



Sustainability Report 2025

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
2025



CONTENTS

Vision

| | |
|---------------------------|----|
| -理念・ビジョン/価値創造プロセス 重要な経営資本 | 03 |
| -社長メッセージ | 07 |
| -サステナビリティ委員会 委員長メッセージ | 10 |
| -プラネタリーヘルスプロジェクト | 12 |
| -【特集】インタビュー | 17 |
| -【特集】対談 | 19 |

サステナビリティ経営

| | |
|-------------------------|----|
| -サステナビリティ推進体制 | 25 |
| -マテリアリティ | 26 |
| -ステークホルダーエンゲージメント | 30 |
| -ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン | 32 |
| -外部からの評価 | 37 |

Environment 環境

| | |
|----------------|----|
| -環境マネジメント | 41 |
| -環境リスクマネジメント | 42 |
| -気候変動対策 | 43 |
| -バリューチェーンの環境負荷 | 46 |
| -気候変動への対応 | |
| -お客様先でのCO2排出抑制 | 48 |
| -事業会社としての取り組み | 51 |
| -環境汚染の防止 | 59 |
| -資源循環の推進 | 60 |
| -水セキュリティ | 62 |
| -生物多様性保全 | 64 |

Social 社会

| | |
|----------------|----|
| -エネルギー・電力の安定供給 | 67 |
| -お客様の安全確保・品質管理 | 70 |
| -防災対策 | 74 |
| -新事業・新サービスの開発 | 77 |
| -人権の尊重 | 79 |
| -健康経営 | 81 |
| -産業保健・労働安全衛生 | 84 |
| -人財育成 | 86 |
| -地域社会 | 88 |

Governance ガバナンス

| | |
|-----------------|-----|
| -コーポレート・ガバナンス | 94 |
| -リスクマネジメント | 100 |
| -コンプライアンス | 102 |
| -税務ポリシー | 105 |
| -腐敗防止 | 107 |
| -サイバーセキュリティ | 108 |
| -個人情報保護 | 110 |
| -適正な情報開示 | 111 |
| -サプライチェーンマネジメント | 113 |

データセクション

| | |
|----------------|-----|
| -GRIスタンダード対照表 | 115 |
| -ESG データ | 124 |
| -第三者による独立保証報告書 | 136 |
| -編集方針・会社プロフィール | 138 |

理念・ビジョン/価値創造プロセス 重要な経営資本

地球とともに、人とともに、100年先の未来を創る

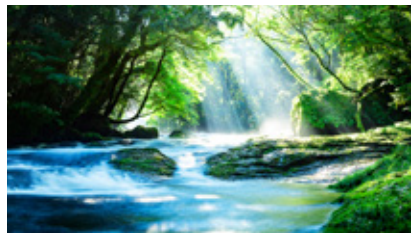
次の100年に向け、成長の枠を超え、「プラネタリーヘルス」を経営の核に据え、地球環境と人々の健やかな暮らしを調和させるイニシアティブを推進します。

▲ 事業戦略における3本の柱

01 エネルギー供給の脱炭素化



02 循環社会の構築



03 健康的で持続可能な ライフスタイルの提供



▲ プラネタリーヘルスプロジェクトの取り組み事例

自然と人の健康を調和させる社会モデルを描くこのプロジェクトは、環境再生・資源循環・教育を軸に、持続可能な未来を創る取り組みです。



01 花と土がつなぐ都市の 循環モデル

都市公園を舞台に、土壌蘇生と花景観の創出を進める取り組みでは、フルボ酸を活用した土壌改善や市民参加型の学びを導入。季節ごとの花カレンダーやデータ公開を通じて、環境価値と観光魅力を両立させる「都市型エコシステム」を構築しています。



02 発酵文化と微生物が紡ぐ 地域循環

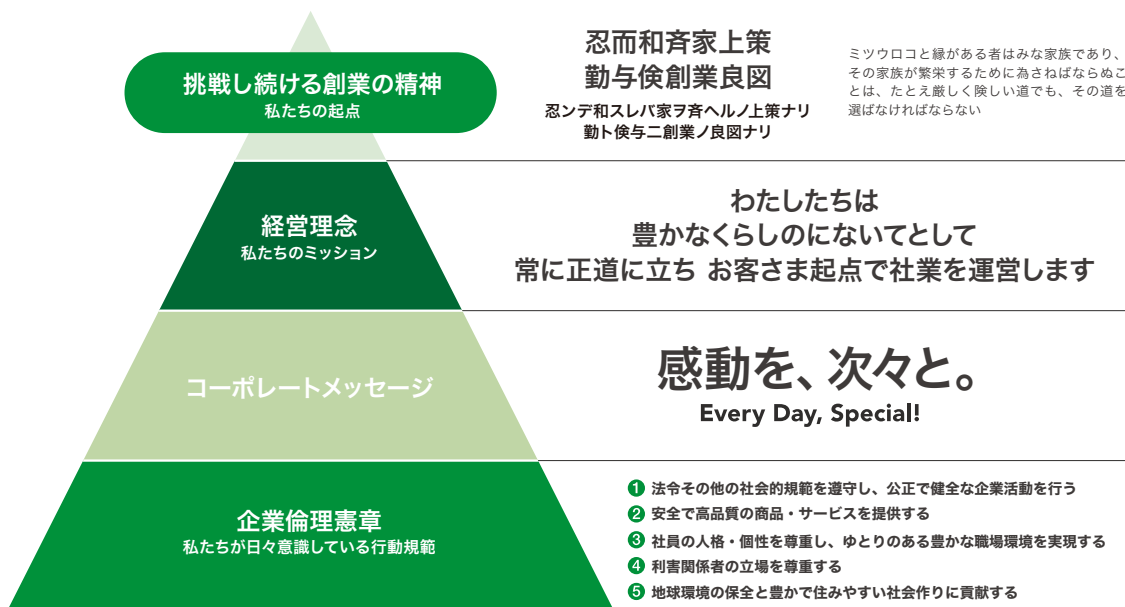
地域資源を活かしたモデルでは、バイオガス残渣とフルボ酸を組み合わせた土壌蘇生材を開発し、農業・エネルギー・環境を結び循環を創出します。さらに、発酵技術と科学を融合した機能性食品の開発や、STEAM教育を通じた次世代育成を推進し、地域の持続可能性と文化継承を両立させる取り組みを推進しています。



03 菜の花から始まる 土壌再生の取り組み

広大な花公園で、フルボ酸活用によって土壌を蘇らせる実証実験を開始。種子をフルボ酸液に浸漬し、より健やかな菜の花の生育を目指すこの試みは、農業の新たな可能性を探る第一歩です。成果は定期的に公開され、地域農業や観光資源の価値向上につながります。

ミツウロコグループ理念体系



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139年、創立から99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と見つめ、

“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。

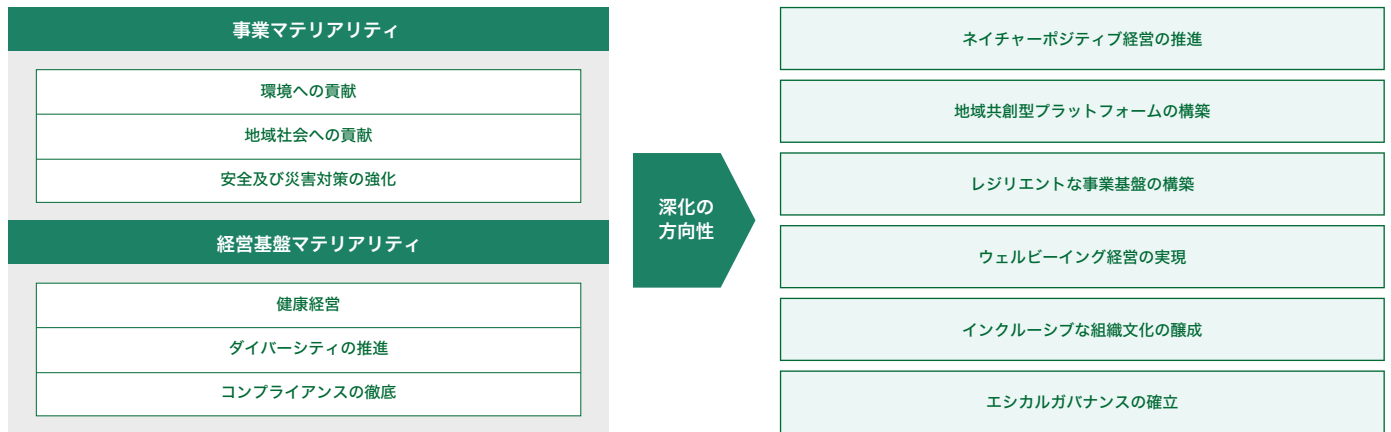
| | | |
|----|-----------------|--|
| 01 | 2050年カーボンニュートラル | <ul style="list-style-type: none"> ● 次世代エネルギーシステムの普及 ● サプライチェーンにおけるステークホルダーの協力体制の構築 |
| 02 | 人的資本経営 | <ul style="list-style-type: none"> ● 社員一人ひとりの価値最大化による企業価値の向上 |
| 03 | 安全で安定したエネルギー供給 | <ul style="list-style-type: none"> ● エネルギーの安定供給 ● 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 |
| 04 | 地域社会との共存・共栄 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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 |

価値創造プロセス

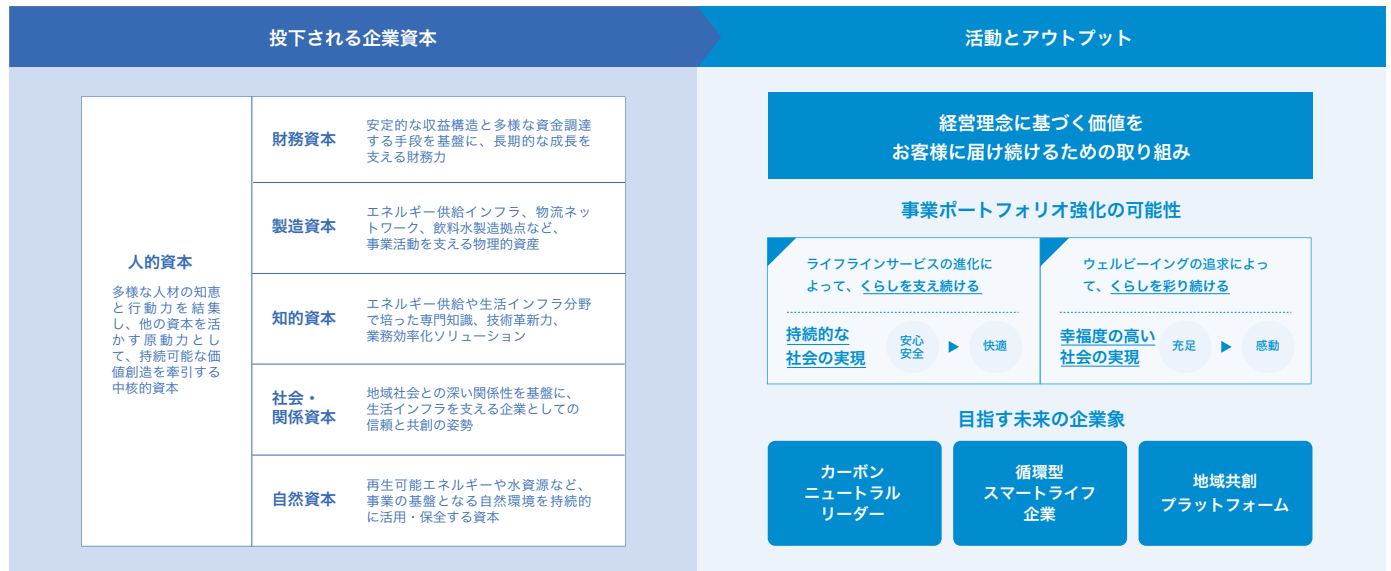
パーパス

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

マテリアリティ<パーパス実現のための戦略>



投下資本と事業活動

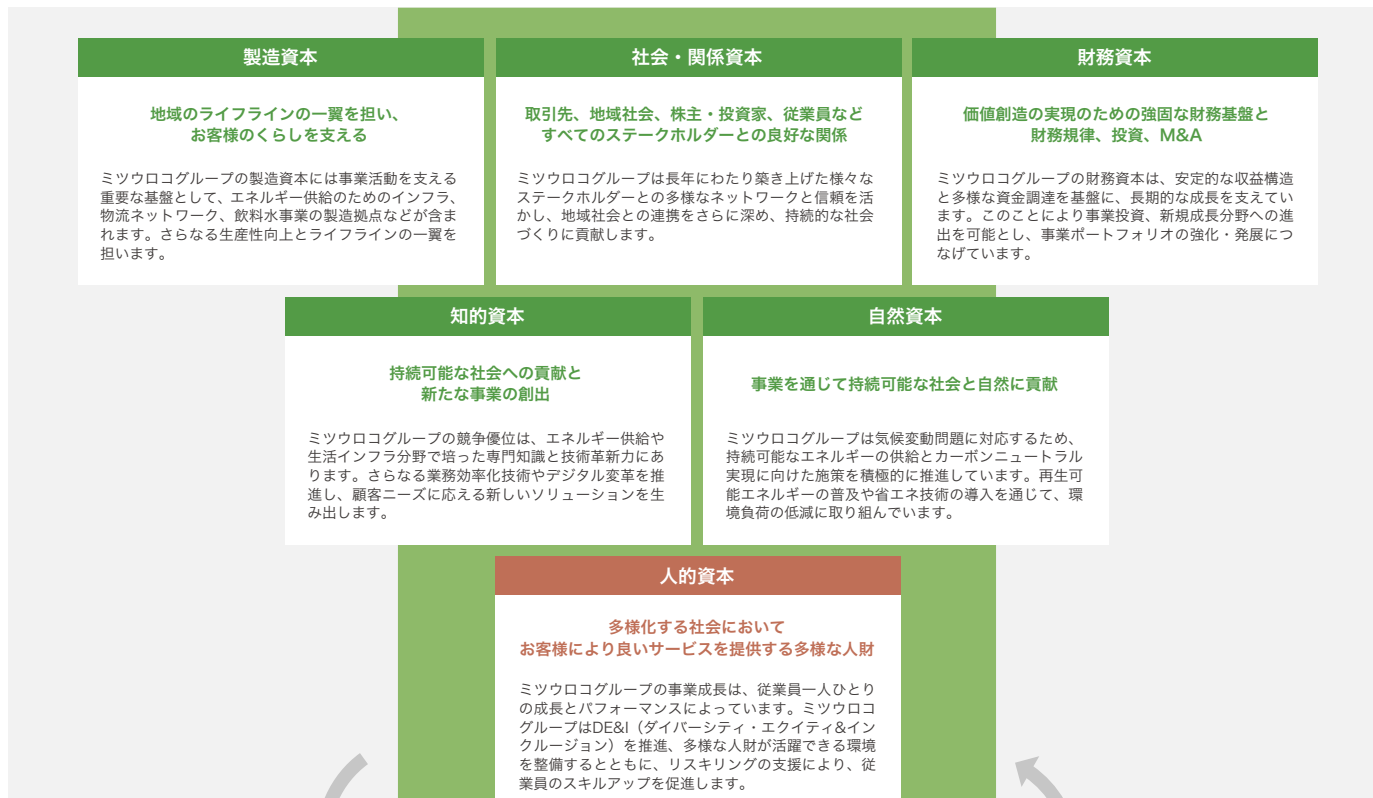


社会に還元する価値



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



社長メッセージ



「未来世代へのコミットメント」から 始まるミツウロコグループの サステナビリティ経営

「未来世代」を起点としてサステナビリティを問いつける

今回のサステナビリティレポートでは、『未来世代へのコミットメント』をテーマに掲げました。なぜ私たちはサステナビリティやESGに取り組むのか。その問題意識の起点が、「今この瞬間」ではなく、「未来世代に対して、私たちは今どうあるべきか」という問いに置かれているからです。この視点を持つことで、個々の取り組みや判断が点ではなく線としてつながり、一貫した方針として捉えられると考えています。

この一年を振り返って、私自身が強く感じたのは、地球環境の変化が実感できる問題になってきているということです。私はかつて、赤道近くのマレーシアで生活した経験がありますが、乾季と雨季があるだけで季節感がなく、一年中同じような気候が続きます。その環境で暮らしていると、不思議なことに思い出が季節と結びつかなくなります。日本に戻ってから、四季があることのありがたみを改めて実感しました。

しかし、その日本でも「四季が二季になる」と言われるようになり、気候変動が生活に直接影響を及ぼすようになっています。私自身、動物を飼っていますが、散歩に行ける時間が早朝や深夜に限られるなど、これまでとは明らかに状況が変わってきています。気候変動は、私たちの暮らしに影響を及ぼす現実の問題です。だからこそ、この変化を知っている私たちの世代が、どのように次の世代へつないでいくのか。その責任を、改めて強く意識する一年となりました。

ミツウロコグループの立ち位置は二者択一ではない、第三の選択肢

私が「未来世代」という言葉から思い浮かべるのは、選択肢が増え続ける社会です。この20年ほどを振り返っても、その流れは大きく変わっていません。技術や医療の革新を背景に、多様な生き方や価値観が認められ、いくつもの選択肢の中から自分で選ぶことができる社会は、今後もしばらく続いていくと感じています。「人生100年時代」と言われる中で、当社の若手社員が22世紀を生きる可能性もあります。そうした未来世代は、革新と競争が同時に進む環境の中で生きていくこととなります。おそらく、スタンダードとなるものが一つ二つ生まれる一方で、その周囲には数多くの選択肢が並ぶという構図を想像しています。

では、その競争の中でミツウロコグループはどこに位置づけるのか。二者択一の競争関係、いわゆるA社対B社というガリバー企業に自ら入っていく姿は想像していません。むしろ、第三、第四、第五の選択肢として存在することで、企業としてのカラーや主体性を保てるのではないかと考えています。創業時の社名である「三鱗社」が示すように、一対一ではなく、バランスの取れた「三」という立ち位置をイメージしています。

そのため私は、どれだけ長い歴史のある業界に身を置いても、「常に新しいプレイヤーでいよう」「常にチャレンジャーでいよう」と社員に伝え続けています。規模やシェアで戦うのではなく、ユニークさで選ばれる存在でありたい。その姿勢こそが、第三の選択肢として選ばれ続けるために必要だと考えています。

100年企業として、さらにその先の100年を見据えたときに大切なのは、「染まらないこと」です。当社の社員は素直で真面目であるがゆえに、環境への適応がとても上手です。赤い集団にいれば赤く染まり、青い集団にいれば青く染まる。それは「環境適応業」を掲げる当社にとって好ましいことですが、染まり切ってその色を落とせなくなってしまうと、それ以上の変化ができなくなります。舞台に合わせて衣装を着替えるように、TPOに応じて柔軟に対応できる状態であることが重要だと考えています。そのためにも、常に学び、研鑽に努め、自分に投資し続ける姿勢を、一人ひとりが持ってほしいと願っています。

創業当時から続く思想無駄をなくすことで社会に貢献

明治から大正にかけての時代は、世の中に足りないものが多くありました。インフラも不十分で、まずは足りないものを足りようにすることが、当社に限らず、多くの企業の役割でした。三鱗運送店では魚の流通にも関わっていましたが、魚を腐らせず、必要な人に必要な時に届けることが最優先でした。日本海側から関東まで飛脚のように走って届けるので「三鱗飛行隊」と呼ばれることもあり、迅速に届けることで無駄を防いでいました。その結果、フードロスの抑制につながり、資源を大切に使うことにもなっていたのだと思います。

煉炭の普及も、環境保全の一つです。煉炭は地中にある石炭を加工して固形燃料にしたもので、炭や薪と違い木を切らずに済みます。それが森林保全につながり、日本の山々がはげ山になるのを防ぐ一助になったと考えています。環境負荷の評価は時代によって異なりますが、治山・治水という観点では、比較的貢献度の高い事業だったのではないのでしょうか。

煉炭や豆炭は、一度使えば長時間使い切ることができ、途中で無駄にすることがありませんでした。こうした「使い切る」「無駄にしない」という姿勢は、特別な理念として掲げていたわけではなく、当たり前感覚として当社の中に根づいていたものです。家事の負担を軽減し、生活水準を高め、都市と地方の格差を少しずつ埋めていく。その積み重ねが、結果として社会にポジティブな影響を与えてきたのだと感じています。

創業当時はサステナビリティやESGという言葉はありませんでしたが、振り返ってみると、その根本にあったのは「無駄をなくす」というシンプルな考え方でした。気づいたことを放置せず、改善し続けていく。その姿勢こそが、これからの時代においても大切にしていきたい価値だと考えています。

各事業と社会課題をどう結びつけるか「環境的人間ドッグ」による定点観測

ミツウロコグループの事業は、エネルギー、電力、フーズ、リビング&ウェルネス、そして海外事業まで多岐にわたっています。共通しているのは、いずれも生活インフラとして社会と密接につながっているという点です。その中で最も大きな社会課題は、やはり地球環境への影響だと考えています。できるだけ環境負荷の低い商品やサービスを提供することは特別に難しいことではなく、非常にシンプルな姿勢の積み重ねだと思います。その意識が社員一人ひとりに自然と根づいていることが重要です。

一方で、再生可能エネルギーであっても環境破壊が議論されるように、何が本当に環境に良いのかは一面的には判断できません。だからこそ、法令で求められていなくても、事業ごとに環境アセスメントを意識し、中長期的に定点観測を行っていく必要があると感じています。私はこれを、財務とは別の「環境的人間ドッグ」だと捉えています。事業が環境や社会にどのような影響を与えているのかを継続的に把握することが、社会課題と経営を結びつける重要な視点になると考えています。

サステナビリティと経営の統合リスクとチャンスは併存している

サステナビリティと経営の統合を考えると、私の中では、チャンスとリスクは常に併存しているという感覚があります。当社は伝統的に地域密着型で、地方や遠隔地での事業を得意としてきました。私は引き続き、そこにチャンスがあると考えています。ただし、同じ発想のまま取り組みれば、人口減少の影響を直接受け、それがそのままリスクになってしまいます。だからこそ、発想を転換し、人口が減少した土地をどう活用するかといった視点が重要になってきます。

都市部においても、電力や都市ガスといった事業は着実に成長していますが、大手と同じモデルで競争すれば、二者択一の構図に巻き込まれてしまいます。ユニークさを保つためには、都市部以外の地域で培ってきた強みとグループ会社としての相乗効果を十分に発揮し、「あの会社か」と選んでいただける存在になれるのではないのでしょうか。

カーボンニュートラルについては、環境負荷を一つひとつ低減していった先に、結果として実現されるものだと考えています。その中で、最近特に関心を持っているのが「ブルーカーボン」です。海藻などの生態系を整えることで、CO₂の吸収や循環につながっていきます。まだ大手が本格的に取り組んでいない分野だからこそ、挑戦する価値があると感じています。

新しい事業が社会に与える社会的かつ経済的なインパクト

現在取り組んでいる新しい事業の一つとして、コーヒー栽培があります。数量は限定的ですが、日本国内では比較的高い緯度で栽培されるコーヒーとしては珍しい取り組みです。嗜好品ではありますが、食料自給率が低い日本において、「国内でも生産できる」という事実そのものに社会的な意義があると感じています。また、プラネタリーヘルスの取り組みも、複数年にわたり継続してきました。協力していただける仲間や自治体との連携も広がり、抽象的な構想から、実際に触れられる具体的な段階へ移行してきています。こうした取り組みを社会的な価値にとどめず、経済的な効果へとつなげていくためには、当社グループが持つ約1,500社の代理店、グループ全体の商品・サービスにおける顧客基盤を活用しない手はありません。特に地方では、家庭菜園や小さな庭を持つお客様も多く、プラネタリーヘルスの取り組みとの親和性は高いと感じています。

植林についても、試行錯誤を重ねながら進めています。地元の農業高校の先生や生徒の協力を得て、ようやく順調に木々が育ち始めました。群馬県藤岡市という創業者の出身地に、紫色の花が咲く「ジャカラダ」の木を植えることで、町おこしや観光につながる可能性もあります。フルボ酸による土壌改良では、作物の収穫量向上といった結果も出始めています。一社ではできないことを、地域社会や教育現場と連携しながら進めていくという地道な積み重ねが、社会的価値と経済的価値の両立につながっていくと考えています。

サステナビリティ委員会による情報開示の進化

サステナビリティ委員会については、継続的な取り組みを積み重ねてきた一年でした。制度面や開示要請など、企業に求められる動きを常にアップデートし、外部の専門家の力も借りながら、自分たちの立ち位置を整理してきました。その結果、何をどう開示すべきかが、以前よりも明確になってきたと感じています。SSBJ（Sustainability Standards Board of Japan）基準に則り、トップランナーが開示している情報は私たちも開示していきたいと思えます。

また、社内でも「サステナビリティ」という言葉が少しずつ定着してきました。社員一人ひとりがその意味を自分の言葉で語れるようになるまでには時間がかかりますが、継続的な取り組みを通じて、いずれ誰に聞いても的確に答えられる状態を目指していきたいと考えています。

サステナビリティ経営を支える2種類の人材像と人材育成

人材については、大きく二つの役割があると考えています。一つは、事業や新たな取り組みをリードしていく人材。もう一つは、日々お客様と直接向き合い、現場の最前線でサービスを提供している人材です。

現場では、「これは環境に良くないのではないか」「他社の方が環境に配慮している」といった声が、日々社員に投げかけられています。そうした変化を真摯に受け止め、環境適応業として振る舞えるのであれば、人材に不足はないと考えています。必要なのは人数ではなく、方向感や感度を共有し、理解を深めるための教育と研鑽です。

一方で、ブルーカーボンやフルボ酸といった専門性の高い分野については、外部の専門人材の力を借りる必要があります。リーダーとなる専門集団を形成し、その知見を社内に広げていくことで、より高度なサステナビリティ経営、プラネタリーヘルス経営を実現していきたいと考えています。

未来世代への約束「美田は残さず」

私たちは、何か一つ大きな取り組みを打ち上げることで評価される企業でありたいとは考えていません。一つひとつできることを着実に積み重ね、企業努力を継続していくことこそが、私たちのやるべき姿だと考えています。

未来世代へのコミットメントとは何か。その問いに対して、私の中に浮かんだ言葉は「美田は残さず」です。私たちは美田をつくる努力は惜しみませんが、それをそのまま次の世代に残すことはしません。残したいのは、挑戦する姿勢、学び続ける姿勢、常に新しいプレイヤーであり続けようとする精神です。その姿勢や精神を共有し、ともに肩を組みながら歩んでいける関係を、投資家の皆さまと一緒に築いていきたいと考えています。

サステナビリティ委員会 委員長メッセージ



共生の未来を見据えた 事業運営と重要課題の 再構築

未来世代につなぐ価値を創造する

ミツウロコグループは、「豊かなくらしのにないて」という経営理念のもと、長年にわたり地域社会とともに歩み、社会の発展に寄与してまいりました。

2026年、創立100周年という大きな節目を迎えるにあたり、私たちはこれまでの歩みを礎とし、未来世代へと受け継がれる価値の創造に挑戦し、新たなステージへの飛躍を目指しています。堅固な事業基盤を背景に、社会的価値と経済的価値の両立を追求する経営姿勢を原動力として、サステナビリティ経営のさらなる深化に取り組んでまいります。

その推進にあたっては、「地球と人の健やかさをともに支える」という思想に基づき、「プラネタリーヘルス (Planetary Health)」の概念を、当社グループの理念を具体的な実践へと昇華させる指針として位置づけています。

気候変動、自然資本の喪失、人口構造の変化、地域のレジリエンス低下など、複雑かつ相互に関連する社会課題が顕在化する現代において、私たちはこの概念を出発点とし、環境・社会・経済の調和的な再構築に資する取り組みを、誠実かつ着実に推進してまいります。

その具体的なアクションとして、これまで掲げてきた6つのマテリアリティを再検証し、社会課題との結びつきを一層強化するとともに、対応方針のさらなる明確化に努めてまいります。

このプロセスを通じて再構築される全社的なサステナビリティ活動は、未来世代に持続可能な価値を手渡すための基盤となると確信しています。

さらに私たちは、これまでの取り組みを発展させ、環境・社会・ガバナンスの視点を経営全体に統合することで、企業活動の根幹にESGの考え方を据えた経営モデルへの転換を図ってまいります。

これにより、より高次の価値創造を実現し、持続可能な社会の構築に向けた責任を果たしてまいります。こうした取り組みの積み重ねを通じて、ミツウロコグループは、未来世代に誇れる企業として、より強靱でしなやかな成長の道を力強く歩み続けてまいります。

6つのマテリアリティ深化と目指す方向性

私たちは、社会課題の複雑化と未来世代への責任を踏まえ、これまで掲げてきた6つのマテリアリティを再検証し、より本質的かつ戦略的な方向性へと深化させています。以下に、その深化の要点を示します。

1 「環境への貢献」から「ネイチャーポジティブ経営の推進」へ

従来の脱炭素への取り組みに加え、自然資本の再生と生物多様性の回復に積極的に寄与することで、環境との共生を志向する包括的な経営戦略へと進化させます。環境負荷の低減にとどまらず、自然の再生力を高める“ネイチャーポジティブ”な価値創出を通じて、未来世代に豊かな自然環境を継承することを目指します。

2 「地域社会への貢献」から「地域共創型プラットフォームの構築」へ

地域との関係性を一方向的な支援から、共に課題を捉え、共に価値を創造する双方向・協働型へと転換します。地域の多様なステークホルダーと連携し、持続可能な社会基盤の共創を可能にするプラットフォームの構築を推進することで、地域の未来を共に育む存在を目指します。

3 「コンプライアンスの徹底」から「エシカルガバナンスの確立」へ

法令遵守を前提としつつ、倫理性・透明性・説明責任を重視したガバナンス体制の確立を目指します。社会的信頼の獲得と維持に向けて、企業としての良心と責任を果たす“エシカル”な経営基盤を構築し、未来世代に信頼される企業像を確立します。

4 「安全及び災害対策の強化」から「レジリエントな事業基盤の構築」へ

自然災害や社会構造の変化といった不確実性に対応可能な、柔軟かつ強靱な供給・運営体制を整備します。事業の継続性を確保するとともに、地域社会の安定と安心を支える存在として、未来にわたる社会インフラの信頼性を高めます。

5 「健康経営」から「ウェルビーイング経営の実現」へ

従業員の心身の健康に加え、働くことの意味や人とのつながりを重視した「生きがい」視点の組織づくりを推進します。個人の充実と組織の活力が共鳴する、持続可能な人材基盤の構築を通じて、未来世代に選ばれる職場環境の実現を目指します。

6 「ダイバーシティの推進」から「インクルーシブな組織文化の醸成」へ

多様な価値観や背景を持つ人材が互いを尊重し、違いを力に変える包摂的な文化を育みます。誰もが安心して能力を発揮できる環境を整えることで、創造性と組織力の最大化を図り、未来世代が活躍できる企業文化を築いていきます。

終わりに

私たちミツウロコグループは、創立100周年という節目を迎える今、過去から学び、現在を見つめ、未来を創造する責任を改めて胸に刻んでいます。

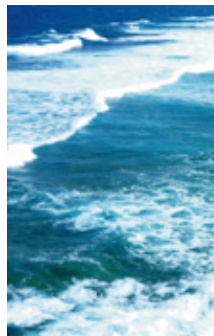
6つのマテリアリティの再検証を通じて、社会課題との結びつきをより強固にし、対応の方向性を明確化することで、サステナビリティ経営の実効性を高めてまいります。

これらの取り組みは、単なる企業活動の延長ではなく、未来世代に持続可能な価値を託すための挑戦であり、私たちの存在意義そのものです。

環境・社会・経済の調和を追求しながら、より包摂的で、よりしなやかで、より力強い企業へと進化し続けることで、次の100年に向けた価値創造の道を切り拓いてまいります。

プラネタリーヘルスプロジェクト

めぐる
やさしさを、
地球も人も
変えていく。



私たちの健やかな暮らしを支える大切な地球環境を守りながら、健康な未来を築くために、

「プラネタリーヘルスプロジェクト」が始動しました。

自然の力を最大限に活かした技術や知恵を通じて、環境負荷の低減と人々の健やかな暮らしの両立を目指します。

企業、大学、行政などが連携した多角的な取り組みを通じて、持続可能な未来社会の創造に挑戦していきます。

プラネタリーヘルスとは？

地球と人の健康が重なる時代へ

近年、地球温暖化や森林破壊、食の栄養価の低下、健康被害、地域の衰退など、複数の課題が複雑に絡み合いながら顕在化しています。これらの問題に対して、従来のように個別に対応するアプローチでは、もはや限界が見え始めています。今こそ、「地球環境の健全性」と「人間の健康」を一体として捉える、新たな視点と枠組みが求められています。

その新たな枠組みとして世界的に注目を集めているのが「プラネタリーヘルス (Planetary Health)」です。プラネタリーヘルスとは、「人間の健康は地球環境の健全性に依存している」という科学的事実に基づき、環境・農業・医療・教育・経済といった多領域を横断する統合的な戦略です。持続可能な未来を築くための指針として、今後ますます重要性を増していく概念です。



プラネタリーヘルスプロジェクト

地球と人の未来をつなぐ

ミツウロコグループは、「地球と人の健やかさをともに支える」というプラネタリーヘルスという概念を経営の中核とし、地球環境と人々の生活の健全性を両立させる事業戦略を推進します。単なる事業成長だけではなく、地球とともに、人とともに、100年先の未来を創造することが、ミツウロコグループとしての新たな存在意義であり、目指す姿であると捉えています。



1 プラネタリーヘルスの理念に基づき、人と地球の健康を同時に守る、循環型社会を実現



2 地域資源を活用した、内発的経済循環を構築



3 次世代を担う子供たちに対し、STEAM型環境教育を通じて、実践的な知とのかかわりを提供

プラネタリーヘルス実現に向けた社会課題と対応方針

1

土壌劣化と栄養価低下

2 栄養をゼロに **3** すべての人に健康と福祉を **13** 気候変動に具体的な対策を **15** 陸の豊かさも守ろう

| 課題 | 対応方針 |
|-----------------------------------|-------------------------------|
| 土壌の微生物環境が損なわれ、作物の栄養価が低下。健康リスクが拡大。 | 土壌微生物の多様化、活性化を促し、土壌と作物の健全性を回復 |

プラネタリーヘルスとの関連

土壌生態系の回復は、地球環境の健全性と人の健康維持を両立する基盤

2

都市と地方の繋がりの希薄

8 働きがいも経済成長も **11** 住み続けられるまちづくりを **12** つくる責任つかう責任

| 課題 | 対応方針 |
|---------------------------|--------------------------|
| 地域資源が活かされず、都市と地方の経済・流通が分断 | 地域資源を軸に都市と地方を繋ぎ、循環型経済を構築 |

プラネタリーヘルスとの関連

地域資源の有効的循環の構築は、地球環境の蘇生、維持に貢献し、同時に人の健やかさも支える

3

自然体験減少による環境リテラシー低下

4 質の高い教育をみんなに **13** 気候変動に具体的な対策を **17** パートナリシップで目標を達成しよう

| 課題 | 対応方針 |
|----------------------------|-------------------------------|
| 自然に触れる機会が減り、環境意識・行動力が育ちにくい | 体験型・探求型教育を通じて、次世代の環境感度と行動力を育成 |

プラネタリーヘルスとの関連

環境リテラシーが次世代のプラネタリーヘルスを支える核心

4

自然資源の未活用と経済からの乖離

8 働きがいも経済成長も **12** つくる責任つかう責任 **15** 陸の豊かさも守ろう

| 課題 | 対応方針 |
|----------------------------|-----------------------------|
| 竹林や腐植土が放置され、価値創造に活かしきれていない | 自然資源を価値ある地域資産として再定義し、新産業に転換 |

プラネタリーヘルスとの関連

経済と環境の接点にたつ資源活用が、健康な社会と健全な地球を共に実現

プラネタリーヘルス実現に向けた解決策

竹炭・フルボ酸を活用した循環プロジェクトの推進



1 農業

竹炭＋フルボ酸で蘇生した土壌での無農薬野菜栽培



2 水質改善

河川や田んぼに竹炭を設置し、農業排水の浄化



3 畜産

飼料にフルボ酸を混ぜ、健康体増加と臭いの改善

竹炭(バイオチャー)の活用

- ・土壌再生
微生物が住みやすく、栄養の保持・保水性を向上
- ・炭素固定
土壌に炭素を閉じ込めることで、気候変動対策に直結
- ・水・空気の浄化
多孔質構造により、環境改善資材としても活用可能
- ・未利用資源の有効活用
全国に広がる放置竹林の整備と資源転換に貢献

フルボ酸の活用

- ・土壌と植物の活性化
ミネラル吸収促進・根の代謝向上で、農業の質を改善
- ・人の健康に好影響
腸内環境の改善、抗酸化・デトックス作用が期待される
- ・自然循環の中にある素材
腐植土から抽出され、環境と健康の橋渡しとなる
- ・国内資源としての将来性
地域特有の腐植土を活かした新産業創出が可能

地域環境教育プログラム



1

小中高と連携し、環境・科学・経済を学べる「エコ・フィールド・ラボ」を整備(竹炭作りワークショップ、土壌蘇生実験、SDGs×経済など)



2

地元大学、高専と連携した研究実証(炭素蓄積量測定、作物栄養価分析など)



3

高校生などが竹炭、フルボ酸活用の商品開発・販売に関わるアントレプレナー教育

エコツーリズム・地域内経済の活性化



1

「炭焼き体験×農業体験×発酵食体験」パッケージの環境ツーリズムを展開。竹炭+フルボ酸活用作物(ブランド化)や加工品(自然派コスメ、飲料)を地元ECや道の駅などで販売



2

新規就農者支援パッケージの開発・展開

プラネタリーヘルスプロジェクトの取り組み事例

● 新潟県長岡市との共創プロジェクト

長岡市の地域資源(残渣)+フルボ酸+ 発酵菌群を統合、環境再生・農業再構築・教育連携を同時実現

長岡市では、地域の発酵文化や微生物資源を活かし、農業・ものづくり産業・健康・教育等が連鎖し循環型の社会を目指す「プラネタリーヘルス」モデルとなるバイオエコノミーを推進しています。

バイオガスやフルボ酸を活用した土壌再生、機能性食品の開発、STEAM型教育の展開など、多様なパートナーと連携し、地域の持続可能性と次世代への継承を目指していきます。



● 長野県飯山市との共創プロジェクト

飯山市菜の花公園を舞台に、フルボ酸を活用した 土壌蘇生と菜の花の育成・品質向上を目指す

飯山市菜の花公園を舞台に、フルボ酸を活用した土壌蘇生と菜の花の品質向上に向けた実証実験をスタートしました。

フルボ酸による土壌の蘇生に加え、種もフルボ酸液に浸して発芽させることで、より健やかな菜の花の生育を目指します。

今後は定期的な観測とレポートを通じて成果を発信し、地域農業の新たな可能性を広げていきます。



▶ PLANETARYHEALTH PROJECT

● 群馬県立藤岡北高校との共創プロジェクト

群馬県の高校でフルボ酸を活用した 土壌蘇生の取り組みを実施

群馬県立藤岡北高校との連携によるプラネタリーヘルスプロジェクトの実証実験では、校内農地でフルボ酸を活用した土壌改良や作物栽培を行っています。

2期目を迎え、収量・品質向上などの成果も現れてきており、対象作物の追加、さらなる土壌蘇生の取組みにも着手していきます。



● 横浜市みなとみらい本町小学校との共創プロジェクト

横浜市の小学校にて、 地域環境教育プログラムを実施

横浜市みなとみらい本町小学校では、ESD(持続可能な開発のための教育)に基づき、多様な活動を展開されています。

今回、プラネタリーヘルスの理念を重ねる形で、当校のこれまでの取組みの流れを大切にしながら、新たな学びの機会づくりに参画させていただきました。

「良い土とはなにか？」をテーマにしたオンライン授業や土壌解析、さらに「脱炭素」「再生可能エネルギー」に関する講義を通じて、生徒の皆さんとともに環境と健康のつながりを考える機会を広げています。



【特集】インタビュー



ミツウロコビレッジ 環境推進室の挑戦

ミツウロコビレッジの事業内容と生産体制の拡充

ミツウロコビレッジは、ナチュラルミネラルウォーターの製造・販売を担う会社で、岐阜養老工場・山中湖工場・鳴沢工場の3工場を中心に事業を展開しています。子会社である静岡ミツウロコフーズは静岡市内に庵原工場と興津工場の2工場を構え、天然水の他、飲料のOEM製造を中心に茶系飲料や果汁飲料といった自社商品も製造しています。現在は5工場で年間約4,000万ケースを生産していますが、2025年7月からは庵原工場に毎分300本の製造が可能な新ラインが誕生し、年間5,000万ケース規模へと大きく拡充しています。

環境推進室の発足と主な役割

環境推進室は、ミツウロコビレッジとして環境課題にどう向き合うかを明確にするために設置された組織です。静岡ミツウロコフーズと事業が一体となり、飲料製造に関わる環境負荷をより包括的に捉える必要が生じたことから、正式に発足しました。本社と岐阜工場を中心に私が担当し、各拠点にメンバーを配置して、連携を取りながら活動を進めています。

環境推進室では、まず「そもそも飲料事業として何が環境負荷になっているのか」を丁寧に洗い出すところから始めました。エネルギーの使用量、取水・排水量、CO₂排出量、廃棄物、他社の取り組みとの比較など、現状を理解することが最初のステップです。そこから各工場や各拠点の課題を共有し、改善の糸口を見つけています。たとえば静岡ミツウロコフーズでは、蒸気ロスの削減、みかんの搾汁残渣やコーヒーかすの再利用といった具体的なテーマがあり、現場の担当者との対話を重ねながら進めています。また、A重油ボイラーを都市ガスへ転換することで、年間4,000トン規模のCO₂削減が見込める取り組みも始まりました。

環境推進室は、まだ走りながら体制を整えている段階です。それでも拠点同士の対話が増え、情報共有が進み、少しずつ取り組みがたちになり始めています。今後は、こうした大小さまざまな改善を積み重ね、ミツウロコビレッジ全体として、環境への貢献をより明確に示していきたいと考えています。

飲料事業が抱える主要なサステナビリティ課題

ミツウロコビレッジの事業における大きな課題の一つは、依然として主流となっているペットボトル容器への環境対応です。私たちは再生100%リサイクルペットボトルの採用やラベルレス化を進めていますが、工場ごとに対応状況が異なる点や、世界的に缶・瓶へのシフトが進むなかで、日本市場特有の課題も感じています。

また、水源保全の取り組みとして、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。目に見えない水質リスクである有機フッ素化合物（PFAS）への対応強化も重要です。新ラインには活性炭による除去装置を導入しましたが、引き続き安全性の追求が求められます。

■ 食の安全と品質第一への取り組み

食の安全については、まず水の充填工程で加熱殺菌方式を採用し、安心して飲める品質を確保しています。新工場では非加熱方式にも対応していますが、用途に応じて最適な方法を選択しています。また、製品ごとに抜き取り検査を行い、微生物検査や官能検査を経て合格したものだけを出荷しています。さらには、原水や製品について第三者機関による定期検査も実施し、客観的な安全性の確認も徹底しています。

品質管理の基盤を強化するため、ミツウロコピバレッジでは JFS-B 規格の認証を取得し、生産工程や品質管理体制のレベル向上に取り組んでいます。静岡ミツウロコフーズでは FSSC22000 を取得しており、両社で安全性と品質を高い基準で担保できる体制を整えています。

■ 環境に関する取り組み

エネルギーに関する取り組みとしては、まずできるところから一つずつ改善を進めています。工場や事務所にはまだ蛍光灯が多く残っているため、LED照明への切り替えを進め、長寿命化と省エネを同時に図っています。

環境面では、取水・排水の管理も重要な課題です。工場では排水のpH値や水量を常時モニタリングし、適正処理を徹底しています。水源の状況は気候変動の影響も受けるため、降雨量や積雪量の変化を敏感に捉えながら、水資源を守る意識をより高めています。

今後は2030年を一つの節目とした環境目標の設定も視野に入れていきます。大手飲料メーカーが環境目標を明確に掲げるなか、当社としても各拠点と連携し、省エネ施策、再エネ導入、CO₂削減につながる取り組みをより具体化していく段階であると考えています。

■ 地域貢献に関する取り組み

地域貢献に関する取り組みとして、岐阜養老工場がある海津市、鳴沢工場がある鳴沢村、静岡ミツウロコフーズがある静岡市と災害協定を結び、災害発生時において要請があった場合、救援活動の一助として、ミネラルウォーター、トイレカーに利用可能な原水およびその他調達可能な物資を提供・支援する体制を整えています。また、各工場周辺の清掃活動や地域イベントへの協賛を通じ、地域の環境保全や活性化にも貢献しています。さらに最近では、静岡県教育委員会が主催する「静岡県SDGsスクールアワード2025」に協賛し、地域の子どもたちがSDGsに取り組む学びを支援するなど、地域経済圏の発展と次世代育成にも積極的に関わっています。

■ 今後のサステナビリティやSDGsへの取組み

サステナビリティへの意識は、社内でも少しずつ変化してきていると感じています。リサイクル素材の活用や、非加熱充填による軽量ボトルの検討など、環境に配慮した製品づくりの議論が増えてきました。これまで「安心安全」を最優先として加熱処理を中心に取り組んできましたが、その工程を見直すことでCO₂削減につながる可能性もあり、環境推進室としての視野が広がってきています。また、省エネ意識や日常行動の変化など、社員一人ひとりの意識啓発も今後の大きなテーマです。

環境教育については、社内向けの環境セミナーやワークショップの開催も検討しています。他社の先進事例を学ぶと、思いもよらない工夫が多く、参考にしながらミツウロコらしい取り組みを実現していきたいと思います。「ミツウロコに任せれば環境のことは大丈夫」と言ってもらえるようなブランド価値を築き上げていくことが私の大きな目標です。

将来的には物流効率化によるCO₂削減にも挑戦したいと考えています。他社製品との共同配送など、トラックを無駄なく運用できれば、環境負荷の低減だけでなく物流現場の労働課題の解決にも寄与できます。また、使用済みペットボトルをアパレル素材などへ活用し、循環型のモデルを構築する施策にも可能性を感じています。

サステナビリティへの取り組みは試行錯誤の連続ですが、社内で議論を重ね、チャレンジするプロセス自体に大きな価値があると思います。小さな気づきや行動の積み重ねを、組織全体に広げていくことが、持続可能な未来へ向けた第一歩だと考えています。

静岡県SDGsスクールアワード

【表彰式】

2026年2月5日（木） 札の辻クロスホール(静岡市葵区呉服町1丁目30番地札の辻クロスホール6階)詳細はチラシをご覧ください。

【特集】対談



誰も取り残すことがない健康経営 ミツウロコヘルスケアセンター (MHC) がつくる、 全国一体型の支援体制

「健康経営は、制度や施策だけで完結しない」。そう語るのは、ミツウロコヘルスケアセンター（MHC）の課長（アシスタントマネジャー）・井坂美香さんと、保健師として実務の中核を担う菊池泉さん。全国のグループ従業員を支えるMHCの取り組み、その裏側にあるチームの力、これからの課題などを、対談形式でお届けします。

■ 原点回帰で整えた健康経営の体制

井坂 < 当社グループ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取り組みをより一層強化しています。その方針のもと、私たち MHC は、全国で働くミツウロコグループの皆さまの健康と安全を守ることを役割として活動しています。国の法令を遵守しながらグループ共通のガイドラインを整備し、全国統一の方針で産業保健活動を推進しています。対象は本社だけではなく、グループ各社・各拠点を含む全国の従業員です。

また、健康経営を推進するホールディングスの人事部門であるヒューマンキャピタル&エンゲージメント（HCE）や、特定保健指導を担う健康保険組合とも連携し、MHC は労働安全衛生チームとしての役割を担っています。MHC 内には統括産業医、保健師、労働衛生コンサルタント、公認心理師、産業カウンセラー、統括衛生管理者など専門職が揃い、グループ全体の支援体制を整えています。こうした体制は、管理責任者会議などを通じて関係部署へ説明しており、少しずつ浸透してきていると感じています。

■ 従業員の健診データから始まる支援

井坂 < 具体的な活動としては、健康診断の結果をもとに、皆さんのデータを確認・分析するところから始まります。必要な方にはできるだけ早く事後措置面談を実施し、統括産業医とも連携しながら受診につながるよう支援しています。数値だけで判断するのではなく、保健師が一人ひとりの状況に目を通し、フォローが必要な方をピックアップしています。

菊池 < 当社はプロパンなど重労働も多く、24時間対応や早朝出勤、年末年始も稼働するなど、ライフラインを守る仕事です。そのため、有所見の方だけに限らず、「大変そうだ」「早めに話を聞いた方がよさそう」といった労務担当者からの情報も踏まえ、総合的に判断しています。

井坂 < 長時間労働の面談、高ストレス者の面談、休職・復職の面談、フォローアップ面談、本人希望の相談など、日々さまざまなケースが上がってきます。健診の事後措置が重なる時期は面談数が増えますが、菊池さんも日によって6~8人ほど担当することがありますよね。

菊池 < 全国の皆さんのうち、体感としては10人に1人くらいにはお会いしている感覚です。面談時間は産業医面談が30分程度、メンタル相談だと50分程度になることもあります。受診確認まで丁寧にフォローしていますので、同業他社と比べても当社はかなり手厚い方だと思います。統括産業医が特に力を入れていて、背景にはエネルギー会社としての責任があると感じます。「倒れたら誰に迷惑がかかるか」を常に意識し、従業員一人ひとりの健康リテラシーを高める方針で踏み込んでいます。

井坂 < 今年は特にそこを重視して取り組んできました。健康への意識が年々強まっている実感もありますね。

菊池 < 高齢化も進み、循環器系のリスクや労災は社会全体の課題です。業務量や長時間労働だけでなく、身体への負担も含めてしっかり見ていくことが大切です。田島社長もそこを特に気にかけていらっしゃるの、その方針に沿って、私たちも支援を続けています。

■ 達成率100%をやり切る現場力

井坂 < 私が異動してきたのは2025年7月ですが、着任して間もなく「合同衛生委員会」を全国統一で実施したことが、特に印象に残っています。さらに、ガイドラインを周知するラインケア研修についても「全管理職が受講する」と決め、結果として受講率100%を達成できました。全国の労務担当者の皆さんが現場で声をかけ、参加を後押ししてくださったからこそだと感謝しています。

菊池 < 業界の仲間も「550名を100%？」と驚いていました。3日間に分けて集中的に実施しましたが、法律やメンタルヘルスは耳慣れない言葉も多く、伝え方には工夫が必要でしたね。それでもやり切れたのは、現場に「100%やるのが当たり前」という文化が根づいていて、チームで動ける土台があったからだと思います。

井坂 < ストレスチェックも同じです。パソコンがない拠点や三交替勤務の方がいる中で、労務担当者の皆さんが「いつならできる？」と丁寧に調整してくださり、漏れなく100%にしてくれています。

菊池 < 私が転職直後に全国の皆さまの事後措置面談を担当した際も、その時点ですでに受診率100%、キャンセル率0%だったんです。「いったい、どういう会社なんだ？」と正直驚きました。私はこれまで幅広く産業保健の現場を見てきましたが、当社の従業員の皆さんは本当に熱いです。適当にやる方を見たことがありません。仕事に対してまっすぐで真面目で、その姿勢はストレスチェックの結果にも表れていると感じます。

井坂 < 本当に、皆さん責任感が強いんですよね。だからこそ無理を抱え込みやすい面もあって、私たちが支援する意義が大きいと感じています。

■ チームの力で支えていく仕組みづくり

菊池 < 私が素晴らしいと感じているのは、MHCのチーム力です。立ち上げから一緒に作っていく経験は貴重ですし、朝礼から本音で話せて、笑いながら議論できます。例えるなら「毎日が学会」みたいで、判断の精度を磨き続けています。

井坂 < 朝礼では体調や家庭のことも含めて状況を共有して、その上で検討しますよね。菊池さんの専門的な視点を軸に、全員で理解をそろえていく感覚があります。

菊池 < 特に大きいのが、井坂さんが現場を主語にしてくれることです。規程やガイドラインも現場で運用できるかを見てくれるので、専門職が視野狭窄になりにくいです。私自身もすごく影響を受けています。

井坂 < 菊池さんは専門性が非常に高く、従業員一人ひとりの気持ちまで想像して提案してくれます。メンタル不調の背景も丁寧に整理してくれるので、チームが迷わず動けるんです。

菊池 < 私にとっては、専門職をここまで信頼してくれる上司に出会えたことが大きいです。「必要不可欠だから、いてください」というメッセージが伝わるから、学んできたことが現場の判断に活かしている実感があります。

井坂 < 結局、どんなに大変でも、チームワークが良ければ乗り越えられます。「今日ちょっと疲れています」と言いながらも、みんなで踏ん張っていますよね。

菊池 < それ健康経営に対する一つの答えだと思います。つながりがあるから、頑張れる。専門職も孤独にならずに、チームとして支え合える。それが井坂チームの強さですね。

■ 予防の鍵は現場の負担を増やさない設計

井坂 < 最近各社から「こういう場合、どう対応したらいいですか？」という具体的な相談が増えています。そこに保健師の視点を入れて、「このケースはこう動くのがよいでしょう」と整理してフィードバックできる体制が整ってきたのは、大きな変化だと感じています。

菊池 < 質問の量が本当にすごいですよね。これは各社が能動的になってきた証拠だと思いますし、全社的に健康経営の取り組みが浸透して、窓口の認知が進んだことで、現場も安心して相談できるようになっているのだと思います。当社は拠点ごとに特色があって、状況に合わせてカスタマイズしていく方針です。

井坂 < はい。ベースとなるガイドラインはありますが、実際の対応は一人ひとり、事業所ごとにオーダーメイドを進めることを大切にしています。これは田島社長の意向も大きいですね。最近では、ある事業所で環境の変化があり、そこで働く皆さんのメンタル状況を把握したいという依頼が入りました。人数は25名ほどですが、全員と面談を実施し、個々の悩みや相談を丁寧に伺ったうえで、全体を整理して「会社としてどうすることで職場が良くなるか」をこれから検討していく予定です。今後、全国の各社が相談できる体制へと広げていければと考えています。

菊池 < このプロジェクトは、産業医の先生方の意見も大きかったですよね。現地の産業医と統括産業医が連携しながら、医療職だけで完結せず、業務連携の形で進めています。

井坂 < 早い段階で「こういう状況ですが、どうしたらいいですか」と声が上がってくる当社は、一次予防が進んでいると感じます。

菊池 < 管理職の皆さんの意識も高いですね。全管理職がラインケア研修を受講したことで、やるべきことと手順が共有されていますから、相談も初動も早い印象があります。

井坂 < 加えて、長時間労働への対応として、月45時間以上の時間外労働がある方には、疲労やストレスの状態をチェックしていただいています。その結果を分析し、負荷が高いと判断した方には全員面談を行っています。早期に気づいて、早期に手を打つ。そうした仕組みを積み上げていくことが、健康経営の実効性につながると考えています。

■ 健康経営に関する質問や相談が増加

井坂 < 労災に関する取り組みも、大事な柱の一つです。

菊池 < 当社はエネルギー会社なので、現場では日々さまざまなことが起きます。だから私たちは、起きてからの対応だけでなく、できればその手前のヒヤリハットも拾っていきたくて考えています。事故の報告フローは当然ありますが、その前の兆しがどれだけ上がってくるかで、予防の質は大きく変わります。ただし、ヒヤリハットは信頼関係がないと上がってきません。しかも、報告の負担は現場にかかります。だからこそ私たちは、できるだけ現場の負担にならないように、こちら側でサポートしながら仕組みを整えることを意識しています。専門職はつい現場に委ねがちですが、井坂さんから「それだと手間が増えるので、こう変えましょう」と指摘をいただいて、運用を見直してきた経緯もあります。

井坂 < 全国の労務担当者の皆さんは、業務があふれるほど忙しいです。だからこそ、少しでも業務が効率化されるような形にしたいという思いは、常にあります。

菊池 < その「現場に負担をかけない」をやり切ろうとすると、井坂さんがたまに溢れちゃうんですけど。

井坂 < その分、MHCチームのみんなに助けられています。私は労務担当者・責任者の目線で現場の実情を考える役回りが多い一方で、菊池さんは従業員一人ひとりの目線で、本当に丁寧に関わってくれています。面談でも「受診には行けましたか？」と責任を持って伴走してくれています。労災やヒヤリハットの予防も、そうした日々の信頼の積み重ねの上に成り立っていると感じています。

■ 外部の専門家が定期的にサポート

井坂 < MHCは、常駐メンバーだけで回しているわけではなく、外部の専門家にも定期的に入っていただきながら運営しています。たとえば統括産業医でホールディングスの社外取締役の河野先生と、労働衛生コンサルタントの赤尾さんには、定期的に来ていただいています。

菊池 < 熱いトークが始まる日ですね。

井坂 < その日は産業医面談や保健師面談など個別対応も多いのですが、並行して事務局連絡として、私たちが先生方へ報告すべき事項を整理して共有し、ご意見をいただいています。たとえば労災の件で、「こういう事象が起きた」「現場はこう改善すると言っている」と報告すると、「このケースなら、こういう改善も必要では」と具体的なコメントが返ってきます。そこから現場にフィードバックし、次の来所までに対応し、また報告する。このサイクルが2週間に1回、きっちり回っています。

菊池 < メンタルのケースでも同じですね。「背景にこういうことがあった」「現場はこう対応している」と共有すると、「もう少し現場からここを聞いてください」と具体的な指示が出ます。次の来所までに動いて、また報告する。そうすると判断が“点”ではなく“線”でつながっていく感覚があります。

井坂 < 研修など大きな施策を打つときには、河野先生のメッセージ動画を流すこともあります。マネジメント層や専門家の言葉として伝わると、現場の受け止め方が変わるんですね。

菊池 < 役員や先生方が入ってくださるメリットは、まさにそこです。「この前トップが気にしていた話だ」「ここは深掘りしておいて」というサインがその場で出れば、私たちが分析チームや健保とすぐ連携できます。たとえば北海道や青森など、物理的に距離のある事業所のような現場のケースを共有すると、それが上層部の胸に刺さって、「前も似た相談があったけど、あれはどうなっていますか？」と自然な流れで会話に出てきます。その一言があるだけで、私たちは孤独じゃないと思えるんです。

井坂 < 河野先生は、私が異動前にいた事業会社から衛生委員会でご一緒していて、10年くらいのお付き合いになります。専門性はもちろんですが、人柄も含めて安心感があります。

菊池 < 普通は言わないですよ。 「そこを見たい」「それ知りたい」と、ちゃんと関心を持ってキャッチしてくださるから、現場にも声が届くのだと感じます。

井坂 < 河野先生や赤尾さんが定期的に入ってくださることで、現場のリアルと専門家の判断が一本につながっていきます。MHCが機能しているのは、その支えがとても大きいと思っています。

■ 今後の課題は、健康寿命・一次予防・デジタル化

井坂 < 今後の課題として意識しているのは、従業員の「健康寿命」をどう延ばしていくかです。そのためには、健康診断結果を継続的に分析し、必要な方へのフォローを途切れさせないことが土台になります。加えて、メンタルヘルスやコミュニケーションの面では、管理職向けに傾聴などの研修を強化し、現場で一次予防が自然に回る状態をつくっていきたいです。デジタル技術を活用した健康推進も進めたいですし、女性や高齢者など多様な人が働く職場だからこそ、誰もが平等に働きやすい環境づくりにも取り組んでいきたいと考えています。

菊池 < 私もまったく同感です。ただ、ホールディングスや本社の立場になると、どうしても「自分たちがやりやすい」「自分たちが便利になる」方向に視点が寄りがちなんですよ。専門職も同じで、気づくと「自分たちがやりたい分析」になってしまいます。だから私は常に「誰のための分析か」「誰のための仕組みか」を忘れないようにしています。主語を私たちにせず、現場や従業員を主語にして考え続けることが、健康経営を良いものにしていく一番のポイントだと思います。

井坂 < まさにそこです。たとえばデジタル化や仕組みづくりも、私たちが便利になるためではなく、現場の負担を減らし、支援につながる形で設計しないと意味がありません。

菊池 < 現場をどれだけ具体的にイメージできるかも大事ですよ。たとえば、プロパンを抱えて長い階段を上がるような仕事もあります。労災を防ぐには、そうした負担を現場の日常として想像したうえで、機械や器具の導入、マシンとの協働なども含めて考えていく必要があるでしょう。

井坂 < もう一つの現実的な課題は、データ分析に関わるシステムです。今使っている仕組みが古くなってきているので、今後は更新していく必要があると感じています。

菊池 < ただ、そこでも労務担当者に負担をかけないという視点が欠かせません。医療職が使いやすいから入れたいでは違うと思います。労務の方々が感覚的に使えること、そして現場が積み上げてきた工夫を守りながら移行できること。既存の仕組みをどう組み合わせ、どう移行していくかが、これからの大きな課題だと思っています。

■ 誰も取り残さない健康経営へ

菊池 < 私が本当に支えたいのは、大企業が入り込みにくい領域です。働き方が多様化する中で、健康経営から置いていかれてしまう人たちもいます。「健康日本21（第三次）」でも、公平性・平等・誰も取り残さないという考え方が示されています。店舗で働く一人職場の方々も、決して取り残したくありません。

井坂 < その想いを実現するには、現場に寄り添った仕組みと運用が必要ですよ。

菊池 < はい。ただ、熱量だけでは続かないのも現実です。家庭とのバランスもありますし、やりたい気持ちが強くても、長く続けるにはトータルバランスを守ることが大事だと思っています。

井坂 < そういう意味でも、個人が燃え尽きないように、チームで支え合いながら前に進む形が、これからますます重要になりますね。

菊池 < 未来に向けて必要なのは、同じ志を持った仲間を増やすことです。人手不足と言ってしまうかもしれませんが、現場の労務担当者の方々は健康経営だけをしているわけではありません。しかも健康は、売上や利益に直結して見えにくい領域です。だからこそ、「なぜやるのか」「誰のためなのか」を丁寧に共有し、理解を深めていく必要があると思います。

▶ SPECIAL INTERVIEW

井坂 < その土台になるのが、やはり「信頼関係」だと感じています。相談できる体制があること、そして相談しても大丈夫だと思える関係性があること。結局そこが、一番の土台になります。

菊池 < 本当にそうです。信じて頼れる関係がないと、人は自立しすぎて倒れてしまいます。頑張れる人ほど我慢して抱え込んで、ある日バツッといってしまう。だから職場は、「一人にしない場所」であるべきだと思っています。

井坂 < その信頼関係をつくる鍵が「傾聴」だと思います。聴くのは簡単そうに見えて、実はすごく難しいです。相手が望んでいるのは、上司の持論ではなくて、自分の気持ちを受け止めてもらうことなんですよ。

菊池 < 間違った1on1が一番ダメです。本人が「つらい」「限界」と言っているのに、上司が自分の話をして終わる。それでは相談した側はげんなりします。

井坂 < 相談の場なのに上司の発散で終わってしまうと、信頼は一気に崩れます。上司がすべきなのは答えを押し付けるのではなく、「どう感じているのか」「どうしたいのか」を一緒に整理すること。その積み重ねが、相談しやすい空気をつくって、一次予防につながっていくと思います。

菊池 < 結局、健康経営って制度や施策の問題だけでなく、日々の会話の質にこそあるんですよ。信頼があって、ちゃんと聞いてもらえる。困ったら頼れる。そういう職場が、一番人を守ると思います。

井坂 < だから私たちが大事にしたいのは、「信頼」と「傾聴」です。その地道な積み重ねが、誰も取り残さない健康経営を、グループ全体に広げていく一番の近道だと感じています。

プロフィール

▼ 井坂 美香 (ミツウロコヘルスケアセンター アシスタントマネジャー/衛生管理者)

2011年入社。管理部門で人事・総務・経理・財務・衛生管理など幅広い業務を経験し、直近は人事を中心に担当。2025年よりMHCにて課長（アシスタントマネジャー）としてチームを統括し、グループ横断の労働安全衛生体制の整備と推進を担う。

▼ 菊池 泉 (ミツウロコヘルスケアセンター アシスタントマネジャー/保健師・公認心理師)

救急医療の現場で看護師として経験を積んだのち、学校保健・メンタルヘルス支援を経て産業保健へ。工場や行政、複数組織で制度の立ち上げや運用を担い、企業における産業保健の実務を幅広く経験。現在はMHCの保健師として、健診事後措置、面談対応、一次予防施策の設計などに従事。

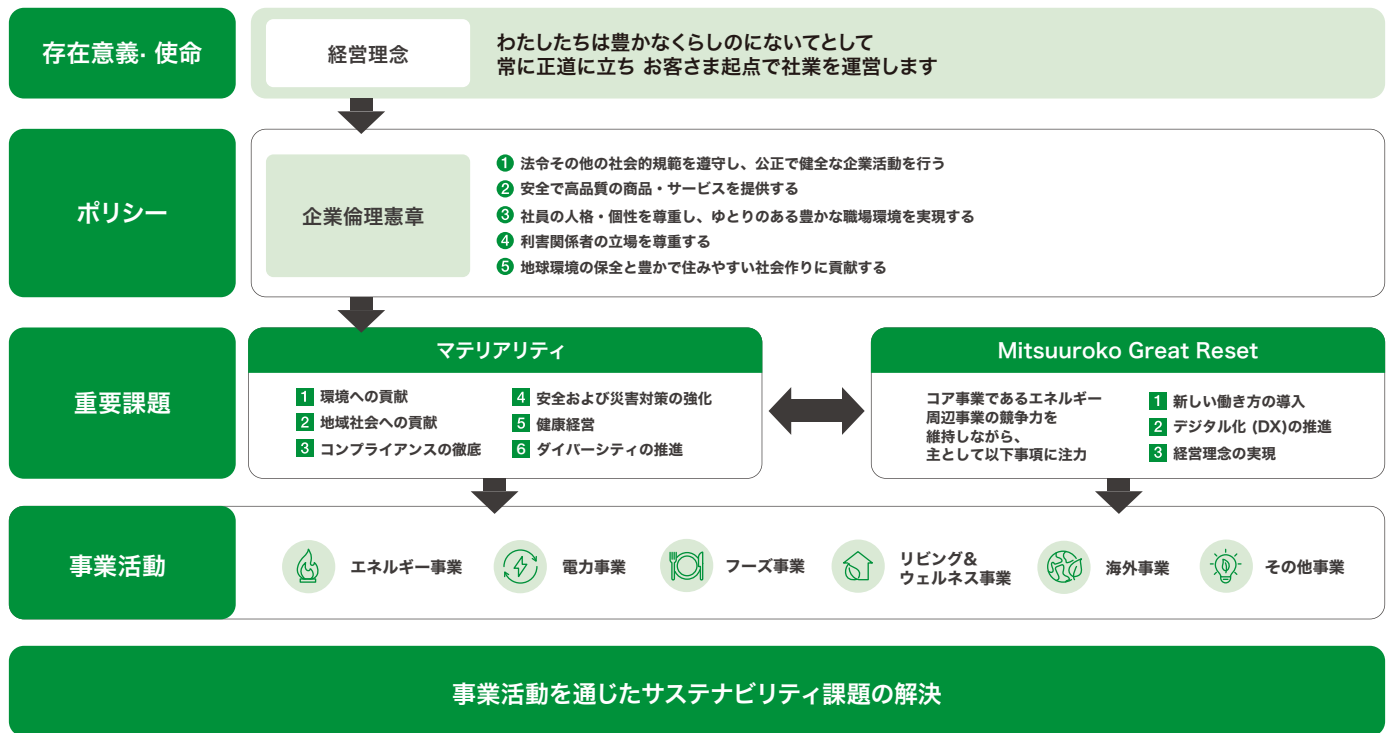
サステナビリティ推進体制

サステナビリティ経営の推進

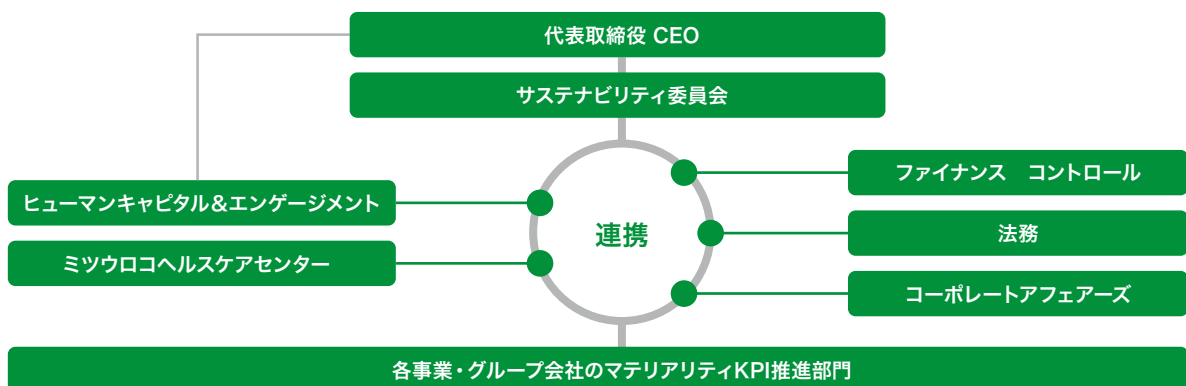
ミツウロコグループでは、経営理念を「わたしたちは豊かなくらしのにないてとして 常に正道に立ち お客さま起点で社業を運営します」と掲げ、エネルギーを中心とした生活者周辺サービスの充実を図っています。

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。



サステナビリティ推進体制



マテリアリティ

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 01
—
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基に作成した、「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 02
—
ステークホルダーにおける
重要度の評価

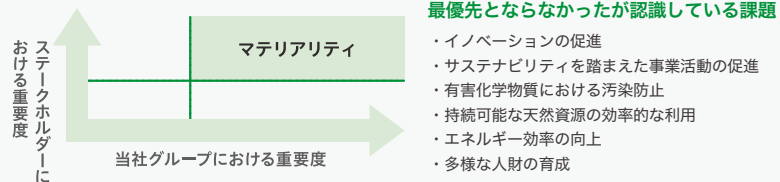
考慮すべき社会課題に対し、ESG評価機関の重要度および顧客企業が重視する社会課題をもとに、ステークホルダーにおける重要度を評価

STEP 03
—
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・各事業へ及ぼすリスク・機会を検討し重要度を評価

STEP 04
—
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



STEP 05
—
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う。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する。

■ 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。



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こと、するべきことに全力で取り組み、地域社会と共存・共栄をしていきたいと考えています。



3 コンプライアンスの徹底

ミツウロコグループは、常に正道に立ちお客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。



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。



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。



6 ダイバーシティの推進

ミツウロコグループは、時代が求めるものを生業とする「環境適応業」として成長し、時代とともに変化することを理念としてきました。今後は環境に後追いで適応するのではなく、私たち自身で新しい環境やより良い環境を提案し創ることが持続的な成長の実現に必要なだと考えています。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。



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 | | | 2023年度実績 | 2024年度実績 | 2025年度実績 (9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 | | △4.3% | 23.6% ^{※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 | △3.7% | 11.1% ^{※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 | | 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 | 全9カ所 (24年度より変動なし) |
| | 地域/社会貢献活動の実施 (地域清掃など) | — | 各年 | 2回 | 2回 | 1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 | 2回 | 1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排出量から緑物等による取引量を差し引いて、
 排出量を実質的にゼロにすること
 ※5 「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 | ミツウロコグループ指標 | | | 2023年度実績 | 2024年度実績 | 2025年度実績 (9月末まで) |
|----------------------------|--------------|------------------------|-----------------|--|---|----------------------|
| | 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% | 進行中 |
| | 精密検査受診率 | 90% (全社員に対する比率) | | 100% | 100% | 定期健診で集計 |
| | 適正体重維持者率 | 80% (全社員に対する比率) | | 58.9% | 62.2% | 定期健診で集計 |
| | ストレスチェック受検率 | 100% (全社員に対する比率) | 2023年度 | 100% | 100% | 定期健診で集計 |
| | 喫煙率 | 18% (全社員に対する比率) | | 32.0% | 30.6% | 定期健診で集計 |
| | 運動習慣者比率 | 40% (全社員に対する比率) | | 24.4% | 29.8% | 定期健診で集計 |
| 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 50% | 女性 100% 男性 51.6% | — ※2026年度に集計 |
| | 女性就業比率 | 33% | 2027年度 | 28.2% | 29.7% | 29.7% ※2025年9月末時点 |
| | 女性管理職比率 | 11% | | 9.0% | 10.9% | 10.7% ※2025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 | | 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 | 2024年度 | 2回 ※7月若手男女(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 | 2回 |
| 産前産後休業・育児休業研修回数 | 管理職向け 年1回 | | 1回 ※全社員対象に実施 | 1回 ※管理職対象に実施 | 1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排出量から緑物等による取引量を差し引いて、
 排出量を実質的にゼロにすること
 ※5 「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)

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、「経営戦略と競争優位性の源泉」「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、2025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。

社員とのコミュニケーション

▶ 良好な労使関係の構築

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

▶ 経営トップと社員のコミュニケーション

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

コミュニケーション方法・手段

| ステークホルダー | 主な対応 | コミュニケーション方法・手段・活動例 |
|-----------|---------------------------------|---|
| お客様 | 安全・安定的な製品・サービスの開発・提供 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 |
| | 製品・サービスへのご意見をいただく機会づくり | |
| | 社会的価値創造に向けた共創イノベーション | |
| 株主・投資家 | 財務状況の情報開示、 当社グループの活動状況・計画の説明 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 |
| 従業員 | 多様な人財の活躍支援 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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트라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 |
| | グループ内の各種情報共有 | |
| | 労使パートナーシップ | |
| | 労働安全衛生に関する情報提供、 メンタルヘルス対策 | |
| ビジネスパートナー | 信頼関係の確立と健全で良好な関係の維持 | ▶ パートナーシップ構築宣言 |
| 行政・自治体 | 防災の取り組み | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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・アンサンプル（クリステル財団）への募金活動 |
| | 地域の環境を守る活動 | |
| | スポーツを通じた社会貢献 | |
| | 地域との交流 | |

▶ 業界団体とのコミュニケーション

| ステークホルダー | 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 |

ダイバーシティ・ エクイティ&インクルージョン

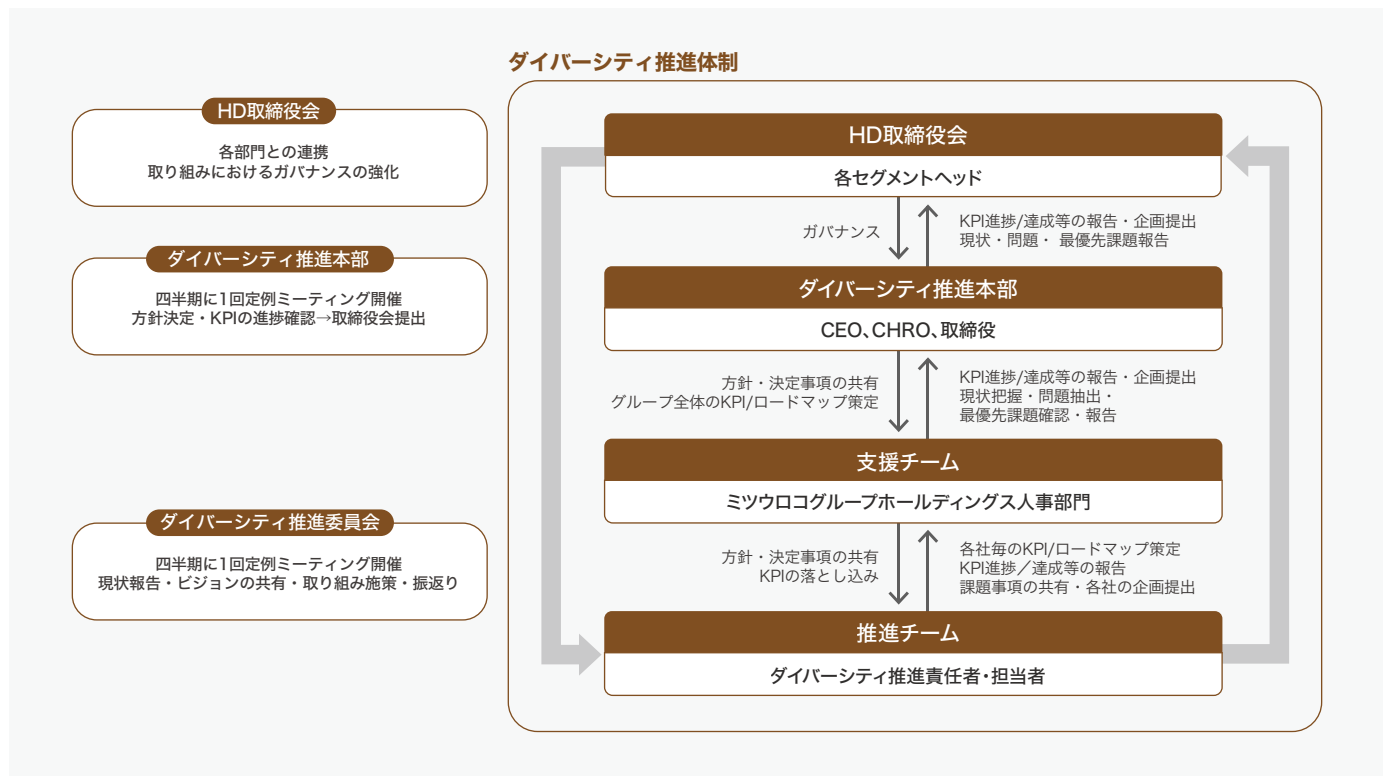
基本的な考え方

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、生き生きと働ける会社であることが不可欠だと考え、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・担当者と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推進本部が連携し、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。



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決めました。

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「女性キャリア交流会」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 100%

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「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な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。

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は、仕事と家庭生活が相互に補完し合い、公私ともに充実することを目的として、仕事と生活を統合する「ワークインテグレーション」の考え方を重視しています。

この理念は、単なる働き方改革にとどまらず、従業員一人ひとりが心身ともに健やかで、持続可能な働き方を実現するための基盤となるものです。私たちは、仕事と生活の調和が生産性の向上や創造性の発揮につながり、結果として企業価値の向上にも寄与すると考えています。

労働基準法遵守と従業員の健康を守る体制

上記の理念の実現に向け、ミツウロコグループは労働基準法をはじめとする関連法令を厳格に遵守し、過剰な労働時間の排除に取り組んでいます。具体的には、各事業会社が毎月、長時間労働の実態を正確に集計し、その結果をヘルスケアセンターへ報告し、その報告をもって疲労蓄積度調査・保健師や産業医面談を実施する体制を整えています。この報告は、従業員の健康管理や労務リスクの低減に資するだけでなく、経営層が働き方の現状を把握し、改善策を迅速に講じるための重要な指標となります。

さらに、働き方の改善を継続的に推進するため、多様な働き方を選択できる柔軟な制度を導入しています。

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) |

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 |
|-----------------------------|---|
| 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、それに同行する場合、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に同行する場合、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。



外部からの評価

「FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative」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 JPX Blossom Japan Sector Relative」の構成銘柄に選定されました。

「FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative」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 JPX Blossom
Japan Sector
Relative Index**

スポーツエールカンパニー2026 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。（6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2025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2025年度評価結果において、2022年度から4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**



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。



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。

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

● 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」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。



「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生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。



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。

目標とする主要な経営指標 (KPI)

▼ 顧客のCO₂削減率

| 各年度目標 | カーボンニュートラル※1 |
|--------|-----------------|
| 2022年度 | △5.4%※2 |
| 2023年度 | △4.3%※2 |
| 2024年度 | +23.6%※2 |
| 2025年度 | — ※2026年度に集計 |

▼ 自社のCO₂削減率

| 各年度目標 | カーボンニュートラル※1 |
|--------|-----------------|
| 2022年度 | +47.4%※2 |
| 2023年度 | △3.7%※2 |
| 2024年度 | +11.1%※2 |
| 2025年度 | — ※2026年度に集計 |

※1 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

※2 前年度比CO₂排出量の増減率（CO₂排出量の算定基準などは、「バリューチェーンの環境負荷」ページご参照）

環境マネジメント

基本的な考え方

ミツウロコグループは、エネルギーの供給を担う企業グループの責務として、事業活動が気候変動や自然資本へ与える影響を適切に把握するよう努めています。

その上で、企業倫理憲章に「環境保全」を掲げるとともに、グループ一体となって持続可能な社会の実現に向けた取り組みを進めています。

企業倫理憲章 (抜粋)

地球環境の保全と豊かで住みやすい社会作りに貢献する

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り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。

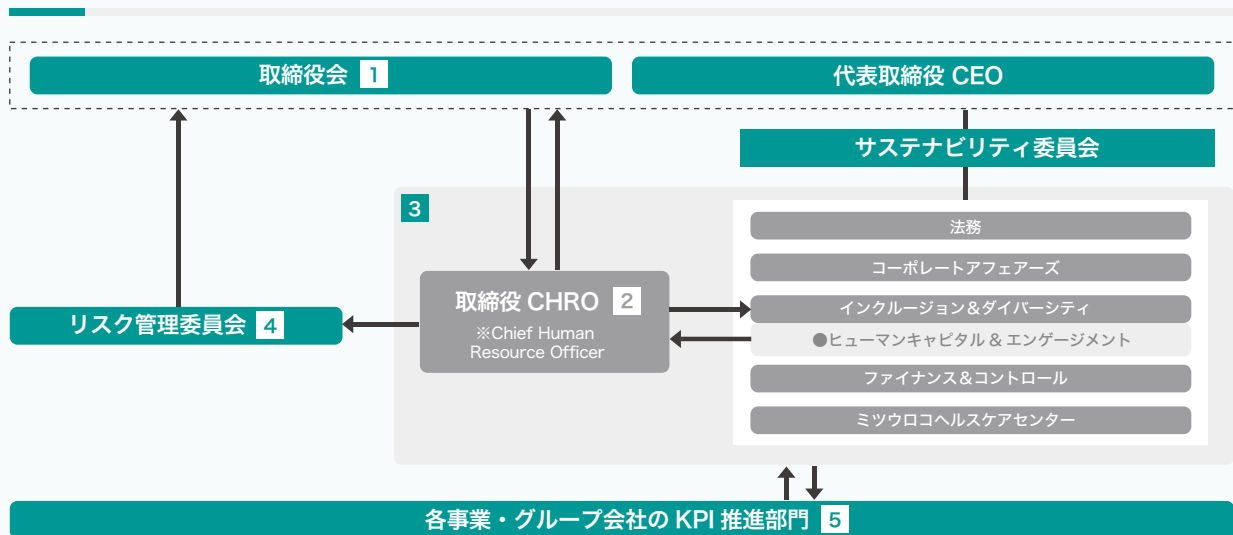
※ 当社は環境マネジメントシステムの認証を取得していません。

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CHRO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CHRO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 CHROは、取締役会に機会・リスクとその対応状況、KPIの進捗状況、および事業計画等の気候変動対応の審議、活動状況の総括・評価を報告
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 CHRO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、ミツウロコヘルステ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CHRO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CHROより取締役会に当社グループの気候変動に関する機会・リスクとその対応状況が報告され、取締役会はそれに基づいて、気候変動に対する対応方針と目標（KPI）を決定します。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CHRO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CHRO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。

戦略

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

なお、2°C未満シナリオでは、環境規制が強化された結果、気候は現状とあまり変わらず、4°Cシナリオでは、脱炭素・低炭素化は進展せずに自然災害などの物理リスクは増加する、という前提を置いています。

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

指標と目標

2024年度の当社グループのGHG排出量は約717万t-CO₂eqです。うち、99.2%がScope3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（39.2%）、それらの調達等による排出（50.7%）などが含まれます。Scope1・Scope2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 | ★ 28,018t-CO ₂ | 0.4% | 2050年 カーボンニュートラル |
| Scope 2 自社の電気使用量 | ★ 26,777t-CO ₂ | 0.4% | |
| Scope 3 エネルギー調達、お客様先での使用 (カテゴリ1,3,4,11の合計値) | ★ 7,114,557t-CO ₂ eq | 99.2% | |

★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（★645,708 t-CO₂eq）、カテゴリ3（★3,635,065 t-CO₂eq）、カテゴリ4（★23,117 t-CO₂eq）、カテゴリ11（★2,810,667 t-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。

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量を拡大することで、自社の排出するCO₂排出量（Scope1・Scope2）の削減を行います。また、サプライチェーンのCO₂削減（Scope3）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。

2024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、EAScafé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。

2025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 | カテゴリー | 要因の分類 | 機会/リスク | リスクと機会 | 対応・施策の方向性 |
|-------|-----------|-------|--------|---|--|
| 2°C未満 | 移行 リスク | 政策と法 | リスク | 化石燃料への規制強化、炭素税負担による操業コストの増加（増加額の想定：20億円/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） | <ul style="list-style-type: none"> ● 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組拡大 |
| | | | 機会 | 再生可能エネルギーの需要増加に伴う電力事業の売上増加 （2050年の日本の電源構成における再生可能エネルギー比率は60%まで上昇の見込み*2） | <ul style="list-style-type: none"> ● 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77%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2030年比で60%減少の見込み*2） | |
| | | | リスク | 企業の気候変動への取り組みに対する投資家・市場の要求水準の高まりに対応するコストの増加 （資金調達コストやコミュニケーションコスト） | <ul style="list-style-type: none"> ● 投資家や市場の需要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°C | 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 | <ul style="list-style-type: none"> ● 災害マニュアル作成、保安研修や安否確認訓練の実施 ● LPガス充填所(防災ネット・トラッキングベルト等)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-CO₂
2024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

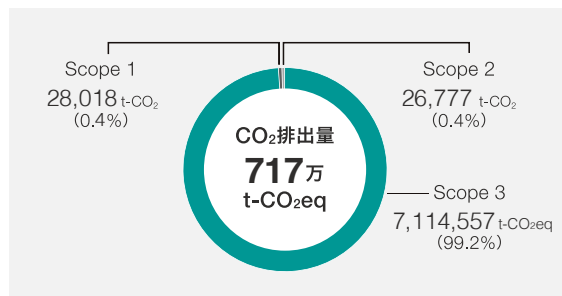
*4 FIT…再生可能エネルギーで発電した電気を、電力会社が一定期間固定価格で買い取る制度。Feed in Tariffの略
FIP…再生可能エネルギー発電事業者が発電した電気を卸電力取引市場で相対取引で売電した場合に、基準価格（FIP価格）と市場価格の差額をプレミアム額として交付する制度。Feed in Premiumの略

バリューチェーンの環境負荷

2024年度の当社グループのGHG排出量は約717万t-CO₂eqです。

うち、99.2%がScope3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（39.2%）、それらの調達等による排出（50.7%）などが含まれます。

Scope1・Scope2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。



| | 調達先 | 事業活動 | お客様先 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|--|--|---|---------|-----------|--------|--------------------------------|--------|----------------------------------|--------|-------------------------------|--|-----------|------|--|----------------|--------------|---------|----------------------------|--------|----------|----------------|--------|------------------------|----------------------------|----------|----------|-------------|--------------|--------|---------|----------|--|--------|----|----------|--|-------|---------|--|--------|--|---------|--|---------|----------------------------------|
| 資源・エネルギーの投入 | <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">主な原料・燃料</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>LPG</td> <td>339,431 t</td> </tr> <tr> <td>ガソリン</td> <td>264,400 kL</td> </tr> <tr> <td>灯油</td> <td>321,165 kL</td> </tr> <tr> <td>軽油</td> <td>104,853 kL</td> </tr> </tbody> </table> | 主な原料・燃料 | | LPG | 339,431 t | ガソリン | 264,400 kL | 灯油 | 321,165 kL | 軽油 | 104,853 kL | <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">主な原料・燃料</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>LPG</td> <td>1,989 t</td> <td>軽油</td> <td>817 kL</td> </tr> <tr> <td>ガソリン</td> <td>932 kL</td> <td>都市ガス</td> <td>2,206 千Nm³</td> </tr> <tr> <td>重油</td> <td>4,708 kL</td> <td>電力</td> <td>52,682 千kWh</td> </tr> <tr> <td>灯油</td> <td>122 kL</td> <td>温水</td> <td>1,955 GJ</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>冷水</td> <td>6,690 GJ</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>産業用蒸気</td> <td>1,313 GJ</td> </tr> </tbody> </table> | 主な原料・燃料 | | | | LPG | 1,989 t | 軽油 | 817 kL | ガソリン | 932 kL | 都市ガス | 2,206 千Nm ³ | 重油 | 4,708 kL | 電力 | 52,682 千kWh | 灯油 | 122 kL | 温水 | 1,955 GJ | | | 冷水 | 6,690 GJ | | | 産業用蒸気 | 1,313 GJ | | | | | | |
| | 主な原料・燃料 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LPG | 339,431 t | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ガソリン | 264,400 kL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 灯油 | 321,165 kL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 軽油 | 104,853 kL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 主な原料・燃料 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| LPG | 1,989 t | 軽油 | 817 kL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ガソリン | 932 kL | 都市ガス | 2,206 千Nm ³ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 重油 | 4,708 kL | 電力 | 52,682 千kWh | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 灯油 | 122 kL | 温水 | 1,955 GJ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 冷水 | 6,690 GJ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 産業用蒸気 | 1,313 GJ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 外部への排出 | <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">GHG排出量</th> </tr> <tr> <th colspan="2">Scope 3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>カテゴリ 1</td> <td>★ 645,708 t-CO₂eq</td> </tr> <tr> <td>カテゴリ 3</td> <td>★ 3,635,065 t-CO₂eq</td> </tr> <tr> <td>カテゴリ 4</td> <td>★ 23,117 t-CO₂eq</td> </tr> </tbody> </table> | GHG排出量 | | Scope 3 | | カテゴリ 1 | ★ 645,708 t-CO ₂ eq | カテゴリ 3 | ★ 3,635,065 t-CO ₂ eq | カテゴリ 4 | ★ 23,117 t-CO ₂ eq | <table border="1"> <thead> <tr> <th>温室効果ガス排出量</th> <th colspan="2">廃棄物量</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Scope 1</td> <td colspan="2">産業廃棄物</td> </tr> <tr> <td>★ 28,018 t-CO₂</td> <td>発生量</td> <td>51,804 t</td> </tr> <tr> <td>Scope 2</td> <td>リサイクル量</td> <td>3,659 t</td> </tr> <tr> <td>★ 26,777 t-CO₂</td> <td>最終処分量</td> <td>48,145 t</td> </tr> <tr> <td></td> <td>有害廃棄物</td> <td>発生量</td> <td>3,001 t</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>リサイクル量</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>最終処分量</td> <td>3,001 t</td> </tr> </tbody> </table> | 温室効果ガス排出量 | 廃棄物量 | | Scope 1 | 産業廃棄物 | | ★ 28,018 t-CO ₂ | 発生量 | 51,804 t | Scope 2 | リサイクル量 | 3,659 t | ★ 26,777 t-CO ₂ | 最終処分量 | 48,145 t | | 有害廃棄物 | 発生量 | 3,001 t | | | リサイクル量 | - | | | 最終処分量 | 3,001 t | <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">GHG排出量</th> </tr> <tr> <th colspan="2">Scope 3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>カテゴリ 11</td> <td>★ 2,810,667 t-CO₂eq</td> </tr> </tbody> </table> | GHG排出量 | | Scope 3 | | カテゴリ 11 | ★ 2,810,667 t-CO ₂ eq |
| | GHG排出量 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Scope 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| カテゴリ 1 | ★ 645,708 t-CO ₂ eq | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| カテゴリ 3 | ★ 3,635,065 t-CO ₂ eq | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| カテゴリ 4 | ★ 23,117 t-CO ₂ eq | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 温室効果ガス排出量 | 廃棄物量 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Scope 1 | 産業廃棄物 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ★ 28,018 t-CO ₂ | 発生量 | 51,804 t | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Scope 2 | リサイクル量 | 3,659 t | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ★ 26,777 t-CO ₂ | 最終処分量 | 48,145 t | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 有害廃棄物 | 発生量 | 3,001 t | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | リサイクル量 | - | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 最終処分量 | 3,001 t | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| GHG排出量 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Scope 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| カテゴリ 11 | ★ 2,810,667 t-CO ₂ eq | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 取り組み | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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アジア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。2025年3月に新規設立した株式会社ミツウロコEBMについて、2024年度より算定対象範囲に追加しております。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基礎排出係数、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IDEAv3.5(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、IDEAv3.5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IDEAv3.5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IDEAv3.5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。

※ 開示していないカテゴリについて、

「排出源となる活動がないカテゴリ」 : 15

「排出はあるものの計上していないカテゴリ」 : 2,5~10,12~14

排出があるものの計上していないカテゴリについては、scope3全体数値に対して、割合が低いかつ、重要性が低いため算出対象外としている。

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。



▶ 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。



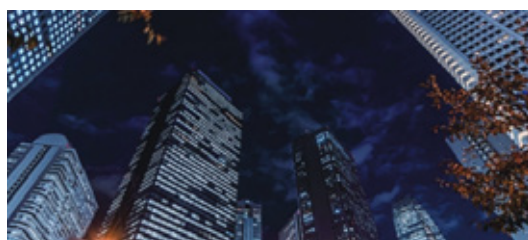
▶ 太陽光発電システムの拡販

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



▶ エネルギーソリューション事業の展開

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



▶ ENVIRONMENT

▶ 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

再エネ由来電源 + 非化石証書（再エネ指定）



2 非化石証書およびJクレジット

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電気を含みます。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エネ由来の「環境価値」（再エネ指定ありの非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エネ由来の「環境価値」（再エネ指定ありの非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、下記の「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 = 1.172kg × 削減回数

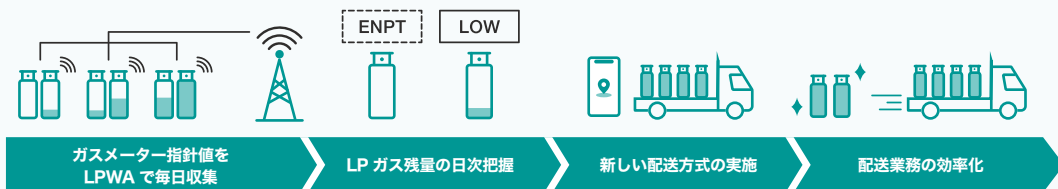
配送効率化による効果

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**

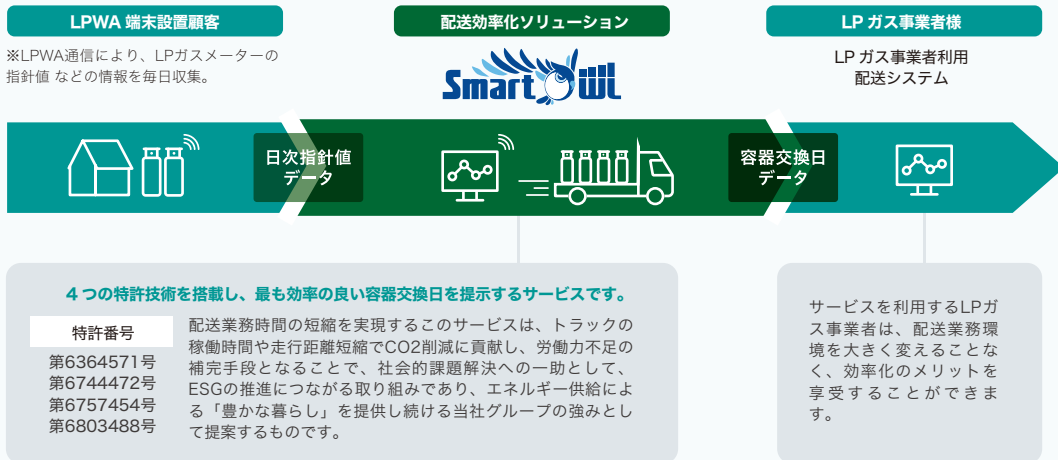
走行距離 約 **20% 減**を実現※

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



▶ ENVIRONMENT

▶ 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
2025年11月までの自動検針回数 5,764,779回

CO₂削減量 約514,795kg

お客様のCO₂削減効果

サービス開始の2019年4月から
2025年11月までの自動検針回数 4,885,751回

CO₂削減量 約436,298kg

- 検針一軒あたりの走行距離 (無作為に選んだMV小売店の実績値) 500m
 - 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

▶ 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前作 | 40,000kW |



▶ ENVIRONMENT

▶ 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、2024年度の総発電量は、6,348千kWhでした。



▶ バイオマス発電事業

バイオマスとは、生物が太陽エネルギーを使って無機物である水と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 | ミツウロコ岩国発電所 | 山口県岩国市 | わが国初の木質チップ専焼の1万kW級発電所です。 |

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

▶ 再生可能エネルギーの主力電源化の普及、電力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。



| | | 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。 | 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 | 1,534kW/ 6,140kWh |
| 2026年 運用 | ミツウロコ 北海道 北広島第一 | 北海道北広島市共栄 | 1,534kW/ 7,834kWh |

※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

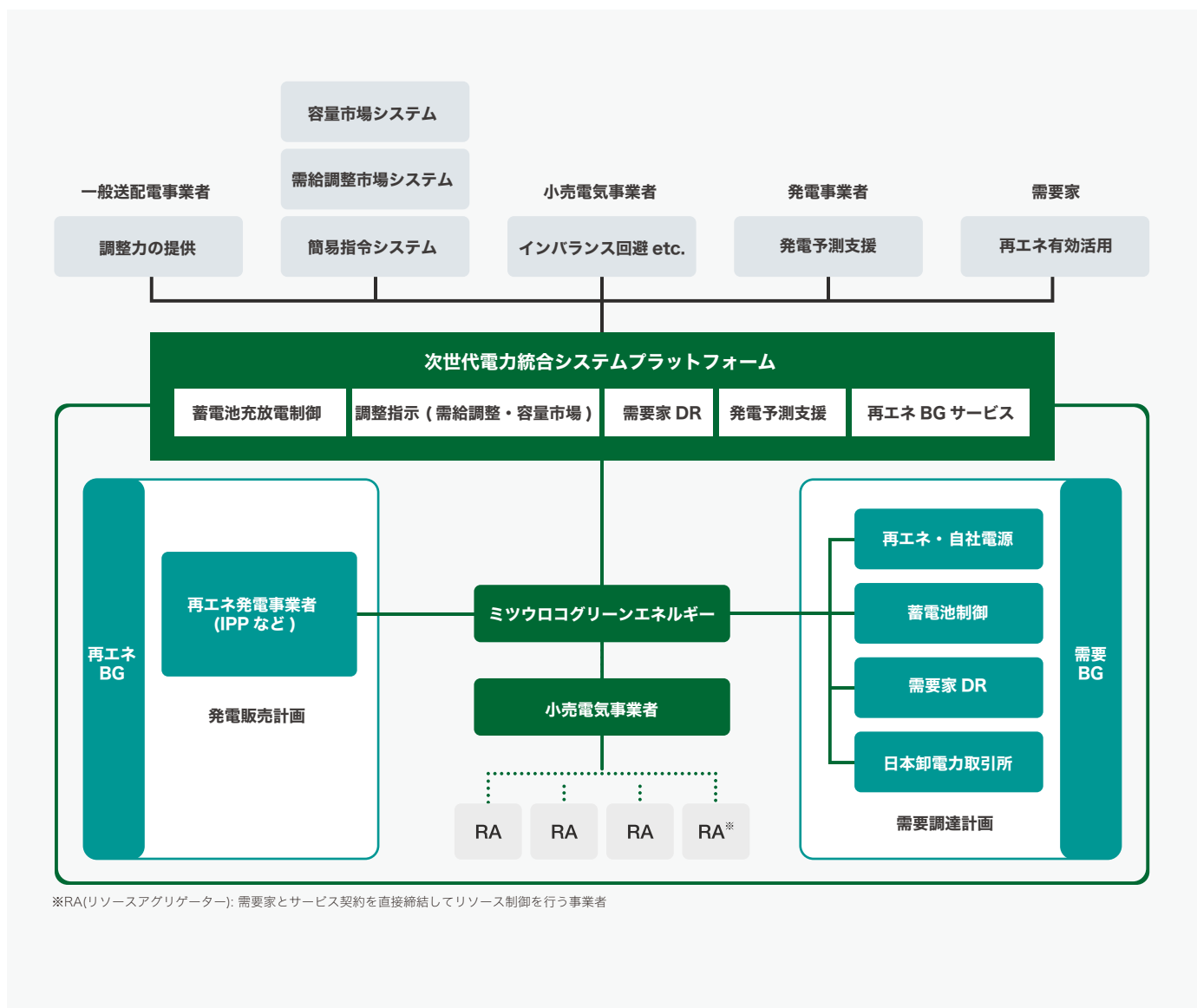
※3 2021年12月6日「分散型エネルギーリソースを活用した次世代電力統合システムの開発および実証事業に関し日本工営株式会社と業務提携契約を締結」

▶ 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

▶ ENVIRONMENT

▶ 「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2025年度評価結果において、2022年度から4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、取り組み状況进行评估し公表するもので、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て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。



▶ ENVIRONMENT

▶ 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。



やまぐちぶちエコでんき 加入メリット

1

山口県内9ヵ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。

2

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フリーの出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の電力と非化石証書を優先的に紐づけて供給します。

3

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あります。低圧施設については募集要項をご確認ください。

4

「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*1」を活用することで、対外的なPRが可能です。

*1 別途、山口県環境生活部に申請が必要です。

▶ 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時間へ電力使用をシフトすることで、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。

「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* |

*お申し込み時に、EVの車検証の画像添付が必要です。

▶ 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「麻布十番モンタポー」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。



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 「ネットポジティブ」型の新本社施設を開設

当社持分法適用会社である SunPro Energies Pte Ltdは、設置する施設での電力使用量以上の再生可能エネルギーを自社太陽光パネルによって発電する「ネットポジティブ」型の新本社施設をシンガポールKian Teckに開設しました。本施設で使用される再生可能エネルギーは、すべて敷地内に設置された太陽光パネルによって供給されており、本施設は地域社会における環境配慮型インフラの新たなベンチマークとしての役割を果たしています。



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、NO_x、SO_xといった大気汚染物質の排出とは関連性が低いいため、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、2023年度に引き続き2024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

1 フードロス削減に向けた「エコニコタイム」

麻布十番モンタボーでは、『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がるものであるとともに、お得に麻布十番モンタボーのパンをお試しいただける機会となっています。



2 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、モンタボー鶴沼海岸店（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。



3 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。



[1] 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。

[2] 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。



4 廃棄ボウリングピンゼロを目指す「Rain-Bowling Project」の取り組み

株式会社ミツウロコスポーツは、横浜のボウリング場「ハマボール」にて毎年大量に廃棄されてしまうボウリングピンに、新しい役割を与えることで廃棄ゼロを目指す、サステナブルな活動を行っています。

[1] ハマボール休業に向けた特別企画の参加記念品としてプレゼント

9月末をもってリニューアルに伴う休業を迎えるにあたり、感謝の気持ちを込めて廃棄ピンをプレゼントする企画を実施。希望されるお客様へ記念品として贈呈しました。また、横浜市が取り組む「脱炭素取組宣言」にも参加し、行政と連動して本活動のPRを推進しました。

[2] アーティスト集団「C-DEPOT」へ素材提供を実施

「C-DEPOT」による展覧会「C-DEPOT×TOBU ハロウィンアートパーティー」および「C-DEPOT×高島屋 ボウリングピン再生アート展 -クリスマス編-」にて、当プロジェクトから提供した廃棄ボウリングピンを素材としたアート作品が展示され、多くの来場者から好評をいただきました。



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。水ストレスがないため、水ストレスのかかる地域におけるステークホルダーとの対話は実施していません。

▶ 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。2023年度に引き続き、2024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

2024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 3,342 千 m³ となり、地下・河川への排水量（下水道を除く）は 983 千 m³ となりました。また、ストレス地域における取水量 / 使用量は 0 m³ です。

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

▶ 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まいりました。リニューアル後の施設でも同様の施策を継続し節水に取り組んでまいります。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ピ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。



社会

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

安定したサービスを、安心してご利用いただくために、安心安全社会の実現に向けて、
地域と共生し、たとえ小さなことでも、
私たちができること、す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。

目標とする主要な経営指標 (KPI)

▼ 一般財団法人クリステル・ヴィ・アンサンプルへの募金箱設置箇所の拡大

| 各年度目標 | 11カ所 (2021年の設置数) から増加 |
|--------|---|
| 2023年度 | 3カ所増加 (全11カ所) |
| 2024年度 | 2カ所減少 (全9カ所) <small>※店舗閉鎖のため</small> |
| 2025年度 | 全9カ所 <small>(24年度より変動なし)</small> |

▼ 地域/社会貢献活動の実施 (地域清掃など)

| 各年度目標 | — |
|--------|----|
| 2023年度 | 2回 |
| 2024年度 | 2回 |
| 2025年度 | 1回 |

▼ 安否確認訓練回数

| 各年度目標 | 年2回 (全社員対象) |
|--------|-------------|
| 2023年度 | 2回 |
| 2024年度 | 2回 |
| 2025年度 | 1回 |

▼ 定期健診受診率

| 各年度目標 | 100%の継続 (全社員に対する比率) |
|--------|---------------------|
| 2023年度 | 100% |
| 2024年度 | 100% |
| 2025年度 | 進行中 |

▼ 精密検査受診率

| 2023年度目標 | 90% (全社員に対する比率) |
|----------|-----------------|
| 2023年度 | 100% |
| 2024年度 | 100% |
| 2025年度 | 定期健診で集計 |

▼ 適正体重維持者率

| 2023年度目標 | 80% (全社員に対する比率) |
|----------|-----------------|
| 2023年度 | 58.9% |
| 2024年度 | 62.2% |
| 2025年度 | 定期健診で集計 |

▼ ストレスチェック受検率

| 2023年度目標 | 100%の継続 (全社員に対する比率) |
|----------|---------------------|
| 2023年度 | 100% |
| 2024年度 | 100% |
| 2025年度 | 定期健診で集計 |

▼ 喫煙率

| 2023年度目標 | 18% (全社員に対する比率) |
|----------|-----------------|
| 2023年度 | 32.0% |
| 2024年度 | 30.6% |
| 2025年度 | 定期健診で集計 |

▼ 運動習慣者比率

| 2023年度目標 | 40% (全社員に対する比率) |
|----------|-----------------|
| 2023年度 | 24.4% |
| 2024年度 | 29.8% |
| 2025年度 | 定期健診で集計 |

▼ 育児休業取得率

| 各年度目標 2025年度目標 | 女性100%の継続 男性35% |
|-------------------|--------------------|
| 2023年度 | 女性100% 男性50% |
| 2024年度 | 女性100% 男性51.6% |
| 2025年度 | 2026年度に集計 |

▼ 女性就業比率

| 2027年度目標 | 33% |
|----------|----------------------------|
| 2023年度 | 28.5% (国内) 29.3% (海外含む) |
| 2024年度 | 29.2% (国内) 29.8% (海外含む) |
| 2025年度 | 2026年度に集計 |

▼ 女性管理職比率

| 2027年度目標 | 11% |
|----------|---------------------------|
| 2023年度 | 7.8% (国内) 9.7% (海外含む) |
| 2024年度 | 9.1% (国内) 10.9% (海外含む) |
| 2025年度 | 2026年度に集計 |

▼ ダイバーシティ研修回数

| 2024年度目標 | 全社員向け 年1回 |
|----------|--------------|
| 2023年度 | 1回 |
| 2024年度 | 1回 |
| 2025年度 | 1回 |

▼ キャリアセミナー回数

| 2024年度目標 | 若手女性 (20代後半) 向け 年1回 |
|----------|------------------------|
| 2023年度 | 2回 |
| 2024年度 | 2回 |
| 2025年度 | 2回 |

▼ 産前産後休業・育児休業研修回数

| 2024年度目標 | 管理職向け 年1回 |
|----------|--------------|
| 2023年度 | 1回 |
| 2024年度 | 1回 |
| 2025年度 | 1回 |

※目標の“—”表示は定性目標

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、充填所から各顧客へトラック配送を行う物流インフラを整備しています。また、石油製品についても石油運送会社とチャーター契約を締結することにより、お客様への安定供給に努めています。



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ることで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。

運輸安全マネジメント安全基本方針

スローガン

安心安全最優先
全ての事故ゼロへの挑戦

1 事故・災害ゼロへのチャレンジを通じて、社会に貢献する

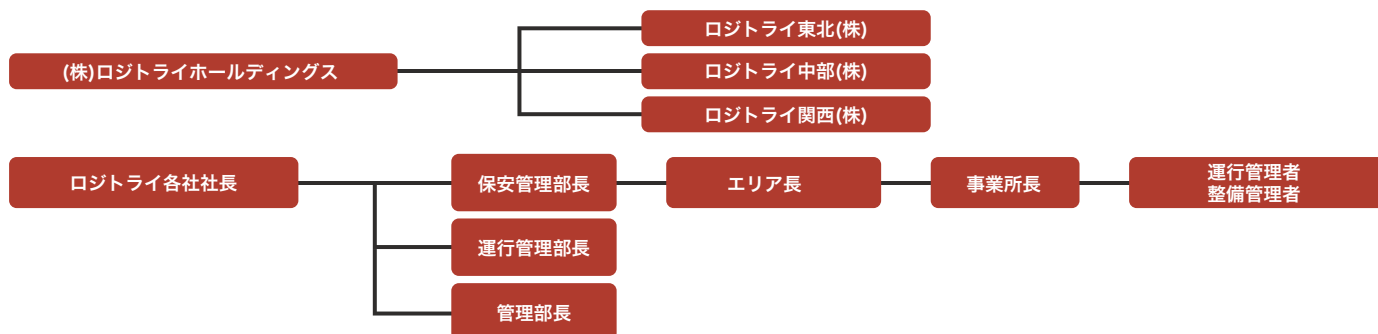
2 安全はすべての業務に優先する

3 安全なくして信頼なし

| 安全対策 | | 目標・達成状況 | |
|-----------------|--|--|--------------------------------|
| 安全重点施策 | 実施事項の内容 | 今年度の目標 | 達成状況 |
| 1 既存設備の安全の確保 | リスクアセスメントの実施 | 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+デジタコ導入による安全運転の推進 |
| 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、設備管理者、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 | 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 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 | 3 Gマーク(安全性優良事業所)の取得・更新 | 運送事業許可全16事業所取得済 東北9 中部4 関西2 |
| 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 | 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 容器交換作業の平準化 | 1)添乗指導の実施 2)運転者教育 | 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 健康診断の実施 | 定期診断・フォロー診断の実施 | 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 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) | 7 リスクマネジメントの実施 1)社内外の設備改善(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 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 | 8 IT点呼システムの導入 | 全事業所にて実施 |
| 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 | | |

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《MitsuurokoVessel Advanced Security 2030:MAS2030》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。

▶ フーズ

ミツウロコグループでは、お客様へ、安全・安心でおいしい商品をお届けするために、お客様目線の商品設計を心掛け、商品と製造工程それぞれの安全性を十分に確認しています。

グループの各工場では、日常的な品質管理に加え、独自の食品安全監査基準に基づいた定期的な内部監査と、そこから抽出された課題の継続的な改善に取り組んでいます。

▶ 不動産

ミツウロコグループでは、住宅、オフィスビル、商業施設などの開発・賃貸を行うだけでなく、事業を通じて地域との調和を目指し、人々の暮らしの幅を広げる提案を行っています。

建物としての品質のみならず、お客様に提供するサービスとしての品質にも気を配り、お客様満足の向上に継続的に取り組んでいます。

▶ ウェルネス

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

- Safety：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。

■ 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。

27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。

▶ 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、スクラッチベーカリー・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。

▶ 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是正工事、管理会社による巡回点検・報告、防犯カメラの設置、定期清掃の実施にとどまらず、必要に応じて、LED照明など専有部・共用部設備の導入・更新・廃止を行います。

地震や洪水などの災害発生時には、管理会社を通じ被害状況を確認する体制を敷いています。とりわけ洪水リスクの高い場所の物件では、水害対策としてウォーターゲートや止水板を準備し被害の防止に努めています。

▶ ウェルネス

SPA EAS、ハマボールではAED講習及び上級救命講習を受講し、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。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まいりました。リニューアル後の施設でも同様の施策を継続し安心安全の施設運営をしてまいります。

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こと、Smart OWL[®]サービスによる警報情報において24時間以内の駆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 : Mitsuuroko 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、全ての供給機器についてもメーカー保証期限管理を行っています。これにより経年劣化による機器不具合の撲滅を図っています。

CO中毒事故撲滅対策

安全装置(不完全燃焼防止装置)が付いていない経年劣化したガス機器を使用するとLPガスの不完全燃焼によりCO中毒が発生する恐れがあります。当社グループでは安全装置の付いていないガス機器を使用しているお客様に対し定期的に安全周知および対象機器の交換促進を行い、CO中毒事故の撲滅に努めています。

また、業務用厨房等に対しては業務用換気警報器の設置推進を行い、安全管理に努めています。

▶ 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。

▶ 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。

▶ 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

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。

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。

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。

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

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。

防災訓練の実施

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

発電所における防災対策

ミツウロコグリーンエネルギー株式会社では、風力発電・バイオマス発電・太陽光発電を保有することから、発電所などで天災地変、火災、爆発などが発生した場合において、対応組織を編成し、迅速かつ確か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。

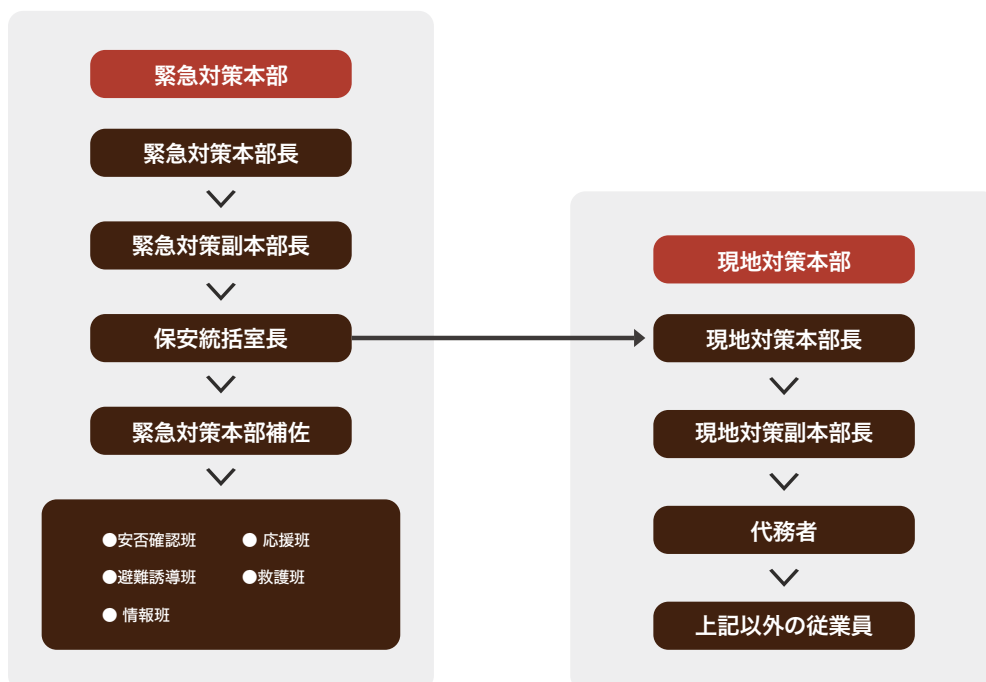
基本方針として、災害発生時においては、人命確保を最優先に行動するとともに、地域社会への貢献、会社資産の保全確保、二次災害の防止、設備の早期復旧、再発防止に向け、全社従業員が一丸となって取り組むものとしています。

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、対応に当たります。

- 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。

緊急時対応体制



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。

平常時

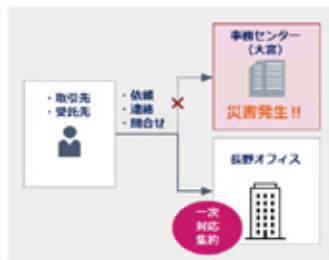
事務センター(大宮)と長野オフィスの2拠点で分担して業務を実施



- ・有事に長野オフィスが一次対応をスムーズに行えるよう、BCP発動時マニュアルを整備
- ・有事の際に通信（電話・FAX・メール等）切替が自動または容易に行えるような環境を整備

災害時（大宮被災）

長野オフィスに一次対応を集約し事業を継続



- ・災害時リスクの未然回避
- ・継続が必須の業務のみ実施＝業務停滞の未然回避



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。若者に人気のお笑い芸人の「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 3 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。2025 年には初の全国放送となる BS12 でドラマ「この動画は再生できません 3」が放送され、こちらも好評を博しました。



©2025 「この動画は再生できません3」製作委員会

▶ 2時間サスペンスTHE MOVIEシリーズ

「2時間サスペンス THE MOVIE シリーズ」は、大手芸能事務所のホリプロや全国のイオンシネマを運営するイオンエンターテイメント等と組んで開発したシリーズで、かつて地上波テレビで隆盛を誇り現在も高齢者層を中心に人気を誇りながら、現在は再放送と不定期放送にとどまっている「2時間サスペンス」をテレビ放送ではなく映画館という舞台でお届けするという企画です。ミツウロコは配信や海外展開等の二次利用窓口を担当します。

シリーズ第1弾として2026年2月に名取裕子と友近による「テレビショッピングの女王 青池春香の事件チャンネル」を全国イオンシネマ他で公開しました。今後も継続的にシリーズを発表していき、コンテンツビジネス事業の新たな柱として展開予定です。



©2026テレビショッピングの女王『青池春香の事件チャンネル』製作委員会

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、スマート農業ハウスを用いた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・需要拡大により、これら農作物の将来的な需給逼迫が予測されています。国産コーヒー事業は、農業振興や新たな特産品創造による地域活性化と同時に、輸入依存度の高い農作物の国産化も目的としています。

藤岡市・他の様々な協力者様の支援の下、2025年秋、初収穫を迎えることができました。収穫したコーヒーチェリーは、藤岡市の地域振興に繋げるため、純国産コーヒー製品・サービスの提供に活用していきます。

この新たな実りは、当社グループの農業本格進出の象徴となるものです。2025年度は、埼玉県さいたま市にスマート農業ハウスを建設しコーヒー・パニラ栽培を開始、営農型太陽光発電による原木マイタケ栽培、地域農家様との共生・支援を目的とした農業ドローンサービスにも着手しました。

2026年度は、営農技術・リソースを更に拡充し、遊休農地に新たな付加価値をアドオンする複数事業の展開を予定しています。農業の未来へ向け、次世代型フード・エネルギーサプライチェーンの確立に挑戦し続けていきます。



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権意識が浸透し、互いに人権を可能な限り尊重すべきであるとの風潮がますます高まっています。

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すには、自社の社員だけではなく、お客様、お取引先などすべてのステークホルダーとの関係において人権を尊重し、人権に係る国際規範等に則った事業活動を実践することが重要と考えます。

ミツウロコグループ人権方針

ミツウロコグループは、「豊かな暮らしのにな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、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に関わるすべての人の人権を尊重するため、「ミツウロコグループ人権方針」を定めています。同方針に則り、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) 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ができる職場の実現を目指します。

(6) ワークライフバランス実現への支援

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

■ 人権尊重への取り組み

ミツウロコグループでは、企業倫理憲章および人権方針に基づく人権尊重への取り組みとして、すべての役員・従業員に対して、あらゆる種類のハラスメントに関する様々な研修を実施し、役員や従業員が加害者とならないよう、また、被害を受けた場合に適切な救済を求めることができるよう、啓蒙に努めています。

2024年度にはハラスメント研修は1回実施されおり、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントだけでなく、ジェンダーハラスメント、マタニティハラスメント、カスタマーハラスメントなども対象としています。この他、性的マイノリティの人々の権利に関する研修や人権問題が事業活動に影響を及ぼした他社事例を題材として事業活動における人権尊重の大切さを学ぶ研修なども実施しています。

また、研修以外では、近年、必要性が高まっているカスタマーハラスメントの対策として、お客様と直接接する機会の多い一部の事業について、カスタマーハラスメントに関するポリシーを制定し、お客様のご要望に対して適切な対処を取れるよう道筋を立てることで、他のお客様や従業員の人権の保護を図っています。

ミツウロコグループのグループ会社が直接国際取引をする機会はまだまだ多くはありませんが、国際規範等に則った事業活動の推進のため、人権デューデリジェンスへの取組なども引き続き検討しています。

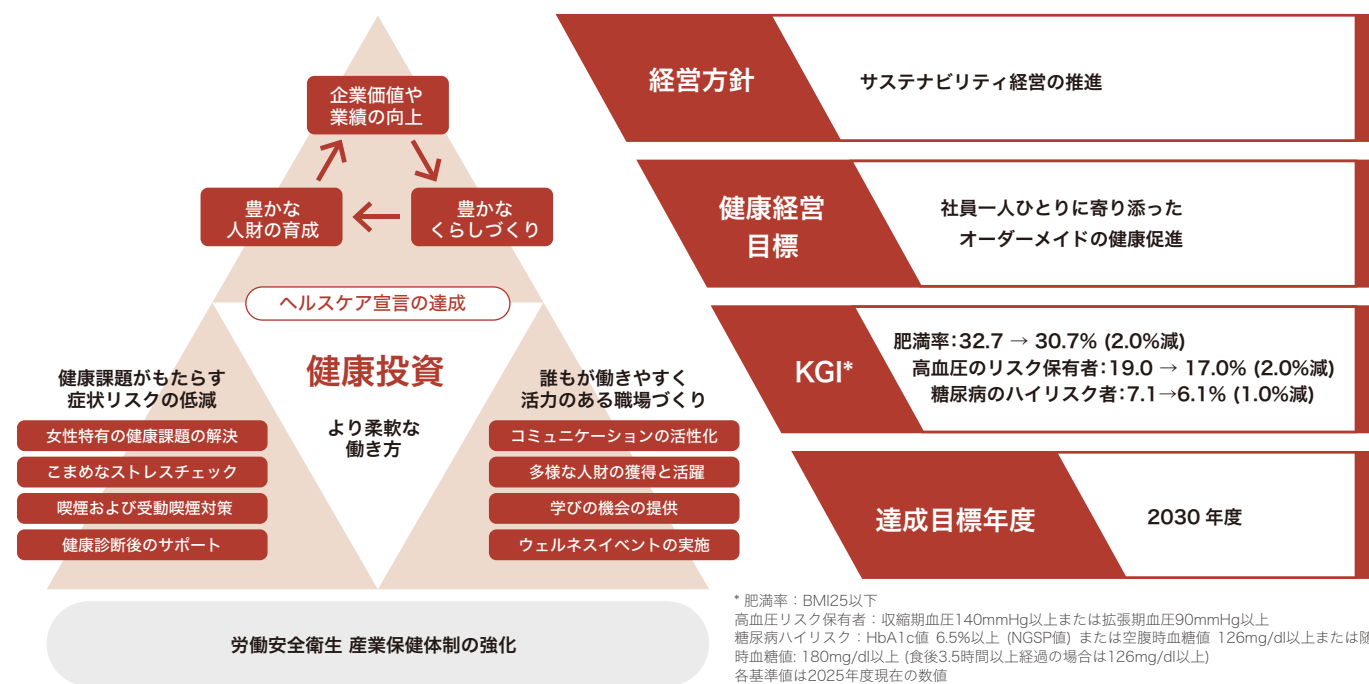


健康経営

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。



目標と実績

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 (ALifestyle 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。

健康管理の取り組みに関する指標

| 指標 | 実績値 | | | 目標値 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|
| | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
| 定期健診受診率 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 精密検査受診率 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| 適正体重維持者率 | 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% |
| 喫煙率 | 31.5% | 32.0% | 30.6% | 24.0% |
| 運動習慣者比率 | 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「女性と健康」をテーマとしたセミナーを開催しています。2025年度は、「健康日本21」に基づき「厚生労働省事業」東京大学産婦人科学講座・国立成育医療研究センター監修のeラーニング学習を実施しました。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、従業員がメンタルヘルス不調を早期に気づき、安心して相談できる環境づくりを推進しています。社内には産業医・産業保健師といった医療専門職による面談体制を整備するとともに、社内での相談に抵抗感を持つ方にも配慮し、2024年8月より外部委託の医療専門職による「メンタルヘルス・身体不調相談窓口」をリニューアルしました。

さらに、2025年8月には産業カウンセラーによる「メンタルヘルス社内相談窓口」を新たに開設し、より相談しやすい体制の充実を図っています。

また、メンタルヘルス指針では、事業場の実態に応じてストレスチェック制度を含むメンタルヘルスケアに積極的に取り組むことが求められています。当社グループでも、労働者のメンタルヘルス不調を早期に発見し、適切に対応するため、個人情報保護に十分配慮しつつ、従業員や管理監督者からの相談に適切に応じられる体制づくりに努めています。

さらに、相談を通じて把握した従業員の状況に応じた必要な配慮を行い、必要があれば産業医・医療機関へ適切に繋げるためのネットワークの整備にも継続して取り組んでいます。

▶ 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。2025年度は、全管理職を対象に「ミツウロコグループ労働安全衛生ガイドライン研修およびメンタルヘルスのラインケア研修」を実施し、受講率100%となっています。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5年連続で開催しています。このスマートフォンアプリは、ラジオ体操や軽いストレッチ、ピラティスなどの動画を随時視聴できるライブラリ付きのサービスを導入しています。

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

基本的な考え方

基本理念

安全衛生は、働く人の命と健康を守るという、企業が負う社会的責務であり、企業存立の基盤です。当社グループがお客様に対してお届けする「安心・安全・信頼」という価値は、すべての事業における安全衛生を確保し続けることによってもたらされるものであり、企業経営上も最も重要な課題の一つと捉えています。

当社グループは、安全衛生の確保を最優先し、安全衛生関係法令の遵守をはじめとしたコンプライアンスを徹底するとともに、労働災害の撲滅に向けてリスクの低減を図り、安全衛生を高いレベルで確保していくよう「安全衛生のエクセレントカンパニー」を目指します。

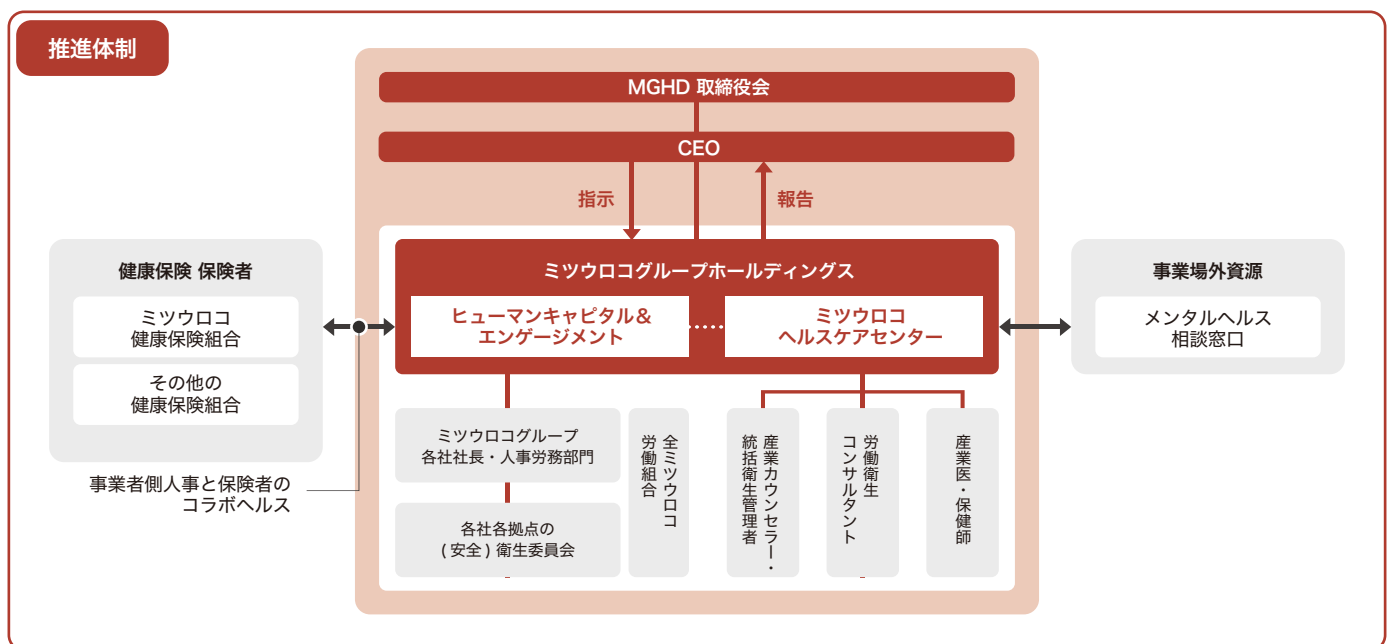
基本方針

「基本理念」を実現するため、「ミツウロコグループ産業保健活動推進ガイドライン」を策定しました。当社グループは一体となり安全衛生活動を推進していきます。このガイドラインは、孫会社も含む当社グループ全体に適用されるものであり、毎年見直しを行います。

労働安全衛生の推進体制

当社グループでは、統括産業医、保健師、グループ各社の人事労務責任者・担当者の参加する「合同衛生委員会」を年2回開催しています。本委員会では、当社グループの安全衛生・健康の推進を図るため、産業保健活動推進ガイドラインの策定、事故・災害の防止策および心と体の健康増進策等を検討し、その徹底を図ります。本委員会での検討事項は必要に応じて取締役会に報告され、審議・決議されます。

また、グループ各事業所単位においても、安全衛生・健康の推進を目的に、月次報告を通して、現状の把握と推進を実践しています。



目標と実績

▶ 事故・災害の概況

| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024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 | 29件 | 19件 | 18件 | 11件 |
| 交通事故件数 | 1件 | 2件 | 1件 | 0件 |
| 休業度数率 | 2.76% | 0.96% | 2.78% | 2.39% |
| 強度率 | 0.01% | 0.00% | 0.05% | 0.038% |

労働災害の防止

▶ 労働安全衛生マネジメントシステム

各職場が日常的に実践している労働安全衛生活動を一層強化するため、グループ全社で労働安全衛生マネジメントシステム（以下、OSHMS）を活用した安全衛生管理を行っています。OSHMSは全社共通の枠組みとしてグループ統一の「ミツウロコグループ産業保健活動推進ガイドライン」に基づいて確認を行っています。安全衛生活動は各職場の実態に即して自律的に展開され、すべての活動はPDCAサイクルに基づいて進められています。この取り組みにより、安全衛生水準を継続的に向上させ、全社的な労働災害の防止を図っています。

▶ リスクアセスメント

労働安全衛生法やOSHMS等に基づきリスクアセスメントを実施し、潜在的な災害リスクを定量的に捉え、労働災害の未然防止に努めています。

また、日本国内の事業場については、健康増進に向けた健康管理強化を目的とし、グループ全体の安全衛生・産業保健体制構築推進のため、専門職による各グループ会社・拠点巡回・訪問し、ヒアリングやリスク評価を実施しています。

▶ 健康経営の推進

当社では、健康経営※は人的資本経営の土台であると考えており、従業員一人ひとりが心身共に健康で持てる力を十分に発揮し続けることを目的として、健康経営を推進しています。このような従業員の健康に対する考え方は「ミツウロコグループヘルスケア宣言」として社内外に公表しています。また、一人ひとりの具体的な行動変容を促すため、従業員の健康に寄与する重要な要素を健康経営KPIとして設定するとともに、健康経営戦略マップを策定しています。健康配慮の前提である定期健康診断100%受診を徹底し、専門職が中心となり、健康診断事後措置、長時間労働者への面接指導、心身の健康に関する相談窓口の設置、メンタルヘルス対策等、健康保険組合とも連携し、コラボヘルス会議なども実施しながら、さまざまな心と体の健康づくりの取り組みを推進し、その取り組みや健康関連の情報はグループ会社へも発信しています。

※ 健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標。

※ ミツウロコグループヘルスケア宣言・健康経営戦略マップ

健康経営 | 社会 (Social) | サステナビリティ | 株式会社ミツウロコグループホールディングス

※ KPI

社会 (Social) | サステナビリティ | 株式会社ミツウロコグループホールディングス

人財育成

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。

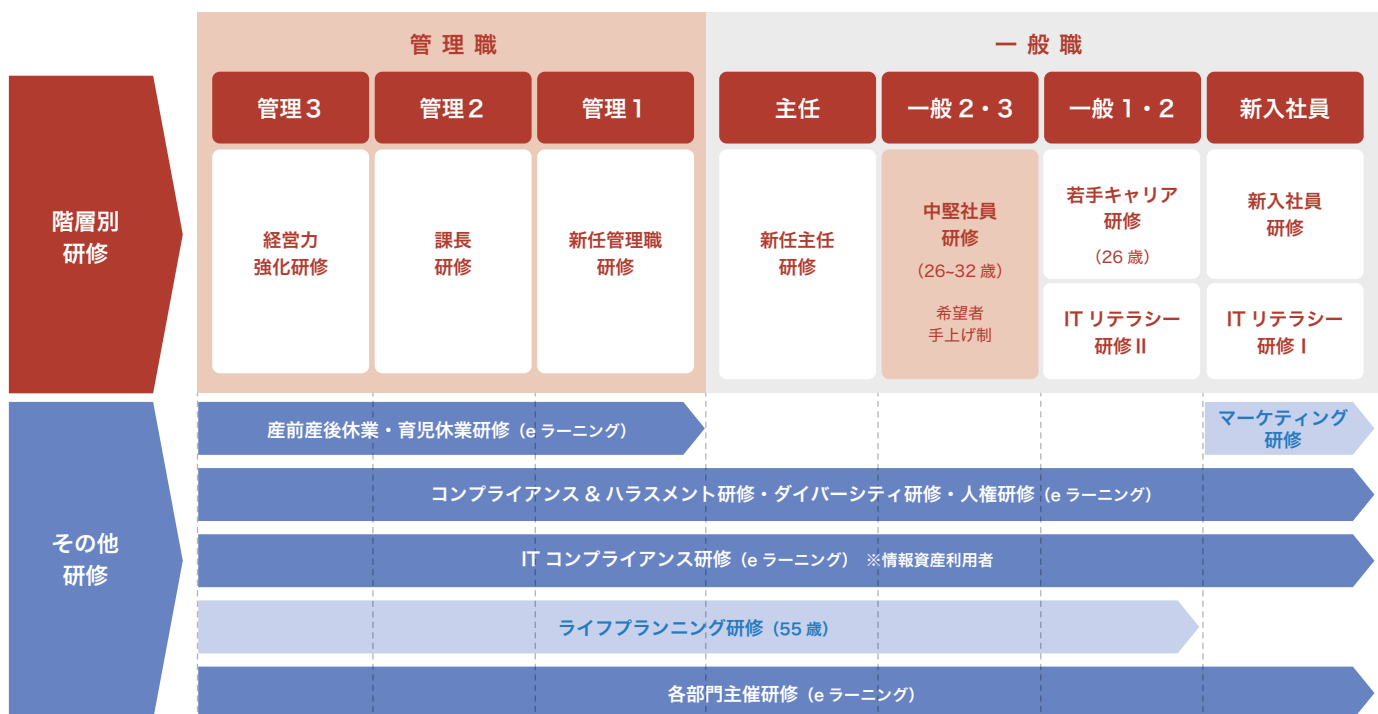
研修制度

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。グループとしての全体研修に加え、各事業の特性やニーズに応じて、必要な研修を各社ごとに企画・実施しています。これにより、社員一人ひとりが自分の業務に直結する知識やスキルを身につけることができ、より実践的な成長を支援しています。また、こうした取り組みを通じて、グループ全体の人材育成方針と各社の事業戦略を連動させ、社員がキャリア形成を主体的に進められる環境づくりを目指しています。

| 内容 | 目的 | 実施頻度 |
|----------------------------|---|------|
| 新入社員研修 | ミツウロコグループの企業理念や事業内容、ビジネスマナー基礎等の習得を通して、働く上で必要な心構えや知識、スキルなどを指導・育成する研修 | 1回/年 |
| 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 |

| 内容 | 目的 | 実施頻度 |
|---------------|--|---------|
| 新任主任研修 | 1つ上の目線を持ち、全体最適を鑑みた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 |
| メンタルヘルスケア研修 | 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 |
| 経営力強化研修 | 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 |
| 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 | 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 |
| 法科大学院支援 | | |
| 通信大学支援 | | |

▶ 2024年度 HD主催研修体制図



地域社会

基本的な考え方

私たちミツウロコグループは、本業で社会に貢献していくことが私たちの果たすべき役割だと考えていますが、事業を営む上で地域・社会の皆様をはじめ、多くのステークホルダーに支えられてきました。

地域社会における企業市民として、例え小さなことでも、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。

地域との共生と貢献活動

▶ 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

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パレッシェ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パレッシェ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。

2025年度活動計画

1 全国ミツウロコ会 「みらいプロジェクト～フェーズII」の展開

昨年の研修では、昨今の経営環境の変化はピンチ、リスクである反面、視点を変えると新たなビジネスチャンスとなること、そして自社の強みを活かせば新たなビジネスを実現できることが確認されました。今年度は我々の最大の財産であるお客様との関係をいかに深化させ、ビジネスにつなげていくかを考えます。

- お客様との関係を深化するコミュニケーションをテーマとした研修
- 将来へ向けたサービス・商材の検討
- 全国ミツウロコ会ホームページの刷新（顧客の利便性向上のためのWebツールなどの導入）

2 災害対応策の推進とカーボンニュートラル社会実現への貢献

第7次エネルギー基本計画でもハイライトされている災害対応、カーボンニュートラルを積極的に進めてまいります。

- GHP、発電機、災害用バルク導入等の災害対策支援
- 太陽光発電設備、蓄電池の販売支援
- 暮らしGXの積極推進（高効率・ハイブリッド給湯器の販売など）

3 公正なLPガス商慣行の実現と料金透明化の推進

LPガス商慣行の是正を推進し、お客様にさらに満足していただける活動を展開してまいります。

- 三部料金制義務化後の市場・市況影響、業界動向などの情報提供
- 料金の明確化、一般消費者に対する情報提供
- 消費者の更なる信頼確保のための施策の検討

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、斉藤愛璃選手と所属契約、2024年1月より笹原優美選手とスポンサー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

ミツウロコグループは、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ています。

ビジョントレーニング®とは見る力、視覚の力を育むことで日常生活や学習の躓きの解消、暗記力の向上、運動能力の向上などが期待できる「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、学習面を下支えす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30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、2025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30回ハマピック」において、例年同様に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24回全国障害者スポーツ大会（滋賀県）」の横浜市代表選手選考も兼ねており、本大会にて選抜された代表選手は、その後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。



▶ その他の社会貢献活動

▶ 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。



▶ 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・アンサンプル』

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、自動養護施設などの全国の支援団体への寄付

▶ 高齢者の公共交通機関利用サポートのボランティア活動 (シンガポール)

シンガポール交通省が管轄する法定機関である Public Transport Council が主導する、思いやりのある通勤文化の醸成を目指す取り組み「Caring SG Commuters」に協力し、同取り組みに関連してボランティア活動を実施しました。車椅子利用者や高齢者が電車利用時に直面する課題とその助け方を学び、実際に高齢者たちの公共交通機関利用をサポートしました。



▶ チャリティーウォーク参加 (シンガポール)

シンガポールの慈善団体Ray of Hopeが主催する、6kmのチャリティーウォーキングイベントに参加しました。移民労働者、低所得世帯、危機に瀕している人々など、従来の支援から見落とされている個人や家族を支援するというミッションを掲げるRay of Hopeをサポートするために、このイベントは全体で300名以上が参加し、130,000シンガポールドル以上 (約14,916,200円)を集めました。



▶ 保護犬への継続的な支援 (香港)

香港政府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のサポートを継続的に続けています。今年は東京で開催されたアジア最大のセルフストレージイベントSelf Storage Asia Expoにて犬型エコバッグキーホルダーを販売し、その収益は全額同団体に寄付され、保護犬40匹分の命を救うワクチン接種費用に充てられました。またシェルターでのボランティア活動や、同団体主催のチャリティー募金ウォークに毎年参加しています。



ガバナンス

ミツウロコグループは、持続的な成長と全てのステークホルダーにとっての企業価値向上を目指し、最適な経営体制の構築と適正で健全な企業運営を行うことをコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方としています。迅速な意思決定や経営の監督機能の強化、企業行動の透明性確保に向け、今後もガバナンス改革を推進し、リスク管理の強化やコンプライアンスの向上に取り組んでいきます。

目標とする主要な経営指標 (KPI)

▼ ITコンプライアンス研修回数

| 各年度目標 | 年1回 (全社員対象) |
|--------|-------------|
| 2023年度 | 1回 |
| 2024年度 | 2回 |
| 2025年度 | 1回 |

▼ ハラスメント研修回数

| 各年度目標 | 年1回 (全社員対象) |
|--------|-------------|
| 2023年度 | 1回 |
| 2024年度 | 1回 |
| 2025年度 | 1回 |

▼ 人権に係る研修回数

| 各年度目標 | 年1回 (全社員対象) |
|--------|-------------|
| 2023年度 | 1回 |
| 2024年度 | 1回 |
| 2025年度 | 1回 |

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。

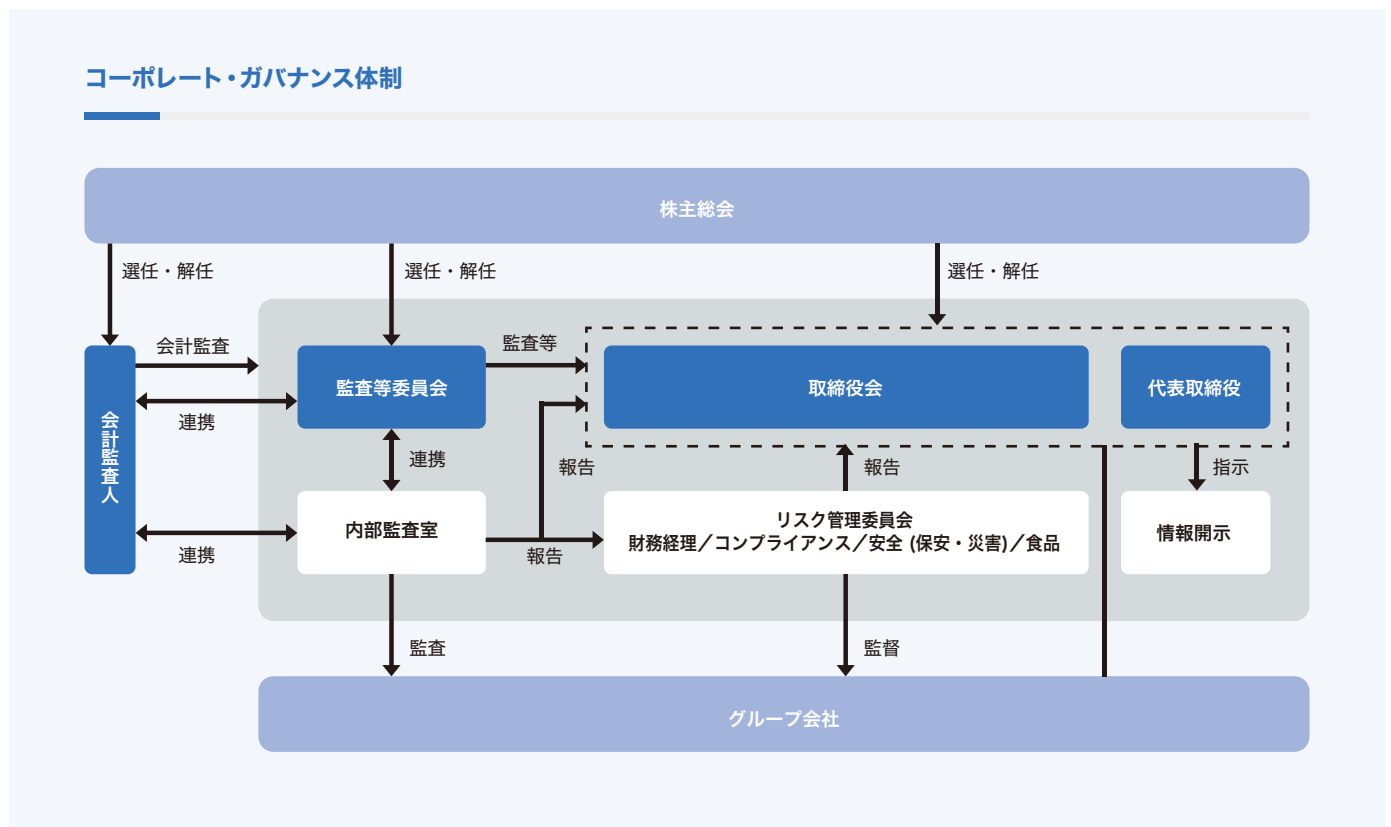
コーポレート・ガバナンス体制

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、女性、医師など、多様な人財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同時に、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。



取締役に対して特に期待する分野

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

当社が各取締役に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 人材開発 | 法務 リスク管理 | 監査 | 内部統制 ガバナンス | 海外 | 社会 環境 |
| 田島 晃平 | 代表取締役社長 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 チーフ オブ スタッフ ファイナンス&コントロール 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 ICTプランニング 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 (特命、渉外) | ● | | ● | ● | | ● | ● | ● |
| 坂西 学 | 取締役 電力事業 | ● | | ● | ● | | ● | ● | ● |
| 大森 基靖 | 取締役 フーズ事業 品質保証 | ● | | ● | | ● | ● | | ● |
| ゴウミン | 取締役 グローバルプランニング | ● | | ● | | | ● | ● | ● |
| 吉澤 賢二 | 取締役 エネルギー事業 | ● | | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| 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、有する全ての知見を表すものではありません。

取締役の報酬等

▶ 役員報酬等の内容の決定に関する方針等

当社は、2021年1月20日開催の取締役会において、取締役（監査等委員である取締役を除く。以下同じ。）の個人別の報酬等の内容に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。

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））」が決議されております（なお、当該制度に基づき設定される信託を以下「本信託」という。）。同決議内容のとおり、対象取締役には、各事業年度に関して、役員株式給付規程に基づき、役位、業績達成度（連結損益計算書の税金等調整前当期純利益の目標値に対する達成度）等を勘案して定まる数のポイント（対象取締役に付与される1事業年度当たりのポイント数の合計は、10万ポイントを上限とする。）が付与されます。なお、対象取締役に付与されるポイントは、当社株式等の給付に際し、1ポイント当たり当社普通株式1株に換算され（ただし、当社株式について、株式分割、株式無償割当てまたは株式併合等が行われた場合には、その比率等に応じて、換算比率について合理的な調整を行う。）、当社株式等の給付に当たり基準となる対象取締役のポイント数は、退任時まで当該対象取締役に付与されたポイントを合計した後に、退任事由別に設定された所定の係数を乗じて算出されます（以下、このようにして算出されたポイントを「確定ポイント数」という。）。対象取締役が退任し、役員株式給付規程に定める受益者要件を満たした場合、当該対象取締役は、所定の受益者確定手続を行うことにより、「確定ポイント数」に応じた数の当社株式について、退任後に本信託から給付を受けます。ただし、役員株式給付規程に定める要件を満たす場合は、一定割合について、当社株式の給付に代えて、当社株式の時価相当の金銭給付を受けます。対象取締役が受ける報酬等の額は、ポイント付与時において、各対象取締役に付与されるポイント数の合計に本信託の有する当社株式の1株当たりの帳簿価額を乗じた金額（ただし、当社株式について、株式分割、株式無償割当てまたは株式併合等が行われた場合には、その比率等に応じて、換算比率について合理的な調整を行う。）を基礎としています。また、役員株式給付規程の定めにしたが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。

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「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」に記載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あらかじめ定めておりません。ただし、基本報酬を業務執行取締役の主要な報酬としています。社外取締役の報酬は、前頁の「基本方針」に記載のとおり、基本報酬のみにより構成しています。

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。

▶ **2024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） | 347 | 296 | 51 | 10 |
| （うち社外取締役） | (22) | (22) | (-) | (3) |
| 監査等委員である取締役 | 33 | 33 | - | 4 |
| （うち社外取締役） | (33) | (33) | (-) | (4) |
| 合計 | 381 | 329 | 51 | 14 |
| （うち社外取締役） | (55) | (55) | (-) | (7) |

※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51百万円を含んでいます。

※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、12,200百万円で、実績は14,227百万円となりました。2026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（ただし使用人分給与は含まない）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、これとは別枠で社外取締役を除く取締役について、2016年6月28日開催の第107期定時株主総会において、業績連動型株式報酬枠として「株式給付信託（BBT（=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」のとおりです。

※4 監査等委員である取締役の報酬額は、2015年6月26日開催の第106期定時株主総会において年額100百万円以内と決議いただいています。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、上記「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晃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、2024年6月18日開催の第115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。2024年6月18日開催の第115期定時株主総会終結の時をもって監査等委員である取締役を辞任し取締役に就任した河野義之氏については、取締役在任期間中は取締役に、監査等委員である取締役在任期間中は監査等委員である取締役に、それぞれ区分して上記の総額と員数に含めて記載しております。

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。

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まいります。

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 2. 経営戦略・事業戦略 3. 企業倫理・リスク管理 4. 株主との対話 |

▶ 2024年度を対象とした評価結果の概要

アンケートの結果、2024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 |
| | 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 |
| | 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 | 重要なリスク（グループ会社が抱えるリスクを含む）については、適時に正確な情報が取締役会に報告されており、また、取締役会は、経営陣がそれらのリスクに適切に対処していることを把握している |
| | 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 |
| | 経営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、子会社を含むグループ全体の事業ポートフォリオを見直すこと |
| | 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すべき |
| | 取締役会は、経営戦略または事業戦略について、効果的にモニタリングすべき |

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。同委員会は、グループの各部門にて設定された業務目的の達成に影響を与える事象について、リスク評価の上、課題を認識し、業務改善を実施するとともに、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、内部監査室と連携し、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。

コンプライアンス、ハラスメント等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、海外を含む全グループ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として内部通報窓口、外部通報窓口を設置しております。

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。

食の品質については「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。

グループ内の意思決定に関する規律としては、決裁案件ごとに、その規模や重大性、想定されるリスク等に鑑みて、適切な決裁者の意思決定に基づき適切な決裁を行えるように、決裁項目と決裁者を定めた『ミツウロコグループ決裁権限規程』を制定しています。これは、国内、海外を問わず、全グループ会社に適用されます。また、決裁ルールの徹底のため、全従業員を対象として研修を実施しております。

コーポレート・ガバナンスに関する報告書

ミツウロコグループのコーポレート・ガバナンスの状況についてPDF形式でご覧いただけます。

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

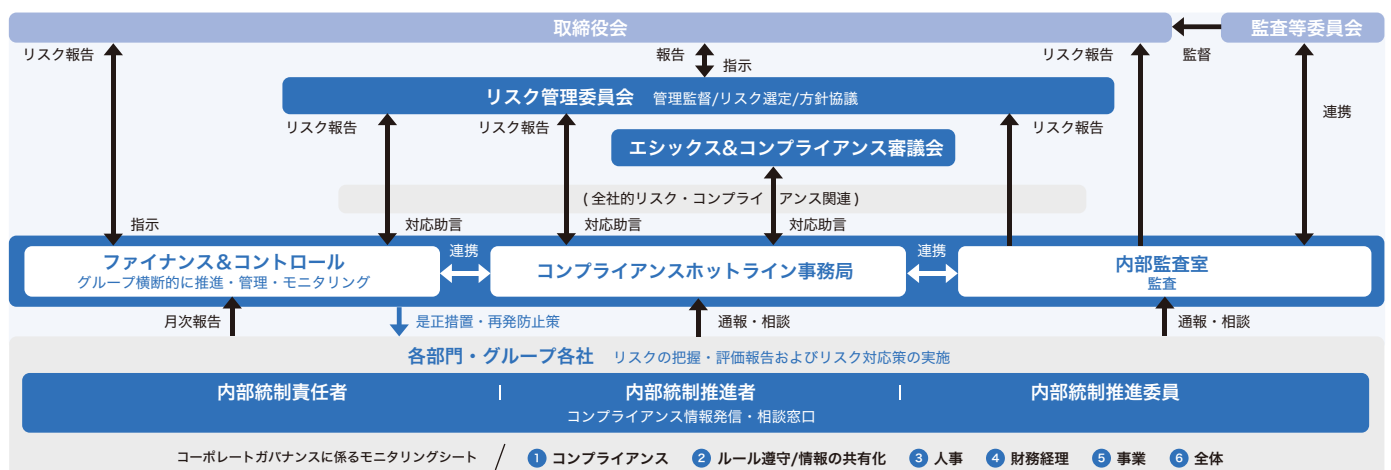
当社グループではコンプライアンスおよびリスク管理の推進を図ることを目的として、「リスク管理委員会」を設置しグループ全体のリスク管理を統括するとともに、ファイナンス&コントロールがこれらを横断的に推進、管理しています。部門ごとに「内部統制責任者」、「内部統制推進者」、「内部統制推進委員」を選任し、当該部門におけるコンプライアンスに係る情報の発信や、現場従業員の相談窓口としての役割を果たしています。また、役員・従業員によるコンプライアンス違反、ハラスメント等が発生した場合に必要な適切な対応を行うため、2026年1月1日付で、懲戒処分の有無について集中的に審議する「エシックス&コンプライアンス審議会」を設置し、各社において就業規則に基づき適切な処分がなされる体制を構築しました。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ています。さらに、2024年4月に法務を独立部門化し、体制強化を進めることで、役員・従業員が日常的な取引等についてより相談しやすい環境を整え、様々なリスクに係る問題発生時の未然防止と問題発生時の影響の低減に取り組んでいます。

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」を通じ、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しています。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



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、以下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

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

グループ各社の役員、社員は、この企業倫理憲章における規範的行動を実践することを、自らの重要な役割として率先垂範し、グループ内への定着化に最大限注力しています。

また、この倫理憲章に抵触する事態が発生した場合、自らの責任で問題解決を図り、原因究明と再発防止に向けた業務改善を行っています。

コンプライアンスハンドブック

ミツウロコグループでは、「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。上記の企業倫理憲章の理解度を高めるべく、日常での具体的な事例をあげて役員・社員がとるべき行動についてさらに「わかりやすく」「読みやすく」を追求し、100ケースの事例のうち、半数の50ケースを漫画化しています。



■ コンプライアンス通報制度

2024年度から進めている海外を含む当社グループのガバナンス・コンプライアンス強化の取り組みの一環として、2026年の改正公益通報者保護法の施行を見据え、内部通報運用規程とその上位規程であるコンプライアンス規程を2026年1月より海外子会社も対象とするグループ規程として整備し直しました。

これに伴い通報窓口の見直しを行い、社外通報窓口となる外部の法律事務所を国際案件の取扱経験が豊富な事務所に切り替え、社内通報窓口についても、重大な法令違反が発生するのを防ぐような体制構築を目指し、まずはハラスメントや業務上の不正等、従業員等が身近な問題を通報しやすくするため、日常的にハラスメントの相談に対応している人事と、業務不正に関する調査等への対応でグループ内で中心的役割を果たしている内部監査室に変更しました。

また、グループの役員・従業員の処分の可否と処分する場合の対応を審議する機関としてエシックス&コンプライアンス審議会を新設し、同審議会の構成・運用ルールを定める規程を新たに制定しました。同規程により、事案の性質に応じた委員の構成、委員長や事務局の要請に応じたコンプライアンス担当部門長の同席等をルールで明確にすることで、人事処分に関わる審議の公平性・透明性を高めております。

このように、2026年1月からの新しい体制・ルールの下では、これまで以上に、当社従業員や取引先等からの違反行為に関する通報・相談における通報者の保護が図られるとともに、調査や処分決定における透明性・公平性の確保が図られており、通報された側の人権にも配慮する形で適正な手続が取れるようになると期待されます。なお、コンプライアンスホットラインの通報先については、全従業員に周知、共有されており、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。

■ コンプライアンス・ハラスメントに関する教育の実施

ミツウロコグループでは、実際にあった事例をもとにコンプライアンス啓蒙DVDを製作し、新卒・中途を問わず、新入社員が入社時のオリエンテーションで視聴する機会を設け、社員の入社時からコンプライアンス意識の醸成を図っています。

また、毎年、国内グループ会社全社向けに、階層別あるいはテーマ別のコンプライアンス研修を実施し、コンプライアンスを推進しています。2024年度に実施したコンプライアンス研修は以下のとおりです。

その他、国内グループ会社で毎月実施しているコンプライアンス小集団活動において、グループ内外の様々なコンプライアンス違反事例を取り上げて、コンプライアンス遵守に関する教育を実施しています。

▶ 階層別コンプライアンス研修

| 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 |
| 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 |

▶ 法務テーマ別コンプライアンス研修 (2024年度)

| 研修内容 | 対象者 | 実施頻度/年 |
|-------------|---------------|--------|
| 労働法の基本 | 国内グループ会社全社管理職 | 1回 |
| 景表法 | 営業販促関連業務従事者 | 1回 |
| 下請法・フリーランス法 | 全役職員 | 1回 |

▶ 情報セキュリティーカードの発行

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「情報セキュリティーカード」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-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まいりましたが、グループ全体として税務コンプライアンス遵守と税の透明性確保に取り組む意識を一段と高め、更なる税務ガバナンスの高度化を図ることを目的に、「ミツウロコグループ税務ポリシー」を策定しました。私たちは、グローバルに事業展開する中で、今後も本税務ポリシーに従って、各国・地域にて適用される税法を遵守し、適正な納税を行うことを通じて、企業の社会的責任を果たすとともに、企業価値の更なる向上を実現します。

ミツウロコグループ税務ポリシー

1 基本方針

ミツウロコグループは、「豊かなくらしのにないてとして 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、企業価値の更なる向上を実現します。

2 税務コンプライアンスの遵守

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

3 税務ガバナンスと人財育成

グループ全体の税務に関するガバナンスの構築・維持、税務ガバナンスの高度化を担う人財育成を含めた税務の責任は、グループCFOが負っています。

税務の高度な専門知識を有する社員をファイナンス&コントロール（以下F&C）に配置し、グローバルに税務リスクを管理する体制を構築しています。グループの税務上の課題については、F&Cとグループ各社が連携して対応し、グループCFOに報告され解決する体制を整えており、重要性が高い税務上の課題については、グループCFOより、都度、取締役会に報告を行っています。

また、F&Cは、外部専門家が主催する研修への参加等により税務に関する最新の情報を収集し、外部専門家からの助言を得た上で、当社グループ各社経理（税務）部門向けの研修会を実施するとともに、税務コンプライアンスに関する啓発を随時行います。これらを通じて当社グループの税務に関わる人財の育成・強化を図り、税務ガバナンスの適切性を確保します。

4 移転価格税制への対応

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

5 タックスヘイブン対策税制への対応

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

6 税務リスクの最小化

法令の解釈に関して不確実性が生じる場合など必要と認められる場合に、適宜、税理士法人や顧問弁護士等の外部の専門家よりアドバイスを受け、複数の選択肢に関して十分な調査、評価、検討を行い、適切な判断を実施し、税務リスクの最小化に努めます。

また、重要な税務上の論点については、事前に税務当局に確認し、税務の取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。

コンプライアンス-腐敗防止

腐敗防止

1 基本的な考え方

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、コンプライアンス規程、リスク管理規程、就業規則等の規定を定めて周知を行い、腐敗防止に向けた対策を図ってきました。

2 腐敗の防止～公平性の担保/違法行為の禁止～

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「豊かな暮らし」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。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みなされることでしょう。私たちは、グループとして、献金等で特定の政治団体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。

3 処分について

腐敗防止策を講じていても、時には法令違反を含むコンプライアンス違反行為が発生してしまうこともあります。この場合、コンプライアンス事務局を中心に事実確認等の調査を行い、そこで確認された事実に基づいて、必要に応じて、グループ各社にてコンプライアンス違反した役員・従業員にしかるべき処分を下します。コンプライアンス違反行為をした者は就業規則等の社内規程に基づき厳正に処分されるということが役員・従業員に認知されることで、役員・従業員がコンプライアンス違反行為を行わないようけん制し、腐敗防止に努めています。

4 贈収賄防止

私たちは、「ミツウロコグループ贈収賄防止に関する基本方針」を制定・公表し、フェアプレイの精神で当グループ全体の贈収賄防止の取り組みを推進し、ステークホルダーおよび社会一般からの信頼を得るべく企業の社会的責任を果たすとともに、企業価値のさらなる向上を実現します。

ミツウロコグループ各社では、ミツウロコグループ決裁権限規程及び交際費の管理に関する国内グループ規程と海外子会社の規程に基づき、日々の接待・贈答について、贈る側としても受け取る側としても、都度決裁又は報告を必要とするルールとし、とりわけ公務員や準公務員に対する接待・贈答については、手土産に至るまで厳しく制限しています。また、定期的に自己点検を行い、内部監査室が上記基本方針その他規程の遵守・運用に関する監査を定期的に行うことで、けん制機能を果たし、違反防止を図っています。

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。

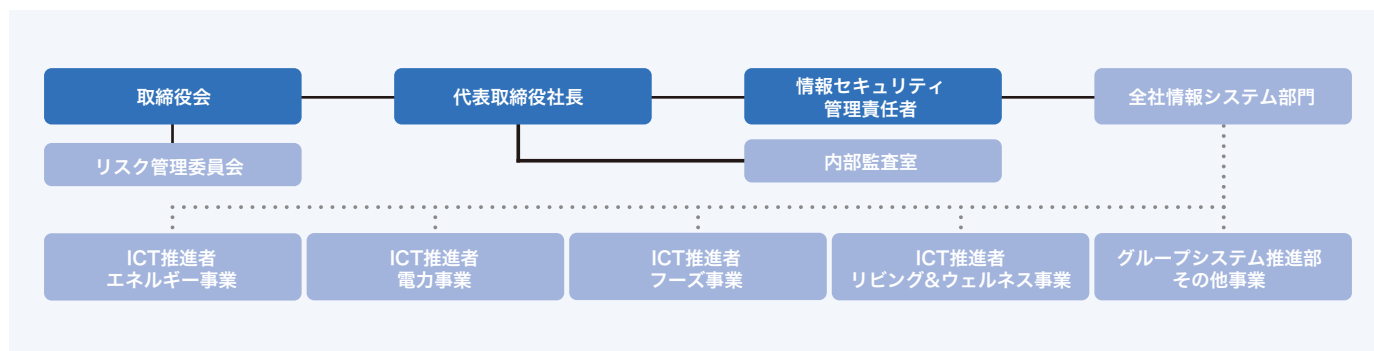
当社では昨今のデジタル技術の活用やサイバー攻撃の脅威増大等の環境変化を踏まえ、エネルギー・電力・フーズ・リビング&ウェルネスをはじめとする様々な事業活動においてサイバーセキュリティ対策の強化に取り組んでいます。

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、情報セキュリティ管理責任者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、お客様の個人情報がお客様のプライバシーを構成する重要な情報であることを認識し、業務において取り扱う場合には、個人情報に関する法令、ガイドライン等およびプライバシーポリシー、個人情報保護に関する社内規程を、全ての役員・従業員が遵守することにより、ミツウロコグループに対するお客様の期待と信頼に応えています。

個人情報の取り扱いについて

ミツウロコグループ各社は、各社で定めるプライバシーポリシー、個人情報保護に関する社内規程に則り、法令で第三者への開示、提供、利用等が強制または認められる例外的な場合を除き、お客様の同意を得た目的に限り、お客様の同意を得た範囲の個人情報について、自ら利用し、第三者に開示、提供もしくは預託し、またはグループ内もしくは第三者との間で共同利用します。

また、当社以外の第三者（例えば、業務委託先や共同利用先）に個人情報を開示、預託、または提供する場合には、当該第三者と個人情報の保護に関する取り決めを行い、開示・預託・提供先たる第三者における個人情報保護を図るべく努めています。

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、特定の情報のITシステムによる外部送信ブロック、個人情報搭載機器のパスワード保護、持ち運びに関する注意事項徹底等の対策を含む合理的な安全対策を講じています。

なお、プライバシーポリシーは、ミツウロコグループ各社のホームページ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しております。

個人情報保護徹底のための取り組み

ミツウロコグループ各社は、個人情報保護を徹底するために、小集団活動等を通じて啓発活動を実施しています。また、各社で個人情報管理者を選任し、同管理者自身が、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わせて、個人情報保護の徹底を図っています。

残念ながら、2025年8月22日に、株式会社ミツウロコヴェッセルにて、従業員が6,303件のお客様の個人情報を搭載した情報端末を紛失し、2025年8月26日に個人情報保護委員会に届け出を行っています。その後も同端末を探索しましたが、発見できていません。これまでのところ個人情報漏洩の事実は確認していませんが、同様の事件が発生しないよう、再発防止策を講じ、徹底を図っています。

今後も、法改正やその他個人情報保護に関する世の中の動向をモニタリングしながら、プライバシーポリシー、社内規程の改定や、個人情報保護に関する実務運用について、法令や社会環境の変化等に応じて適宜改善を図るべく努めていきます。

適正な情報開示

基本的な考え方

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

適正な情報開示

▶ ミツウロコグループWebサイト

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



▶ 法令や自主基準を遵守した適切な情報提供

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

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

適時開示体制の概要

1 適時開示に関する方針

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

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（「TierN」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めます。

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まいります。

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、下請け事業者に対して、適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更を行いません。災害時等においては、下請事業者に取引上一方的な負担を押し付けないように、また、事業再開時等には、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 | <ul style="list-style-type: none"> 【ビジネスレポート2025】 p62:会社概要 【Web サステナビリティレポート】 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【有価証券報告書・四半期報告書】 第116期有価証券報告書p6-7 【ビジネスレポート2025】 p15-16:価値創造プロセス 【Web サステナビリティレポート】 理念・ビジョン/価値創造モデル |
| 2-7 | 従業員 | <ul style="list-style-type: none"> 【有価証券報告書・四半期報告書】 第116期有価証券報告書p12-13 【ビジネスレポート2025】 p57:財務データ 【Web サステナビリティレポート】 ESGデータ (社会データ) |
| 2-8 | 従業員以外の労働者 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【有価証券報告書・四半期報告書】 第116期有価証券報告書p38-39 【ビジネスレポート2025】 p51:コーポレート・ガバナンス 【Web サステナビリティレポート】 コーポレート・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 | <ul style="list-style-type: none"> 【有価証券報告書・四半期報告書】 第116期有価証券報告書p38-39 【ビジネスレポート2025】 p52:コーポレート・ガバナンス 【Web サステナビリティレポート】 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【有価証券報告書・四半期報告書】 第116期有価証券報告書p38 【ビジネスレポート2025】 p52:コーポレート・ガバナンス 【Web サステナビリティレポート】 コーポレート・ガバナンス |
| 2-12 | インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割 | <ul style="list-style-type: none"> 【ビジネスレポート2025】 p52:コーポレート・ガバナンス 【Web サステナビリティレポート】 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 | インパクトのマネジメントに関する責任の移譲 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 サステナビリティ推進体制 【Web サステナビリティレポート】 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 サステナビリティ推進体制 【Web サステナビリティレポート】 環境マネジメント (環境経営推進体制) |
| 2-15 | 利益相反 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 コーポレート・ガバナンス |
| 2-16 | 重大な懸念事項の伝達 | <ul style="list-style-type: none"> 【有価証券報告書・四半期報告書】 第116期有価証券報告書p39-43 【Web サステナビリティレポート】 コーポレート・ガバナンス 【Web サステナビリティレポート】 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【ビジネスレポート2025】 p56:コーポレート・ガバナンス (取締役会に対して特に期待する分野) 【Web サステナビリティレポート】 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) |

| 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 | | |
| 2-18 | 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価 | <ul style="list-style-type: none"> 【ビジネスレポート2025】 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 サステナビリティレポート】 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【有価証券報告書・四半期報告書】 第116期有価証券報告書p62-64) 【ビジネスレポート2025】 p52:コーポレート・ガバナンス (取締役の報酬等) 【Web サステナビリティレポート】 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【有価証券報告書・四半期報告書】 第116期有価証券報告書p62-64 【ビジネスレポート2025】 p52:コーポレート・ガバナンス (取締役の報酬等) 【Web サステナビリティレポート】 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 社長メッセージ |
| 2-23 | 方針声明 | <ul style="list-style-type: none"> 【ビジネスレポート2025】 p9-12:財務戦略、p19-20:競争優位性 【Web サステナビリティレポート】 気候変動対策 |
| 2-24 | 方針声明の実践 | <ul style="list-style-type: none"> 【ビジネスレポート2025】 p19-20:競争優位性 【Web サステナビリティレポート】 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 リスクマネジメント 【Web サステナビリティレポート】 コンプライアンス |
| 2-27 | 法規制遵守 | <ul style="list-style-type: none"> 【ビジネスレポート2025】 p46:コンプライアンスの徹底 【Web サステナビリティレポート】 コンプライアンス |
| 2-28 | 会員資格を持つ団体 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 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 | | |
| 2-29 | ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 ステークホルダーエンゲージメント |
| 2-30 | 労働協約 | <ul style="list-style-type: none"> 【有価証券報告書・四半期報告書】 第116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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 マテリアリティ |
| 3-2 | マテリアルな項目のリスト | <ul style="list-style-type: none"> 【ビジネスレポート2025】 p38:マテリアリティ 【Web サステナビリティレポート】 マテリアリティ |
| 3-3 | マテリアルな項目のマネジメント | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 サステナビリティ推進体制 |

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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 気候変動対策 (TCFD) 【Web サステナビリティレポート】 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 気候変動への対応 【Web サステナビリティレポート】 エネルギー・電力の安定供給 【Web サステナビリティレポート】 防災対策 |
| 11-3 | 大気への排出 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 環境汚染の防止 (化学物質・汚染物質の管理) 【Web サステナビリティレポート】 ESGデータ (環境データ) |
| 11-4 | 生物多様性 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 生物多様性保全 |
| 11-5 | 廃棄物 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 環境リスクマネジメント (化学物質・汚染物質の管理) 【Web サステナビリティレポート】 ESGデータ (環境データ) |
| 11-6 | 水と廃水 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 水セキュリティ 【Web サステナビリティレポート】 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 リスクマネジメント |
| 11-9 | 労働安全衛生 | <ul style="list-style-type: none"> 【ビジネスレポート2025】 p44:健康経営 【Web サステナビリティレポート】 健康経営 【Web サステナビリティレポート】 ESGデータ (社会データ) |
| 11-10 | 雇用慣行 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン 【Web サステナビリティレポート】 健康経営 |
| 11-11 | 非差別と機会均等 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 人権の尊重 【Web サステナビリティレポート】 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 人権の尊重 |
| 11-13 | 結社の自由と団体交渉 | <ul style="list-style-type: none"> 【有価証券報告書・四半期報告書】 第116期有価証券報告書p12 【ビジネスレポート2025】 p44:健康経営 【Web サステナビリティレポート】 健康経営 【Web サステナビリティレポート】 ESGデータ (社会データ) |
| 11-14 | 経済的インパクト | <ul style="list-style-type: none"> 【ビジネスレポート2025】 p15-16:価値創造プロセス、p19-20:競争優位性 |
| 11-15 | 地域コミュニティ | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 ステークホルダーエンゲージメント 【Web サステナビリティレポート】 地域社会 |
| 11-16 | 土地と資源に関する権利 | — |
| 11-17 | 先住民の権利 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 人権の尊重 |
| 11-18 | 紛争と治安 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 リスクマネジメント |
| 11-19 | 反競争的行為 | <ul style="list-style-type: none"> 【ビジネスレポート2025】 p46:コンプライアンスの徹底 【Web サステナビリティレポート】 コンプライアンス |
| 11-20 | 腐敗防止 | <ul style="list-style-type: none"> 【ビジネスレポート2025】 p46:コンプライアンスの徹底 【Web サステナビリティレポート】 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【有価証券報告書・四半期報告書】第116期有価証券報告書p2-3,37 【ビジネスレポート2025】p57-58: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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】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 | <ul style="list-style-type: none"> 【有価証券報告書・四半期報告書】第116期有価証券報告書p104-105 |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】エネルギー・電力の安定供給 【Web サステナビリティレポート】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 | — |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】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 | ●【Web サステナビリティレポート】 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 | ●【Web サステナビリティレポート】 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 | ●【Web サステナビリティレポート】 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 | ●【Web サステナビリティレポート】 気候変動への対応 (事業会社としての取り組み) ●【Web サステナビリティレポート】 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 | ●【Web サステナビリティレポート】 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 | ●【Web サステナビリティレポート】 水セキュリティ |
| 303-3 | 取水 | — |
| 303-4 | 排水 | ●【Web サステナビリティレポート】 ESGデータ |
| 303-5 | 水消費 | ●【Web サステナビリティレポート】 ESGデータ |
| 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 | ●【Web サステナビリティレポート】 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 | ●【Web サステナビリティレポート】 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 | — |

| 項目 | 開示事項 | 開示場所 |
|--------------------------|---------------------------------------|--|
| 環境 | | |
| 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) | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 気候変動対策 (TCFD) 【Web サステナビリティレポート】 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) | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 気候変動対策 (TCFD) 【Web サステナビリティレポート】 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) | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 気候変動対策 (TCFD) 【Web サステナビリティレポート】 ESGデータ |
| 305-4 | 温室効果ガス (GHG) 排出原単位 | — |
| 305-5 | 温室効果ガス (GHG) 排出量の削減 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 気候変動対策 (TCFD) 【Web サステナビリティレポート】 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 環境汚染の防止 【Web サステナビリティレポート】 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 環境汚染の防止 【Web サステナビリティレポート】 ESGデータ (環境データ) |
| 306-3 | 発生した廃棄物 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 バリューチェーンの環境負荷 |
| 社会 | | |
| 雇用 (2016) | | |
| 401-1 | 従業員の新規雇用と離職 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン 【Web サステナビリティレポート】 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 | — |

| 項目 | 開示事項 | 開示場所 |
|---------------------|---|--|
| 社会 | | |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】健康経営 【Web サステナビリティレポート】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 | <ul style="list-style-type: none"> 【ビジネスレポート2025】p43:安全および災害対策の強化、p44:健康経営 【Web サステナビリティレポート】防災対策 【Web サステナビリティレポート】健康経営 【Web サステナビリティレポート】リスクマネジメント 【Web サステナビリティレポート】ESGデータ (社会データ) |
| 403-3 | 労働衛生サービス | <ul style="list-style-type: none"> 【ビジネスレポート2025】p44:健康経営 【Web サステナビリティレポート】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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】ESGデータ (社会データ) |
| 403-5 | 労働安全衛生に関する労働者研修 | <ul style="list-style-type: none"> 【ビジネスレポート2025】p44:健康経営 【Web サステナビリティレポート】健康経営 【Web サステナビリティレポート】ESGデータ (社会データ) |
| 403-6 | 労働者の健康増進 | <ul style="list-style-type: none"> 【ビジネスレポート2025】p44:健康経営 【Web サステナビリティレポート】健康経営 【Web サステナビリティレポート】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 | <ul style="list-style-type: none"> 【ビジネスレポート2025】p44:健康経営 【Web サステナビリティレポート】健康経営 【Web サステナビリティレポート】ESGデータ (社会データ) |
| 403-9 | 労働関連の傷害 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】ESGデータ (社会データ) |
| 403-10 | 労働関連の疾病・体調不良 | — |
| 研修と教育 (2016) | | |
| 404-1 | 従業員一人あたりの年間平均研修時間 | — |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【Web サステナビリティレポート】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 | — |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> 【ビジネスレポート2025】p45:ダイバーシティの推進 【Web サステナビリティレポート】ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン 【Web サステナビリティレポート】ESGデータ (社会データ) |
| 405-2 | 基本給と報酬総額の男女比 | <ul style="list-style-type: none"> 【有価証券報告書・四半期報告書】第116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 | — |

| 項目 | 開示事項 | 開示場所 |
|--------------------------|--|---|
| 社会 | | |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> • 【ビジネスレポート2025】 p41-42:地域社会の活性化・社会貢献 • 【Web サステナビリティレポート】 ステークホルダーエンゲージメント • 【Web サステナビリティレポート】 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 | — |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> • 【ビジネスレポート2025】 p41-42:地域社会への貢献 • 【Web サステナビリティレポート】 ステークホルダーエンゲージメント • 【Web サステナビリティレポート】 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ーに対する安全衛生インパクトの評価 | <ul style="list-style-type: none"> • 【Web サステナビリティレポート】 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 | — |

| 項目 | 開示事項 | 開示場所 |
|-----------------------|-------------------------------------|------|
| 社会 | | |
| 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データ

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 | | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|--------------|---------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 電源別 電力販売量 | 太陽光発電 | MWh | 74,157 | 75,351 | 72,556 | 76,794 | 74,798 |
| | 風力発電 | MWh | 55,735 | 48,889 | 55,955 | 55,689 | 53,845 |
| | バイオマス発電 | MWh | 60,743 | 59,605 | 53,667 | 41,755 | 44,233 |
| 製品販売量 | 太陽光パネル | kW | 1,894 | 1,758 | 3,583 | 4,742 | 3,637 |
| | 蓄電池 | kWh | 13,071 | 10,205 | 8,744 | 902 | 359 |
| | エネファーム | 台 | 76 | 92 | 174 | 280 | 204 |

| 温室効果ガス (CO ₂) 排出量 | | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|-------------------------------|---------|-------------------|--------|--------|--------|--------|----------|
| Scope 1+ Scope 2 | 合計 | t-CO ₂ | 25,828 | 34,021 | 50,152 | 49,221 | 54,796 |
| | Scope 1 | t-CO ₂ | 11,579 | 17,049 | 27,392 | 27,982 | ★ 28,018 |
| | Scope 2 | t-CO ₂ | 14,249 | 16,972 | 22,760 | 21,239 | ★ 26,777 |

| 温室効果ガス (CO ₂) 排出量 | | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|-------------------------------|-------------------------------|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| Scope 3 | 合計 | t-CO ₂ eq | 5,753,128 | 5,958,716 | 5,637,373 | 5,392,937 | ★ 7,114,557 |
| カテゴリ1 | 購入した物品・サービス | t-CO ₂ eq | 638,501 | 596,251 | 549,816 | 575,004 | ★ 645,708 |
| 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 | t-CO ₂ eq | 1,960,081 | 2,415,898 | 2,449,204 | 2,059,946 | ★ 3,186,480 |
| カテゴリ4 | 輸送、配送 (上流) | t-CO ₂ eq | 21,095 | 19,676 | 18,390 | 18,677 | ★ 23,117 |
| カテゴリ11 | 販売した製品の使用 | t-CO ₂ eq | 3,133,452 | 2,926,890 | 2,619,963 | 2,739,311 | ★ 2,810,667 |

▶ 換算係数等

| CO ₂ 排出係数 | 単位 | 2020年度・2021年度・2022年度 | 2023年・2024年 | |
|----------------------|--|----------------------|-------------|--------|
| 都市ガス | tCO ₂ /千Nm ³ | 2.05 | 2.05 | |
| 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基礎排出係数、 海外は電力会社固有の係数を使用（2022年度以降は海外含む） | | | |
| 熱 | 蒸気（産業用は除く） ・温水・冷水 | tCO ₂ /GJ | 0.0654 | 0.0532 |
| | 産業用蒸気 | tCO ₂ /GJ | 0.0654 | 0.0654 |
| その他燃料 | A重油 | tCO ₂ /kl | 2.75 | 2.75 |
| | 軽油 | tCO ₂ /kl | 2.62 | 2.62 |
| | 灯油 | tCO ₂ /kl | 2.50 | 2.50 |
| | ガソリン | tCO ₂ /kl | 2.29 | 2.29 |
| | LPG | tCO ₂ /t | 2.99 | 2.99 |

▶ エネルギー使用量

| エネルギー | 単位 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|-------|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| LPG | t | 2,248 | 2,161 | 2,080 | 1,981 | 1,989 |
| ガソリン | kL | 956 | 1,000 | 997 | 960 | 932 |
| 重油 | kL | 0 | 1,289 | 4,086 | 4,669 | 4,708 |
| 軽油 | kL | 790 | 839 | 849 | 794 | 122 |
| 灯油 | kL | 152 | 156 | 167 | 149 | 817 |
| 都市ガス | 千Nm ³ | 93 | 983 | 2,231 | 2,216 | 2,206 |
| 電力 | 千kWh | 26,638 | 36,017 | 53,552 | 53,431 | 52,682 |
| 温水 | GJ | 2,420 | 2,665 | 1,993 | 1,746 | 1,955 |
| 冷水 | GJ | 5,315 | 5,541 | 5,644 | 5,915 | 6,690 |
| 産業用蒸気 | GJ | 907 | 956 | 888 | 1,115 | 1,313 |

▶ その他環境データ

| 水の使用量・排水量 | | 単位 | 2020年度※1 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|-----------|---------|-----------------|----------|--------|--------|--------|--------|
| 使用量 | 上水 | 千m ³ | — | 483 | 476 | 130 | 127 |
| | 井水 | 千m ³ | — | 1,514 | 3,174 | 3,037 | 3,215 |
| 排水量 | 下水※2 | | — | — | — | — | — |
| | 地下・河川※3 | 千m ³ | — | 647 | 803 | 754 | 983 |

| 廃棄物量 | | 単位 | 2020年度※1 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|---------|-----------------------------|----|----------|--------|--------|--------|--------|
| 産業廃棄物 | 総量 | t | — | 10,198 | 13,599 | 12,694 | 51,804 |
| 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 | t | — | 2,398 | 3,777 | 3,994 | 3,659 |
| 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 | 7.1 |
| 有害廃棄物 | 排水銀、PCB | t | — | 0 | 0 | 1 | 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。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。2025年3月に新規設立した株式会社ミツウロコEBMについて、2024年度より算定対象範囲に追加しております。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基礎排出係数、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IDEAv3.5(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、IDEAv3.5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IDEAv3.5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IDEAv3.5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

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} | 2024年度 ^{※5} |
|---------|----|----|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 男女別正社員数 | 男性 | 単体 | 9名 | 12名 | 11名 | 11名 | 12名 |
| | | 連結 | 1,180名 | 1,314名 | 1,262名 | 1,265名 | 1,271名 |
| | 女性 | 単体 | 8名 | 9名 | 9名 | 9名 | 12名 |
| | | 連結 | 395名 | 427名 | 429名 | 432名 | 463名 |
| | 合計 | 単体 | 17名 | 21名 | 20名 | 20名 | 24名 |
| | | 連結 | 1,575名 | 1,741名 | 1,691名 | 1,697名 | 1,734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

※5 基準日:2025年3月末日時点

| | | | 2020年度 ^{※1} | 2021年度 ^{※2} | 2022年度 ^{※3} | 2023年度 ^{※4} | 2024年度 ^{※5} |
|---------|--------|----|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 年齢構成別人数 | 30歳未満 | 単体 | 2名 | 0名 | 0名 | 0名 | 0名 |
| | | 連結 | 262名 | 264名 | 255名 | 264名 | 257名 |
| | 30~39歳 | 単体 | 8名 | 9名 | 8名 | 6名 | 7名 |
| | | 連結 | 352名 | 385名 | 381名 | 364名 | 367名 |
| | 40~49歳 | 単体 | 6名 | 6名 | 7名 | 9名 | 8名 |
| | | 連結 | 534名 | 552名 | 506名 | 497名 | 484名 |
| | 50~59歳 | 単体 | 1名 | 6名 | 5名 | 5名 | 9名 |
| | | 連結 | 418名 | 522名 | 534名 | 564名 | 602名 |
| | 60歳以上 | 単体 | 0名 | 0名 | 0名 | 0名 | 0名 |
| | | 連結 | 9名 | 18名 | 15名 | 8名 | 6名 |
| | 合計 | 単体 | 17名 | 21名 | 20名 | 20名 | 24名 |
| | | 連結 | 1,575名 | 1,741名 | 1,691名 | 1,697名 | 1,734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

※5 基準日:2025年3月末日時点

| | | | 2020年度※1 | 2021年度※2 | 2022年度※3 | 2023年度※4 | 2024年度※5 |
|-----------|----|----|----------|----------|----------|----------|----------|
| 男女別平均年齢 | 男性 | 単体 | 39歳 | 45歳 | 45歳 | 46歳 | 47歳 |
| | | 連結 | 44歳 | 41歳 | 44歳 | 44歳 | 45歳 |
| | 女性 | 単体 | 39歳 | 40歳 | 41歳 | 42歳 | 42歳 |
| | | 連結 | 37歳 | 35歳 | 38歳 | 39歳 | 40歳 |
| | 全体 | 単体 | 39歳 | 43歳 | 43歳 | 45歳 | 45歳 |
| | | 連結 | 42歳 | 39歳 | 43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 | 6年 |
| | | 連結 | 12年 | 13年 | 14年 | 14年 | 14年 |
| | 女性 | 単体 | 7年 | 7年 | 8年 | 8年 | 7年 |
| | | 連結 | 9年 | 9年 | 9年 | 10年 | 10年 |
| | 全体 | 単体 | 5年 | 5年 | 6年 | 7年 | 6年 |
| | | 連結 | 11年 | 12年 | 13年 | 13年 | 13年 |

※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

※5 基準日:2025年3月末日時点

| | | | 2020年度※1 | 2021年度※2 | 2022年度※3 | 2023年度※4 | 2024年度※5 | |
|---------|-------------------------|----|----------|----------|----------|----------|----------|------|
| 管理者数 総数 | 男性 | 単体 | 3名 | 8名 | 8名 | 9名 | 10名 | |
| | | 連結 | 417名 | 444名 | 426名 | 439名 | 448名 | |
| | 女性 | 単体 | 5名 | 6名 | 7名 | 8名 | 9名 | |
| | | 連結 | 26名 | 28名 | 31名 | 34名 | 43名 | |
| | 合計 | 単体 | 8名 | 14名 | 15名 | 17名 | 19名 | |
| | | 連結 | 443名 | 472名 | 457名 | 473名 | 491名 | |
| | うち部長職 以上 | 男性 | 単体 | 3名 | 7名 | 6名 | 6名 | 7名 |
| | | | 連結 | 83名 | 90名 | 88名 | 94名 | 99名 |
| | | 女性 | 単体 | 2名 | 2名 | 2名 | 3名 | 4名 |
| | | | 連結 | 3名 | 3名 | 3名 | 5名 | 6名 |
| | | 合計 | 単体 | 5名 | 9名 | 8名 | 9名 | 11名 |
| | | | 連結 | 86名 | 93名 | 91名 | 99名 | 105名 |
| | うち課長職 以上 (部長職を除く) | 男性 | 単体 | 0名 | 1名 | 2名 | 3名 | 3名 |
| | | | 連結 | 334名 | 354名 | 338名 | 345名 | 349名 |
| 女性 | | 単体 | 3名 | 4名 | 5名 | 5名 | 5名 | |
| | | 連結 | 23名 | 25名 | 28名 | 29名 | 37名 | |
| 合計 | | 単体 | 3名 | 5名 | 7名 | 8名 | 8名 | |
| | | 連結 | 357名 | 379名 | 366名 | 374名 | 386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

※5 基準日:2025年3月末日時点

| | | | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|--------|----|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 採用状況新卒 | 男性 | 連結 | 17名 | 22名 | 21名 | 23名 | 22名 |
| | 女性 | | 18名 | 15名 | 12名 | 12名 | 17名 |
| | 合計 | | 35名 | 37名 | 33名 | 35名 | 39名 |

| | | | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|----------|----|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 採用状況（中途） | 男性 | 単体 | 1名 | 4名 | 0名 | 1名 | 2名 |
| | | 連結 | 63名 | 71名 | 71名 | 72名 | 65名 |
| | 女性 | 単体 | 0名 | 1名 | 0名 | 1名 | 3名 |
| | | 連結 | 18名 | 22名 | 27名 | 27名 | 50名 |
| | 合計 | 単体 | 1名 | 5名 | 0名 | 2名 | 5名 |
| | | 連結 | 81名 | 93名 | 98名 | 99名 | 115名 |

| | | 2020年度 ^{※1} | 2021年度 ^{※2} | 2022年度 ^{※3} | 2023年度 ^{※4} | 2024年度 ^{※5} |
|----------|-----|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 障がい者の雇用数 | 在籍数 | — | 16名 | 19名 | 20名 | 22名 |

※1 2020年度の障がい者雇用数データの実績は未集計 ※2 基準日:2021年6月1日 ※3 基準日:2022年6月1日 ※4 基準日:2023年6月1日 ※5 基準日:2024年6月1日

| | | | | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | |
|----------------|------|------|------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| 育児・介護休職制度の利用実績 | 育児休職 | 男性 | 利用者数 | 単体 | — | 0名 | 0名 | 1名 | 0名 |
| | | | | 連結 | — | 3名 | 6名 | 16名 | 17名 |
| | | 女性 | | 単体 | — | 1名 | 1名 | 0名 | 0名 |
| | | | | 連結 | — | 17名 | 16名 | 7名 | 11名 |
| | | 合計 | | 単体 | 2名 | 1名 | 1名 | 1名 | 0名 |
| | | | | 連結 | 23名 | 20名 | 22名 | 23名 | 28名 |
| | 介護休職 | 利用者数 | 単体 | 0名 | 0名 | 0名 | 0名 | 0名 | |
| | | | 連結 | 0名 | 0名 | 0名 | 0名 | 1名 | |

| | | | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024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 | 23名 | 28名 |
| | | 復職率 | 100% | 100% | 91% | 100% | 100% |
| | 育児短時間勤務 | 利用者数 | 17名 | 23名 | 35名 | 25名 | 34名 |
| | 介護休職 | 利用者数 | 0名 | 0名 | 0名 | 0名 | 1名 |
| | 介護短時間勤務 | 利用者数 | 0名 | 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 | 3名 |
| | ボランティア休暇 | 延べ利用者数 | 0名 | 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 | 25名 |

| | | | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024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 | 18名 |
| | 再雇用者数 | HD | 0名 | 0名 | 0名 | 0名 | 0名 |
| | | 子会社等 | 33名 | 34名 | 35名 | 19名 | 16名 |
| | | 合計 | 33名 | 34名 | 35名 | 19名 | 16名 |

| | | | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|-----|----|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 離職率 | 男性 | 単体 | 0.0% | 11.11% | 0.0% | 8.33% | 10.00% |
| | | 連結 | 7.3% | 5.6% | 6.2% | 4.50% | 6.46% |
| | 女性 | 単体 | 0.0% | 0.0% | 11.11% | 0.0% | 0.0% |
| | | 連結 | 7.0% | 10.32% | 6.76% | 7.52% | 7.03% |
| | 平均 | 単体 | 0.0% | 5.88% | 4.76% | 8.33% | 4.76% |
| | | 連結 | 7.3% | 6.48% | 6.34% | 5.50% | 6.61% |

| | | | 2020年度 ^{※1} | 2021年度 ^{※2} | 2022年度 ^{※3} | 2023年度 ^{※4} | 2024年度 ^{※5} |
|------------|------|----|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 派遣社員・契約社員数 | 契約社員 | 男性 | 566名 | 540名 | 590名 | 477名 | 1,391名 |
| | | 女性 | 1,637名 | 1,336名 | 1,303名 | 555名 | 293名 |
| | | 合計 | 2,203名 | 1,876名 | 1,893名 | 1,032名 | 1,681名 |
| | 派遣社員 | | 24名 | 68名 | 85名 | 67名 | 64名 |
| | 合計 | | 2,227名 | 1,944名 | 1,977名 | 1,099名 | 1,748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

※5 基準日:2025年3月末日時点

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024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 | 12.6日 |

| | | 2021年度 ^{※1} | 2022年度 ^{※2} | 2023年度 ^{※3} | 2024年度 ^{※4} |
|---------------------------|-------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| 団体交渉権の対象者数 (経営層を除く社員数) | 社員数 ^{※5} | 633人 | 628人 | 631人 | 658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 基準日:2025年3月末日時点

※5 全ミツウロコ労働組合加入会社14社に限る

| | | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024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 | 27.3時間 |

| | | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|--------|-------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 平均年間給与 | 従業員全体 | 5,210,242円 | 5,115,997円 | 5,237,380円 | 5,660,479円 | 5,795,567円 |

| | | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|-------|--------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 新卒初任給 | 院卒・大卒 [※] | 233,000円 | 250,000円 | 250,000円 | 250,000円 | 270,000円 |

※(株)ミツウロコヴェッセル総合職

| | | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|-----------------------|--|--------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 人材育成投資総額 | | — | 52,288,144円 | 37,473,713円 | 38,006,759円 | 52,364,411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 | 22,161円 | 23,592円 | 30,199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 | 26.4時間 |

▶ 労働安全衛生の管理

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024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 | 1,835.5時間 | 1,926.5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 | 15.0時間 | 15.5時間 |
| 定期健康診断受診率 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| 喫煙率 | 33.4% | 32.8% | 31.5% | 32.0% | 30.6% |
| 運動習慣者比率 | 25% | 24.8% | 27.1% | 24.4% | 29.8% |

▶ 事故・災害の概況

| | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 労災による死亡者数 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 |
| 重大事故件数 | 0件 | 0件 | 0件 | 0件 | 0件 |
| 作業災害件数 | 15件 | 29件 | 19件 | 21件 | 11件 |
| 交通事故件数 | 0件 | 1件 | 2件 | 1件 | 0件 |
| 休業度数率 | 0.34% | 2.76% | 0.96% | 3.53% | 2.39% |
| 強度率 | 0.008% | 0.013% | 0.002% | 0.043% | 0.038% |

ガバナンスデータ

▶ 取締役会構成（2026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%） |

▶ 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 | 2024年度 |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 取締役会開催回数 | 12回 | 12回 | 13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 | 13回 |

▶ 役員報酬（2024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） | 347 | 296 | 51 | 10 |
| （うち社外取締役） | (22) | (22) | (-) | (3) |
| 監査等委員である取締役 | 33 | 33 | - | 4 |
| （うち社外取締役） | (33) | (33) | (-) | (4) |
| 合計 | 380 | 329 | 51 | 14 |
| （うち社外取締役） | (55) | (55) | (-) | (5) |

▶ コンプライアンスに関する相談

| コンプライアンス相談実績 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024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 | 2024年度 |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 開催回数 | 1回 | 4回 | 3回 | 4回 | 5回 | 6回 |

第三者による独立保証報告書



独立業務実施者の限定的保証報告書

2026年2月19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

東京事務所

業務責任者 三井 智雄

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。）のウェブサイトの <https://www.mitsuuroko.com/sustainability/> ディレクトリ以下に作成された「サステナビリティ」ウェブサイト（以下「ウェブサイト」という。）に含まれる2024年4月1日から2025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、ウェブサイトに記載されている会社が定めた主題情報の作成規準（以下「会社の定める規準」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準に準拠して作成されていない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）3410「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準を選択又は策定し、使用した規準を適切に参照又は説明すること



- ・会社の定める規準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

ウェブサイト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、当社は主に以下の手続を行った。

- ・主題情報の作成に適用される規準の妥当性の評価
- ・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ピバレッジ 岐阜養老工場における現地往査
- ・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証拠との突合
- ・主題情報が会社の定める規準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

編集方針・会社プロフィール

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、国際的なレポーティング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（2025年12月時点）

● 報告対象期間

2024年度（2024年4月から2025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2025年4月以降の情報も含んでいません。

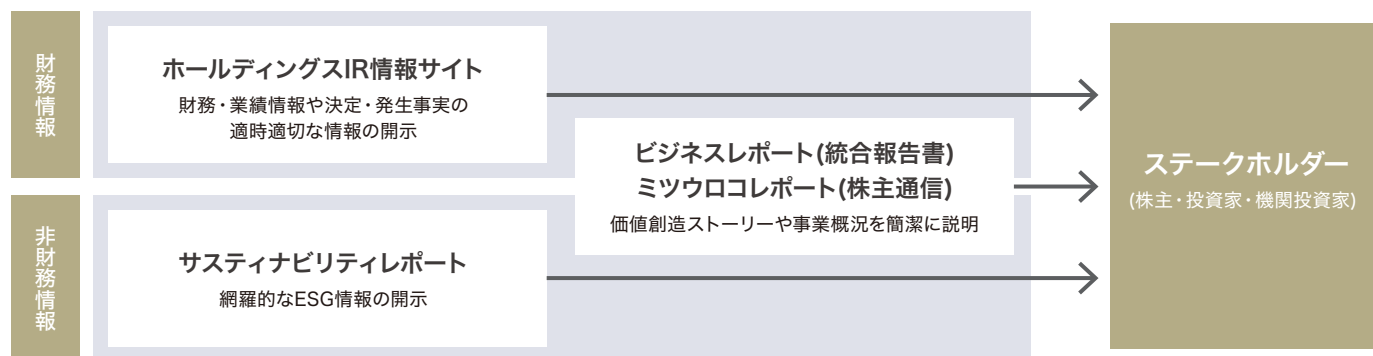
● 参考にしたガイドライン

- GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード
- GRIスタンダード対照表
- 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。

● 情報開示メディアの体系



● お問い合わせ先

〒104-0031 東京都中央区京橋三丁目1番1号 株式会社ミツウロコグループホールディングス
ウェブサイト（お問い合わせ） <https://www.mitsuuroko.com/contact/>

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(CO₂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・ベーカリーやカフェの運営を通じて、皆様に豊かな暮らしを提供しています。

清涼飲料水製造・販売、飲食店や施設内売店・カフェテリアの運営、デリカテリア(MG直営店)およびボランティアチェーンストアの運営、スクラッチベーカリー・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暮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。

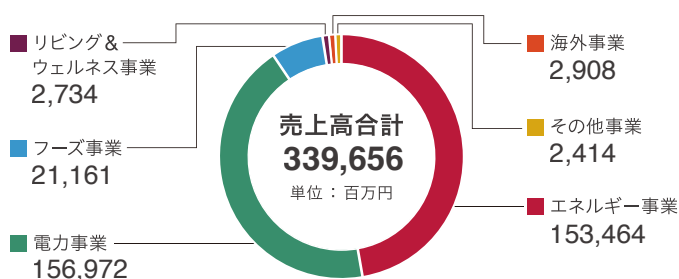
ビジネスの今と未来を見据えたトータル・ソリューションを提供し、それぞれのビジネスの合理化を強力にサポートします。

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

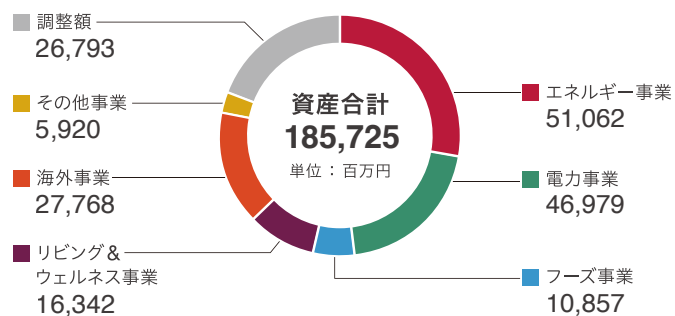
株式会社ミツウロコグループホールディングス会社概要

| | |
|--------|--|
| 社名 | 株式会社ミツウロコグループホールディングス |
| 英文社名 | Mitsuuroko Group Holdings Co., Ltd. |
| 主な事業内容 | 持株会社（グループの経営戦略・経営管理） |
| 本社所在地 | 〒104-0031 東京都中央区京橋三丁目1番1号 |
| 創立年月日 | 1926年（大正15年）5月10日 |
| 資本金 | 70億77百万円 |
| 従業員数 | 24名／連結1,803名（2025年9月30日時点） |
| 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6社） （2025年12月末時点） |

セグメント別売上高（2025年3月31日時点）

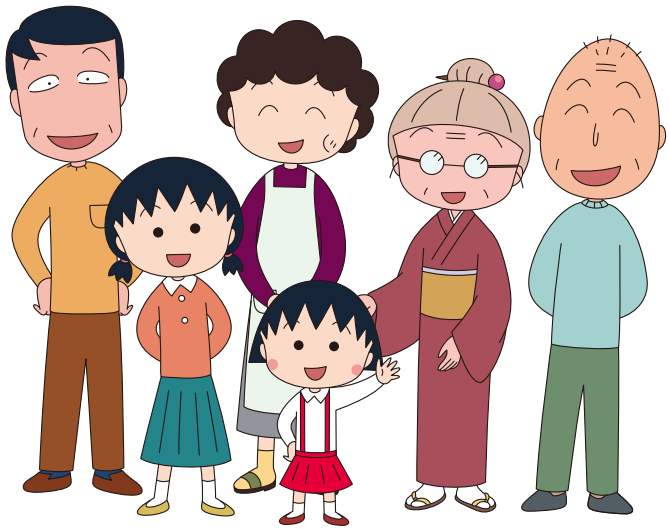
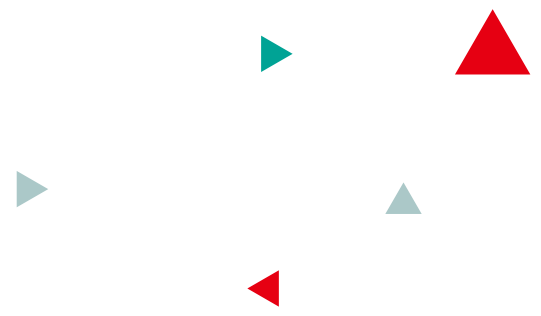


セグメント別資産（2025年3月31日時点）





このサステナビリティレポートは石灰石から生まれた
環境に優しい新素材 LIMEX でつくられており、水資源の利用を抑えています



ミツウロコグループホールディングス

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
©ざくらプロダクション/日本アニメーション



この印刷物は、日本WPA、カーボンフリーコンサルティングを通じ、印刷物制作に関わるCO₂排出量をカーボンオフセットしています。

この冊子10,000冊制作時の
温室効果ガス排出量は **約21,024kgです。**
(1冊あたり2.10kg)

新素材を使用することにより、
通常の紙と比べ水の使用量を **約259,000ℓ**
削減しています。

