

2023年3月27日
株式会社三菱UFJ銀行

三菱電機株式会社で「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」を成約

株式会社三菱UFJ銀行（取締役頭取執行役員 半沢 淳一^{はんざわ じゅんいち}、以下「当行」）は、お客さまの ESG（環境・社会・ガバナンス）の取り組みを支援・サポートする「ポジティブ・インパクト・ファイナンス（以下、「本商品」）」を提供しております。

本商品は、「持続可能な開発の3つの側面（経済、環境、社会）のいずれかにおいて潜在的なマイナスの影響が適切に特定され緩和され、なおかつ少なくともそれらの一つの面でプラスの貢献をもたらす」ことを企図するファイナンスであり、お客さまの事業活動が環境、社会、経済にもたらすインパクトを包括的に評価・モニタリングし、お客さまの ESG 経営を金融面から支援するものです。

本商品のインパクト評価は、当行が三菱UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社（以下、「MURC」）と共同で策定した「ポジティブ・インパクト・ファイナンス フレームワーク」（以下、「フレームワーク」）に基づいております。フレームワークには評価にあたっての基準や体制等が規定されており、株式会社日本格付研究所（以下、「JCR」）より、国連環境計画金融イニシアティブによる「ポジティブ・インパクト金融原則」に適合している旨の第三者評価を取得しております。

この度、当行は、三菱電機株式会社に対し「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」の契約を締結いたしました。三菱電機株式会社の事業活動に関連する重要なインパクト領域における評価結果は次の通りです。なお、本評価は、当行と MURC が共同で実施し、フレームワークに基づいた評価である旨を JCR より確認しております。

《本件の概要》

実行日	2023年3月24日
アレンジャー	三菱UFJ銀行
エージェント	三菱UFJ銀行
組成総額	600億円
資金使途	事業資金
貸出人（五十音順）	京都銀行、群馬銀行、静岡銀行、常陽銀行、南都銀行、農林中央金庫、八十二銀行、百五銀行、百十四銀行、北洋銀行、みずほ銀行、三井住友信託銀行、三菱UFJ銀行、横浜銀行

【ポジティブ・インパクトの創出に関する評価】

インパクト領域	活動内容とインパクトの状況
<p><社会> 保健・衛生</p>	<p>自社製品・サービス、ソリューションにより、自然災害などの予防を含め、自然の脅威による被害の最小化に貢献 〓 防災・減災やインフラ維持管理を高度化するサービスの提供（社会システム事業本部） 〓 衛星観測データの利活用、高精度測位ソリューションの提供（電子システム事業本部）</p>
<p><社会> 保健・衛生 移動手段 <社会> 強固な制度、 平和、安定</p>	<p>自社製品・サービス、ソリューションにより、犯罪・事故抑止を含め、人為的脅威の回避や被害軽減、早期解決に貢献 〓 ビル統合セキュリティーシステム、エレベーター・エスカレーターのメンテナンスサービスの提供（ビルシステム事業本部） 〓 衛星観測データの利活用、高精度測位ソリューションの提供（電子システム事業本部） 〓 高度な自動車運転支援システムの提供（自動車機器事業本部） 〓 安心・安全に住み続けられる街づくりに貢献する映像解析ソリューションの提供（インフォメーションシステム事業推進本部）</p>
<p><環境> 気候 <社会> エネルギー</p>	<p>・省エネ・創エネやスマート社会の実現に貢献する技術・製品・サービスの普及 〓 高信頼で省エネルギー性に優れた鉄道車両用電機品等の開発・提供（社会システム事業本部） 〓 電力 ICT 分野の「デジタルエナジー（電気の見える化による事業価値の創造）」と「再エネ事業」への資源投入（電力・産業システム事業本部） 〓 ZEB ワンストップソリューションの提供（ビルシステム事業本部） 〓 衛星を用いた地球環境に関するデータ提供（電子システム事業本部） 〓 空調冷熱機器やエコキュートなどの省エネ製品等の提供（リビング・デジタルメディア事業本部） 〓 工場の生産設備に対する、高い省エネルギー性能を有する機器・装置、ソリューションの提供（FA システム事業本部） 〓 エンジン高効率化をもたらす様々な製品群、電動車両用モータおよびインバータ等の提供（自動車機器事業本部） 〓 電力損失の低減に寄与するパワー半導体デバイスの提供、高機能・低消費電力・小型の高周波・光デバイスの提供（半導体・デバイス事業本部） 〓 企業活動における温室効果ガス排出量を収集・算定・可視化するサービスを提供（インフォメーションシステム事業推進本部） ・2021 年度時点のインパクト状況は以下の通り 〓 新製品における「製品使用時の CO₂削減量」と「製品使用による CO₂削減貢献量」の前モデル比改善率：1.7%</p>
<p><社会> 雇用</p>	<p>自社製品・サービス、ソリューションによる身体的制約（年齢・障がいなど）や居住地域などの環境的制約による影響の軽減 〓 ビデオ会議、Web 会議システムなどのスマートオフィスソリューションの提供による働き方改革支援（インフォメーションシステム事業推進本部）</p>
<p><社会> 雇用</p>	<p>・従業員のダイバーシティの推進 〓 「ダイバーシティ推進室」を設置し、ダイバーシティ推進の取り組み強化を企図 〓 「女性活躍推進法」に基づく行動計画を策定し、計画的に女性活躍推進の取り組みを実施</p>

	<p>└ 障がい者が働きやすい職場環境の整備を目指し、バリアフリー化などの取り組みを実施</p> <p>└ 複線型人事諸制度を導入/最長 70 歳まで継続雇用を可能とする再雇用制度を導入/「ライフデザイン研修」を実施</p> <p>└ 多様な性を理解する取り組み（セミナーや e-learning 等）を実施/LGBTQ 当事者だけでなく職場の上司や同僚等も相談できる「社外相談窓口」を設置</p> <p>・ 2021 年度時点のインパクト状況は以下の通り</p> <p>└（単体）新卒採用に占める女性比率：20.0%</p> <p>└（単体）女性管理職比率：2020 年度比 1.25 倍</p> <p>└（単体）男性の育児休暇取得率：65.3%</p> <p>└（単体）障がい者雇用率：2.39%</p>
<p><環境> 廃棄物 <経済> 資源効率・安全性</p>	<p>・ 自社製品・サービスによる廃棄物発生量の削減への貢献</p> <p>└ 成型用材料・包装材に再生プラスチックを使用</p> <p>└ 既設品のリニューアルを推進し、消費電力の低減や安全性・利便性の向上を図るとともに、一部機器を流用することにより廃棄物排出量の抑制に貢献（ビルシステム事業本部）</p> <p>└ 帳票の電子化によるペーパーレス化推進（インフォメーションシステム事業推進本部）</p> <p>・ 2021 年度時点のインパクト状況は以下の通り</p> <p>└（国内）再生プラスチックの使用率（成形用材料・包装材の調達量）：8.9%</p>
<p>その他</p>	<p>自社製品・サービス、ソリューションによる、労働力不足や人口減少・過疎化などの都市や社会の問題への適応力向上への貢献</p> <p>└ オートメーション技術を活用し、お客様のものづくりの効率化を支援・労働力不足対策に貢献（FA システム事業本部）</p> <p>イノベーションの創出</p> <p>└ 量的優位性に加え AI・ソリューションに対応した質的な知財力増強のため、研究開発部門のみならず事業部門（新規事業検討段階）でも知財関連活動を行うことができる体制を構築し、事業部門への普及啓発等を実施</p> <p>└ 世界有数の知財創出力を活かし事業 DX の基礎となる知財の質的向上を図り、質的な知的財産活動目標（ソリューション比率、AI 比率に関する目標）を定め、取り組みを推進</p> <p>・ 2021 年度時点のインパクト状況は以下の通り</p> <p>└（国内）ソリューション比率：10%</p> <p>└（国内）AI 比率：5%</p>

【ネガティブ・インパクトの緩和・管理に関する評価】

インパクト領域	インパクトの状況と、緩和・管理の状況
<p><環境> 気候</p>	<p>【インパクトの状況】</p> <p>事業活動に伴う自社における GHG 排出量の発生</p> <p>└（国内・海外）Scope1 排出量：276,000t-CO2（2021 年度）</p> <p>└（国内・海外）Scope2 排出量（マーケットベース）：819,000t-CO2（2021 年度）</p>

	<p>【緩和・管理の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高効率・省エネ設備の導入・更新や運用改善、生産設備の省エネ施策等によりエネルギー起源 CO2 を削減 ・温暖化係数の低い冷媒への転換、運用改善やガスの回収・除害などを継続することで SF6、HFC、PFC の排出を削減 ・工場に再生可能エネルギーを導入し、グリーン電力の調達も行うことで Scope2 排出量を削減
<p><環境> 気候</p>	<p>【インパクトの状況】</p> <p>事業活動に伴うサプライチェーンにおける GHG 排出量の発生</p> <p>└ (国内・海外) Scope3 排出量 (合計) : 159,711,000t-CO2 (2021 年度)</p> <p>【緩和・管理の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・輸送ルート見直し、モーダルシフト、トラックの積載率向上等の施策により物流での CO2 排出量を削減 ・新規モデル開発の中でエネルギー効率や CO2 削減貢献量の向上に努めることにより製品使用時の CO2 を削減 ・包装材の 3R 推進により購入した製品・サービスや廃棄物に係る CO2 排出量を削減
<p><環境> 廃棄物 <経済> 資源効率・安全性</p>	<p>【インパクトの状況】</p> <p>事業活動による廃棄物（廃プラスチック、有害廃棄物等）の発生</p> <p>└ 廃棄物排出量 : 183,959t (2021 年度)</p> <p>└ (国内) プラスチック排出物の排出量 : 250,000t (2021 年度)</p> <p>└ (国内) プラスチック排出物の有効利用率 : 89.6% (2021 年度)</p> <p>└ 有害廃棄物排出量 (2021 年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 国内 : 1,439t - 海外 : 4,670t <p>└ (単体) 高濃度 PCB 廃棄物処理量 : 4,989kg (2021 年度)</p> <p>【緩和・管理の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・包装材の 3R を推進 ・有害廃棄物の排出量を把握するとともに、法規制に則って適切に処理し、可能な範囲でのマテリアルリサイクルやサーマルリサイクルを行い、最終処分（埋立処分）量の低減を企図 ・ポリ塩化ビフェニル (PCB) を含む廃棄物 (PCB 廃棄物) については、PCB 廃棄物特別措置法に基づき別途管理
<p><環境> 水 (利用可能性)</p>	<p>【インパクトの状況】</p> <p>事業活動による水の使用（取水の発生）</p> <p>└ (国内・海外) 使用量 (取水量+再利用量) : 1,520 万 m3 (2021 年度)</p> <p>└ (国内・海外) 取水量 : 1,073 万 m3 (2021 年度)</p> <p>└ (国内・海外) 水の再利用率 : 29%</p> <p>└ (国内・海外) 高リスク拠点 (WRI Aqueduct 等のツールを用いた水リスク評価結果に加え、地域特性・事業特性を考慮し特に水リスクが高いと判断された拠点) の水使用量の売上高原単位 (対 2019 年度比率) : 76% (2021 年度)</p> <p>【緩和・管理の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国内外において水再利用や中水利用、雨水利用等による取水量削減を推進

	<p>・ステークホルダーへの影響、生態系への影響などを考慮した水リスク評価を実施し、評価結果に基づき拠点ごとに対策の優先順位を明確にして取り組むとともに、各地域の排水基準を遵守することで周辺環境への影響を低減</p>
<p><環境> 水（質）</p>	<p>【インパクトの状況】 事業活動による（有害物質を含む可能性がある）排水の発生 └（国内・海外）排水量：839万 m³（2021年度）</p> <p>【緩和・管理の状況】 排水地点ごとの基準値を超えることがないよう、更に厳しい自主基準を設定し、これに準じた水質に処理した上で排水を実施（遵守状況については、定期測定により確認）</p>
<p><社会> 強固な制度、 平和、安定</p>	<p>【インパクトの状況】 品質不適切行為の発生</p> <p>【緩和・管理の状況】</p> <p>・社長を室長とする緊急対策室を立ち上げ、原因究明、再発防止に向けた取り組みを行うとともに、外部の調査委員会からの再発防止策の提言を踏まえ、「品質風土改革」（エンジニアリングプロセスの変革により、現場が不適切行為を起こす必要のない仕組みと環境の構築）、「組織風土改革」（双方向でかつ風通しの良いコミュニケーションの確立による自らが組織として問題解決を図ることのできる風土の醸成）、「ガバナンス改革」（外部の視点を入れながら、不正が起こらない・起こさせない全社ベースのガバナンス/内部統制の仕組みの構築）の3つの改革を推進</p> <p>・3つの改革の重点的に展開する具体的な施策は以下の通り</p> <p>（1）品質風土改革</p> <p>①設計や品質管理のリソースと負荷の見える化に基づく人材増強や作業効率化、管理スパンの適正化など、現場マネジメントを確実に実行できる環境の整備</p> <p>②レビューの配置拡充やレビュー実効性の向上など開発設計のフロントローディングの推進</p> <p>③データに基づく品質管理と手続きの実行、経営層による顧客との会話</p> <p>（2）組織風土改革</p> <p>①経営層自らの変革を図るべく、幹部へのコーチングや現場と目線を合わせたタウンミーティング、執行役による社内SNSを通じた情報発信などの継続的な実行</p> <p>②事業所や部門を跨るローテーションや1on1ミーティング、「心理的安全性／雑談・相談ガイドライン」の発行など、部門内外で人が繋がり、組織の自走化に資するコミュニケーション活性化策の積極的な展開</p> <p>③職場の諸課題に対しては、報告を待つのではなく、管理者側から積極的に傾聴、把握し組織的解決に繋げるような行動変容の徹底</p> <p>（3）ガバナンス改革</p> <p>①この1年で実現した取締役会構成の見直しを踏まえて、特に社外取締役との重要情報の共有を徹底する仕組みを構築し、取締役会の経営モニタリング機能をさらに強化</p> <p>②全社的な横ぐし機能を強化し、予兆把握と予防を重視した内部統制システムを構築、全社リスク制御機能を強化</p> <p>③社外取締役が過半となった取締役会によるステークホルダー視点を重視したモニタリングによる3つの改革を持続的に加速・改善</p> <p>・その中でも「品質風土改革」を進めるため、社長直轄組織である「品質改革推進本部」を設立し、この本部が主体となって以下の全社的な共</p>

	<p>通施策を牽引、実行</p> <p>①本社主導の新たな品質保証体制の構築</p> <p>②品質保証体制を改革する全社共通施策</p> <p>② - 1. 牽制機能の再構築</p> <p>1) 指揮命令系統の分離・独立</p> <p>2) 品質保証機能の強化</p> <p>②-2. 技術力・リソース課題への対策</p> <p>1) 法令・公的規格遵守の管理強化、遵守徹底</p> <p>2) IT化、デジタル化による品質強化</p> <p>3) 拠点に対する本社支援の強化</p> <p>4) 品質保証人材育成</p> <p>②-3. 品質コンプライアンス意識の再醸成</p> <p>1) 人事ローテーションの活性化</p> <p>2) 経営層への品質コンプライアンス意識の浸透</p> <p>3) 品質コンプライアンス意識教育</p> <p>・3つの改革の取り組みは引続き経営上の最重点課題として継続推進し、その進捗状況については取締役会がモニタリングするとともに、社内外に開示</p> <p>・取締役会によるモニタリングはこれまで毎月実施しており（その結果、ヒアリング時点（2023年2月）で問題は発見されていない）、今後も継続的に実施予定</p>
<p><社会> 雇用 人格と人の安全 保障</p>	<p>【インパクトの状況】 事業活動に伴う人権侵害の発生</p> <p>【緩和・管理の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・三菱電機グループの人権方針を策定し、サステナビリティ委員会を中心としてPDCAサイクルによる継続的な改善活動を推進 ・定期的に「人権インパクト・アセスメント」を実施し、三菱電機グループの企業活動における人権への影響を評価、今後取り組みを強化する分野を特定 ・サプライヤーに対して、「人権を含む社会課題への取り組みに関する同意書」の取得を2018年度から継続実施 ・人権教育として人権研修、e-ラーニング、ハラスメント研修を実施 ・複数の問い合わせ窓口を設置し、窓口を通じて人権に関する相談も受け付けるとともに、相談内容に応じて適切な対応を行う体制を整備 ・三菱電機グループの人権課題への取り組みを実効性のあるものとするため、有識者や人権NGO等との対話を実施
<p><社会> 雇用 保健・衛生</p>	<p>【インパクトの状況】 従業員エンゲージメント、ワークライフバランスへの悪影響の発生</p> <p>└ (国内) 従業員エンゲージメントスコア（当社で働くことの誇りややりがいを感じている社員の割合）:54%（2021年度下期）</p> <p>└ (国内) ワークライフバランススコア：65%（2021年度下期）</p> <p>【緩和・管理の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個々人の役割・成果に基づく人事処遇制度の運営、定期面談等を通じた職場におけるコミュニケーションの促進、希望に応じた移動機会提供やキャリアサポートプログラム、セルフデベロップメント支援制度による従業員のキャリア実現のサポート、従業員の意欲を高める職務発明報

	<p>奨制度の構築により従業員が生き生きと働ける職場環境を構築し、従業員のモチベーションや生産性を向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「働きがい」や「ワークライフバランス」についての指標（KPI）を定め、定期的にモニタリングして活動に反映 ・社長からのメッセージの発信、および IT 活用の拡大等を通じて効率的な業務運営に向けた環境を整備するとともに適正な労働時間管理を実施し、働き方改革を推進 ・育児/介護休職制度、育児/介護短時間勤務制度、リモートワーク制度等の各種制度を整備し、加えて意識啓発や情報発信を行うことで従業員の柔軟な働き方を支援 ・2019 年度までに複数の労務問題が発生したことを真摯（しんし）に受け止め、「風通しよくコミュニケーションができる職場づくり」「メンタルヘルス不調者への適切なケアの徹底」等を目指し、「三菱電機 職場風土改革プログラム」の下、以下の施策を実施 <p><短期重点施策></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓「問題の予防」の視点から、ハラスメント防止に向けた会社姿勢の更なる明確化（労使共同宣言に基づく取り組みの実施など）、多面的評価に基づく管理職・教育主任登用の実施（管理職層への 360 度フィードバックの導入）を実施 ✓「問題の発見」の視点から、従業員意識サーベイ・ストレスチェック分析の高度化、職場での活用方法の改善（活用に向けたガイドライン策定・充実）を実施 ✓「問題への対処」の視点から、メンタルヘルス不調者の職場復帰に関するサポート強化（復職者を受け入れる職場の心構えの作成）、労務問題発生時の対処プロセス・体制の構築（労務問題に関する対策指針の整備・パワーハラスメント事例等を従業員に公開）を実施 ✓「ガバナンス改善」の視点から、部下の価値観や能力・適性に応じたマネジメント（リーダーシップやコーチング研修等の充実）、職場内での意思疎通や労務管理におけるリーダー層の一層の参画を推進 ✓「組織風土改革」の視点から・組織共通の価値観（経営理念等）や方針を徹底（価値観共有のためのツールの作成・展開） <p><長期取り組み施策></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓「エンゲージメント向上」の視点から、三菱電機で働くことの意義を見出す機会の創出、個人の価値観・志向を踏まえたキャリア開発支援を企図 ✓「コミュニケーション活性化」の視点から、職制・職階等の違いによるコミュニケーションギャップ解消（コミュニケーションスキルの付与、フラットなコミュニケーションを誘発する取り組み等）を企図 ✓「組織文化・マインド醸成」の視点から、組織共通の価値観に従った具体的な行動の促進を企図 <p>・以上の施策のうち、短期重点施策は 2022 年度時点で全て適用済、長期取り組み施策は着手開始段階であり、取り組みの評価指標として従業員エンゲージメントスコア、ワークライフバランススコアを定め、スコアの目標を設定するとともに定期的なモニタリングを実施</p>
<p><社会> 保健・衛生</p>	<p>【インパクトの状況】 労働災害の発生、従業員の心と体への悪影響の発生 └ (国内・海外) 死亡災害：0 人 (2021 年度)</p>

	<p>└ (単体) 労働災害度数率 : 0.04 (2021 年度)</p> <p>【緩和・管理の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「労働安全衛生マネジメントシステム (OSHMS)」を導入・運用し、安全衛生教育を徹底 ・会社・労働組合・健康保険組合の三者協働事業 (コラボヘルス) として、2002 年から「三菱電機グループヘルスプラン 21 (MHP21)」活動を 20 年間展開し、従業員の「QOL (Quality of Life)」向上と「健康経営企業」の実現を企図 ・各種メンタルヘルスケアの取り組みを推進 ・空気環境や視環境、施設環境などについての社内基準 (職場環境基準) を独自に定め、各基準を満たす快適な職場環境を形成
<p><社会> 強固な制度、 平和、安定</p>	<p>【インパクトの状況】 不祥事等の発生</p> <p>【緩和・管理の状況】 健全で規律のある企業統治、経営の監督のため、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・必要に応じて第三者機関による取締役会の実効性評価を実施 ・取締役会運営の改善に取り組み、社外視点での経営モニタリング機能をさらに強化 ・22 年 6 月に更なるガバナンス強化のため、取締役会の社外取締役過半化を実現

三菱電機では 2021 年に判明した不適切検査事案につきまして、同 10 月に再発防止策を含む 3 つの改革を策定のうえ、改革活動に取り組んでおります。2022 年 10 月には外部専門家による調査委員会において 22 の製作所等を対象とした調査が完了し、品質不適切行為に関する調査報告書が公表され、事案が発生するに至った原因の分析・対策提案がなされております。三菱電機は委員会の提言を踏まえて再発防止策の方針を策定し、再発防止に取り組んでおります。なお、当事案を受け、ISO 等各認証機関による認証一時停止・認証取消が措置されておりますが、品質管理体制の再構築によって、一部拠点で再認証・一時停止解除が措置されております。

当行は、当事案を受けた改革活動の進捗状況について、モニタリングを実施いたします。また、当行及び MURC では今回の評価に当たり調査報告書の確認および 3 つの改革の実施状況に関するヒアリングを実施し、取締役会による適切なモニタリング・監督の下、3 つの改革の取り組みが十分に行われていることを確認しております。

特定されたポジティブ・インパクトの創出を維持し、ネガティブ・インパクトの抑制を図るため、三菱電機株式会社による今後の取り組み内容、目標、当行がモニタリングを実施する項目 (KPI 等) については以下の通りです。

【目標 (KPI)】

内容	目標とモニタリング項目 (KPI 等)
<p>省エネ・創エネやスマート社会の実現に貢献する技術・製品・サービスの普及</p>	<p>【目標】 新製品「製品使用時の CO2 排出量」改善率を 2023 年度末時点で 1%以上とする</p> <p>【モニタリング項目 (KPI 等)】</p>

	新製品「製品使用時の CO2 排出量」改善率
従業員のダイバーシティの推進	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(単体) 新卒採用に占める女性比率を 2025 年度までに過去 5 年平均 (2016-2020 年度) の 1.2 倍に向上させる ・(単体) 女性管理職比率を 2025 年度までに 2020 年度の 2 倍に向上させる ・(単体) 男性の育児休暇取得率を 2025 年度までに 70%に向上させる ・(単体) 障がい者雇用率を 2023 年 4 月までに 2.5%以上に向上させる <p>【モニタリング項目 (KPI 等)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(単体) 新卒採用に占める女性比率 ・(単体) 女性管理職比率 ・(単体) 男性の育児休暇取得率 ・(単体) 障がい者雇用率
自社製品・サービスによる廃棄物発生量の削減への貢献	<p>【目標】</p> <p>(国内) 再生プラスチックの使用率 (成形用材料・包装材の調達量) を 2023 年度末時点で 10%以上とする</p> <p>【モニタリング項目 (KPI 等)】</p> <p>(国内) 再生プラスチックの使用率 (成形用材料・包装材の調達量)</p>
イノベーションの創出	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ソリューション比率 (国内特許出願数に占めるソリューション関連 (製品単体以外のソフトウェア・システム・アプリケーションなど) の特許出願数の比率) を 2025 年度までに 30%とする ・AI 比率 (国内特許出願数に占める AI 関連の特許出願数の比率) を 2025 年度までに 10%とする <p>【モニタリング項目 (KPI 等)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ソリューション比率 ・AI 比率
事業活動に伴う自社における GHG 排出量の削減	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(国内・海外) 2050 年までにバリューチェーン全体での温室効果ガス排出量実質ゼロを達成する ・(国内・海外) Scope1,2 排出量を 2023 年度までに 30%以上 /2030 年までに 50%以上削減する (2013 年度比) <p>【モニタリング項目 (KPI 等)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Scope1,2 排出量
事業活動に伴うサプライチェーンにおける GHG 排出量の削減	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(国内・海外) 2050 年までにバリューチェーン全体での温室効果ガス排出量実質ゼロを達成する ・(国内・海外) Scope3 カテゴリ 11 排出量を 2030 年までに 15%削減 (2018 年度比) <p>【モニタリング項目 (KPI 等)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Scope3 排出量
事業活動に伴う廃棄物 (廃ブ	【目標】

<p>プラスチック、有害廃棄物等)発生量の削減</p>	<p>(国内) プラスチック排出物の有効利用率を 2023 年度までに 90%以上とする</p> <p>【モニタリング項目 (KPI 等)】 (国内) プラスチック排出物の有効利用率</p>
<p>事業活動に伴う水使用量 (取水 量) の削減</p>	<p>【目標】 (国内・海外) 高リスク拠点の水使用量の売上高原単位を 2023 年度までに 4%以上削減する (2019 年度比)</p> <p>【モニタリング項目 (KPI 等)】 (国内・海外) 高リスク拠点の水使用量の売上高原単位</p>
<p>品質不適切行為の再発防止</p>	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・3つの改革の下で計画する取り組みを適切に実施する ・3つの改革の進捗状況をホームページ等を通じて社内外のステークホルダーに適切に開示する (年1回以上) <p>【モニタリング項目 (KPI 等)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・3つの改革に関する具体的な活動状況・進捗状況 ・3つの改革に関する一般的な開示媒体を通じた情報開示の頻度
<p>事業活動に伴う人権侵害の発生防止</p>	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(国内・海外) 2022 年度中に 2021 年度「人権インパクト・アセスメント」結果に基づく重点取り組み項目を特定・改善し (取り組み不十分項目を 0 とし)、2023 年度以降も適宜関連する目標を設定の上目標の達成を目指す ・(国内・海外) 2022 年度中に 2022 年度「人権インパクト・アセスメント」による人権の取り組みの改善状況の把握 (「人権インパクト・アセスメント」の実施率 100%とする) を行い、2023 年度以降も適宜関連する目標を設定の上目標の達成を目指す ・(単体) 2022 年度の人権教育・e ラーニング受講率を 100%とし、2023 年度以降も人権教育・e ラーニング受講率に関する単年度目標を設定の上目標の達成を目指す ・(国内・海外) 2022 年度中に人権に関わる苦情対応を充実させ、2023 年度以降も適宜関連する目標を設定の上目標の達成を目指す ・(国内・海外) 2022 年度においてもサプライチェーン上の重大な人権侵害リスクの把握と是正に向けた活動を継続し、2023 年度以降も適宜関連する目標を設定の上目標の達成を目指す <p>【モニタリング項目 (KPI 等)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(国内・海外) 2021 年度「人権インパクト・アセスメント」結果に基づく重点取り組み項目のうちの取り組み不十分項目数 ・(国内・海外) 「人権インパクト・アセスメント」の実施率 ・(単体) 人権教育・e ラーニング受講率
<p>従業員エンゲージメント、ワークライフバランスへの悪影響の発生防止</p>	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(国内) 2022 年度中に全社変革プロジェクト「チーム創生」の「骨太の方針」を踏まえ、人事制度の刷新を始めとした改革を実行し、2023 年度以降も適宜関連する目標を設定の上目標の達成を目指す

	<ul style="list-style-type: none"> ・(国内)従業員エンゲージメントスコアを2022年度までに70%以上/将来的に80%以上まで向上させる ・(国内)ワークライフバランススコアを2022年度までに70%以上/将来的に80%以上まで向上させる <p>【モニタリング項目 (KPI等)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(国内)従業員エンゲージメントスコア ・(国内)ワークライフバランススコア
労働災害の発生防止、および従業員の心と体への悪影響の発生防止	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(単体)2022年度の労働災害度数率を0.25以下とし、2023年度以降も労働災害度数率に関する単年度目標を設定の上目標の達成を目指す ・(国内)2022年度のストレスチェックの高ストレス者の割合を9.0%未満とし、2023年度以降も高ストレス者の割合に関する単年度目標を設定の上目標の達成を目指す <p>【モニタリング項目 (KPI等)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(単体)労働災害度数率 ・(国内)ストレスチェックの高ストレス者の割合
不祥事等の発生防止	<p>【目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(単体)2022年度中に独立社外取締役比率を50%超とし、2023年度以降も独立社外取締役比率に関する単年度目標を設定の上目標の達成を目指す <p>【モニタリング項目 (KPI等)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・(単体)独立社外取締役比率

当行は、特定されたインパクトの創出状況やネガティブ・インパクトの緩和・管理の状況、目標、モニタリング項目 (KPI等) の状況について、ファイナンス期間にわたり年1回モニタリングを実施してまいります。

株式会社三菱 UFJ フィナンシャル・グループは、「MUFG Way」の中で「世界が進むチカラになる。」を存在意義 (パーパス) と定め、持続可能な環境・社会の実現に向けて、お客さまをはじめとする全てのステークホルダーの課題解決のための取り組みを進めています。引き続き、お客さまの ESG の取り組みを支援し持続的な成長を後押しすることで、環境・社会課題の解決に貢献してまいります。

以 上