

# 社会

## I. サプライチェーン：社会

### 方針

丸紅グループは、今日より豊かな未来を創るため、「持続可能で強靱なサプライチェーン構築、取引先との協働」を環境・社会マテリアリティの一つとして特定し、「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」を策定しました。サプライチェーン・マネジメントに取り組むとともに、売り先に対しても働きかけを行い、丸紅グループのみならず、取引先を含むサプライチェーン全体の競争力・強靱性を高めていきます。

社会性データについては当社ホームページ上で適宜更新していきます。

「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」はPI6をご参照ください。

「森林経営方針」はPI0をご参照ください。

「商品調達方針(森林由来製品)」はPI2をご参照ください。

### 取り組み(事例)

#### ESGリスク調査・分析

2017年度、丸紅グループは、ESGリスクマネジメント強化の一環として、専門的な知見を有する社外コンサルタントと協働で、客観的な視点・手法により、自社の全ての取り扱い商材ならびに実施事業を対象に、潜在しうるESGリスクの調査・分析を行いました。リスク分析に当たっては、国際機関、政府機関、各種研究所、NGO団体等が公表しているESGリスク関連データ・情報を参照の上、一般的にESGリスクが潜在する可能性の高い商材・事業を絞り込み、最終的に約30弱の商材・事業について、詳細なリスク分析を実施しました。

#### サプライチェーンにおけるリスク調査

丸紅グループは、サプライヤーと「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」(以下、基本方針)を共有し、その理解と協力・遵守を徹底して要請しています。新規・既存サプライヤーを問わず、コミュニケーションやアンケート・訪問調査を通して、デューデリジェンスやリスク・アセスメントを実施し、違反事例が確認された場合には、指導や取引見直しを行っていきます。丸紅グループは、基本方針の浸透・徹底を図ることで、社会・環境面におけるリスクの低減に取り組んでいます。

「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」はPI6をご参照ください。

#### サプライチェーン・サステナビリティ調査 現地訪問調査

基本方針の遵守事項に関して、不適合となるリスクの高い国に所在し、アパレル製品、農産物などの取り扱いを行っている仕入先に対して、丸紅グループ関係者が直接、製造もしくは生産現場を訪問し、丸紅グループサプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針に関する取り組み状況を調査しています。

現地訪問調査では、人権尊重、法令遵守、環境保全、公正取引、安全衛生、品質管理、情報開示等の課題に対して、訪問先の地域特性やビジネスの実情にあわせて多面的な調査を行っています。調査の対象となる課題や調査方法については、第三者の意見も交えて不断に見直しを行い、常に最新の動向を反映するように努めています。また、調査結果は訪問先にも報告し、今後の改善に役立てられるように情報共有すると共に、丸紅グループの規定に満たない事例、違反する事例、また負のインパクトが見込まれる事案が出た場合には、サプライヤー自身による積極的な報告と、影響削減に向けた取り組みを奨励し、サプライチェーン全体で環境・社会への影響低減に向けて取り組んでいます。

違反が見つかった場合には、サプライヤーに対する改善活動を実施します。サプライヤーのトレーニングや啓発活動、支援、是正勧告などを行い、環境・社会面での対応を促進します。これら活動を通して改善が見られない場合には、サプライヤーに取引見直しの通告をします。

サプライチェーン・サステナビリティ調査の詳細は当社ホームページをご参照ください。  
[https://www.marubeni.com/jp/sustainability/supply\\_chain/survey/](https://www.marubeni.com/jp/sustainability/supply_chain/survey/)

#### 資産運用会社による「責任投資原則(PRI)」への署名

不動産アセットマネジメントの分野における丸紅グループ会社の一つ、ジャパン・リート・アドバイザーズ(株)(以下、「JRA」)は、不動産投資法人(J-REIT)であるユナイテッド・アーバン投資法人(以下、「UUR」)の資産運用業務を受託しています。2018年11月、JRAは「責任投資原則(以下、「PRI」)」へ署名を行い、PRI署名機関となりました。

PRIについての詳細は当社ホームページをご参照ください。  
<https://www.marubeni.com/jp/news/2018/release/00054.html>

UURは、総合型J-REITとして、用途・地域を限定しない多種・多様な不動産を投資対象とすることで、各種リスクの軽減を図り、中長期にわたり安定した収益の確保を目指すとともに、社会や環境と共生・共存できる健全な経営を実現するために、「環境問題(E: Environmental)・社会問題(S: Social)・企業統治(G: Governance)(以下、「ESG」)」への配慮を通じたサステナビリティの向上に取り組んでいます。JRAでは、不動産の投資判断において、対象不動産の収益性に加え、環境(アスベスト、土壌汚染等)、テナント(反社会的勢力、労働環境等)、周辺地域(コミュニティとの関係、交通渋滞による周辺環境への影響等)への影響等についても精査し、意思決定を行ってまいりました。環境面では、環境価値の高い不動産を取得し、取得後も環境性能の向上に努めることにより、CASBEE(建築環境総合性能評価システム)などの、総合的な環境性能評価を取得しています。また、不動産セクターのサステナビリティ(持続可能性)配慮を測る年次のベンチマーク評価である「GRESB(グローバル不動産サステナビリティ・ベンチマーク)」において、2018年度の調査まで4年連続で「Green Star」の評価を取得しています。

UURおよびJRAは、今後一層ESGに配慮した資産運用を行ってまいります。

ユナイテッド・アーバン投資法人  
<http://www.united-reit.co.jp/>

ユナイテッド・アーバン投資法人  
「ESGに関する外部認証・評価の取得」  
<http://www.united-reit.co.jp/ja/feature/esg/environment.html>

ジャパン・リート・アドバイザーズ(株)  
<http://www.j-reitad.co.jp/>

## 外部との協働

### WWF Japanの活動支援

#### 持続可能な生産と消費

丸紅グループのビジネスが自然環境にもたらす影響に配慮して、さまざまなステークホルダーと協働・連携しながら、生物多様性の確保と持続可能な生産と消費の保全のために、サプライチェーン全体で取り組んでいます。

一例として、国際的な環境保全団体・WWFジャパンの活動を支援するとともに、ビジネス面では、木材製品、海産食品、植物油等の分野で認証制度に参加し、生物多様性に配慮した認証製品を取り扱っています。

### サプライヤーの能力強化(キャパシティ・ビルディング)

丸紅グループは、サプライヤーに「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」を正しく理解してもらい、環境・社会問題への理解を深めてもらう目的で、定期的にサプライヤートレーニングを実施しています。また、丸紅グループやサプライヤーの環境・社会面に対する事業や取り組みの優良事例の共有や、サプライヤーの丸紅グループへの逆出向などを通して、サプライヤーに対する多面的な指導を実施し、サプライヤーのキャパシティビルディングに取り組んでいます。



サプライヤーのキャパシティ・ビルディングの詳細は当社ホームページをご参照ください。

[https://www.marubeni.com/jp/sustainability/supply\\_chain/](https://www.marubeni.com/jp/sustainability/supply_chain/)

## 2. 労働慣行

丸紅グループは、今日より豊かな未来を創るため、「マーケットバリューの高い人財」を基盤マテリアリティの1つに特定しました。

環境や社会の要請を先取りして、プロアクティブにソリューションを提供し続けるには、「人こそ「財(たから)」だと考えています。社内で必要とされるだけでなく、社会から必要とされ評価を受ける人財を「マーケットバリューの高い人財」と定義し、私たちはマーケットバリューの高い人財を育て、多くのイノベーションを巻き起こし、ソリューションを提供していきます。

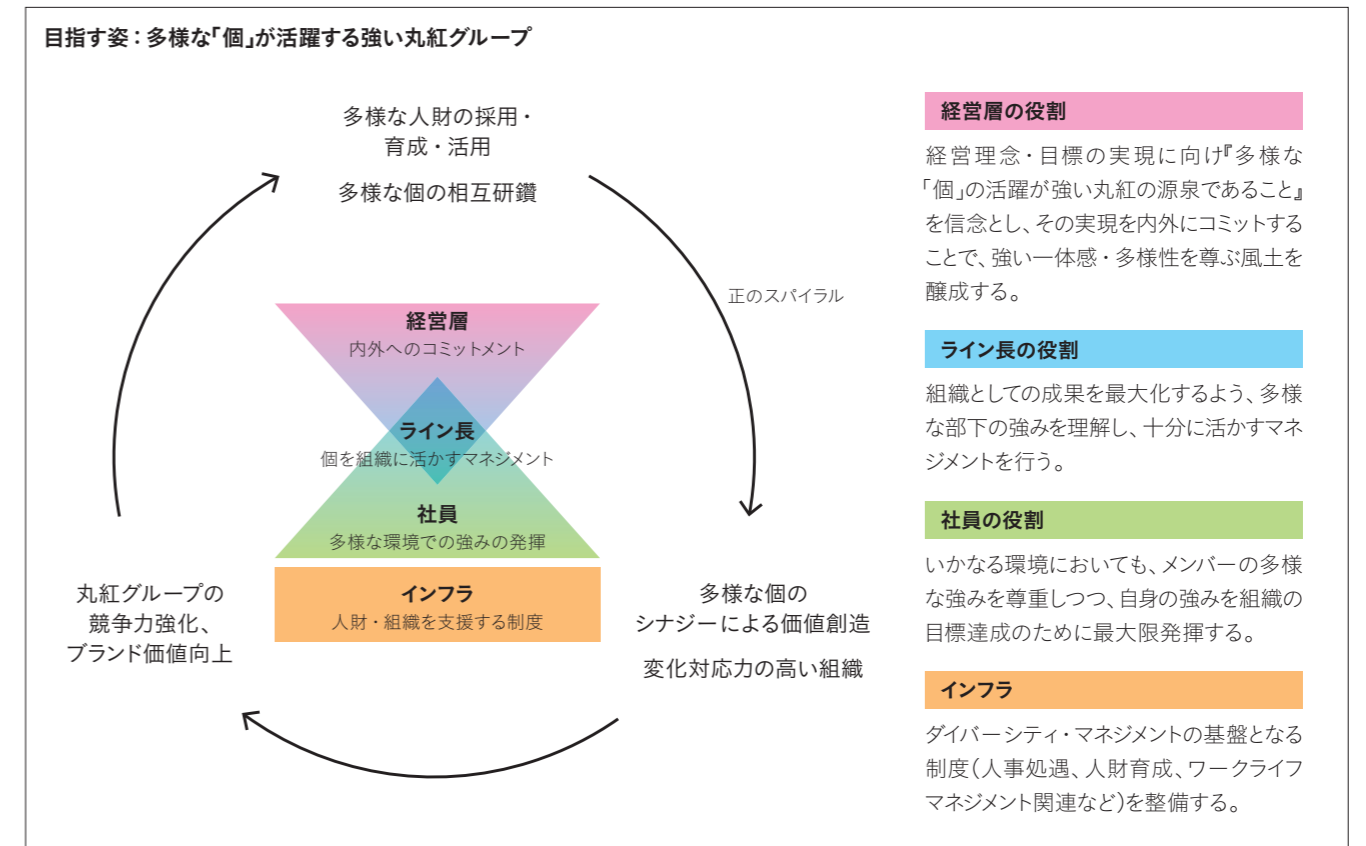
また、人財の力を最大限に引き出し、企業価値の最大化を図っていくには、確固たる、「揺るがない経営基盤」が必要と考えており、これを2つ目の基盤マテリアリティとして特定しました。人財が活動しやすくなるための基盤を作り、そしてその基盤を揺るぎないものまで強化することなくして、人財がイノベーションを起こし、ソリューションを提供し続けることはできません。人財が丸紅グループの経営基盤を最大限活用・利用することで、企業価値最大化へと繋げていきます。

### 2-1. 多様な個が活躍できる環境作り ダイバーシティ・マネジメントの推進

#### 方針

丸紅グループでは「多様な個が活躍する強い丸紅グループ」を目指す姿とし、様々な個性・経験・能力・価値観を持つ社員一人ひとりの「多様な個の強み」を活かす企業文化・職場づくりに向け、グループ内のダ

イバーシティを一層推進していきます。また、多様なバックグラウンドを持つ社員が成果を創出するインフラとして、ワークライフマネジメントを推進しています。



## 体制

所管役員	松村 之彦(代表取締役 副社長執行役員、CAO、CIO、監査部担当役員補佐、秘書部担当役員補佐、新社屋プロジェクト室担当役員補佐、コンプライアンス委員会委員長、内部統制委員会委員長、IT戦略委員会委員長)
事務局	人事部

## 取り組み

### Marubeni International Women's Day

3月8日の国際女性デーを記念して、2018年3月8日(木)・9日(金)の2日間でMarubeni International Women's Dayを開催しました。従来の延長線上にないビジネスの創出のためには、さまざまな考え方・価値観・アイデアをもつ人材が必要であるという考えを、本社のみならず丸紅グループ全体で認知し、グループ内のダイバーシティをより一層推進するために実施したものです。10カ国以上からグループ企業の女性役員・社員を集め、基調講演、パネルディスカッションやグループディスカッションなど、様々なプログラムを実施しました。

基調講演やパネルディスカッションは、女性のみならず、グループ社員であれば誰でも参加できるようにし、男性含む多くの社員が参加しました。國分社長は、冒頭のビデオメッセージで、「今後も国籍・性別・年齢といった属性に関係なく、多様な考え方、価値観を持つ強い個がより一層活躍できるグループを目指していく。マイノリティであることによる課題があれば、積極的に声を上げて欲しい。」と激励の言葉を述べました。翁社外取締役は、基調講演で、出産・育児と仕事の両立に関する体験談、これまでのキャリアやマネジメント経験についての話に加え、女性グループ社員へ「人生にはいろんな時期があるが、長いライフスパンで諦めず仕事をして欲しい」とメッセージを送りました。パネルディスカッションでは、ヴェオリア・ジャパン(世界大手水事業会社 仏ヴェオリアの日本法人)の野田由美子社長、翁社外取締役、島崎豊執行役員の3名が登場し、「キャリアの中で生き方・考え方に影響を及ぼした出来事」や「異文化・多様な国籍の人々と職場を共にした経験談」など様々なトピックについて、それぞれの豊富なエピソードや意見が交わされました。

他にも、男女問わず上司・同僚・部下など、身近な人に感謝の気持ちを表すことができるよう、Thank You Cardやミモザの花(イタリアでは、男性が日頃の感謝の気持ちを込めて、身近な女性にミモザの花を送る習慣があり、これに倣ったもの)を配布し、丸紅グループ全体でイベントを盛り上げました。

### 女性の活躍推進

丸紅では、2006年度以降、女性総合職の採用を強化し、2018年10月1日時点で323名(全総合職に占める比率9.6%)が国内外で活躍しています。女性総合職の多くが若手・中堅層であり、将来の管理職候補として、更なる活躍が期待されています。そこで、2014年度より、若手およびその直属上長を重点対象とした「Rednovation Program」など、新たな女性総合職の活躍推進策をスタートさせました。若手の海外経験と最前線の現場経験促進等、他の人材強化策とあわせ、女性総合職の着実な育成・登用につなげていきます。また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」施行を契機に、行動計画を定め、目標の「2021年3月期までに総合職に占める女性比率を10%以上、管理職に占める女性比率を7%以上とすること」を達成するために取り組みを継続していきます。2021年3月期までを「意思決定にダイバーシティを取り入れる土台づくり」のフェーズと位置付け、採用強化、海外派遣の促進、育成強化を図っていきます。

### Rednovation Program

女性総合職のさらなる活躍を推進していく取り組みとして、若手女性総合職および直属上長を重点対象とした研修を実施しています。2017年度以降は新任課長にも対象を拡大し、継続して実施しています。

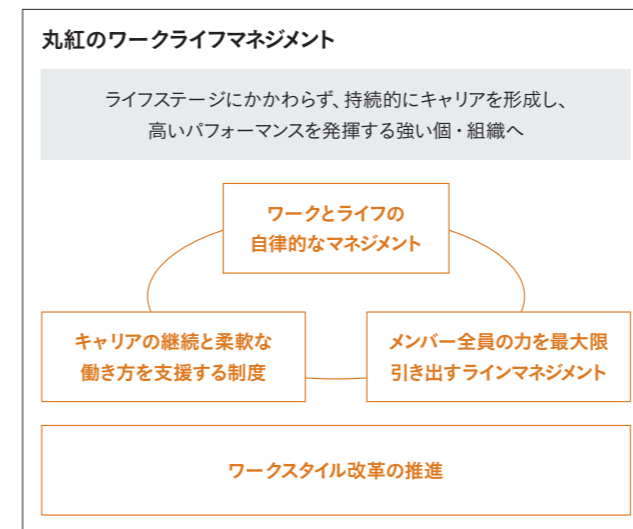
### 出産後の海外駐在支援策トライアル導入

#### (海外駐在時の子女のみ帯同支援策)

共働きの増加等、働き方や家庭の状況が多様化する中、適材適所の人財配置・登用、社員の持続的なキャリア形成・能力開発を実現できるよう、社員が海外駐在を命じられ子女のみを帯同するケースにおいて、会社として必要な支援・環境整備を行っています。具体的には、赴任前の出張や「駐在先 子育てチェックシート」の作成、海外勤務を行うために必要な保育サービスの一部支給など、円滑な赴任サポートおよび赴任期間中の環境整備を行っています。2018年4月からトライアルとして導入し、適宜レビュー・見直しの上、本格導入を検討しています。

### ワークライフマネジメントの推進

丸紅は2005年度以降、段階的に法定を上回る出産・育児支援策、介護支援策を拡充してきました。2017年1月には「両立支援」から「活躍支援」へとフェーズを移行し、より働き甲斐のある会社を目指すべく、「ワーク・ライフバランス」から「ワークライフマネジメント」にシフト。ライフステージにかかわらず、「持続的なキャリア形成」と「持続的なパフォーマンス発揮」の実現を目指しています。また、必要な時に、必要な制度を利用できるよう各種フォローアップ施策を展開しています。



### ワークライフマネジメントに関する主な施策

#### 出産・育児支援策

制度利用者本人のセルフマネジメントに加え、上司、周囲が制度を理解し、互いの立場を尊重しながら、性別にかかわらず制度を効果的に利用できるよう、協力し合える体制作りを進めています。

#### 制度理解を深める情報提供

「出産・育児支援ハンドブック」を配付している他、産前休暇利用者・上司・人事による三者面談(配偶者が社員の場合は、配偶者およびその上司を加えた五者面談)の実施、復職3ヶ月前での面談の実施、復職先の上司への復職前後のチェックリストの配付など、制度理解を深める情報提供を行っています。

#### 子どもの預け先確保

保育所に入所できない、いわゆる待機児童の急増が社会問題となる中、2010年度には、社員が希望するタイミングで復職できるよう保育サービス費用の一部を会社負担とする「復職時保育サポート手当」を導入。また、2018年度からは、東京本社近隣の託児所の常時保育枠をトライアルで確保しました。

#### 丸紅ファミリーデーの開催

2010年度より主に小学生を対象に子どもがパパ・ママの職場を訪問する「丸紅キッズプロジェクト～働くパパ・ママの職場訪問～」として、毎年実施しているイベントを、2018年度は社員・配偶者を対象とした企画と中高生を対象とした企画を追加し、丸紅ファミリーデーとして東京本社で実施しました。また、複数の海外現地法人でも同様のイベントを実施しています。会社や仕事に対する理解を深め、丸紅グループのファンになってもらうとともに、会社・社員・家族が皆で仕事と生活のあり方を考えるきっかけとしています。



出産・育児支援施策の概要			
	妊娠・出産	育児休業	仕事と育児の両立
制度	妊娠休暇	育児休業	復職時保育サポート
	育児時間(妊娠中)	出生後8週間以内の育児休業(“育MEN休業”)	育児時間(短時間勤務)
	育児セレクトタイム(妊娠中)	自己啓発・福利厚生制度	育児セレクトタイム(時差勤務)
	育児フレックス		育児フレックス
	時間外・休日・深夜勤務の免除		時間外・休日・深夜勤務の免除
	産前・産後休暇		時間外勤務の制限
	ファミリーサポート休暇(出産立会い)		看護休暇
	特別傷病休暇(不妊治療)		ファミリーサポート休暇 特別傷病休暇(育児・看護)
フォローアップ	出産・育児支援ハンドブック		
	出産・育児支援面談	復職前面談	キャリア面談
	キャリア面談	復職先部署サポート	ミッション設定時面談
	ミッション設定時面談	上長からの定期的業務連絡 人事部からの情報提供	
提供サービス	ベネフィット・ステーション 各種育児関連サービス		
	EAP(従業員支援プログラム)専門カウンセラーによる電話・メール・対面相談(心のケア)		
	保活コンシェルジュ	保育施設との法人契約による保育枠の確保 ベビーシッター割引券	

### 介護支援策

少子高齢化の進行、兄弟・姉妹の減少、非婚化、共働きの増加等を背景に、これまで家庭内で解決されることの多かった介護の問題が、ビジネスパーソンが主体的に関わり解決すべき課題になってきています。丸紅は、社員一人ひとりが仕事と介護を両立し、中長期的に活躍できるよう支援体制を確立しています。

### 制度理解を深める情報提供

「介護支援ハンドブック」を作成し、配付している他、2010年度から様々なテーマで実施している介護セミナーには延べ1,200名が参加しています。ハンドブックやセミナーでは、制度に関する説明に留まらず、自身

が介護の担い手になるのではなく、外部のプロを活用し、マネジメントすることで、仕事と介護と両立させようとのメッセージを強く発信しています。

### 個別相談、遠距離介護など外部サービスとも提携

NPO法人「海を越えるケアの手」と連携し、電話、メール、対面での無料相談にえています。また、離れて暮らす親や日中一人になってしまう親の自宅にオンライン・セキュリティシステムを設置し、24時間見守るとともに、救急通報にも対応する「高齢者見守りサービス」を希望者が利用できるよう法人契約を締結しています。

介護支援施策の概要				
	介護準備	介護開始	仕事と介護の両立	介護休業*
制度	介護休暇		介護時間(短時間勤務)	介護休業
	ファミリーサポート休暇		介護セレクトタイム(時差勤務)	自己啓発・福利厚生制度
	特別傷病休暇(介護)		介護フレックス	* 介護開始時の介護体制確立、仕事と介護の両立準備等のために利用
			時間外・休日・深夜勤務の免除	
			時間外勤務の制限	
			介護休暇	
			ファミリーサポート休暇	
			特別傷病休暇(介護)	
フォローアップ	介護支援ハンドブック			
	介護セミナー			
	介護個別相談会			
	キャリア面談	ミッション設定時面談		復職前面談
				復職先部署サポート
				上長からの定期的業務連絡
				人事部からの情報提供
提供サービス	NPO海を越えるケアの手 介護相談(電話・メール・対面相談) シーケアプログラム(個別支援・有料)			
	ベネフィットステーション 各種介護関連サービス			
	セコム(株) 高齢者見守りサービス(有料)			
	EAP(従業員支援プログラム)専門カウンセラーによる電話・メール・対面相談(心のケア)			

### その他 ライフイベントサポートプログラム

配偶者の海外転勤帯同に伴う、休業および再雇用制度

丸紅では、社員が配偶者の海外転勤に帯同するために、退職する配

偶者転勤休業制度を導入しています。また、2018年4月からは、帯同後、海外転勤先で働きたいの声に応えるために、一定の条件下、再雇用する制度も導入しています。

### その他

制度	配偶者転勤休業制度
	配偶者転勤再雇用制度

### 公正な人財採用

採用にあたっては、応募者の能力・適性のみによる選考を行い、差別のない公正な採用活動を基本方針としています。

たとえば、国籍、本籍、性別、身体の障がい、出身大学などにかかわらず、広く応募の機会を与える「オープンエントリー」の実施、本人の能力・適性を判断するのに不要な本籍地や宗教、家族状況などの記入欄がない「エントリーシート」、面接時は応募者の基本的人権を尊重した質問を行い、本人の能力・適性に基づく採用選考を実施しています。

さらに丸紅グループ全体として公正な採用選考を行うため『丸紅採用マニュアル』を作成し、グループ会社にも周知徹底を図っています。

### 障がい者の特性に配慮した雇用拡大

#### 丸紅オフィスサポート(株)

丸紅オフィスサポート(株)は障がい者の特性に配慮した職場を提供する目的で、2008年に当社の特例子会社として設立されました。現在東京と大阪を合わせて、53名の障がい者と5名の健常者が『互いに助け合い共に成長する会社』を目指し、働いています。

身体・精神・知的等の障がいを持った社員が、給与計算・名刺作成・館内郵便・清掃など、様々なオフィスサービスに従事しています。同社は2016年3月に「精神障害者等雇用優良企業認証」を取得しました。これは、厚生労働省が精神障がい者やその他の障がい者を積極的に雇用している企業を優良企業と認定しているものです。

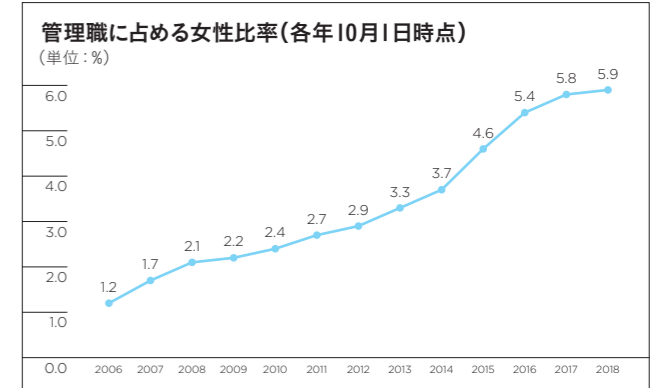
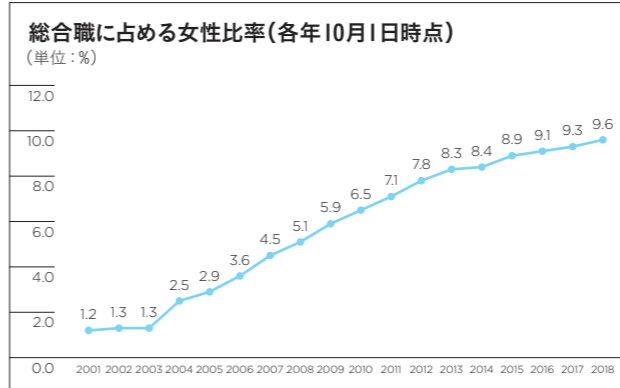
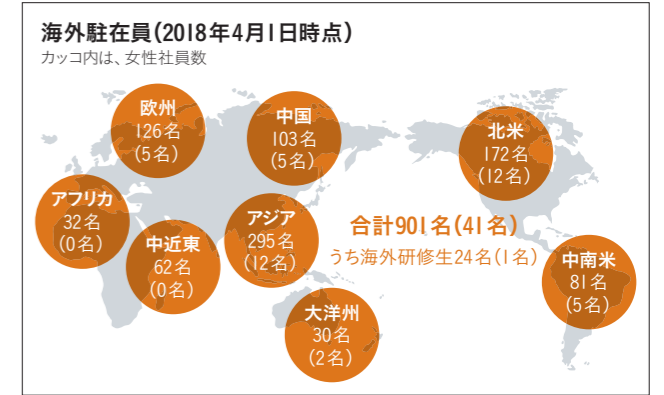
障害者雇用率は2018年10月現在、法定雇用率を上回る2.62%となっており、今後も障がいの有無にかかわらず皆が活躍できる職場を目指します(2018年4月時点の雇用率は2.47%)。

### 国籍によらない人財の活躍促進

グループ各社の幹部候補となる海外のグループ社員を、本社をはじめ自国以外のグループ会社に一定期間派遣する「Marubeni Global Mobility Program(MGMP)」を2017年4月より導入しました。本社や国内外グループ会社、海外現地法人で幅広く活躍するチャンスを広げることで、グループ内の多様な人財の国を超えた活躍を推進します。

### 関連データ

	男性	女性
取締役	9名	1名
(うち社外取締役)	(3名)	(1名)
監査役	5名	0名
(うち社外取締役)	(3名)	(0名)
執行役員	29名	0名



### 外部からの評価

#### 「なでしこ銘柄」に選定

経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「なでしこ銘柄2015」「なでしこ銘柄2017」に選定されました。「なでしこ銘柄2017」には、丸紅を含め47社が選定されています。「なでしこ銘柄」は、2012年度より、経済産業省が東京証券取引所と共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を選定・発表しているものです。「女性のキャリア促進」「仕事と家庭との両立サポート」の2つの枠組みで評価が行われ、財務面でのパフォーマンスもよい企業が選定されています。選定された企業は、「多様な人財を活かすマネジメント能力」や「環境変化への適応力がある」という点で、「成長力のある企業」であるとも考えられます。



#### 「えるぼし」認定を取得

女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況などが優良な企業として、厚生労働大臣より「えるぼし」企業として認定を受けました。「えるぼし」は、2016年4月1日に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法」(女性活躍推進法)に基づいて届出を行った企業の中から認定されます。丸紅は、3段階中2段階目の認定を取得しました。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」施行を契機に、女性活躍推進に関する行動計画を定め、女性人財の採用と育成の強化に取り組んでいます。



### 「プラチナくるみん」認定を取得

丸紅は、子育てをより高い水準でサポートする特例認定企業として、厚生労働大臣より「プラチナくるみん」認定を取得しました。「ワークライフマネジメント」を推進し、社員一人ひとりがライフステージにかかわらず、持続的なキャリア形成を通じて成長することを支援し、高いパフォーマンスを発揮し続ける環境をより一層整えていきます。



### 日本の人事部「HRアワード2018」 企業人事部門優秀賞を受賞

12万人の会員を有するHRポータルサイト「日本の人事部」主催の「HRアワード2018」において、丸紅の「既存の枠組みを超える『人材』x『仕掛け』x『時間』の施策」が、企業人事部門優秀賞を受賞しました。

## 2-2.社員とのコミュニケーション

### 方針

#### 経営層と社員、社員同士のコミュニケーション

経営層と社員のダイレクトな対話の場や社員同士の交流の場を定期的に設けることで、社内におけるコミュニケーションを活性化・深化させ、一体感の醸成を図っています。

#### 従業員組合とのかかわり

会社と丸紅従業員組合は、会社の繁栄と社員の社会的・経済的地位の向上を共通目的として、それぞれの立場を尊重し、誠実な話し合いを通じて、秩序ある労使関係を築いていきます。

#### 社員意識調査

組織改善および人事制度・施策の策定や改善を推進するために、「個人と組織が一体となり、双方の成長に貢献しあう関係」として定義するエンゲージメントをスコア化し課題を抽出する社員意識調査を実施しています。

### 取り組み

#### 社員交流会

未来志向の対話を通じて経営と社員の相互理解を深める場として、社長と少数の社員との座談会を開催しています。2018年度は計17回開催予定です。部課長クラスから入社間もない社員まで幅広い層が参加し、社長のファシリテーションのもと、世代や立場を超えて活発に対話しています。

#### 従業員組合と経営との懇談会

従業員組合との対話機会として、例年、社長をはじめとする経営層と従業員組合との懇談会を開催しています。2018年度は計6回実施しました。加えて、各種団体交渉および従業員組合部会との意見交換会等年間8回開催し、働く環境に関する制度や施策の導入、その運用に関して、従業員組合とのコミュニケーションを積極的に行っています。

#### エンゲージメントサーベイ

社員からの声を吸い上げ、各組織のマネジメント上の課題を特定し、改善に繋げるための取り組みとして、エンゲージメントサーベイを実施しています。

本サーベイでは、エンゲージメントを「個人と組織が一体となり、双方の成長に貢献しあう関係」と定義し、組織毎のエンゲージメントの状態をスコア化するとともに、改善に向けた課題を抽出した上で、組織ライン長向けに、社外有識者による講演会や組織マネジメントを変革する集中プログラムを実施し、マネジメント能力の向上や組織の活性化、パフォーマンス向上を促進しています。

また、本サーベイの結果は、全社の人事制度・施策の策定や改善における参考情報としても活用しています。

直近では2018年7月に実施しました。

### 関連データ

#### 丸紅従業員組合について

発 足 : 1949年

組合員数\* : 2,645人(組織率約60%)

\* 2018年3月末現在

### 体制

所管役員	松村 之彦(代表取締役 副社長執行役員、CAO、CIO、監査部担当役員補佐、秘書部担当役員補佐、新社屋プロジェクト室担当役員補佐、コンプライアンス委員会委員長、内部統制委員会委員長、IT戦略委員会委員長)
事務局	秘書部、人事部



## 3. 人権と地域社会

### 方針

#### 人権に関する方針

丸紅グループは、今日より豊かな未来を創るため、「人権を尊重し、コミュニティとの共発展に貢献」を環境・社会マテリアリティの一つとして特定し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の3原則「①人権の

尊重、②人権デューデリジェンスの実行、③救済」に基づき、「丸紅グループ人権基本方針」を策定しました。

「丸紅グループ人権基本方針」はPI3をご参照ください。

#### 地域社会への貢献に関する方針

丸紅グループは、事業の実施・拡大には「地域社会への貢献」が必要不可欠であると認識しており、各国地域の経済社会基盤の整備・拡充に貢献する営業活動を行い、多彩な地域貢献活動や、事業活動を通じたコミュニティ投資を行う事で、地域社会の発展に貢献します。具体的には、事業実施地域での雇用創出により富

の不平等や現地での失業を改善し、物品やサービスの調達については可能な限り域内で行うことで、地域経済の活性化に貢献します。また、地域開発に向けてコミュニティと積極的に関わっていく事で、当社グループと地域が共に成長できる事業活動を展開していきます。

#### 不動産事業に関する環境・社会への取り組み方針

丸紅グループは、人々にとって住みよい場所を提供する事を目指し、事業を通じた環境・社会課題の解決に取り組めます。環境面においては、物件を設計・施工・管理するにあたり、従来の環境配慮に加えて、資材調達や各種設備、システムにおいてエネルギーの効率的利用と省エネ性能の改善に取り組み、低炭素社会の実現、地球温暖化の抑制に貢献します。

社会面においては、設計・施工・管理すべての分野において、テナントや地域社会、コミュニティと関係構築を行い、地域が抱える社会課題に対して、当社と地域が一体となって取り組んでいきます。都市再開発事業においては、ステークホルダーと連携した都市開発を手掛けることで地域社会全体に貢献する街づくりを進めていき、持続可能な地域社会の発展に貢献します。

#### 資産運用会社による「責任投資原則(PRI)」への署名

不動産アセットマネジメントの分野における丸紅グループ会社の一つ、ジャパン・リート・アドバイザーズ(株)(以下、「JRA」)は、不動産投資法人(J-REIT)であるユナイテッド・アーバン投資法人(以下、「UUR」)の資産運用業務を受託しています。2018年11月、JRAは「責任投資原則(以下、「PRI」)へ署名を行い、PRI署名機関となりました。

PRIについての詳細は当社ホームページをご参照ください。  
<https://www.marubeni.com/jp/news/2018/release/00054.html>

UURは、総合型J-REITとして、用途・地域を限定しない多種・多様な不動産を投資対象とすることで、各種リスクの軽減を図り、中長期にわたり安定した収益の確保を目指すとともに、社会や環境と共生・共存

できる健全な経営を実現するために、「環境問題(E: Environmental)・社会問題(S: Social)・企業統治(G: Governance)(以下、「ESG」)への配慮を通じたサステナビリティの向上に取り組んでいます。JRAでは、不動産の投資判断において、対象不動産の収益性に加え、環境(アスベスト、土壌汚染等)、テナント(反社会的勢力、労働環境等)、周辺地域(コミュニティとの関係、交通渋滞による周辺環境への影響等)への影響等についても精査し、意思決定を行ってきました。環境面では、環境価値の高い不動産を取得し、取得後も環境性能の向上に努めることにより、CASBEE(建築環境総合性能評価システム)などの、総合的な環境性能評価を取得しています。また、不動産セクターのサステナビリティ(持続可能性)配慮を測る年次のベンチマーク評価である「GRESB(グローバル不動産サステナビリティ・ベンチマーク)」において、2018年度の調査まで4年連続で「Green Star」の評価を取得しています。

UURおよびJRAは、今後一層ESGに配慮した資産運用を行ってまいります。

ユナイテッド・アーバン投資法人  
<http://www.united-reit.co.jp/>

ユナイテッド・アーバン投資法人  
「ESGに関する外部認証・評価の取得」  
<http://www.united-reit.co.jp/ja/feature/esg/environment.html>

ジャパン・リート・アドバイザーズ(株)  
<http://www.j-reitad.co.jp/>

### 取り組み

#### 人権イニシアティブへの参加、協働

丸紅グループは、人権擁護の支持と尊重等を含む国連「グローバル・コンパクト」の支持を宣言しています。

また、国連が年次開催する「ビジネスと人権フォーラム」に参加し、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた企業の人権尊重を促進させるための経験の共有、最新動向の把握に努めています。

さらにグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのテーマ別分科会にも参加しており、「ヒューマン・ライツデューデリジェンス分科会」においては、人権侵害防止のためのデューデリジェンスのベストプラクティスなどを学び、自社およびサプライチェーンにおける人権尊重への取り組みにつなげています。



#### 人権リスク・インパクトに関する外部ステークホルダーとの対話

丸紅グループは、「国際人権NGOビジネスと人権リソースセンター(Business & Human Rights Resource Centre: BHRRC)」等を通じて、丸紅グループが展開している事業における人権リスクやインパクトについて、外部ステークホルダーとの対話を行っています。対話の結果は、丸紅グループが定めた人権基本方針の精神に反映されています。

#### サプライチェーンにおける人権リスク

丸紅グループは、「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」を定め、そのガイドラインに人権の尊重を盛り込み、取引先に対しても、理解と協力をいただくことを目指しています。

2015年10月に英国で現代奴隷法が施行されたことを受けて、丸紅グループでは、丸紅欧州会社、一部の在英グループ会社、それらの会社の事業運営に対して一定のコントロールを及ぼす丸紅本社が2018年9月末までに声明を発表しました。

2017年度 奴隷及び人身売買に関する声明についての詳細は当社ホームページをご参照ください。  
<https://www.marubeni.com/jp/news/2018/release/00030.html>

2016年度 奴隷及び人身売買に関する声明についての詳細は当社ホームページをご参照ください。  
<https://www.marubeni.com/jp/news/2017/release/00034.html>

2015年度 奴隷及び人身売買に関する声明についての詳細は当社ホームページをご参照ください。  
<https://www.marubeni.com/jp/news/2016/release/00067.html>

英国現代奴隷法の対象は、英国で事業を行う企業のうち、世界での年間売上高が3,600万ポンドを超える企業と定められています。自社およびサプライチェーン上において奴隷や人身売買等の人権侵害が行われていないことを確認するため、段階的に措置を講じ、翌会計年度に声明を公表することが義務化されています。


このほか丸紅グループでは、サプライチェーン・サステナビリティ調査においても強制労働や児童労働などの人権上のリスクについて仕入先の取り組みの状況を調査しているほか、人権に関わるリスクの洗い出しなど、リスクの拡大・拡散を未然に防ぐ取り組みを進めています。なお、2011年2月以降実施しているサプライチェーン・サステナビリティ調査では、「アンケート調査」や「現地訪問調査」を通して、仕入先の人権上のリスクについて取り組みの状況を調査しています。これらの調査において人権侵害、労働基準違反等の事例は発見されていません。

#### コンプライアンス・マニュアル

『コンプライアンス・マニュアル』では、遵守事項の第1項に「人権の尊重、差別・セクシャルハラスメント・パワーハラスメント等の禁止」を掲げています。この人権の概念には、日本国憲法や労働基準法のみならず

ず、世界人権宣言、ビジネスと人権に関する指導原則(国連)などで定められた基本的人権、国際労働基準(ILO)\*1に定められた人権も含まれています。

\*1 国際労働基準(ILO):労働における基本的な基準を定めたもので、(1)労働組合権の確立、(2)強制労働の禁止、(3)雇用における差別の禁止、(4)児童労働の禁止、の4分野・8条約で構成されている。

 コンプライアンス・マニュアルの詳細は当社ホームページをご参照ください。  
<https://www.marubeni.com/jp/company/governance/measure/compliance/>

### 相談「ホット」とライン(旧称「勇気の扉」)

丸紅グループでは、何らかの理由で職制ラインが機能しない場合のために、「相談「ホット」とライン」(旧称「勇気の扉」)というコンプライアンス相談・報告窓口を設置しています。

### 従業員の団結権、団体交渉権の尊重

丸紅は、人権や労働などに関する普遍的な原則を支持し実践する国連グローバル・コンパクトの10原則の支持を宣言しており、労働環境や賃金水準等の労使間協議を実現する手段としての従業員の団結権や団体交渉権を尊重しています。

## 地域社会への貢献

### グローバルな健康問題に対する取り組み

フィリピンにある事業会社のMaynilad社では、従業員および地域住民向けに、健康問題と感染症の予防対策に関するプログラムを実施しています。

従業員に対しては、毎年、健康診断を実施し、診断結果は個別にモニターしています。

2009年からは、毎年、インフルエンザ、肺炎、A型・B型肝炎、髄膜炎、水痘、狂犬病、破傷風、子宮頸がん等のワクチン接種を安価で実施しており、2017年には、1,703人の従業員がワクチンを接種しました。排水処理施設での業務に従事する、現場の従業員に対しては、無料で狂犬病や破傷風のワクチン接種も行っています。

2012年と2015年にはサービス対象エリアであるケソン、パラニャケ、モンテルバ地域の住民を対象に、デング熱の予防を目的に蚊取りキッドを配布しており、今後も継続を検討していきます。Maynilad社は、デング熱に関する認知度向上活動と、防蚊対策を実施することで、サービス対象エリアでのデング熱感染率低下を目指しています。

また、ミャンマーにて工業団地事業を手掛けるMyanmar Japan Thilawa Development Limitedでは、2018年12月より、入居企業の本社員(2018年12月時点:2,463人)を対象に、結核の検査を実施してい

### 人権・同和問題推進委員会

1981年設置。委員長はCAO\*2、委員はコーポレートスタッフグループの各部長、営業グループの各グループ企画部長および支社長・副支社長で構成されています。

\*2 CAO: Chief Administrative Officer

### 公正採用選考・人権啓発推進員の選定

国内本社および3支社において、公正採用選考・人権啓発推進員の選任・届け出を行い、公正な採用選考システムを確立しています。

### 人権啓発・研修

「新任執行役員研修」をはじめ、「新任部長研修」「新任課長・チーム長研修」「Mグレード変更時研修」「実務基礎知識研修」「キャリア採用者研修」「一般職研修」などの社内研修を実施しています。

社内イントラネットに人権問題に対する基本方針や研修資料を随時公開したり、人権に関する標語を公募・発表するなどの啓発活動も継続して行っています。

ます。今後も継続して毎月初めに検査を実施し、結核の感染防止対策を講じていきます。

丸紅グループは、今後も、従業員および地域住民の健康問題と感染症の予防対策に取り組めます。

地域社会への貢献に関する取り組みについては、当社ホームページ上で適宜更新しています。



Maynilad社による近隣地域コミュニティへのレクチャーの様子

 Maynilad社の取り組み  
<http://www.mayniladwater.com.ph/company-csr.php>

## 4.健康と安全

### 方針

#### 丸紅グループ労働安全衛生基本方針

丸紅グループは、グループすべての役員・社員、労働現場で働くコントラクター、ビジネス・パートナー、その他関係者の労働安全衛生の確保が企業活動の最重要基盤であると認識し、本方針に基づき事業を展開し、労働災害ゼロ、職業性疾患ゼロの実現を目指します。また、関連会社、ビジネス・パートナー、その他関係者の労働安全衛生の確保の不備が、丸紅グループのビジネス活動と直接関係している場合は、本方針の趣旨に則り、適切な対応をとるよう求めていきます。

#### 1. 労働安全衛生管理体制の継続的改善

トップマネジメントのリーダーシップのもと、労働安全衛生管理体制を構築のうえ、同管理体制の継続的な改善に努めます。

#### 2. 適用法令の遵守

ビジネス活動を行う国・地域における労働安全衛生に関する法令および規制、協定を遵守すると共に、リスクの程度に応じて関連社内規程の整備を進めます。

#### 3. 教育を通じた安全意識の醸成

安全衛生確保に必要なかつ十分な教育を継続的にを行い、安全意識を醸成します。

#### 4. リスクの低減と職場環境の継続的な改善

ビジネス活動に関わる危険・有害要因を認識・特定し、排除・低減に取り組みます。また組織内の円滑なコミュニケーションにより、継続的な職場環境の維持・改善に取り組みます。

#### 5. 健康維持・増進の支援

グループ全ての社員・役員健康維持・増進を継続的に支援します。

#### 6. 情報開示

丸紅グループは、本方針や取り組みなどについて、公式ウェブサイトなどを通じて正確で透明性の高い情報を開示します。

丸紅グループは「丸紅グループ労働安全衛生基本方針」を定め、新規および既存案件の双方に対して、労働安全衛生に関するリスクアセスメントを実施しています。

### 丸紅・電力本部の労働安全衛生への取り組み

多様な電力ビジネスを行い、IPP事業者\*として業界トップクラスの発電資産規模を誇る当社電力本部は、安全確保が全ての業務に優先すること、人身災害ゼロを目標に不断の努力をすること、安全を最優先させる安全文化を形成することを含む安全・環境・品質基本方針を定め、事業会社等と連携して適切な安全、環境及び品質マネジメントシステムを確立し実行することに取り組んでいます。また、方針を具現化するための指針として「安全・環境・品質管理基準」を定め、電力本部内外の関係者に教育等を通じて周知徹底を図っています。

\* IPP: Independent Power Producer。独立系発電事業者

電力本部では、労働災害の発生件数ゼロを目標に、PDCAサイクルによる継続的改善、リスクを特定、評価、管理し、モニタリングするというリスクベースアプローチの考え方を重視し、プロジェクトの安全確保に向けて取り組んでいます。具体的には、発電資産管理拠点にいる安全管理専門家による現場訪問や、電力本部によるプロジェクト監査等を通じて、プロジェクトに潜む安全上のリスクを特定、プロジェクト側にそのリスク低減を促し、改善計画の進捗管理なども行いながら、目標の達成に向けて共に努力しています。新規・既設案件への監査では、労働災害を低減させるための取り組み、作業のリスクアセスメント、災害の適切な調査と予防処置、緊急時対応訓練など、事業規模・内容に応じたリスク対応がとられているか、安全・環境・品質管理基準に照らし合わせ仕組みと運用の両面から評価を行っています。



また、現場訪問や監査に加えて、安全を優先する文化をグループ全体に浸透させるために、安全に関する取り組みを共有するフォーラムの開催、事業会社関係者への災害の教訓配信、優れた安全活動を行っているプロジェクトに対する安全表彰なども行っています。

電力本部は、今後もゼロ災害の実現に向けて、安全・環境・品質基本方針に基づくマネジメントシステムの確実な実行および継続的改善を通じて、顧客や社会からの期待と要請に応え、世界各国の経済成長と地域社会の発展に貢献していきます。

### 丸紅グループ健康宣言

丸紅グループでは「丸紅グループ労働安全衛生基本方針」に基づき、以下の通り「丸紅グループ健康宣言」を策定しています。

#### 「丸紅グループ健康宣言」

丸紅グループにとって、「社員」はかけがえのない財産であり、その社員の「健康」は何よりも大切であることから、『社員の健康維持・増進』を重要な丸紅グループの経営課題と位置付けます。

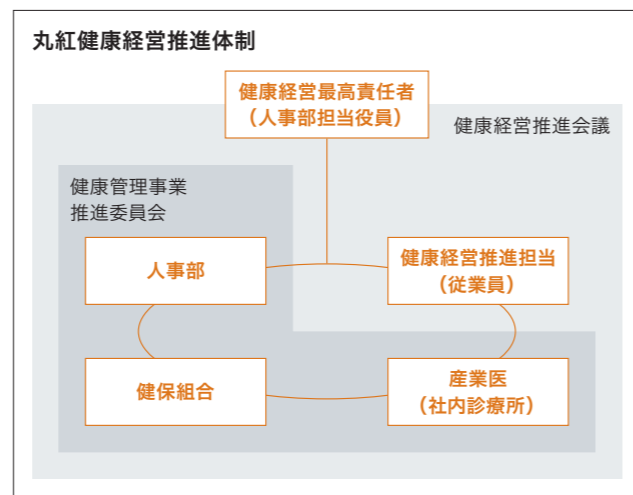
丸紅グループは、社員一人ひとりが自律的・積極的に健康維持・増進に取り組むことができる環境づくりを推進することで、社員の活躍を支え、丸紅グループの成長につなげて参ります。

## 体制

### 丸紅健康経営推進体制

丸紅では、人事部担当役員を最高責任者とする「丸紅健康経営推進体制」を構築し、産業医(社内診療所)・健康保険組合(以下、健保組合)・人事部に加え、従業員から選定した健康経営推進担当の4者が一体となって、健康経営に取り組んでいます。健康経営推進会議は、上述の4者が一同に会して健康経営施策のレビューと今後の施策検討を行います。健康管理事業推進委員会は年2回、産業医(社内診療所)・健保組合・人事部の3者が連携して、健保組合の保健事業や健康経営諸施策、その他労働安全衛生全般に関する対応の検討を行っています。

また、法定の衛生委員会は、統括安全衛生管理者(人事部長)の下、衛生管理者、社内診療所(産業医)、各営業グループ・コーポレートスタッフグループの健康経営推進担当、従業員組合、健保組合から構成されるメンバーで月1回開催し、健康管理や健康経営施策、職場環境の整備や長時間労働対策、労働災害対策など様々な議題について討議しています。



## 取り組み

### 丸紅健康力向上プロジェクト

丸紅では、「丸紅健康力向上プロジェクト」として、4つのテーマ「①健康リテラシーの向上、②がん・生活習慣病対策の強化、③メンタルへ

ルス対応の強化、④女性の健康維持・増進に向けた取り組みの強化」を柱とした各種施策を順次継続的に実施しています。

#### ①健康リテラシーの向上

健保組合や産業医とも連携して、日頃から社員の健康リテラシーを高める取り組みを実施しています。

施策(開始年度)	概要
健康に関するKPIの設定・公表(2019)	会社として重視する健康指標をKPIとして設定し公表。定点レビューに基づく一貫した施策検討へ活用。
健康管理アプリの導入と希望者へのアプリ連動型組成計の配布(2019)	社員本人・家族の健康リテラシーの向上のため、健康管理アプリとアプリ連動型の組成計を配布。
「ウォーキングイベント」の実施(2018)	健康管理アプリ上でウォーキングイベントを実施。社内で表彰式を実施。
定期健康診断受診率100%徹底のための取り組み強化(2018)	疾病の早期発見・早期対応を図る上で極めて大きな意義を果たす法定の定期健康診断の受診徹底に注力。毎年度受診率100%を徹底できるよう未受診者への受診勧奨を徹底。
社員食堂(カフェテリア)における健康メニュー等の提供等取り組み強化(2018)	健康増進フェアの開催、献血応援メニューの提供、栄養価表示等を実施。

#### ②がん・生活習慣病対策の強化

健康維持・増進施策の中でも、がん対策と生活習慣病対策には重点的に取り組んでおり、以下の取り組みを行っています。

施策(開始年度)	概要
がん検査の費用補助拡大(2019)	前立腺がん・子宮頸がん・乳がん検査の費用補助を拡大し、がんの早期発見を支援。
禁煙対策の強化(2018)	禁煙治療費用補助の拡大、社内診療所における禁煙治療プログラムの開始、禁煙キャンペーンの実施。
特定保健指導対象者への対応強化(2018)	特定健診の対象である40歳以上の社員に限定せず、若年社員に対しても社内診療所において産業医、保健師・栄養士による保健指導や栄養指導等を実施。人事部から対象者へ受診勧奨を実施し指導受診率を向上。
2型糖尿病におけるIoT活用の検証プログラム(経産省主導/PRISM-J)への参画(2018)	IoTを活用した糖尿病の重症化予防に関する臨床研究への参加を対象者に案内。
社内診療所における睡眠時無呼吸症候群(SAS)治療プログラムの実施(2017)	これまで社内診療所では実施していなかったSASの検査・治療を開始。
「実践型健康セミナー」・「3ヶ月集中プログラム」の実施(2017)	生活習慣、運動習慣改善プログラムを実施。3ヶ月集中プログラムは、全8回の講義・演習に加え、日々の食事指導と運動によりメタボリックシンドロームの解消を目指す。
全額会社負担の脳ドック(2015)・人間ドック(2014)の導入	当該年度に満35歳・40歳の社員は人間ドック、満45歳・50歳・55歳の社員は人間ドックと脳ドックを全額会社負担で受診可能。(上記以外の35歳以上の人間ドック受診者に対しては、継続して一部会社負担の補助を実施。)また、定年退職した社員に全額会社負担での人間ドック・脳ドックを実施。
管理栄養士による保健指導の強化(2010)	社内診療所において管理栄養士による専門的な栄養管理・栄養指導等が実施できる体制を構築。
保健師による保健指導の強化(2008)	社内診療所において保健師による個別の保健指導や健康相談等を実施できる体制を構築。
ピロリ菌検査の導入(2008)	健診項目にピロリ菌検査を追加し、胃がんをはじめとする疾患の早期発見・治療体制を強化。
B型肝炎・C型肝炎検査の実施(1990年代後半～)	健診項目にウイルス型肝炎検査を追加し、肝硬変、肝癌がんの予防・早期発見体制を強化。
禁煙対策の実施(1990年代前半～)	東京本社、大阪支社は社内全面禁煙を実施し、他の支社については分煙を導入。海外事業所においては各国法令等に従い、禁煙・分煙等を実施している。

### ③メンタルヘルス対応の強化

メンタルヘルス対応を労働安全衛生上の重要な課題として認識し、社員だけではなく社員家族も含めて以下の通り、対策に取り組んでいます。

施策(開始年度)	概要
メンタル疾患患者に対する復職支援サポートサービスの導入(2018)	メンタル疾患患者が復職する際には、復職の前後にカウンセラーによる復職支援サポートを実施。
「EAPサービス」の拡大、利用促進、体験カウンセリングの実施(2018)	EAPサービスの認知度向上、セルフケア・ラインケア強化の観点から全入社員と新任課長に体験カウンセリングを実施。 また、自身のメンタル状況の把握、メンタルヘルスケアに対する正しい知識の啓蒙のため、Web上でセルフチェックやメンタルヘルスに関する学習プログラム・コラムを提供。
ストレスチェックの実施(2016)	法定で実施が義務付けられていない事業所を含む、全ての国内・海外事業所(出向者含む)の社員を対象として実施。
「EAPサービス」の導入(2006)	社内診療所・人事部に相談窓口を設置。社員とその家族が気軽に利用できる社外カウンセラーへの相談窓口(24時間365日)を設置。
社内診療所におけるメンタルヘルス外来の増枠(2006)	従来週1日だったメンタルヘルス関連の診療を行う外来を週2日へ増枠。
メンタルヘルスケアに関する研修の実施(2006)	新入社員やライン長、及び海外赴任者とその家族向けにメンタルヘルスケアに関する研修を実施。メンタルヘルスケアに関する知識や相談窓口について記載したマニュアルを作成して配布。

### ④女性の健康維持・増進に向けた取り組みの強化

女性の健康維持・増進を新たな課題と認識し、今後以下の通り取り組みを強化していきます。

施策(開始年度)	概要
子宮頸がん・乳がん検査の費用補助拡大(2019)	子宮頸がん・乳がん検査の費用補助を拡大。
女性の健康維持・増進に対するリテラシー向上セミナーの実施(2018)	女性の健康の維持・増進に関する全社員の意識を高めるために外部専門家を招いたセミナーを実施。
女性専用の健康相談窓口の設置(2018)	女性の健康に関する相談が可能な相談窓口を設置。
「女性の健康維持・増進」に関するコラムを全社員に発信(2018)	女性の健康維持・増進に対する全社員の知識を向上させるために全社通知を利用して広く周知。

### 社内診療所の設置

社員の健康管理を推進する上で重要な役割を果たしているのが、東京本社・大阪支社に設置している診療所です。東京本社診療所には、内科・皮膚科・放射線科・精神神経科および歯科を開設し、社員がいつでも気軽に受診できる体制を整えています。また、年1回の定期健康診断、特定健診も社内診療所で実施し、健康診断の結果に基づき、再検査の実施をはじめ、その他生活習慣病の治療等、産業医による指導および保健師・栄養士による保健指導などのフォローアップ体制を整えています。

### グローバルな健康問題に関する取り組み

当社は世界で66カ国・地域に拠点があり、グローバルに事業展開をしています。

それらの国の中には、HIV／エイズ、結核、マラリアが深刻な問題となっている国もあります。

当社は、こうした世界的な健康問題に積極的に対応していきます。

当社は、HIV／エイズ、結核、マラリアをはじめとする海外・国内の感染症について適時適切な対応を行っています。

海外については、WHOおよび関係当局等の情報発信や現地訪問調査も踏まえ、産業医と連携して、海外の感染症の発生・流行状況についての情報収集・把握に努めています。海外渡航をする社員・家族には事前に健康診断を実施し、赴任に合わせて、感染するリスクのある感染症の予防接種を実施しています。また、国内勤務者が感染症のリスクの高い地域へ出張する際には適切に注意喚起し、必要に応じて出張規制するなどの措置を講じています。

国内については、インフルエンザの集団予防接種を実施しているほか、麻疹・風疹・おたふく風邪等の各種感染症の予防接種を社内診療所で実施できる体制を整えています。また、外部の医療機関で接種した場合には健保組合からの費用補助を実施しています。

### 危機管理の取り組み

丸紅グループ関係者が活動する国内外の各拠点において、テロ・天災・動乱・強盗・交通事故・航空機事故・傷病等、様々な危機に直面するリスクに晒されていると認識しており、特に海外危機管理は極めて重要な会社施策の一つとして位置づけています。有事の場合には、社員・家族の安全を最優先に対処する方針のもと、普段から危機意識を醸成し、有事にも即応できる態勢を確立すべく海外安全管理対策本部を平時から常設しています。

具体的には、危機発生時の初期動作などの安全対策をまとめたマニュアルを整備し、海外赴任する社員・帯同家族には危機管理に関する研修を実施しています。また、世界各地の最新の治安情報を収集・分析して関係者へ情報発信すると共に、有事の際には、関係者が情報を一元管理し、海外拠点と連携して適時的確に判断・実行する体制を整えています。

### 海外駐在員とその家族のサポート

現在、当社社員の約900名、その家族約900名が海外で生活しており、海外駐在員が本来のパフォーマンスを発揮する為には、社員本人が健康であることに加え、社員の家族の健康も重要と考えています。

赴任前および駐在中の本人・家族への健康診断や研修実施を通じて、健康状態を正しく把握し、疾病予防と健康維持の意識向上に努めています。特に、健康診断については予防・早期対応の観点から重点を置いており、法律に定められている海外派遣労働者の健康診断に加え、社員本人に対しては駐在中も年1回の定期健康診断の受診を義務付け、未受診者についてはフォローを行うことで受診率100%を目指しています。また、家族に対しても年1回の定期健康診断、帰国後健康診断を受診できる機会を提供しています。駐在地で健康診断を受診できない場合、安心して近隣の医療先進地又は日本国内で受診できるよう、当該都市までの旅費の補助制度を設けています。健康診断の受診結果や日々の健康状態について、家族含め、産業医へ相談することを推奨しています。

緊急時には近隣の医療先進地又は日本に搬送し、必要な治療を受けることが出来る体制を整えているとともに、また、日本に離れて暮らす家族の介護をサポートする為、専門機関とも提携しています。

### 労働時間管理・休暇取得促進

丸紅グループでは働く社員の安全と健康に配慮した働き方、生産性の向上による持続的成長を実現するため、労働時間管理に関するガイドラインを設けています。具体的には、36協定の遵守と長時間労働の削減、適正な労働時間管理の徹底、時間管理対象外である管理監督者に関する安全配慮(健康管理)の観点から労働時間を把握すること等を定めています。加えて、丸紅では恒常的な長時間労働を行って

いる部署に対しては個別にヒアリングを行い、恒常的な長時間労働の削減に取り組んでいます。

また、法令順守とは別の観点から、会社・組織・社員皆が「時間は有限な資産である」ことへの意識を高め、これまで以上に効率性や生産性を向上させることで、企業の競争力強化を図る「Marubeni Cool & Smart (MaCS) Work Project」を実施しています。本プロジェクトでは、主に残業禁止時間の設定と朝型勤務の推奨施策を実施しています。具体的には、20時以降の勤務を原則禁止、22時以降の深夜勤務を禁止とし、社内カフェテリアでの朝食支給、早朝勤務に対する深夜と同率の時間外勤務手当の支給等を通じて、朝型勤務を促進しています。

休暇取得について、丸紅では健康維持・増進、および心身ともにより良いコンディションで仕事に臨み、質の高い成果を効率的に生み出すことを目的として、年次有給休暇の他、オールシーズン特別休暇やファミリーサポート休暇、リチャージ休暇などの当社独自の特別休暇制度も設けており、働く時は集中して働き、休む時は徹底して心身のリフレッシュに努めることを社員一人ひとりが心がけています。

### 労働災害に関して

丸紅では、労働災害の発生防止に努めています。発生した場合は、速やかに人事部に報告されるよう、徹底しています。また、衛生委員会にも報告の上、再発防止に努めています。

単体のみならず、グループ会社において発生した事故・災害についても、コンプライアンス事項報告ルートを通じ、適時・適切に報告を受ける体制としています。事案の内容に応じて追加調査・確認を行い、速やかに再発防止策を講じています。

目標
・死亡事故ゼロ
・労働災害ゼロ
・海外駐在員の健診受診率100%

### OHSAS 18001 労働安全衛生マネジメントシステムの取得状況

丸紅は、グループ会社にて「OHSAS18001」の認証を取得しています。「OHSAS18001(Occupational Health and Safety Assessment Series)」とは、労働安全衛生に関わるリスクを管理し、パフォーマンスを継続的に向上させる要求事項を規定したマネジメントシステムです。労働安全衛生方針、目標および実行計画を設定し、その達成に向けた取り組みを評価し、改善する一連のプロセスを指します。2018年3月末現在、丸紅グループ430社のうち、3.3%にあたる14社が取得しています。丸紅は、今後も、グループ内の同認証取得を奨励し、従業員の労働安全衛生に配慮することにより、一人ひとりの力を最大限に発揮できる組織作りと企業価値の向上に取り組めます。



関連データ

労働安全衛生データ			
	2018年3月期	2017年3月期	2016年3月期
休業災害度数率*1	0.36	0	0
業務上の疾病発生率*2	0	0	0
怪我や死亡に至る業務上の事故・事件数*1	5名	4名	0名
業務上の死亡災害数*3	0名	0名	0名

2018年3月期の指標について、国際保証業務基準(ISAE)3000に基づく外部保証を取得しています。  
 \*1 丸紅単体。なお、休業災害度数率は、業務災害のうち、被災により1日以上休業した件数の「度数率」としています。休業災害度数率=休業災害件数/延べ実労働時間×100万。業務災害については、階段、廊下等での転倒事故であり、労働安全衛生体制の見直しや職場環境の整備を指導する等、会社として対処が必要となる事故はありませんでした。  
 \*2 丸紅単体。業務上の疾病発生率=業務上疾病件数/延べ実労働時間×100万  
 \*3 丸紅単体。

社内診療所利用状況	
2018年度3月期利用者数(延べ人数)	年間約26,000名 (健診3,700名、一般診療18,000、特定保健指導700名、相談他3,600名)

ストレスチェック実績		
	2018年3月期	2017年3月期
対象者数	4,369名	4,497名
回答者(実施率)	3,906名 (89.4%)	4,027名 (89.5%)

定期健康診断実績		
	2018年3月期	2017年3月期
国内健診実施率(法定)	97.6%	97.6%
海外健診実施率	95.3%	74.3%

法定時間外労働実績・休暇取得実績(全社平均)	
	2018年3月期
法定時間外労働(月)	19.2時間/月
休暇取得日数(年)	12.3日

研修・教育実績				
施策	概要	対象	受講者数 (2018年3月期)	受講者数 (2017年3月期)
新入社員研修	診療所長より「安全・健康管理」について講義	新入社員	135名	164名
メンタルヘルス	診療所長より、部下育成の観点からの「労働時間管理、健康管理、メンタルヘルスケア」について講義	課長手前	228名	102名
新任部長研修	「労働時間管理、健康管理、メンタルヘルスケア」について講義	新任部長	26名	27名
一般職(上位)昇格研修	「労働時間管理、健康管理、メンタルヘルスケア」について講義	一般職(上位)昇格者	11名	14名
総合職4年目研修	「労働時間管理、健康管理、メンタルヘルスケア」について講義	総合職新卒入社4年目	104名	117名
一般職4年目研修	「労働時間管理、健康管理、メンタルヘルスケア」について講義	一般職新卒入社4年目	34名	46名
キャリア開発研修	「健康管理」について講義	49歳-55歳の社員	116名	128名

外部からの評価

「健康経営銘柄」認定を取得

丸紅は、2015年に経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営銘柄」に選ばれました。これは、東京証券取引所の上場会社の中から、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営\*」に優れた企業を選定するもので、2015年3月期より開始されました。丸紅では、社員の健康を増進するべく健康管理体制を高度化し、より充実した社会生活・人生を送ることができるようサポートしています。今後も、健康投資を推進しグローバル競争力を高めていきます。



\*健康経営：特定非営利活動法人健康経営研究会の登録商標。

健康経営優良法人2019(ホワイト500)に認定

丸紅は、2月21日、優良な健康経営を実践している法人として、経済産業省と日本健康会議により「健康経営優良法人2019(ホワイト500)」に認定されました。

「健康経営優良法人2019(ホワイト500)」は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰するものであり、丸紅は2年連続で認定されました。

丸紅グループでは「丸紅グループ健康宣言」を策定し、丸紅においては「丸紅健康経営推進体制」を整備の上、「丸紅健康力向上プロジェクト」として、社員の健康リテラシー向上、がん・生活習慣病対策やメンタルヘルス対応の強化、女性の健康維持・増進に向けた取り組みの強化などを実施しています。

今後も、社員一人ひとりが自律的・積極的に健康維持・増進に取り組むことができる環境づくりを推進することで、社員の活躍を支え、丸紅の成長につなげていきます。



経済産業省ニュースリリース  
<https://www.meti.go.jp/press/2018/02/20190221002/20190221002.html>

丸紅の健康経営の詳細は当社ホームページをご参照ください。  
[https://www.marubeni.co.jp/csr/human\\_resources/health/](https://www.marubeni.co.jp/csr/human_resources/health/)



## 5.顧客に対する責任

### 方針

#### 食の安全・安心に関する取り組み方針

丸紅グループでは食料事業において、多様化する時代のニーズに対応した幅広い商品を提供しています。また、一部の事業においては、製造・加工施設を有することで、原材料調達から消費者の皆様

に製品やサービスが届くところまで、幅広いバリューチェーンが形成されており、「食の安全・安心」に貢献するとともに、機能性に優れた食品を取り扱うことにより、栄養問題にも取り組んでいきます。

食の安全・安心に関する取り組みの具体例として、グループ会社の東洋精糖(株)を通じ、様々なタイプの砂糖製品に加え、食品、飲料、サプリメントおよび化粧品への利用が可能なルチン、ヘスペリジン等の機能性素材製品の製造・販売に取り組んでいます。

独自の酵素処理技術と蓄積されたノウハウを最大限に活かして新規商材の開発を進めるとともに、

これら機能性素材製品の販売を通じて、栄養問題に取り組んでいきます。



ルチンに対する取り組み

<http://www.toyosugar.co.jp/item/agrutin.html>



ヘスペリジンに対する取り組み

<http://www.toyosugar.co.jp/item/hesperidin.html>

### 取り組み

#### 加工食品・飲料品の安全・安心確保に向けたコンプライアンス体制

丸紅は、公益社団法人日本輸入食品安全推進協会や公益社団法人日本食品衛生協会に加入して業界動向の把握に努めるとともに、技術面では2004年より外部専門機関と提携し、食品の安全・衛生管理に関するノウハウの蓄積を行っています。特に海外から輸入する農畜水産物・加工食品の安全については、情報収集や安全確認を自ら行うことに加え、商品特性やリスクによっては、外部の専門家による現地取引先での工場調査も実施しています。

また、万一、食の安全に関わる事故等が発生した場合には、関係官庁や取引先と連絡を取り、即座に対応策を取れる体制を整えています。こうした取り組みを通じて、食の安全に対する意識を海外の取引先にも広め、サプライチェーンにおける安全対策の向上につなげています。

さらに、教育・情報共有を徹底するために、新たに配属された全ての社員を対象にしたグループ内研修を年2回行うほか、グループ会社とのグループコンプライアンス連絡会を四半期ごとに開催しています。

また、輸入食品の安全性の確保等、食の安全に関わる課題やテーマを選び、年2回講習会を開催しています。2018年度は、外部の有識者を招いて改正食品衛生法についての講習会を開催しました。講習会には、グループ会社や取引先にも参加を呼びかけ、食の安全に対する意識向上に努めています。

#### 食品安全関連のイニシアチブ、協会等への参加

丸紅は、安心・安全な食品・食料の供給および品質管理機能の維持・向上を目指し、情報収集や意見交換等を目的に、グループ会社を通じて以下の外部関係団体に所属しています。

#### 日本食品添加物協会

日本食品添加物協会は、日本国内で食品添加物を製造、輸入、販売、使用する企業及び団体によって組織されています。1982年10月、日本食品添加物団体連合会を母体に、新加入者を得て全国的な組織としてスタートしました。

日本食品添加物協会は、厚生労働省、その他関係官庁との連絡指導のもとに、会員に対しては食品添加物の製造、販売、使用についての正しい知識の普及をはかり、一般消費者に対しては、安全性と有用性についての理解を求める活動を行うと同時に、食品関連業界の健全な発展と、一般消費者の食生活、公衆衛生の向上に寄与することを目的として設立されました。

丸紅グループは、日本食品添加物協会を通じて、食品添加物の安全性や機能等に関する情報収集を行うとともに、食品添加物の表示方法や法解釈等に関する助言を得ながら、適切に事業に取り組んでいます。



日本食品添加物協会

<https://www.jafaa.or.jp/>

#### 全日本コーヒー公正取引協議会

全日本コーヒー公正取引協議会(以下「コーヒー公取協」)は、一般消費者に「レギュラーコーヒー及びインスタントコーヒー」製品の購入に資するよう、「レギュラーコーヒー及びインスタントコーヒーの表示に関する公正競争規約、同施行規則」を策定し、公正取引委員会の認定を1991年11月13日に受け、1991年11月27日に官報に告示され、1993年5月28日から完全施行となりました。

コーヒー公取協は、1991年11月29日に、団体設立趣旨に賛同するコーヒー関係事業者を会員とする任意団体として発足し、コーヒー製品の適正表示に努めています。

丸紅グループは「全日本コーヒー公正取引協議会」を通じて、コーヒーの表示等に関するアドバイスを受けています。



全日本コーヒー公正取引協議会

<http://www.ajcft.org/>

#### 全国清涼飲料連合会

全国清涼飲料連合会は、共益と公益を優先する業界の代表である団体として、清涼飲料水製造・販売・関連事業者の法令遵守徹底、会員と行政との間で円滑な連携活動の推進、CSRの推進・支援、指導、清涼飲料水の健全な消費促進、清涼飲料水に関する知識の啓発・普及を目的として事業を行っています。

丸紅グループは「全国清涼飲料連合会」を通じて、飲料の表示や品質管理等に関するアドバイスを受けています。



全国清涼飲料連合会

<http://j-sda.or.jp/>

#### 日本清涼飲料研究会

日本清涼飲料研究会は、1992年に清涼飲料技術者・研究者の皆様により情報交換と交流の場を提供し、技術面での革新とレベルアップを目的に発足しました。清涼飲料業界が公共の利益と調和のとれた発展を続けるために技術面から支えるべく活動しています。

丸紅グループは「日本清涼飲料研究会」を通じて、飲料の表示や品質管理等に関するアドバイスを受けています。



日本清涼飲料研究会

<http://j-sda.or.jp/about-jsda/jsds.php>