

Marubeni

丸紅株式会社

〒103-6060

東京都中央区日本橋二丁目7番1号 東京日本橋タワー

TEL 03-3282-2111

www.marubeni.com/jp/

Marubeni



今日より豊かな未来を創る

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
REPORT **2019**

丸紅株式会社
サステナブル・デベロップメント・レポート **2019**

目次

サステナビリティに対する考え方・取り組み方針

- 3 サステナビリティに対する考え方
- 5 基盤マテリアリティ
- 7 環境・社会マテリアリティ
 - 8 1. 気候変動対策への貢献
 - 10 2. 持続可能な森林経営、森林保全への貢献
 - 13 3. 人権を尊重し、コミュニティとの共発展に貢献
 - 15 4. 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
- 17 推進体制・リスク管理体制

ESG関連方針・データ集

- 19 環境
 - 19 1. 気候変動
 - 23 2. 環境マネジメントシステム(EMS)
 - 30 3. 生物多様性
 - 35 4. 汚染と資源
 - 38 5. サプライチェーン：環境
 - 41 6. 水
- 45 社会
 - 45 1. サプライチェーン：社会
 - 48 2. 労働慣行
 - 57 3. 人権と地域社会
 - 60 4. 健康と安全
 - 67 5. 顧客に対する責任
- 69 ガバナンス
 - 69 1. コーポレート・ガバナンス
 - 78 2. コンプライアンス
 - 81 3. リスクマネジメント
- 83 サステナビリティ事例集
- 84 外部イニシアチブとの協働
- 88 サステナビリティに関する方針一覧

編集方針

丸紅は、ステークホルダーとのコミュニケーションを図り、広く社会の信頼を得ることを目的として、『Sustainable Development Report』(以下、本レポート)『統合報告書』を発行しています。本レポートでは、これまで『統合報告書』や当社ウェブサイト等で開示してきた非財務情報を、ESGの項目別に整理・集約しました。なお、本レポートに掲載されているサステナビリティに対する考え方、関連する方針や取り組みは、サステナビリティ推進委員会での討議を経て取締役会に報告され、承認を得ています。『統合報告書』では、当社グループの企業価値をより体系的にご理解いただくために、企業価値と社会価値との共創を目指す姿を報告書としてまとめています。

報告対象期間

2018年3月期(2017年4月1日～2018年3月31日)の事業活動を主な報告対象としています。一部、2017年3月以前、2018年4月以降の方針や取り組みについても報告しています。

報告対象範囲

丸紅株式会社およびグループ各社(連結子会社)

参照したガイドライン

- ・国連グローバル・コンパクト
- ・GRI「サステナビリティ・レポート・スタンダード」(GRIスタンダード)
- ・ISO26000:2010(国際標準化機構)
- ・環境省「環境会計ガイドライン2005年版」
- ・経済産業省「価値協創ガイダンス」



発行時期

2019年2月

将来見通しに関する注意事項

本レポートに掲載された予測および将来の見通しに関する記述等は、本レポートの発表日現在における入手可能な情報、一定の前提や予測に基づくものです。よって、実際の業績、結果、パフォーマンス等は、経済動向、市場価格の状況、為替の変動等、様々なリスクや不確定要素により大きく異なる結果となる可能性があります。当社は本資料の情報の利用により生じたいかなる損害に関し、一切責任を負うものではありません。また、当社は本レポートに掲載された予測および将来の見通しに関する記述について、アップデートする義務を負うものではありません。

コミュニケーション体系図



サステナビリティに対する考え方

和 新 正

- 「正」公正にして明朗なること
- 「新」進取積極的にして創意工夫を図ること
- 「和」互いに人格を尊重し親和協力すること

丸紅グループは、「社是『正・新・和』の精神に則り、公正明朗な企業活動を通じ、経済・社会の発展、地球環境の保全に貢献する、誇りある企業グループを目指す」ことを経営理念として活動しています。

丸紅グループの経営理念は、サステナビリティに対する考え方を明確に示しているものであり、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、経営理念を実践することが丸紅グループにとってのサステナビリティです。

企業価値は、財務価値と非財務価値によって構成されており、近年、非財務価値の重要性がますます高まっています。サステナビリティにおいては、気候変動、森林破壊、人権問題などが地球環境と社会の持続可能性を脅かす重要課題となり、これらの課題に対して、企業の中長期的な方針を明確化し、実践することが非財務価値ひいては企業価値向上に直結すると考えています。

丸紅グループは従来、事業分野ごとに、社会の変化を先取りし、ビジネスモデルを進化・刷新(イノベーション)しながら、企業価値を向上させてきました。

今後は、これまで以上に、強い事業分野を更に強くし(タテの進化)、社内外の強みと強みを掛け合わせ、単独では成し得ない、より大きな効果を創出します(ヨコの拡張)。この「タテの進化」+「ヨコの拡張」(=『Global crossvalue platform』)により、環境・社会課題に対するソリューションを提供し、今日より豊かな未来を創るため、経済・社会の発展、地球環境の保全に貢献していきます。



基盤マテリアリティ



基盤マテリアリティ

丸紅グループは、永続的成長を成し遂げるため、経営理念を
実践し、今日より豊かな未来を創る最も重要な基盤的な要素
として、3つの基盤マテリアリティを特定しました。

1 マーケットバリューの
高い人財

2 揺るがない経営基盤

3 社会と共生するガバナンス

1 マーケットバリューの高い人財

丸紅グループは、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。社内が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。

丸紅グループが考える「マーケットバリューの高い人財」とは

- ・法令遵守、国際慣習の準拠にとどまらず、社会の善を基準とした高
い倫理観を持つ人財
 - ・社会の変化などを先取りできる先を読む力・洞察力・独創性・変革
力があり、正しい決断力と判断力を持ち合わせ、スピード感を持って
実行(力)できる人財
 - ・社会の要請などと真摯に対話できるコミュニケーション力、判断・
決断・実行の土台となる使命感、責任感、現場感といったマインド
を持つ人財
- です。

2 揺るがない経営基盤

丸紅グループは、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するための基盤をつくり、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に活用することで、企業価値最大化へとつな
げていきます。

「揺るがない経営基盤」とは

- ・ブランド・信用力、営業基盤・ネットワーク、財務基盤といった、強
化された根源的な経営基盤
- ・マーケットバリューが高い人財を数多く輩出でき、その人財がやりが
いを持って働くことができるよう醸成された企業風土・文化
- ・多様性の持つ価値創造力が重視され、質の高いソリューションを創
出する、組織の中に息づいたダイバーシティ&インクルージョン
です。

3 社会と共生するガバナンス

丸紅グループは、揺るがない経営基盤を土台として、マーケットバ
リューが高い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、企業価値を高めています。

その中で、社会からの期待・要請を踏まえ、社会と共生していくため
の企業統治の仕組みを確立し強化していくことが、すべてのステーク

ホルダーに対して重要な意味を持つと考え、「社会と共生するガバナン
ス」を3つ目の基盤マテリアリティとして特定しました。丸紅グループは、
多様なステークホルダーとのエンゲージメントを深め、取締役の監督
機能の実効性と経営の透明性を高めることにより、社会と共生するガ
バナンスを構築し、サステナビリティの実現を目指していきます。

環境・社会 マテリアリティ

丸紅グループは、国連にて2015年9月に採択された「持続可能な開発目標(SDGs)*1」を、将来の世代により良い地球を残そうとする政府・民間・市民社会にとってのサステナビリティの重要な国際目標・課題と考え、環境・社会課題の解決に貢献するために4つの環境・社会マテリアリティを特定しました。

丸紅グループの環境・社会マテリアリティは、SDGsの17の目標と169のターゲットに加え、ステークホルダーの期待・関心および丸紅グループのビジネスが環境・社会に及ぼす影響(インパクト)を踏まえ、以下のクライテリアに基づいて特定したものです。基盤マテリアリティを活用して環境・社会マテリアリティに取り組むことで、SDGsの達成に貢献し、今日より豊かな未来を創ることにつなげていきます。

- ・ステークホルダーにとっての重要度
- ・丸紅グループの企業活動が及ぼす環境・社会インパクトの大きさ、広範性
- ・丸紅グループの収益に与える影響度

*1 持続的な開発目標(SDGs): 2001年に策定されたミレニアム開発目標(MDGs)の後継として、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された、2016年から2030年までの国際目標。持続可能な世界を実現するための17の目標と169のターゲットから構成される。

環境・社会マテリアリティ



I 気候変動対策への貢献

気候変動は、温暖化や自然環境の変化、災害増加など、幅広い分野で環境・社会の持続可能性に影響を及ぼす、地球規模での課題となっています。

丸紅グループは、グローバルに事業を展開するうえで、気候変動の問題が重大なリスクとなる一方、ビジネスの機会となり得ると考えています。

丸紅グループは、気候変動の緩和・適応両分野への貢献を環境・社会マテリアリティの一つとして位置付けており、主に以下に取り組むことで、気候変動対策に貢献します。

石炭火力発電事業および再生可能エネルギー発電事業について
丸紅グループは、ネット保有発電容量12GW(2018年12月末時点)を有するトップレベルの独立系電力事業者として、気候変動対策に率先して取り組むため、2018年9月18日に「石炭火力発電事業及び再生可能エネルギー発電事業について」の方針を公表しました。

「石炭火力発電事業及び再生可能エネルギー発電事業について」の方針はP.9をご参照ください。

気候変動に伴う移行リスクを事業機会と捉え、2017年度約7千億円のグリーンレベニューを2023年度までに約1兆3千億円に拡大することを目指します。
丸紅グループは、気候変動対策に貢献するビジネスとして、以下をグリーンレベニューと定義しています。

- ・森林・水産などの持続性に貢献する認証取得製品の売上高
- ・環境負荷の軽減に貢献するビジネス(不動産など)の売上高
- ・再生可能エネルギーによる発電に関連するビジネスの売上高
- ・EV(電気自動車)の普及に貢献するビジネスの売上高
- ・廃棄物削減に貢献するビジネス(リサイクル関連など)の売上高
- ・資源の有効活用に貢献するビジネス(水事業など)の売上高

丸紅グループは、気候関連財務情報開示の重要性を認識し、TCFD*2提言に賛同の意を表明するとともに、気候変動がもたらす「リスク」および「機会」の財務的インパクトの把握、情報開示の拡充に取り組んでいきます。

*2 TCFD: 金融安定理事会(FSB: Financial Stability Board)によって設立された気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures)。

サステナビリティへの取組み方針に関するお知らせ(石炭火力発電事業及び再生可能エネルギー発電事業について)

2018年9月18日制定

丸紅株式会社(以下、「丸紅」)は、気候変動を人類共通の重要な課題と認識しています。地球環境と社会との共存共栄を脅かす問題であり、丸紅の事業や丸紅を取り巻くステークホルダーにとっても影響が大きく、早急に取り組むべき課題であると考えています。このような認識に基づき、サステナビリティ経営推進の一環として、世界の気候変動対策への取組みに貢献すべく、丸紅の石炭火力発電事業及び再生可能エネルギー発電事業に関する取組み方針(以下、「当方針」)を定めました。

1. 脱石炭火力発電へのプロセス

電力事業のグローバルプレーヤーとして、丸紅の発電ポートフォリオからの温室効果ガス排出量を低減させていきます。石炭火力発電事業によるネット発電容量を、2018年度末見通しの約3GWから2030年までに半減させます。また、新技術の導入等による保有資産の効率化、環境負荷軽減を積極的に推進します。

2. 新規石炭火力発電事業への取組み

新規石炭火力発電事業には原則として取組みません。但し、BAT (Best Available Technology, 現時点では超々臨界圧発電方式)を採用し、且つ日本政府並びに案件実施国の国家政策(電力安定供給、貧困・雇用対策、経済成長策)に合致した案件については取組みを検討する場合がありますが、例外的に取組む場合でも、低炭素社会の実現、効率的な電力システムの構築、エネルギー源の多様化などに向けた提案を行い、当該国・地域の課題解決に貢献します。

3. 再生可能エネルギー発電事業への積極的な取組み

再生可能エネルギー発電事業の拡大に向け、再生可能エネルギー電源の比率を、ネット発電容量ベースで現在の約10%から2023年までに約20%へ拡大することを目指します。また、全契約電力量約3GWの内、再生可能エネルギー電源比率が約80%を占める英国連結子会社SmartestEnergy社*1をはじめとする、電力卸売・小売業における再生可能エネルギー電源の取扱いの拡充を推進し、低炭素社会の実現に貢献していきます。

当方針の達成に向けて、丸紅を取り巻く多様なステークホルダーとの適切な連携・協働に努め、目標に対する進捗状況についても、積極的に開示していきます。また、外部環境の変化を踏まえ、OECD公的輸出信用アレンジメントをはじめとする各種国際ガイドラインを参考とし、石炭火力発電事業・再生可能エネルギー発電事業を巡る各国政策ならびに国際状況を十分に認識した上で、気候変動対策の観点から適宜方針の見直しも行います。

丸紅は、ESG課題への取組みを強化することを目的として、2018年4月に社長直轄のサステナビリティ推進委員会を発足しました。発足以来、外部の意見も取り入れながら、マテリアリティの特定と定期的な見直しをはじめとする、丸紅のESG課題への取組みに関する基本的な方針や施策について、同委員会で討議を重ねています。討議内容を踏まえた方針・施策については、ESG関連情報と一元集約化した段階で報告します。

以上

*1 丸紅が2001年に英国において設立。再生可能エネルギー電源を中心に独立系中小発電事業者から電力を買い取り、市場への卸売および法人などの需要家への小売を行う。
https://www.smartestenergy.com/

2 持続可能な森林経営、森林保全への貢献

森林は、地球上の生命に様々な恩恵をもたらす貴重な資源です。丸紅グループは、現在14万ヘクタール(総事業面積32万ヘクタール)の植林事業を有し、持続可能な森林経営手法を取り入れて運営しています。

丸紅グループは、貴重な森林資源を保全し、持続可能な形で有効活用することで、今日より豊かな未来を創るため、「森林経営方針」および「商品調達方針(森林由来製品)」を策定しました。これらの方針に則って事業活動を行うことで、持続可能な森林経営を推進するとともに、森林保全に貢献していきます。

森林経営方針

1. はじめに

丸紅グループ(以下、当社)は、社是「正・新・和」の精神に則り、公正明朗な企業活動の一環として、持続可能な森林経営を推進しています。森林は地球上の生命に様々な恩恵をもたらす再生可能な資源であり、当社は、現在と将来の世代の繁栄を目指し、経済的に実行可能な森林経営手法を取り入れています。

また、森林資源の活用にイノベーションを起こし、多様化する社会の環境ニーズに応えることで、循環型経済の構築に貢献していくことを目指します。

この森林経営方針(以下、本方針)は、当社の事業活動における持続可能な森林経営と保護価値が高い森林(以下、HCV森林*)の保全を推進し、無秩序な森林伐採に歯止めをかけるための取組みを約束するものです。現場を重視し、地域社会との共存共栄による持続可能な森林経営をおこない、社会の要望に応える環境配慮型の木質資源を社会に供給していくことで、森林経営を通じた社会貢献と事業収益の確保の両輪を実現します。

2. 適用範囲

本方針は、丸紅の自社または子会社による全世界の植林事業、チップ・パルプ生産事業に適用します。

3. コミットメント

当社は、法令遵守にとどまらず、持続可能な森林経営に取り組んでいます。本方針を通じて、森林事業に適用されるすべての法令を遵守するというコミットメントを再確認し、請負業者およびその従業員にそれらを遵守することを求めます。

(1)自然資本

当社は持続可能な森林経営の実施にあたり、森林破壊ゼロの理念のもと、下記の取組みを行います。

- ・木質資源については、持続可能で適正に管理されたもののみを取り扱います。
- ・植林事業開発において、天然林からの転換は行いません。
- ・森林経営においては、生物多様性保護の観点から、HCV森林の保全に積極的に取り組みます。
- ・HCV森林および泥炭地において植林事業活動を行いません。
- ・熱帯雨林地域の植林において、森林火災の原因となるような火を使った作業を行わないNo Burnポリシーを遵守します。
- ・森林伐採およびそれに関わる林道工事による生態系への影響の低減に取り組みます。
- ・国際自然保護連合(IUCN: International Union for Conservation of Nature and Natural Resources)が発行しているレッドリストに記載されている絶滅のおそれのある生物種の保護に取り組みます。
- ・外来種の取り扱い、それによって発生する影響を管理可能な場合に限定します。
- ・土壌管理は、国際的なベストプラクティスに従って実施します。
- ・世界保健機関(WHO)の分類でクラスIAまたはクラスIBに分類されている農薬、ストックホルム条約およびロッテルダム条約による規制対象物質を農薬として使用しません。
- ・森林経営において、遺伝子組み換え技術を使用しません。
- ・自然災害などによりダメージを受けた焼損木、倒木、流木などを有効活用します。

<p>(2)社会・関係資本</p> <p>当社は、事業を実施する地域の社会・経済の発展に努めるとともに、地域社会と共に共有価値の創造に尽力します。当社は、地域住民と先住民族の土地使用权、森林資源の商業利用が生み出す利益を公平に享受する彼らの権利の重要性を認識しています。「丸紅グループ人権基本方針」に掲げる、人権に対する基本的な考え方に則り、責任ある当事者として以下のような活動を行います。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・安全で生産的な職場環境の提供に努め、児童労働、強制労働、差別、ハラスメント、虐待を許しません。 ・地域住民および先住民族の法律上認められた権利および慣習的な権利が認められた土地において、新規事業を開始する場合は、「自由で事前の十分な情報に基づいた同意」(FPIC: Free, Prior and Informed Consent)をもとに進めていきます。 ・森林事業の実施国の規制および国際基準に基づいて、苦情処理・対立解決のメカニズムを確立し、ステークホルダーと誠意を持って問題解決に向けた対話を行います。 ・地域・国・国際レベルにおける積極的なステークホルダー・エンゲージメントを実施します。 ・すべての労働者の権利を尊重します。 <p>当社は、次のような取り組みにより、地域の経済・社会の発展を促進しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域住民の雇用創出（植林事業における植林事業関係請負業務の優先的な配分など） ・地域住民との共同プログラム（共同植林・農産物栽培・林産物収穫プログラムなど） ・地域住民への支援活動（先住民支援、職業訓練、防災訓練、生活用品無償支給など） ・教育支援（奨学金、学校建設・増築・改修、教師派遣、運営支援など） ・その他、地域支援（インフラ設備修繕補助、スポーツイベント支援など） 	<p>(3)国際基準に対する考え方</p> <p>当社は、持続可能な森林経営に向けたコミットメントの一環として、森林事業(植林事業およびチップ・パルプ生産事業)に関する国際基準に盛り込まれた主な原則に則り、当社の事業活動を推進します。</p> <p>(4)環境・社会リスク評価</p> <p>当社は、新規事業における土地取得または土地開発が完了する前に、必要な環境・社会リスク評価を実施します。</p> <p>4. ガバナンス等</p> <p>(1)実施体制</p> <p>本方針は、丸紅の取締役会において決定しました。本方針は、丸紅のサステナビリティ推進委員会委員長が所管し、営業グループが本方針に従って実施します。</p> <p>(2)他方針との関係</p> <p>本方針は、当社の他のサステナビリティ関連方針を補完するものです。これには、「丸紅グループ人権基本方針」、「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」が含まれます。</p> <p>(3)本方針の管理</p> <p>当社は、本方針について、少なくとも年1回見直し、必要に応じて、持続可能な森林経営の目的達成のために改定します。</p> <p>(4)認証監査・モニタリング</p> <p>当社は、持続可能な森林経営に関する国際的な森林認証を取得し、流通加工に関わる管理認証(CoC認証)を取得しています。そのため、定期的に同認証による監査・モニタリングを実施しています。</p> <p>(5)情報開示</p> <p>当社は、持続可能な森林経営に向けた取り組みについて、事業活動の透明性を高めるとともに、当社ホームページなどで持続可能な森林経営手法に関する情報開示を行います。</p> <p style="text-align: right;">以上</p> <p><small>*4 HCV(High Conservation Value)森林：社会的・文化的・環境的に高い保護価値のある森林</small></p>
--	--

<p>商品調達方針(森林由来製品)</p>	
<p>1. はじめに</p> <p>丸紅グループ(以下、「当社」)は、社是「正・新・和」の精神に則り、公正明朗な企業活動を行い、「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」に基づき、取引先と共に持続可能な社会の構築を目指します。</p> <p>当社は、「商品調達方針(森林由来製品)」を定め、適切に管理された森林から生産された木材およびその関連製品の調達を推進し、森林資源の持続的な活用を実現していきます。</p> <p>本方針は丸紅の取締役会において決定され、サステナビリティ推進委員会委員長が所管し、営業グループが本方針にしたがって実施します。また、本方針は少なくとも年1回見直し、必要に応じて改定します。</p> <p>2. 適用範囲</p> <p>本方針は、丸紅の自社または子会社による全世界の木材およびその関連製品取引に適用します。具体的には、原木、木材チップ(燃料用を含む)、パルプ、紙・板紙製品を対象とします(以下、「調達物」)。</p> <p>3. コミットメント</p> <p>当社は、サプライヤーおよび顧客の両取引先と連携しながら、調達物のトレーサビリティの確保と、「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」および以下の方針に基づいた調達に努めます。</p>	<p>(1)違法伐採された木材から生産された調達物の取り扱いはありません。</p> <p>(2)保護価値の高い森林の破壊など、深刻な環境・社会問題に関わるサプライヤーからの調達物の取り扱いはしません。</p> <p>(3)遺伝子組換えされた木材から生産された調達物の取り扱いはしません。</p> <p>(4)信頼できる国際的森林認証制度の認証を取得した調達物の取り扱いを促進します。</p> <p>本方針を推進するため、サプライヤーの環境・社会への配慮および法令遵守状況等について調査します。本方針への不遵守が把握された場合は、問題解決に向け協議し、改善策を要請していきます。改善されない場合は、取引の見直しを検討します。</p> <p>当社は、本方針について定期的に情報開示をおこないます。また、サプライヤーおよび顧客を含むステークホルダーとの適切なコミュニケーションにより、持続的な森林資源の活用を社会に広めていきます。</p> <p style="text-align: right;">以上</p>

3 人権を尊重し、コミュニティとの共発展に貢献

経済のグローバル化に伴う企業の海外進出に伴って、進出先の国・地域における、労働者や地域住民などに対する深刻な人権侵害が問題となっています。これらの人権侵害は、企業が事業活動における人権尊重に配慮を行うことで解決・改善できる点も多く、現在、企業が担う役割に対する期待が高まっています。

丸紅グループは、66カ国・地域に131拠点^{*5}を持ち、全グループ従業員約4万人^{*6}が在籍し、国籍・人種も多様性を有しています。また、事業活動の範囲も多岐にわたり、グローバルに多角的なビジネスを展開しています。

丸紅グループは、今日より豊かな未来を創るため、国際社会が直面する人権に関する課題に真摯に取り組んでいきます。取り組みの一環として、このたび、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。

^{*5} 2018年4月1日時点
^{*6} 2018年3月31日時点

丸紅グループ人権基本方針

丸紅グループは、社是「正(公正にして明朗なこと)・新(進取積極的にして創意工夫を図ること)・和(互いに人格を尊重し親和協力すること)」の精神に則り、公正明朗な企業活動を通じ、経済・社会の発展、地球環境の保全に貢献する誇りある企業グループを目指します。そのうえで、自らのビジネス活動により影響を受けるすべての人々の人権を尊重し、その責任を果たすべく努力していくことが最重要であるという認識のもと、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「丸紅グループ人権基本方針」(以下、本方針)をここに定めます。

人権に対する基本的な考え方

丸紅グループは、国連「国際人権章典」(世界人権宣言および国際人権規約)、「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」、国連グローバル・コンパクトの10原則などの人権に関わるすべての国際規範を支持します。

適用範囲

本方針は、丸紅グループのすべての役員・社員に適用します。また、ステークホルダー(仕入先、サービス提供会社、契約業者、製造委託先、JVパートナー、業務委託先、顧客等のビジネスパートナーや地域社会など)やその他の関係者による人権への負の影響が、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ます。

人権尊重への責任

丸紅グループは、人権を侵害しないこと、また、自らのビジネス活動において人権への負の影響が生じている事実が判明した場合は、是正に向けて適切な対応をとることで、人権尊重への責任を果たしていきます。

・人権デューデリジェンス

丸紅グループは、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施していきます。

・救済

丸紅グループは、丸紅グループのビジネス活動が、人権に対する負の影響を引き起こした、あるいは関与したことが報告される仕組み(苦情処理メカニズム)を構築します。その仕組みを通じて、当該影響・関与があったと判断した場合には、十分な事実確認を行ったうえで、適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

・対話・協議

丸紅グループは、本方針に沿った取り組みの推進において、関連するステークホルダーとの対話と協議を真摯に行います。

・適用法令の遵守

丸紅グループは、ビジネス活動を行う国・地域における法令および規制などを遵守します。また、国際的に認められた人権と各国の法令などに矛盾がある場合には、国際的な人権原則を尊重するための方法を追求していきます。

・教育・研修

丸紅グループは、本方針がすべてのビジネス活動において理解され効果的に実行されるよう、自らの役員・社員に対し、適切な教育および能力開発を行います。

・情報開示

丸紅グループは、人権尊重に対する責任を果たすための取り組みなどについて、公式ウェブサイトなどを通じて報告してまいります。

上記基本方針には、特に人権侵害が起こりやすいと考えられる、以下に関する方針を含みます。

・子どもの権利に関する方針

丸紅グループは、事業活動において、子どもの権利保護に向けて「子どもの権利とビジネス原則^{*7}」を支持することに加え、子どもの権利改善に向けた社会貢献活動に取り組むことで、子どもの権利改善に貢献します。

・先住民族の権利に関する方針

丸紅グループは、先住民族が在住する国・地域でのビジネス活動においては、先住民族が保有する固有の文化・歴史を認識し、当該国・地域の法規制や、国際規範に定められた先住民族の権利への配慮を行います。

・警備組織の起用に関する方針

丸紅グループは、警備における武器の使用には、人権侵害の潜在的なリスクが伴うことを認識しています。ビジネス活動に伴う警備組織などの起用に関しては、ビジネス活動を行う国・地域の法律や国際的な規範、および関連する国際的な取り決めを支持し、人権尊重に努めます。

^{*7} 子どもの権利とビジネス原則：ユニセフ、国連グローバル・コンパクト、セーブ・ザ・チルドレンが策定した、企業が子どもの権利を尊重し推進するために職場、市場や地域社会で行うことのできる様々な活動を示した包括的な原則。

4 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

丸紅グループは、グローバルに多種多様な取引・事業を行っており、サプライヤーも数多く存在**8)しています。丸紅グループのサプライチェーン全体で地球環境の保全、社会の持続的発展に取り組むことで、サステナビリティへの貢献度は高いと考え、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。

丸紅グループは、ステークホルダーと共に推進するサステナビリティの一環として、取引先を含めたサプライチェーン・マネジメントを目指し、2008年に「サプライチェーンにおけるCSR基本方針」を制定しました。

その後、同方針の趣旨についての理解と協力を得るため、サプライヤーへの同方針の送付、アンケート調査、丸紅グループ関係者が直接サプライヤーの製造もしくは生産現場を訪問する現地調査などに取り組んできました。今後の課題として、サプライヤーだけでなく、当社の売り先に対する働きかけ、つまりバリューチェーン・マネジメントが重要であると考え、その課題解決に向けて段階的に取り組んでいきます。

そして、このたび、気候変動対策と人権の尊重に対する取り組みを強化するため、「サプライチェーンにおけるCSR基本方針」を改定し、新たに、「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」を策定しました。

*8 丸紅の直接取引先：約3,000社(2018年3月31日時点)

サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針

(2019年1月改定)

1. 丸紅グループは、自らがサステナビリティへの取り組みを強化するにとどまらず、そのサプライチェーンにおけるサステナビリティへの取り組み強化をサポートし、地球環境に配慮した健全で持続可能な社会の構築を目指します。
2. 丸紅グループは、次項の『サプライチェーンにおけるサステナビリティ・ガイドライン』を定め、取引先に対して、その遵守に対する理解と協力を求め、取引先と共により実効性の高いサステナビリティへの取り組みを推進していきます。また、同ガイドラインの浸透を図るためにコミュニケーションのみならず、取引先訪問の際に、必要に応じて助言、要請、指導や優良事例の共有を行うなど、取引先のキャパシティ・ビルディングに取り組めます。
3. サプライチェーンにおけるサステナビリティ・ガイドライン
 - (1)法令遵守
 - ・当該国および取引に関わる諸国の関連法令を遵守する。
 - (2)人権尊重
 - ・人権を尊重し、差別・各種ハラスメント・虐待などの非人道的な扱いをしない。
 - ・児童労働、強制労働を行わない。
 - ・従業員の労働時間と休日・休暇を適切に管理し、過度な時間外労働を禁止する。
 - ・法定最低賃金を遵守するとともに、生活賃金以上の支払いに配慮する。不当な賃金の減額を行わない。
 - ・労使間協議の実現手段としての従業員の団結権および団体交渉権を尊重する。
 - (3)環境保全
 - ・気候変動問題の重要性を認識し、適切に対応する。
 - ・自然環境を保護する。
 - ・環境への負荷を低減し、汚染を防止する。
4. 丸紅グループは、本方針のうち、労働基準を満たさない仕入先への対応手順を以下のとおり制定しています。
 - ①本方針のうち、労働基準に関する(1)法令遵守、(2)人権尊重、(5)安全衛生を満たさないことが明らかになった仕入先に対して、必要に応じ、
 - ・事実確認
 - ・事実である場合、その背景および改善策の報告を要請する。また、状況に応じて仕入先を訪問する。
 - ②改善策が不十分と判断される場合には、更なる施策実施を要請する。
 - ③上記①～②を実施してもなお、改善策が進捗しない状況が続く場合は、取引の継続可否を検討する。

(4)公正取引

- ・公正な取引を行い、自由な競争を阻害しない。
- ・贈賄や違法な献金を行わず、腐敗を防止する。

(5)安全衛生

- ・職場の安全・衛生を確保し、労働環境を保全する。

(6)品質管理

- ・商品やサービスの品質・安全性を確保する。

(7)情報開示

- ・上記を含め、会社情報を適宜適切に開示する。

推進体制・ リスク管理体制

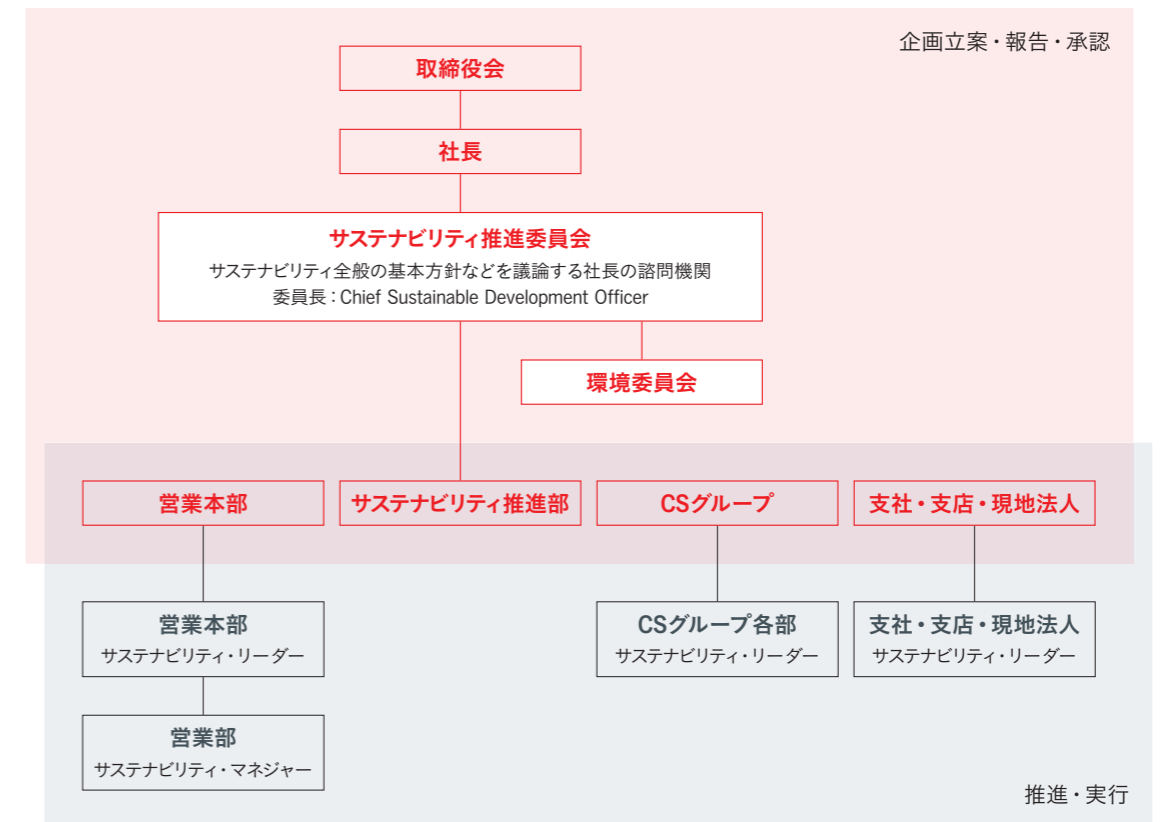


丸紅グループでは、サステナビリティを推進していくための体制として、社長直轄のサステナビリティ推進委員会を設置しています。委員会は、丸紅グループのサステナビリティへの取り組みに関する方針や施策、およびESGリスク管理について討議のうえ、年に1回以上の頻度で、取締役会への報告を行っています。また、社外の視点を取り入れるため、アドバイザーとして社外取締役・社外監査役をメンバーに加えています。サステナビリティ推進委員会の委員長は代表取締役が務めており、取締役会は同委員会で討議された重要な事項の報告を定期的に受けることを通じて、ESGリスク管理体制の妥当性、社会との融和性などの観点も踏まえたうえでサステナビリティに関する事項の監督を行っています。

丸紅グループは、2019年4月1日より、以下のとおりサステナビリティを推進する体制を強化します。

- ・サステナビリティ推進委員会の委員長をChief Sustainable Development Officerとする
- ・コーポレートスタッフグループ(CSグループ)内に新組織として、営業本部、CSグループ、支社・支店・現地法人と連携しながら丸紅グループのサステナビリティの推進を一元的に担う、サステナビリティ推進部を新設する
- ・営業本部、CSグループ内の各部、支社・支店・現地法人ごとに、サステナビリティ推進の責任者としてサステナビリティ・リーダーを、また、営業部ごとの責任者としてサステナビリティ・マネジャーを任命する

サステナビリティ推進体制




環境

I. 気候変動

方針

丸紅グループは、「気候変動対策への貢献」を環境・社会マテリアリティの1つに特定し、事業を通じた貢献に積極的に取り組んでいます。

 気候変動対策の詳細はP8をご参照ください。

活動計画・目標

省エネ・省資源・廃棄物削減活動の実施

丸紅は、日本経済団体連合会(以下、「経団連」)の低炭素社会実行計画(ポスト京都議定書目標)の方針に則って、気候変動対策に取り組んでおり、東京本社および大阪支社での2021年3月期のエネルギー

使用量(電気、ガス)を2010年3月期比10.5%削減する目標を設定して省エネ設備の導入等を進めています。
「省エネ・省資源・廃棄物削減の実施」に関する目標数値および2018年3月期の実績は以下の通りです。

	2021年3月期目標数値	2018年3月期実績
(1)東京本社・大阪支社のエネルギー使用量	2010年3月期比 10.5%削減	2010年3月期比 72.5%減
(2)東京本社の廃棄物排出量	2011年3月期比 30%減	2011年3月期比 98.5%減
(3)東京本社での廃棄物のリサイクル率	90%以上	22.1%
(4)東京本社での水道使用量	2011年3月期比 3%減	2011年3月期比 95.4%減

(注)目標数値の設定後、大阪支社は2015年7月に移転、東京本社は2016年9月に建て替えのため仮移転しました。東京本社では、2018年3月期から2020年に建て替えが完了するまでの期間中、廃棄物排出量、廃棄物のリサイクル率、エネルギー使用量について、仮移転先での管理方法にみあった目標を設けて省エネ・省資源・廃棄物削減に取り組んでいます。

 「省エネ・省資源・廃棄物削減の実施」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/environment/eco/>

体制

推進体制

気候変動に関する取り組みについては、サステナビリティ推進委員会(以下、委員会)が中心となって活動計画を立て、各種施策を推進しています。

委員会は、CFO(chief financial officer。現：代表取締役 常務執行役員)が委員長を務め、CSグループや営業グループを代表する委員に加え、社外取締役・社外監査役のアドバイザーにより構成されています。

委員会では、気候変動対策に貢献する事業への取り組みや事業を通じた地域社会・住民への貢献活動などについて、全社的なコミットメントや成果、そのプロセスを幅広く議論・検討しています。

また、これらの取り組みは、定期的に取り締役に報告され、最終的には取締役会の監督責任に基づいて管理・運用されています。

外部との協業

各団体との協働・連携

丸紅は、当社のコミットメントとして、さまざまなステークホルダーと協働・連携しながら、積極的に各種の気候変動対策を行うとともに、ステークホルダーや所属する業界団体の立場の強弱に関係なく、気候変動対策に適切に取り組んでいます。

業界団体


丸紅は、経団連が提唱する低炭素社会実行計画に、日本貿易会の一員として賛同し、経団連や日本貿易会の気候変動に関するワーキンググループや意見交換会等に参加しています。

・政府官庁

丸紅は、経済産業省や環境省が主催する、気候変動等をテーマとする分科会や研究会等に積極的に参加しています。2018年度には、経済産業省のTCFD研究会ワーキンググループメンバーとなり、気候変動によって生じる財務インパクトの情報開示の在り方について、グループメンバー各社と議論・検討を行っています。

・その他

丸紅グループは、国際的な環境保全団体・WWFジャパンの活動を支援しています。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ています。この他、事業会社の三峰川電力(株)では、「気候変動イニシアティブ」に参加し、水力発電を中心とした再生可能エネルギーの発電事業を推進し、低炭素社会の実現を目指しています。

 各団体との協働・連携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/environment/approach/>

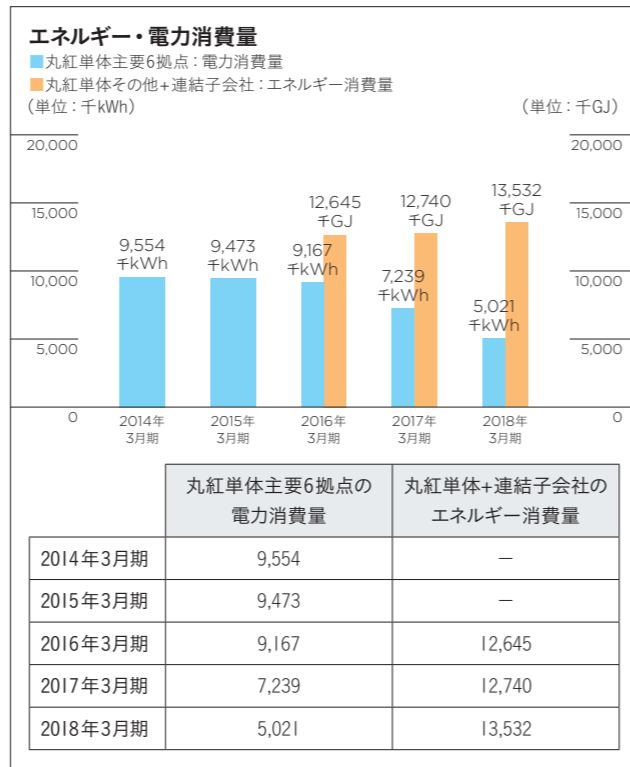
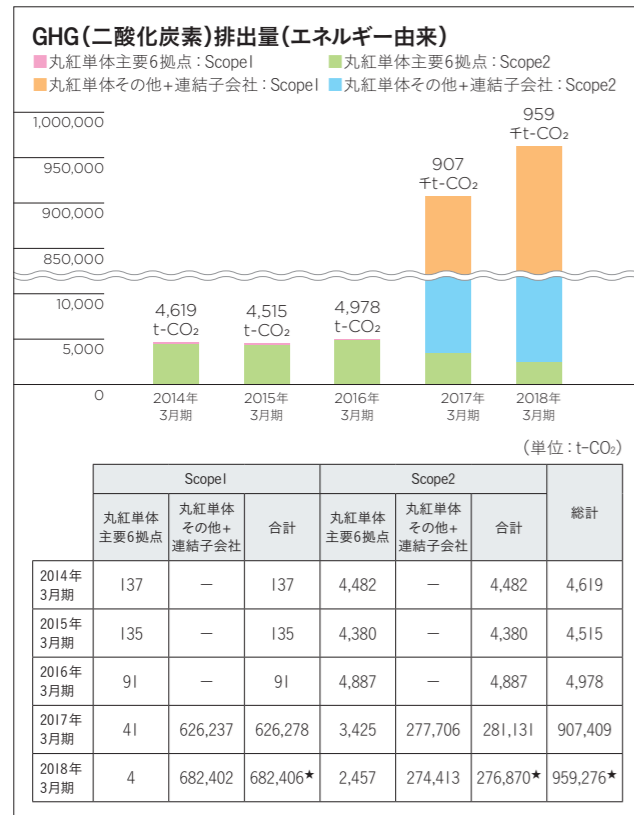
関連データ

過去5年間の丸紅グループの省エネ、省資源、廃棄物削減の取り組み結果は以下の通りです。

★印の環境データは、KPMGあずさサステナビリティ(株)による、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準(ISAE)3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」(2013年12月改訂)、ISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」(2012年6月)に準拠した第三者検証を実施し、保証を取得しています。

「独立した第三者保証報告書」は当社ホームページをご参照ください。

https://www.marubeni.com/jp/sustainability/environment/env_data/pdf/KPMG2018_JP.pdf



サプライチェーンの把握・管理への取り組み

近年、持続可能な社会の構築に向けて、気候変動や資源問題に対する企業の情報開示が一層求められています。気候変動に重大な影響を及ぼす温室効果ガスの排出量を算定するにあたり、Scope1(直接排出量)、Scope2(エネルギー起源間接排出量)に止まらず、原料調達・製造・物流・販売・廃棄並びに資本財・出張・通勤など事業者の組織活動全体を対象とした温室効果ガス排出量(Scope3)を算定・報告する取り組みが広がっています。丸紅グループは、国際的基準であるGHGプロトコルが定めたガイドラインに従い、サプライチェーンにおける活動をカテゴリーに分類し、各カテゴリーにおける温室効果ガスの排出量を算定し、一部を自主的に公開しています。なお、Scope3のデータは、CDP気候変動質問書にも回答しています。

SCOPE 3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/environment/env_data/pdf/Scope3_201803.pdf

TCFD提言に関する取り組み

丸紅グループは新たな気候変動対策として、気候関連財務情報開示の重要性を認識し、TCFD提言に賛同の意を表明するとともに、気候変動がもたらす「リスク」及び「機会」の財務的インパクトの把握、情報開示の拡充に取り組んでいきます。

また、丸紅グループは、気候変動が事業や財務に及ぼす影響を分析するシナリオ分析を実施しています。丸紅グループは、「現行政策シナリオ」および「2.0°Cシナリオ」に基づき、気候変動による当社グループの事業に対するリスクや機会、影響を分析し、その結果をもとに、事業計画・戦略を検討しています。

取り組み

- ・食料グループの飼料原料調達分野では、気候変動に伴う農業や畜水産業の生産量減少により、商品価格・輸送コストの上昇が発生する可能性がある事を勘案し、調達・販売先の地理的分散や新規産地の開拓、代替品や新規商材の研究・開発ならびに新規取引先の獲得など、気候変動がもたらすリスクを機会と捉えて積極的に対応しています。

- ・電力・プラントグループの発電事業分野では、2°Cシナリオに伴う各国のエネルギーミックスの変化や、規制強化、制度変更、ステークホルダーの意識の変化等の移行リスクを踏まえ、発電事業による温室効果ガス排出量の低減を推進すべく、2018年9月に「サステナビリティへの取り組み方針に関するお知らせ(石炭火力発電事業及び再生可能エネルギー発電事業について)」を発表しました。一方ビジネス機会としては、再生可能エネルギー発電事業の増加、既存の発電所のアップグレード・高効率化、蓄電・電力系統安定化案件の増加、分散化電源の増加等を認識しており、より積極的にクリーンエネルギーの創出に取り組んでゆきます。また、現行シナリオに基づく移行リスクとして、保険料の上昇等による財務的なインパクトを認識し、中長期の戦略策定の際の参考としています。

東京本社および多摩センターの環境保全について

丸紅は、東京都環境確保条例に基づき、「地球温暖化対策計画書制度」に関する取り組みを行っています。

東京本社

東京本社のCO₂排出量を、2016年3月期から2020年3月期の5年間に、基準値(2003年3月期から2005年3月期の平均値)より約17%削減する計画書を東京都に提出しています。

2016年3月期年度の排出量は4,422t-CO₂であり基準値と比較して約36%減となっています。

東京本社 「地球温暖化対策計画書」過去の提出状況

2011年3月期～2015年3月期対象	2011年11月提出
2011年3月期～2015年3月期対象	2012年11月提出
2011年3月期～2015年3月期対象	2013年11月提出
2011年3月期～2015年3月期対象	2014年11月提出
2011年3月期～2015年3月期対象	2015年11月提出

なお、東京本社は2016年9月に移転したため、指定地球温暖化対策事業所廃止届を2016年10月に東京都へ提出しました。

東京本社 「特定テナント等地球温暖化対策計画書」過去の提出状況

2016年3月期～2020年3月期対象	2017年10月提出
2016年3月期～2020年3月期対象	2018年10月提出

多摩センター

東京本社で管理している研修センター、多摩センターのCO₂排出量を、2016年3月期から2020年3月期の5年間に、基準値(2006年3月期から2008年3月期の平均値)より約15%削減する計画書を東京都に提出しています。

2016年3月期の排出量は6,818t-CO₂であり基準値と比較して約47%減となっています。

多摩センター 「地球温暖化対策計画書」過去の提出状況

2011年3月期～2015年3月期対象	2011年11月提出
2011年3月期～2015年3月期対象	2012年11月提出
2011年3月期～2015年3月期対象	2013年11月提出
2011年3月期～2015年3月期対象	2014年11月提出
2011年3月期～2015年3月期対象	2015年11月提出
2016年3月期～2020年3月期対象	2016年11月提出
2016年3月期～2020年3月期対象	2017年11月提出
2016年3月期～2020年3月期対象	2018年11月提出

2.環境マネジメントシステム(EMS)

方針

丸紅グループは、環境委員会が中心となり、地球環境に配慮した経営を強化するために、1998年に制定した『丸紅グループ環境方針』を2019年1月に改定しました。

丸紅グループ環境方針

2019年1月改定

基本方針

丸紅グループのグローバルかつ広範な活動分野に鑑み、環境問題が重要な課題であることを認識し、その環境マネジメントシステムの適用範囲を丸紅グループの全ての活動、製品およびサービスと定め、地球環境の保全に関する基本方針を以下の通り定める。

- 事業活動においては、常に環境への影響に配慮し、ステークホルダーと協力しながら、資源の有効利用、気候変動への取り組み、生物多様性および生態系の保護等を含む環境保全・環境保護、汚染の予防等、環境リスクの低減に貢献する。
 - 国内外の環境関連の諸法令・規則、および合意した協定等を順守する。
 - 新規事業を開始する、或いは業務内容を変更する場合には、特に環境負荷の低減および汚染の予防に配慮する。

- 省エネルギー*1、省資源(鉱物、食料、水等)、廃棄物削減、グリーン購入および効率的業務の推進*2に取り組む。
- 環境を保全・改善する事業、商品、サービス、技術開発、社会システム等の提供に努める。
- 気候変動に対応すべく、温室効果ガス排出の最小化に努める。

- この環境方針の精神に沿い、丸紅グループの環境パフォーマンスの向上のため環境マネジメントシステムの充実とその要求事項への適合の重要性を意識し、その有効性の継続的改善に努める。
- この環境方針を全ての役員、社員、および丸紅グループのために働く全ての人に周知するとともに一般にも公開する。

*1 (3)の「省エネルギー」には、事業場や物流における省エネルギーを含みます。
 *2 (3)の「省エネルギー、省資源、廃棄物削減」と「効率的業務の推進」のため、適切なメンテナンスを実施しています。

体制

投融资や開発プロジェクトの環境評価

事業への投融资や開発プロジェクト案件を進めるにあたって、環境関連法令に違反していないか、事故などの緊急事態の発生時に環境に悪影響を及ぼす可能性はないかなどを、「案件環境評価シート」を用いてチェックし、決裁を行う際の可否判断の一つとしています。

チェックの結果、環境影響が懸念される案件については、フォローアップ調査の対象とし、懸念が払拭されるまでフォローを行っています。2018年3月期は資源・電力開発、不動産開発など、環境リスクのある45件の案件について環境評価を行いました。

また、新規事業・プロジェクトのみならず、当社の携わる既存事業・プロジェクトに対しても、定期的に調査とともに、業務内容や立地条件、設備の状況を考慮に入れた訪問調査などのアセスメントを実施し、環境影響の把握と改善のための情報共有につとめています。

2018年3月期 要因別案件環境評価件数

大気汚染	16
水質汚染	21
土壌汚染	14
騒音・振動	17
悪臭	3
廃棄物増加	7
天然資源の枯渇	5
地球温暖化	5
生物多様性	2
その他	0
合計	90

(注)合計件数については、要因の指摘がなかった案件および1案件で複数の要因を指摘されたケースもあり、案件環境評価の総数45件とは一致しません。

活動計画・目標

省エネ・省資源・廃棄物削減活動の実施

丸紅は、経団連の低炭素社会実行計画の方針に則って、気候変動対策に取り組んでおり、東京本社および大阪支社での2021年3月期のエネルギー使用量(電気、ガス)を2010年3月期比10.5%削減する目標を設定して省エネ設備の導入等を進めています。

「省エネ・省資源・廃棄物削減の実施」に関する目標数値および2018年3月期の実績は以下の通りです。

	2021年3月期目標数値	2018年3月期実績
(1)東京本社・大阪支社のエネルギー使用量	2010年3月期比 10.5%削減	2010年3月期比 72.5%減
(2)東京本社の廃棄物排出量	2011年3月期比 30%減	2011年3月期比 98.5%減
(3)東京本社での廃棄物のリサイクル率	90%以上	22.1%
(4)東京本社での水道使用量	2011年3月期比 3%減	2011年3月期比 95.4%減

(注)目標数値の設定後、大阪支社は2015年7月に移転、東京本社は2016年9月に建て替えのため仮移転しました。東京本社では、2018年3月期から2020年に建て替えが完了するまでの期間中、廃棄物排出量、廃棄物のリサイクル率、エネルギー使用量について、仮移転先での管理方法にみあった目標を設けて省エネ・省資源・廃棄物削減に取り組んでいます。



「省エネ・省資源・廃棄物削減の実施」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/environment/eco/>

取り組み(事例)

丸紅グループにおける環境への取り組み

環境目標の設定

丸紅グループでは、期初に「環境 計画・点検シート」を用いて、それぞれのグループ特有の環境リスク管理、丸紅グループ会社管理、環境ビジネス推進、省エネ・省資源などの課題を抽出し、グループごとに環境目標を設定して活動しています。

環境への取り組み検証

点検

期初に各グループが定めた計画について、毎年9月と2月に「環境 計画・点検シート」を用いて、計画に対する進捗状況を自主点検しています。

監査

内部監査員が、丸紅や統合認証事業会社を対象に、毎年環境監査を実施しています。

さらに、ISO14001の認証・登録機関であるLloyd's Register Quality Assurance Limited (LRQA)社による審査を受けています。

2018年3月期は、環境マネジメントシステムに関して、LRQA社による重大な不適合についての指摘はありませんでした。

環境関連法令の順守

環境関連法令を順守するため、各部署が順守すべき法規制や規範・規程などをリストアップし、定期的に見直しを行っています。

なかでも「廃棄物処理および清掃に関する法律」に関しては、2018年3月期、丸紅102部署、丸紅グループ会社106社を対象に順守状況のチェックを行いました。

さらに、役員・社員・派遣社員を対象に「廃棄物処理法e-Learning研修」を実施するとともに、東京本社ならびに国内主要拠点(大阪支社、名古屋支社、北海道支社、九州支社)で、外部の専門家を招いて廃棄物処理法セミナーを開催、丸紅グループ会社の関係者も含め計579名が受講しました。この他、グループ別でも、より実務的な研修を行っています。

これらの施策等により、丸紅グループでは、2018年3月期は、環境関連法規制に違反した重大な事例はありませんでした。

丸紅グループ会社における環境配慮の促進

丸紅グループ会社における環境負荷の低減を図るため、丸紅グループ会社に対しても『丸紅グループ環境方針』に基づく環境保全活動への理解・協力を要請しています。また、ISO14001の導入状況、緊急事態への対策、環境管理体制のチェックなども行っています。

さらに、環境関連法令の順守や緊急事態への適切な対応を要請しています。

事業会社環境関連情報調査

年1回アンケート形式で環境に関する調査を行っています。

事業活動で環境に影響を与える要素があるか、適用される環境関連法規制は何か、緊急事態の対応策を策定しているか、環境問題が発生していないかなどを細かく点検し、丸紅グループ全体での環境負荷低減を目指しています。

ISO14001の認証を取得していない丸紅グループ会社への訪問調査

国内の丸紅グループ会社のうち環境に与える影響・負荷が高いと想定される事業会社を抽出し、訪問調査を実施しています。業務内容や設備の状況からグループ会社を環境リスク別に分類し、対象となるグループ会社を抽出するとともに、訪問調査の頻度などを決定しています。当該訪問調査では、第三者機関LRQA社の調査員と丸紅の社員が工場やオフィスを訪問し、環境法令の順守体制や環境リスクへの対応状況等のチェックを行います。2018年3月期は国内外の21社25拠点を調査しました。その結果、すべての調査対象会社において、環境に影響を与えるような重大な問題はありませんでした。今後も丸紅グループ全体での環境管理体制を強化していきます。

特別管理産業廃棄物排出量

丸紅単体では、廃棄物処理法上の「特別管理産業廃棄物」について、その排出量を適切に把握し、報告を実施しています。

「特別管理産業廃棄物」には、法定処分期限までに順次処分を行っている廃PCB等、PCB汚染物、PCB処理物等を含みます。

特別管理産業廃棄物排出量(単位:トン)	
2016年3月期	0
2017年3月期	8.6
2018年3月期	0

国内子会社においては、廃棄物処理法に基づき、各社にて適切な数量の把握および報告を実施しています。

環境マネジメントシステム

丸紅グループは、全社員が共通の認識をもって環境対策に取り組むべく、ISO14001に基づく環境マネジメントシステムを導入しています。

丸紅は1998年にISO14001の認証を取得。その後、海外現地法人、丸紅グループ会社も必要に応じて取得し、2018年3月末現在、丸紅グループ全体で約12%にあたる52社が取得しています。

環境マネジメントシステムでは、PDCAサイクルを用いており、環境への取り組みについて計画、実施および運用、点検、マネジメント・レビューを行うことで、継続的な改善を進めています。

 環境マネジメントシステム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/environment/management/>

丸紅グループ 統合認証事業会社

環境方針で表明される丸紅グループとは、丸紅および以下の統合認証事業会社を示します。

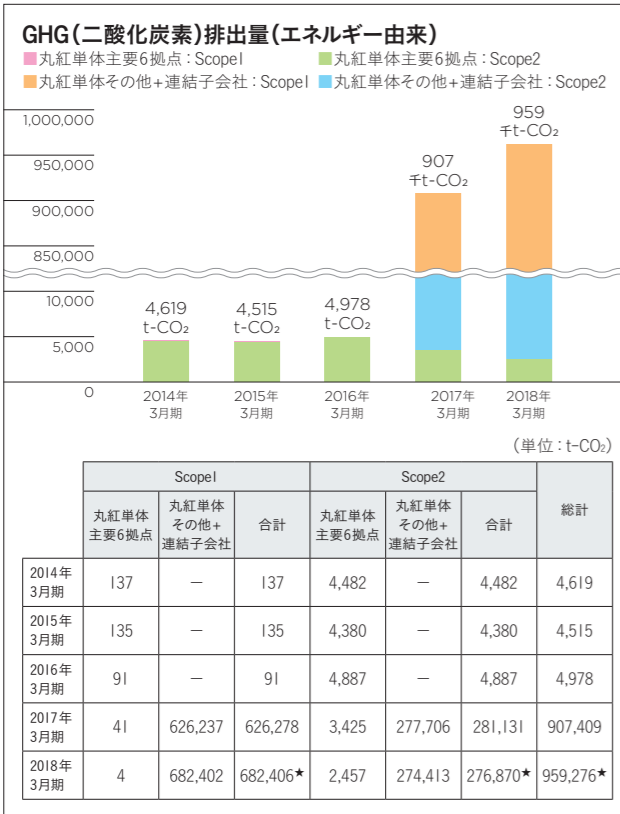
丸紅グループ統合認証対象組織

- ・丸紅株式会社
- ・株式会社山星屋
- ・丸紅情報システムズ株式会社
- ・丸紅ケミックス株式会社
- ・丸紅ブラックス株式会社
- ・丸紅ペーパーリサイクル株式会社
- ・丸紅紙パルプ販売株式会社
- ・丸紅パワーシステムズ株式会社
- ・丸紅サービス株式会社

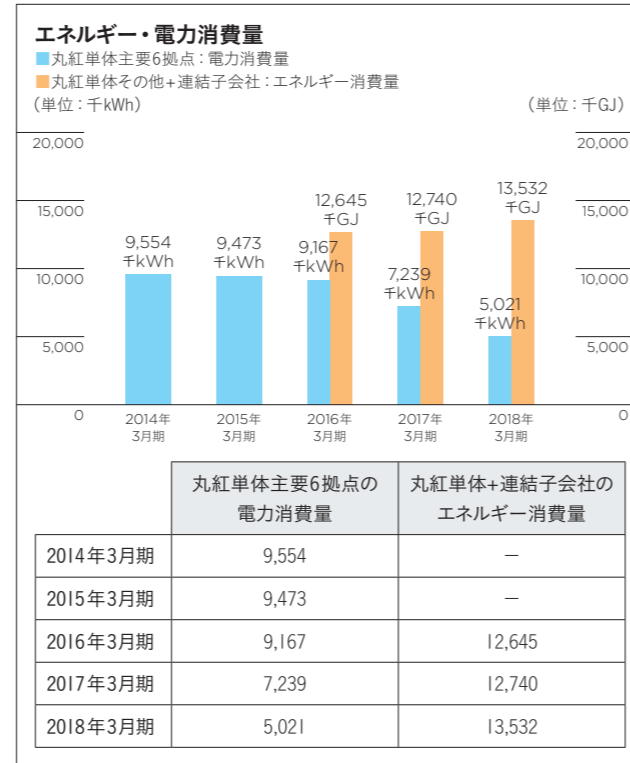
(注)この統合認証対象組織のリストは常に環境方針とともに公開する。

 丸紅グループ統合認証対象組織は当社ホームページをご参照ください。
<https://www.marubeni.com/jp/sustainability/environment/management/>

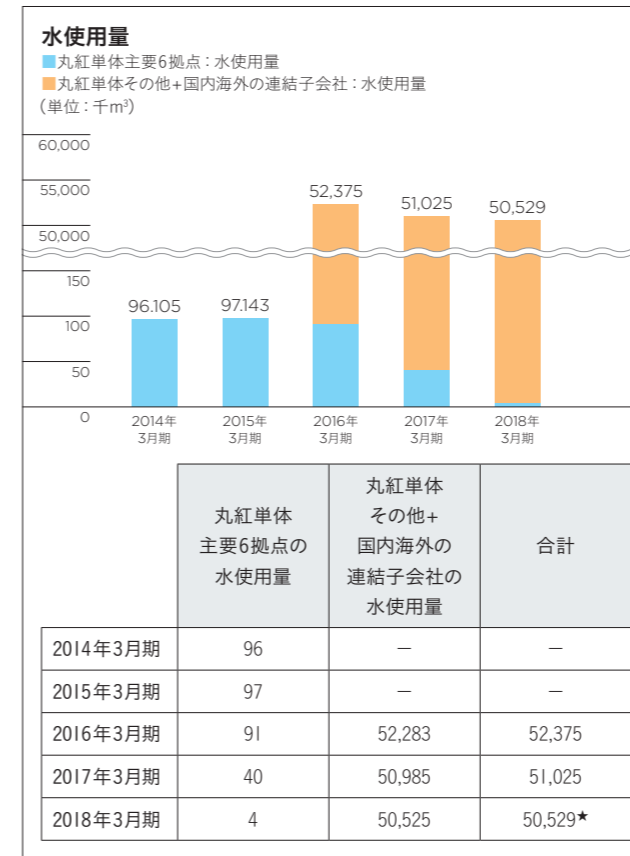
関連データ



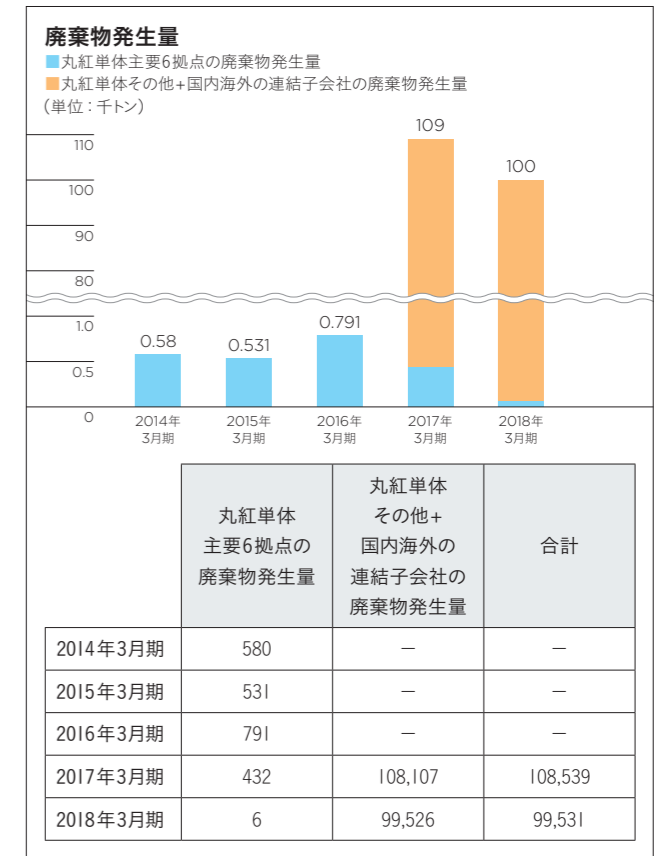
GHG(二酸化炭素)排出量(エネルギー由来)の詳細は当社ホームページをご参照ください。
https://www.marubeni.com/jp/sustainability/environment/env_data/



エネルギー・電力消費量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/environment/env_data/



水使用量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/environment/env_data/



廃棄物発生量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/environment/env_data/

環境マネジメントシステム / 報告・是正件数

環境マネジメントシステムの運用において、法令・条例違反、行政指導に関する事案を報告・是正する体制を確立しています。発生した事案は全社で共有し、再発防止のための予防措置を講じています。

報告・是正件数	
	2018年3月期
報告件数	3
是正件数	3(うち、罰金・処分等を伴う件数 3)
罰金総額	9百万円*

* 2018年3月末の仲値レートにて円貨換算

報告・是正件数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/environment/eco/>

環境に関する教育・研修

環境に対する意識向上のために社員教育を行っています。2018年3月期も役員・社員および派遣社員を対象とした「CSR・地球環境 e-Learning 研修」を実施し、約3,000名の役員・社員が受講しました。また、新入社員に対する環境研修のほか、「環境担当者 e-Learning 研修」、「ISO14001 内部環境監査員研修」を実施しています。さらに環境マネジメントシステムの実施・運用で指導的な役割を果たす社員には、外部研修機関による「ISO 環境審査員養成研修」を受講させています。

2018年3月期に実施した環境に関する教育・研修	
教育・研修	参加人数
ISO14001 内部環境監査員研修(東京・大阪)	75名
廃棄物処理法セミナー(東京・大阪・名古屋・北海道・九州)	579名
CSR・地球環境研修(e-Learning 研修)	2,729名
廃棄物処理法研修(e-Learning 研修)	3,089名
グループ別廃棄物処理法研修	175名

環境保全コスト

2018年3月期の、丸紅の主要6拠点(東京本社と北海道支社、中部支社、大阪支社、九州支社、静岡支店)の環境保全コストは、以下の通りです。

2018年3月期 環境会計*(単位:千円)	
事業エリア内コスト	9,500
上・下流コスト	14,413
管理活動コスト	195,941
研究開発コスト	0
社会活動コスト	14,558
環境損傷対応コスト	0
合計	234,411

* 環境省「環境会計ガイドライン2005年版」に基づいて集計。

環境保全コスト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/environment/eco/>

3.生物多様性

方針

丸紅グループは、「丸紅グループ環境方針」で明示している通り、常に環境への影響に配慮し、ステークホルダーと協力しながら、資源の有効利用、気候変動への取り組み、生物多様性及び生態系の保護等を含む環境保全・環境保護、汚染の予防等、環境リスクの低減に貢献していきます。

「丸紅グループ環境方針」はP.23をご参照ください。

「森林経営方針」はP.10をご参照ください。

取り組み(事例)

再生可能エネルギーの創出

2016年に「パリ協定」が発効し、2020年以降の地球温暖化のための国際的な枠組みが整いつつある中で、エネルギーの多様化や再生可能エネルギーへの関心が一層高まっています。

風力、地熱、太陽光、水力などの再生可能エネルギーは、地球温暖化の原因とされる二酸化炭素をほとんど排出せず、また、資源を枯渇させない、地球環境の保全に大きく寄与するエネルギーです。

生物多様性に配慮した小水力発電事業

丸紅グループは、小水力発電事業(以下、本事業)を重要なビジネスの一つとして考え、2006年からグループ会社である三峰川電力(株)(以下、三峰川電力)において小水力発電事業に取り組んでいます。本事業では、自然エネルギーを活用するため、環境への配慮が不可欠で、廃棄物削減や水質維持、省エネ省資源、地域環境活動にも積極的に取り組んでいます。

小水力発電とは、生態系に大きな影響を与えるダムのような大規模な工事を伴う施設を使用せず、小川や農業用水などを利用して開発地域を最小限に抑えることができる1,000キロワット以下の小規模な発電方法です。河川への水質汚染や水中の生物に及ぼす影響が極めて少なく、設置により地形や景観を損なわない、運用時のCO₂排出がほとんどないといった、生物多様性への影響および環境保全上のメリットがあります。また、本事業では、地域の水資源を活用するため、エネルギーの地産地消を実現する技術として、地域の自立的発展に役立つ可能性も秘めています。

現在、丸紅グループは、三峰川発電所をはじめ以下の小水力発電所を運営しています。



「地域に近い発電所を目指して」三峰川電力 小水力発電所(山梨県北杜市)

小水力発電事業(2018年10月現在)		
発電所名	所在地	許可出力
三峰川第一発電所	長野県伊那市	23,100kW
三峰川第二発電所		10,800kW
三峰川第三発電所		260kW
三峰川第四発電所		480kW
蓼科発電所	長野県茅野市	260kW
蓼科第二発電所		141kW
蓼科第三発電所		93kW
蓼科第四発電所		145kW
北杜西沢発電所	山梨県北杜市	220kW
北杜市村山六ヶ村堰水力発電所		320kW
北杜川子石発電所		230kW
北杜蔵原発電所		200kW
白石発電所	宮城県白石市	95kW
花の郷発電所	福島県下郷町	175kW
番屋川発電所		150kW
姫沼発電所	福島県猪苗代町	160kW
水内川発電所	広島県広島市	180kW
砂谷発電所		108kW
豊平発電所	広島県北広島町	112kW

三峰川発電所は、エコアクション21^{*1}の認証を取得しており、これは水力発電所として第1号です。最も標高の高い位置にある第2発電所の取水口は国定公園に接しており、三峰川発電所の設備は生物多様性においても価値の高い地域にあることを踏まえ、自然破壊をしないことはもとより、自然を保護していくことを目指しています。その一環として、河川清掃活動や油流出事故に備えた設備保守および緊急時対応訓練を実施していることに加え、年2回の水質検査を実施し、汚染の有無だけでなく、生物の要求する酸素量を満たしているかをチェックすることにより、生物多様性の保全対策を講じています。また、毎年地域の小・中学生や市民100人以上の発電所見学を受け入れ、ハイブリッド(風力、太陽光、水力)発電システムの展示などを紹介し、再生可能エネルギーの啓蒙活動や地域の伝統文化の伝承も支援しています。

北杜市村山六ヶ村堰ウォーターファーム^{*2}では、既存の農業用水路を利用することにより農地への灌漑用水、生活用水と共存すべく利用水量を適宜調整しながら再生可能エネルギーを供給しています。

宮城県白石市の小水力発電所では、上水道施設の送水管の落差を利用した周辺環境への負荷が非常に少ない発電に取り組んでいます。

この他、丸紅新電力(株)を通じた売電により、電気料金の一部を森林の維持管理活動にあて、生物多様性の改善に努めています。

丸紅グループは、2020年までに日本国内で30カ所程度の小水力発電所の開発を目指し、全国で、地域環境の保全や生物多様性の保全に資する再生可能エネルギーの創出に積極的に取り組んでいきます。

^{*1} 環境省が定めた環境経営システムや環境報告に関するガイドラインにもとづく制度
^{*2} 北杜市村山六ヶ村堰上に整備された4つの小水力発電所(北杜西沢発電所、北杜市村山六ヶ村堰水力発電所、北杜川子石発電所、北杜蔵原発電所)

太陽光、風力発電への取り組み

丸紅グループは、小水力発電事業の開発をはじめ、全国で、地域環境の保全や生物多様性の保全に資する再生可能エネルギーの創出に積極的に取り組んでいます。

日本国内の主要な再生可能エネルギー事業(2018年10月現在)			
発電所名	所在地	出力(当社持分)	発電種別
三崎ウィンド・パワー	愛媛県伊方町	20MW(49%)	陸上風力
十勝清水太陽光	北海道清水町	4MW	太陽光発電
苫小牧太陽光	北海道苫小牧市	7MW	
いわぬま臨空メガソーラー	宮城県岩沼市	28MW	
関川村太陽光	新潟県関川村	2MW(50%)	
いわき太陽光	福島県いわき市	2MW(50%)	
杖突峠太陽光	長野県伊那市	10MW	
伊那非持太陽光	長野県伊那市	1MW	
潮来太陽光	茨城県潮来市	2MW(50%)	
小山町太陽光	静岡県小山町	2MW(50%)	
木曾岬メガソーラー	三重県 木曾岬町・桑名市 愛知県弥富市	49MW	

持続可能な森林経営

世界の森林面積は、20世紀に入って急速に失われています。森林は、生物多様性維持・土壌保全・水源涵養など高い環境保全機能を有し、また、森林から供給される木質資源は我々の様々な生活の場面で活用され、社会経済的な価値も高いことから、「持続可能な森林経営の推進」が必要であると認識しています。

丸紅グループ^{*3}は、オーストラリア、インドネシアの2カ国に、現在14万ha(総事業面積32万ha)の植林事業を有しており、成長が早く6年から10年で成木となるユーカリ種(広葉樹)を中心に、植林、育成、管理、伐採を計画的に繰り返すことにより、製紙原料となる木質資源の継続的かつ安定的な供給をおこなっています。また、原生林の伐採を伴わず、地域住民の生活や生計を脅かさない土地へ植林をおこなうなど環境や地域社会に配慮した持続可能な植林経営を実現しています。

^{*3} 丸紅グループで植林事業を行っている連結子会社は、オーストラリア・WAPRES社とインドネシア・PT MHP社の2社です。



なお、丸紅グループの森林経営は森林認証制度で定める基準に基づいて運営されており、オーストラリアで植林・木材チップ事業を行うWAPRES社は、Forest Stewardship Council®(FSC®)^{*4}のForest Management(FM)認証^{*5}(FSC® C016260)、Chain of Custody(CoC)認証^{*6}、Responsible Wood^{*7}のSustainable Forest Management認証^{*5}を取得しています。

また、インドネシアで植林事業を行うMHP社においてもIndonesian Forestry Certification Corporation^{*8}のFM認証を取得しており、両社の植林地より収穫される木材は、2018年3月期末時点で100%森林認証材として供給されています。

今後も、丸紅グループは、持続可能な紙パルプのサプライチェーン・マネジメント^{*9}に取り組んでいきます。

^{*4} Forest Stewardship Council(森林管理協議会)国際的な森林認証制度です。
^{*5} Forest Management認証/Sustainable Forest Management認証 独立した第三者機関が一定の基準を基に、持続可能な森林経営を行っている森林所有者や経営組織などを認証するものです。
^{*6} Chain of Custody認証 独立した第三者機関が一定の基準を基に、認証された森林からの木材・木材製品をそれ以外のものと分別管理している製造・加工・流通業者を認証するものです。
^{*7} Responsible Wood (Certification Scheme) オーストラリアの森林認証制度 - The Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC)^{*10}認証と相互認証しています。
^{*8} Indonesian Forestry Certification Corporation インドネシアの森林認証制度 - PEFC認証^{*10}と相互認証しています。
^{*9} 丸紅グループは、連結子会社のインドネシア・PT TEL社でパルプ工場、連結子会社の興亜工業(株)と福山製紙(株)の2社で製紙工場、連結子会社の丸紅ペーパーリサイクル(株)で古紙リサイクル事業を運営しており、紙パルプのサプライチェーン全体で事業を展開しています。
^{*10} The Programme for the Endorsement of Forest Certification(PEFC) 国際的な森林認証制度で、各国の森林認証と相互認証を行う仕組みを取り入れています。

RSPO・SCCS 認証を取得した 脂肪酸の在庫販売開始について

丸紅は、日本においてRSPO*11・SCCS認証(MB)*12を取得したパーム油由来の脂肪酸(以下、「RSPO認証脂肪酸」)の在庫販売を開始し、安定的かつ少量の需要にも対応できる供給体制を構築します。

脂肪酸の原料となるパーム油は、農園開発の過程で環境破壊、生物多様性の喪失、労働者の人権侵害等、さまざまな環境・社会問題の原因と指摘されています。こうした問題の解決に向け、環境等に配慮して生産された「持続可能なパーム油」であるRSPO認証を取得したパーム油使用の要請が世界や日本において高まっています。丸紅は、これまで特定顧客向けにRSPO認証脂肪酸の販売を行っていましたが、潜在的な顧客ニーズに対応するため日本において初めてRSPO認証脂肪酸の在庫販売を開始します。

丸紅は、ESG課題への取り組みを強化することを目的として、2018年4月に社長直轄のサステナビリティ推進委員会を発足しました。RSPO認証製品の流通を通じ、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

- *11 RSPO(Roundtable of Sustainable Palm Oil)
持続可能なパーム油のための円卓会議。環境への影響に配慮した持続可能なパーム油を求める世界的な声の高まりに応え、WWF(世界自然保護基金)を含む7つの関係団体が中心となり2004年に「持続可能なパーム油のための円卓会議」が設立されました。RSPOは持続可能なパーム油の生産と利用促進を目的とする非営利組織であり、パーム油産産をめぐり7つのセクターの関係者(パーム油生産業、搾油・貿易業、消費者製品製造業、小売業、銀行・投資会社、環境NGO、社会・開発系NGO)の協力のもとで運営されています。丸紅は2015年2月22日に正会員として加盟しました。
- *12 SCCS認証(Supply Chain Certificate System認証)
認証パーム油を使用して作られた製品を取り扱う製造・加工・流通過程でSCCS認証の要求事項を満たしているかを認証する制度。パーム油の複雑なサプライチェーンを反映して、3つの認証モデルと1つのクレジットモデルがあります。丸紅は2015年10月8日にSG*13およびMB*14認証を取得しました。
- *13 セグリゲーション(Segregation, SG)
複数の認証農園から得られた認証油からなり、非認証油とは混ぜ合わされることなく、認証油が最終製品製造者まで受け渡される認証モデル。生産農園を1つに特定できませんが、認証農園から生産された原料のみであることが保証されます。
- *14 マスバランス(Mass Balance, MB)
流通過程で認証油と非認証油が混合される認証モデル。物理的には非認証油も含んではいますが、購入した認証油の数量は保証されています。



2-0549-15-100-00 RSPO認証取得ロゴ

RSPO (Roundtable of Sustainable Palm Oil)
<https://www.rspo.org/>

生物多様性と生息環境の保全

水禽類生息数調査/Asian Waterbird Census

丸紅が50%株主としてフィリピンで発電事業を行うTeaM Energy Corporation (TeaM)のCSR活動を目的に設立されたTeaM Energy Foundation, Inc.(TEFI)は、Wild Bird Club of the Philippines(WBCP)および環境天然資源省と協力して、国際NGO「国際湿地保全連合(Wetland International)」が実施するアジアの水禽類生息数調査「Asian Waterbird Census(AWC)」に2010年より毎年継続して参加しており、TeaM Energy Corporation (TeaM)が保有・運営するバグピラオ、スアル発電所及び近隣10kmの範囲で水禽類に関するデータ収集を行っています。当該調査により発電所の近隣への環境負荷が低く、健全な環境が保持されていることを確認しています。

バグピラオ、スアル両発電所は、国際自然保護連合(International Union for Conservation or Nature)が発表する「絶滅のおそれのある種のレッドリスト(2014年)」でVulnerable=危急種に指定されているフィリピン固有種のアカノドカルガモ(Anas Luzonica)の聖域であり、発電所の敷地は渡り鳥を含む多くの鳥たちの休息の場となっています。

TEFIは騒音抑制、開発の抑制、開発の場合の生息環境移転作業によりこれらの鳥たちの生息環境を保護する活動も実施しており、2017年の調査では、発電所の敷地及び近隣10kmの範囲でアカノドカルガモが計460羽、ソログシラトビが計5羽確認されています。



生息環境調査の様子

植林プログラム

TEFIは2001年よりPagbilao発電所及びSual発電所にて発電所周辺の地域コミュニティやSiosio East Environment等NGOと共同でアカシアやユーカリ等の植林活動を行っており、植林された苗木の平均生存率は95%を誇ります。これまでにSualでは約100ha、Pagbilaoでは約150haが植林・維持されています。



植林地帯

生物多様性の損失を軽減するためのエンゲージメント 森林保全活動と先住民族への生計手段の提供

TEFIは2010年より、環境天然資源省、地域住民、国際的・現地NGOと協力のもと、ケソン州General NakerにてCommunity Carbon Poolsプログラム(C2P2)を実施しています。

TEFIではトレーニングの実施、太陽光エネルギーにて稼動する蜂蜜製造施設への資金供与をしており、General Nakerのコミュニティで蜂

蜜等の食品に加え、樹脂、食品等非材木製品等がつくられており、染物や茶葉の収穫もしています。

40コミュニティ、2,000人以上の地域住民を対象に生計手段の提供・生計の改善をすることで、14.4万ヘクタールの森林保全・森林破壊防止をしており、森林破壊による温室効果ガス排出の削減、森林の持続的保全、森林による炭素貯蔵を促進に寄与しています。



森林保全活動の様子



地域住民との交流の様子



生産された商品/蜂蜜

外部との協働

2017年度の実績

MSC認証商品・ASC認証製品の販売を行い、環境に配慮した製品の普及を推進(認証水産物の2017年度の取り扱い、全体の約22.5%)。

MSC認証商品・ASC認証製品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/group/action_plan/

持続可能な漁業への貢献

太平洋の海洋生態系において食物連鎖の頂点に立つ太平洋クロマグロは、日本をはじめ沿岸諸国にとっては、重要な漁業資源でもあります。しかし、過剰な漁獲が続いた結果、資源量が過去最低の水準と言われるまで減少しており、深刻な枯渇の危機が懸念されています。

こうした状況を鑑み、2016年11月に、丸紅グループは、水産物の流通にかかわる日本企業5社とともに、太平洋クロマグロの保全と持続可能な利用を支持する声明を発表しました。この声明は、国際的な環境保全団体・WWFジャパンの呼びかけに応じて、水産物のサプライチェーンを構成する企業が自主的に発表したものです。

丸紅グループは、MSC認証製品をはじめとする漁業認証製品の販売促進に取り組むなど、持続可能な漁業への貢献を目指してきました。今回の取り組みを通じて、丸紅グループは持続可能な漁業資源の管理に継続して取り組んでいきます。

持続可能な漁業への貢献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/social/

4.汚染と資源

方針

閉山に関する方針

丸紅グループは、鉱山の閉鎖における環境・社会への影響の軽減を重要視しています。操業主体である現地事業体を活用して事業計画の段階から地域社会等ステークホルダーとのコミュニケーションを行い、閉山計画策定や環境影響評価、行政機関からの環境関連許認

可取得、当該許認可維持に必要な各種モニタリングを実施し、閉山時の環境的・社会的な影響の最小化に努めています。また、閉山後の環境影響を低減させるべく、閉山前の段階から必要なりハビリテーション活動に努めています。

活動計画・目標

省エネ・省資源・廃棄物削減活動の実施の詳細はP.19をご参照ください。

取り組み(事例)

環境負荷の低減化に向けた取り組み(興亜工業の取り組み)

丸紅の連結子会社・興亜工業(株)では、省資源の取り組みとして、生産過程で用いる水資源使用量の削減を図っています。

工場での抄紙には大量の水を必要とするため、工業用水と井戸水を併用し、それぞれの製造工程で循環使用することで必要量の水を確保しています。なお、最終排水はすべて活性汚泥槽でCOD(化学的酸素要求量)、BOD(生物化学的酸素要求量)を分解、浄化処理することで厳しい水質基準をクリアしています。

興亜工業(株)では廃棄物排出量の削減活動にも取り組んでいます。高濃度パルパーを用いて古紙を溶解することにより、これまで処理できずに焼却していた古紙の再製品化を可能にしました。

また、高熱焼却設備の活用により、発生する可燃性のゴミはすべて焼却し、その際に発生する熱エネルギーを回収・利用しサーマルリサイクルを実現しています。

この焼却炉は、900°C~1000°Cの高熱で廃棄物を処理するため、有害物質のダイオキシンをほとんど排出せず、環境基準(NOx、SOx、CO₂)をクリアしています。

この他、興亜工業(株)は、ユーザーから発生する紙製廃棄物やオフィス系廃棄物を回収し、それを板紙として再生供給することで、取引先とのクローズド・リサイクル・システムを確立し、環境負荷の低減化を進めています。

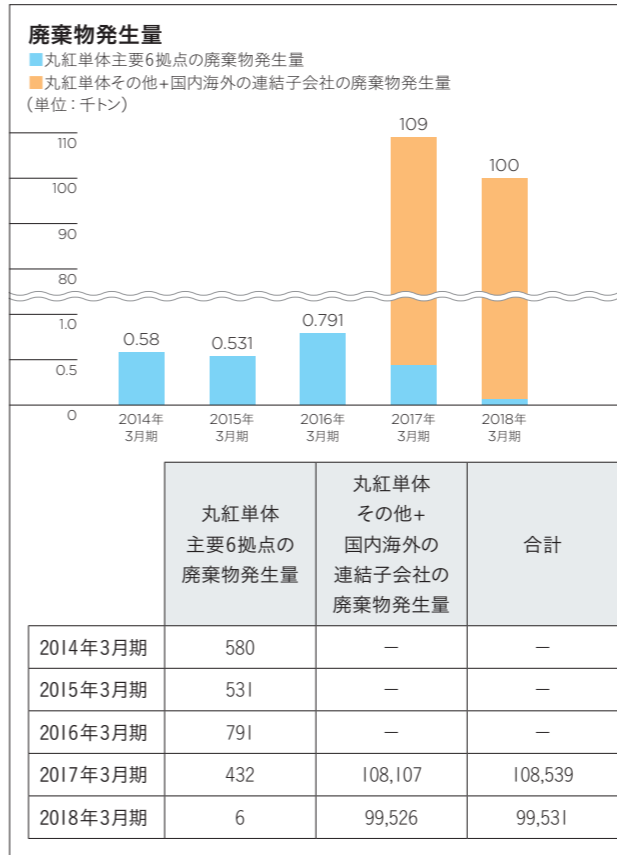
興亜工業(株)の環境に関する取り組みについては、こちらをご参照ください。
<http://www.koa-kogyo.co.jp/environment/>

ライフサイクルアセスメントの活用

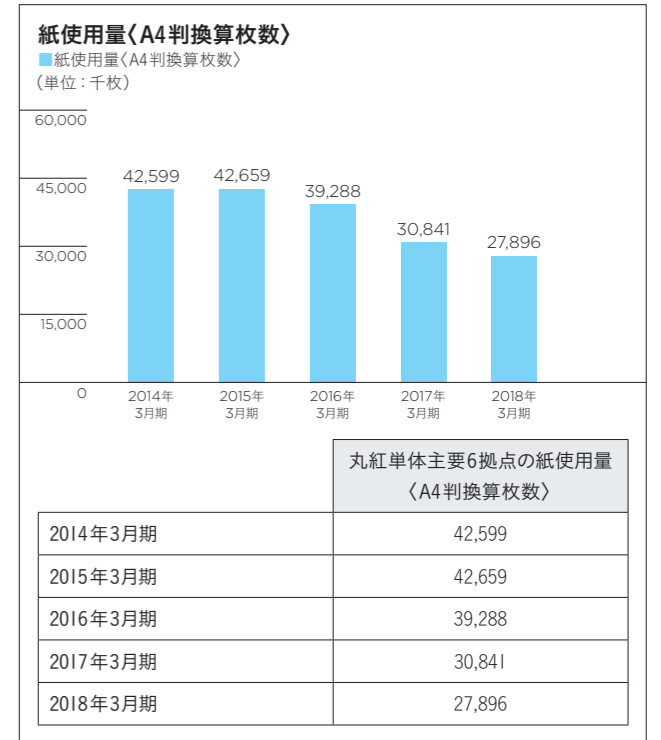
丸紅グループでは、豪州にある連結子会社のRangers Valley Cattle Station PTY. LTD.(以下、Rangers Valley)の肉牛肥育事業(以下、本事業)において、ライフサイクルアセスメント(以下、LCA)を活用し、本事業が社会・環境に与える影響を定量的に分析・評価しています。Rangers Valleyは最適な飼料や給餌・肥育方法等の研究を通じて、効率的なオペレーションを積極的に推進しており、LCAの分析結果を事業計画に活かすことで、本事業における社会・環境負荷の低減化に取り組んでいます。

Rangers Valleyの取り組み
<https://www.rangersvalley.com.au/environment/>

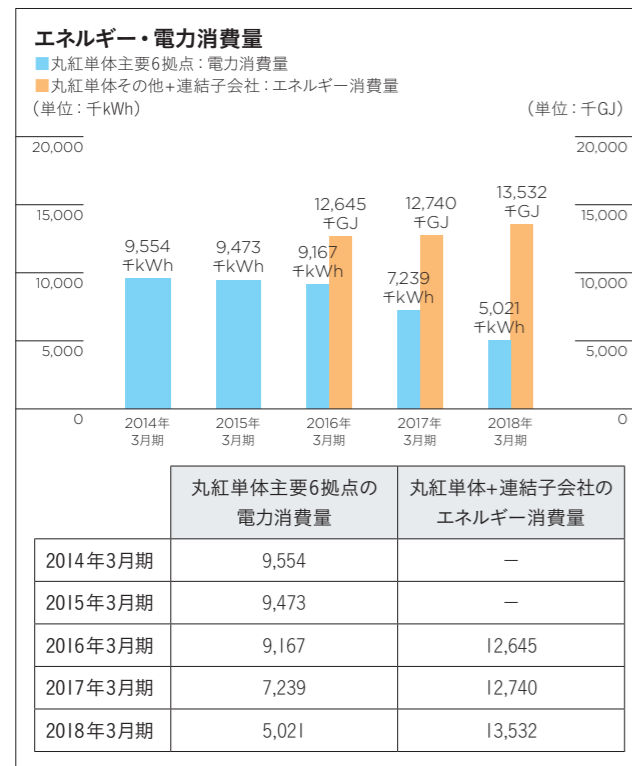
関連データ



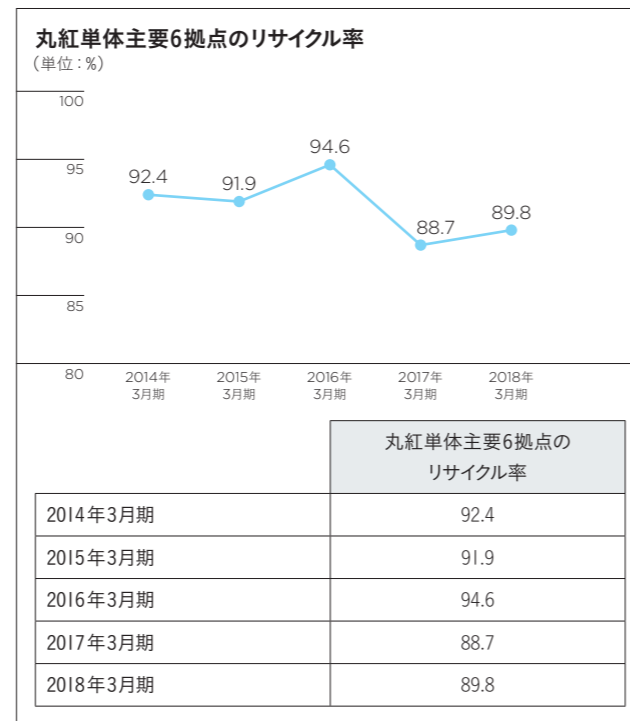
廃棄物発生量の詳細は当社ホームページをご参照ください。
https://www.marubeni.com/jp/sustainability/environment/env_data/



紙使用量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/environment/env_data/



エネルギー・電力消費量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/environment/env_data/



特別管理産業廃棄物排出量

丸紅単体では、廃棄物処理法上の「特別管理産業廃棄物」について、その排出量を適切に把握し、報告を実施しています。

「特別管理産業廃棄物」には、法定処分期限までに順次処分を行っている廃PCB等、PCB汚染物、PCB処理物等を含みます。

特別管理産業廃棄物排出量(単位：トン)

2016年3月期	0
2017年3月期	8.6
2018年3月期	0

国内子会社においては、廃棄物処理法に基づき、各社にて適切な数量の把握および報告を実施しています。

特別管理産業廃棄物排出量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/environment/eco/>

5. サプライチェーン：環境

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、潜在する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まいります。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/

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。

サプライチェーンのイニシアチブへの参加

丸紅グループは、サプライチェーンのリスクマネジメント強化ならびに持続可能なサプライチェーンの構築を目指し、グループ会社を通じて「Sedex」に参加しています。

「Sedex」は、ロンドンを本拠地とするNPO団体 Sedex Information Exchange Limitedが提供する情報共有プラットフォームです。「Sedex」は、環境や社会・人権面に関する世界共通のサプライヤーアンケートを実施し、その回答や監査結果をオンラインシステムを通じ会員間で共有できるようにしています。これにより、サプライヤーおよび元請け企業双方の負担を軽減しながら、サプライチェーンにおけるエシカルで責任ある事業慣行を世界的規模で実現することを目的として活動しており、グローバルなサプライチェーンにおける課題について、その報告から管理までのプロセスを網羅する、世界最大級のサプライチェーン管理システムとして知られています。

丸紅グループは、こうした管理システムを活用してサプライチェーン上の課題の改善状況をモニターすることで、倫理的な事業慣行の拡大に取り組んでいます。

 サプライチェーンのイニシアチブへの参加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/

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輸出などを通して、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/

6.水

方針

水資源に関する方針

丸紅グループは、グループ環境方針に基づき、水を含めた資源やエネルギーの有限性を認識し、その効果的かつ効率的な利用に取り組んでいます。

グループ環境方針には、水を含めた資源、エネルギーを効率的に活用する旨を明確に記載しており、事業活動における水の効率的使用やリサイクルの促進を通じた水の使用量削減、上下水道運営や発電に伴う造水事業を通じた水資源の安定供給等により、環境や地域社会に貢献し、水に関わる社会課題の解決に引き続き取り組んでいきます。

リスク管理体制

水資源

丸紅グループでは、水不足地域における水の問題に対応すべく、新規投融資や既存事業に対して、リスク分析を行い、事業リスクの評価を実施しています。現地の法令・規制のみならず、地域環境や社会への影響を総合的に分析・評価し、事業の実施判断を行っています。

活動計画・目標

東京本社での水道使用量

	2021年3月期目標数値	2018年3月期実績
東京本社での水道使用量	2011年3月期比 3%減	2011年3月期比 95.4%減



東京本社の水道使用量は当社ホームページをご参照ください。
<https://www.marubeni.com/jp/sustainability/environment/eco/>

取り組み(事例)

丸紅グループの水の管理計画の策定状況

2018年3月末現在、丸紅グループ会社430社のうち、5.1%にあたる22社が水の管理計画を策定し、取排水量、リサイクル量、排出時の水質や水温等を管理するとともに、水資源の有効活用や、環境負荷の低減化に取り組んでいます。

例えば、興亜工業(株)では、省資源の取り組みとして、生産過程で用いる水資源の効率的な利用を行っており、清水の使用量を各部門毎に基準値を定め、管理しています。

工場での抄紙には大量の水を必要とするため、工業用水と井戸水を併用し、それぞれの製造工程で循環利用し、必要量の水を確保しています。なお、最終排水はすべて活性汚泥槽でCOD、BODを分解、浄化処理することで厳しい水質基準をクリアしています。

また、日清オイリオグループ(株)では、2021年3月期に日本国内の生産拠点(4ヶ所)における用水(上水、工業用水)の使用量原単位について、2013年3月期対比8%削減を目標に削減活動及び進捗管理を実施しています。



興亜工業(株)の取り組み
<http://www.koa-kogyo.co.jp/>



日清オイリオグループ(株)の取り組み
<http://www.nisshin-oillio.com/company/csr/>

水ストレス地域での取り組み

丸紅グループは、渇水地域であるアラブ首長国連邦(以下、同国)において、計4件の発電造水事業を展開しています。丸紅グループが運営する海水淡水化設備からの造水日量は総計440百万英ガロンにのぼり、同地域の水ストレスの軽減に貢献しています。

例えば、同国におけるタウィーラB発電造水事業案件では、アブダビ市より北東約80Kmのタウィーラ地区に、出力200万キロワットの発電設備と日量160百万英ガロンの海水淡水化設備を建設・運営しています。丸紅グループは、経済発展と人口増加によって拡大している水需要を満たすべく、アブダビエネルギー庁(DoE)傘下のエミレーツ水・電力公社(EWEC)に対して20~25年間にわたり売電・売水を行っています。水は水道(住宅・商業)用水、農業用水、工業用水等に利用され、所在地の水ストレス緩和に貢献しています(尚、丸紅グループ事業で使用する機器冷却用水等は、海水淡水化設備で造水したものを利用するため、所在地の水ストレスを悪化させるような影響はありません)。



Taweelah B 発電造水事業

アラブ首長国連邦における発電造水事業

プロジェクト	Gross造水日量(百万英ガロン/日)
Taweelah A2	50
Taweelah B	160
Fujairah F2	130
Shuweihat S2	100

また、世界各地の渇水地域および水源の乏しい地域において、上下水道コンセッション事業から水処理施設のBOO案件、EPC案件、運転保守管理に至るまで、多彩な事業を展開中です。

具体的には、チリ、ブラジル、フィリピン、ポルトガル、ペルーで運営するコンセッションやBOO事業等、およびカタールでの下水処理場の運転保守管理業務でのサービス対象人口は合計約1,600万人を数え、浄水処理能力は合計日量約3,500千m³・下水処理能力は合計約2,290千m³となっています。

丸紅グループが運営するコンセッション事業の一例として、フィリピン首都圏、人口950万人を擁するマニラ西地区で上下水道事業を運営するMaynilad社への出資・人員派遣を行っています。

Maynilad社では、都市の拡大と過密化が続く中、水道管ネットワークの拡張による普及率の向上に加えて、水道管の漏水対策と水圧改善による水資源利用の効率化を推し進めることで、域内の各家庭(140万世帯)への水道の安定供給に継続的に取り組んでいます。これと並行して、現在は低位にある下水道普及率の引き上げを中長期課題と位置付け、域内での下水処理場・下水道ネットワークの整備を通じ、平時・洪水時の衛生環境の改善、域内水系とマニラ湾の水質改善に取り組んでいます。

Maynilad社の事業概要

処理施設	処理量
浄水処理場	2,550,000m ³ /日
下水処理場	271.925m ³ /日
汚泥処理場	450t/日



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



サウジアラビア王国におけるシュケイク3造水プロジェクトの長期売水契約締結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/2019/release/20190130J.pdf>

外部との協働

CDP-Water Security Programへの参加

丸紅グループは、ESGに関する取り組みの情報を、世界中の様々なステークホルダーに発信しています。その一環として、丸紅グループは、2007年からNGOであるCDPの取り組みに参加しています。CDPとは、各国の企業に対して、気候変動対策等の環境情報の開示を求め、収集した情報を分析・評価して投資家に公開しているプロジェクトで、企業の気候変動対策に関する環境情報のデータベースは、世界最大規模を誇ります。

丸紅グループは、2014年3月期から、企業の水マネジメントを評価するCDP-Water Security Programの質問書に回答し、ステークホルダーへの情報発信を行うとともに、丸紅グループの水マネジメントの向上に取り組んでいます。

(注)水マネジメントについてのデータ集計対象拠点は丸紅および国内・海外の連結子会社です。

関連データ

水資源別取水量

水源別取水量(単位:千m ³)								
水源別・取水量	河川、湖沼、池からの地表水	井戸(地下水)掘削孔	採石場で採取された水	都市用水(上水)	外部排水	収集された雨水	海水、海や海洋から取り出された水	合計
2016年3月期	36,797	3,384	0	1,224	10,969	1	0	52,375
2017年3月期	35,206	6,127	0	803	8,721	1	167	51,025
2018年3月期	34,216	7,706	0	1,113	7,418	2	73	50,529

排水先別排水量


排水先別の排水量(単位:千m ³)						
排出先別・排水量	海洋	地表水	地下・井戸	オフサイトでの水処理	その他	合計
2016年3月期	12,091	31,981	3	924	0	44,999
2017年3月期	10,628	32,949	3	835	0	44,414
2018年3月期	10,983	33,070	3	884	0	44,940

(注)排水時の水質は、各国・地域の法規制等に基づいて適切に処理しています。

リサイクル率

水リサイクル率

2018年3月期に集計した297拠点の、約50,529千m³の使用量に対して、リサイクル量(非飲料用)は16,120千m³(リサイクル率は約32%)となります。

 水リサイクル率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/environment/water/>

法令違反事例

取排水に関する法令違反件数

丸紅グループは、2018年3月期に、オーストラリア・クイーンズランド州で1件の排水量に関する法令違反事例があり、Department of Environment and Heritage Protection(以下、クイーンズランド州環境当局)より、12,190豪ドルの罰金を科せられました。

本件は、サイクロン襲来に伴う記録的な集中豪雨が原因となり、当社関連敷地内の貯水ダムから、隣接する河川に許容量を超えた排水が行われたことによるものです。


迂回排水路の構築、貯水ダムの容量増強とともに、クイーンズランド州環境当局に対する排水量増量に係る環境許認可変更を完了し、適切に是正処理を行いました。尚、当該水域の水質検査の結果、環境への被害はありませんでした。

水関連リスク対策・投資額

水関連リスクに関する対策関連費用

丸紅は、グループの事業会社を通じて、取排水・リサイクル処理設備の保全修理、節水性の高い設備の導入、排水処理薬品の購入、有害物質の流出を想定した緊急事態対応訓練や水源地周辺の清掃活動の実施等、水関連リスクの対策費用として、2018年3月期は1億2,800万円を支出しました。

また、事業における水質維持および水量確保のためのR&D費用として、2018年3月期に2,900万円を支出しました。

 水関連リスクに関する対策関連費用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/environment/water/>

食品 / セメント生産に関する用水使用量原単位

食品 / セメント生産に関する用水使用量原単位

食品生産に関する用水使用量原単位(m ³ /トン)	
2016年3月期	24.1
2017年3月期	24.5
2018年3月期	28

セメント生産での用水使用量原単位(m ³ /トン)	
2016年3月期	0
2017年3月期	0
2018年3月期	0

 用水使用量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/environment/water/>


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/

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、中長期的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/

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。

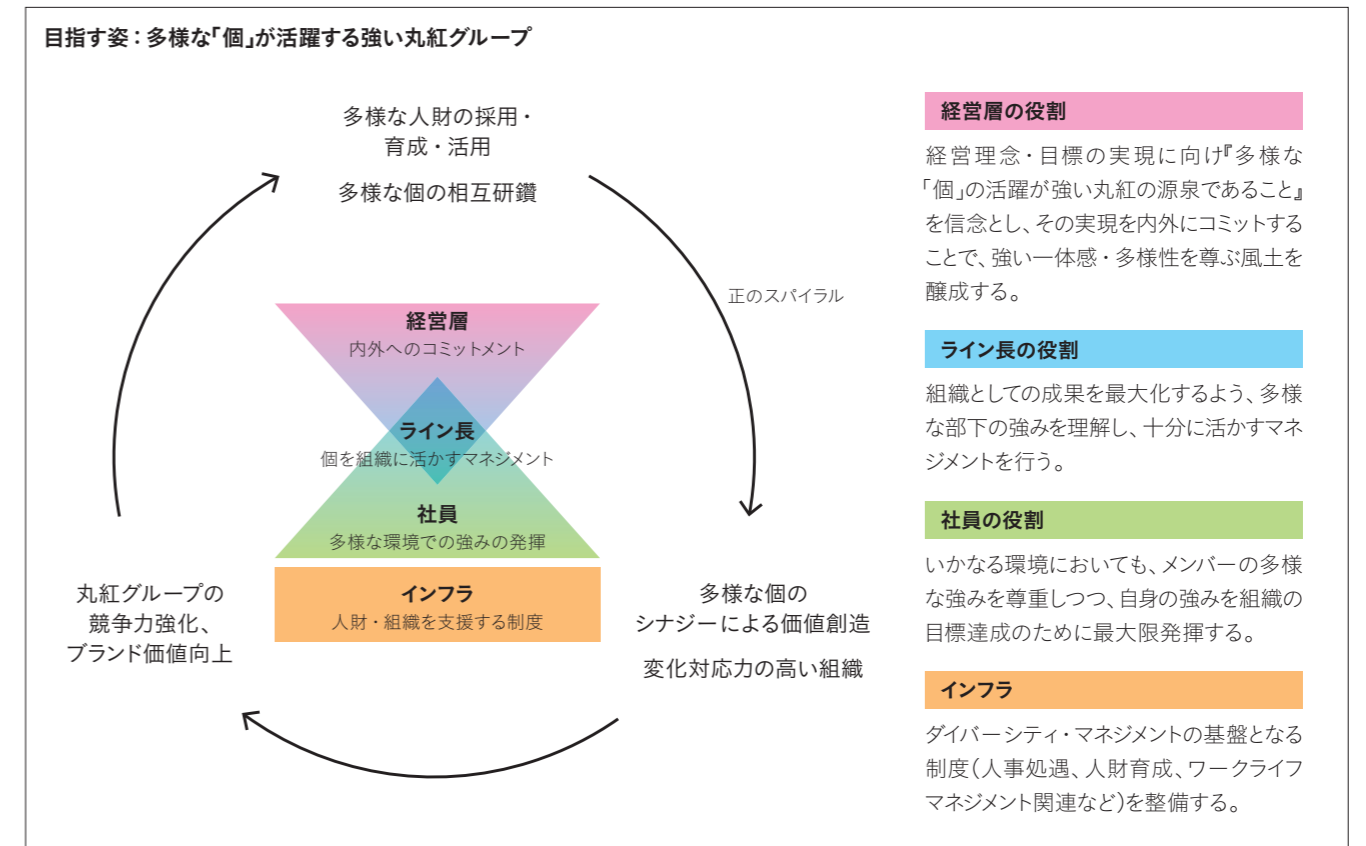
また、人財の力を最大限に引き出し、企業価値の最大化を図っていくには、確固たる、「揺るがない経営基盤」が必要と考えており、これを2つ目の基盤マテリアリティとして特定しました。人財が活動しやすくなるための基盤を作り、そしてその基盤を揺るぎないものまで強化することなくして、人財がイノベーションを起こし、ソリューションを提供し続けることはできません。人財が丸紅グループの経営基盤を最大限活用・利用することで、企業価値最大化へと繋げていきます。

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。

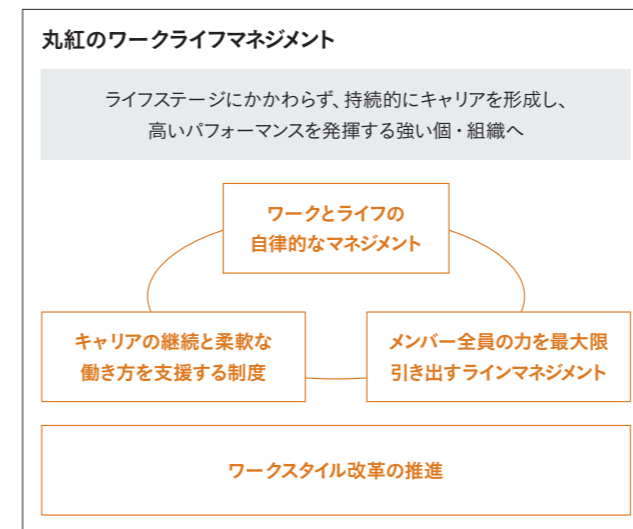
出産後の海外駐在支援策トライアル導入

(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連携

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応じています。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 時間外・休日・深夜勤務の免除 時間外勤務の制限	* 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
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。

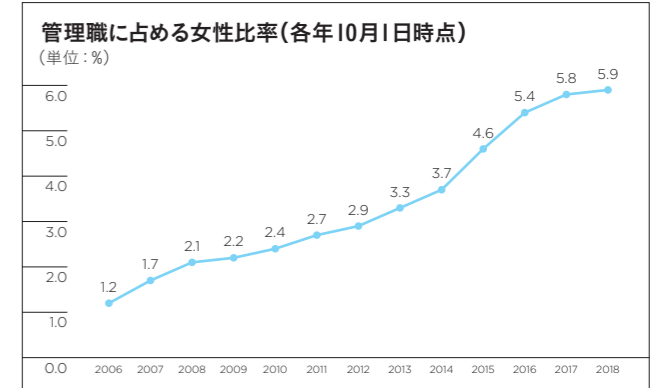
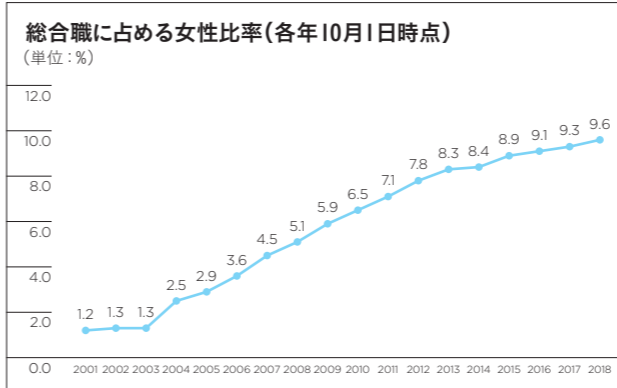
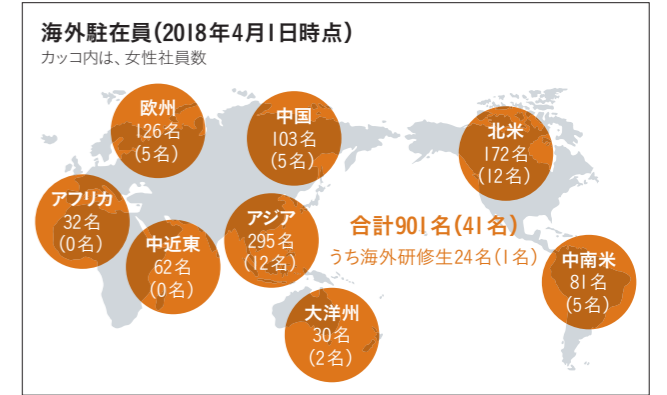
障害者雇用率は2018年10月現在、法定雇用率を上回る2.62%となっており、今後も障がいの有無にかかわらず皆が活躍できる職場を目指します(2018年4月時点の雇用率は2.47%)。

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。

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

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

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。

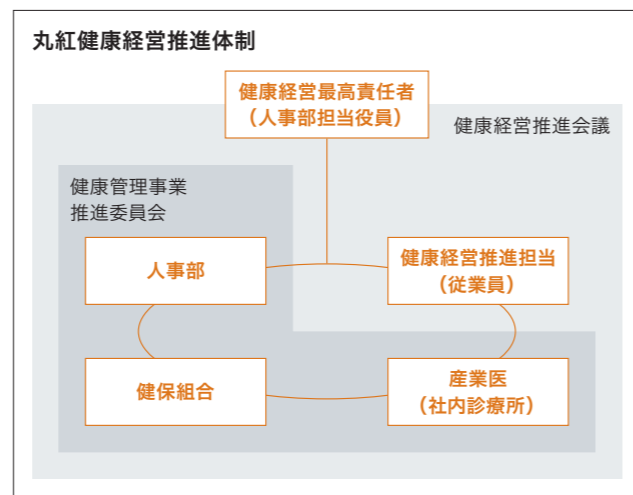
丸紅グループは、社員一人ひとりが自律的・積極的に健康維持・増進に取り組むことができる環境づくりを推進することで、社員の活躍を支え、丸紅グループの成長につなげて参ります。

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新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/

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。

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>

ガバナンス

丸紅グループは、今日より豊かな未来を創るため、「社会と共生するガバナンス」を基盤マテリアリティの1つとして特定しました。多様なステークホルダーとのエンゲージメントを深め、取締役の監督機能の実効性と経営の透明性を高めることにより、社会と共生するガバナンスを構築し、サステナビリティの実現を目指していきます。

I.コーポレート・ガバナンス

I-1. コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針

丸紅は、社は「正・新・和」の精神に則り、経済・社会の発展、地球環境の保全に貢献する、誇りある企業グループを目指して企業価値の増大を図ることが、株主や取引先、地域社会、従業員等の各ステークホルダーのご期待に応えるものと考えています。この実現のため、経営の健全性、透明性、効率性を確保する基盤として、コーポレート・ガバ

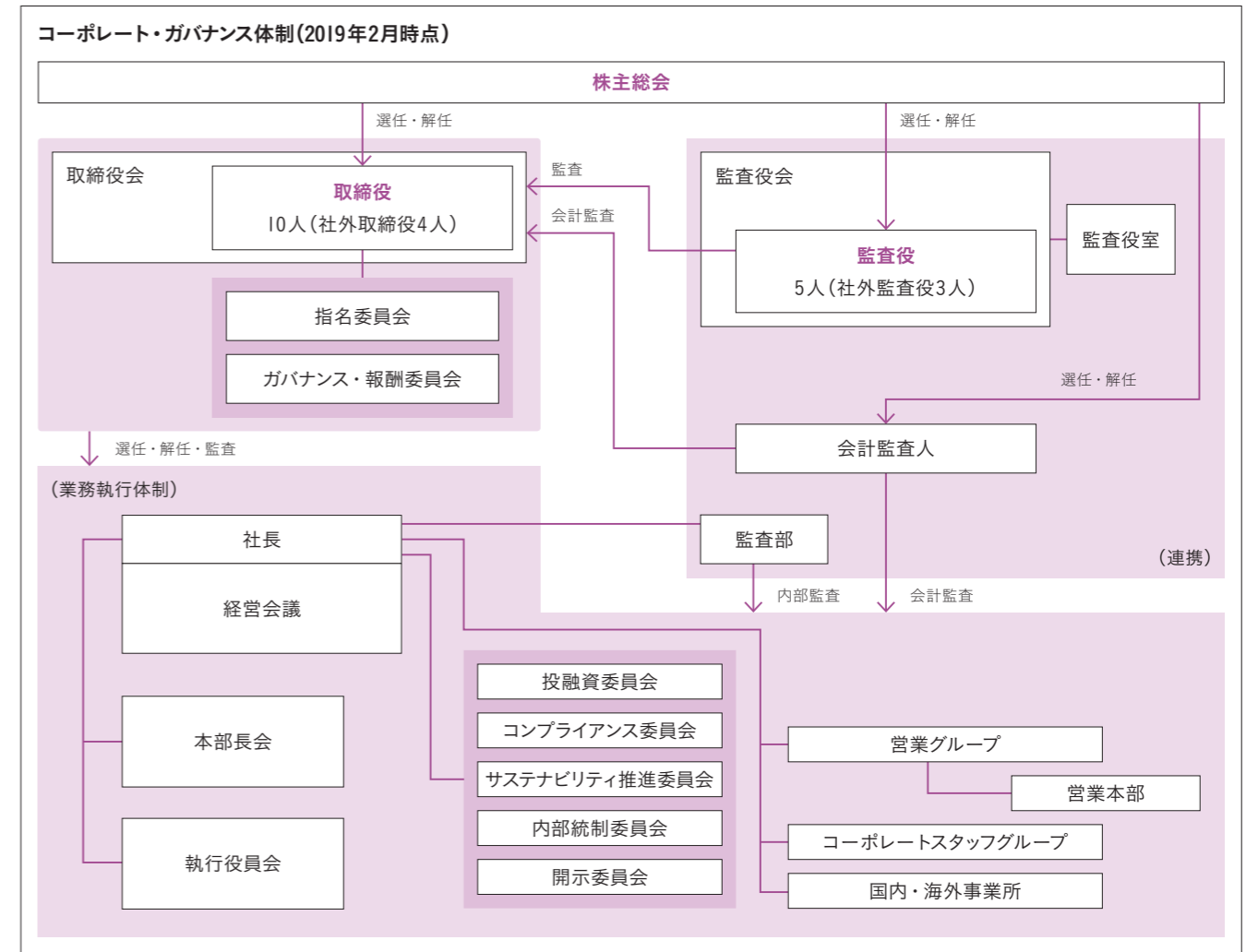
ナンスの充実に努めています。また、社会の期待・要請を踏まえ、社会と共生していくために、多様なステークホルダーとのエンゲージメントを深め、取締役の監督機能の実効性と経営の透明性を高めることで、ガバナンス(「社会と共生するガバナンス」)を強化していきます。

体制

丸紅は、多岐にわたるビジネスをグローバルに展開しており、経営における「意思決定の迅速性・効率性」および「適正な監督機能」を確保すべく、現在のガバナンス体制を社内取締役及び社外取締役で構成される取締役会を置く監査役設置会社(社外取締役の選任と監査役会の連携を行うもの)としており、次の(a)と(b)の通り有効に機能していると判断されることから、現在のガバナンス体制を継続して採用します。

(a)意思決定の迅速性・効率性
丸紅の多角的な事業活動に精通した執行役員を兼務している取締役を置くことにより、意思決定の迅速性・効率性を確保しています。

(b)適正な監督機能の確保
取締役会構成員の1/3以上の社外取締役候補者の選任、監査役会の設置、監査役と監査部および会計監査人との連携、社外取締役および社外監査役に対して取締役会付議事項の事前説明を同一機会に実施する等の諸施策を講じることにより、適正な監督機能を確保しています。



取締役会
取締役会は取締役10名(うち社外取締役4名。男性9名・女性1名、取締役会に占める女性の割合10%)で構成し、丸紅の経営方針その他重要事項を決定するとともに、取締役の職務の執行を監督しています。
なお、経営と執行をより明確に分離するため、原則として代表権・業務執行権限を有さない会長が取締役会の議長を務めています。
経営責任を明確にするとともに、経営環境の変化に対応して最適な経営体制を機動的に構築するため、取締役の任期は1年としています。

取締役会への出席状況は「株主総会招集通知」P6~13をご参照ください。

監査役会
監査役会は監査役5名(うち社外監査役3名)で構成されています。丸紅は監査役制度を採用しており、各監査役は、監査役会で策定された監査方針および監査計画に基づき、取締役会をはじめとする重要な会議への出席や、業務および財産の状況調査を通じて、取締役の職務執行を監査しています。

監査役と会計監査人とは、毎月開催のミーティングにおいて情報交換を行う等して相互の監査状況の把握に努めています。なお、2018年度における丸紅の会計監査人は新日本有限責任監査法人です。監査役と内部監査部門である監査部は毎月開催のミーティングにおいて意見交換を行い、密接に連携しながら、監査業務を行っています。
社長は定期的に監査役とのミーティングを開催し、業務の執行状況について報告し、意見交換を行っています。その他の取締役、グループCEO、本部長およびコーポレートスタッフグループ部長は、毎年監査役に対し、業務執行状況報告を行っています。

経営会議

経営会議は社長の諮問会議として設置され、社長を含む代表取締役5名、専務執行役員2名、常務執行役員3名で構成されており、経営に関する重要事項を審議しています。

本部長会

本部長会は、社長、代表取締役、本部長および社長の指名する統括、総代表、支配人をもって構成されており、予算・決算・資金計画に関する事項、その他業務執行に関する事項を審議しています。

執行役員会

執行役員会は、執行役員34名(うち5名が取締役を兼務)で構成されており、社長の方針示達および情報連絡ならびに決算報告、内部監査報告等業務執行に係る事項の報告を行っています。

指名委員会

取締役会の諮問機関として社外役員が過半数のメンバーで構成される指名委員会にて、取締役、監査役候補の選任案、次期社長選任案、並びに社長が策定・運用する後継者計画(必要な資質・要件、後継者候補群、育成計画を含む)について審議、取締役会に答申します。

- ・委員：社内取締役 1名、社外取締役 2名、社外監査役 1名
- ・委員長：社外取締役

ガバナンス・報酬委員会

取締役会の諮問機関として社外役員が過半数のメンバーで構成されるガバナンス・報酬委員会にて、取締役・執行役員の報酬決定方針や報酬水準の妥当性を審議、取締役会に答申します。また、取締役会の構成や運営等、取締役会全体に関する評価・レビューを行い、取締役会に報告します。

- ・委員：社内取締役 2名、社外取締役 2名、社外監査役 2名
- ・委員長：社外取締役

コーポレート・ガバナンス概要

組織形態	監査役設置会社
取締役会議長	会長
取締役人数(うち社外役員*)	10名(4名)
監査役人数(うち社外役員*)	5名(3名)

* 当社は社外役員全員を、(株)東京証券取引所が定める独立役員として指定しています。

主要会議体の開催状況(2018年3月期)	
取締役会	18回
監査役会	10回
経営会議	30回
本部長会	3回
執行役員会	4回

各種委員会の機能と役割

コーポレート・ガバナンスの強化を目的として、各種委員会を設置して 主な委員会とその役割は以下のとおりです。います。

各種委員会の役割			
委員会	役割	委員長	開催頻度
投融資委員会	稟議案件の審議を行う。 投融資委員会委員長は、委員会の審議を経て経営会議体に付議すべき案件を決定する。	代表取締役 常務執行役員 (矢部 延弘)	原則月3回開催
コンプライアンス委員会	当社グループにおけるコンプライアンス体制の構築・維持・管理およびコンプライアンスの実践についての支援・指導を行う。	代表取締役 副社長執行役員 (松村 之彦)	年4回開催、 その他随時開催
サステナビリティ推進委員会	事業領域全般からESG(環境価値・社会価値・ガバナンス)視点も考慮した「マテリアリティ」の特定・見直し、並びにESG対応を含むサステナビリティに関連する事項を行う。	代表取締役 常務執行役員 (矢部 延弘)	2018年度23回開催、 その他随時開催
内部統制委員会	会社法上の内部統制の基本方針の構築・運用状況の確認ならびに見直し・改正案の作成、金融商品取引法上の財務報告に係る内部統制の体制整備・運用・有効性評価ならびに内部統制報告書案の作成等を行う。	代表取締役 副社長執行役員 (松村 之彦)	随時開催
開示委員会	開示に関する原則・基本方針案の策定、法定開示・適時開示に関する社内体制の構築・整備、および法定開示・適時開示に関する重要性・妥当性の判断を行う。	代表取締役 常務執行役員 (矢部 延弘)	随時開催

社外取締役と社外監査役の機能と役割

社外取締役の機能と役割

社外取締役は、幅広い経験と高い見地から経営について意見を述べるとともに、コーポレート・ガバナンスをより充実させるためのアドバイスをを行っています。

社外取締役は、取締役会と執行役員会に出席し、内部統制の観点から積極的に発言しています。また、社外取締役の取締役会等への出席にあたっては、事前に経営課題、執行状況、討議内容等についてのブリーフィングを行っています。なお、指名委員会は社外取締役を委員長として社外取締役2名がメンバーであり、ガバナンス・報酬委員会は社外取締役を委員長として社外取締役2名がメンバーとなっています。

 選任理由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/data/20181024cg_jp.pdf#gcl

社外監査役の機能と役割

社外監査役は、取締役の職務執行を監査するとともに、これまでの豊富な経験を活かした種々の提言やアドバイスにより、監査役監査のさらなる充実につなげています。

社外監査役は、監査役会、取締役会、執行役員会に出席するとともに、定期的に社長とのミーティングを行っています。また、監査部、経理部、会計監査人等、実務者とのミーティングを設け議論を交わす一方、常勤監査役からの監査関連情報等の提供を受け、監査業務に活かしています。なお、指名委員会は社外監査役1名がメンバーであり、ガバナンス・報酬委員会は社外監査役2名がメンバーとなっています。

 選任理由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/data/20181024cg_jp.pdf#gcl

役員報酬

役員の報酬等の額またはその算出方法の決定に関する方針の内容および決定方法は次の通りです。

取締役および監査役の報酬については、株主総会の決議により、取締役全員および監査役全員のそれぞれの報酬総額の限度額が決定されます。取締役の報酬については、社外役員が過半数のメンバーで構成されるガバナンス・報酬委員会にて報酬決定方針や報酬水準の妥当性を審議、取締役会に答申し、報酬額は取締役会の決議を経て決定します。監査役の報酬額は、監査役の協議により決定します。

社外取締役を除く取締役の報酬は、各取締役の役位に応じた固定額の基本報酬と、前事業年度における連結業績に連動した業績連動報酬から構成され、基本報酬部分に定量面・定性面の個人評価を反映した上で決定します。また、株価変動のメリットとリスクを株主の皆様と共有し、株価上昇および企業価値向上への貢献意欲を従来以上に高めるため、基本報酬と業績連動報酬の合計の20%相当額を現金報酬ではなく株式報酬型ストックオプションとして支給しています。また、業務執行から独立した立場である社外取締役および監査役の報酬については基本報酬のみから構成されています。

取締役会の実効性評価

2018年3月期における取締役会の実効性評価は、以下の通り実施しました。

I 評価の枠組み・手法

1.対象者

・全ての取締役(10名)および監査役(5名)

2017年12月時点の現任

2.実施方法

・アンケート(回答は匿名)

実施にあたっては外部専門機関を活用

2018年3月期における取締役および監査役への報酬等の総額

・取締役(社外取締役を除く)6人 報酬等の総額 512百万円

・監査役(社外監査役を除く)3人 報酬等の総額 76百万円

・社外役員 10人 報酬等の総額 84百万円

(注1) 金額は、百万円未満を四捨五入しています。
(注2) 株主総会決議による役員報酬限度額は、「取締役分年額1,100百万円以内(うち社外取締役分60百万円以内)」「(2016年6月24日開催の第92回定時株主総会決議)および「監査役分月額12百万円」(2012年6月22日開催の第88回定時株主総会決議)並びに株式報酬型ストックオプション」取締役分年額220百万円以内」(2016年6月24日開催の第92回定時株主総会決議)です。
(注3) 当社は、2007年6月22日開催の第83回定時株主総会終結の時をもって退職慰労金制度を廃止し、退職慰労金を制度廃止に伴い打ち切り支給する旨決議しています。当社は、当該決議に基づき、当該打ち切り支給の対象となる取締役および監査役に対し、取締役については、取締役または執行役員を退任するいずれか遅い時、監査役については、監査役を退任する時に退職慰労金を支給することとしています。打ち切り支給対象の取締役および監査役の中で、2018年3月期において役員が受けた退職慰労金はありません。

2018年3月期における報酬等の総額が1億円以上である者の報酬等の額

・朝田 照男(取締役) 報酬等の総額104百万円(現金報酬83百万円、株式報酬型ストックオプション21百万円)

・國分 文也(取締役) 報酬等の総額128百万円(現金報酬103百万円、株式報酬型ストックオプション25百万円)

3.評価項目

(1)取締役会の役割・責務

(2)取締役会と経営陣幹部の関係

(3)取締役会等の機関設計・構成

(4)取締役(会)の資質と知見

(5)取締役会における審議

(6)株主との関係・対話

(7)株主以外のステークホルダーへの対応

4.評価プロセス


アンケートの各回答内容に基づいて、ガバナンス・報酬委員会にての、取締役会の構成や運営等、取締役会全体に関する評価・レビューを踏まえ、取締役会において審議を実施しました。

II 評価結果の概要

ガバナンス・報酬委員会での評価・レビューを踏まえ、取締役会として審議を行い、全体として概ね実効性のある取締役会の運営がされていることが確認されています。今回の評価・レビューを参考に、当社は取締役会の実効性の維持・向上に取り組んでいきます。

コーポレートガバナンス・コードへの対応について

丸紅は、2018年6月1日付で東京証券取引所より発表された「改訂コーポレートガバナンス・コード」に対応する「コーポレート・ガバナンス報告書」および「コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組み」を公表しました。

 コーポレート・ガバナンス報告書
https://www.marubeni.com/jp/company/governance/data/20181024cg_jp.pdf

1-2. 内部統制

内部統制の基本方針

丸紅は、社是*1及び経営理念*2に適った企業活動を通じ、企業価値の増大を図るとともに、安定的かつ持続的なグループ企業基盤を構築するため、会社法及び会社法施行規則に基づき、以下のとおり、丸紅の業務並びに丸紅及び丸紅グループ各社(丸紅の連結子会社及び丸紅が実質的に子会社と同等とみなす会社をいう。以下同じ)から成る企業集団(以下、丸紅グループという)の業務の適正を確保するため

の体制に関する基本方針(以下、内部統制の基本方針という)を整備する。丸紅は、社会の変化に対応し、内部統制の基本方針を常に見直すことにより、より適正かつ効率的な体制を実現するものとする。

*1 社是
「正」(公正にして明朗なること)
「新」(進取積極的にして創意工夫を図ること)
「和」(互いに人格を尊重し親和協力すること)

*2 経営理念
丸紅は、社是「正・新・和」の精神に則り、公正明朗な企業活動を通じ、経済・社会の発展、地球環境の保全に貢献する、誇りある企業グループを目指します。

1-2-1. 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

(1)コーポレート・ガバナンス

i. 取締役及び取締役会

取締役会は、法令・定款等に則り、経営の重要事項を決定し、取締役の業務執行を監督する。執行と監督との分離を明確にする趣旨で、取締役会の議長は、原則として代表権及び業務執行権限を有さない取締役会長が務めることとする。

取締役は、取締役会が決定する業務担当に基づき、法令・定款等に則り、業務を執行し、3カ月に一度以上業務執行状況を取締役会に

報告する。また、経営責任を明確にするとともに経営環境の変化に対応して最適な経営体制を機動的に構築するため、取締役の任期は1年とする。

丸紅は、コーポレート・ガバナンスの実効性を確保するため、社外取締役を選任する。

丸紅は、執行役員制を採用し、業務執行の効率化を図るとともに、グループCEOが会社の全般的経営に参画するとともに、会社の経営方針を体して担当営業グループの業務全般を統轄する体制とする

ii. 監査役及び監査役会

監査役は、法令の定める権限を行使するとともに、監査部及び会計監査人と連携して、「監査役会規則」及び「監査役監査基準」に則り、取締役の職務執行を監査する。

(2)コンプライアンス**i. コンプライアンス体制**

丸紅は、役員(取締役及び執行役員。以下同じ)及び社員がコンプライアンスに適った企業活動を実践するため、丸紅行動憲章、コンプライアンス・マニュアル他丸紅グループ共通の行動規範を定める。その目的達成のため、コンプライアンス委員会をはじめとした各種委員会を設置し、諸施策を講じる。

ii. 内部通報制度

コンプライアンス上問題のある行為を知ったとき、何らかの理由で職制ラインが機能しない場合に備え、丸紅グループ全体のコンプライアンスの報告・相談窓口として、以下を設置する。

1. 相談“ホット”とライン(コンプライアンス委員会ライン及び社外弁護士ライン)
丸紅グループ向けのコンプライアンス全般に係る相談窓口

2. Marubeni Anti-Corruption Hotline

丸紅グループ及びビジネスパートナー向けの贈収賄等の重大犯罪に特化したコンプライアンス相談窓口

iii. 反社会的勢力との関係遮断

丸紅は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的な活動や勢力に対しては毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断する。

(3)内部監査

業務執行者の職務執行の妥当性及びコンプライアンスの状況につき調査するため、社長直轄の組織として監査部を設置し、監査部による内部監査及び監査部の指導による丸紅の全社レベルでの自己点検を実施する。内部監査の結果は定期的に取締役会に報告されるものとする。

(4)懲戒処分

役員・社員の職務の執行により法令違反等が生じた場合、役員については取締役会の諮問機関であるガバナンス・報酬委員会(社外役員が過半数のメンバーで構成される)、社員については賞罰審査委員会に諮った上で、諸規程などに則り、厳正な処分を行う。

定量化が困難なレピュテーションリスク、情報セキュリティリスク等の定性リスクについては、コンプライアンス体制の強化等によりリスク管理を実施する。

(4)危機管理

自然災害など重大事態が発生した場合に備え、事業継続計画を策定し、重大事態発生時には当該計画に基づき、社長を本部長とする緊急対策本部を設置し、損害・損失等を最小限にとどめるための具体策を迅速に決定・実行する。

1-2-4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制**(1)経営方針、経営戦略及び経営計画**

取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するため、経営方針、経営戦略及び経営計画等丸紅グループの全役員・社員が共有する目標を定め、その浸透を図るとともに、目標達成に向けて役員・社員各自が実施すべき具体的な目標を定める。

(2)経営会議

職務の執行が効率的に行われることを確保するため、経営会議を設置し、経営に関する最高方針及び全社的重要事項について審議する。

(3)営業グループ及びコーポレートスタッフグループ

丸紅は、営業グループ制を導入し、グループCEOに権限を委譲することで、内外における所管商品に関する迅速な意思決定が可能な体制とする。更に、コーポレートスタッフグループが各専門分野において営業グループを管理・牽制・支援することで、職務の執行が効率的に行われる体制とする。

(4)職務権限・責任の明確化

取締役会において役員の担当を決定するとともに、諸規程において各役員・社員の役割分担、権限、責任及び意思決定のルールを明確に定める。

1-2-2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制**(1)情報の保存及び管理並びに情報流出防止**

丸紅は、役員及び社員の職務の執行に係る情報に関し、情報資産管理規程に基づき、保存対象情報資産、保存期間及び情報管理責任者を定め、情報の保存及び管理並びに情報流出防止体制を整備する。

(2)情報の閲覧

役員及び監査役は、常時、これらの情報資産を閲覧できるものとする。

1-2-3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制**(1)職務権限の原則**

役員及び各職位にある社員は、取締役会決議及び職務権限規程に基づき、その職務の遂行に必要な権限を付与されるとともに、その範囲内で職務の執行に伴うリスクを管理し、結果について責任を負う。

(2)稟議制度

重要な投資等の個別案件については、職務権限規程及び稟議規程に基づき、投融资委員会での審議後、経営会議に付議され、社長の決裁を得る。更に法令・定款及び案件の重要度に応じ、取締役会の

承認を取得する。新規事業等の重要案件については、その進捗状況に関して経営会議への定期報告を義務付け、個別リスク管理を強化する。

(3)リスク評価

丸紅の全社的なリスク分散の観点から、国・地域、業種、市場、客先に関する信用・投資リスク等の定量化が可能なリスクを把握する統合リスク管理を実施する。

1-2-5. 企業集団における業務の適正を確保するための体制**(1)丸紅グループ運営体制**

丸紅は、経営方針に沿って、丸紅グループ全体の内部統制を充実させ、業績の向上及び経営の発展を図るため、丸紅グループ各社の経営実態の把握、指導及び監督を行う責任者、丸紅グループ会社の経営体制に係る指針、丸紅グループ各社の取締役等の職務執行に係る事項の丸紅への適切な報告に関する体制、丸紅グループ各社の損失の危険の適切な管理に関する体制、丸紅グループ各社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制及び丸紅グループ各社の法令等遵守を確保するための体制など、必要な体制を定める。

丸紅グループ各社は、経営上の重要事項に関し丸紅の意見を徴し、丸紅への報告を行う。

(2)コンプライアンス

コンプライアンス委員会他各種委員会は、丸紅グループ会社のコンプライアンス活動の支援及び指導を行う。相談“ホット”とライン及びMarubeni Anti-Corruption Hotlineは、全ての丸紅グループ役員・社員が利用できることとする。

(3)財務報告及び資産保全の適正性確保のための体制整備

丸紅グループは、内部統制委員会の活動等を通じて、連結財務諸表等の財務報告について、信頼性を確保するためのシステム及び継続的にモニタリングするために必要な体制及び丸紅グループ各社が有する資産の取得・保管・処分が適正になされるために必要な体制を整備する。また、開示委員会を設置し、適時適正な情報開示を行うために必要な体制を整備する。

(4)監査

監査部は丸紅グループ各社に対し往査を実施し、取締役会に報告する。監査役及び会計監査人は、独自に丸紅グループ各社に対して監査または会計監査を行うものとする。

1-2-6. 監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項並びにその使用人の取締役からの独立性に関する事項

(1) 監査役室の設置

監査役室を設置し、監査役の職務を補助する専任の人員を配置する。

(2) 監査役室員の人事

監査役室の人事(異動、評価、懲戒等)を行う場合は、人事担当取締役は、事前に監査役の意見を徴し、同意を得た上で決定する。

1-2-7. 取締役及び使用人が監査役に報告するための体制その他監査役への報告に関する体制

(1) 監査役による重要会議への出席

監査役は、取締役会に出席し、取締役から、業務執行の状況その他重要事項の報告を受ける他、経営会議その他重要な会議に出席する。

丸紅は、丸紅グループ各社の取締役・監査役及び使用人等又はこれらの者から報告を受けた者が直接又は間接的に丸紅の監査役に重要な報告を行うための体制を整備する。

上記にかかわらず監査役は必要に応じ、いつでも役員・社員に報告を求めることができる。

(2) 役員・社員による監査役への報告

社長は、定期的に監査役とのミーティングを開催し、業務の執行状況について報告し、意見交換を行う。その他の取締役、グループCEO、本部長及びコーポレートスタッフグループ部長は、毎年監査役に対し、業務執行状況報告を行う。

丸紅は、監査役に報告を行った者が当該報告をしたことを理由として丸紅又は丸紅グループ各社において不利な取り扱いを受けないことを確保するための体制を整備している。

1-2-8. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

(1) 監査部、会計監査人及び丸紅グループ監査役との連携

監査役は、監査部及び会計監査人より、それぞれ監査計画を事前に受領するとともに、定例会議を開催し、監査方針及び監査結果報告にかかる意見交換を行う。

監査役は、グループ監査役連絡会を通して丸紅グループ各社の監査役と連携を図り、各社の内部統制の構築及び運用の状況について相互情報交換を行う。

(2) 外部専門家の起用

監査役会は独自に顧問弁護士と契約しており、監査役が必要と認めるときは、弁護士、公認会計士その他の外部アドバイザーを任用することができる。

(3) 監査費用

丸紅は、監査役からの求めに応じ、所定の手続きに基づき、前記外部専門家の費用その他監査役の職務の執行について生ずる費用を負担するものとし、このための予算を設ける。

2.コンプライアンス

方針

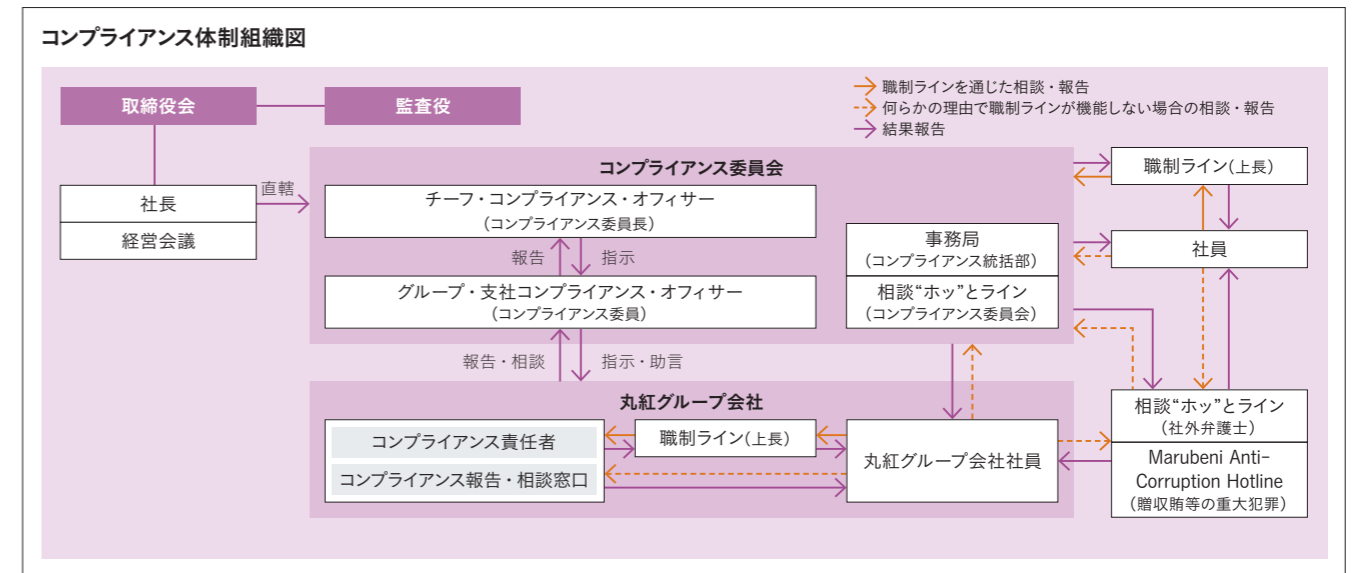
丸紅は、グローバルに事業を展開するにあたり、法令の遵守だけでなく、いち企業市民として高い倫理観を持ち、全てのステークホルダーの期待に応え、社会的責任を果たすことが真のコンプライアンスだと考えています。

その実現に向け、社長直轄のコンプライアンス委員会のもと、体制強化に努めると共に、違反事例のレビュー・共有を行い、定期的な改善を進めています。コンプライアンス委員会では、コンプライアンス・マニュアルを策定し、法令・社会の動向を踏まえ、その有効性及び妥当性に関するレビューを行い、毎年、その内容を改訂しています。

体制

丸紅グループ会社では、事業の特性に応じてコンプライアンス体制を構築しています。

海外でも、各国の法令や商慣習などに応じてコンプライアンス体制を構築しています。海外拠点において、コンプライアンス行動計画の策定およびコンプライアンス行動計画のレビューを実施しています。



取り組み

『コンプライアンス・マニュアル』の遵守

丸紅グループの社是に挙げられている「正」とは、公正にして明朗なることを意味しています。「正義と利益のどちらかを取らねばならない状況に遭遇したら、迷わず正義を貫け」という道標を基に、丸紅グループの全員が日常の業務を遂行する過程で遵守すべき行動基準を定めたコンプライアンス・マニュアルを発行しています。丸紅では、全役員・社員及び丸紅グループ会社(国内)の各社長から、毎年マニュアルを遵守する旨の宣誓を取得しています。2018年10月、マニュアルは第15版となり、英語にも翻訳され、サイト上でも公開しています。



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/>

反贈収賄への取り組み

丸紅グループにおける取り組みの概要

丸紅グループは、不正な行為をしないと受注できないような商売は不要であり、会社の利益に反するものであると認識しています。近年、先進国、新興国を問わず、賄賂を許さないという意識はますます高まっており、当社グループもグローバル企業の一員として、贈賄防止に高い関心を持ち、積極的に取り組んでいます。

その一環として、全世界の丸紅グループの役員・社員が反贈収賄を着実に実現することを目的として、丸紅グループのすべての役員・社員が共通に遵守すべき「反贈収賄ハンドブック」を制定しています。

また、丸紅は、Agent、Consultant、下請業者またはJVパートナー(以下、「ビジネスパートナー」)の起用の管理に関する規程、公務員等に対する接待・贈答の管理に関する規程を制定し、グループ会社に対してこれらと同様の規程を制定することを求めるなど、厳格な反贈収賄体制を確立しています。

ビジネスパートナーの起用の管理に関する取り組み

丸紅は、役員・社員による贈収賄はもちろんのこと、ビジネスパートナーによる贈収賄を防止するために、以下の事項を規程で定め、丸紅グループの反贈収賄への取り組みにご賛同いただけるビジネスパートナーを、グループコンプライアンス・オフィサーおよびコンプライアンス統括部長の同意を得た上で起用することを義務付けています。

- ・ビジネスパートナーを起用する場合、ビジネスパートナーが反汚職法令の遵守を確実にするためのコンプライアンス体制を現に整備していること、または今後整備する方針であること、およびビジネスパートナーによって丸紅が贈収賄に係る不当なリスクにさらされないことを確認するため、ビジネスパートナーのデューデリジェンスを事前に実施すること
- ・ビジネスパートナーとの間で、不正な支払が行われるリスクを排除・軽減するために必要な反贈収賄条項が盛り込まれた契約書等を取り交わすこと

内部通報制度

丸紅では、「相談“ホット”とライン」(旧称「勇気の扉」)と呼ばれるコンプライアンス全般についての相談窓口を用意しています。この相談窓口は、丸紅だけでなく、当社グループの役員・社員も利用可能で、当社コンプライアンス委員会のほかに社外弁護士への相談・報告も可能となっています。相談窓口の利用者にさらに同窓口を身近に感じていただき、悩んでいる方に“ホット”としていただけるよう、本年、相談窓口の名称を「相談“ホット”とライン」と改称しました。

この「相談“ホット”とライン」のほかに、贈収賄、マネーロンダリング、不正な会計処理、独占禁止法(競争法)違反などの重大犯罪を報告対象とする「Marubeni Anti-Corruption Hotline」と呼ばれるコンプライアンス相談窓口も用意しています。こちらは、当社及び当社グループの役員・社員に加えて、丸紅グループのビジネスパートナーも利用可能です。

これら相談窓口で相談・報告があった場合には、必要に応じ調査、再発防止策を検討し、報告者にフィードバックしています。これらの対応においては、秘密厳守を徹底し、報告・相談行為を理由に報告者に対して不利益な処遇がなされることのないよう保証しています。

2018年3月期の当社における内部通報件数は25件でした。なお、丸紅および連結子会社の経営に重大な影響を及ぼすようなコンプライアンス違反はありませんでした。

問題発生時の対応

コンプライアンス上問題がある事態が発生した場合の対応は以下の通りとします。

1. グループ・支社コンプライアンス・オフィサーが、コンプライアンス上問題がある事態を認知したときは、直ちにコンプライアンス委員会に報告するものとする。
2. 報告を受けたコンプライアンス委員会は、問題の性質に応じて、適宜、担当部署に問題の調査・対応を委嘱する。
3. コンプライアンス委員会委員長が重要であると判断した問題は、直ちに社長および監査役に報告するものとする。
4. 全社的な見地から対応を要する問題については、速やかにコンプライアンス委員会の下に調査委員会を組織するなどして真相究明を行うとともに、コンプライアンス委員会として、再発防止策を含む対応についての提言を行う。

コンプライアンス教育・研修

丸紅グループでは、コンプライアンス・マニュアルに基づく教育・研修を組織的に実施しています。

具体的には、コンプライアンス全般・腐敗防止・カルテル防止に関する研修をe-Learningやロールプレイング、ケーススタディを用いた集合研修を通して実施するほか、コンプライアンス委員長やコンプライアンス統括部長が研修・啓発のためにグループ会社や海外拠点を訪問し、対話するなど、コンプライアンスを実践していくための気づきに資するような工夫を凝らしています。また、グローバルに展開する当社では、とりわけクロスボーダー案件の取り組みにおいては、各国の反汚職法令や競争法を遵守するべく、案件担当役員に対して常に最新の法令の動向をレター発信等により共有しています。

カルテル防止

丸紅は、丸紅及び丸紅子会社が複数のカルテル事件に関与していた事実を非常に深刻な問題と受け止め、二度とこのようなことが起こらないよう再発防止に努めています。

具体的には、社外の法律事務所の協力を得て社内調査を実施するとともに、社内規程を見直し、社内研修やe-Learningによる従業員の再教育や社内マニュアルの整備による競争法(独占禁止)遵守体制の強化に取り組んでいます。

競争法管理規程

丸紅では、カルテル・談合及びそれらの疑いを招く行為等、競争法(独占禁止法)に違反する行為を防止することを目的とした「競争法管理規程」を制定しています。当該規程には以下のような項目が含まれています。

- ・ 競合他社と取引を行う等の一定の場合を除き、特定の商品・役務に関する価格、取引条件、将来戦略、数量等のセンシティブ情報を競合他社と交換することの禁止
- ・ 取引先等による競争法違反行為への関与の禁止
- ・ 競合他社と接触する場合における届出・報告制度
- ・ 加盟団体に係る報告義務
- ・ 違反の疑いがある場合の報告義務・対応
- ・ 違反した場合の措置

納税の適切性・透明性

取り組み方針

「適正な税務申告」を行える体制を維持するとともに、「BEPS行動計画」の内容を踏まえた各国法制度の見直しが行われる中、グローバルにビジネスを展開する企業として適切に対応できる社内の体制を維持・強化していきます。

取り組み状況

丸紅コンプライアンス・マニュアルにおいて「適正な税務申告」を遵守事項としてきています。実際に、営業取引・税務申告を行うに当たっては、外部専門家も活用し、適正な税務申告につなげてきています。また、「BEPS行動計画」の各国法制化に伴う、国別報告書(CbCR: Country by Country Report)・マスターファイルの提出、移転価格文書の同時文書化に当たっては、CbCRのシステム化、各現地法人・事業会社との連携を進める等、適切に対応しています。

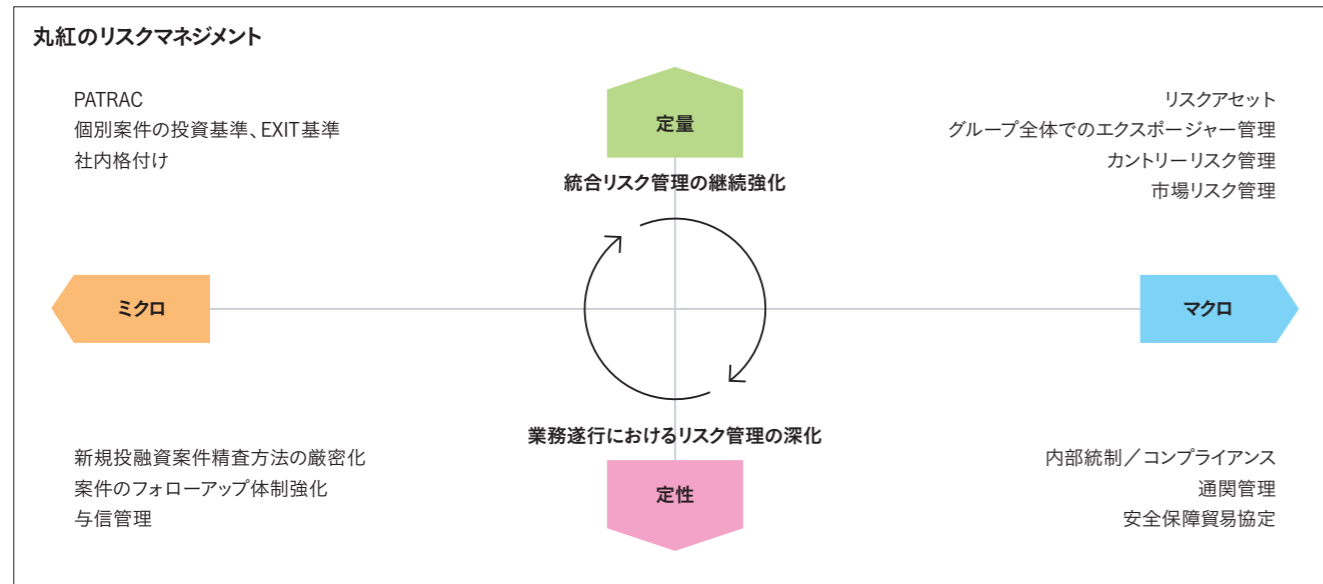
3. リスクマネジメント

体制

丸紅は、多様な事業活動を営む中で、マクロ・ミクロ、定量・定性という多面的な視点でリスク管理を行っています。為替・資源価格等のボラティリティが依然として大きい環境下、丸紅は連結ベースの最大リスク量を計測し、自らの体力である連結資本の範囲内に収める、統合リスク管理を推進しています。個別案件の精査と実施後のフォローアップを充実する一方、内部統制システムのさらなる整備により不測の損害を未然に防ぐ体制を整えています。

重要な投融资等の個別案件については、稟議制度に基づいて投融资委員会で審議を行った後、経営会議に付議され、社長が決裁を行います。また、より重要な案件については、取締役会にて決議されます。実施後は、主管営業部がフォローし、重要案件については投融资委員会、経営会議、及び、取締役会に対して定期的に現状報告が行われています。

また、各営業グループのトップであるグループCEOの傘下に企画・管理組織を配置し、各営業グループのビジネスモデルに最も適したリスク管理体制を敷いています。



取り組み

統合リスク管理

丸紅は、多岐にわたる業種及び地域展開に伴い、個別リスクへのミクロの視点に加え、丸紅グループ全般を見渡すマクロの視点に立つ「統合リスク管理」を推進しています。統合リスク管理では、丸紅グループ全体の資産を俯瞰し、リスクの所在国や産業、顧客の信用格付といったエクスポージャーごとのリスク属性を基に、分散効果、相関係数を考慮したVaR(=Value at Risk)の手法で最大リスク量を計算し、ポートフォリオ管理の基礎データとして活用しています。

統合リスク管理は、さまざまなリスクの要素を統合し、一つのリスク金額として把握するものです。最新の情報を反映してコンピューターによるシミュレーションを行い、精密にリスク量を把握しています。こうして計量化された当社グループ保有資産価値の最大下落リスク額(リスクアセット)を基に算出されるのが、「PATRAC*1」です。リスク調整後税引後利益であるPATRACは、丸紅の重要経営指標と位置付けられ、個別案件選別のハードルの一つとして使われています。各ポートフォリオ・ユニット*2は、リスクに対する最大リターン獲得のために、PATRAC

の持続的拡大につながる機動的な資産入れ替えを行うことで、丸紅グループ全体のバランスのとれた成長を実現しています。

*1 PATRAC: Profit After Tax less Risk Asset Cost の略。リターンが、リスクに対する最低限のリターン目標をどれだけ上回っているかを計る、丸紅独自の経営指標。
*2 ポートフォリオ・ユニット: 営業部とグループ会社を事業ドメインごとに連結した経営管理の単位。

Business Continuity Plan (大規模災害時における事業継続計画)

丸紅では、自然災害(震災や洪水など)、感染症および、東京本社が機能不全に陥る事態を想定したBCP(Business Continuity Plan)を策定しています。また東京本社のみならず、事業継続に影響を及ぼす国内・海外の拠点においても個別にBCPを策定し、内容の見直しを定期的に行っています。特に、震災に対しては事前にその規模や被害をシミュレーションした上で、定期的な避難訓練やBCP強化を行い、災害レジリエンス向上に向けて全社的に取り組んでいます。

実際に、2011年3月の東日本大震災発生時には、BCPに定めた初動対応を踏まえ、社長を本部長とする「緊急対策本部」を設置し、従業員の安否確認・インフラ状況の把握・被害状況の確認等を迅速に実施し、必要な諸対策を講じました。

情報・データセキュリティ

丸紅では、情報資産に対する保護に努め、安全な事業活動を進めるために、全役員・社員が遵守すべき情報セキュリティ管理を取りまとめた「ITセキュリティ規程」やその他社内ルールを制定し、全社に通達して周知徹底しています。

ルールだけでなく、情報資産に対する不正アクセス、紛失、改竄、漏洩等のリスクを認識し、情報セキュリティの機密性、完全性、可用性を高めるシステム面での対策も講じています。

2017年4月には、情報資産の作成および保管、保存、廃棄等、情報資産の取り扱い・管理について定め、業務効率の向上を図ることを目的として、従来の文書等管理規程を情報資産管理規程に改編するとともに、情報資産を機密度に応じて安全に保存、利用できる環境を整備しました。

一方、グループ会社に対しては、上記ITセキュリティ規程およびその他社内ルールを踏まえ、2013年4月に「グループITガバナンスルール」を制定し、情報セキュリティ関連ルールをグループ内で統一の上、強化を図っています。また、上記情報資産管理規程と同様の規程の制定も求めています。

丸紅グループは上記グループITガバナンスルールに準拠したセキュアで利便性の高いIT環境を構築し、グループ会社への導入を推進しています。

気候変動対策

丸紅グループでは、気候変動に関連したリスクや機会に対応すべく、リスク管理のプロセスに気候変動の観点を取り込んでいます。

具体的には、上述した統合リスク管理における評価項目の一つに気候変動を組み込み、それらが事業にどのような影響を与えるのか俯瞰的に分析・判断しています。

また、気候変動に特化したリスク管理として、現行政策シナリオおよび2.0°Cシナリオに基づき、自社の事業に対してどのようなリスクや機会、影響があるのかを分析し、事業計画・戦略に活かしています。

気候変動シナリオ分析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/environment/approach/?id=anc_04

水資源の保護

丸紅グループでは、水不足地域における水の問題に対応すべく、新規投融资や既存事業に対して、リスク分析を行い、事業リスクの評価を実施しています。現地の法令・規制のみならず、地域環境や社会への影響を総合的に分析・評価し、事業の実施判断を行っています。


水マネジメント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/sustainability/environment/water/>

人権問題、労働問題、腐敗行為に関わるリスク評価

丸紅グループでは、人権問題、労働問題(児童労働、強制労働、不法労働など)や腐敗行為などの社会課題に関わるリスク評価を実施しています。新規投融资や既存事業に対してリスク分析・評価を実施し、事業の実施判断を行っています。

ESGリスク調査・分析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/sustainability/group/esg/>

サステナビリティ事例集

 丸紅グループにおけるサステナビリティに関する事例は、当社ホームページをご参照ください。
https://www.marubeni.com/jp/sustainability/group/action_plan/

カザフスタンにおけるウラン採掘事業

丸紅グループは、ウラン採掘事業を行うキジルクム社 (Kyzylkum LLP)、ハラサン-U社 (Khorasan-U LLP)、バイケン-U社 (Baiken-U LLP)の3社に少数株主として間接的に出資参画していますが、3社ともに丸紅の連結子会社、関連会社等には該当しません。

2018年度3月期オペレーティング・セグメント別収益

2018年度3月期のオペレーティング・セグメント別の収益は、以下の通りです。

	食料 (百万円)	生活産業 (百万円)	素材 (百万円)	エネルギー・ 金属 (百万円)	電力・ プラント (百万円)	輸送機 (百万円)	その他 (百万円)	連結 (百万円)
収益								
商品の販売等に係る収益	3,979,503	332,833	1,717,692	679,039	198,241	463,766	△ 9,266	7,361,808
サービスに係る手数料等	4,072	69,141	35,748	26,489	13,051	28,011	2,017	178,529
合計	3,983,575	401,974	1,753,440	705,528	211,292	491,777	△ 7,249	7,540,337

(注1)2018年4月の組織再編に伴い、2017年度のオペレーティング・セグメント情報を組み替えて表示しています。
 (注2)当該計数は公認会計士または監査法人の監査を受けていません。

外部イニシアチブとの協働

業界団体

丸紅は、経団連が提唱する低炭素社会実行計画(ポスト京都議定書目標)に、日本貿易会の一員として賛同し、経団連や日本貿易会の気候変動に関するワーキンググループや意見交換会等に参加しています。

丸紅は、経団連の低炭素社会実行計画の方針に則って、気候変動対策に取り組んでおり、東京本社および大阪支社での2021年3月期のエネルギー使用量(電気、ガス)を2010年3月期比10.5%削減する目標を設定して省エネ設備の導入等を進めています(当社は、所属する業界団体の立場の強弱に関係なく、気候変動対策に適切に取り組んでいきます)。


政府官公庁

丸紅は、経済産業省や環境省が主催する、気候変動等をテーマとする分科会や研究会等に積極的に参加しています。2018年度には、経済産業省のTCFD研究会ワーキンググループメンバーとなり、気候変動によって生じる財務インパクトの情報開示の在り方について、グループメンバー各社と議論・検討を行っています。

その他

丸紅は、サステナビリティに関するイニシアチブとも協働・連携しています。World Economic Forumの、ESGに関する投資家・金融機関・企業間のコミュニケーションの促進に向けた提言を纏めているプロジェクトチームに、アドバイザーボードメンバーとして参加しているほか、国際的な環境保全団体・WWFジャパンの活動も支援しています。

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ています。また、事業会社の三峰川電力(株)では、「気候変動イニシアチブ」に参加し、水力発電を中心とした再生可能エネルギーの発電事業を推進し、低炭素社会の実現を目指しています。

 各団体との協働・連携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/environment/approach/>

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/>

MSC認証商品・ASC認証製品の取扱

2017年度の実績

MSC認証商品・ASC認証製品の販売を行い、環境に配慮した製品の普及を推進(認証水産物の2017年度の取扱いは、全体の約22.5%)。

 MSC認証商品・ASC認証製品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/group/action_plan/

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>

サプライチェーンのイニシアチブへの参加

丸紅グループは、サプライチェーンのリスクマネジメント強化ならびに持続可能なサプライチェーンの構築を目指し、グループ会社を通じて「Sedex」に参加しています。

「Sedex」は、ロンドンを本拠地とするNPO団体 Sedex Information Exchange Limitedが提供する情報共有プラットフォームです。「Sedex」は、環境や社会・人権面に関する世界共通のサプライヤーアンケートを実施し、その回答や監査結果をオンラインシステムを通じ会員間で共有できるようにしています。これにより、サプライヤーおよび元請け企業双方の負担を軽減しながら、サプライチェーンにおけるエシカルで責任ある事業慣行を世界的規模で実現することを目的として活動しており、グローバルなサプライチェーンにおける課題について、その報告

から管理までのプロセスを網羅する、世界最大級のサプライチェーン管理システムとして知られています。

丸紅グループは、こうした管理システムを活用してサプライチェーン上の課題の改善状況をモニターすることで、倫理的な事業慣行の拡大に取り組んでいます。

 サプライチェーンのイニシアチブへの参加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/

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志向などを通して、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/

持続可能な漁業への貢献

太平洋の海洋生態系において食物連鎖の頂点に立つ太平洋クロマグロは、日本をはじめ沿岸諸国にとっては、重要な漁業資源でもあります。しかし、過剰な漁獲が続いた結果、資源量が過去最低水準と言われるまで減少しており、深刻な枯渇の危機が懸念されています。

こうした状況を鑑み、2016年11月に、丸紅は、水産物の流通にかかわる日本企業5社とともに、太平洋クロマグロの保全と持続可能な利用を支持する声明を発表しました。この声明は、国際的な環境保全団体・WWFジャパンの呼びかけに応じて、水産物のサプライチェーンを構成する企業が自主的に発表したものです。

丸紅は、MSC認証製品をはじめとする漁業認証製品の販売促進に取り組むなど、持続可能な漁業への貢献を目指してきました。今回の取り組みを通じて、当社は持続可能な漁業資源の管理に継続して取り組んでいきます。

 持続可能な漁業への貢献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/social/

CDPへの参加

丸紅は、ESGに関する取り組みの情報を、世界中の様々なステークホルダーに発信しています。その一環として、丸紅は、2007年からNGOであるCDPの取り組みに参加しています。CDPとは、各国の企業に対して、気候変動対策等の環境情報の開示を求め、収集した情報を分析・評価して投資家に公開しているプロジェクトで、企業の気候変動対策に関する環境情報のデータベースは、世界最大規模を誇ります。

「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。



サステナビリティに関する方針一覧

「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。

人権イニシアティブへの参加、協働

丸紅は、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、当社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、当社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、当社グループでは、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。

このほか当社では、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。

分野	方針名	URL
E(環境)	丸紅グループ環境方針	https://www.marubeni.com/jp/sustainability/environment/management/?id=anc_02
	石炭火力発電事業及び再生可能エネルギー発電事業について	https://www.marubeni.com/jp/sustainability/environment/approach/
	水資源に関する方針	https://www.marubeni.com/jp/sustainability/environment/water/
S(社会)	人権基本方針	https://www.marubeni.com/jp/sustainability/human_rights/
	人材育成基本方針	https://www.marubeni.com/jp/sustainability/human_resources/fostering/
	社会貢献活動基本方針	https://www.marubeni.com/jp/sustainability/contribution/?id=anc05
	労働安全衛生基本方針	https://www.marubeni.com/jp/sustainability/human_rights/safety/
G(ガバナンス)	地域社会への貢献に関する方針	https://www.marubeni.com/jp/sustainability/contribution/?id=anc05
	コーポレートガバナンス・コードに関する当社取り組み	https://www.marubeni.com/jp/company/governance/data/20181024cgcord_jp.pdf
	コンプライアンス・マニュアル	https://www.marubeni.com/jp/company/governance/measure/compliance/
	内部統制の基本方針	https://www.marubeni.com/jp/company/governance/measure/internal_control/
ESG全般	情報開示に関する基本方針	https://www.marubeni.com/jp/company/governance/disclosure/
	IR活動方針	https://www.marubeni.com/jp/company/governance/disclosure/
	サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針	https://www.marubeni.com/jp/sustainability/supply_chain/?id=anc01
	食の安全・安心に関する取り組み方針	https://www.marubeni.com/jp/sustainability/environment/social/
	森林経営方針	https://www.marubeni.com/jp/sustainability/environment/forest/
	商品調達方針(森林由来製品)	https://www.marubeni.com/jp/sustainability/environment/forest/
不動産事業に関する環境・社会への取り組み方針	https://www.marubeni.com/jp/sustainability/environment/social/	
閉山に関する方針	https://www.marubeni.com/jp/sustainability/environment/social/	