



# 社会 Social

人権の尊重	89
労働安全衛生	94
健康経営	99
顧客に対する責任	107
人財マネジメント	111
ダイバーシティ・マネジメント	118
社会データ	127

社会

# 人権の尊重

方針 ▾

体制 ▾

取り組み ▾

## 方針

### 人権の尊重に関する考え方

丸紅グループは68カ国・地域に133拠点<sup>※1</sup>を持ち、4万人以上<sup>※2</sup>のグループ従業員が在籍し、その国籍・人種も多様です。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。SDGsが掲げる目標の達成や持続可能な社会の実現に向けて、丸紅グループのビジネスに関わるあらゆるステークホルダーの皆さま<sup>※3</sup>の人権を尊重し、その状況に注意深く目を向けています。自社のビジネス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には是正・救済のための適切な対応を取ることが、責任ある企業として、丸紅グループが果たすべき重要な社会的責任です。丸紅グループは、このような社会的責任を果たし、人権を尊重した事業活動を行うことにより、持続的な価値創造に取り組んでいきます。

※1 2021年4月1日時点

※2 グループ従業員数：45,470人（2021年3月31日時点）

※3 直接または間接の顧客やサプライヤーの皆さまを含むあらゆるビジネスパートナー、自社およびビジネスパートナーの従業員、周辺住民の方々や地域社会などを含みます。

▶ 環境・社会マテリアリティ>人権を尊重し、コミュニティとの共発展に貢献 [はこちら](#)

### 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）」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）、国際労働機関（ILO）「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きます。

## 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上で、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いきます。

---

上記基本方針には、特に人権侵害が起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<sup>※4</sup>」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等の起用に関しては、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に支持し、人権尊重に努めます。

※4 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。

## 体制

丸紅グループは、「丸紅グループ人権基本方針」に基づき、グループすべての役員・社員、ビジネスパートナー、その他関係者の人権尊重の確保に向けて、サステナビリティ推進委員会および委員長（CSDO、代表取締役常務執行役員）のもと、サステナビリティ推進部が事務局・推進者となり、各部署に配置されているサステナビリティ・リーダー並びにマネジャーと日々、連携して、グループ全体の人権配慮とその継続的改善に取り組んでいます。なお、サステナビリティ推進委員会で審議された人権に関わる重要事項は、所定の手続きに基づき経営会議および取締役会に付議・報告しています。

## 取り組み

### 人権デューデリジェンス

持続可能で強靱なサプライチェーン構築のためのリスク管理の一環として、丸紅は、ビジネスのサステナビリティ面における潜在的リスク評価手法（サステナビリティ評価）を構築しています。サステナビリティ評価の3つのカテゴリーのうち、「社会」に関しては、企業の社会的責任と、関連する国際規格の社会面および人権・労働関連の項目を網羅的に含む形でリスク項目を整理しています。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」およびOECD多国籍企業行動指針に基づいた「責任ある企業行動のためのOECDデュー・デリジェンス・ガイダンス」などに照らしサプライチェーン上のリスク管理項目を含めています。丸紅グループは、これらのリスク評価を通じて、人権デューデリジェンスを継続的に実施していきます。

▶ サプライチェーンにおけるサステナビリティ評価手法の構築について、詳しくはこちら

### 救済メカニズムの構築

2021年3月期、丸紅グループ人権基本方針に則り、苦情処理（救済）を行う社内プロセスを構築しました。

こちらは、機密性・匿名性が保証され、あらゆるステークホルダーからの人権侵害についての苦情を対象に利用できる正式な仕組みです（人権侵害についての苦情を提出するための専用窓口も当社ウェブサイト上に設置されています）。

### 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。

▶ サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針

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2021年9月末までに声明を発表しました。

- ▶ 2020年度 奴隷及び人身売買に関する声明
- ▶ 2019年度 奴隷及び人身売買に関する声明
- ▶ 2018年度 奴隷及び人身売買に関する声明
- ▶ 2017年度 奴隷及び人身売買に関する声明
- ▶ 2016年度 奴隷及び人身売買に関する声明
- ▶ 2015年度 奴隷及び人身売買に関する声明

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直ちに対応を要する深刻な問題は見つかりませんでした。

## 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）」などを通じて、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。対話の結果を踏まえ、リスク管理の向上に努めています。

### 協議実績

2021年3月期においては、BHRRCを通じて2件の外部ステークホルダーとの対話を行いました。

## 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、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）<sup>※5</sup>に定められた人権も含まれています。

※5 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

## 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。

▶ コンプライアンス

## 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。

▶ 労働組合とのかかわり

## 人権問題への取り組み

---

### 人権・同和問題推進委員会

1981年設置。委員長はCAO<sup>※6</sup>、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管理部長および各国内支社長で構成されています。

※6 CAO：Chief Administrative Officer

### 公正採用選考・人権啓発推進員の選定

本社および大阪支社において、公正採用選考・人権啓発推進員の選任・届出を行い、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」「実務基礎知識講座」「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。

人権尊重への理解を深めるために、丸紅は、役員・社員向けに人権尊重及びその他重要な社会課題など、必要な知識を含むウェビナー研修を実施しています。今後も毎年、内容を更新して、教育・研修を継続していきます。



社会

# 労働安全衛生

方針 ▾

目標 ▾

体制 ▾

取り組み ▾

データ ▾

## 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、職業性疾病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、協定を順守すると共に、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・役員の健康維持・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。

## 目標

### 労働安全衛生目標

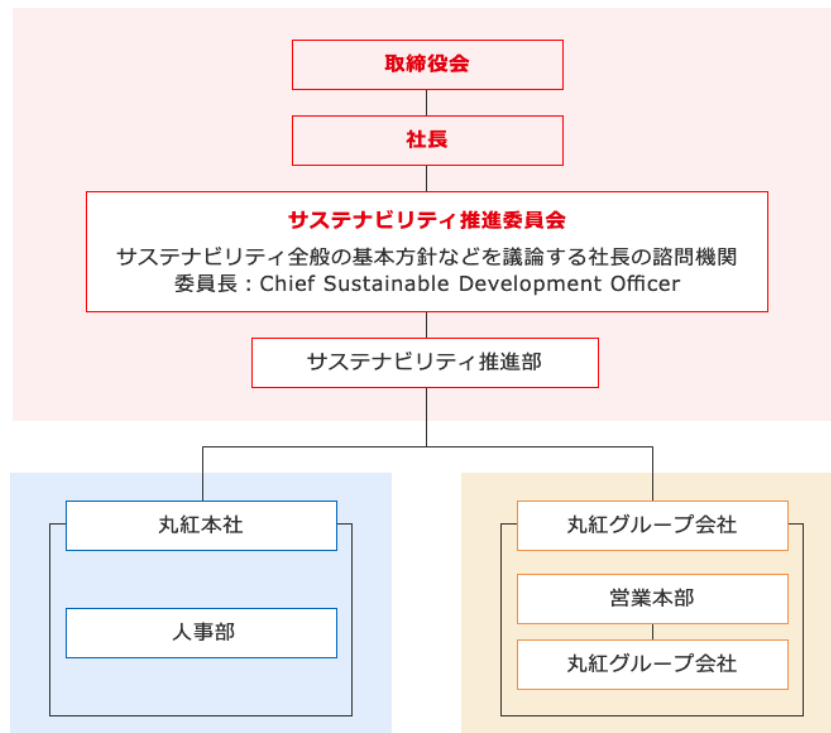
丸紅は「丸紅グループ労働安全衛生基本方針」のもと、当社グループ従業員並びに当社グループに関わるコントラクターを含め労働安全衛生管理を行ってまいります。

- ・ 労働災害ゼロ（死亡事故含む）
- ・ 職業性疾病ゼロ

## 体制

### 丸紅グループ労働安全衛生管理体制

丸紅グループは、「丸紅グループ労働安全衛生基本方針」に基づき、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に向けて、サステナビリティ推進委員会および委員長（CSDO、代表取締役常務執行役員）のもと、サステナビリティ推進部が事務局・推進者となり、各部署に配置されているサステナビリティ・リーダー並びにマネジャーと日々、連携して、グループ全体の労働安全衛生管理とその継続的改善に取り組んでいます。なお、サステナビリティ推進委員会で審議された労働安全衛生に関わる重要事項は、所定の手続きに基づき経営会議および取締役会に付議・報告しています。





## ISO45001 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「ISO45001」<sup>※1</sup>の認証を取得しています。ISO45001とは労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であり、労働安全衛生方針、目標及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。2022年2月現在、サステナビリティ情報調査で把握する2,607事業所のうち、約1.7%にあたる45事業所が取得しています（丸紅グループの企業数としては、456社のうち、約1.8%にあたる8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づくりと企業価値の向上に取り組みます。

※1 労働安全衛生マネジメントシステムOHSAS18001(Occupational Health and Safety Assessment Series)は2021年3月11日を以って廃止となり、ISO45001に移行されました。

## 取り組み

### 労働災害における取り組み

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うえ、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。

### 労働安全衛生に関するリスクアセスメント

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

エナジーソリューションプロバイダーとして発電や電力サービス事業など多様な電力ビジネスを展開し、独立系発電事業者（Independent Power Producer）として業界トップクラスの発電資産規模を誇る電力本部（以下、同本部）は、安全衛生確保が全ての業務に優先すること、労働災害ゼロを目標に不断の努力をすること、安全衛生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、事業会社など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、本方針の浸透を図るため、毎年新入社員及び転入者を対象に実施する技術研修でその趣旨を周知し、同本部における安全衛生活動に対する理解・協力を求めています。

その他、同本部では、「安全・環境・品質基本方針」を具現化するための指針として「安全・環境・品質管理基準」を定めており、同基準に照らしてプロジェクトの安全管理の仕組み・運用状況を評価する活動を展開しています。具体的には、海外の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同本部によるプロジェクト監査等を通じて、安全管理上の改善事項の抽出やプロジェクトにおける改善計画の進捗管理などを行いながら、労働災害ゼロの目標達成に向けて共に努力しています。

プロジェクト監査は、2014年度の開始以降、同本部が世界各国で参画する主要なプロジェクト38地点に対し、51回を実施しており、新規入構者安全研修やマネジメント層による安全巡視、ニアミス事象の報告奨励など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やリスクを踏まえた作業計画の立案と実施状況、災害発生時の報告、調査及び是正処置の実施状況、火災や化学物質漏洩など緊急時の連絡体制、対応訓練の実施状況など、プロジェクトの規模・内容に応じたリスクへの対応がとられているかを評価しています。

また、現場訪問や監査に加えて、安全衛生を最優先とする文化をグループ全体に浸透させるため、事業会社関係者への災害の教訓配信や事業会社及びコントラクターからの安全統計（Leading / Lagging KPI<sup>※2</sup>）の収集結果などから優れた安全活動を行っていると評価されるプロジェクトへの安全表彰なども実施しています。

電力本部は、今後も労働災害ゼロの実現に向けて、「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。

※2 Lagging KPI (遅行指標) : 死亡災害、休業災害、医療処置災害、ニアミスなど

Leading KPI (先行指標) : 安全教育時間(または延べ人数)、安全パトロール数、現場観察・指摘事項数など

## サプライチェーンにおける労働安全衛生の取り組み

丸紅グループは、持続可能なサプライチェーン構築のためには、サプライチェーン上の労働安全衛生の周知・徹底も重要と認識しており、サプライヤーに対し「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」の浸透を働きかけています。2021年3月期には、お取引先延べ約3,000件に「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」を通知し、遵守を依頼しています。新規サプライヤーとの取引開始にあたっては、「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」の事前通知を徹底し、100%の通知率を目標に、当社の労働安全衛生についてコミュニケーションを深めています。

## 丸紅グループ労働安全衛生管理体制改善の取り組み

丸紅は、丸紅グループ労働安全衛生基本方針に基づき、丸紅グループ全体における労働安全衛生管理体制の継続的な改善を目指し以下のような各種取り組みを行っています。

### 1. 丸紅グループ人事担当者向けセミナー

丸紅グループ会社の人事担当者に対し、労働安全衛生をはじめとする人事労務管理全般に関する情報共有・アップデートを目的としたセミナーを開催しています。

第1回（2020年8月）：職場でのコロナ対応に関する情報共有と、コロナ禍・リモート勤務における従業員のメンタルヘルスケアをテーマとして開催（50社約100名参加）。

第2回（2020年11月）：afterコロナの働き方について、労災・安全衛生等を含む、労務管理をテーマとして開催（53社約140名参加）。

### 2. HRサポートデスク

丸紅グループ会社からの労働安全衛生を含む人事労務管理全般に関する相談窓口を設け、助言及び丸紅の人事関連諸規程や運用ノウハウを共有しています（年間相談件数約200件）。

労働安全衛生を含む人事労務関連の法改正時の、国内の丸紅グループ会社人事担当者への情報提供と、注意喚起を実施しています。

### 3. 労働安全衛生・人事労務管理ノウハウの共有

丸紅グループ会社の人事担当者に対し、労働安全衛生や産業医・ストレスチェックの外部委託状況等、労働安全衛生及び人事労務に関する管理ノウハウ向上のための情報を共有しています。

### 4. 丸紅グループ会社労働安全衛生関連法令遵守状況の定期点検

丸紅グループ会社において、労働法関連諸法令に対する遵守状況の確認や、労働安全衛生関連の健康診断報告書、労災が発生した場合の報告等の届出についての確認を実施しています。

## データ

## 労働安全衛生関連データ

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
休業災害度数率 <sup>※3</sup>	0	0	0
業務上の疾病発生率 <sup>※4</sup>	0	0	0
怪我や死亡に至る業務上の事故・事件数 <sup>※5</sup>	2件	2件	0件
業務上の死亡災害数 <sup>※6</sup>	0名	0名	0名
コントラクター（請負業者）の業務上の死亡災害数 <sup>※7</sup>	0名	0名	0名

※3：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」。休業災害度数率＝休業災害件数／延べ実労働時間×100万。

※4：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。

※5：休業していない労働災害者も、人数に含む。

※6：丸紅単体。

※7：丸紅グループ。

労働安全衛生についてのパフォーマンス管理<sup>※8</sup>

	目標値	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	ベンチマーク
度数率 <sup>※9</sup>	0	0	0	0	2.27
強度率 <sup>※10</sup>	0	0	0	0	0.11
死傷者一人平均労働損失日数 <sup>※11</sup>	0日	0日	0日	0日	50.0日
業務上の疾病発生率 <sup>※12</sup>	0	0	0	0	—
怪我や死亡に至る業務上の事故・事件数 <sup>※5</sup>	0件	2件	2件	0件	—
業務上の死亡災害数	0名	0名	0名	0名	—

※8：丸紅単体。厚生労働省が実施している「労働災害動向調査（令和2年）」の結果をベンチマークとしています。

※9：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数。災害発生の頻度を表します（度数率＝休業災害件数／延べ実労働時間×100万）。休業災害件数は、休業1日以上及び身体の一部または機能を失う労働災害による死傷者数に限定して算出しています。

※10：1,000延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数。災害の重さの程度を表します（強度率＝延べ労働損失日数／延べ実労働時間×1000）。

※11：労働災害による死傷者の延べ労働損失日数を死傷者数で除したものを。

※12：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による疾病発生の頻度。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。

社会

## 健康経営

方針 ▾

体制 ▾

取り組み ▾

データ ▾

## 方針

### 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。

▶ 丸紅グループ労働安全衛生基本方針はこちら


#### 「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立的・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。

### 健康経営戦略マップ

経営課題の解決につながる健康課題から、期待する効果・健康保持増進に関する具体的な取り組みのつながりを把握し、健康経営を推進しています。

▶ 戦略マップはこちら 

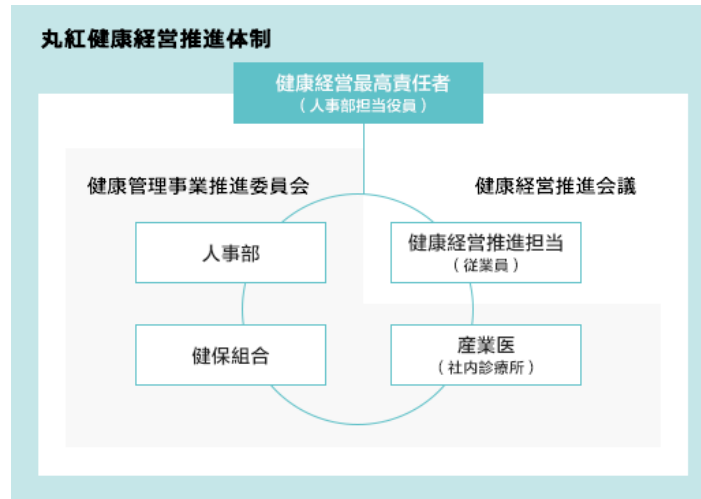
## 体制

### 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者が一堂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。

※健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

所管役員	石附武積（代表取締役 専務執行役員、CAO（人事部担当役員、健康経営最高責任者））
委員会	健康管理事業推進委員会、健康経営推進会議
担当部署	人事部



また、法定の衛生委員会は、統括安全衛生管理者（人事部長）のもと、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。

## 丸紅健康力向上指標

指標を定めて各種施策を講じるにより、健康課題の解決を目指しています。一連の取り組みが、最終的に社員のワークエンゲージメント向上、更には経営課題の解決につながっているかを確認するため、エンゲージメントサーベイも定期的を実施しています。

健康診断受診率（国内勤務者）	毎年度100%
健康診断受診率（海外勤務者）	毎年度100%
特定保健指導実施率	前年度対比増
特定保健指導対象者率	前年度対比減
喫煙率	前年度対比減
ストレスチェック受検率	毎年度90%以上

※ 特定保健指導実施率、特定保健指導対象者率は40歳以上が対象

※ 特定保健指導対象者は腹囲85cm（男性）・90cm（女性）以上またはBMI25（体重kg／（身長m）<sup>2</sup>）以上に該当のほか、血糖・脂質・血圧の数値等から判断

## 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、以下4つのテーマ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
2. がん・生活習慣病対策の強化
3. メンタルヘルス対応の強化
4. 女性の健康維持・増進に向けた取り組みの強化

#### 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、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
健康に関する指標の設定・公表（2019）	会社として重視する健康指標を「丸紅健康力向上指標」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。
がん対策推進企業アクションへの参画（2019）	冊子配布やポスター掲示により、がん検診受診を促進。
健康管理アプリの活用（2019）	健康管理アプリを活用して社員本人・家族の健康リテラシーを向上。
健康相談・医師/病院紹介アプリの導入（2019）	チャット形式で病状や健康に関する相談、希望に沿った医師・病院紹介を実施。
「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・早期対応を図るうえ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。
健康セミナーの実施（2017）	全社員の健康意識を高めるために、睡眠、オーラルケア、食事等、様々なテーマで外部専門家によるセミナーを開催。

## 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
腫瘍マーカー検査の導入（2020）	腫瘍マーカーを35歳以上の定期健康診断項目に追加し、がんの早期発見をサポート。
がん検査の費用補助拡大（2020）	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、禁煙治療プログラムの実施、禁煙アプリの導入。
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。
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。
「3カ月集中プログラム」の実施（2017）生活習慣、運動習慣改善プログラムを実施	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。適正体重維持者率は、2018年度67.1%、2019年度66.8%、2020年度69.9%で推移。
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性肝炎検査を追加し、肝硬変、肝臓がんの予防・早期発見体制を強化。



### 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、ウェブ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
腫瘍マーカー検査の導入（2020）	腫瘍マーカーを35歳以上の定期健康診断項目に追加し、がんの早期発見をサポート。
子宮頸がん・乳がん検査の費用補助拡大（2020）	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。
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。

## その他の取り組み

### 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しても安全配慮（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、丸紅では健康維持・増進、及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、年次有給休暇のほか、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。

### 新型コロナウイルス感染症対策について

社員及びステークホルダーの安全・健康確保を第一とし、必要な行動様式と就業環境整備の徹底により感染拡大防止と事業活動の両立に努めております。政府・地方自治体の定める方針・ガイドライン等を踏まえて入社・出張・会食等の取り扱いを定め周知徹底するとともに、社員の体調不良者・感染者発生時には感染拡大防止を最優先に対応しております。

### 社内診療所の設置

社員の健康管理を推進するうえ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

当社はグローバルに事業展開をしており、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、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及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、赴任にあわせて、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。

### グループ会社の取り組み

フィリピン/マニラ西地区で上下水道事業を展開する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、衛生教育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、通常実施する健康診断に加え、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、2020年には、従業員とその家族2,563人にワクチンを接種しました。また新型コロナウイルス感染症拡大防止を目的として、自社従業員と建設に従事するコントラクター従業員に対して計9,917回の抗体検査を実施しました。

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。

顧客である地域住民に対しても、手洗いや衛生環境維持の重要性について理解を深めてもらうための教育プログラムを実施するとともに、975の公立学校をカバーする14の学区に対して消毒用アルコールや手袋、マスク等を寄付しました。



レクチャーの様子



レクチャーの様子

▶ [Maynilad社の取り組みはこちら](#)

## 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650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ためには、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。

赴任前及び駐在中の本人・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また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。

また駐在地において、新型コロナウイルス感染症の爆発的な感染拡大や医療環境の急激な悪化といった状況が生じた場合には、必要に応じて駐在員とその家族の一時帰国を実施します。

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

## 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。

## データ

## 定期健康診断・ストレスチェック実績

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
定期健康診断実施率（国内）	99.2%	99.7%	99.0%
定期健康診断実施率（海外）	92.0%	81.0%	63.1%
ストレスチェック実施率	89.4%	91.9%	91.6%

## 健康に関する研修・教育実績

施策	概要	受講者数 (2019年3月期)	受講者数 (2020年3月期)	受講者数 (2021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	121名	105名	115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	166名	94名	210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	24名	34名	25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	22名	15名	12名
総合職4年目研修※1	「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	99名	96名	0名
一般職4年目研修※1	「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	25名	37名	0名
キャリア開発研修	「健康管理」について講義	182名	190名	47名

※1：2021年3月期は、コロナ禍で実施中止。感染症対策を講じたうえで2022年3月期に実施を延期。

社会

## 顧客に対する責任

方針 ▾

体制 ▾

取り組み ▾

外部との協働 ▾

## 方針

### 責任ある広告・マーケティング方針

丸紅グループは、「社は『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」という経営理念に則り、責任ある広告・マーケティング活動を実施しています。広報活動を通じてステークホルダーの皆様との信頼関係を構築し、広聴活動を通じて社会の声を適切に事業活動に反映させていきます。

#### 広告

ステークホルダーに対して適切なブランドイメージを発信していくために、適切な広告宣伝を行うための社内規程を整備しています。特に、広告表現・内容に関しては、丸紅グループのコンプライアンス・マニュアルに則り、誹謗中傷、差別的表現、誇大表現、宗教や政治的信条、環境、第三者のプライバシー、個人情報や知的財産権に対して、十分に配慮しています。

#### マーケティング

マーケティングにおいて、誤解を招く表現を含まないよう十分に配慮しています。お客様の権利に配慮したうえで、公正かつ透明なマーケティング活動を行っています。このようなマーケティングを実践するにあたり、丸紅グループコンプライアンス・マニュアル等社内規程にも反映し、実施体制を整備しています。

### 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へ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。

### 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。

## 体制

### 食の安全・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おります。

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。

#### 仕入先のリスク管理体制

当社は、食品について「消費者の健康の保護」「食品の安全性と品質の確保」を最重要課題と位置付けています。そのため食の安全の確保および食品のサプライチェーン管理として、自社作成の管理フォーム「仕入先チェックシート」を用いてリスク低減に努めています。具体的には、一定条件の仕入先を対象に、関連する法令や食品の安全性、引渡し不履行（ノンデリ）、人権侵害・環境等の観点でリスクを洗い出します。

#### 仕入先チェックシート提出件数

2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
41件	29件	21件	49件	56件

#### 外部専門機関による食品工場調査

世界中から様々な食品や穀物を輸入する際には、輸入先の食品工場にも一定の品質と衛生管理レベルを求めます。新しく取り引きを始める際には、当社が業務委託している外部専門機関の調査員を食品工場に派遣し、品質や衛生管理等に関して、多数のチェックポイントから成る調査を実施しています。合格基準に満たない場合は、指摘事項を改善し、再調査で合格するまで取り引きが開始できない仕組みとなっています。その後も2～3年ごとに定期調査を実施するほか、製造ライン・製造方法を変更した場合や当社の基準を超えるクレームが発生した場合にも調査を行うなど、食の安全に注力しています。

#### 食品工場調査実績

	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
国内工場	25件	32件	27件	16件	5件
海外工場	11件	17件	16件	16件	9件
合計	36件	49件	43件	32件	14件

## 農産物の残留農薬リスク管理、トレーサビリティ管理体制

農産物に使用される農薬の残留リスク低減措置は、重要項目の一つです。輸入農産物が食品衛生法の定める農薬残留基準を超過しないように取り引き開始前に調査を行い、社内で承認を得ています。

調査には「農産物トレーサビリティシート」を用いており、農家と使用農薬の特定、周辺圃場の状況（栽培作物、使用農薬の把握等）の現地調査、サンプルの残留農薬一斉検査等を実施します。その結果を当社が業務委託する農薬専門家が検証し、残留農薬リスクが低いことを確認したうえで取り引きを開始しています。

### 農産物トレーサビリティシート提出件数

2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
32件	11件	6件	13件	8件

## 食の安全・安心確保に向けた研修

食料関連の営業部では教育・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1~2回講習会を開催しています。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。

# 取り組み

## 機能性素材・食品に対する取り組み

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式会社を通じ、様々なタイプの砂糖製品に加え、食品、飲料、サプリメントおよび化粧品への利用が可能なルチン、ヘスペリジン等の機能性素材製品の製造・販売に取り組んでいます。

独自の酵素処理技術と蓄積されたノウハウを最大限に活かして新規商材の開発を進めるとともに、これら機能性素材製品の販売を通じて、栄養問題に取り組んでいきます。

- ▶ ルチンに対する取り組みはこちら [☞](#)
- ▶ ヘスペリジンに対する取り組みはこちら [☞](#)

## 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当社のグループ会社の一つ、ジャパン・リート・アドバイザーズ株式会社（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についての詳細はこちら

- ▶ ニュースリリース「資産運用会社による「責任投資原則（PRI）」への署名について」



UURI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しています。また、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：Environment）・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、対象不動産に起因する交通量等）への影響等についても精査してきました。また、取得時の分析のみならず、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、第三者からの環境性能評価を取得しています。これらの取り組みの結果、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、2020年度の調査まで6年連続で最高位「Green Star」の評価を取得しています。

UUR及び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 [ウェブサイト](#) 
- ▶ ESGに関する取り組みは[こちら](#) 
- ▶ ジャパン・リート・アドバイザーズ株式会社 [ウェブサイト](#) 

## 外部との協働

### 食品廃棄物のリサイクルや使用資源の削減に向けたビジネスパートナーとの協働

丸紅グループは、循環型社会の実現を目指し、ビジネスパートナー（排出者、加工者、需要者など）との協働を通じて、食品廃棄物のリサイクルや使用資源の削減を推進しています。

水産物や畜産物の不可食部分、食品製造副産物などから製造されたリサイクルの飼料原料を、配合飼料メーカーに継続的に供給しています。

また、畜産および水産養殖業者が配合飼料を給餌して生産した畜水産物を、丸紅グループの販路を通じて一般消費者に販売しています。これら一連の取り組みにより、リサイクルループを実現しています。

このほか、スーパーやコンビニエンスストア等から排出される事業系の廃食用油を回収し、これを原料とする精製油脂を、樹脂や塗料、石鹼などの原料として化学工業メーカーに供給する取り引きも行っています。

社会

# 人財マネジメント

方針 ▾

取り組み ▾

データ ▾

## 方針

### GC2021グループ人財戦略

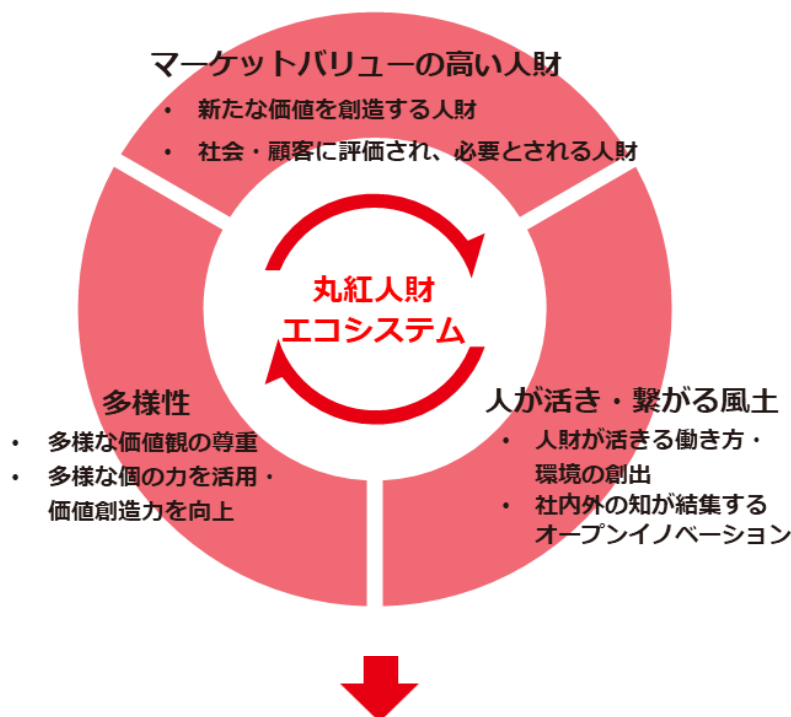
#### 丸紅人財エコシステム

丸紅グループにとって、人こそ「財（たから）」であるという考えに基づき、中期経営戦略GC2021においては新たに「グループ人財戦略」を策定しました。丸紅グループの社員一人ひとりが“Global crossvalue platform”の一員として新たな価値創造を推進する『丸紅人財エコシステム』の形成を目指します。

キーワードは「マーケットバリューの高い人財」・「多様性」・「人が活き・繋がる風土」。

「マーケットバリューの高い人財」が価値創造を牽引し、人財の「多様性」を活かすことが価値創造力を高め、「人が活き・繋がる風土」が社内外の知を結集させ、オープンイノベーションを生み出していく形こそが『丸紅人財エコシステム』で実現したい姿です。

その実現のために、経営戦略と人事制度のアライメント強化、多様な人財が育ち活きる仕組みの構築、会社・組織を超えた繋がる場の創出を推進すべく、人事制度の抜本改革に取り組んでいます。



## 人事制度改革

## ミッションを核とする人事制度

## ・戦略とのアライメント

組織の戦略から落とし込まれたミッション（役割）と貢献の大きさをもとに資格と報酬を毎年洗い替える制度（管理職層）に刷新

## ・実力本位とチャレンジの促進

実力本位の時価的な処遇を徹底、戦略実行と人材成長に繋がる大きなミッションへのチャレンジを促進

## 多様な人材の活躍

## ・人材採用の多様化

新卒オープン採用に加え、No.1採用、ジョブ型採用を実施、女性採用比率40～50%を目指し、多様な人材の採用を推進

## ・働き方・キャリアの柔軟化

働く時間・場所を柔軟化、総合職にエリア限定コースを新設するなど、一人ひとりが持てる力を発揮しやすい環境を整備

## オープンイノベーション

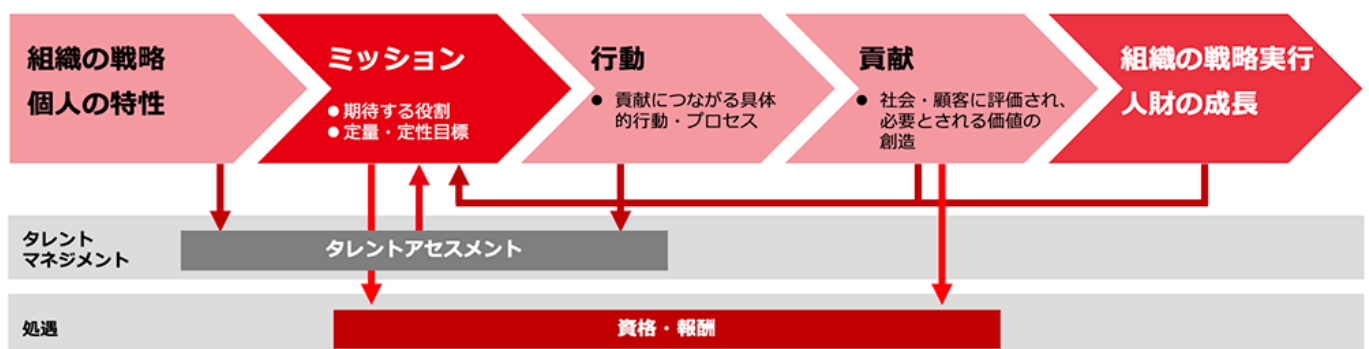
## ・会社・組織を越える人材の掛け合わせ

社外人材交流プログラムや社内人材公募・FA制度を拡充。他組織の業務に従事できる“15%ルール”に加え、短期の助っ人を公募する“クロスケット”を導入し、多様な知の結集による価値創造を促進。他組織への貢献にボーナス加算で報いる“クロスバリューコイン”を導入

## ミッションを核とする人事制度

## "ミッションは「組織の戦略実行」と「人材の成長」の根幹"

- ・長期的な企業価値向上の追求は、各組織における戦略実行によって実現する
- ・実力や特性に応じたミッションを付与しそれぞれの人材の貢献を大きくすることが、組織の戦略実行力を高める
- ・戦略実行に資する、より大きなミッションへ挙（こぞ）って果敢にチャレンジし、切磋琢磨することが、人材の成長を促し、マーケットバリューを高める



## 人財開発に関する基本方針

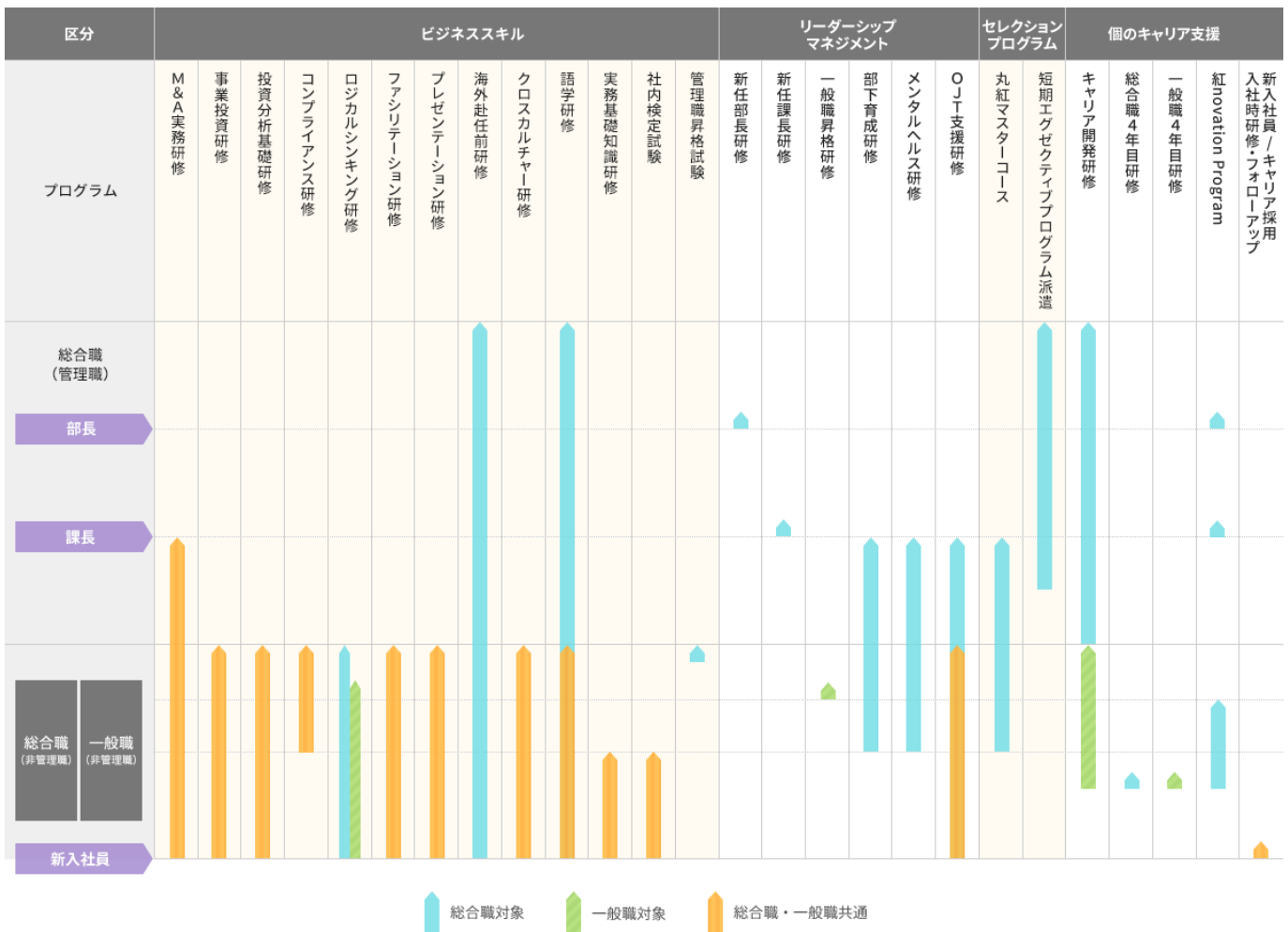
グローバルで勝ち抜く強い「個」の育成に向け、On the Job Trainingを中心に、その支援機能としてのOff the Job Trainingとの両輪で人財育成を強化しています。

On the Job Trainingでは、プロフェッショナルリティの開発に資する若手層の海外早期派遣の推奨や現場経験の促進などのアサインメント施策を実施しています。

Off the Job Trainingでは、2017年3月期より全社研修体系を見直し、丸紅グループ人財戦略を実現する支援機能として「Marubeni Global Academy (MGA)」を整備・強化しています。

今後、MGAで実施しているプログラムをグローバル・グループレベルに展開していくことで、社員の自己啓発を促進し、丸紅グループ全体の人財レベル強化を図ります。

### Marubeni Global Academy



## 取り組み

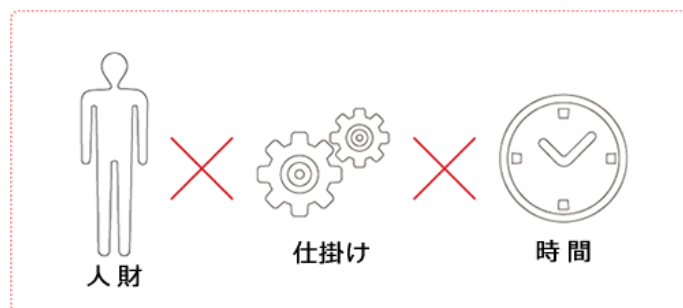
### 自主学習支援制度

従業員の自主学習に対する意欲を従来以上にサポートするため、自主学習支援制度を導入しています。従業員の能力開発や業務では得られない知識・経験の習得を支援することで、会社に多様性や新たな付加価値をもたらすだけでなく、意欲ある社員の充実感を高めることを目的としています。中小企業診断士や公認会計士などの資格取得支援は年間20件から30件の実績があり、通信教育支援では、ビジネスナレッジに関わるオンライン学習サービスの利用実績が延べ1,500人を超えています。

### 働き方改革

#### 既存の枠組みを超える

常に変化する社会・顧客のニーズを掴み、時代に見合ったソリューションつまりは新たな商流を創造するための働き方を推進するため、2019年3月期より、「人財」・「仕掛け」・「時間」の観点から、様々な施策に取り組んでいます。



#### 「人財」

これからの丸紅を担う人財には、一つの商品分野のプロであるだけでなく、商品軸を超えて、社会や顧客の課題を多面的に把握する力と、丸紅グループが有する様々なビジネス基盤、いわばプラットフォームを最大限に活用して、そのソリューションを想像する発想力が必要です。そこで、「人財」の観点より以下の施策を開始しました。

#### 「丸紅アカデミア」

世界中の丸紅グループの社員の中から、グローバルで多様なキャリアと個性をもつ人財を集め、イノベーションを思考・議論する場です。徹底した思考と議論から、実際にイノベーションを創り出すことを目指します。

#### 「社外人財交流プログラム」

丸紅の将来の経営幹部候補社員を対象に、金融、コンサルティングファーム、メーカーなど各業界のトップ企業へ数年間派遣し、実践の中で成果を追求するプログラムです。社外におけるネットワークを構築するだけでなく、丸紅グループを外から見ることで今まで提供できていなかった価値・機能を発見し、新たな事業展開に結びつけることができる人財の育成を促進します。

### 「トライアングルメンター」

所属部署・世代の異なる3者でトリオをつくり、定期的に双方向のコミュニケーションを取ることで、組織や世代を超えたつながりの形成、経験の共有、異なる価値観・考え方への相互理解、新入社員の土台づくりを促進します。

### 「服装の新ガイドライン“Self-Biz”」

自分で考え行動する文化を醸成する取り組みとして、フォーマル⇄カジュアルといった区分を廃し、最低限守られるべきガイドラインを示したうえで、社員一人ひとりが最適と思う服装を選択する“Self-Biz”を導入しました。

### 「仕掛け」

商品縦割りの組織を超えてイノベーション創出を促進する仕掛けとして、以下を実施しています。

#### 「ビジネスモデルキャンパス」

丸紅グループの事業資産・ビジネスモデルを見える化し、全社員と共有することで、新たな価値や資産の掛け合わせ、新しいビジネスの創造を促します。

#### 「アイデアボックス」

新たなビジネスアイデアや業務改善に繋がる案等、全グループ社員が投稿できる窓口を開設しました。

#### 「イノベーションセッション」

イノベーション創出のプロセスを習得したい人を対象に、約1カ月ごとに実施する計5日間のセッションと、その間の約4カ月のフィールドワークを通じて、参加者一人ひとりが各々新規事業提案をゼロから考え、課題発見のプロセスからイノベーションを生み出す思考、企画の策定方法を学びます。

### 「時間」

いくら「人財」と「仕掛け」が揃っていても、そのための時間がなければ新しいことには取り組めません。そこで、以下の取り組みを実施しています。

#### 「業務改善プロジェクト」

社内の提出資料の削減など、社内業務の全面的見直しを行っています。

#### 「15%ルール」

社員一人ひとりが、丸紅グループのネットワーク、ビジネスモデル、ノウハウ、人財などを活用し、社会・顧客に対し、新しいソリューションを探索、発案しやすい環境をつくるため、社員個人の意思によって就業時間の最大15%を目安として、丸紅グループの価値向上につながるような事業の創出に向けた活動にあてることができました。

#### 「どこでもワーク」

在宅勤務やサテライトオフィスでの勤務など、勤務場所の選択肢を増やし、時間をより有効活用することで、社員個人がアウトプットの質・スピード・量を従来以上に充実させ、ひいては組織としてのパフォーマンスを高めることを目的とした、「どこでもワーク」を導入しています。

## 社員とのコミュニケーション

### 社員交流会

経営層と社員や社員同士のコミュニケーションを促進し、一体感の醸成に資することを目的として、社員交流会を定期的を実施しています。

2021年3月期においては、東京本社で計46回開催しました。

今後も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継続的に設けることにより、社内コミュニケーションの活性化・深化を図っていきます。

### エンゲージメントサーベイ

エンゲージメントとは「個人と組織が一体となり、双方の成長に貢献し合う関係」であると考え、組織マネジメントや諸制度の改善を促し、社員が活き活きと働く環境を作るために、エンゲージメントスコアを測定しています。2019年6月に実施した直近の調査の結果は約94%の回答率<sup>※1</sup>で、前回（2018年）のサーベイより全体としてスコアが改善しています。特に上司が部下の相談に乗り、意見やアイデアに耳を傾けるといった「支援行動」に強みが見られる結果となりました。サーベイ結果から抽出された当社の強みを引き続き強化すると共に、課題については、各種施策の中で改善に向けた取り組みを行っています。

※1 男女別回答比率：男性94.8%、女性93.5%

### 労働組合とのかかわり

丸紅従業員組合は1949年に発足しました。2021年3月末現在、組合員は2,755名、組織率は約63%となっています。会社と丸紅従業員組合は、会社の繁栄と従業員の社会的・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ます。2021年3月期は、社長をはじめとする経営との経営組合懇談会や、各種団交・委員会等を年間15回開催しました。また、働く環境に関する制度や施策の導入、その運用において、丸紅従業員組合との協業による活動を積極的に推進しています。



丸紅従業員組合 中央執行委員長 桃井千晴

#### 従業員組合より

丸紅従業員組合が目指す会社の在り姿は、丸紅グループ全従業員が個々の持てる能力を最大限に発揮し、会社と従業員双方で持続的な成長を育める会社です。そのためには、付加価値を生み出す「人財」が会社の最も大切な財産であり、経営・従業員一人ひとりの相互のたゆまぬ努力で会社をより良くし、社会にも貢献していこうという想いで成り立っています。

丸紅従業員組合では、経営組合懇談会をはじめとする経営との対話機会を通じて、会社全体のあらゆる経営課題に対し、組織単位を超えて個人を繋ぎ、全社的知見や多様な価値観を集約して会社へ提言することで、全体最適での課題解決に取り組んでいます。同時に、同じ課題意識を抱える他組合同士のネットワークも広げていくことで、社会全体に価値提供できる会社の牽引力となれる組織を目指していきます。



## データ

## 従業員の能力開発にあてられた時間

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
年間研修受講者数	4,708人	4,326人	25,188人
延べ総研修受講日数	10,697日	9,774日	23,393日
延べ総研修受講時間	78,000時間	71,000時間	170,000時間
1人当たり平均研修時間	18時間	16時間	39時間

※2019年3月期～2020年3月期は、人事部主催研修のデータを集計しています。

※2021年3月期より、CS部・営業本部主催研修及び全社e-Learning受講実績等も集計対象に追加しています。

社会

# ダイバーシティ・マネジメント

方針 ▾

体制 ▾

取り組み ▾

データ ▾

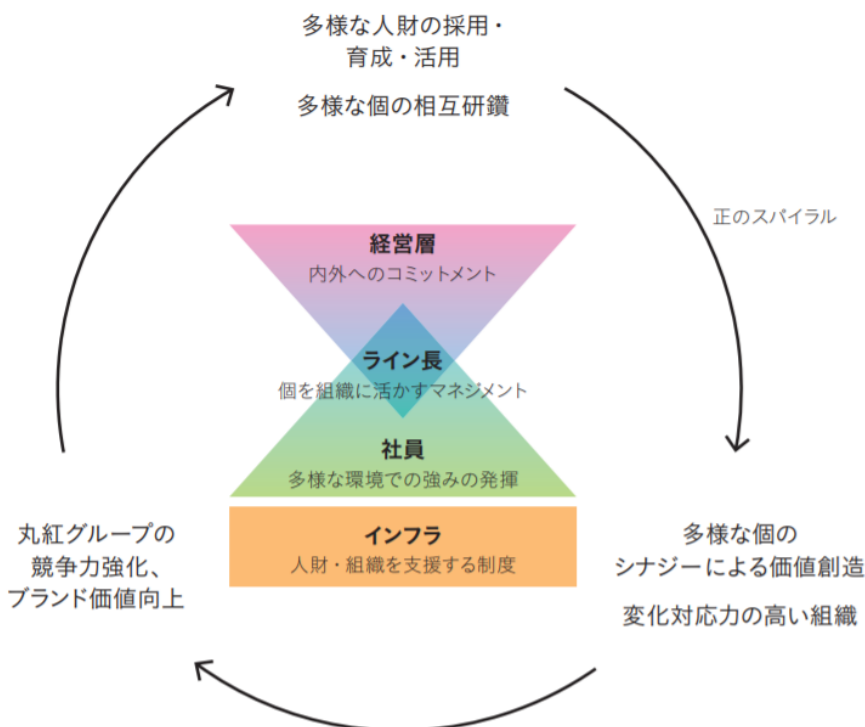
## 方針

▶ GC2021グループ人財戦略について、詳しくはこちら

## 体制

### 丸紅のダイバーシティ・マネジメント

目指す姿：多様な「個」が活躍する強い丸紅グループ



#### 経営層の役割

経営理念・目標の実現に向け『多様な「個」の活躍が強い丸紅の源泉であること』を信念とし、その実現を内外にコミットすることで、強い一体感・多様性を尊ぶ風土を醸成する。

#### ライン長の役割

組織としての成果を最大化するよう、多様な部下の強みを理解し、十分に活かすマネジメントを行う。

#### 社員の役割

いかなる環境においても、メンバーの多様な強みを尊重しつつ、自身の強みを組織の目標達成のために最大限発揮する。

#### インフラ

ダイバーシティ・マネジメントの基盤となる制度(人事処遇、人財育成、ワークライフマネジメント関連など)を整備する。

# 取り組み

## 女性の活躍推進

丸紅では、女性総合職の採用・育成の強化、積極的な海外派遣や、ライフイベントにかかわらず活躍できる環境づくりに取り組んでおり、2020年10月1日現在で359名（全総合職に占める比率10.8%）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。

また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、2021年4月1日から5年間の「一般事業主行動計画（第2期）」を策定しました。この行動計画では、総合職の新卒採用における女性比率、総合職全体に占める女性比率、管理職全体に占める女性比率、年次有給休暇取得率を目標として定めており、女性の活躍推進に一層注力していきます。

### 女性活躍推進に関する行動計画（第2期 2021年4月1日～2026年3月31日）

[行動計画はこちら](#)

[情報公表はこちら](#)

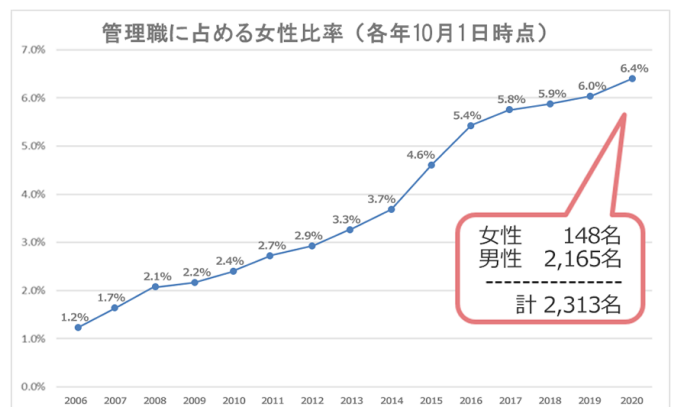
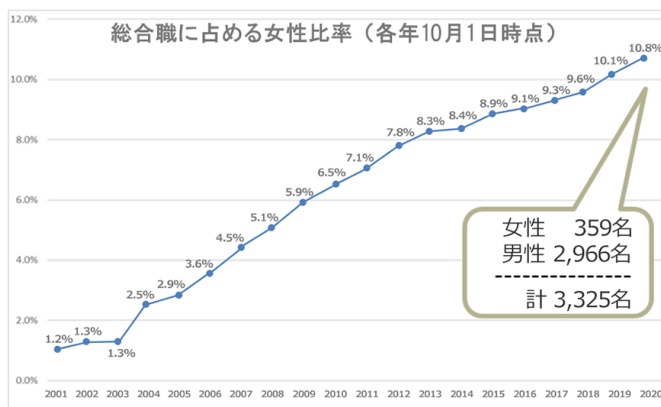
#### 目標

#### I. 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

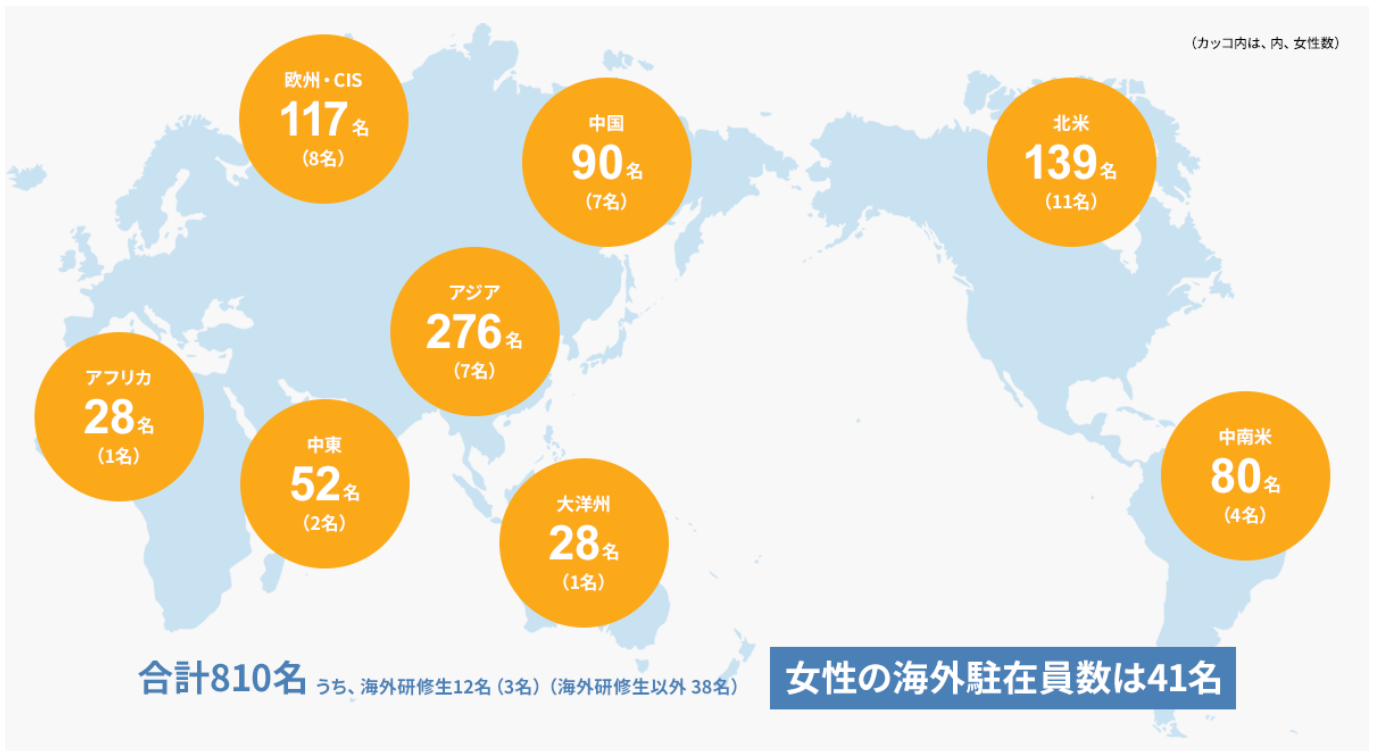
- ・ 総合職の新卒採用における女性比率を、現状の20～30%から、3年以内（2024年4月1日入社まで）に40～50%程度とする。
- ・ 総合職全体に占める女性比率を15%以上にする。
- ・ 管理職全体に占める女性労働者の比率を10%以上にする。

#### II. 職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備

- ・ 年次有給休暇取得率を70%以上にする。



## 海外駐在員数（2021年4月1日時点）



## 紅Innovation Program

中期経営戦略GC2021では、多様性をグループ人財戦略の一つに掲げています。当社が目指す多様性は、性別にフォーカスしたものではありませんが、女性の一層の活躍が期待される中、意識的な育成に取り組むことは重要課題の一つです。女性総合職のより一層のチャレンジを促し、ダイバーシティ・マネジメントを強化するため、若手女性総合職とその直属上長を重点対象とした「紅Innovation Program」を実施しています。2020年3月期からは一部のプログラムは性別や職掌に関わらず受講を希望する全社員が受講できるように対象を拡大しました。

若手女性総合職およびその直属上長向け 「キックオフセッション」	若手女性総合職向け 「キャリアセッション」
多様性推進経営の本質、女性社員個人のマインドセット変革の必要性、上司の意識変革等に関する講師による基調講演	将来を担う管理職としての役割を視野に入れ今後のライフイベントも見据えたよりアグレッシブなキャリアビジョンを描くグループワーク

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費用の一部支給など、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月から導入しています。



## Marubeni International Women's Day

国連が定める「国際女性デー」（3月8日）を、当社では「イキイキと働く女性を応援する日」として、2018年3月期より「Marubeni International Women's Day（以下、IWD）」を開催しています。2021年3月期は、「海外で活躍する女性社員にインタビュー」「海外の女性エンパワーメント」の2つのプログラムを実施しました。

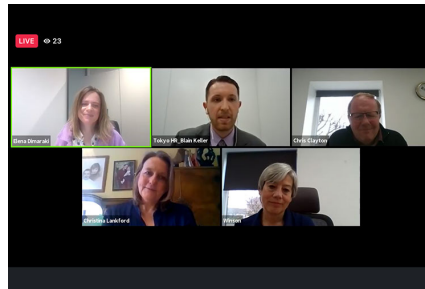
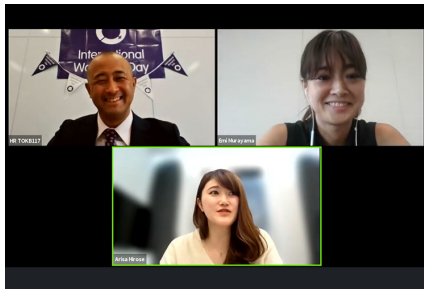
### ■第一部 「海外で活躍する女性社員にインタビュー」 イキイキと働く！ キャリアと海外駐在

海外で働く二人のスピーカーが、入社から海外駐在までのキャリアや、同僚・上司からのエンパワーメント経験、海外駐在中の経験などを男性社員を含む全社内で共有する機会となりました。

### ■第二部 「海外の女性エンパワーメント」

伝統的に男性主体の英国農業界において当社のグループ会社Agrovista社は、女性の採用、活躍支援、女性の登用と、女性にとって魅力的な職場づくりに力を入れています。女性活躍の先進地域である欧州の現状と、同社の女性活躍への挑戦や取り組みについて、同社の社長、人事部長による事例共有を行いました。

また、海外店やグループ会社においても、各拠点でIWDを祝うイベントを開催しました。



## シニア層の活躍推進

シニア人材が持つ豊富な知識・経験を最大限活かせるよう60歳以降の継続雇用制度を導入し、原則、希望者全員をその対象としています。（2021年4月1日時点で、継続雇用制度による社員数は211名）。

2021年3月期の人事制度改革では、ミッションに応じた処遇を実現するとともに、シニアキャリア支援策を充実させました。

シニア社員一人ひとりが、①自分らしいキャリアを見出し、選択できる ②グループ内外を問わず、働き甲斐をもって成長・活躍できる、会社・組織が、①年齢・年次に関わらず、強みや経験が活かされる適材適所を推進する ②グループ外への転進を目指す社員を支援する、を、目指す姿勢とし、人事部に専任組織キャリア・カウンセリング課を設置し、シニアの一層の活躍を推進しています。

## 障がい者雇用の推進

当社は、障がい者雇用の促進を目的として、丸紅オフィスサポート（株）を2008年に設立し、厚生労働大臣より特例子会社<sup>※1</sup>の認定を受けています。

### ※1 特例子会社

障がい者の雇用の促進などに関する法律の規定により、一定の要件を満たしたうえで厚生労働大臣の認定を受け、障がい者雇用数を親会社の障がい者雇用率に反映できる子会社。



丸紅オフィスサポート（株）は2016年3月に、全国から21社の1社として、厚生労働省から「精神障害者等雇用優良企業認証」を取得しました。さらに、2020年12月に厚生労働省から「障害者雇用に関する優良事業主の認定（もにす認定）」を東京都の第1号として取得しました。2021年4月現在、同社では東京と大阪をあわせて66名の障がい者と10名の健常者が『社員が互いに助け合い、ともに成長していく会社』を目指し、働いています。

身体・精神・知的障がいを持つ社員が、名刺印刷・文書PDF化・ビルクリーニング・館内集配・一般事務代行・福利厚生支援等の様々な業務に従事しています。

2021年4月現在で、丸紅単体とあわせて98名の障がい者を雇用しており、障がい者雇用率は、法定を上回る2.72%となっています。

当社は今後も、丸紅オフィスサポート（株）とともに、障がいの有無にかかわらず、障がい者が健常者とともに等しく活躍できる職場を目指します。

## 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。

例えば、国籍、本籍、性別、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」の使用、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。

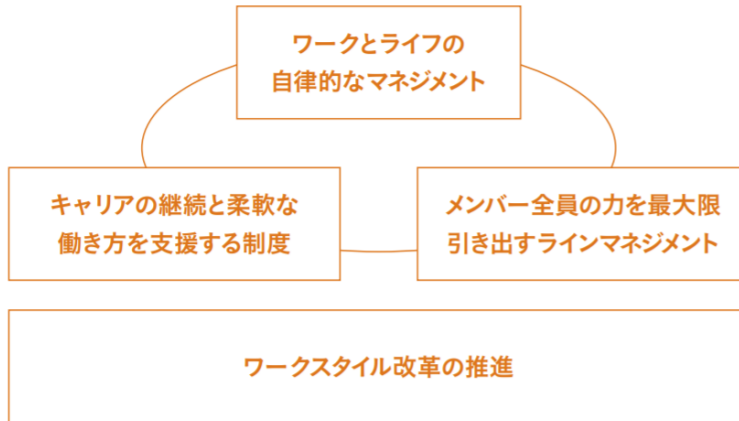
## ワークライフマネジメントの推進

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。ライフステージに関わらず、「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。必要な時に、必要な社員が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。

▶ 各種制度の利用状況はこちら 

## 丸紅のワークライフマネジメント

ライフステージにかかわらず、持続的にキャリアを形成し、  
高いパフォーマンスを発揮する強い個・組織へ



### 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、協力し合える体制づくりを進めています。制度としては妊娠中に利用可能な「妊娠休暇」や子女に限らず配偶者などの家族のサポートを目的とした「ファミリーサポート休暇」、柔軟な勤務を可能にする「短時間勤務制度」「育児フレックス制度」等を、法定を上回る形で整備しています。また、男性社員の育児休業取得支援を目的に、育児休業を一部有給扱いとする通称「育MEN休業」を設けています。

#### 制度理解を深める情報提供

「出産・育児支援ハンドブック」を配付しているほか、産前産後休暇及び育児休業利用者・上司・人事による面談（配偶者が社員の場合は、配偶者およびその上司も対象）や、復職前の面談を実施すると共に、上司への復職前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。

#### 復職フォローアップミーティング

育児休業からの復職者の社内のネットワーク形成支援、仕事と育児の両立体制づくりのノウハウやアイデア等の情報共有を目的として、定期的に、先輩社員を囲んだグループ形式の座談会を実施しています。

#### 子どもの預け先確保

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、2019年3月期から、スムーズな復職を支援するため、東京本社近隣の託児所の常時保育枠を確保しています。



## 丸紅ファミリーデーの開催

2011年3月期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、2019年3月期からは社員・配偶者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ており、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

	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
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	
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

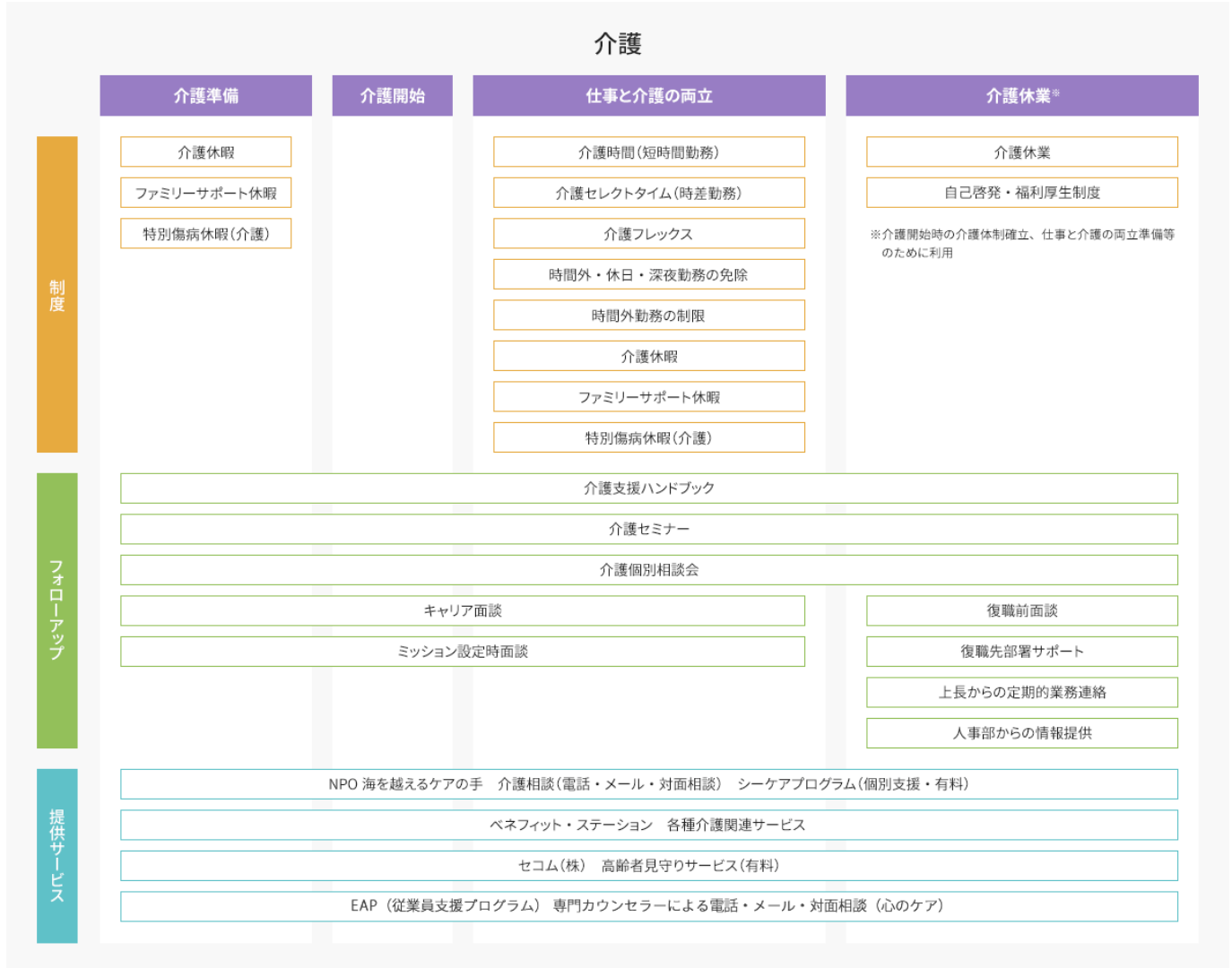
少子高齢化の進行、兄弟・姉妹の減少、非婚化、共働きの増加等を背景に、これまで家庭内で解決されることの多かった介護の問題が、ビジネスパーソンが主体的に関わり解決すべき課題になってきています。丸紅は、社員一人ひとりが仕事と介護を両立し、中長期的に活躍できるよう支援体制を確立しています。

## 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、配付しているほか、2011年3月期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1,400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とどまらず、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、仕事と介護とを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の提携

介護支援を専門とするNPO法人「海を越えるケアの手」と提携し、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。



## データ

## 障がい者雇用比率

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
障がい者雇用比率 <sup>※2</sup>	2.57%	2.69%	2.58%

※2：丸紅および特例子会社の丸紅オフィスサポートの合算（3月1日時点）。

## 労働時間、残業時間、ワークライフバランス関連制度の利用状況

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
年間平均総実労働時間 <sup>※3</sup>	2,024.9時間／年	2,012.4時間／年	2,086.1時間／年
月間平均残業時間 <sup>※3</sup>	20.0時間／月	19.0時間／月	20.0時間／月
平均年間休暇取得日数 <sup>※4</sup>	12.78日	12.71日	9.55日
有給休暇取得率 <sup>※3</sup>	56.3%	54.0%	41.0%
産休取得者数 <sup>※5</sup>	43名	55名	58名
育児休業取得者数 <sup>※6</sup>	54名	105名	100名
うち男性	14名	51名	48名
復職率（育休取得後） <sup>※7</sup>	91.5%	96.8%	98.9%
介護休業取得者数 <sup>※6</sup>	0名	0名	0名
ボランティア休暇取得者数 <sup>※6</sup>	7名	37名	0名

※3：丸紅単体。

※4：丸紅単体。休暇には年次有給休暇のほか、各種特別休暇を含む。

※5：丸紅単体。なお、前年度から継続して休暇・休業取得している者を含めた、当該年度内における休暇・休業取得者数でカウント。

※6：丸紅単体。なお、当該年度内に休暇・休業取得を開始した人数でカウント。ただし、出産後8週間以内に取得した育児休業（“育MEN休業”）とその後の育児休業の取得はそれぞれ1名とカウント。

※7：丸紅単体。なお、当該年度内に育児休業期間を終了した者のうち復職した者の比率。

社会

## 社会データ

役員・従業員の状況 ▾

採用者数・退職者数 ▾

労働安全衛生 ▾

研修・教育 ▾

## 役員・従業員の状況

## 従業員データ

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
連結従業員数※1	42,882名	45,635名	45,470名
単体従業員数※2	4,418名	4,404名	4,389名
うち国内	3,524名	3,540名	3,561名
うち海外	894名	864名	828名
うち男性	3,227名	3,218名	3,203名
うち女性	1,191名	1,186名	1,186名
男女比（男性比率：女性比率）※3	73.0%：27.0%	73.1%：26.9%	73.0%：27.0%
平均年齢※3	41.9歳	42.1歳	42.2歳
うち男性	42.6歳	42.9歳	43.1歳
うち女性	39.9歳	39.9歳	40.0歳
平均勤続年数※3	17.2年	17.3年	17.5年
うち男性	17.6年	17.8年	18.0年
うち女性	16.2年	16.2年	16.2年

※1：3月末時点。

※2：丸紅から他社への出向者を含め、他社から丸紅への出向者を除いた在籍人員数（3月末時点）。

※3：丸紅単体（3月末時点）。

## 従業員比率

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
総合職 <sup>※3</sup>	3,346名	3,324名	3,318名
うち男性	3,024名	2,985名	2,960名
うち女性	322名	339名	358名
総合職に占める女性比率 <sup>※3</sup>	9.6%	10.2%	10.8%
管理職 <sup>※3</sup>	2,424名	2,357名	2,304名
うち男性	2,281名	2,215名	2,157名
うち女性	143名	142名	147名
管理職に占める女性比率 <sup>※3</sup>	5.9%	6.0%	6.4%
管理職のうち部長級以上 <sup>※3</sup>	202名	220名	227名
うち男性	202名	220名	227名
うち女性	0名	0名	0名
執行役員	28名	30名	32名
うち男性	28名	30名	32名
うち女性	0名	0名	0名
取締役・監査役	15名	16名	18名
うち男性	14名	15名	17名
うち女性	1名	1名	1名

※3：丸紅単体（3月末時点）。

## 障がい者雇用比率

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
障がい者雇用比率 <sup>※4</sup>	2.57%	2.69%	2.58%

※4：丸紅および特例子会社の丸紅オフィスサポートの合算（3月1日時点）。

## 採用者数・退職者数

### 採用者数※5

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
採用者数	141名	154名	146名
うち男性	95名	113名	106名
うち女性	46名	41名	40名
新卒採用者数 (採用者に占める新卒採用者比率)	119名 (84.4%)	106名 (68.8%)	116名 (79.5%)
うち男性	79名	70名	79名
うち女性	40名	36名	37名
キャリア採用者数 (採用者に占めるキャリア採用者比率)	22名 (15.6%)	48名 (31.2%)	30名 (20.5%)
うち男性	16名	43名	27名
うち女性	6名	5名	3名

※5：丸紅単体。

### 退職者数、離職率※5

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
退職者数	249名	267名	226名
うち男性	198名	204名	173名
うち女性	51名	63名	53名
定年退職者数	74名	89名	81名
うち男性	57名	60名	55名
うち女性	17名	29名	26名
自己都合離職者数	114名	130名	100名
うち男性	93名	106名	83名
うち女性	21名	24名	17名
離職率	3.1%	3.3%	3.0%

※5：丸紅単体。

## 労働安全衛生

### 労働時間、残業時間、ワークライフバランス関連制度の利用状況

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
年間平均総実労働時間 <sup>※5</sup>	2,024.9時間/年	2,012.4時間/年	2,086.1時間/年
月間平均残業時間 <sup>※5</sup>	20.0時間/月	19.0時間/月	20.0時間/月
平均年間休暇取得日数 <sup>※6</sup>	12.78日	12.71日	9.55日
有給休暇取得率 <sup>※5</sup>	56.3%	54.0%	41.0%
産休取得者数 <sup>※7</sup>	43名	55名	58名
育児休業取得者数 <sup>※8</sup>	54名	105名	100名
うち男性	14名	51名	48名
復職率（育休取得後） <sup>※9</sup>	91.5%	96.8%	98.9%
介護休業取得者数 <sup>※8</sup>	0名	0名	0名
ボランティア休暇取得者数 <sup>※8</sup>	7名	37名	0名

※5：丸紅単体。

※6：丸紅単体。休暇には年次有給休暇のほかに、各種特別休暇を含む。

※7：丸紅単体。なお、前年度から継続して休暇・休業取得している者を含めた、当該年度内における休暇・休業取得者数でカウント。

※8：丸紅単体。なお、当該年度内に休暇・休業取得を開始した人数でカウント。ただし、出産後8週間以内に取得した育児休業（“育MEN休業”）とその後の育児休業の取得はそれぞれ1名とカウント。

※9：丸紅単体。なお、当該年度内に育児休業期間を終了した者のうち復職した者の比率。

### 労働安全衛生関連データ

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
休業災害度数率 <sup>※10</sup>	0	0	0
業務上の疾病発生率 <sup>※11</sup>	0	0	0
怪我や死亡に至る業務上の事故・事件数 <sup>※12</sup>	2件	2件	0件
業務上の死亡災害数 <sup>※5</sup>	0名	0名	0名
コントラクター（請負業者）の業務上の死亡災害数 <sup>※13</sup>	0名	0名	0名

※5：丸紅単体。

※10：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」。休業災害度数率=休業災害件数/延べ実労働時間×100万。

※11：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。

※12：休業していない労働災害者も、人数を含む。

※13：丸紅グループ。



## 労働安全衛生についてのパフォーマンス管理※14

	目標値	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	ベンチマーク
度数率※15	0	0	0	0	2.27
強度率※16	0	0	0	0	0.11
死傷者一人平均労働損失日数※17	0日	0日	0日	0日	50.0日
業務上の疾病発生率※18	0	0	0	0	—
怪我や死亡に至る業務上の事故・事件数※12	0件	2件	2件	0件	—
業務上の死亡災害数	0名	0名	0名	0名	—

※12：休業していない労働災害者も、人数に含む。

※14：丸紅単体。厚生労働省が実施している「労働災害動向調査（令和2年）」の結果をベンチマークとしています。

※15：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数。災害発生頻度を表します（度数率＝休業災害件数／延べ実労働時間×100万）。休業災害件数は、休業1日以上及び身体の一部または機能を失う労働災害による死傷者数に限定して算出しています。

※16：1,000延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数。災害の重さの程度を表します（強度率＝延べ労働損失日数／延べ実労働時間×1000）。

※17：労働災害による死傷者の延べ労働損失日数を死傷者数で除したものの。

※18：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による疾病発生頻度。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。

## 定期健康診断・ストレスチェック実績

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
定期健康診断実施率（国内）	99.2%	99.7%	99.0%
定期健康診断実施率（海外）	92.0%	81.0%	63.1%
ストレスチェック実施率	89.4%	91.9%	91.6%

## 研修・教育

### 従業員の能力開発にあてられた時間

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
年間研修受講者数	4,708人	4,326人	25,188人
延べ総研修受講日数	10,697日	9,774日	23,393日
延べ総研修受講時間	78,000時間	71,000時間	170,000時間
1人当たり平均研修時間	18時間	16時間	39時間

※2019年3月期～2020年3月期は、人事部主催研修のデータを集計しています。

※2021年3月期より、CS部・営業本部主催研修及び全社e-Learning受講実績等も集計対象に追加しています。

### 健康に関する研修・教育実績

施策	概要	受講者数 (2019年3月期)	受講者数 (2020年3月期)	受講者数 (2021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	121名	105名	115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	166名	94名	210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	24名	34名	25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	22名	15名	12名
総合職4年目研修※19	「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	99名	96名	0名
一般職4年目研修※19	「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	25名	37名	0名
キャリア開発研修	「健康管理」について講義	182名	190名	47名

※19：2021年3月期は、コロナ禍で実施中止。感染症対策を講じたうえで2022年3月期に実施を延期。

当社がサステナビリティサイトで公開している2021年3月期社会データのうち、第三者による検証を実施し、保証を得ているものについて、詳細はこちらをご覧ください。