

社会

Social

人権の尊重	67	ダイバーシティ・マネジメント	104
労働安全衛生	75	社会データ	113
健康経営	81		
顧客に対する責任	89		
人財マネジメント	98		



社会

人権の尊重

方針 ▾

体制 ▾

取り組み ▾

データ ▾

方針

人権の尊重に関する考え方

丸紅グループは国内外に131拠点^{※1}を持ち、4万人以上^{※2}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様^{※3}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 拠点数：2023年3月31日現在

※2 グループ従業員数：45,995名（2023年3月31日現在）

※3 直接または間接の顧客やサプライヤーの皆様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^{※4}」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及び委員長（CSDO、代表取締役専務執行役員）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

当社は、「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」及び「丸紅グループ労働安全衛生基本方針」に基づき、当社及びそのグループ会社のみならず、コントラクターやビジネスパートナーを含む事業関係者やサプライチェーン全体において、人権尊重意識の向上と、人権問題の発見と是正に向けて、継続的に取り組んでいます。

具体的には、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」（5つの中核的労働基準）、OECD「多国籍企業行動指針」及び「責任ある企業行動のためのデューデリジェンスガイダンス」、ISO26000、SA8000等を基礎に、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、産業分野・製品・地域と、それらに関わる当社の固有の状況を照らし合わせて、想定される人権侵害（及びその深刻度（規模・範囲・是正不能性）・発生可能性）を考慮しつつリスクマッピングを行い、優先的に取り組むべき調査対象を決定しています。

また、人権デューデリジェンスの仕組みを構築する過程において、自社内の議論だけでなく、多様なステークホルダーや外部の有識者（例えば、人権尊重を目指すNGO、国際的な労働者の権利保護を推進する機関、人権専門家等）との対話（エンゲージメント）を通じて、重要度・優先度の高い取り組みを特定し、当社の人権デューデリジェンスの実効性を高める努力を行っています。

当社の人権デューデリジェンスは、大きくは以下の2つのアプローチに分かれます。

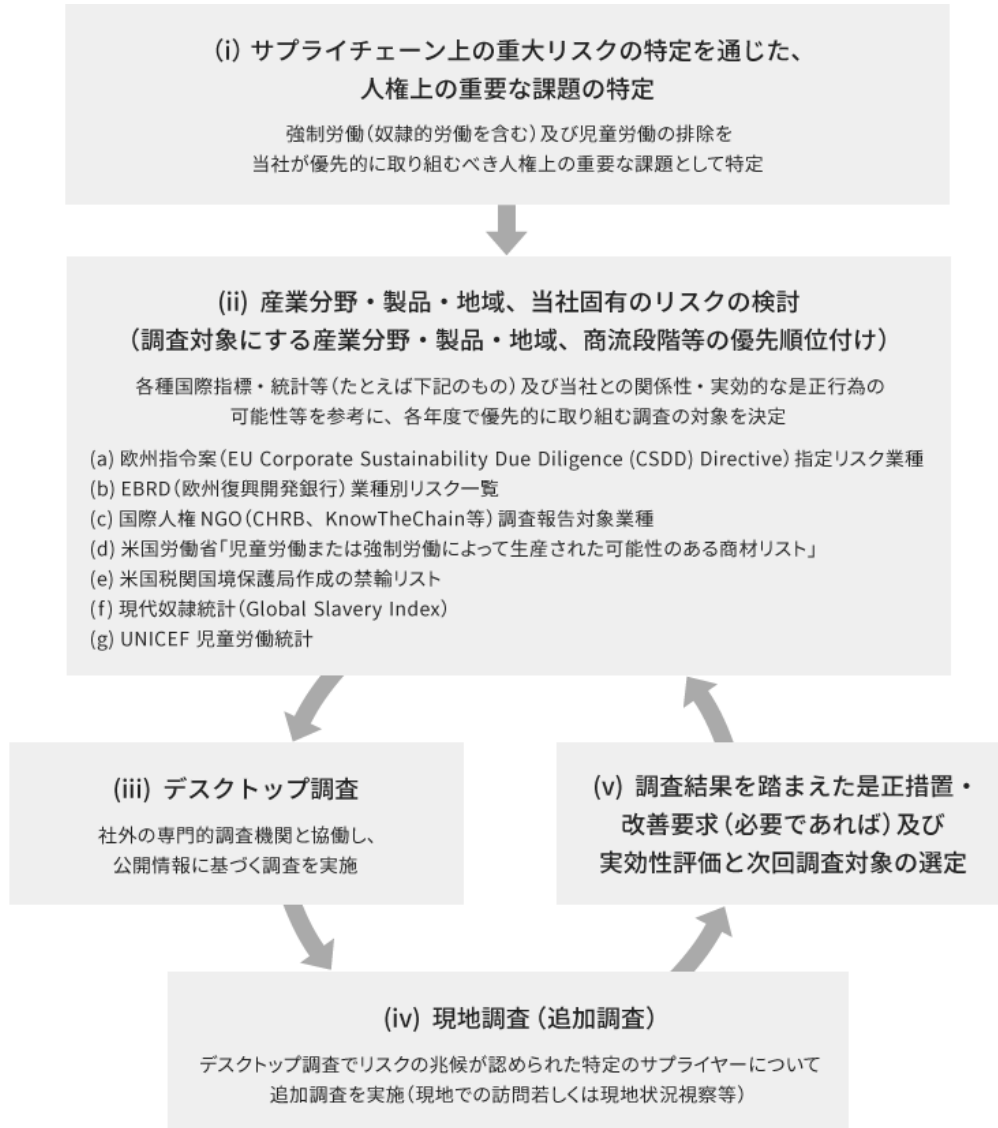
- （1）事業の投資・運営に関する人権デューデリジェンス
- （2）サプライチェーンに関する人権デューデリジェンス

（1）事業の投資・運営に関する人権デューデリジェンス

- ・既存の事業については、全連結子会社を対象とした書面調査（加えて、一部のグループ会社には訪問調査も実施）を通じて、人権侵害のリスク評価と、実際に顕在化している人権侵害（インシデント）がないかを確認しました（2021年3月期）。
リスクが高いと評価された事業体には、リスクを減減するための取り組み支援・助言などを行っています。なお、実際に顕在化している人権侵害（インシデント）は0件でした。
また、上記の確認後も（2022年3月期以降）、毎年、リスクの評価に影響を及ぼす事業態様の変化がないかを調査し、変化が認められた事業体には、それに応じた追加的な管理が行われているか確認を行い、必要であれば改善に向けた支援・助言などを行っています。
- ・新規の事業については、新たな投融資案件を対象に、人権侵害のリスク評価と、実際に顕在化している人権問題がないかを確認する社内手続を設置しています。
実際に当該確認を行った投融資案件のカバー率は、2022年3月期、2023年3月期共に、100%を維持しています。

(2) サプライチェーンに関する人権デューデリジェンス

- 既存のサプライチェーンについては、冒頭に記載した各種原則等や外部との対話を踏まえ当社が優先的に取り組むべき人権上の重要な課題を特定し、以下の方法で人権デューデリジェンスを行っています。2023年3月期は、食品産業における食肉関連製品でリスクの高い特定の国・地域（南米、東南アジア等の一部）で操業するサプライヤーについてデスクトップ調査（15件）及び現地調査（追加調査）（3件）を行いました。（調査の結果として、強制労働・児童労働を現実疑うべき事実関係は確認されませんでした。調査は、専門的知見を持つ社外（第三者）の独立した調査機関と連携して行っています）。



- 新規のサプライチェーンについては、新たに取引を開始する予定のサプライヤー（一部の高リスクの産業分野・製品・地域のサプライヤーに限る）を対象に、人権制裁対象として指定されていないこと、及び重大な人権リスクを示唆する不芳報道や人権侵害（インシデント）がないかの確認を、外部の専門的データベースも活用して行っています（2024年3月期から）。今後、順次、対象とする産業分野・製品・地域を拡大することを検討していきます。

事業特有の重要な人権問題の特定

丸紅グループはサプライチェーン上の強制労働（奴隷的労働を含む）及び児童労働を人権上の重要な課題として認識しています。これらの課題に対応するため、グループ社員・役員、サプライヤー、NGO等を含むあらゆるステークホルダーと連携して調査やエンゲージメントを行い、問題の発見と是正に取り組んでいます。

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）。

人権侵害インシデントの開示

2021年3月期から2023年3月期において、当社ビジネスにおける人権侵害インシデントの発生件数は0件でした。

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

奴隷及び人身売買に関する声明

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、英国で事業を行う一部のグループ会社（現地法人を含む）、および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株式会社が各年度の声明を発表しています。

- ▶ 2023年3月期 奴隷及び人身売買に関する声明
- ▶ 2022年3月期 奴隷及び人身売買に関する声明
- ▶ 2021年3月期 奴隷及び人身売買に関する声明
- ▶ 2020年3月期 奴隷及び人身売買に関する声明
- ▶ 2019年3月期 奴隷及び人身売買に関する声明
- ▶ 2018年3月期 奴隷及び人身売買に関する声明
- ▶ 2017年3月期 奴隷及び人身売買に関する声明
- ▶ 2016年3月期 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36百万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。

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。

▶ 人権の尊重>取り組み

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・ハラスメント等の禁止」を掲げています。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）「労働における基本原則および権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」※5、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ています。

※5 国際労働基準（ILO）が定めた労働における基本的な原則及び権利：(a)結社の自由および団体交渉権の効果的な承認、(b)あらゆる形態の強制労働の禁止、(c)児童労働の実効的な廃止、(d)雇用および職業における差別の排除、(e)安全で健康的な労働環境の5分野・10条約で構成されている。

▶ コンプライアンス・マニュアル  [12.7MB]

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^{※6}、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

丸紅では、人権の尊重への理解を深めるために、役員・社員向けのウェビナーや「新任執行役員研修」「新任部長研修」「新任課長研修」「キャリア採用者研修」「新入社員研修」などの階層別研修を実施しています。

特に役員・役職者向けの研修においては、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について、実際の事例なども交えた講義を実施することで注意喚起を行い、これらを未然に防ぐべく対処しています。今後も毎年、内容を更新して、研修を継続していきます。

加えて、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。

データ

人権の研修実績

当社の方針を含む人権に関する研修を以下の通り実施しています。

施策	受講者数 (2021年3月期)	受講者数 (2022年3月期)	受講者数 (2023年3月期)
新入社員研修	115名	126名	127名
実務基礎知識講座	132名	138名	154名
新任執行役員研修 ^{※7}	16名	0名	8名
新任部長研修	25名	28名	24名
新任課長研修	63名	70名	61名
一般職（上位）昇格研修	12名	22名	10名
総合職4年目研修 ^{※8}	0名	179名	65名
一般職4年目研修 ^{※8}	0名	47名	11名
キャリア開発研修	47名	88名	89名
採用面接員向け研修	186名	180名	248名

※7 2022年3月期新任執行役員研修は2021年3月期に実施済み、2023年3月期新任執行役員研修は2022年5月に実施しているため、2022年3月期は0名と記載。

※8 2021年3月期は、コロナ禍で実施中止。感染症対策を講じた上で2022年3月期に実施を延期。

その他、部署によっては人権をテーマにした研修を実施しています。

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

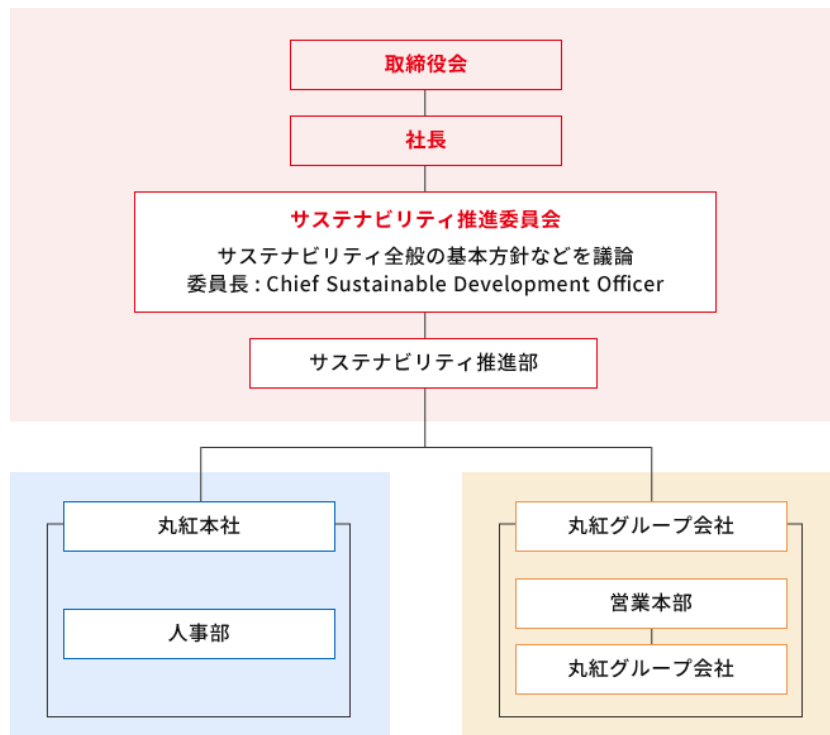
丸紅は「丸紅グループ労働安全衛生基本方針」の下、当社グループ従業員並びに当社グループに関わるコントラクターを含め労働安全衛生管理を行っています。

- ・ 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、社長直轄のサステナビリティ推進委員会および委員長（CSDO、代表取締役専務執行役員）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」^{*1}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6月現在、サステナビリティ情報調査で把握していた丸紅グループ463社のうち約2.1%にあたる10社（2,718事業所のうち約1.3%にあたる36事業所）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めます。

^{*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日をもって廃止となり、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。なお、2023年3月期、当社で労働安全衛生の処分事例・摘発事例はありません。

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取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^{※2}）の収集結果などから優れた安全活動を行っているとして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

Maynilad Water Services, Inc. (Maynilad社) の労働安全衛生の取り組み

丸紅グループがフィリピン国マニラ首都圏で上下水道事業を行うMaynilad Water Services, Inc. (Maynilad社) は、労働安全衛生マネジメントシステムを導入しており、管内で働く協力会社にもこの管理システムを適用しています。Maynilad社の中央安全衛生委員会（CSHC）は月に1度開催され、建設工事や薬品プロセスなど、安全上のリスクがあると評価された活動の監視・管理を行います。また、環境・衛生・安全・セキュリティ（EHSS）報告書を通じて、事故調査や是正措置の実施状況、事故解決件数を監視することができます。Maynilad社は、3つの地区（北、中央、南）に環境安全衛生（ESH）委員会を設置しており、経営陣、労働安全責任者、従業員の代表、サービスプロバイダーや請負業者の代表が委員になっています。また、従業員の安全意識を高めるために、下表に示すような研修も実施しています。

労働安全に関する主な目標

(単位：%)

	設備の安全点検	プロジェクトの安全点検	労働環境の管理と測定
目標	100	100	100
達成率（2020年12月時点）	91.04	88.24	79.90
達成率（2021年12月時点）	88.62	93.88	89.11
達成率（2022年12月時点）	91.47	89.29	86.23

主な研修実績

(単位：時間)

	安全衛生 ^{※3}	Covid-19対策	その他研修
受講時間（2020年12月時点）	9,009	3,200	2,470
受講時間（2021年12月時点）	8,700	0 ^{※4}	1,862
受講時間（2022年12月時点）	11,972	0 ^{※4}	5,216

※3 : 研修は従業員、外注先及びサービス提供者に対して実施。

※4 : 2020年に実施済みのため、2021年及び2022年は実施していません。

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月期から2023年3月期にかけて、お取引先約23,000社に「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、ご理解とご協力をお願いしています。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」の事前通知などを通じて、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きます。

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、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。

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。

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。

5. 労働条件への配慮

丸紅グループは、当該国および取引に関わる諸国の関連法令に基づく法定最低賃金を遵守するとともに、最低限保障されるべきいわゆる生活賃金以上の支払いを行うこと及び不当な賃金の減額を行わないこと等を含んだ、労働条件への適切な配慮をしてビジネスを行っています。

また、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も明記されている通り、丸紅はサプライヤーに対しても、このような最低限保障されるべきいわゆる生活賃金以上の支払いに努めることを推奨しています。

▶ サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針はこちら

6. 丸紅グループ社員向け労働安全衛生に係る研修の実施

丸紅グループでは、海外拠点を含む全グループ社員を対象に、外部講師をお招きして労働安全衛生に係る研修を実施しています。

2023年3月期においては、リスクマネジメントや安全工学の専門家をお招きし、丸紅グループの「労働安全衛生目標」の達成に資する労働安全衛生の考え方や取り組み等について研修を行いました。本研修には、国内外の事業会社からの参加者を含む、約370名の丸紅グループ社員が参加しました。このような研修機会を通じて、海外拠点を含む従業員とのコミュニケーションを強化し、丸紅グループの労働安全衛生に係る理解の促進に努めています。

データ

当社の方針を含む労働安全衛生に関する研修を以下の通り実施しています。

施策	受講者数 (2021年3月期)	受講者数 (2022年3月期)	受講者数 (2023年3月期)
新入社員研修	115名	126名	127名
実務基礎知識講座	132名	138名	154名
新任執行役員研修 ^{※5}	16名	0名	8名
新任部長研修	25名	28名	24名
新任課長研修	63名	70名	61名
一般職（上位）昇格研修	12名	22名	10名
総合職4年目研修 ^{※6}	0名	179名	65名
一般職4年目研修 ^{※6}	0名	47名	11名
キャリア開発研修	47名	88名	89名
採用面接員向け研修	186名	180名	248名

※5：2022年3月期新任執行役員研修は2021年3月期に実施済み、2023年3月期新任執行役員研修は2022年5月に実施しているため、2022年3月期は0名と記載。

※6：2021年3月期は、コロナ禍で実施中止。感染症対策を講じた上で2022年3月期に実施を延期。

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。

健康経営戦略マップ

丸紅グループ健康宣言を実現するために、戦略マップで策定した各種具体的な指標を活用し、健康経営の進捗を管理していきます。

▶ 戦略マップはこちら  [504KB]

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。

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
先進医療支援制度の導入（2023）	厚生労働省が定める先進医療を受けた場合、かかる費用を支援。
帯状疱疹ワクチン接種補助の導入（2023）	帯状疱疹の発症、重症化を予防するため、接種費用を補助。
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した。
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。
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。健康診断の結果により、精密検査が必要な社員の精密検査受診率の向上にも注力。2022年度の精密検査受診率は、対前年度比24%上昇。
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、オーラルケア、運動機能低下予防等、様々なテーマで外部専門家によるセミナーを実施。

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
全額会社負担の大腸内視鏡検査（2023）・脳ドック（2015）・人間ドック（2014）の導入	35歳以上の社員には、社外医療機関の人間ドック受診を60,000円まで会社負担とする。なお、60,000円は、一般的な人間ドック費用をほぼカバーできる水準。また、45歳・50歳・55歳・60歳の社員には、大腸内視鏡検査及び脳ドック受診を会社負担とする。
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。2022年度は23名が参加し9割の社員がプログラムを完遂。適正体重維持者率は、2020年度69.9%、2021年度69.8%、2022年度68.3%で推移。運動習慣者率は、2020年度34.8%、2021年度38.7%、2022年度38.4%で推移。
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
マインドフルネスセミナーの実施（2023）	ストレス低減、心身のセルフケアの手法を学ぶため外部専門家を招いたセミナーを実施。
「EAPサービス」の導入（2006）、利用促進、体験カウンセリングの実施（2018）	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（EAPサービス）。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。育児休業からの復職者・長時間勤務者に対しても、EAPサービスの利用を案内。
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。 2022年度高ストレス者率8.6%
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日へ増枠した。
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
フェムテックプログラム（月経・更年期症状サポート）をトライアル導入（2022）	女性が入社から退職まで生き生きと働ける環境実現のために女性のライフステージに応じたセミナーの実施や、月経・更年期の不調に対するオンライン診療・相談・服薬指導・処方等を提供。プログラム参加者のうち、月経・更年期に伴う不調がある時の業務パフォーマンス発揮度は、プログラム参加前後で17%改善。2022年度プログラム参加者は月経プログラム96名、更年期プログラム60名。 また、専門の医師による女性のカラダに関するセミナーを実施。本セミナーの満足度及び理解度に関するアンケートの肯定回答率は100%。 月経・更年期プログラムの総費用は年間約1,300万円。
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。
子宮がん・乳がん検査の費用補助拡大（2020）	子宮がん・乳がん検査の費用補助を拡大し、がんの早期発見を支援。2022年度は女性社員の約50%が同検査を受診。
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した。
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した。

その他の方針・取り組み

適正な労働時間管理・休暇取得の方針

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、以下の方針を定めて、労働時間管理に関する方針及び取り組みを行っています。

方針

- ・長時間労働を削減して、適正な労働時間の管理を徹底します。
- ・健康維持・増進、及び心身共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職場環境を作ります。

取り組み

- ・ガイドラインの制定
ガイドラインには、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ついても安全配慮（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。
- ・長時間労働者への対応
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、人事部が定期的に個別にヒアリングを行い、改善状況を確認することで、恒常的な長時間労働の削減に取り組んでいます。
- ・特別休暇制度の制定
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います。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出社・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います。

また、2022年3月期において当社及び事業会社の従業員を対象に、新型コロナウイルスワクチンの職域接種を計3回実施しました。3回目の職域接種では、当社従業員の家族も対象としました。

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・精神神経科及び歯科を開設し、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、産業医による指導及び保健師・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。

データ

健康経営関連指標

	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
社員のパフォーマンス発揮度（プレゼンティーズム）※1	—	—	82.1%
健康問題による仕事の欠勤（病欠）状況（アブセンティーズム）※2	1.5日	1.5日	1.7日
ワーク・エンゲージメント※3	65%	64%	75%

※1：ストレスチェックの東大1項目版「病気や怪我がない時に発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価してください」への回答結果の平均値。測定人数約4,000名（回答率95.5%）、2023年3月期よりプレゼンティーズム把握のため測定開始。

※2：傷病による休暇取得日数（休職・欠勤含む）の国内勤務者平均。

※3：ストレスチェックのワーク・エンゲージメントに関する設問「働きがいのある仕事だ」に対する肯定回答率。測定人数約4,000名（回答率95.5%）。このほか働く環境への満足度等を測るエンゲージメントサーベイも定期的を実施し、エンゲージメントスコアを測定。

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上で、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。

食料ビジネスの課題と対応方針

丸紅グループは、人々の生活を支える食の分野において、国内外で幅広い事業を展開しており、多様化する時代のニーズに対応した幅広い商品を供給しています。川下分野に経営参画し、マーケットの最新動向をタイムリーに把握するとともに、その情報を川中・川上分野の生産者や食品加工、流通の現場へフィードバックし、高度化・多角化する消費者のニーズを商品調達・開発に反映するサプライチェーンの構築を推進しています。また、総合商社である当社ならではのグローバルネットワークを活かして、「食の安全・安心」を確保しながら商品調達を行っています。丸紅グループでは、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を形成しており、「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。食料ビジネスの推進にあたっては、付随する諸課題を認識し、対応する管理機能・啓発活動を行うことで、「食の安全・安心」並びにサステナビリティ上の負の影響を低減するための取り組みを実施しています。

重点課題	主要なテーマ	管理機能・啓発
消費者の食品安全衛生の確保	輸入食品・加工食品・生鮮食品の安全 (異物・残留農薬・病原微生物汚染、品質劣化、食品添加物、遺伝子組み換え等)	・新規取引チェック ・仕入先チェック ・仕入先工場監査 ・外部専門家による残留農薬リスクチェック
食品における責任あるマーケティング	食品関連法令遵守 (アレルギー・食品添加物の表示等を含む)	・外部専門家による仕様書・食品表示チェック ・食品表示に関する研修の実施(年6回) ・食品コンプライアンスに関する研修の実施(年2回)
酒類における責任あるマーケティング	未成年者・妊婦の飲酒防止に関する情報	酒税法等に関する社内教育
消費者の食の栄養バランスの確保	高齢者の栄養バランスへの配慮	現場の栄養士様や患者様の声を集約、病態に即した商品開発の推進

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。

より良い栄養へのアクセスの方針・考え方

現在、先進国においては、食べ物があっても必要な栄養素が足りない栄養不足や栄養失調、糖質や塩分への偏りによる生活習慣病患者の増加、高齢者の低栄養化が社会課題となっています。また、開発途上国においては貧困等によって引き起こされる飢餓や低栄養が社会課題となっています。さらに、世界の人口は2050年には100億人になると予想されており、人口増加に伴う食料危機が深刻な問題となっています。人々が健康的な生活を送るために必要な栄養を満たすことや、十分な品質の食料を確保することは、国際社会が直面する大きな課題の一つであり、丸紅グループの食料ビジネス推進にあたって重要な課題であると認識しています。

丸紅グループでは、食の安定供給を通じた栄養改善や栄養面で付加価値の高い食品やサービスの提供を通じてこれらの社会課題解決に寄与し、人々が健康で豊かに暮らせる社会づくりを進めてまいります。

目標

- ・丸紅グループは、良質な栄養源への安定したアクセスを、ビジネスを通じて提供します。
- ・丸紅グループは、健康や栄養面に配慮した商品、環境やエシカル消費等の多様なニーズに対応した付加価値の高いスペシャリティ商品の開発・提供を目指します。

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。

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年より外部専門家と提携し、食品の安全・衛生管理に関するノウハウの蓄積を行ってきました。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い、当社の専門調査員による海外の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づけています。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

2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
21件	49件	56件	26件	32件

専門調査員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ています。新しく取引を始める際には、当社の専門調査員を海外の食品工場に派遣し、品質や衛生管理等に関して、GFSI（食品安全に関するグローバルな組織）のプログラムに基づく「自社工場調査シート」を使用した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引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

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
国内工場	27件	16件	5件	2件	7件
海外工場	16件	16件	9件	12件	32件
合計	43件	32件	14件	14件	39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引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引を開始しています。

農産物トレーサビリティシート提出件数

2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
6件	13件	8件	11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

適切な食品表示に関する取り組み

食品表示は、消費者が食品を購入する際、正しく食品の内容を理解し、選択したり、適正に使用するうえでの重要な情報源になります。当社では取り扱う食品の表示を適切に記載するため、外部専門家による仕様書・食品表示確認ルールを設けて運用し、責任あるマーケティングを行っています。また、外部専門家による定期的な研修も実施しており、各営業部署における食品表示の知識レベルの維持・向上、法改正情報の共有等に取り組んでいます。

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 [📄](#)

加工食品・飲料の負の影響に対する取り組み

<丸紅サービス株式会社での取り組み>

アルコール飲料の負の影響に対する活動

連結子会社の丸紅サービス株式会社では、アルコールの過剰な摂取が引き起こす急性アルコール中毒等、アルコール飲料が引き起こす負の影響の軽減に尽力しています。20歳以上のお客様を対象として、1回に販売する酒類の数量制限に加え、ノンアルコール商品やアルコール度数の低い酒類等をはじめとした負の影響の少ない商品の販売にも積極的に取り組んでいます。

社会的弱者における負の影響を軽減する活動

丸紅サービス株式会社では、以下の通り、社会的弱者へのネガティブな影響の軽減につながる取り組みを行っています。

20歳未満者への酒類の販売防止

20歳未満者の飲酒は、身体の成長を妨げる、大人に比べて依存が早期に形成される、飲酒開始年齢が若いほど後に飲酒にまつわる危険な行動を取りやすいことが指摘されている等、健康への影響をはじめ、多大な悪影響を及ぼします。

酒類販売を行う丸紅サービス株式会社では、責任ある事業者として、飲酒によってこれらの負の影響が20歳未満者に及ぼされうることを認識しています。以下のような予防策を講じたうえで、20歳未満者をはじめとする社会的弱者に負の影響が及ばないように、真摯に取り組んでいます。

1. 定期的な従業員研修の実施

飲酒が20歳未満者に及ぼす負の影響を排除するために、丸紅サービス株式会社では、自社従業員への教育・啓発やお客様への注意喚起等を定期的に実施することを通じて、20歳未満者に酒類を販売しないよう、取り組みを徹底しています。また、販売責任者においても定期的に酒類販売管理講習を受講のうえ、酒類販売管理者標識を売り場にも掲示、責任をもって酒類販売を行っています。

2. お客様への注意喚起

20歳未満者に対して酒類販売をしない旨を記載したポスターの掲示やティッシュの配布等注意喚起を行っています。



20歳未満者への酒類販売を行わないことを示すポスター



年齢確認実施のポスター

3. レジでの年齢確認

20歳未満者への酒類販売防止に向けて、酒類販売の際には必ず年齢確認を行っています。

アルコールの安全性に関する業界イニシアティブへの参加

丸紅サービス株式会社は、東京小売酒販組合に加盟しており、アルコール依存症、急性アルコール中毒、アルコールの過剰摂取が引き起こす生活習慣病等健康障害、20歳未満者の飲酒等、アルコールが社会的弱者に対して与える負の影響に配慮しています。同組合を通じて、酒類販売関連法規制等業界動向や酒類販売業者として認識すべき最新の知見を習得し、適正な飲酒環境の維持・向上、ひいては国民の福祉に寄与すべく貢献しています。

▶ 東京小売酒販組合概要はこちら

<株式会社モントワールでの取り組み>

健康を訴求し負の影響を排除する商品・サービスの開発と提供

連結子会社の株式会社モントワールでは、ライフスタイルの変化による栄養の偏りや肥満等の生活習慣病患者の増加といった社会課題を解決するため、低糖質製品や不足しがちな栄養素を補う製品を開発・販売しております。また、女性を応援する商品企画も実施しています。

「低糖質堂」シリーズ

おいしさを追究した低糖質菓子の専門店「低糖質堂」シリーズを販売、「おいしさそのまま糖質オフ！我慢しなくてもいいおやつ」というキャッチフレーズのもと好評をいただいています。

▶ 株式会社モントワールの低糖質堂についての詳細はこちら [☞](#)



低糖質堂バウムクーヘン



低糖質堂マドレーヌ

「ASHITAMO (アシタモ)」シリーズ

低糖質な素材を中心に、素材と味にこだわり、食べておいしく体にやさしい、女性を応援する商品を企画・販売しています。栄養素を表示し、『食べても良い間食』として、幅広い素材菓子のラインアップを展開するほか、乳がんをなくすことを目指す活動、ピンクリボンのサポーターとしても、女性を応援しています。お求めやすい価格で販売しておりご好評をいただいています。

▶ 株式会社モントワールのASHITAMO (アシタモ) についての詳細はこちら [☞](#)



ASHITAMOロゴ



ASHITAMOおやつこんにゃく



ASHITAMOオクラ梅かつお



ASHITAMOきなこねじり

栄養価の高い食品に関する取り組み

<丸紅食料株式会社での取り組み>

健康食品市場へ、包括的にアプローチ

著しい社会の変化に伴い、自分の健康は自分で守る「セルフメディケーション」の考え方が広く浸透し、消費者の健康に対する関心も、日増しに高まってきています。このような市場のニーズに応えるべく、丸紅食料株式会社では、近年積極的に健康維持に役立つ商品や健康関連商品等の取り扱いを進め、全国の販売網を通じて薬局・薬店様に販売しています。同時にメーカー様への原料供給も行うなど、包括的に健康食品市場へアプローチしています。

高齢化社会で注目される、治療食・スマイルケア食

高齢化社会が進む中、丸紅食料株式会社では、健康で豊かな老後を支える治療食やスマイルケア食といった分野にも注目しています。現場の栄養士様や患者様の声を集約、病態に即した商品開発を推進しつつ、病院、高齢者福祉施設、在宅患者を対象とした、病院用食品、栄養成分調整食品、やわらか食等の販売取扱個数は2022年度42百万個となりました。



やわらか食
野菜と肉団子のやわらかトマト煮



病院用
栄養成分調整飲料

主な取扱品目

- ・各種健康食品
- ・病院食・治療食
- ・スマイルケア食（介護食）

▶ 丸紅食料株式会社の健康食品についての詳細はこちら [☞](#)

加工食品の負の影響を抑えるためのイニシアティブへの参加

また、丸紅食料株式会社では、過剰な糖質摂取による負の影響を抑えるために、「食・楽・健康協会」に所属しており、ロカボパートナーとして糖質制限食や実践方法の認知を広めるべく様々な活動を行っております。

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（現・丸紅リートアドバイザーズ株式会社）（以下、MRA）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、MRA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」

UURは、総合型J-REITとして、建物用途を限定せず、また首都圏を重視しながらも各地域経済圏の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。UURおよびMRAは、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現を目指し、E（環境）、S（社会）、G（ガバナンス）に配慮した不動産投資運用を行っています。不動産の投資判断においては、収益性に加え、環境（例・アスベスト、土壌汚染）、テナント（例：反社会的勢力、労働環境）、周辺地域（例：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十分なデューデリジェンスを実施し、投資を決定しています。

また、気候関連リスク・機会をマネジメントするための指標の一つとして、ポートフォリオにおける環境認証取得カバー率を掲げています。

2024年までに延床面積ベース80%とすることを中期目標として設定し、環境認証の新規取得のほか、有効期限を迎えた物件の認証再取得を継続的に取り組んだ結果、2023年11月末時点で77.4%を達成しています。

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（Global Real Estate Sustainability Benchmark）リアルエステイト評価において、2023年の調査では、総合スコアのグローバル順位により5段階で格付けされるGRESBレーティングで3年連続「4 Stars」を取得しました。また、ESG推進のための方針や組織体制等を評価する「マネジメント・コンポーネント」と保有物件での環境パフォーマンスやテナントとの取り組み等を評価する「パフォーマンス・コンポーネント」の双方において優れた参加者であることを示す「Green Star」の評価を9年連続で取得しました。

MSCI ESG格付けにおいては、7段階評価の上から2番目の評価である「AA」を獲得し、MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数に組み入れられています。

UUR及びMRA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推進のための方針や具体的な取り組み、外部認証・評価はこちら □

▶ 丸紅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。

取り組み事例：食品廃棄物のリサイクル

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引も行っています。

取り組み事例：株式会社ファンケルとの協働～使用済み段ボールのクローズドリサイクル※1～

丸紅株式会社および丸紅グループ傘下連結子会社である丸紅フォレストリンクス株式会社、丸紅ペーパーリサイクル株式会社、および興亜工業株式会社（以下、丸紅グループ4社）は、株式会社ファンケル（以下、ファンケル）向けに、ファンケルの物流センターで発生した使用済み段ボールを回収し再資源化を行うサーキュラーエコノミー（循環型経済）※2モデルを提供しています。この取り組みは、ファンケルの物流センターで排出される段ボールを原料として生産された古紙100%の再生紙を紙袋へリサイクルするもので、丸紅グループ4社は使用済み段ボールの回収から、原料供給、再生紙の生産、紙袋メーカーの手配までグループ内で一貫して管理しており、この取り組みで生産された紙袋は、2023年4月1日からファンケル全直営店舗および通信販売にて使用されています。丸紅グループ4社は、グループの総合力を活かして、様々な古紙を身近な紙製品にリサイクルする取り組みを推進することにより、今後も消費者の循環型社会への関心を促すと共に、その実現に貢献していきます。

※1 自社が回収した使用済みの素材を、再び自社において再利用すること

※2 サーキュラーエコノミー（循環型経済）とは、従来の経済活動では廃棄されていた製品や原材料などを「資源」と捉え、リサイクルや再利用などで活用して資源を循環させるという経済システム。

社会

人財マネジメント

方針 ▾

取り組み ▾

方針

GC2024グループ人財戦略

丸紅人財エコシステム

人財は当社グループの最大の資本であり、価値創造の原動力です。中期経営戦略GC2024では、その強化に向けてこれまでGC2021で掲げてきた「丸紅人財エコシステム」を更に進化させていきます。「丸紅人財エコシステム」は、当社の在り姿であるGlobal crossvalue platformを実現していく上で人財戦略の基本となる概念であり、変革の方向性を示すものです。

多様なバックグラウンドを持つマーケットバリューの高い人財が丸紅グループに集い、生き活きと活動し、会社・組織を越えて行き交い・繋がり、多様な価値観や知を掛け合わせることで、新たな価値創造にチャレンジし続ける、そうした魅力溢れるエコシステムを創っていきます。

「丸紅人財エコシステム」の考え方の起点となるのは、経営戦略と人財戦略の連動です。社長、CAO、CSO、CHROを主要メンバーとする人財戦略会議「タレントマネジメントコミッティ」では、経営戦略に沿った人財戦略の実現を目指し、具体的には人財配置、リーダー開発、エンゲージメント、ダイバーシティ、人事制度改革レビューなどの重要アジェンダを継続的に議論し、経営主導で必要な変革をスピード感を持って推進しています。また、2023年にはCHROを新設し、経営戦略の実行に資する人事制度・施策の策定・推進を担っています。そのほか、経営層と社員が直接つながる対話の機会や、社員の企業価値向上への一体感を高めるため特別奨励金を支給している従業員持株会制度（2023年3月期加入率86.2%）など、各種取り組みで経営との連動を強化しています。

< Global crossvalue platform >



Global crossvalue platform
Marubeni

<丸紅グループの在り姿> Global crossvalue platform

丸紅グループを一つのプラットフォームとして捉え、グループの強み、社内外の知、ひとり一人の夢と夢、志と志、さまざまなものを縦横無尽にクロスさせて新たな価値を創造

丸紅グループ社員一人ひとりがこの一員として新たな価値創造を担う

<丸紅人財エコシステム>

マーケットバリューの高い人財

- 新たな価値を創造する人財
- 社会・顧客に評価され、必要とされる人財



- 多様性**
- 多様な価値観を活かす
 - 多様な個の力を掛け合わせ、価値創造力を高める
- 人が活き・繋がる風土**
- 人財が活きる働き方・環境の創出
 - 社内外の知が結集するオープンイノベーション

集い

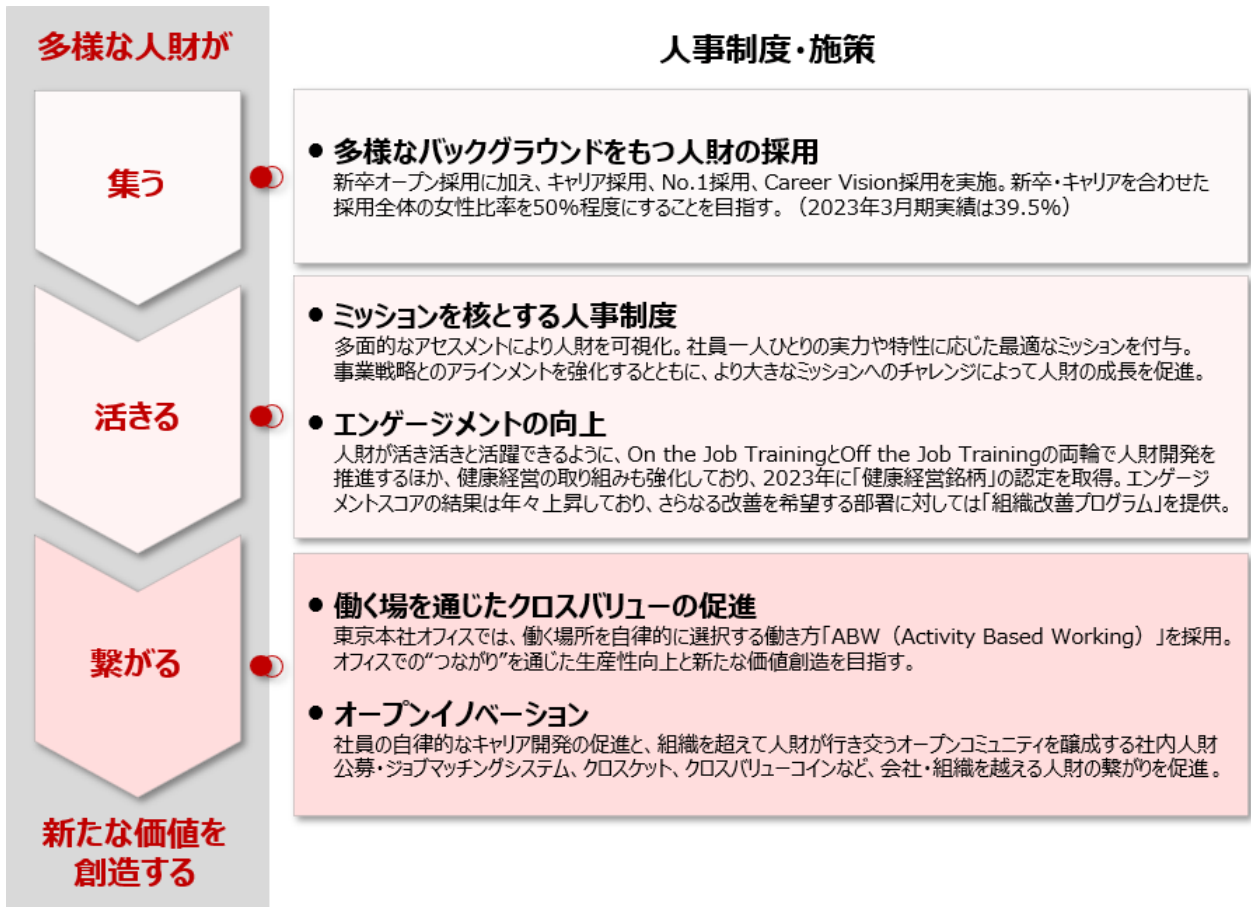
活き

繋がる

- 丸紅人財エコシステムの進化
- タレントマネジメントコミッティ*にて、経営主導で具体的な人財戦略を推進

* 社長・CAO・CSO・CHROを主要メンバーとする人財戦略会議

丸紅人財エコシステムの進化

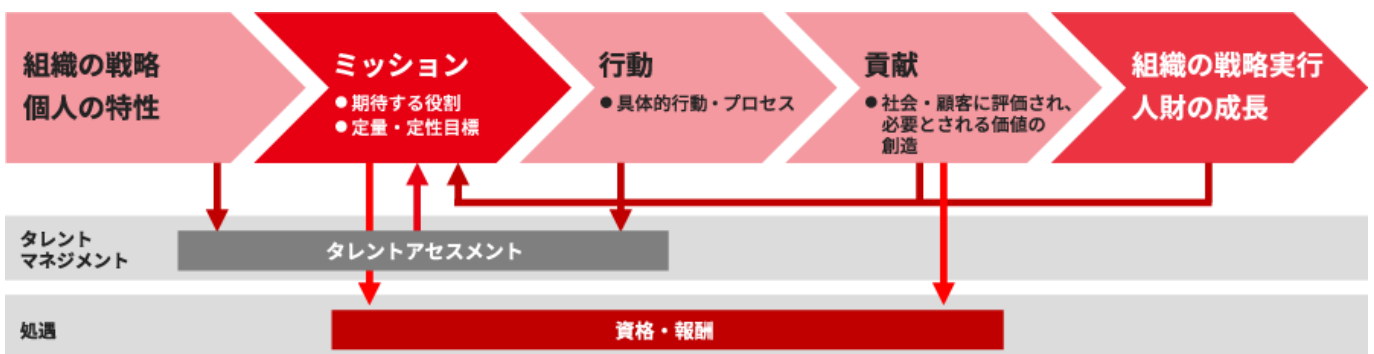


ミッションを核とする人事制度

“ミッションは「組織の戦略実行」と「人財の成長」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財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、人財の成長を促し、マーケットバリューを高める^{※1}

※1 社員一人ひとりがストレッチされた役割や目標に挑戦できるよう、本人・上長が互いに能動的なコミュニケーションを取った上でミッションを設定、期末の評価・本人へのフィードバックを実施、その内容も踏まえ次年度のミッションを設定、これら一連のサイクルを通じて、社員の能力開発やキャリア開発に繋がっています。



人財開発に関する基本方針

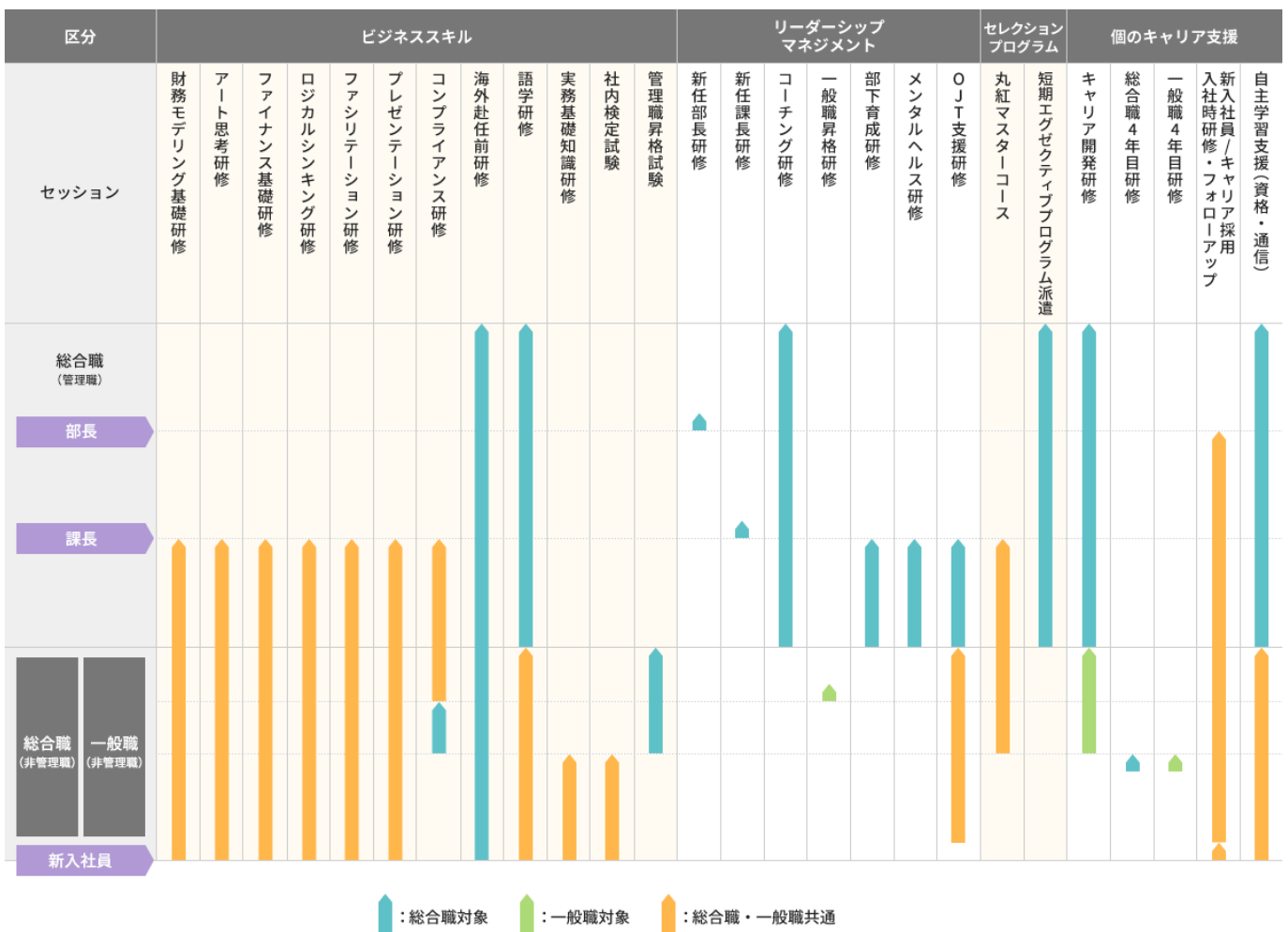
On the Job Trainingを中心に、支援機能としてのOff the Job Trainingとの両輪で、人財の育成を推進しています。

On the Job Trainingでは、プロフェッショナル리티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、「Marubeni Global Academy」として、ビジネススキルやリーダーシップマネジメントなど、体系的なプログラムを整備するとともに、各組織の人財戦略に基づいた組織別研修や、国内外グループ会社社員を対象としたグループ・ワークショップなど、複層的に人財開発に取り組んでいます。

今後も、企業価値の源泉となるグループ人財の成長・活躍をより一層促進すべく、人財開発施策を強化して参ります。

Marubeni Global Academy体系図



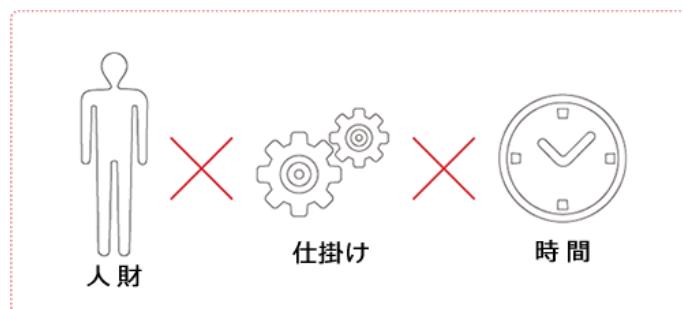
取り組み

自主学習支援制度

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、意欲ある社員の自律性をさらに高めています。中小企業診断士や公認会計士などの資格獲得支援は年間60件程度、ビジネスナレッジに関わる学習サービス支援は延べ1,800人の利用実績があります。

「既存の枠組みを超える」施策

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に取り組んでいます。

・丸紅アカデミア

これからの丸紅グループを牽引するグローバル・イノベーション・リーダーを養成することを目的とし、グローバルで活躍する多様な人財を選抜し、1年をかけて様々なテーマで議論を深めるプログラムです。

・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、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繋がりの形成、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上で、社員一人ひとりが最適と思う服装を選択する“Self-Biz”を導入しています。

「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 (BMC)

BMCサイトを設け、丸紅グループが持つ資産やビジネスモデルを見える化し、全社員と共有しています。新たなビジネスの創造する一助となるべく、サイト機能拡充を図るとともに、ビジネスの現場でBMCのフレームワークを活用できる施策を平行して推進します。

・アイデアボックス

新たなビジネスアイデア、自身が挑戦したい課題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として開設しています。

・イノベーションサロン

社外の新規事業推進者や起業家を招いた講演形式のイベントで、イノベーションに関心を持つ社員が気軽に参加できます。参加者が社外の「知」にふれることで視野を広げ、新たなアイデアのヒントを得たり、自分も行動してみたいという動機付けに繋げることを目指し、定期的を開催しています。

「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。

・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。

2023年3月期までに累計2,800名以上の社員が参加しています。

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、社員が生き生きと働く環境をつくるために、エンゲージメントスコアを測定しています。2022年7月に実施した調査の結果は約96%の回答率で、スコアが他社平均50.0に対し、当社は59.2となり、働く環境の充実とあわせて、社員のやりがい、モチベーションの向上に繋がっていると考えています。なお、こうした取り組みにより、株式会社リンクアンドモチベーションが発表した「ベストモチベーションカンパニーアワード2023」において、丸紅は大手企業部門（2,000名以上）で第3位を受賞しました。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。

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。2023年3月末現在、組合員は2,754名、組織率は約64%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。2023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^{※2}・委員会等を年間11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。

※2 労働協約において、1. 組合員の労働条件に関する事項、2. その他会社・組合及び組合員に重大な影響を及ぼす事項、は団体交渉事項である旨を定めています。また、会社及び組合は、相手方から正当な団体交渉の申入れがあった時は誠意をもってこれに応じ、問題を迅速に解決するよう努力しなければならない旨を規定しています。



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、全社の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。

社会

ダイバーシティ・マネジメント

方針 ▾

体制 ▾

取り組み ▾

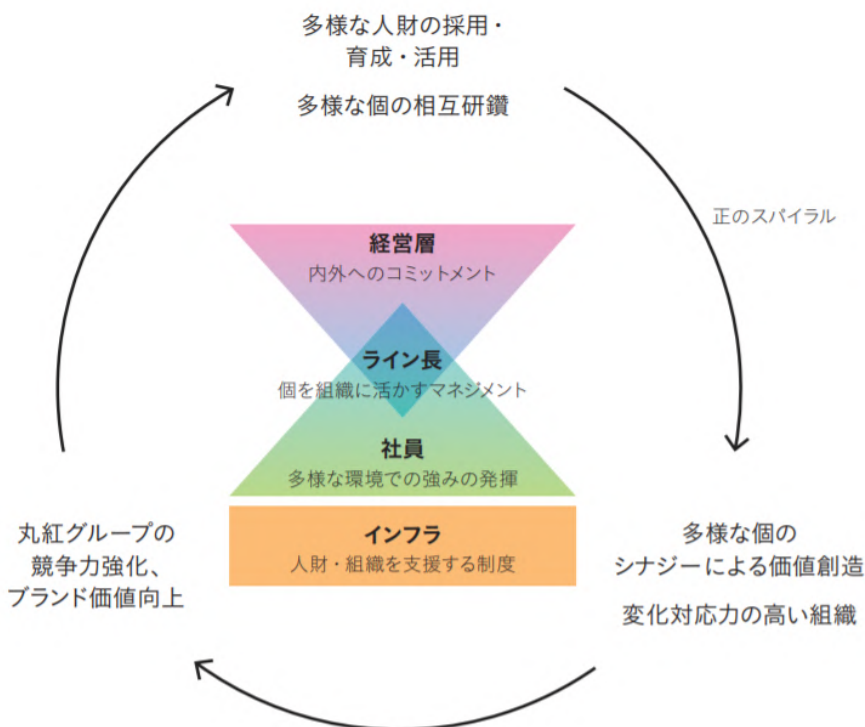
方針

▶ GC2024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、2023年4月1日現在で475名（全総合職に占める比率14.0%）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、さらなる活躍が期待されています。

「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。

さらに、2022年8月に、女性活躍推進の新たな方針として「女性活躍推進2.0」を制定しました。

「女性活躍推進2.0」では、女性が丸紅の経営やビジネスの意思決定により深く関わる状態を目指し、女性が活躍し続けられる環境づくりに向けこれまでの様々な取り組みに加えて、女性の成長機会をより充実させ、意思決定に関わるポストまでのキャリアパスを太く強固なものにする「タレントパイプラインの拡張」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	<p>I. 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> 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年度入社迄）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。 <p>II. 職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇取得率を70%以上にする。
----	--

女性活躍推進2.0（2022年8月制定）

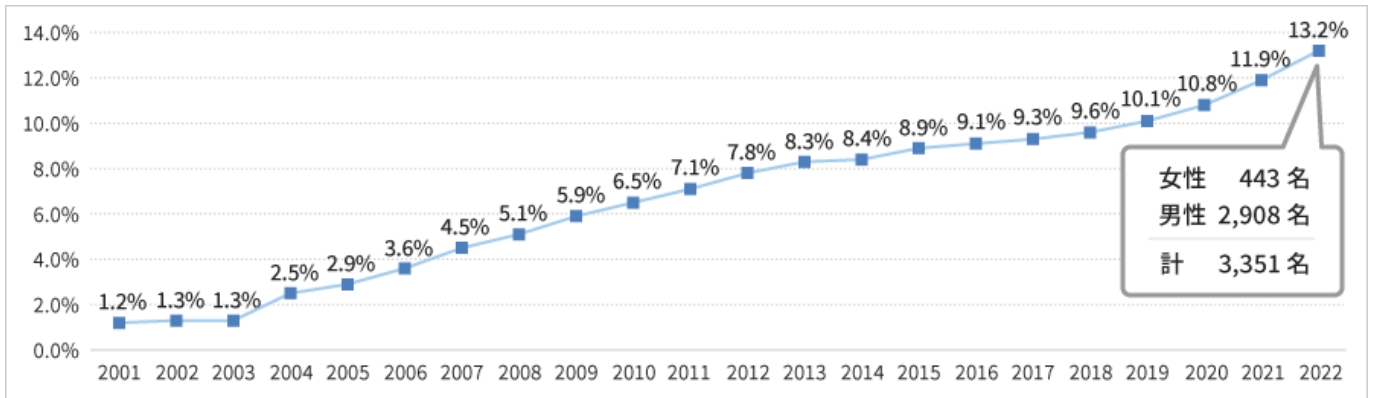
女性活躍推進2.0

女性の成長機会をより充実させ、経営やビジネスの意思決定に関わるポストまでのキャリアパスを太く強固なものにする「タレントパイプラインの拡張」に一層注力

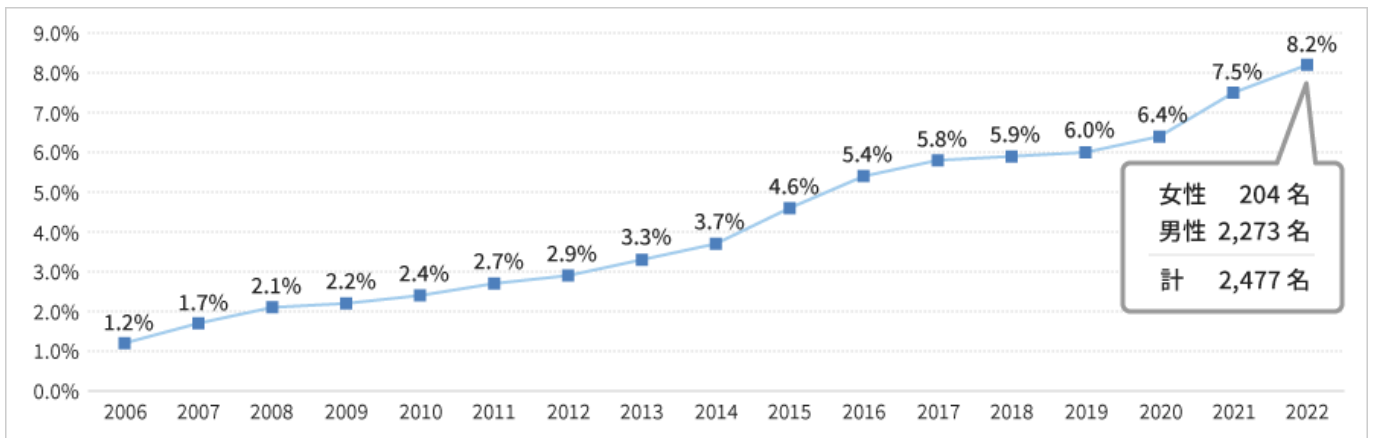


▶ ニュースリリース「女性活躍推進の新たな方針について」はこちら

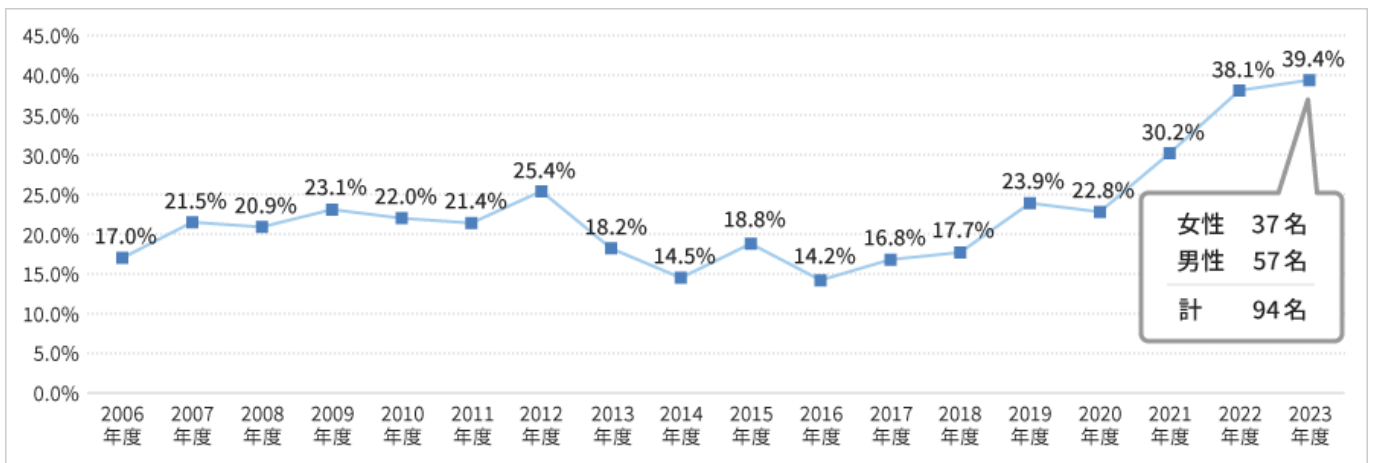
総合職に占める女性比率（各年10月1日時点）



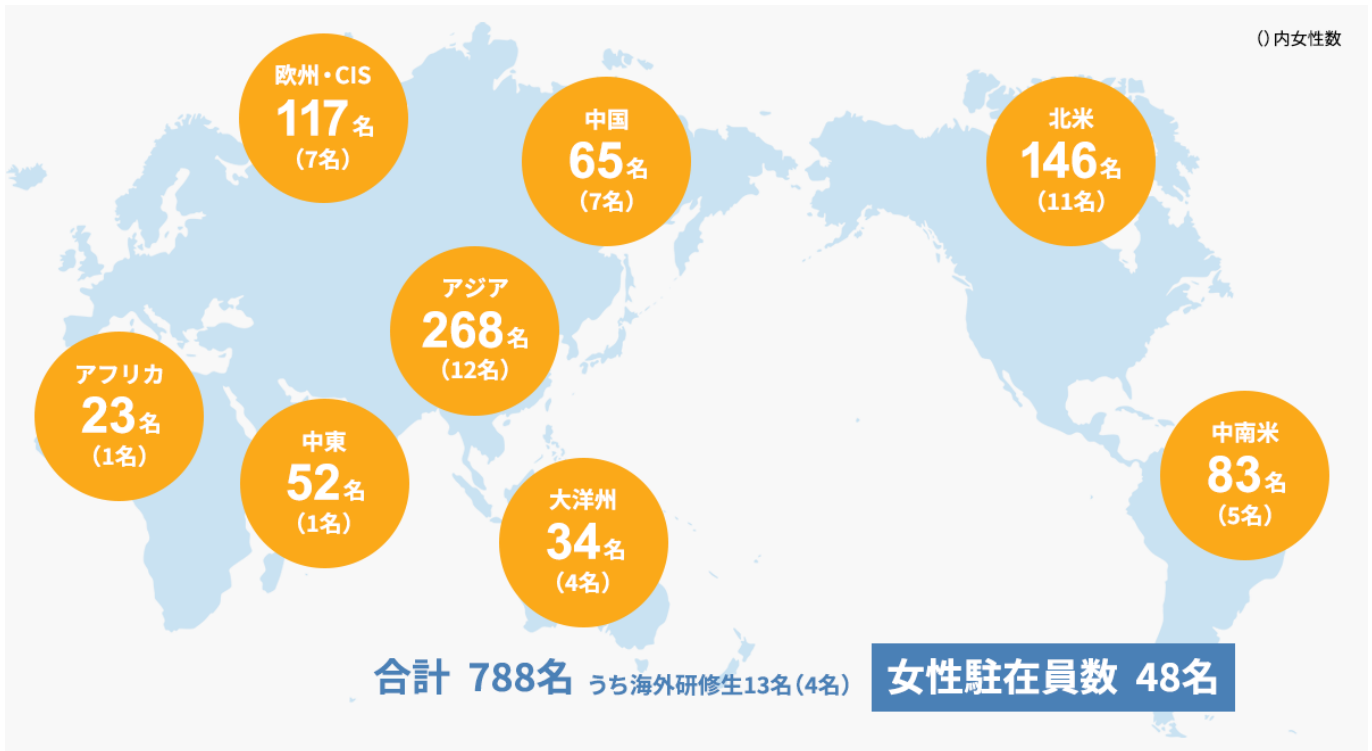
管理職に占める女性比率（各年10月1日時点）



総合職新卒採用における女性比率（各年度4月1日時点）



海外駐在員数（2023年4月1日時点）



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「生き活き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、MIWD）」を開催しています。2023年3月期は、社長によるTop Message、外部アドバイザーによるTalking Event、グローバルに活躍する女性社員へのインタビューなどのプログラムを実施しました。また、テーマカラーの「紫色」のアイテムを身につけた社員の写真を社内SNSで紹介するパープルドレスコード企画や、社員食堂○Caféにて「紫色」にちなんだMIWDコラボメニューを提供するなど、イベントを盛り上げる様々な仕掛けにより、社員がダイバーシティ推進やジェンダー平等についてあらためて考え行動するきっかけとしています。

■ Talking Event “Embrace Equity”

社外でグローバルに活躍するエグゼクティブより、多彩なご自身のキャリアを踏まえ、ダイバーシティ推進の重要性について様々な観点からお話しいただきました。

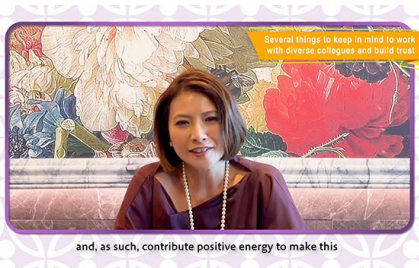
■ Message 1 “キャリアを通じて感じたこと”

キャリア採用で当社に入社し、豊富な社外経験を持つ女性リーダー社員が、様々な経験やその中で感じた女性活躍推進に向けたヒント・アドバイスを伝えました。

■ Message 2 “海外で活躍する女性駐在員の声”

現在グローバルに活躍する女性駐在員からの力強いビデオメッセージを紹介しました。

ダイバーシティやジェンダー平等に関する理解浸透だけではなく、社員自身のキャリアに関する気づきに繋がるきっかけとなりました。



社外でグローバルに活躍するエグゼクティブによるTalking Event “Embrace Equity”



インドネシアメンバーによるパープルドレスコードの写真



○Café×MIWDコラボメニュー

子女のみ帯同支援策

子女のみを帯同する海外勤務者を対象に、配偶者帯同相当の各種手当の支給、保育費用、親族が育児サポートする場合の費用などの補助を行う施策を導入しています。働き方や家庭の状況が多様化する中でも、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に後押ししています。

女性対象社外研修への参加

自社では得られない成長機会の付与と、社外で活躍する女性社員とのネットワーキングを目的に、女性を対象とした社外研修へ累計64名を派遣しています。

紅Innovation Program

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。

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

多様な人財の活躍促進のための環境・ネットワークづくり

Marubeni Global Mobility Program

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」を実施しています。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。

Marubeni Diversity Days

多様な個の強みを活かす企業文化・職場づくりを考えること、企業にとってなぜ人財の多様性が重要なのか、人財の多様性がもたらす企業の成長への影響などについて理解を深めることを目的として、「企業の成長戦略としてのダイバーシティ」「アンコンシャスバイアス」「障がい者」「多文化共創」「LGBTQ」をテーマに開催しているイベントです。

全5日間のイベントで、社外講師または丸紅グループ社員による講演やパネルディスカッションを通じて、ダイバーシティに関する基礎知識を学び、その重要性を再認識する機会としています。

丸紅グループ・ワークショップ

グループ各社で選抜されたマネジャー層を対象に、丸紅グループへの理解を深め、グループ各社のビジネスの共有等を行う「丸紅グループ・ワークショップ」を毎年開催しています。国内外で活躍している多様なバックグラウンドを持つグループ社員のネットワークづくりにも寄与しています。

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（2023年4月1日時点で、継続雇用制度による社員数は222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・年次にかかわらず、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^{※1}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。また、障がいのある社員が安心して就労できる環境を整備し、その経験や成果を積極的に外部にも発信していることが評価され、2021年3月には東京都から『東京都「心のバリアフリー」好事例企業』として認定されました。

2023年4月現在、同社では73名の障がい者と11名の健常者が『社員が互いに助け合い、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。

2023年4月現在で、丸紅単体とあわせて99名の障がい者を雇用しており、障害者雇用率は、法定を上回る2.67%となっています。

当社は今後も、丸紅オフィスサポート（株）と共に、障がいの有無にかかわらず、障がい者が健常者と共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」、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『公正採用マニュアル』を作成し、グループ会社にも周知徹底を図っています。

多様かつ優秀な人財採用

独自の採用手法を取り入れながら、専門性・能力・個性を活かし新たな価値創造のドライバーとなる多様な人財へアプローチしています。

1. 新卒採用


幅広く応募を受けつけるオープン採用に加え、入社後の部署・業務を明示して募集するジョブ型採用「Career Vision採用」を実施しています。広報活動・選考プロセスの企画～実際の選考は募集部署の社員主導で行っており、2023年3月期の採用活動では計27部署が実施しました。

2. キャリア採用

当社ではキャリア採用を強化し、社外で培った専門性・能力・個性を活かし新たな価値創造のドライバーとなる人財の獲得を推し進めています。毎年、全採用者のうち2割強をキャリア採用で採用しています。

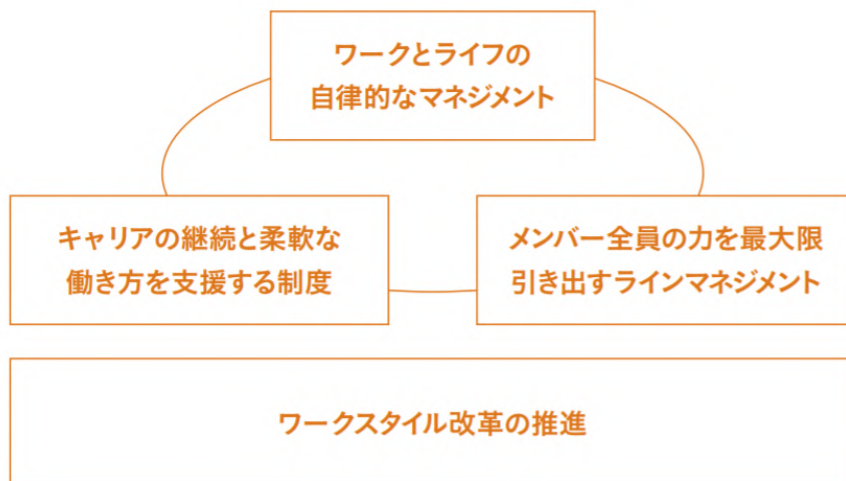
ワークライフマネジメントの推進

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、男女問わず仕事と育児の両立を、制度・風土の両面から支援しています。ライフステージにかかわらず、「持続的なキャリア形成」と「高いパフォーマンス発揮」の実現を目指して、様々なワークライフマネジメント施策を実施しています。

▶ 各種制度の利用状況はこちら  [112KB]

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

仕事と育児の両立をサポートする制度

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。妊娠中に利用可能な「妊娠休暇」、育児時間（短時間勤務）、家族のサポートを目的としたファミリーサポート休暇等の特別休暇等を、法定を上回る形で整備していることに加え、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制度も設けています。また、全社一律でフレックスタイム制度を適用するとともに、全社員を対象としたテレワーク制度も導入し、自律的で柔軟な働き方ができます。

制度理解を深める情報提供

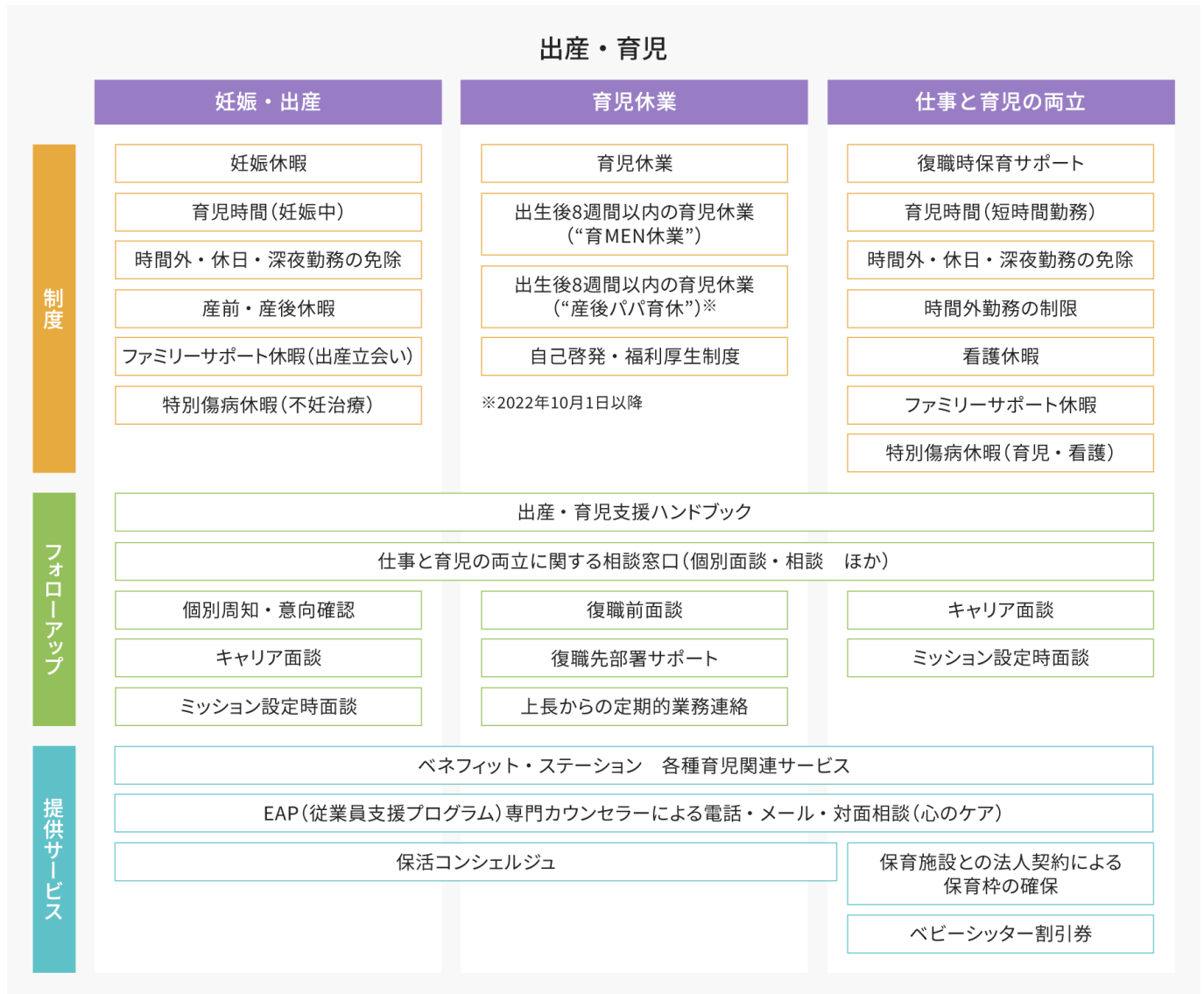
本人や配偶者の妊娠・出産の申出をした社員と上長に対して「出産・育児支援ハンドブック」を配付し、希望に応じて面談を実施。その他にも仕事と育児の両立に関する相談窓口を設ける等、制度理解を深める情報提供を行っています。

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。

子女の預け先確保

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。



仕事と介護の両立をサポートする制度

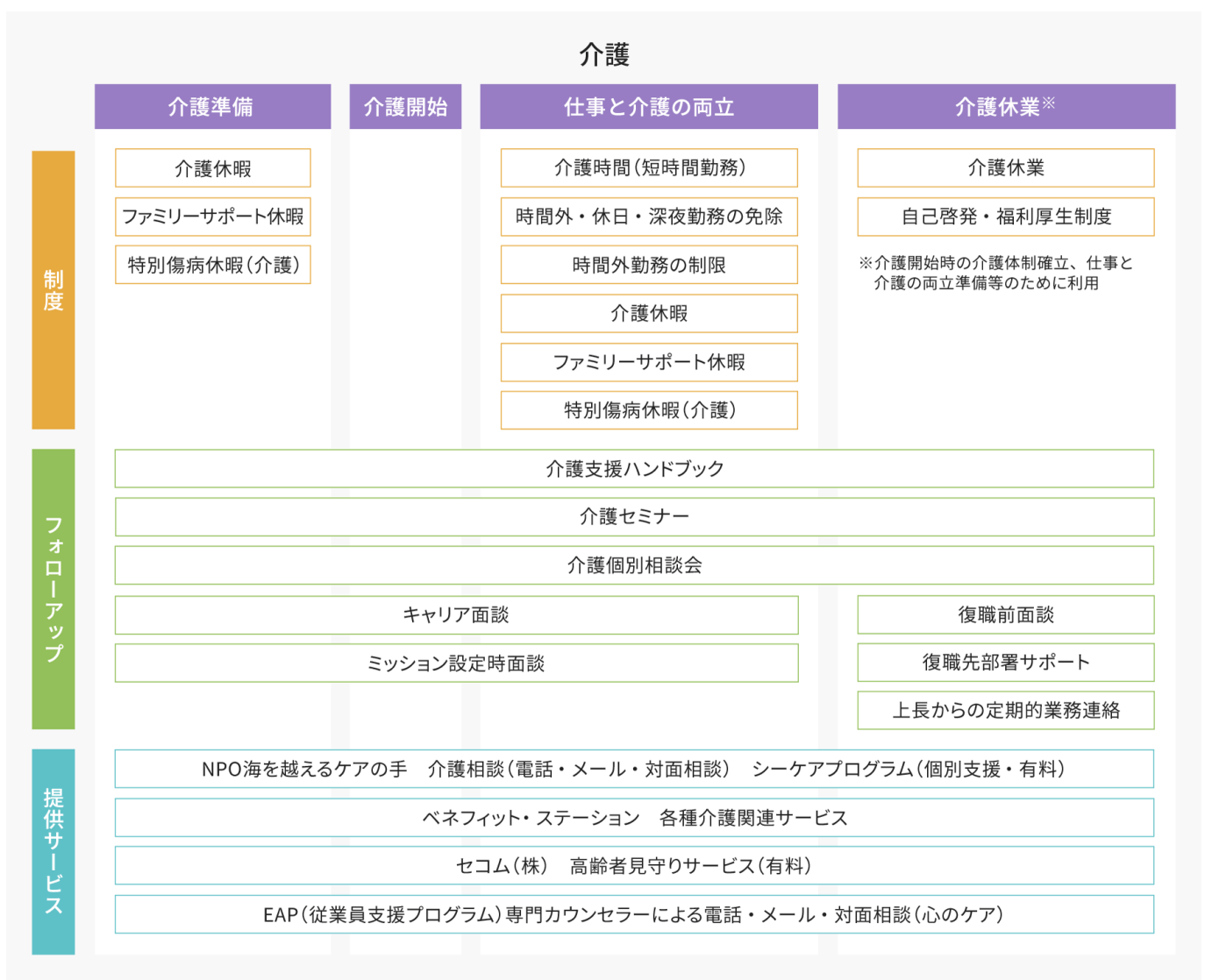
少子高齢化の進行、兄弟・姉妹の減少、非婚化、共働きの増加等を背景に、これまで家庭内で解決されることの多かった介護の問題が、ビジネスパーソンが主体的に関わり解決すべき課題になってきています。丸紅は、社員一人ひとりが仕事と介護を両立し、中長期的に活躍できるよう支援体制を確立しています。また、全社一律でフレックスタイム制度を適用するとともに、全社員を対象としたテレワーク制度も導入し、自律的で柔軟な働き方ができます。

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月期から継続的に介護セミナーを開催しています。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えています。また、離れて暮らす親や日中一人になってしまう親の自宅にオンライン・セキュリティシステムを設置し、24時間見守るとともに、救急通報にも対応する「高齢者見守りサービス」を希望者が利用できるよう法人契約を締結しています。



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

	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
連結従業員数 ^{※1}	45,470名	46,100名	45,995名
単体従業員数 ^{※2}	4,389名	4,379名	4,340名
うち国内	3,561名	3,562名	3,529名
うち海外	828名	817名	811名
うち男性	3,203名	3,179名	3,115名
うち女性	1,186名	1,200名	1,225名
男女比（男性比率：女性比率） ^{※3}	73.0%：27.0%	72.6%：27.4%	71.8%：28.2%
平均年齢 ^{※3}	42.2歳	42.3歳	42.3歳
うち男性	43.1歳	43.3歳	43.3歳
うち女性	40.0歳	39.8歳	39.6歳
平均勤続年数 ^{※3}	17.5年	17.6年	17.6年
うち男性	18.0年	18.3年	18.4年
うち女性	16.2年	15.9年	15.6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

	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
総合職 ^{※3}	3,318名	3,357名	3,338名
うち男性	2,960名	2,955名	2,898名
うち女性	358名	402名	440名
総合職に占める女性比率 ^{※3}	10.8%	12.0%	13.2%
管理職 ^{※3}	2,304名	2,433名	2,466名
うち男性	2,157名	2,250名	2,263名
うち女性	147名	183名	203名
管理職に占める女性比率 ^{※3}	6.4%	7.5%	8.2%
管理職のうち部長級以上 ^{※3}	227名	230名	236名
うち男性	227名	229名	233名
うち女性	0名	1名	3名
執行役員	32名	36名	37名
うち男性	32名	36名	37名
うち女性	0名	0名	0名
取締役・監査役	18名	15名	15名
うち男性	17名	14名	13名
うち女性	1名	1名	2名

※3：丸紅単体（3月末時点）。

障がい者雇用率

	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
障がい者雇用率 ^{※4}	2.58%	2.60%	2.57%

※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}

	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
採用者数	146名	162名	157名
うち男性	106名	102名	95名
うち女性	40名	60名	62名
新卒採用者数 (採用者に占める新卒採用者比率)	116名 (79.5%)	124名 (76.5%)	123名 (78.3%)
うち男性	79名	74名	65名
うち女性	37名	50名	58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)	30名 (20.5%)	38名 (23.5%)	34名 (21.7%)
うち男性	27名	28名	30名
うち女性	3名	10名	4名

※5：丸紅単体。

退職者数、離職率^{※5}

	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
退職者数	226名	267名	243名
うち男性	173名	203名	216名
うち女性	53名	64名	27名
定年退職者数	81名	92名	87名
うち男性	55名	58名	75名
うち女性	26名	34名	12名
自己都合離職者数	100名	117名	97名
うち男性	83名	97名	86名
うち女性	17名	20名	11名
離職率	3.0%	3.3%	2.8%

※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

	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
年間平均総実労働時間 ^{※5}	2,086.1時間/年	2,083.3時間/年	2,055.1時間/年
月間平均残業時間 ^{※5}	20.0時間/月	20.3時間/月	18.4時間/月
平均年間休暇取得日数 ^{※6}	9.55日	11.39日	12.41日
有給休暇取得率 ^{※5}	41.0%	50.0%	55.0%
産休取得者数 ^{※7}	58名	70名	76名
育児休業取得者数 ^{※8}	100名	111名	129名
うち男性	48名	54名	59名
復職率（育休取得後） ^{※9}	98.9%	97.3%	98.0%
介護休業取得者数 ^{※8}	0名	0名	0名
介護休暇取得者数 ^{※8}	57名	42名	52名
介護時短適用者 ^{※10}	1名	3名	1名
ボランティア休暇取得者数 ^{※8}	0名	5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、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（産後パパ育休）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。

※10：丸紅単体。なお、当該年度内の制度利用を申請した人数でカウント。

労働安全衛生関連データ

	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
休業災害度数率 ^{※11}	0	0	0
業務上の疾病発生率 ^{※12}	0	0	0
怪我や死亡に至る業務上の事故・事件数 ^{※13}	0件	1件	1件
業務上の死亡災害数 ^{※5}	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 ^{※14}	0名	0名	0名

※5：丸紅単体。

※11：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。

※12：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。

※13：休業していない労働災害者も、人数に含む。

※14：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※15

	目標値	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	ベンチマーク
度数率※16	0	0	0	0	1.98
強度率※17	0	0	0	0	0.05
死傷者一人平均労働損失日数※18	0日	0日	0日	0日	27.4日
業務上の疾病発生率※19	0	0	0	0	—
怪我や死亡に至る業務上の事故・事件数※13	0件	0件	1件	1件	—
業務上の死亡災害数	0名	0名	0名	0名	—

※13：休業していない労働災害者も、人数に含む。

※15：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4年）」の結果をベンチマークとしています。

※16：100万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日以上およ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。

※17：1,000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）。

※18：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。

※19：100万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

	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
定期健康診断受診率（国内）	99.0%	100.0%	100.0%
定期健康診断受診率（海外）	63.1%	80.1%	99.7%
ストレスチェック受検率	91.6%	91.6%	95.5%

研修・教育

従業員の能力開発にあてられた時間※20

	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
延べ年間研修受講者数	25,188人	32,535人	43,320人
延べ総研修受講日数	23,393日	24,340日	27,029日
延べ総研修受講時間	170,000時間	177,000時間	196,000時間
1人当たり平均研修時間（日数）	39時間（5.3日）	41時間（5.6日）	46時間（6.3日）

※20：CS部・営業本部主催研修および全社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

	概要	受講者数 (2021年3月期)	受講者数 (2022年3月期)	受講者数 (2023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	115名	126名	127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	210名	91名	420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	25名	28名	24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	12名	22名	10名
総合職4年目研修※21	「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	0名	179名	65名
一般職4年目研修※21	「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	0名	47名	11名
キャリア開発研修	「健康管理」について講義	47名	88名	89名

※21：2021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。