

Marubeni

SUSTAINABLE DEVELOPMENT REPORT

2024

丸紅株式会社

サステナブル・デベロップメント・レポート 2024

GLOBAL
CROSSVALUE
PLATFORM



目次

目次	1	社会 Social	66
編集方針	2	人権の尊重	67
		労働安全衛生	75
		健康経営	81
		顧客に対する責任	89
		人財マネジメント	98
		ダイバーシティ・マネジメント	104
		社会データ	113
丸紅のサステナビリティ	3	サプライチェーン Supply Chain	119
考え方	4	方針	120
推進体制	5	丸紅グループの取り組み	122
リスク評価	5	サプライヤー調査	125
ステークホルダーとの対話	9	商品別の取り組み	128
イニシアティブへの参加	10		
		ガバナンス Governance	132
丸紅のマテリアリティ	20	Appendix コーポレートガバナンス報告書	
基本的な考え方	21	I コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報	
基盤マテリアリティ	22	II 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況	
環境・社会マテリアリティ	23	III 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況	
マテリアリティの特定・見直しのプロセス	25	IV 内部統制システム等に関する事項	
		V その他	
環境 Environment	26		
環境マネジメント	27	外部からの評価	160
気候変動対策への貢献	33	グリーンファイナンス	165
持続可能な森林経営、森林保全への貢献	41	ESG 対照表	167
生物多様性と生息環境の保全	48		
水マネジメント	53		
環境データ	57		

○ 関連性の高いウェブサイト掲載情報一覧

サステナブル・デベロップメント・レポート2024の掲載コンテンツと、特に関連性の高い情報を紹介しています。あわせてご参照ください。

サステナビリティ

<https://marubeni.disclosure.site/ja/>



主なコンテンツ

- > 丸紅のサステナビリティ
- > 環境 — Environment —
- > 社会 — Social —
- > ガバナンス — Governance —

IR 投資家情報

<https://www.marubeni.com/jp/ir/>



主なコンテンツ

- > 決算短信
- > 決算説明会
- > 有価証券報告書
- > 統合報告書
- > 招集通知
- > 株主レポート

事業紹介

<https://www.marubeni.com/jp/business/>



会社情報

<https://www.marubeni.com/jp/company/>



主なコンテンツ

- > 経営理念
- > 丸紅グループの在り姿
- > 役員紹介
- > 中期経営戦略
- > 組織図
- > 主要グループ会社一覧

○ 編集方針

サステナブル・デベロップメント・レポート2024では、当社サステナビリティサイトや『統合報告書』等で開示してきた非財務情報を整理・集約して報告しています。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。今後も、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを拡充し、広く社会の信頼を得ることを目指して、さらに充実したレポートになるよう改善を図っていきます。

報告対象期間

2023年3月期(2022年4月1日～2023年3月31日)の取り組みを主な報告対象としています。掲載内容は、2023年12月31日時点の情報を中心に、一部報告対象期間外の情報を含みます。最新の情報は、サステナビリティサイトをご覧ください。

報告対象範囲

丸紅株式会社および連結子会社

参照したガイドライン

- SDGs (Sustainable Development Goals)
「持続可能な開発目標」
- GRI (Global Reporting Initiative)
「サステナビリティ・レポート・スタンダード」
- IFRS 財団
「国際統合報告フレームワーク」
- TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)
「気候関連財務情報開示タスクフォース」による提言

発行時期

2024年3月

将来見通しに関する注意事項

本レポートに掲載されている予測や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いて入手可能な情報やそれをもとにした当社の仮定・判断に基づくものであり、将来の業績を保証するものではありません。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、本レポート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ている予測や将来の見通しに関する記述等についてアップデートして公表する義務を負うものではありません。

丸紅の サステナビリティ

考え方	4
推進体制	5
リスク評価	5
ステークホルダーとの対話	9
イニシアティブへの参加	10



丸紅のサステナビリティ

考え方 ▾

推進体制 ▾

リスク評価 ▾

ステークホルダーとの対話 ▾

イニシアティブへの参加 ▾

考え方

社是「正・新・和」



初代社長 市川忍 書

- 「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を展開しています。

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こそ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および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。

丸紅は、社是をはじめ、以下の方針に基づいて環境（Environment）、社会（Social）、ガバナンス（Governance）の課題に取り組んでいます。また、国際的な規範を参照して、取り組むべき課題を明確にするとともに活動の方向性を確認する一助としています。

▶ ESG対照表はこちら

推進体制

丸紅グループはサステナビリティの重要事項について、取締役会の監督が十分に得られる体制を構築しています。

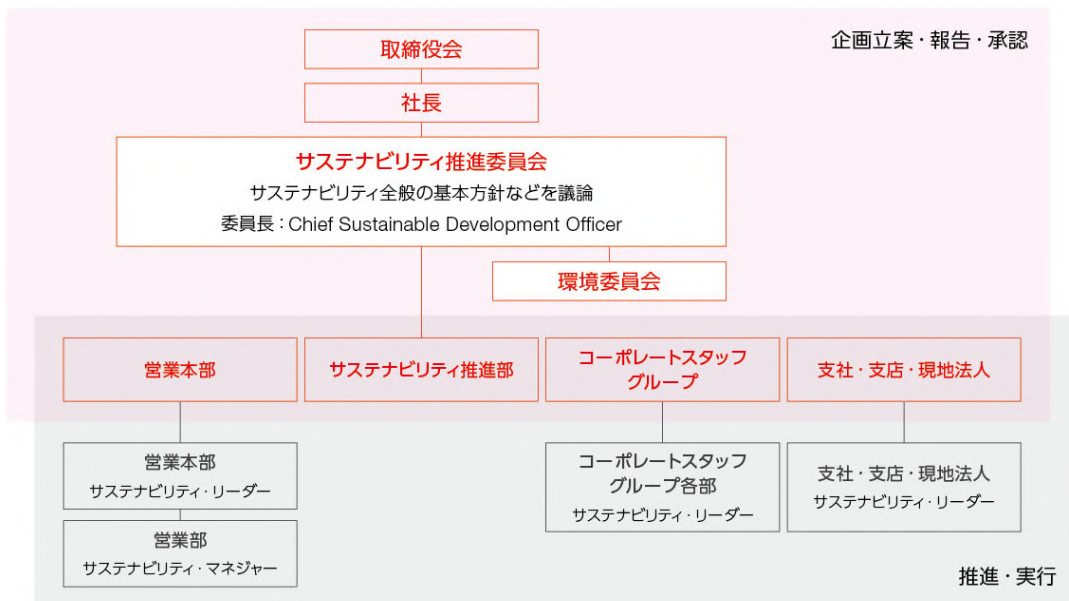
具体的には気候変動、水、汚染、森林、生物多様性、サーキュラーエコノミー、労働安全衛生、人権、地域社会、サプライチェーン管理、顧客責任などを含むサステナビリティ全般について、方針、取組状況の評価、指標と目標の設定や見直し、モニタリングを、社長直轄のサステナビリティ推進委員会を中心として実施しています。また、重要事項を定期的（年1回以上）に経営会議および取締役会に報告し、審議・決定しています。

なお、サステナビリティ推進委員会の委員長は代表取締役（Chief Sustainable Development Officer）が務め、社外役員もアドバイザーとしてメンバーに加わっており、独立した外部の視点も踏まえながらサステナビリティに関する事項の管理・統括を行っています。

丸紅グループは、2019年4月1日より、

- ・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

ことで、サステナビリティを推進する体制を強化しています。



サステナビリティ推進体制図

リスク評価

ESGリスク調査・分析

丸紅は、ESGリスクマネジメント強化の一環として、以下の枠組みにて調査・分析を実施しています。

既存事業のリスク分析

1. ESGリスク分析

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、自社の全ての取扱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。

リスク分析にあたっては、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。調査・分析プロセスの詳細は以下の「ESGリスク調査・分析のプロセス」をご参照ください。

2. 連結子会社のサステナビリティ

丸紅グループの世界各地の連結子会社においてサステナブルな事業運営を担保するために、2020年3月期から2021年3月期にかけて、連結子会社へのサステナビリティ調査を実施しました。その結果、直ちに対応を要する問題事項は発見されませんでした。その後も、これを基礎に、各社の事業態様の変化の有無など、リスク要因を継続してモニタリングしています。

▶ 連結子会社へのサステナビリティ調査 詳細はこちら

3. サプライチェーンにおけるリスク調査

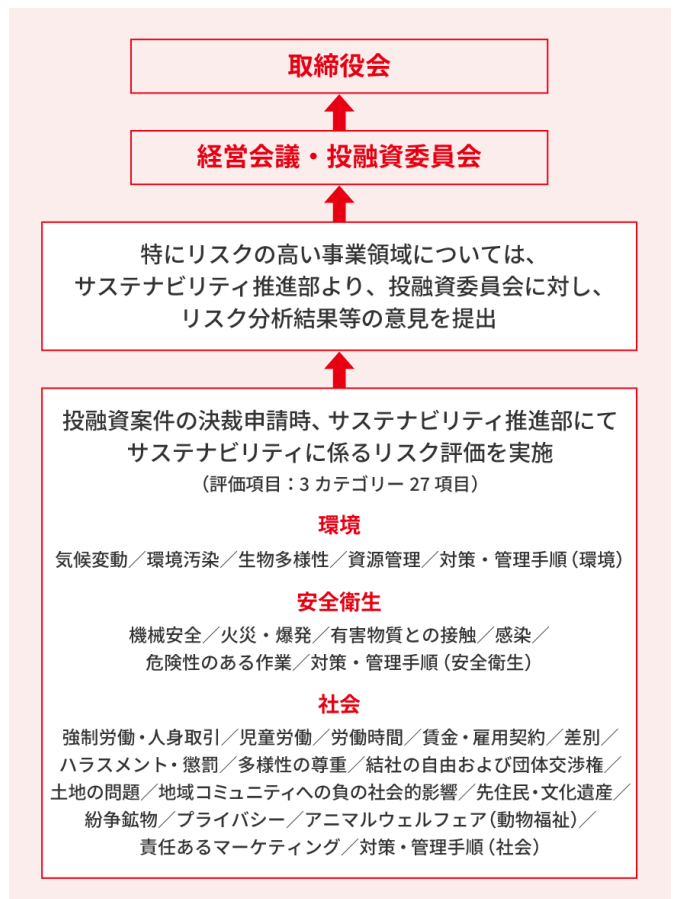
丸紅は、サプライヤーと「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」（以下、基本方針）を共有し、その理解と協力・遵守を徹底して要請しています。新規・既存サプライヤーを問わず、コミュニケーションやアンケート・訪問調査を通して、デューデリジェンスやリスク・アセスメントを実施し、違反事例が確認された場合には、指導や取引見直しを行ってまいります。丸紅は、基本方針の浸透・徹底を図ることで、社会・環境面におけるリスクの低減に取り組んでいます。

投融资や開発プロジェクトにおけるサステナビリティリスク評価

Global Slavery IndexやCorruption Perceptions Index等の国際的なリスク管理のスタンダードを参考にサステナビリティに係る環境面、労働安全衛生面、人権を中心とした社会面のリスクを事前にチェックし、より社会のニーズに対応した形での案件決裁判断に役立てることを目的とした「サステナビリティ評価ツール」を2021年3月期より導入しました。従来は環境面のリスクを洗い出すために、案件環境評価ツールを導入していましたが、ステークホルダーの期待・要請の高まりにより、ESGの観点で、より広い範囲・視野でのリスク管理が求められてきていることを背景に、サステナビリティリスク全般を評価・抽出する手段として導入したものです。チェックの結果、リスク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います。

また、投融资案件の決裁申請時には、各事業の想定GHG排出量（Scope1、Scope2）をもとに、炭素価格を参考値として定量化・可視化しています。なお、炭素価格の試算においては、外部機関のデータ等を参考に当社内で総合的に検討・算出した理論値を使用しており、2023年3月期において試算に用いた炭素価格の年間平均価格は約€80/t-CO₂でした。

2023年3月期に当評価ツールの対象となった新規案件において抽出されたリスク評価の件数は次の通りです。



投融资におけるサステナビリティリスク管理プロセス

2023年3月期 要因別案件評価件数

<環境>

気候変動	排水管理	大気汚染	土壌汚染	騒音・振動・悪臭	化学物質管理	生物多様性	水資源管理	廃棄物管理	その他環境管理	合計
19	9	6	0	10	0	6	7	5	0	62

<安全衛生>

機械安全	火災・爆発	有害物質との接触	感染	危険作業	その他安全管理	合計
20	11	10	1	20	1	63

<社会>

強制労働・人身取引	児童労働	労働時間	賃金・雇用契約	差別	ハラスメント・懲罰	多様性の尊重	結社の自由と団体交渉権
25	16	6	4	18	0	0	10

土地の問題	地域コミュニティへの負の社会的影響	先住民・文化遺産	紛争鉱物	プライバシー	アニマルウェルフェア	責任あるマーケティング	その他サプライチェーン等管理	合計
2	1	8	0	0	0	0	11	101

なお、連結子会社の新規事業案件についても、毎年の「サステナビリティ情報調査」を通じて、環境や社会面への影響のモニタリングを行い、リスク評価を実施しています。また、丸紅グループガバナンスポリシーによる事業会社とのガバナンス方針の共有、事業会社と株主（オーナー）の役割明確化による事業会社経営の強化により、当社グループの一層のガバナンス強化を図っています。

ESGリスク調査・分析のプロセス

丸紅は、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・訪問調査を通じて、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。

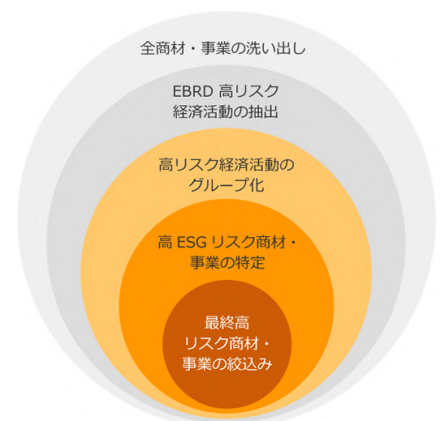
1. ESGリスク評価の準備

自社の全商材・事業の洗い出し・整理

2. ESGリスク1次評価・分析の実施

手順① 全商材・事業のESGリスク評価の実施 ⇒ 高リスク商材・事業の特定

手順② 高リスク商材・事業のESG課題別リスク評価の実施 ⇒ 最終高リスク商材・事業への絞り込み



3. ESGリスク2次評価・分析の実施

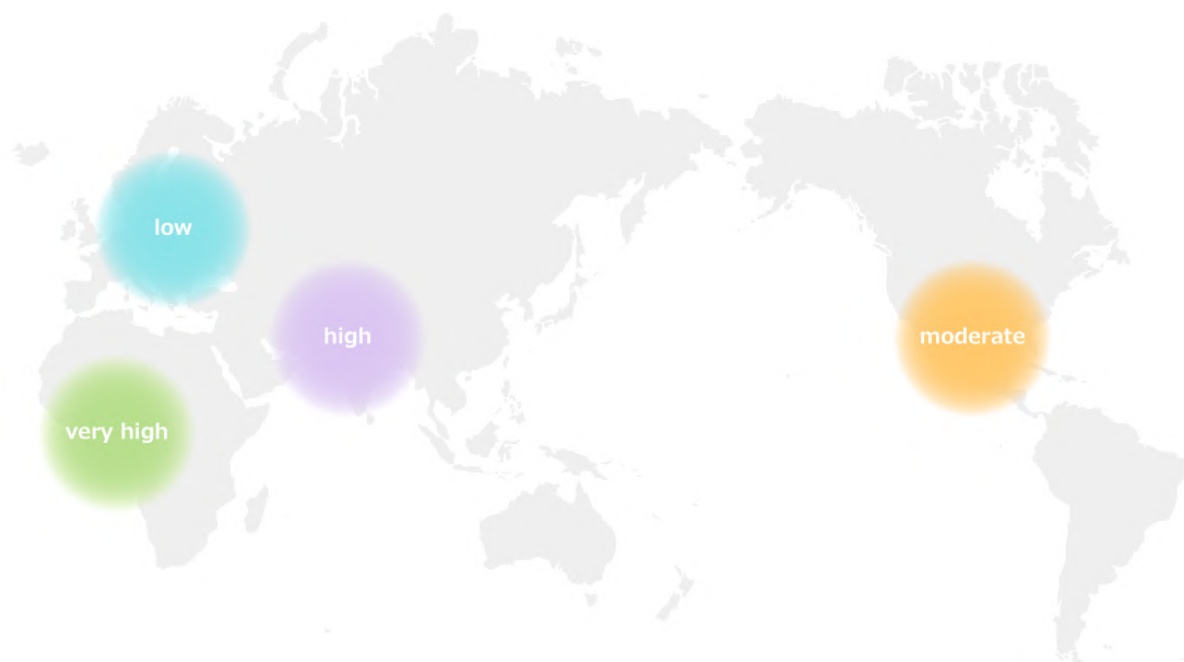
手順① 最終高リスク商材・事業のリスクプロファイルの作成

手順② 当社の調達国及び事業国における一般的な国別ESGリスク評価の実施

調達国・事業国における一般的な国別環境・社会リスク評価（イメージ）

一般的な国別ESG リスク評価		調達国・事業国				
		A国	B国	C国	D国	E国
環境	生物多様性	high	low	very high	high	low
	水の利用	moderate	moderate	moderate	low	high
	気候変動	low	low	high	high	low
	自然災害・ 公害	high	low	moderate	low	high
社会	労働時間	moderate	high	moderate	low	low
	賃金	low	low	low	low	high
	強制労働	low	low	high	low	low
	児童労働	high	low	moderate	low	moderate
ガバナンス	コーポレート ガバナンス	moderate	high	moderate	very high	moderate

※表の国別のレベルは実際の調査結果を表しているものではありません。



※各レベルとエリアは実際の調査結果を表しているものではありません。

ステークホルダーとの対話

丸紅グループは、世界の様々なステークホルダーに支えられて事業を行っています。ステークホルダーの期待・関心および当社が環境・社会に及ぼす影響を踏まえて、ステークホルダーの意見に常に耳を傾け、共に考え歩みを進めていくことが重要であると認識しています。

当社は、各種のステークホルダーの皆様と、サステナビリティに特化した面談を実施し、環境マネジメントを含む環境問題のほか、気候変動、生物多様性、人的資本、サプライチェーンマネジメント、人権、労働安全衛生等につき意見交換を実施しています。

ステークホルダー	考え方	主な対話方法
顧客・取引先	顧客・取引先から信用される企業を目指し、安全性に十分配慮のうえ、社会的に有用な商品・サービスを開発・提供し、誠実な対応を通じて、満足度の向上、信頼の獲得に常時取り組みます。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 統合報告書、公式サイト ・ 丸紅行動憲章、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則った誠実な対応 ・ 公式サイトのお問い合わせ窓口 ・ サプライチェーン・サステナビリティ調査
株主・投資家	事業環境の変化に対応し安定的な収益を確保するだけでなく、環境および社会分野においても企業価値の向上に努め、企業情報を積極的かつ公正に開示することで、株主の期待に応えます。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 統合報告書、公式サイト、株主レポート ・ 株主総会 ・ 個人投資家向け説明会 ・ IR活動 ・ ESG投資インデックス調査機関対応
地域社会	地域社会の一員として共生を図り、事業を展開する地域に暮らす人々の生活向上や地域産業の発展、青少年をはじめとした現地の雇用機会創出とジェンダーや障がい者雇用など多様性とインクルージョンに配慮した雇用等を通じて豊かな地域社会創造に貢献します。 海外においては、地域の法令・文化・慣習を尊重し、現地の発展に貢献する経営に努めます。また、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは、断固として対決します。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 丸紅基金による社会福祉助成事業 ・ 海外での奨学金・寄付金を通じた支援 ・ NGO/NPOとの協働 ・ ステークホルダー・ダイアログ ・ 経済団体、業界団体を通じた諸活動^{※1} ・ 企業訪問受け入れ ・ 丸紅コレクションを通じた文化的貢献
社員	丸紅グループ社員一人ひとりの価値観・人生設計を尊重します。また、あらゆる差別を撤廃し、誰もが快適に働ける職場環境を整備します。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員意識調査の実施 ・ 相談窓口（相談“ホット”とライン（旧称「勇気の扉」）） ・ 丸紅グループ広報誌、社内イントラネット ・ 社員と経営層の対話 ・ 従業員組合との話し合い ・ 研修

※1 当社は、一般社団法人日本経済団体連合会による、企業の政治寄付は社会貢献の一環として重要性を有するとの見解および自由民主党に対する高い政策評価を踏まえ、以下の政治寄付を実施しています。

寄付先：一般財団法人国民政治協会（自由民主党政治資金団体）

政治寄付額：2022年3月期：28百万円、2023年3月期：28百万円

（各年度における寄付先は、一般財団法人国民政治協会一カ所のみとなります）

なお、この寄付は、当社がコンプライアンス・マニュアルにおいて定めた「贈収賄の禁止および接待・贈答等」に抵触しないことを確認しています。

また、日本における政治資金規正法で規定されている政治寄付について、当社グループの子会社ならびに海外事業所では実施しておらず、2023年3月期の寄付実績はありません。

イニシアティブへの参加

- [全般](#) | [気候変動対策への貢献](#) | [持続可能な森林経営、森林保全への貢献](#) | [生物多様性と生息環境の保全](#) | [人権の尊重](#) | [サプライチェーン](#) | [顧客に対する責任](#)

全般

国連グローバル・コンパクト

丸紅グループは、国連が提唱する「グローバル・コンパクト」の支持を宣言しています。グローバル・コンパクトは1999年に国連のコフィー・アナン事務総長（当時）が提唱し、翌年に正式発足したもので、参加企業が「人権・労働・環境・腐敗防止」の4分野にわたる10原則を支持・実践することを求めています。当社グループは、グローバル・コンパクトの10原則を支持することにより、その理念の実現に向けて取り組んでいきます。

国連グローバル・コンパクトの10原則



[国連グローバル・コンパクトウェブサイトはこちら](#)

- | | |
|------|--|
| 人権 | 原則1：企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである
原則2：企業は、自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである |
| 労働 | 原則3：企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである
原則4：企業は、あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである
原則5：企業は、児童労働の実効的な廃止を支持すべきである
原則6：企業は、雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである |
| 環境 | 原則7：企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである
原則8：企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである
原則9：企業は、環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである |
| 腐敗防止 | 原則10：企業は、強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである |

丸紅は、国連グローバル・コンパクトの日本のローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」（GCNJ）の会員企業としても活動しています。

GCNJ会員企業・団体が主体となって、テーマ別の分科会活動を行っており、丸紅は以下の分科会に参加しています。

2023年3月期	サプライチェーン分科会
	環境経営分科会
	人権・デューデリジェンス分科会
	防災・減災（DRR）分科会
	ESG分科会
	レポート研究分科会

「人権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。

Sustainable Development Goals (SDGs)

SDGsは、社会・経済・環境面における「持続可能な開発」を目指す国際社会共通の目標です。

2015年に国連総会で採択され、2030年までの実現を目指す17の目標と169項目のターゲットが盛り込まれています。丸紅グループは、SDGs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、SDGsの達成に貢献することを目指しています。



➤ SDGs ウェブサイトはこちら [👉](#)

気候変動対策への貢献

TCFD

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、2019年2月に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「機会」および「リスク」の把握、情報開示の拡充に取り組んでいます。また、TCFDに賛同している日本企業が参加する「TCFDコンソーシアム」^{※3}にも参画しています。



※2 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）

※3 TCFDコンソーシアムについては詳しくはこちら [☞](#)

▶ TCFD提言に基づく情報開示はこちら

ISSB “Championing the ISSB’s climate global baseline” に対する賛同表明について

当社は、International Sustainability Standards Board（国際サステナビリティ基準審議会。以下、ISSB）が「国連気候変動枠組条約第28回締約国会議」（以下、COP28）において公表した気候関連開示基準^{※4}に関する以下声明について、賛意を表明しました。



※4 IFRS（国際会計基準、International Financial Reporting Standards (IFRS)） Standard 1 (S1号)：サステナビリティ関連財務情報の開示に関する全般的要求事項、IFRS Standard 2 (S2号)：気候関連開示

声明：“Championing the ISSB’s climate global baseline”

Climate risks are increasingly having a real effect on companies and capital. Therefore — in response to calls for climate action at COP28 — we support the establishment of market infrastructure to enable consistent, comparable climate-related disclosures at a global level. We are committed to advancing the adoption or use of the ISSB’s Climate Standard as the climate global baseline.

▶ 詳しくは、IFRS ウェブサイトをご覧ください。 [☞](#)

CDP

「国際環境非営利団体CDP^{※5}」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、当社は2007年から回答しています。2022年には、昨年に引き続き気候変動および森林分野において、それぞれA-を取得し、水セキュリティ対策においてAリストに選定されました。



※5 国際環境非営利団体CDP：

CDPは、企業や自治体を対象とした世界的な環境情報開示システムを運営する国際環境非営利団体です。CDPは、2000年に英国に設立され、130兆米ドルを超える資産を保有する680以上の投資家と協働し、資本市場と企業の調達活動を介して、企業に環境情報開示、温室効果ガス排出削減、水資源保護、森林保護を他に先駆けて働きかけてきました。2022年、世界の時価総額の半分に相当する18,700社以上と約1,100以上の都市、州・地域を含む、世界の約20,000の組織が、CDPを通じて環境情報を開示しました。CDPは、TCFDに完全に準拠した世界最大の環境データベースを保有しており、CDPスコアはゼロカーボンで持続可能な強靱な経済の実現に向けて投資や調達の意思決定を促すために広く利用されています。CDPは、科学に基づく目標イニシアティブ、We Mean Business連合、The Investor Agenda、ネットゼロ・アセットマネージャーズ・イニシアティブの創設メンバーです。

▶ 2022年のCDP Aリストならびに他の公開スコアはこちら [☞](#)

気候変動に対応する「GXリーグ」への賛同

当社は、経済産業省が設立した「グリーントランスフォーメーションリーグ」（以下、GXリーグ）に加盟しました。

GXリーグは、脱炭素化を目指す企業群と官・学・金融で経済社会システムの変革を目指すもので、排出量取引（GX-ETS）やサステナブルな市場創造に取り組みます。当社は、GXリーグでの市場ルール形成の各種議論（ボランタリークレジットやカーボンオフセットに関する議論等）の場において、総合商社の強みであるグローバルかつ幅広い事業分野でのノウハウを活かした意見発信をしていくことで、日本の温室効果ガスの排出削減、脱炭素化に貢献していきます。

低炭素社会実行計画

当社は、日本経済団体連合会（以下、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。

当社は、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、東京本社の2026年3月期のエネルギー使用量（電気、ガス）を2016年3月期比10%以上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。

地球環境委員会

当社は、日本貿易会の地球環境委員会（以下、同委員会）のメンバーとして、商社業界全体の環境に関する取り組みに関する検討に参加しています。

同委員会では、商社業界の「環境自主行動計画（低炭素社会・循環型社会形成）」の策定を行うほか、エネルギー使用量の把握、3R（リデュース、リユース、リサイクル）活動の推進、事業活動を通じた新エネルギー対応に取り組んでいます。

▶ 省エネ・省資源・廃棄物削減活動の実施はこちら

環境委員会

当社は、経団連の環境・エネルギー関係の委員会である「環境委員会」に参加し、気候変動対策・循環経済（サーキュラーエコノミー）・生物多様性の主流化の推進、環境規制・制度等の改善等、経済と両立する環境政策の実現に取り組んでいます。

気候変動イニシアティブ

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。

エコアクション21

三峰川電力（株）は、2005年より、環境省の制度である「エコアクション21」（以下、本制度）に参加しています。本制度の認証登録にあたり、「環境への取り組みを効果的・効率的に行う方法を構築・運用し、環境への目標を持ち、行動し、結果をまとめ、評価し、報告する」ことを継続的に行っています。この取り組みが高く評価され、2015年には、「エコアクション21中央事務局」より、感謝状と記念品が贈呈されました。今後も、「廃棄物削減」「水質維持」「省エネ／省資源」「地域での環境活動」を行い、地球環境保全を目指し、積極的に行動していきます。

ジャパンサステナブルファッションアライアンス（JSFA）

当社は、サステナブルファッション実現に向けた課題に対して、共同で解決策を導き出していくための企業連携プラットフォームである「ジャパンサステナブルファッションアライアンス（Japan Sustainable Fashion Alliance）」に正会員として加盟しています。「適量生産・適量購入・循環利用によるファッションロスゼロ」と「2050年カーボンニュートラル」を目標に、ファッションおよび繊維業界の共通課題について共同で解決策を導き出し、サステナブルなファッション産業への移行を推進することを目的としています。「気候変動対策への貢献」を環境・社会マテリアリティの一つに特定している当社は、その目標実現に向け正会員として主導的に関与し貢献してまいります。

▶ JSFA ウェブサイトはこちら [🔗](#)

ACT FOR SKY

当社は、国産の持続可能な航空燃料（Sustainable Aviation Fuel、以下「SAF」）商用化および普及・拡大に取り組む有志団体「ACT FOR SKY」に加盟しています。地球温暖化対策として、世界的にCO2排出量削減への対応が急速に求められる中、航空業界においてはSAFの技術開発・製造・流通および利用を加速させる必要があります。世界的なSAF需要の高まりに対し、日本でも国産SAFの安定的な供給が必須です。「気候変動対策への貢献」を環境・社会マテリアリティの一つに特定している当社は、「ACT FOR SKY」を通じて、国産SAFの商用化および普及・拡大に向けた動きを加速させると同時に、企業・自治体等が協調・連携して行動を起こし、SAFやカーボンニュートラル、資源循環の重要性を訴えながら市民・企業の意識変革を通じて行動変容につなげていくことを目指します。

▶ ACT FOR SKYウェブサイトはこちら [🔗](#)

持続可能な森林経営、森林保全への貢献

丸紅グループの森林経営と森林認証

丸紅グループは、インドネシア、オーストラリアの2カ国に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、伐採を計画的に実施することにより、製紙原料となる木質資源の継続的かつ安定的な供給を行っています。また、森林破壊ゼロの理念のもと、原生林の伐採を行わず、地域住民との共同プログラムを積極的に実施するなど、自然資本と社会・関係資本に配慮した持続可能な森林経営を実現しています。

事業会社	所在国	事業内容	森林認証
PT. Musi Hutan Persada（MHP社）	インドネシア	植林事業	Indonesian Forestry Certification Cooperation ^{※6} ・ Sustainable Forest Management認証
WA Plantation Resources Pty., Ltd. （WAPRES社）	オーストラリア	植林・木材チップ事業	FSC ^{※8} 認証 ・ FM（Forest Management、森林管理）認証 ・ CoC（Chain of Custody、加工・流通過程）認証
			Responsible Wood ^{※9} ・ Sustainable Forest Management認証

※6 Indonesian Forestry Certification Cooperation：インドネシアの森林認証制度。PEFC認証^{※7}と相互認証しています。

※7 PEFC（The Programme for the Endorsement of Forest Certification）認証：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。（PEFC/31-32-80）

※8 FSC[®]（Forest Stewardship Council[®]、森林管理協議会）認証：責任ある森林管理を世界に普及させることを目的として活動する非営利団体であり、国際的な森林認証制度を運営しています。（FSC[®] C016260）

※9 Responsible Wood：オーストラリアの森林認証制度。PEFC認証^{※7}と相互認証しています。

生物多様性と生息環境の保全

自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)フォーラムへの参画

TNFDフォーラムは、自然資本および生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価し、開示するための枠組みを構築する国際的な組織である自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD: Taskforce on Nature-related Financial Disclosures^{※10}）のビジョンとミッションを共有し、サポートする組織です。丸紅は、2022年3月に、TNFDフォーラムに参画しました。

当社はTNFDフォーラムへの参画を通じ、上述の枠組み構築に関する議論をサポートすることにより、気候変動と並ぶ世界の喫緊の課題である生物多様性保全に一層貢献していきます。

※10 TNFDは、2021年6月に設立された、民間企業や金融機関が、自然資本および生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価し、開示するための枠組みを構築する国際的な組織です。2019年世界経済フォーラム年次総会（ダボス会議）で着想され、資金の流れをネイチャーポジティブに移行させるという観点で、自然関連リスクに関する情報開示枠組みを構築することを目指しています。

▶ TNFDのウェブサイトはこちら [🔗](#)

経団連生物多様性宣言・行動指針

当社は、経団連および経団連自然保護協議会が2018年10月に改訂した「経団連生物多様性宣言・行動指針」への賛同を2020年1月に表明しました。

▶ 経団連生物多様性宣言・行動指針（改定版）の詳細はこちら [🔗](#)

マリン・エコラベル・ジャパン協議会

丸紅は水産資源の持続的利用、環境や生態系の保全に配慮した漁業・養殖・加工・流通を推進しているマリン・エコラベル・ジャパン協議会の正会員です。

丸紅は今後も環境や生態系に配慮した持続的な水産資源利用に向け、自社及びサプライチェーンにおける取り組みを継続していきます。

▶ マリン・エコラベル・ジャパン協議会（MEL）のウェブサイトはこちら [🔗](#)

「サステナブル・シーフード・ウィーク2023」への賛同

世界各地の海で水産資源の枯渇が懸念される中で、水産資源の利用を持続可能なものへと転換する取り組みが進められています。2023年10月、一般社団法人MSCジャパン、ASCジャパンは、持続可能（サステナブル）なシーフードを日本国内により広めるために、「サステナブル・シーフード・ウィーク（SSW）2023」を開催しました。

サステナブル・シーフード・ウィークは2014年以来毎年開催されており、2023年で10回目を迎えます。

「サステナブル・シーフード」とは、水産資源や環境に配慮し適切に管理されたMSC認証を取得した漁業で獲られた水産物、あるいは環境と社会への影響を最小限に抑えたASC認証を取得した養殖場で育てられた水産物を指します。丸紅は、水産資源と環境に配慮して獲られた天然の水産物の証であるMSC認証、および責任ある養殖により生産された水産物の証であるASC認証を受けた水産物の取り扱いを進めてきました。

丸紅は、持続可能なシーフードの浸透を目指すサステナブル・シーフード・ウィークの取り組みにグループ会社を通じて賛同しています。

▶ サステナブル・シーフード・ウィーク2023のウェブサイトはこちら [🔗](#)

人権の尊重

東京人権啓発企業連絡会

東京人権啓発企業連絡会に加盟し、会員各社との課題共有や対話を通じた取り組みにより役員・社員の人権意識の向上を継続的に進めています。

サプライチェーン

Sedex

丸紅の事業会社であるイグアス社、丸紅食料株式会社は、コーヒーを中心とした飲料原料の取引について、「Sedex」^{※11}のプラットフォームに参加し、サプライチェーンにおいて、取引先と「人権の尊重」「労働安全衛生」「環境負荷の低減」「品質保証」等について協働しています。

※11 Sedex：グローバルサプライチェーンの労働条件の改善に取り組む、世界的なコラボレーションプラットフォーム。

EcoVadis

丸紅米国会社、丸紅欧州会社傘下のMarubeni International (Europe) GmbH、事業会社（丸紅インテックス株式会社・丸紅テクノラバー株式会社）では、「EcoVadis」^{※12}に加盟しています。

丸紅グループは、持続可能なサプライチェーンの構築やリスクマネジメント強化に取り組み、倫理的な事業慣行を拡大していきます。

※12 EcoVadis：企業の社会的責任（CSR）評価サービスを提供する、グローバルなクラウドベースのSaaSプラットフォーム。

RSPO

パーム油の持続可能な調達をするべく、丸紅株式会社は2015年よりRSPOに加盟し、認証油の取り扱いに努めております。

ISCC認証（国際持続可能性カーボン認証。International Sustainability & Carbon Certification）

丸紅株式会社、丸紅米国会社、丸紅欧州会社、丸紅アセアン会社、丸紅ブラックス株式会社、丸紅ペトロリアム株式会社、Marubeni Energy Europe Limited（以下、当社グループ7社）は、温室効果ガス（GHG）削減、持続可能な土地利用、生物多様性の保護、社会持続性向上等に配慮した、サプライチェーンにおけるバイオマス（燃料、農産品、森林原料、廃棄物および残さ、非生物バイオマスおよびリサイクルカーボン材料）の持続可能な生産を促進する認証であるISCC認証を取得しています。

当社グループ7社は、ISCCの最新の規定に則り、ISCC要求事項に準拠することを約束し宣言します。

顧客に対する責任

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](#) 

日本食品添加物協会

一般社団法人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、使用する企業およ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図り、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 

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。


丸紅グループはコーヒー公取協を通じて、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](#) 

全国清涼飲料連合会

一般社団法人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、会員と行政との間の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](#) 

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・研究者に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図ることなど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取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](#) 

日本輸入食品安全推進協会

輸入食品の安全確保に係る問題を少しでも改善しようと、輸入・生産・流通・販売に携わる有志企業が協議会を1988年11月に結成して活動を始めました。

その実績を踏まえ1992年9月に厚生省（現・厚生労働省）の許可を得て社団法人となり、更に2011年4月1日には公益認定を受けて、公益社団法人日本輸入食品安全推進協会となりました。食品事業者が「安全・安心な輸入食品をお届けする」という社会的責任を果たすことを支援する活動を幅広く行っています。

丸紅グループでは、日本輸入食品安全推進協会を通じて、輸入食品の加工食品・生鮮食品の安全性（残留農薬・食品添加物・遺伝子組み換え等）に関する情報収集を行い、その内容を新規取引先・仕入先のチェックや仕入先工場監査にも反映させ、輸入食品の安全推進を行っています。


▶ [日本輸入食品安全推進協会](#) 

日本食品衛生協会

飲食に起因する危害の発生を防止し、公衆衛生の向上および増進に寄与する目的をもって、1947年に食品衛生法が制定され、食品関係業態の企業が、食品衛生法の趣旨にそって行政に協力し、自主衛生管理を実施することを目的として、1948年11月1日に社団法人日本食品衛生協会（現・公益社団法人）が設立されました。

設立以来、当協会は全国組織を通じ、食品等事業者に対する食品衛生の向上や自主管理体制の確立のための食品衛生指導員活動、食品等の試験・検査業務、食品営業賠償共済の推進、各種講習会の開催、食品衛生図書等の頒布普及、消費者に対する情報提供、食品衛生に関わる国際協力、調査研究の推進等、各種公益目的事業等を実施しています。

丸紅グループでは、日本食品衛生協会に掲載されているガイドラインや各種最新情報を参考に、食品衛生の向上や加工食品の安全性確保に関わる管理体制の向上に取り組んでいます。

▶ [日本食品衛生協会](#) 

丸紅の マテリアリティ

基本的な考え方	21
基盤マテリアリティ	22
環境・社会マテリアリティ	23
マテリアリティの特定・見直しのプロセス	25



丸紅のマテリアリティ

基本的な考え方 | 基盤マテリアリティ | 環境・社会マテリアリティ

マテリアリティの特定・見直しのプロセス

基本的な考え方



基盤マテリアリティ

丸紅グループは、持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。

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・実行の礎となる使命感、責任感、現場感といったマインドを持つ人財

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の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利活用することで、企業価値最大化へと繋げていきます。

「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

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きます。

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)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。

1. 気候変動対策への貢献
2. 持続可能な森林経営、森林保全への貢献
3. 人権を尊重し、コミュニティとの共発展に貢献
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繋げていきます。

1. 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うると考えています。

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づけており、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（2019年3月末時点）を有するトップレベルの独立系電力事業プレーヤーとして、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。

・気候変動に伴う移行リスクを事業機会と捉え、2018年3月期約7千億円のグリーンレベニューを2024年3月期までに約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^{*1}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「機会」および「リスク」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。

^{*1} 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）

➤ 『気候変動対策への貢献』 詳細はこちら

➤ 『TCFD提言に基づく情報開示』 詳細はこちら

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、現在約13万ヘクタール（総事業面積約30万ヘクタール）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、持続可能なかたち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。

▶ 『持続可能な森林経営、森林保全への貢献』 詳細はこちら

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、国内外に131拠点※2を持ち、全グループ従業員約4万人※3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。

※2 拠点数：2023年3月31日時点

※3 グループ従業員数：45,995名（2023年3月31日時点）

▶ 『人権の尊重』 詳細はこちら

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とも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、2019年1月、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」※4を策定しました。

※4 当社は、2021年3月期から2023年3月期にかけて、当社グループのTier 1サプライヤー約23,000社に向けて、「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」、「丸紅グループ人権基本方針」を通知しました。

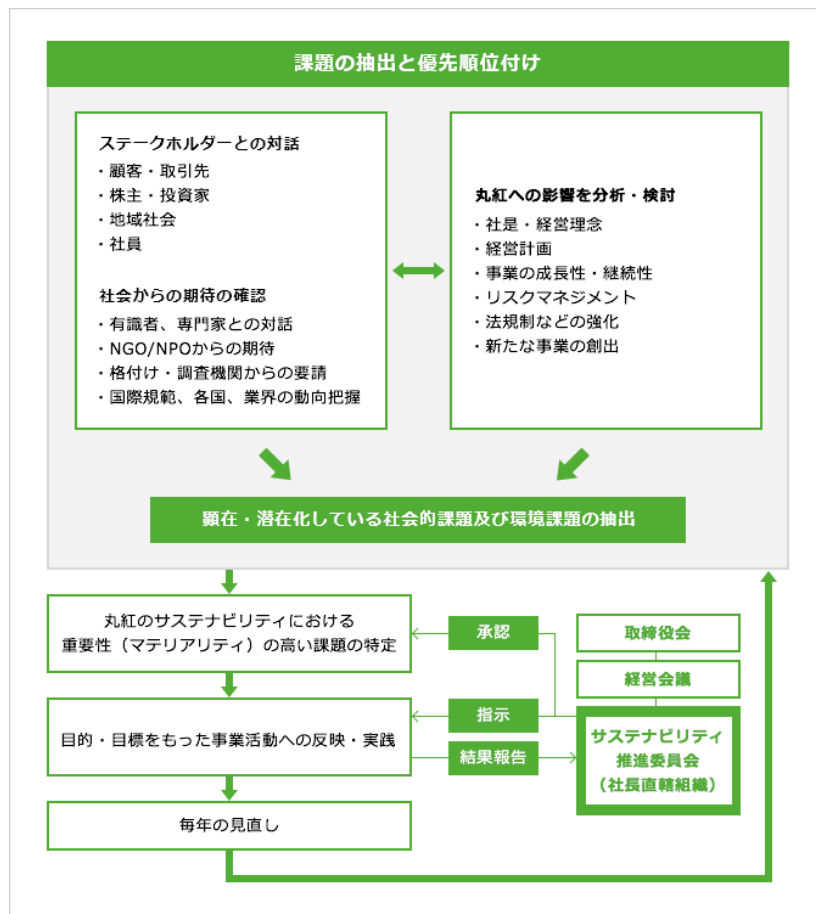
▶ 『サプライチェーン』 詳細はこちら

マテリアリティの特定・見直しのプロセス

サステナビリティにおける重要な課題は、丸紅グループを取り巻く社会・環境の変化によって、常に見直し、再検討する必要があると考えています。具体的には、ステークホルダーとの対話、社会からの期待の確認、当社グループへの影響の分析・検討を継続的に実施する中で、定期的に見直しを行っています。

<ul style="list-style-type: none"> ・顕在・潜在化している環境・社会課題の抽出
<ul style="list-style-type: none"> ・ステークホルダー・外部アドバイザーとの対話・議論、社会からの期待の確認
<ul style="list-style-type: none"> ・以下クライテリアに基づき、丸紅グループのサステナビリティにおける重要な課題（マテリアリティ）の特定 <ul style="list-style-type: none"> ーステークホルダーにとっての重要度 ー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 ー丸紅グループの収益に与える影響度
<ul style="list-style-type: none"> ・目的・目標を持った事業活動への反映・実践と定期的な見直し

社長直轄の組織であるサステナビリティ推進委員会は、年に1回以上の頻度で取締役会への報告を行っており、取締役会は委員会で討議された重要な事項の定期的な報告を通じて、サステナビリティに関する事項の監督を行っています。



特定・見直しのプロセス

環境

Environment

環境マネジメント	27	水マネジメント	53
気候変動対策への貢献	33	環境データ	57
持続可能な森林経営、森林保全への貢献	41		
生物多様性と生息環境の保全	48		

環境

環境マネジメント

方針 ▾

目標 ▾

体制 ▾

取り組み ▾

方針

丸紅グループ環境方針（2019年1月改訂）

基本理念

良き企業市民としての責任を自覚し、人間社会の繁栄と地球環境の保全との調和を図りながら、持続可能な社会の実現に向けて最善を尽くす。

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、製品及びサービスと定め、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、生物多様性及び生態系の保護等を含む環境保全・環境保護、及び汚染の予防等、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、及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及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、グリーン購入及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。
- 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、及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 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 1.(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。

5つの環境目的

丸紅グループは、『丸紅グループ環境方針』に則り、5つの環境目的に取り組むことにより、地球環境の保全、環境負荷の低減を進めています。

- ・案件推進にあたっての環境配慮の徹底
- ・環境に配慮した取引先との取り組み拡大
- ・事業会社運営における環境配慮の促進
- ・環境ビジネスの推進
- ・省エネ・省資源・廃棄物削減の実施

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可取得、当該許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。

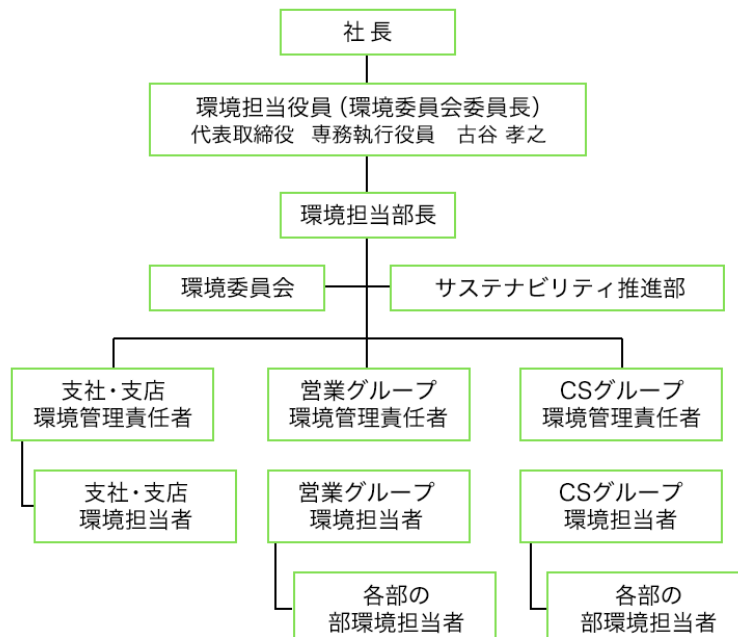
目標

環境目標の設定

丸紅では、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、汚染防止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。

体制

丸紅グループは、1998年、『丸紅グループ環境方針』を制定し、丸紅グループ全体で積極的に地球環境の保全に取り組む姿勢を明確にしました。Chief Sustainable Development Officer（サステナビリティ推進委員会委員長）が委員長を務める環境委員会が中心となり、地球環境に配慮した経営に努めています。



環境マネジメントシステム（ISO14001）

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。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。

2024年3月期調査（2023年10月現在）の結果、丸紅グループにおけるISO14001環境マネジメントシステム取得状況は以下の通りです。丸紅グループ全体で、

- ・ **ISO14001を取得している会社数（含む丸紅株式会社）**
480社中56社（グループ全体に占める割合 11.7%）

丸紅グループ 統合認証事業会社

- ・ 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
- ・ 丸紅フォレストリンクス株式会社
- ・ 丸紅パワー&インフラシステムズ株式会社
- ・ 丸紅サービス株式会社
- ・ 丸紅リアルエステートマネジメント株式会社

(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。

取り組み

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。

外部審査

LRQAリミテッドより毎年、ISO14001の認証審査を受け、2023年3月期は『認証維持』となりました。

■LRQA外部審査の流れ

ISO14001認証は、3年の認証有効期限が設けられており、その有効期間内でマネジメントシステムが維持されているかを確認するために3年に一度のタイミングで更新審査（再認証審査）を受審しています。

内部監査

ISO14001をもとにした環境内部監査を毎年実施しており、2023年3月期は当該年度における全営業グループ、次世代事業開発本部、総務部、4支社（大阪、中部、北海道、九州）に対して実施しました。

サステナビリティ推進部が内部監査チームを構成し、内部監査員の資格を有する担当者が各グループや部署、支社における担当者との面談等を通じて当社の環境マネジメントシステムが適切に運用されているかどうかを確認します。

環境関連法令における遵法性だけでなく、各事業の変化点における管理等多面的な確認によって環境リスクの未然防止に努めています。

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。

中でも「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」に関しては、2023年3月期、丸紅94部署、丸紅グループ会社127社を対象に順守状況のチェックを行いました。

さらに、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、中部支社、北海道支社、九州支社）を含め、外部の専門家による廃棄物処理法研修を開催し、丸紅グループ会社の関係者も含め計470名が受講しました。このほか、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、丸紅では、2023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。

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。2023年3月期は「環境研修」として関係者に資料配布を行うとともに、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。

2023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	77名
廃棄物処理法研修	470名
廃棄物処理法研修（e-Learning研修）	2,251名
グループ別廃棄物処理法研修	211名

投融資や開発プロジェクトの環境評価

当社は2021年3月期よりサステナビリティ評価手法を導入し、環境面だけでなく労働安全衛生面や人権を中心とした社会面を含めたサステナビリティリスク全般を評価・抽出しています。

▶ サステナビリティ評価手法の導入はこちら

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。

サステナビリティ情報調査

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。

▶ 環境データについて 詳細はこちら

環境マネジメントを含む環境問題に関する社内外とのコミュニケーション

当社は、丸紅グループ環境方針に基づき、環境マネジメントを含む環境問題に関する社内外とのコミュニケーションを重視し、積極的に取り組んでいます。各種のステークホルダーの皆様と、サステナビリティに特化した面談を実施し、環境マネジメントを含む環境問題のほか、気候変動、生物多様性、人的資本、サプライチェーンマネジメント、人権、労働安全衛生等につき意見交換を実施しました（2023年3月期は15件）。今後もこのような取り組みを継続していきます。

▶ ステークホルダーとの対話について 詳細はこちら

省エネ・省資源・廃棄物削減活動の実施

当社は、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います。東京本社の2026年3月期のエネルギー使用量（電気、ガス）を2016年3月期比10%以上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2026年3月期の目標と実績は以下の通りです。

2026年3月期までの目標設定

	2026年3月期目標	2023年3月期実績
(1) 東京本社のエネルギー使用量	単年目標：年平均1%以上低減 2026年3月期目標：2016年3月期比10%以上減	2016年3月期比 21.7%減
(2) 東京本社の廃棄物排出量	2016年3月期比 50%以上低減	2016年3月期比 55.7%減
(3) 東京本社での廃棄物のリサイクル率	70%以上	75.2%
(4) 東京本社での水道使用量	2016年3月期比 50%減	2016年3月期比 57.2%減

※東京本社は、2016年9月に建て替えのため東京日本橋タワーに仮移転し、2021年5月に竹橋新本社ビルに移転しました。

東京本社および多摩センターの環境保全について

当社は、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した。ただし、2016年9月に新本社建替のため、東京日本橋タワーに仮移転を行いましたので、2017年3月期以降は「地球温暖化対策計画書」を提出しておらず、仮移転先のビルオーナー経由で「特定テナント等地球温暖化対策計画書」を東京都に提出していました。

2021年3月期分については、東京日本橋タワーを既に退去済みであることから提出不要となっていました。2021年2月に竣工した新本社については、2023年3月期以降、東京都に「地球温暖化対策計画書」を提出します。

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
2021年3月期～2025年3月期対象	2023年4月提出

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
2016年3月期～2020年3月期対象	2019年10月提出
2016年3月期～2020年3月期対象	2020年11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、2021年3月期から2025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27%削減する計画書を東京都に提出しています。

2023年3月期の排出量は2,382t-CO₂であり、基準値と比較して約80%減となっています（基準値11,831t-CO₂と想定して算出）。

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
2016年3月期～2020年3月期対象	2019年11月提出
2016年3月期～2020年3月期対象	2020年9月提出
2021年3月期～2025年3月期対象	2021年11月提出
2021年3月期～2025年3月期対象	2022年11月提出

環境

気候変動対策への貢献

方針 ▾

TCFD提言に基づく情報開示 ▾

取り組み ▾

外部との協働 ▾

方針

丸紅グループは、気候変動をグローバルかつ緊急性の高い社会課題であると認識しており、環境・社会マテリアリティの一つとして特定しています。

2022年2月に発表した中期経営戦略GC2024において、「グリーン事業^{※1}の強化」と「全事業のグリーン化推進」を当社成長のコア事業に据え、事業活動による環境インパクトの総和をポジティブに転換していくことを目指します。

※1 脱炭素・循環経済等、地球環境に対しポジティブな影響を与えるサステナブルな事業、およびそれらの事業が必要とし且つ代替困難な原材料等を供給する周辺領域。

▶ 環境・社会マテリアリティ>気候変動対策への貢献はこちら

『気候変動長期ビジョン』 ～温室効果ガス排出のネットゼロに向けて～（2021年3月策定）

丸紅株式会社（以下、「丸紅」）は、パリ協定のもと、今世紀末の気温上昇を1.5°Cに抑制すること（以下、「1.5°C目標」）の重要性・緊急性を認識し、気候変動対策への中長期的な貢献を果たすために、『気候変動長期ビジョン』を策定しました。その一環として、丸紅グループは、2050年までにグループにおける温室効果ガス（GHG：Greenhouse Gas）排出ネットゼロを目指します。また、2050年GHG排出ネットゼロを実効性のあるものとするため、2030年に向けたアクションプラン（行動計画）を策定しました。

1. 2050年GHG排出ネットゼロ

1.5°C目標と整合する水準でGHG排出削減を行い、削減できない残余排出を国際的に認められる森林・農地等自然を基盤とした手段や技術的な手段によりニュートラル化（GHG除去）することで、2050年までにGHG排出をネットゼロにすることを目指します^{※1}。

※1 対象範囲：

Scope 1：丸紅単体及び連結子会社の燃料燃焼・工業プロセス等による事業活動に伴い発生する自らの排出（直接排出）

Scope 2：丸紅単体及び連結子会社による、他社より供給されたエネルギーの使用に伴う排出（間接排出）

Scope 3カテゴリ15（投資）：サプライチェーン排出のうち、持分法適用関連投資先（以下、「関連投資先」）のScope 1及びScope 2

<2030年に向けたアクションプラン（行動計画）>

2050年GHG排出ネットゼロを実効性のあるものとするため、2030年に向けたアクションプラン（行動計画）を以下の通り策定しました。

- 丸紅単体・連結子会社（Scope 1・Scope 2）における2019年度CO₂排出量約1百万CO₂トンを経済ベースで5割削減
2020年9月に公表した削減目標 □（2018年度対比で2030年までに25%削減）を1.5°C目標と整合性のある目標値に見直し、2019年度CO₂排出量約1百万CO₂トンを経済ベースで5割削減します。

- 2) 丸紅グループの関連投資先（Scope 3カテゴリ15（投資））の2019年度CO₂排出量約36百万CO₂トン^{※2}を総量ベースで2割削減

※2 既存投資先の2019年度実績に、現時点での約定済み案件（電力事業については売電契約締結済みで商業運転開始前の案件）からの想定排出量を加えた排出量。

新規投資による排出量増加や発電量の増減等に伴う排出量の変化、新技術活用（CCS^{※3}、水素・アンモニア混焼等）等による排出量の削減等は上記に含めない前提としています。低炭素社会への移行に向けた社会のニーズに応えるべく、ガス火力発電事業等のガス関連新規開発については継続します。今後の関連投資先の排出量に影響を与える要素については、排出削減の進捗のモニタリングを行うとともに、見直しを行っていきます。また、2050年GHG排出ネットゼロ達成に向けたマイルストーンを1.5°C目標と整合する水準で設定すべく、継続的に検討を行います。

※3 CCS: Carbon dioxide Capture and Storageの略。二酸化炭素回収・貯留。

- 3) 石炭火力発電事業によるネット発電容量半減のタイミングを前倒し

2018年9月に公表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関わる方針のもと、これまでに実施した脱石炭火力発電事業の進捗を踏まえ、石炭火力発電事業によるネット発電容量半減のタイミングを2030年から2025年へ前倒し、ネット発電容量を2030年には約1.3GW（上記2）の関連投資先の削減値に含む）、2050年までにゼロとします。

- 4) 森林・植林地によるCO₂吸収・固定化

植林地・管理林のCO₂蓄積量（現状約11百万CO₂トン）につき、CO₂蓄積量の拡大^{※4}を図るとともに植林資産の多目的利用等による固定量の拡大に取組みます。

※4 植林地の一部拡大と単位面積当たりの蓄積量増大、また管理林の適正管理により2030年の想定CO₂蓄積量は約19百万CO₂トン。

丸紅グループは、これらのアクションプランを実践することで、GHG排出ネットゼロの対象範囲全体で2030年に2019年度対比2割の削減を目指します。

これらのアクションプランは、丸紅グループの現時点の事業ポートフォリオを対象に、現在の国際社会の認識、想定される制度変更や技術革新を前提に策定したものであり、今後これらの前提条件の変化を踏まえ、適宜見直しを行っていきます。

2. 事業を通じた低炭素・脱炭素化への貢献

丸紅グループは、低炭素・脱炭素化への移行を事業機会と捉え、エネルギー供給面では脱炭素社会の基盤となるエネルギーシステムの構築、エネルギー需要面では幅広い産業におけるGHG排出抑制・削減への取組み、また土地利用の分野では持続可能なアグリインプット事業・森林経営への取組みを推進し、社会のGHG排出削減に貢献していきます。

気候変動長期ビジョンの詳細は添付資料  [1.2MB]をご参照ください。

丸紅グループは、2050年GHG排出ネットゼロを達成すると同時に、事業を通じて低炭素化・脱炭素化に貢献することにより、事業活動による環境インパクトの総和をポジティブへ転換していくことを目指します。

以上

※ 以下は、2018年9月に公表した内容を、2021年7月現在の状況にあわせて一部更新したものです。

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わる方針（2018年9月策定）

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年度末の約3GWから2025年までに半減させます。さらに、ネット発電容量を2030年には約1.3GW、2050年までにゼロにします^{※1}。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取組みません。

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^{※2}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。

※1 『気候変動長期ビジョン』～温室効果ガス排出のネットゼロに向けて～（2021年3月策定）にあわせて一部内容を更新しました。

※2 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/>

TCFD提言に基づく情報開示

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、2019年2月に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「機会」および「リスク」の把握、情報開示の拡充に取り組んでいます。また、TCFDに賛同している日本企業が参加する「TCFDコンソーシアム」^{※3}にも参画しています。



※2 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）

※3 TCFDコンソーシアムについては詳しくはこちら [🔗](#)

最新の開示内容は統合報告書2023をご覧ください。

- ・ P.59 サステナビリティマネジメント [📄](#) [6.0MB]、P.60 気候変動対策への貢献（TCFD提言に基づく情報開示） [📄](#) [6.0MB]
- ・ P.106 TCFD提言に沿った気候変動リスク・機会のシナリオ分析 [📄](#) [2.6MB]
- 2022年の開示内容はこちらをご覧ください（2022年9月） [📄](#) [642KB]

取り組み

再生可能エネルギー発電事業への取り組み

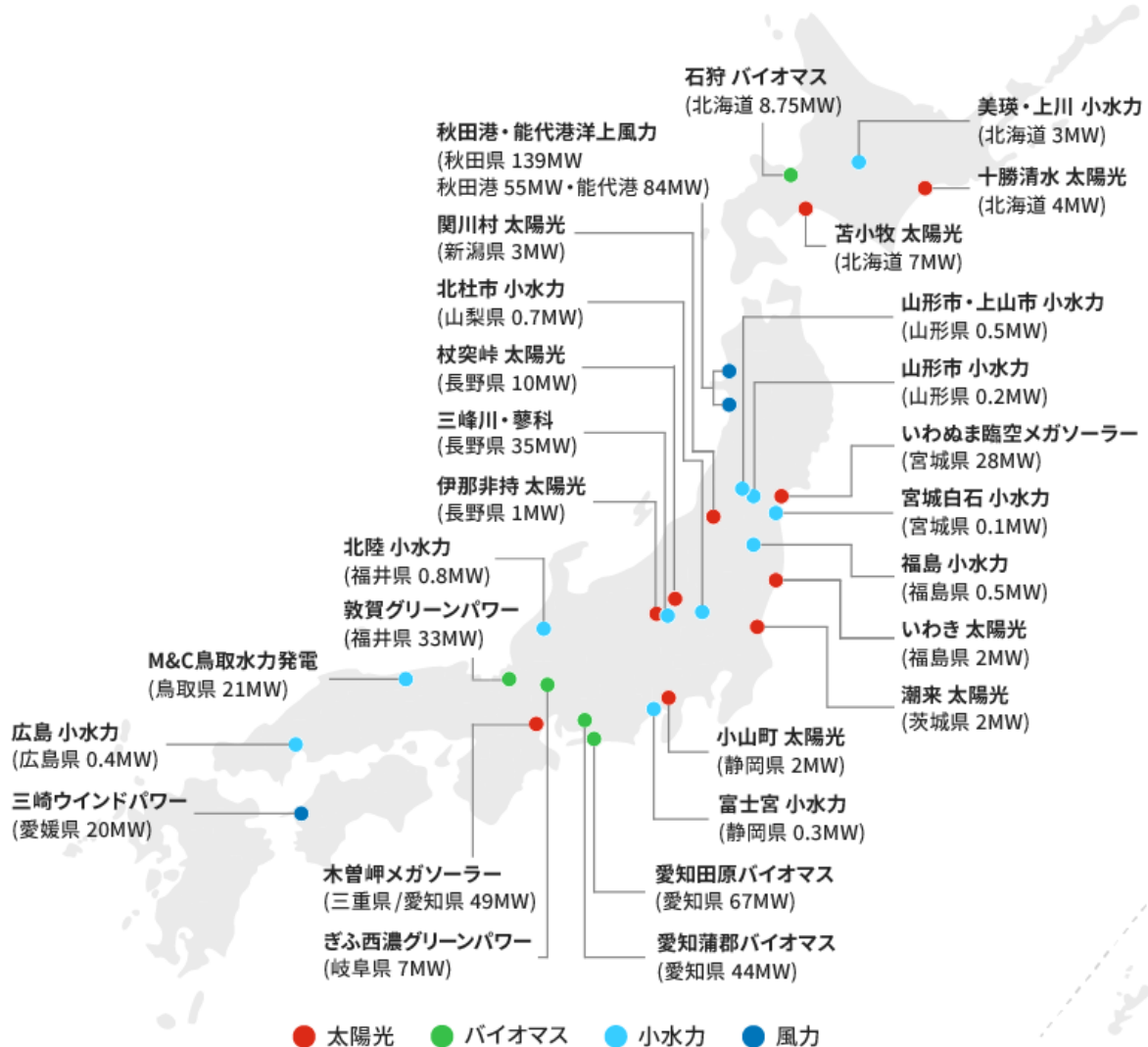
持続可能な開発目標としての気候変動を緩和する低炭素社会の実現に向けて、再生可能エネルギー発電事業の積極的な推進と拡大^{※4}に取り組んでいます。

※4 ネット発電容量ベースで2022年3月末時点の約15%を2023年までに約20%へ拡大



風力・太陽光・バイオマス発電事業への取り組み

丸紅は、小水力発電事業のほかに、風力・太陽光・バイオマス発電事業を通じ、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。



小水力発電事業への取り組み

丸紅は、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、水質維持や廃棄物削減、省エネ・省資源、地域環境保全活動をはじめとする環境への配慮が不可欠です。当社は、2025年までに日本国内で40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。

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、河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1,000kW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、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。さらに、地域と共生した発電所を目指して、環境をテーマとした地元住民の方々向けイベントや講師派遣、計画地の歴史への理解を深めることなどを通じ、地元関係団体や関係者の理解と協力を得ながらの事業実現を心がけています。

現在、当社は、三峰川第一・第二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（2023年3月現在）

発電所名	所在地	許可出力
三峰川第一発電所 ^{※5}	長野県伊那市	23,100kW
三峰川第二発電所 ^{※5}		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
新宮川発電所	長野県駒ヶ根市	195kW
北杜西沢発電所	山梨県北杜市	220kW
北杜川子石発電所		230kW
北杜蔵原発電所		200kW
本門寺第一発電所	静岡県富士宮市	120kW
本門寺第二発電所		140kW
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
春米発電所	鳥取県若桜町	7,890kW
小鹿第一発電所	鳥取県三朝町	3,700kW
小鹿第二発電所		4,990kW
日野川第一発電所	鳥取県日野町	4,300kW
宝沢ほたる発電所	山形県山形市	170kW

※5 三峰川第一・第二発電所は中水力発電に該当

地域との共生

三峰川発電事業所は、エコアクション21^{※6}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二発電所の取水口は国定公園に接しており、三峰川発電事業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^{※7}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。このほか、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。

M&C鳥取水力発電（株）（以下、M&C鳥取水力発電）は、地域住民とのコミュニケーションにより信頼関係を構築することは、水力発電事業を安心・安全・安定に行うために必要不可欠であると考えています。そのため、M&C鳥取水力発電は、「地域共生担当職員」を配置するとともに、ホームページ等に寄せられた住民の皆様の声を業務に反映し、事業の運営を行っています。また、工事や点検等によって生じえる、河川への環境面の影響や、水資源の保全・安定供給等に関する重要事項について、地元6自治体（若桜町、八頭町、倉吉市、三朝町、日南町、日野町）や各種協議会などの地域のステークホルダーの皆様と、定期的に対話を通じたコミュニケーションを行っています。一連の取り組みにより、各自治体のニーズ（苦情を含む）や事業リスクを把握し、経営戦略に組み込んでいきます。

また、M&C鳥取水力発電は、水力発電事業をテーマとした、小・中学校向けの出前教室や職場体験を計画しています。地域住民の知識向上を図るとともに、次世代の人材育成へと繋げ、地域の経済発展に貢献します。

丸紅クリーンパワー（株）（以下、丸紅クリーンパワー）は、「地域における社会課題の解決、地域社会や自然環境との共存を重視し、地域に密着した安定的なエネルギー供給」の実現を目指し、バイオマスを中心とした再生可能エネルギーの開発を行っています。事業活動の一環として、地域の環境フェアや美化運動、地域の小学生向けの発電所の見学会の実施・ソーラーキット配布、商工会の勉強会への参加など、地域のステークホルダーとの交流にも積極的に取り組んでいます。

丸紅クリーンパワーは、「一般社団法人バイオマス発電事業者協会」（以下、同協会）に正会員（理事会社）として参加し、代表理事の職務に就いています。同協会は、発電事業者を主体として設立されました。バイオマス発電事業の促進とバイオマス産業の健全な発展を図り、持続可能な循環型社会の構築と地球環境保全の推進に寄与すべく活動しています。

丸紅伊那みらいでんき（株）^{※8}は、地域の日々の暮らしの課題に対するサービス創造を目的に、長野県伊那市およびその周辺において、電力小売やエネルギー関連サービスの提供を行っています。地域への投資の一環として、電気の地産地消に貢献する「自動車用急速充電器」を設置しました。また、伊那市が管轄する「新産業技術推進協議会サステナブル環境部会」のメンバーとなり、気候変動・生物多様性を含む持続可能な環境構築に向けた連携に率先して取り組んでいます。

なお、丸紅グループの三峰川電力の水力発電事業も当該地域で展開しています。グループとして地域共生社会に貢献する事業ポートフォリオを構築していくことで、持続的な地域発展に貢献します。

※6 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基づく制度

※7 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（北杜市営）、北杜川子石発電所、北杜蔵原発電所）

※8 同社の株主構成（出資比率）は丸紅（株）（56%）、中部電力ミライズ（株）（34%）、伊那市（10%）です。株主間の協議を通じた地域開発に関する目標や期限や成果に対するモニタリングを行うシステムを構築しています。

外部との協働

二酸化炭素隔離回収・貯留への取り組み


丸紅は、日本CCS調査株式会社に出資しています。


同社は、2008年5月、地球温暖化対策としてのCCS^{※9}を推進するという国の方針に呼応して、CCS各分野の専門技術を有する大手民間会社が結集して設立された、民間CCS技術統合株式会社で、二酸化炭素（CO₂）の分離・回収、輸送、地中貯留技術の事業化調査および研究開発業務、実証試験を推進しています。

※9 CCS：Carbon dioxide Capture and Storageの略。二酸化炭素（CO₂）の回収、貯留を意味しており、工場や発電所などから発生するCO₂を大気放散する前に回収し、地中貯留に適した地層まで運び、長期間にわたり安定的に貯留する技術。

CCS大規模実証試験

丸紅は、豪州・ビクトリア州の未利用褐炭から製造された水素を液化し、日本へ輸送する国際的なサプライチェーン構築の実証事業に取り組んでいます。将来の商用化実現のためには、水素製造過程において発生する二酸化炭素をCCS技術で分離回収・貯留する必要があることもあり、丸紅は、日本CCS調査株式会社が北海道苫小牧市において運営するCCS実証試験センターを、継続的に視察しています。同実証試験は、2012年度から2019年度までに、累計30万トンの二酸化炭素を地中に貯留しています。

▶ [日本CCS調査株式会社](#) 

▶ [株主一覧](#) 

環境

持続可能な森林経営、森林保全への貢献

方針 ▾

取り組み ▾

方針

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^{**1}）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り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、下記の取り組みを行います。

- ・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。

- ・外来種の取り扱いは、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1Aまたはクラス1B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。

(2) 社会・関係資本

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。

- ・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。

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。

- ・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)

(3) 国際基準に対する考え方

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。

(4) 環境・社会リスク評価

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。

4. ガバナンス等

(1) 実施体制

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。

(2) 他方針との関係

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。

(3) 本方針の管理

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。

(4) 認証監査・モニタリング

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、定期的と同認証による監査・モニタリングを実施しています。

(5) 情報開示

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。

※1 HCV森林：社会的、文化的、環境的に高い保護価値のある森林

以上

商品調達方針（森林由来製品）

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。

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。

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。

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木材及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」）。

3. コミットメント

当社は、サプライヤー及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。

- (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をしません。
- (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をしません。
- (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をしません。
- (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。

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。

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。

取り組み

丸紅グループの森林経営と森林認証

丸紅グループは、インドネシア、オーストラリアの2カ国に現在約13万ヘクタール（総事業面積約30万ヘクタール）植林事業を有しています。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、伐採を計画的に実施することにより、製紙原料となる木質資源の継続的かつ安定的な供給を行っています。また、森林破壊ゼロの理念のもと、原生林の伐採を行わず、地域住民との共同プログラムを積極的に実施するなど、自然資本と社会・関係資本に配慮した持続可能な森林経営を実現しています。



インドネシアの植林事業
(MHP社)

事業会社	所在国	事業内容	森林認証
PT. Musi Hutan Persada (MHP社)	インドネシア	植林事業	Indonesian Forestry Certification Cooperation ※1 ・ Sustainable Forest Management認証
WA Plantation Resources Pty., Ltd. (WAPRES社)	オーストラリア	植林・木材チップ事業	FSC®認証 ※3 ・ FM (Forest Management、森林管理) 認証 ・ CoC (Chain of Custody、加工・流通過程) 認証
			Responsible Wood ※4 ・ Sustainable Forest Management認証

当社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います。インドネシアで植林事業を行うMHP社においても、MHP社が管理する植林地より収穫される木材は、2023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※5に取り組んでいきます。

※1 Indonesian Forestry Certification Cooperation：インドネシアの森林認証制度。PEFC認証※2と相互認証しています。

※2 PEFC (The Programme for the Endorsement of Forest Certification) 認証：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。(PEFC/31-32-80)

※3 FSC® (Forest Stewardship Council®, 森林管理協議会) 認証：責任ある森林管理を世界に普及させることを目的として活動する非営利団体であり、国際的な森林認証制度を運営しています。(FSC® C016260)

※4 Responsible Wood：オーストラリアの森林認証制度。PEFC認証※2と相互認証しています。

※5 丸紅グループは、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。

(連結子会社)

事業会社	所在国	事業内容
PT. Tanjungem Lestari Pulp and Paper (TEL社)	インドネシア	パルプ生産・販売
興亜工業株式会社	日本	段ボール原紙および出版用紙の製造販売
福山製紙株式会社	日本	段ボール用中芯原紙および紙管原紙の製造販売
Kraft of Asia Paperboard & Packaging Co., Ltd	ベトナム	段ボール原紙の製造販売
丸紅フォレストリンクス株式会社	日本	紙類、化成品、紙加工品等の卸売事業
丸紅ペーパーリサイクル株式会社	日本	古紙リサイクル事業

(2023年4月更新)

森林由来製品での取り組み

デューデリジェンスの実施

商品調達方針（森林由来製品）に基づいた商品調達の実現に向け、サプライヤーに対して、法令順守、人権尊重、環境保全、公正取引、安全衛生等の対応状況のデューデリジェンス（以下、DD）を実施しています。2023年3月期の調査では、木材及びその関連製品のサプライヤー607社の中から抽出した、主要サプライヤー（年間取扱額1億円以上）132社は、DDの範囲において大きな問題は確認されませんでした。なお、本調査により当社の森林由来製品年間取扱高ベースの約96%がカバーされています。2020年3月期以降順次DDの対象範囲を広げてきましたが、今後はインパクトの大きい取引先に改めてDDを実施することで更なる持続的な森林資源の活用に努めていきます。

目標

丸紅グループは森林由来製品におけるサプライヤーのデューデリジェンスを通じて、自然林の保護と森林資源の持続的な利用に配慮するとともに、新規及び既存のサプライヤーへの当社グループの商品調達方針（森林由来製品）の浸透及び遵守と、調達物のトレーサビリティ確保を目標として取り組みを促進していきます。

2023年3月期調査概要

■対象品目・関連製品取引

商品調達方針（森林由来製品）に基づく4品目（原木、木材チップ（燃料用含む）、パルプ、紙・板紙製品）を対象としており、これらは当社グループが扱う木材及びその関連製品取引に該当します。

■対象先の選定と実施方法

当社のビジネスに与える影響、及びサステナビリティ関連リスクを考慮し、三段階のプロセスを設けています。

① 第一段階DD：社内事前調査

まず、木材及びその関連製品のサプライヤー607社の中から、主要サプライヤー（年間取扱額1億円以上）132社を選出しました。そのうち「森林認証取得事業者からの認証材（FSC^{※1}認証、PEFC^{※2}認証、PEFCと相互認証している認証材）、及び認証制度に基づく管理材（FSC管理木材^{※3}、PEFC管理材^{※4}、PEFCと相互認証している認証制度に基づく管理木材）」以外の商品を取り扱う8社を第二段階DDの対象として抽出し、サステナビリティアンケート調査を実施しました。2020年3月期から2023年3月期までに実施したサステナビリティアンケート調査の対象は、累計で41社となりました。

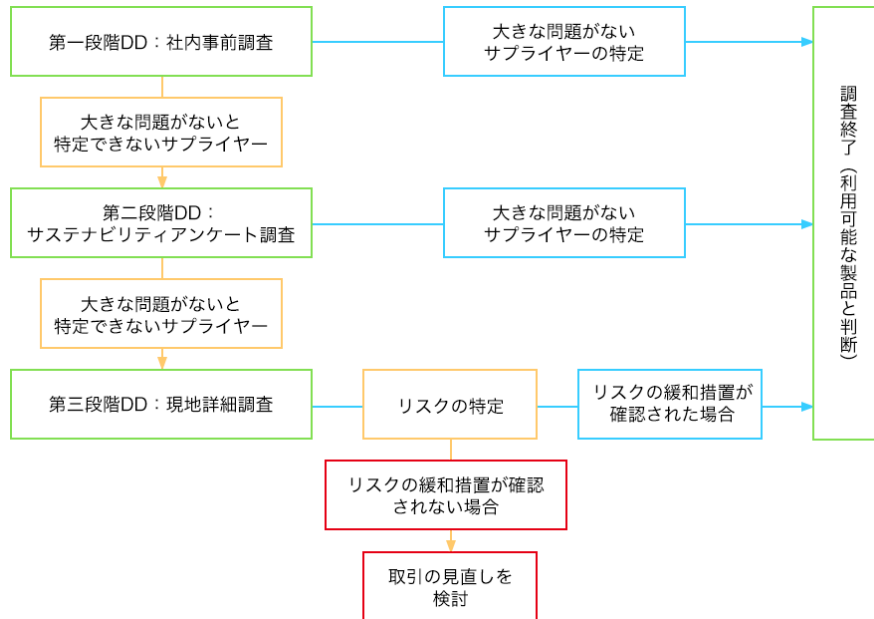
② 第二段階DD：サステナビリティアンケート調査

第一段階DDで抽出された8社に対し、サステナビリティアンケート調査を実施しました。その結果、8社において大きな問題は確認されませんでした。

③ 第三段階DD：現地詳細調査

第二段階DDで法令順守、人権尊重、環境保全、公正取引、安全衛生等の対応状況が十分に確認できなかったサプライヤーに対して、現地詳細調査（訪問調査）を実施します。調査で特定されたリスクに対して緩和措置が実行されない場合は、取引の見直しを検討することになります。

2023年3月期には、第三段階DD実施対象は特定されませんでした。



- ※1 FSC® (Forest Stewardship Council®、森林管理協議会) 認証 (FSC® C016260)。責任ある森林管理を世界に普及させることを目的として活動する非営利団体であり、国際的な森林認証制度を運営しています。
- ※2 PEFC (The Programme for the Endorsement of Forest Certification) 認証。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。
- ※3 FSC管理木材 (FSC controlled wood)。FSC認証材ではないが、FSC認証製品を製造するためにFSC認証材と混合することが可能な木材。FSC管理木材の規準に基づき適合が確認されなければなりません。
- ※4 PEFC管理材 (PEFC Controlled Sources)。PEFC認証材ではないが、FSC認証製品を製造するためにPEFC認証材と混合することが可能な木材。PEFC管理材の規準に基づき適合が確認されなければなりません。

森林関連事業

セルロース・ナノ・ファイバー (CNF) の取り組み

丸紅は2017年にCNF事業推進課を発足させ、協業先の中越パルプ工業株式会社^{※1}とCNF素材を使った商品の開発・販売・市場開拓を行っています。

CNFは木質繊維 (パルプ) を処理してナノメートル (ナノは10億分の1) サイズまで細かく解きほぐしたもので、鉄鋼に比べて5分の1の軽さでありながら、5倍以上の強度を持っており、植物という再生可能資源が原料でありながら自動車、家電、化粧品等様々な用途が考えられ、既に卓球ラケットなどのスポーツ用品やオーディオ機器向けの供給を行っています。

2020年8月には衝撃強度を強化したCNF複合樹脂の販売を開始しました。今後は自動車産業をはじめとした様々な産業分野での実用化が期待されます。

今後も環境配慮型の新素材の市場の開拓及び供給に努めて参ります^{※2}。

- ※1 中越パルプ工業株式会社 <https://www.chuetsu-pulp.co.jp/>
- セルロースナノファイバーの用途開発、販売業務に関する覚書の締結について [152KB]
- ※2
- セルロースナノファイバーを使用した鶏舎環境改善資材の販売開始について [528KB]
- セルロースナノファイバーを使用した農業資材の試験販売開始について
- セルロースナノファイバーを使用した化粧品原料の販売開始について

環境負荷の低減に向けた取り組み（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分解、浄化処理することでCOD（化学的酸素要求量）、BOD（生物化学的酸素要求量）における厳しい水質基準をクリアしています。


興亜工業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^{※1}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～1,000°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。

このほか、興亜工業は、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、取引先とのクロード・リサイクル・システムを確立し、環境負荷の低減を進めています。

▶ 興亜工業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 


※1 高濃度パルパー：繊維と不純物を破碎することなく効果的に分離し、古紙から繊維を取り出すための機械

森林事業による炭素蓄積量増大とネガティブエミッションの取り組み

日本製紙とインドネシア／MHP社植林に関する戦略的パートナーシップ契約締結

2022年3月に、当社は日本製紙株式会社と、丸紅が100%出資するインドネシアの植林事業会社MHP社に対する日本製紙の技術指導を通じて、森林蓄積量の向上を目指す戦略的パートナーシップ契約を締結しました。

本契約に基づき、日本製紙が持つ遺伝子解析技術や育種・増殖技術などのノウハウなど、独自の植林技術の支援・指導を通じて、MHP社における単位面積当たりの森林蓄積量の拡大を図ります。

▶ 取り組みの詳細はこちら  [348KB]

インドネシア／TEL社 脱炭素事業の取り組み

2022年2月に、当社はインドネシア国有石油会社であるプルタミナ社と、インドネシアにおける脱炭素事業の共同開発に関する覚書を締結しました。

本覚書を通じて、インドネシアにおける当社のパルプ製造事業会社であるTEL社から発生するバイオマス由来のCO2回収・貯蔵事業（BioEnergy with Carbon Capture and Storage（BECCS））や、排出権の創出、バイオマス資源の活用など、幅広い脱炭素事業の共同開発に取り組みます。

▶ 取り組みの詳細はこちら

炭素固定を目的とした森林管理・植林プロジェクトの検討

森林由来の炭素クレジット制度の整備・普及、市場拡大を念頭に、森林再生を通じた産業植林・環境植林プロジェクトの検討を開始しており、フィリピンおよびアンゴラにおいて、森林による炭素吸収・固定を通じたカーボンクレジットプログラムの確立を視野に入れた取り組みを進めています。

▶ フィリピンでの取り組みはこちら

▶ アンゴラでの取り組みはこちら

環境

生物多様性と生息環境の保全

方針 ▾

体制 ▾

取り組み ▾

方針

生物多様性に関する考え方

丸紅グループは多岐にわたる分野のビジネスをグローバルに展開しており、そのいずれのビジネスにおいても自然環境・生物多様性に何らかの影響を与えていること、また、全てのビジネスが自然の恩恵のうえになり立っていることを認識しています。丸紅グループは、丸紅グループ環境方針に明示している通り、生物多様性および生態系の保護に取り組み、気候変動と並ぶ世界の喫緊の課題である生物多様性保全に貢献していきます。

▶ 丸紅グループ環境方針はこちら

また2022年12月にカナダ・モントリオールで開催された生物多様性条約COP15第二部において、新たな世界目標が「昆明・モントリオール生物多様性枠組」として採択され、「自然と共生する社会」や「ネイチャーポジティブ(ネットポジティブインパクト)」に向けた民間企業における取り組みが期待されています。丸紅グループは、中期経営戦略GC2024の基本方針である「グリーン戦略」に取り組み、「自然と共生する社会」の実現に貢献していきます。

▶ 中期経営戦略GC2024はこちら

丸紅グループでは、丸紅グループ環境方針の具体的対応として、また、「自然と共生する社会」の実現に向け、新規の事業案件に対して事前に自然生態系への影響を確認しています。独自のサステナビリティ評価ツールにおいて、その事業の土地が自然保護区や国立公園等の近隣する立地であるか、事業そのものが生態系への影響を生じさせる事業かどうか、プロジェクト実施により事業エリア周辺を含む土地の地形・地質構造を大規模に改変しないかなどを確認しています。

体制

▶ 生物多様性を含む丸紅グループのサステナビリティ推進体制はこちら

取り組み

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) と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（Wetlands 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 of 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、開発の際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います。

2020年から2022年にかけての新型コロナウイルスによるパンデミック期間中、TEFIはWBCPとのバードウォッチング活動を中止しましたが、スアル発電所とバグピラオ発電所では、別途、外部機関によるモニタリング調査を行っています。

2021年にスアル発電所で行われた調査では、56種34科の合計1,056羽の鳥類が記録され、うち3種類の絶滅危惧鳥類が記録されました。

3種類の絶滅危惧鳥類とは、Lonchura oryzivora（ブンチョウ）、Streptopelia bitorquata（オオベニバト）、Anas luzonica（アカノドカルガモ）です。

アカノドカルガモは、第1回半期報告で260羽、第2回半期報告で60羽が記録され、この地域の人工潟湖を利用しているとされています。

追加種はなく、記録された鳥類は全体で129種にとどまりますが、Motacilla cinerea（キセキレイ）とOrthotomus derbianus（ルソンサイホウチョウ）の再来が確認されており、前者は2011年、後者は2015年に観察されたのが最後となっています。

2021年にバグピラオ発電所で行われた調査では、9種の鳥たちが繁殖しているとされています。

18種のうち9種は、非森林から森林への生息環境に関連しており、絶滅危惧種はアカノドカルガモの1種のみが記録され、16種はIUCNの低危険種に分類されます。

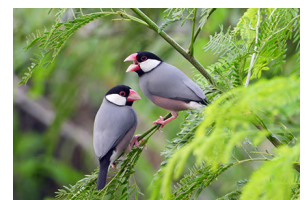
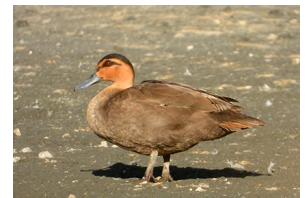
バグピラオ発電所以外にも、3つの地点でモニタリングが行われています。

1) ピナハン流域森林保護区、2) ピナハンマングローブ林、3) ダンラガンマングローブ林

これらの4地点において、39種584羽の鳥類が記録されました。

植林プログラム

TEFIは2001年よりバグピラオ発電所およびスアル発電所にて発電所周辺の地域コミュニティやSioasio East Forest Developers Association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、Sioasioで植林された苗木の平均生存率は96.5%を誇ります（2023年3月時点）。これまでにスアルでは約100ヘクタール、バグピラオでは約328ヘクタールを植林・維持しており、TEFIは今後もこのような植林・維持活動を継続して行います。



バグピラオ発電所内外のモニタリング地点で撮影されたAnas luzonica（アカノドカルガモ）、Lonchura oryzivora（ブンチョウ）。



植林地域

2021年、パグピラオ発電所では、従業員ボランティアがアゴホ、ナラ、タリサイの苗木を植え、発電所敷地内の4,806㎡内に合計300本の自生木を植樹しました。

一方、TeaM Sual Corporationは、過去5年間、毎年マングローブの植樹とメンテナンスを通じて、スアルのバランガイ・バキウーンの海岸を修復しています。

2021年には、スアル発電所の従業員ボランティアが、バキウーンのバランガイ政府ユニットの代表者と共に、スアルのバランガイ・バキウーンの海岸沿いに3,000本のマングローブの苗木を植樹しました。

2022年には、従業員ボランティア、同政府ユニットの代表者、地元の学校、請負業者と共に、同地区に2,000本のマングローブの苗を植樹しました。

2022年、TEFIは外部パートナーおよび地元コミュニティのメンバーと共に、パンガシナン州ポリナオ町のサンチャゴ島にあるバランガイ・ピクトリアとパイラーにマングローブの増殖材21,000本を植えました。

この活動はTEFIのプロジェクトCATCH ME（海岸の生息地とマングローブ生態系を変える地域連合）のもとで行われたものです。

丸紅は、2024年から2025年にかけて両発電所の所有権が国営電力公社へ移転されるまでの間、TEFIが保全・植林を行ってきた区域及び活動対象区域計約144,000ヘクタールの自然林の保護・維持を引き続き支援し、今後も生物多様性を守り森林保全を促進していくことを目標として活動していく予定です。

生物多様性への悪影響の低減と回復を目指す植樹活動

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、土地保全（種の保存を含む）や人口増加による悪影響の軽減及び回復を目的に、沿岸部に21.9万本以上のマングローブの植樹を行いました。この活動により、一部の地域では漁師が雇用され、さらなる収入機会がもたらされています。また、同国の政府機関（環境天然資源省や地方自治体等）、企業及びボランティアの協力を得て、責任ある水の消費と適切な排水管理について啓蒙するイベントも開催しています。Maynilad社は、ステークホルダーと共に、植樹活動を通じて地域社会に投資し、生態系の保全、洪水の防止、高品質な水の供給及び持続可能な水ビジネスの運営に取り組んでいます。

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 Nakar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働する蜂蜜製造施設への資金供与をしており、General Nakar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。

34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、約144,000ヘクタールの森林保全・森林破壊防止に協力しており、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の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

西オーストラリア州政府とのエンゲージメントを通じた持続可能な森林経営・生物多様性の保全への貢献

丸紅が100%出資するオーストラリアの植林・木材チップ事業会社WA Plantation Resources Pty., Ltd.（以下、WAPRES社）は、現地政府とのエンゲージメントを通じて、Environment Protection and Biodiversity Conservation Act 1999 (as amended) を含む現地法令等の遵守を行うことで、国際的な森林認証を取得しています。

▶ 丸紅グループの森林経営と森林認証について詳細はこちら

WAPRES社は、持続可能な森林経営を行うことが生物多様性の保全に貢献するものと考えており、このような事業活動を継続していきます。

チリでの造水・送水事業を通じた生物多様性の保全への貢献

当社は、チリ・国営銅公社（Corporación Nacional del Cobre de Chile）向け造水・送水事業（以下、本プロジェクト）の参画にあたり、本プロジェクトに伴う生物多様性への影響を事業参画前に特定し、ネガティブインパクトの回避と削減策を講じています。

▶ チリ共和国・国営銅公社向け造水・送水事業の長期売水契約に関する融資契約締結ならびに着工について詳細はこちら

デューデリジェンスの実施

本プロジェクトの建設予定地の一部は、絶滅危惧種に特定されているサボテンの一種(Eriosyce Laui、以下、ELサボテン)の重点保全地区に該当しています。そのため、種の保全対策を目的に、事業参画前に外部専門家を起用し、重点保全地区内の建設予定サイトにおける当該種の生息の有無、生息状況に関するデューデリジェンスを実施しました。その結果、建設予定地でのELサボテンの生息がないことを確認しました。

生物多様性行動計画（BAP）、生物多様性管理計画（BMP）の策定

本プロジェクトでは、特に保全上重要な場・種・機能をもつエリアを特定して生物多様性に関する行動計画（BAP: Biodiversity Action Plan）を策定しています。該当エリアについては、有識者による詳細調査を実施し、その結果を生物多様性管理計画（BMP: Biodiversity Management Plan）に反映し、継続してモニタリング(監査)することで生物多様性の保全に取り組んでいます。

サーモンの閉鎖循環式陸上養殖業への参入

世界の水産需要増加への対応

新興国を中心とした食生活の質向上や、先進国におけるヘルシー志向の高まりにより、世界の水産需要は年々増加しています。一方で、天然漁獲量はこの30年間ほぼ横ばいで推移しており、養殖漁業の重要性が高まっています。その中でも海面養殖に適した沿岸地域に限られるサーモンの養殖は、養殖地域に地理的制限を受けない閉鎖循環式陸上養殖（Recirculated Aquaculture System：以下「RAS」^{※1}）の拡大が特に期待されています。

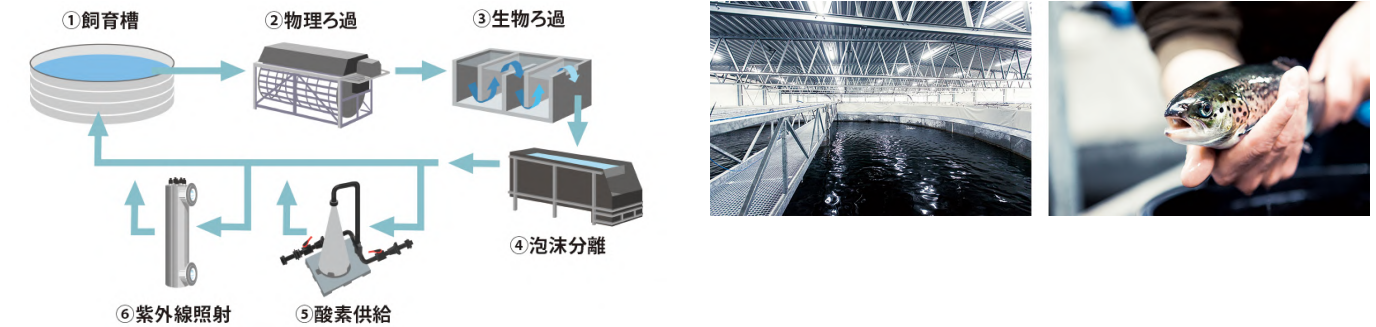
※1 閉鎖循環式陸上養殖（RAS）とは、閉鎖された陸上設備内で、使用された水を濾過して90%以上を再循環させる養殖。設備の中で水温及び水質等をコントロールするために外的要因を受けにくい。

2020年4月、当社はNippon Suisan (Europe) B.V.と共同で、RAS事業において世界トップレベルの生産実績を有するDanish Salmon A/S（以下、DS社）の株式を取得いたしました。同事業分野での製造ノウハウ・技術を確立した数少ない企業の1社であるDS社を通じて、世界の水産需要増加に対応していきます。

サステナビリティへの貢献

RASは閉鎖した設備内で水を循環して使用するため、水質汚染や養殖魚の流出といった周辺環境や生態系への影響が小さく、管理体制を確立し履歴に残すことが可能なことから、トレーサビリティにも対応した養殖手法です。また、将来的な人口増加に伴うタンパク質の供給不足解消の有効手段としても有望視されています。

当社は、拡大する世界の水産物需要に応えるのみならず、環境に配慮した水産物を安定供給することで、社会課題解決に貢献していきます。



RAS養殖の仕組み

RSPO/ISCC認証品の取り扱いについて

パーム油の取り扱いに関しては、丸紅の事業会社であるPasternak, Baum & Co., Inc.にてRSPO/ISCC/RFA認証品あわせて全取り扱いの約3割程度の取り扱いがあります。環境・社会に配慮したお客様の要請に応じて普及の一端を担っています。

環境

水マネジメント

方針 ▾

取り組み ▾

方針

水資源に対する認識

地球上の水資源のうち、約97.5%は海水であり、農業用水や飲料水として利用できる淡水は2.5%に過ぎないといわれています。その淡水の約99%は南極などの氷で、私たちが直接使用できる淡水は、極めてわずかです。

丸紅は、世界各国でビジネスを展開する中で、先進国がこの限りある水資源を満喫する一方で、井戸さえ満足に掘られていない国があるなど、水資源の地域的な偏りは大きな問題だと認識しています。世界人口の増加や途上国の経済発展に伴う将来的な水不足が危惧されています。水資源の有効活用は世界的な課題であり、国際社会の動きも活発化しています。

▶ 水の国際行動の10年について [詳しくはこちら](#) □

水資源に関する方針

丸紅グループは、「丸紅グループ環境方針」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。

「丸紅グループ環境方針」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。

▶ 丸紅グループ環境方針はこちら

取り組み

丸紅グループの水の管理計画策定状況

2023年3月末現在、丸紅グループの事業会社216社のうち、18%にあたる39社が水の管理計画を策定しています。

（事業拠点としては、サステナビリティ情報調査で把握している2,395拠点のうち、12%にあたる290拠点で水の管理計画を策定しています）。

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、清水の使用量を部門ごとに基準値を定め、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分解、浄化処理することでCOD（化学的酸素要求量）、BOD（生物化学的酸素要求量）など厳しい水質基準をクリアしています。

▶ 興亜工業の取り組みはこちら [☞](#)

また、日清オイリオグループ（株）では、2031年3月期に日本国内の生産拠点（4カ所）における用水（上水、工業用水）の使用量原単位について、2017年3月期対比16%削減を目標に削減活動及び進捗管理を実施しています。

▶ 日清オイリオグループの取り組みはこちら [☞](#)

水ストレス地域での取り組み

丸紅は、渇水地域である中東（以下、同地域）において、4件の発電造水事業と1件の造水事業を展開しており、丸紅が運営する海水淡水化設備からの造水日量は総計539百万英ガロンに上り、同地域の水ストレスの軽減に貢献しています。

例えば、アラブ首長国連邦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。

丸紅は、経済発展と人口増によって増大している水需要を満たすべく、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（なお、当社事業で使用する機器冷却用水等は、海水を利用するため、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

中東における発電造水事業及び造水事業（2023年3月末時点）

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
Shuqaiq 3	99

水使用量の削減に向けた外部との協働

チリでの造水・送水事業

丸紅は、チリ共和国の大手送電事業者であるTranselec Holdings Rentas Limitadaと共に出資参画する特別目的会社を通じ、チリ・国営銅公社（Corporación Nacional del Cobre de Chile、以下、「CODELCO」）向け造水・送水事業（以下、本プロジェクト）に参画しています。

▶ チリ共和国・国営銅公社向け造水・送水事業の長期売水契約に関する融資契約締結ならびに着工について詳細はこちら

本プロジェクトは、チリにおける初の逆浸透膜（RO膜）方式^{※1}の大型海水淡水化・送水プロジェクトです。チリ西部の太平洋の海水を汲み上げて淡水化するプラントを建設し、銅鉱山の採掘などに必要な水を供給するもので、水資源不足が懸念される水ストレス地域からの取水量削減に貢献します。

※1 塩類等を含む水を、浸透圧現象を利用しRO膜に透過させる造水方式

CODELCOは現在も銅鉱山開発・銅精製プロセスに使用する水の全量を地下水等の内陸水に依拠しているものの、環境保護や地域住民への水資源の確保、及び持続的な成長を重視し、2030年までに内陸水消費量を60%削減する目標を掲げており、本プロジェクトはこの目標に資するものです。当社は、これまでの海水淡水化プラントの建設、保守・運転の実績を活用し、CODELCOと協働して本プロジェクトに取り組むことで、水使用量削減に貢献します。

都市向け上下水サービスへの取り組み

丸紅は都市向け上下水サービスの分野でも、コンセッション事業^{※2}やBOO事業^{※3}等を通じて、都市住民への安全な飲料水の供給と下水処理による環境負荷の低減に貢献しています。

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事業やBOO事業等でのサービス対象人口は合計約1,660万人を数え、浄水処理能力は合計日量約4,220千 m^3 、下水処理能力は合計約1,900千 m^3 となっています。

※2 コンセッション事業：自治体から水道事業権を付与された民間水道事業者への投資と運営

※3 BOO: Build Own and Operate。プラントの建設、維持管理・運営

フィリピンにおけるコンセッション事業

丸紅が運営するコンセッション事業の一例として、フィリピン国マニラ首都圏の西地区にて、人口1,046万人を対象に上下水道事業を運営するMaynilad Water Services, Inc.（Maynilad社）への出資・人員派遣を行っています。

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、域内の各顧客（152万世帯）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・マニラ湾の水質改善に取り組んでいます。

Maynilad社では、災害や異常気象による施設の物理的ダメージ等により、事業拠点が機能しなくなった場合の影響を定量化しています。具体的には、浄水場やポンプ場、配水ネットワーク等、Maynilad社のオペレーションに重要な事業拠点を複数サンプル抽出し、操業停止期間ごとの経済的インパクトを試算し、事業継続計画の策定に活用しています。



Maynilad社浄水処理場



Maynilad社、給水の様子

Maynilad社の事業概要 (2023年3月末時点)

処理施設	処理量
浄水場	2,700千m ³ /日
下水処理場	663千m ³ /日
浄化槽汚泥処理場	1,190t/日

▶ Maynilad社の取り組みはこちら [📄](#)

カタールにおける下水処理

また、人口約270万人を擁するカタール国の首都ドーハの主要下水処理場であるDoha West・Doha North・Lusailの各下水処理場について、丸紅は建設段階から参画し、うちDoha West・Lusail処理場については、建設後約10年間の運転保守管理業務を遂行しました。下水の処理過程において生成される中水（下水を殺菌・消毒し工業用や民生用として使用される処理水）は、中水管ネットワークを通じ日々ドーハ各所の道路沿いの植生や公園、農園等に提供され、砂漠の地ドーハの社会インフラ基盤を支える重要な役割を担い、貴重な水資源のリサイクルを通じ渇水地域へのサステナブルな活動に貢献しました。

各下水処理場の日量処理量は下記の通りであり、日量385千m³の中水をドーハ各地に供給しました（2023年3月末時点）。

当社が関与しているカタール下水処理場	下水処理量
Doha West下水処理場	340千m ³ /日
Doha North下水処理場	439千m ³ /日
Lusail下水処理場	60千m ³ /日
取扱計	839千m ³ /日



Doha West下水処理場



Lusail下水処理場・ポンプ場



Lusail下水処理場・処理後の貯水池

環境

環境データ

気候変動対策への貢献

持続可能な森林経営、森林保全への貢献

水マネジメント

環境マネジメント

気候変動対策への貢献

GHG排出量

<GHG排出に関する指標と目標はこちら>

<Scope 1、2排出量>

(単位：t-CO2e)

		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
Scope 1	丸紅単体主要拠点	4	4	12	75	120
	丸紅単体（主要拠点以外） +連結子会社	726,704	773,194	797,963	1,016,412	1,000,004
	合計	726,708	773,198	797,975 (6.5ガス ^{*1} を含む) (683,025 (6.5ガス ^{*1} を除く))	1,016,487 (6.5ガス ^{*1} を含む) (896,877 (6.5ガス ^{*1} を除く))	1,000,124 (6.5ガス ^{*1} を含む) (849,910 (6.5ガス ^{*1} を除く))
Scope 2	丸紅単体主要拠点	2,439	2,307	2,146	0	0
	丸紅単体（主要拠点以外） +連結子会社	305,776	308,193	280,025	222,559	221,821
	合計	308,215	310,500	282,171	222,559	221,821
総計	1,034,922	1,083,698	1,080,146 (6.5ガス ^{*1} を含む) (965,196 (6.5ガス ^{*1} を除く))	1,239,046 (6.5ガス ^{*1} を含む) (1,119,436 (6.5ガス ^{*1} を除く))	1,221,946 (6.5ガス ^{*1} を含む) (1,071,731 (6.5ガス ^{*1} を除く))	

- 燃料及び蒸気のCO2排出係数
地球温暖化対策推進法の係数を使用しています。
- 電力のCO2排出係数
単体については、電気事業者別排出係数を使用しています。2019年3月期までは基礎排出係数を使用していますが、2020年3月期からは調整後排出係数を使用しています。
国内の連結子会社については、2020年3月期までは地球温暖化対策推進法に基づく代替値を使用していましたが、2021年3月期からは調整後排出係数を使用しています。排出係数の変更に伴う排出量への影響は7,627t-CO2の減少となります。
海外の連結子会社については、国際エネルギー機関（International Energy Agency, IEA）による国別のCO2排出係数（CO2 emissions per kWh from electricity generation）の値を使用しています。2021年3月期からは再生可能エネルギー由来の電力については、ゼロの排出係数を適用しています。
- 事業活動に伴うエネルギー起源CO2以外の温室効果ガス（6.5ガス）排出係数
地球温暖化対策推進法の係数を使用しています。
- 2020年3月期以前のGHG排出量には6.5ガスを含んでいません。2021年3月期以降のGHG排出量には6.5ガスを含んでいますが、Scope 1の合計及び総計においては6.5ガスを除いたGHG排出量についても開示しています。
- 2022年3月期から、丸紅単体国内事業所における購入電力を再生可能エネルギー100%にし、東京本社でエネルギーとして購入した蒸気・冷水については、再生可能エネルギー熱由来のJ-クレジットを調達することで、丸紅単体主要拠点のScope 2ゼロを実現しています。

<Scope 1排出量 (6.5ガス※1) 内訳>

(単位：t-CO2e)

		2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
6.5ガス総量		114,950	119,610	150,214
内訳	二酸化炭素 (CO2)	5,203	9,500	31,740
	メタン (CH4)	72,081	71,658	75,149
	一酸化二窒素 (N2O)	36,602	38,096	42,612
	ハイドロフルオロカーボン (HFCs)	1,064	355	712
	パーフルオロカーボン (PFCs)	0	0	0
	六ふっ化硫黄 (SF6)	0	0	0
	三ふっ化窒素 (NF3)	0	0	0

※1 6.5ガスは、ドライアイスの使用に伴う二酸化炭素、廃棄物の焼却もしくは製品の製造の用途への使用・廃棄物燃料の使用に伴う二酸化炭素、メタン及び一酸化二窒素、燃料の燃焼の用に供する施設及び機械器具における燃料の使用、家畜の排せつ物の管理に伴うメタン及び一酸化二窒素、家畜の飼養（家畜の消化管内発酵）に伴うメタン、業務用冷凍空気調和機器の整備におけるHFCの回収及び封入におけるハイドロフルオロカーボン、変圧器等電気機械器具の使用における六ふっ化硫黄を対象としています。なお、パーフルオロカーボンと三ふっ化窒素の排出はありません。また、六ふっ化硫黄については、地球温暖化対策推進法に基づく報告義務が生じる会社はありませんでした。

※ 各内訳の合計と全体の合計は四捨五入の関係で一致しない場合があります。

<Scope 3排出量>

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に分類し、各カテゴリ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、Scope 3のデータは、CDP気候変動質問書にも回答しています。

[> 2023年3月期 Scope 3 !\[\]\(d3102649f02e825ddb76dc3de0190154_img.jpg\) \[123KB\]](#)

(単位：t-CO2)

		2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期
Scope 3カテゴリ15(投資)		約26百万	約25百万	約25百万	22百万
内訳	発電事業	約22百万	約21百万	約21百万	19百万
	資源権益事業	約3百万	約3百万	約2百万	2百万
	その他	約1百万	約1百万	約1百万	1百万

・当社のScope 1、2に含まれない持分法適用関連投資先のScope 1、2を算定の範囲としており、当社持分比率を乗じて排出量を算定しています。なお、清算・売却方針決定済みの事業、再生可能エネルギー事業、オフィス業務中心の事業からの排出量は含みません。

・主に当社のScope 1、2と同様に算定していますが、一部、投資先から報告を受けた排出量や推計による排出量が含まれています。

・発電事業のうち、海外発電事業については、2006年IPCC国別温室効果ガスインベントリガイドラインのCO2、CH4、N2Oを含む排出係数を使用しています。石炭は、すべて気乾ベースの重量と仮定し排出量を算定しています。

※ 各内訳の合計と全体の合計は四捨五入の関係で一致しない場合があります。

エネルギー・電力消費量

<2026年3月期までの東京本社の目標設定はこちら>

	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
丸紅単体主要拠点の電力消費量 (単位：千kWh)	5,180	5,227	4,629	8,888	8,956
丸紅単体+連結子会社のエネルギー消費量 (単位：千GJ)	14,384	15,303	13,771	17,515	16,992

・電力の単位発電量は、3.6GJ/MWhを使用しています。

・燃料は地球温暖化対策推進法の単位発電量を使用しています。

・バイオマスエネルギーは含みません。

・2022年3月期から、丸紅単体国内事業所における購入電力を再生可能エネルギー100%にし、東京本社でエネルギーとして購入した蒸気・冷水については、再生可能エネルギー由来のJ-クレジットを調達しています。

輸送時の環境負荷

	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
輸送量（千トンキロ）	508,498	484,678	364,538	266,675	220,170
CO ₂ 排出量（t-CO ₂ ）	22,705	22,617	17,516	13,768	11,787
原単位（原油換算kl/千トンキロ）	0.0165	0.0173	0.0178	0.0192	0.0199

・丸紅株式会社の荷主としての国内委託輸送に伴って発生する環境負荷を対象としています。

気候変動に関するコスト

（単位：千円）

項目	内容	2022年3月期	2023年3月期
気候変動リスク回避のためのコスト	非常用発電機関係及び異常気象による洪水等対策	5,732	6,255
気候変動リスク回避のための研究開発費	森林保全、温室効果ガス削減などに関する研究開発費	5,830	8,127

持続可能な森林経営、森林保全への貢献

森林認証取得 パフォーマンスデータ

丸紅ではサステナビリティに配慮し認証材の取り扱いを促進しています。引き続き、認証品取扱比率を高めるべく努力してまいります。

フォレストプロダクツ本部の連結売上高における森林認証製品及び認証機関より管理材として認められた材の比率

品目	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
FSC認証 ^{※2} ないしPEFC ^{※3} 認証を取得した材及び認証機関より管理材として認められた材の比率	58%	54%	52%	50%	54%

※2 FSC[®]（Forest Stewardship Council[®]、森林管理協議会）認証（FSC[®] C016260）。責任ある森林管理を世界に普及させることを目的として活動する非営利団体であり、国際的な森林認証制度を運営しています。

※3 PEFC（The Programme for the Endorsement of Forest Certification）認証（PEFC/31-32-80）。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。

水マネジメント

取水量

<水マネジメントの詳細はこちら>

<2026年3月期までの東京本社の目標設定はこちら>

(単位：千㎡)

	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
丸紅単体の取水量	4	5	396	409	57
連結子会社の取水量	55,251	54,892	80,690	82,232	82,588
合計	55,256	54,897	81,086	82,641	82,645
三峰川電力（株）取水量	—	210,252	217,254	225,857	189,680
総計		265,149	298,340	308,498	272,325

<水資源別取水量内訳>

(単位：千㎡)

	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
河川、湖沼、池からの地表水	34,395	240,094	281,997	291,171	253,887
地下・井戸	6,917	9,471	10,459	10,510	11,057
採石場で採取された水	0	0	0	0	0
都市用水（上水）	5,683	5,767	5,073	5,810	6,292
外部排水	8,070	9,566	237	549	631
収集された雨水	0	0	0	0	0
海水、海や海洋から取り出された水	193	231	575	458	458
合計	55,256	265,130	298,340	308,498	272,325

- ・2020年3月期から三峰川電力による水力発電事業に使用する発電用水（河川の流水）を集計対象に含んでいます。
- ・なお、三峰川電力による水力発電事業は、流れ込み式（自流式）を主とする中小水力発電事業です。三峰川電力の詳細はこちら
- ・2021年3月期から上下水道事業および工業用水供給・排水処理を事業の一環にて行う会社において取水した原水についても取水量に含めています。

水ストレス地域からの取水状況

丸紅グループは、WRI（世界資源研究所）が開発したAqueductツール及びデータベースに基づいて、水ストレスレベルがhigh以上の拠点を特定し、社内の「サステナビリティ情報調査」等を通じて、当該地域からの取水量を調査しています。

2023年3月末時点のデータを集計した、サステナビリティ情報調査で特定された40の事業所が、水ストレスが相対的に高い北米のGulf Coast、Mississippi-Missouri、Rio Grande-Bravo、Saskatchewan-Nelson、Kansas、California、Texas、Minnesota、North Carolina、North Dakota、Iowa、南米のMaipoの流域で操業しています。これらの地域において、合計97千㎡の取水量があり、これが丸紅グループ全体の取水量から水力発電に使用した分を除く、82,645千㎡のうち0.1%に相当することを把握しています（なお、物理的な水資源量、排水による汚染リスク、規制および周辺地域の評判など、総合的に高い水リスクに直面している事業所がないことを確認しています）。

排水量

(単位：千m³)

	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
丸紅単体の排水量	4	5	396	409	57
連結子会社の排水量	38,818	47,883	68,043	69,781	71,166
合計	38,822	47,888	68,439	70,190	71,223
三峰川電力(株)排水量	—	210,252	217,254	225,857	189,680
総計	38,822	258,140	285,693	296,047	260,902

<排水先別の排水量内訳>

(単位：千m³)

	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
海洋	13,445	12,643	11,321	11,416	11,862
地表水	24,590	240,738	268,138	278,167	243,070
地下・井戸	4	3,790	3,838	3,819	3,716
オフサイトでの水処理	783	969	1,967	1,911	1,401
その他	0	0	430	734	852
合計	38,822	258,140	285,693	296,047	260,902

- ・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。
- ・2020年3月期から三峰川電力による水力発電に使用した発電用水（河川の流水）を集計対象に含んでいます。
- ・なお、三峰川電力による水力発電事業は、流れ込み式（自流式）を主とする中小水力発電事業です。三峰川電力の詳細はこちら。
- ・2021年3月期から、排水量には下水処理事業における排水を含んでいます。

水リサイクル率

(単位：千m³)

	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
取水量	50,529	54,878	81,086	82,641	82,588
リサイクル量	16,120	18,008	42,028	57,270	65,125
リサイクル率	32%	33%	52%	69%	79%

- ・対象拠点：東京本社、支社、国内外連結子会社。
- ・水力発電に使用している分は除外しています。

取排水に関する法令違反件数

当社は、2023年3月期にブラジルで工場排水に関する1件の水質基準違反があり、当局（ブラジル・パラナ州 環境省（IAT））より450万円相当の罰金を課せられましたが、既に支払い済であり、是正処理を済ませています。なお、2018年3月期に発生した法令違反事例以降、2019年3月期から2022年3月期において、取排水に関する法令違反事例は発生しておりません。

水産加工品の用水量原単位（取水量）

（単位：m³/トン）

	マルイチ水産（株）
2019年3月期	35.6
2020年3月期	34.6
2021年3月期	34.9
2022年3月期	34.3
2023年3月期	22.3

※マルイチ水産（株）は丸紅（株）の連結事業会社です。

水マネジメント関連コスト

2023年3月期における水マネジメントにおけるコストは以下の通りです。

- ・水関連リスクに関連するコスト：44億2,284万円
（これらは、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を含みます）
- ・水関連リスク軽減のための研究開発への投資：356万円
（事業における水質維持及び水量確保や周辺環境調査のためのR&D費用）

環境マネジメント

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。また、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

	2023年3月期
報告件数	9
是正件数	9（うち、罰金・処分等を伴う件数 1）
罰金総額	4.5百万円

環境保全コスト

2023年3月期の、丸紅株式会社の主要5拠点（東京本社と北海道支社、中部支社、大阪支社、九州支社）の環境保全コストは、以下の通りです。

環境会計※4

(単位：千円)

	2023年3月期
事業エリア内コスト	4,238
上・下流コスト	9,220
管理活動コスト	500,299
研究開発コスト	0
社会活動コスト	11,522
環境損傷対応コスト	0
合計	525,279

※4 環境省「環境会計ガイドライン2005年版」に基づいて集計。

廃棄物発生量

<2026年3月期までの東京本社の目標設定はこちら>

(単位：トン)

	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
丸紅単体主要拠点の廃棄物発生量	8	39	4	343	270
丸紅単体（主要拠点以外）+連結子会社の廃棄物発生量	115,759	148,154	119,015	174,641	206,456
合計	115,767	148,192	119,019	174,984	206,726

- ・有価物は含みません。
- ・2022年3月期よりベトナムの段ボール原紙製造会社の廃棄物発生量を集計対象に含めております。
- ・2023年3月期の廃棄物発生量合計（丸紅単体+連結子会社）のうち、リサイクル量は28,450トンです。

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)

2023年3月期	0
2022年3月期	0
2021年3月期	0
2020年3月期	0
2019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。

産業廃棄物費用

(単位：千円)

	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
東京本社	2,220	3,652	1,921	16,480	3,940

汚染を含む重大環境事故^{※5}に関する目標と実績

(単位：件)

	目標	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
重大環境事故	0	0	0	0	0	0

※5 対象：丸紅単体および連結子会社

丸紅単体の排出量データ

(単位：トン)

	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
NOx	8	6	7	11	0
SOx	0	0	0	0	0
VOC	0	0	0	0	0

・2023年3月期に主要な連結子会社から得られた数値の総計は以下の通りです。
NOx：1,392トン、SOx：62トン、VOC：27トン

リサイクル率

<2026年3月期までの東京本社の目標設定はこちら>

(単位：%)

	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
丸紅単体主要拠点のリサイクル率	83.6	41.8	61.7	78.9	74.8

・2020年3月期は大阪支社の大規模レイアウト工事による廃棄物増を含みます。

グリーン購入比率

(単位：%)

	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
丸紅単体主要拠点のグリーン購入比率	90.6	91.2	83.1	75.2	78.0

【本環境データの集計対象拠点について】

- 丸紅単体主要拠点
2019年3月期までは主要6拠点（東京本社、北海道支社、中部支社、大阪支社、九州支社、静岡支店）でしたが、2020年3月期以降は主要5拠点（東京本社、北海道支社、中部支社、大阪支社、九州支社）に変更しています。
- 丸紅単体（主要拠点以外）
丸紅単体主要拠点を除く、国内支社・支店・出張所、多摩センター等の施設、海外支店等、海外現地法人およびこれらの支店等を対象としています。
- 丸紅単体国内事業所
丸紅単体主要拠点（5拠点）、および丸紅単体（主要拠点以外）のうち東北支社、静岡支店、浜松支店、北陸支店、中国支社、沖縄支店、多摩センターを対象としています。
- 連結子会社
清算・売却方針決定済みの子会社は含みません。
2020年3月期よりGHG排出量、エネルギー消費量、取水量、2021年3月期より排水量の実績に米国南東部を拠点とする農業資材販売会社を含みます（廃棄物発生量には含まれていません）。

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。

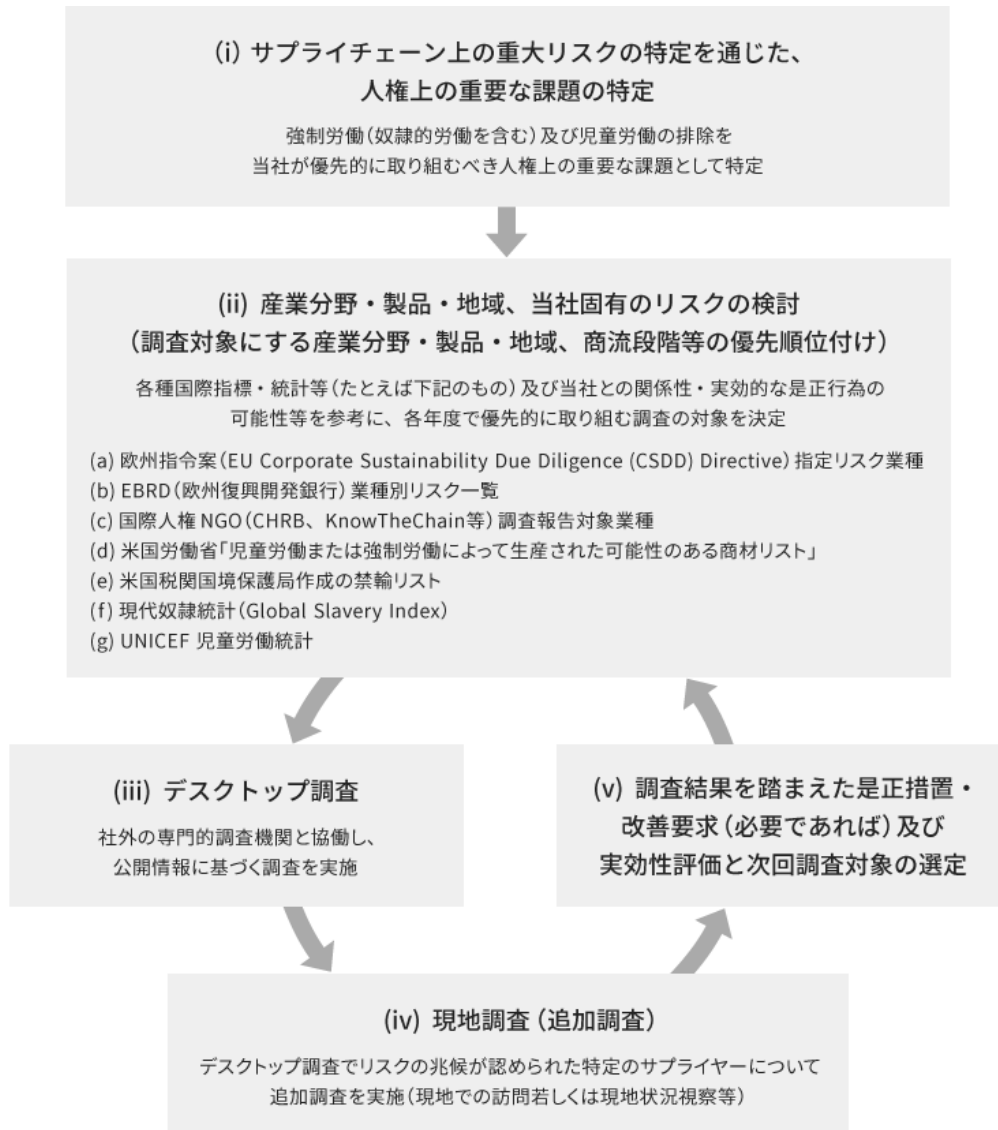
- (1) 事業の投資・運営に関する人権デューデリジェンス
- (2) サプライチェーンに関する人権デューデリジェンス

(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・児童労働を現実に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

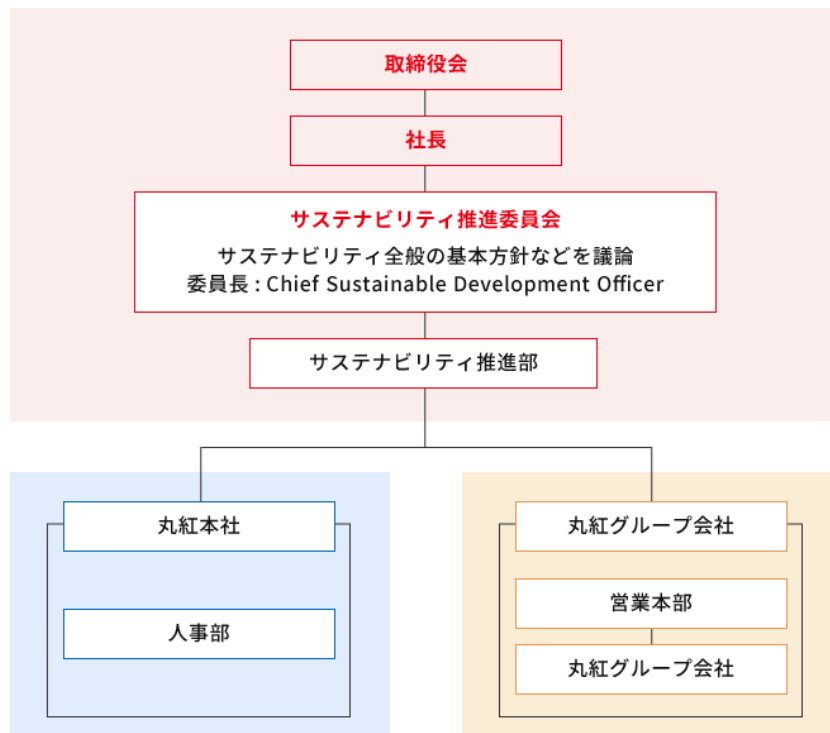
丸紅は「丸紅グループ労働安全衛生基本方針」の下、当社グループ従業員並びに当社グループに関わるコントラクターを含め労働安全衛生管理を行っていきます。

- ・ 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]

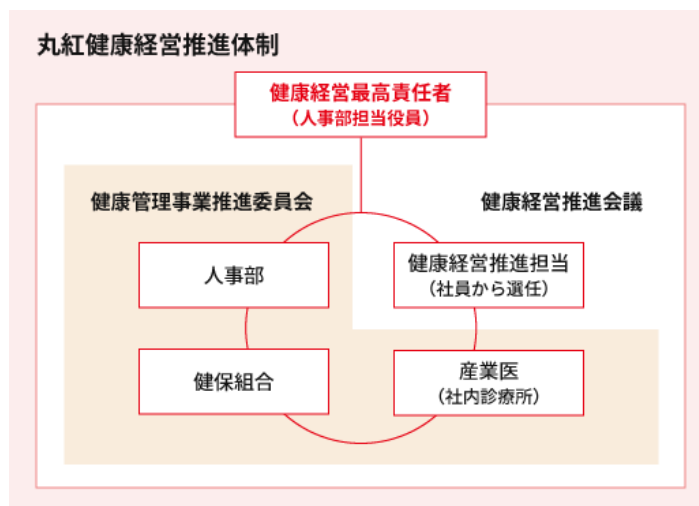
体制

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。

所管役員	石附武積（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

定期健康診断の受診は、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ことから、定期健康診断受診率100%を丸紅健康力向上指標の一つとして掲げ、毎年状況を確認しています。

指標を定めて各種施策を講じることにより、健康課題の解決を目指しています。2023年3月期は、疾病の早期発見・早期対応を図るため、定期健康診断の受診を徹底し、健康診断受診率（国内勤務者）は100%となり、社員の健康意識も向上しました。

また、健康経営の一連の取り組みが、最終的に経営課題の解決につながっているかを確認するため、社員のエンゲージメント等の指標を定期的に確認しています。

項目	目標	2023年3月期達成状況
定期健康診断受診率（国内勤務者）	毎年度100%	100%
定期健康診断受診率（海外勤務者）	毎年度100%	99.7%
ストレスチェック受検率	毎年度90%以上	95.5%

このほかにも、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）に関する目標を掲げています。

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、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。
带状疱疹ワクチン接種補助の導入（2023）	带状疱疹の発症、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。

グループ会社の取り組み

人口1,046万人を擁するフィリピン/マニラ西地区で上下水道事業を展開するMaynilad Water Services, Inc.（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、2022年には、従業員とその家族1,077名の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。

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、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](#) 印

海外駐在員とその家族のサポート

現在、当社社員の約800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ています。未受診者へきめ細かくフォローを行うことで100%に近い高い受診率となっており、今後も受診の徹底に取り組んでいきます。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

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

丸紅人財エコシステム

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

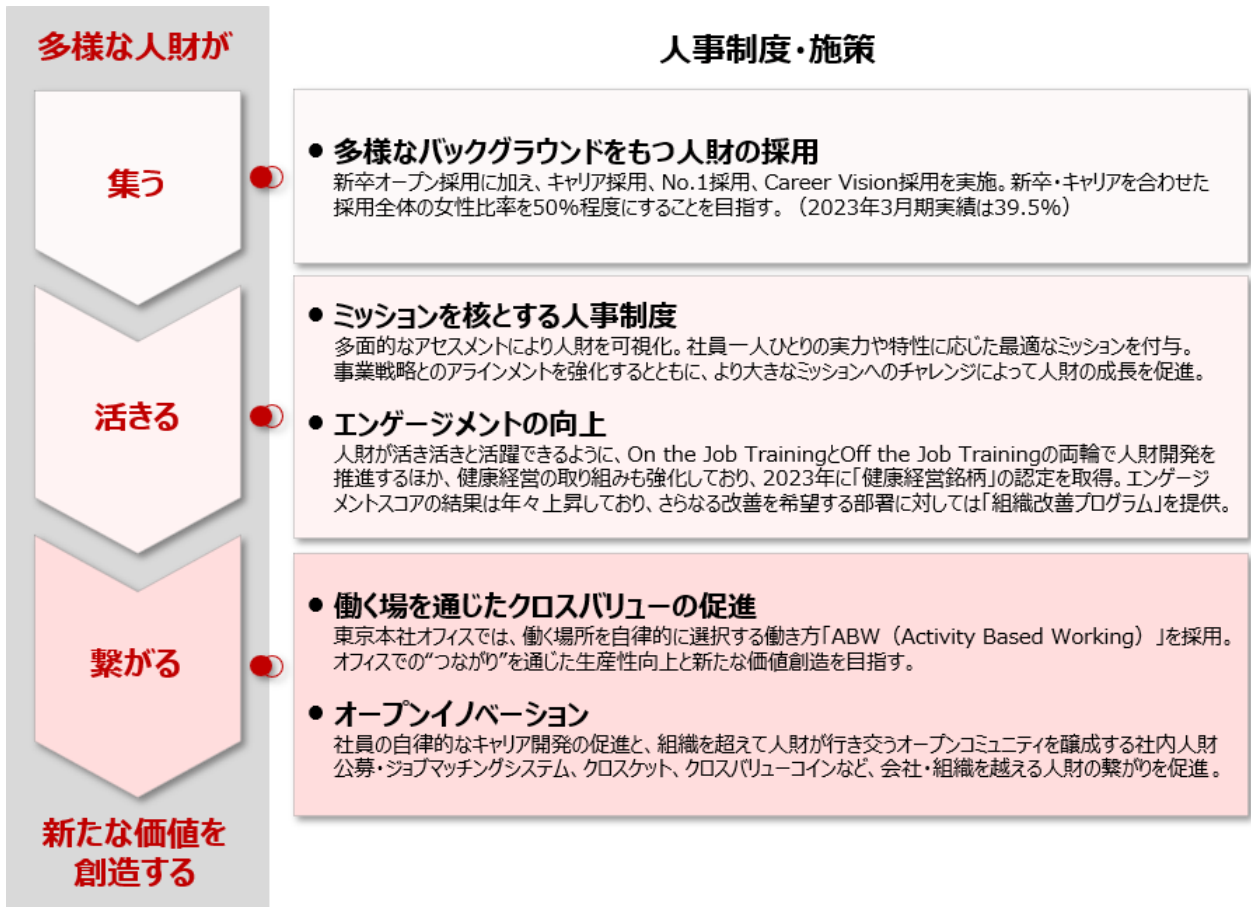
活き

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

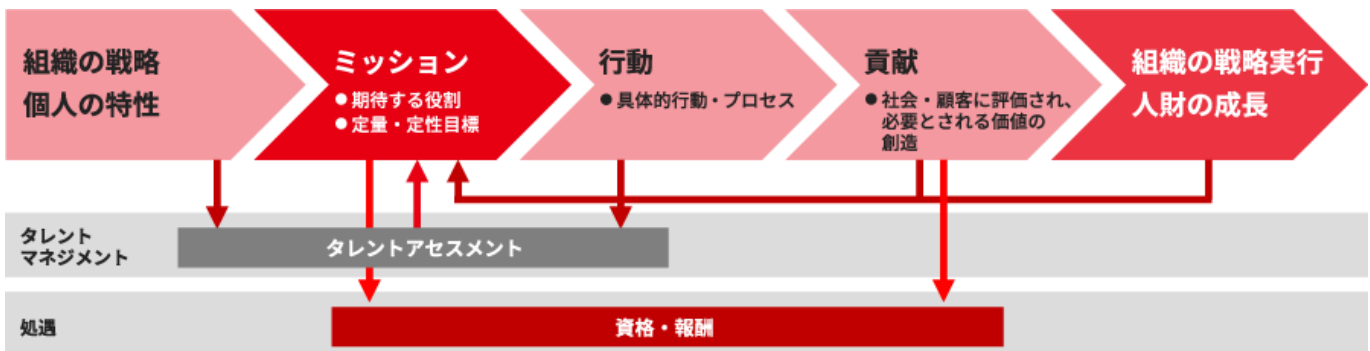


ミッションを核とする人事制度

“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

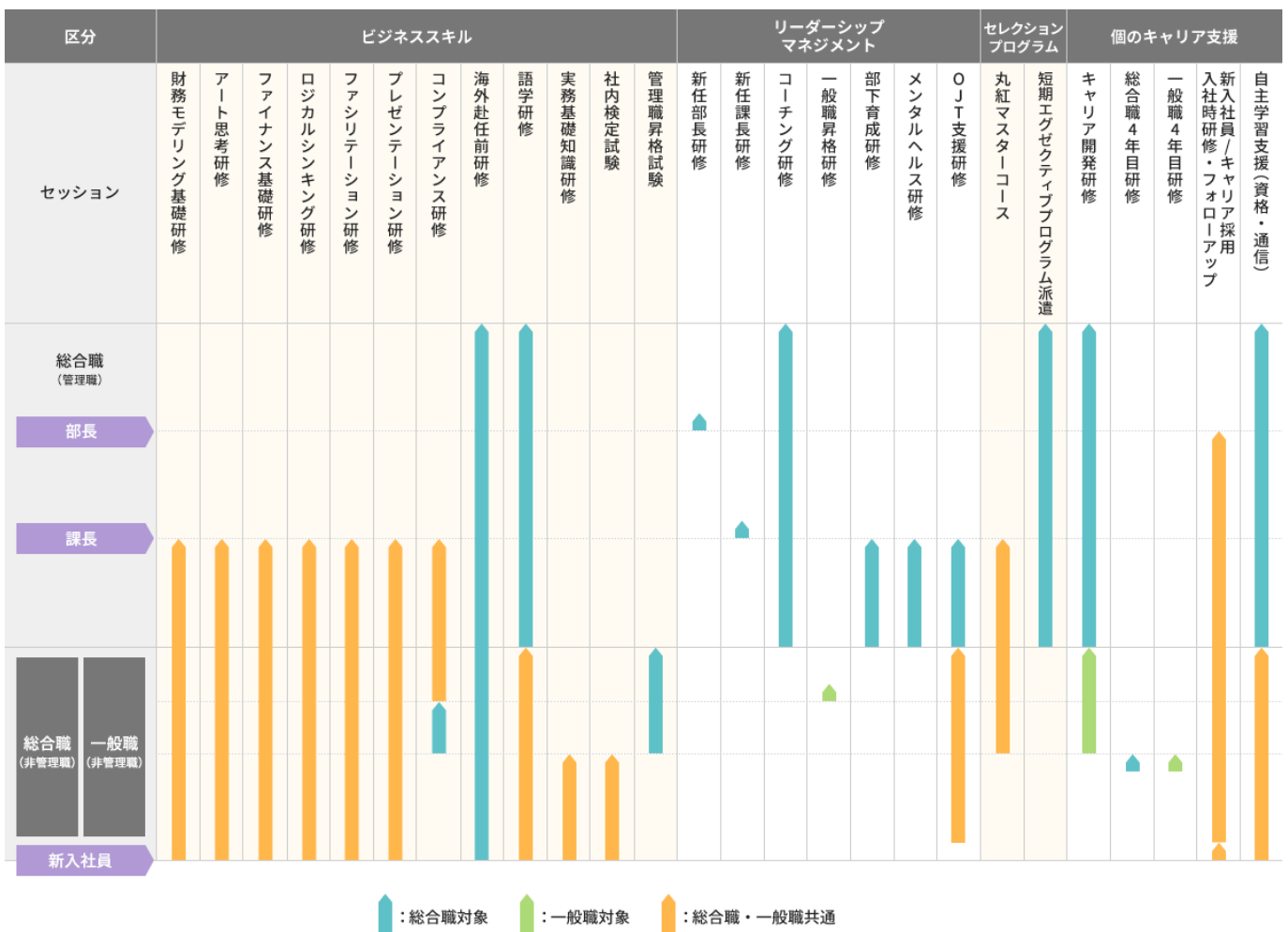
On the Job Trainingを中心に、支援機能としてのOff the Job Trainingとの両輪で、人財の育成を推進しています。

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



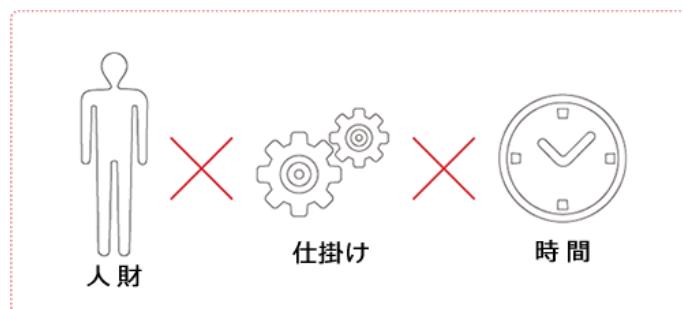
取り組み

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、社員個人的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 ▾

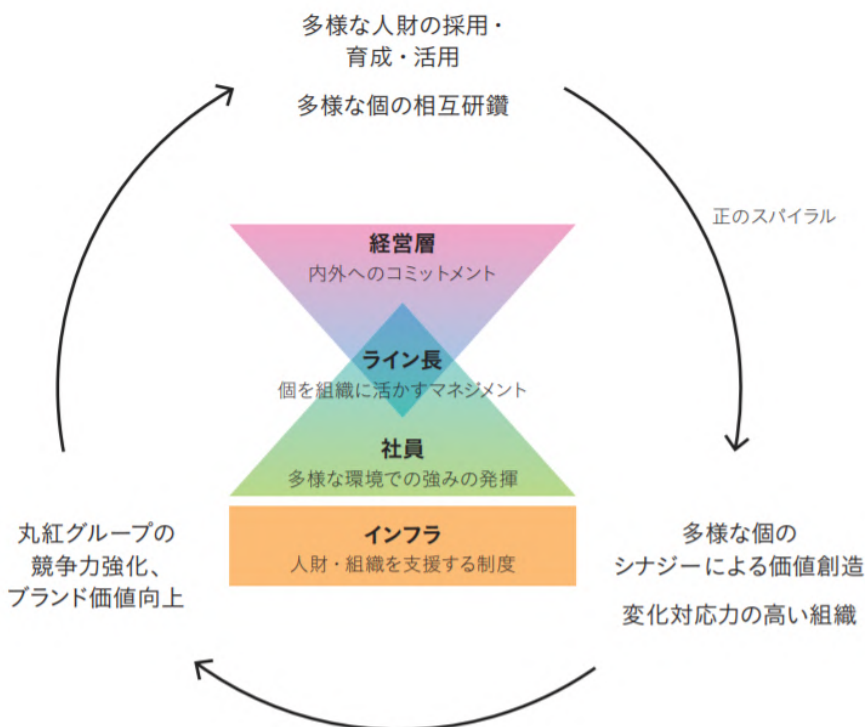
方針

▶ 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）

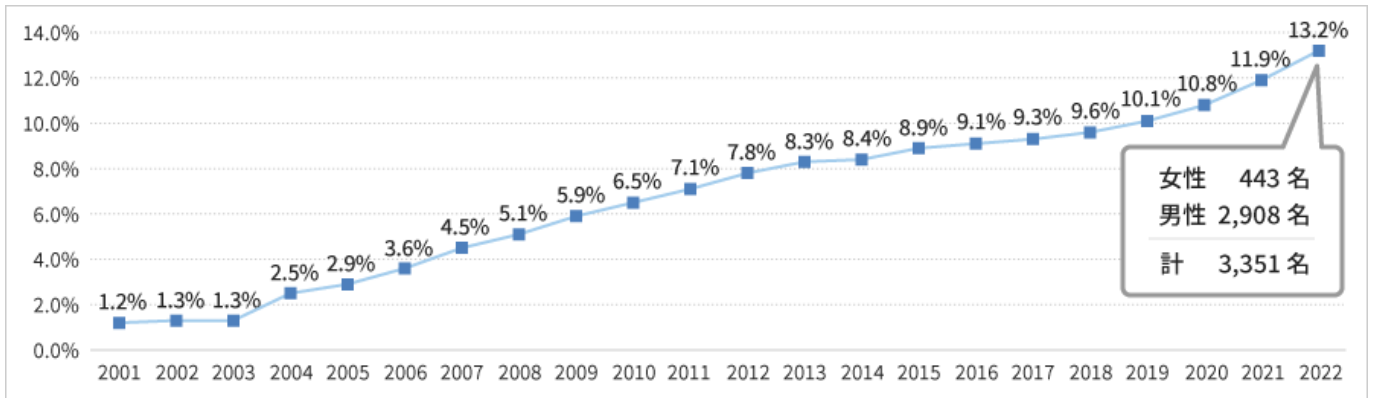
女性活躍推進2.0

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

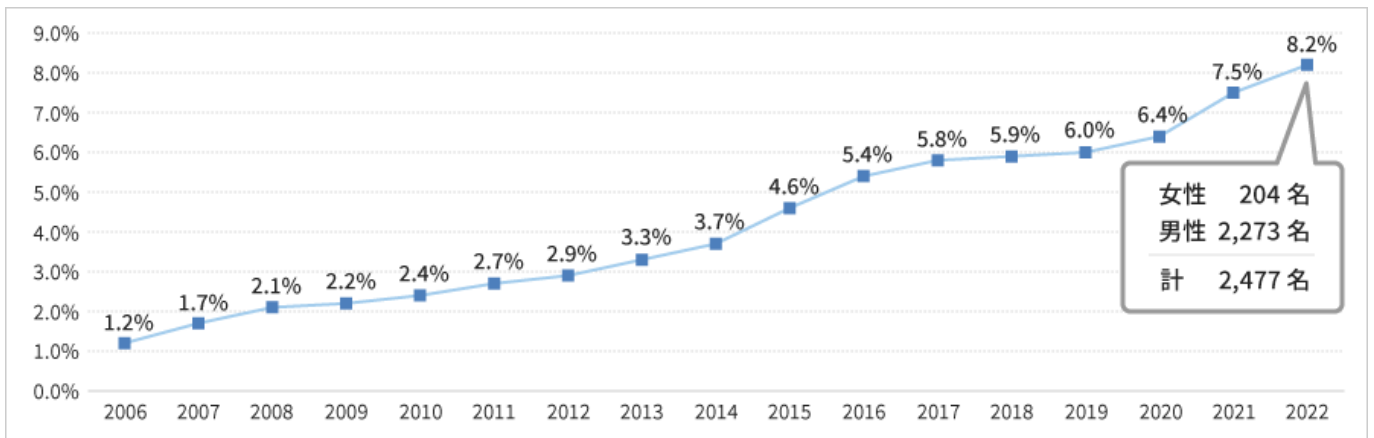


▶ ニュースリリース「女性活躍推進の新たな方針について」はこちら

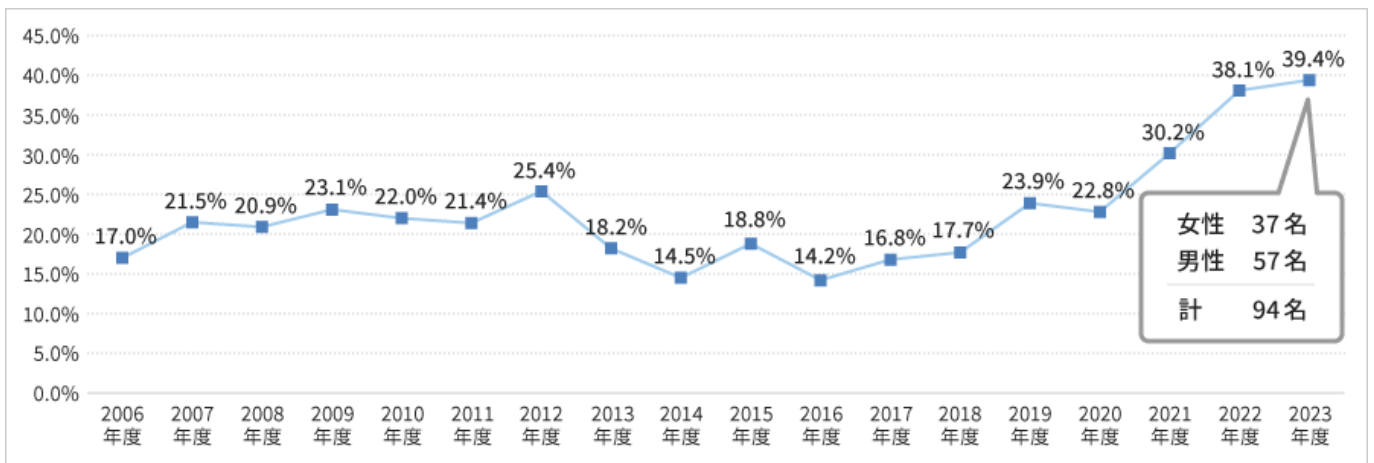
総合職に占める女性比率（各年10月1日時点）



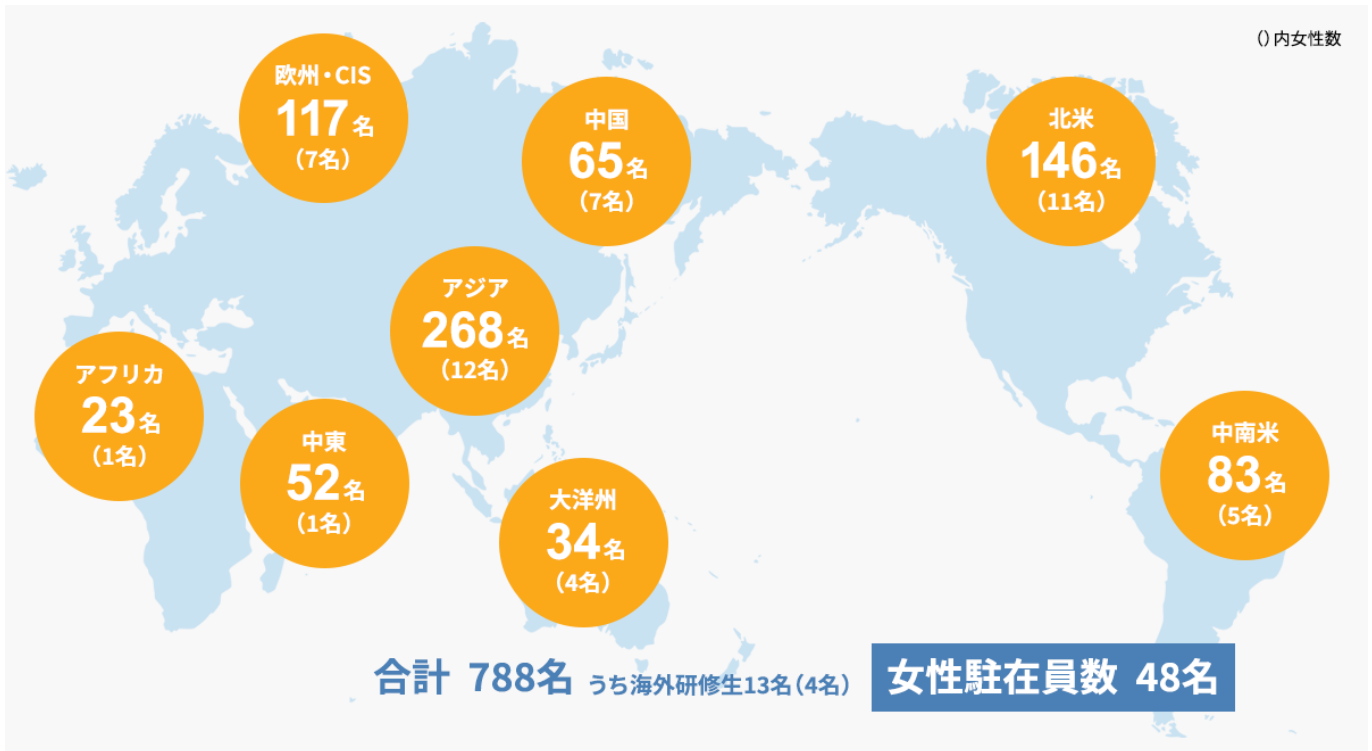
管理職に占める女性比率（各年10月1日時点）



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。

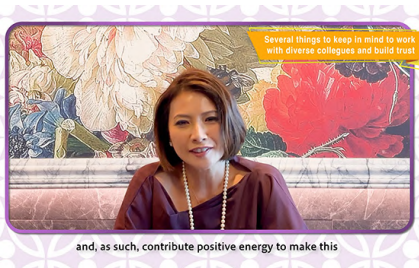
■ Message 1 “キャリアを通じて感じたこと”

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。

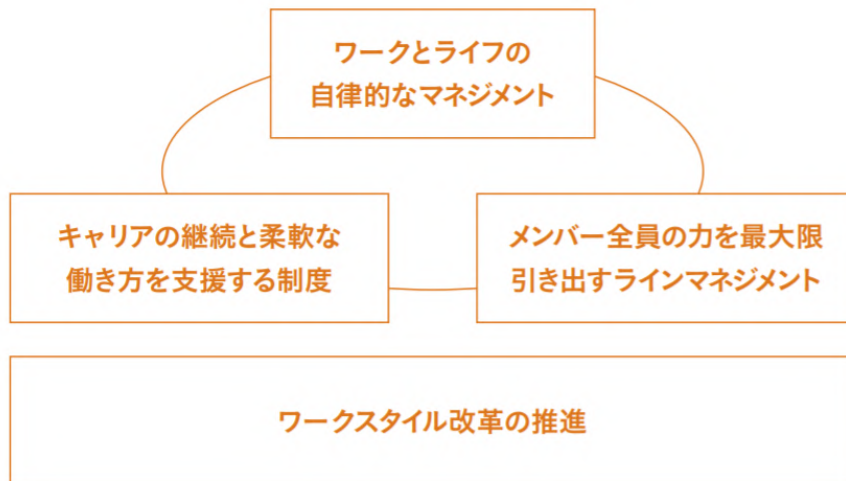
ワークライフマネジメントの推進

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

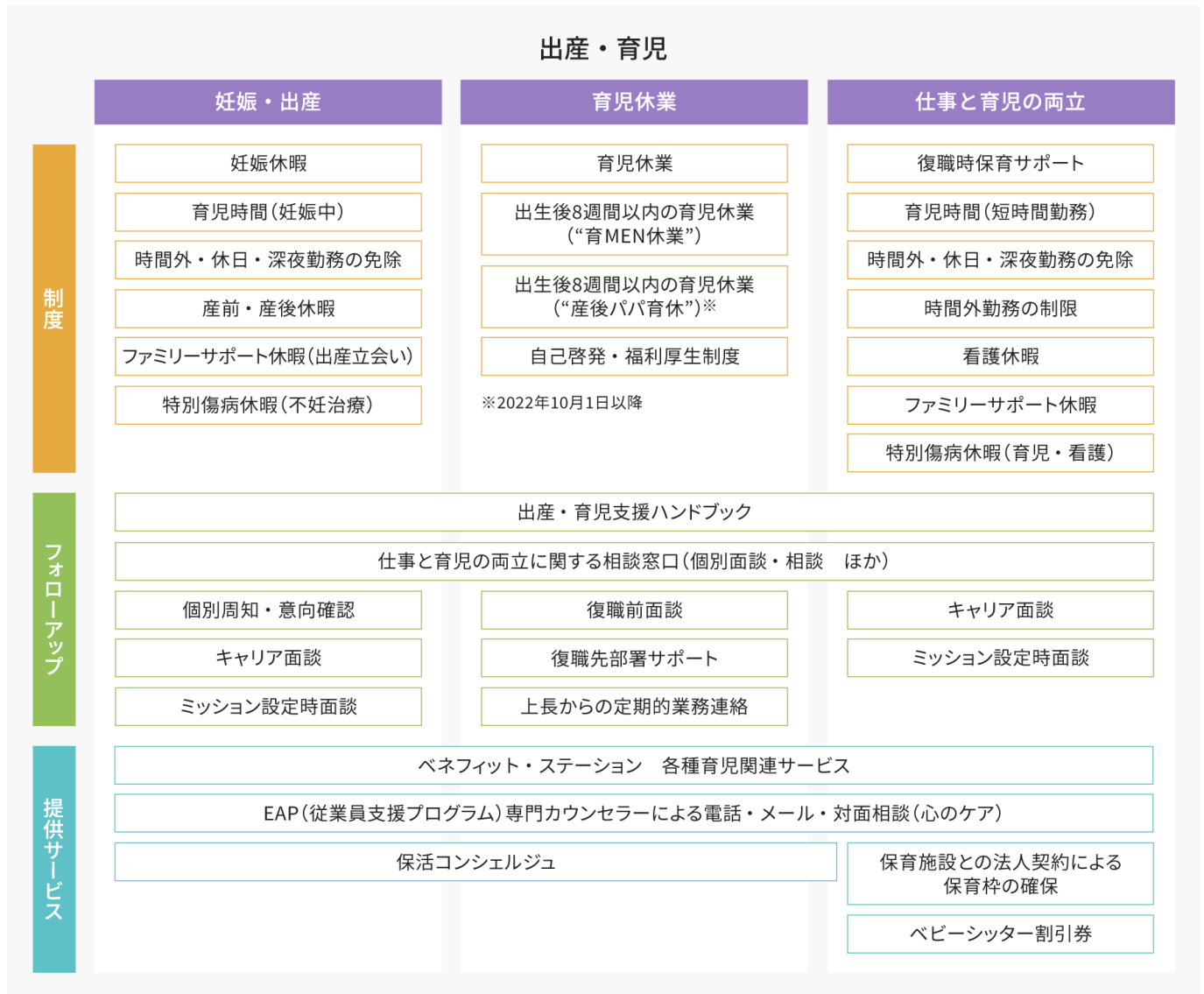
本人や配偶者の妊娠・出産の申出をした社員と上長に対して「出産・育児支援ハンドブック」を配付し、希望に応じて面談を実施。その他にも仕事と育児の両立に関する相談窓口を設ける等、制度理解を深める情報提供を行っています。

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。

介護				
	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		時間外・休日・深夜勤務の免除	自己啓発・福利厚生制度
	特別傷病休暇(介護)		時間外勤務の制限 介護休暇 ファミリーサポート休暇 特別傷病休暇(介護)	※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		復職前面談	
	ミッション設定時面談		復職先部署サポート	
上長からの定期的業務連絡				
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)			

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。

サプライチェーン

Supply Chain

方針	120
丸紅グループの取り組み	122
サプライヤー調査	125
商品別の取り組み	128



サプライチェーン

[方針](#)[丸紅グループの取り組み](#)[サプライヤー調査](#)[商品別の取り組み](#)

方針

サプライチェーンに関する基本的な考え方

丸紅グループは、数多くの取引先と共に、グローバルに多種多様なビジネスを展開しています。昨今、持続可能なサプライチェーン構築に向けた取り組みの重要性が高まっており、丸紅グループ内における取り組みのみならず、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が、丸紅グループの競争力強化、差別化に直結すると考えています。

また、人権の尊重も持続可能なサプライチェーンに欠かすことのできない重要な要素です。丸紅グループは、持続可能で強靱なサプライチェーン構築に取り組むことにより、「丸紅なら安心」というステークホルダーからの信頼を醸成し、ビジネス機会の拡大を目指していきます。

▶ 環境・社会マテリアリティ>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 [はこちら](#)

▶ 丸紅グループ人権基本方針をはじめ、人権の尊重について、詳しくは[こちら](#)

サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針

サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針（2019年1月改訂）

- 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とともに、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てまいります。
- 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、その順守に対する理解と協力を求め、取引先と共に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まいります。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。
- 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
 - 法令順守
 - 当該国および取引に関わる諸国の関連法令を順守する。
 - 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) 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。
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) 法令順守、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。

※『サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針』で定めている人権とは、憲法、労働基準法、世界人権宣言、ビジネスと人権に関する指導原則（国連）などで定める全ての基本的人権を含みます。また、ILO（国際労働機関）の国際労働基準に定められた均等雇用、強制労働や児童労働の禁止、結社の自由、団体労働交渉権の保障などにかかわる人権も含まれます。

※『サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針』で定めている環境保全には、エネルギー使用、気候変動、水使用、生物多様性への影響、環境問題、汚染、廃棄物、資源利用への対応を含みます。

丸紅は継続的取引のある取引先^{※1}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』を伝達することで、同方針に対する理解と協力を頂くことを目指しています。

具体的には、同方針の改訂毎に、継続的取引のある全仕入先、及び新たに継続的取引を開始する仕入先に、手交、口頭説明、或いは送付等の方法で同方針への理解と協力を求める体制を構築しています。

※1 継続的取引のある取引先には、グループ会社、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、業務委託先を含みます。

商品別調達方針


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」に基づき、一部の商品に関してはより商品に寄りそった調達方針を策定しています。

森林由来製品

[商品調達方針（森林由来製品）](#)


[森林由来製品での取り組み](#)

パーム油

[商品調達方針（パーム油）](#)  [219KB]

[パーム油に関する取り組み](#)  [170KB]



牛肉

[商品調達方針（牛肉）](#)  [266KB][牛肉に関する取り組み](#)

水産物

[水産物に関する取り組み](#)

コーヒー豆

[商品調達方針（コーヒー豆）](#)  [799KB][コーヒー豆に関する取り組み](#)  [2.3MB]

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。

丸紅グループの取り組み

『サプライチェーン労働基準』を満たさない仕入先への対応

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』のうち、サプライチェーン労働基準を満たさない仕入先に対して、以下の通り対応手順を定め、改善していただくように要請しています。2023年3月期には、本対応対象の取引先はありませんでした。

『サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針』の労働基準を満たさない仕入先への対応手順

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』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通り制定しています。

- 「サプライチェーンにおけるサステナビリティ・ガイドライン」のうち、労働基準に関する“1）法令順守”、“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、必要に応じ、
 - ・事実確認、
 - ・事実である場合、その背景及び改善策報告を要請する。また、状況に応じて仕入先を訪問する。
- 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。
- 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。

サプライチェーン・マネジメント 教育・研修

サプライチェーン・マネジメントを実践するために、丸紅は、役員・社員向けにサプライチェーン上の人権リスクなど、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。

サプライヤーのキャパシティ・ビルディング

当社は、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」を周知し、環境・社会問題への理解を深めてもらうために、営業担当者がサプライヤーを訪問する際に、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、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。

サプライチェーンにおけるサステナビリティ評価手法の構築

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、丸紅グループは、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を構築しています。手法の構築にあたっては、専門的な知見を有する社外のコンサルタントを起用し、関連法令、国際基準、類似ビジネスにおける過去の事故事例なども参照し、リスク評価の基準を定めています。

具体的には、①各ビジネスの業種・業態、②各ビジネスが事業活動を行っている国・地域に応じて、「環境」「安全衛生」「社会」の3カテゴリによる各評価項目の潜在リスクの重要度評価を行います。重要度評価に際しては、各リスクの「規模」「範囲」「是正困難度」などにより、その影響度を判断します。このサステナビリティ評価手法は、連結子会社やサプライヤーに対するサステナビリティ調査、新規投資におけるリスク分析に導入しています。

各カテゴリのリスク評価項目

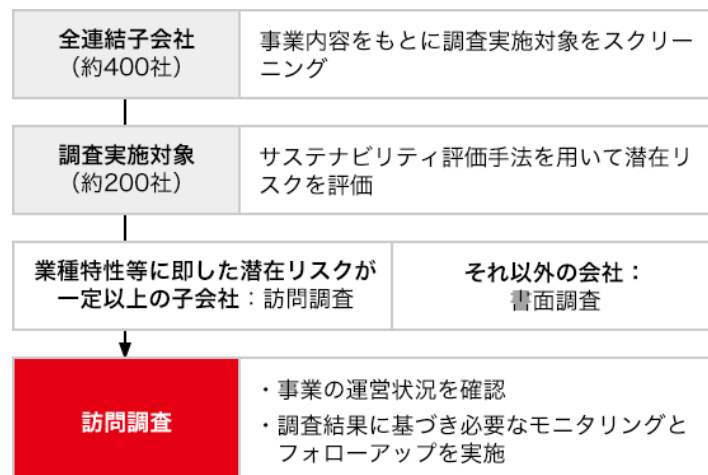
環境	気候変動／環境汚染／生物多様性／資源管理／対策・管理手順（環境）
安全衛生	機械安全／火災・爆発／有害物質との接触／感染／危険性のある作業／対策・管理手順（安全衛生）
社会	強制労働・人身取引／児童労働／労働時間／賃金・雇用契約／差別／ハラスメント・懲罰／多様性の尊重／結社の自由および団体交渉権／土地の問題／地域コミュニティへの負の社会的影響／先住民・文化遺産／紛争鉱物／プライバシー／アニマルウェルフェア（動物福祉）／責任あるマーケティング／対策・管理手順（社会）

▶ 人権デューデリジェンスをはじめ、人権の尊重について、詳しくはこちら

連結子会社へのサステナビリティ調査

丸紅グループの世界各地の連結子会社は、その商品・サービスの提供先にとってのサプライチェーンの起点です。これらのビジネスの現場においてサステナブルな事業運営を担保することこそが、持続可能で強靱なサプライチェーン構築のためのファーストステップかつ非常に重要な要素であると位置づけ、2020年3月期から2021年3月期にかけて、連結子会社へのサステナビリティ調査を実施しました。丸紅グループの全連結子会社約400社を対象スコープとし、中でも潜在的リスクの詳細確認が必要と判断された約200社について調査を実施しています。これら200社に対しては、まず、サステナビリティ評価手法を用いて、各社の潜在リスクレベルの評価を行ったうえで、その業種特性等に即した潜在リスクレベルが一定以上の連結子会社に関しては現地訪問調査の候補とし、それ以外の連結子会社に関しては書面調査を実施しました。同調査においては、国内の連結子会社5社に対し、専門的な知見を有する社外のコンサルタントと共に訪問調査を行い、環境面、労働安全衛生面、社会面において事業が適切に運営されているか確認を行いました。今回の書面調査及び訪問調査の結果、直ちに対応を要する問題事項は発見されませんでした。

その後も、上述の連結子会社に対するサステナビリティ調査のフォローアップとして、各社の事業態様の変化の有無など、リスク要因を継続的にモニタリングしています（連結子会社におけるサステナビリティ上の変化点管理調査）。本調査は、連結子会社が実施している事業・サービスにおいて、直近一年で一定の変化点が確認された場合に、これに応じた環境面、労働基準を含む労働安全衛生面、社会面の管理状況の拡充が十分になされているかを確認するものです。本調査を通じ、何らかの問題が発見された場合には、必要な改善措置について助言・勧告等を行い、管理改善を図っています。2023年3月期の本調査で変化点が認められた連結子会社15社については、それぞれ変化に応じた管理強化が行われており、直ちに追加的な措置を要する問題事項は発見されませんでした。



サプライヤー調査

「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）のサステナビリティ・ガイドラインに従い、仕入先に対して丸紅関係者が直接、製造もしくは生産現場を訪問し、当社の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（児童労働、強制労働の防止等を含む）、法令遵守、公正取引、安全衛生、品質管理、環境、情報開示等の課題に対する当社基本方針を改めて説明、今後の協力への働きかけを行うと同時に、訪問先の地域特性やビジネスの実態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を共有しています。環境・社会面を含めたサステナビリティに関連する訪問先の取り組みに関し、当社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確認された場合には、課題をサプライヤーに共有したうえで改善に向けた働きかけを行うとともに、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。

違反事項については、サプライヤーに対する改善活動を実施しています。サプライヤーへ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行います。

2012年3月期から2019年3月期までに、累計で18社を訪問し、改善活動を実施しました。

2020年3月期から2022年3月期にかけては、新型コロナウイルス感染症の影響により、現地訪問調査を行いませんでしたが、2022年11月に再開、2023年3月期にはサプライチェーン上でのサステナビリティ関連リスクが比較的高いと言われている商材を取り扱う生産現場3社を訪問し、調査、改善活動を実施しました（2012年3月期から2023年3月期までの累計：21社）。

当社は今後も環境・社会等サステナビリティの課題に対するサプライヤー研修の開催等を通じてサステナビリティ推進への理解の浸透に努め、サプライチェーン全体で環境・社会への負荷低減に向けた取り組みを推進し、持続可能で強靱なサプライチェーンの構築を目指してまいります。

2023年2月訪問 ベトナム縫製工場

2023年2月、当社仕入先であるベトナムの縫製工場2社（BAC GIANG LGG GARMENT CORPORATION、Haivina Kim Lien Factory）を訪問し、サステナビリティの対応状況について調査を行いました。

当社基本方針に則り、以下の項目に関して確認した結果、法令遵守、人権尊重、労働安全衛生、環境保全について、両工場共に重大な違反事項はありませんでした。

BAC GIANG LGG GARMENT CORPORATION

法令遵守全般

- 工場操業における適用法令の特定・把握・遵守にあたり、専門組織を設置しています。また、適用法令については、工場内での掲示を通じ、従業員に周知しています。

人権尊重、労働条件、賃金等

- 全従業員と、労働時間・賃金・残業代・休暇等の雇用条件を記載した雇用契約書を締結しています。
- 最低賃金に関する法令水準を満たし、残業代を適切に支払っています。
- 労働組合が組織され、全従業員が加入しています。
- 従業員向け苦情処理メカニズムを開発・運用しており、従業員は、意見箱、チャットアプリ、HPを通じて会社に申し立てができます。

労働安全衛生

- ・労働安全衛生に関する方針を策定し、従業員に周知しています。
- ・工場操業において、潜在的なリスクを特定し、モニタリング制度を導入しています。
- ・全従業員対象の健康診断に加え、職業病や作業疾患にさらされる懸念のある従業員を対象にしたサーベイランスを実施しています。
- ・工場内の区画ごとに応急処置キットを設置し、応急処置チームを全てのシフトに配置しています。
- ・医師・看護師が常駐する診療室を設置しています。緊急時には救急搬送できる環境を整備しています。
- ・現地法令に則った化学物質管理を行っています。
- ・工場内には消火器、消火栓等の消防・防災システムを設置しており、定期点検も行っていきます。
- ・避難マップを所定の場所に設置するとともに、消防署の協力のもと避難訓練を定期的に行っています。
- ・従業員用の飲料水サーバーを、工場内各所に設置しています。

環境影響

- ・環境方針を策定し、従業員に周知しています。
- ・排水・排気に関するモニタリングを定期的実施し、現地法定基準値内で操業しています。
- ・有資格の廃棄物処理委託業者を起用し、適切に廃棄物処理を行っています。



応急処置キット



定期点検済みの消火器



苦情処理ボックス

Haivina Kim Lien Factory

法令遵守全般

- ・工場操業における適用法令の特定・把握・遵守にあたり、専門組織を設置しています。また、その法令内容は、工場内での掲示を通じ、従業員に周知しています。

人権尊重、労働条件、賃金等

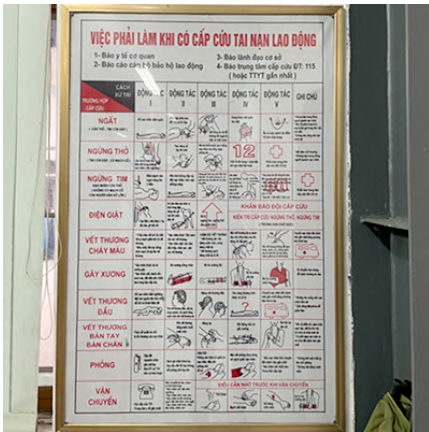
- ・児童労働防止のため、採用時にIDカード等身分証明書による年齢確認を実施しています。
- ・全従業員と、労働時間・賃金・残業代・休暇等の雇用条件を記載した雇用契約書を締結しています。
- ・残業時間を含め、従業員の労働時間を法令に則り適切に管理しています。
- ・採用、昇進、報酬において、人種、性別、宗教等によって、特定のグループに対する不当な扱い、身体的虐待、屈辱的な懲罰が行われることを労働規則で禁止しています。
- ・従業員向け苦情処理メカニズムを開発・運用しています。従業員は、意見箱、会社提供のホットライン等を利用して申し立てることができます。
- ・最低賃金に関する法令水準を満たし、残業代も適切に支払っています。
- ・従業員に対する有給休暇を保障し、利用を奨励しています。
- ・労働組合が組織されており、団体交渉権が認められています。

労働安全衛生

- ・労働安全衛生に関する方針を策定し、工場内での掲示により、従業員に周知しています。
- ・定期的に環境・健康・安全リスクアセスメントを実施しています。直近の結果では、特段の問題は指摘されませんでした。
- ・全従業員を対象とした健康診断に加え、職業病や作業疾患にさらされる懸念のある従業員を対象にしたサーベイランスを実施しています。
- ・現地法令に則った化学物質管理を行っています。
- ・安全を確保するための保護具規則を制定し、定期的に従業員に対して保護具を支給しています。
- ・工場内には消火器、消火栓等の消防・防災システムを設置しており、定期点検も実施しています。
- ・避難マップを所定の場所に設置するとともに、消防署の協力のもと避難訓練を定期的に行っています。
- ・医師・看護師が常駐する診療室を設置し、救急搬送できる環境を整備しています。
- ・従業員用の飲料水サーバーを、工場内各所に設置しています。
- ・工場内の区画ごとに応急処置キットを設置し、応急処置チームを全てのシフトに配置しています。

環境影響

- ・環境方針を従業員に周知するとともに、同社サイト上でも公開しています。
- ・工場内の排水処理システムや廃棄物処理は専門チームが担当しており、有資格の専門業者を起用しています。
- ・排水に関するモニタリングを定期的実施し、現地法定基準値内で操業しています。
- ・定期的に第三者機関の監査を受けていますが、特段の問題は指摘されていません。



作業場に掲示されている応急処置方法掲示板



給水所



勤怠管理のためのタイムカードシステム

▶ 2022年11月訪問 コートジボワール天然ゴム加工工場の詳細はこちら

サプライチェーンに向けた働きかけ

2022年3月期以降は、当社と直接お取引のあるサプライヤー（以下、Tier 1サプライヤー）に対する働きかけを行っています。具体的には、サステナビリティ面での潜在リスクが高い商材を中心に、サステナビリティ調査の対象を順次サプライチェーンへと拡大していく方針です。

2021年3月期から2023年3月期にかけて、当社グループのTier 1サプライヤー約23,000社に向けて当社グループの考え方と方針を書面で改めて伝達し、ご理解とご協力をお願いしました。2023年3月期は、サステナビリティ面でのリスクが高い商材として特定した商材を中心に、Tier 1サプライヤーを対象にした調査・モニタリングに協力を依頼していきます。調査を通じて発見された事項については、サプライヤーの方々との協働により、管理体制の改善・向上を図ることを目指します。

商品別の取り組み

食肉（牛）における丸紅グループの取り組み

丸紅グループでは、世界各国で増加する高品質な牛肉のニーズに応えるべく、食の安全性確保を重要視した牛肉の調達を行っています。

輸入牛肉については北米・豪州・南米など世界の牛肉産地から、品質、生産工程および衛生管理のみならず、生体牛の出荷農場までトレースが可能な牛肉の取り扱いを前提として、供給業者を選定しています。

グループの牛肉関連事業としては、豪州で肥育事業を行うRangers Valley Cattle Station Pty, Ltd. (以下、Rangers Valley)および、米国で牛肉の処理加工事業を行うCreekstone Farms Premium Beef LLC (以下、Creekstone)の二大拠点体制で、高品質かつサステナビリティに配慮した、プレミアムビーフの生産・処理加工・販売をしています。



Creekstone



Rangers Valley



Rangers Valley (空撮写真)

方針

丸紅グループは、食の安全性の追求、高品質かつサステナビリティに配慮したプレミアムビーフの取扱拡大を目指し、以下方針の通り取り組みます。

1. トレーサビリティの確保

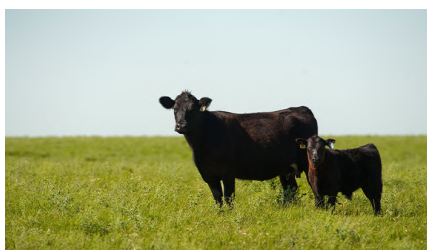
グループの牛肉関連事業では、農場・肥育場の牛群までのトレーサビリティを確保します。また輸入牛肉についても、農場・肥育場の牛群までのトレーサビリティを目指します。

2. 環境負荷低減への取り組み

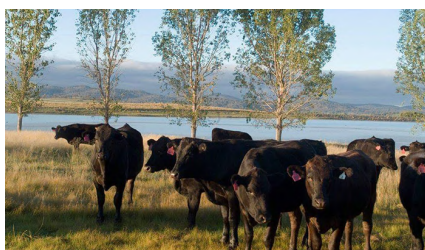
グループの牛肉関連事業では、事業が環境に及ぼす影響を定期的に確認し環境負荷低減を目指します。

3. アニマルウェルフェアと食の安全に関する取り組み

自社牛肉の生産にあたっては、食の安全性確保に加え、アニマルウェルフェアに配慮した事業運営を行います。



ブラックアンガス牛 (Creekstone写真提供)



ブラックアンガス牛 (Rangers Valley写真提供)

取り組み事例

1. トレーサビリティの確保に向けた取り組み

グループの牛肉関連事業で調達する生体牛について、Rangers Valleyでは1頭ごとに出荷農場まで、Creekstoneでは肥育場の牛群までのトレーサビリティを確保しております。また、当社が買付ける輸入牛肉については、出荷農場、もしくは肥育場の牛群までのトレーサビリティ確保を目指します。

出荷頭数とトレーサビリティ

頭数	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
Rangers Valley	58,859	54,147	56,615	50,968	53,380
Creekstone	297,075	338,782	447,573	489,408	525,296
トレーサビリティ					
Rangers Valley：1頭ごとに出荷農場まで	100%	100%	100%	100%	100%
Creekstone：肥育場の牛群まで					

牛肉（穀物肥育）のサプライチェーン図



豪州で肥育事業を行うRangers Valleyでは、「全国家畜識別制度(National Livestock Identification System)」^{※2}に基づいて、肥育牛のトレーサビリティを確保しています。全頭に電子の個体識別耳標（RFID）を装着し、個体の出生・飼養履歴を把握しています。また約400戸以上の繁殖農家、育成農家とも緊密な関係を築き、遺伝情報・出生記録を把握した上で生体牛を調達します。Rangers Valleyは、個体管理とトレーサビリティの確保によって食の安全性を重視した牛肉を供給します。

※2 オーストラリアの家畜の識別とトレーサビリティのためのシステム

2. 環境負荷低減に向けた取り組み

<Rangers Valleyでの取り組み>

ライフサイクルアセスメント（LCA）を活用し、事業が環境に及ぼす影響を確認しています。また飼料設計や給餌・肥育方法等を自主的に見直すことで効率よく増体させることを目指します。継続的に肥育事業における環境負荷の低減化を意識して参ります。

<Creekstoneでの取り組み>

工場の排水を再利用し生体牛係留場の洗浄水にするなど取水量削減に取り組んでいます。

両事業を通じ継続して環境負荷低減の取り組みを進めて参ります。

3. アニマルウェルフェアと食の安全に関するその他の取り組み

<Rangers Valleyでの取り組み>

Rangers Valleyでは、食の安全性を確保するために健康な牛を肥育することに取り組んでおります。具体的には、自社で調達した植物由来の飼料原料を肥育牛の育成段階別に自社配合し、成長ホルモン剤を使用せずに肥育しております。また飼料主原料サプライヤーに対しては“Commodity vendor declaration”（宣誓書）の提出を義務付けるなど、飼料原料の安全性の確保も重要視しています。

<Creekstoneでの取り組み>

Creekstoneでは、“Creekstone Natural Black Angus Beef”という成長ホルモン剤、抗生物質、動物由来飼料を一切使用せずに育てた牛肉を提供するUSDA（アメリカ農務省）認証プログラムを設け、市場のニーズに対応しています。当プログラムは、第三者認証機関であるHFAC（Humane Farm Animal Care^{※3}）より、2015年9月から“Certified Humane”認証を取得しています。

Creekstoneの生体牛係留施設は、米国における動物福祉の第一人者であるテンプル・グランディン博士の意見を参考に生体牛のストレスを軽減する設計とした、米国ではまれな屋内型の係留施設です。直射日光を避け施設内温度を一定に保つ効果が期待され、外壁を設けることで外部ストレスの少ない環境を保持することが可能です。

Creekstoneでは、業務上生体牛と関わりのある全社員がアニマルウェルフェアに配慮した業務を行えるよう、Intertek Alchemy社とNorth American Meat Instituteが動物取扱者のために特別にデザインしたアニマルウェルフェアに関する一連の研修を年に一度、e-Learningにて実施しています。

※3 Humane Farm Animal Care: 米国の動物愛護基準に基づいて飼育された肉、乳製品、卵、家禽の認証、およびラベル付けプログラム“Certified Humane Raised & Handled”を促進・管理するために設立された非営利団体

- ▶ Rangers Valley Cattle Station Pty, Ltd.のHPはこちら [🔗](#)
- ▶ Creekstone Farms Premium Beef LLCのHPはこちら [🔗](#)
- ▶ CreekstoneおよびRangers Valleyその他丸紅グループが取り扱う牛肉・豚肉についての詳細はこちら [🔗](#)

環境に配慮した水産物調達の取り組み

丸紅グループでは、水産資源と環境に配慮して獲られた天然の水産物の証であるMSC認証^{※4}、および責任ある養殖により生産された水産物の証であるASC認証^{※5}・BAP認証^{※6}を受けた水産物の調達に取り組んでいます。

事業会社での認証水産物の取扱状況は以下の通りです。

水産物調達パフォーマンスデータ

Danish Salmon A/S 陸上養殖サーモン水揚げ数量とASC認証取得比率

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
水揚げ数量（トン）	1,010	1,170	1,100	867	938
ASC認証取得比率	100%	100%	100%	100%	100%

Eastern Fish Company 仕入数量におけるMSC、ASC、BAP認証取得比率

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
仕入数量（トン）	36,078	40,277	37,853	40,354	32,996
認証取得数量（トン）	24,577	28,021	28,596	29,544	26,967
認証取得比率	68%	70%	76%	73%	82%

※4 MSC：Marine Stewardship Council（海洋管理協議会）によって運営されている、世界の水産資源を守るための持続可能な漁業に対する認証制度。

※5 ASC：Aquaculture Stewardship Council（水産養殖管理協議会）によって運営されている、環境と社会に配慮して生産された責任ある養殖水産物に対する国際的な認証制度。

※6 BAP（Best Aquaculture Practices）：世界水産物連盟（Global Seafood Alliance）によって運営されている、環境と社会に配慮して生産された責任ある養殖水産物に関する国際的な認証制度。

繊維関連事業・環境に配慮した繊維原料調達への取り組み

環境配慮型繊維原料の取扱拡充

近年、世界のファッション市場においてサステナビリティの潮流が浸透しつつあり、生産者から消費者に至るまで、その意識は向上しています。こうした背景を受け、サステナビリティに資する取り組みの一つとして、丸紅は環境配慮型繊維原料の取扱拡充に取り組んでいます。

GOTS認証を取得したインドのオーガニックコットンについては、引き続き安定的な調達と供給を行ってまいります。

また、2019年に出資した米国Circ社の繊維リサイクル技術を活用し、綿・ポリエステル製品から再生したポリエステル原料、セルロース繊維原料の供給を2023年度から開始いたしました。同取り組みについては丸紅の有するグローバルネットワークとの掛け合わせにより、再生繊維原料供給にとどまらず、米州・欧州、そして今後の有望な市場であるアジアにおいて、グローバルな循環型サプライチェーンの構築を目標として取り組んでまいります。

▶ Circ社における詳しい取り組みはこちら

オーガニックコットン調達

丸紅は、インドの紡績企業と提携し、オーガニック綿糸を国内外の織・編工場に供給しています。

同社は、有機認証を持つ農地、ジニング（綿花の収穫後に種と繊維を切り離す作業）工場を選定し、GOTS認証を取得した原綿を仕入れており、同社もまたGOTS認証を取得していることから、当社が取り扱うオーガニックコットンは100%トレーサブルとなっています。

オーガニックコットン調達パフォーマンスデータ

	2020年度	2021年度	2022年度
OGC取扱量（トン）	1,162	1,947	772
綿取引全体に占める割合	10%	20%	15.2%
トレーサビリティ	100%	100%	100%
GOTS認証	100%	100%	100%

その他の丸紅グループにおける取り組み

<edishでの取り組み>

当社は、食品廃材を原料とし、何度でも生まれ変わることができる“循環型食器”『edish（エディッシュ）』の計画立案においてLCAを活用しました。

▶ 具体的なLCAの活用方法に関する説明及びedishに係る取り組みはこちら

上記事業を通じ、継続して環境負荷低減の取り組みを進めて参ります。

ガバナンス

Governance

Appendix コーポレートガバナンス報告書

- I コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報
- II 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況
- III 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況
- IV 内部統制システム等に関する事項
- V その他

以下は、東京証券取引所に提出している『コーポレートガバナンス報告書』（2023年12月8日更新）を掲載しています。『コーポレートガバナンス・コード（2021年6月11日改訂版）に関する当社の取り組み』とあわせて、丸紅のコーポレート・ガバナンスに関する最新の報告書は、当社ウェブサイトからご覧いただけます。

https://www.marubeni.com/jp/company/governance/index.html?id=anc_01&

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社グループの役員、社員は、社是「正・新・和」及び丸紅行動憲章に掲げられた精神に則り、法令や社内規則を遵守するとともに、企業倫理・経営理念に適った企業活動を行い、コーポレート・ガバナンスの充実に努めております。また、当社は、取締役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等について、取締役会にて「内部統制の基本方針」を決議しております。その概要は本報告書の「IV.1 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況」に記載のとおりです。

1 - 社是・経営理念

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)

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。」

2 - 丸紅行動憲章

丸紅は、公正なる競争を通じて利潤を追求する企業体であると同時に、世界経済の発展に貢献し、社会にとって価値のある企業であることを目指します。これを踏まえて、以下の6項目を行動の基本原則とします。

(a) 公正、透明な企業活動の徹底

法律を遵守し、公正な取引を励行する。
内外の政治や行政との健全な関係を保ち、自由競争による営業活動を徹底する。
反社会的な活動や勢力に対しては毅然とした態度で臨む。

(b) グローバル・ネットワーク企業としての発展

各国、各地域の文化を尊重し、企業活動を通じて地域経済の繁栄に貢献していく。
グローバルに理解が得られる経営システムを通じて、各地域社会と調和のとれた発展を目指す。

(c) 新しい価値の創造

市場や産業の変化に対応するだけでなく、変化を自ら創造し、市場や顧客に対して新しい商品やサービスを提供していく。
既存の常識や枠組みにとらわれることなく、常に新たな可能性にチャレンジする。

(d) 個性の尊重と独創性の発揮

一人一人の個性を尊重し、独創性が存分に発揮できる、自由で活力のある企業風土を醸成する。
自己管理の下、自らが課題達成に向けて主体的に行動する。

(e) コーポレート・ガバナンスの推進

株主や社会に対して積極的な情報開示を行い、経営の透明度を高める。
経営の改善等に係る提案を尊重し、株主や社会に対してオープンな経営を目指す。

(f) 社会貢献や地球環境への積極的な関与

国際社会における企業市民としての責任を自覚し、積極的な社会貢献活動を行う。
環境問題に心を配り、健全な地球環境を子孫に継承する。

3 - ステークホルダーについて

当社グループは、世界のさまざまなステークホルダーに支えられて事業を行っています。ステークホルダーの期待・関心及び当社が環境・社会に及ぼす影響を踏まえて、ステークホルダーの意見に常に耳を傾け、ともに考え歩みを進めていくことが重要であると認識しています。当社グループのステークホルダーに対する考え方は以下のとおりです。

(a) 顧客・取引先

顧客・取引先から信用される企業を目指し、安全性に十分配慮のうえ、社会的に有用な商品・サービスを開発・提供し、誠実な対応を通じて、満足度の向上、信頼の獲得に常時取り組みます。

(b) 株主・投資家

事業環境の変化に対応し安定的な収益を確保するだけでなく、環境及び社会分野においても企業価値の向上に努め、企業情報を積極的かつ公正に開示することで、株主の期待に応えます。

(c) 地域社会

地域社会の一員として共生を図り、事業を展開する地域に暮らす人々の生活向上や地域産業の発展、青少年をはじめとした現地の雇用機会創出とジェンダーや障がい者雇用など多様性とインクルージョンに配慮した雇用等を通じて豊かな地域社会創造に貢献します。海外においては、地域の法令・文化・慣習を尊重し、現地の発展に貢献する経営に努めます。また、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは、断固として対決します。

(d) 社員

当社グループ社員一人ひとりの価値観・人生設計を尊重します。また、あらゆる差別を撤廃し、誰もが快適に働ける職場環境を整備します。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

当社は、上記の基本的な考え方に基づき、プライム市場向けの内容を含めた2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードの各原則を全て実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

当社では、プライム市場向けの内容を含めた2021年6月改訂後のコーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示事項を含め、基本原則・原則・補充原則の各83原則すべてに対する当社の取組み状況や取組み方針につき、本報告書の添付及び当社ウェブサイトに掲載しておりますので、そちらを御参照下さい。

<https://www.marubeni.com/jp/company/governance/>

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】 更新 [英文開示有り]

資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応については、本報告書の添付に記載しております原則5-2に係る当社取組みにおいて開示しておりますので、そちらを御参照下さい。

【株主との対話の実施状況等】 更新 [英文開示有り]

株主との対話の実施状況等については、本報告書のIII.2.IRに関する活動状況並びに本報告書の添付に記載しております原則5-1及び補充原則5-1に係る当社取組みにおいて開示しておりますので、そちらを御参照下さい。

なお、本報告書(添付を含みます)は、英文でも開示しております。

<https://www.marubeni.com/en/company/governance/>

2. 資本構成

外国人株式保有比率	30%以上
-----------	-------

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	269,050,200	15.86
ユ - ロクリア - バンクエスエイエヌブイ	127,969,315	7.54
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	97,798,300	5.77
明治安田生命保険相互会社	37,636,918	2.22
JPMorgan証券株式会社	32,661,050	1.93
株式会社みずほ銀行	30,000,000	1.77
ステートストリートバンクウェストクライアントトリーティー 505234	27,975,303	1.65
損害保険ジャパン株式会社	26,250,000	1.55
日本生命保険相互会社	23,400,585	1.38
ジェビーモルガンチェースバンク 385632	20,749,812	1.22

支配株主(親会社を除く)の有無	
親会社の有無	なし

補足説明

上記【大株主の状況】は、2023年3月31日時点の情報です。2023年6月19日付で公衆の縦覧に供されている大量保有報告書の変更報告書において、ナショナル・インデムニティー・カンパニーが2023年6月12日現在で以下の株式を所有している旨が記載されております。

・氏名又は名称: ナショナル・インデムニティー・カンパニー (National Indemnity Company)

・住所又は本店所在地: アメリカ合衆国ネブラスカ州オマハ スイート1400 ダグラスストリート1314 (1314 Douglas Street, Suite 1400, Omaha, Nebraska, United States)

・保有株券等の数: 141,000,200

・株券等保有割合: 8.30%

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月

安藤 久佳	その他																		
波多野 睦子	その他																		

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
高橋 恭平		同氏は、過去に昭和電工株式会社(現株式会社レゾナック・ホールディングス)の業務執行者でした。当社と同社との間では、当社が同社に対して原料等を販売し、また当社が同社の製造する製品等を購入する等、継続的な取引関係がありますが、2019年度から2021年度までの3事業年度の当社の同社に対する売上高は、同事業年度期間中の当社連結収益の0.06%であり、同社の当社に対する売上高は、同事業年度期間中の当社連結収益の0.07%であり、僅少であります。	同氏は、国際的企業における企業経営を通じて培われた高い見識を有しており、実践的な視点から、取締役会において積極的にご発言いただく等、当社の社外取締役として経営への助言や業務執行に対する監督を適切に行っていたと考えております。また、コーポレート・ガバナンスにも精通しており、ガバナンス・報酬委員会の委員長として、当社の経営の健全性・透明性・効率性を高めるためのガバナンス体制の構築等の議論にて強いリーダーシップを発揮していただきました。 同氏には、引き続き、上記の役割を果たしていただくことが期待されるため、指名委員会の答申を踏まえて、取締役会が同氏を引き続き社外取締役候補者に定め、株主総会の決議により社外取締役として選任しております。また、現在及び過去における同氏と当社との間の人的関係、取引関係、資本関係等における利害関係は、一般株主の利益に相反するおそれがなく、本報告書11.3記載の「当社の社外役員の独立性に関する基準・方針」を充足します。このため、当社は、同氏を当社が上場している金融商品取引所である株式会社東京証券取引所の定める独立役員として指定し、届け出ております。

<p>翁 百合</p>	<p>該当ありません。</p>	<p>同氏は、長年に亘るシンクタンクにおける経済及び金融情勢に関する研究活動を通じて培われた高い見識や、様々な企業での社外役員としての経験、産業構造審議会委員・金融審議会委員・税制調査会委員等の政府委員としての幅広い活動に基づく経験を有しており、専門的かつ多角的な視点から、取締役会において積極的にご発言いただく等、当社の社外取締役として経営への助言や業務執行に対する監督を適切に行っていただいております。また、指名委員会の委員長として当社の経営の健全性・透明性・効率性を高めるために議論をリードしていただきました。</p> <p>同氏には、引き続き、上記の役割を果たしていただくことが期待されるため、指名委員会の答申を踏まえて、取締役会が同氏を引き続き社外取締役候補者に定め、株主総会の決議により社外取締役として選任しております。また、同氏は、現在及び過去において当社との間で人的関係、取引関係、資本関係等における利害関係はなく、本報告書II.3記載の「当社の社外役員の独立性に関する基準・方針」を充足します。このため、当社は、同氏を当社が上場している金融商品取引所である株式会社東京証券取引所の定める独立役員として指定し、届け出ております。</p>
<p>木寺 昌人</p>	<p>該当ありません。</p>	<p>同氏は、外務省を中心に官界において要職を歴任され、外交を通じて培われた豊富な国際経験と国際情勢等に関する高い見識を有しており、また、当社の経営において不可欠である、多様性に対する深い理解・経験を有しております。日々刻々と変化する世界情勢を踏まえ、客観的・専門的な視点から、取締役会において積極的にご発言いただく等、当社の社外取締役として経営への助言や業務執行に対する監督を適切に行っていただいております。さらに、ガバナンス・報酬委員会の委員として、当社の経営の健全性・透明性・効率性を高めるために積極的に意見を述べていただきました。同氏には、引き続き、上記の役割を果たしていただくことが期待されるため、指名委員会の答申を踏まえて、取締役会が引き続き同氏を社外取締役候補者に定め、株主総会の決議により社外取締役として選任しております。また、同氏は、現在及び過去において当社との間で人的関係、取引関係、資本関係等における利害関係はなく、本報告書II.3記載の「当社の社外役員の独立性に関する基準・方針」を充足します。このため、当社は、同氏を当社が上場している金融商品取引所である株式会社東京証券取引所の定める独立役員として指定し、届け出ております。</p>

<p>石塚 茂樹</p>	<p>同氏は、ソニーグループ株式会社(旧ソニー株式会社)、旧ソニーイメージングプロダクツ&ソリューションズ株式会社及び旧ソニーエレクトロニクス株式会社(両社は、現ソニー株式会社に統合)の業務執行者でした。当社と両社との間では、2019年度から2021年度までの3事業年度の間、取引はありません。</p>	<p>同氏は、国際的企業において長きに亘る企業経営の経験を通して培われた高い見識を有しており、また、技術・開発エンジニア出身として、当社の経営において不可欠であるデジタル・IT分野に対する深い理解・経験を有しております。同氏には、日々刻々と変化する世界情勢を踏まえ、客観的・専門的な視点から、取締役会において積極的にご発言いただく等、当社の社外取締役として経営への助言や業務執行に対する監督を適切に行っていただいております。さらに、指名委員会の委員として当社の経営の健全性・透明性・効率性を高めるため、積極的に意見を述べていただきました。同氏には、引き続き、上記の役割を果たしていただくことが期待されるため、指名委員会の答申を踏まえて、取締役会が同氏を引き続き社外取締役候補者に定め、株主総会の決議により社外取締役として選任しております。また、同氏と当社との間の人的関係、取引関係、資本関係等における利害関係は、一般株主の利益に相反するおそれがなく、本報告書II.3記載の「当社の社外役員の独立性に関する基準・方針」を充足します。このため、当社は、同氏を当社が上場している金融商品取引所である株式会社東京証券取引所の定める独立役員として指定し、届け出ております。</p>
<p>安藤 久佳</p>	<p>同氏は、東京中小企業投資育成株式会社の業務執行者であります。当社と同社との間では、2019年度から2021年度までの3事業年度の間、取引はありません。</p>	<p>同氏は、官界において要職を歴任し、国内外の幅広い経済・産業・政治動向に関する高い見識を有しております。同氏には、日々刻々と変化する世界情勢を踏まえ、客観的・専門的な視点から、当社の経営の健全性・透明性・効率性を高めるため、当社の社外取締役として経営への助言や業務執行に関する監督を適切に行っていただいております。さらに、サステナビリティ推進委員会のアドバイザーとして独立した外部の視点からサステナビリティ全般に関して積極的に意見を述べていただきました。同氏には、引き続き、上記の役割を果たしていただくことが期待されるため、指名委員会の答申を踏まえて、取締役会が同氏を引き続き社外取締役候補者に定め、株主総会の決議により社外取締役として選任しております。また、同氏は、現在及び過去において当社との間で人的関係、取引関係、資本関係等における利害関係はなく、本報告書II.3記載の「当社の社外役員の独立性に関する基準・方針」を充足します。このため、当社は、同氏を当社が上場している金融商品取引所である株式会社東京証券取引所の定める独立役員として指定し、届け出ております。</p>
<p>波多野 睦子</p>	<p>同氏は、国立大学法人東京工業大学学長特別補佐及び同大学工学院電気電子系教授であります。当社と同大学との間では、2019年度から2021年度までの3事業年度の間、取引はありません。また、同氏は、公益社団法人応用物理学会代表理事・会長でしたが、当社と同法人との取引はありません。</p>	<p>同氏は、大手メーカーの基礎研究に従事後、日本を代表する大学の工学院電気電子系教授に就任されており、長年にわたり量子関連の研究に取り組んでいます。学会や政府系機関においても多くの実績を残し科学技術の発展に寄与されています。加えて、国際的企業の社外取締役に長年就任され、取締役会議長として同社のコーポレート・ガバナンスの拡充に貢献されてきました。同氏には、上記の幅広い豊富な経験、科学技術及び人材育成に関する専門的見識を有することから当社の経営への助言や業務執行に関する監督を適切に行っていただけるものと期待されるため、指名委員会の答申を踏まえて、取締役会が同氏を新たに社外取締役候補者に定め、株主総会の決議により社外取締役として選任しております。また、同氏は、現在及び過去において当社との間で人的関係、取引関係、資本関係等における利害関係はなく、本報告書II.3記載の「当社の社外役員の独立性に関する基準・方針」を充足します。このため、当社は、同氏を当社が上場している金融商品取引所である株式会社東京証券取引所の定める独立役員として指定し、届け出ております。</p>

指名委員会又は報酬委員会に相当する
任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員 (名)	社内取締役 (名)	社外取締役 (名)	社外有識者 (名)	その他(名)	委員長(議 長)
指名委員会に相当 する任意の委員会	指名委員会	4	1	1	3	0	0	社外取 締役
報酬委員会に相当 する任意の委員会	ガバナンス・報酬委 員会	6	2	2	3	0	1	社外取 締役

補足説明

指名委員会に相当する任意の委員会

・ 指名委員会(随時開催): 独立社外役員がメンバーの過半数を占め、独立社外役員を委員長としており、独立性を有する構成となっています。同委員会は、取締役、監査役候補者の選任案、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、取締役会に答申する取締役会の諮問機関です。なお、2022年度は6回開催し、全ての回において全委員が出席しました。2022年度における主な審議内容は、取締役・監査役候補者及び後継者育成計画等です。

委員の構成:

委員長 翁 百合(社外取締役)

委員 柿木 真澄(代表取締役 社長)

石塚 茂樹(社外取締役)

波多野 睦子(社外取締役)

報酬委員会に相当する任意の委員会

・ ガバナンス・報酬委員会(随時開催): 独立社外役員がメンバーの過半数を占め、独立社外役員を委員長としており、独立性を有する構成となっています。同委員会は、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、取締役会に答申する取締役会の諮問機関です。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・レビューや、これに準ずる重要なコーポレート・ガバナンス事項を審議し、取締役会に報告します。なお、2022年度は7回開催し、全ての回において全委員が出席しました。2022年度における主な審議内容は、取締役・執行役員の報酬、報酬制度、取締役会の実効性評価、役員情報の開示の充実等です。

委員の構成:

委員長 高橋 恭平(社外取締役)

委員 柿木 真澄(代表取締役 社長)

寺川 彰(代表取締役副社長執行役員)

木寺 昌人(社外取締役)

安藤 久佳(社外取締役)

米田 壯(社外監査役)

・ 委員構成において「その他」に該当する委員は、社外監査役です。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役員の員数	員数の上限を定めていない
監査役の人数	5名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

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、監査計画、丸紅グループ各社も含めた監査実施状況・監査結果(四半期レビューを含む)、監査上の主要な検討事項(KAM)の選定を含む監査の個別検討事項、決算のポイントや留意事項、会計監査動向等についての情報・意見交換を行っております。なお、2022年度における当社会計監査人はEY新日本有限責任監査法人であります。監査役と内部監査部門である監査部は定例ミーティング(年9回)において意見交換を行い、密接に連携しながら、監査業務を行っております。2022年度は監査役会を17回開催し、菊池監査役の1回欠席を除き、全監査役が、在任中に開催された監査役会全てに出席しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	3名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
米田 壯	その他													
菊池 洋一	弁護士													
西山 茂	学者													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「」、「過去」に該当している場合は「」

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
米田 壯		該当ありません。	同氏は、官界において要職を歴任した豊富な経験とその経験を通じて培われた高い見識や、他企業における社外役員としての経験を有しており、日々刻々と変化する世界情勢を踏まえ、客観的・専門的な視点から、当社の経営の健全性・透明性・効率性を高めるために、当社の社外監査役として経営に対する監督を適切に行っていただいております。また、ガバナンス・報酬委員会の委員として、積極的に意見を述べていただきました。これらを考慮し、指名委員会の答申を踏まえて、取締役会が同氏を社外監査役候補者に定め、株主総会の決議により社外監査役として選任しております。また、同氏は、現在及び過去において当社との間の人的関係、取引関係、資本関係等における利害関係はなく、本報告書 3記載の「当社の社外役員の独立性に関する基準・方針」を充足するため、同氏を独立役員として指定し、届け出ております。

菊池 洋一	該当ありません。	同氏は、法曹界において豊富な経験とその経験を通して培われた高い専門性・高い見識を有しております。専門的・中立的・客観的な視点から、当社の経営の健全性・透明性・効率性を高めるために、社外監査役として、経営の監視・監督業務を遂行し、当社のコーポレート・ガバナンスの向上及び監査役監査の充実に寄与していただけるものと期待しております。これらを考慮し、指名委員会の答申を踏まえ、取締役会が同氏を社外監査役候補者に定め、株主総会の決議により社外監査役として選任しております。また、同氏は、現在及び過去において当社との間で人的関係、取引関係、資本関係等における利害関係はなく、本報告書II.3記載の「当社の社外役員の独立性に関する基準・方針」を充足するため、同氏を独立役員として指定し、届け出ております。
西山 茂	該当ありません。	同氏は、会計や財務に関する高度な専門知識と豊富な経験、その経験を通して培われた高い見識、様々な企業での社外役員等としての豊富な経験を有しております。専門的・中立的・客観的な視点から、当社の経営の健全性・透明性・効率性を高めるために、社外監査役として経営の監視・監督業務を遂行し、当社のコーポレート・ガバナンスの向上及び監査役監査の充実に寄与していただけるものと期待しております。これらを考慮し、指名委員会の答申を踏まえ、取締役会が同氏を社外監査役候補者に定め、株主総会の決議により社外監査役として選任しております。また、同氏は、現在及び過去において当社との間で人的関係、取引関係、資本関係等における利害関係はなく、本報告書II.3記載の「当社の社外役員の独立性に関する基準・方針」を充足するため、同氏を独立役員として指定し、届け出ております。

【独立役員関係】

独立役員の数	9名
--------	----

その他独立役員に関する事項

当社は独立役員の資格を満たす社外役員を全て独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入、その他
---------------------------	-----------------

該当項目に関する補足説明

当社は、ステークホルダーと共に新しい価値を創出する丸紅グループの在り姿に即した経営の実践を促し、中長期的な企業価値との連動性を高め、株主との一層の価値共有を進める報酬制度とすべく、2023年度より取締役の報酬制度を改定いたします。

< 2023年度以降 >

業績連動報酬として、業績連動賞与及びTSR連動型譲渡制限付株式を導入しています。同報酬の支給対象者及び概要は、本報告書末尾の「取締役の報酬等の決定方針の概要」に記載しております。

< 2022年度まで >

社外取締役を除く取締役（以下、対象取締役という）の報酬は、対象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、加算給と個人評価給及び時価総額条件型譲渡制限付株式から構成され、給付の形式は現金報酬と、後述する譲渡制限付株式及び時価総額条件型譲渡制限付株式から構成されます。

・業績連動報酬

業績連動報酬は、「前事業年度の連結純利益（親会社の所有者に帰属する当期利益）の50%と基礎営業キャッシュ・フローの50%の和」を指標とし、当該指標が1,000億円未満の場合は0、1,000億円以上の場合は比例的に50億円毎に取締役会が定めるポイント（約2%）ずつ増加する乗率を、基本報酬額に乗じた金額となります。会社の業績とリンクさせたメリハリのある報酬形態とするため、2018年度までは前事業年度の連結純利益（親

会社の所有者に帰属する当期利益)のみを指標として用いましたが、2019年度からは前中期経営戦略「GC2021」の経営目標と報酬制度のアップデートの更なる強化を目的として、連結純利益(親会社の所有者に帰属する当期利益)の50%と基礎営業キャッシュ・フローの50%の和を指標と致しました。2022年度の業績連動報酬の算定に用いた2021年度の連結純利益(親会社の所有者に帰属する当期利益)及び基礎営業キャッシュ・フローは、期初の目標値(2021年5月6日公表)が各々2,300億円、3,500億円、実績値は各々4,243億円と5,705億円となります。

・株式報酬

当社は2021年度より、中長期的な企業価値の持続的な向上を図り、将来的な時価総額向上へのインセンティブを高めるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、対象取締役に対して譲渡制限付株式及び時価総額条件型譲渡制限付株式を付与しております。

譲渡制限付株式

当社は対象取締役に対して、一定の譲渡制限期間を設けた上で、基本報酬と業績連動報酬の合計額の20%相当額の範囲内で、当社普通株式である譲渡制限付株式として支給しております。株主との価値共有を中長期にわたって実現するため、譲渡制限期間は割当てを受けた日より当社の取締役、執行役員の地位、その他の当社又は当社子会社の役職員の地位のうち当社の取締役会が予め定める地位から退任又は退職する直後の時点までの期間としています。

時価総額条件型譲渡制限付株式

当社は対象取締役に対して、当社グループの中長期的な企業価値の向上を実現するため、当社の取締役会が予め定める時価総額条件成長率その他の業績指標に係る目標の達成度に応じて算定される数の普通株式を、基本報酬の10%分をベースに最大1.5倍相当額の範囲内で、現状の報酬に加える形で時価総額条件型譲渡制限付株式として支給しております。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

- (a)2022年度における取締役及び監査役への報酬等の総額は、本報告書末尾の「2022年度における役員の報酬等の総額」の通りです。
(b)2022年度において報酬等の総額が1億円以上の者の報酬等の額は、本報告書末尾の「2022年度における役員の報酬等の総額」の通りです。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役の報酬については、株主総会の決議により、取締役全員の報酬総額の限度額が決定されます。社外役員が委員長を務め、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。

< 2023年度以降 >

概要は、本報告書末尾の「取締役の報酬等の決定方針の概要」に記載しております。

< 2022年度まで >

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、加算給と個人評価給及び時価総額条件型譲渡制限付株式から構成されます。加算給は取締役加算給及び代表権を持つ取締役に対する代表権加算給により構成されます。個人評価給は連結純利益(親会社の所有者に帰属する当期利益)と基礎営業キャッシュ・フローの達成/未達成を評価項目とし、それぞれの項目について達成/未達成に応じて取締役会の定める反映率を、基本報酬に乗じる形で反映する組織業績評価と、当該年度の業績、将来に向けた新たな価値創造の仕掛け・取組みなど中長期の貢献等を考慮し、取締役会が定める反映率の範囲内で基本報酬に乗じる形で反映する定性評価から構成されます。なお、定性評価を行うのは業務執行のトップである社長が最も適していると判断されたことにより、取締役会で代表取締役社長の柿木真澄に当該評価(以下、社長定性評価という)の権限を一任しております。なお、当該権限が適切に行使されるよう、社長定性評価における反映率は取締役会が定める範囲内としております。

業績連動報酬については、前述の「取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況」に記載のとおりです。

また、業務執行から独立した立場である社外取締役及び監査役の報酬につきましては、固定額の基本報酬のみで構成され、業績連動報酬はありません。

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役のサポート体制：経営企画部長及び法務部長が、取締役会のすべての議案について事前説明を行っており、社外取締役に対する日常の連絡等は他の取締役同様、担当の秘書を設置し、サポートを行っております。

社外監査役のサポート体制：経営企画部長及び法務部長が、取締役会のすべての議案について事前説明を行っており、社外監査役に対する日常の連絡等は監査役室にて他の監査役と同様のサポートを行っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
辻 亨	名誉理事	無し	非常勤・無報酬	2008/03/31	定めなし
勝俣 宣夫	名誉理事	無し	非常勤・無報酬	2013/03/31	定めなし
朝田 照男	名誉理事	無し	非常勤・無報酬	2019/03/31	定めなし

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数 3名

その他の事項

・当社は2019年4月1日付にて相談役制度を廃止しております。(2018年6月22日開催の取締役会にて機関決定。)

・業務執行には関与せず、財界活動や社会的意義の高い社外活動に従事する為、「常任顧問」を任命することがあります。

・当社役員を退任したものを対象として、社長が「理事」を任命しています。その内、当社の会長又は社長を経験した者が常任顧問を退任し、理事に就任する場合の呼称を「名誉理事」としています。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)

当社の会社の機関の内容は以下のとおりです。

(a) 取締役会

取締役会は、取締役10名(うち社外取締役6名、男性8名・女性2名)をもって構成し、当社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おります。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取締役会長が取締役会の議長を務めております。

(b) 監査役会

監査役会は、監査役5名(うち社外監査役3名)をもって構成し、常勤監査役の木田俊昭が議長を務めております。当社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及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、業務及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おります。

(c) 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3名、専務執行役員3名、常務執行役員3名、執行役員1名をもって構成し、経営に関する方針及び全社的重要事項を審議しております。

(d) 本部長会

本部長会は、社長、社長の指名する執行役員及び本部長をもって構成し、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おります。

(e) 執行役員会

執行役員会は、執行役員40名(うち、3名取締役兼務)をもって構成し、情報連絡並びに決算報告、内部監査報告等業務執行に係る事項の報告を行っております。

さらに、業務執行及び内部統制等に係る重要な事項に対応するため、社長直轄の組織として各種委員会を設置しております。主な委員会とその役割は以下のとおりです。

・ 投融資委員会(原則週1回開催、2022年度は22回開催)

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。

・ コンプライアンス委員会(原則年4回開催、その他随時開催、2022年度は4回開催)

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・管理及びコンプライアンスについての研修をはじめとする啓蒙活動を行う。

・ サステナビリティ推進委員会(原則年1回開催、その他随時開催、2022年度は3回開催)

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討議・取締役会への報告を行う。

・ 内部統制委員会(随時開催、2022年度は2回開催)

会社法上の内部統制の基本方針の構築・運用状況の確認並びに見直し・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・有効性評価並びに内部統制報告書案の作成等を行う。

・ 開示委員会(随時開催、2022年度は11回開催)

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、及び法定開示・適時開示に関する重要性・妥当性の判断を行う。

また、会社の機関、委員会の2022年度における開催状況は以下のとおりです。

2022年度は、取締役会を16回開催し、菊池監査役の1回欠席を除き、全取締役及び全監査役が在任中に開催された全ての取締役会に出席しております。取締役会は、当社の業務執行を決定するとともに、取締役の業務執行状況を監督するため、取締役より定期的に報告を受けました。主な審議事項は以下の通りです。

- ガバナンス向上に向けた対応方針（取締役会付議基準の見直し、事業投資における組織能力の向上等）
- 投融资案件（ICT領域における当社グループ会社の再編等）
- 決算・財務関連事項（自己株式の取得等）
- 役員報酬
- 取締役会の実効性評価、内部統制関連事項等

監査役会は、17回開催され、監査方針及び監査計画を策定し、監査結果を報告しました。各監査役は、監査方針及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、業務及び財産の状況調査を通して、取締役の職務遂行を監査しました。

経営会議を31回開催し、経営に関する方針及び全社的重要事項を審議・決定しました。

その他、本部長会は3回、執行役員会は3回開催しました。

監査役の機能強化に係る取組み状況は以下のとおりです。

(1) 監査役監査を支える人材・体制

監査役の補助を行う監査役室（2023年4月1日時点で専任3名）を設置し、社長の直属組織である監査部（2023年4月1日時点で86名）及び会計監査人と連携した対応を確立しており、監査役監査を支える人材・体制は確保されています。

(2) 財務・会計に関する知見

以下の監査役については、下記のとおり財務・会計に関する相当程度の知見を有するものと判断されます。

（監査役 西山茂）

公認会計士及び早稲田大学大学院経営管理研究科教授として、財務・会計に関する相当程度の知見を有するものであります。

また、当社は、社外取締役高橋恭平、翁百合、木寺昌人、石塚茂樹、安藤久佳、及び波多野睦子の各氏、取締役会長國分文也氏、社外監査役米田壯、菊池洋一、及び西山茂の各氏、並びに社内監査役安藤孝夫及び木田俊昭の各氏との間で、各氏が取締役（業務執行取締役等であるものを除く。）又は監査役としての責務を十分に果たせるよう、会社法第423条第1項に定める損害賠償責任について、その責務を行うにつき善意でかつ重大な過失がないときは、会社法第425条第1項各号に定める額の合計額を限度とする契約を締結しております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は、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」及び「適正な監督機能」を確保するべく、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

当社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・効率性を確保しております。

(b) 適正な監督機能

取締役会構成員の過半数の社外取締役候補者の選任、監査役室の設置、監査役と監査部及び会計監査人との連携、社外取締役及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ずることにより、適正な監督機能を確保しております。

また、当社は社外取締役及び社外監査役の役割・機能を以下のとおりと考えております。

(a) 外部の多様な視点の導入

出身各界における豊富な経験とその経験を通して培われた高い識見に基づく助言・提言、当社固有の企業文化・慣習にとらわれない視点からの有益な意見を頂くことによる取締役会及び監査役会の活性化

(b) 牽制・監督機能の強化

社外の人間が納得する公正・明確な論理・基準に基づく議論や意思決定がなされることによる、代表取締役に対する牽制・監督機能の強化

(c) 利益相反のチェック

経営陣と株主をはじめとするステークホルダーとの間で利害が相反する場面において、経営陣がそれらステークホルダーの利益を十分考慮した公正な業務執行をしているかのチェック

当社は、社外役員が上記役割・機能を適切に発揮するために、以下の「当社の社外役員の独立性に関する基準・方針」に基づき、その選任を行っております。

< 当社の社外役員の独立性に関する基準・方針 >

株式会社東京証券取引所が定める独立性基準に加え、本人が現在及び過去3事業年度における以下1.~7.に該当する場合は独立性を有さないものと判断します。

1. 当社の大株主（直接・間接に10%以上の議決権を保有）又はその業務執行者（注1）
2. 当社の連結総資産の2%を超える借入先の業務執行者
3. 当社との取引が当社連結収益の2%を超える取引先の業務執行者
4. 当社の会計監査人の代表社員又は社員
5. 当社よりコンサルティングや顧問契約として、事業年度当たり1,000万円を超える金銭をえている者
6. 当社より事業年度当たり1,000万円を超える寄付金を受けた団体に属する者
7. 当社並びに当社子会社の業務執行者のうち取締役・執行役員、監査役とその二親等以内の親族又は同居者

なお、上記1.~7.のいずれかに該当する場合であっても、当該人物が実質的に独立性を有すると判断した場合には、役員選任時にその理由を説明・開示する。

（注1）業務執行者とは、業務執行取締役、執行役員その他使用人等

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会の約3週間前に発送しています。
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を回避して株主総会を開催しています。
電磁的方法による議決権の行使	株主名簿管理人の運営するシステムを利用しています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加 その他機関投資家の議決権行使環境 向上に向けた取組み	ICJの機関投資家向け議決権行使プラットフォームに参加しています。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知・事業報告・計算書類等の英訳を招集通知発送日以前に当社ウェブサイトへ掲載しております。
その他	<p>その他株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化のため、以下の施策に取り組んでおります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・招集通知・事業報告・計算書類等を株主への発送に先立ち当社ウェブサイトへ掲載 ・株主向けに株主総会の模様をインターネット経由でライブ配信 ・株主総会当日の報告事項をインターネット配信(オンデマンド)

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	<p>情報開示に関する基本方針及びIR活動方針を当社ウェブサイトに掲載しています。</p> <p>https://www.marubeni.com/jp/company/governance/disclosure/ また「開示委員会規程」を定め、社内に周知・徹底しています。</p>	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	<p>個人投資家向けに説明会(年3回程度)を開催しています。過去に開催した説明会の資料等は当社ウェブサイトに掲載しています。</p> <p>https://www.marubeni.com/jp/ir/individual/meeting/</p>	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	<p>四半期毎の決算説明会(年4回)に加え、社長又はIR担当役員等によるアナリスト・機関投資家向けのミーティングを定期的に開催(2022年度は延べ390社と実施)しています。</p> <p><アナリスト・機関投資家とのミーティングにおける主なご関心事項></p> <ul style="list-style-type: none"> ・世界的なインフレ、景気後退による業績への影響 ・資本配分方針 ・株主還元方針(配当、自己株式取得) ・投資方針、投資パイプラインの状況 ・今後の成長ドライバー、注力分野 ・Gavilon穀物事業売却により回収したキャッシュの使い道 ・主力事業の状況、不採算事業の業績改善に関する取組み ・市況変動による業績への影響 ・政策保有株式に関する対応方針 	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	<p>四半期毎の決算説明会(カンファレンスコールを含む)関連の英訳資料を当社ウェブサイトに掲載することに加え、社長又はIR担当役員等による海外投資家向けのミーティングを訪問・オンライン等により、定期的に開催しています(2022年度は北米・欧州・アジアを訪問。オンライン等も含めて海外投資家とのミーティングを延べ165社と実施)。</p>	あり
IR資料のホームページ掲載	<p>決算情報、統合報告書、株主レポート、四半期報告書、有価証券報告書、決算説明会資料、株主総会招集通知、事業説明会資料等を当社ウェブサイトに掲載しています。</p> <p>https://www.marubeni.com/jp/ir/</p>	
IRに関する部署(担当者)の設置	IR担当役員を任命するとともに、IR担当部署として財務部IR課を設置しています。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	本報告書「コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報」の1.に記載しています。
環境保全活動、CSR活動等の実施	<p>環境を含めたCSRの各フィールドで、幅広い活動を展開しています。</p> <p>< 事業活動を通じた環境・社会価値の創出について > 2018年度よりサステナビリティ推進委員会を設置しています。アドバイザーには社外取締役、社外監査役を起用し、社外の観点も含めた推進体制としています。2019年4月より体制強化の一環として、サステナビリティ推進委員会の委員長をChief Sustainable Development Officerとし、サステナビリティ推進部を新設しました。さらに、組織ごとに、サステナビリティ推進を担うサステナビリティ・リーダー、サステナビリティ・マネジャーを任命し、グループ一体となって、サステナビリティへの取組みを進化させています。詳しい活動やサステナビリティ推進体制については、毎年発行している統合報告書をご覧ください。</p> <p>< 社会貢献活動等 > 1974年、当社の出捐により設立された社会福祉法人丸紅基金の活動への支援等、積極的に推進しています。詳しい活動については、当社ウェブサイトの下記URLをご覧ください。 https://www.marubeni.com/jp/sustainability/contribution/</p>
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	「丸紅行動憲章」及び「コンプライアンス・マニュアル」において、ステークホルダーを含めた社会全般に対する、積極的で適時・適切な情報開示方針を定め、開示しています。

人財は当社グループの最大の資本であり、価値創造の源泉です。中期経営戦略「GC2024」では、前中期経営戦略「GC2021」で掲げた「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を実現していくうえ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」、「活き」、「繋がり」、様々な知を掛け合わせることで、社会やお客様に向けた新たな価値の創造にチャレンジしている、そうした魅力溢れるエコシステムを創っていくことを示しています。そして、多様な人財が活躍する企業文化・風土づくりを一層推進していきます。

様々なバックグラウンドを持つ社員が成果を創出するためのインフラとして、ワークライフマネジメントを推進しています。ライフステージや属性にかかわらず、「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、社員が必要な時に、必要な制度を利用できるよう施策を展開しています。

「GC2024」グループ人財戦略の内容は、当社ウェブサイト及び統合報告書をご参照ください。なお、当項目内において記載しております人員数・比率、スコアは当社単体のものです。

< 多様性の理解・促進への取組み >

2021年度以降、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Marubeni Diversity Daysを開催し、全社員で様々な側面から多様性を考える機会としました。上記イベントに限らず、今後も多様性の理解・促進に繋がる取組みを続けていきます。

< 女性活躍推進 >

2021年4月1日に制定した5か年の行動計画(第2期)では、2026年3月末までに、総合職全体に占める女性比率を15%以上(2023年3月31日現在13.2%)、管理職全体に占める女性比率を10%以上(2023年3月31日現在8.2%)にすることを含む4つの数値目標を設定し、女性活躍推進に注力しています。

女性活躍推進に関する行動計画:

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfile/202103251414514613827_1.pdf

2022年度には女性活躍推進の新たな方針「女性活躍推進2.0」を制定しました。女性が当社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します。女性総合職の採用を強化しており、2020年12月には新卒採用における総合職の女性比率を40～50%程度とする数値目標を決定し、2022年度新卒入社の総合職の女性比率は約40%となりました。今後は目標を更に引き上げ、新卒・キャリアを合わせた採用全体の女性比率を自然比率の50%程度にすることを目指します。

また、「国際女性デー」に因み、2017年度から開催しているMarubeni International Women's Dayでは社長のメッセージを発信する等、グループを挙げて、女性の活躍を支援する風土醸成に取り組んでいます。

女性活躍推進2.0:

<https://www.marubeni.com/jp/news/2022/release/data/20220812J.pdf>

< 外国人の活躍推進 >

2023年3月時点で、約60名の外国籍の社員が在籍し、そのうち管理職は約30名です。今後も丸紅グループ人財戦略に則り、管理職・中核人財の多様性の確保を進めていきます。なお、丸紅グループは様々な国・地域におけるグループ会社を多数擁しており、国籍を含め様々な属性の人財が活躍し、当社グループの企業価値向上に貢献しています。

< 中途採用者の活躍推進 >

当社は年間を通してキャリア採用を実施しており、多様な経験・バックグラウンドを持つ人財の採用を推進しています。2022年度の採用者全体に占める中途採用者の割合は21.7%であり、2022年10月時点の、管理職に占める中途採用者の割合は16.5%です。当社の中途採用は現場ニーズに基づき募集しているもので、数値目標はありませんが、今後も丸紅グループ人財戦略に則り、管理職・中核人財における多様性の確保を進めていく予定です。

< シニア人財、DX人財の活躍推進 >

シニア人財の一層の活躍を推進するため、60歳以降の継続雇用制度の導入や、人事部内に専任組織キャリア・カウンセリング課を設置するとともに、2021年度の人事制度改革では、シニアキャリア支援策を充実させました。また、2021年2月に公表したDX戦略「GC2021 > > DX」においては、デジタル人財基盤の整備、充実に向けた各種施策を開示しています。

< 多様な人財の活躍を支える取組み >

社員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮できる環境づくりに注力します。2021年度から「ミッションを核とする人事制度」を本格導入しました。実力本位のミッション付与と大きなミッションへのチャレンジにより、組織の戦略実行と人財の成長を促します。2022年度の社員アンケートでは、80～90%からポジティブな回答を得ています。

多面観察や自己診断を通じて、一人ひとりの行動の特徴や強み、課題などを可視化します。アセスメントの対象を段階的に拡大しており、2022年度は全社員の約64.9%(総合職の82.5%強)に対して、実施しました。今後も対象を一層拡大していく予定です。可視化された情報は、各組織が異動・配置、ミッション付与や日々のチームマネジメントへ活用するとともに、各個人が、自身を振り返る気づきの機会、今後の能力開発やキャリアプランの検討へ活用しています。

また、多様な人材が新たな価値創造を生み出していくための自律的な働き方を推進・支援するため、勤務場所の選択肢を増やす「どこでもワーク(自宅やサテライトオフィスでの勤務を認める仕組み)」を全社的に活用、出社と「どこでもワーク」のベストミックスを追求することで、組織・個人のパフォーマンスの最大化を図っています。

社員一人ひとりの健康維持・増進を重要な経営課題と位置付け、丸紅グループの成長の源泉である社員の活躍を支えるため、人事部担当役員を最高責任者として、健康リテラシーの向上、がん・生活習慣病対策、メンタルヘルス対応、女性の健康維持・増進への取組みの強化等の健康経営施策を推進しています。丸紅の取組みは外部からも評価されており、2015年及び2023年には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。また、2018年から6年連続で、経済産業省と日本健康会議による「健康経営優良法人(ホワイト500)」に認定されています。

従業員エンゲージメントについては他社との比較を行っておりますが、2022年度は、スコアが他社平均50.0に対し、当社は59.2()となり、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、大手企業部門(2,000名以上)で「第3位」を受賞しました(2021年度は「第4位」を受賞)。多様な人材の活躍を支える取組みが社員のやりがい、モチベーションの向上に繋がっていると考えています。

人的資本経営を深化させていくためには、経営自らが人材の力を引き出すことにより一層関与し、経営戦略に連動した人材戦略を推進していく必要があります。社長とCAO・CSO・CHROを主要メンバーとする人材戦略会議「タレントマネジメントコミティ」を年間5～10回程度開催し、人材マネジメントに関わる様々な課題について議論を重ねています。丸紅グループ全体にとって最適な人材配置や人員構成、育成計画を含めた人事制度・施策の在り方を継続的に議論し、スピード感のある変革を実践していきます。

組織状態を示すエンゲージメントスコア(偏差値)。偏差値50は、株式会社リンクアンドモチベーションの提供するサービスを利用する企業の平均。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、会社法及び会社法施行規則に基づき、「取締役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その他株式会社の業務の適正を確保するために必要な体制」に関する基本方針を以下のとおり整備しています。

< 内部統制の基本方針 >

丸紅株式会社(以下、丸紅という)は、社是及び経営理念 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。

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)

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. 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

1- 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。業務執行取締役は、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ヵ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・CDIOが会社の全般的経営に参画し、会社の経営方針を体して担当営業本部に対する指導・監督・支援・管理を行う体制とする。

2- 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

1- 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。

2- 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。

(a) 相談「ホット」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

(b) 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

3 - 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支援・協力・助言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り締役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。

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。

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。ただし、当該規程で定める特例に該当する場合は、その定めによる。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

信用リスク、カントリーリスク、市場リスク、為替・金利変動リスク、投資リスク等に対しては、リスク毎の管理方針や諸規程の下でリスク管理を実施する。また、グループ全体のエクスポージャーに対するリスク量を把握するため統合リスク管理を継続して実施する。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、テロ・暴動、感染症の蔓延、東京本社機能不全等重大事態が発生した場合に備え、初動対応計画・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。

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、グループCEO・CDIO、及び本部長への権限委譲を行うことで、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。

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等、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”ライン及びMarubeAnti-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監査を実施し、取締役会に報告する。監査役及び会計監査人は、独立して丸紅グループ各社に対して監査又は会計監査を行うものとする。

6. 監査役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、人事担当役員は、事前に監査役の意見を徴し、同意を得た上で決定する。

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。

(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・CDIO、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。役員は、丸紅に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときは直ちに監査役に報告を行う。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。上記に拘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。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扱いを受けないことを確保するための体制を整備する。

8. その他監査役職務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じ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出来る。

(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、このために予算を設ける。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社における反社会的勢力排除に向けた基本方針及びその整備状況については以下のとおりです。

< 反社会的勢力排除に向けた基本方針 >

当社は、「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」ことを反社会的勢力排除に向けた基本方針としています。

< 反社会的勢力排除に向けた整備状況 >

当社は、反社会的勢力排除に向けた基本方針を内部統制の基本方針において明確に位置付けており、従来から、丸紅行動憲章やコンプライアンス・マニュアルに基づき、反社会的勢力との関係遮断に向けた取組みを進めてきています。反社会的勢力を排除するための契約条項(いわゆる暴力団排除条項)の導入を促進するとともに、反社会的勢力排除に向けた方針策定、不当要求等が発生した場合の対応等、社外専門家との連携を含め関係者が不測の事態に速やかに対応できる体制を整備しています。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし
-------------	----

該当項目に関する補足説明

該当事項は特にありません。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

< コーポレート・ガバナンス体制 >

当社は、社会の変化に対応し、コーポレート・ガバナンス体制を常に見直すことにより、より適正かつ効率的な体制実現を目指します。当社のコーポレート・ガバナンス体制は以下の図1をご参照ください。

< 取締役・監査役の専門性及び経験 >

当社の取締役・監査役の専門性及び経験(スキルマトリックス)については以下の図2をご参照ください。

< 適時開示体制の概要 >

1. 目的

当社は、投資家を含む全てのステークホルダーに対し、当社グループに関する情報の開示を適正に行うため、情報開示に関する基本方針を制定しています。当社の情報開示体制は以下の図3をご参照ください。

2. 開示の基本方針

当社が情報を開示するにあたっては、以下を基本方針としています。

(1) 関連法令及び規則の遵守

金融商品取引法、会社法等の関連法令及び証券取引所の規則を遵守する。

(2) 適時性

開示すべき事実が判明した場合は、遅滞なく適時に情報を開示する。

(3) 透明性

内容の如何に拘わらず、常に事実即して情報を開示する。

(4) 正確性

誤解を招くことのないよう、必要かつ十分な情報を開示する。

(5) 公正性・公平性

特定の者に対する選択的開示とならないように配慮し、ステークホルダーに対し、同等の内容の情報を、同等にアクセス可能な方法で開示する。

(6) 継続性

開示する情報の内容について継続性を保持する。

(7) 機密性

公式に開示を行うまでは第三者に情報を漏洩しない。

3. 対象となる開示情報

本基本方針は、以下の情報の開示を対象としています。

(1) 法定開示

金融商品取引法に基づく開示

・企業内容等の開示(有価証券報告書、四半期報告書、内部統制報告書、臨時報告書等)

・公開買付けの開示(公開買付け届出書、意見表明報告書等)

・株券等の大量保有の状況に関する開示(大量保有報告書、変更報告書等)

・フェア・ディスクロージャー・ルールに基づく開示

会社法に基づく開示(株主総会招集通知、計算書類・連結計算書類、事業報告、附属明細書等)

(2) 適時開示

証券取引所の規則に基づく開示

・決定事実に関する情報(株式等の発行、自己株式の取得、配当、合併、会社分割、株式交換、事業譲渡・譲受け、業務提携、公開買付け等)

・発生事実に関する情報(災害に起因する損害、訴訟の提起又は判決等、債権の取立て不能、取引先との取引停止等)

・決算に関する情報(決算内容、業績・配当予想の修正等)

・子会社に関する情報

・コーポレート・ガバナンスに関する事項

(3) 任意開示

統合報告書/アニュアルレポート・株主レポート、中期経営戦略等

4. 開示委員会

適正な情報開示体制の構築・維持・管理のため、社長直轄の組織として、社長が指名する代表取締役を委員長とする開示委員会を設置しています。開示委員会は、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、及び法定開示・適時開示に関する重要性・妥当性の判断等を行います。

5. その他

(1) 市場での風説に対する対応

当社は、市場での風説に対する問い合わせには原則としてコメントを行いません。但し、当該風説を放置したことにより、当社が重大な影響を受ける可能性がある判断される場合には、任意でニュース・リリースを行う等、適切な対応を取ることとします。

(2) 将来予測に関する情報の取扱い

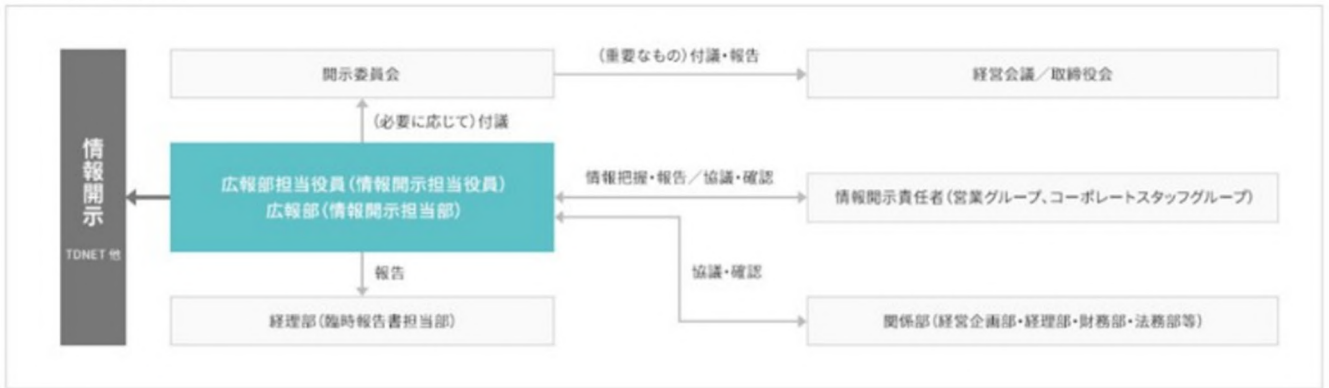
業績見通しその他の将来予測に関する情報の公表に際しては、投資家が当社の事業と将来の経営成績について適切な評価を行うことができるよう、将来における結果は当該業績見通しその他の将来予測に関する情報とは異なる可能性がある旨の注意事項を附するものとします。

図 2: 取締役・監査役の専門性及び経験

役職	氏名	担当/主な経歴・資格等	在任年数(累積)	専門性及び経験						
				企業経営	財務・経理	法務・コンプライアンス・リスクマネジメント	科学技術・DX	国際経験	公的機関	
取締役	社内	國分 文也	会長	11年 (12年9か月)	○				○	
		柿木 真澄	社長	5年 (5年9か月)	○				○	
		寺川 彰	副社長執行役員、生活産業グループCEO	2年 (4年)	○				○	
		古谷 孝之	専務執行役員、CFO	3年	○	○			○	
	社外	高橋 恭平	元昭和電工(現 レゾナック) CEO	7年 社外監査役2年 ※	○				○	
		翁 百合	元日本銀行、日本総合研究所理事長	6年		○		○	○	○
		木寺 昌人	元外務省大臣官房長、元在中国大使、元在フランス大使	3年					○	○
		石塚 茂樹	元ソニー(現 ソニーグループ) 代表執行役副会長	2年	○			○	○	
		安藤 久佳	元経済産業事務次官	1年					○	○
		波多野 瞳子	元日立製作所主管研究員、東京工業大学工学院教授、学長特別補佐	-				○	○	○
監査役	常勤	安藤 孝夫	元当社常務執行役員、リスクマネジメント部長	-			○		○	
		木田 俊昭	元当社監査部長	2年			○		○	
	社外	米田 壮	元警察庁長官	6年			○	○		○
		菊池 洋一	元広島高等裁判所長官、弁護士	3年			○		○	○
		西山 茂	公認会計士、早稲田大学大学院教授	3年		○			○	

※取締役就任前に当社社外監査役に在任していた年数

図3：情報開示体制図



(1)情報収集プロセス

情報開示責任者は、情報収集に努め、関連法令等に基づく対応が必要となる可能性がある情報を把握した場合、広報部（情報開示担当部）に報告。広報部は、臨時報告書担当部である経理部に対して適時開示の対象となる情報を全て報告。

(2)分析・判断プロセス

関係部と開示の要否につき協議・確認。

（必要に応じて）開示委員会において審議。

（重要なものは）経営会議・取締役会において審議。

(3)公表プロセス

広報部担当役員（情報開示担当役員）の承認（重要なものは経営会議・取締役会の承認）を得て、適時開示情報についてはTDnetにて証券取引所に提出し、法定開示情報（フェア・ディスクロージャー・ルールに基づく開示情報を除く）についてはEDINETにより開示する。フェア・ディスクロージャー・ルールに基づく開示情報については、当社のウェブサイトに掲載する方法により公表する。

<2022年度における役員の報酬等の総額>

(a)2022年度における取締役及び監査役への報酬等の総額は、次の通りです。

(単位:百万円)

区分	支給人数 (名)	支給総額	内訳					
			基本報酬 等	業績連動 報酬	譲渡制限付 株式	時価総額条件型 譲渡制限付株式	<旧制度> 時価総額条件付 株式報酬型 ストック オプション	
取締役	社内取締役	11	1,136	295	529	170	93	50
	社外取締役	7	104	104	-	-	-	-
	合計	18	1,240	399	529	170	93	50
監査役	社内監査役	2	80	80	-	-	-	-
	社外監査役	3	51	51	-	-	-	-
	合計	5	131	131	-	-	-	-

(※)基本報酬等及び業績連動報酬は現金報酬の合計のみで、譲渡制限付株式は含まれておりません。

(注1)金額は、百万円未満を四捨五入しております。

(注2)基本報酬等には加算給及び個人評価給を含みます。

(注3)上記員数は、2022年度の末日までに退任した取締役8名(うち、社外取締役1名)を含めて記載しています。2022年度末現在の人員数は取締役10名(うち、社外取締役6名)、監査役5名(うち、社外監査役3名)です。また、上記支給総額のうち取締役の合計額は、下記(注6)及び(注7)に記載の通り、2024年度以降に交付予定の時価総額条件型譲渡制限付株式及び2019年度に交付した時価総額条件付株式報酬型ストックオプションに関して2022年度において会計上の費用として計上された額等が含まれております。

(注4)当社は、2023年度より業績連動報酬を改定し、制度改定前の業績連動報酬においては前事業年度の業績をその評価指標としていた点を改め、職務執行期間に対応する事業年度の業績評価に基づく支給額を当該事業年度終了後に業績連動賞与として一括支給する設計とし、職務執行期間と業績評価期間を一致させることとしており、当該制度改定のための移行措置として、制度改定前の業績連動報酬(譲渡制限付株式として支給する部分を含む)の算定方法に基づいて算定される2023年度支給額(2022年度業績反映)が既に支給済みの2022年度支給額(2021年度業績反映)を上回る差額分を、2022年度に係る報酬として、2020年6月19日開催の第96回定時株主総会において決議されている年額1,100百万円以内(うち社外取締役120百万円以内。ただし、使用人兼務取締役に対する使用人分給与は含まないものとする)という報酬限度額の範囲内で、2023年8月までに追加的に支給する予定です。業績連動報酬の金額欄には当該支給額を含んだ金額を記載しております。当該移行措置についてはガバナンス・報酬委員会にて、内容の妥当性・合理性を審議のうえ、取締役会に答申し取締役会にて決定しています。

(注5)非金銭報酬等として取締役(社外取締役を除く)に対して譲渡制限付株式を交付しております。金額欄には2022年度において会計上の費用として計上された金額を記載しています。なお、当該事業年度においては2022年6月24日開催の取締役会決議により、取締役(社外取締役を除く)4名に対し、譲渡制限期間を設けたうえで、当社の普通株式128,455株を交付しております。

(注6)非金銭報酬等として取締役(社外取締役を除く)に対して時価総額条件型譲渡制限付株式を交付します。金額欄には2024年度及び2025年度に交付する株式の見込数に応じた金銭報酬債権の支給見込額を算定した2022年度において会計上の費用として計上された額を記載しています。なお、本報酬制度は2021年度に導入したものであり、最初の評価期間の終了は2024年7月となるため、業績指標に関する当期の実績はありません。

(注7)時価総額条件付株式報酬型ストックオプションは2019年度の報酬として付与された非金銭報酬等であり、付与から3年間の評価期間における時価総額条件成長率に応じて行使可能数が確定する新株予約権です。金額欄には、3年間の評価期間を終えて2022年度に行使可能数が確定した新株予約権に応じて、2022年度において会計上の費用として計上された額を記載しています。2022年度に評価期間が終了した時価総額条件付株式報酬型ストックオプションに係る新株予約権の行使可能数の算定に用いた当社時価総額条件成長率の実績は183%です。なお、本報酬制度は2019年度に導入したのち、2021年度に時価総額条件型譲渡制限付株式を導入したことに伴い、既に付与済みのものを除き、廃止しております。

(注8)当社は、2007年6月22日開催の第83回定時株主総会最終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切り支給する旨決議しております。当社は、当該決議に基づき、当該打切り支給の対象となる取締役及び監査役に対し、取締役については、取締役又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おります。打切り支給対象の取締役及び監査役のなかで、2022年度において役員が受けた退職慰労金はありません。

(b)2022年度において報酬等の総額が1億円以上の者の報酬等の額は、次の通りとおります。

(単位:百万円)

氏名	役員区分	支給総額	内訳				
			基本報酬等	業績連動報酬	譲渡制限付株式	時価総額条件型 譲渡制限付株式	<旧制度> 時価総額条件付 株式報酬型 ストックオプション
國分 文也	取締役	291	72	142	46	20	11
柿木 真澄	取締役	346	87	168	55	24	13
寺川 彰	取締役	203	59	98	32	14	-
古谷 孝之	取締役	149	43	72	24	10	-

(注)金額、基本報酬等、譲渡制限付株式、時価総額条件型譲渡制限付株式、時価総額条件付株式報酬型ストックオプションについては、上記報酬等の総額及びその内訳に係る表の各注記をご参照下さい。

<取締役の報酬等の決定方針の概要>

2023年度以降の取締役の報酬等の決定方針の概要は、以下の通りです。

1. 報酬方針

当社の取締役の報酬は、以下の考え方にに基づき決定します。

- ① 社は「正・新・和」の精神に則り、社会・顧客の課題に正面から向き合い、ステークホルダーとともに新しい価値を創出することを促し、これに報いる報酬制度であること
- ② 業績・株主価値との連動性を重視し、中長期的な企業価値向上を促す報酬制度であること
- ③ 企業価値の源泉である優秀な人材を獲得・保持し、報奨する報酬制度であること
- ④ 職責と成果に基づき、客観性の高いプロセスで決定される公平かつ公正な報酬制度であること

2. 報酬体系

報酬等の種類別の支給対象者は、期待役割に応じて決定します。詳細は下記表のとおりです。

報酬等の種類		給付形式	内容	業務執行取締役 (注1)	取締役会長 (注2)	社外取締役
月例報酬	基本報酬	固定	○各取締役の役位に応じた固定報酬	●	●	●
	加算給		○代表権を持つ取締役の職責に対する代表権加算給 ○取締役の職責に対する取締役加算給	●	-	-
短期インセンティブ報酬 (注4)	業績連動賞与	変動	○各事業年度の業績に対する報酬等 ・評価指標は各事業年度の重要な経営指標である連結純利益(親会社の所有者に帰属する当期利益)及び基礎営業キャッシュ・フローとする ・支給額は、役位別の係数及び評価指標の実績値から計算し、役位別の基本報酬の0%~230%の範囲内で変動する ・業績レンジは、連結純利益は1,700億円~7,000億円、基礎営業キャッシュ・フローは2,700億円~8,000億円とする	●	-	-
	個人評価給		＜組織業績評価＞ ○各事業年度の本部別財務目標達成に応じた報酬等 ・評価指標は各営業本部の純利益及び基礎営業キャッシュ・フローとする ・支給額は、評価指標の目標達成率に基づき取締役会が定める反映率を役位別の基本報酬に乗じた額とする ＜個人定性評価＞ ○将来に向けた新たな価値創造に対する報酬等 ・取締役会からの委任に基づき、社長が各事業年度における将来に向けた新たな価値創造の仕掛け・取組み(グリーン戦略を含むサステナビリティに関する取組み等)に関する貢献等を考慮し、評価を行う ・支給額は、取締役会が定める範囲内の反映率を役位別の基本報酬に乗じた額とする ・取締役会の委任する範囲内で適正に評価が実施されていることを、ガバナンス・報酬委員会を確認し、取締役会に報告する	- (注3)	-	-
中長期インセンティブ報酬	譲渡制限付株式	株式	○株主価値との連動・共有を図るための報酬等 ・役位別に定めた基準額に相当する数の当社普通株式を毎年付与し、株式交付日から当社の取締役及び執行役員の地位、その他当社の取締役会が予め定める地位からの退任時又は退職時まで譲渡制限を設定する	●	●	-
	TSR連動型譲渡制限付株式		○中長期的な企業価値の向上に対する報酬等 ・評価指標は相対TSRとする。相対TSRは、3年間(評価期間)の当社株主総利回り(Total Shareholder Return(TSR))を、同期間の東証株価指数(TOPIX)(配当込み)成長率と比較した以下の算定式により算出する 相対TSR=評価期間の当社TSR÷TOPIX(配当込み)成長率 ・役位別に定めた基準額に相当する数の基準ユニットを毎年付与し、3年間の評価期間の相対TSRの達成度に応じて当社普通株式を付与する。付与した当社普通株式は、株式交付日から当社の取締役及び執行役員の地位、その他当社の取締役会が予め定める地位からの退任時又は退職時まで譲渡制限を設定する ・付与株式数は、相対TSRの達成度に応じて、基準ユニットに対応した株数の0%~150%の範囲内で変動する ① 相対TSRが150%以上の場合:150% ② 相対TSRが50%以上150%未満の場合:相対TSRと同率 ③ 相対TSRが50%未満の場合:0% ただし、当社TSRが100%以下の場合、相対TSRが100%以上であっても100%を上限とする	●	●	-

(注1)取締役会長の報酬等は、当社の経営で培った事業知見を監督に活かすことで実質的に中長期の企業価値向上に貢献する立場にあることから、月例報酬である基本報酬と中長期インセンティブ報酬により構成します。

(注2)社外取締役の報酬等は、独立性をもって経営を監督する立場にあることから、月例報酬である基本報酬(各種委員会の委員長・委員等の職責に応じた報酬を含む)のみで構成します。

(注3)組織業績評価に基づく個人評価給の支給対象者は執行役員営業本部長であり、現在業務執行取締役の支給対象者はありません。

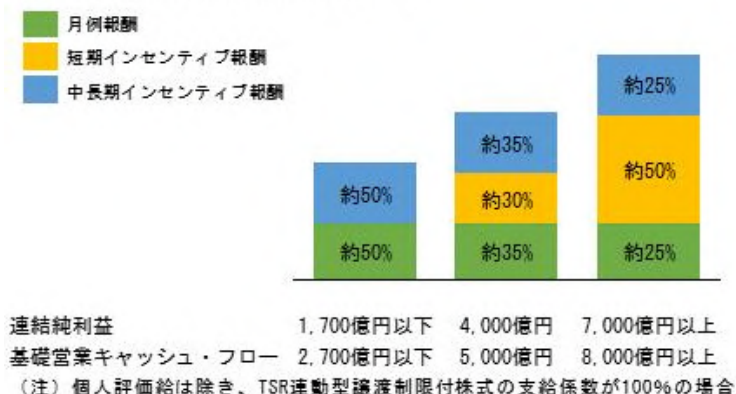
(注4)短期インセンティブ報酬は、各事業年度終了後に一括支給します。

3. 報酬水準と構成比率

取締役の報酬水準は、優秀な人財の獲得・保持が可能となる競争力ある報酬水準となるように、外部専門機関の客観的な報酬調査データ等と比較検討を行い、適切な報酬水準を設定します。

報酬等の構成比率については、中長期的な企業価値向上を重視した報酬構成とし、代表取締役社長については連結純利益4,000億円かつ基礎営業キャッシュ・フロー5,000億円の時に月例報酬/短期インセンティブ報酬/中長期インセンティブ報酬の構成比率が概ね1:1:1となるように設定します。なお、他の社内取締役については、代表取締役社長の報酬構成比率に準じて役位ごとの役割・責任を勘案し報酬構成比率を設定します。

代表取締役社長の報酬構成イメージ



4. マルス・クローバック

短期インセンティブ報酬及び中長期インセンティブ報酬について、財務諸表の重大な修正による決算の事後修正、役員による重大な内部規程の違反又は非違行為が発生した場合等には、取締役会決議により当該報酬等を減額又は不支給(マルス)とすること、及び支給済の報酬の返還(クローバック)を求める仕組みの対象とします。

5. 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定方法

取締役の報酬等の決定方針(個人別の支給額算出方法を含む。以下、決定方針という)については、社外役員が委員長を務め、メンバーの過半数が社外役員で構成されるガバナンス・報酬委員会にて、報酬水準の妥当性を含めて審議のうえ、取締役会に答申し、取締役会にて決定されます。

取締役の個人別の支給額の決定については、ガバナンス・報酬委員会が決定方針との整合性を確認したうえで答申を行い、株主総会で決議された報酬限度額の範囲内で、取締役会で決議されます。ただし、短期インセンティブの個人評価給について、個人定性評価部分に係る支給額の決定は、業務執行のトップが最も適していると判断されたことから、代表取締役社長に委任しております。当該プロセスの客観性・公平性・透明性を高めるため、当該支給額については、ガバナンス・報酬委員会が、取締役会の委任する範囲内で評価が実施されていることを確認のうえ、取締役会へ報告することとしております。

(補足事項)

なお、取締役を兼務しない執行役員の報酬につきましても、取締役と同じ報酬体系・報酬の決定プロセスを適用します。

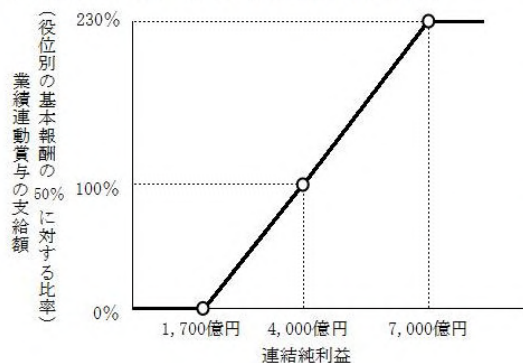
<参考:業績連動賞与、譲渡制限付株式及びTSR連動型譲渡制限付株式について>

1. 業績連動賞与の概要

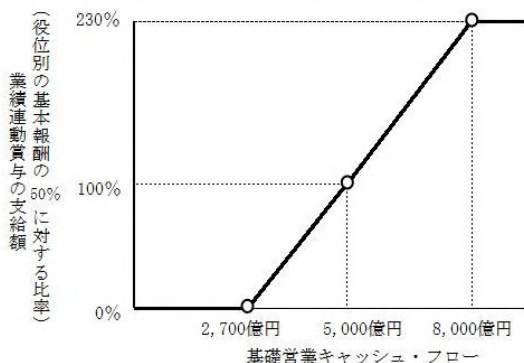
業績連動賞与は、支給対象となる当社の業務執行取締役に対して、各事業年度の評価指標に応じて支給される金銭報酬です。評価指標は各事業年度の重要な経営指標である連結純利益(親会社の所有者に帰属する当期利益)及び基礎営業キャッシュ・フローを採用しており、支給額は役位別の係数及び評価指標の実績値から計算し、役位別の基本報酬の0%~230%の範囲内で変動し、各事業年度終了後に一括支給いたします。

<インセンティブカーブイメージ>

<連結純利益の実績に応じた業績連動賞与の支給額>



<基礎営業キャッシュ・フローに応じた業績連動賞与の支給額>



2. 譲渡制限付株式の概要

譲渡制限付株式は、対象取締役に対して、毎年、役位別に定めた基準額に相当する数の当社の普通株式を譲渡制限付きで付与するものです。対象取締役は、当社より支給される金銭報酬債権の全部を現物出資するのと引き換えに本株式の発行又は処分を受けます。本株式の付与は、当社と対象取締役

との間で譲渡制限付株式に係る割当契約(無償取得の事由等の定めを含む)を締結することを条件とし、付与した本株式は、株式交付日から当社の取締役及び執行役員の地位、その他当社の取締役会が予め定める地位からの退任時又は退職時まで譲渡制限を設定します。

3. TSR連動型譲渡制限付株式の概要

TSR連動型譲渡制限付株式は、対象取締役に対して、役位別に定めた基準額に相当する数の基準ユニット(以下、基準ユニット数という)を毎年付与し、3年間(以下、評価期間という)における相対TSRの達成度に応じて、評価期間終了後に当社の普通株式を譲渡制限付きで付与するものです。対象取締役は、相対TSRの達成度に応じて当社より支給される金銭報酬債権の全部を現物出資するのと引き換えに本株式の発行又は処分を受けます。本株式の付与は、譲渡制限付株式の割当契約に準ずる内容の契約(無償取得の事由等の定めを含む)を締結することを条件とし、付与した本株式は、同様の譲渡制限を設定します。

(1) 金銭報酬債権の額の算定方法

対象取締役(評価期間中に、当社の取締役、執行役員の地位、その他の当社又は当社子会社の役職員の地位のうち当社の取締役会が予め定める地位を有することとなった者を含む)に対して支給するTSR連動型譲渡制限付株式を付与するための金銭報酬債権の額は、対象取締役に対して最終的に割り当てる当社の普通株式の数(以下、最終割当株式数という)に評価期間終了後に開催される当該割当てのための株式の発行又は処分を決定する取締役会の決議日の前営業日の東京証券取引所における当社の普通株式の終値を基礎として対象取締役に特に有利にならない価額を乗じることにより算定します。

<最終割当株式数の算定方法>

- ① 最終割当株式数は、予め取締役会において役位別に定めた基準額に相当する数の基準ユニットに、以下のとおり評価期間中の相対TSRの達成度に応じた支給係数を乗じて算定した数とします。

$$\text{最終割当株式数} = \text{基準ユニット数} \times \text{支給係数}$$

- ② 支給係数は、相対TSRの結果に応じ、以下の表のとおり決定します。

相対TSR	支給係数
150%以上	150%
50%以上150%未満	相対TSRと同率
50%未満	0%

ただし、当社TSRが100%以下の場合、相対TSRが100%以上であっても100%を上限とします。

- ③ 相対TSRは評価期間の当社株主総利回り(Total Shareholder Return(TSR))を、同期間のTOPIX(配当込み)成長率と比較した以下の算定式により算出します。

$$\text{相対TSR} = \frac{\text{当社TSR}}{\text{TOPIX(配当込み)成長率}} = \frac{(B + C) \div A}{E \div D}$$

A: 評価期間の初日の前日(同日を含む)の直前3か月の各日の東京証券取引所における当社の普通株式の終値の平均値

B: 評価期間の末日(同日を含む)の直前3か月の各日の東京証券取引所における当社の普通株式の終値の平均値

C: 評価期間中の配当基準日に対応する当社株式1株当たり配当金の合計額

D: 評価期間の初日の前日(同日を含む)の直前3か月の各日のTOPIX(配当込み)の終値の平均値

E: 評価期間の末日(同日を含む)の直前3か月の各日のTOPIX(配当込み)の終値の平均値

(2) 対象取締役に対する当社の普通株式の割当条件

当社は、対象取締役が以下の各号のいずれの要件をも満たした場合又は当社の取締役会が本制度の趣旨を達成するために必要と認めた場合に、評価期間終了後、対象取締役に対して最終割当株式数の当社の普通株式を割り当てます。

i) 対象取締役が、評価期間中、継続して、当社の取締役、執行役員の地位、その他の当社又は当社子会社の役職員の地位のうち当社の取締役会が予め定める地位にあったこと

ii) 当社の取締役会で定める一定の非違行為がなかったこと

なお、当社は、評価期間中に対象取締役が任期満了、死亡その他の正当な理由により当社又は当社子会社の役職員の地位のうち当社の取締役会が予め定める地位を退任又は退職した場合には、退任又は退職した者(死亡による退任又は退職の場合にはその承継者)に割り当てる当社の普通株式の数を、在任期間等を踏まえて合理的に調整します。

④ 2023年度以降の取締役及び監査役の報酬等の総額

2023年6月23日開催の第99回定時株主総会において、取締役及び監査役の報酬等の総額は以下のとおり限度額が決定されています。

対象者	報酬等の種類	決議内容	決議時点の員数
取締役	月例報酬	年額 650 百万円以内 (うち社外取締役は年額 150 百万円以内)	取締役 10 名 (うち、社外取締役 6 名)
	短期インセンティブ報酬	年額 700 百万円以内	取締役 3 名 (うち、社外取締役 0 名)
	譲渡制限付株式	年額 200 百万円以内 年 450,000 株以内(※)	取締役 4 名 (うち、社外取締役 0 名)
	TSR 連動型譲渡制限付株式	年額 850 百万円以内 各評価期間 650,000 株以内(※)	

監査役	報酬等の総額	年額 170 百万円以内	監査役 5 名
-----	--------	--------------	---------

(※) 当社の普通株式の株式分割・無償割当て・株式併合等、発行又は処分される当社の普通株式の総数の調整が必要な事由が生じた場合には、当該総数を、合理的な範囲で調整します。

外部からの評価

ESG投資インデックスへの組み入れ・ESG格付け ▼

社外からの認定・評価 ▼

ESG投資インデックスへの組み入れ・ESG格付け

FTSE4Good Global Index Series^{※1}

「FTSE4Good Global Index Series」は、ロンドン証券取引所グループ（LSEG）の完全子会社であり、グローバルなインデックスプロバイダー・FTSE Russellが開発した株価指標です。環境、社会、ガバナンス（ESG）を強力的に実践する企業のパフォーマンスを測定するために設計されています（2023年6月現在）。



▶ FTSE4Goodウェブサイトはこちら [□](#)

FTSE Blossom Japan Index^{※1}、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index^{※1}

丸紅は、「FTSE Blossom Japan Index」及び「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定されました（2023年6月現在）。FTSE Russellにより構築された「FTSE Blossom Japan Index」は、環境、社会、ガバナンス（ESG）の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを測定するインデックスで、FTSE Japan All Cap Indexに対しインダストリー・ニュートラルとなるよう設計されています。また、銘柄の組み入れ基準には国連の持続可能な開発目標（SDGs）を含む既存の国際基準から導出された、FTSE4Goodの組み入れ基準を使用して作成されています。

「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」は、各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス(ESG)の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、セクター・ニュートラルとなるよう設計されています。また低炭素経済への移行を促進するため、特に温室効果ガス排出量の多い企業については、TPI経営品質スコアにより改善の取り組みが評価される企業のみを組み入れています。

これらのインデックスは、世界最大規模の公的年金基金である年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がパッシブ運用のESG投資指数として採用しています。丸紅は、GPIFが日本企業向けのESG投資に採用している6つの指数^{※4}の全てに構成銘柄として組み入れられています（2023年8月現在）。



▶ ウェブサイトはこちら [□](#)



▶ ウェブサイトはこちら [□](#)

※1 FTSE Russell（FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標）はここに丸紅株式会社が第三者調査の結果、FTSE4Good Global Index Series、FTSE Blossom Japan Index、及びFTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。これらのグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス（ESG）について優れた対応を行っている企業のパフォーマンスを測定するために設計されたもので、サステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数^{※3}、MSCI日本株女性活躍指数^{※3}

丸紅は、「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」において、2023年1月に続き、2023年6月も最上位の評価であるAAAを獲得し、継続して構成銘柄に選定されました。MSCI社は米国・ニューヨークに拠点を置く金融サービス事業者であり、ESG格付けにおいて世界の主要な指数提供会社の一つです。丸紅は同社によるESGインデックス「MSCI ESG Leaders Indexes」^{※2}の構成銘柄にも選定されています。

「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」は、日本株上場銘柄のうち、各業種の中から相対的に優れたESG評価の企業を選別して構築される指数です。

「MSCI日本株女性活躍指数」は、MSCI社によって開発され、同社が開発した性別多様性スコアに基づき、業種内で性別多様性に優れた日本企業を選別して構築されています。

これらのインデックスは、世界最大規模の公的年金基金である年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がパッシブ運用のESG投資指数として採用しています。丸紅は、GPIFが日本企業向けのESG投資に採用している6つの指数^{※4}の全てに構成銘柄として組み入れられています（2023年8月現在）。



[ウェブサイトはこちら](#)



[ウェブサイトはこちら](#)



[ウェブサイトはこちら](#)



[ウェブサイトはこちら](#)

※2 THE USE BY MARUBENI CORPORATION OF ANY MSCI ESG RESEARCH LLC OR ITS AFFILIATES (“MSCI”) DATA, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT, RECOMMENDATION, OR PROMOTION OF MARUBENI CORPORATION BY MSCI. MSCI SERVICES AND DATA ARE THE PROPERTY OF MSCI OR ITS INFORMATION PROVIDERS AND ARE PROVIDED ‘AS-IS’ AND WITHOUT WARRANTY. MSCI NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI.

※3 THE INCLUSION OF MARUBENI CORPORATION IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF MARUBENI CORPORATION BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

※4 6つの指数：

- FTSE Blossom Japan Index
- FTSE Blossom Japan Sector Relative Index
- MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数
- MSCI日本株女性活躍指数
- S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数
- Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index

CDP

「国際環境非営利団体CDP※5」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、丸紅は2007年から回答しています。2022年には、昨年に引き続き気候変動および森林分野において、それぞれA-を取得し、水セキュリティ対策においてAリストに選定されました。



※5 国際環境非営利団体CDP：

CDPIは、企業や自治体を対象とした世界的な環境情報開示システムを運営する国際環境非営利団体です。CDPIは、2000年に英国に設立され、130兆米ドルを超える資産を保有する680以上の投資家と協働し、資本市場と企業の調達活動を介して、企業に環境情報開示、温室効果ガス排出削減、水資源保護、森林保護を他に先駆けて働きかけてきました。2022年、世界の時価総額の半分に相当する18,700社以上と約1,100以上の都市、州・地域を含む、世界の約20,000の組織が、CDPを通じて環境情報を開示しました。CDPIは、TCFDに完全に準拠した世界最大の環境データベースを保有しており、CDPスコアはゼロカーボンで持続可能な強靱な経済の実現に向けて投資や調達の意思決定を促すために広く利用されています。CDPIは、科学に基づく目標イニシアティブ、We Mean Business連合、The Investor Agenda、ネットゼロ・アセットマネージャーズ・イニシアティブの創設メンバーです。

▶ 2022年のCDP Aリストならびに他の公開スコアはこちら [□](#)

iSTOXX MUTB ジャパン プラチナキャリア 150 インデックス



丸紅は、2023年3月、三菱UFJ信託銀行株式会社とSTOXX社（ドイツ取引所傘下）が開発した「iSTOXX MUTB ジャパン プラチナキャリア 150 インデックス」に構成銘柄として採用されました。

同指数は、各企業の長期的な視点、自律的な学び、社会への貢献という3点に対する企業の活動・取り組みを評価する株価指数です。約560社の中から、積極的に社員のキャリア構築を支援する日本企業150社で構成されます。

採用にあたり、当社の従業員のキャリア形成に対する積極的な取り組みが評価されました。

社外からの認定・評価

「なでしこ銘柄」に選定

「なでしこ銘柄」は、女性活躍推進に優れた上場企業をとして選定し、中長期の企業価値向上を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することにより、企業への投資家の関心を高め、各社の女性活躍に向けた取り組みを加速化させていくことを狙いとしています。2012年度より、経済産業省が東京証券取引所と共同で選定しています。丸紅は、「なでしこ銘柄2015」、「なでしこ銘柄2017」、「準なでしこ2019」に選定されています。



▶ 女性の活躍推進についてはこちら

▶ ワークライフマネジメントの推進についてはこちら

関連ニュースリリース

▶ 「なでしこ銘柄2017」に選定された件 [📄](#) [337KB]


▶ 「なでしこ銘柄2015」に選定された件 [📄](#) [248KB]

「えるぼし」認定を取得

「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律」（女性活躍推進法）に基づいて行動計画を策定し、届出を行った企業の中から女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な企業を認定するものです。丸紅は、2017年9月に厚生労働大臣より3段階中2段階目の認定を受けました。



関連ニュースリリース

▶ 女性活躍推進法に基づく優良企業として「えるぼし」企業認定を取得  [116KB]

女性活躍推進法に基づき策定した行動計画

▶ 丸紅株式会社 行動計画（第2期）  [145KB]

「プラチナくるみん」認定を取得

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。






丸紅は2019年に、くるみん認定を既に受けている企業の中でもより高い水準の取り組みを行っている企業を評価する「プラチナくるみん」に認定されています。



関連ニュースリリース

▶ 「プラチナくるみん」認定を取得

次世代育成支援対策推進法に基づき策定した行動計画

- ▶ 丸紅株式会社 一般事業主行動計画（第1期）  [90KB]
- ▶ 丸紅株式会社 一般事業主行動計画（第2期）  [75KB]
- ▶ 丸紅株式会社 一般事業主行動計画（第3期）  [100KB]
- ▶ 丸紅株式会社 一般事業主行動計画（第4期）  [80KB]
- ▶ 丸紅株式会社 一般事業主行動計画（第5期）  [70KB]

「健康経営銘柄2023」「健康経営優良法人2023（ホワイト500）」への選定

丸紅は、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「健康経営銘柄2023」に選定されました。健康経営銘柄は、東京証券取引所の全上場会社の中から、社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる「健康経営^{※6}」に優れた企業を選定するものです。2023年は31業種49社が選定され、卸売業では丸紅を含め3社が選定されました。丸紅は2015年以降2度目の選定となり、また、優良な健康経営を実践している法人として、「健康経営優良法人（ホワイト500）」には6年連続で認定されました。

「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しています。今後も健康経営の推進、人的資本経営の深化により一層取り組み、社員の活躍を支え、丸紅グループの成長に繋げていきます。

▶ 健康経営についてはこちら

※6 NPO 法人健康経営研究会の登録商標



関連ニュースリリース

▶ 「健康経営銘柄2023」への選定について～「健康経営優良法人2023（ホワイト500）」にも6年連続で認定～

「ベストモチベーションカンパニーアワード2023」において「第3位」を受賞

株式会社リンクアンドモチベーションが2022年に従業員エンゲージメント調査を実施した企業の中から、「エンゲージメントスコア」の高い10社を表彰する「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。



▶ エンゲージメントサーベイについてはこちら

日本の人事部「HRアワード2018」において「企業人事部門優秀賞」を受賞

日本の人事部「HRアワード」は、人・組織に関わる領域において、企業や個人の成長を促す取り組みに着目し、HRパーソンに広く伝えることで、HRを通じた全国の企業の発展を目指す表彰制度で、日本の人事部「HRアワード」運営委員会が主催し、厚生労働省が後援しています。丸紅は、「既存の枠組みを超える『人材』×『仕掛け』×『時間』の施策」が、企業人事部門優秀賞を受賞しました。

▶ 「既存の枠組みを超える」施策についてはこちら

「第11回日本HRチャレンジ大賞」において「大賞」を受賞

「日本HRチャレンジ大賞」は、日本社会の活性化促進を目的として、経営層や人事部等が人材領域で積極的にチャレンジする企業を表彰するもので、「日本HRチャレンジ大賞」実行委員会が主催し、厚生労働省、中小企業基盤整備機構（中小機構）、東洋経済新報社、ビジネスパブリッシング、HR総研（ProFuture）が後援しています。丸紅は、「抜本的な人事制度改革による丸紅人財エコシステムの実現・進化」が、2022年に大賞を受賞しました。


▶ 丸紅人財エコシステムについてはこちら

グリーンファイナンス

[グリーンファイナンス・フレームワーク](#) ▼[グリーンボンド・フレームワーク](#) ▼

グリーンファイナンス・フレームワーク

当社は国際資本市場協会（ICMA）が定めるグリーンボンド原則2021、ローン・マーケット・アソシエーション（LMA）等のグリーンローン原則2023、環境省のグリーンボンドガイドライン（2022年版）およびグリーンローンガイドライン（2022年版）に基づき、以下のグリーンファイナンス・フレームワークを策定しました。

▶ [グリーンファイナンス・フレームワーク](#)  [798KB]


セカンドパーティ・オピニオン

当社が策定したフレームワークについて、日本格付研究所より、グリーンボンド原則、グリーンローン原則、グリーンボンドガイドラインおよびグリーンローンガイドラインとの適合性に対する外部評価（セカンドパーティ・オピニオン）を取得しました。

▶ [セカンドパーティ・オピニオン（日本格付研究所）](#)  [1.4MB]


グリーンボンド・フレームワーク

当社は国際資本市場協会（ICMA）が定めるグリーンボンド原則2021に基づき、以下のグリーンボンド・フレームワークを策定しました。



▶ [グリーンボンド・フレームワーク](#)  [393KB]

セカンドパーティ・オピニオン

当社が策定したフレームワークについて、サステイナリティクス社より、グリーンボンド原則との適合性に対する外部評価（セカンドパーティ・オピニオン）を取得しました。

▶ [セカンドパーティ・オピニオン（サステイナリティクス社）](#)  [911KB]

レポーティング

銘柄	2026年満期米ドル建て無担保普通社債（グリーンボンド）
発行総額	5億米ドル
年限	5年
払込期日	2021年9月17日
償還期日	2026年9月17日
資金使途	再生可能エネルギー、FSC ^{※1} ないしPEFC ^{※2} 認証付き植林事業、上下水道事業、マグネシウムリサイクル製錬事業
レポーティング	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 丸紅グリーンボンドレポーティング  [1.0MB] ➤ サステナリティクス社によるアニュアルレビュー  [306KB]

※1 FSC®（Forest Stewardship Council®、森林管理協議会）認証（FSC® C016260）。責任ある森林管理を世界に普及させることを目的として活動する非営利団体であり、国際的な森林認証制度を運営しています。

FSC®は投資収益についてのいかなる財務的主張にも責任を負わず、保証もしないものとします。

※2 PEFC（The Programme for the Endorsement of Forest Certification）認証（PEFC/31-32-80）。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。

ESG対照表

サステナビリティサイトに掲載されているコンテンツをESGの項目別に一覧表示しています。「●」からサステナビリティサイト内の該当箇所または掲載ページにリンクします。最新の情報は、サステナビリティサイトをご覧ください。

サステナビリティ全般	考え方	●
	推進体制	●
	基盤マテリアリティ	●
	環境・社会マテリアリティ	●
	マテリアリティの特定・見直しのプロセス	●

		方針	目標	体制	取り組み	データ	イニシアティブへの参加	外部との協働
E	環境マネジメント	●	●	●	●	●	—	—
	気候変動対策への貢献	●	●	●	●	●	●	●
	持続可能な森林経営、森林保全への貢献	●	—	—	●	●	●	—
	生物多様性と生息環境の保全	●	—	●	●	—	●	—
	水マネジメント	●	—	—	●	●	●	—
	サプライチェーン	●	—	—	●	—	●	—
S	人権の尊重	●	—	●	●	●	●	—
	サプライチェーン	●	—	—	●	—	●	—
	労働安全衛生	●	●	●	●	●	—	—
	健康経営	●	—	●	●	●	—	—
	顧客に対する責任	●	—	●	●	—	●	●
	人財マネジメント	●	—	—	●	●	—	—
ダイバーシティ・マネジメント	●	—	●	●	●	—	—	

			方針	体制	その他
G	コーポレート・ガバナンス	基本的な考え方	●	—	—
		ガバナンス体制	—	●	—
		取締役会及び監査役会の構成	—	●	—
		取締役及び監査役の選任理由	—	—	●
		取締役会の実効性評価	—	—	●
		役員報酬	●	—	—
		内部統制	●	—	—
	コンプライアンス	コンプライアンス体制	—	●	—
		コンプライアンス・マニュアル	 [12.7MB]	—	—
		内部通報制度	—	●	—
		贈収賄防止	 [236KB]	—	 [416KB]
	リスクマネジメント	リスクマネジメント体制	—	●	—
		リスク一覧	●	—	●
	株主総会関係	招集ご通知	—	—	●
		決議ご通知	—	—	●

Marubeni

<https://www.marubeni.com/jp/>