

社会

Social

人権の尊重	113
労働安全衛生	124
健康経営	129
顧客に対する責任	137
人財マネジメント	144
ダイバーシティ・マネジメント	155
社会データ	164

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126拠点^{※1}を持ち、5万人以上^{※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：2025年4月1日現在

※2 グループ従業員数：51,834名（2025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、社は「正（公正にして明朗なこと）・新（進取積極的にして創意工夫を図ること）・和（互いに人格を尊重し親和協力すること）」の精神に則り、公正明朗な企業活動を通じ、経済・社会の発展、地球環境の保全に貢献する誇りある企業グループを目指します。そのうえで、自らのビジネス活動により影響を受けるすべての人々の人権を尊重し、その責任を果たすべく努力していくことが最重要であるという認識のもと、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「丸紅グループ人権基本方針」（以下、本方針）をここに定めます。

人権に対する基本的な考え方

丸紅グループは、国連「国際人権章典」（世界人権宣言および国際人権規約）、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、特に人権侵害が起こりやすいと考えられる以下に関する方針を含みます。

・子どもの権利に関する方針

丸紅グループは、事業活動において、子どもの権利保護に向けて「子どもの権利とビジネス原則^{※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。

丸紅グループ人権基本方針（PDF）

[日本語](#)  [355KB][英語](#)  [94KB][中国語（簡体字）](#)  [143KB][中国語（繁体字）](#)  [141KB][ポルトガル語](#)  [96KB][スペイン語](#)  [92KB]

健全な環境に対する人権についての考え方

上記の「丸紅グループ人権基本方針」で言及されている「人権」は、「健全な環境に対する権利に関する国連総会決議76/300」で明確化された「清潔で健康的かつ持続可能な環境への権利」を含んでいます。

丸紅グループは、ネイチャーポジティブに貢献し、自然と共生する社会の実現に向けて取り組むうえで、当社の事業やサプライチェーンが自然に及ぼす影響により間接的に影響を受け得るあらゆるステークホルダーの方々（特に環境の悪化によって脆弱な立場に置かれやすい方々として、例えば、先住民族、地域コミュニティ、高齢者（および地域によっては女性）、障がいのある方、若年者や子どもなどを含みます）の人権を尊重しています。

上記の国連総会決議76/300に加え、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGPs）、OECD「責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」（OECDガイドライン）、「先住民族の権利に関する国連宣言」（UNDRIP）、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」（ICESCR）、「市民のおよび政治的権利に関する国際規約」（ICCPR）、「世界人権宣言」（UDHR）および「独立国における原住民および種族民に関する条約」（ILO169号条約）、並びに、「生物の多様性に関する条約」（CBD）および「昆明・モントリオール生物多様性枠組」（GBF）に反映された先住民族・地域コミュニティの人権に関する基準を尊重し、支持します。

とりわけ、ステークホルダーの方々から正確で適切な情報を得る権利（Free, Prior and Informed Consentを含む）、環境に関する意思決定に実効的に参加する権利（先住民族・地域コミュニティの自己決定権や強制移住の防止を含む）、実効性のある救済措置を受ける権利、およびこれらを支援・実現するためのエンゲージメント（対話）の実行については、特にその重要性を認識しており、優先的に対応の拡充を目指しています。

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、社長直轄のサステナビリティ推進委員会および委員長（常務執行役員・CSO）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・リーダー並びにサステナビリティ・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、定期的（年1回以上）に、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。取締役会は同委員会で審議された人権に関わる重要な事項の報告を定期的に受けることを通じて、人権に関わる重要事項の監督を行っています。

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」および「丸紅グループ労働安全衛生基本方針」に基づき、当社およ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」および「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（およびその深刻度（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。

特に、近年は、強制労働（奴隷的労働を含む）および児童労働の問題に加えて、丸紅グループがネイチャーポジティブに貢献し、自然と共生する社会の実現に向けて取り組むうえで、事業の開発・操業に関してその用地およびその周辺地域で自然に及ぼす影響により間接的に影響を受け得るあらゆるステークホルダーの方々（特に環境の悪化によって脆弱な立場に置かれやすいの方々として、例えば、先住民族、地域コミュニティ、高齢者（および地域によっては女性）、障がいのある方、若年者や子どもなどを含みます）の人権（「清潔で健康的かつ持続可能な環境への権利」を含みます）への負の影響がないかをモニタリング、管理および是正できるプロセスの重要性が増しています。これについては後掲の「事業の投資・運営に関する人権デューデリジェンス」に記載の方法を通じて確認を行う社内プロセスをルール化し実行しています。

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、2024年3月期、2025年3月期いずれも、100%を維持しています。
- ・個別事業では、事業検討の段階で、森林伐採、生態系転換、生物多様性の損失などによる自然への負の影響を防ぐこと、それによって間接的に生じ得るステークホルダーの人権への負の影響を防ぐことや、先住民族・地域コミュニティの方々の人権を守ることも目的に、事業用地や周辺環境の地域特性に応じてリスクと影響に関するモニタリング・評価を行っています。
これを通じ、例えば、地域コミュニティとのエンゲージメント（対話）の実施状況の把握、影響を受け得るステークホルダーの特定とエンゲージメントが為されるべき優先度の検討、外部専門家による環境アセスメントの実施状況と報告内容の確認、自由意思による事前の十分な情報提供に基づく同意（FPIC）の原則の遵守状況の確認、先住民族や地域コミュニティの人権への負の影響の確認などを実施しています。

(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）および現地調査（追加調査）（3件）を行いました。

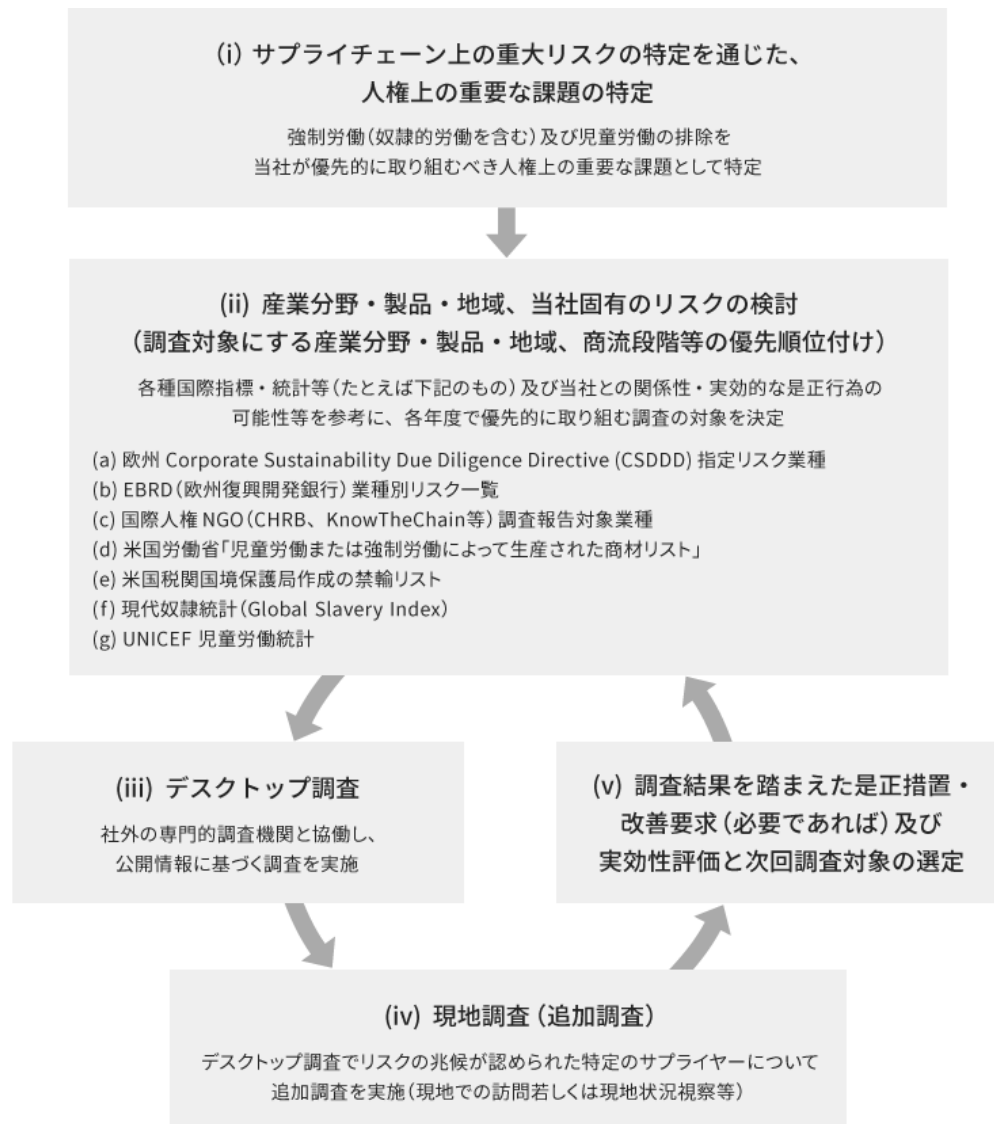
更に、2024年3月期は、当社マッピングの結果として特定されていたその他のリスクの高い産業分野・製品・地域に属するサプライヤー（植物油、飲料原料、果実、穀物等の複数の産業分野・製品にわたり、国際的に強制労働（奴隷的労働を含む）および児童労働の懸念が高いとされている国・地域を中心に、総計（延べ）44件（うち、デスクトップ調査33件、現地での周辺調査10件、および直接的な訪問調査1件））へと調査対象を拡大するとともに、一部においては二次的サプライヤー以降の間接的なサプライヤーを含めて調査を行いました。（調査の結果として、強制労働・児童労働を現実に疑うべき事実関係は確認されませんでした。調査は、専門的知見を持つ社外（第三者）の独立した調査機関と連携して行っています。）

2025年3月期は、当社マッピングの結果として特定されていたリスクの高い産業分野・製品・地域に属するサプライヤー（アパレル、ゴム、食肉、植物油、飲料原料、果実、穀物等の複数の産業分野・製品にわたり、国際的に強制労働（奴隷的労働を含む）および児童労働の懸念が高いとされている国・地域を中心に、総計（延べ）185件（うち、デスクトップ調査180件、現地での周辺調査5件））へと調査対象を拡大するとともに、一部においては二次的サプライヤー以降の間接的なサプライヤーを含めて調査を行いました。

（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、外部の専門的データベースを活用して行っています。更にリスクに応じ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。）

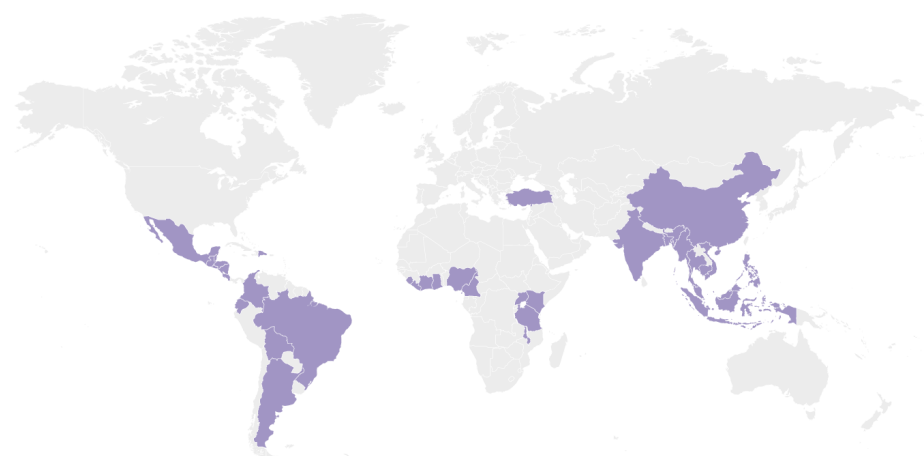
これにより、上記の2023年3月期実施のリスクマッピングに基づき特定した優先的に取り組むべき調査対象（11商材、総計（延べ）69カ国に及ぶサプライチェーン。連結子会社・現地法人のビジネスを含みます）のすべてについて初回の調査を完了しました。（再調査の頻度、および、この条件に該当するサプライチェーンに追加があった場合の対応方法等につき今後検討を行っていく予定です。）

なお、2023年3月期、2024年3月期、および2025年3月期における上記の人権デューデリジェンスの過程では、強制労働・児童労働のみならず、一般的にステークホルダーへ人権リスクを高める傾向のある事象や、より継続的に取り組みを拡充できる余地のある事項（例えば、脆弱なライツホルダーに対する労働条件、安全配慮、地域コミュニティとの対話機会の拡充と土地利用に関する補償行為など）について、人権侵害インシデントにいたらずともそのリスク要因特定に努めてきました。これらの発見事項があれば、当社は積極的にそのような兆候への現在の対応状況や、改善取り組み意向などを議案として、こういった発見を契機に対話に取り組む努力を継続しています。上記の3カ年度においては計3件のそのような個別の訪問・対話を行っています。



- ・新規のサプライチェーンについては、新たに取り組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、および重大な人権リスクを示唆する不労報道や人権侵害（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。

2023年3月期実施のマッピングに基づき強制労働（奴隷的労働を含む）および児童労働に関する調査を行った地域



- ・上記のフローに則り、2026年3月期には、強制労働（奴隷的労働を含む）および児童労働に加えて、労働安全衛生（2022年ILO「安全で健康的な労働環境」を享受する人権、国際条約「職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約」（ILO基本条約155号）、「職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約」（ILO基本条約187号）を、サプライチェーン上の重要な人権問題として特定し、現在、この重要な人権問題に関するデューデリジェンスのためのマッピングを行っています。

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）および児童労働、並びに労働安全衛生（2022年ILO「安全で健康的な労働環境」を享受する人権、国際条約「職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約」（ILO基本条約155号）、「職業上の安全及び健康を促進するための枠組みに関する条約」（ILO基本条約187号））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が人権侵害に関する苦情を提起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ホームページ上に設置されています）。

この窓口は、対応する人権の種類に制限を設けておらず、「清潔で健康的かつ持続可能な環境への権利」（健全な環境に対する権利に関する国連総会決議76/300）や、当社の事業やサプライチェーンが自然に及ぼす影響により間接的に影響を受け得るあらゆるステークホルダーの方々（特に環境の悪化によって脆弱な立場に置かれやすいの方々として、例えば、先住民族、地域コミュニティ、高齢者（および地域によっては女性）、障がいのある方、若年者や子どもなどを含みます）の人権を含め、あらゆる人権問題に関する通報を受け入れるものとなっています。

上記の人権には、「先住民族の権利に関する国連宣言」（UNDRIP）、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」（ICESCR）、「市民的および政治的権利に関する国際規約」（ICCPR）、「世界人権宣言」（UDHR）および「独立国における原住民および種族民に関する条約」（ILO169号条約）、並びに、「生物の多様性に関する条約」（CBD）および「昆明・モントリオール生物多様性枠組」（GBF）に反映された先住民族・地域コミュニティの人権に関する基準で言及ある権利のいずれも含まれます。

この救済メカニズムに関する手続は文書化された社内規程によって定められており、これに従って直ちに、通報を受けた案件について精査のうえ、通報者の保護に関する事項、エンゲージメント方針（対話の優先順位や内容を含む）、外部専門家とのコンサルテーションの要否、救済・是正のために当社が行うべき行動、などについて決定・実行するとともに、その実施状況について通報者もしくはライツホルダーの方々へ説明責任を果たすことによる透明性の確保を図っています。通報者はこの手続の利用や通報したことを理由として報復措置を受けることはありません。

救済メカニズムの概要と運用状況

救済メカニズムでは、人権救済専用の窓口（あらゆる人権を対象としており、かつ、NGOなどの人権擁護者（human rights defender）、サプライチェーンや地域コミュニティなど、あらゆるステークホルダーからのアクセスを受け付けています。窓口利用における秘匿性と不利益処遇禁止を関連内規にて定めています）を通じて、以下のフローで対応が行われます。

- ① 初期評価：窓口への連絡を受けてから、2営業日以内に、人権および当社ビジネスに関係した通報であるかどうかを確認します。
- ② 二次評価：通報された事案について、深刻度を、規模・範囲・救済困難度の分析に基づいて判定し、対応の具体的手順（外部専門家の関与や内部の関係部署の特定等）に反映します。
- ③ 対話方針の決定と対話の実行：通報者もしくはライツホルダーとの対話の方法、救済の手段、その他確認すべき事項等を特定し、対話を実行します。手続の全体を通して、特に、有意義な対話（meaningful engagement）の確保を重要なステップとして認識し、救済メカニズムは対話の実行を前提として設計しています。
- ④ 外部専門家との連携：事案に応じて、人権の専門家の関与機会の確保等を行います。
- ⑤ 是正アクションの決定と実行：当社による働きかけや是正に向けた具体的取り組みの内容を決定し、実行します。
- ⑥ レビューと終結の判定：対話や是正アクションを振り返り、問題の解決に向けた取り組みの実効性をレビューし、終結の判定を行います。

以上の各プロセスにおいて、UNGPsの提唱する8つの要件（(i) 正当性があること、(ii) アクセス可能であること、(iii) 予測可能であること、(iv) 公平であること、(v) 透明性があること、(vi) 権利に適合するものであること、(vii) 継続的学習のリソースとなること、(viii) エンゲージメント・対話に基づくこと）を満たすように運用すべきであることを、社内でのこのプロセスに関わる者に明示的に要求しています。

2022年3月期以降、この救済メカニズムには以下件数の人権に関する救済要請が行われています。確認の結果、当社ビジネスによる人権インシデントはありませんでしたが、第三者が引き起こす当社のステークホルダーに対する人権への負の影響の可能性をなくすために、当社から積極的に第三者に働きかけ、解決を図った事案もありました。

今後も救済を求める声があれば、幅広いステークホルダーとの対話を通じ、救済に向けて当社による解決または解決に向けた働きかけを行っていきます。

2022年3月期	1件
2023年3月期	1件
2024年3月期	0件
2025年3月期	2件
2026年3月期	2件

人権侵害インシデントの開示

2021年3月期から2025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。

なお、現在、自然関連（森林伐採、生態系転換、生物多様性の損失など）、気候変動、水使用、汚染などの環境問題、および人権問題のいずれの分野においても、ナショナルコンタクトポイント（NCP）で当社が被告となって審理が行われている事案はありません。（2025年3月末時点）

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）および丸紅株式会社が各年度の声明を発表しています。

- ▶ 2025年3月期 奴隷及び人身売買に関する声明  [279KB] （参考和訳）  [372KB]
- ▶ 2024年3月期 奴隷及び人身売買に関する声明  [248KB] （参考和訳）  [346KB]
- ▶ 2023年3月期 奴隷及び人身売買に関する声明  [238KB] （参考和訳）  [352KB]
- ▶ 2022年3月期 奴隷及び人身売買に関する声明  [266KB] （参考和訳）  [295KB]
- ▶ 2021年3月期 奴隷及び人身売買に関する声明  [578KB] （参考和訳）  [698KB]
- ▶ 2020年3月期 奴隷及び人身売買に関する声明  [609KB] （参考和訳）  [679KB]
- ▶ 2019年3月期 奴隷及び人身売買に関する声明  [184KB] （参考和訳）  [851KB]
- ▶ 2018年3月期 奴隷及び人身売買に関する声明  [167KB] （参考和訳）  [217KB]
- ▶ 2017年3月期 奴隷及び人身売買に関する声明  [38KB] （参考和訳）  [153KB]
- ▶ 2016年3月期 奴隷及び人身売買に関する声明  [154KB] （参考和訳）  [186KB]

強制労働及び児童労働の防止等に関する年次報告書

2024年1月にカナダで強制労働及び児童労働の防止等に関する法律が施行されたことを受けて、カナダで事業を行う一部のグループ会社（現地法人を含む）および丸紅株式会社が各年度の年次報告書を発表しています。

- 2025年3月期 強制労働及び児童労働の防止等に関する年次報告書  [243KB] （参考和訳）  [356KB]
- 2024年3月期 強制労働及び児童労働の防止等に関する年次報告書  [265KB] （参考和訳）  [366KB]

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。2022年3月期から2025年3月期、および2026年3月期も、継続して、ILO、人権専門家、NGO、事業地周辺の地域コミュニティ、生産地における小規模農家（small holder）等との対話や、国連ビジネスと人権フォーラム、グローバルコンパクト主催分科会、業界団体（日本貿易会）の研究会等への参加を通じた知見の向上と、様々な意見への理解の機会確保に努めています。

- 人権の尊重＞取り組み

自然に関する政策提言・ロビー活動について

生物多様性の維持を含む自然に関する取り組みにおいても先住民族・地域コミュニティなどのステークホルダーの方々の人権の尊重は不可欠の前提と認識しており、関連官公庁・行政・国際機関関係者との不定期の意見交換の機会や国連人権フォーラムへの参加（先住民族問題に関するセッションへの出席を含む）などを通じ人権尊重の取組の普及促進を図っています。

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 国際労働機関（ILO）が定めた労働における基本的な原則および権利：(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”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”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、様々な形式・機会の人権に関する研修を行ってきました。

特に、2025年3月期および2026年3月期には、経験豊かな外部の専門家を講師として招き、執行役員、営業部門長、コーポレートスタッフグループに属する部長を対象に、企業が果たすべき人権尊重責任についての理解を深める研修を実施しました。

また、従来通り、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」「キャリア入社社員フォローアップ研修」「新入社員研修」などの階層別研修を実施しています。

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。

また、海外駐在地における差別やいじめ、ハラスメント等の予防と対処の方法を習得することを目的に、海外赴任予定者全員を対象に、「海外HRマネジメント・コンプライアンス研修」を実施しています。

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。

丸紅グループの人権尊重への取り組みと一部報道における主張について

丸紅グループは、「丸紅グループ人権基本方針」を策定し、ステークホルダーの人権を尊重し、事業活動から生じる負の影響に対処することを表明しています。

丸紅グループは、中国の新疆ウイグル自治区における人権問題について懸念を表明する様々な報道やメディア報道を認識しています。その中には、丸紅グループ会社が、人権侵害が懸念される新疆ウイグル自治区で製造された鉄鋼製品を取り扱っていることを示唆するような表現が含まれているものもあり、一部のESG格付け機関では、丸紅グループが人権侵害に加担している可能性があるとして報じています。

しかし、丸紅グループは当該地域で製造された鉄鋼製品を取り扱っておらず、一切関与していません。

グループ会社社員への人権研修・キャパシティビルディング

丸紅では、強制労働（奴隷的労働を含む）・児童労働などの、顕著な人権課題に関係し得る産業分野・製品・地域のビジネスに携わるグループ会社に向けて、本社の取り組みへの理解を求めるとともに、外部の人権専門家による研修・キャパシティビルディングの機会を提供しています。2024年3月期には、アパレル関連ビジネスで国際的な調達網（Buyerとしての性質）および販売網（Sellerとしての性質）の双方を有するグループ会社と、対話やエンゲージメントを行い、人権尊重の確保に向けた共同取り組みの一つとして、上記の研修・キャパシティビルディングを行いました。延べ170人以上が参加し、人権に関する基礎的な知識や、ビジネスと人権に関する国際動向、事故事例や、先進的な企業取り組みの実例、および顧客やサプライヤーとの対話や連携（ステークホルダー・エンゲージメント）の重要性などについて学びました。

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。

	受講者数（2023年3月期）	受講者数（2024年3月期）	受講者数（2025年3月期）
新入社員研修	127名	116名	78名
キャリア入社社員フォローアップ研修	22名	34名	46名
実務基礎知識講座	154名	149名	459名
新任執行役員研修	8名	8名	7名
新任部長研修	24名	20名	25名
新任課長研修	61名	81名	68名
ステップアップ研修	76名	87名	97名
採用面接員向け研修	248名	410名	441名
海外HRマネジメント・コンプライアンス研修	196名	147名	465名

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。

➤ 2022年3月期までの実績は、『サステナブル・デベロップメント・レポート 2024』P.74をご覧ください。  [12.0MB]

社会

労働安全衛生

方針 ▾

目標 ▾

体制 ▾

取り組み ▾

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

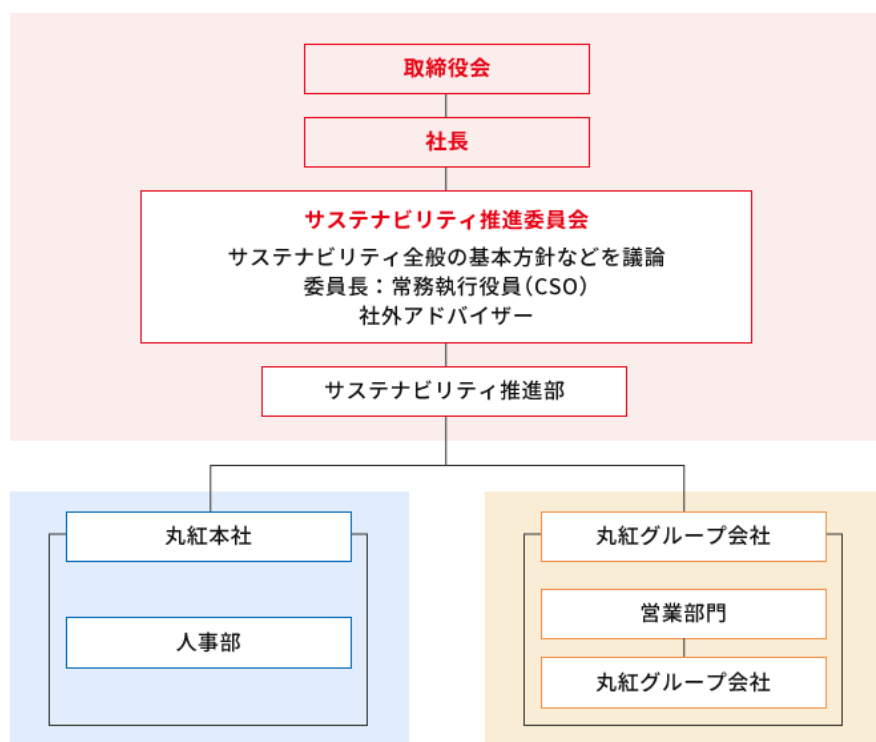
丸紅は「丸紅グループ労働安全衛生基本方針」の下、丸紅グループ従業員並びに丸紅グループに関わるコントラクターを含め労働安全衛生管理を行っています。

- ・ 労働災害ゼロ（死亡事故含む）
- ・ 職業性疾病ゼロ

体制

丸紅グループ労働安全衛生管理体制

丸紅グループは、「丸紅グループ労働安全衛生基本方針」に基づき、グループすべての役員・社員、労働現場で働くコントラクター、ビジネスパートナー、その他関係者の労働安全衛生の確保に向けて、社長直轄のサステナビリティ推進委員会および委員長（常務執行役員・CSO）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・リーダー並びにサステナビリティ・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、定期的（年1回以上）に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。取締役会は同委員会で審議された労働安全衛生に関わる重要な事項の報告を定期的に受けることを通じて、労働安全衛生に関わる重要事項の監督を行っています。



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」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、目標および実行計画を設定し、その達成に向けた取り組みを評価し、改善する一連のプロセスを指します。2025年3月期は、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498社のうち約2.2%にあたる11社（2,917事業所のうち約3%にあたる96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。

取り組み

労働災害における取り組み

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

単体のみならず、グループ会社において発生した事故・災害についても、コンプライアンス事項報告ルートを通じ、適時・適切に報告を受ける体制としています。事案の内容に応じて追加調査・確認を行い、速やかに再発防止策を講じています。なお、2025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・インフラサービス部門の労働安全衛生への取り組み

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する電力・インフラサービス部門（以下、同部門）は、安全衛生確保がすべ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「安全基本方針」を定め、事業会社などと連携して適切な安全マネジメントシステムを確立し、実行すること、安全文化の浸透に取り組んでいます。

具体的には、海外の発電資産管理拠点および同部門にいる安全管理専門家による現場訪問を通じて、安全管理上の改善事項の抽出やリーダーとの対話を通じた安全優先の姿勢の徹底などを行いながら、労働災害ゼロの目標達成に向けて共に努力しています。

また、現場訪問に加えて、災害の再発防止のため、事業会社関係者への災害の教訓配信なども実施しています。

同部門は、今後も労働災害ゼロの実現に向けて、「安全基本方針」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、安全文化の浸透を通じて、顧客や社会からの期待と要請に応え、世界各国の社会インフラ課題の解決に貢献していきます。

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) に労働安全衛生委員会を設置しており、経営陣、安全責任者、従業員の代表、サービスプロバイダーやコントラクター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。更に、Maynilad社は、2023年第1四半期と第4四半期に、全国一斉地震訓練に参加しました。第1四半期には参加した96の施設から4,269名 (従業員、コントラクター、訪問者、顧客) が安全に避難し、第4四半期には106の施設から2,756名が避難しました。

2024年、Maynilad社の安全責任者およびMaynilad社並びにコントラクターの代表者が一堂に会する安全フォーラムを開催し、職場の健康と安全に対する取り組みを強化しました。本イベントは、ベストプラクティスの共有、共通課題への対応、そして全事業活動における安全で安心な職場環境の確保に向けた連帯責任の強化を図る場を提供しました。

こうした取り組みの結果、2024年末、Maynilad社は従業員の無事故無災害を381万時間達成しました。

労働安全に関する主な目標

(単位: %)

	目標	達成率 (2020年 12月時点)	達成率 (2021年 12月時点)	達成率 (2022年 12月時点)	達成率 (2023年 12月時点)	達成率 (2024年 12月時点)
設備の安全点検	100	91.04	88.62	91.47	91.76	92.87
プロジェクトの安全点検	100	88.24	93.88	89.29	94.52	89.90
労働環境の管理と測定	100	79.90	89.11	86.23	94.12	93.49

主な研修実績

(単位: 時間)

	受講時間 (2020年 12月時点)	受講時間 (2021年 12月時点)	受講時間 (2022年 12月時点)	受講時間 (2023年 12月時点)	受講時間 (2024年 12月時点)
安全衛生※1	9,009	8,700	11,972	6,621	19,687
その他研修	2,470	1,862	5,216	28,285	47,899

※1 : 研修は従業員、外注先およびサービス提供者に対して実施。

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・アンケート

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

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、助言およ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、労働安全衛生およ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およ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。

社会

健康経営

方針 ▼

体制 ▼

取り組み ▼

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」は何よりも大切なことから、『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。

代表取締役 社長
大本 晶之

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  [634KB]

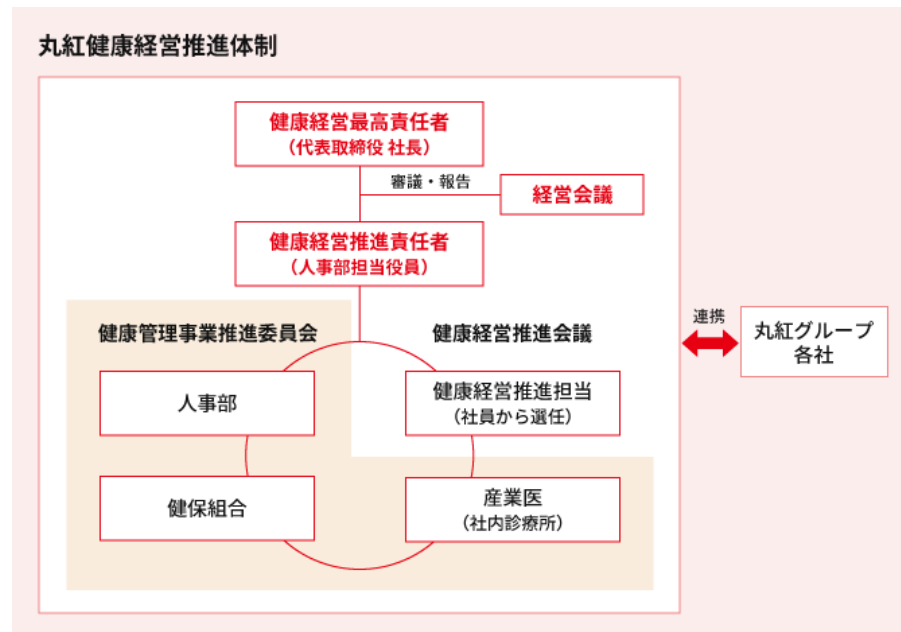
体制

丸紅健康経営推進体制

丸紅では、社長を最高責任者とする「丸紅健康経営推進体制」を構築し、推進責任者（人事部担当役員）のもと、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	大本 晶之（代表取締役 社長（健康経営最高責任者）） 堀江 順（専務執行役員、CAO（人事部担当役員、健康経営推進責任者））
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、産業医（社内診療所）、各営業部門・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。2025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繋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	2025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%	100.0%
定期健康診断受診率（海外勤務者）	毎年度100%	98.9%
ストレスチェック受検率	毎年度90%以上	98.1%

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
健康経営e-Learningの実施（2024）	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をサポートするために有用な情報をまとめたe-Learningを全社員に実施。2024年度は約4,000名が受講し、受講率は97.7%。
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。
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
禁煙五カ年計画の実施（2024）	2024年度から段階的に禁煙時間を拡大し、2028年度までに勤務開始から終了まで完全禁煙とする働く環境づくりを目指す。
パワーナップをトライアル導入（2024）	疲労回復・集中力の向上のため、12時～15時の間に15～30分程度の短時間仮眠を推奨。
アルコール遺伝子検査の導入（2024）	アルコール遺伝子検査を新入社員の希望者に実施。自身の体質を知り、適度な飲酒を推奨。
社内診療所における歯科検診の拡大（2023）	歯と口腔の健康は全身の健康に影響するため、35歳以上の社員を対象に、3年に1度社内歯科診療所において会社負担で歯科検診を提供。
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。
全額を会社が補助する大腸内視鏡検査（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男性60,000円、女性65,000円まで補助。なお、この補助額は、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歳の社員の大腸内視鏡検査および脳ドック受診を会社が全額補助。
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（2023）	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。2023年度は18名が参加し全員がプログラムを完遂。
血糖モニタリングと生活習慣記録による生活習慣改善プログラム（2024）	血糖値が一定値以上の社員を対象に、血糖モニタリングデータと生活習慣データをもとに、管理栄養士や保健師がアドバイスをを行い、食生活や生活習慣の改善を目指す。2024年度は17名が参加し、12名がプログラムを完遂。
管理栄養士による保健指導の強化（2010）	社内診療所において管理栄養士による専門的な栄養管理・栄養指導等が実施できる体制を構築。
保健師による保健指導の強化（2008）	社内診療所において保健師による個別の保健指導や健康相談等を実施できる体制を構築。
ピロリ菌検査の導入（2008）	健診項目にピロリ菌検査を追加し、胃がんをはじめとする疾患の早期発見・治療体制を強化。
B型肝炎・C型肝炎検査の実施（1990年代後半～）	健診項目にウイルス性肝炎検査を追加し、肝硬変、肝臓がんの予防・早期発見体制を強化。

3. メンタルヘルス対応の強化

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

施策（開始年度）	概要
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、ウェブ上でセルフチェックやメンタルヘルスに関する学習プログラム・コラムを提供。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、すべての国内・海外事業所（出向者含む）の社員を対象として実施。
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、およ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
婦人科がん検査の費用補助拡大（2024）	婦人科がん（例：乳がん・子宮頸がん）の早期発見のため、女性の人間ドック費用補助額を60,000円から65,000円へ引き上げ。人間ドックを受診しない場合でも上限5,000円まで補助。2024年度は女性社員の約50%が同検査を受診。
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活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、当社の健康課題の一つである月経・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約9%改善。2024年度プログラム参加者は月経プログラム110名、更年期プログラム63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も実施。本セミナーの満足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1,400万円。
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。
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およ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、および心身ともに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関しても安全配慮（健康管理）の観点から労働時間を把握すること等を定めています。
- ・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、プレミアム休暇やファミリーサポート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。

感染症対策について

社員およ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各種感染症の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。

社内診療所の設置

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

グローバルな健康問題に関する取り組み

当社は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および関係当局等の情報発信や現地訪問調査も踏まえ、産業医と連携して、海外の感染症の発生・流行状況についての情報収集・把握に努めています。海外渡航をする社員・家族には事前に健康診断を実施し、赴任にあわせて、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するなどの措置を講じています。

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

グループ会社の取り組み

人口1,048万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1,077名、2023年には954名、2024年には736名の従業員とその家族に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。

2024年には、これまでの「GinshaWASH」プログラム^{※1}を拡大し、医療施設、地方政府機関（Local Government Unit）事務所、公立学校、その他の重要な公共サービスを提供する施設等の優先受益者に対し、携帯用トイレ、飲用水噴水、ビデを寄贈しました。この取り組みを通じて、Maynilad社は冷蔵式飲水噴水97台とビデ35台を提供しており、主要なコミュニティスペースにおける衛生・公衆衛生へのアクセス向上に貢献しています。

※1 国連『持続可能な開発目標（SDGs）』におけるW.A.S.H（Water, Sanitation and Hygiene）アジェンダに掲げられている、水・トイレ・衛生設備へのアクセス向上を目的としたMaynilad社のプログラム。

Maynilad社が実践する水・トイレ・衛生設備（W.A.S.H）へのアクセス向上のための教育プログラム「ダロイ・ドゥノン」は、2024年も5校を対象に、青少年への適切な手洗いなどの必須生活技能の定着に引き続き取り組みました。世界手洗いデーを記念し、本プログラムは更に8校・約800名の生徒を対象に活動範囲を拡大し、衛生習慣の重要性を強化する双方向型活動を通じて、参加校・生徒への普及を図りました。



レクチャーの様子



レクチャーの様子

➤ Maynilad社の取り組みはこちら [🔗](#)

海外駐在員とその家族のサポート

現在、当社社員の約770名、その家族約860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。

赴任前および駐在中の本人・家族への健康診断や研修実施を通じて、健康状態を正しく把握し、疾病予防と健康維持の意識向上に努めています。特に、健康診断については予防・早期対応の観点から重点を置いており、法律に定められている海外派遣労働者の健康診断に加え、社員本人に対しては駐在中も年1回の定期健康診断の受診を義務付けています。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への移動をサポートし、必要な治療を受けることができる体制を整えています。また、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さら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付けています。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ともに、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。

他社への健康経営の支援

当社出資先である株式会社LIFEMと共同で、他社向けに健康経営の専門家・医師による女性特有の健康課題に関する無料セミナーを月2回程度開催し、効果的な施策や効果検証方法のノウハウを紹介しています。

「健康経営銘柄2025」「健康経営優良法人2025（ホワイト500）」への選定

丸紅株式会社は、経済産業省と東京証券取引所が選ぶ「健康経営銘柄2025」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」に優れた企業を選定するものです。2024年は29業種53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2024年に続いて3年連続4度目の選定となり、また、「健康経営優良法人（ホワイト500）」には8年連続で認定されました。

「社員」はかけがえない財産であり、その社員の「健康」は何よりも大切なことから、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。



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（下表参照）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)	・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供給しています。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。更に、世界の人口は2050年には約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も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繋げています。

仕入先のリスク管理体制

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

2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
56件	26件	32件	32件	14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

	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
国内工場	5件	2件	7件	3件	1件
海外工場	9件	12件	32件	29件	22件
合計	14件	14件	39件	32件	23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

2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
8件	11件	8件	7件	5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、新たに配属されたすべ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、適正に使用するうえでの重要な情報源になります。丸紅では取り扱う食品の表示を適切に記載するため、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、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。

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、アルコール度数の低い酒類等負の影響の少ない商品の販売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繋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得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. 定期的な酒類販売管理講習の受講

販売責任者においては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し、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を行っています。

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

「おいしさそのまま糖質オフ！」というコンセプトで、おいしさを追求した我慢なくおいやつシリーズ「低糖質堂」を販売しています。

▶ 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 [🔗](#)



低糖質堂パウムクーヘン



低糖質堂どらやき



低糖質堂ドーナツ

「ASHITAMO (アシタモ)」シリーズ

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オクラ梅かつお



ASHITAMOきなこねじり



ASHITAMO胡麻いっぱい

資産運用会社による「責任投資原則（PRI）」への署名

不動産アセットマネジメントの分野における丸紅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、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（UUR）の資産運用業務を受託しています。2018年11月、JRAは「責任投資原則（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、2025年5月末時点で89.1%を達成しました。また、2024年6月から2027年5月までの新たな中期目標として、環境認証カバー率80%（延床面積ベース）以上を維持することを掲げています。

これらの取り組みの結果、ESG配慮を測る国際的なベンチマーク評価であるGRESBリアルエステイト評価の2024年調査において、5段階で格付けされるGRESBレーティングで最上位から2つ目の「4 Stars」を、またGRESB開示評価においては最上位の「Aレベル」をそれぞれ取得しています。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（2025年6月現在）。

▶ 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、石鹸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、興亜工業株式会社は、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3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3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ともに、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

GC2027グループ人財戦略

グループ人財戦略の強化

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「GC2027」では、「Global crossvalue platform」を追求するための仕掛けの一つとして「グループ人財戦略の強化」を掲げています。これまでの中期経営戦略「GC2021」「GC2024」で構築してきた「多彩な人財が集い、生き、繋がる場」は、人財戦略を遂行する上での強固な基盤です。GC2027における人財戦略では、この基盤を活かし、これまでも追求してきた「ミッション本位・実力本位」を更に徹底していきます。当社では、人財の成長の源泉は質の高いミッションの遂行にあると考えています。社員一人ひとりが組織の戦略にアラインした、より大きなミッションを掲げ、実現に向けて全力を尽くすことで、組織としての競争力の強化に繋がります。この積み重ねをより一層徹底し、組織と人財が共に成長する在り姿を実現していきます。丸紅グループ全体で、人財の持てる力を最大限に引き出すとともに、「成長領域への人財シフト」、「事業投資・経営人財の強化」、「株主目線の報奨拡充」に重点的に取り組み、更なる高みに向けてグループ人財を強化していきます。

持続的な企業価値向上の仕掛けを実践



経営との連動

タレントマネジメントコミッティ

当社の人財戦略の推進力の源泉は、経営戦略と人財戦略の連動です。社長、CHRO※1、CSO、CAO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。

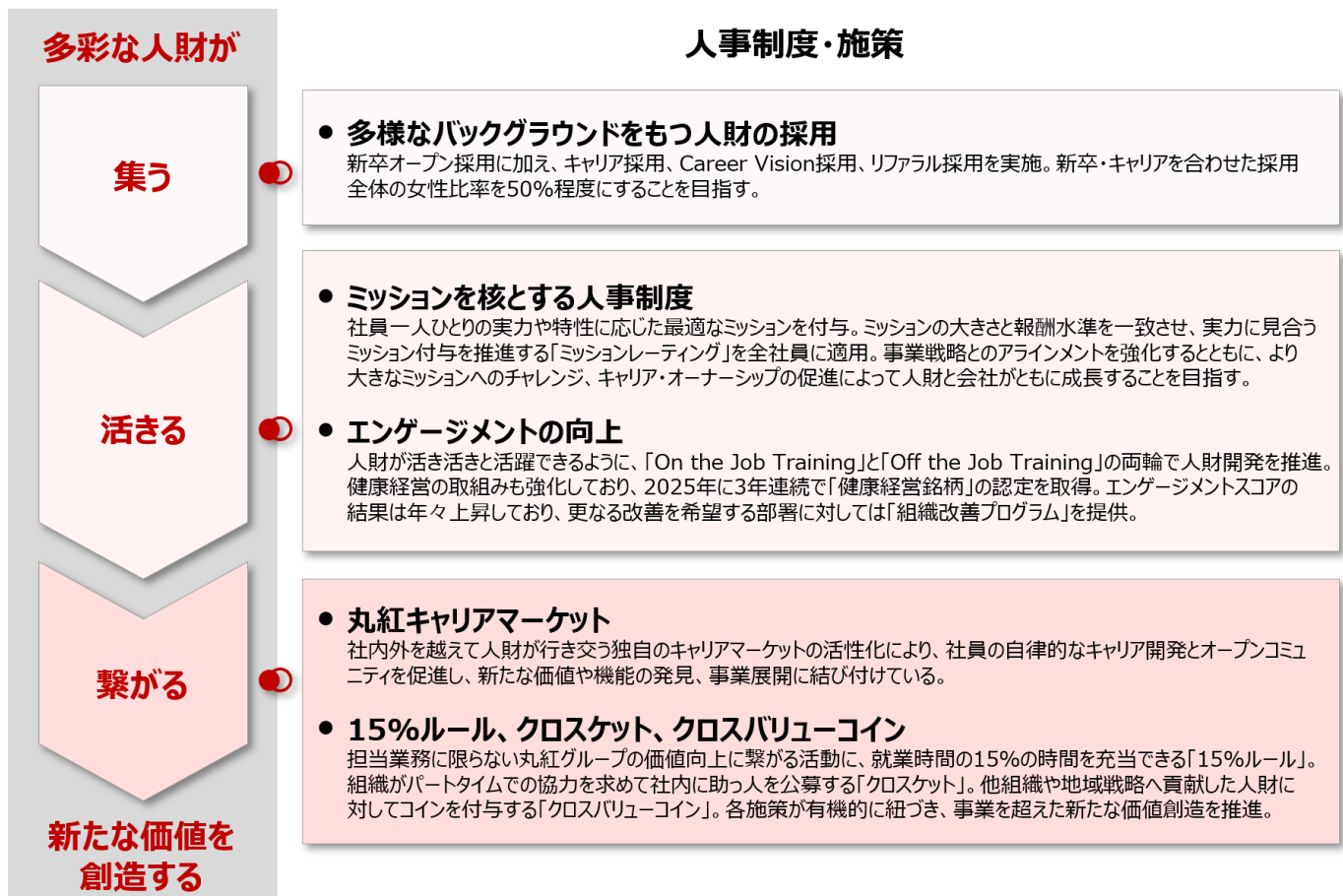
※1 当社のCHROは、2023年度に経営戦略に資する人財戦略を策定・推進することを役割として新設し、2024年度からは、グループ人財戦略の推進をより一層強化することを目的に社長直轄とし、社長を補佐する立場から、人財戦略に関する経営全般に参画しています。

社員の経営参画意識の向上

経営層と社員が直接繋がる対話の機会を定期的実施するとともに、社員一人ひとりの経営参画意識や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（2025年3月末加入率95.9%）など、各種取り組みを通じて経営戦略に連動した人財戦略の推進を強化しています。

GC2021・2024で構築した人財戦略の基盤「多彩な人財が集い、活き、繋がる場」の強化

女性活躍推進をはじめとするダイバーシティ・マネジメント、ワークライフマネジメント、健康経営等、人財一人ひとりが活躍し続けられる環境の構築やオープンイノベーションを促進する取り組みの更なる充実を図り、これまで中期経営戦略「GC2021」「GC2024」で構築してきた当社の人財戦略の基盤である「多彩な人財が集い、活き、繋がる場」を引き続き強化していきます。



取り組み

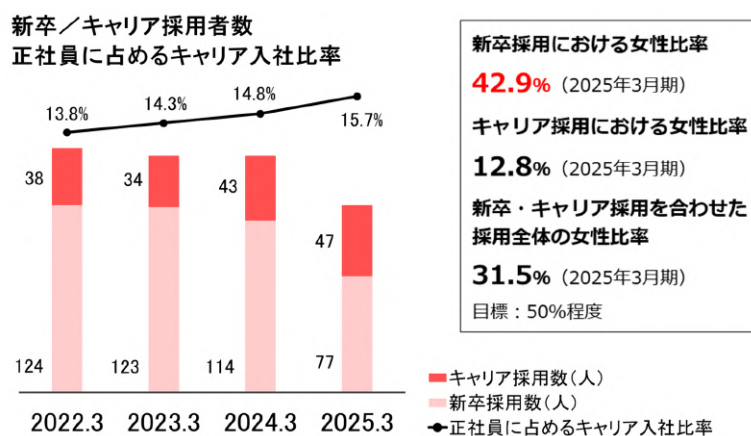
多彩な人財が「集う」

多様化する社会課題・顧客ニーズに十分に対応するためには、従来型の同質性・集団思考を脱し、多様なバックグラウンドを持つ人財が必要不可欠です。丸紅グループの多様性をより進化させるために、様々な人財へのアプローチや魅力の発信を強化しています。

多彩な人財の確保

当社では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彩な人財へアプローチしています。

施策	取り組み状況
Career Vision採用	入社後の初期配属を明示して募集する配属先決め型採用です。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、2025年3月期入社の新卒採用活動では計21部署が実施し、全体で21名が入社しました。
キャリア採用	各部署のニーズに基づき、社内にはない知見・経験を持つ人財を通年で募集し、毎年30～50名程度を採用しています。ファーストキャリアで当社では得られない異なる経験を積み、今後の成長も見込まれる多様な人財を募集・採用しています。2025年3月期入社は全体で47名です。
リファラル採用	キャリア採用を対象に、友人・知人を社員が紹介する「リファラル制度」をトライアル実施しています。



外部評価

当社は、『ONE CAREER』※2の就活クチコミアワード2024※3にて約5万の掲載企業の中から総合ランキング5位（商社1位）、（株）ダイヤモンド・ヒューマンリソース「2025年【春】（26卒就活後半戦調査）大学生が選んだ就職人気企業ランキング」※4の女性ランキングで1位に選出されました。

※2 （株）ワンキャリアが運営する、国内外の大学に在籍する就活生が利用する最大規模の就活情報掲載サイト

※3 就活生の実際の体験談・クチコミをもとにした企業アワード

※4 2026年3月卒業・修了予定の大学生・大学院生が対象。文系男性（当社3位）、理系男性（同4位）、文系女性（同1位）、理系女性（同1位）の4つのランキングで構成

障がい者雇用の推進

当社では、障がい者雇用の推進を目的に、2009年3月期に丸紅オフィスサポート（株）を設立し、特例子会社の認定を受けています。同社は2021年3月期には「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号として取得したほか、2022年3月期には東京都から「東京都『心のバリアフリー』好事例企業」として選定されました。

2025年3月現在で、丸紅単体とあわせて107名の障がい者を雇用しており、雇用率は、法定を上回る2.97%となっています。

多彩な人財が「活きる」

丸紅グループは、社員一人ひとりが自らミッションを掲げて困難な目標にチャレンジし、人財と会社が共に成長する姿を目指しています。人財が活き活きと活躍できるように、ミッションを核とする人事制度を導入したうえで、人財開発や健康経営などの取り組みにも注力しています。

ミッションを核とする人事制度

当社では、各組織が個人の能力や特性に応じてミッション（期待役割および定量・定性目標）を設定し、社員一人ひとりが大きなミッションに果敢にチャレンジすることで、組織の戦略実行力の向上と人財の成長を促しています。

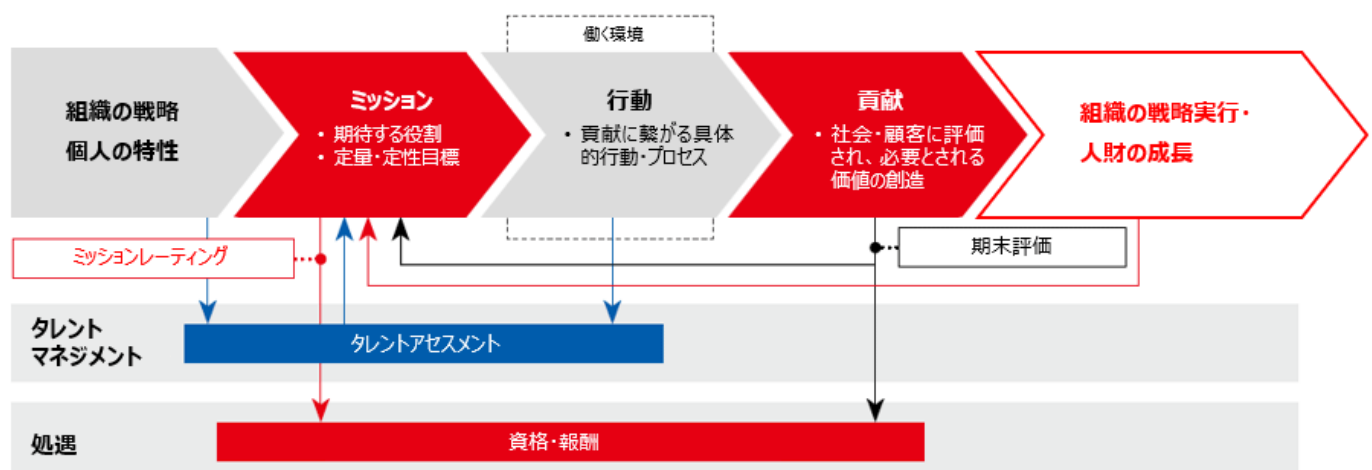
この制度を支える仕組みとして、ミッションの大きさと報酬水準を一致させることで、実力に見合うミッションの付与を推進するとともに、客観性が高く、より時価的な処遇を実現する「ミッションレーティング」を導入しています。従来管理職のみに適用していた仕組みですが、2025年3月期からは非管理職にも適用範囲を拡大し、更に、求められる業務やキャリアパスが異なっていた総合職・一般職という職掌区分を廃止する「職掌制度の改定」を実施しました。より大きなミッションへの挑戦、キャリア・オーナーシップが一層促進されることで、人財と会社が共に成長し、長期的な企業価値の向上に繋がります。

GC2027の定量目標・利益成長計画の達成に向けてミッションの質（＝組織ミッションとのアラインメント×ストレッチ度合×ジブンゴト化）を高めるべく、既に社内でミッションを設定するための対話にこれまで以上に力を入れ始めています。各社員が質の高いミッションを「心を含めて」「やり抜くこと」を目指していきます。社員一人ひとりのミッション達成が、各組織のミッションの達成に繋がり、その総和としてGC2027の達成が実現されると考えています。この考え方を丸紅グループ全体で共有し、グループ一丸となってより大きなミッションを掲げ、達成していく好循環を創っていきます。

“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※5

※5 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。



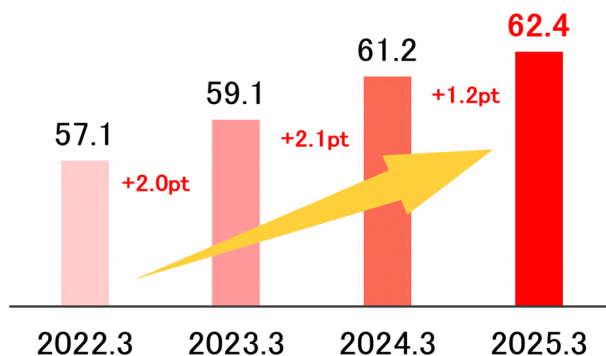
エンゲージメントサーベイ

当社では、エンゲージメントを「個人と組織が一体となり、双方の成長に貢献し合う関係」と考え、エンゲージメントスコア※6を測定しています。当社の2025年3月期のスコアは前回比で上昇しており、(株)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2025」において、大手企業部門（5,000名未満）で「第2位」を受賞しました。

本サーベイの結果を踏まえ、改善を希望する組織に対して「組織改善プログラム」を提供しています。改善に向けたアクションプランを策定・実行することで、プログラムに参加した多くの組織でスコアが改善する結果が得られています。こうした取り組みを通じて、エンゲージメントスコアが高い組織の割合も年々上昇しています。

※6 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）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を表します。

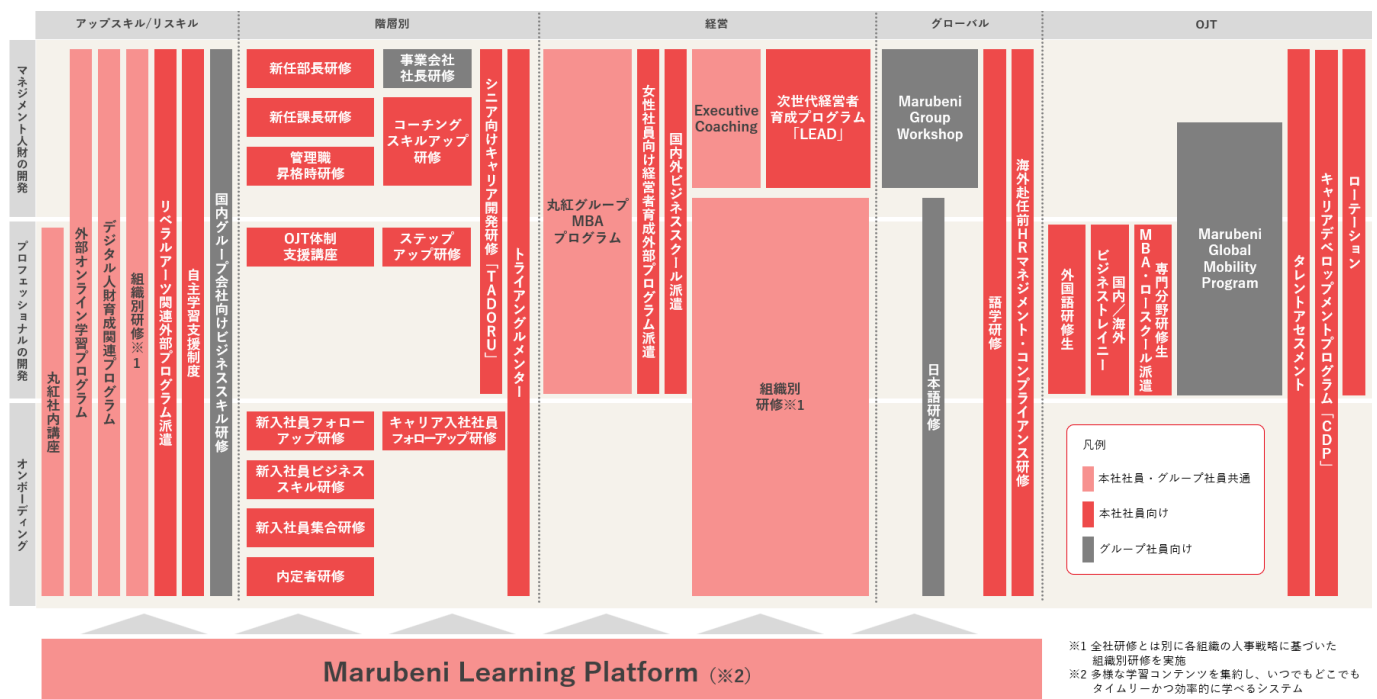
エンゲージメントスコア（偏差値）



人財開発

企業価値の源泉となる人財の成長・活躍を促進すべく、「On the Job Training」と「Off the Job Training」の両輪で、人財の開発を推進しています。

人財開発体系図



※1 全社研修とは別に各組織の人事戦略に基づいた組織別研修を実施
 ※2 多様な学習コンテンツを集約し、いつでもどこでもタイムリーかつ効率的に学べるシステム



- タレントアセスメントを踏まえたミッション・キャリアプラン・能力開発の検討
- 若手海外派遣
- 経験促進のアサインメント
- 全社研修
- 組織別研修
- 自主学習支援、外部オンライン学習プログラム（Udemy Business）
- Marubeni Learning Platform

On the Job Training

○ タレントアセスメント

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、課題等を可視化します。2025年3月期は対象者を拡大し、非役職者含む全社員の7割に対して実施しました。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。

Off the Job Training

○ Marubeni Executive LEAD Program

「丸紅グループをリードする、次世代経営層の育成へ」をコンセプトに、スイスの経営大学院・IMDによる当社専用カスタマイズドセッションを通じて、世界最先端の経営論およびリーダーシップを学ぶ選抜型のプログラムです。

○ 丸紅マスターコース

国内ビジネス・スクールの教授を招聘し、経営戦略、会計、財務、組織マネジメント、マーケティング等、事業経営に必須となる知識を講義、ケーススタディ、ディスカッション等を通じて修得するプログラムで、部署・年代を問わず多様な社員が受講しています。

○ Marubeni Learning Platform (MLP)

多様な学習コンテンツを集約し、いつでもどこでもタイムリーかつ効率的に学べる、人財開発プラットフォーム「MLP」を導入しています。社員はMLPを通じて、ミッションの達成や目指すキャリアの実現に向けてアップスキル・リスキルに積極的に取り組み、上司は可視化された学習履歴をもとに、日常的な対話を通じ、部下の成長に向けてサポートを強化し、社員の成長を一層加速させていくことを目指しています。

いつでも、どこでも、学びを

Marubeni Learning Platform

講座検索	外部オンライン学習プログラム	丸紅社内講座	プレイリスト
キーワードから探す	Udemy Businessを受講する	受講する	プレイリストを探す
カテゴリから探す	Udemy Businessに申し込む	ディジタルを確認する	マイプレイリストを作成する
	人事部推薦講座を確認する	人財開発体系を確認する	
	Udemy Businessアンケートに回答する	全社研修プログラム一覧を確認する	

デジタル人財育成（デジタル人財認定制度・デジタル人財の有効活用に向けた施策）

丸紅グループのDXを推進する人財強化を目的として、様々な研修プログラムや講習会を実施しています。

こうした取り組みを通じて、デジタルスキルを現場レベルで活用できる「デジタル人財」の認定者が、2025年3月末時点で730名超となりました。またデジタル関連の基礎知識を全社で習得すべく、2024年から昇格要件にITパスポート取得が加わりました。

2023年に丸紅社内デジタル人財公表サイトを開設し、社内のデジタル人財と保有スキルが可視化されることにより、必要な時に必要な人に声をかけられる状態となりました。実際に社内研修を通じてスキルを会得した人財が、他部署のプロジェクトに参画するという事例も出始めています。

ワークライフマネジメント施策

▶ ワークライフマネジメント施策について、詳しくはこちら

健康経営

▶ 健康経営について、詳しくはこちら

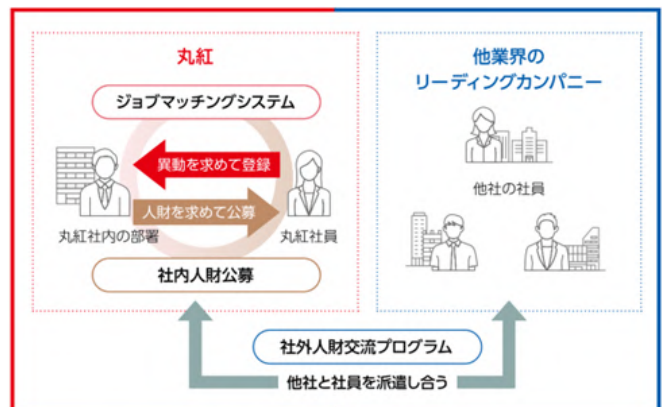
多彩な人財が「繋がる」

社内外の組織を超えた人財の繋がり強化は、新たな価値創造を生み出すと考え、人財のコラボレーションを促す仕組みを設けています。自部署以外の社員との交流や、イノベーション風土の醸成に向けた取り組みがグローバルに広がっています。

丸紅キャリアマーケット

当社は、社内外の組織を超えて人財が行き交う独自のキャリアマーケットの活性化により、社員の自律的なキャリア開発とオープンコミュニティを促進し、新たな価値や機能の発見、事業展開に結び付けています。社内の取り組みとしては、部署が人財を求めて公募する「社内人財公募」や、社員が他部署への異動を求めて登録する「ジョブマッチングシステム」を実施しています。社外との関わりでは、他業界のリーディングカンパニーと社員を派遣し合う「社外人財交流プログラム」を実施しています。

丸紅キャリアマーケット



15%ルール

社員一人ひとりが、丸紅グループのネットワーク、ビジネスモデル、ノウハウ、人財などを活用し、社会・顧客に対し、新しいソリューションを探索、発案しやすい環境をつくるため、社員個人の意思によって就業時間の最大15%を目安として、丸紅グループの価値向上に繋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るようにしました。

クロスケット（クロスバリュー助っ人システム）

社内組織がパートタイムでの協力・参画を求めて助っ人を全社で公募し、協力・参画を希望する社員が応募して、組織を超えた協働を図る仕組みです。

クロスバリューコイン

組織を超える協力・連携の促進を目的として、他組織や地域戦略に対する情報提供から事業創出まで様々な粒度の貢献に報酬で報いる仕組みです。

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。

丸紅デジタルチャレンジ

データサイエンスの領域においては、2021年3月期より丸紅デジタルチャレンジを展開しています。これは、理論よりも実践に重きを置き、自ら手を動かしてデータサイエンス力を会得するプログラムで、当社が実ビジネス・実業務で直面する課題を全社から公募し、参加者がこれをプログラミングなどのデジタル技術の活用で解決するものです。

ビジネスモデルキャンバス（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が見える化し、全社員と共有しています。新たなビジネスを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並行して推進します。

アイディアボックス

新たなビジネスアイディア、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。

ビジネスプランコンテスト

丸紅グループ全体で実施している公募型ビジネス提案プロジェクトは開始から8年目を迎えました。インドネシアのデジタル母子手帳事業などの発展事例や、進行中のテストマーケティングの途中経過報告など、事業化に向けた示唆をグループ全体で共有しました。今後も社内のイノベーションを促し、ビジネスを創出する場として重要な役割を担っていきます。

M-Alumni（まるムナイ）

当社では、2023年11月より退職者コミュニティ「M-Alumni（まるムナイ）」を運営しています。専用SNSを通じた当社とアルムナイもしくはアルムナイ同士のネットワーク形成およびネットワークを通じた人財獲得やビジネス協業等の価値共創を目的としています。

専用SNSでは、各退職者が現在の所属会社や仕事内容、興味のある分野といった情報を登録しており、その登録情報を各自が検索して、新たな繋がりを持ちたい人に個別メッセージ等で直接アプローチできます。また、ニュースリリースや会社が関与するイベント・商品情報等を、会社から専用SNSへ定期的に投稿しています。専用SNS以外でもオフライン交流会の実施に取り組んでいます。

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。

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。

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、フォーマルや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。

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に実施しています。2025年3月期までに延べ約2,900名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。

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。2025年3月末現在、組合員は2,681名、組織率は約62%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。2025年3月期は、経営との経営組合懇談会や、各種団交^{※7}・委員会等を年間5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。

※7 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・組合およ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、会社および組合は、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 緒方晴憲

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能力を最大限に発揮し、会社と従業員が共に持続的な成長を遂げることができる組織です。この目標を達成するためには、経営・従業員一人ひとりが互いに絶え間ない努力を重ね、会社をより良いものにし、同時に社会にも貢献していこうという強い想いが重要です。

丸紅従業員組合では、経営組合懇談会をはじめとする経営との対話機会を通じて、会社全体のあらゆる経営課題に対し、組織単位を超えて個人を繋ぎ、全社的知見や多様な価値観を集約して会社へ提言することで、会社と共に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とのネットワークも広げて協働して課題解決を図ることで、社会全体に価値提供できるよう日々活動しています。

日本貿易会 人事委員会等への参加

丸紅は、日本貿易会の人事委員会に参加し、海外安全管理対策や組織風土改革・エンゲージメント向上に向けた取り組み、DE&Iの推進等について、社外との意見交換を実施しています。

2024年度の議事内容

1. 海外安全管理対策強化に向けた取り組み
2. 組織風土改革・エンゲージメント向上に向けた取り組み
3. 人材力強化に向けた取り組み
 - (1) グローバル人材育成
 - (2) DE&Iの推進
 - (3) 在外教育施設における教育環境の改善・施設の拡充
4. 商社研修事業の継続
5. 諸外国との社会保障協定の締結促進に向けた要望活動およびフォローアップ
6. 人的資本情報開示への対応

このほか、「人的資本経営コンソーシアム」や「女性活躍サポート・フォーラム（公益財団法人 21世紀職業財団）」の会員企業として、各種研修・セミナーに参加し、情報収集を行っています。

人財が経営戦略の推進に最大限の力を発揮できるよう、社外との連携で得た知見を人財戦略の策定・推進に役立てています。

社会

ダイバーシティ・マネジメント

方針 ▼

体制 ▼

取り組み ▼

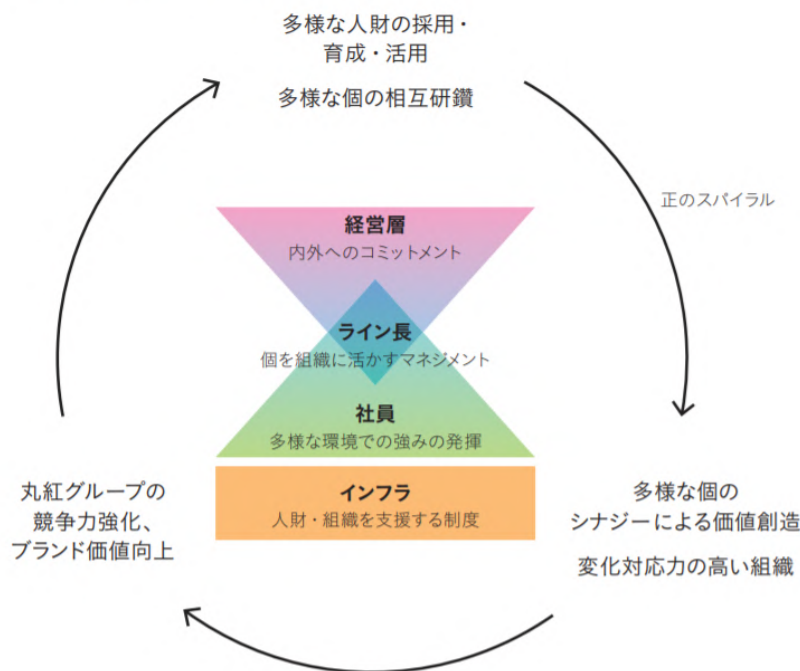
方針

▶ GC2027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。

TMC for Women

当社では、2022年8月の「女性活躍推進2.0」公表以来、社長、CHRO、CSO、CAO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」(TMC)において、女性活躍推進に関わる状況についてモニタリングを実施しています。

取り組み

女性の活躍推進

丸紅では、女性社員の採用・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、2025年3月末時点で1,209名（単体正社員に占める比率30.1%）が国内外で活躍しています。

また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、2021年4月1日から5年間の「女性活躍推進に関する行動計画（第2期）」を策定しました。この行動計画では、新卒採用における女性比率、正社員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。

更に、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た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。

2024年には、総合職と一般職の職掌区分を廃止し、実力本位の適材適所を目指す「職掌制度の改定」を実施しました。同時に、管理職に先行導入していた、ミッションの大きさにより報酬を決定する「ミッションレーティング」を非管理職にも拡大しました。主に組織の事務・実務を担っていた一般職は、その全員が女性社員でしたが、この職掌制度改定により、意欲あふれる女性社員の更なる活躍と、多様性に富んだ組織づくりを実現していきます。

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

[行動計画はこちら](#)[情報公表はこちら](#)

目標

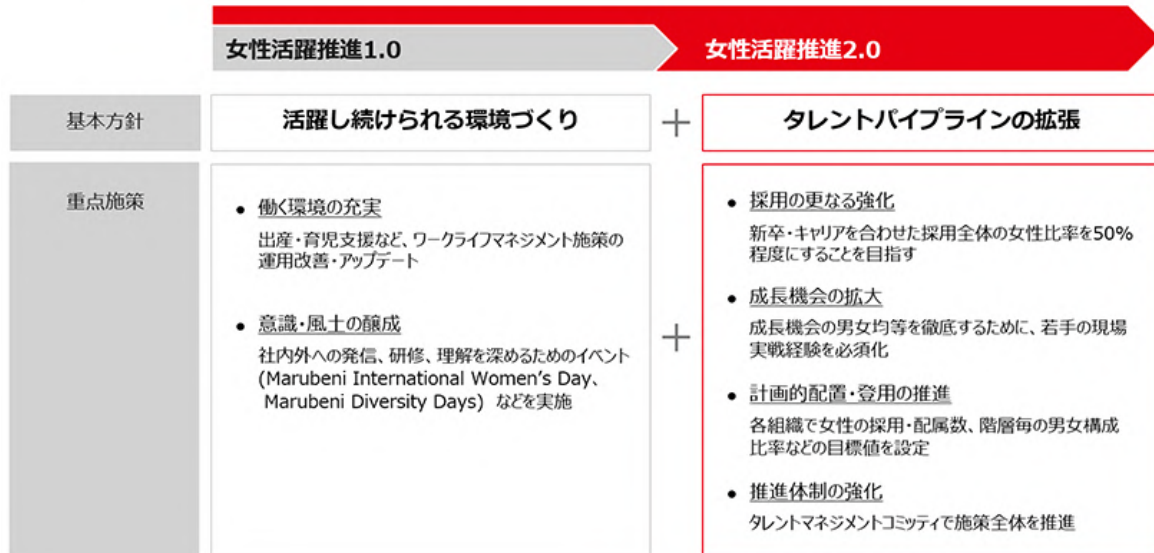
- I. 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
 - ・新卒採用における女性比率を40～50%程度とする。
 - ・正社員全体に占める女性比率を30%以上にする。
 - ・管理職全体に占める女性労働者の比率を10%以上にする。
- II. 職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備
 - ・年次有給休暇取得率を70%以上にする。

※ 2025年3月期に職掌制度の改定を実施したことを踏まえ、これまで掲げていた総合職関連の数値目標を、2024年10月1日付で変更しています。

女性活躍推進2.0（2022年8月制定）

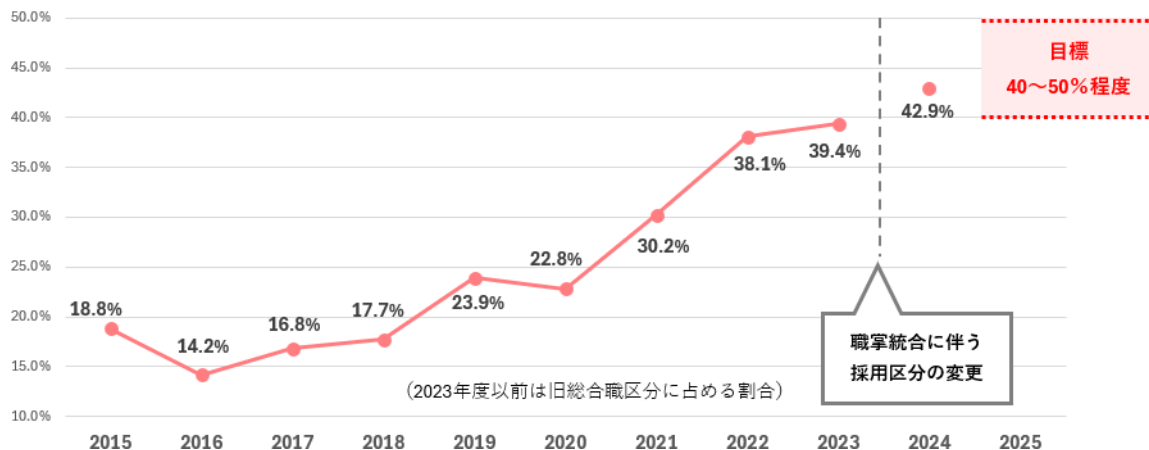
女性活躍推進2.0

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

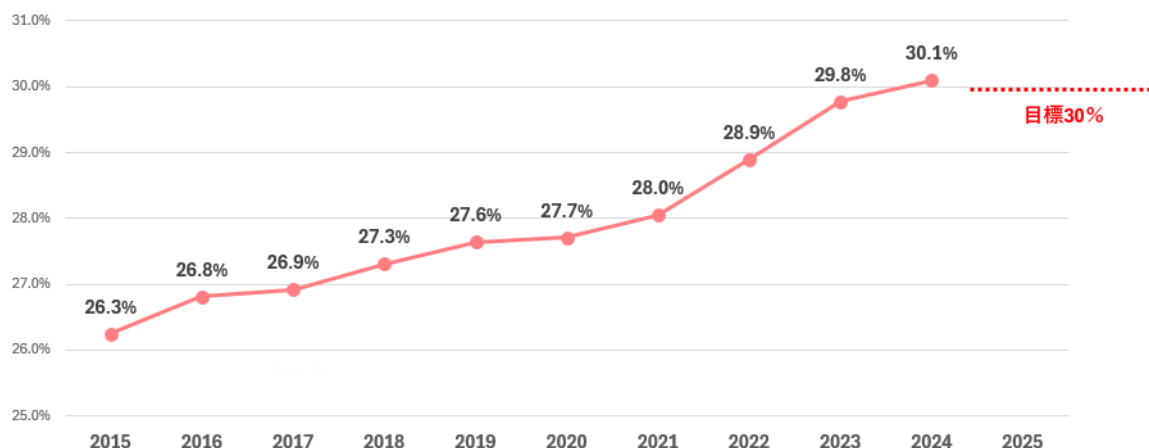


➤ ニュースリリース「女性活躍推進の新たな方針について」はこちら

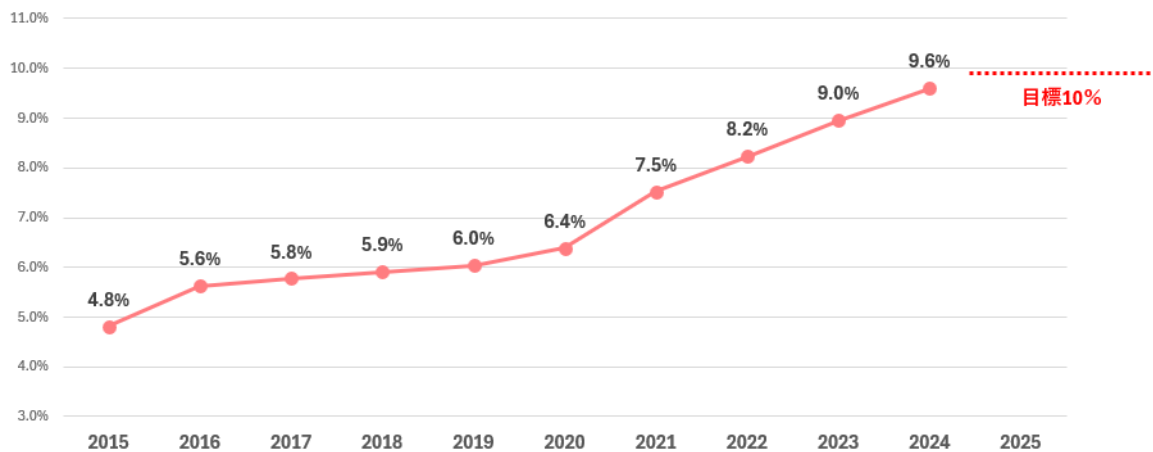
新卒採用（単体）に占める女性比率（各年度3月末時点）



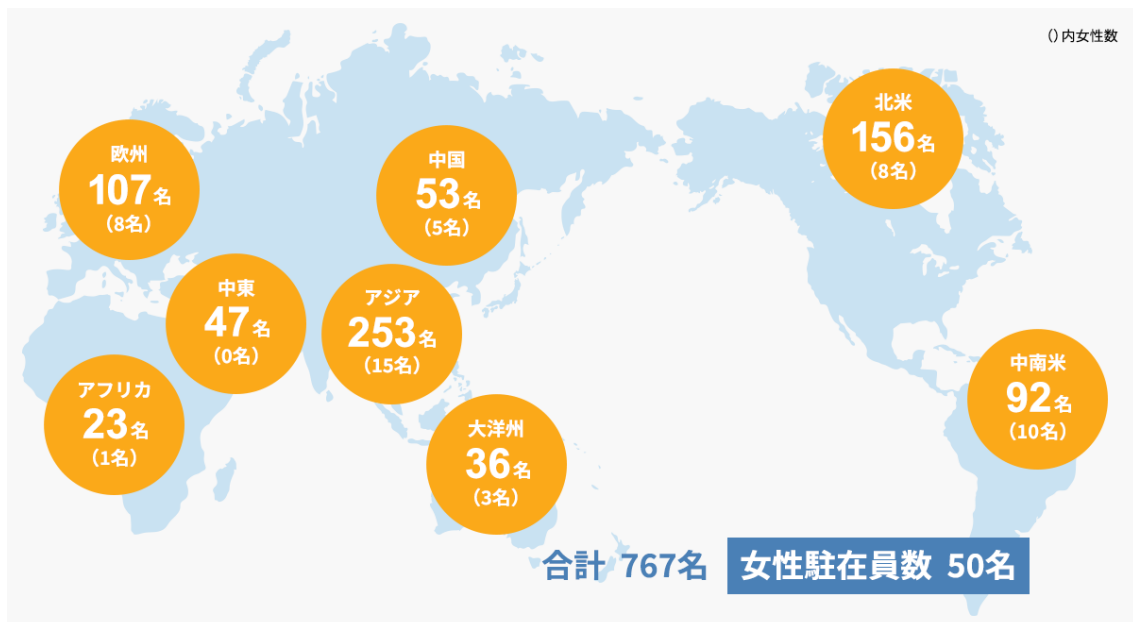
正社員全体（単体）に占める女性比率（各年度3月末時点）



管理職全体（単体）に占める女性比率（各年度3月末時点）



海外駐在員数（2025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「活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。

2025年3月期は、女性社員とそのメンターによる対談とパネルディスカッション企画や、当社グループのリーダーたちによる「女性活躍を推進するために自らが実践する行動」のコミットメントムービー企画、「女性の健康を学び社会貢献！」の寄付企画などのプログラムを実施しました。また、国際女性デーのシンボルフラワーであるミモザの花言葉「感謝」にちなんだ企画や、ドレスコード企画、社員食堂○Caféにてシンボルカラーや女性の健康応援にちなんだ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を実施し、当社グループ全体でダイバーシティ推進やジェンダー平等について改めて考え、行動する意識や風土の醸成を図っています。



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。

女性向け経営者育成外部プログラムへの派遣

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100名を派遣しています。

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

国内外グループ各社および海外店の上位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。「企業・組織の枠組みを超えた協働・交流の促進」の機会として、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

シニア人財が持つ豊富な知識・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（2025年4月1日時点で、継続雇用制度による社員数は250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だし、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 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、2022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。

2025年3月現在、同社では84名の障がい者が健常者と共に『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。

2025年3月現在、丸紅単体とあわせて107名の障がい者を雇用しており、雇用率は、法定を上回る2.97%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。

更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

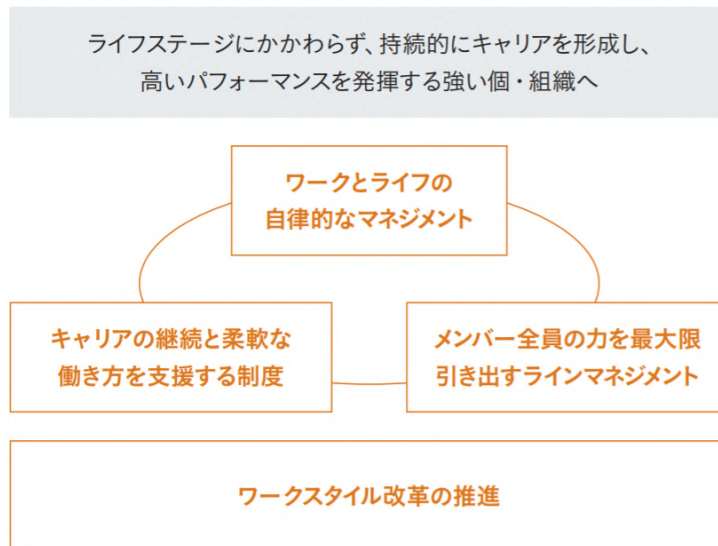
当社では独自の採用手法を取り入れながら、専門性・能力・個性を活かし新たな価値創造のドライバーとなる多彩な人財へアプローチしています。

施策	取り組み状況
Career Vision採用	入社後の初期配属を明示して募集する配属先決め型採用です。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、2025年3月期入社の新卒採用活動では計21部署が実施し、全体で21名が入社しました。
キャリア採用	各部署のニーズに基づき、社内にはない知見・経験を持つ人財を通年で募集し、毎年30～50名程度を採用しています。ファーストキャリアで当社では得られない異なる経験を積み、今後の成長も見込まれる多様な人財を募集・採用しています。2025年3月期入社は全体で47名です。
リファラル採用	キャリア採用を対象に、友人・知人を社員が紹介する「リファラル制度」をトライアル実施しています。

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、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。

丸紅のワークライフマネジメント



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、すべての社員がフレックスタイム制度およびテレワーク制度を利用可能で、自律的で柔軟な働き方ができます。また、2025年3月期からは、育児を理由に日本国内の遠隔地に転居せざるを得ない社員のキャリア継続を支援するため、完全リモートワークを認めるファミサポリモートプログラムを導入しています。

制度理解を深める情報提供

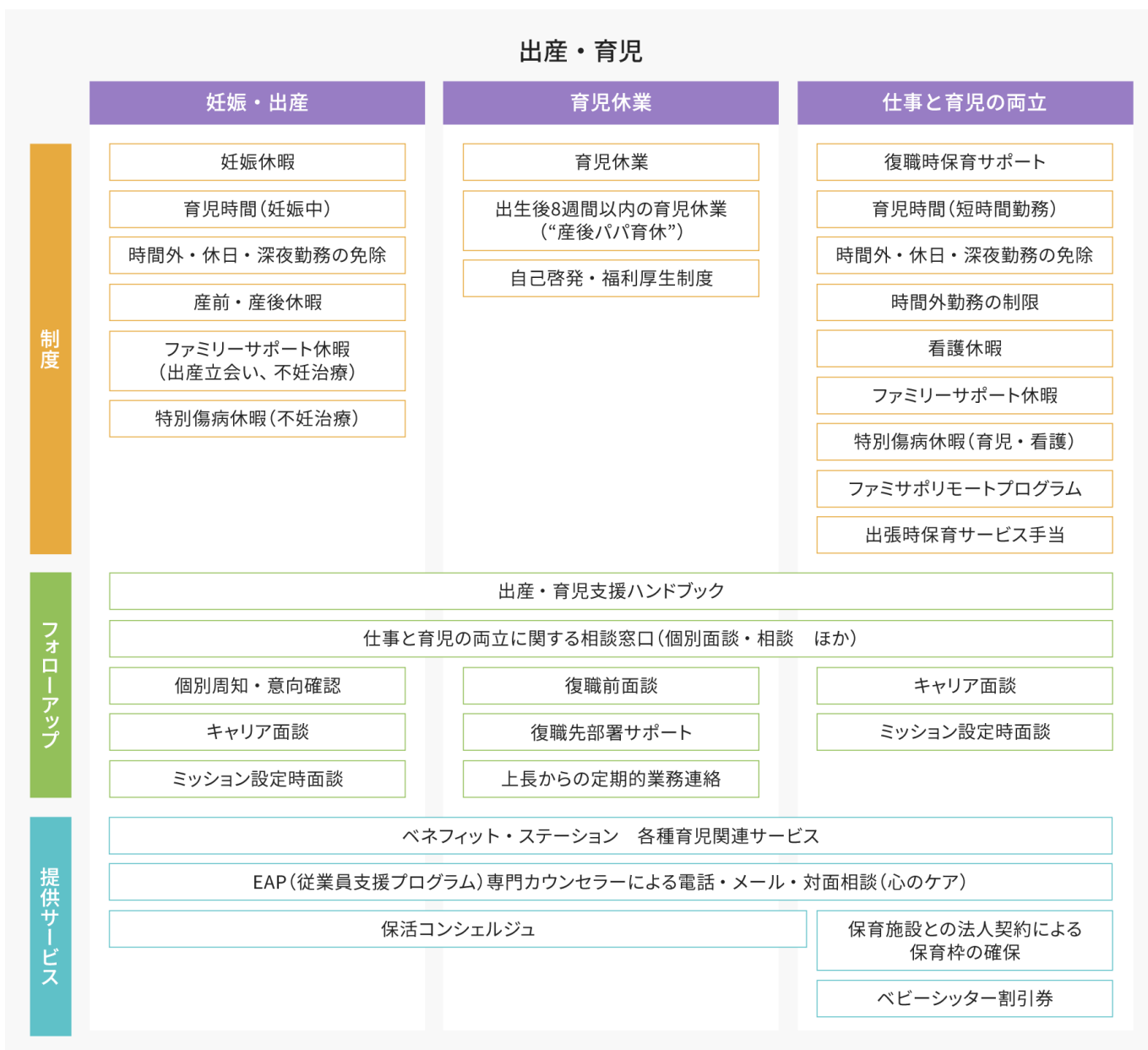
本人や配偶者の妊娠・出産の申出をした社員と上長に対して「出産・育児支援ハンドブック」を配付し、希望に応じて面談を実施。そのほかにも仕事と育児の両立に関する相談窓口を設ける等、制度理解を深める情報提供を行っています。

復職前面談

育児休業からの復職者の不安軽減のため、復職前の確認ポイントに関する資料を配付し、希望に応じて復職前に面談を実施しています。

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。また、2025年3月期からは、育児中でも出張に行けるように、希望者には出張時の保育サービス費用を会社負担とする支援策も導入しています。



外部評価

当社は、2017年度に「えるぼし」認定^{※2}、2019年度に「プラチナくるみん」認定^{※3}を取得しています。2025年4月には「プラチナくるみんプラス」認定^{※4}を新たに取得しました。

※2 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づいて届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況などが優良な企業が認定されるもの

※3 2015年4月1日の次世代育成支援対策推進法改正に伴い創設された制度で、社員の子育てをより高い水準でサポートする企業が認定されるもの

※4 2022年4月1日の次世代育成支援対策推進法改正に伴い創設された制度で、「プラチナくるみん」認定を受けた企業が、社員の子育てを高い水準でサポートすることに加え、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の基準を満たした場合に認定されるもの



仕事と介護の両立をサポートする制度

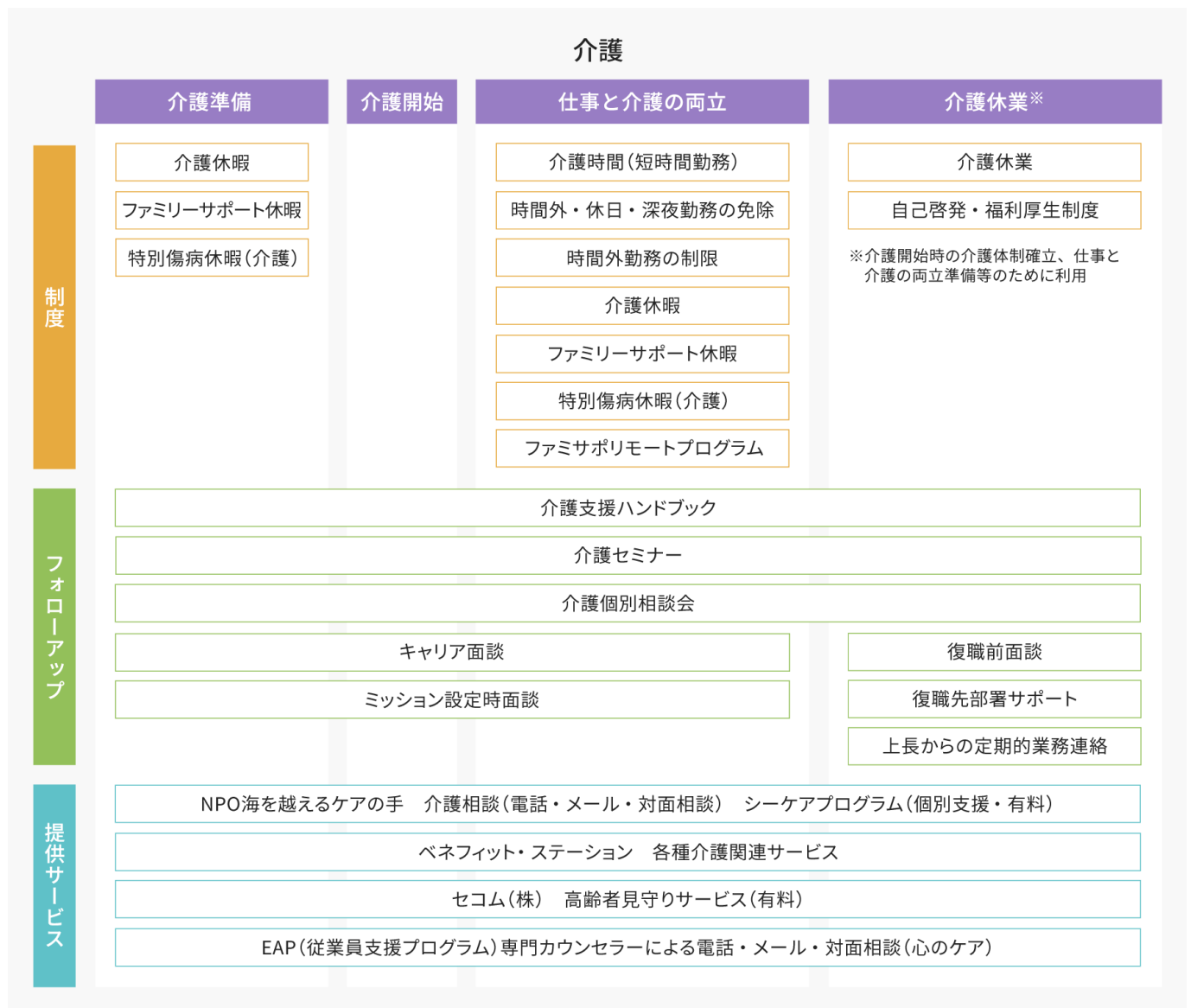
少子高齢化の進行、兄弟・姉妹の減少、非婚化、共働きの増加等を背景に、これまで家庭内で解決されることの多かった介護の問題が、ビジネスパーソンが主体的に関わり解決すべき課題になってきています。丸紅は、社員一人ひとりが仕事と介護を両立し、中長期的に活躍できるよう支援体制を確立しています。また、すべての社員がフレックスタイム制度およびテレワーク制度を利用可能で、自律的で柔軟な働き方ができます。

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、仕事と介護を両立させようとのメッセージを強く発信しています。

個別相談、遠距離介護など外部サービスとの提携

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



社会

社会データ

基本情報 ▼

採用・離職 ▼

ダイバーシティ・マネジメント ▼

ワークライフマネジメント ▼

人財・組織開発 ▼

社員の経営参画意識 ▼

健康経営 ▼

労働安全衛生 ▼

基本情報

従業員データ

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
連結従業員数※1		45,995名	50,200名	51,834名
単体従業員数※2,3		4,340名	4,337名	4,304名
	男性	3,115名	3,077名	3,032名
	女性	1,225名	1,260名	1,272名
	男女比（男性比率：女性比率）	71.8%：28.2%	70.9%：29.1%	70.4%：29.6%
	国内	3,529名	3,546名	3,538名
	海外	811名	791名	766名
単体平均年齢※3		42.3歳	42.4歳	42.5歳
	男性	43.3歳	43.5歳	43.6歳
	女性	39.6歳	39.7歳	40.1歳
単体平均勤続年数※3		17.6年	17.9年	17.9年
	男性	18.4年	18.7年	18.7年
	女性	15.6年	15.7年	16.0年
単体平均年間給与※3		15,939,292円	16,546,676円	17,087,936円

※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）。

オペレーティング・セグメント別従業員数

		2025年3月期
連結従業員数※1		51,834名
	ライフスタイル	7,503名
	フォレストプロダクツ	2,873名
	情報ソリューション	8,325名
	食料第一	2,804名
	食料第二	4,484名
	アグリ事業	7,482名
	化学品	1,547名
	金属	511名
	エネルギー	950名
	電力	2,024名
	インフラプロジェクト	655名
	航空・船舶	444名
	金融・リース・不動産	1,101名
	建機・産機・モビリティ	7,672名
	次世代事業開発	415名
	次世代コーポレートディベロップメント	446名
	その他（本部・管理等）	2,598名
単体従業員数※3		4,304名
	ライフスタイル	149名
	フォレストプロダクツ	167名
	情報ソリューション	180名
	食料第一	210名
	食料第二	146名
	アグリ事業	49名
	化学品	254名
	金属	256名
	エネルギー	228名
	電力	299名
	インフラプロジェクト	184名
	航空・船舶	128名
	金融・リース・不動産	258名
	建機・産機・モビリティ	188名
	次世代事業開発	89名
	次世代コーポレートディベロップメント	15名
	その他（本部・管理等）	1,504名

※1：3月末時点。

※3：丸紅単体（3月末時点）。

役職別従業員数（単体）

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
正社員数※4		4,076名	4,061名	4,010名
	男性	2,898名	2,852名	2,801名
	女性	1,178名	1,209名	1,209名
	男性比率：女性比率	71.1%：28.9%	70.2%：29.8%	69.9%：30.1%
管理職数※3		2,466名	2,490名	2,495名
	男性	2,263名	2,267名	2,255名
	女性	203名	223名	240名
	男性比率：女性比率	91.8%：8.2%	91.0%：9.0%	90.4%：9.6%
管理職のうち部長級以上※3		236名	236名	226名
	男性	233名	232名	222名
	女性	3名	4名	4名
	男性比率：女性比率	98.7%：1.3%	98.3%：1.7%	98.2%：1.8%

※3：丸紅単体（3月末時点）。

※4：丸紅単体（3月末時点）。2025年3月期に実施した職掌制度改定にて、従来掲載していた総合職含む職掌区分を廃止したため、2024年3月期以前も遡及して正社員数を掲載。なお、正社員とは、丸紅株式会社が直接雇用する、契約期間の定めがない社員。

役員数（単体）

		2023年度	2024年度	2025年度
取締役・監査役※5		15名	15名	16名
	男性	13名	11名	11名
	女性	2名	4名	5名
	男性比率：女性比率	86.7%：13.3%	73.3%：26.7%	68.8%：31.3%
執行役員※5		40名	41名	41名
	男性	40名	41名	40名
	女性	0名	0名	1名
	男性比率：女性比率	100.0%：0.0%	100.0%：0.0%	97.6%：2.4%

※5：丸紅単体。各年度の数値は、当年6月の定時株主総会および取締役会終了後の体制。

採用・離職

採用者数※6

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
採用者数全体（新卒採用＋キャリア採用）		157名	157名	124名
	男性	95名	90名	85名
	女性	62名	67名	39名
	男性比率：女性比率	60.5%：39.5%	57.3%：42.7%	68.5%：31.5%
新卒採用者数		123名	114名	77名
	男性	65名	57名	44名
	女性	58名	57名	33名
	男性比率：女性比率	52.8%：47.2%	50.0%：50.0%	57.1%：42.9%
キャリア採用者数		34名	43名	47名
	男性	30名	33名	41名
	女性	4名	10名	6名
	男性比率：女性比率	88.2%：11.8%	76.7%：23.3%	87.2%：12.8%
新卒採用比率：キャリア採用比率		78.3%：21.7%	72.6%：27.4%	62.1%：37.9%

※6：丸紅単体。

社員の入社区分別人数※3

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
正社員数		4,076名	4,061名	4,010名
	新卒入社	3,441名	3,409名	3,337名
	キャリア入社※7	581名	600名	628名
	その他	54名	52名	45名
	新卒入社比率：キャリア入社比率：その他比率	84.4%：14.3%：1.3%	83.9%：14.8%：1.3%	83.2%：15.7%：1.1%

※3：丸紅単体（3月末時点）。

※7：派遣社員からの切替による入社を含む。

離職率、自己都合離職率※6

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
離職率		2.8%	2.8%	3.0%
	うち男性	3.4%	2.9%	3.4%
	うち女性	1.4%	2.6%	2.0%
自己都合離職率		1.3%	1.5%	1.3%
	うち男性	1.5%	1.4%	1.4%
	うち女性	0.8%	1.8%	1.3%

※6 : 丸紅単体。

ダイバーシティ・マネジメント

男女の賃金の差異※3

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
全労働者		60.2%	60.2%	61.7%
	正規雇用労働者	60.4%	60.5%	62.0%
	非正規雇用労働者	41.8%	39.8%	42.3%

※3 : 丸紅単体（3月末時点）。

女性向け経営者育成外部プログラムへの派遣

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
延べ派遣者数	10名	15名	15名

Marubeni Global Mobility Program

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
派遣者数		7名	12名	21名
	米州	0名	0名	0名
	欧州	2名	0名	0名
	アフリカ	0名	0名	0名
	中東・中央アジア	0名	0名	0名
	アセアン・南西アジア	0名	2名	8名
	中国	3名	8名	9名
	東アジア	2名	2名	4名
	大洋州	0名	0名	0名

障がい者雇用率

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
障がい者雇用率※8	2.57%	2.73%	2.97%

※8：丸紅および特例子会社の丸紅オフィスサポート（株）の合算（3月1日時点）。

ワークライフマネジメント

労働時間・休暇

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
年間平均総実労働時間※6	2,055.1時間／年	2,032.2時間／年	2,006.3時間／年
月間平均残業時間※6	18.4時間／月	17.3時間／月	15.8時間／月
年次有給休暇取得率※6	55.0%	60.3%	71.1%

※6：丸紅単体。

育児関連制度

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
配偶者出産休暇取得者数		15名	33名	17名
育児休業取得者数※9		129名	147名	163名
	男性	59名	88名	99名
	女性	70名	59名	64名
育児休業等取得率		81.6%	85.4%	95.1%
	男性	66.7%	79.3%	95.0%
	女性	100.0%	95.5%	95.2%
復職率（育休取得後）※10		98.0%	97.2%	98.6%
	男性	100.0%	100.0%	100.0%
	女性	95.3%	93.0%	95.5%
育児時間（時短）利用者数※11		101名	120名	125名
	男性	1名	2名	2名
	女性	100名	118名	123名
子の看護休暇取得者数		115名	123名	128名
	男性	28名	29名	33名
	女性	87名	94名	95名
子の学校行事休暇取得者数※12		140名	109名	125名
	男性	42名	28名	46名
	女性	98名	81名	79名

※9：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。

※10：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。

※11：丸紅単体。なお、当該年度内の制度利用者数でカウント。

※12：丸紅単体。なお、ファミリーサポート休暇取得者のうち、学校行事を目的として取得した人数をカウント。

介護関連制度

		2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
介護休暇取得者数※13		52名	53名	56名
	男性	20名	14名	24名
	女性	32名	39名	32名
介護休業取得者数※13		0名	2名	0名
	男性	0名	1名	0名
	女性	0名	1名	0名
介護時短利用者数※11		0名	0名	2名
	男性	0名	0名	0名
	女性	0名	0名	2名

※11：丸紅単体。なお、当該年度内の制度利用者数でカウント。

※13：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。

その他※11

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
ファミサポリモートプログラム利用者数※14	-	-	4名
配偶者転勤休業取得者数	9名	21名	19名
配偶者転勤再雇用登録者数	1名	5名	5名

※11：丸紅単体。なお、当該年度内の制度利用者数でカウント。

※14：2025年3月期より実施。

人財・組織開発

人財開発時間・費用※15

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
延べ研修・教育受講者数	43,320名	56,994名	65,004名
延べ総研修・教育受講日数	27,029日	29,237日	28,445日
延べ総研修・教育受講時間	196,000時間	211,968時間	206,229時間
1人当たり平均研修・教育時間（日数）※16	46時間（6.3日）	49時間（6.8日）	48時間（6.7日）
1人当たり平均研修・教育費用※17	-	-	311,528円

※15：人事部主催研修に加えて、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。

※16：2025年3月期より算出方法を変更。2024年3月期以前は旧基準による数値。

※17：2025年3月期より算出。

階層別研修・教育実績

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
新入社員研修	127名	116名	78名
キャリア入社社員フォローアップ研修	22名	34名	46名
ステップアップ研修	76名	87名	97名
シニア向けキャリア開発研修	89名	138名	120名
管理職昇格時研修※14	-	-	93名
コーチングスキルアップ研修	40名	28名	84名
新任課長研修	61名	81名	68名
新任部長研修	24名	20名	25名
新任執行役員研修	8名	8名	7名
トライアングルメンター	320名	290名	240名

※14：2025年3月期より実施。

アップスキル/リスキル研修・教育実績

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
実務基礎知識講座	154名	149名	459名
採用面接員向け研修	248名	410名	441名
外部オンライン学習プログラム※18	-	-	1,852名

※18：2025年3月期より、e-learningにて運用。人数は延べ受講者数。

経営研修・教育実績

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
次世代経営者育成プログラム 「LEAD」	10名	10名	10名
社内MBAプログラム 「丸紅マスターコース」	21名	27名	24名
国内外ビジネススクール派遣	21名	18名	30名
女性向け経営者育成外部プログラム派遣	10名	15名	15名
エグゼクティブコーチング※14	-	-	7名

※14：2025年3月期より実施。

グローバル研修・教育実績

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
語学研修	33名	41名	51名
海外 HR マネジメント・コンプライアンス研修※19	329名	307名	465名

※19：海外 HR マネジメント・コンプライアンス研修は複数の講座で構成されており、延べ受講者数を記載。

デジタル人財認定制度

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
認定者数	242名	572名	738名

オープンイノベーション※20

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
クロスバリューコイン付与件数	586件	575件	669件
クロスバリューコイン付与コイン数	2,763コイン	2,500コイン	2,399コイン
M-Alumni（まるムナイ）累計登録者数	97名	246名	393名

※20：各施策の詳細は人財マネジメントページを参照。

社員エンゲージメント

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
エンゲージメントサーベスコア（偏差値）※21	59.1	61.2	62.4
エンゲージメントサーベスコアが高い組織割合	52%	54%	65%
自分が希望するキャリアを実現する機会（肯定回答割合）	56%	60%	61%
ワークライフマネジメントを実現できる職場環境（肯定回答割合）	58%	58%	64%
健康保持・増進に関する制度・施策の充実（肯定回答割合）	54%	57%	63%

※21：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）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。

社員の経営参画意識

従業員持株会制度

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
加入率	86.0%	94.5%	95.9%

健康経営

丸紅健康力向上指標

	目標値	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
定期健康診断受診率（国内）	毎年度100%	100%	100%	100%
定期健康診断受診率（海外）	毎年度100%	99.7%	98.3%	98.9%
ストレスチェック受検率	毎年度90%	95.5%	96.5%	98.1%

健康経営管理指標※3

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
精密検査受診率	66.0%	60.6%	61.0%
適正体重維持者率※22	68.3%	68.5%	68.1%
運動習慣者比率※23	38.4%	38.3%	38.5%
高ストレス者比率	8.7%	8.8%	7.7%
社員のパフォーマンス発揮度（プレゼンティーズム）※24	82.1%	82.3%	82.8%
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）※25	1.7日	1.6日	1.2日
ワーク・エンゲイジメント※26	75%	77%	74%

※3：丸紅単体（3月末時点）。

※22：BMIが18.5～25未満の者。

※23：健康診断の問診票で「1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施していますか」に「はい」と回答した者の割合。

※24：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96.5%）、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。

※25：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。

※26：2024年3月期までは、ストレスチェックのワーク・エンゲイ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。2025年3月期以降は、「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じますか」「自分の仕事に誇りを感じますか」の2設問に対する肯定回答率。2026年3月期は、働く環境への満足度等を測るエンゲイジメントサーベイ内で測定。2026年3月期実績73%。測定人数約2,400名（回答率98.3%）。

労働安全衛生

労働安全衛生についてのパフォーマンス管理※27

	目標値	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
休業災害度数率※28	0	0	0	0
強度率※29	0	0	0	0
死傷者一人平均労働損失日数※30	0日	0日	0日	0日
業務上の疾病発生率※31	0	0	0	0
怪我や死亡に至る業務上の事故・事件数※32	0件	1件	2件	0件
業務上の死亡災害数	0名	0名	0名	0名

※27：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6年）」の結果をベンチマークとしている。

※28：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。

※29：1,000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）。

※30：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。

※31：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による疾病発生率。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。

※32：休業していない労働災害者も人数に含む。