

サプライチェーンにおける強制労働及び児童労働の防止等に関する年次報告書

(2026 年 3 月期)

1. はじめに

丸紅株式会社（以下「当社」）は、サプライチェーンにおける強制労働及び児童労働の防止等に関する法律（カナダ）（以下「本法」）第 11 条に基づき、2026 年 3 月期の報告書（以下「本報告書」）を公表します。本報告書は 2026 年 4 月 17 日開催の取締役会にて承認決議を得ています。

（当社は英国現代奴隷法に基づき奴隷及び人身売買に関する声明も公表しています。）

2. 当社の事業及びサプライチェーン等について

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渡り、グローバルに多角的なビジネスを展開しています。（^{*1} 2025 年 4 月 1 日時点、^{*2} 2025 年 3 月 31 日時点）。

2026 年 3 月期には、ライフスタイル部門、食料・アグリ部門、金属部門、エネルギー・化学品部門、電力・インフラサービス部門、金融・リース・不動産部門、エアロスペース・モビリティ部門、情報ソリューション部門、次世代事業開発部門、次世代コーポレートディベロップメント部門から成る 10 分野に渡り事業及びサプライチェーンに関わってきました（詳細は「統合報告書 2025」からご覧頂けます）。

3. 人権尊重に関するポリシー

当社は、自らのビジネス活動により影響を受け得るあらゆるステークホルダーの方々の人権尊重を宣言し、「丸紅グループ人権基本方針」を制定しています。

また、当社は、グループの役員・従業員が遵守すべき行動規範を定めた「コンプライアンス・マニュアル」の中でも、人権の尊重を遵守事項として掲げています。

さらに、当社は、自社のみならず、取引先を含めたサプライチェーン全体を当社の責任範囲と認識しており、サプライヤーの方々にも遵守を求めている行動規範を含めた「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」と、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を目指して「丸紅グループ労働安全衛生基本方針」を制定しています。

このほかにも、国連が提唱する国際的なイニシアティブ「国連グローバル・コンパクト（UNGC）」の支持を宣言しています。UNGC は、現代奴隷を含む、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の 4 分野で企業が遵守すべき 10 原則を示しています。当社は、UNGC 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ます。

4. 強制労働及び児童労働（奴隷・人身売買を含む）防止に関する取り組み

当社が 2026 年 3 月期に行った取り組みについて、以下に記載します（詳細は当社ウェブサイト「（人権の尊重に関する）取り組み」の箇所からご覧頂けます）。

4.1. 当社の人権デューデリジェンスについて

はじめに、当社は、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、それらに関わる企業固有の状況や、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）を考慮して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ました（2023 年 3 月期に実施）。

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、自社内の議論に加え、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きました。

2026 年 3 月期は、安全で健康的な労働環境を享受する権利（労働安全衛生）についての人権リスクを考慮した追加的な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（産業分野・商材および国・地域）を特定しました。また、これに該当する具体的なサプライヤーに関する調査も開始しています（詳しくは後掲 4.1.a を参照）。

当社の人権デューデリジェンスは、(i) サプライチェーンに関する人権デューデリジェンス、(ii) 事業の投資・運営に関する人権デューデリジェンス、の 2 つのアプローチに分かれます（詳細は以下の通りです）。

4.1.a. サプライチェーンについて

上述の検討結果を踏まえ、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）及び児童労働および安全で健康的な労働環境を享受する権利（労働安全衛生）を人権上の重要な課題として認識しています。

上述の重要な課題への具体的な対応として、既存のサプライチェーンについて行った人権デューデリジェンスは以下の通りです。

2025 年 3 月期までに、強制労働（奴隷的労働を含む）及び児童労働に関する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（植物油、飲料原料、果実、穀物等の複数の産業分野・製品に渡り、国際的に強制労働（奴隷的労働を含む）及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（のべ）185 件（内、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してきました（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の調査を全件完了）。

2026 年 3 月期は、新たに「安全で健康的な労働環境を享受する権利（労働安全衛生）」に関するマッピングを行い、その結果として特定され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（石油及びガス、鉄鋼、無機化学品、水産加工物、石炭）についての調査を開始しました。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・児童労働の存在を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。さら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 2026 年 3 月期及び 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（前者について 5 商材、総計（のべ）44 か国、後者について 11 商材、総計（のべ）69 か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）を対象に調査を進行しています（後者については初回の調査を完了。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）。

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）がないことの確認を、外部の専門的データベースも活用して行っています（具体的な検証は 2023 年 4 月から実施しています）。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。

また、当社は、サプライヤーと前述の「丸紅グループ人権基本方針」及び「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「各基本方針」）を共有し、その理解と協力・遵守を要請しています。現在までにグループ全体で約 23,000 社のサプライヤーに各基本方針の共有と協力要請を行いました。

4.1.b. 事業の投資・運営について

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ならびにその一部に対す

る訪問調査を通じて、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、リスクを逡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。

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の有無を調査し、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の実施状況を確認し、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、投融資案件における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定め、運用しています。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、2026年3月期いずれも、100%を維持しています。

4.2. 救済（グリーンバンス・メカニズム）

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。2022年3月期には、関連の内規を整備するとともに、2023年3月期には、人権侵害についての苦情を提出する為の専用窓口も当社ウェブサイト上に設置しました。2021年3月期から2026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であると結論付けられた*件数は0件でした。

（*当該期間中に通報を受け、調査が現在継続中の事案がある場合があります）。

4.3. 研修

様々な形式・機会でも人権に関する研修を行ってきました。2026年3月期は、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、キャリア採用者研修、新入社員研修、及び採用面接員向け研修で、同様に人権の研修を行っています。

このほか、前述のコンプライアンス・マニュアルを世界中のグループ役員・従業員に毎年配布し人権尊重意識の向上を図ることで、強制労働及び児童労働（奴隷・人身売買を含む）防止に関するグループ内の能力開発及び意識向上にも努めています。

5. 今後に向けて

当社は、以上の取り組みの実施状況や実効性を評価し、継続的な改善と強化を図っています。今後は、優先度の高い商材を中心にサプライヤーへの調査を拡充するなど、当社ビジネスに関して人権への負の影響が生じていないかを確認する取り組みを強化していきます。また、そこで発見された問題があれば、救済その他の適切な措置を検討し対応していきます。

署名：

私は、当社の取締役会が、本法（特に本法第 11 条）の要件に従い、本報告書に含まれる情報を確認したことを証します。取締役会を構成する取締役らの知識に基づき合理的な注意を払った結果、当社取締役会は、本報告書に記載されている情報が、上記の報告年度について、本法の目的上、全ての重要な点において真実、正確かつ完全であることを証します。なお、私は当認証を、私個人としてではなく、当社取締役会を代表して発行するもの

です。

当社取締役会は、当社を拘束する法的権限を有しています。私は、当社取締役会を代表して当認証に署名を行う権限を有しています。

及川 健一郎

及川 健一郎

代表取締役 副社長執行役員

日 付： 2026 年 5 月 11 日