

GLOBAL
CROSSVALUE
PLATFORM

Marubeni



SUSTAINABLE DEVELOPMENT REPORT **2022**

丸紅株式会社

サステナブル・デベロップメント・レポート 2022

目次

目次	1
編集方針	2

Executive Summary

Our Initiatives for Sustainability in the fiscal year ended March 31, 2022.

丸紅グループにとってのサステナビリティとは	4
気候変動長期ビジョン	5
気候変動対策への貢献	6
石炭火力発電事業に関わる取り組み	7
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への取り組み	8
中期経営戦略GC2024「グリーン戦略」	9
人権の取り組み	10
サプライチェーンマネジメントの取り組み	11
人財戦略	13
丸紅人財エコシステムの進化	14
ガバナンス	15

丸紅のサステナビリティ

考え方	19
推進体制	20
リスク評価	21
ステークホルダーとの対話	25
イニシアティブへの参加	26

丸紅のマテリアリティ

基本的な考え方	36
基盤マテリアリティ	37
環境・社会マテリアリティ	38
マテリアリティの特定・見直しのプロセス	40

環境 Environment

環境マネジメント	42
気候変動対策への貢献	51
持続可能な森林経営、森林保全への貢献	62
生物多様性と生息環境の保全	69
水マネジメント	72
環境データ	79

社会 Social

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

サプライチェーン Supply Chain

方針	134
丸紅グループの取り組み	136
サプライヤー調査	138
商品別の取り組み	141

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

外部からの評価	166
グリーンボンド	169
ESG 対照表	170

○ 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2022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

- > 財務・業績情報
- > 株式情報
- > IRライブラリー
 - > 決算説明会
 - > 事業説明会
- > 株主総会

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
- > 中期経営戦略
- > 組織図
- > 主要グループ会社一覧
- > 丸紅の歴史

○ 編集方針

サステナブル・デベロップメント・レポート2022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さま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

2021年3月期（2020年4月1日～2021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、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」
- VRF (Value Reporting Foundation)
 - 「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

2022年6月

将来見通しに関する注意事項

本レポートに掲載された予測および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ける入手可能な情報、一定の前提や予期に基づくものです。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。当社は本資料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た予測および将来の見通しに関する記述について、アップデートする義務を負うものではありません。

Executive Summary

Our Initiatives for Sustainability in the fiscal year ended March 31, 2022.

丸紅グループにとってのサステナビリティとは	4
気候変動長期ビジョン	5
気候変動対策への貢献	6
石炭火力発電事業に関わる取り組み	7
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への取り組み	8
中期経営戦略 GC2024「グリーン戦略」	9
人権の取り組み	10
サプライチェーンマネジメントの取り組み	11
人財戦略	13
丸紅人財エコシステムの進化	14
ガバナンス	15

丸紅グループにとってのサステナビリティとは

当社の社是は、「正・新・和」です。英語でいうと「Fairness、Innovation、Harmony」となります。この社是の精神に則り、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、これが当社グループの経営理念です。当社にとってのサステナビリティとはまさに経営理念の実践そのものであると考えています。

サステナビリティを実践するための、最も重要な要素として、人財、経営基盤、ガバナンスの3つを「基盤マテリアリティ」として特定しています。また重点的に取り組むべき環境・社会課題として、気候変動、森林経営、人権、サプライチェーンの4つを「環境・社会マテリアリティ」としています。

そして、「環境・社会マテリアリティ」に取り組み、環境・社会価値を創出していくことが、当社の持続的成長ならびに企業価値向上に繋がると認識しています。環境・社会価値を創出することで、財務価値だけではなく、非財務価値を引き上げ、非財務価値を財務価値に転換していくことで、企業価値最大化を追求していきたいと考えています。また、サステナビリティへの環境変化に対して適切に対応することで経営のレジリエンスを一層高めていきたい、これが丸紅グループの価値創造ストーリーの土台となる考え方です。

▶ 丸紅のサステナビリティについての詳細はこちら

▶ 丸紅のマテリアリティについての詳細はこちら



丸紅グループが考えるサステナビリティ概念図

気候変動長期ビジョン

丸紅グループの目指す姿

気候変動問題に対してポジティブインパクトを創出し、成長する企業グループ

① 2050年までにGHG排出ネットゼロを達成

② 事業を通じた低炭素・脱炭素化への貢献

Net ZERO Emissions

● 2030年に向けたアクションプラン



丸紅単体・連結子会社
(Scope 1・Scope 2) に
おける2020年3月期CO₂排
出量約100万トンを総量ベー
スで5割削減



丸紅グループの関連投資先
(Scope 3 カテゴリ15
[投資]) の2020年3月期CO₂
想定排出量約3600万トンを
総量ベースで2割削減



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
2025年に前倒し、
2050年までにはゼロに



植林地・管理林のCO₂蓄積量
拡大と植林資産の多目的利用
などによる固定量の拡大

＜GHG排出ネットゼロの対象範囲全体で
2020年3月期比2割削減を目指す＞

Positive Impact

エネルギー供給

脱炭素社会の
基盤となる
エネルギーシステム

エネルギー需要

幅広い産業における
GHG排出抑制・削減

Crossvalue
知の掛け
合わせによる
創出価値最大化

土地利用

持続可能な
アグリインプット事業・森林経営

- ポジティブインパクト創出を具現化し企業価値向上
に繋げるため、中期経営戦略GC2024において
「グリーン戦略」を策定（P9を参照）

当社は2021年3月に「気候変動長期ビジョン（以下、長期ビジョン）」を公表しました。

長期ビジョンは2つの柱からなります。一つ目の柱である「Net ZERO Emissions」では、2050年までにグループのGHG排出ネットゼロを達成することとし、GHG排出ネットゼロの対象範囲全体で基準年対比2割削減を目指すべく、2030年に向けたアクションプランを策定しました。2つ目の柱である「Positive Impact」は、事業を通じて社会の低炭素化・脱炭素化に貢献することです。これらを同時に推進することで、気候変動問題に対してポジティブインパクトを創出し、成長する企業グループを目指します。

「Positive Impact」では、エネルギー供給、エネルギー需要、土地利用を、事業を通じた低炭素化・脱炭素化のための重要機会としています。2022年2月に発表した中期経営戦略GC2024において、ポジティブインパクトをより具現化するために、「グリーン戦略」を策定しました。このグリーン戦略では、気候変動に限らず、生物多様性や水資源、循環経済、更には人権、サプライチェーンなど多くの社会課題に貢献し、社会に「Positive Impact」を創出することを目指しています。

➤ 気候変動長期ビジョンについて詳細はこちら

気候変動対策への貢献

①気候変動対策のための指標と目標

指標と目標	2022年3月期進捗		(参考) 2021年3月期	
石炭火力発電事業 によるネット発電容量 2019年3月期末の約3GWから 2025年までに半減 、 2030年までに約1.3GW 、 2050年までにゼロ	約 2.6 GW (2022年3月期末時点)		約 2.6 GW (2021年3月期末時点)	
再生可能エネルギー 電源の比率 2023年までに約20%へ拡大 (ネット発電容量ベース)	約 15 % (2022年3月期末時点)		約 15 % (2021年3月期末時点)	
2050年までに GHGネットゼロ 2030年までに (1) Scope 1・Scope 2 のCO ₂ 排出量 2020年3月期 (約1百万CO ₂ トン) 対比 50%削減 (2) Scope 3カテゴリ15 (投資) のCO ₂ 排出量 2020年3月期 (想定CO ₂ 排出量*約36百万CO ₂ トン) 対比 20%削減 *2020年3月期末実績に、2021年3月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	Scope 1・2 (2021年3月期)	1,080,146 CO ₂ トン (6.5ガスを含む) 965,196 CO ₂ トン (6.5ガスを含まず)	Scope 1・2 (2020年3月期)	1,083,698 CO ₂ トン (6.5ガスを含まず)
	Scope3 カテゴリ15 (2021年3月期)	約 25 百万CO ₂ トン 【内訳】 ・発電事業 /約21百万 ・資源権益事業/約3百万 ・その他 /約1百万	Scope3 カテゴリ15 (2020年3月期)	約 26 百万CO ₂ トン 【内訳】 ・発電事業 /約22百万 ・資源権益事業/約3百万 ・その他 /約1百万

GHG削減に関する具体的取り組み

■ Scope1・2

【単 体】 移転した新本社ビルへの再生可能エネルギー100%電力の供給をはじめとして、国内全単体事業所における購入電力を2022年3月期より実質CO₂フリー化 (想定削減量約7,200CO₂トン)

【事業会社】 購入電力の再エネ化を推進。主要設備のエネルギー転換や保有車両の脱炭素化 (EV化) を計画

■ Scope3

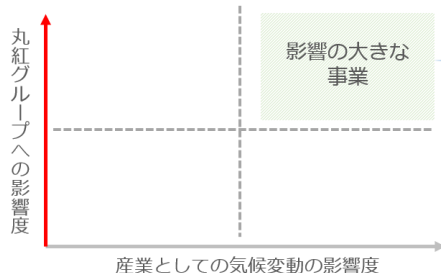
排出国・地域の政策動向に注視。石炭火力発電事業の削減取り組みはP7を参照

②TCFD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※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。2022年3月期の開示においては、気候変動の影響を受ける可能性および丸紅グループへの影響度 (資産規模、収益規模など) が相対的に高い10事業を選定し、現行シナリオと移行シナリオにおける事業環境と、その事業リスクおよび機会への対応についてシナリオ分析を実施しました。

※ 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)

左記プロセスで選出したシナリオ分析対象事業 (10分野)



- 発電事業
- エネルギー資源権益 (石油・ガス・LNG) 事業
- 代替エネルギー事業
- 原料炭権益事業
- 金属資源権益 (鉄鉱石・銅) 事業
- 航空機リース事業 (Aircastle)
- 船舶事業
- 北米穀物事業
- 北米アグリインプット事業
- 森林事業

▶ TCFD提言に基づく情報開示についての詳細はこちら

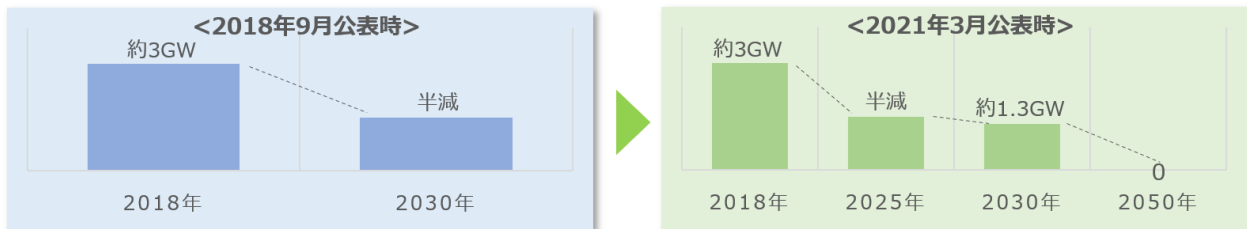
石炭火力発電事業に関わる取り組み

- 2018年9月の方針*公表後、脱石炭火力発電事業の進捗を踏まえ、気候変動長期ビジョンでは、**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、2050年までにゼロへ**

(*) 石炭火力発電事業及び再生可能エネルギー発電事業の方針(2018年9月)

- ①新規石炭火力発電事業には取り組まない
- ②2030年までに石炭火力発電事業によるネット発電容量を2019年3月期末対比で半減
- ③2023年までに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約20%へ

石炭火力発電事業によるネット発電容量推移



- 既契約済みの石炭火力発電事業については、ホスト国などのステークホルダーへの責任を果たすため、責任を持って発電所の運営方針を検討
- 同時に、ホスト国の脱炭素に向けたエネルギー政策への貢献を通じ、当社グループの脱石炭プロセスを加速化

当社グループの取り組み内容

ホスト国の移行期に必要な電源を引き続き確保しつつ、下記を検討

当社グループ保有発電所敷地内の余剰スペースを活用し、再生可能エネルギー電源を導入、ホスト国の再エネ比率向上に資することで石炭火力依存率の低減に貢献

バイオマスやアンモニア混焼によるGHG排出削減

OECD加盟国や国際金融機関等による途上国の脱石炭移行支援プログラム、トランジションファンド等民間資金を最大限活用し、保有資産における積極的な脱・低炭素施策の実施

当社は、2018年9月に、石炭火力発電事業についての方針を策定し、新規石炭火力発電事業には取り組まないこと、2030年までに石炭火力発電事業によるネット発電容量を2019年3月期末対比で半減させることを宣言しました。

その後、2021年3月、ネット発電容量半減のタイミングを、2030年から2025年へと5年前倒しすることを公表し、現在、順調に進捗しています。2025年以降は、2030年に約1.3GW、2050年までにゼロに向けて、できる限り前倒しで進めていく方針に変わりありません。

2021年11月のCOP26において、各国からカーボンニュートラルへの時間軸が表明されました。こうした中、当社は既契約済みの石炭火力発電事業については、ホスト国などのステークホルダーへの責任を果たすため、引き続き責任を持って発電所の運営方針を検討していきます。同時に、ホスト国の脱炭素に向けたエネルギー政策への貢献を通じ、当社グループの脱石炭プロセスを加速させていきます。

市場の変化・動きを見極めつつ、脱石炭プロセスに向けた取り組みを主体的に推進することで、当社自身のGHG削減、また世界の脱炭素化に最大限貢献していきたいと考えています。

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への取り組み

①既存森林資産による炭素蓄積量の増大に向けた取り組み

■ 日本製紙とインドネシア/PT 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PT. Musi Hutan Persada（以下、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。

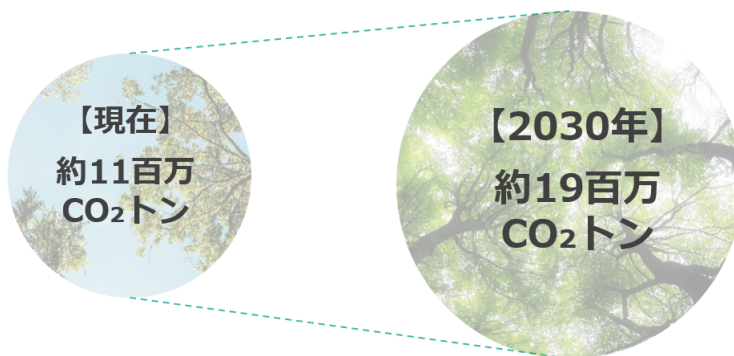
本契約に基づき、当社は2023年3月期より技術系社員をMHP社に受け入れ、日本製紙がもつ遺伝子解析技術や育種・増殖技術等のノウハウなど、独自の植林技術の支援・指導を通じて、単位面積あたりの森林蓄積量の拡大を図ります。

➤ 取り組みの詳細はこちら 

■ 西豪州にてフォレスト・イノベーション・ビジネスコンテストを実施

2021年6月より、オーストラリアで植林事業を展開する子会社であるWA Plantation Resources Pty., Ltd.（以下、WAPRES社）と協働して、丸紅フォレスト・イノベーション・ビジネスコンテストを行いました。WAPRES社の植林地をプラットフォームとした森林資源を活用し社会課題を解決する新規アイデアを一般に募集するもので、11カ国から39件の応募があり、選考の結果1件を選定しました。本コンテストで選考された案件については、現地にて2023年3月期より実証実験を実施予定です。

植林地全体での炭素蓄積量拡大



②森林由来のネガティブエミッションプロジェクトの検討

■ インドネシア/PT TEL社 BECCS事業

2022年2月に、当社はインドネシア国有石油会社であるPT Pertamina（Persero）（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PT. Tanggulangin Lestari Pulp and Paper（TEL社）から発生するバイオマス由来のCO2回収・貯蔵事業（Bio-Energy with Carbon Capture and Storage（BECCS））や、排出権の創出、バイオマス燃料の製造事業など、幅広い脱炭素事業の共同開発に取り組めます。

➤ 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、炭素固定を目的とした森林プロジェクトの検討を開始しており、今後、森林ファンドの活用も視野に入れていきたいと考えています。

中期経営戦略GC2024「グリーン戦略」

2022年2月に公表した中期経営戦略GC2024において、グリーン戦略を基本方針の一つとして掲げました。

脱炭素、循環経済への移行、水資源・生物多様性の保全、人権の尊重等、サステナビリティへの取り組みは、あらゆる企業が果たすべき責任であり、解決すべき社会課題です。こうした社会課題の解決に、顧客・パートナーなどのステークホルダーの方々と一緒になって取り組んでいくことで、ひいては企業価値向上に繋げていきたいと考えています。

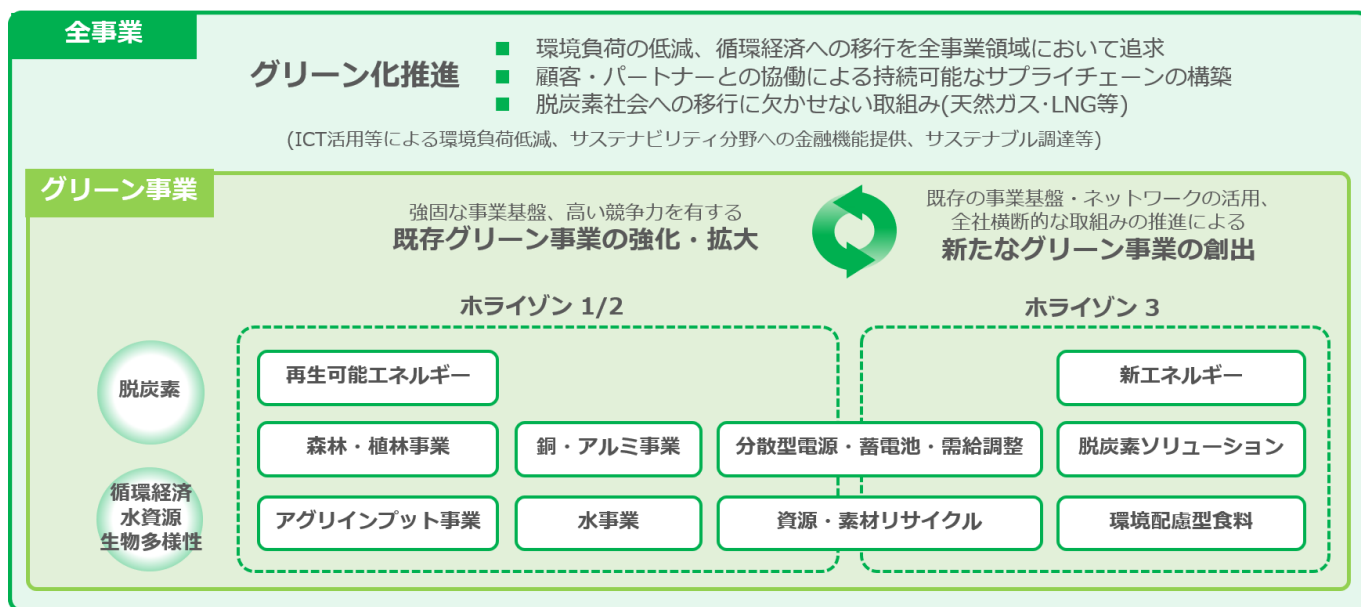
GC2024においては、「グリーン事業の強化」と「全事業のグリーン化推進」により、グリーンのトップランナーを目指していきます。グリーン事業の中でも、再生可能エネルギー、森林・植林事業、アグリインプット事業、銅・アルミ事業、水事業などは、当社がすでに強固な事業基盤、高い競争力・収益性を有している事業であり、今後も重点的に資本を配分し、事業の拡大・強化を図っていきます。

更にこうした既存の事業基盤、ネットワークを活用できるのが当社のアドバンテージであり、全社横断的な取り組みを推進することで、新エネルギー分野、分散型電源・蓄電池・需給調整、資源・素材リサイクル、脱炭素ソリューション、環境配慮型食料など、新たなグリーン事業の創出を図っていきます。

▶ 中期経営戦略GC2024についての詳細はこちら

「グリーン事業*の強化」と「全事業のグリーン化推進」により

グリーンのトップランナーへ



* 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、及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

人権の取り組み

人権、サプライチェーンは当社の環境・社会マテリアリティの一つであると同時に、当社のグリーン戦略（P9を参照）推進の大前提と認識しており、継続的に強化していく方針です。

当社の人権に対する取り組みは、①人権方針の策定、②人権デューデリジェンス、③救済メカニズムの3つの柱を実践することです。

人権方針については、2021年3月期から2022年3月期にかけて、本社・連結子会社のサプライヤー・コントラクターへの方針周知・注意喚起を行うべく、現在までにTier1サプライヤー約20,000社へ当法人権基本方針を通知しました。今後は、サプライチェーンにおけるサステナビリティの一環として、ステップを踏んで対応していく方針です。また、人権デューデリジェンスについては、欧州を中心に人権デューデリジェンスを義務化する動きが広がっていくと予想していますが、当社はそれら先取りし、対応強化を進めています。

更に、人権リスクの高い分野、商流段階、地域を特定したうえで、リスク低減策・是正措置の実行とそれを支える仕組みづくりについても、引き続き取り組んでいきます。

▶ 人権の尊重についての詳細はこちら

日本政府策定予定の**ガイドライン**、欧州及び各国の**人権デューデリジェンス義務化法制度**も先取りし以下対応を深化

① 人権方針の策定



- 2019年3月期：「**丸紅グループ人権基本方針**」を策定。
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**」を改訂
- 2021年3月期-2022年3月期：本社・連結子会社の**サプライヤー・コントラクター**への**周知・注意喚起**を実施（現在約**20,000社**へ当法人権方針の通知を実施済み(P12を参照)

② 人権デューデリジェンス（人権DD）プロセスの確立・実施



- DDプロセスの確立に向けた**リスク評価・マッピング**を実施
- **新規事業**は全件で人権DDを実施（**カバー率100%**を継続）
- **既存事業**を行う連結子会社への調査にて**人権DD**を実施
- 今後、**Tier1サプライヤー**への調査を通じ、**人権DD**を**サプライチェーン**へ拡大

③ 救済メカニズムの確立・運用



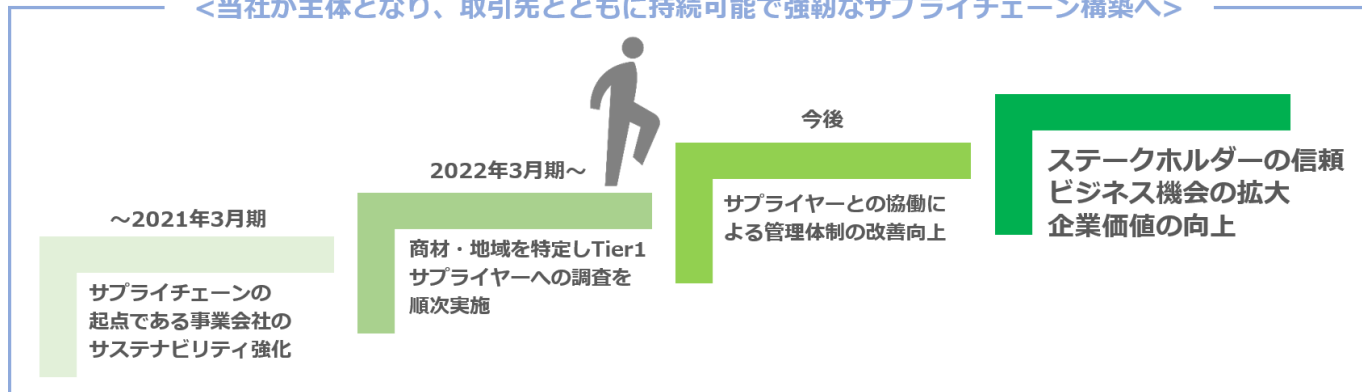
- 救済メカニズムとして人権苦情処理の社内システムを確立、2022年3月期より制度運用中

人権リスクの高い分野、商流段階、地域の特定
リスク低減策・是正措置の実行とそれを支える仕組みづくり

サプライチェーンマネジメントの取り組み

① サプライチェーンマネジメントの深化・拡大

<当社が主体となり、取引先とともに持続可能で強靱なサプライチェーン構築へ>



当社は2020年3月期よりサプライチェーンにおけるサステナビリティ強化のエンゲージメントを開始して以降、2021年3月期は、サプライチェーンの「起点」である当社連結子会社約200社のサステナビリティ調査を実施し、2022年3月期からは、人権も含めて、当社と直接お取引があるTier1サプライヤーへ調査を拡大しています。

② サプライチェーンにおけるサステナビリティに係る対象リスク

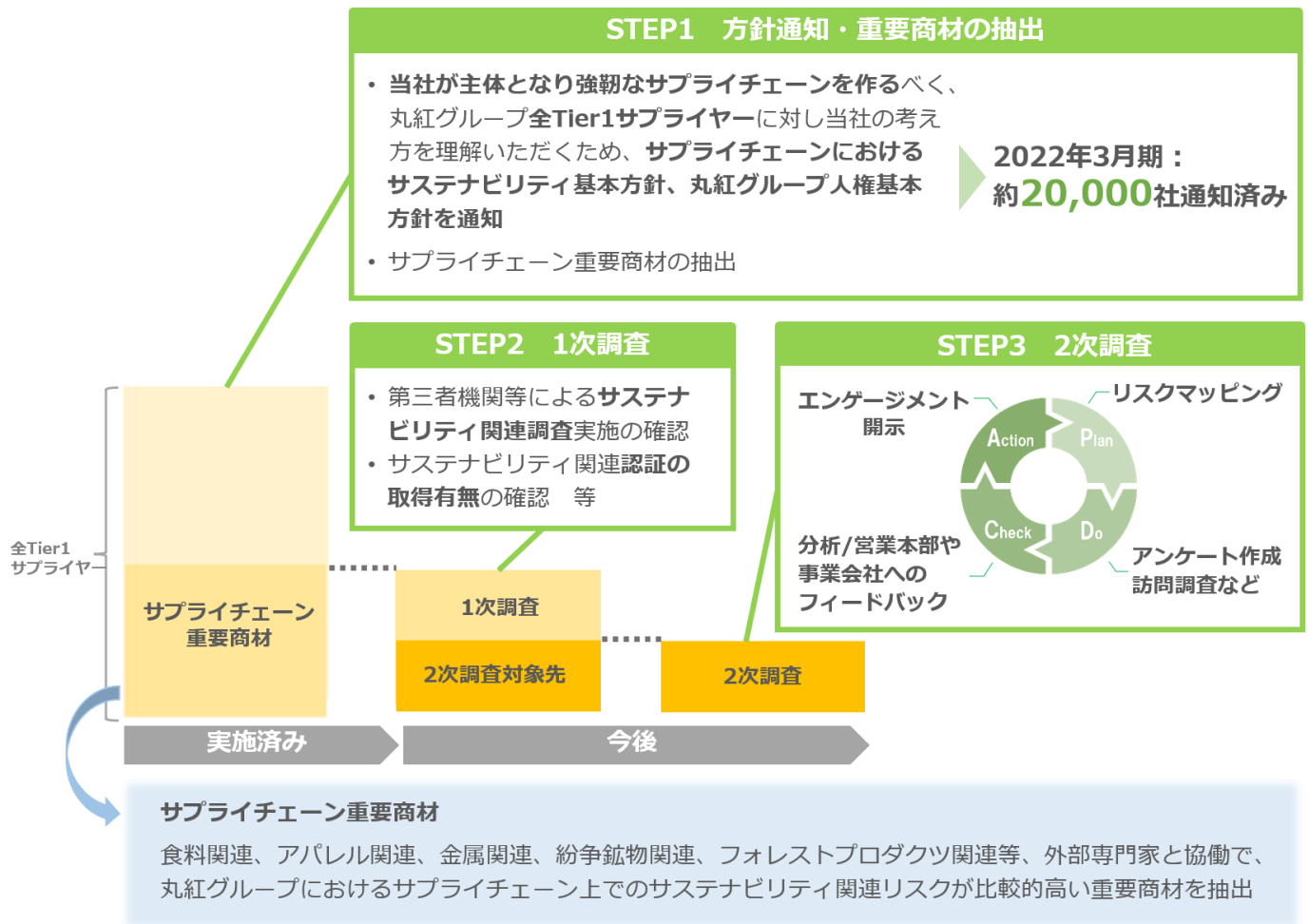
サプライチェーンにおけるサステナビリティに係る対象リスクについて、環境・安全衛生・社会の3つのカテゴリー、27項目の多角的な観点から分析・検討を行っています。このリスク評価項目をもとに、連結子会社やサプライヤーに対するサステナビリティ調査、更には新規投資におけるリスク分析を実施しています。

事業におけるサステナビリティに係るリスク評価項目（3カテゴリー27項目）

環境	安全衛生	社会
<ul style="list-style-type: none"> ・気候変動 ・環境汚染 ・生物多様性 ・資源管理 ・対策、管理手順 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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（サプライチェーン） ・対策、管理手順

➤ サプライチェーンについての詳細はこちら

③Tier1サプライヤー調査（連結ベース）



Tier1サプライヤーに向けた調査（連結ベース）は、大別して以下の3つのプロセスに沿って進めていきます。

STEP1：当社グループの連結子会社を含む全Tier1サプライヤーに対し、サプライチェーン基本方針および丸紅グループ人権基本方針の通知を実施しました。また、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「サプライチェーン重要商材」も抽出しました。

STEP2：今後、抽出した重要商材の調査対象先に対し、1次調査として、「第三者機関等によるサステナビリティ関連調査実施の確認」、「サステナビリティ関連認証取得有無の確認」等を行います。その結果、確認がとれなかった対象先に対しては、その次のSTEP3の2次調査の実施を想定しています。

STEP3：2次調査では、リスクの所在の特定すなわち「リスクマッピング」、それらリスクに応じた手法での「アンケート調査・訪問調査」の実施、調査結果の分析・フィードバック、そしてエンゲージメント手法を検討、開示というPDCAを回していきたいと考えています。

④商品別調達方針策定

当社はサプライチェーンマネジメントの一環として、リスクの高い商材に対し、商品別調達方針を策定しています。2022年3月期は新たにパーム油と牛肉の調達方針を策定しました。今後も、リスクの高い商材に対し、随時、調達方針の策定を拡充させていきます。

人財戦略

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」とは、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、生き活きと活動し、会社・組織を越えて行き交い・繋がる場であり、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たいと考えています。

そのために必要となる人財戦略を、社長、CAO、CSO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」で議論を重ねながら、推進していきます。2022年3月期より設置している「タレントマネジメントコミッティ」では、経営戦略と人財戦略とのアライメントを図り、当社グループにとって最適な人財戦略、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事項を継続的に議論し、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きます。

▶ 人財マネジメントについての詳細はこちら

< Global crossvalue platform >



< 丸紅人財エコシステム >



< 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

集い

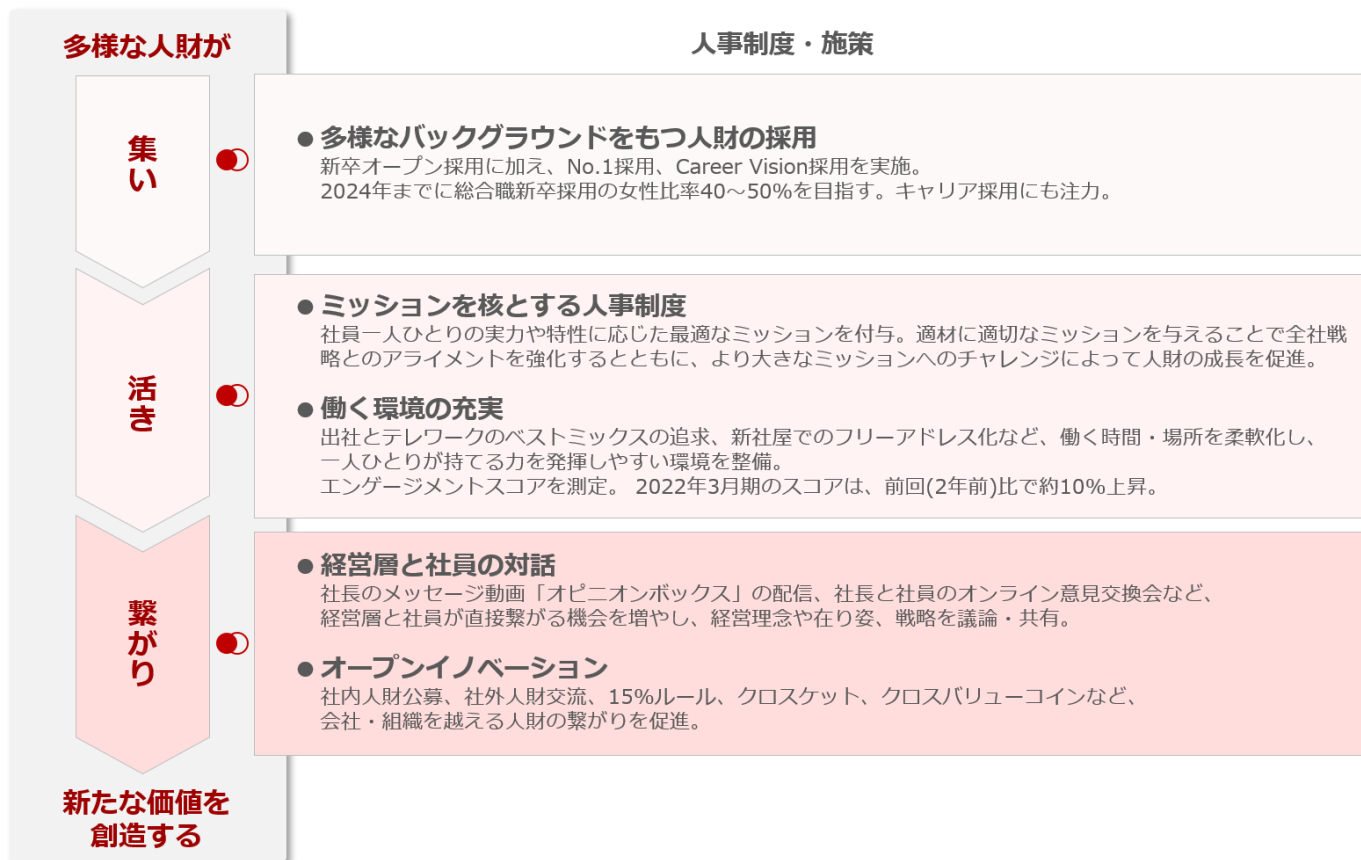
活き

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



▶ 各施策の内容について詳細はこちら

女性の採用

総合職新卒採用における女性比率を2024年までに40～50%とする目標を掲げています。2022年に入社した新入社員の総合職新卒採用における女性比率は、すでに40%近くとなりました。

ミッションを核とする新人事制度

2022年3月期から本格スタートした制度の一つです。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す仕組みであると認識しています。

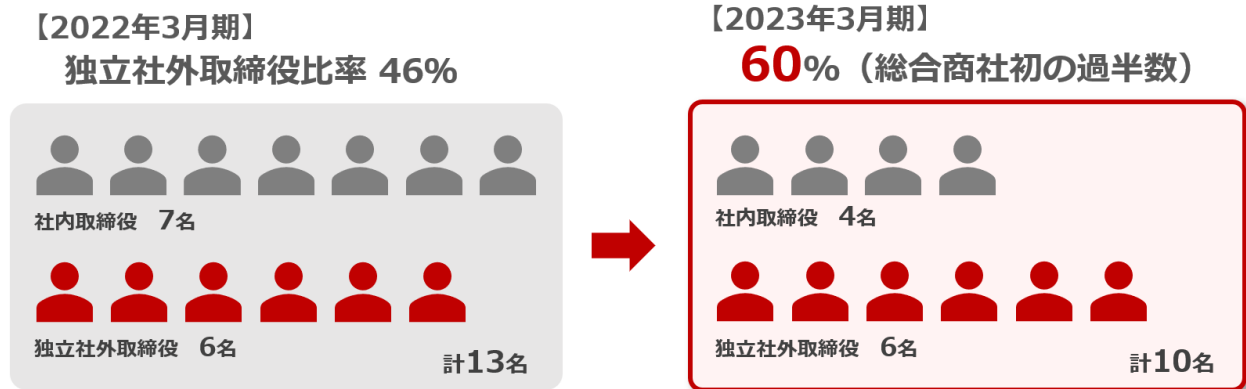
社員のエンゲージメント

2021年に実施した社員を対象としたエンゲージメントサーベイでは、コロナ禍前の2020年3月期に実施した前回比で10%スコアが上昇しており、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。

エンゲージメントの中でも、経営層と社員の対話のため、「オピニオンボックス」を継続しています。「オピニオンボックス」は、社長自らが動画でメッセージを発信し、それに対する社員からの質問・意見に対して直接回答する取り組みです。経営の重要方針やメッセージに対するグループ社員の理解の向上、また参加意識を高めることに役立っています。

ガバナンス

①取締役会の構成



取締役会の機能強化

- 取締役会の実効性を高めることを目的として、より多様な経験、知識、専門性、見識等を有し、各事業活動に精通した人物を取締役に選任。また、非業務執行取締役、複数の独立社外役員を選任することで、**社内の慣習にとらわれない視点の導入、牽制・監督機能の強化**を行う。
- 独立社外取締役が過半数となることにより、**取締役会の監督機能を一層高め、執行側の緊張感の高まりを促すとともに、取締役会・経営会議の機能を明確化し、更なるガバナンス機能の強化を図る。**
- 取締役会の監督機能の更なる発揮のため、2022年3月期に引き続き、**「重要な経営課題」として取締役会において審議・監督すべき事項を明確化し、十分な議論を行っていく。**

当社は、中長期的な企業価値向上を実現するため、持続可能な経営の土台となるコーポレート・ガバナンスについて継続的に改善・強化を図っています。

そのうちの一つの強化策として、2022年1月26日プレスリリースの通り、取締役会の構成を従来の取締役13名、うち社外取締役6名、から取締役10名、うち社外取締役6名に変更のうえ、同年6月の当社株主総会に付議しました。総合商社として初めて、社外取締役が過半数を超える取締役会構成になります。

独立社外取締役が過半数となることにより、取締役会の監督機能を一層高め、執行側の緊張感の高まりを促すとともに、取締役会・経営会議の機能をより明確化し、更なるガバナンス強化を図っていきたいと考えています。

取締役会の実効性評価について、2022年3月期の取り組み実績、2023年3月期の取り組み方針は、次ページ「取締役会の実効性評価」の通りです。詳細は、2022年4月4日に公表した『コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取組み』補充原則4-11③をご参照ください。

➤ 『コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取組み』詳細はこちら

②取締役会の実効性評価

<2022年3月期の課題に対する取り組み>

1) 取締役会や自由討議を通じた重要な経営課題に対する議論の充実

●取締役会の主な審議事項（2022年3月期）

- ・中期経営戦略GC2024（経営環境認識、グリーン戦略、収益力強化、人財戦略、資本配分方針、株主還元方針等）
- ・投融資案件（英領北海油ガス田群を有する子会社の株式譲渡、スコットランドにおける浮体式洋上風力発電事業の開発、Gavilonの再編及び株式譲渡等）
- ・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、ガバナンス向上に向けた対応方針（改訂コーポレートガバナンス・コードへの対応等）

2) ステークホルダーへの対応方針（サステナビリティ推進および株主・投資家からの期待事項への対応）に係る取締役会での議論

3) 取締役会構成メンバーの多様性のあり方の議論

<2023年3月期の取り組み方針>

1) 取締役会における外部環境変化やリスク等に係る認識共有と重要な経営課題に対する審議の充実

2) 人的資本に関する経営資源配分や人財戦略に係る方針等の議論

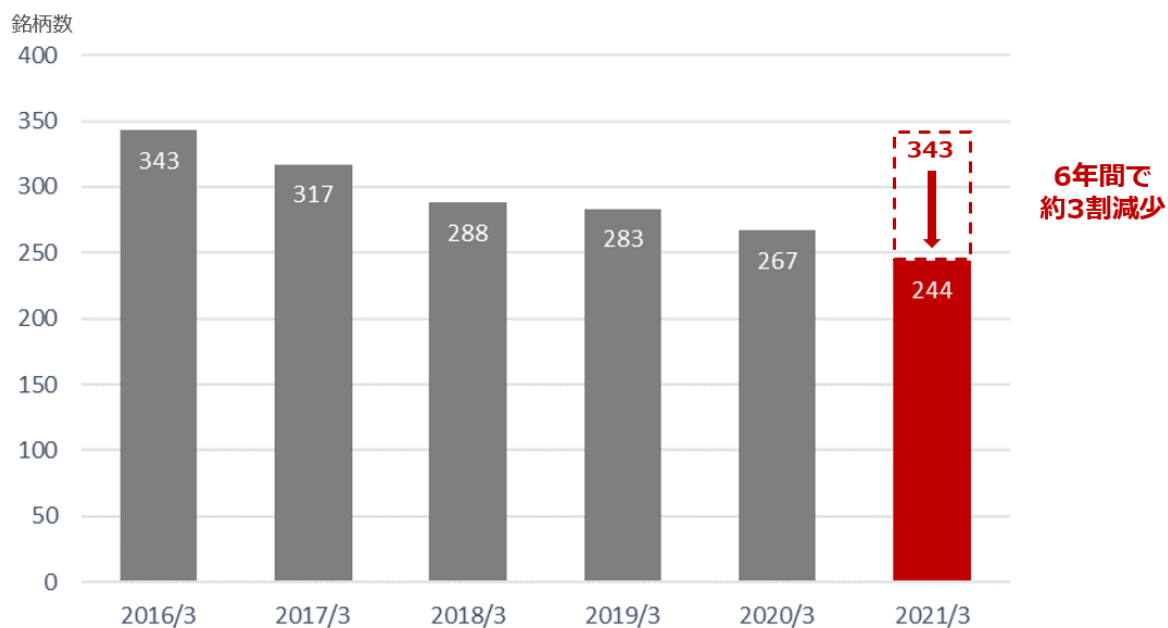
3) 社外取締役の一層の活用に向けた支援体制の充実

③政策保有株式（非上場一般投資株式を含む）の縮減

- 個別に定量面・定性面を総合判断のうえで、保有意義を毎年見直し、取締役会にて検証
- 保有意義が認められない株式については原則として売却しており、銘柄数は縮減傾向

政策保有株式（非上場一般投資株式を含む）の推移

2016年3月末 343銘柄 → 2021年3月末 **244**銘柄





丸紅の サステナビリティ

考え方	19
推進体制	20
リスク評価	21
ステークホルダーとの対話	25
イニシアティブへの参加	26

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。

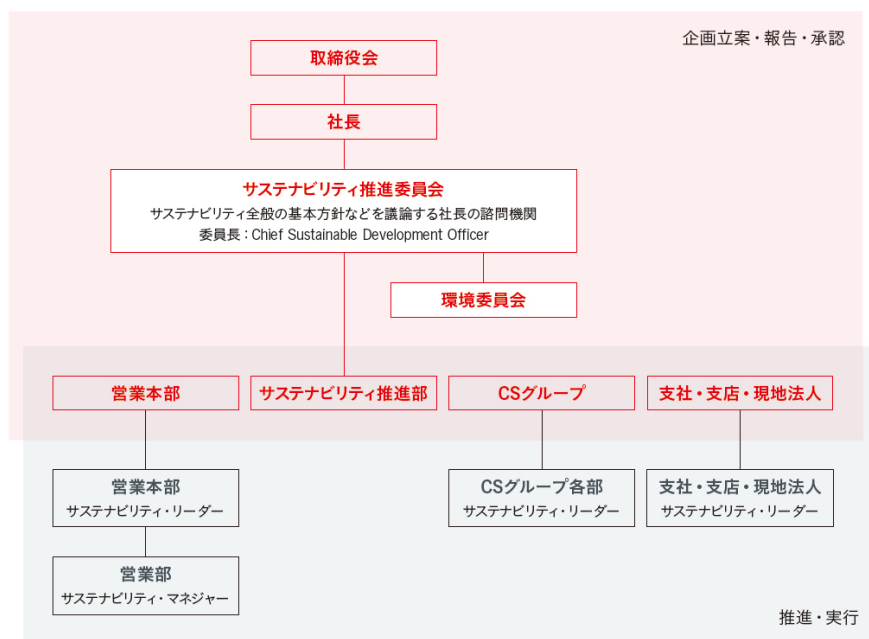
具体的には気候変動、水、汚染、森林、生物多様性、サーキュラーエコノミー、労働安全衛生、人権、地域社会、サプライチェーン管理、顧客責任などを含むサステナビリティ全般について、方針、取り組み状況の評価、指標と目標の設定や見直し、モニタリングを、社長の諮問機関である「サステナビリティ推進委員会」を中心として実施しています。また、重要事項を定期的（年1回以上）に経営会議および取締役会に報告し、審議・決定しています。

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、社外取締役・社外監査役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。



組織図

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、自社の全ての取り扱い商材ならびに実施事業を対象に、潜在する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・情報を参照のうえ、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。

▶ 連結子会社へのサステナビリティ調査 詳細はこちら

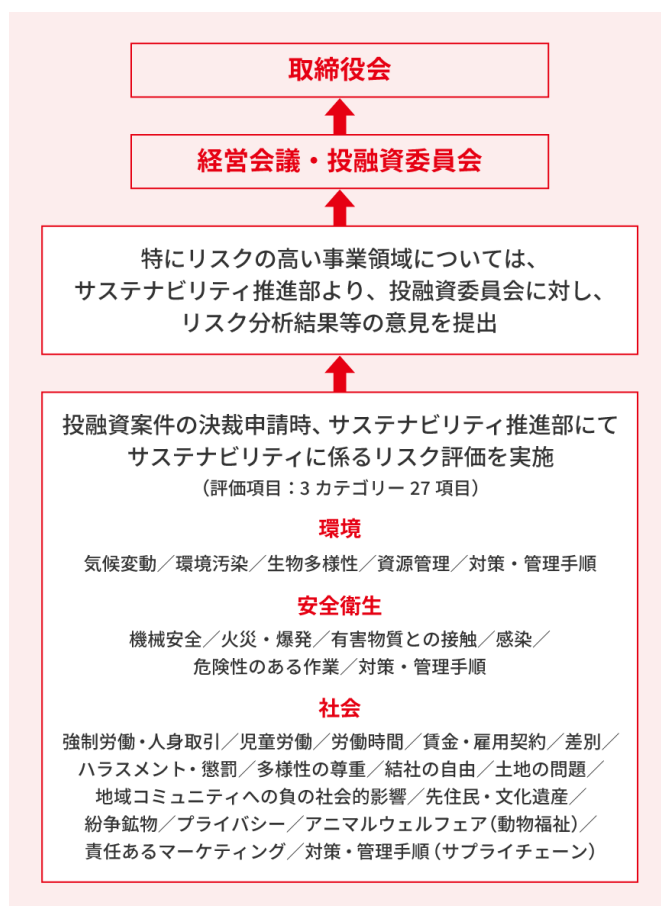
3. サプライチェーンにおけるリスク調査

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、指導や取り引き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。

投融資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、近年の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。2021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以下の通りです。



投融資におけるサステナビリティリスク管理プロセス

2021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
12	4	4	2	6	3	4	3	12	20	70

<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
11	20	3	0	9	20	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
18	9	20	20	20	0	9	7

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
0	1	18	0	20	0	1	14	157

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、指導や取り引き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、社会・環境面におけるリスクの低減に取り組んでいます。

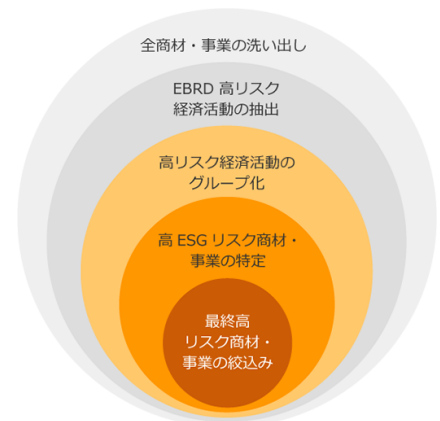
1. ESGリスク評価の準備

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

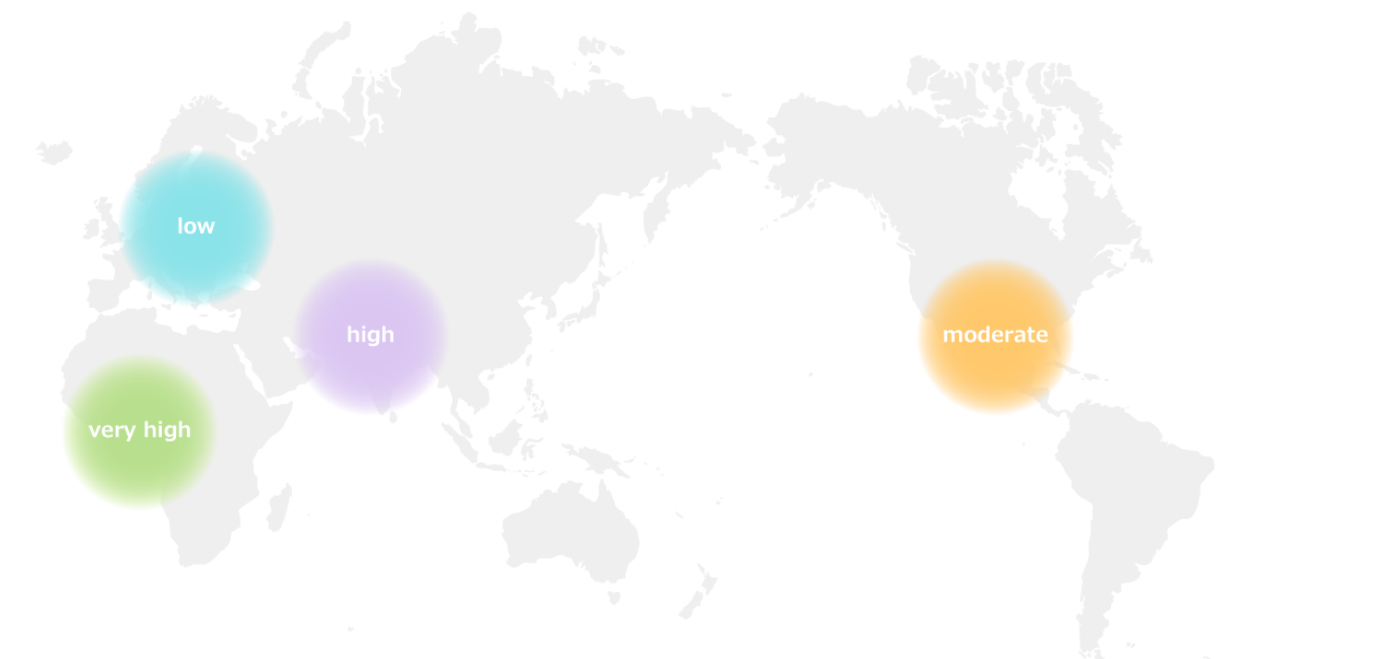
手順① 最終高リスク商材・事業のリスクプロファイルの作成

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、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。

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”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、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：2016年度：17百万円、2017年度：20百万円、2018年度：20百万円、2019年度：20百万円、2020年度：20百万円

（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、政治資金規正法で規定されている政治寄付について、当社グループの海外事業所ならびに子会社では実施しておらず、2020年度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、環境にやさ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、強要と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。

2021年3月期	サプライチェーン分科会
	環境経営分科会
	グローバル・コンパクトの社内浸透研究分科会
	人権デューデリジェンス分科会
	人権教育分科会
	防災・減災（DRR）分科会
	SDGs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 

世界経済フォーラム

WEF^{※2}の、ESGについて討議するプロジェクトチームに参加しているほか、国際的な環境保全団体・WWFジャパンの活動も支援しています。

※2 WEF：World Economic Forum（世界経済フォーラム）の略。WEF ウェブサイトはこちら [☞](#)

4Revs

丸紅は、ビジネスを通じて世の中の環境・社会課題を解決することを目的とした、世界各地の社会起業家等のネットワークを持つイノベーション・プラットフォーム「4Revs（4Revolutionsの略）」に協賛し、活動に参加しております。

4Revsについての詳細はこちら

▶ 4Revs 共創のエコシステム [📄](#)

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^{※3}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。TCFD提言に基づく情報開示の詳細は、気候変動対策への貢献をご覧ください。

※3 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）

▶ TCFD提言に基づく情報開示はこちら

CDP

「国際環境非営利団体CDP^{※4}」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。2021年には、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。

※4 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年に英国で設立され、110兆米ドルを超える資産を保有する約590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。2021年、世界の時価総額の64%強に相当する約13,000の企業と約1,100の自治体を含む世界の約14,000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耐性のある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。

▶ 2021年のCDP Aリストならびに他の公開スコアはこちら [☞](#)

「TCFD研究会」ワーキンググループ

当社は、経済産業省や環境省が主催する、気候変動等をテーマとする分科会や研究会等に積極的に参加しています。2019年3月期には、経済産業省のTCFD研究会ワーキンググループメンバーとなり、気候変動によって生じる財務インパクトの情報開示のあり方について、グループメンバー各社と議論・検討を行っています。

気候変動に対応する「GXリーグ基本構想」への賛同

当社は経済産業省が設立を予定している「グリーントランスフォーメーションリーグ」（仮称、以下GXリーグ）の基本構想に賛同し、賛同企業からなる「GXリーグ設立準備事務局」への参加を表明しました。

GXリーグでは、脱炭素化に取り組む企業群と官・学・金で経済社会システムの変革を目指すもので、サステナブルな市場創造やルールメイキングを議論するほか、排出量取り引きを行うことが構想されています。当社は、同リーグの設立に積極的に関与していくことにより、気候変動への取り組み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（ポスト京都議定書目標）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

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 Ⅲ」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。

▶ 上述以外の取り組み内容は三峰川電力のウェブサイトをご覧ください。 Ⅳ

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、ファッション及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。

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 ※5 ・ 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 ※7 ・ FM（Forest Management、森林管理）認証 ・ CoC（Chain of Custody、加工・流通過程）認証
			Responsible Wood ※8 ・ Sustainable Forest Management認証

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

※6 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。

※7 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）

※8 Responsible Wood：オーストラリアの森林認証制度。PEFC認証※6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※9）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。

※9 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(一般社団法人日本経済団体連合会)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2021」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。2021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）2021」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、2021年で8回目を迎えます。

「サステナブル・シーフード」とは、貴重な水産資源を将来にわたって保全するために、水産資源の枯渇を防ぎ、生態系への悪影響が起こらない漁業や養殖方法による食べ物を指します。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・シーフードのウェブサイトはこちら [🔗](#)

人権の尊重

ビジネスと人権フォーラム

国連が年次開催する「ビジネスと人権フォーラム」に参加し、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた企業の人権尊重を促進させるための経験の共有、最新動向の把握に努めています。

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、丸紅食料は、コーヒーを中心とした飲料原料の取引先について、「Sedex」※10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。

※10 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、同・欧州会社傘下のMarubeni International (Europe) GmbH、事業会社（丸紅インテックス・丸紅テクノラバー）では、「EcoVadis」※11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。

※11 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。



2-0549-15-100-00

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（以下、「JRA」）は、不動産投資法人（J-REIT）であるユナイテッド・アーバン投資法人（以下、「UUR」）の資産運用業務を受託しています。2018年11月、JRAは「責任投資原則（以下、「PRI」）」へ署名を行い、PRI署名機関となりました。


PRIについての詳細はこちら


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

UURは、総合型J-REITとして、用途・地域を限定しない多種・多様な不動産を投資対象とすることで、各種リスクの軽減を図り、中長期にわたり安定した収益の確保を目指しています。また、社会や環境と共生・共存できる健全な経営を実現するために、「環境問題（E：Environment）・社会問題（S：Social）・企業統治（G：Governance）（以下、「ESG）」への配慮を通じたサステナビリティの向上に取り組んでいます。JRAでは、不動産の投資判断において収益性に加え、環境（アスベスト、土壌汚染等）、テナント（反社会的勢力、労働環境等）、周辺地域（コミュニティとの関係、対象不動産に起因する交通量等）への影響等についても精査してきました。また、取得時の分析のみならず、取得後も環境性能の向上に努めることにより、CASBEE（建築環境総合性能評価システム）などの、第三者からの環境性能評価を取得しています。これらの取り組みの結果、不動産セクターのサステナビリティ（持続可能性）配慮を測る年次のベンチマーク評価である「GRESB（グローバル不動産サステナビリティ・ベンチマーク）」において、2020年度の調査まで6年連続で最高位「Green Star」の評価を取得しています。

UUR及びJRAは、今後一層ESGに配慮した資産運用を行ってまいります。

▶ ユナイテッド・アーバン投資法人 [ウェブサイト](#) 

ESGに関する取り組みはこちら 

▶ ジャパン・リート・アドバイザーズ株式会社 [ウェブサイト](#) 

日本食品添加物協会

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、使用する企業及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およ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「コーヒー公正取引協議会」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

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、会員と行政との間で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・研究者の皆様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と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 



丸紅の マテリアリティ

基本的な考え方	36
基盤マテリアリティ	37
環境・社会マテリアリティ	38
マテリアリティの特定・見直しのプロセス	40

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



丸紅グループが考えるサステナビリティ概念図

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、経営理念を实践し、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。社内が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つなげていきます。

「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つなげていきます。

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付けており、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、68カ国・地域に133拠点※2を持ち、全グループ従業員約4万人※2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：2021年4月1日時点。従業員：2021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先・事業を行っており、サプライヤーも数多く存在※3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共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」を策定しました。

※3 丸紅株式会社の直接取引先：約3千社（2021年3月末時点）

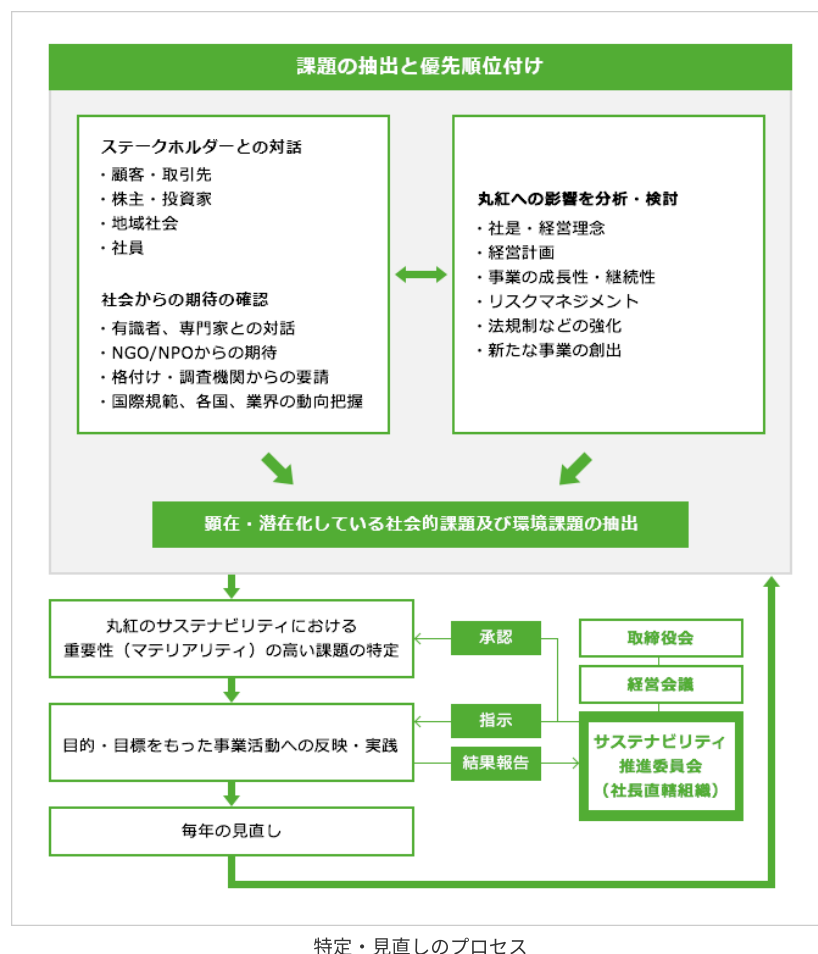
➤ 『サプライチェーン』 詳細はこちら

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。

・顕在・潜在化している環境・社会課題の抽出
・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
・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 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
・目的・目標をも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。





環境 Environment

環境マネジメント	42
気候変動対策への貢献	51
持続可能な森林経営、森林保全への貢献	62
生物多様性と生息環境の保全	69
水マネジメント	72
環境データ	79

環境

環境マネジメント

方針 ▾

目標 ▾

体制 ▾

取り組み ▾

データ ▾

方針

丸紅グループ環境方針（2019年1月改訂）

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、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。
 - 気候変動に対応すべく、温室効果ガス排出の最小化に努める。
- 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。

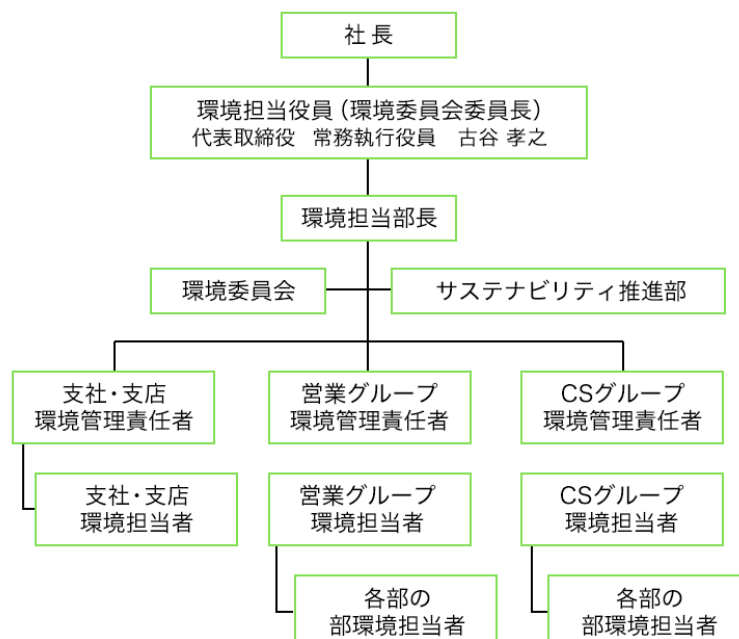
目標

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環境保全活動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。



丸紅グループEMS組織図

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。

2021年3月末現在、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）**
457社中52社（グループ全体に占める割合 11.4%）
- ・ **ISO14001を取得している事業所数**
把握している2,639の事業所中208事業所（グループ全体に占める割合7.9%）

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

(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

Lloyd's Register Quality Assurance Limited（LRQA）社より毎年、ISO14001の認証審査を受け、2021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、2021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、2021年3月期、丸紅98部署、丸紅グループ会社130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）で、外部の専門家を招いて廃棄物処理法セミナーを開催、丸紅グループ会社の関係者も含め計294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、2021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。2021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。

2021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（東京・大阪）	45名
廃棄物処理法セミナー（東京・大阪・名古屋・北海道・九州）	294名
廃棄物処理法研修（e-Learning研修）	2,973名
グループ別廃棄物処理法研修	302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

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・廃棄物削減活動の実施」に関する2021年3月期までの目標と実績および2026年3月期の目標は以下の通りです。

2021年3月期までの目標設定

	2021年3月期目標数値	2021年3月期実績
(1) 東京本社・大阪支社のエネルギー使用量	2010年3月期比 10.5%削減	2010年3月期比 73.4%減
(2) 東京本社の廃棄物排出量	2011年3月期比 30%減	2011年3月期比 98.1%減
(3) 東京本社での廃棄物のリサイクル率	90%以上	39.5%
(4) 東京本社での水道使用量	2011年3月期比 3%減	2011年3月期比 96.9%減

※目標数値の設定後、大阪支社は2015年7月に移転、東京本社は2016年9月に建て替えのため仮移転しました。東京本社では、2018年3月期から2021年に移転を行うまでの期間中、廃棄物排出量、廃棄物のリサイクル率、エネルギー使用量について、仮移転先での管理方法に見合った目標を設けて省エネ・省資源・廃棄物削減に取り組んでいます。

2026年3月期までの目標設定

	2026年3月期目標
(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
(2) 東京本社の廃棄物排出量	2016年3月期比50%以上低減
(3) 東京本社での廃棄物のリサイクル率	70%以上
(4) 東京本社での水道使用量	2016年3月期比50%減

※東京本社は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月に新本社建て替えのため、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すでに退去済みであることから提出不要となっています。2021年3月期の東京日本橋タワーにおける排出量は1,900t-CO₂であり、基準値と比較して約72%減となっています。

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」を提出する予定です。

・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

2023年3月期以降、東京都に「地球温暖化対策計画書」を提出する予定です。

・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。

2021年3月期の排出量は3,902t-CO₂であり、基準値と比較して約70%減となっています。

・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

データ

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

	2021年3月期
報告件数	4
是正件数	4（うち、罰金・処分等を伴う件数 0）
罰金総額	0百万円

環境保全コスト

2021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。

2021年3月期 環境会計※（単位：千円）

事業エリア内コスト	2,246
上・下流コスト	6,339
管理活動コスト	287,559
研究開発コスト	0
社会活動コスト	7,314
環境損傷対応コスト	8,800
合計	312,258

※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

＜2021年3月期までの東京本社の目標設定はこちら＞

(単位：トン)

	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
丸紅単体主要拠点の廃棄物発生量	432	6	8	39	4
丸紅単体（主要拠点以外）＋連結子会社の廃棄物発生量	108,107	99,526	115,759	148,154	119,015
合計	108,539	99,531	115,767	148,192	119,019

・有価物は含みません。

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）

2021年3月期	0
2020年3月期	0
2019年3月期	0
2018年3月期	0
2017年3月期	8.6

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。

汚染を含む重大環境事故※に関する目標と実績

(単位：件)

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	目標
重大環境事故	0	0	0	0

※対象：当社単体および連結子会社

丸紅単体の排気量データ

(単位：トン)

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
NOx	0	0	0
SOx	0	0	0
VOC	0	0	0

※2021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：901トン、SOx：955トン、VOC：30トン

紙使用量（A4判換算枚数）

(単位：千枚)

	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
丸紅単体主要拠点の紙使用量（A4判換算枚数）	30,841	27,896	25,215	22,210	10,344

リサイクル率

<2021年3月期までの東京本社の目標設定はこちら>

(単位：%)

	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
丸紅単体主要拠点のリサイクル率	88.7	89.8	83.6	41.8	61.7

・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：%)

	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
丸紅単体主要拠点のグリーン購入比率	87.6	86.8	90.6	91.2	83.1

【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。

・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。

2019年3月期より米国北部を拠点とする穀物集荷・輸出事業会社を含みます。

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）。

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 ▼

データ ▼

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℃に抑制すること（以下、「1.5℃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℃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トンを経営ベースで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℃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トンを経営ベースで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うる要素については、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り組めます。


※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  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。

※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）

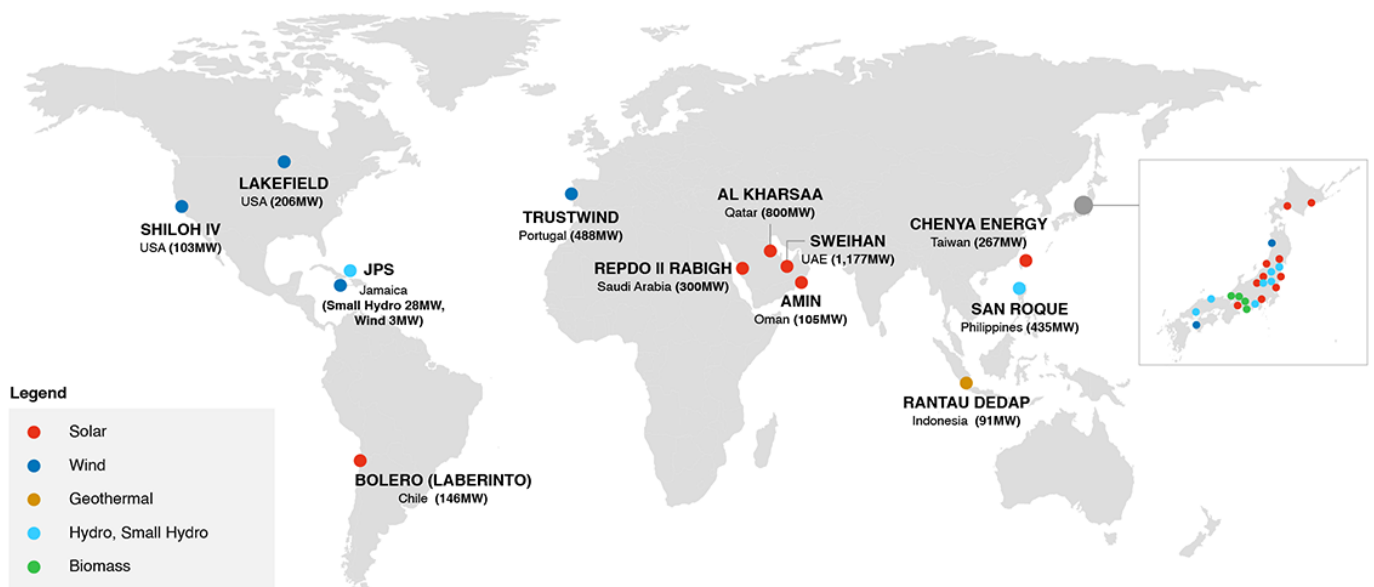
➤ 最新の開示内容はこちらをご覧ください（2021年9月（2021年12月改訂）） 

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※3に取り組んでいます。

※3 ネット発電容量ベースで2021年3月末時点の約15%を2023年までに約20%へ拡大



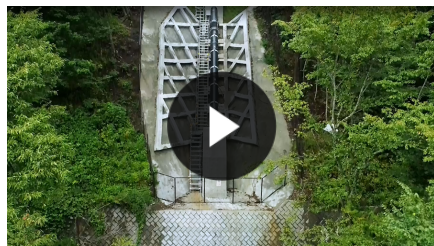
※日本国内における詳細な再生可能エネルギー事業への取り組みはこちら

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、環境への配慮が不可欠で、廃棄物削減や水質維持、省エネ・省資源、地域環境保全活動にも積極的に取り組んでいます。

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、小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1,000キロワット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（2021年3月現在）

発電所名	所在地	許可出力
三峰川第一発電所	長野県伊那市	23,100kW
三峰川第二発電所		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

三峰川発電所は、エコアクション21^{※4}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^{※5}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。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。

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）^{※6}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。

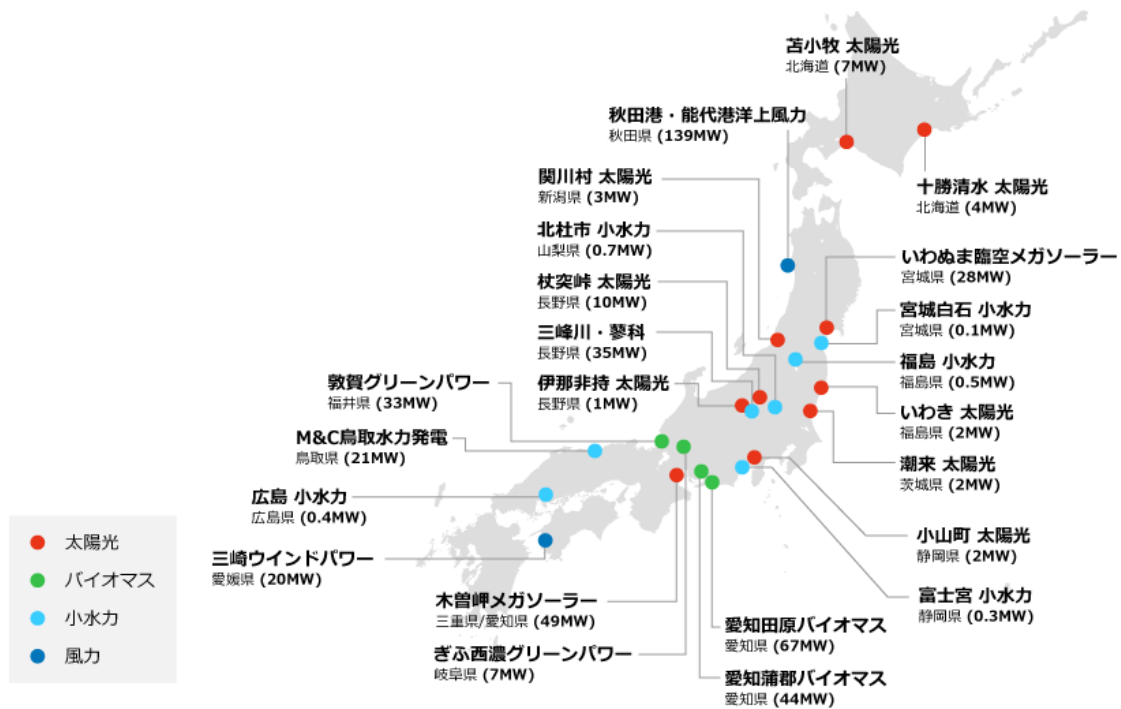
※4 環境省が定めた環境経営システムや環境報告に関するガイドラインに基づく制度

※5 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）

※6 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。

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。



データ

GHG排出量

＜GHG排出に関する指標と目標はこちら＞

＜Scope1、2排出量＞

(単位：t-CO₂e)

		2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
Scope1	丸紅単体主要拠点	41	4	4	4	12
	丸紅単体（主要拠点以外） + 連結子会社	626,237	682,402	726,704	773,194	797,963
	合計	626,278	682,406	726,708	773,198	797,975 (6.5ガス ^{※7} を含む) (683,025 (6.5ガス ^{※7} を除く))
Scope2	丸紅単体主要拠点	3,425	2,457	2,439	2,307	2,146
	丸紅単体（主要拠点以外） + 連結子会社	277,706	274,413	305,776	308,193	280,025
	合計	281,131	276,870	308,215	310,500	282,171
総計		907,409	959,276	1,034,922	1,083,698	1,080,146 (6.5ガス ^{※7} を含む) (965,196 (6.5ガス ^{※7} 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、Scope2排出量の算定から除外しています。
- ・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月期のGHG排出量には6.5ガスを含んでいますが、Scope1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。

<Scope1排出量（6.5ガス）内訳>

(単位：t-CO₂e)

		2021年3月期
6.5ガス総量		114,950
内訳	二酸化炭素（CO ₂ ）	5,203
	メタン（CH ₄ ）	72,081
	一酸化二窒素（N ₂ O）	36,602
	ハイドロフルオロカーボン（HFCs）	1,064
	パーフルオロカーボン（PFCs）	0
	六ふっ化硫黄（SF ₆ ）	0
	三ふっ化窒素（NF ₃ ）	0

※7 6.5ガスは、ドライアイスの使用に伴う二酸化炭素、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、家畜の飼養（家畜の消化管内発酵）、家畜の排せつ物の管理、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メタン及び一酸化二窒素、業務用冷凍空調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、温対法に基づく報告義務が生じる会社はありませんでした。

<Scope3排出量>

近年、持続可能な社会の構築に向けて、気候変動や資源問題に対する企業の情報開示が一層求められています。気候変動に重大な影響を及ぼす温室効果ガスの排出量を算定するにあたり、Scope1（直接排出量）、Scope2（エネルギー起源間接排出量）にとどまらず、原料調達・製造・物流・販売・廃棄並びに資本財・出張・通勤など事業者の組織活動全体を対象とした温室効果ガス排出量（Scope3）を算定・報告する取り組みが広がっています。当社は、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ーに分類し、各カテゴリー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、Scope3のデータは、CDP気候変動質問書にも回答しています。

➤ 2021年3月期 Scope3  [161KB]

(単位：t-CO₂)

		2020年3月期	2021年3月期
Scope3カテゴリ15(投資)		約26百万	約25百万
内訳	発電事業	約22百万	約21百万
	資源権益事業	約3百万	約3百万
	その他	約1百万	約1百万

エネルギー・電力消費量

<2021年3月期までの東京本社・大阪支社の目標設定はこちら>

<単体の国内全拠点の実質CO₂フリー化についてはこちら>

	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
丸紅単体主要拠点の電力消費量（単位：千kWh）	7,239	5,021	5,180	5,227	4,629
丸紅単体+連結子会社のエネルギー消費量（単位：千GJ）	12,740	13,532	14,384	15,303	13,771

- ・電力の単位発熱量は、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熱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。

輸送時の環境負荷

	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
輸送量（千トンキロ）	565,792	472,290	508,498	484,678	364,538
CO ₂ 排出量（t-CO ₂ ）	27,938	21,445	22,705	22,617	17,516
原単位（原油換算kl/千トンキロ）	0.0183	0.0168	0.0165	0.0173	0.0178

- ・2017年3月期から2021年3月期まで丸紅株式会社の荷主としての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 ^{※8}
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
気候変動リスク回避のための研究開発費	森林保全などに関する研究開発費	2,830

※8 2022年3月11日時点の実績

【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。

・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。

2019年3月期より米国北部を拠点とする穀物集荷・輸出事業会社を含みます。

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）。

【本環境データの集計対象について】

- ・2018年3月期から、灯油、軽油、ガソリンを集計対象に含めました。2018年3月期におけるこれら燃料の使用に伴うCO₂排出量は25千トンでした。

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及び研究開発業務、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 ▾

データ ▾

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、定期的に同認証による監査・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はありません。
- (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はありません。
- (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はありません。
- (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

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。2021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726社の中から抽出した、主要サプライヤー（年間取扱額3億円以上）77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84%がカバーされています。2022年3月期以降も順次DDの対象範囲を広げ、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。

2021年3月期調査概要

■対象品目・関連製品取り引き

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り引きに該当します。

■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

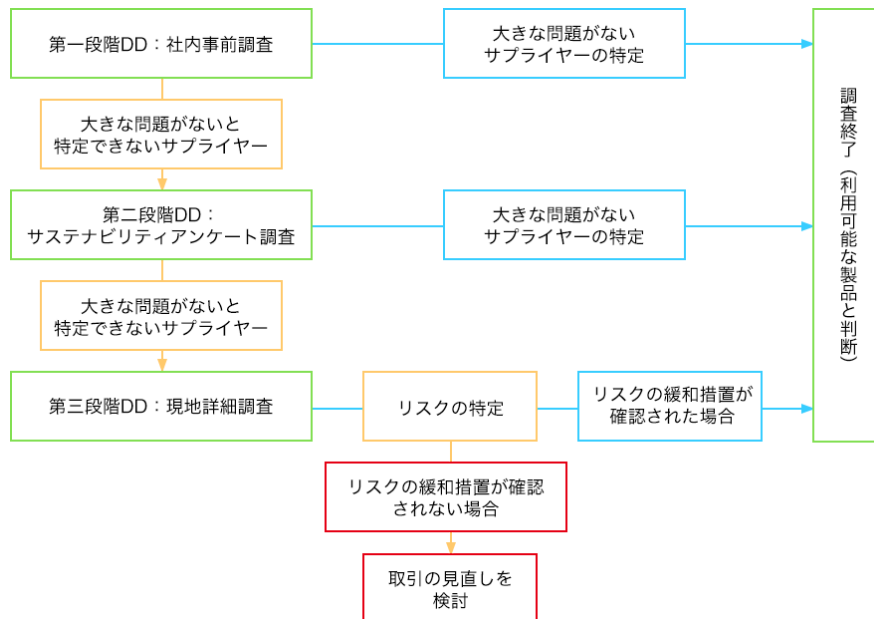
まず、木材及びその関連製品のサプライヤー726社の中から、主要サプライヤー（年間取扱額3億円以上）77社を選出しました。そのうち「森林認証取得事業者からの認証材（FSC^{※1}認証、PEFC^{※2}認証、PEFCと相互認証している認証材）、及び認証制度に基づく管理材（FSC管理木材^{※3}、PEFC管理材^{※4}、PEFCと相互認証している認証制度に基づく管理木材）」以外の商品を取り扱う11社を第二段階DDの対象として抽出し、サステナビリティアンケート調査を実施しました。サステナビリティアンケート調査の対象は、2020年3月期に実施した14社を加えて累計で25社となり、当社森林由来製品の年間取扱高に占める割合は43%に相当します。

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11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、11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、取り引きの見直しを検討することになります。2021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格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格が確認されなければなりません。

持続可能な森林経営

世界の森林面積は、20世紀に入って急速に失われています。森林は、生物多様性維持・土壌保全・水源涵養など高い環境保全機能を有し、また、森林から供給される木質資源は我々の様々な生活の場面で活用され、社会経済的な価値も高いことから、「持続可能な森林経営の推進」が必要であると認識しています。

丸紅グループ（丸紅株式会社およびその連結子会社※1）は、オーストラリア、インドネシアの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）の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、伐採を計画的に繰り返すことにより、製紙原料となる木質資源の継続かつ安定的な供給を行っています。また、原生林の伐採を伴わず、地域住民の生活や生計を脅かさない土地へ植林を行うなど環境や地域社会に配慮した持続可能な植林経営を実現しています。



WA Plantation Resources Pty., Ltd.
（WAPRES社）

なお、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おり、オーストラリアで植林・木材チップ事業を行うWAPRES社は、Forest Stewardship Council®（FSC®）※2のForest Management（FM）認証※3（FSC® C016260）、Chain of Custody（CoC）認証※4、Responsible Wood※5のSustainable Forest Management認証※3を取得しています。

また、インドネシアで植林事業を行うPT. Musi Hutan Persada（MHP社）においてもIndonesian Forestry Certification Cooperation※6のFM認証を取得しており、MHP社が管理する植林地より収穫される木材は、2021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※7に取り組んでいきます。

※1 丸紅グループで植林事業を行っている連結子会社は、オーストラリア・WAPRES社とインドネシア・MHP社の2社です。

※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 Forest Management認証/Sustainable Forest Management認証：独立した第三者機関が一定の基準をもとに、持続可能な森林経営を行っている森林所有者や経営組織などを認証するものです。

※4 Chain of Custody認証：独立した第三者機関が一定の基準をもとに、認証された森林からの木材・木材製品をそれ以外のものと分別管理している製造・加工・流通業者を認証するものです。

- ※5 Responsible Wood (Certification Scheme)：オーストラリアの森林認証制度 - The Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC)^{※8}認証と相互認証しています。
- ※6 Indonesian Forestry Certification Cooperation：インドネシアの森林認証制度 - PEFC認証^{※8}と相互認証しています。
- ※7 丸紅グループは、連結子会社のインドネシア・PT. Tanjungem Lestari Pulp and Paperでパルプ工場、連結子会社の興亜工業（株）と福山製紙（株）の2社で製紙工場、連結子会社の丸紅ペーパーリサイクル（株）で古紙リサイクル事業を運営しており、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。
- ※8 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。

（2021年4月更新）

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、すで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まいります。

※1 中越パルプ工業株式会社 <https://www.chuetsu-pulp.co.jp/> 

環境負荷の低減化に向けた取り組み（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COD（化学的酸素要求量）、BOD（生物化学的酸素要求量）を分解、浄化処理することで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℃～1,000℃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、取引先とのクローズド・リサイクル・システムを確立し、環境負荷の低減化を進めています。

▶ 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：繊維と不純物を破砕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

環境に配慮したパルプ製造の取り組み

当社事業会社のインドネシアでのパルプ工場では、環境への負荷を低減するため、ECF (Elemental Chlorine Free)漂白によるパルプ生産を行っています。

▶ ECFに対する取り組みはこちら 

データ

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、認証品取り扱い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の比率

品目	2018	2019	2020
FSC※1、PEFC※2認証合計	33%	39%	39%

※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。

環境

生物多様性と生息環境の保全

方針 ▼

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上に成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

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) 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 Energy Corporation (TeaM)が保有・運営するパグピラオ、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。

パグピラオ、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、開発の場合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おり、2020年の調査では、発電所の敷地及び近隣10kmの範囲でアカノドカルガモが計313羽、シロガシラトビが計10羽確認されています。



生息環境調査の様子

植林プログラム

TEFIは2001年よりバグピラオ発電所及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95%を誇ります。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。丸紅は、今後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約4年間にわたり、TEFIがこれまで保護・植林を行ってきた区域及び活動対象区域計144,400ヘクタールの森林にて、引き続き保護・維持を行い、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。



植林地域

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14.4万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

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年間に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。

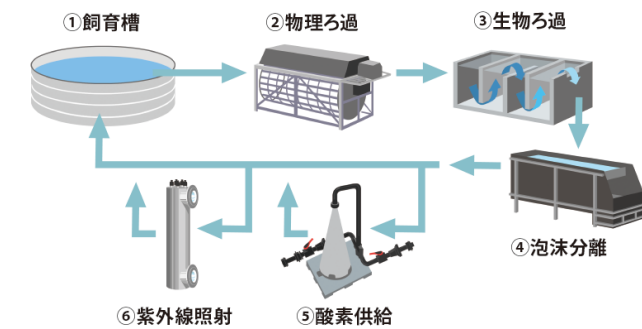
※1 閉鎖循環式陸上養殖（RAS）とは、閉鎖された陸上設備内で、使用された水を濾過して90%以上を再循環させる養殖。設備の中で水温及び水質等をコントロールするために外的要因を受けにくい。

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.社にてRSPO/ISCC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 ▾

データ ▾

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の策定状況

2021年3月末現在、丸紅グループの事業会社202社のうち、20%にあたる41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2,240拠点のうち、8%にあたる169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、清水の使用量を各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COD、BODを分解、浄化処理することで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、渇水地域であるアラブ首長国連邦（以下、同国）において、計4件の発電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440百万英ガロンに上り、同地域の水ストレスの軽減に貢献しています。

例えば、同国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、所在地域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、所在地域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

アラブ首長国連邦における発電造水事業（2021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

また、世界各地の渇水地域及び水源の乏しい地域において、上下水道コンセッション事業から水処理施設のBOO案件^{※1}、EPC案件^{※2}、運転保守管理に至るまで、多彩な事業を展開中です。具体的には、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1,430万人を数え、浄水処理能力は合計日量約3,700千 m^3 、下水処理能力は合計約1,900千 m^3 となっています。

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

※2 EPC：Engineering, Procurement and Construction。プラントの設計・調達・建設

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1,020万人を対象に上下水道事業を運営する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、域内の各家庭（148万世帯）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社の事業概要（2021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
汚泥処理場	1,100t/日

➤ Maynilad社の取り組みはこちら 

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 m^3 の中水をドーハ各地に供給しました。（2021年3月末時点）

当社関与の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
取り扱い計	839千 m^3 /日



Maynilad社浄水処理場



Maynilad社、給水の様子



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

水関連リスクの定量化と財務インパクトの測定

丸紅のグループ会社である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。

データ

取水量

＜2021年3月期までの東京本社目標設定はこちら＞

(単位：千㎡)

	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
丸紅単体の取水量	40	4	4	5	396
連結子会社の取水量	50,985	50,525	55,251	54,892	80,690
合計	51,025	50,529	55,256	54,897	81,086
三峰川電力（株）取水量	—	—	—	210,252	217,254
総計				265,149	298,340

＜水資源別取水量内訳＞

(単位：千㎡)

	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
河川、湖沼、池からの地表水	34,216	34,395	240,094	281,997
地下・井戸	7,706	6,917	9,471	10,459
採石場で採取された水	0	0	0	0
都市用水（上水）	1,113	5,683	5,767	5,073
外部排水	7,418	8,070	9,566	237
収集された雨水	2	0	0	0
海水、海や海洋から取り出された水	73	193	231	575
合計	50,529	55,256	265,130	298,340

- ・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おり、当該取水量は23,957千㎡でした。

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。

2021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19の事業所が、水ストレスが相対的に高い米国のGulf Coast、Mississippi - Missouri、R o Grande - Bravo、R o Lerma、Saskatchewan - Nelson、Columbia and Northwestern United Statesの流域で操業しています。これらの地域において、合計68千m³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、81,086千m³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）

	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
丸紅単体の排水量	4	4	5	396
連結子会社の排水量	44,936	38,818	47,883	68,043
合計	44,940	38,822	47,888	68,439
三峰川電力（株）排水量	—	—	210,252	217,254
総計	44,940	38,822	258,140	285,693

<排水先別の排水量内訳>

（単位：千m³）

	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
海洋	10,983	13,445	12,643	11,321
地表水	33,070	24,590	240,738	268,138
地下・井戸	3	4	3,790	3,838
オフサイトでの水処理	884	783	969	1,967
その他	0	0	0	430
合計	44,940	38,822	258,140	285,693

- ・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月期の排水量には、下水処理事業における排水26,077千m³が含まれます。

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
取水量	50,529	54,878	81,086
リサイクル量	16,120	18,008	42,028
リサイクル率	32%	33%	52%

- ・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、2018年3月期に、オーストラリア・クイーンズランド州で1件の排水量に関する法令違反事例があり、Department of Environment and Heritage Protection（以下、クイーンズランド州環境当局）より、12,190豪ドルの罰金を科せられました。本件は、サイクロン襲来に伴う記録的な集中豪雨が原因となり、当社関連敷地内の貯水ダムから、隣接する河川に許容量を超えた排水が行われたことによるものです。迂回排水路の構築、貯水ダムの容量増強とともに、クイーンズランド州環境当局に対する排水量増量に係る環境許認可変更を完了し、適切に是正処理を行いました（なお、当該水域の水質検査の結果、環境への被害はありませんでした）。

2019年3月期～2021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。

紙・パルプ生産における用水量原単位（取水量）

(単位：m³/トン)

	興亜工業（株）、福山製紙（株）、PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper 3社合計
2019年3月期	35.8
2020年3月期	37.9
2021年3月期	37.0

※興亜工業（株）、福山製紙（株）、PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paperは丸紅（株）の連結事業会社です。

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

※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

2021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:40億1,800万円

（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：280万円

（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）

【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。

- ・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。

2019年3月期より米国北部を拠点とする穀物集荷・輸出事業会社を含みます。

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）。

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>

<Scope1、2排出量>

(単位：t-CO₂e)

		2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
Scope1	丸紅単体主要拠点	41	4	4	4	12
	丸紅単体（主要拠点以外） +連結子会社	626,237	682,402	726,704	773,194	797,963
	合計	626,278	682,406	726,708	773,198	797,975 (6.5ガス ^{※1} を含む) (683,025 (6.5ガス ^{※1} を除く))
Scope2	丸紅単体主要拠点	3,425	2,457	2,439	2,307	2,146
	丸紅単体（主要拠点以外） +連結子会社	277,706	274,413	305,776	308,193	280,025
	合計	281,131	276,870	308,215	310,500	282,171
総計		907,409	959,276	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))

・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、Scope2排出量の算定から除外しています。

・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月期のGHG排出量には6.5ガスを含んでいますが、Scope1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。

<Scope1排出量（6.5ガス）内訳>

（単位：t-CO₂e）

		2021年3月期
6.5ガス総量		114,950
内訳	二酸化炭素（CO ₂ ）	5,203
	メタン（CH ₄ ）	72,081
	一酸化二窒素（N ₂ O）	36,602
	ハイドロフルオロカーボン（HFCs）	1,064
	パーフルオロカーボン（PFCs）	0
	六ふっ化硫黄（SF ₆ ）	0
	三ふっ化窒素（NF ₃ ）	0

※1 6.5ガスは、ドライアイスの使用に伴う二酸化炭素、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、家畜の飼養（家畜の消化管内発酵）、家畜の排せつ物の管理、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メタン及び一酸化二窒素、業務用冷凍空調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、温対法に基づく報告義務が生じる会社はありませんでした。

<Scope3排出量>

近年、持続可能な社会の構築に向けて、気候変動や資源問題に対する企業の情報開示が一層求められています。気候変動に重大な影響を及ぼす温室効果ガスの排出量を算定するにあたり、Scope1（直接排出量）、Scope2（エネルギー起源間接排出量）にとどまらず、原料調達・製造・物流・販売・廃棄並びに資本財・出張・通勤など事業者の組織活動全体を対象とした温室効果ガス排出量（Scope3）を算定・報告する取り組みが広がっています。当社は、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ーに分類し、各カテゴリー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、Scope3のデータは、CDP気候変動質問書にも回答しています。

▶ 2021年3月期 Scope3  [161KB]

（単位：t-CO₂）

		2020年3月期	2021年3月期
Scope3カテゴリ15(投資)		約26百万	約25百万
内訳	発電事業	約22百万	約21百万
	資源権益事業	約3百万	約3百万
	その他	約1百万	約1百万

エネルギー・電力消費量

<2021年3月期までの東京本社・大阪支社の目標設定はこちら>

<単体の国内全拠点の実質CO₂フリー化についてはこちら>

	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
丸紅単体主要拠点の電力消費量（単位：千kWh）	7,239	5,021	5,180	5,227	4,629
丸紅単体＋連結子会社のエネルギー消費量（単位：千GJ）	12,740	13,532	14,384	15,303	13,771

- ・電力の単位発熱量は、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熱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。

輸送時の環境負荷

	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
輸送量（千トンキロ）	565,792	472,290	508,498	484,678	364,538
CO ₂ 排出量（t-CO ₂ ）	27,938	21,445	22,705	22,617	17,516
原単位（原油換算kl/千トンキロ）	0.0183	0.0168	0.0165	0.0173	0.0178

- ・2017年3月期から2021年3月期まで
丸紅株式会社の荷主としての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※2
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
気候変動リスク回避のための研究開発費	森林保全などに関する研究開発費	2,830

※2 2022年3月11日時点の実績

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、認証品取り扱い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の比率

品目	2018	2019	2020
FSC※3、PEFC※4認証合計	33%	39%	39%

※3 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。

※4 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。

水マネジメント

取水量

＜水マネジメントの詳細はこちら＞

＜2021年3月期までの東京本社の目標設定はこちら＞

(単位：千㎡)

	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
丸紅単体の取水量	40	4	4	5	396
連結子会社の取水量	50,985	50,525	55,251	54,892	80,690
合計	51,025	50,529	55,256	54,897	81,086
三峰川電力（株）取水量	—	—	—	210,252	217,254
総計				265,149	298,340

＜水資源別取水量内訳＞

(単位：千㎡)

	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
河川、湖沼、池からの地表水	34,216	34,395	240,094	281,997
地下・井戸	7,706	6,917	9,471	10,459
採石場で採取された水	0	0	0	0
都市用水（上水）	1,113	5,683	5,767	5,073
外部排水	7,418	8,070	9,566	237
収集された雨水	2	0	0	0
海水、海や海洋から取り出された水	73	193	231	575
合計	50,529	55,256	265,130	298,340

- ・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おり、当該取水量は23,957千㎡でした。

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。

2021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19の事業所が、水ストレスが相対的に高い米国のGulf Coast、Mississippi - Missouri、Rão Grande - Bravo、Rão Lerma、Saskatchewan - Nelson、Columbia and Northwestern United Statesの流域で操業しています。これらの地域において、合計68千㎡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、81,086千㎡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)

	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
丸紅単体の排水量	4	4	5	396
連結子会社の排水量	44,936	38,818	47,883	68,043
合計	44,940	38,822	47,888	68,439
三峰川電力（株）排水量	—	—	210,252	217,254
総計	44,940	38,822	258,140	285,693

<排水先別の排水量内訳>

(単位：千m³)

	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
海洋	10,983	13,445	12,643	11,321
地表水	33,070	24,590	240,738	268,138
地下・井戸	3	4	3,790	3,838
オフサイトでの水処理	884	783	969	1,967
その他	0	0	0	430
合計	44,940	38,822	258,140	285,693

- ・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（自流水）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月期の排水量には、下水処理事業における排水26,077千m³が含まれます。

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
取水量	50,529	54,878	81,086
リサイクル量	16,120	18,008	42,028
リサイクル率	32%	33%	52%

- ・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、2018年3月期に、オーストラリア・クイーンズランド州で1件の排水量に関する法令違反事例があり、Department of Environment and Heritage Protection（以下、クイーンズランド州環境当局）より、12,190豪ドルの罰金を科せられました。本件は、サイクロン襲来に伴う記録的な集中豪雨が原因となり、当社関連敷地内の貯水ダムから、隣接する河川に許容量を超えた排水が行われたことによるものです。迂回排水路の構築、貯水ダムの容量増強とともに、クイーンズランド州環境当局に対する排水量増量に係る環境許認可変更を完了し、適切に是正処理を行いました（なお、当該水域の水質検査の結果、環境への被害はありませんでした）。

2019年3月期～2021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。

紙・パルプ生産における用水量原単位（取水量）

（単位：m³/トン）

	興亜工業（株）、福山製紙（株）、PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paper 3社合計
2019年3月期	35.8
2020年3月期	37.9
2021年3月期	37.0

※興亜工業（株）、福山製紙（株）、PT. Tanjungenim Lestari Pulp and Paperは丸紅（株）の連結事業会社です。

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

※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

2021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:40億1,800万円

（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：280万円

（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

	2021年3月期
報告件数	4
是正件数	4（うち、罰金・処分等を伴う件数 0）
罰金総額	0百万円

環境保全コスト

2021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。

2021年3月期 環境会計※5（単位：千円）

事業エリア内コスト	2,246
上・下流コスト	6,339
管理活動コスト	287,559
研究開発コスト	0
社会活動コスト	7,314
環境損傷対応コスト	8,800
合計	312,258

※5 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

<2021年3月期までの東京本社の目標設定はこちら>

（単位：トン）

	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
丸紅単体主要拠点の廃棄物発生量	432	6	8	39	4
丸紅単体（主要拠点以外）＋連結子会社の廃棄物発生量	108,107	99,526	115,759	148,154	119,015
合計	108,539	99,531	115,767	148,192	119,019

・有価物は含みません。

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）

2021年3月期	0
2020年3月期	0
2019年3月期	0
2018年3月期	0
2017年3月期	8.6

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。

汚染を含む重大環境事故※に関する目標と実績

（単位：件）

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	目標
重大環境事故	0	0	0	0

※対象：当社単体および連結子会社

丸紅単体の排気量データ

（単位：トン）

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
NOx	0	0	0
SOx	0	0	0
VOC	0	0	0

※2021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：901トン、SOx：955トン、VOC：30トン

紙使用量（A4判換算枚数）

（単位：千枚）

	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
丸紅単体主要拠点の紙使用量（A4判換算枚数）	30,841	27,896	25,215	22,210	10,344

リサイクル率

<2021年3月期までの東京本社の目標設定はこちら>

(単位：%)

	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
丸紅単体主要拠点のリサイクル率	88.7	89.8	83.6	41.8	61.7

- ・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：%)

	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
丸紅単体主要拠点のグリーン購入比率	87.6	86.8	90.6	91.2	83.1

【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。
- ・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。
2019年3月期より米国北部を拠点とする穀物集荷・輸出事業会社を含みます。
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）。

【本環境データの集計対象について】

- ・2018年3月期から、灯油、軽油、ガソリンを集計対象に含めました。2018年3月期におけるこれら燃料の使用に伴うCO₂排出量は25千トンでした。

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



社会 Social

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

社会

人権の尊重

方針 ▼

体制 ▼

取り組み ▼

方針

人権の尊重に関する考え方

丸紅グループは68カ国・地域に133拠点^{※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さま^{※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 2021年4月1日時点

※2 グループ従業員数：45,470人（2021年3月31日時点）

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

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

丸紅グループ人権基本方針

丸紅グループは、社は「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）「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」、国連グローバル・コンパクト10原則などの人権に関わるすべての国際規範を支持します。

適用範囲

本方針は、丸紅グループのすべての役員・社員に適用します。また、ステークホルダー（仕入先、サービス提供会社、契約業者、製造委託先、JVパートナー、業務委託先、顧客等のビジネスパートナーや地域社会など）やその他の関係者による人権への負の影響が、丸紅グループのビジネス活動と直接関係している場合は、本方針の趣旨に則り、適切な対応をとるよう求めていきます。

人権尊重への責任

丸紅グループは、人権を侵害しないこと、また、自らのビジネス活動において人権への負の影響が生じている事実が判明した場合は、是正に向けて適切な対応をとることで、人権尊重への責任を果たしていきます。

・人権デューデリジェンス

丸紅グループは、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施していきます。

・救済

丸紅グループは、丸紅グループのビジネス活動が、人権に対する負の影響を引き起こした、あるいは関与したことが報告される仕組み（苦情処理メカニズム）を構築します。その仕組みを通じて、当該影響・関与があったと判断した場合には、十分な事実確認を行った上で、適切な手続きを通じてその救済に取り組みます。

・対話・協議

丸紅グループは、本方針に沿った取り組みの推進において、関連するステークホルダーとの対話と協議を真摯に行います。

・適用法令の遵守

丸紅グループは、ビジネス活動を行う国・地域における法令および規制などを遵守します。また、国際的に認められた人権と各国の法令などに矛盾がある場合には、国際的な人権原則を尊重するための方法を追求していきます。

・教育・研修

丸紅グループは、本方針がすべてのビジネス活動において理解され効果的に実行されるよう、自らの役員・社員に対し適切な教育および能力開発を行います。

・情報開示

丸紅グループは、人権尊重に対する責任を果たすための取り組みなどについて、公式ウェブサイトなどを通じて報告していきます。

上記基本方針には、特に人権侵害が起りやすいと考えられる以下に関する方針を含みます。

・子どもの権利に関する方針

丸紅グループは、事業活動において、子どもの権利保護に向けて「子どもの権利とビジネス原則^{※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および委員長（CSDO、代表取締役常務執行役員）のもと、サステナビリティ推進部が事務局・推進者となり、各部署に配置されているサステナビリティ・リーダー並びにマネジャーと日々、連携して、グループ全体の人権配慮とその継続的改善に取り組んでいます。なお、サステナビリティ推進委員会で審議された人権に関わる重要事項は、所定の手続きに基づき経営会議および取締役会に付議・報告しています。

取り組み

人権デューデリジェンス

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

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

救済メカニズムの構築

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

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

サプライチェーンにおける人権リスク

丸紅は、「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」を定め、そのガイドラインに人権の尊重を盛り込み、取引先に対しても、理解と協力をいただくことを目指しています。

▶ サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針

2015年10月に英国で現代奴隷法が施行されたことを受けて、当社グループでは、丸紅欧州会社、一部の在英グループ会社、それらの会社の事業運営に対して一定のコントロールを及ぼす丸紅本社が2021年9月末までに声明を発表しました。

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

英国現代奴隷法の対象は、英国で事業を行う企業のうち、世界での年間売上高が3,600万ポンドを超える企業と定められています。自社およびサプライチェーン上において奴隷や人身売買等の人権侵害が行われていないことを確認するため、段階的に措置を講じ、翌会計年度に声明を公表することが義務化されています。

このほか当社では、サプライチェーン・サステナビリティ調査においても強制労働や児童労働などの人権上のリスクについて仕入先の取り組みの状況を調査しているほか、人権に関わるリスクの洗い出しなど、リスクの拡大・拡散を未然に防ぐ取り組みを進めています。なお、2011年2月以降実施しているサプライチェーン・サステナビリティ調査では、「アンケート調査」や「現地訪問調査」を通して、仕入先の人権上のリスクについて取り組みの状況を調査しています。これらの調査において直ちに対応を要する深刻な問題は見つかりませんでした。

人権リスク・インパクトに関する外部ステークホルダーとの対話

丸紅は、「国際人権NGOビジネスと人権リソースセンター（Business & Human Rights Resource Centre：BHRRC）」などを通じて、当社が展開している事業における人権リスクやインパクトについて、外部ステークホルダーとの対話を行っています。対話の結果を踏まえ、リスク管理の向上に努めています。

協議実績

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

コンプライアンス・マニュアル

『コンプライアンス・マニュアル』では、遵守事項の第1項に「人権の尊重、差別・セクシャルハラスメント・パワーハラスメント等の禁止」を掲げています。この人権の概念には、日本国憲法や労働基準法のみならず、世界人権宣言、ビジネスと人権に関する指導原則（国連）などで定められた基本的人権、国際労働基準（ILO）※5に定められた人権も含まれています。

※5 国際労働基準（ILO）：労働における基本的な基準を定めたもので、(1)労働組合権の確立、(2)強制労働の禁止、(3)雇用における差別の禁止、(4)児童労働の禁止、の4分野・8条約で構成されている。

- ▶ コンプライアンス・マニュアル

相談“ホッ”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

「新任執行役員研修」をはじめ、「新任部長研修」「実務基礎知識講座」「キャリア採用者研修」「一般職研修」などの社内研修を実施しています。

社内イントラネットに人権問題に対する基本方針や研修資料を随時公開したり、人権に関する標語を公募・発表するなどの啓発活動も継続して行っています。

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

社会

労働安全衛生

方針 ▾

目標 ▾

体制 ▾

取り組み ▾

データ ▾

方針

丸紅グループ労働安全衛生基本方針

丸紅グループは、グループすべての役員・社員、労働現場で働くコントラクター、ビジネス・パートナー、その他関係者の労働安全衛生の確保が企業活動の最重要基盤であると認識し、本方針に基づき事業を展開し、労働災害ゼロ、職業性疾病ゼロの実現を目指します。また、関連会社、ビジネス・パートナー、その他関係者の労働安全衛生の確保の不備が、丸紅グループのビジネス活動と直接関係している場合は、本方針の趣旨に則り、適切な対応をとるよう求めています。

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かつ十分な教育を継続的に行い、安全意識を醸成します。

4. リスクの低減と職場環境の継続的な改善

ビジネス活動に関わる危険・有害要因を認識・特定し、排除・低減に取り組みます。また組織内の円滑なコミュニケーションにより、継続的な職場環境の維持・改善に取り組みます。

5. 健康維持・増進の支援

グループ全ての社員・役員の健康維持・増進を継続的に支援します。

6. 情報開示

丸紅グループは、本方針や取り組みなどについて、公式ウェブサイトなどを通じて正確で透明性の高い情報を開示します。

目標

労働安全衛生目標

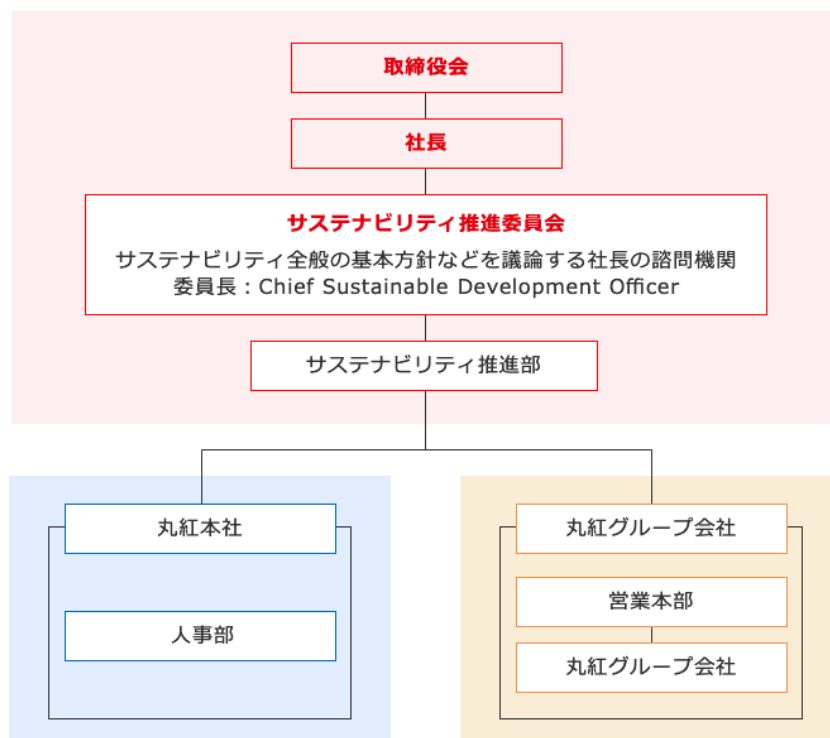
丸紅は「丸紅グループ労働安全衛生基本方針」のもと、当社グループ従業員並びに当社グループに関わるコントラクターを含め労働安全衛生管理を行っていきます。

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



ISO45001 労働安全衛生マネジメントシステムの取得状況

丸紅は、グループ会社にて「ISO45001」※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2月現在、サステナビリティ情報調査で把握する2,607事業所のうち、約1.7%にあたる45事業所が取得しています（丸紅グループの企業数としては、456社のうち、約1.8%にあたる8社が取得しています）。

丸紅は、今後も、グループ内の同認証取得を奨励し、従業員の労働安全衛生に配慮することにより、一人ひとりの力を最大限に発揮できる組織づくりと企業価値の向上に取り組めます。

※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日を以て廃止となり、ISO45001に移行されました。

取り組み

労働災害における取り組み

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

単体のみならず、グループ会社において発生した事故・災害についても、コンプライアンス事項報告ルートを通じ、適時・適切に報告を受ける体制としています。事案の内容に応じて追加調査・確認を行い、速やかに再発防止策を講じています。

労働安全衛生に関するリスクアセスメント

丸紅グループは「丸紅グループ労働安全衛生基本方針」を定め、新規および既存案件の双方に対して、労働安全衛生に関するリスクアセスメントを実施しています。

丸紅・電力本部の労働安全衛生への取り組み

エナジーソリューションプロバイダーとして発電や電力サービス事業など多様な電力ビジネスを展開し、独立系発電事業者（Independent Power Producer）として業界トップクラスの発電資産規模を誇る電力本部（以下、同本部）は、安全衛生確保が全ての業務に優先すること、労働災害ゼロを目標に不断の努力をすること、安全衛生を最優先させる安全文化を形成することを含む「安全・環境・品質基本方針」を定め、事業会社などと連携して適切な安全、環境及び品質マネジメントシステムを確立し、実行することに取り組んでいます。また、本方針の浸透を図るため、毎年新入社員及び転入者を対象に実施する技術研修でその趣旨を周知し、同本部における安全衛生活動に対する理解・協力を求めています。

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

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

また、現場訪問や監査に加えて、安全衛生を最優先とする文化をグループ全体に浸透させるため、事業会社関係者への災害の教訓配信や事業会社及びコントラクターからの安全統計（Leading / Lagging KPI^{※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

サプライチェーンにおける労働安全衛生の取り組み

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

丸紅グループ労働安全衛生管理体制改善の取り組み

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

1. 丸紅グループ人事担当者向けセミナー

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

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

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

2. HRサポートデスク

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

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

3. 労働安全衛生・人事労務管理ノウハウの共有

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

4. 丸紅グループ会社労働安全衛生関連法令遵守状況の定期点検

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

データ

労働安全衛生関連データ

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
休業災害度数率※3	0	0	0
業務上の疾病発生率※4	0	0	0
怪我や死亡に至る業務上の事故・事件数※5	2件	2件	0件
業務上の死亡災害数※6	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※7	0名	0名	0名

※3：丸紅単体。なお、休業災害度数率は、業務災害のうち、被災により1日以上休業した件数の「度数率」。休業災害度数率＝休業災害件数／延べ実労働時間×100万。

※4：丸紅単体。業務上の疾病発生率＝業務上疾病件数／延べ実労働時間×100万。

※5：休業していない労働災害者も、人数に含む。

※6：丸紅単体。

※7：丸紅グループ。

労働安全衛生についてのパフォーマンス管理※8

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

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

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

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

※11：労働災害による死傷者の延べ労働損失日数を死傷者数で除したもの。

※12：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による疾病発生の頻度。業務上の疾病発生率＝業務上疾病件数／延べ実労働時間×100万。

社会

健康経営

方針 ▾

体制 ▾

取り組み ▾

データ ▾

方針

丸紅グループ健康宣言

丸紅グループでは「丸紅グループ労働安全衛生基本方針」に基づき、以下の通り「丸紅グループ健康宣言」を策定しています。

▶ 丸紅グループ労働安全衛生基本方針はこちら


「丸紅グループ健康宣言」

丸紅グループにとって、「社員」はかけがえのない財産であり、その社員の「健康」は何よりも大切であることから、『社員の健康維持・増進』を重要な丸紅グループの経営課題と位置付けます。

丸紅グループは、社員一人ひとりが自律的・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

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

▶ 戦略マップはこちら 

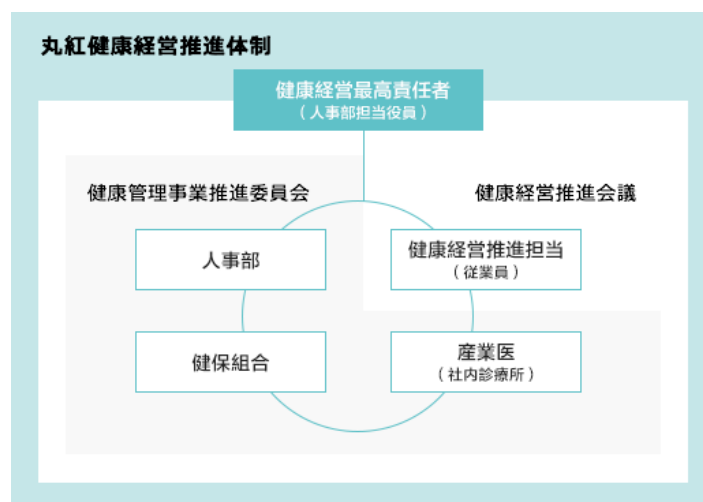
体制

丸紅健康経営推進体制

丸紅では、人事部担当役員を最高責任者とする「丸紅健康経営推進体制」を構築し、産業医（社内診療所）・健康保険組合（以下、健保組合）・人事部に加え、従業員から選定した健康経営推進担当の4者が一体となって、健康経営に取り組んでいます。健康経営推進会議は、上述の4者が一堂に会して健康経営施策のレビューと今後の施策検討を行います。健康管理事業推進委員会は年2回、産業医（社内診療所）・健保組合・人事部の3者が連携して、健保組合の保健事業や健康経営諸施策、その他労働安全衛生全般に関する対応の検討を行っています。

※健康経営は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

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



また、法定の衛生委員会は、統括安全衛生管理者（人事部長）のもと、衛生管理者、社内診療所（産業医）、各営業グループ・コーポレートスタッフグループの健康経営推進担当、従業員組合、健保組合から構成されるメンバーで月1回開催し、健康管理や健康経営施策、職場環境の整備や長時間労働対策、労働災害対策など様々な議題について討議しています。

丸紅健康力向上指標

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

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

※ 特定保健指導実施率、特定保健指導対象者率は40歳以上が対象

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

取り組み

丸紅健康力向上プロジェクト

丸紅では、「丸紅健康力向上プロジェクト」として、以下4つのテーマを柱とした各種施策を順次継続的に実施しています。

1. 健康リテラシーの向上
2. がん・生活習慣病対策の強化
3. メンタルヘルス対応の強化
4. 女性の健康維持・増進に向けた取り組みの強化

1. 健康リテラシーの向上

健保組合や産業医とも連携して、社員の健康リテラシーを高める取り組みを実施しています。

施策（開始年度）	概要
健康に関する指標の設定・公表（2019）	会社として重視する健康指標を「丸紅健康力向上指標」として設定し公表。定点レビューに基づく一貫した施策検討へ活用。
がん対策推進企業アクションへの参画（2019）	冊子配布やポスター掲示により、がん検診受診を促進。
健康管理アプリの活用（2019）	健康管理アプリを活用して社員本人・家族の健康リテラシーを向上。
健康相談・医師/病院紹介アプリの導入（2019）	チャット形式で病状や健康に関する相談、希望に沿った医師・病院紹介を実施。
「ウォーキングイベント」の実施（2018）	健康管理アプリ上でウォーキングイベントを実施。社内で表彰式を実施。
定期健康診断受診率	100%徹底のための取り組み強化（2018）。疾病の早期発見・早期対応を図るうえで極めて大きな意義を果たす法定の定期健康診断の受診徹底に注力。毎年度受診率100%を徹底できるよう未受診者への受診勧奨を徹底。
社員食堂（カフェテリア）における健康メニュー等の提供等取り組み強化（2018）	健康増進フェアの開催、献血応援メニューの提供、栄養価表示等を実施。
健康セミナーの実施（2017）	全社員の健康意識を高めるために、睡眠、オーラルケア、食事等、様々なテーマで外部専門家によるセミナーを開催。

2. がん・生活習慣病対策の強化

健康維持・増進施策の中でも、がん対策と生活習慣病対策には重点的に取り組んでおり、以下の取り組みを行っています。

施策（開始年度）	概要
腫瘍マーカー検査の導入（2020）	腫瘍マーカーを35歳以上の定期健康診断項目に追加し、がんの早期発見をサポート。
がん検査の費用補助拡大（2020）	前立腺がん・子宮頸がん・乳がん検査の費用補助を拡大し、がんの早期発見を支援。
禁煙対策の強化（2018）	禁煙治療費用補助の拡大、禁煙治療プログラムの実施、禁煙アプリの導入。
特定保健指導対象者への対応強化（2018）	特定健診の対象である40歳以上の社員に限定せず、若年社員に対しても社内診療所において産業医、保健師・栄養士による保健指導や栄養指導等を実施。人事部から対象者へ受診勧奨を実施し指導受診率を向上。
社内診療所における睡眠時無呼吸症候群（SAS）治療プログラムの実施（2017）	これまで社内診療所では実施していなかったSASの検査・治療を開始。
「3カ月集中プログラム」の実施（2017）生活習慣、運動習慣改善プログラムを実施	全8回の講義・演習に加え、日々の食事指導と運動によりメタボリックシンドロームの解消を目指す。適正体重維持者率は、2018年度67.1%、2019年度66.8%、2020年度69.9%で推移。
全額会社負担の脳ドック（2015）・人間ドック（2014）の導入	当該年度に満35歳・40歳の社員は人間ドック、満45歳・50歳・55歳の社員は人間ドックと脳ドックを全額会社負担で受診可能。 （上記以外の35歳以上の人間ドック受診者に対しては、継続して一部会社負担の補助を実施） また、定年退職した社員に全額会社負担での人間ドック・脳ドックを実施。
管理栄養士による保健指導の強化（2010）	社内診療所において管理栄養士による専門的な栄養管理・栄養指導等が実施できる体制を構築。
保健師による保健指導の強化（2008）	社内診療所において保健師による個別の保健指導や健康相談等を実施できる体制を構築。
ピロリ菌検査の導入（2008）	健診項目にピロリ菌検査を追加し、胃がんをはじめとする疾患の早期発見・治療体制を強化。
B型肝炎・C型肝炎検査の実施（1990年代後半～）	健診項目にウイルス性肝炎検査を追加し、肝硬変、肝臓がんの予防・早期発見体制を強化。

3. メンタルヘルス対応の強化

メンタルヘルス対応を労働安全衛生上の重要な課題として認識し、社員だけで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
メンタル疾患者に対する復職支援サポートサービスの導入（2018）	メンタル疾患者が復職する際には、復職の前後にカウンセラーによる復職支援サポートを実施。
「EAPサービス」の拡大、利用促進、体験カウンセリングの実施（2018）	EAPサービスの認知度向上、セルフケア・ラインケア強化の観点から全新入社員と新任課長に体験カウンセリングを実施。また、自身のメンタル状況の把握、メンタルヘルスケアに対する正しい知識の啓蒙のため、ウェブ上でセルフチェックやメンタルヘルスに関する学習プログラム・コラムを提供。
ストレスチェックの実施（2016）	法定で実施が義務付けられていない事業所を含む、全ての国内・海外事業所（出向者含む）の社員を対象として実施。
「EAPサービス」の導入（2006）	社内診療所・人事部に相談窓口を設置。 社員とその家族が気軽に利用できる社外カウンセラーへの相談窓口（24時間365日）を設置。
社内診療所におけるメンタルヘルス外来の増枠（2006）	従来週1日だったメンタルヘルス関連の診療を行う外来を週2日へ増枠。
メンタルヘルスケアに関する研修の実施（2006）	新入社員やライン長、及び海外赴任者とその家族向けにメンタルヘルスケアに関する研修を実施。 メンタルヘルスケアに関する知識や相談窓口について記載したマニュアルを作成して配布。

4. 女性の健康維持・増進に向けた取り組みの強化

女性の健康維持・増進を新たな課題と認識し、今後以下の通り取り組みを強化していきます。

施策（開始年度）	概要
腫瘍マーカー検査の導入（2020）	腫瘍マーカーを35歳以上の定期健康診断項目に追加し、がんの早期発見をサポート。
子宮頸がん・乳がん検査の費用補助拡大（2020）	子宮頸がん・乳がん検査の費用補助を拡大し、がんの早期発見を支援。
女性の健康維持・増進に対するリテラシー向上セミナーの実施（2018）	女性の健康の維持・増進に関する全社員の意識を高めるために外部専門家を招いたセミナーを実施。
女性専用の健康相談窓口の設置（2018）	女性の健康に関する相談が可能な相談窓口を設置。
「女性の健康維持・増進」に関するコラムを全社員に発信（2018）	女性の健康維持・増進に対する全社員の知識を向上させるために全社通知を利用して広く周知。

その他の取り組み

労働時間管理・休暇取得促進

丸紅グループでは働く社員の安全と健康に配慮した働き方、生産性の向上による持続的成長を実現するため、労働時間管理に関するガイドラインを設けています。具体的には、36協定の遵守と長時間労働の削減、適正な労働時間管理の徹底、時間管理対象外である管理監督者に関しても安全配慮（健康管理）の観点から労働時間を把握すること等を定めています。加えて、丸紅では恒常的な長時間労働を行っている部署に対しては個別にヒアリングを行い、恒常的な長時間労働の削減に取り組んでいます。

また、丸紅では健康維持・増進、及び心身ともにより良いコンディションで仕事に臨み、質の高い成果を効率的に生み出すことを目的として、年次有給休暇のほか、オールシーズン特別休暇やファミリーサポート休暇、リチャージ休暇などの当社独自の特別休暇制度も設けており、働く時は集中して働き、休む時は徹底して心身のリフレッシュに努めることを社員一人ひとりが心がけています。

新型コロナウイルス感染症対策について

社員及びステークホルダーの安全・健康確保を第一とし、必要な行動様式と就業環境整備の徹底により感染拡大防止と事業活動の両立に努めております。政府・地方自治体の定める方針・ガイドライン等を踏まえて出社・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おります。

社内診療所の設置

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

グローバルな健康問題に関する取り組み

当社はグローバルに事業展開をしており、それらの国の中には、HIV／エイズ、結核、マラリアが深刻な問題となっている国もあります。

当社は、HIV／エイズ、結核、マラリアをはじめとする海外・国内の感染症について適時適切な対応を行っています。

海外については、WHO及び関係当局等の情報発信や現地訪問調査も踏まえ、産業医と連携して、海外の感染症の発生・流行状況についての情報収集・把握に努めています。海外渡航をする社員・家族には事前に健康診断を実施し、赴任にあわせて、感染するリスクのある感染症の予防接種を実施しています。また、国内勤務者が感染症のリスクの高い地域へ出張する際には適切に注意喚起し、必要に応じて出張規制などの措置を講じています。

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

グループ会社の取り組み

フィリピン/マニラ西地区で上下水道事業を展開するMaynilad社では、従業員および地域住民向けに、健康問題と感染症の予防対策、衛生教育に関するプログラムを実施しています。

従業員に対しては、通常実施する健康診断に加え、診断結果は個別にモニターしています。

2009年からは、毎年、インフルエンザ、肺炎、A型・B型肝炎、髄膜炎、水痘、狂犬病、破傷風、子宮頸がん等のワクチン接種を安価で実施しており、2020年には、従業員とその家族2,563人にワクチンを接種しました。また新型コロナウイルス感染症拡大防止を目的として、自社従業員と建設に従事するコントラクター従業員に対して計9,917回の抗体検査を実施しました。

排水処理施設での業務に従事する、現場の従業員に対しては、無料で狂犬病や破傷風のワクチン接種も行っています。

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



レクチャーの様子



レクチャーの様子

▶ Maynilad社の取り組みはこちら [▶](#)

海外駐在員とその家族のサポート

現在、当社社員の約900名、その家族約650名が海外で生活しており、海外駐在員が本来のパフォーマンスを発揮するためには、社員本人が健康であることに加え、社員の家族の健康も重要と考えています。

赴任前及び駐在中の本人・家族への健康診断や研修実施を通じて、健康状態を正しく把握し、疾病予防と健康維持の意識向上に努めています。特に、健康診断については予防・早期対応の観点から重点を置いており、法律に定められている海外派遣労働者の健康診断に加え、社員本人に対しては駐在中も年1回の定期健康診断の受診を義務付け、未受診者についてはフォローを行うことで受診率100%を目指しています。また、家族に対しても年1回の定期健康診断、帰国後健康診断を受診できる機会を提供しています。駐在地で健康診断を受診できない場合、安心して近隣の医療先進地または日本国内で受診できるよう、当該都市までの旅費の補助制度を設けています。健康診断の受診結果や日々の健康状態について、家族含め、産業医へ相談することを推奨しています。

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

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

危機管理の取り組み

丸紅グループ関係者が活動する国内外の各拠点において、テロ・天災・動乱・強盗・交通事故・航空機事故・傷病等、様々な危機に直面するリスクに晒されていると認識しており、特に海外危機管理は極めて重要な会社施策の一つとして位置づけています。有事の場合には、社員・家族の安全を最優先に対処する方針のもと、普段から危機意識を醸成し、有事にも即応できる態勢を確立すべく海外安全管理対策本部を平時から常設しています。

具体的には、危機発生時の初期動作などの安全対策をまとめたマニュアルを整備し、海外赴任する社員・帯同家族には危機管理に関する研修を実施しています。また、世界各地の最新の治安情報を収集・分析して関係者へ情報発信すると共に、有事の際には、関係者が情報を一元管理し、海外拠点と連携して適時的確に判断・実行する体制を整えています。

データ

定期健康診断・ストレスチェック実績

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

健康に関する研修・教育実績

施策	概要	受講者数 (2019年3月期)	受講者数 (2020年3月期)	受講者数 (2021年3月期)
新入社員研修	診療所長より安全・健康管理について講義	121名	105名	115名
メンタルヘルス	診療所長より、部下育成の観点からの「労働時間管理、健康管理、メンタルヘルスケア」について講義	166名	94名	210名
新任部長研修	「労働時間管理、健康管理、メンタルヘルスケア」について講義	24名	34名	25名
一般職（上位）昇格研修	「労働時間管理、健康管理、メンタルヘルスケア」について講義	22名	15名	12名
総合職4年目研修※1	「労働時間管理、健康管理、メンタルヘルスケア」について講義	99名	96名	0名
一般職4年目研修※1	「労働時間管理、健康管理、メンタルヘルスケア」について講義	25名	37名	0名
キャリア開発研修	「健康管理」について講義	182名	190名	47名

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

社会

顧客に対する責任

方針 ▾

体制 ▾

取り組み ▾

外部との協働 ▾

方針

責任ある広告・マーケティング方針

丸紅グループは、「社は『正・新・和』の精神に則り、公正明朗な企業活動を通じ、経済・社会の発展、地球環境の保全に貢献する、誇りある企業グループを目指す」という経営理念に則り、責任ある広告・マーケティング活動を実施しています。広報活動を通じてステークホルダーの皆様との信頼関係を構築し、広聴活動を通じて社会の声を適切に事業活動に反映させていきます。

広告

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

マーケティング

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

食の安全・安心に関する取り組み方針

丸紅グループでは食料事業において、多様化する時代のニーズに対応した幅広い商品を提供しています。また、一部の事業においては、製造・加工施設を有することで、原材料調達から消費者の皆様へ製品やサービスが届くところまで、幅広いバリューチェーンが形成されており、「食の安全・安心」に貢献するとともに、機能性に優れた食品を取り扱うことにより、栄養問題にも取り組んでいきます。

不動産事業に関する環境・社会への取り組み方針

丸紅グループは、人々にとって住みよい場所を提供する事を目指し、事業を通じた環境・社会課題の解決に取り組めます。

環境面においては、物件を設計・施工・管理するにあたり、従来の環境配慮に加えて、資材調達や各種設備、システムにおいてエネルギーの効率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年より外部専門機関と提携し、食品の安全・衛生管理に関するノウハウの蓄積を行っています。特に海外から輸入する農畜水産物・加工食品の安全については、情報収集や安全確認を自ら行うことに加え、商品特性やリスクによっては、外部の専門家による現地取引先での工場調査も実施しております。

また、万一、食の安全に関わる事故等が発生した場合には、関係官庁や取引先と連絡を取り、即座に対応策を取れる体制を整えています。こうした取り組みを通じて、食の安全に対する意識を海外の取引先にも広め、サプライチェーンにおける安全対策の向上につなげています。

仕入先のリスク管理体制

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

仕入先チェックシート提出件数

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

外部専門機関による食品工場調査

世界中から様々な食品や穀物を輸入する際には、輸入先の食品工場にも一定の品質と衛生管理レベルを求めます。新しく取り引きを始める際には、当社が業務委託している外部専門機関の調査員を食品工場に派遣し、品質や衛生管理等に関して、多数のチェックポイントから成る調査を実施しています。合格基準に満たない場合は、指摘事項を改善し、再調査で合格するまで取り引きが開始できない仕組みとなっています。

その後も2～3年ごとに定期調査を実施するほか、製造ライン・製造方法を変更した場合や当社の基準を超えるクレームが発生した場合にも調査を行うなど、食の安全に注力しています。

食品工場調査実績

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

農産物の残留農薬リスク管理、トレーサビリティ管理体制

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

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

農産物トレーサビリティシート提出件数

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

食の安全・安心確保に向けた研修



食料関連の営業部では教育・情報共有を徹底するために、新たに配属された全ての社員を対象にしたグループ内研修を年2回行うほか、グループ会社とのグループコンプライアンス連絡会を四半期ごとに開催しています。また、輸入食品の安全性の確保等、食の安全に関わる課題やテーマを選び、年1〜2回講習会を開催しています。講習会には、グループ会社や取引先にも参加を呼びかけ、食の安全に対する意識向上に努めています。

取り組み

機能性素材・食品に対する取り組み

食の安全・安心に関する取り組みの具体例として、グループ会社の東洋精糖株式会社を通じ、様々なタイプの砂糖製品に加え、食品、飲料、サプリメントおよび化粧品への利用が可能なルチン、ヘスペリジン等の機能性素材製品の製造・販売に取り組んでいます。

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

- ▶ ルチンに対する取り組みはこちら 
- ▶ ヘスペリジンに対する取り組みはこちら 

資産運用会社による「責任投資原則（PRI）」への署名

不動産アセットマネジメントの分野における当社のグループ会社の一つ、ジャパン・リート・アドバイザーズ株式会社（以下、「JRA」）は、不動産投資法人（J-REIT）であるユナイテッド・アーバン投資法人（以下、「UUR」）の資産運用業務を受託しています。2018年11月、JRAは「責任投資原則（以下、「PRI」）」へ署名を行い、PRI署名機関となりました。


PRIについての詳細はこちら


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

UURは、総合型J-REITとして、用途・地域を限定しない多種・多様な不動産を投資対象とすることで、各種リスクの軽減を図り、中長期にわたり安定した収益の確保を目指しています。また、社会や環境と共生・共存できる健全な経営を実現するために、「環境問題（E：Environment）・社会問題（S：Social）・企業統治（G：Governance）（以下、「ESG」）」への配慮を通じたサステナビリティの向上に取り組んでいます。JRAでは、不動産の投資判断において収益性に加え、環境（アスベスト、土壌汚染等）、テナント（反社会的勢力、労働環境等）、周辺地域（コミュニティとの関係、対象不動産に起因する交通量等）への影響等についても精査してきました。また、取得時の分析のみならず、取得後も環境性能の向上に努めることにより、CASBEE（建築環境総合性能評価システム）などの、第三者からの環境性能評価を取得しています。これらの取り組みの結果、不動産セクターのサステナビリティ（持続可能性）配慮を測る年次のベンチマーク評価である「GRESB（グローバル不動産サステナビリティ・ベンチマーク）」において、2020年度の調査まで6年連続で最高位「Green Star」の評価を取得しています。

UUR及びJRAは、今後一層ESGに配慮した資産運用を行ってまいります。

▶ ユナイテッド・アーバン投資法人 [ウェブサイト](#) 

ESGに関する取り組みはこちら 

▶ ジャパン・リート・アドバイザーズ株式会社 [ウェブサイト](#) 

外部との協働

食品廃棄物のリサイクルや使用資源の削減に向けたビジネスパートナーとの協働

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

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

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

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

社会

人財マネジメント

方針 ▼

取り組み ▼

データ ▼

方針

GC2021グループ人財戦略

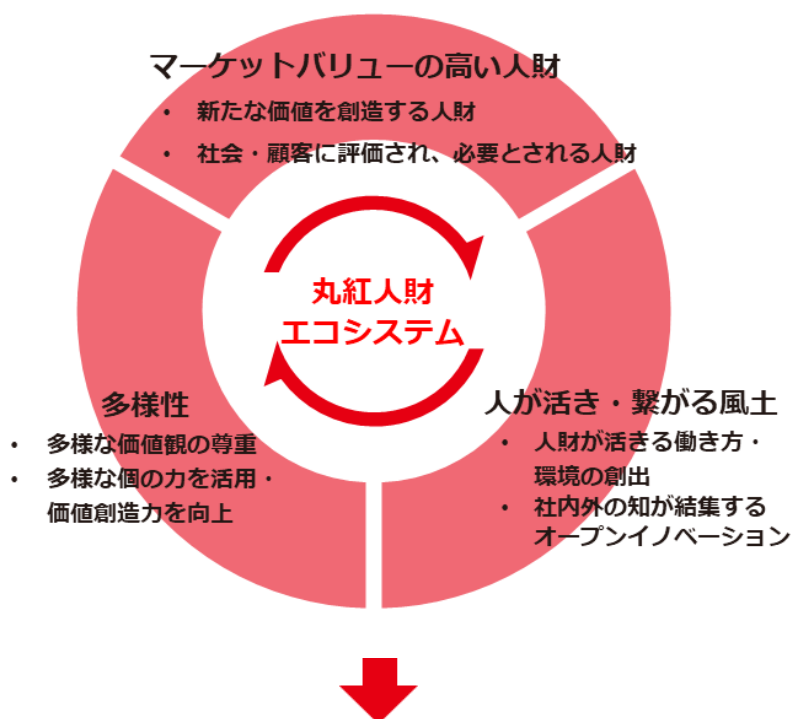
丸紅人財エコシステム

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

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

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

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



人事制度改革

ミッションを核とする人事制度

・戦略とのアライメント

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

・実力本位とチャレンジの促進

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

多様な人材の活躍

・人材採用の多様化

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

・働き方・キャリアの柔軟化

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

オープンイノベーション

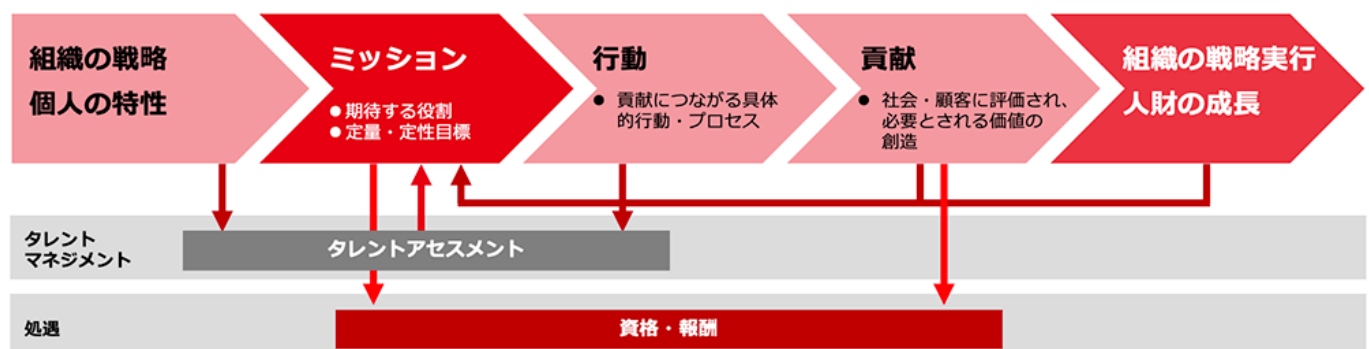
・会社・組織を越える人材の掛け合わせ

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

ミッションを核とする人事制度

"ミッションは「組織の戦略実行」と「人材の成長」の根幹"

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



人財開発に関する基本方針

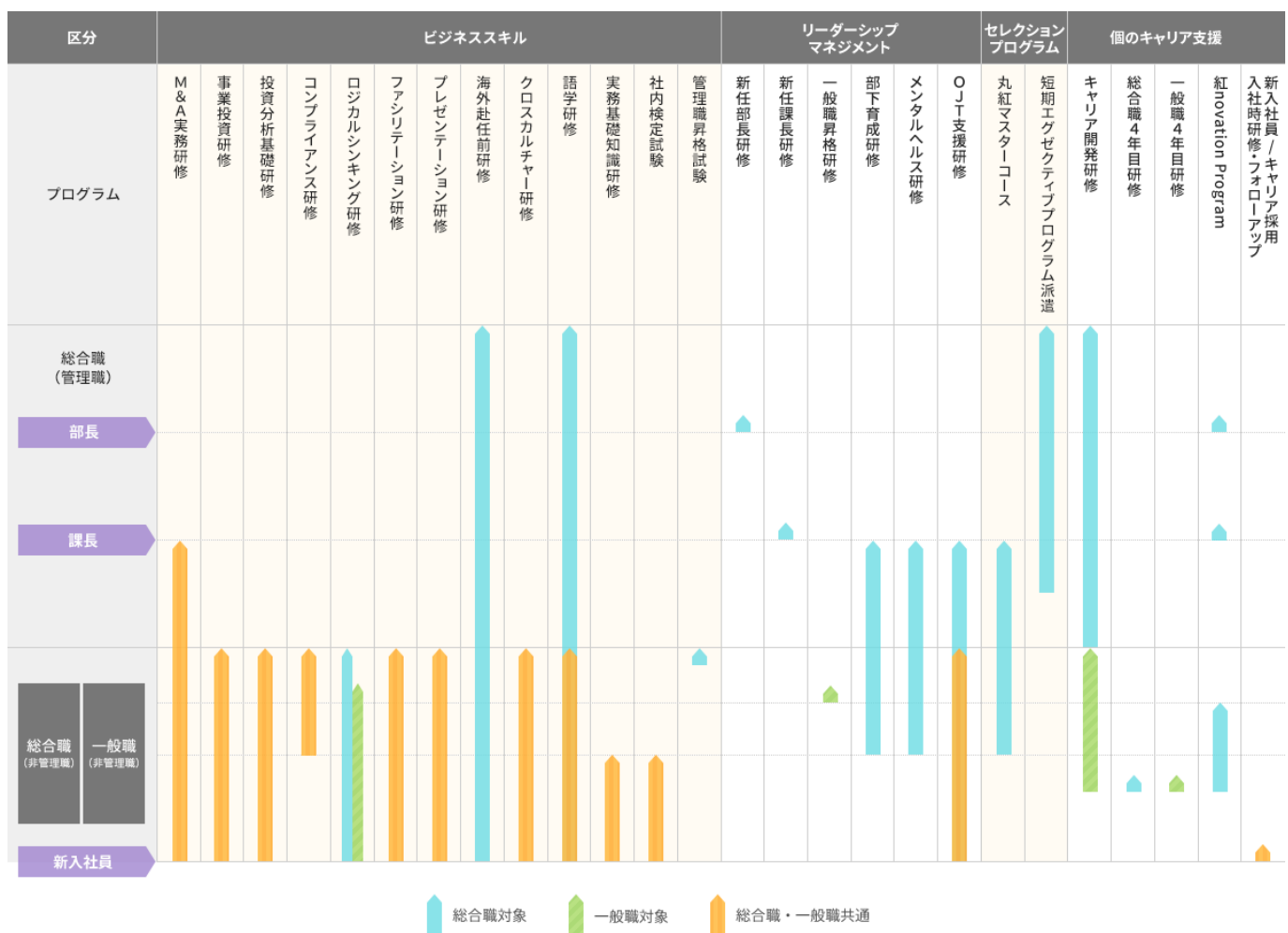
グローバルで勝ち抜く強い「個」の育成に向け、On the Job Trainingを中心に、その支援機能としてのOff the Job Trainingとの両輪で人財育成を強化しています。

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

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

Marubeni Global Academy



取り組み

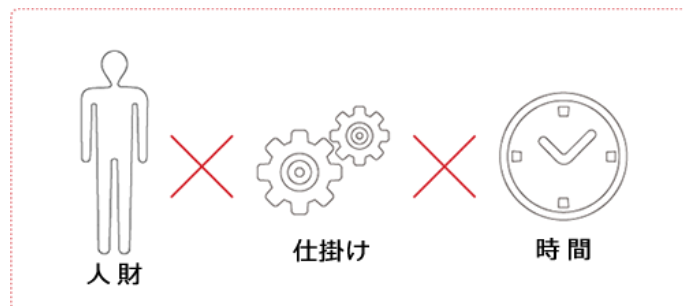
自主学習支援制度

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

働き方改革

既存の枠組みを超える

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



「人財」

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

「丸紅アカデミア」

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

「社外人財交流プログラム」

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

「トライアングルメンター」

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

「服装の新ガイドライン“Self-Biz”」

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

「仕掛け」

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

「ビジネスモデルキャンバス」

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

「アイデアボックス」

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

「イノベーションセッション」

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

「時間」

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

「業務改善プロジェクト」

社内の提出資料の削減など、社内業務の全面的見直しを行っています。

「15%ルール」

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

「どこでもワーク」

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

社員とのコミュニケーション

社員交流会

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

2021年3月期においては、東京本社で計46回開催しました。

今後も経営層と社員のダイレクトな対話の場や社員同士の交流の場を継続的に設けることにより、社内コミュニケーションの活性化・深化を図っていきます。

エンゲージメントサーベイ

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

※1 男女別回答比率：男性94.8%、女性93.5%

労働組合とのかかわり

丸紅従業員組合は1949年に発足しました。2021年3月末現在、組合員は2,755名、組織率は約63%となっています。会社と丸紅従業員組合は、会社の繁栄と従業員の社会的・経済的地位の向上を共通目的として、それぞれの立場を尊重し、誠実な話し合いを通じて、秩序ある労使関係を築いています。2021年3月期は、社長をはじめとする経営との経営組合懇談会や、各種団交・委員会等を年間15回開催しました。また、働く環境に関する制度や施策の導入、その運用において、丸紅従業員組合との協業による活動を積極的に推進しています。



丸紅従業員組合 中央執行委員長 桃井千晴

従業員組合より

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

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

データ

従業員の能力開発にあてられた時間

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

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

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

社会

ダイバーシティ・マネジメント

方針 ▾

体制 ▾

取り組み ▾

データ ▾

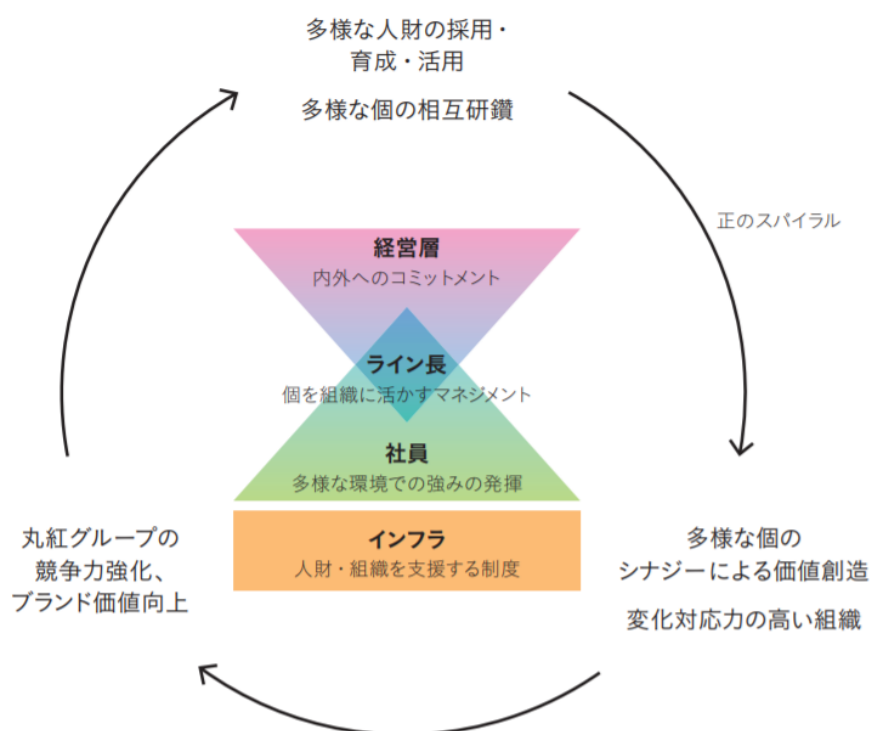
方針

➤ GC2021グループ人財戦略について、詳しくはこちら

体制

丸紅のダイバーシティ・マネジメント

目指す姿：多様な「個」が活躍する強い丸紅グループ



経営層の役割

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

ライン長の役割

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

社員の役割

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

インフラ

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

取り組み

女性の活躍推進

丸紅では、女性総合職の採用・育成の強化、積極的な海外派遣や、ライフイベントにかかわらず活躍できる環境づくりに取り組んでおり、2020年10月1日現在で359名（全総合職に占める比率10.8%）が国内外で活躍しています。女性総合職の多くが若手・中堅層であり、将来の管理職候補として、更なる活躍が期待されています。

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

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

行動計画はこちら [▶](#)

情報公表はこちら [▶](#)

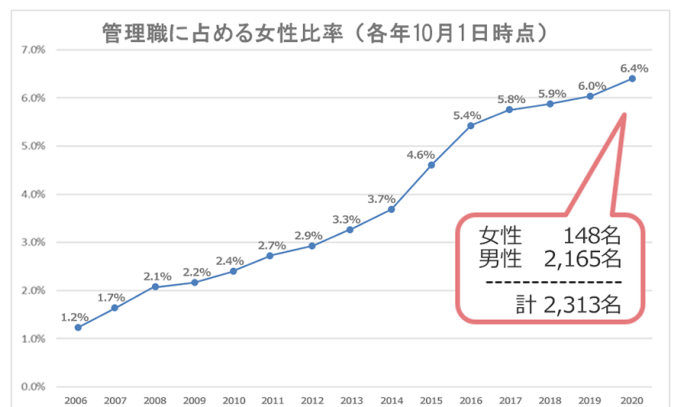
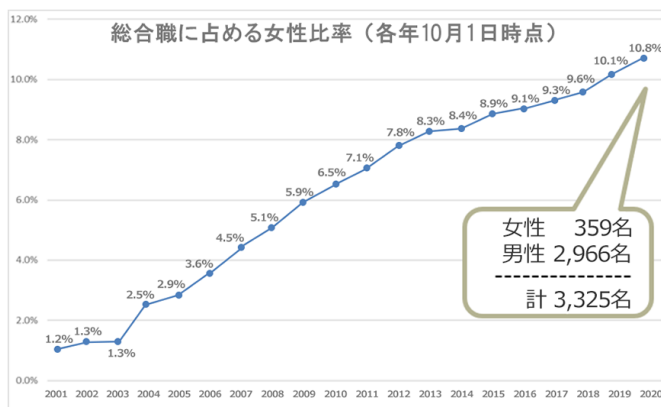
目標

I. 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

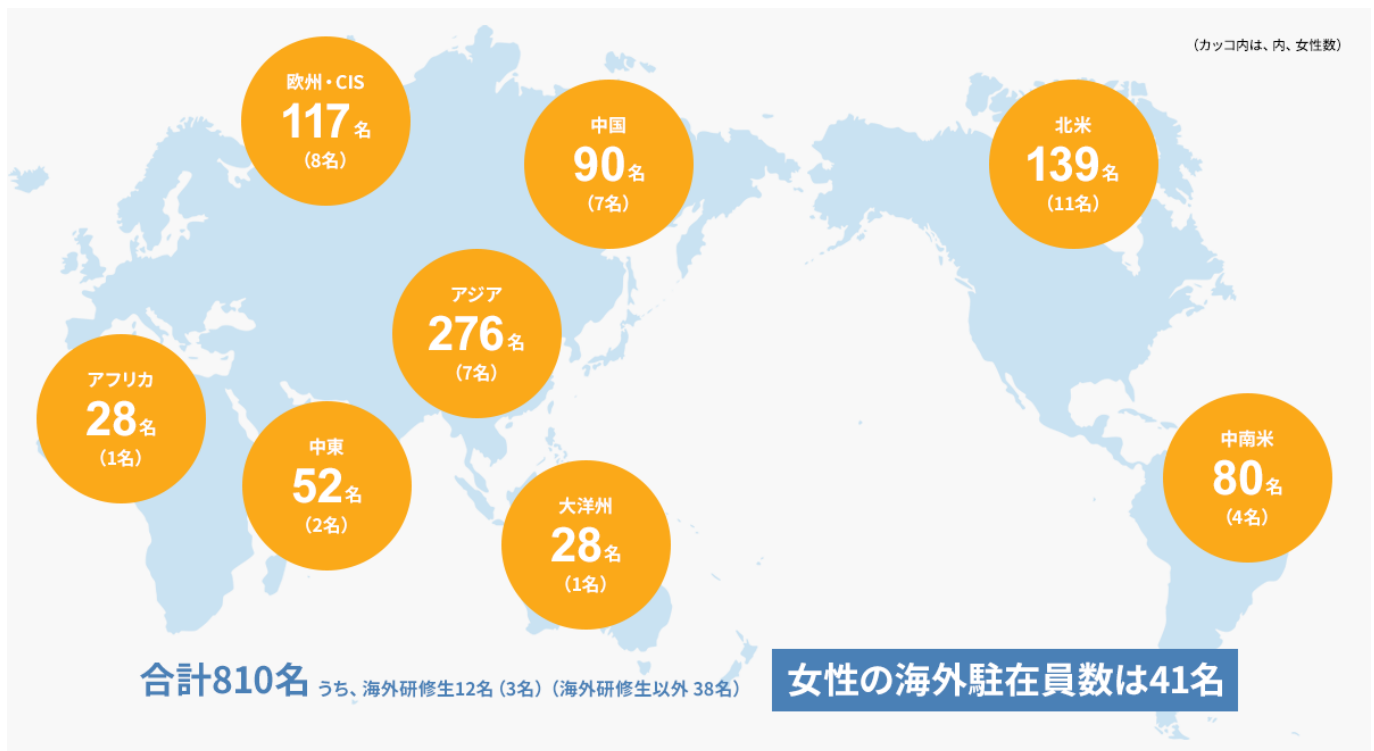
- ・総合職の新卒採用における女性比率を、現状の20～30%から、3年以内（2024年4月1日入社まで）に40～50%程度とする。
- ・総合職全体に占める女性比率を15%以上にする。
- ・管理職全体に占める女性労働者の比率を10%以上にする。

II. 職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備

- ・年次有給休暇取得率を70%以上にする。



海外駐在員数（2021年4月1日時点）



紅Innovation Program

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

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

海外駐在時の子女のみ帯同支援策、共働きの増加等、働き方や家庭の状況が多様化する中、適材適所の人財配置・登用、社員の持続的なキャリア形成・能力開発を実現できるよう、社員が海外駐在を命じられ子女のみを帯同するケースにおいて、会社として必要な支援・環境整備を行っています。具体的には、赴任前の出張や「駐在先 子育てチェックシート」の作成、海外勤務を行うために必要な保育サービス費用の一部支給など、円滑な赴任サポートおよび赴任期間中の環境整備を行っています。2018年4月から導入しています。



Marubeni International Women's Day

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

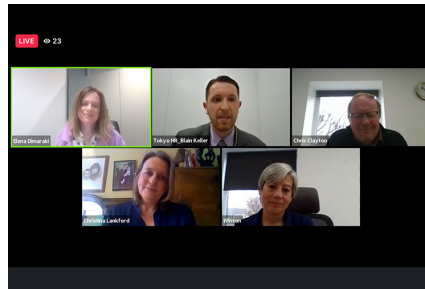
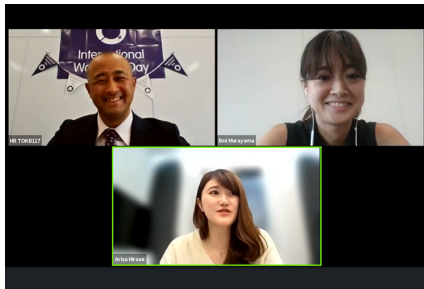
■第一部 「海外で活躍する女性社員にインタビュー」 イキイキと働く！ キャリアと海外駐在

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

■第二部 「海外の女性エンパワーメント」

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

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



シニア層の活躍推進

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

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

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

障がい者雇用の推進

当社は、障がい者雇用の促進を目的として、丸紅オフィスサポート（株）を2008年に設立し、厚生労働大臣より特例子会社※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2016年3月に、全国から21社の1社として、厚生労働省から「精神障害者等雇用優良企業認証」を取得しました。さらに、2020年12月に厚生労働省から「障害者雇用に関する優良事業主の認定（もにす認定）」を東京都の第1号として取得しました。2021年4月現在、同社では東京と大阪をあわせて66名の障がい者と10名の健常者が『社員が互いに助け合い、ともに成長していく会社』を目指し、働いています。

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

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

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

公正な人財採用

採用にあたっては、応募者の能力・適性のみによる選考を行い、差別のない公正な採用活動を基本方針としています。

例えば、国籍、本籍、性別、障がい、出身大学などにかかわらず、広く応募の機会を与える「オープンエントリー」の実施、本人の能力・適性を判断するのに不要な本籍地や宗教、家族状況などの記入欄がない「エントリーシート」の使用、面接時は応募者の基本的人権を尊重した質問を行い、本人の能力・適性に基づく採用選考を実施しています。

さらに丸紅グループ全体として公正な採用選考を行うため『丸紅採用マニュアル』を作成し、グループ会社にも周知徹底を図っています。

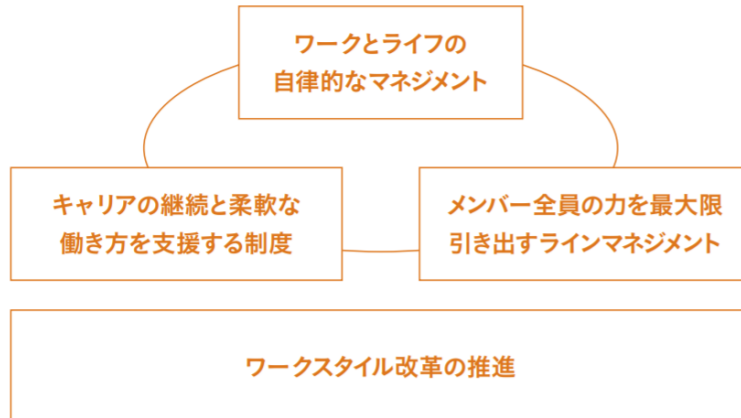
ワークライフマネジメントの推進

多様なバックグラウンドを持つ社員が成果を創出するインフラとして、ワークライフマネジメントを推進しています。ライフステージに関わらず、「持続的なキャリア形成」と「持続的なパフォーマンス発揮」の実現を目指しています。必要な時に、必要な社員が制度を利用できるよう各種フォローアップ施策を展開しています。

▶ 各種制度の利用状況はこちら 

丸紅のワークライフマネジメント

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



ワークライフマネジメントに関する主な施策

出産・育児支援策

制度利用者本人のセルフマネジメントに加え、上司、周囲が制度を理解し、互いの立場を尊重しながら、性別にかかわらず制度を効果的に利用できるよう、協力し合える体制づくりを進めています。制度としては妊娠中に利用可能な「妊娠休暇」や子女に限らず配偶者などの家族のサポートを目的とした「ファミリーサポート休暇」、柔軟な勤務を可能にする「短時間勤務制度」「育児フレックス制度」等を、法定を上回る形で整備しています。また、男性社員の育児休業取得支援を目的に、育児休業を一部有給扱いとする通称「育MEN休業」を設けています。

制度理解を深める情報提供

「出産・育児支援ハンドブック」を配付しているほか、産前産後休暇及び育児休業利用者・上司・人事による面談（配偶者が社員の場合は、配偶者およびその上司も対象）や、復職前の面談を実施すると共に、上司への復職前チェックリストの配付など、制度理解を深める情報提供を行っています。

復職フォローアップミーティング

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

子どもの預け先確保

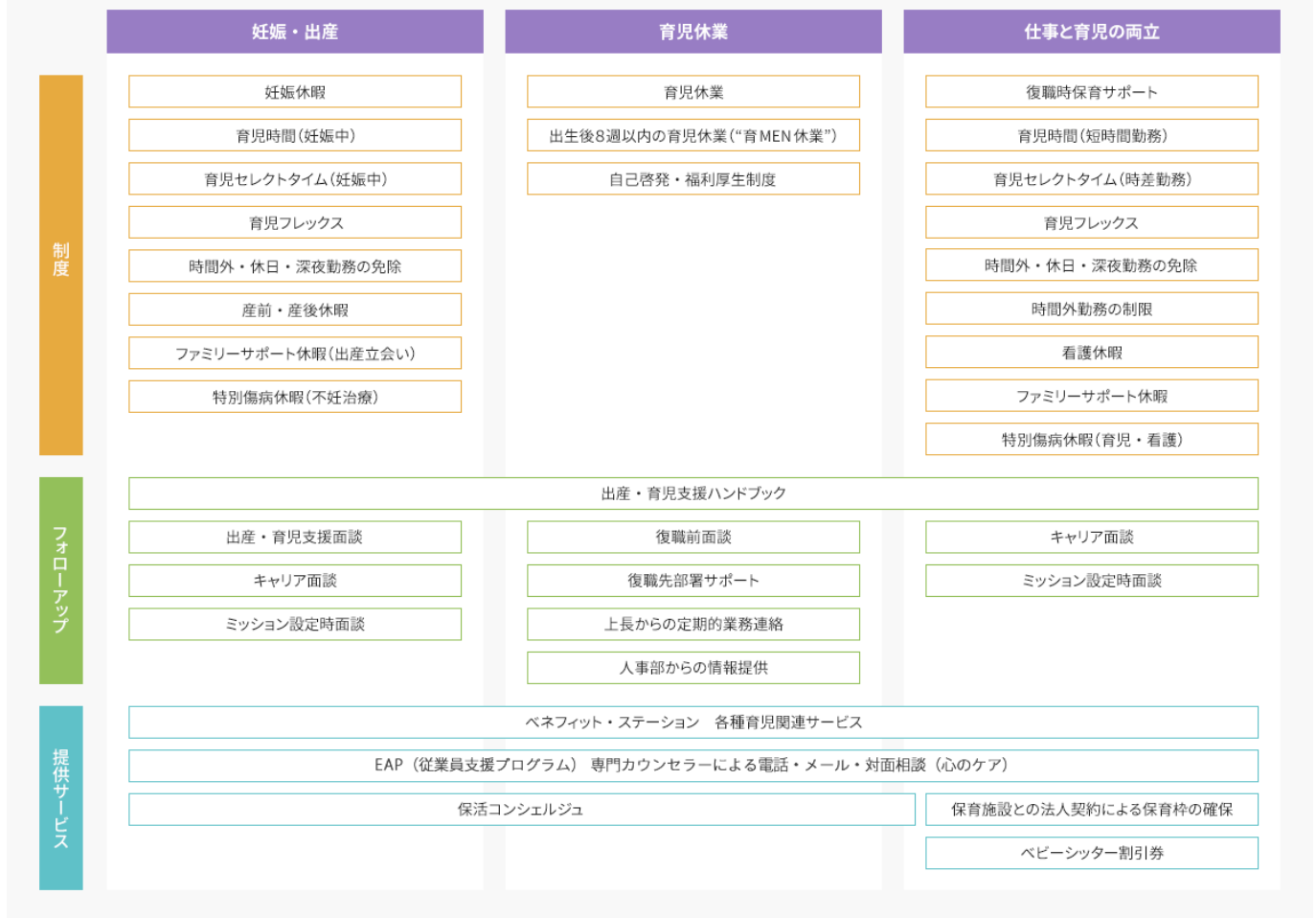
社員が希望するタイミングで復職できるよう保育サービス費用の一部を会社負担とする「復職時保育サポート手当」を導入。また、2019年3月期から、スムーズな復職を支援するため、東京本社近隣の託児所の常時保育枠を確保しています。

丸紅ファミリーデーの開催

2011年3月期より主に小学生を対象に子どもがパパ・ママの職場を訪問する「丸紅キッズプロジェクト～働くパパ・ママの職場訪問～」として毎年実施しているイベントを、2019年3月期からは社員・配偶者を対象とした企画を追加し、丸紅ファミリーデーとして東京本社で実施しており、会社や仕事に対する理解を深め、丸紅グループのファンになってもらうとともに、会社・社員・家族が皆で仕事と生活のあり方を考えるきっかけとしています。



出産・育児



介護支援策

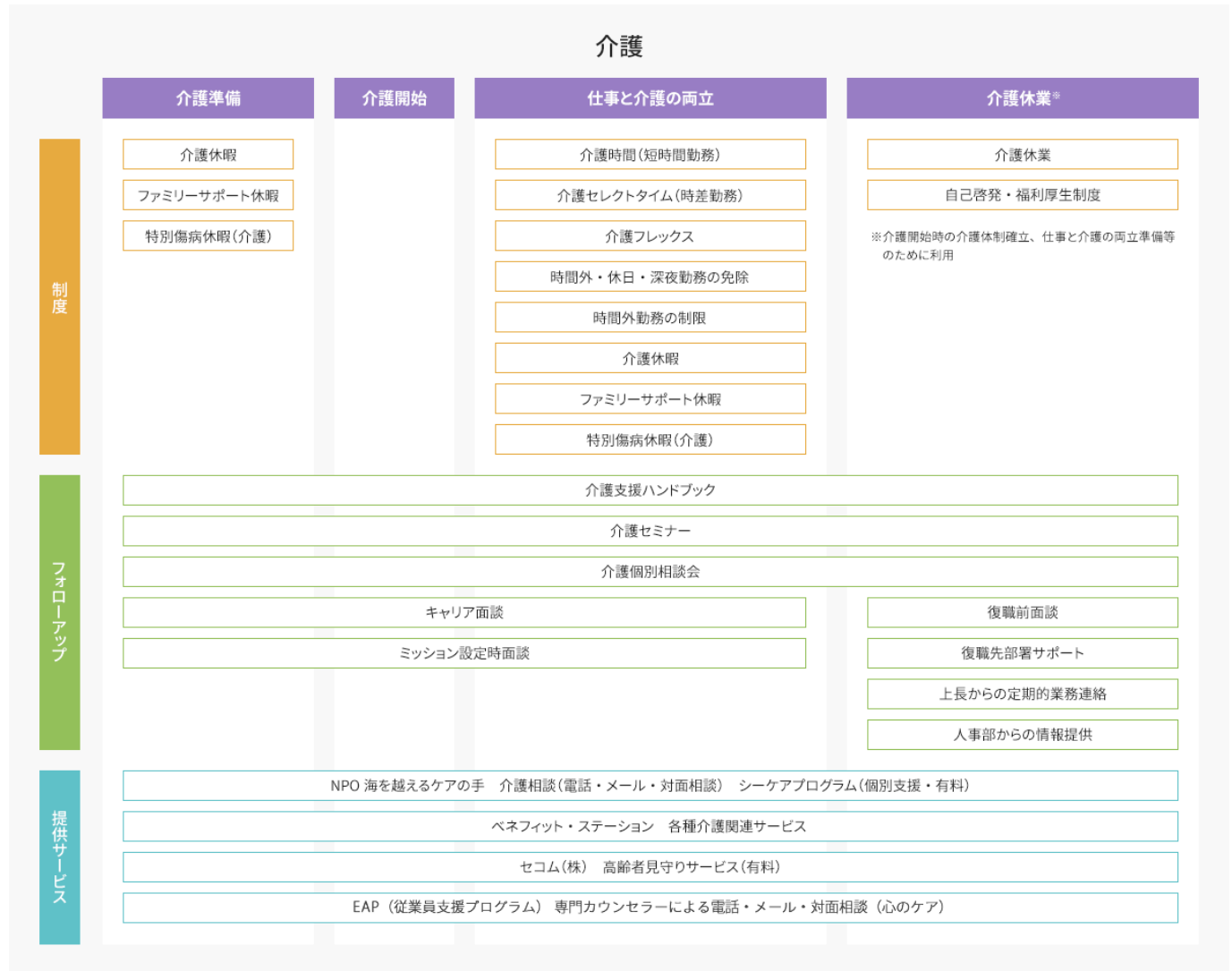
少子高齢化の進行、兄弟・姉妹の減少、非婚化、共働きの増加等を背景に、これまで家庭内で解決されることの多かった介護の問題が、ビジネスパーソンが主体的に関わり解決すべき課題になってきています。丸紅は、社員一人ひとりが仕事と介護を両立し、中長期的に活躍できるよう支援体制を確立しています。

制度理解を深める情報提供

「介護支援ハンドブック」を作成し、配付しているほか、2011年3月期から様々なテーマで実施している介護セミナーには延べ1,400名が参加しています。ハンドブックやセミナーでは、制度に関する説明にとどまらず、自身が介護の担い手になるのではなく、外部のプロを活用し、マネジメントすることで、仕事と介護とを両立させようとのメッセージを強く発信しています。

個別相談、遠距離介護など外部サービスとの提携

介護支援を専門とするNPO法人「海を越えるケアの手」と提携し、電話、メール、対面での無料相談に応えています。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。



データ

障がい者雇用比率

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

※2：丸紅および特例子会社の丸紅オフィスサポートの合算（3月1日時点）。

労働時間、残業時間、ワークライフバランス関連制度の利用状況

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

※3：丸紅単体。

※4：丸紅単体。休暇には年次有給休暇のほかに、各種特別休暇を含む。

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

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

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

社会

社会データ

役員・従業員の状況 ▼

採用者数・退職者数 ▼

労働安全衛生 ▼

研修・教育 ▼

役員・従業員の状況

従業員データ

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

※1：3月末時点。

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

※3：丸紅単体（3月末時点）。

従業員比率

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

※3：丸紅単体（3月末時点）。

障がい者雇用比率

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

※4：丸紅および特例子会社の丸紅オフィスサポートの合算（3月1日時点）。

採用者数・退職者数

採用者数※5

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

※5 : 丸紅単体。

退職者数、離職率※5

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

※5 : 丸紅単体。

労働安全衛生

労働時間、残業時間、ワークライフバランス関連制度の利用状況

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

※5：丸紅単体。

※6：丸紅単体。休暇には年次有給休暇のほかに、各種特別休暇を含む。

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

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

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

労働安全衛生関連データ

	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
休業災害度数率※10	0	0	0
業務上の疾病発生率※11	0	0	0
怪我や死亡に至る業務上の事故・事件数※12	2件	2件	0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※13	0名	0名	0名

※5：丸紅単体。

※10：丸紅単体。なお、休業災害度数率は、業務災害のうち、被災により1日以上休業した件数の「度数率」。休業災害度数率＝休業災害件数／延べ実労働時間×100万。

※11：丸紅単体。業務上の疾病発生率＝業務上疾病件数／延べ実労働時間×100万。

※12：休業していない労働災害者も、人数に含む。

※13：丸紅グループ。

労働安全衛生についてのパフォーマンス管理※14

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

※12：休業していない労働災害者も、人数に含む。

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

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

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

※17：労働災害による死傷者の延べ労働損失日数を死傷者数で除したもの。

※18：100万延べ実労働時間当たりの労働災害による疾病発生率。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。

定期健康診断・ストレスチェック実績

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

研修・教育

従業員の能力開発にあてられた時間

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

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

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

健康に関する研修・教育実績

施策	概要	受講者数 (2019年3月期)	受講者数 (2020年3月期)	受講者数 (2021年3月期)
新入社員研修	診療所長より安全・健康管理について講義	121名	105名	115名
メンタルヘルス	診療所長より、部下育成の観点からの「労働時間管理、健康管理、メンタルヘルスケア」について講義	166名	94名	210名
新任部長研修	「労働時間管理、健康管理、メンタルヘルスケア」について講義	24名	34名	25名
一般職（上位）昇格研修	「労働時間管理、健康管理、メンタルヘルスケア」について講義	22名	15名	12名
総合職4年目研修※19	「労働時間管理、健康管理、メンタルヘルスケア」について講義	99名	96名	0名
一般職4年目研修※19	「労働時間管理、健康管理、メンタルヘルスケア」について講義	25名	37名	0名
キャリア開発研修	「健康管理」について講義	182名	190名	47名

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

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



サプライチェーン Supply Chain

方針	134
丸紅グループの取り組み	136
サプライヤー調査	138
商品別の取り組み	141

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、数多くの取引先とともに、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いただくことを目指しています。

具体的には、同方針の改訂ごとに、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、ある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） 

➤ パーム油に関する取り組み 

牛肉

[➤ 商品調達方針（牛肉）](#)[➤ 牛肉に関する取り組み](#)

水産物

[➤ 水産物に関する取り組み](#)

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。2021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」「労働安全衛生」「社会」の3カテゴリー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。

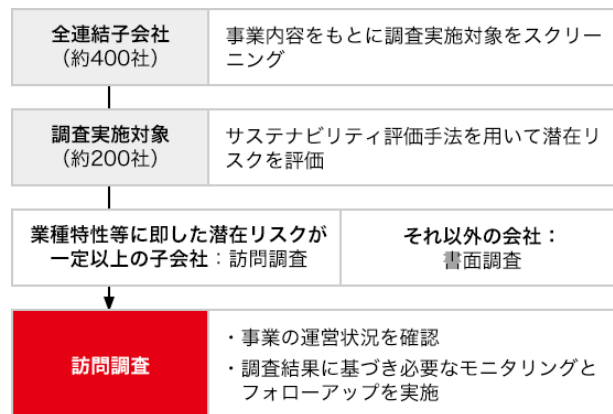
各カテゴリーのリスク評価項目

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
労働安全衛生	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
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／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

▶ 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社を対象スコップとし、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ともに訪問調査を行い、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。



【2020年11月 シンコーケミカル・ターミナル株式会社（本社・神戸事業所）訪問調査】

神戸・名古屋・博多にそれぞれ拠点を有し、液体化学品タンク基地の運営および管理を実施するシンコーケミカル・ターミナル株式会社の本社・神戸事業所へ訪問調査を行い、社外のコンサルタントとともに、マネジメントや現場担当者へのインタビュー、サイトでの操業状況の視察を通じ、環境面・労働安全衛生面・社会面における事業の運営状況を確認しました。3日間の調査を経て、シンコーケミカル・ターミナル株式会社の環境管理面や安全衛生管理・防災体制等に関し、継続すべき良い取り組みを確認するとともに、改善の機会を検討しフォローアップを完了しました。



サイト視察の様子



神戸事業所

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」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「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、人権尊重、法令遵守、環境保全、公正取引、安全衛生、品質管理、情報開示等の課題に対して、訪問先の地域特性やビジネスの実情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不断に見直しを行い、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共有すると共に、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出た場合には、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。

違反が見つかった場合には、サプライヤーに対する改善活動を実施します。サプライヤー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進します。これら活動を通して改善が見られない場合には、サプライヤーに取り引き見直しの通告をします。

2019年3月期には現地訪問調査としてサプライヤー2社を訪問しました。2012年3月期から2018年3月期までに、累計で16社を訪問し、改善活動を実施しています。

2020年3月期および2021年3月期については、新型コロナウイルスの影響により、現地訪問調査を行っておりませんが、今後状況を鑑みて再開する予定です。

2019年3月訪問 タイ 製糖工場

New Krung Thai Sugar Factory Company Limited

2019年3月、当社および丸紅欧州会社の共通の仕入先であるタイの2製糖工場を訪問し、サステナビリティの状況について調査を行いました。調査の結果、両社のサステナビリティへの対応状況について、当社「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」への重大な違反事項は発見されませんでした。

法令遵守全般

- 工場操業に適用される法令の遵守に関し、専門組織であるSafety & Health, Environment Departmentを設置し適用法令を把握・特定しており、専任スタッフがチェックリストを用いて、月一回遵守状況をチェックしています。
- 適用法令の内容については、アナウンスメント・ボードへの掲示のほか、メール発信やイントラネットへの掲載により、従業員に周知しています。

人権尊重、労働条件、賃金等

- 従業員の処遇を含むDevelopment Sustainability Policyを策定していることを確認しました。
- 法定である18歳未満の児童労働を防止するため、雇用の際にIDカードによる年齢確認を実施しています。また、従業員リストにより、18歳未満の従業員がいないことを確認しました。
- サトウキビ農園での児童労働禁止キャンペーンを実施し、調達担当者が農園訪問時などにチェックを行っています。
- 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が締結されています。
- 1日8時間、週6日間を上限として、労働時間の管理が行われていました。
- 有給休暇、傷病治療のための休暇に加え、特別休暇制度が整備されていることを確認しました。
- 人権、労働条件等の問題については、意見箱（Opinion Box）を通じて会社に申し立てできる仕組みが導入されていました。

環境保全

- 機械設備からの騒音、バガス（サトウキビ搾汁後の残渣）保管場所からのダスト、排水による水質汚濁が、工場の操業から生じる可能性がある環境影響として考えられます。
- 環境への配慮を含むDevelopment Sustainability Policyが明文化されていることを確認しました。
- Safety & Health, Environment Departmentが、環境法令遵守を含む工場の環境管理全般を所管しています。
- 排水処理後の水質、騒音、大気への排出について、定期的にチェックを行い、全て法定の排出基準をクリアしていることを検査記録で確認しました。
- 廃棄物については、バガスなど、全て肥料、飼料、燃料として再利用されており、廃棄処理が必要なものは発生していませんでした。
- 危険化学物質の取り扱いはありませんでした。

公正取引

- Anti-Corruption Policyが策定され、管理者ミーティングや、メール発信、アナウンスメント・ボードへの掲示により周知されていました。

労働安全衛生

- 従業員の労働安全衛生を含むSafety & Health, Environment Policyが明文化されていることを確認しました。
- Safety & Health, Environment Departmentが、工場の労働安全衛生管理全般を所管しています。
- 工場内労働者の労働安全面では、トラックへの積荷作業に伴う怪我等の可能性が考えられますが、入社時に全労働者に対してヘルメット、安全靴などの保護具を会社が支給しています。また、労働安全に関する従業員研修を実施していることを記録で確認しました。
- 工場内には、部署ごとに応急処置キットが設置されていました。また、診療室が設置され、救急車も保有しており、緊急時には近隣の病院に救急搬送できる環境であることを確認しました。
- 工場内には、消火栓、消火器が各所に設置されており、消火器については定期点検がなされていることを工場内視察時に確認しました。

品質管理

- ・2000年3月に品質の国際規格であるISO9001認証を取得し、定期的に更新することにより、適切な管理体制が構築されていました。



製品保管倉庫



トラックへの積み込み作業



定期点検済みの消火器

Kampang Petch Sugar Company Limited

法令遵守全般

- ・工場長が法令遵守の統括責任者となり、環境関連法令、労働安全関連法令を中心に、定期的な監査、政府当局への報告を実施するなど、適切な対応がなされていました。

人権尊重、労働条件、賃金等

- ・法定である18歳未満の児童労働を防止するため、雇用の際にIDカード、パスポートによる年齢確認を実施しています。
- ・1日8時間の所定労働時間を遵守するため、パンチング・カードによる管理がなされています。
- ・社内規程（Staff Rules & Regulations）に則り、雇用条件を記載した雇用契約書が全従業員と締結されています。
- ・労働条件については、従業員とのミーティングに加え、アナウンスメント・ボードに掲示することにより、周知徹底が図られていました。
- ・賃金支払記録により、法定最低賃金を下回らない賃金等が、毎月2回定期的に支給されていることを確認しました。
- ・有給休暇に加えて、傷病治療のための休暇制度が整備されていることを確認しました。
- ・労働条件等の問題については、Welfare Committeeを通じて会社に申し立てできる仕組みが導入されていました。

環境保全

- ・機械設備からの騒音、搬入トラックの埃、排水による水質汚濁が、工場の操業から生じる可能性がある環境影響として考えられます。
- ・環境への配慮を含むSafety & Health, Environment Policyが明文化されていることを確認しました。
- ・第三者による環境監査を、年2回定期的に受けていました。
- ・排水に関する水質検査、大気への排出検査、騒音検査を定期的に行い、法定基準の遵守に努めていることを記録で確認しました。
- ・危険化学物質の取り扱いはありませんでした。

労働安全衛生

- ・従業員の労働安全衛生を含むSafety & Health, Environment Policyが明文化されていることを確認しました。
- ・工場内労働者の労働安全面では、高所での作業による落下、砂糖袋の落下による怪我等の可能性が考えられますが、全労働者に対しヘルメット、耳栓、安全靴などの保護具を会社が支給し、年一回、教育訓練を実施するなど、事故発生防止に努めていました。また、工場内には応急処置可能な診療室が設置され、医療関係者が常駐する体制になっていることに加え、工場から2km圏内に病院があり、救急搬送できる環境であることを確認しました。
- ・従業員用の飲料水サーバーが、工場内各所に設置されていることを確認しました。
- ・工場サイト視察時に、機械設備の一部の露出部分、車両パーツ用の潤滑油の保管状況に関し、労働安全上の懸念が発見されたため、当社から改善要請を行い、直ちに改善対応がなされたことを、同社からの現場写真付きの報告により確認しました。

品質管理

- ・2000年5月に品質の国際規格であるISO9001認証を取得し、定期的に更新することにより、適切な管理体制が構築されていました。



トラックに積み込まれた原料



工場設備外観（一部）



労働者保護具に関する掲示

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きます。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として特定した25品目を中心に、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。

まず、2021年3月期に、当社Tier 1サプライヤー2,590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。また、今後は、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25品目を中心に、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することを検討しています。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り扱い拡大を目指し、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

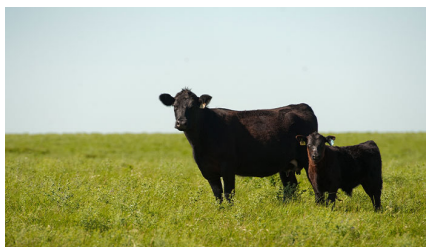
グループの牛肉関連事業では、農場・肥育場の牛群までのトレーサビリティを確保します。また輸入牛肉についても、農場・肥育場の牛群までのトレーサビリティを目指します。

2. 環境負荷低減への取り組み

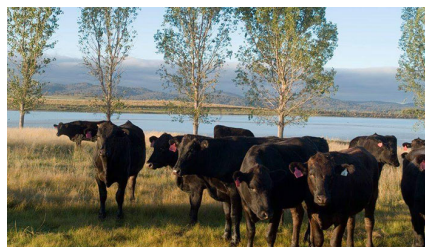
グループの牛肉関連事業では、事業が環境に及ぼす影響を定期的に確認し環境負荷低減を目指します。

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、当社が買いつ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
Rangers Valley	58,859	54,147	55,330
Creekstone	297,075	338,782	447,573
トレーサビリティ Rangers Valley：1頭ごとに出荷農場まで Creekstone：肥育場の牛群まで	100%	100%	100%

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。全頭で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うえ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まいります。

<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まいります。

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、米国では稀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り扱い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
水揚げ数量（トン）	1,010	1,170	1,100
ASC認証取得比率	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
仕入数量（トン）	36,078	40,277	37,853
認証取得数量（トン）	24,577	28,021	28,596
認証取得比率	68%	70%	76%

※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の取り組み

環境配慮型繊維原料の取り扱い拡充

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り扱い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、引き続き安定的に調達、供給を行うことに加え、更なる拡充に向け取引先にオーガニックコットンへの切り替えを推奨していく方針です。

また、2019年に出資した米国Circ LLC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開始に向けて取り組んでいます。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いきます。

▶ Circ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、有機認証をもつ農地、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

	2018年度	2019年度	2020年度
OGC取扱量（トン）	1,150	2,787	1,162
綿取引全体に占める割合	3.7%	11%	10%
トレーサビリティ	100%	100%	100%
GOTS認証	100%	100%	100%



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』（2022年4月4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、社は「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 - 社は、経営理念

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)

経営理念：「丸紅は、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、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。

(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および団体とは、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。

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】

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り組み状況や取り組み方針につき、本報告書の添付、並びに当社ウェブページ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/>)

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)	165,540,400	9.53
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	123,732,900	7.12
BNYM AS AGT/CLTS NON TREATY JASDEC	98,570,158	5.68
明治安田生命保険相互会社	41,818,718	2.41
株式会社みずほ銀行	30,000,000	1.73
損害保険ジャパン株式会社	30,000,000	1.73
株式会社日本カストディ銀行(信託口5)	29,781,700	1.71
株式会社日本カストディ銀行(信託口6)	26,399,100	1.52
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	25,448,103	1.47
第一生命保険株式会社	24,859,500	1.43

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

特にありません。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 更新	東京 プライム
決算期	3 月
業種	卸売業
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	300社以上

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与える特別な事情

当社は、多数のグループ会社を有し、多岐にわたるビジネスをグローバルに展開しております。当社は、グループ会社の独立性を尊重しつつも、株主・事業オーナーとしてグループ会社の経営管理・監督の役割を担い、当社グループ全体の企業価値向上・最大化に向けて取り組んでおります。また、グループ会社は、当社グループとしての方針・戦略・目標に基づき、企業価値向上・最大化に向けた経営執行を行う役割を担っております。当社は、(i)当社グループの経営方針の共有・浸透、(ii)上記の役割等の明確化によるガバナンス体制の構築・強化、(iii)必要な制度・諸規程・ルール等の整備・体制化を図り、当社グループとして最大限の成長を目指すことを目的とし、2017年4月1日に、当社グループ共通の『丸紅グループガバナンスポリシー』を制定し、グループガバナンスの着実な浸透・実践を進めております。

当社は、上場子会社として、日本国内に自社構築した大容量光ファイバーネットワーク網を活用し、法人及びマンション向けに最先端のサービスを提供する、アルテリア・ネットワークス(株)を有しております。当社は、同社が上場企業としての堅固で透明性の高いガバナンス体制を維持する一方で、機動的な意思決定を行うことを確保しつつ、当社グループが保有する顧客やパートナー企業へのアクセスと同社が保有するネットワーク資産や最先端サービスとのシナジー創出や、新規事業分野を含めた様々な分野での協業を追求することが、当社グループ全体の企業価値向上・最大化に繋がるものと考えております。

同社の上場子会社としての独立性に配慮し、同社は『丸紅グループガバナンスポリシー』の適用対象外としておりますが、当社は、同社の一般株主との間で利益相反とならぬよう、親会社として適切な指導・助言を行い、当社グループとして適切なガバナンス体制の浸透及び当社グループ全体の企業価値向上・最大化を図っております。

また、当社は同社との間で、同社におけるガバナンス体制の構築・運用の実効性確保のため、内部統制上の重要な事項につき、同社から当社への報告や事前意見伺いを行うこと、当社から同社に対し内部統制システムの整備に必要な支援・指導を行うこと等を定めた協定書を締結しております。もっとも、当該協定書に基づく当社の意見は同社を拘束するものではなく、同社は当社の意見を参考に、最終的には自らの責任と判断により意思決定を行うこととすることで、同社の独立性を担保しています。同社においては、少数株主の利益に適切に配慮するため、複数の独立社外取締役を選任し、その過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬委員会を任意の機関として設置する等、同社の少数株主の利益を不当に損なうことのないガバナンス体制を構築しております。

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

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	員数の上限を定めていない
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	会長(社長を兼任している場合を除く)
取締役の人数	13 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	6 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6 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
北畑 隆生	その他											
高橋 恭平	他の会社の出身者											
翁 百合	他の会社の出身者											
八丁地 隆	他の会社の出身者											
木寺 昌人	その他											
石塚 茂樹	他の会社の出身者											

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
北畑 隆生		同氏は、学校法人新潟総合学院開志専門職大学学長を兼務しておりますが、当社と同法人との取引はありません。	同氏は、官界において要職を歴任し、国内外の経済動向に関する高い見識を有しており、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、当社の筆頭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、コーポレート・ガバナンスにも精通しており、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、同氏を金融商品取引所が定める独立役員として指定し、届け出ております。
高橋 恭平		同氏は、過去に昭和電工株式会社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、2017年度から2019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0.01%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0.08%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だいております。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、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、同氏を金融商品取引所が定める独立役員として指定し、届け出ております。

翁 百合		該当ありません。	<p>同氏は、長年にわた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いております。また、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、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サステナビリティを推進する体制を強化するために積極的に意見を述べていただきました。</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、同氏を金融商品取引所が定める独立役員として指定し、届け出ております。</p>
八丁地 隆		<p>同氏は、過去に株式会社日立製作所の業務執行者でした。当社と同社との間では、商品売買取引、工事請負契約等の多様かつ継続的な取引関係がありますが、2017年度から2019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0.02%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0.01%であり、僅少であります。</p>	<p>同氏は、国際的企業における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、他企業における社外役員等として、業務執行に対する助言や監督を行った豊富な経験を有しております。また、2017年6月から2020年6月まで当社の社外監査役を務めており、当社の事業内容についても熟知し、実践的な視点を交えながら、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、また、サステナビリティ推進委員会のアドバイザーとしてサステナビリティを推進する体制を強化するために積極的に意見を述べていただきました。</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、同氏を金融商品取引所が定める独立役員として指定し、届け出ております。</p>

木寺 昌人		該当ありません。	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、同氏を金融商品取引所が定める独立役員として指定し、届け出ております。
石塚 茂樹		同氏は、ソニーグループ株式会社(旧ソニー株式会社)の業務執行者であります。当社と同社との間では、2017年度から2019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、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、2017年度から2019年度までの3事業年度の間、取引はありません。	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、当社の経営の健全性・透明性・効率性を高めるための、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けのものと期待されます。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、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、同氏を金融商品取引所が定める独立役員として指定し、届け出ております。

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	2	0	2	社外取締役

補足説明 更新

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、2021年度は2回開催し、全ての回において全委員が出席

しました。2021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(取締役 社長)
八丁地 隆(社外取締役)
石塚 茂樹(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・レビューを行い、取締役会に報告します。なお、2021年度は5回開催し、全ての回において全委員が出席しました。2021年度における主な審議内容は、取締役・執行役員の報酬、株式報酬制度、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(取締役 社長)
石附 武積(取締役 専務執行役員)
木寺 昌人(社外取締役)
米田 壮(社外監査役)
菊池 洋一(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
定款上の監査役の数	員数の上限を定めていない
監査役の数	5 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況 更新

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情報交換を行う等して相互の監査状況の把握に努めております。なお、2021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毎月開催のミーティング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。2021年度は監査役会を16回開催し、木田監査役の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。
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じ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考えております。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考えております。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】

独立役員の人数	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 更新

後述の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載の通り、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、基本報酬額に乘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。2021年度の業績連動報酬の算定に用いた2020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（2020年5月6日公表）が各々1,000億円、2,400億円、実績値は各々2,253億円と3,696億円となります。

・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、株主の皆様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％相当額を、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。株主の皆様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倍相当額を、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。

なお、本制度の導入にあわせて2020年まで適用した対象取締役に対するストックオプション制度を廃止し、既に付与済みのものを除き、今後、当該報酬等の額の定めに基づくストックオプションとしての新株予約権の発行は行わないこととしております。

ストックオプションの付与対象者	その他
-----------------	-----

該当項目に関する補足説明

当社は、2021年6月24日開催の第97回定時株主総会において、対象取締役に対するストックオプションとしての新株予約権に関する報酬等の額の定めを廃止し、既に付与済みのものを除き、今後、当該報酬等の額の定めに基づくストックオプションとしての新株予約権の発行は行わないこととしております。

例外として、海外在勤により日本国非居住者となる執行役員に対し割当てを留保していたストックオプションとしての新株予約権については、既に留保した分に限り、今後、発行することとしております。

【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)2020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。

区分	支給人数 (名)	支給総額 (百万円)	内訳(百万円) 基本報酬等	業績連動報酬	株式報酬型 ストックオプション	時価総額条件付株式 報酬型ストックオプション
社内取締役	7	374	292	0	70	12
社外取締役	6	86	86	-	-	-
取締役合計	13	460	378	0	70	12
社内監査役	2	80	80	-	-	-
社外監査役	5	51	51	-	-	-
監査役合計	7	131	131	0	0	0

(注1)金額は、百万円未満を四捨五入しております。

(注2)株主総会決議による役員報酬限度額は、「取締役分年額1,100百万円以内(うち社外取締役分120百万円以内)」「(2020年6月19日開催の第96回定時株主総会決議、当該定めに係る役員11名(うち社外取締役5名))及び「監査役分月額12百万円」(2012年6月22日開催の第88回定時株主総会決議、当該定めに係る役員5名)並びに株式報酬型ストックオプション「取締役(社外取締役を除く)分年額220百万円以内」(2016年6月24日開催の第92回定時株主総会決議、当該定めに係る役員6名)であります。

(注3) なお、当社は2021年度より譲渡制限付株式及び時価総額条件型譲渡制限付株式を導入しており、当該株式報酬の限度額は、上記の取締役の報酬等の額の範囲内で、譲渡制限付株式については年額180百万円以内、時価総額条件型譲渡制限付株式については年額120百万円であります。

(注4)当社は、2007年6月22日開催の第83回定時株主総会終結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中で、当事業年度において役員が受けた退職慰労金はありません。

(b)2020年度において報酬等の総額が1億円以上である者はおりません。

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。

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、基本報酬に乘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乘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)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

更新

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	社外活動	非常勤・報酬有	2019/03/31	2023年3月

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、当社の会長また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) 更新

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13名(うち社外取締役6名、男性12名・女性1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5名、専務執行役員1名、常務執行役員2名、執行役員1名をもって構成し、経営に関する方針およ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、代表取締役、本部長および社長の指名する統括・総代表・支配人をもって構成し、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39名(うち、5名取締役兼務)をもって構成し、社長の方針示達及び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、コーポレート・ガバナンスの強化を目的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、2021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、2021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の実践についての支援・指導を行う。

・ 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、2021年度は4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、2021年度は3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、2021年度は13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2021年度における開催状況は以下のとおりです。2021年度は、取締役会を17回開催し、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。

- 中期経営戦略GC2024(経営環境認識、グリーン戦略、収益力強化、人財戦略、資本配分方針、株主還元方針等)

- 投融資案件(英領北海油ガス田群を有する子会社の株式譲渡、スコットランドにおける浮体式洋上風力発電事業の開発、Gavilonの再編及び株式譲渡等)

- 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、ガバナンス向上に向けた対応方針(改訂コーポレートガバナンス・コードへの対応等)等

監査役会は、16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35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2回開催しました。

監査役機能強化に係る取組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(専任4名)を設置し、社長の直属機関である監査部(87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 南晃)
取締役 常務執行役員、CAO、監査部担当役員補佐を歴任し、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。
(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、当社は社外取締役北畑隆生、高橋恭平、翁百合、八丁地隆、木寺昌人、及び石塚茂樹の各氏、並びに社外監査役米田壯、菊池洋一、及び西山茂の各氏との間で、各氏が社外取締役又は社外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3分の1以上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、本人が現在および過去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)またはその業務執行者 (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または社員
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. 当社なら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または同居者
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ホームページ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います。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・招集通知・事業報告・計算書類等を株主の皆様への発送に先立ち当社ホームページへ掲載 ・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	情報開示に関する基本方針、およびIR活動方針を当社ホームページに掲載しております。また「開示委員会規程」を定め、社内に周知・徹底しています。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けに説明会(年2回程度)を開催しています。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	四半期毎の決算説明会(カンファレンスコールを含む)に加え、マネージメントによるアナリストや機関投資家向けのミーティングを定期的に開催しています。(いずれも社長またはIR担当役員より説明)	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	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ホームページに掲載することに加え、マネージメントによる海外投資家向けのミーティングを定期的に開催しています。(いずれも社長またはIR担当役員より説明)	あり
IR資料のホームページ掲載	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ホームページに掲載しています。	
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 更新

	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 ></p> <p>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り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 ></p> <p>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。

その他

中期経営戦略「GC2024」において、企業価値の源泉となるグループ人材の成長・活躍促進の重要な要素として、「多様性」をグループ人材戦略の一つに掲げています。多様な人材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。

各種制度の状況については下記ご参照ください。

https://www.marubeni.com/jp/sustainability/social/diversity/pdf/seido_riyou.pdf

<多様性の理解・促進への取組み>

2021年度は、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5回に亘り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。

<女性の管理職への登用>

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(2021年10月1日現在11.9%)、管理職全体に占める女性比率を10%以上(2021年10月1日現在7.5%)にすることを含む4つの数値目標を設定し、「女性人材のパイプラインの強化」「生産性向上に資する健康経営・働き方改革の継続強化」「多様な個の強みを活かす企業文化・職場づくりの継続」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>

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など、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。

各施策の内容については、以下の当社ホームページをご参照ください。

<https://www.marubeni.com/jp/sustainability/social/diversity/>

<外国人の管理職への登用>

2022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材戦略に則り、管理職・中核人材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材が活躍し、当社グループの企業価値向上に貢献しています。

<中途採用者の管理職への登用>

当社は、従来の中途採用に加え、新卒・既卒を問わず20代を対象にしたジョブ型採用であるキャリアビジョン採用を実施し、人材採用の多様化を進めています。

2022年3月期の採用者全体に占める中途採用者の割合は22.5%であり、2021年10月時点の、管理職に占める中途採用者の割合は17.7%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材戦略に則り、管理職・中核人材における多様性の確保を進めていく予定です。

<その他>

シニア人材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3月期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「GC 2021」>DXにおいては、デジタル人材基盤の整備、充実に向けた各種施策を開示しています。

<健康経営・働き方改革>

社員の健康維持・増進を重要な経営課題と位置付け、社員の健康リテラシーの向上施策、がん・生活習慣病対策の強化、メンタルヘルス対応の強化等の施策を継続的に実施しています。

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、コロナ禍における対応と組織・個人のパフォーマンスの最大化を図っています。

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 更新

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(以下、内部統制の基本方針)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、取締役の任期は一年とする。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」とライン（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締役会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、投融資委員会での審議後、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、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、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”とライン及びMarubeAinti-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往査を実施し、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または会計監査を行うものとする。

6. 監査役の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、監査役の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が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し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の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。

<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図2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情報を開示する。

(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

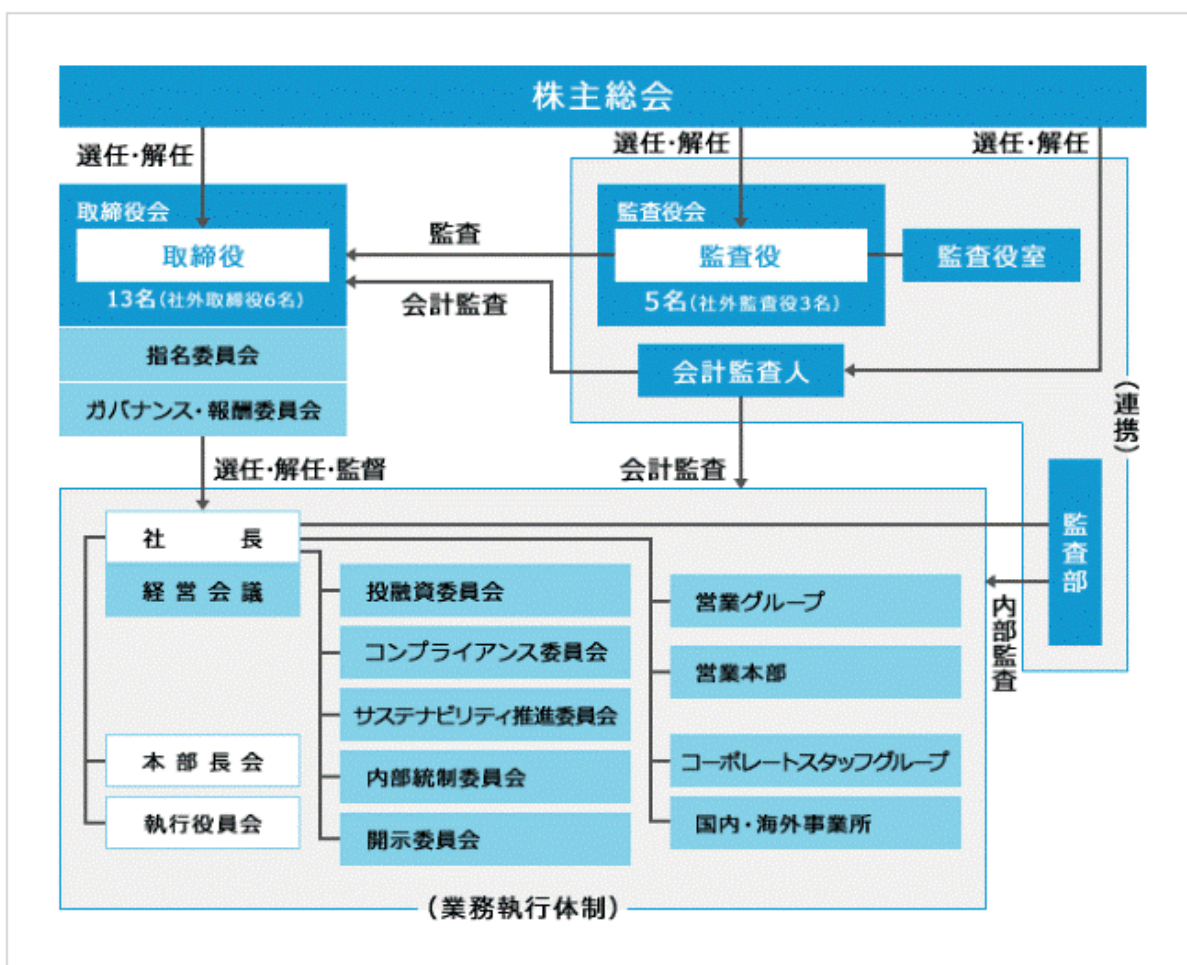
(1)市場での風説に対する対応


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と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1:コーポレート・ガバナンス体制






The flowchart illustrates the information disclosure process. It begins with a central box labeled '広報部担当役員(情報開示担当役員) 広報部(情報開示担当部)'. From this central box, arrows point to three other boxes: '開示委員会' (top), '経理部(臨時報告書担当部)' (bottom), and '情報開示責任者(営業グループ、コーポレートスタッフグループ)' (right). The arrow to '開示委員会' is labeled '(必要に応じて)付議'. The arrow to '経理部(臨時報告書担当部)' is labeled '報告'. The arrow to '情報開示責任者(営業グループ、コーポレートスタッフグループ)' is labeled '情報把握・報告/協議・確認'. From '情報開示責任者(営業グループ、コーポレートスタッフグループ)', an arrow labeled '協議・確認' points to '関係部(経営企画部・経理部・財務部・法務部等)'. Additionally, an arrow labeled '(重要なもの)付議・報告' points from '開示委員会' to '経営会議/取締役会'. A vertical bar on the left side of the diagram is labeled '情報開示 TONET 世'.

情報開示責任者は、情報収集に努め、開示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。

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。

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。

外部からの評価

ESG投資インデックスへの組み入れ 

社外からの認定・評価 

ESG投資インデックスへの組み入れ

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^{※1}が開発した株価指標です。環境、社会、ガバナンス（ESG）を強力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。



FTSE4Good

[FTSE4Goodウェブサイトはこちら](#) 

※1 FTSE Russell (the trading name of FTSE International Limited and Frank Russell Company) confirms that Marubeni Corporation has been independently assessed according to the FTSE4Good criteria, and has satisfied the requirements to become a constituent of the FTSE4Good Index Series. Created by the global index provider FTSE Russell, the FTSE4Good Index Series is designed to measure the performance of companies demonstrating strong Environmental, Social and Governance (ESG) practices. The FTSE4Good indices are used by a wide variety of market participants to create and assess responsible investment funds and other products.

FTSE Blossom Japan Index^{※2}、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index^{※3}、MSCI日本株女性活躍指数^{※4}

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。


同じく、FTSE Russellにより構築された「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。

「MSCI日本株女性活躍指数」は、MSCI社によって開発され、各業種から性別多様性が高い日本企業が選ばれています。

これらのインデックスは、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が公募したESG投資のためのインデックスに選定されています。（2022年3月現在）



FTSE Blossom
Japan


[ウェブサイトはこちら](#) 



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

[ウェブサイトはこちら](#) 

2021 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

[ウェブサイトはこちら](#) 

※2 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、FTSE Blossom Japan 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。FTSE Blossom Japan Indexは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日本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す。FTSE Blossom Japan Indexは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。

※3 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、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。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexは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。

※4 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.



社外からの認定・評価

「なでしこ銘柄」に選定

丸紅は、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「なでしこ銘柄2015」「なでしこ銘柄2017」に選定されました。「なでしこ銘柄2017」には、当社を含め47社が選定されています。「なでしこ銘柄」は、2012年度より、経済産業省が東京証券取引所と共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を選定・発表しているものです。「女性のキャリア促進」「仕事と家庭との両立サポート」の2つの枠組みで評価が行われ、財務面でのパフォーマンスも良い企業が選定されています。選定された企業は、「多様な人財を活かすマネジメント能力」や「環境変化への適応力がある」という点で、「成長力のある企業」であるとも考えられます。また、2019年には、「準なでしこ2019」に選ばれています。



関連ニュースリリース


- ▶ 「なでしこ銘柄2017」に選定された件  [338KB]
- ▶ 「なでしこ銘柄2015」に選定された件  [249KB]

「えるぼし」認定を取得

丸紅は、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として、厚生労働大臣より「えるぼし」企業として認定を受けました。「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)に基づいて届出を行った企業の中から認定されます。丸紅は、3段階中2段階目の認定を取得しました。丸紅は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」施行を契機に、女性活躍推進に関する行動計画を定め、女性人財の採用と育成の強化に取り組んでいます。



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

丸紅は、子育てをより高い水準でサポートする特例認定企業として、厚生労働大臣より「プラチナくるみん」認定を取得しました。






「ワークライフマネジメント」を推進し、社員一人ひとりがライフステージに関わらず、持続的なキャリア形成を通じて成長することを支援し、高いパフォーマンスを発揮し続ける環境をより一層整えていきます。



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]

「健康経営優良法人2021（ホワイト500）」への選定

丸紅は、優良な健康経営を実践している法人として、経済産業省と日本健康会議により「健康経営優良法人2021（ホワイト500）」に認定されました。

「健康経営優良法人2021（ホワイト500）」は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰するものであり、丸紅は4年連続で認定されました。

丸紅は、社員の健康保持・増進を重要な経営課題として認識し、社内健康管理体制の充実、生活習慣病をはじめとする重大疾病の重症化予防の徹底等に努めてきました。近年では、各種がん検診の費用補助拡充、特定年齢を対象とする費用全額会社負担の人間ドック・脳ドックの実施等の疾病対策に加えて、メンタルヘルス対策も手厚く実施しています。




「健康経営銘柄」への選定

丸紅は、2015年に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。これは、東京証券取引所の上場会社の中から、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営※5」に優れた企業を選定するもので、2015年3月期より開始されました。丸紅では、社員の健康を増進するべく健康管理体制を高度化し、より充実した社会生活・人生を送ることができるようサポートしています。今後も、健康投資を推進しグローバル競争力を高めていきます。



※5 健康経営：特定非営利活動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」に選定された件  [117KB]

日本の人事部「HRアワード2018」 企業人事部門優秀賞を受賞

12万人の会員を有するHRポータルサイト「日本の人事部」主催の「HRアワード2018」において、丸紅の「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。

グリーンボンド

[フレームワーク](#)
[セカンドパーティ・オピニオン](#)
[グリーンボンド発行実績](#)

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](#)

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（サステナリティクス社）](#)

グリーンボンド発行実績

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
利率	1.577%
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/PEFC 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
ニュースリリース	▶ 米ドル建てグリーンボンドの発行について

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	●	—	—
		内部通報制度	—	●	—
		贈収賄防止	●	—	—
	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/>