

Marubeni CSR Report

2010



『Marubeni CSR Report 2010』について

編集方針	本レポートは、丸紅グループの持続可能な社会づくりのためのCSR活動を紹介しています。CSRの考え方や活動事例、環境会計などを開示し、ステークホルダーとのコミュニケーションを図るとともに、広く社会の信頼を得る目的で発行しています。 巻頭の特集では、近年、丸紅グループで特に力を入れて推進してきたCSRにかかわるビジネスを取り上げています。
対象読者	丸紅グループにかかわる、あらゆるステークホルダーを対象読者としています。
報告書ガイドラインについて	本レポートの編集にあたり、GRI『サステナビリティ・レポート・ガイドライン第3版(G3)』および環境省『環境報告ガイドライン(2007年版)』を参考に開示項目の過不足チェックを行い、可能な限り開示を行いました。 GRIガイドライン対照表は、当社ホームページをご覧ください。 URL (http://www.marubeni.co.jp/dbps_data/_material_/maruco_jp/data/csr/pdf/CSR-10-J-13.pdf)
報告期間	本レポートは、丸紅グループの2009年度(09年4月1日～10年3月31日)のCSR活動について報告しています。環境パフォーマンスおよび環境会計データなどに関しては、当期の数値を開示しています。活動事例の紹介については過去にさかのぼった情報も掲載しています。 また、最新の情報をお伝えするために、10年4月以降の情報も一部紹介しています。
報告の範囲	本レポートは、丸紅グループのCSR活動を報告しています。環境パフォーマンスおよび環境会計データに関しては、丸紅東京本社、4支社(北海道・名古屋・大阪・九州)および1支店(静岡)の数値を開示しています。その他の実績や数値については、本文中にその範囲を記載しています。
報告組織の概要	40ページをご覧ください。

●情報開示に関する基本方針

- (1) 関連法令および規則の遵守
…… 金融商品取引法、会社法などの関連法令およ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 …… 内容の如何にかかわらず、常に事実に基づいて情報を開示する。
- (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 …… ステークホルダーに対し、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。

URL (<http://www.marubeni.co.jp/company/policy/003740.html>(情報開示に関する基本方針))



『Marubeni CSR Report 2010』 INDEX

『Marubeni CSR Report 2010』について	1
社長メッセージ	3
丸紅グループのCSR	5

●[特集]ビジネスの最前線で息づく丸紅グループのCSR

持続可能な紙パルプビジネスへの取組み	9
再生可能エネルギーの開発への取組み	13

●CSR活動事例

より良い社会のために

格差のない社会の実現を目指して	17
社会貢献型ビジネスと社員による社会貢献活動	19

社員とともに

グループ・グローバルでの人材に対する取組み	20
-----------------------	----

地球環境への取組み

気候変動問題への取組み	21
生物多様性保全	22
持続可能な社会の実現	23

外部からの評価	24
---------	----

●CSR関連情報

コーポレート・ガバナンス	25
内部統制とリスクマネジメント	26
コンプライアンス	27
環境保全活動	29
社会貢献活動	33
人権に対する取組み	35
人材に対する取組み	36

第三者意見	39
-------	----

会社概要	40
------	----





CSR活動を通じて 持続的成長へ挑戦



2008年9月の米国大手投資銀行の破綻を受け、先進国を中心に世界各国の経済成長率は大幅に落ち込みました。その後、積極的な財政・金融政策が実施されたことにより、多くの国では景気が底を打ちましたが、特に先進国においてその水準は景気悪化以前の水準には及ばず、雇用や設備投資は弱含んだ状態が長く続いています。2010年度を迎え、ギリシャの財政危機が新たな混乱を招くなど、世界経済は今なお不透明な状態にあると言わざるをえません。

このような経済環境下、丸紅グループは、『持続的成長への挑戦』をテーマに、2010年度からの3カ年の新経営計画「SG-12」(SG Dash Twelve)をスタートさせました。

この中で、社是の「正・新・和」をあらためて当社グループの普遍的な価値基準として掲げましたが、これはまさしく当社グループがCSRに取り組むに当たっての基本姿勢を表しています。

SG-12においては、「資源」、「インフラ」、「環境」、「生活」に経営資源を重点的に配分す

る予定で、具体的には、金属資源やエネルギー資源の安定供給、社会インフラの構築、植林やクリーンエネルギーなど環境ビジネスの推進、穀物・食品や生活関連商品の取り扱いなどに注力します。これら人々の生活にとって不可欠な事業を推進することで、企業の社会的責任を果たしてまいります。

また、商社の事業活動を担う最大の資源である人材に関しては、SG-12の施策として「経営主導による人材戦略の推進」を掲げ、人材強化に重点的に取組みます。当社には、思い切って若手に仕事を任せるという、良き社風・伝統があり、これらを受け継いでいきたいと考えています。

CSRへの取組みは、丸紅グループがさまざまなステークホルダーと永きにわたり共存・共栄するための基本要件であると考えています。現在の不透明な経済情勢の中でも、CSR・環境への取組みを減退させることなく、継続して推進する所存です。今後も、CSRへの積極的な取組みを通じ、持続的成長へ挑戦する丸紅グループにご期待ください。

代表取締役社長

朝 田 照 男

丸紅グループのCSR

丸紅グループの経営理念と指針

社是

正
正しくあれ

新
新しくあれ

和
親和協力せよ

経営理念

丸紅は、社是「正・新・和」の精神に則り、公正明朗な企業活動を通じ、経済・社会の発展、地球環境の保全に貢献する、誇りある企業グループを目指します。

- 丸紅行動憲章**
1. 公正、透明な企業活動の徹底
 2. グローバル・ネットワーク企業としての発展
 3. 新しい価値の創造
 4. 個性の尊重と独創性の発揮
 5. コーポレート・ガバナンスの推進
 6. 社会貢献や地球環境への積極的な関与

丸紅グループの考えるCSR

丸紅グループが社会を構成する一員としての責務を果たすには、グループ経営の根幹を成す「正・新・和」の精神に則り、グループ社員一人ひとりが高いCSR意識をもって企業活動に携わる必要があります。また、CSR活動に真剣に取り組む、社会や環境と共生・共存できる健全な経営を目指すことで、丸紅グループがより良き企業市民として社会に

認知され、持続的な成長を実現できると考えています。丸紅では、2004年4月にCSR委員会（現CSR・環境委員会 事務局：広報部および経営企画部）を設置し、さまざまな分野でCSR活動の強化に取り組んできました。具体的な活動においては、特に次の分野に力を入れています。

- 経営の透明性を確保するためのコーポレート・ガバナンス、内部統制の強化
- 健全な企業経営に欠かせないコンプライアンス、人権の尊重
- 総合商社最大の財産である「人」の育成、職場環境の整備
- 良き企業市民としての社会貢献の推進と、地球環境保全への寄与
- 適正な企業経営の推進による企業価値の増大

コンプライアンスの徹底

丸紅グループは、コンプライアンスを最優先の経営課題と位置づけ、02年に『コンプライアンス・マニュアル』を発行しました。丸紅グループの『コンプライアンス・マニュアル』は単に法令遵守にとどまらず、社是に則った「高い

倫理観をもった高潔かつ公正な企業活動」を目指す内容を盛り込んでいます。毎年、丸紅の全役員・社員がマニュアルの遵守を宣誓することによって、コンプライアンスへの意識を喚起しています。

『コンプライアンス・マニュアル』冒頭文

『正義と利益のどちらかを取らねばならない状況に遭遇したら、迷わず正義を貫け』
わかれ道でこの道標を見落とし、易き道を選び、コーポレートブランドを一度傷つけてしまえば、その回復に長い時間とエネルギーを費やさなければなりません。それゆえに、私たちは目先の利益に惑わされて危ない近道をするのではなく、遠回りでも正道を一步一步、着実に歩まなければなりません。今一度、一人一人がよく見つめ直してください。自分が進もうとしている道は、

- 法律に違反していませんか
- 家族に自信を持って話すことができますか
- 子供にも同じ道を進ませることができますか
- 新聞やテレビに発表されても堂々としていられますか
- 誰かにつけ込まれるすきを与えることにはなりませんか
- 自分だけが汗をかかずに楽ができる近道ではないですか

どれか一つでも思い当たったときには、この冊子に立ち戻ってください。

『コンプライアンス・マニュアル』遵守事項

- 1. 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**
人権を尊重し、差別・セクシャルハラスメント・パワーハラスメント等を行わない。
- 2. 独占禁止法および関連諸法の遵守**
私的独占、不当な取引制限(カルテル)、不公正な取引方法を行わない。
- 3. 不正競争の禁止**
不正商品の製造・販売、営業秘密の不正取得・使用等、不正競争行為を行わない。
- 4. 各種業法の遵守**
営業活動を行うにあたっては、必要な許認可等を取得し、各種業法を遵守しなければならない。
- 5. 輸出入手続**
貿易に関する諸法令および国際条約等を遵守し、適切な輸出入手続を行わなければならない。
- 6. 安全保障貿易管理**
国際的な平和および安全の維持のため、厳格な安全保障貿易管理を行い、法令違反防止はもちろんのこと、グローバル企業として不適切な取引には関与しない。
- 7. 製品安全管理**
取扱製品の安全性を確保するため、関係法令を遵守するとともに、製品安全管理を適切に行わなければならない。
- 8. 知的財産権関連諸法**
他人が所有する知的財産権を侵害してはいけない。
- 9. 贈賄の禁止および贈答・接待等**
贈賄や外国公務員に対する不正な利益の供与・申し出・約束をしない。
また、取引先に対する贈答・接待等は社会通念上妥当な範囲を超えて行わない。
- 10. 反社会的勢力への利益供与の禁止等**
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。
- 11. 環境保全**
良き企業市民としての責任を自覚し、人間社会の繁栄との調和を図りながら、健全なる地球環境の保全へ向けて最善を尽くす。
- 12. インサイダー取引規制**
インサイダー取引規制に違反する行為を行わない。
- 13. 情報の適切な管理**
当社の機密情報管理には、細心の注意を払わなければならない。また、他人より開示を受けた機密情報についても同様に扱う。
- 14. 情報システムの適切な使用**
当社の情報システムを不正に使用したり、害してはならない。
- 15. 適正な経理処理・税務申告と適正な会社情報の開示**
経理処理・税務申告を適正に行わなければならない。また、重要な会社情報は、適正に開示しなければならない。
- 16. 利益相反行為等の禁止**
誠実に当社の業務を遂行し、当社の利益に反する行為を行わない。

*2010年度改定『コンプライアンス・マニュアル』第7版

ステークホルダーとともに進めるCSR

社会・環境と共存・共栄し、持続的な成長を実現する企業となるためには、利潤を生み出す経済活動のみならず、社会、環境を加えた3つの領域での価値・評価のバランスをとる努力を行っていく必要があります。それがCSR経営であると考えています。

丸紅グループは、高い倫理観をもつ企業集団としてCSR経営を推進することで、すべてのステークホルダーから信頼される存在となることを目指しています。

しかし、丸紅グループのCSR経営は、グループ社員の考

えや行動のみで実現するものではありません。ステークホルダーの意見に常に耳を傾け、ともに考え、実践していくことが不可欠と考えています。

丸紅では、以下に示すさまざまなステークホルダーの利益・満足を追求し、信頼を得ることにより、安定した持続的なグループ企業基盤を構築しています。

なお、いずれのステークホルダーも重要であり、優先順位を付すという考えはありません。

顧客・取引先	株主	社会・環境	社員
顧客・取引先から信頼・信用される企業を目指し、満足度の高い商品・サービスの提供、公正な取引の推進、役務機能の高度化に取り組みます。顧客・取引先のニーズに基づき、安全性に充分配慮の上、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。	経営の透明性の確保、開示体制の強化、グループガバナンスの強化に取り組みます。また、事業環境の変化に対応し、安定的な収益の確保に努める一方、環境・社会的側面をも重視することで、企業価値の向上を目指します。	地域社会の一員として共生を図り、豊かな地域社会創造への貢献に取り組みます。海外においては、その文化や慣習を尊重し、現地の発展に貢献する経営を強化します。また、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは断固として対決します。環境問題への取組は、企業の存在と活動に必須の要件であることを認識し、積極的に行動します。また、環境負荷の低減に取り組みとともに、環境関連ビジネスの推進により地球環境保全に貢献します。	グループ社員個々人の価値観・人生設計を尊重し、職場環境の整備・適切な処遇に努めます。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作ります。

『サプライチェーンにおけるCSR基本方針』制定

丸紅グループは、ステークホルダーとともに進めるCSR経営の一環として、取引先を含めたCSRサプライチェーン・マネジメントを目指しています。

2008年10月、『サプライチェーンにおけるCSR基本方針』を制定し、取引先に向け、その内容と趣旨への理解と協力を求めています。

サプライチェーンにおけるCSR基本方針

- 丸紅は、自らがCSRへの取り組みを強化するに留まらず、そのサプライチェーンにおけるCSR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。
- 丸紅は、次項の「サプライチェーンにおけるCSR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CSRを推進してまいります。
- サプライチェーンにおけるCSRガイドライン
 - 1) 法令順守**
 - 当該国および取引に係る諸国の関連法令を順守する。
 - 2) 人権尊重**
 - 人権を尊重し、差別・セクシャルハラスメントを行わない。
 - 児童労働、強制労働、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を尊重する。
 - 3) 環境保全**
 - 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。

商社業界最強のバリューチェーンを活かし、 持続可能な紙パルプビジネスに 取り組んでいます。

丸紅グループの強みのひとつである
紙パルプビジネスの現場では、持続可能な植林経営、
地域社会と共生するビジネスの構築に
取り組んでいます。

有限で大切な地球資産

紙の原料である木材は有限な地球資源であり、紙の需要
が今のペースで伸長すれば、近い将来に世界的な原料不足
が予測されています。また、森林資源は二酸化炭素の吸収
源として気候変動問題に歯止めをかけ、生物多様性の維持
に影響する大切な自然資産であると、世界的に認知されて
きています。

持続可能な紙パルプビジネス

丸紅グループでは、紙パルプビジネスを地球環境や社会
との共存・共生が不可欠なビジネスと捉え、環境規制の遵
守はもちろん、地域社会との共生を実現する事業経営、古
紙再生などのリサイクル、FSC認証*1の取得などを積極的
に推進してきました。

また、将来の原料不足に備え、1990年代末からは植林
ビジネスを展開し、現在、インドネシア、ブラジル、オー
ストラリアなど世界7つのプロジェクトで、植林経営を進
めています。植林地総面積は39万ヘクタール*2で、これ
は東京都の約1.8倍の広さにあたります。原生林の伐採は
一切行わず、植林用地は、地域住民の生活や生物多様性保
護に配慮した方法で確保しています。各プロジェクトでは、
持続可能な植林システムを採用しています。

丸紅グループは、総合商社の紙パルプビジネスで常にト
ップを走り続けています。植林・チップ、パルプ、製紙、
販売のそれぞれがトップレベルの実力を蓄え、川上から
川下までの価値の連鎖(バリューチェーン)を築き上げて
います。



*1：FSC (Forest Stewardship Council) = 世界的な森林認証制度。
違法伐採を行わないなどの適正な森林管理、原住民の権利と生物多様
性の保護、地域社会への配慮などの基準を満たした森林に認証を与え
るもの。
*2：39万ヘクタールには、丸紅グループが関係するすべての植林地
と植林可能地を含む。
*3：森林などに蓄積している炭素の量で、植林面積・木の材積(体積)
量・木質分の比率・炭素含有率・CO₂換算係数を使用して試算。
*4：丸紅グループが関係する事業の全植林地面積を対象とする量。
*5：Daishowa-Marubeni International Ltd.
*6：PT.Tanjungenim Lestari Pulp & Paper

19万ヘクタールの広大な土地で、 森林の保護と再生に貢献する植林事業を行っています。



植林事業 MHP社

- PT. Musi Hutan Persada 植林事業
- インドネシア・南スマトラ州ムアラエニム県
- 植林地面積：約19万ヘクタール
- 1990年設立 ■従業員数：約2,000名

総合商社で紙パルプ取扱高日本一の実績を誇る丸紅グループの事業の大きな柱となっているのが、インドネシア・スマトラ島で展開しているムシパルプ事業です。丸紅グループは2003年からMHP社の経営に参画し、2005年に経営権を取得。現在、約19万ヘクタールに及ぶ広大な土地で、アカシアの植林を行っています。

経営権取得から2年でISO14001を取得

MHP社のある南スマトラ州ムアラエニム県は、州都パレンバンから車で3時間以上かかる奥地ですが、この地で持続可能な植林経営を行うことは、豊かな森林を守り、再生させる意味でも価値があります。MHP社は事業理念として「生態系の質を落とさない持続可能な開発」「地域の生産性の増大」「雇用の創出」「地域社会への貢献」を掲げ、2007年にはインドネシアの同業他社に先駆けISO14001を取得しています。



持続可能な植林システム

樹木の成長は気候に左右されるうえに、火災リスクも大きく、植林事業は容易ではないビジネスです。しかし、将来も安定的に木材を確保するためには、森林再生のローテーションに合わせた計画植林を行うことが大変重要です。MHP社では、6年で20mの成木になるアカシアの成長に合わせ、

土地を6つに分けて各エリアに毎年植林を行ってきました。7年目以降からは伐採が可能になり、跡地に再植林することで、その後も毎年、安定的かつ持続的に収穫が行えます。

地域社会との共生

MHP社が直接雇用する従業員は約2,000名。広大な植林地には4つのメインキャンプと14の準キャンプが置かれ、多くの従業員が寝食をともにしています。また、地域住民が植林以外でも収入を得る機会を増やすために、アカシアの樹間に稲を植える稲作や、花に集まる蜂を利用した養蜂などの副業を提供したり、ゴム農場、畜産場、試験農場なども運営しています。ほかにも、地域振興行事や道路、橋、モスクなどのインフラ整備・保守といった活動を行っています。ひとつのキャンプの近くには、MHP社が建設し支援している学校もあります。このような幅広い支援を行うために、MHP社で社会貢献にかかわるスタッフは、約350名にのぼります。

生物多様性保全と学術研究への貢献

ムアラエニム地区にはスマトラ象、スマトラ虎などの絶滅危惧種をはじめ、多様な土地固有生物が生息しており、植林地内のあちこちに野生物や森林の保護区が指定されています。MHP社では環境保護機関や森林調査機関とともに保護区の再生と保護に協力しています。また、日本をはじめ各国からの学術研究者の受け入れを常時行っており、2009年度は5団体96名が訪れました。



①MHP社の森林に生息する野鳥 ②アカシアの苗木は一本一本手で植えられている
③アカシアの苗木の間に地元の人が稲を植えて収穫(インタークロッピング)

南スマトラの人々とともに、 世界に誇れる品質の確立を目指しています。



パルプ事業 TEL社

- PT. Tanjungenim Lestari Pulp & Paper パルプ事業
- インドネシア・南スマトラ州ムアラエニム県
- 1990年設立。2000年5月商業生産開始
- 生産能力：約49万トン/年 ■従業員数：1,050名

TEL社は、MHP社の植林地と隣接した地区にあるパルプ製造会社です。2000年に商業生産を開始した新プラントで年間約49万トンの晒クラフトパルプを生産し、世界各地へ供給しています。

植林木100%の持続可能なパルプビジネス

アカシア植林木100%を原料にしたパルプからは高級ティッシュなどに適した柔らかくて上質な紙が生産できます。伸長著しいアジア市場に近いという地理的な優位性もあり、ムシパルプ事業への期待は広がります。TEL社ではムアラエニムの人々とともに、世界に誇れる品質と、天然林の伐採を伴わない持続可能なパルプビジネスを目指して取り組んでいます。

TEL社では直接雇用1,050名、間接雇用850名の現地スタッフが働いています。高い品質の確保にはスタッフへの技術・技能教育がとても大切です。

また、パルプの市場価格は振幅が激しく、経営コストの管理が業績を決めるカギとなりますが、基幹となる産業が乏しいこの土地では、雇用を維持することが重要な社会的責任です。

地域の教育レベルの向上と就労への支援

TEL社では、地域住民の生活安定を維持しながら、自律的な発展を支援するCSR活動を展開しています。貢献活動は単に金銭的な寄付や援助をするだけでなく、地域の課

題やニーズに応じた支援を行うことがとても重要です。TEL社では、地域の教育レベルの向上を図るため、2000年から奨学金や小・中学校の設立・運営に取組み、2009年度は奨学金5万ドル、学校運営費20万ドルを拠出しています。さらに、機械の取り扱いや修理の技術を学ぶOJT、農業の技術指導、経営の研修など中長期的な職業訓練プログラムを設け、地元の若者の就労機会が広がるように支援しています。

環境配慮型工場として5年連続表彰

TEL社は、資源循環と環境保全に配慮した自己完結型の生産プロセスを確立しています。パルプ原料に使用できない木の皮と黒液を利用したバイオマス発電により、工場と敷地内のタウンサイトで消費する電力の100%を賄っています。また、黒液燃焼後に残る薬剤も化学処理により97%リサイクル。ほかにも、工場廃棄物を肥料として再利用するなど3Rに基づく資源循環活動を徹底しており、地元のスリウィジャヤ大学が行う3Rの研究支援も行っています。

このようなTEL社の取組みにより、インドネシア環境省主催の環境対策格付けで、最上位から2番目の格付けを本制度開始以来5年連続で受賞しました。



①TEL社が支援する小学校。児童が増え、近々増築を予定 ②社宅は約600棟。近くには学校やモスクもある ③TEL社で生産されるパルプは、日本や中国などアジアを中心に世界各地へ供給

エネルギービジネスの将来像を描き、 再生可能エネルギーの開発に 取り組んでいます。

丸紅グループは、環境、社会、経済の
3つの側面から価値のある、
次世代の電力事業に挑戦しています。

三峰川発電所の発電用水は、南アルプス仙丈ヶ岳を源としている

丸紅グループの再生可能エネルギービジネス

世界のエネルギー需要は、新興国の経済成長とともに、今後もますます増大することが予測されます。伸び続けるエネルギー需要に対し、地球の化石資源に依存したエネルギー供給には限りがあるうえ、気候変動による危機をもたらすことが懸念されており、再生可能エネルギーの活用が世界的に注目されています。

再生可能エネルギーとは、石炭・石油などを燃焼させて

発電する火力発電に比べ二酸化炭素などの温室効果ガスの排出が少なく、資源の枯渇問題がない地球環境にやさしいエネルギーです。丸紅グループでは、持続可能なエネルギービジネスを目指し、風力発電、地熱発電、水力発電などの再生可能エネルギー事業に、いち早く取り組みました。風力発電では、韓国のガンウォンおよびヨンドック、米国のオーククリーク、オーストラリアのハレット4プロジェクト（2011年6月稼働予定）、地熱発電ではコスタリカで事業を展開しています。

ダムもなく、CO₂排出もない、 自然と共生する水力発電事業

水力発電は、発電所の開発から運用、設備の廃棄に至るまでのライフサイクル全体でCO₂の排出が最も少ない発電方式です。ほかの自然エネルギーに比べ、昼夜、年間を通して安定した電力を得やすいので、発電効率にも優れています。

丸紅グループの三峰川電力(株)は、南アルプスの仙丈ヶ岳、

塩見岳を源流とする天竜川水系三峰川から取水して、年間約1億5,000万kWhを発電しています。川の上流に低い堰を造って水を取り入れ、長い水路により落差が得られるところまで水を導いて発電する水路式の発電所です。ダム式発電のような大規模な土木工事を必要としないため、自然の景観を自然のままに維持し、CO₂もほとんど排出しません。

丸紅グループでは、三峰川電力(株)を持続的成長可能な再生可能エネルギー分野発電事業と捉え、新たな取り組みを進めています。

自然エネルギーを活用した発電所としての長い実績をベースに、持続的な成長が可能な発電事業という道を選択した三峰川発電所

小水力発電 三峰川電力株式会社

- 所在地：長野県伊那市
- 設立：1960年
- 三峰川総合開発事業の一環として美和ダム完成後、昭和電工㈱により建設された水力発電所。2000年8月から丸紅が経営に参画



①第3発電所(写真上)の発電に使用された水は、第1発電所(写真下)の冷却水として再利用される
 ②第4発電所は第1発電所にて発電した後の水を再利用している
 ③水量の変化に応じて稼働台数が制御される汎用型水車発電機

RPS法認定の第3・第4発電所が完成

三峰川発電所の歴史は古く、1963年にまず第2発電所、1964年に第1発電所が完成し、第1は約260m、第2は約330mの落差を利用して、最大約3万2,700kW規模の発電事業を続けています。2000年からは、小水力、バイオマス、風力などの新エネルギーによる事業展開を目指した研究開発を進めており、小水力発電により、2006年に第3発電所、2009年に第4発電所が完成しました。いずれもRPS法*1の対象電源に認定されています。

小水力発電とは、数千キロワットまでの小規模な水力発電で、RPS法では水路式で出力1,000kW以下までを対象としています。水の使用流量が少ないため、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いうえ、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数々のメリットにより、普及・促進が望まれているのです。

小水力第4発電所が新エネルギー財団会長賞受賞

第4発電所は第1発電所の放水口の下流600m地点に建設され、第1発電所で使った用水を再利用して落差13mで480kWを発電しています。また汎用型水車発電機6台を設置し、水量の変化に応じた稼働台数の制御を行い、エネルギーを有効利用するとともに、機器導入コストも低く抑えています。さらに全長600mの用水路にも従来の鉄管でなく、強化プラスチック管を用いて建設コストとメンテナンスの手間をともに低減しています。

2010年1月、経済産業省資源エネルギー庁主催の第14回新エネルギー大賞において、三峰川電力の第4発電所が「新エネルギー財団会長賞」を受賞しました。水資源の有効利用、

省エネの工夫、設備や運用コストや手間の低減などの施策が、新エネルギー開発への優れた取組みと評されたのです。

エネルギーの地産地消、小水力発電の可能性

日本は年間降水量が多く元来水力発電に適しており、しかも大規模な土木工事を伴わない小水力発電は、エネルギーの地産地消を実現する技術として注目を集めています。未開発の適地は国内に2,000~3,000地点あるといわれ、2020年までの導入見込みは174万kW。さらに、2050年までには300~500万kWの発電が可能と推計されており、この数字は一般的な原子力発電所数分に相当します。一方、発電のために河川から取水を行うには、国土交通省や地方行政の許可による水利権を得なければならないため、誰もが小水力発電事業に参入できるわけではありません。三峰川発電所が長年環境にやさしい発電を行ってきた実績は、水利権の早期取得にも奏功しています。丸紅グループでは2015年までに、新規建設や遊休設備の買収などにより国内10カ所の小水力発電所の開発を目指しています。

小水力・新蓼科発電所の開発

長野県中部に位置する観光地蓼科に1954年より各種産業の育成を図るため、地域の方々が協力して建設した蓼科発電所*2があります。当該発電所は、地元の自家用発電所として長きにわたり運転していましたが、設備の老朽化と維持管理の負担を理由に2007年に運転を休止しました。地域のシンボリック存在である蓼科発電所を復活させたいとの地元住民の声を受け、三峰川発電所は当該発電所を譲り受けました。2011年5月の運転開始を目指して、クリーンエネルギーの創出に寄与する新蓼科発電所の再生に取組んでいます。

*1：RPS (Renewable Portfolio Standard) 法=2003年4月に施行された「電気事業者による新エネルギー等の利用に関する特別措置法」で、電気事業者が新エネルギーから発電される電気を一定割合以上利用することを義務づけ、新エネルギーの普及を図るもの。
 対象となる新エネルギーは、太陽光発電・風力発電・バイオマス(動植物由来する有機物)発電・中小水力発電(ただし、水路式で出力1,000kW以下)・地熱発電。
 *2：最大出力250kW、最大使用水量0.53m³/sec、有効落差65m。

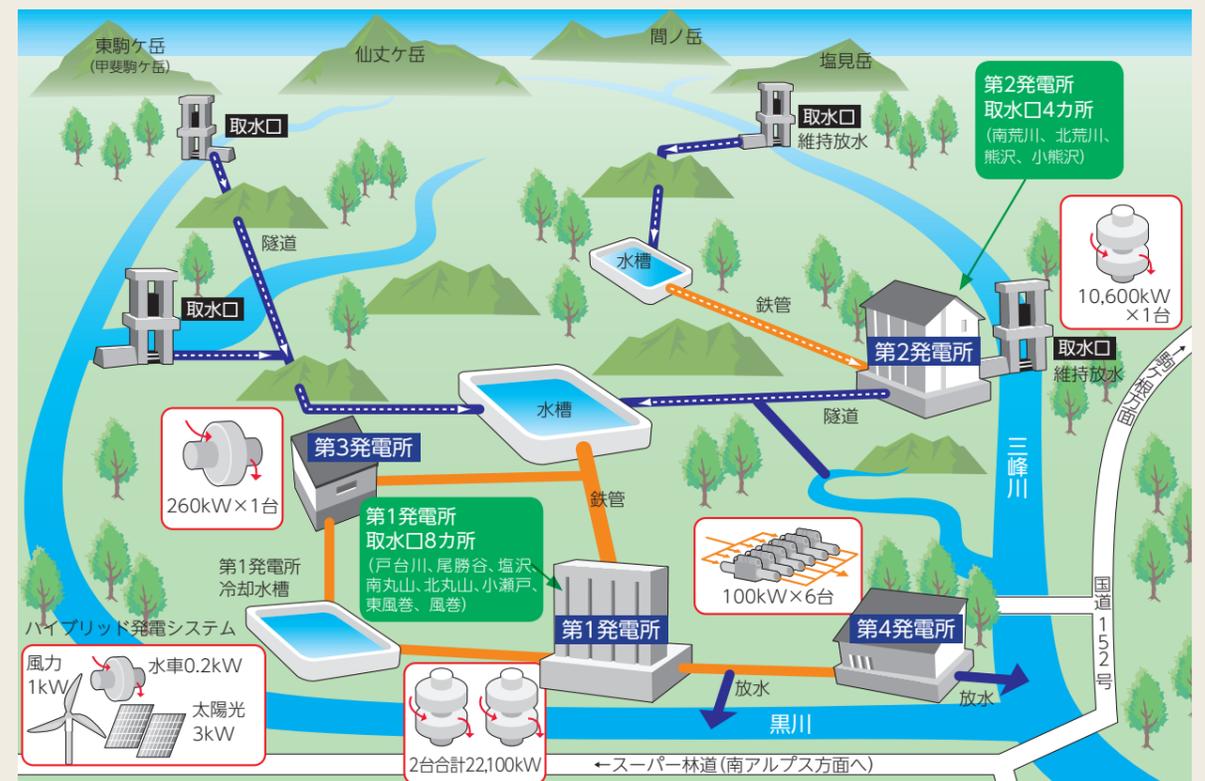
各発電所概要

発電所名	第1発電所	第2発電所	第3発電所	第4発電所
完成年月日	昭和39年4月	昭和38年12月	平成18年9月	平成21年2月
認可出力	22,100kW	10,600kW	260kW	480kW
年間発電電力量	1億kWh	5千万kWh	150万kWh	300万kWh
有効落差	261m	332m	230m	10m
備考			RPS電源	RPS電源

地域との共生、コミュニケーションの促進

三峰川発電所はエコアクション21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。すべての事業活動における環境保全と地域への貢献を方針に掲げ、2009年度も省エネ・省資源・廃棄物削減活動を継続的に推進するほか、水質維持活動や地域コミュニケーションに特に力を入れました。最も標高の高い位置にある第2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しています。また、毎年地域の小・中学生や市民100名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。



環境、地域と共生する私たちの発電事業に大きな誇りと将来性を感じています。

三峰川電力株式会社 西村隆一所長

私どもは環境にやさしいエネルギーの創出を理念に掲げ、南アルプスで45年以上発電事業を行っています。当社が行う小水力発電は、地域の自然を利用して行うものであり、地域と一体となって進めなければ実現しえない事業です。そして地域の皆様にクリーンな電力を送ることで、より良い社会の実現に貢献できることに大きな誇りを感じています。

現在は三峰川で積み上げてきたノウハウを活かし、各地に環境にやさしい発電事業を増やしていきたいと考え、行政との勉強会や企業の省エネ診断などの情報交換や技術交流に取り組んでいます。

これからも環境と向き合い、社会が真に必要なものを生み出し続けることで社会の期待に応えていきたいと思っています。



より良い社会のために

格差のない社会の実現を目指して

丸紅基金——障がい者、難病などに取組む施設・団体への福祉助成基金

《丸紅グループ》



1974年、丸紅グループは、「社会と手を携えて歩いていく」という基本精神に基づき、社会福祉法人丸紅基金を設立しました。以来35年間、全国の社会福祉施設・団体に毎年総額1億円の助成を継続。これまでの累積助成実績は、1,985件、35億円となっています。

また2009年春には、丸紅は丸紅基金に対して1.5億円の出捐金を拠出し、丸紅基金の純資産を過去最高水準として、安定的な助成活動を支援しています。

丸紅基金では、毎年春から初夏にかけて助成金の募集を実施し、秋に全国各地で贈呈式を行っています。09年度に社会福祉施設・団体から寄せられた助成申し込みは過去最高の736件。その中から、厚生労働省、全国社会福祉協議会の意見も参考にしながら、5名の社会福祉分野の有識者で構成する選考委員会が慎重な選考を行い、評議員会・理事会を経て、69団体への助成を決定しました。選考にあたっては緊急性が高いものを優先するほか、先駆的・開拓的な事業案件で、社会福祉の充実・向上に波及効果が期待されるものや、社会福祉事業に従事する人々の環境改善・向上に役立つものも積極的に選考します。今回の助

成対象には、授産活動用の機器・備品・車両、障がい者・高齢者の送迎・運搬用の福祉車両の購入、建物・設備の建設・改修などのほか、出版、調査研究など多彩な案件が選ばれました。

助成金の原資は、丸紅が拠出した基金の運用益だけではありません。丸紅グループの役員、社員、OB・OGが、一口100円で毎月決まった額を丸紅基金に寄付する「100円クラブ」という有志の会があり、そこで集まった募金額と同額を丸紅も「マッチングギフト」として寄付しています。この仕組みは15年前から始まり、09年度の募金額は1,210万円でした。マッチングギフトと合わせた2,400万円超の丸紅グループ関係者の善意が、総額1億円の助成額に含まれています。

企業と個人の両輪によって支えられている丸紅基金。これからも、丸紅グループの社会貢献活動の中心として助成活動を続けていきます。

ホームページに助成先一覧、助成先からの便りなどを掲載しています。

URL (<http://www.marubeni.co.jp/kikin/> (丸紅基金))



車椅子サッカーチームに贈った電動車椅子



通所施設へ贈ったパイローラー機

●ステークホルダーからの声

社会福祉法人 全国社会福祉協議会 障害福祉部 部長 古田清美

丸紅基金が創設された1974 (昭和49) 年は、「福祉元年」と称された翌年にあたり、「社会福祉施設緊急整備5カ年計画」により、福祉施設の量的な整備が急速に進み始めた時期でもありました。

以来35年間、年間1億円の助成は、社会福祉制度の先駆けとなる試行的な取組みや、社会福祉法人格をもたない小規模な事業所などを支える、大きな力でありました。

こうした基金を、総合会社である丸紅が立ち上げ、さらに、「100円クラブ」という丸紅グループの社員、役員のみならず退職された方々により構成される組織が支える仕組みは、まさにCSRを「超える」活動であり、今日においても画期的な取組みです。

社会福祉制度がいかに充実しようとも、生活のしづらさを抱える方々をフォーマルな制度だけで支えることはできません。今後も、時代によって変化する社会的ニーズに柔軟に対応する事業へ支援いただけることを期待しています。



世界に広がる丸紅の奨学基金 《丸紅》

丸紅では、新興国の青少年の教育と育成に寄与するため、主にASEAN地域で奨学基金制度を設けています。丸紅の奨学基金の歴史は1989年フィリピンから始まり、その後94年にはベトナムで、99年にはインドネシアで奨学基金を設立し、いずれの基金においても各国の教育事情に合わせた運営を行っています。またブラジルにおいては、06年に丸紅グループ会社のイグアスコヒー社とともに奨学基金を

設立。さらに07年には、丸紅創業150周年記念事業としてカンボジアとラオスで奨学基金を新設しました。

現在までの海外奨学基金に対する拠出の総額は、6カ国合わせて300万米ドルとなりました。これまでの累計支援対象者は延べ5,000人になろうとしています。今後も、教育を資金面から援助することで、国際社会の一員としての責務を果たしていきたいと考えています。

丸紅ラオス奨学基金

丸紅ラオス奨学基金の第2回授与式が、2009年9月ラオスの首都ピエンチャンの教育省ビルで開かれました。この基金は07年にラオス政府の承認を受け、原資20万米ドルの運用益で助成を行っていくものです。2回目にあたる今回は、サバナゲット県セボン地区とピン地区の少数民族向け小学校2校(356名)と、サバナゲット市少数民族向け全寮制中高一貫校1校(348名)を対象に、教科書、制服、文房具、寄宿舎備品などを配布しました。



全寮制中高一貫校での贈呈

丸紅インドネシア奨学基金

2009年11月、インドネシア・スマトラのスリウィジャヤ大学において、第2回丸紅150周年記念奨学基金授与式が行われました。当日は、学長以下大学関係者10名、丸紅インドネシア総代表ら6名の丸紅関係者、MHP社、TEL社*の社員らが式典に参加し、30名の奨学生に奨学金が授与されました。現在、TEL社に86名、MHP社に30名の同大学卒業生が勤務しており、彼らから奨学生に向けて、丸紅グループの植林事業や紙パルプ事業、社会貢献活動についてのスピーチが行われました。

*MHP社、TEL社の概要については、P11~12をご覧ください。



スリウィジャヤ大学での授与式

丸紅カンボジア奨学基金

経済成長が著しいASEAN諸国では、所得に比して教育費が高く、成績が優秀でも家庭の事情で就学できない児童や学生が大勢います。丸紅カンボジア奨学基金は、国立プノンベン大学の成績優秀者でかつ経済的に恵まれない学生を対象に創設されました。2009年11月、平田丸紅プノンベン出張所所長(当時)が同大学を訪問し、08年度の第1期奨学生12名と09年度の第2期奨学生24名分の奨学金を学長にお渡ししました。

丸紅ベトナム奨学基金がベトナム教育訓練省より表彰 《丸紅》

2010年1月、ハノイの国家会議場で、グエン・ミン・チュット国家主席立ち会いのもと、ベトナム教育訓練省から教育支援団体の活動に対する第2回の表彰式が行われ、丸紅ベトナム奨学基金が第1回に続いて連続で表彰されました。今回の表彰は、丸紅ベトナム奨学基金の15年以上にわたる活動実績に加え、特に09年のニンスアン小学校建設支援が評価されたものです。



ニンスアン小学校新校舎落成式

より良い社会のために

社会貢献型ビジネスと社員による社会貢献活動

丸紅の社会貢献バナナ「BRAVO」に感謝状《丸紅》

丸紅は、アジアやアフリカなどで極度の貧困や差別に直面している女性や子どもたちへの支援活動に売上の1%が寄付される、「消費者参加型」の社会貢献商品「ブラボー／BRAVO」バナナを、2008年10月に発売開始しました。その後、全国のダイエーなどの量販店を中心に幅広い購買層から支持され、10年2月までの寄付総額は約870万円にのびりました。このバナナが発売1周年を迎えるにあたり、基金を管理する財団法人ケア・インターナショナル・ジャパンより、丸紅とダイエーに対して感謝状が贈呈されました。また、09年7月からは第2弾の「ブラボー／BRAVO」マンゴーも発売しています。

丸紅は、「ブラボー／BRAVO」が、国際貢献に対する消費者の関心を高める一助となればと考え、今後もブランド力の強化に努めていきます。

支援例

- ・カンボジア：職業訓練を通して女子の自立を支援
- ・レソト：家庭菜園の普及により、女性や子どもたちの栄養改善
- ・パキスタン：女子教育に必要な環境構築に向けての人づくり



右から西見ダイエー社長(当時)、野口CARE事務局長、丹羽丸紅食料部門長代行(当時)

豊郷町立小学校の児童が丸紅大阪支社を来訪

《丸紅・大阪支社》

丸紅発祥の地の滋賀県豊郷町には、1937年に古川鉄治郎丸紅商店専務(当時)が私財を投じて建設した豊郷小学校の旧校舎が残っています。当時「白亜の殿堂」「東洋一の小学校」と称えられた校舎の文化的価値は築70年たっても色あせてはいませんが、耐震補強など補修工事を行い、現在は教育・福祉施設として再生されています。丸紅も寄付を行い、旧校舎の保全管理に協力しています。

この縁にちなみ、2009年12月、豊郷町立豊郷小学校、日栄小学校の6年生63名が校外学習として丸紅大阪支社を訪れました。丸紅米国会社ワシントン事務所とのテレビ会議を体験したり、大阪支社内にある屋内野菜工場*を見学したり、社員食堂での昼食などを体験した児童たちは、「商社がみんなの生活に役立っているのわかった」などの素直な感想を寄せてくれました。

*屋内野菜工場については、P23をご覧ください。



上)ワシントン⇄大阪で、テレビ会議を体験中)全員集合写真 下)屋内野菜工場を見学

社員ボランティアの初プログラム、富士山清掃活動

《丸紅グループ》

2009年9月5日、丸紅グループ社員のボランティア75名、海外からの留学生など26名の計101名が参加し、環境保護と国際交流を目的にした富士山清掃活動を行いました。朝8時に丸紅本社を出発し、バス車中では富士山のゴミの現状に関するビデオを上映。目的地の精進湖に到着し、ゴミ分別の諸注意の後活動を開始しました。今回の清掃場所は数十年前に不法投棄が行われた場所で、懐かしいデザインのビンや缶などのさまざまなゴミを収集した結果、ゴミはトラック1台分に達しました。参加者からは「富士山のゴミ問題に直面し、ショックを受けた」「充実した一日。毎年継続して参加したい」などの声が寄せられました。



上)竹ベラを使ってゴミを掘り起こす 下)清掃活動後の参加者たち

社員とともに

グループ・グローバルでの人材に対する取組み

ナショナルスタッフの本社駐在実務研修、ワークショップの拡充

丸紅グループでは、現在、世界約60カ国で1,728名のナショナルスタッフ(現地採用社員)が活躍しています。1990年代から、海外拠点の将来の幹部候補となりうる社員の育成を目的に、1~2年間本社にて実務研修を行う制度を設けています。研修を通じて、本社の意思決定プロセスへの理解や業界知識を深めるほか、日本国内の取引先

の人脈形成も強化することができます。この制度を利用して、2009年度は6名[今までに合計54名(10年3月末現在)]のナショナルスタッフが本社に駐在し、実務研修を行いました。

このほか、ナショナルスタッフ向けの短期集合研修[Workshop]も開催しています。

NS短期集合研修ワークショップ

	対象	内容
NSレギュラークラスワークショップ	入社1年以上の社員	商社業界および丸紅グループの現状を中心とした基本知識など
NSマネジャークラスワークショップ	入社2年以上のライン長クラス	ファイナンス・マーケティング、投資決定、経営企画、コンプライアンス
NS日本語クラスワークショップ	入社1年以上の社員	NSレギュラークラスワークショップの日本語による研修
NSマネジメントトレーニング	入社2年以上の営業部またはCS部のライン長クラス	管理職として必要なマネジメントスキルと知識(経営企画・戦略、予算の策定、リスクマネジメント、コンプライアンス、人事管理、異文化対応、チームワークなど)

*NS=ナショナルスタッフ

NS短期集合研修ワークショップ参加者数の推移

2007	2008	2009/年度
65名(3回)	84名(4回)	60名(3回)



研修時の集合写真

国内グループ会社人事・労務サポートデスクを設置

2009年7月、グループ会社の人事マネジメントのサポート体制強化を目的に、「国内グループ会社人事・労務サポートデスク」を東京と大阪に設置しました。この窓口は、労働法改正への対応、人事諸制度の改定、ワーク・ライフバ

ランス推進策など、グループ各社における人事・労務管理全般に関する相談を受け付けるもので、開設から約7カ月間でおよそ200件の問い合わせや相談がありました。

国内グループ会社の採用ホームページの立ち上げ

丸紅では2007年度より、グループ全体での人材確保の取組みとして、グループ会社の採用に関する支援策を展開してきました。09年5月には、グループ会社の新卒採用・キャリア採用情報を集約した採用ホームページを立ち上げ

ました。丸紅ホームページからのリンクや、丸紅のエントリー者へのグループ会社からのPR、大手転職サイトでのサイトPRなどを行い、グループ全体としての積極的なPRを図っています。



グループ会社の一覧が一目でわかる



中途採用にも対応

●社員からの声

人事部 グループ人事課 伊澤昌和

丸紅グループにとって人材は最も重要であり、個人個人の専門力がグループ全体の総合力を底上げすると考え、積極的な施策を展開しています。

2009年度からは、課の名称を「人事総括課」から「グループ人事課」と改め、国内を中心にグループ全体の採用活動をさらに強化しています。

採用活動においてもグループで総合的に取組むことで、シナジー効果が生まれると考えています。



地球環境への取組み
気候変動問題への取組み

ロシアのガスプロム・グループと排出権の日本国内向け包括売買契約締結 《丸紅》

丸紅は、2009年5月8日、ロシアのガスプロム社のグループ企業であるガスプロム・マーケティング・アンド・トレーディング社（ガスプロムM&T）と、京都議定書に定める排出権に関する包括売買契約を締結しました。これにより、当社はガスプロムM&Tの共同実施事業（JI: Joint Implementation*）により削減された温室効果ガスに対応し獲得する排出権の日本国内向け供給をガスプロムM&Tと共同で行います。

丸紅は、かねてから海外での温室効果ガス削減プロジェ

クトに参画、京都議定書に定める排出権を獲得し、国内の需要家向けに販売してきました。今後、JI事業による温室効果ガス削減を進めるロシアとの取組みを積極的に推進し、日本向けの排出権調達先を増やし、地球温暖化防止に貢献していきます。

* Joint Implementation(共同実施事業) = 京都議定書において温室効果ガス削減義務を負う先進国同士間で、技術移転や投資により温室効果ガス削減事業を共同で実施し、国連が認めた排出権として先進国の削減量に充当する仕組み。

カーボンオフセット付きゴミ袋への排出権供給 《丸紅》

丸紅は、オフィス・デポ・ジャパン（株）が2009年4月に発売を開始したオリジナルカーボンオフセット付きゴミ袋への排出権供給を行いました。

ゴミ袋は、焼却される際のCO₂の発生は避けられないものですが、このカーボンオフセット付きゴミ袋は、焼却時に発生するCO₂排出量を、京都議定書が定めるCDM*1から発生する排出権を活用したカーボンオフセット*2の仕組みを用いて相殺するものです。

今回供給した排出権は、メキシコの廃棄物埋立処分場で発生するランドフィルガス（メタンを多く含むガス）を回収し、燃焼させて発電する事業から取得したものです。ゴミ袋1枚当たりの排出権は45ℓゴミ袋で47g、70ℓゴミ袋で

78g、90ℓゴミ袋で108gが付きます。

丸紅は、カーボンオフセット商品向けの排出権供給に注力し、日本の低炭素社会実現への有効な手段と位置づけられるカーボンオフセット運動の普及推進と温室効果ガス削減に貢献していきます。



*1: CDM(クリーン開発メカニズム) = 京都議定書における発展途上国など温室効果ガス削減義務のない国において、技術移転や投資によりガス削減事業を行い、国連が認めた排出権として先進国の削減量に充当する仕組み。

*2: カーボンオフセット = 地球温暖化防止のため、まずは排出量の算定をしたうえで、省エネなどにより温室効果ガス削減に努め、それでも削減しきれない排出量をほかの場所の削減活動により相殺(オフセット)する仕組み。

カーボンオフセット冷凍倉庫への排出権供給 《丸紅》

丸紅は、生活協同組合連合会コープネット事業連合が2009年6月に千葉県印西市にて稼働を開始した「印西冷凍センター」において排出されるCO₂をカーボンオフセットにより相殺する「カーボンオフセット・フリーザー」への排出権

供給を行いました。この取組みにより相殺されたCO₂は、年間約5,310トンにのびります。



●ステークホルダーからの声

(株)山水閣 代表取締役 片岡孝夫

国内CO₂排出量削減を推進する国内クレジット制度*1に参画

私ども山水閣は、2009年に温浴施設熱源を灯油ボイラーから木質バイオマスのペレットボイラーへ転換いたしました。地球温暖化問題がクローズアップされる現在、地道にCO₂を削減することは、非常に意義あることと考えております。また、お客様に、寛ぎ、癒しの環境、サービスを提供する山水閣は、地元環境および地球環境の保全について関心をもつことも、重要と考えております。国内クレジット制度に参加*2いたしましたのは、私どもの木質バイオマスのペレットボイラーへの転換が、日本国内CO₂排出削減に寄与し、CO₂排出削減量が国内クレジットという経済価値に変わることに関心をもったからです。

*1: 国内クレジット制度 = CO₂排出削減の自主行動計画に参加していない中小企業などが、自主行動計画に参加する大企業と共同で日本国内でCO₂排出削減事業を行い、そのCO₂排出削減量を国内クレジットとして認証し、大企業が自主行動計画目標達成に活用する制度。 *2: 丸紅は、排出削減共同実施事業者として参加。



地球環境への取組み
生物多様性保全

海洋生態系保全の取組み促進 《紅洋海運(株)》



船舶に積んだ海水の移動で、海洋生態系に被害

バラスト水による海洋生態系の破壊が国際的に問題となっています。バラスト水とは、船の空荷時に航行を安定させるための重しとして船腹に積む水のことです。荷を降ろした際に積み込まれ、到着した港で荷を積み降ろしの際に海に捨てられます。世界では年間30~40億トンの水が海を移動していると推計されており、このバラスト水の中に存在する微生物が本来の生息域でない海域に移入して繁殖し、生態系や漁業などに被害

を与えている例が1980年代以降いくつか報告されています。

国際海事機関 (IMO) はこのような被害を防ぐため、バラスト水中の生物を一定量以下に処理する装置の搭載を義務づける「バラスト水管理条約」を2004年2月に採択。各国の批准を待ち、11年5月以降に発効されると予測されています。しかし、この基準値を満たす装置の技術が遅れており、各国で開発を急いでいるのが現状です。

バラスト水による生態系の破壊や経済的被害

外来種はその海域の生態系に属していないため、生態系メカニズムによる繁殖の均衡が保たれず、大繁殖してしまうケースがある。

- タスマニア島近海で大繁殖した日本のマヒトデにより、地元の貝産業に大損害。
- ヨーロッパのゼブラ貝が北米の5大湖で大繁殖し、発電所の冷却水の取水口に密集。水が壊さ止められ、発電所が停止。

IMO承認アジア第1号の処理装置を販売開始

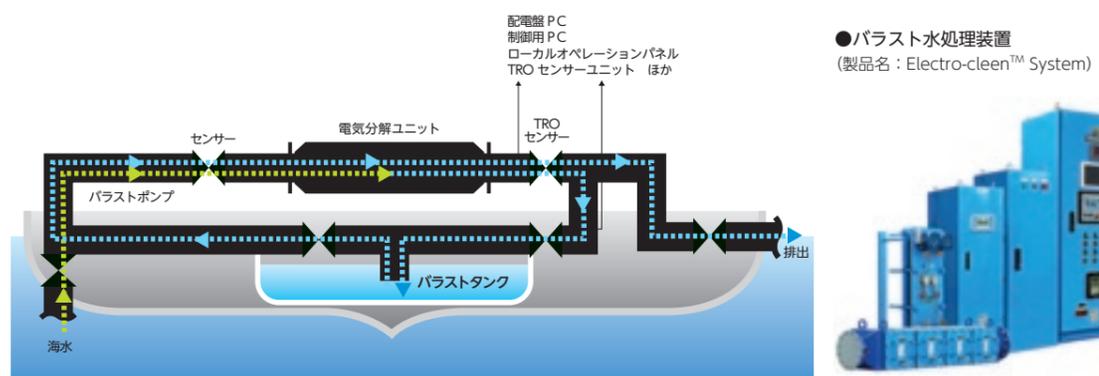
丸紅グループ会社の紅洋海運(株)では、09年1月、アジアで最初に条約基準値を満たす技術承認を受けた処理装置の製造元、韓国・テクロス社と提携し、国内メーカーに先駆けて販売を開始しました。

バラスト水に含まれるプランクトンなどの微生物の処理には、ろ過(フィルター)、紫外線、薬剤、化学反応などのいくつかの技術を組み合わせる方式が一般的ですが、テクロス社の「エレクトロクリーンシステム」は、電気分解のみで微生物の不活性化を実現。このため装置がコンパクトで

あり、低消費電力なので、あらゆる船種に搭載できます。さらに、電気分解という単一技術による処理のため、フィルターなどが無いこと、消耗部品も少ないことなどから、メンテナンス性にも優れています。また、処理にかかわるランニングコストも安く、これらの特長が市場で高く評価され、09年9月の初受注以降、順調に受注を伸ばしています。

紅洋海運(株)では、環境にやさしく、低コストオペレーションが可能なバラスト水処理装置の普及を通じて、業界全体の海洋生態系保全の取組みに貢献していきます。

「エレクトロクリーンシステム」の特徴



バラスト水を汲み上げる管に設置された装置を通過するときに、電気分解される仕組み。

- 電気分解という、たったひとつの技術による処理を実現
- 装置が小さく、低消費電力のため、あらゆる船種に対応
- バラスト水を積むときに1回の処理で完了
- メンテナンスが簡単であり、ランニングコストも安価

地球環境への取組み 持続可能な社会の実現

食の安全と品質を追求できる屋内野菜工場が誕生 《丸紅》

丸紅は、2008年6月から(株)ヴェルデと提携し、有機栽培天然土壌資材の「ヴェルデナイト」を活用した屋内野菜工場の販売事業を展開しています。食の安全や食料資源問題などに注目が集まる中、この屋内野菜工場では安全な有機・無農薬野菜の大量生産が可能であり、省エネルギーや食料自給率向上に対する期待が高まっています。

棚に据えたプランターを何段にも重ねた屋内野菜工場では、人工照明として蛍光灯やLEDを使って生育バランスを

最適化することにより、短い期間で高品質な野菜の栽培が可能です。また従来の技術による屋内水耕栽培では、レタスや水菜などの葉物が中心でしたが、土(ヴェルデナイト)を使った栽培法では、大根やゴボウなどの根菜も栽培でき、味や香りも濃いものができます。

ビルや工場の空きスペースを利用した農業参入や、砂漠や寒冷地での多品種の作物栽培など、国内外で普及促進が期待されています。

ポイント

- ・害虫や菌の侵入を防げるので、完全無農薬・有機栽培が可能。
- ・気候に左右されずに最適な温度、生育環境を保つことで、生育期間を3~7割早め、最上の品質が得られる。
- ・野菜から果樹、花卉までさまざまな植物が栽培でき、水耕栽培より味も香りも濃いものができる。
- ・建物の高さがあれば、何段でもプラントを重ねることができ、空間の有効活用が可能。



丸紅大阪支社の地下60坪のスペースに完成した立体野菜工場

赤のLEDライトは成長促進、青は成長制御。野菜の成長バランスを最適化することで最上の品質が得られる

水も肥料も少なくすむ、ノンケミカルの理想の土

ヴェルデナイトは、保水性のある「ピートモス」に、保肥性のある「モンモリロナイト」をコーティングする特許技術で生まれたノンケミカルの“理想の土”。一般的な培土と比較すると、重量：1/10、保水力：10倍、保肥力：50倍で、水やり・施肥の回数や量が少なくてすむのが特徴で、農業・屋上緑化・砂漠緑化などさまざまな用途に最適な土壌を簡単に形成。

ユニフォームリサイクル事業 《丸紅メイト(株)》

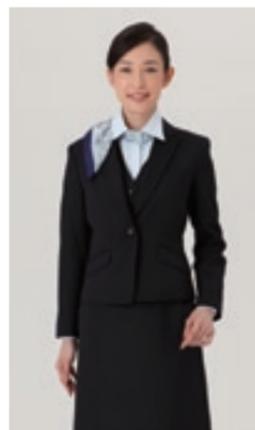
丸紅グループ会社の丸紅メイト(株)は、企業向けユニフォームの販売とレンタルを行う「ユニフォームの総合ソリューションカンパニー」です。同社では循環型社会づくりに貢献すべく、多数のユニフォームを使用する国内大手企業向けに3R(リデュース・リユース・リサイクル)を展開しており、2010年3月発足の(株)筑波銀行でも採用していただきました。

さらに自社レンタル品に加え、自社販売分の使用済みユニフォームについての「広域認定」を取得し、従来は一般に焼却処分されていた製品の廃棄処分について、国内の大手製鉄メーカーで、製鉄の酸化還元剤として再利用するケミカルリサイクルを促進できる体制となりました。

また、ユニフォームの外部流出に起因した犯罪の発生などセキュリティ面についても関心が高まっており、1着ごと

にバーコードやRFIDを付与し管理を行うことで、流出防止と徹底したリユースを図る管理サービスを提供することにより、実績も含めて高い評価を得ています。

現在は、(株)筑波銀行、日本マクドナルド(株)、佐川急便(株)などにサービスを提供していますが、今後もより多くのユーザー企業に、地球環境保全につながる新しい取り組みを提案していきます。



(株)筑波銀行の制服

外部からの評価

受賞・表彰

省エネ活動で平成21年度省エネ月間表彰を受賞 《西日本飼料(株)》

丸紅グループ会社の西日本飼料(株)が、2010年2月、経済産業省主催の平成21年度中国地区省エネルギー月間表彰で、「省エネルギーの大きな成果を挙げ、他の模範となる工場」を表彰する「エネルギー管理優良工場・中国経済産業局長賞」を受賞しました。

この受賞は、丸紅グループ会社の日清丸紅飼料(株)が自社工場およびその受託製造会社である西日本飼料(株)をはじめ4社に対してエネルギー負荷削減活動を展開し、グループ丸となって省エネの徹底に取り組んだことが背景となっています。丸紅グループでは、このたびの受賞をグループとしての成果と認識し、今後も各工場の連携による効果的かつ継続的な省エネ活動を展開していきます。



受賞した西日本飼料(株)の鈴木社長と社員の皆さん

教員長期派遣研修事業への貢献が東京都教育委員会より表彰 《丸紅》

丸紅は、2002年より東京都の教員長期派遣研修事業に協力し、都の教員に民間企業での人材育成や求められるスキル、能力についての理解を深めてもらう目的で、毎年1名の研修者の受け入れ(人事部へ配属)を行ってまいりました。10年2月、丸紅の過去8年間の功績が認められ、東京都教育委員会より表彰を受けました。都庁で行われた表彰式では、太田人事部担当役員が感謝状を受け取り、表彰企業を代表してスピーチを行いました。



2月1日、都庁で行われた表彰式

SAM選出「セクターリーダー」持続可能性に優れた企業 《丸紅》

DJSI Worldへの組み入れを分析・選定する世界的な調査・格付会社であるSAM (Sustainable Asset Management) 社から、丸紅が持続可能性に優れた企業として、所属する産業セクターで最も評価が高い「SAM Sector Leader」に、昨年度に引き続き選出されました。さらに、総合評価でも昨年よりランクアップして最高クラスの「SAM Gold Class」に選ばれ、同社の「The Sustainability Yearbook 2010」に掲載されました。



SRIインデックスへの組み入れ 《丸紅》

(2010年6月現在)

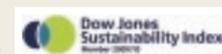
FTSE4Good Global Index

丸紅は、2001年の「FTSE4Good Global Index」創設以来、継続して組み入れ企業に選ばれています。これは英国・Financial Times社とロンドン証券取引所の合弁会社であるFinancial Times Stock Exchange社が創設した株価指標です。環境持続性への取組み、ステークホルダーとの関係構築、人権擁護、サプライチェーン労働基準の保証、贈収賄防止の基準で企業評価し、世界846社(うち日本企業は184社)が選定されています。



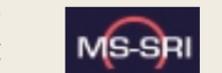
Dow Jones Sustainability World Index (DJSI World)

丸紅は、2009年9月にDow Jones Sustainability World Indexの組み入れ銘柄企業に選定されています。これは、Dow Jones社(米国)とSAMグループ(スイス)の提携により、世界の大手企業約2,500社の中から、環境、社会、経済の3分野において企業の持続可能性(Sustainability)を評価し、上位10%の株式銘柄を選定し組み入れた世界的な株価指標です。世界317社(うち日本企業は32社)が選定されています。



モーニングスター社会的責任投資株価指数

「モーニングスター社会的責任投資株価指数」(MS-SRI)は、モーニングスター社が国内市場約3,600社から社会性に優れた企業150社を選定し、その株価を指数化した国内初の社会的責任投資株価指数です。丸紅は、2003年のインデックス創設以来、継続して組み入れ銘柄企業に選定されています。



コンプライアンス

コンプライアンスとは、法令を遵守することにとどまるものではありません。法令遵守はもとより社会の構成員である企業市民として、すべてのステークホルダーの期待に応え、その信認を得て社会的責任を全うすることが、真のコンプライアンスです。

丸紅グループは、コンプライアンスを最優先の経営課題と位置づけ、2002年に社長直轄の「コンプライアンス委員会」の設置、『コンプライアンス・マニュアル』の発行を行い、コンプライアンス体制を強化し、以後も継続的に改善を図っています。

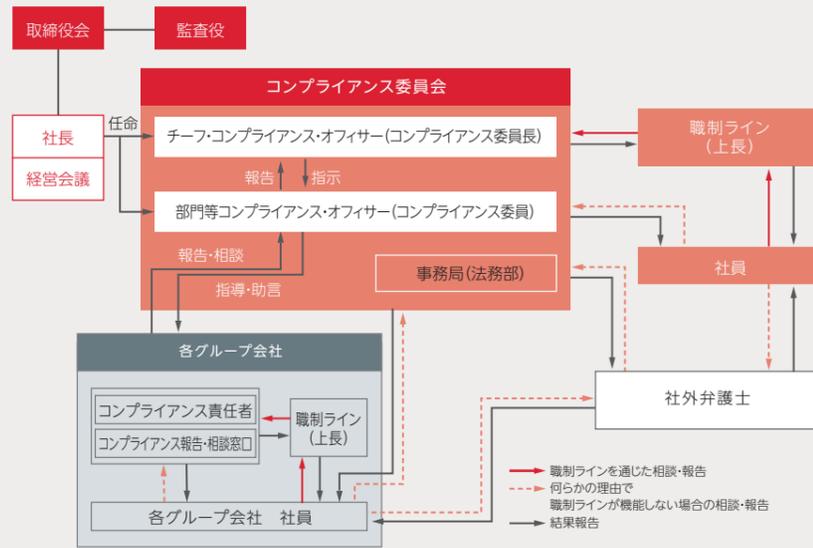
【2009年度の重点活動項目】

- コンプライアンス・アンケートの実施結果報告
- 09年度コンプライアンス委員会活動計画の策定
- 部門・支社・支店の08年度行動計画レビュー・09年度行動計画の策定
- 『コンプライアンス・マニュアル』第6版の発行および宣誓書の取得
- 業法等遵守体制の見直しのための新体制構築
- 08年度監査部監査指摘事項への対応

【2009年度レビュー】

年度のPDCAに則って実施するコンプライアンス委員会活動計画の承認、部門・支社・支店行動計画レビューと次年度計画策定、『コンプライアンス・マニュアル』の改訂および宣誓取得、監査部監査指摘事項への対応のほかに、主な活動として、コンプライアンス・アンケートの実施結果報告およびその結果を利用しての各職場でのフィードバックと職場懇談会実施、また、業法等遵守体制の見直しを決定し、10年度から新体制の構築などを行いました。

丸紅グループのコンプライアンス体制組織図



コンプライアンス・アンケートの活用

丸紅グループでは、コンプライアンス体制の強化とレベルアップを図る目的で、外部専門機関への委託によるコンプライアンス・アンケートを2年に1回、実施しています。今回は、2009年2～3月に実施し、丸紅および主なグループ会社(64社)の役員・社員(10,737名)から回答を得ました。アンケート結果は、専門機関によって分析と講評が行われました。前回に引き続き、おおむね他社平均を上回る好結果となりましたが、いくつかの課題も見つかりました。主な結果と講評は以下の通りです。

さらに、各地で実施している職場懇談会で、アンケート結果を各職場にフィードバックし、課題として上がったテーマの検討などを行いました。

『コンプライアンス・マニュアル』への宣誓

丸紅グループでは、『コンプライアンス・マニュアル』を国内のグループ会社社員に配信するとともに、社内の電子媒体であるイントラネット(エクストラネット)、およびホームページにもその内容を公開しています。さらに毎年、丸紅の全役員・社員がマニュアルの遵守を宣誓することによって、コンプライアンスへの意識を喚起しています。

09年度は『コンプライアンス・マニュアル』第6版発行に伴い、全役員・社員が『「コンプライアンス・マニュアル」を遵守する』旨の宣誓をしました。10年度においても、法令の制定や時代の流れに応じて改訂を実施し、『コンプライアンス・マニュアル』第7版を発行しました。



『コンプライアンス・マニュアル』表紙

コンプライアンス・アンケート

	良かった点	今後の課題
丸紅本社および支社 2,910名	<ul style="list-style-type: none"> ●『コンプライアンス・マニュアル』の「正義と利益のどちらかを取らねばならない状況に遭遇したら、迷わず正義を貫け」というメッセージを常に意識して業務を行っているという設問に対する肯定的回答が圧倒的に多く、他社平均を大きく上回った。 ●コンプライアンス相談窓口(勇気の扉)の認知が非常に高く、また利用意向についても他社平均を上回った。 ●コミュニケーション体制・チェック体制に関する「風通しの良い職場」「同僚の不正を発見した場合の報告」「自身の不正の報告」の指数は他社平均を大きく上回っており、職場の風通しもおおむね良いと評価を受けた。 	<ul style="list-style-type: none"> ●「仲間との連帯感」の指数は、他社平均を上回っているが、前回より若干下回った。 ●コミュニケーション体制・チェック体制に関する「上司は気にかけてくれる」の指数は、他社平均を上回ったものの、他項目に比べて最も低かった。
丸紅グループ会社64社 7,827名	<ul style="list-style-type: none"> ●モチベーションに関する項目である「社会からの信頼」「グループ会社への誇り」「部門・社会への誇り」等の指数が前回より上昇し、他社平均を上回っている。 ●コミュニケーション体制・チェック体制に関する「風通しの良い職場」「同僚の不正を発見した場合の報告」「自身の不正の報告」等の指数が前回より上昇し、他社平均を上回っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ●トップコミットメントに関する「丸紅グループの企業理念・経営理念の説明」の指数が前回から上昇したものの、唯一他社平均を若干下回った。

国内グループ会社コンプライアンス体制

グループ会社では、それぞれが事業の特性に応じてコンプライアンス体制を構築しています。また、コンプライアンス委員長、事務局長が主要なグループ会社を訪問し、活動報告を受けるとともに、コンプライアンスの重要性を直接話しかけています。09年度は、国内グループ会社24社を訪問し、各社の社長・コンプライアンス責任者・幹部社員らとのコンプライアンス懇談会を実施しました。

海外グループ会社のコンプライアンス体制

海外でも、各国の法令や商慣習などに応じてコンプライアンス体制を構築しています。主要な海外拠点において08年度のコンプライアンス行動計画のレビュー・09年度コンプライアンス行動計画の策定を実施したほか、09年度は7月から10月まで、海外支社・支店のナショナルスタッフ向けのコンプライアンスe-Learningを実施し、合計1,677名が受講しました。

09年12月には、法務部長が北京会社・上海会社でコンプライアンス集合研修を実施し、駐在員およびナショナルスタッフ合計99名の社員が参加しました。

欧州会社・アセアン会社でも、法務部出向者が、それぞれの現地法人の行動計画に基づいたコンプライアンス集合研修を実施。合計49名の社員が参加しました。

コンプライアンス教育・研修

05年から、丸紅グループのコンプライアンスを実践していくうえで必要な知識をまとめた「コンプライアンス e-Learning研修」を実施しています。09年度はこの内容の改定を行い、10年3月末現在では、延べ83社13,792名が受講しています。

また、法令の制定・改廃や経済・社会の動向などを踏まえて、個別のテーマごとのe-Learning研修や集合研修などをタイムリーに実施しています(09年度の代表的な研修は次の通り)。

コンプライアンス e-Learning 研修 (2005年より実施。10年3月末日現在、延べ83社13,792名が受講)
知的財産権 e-Learning (2007年8月より実施。10年3月末日現在、国内勤務者3,490名が受講)
下請法 e-Learning (2008年6月より実施。10年3月末日現在、国内勤務者3,474名が受講)
文書等管理 e-Learning (2008年11月より実施。10年3月末日現在、国内勤務者3,463名が受講)
インサイダー取引規制 e-Learning (2009年1月より実施。10年3月末日現在、国内勤務者3,490名が受講)
印紙税セミナー (2010年2月実施。集合研修に1,008名が出席)
架空取引・循環取引防止セミナー (2010年2月実施。集合研修に846名が出席)

※その他、各部門の要請に基づき各種コンプライアンス集合研修を実施。

勇気の扉

企業の不祥事は芽の小さいうちに解決することが大切です。何か問題があったときは、直ちに職制ラインを通じて経営トップに伝わる体制を整える必要があります。丸紅グループでは、何でも相談できる風通しの良い職場を目指していますが、内容によっては、職制ラインで報告することが難しいものもあります。

そのため、「勇気の扉」という報告・相談窓口を設置し、丸紅グループの全役員・社員が、コンプライアンス委員会または社外の弁護士に直接、相談することができる体制を整えています。報告や相談の秘密は厳守されるとともに、報告・相談したことをもって不利益な処遇がなされないことが保証されています。06年2月からは女性弁護士を1名増やし、より相談しやすい環境を整備しました。09年度は毎月2件ほどの相談に対応しました。

「勇気の扉」の周知徹底を目的として、新入社員研修・部門研修・事業会社向けの個別研修等で機会があるごとに繰り返し紹介しています。さらに、09年9月に社内イントラネットに「勇気の扉」への相談Q&Aの改定版を掲載しました。

違反件数

コンプライアンスの徹底に努めた結果、09年度も、丸紅グループに関する重大なコンプライアンス違反はありませんでした。

業法管理体制の強化

めまぐるしく変わる各種業法への対応と管理体制の強化を目的に、丸紅グループでは、法令速報システム・法令検索システムを導入しています。09年度は各部の業法対応のさらなる徹底を図るため、法令管理システムの見直しを開始しました。従来は各部が関連業法を法律名ごとにリストアップし、対応を行っていましたが、これを業務フローから洗い出しするように改め、経験の少ない社員でも細かな規制対応などに抜け漏れが起きないように徹底していきます。

環境保全活動

丸紅グループはリサイクル、新エネルギーなど環境にかかわる分野で多くの事業を展開しています。また、商社の活動はグローバルで関係する産業の範囲も広く、多くの分野で環境への負荷にかかわっています。そのため、常に環境への配慮を念頭に置き、事業活動から生じる環境負荷をできるだけ低減するよう最大限努力しています。そのため、1990年に地球環境委員会(現CSR・環境委員会)を設置し、この委員会が中心となって環境に配慮した経営に努めています。

また、2004年4月には環境ビジネス推進委員会を設置しました。委員会では環境のために役立つ新規案件の発掘・推進に力を入れ、新しい環境ビジネスの創出に努めています。

今後もこれらの活動により一層の力を注ぎ、持続的発展が可能な社会の実現に向けてグループ全体で努力していきます。

[2009年度の重点活動項目]

- 多様化する環境関連法令への対応強化
- 役員・社員の環境意識の向上
- 事業会社の環境リスク管理体制の確性の検証

[2009年度レビュー]

09年度の丸紅グループの環境マネジメントシステムはおおむね適切に運用されていました。

10年度については、世界的に環境法令が強化されつつある中、グローバルに活動する当社グループは的確にそれらを遵守する義務があること、また、注目されている生物多様性についても一層配慮する必要があることから、下記の3点に留意して積極的な環境マネジメントシステムの活動を継続します。

- 多様化する環境関連法令への対応
- 事業会社の環境リスク管理体制の検証
- 生物多様性についての啓蒙

環境方針と体制

丸紅グループ環境方針

基本理念 良き企業市民としての責任を自覚し、人間社会の繁栄との調和を図りながら、健全な地球環境の保全へ向けて最善を尽くす。

基本方針 丸紅グループのグローバルかつ広範な活動分野に鑑み、丸紅グループにおける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、環境保全と汚染の予防等、環境リスクの低減に努める。
 - 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・取引の開始や新規設備等の導入に際しては、環境への負荷を少なくするように配慮する。特に、資源開発等の事業においては、自然生態系や地域の環境の保全にも留意する。
 - オフィス業務においては、グリーン購入、省エネルギー、省資源、廃棄物削減、及び効率的業務の推進に取り組む。
 - 環境を保全・改善する商品、サービス、社会システム等の提供に努める。
- この環境方針の精神に沿い、丸紅グループ環境マネジメントシステムの充実と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。

環境マネジメントシステム

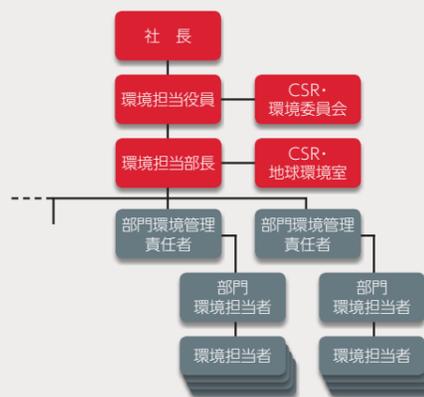
丸紅グループでは、すべての社員が共通の認識をもって環境対策を行うよう、ISO14001に基づく環境マネジメントシステムを導入しています。

環境マネジメントシステムでは、PDCA(Plan, Do, Check, Act) サイクルと呼ばれる手法を用います。環境への取組みについて計画、実施、点検、経営層による見直しを実行し、さらに次のサイクルの計画へとつなげていきます。この手法によりシステムの継続的な改善を進めています。

丸紅では1998年にISO14001の認証を取得しました。その後、順次、海外現地法人、丸紅グループ会社が必要に応じて取得し、2010年3月末現在、丸紅グループ全体では67社が取得しています。

環境マネジメントシステム推進体制

丸紅では、下図のような体制で環境マネジメントシステムを運用しています。また、環境マネジメントシステムを導入している丸紅グループ会社でも、各社がそれぞれ推進体制を構築してシステムを運用しています。



環境への取組み状況

5つの環境目的

丸紅グループの環境マネジメントシステムでは、環境方針に則り5つの環境目的に取組むことにより、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

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、それぞれの部門特有の環境リスク管理、グループ会社管理、省エネ・省資源・廃棄物削減などの課題を抽出し、各部門に落とし込んだ環境目標の設定を行い、活動を推進しています。

省エネ・省資源・廃棄物削減活動

過去4年間の丸紅東京本社、4支社(北海道・名古屋・大阪・九州)および1支店(静岡)の省エネ、省資源、廃棄物削減の取組み結果は図⑤の通りです。

具体的な施策として、省エネ設備の導入や電力使用量削減のため昼食時や最終退室者による電源オフ、OA機器の非使用時の電源オフを励行しています。また、缶、ビン、紙コップ、新聞・雑誌などは分別し、リサイクルに努めています。事務用品についても、グリーン購入指定商品などを購入しやすいオンライン発注システムの工夫などに努めています。

また、グループ会社の環境パフォーマンスについては捕捉率の向上を目指し、順次データの把握と活動事例の収集に取り組んでいます。

さらに丸紅は、地球温暖化防止に世界的な関心が集まっていることを受けて、「省エネ・省資

源・廃棄物削減の実施」に関し、07年8月に目標数値を設定しました。その目標数値および09年度実績は以下の通りです。



輸送の負荷削減活動

06年の省エネ法改正に対応し、輸送の負荷削減に取り組んでいます。06年度から09年度の丸紅の輸送に伴う負荷の実績は以下の通りです。

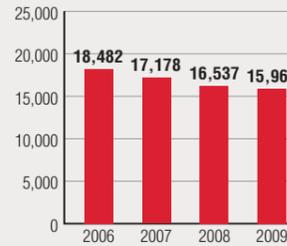
年度	千トンキロ	CO ₂ 排出量 t-CO ₂	原単位 (原油換算kg/千トンキロ)
2006*	642,510	48,268	0.0281
2007	478,660	23,900	0.0185
2008	452,384	21,900	0.0180
2009	443,194	22,030	0.0184

*: 06年度集計値は、経済産業省許可を得て、07年1~3月の3カ月間集計値を4倍し、年間推計使用量として報告。

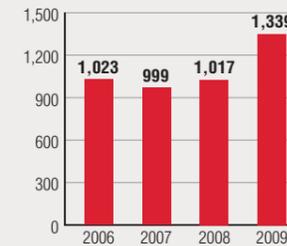
今後も出荷指図時の、積載効率向上、省エネ車利用の要請や、モーダルシフトを推進していきます。

図⑤ 省エネ、省資源、廃棄物削減の取組み結果

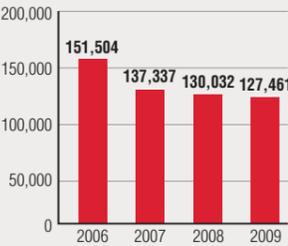
電力使用量(千kWh)



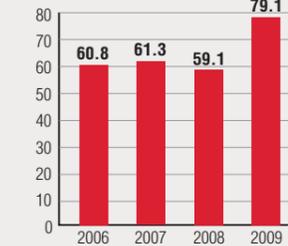
廃棄物排出量(トン)



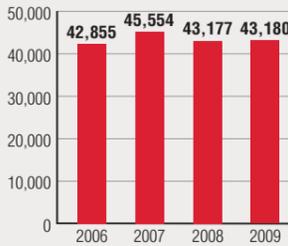
水道使用量(m³)



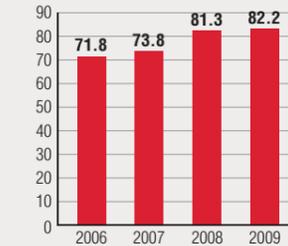
リサイクル率(%)



紙購入量(A4判換算枚数)(千枚)



グリーン購入比率(%)



●環境関連業務検証

丸紅グループでは、年1回アンケート形式で環境に関する業務検証を行っています。

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とっているか、環境問題が発生していないかなどを細かく点検し、グループ全体での環境負荷低減を目指しています。

09年度は、国内128社、海外144社に業務検証を行いました。同検証によって、09年度も環境にかかわる重大な問題が発生していないことを確認しました。

環境関連法規の順守状況

環境関連法規を順守するため、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。09年度は、環境関連法規制に違反した事例はありませんでした。

廃棄物処理法の遵守徹底

●廃棄物処理および清掃に関する法律の順守チェック

2009年10月、本社96部署、グループ会社136社を対象に、グループの法令への対応強化・徹底を目的として「廃棄物処理および清掃に関する法律」の遵守チェックを実施しました。調査の結果をもとに各部署・各社において抽出された不備を改善し、法令遵守の一層の徹底を図りました。

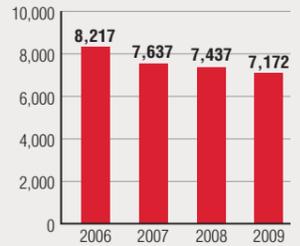
●廃棄物処理法に関する社員教育

09年度は、丸紅グループの廃棄物処理に関する業務の担当者を対象に、「廃棄物処理法e-Learning研修」とセミナーを実施しました。東京・大阪で行った「廃棄物処理法セミナー」では、内容が複雑な同法への適切な対応を習得するため、外部から専門家を講師に招いてわかりやすい講座を開催し、グループ社員計407名が参加しました。

さらに、ISO14001の認証・登録機関であるLloyd's Register Quality Assurance Limited(LRQA)社による審査を年2回受けています。

09年度は、いずれの点検、監査、審査においても、環境マネジメントシステムの運用・実施・維持における重大な指摘はありませんでした。

二酸化炭素排出量(CO₂トン)



東京本社、支社(北海道、名古屋、大阪、九州)、支店(静岡)

(ただし、東京本社、大阪支社、名古屋支社の電力、水道、廃棄物については、ビル全体の数値として把握し掲載。二酸化炭素排出量は、電力使用量に基づき、環境省・経済産業省発表の電気事業者別実排出係数を用いて算出。2009年度については、係数未発表のため、直近の08年度公表係数を用いて算出)

案件推進にあたっての環境配慮の徹底

投融資や開発プロジェクトの環境評価

丸紅では、事業への投融資や開発プロジェクト案件を進めるにあたって、環境に大きな影響を与える可能性がないか、環境関連法令に違反していないか、事故などの緊急事態の発生時に間接的な環境影響を与えないかなどを、「案件環境評価シート」を用いてチェックし、決裁申請書とともに回付して、決裁者の可否判断材料にしています。

チェックの結果、環境影響が懸念される案件については、フォローアップ調査を実施しています。2009年度は不動産案件、出資・融資・保証案件など、環境リスクのある総数123件の案件について環境評価を行いました。

主な環境要因別に分類した案件環境評価件数は下記の通りです。

2009年度 要因別案件環境評価件数	
大気汚染	57
水質汚染	60
土壌汚染	38
騒音・振動	57
悪臭	6
廃棄物増加	25
天然資源の枯渇	27
地球温暖化	24
その他	7
合計	301

(合計件数については、要因の指摘がなかった案件および1案件で複数の要因を指摘されたケースもあり、案件環境評価の総数とは一致しません)

取引先やグループ会社における環境配慮の促進

環境配慮の輪を広げる活動

丸紅では、事業活動による環境負荷の低減を図るため、主要取引先、業務委託先に対して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、丸紅グループ会社に「丸紅グループ環境方針」を浸透させるほか、環境関連法令の遵守や緊急事態への適切な対応を要請しています。また、環境マネジメントシステムの導入を支援し、環境配慮への意識向上を図っています。

環境に関する教育・研修

グループでの環境教育の推進

丸紅では、環境に対する社員教育を継続して行っていくことが、環境に対する意識向上のために重要と考えています。そのため、新入社員研修での環境に関する研修をはじめ、各部の環境担当者に対しては期初に「環境担当者e-Learning研修」、丸紅グループ会社における内部環境監査員に対しては「内部環境監査員研修」を実施しています。CSR・地球環境室など環境マネジメントシステムの実施・運用で指導的な役割を果たす社員は、外部研修機関による「ISO環境審査員養成研修」を受講しています。

また環境への理解を深めるため、09年度も役員・社員および派遣社員を対象とした「地球環境e-Learning研修」を実施しました。

環境意識向上キャンペーンの実施

丸紅グループでは、役員や社員だけでなく、その家族も含めて、環境問題をより正しく理解し、その解決に向けて自らできることを実践していくことが何よりも大切と考えています。そのため、07年から「環境意識向上キャンペーン」を始めました。

09年9月、東京本社で柴田明夫丸紅経済研究所長の講演会「経済と環境——無限を前提とした経済の終焉」を開催、11月には林家うん平師匠による環境落語・講演会「江戸の環境リサイクル～もったいない精神を見直そう」を行いました。さらに、「eco検定(環境社会検定試験)」の受験を推奨し、その結果09年度はグループの役員・社員58名が合格しています。

2009年度に実施した環境に関する研修／セミナー

研修／セミナー名	形態／場所／講師	対象者	実施時期	参加人数
環境担当者研修	e-Learning 研修	部門／部環境担当者 受講希望のグループ会社社員	2009年4月および 新環境担当者着任時適宜	204名
ISO14001内部環境監査員研修	東京・大阪	部門環境担当者、事業会社で 内部監査を行うISO業務従事者	2009年5～6月に 3回実施	61名
REACHセミナー	東京	丸紅社員 受講希望のグループ会社社員	2009年9月	140名
廃棄物処理法セミナー	東京・大阪	丸紅グループの廃棄物処理法 関連業務の担当者	2009年10月	407名
地球環境研修2009	e-Learning 研修	丸紅社員(出向者、海外駐在員含む) 丸紅勤務の派遣社員 受講希望のグループ会社社員	2009年10～11月	4,086名
廃棄物処理法研修	e-Learning 研修	国内出向者を含むすべての丸紅の社員 (海外勤務者はできるだけ受講) 丸紅勤務の派遣社員	2009年10～11月	3,963名
部門別廃棄物処理法研修	東京・名古屋・北海道	名古屋支社、北海道支社、ライフスタイル部門、開発建設部門、プラント・船舶・産業機械部門、金属資源部門の 関連業務の担当者	2009年6月 ～2010年1月	163名
環境講演会	丸紅経済研究所 柴田明夫所長	丸紅グループ社員	2009年9月	147名
環境落語会	落語家 林家うん平師匠	丸紅グループ社員	2009年11月	81名

eco検定合格者の声

丸紅ファッションリンク(株)
人事総務課 高澤由紀子

「皆さんと一緒にトライしてみてください」。家永社長(当時)より全社員への受験宣言。図書券ももらえるしチャレンジだ！テキストと問題集に取りかかったが、案外難しく侮れないエコ検定。社長とともに晴れて合格！おかげで設定温度と台所排水を意識する自分が生まれました。



都心の水辺でエコツアー

丸紅社員とその家族を対象に、私たちの生活と川のかかわりについて、ツアーガイドの説明を聞きながら神田川、隅田川、日本橋川をエコボートで巡るツアーを企画しました。

2009年9月21・22日のナイトツアーには28名が参加しました。

環境ビジネスの推進

あらゆる分野に広がる丸紅グループの環境ビジネス

丸紅グループは、リサイクルや新エネルギーといった環境にかかわる分野でさまざまな事業を展開してきました。地球環境の重要性は、新しい環境ビジネスを次々と生み出しています。そこには長期的な視野に立って、定性的な評価をしなければならないプロジェクトもあります。持続可能な社会を実現するため、丸紅は総合商社として、さまざまな側面から環境ビジネスを推進しています。たとえば、より環境にやさしい製品やサービスの提供、有害物質やCO2の排出が少ないクリーンなエネルギーの開発など、環境ビジネスは多岐にわたります。

これらの環境ビジネスを全社的に推進するために、丸紅では、04年に環境ビジネス推進委員会を設立しました。委員会では中長期的な観点から、新しい環境ビジネスモデルの創出を目指して、環境配慮の促進につながる新規案件の発掘・推進に注力しています。また、部門横断的ビジネス、部門間協働を支援し、環境配慮の促進につながるさまざまなビジネスの発掘に注力しています。

今後もこれらの活動をさらに強化・維持し、持続的な発展が可能な社会の実現に向け、グループ全体で堅実な努力を続けてまいります。

丸紅グループの環境ビジネスの事例

パソコン等のリユース・リサイクルサービス
(丸紅インフォテック(株))

丸紅インフォテック(株)では、企業・団体・官公庁向けに、パソコン等のリユース(買い取り)、リサイクル(再資源化)サービスを展開しています。

次世代白色LEDの技術開発・商品化
(丸紅)

丸紅は、09年12月、エルシード(株)と次世代白色LEDの商品化への資金提供を含めた共同開発契約を締結しました。開発中の白色LEDは、1mm角のチップでワット級の出力を出せる高輝度、超高演色性を特長としています。

環境にやさしい電力の供給
(SmartestEnergy Ltd.)

英国で電力の卸売・販売を行うSmartestEnergy社は、取り扱う電力の内風力・バイオマス等の再生可能エネルギーの占める割合が高く、それを背景としたグリーン電力の販売に力を入れています。昨年英小売大手Marks & Spencer社向けに4年間の大型契約を締結したのをはじめ、同社小売販売におけるグリーン電力の割合は50%を超えており、今後さらにその販売量を増やしていきます。

中国下水処理事業への参入
(丸紅)

丸紅は、09年12月、中華人民共和国安徽省合肥市の総合下水処理事業会社である安徽省環境保節能科技股份有限公司の株式30%を取得し、下水処理事業に参入しました。丸紅は同社を通じてノウハウを蓄積し、中国での下水事業を積極的に展開していきます。

電気炉関連設備「エコアーク」の受注
(丸紅)

丸紅とスチールプランテック(株)は、韓国・東国製鋼(株)より仁川工場等の電気炉関連設備(年産100万吨)を受注。同工場は都市部に立地することから、周辺地域への環境配慮や処理効率などを検討し、最新鋭のシャフト式電気炉「エコアーク」が選ばれ、10年末の稼働を目指しています。

環境会計

2009年度の環境保全コストと活動の効果

丸紅の東京本社、4支社(北海道・名古屋・大阪・九州)および1支店(静岡)における、09年度の環境保全コストと活動の効果は次の通りです。

(単位：千円)		
環境保全コスト	2009年度	活動の効果
システム維持コスト		
環境対応組織の的人件費	226,094	
統合認証・維持拡大コスト(グループ会社を含む)	7,998	■案件推進にあたっての環境配慮の徹底 ■取引先やグループ会社における環境配慮の促進
監査・審査関連費用	2,989	
環境研修・教育費(グループ会社を含む)	3,786	■環境ビジネスの推進 ■自主点検と監査、検証
調査研究費	2,479	■環境に関する教育・研修
合計	243,346	
省エネ・省資源・緑化対応コスト		
環境対応設備投資	297,198	
緑化・環境施設など維持費	51,708	■省エネ・省資源・廃棄物削減活動
廃棄物処理費用	40,993	
合計	389,899	
法規制対応コスト		
容器包装リサイクル法関連費用	7,274	
環境アセスメントなど環境調査費用	8,585	■環境関連法規の遵守状況
業界団体の環境保全コスト負担金	8,576	
合計	24,435	
社会活動コスト		
「CSR Report」発行関連費用	21,040	
環境広告費用	1,810	
環境関連研究会など活動費用	2,250	
合計	25,100	
社会貢献コスト		
環境NGOなどへの寄付、会費	2,810	
合計	2,810	
総合計	685,590	

参考 丸紅の環境保全コストを06年2月に環境省から発行された「環境会計ガイドライン2005年版」の分類に従い集計したものを参考までに表示します。(単位：千円)

分類		2009年度
事業エリア内コスト	主たる事業活動により事業エリア内で生じる環境負荷を抑制するための環境保全コスト	380,453
上・下流コスト	主たる事業活動に伴ってその上流または下流で生じる環境負荷を抑制するための環境保全コスト	15,850
管理活動コスト	管理活動における環境保全コスト	251,932
研究開発コスト	研究開発活動における環境保全コスト	0
社会活動コスト	社会活動における環境保全コスト	37,355
環境損傷対応コスト	環境損傷に対応するコスト	0
合計		685,590

社会貢献活動

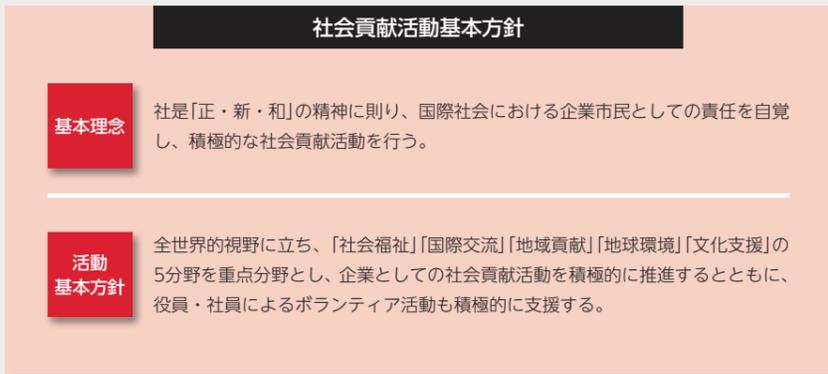
現代社会の中で、企業には、環境・社会・経済のバランスのとれた企業活動が求められています。この要請に応え、すべてのステークホルダーの方々から信頼される企業になるために、丸紅ではCSR活動を通じて、社会とのより良い共存関係を強化しています。社会貢献の分野に関しては、会社として定めている「社会貢献活動基本方針」に基づき、企業と社会との結びつき、特に地域社会でのニーズに応じた貢献に責任をもって取り組んでいます。30年以上前に設立した「丸紅基金」はその第一歩といえます。ここ数年は社員一人ひとりのボランティア活動による社会貢献活動も活発に行われるようになってきました。今後も丸紅では、役員・社員一人ひとりが、さまざまな活動を通して社会貢献を行ってまいります。

【2009年度の重点活動項目】

- 丸紅および国内外のグループ会社の社会貢献活動推進
- グループ社員参加型のボランティアプログラムの充実

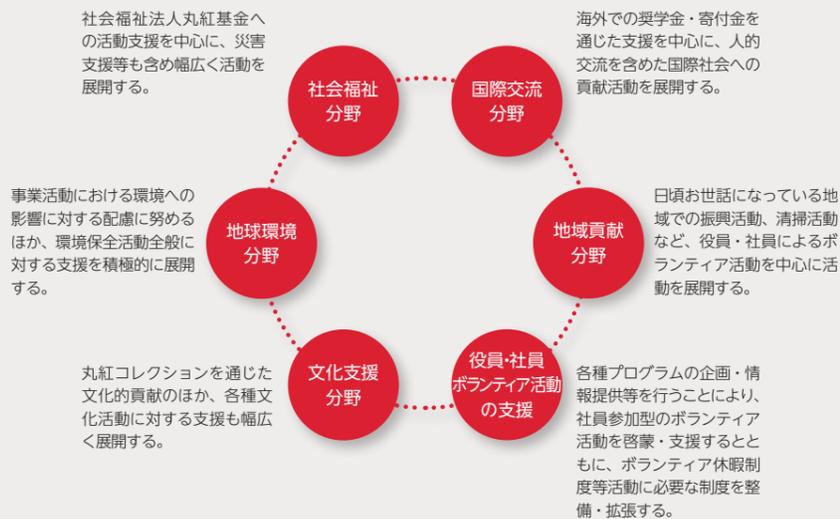
【2009年度レビュー】

丸紅グループでは、09年度も社会貢献活動方針に基づき、社会福祉、地域貢献、国際交流、文化支援、地球環境における各分野で社会貢献活動を行いました。また、05年度より役員・社員が地域のボランティア活動に参加できるよう支援を行っており、参加人数は年々増加しています。09年度は560名の役員・社員がボランティアに参加しました。



具体的活動指針

基本理念・活動基本方針のもと、次の具体的指針を定め、丸紅グループ全体で社会貢献活動に取り組む。



丸紅基金

海外奨学基金

P17～18をご覧ください。

災害義捐金

被災地域への義捐金(丸紅)

丸紅では、災害に見舞われた地域に対し、義捐金による支援を行っています。会社による拠出金のほか、役員・社員に呼びかけ、集まった個人義捐金約90万円を日本赤十字社に寄付しました。

2009年度に行った災害義捐金と拠出額(丸紅単体ベース)

2009年10月	インドネシア・スマトラ沖地震	10百万円
2010年1月	ハイチ大地震	10百万円
2010年2月	チリ大地震	15百万円

国内外の丸紅およびグループ会社の社会貢献活動

ドーハ日本人学校開校への貢献(丸紅)

2009年4月、カタール国政府の全面的協力のもと、ドーハ日本人学校が開校され、現在小学1年生から中学3年生まで計22名が学んでいます。丸紅は、本校設立資金の寄付を行うとともに、設立母体のカタール日本人会主要メンバーとして本校設立を全面的にバックアップしました。また09年9月には、授業に役立ててもらう目的で日本語図書143冊の寄贈も行いました。なお、日本への造詣が深いハマド・カタール国首長の熱意を反映し、同校はカタール人にも開かれた学校となっています。

2010年上海国際博覧会への協賛(丸紅)

10年5月1日～10月31日に上海で「2010年上海国際博覧会」が開催され、官民一体の共同展示として「こころの和・わざの和」をテーマとした日本パビリオンが出展されています。この出展に伴い、日本貿易振興機構(JETRO)が各企業に協賛の要請を行い、商社17社で合計3億円を協賛。そのうち丸紅は、09年4月に2,667万円を寄付しました。

JAPAN WEEKでの3R活動(丸紅インドネシア会社)

09年10月11日、ジャカルタ州政府・在インドネシア日本大使館の共催により開催した「JAPAN WEEK(日本祭り)」のクロージングイベントで、清掃やゴミ分別の啓蒙を目的にした3R活動を行いました。この活動は、国際協力機構(JICA)の指導のもと、丸紅インドネシア会社が補助工業の賛同・協力を得て企画したもので、インドネシアでビジネスをさせていただく企業のひとつとして、少しでもインドネシアの環境意識向上に貢献したいとの思いで実施しました。当日は総勢約100名、丸紅からは26名が参加し、ゴミ分別などのデモンストレーションを行いました。

書き損じはがき・使用済み切手回収(丸紅グループ)

丸紅グループでは、書き損じはがき・使用済み切手を社員から回収し、寄贈しています。09年度は、はがき306枚、切手約8kgが集まりました。はがきは、アジアやアフリカの女性や子どもたちの自立を支援する(財)ケア・インターナショナル・ジャパンに、使用済み切手は、開発途上国の健康教育や母子保健の国際協力を推進している(財)家族計画国際協力財団(ジョイセフ)に寄贈しました。

衣料品寄贈キャンペーン(丸紅グループ)

グループ社員の家庭で不用になった衣料品を海外の発展途上国・災害被災地に援助する活動を行っています。集められた衣料品は日本救援衣料センターを通じて、各地へ寄贈されます。

企業見学、研修の受け入れ

国内学生・社会人の企業見学受け入れ(丸紅)

丸紅では、学生や社会人の企業見学や研修を積極的に受け入れています。09年度は以下の学生・社会人が丸紅の職場を見学に訪れました。

●学生

日付	訪問者	受入人数
7月6-10日	杉並区立和田中学校	10名
7月9日	大分豊府中学校	5名
8月24日	都立飛鳥高校	8名
10月5日	文京学院大学女子高等学校	10名
10月14日	広島県立安古市高校	6名
10月15日	新潟県立十日町高校	5名
10月21日	富山県立富山南高校	9名
10月22日	富山県立滑川高校	8名
11月20日	千代田区立九段中等教育学校	4名
12月3日	大分県立竹田高校	5名
1月29日	千代田区立九段中等教育学校	4名
3月11日	新潟県聖籠中学校	3名

●社会人

日付	訪問者	受入人数
7月27-29日	東京都教員	5名
10月8日	航空自衛隊	1名
11月16日	静岡県藤枝市役所	5名

トルコ・サバンジュ大学からの研修生受け入れ(丸紅)

09年7月5日から約2週間、トルコ・サバンジュ財閥傘下のサバンジュ大学から学生の研修を受け入れました。今回で2回目の受け入れとなります。

2人の学生は東京本社のごさまざまな部署の担当者から業務に関するレクチャーを受けたほか、伊豆にあるコマツ・テクノセンターの見学、在日トルコ大使館訪問などを行いました。またオフの時間には丸紅の若手社員が交流を深め、良好な日本・トルコ関係の一層の強化に貢献しました。



朝田社長とともに

韓国・ソウル大学からの研修生受け入れ(丸紅)

09年11月、丸紅は、韓国・ソウル大学グローバルMBAコースに在籍する学生の会社訪問を受け入れ、総合商社に関するレクチャーを行いました。社内専門家から、総合商社の特徴、日本の経済成長に与えた影響や当社の海外市場戦略、CSR・環境活動などを紹介し、続いて活発な質疑応答がなされました。韓国で経営学を学ぶ学生に対し、日本企業への理解を深めてもらう貴重な機会を提供することができました。

グループ社員参加のボランティア活動

丸紅グループでは、社員一人ひとりが個人参加型のボランティア活動を通じて得た体験が、企業としてCSR活動を進めていくうえで大切であると考えています。ボランティア活動を通じて社員の社会貢献への意識向上、ならびに「良き企業市民」の意識醸成を目指し、「ボランティア推進チーム」により、社員にボランティアの楽しさを積極的に知ってもらうためのボランティア・プログラムを展開し、参加を推進しています。

09年度は初企画の「富士山清掃活動」に75名の社員が参加、さらに「奥多摩間伐ボランティア」「神田祭お神輿担ぎボランティア」「荒川クリーンエイド」にも多くの社員が参加し、これらのプログラムの参加者は合計345名となりました。

また、丸紅では、社員の社会貢献意識の向上を図るため、新入社員研修時から社会貢献体験講座を実施しています。09度は新入社員160名を対象に、ちよだボランティアセンターから講師を招いて手話体験を実施。手話での名前の表現や挨拶、感謝の言葉等を学び、聴覚障がい者への理解を深めました。

奥多摩間伐ボランティア(丸紅グループ)

09年9月26日、丸紅グループ社員ボランティア47名が自然環境保全を目的に、青海上成木森林環境保全地域で行われた東京都環境局と共同の間伐体験プログラム「東京グリーンシップアクション」に参加しました。

参加者からは「大きな木を切るという貴重な体験をさせてもらい、森林の大切さも実感できた」などの声が寄せられました。

荒川クリーンエイド(丸紅グループ)

09年11月7日、ダイエー、マルエツ、セディナと共同で、さいたま市秋ヶ瀬公園の清掃活動と水質調査を実施しました。総勢180名のうち、丸紅グループの社員ボランティア51名が参加し、35袋分のゴミを収集しました。川の水質調査では、透明度が前年の55cmから80cmに改善されていました。

神田祭お神輿担ぎ(丸紅グループ)

09年5月10日に、恒例となった東京・神田祭お神輿担ぎのボランティアを行いました。これは、伝統文化の継承と地域社会への貢献を目指した取り組みです。お神輿担ぎには暑いぐらいの好天のもと、大手町、丸の内企業有志総勢950名が集まる盛況の中、丸紅グループからは過去最多の役員・社員172名が参加しました。

ちよだチャリティーウォーク(丸紅グループ)

「国際ボランティアデー」にちなんで09年11月29日～12月5日に開催された「ちよだボランティアウォーク2009」に、ボランティア10名(イベント運営スタッフ、チャリティーウォーク参加)が参加しました。スタートの西神田公園から、靖国神社―千鳥ヶ淵―皇居―西橋―お茶の水を通り、ゴールのちよだボランティアセンターまでの約5kmの道のりをウォーキングする企画で、チャリティーウォーク参加費(大人500円、高校生以下300円)は、「認定NPO法人世界の子どもにワクチン」を通じて、アジアに暮らす子どもたちのワクチン接種のために寄付されます。

地域クリーンアップ活動(丸紅大阪支社、名古屋支社、九州支社)

丸紅の支社が主導する地域貢献ボランティア活動も展開しています。大阪支社では、大阪市環境局による恒例行事「クリーンおおさか」に09年も参加し、支社ビル周辺の清掃活動を行いました。丸紅関係者は180名が参加しました。

また名古屋支社では、中部経済同友会地域開発委員会が05年から開催する「クリーンアップ2009」(安心安全で快適な街づくりキャンペーン)に、11名が参加しています。

さらに九州支社では、11月恒例のクリーンアップ活動に14名が参加し、支社近辺の舞鶴公園(福岡城跡・陸上競技場・平和台野球場跡周辺)を清掃しました。

ボランティア休暇による活動支援(丸紅)

丸紅グループでは、ボランティア活動への参加を通じて社員の社会貢献への意識の向上を図り、一企業市民として地域社会に貢献していきたいと考えています。05年に年間5日の「ボランティア休暇制度」を導入し、社員のボランティア活動への参加を支援しています。

人権に対する取組み

丸紅は、世界のさまざまな国や地域で企業活動を展開していることから、世界基準に則った人権の尊重を、健全な企業経営に欠かすことのできないCSRの根幹にかかわるさわめて重要なものと位置づけています。

『丸紅行動憲章』『コンプライアンス・マニュアル』の精神に則り、人権を尊重する企業文化の構築に向けて、全社的な取組みを推進しています。

丸紅グループにおける人権問題の取組み体制

・人権同和問題推進委員会

1981年に人権問題を正しく理解・認識し、差別をなくしていくために設置されました。委員長は人事部担当役員、委員は、本社コーポレートスタッフ部門の各部長、営業部門の各総括部長および支社長・副支社長で構成されています。2009年度は7月に委員会を開催しました。

・丸紅グループ人権啓発委員連絡会

丸紅グループ各社において人権を尊重する企業文化を構築するために05年に設置され、人権問題関連情報の交換の場として、毎年、人権研修の事例紹介などを行っています。現在グループ会社41社が参加し、09年度は11月に開催しました。

・公正採用選考・人権啓発推進員の選定

国内本社および3支社において、公正採用選考・人権啓発推進員の選任・届け出を行い、公正な採用選考システムの確立に注力しています。

『コンプライアンス・マニュアル』の制定

02年に制定された丸紅の『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などの禁止」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*1などで定められた基本的人権、ILO国際労働基準*2に定められた均等雇用などにかかわる人権も含めています。

*1：世界人権宣言＝48年12月、第3回国連総会において採択されたもの。その前文で人権と基本的自由を尊重し確保することが、すべての人民とすべての国が達成すべき「共通の基準」であることを謳っている。
*2：ILO国際労働基準＝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。

各種社内研修の実施

丸紅では、経営トップをはじめ、部課長、一般社員に至るまで、各種階層別の研修などを通じて、基本的人権の尊重にかかわる啓発を行っています。

・人権トップ研修

経営トップ層が、人権問題と企業の責任に関する理解を深めるとともに、人権意識をもって企業経営を行うことを確認する。

・部長研修

人権を尊重する企業文化をつくるために、部長自らが差別を許さない風土づくりを率先して行うとともに、部下を指導する。

・管理職研修

課長などが、あらゆる差別やセクシャルハラスメントのない職場をつくるために、自ら行動するとともに、部下を正しく指導する。

・一般社員研修

『コンプライアンス・マニュアル』の精神をよく理解し、自らの行動を律する。

啓発活動の推進

グループ会社人事セミナー

丸紅グループ企業の人事担当者向け、毎年研修を実施しています。09年度は76社が受講しました。

人権・同和サイトの公開

社内イントラネット上に、人権問題に対する基本方針や研修資料を随時公開しています。

人権啓発標語の公募

年間を通じて人権に関する標語を公募するとともに、12月の人権週間には、丸紅グループ広報誌に人権意識啓発記事を掲載しています。翌年5月の憲法週間には、公募作品の中から選ばれた優秀作品を掲載しています。

セクシャルハラスメント防止の強化

丸紅では以前から『コンプライアンス・マニュアル』において、セクシャルハラスメントを禁止する旨を明示していましたが、07年4月施行の改正男女雇用機会均等法に対応し、就業規則において、「セクシャルハラスメントをしないこと」を遵守事項に追加する改正を行ったうえ、セクシャルハラスメントの定義、禁止行為、禁止行為に該当する事実が認められた場合の処分などを定めた「セクシャルハラスメント防止対策について」を制定しました。

さらに、人事部に相談窓口を設置しているほか、コンプライアンス相談窓口である「勇気の扉*」を通じて相談を受け付ける体制をとっており、問題の早期発見と防止に努めています。またパワーハラスメント防止に関しても、セクシャルハラスメント防止と同様、10年度の『コンプライアンス・マニュアル』に遵守事項として明記しました。

*「勇気の扉」についての詳細はP28をご覧ください。

人材に対する取組み

丸紅は「人材」こそが企業の最大の資産であると考えています。そのため、社員がその能力・スキルを最大限に発揮できるような体制をつくり、社員一人ひとりがその価値を最大限に高められる環境を整えることを人事制度の基本姿勢としています。社員が自らの価値を高め、継続的に新たな付加価値を生み出していくことにより、企業は社会に貢献することができると考えています。

【2009年度の重点活動項目】

●多様な人材の活用・登用

●連結経営を担う人材の育成

●ワーク・ライフバランスのさらなる推進

【2009年度レビュー】

中期経営計画“SG2009”では、重点施策のひとつとして「人間力強化」を掲げ、「多様な人材の活用・登用」「連結経営を担う人材の育成」「ワーク・ライフバランスのさらなる推進」に取組んできました。

また、09年1月には従業員意識調査を実施し、社員の声を反映した、より良い制度・施策づくりを推進しています。

人事制度

丸紅の人事制度は、年齢や勤続年数にかかわらず、本人の担っている職責および会社に対する貢献度と処遇の一致を図り、適時・適材・適所の柔軟な人員配置と人材登用が可能な仕組みとしています。

さらに、評価者と被評価者とのコミュニケーションを大切にし、面談による評価結果のフィードバックを義務づけるなど、透明かつ公正な「評価制度」を導入し、社員の納得性を高める仕組みを構築しています。

多様な人材の活用・登用

丸紅では、「多様な個が活躍する強い丸紅グループ」を目指し、09年4月、人事部内に専任チームを新設し、ダイバーシティ・マネジメントを推進しています。性別、国籍、年齢、職歴、障がいの有無などにかかわらず、社員が活躍できる職場環境づくりはもちろん、すべての社員がもつ「多様な個の強み」を今まで以上に活かし、誰もが生き生きと活躍できるよう、「多様な個の強みを活かす企業文化・価値観の確立」に向けた取組みを実施しています。

公正な採用活動

丸紅が、社員と最初にかかわりをもつのが採用です。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。

たとえば、国籍、本籍、性別、身体の障がい、出身大学などにかかわらず、広く応募の機会を与える「オープンエントリー」の実施、本人の能力・適性を判断するのに不要な本籍地や宗教、家族状況などの記入欄がない「エントリーシート」、面接時に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。

また、従来から就職希望者のOB・OG訪問を積極的に受け入れています。07年度からは、OB・OGのいない大学の学生にも広く門戸を開くため、人事部直通の「社員紹介ダイヤル」を設置しています。

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、グループ会社に対しても、方針の周知徹底を図っています。

採用者数の推移

	2008年度	2009年度	2010年度
総合職	115名	130名	109名
一般職	27名	30名	20名

社員の内訳と平均年齢（2010年3月末現在）

	総合職	一般職	その他	合計	平均年齢
男性	2,876名	2名	154名	3,032名	男性42.1歳 女性40.8歳
女性	181名	703名	35名	919名	
計	3,057名	705名	189名	3,951名	

女性総合職数の推移（年度末時点）

	2007年度	2008年度	2009年度
うち新卒入社（26名）	131名 (24名)	153名 (24名)	181名 (30名)

丸紅キャリアマーケット

自分の能力を活かせる部門に異動したいという社員の希望、こんな人材が欲しいという部署の希望——こうした希望をつなげて異動を実現することを目的とするのが、「丸紅キャリアマーケット」です。

これにより、部門を超える異動が容易となり、適材適所の人材配置を図る社内人材流動化プログラムとして、モチベーション向上、人材の有効活用、社員が創出する成果の極大化につなげています。また09年度からは若手総合職および出産・育児関連制度利用者に対し、キャリアプラン申告時の上長との面談を義務づけ、中長期のキャリアプランについて上長と本人が話し合う場として活用しています。

ジョブマッチングシステム	部門外への異動希望を申告・登録し、実現につなげる
社内人材公募 (全社人材公募・部門内人材公募)	ある部署が求人スペックを公表し、人材を公募する
キャリア情報閲覧システム	全社員の所属歴、公的資格、語学程度、特記事項などを一定の条件以上の者が閲覧できる
キャリアプラン申告	年1回、自己のキャリアプランを見直し、異動希望などを申告する
キャリア採用	社外に人材を求める場合にホームページ上で公開している

シニア層の活用

06年に施行された改正高年齢者雇用安定法では、65歳までの雇用制度の導入を柱とし、段階的な定年の引き上げや継続雇用制度の導入など（高年齢者雇用確保措置）が事業主に義務づけられました。

丸紅では、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。また「シニアキャリア・マッチングシステム」により、グループ内で有為な人材を有効活用していけるよう、シニア層の人材流動化と適材適所の配置を目指しています。

09年3月末現在、継続雇用制度による社員数は40名です。

障がい者雇用の推進

丸紅は障がい者の雇用促進を目的とし、08年11月に丸紅オフィスサポート(株)を設立しました。同社は、09年2月に厚生労働大臣より特例子会社*の認定を受け、現在、8名の障がい者が社員として就労しています。

今後もより多く、障がい者に就労の機会を提供し、一層の社会参加と自立を支援していきます。

*特例子会社＝障がい者の雇用に特別な配慮をし、障がい者の雇用の促進などに関する法律の規定より、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、障がい者雇用率の算定において親会社の障がい者雇用率に算定できる子会社。

障がい者雇用率（年度末時点）

	2007年度	2008年度	2009年度
	1.89%	1.98%	1.92%

連結経営を担う人材の育成

社内研修プログラム

丸紅では「多様なビジネスプロフェッショナル」、具体的な人材像として「内外に通用する得意専門分野をもち、かつビジネスをトータルに構築できる人材」、ならびに「事業経営を担えるような高いマネジメント能力を有する人材」の育成を実現するため、さまざまな社内研修プログラムを整備しています。

研修体系としては、「目的別研修」と「階層／役割別研修」を社として研修プログラムを組んでいます。「目的別研修」では、さまざまなビジネスフレームワーク習得を目的としたMBAプログラムに準じた科目別選択研修「丸紅プロフェッショナルスクール」を開講しています。「階層／役割別研修」では、マネジメント層を対象に事業戦略や会社運営のフレームワークを伝達する「丸紅エグゼクティブスクール」があります。

このほか、「外国語研修生制度」や「ビジネストレーニー制度」、MBA、ロースクールへの派遣を行う「専門分野研修生制度」といった海外研修生制度があります。2009年度は海外経験促進策の一環として、新入社員をコーポレートスタッフ部門での1年間の実務経験の後、外国語研修生として派遣する新しい配属の取組みを開始しました。

また、海外勤務に際し、「海外勤務者赴任前研修」と「海外HRM*コンプライアンス研修」を実施

し、海外における円滑な業務の遂行を促しています。09年度は、事業戦略上の重点地域である中国・アセアン赴任予定者に対して、当該地のHRマネジメントにフォーカスした研修を実施しました。研修終了時に随時アンケートなどをもとにレビューを実施、研修を実施した会社や社内講師にフィードバックし、次回への改善につなげています。

※ 研修体系は、下記図をご覧ください。
 ※ 「国内グループ会社の人事務相談窓口設置」「ナショナルスタッフ向け研修制度」については、P20をご覧ください。
 * HRM= Human Resources Management

ワーク・ライフバランスのさらなる推進

丸紅は、社員の働く環境への満足度と仕事に対する意欲を同時に高めることは、中長期的視点で競争力強化につながるとの認識のもと、「ワーク・ライフバランス(仕事と生活の調和)」を推進しています。

中でも、「育児」「介護」は多くの社員が在職中に経験する重要なテーマであり、これに対する取組みを強化することが企業の社会的責任を果たすことにつながると考えています。

08年7月、丸紅は子育て支援に積極的な企業として、次世代育成支援対策推進法に基づく厚生労働大臣による認定マーク「くるみん」を取得しました。

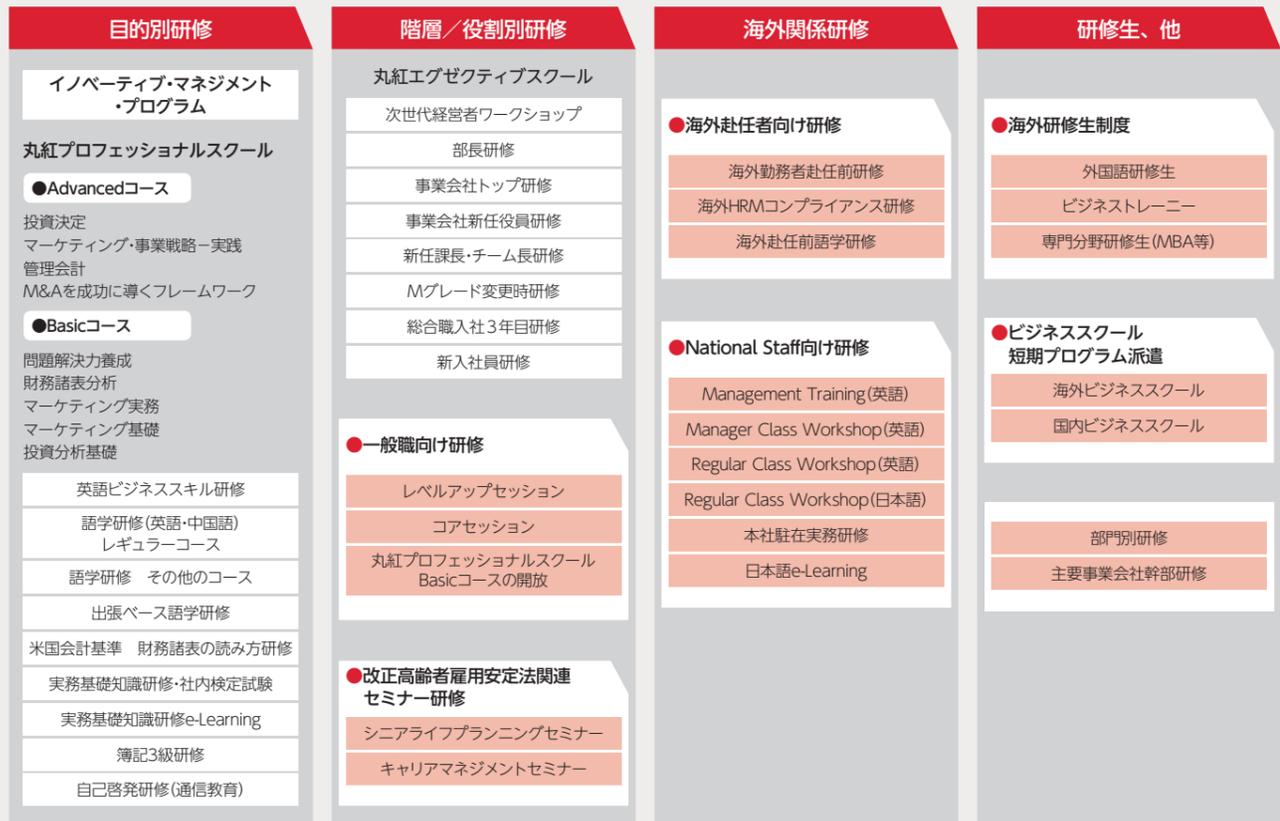
ワーク・ライフバランスに関する主な制度

育児休業	子が満2歳に達するまで
介護休業	家族が要介護状態に至るごとに1回、365日まで
育児時間・介護時間	1日2時間までの短時間勤務
ファミリーサポート休暇	出産立ち会い、家族の看護・介護などを目的とした特別休暇(年5日)
配偶者転勤休業制度	配偶者の海外転勤時の休職(3年を限度)
出産・育児支援面談	産休・育休前に行う、本人、直属の上長、人事部による三者面談



厚生労働大臣による認定マーク「くるみん」

研修体系図 (2009年度)



残業時間短縮への取組み

丸紅では、これまでも社内に時間外削減タスクフォースを設置し、啓発レターの発信や恒常的多残業部署への個別指導など、多残業の削減に取組んできましたが、10年4月の労働基準法改正を機に社内ルールを変更し、手続きの厳格化、システムの改善、多残業部署への個別指導の強化など、より踏み込んだ取組みを行っています。また、法令や社内ルールの正しい理解、適切な時間管理を徹底するために、全9回の社内説明会を実施しました。これらの活動を通し、単に残業時間を短縮するだけでなく、ワーク・ライフバランスの推進や業務見直しによる効率化を図っています。

健康管理への取組み

丸紅では、全社員を対象に年1回の定期健診を行っています。また海外赴任者・帰任者を対象に、赴任前と帰国後にも健診を行い、産業医とともに健康管理の徹底を図っています。

メンタルヘルス支援施策

社員のメンタルヘルスの維持・増進を支援する施策として、産業医の助言のもと、各種e-Learning研修、ストレスチェック、EAP(Employee Assistance Program/従業員支援体制)の導入、および『メンタルヘルスケア・マニュアル』の配布などを実施しています。06年度よりe-Learningによる「セルフケア研修」(全社員対象)、「ラインケア研修」(管理職対象)を実施しました。

また、Web上でストレスチェックを実施しており、自分のストレス状況やその対策を確認できるようにしています。さらに、EAPの一環として、社員、派遣社員およびその家族を対象に、社外の専門カウンセラーが仕事からプライベートまで、さまざまな相談に乗ることで心のケアを行うサービスを提供しています。これらの取組みに加えて、社内診療所において専門医による診療を週2回実施しているほか、各種研修時にメンタルヘルスをテーマとした講座を設けています。

海外赴任者とその家族のためのサポート・福利厚生

丸紅では、海外赴任者とその家族が安心して赴任期間を過ごすための研修やサポートの仕組みを設けています。主なものは以下の通りです。

海外赴任者と家族へのサポート	
住宅関連	●留守宅賃貸サポート
子女教育関連	●教育相談全般
	●通信教育案内
	●残留子女用学寮案内
健康関連	●メンタルヘルス相談(留守宅家族を含む)
	●小児医療など各種医療相談
	●海外緊急医療サポート
	●医薬品託送
その他	●各種送付制度(食料品・米・図書・新聞など)

自己啓発支援制度

丸紅では、従業員の自己啓発に対する意欲を従来以上にサポートするため、05年から自己啓発支援制度を導入しています。

- 1) 資格取得支援：適用対象となる資格*の諸費用を会社が支援するもの
- 2) 通信教育支援：適用対象となる通信教育講座の費用を会社が支援するもの
- 3) 自己啓発修学休業：適用対象となる内外のビジネススクール、ロースクールなどへの個人受験による修学に際し、休職を認め、その費用の一部を支援するもの

〈適用対象となる資格〉中小企業診断士・公認会計士・税理士・弁理士・社会保険労務士・司法試験・司法書士・行政書士・宅地建物取引主任者など

経営と従業員のコミュニケーション

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。現在、組合員は約2,200名、組織率は約56%となっています。会社と組合は、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標として、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。また、人事や働く環境に関する制度や施策の導入やその運用において、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。09年度は「ワーク・ライフバランス推進委員会」「一般職掌の活用と育成実行委員会」「成果評価運用モニタリング委員会」「海外問題小委員会」「シニア層活用促進委員会」などを中心に労使協働して取組みを展開しました。

社長と社員の対話集会

《丸紅グループ》

2009年11月20日、丸紅本社にて朝田社長と社員との対話集会を開催しました。当日は、約300名の社員が講堂に集まり、和やかな雰囲気の中、1時間半ほどの対話が行われました。社員からの自由な質疑に応じて、朝田社長が駐在時代のエピソードや、かつての経営危機脱出を振り返るなど、さまざまな思いを語りました。

また、09年度はグループ経営力強化を目指した取組みの一環として、グループ会社12社、国内3支社、海外11拠点で社長と社員との対話を実施しました。



従業員組合より

従業員組合委員長 野崎滋義

「一人ひとりが能力を最大限発揮できる魅力的な会社」を目指し、ワーク・ライフバランス推進に取組んでいます。

従業員組合は丸紅が「従業員一人ひとりが安心して、もてる能力を惜しみなく最大限発揮できる魅力的な会社」となることが何よりも重要であり、その目的達成のために、ワーク・ライフバランス(WLB)施策の推進は不可欠であると考えています。

このような観点から、2007年に発足したWLB推進委員会にてWLB諸制度の利用・浸透状況を労使で定期的に確認するとともに、職場の声を会社に伝え、制度の運用改善に向けた環境整備に会社とともに取組んできました。08年度には労使共同でWLBタスクフォースを設置し、育児・介護支援制度の充実、有給休暇の促進を主たるトピックとして、さらなるWLB推進のための新規アイデアを企画・提言し、現在はその実現に向け会社と協議を継続しています。

10年度の労基法改正を受けて36協定を見直しましたが、今後はこれを契機として、残業実態の把握、業務効率の改善運動に組合としても主体的にかかわり、会社と協力して長時間残業の抑制に向けた施策に取組んでいきます。

丸紅が魅力的な会社となることを目指し、引き続き会社と協力してWLB施策を積極的に推進していきます。



SG Dash Twelve
SG-12

Beyond
Your Expectations
期待を超えるパートナー、丸紅

丸紅株式会社

広報部

〒100-8088 東京都千代田区大手町 1-4-2

TEL.03-3282-2111 FAX.03-3282-2331 <http://www.marubeni.co.jp>

発行 2010年6月



UD FONT