

統合報告書2024のご紹介

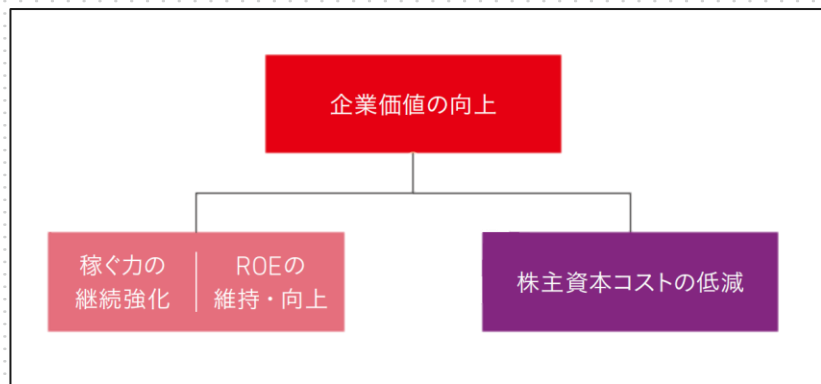
丸紅株式会社
2024.11.28

1. 統合報告書2024の構成・注目点
2. 各セクションのご説明
3. おわりに

1. 統合報告書2024の構成・注目点
2. 各セクションのご説明
3. おわりに

○ 統合報告書2024の構成・注目点

丸紅グループは「稼ぐ力の継続強化」「ROEの維持・向上」および「株主資本コストの低減」に注力することで中長期的な企業価値の向上を目指しており、本年の統合報告書もそれを軸とした冊子の構成としました。統合報告書においては、財務情報のみならず企業価値向上に向けたストーリーや非財務情報を合わせて開示することが重要と考えており、それに沿ったコンテンツ選びや構成となるよう努めました



P.1

統合報告書2024 目次

丸紅グループの価値観	P.02		
CEOメッセージ	P.03		
丸紅の価値創造	P.08		
企業価値の向上 SECTION 1		事業ポートフォリオ SECTION 4 P.84	
09 価値創造の歩み	15 経営資本	85 生活産業グループ	93 エナジー・インフラソリューショングループ
11 丸紅の培った強み	16 CFOメッセージ	88 食料・アグリグループ	97 社会産業・金融グループ
13 価値創造ストーリー	19 中長期的な企業価値向上に向けた取り組み	91 素材産業グループ	100 CDIO
14 企業価値向上のために不可欠となる重要な課題 (マテリアリティ)			
価値創造の実践 SECTION 2 P.20		企業データ SECTION 5 P.102	
21 稼ぐ力の継続強化	30 事業投資のプロセス	103 財務データ	111 主要個別エグスポージャー
22 ROEの維持・向上	32 特集1：継続的な成長投資	105 非財務データ	112 組織図
23 中期経営戦略GC2024(2023年3月期～2025年3月期)	42 人財戦略	106 グリーン事業の主な取り組み状況	113 IR活動／外部評価
24 戦略実践の3年間ーグリーン戦略	53 DX戦略	108 全事業におけるグリーン化の主な取り組み状況	114 会社概要／株式情報
25 営業グループ別の状況(2024年3月期実績・2025年3月期見通し)	特集2：CHRO・社外取締役対談	109 主要事業会社の連結損益	115 統合報告書2024発行にあたって／ 終わりに～丸紅IR・SR部から読者の皆様へ～
26 CSOメッセージ	特集3：CDIO・SmartestEnergy社CEO対談		
27 価値創造のモデル			
29 事業運営の指針			
価値創造の持続可能性を高める取り組み SECTION 3 P.57		将来見通しに関する注意事項	
株主資本コストの低減 SECTION 3		本資料に掲載されている予測や将来の見通しに関する記述などは、本資料の発表日現在において入手可能な情報やそれをもとにした当社の裁定・判断に基づくものであり、将来の業績を保証するものではありません。よって、実際の業績、結果、パフォーマンスなどは、経済動向、市場価格の状況、為替の変動など、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關し、一切責任を負うものではありません。また、当社は、本資料に掲載されている予測や将来の見通しに関する記述などについてアップデートして公表する義務を負うものではありません。	
58 CAOメッセージ	70 コーポレート・ガバナンス	会計基準に関する注記	
59 リスクマネジメント	80 マネジメント概観	2013年3月期までは米国会計基準(U.S.GAAP)ベース、2014年3月期以降は国際会計基準(IFRS)ベースで記載しています。また、本資料では「親会社の所有者に帰属する当期利益」を「連結純利益／当期利益」と表記しています。	
62 丸紅グループのサステナビリティ			

○ 統合報告書2024の構成・注目点

読み手の皆様からいただいたフィードバックをもとに、2024年版では複数の工夫を加えました

昨年度までの成果と課題

理解促進・利便性の向上

○：タブレット端末等での閲覧を前提にA4横サイズへの変更（2023年版より）

○：PDFのページ間参照がスムーズに行えるインタラクティブ形式の採用

コンテンツにおける課題

△：総花的な内容になり丸紅らしさが伝わりづらい印象を受ける

△：丸紅単体目線での記載内容が多く、グループ全体の内容が伝わりづらい

統合報告書2024における工夫

コンテンツのブラッシュアップ

》 企業価値向上モデルに沿った流れを意識。

流れが崩れないよう構成は大きく変えずにページ順を変更することで、報告書全体を通じてより一層ストーリー性が出るように意識

》 丸紅らしさを更にお伝えできるよう、特集ページを作成

》 各トピックの分かりやすさを引き上げる対談形式を増加

- ・ 特集1 継続的な成長投資
- ・ 特集2 CHRO-社外取締役対談
- ・ 特集3 CDIO-事業会社CEO対談

可読性の更なる向上

》 全体を通じて使用するフォントや色を減らし、報告書に統一感が生まれるように意識

対話の強化

》 理解深化を目的に説明会（録画配信）を開催。日本語・英語の同時公開

1. 統合報告書2024の構成・注目点
2. 各セクションのご説明
3. おわりに

○ 巻頭 - 価値観・CEOメッセージ

P.2

丸紅グループの価値観



○ 巻頭 - 価値観・CEOメッセージ

P.3-7

CEOメッセージ



柿木 真澄
代表取締役 社長

丸紅の成長戦略について、大局的な視点から発信

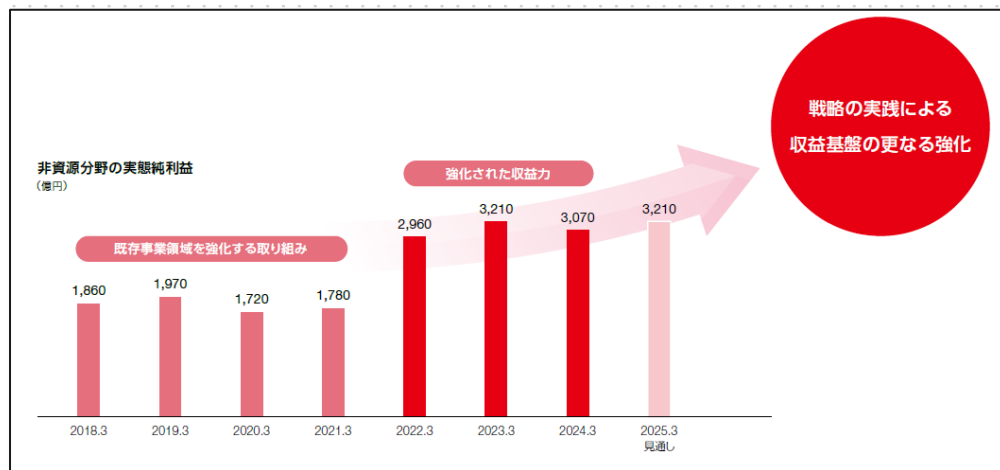
- » 商社ならではのネットワークと瞬発力で
「リスクをチャンスに変える」
- » たゆまぬ戦略実践により「収益基盤の強化が着実に進展」
- » 見えないシナジーに惑わされない「投資規律の強化」
- » フォローアップ体制強化により「ネガティブサプライズをなくす」
- » 人財戦略によって「未来を創る」
- » グリーン戦略推進により「持続可能な未来へ」
- » キャッシュの裏付けを伴う「株主還元の強化」
- » 臆することなく挑戦を続け
「ステークホルダーの皆様の期待を超える」

P.11-12 丸紅が培った強み

丸紅グループの強みであり特徴でもある2つの軸を明確に表現

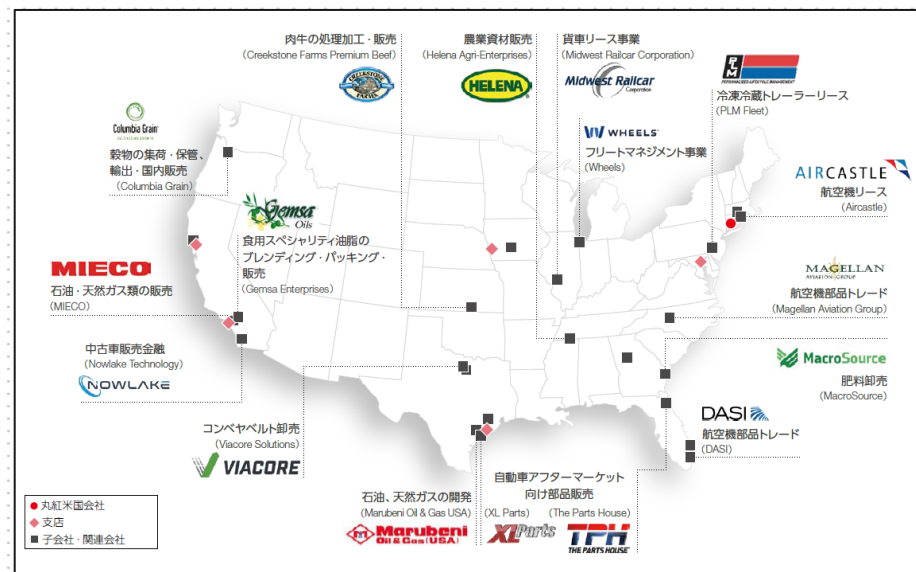
非資源分野の収益基盤

- 資源価格の変動の影響を受けづらい**非資源分野に強い収益基盤**
- 戦略の実践により更なる強化に取り組む**



米国における競争力

- 》 米国で**70年以上**のビジネス実績
- 》 強い収益基盤を持ち、**純利益の約3割**を米国で稼ぐ



Section 1 - 企業価値の向上

企業価値の向上

稼ぐ力の
継続強化

ROEの
維持・向上

株主資本コストの低減

P.16-18

CFOメッセージ

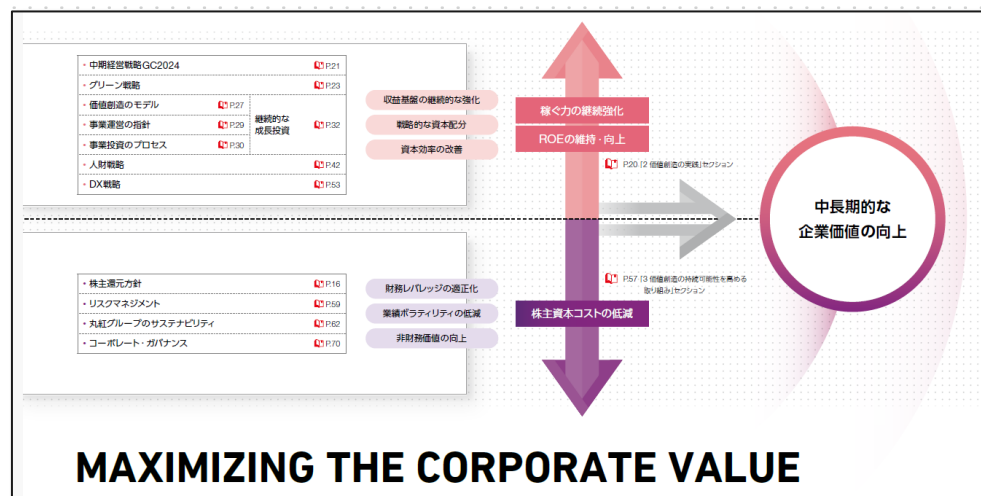


古谷 孝之

代表取締役 専務執行役員、
CFO : Chief Financial Officer、IR・格付担当役員、
投融資委員会委員長

積み上げてきた実績と、中長期的な企業価値の向上に向けた考えを掲載

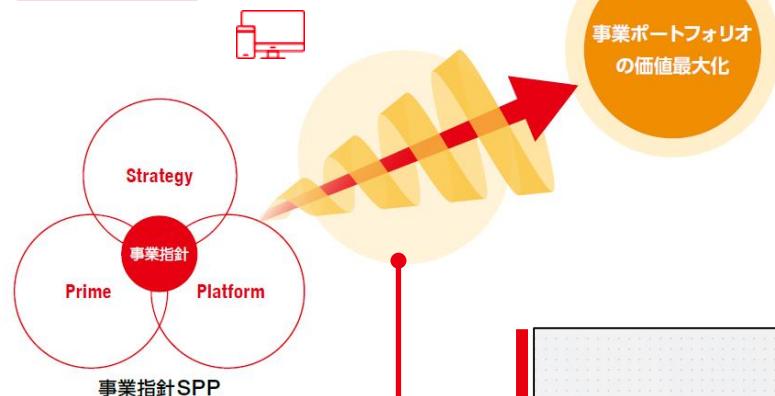
- › 収益基盤の強化が確認できた2023年度
- › 戦略的な資本配分と成長投資
- › 株主還元の強化
- › 中長期的な企業価値向上に向けて



○ Section 2 – 稼ぐ力の継続強化、ROEの維持・向上



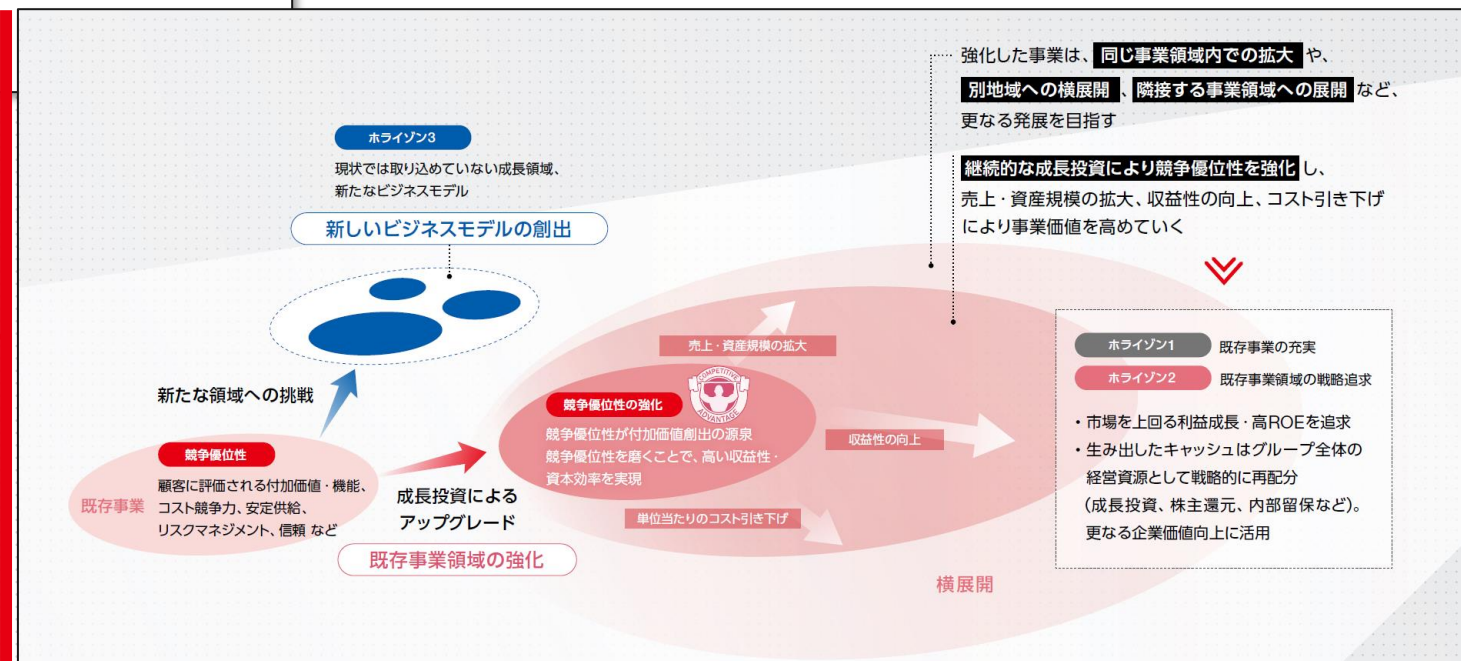
P.29 事業運営の指針



P.27-28 価値創造のモデル

戦略ありきの事業投資の徹底による
事業ポートフォリオの価値最大化

- ≫ 新規投資の戦略的厳選
- ≫ 事業モニタリングを通じた
既存事業の強化
- ≫ 回収・資産リサイクルの
促進



Section 2 – 稼ぐ力の継続強化、ROEの維持・向上

企業価値の向上

稼ぐ力の
継続強化

ROEの
維持・向上

株主資本コストの低減

P.32-41

特集1：継続的な成長投資



事業指針SPPや投資決定のプロセスに沿って、ホライゾン1・2・3に分類される継続的な成長投資を実行。
代表的な事例を本特集で紹介

	01 Helena Agri-Enterprises 米国農業資材リテラー	ホライゾン1 ホライゾン2	P.33
	02 Aircastle 航空機(中古機)リースのリーディング企業	ホライゾン1 ホライゾン2	P.35
	03 Nowlake Technology 全米3位(独立系1位)の規模を誇る中古車販売金融会社	ホライゾン1 ホライゾン2	P.37
	04 SmartestEnergy 丸紅がゼロから立ち上げた英国屈指の再生可能エネルギー卸売・小売業者	ホライゾン1 ホライゾン2	P.39
	05 銅鉱山事業 英国・Antofagasta社とチリにおいて共同開発・運営	ホライゾン1 ホライゾン2	P.40
	06 R.G. Barry Corporation 米国におけるライフスタイルブランド運営事業への参入	ホライゾン3	P.41

Section 2 – 稼ぐ力の継続強化、ROEの維持・向上

企業価値の向上

稼ぐ力の
継続強化

ROEの
維持・向上

株主資本コストの低減

P.32-41

特集1：継続的な成長投資



特集1 継続的な成長投資

Helena Agri-Enterprises

米国農業資材リテラー



競争優位性

・顧客の需要に合う高付加価値なサービスや
商品を開発・提供

ホライゾン1

ホライゾン2

・Strategy：より高付加価値なサービスの提供を追求

Helena社は、商品起点ではなく顧客起点で機能性の高い商品・サービスなどを開発し、それを地域密着型コンサルティング営業で販売することで、全米各地の顧客に対する付加価値の創出に取り組んでいます。拠点ネットワークの構築・拡張に継続的に取り組み、全米の農業生産者のニーズを深く把握することで、競争優位性を高めています。

・Prime：長年にわたる主体的な事業運営により飛躍的な成長を実現

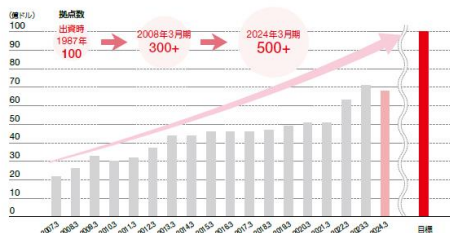
1987年に丸紅が買収した当時約100カ所だったHelena社の米国内拠点数は、現在では約500カ所まで大きく拡大しています。Helena社は、この拠点ネットワークと、農業資材事業に特化した営業・技術・農学・管理それぞれの専門家からなる約6,000人近くの従業員を擁することで、世界のアグリビジネス市場の最先端にある米国におけるトップクラスの農業資材販売会社として業界内で確固たる地位を築くに至りました。

・Platform：Helena社から得た知見・ノウハウを世界に展開

Helena社をはじめとして世界各地で培った経験やノウハウを他地域に展開するべく、丸紅は2019年にブラジルにおいて農業資材販売事業を展開するAdubos Real S.A. (以下、AR社)に出資し、子会社化しました。AR社はミナスジェライス州で創業し、約40年にわたる農業資材販売と適切な資材使用のコンサルティングサービスを通じ、地域農業生産者とブラジル農業の発展に貢献しています。



売上高推移



- ・設備投資や中小規模の競合買収により拠点数を拡大
- ・売上の拡大と同時に、付加価値商品である独自品の拡販を進める

Adubos Real

～Helenaモデルの模倣～



AR社は、創業以来40年超にわたりブラジル南東部のミナスジェライス州を中心に、農業資材の販売と適切な資材のコンサルティングサービスを通じ、地域農家の収益向上に貢献してきました。

丸紅の出資参画後は、成長戦略に沿った投資計画を実行し、近隣のサンパウロ州やエスピリトサント州などでも業容拡張を継続しています。米国とブラジルという農業の類似性の高い市場で、Helena社で培ったノウハウを活かしています。



売上・拠点数推移という定量面にも言及

経営者のメッセージ



Eric Cowling
President & CEO
Helena Agri-Enterprises, LLC
2021年から現職

顧客である農業生産者のニーズに応じた商品やサービスを提供できることがHelena社の競争優位性です。500を超える拠点で日々集積される顧客の情報をもとに、長年かけて開発したコンサルサービスツール「AGRIIntelligence®」は、農業生産者の土壌のデータを分析することにより、顧客ごとに異なるニーズに的確に応えることができ、競合との差別化に繋がっています。またHelena社は製造メーカー品だけ

SPP x ホライゾン区分に沿って代表例を選出

現地CEOから直接メッセージを取得

Section 2 – 稼ぐ力の継続強化、ROEの維持・向上



P.42-44

CHRO・社外取締役対談



人財戦略のポイントや今後の課題を議論



特集2：CHRO・社外取締役対談

翁 百合
社外取締役



鹿島 浩二
常務執行役員
CHRO：Chief Human
Resources Officer

P.45-52

人財戦略



経営戦略と連動した人財戦略の各種施策を解説

多様な人財が	主な実績・KPI		主な人事施策
集う P.46	単体正社員に占める キャリア採用者比率	2024年3月期： 14.8% 2023年3月期比： +0.5pt	・ Career Vision採用
	採用者に占める女性割合	2024年3月期： 42.7% 2023年3月期比： +3.2pt 目標：50%程度	・ キャリア採用 ・ リファラル採用
活きる P.47	エンゲージメント サーベスコア	2024年3月期： 偏差値62.4 2020年3月期比： +9.1pt	・ エンゲージメントサーベイ
	自分が希望するキャリア を実現する機会	2024年3月期： 肯定回答割合60% 2020年3月期比： +21pt	・ ミッションを核とする 人事制度
	ワークライフマネジメント を実現できる職場環境	2024年3月期： 肯定回答割合58% 2020年3月期比： +15pt	・ ワークライフマネジメント 施策
	健康保持・増進に関する 制度・施策の充実	2024年3月期： 肯定回答割合57% 2020年3月期比： +17pt	・ 健康経営
	1人あたり平均研修受講 時間	2024年3月期： 52時間/人 2023年3月期比： +6時間/人	・ 人材開発(OJT×Off-JT)
繋がる P.50	女性管理職比率	2024年3月期： 9.0% 2023年3月期比： +0.8pt 2026年3月期 目標：10%以上	・ 丸紅キャリアマーケット
	社内人材公募・ジョブマッチ ングシステム興動件数	5年累計(2020-2024年3月期)： 187件	・ 15%ルール・クロススケ ット・クロスバリューコイン ・ ビジネスプランコンテスト ・ M-Alumni(まるムナイ)

新たな価値を創造する

Section 2 – 稼ぐ力の継続強化、ROEの維持・向上



P.53-56

DX戦略



特集3：CDIO・SmartestEnergy社CEO対談

大本 晶之

常務執行役員、

CDIO：Chief Digital Innovation Officer、
次世代事業開発本部長

(2014年4月～2016年3月

SmartestEnergy社出向)

Robert Groves

SmartestEnergy社CEO

DX戦略における3つの軸を中心に解説

- ①新事業の創出・育成
- ②デジタル機能の活用
- ③イノベーション・デジタル機能促進に資する人財基盤の拡充

DX戦略

丸紅グループにおけるイノベーションの推進とデジタルの活用

丸紅グループの事業群は、新事業の創出を目指すイノベーション機能とデジタル機能の活用によって競争優位性を高め、成長を加速させてきました。

①新事業の創出・育成、②デジタル機能の活用、③イノベーション・デジタル機能促進に資する人財基盤の拡充を長期かつ継続的に実践することで、グループ内の各事業において常に価値の創造と競争優位性を追求する文化を根付かせ、時代先を行く革新的な事業展開による成長を目指しています。

①新事業の創出・育成

ビジネス：新事業の創出と社内起業家精神の醸成

2018年より継続する社内公募型の新規ビジネスプラン提案制度で、事業領域の刷新・拡大に寄与するだけでなく、社員の創造力を引き出し社内起業家精神を醸成するものです。

これまで延べ900名以上が参加し、多様な観点から新たなビジネスアイデアを創出しました。6年間で20件が「事業化挑戦権」を獲得し、実証的なテストマーケティングを実施。うち、1件が戦略的EITを達成し、複数案件が事業化に向けて継続的に挑戦中です。



②デジタル機能の活用

DX推進体制：

DX部が全社DX戦略の指揮・推進部隊として機能しながら、丸紅グループ内に設立したDXコンサル会社(丸紅デジタルコンサルティング社、Digital Experts社、いずれも丸紅100%出資)と連携し、総数150名を超える専門人材体制で全社のDX戦略を推進しています。

デジタルの活用にあたっては、現場から出てくる課題に対し、迅速かつ柔軟に対応する能力が必要です。丸紅ではDX部をはじめグループで必要な機能を内製化することで機動力を高め、各事業の価値創造に貢献していきます。

DX案件支援/DI Lab：社内の新規の取り組み・DX案件を広く支援するプログラム

営業・コーポレートスタッフグループが新規取り組みやデジタル案件において、社内の専門集団であるデジタル・イノベーション部(DI部)のコンサルティングと実務支援を受けられる制度です。2017年より開始した本制度は、デジタルの専門性に加え、内製組織特有の機動力・文化理解を活かし、年間100件程度の案件に貢献しています。

「DI Lab」は、そうした通常支援案件のうち、不確実性が高くて進めづらい案件や技術的に難しく従業員だけでは進められない新規取り組みをDX部が助成・支援する取り組みです。これまでに14案件の実証実験を行い、内容は全て完全に商品化・ノウハウ化を進めています。

事業フェーズ			
課題の 特定・明確	案件創出 (ワークショップ等)	デジタル関連課題	組織のDX支援 (知識管理、研修)
解決策の 立案	アイデアエッジ	戦略策定	データ分析
実行の 実行	AIを学ぶ機会 提供	ベンチャー選別 支援・提供	技術CD

DX支援事例：～商用電気自動車(EV)の導入・運用サービスの開発～

建機・産業・モビリティ本部では、パナソニック・ホールディングス社とEvolityを設立し、商用EVの導入から運用を一元的に支援するべくコンサルティングから車両および充電設備の管理システムまで幅広いサービスを提供しています。同社の立ち上げに際しては、丸紅が持つシステム開発におけるプロジェクトマネジメントや取得されたデータ分析に関するノウハウを活用し、同社のサービスの高度化・価値向上に貢献しています。



Section 3 – 株主資本コストの低減

企業価値の向上

稼ぐ力の
継続強化

ROEの
維持・向上

株主資本コストの低減

P.70-79

コーポレート・ガバナンス



取締役・監査役の構成、専門性および経歴

役職	氏名	担当/ 主な経歴・資格など	在任年数 (前職在任年数)	指名委員会 報酬委員会	ガバナンス・ 報酬委員会	2024年3月期における 取締役会・監査役会への出席状況 (出席回数/開催回数)		専門性および経歴									
						取締役会	監査役会	企業経営	財務・ 経理	法務・ コンプライアンス・ リスクマネジメント	科学技術・ DX	国際経験	公的機関				
社内	藤分 文也	会長	12年 (13年9カ月)			15回/15回		○					○				
	柿木 真澄	社長	6年 (6年9カ月)	委員	委員	15回/15回		○					○				
	寺川 彰	副社長執行役員	3年 (5年)		委員	15回/15回		○					○				
	古谷 孝之	専務執行役員、CFO	4年			15回/15回		○	○				○				
取締役	髙 百合	元日本銀行 日本総合研究所理事長、ブリヂストン取締役	7年	委員長		15回/15回			○				○	○	○	○	
	本寺 昌人	元在中国特命全權大使、元在フランス特命全權大使 日本たばこ産業取締役	4年		委員	15回/15回							○	○	○	○	
	石塚 茂樹	元ユニー代表執行役員会長 LIXIL取締役	3年	委員		15回/15回		○					○	○	○	○	
	安藤 久佳	元経済産業省次官 東京中小企業投資育成 代表取締役社長、 エトリホールディングス取締役監査等委員、 野村デジタルホールディングス取締役	2年		委員長	15回/15回		○					○		○	○	
社内	渡多野 隆子	元日立製作所主幹研究員 東京工業大学工学部教授、同大学学長特別補佐	1年														
	南 壮一郎	ビジュアル代表取締役社長、スタンバイ代表取締役社長	—														
	監査役	安藤 孝夫	元当社長務執行役員、リスクマネジメント部長	1年													
		木田 俊昭	元当社長務部長	3年													
米田 社		元監査執行役員 公共政策調査会理事長	7年														
社内		小田原 加奈	元アダコグループAPAC SVP Odawara Coaching & Consulting代表、 モスフードサービス取締役、公認会計士、米国公認会計士	—													
	宮崎 裕子	元スリーエムジャパン代表取締役社長 GIT法律事務所カンセルム、弁護士、米国公認会計士、 日本ハム取締役	—														

スキル選定理由

当社の多角的な事業活動において、経営における迅速かつ効率的な意思
でもコアとなるスキルを選定し、特に高度な専門性を求めています。

なお、「サステナビリティ・ESG」および「人財」は取締役会メンバー全員に

スキル

企業経営者としての豊富な経験や幅広い見識に
ています。特に社外役員に対しては、新規事業の

※ 2023年6月23日の取締役・監査役任に際した状況記載。

※ 2023年6月29日の取締役・監査役選任以降の状況は記載しない。

スキル選定理由を追加

スキル選定理由

当社の多角的な事業活動において、経営における迅速かつ効率的な意思決定と適正な監督機能の確保のために必要となるスキルは多岐にわたりますが、スキルマトリックスにおいては、その中でもコアとなるスキルを選定し、特に高度な専門性を求めています。

なお、「サステナビリティ・ESG」および「人材」は取締役会メンバー全員に必要なスキルであることから、スキルマトリックスには記載していません。

スキル	選定理由
企業経営	企業経営者としての豊富な経験や幅広い見識に基づいて、事業活動等の妥当性やリスクについて客観的かつ多面的に審議をすることが重要であることから、当該スキルを必要と考えています。特に社外役員に対しては、新規事業の創出・既存事業の変革のため、異なる産業分野の視点からの助言を期待しています。
財務・経理	適正な監督機能の確保のために必要なスキルであると考えています。いずれの取締役会メンバーも一定の知識・経験・能力を有していますが、上記の通り、スキル該当性の判断にあたっては特に高度な専門性を要求し、取締役会メンバー全体で高度な監督機能を確保しています。また、本スキルは、資本コストや株価を意識した経営の観点からも重要であると考えています。
法務・コンプライアンス・ リスクマネジメント	「財務・経理」と同様に、適正な監督機能の確保のために必要なスキルであると考えています。いずれの取締役会メンバーも一定の知識・経験・能力を有していますが、上記の通り、スキル該当性の判断にあたっては特に高度な専門性を要求し、取締役会メンバー全体で高度な監督機能を確保しています。また、本スキルは、ガバナンス強化・改革の観点からも重要であると考えています。
科学技術・DX	中期経営戦略(GC2024)における事業指針SPPのうち、Strategyとして「DXによる事業戦略の改革、実行の高速化」を掲げ、デジタル技術の活用により「Global crossvalue platform」の価値創造サイクルを深化・高速化させ、2030年に向けた長期的な企業価値向上を実現することを丸紅グループにおける目標としていることから、必要なスキルと考えています。
国際経験	当社はグローバルに事業を展開していることから、取締役会として必要なスキルと考えています。
公的機関	社外役員については、外部の多様な視点を導入することを役割・機能の1つとして期待しています。官公庁・日銀等や法曹界経験者に社外役員に就任いただくことで、国家レベルでの国際情勢・経済動向の把握・政策決定などへの関与による民間企業では経験し得ない大局的な視座や、中立・客観的な視点からの法的な高い専門性・見識を、取締役会に取り込んでいます。複雑かつ多種多様な業態である総合商社においては、そのような視座・視点からの経営に対する助言や監督が不可欠であり、必要なスキルと考えています。

Section 3 – 株主資本コストの低減



P.70-79

コーポレート・ガバナンス



社外取締役メッセージ

木寺 昌人

社外取締役
2020年6月就任



役員報酬制度の改定を振り返って

昨年度実施した役員報酬制度改定に私もガバナンス・報酬委員会委員として関与しました。制度設計においては、企業の経営戦略や中長期的な在り姿とリンクし、その実現に向けた動機付けとしてふさわしいインセンティブ制度を取り入れることが課題でした。議論をし尽くした結果、短期インセンティブは職務執行期間と業績評価期間の一致した設計とし、中長期インセンティブについては相対TSR（株主総利回り）を指標として取り込みました。各報酬の構成比率の見直しも行うことで、バランスが取れた良い報酬制度に改定することができたと感じています。

丸紅のコンプライアンス体制についての評価

コンプライアンスは、企業にとって重要な要素であり、それらに関わることは、世の中でコンプライアンスの問題が話題になる場合、これらが起きる組織にはそのいずれかが欠けているのだと思います。丸紅はマネジメント層の高い意識に加えて、社長直轄のコンプライアンス委員会があり、コンプライアンスに対する意識・取り組みについては高く評価しています。丸紅個社だけでなく、多数の事業を展開するグループ会社へ意識浸透を進めていることも評価しています。

丸紅に期待すること・自身の役割

2020年3月期に多額の減損を計上してから4年で現在の利益水準まで大きな成長を遂げましたが、

波多野 睦子

社外取締役
2023年6月就任



社外取締役就任1年目を終えて

丸紅の取締役会における良いところは、多様な分野で知見を培ったメンバーが社内外から揃い、自由闊達に意見が交わされ、意思決定の場であること。議長は各部長を積極的に参加者の意見を引き出す役割としており、また丸紅の持続的な成長と株主資本コストや株価も意識した議論が増えてきている点も評価しています。

社外取締役に対する事前の情報提供

充実したトレーニング・情報提供体制

総合商社の複雑な業態を理解して取締役会に臨むためには、事前の情報収集が大切になります。丸紅の実際の現場を知るためにシンガポールや日本国内の事業会社の視察を実施できたことは理解の底上げに大変有益でした。取締役会にて深度と広がりがある議論を行うに資するという点だけではなく、実際の訪問を通じて中長期になすべきことが見えてきたりする点も視察の良さだと感じています。また各営業本部の本部長の皆さんとの面談を通じて、個々の事業に対する理解が深まったのみならず、複雑化する社会課題の解決には多様な事業のシナジーによる成長がますます重要になると実感しました。

今後果たしていきたい役割

不確実性が増大している世界情勢は、丸紅にとって事業を通して世界の社会課題解決に貢献する好機であると確信しており、中長期の成長を実現する経営戦略と人財戦略の連動を更に強化する必要がある

丸紅グループのサステナビリティ 

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

シナリオ分析

気候変動による事業への影響度および丸紅グループへの影響度(資産規模、収益規模など)が相対的に高い事業を選定したうえで、基本的に2030年までを時間軸とし、現行シナリオと移行シナリオにおける事業環境を踏まえた、事業リスク/機会への対応および2030年までの業績への影響についてTCFD提言に沿ってシナリオ分析を実施しました。

丸紅グループの事業ポートフォリオは多岐に分散されており、特定の産業やビジネスに固有のリスクがグループ全体の財務状況に与え得る影響は限定的ですが、適切なリスク管理を継続的に強化し、気候変動に対するレジリエンスを更に高めていきます。

シナリオ分析対象事業の選定：

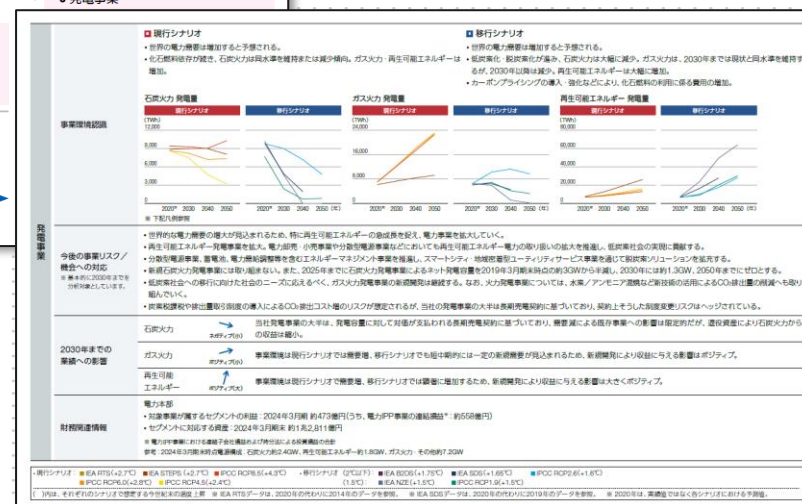
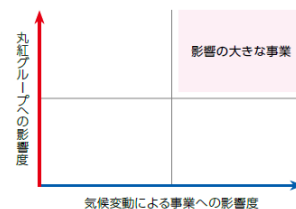
下図マトリックスの右上部分をシナリオ分析の対象としました。

模範 気候変動による事業への影響度

要約 丸紅グループへの影響度(資産規模、収益規模など)

左記プロセスで選出したシナリオ分析

● 發電事業



1. 統合報告書2024の構成・注目点
2. 各セクションのご説明
3. おわりに

○ おわりに

- 》 企業が開示すべきテーマは業績面に加え、ガバナンス・環境活動など従前より多岐にわたり、またハードルの高さは年々上がっていると感じます。投資家/企業間の双方向コミュニケーションの重要性も益々実感し、我々は統合報告書をその為の重要なツールの一つであると位置付けています。2024年度版は構成を練り直し、当社の企業価値をより正しく伝えるための工夫をちりばめました。
- 》 一方で、報告書はあくまで対話の為のツールであり、大切なのは対話そのものであると考えています。その強化を目的に、丸紅は本年度IR・SR部を新設しました。この統合報告書や様々な開示アイテムを用いながら、ステークホルダーの皆様との対話を益々充実したものにしていきたいと考えています。
- 》 統合報告書の更なる改善に活かしたいと思いますのでぜひアンケートにご協力をお願い致します。



丸紅IR・SR部メンバー



Global crossvalue platform
Marubeni