

## 奴隷及び人身売買に関する声明（2023年3月期）

### 1. はじめに

丸紅株式会社（以下「当社」）は、英国現代奴隷法第 54 条に基づき、2023 年 3 月期の奴隷及び人身売買に関する声明（以下「本声明」）を公表します。本声明は 2023 年 7 月 24 日開催の取締役会にて承認決議を得ています。

### 2. 当社の事業及びサプライチェーン等について

丸紅グループは国内外に 131 拠点\*<sup>1</sup>を持ち、4 万人以上\*<sup>2</sup>のグループ従業員が在籍し、その国籍・人種も多様です。また、事業活動の範囲も多岐に渡り、グローバルに多角的なビジネスを展開しています。（\*<sup>1</sup> 及び \*<sup>2</sup> とも 2023 年 3 月 31 日時点）。

2023 年 3 月期には、ライフスタイル本部、情報・物流本部、食料第一本部、食料第二本部、アグリ事業本部、フォレストプロダクツ本部、化学品本部、金属本部、エネルギー本部、電力本部、インフラプロジェクト本部、航空・船舶本部、金融・リース・不動産本部、建機・産機・モビリティ本部、次世代事業開発本部、及び次世代コーポレートディベロップメント本部から成る 16 分野に渡り事業及びサプライチェーンに関わってきました（詳細は「[統合報告書 2022](#)」からもご覧頂けます）。

### 3. 人権尊重に関するポリシー

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

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

さらに、当社は、自社のみならず、取引先を含めたサプライチェーン全体を当社の責任範囲と認識しており、サプライヤーの方々にも遵守を求めている行動規範を含めた「[サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針](#)」と、グループすべての役員・社員、労働現場で働くコントラクター、ビジネス・パートナー、その他関係者の労働安全衛生の確保を目指して「[丸紅グループ労働安全衛生基本方針](#)」を制定しています。

このほかにも、国連が提唱する国際的なイニシアティブ「国連グローバル・コンパクト (UNGC)」の支持を宣言しています。UNGC は、現代奴隷を含む、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の 4 分野で企業が遵守すべき 10 原則を示しています。当社は、[UNGC の 10 原則を支持](#)することにより、その理念の実現に向けて取り組んでいます。

#### 4. 奴隷・人身売買防止に関する取り組み

当社が 2023 年 3 月期に行った取り組みについて、以下に記載します（詳細は「[サステナブル・デベロップメント・レポート 2022](#)」及び当社ウェブサイトの「[\(人権の尊重に関する\) 取り組み](#)」の箇所からご覧いただけます）。

##### 4.1. 当社の人権デューデリジェンスについて

2023 年 3 月期には、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」(5 つの中核的労働基準)、OECD「多国籍企業行動

指針」及び「責任ある企業行動のためのデューデリジェンスガイダンス」、ISO26000、SA8000等を基礎に、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、産業分野・製品・地域と、それらに関わる企業固有の状況や、想定される人権侵害（及びその深刻度（規模・範囲・是正不能性）・発生可能性）を考慮してリスクマッピングを行い、優先的に取り組むべき調査対象を決定しました。

また、人権デューデリジェンスの仕組みを構築する過程において、自社内の議論に加え、多様なステークホルダーや外部の有識者（例えば、人権尊重を目指すNGO、国際的な労働者の権利保護を推進する機関、人権専門家等）との対話を通じて、重要度・優先度の高い取り組みを特定し、当社の人権デューデリジェンスの実効性を高める努力を行ってきました。

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

#### 4.1.a. サプライチェーンについて

上述の検討結果を踏まえ、丸紅グループはサプライチェーン上の強制労働（奴隷的労働を含む）及び児童労働を人権上の重要な課題として認識しています。

2023年3月期における上述の重要な課題への具体的な対応として、既存のサプライチェーンについては、食品産業における食肉関連製品でリスクの高い特定の国・地

域（南米、東南アジア等の一部）で操業するサプライヤーに対するデスクトップ調査（15件）及び現地調査（追加調査）（3件）を行いました（調査は、専門的知見を持つ、独立した第三者の調査機関と連携して行いました。調査の結果、強制労働・児童労働を現実に疑うべき事実関係は確認されませんでした）。

新規のサプライチェーンについては、新たに取引を開始する予定のサプライヤー（一部の高リスクの産業分野・製品・地域のサプライヤーに限る）を対象に、人権制裁対象として指定されていないこと、及び重大な人権リスクを示唆する不芳報道や人権侵害（インシデント）がないことの確認を、外部の専門的データベースも活用して行う仕組みを構築しました（具体的な検証は2023年4月から実施しています）。今後、順次、対象とする産業分野・製品・地域を拡大することを検討していきます。

また、当社は、サプライヤーと前述の「丸紅グループ人権基本方針」及び「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」（以下「各基本方針」）を共有し、その理解と協力・遵守を要請しています。現在までにグループ全体で約23,000社のサプライヤーに各基本方針の共有と協力要請を行いました。

#### 4.1.b. 事業の投資・運営について

既存の事業については、全連結子会社を対象とした書面調査ならびに一部のグループ会社に対する訪問調査を通じて、人権侵害のリスク評価と、実際に顕在化している人権侵害（インシデント）がないかを確認しました（2021年3月期）。リスクが高いと

評価された事業体には、リスクを遡減するための取り組み支援・助言などを行っています。なお、実際に顕在化している人権侵害（インシデント）は0件でした。

2022年3月期以降、毎年、リスクの評価に影響を及ぼす事業態様の変化の有無を調査し、変化が認められた事業体には、それに応じた追加的な管理の実施状況を確認し、必要であれば改善に向けた支援・助言などを行っています。

新規の事業については、投融資案件における人権侵害のリスク評価と、実際に顕在化している人権問題がないかを確認する社内手続を定め、運用しています。実際に当該確認を行った投融資案件のカバー率は、2022年3月期、2023年3月期ともに、100%を維持しています。

## 4.2. 救済（グリーンバンス・メカニズム）

2021年3月期、丸紅グループ人権基本方針に則り、苦情処理（救済）を行う社内プロセスを構築しました。2022年3月期には、関連の内規を整備するとともに、2023年3月期には、人権侵害についての苦情を提出する為の専用窓口も当社ウェブサイト上に設置しました。2021年3月期から2023年3月期において、当社ビジネスにおける人権侵害インシデントの発生件数は0件でした。

## 4.3. 研修

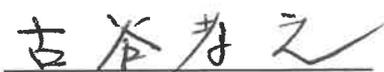
様々な形式・機会でも[人権に関する研修](#)を行ってきました。2023年3月期においても、新入社員研修、実務基礎知識講座、新任執行役員研修、新任部長研修、新任課長研修、一般職（上位）昇格研修、総合職4年目研修、一般職4年目研修、キャリア開発研修、

及び採用面接員向け研修で、同様に人権の研修を行っています。このほか、前述のコンプライアンス・マニュアルを世界中のグループ役員・従業員に毎年配布し人権尊重意識の向上を図ることで、奴隷・人身売買防止に関するグループ内の能力開発及び意識向上にも努めています。

## 5. 今後に向けて

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

2023年8月1日



古谷 孝之  
丸紅株式会社  
代表取締役 専務執行役員