



07

サステナビリティ経営

P.48 CSO メッセージ

P.50 サステナビリティ経営の推進

P.51 マテリアリティ特定プロセス

P.52 マテリアリティ定量KPI 一覧

P.54 **Focus** 豊田通商が大切にする世界共通の行動倫理規範

P.55 **Focus** デジタルトランスフォーメーション (DX)

CSOメッセージ

誰もが安心して暮らすことができる 社会の実現を目指し サステナビリティ経営を推進します

未来の子供たちに より良い地球を届ける

豊田通商グループは、地球および社会の一員として、企業活動と地球環境や社会の持続可能性が直結していることを強く認識しています。気候変動や生物多様性の喪失、資源の有効活用といった課題は、すでに当社の事業に大きな影響を及ぼしており、当社グループの存在意義をも脅かしかねないものです。

こうした認識の下、当社グループはサステナビリティを「経営そのもの」と位置付け、持続的な成長と価値創出を支える要と捉えています。環境・社会課題を解決するのみにとどまらず、新たな機会と捉え、持続可能な事業モデルへの進化を加速することで、より信頼される企業を目指していきます。

また、当社グループのMissionには「子供たち」という言葉を加えており、これは、次世代により良い地球と社会を引き継ぐという私たちの責任を明確にするものです。私たちは、未来の子供たちが安心して暮らせる地球環境と持続可能な社会を実現することを重要な使命と考えています。

仕事と未来のつながりをストーリーで描く

当社グループは、持続可能な社会の実現に向けて6つのマテリアリティを特定しています。これらは、社会課題の解決と企業成長を目指す4つの重点項目と、それらを支える2つの基盤項目で構成され、当社グループの価値創造の軸となっています。

4つの重点マテリアリティは、「Social Value」「Nature Value」「Core Value」という中期経営計画の提供価値領域と密接に連動しており、計画の推進がマテリアリティの実現へとつながる仕組みになっています。

例えば、廃棄物削減や資源活用を推進する循環型静脈事業は、「Social Value」の成長投資事業として「循環型社会」の実現に貢献しています。また、再生可能エネルギー事業は「Nature Value」の成長投資事業として「脱炭素社会移行」を後押ししています。

また、これらの事業は、“Be the Right ONE”（“代替不可能・唯一無二”の存在）という当社グループのVisionの実現にも直結します。挑戦と変革を続ける姿勢こそが、社員一人ひとりの仕事と未来をつなぐ力になると信じています。

CSO*
富永 浩史

*CSO: Chief Strategy Officer

CSOメッセージ

中期経営計画の推進が、当社グループが掲げるマテリアリティの実現に直結する構造となっていることは、社内外へのメッセージとして極めて明確であり、当社への理解を深める重要な要素となっています。この一貫したストーリーが、社員の主体的な取り組みを促すとともに、ステークホルダーの皆さまにとっても、当社グループの方向性や価値創造の全体像をより理解しやすいものになっていると実感しています。

マテリアリティと中期経営計画の提供価値領域の関係

マテリアリティ		中期経営計画の提供価値領域	
Core Value	次世代モビリティ社会の実現に貢献する事業		
Nature Value	環境課題解決に貢献する事業		
Social Value	社会課題解決に貢献する事業		
社会課題の解決と会社の成長を両立するマテリアリティ	交通死傷者ゼロを目指し、安全で快適なモビリティ社会の実現に貢献	Core Value	Social Value
	クリーンエネルギーや革新的技術を活用し、自動車／工場・プラントCO ₂ を削減することで、脱炭素社会移行に貢献	Social Value	Nature Value
	廃棄物を資源化することで、モノづくりを支え、循環型社会に貢献	Social Value	
	アフリカをはじめとした開発途上国と共に成長し、事業を通じて社会課題の解決に取り組む	Core Value	Social Value Nature Value
会社の成長を支える土台となるマテリアリティ	安全とコンプライアンスの順守をビジネスの入口とし、社会に信頼される組織であり続ける		
	人権を尊重し、人を育て、活かし、「社会に貢献する人づくりに積極的に取り組む		

当社グループの成長を支える土台となる2つのマテリアリティは、「安全」と「人権」という普遍的な価値観を基盤としています。これらはあらゆる事業活動の前提であり、持続可能な経営を支える重要な柱です。

また、不正の背景には、過度なプレッシャーや不安といった心理的要因があることが少なくありません。そうした状況を生まないよう、経営陣が正しい価値観をわかりやすく、継続的に伝えることが不可欠です。安心して声を上げられる風土は、組織の健全性と企業価値の持続的な向上に直結すると信じています。

サステナビリティ経営の次元上昇

サプライチェーン全体を俯瞰したサステナビリティ経営

当社グループは、「安全」「人権の尊重」、そして「豊かな環境・社会」といった、誰にとっても当たり前であってほしい価値を、自社グループのみならずサプライチェーン全体へ広げていくことを目指しています。

例えば、GHG排出量の削減においては、排出量の「見える化」や削減策の導入支援、再生可能エネルギーの供給支援等、包括的な対応が求められます。当社グループは、国内外の多様な現場に深く入り込んで積み重ねてきた運営ノウハウや、現場起点で磨かれた実務的な知見、そしてそれらを活かす現場対応力を有しており、これらが当社グループならではの「アセット」となっています。それらを基盤とすることで、サプライチェーン全体への効果的なソリューション提供が可能になると考えています。

また、当社グループのサプライチェーンは、取引先の先に広がる産業・地域のネットワークにまで及んでおり、そこから新たなパートナーシップや市場が生まれる可能性も広がっています。

私たちは、サプライチェーン全体を巻き込んだサステナビリティの実践を、「コスト」ではなく「未来への投資」と捉えています。この視点こそが、持続可能な社会の実現と将来のビジネス成長の種を同時に育むものだと考えています。

外部視点のさらなる考慮

私たちは外部評価を、現在の社会課題を的確に捉えるための重要なツールと位置付けています。評価機関が指摘する内容は、社会全体が共有する課題を反映しており、これらに取り組むことは、社会への貢献にとどまらず、得られた知見やノウハウを将来のビジネスの種へと転換する契機にもなります。

また、外部評価は当社が適切かつ誠実な情報開示を実践できているかを確認する手段でもあります。質の高い開示を通じてステークホルダーとのエンゲージメントを深化させ、その対話の積み重ねを信頼関係の強化と持続可能な価値創出につなげていきます。



サステナビリティ経営の推進

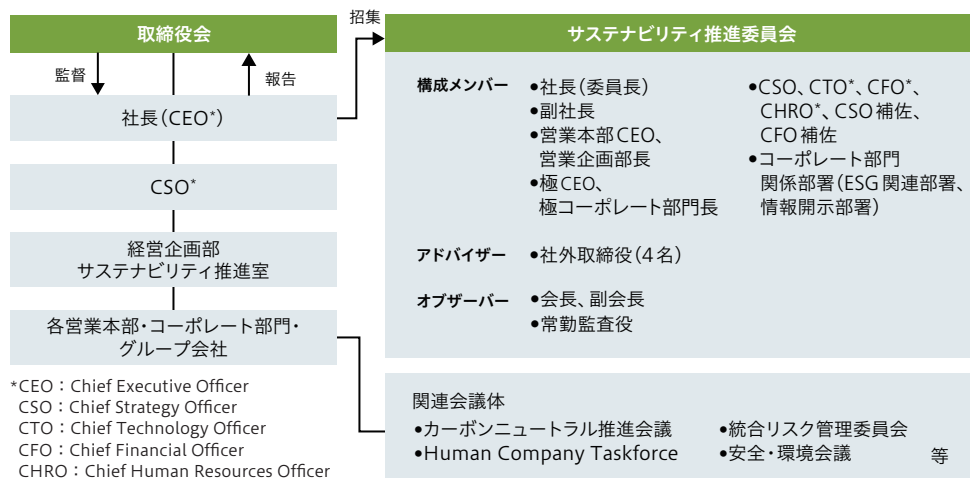
推進体制

当社は、より良い社会と地球環境を皆さまと共に作り上げるべく、サステナビリティ推進委員会を設置しています。サステナビリティに関する取り組みはCSOの下、サステナビリティ推進委員会で討議後、取締役会に報告する体制としています。さらに、関連会議体にてサステナビリティに関する個別テーマについての議論、分科会にてサステナビリティ推進委員会で議論・決定した事項等への取り組みを推進しており、実効性のある体制を構築しています。

サステナビリティ推進委員会

役割	● サステナビリティに関する議案の議論・決定を行う場 ● 取締役会の監督の下、原則年1回開催
構成	● 社長、副社長、サステナビリティの推進を担当する役員により構成
主な議論	2023年12月開催 ● 自然資本の取り組みの必要性（詳細はP.65-66「TNFD提言に基づく情報開示」参照） ● カーボンニュートラルロードマップの策定と実行（詳細はP.62「カーボンニュートラル実現に向けたワーキンググループの活動」参照） 2024年12月開催 ● 当社グループからサプライヤーまで範囲を広げた取り組みの必要性（詳細はP.68「ビジネスと人権」参照） ● 海外拠点特有の課題報告と対応について

推進の体制図



社員への浸透

当社は、社員が社会課題の解決を業務と関連づけて取り組めるよう、「地域・社会・未来への貢献」を目標管理の評価項目に取り入れています。また、サステナビリティへの理解を深めるため、研修や説明会を実施しており、2025年3月期には人権デューデリジェンスやコンプライアンスに関する動画研修を実施しました。



CSOと社員との対話の様子

ステークホルダーとの対話

当社は、多種多様かつグローバルな事業活動において、さまざまなステークホルダーとの対話を重視しています。対話の基盤となる情報を積極的かつタイムリーに開示し、得られた意見や期待を当社のサステナビリティの取り組みに反映させています。

VOICE

企業の持続可能なサプライチェーン構築支援を行うNGOとして、豊田通商とエンゲージメントセッションを実施しました。豊田通商は、2024年に改訂した「豊田通商グループ環境方針」の下、環境への取り組みを拡充し、活動を推進してきました。CDPが実施した評価では、気候変動、フォレスト、水セキュリティの3部門全てで「Aリスト」企業に選定されています。「ビジネスと人権」に寄与する活動では、外国人労働に関する「人権デューデリジェンス」をASSCがサポートしました。「改善」への取り組みを進める姿勢が窺えます。グローバル行動倫理規範(COCE)に示される「8. 私たちは、創造と弛まぬ改善により付加価値を提供します。」を体感できました。今後は、環境のみならず人権に関する活動の情報開示を進めることで、ステークホルダーからの信頼が高まると期待されます。

* 課題と「改善」への取り組みはP.68「ビジネスと人権」のTOPICSをご覧ください。



(一社)ザ・グローバル・アライアンス・フォー・サステナブル・サプライチェーン (ASSC) 代表理事
和田 征樹

マテリアリティ特定プロセス



マテリアリティ定量KPI一覧

特定したマテリアリティに対して、当社の目指すべき方向性を表すものとして設定した目標のうち、定量 KPI を紹介します。

社会課題の解決と会社の成長を両立するマテリアリティ

マテリアリティ	リスクと機会	定量KPI	実績および目標値		
 交通死傷者ゼロを目指し、安全で快適なモビリティ社会の実現に貢献 主に貢献するSDGsのゴール 3 気候変動 8 働きがい 9 産業と技術革新の基盤をつくろう 11 住み続けられるまちづくりを 中期経営計画の提供価値領域 Core Value Social Value	リスク ● 自動車の電動化に伴う既存事業の陳腐化 ● 技術革新の加速による既存事業の陳腐化 ● 環境規制の高まりによるガソリン車の販売規制 機会 ● 自動車の電動化に伴う新たな材料や関連する原料・資源等の需要増加 ● モビリティの変化に応じた新規事業の創出 ● 次世代環境車の販売台数の増加と関連事業創出	交通死傷者ゼロにつながる製品・サービス^{*1}の収益(売上) ^{*1} 車両の整備状況改善による事故削減、衝突防止警報装置、車載用カメラ、自動運転のための電子部品の供給等	2025年3月期実績 2,930億円	2026年3月期目標 3,170億円	2028年3月期目標 3,960億円
 クリーンエネルギーや革新的技術を活用し、自動車／工場・プラントCO₂を削減することで、脱炭素社会移行に貢献 主に貢献するSDGsのゴール 7 再生可能エネルギーを拡大して気候変動に対処しよう 9 産業と技術革新の基盤をつくろう 13 気候変動に具体的な対策を 中期経営計画の提供価値領域 Social Value Nature Value	リスク ● 再生可能エネルギー事業会社の増加による競争激化 機会 ● 開発途上国における再生可能エネルギー需要の高まり	再生可能エネルギー^{*2}ビジネス 当社持分容量のうちの再生可能エネルギー比率 2025年3月期実績 95% 2026年3月期目標 100% 2028年3月期目標 100% ^{*2} 再生可能エネルギーには風力発電(洋上風力含む)、太陽光発電、地熱発電、水力発電、木質バイオマス発電を含む 再生可能エネルギー事業の総発電容量(建設中含む) 2025年3月期実績 6.2GW 2026年3月期目標 6.5GW 2028年3月期目標 7.0GW うち当社持分容量(建設中含む) 2025年3月期実績 4.2GW 2026年3月期目標 4.4GW 2028年3月期目標 4.6GW 省エネ・CO₂排出量削減に貢献する製品・サービスの収益(売上) 2025年3月期実績 5,240億円 2026年3月期目標 6,160億円 2028年3月期目標 7,800億円 リチウム生産量 2025年3月期実績 26,000t 2026年3月期目標 33,000t 2028年3月期目標 41,000t 当社グループの世界での電動車^{*3}の販売台数比率 2024年実績 17% 2025年目標 18% 2028年目標 34% ^{*3} 電動車(ハイブリッド車(HEV)、プラグインハイブリッド車(PHEV)、バッテリー式電気自動車(BEV)、燃料電池自動車(FCEV)) 当社グループのGHG排出量^{*4}: 2050年までにカーボンニュートラル 2024年実績 686千t-CO₂ 2030年目標 50%減 (2019年実績比) 2050年目標 カーボンニュートラル ^{*4} Scope1、2(詳細はP.60「定量目標の進化〜カーボンニュートラル宣言からネットゼロ宣言への進化〜」参照)	2025年3月期実績 95%	2026年3月期目標 100%	2028年3月期目標 100%
		2025年3月期実績 6.2GW	2026年3月期目標 6.5GW	2028年3月期目標 7.0GW	
		2025年3月期実績 4.2GW	2026年3月期目標 4.4GW	2028年3月期目標 4.6GW	
		2025年3月期実績 5,240億円	2026年3月期目標 6,160億円	2028年3月期目標 7,800億円	
		2025年3月期実績 26,000t	2026年3月期目標 33,000t	2028年3月期目標 41,000t	
		2024年実績 17%	2025年目標 18%	2028年目標 34%	
		2024年実績 686千t-CO₂	2030年目標 50%減 (2019年実績比)	2050年目標 カーボンニュートラル	



マテリアリティ定量KPI一覧

マテリアリティ	リスクと機会	定量KPI	実績および目標値		
 廃棄物を資源化することで、モノづくりを支え、循環型社会に貢献 主に貢献するSDGsのゴール  中期経営計画の提供価値領域 Social Value	リスク ● 廃棄物に関する新たな規制への対応と、リサイクル品の需要高まりによるリサイクル原材料調達の競争激化 機会 ● 金属、プラスチック、繊維等のリサイクル関連市場の拡大とそれに伴う新たな事業機会の創出	金属分野における資源循環ビジネス^{*1}の取扱量 ^{*1} グリーンメタル事業、アルミ溶湯事業(再生塊使用)、ELV(使用済み自動車)集荷事業および産業廃棄物の処理事業、有用金属くずの資源循環事業 2025年3月期実績 6,800千t 2026年3月期目標 7,600千t 2028年3月期目標 9,000千t			
		(株)プラニック(車台数相当) プラスチックリサイクル取扱量 ^{*2} ボデーアンダーカバー用原料として換算 2025年3月期実績 24万台^{*2} 2026年3月期目標 34万台 2028年3月期目標 74万台			
		豊通ベトリサイクルシステムズ(株)(ペットボトル本数) 2025年3月期実績 16億本 2026年3月期目標 18億本 2028年3月期目標 20億本			
 アフリカをはじめとした開発途上国と共に成長し、事業を通じて社会課題の解決に取り組む 主に貢献するSDGsのゴール  中期経営計画の提供価値領域 Core Value Social Value Nature Value	リスク ● 政治・経済の不安定さとそれに伴う通貨等のボラティリティの高さ ● 商習慣や労働文化の地域毎の差異 ● 伝染病の蔓延、未整備な衛生環境 機会 ● 消費の拡大に伴う、自動車関連事業や消費者向けビジネス市場の活性化 ● 産業開発に対応したエネルギーやプラント、インフラ開発関連事業の創出 ● 開発途上国の生活環境の改善・雇用機会の創出を通じた当社事業の拡大の創出	アフリカにおける電動車販売台数 2024年実績 2.3万台 2025年目標 2.3万台 2028年目標 9.8万台			
		アフリカにおける医薬品の売上(収益) 2025年3月期実績 3,000億円 2026年3月期目標 3,600億円 2028年3月期目標 4,200億円			
		アフリカにおける再生可能エネルギービジネス アフリカにおける再生可能エネルギー事業の総発電容量(建設中含む) 2025年3月期実績 1,013MW 2026年3月期目標 1,013MW 2028年3月期目標 1,088MW			
		うち当社持分容量(建設中含む) 2025年3月期実績 414MW 2026年3月期目標 414MW 2028年3月期目標 452MW			
		アフリカにおける雇用者数 2025年3月期実績 20,400人 雇用者数の目標は設けませんが、引き続き現地の雇用創出に取り組む			

会社の成長を支える土台となるマテリアリティ

マテリアリティ	定量KPI	実績および目標値		
 安全とコンプライアンスの遵守をビジネスの入口とし、社会に信頼される組織であり続ける 主に貢献するSDGsのゴール 	休業災害度数率^{*3}*4「ゼロ災害」を目指す ^{*3} 100万延べ実労働時間あたりの労働災害による死傷者数 ^{*4} 対象:国内外主要関係会社 2025年3月期実績 0.41 2026年3月期目標 ゼロ 2028年3月期目標 ゼロ			
 人権を尊重し、人を育て、活かし、「社会に貢献する人づくり」に積極的に取り組む 主に貢献するSDGsのゴール 	当社は、多様なビジネスをグローバルに展開する上で、人権課題および人的資本への取り組みは重要な課題だと考えています。課題への対応として、さまざまな施策を実施しています。 詳細はP.68「ビジネスと人権」をご覧ください➡ また、当社は人的資本に関する取り組みの実効性を高めるため、Human Capital Report (https://www.toyota-tsusho.com/sustainability/human-capital-report.html)を発行しています。			

豊田通商が大切にしている世界共通の行動倫理規範

グローバル行動倫理規範(COCE)

1. 私たちは、安全衛生活動に全力を傾け、安全で健康的な職場環境をつくります。
2. 私たちは、反汚職、独占禁止及び国際取引に係る法令を含む全ての適用法令を遵守します。
3. 私たちは、正確な財務情報を開示します。
4. 私たちは、全ての社内規程遵守に責任を負います。
5. 私たちは、誠実、正直、公明正大、公正透明に企業活動を行い、全てのステークホルダーとの信頼関係を維持、発展させます。
6. 私たちは、持続可能な社会の発展に貢献します。
7. 私たちは、環境に配慮した企業活動を追求、促進します。
8. 私たちは、創造と弛まぬ改善により付加価値を提供します。
9. 私たちは、人権を尊重します。
10. 私たちは、社内及び社会における多様性を尊重して受け入れ、違いを活かすD&I*に積極的に取り組みます。

* ダイバーシティ&インクルージョン(現DE&I)

グローバル行動倫理規範(COCE)

当社は、企業理念を支える行動指針の内容を分かりやすく具体化したグローバル行動倫理規範(Global Code of Conduct & Ethics, COCE)を、国内外のグループ社員の英知を結集して策定し、2016年4月の取締役会決議を経て同年7月に制定しました。COCEをグループ全体に周知し根付かせるためにグローバルネットワークを構築し、同ネットワークのグローバルメンバーとともに、社長メッセージの配信や「COCEブックレット」各言語版(23言語)の配布、階層別の社員研修等、さまざまな啓発活動を継続的に実施しています。

世界中の豊田通商グループの役員・社員一人ひとりがグループ共通の行動倫理規範であるCOCEをしっかりと理解し、日々の行動の拠り所とすることで、全てのステークホルダーと信頼関係を構築し、「人・社会・地球との共存共栄を図り、豊かな社会づくりに貢献する価値創造企業を目指す」という企業理念と「未来の子供たちにより良い地球を届ける」というMissionの実現に向けて取り組んでいます。

● グローバルでのCOCE誓約活動

当社グループでは、2016年のCOCE制定以降、国内外の全ての役員・社員(派遣社員、契約社員、出向社員等を含む)を対象に、毎年COCEの誓約活動を実施しています。同活動は、COCEの内容およびその重要性を定期的に再認識することを目的としています。この取り組みを通じて、COCEを当社グループのグローバル共通の行動倫理規範として定着させ、COCEに基づいた組織風土を築いていきます。



CFAO社のCOCE活動推進メンバー



各社で掲示しているCOCEポスター

● COCE浸透のための取り組み

国内外のグループ会社では、COCEの浸透を推進する担当者を配置しています。これらのCOCE担当者を中心として、各社、各地域の状況に合わせた研修や啓発イベントの実施等、特色のあるCOCE浸透活動を実施しています。



Toyota Tsusho (Thailand) 社が実施した研修



Toyota Tsusho Indonesia社のCOCEニュースレター

VOICE

COCEは私たちの全ての活動の入口です。私たち南米地域では、社員皆がCOCEを大切に守り、未来がより良い世界になるように、会社の枠を越えてCOCE文化を浸透させていく活動を続けています。これまでの「Compliance Week」を「COCE Week」に名前を変え、ライブ講演やイベントを行う等、楽しみながら浸透活動に取り組んでいます。



NovaAgri 社
南米極
法務・コンプライアンス
担当
Pamela Sella



COCE Week
の様子

デジタルトランスフォーメーション(DX)

情報セキュリティとDX／AI推進の両輪で成長戦略を力強く支えていく

DX推進により次元上昇を後押しする施策

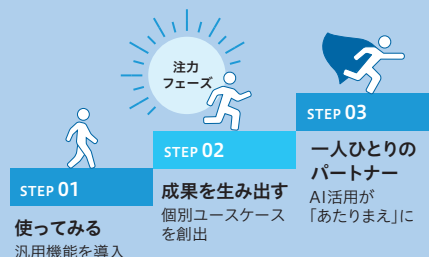
DX² AI Beyooond イニシアティブ

2025年4月より設置した重要DX案件の推進力向上を目的とした全社会議体。社長・CEO、副社長、各営業本部役員が一堂に会し、各本部のDX案件の実現に向けた議論を実施。AI関連の最新技術動向も共有し、経営層への啓発も図ります。会議の様子は全社員に動画配信し、全社DX機運を高めます。



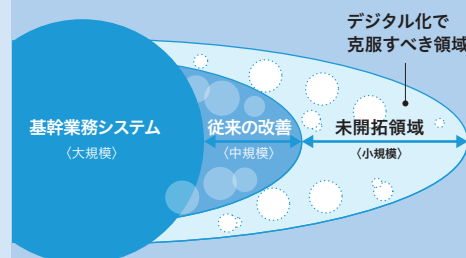
AIタスクフォースによる ユースケースの創出

AIを中心としたデジタル技術の発展により、事業変革のスピードは加速しています。AI専任のAIタスクフォースを組成し、外部パートナーと連携しながら、各本部の成長戦略加速のためのDX案件を創出。DXの「次元上昇」につながる取り組みを推進します。



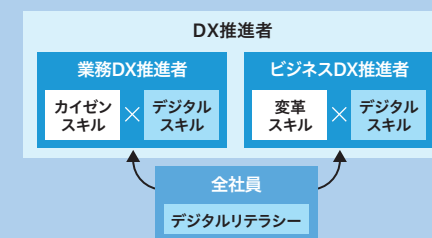
デジタル ラストワンマイルの克服

従来、基幹業務システムへのデジタル投資や改善が中心でしたが、効率化すべきアナログな業務が多く残っているのも事実です。これらの業務を「デジタルラストワンマイル（未開拓領域）」と捉え、生成AIや市民開発を徹底活用し先進的な働き方ができる環境を実現していきます。



DX人材育成 —DX推進者の養成—

全役職員のデジタルリテラシー向上をさらに加速させるため、「DX推進者」に必要なスキルを再定義し、業務改善を推進する人材とビジネス変革を推進する人材に分けて育成します。人事部等の関係部署とも連携しながら、教育プログラム等、サポート体制を充実させています。



新生 DX 推進部

2025年4月より、IT戦略部とデジタル変革推進部を統合し、「DX推進部」として組織再編を行いました。システムづくりと運用を担っていたIT戦略部と、DXニーズの発掘とデジタルツール導入によるスピーディーな課題解決を担っていたデジタル変革推進部が一緒になることで、デジタル技術で重点事業の成長や効率化を加速させていきます。



VOICE

“新生”DX推進部は、サイバーセキュリティ等の「守りの対策」を磨きながら、重点事業の成長に直接、デジタルでレバレッジをかけていきます。

従来の取り組みによって全社の「DX」の機運は醸成されてきました。今後は、組織の統合を機に、組織横断の大型案件を役職員全員を巻き込んで創出する「DX² AI Beyooondイニシアティブ」、生成AIや市民開発の活用を加速するタスクフォース、DX推進者を養成する「DX人材育成」の強化を通じて、DX領域での「次元上昇」を目指します。



DX推進部
部長
小林 房一郎

