



CSR Report
2013

1948年の設立以来、豊田通商グループは、グローバルな視野で事業を展開し、「付加価値の創造」を基本として商品やサービスを提供してきました。現在では世界中のグループ会社が連携して製造、加工、リテール、サービスなど各地の状況やニーズに応じた事業を行っています。豊田通商グループは、世界中に持つネットワークと国際協業のノウハウ、また、トヨタグループの中で培った強みを十分に発揮し、柔軟な発想と的確な提案を行う新しい商社像を目指していきます。



CSR Report 2013

Contents

- 2 会社概要／編集にあたって 5 豊田通商のCSR
- 3 トップメッセージ 7 CSR活動マップ

9 Mobility 市場

次世代自動車(PHV、EV)を「日常の足」に——
社会実験を重ねて市場創造に挑戦

11 Life & Community 市場

インドで病院の経営に参画し
医療サービスの質向上に貢献

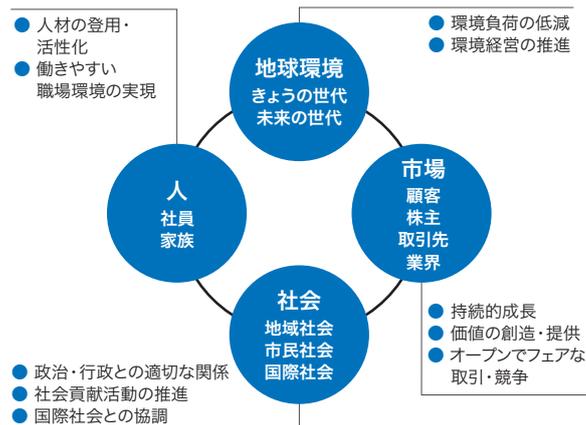
13 Earth & Resources 市場

需要の高まりが予想される
リチウム資源の開発にアルゼンチンで着手

15 フランス最大手商社CFAOとの協業 市場 アフリカでNo.1のアライアンスを目指して

- 17 事業活動と重要なCSR課題 市場
- 19 安全への取り組み 人
- 24 環境への取り組み 環境
- 31 人事面の取り組み 人
- 37 ガバナンス 社会
- 41 社会貢献活動 社会
- 44 第三者意見
- 45 事業拠点と主な経営指標

豊田通商のステークホルダーとCSR





Life & Community

11



13 Earth & Resources



15 CFAOとの協業

Photo Credits: Thomas Renaut

会社概要

(2013年3月31日現在)

会社名	豊田通商株式会社
設立年月日	1948(昭和23)年7月1日
資本金	64,936百万円
発行済株式総数	354,056,516株
本社	〒450-8575 名古屋市中村区名駅四丁目9番8号 センチュリー豊田ビル
東京本社	〒108-8208 東京都港区港南二丁目3番13号
支店・営業所 (国内)	12拠点(北海道、東北、新潟、浜松、松本、三島、 豊田、大阪、北陸、広島、九州、高松)
支店・事務所 (海外)	25拠点
連結対象会社数	国内：110社 海外：505社
従業員数	(単体)2,863名 (連結)48,336名

編集にあたって

編集方針

豊田通商株式会社は、2002年から環境報告書を、2005年からCSRレポートを発行し、持続可能な地球社会の形成を目指す取り組みをステークホルダーの皆様へ報告してきました。

当社では、CSRを特別な取り組みではなく、企業活動のすべて

のあり方を律する、経営そのものであると考えています。そこで本レポートでは、サステナビリティ(持続可能性)の観点から当社のグローバルな取り組みを、特集として報告しています。また、さまざまな事業活動を通じた「安全文化の構築」「多様な人材による価値創造」「環境への取り組み」「社会貢献活動への取り組み」の様子を、活動報告として紹介しています。

参考にしたガイドライン

GR「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第3.1版」
環境省「環境報告ガイドライン(2012年版)」
「ISO26000」(『社会的責任に関する手引き』)

報告対象範囲

豊田通商株式会社、主要連結子会社および関係会社。ただし、記事の一部については、豊田通商株式会社の活動について記載しています。

報告対象期間

2012年4月1日～2013年3月31日(一部期間外の活動を含みます)

発行時期

2013年7月(前回発行：2012年8月、次回発行予定：2014年7月)

発行責任者

取締役社長 加留部 淳

「モビリティ」「ライフ&コミュニティ」 「アース&リソース」の3分野で 社会的課題の解決に役立つ価値を創造・提供し 地球社会の持続可能性の向上に 貢献していきます。

理念・ビジョン

豊かな社会づくりに貢献することで、企業価値向上と地球社会の持続可能性向上を目指す

豊田通商は、企業理念に「人・社会・地球との共存共栄をはかり、豊かな社会づくりに貢献する価値創造企業を目指す」ことを掲げ、CSRを「経営そのもの」と位置づけています。こうした考えに基づいて、変化し続ける社会のニーズに応えられる新たなビジネスモデルを創造し、これまでにない付加価値を提供することで、企業価値の向上と地球社会の持続可能性向上に貢献することを目指しています。

2011年4月には、2020年までに到達すべき経営目標を定めた「GLOBAL 2020 VISION」を策定し、「モビリティ(次代の自動車の進化)」「ライフ&コミュニティ(生活環境の向上)」「アース&リソース(地球課題の解決)」の3分野をサステイナブルな成長分野と位置づけ、各分野「1:1:1」の事業ポートフォリオを目指すことを決めました。

さらに2013年4月には、CSR活動につながる事業を上記分野にマッピングし、VISIONの実現はCSRの推進につながることを明確にしました。

2012年度の主な取り組み

「GLOBAL 2020 VISION」の3分野それぞれで事業を通じた社会的課題の解決を進める

地球温暖化防止の観点から関心が高まっているプラグインハイブリッド自動車(PHV)・電気自動車(EV)の普及には、充電インフラの整備が欠かせません。そこで2012年度には、「モビリティ」の分野で、北米最大の充電スタンド会社チャージポイント社に出資するとともに、日本やシンガポール、ポルトガルでEVのカーシェアリングサービスの試験・調査を実施しました。

「ライフ&コミュニティ」の分野では、人口増加に伴って医療インフラの整備が求められているインドにおいて、セコムグループ(日本)、キルロスカ・グループ(インド)と共同で2012年4月に病院の運営会社を設立。2013年中に、インド初となる日本企業・現地企業共同運営による総合病院を開業します。豊田通商の強みを生かして医療機器や保険サービスも提供し、総合的に現地の医療ニーズに応えていく計画です。

「アース&リソース」の分野では、さまざまな機器に用いられる蓄電池材料として需要が増えている希少金属リチウムの採掘・生産プロジェクトを開始。事業会社に



直接出資するのは日本企業として初の試みとなります。2012年12月に商業プラントの建設に着手し、2014年後半の本格稼働を目指します。

フランスの大手商社CFAOと協働でシナジーを追求

2012年7月から12月にかけて、豊田通商はフランスの大手商社CFAOの株式を取得しました。これによって、従来から豊田通商が「モビリティ」の分野で事業展開している東部・南部アフリカと、CFAOが事業展開する北部・西部アフリカを合わせて、アフリカの53カ国、ほぼ全土が事業展開地域となりました。また、CFAOは、アフリカで最大の医薬品卸売ネットワークを有しており、「ライフ&コミュニティ」分野で医薬品・介護関連事業に注力している豊田通商とのシナジーも期待できます。さらに、アフリカでの人脈やネットワークを活用して、資源やインフラ関連の「アース&リソース」分野の事業を拡大していくことも検討しています。また、両社で策定したアライアンスビジョンに“アフリカの持続可能な発展への貢献度No.1グループを目指す”ことを掲げ、今後は両社でより強固な関係を構築し、将来的には協業によるCSR活動も視野に入れていきます。

事業のグローバル化に合わせ 社会・環境の両側面で、事業に伴うCSRを強化

事業のグローバル化に合わせて、事業に伴うCSRについても、さらなる強化を推進しています。社会的側面では、海外グループ会社の安全活動をさらに強化するべく、「グローバル セーフティ ミーティング」を初めて実施。タイ・米国・ブラジル・オーストラリアから各社の安全活動担当者が集まり、「ANZEN FIRST」の理念を共有しました。

また、環境的側面の取り組みでは、一定の条件に該当する大型の投融資案件について、環境面での影響の事前審査を義務づける新制度の運用を開始しました。初年度の2012年度は7件の案件を審査しました。

豊田通商は今後も、「人・地球・社会との共存共栄」に貢献するべく、CSR活動を推進していきます。ステークホルダーの皆様には、変わらぬご支援とご指導をお願い申し上げます。

2013年7月

取締役社長 加留部 淳

豊田通商は、企業理念に掲げる「人・社会・地球との共存共栄」の実現を基本方針に、CSR活動を推進しています。2012年には「サプライチェーンにおけるCSR行動指針」を新たに制定するなど、活動のさらなる改善に努めています。

CSRについての考え方

「行動指針」の実践を通じた「企業理念」の実現をCSR活動の基軸にしています。

豊田通商は、グループの存在意義とあるべき姿を示し、経営に取り組む意思を明らかにした企業理念と、すべての役員・社員がとるべき行動を規定した行動指針を定めています。豊田通商の経営の基本理念はこの2つで構成され、恒久的に変化しない、世代を超えて継承すべき最高概念と位置づけています。

豊田通商は、行動指針を実践することを通じて、企業理念を実現することをCSR活動の基本方針としています。

基本理念

企業理念 人・社会・地球との共存共栄をはかり、豊かな社会づくりに貢献する価値創造企業を目指す。

行動指針 良き企業市民として

- オープンでフェアな企業活動に努める。
- 社会的責任の遂行と地球環境の保全に努める。
- 創造性を発揮し、付加価値の提供に努める。
- 人間を尊重し、活性化された働き甲斐のある職場づくりに努める。

グループ理念体系

「基本理念」の実現のためにとるべき行動を4層からなる理念体系に示しています。

豊田通商が掲げるグループ理念体系は、「基本理念」「ビジョン」「長期計画・年度計画」「豊田通商グループウェイ」の4層から構成されています。

理念体系の頂点に位置するのが、豊田通商が「何のために存在し、何をどのように目指すのか」を定めた基本理念です。基本理念は、企業理念と行動指針で成り立っています。

10年後を見据え、この基本理念をどのようにして達成するのかを示しているのが、「ビジョン」です。また、ビジョンを達成するために、具体的にどんな取り組みを推進していくのかについては、5カ年の「長期計画」と「年度計画」に示しています。

2011年度には、次の10年で目指すべき目標を明確にし、全世界のグループ社員が共有するために、新しいビジョン「GLOBAL 2020 VISION」を策定しました。この新しいビジョンでは、「地球環境と事業の持続性に責任を持つ企業」「お客様に安心・安全を提供し、信頼される企業」などを目指すべき企業像とするなど、これまで以上にCSRに対する姿勢を、明確にしました。

そして、こうした取り組みを推進するにあたっての、豊田通商の固有の価値観、信念、日々の行動原則を示したものが、「豊田通商

グループウェイ」です。豊田通商のすべての役員・社員は、このグループウェイのもと、「商魂」「現地・現物・現実」「チームパワー」の3つの原則を実践することで、顧客視点での価値創造を追求しています。

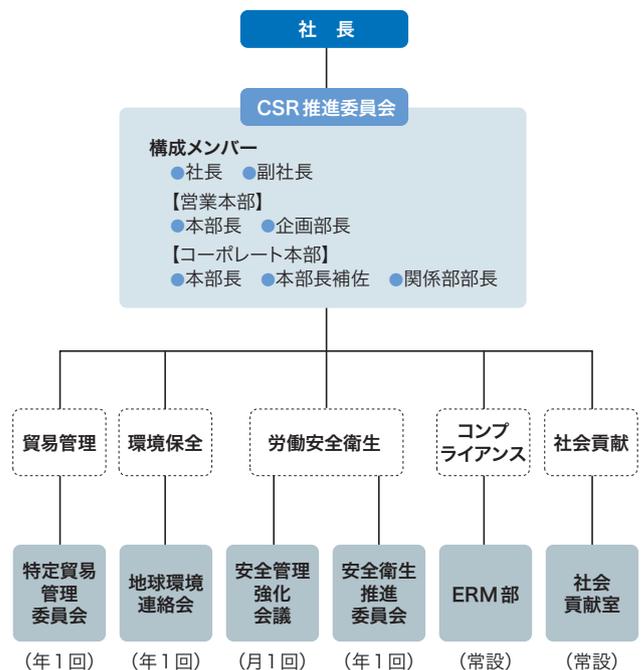
豊田通商は、このようなグループ理念を実現するため、フラッグシップ・メッセージ「G' VALUE with you」を合言葉に、事業に取り組んでいます。

推進体制

すべてのステークホルダーに満足いただける付加価値の提供を目指しています。

CSR取り組みの中心として、企業倫理委員会を改組する形で2005年に設置した「CSR推進委員会」(委員長:社長)を、年1回開催しています。CSR推進委員会の下部組織として「特定貿易管理委員会」「地球環境連絡会」「安全管理強化会議」「安全衛生推進委員会」を設置し、それぞれの会議体でCSRの各テーマについて議論および協議を行っています。また、コンプライアンスについては全社的なリスクを統合的に管理する「ERM(Enterprise Risk Management)部」が、社会貢献については「社会貢献室」が専門組織として積極的に活動へ取り組んでいます。こうした体制のもと、それぞれのCSR活動のさらなる活性化を図っています。

CSR推進体制

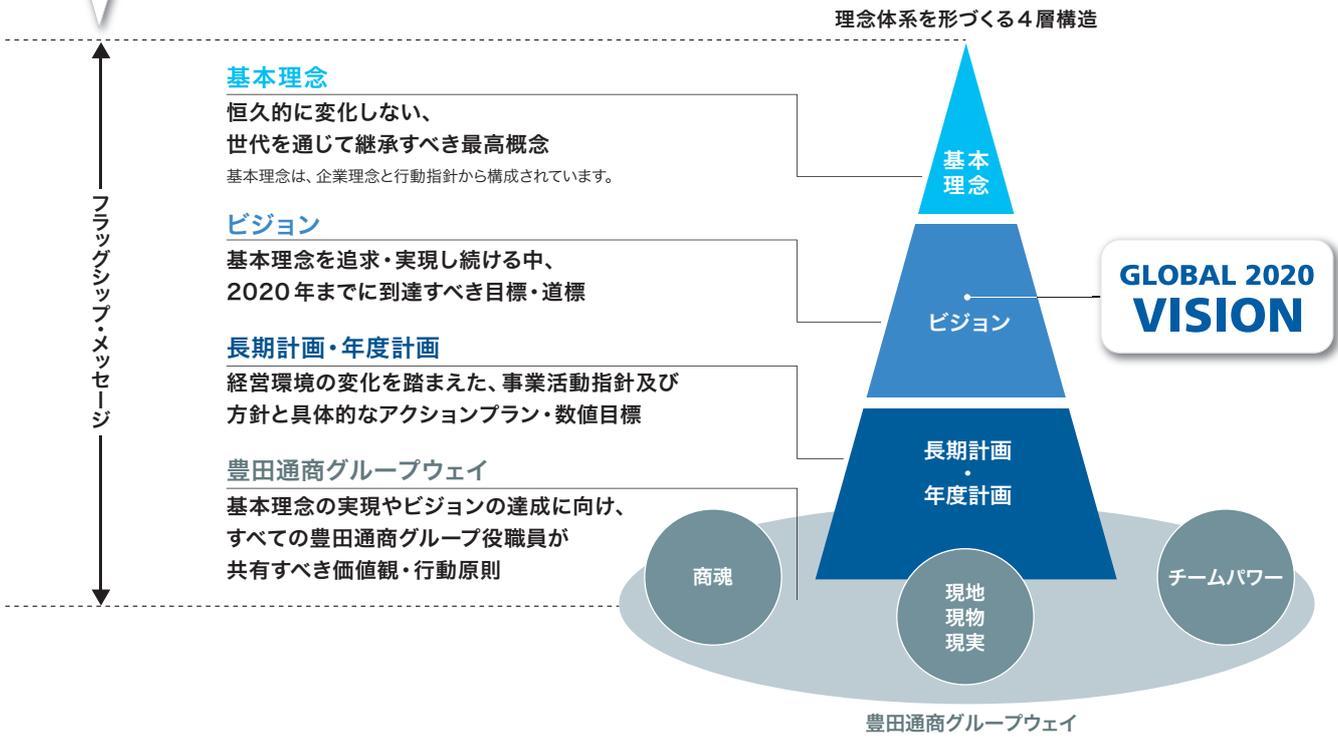


グループ理念体系とGLOBAL 2020 VISION



- **Global** 世界を舞台とした活動の展開
- **Glowing** 健康的にして燃え立つような意欲、情熱の保持
- **Generating** 新しい事業を創造し続けること

「G' VALUE with you」は企業理念の実現に向けた、豊田通商グループのスローガンです。「G」にはこれからの豊田通商グループにとって重要な、さまざまなキーワードを託しています。



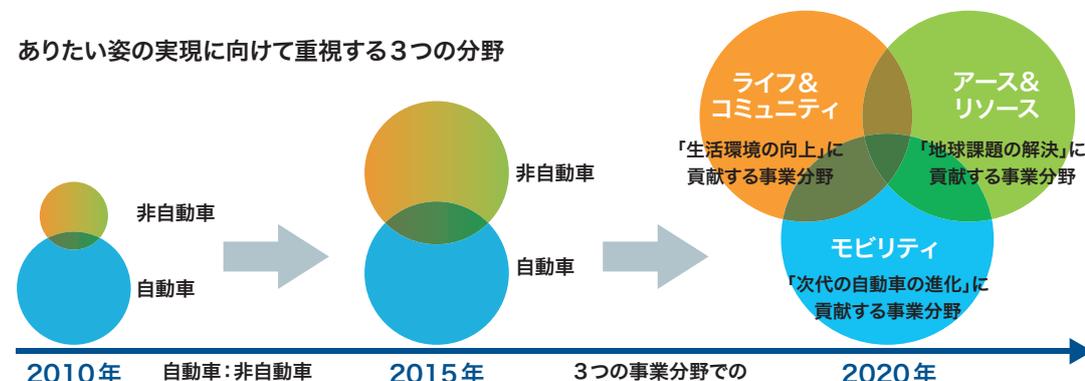
GLOBAL 2020 VISIONで豊田通商が目指すもの

ありたい姿

- 地球環境と事業の持続性に責任を持つ企業
- クルマで培った強みを活かし、トヨタグループの先陣を切って挑戦する企業

- 時流に先んじて新しい価値を創造する企業
- お客様に安心・安全を提供し、信頼される企業

TRY 1 ありたい姿の実現に向けて重視する3つの分野



2010年 自動車:非自動車
=「50:50」の実現へ

2015年

3つの事業分野での
事業ポートフォリオ
「1:1:1」の実現へ

2020年

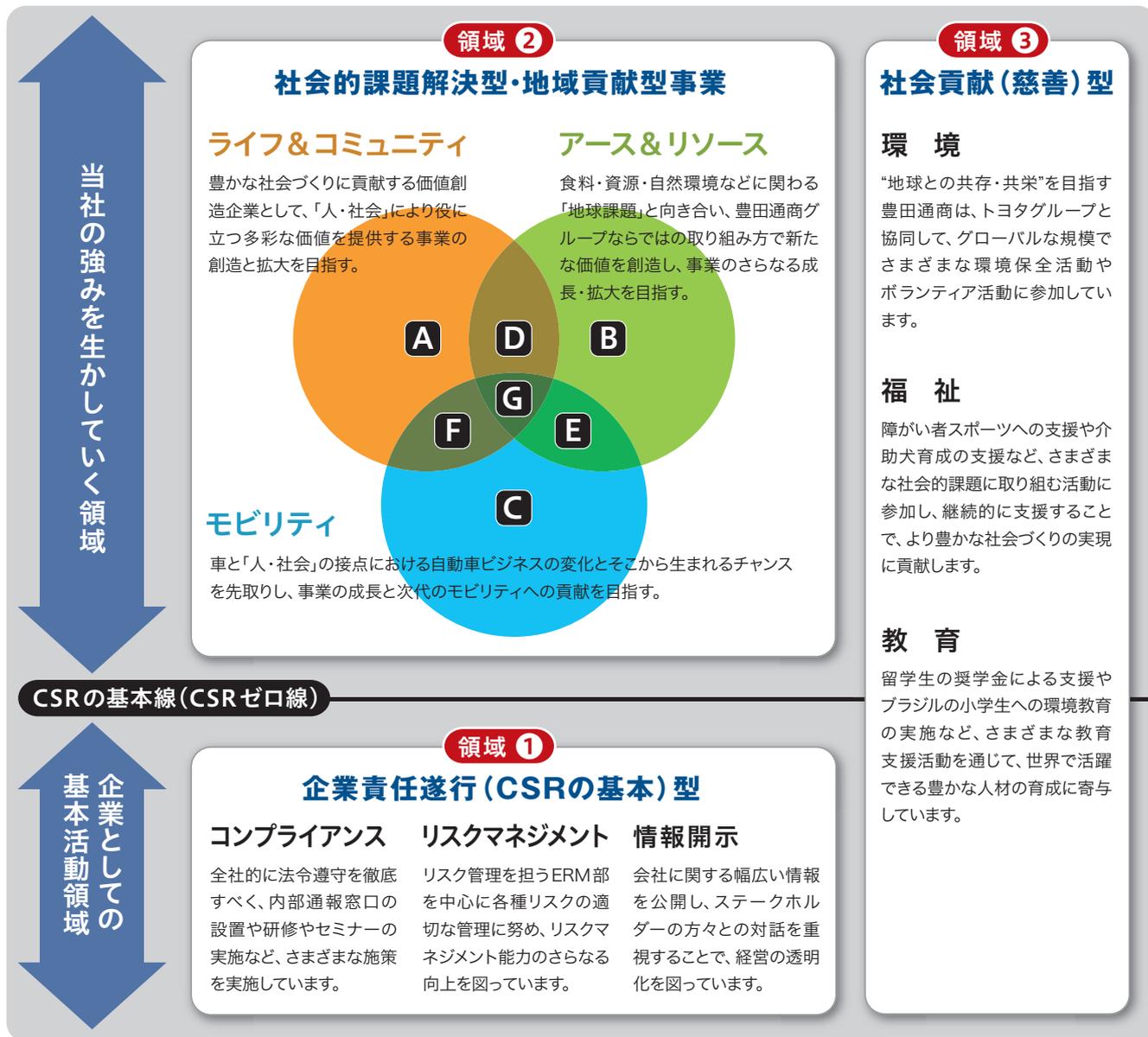
破殻と共創 ありたい姿を目指す中で重視する姿勢

- 破殻: 殻を破り、ありたい姿へ向かって進化していく

- 共創: 成長サイクルを回して共に創る

企業としての社会的責任を戦略的に果たすために、 2013年4月に「CSR活動マップ」を作成。

社会の課題が多岐にわたる現代、企業に問われる社会的責任の在り方も多様化しています。
豊田通商では、活動の指針となるマップを策定し、戦略的かつ効果的なCSR活動を推進しています。



CSRの基本線 (CSRゼロ線)

領域 1 企業責任遂行 (CSRの基本) 型

企業として当たり前の責任を遂行するための「CSRの基本線 (CSRゼロ線)」となる活動領域

- | | | |
|--|---|--|
| <p>コンプライアンス →P38</p> <ul style="list-style-type: none"> ○内部統制システムの運用および整備 ○社内規程の遵守徹底 ○公正な競争および取引の徹底 ○コンプライアンス教育の実施 ○サプライチェーンCSRマネジメント ○人権尊重 ○差別のない雇用 | <p>リスクマネジメント →P39</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ERM委員会を中心としたリスク管理 ○情報セキュリティ管理 ○環境マネジメントの推進 ○労働安全衛生の推進 ○事業継続マネジメント (BCM) の推進 | <p>情報開示 →P40</p> <ul style="list-style-type: none"> ○当社ウェブサイト上での積極的な情報開示 ○ステークホルダーにとって分かりやすく、かつ透明性の高い情報開示 ○投資家向け決算説明会や個別ミーティングの実施 ○当社発行物 (CSRレポート、アニュアルレポート、事業報告書等) の作成 |
|--|---|--|

領域 2 社会的課題解決型・地域貢献型事業

当社の事業の強みを生かして、さまざまな社会課題を解決し、豊かな地域社会の実現に貢献する活動領域

A ライフ&コミュニティ

化学品・エレクトロニクス本部

- ベトナムでの洗剤製造

食料本部

- 豪州での穀物集荷事業
- ベトナムでの冷凍野菜事業

生活産業本部

- 中国での介護事業
- ベトナムでの保険仲立人業
- 紙おむつの回収処理サポート事業 →P30
- タイの工場構内クリニック事業
- インドでの医療事業 →P11
- コンサル型健康管理サービス

B アース&リソース

機械・エネルギー・プラント

プロジェクト本部

- 豪州での炭層メタンガス開発事業
- カナダでの炭層メタンガス開発事業 →P30
- カナダのゴアウェイ発電事業
- 米国・オイスタークリーク発電事業
- コジェネレーション発電事業
- 中国での水処理事業

[再生可能エネルギー]

- 風力発電事業
- 太陽光発電事業(米国ほか)
- 地熱発電事業(ケニア)

[イラク円借款プロジェクト]

- 変電所新設
- 火力発電所機器改修
- 浚渫船供給
- 移動式変電設備輸出

コーポレート本部

- 下水汚泥の資源化事業 →P30
- バイオ油原料植物研究・販売

C モビリティ

グローバル生産部品・ロジスティクス本部

- テクノパーク事業

自動車本部

- アフリカやパプア・ニューギニアなどの新興国での事業展開 →P23

化学品・エレクトロニクス本部

- タイの渋滞情報配信サービス提供



D ライフ&コミュニティ × アース&リソース

化学品・エレクトロニクス本部

- チリのヨード開発・生産事業会社へ出資
- 北九州のスマートコミュニティ創造事業 →P30

食料本部

- パプリカ事業農商工連携プロジェクト
- 中国でのマッシュルーム事業
- クロマグロ養殖事業

E アース&リソース × モビリティ

金属本部

- インドでレアアース製造工場建設計画
- アルゼンチンでのリチウム開発 →P13
- グリーンメタルズ(株)東北工場設立

グローバル生産部品・ロジスティクス本部

- カーボンファイバーリサイクル事業

コーポレート本部

- 下水汚泥を原料とするバイオ水素の製造実証に着手

F ライフ&コミュニティ × モビリティ

グローバル生産部品・ロジスティクス本部

- ラオスでの空港運営事業
- タイでのドライバー訓練事業
- 中国での冷凍倉庫事業

化学品・エレクトロニクス本部

- 中国・アジアでのモビリティ電動化支援 →P9

G ライフ&コミュニティ × アース&リソース × モビリティ

化学品・エレクトロニクス本部

- バイオPET事業
- 台湾での潤滑油製造・販売事業
- リチウムイオン電池事業

領域 3 社会貢献(慈善)型

事業の枠を越えて社会に貢献する企業市民としての慈善活動領域

環境 →P42



貴重な自然が残る森林を保全

福祉 →P42



アフリカで不足する医薬品を寄贈

教育 →P43



スポーツを通じて青少年の成長を支援

次世代自動車(PHV、EV)を「日常の足」に—— 社会実験を重ねて市場創造に挑戦

次世代自動車(PHV、EV)は「省エネルギー」「環境保全」を実現する新たなエコカーとして期待を集めていますが、「航続距離が短い」「車両が高価」という理由から環境への関心が高い一部の層を除き、普及が進んでいません。環境に配慮した調和のとれたクルマ社会実現のために——。

豊田通商は次世代自動車の普及拡大に向けた市場創造、事業開発に挑んでいます。



超小型EV「コムス」の
普及実験を実施
日本・シンガポール・欧州で——



軽車両の
EV化を支援
中国・アジアで——



充電インフラ
サービスを支援
米国・中国で——



米国・中国のパートナーとともに 充電インフラサービスを展開

次世代自動車の普及には充電インフラが不可欠です。米国政府は2015年のPHV、EV保有台数100万台を目指し、併せて充電ステーション網も拡充させる計画を発表しています。充電方式には、高コストだが数十分で充電できる急速充電と、低コストで数時間かかる普通充電があります。米国では、会社やショッピングモールの

担当者メッセージ

新たなビジネスモデルの確立こそが次世代自動車普及の鍵に

どんな素晴らしい技術であっても、社会に普及しなければ意味はありません。次世代自動車を普及させるためには、「充電インフラの整備」「地域特性に応じたモビリティの提供」「次世代自動車を利用した新しい

ライフスタイルの提案」が必要で、このうちどれが欠けても次世代自動車の普及は難しいと考えています。例えば大手カーシェアリングサービスではコスト増になるEVはほとんど採用されていませんが、私たちはよりコストの低い超小型EV「コムス」を採用し、都市型、郊外型、観光地、地域コミュニティー等ライフスタイルに合わせたEVの利用方法を社会実験で探っています。これらの実験を通じた新たなビジネスモデルを確立することこそが、次世代自動車普及の重要な鍵だと信じています。

HEV事業推進部 部長
濱田 明生

駐車場で数時間かけて普通充電する利用形態に合わせたインフラ整備が進んでいます。

また中国では、石油価格高騰への不安に加え都市部では排ガスによる大気汚染が社会問題となっているため、政府はエネルギー政策と環境保全の両方の観点からEV普及を目指しており、2020年には個人所有も含めPHV、EV保有台数を累計500万台に拡大する計画を発表しています。

これら各国の現状を踏まえ、当社は北米最大の充電インフラ事業者チャージポイント社に出資し、より低コストの普通充電設備や事業者・利用者向けサービスの開発を促進。その成果を中国、アジアのビジネスパートナーに展開していくことで、次世代自動車普及をインフラ面からサポートしていきます。



中国パートナー・普天新能源のEVバス充電ステーション

超小型EV「コムス」の普及実験を 国内・シンガポール・欧州で実施

EVをいかに気軽に利用してもらおうか——当社ではEV利用へのハードルを下げるため、会員間で自動車を共同使用するシェアリングサービスに着目し、事業化に向けたモニタリング調査を日本国内のマンションなどを対象に4地域で始めました。トヨタ車体の製造する一人乗り超小型EV「コムス」を、特定地域・施設のユーザーで



中国

エネルギー問題・排ガス問題の解決のために



日本

気軽にEVを利用してもらうために



米国

より低価格で便利な充電インフラを普及させるために



欧州

道路の狭い市街地の小荷物配送に



シンガポール

広い大学キャンパス内の移動に



アジア

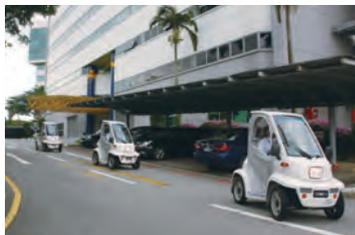
市民の重要な足である軽車両をEV化するために



シェアする仕組みです。「短距離」移動が前提でかつ「低料金」でのサービス提供を想定しており、利用者の声や稼働状況など事業化に必要なデータを収集し、EVが気軽に利用されるための料金設定や用途を探っています。

また、日本以外のアジア地域においては、超小型EVの法整備が進んでおらず現状では公道を走れませんが、シンガポールではシンガポール大学構内での移動に限定しての実証試験を行っています。

一方、超小型EVの法整備が進んでいる欧州においては、当社は、輸送事業者向けの小荷物配送車としてコムス導入を提案しています。路上駐車が多く、道路の狭い市街地で超小型EVは優位性を発揮できることから、環境保全への取り組みを積極的に進めている郵便事業体をターゲットに、ポルトガル郵便局等と共同で実証試験を実施しています。



シンガポール大学での実証実験

効果ガス・大気汚染物質の削減、化石燃料の輸入量削減、ガソリンから電気への燃料転換による市民生活の向上を目的として、さらなる電動化の動きが加速されると予想されています。

そこで当社は、中国・アジアでの健全な電動化モビリティの市場形成ならびにその品質・性能向上に貢献すべく、電動化における主要部品である電池・モーター・インバーターの技術支援を行っています。すでにタイでは電動三輪車のプロトタイプを製作、公道での運行実験を通じて安全面・環境面に配慮した電動三輪車の普及を支援しています。

ステークホルダーの声

電気自動車普及に向けて充電市場を牽引

チャージポイントは世界最大の電気自動車充電ネットワークで、商業施設、個別店舗、会社従業員用等、用途を問わず、当社のサービスを導入すること



ChargePoint Inc. CEO

Pasquale Romono氏

で、電気自動車ユーザーに簡単に充電サービスを提供することが可能になります。電気自動車の充電に必要な全機能を容易に提供するため、当社は多様なメーカーの充電ステーションとクラウドベースのソフトウェアを独自に融合させています。私たちは現在、このチャージポイントのサービスをアジア地区に拡大すべく、全世界で広範囲な事業を展開する豊田通商との協業を進めています。

中国・アジアでのモビリティの電動化を支援

中国・アジア市場では、まだまだ二輪車、軽車両が市民の重要な足として利用されています。例えばアジアでは、約1,000万台もの三輪タクシーが走っていますが、一部の国では電動三輪車の導入が検討されています。また中国では、既に1億3,000万台以上の電動二輪車が導入され、小型EVもガソリンスタンドが整備されていない地方にて普及が進みつつあります。今後中国・アジア市場では、温室

インドで病院の経営に参画し 医療サービスの質向上に貢献

豊田通商は、セコムグループ(日本)、キルロスカ・グループ(インド)と3社共同で、「タクシャシーラ・ホスピタルズ・オペレーティング」を2012年4月に設立。

同社を運営母体として、2013年内に、インド初となる日本企業と現地企業が共同運営する総合病院を、IT産業が集積する、インド第4の都市バンガロールに開設いたします。

▼インド・バンガロールでの病院経営の体制



拡大する中間層の医療ニーズ

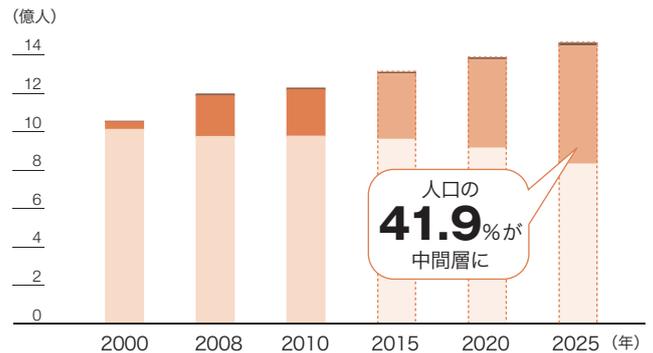
国民皆保険制度が整備されておらず、民間保険の加入率も十数%しかないインドでは、医療機関は主に高所得層や中間所得層の一部を対象とする高機能な私立病院と、国民の大多数を占める中～低所得層を対象とする公立病院に2極化しています。こうした中、同国では経済成長に伴って中間所得層が増加するとともに、一定水準の医療を求めて私立病院を受診する人々の割合がますます拡大しています。

しかし、インドの医療体制は、欧米で教育を受けた医師が高い技術

を持つ一方、医師数・看護師数・病床数共に国際基準を大きく下回っており、不十分な医療インフラの整備が社会的課題となっています。

また、生活水準の向上とともに、糖尿病をはじめとする生活習慣病も急増しており、日本が培ってきた健康診断・がん検診・糖尿病管理といった、先進国型の医療サービスの普及が求められています。

インドの人口と中間層の推移



■ 高所得層 (世帯可処分所得 35千ドル以上)
■ 中間層 (世帯可処分所得 5千ドル以上 35千ドル未満)
■ 低所得層 (世帯可処分所得 5千ドル未満)

(出典: 在インド日本大使館ウェブサイト「インド経済資料」より作成)

担当者メッセージ

日本とインドのノウハウを融合させて、新しい医療サービスを

インドでは基本的に日系企業の評価が高く、日本は「テクノロジーが進んでいて、国民が真面目で、医療水準が高い」と認識されています。「Sakra World Hospital」の設立においても、現地の期待が非常に大きく、「日本式の医療を学び、日本とインドの医療を融合させて新しい医療サービスを創っていく」という志の高いスタッフが集まりました。日本で病院支援事業の実績が豊富なセコムグループ、インドでの長年の事業パートナーであるキルロスカ・グループと協力して、今後も質の高い医療サービスをインドで展開していきたいと考えています。

リビング&ヘルスケア部 部長
松本 康弘

日本式のノウハウをインドの病院運営に生かす

このようなインドの医療ニーズに着目し、3社共同事業として、IT企業やバイオ関連企業が集積し中間所得層が多い、インド第4の都市バンガロールに約300床の総合病院「Sakra World Hospital」を設立。現地医療インフラの充実を図り、先進医療から生活習慣病の診療まで、地域の医療ニーズを包括する質の高いサービスの提供を目指します。また、近年増加している交通事故の治療やリハビリ、周



産期医療、院内感染対策などインドの医療現場で課題となっている分野にも力を入れていきます。

さらに、日本式の医療ノウハウの活用にも注力しています。インドではまだまだ看護師の社会的地位が低く、これが医療水準の向上の足かせになっていますが、本病院では看護師も医師と同等の立場で患者と向き合うチーム医療を導入し、看護師を育成していく計画です。また、インドの医師や看護師を日本に招待、逆に日本からインドへ熟練医を派遣するなどして、チーム医療や質の高い看護など、日本の医療現場で行われている手法を定着させるべく、すでに相互交流を開始しています。

医療機器の販売など周辺事業も展開

今後の計画としては、2013年内に立ち上げる新病院の運営を軌道に乗せることに重点を置きながら、将来的には、日系企業の医療機器を拡販していくなど病院周辺事業への展開も視野に入れていきます。

現在、インドにおける医療機器の市場は、医師の多くが欧米式の手法に慣れていることや、日系企業の物流・メンテナンス体制が十分に整っていないことなどから、欧米メーカー中心となっています。そこで、本格的な市場参入に向け、日系企業が連携して管理・物流部門を共同化する方法などについても調査・検討しています。このほか、本病院の従業員を対象に、損害保険などの保険事業もスタートさせており、今後は現地で医療保険も展開していく方針です。

このように、総合会社としてのネットワークを生かしながら、日本の医療機器や保険サービスとインドの医療現場との橋渡しをする役割を果たしていきたいと考えています。

ステークホルダーの声

安全性の高い医療を確立し、インド全土へ発信したい

このプロジェクトには、「インドと日本の共同事業から最高レベルの安全性のプロセスによる医療を提供する」という新しい取り組みに魅力を感じ、発案から携わってきました。今後、本病院がプロジェクトで増設される病院のモデルになるよう、医療サービスと医療品質の充実を図っていきます。豊田通商には、グローバルな先見を生かしてインド全土に本病院からのメッセージが広がるようにご協力いただくことを期待しています。



Sakra World Hospital 院長
Arjun Srivatsa氏

信頼できるパートナーを得て、インドでの展開を実現

セコムグループはこれまで、日本国内では18の病院と提携し、高品質な医療サービスを提供してきました。海外での事業展開では、パートナー企業の選定という点で課題を抱えていましたが、インドに早くから進出してきた豊田通商と、現地で幅広い人脈を持つキルロスカ・グループがパートナーになったことで、今回の事業が実現しました。日本で展開する病院事業のノウハウを持ち込んで、インドの患者様の役に立つ医療サービスを提供したいと考えています。



セコム医療システム CEO
八島 利昌氏

需要の高まりが予想される リチウム資源の開発に アルゼンチンで着手

モバイル機器の充電電池として一般的になったリチウムイオン電池。近年では、プラグインハイブリッド車(PHV)や電気自動車(EV)の普及に欠かせないキーパーツとしても注目を集めています。その原料であるリチウムの開発に当社は日本企業として初めて乗り出しました。

▼リチウムの開発の流れ



PHVやEVで



家庭用非常用電源で

寡占市場に楔を打つ 新たなサプライヤーを目指して

リチウムは、リチウムイオン電池の正極材などに用いられる希少金属です。現在、世界のリチウム生産は、南米・豪州の生産者4社で賄われており、リチウムイオン電池を搭載するプラグインハイブリッド車(PHV)や電気自動車(EV)といった次世代自動車の普及のためには、新たな供給ソースが必要となっていました。

担当者メッセージ

顧客や政府からの期待に応え、
リチウム資源の安価で安定的な供給に努めます。

オラロス塩湖プロジェクトは、当社が日本企業として初めて事業会社に出資参画し、開発に至ったリチウム案件です。資源の安定確保という日本の国家戦略にもかなうプロジェクトとして、JOGMECの探鉱段階からの一貫した支援に加え、政府による債務保証も受けるなど、寡占が続いていたリチウム市場の新しいサプライヤーとして、大きな期待をいただいています。

また、現地の人々も好意的で、2011年の政権交代で、採掘許可に一時遅れが生じた時には、事業推進のため、陳情に向いてくれたほどです。そんな期待に応えるためにも、地域に貢献するプロジェクトにしたいと思っています。

金属資源部 部長
杉本 篤

そこで当社では、2008年から基本調査を開始し、独立行政法人JOGMEC*の支援を得て、本件の鉱量評価調査やインフラ調査を進めてきました。

*石油天然ガス・金属鉱物資源開発機構：日本社会に資源・エネルギーを安定的、永続的に供給していくことを目的とする経済産業省所管の独立行政法人

リチウムの用途別需要



現在の日本国内の総需要量に相当する生産量

世界中のリチウム資源鉱量について調査した結果、当社が着目したのはアルゼンチンのオラロス塩湖でした。オラロス塩湖の水は、リチウム含有量が多く、不純物が少ない上に、生産・輸送に必要なインフラが整っていたのです。そこで、2010年からこの塩湖の権益を持つ豪州・オロコブレ社と事業化調査を開始。2011年からのパイロットプラントでの実証、2012年12月の共同出資会社の設立を経て、同年12月に、ついに商業プラント建設に着手しました。



▲ 建設中の石灰工場のタンク



かん水生産井戸の掘削工事 ▶

塩湖の水からリチウムを精製する生産方法は、鉱石を粉砕して成分を抽出する方法よりも生産工程が少ない分、低コストで済みます。しかも、今回採用する生産プロセスは二次精製工程を備えており、イオン交換樹脂によってさらに純度の高い精製物が製造できます。また、副生物のカリウムから肥料を製造したり、環境への負荷を最小化するために、かん水を濃縮する際発生する塩類をポンド内に留め、事業終了後にそのまま埋設する計画としており、この点もこのプロジェクトが現地社会に受け入れられる大きな理由



起工式の様子

となっています。

本格的な生産開始は、2014年後半を予定。現在の日本国内需要の総量に相当する年間17,500トンのリチウムを生産していきます。

官民の共同事業で地域経済に貢献

現地事業会社では2010年のパイロットプラント建設時から、近隣のオラロスチコ村の住民を雇用するとともに、パソコン利用などの教育支援を提供してきました。また、当社は周辺集落の水資源についての環境アセスメントを実施し、日本の先端技術での水質浄化を提案するなど、現地住民の生活環境の向上に寄与しています。このほか、地元・フワイ州の政府鉱業公社 JEMSE からも開発事業会社への出資を8.5%受け入れ、地元経済と共存共栄の関係を築いています。

進化し続けるモバイル機器へ、そして期待の高まる次世代自動車へ。当社は世界で有数のリチウムサプライヤーの一角を占める存在として、高品質・低コストのリチウムイオン電池の普及を促します。

ステークホルダーの声

世界的なネットワークを生かした、豊田通商のマーケティングに期待しています



Managing Director
Orocobre Ltd.

**Richard
P. Seville**氏

当社はオラロス塩湖の探査権を2006年6月に獲得後、2011年4月に最終フィジビリティスタディを完了し、パートナー会社の豊田通商やJEMSEとともに、20年の歴史で初の大きなリチウム資源開発案件を手がけることになりました。当プロジェクトは、地元住民から大きな理解と全面的な支持を受けており、従業員もその8割以上が地元住民です。また、当社は高いCSR基準が評価され、2012年にアルゼンチンにて最優秀鉱山企業に選ばれました。

次世代エコカー(HEV,PHV,EV)に欠かせないリチウムのマーケット動向の把握、需要家への販売チャンネル構築において、豊田通商が全世界のネットワークを生かし、マーケティング戦略で積極的に日本政府との連携を図っている点などを大変高く評価しています。豊田通商が引き続き、当社の生産物をリチウムのバリューチェーンへ供給してくれるパートナーとして活躍することを大きく期待しています。

フランス最大手商社CFAOとの協業

アフリカでNo.1のアライアンスを目指して

アフリカのほぼ全域をカバーするCFAO・豊田通商の連携

豊田通商は2012年12月29日にCFAO S.A.(セーファーオー。以下、CFAO)に資本参画しました。CFAOは創業以来、アフリカを中心にビジネスを展開するフランス最大の商社です。一方、豊田通商もアフリカでの活動は約90年にわたります。持続的な成長が課題のアフリカで、両社はCSR活動においても同地域の発展に寄与しています。

CFAO S.A. 会社概要

創業：1887年
従業員数：11,400名(連結)
売上：36億ユーロ(2012.12期)
所在地：フランス パリ
代表者：Alain Viry
事業内容：自動車輸出入、
医薬品卸など



Photo Credits: Thomas Renaut

53カ国で事業のシナジーを発揮

CFAOは北・西アフリカを中心にビジネスを展開し、豊田通商は東・南アフリカに強みを持っています。両社が事業を展開する地域は補完関係にあり、協業により自動車販売はアフリカ54カ国中53カ国をカバーすることになります。

また事業の展開において、CFAOはThree Pillar Strategyを掲げ、車両や産業機械の流通・販売を行うEquipment、アフリカで最大の医薬品卸売ネットワークを有するHealthcare、飲料や文具などの事業を展開するConsumer Goodsの3つの領域で強みを発揮しています。

これらはモビリティ、ライフ&コミュニティ、アース&リソースの3つを注力分野とする豊田通商のGLOBAL 2020 VISIONとの親和性があります。また、自動車関連事業を核に、そこで培った強みを他の事業領域に展開するという点で大きな共通点を持っています。

CFAOのアフリカにおける社会的責任

CFAOのアフリカへの貢献は事業活動だけに留まりません。まだ多くの社会的課題が残る国々でヘルスケア、教育、NGOとのパートナーシップ、環境といったさまざまなCSR活動を展開しています。将来的には両社の協業も視野に入れています。

CFAOの基本理念と考え方

CFAOのアフリカへの貢献は、事業活動だけでなく、ヘルスケア、教育といったさまざまなCSR活動にまで及びます。CFAOはアフリカでの活動に際し、以下の通り、企業理念と「CSRに対する4つの思い」を定めています。

●企業理念

持続可能な発展が最も重要な課題であるアフリカにおいて、CFAOは創業より同地に根ざし、同地で事業を展開する企業の模範たる責任があると考え、豊かな社会づくりと環境との共生、そして新たな価値の創造を目指す。

●CSRに対する4つの思い

- ・地域の企業に対して模範たる活動を心がける
- ・NGOとの協働を通じて経済と社会の発展に寄与する
- ・事業による環境への影響を最小限に抑える
- ・従業員は行動規約に則り事業を行う

幅広いCSR活動

左記の理念を基に、CFAOではさまざまな活動を行っています。

ヘルスケアでは、サブサハラ・アフリカで依然として深刻な社会問題となっているHIV/AIDSに対する取り組みを行っています。その脅威を取り除くために同地域で働く従業員・家族向けにHIVに対する教育・予防・検査・治療について活動を進めています。

教育の分野においては、奨学金の制度を運用しています。2001年の運用以来、社員の子供たちを対象にこの制度を活用し、2012年には約580名の子供たちが就学できました。また、学業を続けることを希望する生徒に対しては、ビジネス上有用な経営や会計といった、より実践的な学問が学べるアフリカの高等教育機関への進学を支援。2012年度は約80名の学生がこの制度を活用しました。



奨学金を給付し、
子供たちの就学を支援

アフリカ各国の遠隔地に
医師を派遣する
「Flying Doctors」の活動
Photo Credits: AMREF





環境問題も、アフリカ地域における大きな課題のひとつです。CFAOでは2004年から事業により生じる環境負荷のモニタリングを行っています。現在は廃棄物マネジメントに注力しており、2012年はマダガスカル、カメルーン、ブルキナファソで外部パートナーとともに、廃棄物排出量の削減(リデュース)、製品の繰り返し使用(リユース)、再資源化(リサイクル)の3Rを推進する取り組みを実施しました。

CFAOはまた、アフリカにおけるさまざまな社会問題の解決にはNGOとのパートナーシップが重要であると考え、NGOを支援しています。2012年は、アフリカ各国の遠隔地における公衆衛生の向上を目的とした福祉活動を行うAMREF-Flying Doctorsを支援するなど、NGO支援に計約28万ユーロを拠出しました。

さらに、NGOと従業員の関係性を高めるプログラムとして、2002年に「CFAO Solidarité」を立ち上げました。オペレーションの現場に所在するNGOの草の根活動に従業員が参画することを支援するもので、2012年には11団体、合計で約10万ユーロを拠出しました。

CSRにおけるシナジーの創出

左記の通り、CFAOと豊田通商の理念・ビジョン(P5参照)は共通点が多く、親和性があります。また、両社で策定したアライアンスビジョンにも「アフリカの持続可能な発展への貢献度No.1グループ」を目指す事を掲げています。今後は両社でより強固な関係を構築し、将来的には協業によるCSR活動も視野に入れていきます。

CFAO・豊田通商が策定した「アライアンスビジョン」

アフリカ市場での協業でリーダーシップを発揮する

ステークホルダー満足	事業創造	人材育成	社会貢献	従業員満足
	“No.1” アフリカにおける持続的成長と事業開拓	“No.1” アフリカにおける人材育成、現地雇用の創出	“No.1” アフリカにおける地域社会への貢献	
CFAO社/豊田通商の戦略的アライアンス				

担当者メッセージ

CFAOはアフリカと切っても切り離せない関係にあり、グループ最大の目標はアフリカの発展に寄与することです。社会面、環境面におけるCSR活動の強化は、企業の評価を高め、社員の士気向上にもつながります。

そしてCFAOの基本理念とCSRに対する4つの思いは、グループの戦略的かつオペレーション上の目標と深い関わりを持っています。教育の分野では子供たちの専門性を養い、ヘルスケアの分野では左記で紹介したHIVに対する取り組みを糖尿病や心血管疾患など、他の困難な病気に対する取り組みにも拡大しています。また、事業でも豊田通商とのシナジーが見込めるモビリティ分野では、交通安全に関するプログラムを強化することを目指しています。

Vice President, Communications & Corporate Social Responsibility

Laurence Tovi



事業活動と重要なCSR課題

豊田通商では、7つの営業本部それぞれが、事業の特徴を踏まえたCSRへの取り組みを推進しています。

資源開発

製造・加工

金属本部



▶ レアアース資源の開発

▶ 金属(鋼板・条鋼・鋼管・アルミなど)加工
▶ アルミ溶湯製造

グローバル生産部品・ロジスティクス本部



▶ タイヤ組付

自動車本部



▶ 自動車の組立

機械・エネルギー・プラントプロジェクト本部



▶ エネルギー調達(石油・石炭・天然ガスなど)
▶ 再生可能エネルギー(風力、太陽、バイオマスなど)
▶ 電力卸(IPP)

▶ 設備設計・製作
▶ 海洋ガス田掘削請負
▶ プラント案件の発掘(発電機など)
▶ 環境設備の据付

化学品・エレクトロニクス本部



▶ ヨード、珪砂などの資源開発

▶ 樹脂コンパウンド製造、半製品加工
▶ 無機化学品製造・洗剤原料製造
▶ バイオポリエステル製造
▶ EMS(電子部品実装受託、半導体委託生産)
▶ 車載用組込ソフト・コンテンツの開発

食料本部



▶ 農業生産・栽培管理
▶ 水産養殖

▶ 食品加工・製造
▶ 精米
▶ 製粉

生活産業本部



▶ フェアトレードコットンの取り扱い

▶ テキスタイル加工
▶ 衣料品縫製

物流

商品の販売

リサイクル

重要なCSR課題

○ 安全 ● 環境 ○ ガバナンス

<ul style="list-style-type: none"> ▶ 加工センターにおけるジャストインタイム物流 ▶ 金属素材の調達物流 		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 工場内金属屑の回収・加工 ▶ 使用済み自動車のリサイクル ▶ リサイクル技術の開発 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 投資案件の安全審査 「労働安全衛生の推進」 →P21 ● 投資案件の環境審査「環境マネジメント」 →P25 ● 環境汚染の防止「グループ環境方針」 →P24
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 自動車生産用部品の物流(集約・混載物流など) ▶ 完成車物流 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 自動車用品・資材の販売 ▶ 自動車部品の商品企画 ▶ 自動車部品メーカーなどの海外進出支援 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 交通事故の防止「タイの交通安全センター」 →P23
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 自動車の輸送 ▶ 補給部品・アクセサリーの輸送 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 自動車(新車・中古車)の販売 ▶ アフターサービス ▶ 販売金融 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 中古車買取 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 自動車ディーラーとしての的確なメンテナンス 「サービススタッフへの従業員教育」 →P23
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 機械設備の運用支援(納入・据付、保全、消耗品供給など) ▶ 船舶向け燃料供給タンカーの運用 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 産業車輛・建機の販売・市場開発 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 水処理 ▶ 産業廃棄物・廃油などのリサイクル 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 投資案件の安全審査 「労働安全衛生の推進」 →P21 ● 投資案件の環境審査 「環境マネジメント」 →P25
<ul style="list-style-type: none"> ▶ ケミカルタンクオペレーション ▶ 電子部品・半導体などの品質管理支援 ▶ 電子部品・半導体などの調達・物流 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 次世代モビリティの用途開発 ▶ ハイオ商品の用途開発 ▶ ナノテク原料の用途開発 ▶ 携帯電話の販売 ▶ ネットワークシステムの構築・運営 ▶ 音楽配信・メディアサービスの提供 		<ul style="list-style-type: none"> ● 化学物質に関する法令への対応 「汚染の防止」 →P29 「化学物質統合管理システムの運用」 →P29
<ul style="list-style-type: none"> ▶ グリーンターミナル ▶ 品質管理・安全管理の支援 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 販売市場開拓 ▶ 商品開発 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ たい肥化促進システム 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 食の安全・品質管理「食の安全の確保」 →P22 ○ 適正表示「食の安全の確保」 →P22 ○ 食品トレーサビリティ「食の安全の確保」 →P22
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 介護用品レンタルセンター ▶ 衣料品物流(検品・店舗別アソート) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 商品・事業企画(保険関連サービス、繊維製品、宿泊居住施設、医療施設、関連サービス、介護用品、関連サービス) ▶ 販売市場開拓 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 再生繊維素材 	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境アセスメント「環境マネジメント」 →P25 ● 介護用品の適切な廃棄 「介護施設向け紙おむつの回収システム」 →P30 ○ アパレル事業での強制労働・児童労働の排除 「製造委託先工場への工場巡視」 →P39

共通

- 労働安全衛生の推進 →P20
- 地球温暖化の防止 →P27
- サプライチェーンCSRマネジメント →P39

安全への取り組み Safety

「豊田通商グループ安全衛生方針」のもと、取引先・投資先を含め、豊田通商が関わるすべての事業、すべての働き手の安全を確保することが事業継続の大前提と考え、グループを挙げて労働安全衛生の取り組みを推進しています。また、安心・安全な食品を提供するため食料安全推進室を設け、「食の安全管理システム」を構築しています。

豊田通商グループ安全衛生方針 (2011年7月改定)

- 1 安全と健康の確保を図るには良好なコミュニケーションが必要と認識し、トップは社員との協議を尊重する。
- 2 安全衛生関係法令、客先構内作業業務要領等を尊重するとともに、必要な自主基準を設け安全衛生管理のレベル向上を図る。
- 3 労働安全衛生マネジメントシステムを利用し、継続的な改善ならびに維持に努め安全衛生水準の向上を目指す。
- 4 グループ全社的な安全衛生活動の推進のため、組織体制の整備、責任所在の明確化を図る。
- 5 快適かつ健康的な職場の形成を進めるため、全社員に対し安全衛生確保に必要なかつ十分な教育・訓練を実施する。

災害を未然に防ぐ企業風土づくりを展開し、事業推進を図ります。

豊田通商は、グループの社員のみならず、関係するすべての働き手の安全を確保することは、企業の基本的な社会的責任と考えています。お客様に提供する付加価値を追及し、グローバルな事業拡大を進める豊田通商グループにとって、安全衛生確保は事業継続の大前提です。「管理体制」「教育と人材育成」「未然防止への支援活動」の3つを柱に、積極的な安全活動に取り組んでいます。

例えば新規事業の立ち上げ時の建設工事では、事前協議や現場点検を行い、安全配慮義務を果たしています。また出資比率50%以上の投資事業に関しては、計画段階から工事施工までの安全審査を実施し、安全衛生管理体制の確認を行っています。

また近年、ミャンマーやアンゴラなど新興国での事業拡大が進む中、リスクが顕著になってきた交通事故についても、撲滅活動に取り組むとともに地域特有の事情にも配慮した安全運転を心がけています。

こうした中、2012年度は海外グループ会社における安全管理体制の整備・強化として、名古屋本社にて初めての「グローバル・セーフティ・ミーティング」を開催いたしました。会議にはタイ、米国、ブラジル・オーストラリアの4つの海外拠点から現地会社

の副社長を含む安全関係者が出席して、当社が掲げる安全への理念「ANZEN-FIRST」を海外グループ会社で共有しました。この会議は出席者をはじめ関係者の多くから高い評価を得られましたので、2013年度も引き続き開催を予定しております。

長期ビジョン「GLOBAL 2020 VISION」では、ありがたい姿として「お客様に安心・安全を提供し信頼される企業」であることを掲げています。企業活動のあらゆる側面で安全に配慮し、関係する一人ひとりの安全と健康を確保することで、「皆様から尊敬され信頼される企業でありたい」「災害未然防止に自発的に取り組む風土を持つ企業でありたい」と考えます。私はその「ありがたい姿」の実現に向け皆様と一緒に安全管理活動を2013年度も進めていきます。

統括安全衛生責任者
(取締役副社長)

浅野 幹雄



労働安全衛生 マネジメント

推進体制

「安全週間連絡会」「安全管理強化会議」を中心に、安全情報の共有と安全意識の向上に努めています。

豊田通商では週1回、各本部のゼロ災推進メンバーを中心に、関係者が出席する「安全週間連絡会」を開催しています。

また、全社を横断する会議として、本部署役員(各本部長およびゼロ災担当役員)が出席する「安全管理強化会議」を毎月開催し、情報の共有とトップの安全意識の高揚を図っています。

「ゼロ災推進メンバー」を全部署に配置し、安全活動を推進しています。

営業本部の長による統括のもと、すべての営業部で「ゼロ災推進メンバー」が、所管する自社およびグループ会社の安全管理活動について課題を抽出し、対策を立案するとともに、進捗を管理しています。

また、「ゼロ災推進メンバー大会」を年1回開催し、各部の活動や強化すべき取り組みについて話し合うとともに、優秀な活動を表彰して、意識の向上を図っています。2012年度は、飼料用穀物サイロを運営

するグループ会社・東洋グリーンターミナルが、グループ内の他のサイロ会社3社との災害事例の共有・浸透に取り組んだことが、表彰されました。

また、2012年度は「工場安全診断」と「リスクアセスメント」をさらに広範囲に実施するとともに、「安全体感道場」で新コースを設置しました。



表彰式の様子

海外グループ会社の安全活動を強化するため、「グローバル・セーフティ・ミーティング」を開催しました。

「豊田通商グループ安全衛生推進委員会」を設置し、豊田通商と国内グループ会社の労働安全衛生活動を推進しています。同委員会は、人事部長が議長を務め、豊田通商取締役である「統括安全衛生責任者」とグループ会社53社の代表取締役が参加します。

海外グループ会社についても、安全の方針・理念(ANZEN-FIRST)を共有した上で、各国の法規に対応した安全活動を

推進しています。また、2012年度は新たに「グローバル・セーフティ・ミーティング」を開催。タイ、米国、ブラジル、オーストラリアのグループ会社計4社から安全関係者が集まり、「ANZEN-FIRST」の理念を海外グループ会社内で共有しました。

なお、「グローバル・セーフティ・ミーティング」については、2013年度も引き続き開催する予定です。



グローバル・セーフティ・ミーティング

労働安全衛生の推進

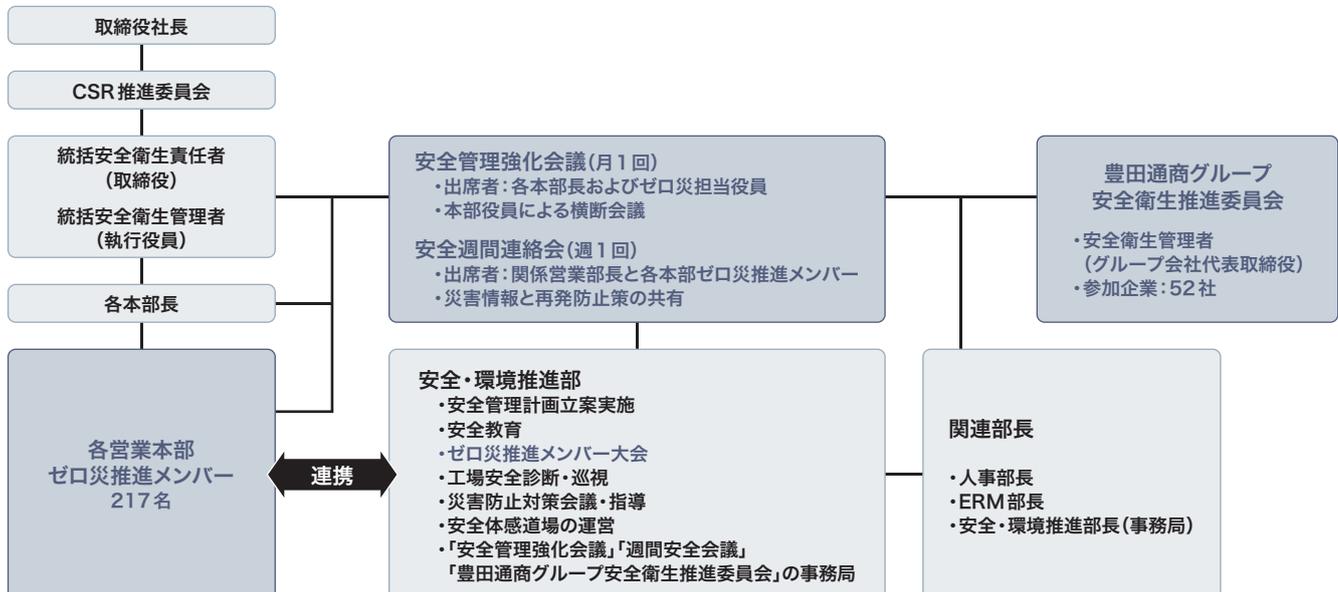
基本的な考え方

グループ会社や仕入先を含めて安全管理を推進しています。

豊田通商では、1985年に安全管理室、2001年に環境安全推進部を設置して以来、災害の撲滅・未然防止と安全文化の構築に取り組んできました。

安全診断等での評価をもとに指標を決め、安全の「見える化」にも取り組みました。

労働安全衛生活動の推進体制



こうした取り組みの結果、各部署において「正直・素直・素早く」が定着し、よりオープンで正確な災害情報の伝達ができるようになりました。

2012年度は、「安全意識を持って、スピードのある行動と展開を進め、お客様から信頼される安全活動の遂行」を目標に掲げ、取り組みました。

豊田通商

経営トップ層が直接訪問する「工場巡視」を国内22社、海外7カ国26社で実施しました。

豊田通商では、国内外の事業拠点に対し、経営トップや事業本部のトップが自ら安全を点検する「工場巡視」を実施しています。さらに管理体制や安全衛生委員会の活動状況、年間活動計画の推進状況など10項目を審査する「工場安全診断」や、災害を未然に防止するための「リスクアセスメント」を実施しています。これらの結果をもとに、課題の抽出と対策の実施を進めています。

2012年度は、国内22社、海外では、ベトナム・アルゼンチン・コロンビア・中国・英国・トルコ・ロシアの7カ国26社で、工場巡視を実施。工場安全診断はグループ会社(国内22社、海外26社)において実施し、安全管理や現場での安全指導を徹底しました。また、これらグループ会社にお

労働災害発生件数と休業度数率※(2012年度)

国内53社、海外168社

発生件数(うち休業)		度数率
国内	19件(5件)	0.29
海外	61件(22件)	0.48

工場操業を伴う国内グループ会社の休業度数率(2012年度)

	金属系	エネルギー系	その他
対象社数	13社	4社	15社
在籍人数	1,165名	459名	3,065名
度数率	0.84	2.48	0.00

※ 休業度数率：災害発生の頻度を表す指標。100万のべ実労働時間あたりの労働災害による死傷者数で算出する。

$$\text{休業度数率} = \frac{\text{労働災害による死傷者数}}{\text{のべ実労働時間}} \times 1,000,000$$

る災害の未然防止活動として、各社の危険源を抽出し対策を検討するリスクアセスメントも実施しました。

仕入先

約550社の仕入先様による「安全衛生協力会」が、安全管理の向上に取り組んでいます。

約550社の仕入先様のご協力のもと、「安全衛生協力会」を組織し、災害防止に取り組んでいただいています。また、仕入先様からの希望に応じ、当社の安全衛生のノウハウを現場でアドバイスしています。

仕入先様は「工事」と「納品」の2業種に分かれ、それぞれ年4回、大会・研修会を開催し、安全管理や不具合指摘の傾向を共有しています。大会・研修会では、金属、グローバル生産部品・ロジスティクス、機械・エネルギー・プラントプロジェクト、化学品・エレクトロニクス、生活産業の5本部の役員・部長が出席し、安全推進メンバーが事務局を務めます。

2012年度はグループ各社で発生した事故や災害の事例をテーマとし、安全管理の向上に取り組みました。

投資先

投資事業の安全審査を計画段階で実施しています。

工事が付帯する投資事業のうち、出資率が50%以上のものについては、計画段階から工事施工サイクルを監査し、安全管理体制を構築しているかを確認しています。2012年度は、50件以上の審査を行いました。

安全・環境推進部安全推進室は、無事故・無災害で工事を完了するために、新規入場者教育、作業指示とKYの実施、安全パトロール、安全ミーティング、4Sの5つの安全施工サイクルが順調に機能するよう、発注者としての「安全配慮義務」に努めています。

5つの安全施工サイクル

- 新規入場者教育
- 作業指示の実施とKY(危険予知)の実施
- 安全パトロール
- 安全ミーティング
- 4S(整理・整頓・清潔・清掃)

安全教育

研修

階層別の安全研修を充実させるとともに、安全教育の講師も社内で養成しています。

安全管理の原点は「人づくり」であるとの考えのもとづき、グループ社員はもちろん、仕入先様をも対象とした安全教育を実施しています。

各営業本部で安全活動を主導しているゼロ災推進メンバーに対しては、「安全管理者選任時研修」を義務づけ、安全意識の向上に努めています。2012年度のこの研修の受講者は161名で、累計受講者数は1,000名以上に上ります。

また、新入社員、中堅社員、管理職、経営者のそれぞれに、階層別の安全研修を実施しているほか、仕入先にも安全教育の対象を拡大しています。

これら安全教育を指導する講師は、豊田通商グループの事情を理解し、現場に即した対応ができるよう社内で育成されています。講師はすべて、厚生労働省が認定する安全衛生教育の講師資格「RSTトレーナー」や、トヨタグループの職長教育講師資格「全豊田作業責任者専門講師」の資格を持ち、現在、安全推進室の54%(2012年度)が有資格者として活躍しています。

さらに、現場でのさまざまな安全教育をDVDにまとめ、「見る」安全教育の実施に

主な研修と受講者数(2012年度)

研修内容	対象者	受講者数
新入社員教育	新入社員	150名
安全管理者選任時研修	中堅社員・管理職	161名
海外赴任前研修		29名
工事責任者研修	各担当者(グループ会社・仕入先様を含む)	130名
作業責任者研修		475名
高所作業者教育		559名
感電防止教育		560名
安全体感道場		835名
トップ層研修	経営者	344名

役立てています。高所作業や玉掛作業、感電防止を取り上げた「工事」、固縛作業やクレーン作業についての「納品」、作業時に異常が発生した際の対応を示した「生産」そして「管理」の全4巻を作成。国内外の事業体約337社に配布しています。

危険への感受性を高めるために「安全体感道場」を設置しています。

危険への感受性を高めてもらうことを目的に、2009年度、豊田スチールセンター内に「安全体感道場」を設置しました。「挟まれ体感」「重量物体感」など約40種の危険体感をシミュレーションでき、豊田通商、グループ会社の社員のほか、「安全衛生協力会」に参加している仕入先様にも開放しています。

2012年度は約800名が利用しました。



安全体感道場の様子

お取引先様の利用例

金属リサイクル事業を行う新英金属株式会社様(愛知県安城市)は、1年前から月に1度、安全教育の一環として当社の安全体感道場を活用し、これまでに約50名の従業員が受講しています。担当者からは「他社の安全体感道場とも比較しましたが、多くの受講メニューの中から作業現場のニーズに合った内容に絞って準備していただけるので、御社を選びました。今後も継続的に社員教育に活用したい」とのご意見をいただいています。

安全情報の発信

電子掲示板「OSH※-NET」で安全衛生情報を発信しています。

本社内に「ゼロ災ルーム」を設置し、豊田通商の安全管理の取り組みや災害事例、教育内容などを展示しています。同施設は、豊田通商・グループ会社社員に加え、お客

様、仕入先様にも自由に利用いただいています。

また、2008年度に設置した電子掲示板「OSH-NET」を利用し、安全衛生管理資料や災害事例、各種会議の議事録など、安全衛生に関わる情報を一元化して社員に発信しています。OSH-NETは、2011年度にデザインを一新したほか、随時情報を追加するなど、使いやすさと内容の充実を図っています。

安全衛生へのさまざまな取り組みの情報を全社員が共有・理解し、全社を挙げた安全意識向上が図れるよう努めています。

※ OSH : Occupational Safety and Health (労働安全衛生)の略

食の安全の確保 (食料本部の取り組み)

サプライチェーン

優良なサプライヤーを厳選し製品管理を徹底するためのガイドラインを示しています。

食料本部では、食料安全推進室を中心に「食料安全管理システム」を構築し、法令遵守に努めています。サプライヤー選定にあたっては、書類審査に加え工場でも審査を実施。工程や従業員管理、施設管理などの項目からなる「サプライヤー選定管理基準」の基準点をクリアした優良なサプライヤーのみを厳選登録しています。

登録サプライヤーに対しては、「サプライヤー管理基準」で製品管理のためのガイドラインを示し、原料調達から製品出荷までの各工程で徹底した管理を義務づけています。また、食料安全管理システムのルールにもとづいた検査マニュアルとして「現地サプライヤー検査」を定め、登録サプライヤーに着実な検査の実行を求めるとともに、サプライヤーによる現地検査が困難な場合には、食料本部による自社検査も実施しています。

加えて、日本国内への輸入品に関しては、想定外の農薬や動物用医薬品の残留リスクなども踏まえた自社検査ルールを策定

し、これにもとづいた検査を輸入時に実施しています。

これらの検査の結果、万が一法令違反等の重大な問題が判明した場合は、当該原料または製品を出荷・流通させない措置を講じます。同時に、徹底的な原因究明と再発防止策を検討・実施することで、食品事故を未然に防ぎます。

2012年度は、当社の自主ルールにそって、登録後のサプライヤーへの定期審査を実施し、サプライヤーの管理体制を再確認するとともに、前回審査時の指摘事項に対する改善状況を確認しました。また、自社検査の際に委託する検査機関についての選定基準を策定し、検査の信頼性のさらなる向上に努めました。

自社物流拠点

農水省・厚生労働省の要請にのっとり自社マニュアルを作成し品質管理を徹底しています。

食料本部は、国内4カ所に穀物サイロを保有しています。その運営にあたっては、農林水産省のガイドラインおよび指導要領(飼料および小麦)や、厚生労働省の指導要領(食用とうもろこし)にのっとり自社品質管理マニュアルを作成し、搬入前、搬入、保管、搬出のあらゆる段階で、クリーニングや温度管理を徹底しています。



穀物サイロ

適正な商品表示

原材料表示や日付管理を確認し適正な商品表示に努めています。

正確な情報と安心を提供するため、商品表示の適正化を徹底しています。製品の使用原材料と実際の表示の整合性を事前に確認し、表示見本や版下等、表示に関する記録を保管しています。

賞味期限、消費期限の日付管理に関し

では、食料安全管理システムの「サプライヤー管理基準」でルールを定め、サプライ

ヤーが正しい日付管理を実行していることを確認しています。

自動車本部の取り組み

自動車の卸売・小売を展開する企業の社会的責任として、サービススタッフ育成やドライバー教育などを通じ、現地の交通安全に寄与しています。

自動車本部では、トヨタ自動車(株)をはじめ複数の自動車メーカーの自動車・自動車部品の卸売・小売事業を、約150カ国で展開しており、自動車を取り扱う企業の社会的責任として、各国の交通安全に寄与すべく、多種多様なCSR活動を展開しています。

お客様に安心したカーライフを送っていただくためには、自動車の点検整備が大変重要です。例えばパプア・ニューギニアでは、サービス部門の従業員約300名の約80%

が、トヨタ自動車指定の基礎教育プログラムを受講し、サービススタッフ認定を受けるなど、従業員教育に力を入れています。また、スリランカでは、2011年から現地代理店の社員を対象に運転講習会を始めました。道交法に関する座学と実地教習で、2012年は30名以上が受講しました。トリニダード・トバゴではお客様をショールームへ招待し、運転マナー、点検・整備に関する講習会を開催しました。



講習を受けるサービススタッフ
(パプア・ニューギニア)

グローバル生産部品・ロジスティクス本部の取り組み

世界有数の自動車生産国タイにトレーニング・センターを開設。現地で物流を支えるトラックドライバーの安全教育を徹底し、現地の交通安全に貢献しています。

当社グループにとって、世界有数の自動車生産国タイは重要な国のひとつです。現地では、自動車部品の生産に必要な部材の輸送を担う当社関連企業TTK Logistics (Thailand) Co., Ltd.の約1,700名のドライバーが物流を支えています。

2011年には、これらドライバーの交通安全教育のため、当社関係会社で同国最大規模のトラック輸送会社であるTTK Asia Transport (Thailand) Co., Ltd.は、トレーニング・センターをチャチェンサオ県に開設。タイ国交通局の陸上運送用車両運転教習課程の訓練コースに準拠した設計で、高速周回コースや省燃費

運転スキルを習得できるエコドライブコースなどを設け、多様な教習が可能となっています。

同センターでは、新人から指導者までの階層別研修カリキュラムを整え、ドライバーの教育を計画的に実施。日本流の安全運転ノウハウに、タイ独自の視点を加えて指導にあたっています。整備が不十分なタイの道路事情を踏まえ、走行中の“危険”を安全に体験できる実習に力を入れています。こうした体感型実習は効果が高く、研修後の安全成績にもそれが現れています。

また、将来的には、他企業や地域のドライバーを受け入れていく計画です。その上で、

国家認定の取得、社外ドライバーへの各研修プログラムの提供など機能を拡大し、アジア新興国における交通安全施設の手本となることを目標としています。



交通安全教育の様子



TTK交通安全教育センター(タイ・チャチェンサオ県)

Environment

豊田通商は環境への取り組みを、企業理念に掲げた「人・社会・地球との共存共栄」の実現に欠かせないものと考えています。「豊田通商グループ環境方針」のもと、すべての役員・社員がこの考えを共有し、活動に取り組んでいます。

豊田通商グループ環境方針

- ① よき企業市民として環境保全、省エネ、リサイクル等に努め、
地球環境に配慮した事業活動を推進すると共に、環境汚染の予防に取り組む
- ② 取引先各社、関係会社と共に豊田通商グループが一体となり、廃棄物の有効利用、
資源保護関連等環境関連ビジネスを積極的に推進し、循環型経済社会の実現に寄与する
- ③ 事業活動にあたって環境関連法規、業界規準等、当社が同意するその他の要求事項を遵守する
- ④ 環境マネジメントシステムの構築により環境保全活動を実施し、見直し、
創造性を発揮する事により継続的改善を目指す
- ⑤ 環境教育を通じて、環境方針を全役職員に周知徹底する事により
環境に関する意識の向上を図る

地球環境と事業の持続性に責任を持つ企業として、 環境マネジメントの継続的改善を推進していきます

国内外で発生しているさまざまな環境問題は、豊田通商グループにとっても避けて通ることが許されない課題です。事業を進める上で環境に配慮し、対応していくことは、私たちの社会的責任・義務であり、大きな「使命」であると認識しています。この使命を果たすことによって、「人・社会・地域との共存共栄をはかり、豊かな社会づくりに貢献する価値創造企業を目指す」という企業理念を実現できると考えています。

私たちはこの企業理念の実現に向け、「豊田通商グループ環境方針」のもと、「豊田通商グループ環境マネジメントシステム」を構築し、循環型社会・低炭素社会・自然共生型社会の実現に取り組むとともに、環境法令の遵守と環境汚染の防止に努めています。

そうした中、豊田通商ではさまざまな分野でグローバルな事業活動を展開しています。2012年度は、事業活動での環境リスクの定量的把握および管理レベルを「見える化」する「環境影響リスク評価」と「環境工場診断」のシステムを国内から海外へも展開を始めました。2013年度も、その取り組みを継続推進し、グローバルに環境法令を遵守し環境汚染を未然防止する体制

を強化していきます。また、2012年度より、新規事業の事前環境審査に「投融资環境事前審査」の新制度を追加することにより、より環境に配慮した投融资を図るようにしました。

「地球環境と事業の持続性に責任を持つ企業として未来の世代のために豊かな地球環境を継承していく」。これが私たち豊田通商グループの地球環境に対する思いであり、強い願いです。こうした願いを込めながら、豊田通商グループ長期ビジョン「GLOBAL 2020 VISION」で掲げた「次代の自動車の進化」「生活環境の向上」「地球課題の解決」の3つの事業分野でそれぞれ環境に配慮した事業活動を推進するとともに、今後も環境マネジメントの継続的改善を推進していきます。

環境管理統括者
(取締役副社長)
浅野 幹雄



環境マネジメント

推進体制

「地球環境連絡会」を中心に環境マネジメントのさらなる推進に取り組んでいます。

豊田通商は、「地球環境連絡会(年1回)」を中心に環境マネジメントに取り組んでいます。この連絡会には、環境管理統括者、環境管理責任者や各本部長に加え、グループ会社の環境管理責任者などが参加し、グループ一体となって環境マネジメントに取り組む体制を整えています。

「地球環境連絡会」は、豊田通商グループの環境活動向上の推進を目的として年1回開かれている会議体です。豊田通商グループ全体の環境に関する最高責任者である「環境管理統括者」からの指示事項の徹底、環境上の重要課題の改善事例やグループ各社で起きた異常・苦情・ヒヤリ等の不適合に対する再発防止策の共有などを行っています。

2012年度7月末に開催された「地球環境連絡会」では環境管理統括者より、環境パフォーマンスを継続的に向上させるよう、指示事項を徹底しました。

また、環境事故未然防止活動として、第2回環境リスク評価、油漏れ未然防止タスクフォース活動などについて報告され、活

動の継続推進が指示されました。

さらに、環境管理統括者からの「2013年度への指示事項」をグループ全体で共有・徹底するために、グループ会社56社のISO事務局担当者が出席する「環境推進連絡会」を、2013年1月に開催しました。

会議では、「国内:第2回環境リスク評価」の結果と取り組みについてや、油漏れ未然防止への取り組みなどについても情報を共有化しました。



地球環境連絡会

投融資案件の環境事前審査

「投融資環境事前審査制度」の新規運用を開始しました。

豊田通商が経営責任を有する投融資案件については、「環境法令の遵守」と「環境汚染の防止」について環境事前審査を実施しています。投融資案件の土地・設備を対象に、「典型7公害」※1と、産業廃棄物、有害化学物質、可燃性危険物の計10項目について、環境法令の遵守、環境汚染の防止対策について厳正にチェックしています。

2012年度は、56案件について環境事前審査を実施し、環境対策設備の追加導入やモニタリング実施等の条件を要する承認件数が30件ありました。

また、2012年4月から「投融資環境事前審査制度」の新規運用を開始しました。この制度は、特に環境への影響の大きい30業態※2の大型投融資案件について「環境への配慮」を事前審査するものです。

2012年度では7つの投融資案件が対象となりました。今後さらに運用を重ね、データ蓄積、データベース整備を図り、環境影響リスクの低減、環境問題の未然防止に努めていきます。

※1 大気汚染、水質汚濁、土壌汚染、騒音、振動、地盤沈下、悪臭

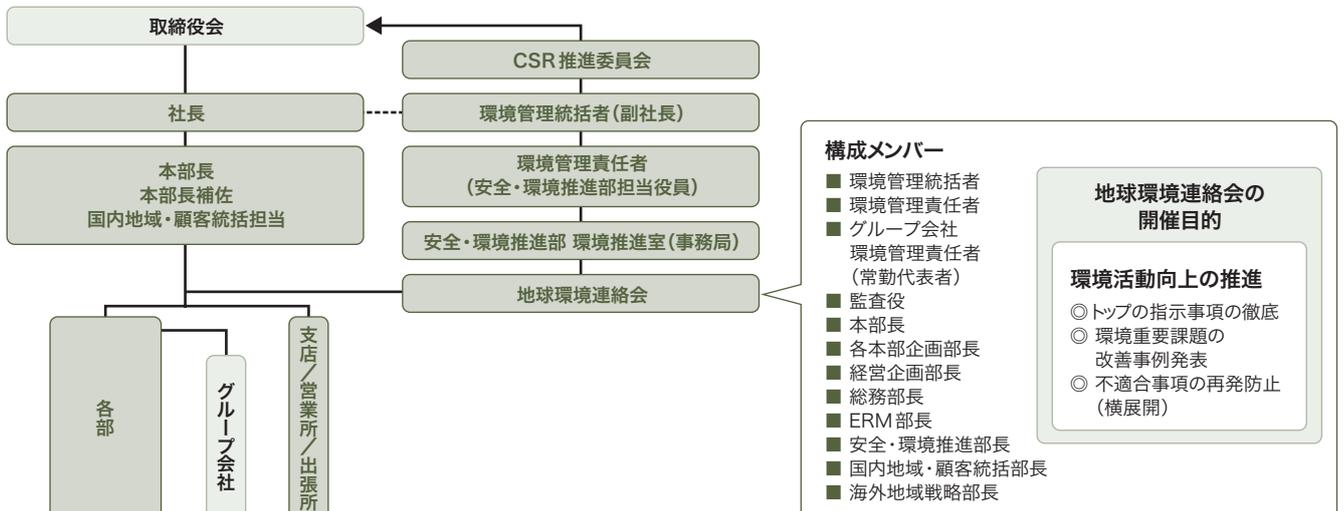
※2 国際協力銀行ガイドラインに基づく

緊急事態対応

緊急連絡ルートを設定し1時間以内に報告される体制を構築しています。

豊田通商では、法令・条例や地域との協定で定めた環境基準を超過したり、地域住民や行政からの苦情があった場合など、緊急事態の発生に備え、「緊急連絡ルート」を設定しています。万が一の環境事故発生時には、発生部署にてただちにリスクを緩和する処置をとるとともに、1時間以内に関係部署に報告する体制を構築しています。そして分析によって真因を特定の上、再発防止策を講じ、有効性の確認まで実施して

環境マネジメント推進体制



います。また、法令・条例に抵触しない自主基準値超過や敷地内における小さな環境ヒヤリについても、同様の処置をとっています。

2012年度は、法令に抵触する環境事故の発生件数はゼロでした。発生した環境事故については「地球環境連絡会」や社内イントラネットで、他部署やグループ会社に事例を報告するなど水平展開を図り、緊急事態の未然防止に努めています。

環境マネジメントシステムの構築

国内外のグループ会社でISO14001認証の取得を推進しています。

豊田通商では、環境保全活動の推進と、環境リスクの予防、および発生したリスクの低減にグローバルに取り組むために、環境連結経営の共通ツールとして、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001の認証取得を国内外のグループ会社で推進しています。

2012年度は、国内1社が新たに認証を取得し、2013年3月末現在の取得社数は、国内62社、海外155社となりました。

内部監査・第三者監査

内部監査、第三者監査で環境マネジメントシステムを検証しています。

環境マネジメントシステムの有効性や運用状況を検証するために、内部監査と外部審査機関によるISO14001第三者監査を実施しています。

2012年度内部監査では、「環境リスク評価」の結果を積極的に活用し、法令管理手順・遵守評価および緊急時の対応について、特に重点的に監査しました。

また、2012年度ISO14001第三者監査は認証更新審査として、環境マネジメントシステムの継続的改善、サプライチェーン全体における環境管理、最悪事態を想定した環境リスク管理の徹底を重点的に監査しました。

いずれの監査でも重大な問題点はありませんでした。

なお、ISO14001認証については、外部審査機関により向こう3年間の有効期間更新の承認をいただきました。

内部監査・第三者監査実績(2012年度)

	豊田通商 (単体)	グループ 会社
内部監査	101 部署	56 社
第三者監査	76 部署	56 社

環境マネジメント人材の育成

「ISOセミナー」「ISO14001 内部監査員養成講座」を実施しています。

環境マネジメントを推進する人材の養成を目的として、「ISOセミナー」を毎年開催しています。2012年度は、ISO役職者(正・副環境リーダー、主管部担当、ISO事務局)向けセミナーを開催しました。名古屋本社・東京本社他で合計278名が参加。環境マネジメントシステム、環境リスク評価、環境事故再発防止対策、油漏れ事故撲滅活動などについて研修しました。

また、国内グループ会社の内部監査員を対象に、外部講師を招いて「ISO14001内部監査員養成講座」を実施しています。2012年度は、グループ会社から18名が参加。2013年度は、4月に名古屋および東京で実施しました。今後も継続的にセミナーを開催し、内部監査員の水準向上を図っていきます。

セミナー開催実績(2012年度)

	豊田通商 (単体)	グループ 会社
ISOセミナー		
名古屋(2回)	97名	94名
東京	38名	25名
大阪	14名	10名
計	278名	
ISO14001 内部監査員養成講座		
名古屋	2名	16名
計	18名	

環境活動の年間スケジュール

	2012年 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2013年 1月	2月	3月
ISOセミナー	新入社員向け 環境基礎教育		ISO事務局向けセミナー		新任ISO役職者向けセミナー							
全社会議				●地球環境連絡会						●環境推進連絡会		
内部監査	←→			←→ 内部監査員セミナー		←→						
第三者監査				←→		←→						
社内啓発		環境月間 ←→		クールビズ(室温28度)			ウォームビズ(室温22度)					

地球温暖化の防止

オフィス等自社でのCO₂排出量削減 エネルギー管理標準の整備により 消費電力量の削減を進めています。

豊田通商は、社団法人日本貿易会[※]の一員として、京都議定書の温室効果ガス削減目標を達成するために同団体の活動である自主行動計画に参加しています。

自主行動計画の中で、豊田通商は2008年度から2012年度までの平均年間エネルギー使用量の目標を約2,854トンとし、当社26カ所のオフィスを対象に、電力とガスの使用量削減に努めてきました。豊田通商の全拠点において、エアコン設定温度を夏は28度、冬は22度に設定するとともに、クールビズやウォームビズの呼びかけなど地道な節電活動を継続しています。また、太陽光発電システムを豊田通商グループの4カ所に導入。冷房用電力の節約につながる日除けルーバーも豊田支店に導入しています。

2012年度はエネルギー管理標準総則

を定め、省エネ推進検討会議を立ち上げました。同会議では年初に省エネ投資・実施計画を策定し、着実に推進するため、定期的な進捗管理を行っております。また、11拠点の個別エネルギー管理標準を定めることで、エネルギー管理の徹底を図っております。今後も、所属する業界団体の日本貿易会の一員として、原単位で年1%削減を目標に、CO₂排出量削減管理を継続していきます。

[※]社団法人日本貿易会：1947年設立の貿易業界団体。わが国の貿易・商社、貿易業界の発展および経済の発展に寄与することを目的に活動している機関

オフィスにおけるCO₂排出量

豊田通商 単体

(集計範囲：国内全拠点、電力・都市ガス)



省エネ推進検討会議



金属本部での取り組み

省エネ機器の導入などで、アルミ溶湯事業でのCO₂排出量の削減に努めています。

金属本部では、原材料から溶解させたアルミを、溶けたままの状態でお客様に提供するアルミ溶湯事業を展開しています。工場では、省エネ機器の導入やさまざまな「カイゼン」活動などを通じて、エネルギー使用量の抑制を図っています。

生産量が多い米国子会社MOSTでは、エネルギー効率のよいリジネバーナー[※]などの導入を進めており、2012年度までに3基を導入しています。また、製造工程で使用する溶剤について、フッ化物の発生量の少ないものへの切り替えや、生産過程で発生する切粉や切削油の再利用も推進しています。

また、単一の工場としては最大の生産拠点であるインドネシアのPT Indonesia Smelting Technology (IST)では2012年度、リジネバーナー1基を導入、CO₂排出量を555.5トン削減しました。2013年度には、さらに1基を導入することで、約23%削減できる見込みです。

2013年度も、前年比1%削減を目標に、

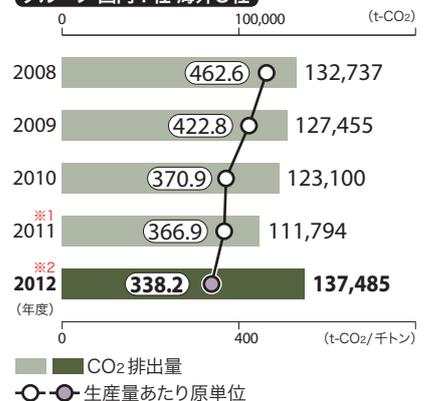
さらなるCO₂排出量削減へ向け、取り組みを推進していきます。

[※]リジネバーナー：排熱を利用して燃焼用空気をあらかじめ熱しておくことで、燃焼効率を高めたバーナー



アルミ溶湯事業のCO₂排出量

グループ 国内1社 海外8社



※1 震災の影響があった、4～6月を除く
※2 尖閣問題で影響の大きかった9月を除く

その他の主な取り組み

豊通スメルティングテクノロジー(TST)	操業条件の変更、工程廃止等により、燃費・電力ともに約20%削減(北海道工場)。集塵機へのインバーター制御の導入により、CO ₂ の排出量を109.9トン削減(刈田工場)
Tianjin Toyotsu Aluminium Smelting Technology (TAST)	集塵機へのインバーター制御の導入により、CO ₂ を135.0t/年削減。トリペ予熱装置のレキュペバーナー化により、CO ₂ を44.6t/年削減

グループ会社でのCO₂排出量削減 生産設備の集約や待機電力の削減で CO₂排出量を削減しています。

国内グループ会社では、工場を中心に、生産設備を集約する「寄せ止め」、明かり窓の設置、LED照明による電力使用量の削減、コンプレッサーの非稼働時停止による待機電力の削減、インバーター制御、類似生産設備の集約などを実施しています。

今後は海外グループ会社においてもCO₂排出量削減に取り組んでまいります。



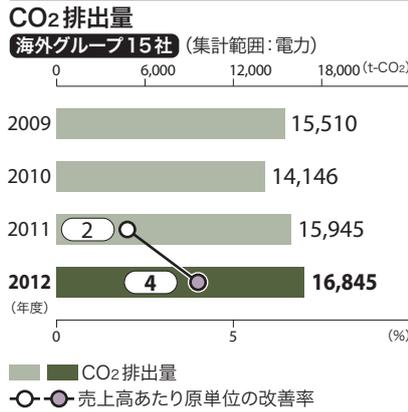
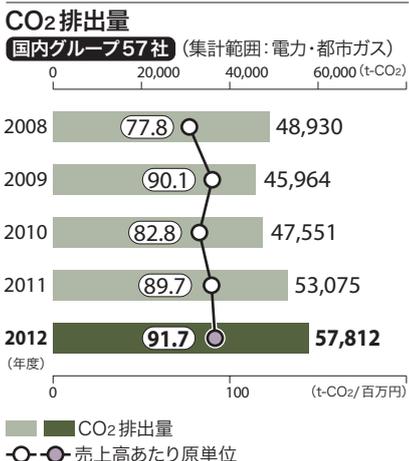
豊通ニューバックの明かり窓



豊通ニューバックのLEDライト

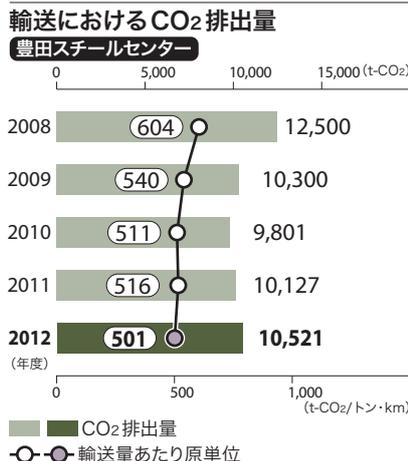


天津豊田鋼材加工有限公司(中国)で導入した
地中熱ヒートポンプ



輸送におけるCO₂排出量削減 省エネ法の「特定荷主※」に該当する 2社を中心にCO₂排出量の 削減を推進しています。

省エネ法で特定荷主に認定されている豊田通商と豊田スチールセンターでは、売上高原単位のCO₂排出量を年間1%削減することを目標とし、トラック輸送をCO₂排出量の少ない鉄道・船舶輸送などに切り替えるモーダルシフトや、コンテナ積載率



の向上、輸配送ルートの短縮によるトラック輸送の効率化など、輸送会社の協力のもと、製品輸送などの物流に伴うCO₂排出量の削減に取り組んでいます。

豊田通商では、金属など売上あたりの重量の大きい物流が増えたことから2008年度から2012年度までの年間平均CO₂排出量原単位が、約9.5%悪化することになりましたが、豊田スチールセンターでは4.6%改善しました。

2013年度も原単位前年度比1%削減を目標に、加工拠点の物流の集約、デジタルタコグラフの装着率アップなどに重点的に取り組む計画です。

※ 特定荷主: 年間3,000万トン・km以上の貨物輸送を取り扱う事業者のこと

持続可能な 資源の利用

廃棄物の再資源化と埋立率削減の推進 再資源化と埋立率削減の さらなる改善をしました。

豊田通商では、廃棄物排出量の削減(リデュース)、製品の繰り返し使用(リユース)、再資源化(リサイクル)の3Rを推進しています。

廃棄物の再資源化について豊田通商は、2012年度にゴミ分別改善や分別ゴミ箱の増設、e-ラーニングによる啓蒙などの「ゴミ分別強化・再資源化率UP活動」を推進しました。その結果、2011年度79.6%に対して、2012年度は85.6%を達成しました。

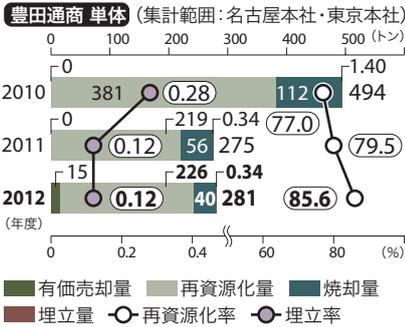
同じく、廃棄物の最終処分量削減を意味する埋立率の削減について豊田通商グループは、2012年度に、煤塵の路盤材へのリサイクル化、環境省ガイドラインに基づくサーマルリサイクル化などの取り組みにより2011年度0.43%に対して0.38%を実現しました。

また、新たに2012年度より廃棄物削減として、廃棄文書の処分について見直しを行い、従来、有償処理していた文書も有価売却に変更しました。また、グループ会社では廃油・廃バッテリーの有価売却化などに取り組んでいます。

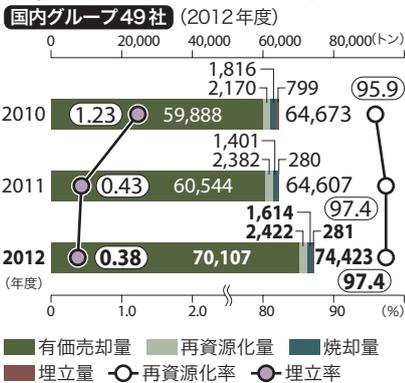
今後も各社状況に合わせて目標を設定

し、豊田通商グループ全体で廃棄物3Rを推進していきます。

廃棄物の削減とリサイクルの推進



廃棄物の削減とリサイクルの推進



汚染の防止

化学物質管理

EU規則 REACH^{※1} に対応し人の健康や環境に配慮した管理をしています。

工業製品に使用される物質の中には、環境汚染や人体への健康被害の恐れがあるものもあります。豊田通商グループでは、これらの物質の使用・管理に関してEUが策定した各種規制を遵守しています。

例えば、自動車部品を製造する樹脂加工工場や合成ゴム加工工場では、REACHで規制対象となっている化学物質を含む可塑性や難燃剤を使用しています。そこで、対象物質および調剤に関しては、商品中に含まれる各物質の数量管理を実施しています。また、成形品に関しては、成形品中にSVHC^{※2} 該当物質が含まれているかどうかを確認し、人の健康や環境に配慮した化学物質の使用・管理をしています。

※1 REACH: EUにおける化学物質の安全な使用・取り扱い・用途に関する法律

※2 SVHC (Substances of Very High Concern): 人の健康や環境に対して深刻な悪影響を及ぼす可能性のある高懸念物質

環境教育・啓発活動

社員の意識向上

e-ラーニングや環境月間キャンペーンを通じて、社員の環境に対する意識を喚起しています。

豊田通商では社員に向けても、環境に対する意識を高めるための取り組みを進めています。イントラネット上に、ISO14001や環境社会検定試験(生物多様性検定・エコ検定)について学べるe-ラーニング講座を、2009年度から開設し、社員が環境について学べるようにしています。

また、トヨタグループ共同の環境活動、「オールドヨタ生産環境会議」のメンバーとして、毎年6月に実施される「オールドヨタ地球環境月間」キャンペーンに取り組んでいます。

2012年度は、トヨタトップメッセージを展開し、環境ポスターの掲示や環境をテーマにした映画の上映会を実施しました。

今後も多くの社員が環境に対する意識を高められるよう、さまざまな取り組みを進めていきます。



環境問題を取り上げた映画の上映会

化学品・エレクトロニクス本部での取り組み

「化学物質統合管理システム」の運用を開始しました。

化学品・エレクトロニクス本部では、2012年4月、「化学物質統合管理システム」の正式運用を開始しました。これは、国際化学物質管理会議や、そこで策定された「国際的化学品管理のための戦略的アプローチ」などで、より厳格な化学物質管理が求められていることを受けたものです。

また、中国・台湾の現地法令への対応や、日本の国内法の改正に合わせたチェック体制も強化しました。さらに、これらの体制強化を確実に実行するための説明会を実施し、コンプライアンスの重要性と必要となる具体的作業について、周知を図りました。

化学物質管理についての取り組みと計画

2012年度の実績	2013年度の計画
<ul style="list-style-type: none"> 「化学物質統合管理システム」を正式運用。コンプライアンスのチェック体制を構築 中国:「新規化学物質環境管理弁法」「危険化学品安全管理条例」への対応 台湾:「毒性化学物質管理法」「勞工安全衛生法」への対応 日本:改正「化審法」への対応として、輸入品の成分チェックを強化 改正法令への対応についての説明会を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 中国:「危険化学品登記管理弁法」への対応 韓国:K-REACHへの対応 化学品販売子会社におけるコンプライアンス体制の構築

e-ラーニング受講者数

	(年度)	
	2011	2012
ISO14001 基礎編・応用編	3,266名	3,776名
エコ検定(Part1~17)・生物多様性	10,828名	11,692名

環境ビジネスの展開

廃棄物の再資源化

下水汚泥の資源化事業を山陰地区で開始しました。

下水処理に伴い発生する「下水汚泥」は、焼却されて焼却灰として埋立て処分されるのが一般的です。このため多くの地域で、最終処分場の逼迫化や焼却時の温暖化ガスの発生といった問題が生じています。

こうした現状を打開すべくスタートしたのが下水汚泥の資源化事業です。これは下水汚泥等を乾燥・炭化させ、製鋼保温材やバイオマス燃料等として再利用するもの。この事業に、豊田通商は日本臓器製薬(株)とともに、山陰地区最大の産業廃棄物処理会社である三光(株)の子会社、(株)ウェストバイオマスの第三者割当増資を



2013年4月から本格操業を開始した(株)ウェストバイオマスの下水汚泥炭化工場

引き受けて、2012年から参画。商社の強みを生かして、マーケティングおよび営業サポートを担っています。

今後は、国内他地域にも事業展開し、温室効果ガスの削減とともに、地元の雇用創出など地域への貢献を目指します。

新エネルギーの開発

カナダ・炭層メタンガスの開発でエネルギーの安定供給に寄与します。

炭層メタンガスは、シェールガスとともに有望な天然ガス資源として注目されています。豊田通商は2012年4月、カナダ最大手の天然ガス事業者エンカナ社から鉱区権益の32.5%を取得し、開発・生産・販売事業に参画しました。

ピーク時の生産量はLNG換算で約102万トン/年と見込んでおり、開発・生産過程で大量の地下水を出さず、環境負荷が少ないのが本件の特徴です。



炭層メタンのガス井(カナダ・アルバータ州)

これからも当社は、環境に優しい天然ガスの開発・生産事業を通じて、エネルギーの安定供給に寄与していきます。

持続可能な資源の利用

北九州でスマートコミュニティ創造事業に参画しています。

最新の省エネ機器、蓄電池等を使い、高効率で電力を活用する「スマート店舗」。その実現に向けたエネルギーマネジメントシステムの開発のため、豊田通商は富士電機(株)、(株)デンソー、(株)ファミリーマート、(株)タカミヤ、ヤマト運輸(株)と共同で、2012年6月から北九州市での実証実験を行っています。

実験は「北九州スマートコミュニティ創造事業」の一環として、実際の店舗を使い、2014年12月まで行われます。実験の成果は地域全体の電力負荷平準化と低炭素化を見据えたエネルギーマネジメントシステムの構築に役立てられます。



各社の協働で、店舗内のエネルギー使用を最適制御

生活産業本部の取り組み

介護施設で発生する使用後の紙おむつを、衛生的に、かつ環境にも配慮しながら、確実に回収処理しています。

介護用品の販売・レンタルから介護事業者向けのソリューションまで幅広い介護関連事業を展開している生活産業本部では、当社ならではの付加価値の高いサービスの創造を通じて、介護現場での社会的問題の解決に取り組んでいます。また、事業を展開するにあたっては、公共性の高い分野でサービスを提供する企業の社会的責任として、事業に伴う社会・環境面への影響への配慮にも積極的に取り組んでいます。

使用後の紙おむつの衛生管理と廃棄処理の取り組みも、そうした取り組みのひとつです。介護施設では近年、紙おむつの利用が拡大していますが、使用後の紙おむつの処理が大き

な悩みになっていました。紙おむつは使用後に大量のごみが発生するため、それらを衛生的に処理することが必要です。そこで生活産業本部は、使用後の紙おむつを完全密封の専用容器で回収し、衛生的に処理するサービス「CLEAN FOREVER」を展開しています。

「CLEAN FOREVER」では、グループ会社の豊田ケミカルエンジニアリング(株)をはじめとする専門会社が、回収処理の工程を厳重に管理しています。例えば、おむつの回収用の容器には、焼却時に有毒ガスを出さないための素材を使用した、周囲に臭いをもらさない完全密封の専用容器を準備しています。また、焼却処分までの各工程が適切だったかを確

認するために、マニフェスト伝票を導入しています。

今後はさらに、使用済み紙おむつを焼却処理するのではなく、再生紙としてリサイクルする方法についても、検討を進めていきます。



完全密封の専用回収容器「マルチペール」

人事面の取り組み

Our People

社員と企業の成長はもちろん、企業理念「人・社会・地球との共存共栄をはかり豊かな社会づくりに貢献する価値創造企業を目指す」を実現するために「人事理念」のもと、CSRを推進しています。

人事理念

豊田通商では、経営戦略の実現を目指し、過去や固定観念にとらわれることなく、現地・現物・現実に立脚のうえ、全体最適の視点で共鳴・協働し、よりよい未来に向けて進化をリードする社員を採用し、育成し、処遇します。

人事においてCSRを推進するポイント

Point ①

社員がいきいきと働くことができる職場環境づくり

会社と社員がともに持続的に成長できるよう、社員の働き甲斐、豊かさを実現するための制度や、職場環境の整備を進めていく必要があり、さまざまな施策を構築しています。

Point ②

恒常的・自律的に改革・改善を促進する仕組みづくり

社員自らが考え、また、たゆまない改革・改善意欲をもって、自発的に行動を起こせるようにすることが会社の責務と捉えています。その行動を促す仕組みや制度づくりを行っています。

Point ③

経営環境の変化に対して柔軟、俊敏、誠実に対応できる人材の育成

経営を取り巻く環境はめまぐるしく変化していきます。その中であっても、事業機能の強化に努め、誠実な事業活動を継続的に推進することのできる人材を育成します。

Point ④

組織としての全体最適を目指したチームワークの促進

個を尊重するとともに、個で行うことの限界も認識し、全体最適を目指すことができる組織づくりを行っています。全体最適を目指すためには、チームワークを促進していく必要がありますが、そのためには、お互いを尊重し合うことのできる企業文化・風土であること、タテ・ヨコ・ナナメのコミュニケーションが十分にとれていることが重要と考え、このような企業文化・風土を醸成する仕組みづくりを行っています。

「GLOBAL 2020 VISION」の達成に向け対話機会の充実を図りました。

豊田通商では、人事理念に基づき、会社と社員がともに持続的に成長できるように、関連会社を含む全社員がモチベーションを高く、いきいきと働くことができる職場環境を整備すべく日々改善に取り組んでいます。

2012年度は、当社が掲げる「GLOBAL 2020 VISION」の達成に向けてグループ一丸となって取り組むべく、各種制度および研修について見直しを図りました。

当社単体の研修においては、2012年度は、業務職のさらなるスキルアップを目的に、従来の「いきキャリア」研修を短期型および長期型研修の2種類に再編しました。同研修では、受講者が部署の課題に直結したテーマをもとに議論を行い、所属部署の上司も参加することで、より具体的かつ実用的な解決策を提案しました。これにより、本人のスキルアップにつながるだけでなく、会社の目指す方向性について、会社・従業員間の意見交換を行うよい場ともなりました。

グループ全体の研修では、グループ各社の人事担当者間で情報共有を行う「集いの会」で、各種法改正に伴う対応から、研修体系について共有・議論を行いました。

さらに、国内の幹部層を対象にした「破殻塾」と国外を対象にした「LDP研修(Leadership Development Program)」に

ついて、一部日程を合同開催することで、単体とグループ会社の垣根を越えて、お互いに刺激を受けあう場を提供しました。

また、社員の危機管理レベルを向上すべく、従来海外赴任前の説明会で実施していた「危機管理研修」に加え、「地域別危機管理研修」および「拠点長向け危機管理研修」を新設しました。今後も世界各地でのビジネス展開に備え、組織としても危機管理体制向上は急務と考えております。

2013年度はセキュリティ対策室を新設、危機管理体制の抜本的な見直しを図り、対象をグループ全社員にまで広げた危機管理体制の構築を目指していきます。事業の根本は「人」です。今後も、会社と社員がともに持続的に成長し、さまざまな事業を通じて社会に貢献すべく、取り組みを推進していきます。

コーポレート本部長
(常務取締役)

山際 邦明



人事制度

基本的な考え方

成果にもとづいた 公正な人事考課に努めています。

豊田通商は、採用から教育、考課、異動など、人事に関するすべての取り組みで、「全体最適」を基本的な価値観としています。これは豊田通商が組織として存在し、ステークホルダーにより大きな付加価値を提供するためには、個人によるパフォーマンスを向上させるだけでなく、複数の人材や組織が協力し合うことが不可欠だと考えているからです。

また豊田通商では、性別・年齢・国籍などの違いにとらわれない、成果にもとづいた公正な人事考課に努めています。毎年の達成度を評価する際には、評価者による面談を義務づけているほか、決定プロセスの各段階で調整会議を設けて、複数の視点で公平に成果を評価しています。

さらに、人事のベースとなる等級制度や報酬制度、人事異動についても同じく、成果にもとづいた公正な運用を心がけています。

チャレンジローテーション

業務に対するモチベーションを 高めるために、社員の異動希望に 応えています。

豊田通商では、社員の異動希望にできるだけ対応し、高いモチベーションを持って業務が遂行できるよう、「チャレンジローテーション」制度を設けています。

「チャレンジローテーション」とは、特定の業務に対して積極的な意欲を持っている社員の異動希望を優先的に認める制度です。同一業務を5年以上担当していること、あらかじめ具体的な計画(これまでの業務経験によって培われたスキルの活用、逆にこれまでの業務経験とは異なる視点・視野の獲得、新規に取り組みたい事業プランなど)を明確に提示することが、制度活用のための条件です。2012年度は、35件の利用申請があり、うち17名が異動しました。

表彰制度

多様な視点にもとづいて 企業ビジョンの実現に貢献した 組織・個人を表彰しています。

企業ビジョンの実現に向けて努力した国内外の組織や個人を、毎年表彰しています。

高い業績を達成した組織には「本部GV賞[※]」が授与され、さらにその中から社長賞が選ばれます。2012年度の社長賞は、自動車本部の「東アフリカにおけるTRY1の実践」と機械・エネルギー・プラントプロジェクト本部の「ケニア/オルカリア地熱発電所プロジェクト」に授与されました。

主な表彰制度と2012年度の受賞数

名称	表彰対象	受賞数
本部GV賞	高い業績を達成した組織	32件
本部シナジー賞(新設)	高いシナジー効果を発揮した組織	8件
資格取得賞	会社が推奨する資格の取得者	165名
社会貢献賞	ボランティアで社会貢献に努めた個人	5名
改善提案優秀賞	業務改善に取り組み成果を挙げた個人	32名

《各賞の応募・選考プロセス》

●本部GV賞

応募フォームに沿って各本部で案件をノミネートし、本部単位で受賞を決定。ここからGV優秀賞8件を選び、さらに社長自身の選考により社長賞を選定

※本部GV賞：豊田通商のフラッグシップ・メッセージ「G' VALUE with you」に由来する。

●本部シナジー賞

応募フォームをもって各本部で案件をノミネートし、本部単位で1件を決定

●資格取得賞

提出される取得資格届出票によって自動応募された案件より選定

●社会貢献賞

個人が人事部へ直接応募した案件より選定

●改善提案優秀賞

改善提案事務局よりAランク案件を各本部単位で受賞を決定

労使対話

対話にもとづく良好な関係構築

再雇用社員の経験をより生かせる 制度の検討を進めました。

「豊田通商労働組合」には、豊田通商社員

の約70%にあたる2,519名が加入しています。労働組合には原則全員が加入することが定められ[※]、労働組合代表と人事担当役員は、毎年約10回にわたって、さまざまな人事制度について話し合う「人事制度検討委員会」を開催しています。

2012年度の「人事制度検討委員会」では、改正高齢者雇用安定法に鑑み、定年後再雇用されるベテラン社員の経験・スキルをより生かせるよう制度設計を検討しました。また、社員の公平性がより担保できるように社宅・寮制度を変更しました。

さらに、本部担当役員と若手社員が本部分方針や部ごとの課題を共有する機会として、「本部別労使懇談会」を昨年に引き続き開催しました。

労働組合への協力・支援としては、講演会の共同開催や、クリスマス交流会開催費への補助を行っています。2012年度は、東北復興支援として岩手県気仙沼郡住田町で「適応指導教室」の開設と、町内や仮設住宅に住む児童生徒を対象とした「学びの部屋」の開設を支援しました。

※課長級以上かつライン長経験が一度でもある社員については、組合員の資格がない。

人材育成

基本的な考え方

「豊田通商グループウェイ」を実践 できる人材を育成しています

豊田通商は、「商魂」「現地・現物・現実」「チームパワー」をキーワードとする「豊田通商グループウェイ」を実践できる人材を育成することを目的に、さまざまな教育・研修を展開し、社員の能力向上に取り組んでいます。また、社内で情報を共有し、全体最適を考慮して同僚と協調できる人材の育成に注力しています。

教育・研修

総合職向け各種研修のほか、 業務職のスキルアップを目指す 長期プログラムを実施しました。

組織全体のパフォーマンスを最大化する

「全体最適」の視点を育むため、入社6年目までの社員と役職新任者を対象に「階層別研修」を実施しています。

研修開催実績 **豊田通商 単体**

カテゴリー	研修名	受講者数
担当職※1		
長期プログラム	破殻塾	16名
	イノベーションリーダー育成塾	22名
	新事業発想法	32名
階層別研修	新任部長研修	15名
	新任グループリーダー研修	60名
	新任管理職実務研修	61名
	新任L職研修	50名
	新任ST職研修	40名
	T1職研修	26名
	新任T1職研修	41名
	カフェテリア型研修	41名
	アカウンティング中級	60名
	戦略・マーケティング	61名
	キャリアデザイン・巻き込み力	93名
課題解決力と質問力	46名	
アカウンティング初級	65名	
全社共通ビジネススキル(公募型)	2年目研修	65名
	M&A	25名
	ロジカルライティング	43名
	英文e-mailライティング	54名
OJT関連	OJTリーダー研修	99名
目的別	海外赴任前研修	146名
業務職※2		
長期プログラム	TRY1 ウィメンズ・プログラム	8名
	いきキャリアNEO研修	23名
階層別研修	新任SG職研修	18名
	新任G1職研修	30名
	G2職研修	90名
	2年目研修	48名

※1 担当職：地域を問わず異動の可能性がある社員。いわゆる総合職

※2 業務職：担当職の補助的業務および定型業務を行う地域限定社員。いわゆる一般職

また、若手社員には、新事業を創造するための起業家精神を育む「イノベーションリーダー育成塾」をはじめ、「実務知識講座」やビジネススキルなどを学ぶ各種研修を提供しています。さらに、海外で勤務するグローバルスタッフを対象に、e-ラーニングによるビジネススキル、リーダーシッププログラムなど約100講座を提供しています。

2012年度は業務職のさらなるスキルアップを目的に、業務職向け長期プログラムを実施しました。2013年度はグローバルに活躍する社員の育成を強化するため、本社社員と海外法人ナショナルスタッフとの合同プログラムを予定しています。

社員の向上心に応える自己啓発支援制度を準備しています。

社員の自己啓発を支援するため、通信教育・社外スクールの受講料を補助する「自己啓発支援制度」を整備しています。制度については、電子掲示板、教育体系電子冊子に掲載して周知徹底したり、対象者にメールで通知するなどして、より多くの社員の利用を促しています。

各種研修制度は、豊田通商のグループ会社にも展開し、グループ全体として人材育成の質を向上すべく、取り組んでいます。

入社7年目までの若手社員全員を海外に派遣します。

豊田通商では、海外での勤務がとりわけ多い商社の業務に対応できる人材を育成するために、入社2年目以降の担当職社員を対象に、「海外語学研修生制度」を設けています。この制度では、海外の大学や語学教育機関で約1年間語学を学んだ後、海外の支店や現地法人において、駐在員の指導を受けながら、さらに約1年間の実務研修を積みみます。語学はもちろん、現地の文化風土や商習慣にも習熟するプログラムで、社員のキャリア開発やジョブローテーションの活性化にも役立っています。

2012年度からは営業部と連携し、入社7年目までの若手社員全員を海外に派遣する計画を進めています。2013年度は、フランス大手商社CFAO買収に伴い、特に

海外語学研修生の派遣国と派遣者数

派遣国	2010	2011	2012
アルゼンチン	1名	0名	1名
エジプト	1名	0名	0名
メキシコ	1名	1名	0名
中国	1名	1名	2名
ロシア	0名	1名	0名
ブラジル	0名	1名	1名
フランス	0名	0名	1名

研修体系図(抜粋) **豊田通商 単体**

人事資格	長期プログラム (事業創造・業務改革)	階層別	全社共通ビジネススキル		目的別 (国際化・経営人材育成)	OJT関連	マインド醸成	自己啓発補助
			【必須】	【公募】				
担当職	新事業企画発想 組織で学ぶ イノベーション リーダー育成塾	新任部長研修	評価者研修	MAST(既GL)	共通人材育成制度 豊通グループフウェイ研修 海外赴任前研修 生産事業体体出向者研修	第二外国語業務研修(中国・スペイン)	キャリア開発研修 メンタルケア研修	ビジネススクール・語学・通信教育補助 MBA支援制度(無給休職制)
		破殻塾						
		新任L職研修						
		新任ST職研修						
		新任T1職研修						
		T1研修						
		カフェテリア型研修 ・アカウンティング中級 ・戦略・マーケティング ・キャリアデザイン・巻き込み力 ・課題解決力と質問力						
2年目研修								
業務職	TRY1 ウィメンズ プログラム NEO研修 いきキャリア	新任SG職研修	実務知識講座 被評価者研修	ロジカルライティング 英文e-mailライティング	私塾(役員との対話の場) OJTリーダー研修	リクルーター研修		
		新任G1職研修						
		G2職研修						
		2年目研修						
		英文e-mailライティング						
共通	導入 内定	新人導入研修 新人フォローアップ研修	貿易実務通信教育、 簿記3級受験、TOEIC受験					

フランスへの派遣者を拡大し、グローバル人材の育成に努める計画です。

海外拠点で幹部人材の育成を推進しています。

近年、海外での事業の比率が高まっていることを受けて、企業理念や価値観、目標を、グローバルに共有することが重要になっています。そこで豊田通商では、現地採用した海外支店や海外法人の社員を対象に、「豊田通商グループウェイ」や「GLOBAL 2020 VISION」についての研修を実施しています。

また、海外の事業体の社員から、経営を担う人材を育成する取り組みを推進しています。主な事業体では、人事制度のガイドラインを統一するとともに、幹部人材を育成する「リーダーシップ・ディベロップメント・プログラム」(LDP)を実施。2012年度



LDP研修

海外法人ナショナルスタッフの声

Toyota Kenya Ltd.
Wanjohi Kangangi



日本の管理方式や慣習をもっと学びたい

2012年3月に、Toyota Kenyaに入社し、日野自動車部門のゼネラルマネージャーとして、ケニアで日野商用車を紹介しています。リーダーシップ開発プログラムに参加し、戦略、リーダーシップ、プロジェクト管理などについて学びました。また、エクアドル、パナマへの成功事例視察訪問にも参加し、複雑なディーラー関係への対応などについて学びました。今後は、日本の管理方式や文化的慣行を系統立てて学べる研修を希望しています。

in Kenya

は19名が参加しました。同時に、単体でも、海外に赴任する社員を対象とした「海外赴任前研修」を実施し、現地での事業運営を円滑にする取り組みを進めています。

また人事部では、海外に人事担当の駐在員を派遣するとともに、英語・中国語で対応できる体制を整えています。さらに2005年からは、海外法人の人事担当者を一定期間、国内に受け入れています。2012年度は11月にポーランドの人事担当スタッフを2週間受け入れ、海外事業体の人事制度整備状況を把握するチェックシートの英語版の開発を進めました。

人権尊重

基本的な考え方

行動指針にもとづき人権尊重に努めています。

豊田通商では、行動指針の中で、「人間を尊重し、活性化された働きがいのある職場づくりに努める」ことを掲げています。

この指針にもとづき、性別・年齢・国籍の違いや障がいの有無などを理由とするあらゆる差別を禁止し、人権の尊重に努めています。

相談窓口

ハラスメントについて相談できる窓口を設置しています。

職場でセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、差別的発言など人権に関わる問題が万が一起きた場合には、「コンプライアンス相談窓口」に通報・相談できます。相談窓口では、調査の必要性の有無を判断した上で実際の調査を行い、必要に応じて結果を相談者に通知しています。

2012年度は2件の人権相談を受け付け、社外弁護士と協力し適切に対応しました。

相談窓口は雇用形態の区別なくグループ全従業員が利用できます。制度については新入社員導入研修や新任管理職研修の際に説明し、周知徹底に努めています。

研修・啓発活動

社員の人権意識を向上させるために研修を実施し啓発活動に取り組んでいます。

社員の人権意識を向上させるために、人事部が中心となって、研修や啓発活動に取り組んでいます。人事部による「ハラスメント研修」は、ほぼすべての豊田通商社員が受講しています。

また、関連会社でも、同様の研修を実施しています。

公正な採用

採用担当者に人権研修を義務づけ差別や偏見のない採用に努めています。

豊田通商は人材の採用にあたり、性別・年齢・国籍の違いや障がいの有無などではなく、業務上の能力、技能、志向性、適性が豊田通商の求める人材像に合致しているかどうかという点を、公正に判断しています。

差別や偏見のない採用を徹底するために、採用担当者には人権についての教育を受けることを義務づけています。

多様性の促進

基本的な考え方

誰もが力を発揮できる組織を目指して各種制度の整備を推進しています。

豊田通商では、ダイバーシティ推進グループを中心に、「性別や年齢に関わらず、誰もが力を発揮できる組織となり、新たな価値創造を目指す」をコンセプトに、多様な人材が活躍できる職場づくりを進めています。

ワークライフバランス(仕事と家庭の両立)を支援する制度の充実、女性のキャリア開発に関する研修の実施、障がい者雇用の推進など、さまざまなアプローチから、多様性の促進に努めています。

女性の活躍推進

業務職向け研修「いきキャリア研修」をリニューアルしました。

豊田通商では、女性が活躍できる職場を目指し、さまざまな活動に取り組んでいます。

2012年は、業務職の女性を対象とした「いきキャリア研修」をリニューアルし、内容を濃縮させた短期型研修(入社2年以上で受講可能)とさらなるキャリアアップを目指す長期研修(選抜形式)の2種類のメニューに再編しました。こうした研修を通じて、グループや組織の視点に立ち、自ら課題を設定し、仮説検証できる人材の育成を目指しています。

また、中部ダイバーシティNet※主催で年間1、2回開催される「異業種合同研修」への積極的参加を促すなど、業種を越えた女性のネットワークづくりにも貢献しています。

このほか、育児休暇取得者が職場にスムーズに復帰できるよう、復帰1か月前に人事担当者が取得者とその上司に対して面談を実施するなど、女性のキャリア継続を全面的に支援しています。

※中部ダイバーシティNet:中部地方の企業が連携し、ダイバーシティ推進に関する情報や取り組みを共有し、人材の多様性を認め尊重する企業風土を醸成することを目指す任意団体。豊田通商は幹事企業を務めている。

ワークライフバランス

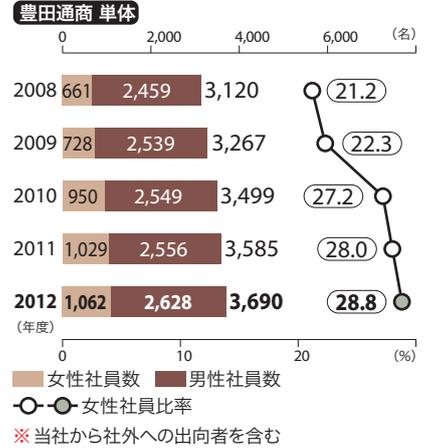
仕事と家庭の両立を支援する制度を整備しています。

豊田通商では、社員が仕事と家庭を両立できるよう、育児休業制度や育児のための短時間勤務制度など、さまざまな制度の充実を推進しています。

また、家族参加型の会社紹介イベント「ようこそ豊通」を開催するなど、社員の子育てをサポートする活動にも取り組んでいます。社内イントラネットには、こうした活動

の様子や社内のパパ・ママのインタビュー記事を定期掲載するほか、さまざまな支援制度について情報提供し、社員のワークライフバランスを推進しています。

男女別社員数



ワークライフバランス制度利用者の声

平日でも小児科にかかることができ、助かっています。

2010年、長女を出産し、出産・育児のため6か月間休職しました。現在は育児短時間勤務制度を利用し、午後4時に退社しています。退社後は、子どもの送り迎え、家事などを行っていますが、子どもが病気の時などは、平日でも夕方から小児科にかかることができ、とても助かっています。今後は、こうした制度の普及を社会へ働きかける、ワークライフバランス推進のリーディングカンパニーになっていければ、さらによいと考えています。



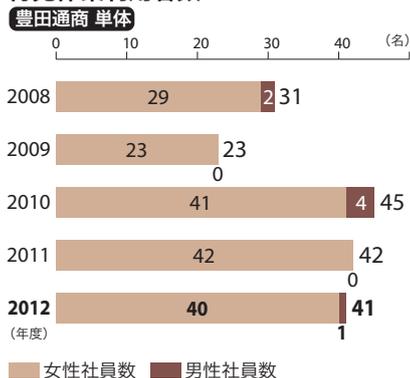
自動車本部
自動車事業開発部
根岸 藍子

出産・育児に関わるワークライフバランス制度の一覧 豊田通商 単体

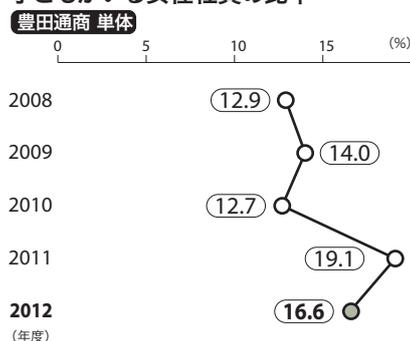
	妊 娠		出 産		育 児		
	妊娠から約8.5カ月		生後約2カ月		満2歳	満3歳	小学校就学
休 業					育児休業		
休 暇	年次有給休暇 妊娠障害休暇		産前休暇 (6週間) 多胎妊娠の場合は14週間	産後休暇 (8週間)	年次有給休暇 子の看護休暇(年5日/小学校就学まで)		
勤務時間短縮など	フレックスタイム制度				育児短時間勤務制度		
時間外労働の制限	時間外勤務の制限 深夜業(22時~5時)の禁止				時間外勤務の制限 深夜業(22時~5時)の禁止		
評 価			評価対象期間(4月~3月末まで)のうち、4カ月以上勤務の場合は評価対象。				
昇 格			昇格可能		昇格可能		
給 与			支給 賞与付与日数にも含める		無給 賞与付与日数に含めない		
各 種 サービス			育児休業支援サイト「wiwiw」(産休開始日の6カ月前~復職後6カ月まで) WELBOX ベビーシッタークーポン/保育所クーポン				
相談、面談など	育休、復職相談実施	休職前面談実施			復職前面談実施	復職後3カ月面談実施	

女性のみ取得できます。 男女ともに取得できます。

育児休業利用者数



子どもがいる女性社員の比率



障がい者雇用

健全者と障がい者がともにいきいきと働ける職場づくりを目指しています。

障がい者用エレベーターやトイレ、点字ブロックを設置し、施設のバリアフリー化を進めるとともに、「障害者雇用促進法」上の特例子会社※である「豊通オフィスサービス(株)」を設立し、雇用を促進しています。2012年度は視覚障がいを持つ社員に対し、盲導犬の受け入れを行いました。

さらに、福利厚生充実を兼ねた取り組みとして、社内にマッサージ施設を開設し、その施術者としてあん摩マッサージ指圧師の国家資格等を保有する視覚障がい者を採用する「ヘルスキーパー制度」も導入しています。

※特例子会社：一定の要件を満たすことで、親会社の障がい者雇用率に一事業所として合算することが認められた子会社

定年退職者の再雇用

多様なニーズに応える制度を整備しています。

豊田通商では社員の定年を60歳としていますが、定年後も就労を希望する社員を対象とした「定年再雇用制度」を、2006年度から設けています。

再雇用制度では、制度の利用を開始する前に約1カ月間休暇がとれる「リセット休暇」を設けたり、短時間の勤務を認めることによって、多様な就労希望に対応しています。

定年退職者の再雇用実績

豊田通商 単体 (年度)

2008	2009	2010	2011	2012
20名	19名	12名	15名	10名

健康・安全管理

定期健診・メンタルヘルス対応

健康診断やストレスチェックを定期的実施しています。

全社員対象の健康診断、30歳以上の社員対象の人間ドック健診、海外赴任社員対象の赴任前後検診を毎年、実施しています。

また、メンタルヘルス疾患の予防策として、社員に対してアンケート形式の「心の健康診断」を行い、ストレスチェックを実施しています。初めて海外に駐在する社員に対しては特にケアを強化し、駐在3カ月目の「心の健康診断」受診を義務づけています。

2012年度は、各本部に「メンタルヘルス担当者」を新たに設置。現場に近い人間がいち早く対応することで、早期発見・治療ができる体制を整えました。また、産業医による分科会を開催し、情報共有を行いました。



メンタルヘルスガイドブック

タイムマネジメント

長時間勤務による健康被害などの防止に努めています。

豊田通商では、社員が長時間勤務で健康を害することのないよう、勤務管理システムを導入し、全社員の勤務時間を把握しています。毎月2回のチェックや、人事部から該当する社員の上司に直接改善を求めるなどで、長時間勤務防止に努めるとともに、2010年度からは「有休ツキイチ取得運動」を展開し、有給休暇の取得率向上を推進しています。

2012年度は四半期ごとの残業実績とその対応策について、各本部の労務担当者が議論したり、安全衛生委員会が労使がその情報を共有する場を設けました。

有給休暇取得率推移

豊田通商 単体 (年度)

2010	2011	2012
35.81%	38.94%	39.45%

海外赴任前研修

海外での緊急事態発生に備え、「地域別危機管理研修」を新設しました。

海外に赴任する社員およびその家族に対して、「海外赴任前研修」を実施し、海外における身の安全の確保、健康管理の重要性などについて、理解向上を図っています。また、万が一緊急事態が発生した場合に備え、海外拠点長を対象に「海外危機管理マニュアル」を作成し、配布しています。

2012年度は「海外赴任前研修」(4回実施・計137名参加)のほか、特に危険地域特有の危機管理を強化するため、新たに「地域別危機管理研修(中南米・アフリカ)」を設け、計4回実施しました(計57名参加)。

また、拠点長向け「危機管理研修」(10名参加)を新設し、国外退避の判断材料および危険国における留意事項について外部講師からの講義を行いました。

コンプライアンス

コンプライアンス体制

社長を委員長とする

CSR推進委員会を設置しています。

豊田通商では、役員・社員の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するために、さまざまな施策を実施しています。

社長を委員長とするCSR推進委員会を設置し、コンプライアンスや、環境・安全、人事・労務、社会貢献などの協議、立案を担っています。また、全社的なリスクを統合的に管理する「ERM部」が、業務プロセスにおける業務執行の評価・管理・牽制・モニタリングをはじめ、財務報告の信頼性確保、内部通報制度の運用、内部監査などを担当しています。

2012年度はコンプライアンス違反が疑われる事例が国内で13件、海外で18件報告されましたが、いずれも関係部署とコーポレート本部が協議し、適切に対応しました。

グループ会社全体にガバナンスを利かせます。

業務の適正性を確保するために、国内関係会社ガバナンス連絡会(名古屋開催:9社、東京開催:12社)、国内グループ会社与信管理担当者連絡会(名古屋開催:20社、東京開催:10社)において、グループ方針などの共有を図っています。

また、グループ会社の業務を害しない限りにおいて、財務内容や業務執行上の重要事項を把握・管理しています。必要であれば、取締役・監査役を派遣して、業務の監

視・監査を実施し、ERM部による内部監査なども実施しています。

内部監査の対象はリスクベースにもとづいて選定され、監査サイクルはおよそ3年から5年となっています。2012年度の内部監査は、豊田通商単体6部署、海外事務所1カ所、国内外のグループ会社13社を対象に実施されました。

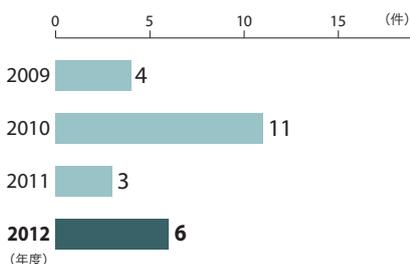
監査で抽出した課題は、フォローアップ監査にて再度改善の確認を行っています。

内部通報窓口を社内外に設置しています。

派遣社員や契約社員を含むグループ全社員を対象に、社内(ERM部)と社外(弁護士事務所)に2つの内部通報窓口を設け、企業倫理に関する通報や相談に応じています。窓口の存在は、イントラネットやコンプライアンス研修等で周知を徹底しています。

相談者は、「公益通報者保護法」に従い、十分な配慮と身分保障を受けます。相談者の氏名やその内容等については、守秘義務を厳守し、相談者への人事・昇格・昇給等の身分に関わる「一切の不利益行為を禁止」しています。また、相談後の経過についても、ERM部長がフィードバックします。

内部通報制度利用件数



2012年度は6件の相談が寄せられ、いずれの相談にも適切に対応しました。

反社会的勢力の排除に取り組んでいます。

名古屋と東京の各本社、大阪支店では、所在地の対策協議会等に所属し、所管の警察の指導を受け、反社会的勢力についての情報を共有しています。

また、不当な要求を受けた場合は、警察など関連機関、弁護士と連携し、毅然とした態度で対応しています。

コンプライアンス教育

国内外のグループ会社に対しても研修やセミナーを実施しています。

豊田通商では、法令遵守を徹底するために、1998年度に「行動倫理ガイド」を制定し、以降、2012年度までに10回の改訂を重ねています。同ガイドについて直近はウェブ改訂を行ってきましたが、2012年度については冊子を役員・常勤監査役、部長、国内グループ会社の取締役社長に配布しました。

同ガイドの携帯版である「私たちの道しるべ」も改訂しており、全役員・常勤監査役・社員・国内グループ会社の全役員・社



コンプライアンス研修の様子

主なコンプライアンス研修と開催実績(2012年度)

	対象	内容	2012年度の実績
役員法務研修会	豊田通商(株)の役員	コンプライアンス全般	31名
新入社員コンプライアンスセミナー	豊田通商(株)の新入社員	コンプライアンス全般	128名
特定テーマに関する研修	豊田通商(株)の社員	下請法、第三国入出金取扱要領、知的財産権の基礎 など	954名 (のべ20回)
e-ラーニング	豊田通商(株)の社員	下請法	3,093名
国内関連企業人事担当セミナー	主要な国内グループ会社人事担当者	・人事が抱える課題と対応 ・労働基準法対応 ・Off-JTの活用	185名 (のべ4回)
国内関連企業巡回セミナー	主要な国内グループ会社社員	下請法	2社
国内グループ会社新任役員研修	主要な国内グループ会社新任役員	コンプライアンス全般	60社 109名

員に配布しています。

また、日々の業務で遵守すべき具体的な行動規範を社員に浸透させるために、各種の研修やセミナーを実施しています。

2012年度には、新入社員や国内関連会社の役員を対象にした各種セミナーを開催しました。

サプライチェーンCSRマネジメント 「サプライチェーンCSR行動指針」 を定め、サプライヤーに 遵守を要請しています。

豊田通商グループは、グローバルに多様なバリューチェーンを構築し世界中の国々から原料や商品を調達しています。その中

には、強制労働や児童労働が懸念されている地域も含まれるため、事業を展開するにあたっては、それぞれの地域において、サプライチェーンを通じたCSRマネジメントを推進していくことが必要と考えています。

そこで豊田通商グループでは、CSRについてサプライヤーと認識を共有し、CSRへの取り組みを協調して推進することで、互いの持続可能な成長を実現するために、「サプライチェーンCSR行動指針」を制定し、サプライヤーに遵守を求めています。

2012年度は、この「行動指針」について、国内グループ会社の担当者を通じ、サプライヤーへの展開を要請しました。また、グループ会社が閲覧できるイントラネットに

掲載し、浸透を図りました。

2013年度は、社内報や会議体等でのさらなる情報発信を行い、サプライチェーン全体でのCSRマネジメントをさらに強化・推進していく計画です。

リスクマネジメント

リスクマネジメント

リスクの性質に応じた適切な把握と管理を推進しています。

社長を委員長とするERM委員会を中心に、各種リスクの適切な管理に務めています。リスクを「重点対応リスク」と「継続フォローリスク」の二分野に設定した上で、全社で対応すべき「重点対応リスク」については、四半期毎にERM協議会で具体的な対策を議論しました。「継続フォローリスク」については、前年度からの積み残し課題を中心に、抜け漏れを防止するとともに、単体のみでなく関係会社等での取り組みを行いました。

「重点対応リスク」のマネジメントは緊急性を鑑みて、BCP構築(災害リスク)や情報(セキュリティ)管理規程の改定に優先度を置きました。

「継続フォローリスク」について、法令遵守、契約締結は単体での整備が終了し、その重点は関係会社に移りつつあります。

ERM協議会の議題を重点リスクへの対応に絞り込むことで、協議内容の充実とリスクマネジメントのさらなる効率化ができ、さらに全社を巻き込んだ議論ができました。また、本部特有のリスクや継続フォローのリスクについても、ERM連絡会の場を活用して、各本部毎のきめ細かい対応を行いました。

豊田通商サプライチェーンCSR行動指針

以下の項目の遵守をサプライヤーに要請しています(2012年4月1日制定)

- 従業員の人權を尊重し、非人道的な扱いを行わない。
- 従業員に対する強制労働・児童労働・不当な低賃金労働を防止する。
- 従業員に対して安全、衛生的でかつ健康的な労働環境の提供に努める。
- 雇用における差別を行わない。
- 関係法令および国際的なルールを遵守し、公正な取引および腐敗防止を徹底する。
- 商品やサービスの品質・安全性を確保する。
- 地球環境の健全な維持に努める。
- 上記に関する情報の適時・適切な開示を行う。

生活産業本部の取り組み

アパレル事業での強制労働・児童労働の排除徹底のため、 サプライチェーンに対するマネジメントを強化しています。

生活産業本部が取り組むアパレル事業は、仕入先である縫製工場などのサプライチェーンで、強制労働・児童労働が行われるリスクがあり、顧客や社会からこうしたリスクを排除することが要請されています。豊田通商ではこれを重要なCSR課題と認識し、その対策を強化しています。

当本部が出資する縫製工場では新入社



ベトナムの現地法人・TVVCでは、社長みずから工場を視察し、従業員(現場リーダー)へ指導している

員の採用にあたって、必ず身分証明書にて年齢の確認を行っています。また、新規仕入先と取引を始めるにあたっては、同様に従業員の年齢確認を義務づけることで、強制労働・児童労働の排除を行っています。

現在のところ、当社サプライチェーンにおいて強制・児童労働に関する問題は確認されていません。



ベトナムの現地法人・TVVCのユニフォーム縫製ライン

見直し後のリスク

重点対応リスク

- ・事業投資リスク
- ・経営資源配分リスク
- ・労務リスク

継続フォローリスク

- ・契約締結リスク
- ・カントリーリスク
- ・法令遵守、法令変更対応リスク
- ・従業員の不正リスク
- ・情報セキュリティリスク
- ・災害リスク

情報セキュリティ

情報管理関連規程を改定し 国内外のセキュリティ強化に 努めています。

情報の保存と管理について、「文書規程」と「文書の保存に関する取扱基準」を定め、文書ごとの保存責任部署、保存期間などを定めています。また機密情報の管理に関しては、「機密情報および個人情報管理規程」を定め、情報管理を徹底しています。加えて、社員の情報セキュリティ意識を向上させるための各種研修も実施しています。

2012年度は「機密情報および個人情報管理規程」の改定に取り組み、改定内容の説明会を全国の拠点でのべ2,300名に実施。さらに、グループ全体での情報セキュリティ強化を図るため、国内外で、「セキュリティ強化会議」を12回開催しました。会議には国内53社、海外89社、計142社のグループ会社が参加しました。

また、国内・海外各地域に情報セキュリティに関する「相談窓口」を設置し、グループ全体の情報セキュリティレベルの向上と具体的な対策に取り組みました。

2013年度は4月に改定しました「機密情報及び個人情報管理規程」の定着を図ると共に、国内外グループ会社の機密情報管理関連規程の見直しを進めると共に、グループ会社の情報セキュリティレベルに応じた改善を進めます。

今後も社会の情報化の進展に合わせて、規程や教育の見直し、改善を行い、情報セキュリティレベルの向上に努めます。

情報開示 (ステークホルダーとの コミュニケーション)

ウェブサイト

ウェブサイトのトップから CSR 情報に直接アクセスできます。

ウェブサイトでは、会社の基本情報だけでなく、事業への取り組み、財務や採用に関する情報など、幅広い情報を掲載しています。

また、当社から情報を開示するだけでなく、さまざまなステークホルダーの方々に資料請求やお問い合わせをいただける窓口を設け、双方向のコミュニケーションが図れるよう心がけています。

また、2012年12月からは、CSRに対する当社の姿勢を明確に伝えるため、ウェブサイトのトップページに、CSRについての社長メッセージに直接アクセスできる画像を掲示しています。また、関連するトピックの充実や新規案件の迅速な表示に努めました。



ウェブサイトのトップページから、社長の CSR メッセージに直接アクセスできます

IR 活動

タイで施設見学会を 開催しました。

決算説明会や個別ミーティングなどの場を通じて、海外を含む投資家の皆様に情報を開示し、対話を深めています。

2012年度は、直接的な対話の機会を増やすことを目指して、投資家の皆様との個別ミーティングを年間約200回開催したのに加え、必要に応じてスモールミーティングも開催しました。さらに、当社の機

能・役割等について理解を深めていただくため、3月にはタイにて施設見学会を開催いたしました。

また、決算説明会については、日・英2カ国語のウェブサイトに動画を掲載したほか、年4回のうち2回をテレフォンカンファレンス形式で実施。幅広い投資家の皆様により深いご理解をいただけるよう取り組んでいます。

投資家の皆様との直接的な会話で得られた貴重なご意見はただちに経営層にフィードバックし、いただいたご意見を経営に活かすように努めています。

株主総会

集中日を避けて開催しています。

一人でも多くの株主の皆様にご出席いただけるよう、株主総会は集中日を避けて開催しています。また、当日出席できなかった株主様や、株主以外のステークホルダーの皆様にも総会の様子をご覧いただけるよう、当社ウェブサイトで映像を後日オンデマンドで閲覧することができます。

また、議決権を行使しやすくするために、総会の3週間前に、招集通知を発送しています。さらに、国内外の機関投資家の皆様が円滑に議決権行使をできるよう、議決権行使プラットフォームにも、参加しています。

このほか、2011年度からは、紙資源の節約の観点から、計算書類の注記表をウェブサイトでの開示に切り替えました。



第91回定時株主総会

社会貢献活動 Society

「人・社会・地球との共存共栄」を掲げた企業理念にもとづいて、
環境(地球)・福祉(社会)・教育(人)の3つを重点テーマに活動を推進しています。

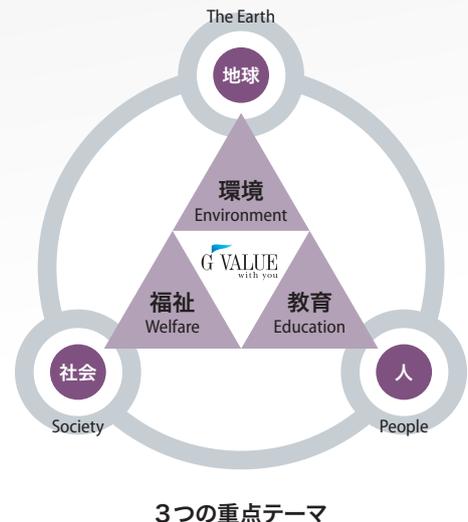
社会貢献活動基本方針

豊田通商は『良き企業市民』として『人・社会・地球との共存共栄』を目指し、
グローバルな社会貢献活動を通して、『豊かな社会づくり』に貢献します。

活動方針

豊田通商は企業理念に照らして、人(教育)・地球(環境)・社会(福祉)を重点
テーマとして位置づけ、豊かな社会づくり実現に貢献しうるグローバルな社会
貢献活動に積極的に取り組みます。

また具体的な活動においては『企業による・役職員による・事業活動による』
3つのアプローチをバランスよく選択し、実質的で効果的な活動を推進します。
さらに役職員一人ひとりの社会貢献活動を推進・支援するとともに、企業とい
う単位でこそ取り組める自主的な活動を推進することで企業の社会的責任に
応え、『豊かな社会づくり』の実現を目指します。



2012年度の社会貢献活動実績 (★は次ページ以降に詳細を記述)

分野	活動内容
環境	● 富士山・青木ヶ原樹海での清掃活動
	● 「富士山の森づくり」植林保全活動★
	● 「オールドヨタ森林整備体験」(豊田市木瀬の森における間伐作業)へのボランティア参加★
	● ブラジルの綿実油搾油会社が市内の小学生に植林活動や環境教育を実施★
福祉	● NPO法人プラネットファイナンス※1による大学生向けマイクロファイナンス講座の開催を支援
	● 名古屋・東京両本社でTABLE FOR TWOプログラム※2を継続実施
	● 日本介助犬協会を支援
	● 大阪食料部 九州食料グループより、パッケージ不良などで廃棄予定の食料在庫をNPO法人セカンドハーベスト経由で各種福祉施設へ寄付
	● 東海車椅子ツインバスケットボール刈谷大会への協賛。ボランティアによる大会運営
	● オールドヨタビッグホリデーで防災イベントを開催★
	● 南アフリカの現地法人TTAFが、農業振興プロジェクトを継続
	● 南アフリカの現地法人TTAFが、マラウイ政府へ医薬品寄贈★
教育	● 「豊田通商留学生奨学金」により、日本で学ぶ外国人留学生を支援★
	● 教員の受け入れ研修を実施。町田市の小学校教員5名に対し、商社の活動全般、当事業内容、人事制度などをテーマとした社内研修と、港湾・税関見学を行った
	● バスケットボール部「豊田通商ファイティングイーグルス」による社会貢献活動★
	● シンガポールの現地法人TTAPが子どもたち向けに職業体験イベントを実施★
ボランティア	● 社員にボランティアへの参加を呼びかけ※3
東日本大震災復興支援	● 「トヨタグループ復興支援ボランティア活動」への参加(陸前高田市・大船渡市)★
	● 仮設住宅児童を対象とした「適応指導教室」「学びの部屋」設置支援(岩手県住田町)★
	● 被災地の授産施設製品販売会を開催(名古屋本社)★
	● 福島産品の社内販売会(マルシェ)を開催(東京本社)★
	● 被災地復興のためのどんぐりの苗木の育成ボランティア
	● 募金活動による寄付金。ジャパンプラットフォームを経由して、計約150万円を拠出

※1 日本国内へのマイクロファイナンス(貧困者向け無担保小額融資)の普及啓発に取り組むNPO法人。

※2 健康に配慮した指定メニューを1食注文することに、20円が開発途上国での学校給食費として寄付されるシステム。NPO法人TABLE FOR TWO Internationalによる。

※3 社員への呼びかけによりボランティア参加者を募集。呼びかけの結果、以下の活動にグループ合計で約470名が参加した。

・車椅子ツインバスケットボール 刈谷大会

・2012 介助犬フェスタ

・オールドヨタ森林整備体験(春・秋)★

・東日本大震災被災地ボランティア(トヨタグループ合同での活動)

・絵本を届ける運動★

・富士山の森づくり★

・名古屋シティハンディマラソン

・多治見ワインフェスタ

・大阪マラソクリーンUP作戦

・大阪マラソン

・被災地復興支援どんぐりの苗木育成

・マラソンフェスティバルナゴヤ・愛知



環境

「富士山の森づくり」で約60名が環境保全に取り組みました

公益財団法人「オイスカ」が実施している「富士山の森づくり」に、2008年度より参画しています。この活動は、病害虫の被害で多くの木が枯れてしまった山梨県鳴沢村の県有林約100haを、山梨県や複数の民間企業の協働で再生させるプロジェクトです。

2012年は、豊田通商および関連会社の社員・家族、約60名が参加し、以前植林した苗を鹿の害から守る「ネット掛け活動」を行いました。



社員とその家族約60名が参加

オールトヨタ森林整備体験へ毎年参加しています

豊田市とトヨタグループの協働企画として、豊田市の市有林「木瀬の森」での荒れた森を健全な森に戻していく間伐ボランティア活動に参加しました。

2012年は5月と10月に実施され、参加者は、専門家から日本の森の現状についての講義を受けた後で、作業に取り組みました。親子で参加した参加者からは、子どもの環境教育としても役に立つ、との喜びの声も寄せられました。



間伐後の森には、太陽が降り注ぎます

ブラジルで、環境教育等を通じて水資源の保護に取り組んでいます

豊田通商100%出資のブラジル綿実油搾油会社 Oleos Menu Industria e Comercio Ltda. では、世界環境デーの前後に環境週間を設け、市内小学校の生徒を招待し、植林活動や環境教育を実施しています。

工場敷地に隣接して流れるフルタウ川は市民の貴重な水源であるため子どもたちに水資源の大切さを教えるとともに、河川周辺の自然林を復元するための植林を体験してもらっています。



植林活動を体験した子どもたちと Menuの社員



福祉

オールトヨタビッグホリデーで防災イベントを開催しました

トヨタグループ14社で主催する「オールトヨタビッグホリデー」で、災害と防災をテーマとした大声コンテストを開催しました。これは、東南海・南海地震をはじめとする災害を想定し、災害時に助けを呼ぶために大声を出す練習を、コンテスト形式で実施したものです。

また、笛によるSOSの吹き方や身の回りの道具を使って救助を求める方法など、来場者に楽しみながら、災害と防災の意識を高めていただきました。



声の大きさをデシベルで測り競う大声コンテスト

アジアの子どもたちに「絵本を届ける運動」に参加しています

豊田通商は、公益社団法人シャンティ国際ボランティア会(SVA)が企画する「絵本を届ける運動」に、2007年から参加しています。この運動は、日本の絵本に、途上国の現地語に訳したシールを貼り、アジアの国々の子どもたちへ贈るものです。

2012年度は、国内全13拠点から246名の社員がボランティアに参加。2012年までで計1,779冊の絵本を寄贈しました。また、「豊田通商留学生奨学金」の奨学生も参加し、出身国の現状を参加者に伝えていただきました。



絵本に翻訳シールを貼る社員

マラウイ政府に医薬品を寄贈しました

豊田通商の現地法人である Toyota Tsusho Africa (Pty) Ltd. は、当社100%出資のトヨタ代理店である Toyota Malawi Ltd. 協力のもと、マラウイ政府衛生部に医薬品を寄贈しました。同国では子どもを中心に感染症や肺炎などが蔓延している一方、慢性的な外貨不足により医薬品が不足しています。

寄贈式典には、マラウイのバンダ大統領にも出席いただき、高い評価をいただきました。



マラウイのバンダ大統領から記念品を受領



教育

日本で学ぶ外国人留学生を支援しています

2011年度より、日本国際教育支援協会を通じ、日本国内の大学に在籍する外国人留学生に奨学金の給付をしています。本奨学金制度は、大学3年生から卒業までの2年間、支給します。2年目となる2012年度は、13大学から8カ国14名の留学生を新たに選抜し、2011年度からの継続分と合わせ、計28名に奨学金を給付しています。

また、商社の事業を学ぶ研修や社員とともに参加するボランティア活動、奨学生同士の交流イベントなど、親交を深める機会も提供しています。



東京本社で開催した研修の様子

小中学生向けバスケットボール教室を開催しています

バスケットボール部「豊田通商ファイティングイーグルス」では、小中学生を対象に「バスケットボールクリニック」を開催しています。技術指導はもちろん、教育や体力づくり、地域交流に役立つ活動としても喜ばれています。2012年は計21回実施し、1,300人以上の子どもたちに参加いただきました。

また、小中学生のチームを招待する「豊田通商カップ」も計15回開催し、多くの選手の活躍の場にもなっています。



教室に参加した小中学生との記念撮影

シンガポールの子どもたち向けに職業体験イベントを実施しました

シンガポールの当社現地法人Toyota Tsusho Asia Pacific Pte. Ltd. (TTAP) は、Singapore Children's Societyの子どもたち22人を招待し、仕事を疑似体験するイベント「TT Kids」を開催しました。本イベントで、働くことについての発見や好奇心・探究心を育む機会を提供することができました。

また、1年分の牛乳とスポーツ器具、TTAP社員から集めた寄付金を寄贈しました。



イベントに参加した子どもたちとTTAPの社員



東日本大震災の復興支援

トヨタグループで震災復興支援ボランティアに参加しています

豊田通商を含むトヨタグループ15社では、社員ボランティアを募集し、継続的な被災地支援活動を実施しています。

2012年は、岩手県住田町を本拠に陸前高田市・大船渡市で、5月から11月までの計10回、各回5日間の活動を実施しました。

豊田通商からは、計8名が参加。参加者は、事前にボランティア研修を受講し、現地の最新事情とボランティアの心得を学んだ上で、現地入りしました。



陸前高市内住宅地の側溝の土出し作業

岩手県・住田町で仮設住宅の子どもたちの学習を支援しています

豊田通商と豊田通商労働組合は共同で、岩手県住田町において町が設置した「適応指導教室」と「学びの部屋」を支援しています。対象は、仮設住宅に住む児童生徒および町内の児童生徒です。これらは、震災後、被災地から住田町に避難している児童生徒の心のケアと、学習に集中できる環境づくりを目指すものです。この取り組みは、仮設住宅が設置されている間の継続支援を予定しています。



住田町長への寄付金贈呈の様子

被災地の復興を応援する物産販売会を実施しました

2012年12月に名古屋本社および東京本社で、物産販売会を開催しました。

名古屋本社では宮城県、福島県、岩手県の障がい者施設で作られている食品や雑貨を、東京本社では福島県喜多方市といわき市の食品を販売しました。また、名古屋では愛知県の障がい者施設が作っているワイン販売にも協力しました。

両本社で約500名の社員が集まり、大盛況でした。



社員食堂で被災地産の食品や雑貨を販売

第三者意見



東京交通短期大学 名誉教授
(社)経営倫理実践研究センター
理事・首席研究員

田中 宏司 氏

【プロフィール】

中央大学第2法学部・経済学部卒。日本銀行等勤務の後、日本大学、早稲田大学大学院講師等を経て、2002年～06年立教大学大学院教授、2006年～13年東京交通短期大学学長・教授。元経済産業省「ISO/SR国内委員会」委員等。著書多数。

豊田通商の「CSRレポート2013」には、「モビリティ(自動車の進化)」「ライフ&コミュニティ(生活環境の向上)」「アース&リソース(地球課題の解決)」の3分野について、社会的課題の解決に役立つCSR活動を、全社を挙げて取り組んでいる実情と成果が、分かりやすい形で開示されています。

2005年以来継続発行しているだけに、図解、写真等を適切に活用して内容が充実しており、ステークホルダーにとって理解に役立つCSRレポートと高く評価できます。

大変優れていると評価できること

第1は、社長のトップメッセージは、理念・ビジョンを掲げ、2012年度の主な目標として取り組みを明示しており、CSR活動の基軸となる素晴らしいコミットメントです。特に主な取り組みでは、「GLOBAL 2020 VISION」の3分野でそれぞれ事業を通じた社会的課題の解決を進めたこと、フランスの大手商社CFAOと協働でアフリカでのシナジーを追求したこと、事業のグローバル化に合わせて、社会・環境の両側面で事業に伴うCSR活動を強化したことで、社会的課題の解決に役立つ価値を創造・提供し、地球社会の持続可能性の向上に貢献する姿勢を力強く宣言しています。

第2は、CSRを戦略的に果たすために「CSR活動マップ」を作成し、“CSR活動の見える化”に成功しています。自社のCSR活動を、領域1「企業責任遂行(CSRの基本)型」、領域2「社会的課題解決型・地域貢献型事業」、領域3「社会貢献(慈善)型」に分類するとともに、「モビリティ」「ライフ&コミュニティ」「アース&リソース」の3分野への取り組みについては、豊田通商の事業の強みを生かした、領域2の「社会的課題解決型・地域貢献型事業」に相当するものと位置づけることで、より“全体像”が把握しやすくなっています。

第3は、7つの営業本部ごとに、多種多様な分野でグローバルに展開する事業を通じて、それぞれ重要なCSR課題への取り組みを、現場写真やステークホルダーの声とともにまとめています。CSR活動は、労働安全衛生の推進、CO₂排出量の削減、強制労働・児童労働の排除、サプライヤーとの公正な取引等が、それぞれの現場で実践されている姿が丁寧に叙述されており印象に残ります。

第4は、豊田通商が、資本参画したフランスの大手商社CFAOと協働で、アフリカにおけるシナジーを追求したこと。両社は、「アライアンスビジョン」を策定し、事業創造、人材育成、社会貢献について、アフリカ市場において協業でリーダーシップの発揮を目指しています。特に「担当者メッセージ」には、アフリカの持続可能な成長への貢献を目指す熱き思いが感じられます。

さらなる発展を期待すること

豊田通商は、グローバルに展開する事業を通じて、重要なCSR課題に取り組み、成果を上げています。「人事面の取り組み」で「人事におけるCSRを推進する4つのポイント」を挙げているのは、適切な対応です。ただ、人権尊重、多様性の促進などの具体的な説明は国内ベースが主体で、若干“グローバルな視点の説明”が足りないようです。特にアフリカでの事業展開に際しては、ISO26000の中核主題である「人権」を参考に、人権尊重、人権侵害への加担の回避、差別および社会的弱者への対応、苦情解決など、さらに格別な配慮が望まれます。

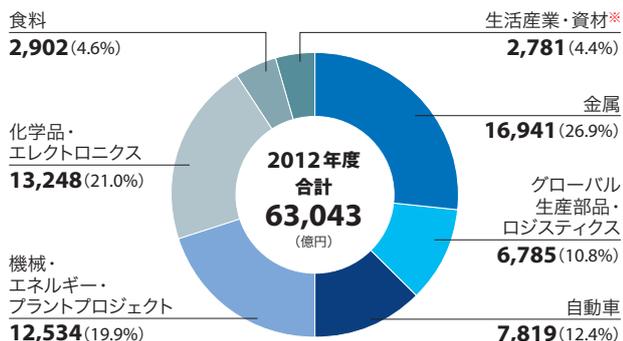
ステークホルダーとの交流は、関係する記事の中での紹介や、ウェブサイトでの情報開示、投資家とのミーティングなど工夫されています。さらに、今後は「ステークホルダー・ミーティング」を開催し、その成果を社内へフィードバックする一方、本レポートに掲載することを期待しています。このようにすれば、ステークホルダーからの信頼はさらに高まり、CSR活動の強化につながります。



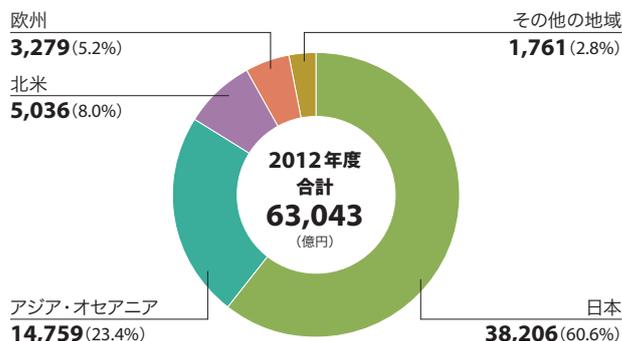
セグメント別子会社・関連会社 (2013年3月現在)

	日本	アジア・オセアニア	北米	欧州	その他	合計
金属本部	19	44	14	8	6	91
グローバル生産部品・ロジスティクス本部	3	28	13	4	2	50
自動車本部	4	85	0	40	115	244
機械・エネルギー・プラントプロジェクト本部	52	53	78	28	5	216
化学品・エレクトロニクス本部	24	67	9	28	34	162
食料本部	17	15	4	2	2	40
生活産業・資材本部*	29	34	3	0	3	69
コーポレート本部および現地法人	3	22	16	14	9	64
合計	151	348	137	124	176	936

商品セグメント別売上高構成比



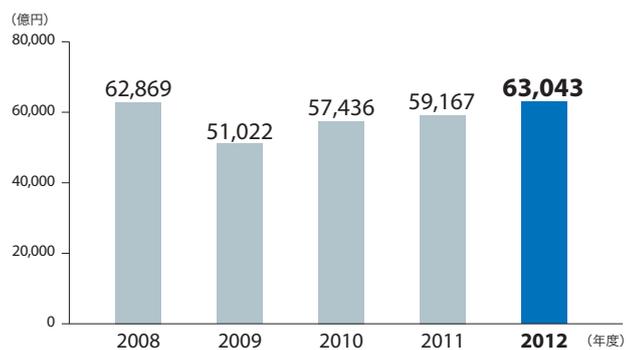
地域セグメント別売上高構成比



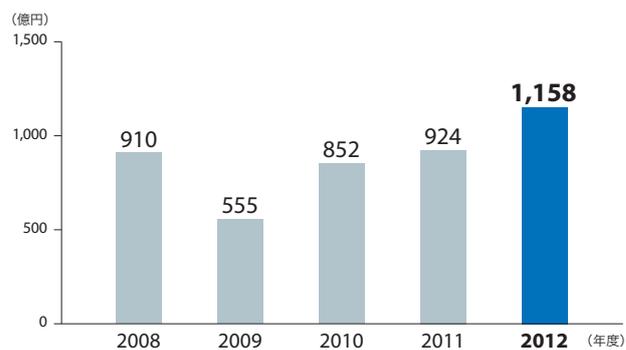
*生活産業・資材本部は2013年4月1日、生活産業本部に名称を変更しました。



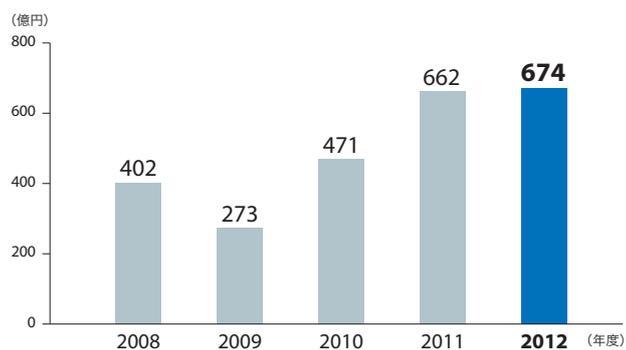
売上高



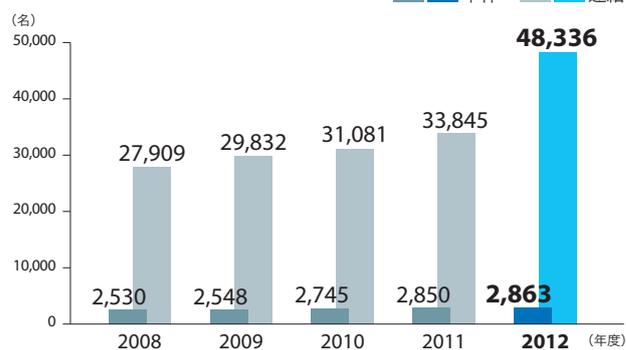
営業利益



当期純利益



従業員数





豊田通商株式会社

〒450-8575 名古屋市中村区名駅四丁目9番8号 センチュリー豊田ビル
www.toyota-tsusho.com

