

Human Capital Report 2023

2023年3月期

目次

I.	CHRO メッセージ – 豊田通商の人的資本経営	… p. 3
II.	理念・ビジョン	… p. 5
III.	人的資本経営に向けての取り組み	… p. 9
	1. 人財開発	… p. 10
	2. 健康経営	… p. 15
	3. Diversity, Equity & Inclusion (DE&I)	… p. 18
	4. 適所適材・適材適所	… p. 25
	5. 人権尊重	… p. 27
IV.	人的資本メトリクス	… p. 31
	1. 倫理とコンプライアンス	… p. 32
	2. コスト	… p. 32
	3. 健康・安全・幸福	… p. 33
	4. 労働力	… p. 34
	5. 生産性	… p. 34
	6. 採用・異動・離職	… p. 35

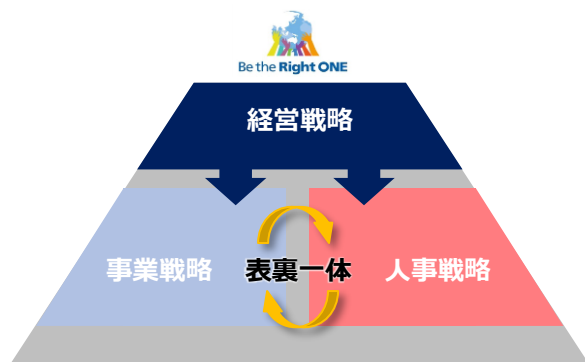
I. CHRO メッセージ – 豊田通商の人的資本経営

I. CHRO メッセージ – 豊田通商の人的資本経営

私たちの目指す姿

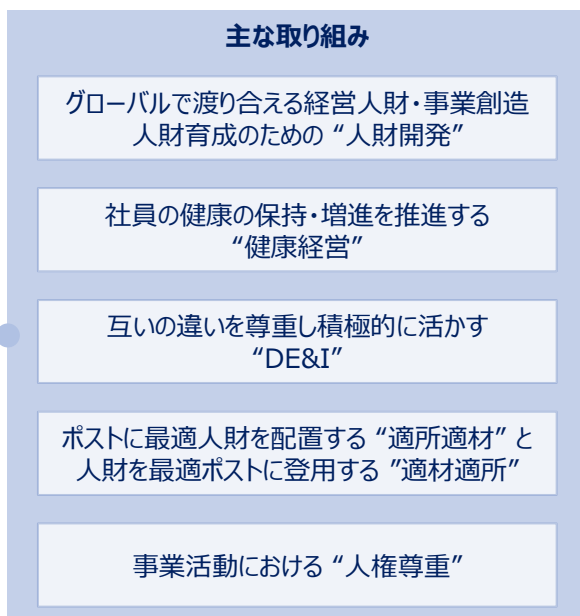
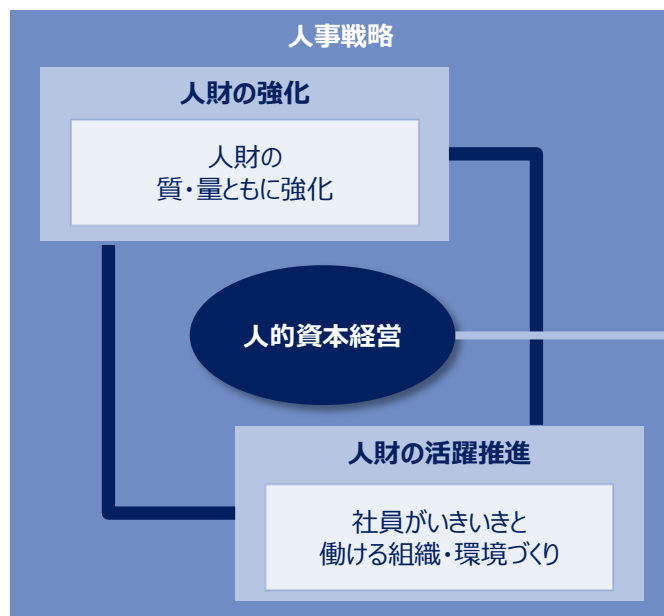
世の中に「ESG」という概念が登場し15年程度経ったいま、企業の競争の源泉は「モノ」「カネ」から「ヒト」へ益々大きくシフトしています。このような状況において、私たちは、経営戦略実現の基盤となる事業戦略と人事戦略をコインの裏表のように、事業戦略と連動した人事戦略を推進することが成長のカギと考えています。

そのためには、社員をHuman Capital “人的資本” と捉え、持続的にその価値を高めるための環境・文化風土、個を活かす仕組みが不可欠です。人財の価値を高めることを通じて、社会づくりに貢献する価値創造企業「People Company Toyotsu」（人の豊通）を実現することが、私たちの目指す姿です。



「People Company Toyotsu」の実現に向けた人事戦略

「People Company Toyotsu」の実現に向け、人財の強化（＝人財の質・量ともに強化）とその活躍推進（社員がいきいきと働ける組織・職場づくり）を主軸とし、以下の観点で施策を推進しております。



人財の価値を高め、企業の価値を高める取り組みを、改めてこのHuman Capital Report を通じてお伝えすることで、当社の目指す人的資本経営の在り方を皆様に理解頂く一助となれば幸いです。



経営幹部 Chief Human Resources Officer / 最高人事責任者

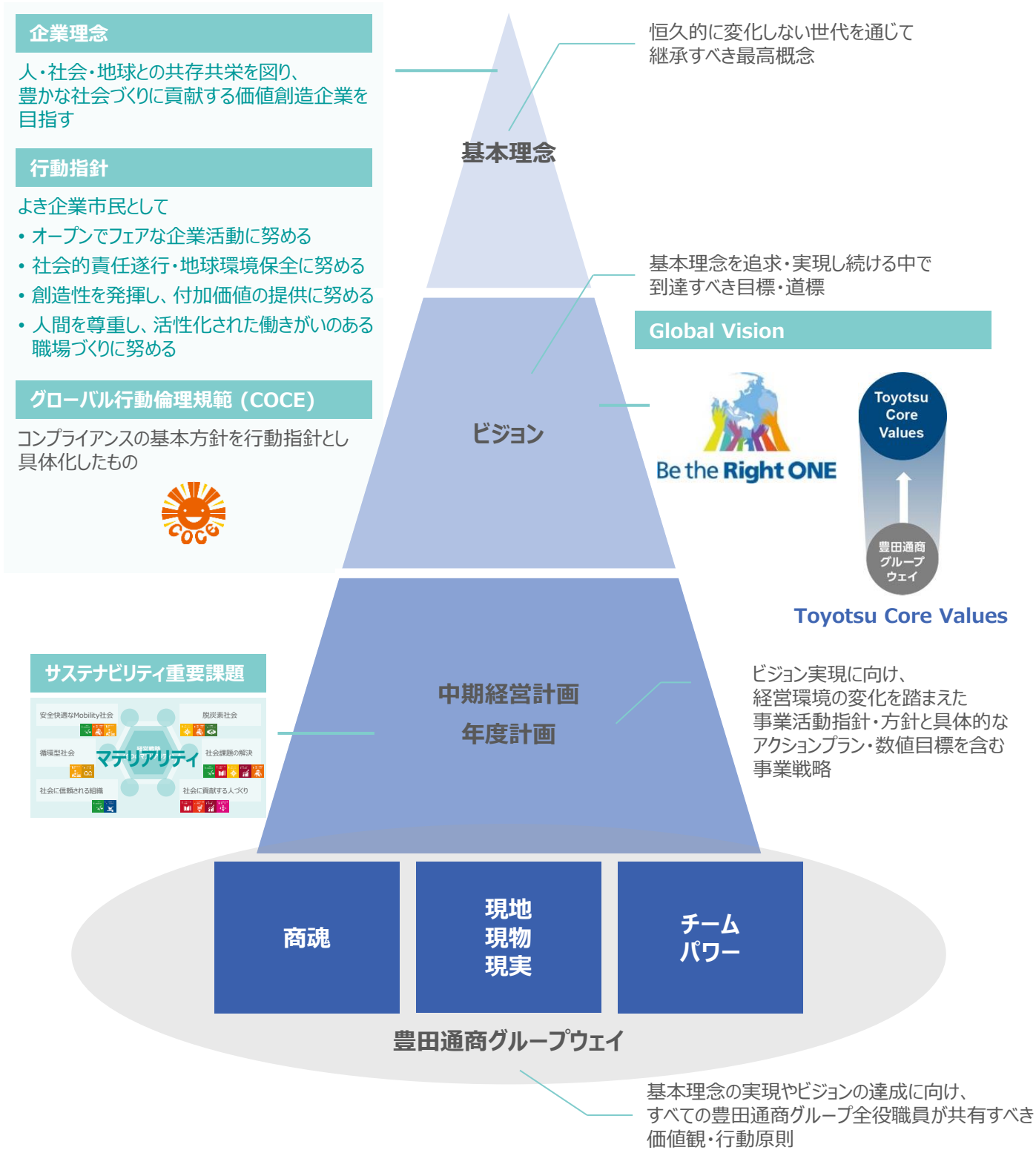
瀧瀬 牧子

II. 理念・ビジョン

II. 理念・ビジョン

理念体系

私たちは、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となり、世界が求める現実をつくるべく、基本理念を最高位に位置づけ、これをビジョン、中期経営計画・年度計画、グループウェイへと落とし込んだグループ理念体系を構築し、全役職員への浸透を図っています。



II. 理念・ビジョン

Global Vision

基本理念実現に向け、私たちは、“代替不可能・唯一無二”の存在「Be the Right ONE」となることを追求し続けます。



The Right ONE for you

ステークホルダーの現場ニーズに応え、最適な安全・サービス／品質・信頼を提供します

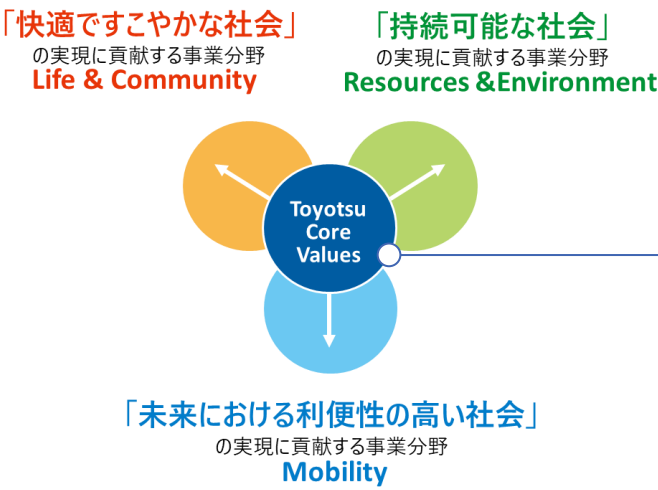
The Right ONE for us

1人ひとりの力の最大化に努め、組織・地域・性別・国籍を超えて結束し、総合力を発揮します

The Right ONE for future

我々の強みや知見を培い、発揮することで、持続可能な社会と未来を切り拓きます

「Toyotsu Core Values」は、私たちが最大限発揮・活用すべき強みであり、豊田通商グループウェイを土台として、「Global Vision」達成のために具現化したものです。「Toyotsu Core Values」を核として、私たちの目指すべき3つの事業領域に挑戦しています。



Toyotsu Core Values

現場に立ち付加価値を提供する力

Genba-focus

個の力を結集した総合力

Collective force

我々「ならでは」を創り上げる力

Innovator spirit

Toyotsu Core Values にこだわり、磨きをかけ、最大限発揮する

豊田通商グループウェイ

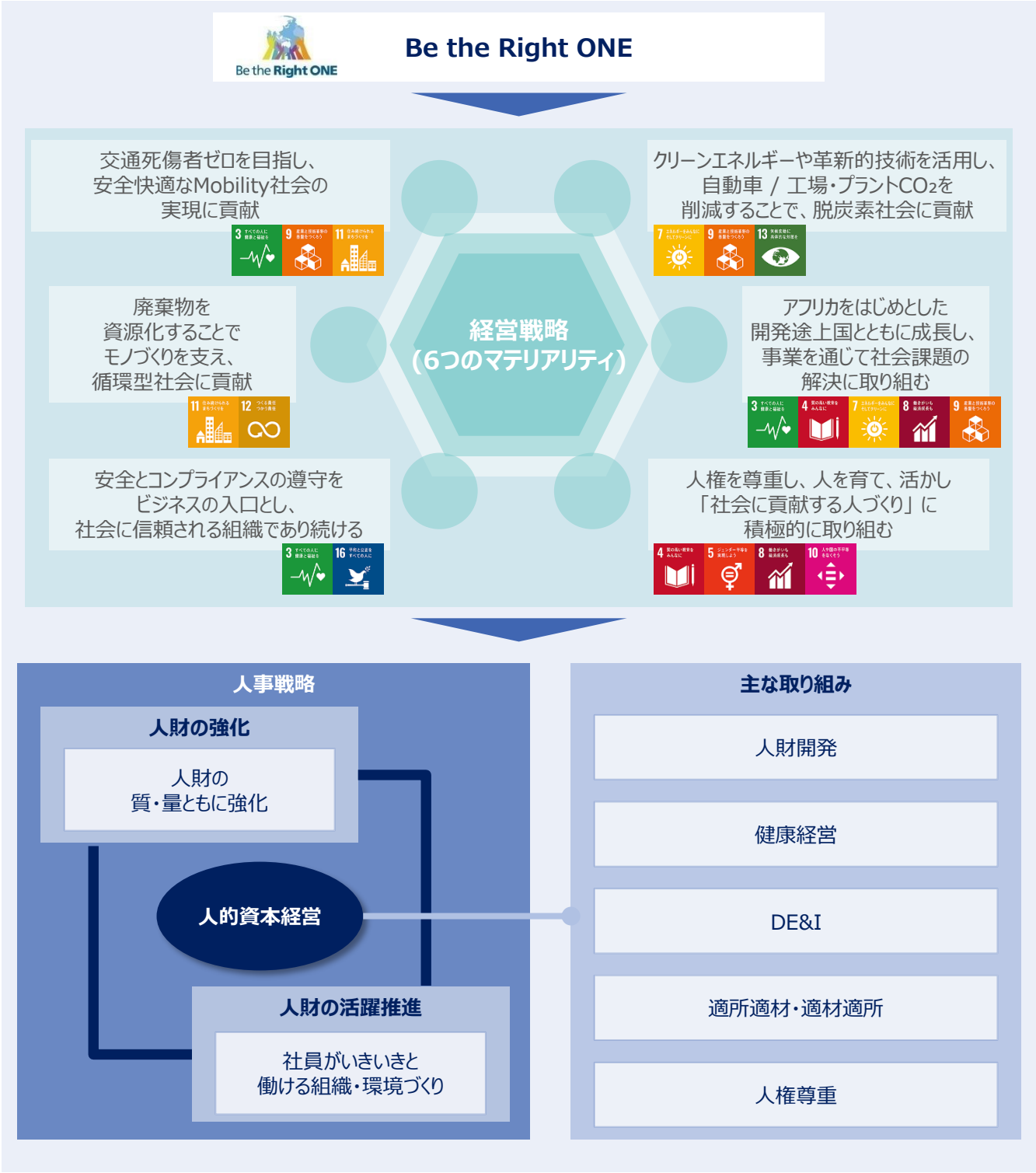
「Global Vision」実現に向け、私たちは、「豊田通商グループウェイ」を全役職員が共有すべき価値観・行動原則としています。

不屈の精神 何が何でもやり遂げる気概、最後まで絶対に諦めない 粘り強さ、溢れんばかりの情熱をもって、目標達成を遂行する	商魂	進取の精神 高い志と自由な発想により、時流を先取りする。五感を研ぎ 澄まし、顧客を一步先へと導く、機能や事業づくりを目指す
真のニーズの追究 現地に足を運び、現物を見て、現実を直視した上で、 常に原理・原則に則り、自分の目で正しい判断を行う	現地・現物・現実	PDCAの実践 現実の本質を見極め、固定観念にとらわれず、常に問題を 表面化させ、改善・改革・革新を行う
個のパワー 自らの課題を設定、それを自立・自律的に達成する。 プロを自覚し、自己の能力向上に努める	チームパワー	チームワーク 対話を重視し、知恵を出し合い、共鳴・協働することで、 信頼関係を構築する

II. 理念・ビジョン

豊田通商のHuman Capital Reportの枠組み

私たちは、「Be the Right ONE」実現に向け、経営戦略として6つのサステナビリティ重要課題（マテリアリティ）に取り組んでいます。マテリアリティの解決には、人財の強化（＝人財の質・量ともに強化）とその活躍推進（社員がいいきと働ける組織・職場づくり）が求められます。そこで、人事戦略として「人財開発」「健康経営」「DE&I」「適所適材・適材適所」「人権尊重」を通じ、結果として社員のエンゲージメントが向上することで、「Be the Right ONE」を実現します。本レポートでは、この一連の取り組みについて、それぞれの目的・方針、取り組み事例、指標・実績について説明しています。



III. 人的資本経営に向けての取り組み

1. 人財開発
2. 健康経営
3. Diversity, Equity & Inclusion (DE&I)
4. 適所適材・適材適所
5. 人権尊重

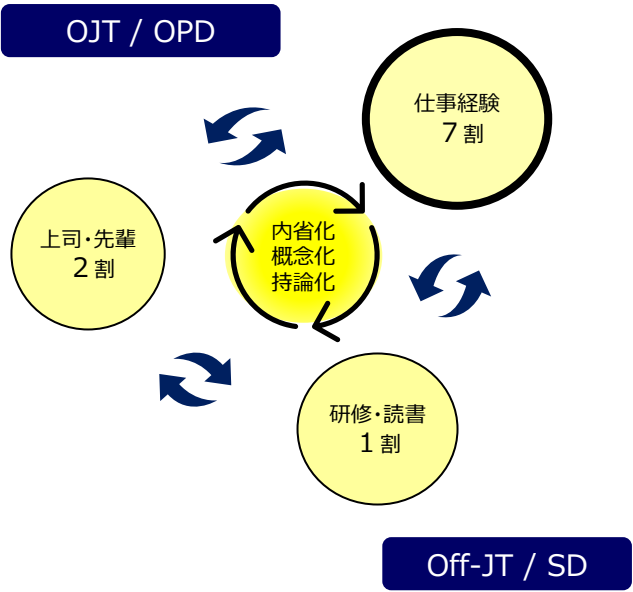
1. 人財開発

1. 人財開発

目的・方針

「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」を実践し、自ら主体的に考え、行動できる人財の育成を目的に、さまざまな教育・研修を通じ、社員の能力向上に取り組んでいます。また、会社を取り巻く経営環境の変化に柔軟に対応し、より良い未来に向けて多様な人財が活躍し、グローバルパートナーとの活発な価値創造を継続するために、グローバルで事業創造や事業経営のできる人財の育成に注力しています。

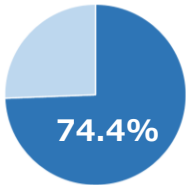
私たちは、人の成長は7割が仕事の経験、2割が上司・先輩からのアドバイスやフィードバック、1割が研修・書籍からの学びによるものというロミンガーの法則に基づき、OJTやOPD (On the Project Development : プロジェクトリーダー等のアサインを通じた成長) とOff-JTやSD (Self Development : 自己学習) の機会を提供し、豊通パーソンらしい成長を加速させるサイクルを仕組み化しています。仕事の経験だけでなく、自己学習で得たものを仕事に活かすサイクルが重要と考え、人財開発は下記に示す体系で構築しています。



テーマ	主な取り組み事例・実績
OJT / OPD	プロジェクトリーダー等のアサインを通じた成長 既存ビジネスの成長戦略立案と実行、コアモデル周辺の新規ビジネス立案と実行、ビジョン立案と浸透、合併やPMI (Post Merger Integration) の経験、関連会社の経営支援、機能強化、複数本部/異文化/異業種でのリーダー経験などを業務としてアサインしています。 若手海外派遣 海外での実践経験を早い段階から積み、グローバル感覚を身につけるため、グローバル職の社員が入社8年目までに、海外で働く経験を得られるように取り組んでいます。

入社8年目の海外経験率（グローバル職、直近3年平均）

海外経験率：海外駐在員、実習生、語学研修生等



1. 人財開発

テーマ	主な取り組み事例・実績
Off- JT /SD	・ 経営人財・グローバル人財育成

✓ GALP (Global Advanced Leadership Program)

世界各国から選抜された人財に対し、多数の当社経営陣が直接指導も行う、「世界を知り、会社を知り、自分を知る」ための約半年にわたるプログラムを提供しています。アクションラーニングとして、個人による志の深掘り、グループによる会社経営戦略の提言を行い、志高く多文化の中で活躍できるグローバルリーダーの育成に取り組んでいます。

また、GALP過去受講者を対象に「アルムナイ活動」として、グローバルネットワークの継続的な交流により、イノベーションを基軸とした情報交換の場を構築しています。



✓ LDP (Leadership Development Program)

革新的な事業戦略の提案を目指し、海外のスタートアップと連携したGALPの1階層下に位置付けられるプログラムです。起業家精神とリーダーシップに溢れた将来のグループ経営を担う人財の育成に取り組んでいます。

✓ 海外語学研修生制度

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財を育成するため、若手社員を対象に設けたプログラムです。海外の大学や語学教育機関で約1年間語学を学びます。現地の文化風土や商習慣にも習熟し、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。

1. 人財開発

指標・実績

総研修時間

時間

	2020	2021	2022
人財開発	53,973	68,221	91,698

受講者数

人

	2020	2021	2022
	3,032	3,262	3,454

従業員一人当たりの平均研修時間

時間／年

	2020	2021	2022
	17.8	20.5	27.7

1. 人材開発

Column - 実践を通じた価値の提供

Toyotsu Inno-Ventures Project – 新規事業の社内公募および支援制度発足により、事業創出を加速 –

私たちは、新たな事業の種を発掘、ブラッシュアップし、当社の新たな事業創出につなげることをミッションとした全社横断のプロジェクト、**TIVP (Toyotsu Inno-Ventures Project)** を推進しています。

想いのある事業アイデアを募集し、仮説検証、Proof of Concept を行い、最終的に営業本部での事業開発につなげます。

2023年3月期で5期目となるこの取り組みは、アイデアとマテリアリティの整合を意識しつつ、社員一人一人が志を持って経営を主体的に捉え、社会課題の解決に貢献していくことを大切にしています。

プロジェクトを通じ、強い当事者意識を醸成し、顧客のニーズを徹底的に追求する「強い個」づくりを進めており、現在までに、本取り組みにより、“**BunkerNote**” “**Streams**” “**森林資源の循環利用推進**” といったサービスを創出しています。

Toyotsu Inno-Ventures Project



2. 健康経営

2. 健康経営

目的・方針

健康経営

私たちは、健康保持・増進に関する取り組みは、社員のエンゲージメント向上や組織の活性化に寄与し、結果として企業の生産性向上につながるという考えのもと、社員の健康意識の向上に努めています。

中でも、社員の「ヘルスリテラシーの向上*」は最重要課題と考えており、「健康経営のための3つの指針」に基づき、各種施策を推進しています。

豊田通商グループ 健康宣言

従業員の心身の健康は、会社の一番の財産です。

豊田通商グループは、従業員の多様性を尊重し、受容しながら、誰もが安心して働ける職場環境の中、一人ひとりがいきいきと活躍し、より良い仕事で社会に貢献することで、企業理念を実現し、価値創造企業となることを宣言します。

取締役社長 貸谷 伊知郎

健康経営のための3つの指針

従業員の健康

豊田通商グループは、従業員が健康への意識と知識を持ち、自立的に自身の健康を保持・増進できるようサポートします

職場活力の向上

豊田通商グループは、DE&Iに基づき、多様な人材が一人ひとりの働き方を尊重し合い、元気にいきいきと活躍できる職場環境づくりをサポートし、働き方改革等の実践を通じて、組織の活力とパフォーマンスの最大化を図ります

社会への貢献

豊田通商グループは、心身ともに健康な従業員一人ひとりの活躍により、世界各地での健全なビジネスや企業活動を通じてかけがえない未来のため、豊かな社会づくりに永続的に貢献していきます

* 社員一人ひとりが自立的に自身の健康を保持・増進すること

2. 健康経営

テーマ	主な取り組み事例・実績
1. 社員の健康	・ 健康チャレンジ8 8つの健康習慣（適正体重、運動、飲酒、禁煙、朝食摂取、間食、睡眠、ストレス）のうち、実践できている項目を1点として8点満点で採点。社員の平均点を健康経営のKPIとし、KPI向上に向けた企画を実施しています。2022年度の結果は5.34点で、2025年度までに6.5点とすることを目標としています。
2. 職場活力の向上	・ 働き方改革 長時間労働削減を基本方針とし、早期退社を促す20時の社内一斉消灯、36協定上限の段階的引下げ、社員の労務管理知識向上・意識醸成、有休ツキイチ取得運動、リフレッシュ休暇*取得奨励といった取り組みを労使共同で検討のうえ、実施しています。 また、オフィスのリノベーション、フレックスタイム制度のコアタイム短縮、在宅勤務制度の拡充等を通じ、社員の多様な働き方を尊重し、一人ひとりのライフスタイルに応じた働き方を支援しています。
3. 社会への貢献	・ 新型コロナウイルス感染対策 2020年1月以降、対策本部を設置し、感染状況把握や個別対応等の感染対策の実施と並行して、社内セミナーの開催、グループ会社を含む職域接種（延べ約2万3000人）実施、イントラネットを通じた関連情報のタイムリーな共有等を通じ、社員が安心して働ける環境づくりに継続して取り組んでいます。

「健康経営銘柄2023」に選定



2023年3月、東京証券取引所の上場会社の中から、社員の健康管理を経営視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業を選ぶ「健康経営銘柄」に、3年連続で選定されました。

今後も、当社グループ全体で健康経営を推進し、一人ひとりがいきいきと働ける職場の実現を通じ、企業の持続的成長につなげていきます。

* 在社年数に応じる5回以上の連続休暇

3. Diversity, Equity & Inclusion

3. Diversity, Equity & Inclusion

目的

私たちは、性別や年齢、国籍等のさまざまな「違い」を尊重して受け入れ、積極的に活かすDE&Iを経営戦略として推進しています。ビジネス環境が変化し続け、顧客ニーズが多様化する中、これに柔軟に対応し、持続的な成長を目指すためにも、さまざまなアイデアとシナジーを生み出し、グループ全体の優位性をつくり上げていきます。

方針

私たちは、これまでさまざまな企業との合併やパートナーシップにより、事業や展開地域を拡大してきており、グローバルに多様性に富む約67,000名の社員が働いています。このような状況から、次の3テーマをDE&Iの取り組みの軸としています。

1. 多様な人財の活躍
2. 働き方の見直しとワークライフバランス
3. 多様性を活かす会社風土の醸成と個人の意識改革

テーマ	主な取り組み事例・実績
1. 多様な人財の活躍	・ グローバル人財の育成・登用 事業のグローバル化を見据え、本社部長ポストへの海外現地法人所属社員の抜擢をはじめ、グローバル最適視点で人財育成・登用を推進しています。 ・ 女性活躍推進 女性リーダーの育成に向けたメンタリングプログラムや配偶者の海外転勤に帯同する際の休職制度、キャリアブリッジ制度*等を通じ、女性のキャリアの形成・継続を支援しています。 ・ 多様なキャリアパスの提供 転勤の有無により、グローバル職と地域限定職を区分けする一方、担当可能な業務範囲を共通のものとする人事制度により、本人の能力やキャリア志向に基づく活躍機会を提供しています。 ・ ミドル・シニア社員の活躍支援「キャリア開発ワークショップ」 ミドル・シニア層の社員を対象に、キャリアの目的を描き、活躍し続けるための意識と行動の変容を支援する機会を提供しています。本ワークショップでは、講義による一方向の学びよりも、上司、人事部との多面的なコミュニケーションを通じた、社員自らの気づきに主眼を置いています。
2. 働き方の見直しとワークライフバランス	・ 多様な働き方の提供 フレックスタイム制や在宅勤務制度、育児短時間勤務制度等、社員が柔軟に働ける選択肢を整えるとともに、有給休暇や男性の育児休業の取得を推進しています。

* 結婚や配偶者の転勤に伴う住居の変更により退職した社員に対し、再び当社で活躍の機会を提供する制度

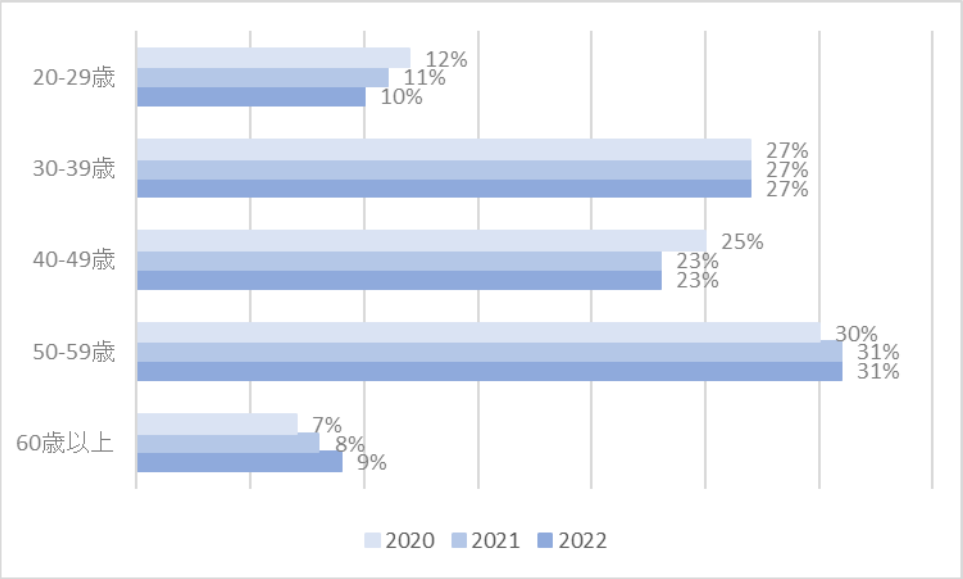
3. Diversity, Equity & Inclusion

テーマ	主な取り組み事例・実績
3. 多様性を活かす 会社風土の醸成 と 個人の意識改革	● 役員会議等での取り組み報告・評価 本部CEOが組織のDE&I年次取り組み目標を定め、役員会議や取締役会において進捗や実績を報告する機会を設けることで、多様な個の活躍に向けた社員の意識を高めるとともに、成果を評価に反映する仕組みを導入しています。 ● オフィス改革 オフィスを綺麗にするだけでなく、社員が出会い・イノベーションを創発する場の実現に向けたオフィスづくりを実施し「働きがい」の向上に努めています。  名古屋本社11階 東京本社19階 ● いきワク活動 多様な人財が「いきいきワクワク」働き、「持続的に生産性が向上する組織」づくりのための活動に取り組んでいます。室・グループ等の小規模な単位で、「ありたい姿の共有」「全員で意見を出し合う」「違う考え方や価値観を受け止める」「合意形成 / 共働 / 共創」の4つのルールの下、組織内の課題を話し合い、解決に向けたアクションプランを自発的に策定・実行しています。 ● Evolution HUB 組織開発のプロで組成される“Evolution HUB”を設置。組織を横断したコラボレーション機会を通じ、「強い個」と「強い組織」づくりに貢献しています。（コーチング、対話会等） ● エンゲージメントサーベイ エンゲージメントサーベイを通じ組織状態を可視化した上で、社員一人ひとりが情熱を持って活躍するためのワークショップや講演会等を開催しています。 ● HCP (Hybrid Communication Program) ミドルマネジメント層を対象に、部下一人ひとりの主体性や能力を最大限引き出すことを目的に、「コーチング」を含むコミュニケーションスキルの習得研修を実施しています。2023年3月期までに延べ約300名が参加しました。 なお、2021年9月から開始したAdvanced HCPを通じて、HCPで学んだ人財育成手法をさらに高いレベルで実践できる人財を輩出しており、研修修了後は社内コーチとして活躍しています。 ● 自立的キャリアプログラム「Lead the SELF」 社員一人ひとりが自身の中長期のキャリアビジョンを見据え、自らの志や価値観の実現に向けたマイルストーンと、組織への貢献に向けたアクションを考えます。

3. Diversity, Equity & Inclusion

指標・実績

年代別従業員比率



※ 直接雇用している従業員（他社への出向者含む）を集計の対象としている（役員、派遣社員、他社からの出向者除く）

男女比率

%

	2020	2021	2022
男性	70	71	70
女性	30	29	30

※ 直接雇用している従業員（他社への出向者含む）を集計の対象としている（役員、派遣社員、他社からの出向者除く）

管理職の男女比率

%

	2020	2021	2022
男性	95.0	93.7	93.5
女性	5.0	6.3	6.5

女性リーダーの育成、活躍を促す取り組み

次世代の女性リーダー候補者の育成を目的に、女性向け選抜プログラムとして、社外の女性幹部候補育成プログラム、カリフォルニア大学サンディエゴ校への派遣や、女性社員がメンティ、他本部の部長がメンターとなる社内メンタリング、社外の女性管理職経験者がメンターとなる社外メンタリングを実施し、キャリア意識の啓発、視野の拡大、課題対処を支援しています。

3. Diversity, Equity & Inclusion

指標・実績

独立取締役比率

	2020	2021	2022
独立取締役	37.5	33.3	37.5
非独立取締役	12.5	11.1	12.5
その他	50.0	55.6	50.0

取締役会におきましては、独立社外取締役が1/3を占めています。独立取締役が経営上の重要事項の意思決定と業務執行の監督を担うことで、経営の健全化および取締役会の機能強化・質の向上を図ります。また、社外取締役の4名は、外国人や研究機関から迎え、2名は女性を起用する等、ダイバーシティを強化しています。

障がい者法定雇用率

	2020	2021	2022
	2.59	2.60	2.62

豊田通商では、バリアフリー対応のエレベーターや多目的トイレ、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*「豊通オフィスサービス」、関係会社*「豊通ヒューマンリソース」と共同で障がい者雇用を促進しています。取り組み例として、社内マッサージ施設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したこと、臨床心理士や精神保健福祉士等の専門スタッフを配置し、障がいのある社員へのサポート体制を構築したことが挙げられます。また、Be the Right ONE実現の礎としてのDE&Iの浸透・風土醸成を目的として新卒・キャリア双方の本社採用の強化を実施しています。

※ 障がい者の雇用義務（障害者雇用促進法43条、令9条等）		
• 一般企業は、常時雇用する労働者数に障がい者雇用率2.3%を乗じた数以上の障がい者を雇用しなければなりません		
• 実雇用障がい者数の算定にあたっては、以下のようにカウントします		
対象障がい者	短時間労働者	短時間労働者以外
重度身体障がい者・重度知的障がい者	1人	2人
身体障がい者・知的障がい者	0.5人	1人
精神障がい者（重度区分なし）	0.5人	1人

* 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
* 特例子会社を持つ親会社が申請し、認定を受けることでグループ適用の実雇用算定の対象とすることが可能となる子会社

3. Diversity, Equity & Inclusion

指標・実績

定年退職後再雇用者数

人

	2020	2021	2022
定年退職後再雇用者数	75	58	62

パートナー制度

60歳定年後も就労を希望する社員を対象とした定年後再雇用制度を「パートナー制度」とし、再雇用者を多様な職責、職務に応じて処遇できるよう、報酬体系を見直し、運用しています。同制度では、10日間の「定年リフレッシュ休暇」を設けたり、短時間の勤務や副業を認めたりすることで、多様な就労希望にも対応しています。

育児休業取得者数

人

	2020	2021	2022
男性	40	67	59
女性	59	43	46
計	99	110	105

育児との両立支援

社員が仕事と家庭を両立できるよう、柔軟な働き方を支援するフレックスタイム制、在宅勤務制度、小学校4年生の年度末まで利用可能な育児短時間勤務制度等のさまざまな制度の充実と利用促進を進めています。また、育児休業を20日間有給とする制度や、「育習」（育児経験からの気づきやスキル習得を支援するしくみ）の導入、イントラネットを通じた育児・介護と仕事の両立をサポートする情報の発信や母親社員同士が育児やキャリア等について情報交換できる場の提供、家族参加型の会社紹介イベント「ようこそ豊通」の開催といった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。

キャリアブリッジ制度による復職実績

人

	2020	2021	2022
復職実績（通算）	22	26	32

キャリアブリッジ制度は、結婚や配偶者の転勤に伴う住居の変更により退職せざるを得ない社員のキャリア継続や、当社での経験を活かしたキャリア形成の支援、多様な経験をもつ社員の確保を目的とした再雇用制度です。

配偶者海外転勤帯同による休職制度の利用実績

人

	2020	2021	2022
休職実績（通算）	7	11	14

配偶者海外転勤帯同による休職制度は、一定の要件のもと、配偶者の海外転勤に伴い、退職せずに休職により配偶者に帯同できる制度です。社員のキャリア形成の支援や経験を積んだ人財の定着を目的としています。

3. Diversity, Equity & Inclusion

Column – 女性活躍推進

私たちは、社員一人ひとりが多様なワークライフバランスを実現しながら、その能力を最大限に発揮し、互いに影響し合いチームとして進化できる職場環境づくりを推進しています。中でも女性活躍推進においては、「女性向け選抜プログラム」等を通じて個々の女性社員のキャリア意識の醸成や女性リーダーの育成を図り、「キャリアブリッジ制度」や「配偶者海外転勤帯同による休職制度」等を通じ、女性のキャリアの継続を支援する等、女性が働きがいを持てる環境を整備しています。

こうした実績が認められ 2007年11月より「くるみん」認定を受け続けるとともに、2020年3月には「プラチナくるみん」認定を受けています。また、2016年7月には、「えるぼし」の認定も受け、2022年3月には「準なでしこ2022」に選定されました。

引き続き、女性をはじめ、すべての社員が働きがいをもって働ける環境の実現に向けて取り組んでいます。

「プラチナくるみん」認定



「えるぼし」認定



「準なでしこ2022」選定



4. 適所適材・適材適所

4. 適所適材・適材適所

目的・方針

私たちは、ありたい姿 (Be the Right ONE) の実現に向け、社員一人ひとりが最大の活躍ができるよう、ポストに最適人材を配置する「適所適材」と人材を最適ポストに登用する「適材適所」を実現するための仕組みづくりに取り組んでいます。

適所適材・適材適所の方針

1. 人材マネジメントプロセスの強化

2. 人材のグローバル化

3. 人的資本データ基盤の整備

4. 本部間（機能間）異動の促進

テーマ	主な取り組み事例・実績
1. 人材マネジメントプロセスの強化	・ 連結経営上重要なポスト（グローバルポスト）を明確にし、そのポストの期待役割や必要なスキル等を定義した上で、後継者候補の確保に取り組んでいます。進捗状況について、年に一回経営陣も交えた全社会議体（グローバル人事委員会）にて共有・議論をおこない、人材プール拡充に向けたPDCAサイクルを回しています。
2. 人材のグローバル化	・ 地域ごとに現地の人材を登用・育成の上、自律的な経営ができるよう権限委譲を行うとともにガバナンス機能を強化するものです。 ・ 海外のグローバルポストのうち、現地人材の登用可能なポストを選定し（毎年見直し）、ローカル比率向上に向けた後継者候補の選定と、計画的育成を図っています。
3. 人的資本データ基盤の整備	・ 上記取り組みを支える情報システム基盤を段階的に導入しています。
4. 本部間（機能間）異動の促進	・ 一定の要件を満たした社員に対し、異動希望先とのニーズが合致した場合、優先的に異動することができる制度を設け、社内における人材の流動性を高めています。具体的には、社員の異動希望を踏まえ人事部が調整する「チャレンジローテーション制度」と、組織の受入れニーズに対し社員が申し込み、組織とのマッチングを図る「チャレンジポスト制度」を導入し異動を促進しています。

指標・実績

内部登用率

%

	2020	2021	2022
	100	100	100

* グローバルポスト：連結経営上重要なポスト

5. 人權尊重

5. 人権尊重

目的・方針

人権尊重

私たちは、企業理念において「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」ことを掲げ、事業活動を通じて社会課題の解決に取り組んでいます。その中で、私たちが「Be the Right ONE」となるため、事業展開する国・地域の人権課題を理解し、適切な行動をとっていくことが極めて重要な責任であると認識しており、サステナビリティ重要課題の一つとして『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』ことを掲げています。

豊田通商グループ人権方針 – 基本方針

1. 国際規範や法令に対する考え方

私たちが世界中でビジネスを展開するに際し、国際基準に則った人権尊重はその基盤になるものと考え、国連「世界人権宣言」を含む国際人権章典、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権を尊重します。

また、私たちが定める行動指針に、良き企業市民として「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、グローバル行動倫理規範 (Global Code of Conduct & Ethics: COCE) においては人権尊重を明示し、人権への配慮を重視しています。関連リンク < [グローバル行動倫理規範 < 10ヶ条 >](#) >

特に、性別、年齢、国籍、人種、肌の色、民族、宗教、性的指向、障がいの有無、政治的見解等に基づくあらゆる差別を行わないこと、強制労働、児童労働、不当な低賃金労働の防止を定め、不適切な雇用の撲滅や各国労働法令を遵守した最低賃金を上回る賃金の支払いを行うこと、企業活動の中で関わる関係者全員のプライバシーや表現の自由を保護することに努めます。

2. 適用範囲

本方針は、私たち全ての役職員に適用します。また、サプライヤーを含む全てのビジネスパートナーの皆様においても、本方針を理解し、遵守いただくことを期待します。

3. 人権デューデリジェンス

私たちは、人権デューデリジェンスの仕組みを通じて、私たちの事業における人権への負の影響を特定し、その防止、または軽減を図るよう努めます。

4. 是正・救済

私たちの事業活動が、人権に対する負の影響を引き起こした、または関与したことが明らかになった場合、適切な手続き・対話を通じてその是正・救済に取り組みます。

5. 苦情処理メカニズム

私たちは、全ての役職員および私たちの事業と関係する人権課題を適宜把握し、対応していくため、通報や苦情処理の仕組みの構築に努めます。

6. 教育

私たちは、本方針が役職員に浸透するよう、役職員に適切な教育と研修を行います。また、本方針が事業活動全体に定着するよう、ガイドラインやその他必要な手続きの中に反映します。

7. 進捗確認と情報開示

私たちは、人権尊重に向けた取り組み及びその進捗状況を継続的に確認し、ウェブサイト等を通じて、適宜開示していきます。

8. ステークホルダーとの対話・協議

私たちは、人権に対する負の影響について、人権に関する専門知識を有する第三者機関に相談するとともに、関係するステークホルダーの皆様との対話・協議を行うよう努めます。

5. 人権尊重

目的・方針

豊田通商グループ人権方針 – 個別方針

子どもの権利

私たちは未来を担う子どもの人権には配慮が必要と考え、国際機関が掲げる児童の権利に関する条約内容に賛同し、「子どもの権利とビジネス原則」を支持します。

先住民の権利

私たちは先住民が生活する国・地域での事業活動において、先住民が保有する固有の文化・歴史を認識し、当該国・地域の法令や、「先住民の権利に関する国際連合宣言」等の国際規範に定められた先住民の権利への配慮を行います。

警備会社起用の考え方

私たちは、警備における武器の使用においては人権侵害の潜在的なリスクが伴うことを認識しています。事業活動に伴う警備組織等の起用に関しては、事業活動を行う国・地域の法令や国際規範、および関連する国際的な取決めに支持し、人権尊重に努めます。

現代奴隷への対応

私たちは事業活動において強制労働および人身売買等の現代奴隷が発生しないための取り組みに努めます。

テーマ	主な取り組み事例・実績
1. 人権方針	- 人権方針（2022年3月29日の取締役会にて承認）を、グループにおける人権に関する最上位の方針と位置づけています。 - サプライヤーの皆さまへは、当社グループ人権方針を含めて、サステナビリティの共通認識をより明確にするため、「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」を周知し、その実践をお願いしております。
2. 人権 デューデリジェンス	人権デューデリジェンスのプロセス STEP1 リスクの特定・評価 STEP2 実態調査 STEP3 是正・救済 STEP4 情報開示 連結子会社に向けた取り組み 事業活動を通じて社会に影響を与える人権リスクへ対応するため、2022年3月期より全連結子会社を対象に人権デューデリジェンスの取り組みを開始しています。事業特性（業種）、所在拠点（国）、取り扱う商材の3点から人権リスクの分析を行い、優先してリスクの確認が必要と思われる93社を特定し、当該93社に対し、想定される具体的な人権リスクの管理状況を質問票を通じ調査、その結果に基づき、更なる調査が必要と思われる会社を特定し、第三者機関立ち会いのもとインタビューを通じて実態を調査しました。本プロセスを通じ直ちに顕在化が懸念される人権課題は特定されなかったものの、人権リスク低減に向けた取り組みは今後も継続・強化していきます。なお、本プロセスの状況および評価結果についてはサステナビリティ推進委員会にて報告しております。 サプライチェーンに向けた取り組み サプライチェーン上の人権リスクに対しては、2024年3月期よりサプライチェーン向け人権デューデリジェンスを進めています。国際的指標・ツール等を活用して、連結子会社に向けた取り組み同様に、事業特性（業種）、所在拠点（国）、取り扱う商材の3点から人権リスクの分析を行い、リスクが高いと判断されたサプライヤーさまへはアンケート調査および必要に応じた実地監査等を行っていきます。これらの取り組みを通じて、人権への負の影響を特定し、その防止、軽減を図るよう努めていきます。

5. 人権尊重

指標・実績

提起された苦情の種類と件数

	件		
	2020	2021	2022
ハラスメント	0	1	7
職場環境	2	0	0
その他	0	0	0

コンプライアンス相談窓口

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、差別的発言等人権に関わる問題が万一起きた場合には、「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、匿名性・秘匿性や通報者が報復を受けないよう、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。

2017年11月に、多言語（160言語以上）対応窓口を外部専門機関に設置し、グローバル化ならびに匿名性・秘匿性を向上することで、あらゆる形態の腐敗行為、人権侵害等を含むCOCE違反に関する通報や相談がしやすい内部通報体制の整備を進めています。

IV. 人的資本メトリクス

1. 倫理とコンプライアンス
2. コスト
3. 健康・安全・幸福
4. 労働力
5. 生産性
6. 採用・異動・離職

1. 倫理とコンプライアンス

指標・実績

懲戒処分の種類と件数

	2020	2021	2022
解雇	0	0	0
上記以外	2	2	1

倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合

	2020	2021	2022
%	100	100	100

コンプライアンス意識向上活動

日々の業務で遵守すべき具体的な行動倫理規範を役員・社員に浸透させるため、各種研修やセミナー、全役員・社員からの誓約取得、さらには全社員受講必須のe-learning等を通じ、規範の遵守状況をレビューし、法令および企業倫理遵守の徹底を図っています。また、役員・社員向けに「インサイダー取引」「贈収賄防止」「カルテル」「サプライチェーンCSR」「COCE」等について研修やe-learning、説明会等を通じてあらゆる形態の腐敗行為の禁止を周知徹底するとともに、役員向けには役員法令ハンドブックを、社員向けにはコンプライアンスマニュアルを2年に1回見直し・改訂・発行し、重要法令等を周知徹底することで、法令および企業倫理遵守の徹底を図っています。

2. コスト

指標・実績

総労働力コスト

	2020	2021	2022
百万円	39,330	41,169	41,042

3. 健康・安全・幸福

指標・実績

労災により失われた時間（強度率）

時間

	2020	2021	2022
	0.00	0.00	0.00

労災発生率（休業災害度数率）

%

	2020	2021	2022
	0.00	0.00	0.00

グループ内で発生した労働災害は、「豊田通商グループ労働災害報告基準」に従い遅滞なく報告され、災害発生の真因分析・再発防止対策は、全部署に展開され、類似災害発生の未然防止に役立てられています。「ゼロ災害・ゼロ疾病」を究極の目標（理念）として努力を続けており、「日々の弛まぬ安全活動の結果がゼロ災害に結び付く」との考えのもと、毎年の労働災害発生件数を前年実績の半減に抑える体制づくり、安全衛生文化の構築に取り組んでいます。

労災による死亡率

%

	2020	2021	2022
	0.00	0.00	0.00

月あたり残業時間

時間

	2020	2021	2022
	19.0	23.7	21.8

アブセンティーズム（連続して7日以上私傷病で休んだ者の損失割合）

%

	2020	2021	2022
身体	0.12	0.19	0.25
メンタル	0.28	0.48	0.52

※ 直接雇用している従業員を集計の対象としている（役員、派遣社員、他社からの出向者除く）

4. 労働力

指標・実績

総従業員数

人

	2020	2021	2022
取締役、役員	60	58	57
従業員	3,680	3,648	3,630

※ パートタイマーは在籍していない

フルタイム当量 (FTE)

FTE

	2020	2021	2022
当社基準労働時間7.75hにて算出	2,782	2,796	2,700
基準労働時間8.00hにて算出	2,695	2,709	2,688

※ 直接雇用している従業員 (他社への出向者除く) を集計の対象としている (役員、派遣社員除く)

5. 生産性

指標・実績

人的資本 RoI

	2020	2021	2022
	2.05	4.17	3.44

算出式

人的資本 RoI =
$$\frac{\text{経常利益}}{\text{人的資本コスト}}$$

従業員1人あたりEBIT / 利益

百万円

	2020	2021	2022
従業員1人あたりEBIT	30	63	53
従業員1人あたり利益	24	69	44

※ 従業員数はFTE (当社基準労働時間7.75hにて算出) を使用

6. 採用・異動・離職

指標・実績

採用にかかる平均日数(新卒)

日			
	2020	2021	2022
	68.1	75.8	71.2

重要ポストが埋まるまでの平均日数

日			
	2020	2021	2022
	0	0	0

※ 重要ポストに空席が生じた場合、後継者計画の中で、新たな従業員を即時アサイン可能なため、結果として数値は0になっている

重要ポストの内部登用率

%			
	2020	2021	2022
	100	100	100

離職率

%			
	2020	2021	2022
	4.0	4.4	5.2

※ 直接雇用している従業員（有期嘱託社員除く）を集計の対象としている（役員、派遣社員、他社からの出向者除く）

自発的離職率

%			
	2020	2021	2022
	1.9	2.2	2.9

※ 直接雇用している従業員（有期嘱託社員除く）を集計の対象としている（役員、派遣社員、他社からの出向者除く）



豊田通商株式会社 御中

株式会社 HC プロデュース
東京都千代田区大手町 1-6-1
大手町ビル 1 階, 2 階 SPACES 大手町

貴社の ISO 30414 への適合性に関する再審査結果の通知

株式会社 HC プロデュース（以下、HCPro）は独立審査機関として、人的資本の開示に関する国際規格：ISO 30414 に基づき、2022 年 10 月 31 日に HCPro 及び Human Capital Management Institute, LLC（以下、HCMI）が認証した豊田通商株式会社/単体（以下、豊田通商）がデータ、システム、ステートメント及び戦略に関する ISO 30414 の適合性について、以下(1)～(4)のプロセスを通じて再審査を実施した。

- (1) 豊田通商の役職員及び各指標別責任者に対するインタビューの実施
- (2) 豊田通商の人的資本データ及びデータ取得・開示システムの内容・動作の確認
- (3) 豊田通商の人的資本データ取得・開示及び戦略に関する各種ルールの確認
- (4) 豊田通商による社内外向けレポート内容の確認

これらの再審査の結果、HCPro は、2022 年 10 月 31 日に HCPro 及び HCMI が認証した豊田通商のデータ、システム、ステートメント及び戦略に関する ISO 30414 の適合性が、継続して有効であることを認める。(認証期限:2025 年 10 月 31 日)

保坂 駿介

株式会社 HC プロデュース
代表取締役 CEO 保坂駿介
2023 年 9 月 11 日



〒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

TEL (052) 584-5000 (代表)

URL <https://www.toyota-tsusho.com/>