豊田通商株式会社

Human Capital Report 2024

2024年3月期

Contents

Ⅰ 03 CHROメッセージ – 豊田通商の人的資本経営

Ⅱ 05 理念・ビジョン

Ⅲ 08 豊田通商の価値創造モデル

Ⅳ 11 人的資本経営に向けての取り組み

12 1 - 人財開発

17 2 - 適所適材・適材適所

19 3 - DE&I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクリュージョン）

25 4 - 健康経営

28 5 - 人権尊重

Ⅴ 34 人的資本メトリクス

35 1 - 倫理とコンプライアンス

35 2 - コスト

36 3 - 健康・安全・幸福

37 4 - 労働力

37 5 - 生産性

38 6 - 採用・異動・離職

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

事業戦略に連動した人財強化と個々の力を最大限引き出す環境づくりを通じて、人と組織が最も輝く豊通グループを実現する

経営幹部
Chief Human Resources Officer
最高人事責任者
濱瀬牧子

私たち豊田通商グループは、事業活動を通じて社会課題の解決に取り組み、すべてのステークホルダーにとって、唯一無二の存在「Be the Right ONE」になることをビジョンとして掲げています。

その実現においては、**“ヒトがすべて”**であり、個人が当社に魅力を感じて入りたいと思ってもらうための企業努力、そしてその人財の価値を高めるための投資・育成支援に全力を尽くすことにより、“自律した個人からなるプロフェッショナルな集団”がよりよい社会づくりに貢献する価値創造企業「People Company Toyotsu (人の豊通)」となることを目指しています。それが我々の考える豊田通商グループの人的資本経営です。

マクロ・ミクロ要因による「人的資本経営」の必然が浸透し、現実味を帯びてきた潮流の中、当社では従来より人が中心の経営であることは不変ではありますが、20年スパンで見ても当社が大きな企業成長を遂げてきたその根幹は、すべて人、です。そして今後更に力を入れるべきことは、人事の取り組みや戦略と事業戦略はコインの裏表であることを念頭に置いた経営活動の展開です。

当社グループには約70,000名の社員がおり、約130の国と地域に跨るグローバルな舞台でバイタリティにあふれ溌剌と活躍する姿を目の当たりにすることは、先述の実現はもとより、人事の責任者である私自身が最も社員を誇りに思い、エネルギーをもらう瞬間でもあります。

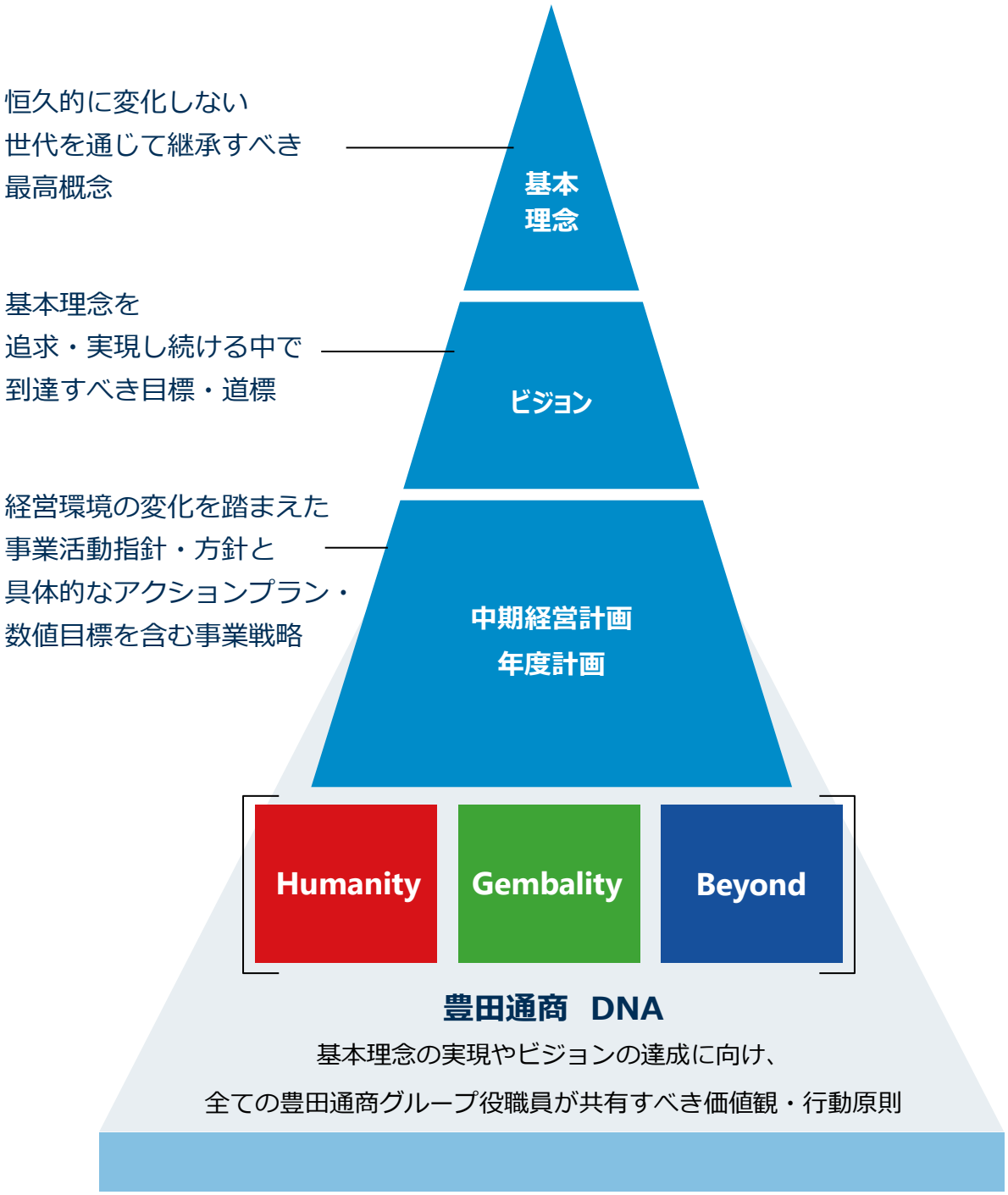
当社を取りまく環境は日々変わっていきますが、過去の成功体験や固定観念にとらわれず、世界中の仲間と共に力を発揮し、事業を推進する経営人財・事業創造人財を輩出し、個と組織の能力を最大化させる適所適材・適材適所を加速することや、多様性を尊重しながらシナジーを生み出すDE&I、また、社員が自分らしく活躍し、組織が活性化するための組織開発、そしてあらゆる活動の一丁目一番地である健康経営や人権デューデリジェンスといった基盤の強化、など枚挙にいとまはありませんが、これからも社員が果敢にチャレンジし、お客様から選ばれる企業になる、そこに一貫した指針をもって数々の施策を進めていく所存です。

理念・ビジョン

Ⅱ 理念・ビジョン

理念体系

豊田通商は、世界各国の幅広い事業領域において、
豊かで快適な社会づくりと地球環境に欠かすことのできない
商品やサービスを提供しています。
4層からなるグループ理念体系を掲げ、新しい時代を切り拓きます。



Ⅱ 理念・ビジョン

豊田通商では、「より良い社会と地球環境を皆さまと共に創り上げていく」ために、基本理念として企業理念と行動指針の２つを掲げています。

企業理念

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

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、活性化された働きがいのある職場づくりに努める**

当社は行動指針を具体的な行動へつなげるため、グローバル行動倫理規範Global Code of Conduct & Ethics（COCE)を制定しています。

Global Vision

当社は真のグローバル企業として一層の進化を遂げるため、世界中の豊田通商グループ全社員が一丸となって目指すべきガイドラインとして、「Global Vision」を掲げています。

ありたい姿

豊田通商グループは

Be the **Right ONE**

となることを追求し続け、実現を目指します

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
一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

豊田通商DNA

“Be the Right ONE”で
あり続けるために
過去、現在、未来へと
大切なこころと行動を紡いでいく

Humanity	誠実に	(Integrity)
	思いやる	(Empathy)
	情熱をもって	(Passion)
Gembality *1	現場に寄り添う	(Live in Gemba)
	現実に向き合う	(Face Reality)
	やりぬく	(Accomplish)
Beyond	壁を超える	(Beyond Borders)
	共に、切り拓く	(Open up New World Together)
	未来を創り出す	(Create Future)

*1 Gembality：Gemba（現場＝現地・現物）＋Reality（現実）の造語

豊田通商の価値創造モデル

Ⅲ 豊田通商の価値創造モデル

当社の強みを活かした事業を通じて、社会・環境課題解決に貢献し、より良い社会と地球環境を皆さまと共に創り上げていきます。

当社は“豊田通商らしさ”を実現している事業領域（Core Value領域）を通じてキャッシュを力強く創出し、社会課題解決に貢献する事業領域（Social Value領域）・環境課題解決に貢献する事業領域（Nature Value領域）へ再配分していきます。そして、Social Value領域、Nature Value領域の事業拡大を図り、Core Value領域とのシナジーを発揮させていくことで、Core Value領域を成長させていく循環サイクルを実現していきます。この循環をより速く、より大きくしていくことで、それぞれの事業を持続可能な成長へとつなげ、長期に目指す姿「社会価値、自然価値の提供と経済価値を両立させ、より良い社会と地球環境を皆さまと共に創り上げていく」を実現していきます。この取り組みは当社のサステナビリティの本質であり、「経営そのもの」と位置付けています。

「長期に目指す姿」を実現するための7つの重点分野と基盤事業

● ネクストモビリティ	次世代自動車に関する事業分野
● 再生可能エネルギー・エネルギーマネジメント	再生可能エネルギーと電力バリューチェーンに関する事業分野
● アフリカ	アフリカに関する事業分野
● 循環型静脈	資源循環に関する事業分野
● バッテリー	バッテリーのトータルサプライチェーンに関する事業分野
● 水素・代替燃料	水素・バイオ燃料など代替燃料に関する事業分野
● Economy of Life	ヘルスケアを中心とした医衣食住に関する事業分野
● 基盤事業	モビリティを中心とした当社が強みを持つ事業分野

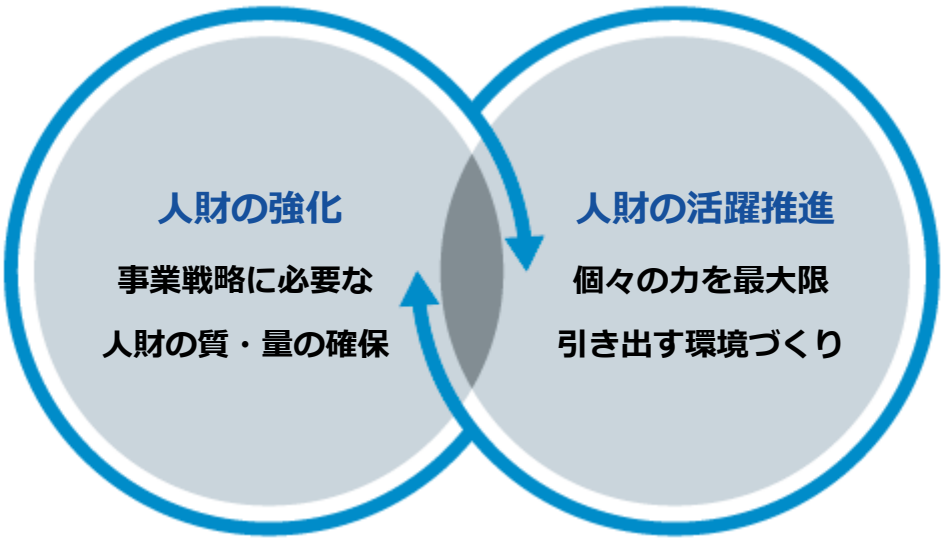
人事戦略の全体像

あるべき姿

Toward “People Company Toyotsu”

人の豊通の実現に向けた人事戦略

2つの柱



「People Company Toyotsu（人の豊通）」の実現には、人的資本経営（事業戦略と人事戦略を連動させた経営活動）の推進は不可欠です。私たちは、この人的資本経営の中核を担う「ヒト」の力を最大化させるため、「事業に必要な人財の質と量を確保する」ことと、「個々が十分に能力を発揮できる環境をつくる」ことが最も重要であると考え、「人財の強化」と「人財の活躍推進」の2つの柱を掲げています。人事に関する全ての取り組みは、この2つの柱に基づいており、ここでは、その中でも代表的な取り組みを紹介します。

主な取り組み

- グローバルで勝ち続ける経営人財・事業創造人財の輩出
- 個と組織の能力を最大化させる適所適材・適材適所
- 多様性を尊重し、シナジーを生み出すDE&I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクリュージョン）
- 社員が自分らしく活躍し、組織が活性化するための健康経営
- 人権尊重は全てのビジネスの入り口

IV 人的資本経営に向けての取り組み

1. 人財開発
2. 適所適材・適材適所
3. DE&I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクリュージョン）
4. 健康経営
5. 人権尊重

1. 人財開発

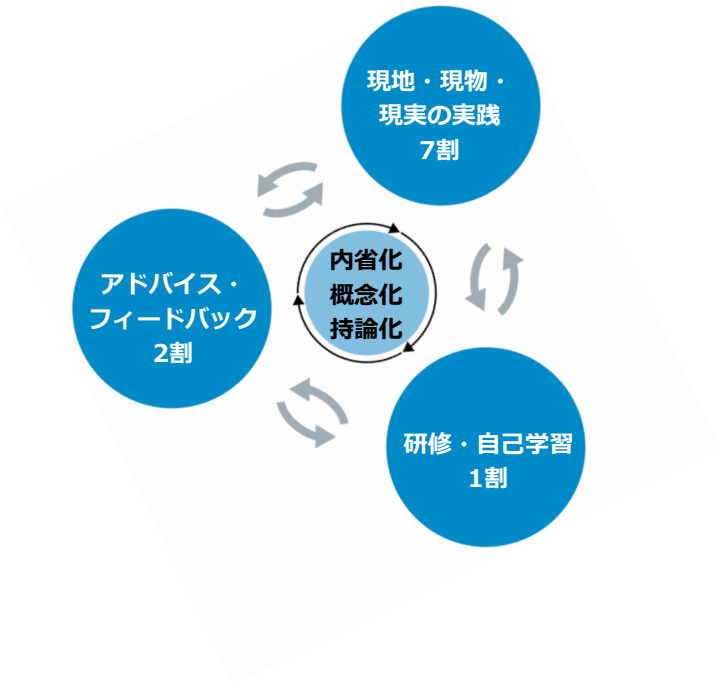
1 - 人財開発

目的・方針

経営環境の変化に柔軟に対応し、パートナーとともに、絶えず価値創造を継続するために、事業経営や事業創造のできるグローバル人財の育成に注力しています。

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、業務を通じての成長機会を重視し、学習機会と連動させることで、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。

豊通パーソンとしての成長サイクル



主な取り組み事例・実績

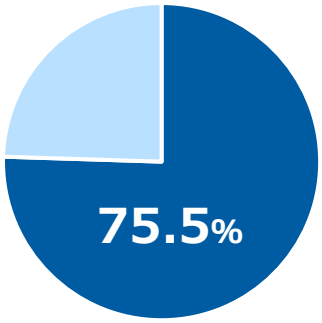
現地・現物・現実の実践

● キャリア志向と連動した業務アサイン／育成

事業目標の達成と社員のキャリア構築の両立を図るため、年3回の上司との面談を通じて、社員のキャリア志向と業務アサインをすり合わせる機会を設けています。社員のキャリア志向に応じ、本部をまたいだ越境経験、海外事業体のマネジメント経験など多様なアサインを通じて、幅広いスキルの習得を実施しています。

● 若手海外派遣

入社8年目までのグローバル職全員を対象に、海外での駐在、実習等の機会を与えることで、キャリアの早い段階からグローバルなフィールドで戦う感覚を養っています。



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

主な取り組み事例・実績

アドバイス・フィードバックによる育成

● HCP（Hybrid Communication Program）

対話を通じて、部下の内発的動機を引き出すことで、業務を通じた学習意欲を高めるため、ミドルマネジメント層を対象に、「コーチング」を含むコミュニケーションスキルの研修を実施しています。（2024年3月までに延べ483名が参加）

研修・自己学習

● GALP (Global Advanced Leadership Program)

志高く、多様な人財を統率することのできるグローバルリーダーの育成を目的に、海外の一流ビジネススクールと提携し、世界中から選抜された次世代経営者候補に対し、「世界を知り、会社を知り、自分を知る」半年間のプログラムを実施。さらに卒業生を対象に「アルムナイ」として、交流の場を継続的に設定することで、社員間のグローバルネットワークの維持、拡大も図っています。

● 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。

● CEP（CEO Essentials Program）

「豊通らしい」経営者としての志やスキルの継承を目的に、国内外連結子会社（約800社）の経営者および候補者の人財育成を実施しています。

● 語学研修制度

海外勤務が多い当社のビジネスモデルに対応できる人財育成のため、若手社員を対象としたプログラムで、海外の大学や語学教育機関で約1年間語学を習得します。

1 - 人財開発

指標・実績

総研修時間（人財開発）			（時間）
	2021	2022	2023
	68,221	91,698	112,533

受講者数			（人）
	2021	2022	2023
	3,262	3,454	3,525

従業員一人当たりの平均研修時間			（時間／年）
	2021	2022	2023
	20.5	27.7	34.2

個人の現在・目標をふまえた自律型の育成支援の一つとして、2023年度は全社員必須のキャリアデザインE-learningを実施しました。

Column

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。

2024年3月期で6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” “豊田通商×Lightz”**といったサービスを創出しています。

● **BunkerNote**

● **Streams**

● **森林資源の循環利用推進**

● **豊田通商×Lightz**

豊田通商株式会社
×
LIGHTz

BunkerNote　：https://www.toyota-tsusho.com/press/detail/210302_004771.html
Streams　：https://www.toyota-tsusho.com/press/detail/210824_004885.html
森林資源の循環利用推進　：https://www.toyota-tsusho.com/press/detail/211125_004933.html
豊田通商×Lightz　：https://www.toyota-tsusho.com/press/detail/230724_006274.html

2. 適所適材・適材適所

2 - 適所適材・適材適所

目的・方針

人財のキャリア志向に基づき、能力が最大限発揮される最適なポストに登用する適材適所に取り組んでいます。それに加え、事業戦略と人事戦略を連動させるために、事業上重要なポストとその役割を明確にし、最適な人財を配置する適所適材を重視しています。

主な取り組み事例・実績

グローバルポストへの登用を実現する育成プロセスの強化

グローバルリーダーの質・量の確保のため、育成プロセスの強化を図っています。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ています。ポスト毎に後継者候補を選定し、期待役割とのギャップをもとに育成プランを計画します。特に、現地に根差したパートナーとの協業や現地発のビジネスを推進するため、現地人財の育成・登用にも力を入れています。育成の進捗状況については、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・議論を行い、PDCAサイクルを回しています。これらの取り組みをより効率的かつ効果的に推進するため、グローバルに情報システム基盤を統一しています。

社員のキャリア志向に基づく異動の促進

社員のキャリア志向に合わせた成長機会の提供や社内における人財の流動性を高めるため、一定の要件を満たした社員に対し、優先的に異動を促進する制度を設けています。社員の異動希望を踏まえ人事部が主導する「チャレンジローテーション制度」と、組織の受け入れニーズに対し社員が申し込み、マッチングを図る「チャレンジポスト制度」という2つの制度を導入しています。

指標・実績

内部登用率 （%）

2021	2022	2023
95*1	92*1	92

*1 ISO30414の規定に従い、過去の実績を修正

重要ポストの内部登用率 （%）

2021	2022	2023
100	100	100

3. DE&I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクリュージョン）

3 - DE&I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクリュージョン）

目的・方針

私たちは、歴史的にさまざまな企業との統合やパートナーシップにより事業やその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70,000人の社員が働いています。このような状況から、「多様な人財の活躍」「働き方改革の推進と仕事と家庭の両立支援」「多様性を活かす会社風土の醸成と個人の意識改革」、という3つのテーマを軸としてDE&Iの取り組みを加速させています。

1. 多様な人財の活躍
2. 働き方改革の推進と仕事と家庭の両立支援
3. 多様性を活かす会社風土の醸成と個人の意識改革

主な取り組み事例・実績

多様な人財の活躍

● グローバル人財の育成・登用

グローバルリーダーの育成と本社のグローバル化を目的に、海外法人所属社員の本社での抜擢・育成を推進しています。直近では、本社部長ポストに登用した人財が日本での経験を経て、豪亜地域初の経営ポストに登用されました。

● 女性活躍推進

多様な人財の活躍を目的に、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ライフイベントを考慮した早期の海外派遣を実施しています。また、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*1等を通じ、女性のキャリアの形成・継続を支援しています。

*1 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

働き方改革の推進と仕事と家庭の両立支援

● 多様なキャリアパスの提供

職種間の移行制度により、介護に携わる社員が期間を限定して、拠点を固定できるなど、個々人のライフステージおよび志向によって、自分らしく活躍できるキャリアパス（職種）を選択することができます。

● 柔軟な働き方とワークインライフの実現

柔軟な働き方の実現に向け、フレックスタイム制度や在宅勤務制度、育児短時間勤務制度等、選択肢を整えています。また、ワークインライフの実現に向け、男性の育児休業取得の推進、ボランティア休暇の設置など環境の整備を進めています。

多様性を活かす会社風土の醸成と個人の意識改革

● キャリア形成支援プログラム

キャリア形成への自覚とそれに向けた行動変容を促す機会の提供を目的に、全社員を対象としたキャリアデザインe-learning、キャリア形成支援ワークショップを実施しています。加えて、部下のキャリア形成支援研修などを通じて、上司が部下のキャリア形成を支援しています。

● 役員会議等での取り組み報告・評価

組織全体で取り組むことを目的に、本部CEOが部門ごとに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、活動（海外法人社員の受け入れ/女性活躍推進）の進捗や実績を報告しています。

3 - DE&I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクリュージョン）

● オフィス改革

新しい価値創造や当社らしい風土の醸成・継承を目的に、オフィスをコミュニケーションの「ハブ」とすべく、フリーアドレス導入やコラボスペースの拡充等のリノベーションを実施しました。社員同士の組織の枠を越えた対話、偶発的な情報交換、教えあう相乗効果等を推進しています。

名古屋本社11階

● Evolution HUB

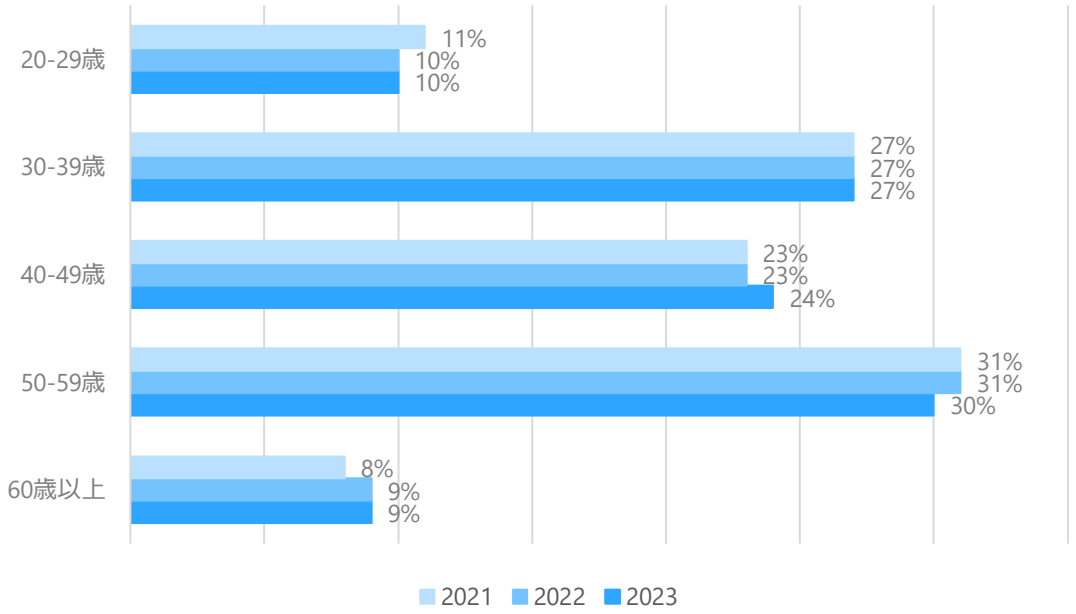
組織力向上を目的に、組織開発のプロで組成される「Evolution HUB」を設置。組織を横断したコラボレーション機会づくりを推進しています。（コーチング、対話会等）

● エンゲージメントサーベイ

組織単位で自律的な改善を行うため、エンゲージメントサーベイ（毎年1回）を通じ組織状態を可視化しています。全社の共通課題については、人事で改善施策を主導し、社員一人ひとりが熱意を持って活躍するための組織づくりを推進しています。

指標・実績

年代別従業員比率



*1 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			(%)
	2021	2022	2023
男性	71	70	71
女性	29	30	29

*2 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			(%)
	2021	2022	2023
男性	93.7	93.5	92.6
女性	6.3	6.5	7.4

女性リーダーの育成、活躍を促す取り組み

女性の次世代管理職候補者層の育成・拡大を目的に、2015年より女性社員を対象としたウィメンズメンタリングプログラム（WMP）を継続的に実施。社内の他本部の部長や社外の女性管理職経験者がメンターとなり、キャリア意識の啓発、視野の拡大、課題解決の支援を行っています。また女性管理職の継続的な輩出に向けて2021年より個別育成計画を策定及びレビューを実施。女性のライフイベントも考慮に入れ、早期の海外派遣を実施したり、国内外でのマネジメント経験を積む機会提供を行っています。この様な活動内容を、毎年のDE＆I役員報告で各本部が報告し、進捗を確認しています。

3 - DE&I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクリュージョン）

指標・実績

独立社外取締役比率			（%）
	2021	2022	2023
独立社外取締役	33.3	37.5	37.5
非独立社外取締役	11.1	12.5	12.5
社内取締役	55.6	50.0	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、外国人や企業経営者からも迎える等、引き続き高度な専門的知見を有する識者を含み、女性も2名起用する等、ダイバーシティを強化しています。

障がい者法定雇用率			（%）
	2021	2022	2023
	2.60	2.62	2.79

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*1「豊通オフィスサービス」 、関係会社*2「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。

*1 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
*2 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

定年退職後再雇用者数			（人）
	2021	2022	2022
	58	62	69

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。

3 - DE&I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクリュージョン）

指標・実績

育児休業取得者数			（人）
	2021	2022	2023
男性	67	59	58
女性	43	46	40
計	110	105	98

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（通算）			（人）
	2021	2022	2023
	26	32	34

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（通算）			（人）
	2021	2022	2023
	11	14	15

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。

Column

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。2016年7月には、**「えるぼし」**の認定も受けています。

引き続き、女性をはじめ、すべての社員が働きがいを持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

4. 健康経営

4 - 健康経営

目的・方針

健康経営

私たちにとって、社員の心身の健康は会社の一番の財産です。その上で、健康保持・増進が、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考えています。一人ひとりが自立的に自身の健康を保持・増進する「ヘルスリテラシーの向上*1」を最重要課題と定め、従業員の健康、職場活力の向上、社会への貢献という「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。

*1 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

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、グローバルな事業活動を展開していることを鑑みつつ、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の保持・増進ができること、また、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)に基づき、一人ひとりが、さまざまなライフステージ・ライフイベントに向き合い、自身の健康課題に取り組むことが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、多様な人財が、互いの違いを尊重しそれを積極的に活かすDE&Iに基づき、メリハリのある、柔軟な働き方を可能とする職場環境づくりとともに、組織階層を超えた対話を促す仕掛け等を通じて、自ら主体的に考え、自律・自立的に行動できる人財が自らを高め続け、それら多様な人財が知恵を出し合い、共鳴・協働することで、多様なアイデアやシナジーを生み出す組織づくりを進めていきます。

社会への貢献

豊田通商グループは、グローバルな舞台で活躍する従業員一人ひとりが、心身ともに健康で、エンゲージメント高く活躍し、世界各地での健全なビジネスや企業活動を通じて、かけがえのない未来のため、豊かな社会づくりに永続的に貢献していきます。

4 - 健康経営

主な取り組み事例・実績

健康チャレンジ8

社員の健康に対する行動変容を促進する取り組みを行っています。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。これら8つの健康習慣毎に施策を企画・実施しています。2024年3月期の結果は、5.51点で、2026年3月期までに6.5点とすることを目標としています。

働き方改革

生産性の高い働き方を推進するため、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き下げ、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*1 取得奨励等を推進しています。これらの施策を推進することを目的に、2024年4月より、勤怠システムの刷新も行いました。

*1 在社年数に応じる5日以上の連続休暇

「健康経営銘柄2024」に選定

2024
健康経営銘柄
Health and Productivity

社員一人ひとりが自立的に健康保持・増進に向けた土台づくりとパフォーマンス向上に一定の成果を得たことが評価され、2024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4年連続で選定されました。

5. 人権尊重

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

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を支持し、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。

主な取り組み事例・実績

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。

人権デューデリジェンス

当社は、国連が定める「ビジネスと人権に関する指導原則」を参照し、社内外専門家の意見を踏まえて人権デューデリジェンスを進めています。人権方針とサプライチェーン・サステナビリティ行動指針に基づき、当社グループの企業活動が社会に与え得る人権への負の影響の特定やその防止、軽減に努めています。

当社は人権デューデリジェンスを、当社および連結子会社の従業員を対象とした取り組みとサプライチェーンを対象とした取り組みに分けて進めています。

● 人権デューデリジェンスのプロセス

5 - 人権尊重

● 当社および連結子会社の従業員を対象とした取り組み

当社は、2023年3月期より連結ベースでリスクアセスメント・分析・改善を行うCheck10活動を通じて、年に1回全連結子会社を対象に人権リスクアセスメントを実施する体制を整えています。アセスメントの結果はグローバルでリスクマネジメント状況を検証する全社会議体「統合リスク管理委員会」で報告され、全社をモニタリングできる仕組みとなっています。人権リスクアセスメントは、社内外専門家の意見を踏まえ、事業特有の課題などから「強制労働」「児童労働」「差別」「結社の自由・団体交渉権」の4つの人権課題を中心に、労働安全衛生、賃金、労働時間等の人権リスクの管理状況を評価するための質問票を用いて実施しています。

本プロセスを通じ、現時点で直ちに対応を要する深刻な人権課題は特定されていませんが、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。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。

なお、本プロセスの状況およびアセスメント結果はサステナビリティ推進委員会で報告しています。

● サプライチェーンを対象とした取り組み

・リスクアセスメントに基づく課題把握と対応

当社はサプライチェーン上のリスクアセスメントを行い、リスクが高い分野・地域のサプライヤーに対してはアンケート調査、および第三者専門機関による現地実査を実施し、人権への負の影響の特定やその防止、軽減に努めています。

2024年3月期には、当社グループのサプライヤー約6,000社を対象にリスクアセスメントを行い、人権リスクが高い分野・地域のサプライヤー約250社を特定しました。これらのサプライヤーに対して順次アンケート調査を進めており、また2社については現地実査を完了しています。現時点で直ちに対応を要する深刻な人権課題は特定されておらず、順次現地実査を進めていきます。

主な調査項目

1．強制労働の禁止	6．非人道的な扱いの禁止
2．児童労働の禁止	7．適切な労働時間の管理
3．安全で衛生的な労働環境の提供	8．適切な賃金の確保
4．従業員の団結権および団体交渉権の尊重	9．公正な取引と腐敗防止の徹底
5．差別の禁止	10．責任ある調達

● 外部専門機関からの提言に基づく課題把握と対応

当社は外部専門機関との対話を通じて人権課題を把握しています。2024年には外部専門機関から、物流業界の課題把握やその対応状況の確認について提言を受けました。

当社はこれまでも物流業界の課題解決に向けて、㈱Hacobuと物流業界のビッグデータを活用した取り組みなどを進めてきましたが、この提言に基づき国内物流業者とのエンゲージメントを実施しました。エンゲージメントの結果、物流業者が抱える課題の認識をさらに深めることができました。2024年からは、さらに物流業界の課題解決に貢献するため、主要な当社国内連結子会社が参加する会議を定期的に開催し、課題共有や対応検討を進めています。

今後、当社グループのサプライヤーや顧客へも働きかけを行い、サプライチェーン全体で物流業界の様々な課題解決に貢献していきます。

5 - 人権尊重

グリーバンスメカニズム(苦情処理窓口)

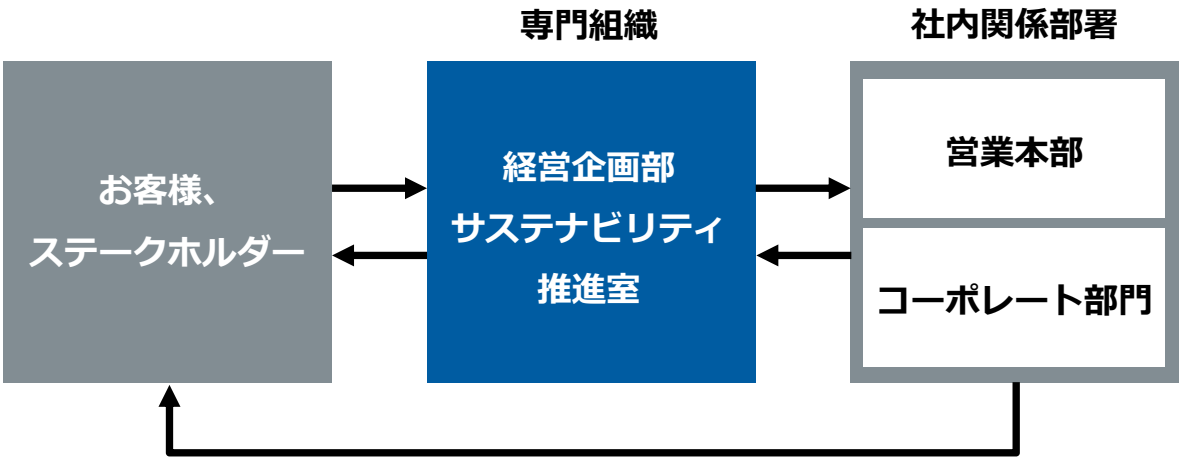
● サプライチェーンを対象とした通報窓口

2024年に、当社は国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して「対話救済プラットフォーム」を提供する、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に正会員として加盟しました。サプライチェーン上のあらゆるステークホルダーを対象に、国際行動規範、各国の国内規範等への違反もしくは、違反を疑われる案件に対する通報を受け付けています。第三者窓口を介して苦情を受け付けることで、苦情処理の公平性・透明性を図ると共に、従来以上に対話・救済の促進につなげ、人権における本質的な課題解決に取組みます。尚、通報受付は通報者の匿名性や通報内容の秘匿性を確保します。

JaCERの苦情通報フォーム ：https://jacer-bhr.org/application/index.html
JaCERを通じて対応した通報は、JaCERホームページ上で通報内容および状況等を匿名にて定期的に情報開示します。

● サステナビリティに関する問い合わせ窓口の設置

当社はご意見・ご要望について、当社ウェブサイト上の問い合わせ窓口より受け付ける仕組みを構築しています。いただいたご意見・ご要望は、専門組織を通じて、社内関係部署に共有され、課題解決に向けた取り組みにつなげています。



● 当社従業員への教育・研修

当社では、当社グループの全社員を対象に人権に関する研修を実施しています。2023年には、当社および連結子会社で人権デューデリジェンスに関する勉強会を実施し、当社単体の全社員にはe-learningを実施しました。

5 - 人権尊重

指標・実績

提起された苦情の種類と件数 （件）

	2021	2022	2023
ハラスメント	1	7	11
職場環境	0	0	1
その他	0	0	3

ハラスメント相談窓口および内部通報窓口

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、社内外に設置した「ハラスメント相談窓口」 に相談できます。相談窓口では、相談者だけでなく行為者についてもプライバシーの保護に配慮しながら、必要に応じて事実確認の上、適切な対応、再発防止策を講じる等、適切に対処しています。

また、当社グループでは、ハラスメント相談窓口に加えて、ハラスメントや人権侵害を含むCOCE違反について何らかの懸念を抱いた場合に通報できる内部通報窓口を設置しています。

内部通報窓口は、従来の社内および社外弁護士に加えて、2017年11月に、多言語（150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および秘匿性を確保することで、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。また、全ての内部通報およびその対応状況を監査役に報告すること、ならびに、監査役に直接通知される内部通報窓口を設けることで、経営幹部からの独立性の担保を図っています。

公益通報者保護法および社内規程により、信義に従い誠実に通報した通報者や調査協力者に対する不利益な取り扱いは一切禁止されています。

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			（件）
	2021	2022	2023
解雇	0	0	0
上記以外	2	1	5

倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合			（%）
	2021	2022	2023
	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法令・規範を役員・社員に浸透させるために、各種研修やセミナーの実施、全役員・社員からのCOCE遵守の誓約取得、さらには全社員受講必須のe-learningや10月の企業倫理月間に合わせたコンプライアンスイベントなど等を通じて、法令・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			（百万円）
	2021	2022	2023
	41,169	41,042	43,115

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）
	2021	2022	2023
	0.00	0.00	0.00

労災発生率 (休業災害度数率)			（%）
	2021	2022	2023
	0.00	0.00	0.00

労災による死亡率			（%）
	2021	2022	2023
	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。

月あたり残業時間			（時間）
	2021	2022	2023
	23.7	21.8	22.1

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)			（%）
	2021	2022	2023
身体	0.19	0.25	0.38
メンタル	0.48	0.52	0.61

*1 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）
	2021	2022	2023
取締役、役員	58	57	57
従業員	3,648	3,630	3,629

*1 パートタイマーは在籍していない

フルタイム当量 (FTE)			（FTE）
	2021	2022	2023
当社基準労働時間7.75hにて算出	2,796	2,700	2,697
基準労働時間8.00hにて算出	2,709	2,688	2,613

*2 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			（百万円）
	2021	2022	2023
	4.17	3.44	5.26

算出式

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

従業員1人あたりEBIT / 利益			（百万円）
	2021	2022	2023
従業員1人あたりEBIT	63	53	84
従業員1人あたり利益	69	44	92

*3 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）
	2021	2022	2023
	75.8	71.2	73.4

重要ポストが埋まるまでの平均日数			（日）
	2021	2022	2023
	0	0	0

*1 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

離職率			（%）
	2021	2022	2023
	4.4	5.2	4.1

*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			（%）
	2021	2022	2023
	2.2	2.9	1.8

*3 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）

HCProduce

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定期審査結果の通知

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）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 の適合性について、以下(1)～(4)のプロセスを通じて定期審査を実施した。

（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）　豊田通商の社内外向けレポート内容の確認

これらの定期審査の結果、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
2024 年 8 月 28 日

豊田通商株式会社
TOYOTA TSUSHO CORPORATION

〒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/