



取締役 上席執行役員
サステナビリティ
推進委員長
髙野 哲郎

「人権の世紀」における持続的企業を目指して

兼松グループ人権方針を新たに策定

明治時代、貧窮の中から苦闘努力して成功した実業家は数多いですが、財閥をつくり、自らが資本形成をしていくことではなく、事業を通じて社会に貢献する、さらには事業周辺分野でも社会発展の基盤づくりに足跡を残した実業者は、それほど多くはないと言われていません。創業者の兼松房治郎は、そのような数少ない実業者の一人でした。

ウィキペディアで「日本版ESOP」と検索すると、日本における初期のESOP事例として「兼松房治郎商店の従業員持株制度」が記載されています。房治郎は、兼松商店は公のものであり兼松家のものではない、という持論を生前持っており、死後、兼松商店の株は世襲されず

に店員に分け与えられ、事業を通じた社会貢献の志は社員へと受け継がれました。

創業主意「わが国の福利を増進するの分子を播種栽培す」は、一般公共の利益、社会貢献、国際社会への寄与、人類への貢献に通じる考え方であり、この理念に基づき2023年2月、「兼松グループ人権方針」を策定し、すべてのステークホルダーに対する人権尊重の取組みを明確にしました。また3月には、企業に対し、人権・労働・環境・腐敗防止に関する10原則の遵守と実践を要請する「国連グローバル・コンパクト」にも賛同いたしました。

当社は人権尊重の責任を果たすことで、創業者の志を受け継ぎ、事業の持続性と強靭性を確保して参ります。

2050年目標とESGスコア改善

当社グループはTCFDの「指標と目標」で、2050年のCO₂排出量(Scope1と2の合計)で▲100万トンのカーボンネガティブを目指すことを掲げております。2022年の日本国総排出量は10億6,600万トン※、その0.1%相当を当社が削減して社会に貢献するという目標です。国連グローバル・コンパクトの原則8、「企業は、環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである」にも呼応しております。

それらの取組みが評価され、当社のESGスコアも年々上昇傾向にあります(下表をご参照)。

また、2023年からFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexの構成銘柄にも初めて選定されました。同指標は、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が、2022年3月からパッシブ運用におけるベンチマークとして採用している国内株式のESG指数です。FTSE Russell社のESG

(環境・社会・ガバナンス)評価が優れている日本企業が対象であり、さらに売上高に対する温室効果ガス排出量も選定基準となります。GPIFが採用しているESG指数では、ほかにも以下3本の構成銘柄に選定されています。

- MSCI日本株女性活躍指数(WIN)
- S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数
- Morningstar日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数

現在の当社グループESGスコアはまだまだ上昇の余地があり、更なる改善が実現できると考えています。引き続き経営理念に沿ったESG活動を進めていくことで、「人権の世紀」における持続的企業を目指して取り組んで参ります。

※出典：世界の二酸化炭素(CO₂)排出量 国別ランキング・推移(BP) - Global Note

兼松グループのESGスコア

| | 2020 | 2021 | 2022 | |
|--------------|------|------|------|--|
| FTSE Russell | 1.4 | 1.4 | 2.8 | FTSE Blossom Japan Sector Relative Index=2.0以上 |
| S&P Global | 14 | 27 | 32 | |
| MSCI | BB | BB | BBB | 2023年4月に格上げ。7段階の中央値に |
| CDP(気候変動) | - | - | B | 2022年の東証再編により評価開始。8段階の上から3段階 |



サステナビリティ推進体制



(2023年4月1日付)

マテリアリティ関連図

兼松では2021年にマテリアリティの見直しを行い、新たな5つのマテリアリティを特定しました。見直しの背景には、2018年の策定後、サステナビリティやESG経営の重要性についての世界的な意識の高まりや脱炭素などの大きな潮流があります。

見直しに際し、当社の基本理念、経営にとっての重要性やステークホルダーからの期待を踏まえつつ、サステナビリティ推進委員会を営業部門の経営層を中心とした構成に変更し、現在手掛けている事業や今後の方向性についての議論・検討を重ねました。

円で繋がれた3つのマテリアリティは事業活動を通じて解決する課題であり、下の2つはそれらの事業活動を支える重要な経営基盤となるものです。

主な取組み事例

- 羽毛布団回収によるリサイクルダウン事業



- 兼松グループ人権方針の策定 ▶ p42
- 二国間クレジット(JCM)制度でのCO2クレジット獲得
- 養鶏業界向けクラウド型農場経営管理システムの展開
- 高付加価値健康食品で人々の健康を支える事業
- サイバー攻撃対策としてのセキュリティ事業
- 北海道産マイワシに係る漁業改善プロジェクト ▶ p41

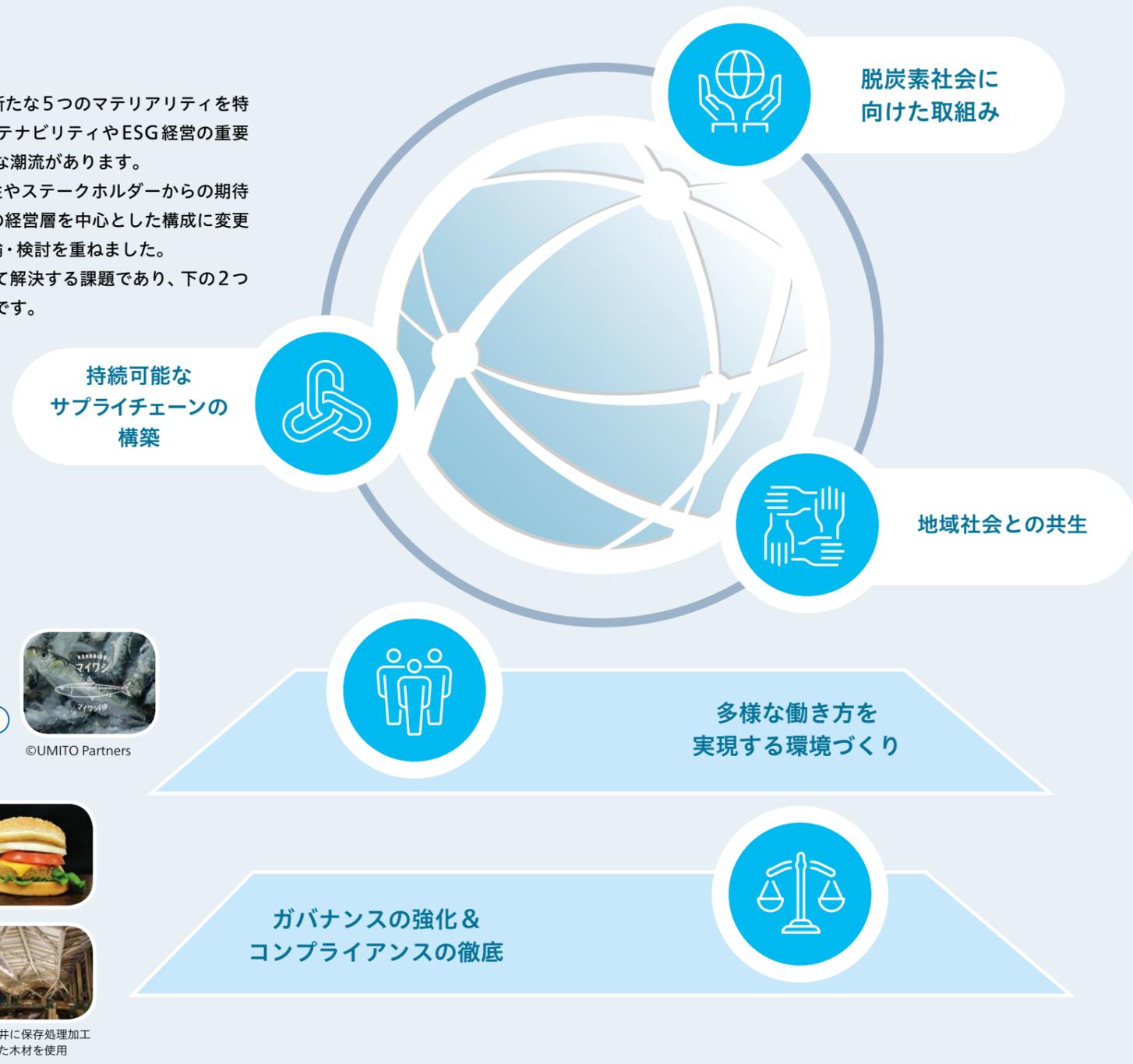


©UMITO Partners

- 発芽大豆由来の植物肉「ミラクルミート」の取扱い
- 航空機循環部品事業/パーツアウト事業
- 温暖化対策としての遮熱塗料の供給事業
- バイオマス燃料(ウッドチップ、椰子殻)の販売事業
- 地球温暖化抑制に貢献する木材保存処理技術
- LPガスへの燃料転換事業
- 水産物のトレーサビリティ確保への取組み
- 責任ある大豆に関する円卓会議(RTRS)認証取得



駅の天井に保存処理加工を施した木材を使用



- 農業・食品産業における GHG 削減に向け、農林中央金庫と連携協定締結
- CO2 排出量削減のクラウドサービスを提供するアスエネ(株)との業務提携
- (株)データ・テック「みせナビ」実証実験
- EV 充電器をブラジルへ納入

- 小型風力発電事業による売電開始

サステナブルコーヒーの生産農園

- サステナブルコーヒー生産農園との取組み ▶ p40
- 森林保全の取組み (REDD+)
- 国産間伐材を利用した環境に優しい地盤改良「環境パイル工法」

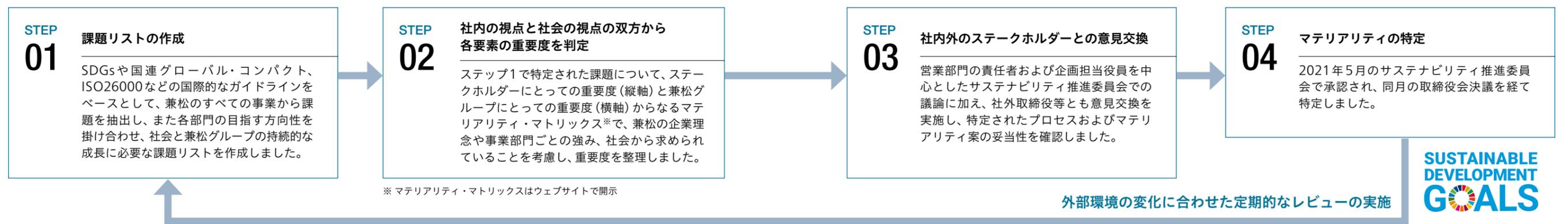
- ドローンによる血液輸送実証実験

- マーシャル諸島への巡回医療船の納入
- インターネットの安心・安全利用に関する啓発ガイダンス
- 障がい者就労支援団体「Vun Art」を支援し、キャンバスバッグ制作(兼松ベトナム会社)

- 新しい働き方「ABW」(アクティビティ・ベースド・ワーキング)の導入 ▶ p57
- ハローベビー休暇制度の導入
- 人的資本経営コンソーシアムへの参画

- コーポレート・ガバナンス体制の充実
- 内部統制システムおよびリスク管理体制の充実

マテリアリティ特定プロセス



マテリアリティの進捗

■ 電子・デバイス ■ 食料 ■ 鉄鋼・素材・プラント ■ 車両・航空 ● 全社

| マテリアリティ / 関連するSDGs | リスク | 機会 | 取組み事例(2023年3月期) |
|--|--|---|---|
| <p>持続可能なサプライチェーンの構築</p> <p>環境・人権に配慮し、多様化する社会に働きかけ、安定的で持続可能な調達・供給・物流・サービスをパートナーやお客さまと共に実現します。</p>  | <ul style="list-style-type: none"> 適切な対応を行わない場合の、既存ビジネスモデルの事業継続リスク サプライチェーンにおける人権課題への対応遅れによる競争力・信用の低下 世界的な人口増加に伴う食料需給バランスの偏り | <ul style="list-style-type: none"> 持続可能・環境配慮型商品の需要拡大、新たな市場・サービスの創出 サステナビリティ、人権課題への取組み姿勢による顧客の信頼獲得、新規事業の創出 人口増加による食料需要の拡大と多様化 | <ul style="list-style-type: none"> LIMEX Sheet を使用した環境配慮型ラベルの販売開始 ▶ p40 兼松サステック(株)「環境パイル工法」第30回地球環境大賞「環境大臣賞」受賞 棟数: 5,131棟(前期比1.5%増、累計43,348棟) 材積数: 26,970m³(前期比10.0%増、累計218,840m³) サステナブルコーヒーの販売数量増加(前期比2%増) 責任ある大豆に関する円卓会議(RTRS)認証取得 カネヨウ(株) 羽毛布団のリサイクル事業開始(リサイクル量: 8,934kg) 人権方針策定、人権デューデリジェンス開始 |
| <p>脱炭素社会に向けた取組み</p> <p>温室効果ガスの排出量ネットゼロを目標に、クリーン燃料・再生可能エネルギー事業を推進し、気候変動の緩和におお一層取り組みます。</p>  | <ul style="list-style-type: none"> 化石燃料の需要減少に伴う関連製品の売上高減少 カーボンプライシング、国境炭素税の負担増 異常気象の激化による工場被災やサプライチェーンの分断 平均気温上昇による食料供給産地の変動 | <ul style="list-style-type: none"> 低炭素、新技術の開発・普及に伴う新たな商品・サービスの登場 気候変動を意識した新たな用途、商品の増加 産地開発に伴う新たな商流の構築 | <ul style="list-style-type: none"> 発芽大豆由来の植物肉 DAIZ(株)「ミラクルミート」の取扱い 兼松ペトロ(株)がSHIFT事業の支援機関に採択 ▶ p41 二国間クレジット(JCM)制度の事業案件 新規事業採択: 1件 稼働中事業: 8件 申請中事業: 1件 小型風力発電事業(総設備容量96kW)にて売電開始 兼松油槽(株)小倉油槽が兼松ペトロ(株)の支援でLPガスボイラーへ転換、年間200トンのCO₂排出削減見込み 農業・食品産業におけるGHG排出削減に向け、農林中央金庫と連携協定締結 CO₂排出削減のクラウドサービスを提供するアスエネ(株)との業務提携 GXアクセラレーター(グループ企業横断型 脱炭素プロジェクトチーム)による活動 コアメンバー: 8名、登録メンバー: 48名(前期20名) |
| <p>地域社会との共生</p> <p>グローバルな事業活動を通じて、各国・各地域の暮らしを支え、社会基盤の充実を図り、地域社会の持続的な成長・発展に寄与します。</p>  | <ul style="list-style-type: none"> 法令変更、政治情勢等の変化による規制変更および事業継続リスク 社会インフラおよび提供するサービスの不備による信頼関係の低下 対象地域での人権問題発生に伴う事業継続リスク | <ul style="list-style-type: none"> 社会課題の解決に向けた取組みから生まれる新規ビジネスの創造 地域社会のニーズに沿った事業展開による信頼関係の構築およびビジネスの安定化 | <ul style="list-style-type: none"> ベトナム農林水産品品質検査・認証・コンサルティングセンターへの検査・解析機材供給契約を締結 石川県加賀市におけるドローンを活用した血液輸送実証実験の実施 ▶ p41 モルディブ、スリランカへの日本政府ODAテロ対策無償資金協力案件の完了 兼松ベトナム会社がキャンバスバッグ制作(400枚)を通じ障がい者就労支援団体「Vun Art」をサポート |
| <p>多様な働き方を実現する環境づくり</p> <p>それぞれの個性を活かし、能力を発揮できる多様な働き方を実現する職場環境を整備します。また研修の充実を図り、ビジネスを創造、拡大できる経営者を育成します。</p>  | <ul style="list-style-type: none"> 適切な環境づくりの遅れによる効率性・生産性の低下 環境づくりの取組み不足による人材の外部流出、ビジネス機会の逸失 | <ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ経営推進による競争力の強化、安定的成長基盤の確立 新たな価値・イノベーションの創出 | <ul style="list-style-type: none"> D&I推進の社長直轄プロジェクトチームの発足 D&I Web研修 異文化適応(受講人数: 682名) 兼松ユニバーシティ(開催期間: 2022年7月~2023年6月) ▶ p50 ベーシックコース(受講人数: 161名) アドバンスコース(受講人数: 101名) プロフェッショナルコース(受講人数: 53名) ビジネスプラン研修(開催期間: 2022年9月~2023年3月、受講人数: 52名) 経営者育成研修(開催期間: 2022年8月~2023年3月、受講人数: 58名) ▶ p51 新しい働き方ABW(アクティビティ・ベースド・ワーキング)の導入 フルフレックス制度利用率 81.8% |
| <p>ガバナンスの強化&コンプライアンスの徹底</p> <p>事故・不正を未然に防止する体制・監督機能を堅持し、ステークホルダーへの透明性の高い情報開示を通じて、持続的な成長を図ります。</p>  | <ul style="list-style-type: none"> 内部統制の機能不全に伴う事業継続リスク 法令違反による企業価値の低下 | <ul style="list-style-type: none"> 強固なガバナンス体制構築による意思決定プロセスの明確化 透明性の高い情報開示による企業価値の向上 ステークホルダーとの関係強化 | <ul style="list-style-type: none"> 指名委員会、報酬委員会: 両委員会とも、全4名の委員のうち独立社外取締役が3名、委員長は独立社外取締役が務める ▶ p68 独立社外取締役比率43%(取締役7名、うち独立社外取締役3名) コンプライアンス関連のe-learning実施 経営DXを実践、会議体の完全デジタル化、見える化 |

マテリアリティの取組み



持続可能なサプライチェーンの構築

兼松グループのサプライチェーンマネジメント

兼松グループは、創業者兼松房治郎の創業主意を基本理念としており、国際社会や経済への発展に寄与していくことを使命とし、国内のみならず広くグローバルにビジネスを展開しています。多岐にわたる事業において、あらゆるモノ・機能・サービスを提供し、多様なサプライチェーンを構築する中で、地球環境や人権への対応

が喫緊の課題であると認識しています。当社はお客さまやパートナーとの共生・発展を念頭に、これまでの長い歴史の中で培ってきた知見やノウハウを活かし、付加価値のあるモノやサービスを提供する企業活動を通じて、地球環境や社会・経済と、兼松グループの持続的な発展を目指していきます。

ビジネスピックアップ

電子・デバイス



環境配慮型ラベルで持続可能な社会に貢献

兼松では、株式会社TBMが開発・製造する石灰石を主原料とする「LIMEX Sheet (ライメックスシート)」を利用して、環境配慮型ラベルを開発・販売しています。LIMEX Sheetは、紙製ラベルと比較し、製品の原料に木材パルプを一切使用せず、製造時に必要とする水使用量を大幅に削減できるため、森林と水資源の保全に貢献できます。

また、紙と比べて、耐久性や耐水性に優れているだけでなく、ラベル用途として一般的に用いられるPP(ポリプロピレン)やPET(ポリエチレンテレフタレート)シート等の合成紙と比較しても、CO₂を含む温室効果ガスと石油由来プラスチック使用量の削減が可能です。

食品



サステナブルコーヒー取扱いから20周年を迎えて

兼松は、ブラジルで最も高品質なコーヒー豆を生産する農園といわれるダテラ農園と2003年から取引を開始し、20周年を迎えました。ダテラ農園は、熱帯雨林の保護や労働環境の向上を目的とするレインフォレストアライアンス認証をブラジルで初めて取得し、品質、環境の両方に重点を置いたサステナブルコーヒーの先駆的農園です。

取引開始当初、日本はまだSDGsやサステナビリティという言葉はほとんど馴染みがない時代でした。しかし当社は当時からダテラ農園の理念である「持続可能」に共感し、今日までパートナーとして取り組んでいます。今後もサステナブルコーヒーの先駆者として、地域社会、自然への更なる貢献を通じて、より安全で美味しいコーヒーを皆さまへお届けいたします。

畜産



「はらから福祉会」での牛タン加工の取組み

兼松は、業界トップクラスの市場シェアを有する畜産業界のパイオニアとして得た、長年蓄積された知見と商品群を有しています。川上においてはサプライヤーへの資本参加・業務提携などを通じた関係強化や供給ソースの多様化を、川下においても顧客ニーズに合った安全・安心で付加価値の高い商品の安定的な供給体制づくりを進めています。

その一環として、現在、宮城県の社会福祉法人「はらから福祉会」が運営する施設で、兼松が輸入した牛タン原料を加工してもらう取組みを進めています。

障がい者の働く場をつくることで、住みよい地域社会の策定を目的とする同法人の思いは、地域社会の持続可能な成長・発展への寄与を目指す当社のマテリアリティ「地域社会との共生」とも共通するものです。同施設で加工された牛タンは、お客さまにもご好評をいただいています。

食糧



持続可能な養殖サプライチェーンを目指して

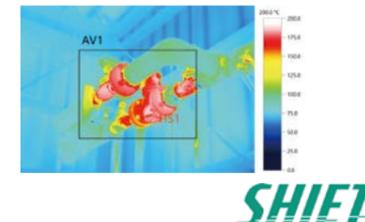
兼松は、株式会社UMITO Partners、池下産業株式会社、株式会社浜平漁業と共にMSC※認証取得を目指す「北海道マイワシ漁業改善プロジェクト」(Fishery Improvement Project: FIP)を立ち上げました。

世界の人口増加に伴い、世界規模で水産物の消費量は拡大、養殖による生産量は年々増加、タンパク源としての養殖水産物の重要性やニーズは高まっています。一方で、養殖の餌である魚粉原料の水産資源の乱獲や養殖場で食べ残された餌による周辺の水質の悪化など、生態系や地球環境への負担軽減も課題とされています。

兼松は、FIPを通して、水質汚染や生物多様性への影響の配慮など、環境や社会の課題解決と事業の両立に取り組むことで、国内の飼料原材料の持続可能性を向上し、日本の養殖サプライチェーン全体の競争力向上を目指します。

※海洋管理協議会(Marine Stewardship Council)による認証で、ある特定の条件を満たした、魚や貝、エビ、カニなどの海産物製品に付けられる。特定の条件とは、海の環境を保全しながら、天然の海産物の持続的な利用を実現するという。水産資源や環境に配慮している水産品に付けられる、「海のエコラベル」ともいわれる。

鉄鋼・素材・プラント



工場・事業場における先導的な脱炭素化取組推進事業(SHIFT事業)

兼松ペトロ株式会社は2023年、これまでの実績を基に、環境省が行うSHIFT事業の脱炭素化促進計画策定支援機関として登録されました。SHIFT事業は、工場・事業場での脱炭素化のロールモデルとなる取組みを創出し、その知見を公表して横展開を図ることで、我が国の2030年度温室効果ガス削減目標の達成や2050年のカーボンニュートラル実現へ貢献することが目的です。以下の2事業に対して補助金が交付されます。

- ①脱炭素化促進計画を策定する事業
- ②その脱炭素化促進計画に基づき高効率機器導入・燃料転換・運用改善などを実施してCO₂排出量を削減し、排出量の算定および排出枠の償却を行う事業

兼松ペトロは、国からの補助金を活用して、お客さまに対して省エネルギー診断およびその後の高効率機器導入や燃料転換など、幅広い提案を行います。当社グループは、今後も加速が見込まれる脱炭素化社会に向けて、まずは目の前の省エネを確実に実施していくことで、お客さまの低炭素化に寄与いたします。

車両・航空



ドローンを活用した血液輸送実証実験を実施

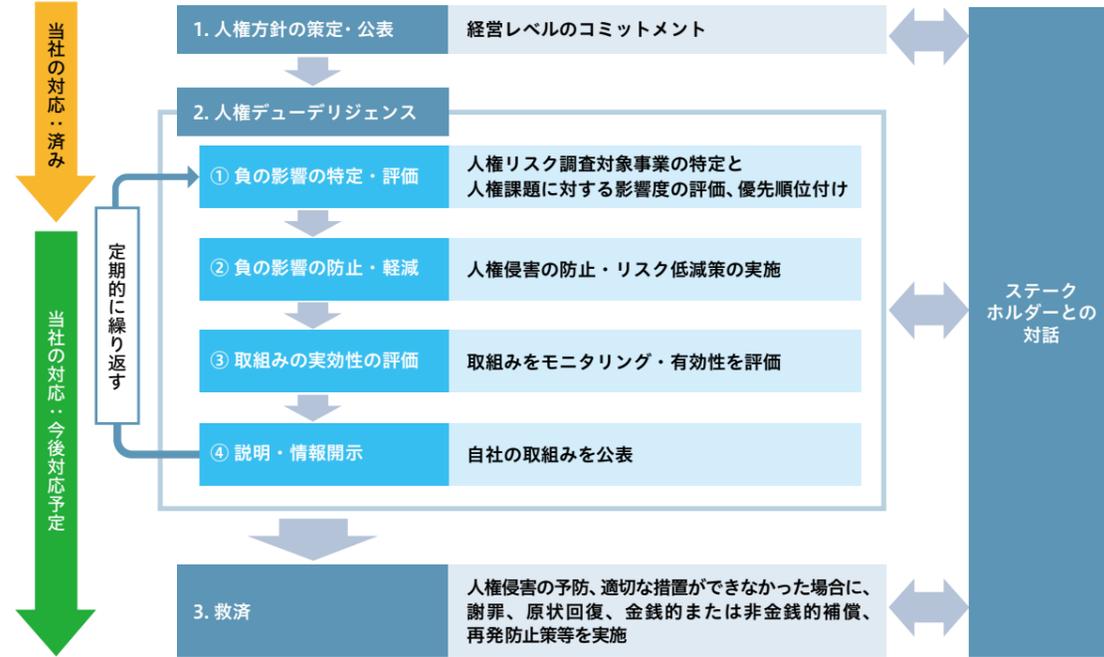
兼松は、石川県加賀市と連携し、ドローンを活用した血液輸送等の実現に向けた実証実験を行いました。当社と加賀市は「空飛ぶクルマ・ドローンを用いた地方創生を実現するための包括連携協定」を締結しています。実証実験は、加賀市が推進するAdvanced Air Mobilityの産業集積を目指す「空の産業革命」の実現に向けた活動の一環として、将来のメディカルドローン配送ネットワークの実装化を目的としたものです。

当社と資本業務提携を結んでいるSkyports社がオペレーターとして参加し、配送を通じてドローン輸送における温度変化、温度管理、配送可能数を検証。日本国内初飛行となるSwoop Aero社製ドローン「Kookaburra」を使用し、加賀市内の医療機関を結ぶ6km、10kmの2つの配送ルートを飛行しました。

当社は、Skyports社および当社グループネットワークが有する機能・経験を組み合わせ、引き続き日本でのドローン事業の実装化に尽力し、持続可能な社会構築に貢献して参ります。

持続可能なサプライチェーンの構築
人権尊重への取組み

企業による人権尊重の取組みの全体像



(注)経済産業省の図表を元に当社作成

兼松グループ人権方針の策定

2023年2月、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や人権に関する国際規範に基づいた「兼松グループ人権方針」を取締役会の承認を経て策定しました。当社の創業主意「わが国の福利を増進するの分子を播種栽培す」は、現在では、一般公共の利益、社会貢献、国際社会への寄与、人類

への貢献などに通じる考え方であり、当社の企業活動の原点として企業理念に受け継がれています。兼松グループ人権方針は、企業理念に基づき、すべてのステークホルダーに対する責任を果たすため、人権尊重の取組みを明確にするものです。

詳しくはウェブサイトをご覧ください https://www.kanematsu.co.jp/sustainability/human_rights/

人権デューデリジェンス実施に向けて

当社グループは、事業活動に関わるステークホルダーの人権への負の影響を特定・評価し、負の影響を防止・軽減するために人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、継続的に実施します。負の影響の特定・評価のプロセスとし

て、まず当社の多岐にわたる事業の中から、人権リスク調査の対象事業を特定しました。次に、特定された事業において想定される潜在的な人権課題について、発生可能性と深刻度の観点から影響度評価を行いました。

人権リスク調査対象事業の特定

人権リスク調査を始めるにあたり、まずはESGに関する社外データベースを活用し、人権課題の発生件数の多いセクターと当社の事業を照らし合わせて、人権 이슈ごとに発生件数の分類を実施しました。その結果、セクターごとの一般的な発生件数と当社の事業内容との関連性の

高さを踏まえ、エネルギー事業と食品事業を調査対象事業として選定しました。なお、当社のプラントインフラ事業については、ODA関連で案件に応じた設備や機材の取扱いであるため、データベースにおける建設産業セクターとの関連性は低いと判断しました。

ESG社外データベースでのセクター別人権イシュー発生状況と当事業の関連

少 中 多

| セクター | テクノロジー ハードウェアと機器 | 電子と電子機器 | ソフトウェアと コンピュータ | 通信 | 食品と飲料 | 産業金属 |
|----------------------|---------------------|-----------|-------------------|------|-------|------|
| 当事業 | 半導体部品・ 製造装置 | 電子機器・電子材料 | ICTソリューション | モバイル | 食品 | 鉄鋼 |
| 適正な労働時間 (劣悪な労働環境) | | | | | | |
| 適正な賃金 (劣悪な労働環境) | | | | | | |
| 差別 (雇用・社会的な差別) | | | | | | |
| 労働安全衛生 | | | | | | |
| 結社の自由および 団体交渉権 | | | | | | |
| 強制労働 | | | | | | |
| 児童労働 | | | | | | |
| 地域住民・ コミュニティへの影響 | | | | | | |
| プライバシーの権利 | | | | | | |
| 総合 | | | | | | |

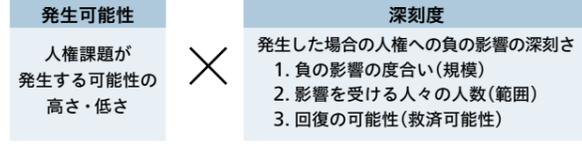
| セクター | 石油とガス | 化学 | 建設産業 | インダストリアル・ エンジニアリング | 航空宇宙と防衛 | 自動車と 自動車部品 |
|----------------------|-------|--------|----------|-----------------------|---------|---------------|
| 当事業 | エネルギー | 機能性化学品 | プラントインフラ | 工作機械・産業機械 | 航空宇宙 | 車両・車載部品 |
| 適正な労働時間 (劣悪な労働環境) | | | | | | |
| 適正な賃金 (劣悪な労働環境) | | | | | | |
| 差別 (雇用・社会的な差別) | | | | | | |
| 労働安全衛生 | | | | | | |
| 結社の自由および 団体交渉権 | | | | | | |
| 強制労働 | | | | | | |
| 児童労働 | | | | | | |
| 地域住民・ コミュニティへの影響 | | | | | | |
| プライバシーの権利 | | | | | | |
| 総合 | | | | | | |

人権リスク調査対象事業に選定

持続可能なサプライチェーンの構築
人権尊重への取り組み

人権課題に対する影響度評価

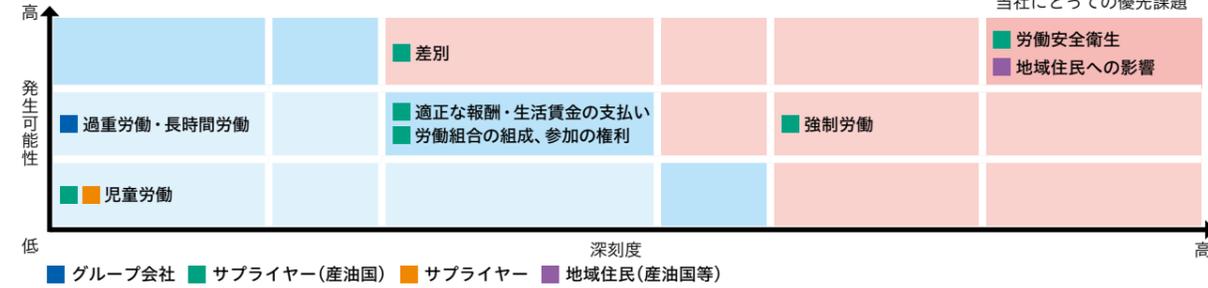
続いて、エネルギー事業と食品事業で想定される潜在的
人権課題をステークホルダー※別に発生可能性と深刻度の
観点から影響度評価を行い、事業ごとに人権課題影響評価
マップを作成しました。



※ 評価対象ステークホルダー：従業員、グループ会社、委託業者、サプライヤー、地域住民、消費者

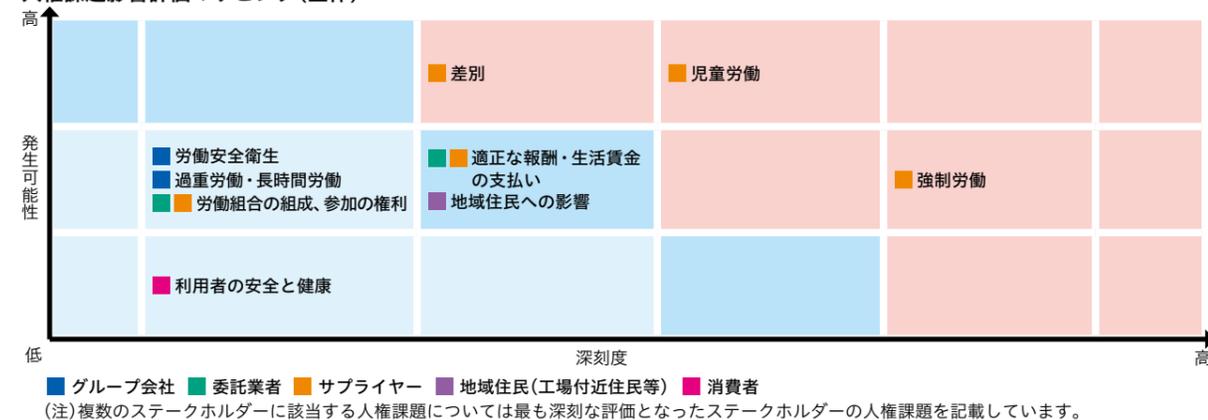
エネルギー事業

人権課題影響評価マップ(全体)



食品事業(胡麻、コーヒー、中国加工食品)

人権課題影響評価マップ(全体)



顕著な人権課題の特定

人権課題影響度評価により、各事業における顕著な人権課題および影響を受けるステークホルダーについて特定し、優先
順位付けを行いました(赤字は、特定事業における当社にとって特に優先度の高い人権課題)。

| セクター | 調達 | | R&D、生産 | | | 輸送 | 販売 従業員 | 流通 | お客様使用 消費者 | 廃棄・リサイクル |
|-------|----------|------|--------------------|----------------|--------------------|----|-----------|----|--------------|----------|
| | 地域住民 | 委託業者 | サプライヤー (海外) | サプライヤー (国内) | サプライヤー (当社グループ) | | | | | |
| エネルギー | 地域住民への影響 | | 強制労働 差別 | 労働安全衛生 | | | | | | |
| 食品 | | | 強制労働 児童労働 差別 | | | | | | | |

今後の取り組み

次のステップとして、各事業における現状の取り組みを整理し、人権デューデリジェンス計画を策定します。また、各人
権課題の潜在的および顕在化した影響を調査し、防止・軽減策の検討に入ります。

脱炭素社会に向けた取り組み
TCFD 提言に基づく情報開示

2021年6月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)へ賛同しました。気候変動がもたらす事業へ
のリスクと機会について、より分かりやすくお伝えできるようTCFDのフレームワークに沿った情報開示に
努めて参ります。概要は以下のとおりですが、詳細につきましては当社ホームページに特設サイトを開設して
おりますのでご参照ください。

詳しくはウェブサイトをご覧ください <https://www.kanematsu.co.jp/sustainability/tcdf/>

ガバナンスとリスク管理

| TCFD開示推奨項目 | 当社の取り組み(要約) | |
|--------------------------|-------------|---|
| 気候関連の影響についての取締役会における監視体制 | 監視体制 | 取締役会 |
| リスク・機会の評価および管理における経営層の役割 | 経営層の役割 | 企画担当役員および各営業部門の責任者(執行役員)が参加するサステナビリティ推進委員会における討議・報告 |

ガバナンス体制



リスク管理

| TCFD開示推奨項目 | 当社の取り組み(要約) | |
|--|-----------------|--------------------------|
| 気候関連のリスクを識別および評価するプロセス | 識別・評価 | 各営業部門 |
| 気候関連のリスクを管理するプロセス | 管理 | サステナビリティ推進委員会 |
| 気候関連のリスクを識別・評価・管理するプロセスが、総合的リスク管理に統合されているか | 統合 (報告・監視監督) | 各営業部門→サステナビリティ推進委員会→取締役会 |

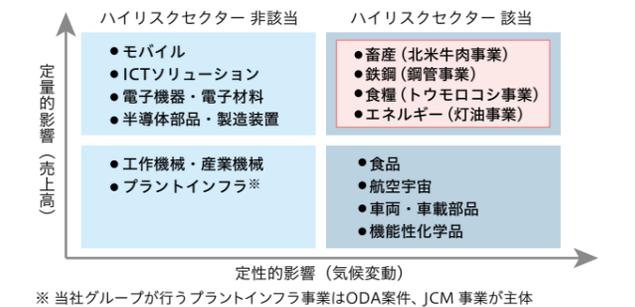
戦略

当社は中期ビジョン「future 135」の重点施策として環
境等をテーマとする事業分野での投資を推進することを
掲げており、気候変動を積極的な事業機会と位置付けてい
ます。

また、当社グループが行う事業のうち、気候変動の影響
が大きい事業を選定してシナリオ分析を行った結果、いず
れのシナリオにおいてもリスクと機会が存在するものの、
リスクの影響度を機会の影響度が上回ると捉えています。

シナリオ分析対象事業選定

まず、当社グループが行う事業を、気候変動の定性的影
響としてTCFD提言におけるハイリスクセクターを基に
該当・非該当に分類しました。次に、当社グループにとっ
ての影響度を、売上高の定量的側面を軸に分類し、定性的
影響および定量的影響の大きい4事業の中から、当社連結
売上高(IFRS収益)に相対的に大きな割合を占める事業に
ついてシナリオ分析対象事業に選定しました。



- 2022年3月期から継続：北米牛肉事業、鋼管事業
- 2023年3月期：トウモロコシ事業、灯油事業

脱炭素社会に向けた取組み
TCFD 提言に基づく情報開示

| TCFD 開示推奨項目 | 当社の取組み(要約) |
|---------------------------------------|--|
| 短・中・長期の気候関連のリスクおよび機会 | <p>リスクと機会</p> <ul style="list-style-type: none"> 気候変動の影響の定量的側面と売上高・利益の定量的側面を軸とし、当社にとって影響度の大きい4事業についてシナリオ分析を実施 2023年3月期新規分析対象のトウモロコシ事業、灯油事業については以下のとおり <p>北米牛肉事業、鋼管事業についてはウェブサイトをご覧ください https://www.kanematsu.co.jp/sustainability/tcfd/index.html</p> |
| 気候関連のリスクおよび機会のビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響 | <p>影響</p> <p>大/中/小で整理</p> |
| 複数シナリオを活用したシナリオ分析および気候変動に対する戦略のレジリエンス | <p>分析結果</p> <ul style="list-style-type: none"> 北米牛肉事業、鋼管事業、トウモロコシ事業、灯油事業いずれのシナリオにおいても、リスクと機会が存在し得る 分析を踏まえ、当社としては気候変動を機会と捉えて事業戦略を策定している 当社の中期ビジョン「future 135」の重点施策として環境等をテーマとする事業分野での投資を推進 →2023年3月期実績:「オーストラリアの環境技術スタートアップSamsara Eco社へ出資」 <p>特集:イノベーション投資 ▶ p32</p> |

気候関連のリスクと機会の影響度

気候関連のリスクと機会による影響度(財務インパクト)は当社全体に対するものではなく、それぞれのシナリオ分析対象事業の収益または費用に対するインパクトで、次の定量的基準により、大、中、小に区分しています。



トウモロコシ事業

| | 気候変動ドライバー | リスク(×) 機会(○) | 財務インパクト | 4°Cシナリオ | | 2°C未満シナリオ | | 対策 |
|-------|-------------------------|-----------------|--|---------|-------|-----------|-------|---|
| | | | | 2030年 | 2050年 | 2030年 | 2050年 | |
| 政策と法 | カーボンプライシングの導入拡大 | × | 加工拠点におけるカーボンプライシング負担増 | ▲ | ▲ | ▲ | ▲ | ●販売価格の見直し |
| | CO ₂ 排出規制の強化 | ×○ | ●燃料価格上昇による現地操業コストの増加に伴う調達コストの増加 ●燃料価格上昇による輸送コストの増加/減少 | ▲ | ▲ | — | — | より輸送距離の短い近隣国の産地選択および産地開拓 |
| 移行リスク | 植物由来の代替肉の普及 | ×○ | 植物由来の代替肉の普及による牛肉およびその他畜肉の需要低下に伴う飼料需要の減少 | — | — | ▲ | ▲ | ●DAIZ社のミラクルミート(植物由来肉)への原料販売 ●植物由来代替肉に対する穀物原料供給開始 |
| | 消費者の意識・嗜好の変化 | ×○ | 牛肉およびその他畜肉の需要低下に伴う飼料需要の減少 | ▲ | ▲ | ▲ | ▲ | 相対的に需要減少幅の小さい鶏・豚向け飼料工場の設立 |
| 市場 | 再生エネルギー燃料の技術進展・市場拡大 | × | エタノールなど飼料用途以外の需要増による原料価格上昇に伴う調達コストの増加 | — | — | ▲ | ▲ | 販売価格の見直し |
| | 電気料金の変化 | × | 加工・保管拠点における電気料金の負担増 | — | — | — | ▲ | 販売価格の見直し |
| 評判 | 顧客/消費者/投資家の評価 | × | 気候変動対応の進捗に応じた顧客、消費者、投資家からの評価の変化 | — | — | — | — | ●植物由来代替肉に対する穀物原料供給開始 ●DAIZ社のミラクルミート(植物由来肉)への原料販売 |

| | 気候変動ドライバー | リスク(×) 機会(○) | 財務インパクト | 4°Cシナリオ | | 2°C未満シナリオ | | 対策 |
|------------|-------------------------------|-----------------|--|---------|-------|-----------|-------|--|
| | | | | 2030年 | 2050年 | 2030年 | 2050年 | |
| 物理的(急性)リスク | サイクロンや洪水など異常気象の激化 | × | サプライチェーンの分断による売上機会の損失 | ▲ | ▲ | ▲ | ▲ | ●サプライチェーンの強靱化への取り組み ●調達先および国内保管場所の多角化 |
| | ●平均気温の上昇 ●降水パターンや気象パターンの変化 | ×○ | ●トウモロコシの価格上昇による調達コストの増加 ●干ばつの悪化によるトウモロコシの収量減少 | — | ▲ | — | ▲ | ●販売価格の見直し ●新規産地の開拓 |

リスク 2°C未満シナリオにおいて、牛肉およびその他畜肉の需要低下によるトウモロコシ飼料の大幅な需要減少が予想される

機会 バイオプラスチックなどの低GHG排出製品市場向けの需要が予想される

灯油事業

| | 気候変動ドライバー | リスク(×) 機会(○) | 財務インパクト | 4°Cシナリオ | | 2°C未満シナリオ | | 対策 |
|------------|-------------------------|-----------------|---|---------|-------|-----------|-------|--|
| | | | | 2030年 | 2050年 | 2030年 | 2050年 | |
| 政策と法 | カーボンプライシングの導入拡大 | × | 炭素税等の負担増加による操業コストの増加(エネルギー使用、自社配船・配車時の燃料使用等) | ▲ | ▲ | ▲ | ▲ | ●販売価格の見直し ●低炭素製品の販売 |
| | CO ₂ 排出規制の強化 | ×○ | ●省エネ基準等の規制強化 ●対炭素エネルギーへの転換による灯油需要減に伴う売上高の減少 ●再生可能エネルギーの需要増加 | ▲ | ▲ | ▲ | ▲ | バイオマス燃料事業等の再生可能エネルギーの拡大 |
| 移行リスク | 技術 | ×○ | 低炭素技術の進展・普及 | — | — | — | — | 鋼管事業におけるEORやCCS向け製品開発・販売 |
| | 市場 | × | 原料コストの上昇 | ▲ | ▲ | — | — | 再生可能エネルギー事業の拡大 |
| 物理的(急性)リスク | サイクロンや洪水など異常気象の激化 | × | サプライチェーンの分断による売上機会の損失 | ▲ | ▲ | ▲ | ▲ | ●サプライチェーンにおけるBCP対策 ●同業他社と災害時における相互補完体制の構築 |
| | 海面上昇 | × | ●加工拠点の移転コスト ●海面上昇対策に係る設備投資の増加(施設移転等) | — | ▲ | — | ▲ | ●出荷拠点の移転 ●販売価格の見直し |

※ WEO2022において、4°Cシナリオでは需要の増加に伴い、原油価格の上昇が見込まれ、2°C未満シナリオでは需要減少に伴い、原油価格の下落が見込まれている。

リスク 2°C未満シナリオでは規制の強化による灯油の需要減、4°Cシナリオでは需要増による調達コストの増加の影響が予想される

機会 再生可能エネルギー事業の拡大と低GHG排出製品の販売

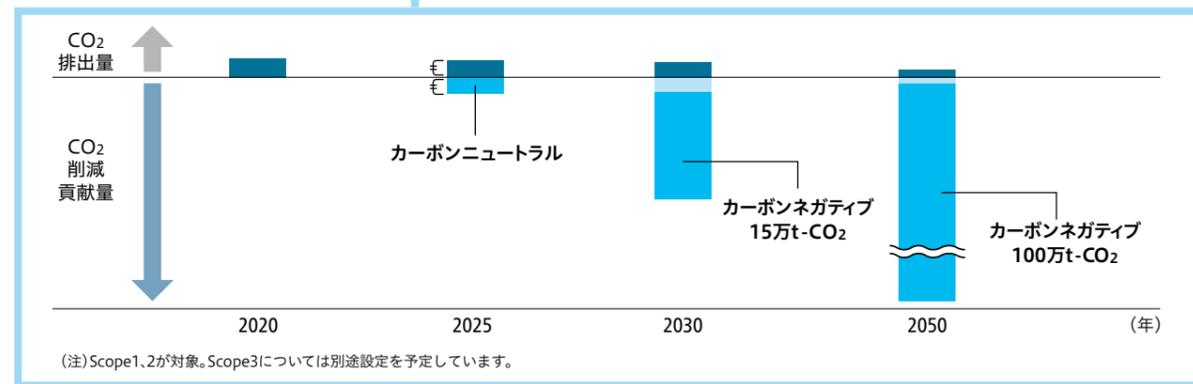
脱炭素社会に向けた取組み
TCFD 提言に基づく情報開示

指標と目標

まず、カーボンニュートラルを早期に実現することを目指し、2025年の目標に掲げます。再生可能エネルギーへの転換でCO₂排出量の削減を行い、それでも削減できない残余排出については、温室効果ガス削減に貢献するREDD+事業等のクレジット化、すなわち自社事業から創出されたクレジットにより均衡させることで、カーボンニュートラルを実現し

ます。さらに、その先もクリーン燃料や再生可能エネルギー事業、REDD+事業や二国間クレジット事業を拡大し、削減貢献量を積み増すことで、2030年のカーボンネガティブ15万t-CO₂、2050年の100万t-CO₂を目指し、わが国および国際社会のGHG削減に寄与して参ります。

| TCFD 開示推奨項目 | 当社の取組み(要約) |
|--|--|
| 気候関連のリスクおよび機会を評価する際に用いる指標 | <p>指標 CO₂ 排出量</p> <p>GHG 排出量 2023年3月期 28,321t-CO₂ (当社および当社グループ 合計97社) (保証値、内訳: Scope1: 9,507t-CO₂ Scope2: 18,814t-CO₂)</p> <p>独立した第三者保証報告書はウェブサイトをご覧ください https://www.kanematsu.co.jp/sustainability/files/Independent_Assurance_Report_jp_20230810.pdf</p> <p>2022年3月期 29,497t-CO₂ (当社および当社グループ 合計95社) (保証値、内訳: Scope1: 9,772t-CO₂ Scope2: 19,725t-CO₂)</p> <p>2021年3月期 27,800t-CO₂ (当社および当社グループ 合計94社) (概算値、内訳: Scope1: 9,200t-CO₂ Scope2: 18,600t-CO₂)</p> |
| Scope1、Scope2およびあてはまる場合はScope3のGHG排出量とそれに関連リスク | |
| 気候関連リスクおよび機会を管理するために用いる目標および目標に対するリスク | <p>目標 2025年 カーボンニュートラル^{※1} 2030年 カーボンネガティブ^{※2} 15万t-CO₂ 2050年 カーボンネガティブ 100万t-CO₂</p> <p>※1 カーボンニュートラルとは、当社グループが排出したCO₂排出量(Scope1、2)と当社および当社グループによる森林保全事業や二国間クレジット事業で創出したクレジット、あるいは削減貢献量が均衡する状態を指す</p> <p>※2 カーボンネガティブとは、当社グループが排出したCO₂排出量(Scope1、2)を、当社および当社グループによる森林保全事業や二国間クレジット事業で創出したクレジット、あるいは削減貢献量が上回る状態を指す</p> |



地域社会との共生
事業を通じた社会貢献

兼松グループでは社員一人ひとりがよき市民として社会的責任の重要性を自覚し、事業活動と社会貢献活動を通じて社会課題の解決に積極的に取り組み、持続可能な社会の実現を目指します。またボランティア活動では視野を広げ、新たな価値観や気づきを得ることで豊かな社会づくりに貢献していきます。

詳しくはウェブサイトをご覧ください https://www.kanematsu.co.jp/sustainability/contribute/csr_activities.html



多様な働き方を実現する環境づくり
人的資本経営

商社の強みを活かした、人的資本経営への期待

当社の人的資本経営への取組みは、着実に進化しています。2022年11月の本社移転に伴い、ABW(アクティビティ・ベースド・ワーキング)が導入され、部門の壁を越えたフラットな働き方が実現しました。何より、社員の方々の明るい表情が、新しい働き方へと変化したことを物語っており、オフィスの中心部に位置するCafé The Perch(カフェ)では、思い思いのランチタイムを過ごす姿、ライブラリエリアでは、新しい企画などを静かに熟考する姿を目にします。

また、今回開示した、骨太の「人的資本基本方針」をはじめ、D&Iの活動はDE(Equity) & Iへと進化し、LGBT理解増進法が施行されたタイミングでは「Pride Week」という、LGBTQ+をはじめとしたDE&I理解促進のための連続企画を実施するなど、啓蒙活動にも余念がありません。さらには、新人事制度構築のための議論も活発に行われています。

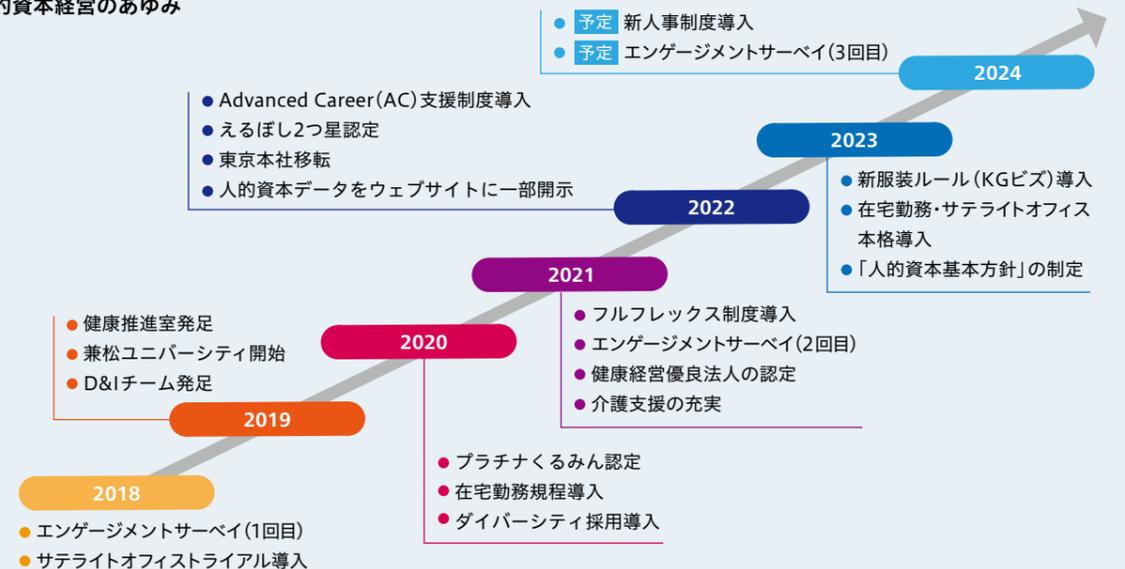
私が兼松に期待するのは、商社の強みを活かした、人的資本経営の実践です。社外取締役を拝命して5年目になる今、グループ会社を含め、当社に潜在する無形資産の核となる、知的資本の素晴らしさには目を見張るものがあると感じています。国内外を問わず、ゼロから事業を創造してきた実践の積み重ねにより、当社には事業創造のさまざまなノウハウが蓄積されています。また、「兼松とは信頼関係で結ばれている」と評価をいただいている、お取引先さまとのかけがえない絆は、社会・関係資本という貴重な無形資産の一つです。言わずもがな、無形資産は、投資家の皆さまが最も注目している資産であり、有形資産(事業や実績)を生み出す、かけがえない貴重な資産でもあります。

そして、その知的資本は、ほかならぬ人的資本から生み出されるものです。商社である兼松の強みを最大限に活かした、事業創造に繋がる人的資本経営実践のため、社外取締役の立場から、私自身、精一杯尽力していく所存です。



社外取締役
田原 祐子

人的資本経営のあゆみ



多様な働き方を実現する環境づくり
人材育成

人材育成方針

兼松グループは「人材育成方針」(p27参照)に基づいて取組みを行っています。人材育成に関する重点テーマをご紹介します。

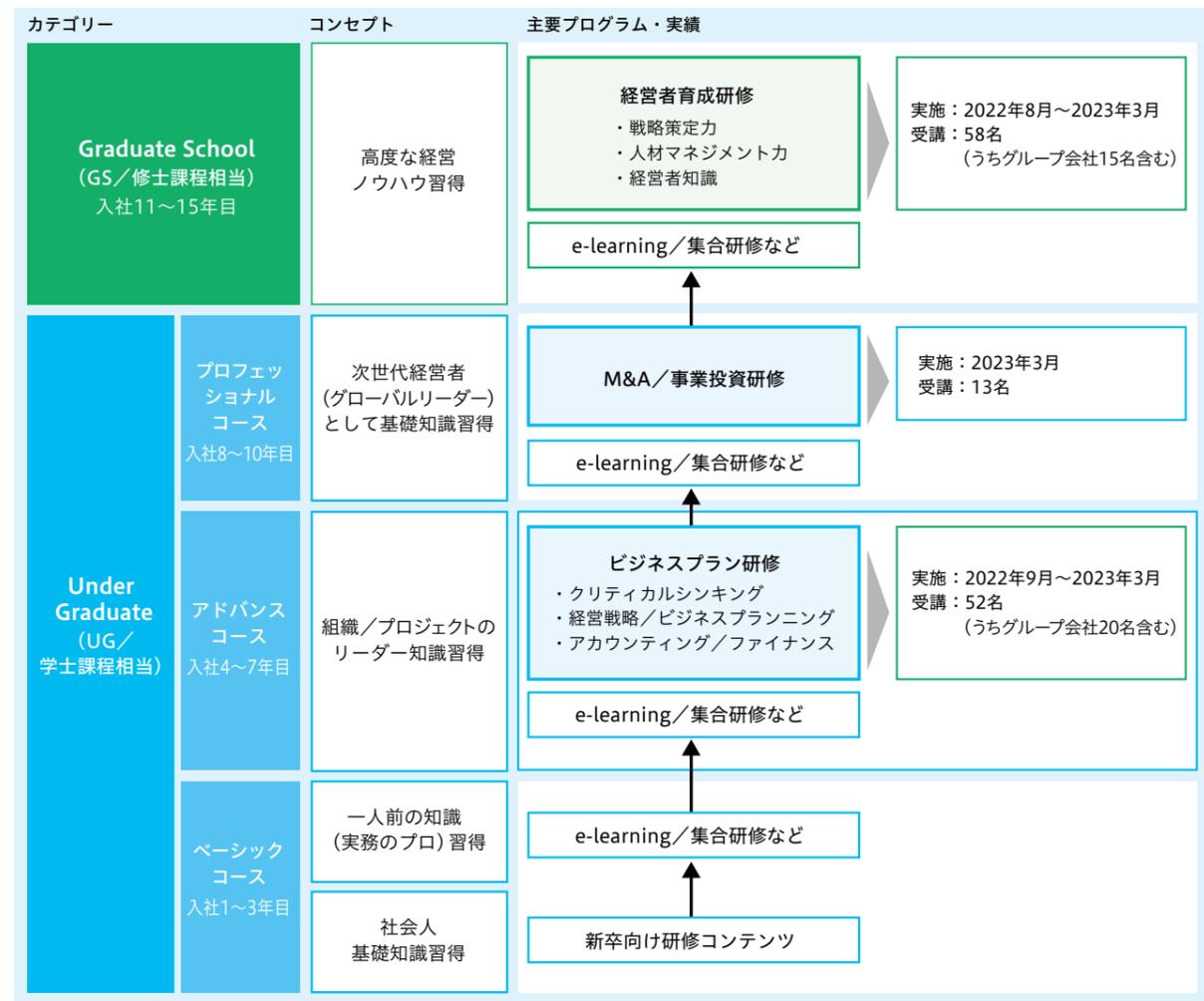
▶ 付加価値の獲得・規模の拡大

兼松ユニバーシティ(KGU)

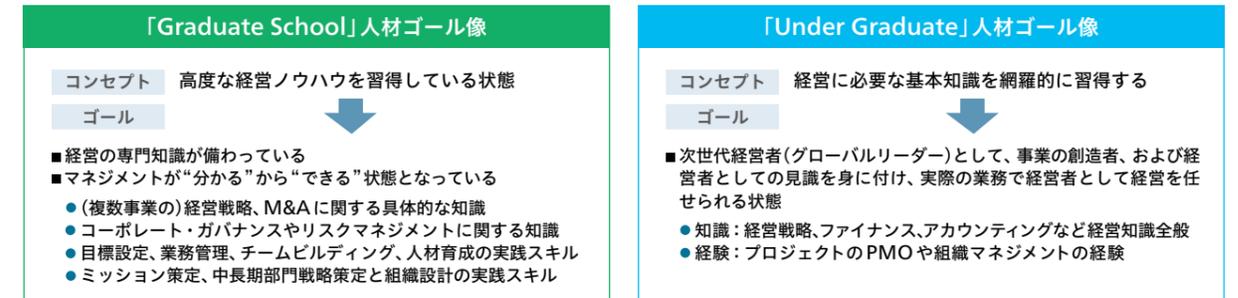
新たなビジネスを創造する経営人材の育成を目的として、従来の研修制度を強化・体系化した「兼松ユニバーシティ」を、2019年7月より開講しています。KGUのカリキュラムは、①教養 ②対人知識・スキル ③業務知識・スキルの3カテゴリーで構成されており、内容によって

e-learningと集合研修に振り分けています。講座は、ビジネスマナーや語学など基礎的なものから、事業投資や法務、アンガーマネジメントなど専門的な知識が習得できる内容まで豊富に取り揃えており、次世代のマネジメント層となる人材の育成に努めています。

人材育成プログラムおよび受講者数(2022年7月～2023年6月)



KGUのカテゴリー別コンセプトとゴール



経営者育成研修

KGUの一環である「経営者育成研修」は、経営者としての視点でビジネスや組織を運営する能力を身に付けるため、KGU開講に先じて2017年より導入した研修です。戦略策定力・人材マネジメント力の養成、経営者に必要な

基礎知識の習得を目的とし、当社が「付加価値の獲得・規模の拡大」を目指していく中で、組織をリードし、事業経営ができる人材の育成を行っています。

VOICE | 「経営者育成研修」受講者コメント



特殊鋼貿易部 第二課 課長
進藤 有希

半年間の経営者育成研修では、外部専門家の講義やケーススタディを通じて、経営人材に求められる実践的な知識・アプローチを総合的に学ぶことができました。座学のみにとどまらず、360度評価に基づく自己分析、現役経営者へのインタビュー、様々な部署から集ったメンバー間でのグループワークなど、沢山の外的刺激を受けながら、自身の価値観を見つめ直し、将来のありたい姿を言語化していく内容となっています。

この研修を通じて、経営に関する基礎知識が底上げされたことはもちろん、自身が描いたありたい姿の実現に向けて、何が必要となるのかを具体化できたことは、非常に大きな収穫でした。今後は、これらの学びを現場に持ち帰り、参加メンバーと切磋琢磨しながら、新規事業創造や組織運営に活かしていきたいと思っています。

人材育成投資額と研修時間(単体)

| | |
|------|---|
| 投資総額 | 9,139万円、フルタイム従業員 ^{※1} 一人当たり11万円 (うちKGU費用6,700万円、受講者一人当たり15万円) ※1 フルタイム勤務に換算した場合の人数(FTE:Full-Time Equivalent)であり、休業者・再雇用・嘱託職員は含まれない |
| 研修時間 | 総研修時間 ^{※2} 20,403時間、フルタイム従業員一人当たり25時間 (うちKGUカリキュラム対象受講者一人当たり平均47時間) ※2 KGU科目の合計時間 |

(注1) 集計期間：2021年7月1日～2022年6月30日

(注2) 研修時間はUnder Graduateの43コースとGraduate Schoolで集計

- ベーシックコース(175人)：63時間
- アドバンスコース(112人)：28時間
- プロフェッショナルコース(47人)：19時間
- Graduate School(102人)：50時間

多様な働き方を実現する環境づくり
人材育成

▶ 新たなポートフォリオ創出のための種まき

ダイバーシティ採用、キャリア採用

既存事業の延長にとどまらない、新たな事業ポートフォリオを創出するためには、当社内部の知識・経験だけではアプローチできない市場・商材・顧客にも進出していく必要があると考えており、多様な人材の確保に努めています。

新卒採用では多様なバックグラウンドを持つ学生を世界中から採用するため、日本における外国籍留学生や海外の大学を卒業した日本人学生を対象とした採用活動を実施しています。また当社内部とは異なる知識・経験の獲得を期待したキャリア採用の拡大も進めています。

VOICE | 外国籍社員コメント



車両・車載部品第一部 第一課
金 倫佑

私は2015年に韓国から来日し、日本の四年制大学を卒業後、兼松に新卒採用で入社しました。幅広い事業領域、様々な機能を持って世界中と商売を行う総合社に興味を持ち、主体的に自分で道を切り開けると感じたため、当社を志望しました。

現在は既存の車両・車載部品の輸出業務と並行して、新規ビジネスの創出にも励んでいます。今までのバックグラウンドの知識・経験を活かし、韓国の企業様と協力して、EV関連の新規ビジネス創出に向けて邁進しています。

今後は取り組んでいる新規ビジネスを軌道に乗せ、その他の国にもグローバル展開をしたいと考えています。

VOICE | キャリア採用社員コメント



食糧素材部 油糧・大豆加工品課
金子 容子

私は2020年にキャリア採用で兼松に入社しました。主に菜種などの食用油の原料を輸入して国内の食品メーカーに販売する仕事を担当しています。前職でも、商社で食品原料の取扱いを長く経験してきましたので、その知見を活かして日々ビジネスに取り組んでいます。

入社前に外から見ていた兼松は、一人ひとりが持つ商材の知見が高く、まさに「専門家集団」のような印象がありました。現在のビジネスにおいても、お客さまにとって存在感のあるプロフェッショナルな人材でいたいと思います。

単に商材を販売するだけでなく、お客さまの描いているその先の世界をイメージした提案を意識しており、その実現に向けて新たなことにも大いにチャレンジし、自分の幅を広げていきたいです。

異動経験

様々な事業を展開する当社グループの特長を活かし、社内異動やグループ会社、出資先企業との人材交流により知識と経験の多様性を深めています。また当社ではキャリアコンサルタントとしての資格を有するキャリアコンサルティングチームを組成し、従業員の自律的なキャリア形成を支援できるよう環境の整備を進めています。

VOICE | キャリアコンサルティングチーム 担当者コメント



人事部 人事企画課
横尾 わかば

人生100年時代といわれる中、個人の自律的なキャリア開発がより重要となっている一方、企業にはそれを支援する制度や環境の整備が求められています。個人のキャリア希望を尊重する異動制度を通じた支援の他に、私たちのチームでは資格保有者としての知見を活かしたソフト面での支援も行っています。キャリアに関する研修の実施、各種情報発信、相談窓口の設置や面談の実施などを通じて、従業員一人ひとりの自律的なキャリア形成に寄り添っていきます。

▶ グループを挙げたDX推進

DX人材の育成

当社が関わるサプライチェーンにおいて、デジタル技術や自動化技術を活用しながら次世代に適合したビジネスへのシフトを目指し、取引先と協力して共に変革への困難を克服するDXを推進しています。

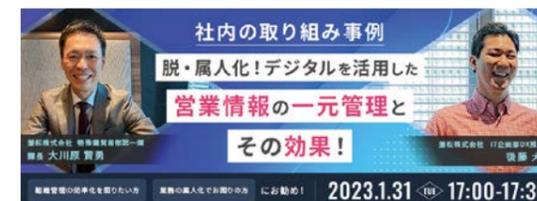
当社が求めるDX人材には、デジタルの知見だけでなく、

ビジネスの知見との掛け合わせが必要と考えており、ITリテラシー向上のための研修のみならず、デジタル技術を扱うグループ内企業との人材交流等も通じて、取引先などのデジタル化段階に合わせたDXを推進できる人材を育成します。

フラット、デジタル？

社内およびグループ会社に向けたDX情報発信ウェブサイト「フラット、デジタル？」を2023年1月より運営しています。内部のDX取り組み事例を中心に、商社が置かれた状況やビジネス形態を踏まえたDXプロジェクトの生々しさや臨場感をテーマとして、記事、ウェビナー、コラム形式のコンテンツを隔週で配信しています。

公開半年でWeb視聴率は従業員の8割を超えており、



情報の一元管理をテーマにした当社事例を、対談形式で紹介するウェビナーを開催

具体的なデジタル活用の創出に寄与するなど、当社グループの従業員一人ひとりのDXマインドを育て、デジタル活用に一歩踏み出すための後押しとなっています。今後も視聴データの分析やインタビュー調査に基づいたテーマを中心にコンテンツを展開し、地に足の着いたDX人材育成の一環として取り組みます(下図は、過去に配信したコンテンツの社内宣伝バナーです)。



オウンドメディアについて興味のある社員を募り、展示会ツアーを実施した際の参加レポート

多様な働き方を実現する環境づくり
環境整備

環境整備方針

「環境整備方針」(p27参照)に基づいて以下の取組みを行っています。

社員エンゲージメント等の観点から、右図のとおり組織・会社づくりをしていくうえで重要な価値観(コアバリュー)を4つ(個性を活かす、フラット&リスペクト、チャレンジをサポート、働き方にも選択肢)定めています。コアバリューは一人ひとりの能力を最大化させるために必要に応じて見直していきます。

「環境整備方針」に関する重点テーマは、次のとおりであります。

人材の能力を活かす組織・会社作りのコアバリューイメージ



▶ 多様な個性を活かすダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン(DE&I)

世界に散らばる「違い」を積極的に取り込むべく、2019年にD&I(現DE&I)チームが発足しました。これからの100年も存続し社会に貢献していくグローバル企業として強く大きくなり、誰もが公正・公平な処遇を得て多様な才能を輝かせることができる柔軟な組織を目指し活動していきます。

全社的な取組み

当社ではDE&Iチームを組成し、多様な価値観や考えを尊重し受け入れることで、誰もがより働きやすく、より能力を発揮できる職場環境の整備を進めています。当事者意識の醸成を目的に、全社向けe-learning、多様な社員の

キャリアの共有、講演会を実施しています。2022年3月期より社内横断プロジェクトチームを組成しており、2022年度は社長直轄のチームとしてインクルージョンを加速させるための取組みを行いました。

VOICE | DE&Iチーム 担当者コメント



電子機器部 第二課
伊藤 光汰

人事部 給与厚生課 兼 人事企画課
平野 つづみ

伊藤 光汰

「様々な部署や人の強みを活かし、良い会社になりたい。」そんな思いから、役職など関係なく誰もがフラットに話せる風土を醸成するため、名前を“さん付け”する呼びかけや、共通の話題を持った人が集まるランチ会を企画しました。

平野 つづみ

「すべての女性が自分らしく活躍できるように、健康・キャリア・心の悩みなどについて知る機会、考える機会になってほしい。」そんな思いから、“自分事として学ぼう”をテーマに国際女性デーのイベントを企画しました。

仕事と育児の両立支援

2020年に厚生労働省より、仕事と育児の両立支援において、より高い水準の取組みを行った企業が受けることができる「プラチナくるみん」に認定されています。社員がライフイベントの起伏の如何を問わず、自律的に業務に取り組む、継続的に活躍できることを目標に、育児短時間勤務制度・フレックスタイム制度・ベビーシッター派遣事業

割引券制度などの拡充を行っています。また2022年10月よりジェンダーレスな育児を促進するための育児休暇制度「ハローベビー休暇」を導入し、更なる環境の整備を進めています。



女性活躍推進

2022年8月に厚生労働省より、「えるぼし」認定を受けています。女性の活躍促進に関する取組みの実施状況が優良な企業を認定する制度で、当社は「採用」「継続就労」「労働時間などの働き方」「多様なキャリアコース」の4つの項目が規定の水準に達していると評価され、3段階中2段階目の2つ星に認定されました。配偶者の転勤に伴う退職

者の再雇用制度や勤務地限定社員が課長あるいは課長補佐の職務を担うことのできる制度など、社員が多様なキャリアパスを選択できる制度を導入しています。



VOICE | 海外で活躍する社員のコメント



台湾兼松股份有限公司 董事兼経理 財経総務部 部長
河田 紅美

2021年12月より財経総務部長(トレジャラー)として台湾に赴任しています。当社および台湾内グループ会社の職能業務全般を担当しています。

これまで経験してきた財務・経理分野だけでなく、人事・総務・法務・ITと守備範囲が広く、日々試行錯誤で奮闘しています。困難も多くありますが、業務の幅や知見が広がっていく楽しさ・充実感もひとしおです。

勤務地が限定されているエリア特定社員として入社し、海外出張すら未経験だった私が、家族帯同(配偶者・子ども2人)で海外駐在できているのは機会や周囲の理解に恵まれたおかげです。思い切って海外転勤もある広域社員に転換し、挑戦したことで視野も広がりました。今後も幅広い視野を持ってグループの発展に貢献していきたいと思っています。

一般事業主行動計画(女性活躍推進)

| | |
|-------|---|
| 計画期間 | 2019年4月1日～2024年3月31日 |
| 当社の課題 | 毎年一定数の女性社員を採用しているが、新卒採用における女性社員の割合、基幹業務に従事する女性の割合、および管理職に占める女性の割合が低い |
| 目標 | 1. 基幹業務に従事する、課長補佐担当以上の女性社員の人員増加(2019年3月期27名⇒35名) 2. 新卒女性社員採用の割合増加(2019年3月期34%⇒42%) |
| 取組み | 新卒女性社員の採用比率増と、女性社員が長く働きやすい体制づくり |

| (3月期) | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 広域社員※女性数 | 52名 | 54名 | 64名 | 66名 | 68名 |
| 課長以上女性数 | 3名 | 4名 | 5名 | 7名 | 9名 |
| 課長補佐以上女性数 | 27名 | 28名 | 31名 | 31名 | 38名 |
| 新卒女性社員採用割合 | 34.0% | 39.0% | 51.0% | 63.6% | 43.9% |

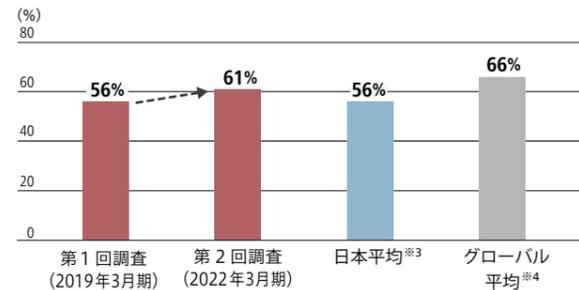
(注)単体の人数・割合
※ 勤務地は業務ニーズによって決まり、将来にわたって特定されない。将来的に会社の基幹業務を担当する者

多様な働き方を実現する環境づくり
環境整備

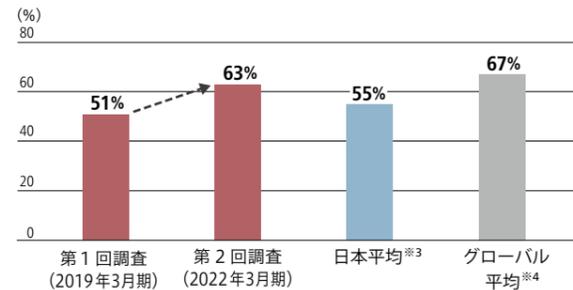
▶ エンゲージメント向上によるパフォーマンスの最大化

当社では、「future 135」の重点施策に従業員満足度（ES）の向上を掲げています。その一環として、全従業員を対象としたエンゲージメントサーベイを実施することで現状と課題を浮き彫りにし、施策効果の検証を行いながらES推進を実行しています。2019年3月期の初回調査に続いて、「future 135」が折り返しを迎えた2022年3月期に実施した2回目の調査では、1回目と比べてESの改善が見られました（図1、2）。

（図1）社員エンゲージメント※1 調査結果



（図2）社員を活かす環境※2 調査結果



※1 社員エンゲージメント：会社へのコミットメント度合いや仕事における自発的な取組み意欲を示すもの
 ※2 社員を活かす環境：適材適所の実現や、最大限に能力を発揮するための働きやすさを示すもの
 ※3 日本平均のデータベースに含まれる企業数は約90社、社員数約80万人
 ※4 グローバル平均のデータベースに含まれる企業数は約700社、社員数約700万人（各業界で際立った財務実績を有するグローバル企業上位10%の平均スコア）

ES改善の要因は、兼松ユニバーシティの導入やシステム等のインフラ整備による業務フロー改革、DE&Iや健康経営の推進など施策の効果が反映されたためと考えています。一方、当社水準はグローバル平均に達しておらず、ES向上には、組織の縦割り構造の改善や、チャレンジングな組織風土の醸成等、未だ複数の課題が残っていることも分かりました。そのため、以下の取組みを実施しています。

ヒトツブクラブ

「チャレンジへの推進が必要」というエンゲージメントサーベイの結果を踏まえ、2022年7月に始動したのが、組織横断コミュニティ「ヒトツブクラブ」です。

「ヒトツブクラブ」は、自主的に集ったメンバーが、部署・年次・役職などの垣根を越え、参加型イベントやチャットを通じて新事業設立のためのアイデア創出・案件推進を行います。そして、見込みがあると判断された事案は、具現化に向けて会社がサポートします。

“風土醸成を目的とした挑戦の時間と場”として、2023

年6月までに開催された9回のイベントでは、起業した元社員との「アルムナイ座談会」や、他企業の経営者を招いた講演・意見交換会など、多様な知見の共有や、活発なアイデア検討がされました。グループチャットも同様に活発で、80人以上が参加しています。

実際に、この取組みから新規事業として検討を進めている案件が複数生まれ、うち1件は社内決裁を取得し、設備投資が実現しました。

2024年3月期は本取組みをさらに拡大させるべく、4月



「COEDOビール」を販売する株式会社協同商事の代表取締役社長 朝霧重治氏を招いた講演会にて

に公募した5名の事務局メンバーで運営しています。事務局は「挑戦と変化で、事業創造し続ける兼松の企業風土を創る」というミッションを掲げ、その一翼を担うべく、更

なる風土醸成に向けた新たな企画や制度をボトムアップで進言しています。

ABW

兼松の創業主意「わが国の福利を増進するの分子を播種栽培す」にもあるように、新たな事業の種をまき、柔軟に形を変えながら価値を創造し続けるためには、従来の縦割りの組織構造の中だけで完結するアプローチにとどまらず、

事業領域を越境したイノベーションの創出が必要であると考え、東京本社の移転を機にABW（アクティビティ・ベースド・ワーキング）を導入しました。



VOICE | 本社移転プロジェクト 担当者コメント



ABWとは業務内容やスケジュールに合わせてフリーアドレスのように主体的に目的意識を持って働く場所を選択する働き方です。当社のABWでは例外を作らずに全部署を巻き込んだことで、全社一丸となって部署や年代を超えた社員同士の交流の活性化を目指すことができました。より充実したコミュニケーションが取れる場、よりコラボレーションできる場、より業務に集中できる場など、今の時代だからこそ、わざわざ出社しなくなるような、オフィスならではの価値を提供することができたと考えております。

新本社は、快適で機能的なオフィスを表彰する第36回日経ニューオフィス賞「経済産業大臣賞」を受賞しました。

プレスリリース https://www.kanematsu.co.jp/press/20230915_003110.html

新人事制度

各々がチャレンジングな目標を掲げ、組織全体の底上げを図るような土壌形成と、その取組み・成果に報いる仕組みづくりを行うため、人事制度の改定に向け協議しています。

多様な働き方を実現する環境づくり
環境整備

多様な働き方

フルフレックスタイム制度

柔軟な働き方を推奨するため、2022年3月期よりコアタイムのないフルフレックスタイム制度を導入しています。従業員が業務の繁閑に合わせて入社・退社時刻を原則自由に設定でき、従来以上に自身の業務に合わせた効率的な働き方が可能となりました。

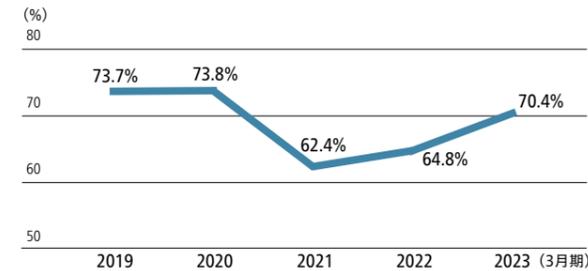
テレワーク制度

従業員のWell-beingの観点や、外出時の移動時間削減等による業務効率化の観点から、2023年4月にテレワーク(在宅勤務・サテライトオフィス勤務)を制度化しました。「従業員の自律的な働き方の尊重」と「会社業績の向上」を両輪で実現することを目指し、働き方の選択肢としてテレワークを位置付けています。

有給休暇取得推奨施策

「働きやすく、働きがいのある職場環境」の実現を目指し、従業員が有給休暇を取得しやすい制度として、年次有給休暇の計画的付与制度「ブロンズウィーク・プラス制度」を導入しています。より働きやすい職場環境を整え、公私のメリハリをつけて業務にあたることを目指しています。

有給休暇取得率(当社全社員)



「ブロンズウィーク・プラス制度」の概要

定義: 年次有給休暇を飛び石連休の中日や3連休の前後に取得する、もしくは連休に限らず通常の週末の前後で2日間取得することで、個人ベースで4連休以上の大型連休とするもの。

目的: 短い休暇ではできないような“非日常”を体験しリフレッシュすること。また、それによって得た新しい発想を業務に活かすこと。

KG働き方大賞

2022年8月1日～5日に、会社制度を活かした柔軟な働き方を通じた、様々な事例・モデルケースや、その裏側の夢や目標を共有し、自分自身の働き方を見つめ直す目的で「KG働き方大賞」を実施いたしました。業務、大学院での勉強、そして家族との時間と、まさに三拍子そろった働き方を実現する内容が、社員から最多の投票数を獲得し、大賞受賞となりました。

KG働き方大賞受賞者

法務コンプライアンス部 法務第一課 谷 勇哉 (右)

代表取締役社長 宮部 佳也 (左)



育児支援制度

産前産後休暇や育児休業制度のほか、妊娠中の軽勤務、通院のための妊娠休暇、子の看護休暇、復職後の短時間勤務やフレックスタイム制度、ベビーシッター派遣事業割引券制度など、妊娠・育児をしながら働き続けられる環境を整えています。復職後の短時間勤務は子が小学校3年生修了まで利用可能で、満3歳までは給与減額がありません。出産した社員の多くが育児休業を取得しており、復職後も原則同じ部署に配属するなど、安心して働ける職場環境を整えています。

整えています。

さらに、2022年10月1日付で、新たな育児休業制度「ハローベビー休暇」を導入しました。子の誕生日翌日から8週間以内に、最大8週間の特別有給休暇を付与する制度です。法定「産後パパ育休」(出生時育児休業)の取得可能期間である最大4週間(無給)に比べ最大8週間(有給)と期間は2倍となっており、より積極的な育児参画を促し、性別を問わず活躍できる風土醸成に繋げていきます。

VOICE | 男性の育児休業取得者コメント



父親か母親か、または部署や役職が何であろうが「親の一人」として育児に参加したい」「もっと参加するべきでないか」との思いから、第1子と第2子が産まれた際に、それぞれ

1ヵ月間ずつ育児休業を取得しました。

第1子が産まれた当時、まだ社内でも管理職が育児休業を取得した事例がなかったものの、周囲の理解とサポートのおかげで実現に漕ぎつけ、成長目まぐるしい乳児期の子どもの貴重な時間を過ごすことができました。それでも自身の中には、先輩ママ・パパと比べて「1ヵ月取得したくらいでは…」との思いもあったのですが、男性管理職として育児に積極的な姿勢であることが言葉不要で伝播したのか、復職後の社内の反響は予想以上に大きいものでした。

当社は育児休業が取得しやすい風土が醸成されており、全従業員がライフステージに合わせて、自律的に業務に取り組み、継続的に活躍できる環境が整備されていると感じます。自身の経験や立場を活かして、復職後のキャリアや働き方に悩みを抱える社員のためにもさらに環境整備を推し進め、「一生涯働ける組織」づくりを目指していきたいと思っています。

介護支援制度

従来の介護休業制度に加え、介護のための特別有給休暇制度(介護特休)を整えています。また仕事と介護の両立支援ハンドブックを作成し、介護への不安を抱える従業員に対して情報提供を行っています。そのほか、いつでも利用できる外部介護コンシェルジュサービス(介護相談窓口)を設置するだけでなく、社内でも育児・介護相談担当者を選任し、育児・介護に関する個別の相談を受け入れる体制を整えています。当社は厚生労働省「両立支援のひろば」にて、介護に関する制度を明記し、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業であることを示す「トモニ」マークを2021年に取得しています。



| | | (名) | | | | | |
|------------------------|----|-------|------|------|------|------|------|
| | | (3月期) | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| 育児休業取得者数 | 女性 | 18 | 20 | 24 | 31 | 29 | |
| | 男性 | 2 | 0 | 4 | 6 | 10 | |
| ハローベビー休暇(2022年10月より導入) | 女性 | - | - | - | - | 0 | |
| | 男性 | - | - | - | - | 6 | |
| 男性出産特休利用者数 | | 12 | 14 | 7 | 10 | 2 | |
| 子の看護休暇取得者数 | 女性 | 26 | 29 | 26 | 31 | 36 | |
| | 男性 | 23 | 20 | 18 | 21 | 13 | |
| 介護休業取得者数 | | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | |
| 介護特休利用者数 | 女性 | 11 | 13 | 11 | 12 | 13 | |
| | 男性 | 10 | 10 | 7 | 8 | 2 | |

多様な働き方を実現する環境づくり
環境整備

新服装ルール

地球温暖化対策および環境への配慮のため、“季節・気候に応じた装い”での勤務を実施すべくオフィス内での服装ルールを変更いたしました。社員一人ひとりが自律的に働きやすい装いを選択することによる、自主性・生産性・創造性の向上を促しています。

社員のWell-beingを追求する健康経営、安心して働ける労働慣行

健康経営への取り組み

当社は2021年から3年連続で、経済産業省および日本健康会議が実施する健康経営優良法人認定制度の大規模法人部門において「健康経営優良法人2023」の認定を受けました。



兼松健康経営宣言

当社は、持続的成長を目指す上で、従業員の健康維持・増進を重要な経営課題と考え、健康経営を推進すべく、以下のことに取り組みます。

- 1. 健康管理** 従業員一人ひとりが自らの健康維持・増進に積極的に取り組むことを支援します。
- 2. 環境整備** 従業員が健康的に働き、組織の中で活躍できる職場づくりを推進します。
- 3. 継続的改善** 健康管理と環境整備のための施策について、検討・実行・効果検証・改善を継続的に行います。

「健康経営推進体制」の確立

当社は、人事担当役員を健康経営推進責任者とし、人事部・産業医・診療センター・衛生委員会・健康保険組合から成る組織体制で健康経営を推進します。

また、健康経営への取り組み内容を経営会議に報告する機会を設けています。

健康経営推進体制



健康状態の把握

当社では2024年3月期に健康管理システムを用いて、従業員の健康に関するデータを可視化する取組みを予定しています。兼松健康保険組合と連携して効率的にデータを分析し、従業員の健康状態に即したより効果的な施策を講じていきます。

生活習慣病予防

定期健康診断の受診率、精密検査や特定保健指導の実施率を向上させることなどによって、生活習慣病の予防や早期発見に努めます。

メンタルヘルス対策

メンタルヘルス不調者の早期発見と予防のため、全社員を対象に年に1回ストレスチェックを実施し、高ストレス者に対する産業医面談や、組織ごとの集団分析を行っています。さらに管理職向けにメンタルヘルスに関するラインケア研修を実施し、メンタルヘルスの重要性の啓蒙に取り組んでいます。

ハラスメント対策

ハラスメントについては、社内相談窓口を設置しており、ハンドブックの配布による啓蒙活動に加え、ハラスメント防止のための研修を実施しています。

衛生委員会

従業員の健康を守り、明朗な職場環境をつくるため衛生委員会を設置しています。同委員会は総括安全衛生管理者(人事部長)の監督のもと、産業医、衛生管理者、会社推薦の社員、労働組合が推薦した社員で構成されています。月に1度、委員会を開催し、産業医から助言を受けながら、労使共同で各施策を協議し、推進しています。

人的資本に関する目標および実績

人材育成方針

| 重点テーマ | KPI指標 | 2023年3月期実績 | 2027年3月期目標 |
|---------------------|---|---------------------|------------------------------|
| 付加価値の獲得・規模の拡大 | 経営者育成研修受講率 | 11年目以上広域社員 72.2% | 11年目以上広域社員 100% |
| 新たなポートフォリオ創出のための種まき | 多様な人材の採用比率 (女性・外国籍) | 27.1% ^{※1} | 35% (4年平均) |
| グループを挙げたDX推進 | <ul style="list-style-type: none"> ITパスポート取得率 DX関連研修受講率^{※2} グループ内ICT・データビジネス企業等との人材交流 | — | 100% 70% 60名 (4年累計) |

※1 中期ビジョン「future 135」以降の5年平均値

※2 Business Process Management研修、DXプロジェクト推進研修のいずれかを受講した割合

環境整備方針

| 重点テーマ | KPI指標 | 2023年3月期実績 | 2027年3月期目標 |
|-------------------------------------|--|------------------------|----------------------------------|
| 多様な個性を活かすDE&I | <ul style="list-style-type: none"> 女性管理職比率 男性育児休業取得率 | 4.9% 88% | 7% 100% |
| エンゲージメント向上によるパフォーマンスの最大化 | エンゲージメントスコア | 61% ^{※1} | グローバル企業 上位10%平均 ^{※2} |
| 多様な働き方 | <ul style="list-style-type: none"> 有給休暇取得率 フルフレックス利用率 | 70.4% 81.8% | 75% 95% |
| 従業員のWell-beingを追求する健康経営、安心して働ける労働慣行 | <ul style="list-style-type: none"> 定期健康診断受診率 ストレスチェック受検率 ハラスメント防止の研修受講率 | 97.2% 98.1% 100% | 100% 100% 100%維持 |

※1 2022年3月期の実績

※2 グローバル平均のデータベースに含まれる企業数は約700社、社員数約700万人(各業界で際立った財務実績を有するグローバル企業上位10%の平均スコア)であり、2021年の実績値は66%