



## 事業基盤

兼松グループの事業基盤である5つのマテリアリティについて、具体的な取組みをご紹介します。

- P59 人権尊重
- P60 気候変動対策
- P61 サプライチェーンマネジメント
- P62 人材育成方針
- P66 環境整備方針
- P72 コーポレート・ガバナンス





## 地域社会との共生

### 人権尊重

#### 人権課題への取組み

当社は2023年2月に「兼松グループ人権方針」を策定し、企業による人権尊重の取組みの中核をなす人権デューデリジェンスのプロセスに基づいて、「負の影響の特定・評価」を実施しました。セクターごとの一般的な人権課題の発生件数と当社の事業内容との関連性を踏まえて、エネルギー事業および食品事業を調査対象に選定し、想定される潜在的な人権課題について優先順位付けを行いました。次のプロセスとして「負の影響の防止・軽減」に関し、人権課題の実態把握に向けて自己評価シートを策定し、両事業のサプライヤー25社に送付し、19社より回答を入手しました。調査の結果、人権課題に対して高い取組み状況であることが確認できました。顕著な人権課題については、おおむね取組みが進んでいるものの、食品事業の一部のサプライヤーにおいて、実態の確認が必要な回答が見られたため、今回、実態調査（以下、フォローアップ調査）を行いました。



一般的なパラグアイのゴマ農園  
(収穫・集荷)



一般的なパラグアイのゴマ農園  
(収穫後の天日干し)

#### フォローアップ調査概要

対象国	パラグアイ
サプライヤー数	1社(食品事業、ゴマ)
調査方法	1)メール等による調査：サプライヤーとのオンライン面談・メール交信・電話等による調査を実施 2)現地訪問による調査：サプライヤーへのインタビュー、工場内立ち合い調査、およびゴマ農園での収穫・集荷作業への立ち合い調査を実施

フォローアップ調査対象とした人権リスク項目： 児童労働・強制労働	調査結果
確認事項① 18歳未満の従業員雇用時の 危険有害業務の制限有無	<ul style="list-style-type: none"> <li>・18歳未満の児童は雇用していない</li> <li>・従業員の年齢にかかわらず、予防接種等の対応を実施している</li> <li>・就労時間は週45時間、作業日数は週5日間を規定されており、リスク管理体制も整備されている</li> <li>・立ち合い調査においても、18歳未満の健康や安全を損なう恐れのある危険有害業務は存在せず</li> </ul>
確認事項② サプライヤーにおける児童労働や 強制労働の発生状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サプライヤーが所在する地域では、子どもを就学させるのが一般的であり、該当サプライヤー内では児童労働や強制労働は存在しない(換金作物であるゴマは、収穫・集荷作業の歩留まりが農家収入に直結するため、経験豊富な集荷人への依頼が一般的)</li> <li>・工場、およびゴマ農園での収穫・集荷作業において児童の労働や強制労働は見受けられず</li> </ul>

フォローアップ調査の結果、当初デスクトップ調査において人権課題への取組みが十分ではないと判断された項目について、現地での追加確認を通じて懸念事項は認められないことを確認しました。今回の取組みを通じて、追加調査や現地訪問による調査の実効性・有効性を認識することができたため、今後、他の商材や事業に展開する際に「負の影響の特定・評価」を活かしていきたいと考えています。引き続き当社は、人権尊重の責任を果たすことで、サプライヤーの皆さまと共に事業の持続性と強靱性を確保して参ります。

人権 <https://www.kanematsu.co.jp/sustainability/social/human-rights>



## 脱炭素社会に向けた取組み

### 気候変動対策

#### 気候変動対策に関する新指針の策定

兼松は、温室効果ガス(以下、GHG)排出量について、2022年に設定した目標である2025年のカーボンニュートラル、2030年および2050年のカーボンネガティブ1,000,000t-CO<sub>2</sub>を、2025年3月期に前倒して達成しました。この結果を受け、2025年6月に気候変動対策に関する方針・基本的な考え方、およびGHGの新たな指標と目標を策定しました。

#### 気候変動対策に関する新指針

##### 1 方針・基本的な考え方：

CO<sub>2</sub>排出量は現行の30,000t-CO<sub>2</sub>を超えないよう抑制するとともに、事業活動を通じて創出するクレジット、CO<sub>2</sub>削減貢献量が当社グループのCO<sub>2</sub>排出量を大幅に上回る水準を目指す

##### 2 新たな指標：CO<sub>2</sub>排出量、およびCO<sub>2</sub>削減貢献量(今回追加)

##### 3 新たな目標：CO<sub>2</sub>排出量 30,000t-CO<sub>2</sub>以下、CO<sub>2</sub>削減貢献量 1,500,000t-CO<sub>2</sub>(2050年)

(単位：t-CO<sub>2</sub>)

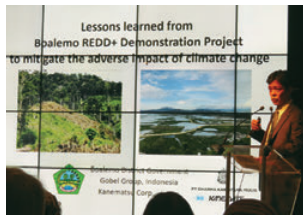
対象期	目標		排出量に対する削減貢献量の割合 (b/a)	削減貢献超過分 (b-a)
	(a) CO <sub>2</sub> 排出量	(b) CO <sub>2</sub> 削減貢献量		
2026年3月期	30,000以下	800,000	26.7倍	(△)770,000
2031年3月期	30,000以下	1,000,000	33.3倍	(△)970,000
2051年3月期	30,000以下	1,500,000	50.0倍	(△)1,470,000



JCM事業：高効率型電解槽を導入したサウジアラビアの塩素製造プラント



インドネシアでの森林保全(焼畑耕作の抑制によるGHG排出抑制)



#### 実績

(単位：t-CO<sub>2</sub>)

対象期	対象会社数	CO <sub>2</sub> 排出量			CO <sub>2</sub> 削減貢献量*
		Scope1	Scope2	Scope1, 2計	
2025年3月期	106	8,398	18,530	26,928	1,151,264
2024年3月期	100	8,781	17,788	26,569	—
2023年3月期	97	9,507	18,814	28,321	
2022年3月期	95	9,772	19,725	29,497	

※ CO<sub>2</sub>削減貢献量の算定は、2025年3月期より開始

当社はこれまで、「事業の選択と集中」を経て取組みを進めた結果、現在は火力発電や石炭事業をはじめとする環境負荷の高い事業が含まれない事業ポートフォリオを実現しています。また、すべての投資案件の実行、重要な契約の締結、および重要な資産の取得に際しては、当社グループのサステナビリティの考え方および重要課題(マテリアリティ)を踏まえ、環境負荷の高い事業を回避できるよう、執行を管理、監督するガバナンス体制も構築しています。こうした長年にわたる環境負荷に対する管理・制御が奏功し、当社グループの事業活動におけるCO<sub>2</sub>排出量(Scope1、2)は当社の事業規模に照らし合わせて極めて低い水準にあるため、SBT (Science Based Targets) に基づく更なる削減目標を設定することは現実的でなく、困難であると考えています。今後も大きくは増加させない仕組みとしてこのガバナンス体制を維持して参ります。

一方、兼松グループは、近年、森林保全事業、2国間クレジット事業、および再生可能エネルギー関連事業などを積極的に推進しており、これらの事業活動を通じて創出するクレジット、CO<sub>2</sub>削減貢献量が兼松グループのCO<sub>2</sub>排出量を大幅に上回る水準を目指して取り組んでいます。その結果として地球全体の排出削減に貢献し、世界の脱炭素に資することが、サプライチェーンを繋ぐ商社としての役割であり、使命であると考えています。

気候変動 <https://www.kanematsu.co.jp/sustainability/environment/climate>



## 持続可能なサプライチェーンの構築

### サプライチェーンマネジメント

#### サプライチェーンマネジメントの強化

当社は創業主意「わが国の福利を増進するの分子を播種栽培す」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展開しています。多岐にわたる事業において、安定的で持続可能な調達・供給・物流・サービスの実現は、当社グループにとって重要課題の一つと認識しています。

この課題に対応するため、当社は自らの事業、サプライチェーンおよびその他のビジネス上の関係において生じ得る、人権・環境・社会への負の影響を適切に認識し、それらに対処するためのリスクベースのデューデリジェンスの実施が不可欠であると考えており、2024年3月に「持続可能なサプライチェーン構築に向けた取組み方針」を制定しました。サプライヤー、お取引先、およびビジネスパートナーなど(以下、サプライヤーなど)にも理解を求め、共に実現を目指して参ります。

現在、OECD(経済協力開発機構)が公表するデューデリジェンスに関する企業の実務的なステップに則り、当社のサプライチェーンマネジメントプロセスの整備を進めています。その一

#### デューデリジェンスのプロセス



引用元:「責任ある企業行動のためのOECDデュー・デリジェンス・ガイダンス」

環として、サプライヤーなどに対して人権・労働環境・環境負荷などの観点からリスクを評価するための仕組みの構築に注力しており、今後は、当社が目指す持続可能なサプライチェーンの実現に向けて、社内外の協力を促進する体制の整備を推進していきます。

#### 持続可能なサプライチェーン構築に向けた取組み方針

- 1 強制労働および児童労働の禁止:**  
強制労働や児童労働など人権を侵害する労働慣行を禁止します。
- 2 差別、ハラスメントの禁止:**  
人権を尊重し、人種・肌の色・信条・宗教・国籍・年齢・性別・出身・心身の障がいなどによる差別、あらゆる形のハラスメントを禁止します。
- 3 結社の自由、団体交渉権の尊重:**  
結社の自由や労働者の団体交渉権など労働基本権を尊重します。
- 4 適切な労働時間の管理と賃金:**  
従業員の適正な労働時間を管理し、過剰労働を回避するとともに、各国の労働基準などにに基づき最低賃金以上を確保します。
- 5 労働環境の整備:**  
従業員の健康維持・増進を重要な経営課題と考え、健康経営を推進し、安全に働くことのできる職場環境の整備に努めます。
- 6 地域社会への影響:**  
当社グループが事業活動を行う地域社会における人権課題に配慮し、地域社会の持続的な成長・発展に寄与します。
- 7 公正な取引と腐敗防止の徹底:**  
事業活動を行う国や地域の法令を遵守し、公正な取引および腐敗防止を徹底します。
- 8 地球環境への配慮:**  
事業活動において、生物多様性・環境汚染・その他環境問題への影響に配慮し、エネルギー・水・その他資源の使用量、および温室効果ガス・廃棄物の排出量の削減に努めます。
- 9 商品・サービスの安全・安心:**  
取扱製品の安全性を確保するため、関係法令を遵守するとともに、製品安全管理を適切に行います。
- 10 違反事例の是正措置:**  
本方針に違反する事例が確認された場合には、対象となるサプライヤーなどに是正措置を求めるとともに、必要に応じて、サプライヤーなどへの指導・支援を行います。継続的な指導・支援を行っても、是正が困難と判断された場合には、当該サプライヤーなどとの取引継続の可否を検討します。
- 11 情報開示:**  
上記に関する情報の適時・適切な開示を行います。



## 多様な働き方を実現する環境づくり

### 人材育成方針

方針・基本的な考え方 <https://www.kanematsu.co.jp/sustainability/social/training>

兼松パーソンが大切にしている価値観を体現するためには、どのような環境下でも実行力を発揮し、責任を持ってやり遂げる意欲、そしてお取引先や社内関係者との適切なコミュニケーション力を備えた優れた人格が必要と考えています。

また、新規ビジネスの事業化に向けた熱意や挑戦心、既存の枠にとらわれない革新的な思考を重視し、持続的な価値創造に向けて、人材戦略に基づいた育成を推進しています。

### ①深い現場知見に根差した最適な解決策をデザインする力

#### インターンシップ

将来の事業成長を担う人材の採用に向けて、課題に対し最適な解決策をデザインする力を育むことを目的とした、実践型インターンシップを実施しています。プログラムは5日間にわたり、営業部門社員がメンターとして参加者に伴走し、現場で得た知識や経験に基づいたリアルなフィードバックを提供します。中間および最終発表では、社長直轄のグループ成長戦略推進室のメンバーが、参加者が取り組んだ課題に対して「新たな事業を創出する」という視点から講評し、高い視座での思考を促します。自ら考え、行動し、成果を創出するインターンシップという機会を通じて、新たな価値創造の源泉となる多様な人材の採用を目指しています。

	DAY1	DAY2	DAY3	DAY4	DAY5
参加者	事業テーマ設定 グループワーク	グループ ワーク	中間 発表	グループ ワーク	最終 発表
営業 メンター	意見交換・フィードバック (一日当たり2時間)				
講評者	—	—	講評・ フィードバック	—	総評

#### VOICE 参加者



大國 高人

車両・車載部品第二部 第二課

当社における事業創造や社会・現場の課題に対する取り組み方を知りたいと思い、学生の時にインターンシップに参加しました。チームメンバーと議論を重ねてビジネス案の検討を進め、自信を持って臨んだ中間発表では、講師者から厳しい評価を受けました。残り2日という中で、一からビジネス案を見直すか否か、チーム内でも迷いが生じ、緊張感が高まりました。その後、経験に基づくメンターの助言や講師者の指摘の意味を考え、新たな視点を得ながら何度も修正を重ねて迎えた最終発表で、自分たちの案を認めてもらった際の達成感はありません。この経験を通じて、現場を深く理解して課題を的確に把握する力、また多角的な視点で課題解決に向き合う姿勢の大切さを学びました。

#### VOICE 営業メンター



和田 壮(左)

車両・航空統括室  
次世代モビリティ  
事業開発課

林 航大(右)

航空宇宙部  
第一課

ヘリコプター×サステナブルをテーマとした新規事業立案に、メンターとして伴走しました。フィードバックでは、参加者のアイデアの良さや独自性を引き出すことを心掛けるとともに、参加者が実現性という観点も意識できるよう努めました。私たちメンターの役割は、これまでに培ってきた経験を基に、具体的かつ実践的な助言をすることです。しかしながら、時には厳しいフィードバックに対しても真摯に向き合い、既存の枠にとらわれないこと、斬新で柔軟なアイデアを次々と生み出す参加者の姿に、私たちも刺激を受けました。今後も、失敗を恐れず果敢に挑戦する姿勢を忘れず、インターンシップで培った経験を礎として、更なる飛躍を遂げられることを期待しています。

#### VOICE 講評者



平田 絵美

グループ成長戦略推進室  
事業創造チーム  
チームリーダー

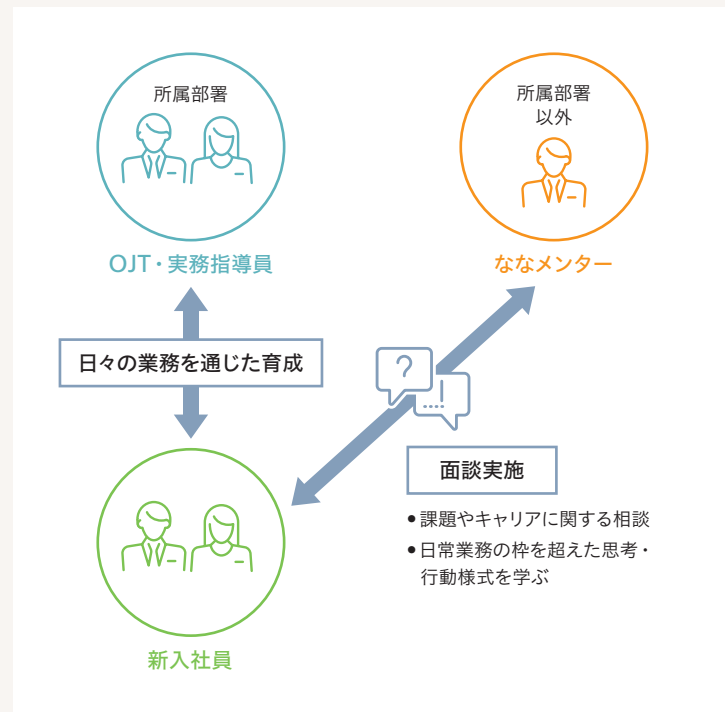
インターンシップの中間発表ならびに最終発表の講評において重視したポイントは、社会課題解決に資するニーズに基づいたビジネス案であるかどうか、そしてそのビジネスを実現したいという思いがあるかどうかの2点です。講評にあたっては、参加者が提案するビジネス案の背景や経緯を可能な限り汲み取り、トレーディングや投資、会社設立をはじめとする多様な事業における将来的な可能性を広く視野に入れるよう努めました。その過程でより高い次元の思考を促すべく、時に厳しい指摘をすることもありました。しかし最終発表の内容からは、中間発表における我々の講評を真摯に受け止め取り組んだ参加者の姿勢が感じられ、短期間での集中力と推進力に感銘を受けました。今後も、新規ビジネスの創造に我々当社が挑戦することの意義を伝えていきたいです。



## 多様な働き方を実現する環境づくり

### ななメンター制度

深い現場知見を養うために日常の業務を通じて育成するOJT制度に加え、より付加価値の高いソリューションを提供する人材の育成を目的として「ななメンター制度」を導入しています。本制度では、制度の利用者である新入社員に対して、社内外のキャリア、駐在や異動経験といった希望するメンターの条件を丁寧にヒアリングし、それらの希望に基づいて、所属部署以外の社員をメンターとしてマッチングします。メンターと制度利用者は、課題やキャリアについて複数回の面談を実施し、日常業務の枠を超えた新たな思考・行動様式に触れることができる環境を実現しています。今後は新入社員のみならず、キャリア採用社員に対しても実施していく予定です。



### VOICE ななメンター

伊藤 光汰(左)  
電子機器部 第二課

ABW (Activity Based Working) 導入以降、部門を超えてコミュニケーションを取れる環境があるものの、十分には活かしきれていないと感じていました。ななメンターを打診され、部門外の新入社員と交流ができる取組みにぜひ協力したいと思い、快諾しました。面談では年次差を意識せず、フラットに話せる雰囲気づくりを心掛けました。中野さんが抱えていた課題に対しては、私自身の職能から営業に異動した経験を活かし、コミュニケーションの取り方や、業務を円滑に進めるためのアドバイスをしました。また、お互いの業務内容や新入社員の思いを知ることは、私にとっても貴重な学びの機会になりました。制度利用者には他部署の様子を知ることで視野を広げ、「兼松パーソン」として成長していくことを期待しています。

### VOICE 新入社員

中野 蘭歌(右)  
リスクマネジメント部 第二課

社内人脈を広げるとともに、「兼松パーソン」としてマクロにものごとを捉えられる視点を身に付ける機会を求めて応募しました。面談では業務におけるコミュニケーションの取り方を中心にお話を伺いました。特に、営業部との議論で丁寧に説明しているつもりが十分に理解されないことを課題に感じていたところ、伊藤さんから「各論の詳細を話す前に、まず論点の背景や意図など全体像を伝えよう、営業部として何を求められているか理解しやすい」という、営業部側の視点を教えていただきました。実践することで、営業部と共通認識が生まれ、より積極的に業務に取り組むことができています。面談期間終了後も様々な相談に乗っていただいております。部門外に顔馴染みの先輩がいることを心強く感じています。



## 多様な働き方を実現する環境づくり

## 若手海外実習制度

若手社員がグローバルな現場で深い知見を養うため、初期研修段階において「若手海外実習制度」を導入しています。本制度では、実務を通じて早期に海外での業務経験を積む機会を提供し、多様な文化や価値観に直接触れることを重視しています。また、海外駐在員として求められる現地適応力や専門スキルと自己能力とのギャップを客観的に把握することで、若手社員の主体的な自己啓発を促進しています。

## VOICE 若手海外実習生



塩澤 茜  
電子機器部 第一課

海外研修制度を活用し、2024年11月から約5ヵ月間、兼松ドイツ会社デュッセルドルフ本店に研修生として赴任しました。欧州から日本向けの印刷関連技術や基材を見つけ出すという任務を担い、現地スタッフの指導のもと、展示会や代理店を積極的に訪問し、多くの知見を得ることができました。

特に印象的だったのは、欧州の厳格な規制に支えられた環境意識の高さです。新たな価値観に触れたことは大きな学びとなり、非常に貴重な経験でした。一方で、顧客にもそ

それぞれの価値観があり、現地での活動に加え、日本の顧客との定期的な対話を通じて、実際に求められているニーズを意識しながらソーシングを行うことの重要性を学びました。

また、欧州発の新たな商流を立ち上げることの難しさも痛感し、既存の商流が築かれてきた背景と価値を改めて認識する機会となりました。目に見える大きな成果を残すことはできなかったものの、欧州で得た知見が顧客との会話の中で活かしていることを実感しており、現地で触れた多様な価値観や経験が、自分の言葉で語る力に繋がっていると感じています。

これまで受け身だった情報も、自分事として捉えられるようになり、商社パーソンとしての商売へのこだわりを持ちながら、新しい付加価値の提供を意識するようになったことは、大きな成長です。この実感を忘れず、今後も新しい分野に臆せず挑戦し、経験を積み重ねていきます。

## 兼松ユニバーシティ

従来の研修制度を強化・体系化した「兼松ユニバーシティ」(KGU)を、2019年7月より開講しています。KGUのカリキュラムは、教養、対人知識・対人スキル、業務知識・業務スキルの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られた豊富な講座を受講できる仕組みになっています。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も身に付けることができる内容となっており、経営戦略に合わせ内容を見直しながら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。

兼松ユニバーシティ <https://www.kanematsu.co.jp/sustainability/social/training#sec02>

## 人材育成投資額と研修時間(単体)

集計期間：2024年7月1日～2025年6月30日

	当社の主な取組み
投資総額	10,896万円、フルタイム従業員※ 一人当たり12万円 (うちKGU費用6,490万円、受講者一人当たり13万円) ※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 19,019 時間、フルタイム従業員一人当たり22時間 (うちKGUカリキュラム対象時間 16,448時間、受講者一人当たり平均 33時間)

## 多様な働き方を実現する環境づくり

### ②最適な組み合わせでソリューションを実装・運用する力

#### 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、お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はなく、

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、お取引先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ています。

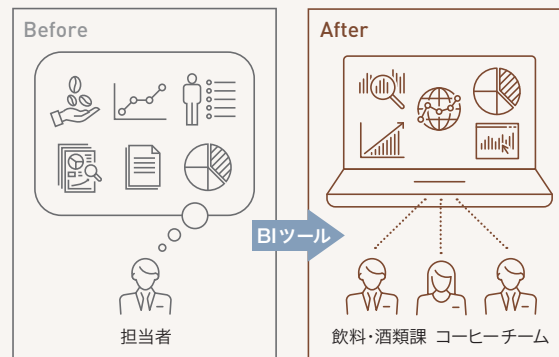
#### VOICE KEL出向経験者のDX推進

**塘口 流星** (中) 私の部署では、自家焙煎店食品第一部 飲料・酒類課 向けのコーヒー生豆ECサイトを運営していますが、従来は営業経験など属人的なノウハウに依存しており、データ分析や知見の継承に課題を抱えていました。昨年、KELへ出向し、ゼロからデータ分析やDX施策を学んだことで、データ活用によって売上増加を目指す「攻めのDX」の重要性や、新たな視点・人脈を得ることができました。帰任後はECサイトの14年分の売上や外部データをBIツールで可視化し、客観的な分析に基づくチーム全体での課題抽出や施策実行を推進しています。

今後も、データに基づく改善とグループのネットワークを最大限活かし、単なる商品の販売を超えて、新たな付加価値とソリューションをお客様へ提供できるよう挑戦を続けて参ります。



**齋藤 雅剛** (右) 飲料・酒類課が2007年より運用する自家焙煎業者向けコーヒー生豆販売サイト「COFFEE NETWORK」において、約6千件超の登録顧客の販売管理に苦慮していた中、改善および更なる発展のため、塘口さん主導でBIツールを開発しました。本開発により、時間軸、顧客軸、地域軸、商品軸などの複数のファクターを可視化されたデータとして関係者全員で俯瞰することで、精度が高く、納得感のある営業戦略に即時に落とし込むことが可能となり、アジャイル経営の実現に繋げることができました。今後も塘口さんのようなDX人材を増やすことで、当部を新しい領域にリードしていくことを期待します。



**杉村 陽一** (左) 兼松エレクトロニクス(株) 技術・サービス部門 DXユニット 部長 塘口さんをはじめとする兼松からの出向者の皆さんとの交流により、兼松/KEL双方のビジネスモデル・商材・文化に対する相互理解が飛躍的に深まりました。また、商社ならではの視点やアイデアがKELビジネスに新たな気づきとヒントをもたらし、お客さまへの付加価値提供と協業機会の拡大に繋がっていると実感しています。

この交流で得られた知見と関係性を活用し、グループ一体経営の更なる深化に向けて、より一層取組みを推進して参ります。



## 多様な働き方を実現する環境づくり

### 環境整備方針

方針・基本的な考え方 <https://www.kanematsu.co.jp/sustainability/social/employee>

ソリューションプロバイダーとして活躍する人材を活かすためには、多様な人材が互いに尊重・協力し合い、挑戦できる充実した組織環境が必要です。

当社では、DE&Iの考え方を基盤とし、社員エンゲージメント向上のための4つのコアバリュー（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）を定め、一人ひとりの能力を最大限発揮できる組織づくりに努めています。

人材の能力を活かす組織作りのコアバリューイメージ



#### ①多様な個性を活かすDE&I

##### DE&Iチームの取組み

当社ではDE&Iチームを中心に、多様な価値観や考えを尊重し、誰もがより働きやすく、能力を発揮できる職場環境づくりを推進しています。全社向けの情報発信や、社内イベントなどを通じて、当事者意識の醸成と社員同士の理解促進に取り組んでいます。

### 兼松で活躍する女性社員

#### VOICE 海外駐在員



木倉 江梨子

内部監査部 業務監査課

海外赴任は将来的なキャリアの一つとして想定していました。ドイツ赴任は思いがけず驚きましたが、これまでの枠を超えた自身の成長に繋がると考え、前向きに挑戦しました。赴任中は現地の文化や多様な価値観に触れ、視野が広がりました。英語での管理業務には苦勞もありましたが、日々のコミュニケーションを丁寧に重ね、業務の本質を理解し、シンプルに伝える力を養いました。赴任を通じて得た新たな視点やスキルは、帰国後の業務にも役立っています。海外赴任にはライフステージや環境に応じた難しさもありますが、会社や同僚のサポートを得ながら、ぜひ挑戦してほしいです。

#### VOICE 国内出向者



横尾 わかば

兼松ケミカル(株) (出向)

営業部から人事部へ異動した経歴を踏まえ、グループ会社への出向は、人事業務全般の理解を深める貴重な成長機会と捉え、迷いなく受け入れました。現在は人事業務に加え、業務改善や人事企画を幅広く担当し、社員の顔が見える環境で対話を重ねながら物事をクイックに進める楽しさとやりがいを感じています。効率的な業務構造の在り方と対話を通じたリアルな関係構築の重要性を再確認し、社員や会社に貢献する意識が高まりました。越境経験は自身のキャリア形成だけでなく、グループ連携にも資すると実感しています。まずは行動することを大切にし、今後の業務や組織づくりに活かしていきたいです。

#### VOICE 海外長期出張者



森田 美咲

運輸保険部 輸出・海外課

米国現地法人への長期出張には不安もありましたが、大きな任務を任された誇らしさと周囲の心強い支えもあり、前向きに渡米しました。現地では、貿易分野の高い専門性に加え、社内外のプロジェクトチームを率いるリーダーとしての役割を求められました。これまででない重責を担い、現地のスタッフと協力する中で、仕事は決して一人では成し遂げられないと痛感しました。日米の上司の粘り強い支援のおかげで、迷いながらも不器用に挑戦し続け、成長できたと感謝しています。私の好きな言葉“Pressure makes diamonds”のように、次世代の皆さんにも、困難を恐れず自分の可能性を信じて挑戦してほしいです。



## 多様な働き方を実現する環境づくり

## キャリア採用

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・顧客にも進出するため、世界中から多様なバックグラウンドを持つ人材の確保に努めています。新卒採用では女性や日本における外国籍留学生に対して目標値をもって採用活動を実施しており、多様な知識・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。

## キャリア採用における取組み

キャリア採用社員の早期定着と、これまで培った知見を最大限発揮できるよう、オンボーディング施策を強化しています。全社横断プロジェクトへの参画や、キャリア採用社員同士の定期的な懇親会などにより、社内ネットワークの構築を支援しています。これにより、キャリア採用社員が入社直後から即戦力として活躍できるだけでなく、部門の枠を超えた多様なメンバーとの協働を通じて、多角的な視点と革新的な価値創出能力を育成しています。



## 2025年3月期のキャリア採用実績

	キャリア採用人数
男性	17名
女性	1名
合計	18名
キャリア採用比率 <sup>※</sup>	30%

※ 採用した正規雇用労働者の中途採用比率

## VOICE キャリア採用社員



永福 啓太

穀物部 ペット事業課  
入社前：繊維系商社

より規模の大きなビジネスと新しい事業領域への挑戦を目指し、兼松に入社しました。現在は海外からのペットフード商品の調達やフリーマガジンの運営に携わっており、前職で培った衣料品の海外調達やマーケティングの経験を活かし、お取引先の期待を超える価値を提供できるよう励んでいます。兼松では、カルチャーや企業理念に関する発信・意見交換が様々な形で行われており、実際にプロジェクトに参画した際には、キャリア入社というバックグラウンドも一つの強みとして尊重され、社内でのどのようなシナジーを生み出せるかを他社員と一緒に模索したことが印象に残っています。今後は社内のネットワークも活用し、既存ビジネスの枠を超え、新たな次元へと事業を広げるような取組みにも挑戦したいです。

## VOICE キャリア採用社員



宮松 眞子

内部監査部 業務監査課  
入社前：金融機関、IT系スタートアップ

兼松が掲げる「内部監査の高度化」への挑戦に強く共感し、入社を決意しました。金融業界で培った守りの視点とスタートアップで養ったスピード感、広範的なコーポレート知識を融合させ、内部監査という枠にとどまらず、有価証券報告書をはじめとした社内外への情報発信など、多様な業務に活かしています。当部ではチーム内での話し合いにおいて、特定の立場や役職に意見が偏ることなく、常にフラットに議論が進んでいます。これまで社内でも蓄積されたノウハウと私自身の知見を掛け合わせて、より良いソリューションを共に追求する姿勢を強く実感しています。今後は、「素早く、しぶとく開拓しよう」というTANEMATSUのバリューを体現し、内部監査の高度化と兼松の更なる成長に寄与していきたいです。

## 多様な働き方を実現する環境づくり

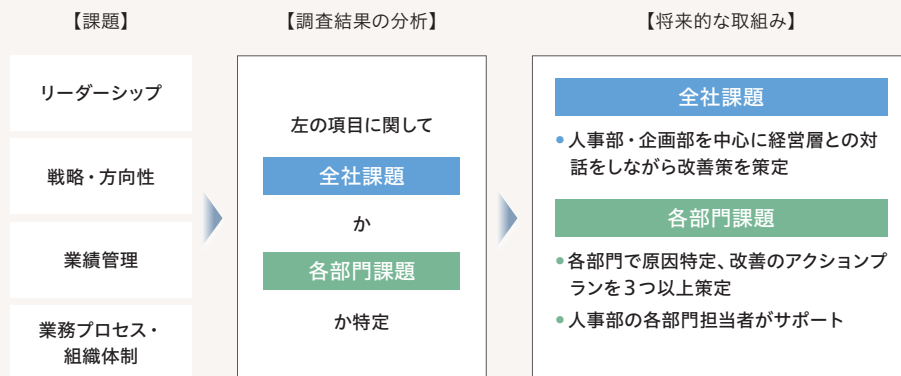
### ②エンゲージメント向上によるパフォーマンスの最大化

#### エンゲージメントサーベイ

当社では、従業員満足度 (ES) 向上の一環として、全従業員を対象にエンゲージメントサーベイを定期的実施しています。2019年3月期の第1回目の調査以降、3年に1回の調査を継続しており、最新の調査は2024年7月に行いました。各回で挙がった強みと課題は次のとおりです。引き続き、全社課題と各部門課題に分けて対策を検討・実行し、更なるエンゲージメントの向上を図って参ります。

項目	2019年3月期	2022年3月期	2025年3月期
エンゲージメントスコア	56%	62%	62%
社員を活かす環境指標	51%	63%	60%
当社の強み	1. 品質・顧客志向 2. 個人の尊重 3. 成長の機会	1. 教育・研修 2. 個人の尊重 3. 権限・裁量	1. 権限・裁量 2. 個人の尊重 3. 品質・顧客志向

#### 今後のアクション



#### TANEMATSU

創業主意の更なる浸透・再解釈を土台とした「兼松らしい企業文化づくり」を目指す、全社横断のカルチャーデザインプロジェクト「TANEMATSU」を2023年12月から開始し、継続的に活動しています。

#### 2025年3月期の活動

社内配信やワークショップなどを通じて、従業員と創業主意の接点を増やすことを試みました。また、当社の「らしさ」や「ありたい姿」を言語化し、これまでのDNAを維持しながら「挑戦を楽しみ事業創造が次々と起こる」風土づくりについて模索を続けました。部署や年次を超えて参加した従業員全員で、肩書等にとらわれず自由闊達に「兼松の未来」について議論できる場づくりを心掛けました。



#### 活動の成果物

従業員の行動アップデートを促す指針となる「Mission」「Values」と、社内向けの思考や行動の具体例となる「Dos Don'ts」を策定しました。今後、これらのツールを活用し、より一層挑戦を楽しむカルチャーづくりに取り組んで参ります。



「バリュー」の一部



「Dos Don'ts」の一部

Mission, Vision, Values (MVV)  
(2025年8月15日発表)

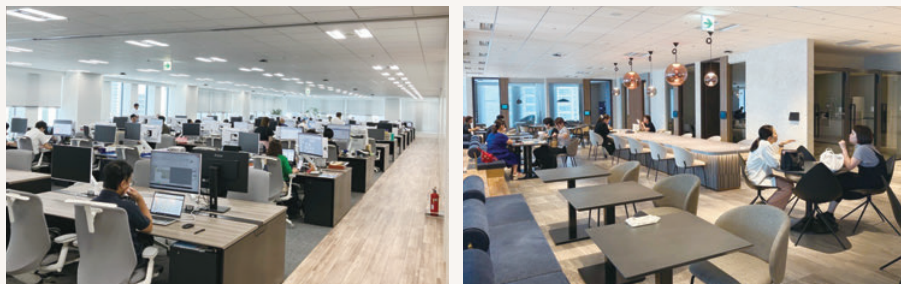
<https://www.kanematsu.co.jp/company/mvv>



## 多様な働き方を実現する環境づくり

### 大阪支社移転

2024年7月、兼松は大阪支社を「アーバンネット御堂筋ビル」に移転しました。旧拠点の跡地に建てられたこの新オフィスには、在阪グループ14社が・約500名のグループ社員が3フロアに集結しています。「Well-being」「SAFETY」「SUSTAINABILITY」をコンセプトに、ICTを活用した革新的な環境のもと、グループ一体経営の推進と連携強化を図っています。



### VOICE 移転担当者

新しいオフィスでは、コミュニケーションを促進するためのレイアウト・ファシリティを意識し、間仕切りのないオープンな執務エリア、ラウンジエリアや会議室などの共用設備を整備することで、自然と情報交換や協働が生まれる環境づくりを目指しました。

また、顔認証やセキュリティキャビネットといった最新の設備を導入し、安心してグループ会社が集結できる体制を構築しています。

このような環境を整えることで、次第にグループ間の心理的な障壁が低減し、グループの垣根を越えた新たなイノベーションの創出が期待されています。



中井 愛子

総務部 総務課

### 兼松グループ大運動会

創業135年を記念し、10年ぶりに「兼松グループ大運動会」を東京ビッグサイトで開催しました。社員の声をきっかけに始まったこの企画は、グループから集まった有志の運営委員が中心となって企画運営し、当日は約1,700人の社員とご家族が参加しました。交流を図れるよう工夫された競技を通じて、参加者同士が自然と声を掛け合い、互いに応援し合うことで、会社や部門を超えたグループの一体感と企業風土の更なる醸成を促進しました。「グループ一体経営」を目指す中で、本イベントはグループ全体の結束力をより一層高める重要な機会となりました。さらに、北海道、東北、名古屋、大阪、九州の5エリアにおいても、会社見学ツアーやボウリング大会などを地域ごとに開催し、「家族が喜んでいた」「グループの魅力を新たに認識できた」といった声が寄せられました。本イベントを通して、兼松グループの人材の魅力と無限の可能性を改めて実感し、今後もこうしたつながりを大切に、更なる結束力をもって、持続的な成長と未来の創造を目指して参ります。





## 多様な働き方を実現する環境づくり

## ③多様な働き方

## 育児支援制度

妊娠・育児をしながら働き続けられるよう、産前産後休暇や育児休業のほか、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、ベビーシッター補助など、多様な制度を整備しています。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、安心して働くことができる職場環境を整えています。また、配偶者の転勤に伴う退職者の再雇用制度もあり、多様なキャリア形成を支援しています。

さらに、2022年からは最大8週間の特別有給休暇を取得できる育児休暇制度「ハローベビー休暇」を導入しています。法定「産後パパ育児」(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、当社では最大8週間(有給)と期間は2倍になっており、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がっています。

## VOICE 育休取得者



猪飼 泰秀

運輸保険部 輸入・国内課

第1子誕生の際には十分に育児に関わる事ができず、妻の心身に負担をかけていた後悔もあったため、第2子誕生時に3ヶ月の育児休業を取得しました。

子どもの成長を間近で見えて日々成長していく驚きと喜びを感じつつ、育児の大変さを実感する日々でしたが、今後のライフプランを考えるうえでも非常に有意義な時間となりました。

兼松の「人」を育てる社風と制度、上司や同僚の理解とサポートに心より感謝しつつ、周りの人たちの働きやすい環境づくりに貢献できるよう、恩返ししていきたいです。

## 環境整備方針の目標と実績(単体)

重点テーマ	KPI	2025年3月期 実績	2027年3月期 目標
多様な個性を活かす DE&I	女性管理職比率	5.9%	10% <sup>※1</sup>
	男性育児休業取得率	85.7%	100%
	多様な人材の採用比率(女性・外国籍)	34.7% <sup>※2</sup>	35%維持(4年平均)
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	62.0%	グローバル企業上位10%平均 <sup>※3</sup>
多様な働き方	有給休暇取得率	71.2%	75%
	フルフレックスタイム利用率	80.3%	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	定期健康診断受診率	99.9%	100%
	ストレスチェック受検率	98.3%	100%
	ハラスメント防止の研修受講率	98.0%	100%維持

※1 2025年4月時点で当初の目標であった7%を上回ったため、10%に上方修正

※2 新卒採用における2024年3月期から4年間の平均を目標値としており、そのうちの2年目のため、過去2年の平均値を記載

※3 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)



## 多様な働き方を実現する環境づくり

### ④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

#### 健康経営への取組み

当社は2021年から5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2025」の認定を受けました。さらに2025年には、特に優れた健康経営を実践する上位500社を顕彰する「ホワイト500」にも認定されました。



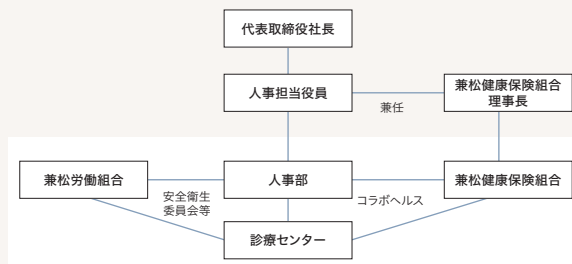
#### 兼松健康経営宣言

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、代表取締役社長を健康経営推進責任者とし、人事部、兼松健康保険組合、兼松労働組合が連携して、健康経営を推進しています。



#### 健康状態の把握

当社では2024年3月に健康管理システムを導入し、従業員の健康診断結果、ストレスチェック結果、勤怠データ、その他健康関連情報を一元管理しています。兼松健康保険組合と連携して全社的な健康課題や傾向を把握し、対策としての施策を実施し、効果測定を行っていることで、効率的に健康経営を推進していきます。

#### 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。また、ウォーキングイベントや野菜摂取強化月間、禁煙イベントなどを通じて、従業員の健康意識の向上、行動変容を促進しています。

#### メンタルヘルス施策

メンタルヘルス不調者の早期発見と予防のため、全従業員を対象に年に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。さらに全従業員に対してセルフケア研修を、管理職に対しては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

当社では、ハンドブックの配布や、継続的な研修の実施によって、従業員一人ひとりの正しい理解を深め、ハラスメントを許さない、より働きやすい職場環境づくりに努めています。また、万が一、問題が発生した際に速やかに適切な対応を取ることができるよう「ハラスメント相談窓口」を設置しています。

#### 安全衛生委員会

従業員の健康を守り、明朗な職場環境をつくるため安全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、安全管理者、衛生管理者、会社推薦の社員、そして労働組合が推薦した社員で構成されています。月1回、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。

#### VOICE

#### 新規事業創造プログラムと健康経営のコラボレーション企画



平舘 えずみ(左)

鉄鋼・素材・プラント統括室  
企画・連結経営課

野口 純一(右)

cafe the perch(社内カフェ)

社員の健康意識向上と、「オーガニック食材供給事業」の事業化に向けたニーズ調査を目的として、社内カフェにて1ヵ月間、オーガニック食材を使用した健康志向メニューのトライアル提供を行いました。この取組みは、新規事業に挑戦したい社員を応援し、企画から実行まで伴走する社内プログラム「万事屋(よろずや)KG」から生まれた試みです。

今後も当社は、人々の健康維持・増進や持続型社会の実現に向けて、オーガニック食材など新たなビジネス領域の可能性を探求し、社員一人ひとりの挑戦を後押ししながら、会社全体をさらに盛り上げて参ります！