



日本の総合商社の人権ポリシーに関する

◎アンケート項目◎

企業名 丸紅株式会社

回答日 2019年8月13日

以下の質問への回答をお願い致します。

なお、部門・商材等によって異なる状況である場合は、それぞれの状況（例：エネルギー、化学品、アパレル等）がわかるように記載頂けます様お願い致します。（必要に応じて、部門・商材ごとに別の回答用紙を使用頂いても構いません。）

1. 人権方針について

1-1 貴社に、人権方針はありますか。

公表している。（「丸紅グループ人権基本方針」）

1-2 人権方針は、世界人権宣言やILOの中核的労働基準、国連ビジネスと人権指導原則など、国際人権基準を明記していますか？

明記している。

1-3 人権方針には、国際人権基準が必ずしも守られていない国・地域で事業をされる場合の貴社の姿勢に触れていますか？

言及している。

1-4 人権方針には、方針その実施体制（特に取締役会の責任など）について明記されていますか？もしくは、他の方針やサイトの他の場所で明記されている場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

関連サイト（HP等）にサステナビリティ推進体制を明記している。

1-5 人権方針に関する社内の研修の実績などについて、明記されているリンクをこちらに貼ってください。丸紅 HP 「人権問題への取り組み」

<https://www.marubeni.com/jp/sustainability/human-rights/>

2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策

2-1 人権方針は、サプライヤーを含むビジネスパートナーにも尊重を求めていますか。もしくは、それを明記した他の方針（例えば調達方針など）がある場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

「丸紅グループ人権基本方針」の適用範囲項目にて言及している。

2-2 調達方針、Code of Conduct（行動規範）をサプライヤーに伝達、遵守してもらうためにこれまでに実施した措置を記載してください。

一部サプライヤーに対する訪問調査の実施。

2-3 サプライヤーが人権を尊重していることはどのように確認していますか。（複数回答可）

・ 定期的に監査をしている



- ・ 第三者に定期的な監査を依頼している
- ・ 監査は必要と判断した時のみ実施している
- ・ 確認していない
- ・ その他（自由記述）

現在包括的な調査体制を構築中。

2-4 質問2-3で「監査は必要と判断した時のみ実施している」もしくは「確認していない」と回答された場合、どのような事情が背景にありますか。

3. サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスの実施

3-1 サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスは行っていますか。（以下の選択肢から選んでください）

行っている → 質問3-2～3-4にご回答ください。

一部行っている → 質問3-5にご回答ください。

行っていない → 質問3-6にご回答ください。

人権基本方針にて人権WD実施をコミットしている。（本年度制度構築中）

3-2 行っている場合、そのプロセスが説明されているリンクをこちらに貼ってください。

3-3 行っている場合、今まで行ったデューディリジェンスの結果（人権リスクアセスメント：人権に対する負の影響のリスクに関する特定の事業や国などの調査、優先的に取り組むリスクの選定など）は公開していますか。

3-4 公開していない場合、それはなぜですか。

3-5 一部行っている場合、行っている（行った）のは、ビジネス全体に占める大よその何割の案件ですか。またその案件を選んだ理由・背景は何ですか。

3-6 行っていない場合、どのような事情が背景にありますか。

4. 監査情報の公開

サプライヤーに対する監査をされている場合（第三者に依頼している場合も含めて）、監査結果は公開していますか。

過去の訪問調査の結果を関連媒体（HP等）にて公開。

5. サプライヤー情報の公開

5-1 商品のサプライヤーをどこまで把握されていますか。

- ・ 一次
- ・ 二次
- ・ 三次



・ それ以降

現在包括的な調査体制を構築中。

5-2 サプライヤーリストを公開していますか。

- ・ している
- ・ 部分的にしている

具体的に範囲を特定してください。

- ・ していない

6. 女性執行役員・管理職比率

6-1 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか？

6%

6-2 執行役員及び管理職に占める女性の比率を上げるための方針や計画が明記されているリンクをこちらに貼ってください。

丸紅 HP 「女性活躍推進に関する行動計画」

https://www.marubeni.com/jp/sustainability/human_resources/diversity/pdf/kodo-keikaku-1.pdf

7. 児童労働

児童労働を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」の労働基準を満たさない仕入先への対応手順

8. 強制労働、人身取引 https://www.marubeni.com/jp/sustainability/supply_chain/pdf/HOSIN-1HAN.pdf

強制労働や人身取引を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

同上

9. 安全衛生

生産過程における労働安全衛生を保護するためにどのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

同上

10. 環境

生産過程における環境汚染、有害化学物質使用等に対し、どのような配慮を行っていますか。

現在包括的な調査体制を構築中。

11. 技能実習生

11-1 日本国内のサプライヤーを含むビジネスパートナーに、外国人技能実習生を雇用している会社はありますか。

同上



11-2 あると答えた場合、技能実習生に対する人権侵害を防止するためにどのような対策を講じていますか。

同上

11-3 外国人技能実習生の雇用有無について把握していない場合、それは何故ですか。

12. 生活賃金

サプライヤーを含むビジネスパートナーにおいて、生活賃金 (Living Wage) の保障のためにどのような対策を講じていますか。

「サプライチェーンにおけるサステナビリティ基本方針」にて生活賃金への配慮に言及している。

13. 差別・ハラスメント

⇒ 調査体制も構築中

13-1 性別や国籍・人種による差別・ハラスメントを禁止する規程、障がい者に対する合理的配慮に関する規程はありますか。

「丸紅グループコンプライアンス マニュアル」

13-2 サプライヤーにおける性別、国際、人種、障がい者に対する差別・ハラスメントを禁止するためにどのような活動をしていますか。

14. 是正のプロセス

14-1 今までサプライヤーで人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか。

。 (複数回答可)

- ・ サプライヤーと話し合い、改善を求めた
- ・ サプライヤーと契約関係を停止した
- ・ 特に措置を講じなかった
- ・ 人権問題は確認していない

過去の訪問調査等において、重大な人権侵害は確認していない。

14-2 サプライヤーに改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか。

- ・ 公開している。
- ・ 公開していない。
- ・ 公開している事例がある場合、そのリンクを貼ってください。

15. 救済手続き

15-1 企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き (グリーンバンス・メカニズム) はありますか。

現在構築中。

15-2 救済手続がある場合、その手続きはサプライヤーを含むビジネス・パートナーの労働者は利用できますか。

同上



15-3 救済手続きは事業国において影響を受けた住民などは利用できますか。

同上

15-4 その手続きにおいてはどのような言語を使うことが可能ですか。

同上

15-5 救済手続きの利用についての情報（申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など）は公開していますか。

同上

16. ステークホルダーエンゲージメントについて

16-1 これまでステークホルダーエンゲージメントを実施しましたか。

- ・ はい
- ・ いいえ

16-2 実施した場合、相手は誰ですか。

（複数回答可）

- ・ NGO
- ・ 地域住民
- ・ 投資家
- ・ その他（金融機関等）

16-3 実施した場合、その内容を経営にどのようにフィードバックしていますか。

サステナビリティ推進部にてステークホルダーエンゲージメントを実施した場合、サステナビリティ推進委員会

17. 自由記述欄 等の機会を通じて、CFOへ定期的に報告している。

（以上です。ご協力ありがとうございました。）

