



ガバナンスと人材

# Strategic Focus

三井物産「2016年度 働き方に関する社員意識調査」より

「仕事に対するやりがい」を感じている社員の割合 **70.7** %

「仕事を通じて成長できている」と実感している社員の割合 **73.4** %

「この会社に勤めてよかった」と感じている社員の割合 **84.1** %



## ダイバーシティ経営実現のために、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境をつくる

経営環境がグローバルにますます激変する中、総合商社としてさまざまな変化に対応し、リスクをビジネス上の機会として捉えるためには、多様な価値観を有する幅広い層の人材を確保することが必要です。

こうした考え方から、三井物産は従来、国籍、性別、価値観など多様なバックグラウンドを持つ人材を積極的に擁しています。そして多様な人材が切磋琢磨しながら、ビジネスに新たな価値をもたらす、イノベーションを創出することで企業競争力を向上させる「ダイバーシティ経営」を目指しています。

この「ダイバーシティ経営」の実現のため、当社は2016年を「働き方革新元年」と定め、従来の働き方を効率性・生産性の観点から見直し、必要に応じて新しい取り組みも導入する「働き方改革」を本格的に進めています。

「働き方に関する社員意識調査(2015年度)」の結果などを参考に、2016年度より働く場所・時間の効率性向上を目指し、「時間単位の年次有給休暇」「モバイルワーク」を導入、「個人単位の時差出勤」もトライアル実施しました。

今後も定期的に調査を実施し、その結果を核に、生産性向上に向けた改善活動に関するPDCAを回し、さまざまな施策を順次導入する予定です。効率性・生産性の高い、メリハリの利いた働き方の実現を通じて、社員一人ひとりがますますやりがいや強い想いを持って仕事に取り組み、会社全体としては競争力を一層強化できるよう、職場環境を整えていきます。



目次	企業情報	社長メッセージ	サステナビリティへの考え方	三井物産のマテリアリティ	社会からの評価	独立した第三者保証報告書
	マテリアリティごとの活動報告	地球環境の保全	人権の尊重	地域産業・生活基盤の充実	資源・素材の安定供給	ガバナンスと人材



2016年度活動実績

事業分野 > ● 金属 ● 機械・インフラ ● 化学品 ● エネルギー ● 生活産業 ● 次世代・機能推進 ● コーポレート・その他

取り組みテーマ	主な活動
コーポレート・ガバナンスと内部統制	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透明性の高い情報開示、内部統制関連の規律保持をグローバルベースで実施</li> <li>● コーポレート・ガバナンスコード適用に対応し、取締役会の実効性評価の検証を実施</li> <li>● 投資家とのコミュニケーションで、2016年度事業計画や実績、経営戦略などの充実した説明を実施</li> </ul>
サステナビリティガバナンス体制強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 食の安全管理データベースを活用し、トレーサビリティを強化、食料・食品の安全管理体制を徹底</li> <li>● 社員を対象とした委員会・セミナーの開催(各11回)を通じ、食品衛生に関わる知識向上と、「食の安全」に関する意識啓発を徹底</li> <li>● 特定事業管理制度の下、環境・社会・ガバナンス面のリスク管理を踏まえた案件組成を推進するとともに、社内への制度の浸透と現場理解度の向上を推進</li> <li>● 環境・社会諮問委員会を通じて、環境・社会リスク管理に関する専門的な助言の実効性を向上</li> </ul>
コンプライアンスとリスクマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 関係会社と共に、eラーニングやアンケート調査などを実施することで、コンプライアンスを強化</li> <li>● 「安全対策に関する規定」に基づき緊急対策本部訓練などを実施し、危機管理体制を強化・整備</li> <li>● 役員行動規範および就業規則服務規律について、全役職員から誓約書を取り付け</li> <li>● コンプライアンス見直し週間を開催し、社長・CCOなどからメッセージを発信したほか、セミナーや情報共有・意見交換等を実施</li> <li>● コンプライアンス意識調査(国内勤務役職員対象)を実施し、結果をコンプライアンス施策の立案・実行に活用</li> <li>● コンプライアンス委員会で2016年度の実績をレビューし、2017年度の方針を策定(年2回実施)</li> <li>● 現地法人・関係会社で、本店に準じたコンプライアンス活動を促進</li> <li>● 重要関係会社を個別訪問し、コンプライアンスに関わる施策の整備・運用について助言</li> <li>● 三井物産贈賄防止指針を策定・公表</li> </ul>
人材を資産に人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社員の成果や新規ビジネスなどへの挑戦を正当に評価に反映すべく、現評価制度の運用変更を実施</li> <li>● 戦略的意義の高い取り組みに対し、部門を超えた人員リソースの再配分を実施(約40名)</li> <li>● 多様な人材の確保に向けて採用広報活動を強化、社員動員型の説明会を実施(200回強、400名強の社員動員)。新卒採用・キャリア採用・グローバル採用・博士採用などを継続・強化</li> <li>● グローバル人材育成の強化に向けて、各種研修プログラムを継続実施(参加者総計約1,300名)</li> <li>● 新規ビジネスの実現を目指し、全店で人材育成プログラムの合理化・良質化を推進</li> <li>● グループ連結経営の強化を目指し、グループ会社向けに研修プログラムを提供するとともに、定期的に「グループ会社向け人事情報交換会」を実施(2回、62社103名参加)</li> <li>● 就業体験の提供を目的として、夏冬にインターンシップを開催(3回、約150名参加)</li> </ul>

取り組みテーマ	主な活動
ダイバーシティ経営の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 多様な人材の活躍に向けた取り組みを実施</li> <li>● 継続的な働き方に関する意識調査、時間単位の年次有給休暇・モバイルワークの導入、個人単位の時差出勤トライアル(本店+国内支社支店)(参加者1,400名)*による「働き方改革」を推進(*2017年度正式導入決定済)、働き方改革特設サイトを創設</li> <li>● 管理職向けダイバーシティ研修(本店+国内支社支店)を開催(6回、160名参加)</li> <li>● 介護意識調査と同調査結果を踏まえ、介護ハンドブック作成、介護制度説明会(本店)の開催(2回、参加者57名)、介護セミナー(本店+国内支社支店)の開催(2回、77名参加)などを通じ、介護支援施策を拡充</li> <li>● 出産・育児制度説明会(本店)を定期開催(2回、男性12名、女性36名参加)、ベビーシッター代費用の一部補助などによる育児支援施策を拡充</li> <li>● 女性担当職研修(本店および国内支社支店)の開催(2回、39名参加)、ダイバーシティカフェ(本店)の開催(2回、22名参加)を通じ、女性社員の活躍を支援</li> <li>● 経済産業省・東京証券取引所からの2年連続「なでしこ銘柄」選定に続き、2016年度「準なでしこ」に選定</li> <li>● シニア人材の活性化に向けたキャリアデザイン研修を実施(11回、235名参加)</li> <li>● 障がい者雇用の促進</li> <li>● 新規採用含む障がい者雇用を継続し、法定雇用率を超える雇用率を維持(2.48%、2017年3月時点)</li> <li>● 特例子会社のオフィスの自動扉化を通じ、障がい者の勤務環境を整備</li> <li>● 障がい者雇用に関するセミナー(本店+国内関係会社)を実施(1回、34社56名参加)</li> </ul>
労働環境・安全衛生への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社員の健康維持・増進と、それらを通じた生産性向上のための「健康経営」の推進</li> <li>● ストレスチェック、各種セミナー・研修(海外健康管理、メンタルヘルス、糖質制限、飲酒)を実施(計30回、計873名参加)</li> <li>● 健康経営優良法人2017に認定</li> <li>● 健康推進会議を立ち上げ</li> <li>● 社内コミュニケーションの深化</li> <li>● 経営方針、人事制度の運用や人材育成などに関し、労働組合とCFO、支社長、営業本部長との対談を継続実施(12回)</li> <li>● 経営幹部と社員の対話集会「新アクティブ・トーク・ウェンズデー」(本店)の運用を開始(7回・約1,700名参加)</li> <li>● 社長が社員と対話する「The Kurumaza車座」(本店+国内支社支店+海外)を継続実施(本店30回、支社支店6か所、海外拠点延べ26か国・地域)</li> <li>● 新本社オフィスでの生産性向上に向けた内装・フロアレイアウトコンセプトを策定</li> <li>● 安全で快適な職場環境の実現</li> <li>● 本店・国内支社支店ビルのセキュリティ対応・館内サービス・職場巡視を実施</li> <li>● BCP(災害時事業継続計画)に基づき、緊急対策本部訓練を継続実施、抽出された課題を改善</li> <li>● 安全対策上の指揮命令系統を一元化</li> </ul>



MITSUI &amp; CO.

目次

企業情報

社長メッセージ

サステナビリティへの考え方

三井物産のマテリアリティ

社会からの評価

独立した第三者保証報告書

マテリアリティごとの活動報告

地球環境の保全

人権の尊重

地域産業・生活基盤の充実

資源・素材の安定供給

ガバナンスと人材



ガバナンスと人材

## コーポレート・ガバナンスと内部統制

### コーポレート・ガバナンスの考え方

方針

三井物産は、社会から信頼される企業であり続けるため、コーポレート・ガバナンス体制の充実とグローバル連結ベースでの内部統制の整備・向上に取り組んでいます。

特に内部統制に関しては、コンプライアンスの徹底を重要な課題と認識しています。

### コーポレート・ガバナンスと内部統制の体制および実施状況

体制

#### コーポレート・ガバナンス体制

当社は、監査役会設置会社の形態を採用しています。株主をはじめとするステークホルダーにとって有効なコーポレート・ガバナンスを実現するため、以下の体制を構築しています。

- 取締役会は、経営執行および監督の最高機関であり、その機能の確保のために、当社は取締役の人数を実質的な討議を可能とする最大数にとどめるものとして同時に、取締役会の実効性について、分析・評価を実施し、その結果の概要を開示することを「三井物産コーポレート・ガバナンス及び内部統制原則」に記載しています。また、社外取締役・社外監査役が委員として参加する諮問委員会としてガバナンス委員会、指名委員会、報酬委員会を取締役会の下に設置しています。
- 監査役は、株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務執行を監査します。この目的のため、監査役は社内の重要会議への出席、各種報告の検証、会社業務の調査など多面的かつ有効な監査活動を展開し、必要な措置を適時講じます。

コーポレート・ガバナンスの要件の一つである「透明性と説明責任」の確保のために、当社は、社外取締役ならびに社外監査役の視点を入れた経営監督および監視機能の強化を図るとともに、情報開示に関わる内部統制体制を整備し、公正開示の原則の下、役職員が説明責任の遂行に当たることとしています。また、「経営執行と監督機能の分離」のために当社は執行役員に業務執行の権限を大幅に委譲した上で、取締役会が執行役員の業務執行を監督します。国内の16営業本部および海外の3地域本部のそれぞれを統括する営業本部長および地域本部長は、同時に執行役員でもあり、三井物産連結グループの機動的な業務執行に当たります。

取締役は、2017年6月の株主総会終了時で14名です。そのうち、社外取締役は5名を選任しています。

監査役は5名で、常勤監査役2名と社外監査役3名から構成され、さらに監査役の職務遂行を補助する組織として監査役室を設置しています。監査役は、取締役会をはじめとする社内重要会議に出席し、議事運営や決議内容などを監査するほか、国内外支社店や重要関係会社への往訪監査等を行っています。

#### 業務執行・内部統制体制

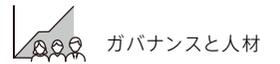
2011年度から、当社における内部統制の評価基準が本邦金融商品取引法に設けられているいわゆるJ-SOX法に変更されました。「新たなグローバルスタンダードに対応した当社らしいより良い内部統制」の観点から、高い内部統制体制を維持するとともに、引き続きコンプライアンスに関しては、関係会社を含む社員各人に「コンプライアンス無くして、仕事無し、会社無し」という原理原則の遵守を徹底していきます。

「内部統制委員会」(委員長：社長)は当社の内部統制体制の中核であり、内部統制基本方針の策定や内部統制の全社的な評価・向上に取り組んでいます。この下部組織として、「コンプライアンス委員会」「開示委員会」「J-SOX委員会」が活動を行っています。

また、多様化するリスクに対応するため、全社ポートフォリオのモニタリングや戦略の提案、重要案件の個別審査などを行う「ポートフォリオ管理委員会」、臨時の社長直轄組織として危機対応時に迅速・的確な意思決定を行う「危機対策本部」、当社サステナビリティ経営の推進に向けた企画・立案・提言を行う「サステナビリティ委員会」、次世代イノベーションへの取り組みを推進する「イノベーション推進委員会」、さらには、全社情報戦略・IT戦略の策定、経営基盤構築や情報戦略推進に関する重要方針の策定とモニタリングを行う「情報戦略委員会」や多様な人材の総戦力化に向けた課題解決に向けた対応方針を検討する「ダイバーシティ推進委員会」等を設置しています。



目次	企業情報	社長メッセージ	サステナビリティへの考え方	三井物産のマテリアリティ	社会からの評価	独立した第三者保証報告書
	マテリアリティごとの活動報告	地球環境の保全	人権の尊重	地域産業・生活基盤の充実	資源・素材の安定供給	ガバナンスと人材



コーポレート・ガバナンスと内部統制

内部監査の体制と状況

社長直轄の内部監査部(スタッフ約60名)が国内外の子会社を含めて定例内部監査を行い、経営・業務の有効性、コンプライアンス、財務報告の信頼性などについて、独立・客観的な評価を実施しています。これらの監査結果は社長に報告され、改善すべき点があれば、被監査部署に対して改善状況の報告を求めています。また、各営業本部内に設置されている業務監査室は、各部署を自主的に監査する自部店監査を実施しており、内部監査部による監査と併せて、内部統制のさらなる向上に資する役割を果たしています。

コーポレート・ガバナンスに関わる最近1年間における実施状況

2016年度は、米国証券取引委員会への登録を廃止し、当社内部統制の評価基準をJ-SOXに変更後6年目となり、米国基準と同等の透明性の高い情報開示および、内部統制に関わる規律の保持を目指し、同基準への移行を鋭意進めてきました。また、2015年6月のコーポレート・ガバナンスコード適用に対応し、当社コーポレート・ガバナンス体制やその在り方について株主などに直接説明する取り組みを継続して実施しています。

コーポレート・ガバナンス及び内部統制原則

当社のコーポレート・ガバナンス及び内部統制に関わる基本原則であり、併せて本邦会社法における内部統制システムの観点から当社の体制を記述するものです。

2006年4月1日施行(2015年11月6日改正)

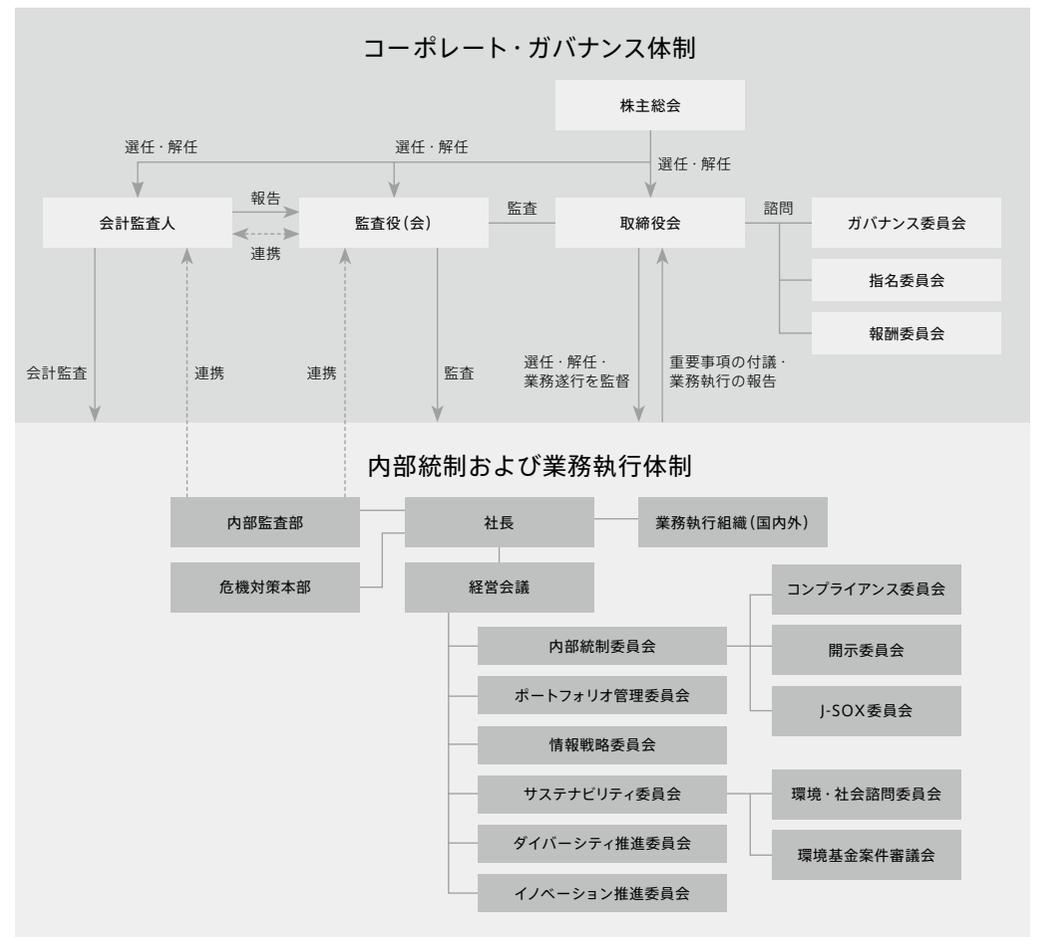
三井物産コーポレート・ガバナンス及び内部統制原則

リスク管理

当社の事業運営に伴うリスクの管理は、各営業本部長および地域本部長などが委譲された権限の範囲内で行いますが、委譲された権限を越えるリスクを負担する場合は、「稟議制度」により、経営会議の決定、または、関係代表取締役もしくは関係役付執行役員の決裁を得ることが必要とされています。環境関連事業や公共性の高い事業など、リスクが高いと考えられる事業領域については、「特定事業管理制度」の下、特に慎重な審査を行っています。

全社レベルでのリスク管理体制の設計・整備や重要なリスクへの対応には、ポートフォリオ管理委員会、内部統制委員会、サステナビリティ委員会、危機対策本部などの組織が当たり、コーポレートスタッフ部門各部

は、担当する分野のリスクについて、全社ポジションの監視、所定の権限の範囲内でのコントロール、ならびに担当代表取締役および執行役員の補佐に当たります。





目次

企業情報

社長メッセージ

サステナビリティへの考え方

三井物産のマテリアリティ

社会からの評価

独立した第三者保証報告書

マテリアリティごとの活動報告

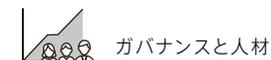
地球環境の保全

人権の尊重

地域産業・生活基盤の充実

資源・素材の安定供給

ガバナンスと人材



## サステナビリティガバナンス体制強化

### サステナビリティ推進体制の構築

体制

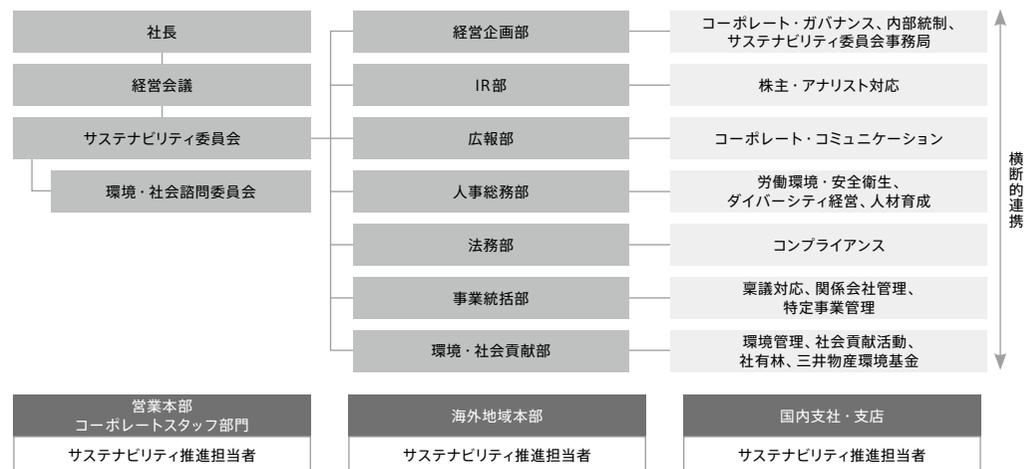
活動

当社は、2004年度に経営会議の下部組織として「CSR推進委員会（現・サステナビリティ委員会）」を設置し、サステナビリティに関する社内体制の構築や、社員への意識啓発に取り組んできました。企業の社会的側面における姿勢や活動に対する社会からの期待や要請に応えるべく、横断的に連携してサステナビリティ関連活動を推進しています。

また、各部署におけるサステナビリティ経営の実践支援や意識浸透など、現場と一体となった活動の企画・推進を図るため、コーポレートスタッフ部門、各営業本部、海外地域本部および国内支社・支店に「CSR推進担当者（現・サステナビリティ推進担当者）」を配置し、社内ネットワークを構築しています。

2016年度も「CSR推進担当者会議（現・サステナビリティ推進担当者会議）」を四半期に一度開催し、CSR推進委員会で議論し策定したサステナビリティ関連の新規取組方針や重要事項の伝達、サプライチェーンマネジメントに関わる各種調査結果や施策に関する報告を行いました。また、当社事業を題材に三井物産のマテリアリティの視点で社会からのニーズや期待、社会への責任について考察するグループワークなども実施しました。

そのほか、各営業本部やコーポレートスタッフ部門各部署でも、CSR推進担当者が中心となって、社内サステナビリティ関連セミナーや、取引先や社外有識者を招いての講演、担当業務を通じたサステナビリティをテーマとするワークショップなどを開催。社員一人ひとりが日々の業務からサステナビリティを考え、意識浸透を図る場を設けました。





MITSUI &amp; CO.

目次

企業情報

社長メッセージ

サステナビリティへの考え方

三井物産のマテリアリティ

社会からの評価

独立した第三者保証報告書

マテリアリティごとの活動報告

地球環境の保全

人権の尊重

地域産業・生活基盤の充実

資源・素材の安定供給

ガバナンスと人材



ガバナンスと人材

## サステナビリティガバナンス体制強化

## サステナビリティ委員会

体制

活動

国連「持続可能な開発目標 (SDGs)」やESG投資への関心が高まる中、事業活動を通じて社会への新しい価値を創造し、社会と会社相互の持続可能性を追求していくというこれまでの三井物産の変わらぬ姿勢をより明確にしていくために、2017年5月1日、サステナビリティ委員会を発足しました。

サステナビリティ委員会では、これまでのCSR推進委員会の役割を強化拡大し、サステナビリティに関わる経営方針および事業活動に関する経営会議への提言(事業におけるリスクと機会の把握)、環境に関する全社方針の提案、ステークホルダーへの効果的な情報開示の審議、サステナビリティ経営の社内浸透、また「特定事業」に対する答申などを担っていきます。

本委員会は、コーポレートスタッフ部門担当役員(経営企画部担当)を委員長、コーポレートスタッフ部門担当役員(人事総務部、法務部担当)を副委員長とし、経営企画部(事務局)、IR部、広報部、人事総務部、法務部、事業統括部、環境・社会貢献部といったコーポレートスタッフ部門各部長により構成され、以下に掲げる事項を役割として活動しています。

1. 当社サステナビリティ経営の基本方針およびサステナビリティ・CSR推進活動の基本計画の立案
2. 当社経営方針、営業やコーポレートの方針・戦略に対するサステナビリティ視点での検証・提言
3. 環境に関する全社方針の提案
4. サステナビリティを重視した事業活動への提言(事業におけるリスクと機会の把握)
5. ステークホルダーへの効果的な情報開示、発信内容・方法・手段の審議
6. 経営に必要な進捗レビュー、モニタリングに関する検討と提案
7. 当社サステナビリティ経営の社内推進体制の構築および整備
8. 当社サステナビリティ・CSR推進活動の年次重点課題の策定と推進
9. サステナビリティ・CSRに関わる社内外対応
10. 特定事業に該当する個々の案件の推進可否、または推進する場合の留意事項などに関する答申
11. 三井物産環境基金に関わる重要事項(基本方針・事業計画など)に関する承認
12. 三井物産環境基金が社内募集する助成案件の選定
13. 三井物産環境基金が一般公募する助成案件の選定
14. 社有林管理規程に該当しない例外的な山林の取得もしくは社有林の処分の推進可否に関する答申

また、サステナビリティに関わる諸課題への対応を目的に、サステナビリティ委員会の諮問機関として環境・社会諮問委員会を設置し、委員は、気候変動、環境修復、水・エネルギーなどの環境施策、技術動向、人権に関する幅広い知見を有する社外有識者、弁護士らを中心に選定しています。

## 2016年度CSR推進委員会(現・サステナビリティ委員会)の内容

## 第1回(2016年5月13日)

「CSRレポート2016」におけるGRI G4対応について報告・審議を行いました。

## 第2回(2016年8月26日)

「英国現代奴隷法 UK Modern Slavery Act (MSA) 54条」に関する対応についての審議およびESG調査会社アンケートへの対応についての報告を行いました。

## 第3回(2016年12月22日)

CSR推進体制の見直し、ESG調査会社アンケート対応状況について報告を行いました。

## 第4回(2017年3月3日)

CSR推進委員会の見直し/新委員会案、サステナビリティ推進活動および三井物産環境基金の2016年度実績および2017年度取組方針についてそれぞれ審議を行ったほか、環境・社会貢献活動についての2016年度実績および2017年度取組方針について報告を行いました。



目次

企業情報

社長メッセージ

サステナビリティへの考え方

三井物産のマテリアリティ

社会からの評価

独立した第三者保証報告書

マテリアリティごとの活動報告

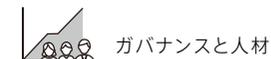
地球環境の保全

人権の尊重

地域産業・生活基盤の充実

資源・素材の安定供給

ガバナンスと人材



サステナビリティガバナンス体制強化

ESG 関連リスクマネジメント

体制 活動

経済のグローバル化、情報化、および企業の社会的責任に対する意識の高まりなどにより、企業のビジネスチャンスとリスクはますます多様化し増大しています。この状況を踏まえ、当社では、社会情勢やビジネスモデルの変化に的確に対応し、定量および定性の双方から総合的にリスクを管理するため、環境・社会・ガバナンスなどに関連する定性リスクの高い事業領域を「特定事業」と定め、「特定事業管理制度」にのっとり慎重な事業推進を図っています。具体的には、新規に開始する案件につき社内審査を行い、必要に応じて「サステナビリティ委員会」や「環境・社会諮問委員会」より、案件の推進可否と良質化に関する答申を受け、最終的に代表取締役による稟議決裁をもって推進可否を決定しています。「環境・社会諮問委員会」の委員は、気候変動、環境修復、水・エネルギーなどの環境施策、技術動向、人権に関する幅広い知見を有する社外有識者や弁護士らを中心に選定しています。

2016年度は、「特定事業」に該当すると判定された26件の案件について、同制度にのっとり個別に社内の審査を行いました。内訳は、「環境関連事業」が7案件、「メディカル・ヘルスケア・バイオ倫理関連事業」が3件、「補助金受給案件」が14案件、「そのほか異例なレピュテーションリスクを内包する事業」が2件でした。2017年度についても、案件組成の早期段階からフォローアップまで、ESGの視点を持ちながら、包括的かつメリハリのあるリスク管理を目指していきます。

なお、公共性が高く、プロセスの透明性が求められるODA商内については、「ODA商内管理制度」に基づき、必要に応じて「ODA案件審議会」で審議の上、適切なリスク管理を行います。

特定事業管理制度対象の事業領域

事業領域		審査のポイント
		<b>事業共通</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業そのものの意義、社会的価値</li> <li>当社がその事業を行うことの意義</li> </ul>
1	<b>環境関連事業</b> 環境への影響が大きい事業全般 【例】石炭火力発電事業、浅海・深海油田事業など	<ul style="list-style-type: none"> <li>当該事業による環境および社会への貢献</li> <li>付帯する環境負荷（気候変動、生物多様性、水リスクなど）への対応策、安全の確保</li> <li>開発事業の場合、地域住民をはじめとする関係者への人権などの配慮と理解の取り付け</li> <li>環境法令・指針との整合性など</li> </ul>
2	<b>メディカル・ヘルスケア・バイオ倫理関連事業</b> メディカル領域およびヘルスケア領域に関連する事業、ならびにヒトゲノム・遺伝子解析・遺伝子組み換えなどに関わる技術開発、またはこれらの技術を利用した商品に関わる事業 【例】メディカル・ヘルスケア分野で公共性の高い事業（人工透析事業、医薬品製造事業）、遺伝子解析技術を応用した新薬開発など	<ul style="list-style-type: none"> <li>三省指針（ヒトゲノム・遺伝子解析に関する倫理指針；文部科学省、厚生労働省、経済産業省）に基づく倫理審査</li> <li>研究現場の倫理委員会での承認、インフォームドコンセントの取得など、プロセスの確認など</li> </ul>
3	<b>補助金受給案件</b> 内外官公庁などから直接あるいは間接的に補助金を受ける全案件	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社経営理念に照らした評価</li> <li>社会への影響と説明責任、プロセスの透明性の確保</li> <li>ステークホルダーの利害の把握、それに対する配慮、対応</li> <li>中長期にわたる公益性の高い事業の、事象者としての責任と対応能力</li> </ul>
4	<b>そのほか異例なレピュテーションリスクを内包する事業</b> 公序良俗・当社経営理念などに抵触する恐れのある案件および公共性の高い事業 【例】機微な個人情報を取り扱う事業、社会インフラ事業など	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社経営理念に照らした評価</li> <li>社会への影響と説明責任、プロセスの透明性の確保</li> <li>ステークホルダーの利害の把握、それに対する配慮、対応</li> <li>中長期にわたる公益性の高い事業の、事象者としての責任と対応能力</li> </ul>



MITSUI &amp; CO.

目次

企業情報

社長メッセージ

サステナビリティへの考え方

三井物産のマテリアリティ

社会からの評価

独立した第三者保証報告書

マテリアリティごとの活動報告

地球環境の保全

人権の尊重

地域産業・生活基盤の充実

資源・素材の安定供給

ガバナンスと人材



ガバナンスと人材

## コンプライアンスとリスクマネジメント

### コンプライアンスの考え方

方針

三井物産は、信用こそがビジネスの基本であり、信用を守る必要条件がコンプライアンスであると考えます。

三井物産グループが真に社会から信頼される企業グループであり続けるために、社員一人ひとりにコンプライアンス意識を徹底するとともに、グローバル・グループベースでのコンプライアンス体制構築に取り組んでいます。

### コンプライアンス体制構築に向けた取り組み

方針

体制

活動

#### 三井物産役職員行動規範

「三井物産役職員行動規範」は、法令遵守と企業倫理の観点から企業としての社会的責任を果たし、ステークホルダーの信頼を得るために社員一人ひとりが日常の業務や活動においてどう行動すべきかについて規範として具体的に定めたもので、2001年2月に制定して以来、時代の変化に合わせて改訂を重ねてきました。研修やeラーニングにより全社員にその内容の周知を図るとともに、一人ひとりの社員が規範を遵守する旨を約束する誓約を行っています。グループ会社でも、それぞれの事業形態に合わせて、「三井物産役職員行動規範」を基に、各社個別の行動規範を制定・導入しています。また、海外では、それぞれの国の法令や慣習などを反映した地域ごとの行動規範を設けています。

#### 三井物産役職員行動規範

1. 法令の遵守及び人権の尊重
2. 職場環境及びハラスメント
3. 独占禁止法等の遵守
4. 利益相反行為及び公私のけじめ
5. 贈答・接待
6. 情報の取扱い
7. 輸出入手続・各種業法の遵守
8. 会社資金と会計報告
9. 献金・寄付等
10. 社会貢献
11. 環境保全
12. 反社会的勢力への対応
13. 報告及び処分

### コンプライアンス体制

チーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）の指揮・監督の下、コンプライアンス・プログラム統括部署である法務部コンプライアンス室が中心となって、国内外の各本部および支社支店などに任命されたコンプライアンス統括責任者と連携しながら、グローバル・グループベースでコンプライアンス意識の徹底、コンプライアンス・プログラムの整備・強化、コンプライアンス関連案件への対応を行っています。

また、コンプライアンス関連全般についての協議を行う場として、コンプライアンス委員会を設置し、社外弁護士の参加の下、当社グループにおけるさまざまな課題について話し合い、その内容についてはイントラネットに公開しています。

具体的な施策として、営業現場での管理の徹底、腐敗防止のための公務員などに対する接遇管理・代理店起用管理、独占禁止法遵守体制強化、業務プロセス上のコントロール強化および人材流動化促進などの取り組みを着実に実行し不祥事防止に努めています。腐敗防止については、「三井物産贈賄防止指針」を公表しました。



三井物産贈賄防止指針



三井物産役職員行動規範



目次

企業情報

社長メッセージ

サステナビリティへの考え方

三井物産のマテリアリティ

社会からの評価

独立した第三者保証報告書

マテリアリティごとの活動報告

地球環境の保全

人権の尊重

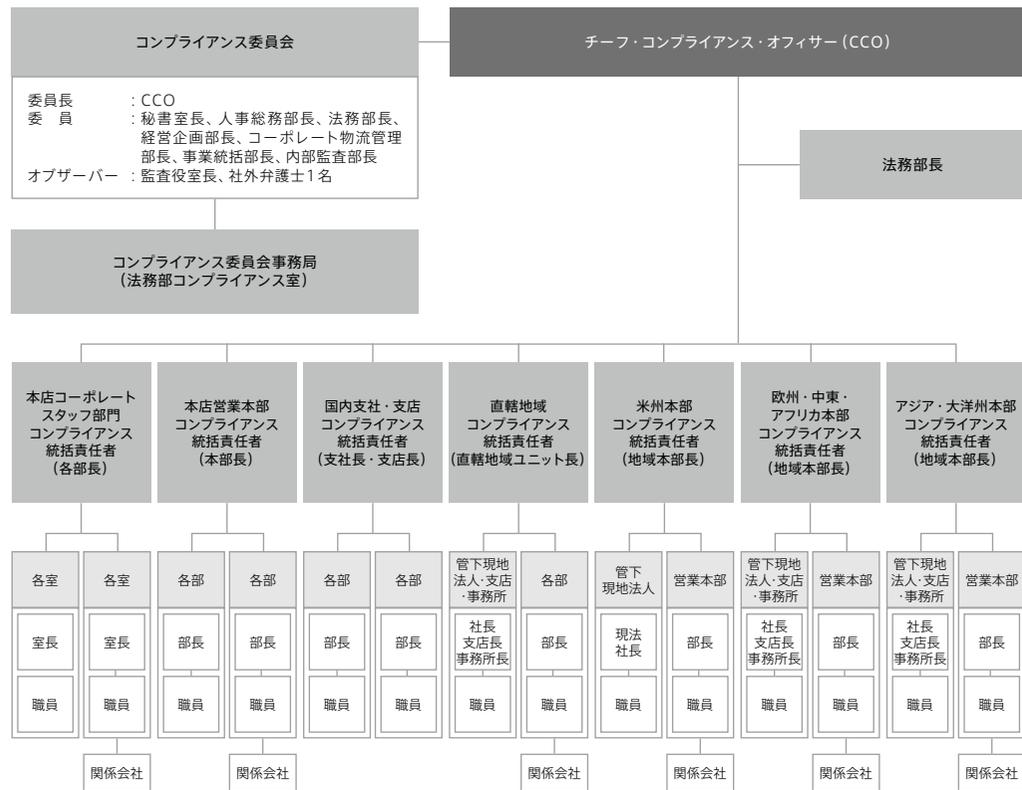
地域産業・生活基盤の充実

資源・素材の安定供給

ガバナンスと人材



コンプライアンスとリスクマネジメント



コミュニケーションの円滑化と内部通報制度の整備

コンプライアンスの本質は、経営理念や価値観を反映した風通しの良い職場環境をつくり、円滑なコミュニケーションを通じて問題の発生を予防していくことにあります。一方、万が一問題が発生した場合は、直ちに上司または関係者に報告・相談し、迅速に適切な処置を施す必要があります。

コンプライアンスに関する職制ラインおよび職制外の報告・相談ルートとして、社外弁護士や第三者機関(匿名可)も含めた8つのルートを設置しています。また、内部通報制度規程を整備して、報告・相談により個人が不利益を受けることのないことを明確にしています。国内グループ会社については、当社が指定した社外弁護士および第三者機関を各社の社外報告・相談受付窓口として使えるようにするとともに、内部通報制度の適切な設置・運営に関する指導を行うことを通じ、グループ会社の問題を安心して報告・相談できる仕組みを整備しています。さらに、海外拠点、ならびに海外グループ会社についても、各地域のコンプライアンス統括責任者が中心となり、現地の法令や特性を考慮しつつ報告・相談ルートの整備を進めています。

コンプライアンス教育・研修

社員のコンプライアンス意識のさらなる徹底とコンプライアンス実践に必要な知識・情報の周知を図るため、当社では各種コンプライアンス教育・研修を実施しています。

2016年度も、新入社員向け、管理職向けといった職層ごとのコンプライアンス研修、海外赴任やグループ会社外向けにした社員を対象とした研修、国内外の重要法令についての説明会などを実施しました。グループ会社役員向けのコンプライアンス研修にも積極的に取り組んでいます。11月にはコンプライアンス見直し週間を開催し、身近なコンプライアンス問題について考えるセミナーや情報共有・意見交換などを実施しました。また、2016年度は昨年度の未受講者を対象に、「三井物産役職員行動規範」を解説したコンプライアンスハンドブックによる学習と学習度を確認するためのウェブ診断テストを実施し、当社役職員が日常業務を遂行していく上で身に付けておくべき最低限のコンプライアンス関連知識の浸透を図りました。「三井物産グループコンプライアンスハンドブック」を新たに作成し、希望のあった国内子会社などが利用を開始しました。海外拠点・海外グループ会社でも、それぞれの地域性を踏まえたコンプライアンス教育・研修が実施されています。



MITSUI &amp; CO.

目次

企業情報

社長メッセージ

サステナビリティへの考え方

三井物産のマテリアリティ

社会からの評価

独立した第三者保証報告書

マテリアリティごとの活動報告

地球環境の保全

人権の尊重

地域産業・生活基盤の充実

資源・素材の安定供給

ガバナンスと人材



ガバナンスと人材

## コンプライアンスとリスクマネジメント

## コンプライアンス意識調査

役職員のコンプライアンス意識の浸透を評価するために、本体含めた連結ベースで必要に応じてアンケート調査を実施し、その結果をさまざまな施策立案・実行に役立てています。

## そのほかの取り組み

そのほかにも、グループレベルでのコンプライアンス徹底の観点から、重要関係会社を個別訪問。各社の抱える課題を把握し、各社における自主自立的なコンプライアンス・プログラムの整備・運用に繋がる助言を提供しています。

2017年度も、グループ会社におけるコンプライアンス・プログラムの整備・運用がさらに実効性を持って浸透するよう支援すべく、情報交換をより一層密にする取り組みを継続し、グループ全体でのコンプライアンス重視の姿勢が日常化することを目指していきます。

## Global Tax Management 基本方針

当社は各国での適切な納税義務の履行と税金費用の適正化に努めており、「Global Tax Management 基本方針」は当社の税務における基本方針を示すものです。



Global Tax Management 基本方針

## 個人情報保護・情報リスクマネジメントへの対応

体制

## 個人情報保護対応について

個人情報保護管理体制は、チーフ・プライバシー・オフィサー（CPO）の下にCPO事務局を設置し、当社の「個人情報保護方針」「個人情報保護規程」を踏まえて、全役職員へ個人情報の保護の周知徹底を図っています。

当社および関係会社は多様な商品を取り扱っており、とりわけB to C (Business to Consumer)と称される消費財の事業分野を中心に、個人情報の取り扱いが多く、その保護、管理に細心の注意を払っています。このため、事故防止の観点から、教育徹底に加えて、社内各部署に「個人情報管理担当者」を設置し、日常業務における個人情報の管理状況を継続して確認し、必要に応じて改善しています。

## 情報リスクマネジメント

大切なビジネス資産である情報の適切な管理は当社にとって必要不可欠であるという認識の下、情報セキュリティ方針に基づき、チーフ・インフォメーション・オフィサー（CIO）を委員長とする情報戦略委員会の専門部会である情報リスクマネジメント部会を設置し、「情報システム管理規程」および「ITセキュリティ規程」を整備の上で、情報リスクマネジメントの維持・改善を行っています。

## サイバーセキュリティ

当社および関係会社におけるビジネスのICT化進展に伴い、サイバーリスクに対応すべく専門部署を設置して諸策を検討・実施するとともに、非常時を想定した体制整備などを行っています。



情報セキュリティ方針



目次

企業情報

社長メッセージ

サステナビリティへの考え方

三井物産のマテリアリティ

社会からの評価

独立した第三者保証報告書

マテリアリティごとの活動報告

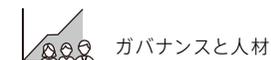
地球環境の保全

人権の尊重

地域産業・生活基盤の充実

資源・素材の安定供給

ガバナンスと人材



## 人材を資産に

### 人材への考え方

方針

三井物産にとって、社員は最も重要なステークホルダーの一つであり、最も重要な資産であると考えています。

社会に役立つ、創造力とバランス感覚あふれる人材を育成するべくさまざまな人材開発プログラムを整備し、女性の活躍推進をはじめとするダイバーシティ経営の推進にも取り組むことで、社員一人ひとりが生き生きと働き、社員と会社が共に成長し続けるための環境づくりを目指しています。

### 基本理念

方針

三井物産は、その長い歴史と伝統を通じて、人材育成を大切にしてきた会社であり、常に社会に役立つ人材を育成・輩出することを目指してきました。それが当社がしばしば「人の三井」といわれる所以です。

経営理念のMissionにある「大切な地球と、そこに住む人びとの夢溢れる未来作りに貢献」するためには、人材育成を通じ、個々の人材を磨くことが何よりも重要だと考えています。

### 人事制度の基本的な考え方

方針

三井物産は、長きにわたり、「人材こそが最大の財産である」(人材主義)という想いを持ち続け、この「人材主義」と「自由闊達」「挑戦と創造」といった価値観や理念を掲げてきました。当社の人事制度は、これら価値観や理念を大切にしながら、「社員一人ひとりが生き活きと働ける会社」の実現を目指しています。そして、人事制度を「三井物産の使命、理念を実現するためのもの」と位置付け、次の3点を重点施策としています。

#### 人事制度の3重点施策

- 1. 三井物産の経営理念(MVV)の浸透**

経営理念(MVV: Mission, Vision, Values)を広く社員に浸透させ、それを実現させるため、短期・定量的な業績のみならず、中・長期的にいかに貢献するかを重視する評価基準の採用。
- 2. 人材の育成**

経営理念の実現を主導できるリーダーシップを備えた人材の育成。
- 3. 人材の適正任用・配置**

個の把握、および全社視点からの人材の最適配置、任用への取り組み。



目次

企業情報

社長メッセージ

サステナビリティへの考え方

三井物産のマテリアリティ

社会からの評価

独立した第三者保証報告書

マテリアリティごとの活動報告

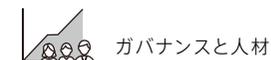
地球環境の保全

人権の尊重

地域産業・生活基盤の充実

資源・素材の安定供給

ガバナンスと人材



## 人材の育成

### 人材育成の考え方

方針

三井物産では、初期教育の段階から「グローバル・グループ経営」を担う人材の育成を目指しています。「人材主義」という理念を長い歴史と伝統の中で培ってきた当社が目指す人材育成の考え方として、「人が仕事をつくり、仕事人が人を磨く」という言葉があります。仕事を創りつつ人を育てていくことが当社最大の使命であり、それが当社の存在意義であると言っても過言ではありません。従い、人材育成の根幹を担うのはOn the Job Training (OJT: 職場での実務を通じた育成)であると捉えています。一方、こうしたOJTを通じた人材育成を支援・補完するために、さまざまな研修などのOff the Job Training (OFF-JT: 職場以外での育成)も充実させています。

### 人材育成プログラム

体制

「『グローバル・グループ経営』を担う人材の育成」という目的を達成するため、三井物産では新入社員からリーダー層に至るまで、各資格・役割などを職階別に策定し、節目研修、選択研修、選抜研修などさまざまな人材育成プログラムを実施しています。これらの職階別研修プログラムを深化させると同時に、さまざまな分野の専門知識の向上のための各種ビジネススキル研修・プロフェッショナル研修の充実も図っています。各研修プログラムは、人材育成の考え方や概要と共にイントラネットで紹介しており、社員の研修への自発的な参加を促しています。

また、グローバルに活躍するための海外派遣プログラムも各種用意しています。その中には、海外修業生、ビジネススクール研修員、部門研修員といったいずれかの制度で若手社員を海外へ派遣する「MBK若手海外派遣プログラム」、次世代のグローバル経営を担うリーダーの養成を目指しHarvard Business Schoolと提携しているプログラムHarvard Business School Global Management Academy (GMA)や管理職層を欧米ビジネススクールに短期派遣するExecutive Education (EE)が含まれています。

### 主な人材育成プログラムと受講・派遣人数

体制

活動

カテゴリ	名称	概要	2016年度受講人数
節目研修	マネジメント研修、新任ラインマネージャー研修、リーダーシップ研修、管理職準備研修、業務職研修、女性担当職研修、新人導入研修、キャリア入社導入研修など	グローバル・グループ経営人材の育成を目指し、各資格・役割等級の節目ごとに経営理念やビジネススキル、マインドなどを習得	2,129人
物産アカデミー	マーケティング、経営戦略、ファイナンス、思考・発想、コミュニケーション、哲学・歴史など	自己啓発、専門知識の向上のためのプロフェッショナル研修。さまざまな分野のメニューから必要に応じ受講できる選択研修	2,507人
対象者向け研修	キャリアデザイン研修、ライフプラン研修	シニア層に対し、環境や役割変化の中で、自立・自律的なキャリア形成に資するプログラム	368人
選抜/選択研修	プロマネ育成塾、異業種交流研修、MOC (Mitsui Open College)	参加者自身の担当案件を題材としたアクションラーニングなどを通じてプロマネに必要なスキル・マインドを習得するプロマネ育成塾や、異なる企業風土の理解、視野の拡大、人脈の構築などを目的とする異業種交流、さらに当社が関わった具体的な案件のケーススタディを通じて意思決定の在り方を深く考察するMOC (Mitsui Open College)などさまざまな研修	4,875人
三井グローバルリーダーシッププログラム	海外修業生、ビジネススクール研修員、部門研修員、GMA、EE	海外を舞台に世界中の秀逸な人材に囲まれ、グローバル・グループ経営を担う次世代リーダーに必要な「マインド」と「スキル」を養成する選抜/選択の実践的プログラム	173人

🔍 P.78 研修時間数・費用(単体)



MITSUI &amp; CO.

目次

企業情報

社長メッセージ

サステナビリティへの考え方

三井物産のマテリアリティ

社会からの評価

独立した第三者保証報告書

マテリアリティごとの活動報告

地球環境の保全

人権の尊重

地域産業・生活基盤の充実

資源・素材の安定供給

ガバナンスと人材



ガバナンスと人材

人材の育成

## グローバル・グループの経営を担う人材育成

体制

活動

三井物産では、連結経営を支えるグローバル・グループ経営を担う人材育成にも注力しています。

海外現地法人の社員に対しては、2002年から本格的に開始した短期および中長期の三井物産本店における研修プログラムを用意しています。短期研修では入社後数年、管理職就任前、管理職就任後の3つの階層に対し、JTP (Japan Trainee Program)、GMP (Global Managers Program)、GLP (Global Leaders Program) といった節目研修があり、中長期研修では日本語を学び、実務研修を行うLBP (Japan Language and Business Program) や実務研修のみを実施するBIP (Business Integration Program) といった1～3年間のプログラムを実施しています。

日本のグループ会社社員に対しては、「部長職研修」「室長・課長職研修」「新人導入研修」などの節目研修や前述の「物産アカデミー」といった選択研修を実施し、それぞれのグループ会社を支える人材の育成・人的ネットワークの構築を支援しています。

本店、海外、グループ会社社員の一体化という面からは、前述の“Harvard Business School Global Management Academy (GMA)”をHarvard Business Schoolと共催で2011年から開始し、グローバル・グループ社員のみならず、海外パートナー会社からの参加も含め、多様な環境で研修を実施しています。

## 人事評価

体制

当社は、社員の挑戦心や頑張りを喚起し、一人ひとりが高いモチベーションを持って生き活きと働けるよう、人事評価の面からも後押ししています。評価は、経営理念の浸透、経営目標の実現に向けた社員の動機付けや、処遇や任用に活用・反映させるためだけのものではなく、評価を通じた人材育成が重要な目的の一つとなっています。そして社員全員が上司と評価に関して定期的な面談を実施し、業務上の成果や具体的な行動を総合的にレビューし適切なフィードバックを行うことで効果的な人材育成に繋げる仕組みを構築しています。



目次

企業情報

社長メッセージ

サステナビリティへの考え方

三井物産のマテリアリティ

社会からの評価

独立した第三者保証報告書

マテリアリティごとの活動報告

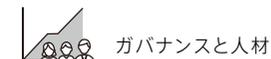
地球環境の保全

人権の尊重

地域産業・生活基盤の充実

資源・素材の安定供給

ガバナンスと人材



## ダイバーシティ経営の推進

### 当社の目指すダイバーシティ経営

方針

体制

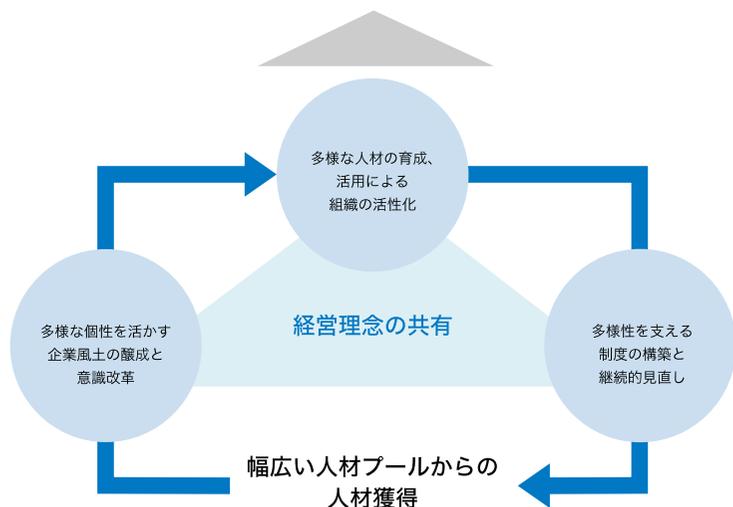
当社には、性別や国籍、価値観など、多様なバックグラウンドを持つ多様な人材が働いています。一人ひとりがお互いを認め合い、刺激を受け合いながら、ビジネスに新たな価値をもたらし、イノベーションを創出することで当社の企業競争力を高め、新しい価値創造を実現する企業へと変革していくこと、それが当社のダイバーシティ経営への取り組みです。

経営理念の共有を中心に、その実現のための土台として、多様な個性を活かす企業風土の醸成と意識改革、多様性を支える制度の構築・継続的な見直しを進めながら、多様な人材の育成・活用を進め、「多様な人材の総戦力化による企業競争力の向上」を目指しています。

### 当社の目指すダイバーシティ経営

多様な人材の総戦力化による企業競争力の向上

事業活動のグローバル化・領域拡大に柔軟に対応できる適応力・変革力の強化  
人材を惹きつけ、その一人ひとりの個性と能力を最大限に活かす会社の実現



当社では、ダイバーシティ経営への取り組みを、2005年10月に人事総務部内に設立したダイバーシティ推進室(現:ダイバーシティ経営推進室)が中心となり進めています。また、経営会議の諮問委員会として、2006年4月からダイバーシティ推進委員会を設立しており、当社のダイバーシティ経営推進の方針・施策などについて定期的に協議、決定しています。

### 働き方改革

方針

当社は、ダイバーシティ経営をさらに進化させていくために、従来の当社の働き方についても生産性・効率性の観点から見直し、必要に応じて会社全体で新しい取り組みも導入するという「働き方改革」を進めています。

「働き方改革」の実行により、当社の多様な人材一人ひとりが仕事へやりがいや強い想いを持って取り組み、能力を最大限に発揮できる環境を整えることで、会社全体として競争力を強化していくことを目指しています。

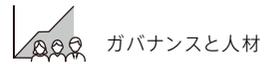
### 「働き方に関する社員意識調査」

活動

当社の「働き方改革」は2015年10月に「働き方に関する社員意識調査」を実施し、当社の働き方に関する実態や社員の意識を正確に把握することからスタートしました。この調査は従来当社がマネジメントの改善や組織力向上のために定期的に行っていた「社員意識調査」の内容も踏まえつつ、より「働き方」にフォーカスした内容となっており、社員一人ひとりの「働き方」に対する意識や各職場における働き方の傾向、生産性・効率性の高い働き方を阻害している恐れがある要因などについても調査・分析しています。



目次	企業情報	社長メッセージ	サステナビリティへの考え方	三井物産のマテリアリティ	社会からの評価	独立した第三者保証報告書
	マテリアリティごとの活動報告	地球環境の保全	人権の尊重	地域産業・生活基盤の充実	資源・素材の安定供給	ガバナンスと人材



ダイバーシティ経営の推進

「働き方に関する社員意識調査」に基づく取り組み

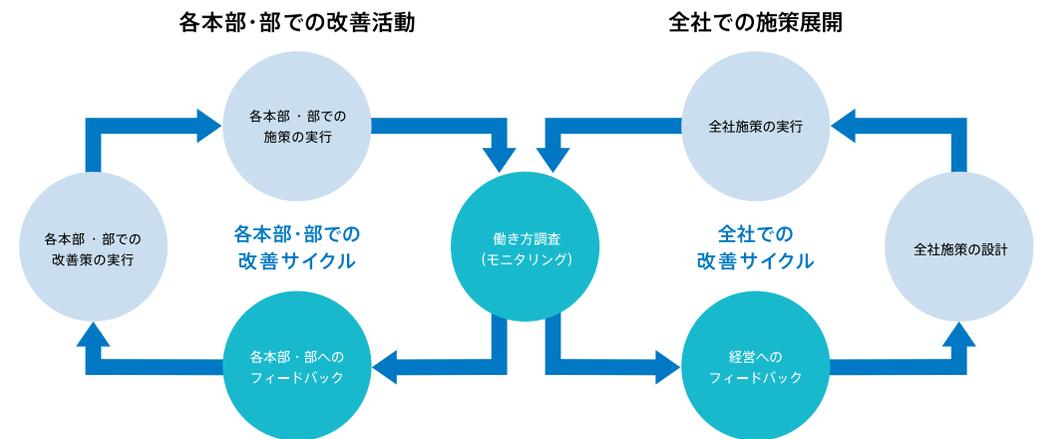
体制 活動

2015年10月の第1回調査では、(1)働く場所・時間の効率性向上、(2)業務プロセスなどの効率化という2つの全社課題が明らかになりました。前者については、全社施策として2016年度に「時間単位の年次有給休暇」および「モバイルワーク」を導入、また、「個人単位の時差出勤」をトライアル実施、後者については、各現場での積極的な議論・業務見直しなどの具体的な改善活動が展開されました。

新しい全社施策の導入

施策名	導入時期	施策の内容	効果・狙いなど
時間単位の年次有給休暇	2016年4月から	各自に付与されている年次有給休暇のうち年間5日分を1時間単位から自由に取得できるもの(看護休暇・介護休暇は全日数(それぞれ10日/年)について同様)。	必要な休暇を必要ときに確りと取得し、それ以外の時間帯・日は集中して仕事をするというメリハリの効いた働き方が可能となり、2016年度の1年間で既に8割弱の社員が活用済み。
モバイルワーク制度	2016年6月から	就業時間外や客先訪問時などに、会社貸与のPCを持ち出して社外(含む自宅)で仕事ができるもの。	移動時間の無駄などを省くことができ、より効率性・生産性高く仕事をする事が可能となり、実際に、利用者の7割弱が効率性・生産性の向上を実感。
個人単位の時差出勤制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>2016年6月~8月(1,400名規模のトライアル実施)</li> <li>2017年6月から正式導入</li> </ul>	1日当たりの所定労働時間数を維持したまま、通常の勤務時間帯を起点に前後90分の範囲で個人ごとにずらすことができる仕組み。	1日のうち、どの時間帯に勤務時間を充てれば、自身と組織の成果を極大化させることができるかを個々の社員が真剣に考え、健全な緊張感の中で最高のパフォーマンスを発揮する集団となることを狙う。

これらの活動は徐々に効果が表れ始めており、2回目となる2016年の調査では「個々人の業務効率、生産性への意識」の高まりや、2015年度調査で生産性低下の主要因と分析していた「過剰な社内報告」に改善が見られました。今後も継続して調査結果を核に、「生産性向上」に向けた改善活動に関するPDCAを進め、当社企業競争力の向上に資する次なる具体的な施策の検討や働き方改革を加速させていきます。



女性の活躍推進への取り組み

方針 体制

当社は、「多様な人材の総戦力化による企業競争力の向上」を目指すダイバーシティ経営の実現において、とりわけ女性の活躍推進を喫緊の課題と捉え、女性社員がその能力を最大限に発揮できる環境づくりと人材育成・活躍推進に取り組んでいます。その活動が女性活躍推進に優れた企業として評価され、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「なでしこ・準なでしこ銘柄」、厚生労働大臣が認定する「えるぼし」を取得しました。

女性の役員・管理職登用にに関する自主行動計画(日本経済団体連合会)  
2020年頃までに、女性管理職の人数を2014年6月時点(67名)の3倍以上とすることを目指します。

女性活躍推進に関する行動計画(2016年4月1日~2021年3月31日)

P.78 ダイバーシティ関連データ

P.80 社会からの評価



MITSUI &amp; CO.

目次

企業情報

社長メッセージ

サステナビリティへの考え方

三井物産のマテリアリティ

社会からの評価

独立した第三者保証報告書

マテリアリティごとの活動報告

地球環境の保全

人権の尊重

地域産業・生活基盤の充実

資源・素材の安定供給

ガバナンスと人材



ガバナンスと人材

ダイバーシティ経営の推進

## 女性活躍推進の具体的施策

活動

### 女性担当職向け研修(キャリアビジョン研修)

入社5年目から7年目の若手女性担当職を対象とした研修を開催しています。ライフイベントなどの選択肢が多様化する時期を見据え、当社において長期的なキャリアを形成するに当たり、経営幹部との対話や、同じ環境にある仲間との議論を通じて、これからのキャリアについて具体的に描くことを本研修の最大の狙いとしています。

### 女性メンター制度

当社で働く先輩女性社員に、日常の小さな悩みからキャリア上の不安まで気軽に相談し、コミュニケーションを重ねながら、当社で働くことの意義やキャリアを形成していくための気付きを得る“場”として、女性メンター制度を導入しています。メンターとなる先輩女性社員には海外勤務やライフイベントを経験した社員や、営業や出向先などの現場で活躍する社員をはじめ、さまざまな社員を選出しており、相談内容に応じて自由に選べる仕組みとなっています(そのほかに、外国籍社員向けメンター制度や若手社員向けメンター制度も導入)。

### ダイバーシティ・カフェ

価値観の多様化、共働き世帯の増加、高齢化社会など社会環境の変化に伴って、従来と違う形でキャリア形成や仕事と私生活の両立を目指す社員が増えてきている中、経験談を共有したり、関心のあるテーマについて社員同士で情報交換や対話をし、共に考えたりする場を提供する目的で「ダイバーシティ・カフェ」をはじめとしたさまざまな会を開催しています。2016年度は、女性社員を中心に「業務職海外研修員経験談」のテーマで実施しました。



第21回ダイバーシティ・カフェの様様

## 育児・介護への支援

体制

活動

当社では、社員一人ひとりが生活(ライフ)上の責任を確り果たしつつ、仕事(ワーク)で最大限の力を発揮して活躍するという「ワークライフ・マネジメント」の考え方を応援しています。その一環として、育児・介護と仕事との両立のために、休業制度のほか、短時間勤務・時差出勤制度を導入しています。育児に関しては、2007年度から、育児休業の一部を有給化し、女性社員に加え、男性社員も利用しやすい環境を整えています。また、スムーズな復職を支援するために、オフィス近隣の外部保育施設と契約して社員用の保育枠を確保するほか、復職前に本人とその上司、および人事総務部との三者面談を実施し、各種両立支援制度の理解促進や今後のキャリア形成に向けたアドバイスを行っています。このほか、2016年度から従来の両立支援策に加え、育児関連では「ベビーシッター代の一部補助」を導入、介護関連では、「仕事と介護の両立についてのアンケート調査」を行い、社員から要望の高かった支援策として『仕事と介護の両立支援ハンドブック』の作成や、介護制度説明会、介護セミナーを実施し、両立を支援するための情報提供を行っています。今後も順次新施策の検討・導入を実施していく予定です。こうした一連の両立支援施策によって、2008年度、2011年度に引き続き、2015年度と3回にわたり厚生労働大臣から子育て支援に積極的に取り組んでいる企業として認定されています。



#### くるみんマーク

厚生労働省の認定を受けた事業主が、商品などに付けることができる認定マーク。赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と、「職場ぐるみ・会社ぐるみ」で子どもの育成に取り組もう、との意味が込められています。

## 契約保育施設

体制



ポピンズナーサリースクール丸の内



キッズスクウェア丸の内永楽ビル

P.79 育児・介護関連制度取得状況(単体)★



目次

企業情報

社長メッセージ

サステナビリティへの考え方

三井物産のマテリアリティ

社会からの評価

独立した第三者保証報告書

マテリアリティごとの活動報告

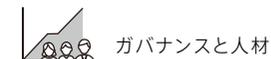
地球環境の保全

人権の尊重

地域産業・生活基盤の充実

資源・素材の安定供給

ガバナンスと人材



ダイバーシティ経営の推進

両立支援制度一覧

体制

	制度名	サポート体制	関連サービス
妊娠	妊娠休暇 遅刻・早退 時間外勤務の免除 軽易な業務への転換	出産・育児休業 D.V.D.貸出 産休・育休ガイド	募集説明会・見学会 〈提携保育施設〉
出産	出産休暇 出産付添休暇	会社パソコン貸与	復職前 面談
育児	育児休業 看護休暇(全日、半日、時間単位) 育児時間(短時間勤務) 時間外勤務の免除 時間外勤務の制限 深夜業の免除	カウンセリング・相談窓口 個人単位の時差出勤制度* モバイルワーク制度*	〈提携保育施設〉ホピンス スクウェア丸の内永楽ビル ベビーシッター補助券 (公社)全国保育サービス協会
介護準備	介護休業	仕事と介護の両立支援ハンドブック 仕事と介護の両立セミナー	セコム株式会社・セントラル警備保障 NPO海を越えるケアの手 シークアプログラム(有料)
介護	介護休暇(全日、半日、時間単位) 介護時間(短時間勤務) 時間外勤務の免除 時間外勤務の制限 深夜業の免除	復職前面談 会社パソコン貸与	
キャリア継続支援	配偶者の転勤による退職者の再雇用制度		
その他	自己研鑽目的での休職 ボランティア休暇 裁判員特別休暇 特定支援休暇(全日、半日、時間単位) (2017年4月~)		

\*：個人単位の時差出勤制度(2017年6月~)、モバイルワーク制度については、休業中および特定の社員を除く国内本店・支社支店勤務全社員(総合職)を対象。

配偶者の転勤による退職者の再雇用制度

体制

配偶者の転勤により退職を余儀なくされる社員に対し、再雇用の門戸を開く「配偶者の転勤による退職者の再雇用制度」を2007年度から導入しています。

退職/登録年	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
登録者	担当職	1	3	2	3	2	4	3	3	7
	業務職	6	3	4	1	1	5	7	16	11
	合計	7	6	6	4	3	9	10	19	18

シニア人材の活躍支援

体制

当社では、60歳定年後に継続雇用を希望する社員に対して、最長65歳まで継続雇用する「再雇用制度」を導入し、シニア人材が定年後も業務経験・知識・スキルなどを活かして引き続き活躍できる環境づくりに取り組んでいます。また、キャリアデザイン研修など各種研修、個別面談等を通じて、50歳以上のシニア人材のより一層の活躍や自律的なキャリア形成を支援しています。

障がい者雇用の促進

体制

身体障害者雇用促進法(当時)の制定を受け、1981年に障害者雇用特例子会社の先駆けとして三井物産ビジネスパートナーズ(株)(旧社名:物産サービス(株))を設立しました。ノーマライゼーションという基本方針の下、障がい者と健常者が同じ職場で互いに協力し合いながら、印刷・郵便、各種データ処理、出張手配・精算、人事・給与厚生実務運用、オフィスレイアウト管理など、さまざまな人事・総務関連業務において多くの障がい者が活躍しています。2017年3月現在の障がい者雇用率は2.48%で、20年以上にわたり法定雇用率を上回っています。引き続き法定雇用率を上回る水準の維持を目標に、障がい者の雇用を促進していきます。



MITSUI &amp; CO.

目次

企業情報

社長メッセージ

サステナビリティへの考え方

三井物産のマテリアリティ

社会からの評価

独立した第三者保証報告書

マテリアリティごとの活動報告

地球環境の保全

人権の尊重

地域産業・生活基盤の充実

資源・素材の安定供給

ガバナンスと人材



ガバナンスと人材

## 労働環境・安全衛生への取り組み

### 労働環境・安全衛生の考え方

方針

三井物産にとって、社員は最も重要な財産です。いかなる社会・経営環境においても、社員が自らの持てる力を最大限発揮し、健康かつ安全に働き続けられる職場環境の整備に向けて、社員の健康管理、事故・災害などの緊急事態に対応できる体制を構築するとともに、職場環境の活性化に向けた取り組みを進めていきます。

### 健康管理基本方針

方針

- 「健康経営(Health and Productivity Management)」の推進。  
社員の健康維持・増進を重視し、健康管理を経営課題として捉えます。  
その実践により、社員の健康の維持・増進と会社の生産性向上を目指します。
- 社員が安全にかつ健康で生き活きと働ける快適な職場環境づくりを推進します。
- 社員一人ひとりが「自分の健康は自分で守る」との意識を持ち、自らの心身の健康維持・増進に主体的に取り組むヘルスリテラシーの高い組織づくりを推進します。
- 健康情報の個人情報の取り扱いには法令順守を基本とし、適正な利用と管理の徹底を図ります。

### 健康推進会議

体制

当社は、健康管理を経営課題として捉える「健康経営」の推進、およびその実践により、社員の健康の維持・増進と会社の生産性向上を目指すという基本方針の下、2017年2月に「健康推進会議」を立ち上げました。健康保険組合と会社が協力して社員の健康の増進に向けた効果的な取り組みを行う「コラボヘルス」の一環として、当社と三井物産健康保険組合とが連携し、社員の健康維持・増進に向けた施策を企画・決定・実行していきます。

### 社員の健康管理

体制

活動

東京本店内に診療所、関西支社内に医務室を設置しています。例えば、東京本店内の診療所には、内科、外科、眼科、皮膚科、耳鼻咽喉科、放射線科などを開設し、社員が受診できる体制を整えるとともに、人間ドック、海外渡航者や帰国者らの健康診断、予防接種にも対応しています。また、社員の生活習慣病やメタボリックシンドロームへの対策として、管理栄養士による栄養指導も行っています。女性社員への支援強化については、女性・母性健康相談の窓口を設置し、女性医師が個別相談に応じています。

イントラネット上では、健康に役立つ情報を提供するとともに、各種健康相談についての案内を掲載しています。また、社員個人が自身の健康診断結果の履歴を閲覧することが可能です。

労使双方の推薦を受けた委員から成る衛生委員会では、産業医や衛生管理者の助言を得ながら、社員の健康を支える仕組みや職場の環境改善などについて協議しています。

海外で勤務する社員とその家族の健康管理も重要であると考え、赴任中に社員や家族が病気や心身に不調を感じた場合は、いつでも相談できる体制を整備しています。

海外赴任前の社員と家族を対象に、予防接種や健康診断、感染症の予防法、身体の健康や心の健康など、海外での健康管理についての研修を実施し、本人の健康管理意識を高めるとともに、海外医療情報の入手方法やサポート体制についての案内を行っています。また、緊急医療サービス会社と提携し、海外で勤務する社員とその家族の健康管理に対する支援を行っています。

### メンタルヘルス

方針

体制

当社の「心の健康づくり計画」に基づき、いつでも気軽に相談ができるよう専用の相談窓口を設置し、保健師と産業医が面談を通じてきめ細かい対応を行っています。また、社内診療所で専門医によるカウンセリングを受けることも可能です。さらに、社員のみならず社員の家族も利用可能な社外相談窓口を設置し、電話やeメールによる匿名での相談や面接相談に応じています。

また、社員のストレスの程度を測り、自身のストレスへの気付きを促すとともに職場環境改善に繋げ、メンタルヘルス不調となることを未然に防止すること(一次予防)を主な目的として、ストレスチェックを実施しています。



MITSUI &amp; CO.

目次

企業情報

社長メッセージ

サステナビリティへの考え方

三井物産のマテリアリティ

社会からの評価

独立した第三者保証報告書

マテリアリティごとの活動報告

地球環境の保全

人権の尊重

地域産業・生活基盤の充実

資源・素材の安定供給

ガバナンスと人材



ガバナンスと人材

## 労働環境・安全衛生への取り組み

## 「心の健康づくり計画」(2016年5月1日策定)

当社は、社員の心の健康は、社員とその家族の幸福な生活や、企業の生産性向上および活気ある職場づくりのために重要な課題であることを認識し、メンタルヘルス不調への対応だけでなく、職場でのコミュニケーションの活性化などを含めた広い意味での心の健康づくりに取り組みます。

2020年度までの5年間に以下目標の達成を目指します。

1. 管理職を含む全社員が心の健康問題について理解し、心の健康づくりにおけるそれぞれの役割を果たせるようになる
2. ストレスチェック制度の定着・浸透
3. 定期問診回答率100%達成

## 健康に関する研修・セミナー

体制

活動

ラインマネージャーのためのメンタルヘルス研修や海外での健康管理についての研修、新入社員向けの社会人としての健康管理についての研修のほか、ヘルスリテラシーの高い組織づくりの一環として、健康に関するセミナーを開催しています。

2016年度実績(括弧内は参加人数): ラインマネージャーのためのメンタルヘルス(159名)、海外での健康管理(369名)、社会人としての健康管理(187名)、栄養学のパラダイムシフト～糖質制限の真実～(100名)、アルコールとの上手な付き合い方(58名)

## 健康診断

体制

活動

定期健康診断を社内でも複数回実施し、受診しやすい機会を提供しているほか、35歳以上の社員に対しては健康保険組合との協働事業として社外医療機関での人間ドックの受診も可能とするなど、きめ細やかな対応を行い、生活習慣病を含む疾病の予防、早期発見、保健指導の充実に努めています。また、40歳以上の社員に対しては、健康保険組合との協働事業として、特定保健指導を実施しています。

## 「健康経営優良法人2017」に認定

経済産業省による、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業などの法人を顕彰する制度が発足し、同制度に基づき、当社は「健康経営優良法人2017」に認定されました。

## 労働時間管理

体制

活動

総労働時間縮減を目的として、各部署における残業および年次有給休暇取得の実態資料を継続的に作成・配布し、残業時間の削減および計画休暇制度の利用を含めた年次有給休暇の取得を促進しています。年次有給休暇については、2020年度までに取得率70%達成を目標としています。また、管理職層に対し、研修を通じて適正な時間管理について周知・指導し、長時間労働の改善に繋がっています。さらに労働安全衛生法に基づき、一定の基準を超えて時間外労働を行った社員に対し産業医と面接するよう指導し、改善策を示すなどの対応を行うことで、健康障害防止とともに総労働時間縮減を図っています。

P.79 有給休暇取得日数・取得率(単体)★

## 安全対策に関わる取り組み

体制

活動

三井物産は、全世界137か所の拠点(2017年4月1日現在)で、本社採用社員、現地採用社員、関係会社社員が事業を展開しており、また毎日のように世界各地に多数の社員が出張しています。

国内外で活躍する社員や社員の家族の安全を確保することは、会社として最も重要な業務の一つです。

国内外の関係部署やセキュリティ会社と連携し、日々変化する各地の政治、治安などに関する最新状況入手、分析、共有することで社員の安全に対する意識を高めるとともに、緊急医療サービス会社と連携し、事故やけが、病気などの緊急時に対応する体制を整えています。

社員の海外赴任に際しては、駐在する社員および帯同する配偶者を対象に安全対策に関する研修を行っています。

また、大規模災害時を想定し、人命の尊重を最優先事項として位置付け、事業を継続する訓練を定期的に行っており、訓練を通し抽出された課題を解決していくことで組織としての危機対応力を高める努力をしています。



目次

企業情報

社長メッセージ

サステナビリティへの考え方

三井物産のマテリアリティ

社会からの評価

独立した第三者保証報告書

マテリアリティごとの活動報告

地球環境の保全

人権の尊重

地域産業・生活基盤の充実

資源・素材の安定供給

ガバナンスと人材



労働環境・安全衛生への取り組み

労使関係

体制

活動

三井物産では、社員一人ひとりが生き活きと働き、社員と会社が共に成長し続けるための環境づくりを目的に、労働組合とさまざまな課題を共有し積極的な協議を行っています。経営概況や方針、および人事制度の運用や人材育成に関する経営陣との対談、支社支店や各部門内でも組織長との意見交換の場(2016年度計12回)を積極的に設けるなど、健全な関係を維持しつつ各種の課題に労使協働で取り組んでいます。

社内コミュニケーションの促進

活動

三井物産では、「元気で力強く迫力のある三井物産」の実現に向けて、経営層と社員の対話機会を積極的に設けています。従来、社内コミュニケーション活性化を目的とする社員集会として「アクティブ・トーク・ウェンズデー(ATW)」を定期的実施していましたが、2016年度はこの実施要領を一部見直し、経営層と社員のコミュニケーション活性化に重点を置いた対話集会「新ATW」を本店で計7回開催しました。また、社長が社員と対話する「The Kurumaza車座」を、2016年度は本店で計30回実施、国内支社支店では6か所、海外拠点では延べ26か国・地域で実施しました。Face to Faceでの対話を通じ、経営層の考えや思いをさまざまな角度から共有するとともに、社員の意見や考えを組み合わせることで、風通しの良い組織を目指します。

人事データ

従業員の状況 (3月31日現在) ★

	単体				
	従業員人数(名)	男性(名)	女性(名)	平均年齢(才)	平均勤続年数(年)
2015年	6,085	4,447	1,638	42.4	19.0
2016年	6,006	4,377	1,629	42.4	18.9
2017年	5,971	4,337	1,634	42.4	18.9

オペレーティングセグメント別従業員数 (2017年3月31日現在)

(単位:名)

	単体	連結
鉄鋼製品	321	1,374
金属資源	245	440
機械・インフラ	791	15,497
化学品	598	2,658
エネルギー	378	724
生活産業	824	10,466
次世代・機能推進	398	3,398
米州	217	2,457
欧州・中東・アフリカ	164	964
アジア・大洋州	226	1,271
その他	1,809	3,067
合計	5,971	42,316



目次

企業情報

社長メッセージ

サステナビリティへの考え方

三井物産のマテリアリティ

社会からの評価

独立した第三者保証報告書

マテリアリティごとの活動報告

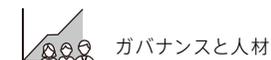
地球環境の保全

人権の尊重

地域産業・生活基盤の充実

資源・素材の安定供給

ガバナンスと人材



地域別従業員数 (2017年3月31日現在)

(単位:名)

	本店採用職員 (HS)★	海外採用職員 (NS)
日本	4,766	—
米州	322	596
欧州・中東・アフリカ	230	772
アジア・大洋州	488	1,733
その他	165	—
合計	5,971	3,101

海外採用職員の本店在籍数 (2017年3月31日現在)

(単位:名)

受入海外職員 (BIP)	10
日本語ビジネス研修員 (LBP)	1
NS転勤者	9
合計	20

男女別採用人数 (単体)★

(単位:名)

	新卒			キャリア			新卒・キャリア 合計
	男性	女性	小計	男性	女性	小計	
2015年度	94	57	151	35	6	41	192
2016年度	113	78	191	29	1	30	221
2017年度*1	103	80	183*2				—

\*1: 2017年4月1日現在

\*2: 10月入社男性2名女性1名含む

研修時間数・費用 (単体)

	一人当たりの 年間平均研修時間数	一人当たりの 年間平均研修費用
2016年度	15.7時間	339,915円

平均離職率 (単体) (過去3年平均)

平均離職率	4.72%
-------	-------

ダイバーシティ関連データ

女性総合職・管理職比率 (単体) (7月1日現在)★

(単位:名)

	総合職			管理職			担当職			業務職
	全体	女性	女性 比率	全体	女性*	女性 比率	全体	女性	女性 比率	全体
2015年	6,021	1,648	27.4%	3,353	126	3.8%	4,841	468	9.7%	1,180
2016年	5,952	1,653	27.8%	3,472	168	4.8%	4,791	492	10.3%	1,161
2017年	5,917	1,674	28.3%	3,514	200	5.7%	4,748	505	10.6%	1,169

\*: 上記の女性管理職数には女性部長職 (M1) 1名を含む

女性・外国人役員比率 (単体) (7月1日現在)★

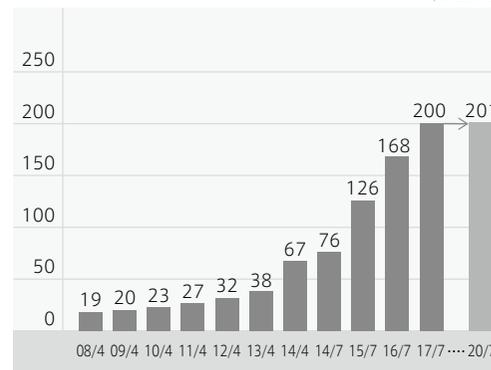
(単位:名)

	取締役					監査役		
	全体	女性	女性 比率	外国人	外国人 比率	全体	女性	女性 比率
2015年	14	2	14.3%	1	7.1%	5	1	20.0%
2016年	14	2	14.3%	1	7.1%	5	1	20.0%
2017年	14	2	14.3%	2	14.3%	5	1	20.0%

女性活躍実態 (単体)

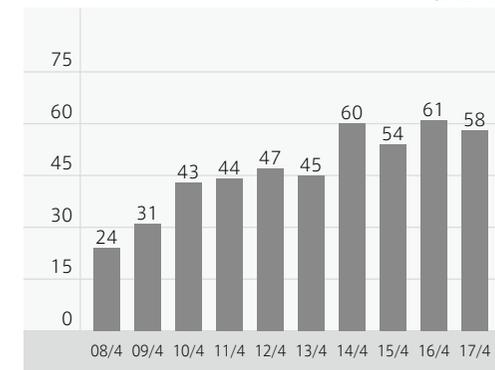
女性管理職数推移

(単位:名)



女性社員の海外駐在実績推移 (4月1日現在)

(単位:名)





目次

企業情報

社長メッセージ

サステナビリティへの考え方

三井物産のマテリアリティ

社会からの評価

独立した第三者保証報告書

マテリアリティごとの活動報告

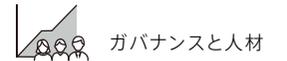
地球環境の保全

人権の尊重

地域産業・生活基盤の充実

資源・素材の安定供給

ガバナンスと人材



総合職の平均年齢と平均勤続年数(単体) (3月31日現在)

	平均年齢(才)			平均勤続年数(年-ヶ月)		
	男性	女性	全社	男性	女性	全社
2015年	42.6	40.6	42.1	19-2	17-10	18-9
2016年	42.5	40.6	42.0	18-11	17-10	18-7
2017年	42.5	40.5	41.9	18-10	17-7	18-6

障がい者雇用率 (6月1日現在)

	障がい者雇用率	法定雇用率
2015年	2.45%	2.00%
2016年	2.51%	2.00%
2017年	2.53%	2.00%

★のデータについては、デロイトトーマツ サステナビリティ株式会社による国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準 (ISAE) 3000 に準拠した第三者保証を受けています。独立した保証報告書は下記リンクをご参照ください。

育児・介護関連制度取得状況(単体)★

(単位:名)

		2014年度			2015年度			2016年度		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
育児関連	育児休業	12	40	52	13	49	62	13	50	63
	看護休暇	47	111	158	42	107	149	64	138	202
	時短勤務	13	135	148	11	137	148	7	162	169
	時差出勤	4	1	5	7	1	8	5	0	5
	出産付添休暇	91	—	91	93	—	93	102	—	102
介護関連	介護休業	0	1	1	1	0	1	1	0	1
	介護休暇	31	52	83	42	59	101	50	74	124
	時短勤務	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	時差出勤	0	0	0	0	0	0	0	0	0

P.82 独立した第三者保証報告書

有給休暇取得日数・取得率(単体)★

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
年間平均取得日数(日)	11.2	11.0	11.2	11.8	12.8
年間平均取得率(%)	58.2	57.3	58.3	61.4	66.6