

## 株主総会事前質問に対するご回答

株主の皆様におかれましては、平素より格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

株主総会開催に先立ち、当社ホームページでの事前質問及びインターネット等による議決権行使時のアンケートを通じて、多数のご質問を頂戴致しまして、誠に有難うございました。

株主の皆様から頂戴したご質問のうち、皆様の関心の高かった事項のうち一部は、株主総会にて社長より回答申し上げましたが、株主総会当日にお答えできなかった事項につきまして、以下の通りご回答申し上げます。

尚、株主総会当日の回答につきましては、当社ホームページ([ホーム>投資家情報>株主・株式情報>株主総会・定款・株式取扱規程>株主総会模様\(動画\)](#))をご覧ください。

### **Q1. 当社での働き方改革の取組みについて**

#### **A1. ご回答**

当社は 2015 年より、従来の働き方を見直し、時間や場所に捉われない柔軟でメリハリある働き方を実現する「働き方改革」を推進しております。

「働き方改革」を実現するための施策として「時間単位の年次有給休暇(2016 年 4 月)」、「モバイルワーク(2016 年 6 月)」、「個人単位の時差出勤制度(2017 年 6 月)」をそれぞれ導入し、生産性・効率性の向上に寄与しております。

2019 年4月には、さらなる生産性向上と自由な発想の喚起を期待し、テレワーク(在宅勤務)の全社運用開始、全社服装ガイドラインの大幅改定を行いました。

また、法人向け社外保育園の利用枠の確保及び休職前オリエンテーション・復職面談の導入により、育児・介護に取り組む当社社員の中長期的なキャリア形成を支援しております。諸施策の詳細につきましては、以下の当社ホームページをご参照いただければ幸いです。

**【ご参考】**一人ひとりが力を発揮できる環境づくり:

<https://www.mitsui.com/jp/ja/sustainability/social/resources/environment/index.html>)

新中期経営計画では Corporate Strategy の一つとして人材戦略を掲げており、新型コロナウイルス感染終息後も見据えた次世代「働き方改革」を実現することが重要と考えております。

成果へのコミットメントとデジタルを活用した新しい働き方への進化を加速させ、社員の意識や行動様式の変革を促進して参ります。

## **Q2. 新本社移転について**

### **A2. ご回答**

当社は、2020年5月7日、Otemachi One 街区内の「三井物産ビル」へ本社を移転し、6月より新型コロナウイルス感染防止策を講じた上で新本社での社員の執務を段階的に開始しております。

「Otemachi One」という名称は、様々な人や才能が集まり融合し、「オンリーワン」の街として、大手町「一丁目」から世界に向けて新しい価値を発信し続けていく、という想いを込めて決定しました。

当社は、新本社移転を大きなきっかけとして捉え、当社の新しい働き方具現化のために、Work-X (Workplace Experience) と呼ぶ取組みを行っております。

新本社では、グループアドレス制の導入やコミュニケーションエリアの設置による組織の枠を超えた柔軟なコラボレーションの創出等、社員の高いパフォーマンスを促す様々な仕掛けを用意しております。

新本社における Work-X の取組みを通じて、三井物産の「個」が、社内外のリアルな情報・経験・人脈を通じて「知的化学反応」を巻き起こし、変化と潮流をつくり、ビジネスと新たな価値をつくり、2030年の三井物産をつくることを期待しております。

### **Q3. テレワークへの対応状況について**

#### **A3. ご回答**

当社は、2019年4月から対象を全社員に拡大してテレワーク(在宅勤務)の全社運用を開始致しました。

新型コロナウイルス感染拡大による緊急事態宣言下においては、原則全員が在宅勤務と致しました。

在宅勤務は有効に機能し、業務プロセス効率化やペーパーレス化が一層進捗致しました。

また、社内外との会議はオンライン会議が基本となり、当社として標準システムとして導入している Microsoft Teams での TV 会議は、テレワーク開始前に比べ 20 倍以上に急増致しました。

緊急事態宣言解除後も、会社として当面本社オフィス内での三密を避けることを目的に部署ごとに出社する社員数を一日あたり 50%以下に抑えることとしており、業務に支障ない限り在宅勤務は継続して実施します。

### **Q4. 気候変動問題への対応状況について**

#### **A4. ご回答**

気候変動への対応を非常に重要な課題と認識しており、当社にとって経営インパクトの大きい課題である5つのマテリアリティの一つとして「環境と調和する社会をつくる」を掲げております。

2020年3月期には、気候変動の移行リスク(政策・法規制リスク、技術リスク、市場リスク等)に伴う財務・非財務面での影響度が大きいと考えられる事業分野を選定し、複数の気候変動シナリオを活用し、各事業への影響度を定量的に評価致しました。

その結果を踏まえ、2°Cシナリオ下においても継続的に収益の維持・向上が可能な事業ポートフォリオを2030年までに構築すべく、新中期経営計画では、2050年の「あり姿」としてNet-zero emissionsを掲げ、2030年はその「あり姿」に向けた道筋として、2020年比GHG(温室効果ガス)インパクト半減を目指します。

この実現に向け、資源や発電資産といったポートフォリオの良質化による排出量削減を推進する「Reduction」、石炭火力からのLNG等への燃料転換を促進し、低炭素社会を目指す「Transition」、そして、気候変動対応を機会とする事業を促進する「Opportunity」の3つの取組みを進めます。

#### **Q5. 女性役員登用と取締役会多様性への期待について**

##### **A5. ご回答**

当社は、「三井物産コーポレート・ガバナンスおよび内部統制原則」に定められる取締役・監査役の選任基準に基づき、指名委員会での審議を経た上で取締役会の決議を以て役員候補者を選定しております。本総会終了時点では、江川取締役の就任により、社外取締役3名及び社外監査役1名、計4名の女性役員が就任致しました。江川取締役の金融及び企業経営に亘る高い見識を活かした当社ガバナンスの深化、並びに、社外取締役5名のうち女性3名が占めることによる更なる取締役会の多様性拡大、が進むものと考えております。

現在、執行役員に1名の女性社員が就任しておりますが、社外役員を除き取締役・監査役としての女性登用実績は現時点でございません。しかしながら、管理職としての経験値を積む女性社員も着実に増えているため、経験や本人の実力を以って役員に登用されることは、時間の問題と考えております。今後も優秀な女性役員の登用を検討して参ります。

なお、当社は2025年までに女性管理職10%を達成する目標を新たに設定し、更なる女性活躍に向けた関連施策に着手しております。当社の女性の活躍推進への取組みにつきましては、以下の当社ホームページをご参照いただければ幸いです。

**【ご参考】**当社の女性の活躍推進への取組み:

[https://www.mitsui.com/jp/ja/sustainability/social/resources/diversity/index.html#promotion\\_plan](https://www.mitsui.com/jp/ja/sustainability/social/resources/diversity/index.html#promotion_plan)

## **Q6. デジタルトランスフォーメーション(DX)推進に向けた取組みについて**

### **A6. ご回答**

新型コロナウイルス感染拡大により、重要性が再認識された DX は、攻めと守りの両面からの取組みを更に加速させ、全社横断的に事業創出を目指しております。

当社は、2017年5月、DX活動を全社横断的に主導する責任者としてCDO(チーフ・デジタル・オフィサー)を設置し、経営企画部にチームを組成の上、全社横断的にDXを推進して参りました。

2019年10月に攻めと守りの一体運営を目的に、同チームを社内のシステム対応組織であるIT推進部と合併し、「デジタル総合戦略部」を組織しました。

その後、本年4月にCDOとCIO(チーフ・インフォメーション・オフィサー)を統一しCDIO(チーフ・デジタル・インフォメーション・オフィサー)とすることで経営レベルでの一元化を図るとともに、全社的なDX活動支援を目的に、新たに「戦略的DX支援制度」を導入することで、DX推進体制を整備・強化しております。

現在、当社グループが保有する幅広い産業での事業資産をもとに、現場が持つオペレーションノウハウ・技術とデジタル技術を活用した、高付加価値ビジネスモデルへの変革を推進しており、検討案件数はこの3年で約130件、そのうち約50件が実証実験に至り、約10件が実運用に至っております。

グローバル規模でデジタル技術による産業構造変化が起こる中で、DX活動により、三井物産グループが保有する幅広い産業での事業資産を活かし、全社横断的な取組みを強化し、業界を跨いだ新規事業の創造や定量効果の実現を目指して参ります。