

CSR経営基盤



三井物産は、CSRを総合商社としての本業を通じて社会に価値を提供し、持続可能な地球社会の発展に積極的に寄与することであると考えています。またその責任を果たすためには、社員一人ひとりが当社の目指す仕事の価値観である「良い仕事」とは何かを常に意識し、実践していくことが重要です。本業を通じて継続的に社会に貢献し、社会から信頼される企業であり続けるには、その基盤となるコーポレート・ガバナンス体制や内部統制の整備が欠かせません。当社は、「良い仕事」の実践に必要な不可欠なCSR経営基盤の確立に向け、コーポレート・ガバナンス体制の充実やグローバル連結ベースでの内部統制の整備・向上に取り組むとともに、社員一人ひとりに人権意識やコンプライアンス意識を徹底させるべく体制強化を図っていきます。

コーポレート・ガバナンス: コーポレート・ガバナンスと内部統制

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

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のために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。

1. 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。
2. 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ひとつである「透明性と説明責任」の確保のために、当社は、社外取締役および社外監査役の視点を入れての経営監督および監視機能の強化を図るとともに、情報開示にかか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あ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15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、連結グループの機動性ある業務執行にあたります。

取締役は2012年6月の株主総会終了時で13名です。そのうち、社外取締役には4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などを行っています。

業務執行・内部統制体制

昨年度より、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所謂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参ります。

「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」(合計36回開催)、臨時的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」、CSR経営の推進母体としてCSRに関する社内体制の構築や社員への浸透に取り組んでいる「CSR推進委員会」(合計2回開催)、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」などを設置しています。

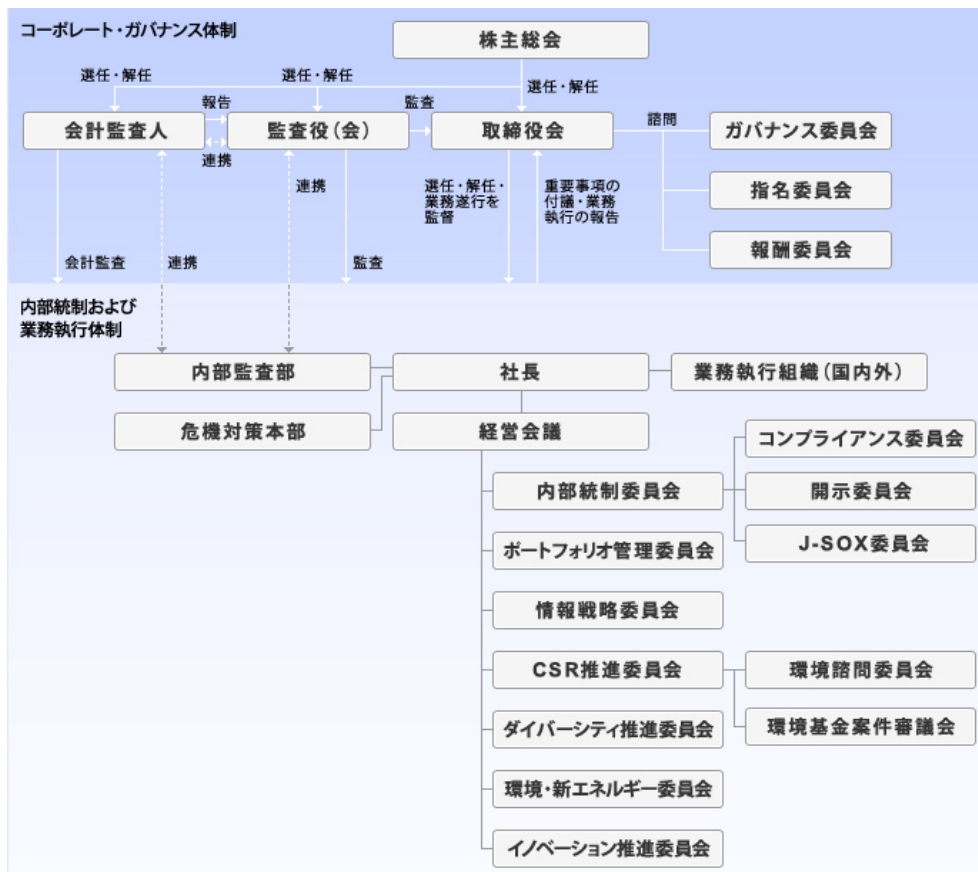
内部監査の体制と状況

社長直轄の内部監査部(スタッフ約90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より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・ガバナンスにかかわる最近1年間における実施状況

今年度は、米国証券取引委員会への登録を廃止したため、当社内部統制の評価基準をJ-SOXに変更、これまでの米国基準と同等の透明性の高い情報開示及び内部統制に係る規律の保持を目指し、同基準への移行を鋭意進めて参りました。また、近年の海外を含む機関投資家等のコーポレート・ガバナンスに対する関心の高まりを踏まえ、当社コーポレート・ガバナンス体制やそのあり方について株主等に直接説明する取り組みを開始致しました。



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係る基本原則であり、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(2012年4月1日改正)


コーポレート・ガバナンス: コンプライアンスとリスクマネジメント

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態勢構築に取り組んでいます。

コンプライアンス態勢構築に向けた取組み

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。グループ会社においても、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。



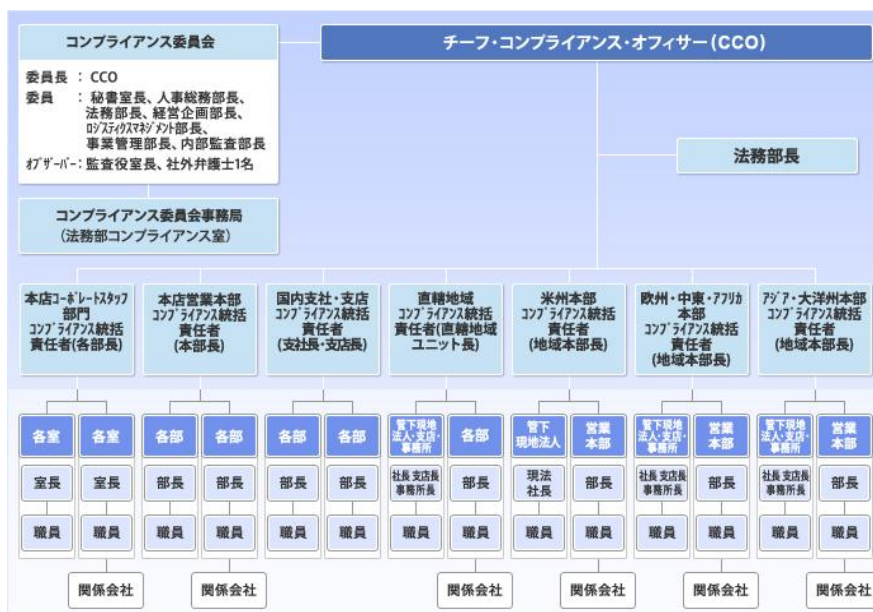
三井物産役職員行動規範
2014年10月改訂

三井物産株式会社

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. 職場環境及びセクシャルハラスメント
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

その他、経営理念、報告・相談方法、コンプライアンス体制図、国連グローバルコンパクト、CSR基本方針、環境方針、社会貢献活動方針を掲載。



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・常務執行役員）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、国内外の各本部及び支社支店等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、業務プロセス上のコントロール強化及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。

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ると考えます。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、当社では各種のコンプライアンス教育・研修を実施しています。

2011年度も、新入社員向け・担当職向け・業務職向け・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出向を前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。また、2011年度も、三井物産国内勤務者を対象に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。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。

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。

その他の取り組み

その他にも、グループレベルでのコンプライアンス徹底の観点から、重要国内関係会社を個別訪問。各社の抱える課題を把握し、当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。

2012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。

個人情報保護対応について

三井物産では、関係会社を含めた連結管理体制強化のために、個人情報保護の観点からも、情報セキュリティ対策や教育・研修を通じて事故防止に努めています。

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・代表取締役専務執行役員)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、全役職員への周知徹底や日常業務における個人情報保護に関する問い合わせ対応をはじめとして、さまざまな課題に取り組んでいます。

当社および当社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。当社では情報漏洩発生時に対策本部を設置して事故対応に備えるとともに、情報漏洩事故を引き起こさないために社内各部署の「個人情報管理担当者」による管理状況のチェックを実施しています。

また、情報セキュリティ確保の観点から社員証や入館証のICカード化による入退館管理システムにて対応しており、業務に利用している携帯情報端末は、これまでのノートPCのハードディスク暗号化に加え、タブレットPCやスマートフォンにはあらかじめハードディスクの暗号化機構が備わった製品を導入すると共に、万一の紛失の際には、データを消去するなどの漏洩防止策などを実施しています。

「安全・安心」への対応

消費者の安全・安心を担保するために、消費者庁が設置され、消費者の生活に関係の深い法令を所管することとなりました。これら法令の求めるところの究極は、消費者に安全・安心を提供することであり、安全と安心は事業推進の大前提であると認識しています。

消費生活用製品について、「消費生活用製品取扱方針」および「消費生活用製品取扱規程」を定め、さらに営業本部ごとの細則を作り消費生活用製品を取り扱っています。

また、食料については、先進国の中では食料自給率が最低と言われるわが国の食料の確保に努めていますが、食糧本部、食品事業本部では内規および安全管理基準を制定、データベースを構築して海外における生産の段階にも目を配り、最優先事項である食品の安全・安心の確保に取り組んでいます。2011年度は、食品業界において放射能汚染や広域的な食中毒発生が問題となりました。当社では継続的に社員および関係会社社員に対して「食の安全セミナー」を開催、原産国や品質・等級などの適正表示とトレーサビリティの強化を推進し、不祥事防止に努めています。

消費生活用製品および食料以外の品目についても同様に、当社は安全と安心を最優先する姿勢で臨んでいます。

消費生活用製品取扱方針

消費者の重視並びに製品安全確保の重視

当社は、消費生活用製品を製造、輸入、或いは国内販売するに当たり、高性能製品や低廉な製品を製造、輸入、或いは販売することを追求するだけでなく、消費者の立場を重視し、安心して消費者が使用できる安全な製品を取扱うことを優先事項として位置づけます。又、この方針は、当社が掲げる経営理念(Mission, Vision, Values)にも合致するものであり、当社が推進する「良い仕事」に繋がるものでもあります。

管理体制の整備・運用

当社は、本方針に沿った運用を実施すべく、適切なリスク管理体制を整備し、製品事故発生時の情報収集・伝達・開示体制、製品回収の体制の維持・向上に努めてまいります。

CSR 関連リスクマネジメント

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、定量および定性的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」に則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「CSR推進委員会」や「環境諮問委員会」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。「環境諮問委員会」の委員は、地球温暖化、環境修復、水・エネルギー等の環境施策、技術動向に幅広い知見を有する社外有識者や弁護士等を中心に選定しています。

2011年度は、60件の個別案件について「特定事業」に該当するか否かの判定を行い、その結果該当と判定された20件の案件について、同制度に則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2案件、「補助金受給案件」が15案件、「公共性の高い事業」が3案件でした。

なお、制度運用上の課題が認識されるようになったこともあり、制度導入の趣旨を維持しつつ、より包括的かつ濃淡あるリスク管理を目指して、2012年4月に諸規程並びに運用の一部見直しを行いました。具体的には「環境関連事業」の対象を拡大し、また、環境諮問委員会をはじめとする外部専門家との協議の弾力化や諮問委員会の再編を行うことによって迅速な案件審査が可能な体制に変更しました。

また、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っています。

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
	4 事業共通 <ul style="list-style-type: none"> ● 事業そのものの意義、社会的価値 ● 当社がその事業を行うことの意義
1 環境関連事業 環境への影響が大きい事業全般 【例】CDM 事業(クリーン開発メカニズム事業)、バイオマス利用事業、リサイクル事業、排水処理事業など	<ul style="list-style-type: none"> ● 当該事業による環境および社会への貢献 ● 付帯する環境負荷への対応策、安全の確保 ● 開発事業の場合、現地住民をはじめとする関係者への配慮と理解の取り付け ● 環境法令・指針との整合性 など
2 メディカル・ヘルスケア・バイオ倫理関連事業 メディカル領域及びヘルスケア領域に関連する事業、並びにヒトゲノム・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(シニアリビング事業、調剤薬局事業)、遺伝子解析技術を応用した新薬開発など	<ul style="list-style-type: none"> ● 三省指針(ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針;文科省・厚労省・経産省)に基づく倫理審査 ● 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
3 補助金受給案件 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"> ● 当社経営理念に照らした評価 ● 社会への影響と説明責任、プロセスの透明性の確保 ● ステークホルダーの利害の把握、それに対する配慮、対応 ● 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
4 公共性の高い事業 公序良俗・当社経営理念・その他 CSR 関連事項に抵触するリスクの高い案件 【例】機微な個人情報を取り扱う事業、パブリックビジネス(PFI、指定管理者制度、市場化テストなどに基づく事業)など	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社経営理念に照らした評価 ● 社会への影響と説明責任、プロセスの透明性の確保 ● ステークホルダーの利害の把握、それに対する配慮、対応 ● 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

人権への取り組み

三井物産は、世界中の国や地域でグローバルに事業を展開していることから、国際基準に則った人権に対する配慮はCSR経営の基盤であると考えています。

三井物産役員行動規範では、国際社会の一員としての自覚を持ち、各国の文化、習慣、歴史をよく理解尊重し、人権を尊重し、人種・信条・性別・社会的身分・宗教・国籍・年齢・心身の障害などに基づく差別をしないことが明記されています。

また、世界的に確立された「世界人権宣言」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO（国際労働機関）宣言」などの国際規範を支持しています。

更に、あらゆる差別やセクシャル・ハラスメント防止対策などについては、コンプライアンス研修等を通じて階層ごとに意識のさらなる徹底を図っています

国際規範について

1.世界人権宣言の支持

世界人権宣言は、人権及び自由を尊重するため、すべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準を宣言したものであり、人権の歴史において重要な地位を占めています。本宣言は、1948年12月10日の第3回国連総会において採択されました。

本宣言に続き、国際人権規約を構成する「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（社会権規約）」及び「市民的及び政治的権利に関する国際規約（自由権規約）」が1966年12月16日の第21回国連総会に採択されています。同規約は世界人権宣言に示された諸権利の大半を承認し、それらをより詳細に規定したものです。日本は、1979年6月に両規約を批准しています。

当社は、世界人権宣言及び国際人権規約を構成する社会権規約及び自由権規約を支持しています。

2.先住民への配慮

三井物産が事業を行うにあたっては、事業活動を行う国や地域の法律、また「先住民族の権利に関する国際連合宣言」や「独立国における原住民及び種族民に関する条約（ILO第169号）」等の国際基準に則り先住民の人権や文化に対する配慮につとめています。

例えば、豪州における森林資源事業において、先住民アボリジナルに対して当社のプロジェクトがどのような影響をもたらすのか、問題が見つかった場合の解決策はあるのか、といったデューデリジエンスを実施したり、アボリジナル遺跡を破壊することにならないか文化保護の観点から事前調査を行ったりしています。

またブラジルにおける鉄鉱石事業では、アマゾン先住民（パルケテジェ族など）との対話を図り相互尊重を重視しています。

国内では、（社）北海道アイヌ協会平取支部と協定を締結。三井物産の森である沙流山林の先住民アイヌ民族の文化の保全、振興活動を行っています。

3.警備会社の起用に関するガイドライン

国連は加盟国が警察官や軍当局等の法執行官の適切な役割を徹底・促進させ、その職務遂行において人間の尊厳を尊重・保護することを支援すべく、1979年12月に「法執行官のための行動綱領」を採択し、更に1990年8～9月には法執行官による武力行使及び銃器の使用に関する規則として「法執行官による武力及び銃器の使用に関する基本原則」を採択しています。

当社は、「法執行官のための行動綱領」及び「法執行官による武力及び銃器の使用に関する基本原則」の内容に沿って警備会社を選定しています。

4.ILO中核的労働基準の支持

国際労働機関（ILO）は、国際労働基準を設定することを目的として1919年に設立された国際機関です。ILOは、労働における人権、労働安全衛生、雇用政策及び人的能力開発など、労働に関連する幅広いテーマに関し、政府、使用者及び労働者の代表（三者構成）が構成員として協議を行い、ILO条約や勧告の採択を行います。

1998年には、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を採択しました。

これは労働者の基本的権利（ILO中核的労働基準）として4分野8条約（結社の自由及び団体交渉権/第87号・第98号、強制労働の撤廃/第29号・第105号、児童労働の実効的な廃止/第138号・第182号、雇用及び職業における差別の撤廃/第100号・第111号）を規定しています。

当社は、ILO中核的労働基準を構成する8条約を支持しています。

人権・労働に関するマネジメントシステムについて

当社は、人権や労働問題に対する役職員の意識向上を目指し、本店営業本部やコーポレートスタッフ部門、及び国内外の各組織（支社・支店、現地法人及び連結子会社）を対象に、国連グローバルコンパクト（国連GC）の社内順守状況調査を毎年行っています。調査項目は、

1. 国連GCの内容を理解しているか
2. 国連GCの10原則に抵触する事実はあるか、もしある場合はその内容や対応策

について回答を求めているものです。

本調査の結果、国連GCの内容の理解に著しく欠ける部署があると判明した場合、当該部署向けに国連GCの研修を追加で実施する等の措置を講じています。

今後も本調査を継続して行い、また国連の人権理事会による審議のために提出された「ビジネスと人権に関する指導原則（人権と多国籍企業及びその他の企業の問題に関する事務総長特別代表、ジョン・ラギーの報告書）」も参考にしつつ、人権・労働に関する社内意識の一層の向上を目指していきます。

サプライチェーンへの取り組み

世界各国で多様なバリューチェーンを構築し、機能・サービスを提供している三井物産は、社会が直面する人権・労働、地球環境問題など、サプライチェーンにおけるさまざまな課題の解決に向けて、取引先とともに社会の要請に応えていきます。

サプライチェーンマネジメント

三井物産は、世界中で多様なサプライチェーンを構築し機能・サービスを提供しているため、環境負荷に配慮するグリーン調達にとどまらず、法令遵守、人権尊重、労働安全・衛生、商品・サービスの安全・安心の確保などに努めています。CSRにかかわるサプライチェーンの課題の把握と解決を目指し、当社は、2007年12月に「サプライチェーンCSR取組方針」を策定し、取引先に対して周知を図ると共に同方針への理解を要請してきました。今後もサプライチェーンにおける様々な課題を見据えつつ、取引形態、国、業界の特性を踏まえて重点分野を抽出し、サプライチェーンマネジメントの強化に努めます。

サプライチェーンCSR取組方針

1. 三井物産は、事業活動を通じて関与するサプライチェーンが抱える課題の把握に努め、ステークホルダーの意向を尊重しながら、その解決に向けて働きかけることで、持続可能な社会の構築への貢献を目指します。
2. 三井物産は、サプライヤーをはじめとする取引先に対して、以下に掲げる項目の理解と実践を求め、サプライチェーンの組織的な能力の向上を支援します。
 1. 当該国における法令遵守、国際的なルール・慣行に配慮した公正な取引および腐敗防止を徹底する。
 2. 人権を擁護し、人権侵害に加担しない。
 3. 雇用における差別を行わない。
 4. 従業員の団結権及び団体交渉の権利を尊重する。
 5. 強制労働・児童労働・不当な低賃金労働を防止する。
 6. 地球環境の破壊と汚染を防止する。
 7. 労働・職場環境における、安全・衛生を確保する。
 8. 商品・サービスの安全・安心を確保する。
 9. 上記に関する、適時・適切な情報開示を行う。

2011年度の取り組みと今後の対応

本方針への対応として、2011年度は以下の2つを柱として取り組みました。

1. 全社一律の調達先宛出状

2008年度より、当社営業本部、海外拠点及び当社子会社の全調達先(合計約3万社超)に対し、本方針への理解と協力を要請する書状を送付し、当社方針の周知を図っています。書状は日本語、英語のほか4つの外国語版も作成し(中、仏、西、葡)各現場担当からの説明や関連会社ウェブサイトへの掲載などにより、一層の浸透を継続推進しています。

2. 個別対応

本方針への対応を進めるに当たっては、取引先との双方向のコミュニケーションを重視し、必要に応じて共同して改善策を検討していくことで、信頼関係の構築とサプライチェーンの強化を図っていきたくと考えています。

当社は農産物や消費財をリスクの高い分野と見なしているため、2011年度は、本分野の取引先を対象に、人権侵害や児童労働、環境への配慮などを中心とする調査を行いました。コーヒーやココア等の農産物の取引先(39社)および繊維製品等の消費財の取引先(153社)に対するアンケート調査を行うとともに、繊維製品の取引先5社に対してはアンケートに加えて直接ヒアリングを実施した結果、本方針に抵触する取引先はありませんでした。

今後の対応

今後も新規調達先と取引を開始する際に都度書状送付し、当社および当社子会社の全調達先に本方針への理解を継続的に要請していきます。

また、こうしたサプライチェーンにおける人権・労働等の問題に対する社員の感度を高め、問題の発生を未然に防ぐため、新入社員や管理職社員を中心に意識啓発・研修(2011年度の受講者数:347名)を継続的に実施するとともに、本方針に抵触する、あるいは抵触が懸念される事業の実態の把握に努め、調達先に対して本方針への理解と状況の改善を求めています。

尚、本方針に抵触することが判明した事業への対応については、先ず当該調達先に状況の改善を促すと共に必要に応じて当社より支援を提供し、事態の改善に努めます。然しながら調達先の状況に改善が見られない場合は、契約解除を含めた対応を検討の上、取引継続の是非を判断する方針です。

尚、来期からは重点分野・国などを設定しメリハリのきいた対応を強化するべく検討中です。

コーヒー生豆安定供給のための取り組み



コーヒーは、霜害や干ばつ、ハリケーン等の天災に大きく左右され、また需給バランスで価格が決まる相場商品のため生産者の収入が安定しないこと、またその多くはかつて植民地であった途上国で栽培されたことなどからサプライチェーンで取り上げられることが多い農作物です。

三井物産は、中南米諸国、東南アジア、アフリカなど世界各地から厳選された高品質コーヒー生豆の安定供給を実現、品質と価格の適正なバランスを図ることを目指しています。

特に、ブラジルでは三井アリメントス(100%子会社)を拠点に、優良生産者とのアライアンスを構築、サプライチェーンの各段階で「顔の見える取引」を構築しています。

ブラジルセラード地区のパウ農園では、海外へのマーケティング・販売を三井アリメントスが全面的にサポートし、元エンジニアでもある日系2世のオーナー／フクダトミオ氏は、「改善」「5S」の品質管理概念のもと厳しく誠実なコーヒー作りに専念、今では同国有数のスペシャルティコーヒー農園となりました。

従業員を大切に、労働の質を向上させることで品質向上につなげています。丁寧な仕事はモチベーションから生まれ、モチベーションは従業員の待遇と教育によって生まれると考え、トラクターの運転席にエアコンを装備するなど職場環境を充実、道具の丁寧な扱いや5Sを徹底させることで質の高い従業員教育を徹底し、結果として他農園より安定した雇用を維持しています。また、灌漑設備を導入し干ばつ対策とともに開花時期をコントロール、収穫時期を分散させることで労働力も効率的に活用。近隣の牧場とも協力し、家畜から生まれる有機肥料を使用しています。当社は、こうしたさまざまな取り組みから生まれた高品質なコーヒーを、国内のスペシャルティコーヒーとして定着させることで安定的な需給バランスを実現しています。「人がコーヒーをつくり、そしてコーヒーがひとをつくります。」

農園オーナーには2年に1回程度来日してもらい、コーヒーショップや小売店の方との直接対話の機会を作り、常に消費者が求めているコーヒーを探しています。



フクダトミオ氏からタケオ氏へ引き継がれるパウ農園

木材調達での取り組み

法令遵守の徹底と信頼性の向上

違法伐採による森林の減少、生物多様性や森林生態系の減少・劣化は深刻な状況であり、大きな環境問題となっています。日本は違法伐採対策として、平成18年からグリーン購入法により政府調達の対象を合法性・持続可能性が証明された木材とする措置を開始しました。

住宅建材や製紙資源など木材製品の安定供給を担う当社では、世界各地のさまざまな取引先の協力のもと、違法に伐採された木材が含まれないよう、取引にあたってはその合法性の確認に努めています。

例えば、豪州植林事業・木材チップ加工事業においては、ISO14001に基づく環境管理・運用手順書を整備し、信用できる植林業者を選定しているか、薬剤による土壌汚染など自然破壊を起こしていないか、伐採跡地の植林義務を果たしているか等を定期的にチェックしています。また、当社関係会社である三井住商建材はFSC™/PEFC認証材やCoC認証材メーカーの製品売買に努めています。



ウェスタンオーストラリア州バンバリーのウッドチップ加工工場

アパレル事業での取り組み

「サプライチェーンCSR取組方針」の浸透

アパレル服飾雑貨の生産調達事業を担う当社子会社三井物産インターファッション株式会社(以下、MIF)では、アパレルメーカーに納入する製品を国内外の契約工場にて委託生産しています。

MIFでは、2008年度に「サプライチェーンCSR取組方針」を策定し、国内外の製造委託工場を含む全仕入先へ、同方針への理解を求める書状を送付しました。2009年10月に策定した同社独自の工場起用基準運用にあたり、契約工場より同方針に対する同意を取付けることで、理解促進と定着を図っています。2012年3月現在、累計で国内1,943社、海外430社の仕入先より同方針に対して賛同を得ています。また、同社では工場評価チェックシートを用いることで、品質管理や信用リスク評価に加え、同方針に対する理解の公正な評価に努めています。



MIF製造委託工場(中国)の縫製ライン

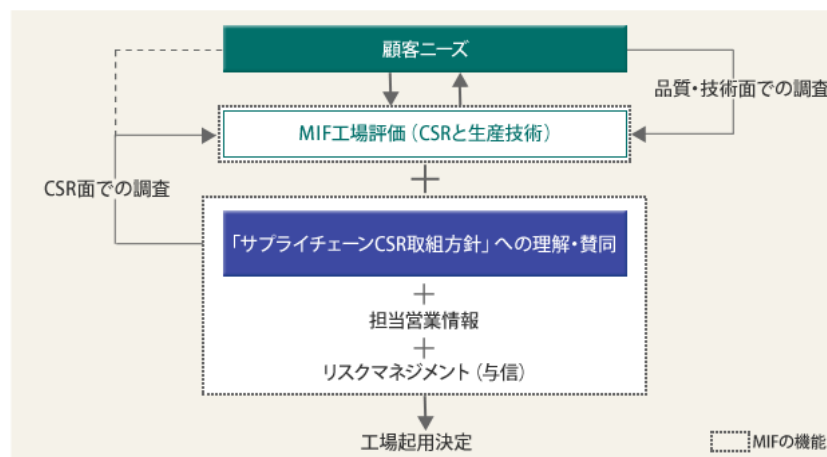
2009年10月、同社が製品を納入するアパレルメーカーの調達方針や起用工場基準を考慮した上で、生産設備、生産管理、労働環境等を評価項目とする同社独自の工場評価基準を策定しました。同評価基準に基づき中国の主要製造委託工場11社に対して第三者機関による調査を実施していますが、今後評価結果をフィードバックすることにより相互理解を深め、サプライチェーンCSR取組方針の更なる浸透を目指します。

2010年度は国内工場における外国人労働者の雇用管理に関する社内研修を実施、またチェックシートを配布することにより仕入先による自主管理をサポートし、法令遵守と人権の尊重に対する認識の共有に努めました。

ライセンス商品の生産を委託している主要仕入先に対してはCSR専任担当を配置し、労働環境調査を進め、フィードバックを行っています。国内仕入先に関しては、JITCO(財団法人 国際研修協力機構)基準を併用し、外国人労働者の労働環境向上に関する取り組み支援を行っています。またライセンサーのCSR監査にも同行し、協働して上記支援を進めています。

2011年度にはCSR7ヶ条やJITCO基準に対する理解促進を目的とした社内研修を実施し、CSRおよびサプライチェーンCSRの概念と対応の必要性に関して一層の浸透を図りました。また、「MIFサプライチェーンCSR説明書」を策定し、仕入先に対するサプライチェーンCSRの視点を統一しました。国内外の主要仕入先に対して(153社)、サプライチェーン取り組みに関するアンケートを実施、本方針に抵触する取引先は無いことが確認されました。

価値提供型プロセス



今後の課題

MIFでは、従来から顧客(製品納入先)ニーズが高かった品質面に加えて、労働環境等のCSRの観点を含めた工場への働きかけを今後も継続していきます。仕入先との日々のコミュニケーション、また、フィードバックを通じた「気づき」を重ねることで、適切な労働環境の構築を支援し、サステナブルな環境の実現を目指します。

- サプライチェーンCSR取組方針への社員、取引先のさらなる理解促進と定着
- データの蓄積を通じた工場価値向上に向けた改善策の立案・導入の検討
- 事業環境の変化に対応した監査方法・内容の定期的かつ柔軟な見直し