

CSR経営基盤

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13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2015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

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」、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」、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」、中長期的な環境、電力、エネルギー分野の外部環境分析や当社攻め筋を検討・討議する「電力・エネルギー総合戦略委員会」、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」などを設置しています。

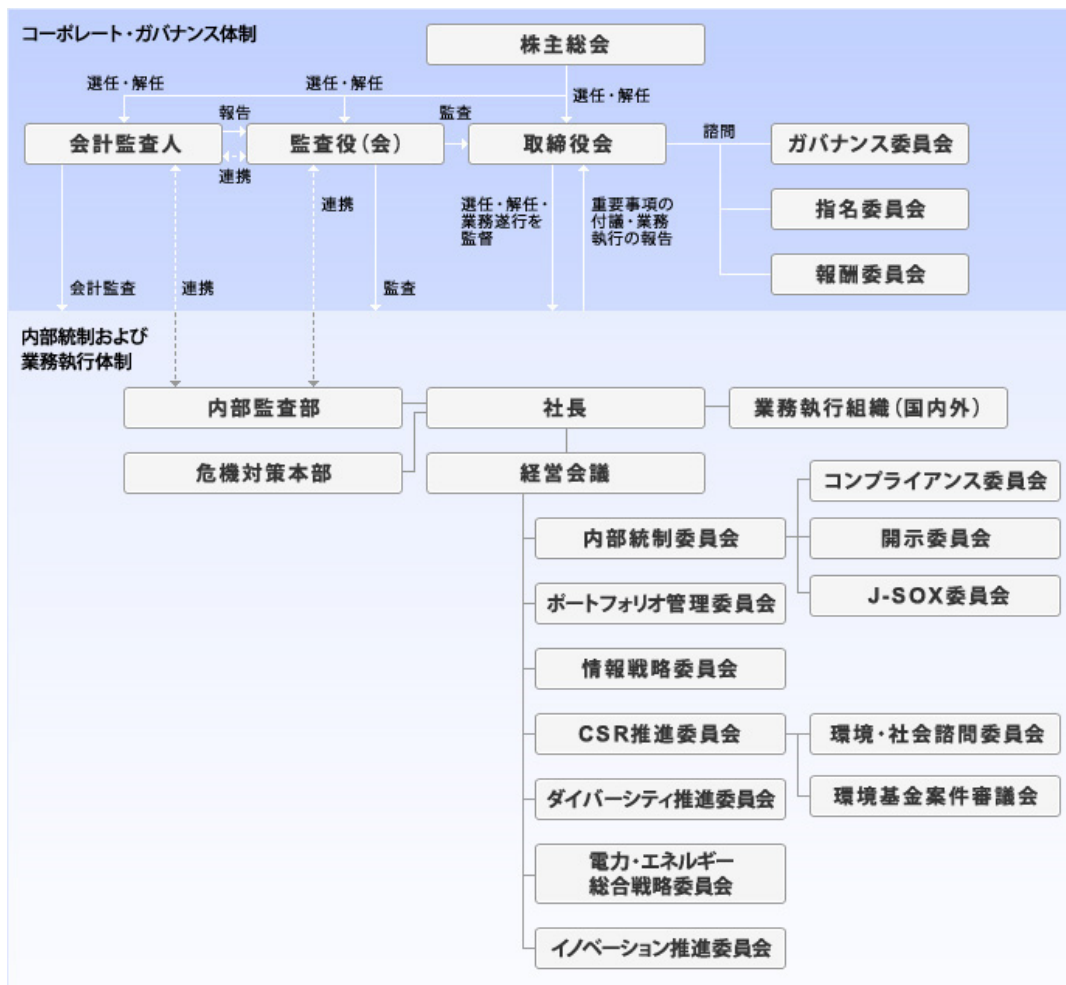
■内部監査の体制と状況

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・ガバナンスに関わる最近1年間における実施状況

2014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4年目となり、2013年度と同様これまでの米国基準と同等の透明性の高い情報開示および、内部統制に係る規律の保持を目指し、同基準への移行を鋭意進めてまいりました。また、近年の海外を含む機関投資家などのコーポレート・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（2015年6月19日改正）

コンプライアンス

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

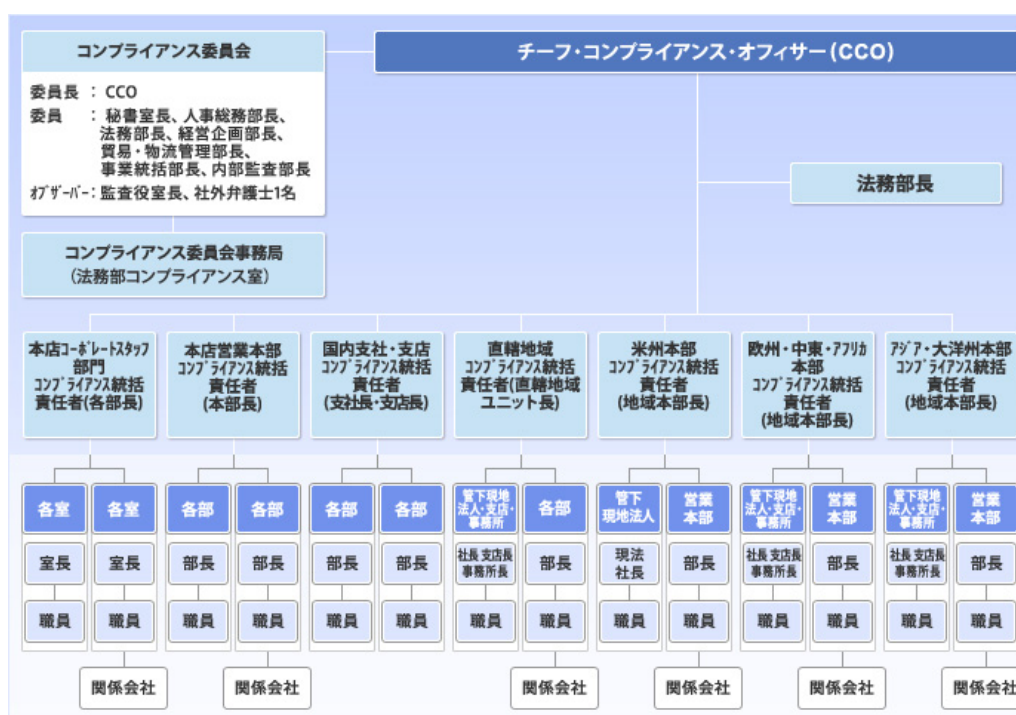
■三井物産役職員行動規範

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

- | | |
|----------------------|-----------------|
| 1. 法令の遵守及び人権の尊重 | 7. 輸入手続・各種業法の遵守 |
| 2. 職場環境及びセクシャルハラスメント | 8. 会社資金と会計報告 |
| 3. 独占禁止法等の遵守 | 9. 献金・寄付等 |
| 4. 利益相反行為及び公私のけじめ | 10. 社会貢献 |
| 5. 贈答・接待 | 11. 環境保全 |
| 6. 情報の取扱い | 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）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、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。

■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。

2014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、2014年度は役職員行動規範を解説するコンプライアンスハンドブックを全面改訂した上で、約5,300人の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うえ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・運用につながる助言を提供しています。

2015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（eラーニング、対面セミナーなど）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）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に備えた対策本部を整備するとともに、情報漏洩事故を引き起こさないよう、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。

■「安全・安心」への対応

消費者の利益を擁護および増進し、消費者が安全で安心して暮らすことのできる豊かな社会を実現する施策を推進するため、消費者庁が2009年9月に設置されました。当社は、安全と安心は事業推進の大前提であると認識し、事業活動を推進しています。

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い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に基づく食品衛生管理委員会を設置、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。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、食の安全・安心に関わるリスク管理に努めています。

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。

■情報リスクマネジメント

大切な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にて、統合的な情報リスクマネジメントを行っています。

制度的には、ユーザ向けの「情報管理規程」、システム管理者向け「ITセキュリティ規程」を整備し、情報リスクマネジメントの運営・管理を実施するとともに、順次セルフアセスメント、eラーニングなどを行い、啓発活動を継続致します。

物理的には、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よる事務所環境に対する安全処置、情報端末にはハードディスクの暗号化や紛失時の遠隔データ消去等の情報漏えい防止策を実施しております。

■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・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、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らを中心に選定しています。

2014年度は、「特定事業」に該当すると判定された32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4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19案件、「公共性の高い事業」が6件でした。2015年度につきましても、特定事業案件組成の早期段階から、包括的かつメリハリのあた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
	<p>事業共通</p> <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
<p>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、石炭火力発電事業など</p>	<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
<p>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、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、医薬品販売事業）、遺伝子解析技術を応用した新薬開発など</p>	<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
<p>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</p>	<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
<p>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</p>	<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、世界各国・地域の文化、伝統、慣習の理解に努め、国際的基準を支持し人権を尊重することを、当社のCSR基本方針としています。

三井物産役職員行動規範では、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を規定し、その遵守を求めています。さらに、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、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。

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。

国際規範への対応とマネジメントシステム

国際規範について

■世界人権宣言の支持

世界人権宣言は、人権およ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）」および「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、世界人権宣言および国際人権規約を構成する社会権規約および自由権規約を支持しています。

■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、雇用政策およ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、使用者および労働者の代表（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。

■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努めています。

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、といったデューディリジェンスを実施したり、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、北海道平取町および平取アイヌ協会と協定を締結し、三井物産が平取町に所有する沙流山林における伝統的なアイヌ文化の保全・継承などに協力しています。

■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、さらに1990年8～9月には法執行官による武力行使およ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」および「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。

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、および国内外の各組織（支社・支店、現地法人および連結子会社）を対象に、国連グローバル・コンパクト（国連GC）の遵守状況調査を隔年で実施しています。

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などの措置を講じています。

加えて、サプライチェーンにおける人権・労働に関わる課題について、そのリスクの把握と改善に向けた取り組みの重要性に関する社内セミナーを開催し社員の意識啓発活動を継続する一方、主要調達先へのサプライヤーアンケートや現地訪問調査による実態の把握と改善に向けた取り組みを進めています。

また、国連GCネットワーク・ジャパン「人権教育分科会」「HRDD分科会」「サプライチェーン分科会」への参加を通じて人権に関する国際的潮流を学ぶと共に、参加企業間で情報交換を行い各種CSR推進活動に役立てています。

今後も、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を参考にしつつ、有識者を招いたセミナーの開催等、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。

環境への取り組み

環境担当役員メッセージ

私たちを取り巻く社会は、地球温暖化やエネルギー・水・食糧など資源の安定的な確保、生物多様性の維持等、地球規模での世代を超えた取り組みが必要とされる環境問題が山積みとなり、深刻さを増しています。

私たち三井物産は、地球環境の保全なくして持続的に発展していくことはできません。環境問題の解決に向けて、グローバルに事業を展開する三井物産が果たすべき役割はますます大きくなっていると認識しています。

三井物産は環境問題への対応を経営上の最重要課題の一つとして位置付け、ステークホルダーの皆さまとコミュニケーションを積極的に図りながら、グローバル・グループで環境への取り組みを推進していきます。環境ビジネスの創出のみならず、多岐にわたるビジネスにおいても環境リスク・負荷の低減に努めつつ、事業活動を通じ課題解決への機会に資することで、持続可能社会の実現に向けて貢献してまいります。



三井物産株式会社
代表取締役副社長執行役員 環境担当役員
木下 雅之

環境方針

2011年4月改訂

基本理念

1. 三井物産は、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、グローバル・グループで環境問題への積極的な対応を経営上の最重要課題の一つとして位置づける。
2. 三井物産は、グローバル・グループで経済と環境の調和を目指す「持続可能な発展」の実現に向けて最大限努力する。

そのために三井物産は、グローバル・グループで、以下の行動指針に沿って、地球規模で取り組んでいる多岐にわたる活動において、地球温暖化問題への対応、生物多様性に配慮した自然環境の保全および汚染の予防を含む適切なリスク管理体制を構築し、定期的に評価し、継続的な改善を行うとともに、環境に優しい技術の開発と普及に努め、環境に対する一層の責任を担う。

行動指針

1. 環境関連法規の遵守

事業活動の推進にあたっては、環境関連法規、及びその他当社が合意した協定等を遵守する。

2. 資源・エネルギーの効率的活用

事務所内を始め事業活動の中で、資源・エネルギーの効率的活用、廃棄物の発生抑制・再利用・リサイクルの徹底と適正処理を行い、環境への負荷を低減する。

3. 商品・サービスの提供、既存・新規事業についての環境への配慮

関係取引先の理解と協力を得て適切な影響力を行使し、汚染の予防のみならず、地球温暖化や生物多様性保全等環境への影響を評価し、技術的・経済的に可能な範囲で、最大限の環境への配慮を行う。

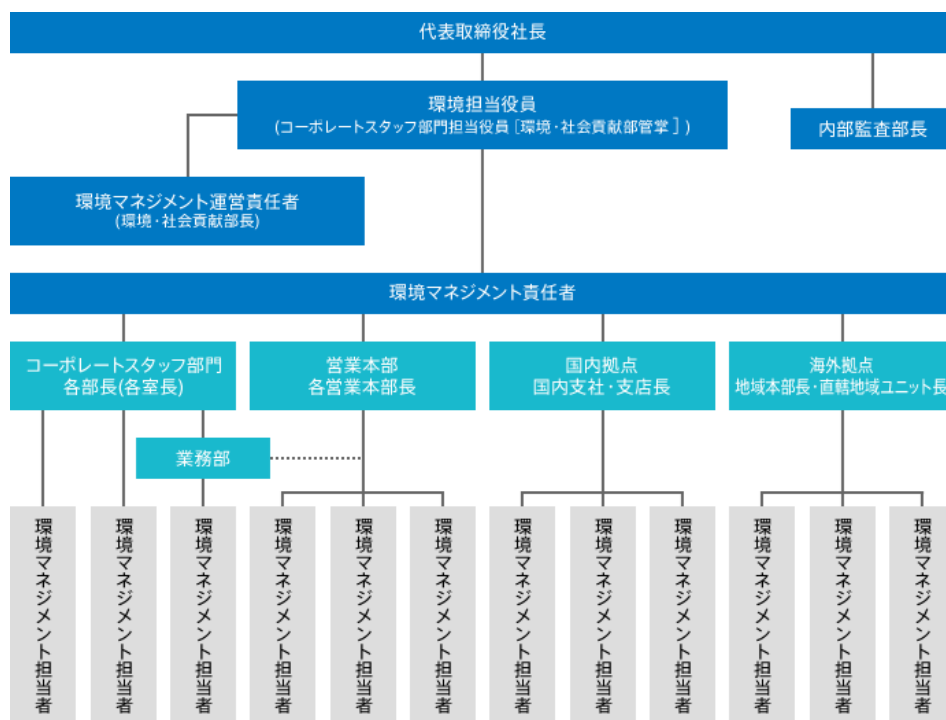
4. 環境問題の産業的解決による貢献

個人の能力と組織の総合力を活かし、また世界のパートナーと協力して、合理的で持続可能な産業的解決を目指した事業活動を展開し、「持続可能な発展」の実現に貢献する。

環境マネジメント推進体制

環境マネジメント推進体制

環境マネジメントを確実に推進していくため、当社は、グローバル・グループでの「環境マネジメント推進体制」を構築しています。社長の環境分野における経営上の責任を補佐する「環境担当役員」を設置し、環境・社会貢献部長が環境マネジメント体制の運営を担っています。そして、営業本部長、コーポレートスタッフ部門部長、国内支社・支店長、海外の地域本部長・直轄地域ユニット長がそれぞれの組織全体をマネジメントする体制を構築しています。(2015年4月現在)



専門人材による実効性向上

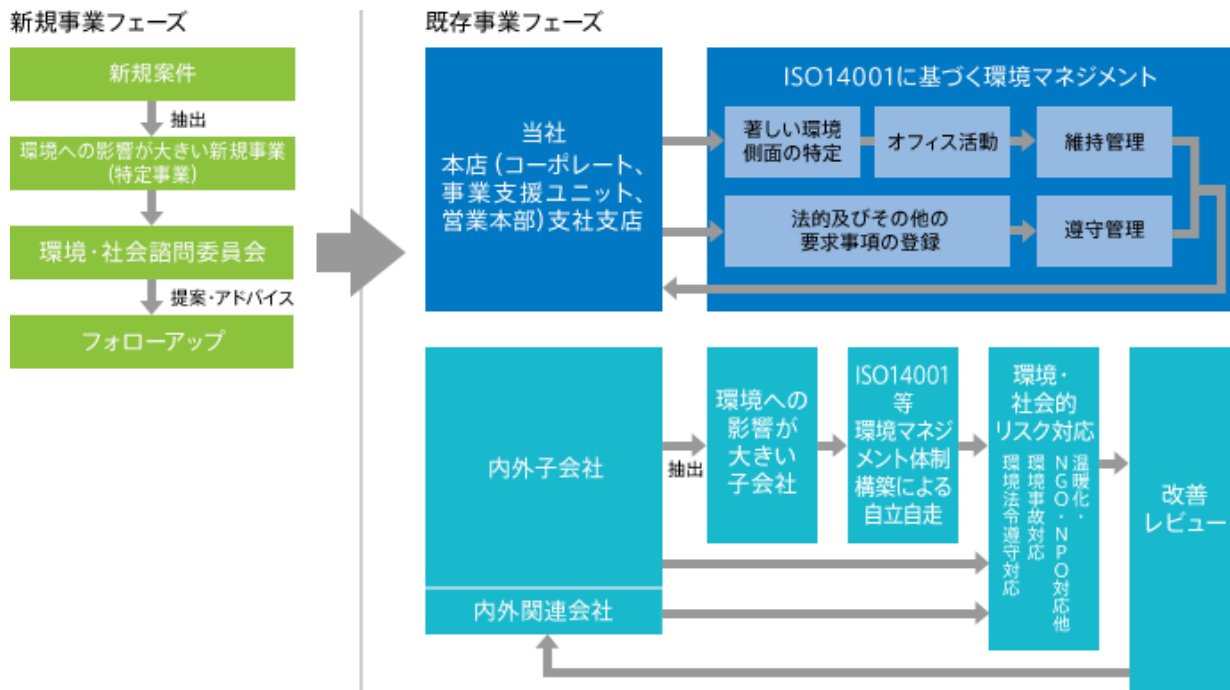
環境・社会的リスクに知見のある専門家とのネットワークを構築し、環境に関連する新規・既存事業について必要に応じ助言を得る体制を整えています。

地球環境室においてISO14001審査員補の資格取得を推進し、また、当社として専門的な見地から環境リスクマネジメント支援を行うため、ISO14001主任審査員資格保有者の養成を行っています。これまでに3名が同資格を取得し、ISO14001規格要求事項である内部環境監査実施時に監査員を務め、より実効性のある内部監査につながるよう、専門性を活用しています。

事業における環境への配慮

当社は、金属、機械・インフラ、化学品、エネルギー、生活産業、次世代・機能推進の6事業分野において、グローバルにビジネスを展開しています。これらの事業に取り組むにあたって、環境に対する最大限の配慮に努めています。

当社が関わるさまざまなビジネスの環境リスクを適切に把握・管理するため、環境への影響が大きい子会社には、ISO14001または同等の規格に基づく環境マネジメントシステムの構築を促し、子会社自身による環境マネジメントの自立自走を推進する一方、環境事故などの報告に基づく再発防止をフォローする体制を整えています。



新規事業における環境マネジメント

■ 特定事業管理制度と環境・社会諮問委員会

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・社会諮問委員会」を開催して、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ます。「環境・社会諮問委員会」の委員には、地球温暖化、環境修復、水・大気・土壌汚染、環境アセスメントなどの環境施策やステークホルダーの動向に幅広い知見を有する社外有識者や行政経験者、弁護士らを中心に選定しています。

既存事業における環境マネジメント

ISO14001による環境マネジメントに加え、環境影響に基づく濃淡管理を導入、そのうえで環境マネジメントを継続的に改善し、実質的な環境負荷・リスクの低減を図っています。

■ 当社の環境マネジメント

当社はPDCAサイクルによる継続的な改善活動を行うISO14001を活用しています。本店ならびに国内支社支店では1999年にISO14001を取得して以来、認証を維持してきました。主にオフィス活動における「紙・ゴミ・電気の削減」に取り組んでいます。2014年度は“IC認証の普及”、“オフィスの紙文書の削減”を施策とした「全社省資源活動の推進」を環境目的とし、各店舗が各々の状況に応じた目標管理を実施して成果を挙げることで、環境目的を達成しました。



■ 子会社の環境マネジメント

国内子会社は、環境影響に基づく濃淡管理を導入、製造系等環境影響の大きい国内子会社には、ISO14001の取得を推奨しています。「ISO14001認証取得子会社一覧」を参照ください。

海外子会社についても、環境影響の大きい子会社には、ISO14001またはそれぞれの地域状況に見合う環境マネジメントシステムの取得を進め、既に20社以上が取得しています。

また、ISO規格の実践的な解釈や理解を深め、環境マネジメントシステムの運用上の課題抽出の知見を高めるべくISO14001内部監査員養成研修を毎年実施しています。さらに、子会社ISO14001の内部監査、外部審査に主管本部が適宜参加・立会し、環境マネジメント状況を把握することで、的確な指導・支援に結び付けています。

ISO14001認証取得子会社一覧 (計24社)

(株)セイケイ、MSSステンレスセンター(株)、(株)新三興鋼管、東洋製線(株)、三井物産鋼材販売(株)、三井物産メタルズ(株)、大東化学(株)、三井石油開発(株)、知多埠頭(株)、プライフーズ(株)、(株)サンエイ糖化、三井農林(株)、物産フードサイエンス(株)、三井物産ファシリティーズ(株)、物産不動産(株)、トライネット・ロジスティクス(株)、東神倉庫(株)、甲南埠頭(株)、三井物産スチール(株)、三井物産マシンテック(株)、三井物産プラスチック(株)、三井情報(株)、MKIテクノロジーズ(株)、三井物産エレクトロニクス(株)

環境往訪

当社環境・社会貢献部地球環境室の環境担当コーディネーターが事業所に赴き、環境負荷低減と環境汚染予防のための技術的な意見交換を行う「環境往訪」を2014年度は海外1事業所について実施しました。

事例紹介：内蒙古オールドス電力冶金株式会社

内蒙古オールドス電力冶金株式会社を環境往訪しました。同社は、中国・内蒙古自治区の鄂尔多斯市の工業園区で石炭／電力／冶金／化学工業／置業の五大基幹産業に携わっており、園区内にある炭鉱・選炭工場・発電所・化学工場・セメント工場が連携して資源循環モデル企業として「資源利用効率の最大化、三廃(排ガス、排水、固形廃棄物)の排出ゼロ」に取り組んでいます。環境往訪では現場の環境設備の状況、排出物の工場間活用、5Sなどを確認しながら、環境活動のPDCAをさらに回すために積極的な技術情報交換を実施しました。



事業所内の発電所

環境事故対応

2014年度は当社単体では環境事故は発生しませんでした。子会社では3件でしたが、迅速な対応の結果、是正・予防処置は完了しました。環境事故再発防止に向け、環境事故事例集による社員の気付きを促す一方、環境事故が発生した場合は、迅速な報告とともに、「事故の真因特定」「適切な是正処置・予防処置」の検討を行い、再発防止に向けた対策を徹底しています。

GHG(温室効果ガス; Green House Gas) 調査

グローバル・グループでのエネルギー起源の温室効果ガス(GHG)排出量の削減に向けた取り組みを進めています。国内では、2005年度からGHG排出量調査を継続して行い、経年の定量把握を行っています。2011年度からは、当社単体および国内子会社において、「エネルギー使用量を原単位で年平均1%以上低減」を目標に掲げ、グループ一丸となって使用エネルギーの効率化を図る等、GHG排出量の削減を推進しています。また、海外ではGHG排出量調査を2008年度から開始しており、グローバル・グループでの削減余地および施策を検討しています。

環境関連法規の遵守

事業活動を推進するうえで、環境関連法規の遵守が強く求められています。当社は環境マネジメント体制に基づき遵守を確実に行う仕組みを構築するとともに、研修等を通じて国内外のさまざまな環境関連法規に対する理解と遵守徹底を図っています。

環境法規遵守対応

当社ならびに環境への影響が大きい子会社では、ISO14001認証または同等の認証を取得、同認証に沿って構築された環境マネジメント体制に基づき、環境法令遵守を確実に行う仕組みを整えています。

環境法規研修

当社ならびに関係会社の役職員を対象に環境法規研修を実施。2013年度からは他商社と共同で開催し(東京、大阪で開催)、法令遵守のための取組を継続しています。2014年度は、三井物産グループから、約100名が参加しました。さらに廃掃法遵守における注意事項、現地確認のポイントを中心とした講義と実際の処理施設を見学する産業廃棄物関連セミナーを実施しました。



主な環境関連法規への対応状況

■省エネ法への対応 ～環境物流への取り組み

当社は、コンプライアンスおよび環境保全の視点に立ち、省エネ法（エネルギーの使用の合理化に関する法律）を遵守し、輸送に関わるエネルギー使用の改善および環境物流に関する取り組みを行っています。

現在、当社の扱っている貨物は鉄鋼、金属、化学品、食料など多岐にわたっており、年間国内輸送の総トンキロ^{*1}は6億2,400万トンキロ、輸送機関別では船舶による輸送が約85%、貨物自動車による輸送が約15%、残りが鉄道や航空機による輸送となっています。

年間国内輸送の総トンキロが3,000万トンキロ以上であることから、当社は特定荷主に該当し、当社が所有権を持つ貨物のみならず、輸送を手配する国内輸送の貨物も合算して対応しています。

当社では、特定荷主の指定を契機に、省エネ法の趣旨に則った、輸送に関わるエネルギー使用の合理化対策の実現に向けて、体制の整備、セミナーの実施など全社を挙げたさまざまな取り組みを実施しています。

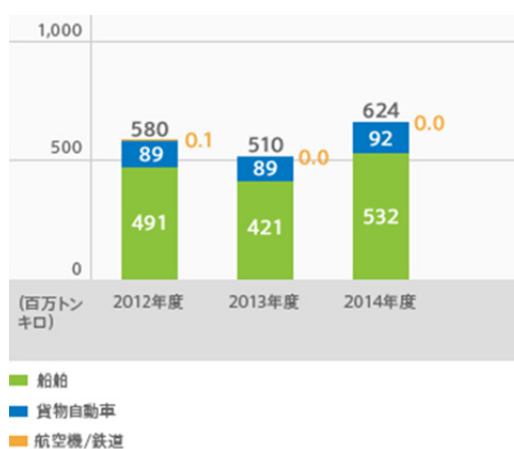
各営業部門においては、物流関連取引先と協働し、エコドライブの推進などの燃費向上措置の推進や、車両大型化、混載便の活用、輸送ルート見直し等の輸送効率向上措置の実施、鉄道、船舶の活用によるモーダルシフトなどの省エネ施策を行っています。

具体的な計画^{*2}の立案と実施は各営業本部が行い、事務局である貿易・物流管理部が、行政（経済産業省）との折衝、データの取りまとめ、PDCAサイクルに基づくチェック機能、社内向けセミナーなどを通じて各営業本部を支援し、さらにこれを全社的な環境マネジメントシステムを統括する環境・社会貢献部が支援する体制で着実に進めています。

*1 トンキロ：貨物の重量（トン）と、その貨物を輸送した距離（km）を掛けたもの。

*2 計画設定は年間、実施状況は月次管理。

■当社の扱う物流量★



当社の省エネ施策

輸送方法の選択	鉄道・船舶の活用（モーダルシフト） 高度な貨物輸送サービスの活用
輸送効率向上措置	積み合わせ・混載便の利用 適正車種の選択 輸送ルート・手段の工夫 車両等の大型化 輸送効率の良い貨物自動車の活用 道路混雑時の貨物輸送の見直し
輸送事業者と着荷主との連携	輸送頻度の見直し 計画的な貨物輸送の実施
燃費向上措置	エコドライブ 器具の装着

2014年度実績^{*3} ★

2014年度 原単位 ^{*4}	19.8
--------------------------	------

*3 関東経済産業局長宛に2015年6月提出の実績。

*4 原単位：エネルギー効率を表し、値が小さくなるほど輸送効率の上昇を示す。

エネルギー使用量（原油換算リットル）÷輸送量（千トンキロ）

★印のデータについては、株式会社トーマツ審査評価機構による国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000および3410に準拠した第三者保証を受けています。

■ 廃棄物処理法への対応

当社は、廃棄物処理法（廃棄物の処理及び清掃に関する法律）を遵守し、物流事業から発生する産業廃棄物および事業系一般廃棄物の適切な処理を行うため、貿易・物流管理部で「産業廃棄物および事業系一般廃棄物の処理に関する業務フロー」および「FAQ」を作成し、関係営業部署を支援する取り組みを継続しています。また、定期的に社内セミナーを開催することにより、業者の選定、マニフェストの発行・管理など、適正処理に関する周知を行っています。

■ REACH (Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals) への対応

REACHはEUにおける化学物質に対する登録・評価・認可および制限に関する法律です。2007年6月1日に発効し、2008年12月1日に予備登録を完了、2010年11月に第一回本登録を完了、さらに2013年5月に第二回本登録を完了しました。本法律では、EU域内の製造業者および輸入業者が対象となり、当社では欧州店と協働して該当するすべての化学物質のデータベースを完成させ、成約前にREACH遵守を確認する体制を構築しました。

環境コミュニケーション

経済と環境が調和する持続可能な社会の実現には、国、NGO/NPO、個人、そして企業などさまざまなステークホルダーが協力し合うことが求められています。

当社は、環境への取り組みをHPなどを通じてお伝えするとともに、社員の環境意識の向上、ネットワークづくり等さまざまなステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションに積極的に取り組んでいます。また、環境に関する各種財界団体などに参画し、社外の方々と環境分野に関する意見交換や議論を継続的に行っています。

社内での環境コミュニケーション

グローバル・グループでの環境への取り組みを加速させるためには、役職員一人ひとりの環境意識の向上が不可欠です。当社では各種セミナーや研修を通じて、それらを推進しています。

■ 定期的なセミナー・研修の開催

当社では、定期的なセミナーならびに環境法規研修やISO14001研修を通して、環境問題に対する当社ならびに関係会社社職員の環境意識向上に努めています。

環境教育方針・目標・計画

啓蒙活動(セミナー・研修)

入社時	新人導入研修(環境)
受入時	派遣社員導入研修(環境) 一般嘱託・出向受入嘱託導入研修(環境)
継続教育	環境月間(セミナー・講演) 環境セミナー

環境管理者教育

ISO14001	内部環境監査員養成研修 内部環境監査実践研修 環境法規研修 ISO14001審査員補の養成 ISO14001主任審査員の養成
環境管理	新任環境マネジメント担当者研修 工場見学 (環境管理のポイントを学習)

2014年度環境セミナー・研修などの実施一覧

タイトル	開催	対象	内容
環境法規研修 (半日コース) (1日コース)	4回	主に当社ならびに関係会社役職員	ISO14001に準拠した管理手法、環境法規の最近の動向・基礎知識・主な改正点等
内部環境監査員養成研修 (ISO14001)	内部監査実行時に 合わせ2回	内部環境監査員の資格を目指す 当社ならびに関係会社役職員	内部環境監査員の養成を目的とし、ISO14001を活用した当社関係会社の環境管理・支援の向上を目指す
内部環境監査実践研修 (ISO14001)	内部監査実行時に 合わせ2回	内部環境監査・自己点検対象部署 代表者	内部環境監査・自己点検の実効性向上を図るべく、監査側・被監査側に分かれたロールプレイを中心とした研修
環境セミナー 「産業廃棄物に関する講義及び 処理施設見学会」	2回	当社ならびに関係会社役職員	産業廃棄物に関する排出事業者の責任、注意事項に関する講義。処理施設見学では、現地確認の重要性や有効性についての理解を目指す。

環境月間

当社は、毎年6月を「三井物産環境月間」と定め、環境啓発活動の一環として、当社ならびに関係会社役職員を対象にしたさまざまなプログラムを実施しています。2014年6月に開催した「三井物産環境月間2014」では、農林水産大臣 林芳正氏の講演会、三井物産環境基金助成案件を紹介する講演会・上映会を行いました。

特別講演：「持続可能社会の構築に向けて ～農林水産業を通じて」

当社に在籍されていた農林水産大臣 林芳正氏をお招きし、「持続可能社会の構築に向けて」をテーマに講演会を開催し、当社ならびに関係会社役職員約160名が参加しました。講演後のアンケートでは、「農業・林業・漁業が環境に及ぼすプラスとマイナスの影響を知ることができた」「農林水産省として農業だけではなく、わが国の生態系、生活環境や国土保全の分野まで踏み込んだ対策を立てていること、自然環境との協調、調和の大切さを知り大変参考になった」などの声が寄せられました。



三井物産環境基金助成案件紹介

講演：「あなたのエコ旅で島の未来がひろがる」

上映：「長崎県小値賀(おぢか)島 地域まちづくり」

「新潟県十日町市越後妻有 大地の芸術祭」

当社ならびに関係会社役職員に三井物産環境基金の活動への理解を深めてもらうため、NPO法人おぢかアイランドツーリズム協会 高砂樹史氏をお招きし、「あなたのエコ旅で島の未来がひろがる」をテーマに講演会を開催しました。また講演一週間前には、三井物産環境基金助成案件「長崎県小値賀島 地域まちづくり」「新潟県十日町市越後妻有 大地の芸術祭」の上映会を開催し、計130名が参加しました。

講演・上映後のアンケートでは「環境基金がどのような活動に使われているのかを具体的に知ることができた」「地域活性化の必要性と実現の大切さを知ることができた。ビジネス化による収益の確保は不可欠であり、そのためには環境基金のような経済措置が重要であると感じた」などの声が寄せられました。



NGO/NPOとのネットワーク構築

当社は、主要なステークホルダーの一つと位置付けるNGO(非政府組織：Non-Governmental Organization)/NPO(非営利団体：Non-Profit Organization)とのさまざまなネットワーク構築を通じて社会的課題に取り組んでいます。2005年7月からは持続可能な社会の実現を目指し地球環境問題の解決に向けて立ち上げた「三井物産環境基金」を通じて、NGO/NPOの活動や研究を支援・促進しています。また助成団体の活動への社員参加プログラムなどを通して、助成団体との情報交換や活動内容についての理解を深めています。

財界団体を通じた取り組み

■日本貿易会：地球環境委員会

日本貿易会地球環境委員会のメンバーとして、商社業界全体のエネルギー使用量の把握、3R（リユース、リデュース、リサイクル）活動の推進、本業を通じた新エネルギー対応の取りまとめ、商社業界の「環境自主行動計画（温暖化・循環型社会形成）」の策定等を行っています。また、環境法規に関する勉強会や有識者による講演会の開催を通じ、積極的な意識啓発と情報収集を行っています。その一環として、2014年には大手電機メーカーの事業所を14商社・1団体が訪問し、生産現場での環境活動の現場視察を行いました。

■日本経済団体連合会：自然保護協議会、環境安全委員会

当社は経団連の環境安全委員会および経団連自然保護協議会のメンバー企業として、地球環境問題や生物多様性保全・自然保護の対応に積極的に取り組んでいます。なお、2012年から自然保護協議会に当社から1名が出向しています。また「生物多様性民間参画パートナーシップ」にも参加し、経済団体・NGO/NPO・研究者・公的機関等の枠組みを超えて事業者の生物多様性保全への取り組みを推進するための情報共有、経験交流を行っています。持続可能な社会のための「経済」と「環境」の両立を目指し、日本産業界の果たす役割について検討を重ねています。

環境課題への対応

低炭素社会、循環型社会、生物多様性保全ほかさまざまな環境課題がある中、当社はそれらの課題解決に向けた取り組みを推進しています。ここでは特に、「生物多様性保全」に重点を置いた活動をご紹介します。

生物多様性保全への取り組み

■ビジネスにおける生物多様性保全の取り組み —豪州における植林事業—

当社では、紙の原料となる木片（ウッドチップ）を安定して供給するため、日本製紙（株）をはじめとする事業パートナーとともに豪州でユーカリの植林事業を展開しています。傾斜地の多い日本に対して豪州では平坦地が多く、植林地が英語でtreefarmとも呼ばれるほど、農業（farm）に近い労働生産性を誇ります。植栽後約10年で伐採するまでを1ローテーションとして、伐採後も再植林（または萌芽更新）を持続的に行うのが本植林事業です。

当社が自社であるいは日本製紙（株）をはじめとする事業パートナーと共同で展開する植林事業の面積は、2015年3月末現在で約30,000ha（山の手線内約6,000haの約5倍）に上ります。1996年に植林を開始して以来、1ローテーション目の植林木の伐採を経て、現在は2ローテーション目に入っており、長期にわたって環境に十分配慮した管理の下、事業を展開しています。上記植林事業では持続可能な森林の利用と保護を図る目的で、国際的な森林認証であるFSCまたはPEFCを取得しています。以下の項目をはじめとする各認証の基準を遵守し、定期的な監査を受けながら、生物多様性保全に配慮した取り組みを行っています。

1. 現地の法律・規則等の遵守
2. 森林の状況、施業の結果、生産の結果等のモニタリング
3. 長期および短期の森林の経営計画の立案
4. 環境や地域社会等に配慮した森林経営

例えば植林地内には、多くの生物種が息している湿地帯と水源がありますが、これらを残すことで生物種の保護に努めています。また、外来指定雑草の駆除を通じて原生植生が侵食されることを防ぐとともに、植林地周辺や河畔地帯の生物種（原生の爬虫類、哺乳類、鳥類、魚類など）について環境庁の希少種データベースを参照したうえで施業を行い、これが結果的に生物種の保護、水源・水質保護活動にもなっています。

生物多様性を脅かす最大の懸念は山火事ですが、その防止のために義務付けられている防火帯の設置はもとより、自前で消防車を設置し、常時監視体制をとっています。さらに、延焼防止策として、羊の放牧による下草除去が挙げられます。これにより、近隣の羊農家に餌場を提供できる一方、当社としては化学薬品の使用を削減できるという豪州ならではの取り組みとなっています。



豪州の植林地



延焼防止に貢献する羊

「三井物産の森」における生物多様性への取り組み

多様な生物の生息環境が急速に失われつつある現在、企業にも生物多様性保全に向けた取り組みが求められています。当社は、三井物産の森を適切に管理することを通じて生物多様性を育み、その豊かな森を次世代へと引き継ぐことで社会に貢献します。詳細はp.86「三井物産の森について」をご覧ください。

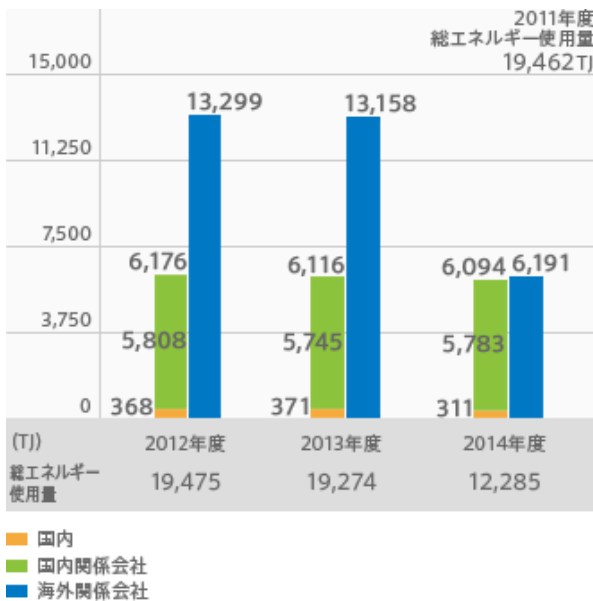
環境データ

★印のデータについては、株式会社トーマツ審査評価機構による国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000および3410に準拠した第三者保証を受けています。

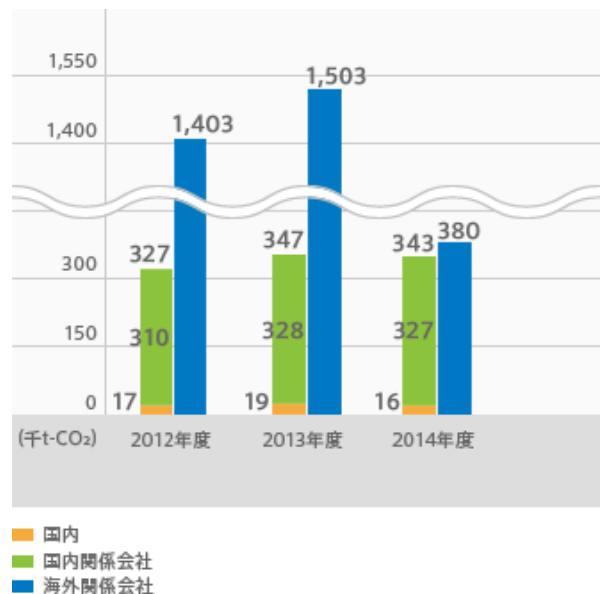
温室効果ガス（GHG）の排出量管理

グローバル・グループでのエネルギー起源の温室効果ガス（GHG）排出量の削減に向けた取り組みを進めています。当社は、2005年度から国内でのGHG排出量の調査を継続して行い、経年の定量把握を行っています。2011年度からは、当社単体および国内子会社に関しては、エネルギー使用量を原単位で年平均1%以上低減することを目標に掲げ、グループ一丸となって、GHG排出量の削減を推進しています。また、海外子会社においても2008年度からGHG排出量調査を開始しており、グローバル・グループでの削減余地および施策を検討しています。

■エネルギー使用量★

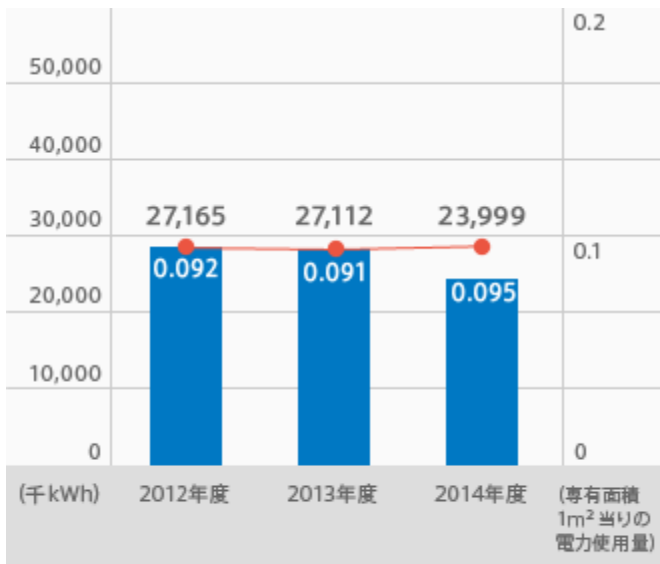


■CO₂排出量★



	2012年度	2013年度	2014年度
SCOPE 1	1,364	1,460	382
SCOPE 2	366	390	341
合計	1,730	1,850	723

■電力使用量★



■ 電力使用量
● 専有面積1m²当りの電力使用量

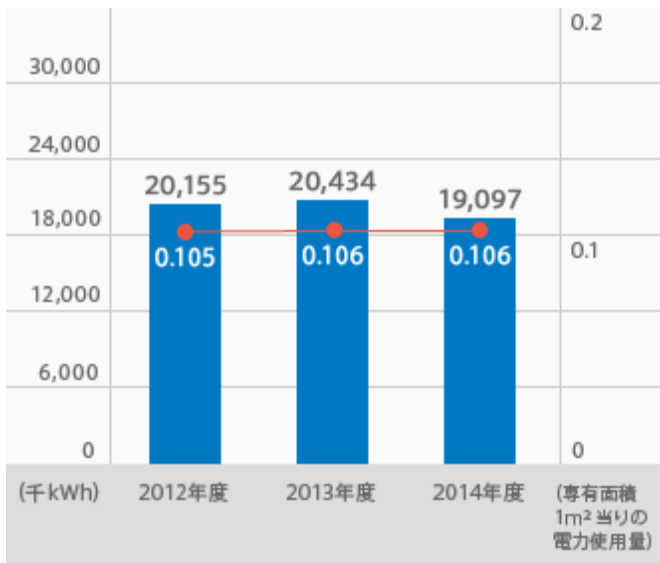
<集計範囲>

- エネルギー使用量、CO₂排出量:
 - * 国内は、省エネ法（工場・事業場）に準拠し、本店・支社・支店のみならず、国内における当社所有建物に加え当社名義の賃借ビル・オフィス・研修所などを含む。
 - * 国内関係会社は、金融商品取引法上の国内子会社を対象とし、改正省エネ法に準拠した算定基準を採用。
 - * 海外関係会社は、連結決算対象の海外子会社を対象とし、WBCSDのGHGプロトコル（2004）に準拠した算定基準を採用。
- 電力使用量: 省エネ法（工場・事業場）に準拠し、本店・支社・支店のみならず、国内における当社所有建物に加え当社名義の賃借ビル・オフィス・研修所などを含む。

オフィスにおける環境負荷

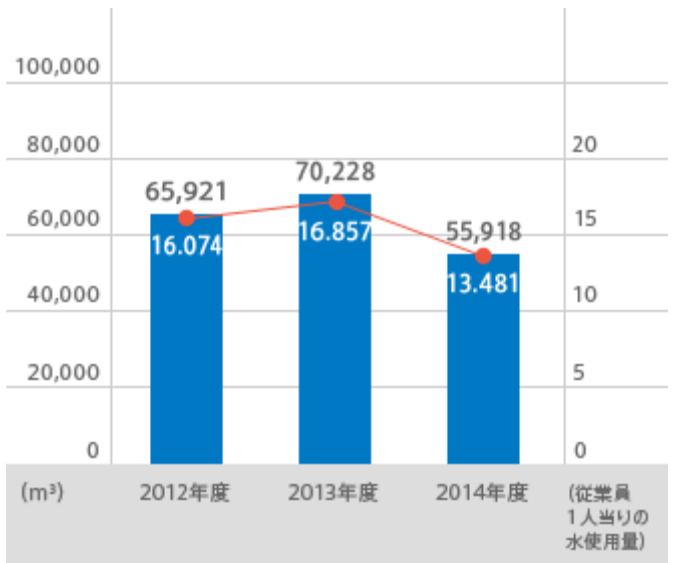
当社では、事業活動を行う際の環境配慮のみならず、オフィスにおいてもエネルギー資源の効率的活用、廃棄物の発生抑制・再利用・リサイクルの徹底と適正処理を行い、環境への負荷低減に努めています。

■電力使用量★



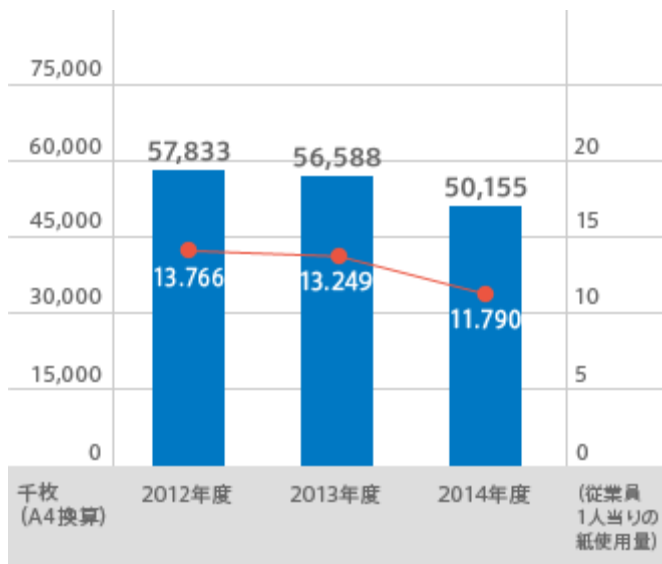
■ 電力使用量
● 専有面積1m²当りの電力使用量

■水使用量★



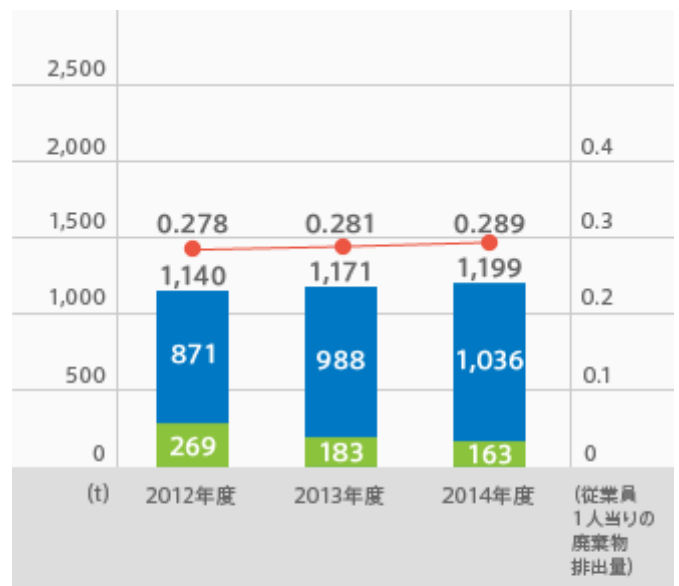
■ 水使用量
● 従業員1人当りの水使用量

■紙使用量★



■ 紙使用量
● 従業員1人当りの紙使用量

■廃棄物排出量★



■ 最終処分量
■ リサイクル量
● 従業員1人当りの廃棄物排出量

	2012年度	2013年度	2014年度
リサイクル率 (%)	76.4	84.4	86.4

* 電力使用量および紙使用量は、国内全店（本店（東京）、6支社・5支店）を対象に集計。
* 水使用量ならびに廃棄物排出量は、当社自社ビル（本店（東京）、大阪、名古屋）を対象に集計。なお、本店（東京）については、2014年11月25日に自社ビルから賃貸ビルへ移転のため、以後対象より除外。

環境会計・環境債務

■環境保全コスト

当社の2014年度国内全店の環境保全コストは以下の通りです。

(単位：千円)

分類	投資額	費用額
事業エリア内コスト	673,196	586,112
上・下流コスト	0	60,259
管理活動コスト	3,018	592,293
社会活動コスト	0	1,015,400
合計	676,214	2,254,064

※環境省「環境会計ガイドライン2005年版」に基づいて集計
集計範囲：国内全店、対象期間：2014年4月1日から2015年3月31日

■環境保全／経済効果

当社の2014年度の紙・電力使用量および廃棄物排出量の環境保全効果と経済効果は以下の通りです。

	環境保全効果	経済効果
紙使用量	6,433千枚	1,878千円
電力使用量	4,077千kWh	47,636千円
廃棄物排出量	△28t	442千円

※環境保全／経済効果は、「前年度実績値－当年度実績値」により算出
集計範囲：紙：国内全店、電力使用量・廃棄物排出量：国内自社ビル

環境債務の状況把握

企業経営において、環境問題に対する積極的な取り組みが強く求められる中、当社単体および国内グループ子会社の土地、建物など有形固定資産の環境リスク、特にアスベスト、PCB、土壌汚染については、法的要求事項への対応にとどまらず、自主的に調査を通じて把握をし、迅速な経営方針の決定・判断に役立てるよう対応を図っています。

人材を資産に

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推進にも取り組み、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

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、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。そのことから、当社はしばしば「人の三井」と呼ばれてきました。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

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）という思いを持ち続け、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。

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・長期的にいかに関与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。

人権の尊重

国際社会をフィールドとする当社は、組織のみならず社員一人ひとりが国際常識を踏まえ、高い理念をもって営業活動を行っており、企業活動を通じて、人類が長い歴史を通じて築き上げた世界平和と人権思想への貢献を追求すべきことは論を待ちません。この観点から、当社は、国際連合が提唱する「国連グローバル・コンパクト」への参加を宣言しており、地球市民として世界の持続的発展に寄与していく方針です。

人材育成

人材育成の考え方

三井物産には「人が仕事をつくり、仕事人が人を磨く」という言葉があり、仕事をつく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。こういった考え方から、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）が基本になっています。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

グローバル・グループ経営を担う人材の育成を目指した人材育成プログラムを新入社員の初期教育からリーダー層まで、各資格・役割等級別に策定し、節目研修、選択研修、選抜研修を実施しています。これら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プロフェッショナル研修の充実化も図っています。各研修プログラムは、人材育成の考え方や概要と共に社内の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プログラムとして、「三井グローバルリーダーシッププログラム」(MGLP)を導入しています。このプログラムには、早期海外派遣、海外修業生、ビジネススクール研修員、部門研修員など、いずれかの制度で入社満6年以内の担当職全員を海外へ派遣する海外派遣制度、次世代のグローバル経営を担うリーダーを養成するためのプログラムMitsui-HBS Global Management Academy (GMA) や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

カテゴリー	名称	概要	2014年度 受講人数
節目研修	マネジメント研修、リーダーシップ研修、管理職準備研修、業務職研修、新人導入研修など	グローバル・グループ経営人材の育成を目的とし、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	1,018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より必要に応じ受講できる選択研修	1,404人
選抜/選択研修	異業種交流研修、ライフプラン研修ほか約60研修	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、シニアを取り巻く社会環境や諸制度への理解を深めるライフプラン研修などさまざまな研修	5,246人
三井グローバルリーダーシッププログラム	早期海外派遣、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	159人

グローバル・グループの経営を担う人材育成

三井物産の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社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」や「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“Mitsui-HBS 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、多様な環境において研修を実施しています。

人材育成プログラム体系図 (2015年度)

項目	担当職M1バンド	担当職M2バンド	担当職M3バンド	担当職SF	担当職2級	担当職1級	
	節目研修	営業本部長合宿 マネジメント研修 (M1研修)	本店室長研修 新任評価者研修 (M2研修)	リーダーシップ研修 (M3研修)	管理職準備研修 (SF研修) SF 経営スキル基礎講座	担当職2級研修	3年目 経営スキル基礎講座 3年目研修 3年目 経営スキル基礎講座 2年目 経営スキル基礎講座 新人導入研修 基幹業務講座実践ケーススタディ
担当職研修	三井グローバルリーダーシッププログラム (MLP)		Executive Education	Mitsui HBS Global Management Academy (GMA)	ビジネススクール研修員 部門研修員	Mitsui Open College (MOC) 海外修業生 早期海外派遣	
	異業種交流研修 グループ会社出向前役員研修 海外赴任前研修 海外勤務者帯同配偶者赴任前説明会 転勤前提語学研修 キャリアデザインⅠ研修 (担当職48~50歳) キャリアデザインⅡ研修 (担当職55~57歳)						一般嘱託・出向受入嘱託導入研修 キャリア入社フォロー研修 キャリア入社導入研修
選択/選抜研修	MMリーダー研修						ビジネス日本語研修
	グループ会社出向前研修						
担当職・業務職共通	【物産アカデミー】 (経営スキル) マーケティング系 経営戦略系 ファイナンス系 人的資源管理系 組織行動学系		(ヒューマンスキル) 思考・発想 コミュニケーション	(リベラルアーツ) 哲学・歴史・古典・宗教・グローバルイノベーション	【会計講座】 管理会計講座 制度会計講座 簿記会計講座	【貿易・物流力向上プログラム】 入門編 実務編	
	業務職海外研修員 ライフプラン研修 (業務職50歳以上) 業務職4級研修						
業務職・業務スタッフ職研修	業務職Pバンド	業務職Lバンド	業務職4級	業務職3級	業務職2級	業務職1級	
	業務職Pバンド研修	業務職Lバンド研修			業務職2級研修	基幹業務講座 新人導入研修	
本店主催NS向け研修	担当職M1バンド相当	担当職M2バンド相当	担当職M3バンド相当	担当職SF相当	担当職2級相当		
	Global Leaders Program (GLP)		Global Managers Program (GMP)	Japan Trainee Program (JTP)	日本語・ビジネス研修員 (LBP)	日本語 e-Learning	Mitsui Fundamentals e-Learning Course (基幹業務講座)
階層別研修	管理職層		中堅社員層		若手社員層	新人層	
	部長職研修	室長・課長職研修	中堅社員研修		若手社員研修	新人社員研修 新人社員フォローアップ研修	
グループ会社向け研修	MMリーダー研修						
	オーダーメイド研修						
その他研修	【物産アカデミー】 (経営スキル) マーケティング系 経営戦略系 ファイナンス系 人的資源管理系 組織行動学系		(ヒューマンスキル) 思考・発想 コミュニケーション	(リベラルアーツ) 哲学・歴史・古典・宗教・グローバルイノベーション	【会計講座】 管理会計講座 制度会計講座 簿記会計講座	【貿易・物流力向上プログラム】 入門編 実務編	基幹業務講座

研修参加者の声

海外修業生（CIS／ロシア語）

コンシューマサービス事業本部 サービス事業部 後藤玲央

CIS修業生として2012年7月から2年間にロシアで過ごしました。1年目はサンクトペテルブルグで語学研修、2年目は三井物産モスクワで実務研修を行いました。海外修業生制度は歴史ある研修制度で、言語や地域知見の習得だけではなく「人間力」を磨く機会であると言えます。研修開始時は言葉も生活も人間関係も全てがゼロからのスタートでしたが、現地の人々と日々交流し、また同じ目線で生活する中で、国・地域とそこに住む人々について立体的に理解することができたと感じています。実務研修では現地スタッフと共にさまざまなプロジェクトに挑戦し、実践を通じてロシアビジネスの勘所や交渉の進め方を学ぶことができました。政治・経済に関する知識も当然積み上がりましたが、同時に、書籍や統計データからは得られない感覚こそが事業推進の鍵になると実感しました。修業生の生活は当社らしく絶えず挑戦の連続でしたが、異文化の中でもがいた2年間は、ビジネスパーソンとしても一人の人間としても私を一回り大きくしてくれたのではと感じています。



サンクトペテルブルグでお世話になった皆さんにピアノコンサートを開催してお礼

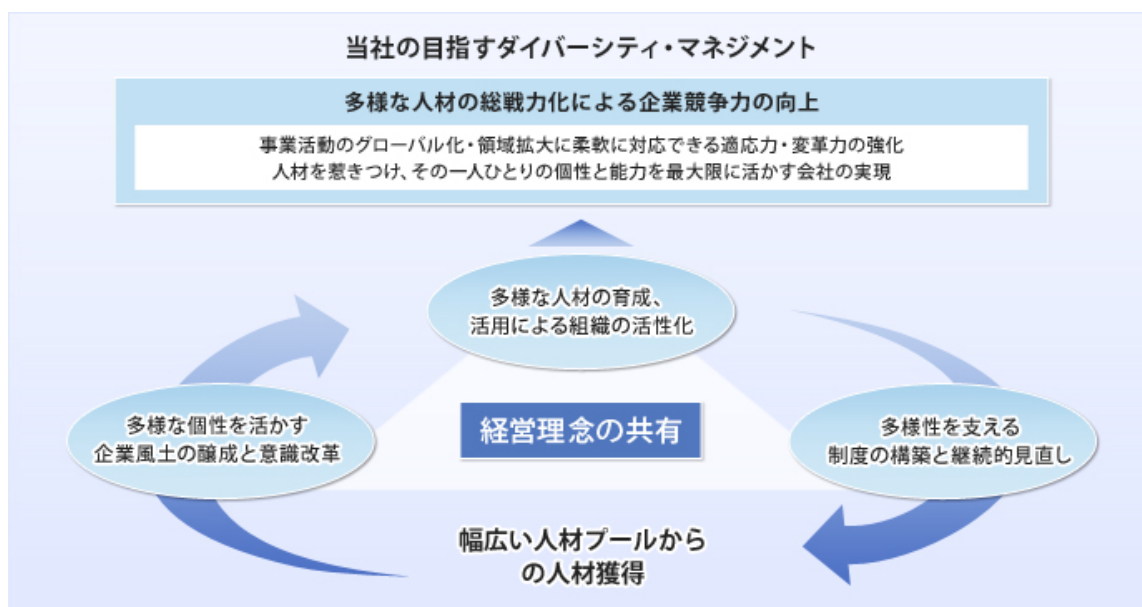
人事評価について

当社では、人事評価とは経営理念（MVV）を理解し、それを体現することができる人材がより多く育ち、「良い仕事」をより多く生み出すために存在すると位置付けています。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つなげる仕組みを構築しています。

ダイバーシティへの取り組み

当社には、性別や国籍を含め、多様な価値観やバックグラウンド、そしてさまざまな考え方やライフスタイルを持つ人材が存在しています。おのおのがお互いを理解し、認め合い、切磋琢磨することで当社の対応力を高め、新しい価値創造を実現する企業へと変革していくこと、それがグローバル総合力企業を目指す当社のダイバーシティへの取り組みです。

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・活用により、幅広い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。



人材のグローバル化推進

グローバルな成長市場に活動領域を広げ、各国・地域に深く根を張ったビジネスを展開するには、世界各国・地域を熟知した人材の登用が必要です。また、常態化する経営環境の変化に迅速に対応し、「良い仕事」を継続的に推進していくために、多様な人材の総戦力化を推進しています。そして、世界中の優秀な人材がさまざまな分野で縦横無尽に活躍できるような風土、体制の実現に取り組んでいます。

女性の活躍推進

当社では、人材の多様化（ダイバーシティ・マネジメント）への取り組みの中で、とりわけ女性の活躍推進を喫緊の課題と捉え、性別によらず活躍できる職場の環境づくりと人材育成・活躍推進に取り組んでいます。

■女性の活躍推進への取り組み

女性社員は、社員全体の約27%にあたり、性別による区別なく、職務と能力・適性に応じた配属・登用を行っています。新卒採用では、基幹的業務を担当する女性担当職も1992年度から継続的に入社しており、人事ローテーションや職場交流の促進、研修などにより、女性社員がさらに活躍できる環境を整えています。海外で活躍する女性も年々増加し、2015年4月1日現在54名が駐在（含：修業生・研修員、業務職研修員）しています。

女性の役員・管理職登用にに関する自主行動計画（2014年7月掲載経団連HPより）

当社は、新中期経営計画の基本方針である「競争力」「経営力」「開拓力」の強化に向け、多様な人材の活用をさらに推進します。その一環で、専任組織として人事総務部グローバル・ダイバーシティ室を2011年に設置しました。とりわけ、女性の活躍推進については、以下施策に取り組めます。

1. 女性のキャリアアップに向けた研修やセミナーの整備
2. 管理職向けダイバーシティ・マネジメント研修の実施
3. 両立支援施策のさらなる充実

2014年6月20日現在、2名の女性役員を登用。また、同日現在の女性管理職は67名ですが、ダイバーシティ・マネジメントの積極推進を通じ、2015年にはほぼ倍増、2020年ごろまでには現在の3倍以上を目指します。

関連データ（2015年7月1日時点）

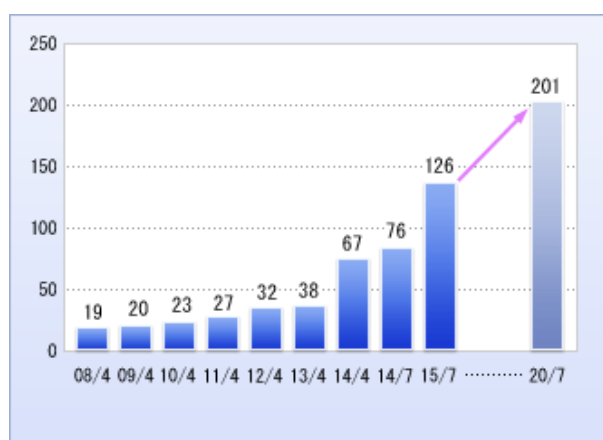
総合職	6,021名
担当職	4,841名
女性担当職	468名
担当職に占める女性の割合	9.7%

女性担当職	468名
女性管理職	126名
女性担当職に占める女性管理職の割合	26.9%

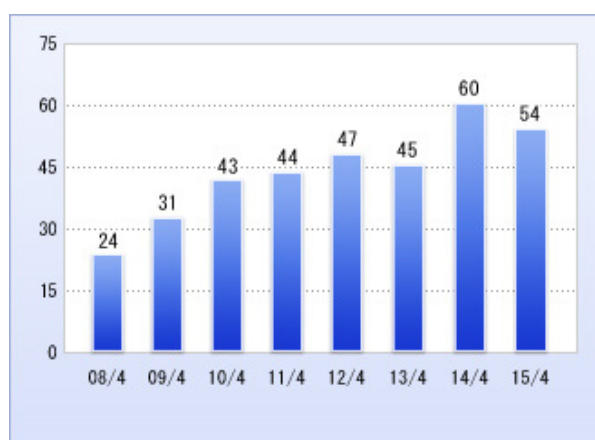
管理職	3,353名
女性管理職	126名
管理職に占める女性の割合	3.8%

	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
2005年	41.6	39.9	41.3	18-7	18-10	18-7
2006年	41.8	40.5	41.6	18-10	19-5	18-10
2007年	42.1	41.2	41.9	19-1	19-11	19-4
2008年	41.8	41.2	41.7	18-7	19-8	18-10
2009年	42.5	41.9	42.4	19-4	20-3	19-7
2010年	42.7	40.0	42.0	19-6	17-8	19-4
2011年	42.8	40.0	42.1	19-7	17-8	19-1
2012年	43.0	40.1	42.2	19-9	17-7	19-2
2013年	42.9	40.3	42.2	19-7	17-9	19-1
2014年	42.7	40.5	42.2	19-4	17-11	18-11
2015年	42.6	40.6	42.1	19-2	17-10	18-9

■ 女性管理職数推移



■ 女性社員の海外駐在実績推移（各年4月1日現在）



■ 女性役員人数（2015年7月1日時点）

女性取締役	2名（全取締役14名）
女性監査役	1名（全監査役5名）

配偶者の転勤による退職者の再雇用制度

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年から導入しています。

退職/登録年	登録者		
	担当職	業務職	合計
2007年度	1	6	7
2008年度	3	3	6
2009年度	2	4	6
2010年度	3	1	4
2011年度	2	1	3
2012年度	4	5	9
2013年度	3	7	10
2014年度	3	16	19
合計	21	43	64

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。2014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16回ダイバーシティ・カフェの様子

育児・介護への支援

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するとともに、取得対象者を拡大し配偶者が専業主婦でも取得できるようにするなど、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しています。こうした一連の両立支援施策によって、2008年度および2011年度に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。

■次世代育成支援対策推進法に基づく当社の行動計画書

- 第一期 2005年4月～2008年3月
- 第二期 2008年4月～2011年3月
- 第三期 2011年4月～2015年3月
- 第四期 2015年4月～2017年3月



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。

出産・育児・介護の支援制度一覧

	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・育児制度説明会 休職前面談 会社パソコン貸与 面談 復職前 カウンセリング・相談窓口 介護セミナー 休職前面談 貸与 会社パソコン 復職前面談	カフェテリアアプラン 育児関連メニュー ▲保育施設Vキッズ スクウェア丸の内永楽ビル ナーサリースクール丸の内	
	出産			出産休暇 出産付添休暇
育 児	育児休業			
	看護休暇 育児のための時差出勤 育児時間 育児のための遅刻・早退 時間外勤務の免除 時間外勤務の制限 深夜残業の免除			▲保育施設Vボビンス ナーサリースクール丸の内
	介護			介護休業 介護休暇 介護のための時差出勤 介護時間 時間外勤務の免除 時間外勤務の制限 深夜残業の免除
継続 支 援	キャリア 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			

契約保育施設



ポピンス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

育児関連制度の取得状況

年度	育児休業		子どもの看護休暇		出産付添休暇
	男性	女性	男性	女性	
2005年	0	23	13	68	50
2006年	0	24	15	63	46
2007年	3	32	18	64	88
2008年	5	40	21	66	90
2009年	1	35	19	90	91
2010年	3	36	30	83	96
2011年	6	40	46	96	98
2012年	4	34	35	101	69
2013年	3	46	35	106	74
2014年	12	40	47	111	91

障がい者雇用の促進

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。2015年3月現在の障がい者雇用率は2.51%で、20年以上にわたり法定雇用率を上回っています。

働きやすく、働きがいのある職場づくり

社員一人ひとりが、仕事と生活をバランスよく両立させ、生き活きと安心して働くことができ、かつ仕事を通じて充実感を感じることでできる職場づくりが大切であると考えています。社員とその家族・家庭には、それぞれのライフステージや取り巻く環境に伴い、社会人、家庭人として欠かせない役割があります。仕事と役割を両立しつつも、自らの持てる力を最大限発揮できる、働きがいのある職場づくりに向けて、ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度整備と、制度利用の実効性を高めるための制度説明会や、イントラネットなどを通じた情報提供などを継続的に行っています。

長時間労働の改善

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。また、管理職層に対し、労働時間に関する社内マニュアル「労働時間ハンドブック」を利用し、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つなげています。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。

労働安全衛生への取り組み

三井物産にとって、社員の健康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、社員が安心して働き続けられるよう、以下の基本方針に沿った活動をしています。

健康管理基本方針

1. 『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。
2. 社員が安全に且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。
3. 社員一人一人が「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作りを推進します。
4. 健康情報の個人情報取り扱い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。

■社員の健康管理

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。

■メンタルヘルス

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-MAILによる匿名での相談や面接相談に応じています。

管理職向けのメンタルヘルス研修や管理職を含む社員向けの研修を実施し、本人および部下のメンタル不調問題の予防に取り組んでいます。

* 2012年から、部署ごとに管理職向けのメンタルヘルスセミナーを開催しており、2015年3月までに合計26回開催。2015年3月期は8回開催。また、2014年9月にはセルフケアについての健康セミナーを1回開催。

■健康診断

定期健康診断を社内で複数回実施し、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。なお、2015年3月期の健康診断受診率は概ね100%となっています。

■海外勤務者の健康管理

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、身体の健康やこころの健康など、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。

労働組合との関係

三井物産では、社員一人ひとりが「良い仕事」を追求して生きいきと働き、社員と会社がとも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（2014年 計7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。

安全対策に関わる取り組み

三井物産は、全世界140か所の拠点で本社採用社員、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を手入、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。

人事データ

従業員の状況（3月31日現在）

	単体				
	従業員人数	男性	女性	平均年齢	平均勤続年数
2013年	6,212	4,545	1,667	42.5才	19.1
2014年	6,160	4,503	1,657	42.4才	19.0
★2015年	6,085	4,447	1,638	42.4才	19.0

オペレートセグメント別従業員数（2015年3月31日現在）

（単位：名）

	単体	連結
鉄鋼製品	333	1,624
金属資源	252	446
機械・インフラ	780	18,868
化学品	596	2,343
エネルギー	434	784
生活産業	851	9,781
次世代・機能推進	361	3,466
米州	216	4,315
欧州・中東・アフリカ	147	862
アジア・大洋州	227	1,441
その他	1,888	3,188
合計	6,085	47,118

地域別従業員数（2015年3月31日現在）

（単位：名）

	★本店採用社員（HS）	海外採用社員（NS）
日本	4,873	-
米州	328	627
欧州・中東・アフリカ	219	773
アジア・大洋州	516	1,771
その他	149	-
合計	6,085	3,171

男女別採用人数

（単位：名）

	新卒		
	男性	女性	合計
2013年度	107	55	162
★2014年度	103	55	158
2015年度	94*	57	151

*10月入社1名を含む

（単位：名）

	キャリア		
	男性	女性	合計
2012年度	47	7	54
2013年度	37	0	37
★2014年度	24	5	29

女性総合職・管理職・役員比率（7月1日現在）

	総合職		
	全体	女性	女性比率
2013年	6,198	1,692	27.3%
★2014年	6,122	1,661	27.1%
★2015年	6,021	1,648	27.4%

	管理職		
	全体	女性	女性比率
2013年	2,883	38	1.3%
★2014年	3,299	76	2.3%
★2015年	3,353	126	3.8%

	取締役			監査役		
	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率
2013年	13	1	7.7%	5	0	0.0%
★2014年	13	1	7.7%	5	1	20.0%
★2015年	14	2	14.3%	5	1	20.0%

育児・介護関連制度取得状況

(単位：名)

		2012年度			2013年度			★2014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	4	34	38	3	46	49	12	40	52
	看護休暇	35	101	136	35	106	141	47	111	158
	時短勤務	6	114	120	9	117	126	13	135	148
	時差出勤	2	0	2	4	0	4	4	1	5
	出産付添休暇	69	-	69	74	-	74	91	-	91
介護関連	介護休業	2	4	6	0	1	1	0	1	1
	介護休暇	30	49	79	36	59	95	31	52	83
	時短勤務	0	0	0	1	2	3	0	0	0
	時差出勤	0	1	1	0	0	0	0	0	0

海外採用社員の本店受入数（2015年3月31日現在）

（単位：名）

受入海外職員（BIP）	9
日本語ビジネス研修員（LBP）	13
NS転勤者	8
合計	30

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
2013年	2.41%	1.80%
2014年	2.54%	2.00%
2015年	2.45%	2.00%

平均離職率（過去3年平均）

平均離職率	4.27%
-------	-------

★印のデータについては、株式会社トーマツ審査評価機構による国際監査・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。