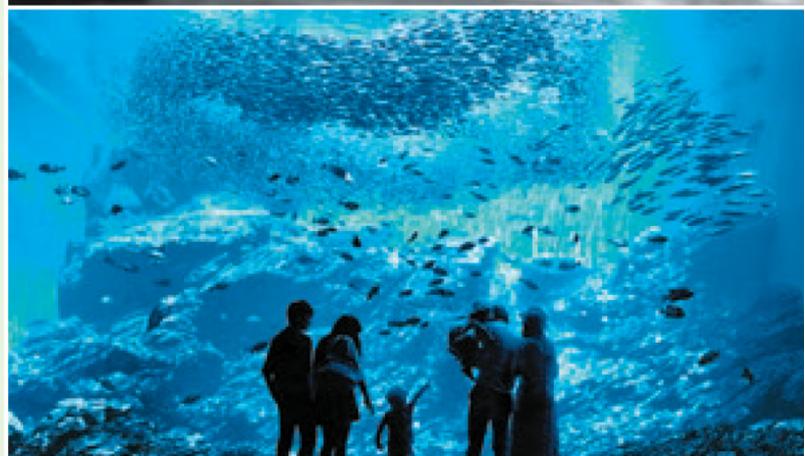
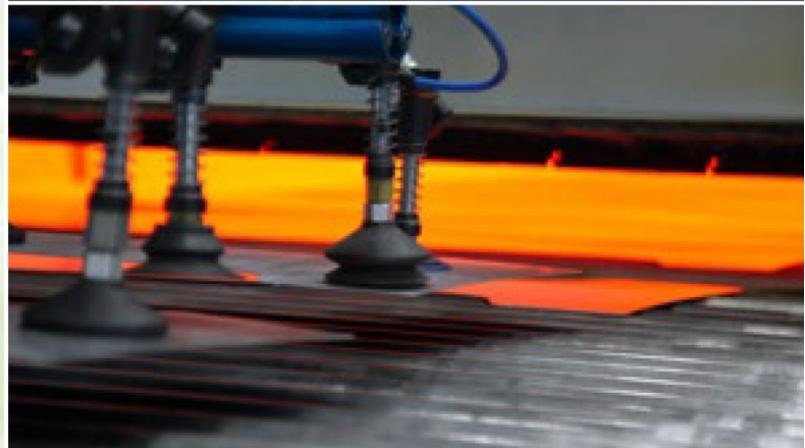


事業活動を通じた
社会への価値創造



三井物産 CSRレポート

2015



MITSUI & CO.

目次

| | |
|-------------------------|-----|
| 編集方針 | 2 |
| 社長メッセージ | 3 |
| 三井物産のCSR | 5 |
| 三井物産のCSR | 6 |
| CSR基本方針と推進体制 | 8 |
| 三井物産を取り巻くステークホルダー | 9 |
| 5つの重要課題 | 11 |
| 社会への宣言 | 14 |
| 事業活動とCSR | 15 |
| 事業活動と社会的責任 | 16 |
| 課題と実績 | 27 |
| サプライチェーンへの取り組み | 37 |
| 環境関連ビジネス | 43 |
| CSR経営基盤 | 48 |
| コーポレート・ガバナンス | 49 |
| コンプライアンス | 51 |
| 人権への取り組み | 55 |
| 環境への取り組み | 57 |
| 人材を資産に | 69 |
| 環境・社会貢献活動 | 83 |
| 社会貢献に対する考え方 | 84 |
| 三井物産環境基金について | 85 |
| 三井物産の森について | 86 |
| 国際的視野を持った人材の育成 | 96 |
| 米州地域における基金を通じた活動 | 98 |
| ブラジルとの取り組み | 100 |
| 国連ミレニアム開発目標達成に向けて | 103 |
| 社員参加による活動 | 103 |
| 東日本大震災への対応 | 105 |
| 社会からの評価 | 109 |
| 独立した第三者保証報告書 | 111 |
| 会社情報 | 113 |

編集方針

このレポートでお伝えしたいこと

三井物産は、現代社会におけるさまざまな課題の解決に向けて事業活動を通じて新たな価値を創造し、持続可能社会の構築に貢献していくことが「三井物産のCSR」の実践であると考えています。

当社は、昨年度CSRにおける5つの「重要課題」を特定しました。「三井物産のCSR」をより深くご理解いただくために、CSRレポート2015では、新中期経営計画「Challenge & Innovation for 2020～三井物産プレミアムの実現～」にて策定した戦略的取り組み分野である7つの「攻め筋」において、この「重要課題」にどのように取り組んでいるか、具体的な事業活動の事例や実績を多くご紹介しています。

CSRレポートは、ステークホルダーの皆さまに当社のCSRに対する考え方や活動をお伝えする重要なコミュニケーションツールです。より良い社会の実現に向けた活動を充実していくに際しての参考にさせていただきたく、皆さまのご意見・ご感想を当社Webサイト「CSRレポート アンケート」からお寄せいただければ幸いです。

なお、当社ではCSR情報をWebサイトにて適時開示し更新していますが、本レポートは、年次の報告書としてWebサイトの情報をまとめ、PDF版で発行したものです。一部情報については、財務情報と併せ、当社全体の取り組みをご理解いただくため、アニュアルレポートにも含めて報告しています。

CSR報告の対象範囲

三井物産株式会社ならびに主要連結子会社、関連会社など。数値データにはそれぞれ対象範囲を付記しています。

対象期間

2014年度（2014年4月～2015年3月）

発行時期

2015年8月（前回：2014年8月、次回：2016年8月予定）

参考としたガイドライン

GRI（Global Reporting Initiative）「サステナビリティ・レポート・ガイドライン第3版」GRIガイドラインと当社の報告内容の対照表はウェブサイトをご参照ください。（www.mitsui.com/jp/ja/csr/gri_index/）

環境省「環境会計ガイドライン2005年版」

ISO26000（「社会的責任に関する手引」）

発行

三井物産株式会社 CSR推進委員会

お問い合わせ先

〒100-8631 東京都千代田区丸の内一丁目1番3号

日本生命丸の内ガーデンタワー

三井物産株式会社 経営企画部

Eメール：Csr@mitsui.com

TEL: (03)3285-1111

FAX: (03)3285-9906

URL：www.mitsui.com/jp/ja/csr/

将来情報に関する留意事項

本CSRレポートにて開示されているデータや将来予測は、本資料の発表日現在の判断や入手している情報に基づくもので、種々の要因により変化することがあり、これらの目標や予想の達成、および将来の業績を保証するものではありません。また、これらの情報は、今後予告なしに変更されることがあります。したがって、本情報および資料の利用は、ほかの方法により入手された情報とも照合確認し、利用者の判断によって行っていただきますようお願いいたします。本資料を利用した結果生じたいかなる損害についても、当社は一切責任を負いません。

社長メッセージ

社長メッセージ

存在感ある仕事を積み重ね社会課題を解決

私たちを取り巻く社会には、地球温暖化や生物多様性の維持などの環境問題、人権問題といった課題や、人口増加に伴うエネルギー・水・食料等の資源・素材の需要増加、電力・交通・通信等のインフラ整備や教育・医療・介護等の基礎的サービス向上など、さまざまな社会ニーズが存在しています。世界中で多岐にわたる事業を展開する三井物産は、ステークホルダーの皆さまと日々対話を重ねる中で、社会のニーズや期待をしっかりと認識し、事業活動を通じた当社ならではの価値創造によって、真摯に課題を解決し続けます。そして、すべての事業領域において「挑戦と創造」を通じて「360° business innovation.」を体現していくことで、日本、そして世界に役に立つ存在感ある仕事を積み重ね、当社の企業使命である「夢溢れる未来」作りと持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

これが「三井物産のCSR」であり、今後もCSRレポートをはじめ、さまざまなコミュニケーションを通じて、あらゆるステークホルダーの皆さまにわかりやすくお伝えしていきます。それもCSRの大切な活動の一つと考えています。



人材育成とビジネスイノベーション

当社にとって、「人」は最も重要な資産であり会社を支える原動力です。当社の強みである「総合力」と「つなぐ力」を発揮し、グローバルに事業を展開していくためには、業務上の知識や専門性だけでなく、倫理観や謙虚さ、そして多種多様な価値観を持った人々から信頼される、いわゆる人間力を持った強い個の集団にしていくことが必要であり、そのために当社は創業以来人材育成を大切にしています。

こうした人間力を備えた多様な人材が、めまぐるしい事業環境の変化をチャンスと捉え、自由な発想で新しいビジネスに「挑戦」し、イノベーションを「創造」していく集団であり続けたいと考えています。

持続可能な社会への貢献

三井物産は2004年10月に、国連が提唱する「人権」「労働基準」「環境」「腐敗防止」に関する企業や団体の自主行動原則である「国連グローバル・コンパクト」の支持を宣言し、その実現に向けて活動しています。同年に「CSR基本方針」、2007年12月には「サプライチェーンCSR取組方針」を策定し、以降、世の中の意識の変化に応じて両方針を見直しながら、グローバルグループでその遵守と実践に取り組んでいます。

昨年度は、ステークホルダーとのコミュニケーションから得た社会の関心や期待を念頭に当社としてのCSR課題を抽出し、経営における重要な指標の一つとして「CSRの5つの重要課題」を特定し、全社で共有しました。今年度は、昨年発表した新中期経営計画に掲げる7つの「攻め筋」のそれぞれにおいて、この「重要課題」の解決につながる具体的な取り組みを実行します。当社はこれからも環境・社会課題としっかり向き合い、全事業活動を通じた当社ならではの価値創造により持続可能な社会の発展に貢献していきます。

三井物産株式会社
代表取締役社長
安永 竜夫

三井物産のCSR

三井物産のCSR

社会への貢献

現代社会は、グローバル化やICT化が加速し、多様性に満ち、活力に富み、成長や変化のスピードが速くなる一方、世界的な課題である地球温暖化、食料、エネルギー、水資源などの環境・資源問題、人権や貧困、児童労働や教育の格差など、経済、環境、社会面において多種多様な課題を抱えています。

私たち民間企業の持続的な発展も、社会全体の持続可能性（サステナビリティ）の向上なくして達成することはできません。自社が存在する地域社会、国家、国際社会などが、さまざまな課題を克服してより良い未来に向けて一歩ずつ歩んでいく、その歩みに対し、企業が貢献していくことこそ、社会に属する一員としての責務であると認識しています。

当社では、事業活動を通じた社会への貢献を継続的に行うことが、企業の社会的責任であると考えています。事業を興し、新たな価値を創造し、人と人との関係を構築しながら、日本を含む世界経済や地域社会の健全な発展、また、人々の生活水準の向上に、直接・間接的に貢献していきます。

価値観の源流は旧三井物産の創業時代に

1876年創業の旧三井物産*は、第二次世界大戦後間もなく財閥解体により解散し、同社の歴史に幕を下ろしました。しかしその後、現在の三井物産が「挑戦と創造」「自由闊達」「人材主義」といった価値観を共有した元社員たちにより立ち上げられました。現在の三井物産も、旧三井物産と同様、新たな価値を創造することで社会の発展に貢献しています。

私たち三井物産の事業や仕事の進め方、ものの考え方の基本は、その多くが旧三井物産初代社長・益田孝の遺した価値観、仕事への姿勢に表れています。そこには、当社のCSR（企業の社会的責任）に対する考え方が明確に織り込まれており、その考え方は今も全く変わりません。

*旧三井物産は、GHQの指令により1947年に解散したことから、法的には、旧三井物産と現在の三井物産には継続性はなく、それぞれ全く個別の企業体です。

「眼前の利に迷い、永遠の利を忘れるごときことなく、遠大な希望を抱かれることを望む。」
「三井物産会社を設立したのは、大いに貿易をやろうというのが眼目であった。金が欲しいのではない、仕事がしたいと思ったのだ。」
「三井には人間が養成してある。これが三井の宝である。」
（旧三井物産初代社長・益田 孝）

三井物産の経営理念

当社の事業・仕事におけるものの考え方や価値観・姿勢（Values）は、長らく明文化されたものがありませんでしたが、2004年に暗黙知として共有して来た価値観・理念を体系化・明文化し、「三井物産の経営理念（Mission, Vision, Values）」を策定しました。経営理念の共有は、当社がグローバルな事業活動を通じて世の中に本当に価値のある仕事を創造していくうえで、今までも増して重要になっていくと考えます。

経営理念（MVV）

Mission

三井物産の企業使命 ————— 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します。

Vision

三井物産の目指す姿 ————— 世界中のお客さまのニーズに応える「グローバル総合力企業」を目指します。

Values

三井物産の価値観・行動指針

- 「Fairであること」、「謙虚であること」を常として、社会の信頼に誠実に、真摯に応えます。
- 志を高く、目標を正しく、世の中の役に立つ仕事を追求します。
- 常に新しい分野に挑戦し、時代のさきがけとなる事業をダイナミックに創造します。
- 「自由闊達」の風土を活かし、会社と個人の能力を最大限に発揮します。
- 自己研鑽と自己実現を通じて、創造力とバランス感覚溢れる人材を育成します。

価値創造と「三井物産のCSR」

社会が持続可能でなければ、会社も持続可能とはなりません。また、会社が持続可能でなければ、社会的責任を果たすことはできません。三井物産はその時代の中で、社会はどう変わっていくのかを常に考え、私たちのポテンシャルを発揮するために自社の機能をどのように進化させるべきかを、連綿と追求し続けてきました。

当社に求められていることは、環境や社会に対する感度の向上に努め、ステークホルダーの声に耳を傾け「社会の関心や期待」「社会課題」を認識すること、そして、期待に応え課題を解決するためにどのような貢献ができるかであると考えています。

私たちは、経営理念(Mission, Vision, Values)、ガバナンス、リスク管理体制、人材育成等の経営基盤をしっかりと固めたうえで、ステークホルダーと共に当社コーポレートスローガン「360° business innovation.」に込められた意味を理解し事業活動を進めていきます。地球上のあらゆるところで発想や情報、お客さまやパートナーなどをつなぎ、新しい価値を創造することで、「夢溢れる未来づくり」に貢献していく、これこそが当社の果たすべき役割であり、「三井物産のCSR」の考え方です。



「三井物産のCSR」を支える理念・方針

「CSR基本方針（2004年策定／2013年見直し）」は、当社の全企業活動の土台となる「経営理念(Mission Vision Values)」の下、作成されました。私たちは、「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」ことを使命とし、ステークホルダーと対話をしながら事業を通じて社会へ価値を創造し続けています。

また、当社の2020年の在り姿を描いた「長期業態VISION」（2009年策定）では、在り姿の一つとして「時代のニーズの産業的解決者」になることを掲げています。これはまさに当社経営理念(使命)を一言で言い表したものであり、この実現に向けて、新中期経営計画「Challenge & Innovation for 2020 ～三井物産プレミアムの実現～」(2014年策定)を達成するにはCSR基本方針の徹底した実践が必要不可欠であり、引き続き真摯に取り組んでいきます。

CSR基本方針と推進体制

CSR基本方針

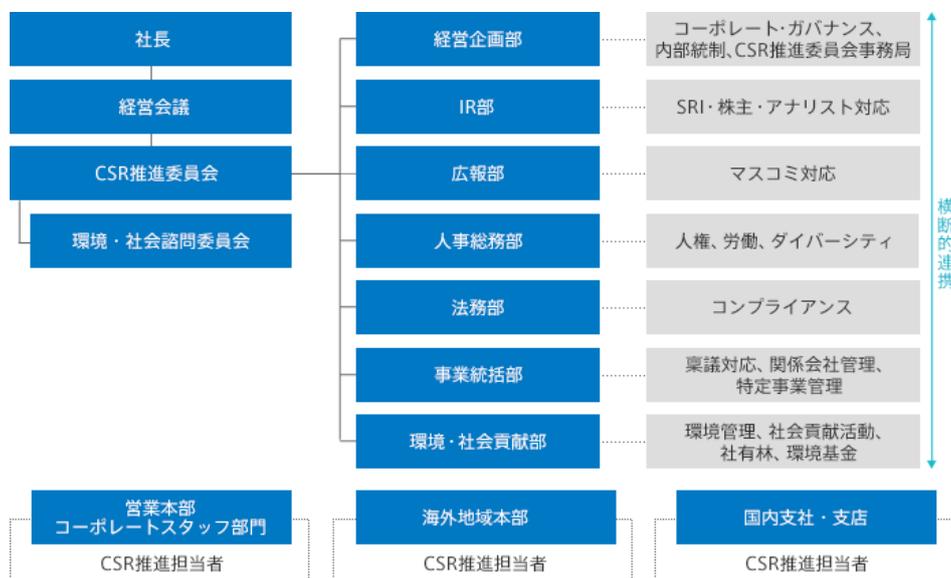
1. 企業の社会的責任に対する社員一人ひとりの意識を高め、世界各国・地域の文化、伝統、慣習の理解に努め、公正かつ誠実な企業活動を展開します。そして、確かな経営基盤のもと、会社の価値を持続的に向上させるとともに、社会へ価値を提供し続けます。
2. 企業の存在意義・役割を十分に考え、地球環境の保全を意識し、社会に積極的に貢献することで、持続可能社会の実現を目指します。また、社会の期待に応えるため、ステークホルダーとの双方向の対話を重視し、説明責任を果たします。
3. 世界人権宣言等国際的基準を支持し、人権を尊重します。事業活動におけるあらゆる場面で労働基本権を尊重します。
4. 上述方針の実践をグループ企業にも求めるとともに、取引先の皆様から良き理解と協力が得られるように努め、グローバル企業としての責任を果たします。

CSR推進体制の構築

2004年度に経営会議の下部組織として「CSR推進委員会」を設置し、CSR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、当社の各部署が横断的に連携してCSR関連活動を推進しています。

また、各部署におけるCSR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」を設置し、社内ネットワークを構築しています。2014年度も、「CSR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CSR関連の新規取り組み方針や重要事項の伝達、サプライチェーンCSR管理強化に関わる各種調査結果や施策に関する報告、当社CSRの重要課題についての議論などが行われました。そのほか、CSR推進担当者が中心となって、社内CSR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CSRをテーマとするワークショップなどを開催し、社員一人ひとりが日々の業務からCSRを考え、意識浸透を図る場を設けました。

CSR推進体制



CSR推進委員会

CSR推進委員会は、CSRにかか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、CSR経営の社内浸透、また「特定事業」に対する答申などをその目的としています。

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。

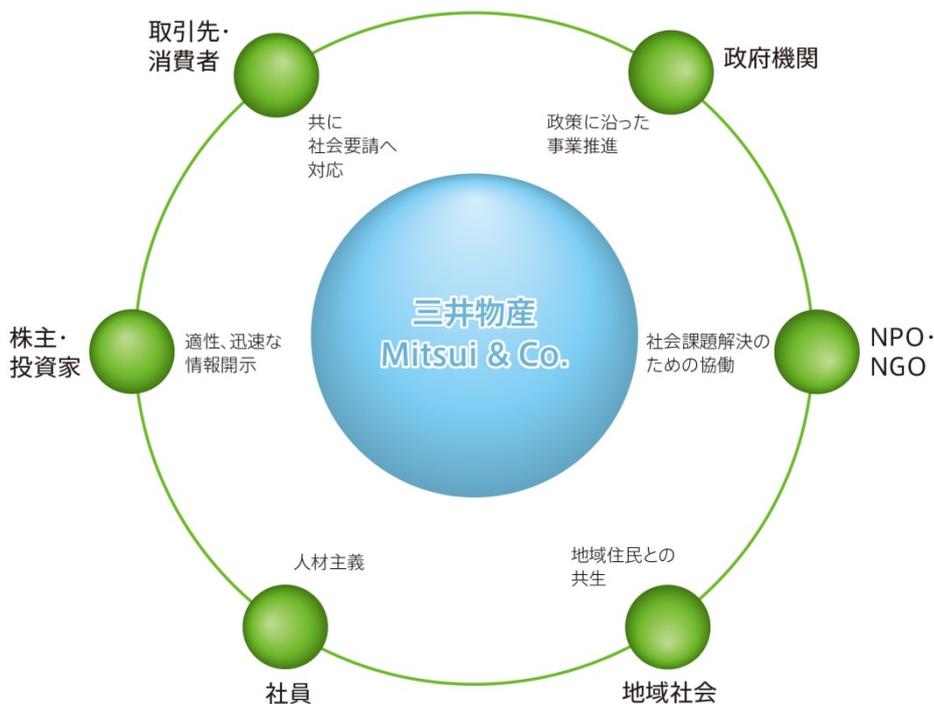
1. CSR経営の基本方針およびCSR推進活動の基本計画の立案
2. CSR経営の社内推進体制の構築および整備
3. CSR推進活動の年次重点課題の策定と推進
4. CSRにかかわる社内外対応
5. 特定事業に該当する個々の案件の推進可否、または推進する場合の留意事項などに関する答申
6. 三井物産環境基金にかかわる重要事項に関する承認

また、CSRにかかわる諸課題への対応を目的に、CSR推進委員会の下部組織として、環境・社会諮問委員会を設置しています。

三井物産を取り巻くステークホルダー

三井物産は、当社の多種多様かつグローバルな事業活動が社会に及ぼす影響を見極めのうえ、利害関係を持つステークホルダーを特定すべく対応しています。

ステークホルダーとの双方向の対話を通じて、当社の役職員一人ひとりが、社会からの期待や要請をしっかりと把握したうえで、市場の環境変化に適応しつつ自らを絶え間なく進化させ、事業活動を通じて三井物産らしい価値を創造し、社会に提供していきます。



ステークホルダーとの対話

三井物産は、すべての事業活動において、ステークホルダーとの双方向コミュニケーションを重視しています。「地域社会」「NPO・NGO」「政府機関」「取引先・消費者」「株主・投資家」「社員」といった多様なステークホルダーとの相互信頼を確かなものとするため、継続してコミュニケーションを図り、その情報開示に努めています。

三井物産のステークホルダーとその関わり、主なコミュニケーション

- ・三井物産環境基金を通じた活動
- ・三井物産の森を通じた活動
- ・奨学金・冠講座・日本研修を通じた活動
- ・海外における基金を通じた活動
- ・在日ブラジル人支援活動
- ・MGVPIによる社員参加活動
- ・地方自治体研修員制度

- ・三井物産環境基金を通じた活動

- ・各種政策審議会への参加
- ・官公庁との審議会・懇談会への参加
- ・地方自治体研修員制度
- ・財界・業界団体を通じた活動

地域社会

世界中の国や地域におけるさまざまな事業活動を通じて、各国・地域の成長と発展に寄与し、地場産業の育成や雇用の創出、教育環境の整備など地域社会との共生を目指します。

NPO・NGO

さまざまなNPO・NGOとのネットワーク構築に努め、環境・社会課題の解決に向けて協働していきます。また「三井物産環境基金」を通じて、環境問題の解決につながるNPO・NGOなどの研究・活動への支援も行っています。

政府機関

事業展開に際して、世界各国の政府機関や地方自治体などの策定する各種関係法令の遵守のみならず、政府機関および自治体と連携し、各種政策に沿った事業の検討・推進や提案を行い、当社ならではの価値提供を目指します。

三井物産

取引先・消費者

取引先・消費者のニーズや期待を把握し、安全・安心な商品・サービスの提供や当社情報の適切な開示、サプライチェーンにおける課題の解決にも努め、持続可能な社会の構築への貢献を目指します。

株主・投資家

適時・適正な情報の開示をはじめ、経営の透明性の維持と説明責任を果たしながら、株主や投資家との双方向コミュニケーションを通じて、継続的な企業価値の向上と適正な市場評価を目指します。

社員

当社の最も重要な資産である「社員」にとって、働きやすく、働きがいのある職場環境、各種制度、研修等の整備などを継続して行い、ダイバーシティの推進にも取り組んでいます。

- ・当社Webサイト
- ・会社案内 ・ 広告 ・ CM
- ・採用パンフレット
- ・アニュアルレポート
- ・「サプライチェーンCSR取組方針」に沿った対応
- ・サプライチェーンアンケート調査・実査
- ・「消費生活用製品取扱方針」および「消費生活用製品取扱規定」に沿った対応

- ・当社Webサイト
- ・アニュアルレポート
- ・株主通信
- ・IR説明会（決算説明会、事業説明会、個人投資家向け説明会）
- ・株主総会
- ・SRIインデックス調査機関からのCSRアンケート

- ・イントラネット
- ・社内報
- ・社員車座
- ・各種研修・セミナー
- ・社内外相談窓口
- ・労働組合との意見交換

5つの重要課題

三井物産では、企業の社会的責任（CSR）を重視した経営を行っており、さまざまなステークホルダーの期待と信頼に応え、当社の企業使命に掲げている「夢溢れる未来」作りに貢献するべく、当社が取り組むCSRの5つの重要課題を特定しました。

■三井物産のCSR重要課題

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



ガバナンスと人材育成



マネジメントアプローチ

三井物産は、経営理念やCSR基本方針に沿った推進体制の下、特定された5つの重要課題の解決に取り組んでいます。各課題に対する三井物産の認識とアプローチについても整理し、それぞれの課題における2014年度の具体的な取り組みを紹介しています。

|  重要課題 地球環境の保全 | |
|--|--|
| 課題の認識 | 三井物産のアプローチ |
| <p>企業の存在意義・役割を十分に考え、事業活動を展開するうえで、地球環境への配慮が重要であると認識しています。</p> | <p>環境関連法規・各種協定の遵守、環境汚染の発生の防止、温室効果ガス発生の抑制、生物多様性の維持など地球環境への影響を認識し、その緩和に向けて取り組むとともに、当社総合力の活用ならびにパートナーの協力をもって、各種環境課題の合理的で持続的な産業的解決を推進していきます。また、「三井物産環境基金」を活用し各種環境課題の解決、資源の効率的活用、生態系と人間の共生などに関する NPO や大学等の研究、活動案件への助成を継続していきます。</p> |

|  重要課題 人権の尊重 | |
|---|---|
| 課題の認識 | 三井物産のアプローチ |
| <p>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、国際基準にのっとった人権の尊重はCSR経営の基盤であると認識しています。</p> | <p>国際社会の一員としての自覚を持ち、世界各国・地域の文化、伝統、慣習の理解に努めるとともに、サプライチェーンにおいても人権を尊重し、人種・信条・性別・社会的身分・宗教・国籍・年齢・心身の障がいなどに基づく差別をしないことや、強制労働、児童労働等人権を侵害する労働慣行の是正に取り組んでいきます。</p> |



重要課題 地域産業・生活基盤の充実

| 課題の認識 | 三井物産のアプローチ |
|--|--|
| <p>事業を展開する世界各国・地域に暮らす人々の教育環境の整備、雇用機会の創出、生活の向上や地域産業の発展に資する貢献が大切であると認識しています。</p> | <p>事業活動を通じて、世界各国の成長と発展に必要な電力、交通、通信などのインフラ整備や、医療、介護等の基礎的サービスの向上、さらに、地場産業の育成や雇用創出に取り組んでいきます。また、主要大学での冠講座の開催、各種教育基金や奨学金を活用した教育環境の整備、人材育成に貢献してまいります。</p> |



重要課題 資源・素材の安定供給

| 課題の認識 | 三井物産のアプローチ |
|--|---|
| <p>新興国を中心に人口増加が続き、より豊かな生活を目指していくうえで、エネルギー、金属、水・食糧、化学品などの資源および素材の需要増加に伴い、供給ソースの確保と安定供給が社会課題であると認識しています。</p> | <p>国内外のサプライヤー・需要家・事業パートナーと共に、世界各地に遍在する資源開発・生産、製品の流通・加工・再利用に取り組み、また、鉄道輸送、港湾設備などのインフラ・ロジスティックスの整備を推進し最適なサプライチェーンを構築していきます。その中で、各種 CSR 課題把握に努め、サプライチェーン全体での改善・解決にも取り組んでいきます。</p> |



重要課題 ガバナンスと人材育成

| 課題の認識 | 三井物産のアプローチ |
|---|---|
| <p>事業活動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ため、その基盤であるコーポレート・ガバナンス体制の充実と内部統制、そして、それを支え、すべての事業活動の基礎となる人材を育成することが重大な課題であると認識しています。</p> | <p>社会から信頼される企業であり続けるため、公正な取引慣行、腐敗防止に努めていきます。また、当社の「総合力」と「つなぐ力」を一層発揮し、世の中に役立つ意義のある仕事を創造する「実現力」を持った人材を育てるため、OJTに加え、各種人材開発プログラムによる人材育成を行い、当社を支える原動力を強化してまいります。</p> |

それぞれの重要課題における取り組みは、「課題と実績」(p.27)をご参照ください。

重要課題の特定・見直しプロセス

当社CSRの重要課題の策定にあたっては、当社を取り巻くステークホルダーである、社外取引先、NPO・NGO、有識者などの意見や、国連グローバル・コンパクト、MDGs、GRIガイドライン、ISO26000といったCSR上の国際的な枠組み、経営上の重点施策や事業分野ごとの戦略との整合性を考慮し、注力して取り組むべき課題を抽出しました。

その後、当社CSR推進の一翼を担う「CSR推進担当者会議」や「CSR推進委員会」での議論、そして「経営会議」での承認を経て、2015年3月、経営における重要な指標の一つとしてCSRの5つの「重要課題（マテリアリティ）」を特定し、全社で共有されました。

時代の変化に伴う社会のニーズや期待にしっかりと応えていくため、これらの重要課題は今後も定期的に見直しを行い、全事業活動を通じた当社ならではの価値創造により社会課題の解決に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



社会への宣言

国連グローバル・コンパクト

三井物産は2004年10月に、国連が提唱する企業の自主行動原則である「グローバル・コンパクト」の支持を宣言し、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの理事企業として参画、同じ原則を当社自身の原則として遵守しています。現在、遵守状況に関する隔年社内調査を通じて、同原則の遵守と実践にグローバル・グループベースで取り組んでいます。

国連グローバル・コンパクトとは

国連グローバル・コンパクトとは、1999年1月、スイスのダボスで開かれた世界経済フォーラムの席上、コフィー・アナン前国連事務総長が「民間企業の持つ創造力を結集し、弱い立場にある人びとの願いや未来世代の必要に応じていこう」と提唱した、企業の自主行動原則です。規制の手段でも、法的に拘束力のある行動規範でもなく、経済のグローバル化により引き起こしかねないさまざまな問題を解決するために、企業が一致団結して、地球市民の立場からその責務を果たそうというものです。参加する企業には、「人権・労働・環境・腐敗防止」の4分野で、世界的に確立された10原則を支持し、実践することを求めています。2015年4月現在、世界各地から12,000を超える企業、労働組合、市民社会組織が参加しています。



グローバル・コンパクトの10原則

人権

企業は、

- 原則1 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
- 原則2 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

労働基準

企業は、

- 原則3 組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
- 原則4 あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
- 原則5 児童労働の実効的な廃止を支持し、
- 原則6 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

環境

企業は、

- 原則7 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
- 原則8 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
- 原則9 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

腐敗防止

企業は、

- 原則10 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

国連ミレニアム開発目標 (MDGs) 達成に向けて

国連グローバル・コンパクトは、世界の貧困の半減を目指した「国連ミレニアム開発目標 (MDGs)」の達成も目的の一つとしています。当社は2008年5月、英国ブラウン首相 (当時) の呼び掛けに応じ、国連が目標とする2015年までのMDGs達成に向けた企業活動の推進に賛同する宣言書に署名し、その協力のための取り組みを進めています。

p.103をご参照ください。



事業活動とCSR

事業活動と社会的責任

私たちを取り巻く社会には、多種多様な課題が存在しており、事業活動を通じてそれらの課題を解決していくことが三井物産の果たすべき社会的責任であると考えています。これら多くの課題の中から、ステークホルダーとの関わりを通じて当社のCSR課題を抽出し、2014年度よりCSRの5つの「重要課題」を特定しました。

新中期経営計画「Challenge & Innovation for 2020～三井物産プレミアムの実現～」において設定した戦略的取り組み分野である7つの「攻め筋」におけるさまざまな事業活動の中から、この「重要課題」の解決へつなげる事例をご紹介します。

TOPIC1

攻め筋：インフラ



 世界5大陸でエネルギーの安定供給に貢献
「再生可能エネルギー+蓄電池」という新スキーム

 環境保全に配慮したブラジルの水力発電

 街のインフラ整備や雇用の創出にも寄与

 先住民の方々と共に

 事業を行う地域それぞれで将来を担う人材を育成

TOPIC2

攻め筋：モビリティ



 世界で、自動車鋼材の安定供給を支える
米州におけるGestampとの取り組み

 注目を集める新技術「ホットスタンピング」
風力発電の普及拡大にも貢献

 事業拠点の新設で地域の雇いを促進

 国際企業との関係を人材育成にも活かす

TOPIC3

攻め筋：衣食住と高付加価値サービス



 地域の絆が、新たな水族館の魅力をつくりだす

 持続可能な水族館事業のために
地域の経験を受け継ぎ、未来につなぐ

 生物多様性の保全を担う拠点としても機能

 災害発生時には1,500人の一時避難を受け入れ

 この経験をほかの公共施設の運営にも活かす

攻め筋:インフラ

次代を見据え、 持続可能なエネルギーの仕組みを。

社会からの期待

再生可能エネルギーは
次代の電力供給を担えるか？

三井物産の実現力

三井物産は、安定供給可能な
再生可能エネルギー事業の創造に挑戦しています

低炭素社会のインフラ構築を目指して

世界中で、エネルギー供給をめぐる環境が大きく変化しつつあります。人口増加や新興国の経済発展などにより、世界の電力消費量が急増する中、先進国を中心に、環境に与える負荷が小さい再生可能エネルギーを普及させ、低炭素社会のインフラ構築に取り組んでいこうという動きが活発化しています。しかし、天候などの自然環境に依存する風力・太陽光発電には、既存のエネルギー供給システムに比べて、安定性・効率性、経済性などの面で課題があり、現在は各国政府・自治体の政策や補助金に過度に依存して開発・運営が行われているケースも少なくありません。今後、全エネルギー消費に占める再生可能エネルギーの割合を高めていくには、そうした脆弱性を克服し、事業としての持続可能性を確立していくことが必要です。三井物産は、このような視座の下、その国・その地域に即したエネルギー自給や安定供給に寄与すべく、水力・再生可能エネルギー分野での挑戦を続けています。



資源・素材の安定供給

世界5大陸で エネルギーの安定供給に貢献

三井物産は、IPP（独立系発電事業者）として、世界5大陸で、地域特性や需要家のニーズに即した発電事業を展開しています。2014年12月末現在、総発電容量は38GW（当社持分発電容量9.6GW）で、そのうち水力を含めた再生可能エネルギーの比率は約21%を占めます。過去には、2004年の米国、ドイツの風力、スペインの水力事業への参画を皮切りに、欧州のFIT（固定価格買取制度）導入に伴い、事業を加速させてきました。

自社主導型プロジェクトの事例としては、豪州ビクトリア州における風力発電事業があり、総発電量107MWの電力（約6.2万世帯の年間平均消費量に相当）をビクトリア州地域に供給。2020年までに消費電力の2割をクリーンエネルギーで賄うという豪州連邦政府の政策目標達成にも重要な役割を果たしています。

パートナーシップ型の取り組みでは、フランスの総合エネルギー企業ENGIE（IGDF SUEZ）グループやEDF Energies Nouvellesなどが開発・運営するカナダやメキシコ、ブラジルの再生可能エネルギー発電事業に出資参画しています。

また、日本国内においては単に大型太陽光・風力発電事業に参入するだけでなく、売電収入からの事業収益を投資家に配当するファンド向けに太陽光発電所開発を行うなど、独自の視点とノウハウを駆使して日本における再生可能エネルギーの普及・発展に取り組んでいます。

三井物産の水力・再生可能エネルギー

2015年3月末現在 表記：総発電量(当社持分発電容量)



「再生可能エネルギー+蓄電池」という新スキーム

世界的に需要が高まりつつある再生可能エネルギーですが、その利用を本格的に広げるためにはいくつかの壁を越える必要があります。

一つはコスト面における競争力です。長年にわたり主流となってきた石炭や石油、天然ガスなどの火力発電に比べ、再生可能エネルギーによる発電コストは今も高く、先進国を中心とした固定価格買取制度がその利用を支えている状況です。また、気象条件に大きく左右される風力・太陽光発電では、需要ピークに合わせて発電量を自在にコントロールするのは難しいのが現実です。

このような再生可能エネルギー事業固有の課題を克服するべく、三井物産は、蓄電池を活用したエネルギーマネジメントサービスを提供する米国のStem, Incに出資しました。風力でも太陽光でも、条件の良いときに発電し蓄電池にためておけば、需要に合わせて安定的に電力を供給することができるようになります。特にStem, Incは、蓄電池と高度なICTを組み合わせた次世代型エネルギーマネジメントサービスを得意としており、顧客の電力コストの低減を図り、電力系統の負担を低減するデマンドレスポンスサービス(*)を提供します。三井物産は、同社サービスを旺盛なエネルギー需要を持つアジア地域をはじめ、世界各地に展開していくとともに、こうした次世代型エネルギーマネジメントサービスの将来の在り姿として、複数の風力・太陽光発電と蓄電池を統合制御し、あたかも一つの仮想発電所(バーチャルパワープラント)のように運用する次世代電力事業ビジネスモデルの実現を目指しています。



Stem, Incによるエネルギーマネジメントサービス

*デマンドレスポンスサービス：電力系統の受給が逼迫した際に、供給側が発電量を増やし調整するのではなく、需要側が電力系統からの要請に応じて電力消費量を抑制することで需給バランスを一致させるサービス。



地球環境の保全

環境保全に配慮した ブラジルの水力発電

水力発電は温室効果ガスの排出量が極めて少なく、しかも再生可能なエネルギーの一つです。しかし自然の中に大規模な施設を建設するため、周辺環境への影響を最大限に配慮する必要があります。

ブラジル北部マデイラ川の「ジラウ水力発電所」建設においては、河川の自然な流れを活かして発電機を回す「流れ込み式水力発電」方式を採用し、ダム式水力発電所と比して貯水面積を少なく抑えているほか、既存植物の移植や魚類を保護する魚道の設置などを行い、周辺の生物多様性の保全に配慮して、発電所の建設・運営を行っています。

ブラジルにおいて、水力発電は発電量の約9割を占める基幹電源であり、三井物産は本事業への参画を通じて、サンパウロ、リオデジャネイロを中心とした大都市圏に約1千万人分の電力供給を長期にわたって行っていきます。



ジラウ水力発電所



地域産業・生活基盤の充実

街のインフラ整備や 雇用の創出にも寄与

ブラジル「ジラウ水力発電所」は総建設費が約8,000億円に達する大規模な事業ですが、そのうちの約600億円を、周辺の生態系保全を含む生態系保全活動や、地域のための貢献プログラムとして使用しました。その内容は、近隣および水中の希少動植物への影響調査、文化遺産の移転、保健所設立、マラリアなどへの対応、移転住民のための町づくり、住宅・学校・病院の建設など、環境への配慮と地域住民の生活基盤に充てられました。



地元で建設された新たな病院施設



人権の尊重

先住民の方々と共に

メキシコで展開する風力発電事業では、先住民のかたがたが所有する用地を借用して発電所の建設・運営を行っています。借地契約に関しては、生活環境への影響にも配慮の上、適切な法的手続きにのっとり締結を行っています。また、先住民の方々に対して平等で公正な雇用機会を提供しています。



ガバナンスと人材育成

事業を行う地域それぞれで 将来を担う人材を育成

三井物産は、電力事業の推進により世界各地で新たな雇用を生み出していますが、それぞれの土地で地域の方々を数多く採用し、関連技術の移転を含めて、将来の電力事業を担う人材を育てています。コンプライアンスについては、三井物産主導の事業では世界共通で同じレベルの基準を徹底しています。共同事業では、協働する各社と調整しながらコンプライアンスの強化を図っています。



攻め筋:モビリティ

環境性能に優れたクルマを、 もっと世の中へ。

社会からの期待

世界中で環境にやさしいモビリティ社会を

三井物産の実現力

三井物産は、常に次代の要請に応える技術革新に
挑みながら自動車バリューチェーンの進化を追求しています

自動車バリューチェーンにおける事業価値向上のために

新興国での普及が進む自動車は年々生産数が伸び、2014年の世界全体での生産台数は8,950万台*に達しました。この成長は今後も続き、2020年までには1億台を突破すると予測されています。

加工しやすさやコストなどの面から自動車には鋼材が多く使われていますが、その歴史は常に、燃費や走行性能の向上につながる軽量化と安全性を高次元で追求するための技術革新への挑戦でした。特に近年、自動車には排出ガスをより一層抑えるための低燃費化が求められており、自動車鋼材も強度と軽さをさらに高次元で両立させる必要に迫られています。

また市場の世界的な拡大に伴って、販売する地域で車を造る生産拠点の分散化も進んできました。その結果、資材や部品のサプライチェーンも複雑化。こうして自動車産業を取り巻く環境が大きく変わる中、三井物産はこれまでに築いた鋼材やその他素材の調達、加工、製品組立、販売、輸送、販売金融、カーシェアリングまでに及ぶ自動車バリューチェーンを進化させ、社会に欠かせない自動車の供給を支えています。

*国際自動車工業連合会（OICA）発表数値による



資源・素材の安定供給

世界で、 自動車鋼材の安定供給を支える

三井物産は、自動車バリューチェーンの川上にあたる鋼材市場で新日鐵住金株式会社やJFEスチール株式会社をはじめとする国内大手メーカー、中国の宝鋼集团有限公司などアジアの有力鉄鋼メーカーと協力関係を結び、世界規模での安定した鋼材供給に関わっています。

鋼材の流通過程では、自動車や自動車部品の工場に入る前に必要な加工を施す「サービスセンター（コイルセンター）」が重要な役割を果たしています。サービスセンターが行うのは、巨大なトイレットペーパーのようなコイル状にして鉄鋼メーカーが出荷する鋼板を、自動車メーカーなどの注文に応じて切断・加工すること。鉄鋼メーカーが2か月先を見て生産計画を立てるのに対し、自動車メーカーの計画は1か月単位で変動するため、両者のスケジュールの差を埋める在庫管理の機能もサービスセンターは担っています。

三井物産がサービスセンター事業に進出したのは50年ほど前にさかのぼり、1987年には米国のSteel Technologiesと北米に合併企業を設立、現在はSteel technologiesの株式の50%を保有し、事業経営しています。米国、カナダ、メキシコに計24拠点を有し、通常の鋼板加工だけでなく酸洗やみがき帯鋼など、付加価値の高い加工ラインを持つ同社の競争力を三井物産の総合力に結び付け、北米地域におけるサービス力強化を実現しています。

また、新興国での生産拡大にも対応し、インドやロシア、中南米など世界各地でサービスセンター事業を展開し、鋼材の安定供給を支えています。



米州における Gestampとの取り組み

2013年には、米州における自動車鋼材バリューチェーンをさらに進化させました。それが世界最大手のスペイン自動車プレス部品メーカーであるGestamp Automoción, S.A. (以下Gestamp) の米州事業会社群への出資参画です。同社グループは米国、メキシコ、ブラジル、アルゼンチンの4か国に計22工場を有し、欧米系自動車メーカー向けを中心に、自動車ボディおよびシャーシなど重要なプレス部品の製造・販売を手掛けています。効率化や高機能化、高品質化などの面から、自動車の生産は緻密なプレス加工を施した複数の部品をあらかじめ組み合わせた上で最終組み立てを行う流れになっており、Gestampのような高い技術を持つ部品メーカーが担う役割は近年さらに高まっています。



地球環境の保全

注目を集める新技術 「ホットスタンピング」

近年、自動車の環境性能と安全性の両立は、これまで以上に高いレベルが求められるようになってきました。それは超高張力鋼板など従来用いられてきた高性能鋼板の限界を超えるほどになっており、「ホットスタンピング(熱間プレス成形)」という新たな技術が注目を集めています。

これは、鋼板を高温に加熱し、急速冷却しながらプレス加工を行うことで、より薄い鉄板を使用し、超高張力鋼板でもなし得ないより高強度の部品を製造できる画期的な技術です。そして、このホットスタンピング技術において高い技術力を持っているのがGestampです。

欧州の自動車メーカーを中心に採用が広がるホットスタンピング技術ですが、生産性などで課題もあり、超高張力鋼板などとの効果的な使い分けが重要になっています。

Gestampは車体骨格などの最適設計をメーカーに提案する研究・開発も行っており、三井物産では自らが築いた幅広い自動車鋼材バリューチェーンに、Gestampの独自かつ高度な技術力を加え、自動車のさらなる環境性能向上と安全性の確保に貢献していきます。



Gestamp グループは4か国に計22工場を所有

風力発電の 普及拡大にも貢献

Gestampの米州事業会社群への出資参画を機会に、三井物産とGestampグループとの取り組みは再生可能エネルギーの分野にも広がることとなりました。

2015年3月に、GestampグループのGonvarri傘下で世界最大手の風力発電用タワーおよびフランジ(タワーのつなぎ目部品)メーカーであるスペインのGRI Renewable Industriesグループ(以下GRI)の持株会社に出資。GRIは世界6か国に計10か所の製造拠点を持ち、世界各地で同品質のタワーとフランジを供給できる体制を整えた大手企業です。

今回のGRIへの間接出資を機に、三井物産は鋼材バリューチェーンの面からも再生可能エネルギーである風力発電の普及拡大を後押ししていきます。

地域産業・生活基盤の充実

事業拠点の新設で 地域の雇用を促進

自動車産業は裾野が広く、新たな土地に一つの自動車生産拠点が開設されると、部品工場や鋼材のサービスセンターなど関連事業を含めて大きな雇用が生まれます。三井物産の鋼材バリューチェーンでも、毎年、世界各地に新たな生産・事業拠点を設けており、周辺地域での雇用機会を拡大し、地域社会の経済的な発展に寄与しています。



Gestampの従業員

ガバナンスと人材育成

国際企業との関係を 人材育成にも活かす

Gestampのような自動車産業における世界的な有力企業との関係強化は、三井物産の人材育成にも新たな可能性をもたらします。自動車部品や風力発電装置で世界的な地位を得ているGestampグループの人材は、どのような知識や経験を持って仕事にあたっているのか。それを当社の次代を担う人材を育てることに活かすため、三井物産ではGestampとの人材交流も積極的に進めています。

その手始めとして、2015年には当社が継続的に行っているGMA(グローバル・マネジメント・アカデミー/次世代幹部養成講座)へのGestamp社員の参加やGestamp主催のスペイン有名大学への寄付プログラムへの当社社員の派遣を通じ、Gestampと当社で人材交流を行っています。



攻め筋:衣食住と高付加価値サービス
**地域のでつくる、
 次世代水族館。**

社会からの期待

東北地域に、新たな観光資源を!

三井物産の実現力

人と海・地域・産業の新しいつながりを「うみだす」水族館事業を通して、
 地域経済の活性化に貢献していきます

東北に、新たな観光拠点を生みだす

四方を海に囲まれた日本では海の生物に対する関心も強く、全国各地にさまざまな水族館があり、観光スポットとして人気を集めています。

三井物産は、東北地域における新たな観光資源の創出を目指し、水族館運営において豊富な実績をもつ株式会社横浜八景島や地元有力企業と連携し、「仙台水族館開発株式会社」を設立。民間のパートナーシップにより、東北最大級となる「仙台うみの杜水族館」事業を進めています。

同事業は、地域の観光産業活性化につながる集客施設の誘致を構想していた仙台市に対し、民間資金を使った新しい水族館の事業計画を提案したものです。三井物産のファイナンス力および事業構築力に自治体や住民から大きな期待が寄せられています。

地域産業・生活基盤の充実

地域の絆が、 新たな水族館の魅力をつくりだす

仙台うみの杜水族館の事業の特徴は、地域の人々との連携によって多面的な魅力づくりを進めている点にあります。

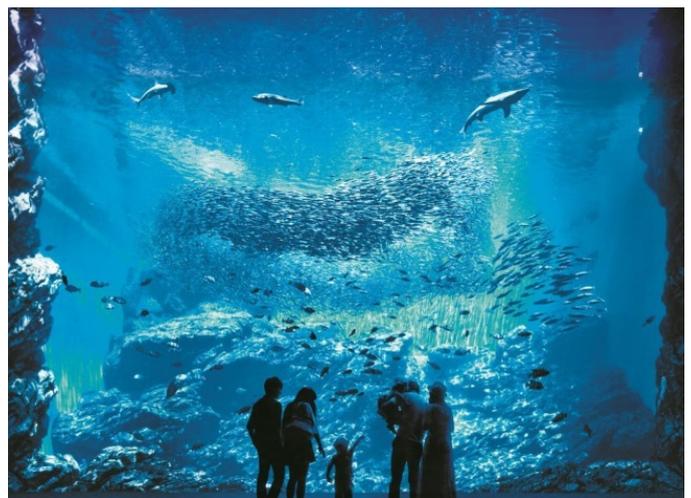
例えば、世界三大漁場の一つである三陸の豊かな海を再現した巨大水槽には、約50種類・25,000匹の海の生きものを展示していますが、その一部は宮城県内各地の漁業組合の協力を得て入手しており、そうした地域との結びつきも来館者に伝えています。

また、「水産業の役割や仕事」を学べる展示やワークショップを開設しているのもほかにはない特色です。産業学習の要素を取り入れることで、人の暮らしと海の関係について考えるきっかけを提供しています。

水族館の楽しさを広げるフードコートやショップの運営は、三井物産グループのE-ムサービスが担っています。社員食堂や学校・病院・福祉施設向けの給食サービス事業を行っている同社は、広島市民球場(マツダスタジアム)のフードサービスも担当しており、「地産地消」の姿勢で地元の事業者と連携しながら新たな「食の楽しみ」を提供しています。

E-ムサービスは今回、このような取り組みをさらに前進させています。地元企業と共に三陸の海の幸を使ったさまざまなオリジナルメニューを共同開発し、地域の魅力を食の面から伝えています。またミュージアムショップでも、東北地域の伝統工芸を取り入れたオリジナルグッズを用意して、東北の文化・魅力を多面的に伝えるよう努めています。

地域と共に水族館事業を推進し、人と海、産業の新しいつながりを生みだすことで、地域活性化に貢献したいと考えています。



三陸の海を再現した大水槽

持続可能な 水族館事業のために

仙台湾みの杜水族館を安定的に経営し、地域の観光、教育、研究拠点として根付かせるために、三井物産はさまざまな分野で培ってきた事業運営のノウハウを最大限に活かしています。

例えば、水族館をとともに支える協賛企業を広く募っていることで、各ゾーンの命名権やネームプレートの掲出、商標利用権や閉館後の貸し切りプランといった多彩な選択特典をつけたスポンサーシッププログラムを展開。これらの取り組みは、三井物産ファシリティーズが広島東洋カープ球団に対して実施し成果を挙げています。

仙台湾みの杜水族館は、仙台市が新たな観光・産業集積地として開発を進める仙台港近くの場所に立地しており、一帯には東北最大級の国際見本市市場やアウトレットパークなどの大型商業施設が集まっています。三井物産では水族館自体の魅力を磨くのはもちろん、これら周辺施設とも連携し、相乗効果によって集客力をより一層高めていく計画です。

地域の経験を受け継ぎ、 未来につなぐ

宮城県には、国内で2番目に古い水族館として多くの人に愛され、2015年5月に閉館した「マリンピア松島水族館」がありました。仙台湾みの杜水族館を運営する横浜八景島では、マリンピアのスタッフや飼育されていた生きものの多くを受け入れ、同館が長年の歴史を通じて蓄積してきた貴重な知識や経験を継承しています。

また、教育拠点としての機能も重視し、幼稚園や小学校の子どもたちを対象とした出張授業や教育プログラムの開発を進めています。一方、老人ホームの入居者など高齢者向けの催しも行い、生涯学習施設としても地域に根差したいと考えています。こうした活動を通して、自然環境の保全・再生への活動と啓発、生物多様性保全の推進に取り組んでいきます。



地球環境の保全

生物多様性の保全を担う 拠点としても機能

生物多様性の保全に対する意識が高まる中、宮城県内に生息する魚類28種、両生類8種が絶滅危惧種に指定されています。水族館にはそれらの生物を維持する役割もあり、仙台湾みの杜水族館は「うみの杜ラボ」を設けて、シナイモツゴやゼニタナゴ、トウホクサンショウウオといった地域の希少生物の繁殖に取り組んでいます。さらに東北大学との産学連携で、希少生物の生態研究なども進めています。

一方、施設自体の環境対策としては、大水槽「いのちきらめくうみ」は自然採光を取り入れ、照明に費やす電力を削減しています。

三井物産ファシリティーズでは、施設の維持管理においてさまざまな省エネ提案の実績があり、気候に合わせた柔軟性のある細かな空調や照明のコントロールなど、これまでの経験を仙台湾みの杜水族館にも活かしてエネルギーの有効利用を図っています。

また、展示生物や清掃スタッフへの影響に配慮して、化学物質を含む洗剤の使用を極力抑えるなど、環境にやさしい維持管理にも努めています。



東北地域の希少生物を繁殖「うみの杜ラボ」



人権の尊重

災害発生時には 1,500人の一時避難を受け入れ

仙台うみの杜水族館は、「人の安全保障」にも十分に配慮しています。建築基準法で定められた耐震性能の確保はもちろん、津波避難ビルとしての役割も有しています。

水族館が立地する高砂中央公園は、仙台市が震災後初めて整備する大規模公園だけに、防災機能には特に大きな注意が払われてきました。公園自体が津波浸水域にあるため災害時の安全性を心配する市民の声もパブリックコメントで寄せられていたため、仙台うみの杜水族館は一時避難場所としても機能するよう計画されたのです。2階部と屋上にそれぞれ750人、計1,500人の一時避難が可能で、同人数分の水や食料、毛布も備蓄。72時間供給可能な非常用発電設備や通信設備も備えています。



津波避難施設としても活用



ガバナンスと人材育成

この経験を ほかの公共施設の運営にも活かす

今回の水族館開業に合わせて、エームサービスは地域の方を中心に約60名を新規採用しました。近年、人材の採用が難しくなっている飲食業界ですが、今回の募集には予想を超える多くの応募があり、水族館への期待、未来の東北づくりに関わりたいという熱意の広がりを感じました。こうした想いは社内にもあり、宮城県出身の調理長が本人の強い希望で水族館に異動してオリジナルメニューづくりに取り組んでいます。

エームサービスおよび三井物産ファシリティーズは、マツダスタジアム、広島東洋カープ球団との取り組みで得た経験を仙台うみの杜水族館でさらに磨き、今後、ほかの公共施設の運営にも活かしていきます。



仙台うみの杜水族館
オリジナルメニュー
「ふかふか丼」(右)



課題と実績

三井物産は、ステークホルダーの期待と信頼に応え事業活動を通じて新しい価値を創造することが当社の果たすべき役割だと考えています。

その役割を果たすため、さまざまな社会課題の中より当社が取り組むべきCSRの5つの「重要課題」を特定しています。

7つの「攻め筋」

新中期経営計画「Challenge & Innovation for 2020 ～三井物産プレミアムの実現～」において設定した、当社の強みを活かした戦略的取り組み分野である7つの「攻め筋」別に、それぞれの「重要課題」に対する2014年度の取り組みをご紹介します。

関係商品セグメント ●鉄鋼製品 ●金属資源 ●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

ハイドロカーボンチェーン

エネルギーの上流～下流、関連事業の展開

- 上流開発（原油・ガス）、商業化（LNG、化学品、発電）
- 輸送・周辺事業（船舶、鋼材、インフラ建設など）

- 鉄鋼製品 ●金属資源 ●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

| CSR側面 | 2014年度(2014/4～2015/3)の取り組み | CSR重要課題 | | | | |
|-----------------|---|---------|-------|--------------|----------------|------------|
| | | 地球環境の保全 | 人権の尊重 | 地域産業・生活基盤の充実 | 安定供給 資源・素材の | ガバナンスと人材育成 |
| エネルギー資源の確保と安定供給 | <ul style="list-style-type: none"> ●全世界で原油・石油製品・LNG等エネルギーの確保と供給源の多様化および安定供給を展開 (原油・ガス上流資産 持分生産量：243千バレル/日→254千バレル/日) ●LNGプロジェクトの開発および立ち上げ (モザンビークLNGプロジェクト、米国Cameron LNGプロジェクト、豪州Browse LNGプロジェクト) ●関係会社を通じたE&P事業推進 | | | | | |
| 環境負荷軽減に向けた取り組み | <ul style="list-style-type: none"> ●バイオマス資源を活用したグリーンケミカルへの取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・パーム油を原料とする油脂化学品事業（マレーシア） ・とうもろこし由来のグルコースを原料とするバイオ化学品事業（カナダ） ・サトウキビを原料としたバイオ化学品事業（ブラジル） ●低炭素社会実現に向けた取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・木質バイオマス発電事業所への出資・参画（北海道・苫小牧） ・三井石油開発による地熱発電事業推進に向けた地表調査・掘削の開始（北海道、東北地方） ・石炭火力発電所で発生する二酸化炭素のニアゼロエミッション化に向けた実証実験完了（豪州 CCS実証プロジェクト） ・微生物発酵技術を活用した燃料・化学品開発事業への出資・参画（米国） ●カタールガスLNGプロジェクトにおける燃焼ガスの再利用プラントの建設・操業開始 | | | | | |
| 地域社会への貢献 | <ul style="list-style-type: none"> ●アブダビ石油ガス国際会議を通じて当地大学生向け教育プログラムへ協賛 ●モザンビーク国立ルリオ大学教員の本邦留学のための奨学金支援実施 ●三井石油開発による、タイ主要4大学向け奨学金制度設置、各種地域イベントへ協賛 | | | | | |

資源（地下+地上）・素材

資源採掘から素材加工、循環型社会構築への取り組み

- 金属資源の開発・生産、製品の流通・加工・再利用
- 技術進歩を見据えた金属・化学素材事業の展開

- 鉄鋼製品
- 金属資源
- 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

| CSR側面 | 2014年度(2014/4~2015/3)の取り組み | CSR重要課題 | | | | |
|----------------|---|---------|-------|---------|------|------------|
| | | 地球環境の保全 | 人権の尊重 | 生活基盤の充実 | 安定供給 | 資源・素材の人材育成 |
| 資源開発と安定供給 | <ul style="list-style-type: none"> ● 鉄鉱石開発と安定供給を継続 (Rio TintoやBHP BillitonとのJV(豪州)、Valeとの取り組み(ブラジル)) (鉄鉱石事業 持分生産量: 51百万トン→55百万トン) ● Valeとのモアティーズ炭鉱開発プロジェクトへの共同参画 (モザンビーク) ● 銅の開発と安定供給を継続 (チリ) | | | | | |
| 環境負荷軽減に向けた取り組み | <ul style="list-style-type: none"> ● エコカー等に用いられる二次電池や磁石、自動車製造用超硬工具の材料である金属材料 (コバルト、リチウム、タングステン) の安定供給を実施 ● 日本企業 アーネスト、中国大手リサイクル企業 格林美をパートナーに日本の技術を導入したリビルト自動車部品製造合弁事業参画に合意 (中国) | | | | | |
| 地域社会への貢献 | <ul style="list-style-type: none"> ● Vale (ブラジル) と2003年より交換研修を継続実施し、計23回の派遣・受入により、延べ271名が交流 ● 中国大手製鉄会社・宝鋼集团有限公司傘下の宝鋼資源と交換研修員制度を2012年から開始。2014年度は2名受け入れ、4名派遣 ● 鉄鉱山開発事業の従業員子女の多くが通う小学校での科学教育プログラムを実施 (Mitsui Iron Ore Development) ● 地域社会や炭鉱従業員に対する奨学金制度や日本語教育プログラム等を通じた支援 (Mitsui Coal Holdings) | | | | | |

食糧と農業

食糧増産と食の安定供給に貢献するソリューション提供

- 食糧資源、食品原料、農業
- 農業化学、食品・栄養化学

- 鉄鋼製品
- 金属資源
- 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

| CSR側面 | 2014年度(2014/4~2015/3)の取り組み | CSR重要課題 | | | | |
|-----------------|--|---------|-------|--------------|----------------|------------|
| | | 地球環境の保全 | 人権の尊重 | 地域産業・生活基盤の充実 | 安定供給 資源・素材の | ガバナンスと人材育成 |
| 食糧の安定供給 | <ul style="list-style-type: none"> ● 食糧の供給源の多角化と量的拡大 (穀物生産・集荷関連事業 取扱量：15百万トン/年→17.5百万トン/年) ・ Agricola Xingu (ブラジル) 等での大規模農業の推進 ・ 農業生産法人への出資を通して植物工場を展開 (日本) ● 肥料・飼料添加物・農薬を三本柱として事業展開 ・ リン鉱床開発をはじめとする肥料用原料確保と製品の販売 (ペルー) ・ 肥料販売 (国内)、飼料添加物製造事業 (米国)、農薬販売事業 (米国・欧州) ・ アンモニア、硫黄のグローバル高機能複合物流 | | | | | |
| 環境負荷軽減に向けた取り組み | <ul style="list-style-type: none"> ● 環境に配慮した農業事業の支援・推進 ・ 東邦物産による、生物多様性を育む農法によるコメ生産支援と販売促進 (兵庫県豊岡市、新潟県佐渡市) ・ RSPO (持続可能なパーム油のための円卓会議) 認証パームオイルの販売支援を推進 ● 製造工程で発生する廃棄物の有効利用を推進 ・ 鶏糞の肥料化および鶏糞由来の炭の融雪剤 (プライフーズ) ・ 茶葉残渣の堆肥原料化(三井農林) 等 | | | | | |
| 食の安全・安心に向けた取り組み | <ul style="list-style-type: none"> ● 食の安全管理データベースを活用したトレーサビリティの強化による食糧・食品の安全管理体制徹底 ● 食品衛生管理委員会および食の安全セミナーを毎月開催し、食品衛生に関わる知識、対応策、食の安全に関する意識啓発を徹底 (社員対象) | | | | | |
| 地域社会への貢献 | <ul style="list-style-type: none"> ● ハラル市場向け業務用トマト加工品・調味料製造販売会社に出資 (マレーシア) | | | | | |

インフラ

国創りへの貢献とインフラを起点とするビジネスの広がり

- 電力・水・港湾など
- 次世代型都市開発など

- 鉄鋼製品
- 金属資源
- 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

| CSR側面 | 2014年度(2014/4~2015/3)の取り組み | CSR重要課題 | | | | |
|------------------------|---|---------|-------|---------|------|--------------------------|
| | | 地球環境の保全 | 人権の尊重 | 生活基盤の充実 | 安定供給 | 資源・素材の ガバナンスと 人材育成 |
| 社会基盤 インフラの 整備 | <ul style="list-style-type: none"> ● 社会基盤インフラ事業を全世界で整備・運営 (IPP事業 持分発電容量：8.5GW→9.6GW) <ul style="list-style-type: none"> ・メキシコでの上下水事業の推進 ・インドネシアでのコンテナターミナルの建設・運営 (出資参画) ・コジェネレーション (熱電併給) 事業の推進 (タイ、ブラジル) ● Valeとのナカラ回廊鉄道・港湾インフラ事業への共同参画 (モザンビーク) ● 石油化学産業の基盤物流インフラであるタンクターミナル事業の物流集積地での推進 (米国・ヒューストン、ベルギー・アントワープ) | | | | | |
| インフラ用 資材の安定 供給 | <ul style="list-style-type: none"> ● 世界各地のインフラプロジェクトへの必要資材 (レール、鋼管、鋼板、鉄筋等) を安定供給 (モザンビーク ナカラ回廊鉄道・港湾、ODA案件のベトナム ラックフェン国際深海港プロジェクト等) ● 風力発電用タワー・フランジの開発・製造・販売を行う企業群GRI Renewable Industriesの持株会社 (Gonvarri Eólica)に出資参画するとともに風力発電関連のインフラ用資材を供給 | | | | | |
| 環境負荷軽減 に向けた 取り組み | <ul style="list-style-type: none"> ● 2GW以上 (当社持分容量) の再生可能エネルギーを使用した発電事業や省エネスマートシティ事業の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・国内太陽光発電事業 (浜松中開ソーラーパーク) ・風力発電事業 (メキシコ) ・流れ込み式水力発電事業 (ブラジル) ・スマートシティ事業推進 (マレーシア) | | | | | |
| 地域社会への 貢献 | <ul style="list-style-type: none"> ● インフラ関連事業を展開する国での雇用を創出 ● 事業展開を行う国での学校建設を通じた地域子女への教育環境の整備 | | | | | |

モビリティ

輸送機械などの製造・販売・金融・関連サービス

- 自動車、産業機械、船舶、航空、交通
- 運送事業や他の「攻め筋」への広がり

- 鉄鋼製品
- 金属資源
- 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

| CSR側面 | 2014年度(2014/4~2015/3)の取り組み | CSR重要課題 | | | | |
|----------------|--|---------|-------|---------|------|--------------------------|
| | | 地球環境の保全 | 人権の尊重 | 生活基盤の充実 | 安定供給 | 資源・素材の ガバナンスと 人材育成 |
| 安全・安定輸送の確保 | <ul style="list-style-type: none"> ●船舶の販売、運用オペレーションや貨物用鉄道車両のリースにより効率的な輸送を推進 ●一般貨物鉄道事業へ出資参画し、穀物、鉄鋼製品、化学品等を輸送（ブラジル VLI） ●旅客鉄道へ出資参画（ブラジル OM） ●トラックリース事業へ出資参画（米国 PTL） ●鉱山用建機の販売を通じて、鉱山開発・生産活動を支援 | | | | | |
| 生活水準の向上・安定 | <ul style="list-style-type: none"> ●新興国での自動車・二輪車の販売・金融を通じて移手段を提供し、トラック・バスの販売・サービスにより物流の改善・向上を推進 ●関係会社150社を通じた各国地域での雇用機会の提供 | | | | | |
| 環境負荷軽減に向けた取り組み | <ul style="list-style-type: none"> ●鉄道インフラ整備や鉄道車両リースを通じたモーダルシフトの促進 ●LNG船（20隻）運行を通じ、LNGを安定供給 ●天津捷威（中国）と協働して中国市場におけるリチウムイオン電池搭載のE-Bikeの販売を推進 ●中国自動車メーカーとのEV開発を推進 ●Gestampとの取り組みを通じて環境性の高い自動車部品製造事業を推進（米州） | | | | | |

メディカル・ヘルスケア

病院を中核とした事業展開と医薬バリューチェーン

- 病院事業、周辺サービス事業
- 医薬開発・製造・販売

- 鉄鋼製品
- 金属資源
- 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

| CSR側面 | 2014年度(2014/4~2015/3)の取り組み | CSR重要課題 | | | | |
|-----------|---|---------|-------|---------|------|--------------------------|
| | | 地球環境の保全 | 人権の尊重 | 生活基盤の充実 | 安定供給 | 資源・素材の ガバナンスと 人材育成 |
| 医療サービスの提供 | <ul style="list-style-type: none"> ●IHH病院事業を通じた地域医療の拡充 <ul style="list-style-type: none"> ・東マレーシア地域での病院事業(Gleneagles Kota Kinabaru病院)の開設推進 ・国際基準の高度医療サービス提供と、現地医師等有能な医療従事者の雇用機会創出に貢献 ●IHHグループにおける地域医療支援 <ul style="list-style-type: none"> ・マレーシア北東部で発生した洪水被害に対し、医療サービス提供等による復興支援を実施 ・Gleneagles病院の55周年記念事業として、シンガポール国内の貧困層女性55人に対し白内障治療を無償実施 ・感音性難聴の11か月児の耳鼻咽喉手術をシンガポールにおいて無償実施 | | | | | |

衣食住と高付加価値サービス

次世代機能 (IT・金融・物流) 活用による消費者連動型ビジネス

- 衣・食 (流通・データ・Eコマース)
- 住 (不動産・金融・関連サービス)

- 鉄鋼製品 ●金属資源 ●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

| CSR側面 | 2014年度(2014/4~2015/3)の取り組み | CSR重要課題 | | | | |
|----------------|---|---------|-------|---------|------|--------------------------|
| | | 地球環境の保全 | 人権の尊重 | 生活基盤の充実 | 安定供給 | 資源・素材の ガバナンスと 人材育成 |
| 生活水準の向上・安定 | <ul style="list-style-type: none"> ●Suvidhaa Infoserve (インド) を通じて、銀行サービス網の行き届かない地域に住む人々の生活改善に役立つサービスを提供 | | | | | |
| 環境負荷軽減に向けた取り組み | <ul style="list-style-type: none"> ●スマートシティ・スマートコミュニティの企画・開発・推進 <ul style="list-style-type: none"> ・英国MBK Arup Sustainable Projectを通じ低炭素社会実現に向けたプロジェクト組成 ・神奈川県藤沢市での環境負荷軽減住宅「Fujisawaサステナブル・スマートタウン」事業に参画 ●Viridity Energy (米国) へ出資、米国の電力使用最適化サービス事業への参入により電力の安定化を推進 ●三井物産テクノプロダクツによる「Bluesign認証」を受けた生地の生産比率増加 (主力生地Pertexブランドは約7割が認証済) ●Mitsui Bussan Woodchip Oceania (豪州) 傘下事業会社各社によるFSC認証に沿った植林資源事業推進と、需要が拡大するアジア市場向けウッドチップの安定供給 ●三井物産パッケージングによるFSC CoC認証の維持と、CWパルプ・認証紙の安定供給 ●トライネットグループを通じた地域企業の海外展開を支援し、近隣港を起用した輸送ルートの短縮を実現 | | | | | |
| 地域社会への貢献 | <ul style="list-style-type: none"> ●エームサービスによるTable for Twoを通じた開発途上国の学校給食への寄付活動の継続 (2007年10月開始。2014年度実績：約49万5千人食分) ●本邦国家戦略特区・兵庫県養父市における青果流通の仕組み作り (三井物産アグリビジネス) ●フードショー2014において東北地方をはじめ全国各地の商品の展示・拡販を通じた地域活性化支援 (三井食品) ●キッズキッチン協会を通じた子どもの食育活動を継続支援 (当社、三井食品、物産フードサービス) ●パートナー企業とともに「仙台うみの杜水族館」事業を推進 | | | | | |

経営基盤

事業活動を進め、新たな価値を創造するための強固な支えとなる「経営基盤」において、ガバナンス、環境、社会の各側面別に、それぞれの「重要課題」に対する2014年度の取り組みをご紹介します。

ガバナンス

| CSR側面 | 2014年度(2014/4~2015/3)の取り組み | CSR重要課題 | | | | |
|-------------------|--|---------|-------|------------------|----------------|----------------|
| | | 地球環境の保全 | 人権の尊重 | 生活基盤の充実 地域産業・ | 安定供給 資源・素材の | ガバナンスと 人材育成 |
| 内部統制・コーポレート・ガバナンス | <ul style="list-style-type: none"> ●2015年5月1日の会社法改正を踏まえガバナンス委員会および内部統制委員会にて議論、2015年4月1日付での「三井物産コーポレート・ガバナンス及び内部統制原則」の改正を実施 ●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た取り組みをグローバル・グループベースで推進し、その状況および課題を内部統制委員会ならびに経営会議にて報告 | | | | | |
| コンプライアンス | <ul style="list-style-type: none"> ●階層別研修、海外赴任・グループ会社出向研修、国内外の重要法令に関する説明会等を実施 ●コンプライアンスハンドブックを全面改訂し、全役職員を対象にコンプライアンス診断テストを実施 ●コンプライアンス意識調査を実施し、その結果をコンプライアンス施策の立案・実行に活用 ●重要関係会社を個別に訪問し、コンプライアンスの整備・運用につながる助言を提供 ●注意喚起メッセージ発信（出状・会議等）、職制を通じた懲戒事案共有徹底等を実施 | | | | | |
| 営業本部主催研修 | <ul style="list-style-type: none"> ●取扱商品・サービスに特化した各種セミナー・会議を実施（化学品関連法令セミナー・食の安全セミナー等） ●関係会社を対象に各種研修・講習・アンケート等の実施により、コンプライアンス意識を啓発 | | | | | |
| 危機管理体制 | <ul style="list-style-type: none"> ●緊急時の初期動作に関する「安全対策に関する規程」を2015年1月制定し、緊急対策本部訓練実施等、危機管理体制の強化・整備を継続 | | | | | |

環境

| CSR側面 | 2014年度(2014/4~2015/3)の取り組み | CSR重要課題 | | | | |
|--------------|---|---------|-------|---------|----------------|----------------|
| | | 地球環境の保全 | 人権の尊重 | 生活基盤の充実 | 安定供給 資源・素材の | ガバナンスと 人材育成 |
| 環境ビジネスの推進 | <ul style="list-style-type: none"> ●環境問題への産業的解決を目指し、さまざまな環境関連ビジネスを積極的に展開 ●社内横断的に構成する「電力・エネルギー総合戦略委員会」にて中長期的な環境・エネルギー・ガスバリューチェーン・電力業界の環境変化・将来方向性を検証、取り組みを推進（年4回開催） | | | | | |
| 環境マネジメント体制強化 | <ul style="list-style-type: none"> ●子会社における環境負荷の大小による濃淡管理により、環境管理全般の効率化を推進 ●環境事故を含む環境リスクの低減を重点とし、事故低減に向けて事件事例集を策定 ●環境・社会諮問委員会を通じて、環境・社会的リスク管理に関する専門的見地からの助言の実効性を向上 ●当社・国内関係会社社員を対象に環境法令、廃掃法遵守、産業廃棄物処理に関する研修を実施 ●主要ステークホルダーの一つであるNGO/NPOとのネットワーク構築を推進 ●「三井物産環境月間」の継続による役職員の環境意識の向上（講演会等参加者数延べ290名） | | | | | |
| 地球温暖化防止の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ●CO₂排出量管理 <ul style="list-style-type: none"> ・国内グループベース：CO₂の多量排出先を濃管理対象会社とし、エネルギー使用量を原単位で2011年度を基準年とする年平均1%以上低減 ・グローバル・グループベース：CO₂排出量の経年変化および削減余地の把握 ●夏場の電力需要逼迫、特にピーク時対応を意識した、本店ビルにおける節電施策を実施 | | | | | |
| 三井物産の森 | <ul style="list-style-type: none"> ●FSC認証に基づく森林管理を継続。生物多様性保護林を設定し、生物多様性に配慮した管理を継続 ●森を通じた環境教育の場として、出前授業（17回/約1,500名対象）と「森林体験」（10回：当社主催）を実施 ●平取アイヌ協会および北海道・平取町との協定を継続し、三井物産の森を通じてアイヌ文化の保全・継承に協力 ●各地域の製材工場等に社有林材（FSC認証材）を安定的に供給。また、木質バイオマス燃料となる木材の供給も継続 ●慶應義塾大学SFCにおいて寄附講座「フォレスト・プロダクツ論」を開催、林業・木材産業の人材育成に貢献 | | | | | |

社会

| CSR側面 | 2014年度(2014/4~2015/3)の取り組み | CSR重要課題 | | | | |
|-----------|---|---------|-------|---------|------|--------------------------|
| | | 地球環境の保全 | 人権の尊重 | 生活基盤の充実 | 安定供給 | 資源・素材の ガバナンスと 人材育成 |
| 三井物産環境基金 | <ul style="list-style-type: none"> ●環境とは「人を取り巻く全てのもの」という捉え方に基づき29件、203百万円の助成を決定（内、復興案件は7件72百万円）。助成先への支援を通じて、震災復興や、環境・生態系保全を担う人材の育成、環境問題への取り組み推進に貢献 ●助成先環境貢献活動への参加を通じた社員の環境意識向上 | | | | | |
| 社会貢献活動 | <ul style="list-style-type: none"> ●当社社会貢献活動の重点分野である「国際交流」「教育」において以下を実行 <ul style="list-style-type: none"> ・在日ブラジル人支援活動として、在日ブラジル人児童向け奨学金を26校、計429名に支給 ・「TOMODACHIイニシアチブ」における交流プログラムの実施 ・国際的視野を持った人材の育成のため、海外の大学で当社冠講座を継続実施（北京大学（年6回）サンクトペテルブルク国立大学（年2回）ワルシャワ大学（年2回）等） ・子どもたちの「持続可能な未来を創る力」を応援する学びの場「サス学」アカデミー開催 ●グローバル・グループベースでの役職員による社会貢献活動の継続推進と、当年度の社会貢献活動者数（3,880名）に応じた金額（3,880,000円）を三井グローバルボランティアプログラムを通じて社会貢献活動団体に寄付 | | | | | |
| 社員の人材育成 | <ul style="list-style-type: none"> ●グローバル人材採用・育成の継続 <ul style="list-style-type: none"> ・グローバルマインドを持った人材の採用強化（新卒採用・グローバル採用・キャリア採用） ・グローバル人材育成の強化（初期教育・海外派遣プログラム・グローバル研修等） ・グローバル人材マネジメントの強化 ・グローバル人材育成のための当社経営理念の浸透強化（国内・海外） ・海外店・国内外関係会社社員の本社O.J.T（On the Job Training）や研修の実施 ●競争力向上のためのダイバーシティへの対応 <ul style="list-style-type: none"> ・ダイバーシティ委員会の開催と多様な人材の活躍に向けた取り組み等各種施策の実施 ・本社外国籍社員や女性社員の活躍支援 ・経産省/東証主催「なでしこ銘柄」に選定 ●営業本部による、関係会社本邦社員の海外派遣、関係会社でのインターンシップ受け入れ等の実施 | | | | | |
| 社員の安全・衛生 | <ul style="list-style-type: none"> ●BCPルールの常設、緊急対策本部訓練の実施、抽出された課題の検討により新BCPを完成 ●社員の出張先、駐在先の状況を常時把握。緊急時には本店人事総務部が一元対応する体制を整備 ●「健康経営（社員の健康管理を経営課題として捉える）」を掲げ、健康診断受診率ほぼ100%を達成や全職員への問診を新たに実施等 | | | | | |
| 投資家への情報開示 | <ul style="list-style-type: none"> ●株主還元策も含めたキャッシュフロー配分の枠組みの明示や、EBITDAやROE目標等を用いた包括的な定量計画の説明の向上、および中長期的な経営戦略の説明の充実（新中期経営計画の発表） ●日本証券アナリスト協会による2014年度ディスクロージャー優良企業に選定（商社部門第1位） ●日本IR協議会による2014年度IR優良企業特別賞に選定 | | | | | |

CSR施策

| CSR側面 | 2014年度(2014/4~2015/3)の取り組み | CSR重要課題 | | | | |
|----------------|--|---------|-------|-------------------|--------|------------|
| | | 地球環境の保全 | 人権の尊重 | 生活基盤の充実・地域産業・安定供給 | 資源・素材の | ガバナンスと人材育成 |
| CSR推進活動 | <ul style="list-style-type: none"> ●当社のCSRに対する考え方を整理、再確認し「CSR概念図」を作成 ●社会の関心・期待認識、国際的ガイダンス参照、当社経営理念や事業計画との整合性確認に基づき当社CSRの重要課題を特定 | | | | | |
| サプライチェーンマネジメント | <ul style="list-style-type: none"> ●当社・子会社の新規調達先へ当社CSR取組方針を周知（2012年5月～2014年5月実績：6,374社） ●法令遵守、人権、労働安全・衛生、商品およびサービスを対象とするサプライヤーアンケートの実施（72社） ●サプライヤー実態調査の実施（アパレルおよびコーヒー生豆） | | | | | |
| リスクマネジメント | <ul style="list-style-type: none"> ●特定事業管理制度の下、環境・社会・ガバナンスなどに関する潜在リスクを分析、対応策を検討のうえで案件組成の推進支援を行うとともに、特定事業管理制度の浸透と現場理解度向上に対応 | | | | | |

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に関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、取引先に対して当社が遵守に努める項目の周知を図るとともに同方針への理解を要請してきました。また、社会の期待や要請の変化に応じて見直ししながら、その遵守と実践に取り組んでおり、2011年9月に引き続き、2013年11月に改正を行いました。今後もサプライチェーンにおけるさまざま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. 従業員の労働時間、休日、休暇を適切に管理し、不当な長時間労働を禁止する。
 6. 強制労働・児童労働・不当な低賃金労働・身体的懲罰・各種ハラスメントを防止する。
 7. 労働・職場環境における、安全・衛生を確保する。
 8. 地球環境の破壊と汚染を防止する。
 9. 商品・サービスの安全・安心を確保する。
 10. 上記に関する、適時・適切な情報開示を行う。

「サプライチェーンCSR取組方針」への対応状況

以下を柱として本方針へ取り組んでいます。

1. 全社一律の調達先宛出状

2008年度から、当社営業本部、海外拠点および当社子会社の全調達先に対し、本方針への理解と協力を要請する書状を送付(2015年3月末現在 累計38,000社超)し、当社方針の周知を図っています。

2. サプライヤーアンケートの実施

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2011年度にコーヒーやココアなどの農産物の取引先(39社)および繊維製品など消費財(153社)の取引先に対してアンケート調査を行いました。2014年度は、新たな取り組みとして、全事業分野の主要取引先の中から主要取引先(72社)を抽出し、① 当社「サプライチェーンCSR取組方針」の遵守状況と②「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」に関わるCSR方針の有無を問うアンケート調査を実施しました。今回の回答を得た取引先全社から「遵守している」との回答を得ることができた一方、各種方針が未整備の取引先に対しては、整備に向けてのお願いをしました。

3. サプライヤー実態調査

当社は農産物や消費財を比較的にサプライチェーン上のリスクの高い事業分野とみなしているため、アンケート調査に加え、現地を訪問し、「サプライチェーンCSR取組方針」の遵守事項に沿ったチェックリストに基づいて、仕入先の責任者との面談や製造現場の視察を行うことで、各社のCSRへの取り組み状況を調査しています。

2014年度、アパレル分野の子会社（三井物産インターファッション株式会社）では、主要仕入先での同社サプライチェーンCSR取組方針の遵守状況に関するセルフチェックや、外国人技能実習制度の活用状況についてヒアリングを実施し、実態の把握に努め、仕入先と共に問題点の把握や是正・改善を確認する体制を整備しました。また、農産物分野からはコーヒー豆調達先を対象に、外部専門家と共に当社ならびに当社子会社（Mitsui Alimentos）のサプライヤーであるブラジルのコーヒー農園を訪問し、「法令遵守」「環境」「労働慣行」「トレーサビリティ確保」の項目を中心に実態調査を行いました。重大な問題指摘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まいります。

また、こうしたサプライチェーンにおける人権・労働など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、意識啓発・研修（2014年度の受講者数：283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。

なお、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、まず当該調達先に状況の改善を促すととも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。しかしながら、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うえ、取引継続の是非を判断する方針です。

サプライヤー実態調査の内容（コーヒー生豆調達）

2014年12月に、ブラジル産コーヒー豆の主要な調達先であるセラード地区のコーヒー農園および農協（計3か所）に対して実態調査を行いました。ブラジルは、当社100%子会社 Mitsui Alimentos が同国内向けコーヒーの製造・販売を行う当社コーヒー・ビジネスの重要拠点であるばかりでなく、当社対日総輸入量の約4割を占める重要な産地です。

今回の実態調査の結果、いずれも適正に対処されており、「サプライチェーンCSR取組方針」を満たさない事項はありませんでした。サプライチェーンCSRに関する「現地訪問調査」は、今後も継続的に実施していきます。

調査内容

農園、工場（精選、梱包工程等）、倉庫（入出庫）の現場での確認と事務所でのマネジメントおよび農園従業員へのインタビューを通じて、各調達先における「法令遵守」「環境」「労働慣行」などの側面について実態調査を行いました。

法令遵守

- 環境、労働賃金・時間・就業年齢などに関する各地域法令、開発ライセンス、労働組合との協定の遵守を確認。

環境

- 農地開発と原生林保護
→ セラード地区の開発ライセンスに従い、農地面積の20%の原生林を確保。
- 農薬の使用
→ 標高1,000~1,200mの高地といえども夏は高温となり、サビ病などの発生は避けられないこと、他農園への病虫害の被害の伝播を防ぐこと、木々の傷面からバクテリア繁殖など病気も懸念されることから農薬を使用しているが、法令に認められた農薬を使用している。
- 灌漑水の確保
→ 地球温暖化の影響もあり、干ばつの発生頻度も増加している状況を踏まえ、園内の灌漑水用のダムを建設し、灌漑水を確保する一方、コーヒー木の根元に液肥と共に散水するドリッピング方式を採用し、効率的な灌漑水の利用を進めている。

労働慣行

- 従業員の労働組合加入の自由尊重
→ 従業員の組合への加入を尊重。
- 低賃金労働・児童労働の禁止
→ 低賃金に関わる法令や、労働組合との協定を遵守。収穫期において多数の臨時従業員を雇い入れているが、労働組合との協定を遵守し、学童など若年労働者の雇用、廉価な外国人労働者の雇用などは行っていない。
- 従業員の安全・健康保全
→ 工場・倉庫内の通路確保、ヘルメット・マスクの着用、消火器設置など確認。
- 働きやすい環境の整備
→ 従業員社宅、食堂、研修設備、遠隔地出身者への社宅、食堂などが完備され、食堂内は清掃されている。

サプライヤー実態調査を行って

株式会社レスポンスアビリティ 足立直樹氏

三井物産は世界中からコーヒーを調達しているが、その中でも主要な供給元であるブラジルの二つの農園と一つの共同組合を訪問した。

ブラジルでは、輸向向けの農園を中心に、レインフォレスト・アライアンスや UTZ などの広く国際的に認知された認証制度の導入が進んでおり、今回訪問した2か所の農園はいずれも、早い段階で二つの認証を取得している。三井物産はそれ以外の農園からも豆を買い付けているが、高品質の豆だけを調達しているため必然的に意識の高い農園から買うことになり、CSR 的リスクは少ないと考えられた。

実際、訪問した農園では環境面、労働社会面の双方において、非常に高いレベルで管理されていた。栽培している作物は異なるが、日本の農家が見ても驚くレベルと言っていいだろう。

一方、やや心配な点としては、ブラジルでも気候変動の影響と考えられる大規模な干ばつが発生していることである。先進的な農園では灌漑方法などで対応しているが、より大規模な適応策も考える必要があるかもしれない。

今回の調査で、品質のみならず、環境社会面においても細かな配慮をなされた豆が選りすぐられて日本に届けられていることが確認できた。三井物産が日本を代表するコーヒーの輸入企業として、ほかの国や地域でも同様の活動を拡大されることを期待したい。



灌漑水を確保するためのダム



従業員による生豆の選別作業

各種国際認証とトレーサビリティ

- 環境保全・管理・労働条件・慣行から農法・土地利用等環境・社会面における多岐にわたる取り組みの優れた農園に送られる国際認証（UTZ, Rainforest Alliance）を取得している。
- 商品のトレーサビリティの確保： プレミアムコーヒー豆は今回訪問した農園を含め農園指定で買い付けを行っており、農協経由の中小農園からの買い付けにおいても、ロット単位での農園のトレーサビリティを確保している。



事例紹介：サプライチェーンの課題の把握と解決のために

食糧・食品事業

高品質なコーヒーの安定供給に向けた取り組み



世界中で愛飲されるコーヒーは、霜害や干ばつなどの天災や雨季乾季の気候条件に生産数量が大きく左右され、また市場価格の変動が大きい商品であることから、安定価格での取引、需給バランスの管理が難しい商品と言えます。三井物産はサプライチェーンの中で、生産者と消費者をつなぐ役割を担い、中南米諸国、東南アジア、アフリカ等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、品質と価格の適正なバランスを図ることを目指し、各国生産者との関係強化を進めています。

特に、ブラジルではMitsui Alimentos（100%子会社）を拠点に、優良生産者とのアライアンスを構築し、サプライチェーンの各段階で「顔の見える取引」を実現することで、高品質生豆の安定供給体制を構築しています。

一例として、ブラジルセラード地区のBau農園で当社はMitsui Alimentosと協力し、海外へのマーケティング・販売を全面的にサポートするとともに、新規農園開墾に必要な資金面で協力し、安定した取引実現に向けた長期契約を締結するなど、20年以上の良好な関係を維持してきた実績を礎にさらなる事業拡大に向けた検討を進めています。元エンジニアでもある日系2世のオーナー／フクダトミオ氏が、「改善」「5S」の品質管理概念の下、厳しく誠実なコーヒー作りに専念した結果、今では同国有数のスペシャルティコーヒー農園となり、当社の協力を得て、日本のみならずアジア諸国へと販売を拡大しています。

Bau農園では従業員を大切に、労働の質を向上させることで品質向上につなげており、「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への待遇と教育によって生まれる」とのトミオ氏の理念に基づき、従業員自らが職場環境を改善する取り組みが進んでいます。また、研修や現場での教育を通じて消費国の動向やコーヒーに関する知識の習得を促し、従業員のコーヒーに対する理解を深める努力を続けています。質の高い従業員教育は、他農園より安定した雇用の維持へとつながり、Bau農園の強みの一つです。

加えて、「改善」をスローガンに、より良いコーヒーを生産するため積極的に最新技術を導入し、新しい手法や品種の使用を試みる創意工夫を絶えず行っていることもBau農園の大きな特徴です。灌漑設備を導入した干ばつ対策に加え、開花時期をコントロール

して収穫時期を分散させることによる効率的な労働力の活用、GPSを用いた土壌改良技術の導入はその一例です。

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、生産者の想いととも消費者に届けることに努めています。Bau農園のオーナーには、消費者が求めるコーヒーへの理解を深めるために2年に1回を目途に来日してもらい、コーヒーショップや飲料メーカーとの対話の機会を創出しています。また、Bau農園のコーヒーを使用する当社販売先にも、ブラジル訪問の際にBau農園を案内するなどの機会を設け、コミュニケーションを通じて相互理解を深めています。

今後も「顔が見えるバリューチェーン」構築により、世界中の消費者への高品質なコーヒー生豆の安定供給と、取引を通じた生産者への貢献を目指します。



Bau農園主であるFukuda family

アパレル事業

サプライチェーンCSRの取り組みの深化

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「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仕入先に同方針への理解を求める書状を送付し、同意を取り付けることで、理解促進と定着を図っており、2015年3月末現在、累計で国内3,060社、海外811社、合計3,871社の仕入先より同方針に対して賛同を得ています。

企業のサプライチェーンCSRへの取り組みに対する社会の関心がますます高まる中、MIFにおいても取引先からサプライチェーンCSR取組状況についての確認を求められる例も増えています。そのような外部環境の変化を認識し、MIFでは2014年度に次のようなサプライチェーンCSR上の取り組みを実施しました。

社内においては、管理職および営業担当者を対象としたサプライチェーンCSR取組への理解浸透策として、2014年7月に外部専門家を招いてCSR研修を開催し、外部環境の変化、事故事例、CSR調達上の留意点、取組強化の意義につき理解を深める機会となりました。2015年2月には、「サプライチェーンCSR取組方針」、取組の意義、工場等で関連法令に抵触する事案を発見した場合の対応などについてのe-ラーニングを実施し、全役職員が受講しました。

一方、仕入先に対しては、次のような取り組みを実施しました。まず、「サプライチェーンCSR取組方針」に関する同意書の書式について、従来は「同方針を理解した」旨の同意書でしたが、「同方針を理解した上で遵守する」「遵守状況の調査に協力する」という一歩踏み込んだ内容に変更しました。2015年3月末現在、前述した3,871社の内562社よりこの新書式による同意書を取り付けており、このうち主要仕入先では遵守状況についてのセルフチェックも実施しています。さらに、国内主要仕入先での外国人技能実習制度の活用状況についてのヒアリングも実施しました。また、仕入先にて、「サプライチェーンCSR取組方針」あるいは関連法令に抵触するなどの事案が発生した場合、実態を確認した上で問題点を明確にし、仕入先における是正・改善への取り組みが完了するまでフォローアップを行う体制を整備しました。

今後も国内外仕入先との日々のコミュニケーションやフィードバックを通じた「気付き」を重ねることで、適切な労働環境の構築を支援し、サプライチェーンにおけるサステナブルな環境の実現を目指します。



国内仕入先製造工場を視察

木材事業

法令遵守と森林認証制度による信頼性の向上

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、2006年（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下、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、豪州の植林事業・木材チップ加工事業においては、世界的な二大森林認証であるFSC®(Forest Stewardship Council)およびPEFC(Pan European Forestry Council)認証に基づく環境管理・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、伐採跡地の適切な処置義務を果たしているかなどを定期的にチェックしています。また、2014年には、豪州のみならず、チリの木材チップ事業Trans Pacific Fibre社においても、FSCおよびPEFC認証を取得しました。

環境保全意識の浸透により、木材製品や紙製品の購入にあたり、森林認証マークの付いた製品を選ぶ企業や消費者が増えています。当社は事業パートナーやメーカー各社と連携し、FSC認証やPEFC認証を有するサプライチェーンの拡充を進め、環境保全意識の高まりに応える製品づくりに貢献していきます。



ウッドチップ加工工場
(ウエスタンオーストラリア州バンバリー)

環境関連ビジネス

世界中で多岐にわたる事業を展開する三井物産は、環境問題への産業的解決による貢献を「環境方針」の行動指針に組み込み、そ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付け、グローバル・グループベースでさまざまな環境関連ビジネスを展開しています。地球温暖化、人口問題が深刻化する中で、自然環境の保全、生物多様性、低炭素社会、自然エネルギーに対する社会の関心はますます高まりつつあり、取り組んでいくべきテーマは山積みの状況です。こうした課題解決に向け社内の取り組みも多方面にわたりますので、ここでは一部の案件をご紹介します。

再生可能エネルギー関連事業

地球温暖化対策、そして持続可能な世界実現のため、当社の保有発電資産のうち一定割合を再生可能エネルギー資産とすることを目標とし、米州・欧州・豪州などで再生可能エネルギーの事業の推進および対応強化を行っています。

| 事業名 | 事業主名／出資先 | 国 | 発電容量／規模 |
|-------------|-------------------------------|-------|--------------|
| 太陽光発電事業 | 羽田太陽光発電 | 日本 | 2MW |
| | 鳥取米子ソーラーパーク | 日本 | 42.9MW |
| | 泉大津ソーラーパーク | 日本 | 19.6MW |
| | 苫東安平ソーラーパーク | 日本 | 111MW（建設中） |
| | 熊本荒尾ソーラーパーク | 日本 | 22.4MW |
| | 大牟田三池港ソーラーパーク | 日本 | 19.6MW |
| | 浜松ソーラーパーク | 日本 | 43MW（建設中） |
| | たはらソーラー・ウインド | 日本 | 50MW |
| | Brockville Solar | カナダ | 10MW |
| | Beckwith Solar | カナダ | 10MW |
| | IPM Eagle Desarrollos Espana | スペイン | 1.5MW |
| 太陽熱発電事業 | Guzman Energia | スペイン | 50MW |
| 風力発電事業 | エヌエス・ウインドパワーひびき | 日本 | 15MW |
| | たはらソーラー・ウインド | 日本 | 6MW |
| | ウインドファーム浜田 | 日本 | 48MW |
| | Norway Wind | カナダ | 9MW |
| | SOP Wind | カナダ | 40MW |
| | West Cape Wind | カナダ | 99MW |
| | Caribou Wind | カナダ | 99MW |
| | Harrow Wind | カナダ | 40MW |
| | PAR Wind | カナダ | 49MW |
| | Plateau Wind | カナダ | 27MW |
| | ELSC Wind | カナダ | 99MW |
| | Erieau Wind | カナダ | 99MW |
| | Cape Scott Wind | カナダ | 99MW |
| | Brazos Wind | 米国 | 160MW |
| | Eoliatec del Istmo | メキシコ | 164MW |
| | Eoliatec del Pacifico | メキシコ | 160MW |
| | Zajaczkowo Windfarm | ポーランド | 48MW |
| | Bald Hills Wind Farm | 豪州 | 106.6MW（建設中） |
| バイオマス発電事業 | 市原グリーン電力 | 日本 | 50MW |
| | 苫小牧バイオマス発電（株） | 日本 | 5.9MW（建設中） |
| 流れ込み式水力発電事業 | Energia Sustentavel do Brasil | ブラジル | 3,750MW（建設中） |
| | Spanish Hydro | スペイン | 84MW |

事例紹介：メキシコ/ピイ・スティヌ、サント・ドミンゴ風力事業

メキシコ合衆国オアハカ州で、ピイ・スティヌ風力発電事業(164メガワット)とサント・ドミンゴ風力発電事業(160メガワット)に、それぞれ2013年2月、および12月から事業参画しています。



ピイ・スティヌ風力発電事業
(メキシコ合衆国オアハカ州)

モーダルシフト

社会インフラの整備・構築は各国の経済成長・産業振興にとって最重要課題であり、このニーズに応えるため、各国・地域でグローバルに事業を展開しています。特に長年取り組んできた鉄道リース事業の実績を礎に、鉄道貨物輸送事業および旅客鉄道事業を傾注分野とし、各種鉄道プロジェクトの開発と運営に取り組み、モーダルシフトを推進していきます。

| 事業主名 (出資先) | 事業内容 | 国 | 定量効果/事業規模 |
|---|--------------------------|------|--|
| トライネット・ロジスティクス (株) | 東京湾はしけ輸送 (市原~横浜) | 日本 | トラック輸送比較CO ₂ 排出量 92.3%減 |
| MRC (Mitsui Rail Capital, LLC) | 貨車リース事業 | 米国 | 世界4極 (米・伯・欧・露) 総保有貨車数 約2万両 総保有機関車数 約300両 |
| MRC-LA (Mitsui Rail Capital Participações) | 貨車レンタル事業 | ブラジル | |
| MRCE (Mitsui Rail Capital Europe B.V.) | 機関車リース事業 | 欧州 | |
| MRC1520 (MRC1520 LLC) | 貨車リース事業 | ロシア | |
| VLI | 貨物輸送事業 | ブラジル | 約10,700キロメートルの鉄 道網および港湾ターミナルの 運営 |
| SuperVia (Supervia Concessionária de Transporte Ferroviário S.A) | 旅客鉄道事業 (リオデジャネイロ近郊鉄道) | ブラジル | 輸送実績 約67万人/日 (2014年12月) |
| Via Quatro (Concessionária da Linha 4 do Metrô de São Paulo S.A.) | 旅客鉄道事業 (サンパウロ地下鉄4号線) | ブラジル | 輸送実績 約70万人/日 (2014年12月) |

事例紹介：鉄道車両リース事業

米国、ブラジル、欧州、ロシアの世界4極で展開する当社鉄道車両リース事業では、客先の輸送ニーズに合わせた車両タイプを提供し、保守・運行管理など商社ならではの付加価値を付け貨物輸送の効率化を推進しています。これらの事業は、温室効果ガス排出量の削減など地球環境保全の観点から、近年各国・地域政府が打ち出している鉄道輸送へのモーダルシフト促進政策にも即しています。



欧州でリース展開するシーメンス製
電気機関車

事例紹介：旅客鉄道事業

都市交通コンセッション・PPP分野において、2007年にブラジル・サンパウロ地下鉄4号線に出資参画し、2011年から操業を開始しています。また、2014年にはリオデジャネイロ州近郊鉄道、サンパウロ地下鉄6号線、リオデジャネイロLRT（軽量軌道交通）、ゴイアニアLRTの4事業に参画しました。本邦の鉄道事業者やメーカーが強みを有する鉄道技術・ノウハウ等を有効活用しながら本事業の価値向上を図るとともに、都市交通インフラ網を整備することで、旅客の安全・安定輸送を提供し、ブラジル大都市圏の深刻な交通渋滞や大気汚染の緩和に貢献します。



リオデジャネイロ州近郊鉄道

資源リサイクル事業

地下資源のみならず、資源リサイクル事業（地上資源）をエネルギー・環境総合戦略の傾注分野として取り組み、資源の安定供給確保と環境問題の産業的解決を目指しています。

| 事業主名（出資先） | 事業内容 | 国 | 事業規模 |
|----------------------------|---------------------------|-------------|--------------------------------------|
| 三井物産メタルワン建材(株) | 金属屑回収・販売事業 | 日本 | 金属屑取扱量800万t/年 |
| 共英リサイクル(株) | 産廃処理・ガス製造事業 | 日本 | 処理能力27,000mt/年、14万Nm ³ /日 |
| (株)イー・アール・ジャパン | 使用済小型家電のリサイクルおよびリユース | 日本 | リサイクル能力24,000mt/年 |
| 三井物産メタルズ(株) | 非鉄金属屑・非鉄金属製品の販売・貿易事業 | 日本 | 非鉄金属屑取扱量10万t/年 |
| Sims Metal Management Ltd. | 総合リサイクル事業(金属屑、電子機器リサイクル等) | 北米/欧/豪・NZほか | 金属屑等1,200万t/年 |

事例紹介：金属屑および電子機器などの総合リサイクル事業

2007年6月に金属屑・廃電子機器取扱量世界1位のSims Metal Management Ltd.に出資、2015年3月末時点の出資割合17.7%と筆頭株主となっています。同社は、北米を中心として世界5大陸に270を超える拠点をもち6,000名を超える従業員を擁するなど、グローバルに事業を展開しています。金属屑および廃電気電子機器の取り扱いに加えニューヨーク市などでゴミ処理事業を行うなど、総合リサイクル会社として成長を続けています。



Sims スクラップヤード
(米国)

植林事業

| 事業主名（出資先） | 国 | 事業規模（*目標値） |
|---|----|------------|
| BTP (Bunbury Treefarm Project) | 豪州 | 2万ha（*） |
| GTP (Green Triangle Treefarm Project) | 豪州 | 1万ha（*） |
| AAP (Australian Afforestation Pty., Ltd.) | 豪州 | 2千ha（*） |
| PTP (Portland Treefarm Project) | 豪州 | 3千ha（*） |
| BFP(Bunbury Fibre Plantations Pty.,Ltd.) | 豪州 | 1万4千ha |

事例紹介：豪州／植林事業

1996年以来、豪州のビクトリア州で2か所、西豪州で3か所の植林事業を推進しています。持続可能な森林資源の育成を通じ、貴重な天然資源の保存、二酸化炭素の吸収・固定、生物の多様性保護、土壌浸食や塩害防止などにも貢献しています。



西豪州の植林事業

その他環境関連ビジネス

| 事業名 | 事業内容 |
|-------------------------|---|
| 太陽光発電モジュールおよび部材 | 太陽電池モジュールおよびモジュールを構成する主要資機材（含むシリコン原料・製品）の安定的生産・供給基盤の構築 |
| 二次電池用原材料 | リチウムイオン電池を中心とする二次電池用原材料の安定的生産・供給基盤の構築 |
| 屋上緑化、壁面緑化、校庭緑化 | 三井物産アグロビジネス（株）により、緑化の資材提案販売、環境改善植物の販売事業を展開 |
| 天然ガス・燃料電池自動車用車載タンク | 天然ガス自動車および燃料電池自動車用の車載燃料タンクの輸入・販売 |
| カーシェアリング事業 | 低燃費・低公害車を活用したカーシェアリング事業の推進 |
| メキシコにおける水処理事業 | 当社連結子会社で水処理エンジニアリング会社のATLATEC, S.A. de C. V.（本社メキシコ）を通じ、同国ケレタロ州の下水処理事業や、メキシコ石油公社PEMEX向け排水処理事業に米国三井物産と共同参画するほか、2008年12月および2009年9月には同国ハリスコ州水道局より下水処理事業を連続受注、2010年1月には単一プラントとしては世界最大となる下水処理事業を同国水資源庁より受注。2か所はそれぞれ2012年5月、2014年11月に完工・操業開始、1か所は建設工事中。 |
| チェコ共和国における上下水コンセッション事業 | スペイン大手水事業会社FCC Aqualiaと共に、チェコ共和国オストラバ市における上下水コンセッション事業に2013年9月に参画。約130万人を対象に、上水供給（含むバルク水）および下水処理を展開中。 |
| 中国における水処理事業 | シンガポール大手水事業会社 / Hyflux Ltd. と折半出資会社 Galaxy NewSpring Pte. Ltd. を2010年8月に設立。以降2010年12月末までに中国国内における上下水・再生水事業22資産を買収完了し、共同事業運営を開始。2012年12月には2資産を追加取得。中国における水環境問題に貢献すべく同J/Vを運営中。 |
| 高品位尿素水 AdBlue®(アドブルー)事業 | 下記参照 |
| 太陽光発電監視サービス | 下記参照 |
| クラウド型省エネサービス | p.47参照 |
| 微生物によるガス発酵技術開発への投資事業 | p.47参照 |
| 英国路線バスEV化実証事業 | p.47参照 |
| 中国におけるリチウムイオン二次電池事業 | p.47参照 |
| 日豪酸素燃焼CCS実証プロジェクト | p.47参照 |

事例紹介：高品位尿素水 AdBlue®（アドブルー）事業

トラックやバスの排出ガスに含まれる窒素酸化物に対して還元剤として働き、水と窒素に無害化する三井化学（株）製AdBlue®。当社はAdBlue®総代理店として全国に物流拠点・インフラを構築・拡充。国が定める排ガス規制対応の新型ディーゼル車両にAdBlue®を安定供給することで、環境に貢献しています。自動車排出ガス規制の強化（ポスト新長期規制）に伴い、AdBlue®安定供給のニーズはますます高まっています。



AdBlue®はドイツ自動車工業会（VDA）の登録商標です

事例紹介：太陽光発電監視サービス

太陽光発電設備はメンテナンスフリーと言われていますが、実際はパネル損傷・汚れ、また機器故障の発生、経年劣化などがあり、これらの異常にいち早く気付くシステムが必要です。当社連結子会社三井情報（株）ではICT統合力により太陽光発電設備を遠隔監視するクラウドサービスを提供しています。



太陽光発電所設備と遠隔監視画面イメージ

事例紹介：クラウド型省エネサービス

当社連結子会社三井情報(株)では、IT技術を活用した商業施設向け省エネサービスを提供しており、お客さまの手間無く、快適性を維持しつつ省エネを実現しています。

[省エネサービスの特徴]

- 空調を遠隔から自動制御することで無駄なエネルギー消費を抑制しコスト削減を実現
- 空調設備メーカーや、エネルギー種別(電気・ガス)に依存せず、既存の空調設備を有効活用
- 短期間、低コストで導入
- 計測値を基にした、リアルタイムでの自動制御を実施
- 制御エリアを細かく分割し、各エリアの制御が可能
- 温度変化が生じやすい環境でも柔軟に制御を行い、無駄なくエネルギーを活用

事例紹介：微生物によるガス発酵技術開発への投資事業

一酸化炭素(CO)や二酸化炭素(CO₂)を含むガスを微生物により発酵させることで、エタノールやブタジエンといった燃料や化学品に転換する技術を開発している米国のベンチャー企業Lanza Tech New Zealand Limitedへ出資参画。二酸化炭素を含む排ガスのエネルギーへの転換技術の商業化により、温暖化防止にも貢献し得る事業の展開を目指します。

事例紹介：英国路線バスEV化実証事業

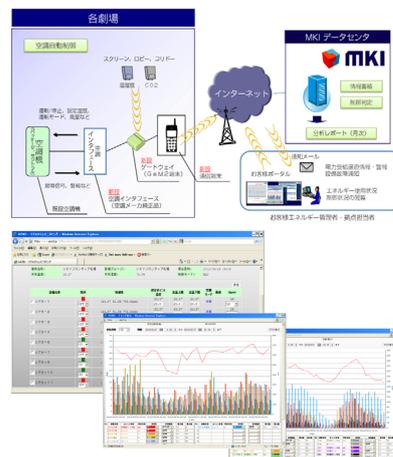
都市の温暖化ガス削減効果が期待できる交通機関のEV化、中でも早く普及すると考えられる路線バスに着目し、英国の中規模都市ノルトンキーンズ市で最も乗客数の多い路線をすべてEVバスに置換え(計8台)、路線の始点・終点で毎回充電(通称「ちょこちょこ充電」)する実証運行を2014年1月から開始しました。充電はケーブルを繋ぐ手間を省き、ボタンひとつで充電を開始できる非接触充電技術を利用しています(電磁誘導方式)。「ちょこちょこ充電」することで車載電池容量を減らし、バスの本体価格・重量を経済性に合うレベルにできるかを検証することを目的としています。また実路線での運行データを収集・分析し、他路線へ展開する際に最適な車載電池容量・充電設備数をシミュレーションすることで、企画から運用までのワンストップソリューション構築を目指します。

事例紹介：中国におけるリチウムイオン二次電池事業

中国でリチウムイオン二次電池製造・販売を手掛ける天津市捷威動力工業有限公司への事業参画を通じ、電気自動車、ハイブリッド車、プラグインハイブリッド車等の新エネルギー車用リチウムイオン二次電池を供給することで、持続可能なエネルギー消費社会の実現に貢献します。

事例紹介：日豪酸素燃焼CCS(CO₂回収・貯留)実証プロジェクト

石炭利用における環境負荷の軽減を目指して、豪州クィーンズランド州カライドA石炭火力発電所での、酸素燃焼によるボイラー操業で二酸化炭素を回収する日豪共同の実証実験プロジェクトに参画しています。世界初となる本実証実験は2015年2月に成功裡に完了し、ビクトリア州で回収されたCO₂を地中に圧入し地化学反応試験も実施。地中でのCO₂の挙動調査で問題ないことが確認できれば、CCS(CO₂回収・貯留)に対する地域住民の懸念を払拭でき、世界のCCS普及に貢献できます。本プロジェクトは、日豪両政府とクィーンズランド州政府からの資金援助を得て推進されました。CO₂およびSO_x/NO_x/水銀のニアゼロエミッション発電の実現に向け、実用化検討をさらに進めていきます。



システム概要と制御画面



中国・首都鋼鉄とのデモンストレーションプラント



非接触充電EVバスの電磁誘導方式



天津市捷威動力工業有限公司工場建屋



豪州クィーンズランド州カライドA石炭火力発電所4号機の酸素燃焼ボイラーとその付帯設備

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。

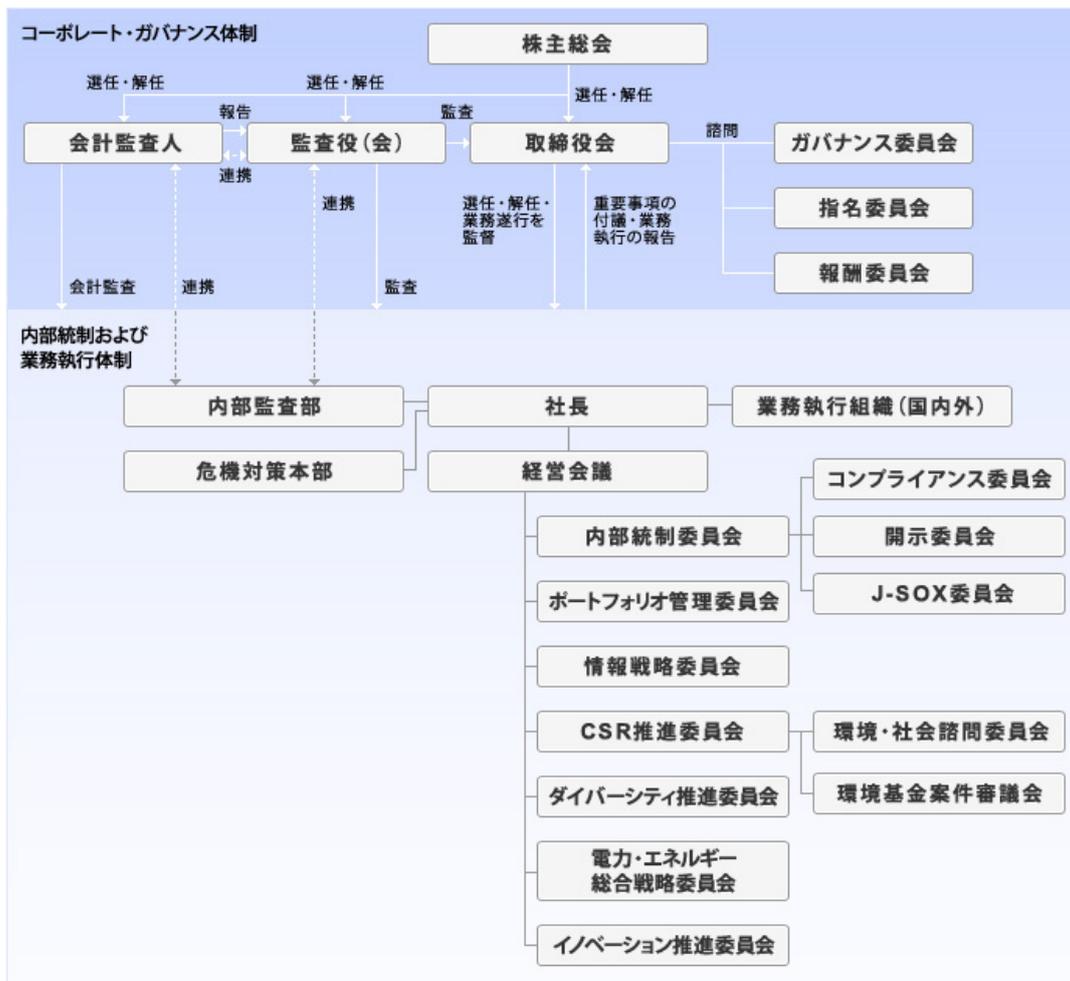
■ 内部監査の体制と状況

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。

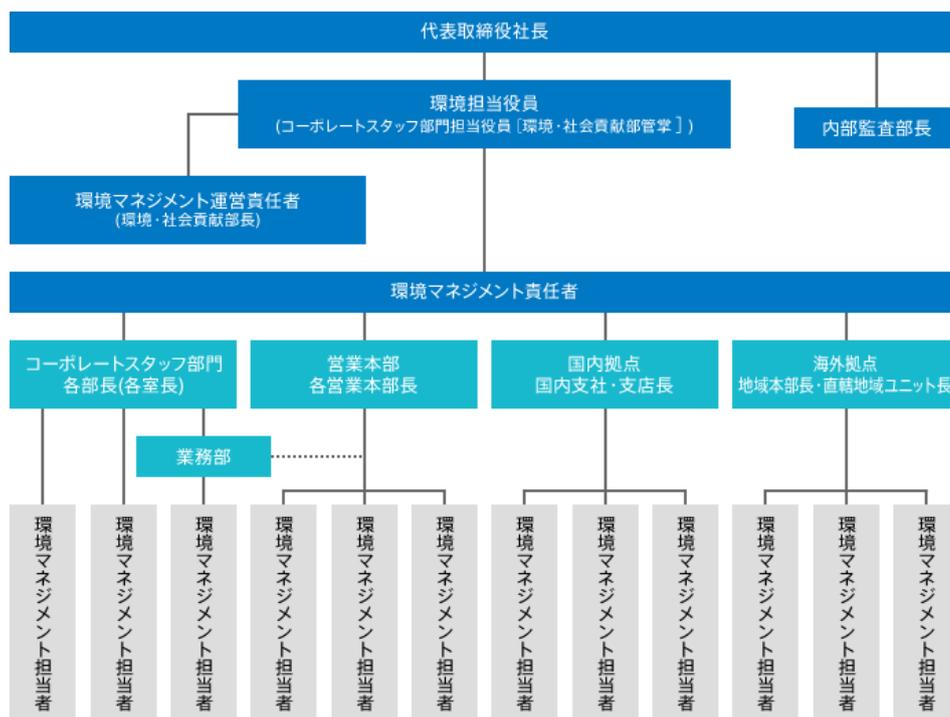
4. 環境問題の産業的解決による貢献

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

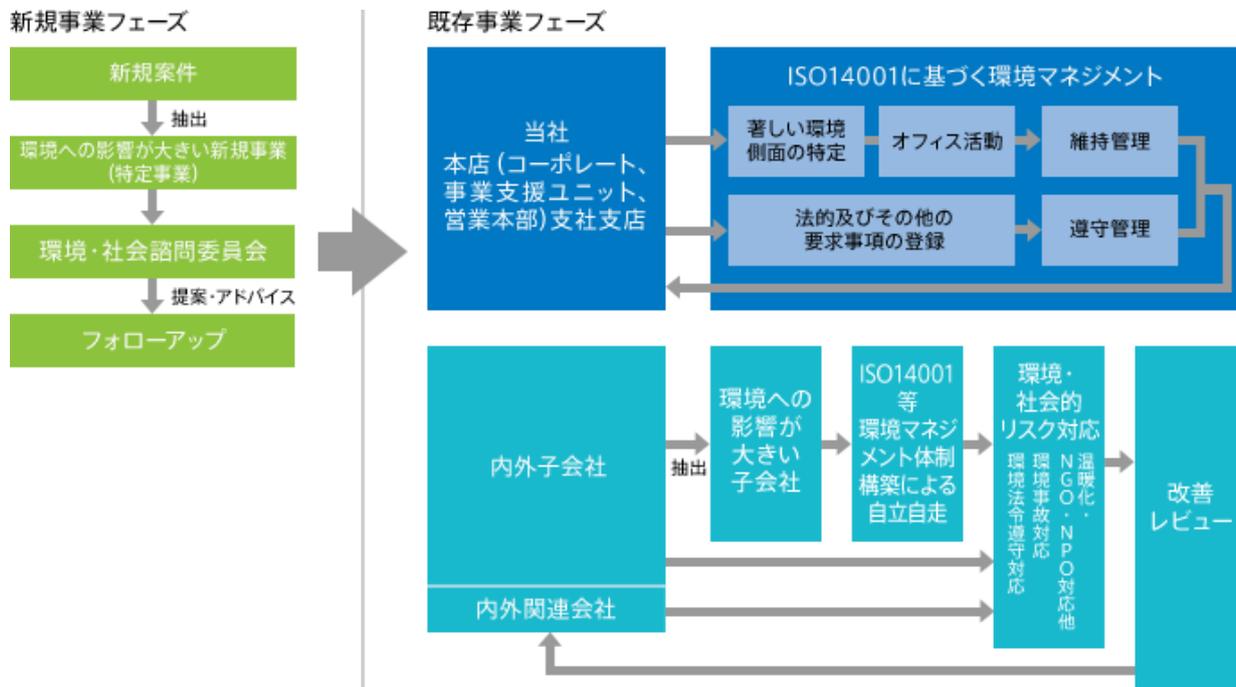
環境・社会的リスクに知見のある専門家とのネットワークを構築し、環境に関連する新規・既存事業について必要に応じ助言を得る体制を整えています。

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。

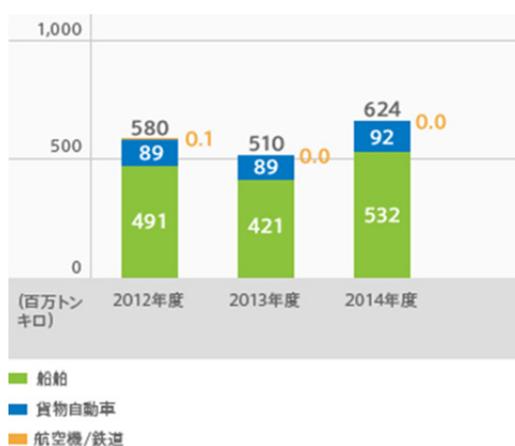
各営業部門においては、物流関連取引先と協働し、エコドライブの推進などの燃費向上措置の推進や、車両大型化、混載便の活用、輸送ルート見直し等の輸送効率向上措置の実施、鉄道、船舶の活用によるモーダルシフトなどの省エネ施策を行っています。

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役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。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。

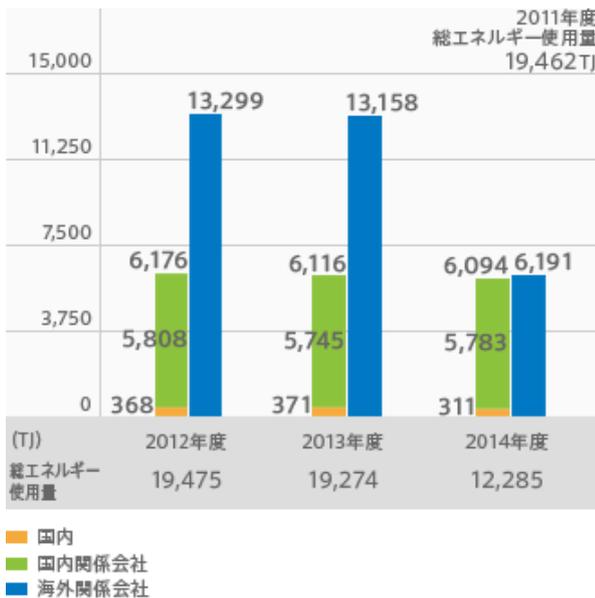
環境データ

★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。

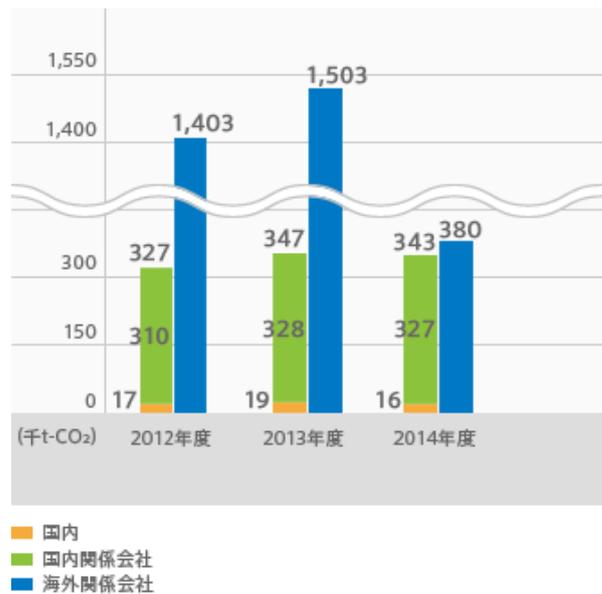
温室効果ガス（GHG）の排出量管理

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★

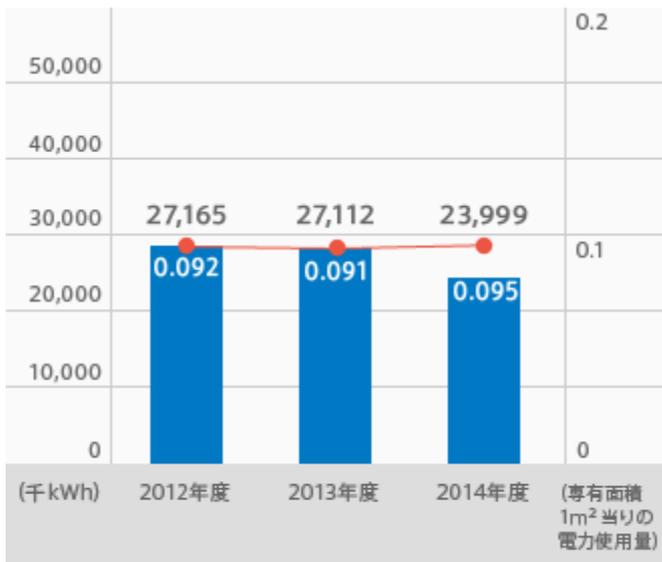


■CO₂排出量★



| | 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

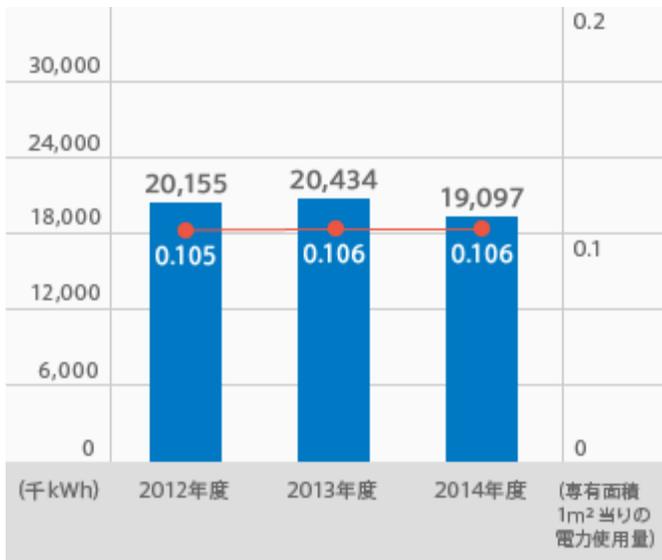
<集計範囲>

- 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

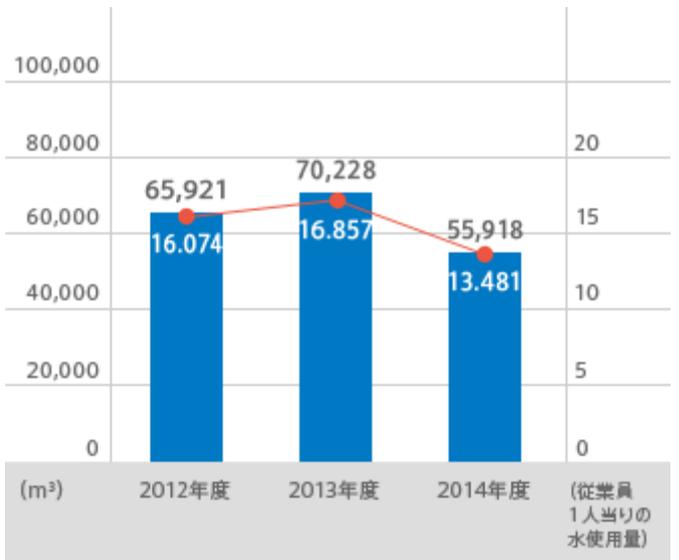
当社では、事業活動を行う際の環境配慮のみならず、オフィスにおいてもエネルギー資源の効率的活用、廃棄物の発生抑制・再利用・リサイクルの徹底と適正処理を行い、環境への負荷低減に努めています。

■電力使用量★



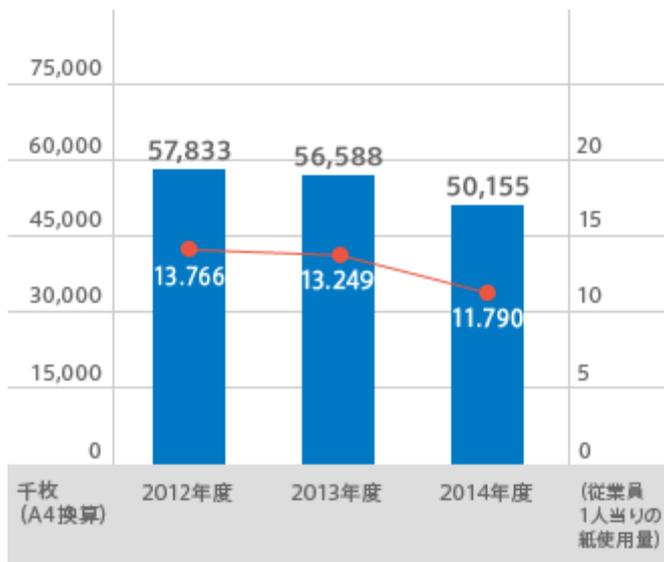
■ 電力使用量
● 専有面積1m²当りの電力使用量

■水使用量★



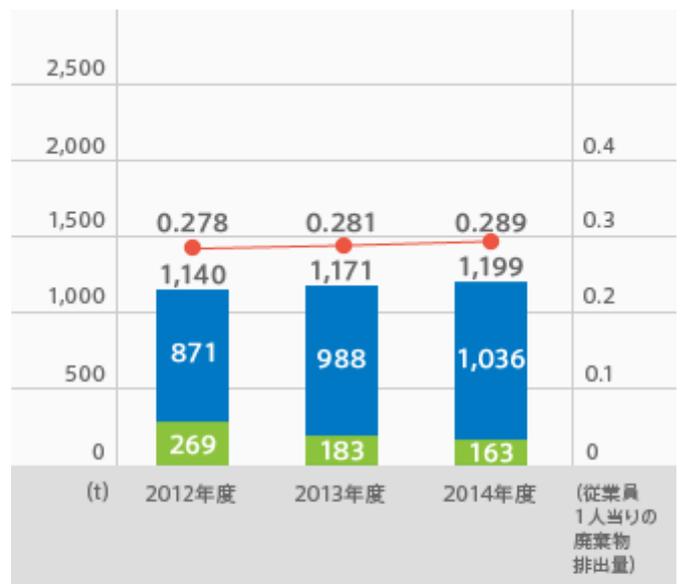
■ 水使用量
● 従業員1人当りの水使用量

■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。

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 基幹業務講座 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 | 海外修業生 早期海外派遣 | |
| | 異業種交流研修 | | プロマネ育成塾 | プロマネ育成道場 | Mitsui Open College (MOC) | 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 | 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 | | | | | | |
| | ビジネス日本語研修 | | | | | | |
| 担当職・業務職共通 | 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) | | | | | | |
| | MMリーダー研修 | | | | | | |
| | グループ会社出向前研修 | | | | | | |
| 業務職・業務スタッフ職研修 | 【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・ グローバルリゼーション | 【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) | | | | | | |
| 節目研修 | 業務職Pバンド 業務職Pバンド研修 | 業務職Lバンド 業務職Lバンド研修 | 業務職4級 | 業務職3級 | 業務職2級 業務職2級研修 | 業務職1級 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 | |
| 階層別研修 | Global Leaders Program (GLP) | | Global Managers Program (GMP) | Japan Trainee Program (JTP) | 日本語e-Learning | Mitsui Fundamentals e-Learning Course (基幹業務講座) | |
| | Mitsui HBS Global Management Academy (GMA) | | 日本語・ビジネス研修員 (LBP) | | 受入海外職員 (BIP) | | |
| | その他研修 | | | | | | |
| グループ会社向け研修 | 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 | |
| その他研修 | 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・ グローバルリゼーション | 【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

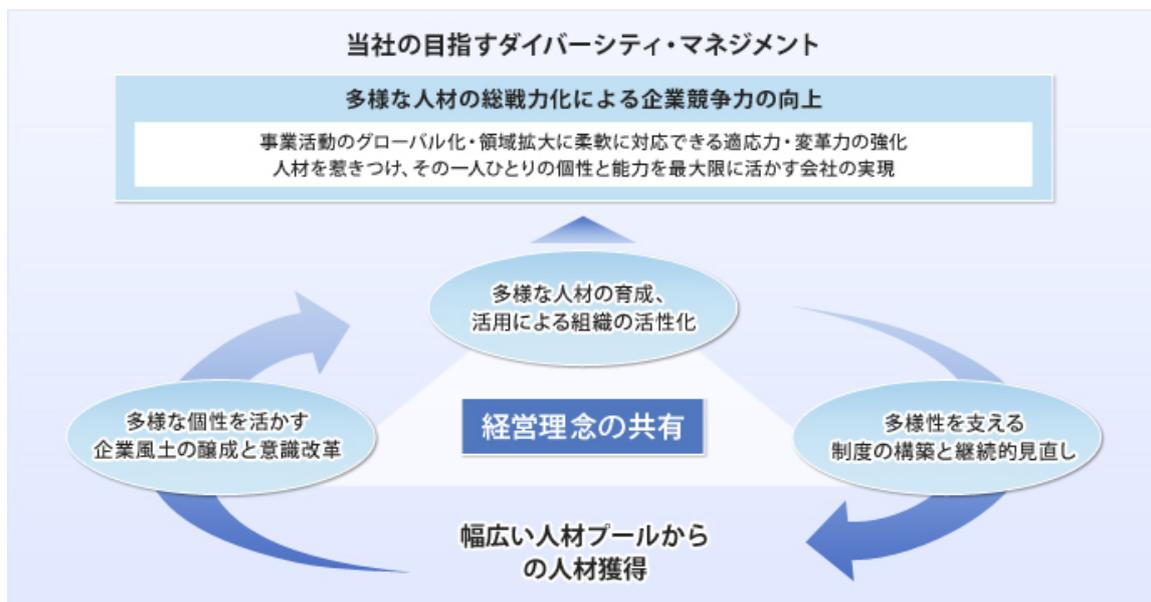
人事評価について

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）

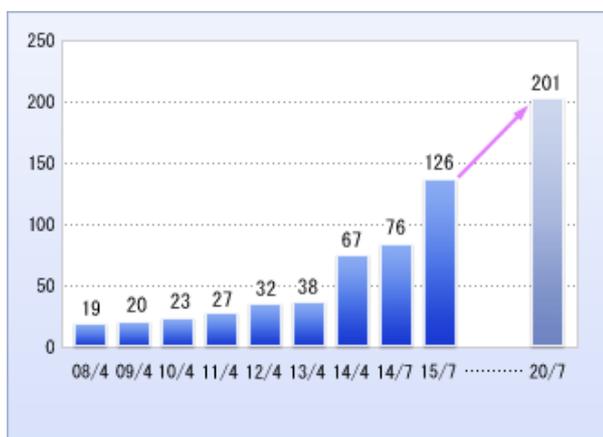
| | |
|--------------|--------|
| 総合職 | 6,021名 |
| 担当職 | 4,841名 |
| 女性担当職 | 468名 |
| 担当職に占める女性の割合 | 9.7% |

| | |
|-------------------|-------|
| 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% |

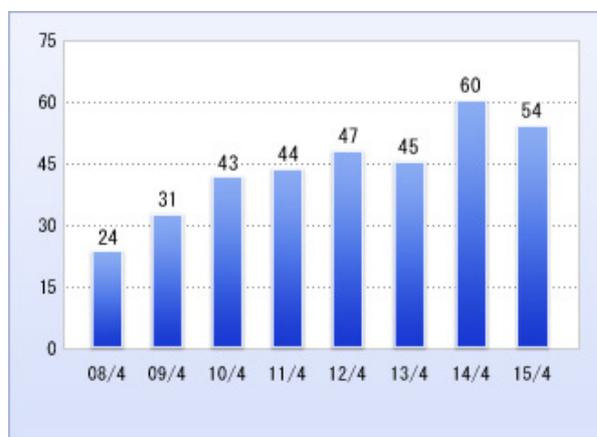
| | |
|--------------|--------|
| 管理職 | 3,353名 |
| 女性管理職 | 126名 |
| 管理職に占める女性の割合 | 3.8% |

| | 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 休職前面談 貸与 会社パソコン 復職前面談 介護セミナー | 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 |
| | 介護休業 | | | NPO海を越えるケアの手 シーケアプログラム・有料 |
| | 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 | | | カフェテリアアプラン 介護関連メニュー |
| 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の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。

環境・社会貢献活動

社会貢献に対する考え方

現代社会はグローバル化・情報化などの進展により、多様性・流動性に満ち、より便利で豊かな社会を目指しつつも、地球温暖化などの環境問題、貧困問題、教育の格差など、さまざまな課題を抱えています。

当社は、社会貢献活動を通じて、地域社会や国際社会の抱える問題の解決に向けて、貢献していきたいと考えています。

当社は「国際交流」「教育」「環境」の3分野を「社会貢献活動方針」の重点領域に定め、当社の強み・知見を活かせる多文化共生、国際的視野を持った人材の育成、地球環境に関する取り組みなどを行っています。当社の継続的な取り組みが社会に共有され、波及効果を生み、より大きな規模での社会的課題の解決につながっていくことも期待しています。



また、社員の社会問題への関心や感度が高まることを願い、ボランティアプログラムを企画・推進しています。

社会貢献活動方針

基本理念

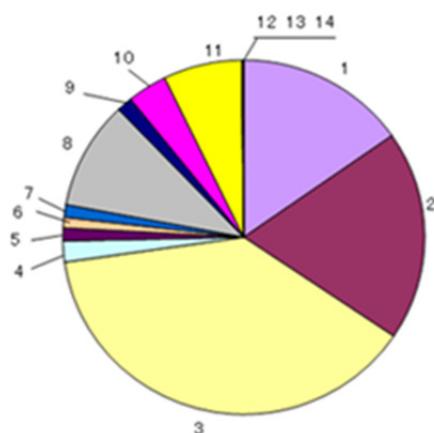
三井物産の経営理念に沿って、国際社会、地域社会との調和を図りながら、ステークホルダーとの友好関係を築き、大切な地球と、そこに住む人びとの夢溢れる未来作りのために積極的に貢献する。

行動指針

1. 三井物産は、地球環境・国際社会・地域社会のニーズに的確に 대응していくため、社会貢献活動を積極的に推進する。
2. 三井物産は、「国際交流」「教育」「環境」の3分野を社会貢献活動の重点領域と定め、「三井物産らしい」社会貢献活動を実践する。
3. 三井物産は、寄付行為等の経済的な貢献のみならず、役職員の参画も視野に入れた能動的な社会貢献活動を目指す。
4. 三井物産は、ステークホルダーに対する透明性と説明責任を重視した社会貢献活動を推進する。また、ステークホルダーとの対話や協働を通じて、活動内容の継続的改善を図る。

2015年3月期 社会貢献実績

社会貢献費（総額15億1百万円、案件数675件）の内訳は以下の通りです。比率は金額によります。



| | 活動分野 | 比率（金額） | 案件数 |
|----|-----------|--------|-----|
| 1 | 国際交流・協力 | 15% | 64 |
| 2 | 教育・社会教育 | 19% | 129 |
| 3 | 環境保全 | 38% | 137 |
| 4 | 社会福祉 | 2% | 80 |
| 5 | 健康・医学 | 1% | 25 |
| 6 | スポーツ | 1% | 23 |
| 7 | 学術・研究 | 1% | 11 |
| 8 | 文化・芸術 | 10% | 64 |
| 9 | 史蹟・伝統文化保存 | 1% | 1 |
| 10 | 地域社会の活動 | 4% | 106 |
| 11 | 災害被災地支援 | 7% | 27 |
| 12 | 防災まちづくり支援 | 0% | 0 |
| 13 | 人権 | 0% | 4 |
| 14 | NPOの基盤形成 | 0% | 4 |
| | 合計 | 100% | 675 |

三井物産環境基金について

三井物産は、2005年7月、持続可能な社会の実現を目指して、地球環境問題の解決に向けたNPOや大学などのさまざまな活動・研究を支援・促進する「三井物産環境基金」を立ち上げました。2011年度からは、東日本大震災の地震・津波によって発生した環境問題を改善・解決し、持続可能な社会の再生を目指す復興支援も行っています。NPOや大学などの活動・研究への支援に加え、助成が決まった案件に役職員が寄付を行ったり、活動にボランティアとして参画することなども奨励しています。



三井物産環境基金の概要

| | |
|---------------|---|
| 運営開始 | 2005年7月1日 |
| 運営体制 | CSR推進委員会、案件審議会、案件選定会議（社外有識者を含む） |
| 助成対象分野 | 活動助成および研究助成の対象は、申請者が主体的に取り組む持続可能な社会の実現に貢献する「実践的な活動」や、「問題解決型研究」で、下記の領域に係わるものとします。 A. 地球環境：自然の変化をモニタリングし、その結果に基づく必要な警鐘と対応につながる活動や研究 B. 資源循環：資源の効果的管理および活用につながる活動や研究 C. 生態系・共生社会：生態系サービスの保全と利用、並びに生態系と人間が共存するための調整につながる活動や研究 D. 人間と社会のつながり：環境問題を基盤にした、人と社会の関係の再構築に繋がる活動や研究 |
| 助成プログラム「活動助成」 | NPO法人、一般社団・財団法人、公益社団・財団法人、特例民法法人、大学、高等専門学校による震災復興支援活動および環境貢献活動を助成 |
| 助成プログラム「研究助成」 | 大学、高等専門学校、公的研究機関、NPO法人、一般社団・財団法人、公益社団・財団法人、特例民法法人による環境分野の研究および震災復興に関わる研究を助成 |

■ 助成決定件数・金額の推移

（単位：件/百万円）

| | 活動助成 | | 研究助成 | | 合計 | |
|--------|---------|------------|---------|------------|----------|--------------|
| | 件数 | 金額 | 件数 | 金額 | 件数 | 金額 |
| 2005年度 | 15 | 117 | - | - | 15 | 117 |
| 2006年度 | 18 | 217 | - | - | 18 | 217 |
| 2007年度 | 48 | 437 | 23 | 456 | 71 | 893 |
| 2008年度 | 51 | 523 | 24 | 368 | 75 | 891 |
| 2009年度 | 34 | 311 | 17 | 213 | 51 | 524 |
| 2010年度 | 28 | 244 | 22 | 285 | 50 | 529 |
| 2011年度 | 52(43) | 528(463) | 46(34) | 603(481) | 98(77) | 1,131(944) |
| 2012年度 | 36(22) | 237(157) | 14(2) | 112(13) | 50(24) | 349(170) |
| 2013年度 | 20(9) | 165(69) | 15(2) | 150(9) | 35(11) | 315(78) |
| 2014年度 | 21(4) | 118(21) | 8(3) | 85(51) | 29(7) | 203(72) |
| 合計 | 323(78) | 2,897(710) | 169(41) | 2,272(554) | 492(119) | 5,169(1,264) |

※カッコ内は復興助成

※2013年度からは、復興助成を別枠とせず、一般助成と同じ枠内で復興に資する案件（復興案件）として継続支援しています。

三井物産の森について

森の管理方針

森林管理方針

2009年7月17日策定

1. 基本理念

三井物産の企業使命である「大切な地球と、そこに住む人々の夢溢れる未来作りへの貢献」の下、「三井物産の森」を大切に育て、次の世代へと伝えていきます。

2. 管理方針

三井物産は、「三井物産の森」を社会全体に役立つ公益性の高い資産であると位置付けています。森林は木材という再生可能な天然資源を産み出すほか、適切な管理・整備を継続して行うことで、例えば二酸化炭素を吸収し、酸素を供給する大気の浄化機能や、雨水を蓄え、水を清らかにする水源涵養の働きなどの公益的機能を創出します。一方で森林が放置され、整備が不十分な場合には、自然災害を引き起こす可能性が増大するなど、社会問題に発展する危険性もはらんでいます。当社は、このような「三井物産の森」の持つ社会的価値を認識し、長期に維持・保有していくことは大切な社会的責任であると考え、森林の持つ公益的機能を十分に発揮できるよう、FSC®の「森林管理の原則と基準」を遵守して、森林の整備に努めていきます。

3. 活動方針

上記管理方針の下、三井物産は「三井物産の森」における具体的な活動として、社会的な存在意義を十分に考え、環境とのかかわりを強く意識し、誠実な活動を展開する一環で、

- ・ステークホルダーに対する森林体験の実施
- ・生物多様性の保全のための研究、活動の実施
- ・再生可能な天然資源たる木材生産の持続可能性、および木質バイオマスとしての活用の追求

に一層力を入れていくこととしています。

森の概要

森の広がり

三井物産は、北海道から九州まで全国74か所に合計約4万4,000ヘクタールの社有林「三井物産の森」を保有しています。広さは東京23区の約7割、日本の国土の0.1%の面積に相当し、長い年月をかけて、森を守り、大切に育ててきました。

- ・保有する山林の数：74か所（日本国内）
- ・合計面積：約4万4,000ヘクタール



森の社会的価値

当社は、森を「社会全体に役立つ公益性の高い資産」と位置付けています。森は木材という再生可能な天然資源を生み出すほか、適切な管理・整備を継続して行うことで、たとえば、二酸化炭素を吸収し酸素を供給する大気の浄化機能や、雨水を蓄水を清らかにする水源涵養の働き、保水力を通じた災害抑止機能、生態系の保全など、さまざまな公益的機能を発揮します。人は森からたくさんの恵みを受けているのです。

こうした森の持つ社会的価値を認識し、森を良好な状態で長期に維持・保有していくことは、大切な社会的責任であるとらえています。

三井物産の森は、現在、年間約16万トンの二酸化炭素を吸収・固定（当社試算）しており、林野庁の資料に基づき、その価値を定量評価すると、およそ年間1,200億円もの価値を創出することが分かっています。また、約13,000ヘクタールが水資源の確保や水害防止に役立つ「水源涵養保安林」として公的に指定されています。

2009年12月には、当社が生物多様性にも配慮した林業を行うことによって、適正な森林管理を実現できているかどうかを客観的に評価・認定してもらうことを目的に、国際基準の森林認証FSC®認証をすべての森林で取得しました。国内における1万ヘクタール以上の森林を保有する民間企業として同森林認証を取得した初の事例となります。

森を育て、活かし、未来につなぐ

森を適切に管理するだけでなく、多面的な活用も開始しています。社会や地域への貢献活動の一環として、三井物産の森を通じた環境教育や、森林資源を利用した周辺地域の文化・伝統行事の支援を行っています。

さらに、三井物産の森の未利用材を木質バイオマスとして周辺地域の発電およびボイラーの燃料に有効活用することにも取り組んでおり、活用の幅は多岐に広がっています。

豊かな森林資源は私たちの世代だけのものではありません。三井物産の企業使命である「大切な地球と、そこに住む人々の夢溢れる未来作りへの貢献」の下、これからも三井物産の森の整備・管理を行っている関係会社三井物産フォレスト(株)職員と一体となって、この森を大切に育て、未来のために活かすことで、次の世代へと伝えていきます。



三井物産の森づくり

明るい森を目指して

日本の国土の約70%は森林であり、さらにその4割は人の手で木を植え、育てた人工林です。日本で森の恵みを考えるときは、人工林でいかに恵みを増やすかが重要です。

人工林は常に人が手をかける必要があります。きちんと管理されていない人工林は暗くうっそうとしています。よく管理されている人工林は明るく光が差し込んでいます。

手入れされた明るい森では、下草が生え、生物が増え、新しい土も増えていきます。結果として、水が浄化され、海に栄養が行き、土が水を蓄えることで災害を防止し、経済的な成果としてよく成長した木材を得ることができます。

手入れされていない暗い森では、これらのメリットが得られないどころか、地域全体の環境破壊にもつながってしまいます。



森林の管理区分と森づくり

三井物産の森は、「人工林（約4割）」と「天然林および天然生林（約6割）」に区分されています。

「人工林」は、人の手によって植えられて成立した森林で、木材資源の生産と供給のために、「植える―育てる―伐る―使う」のサイクルを繰り返す森林です。

「天然林」は、自然の力によって成立した森林で、「天然生林」は、災害や伐採などにより樹木が減少した後、主に自然の力で再生した森林のことを言い、自然のままに残しておく森林です。

この中でさらに生物多様性の観点から重要性が高いエリアを「生物多様性保護林（三井物産の森全体の約10%）」に設定して、それぞれの区分にあった管理をしています。



社会・経済・環境からなる森づくり

森を守り・育てていくには、長い時間と費用、森を育てる人の手が必要です。そのためには、林業が収益性を確保できる仕組みを作っていくことが重要であり、日本の森の将来の鍵を握っているといえます。

「人工林」で経済性が確保できれば、得られた収益を「天然林および天然生林」の保全にも活かして、適切な管理を行うことができます。

「天然林および天然生林」も、自然のまま何もしなくともいいわけではなく、必要に応じて人が手を掛けて、地域の特性にあった本来の姿に戻すことが必要です。こうした取り組みが森林全体の生物多様性も高めていくと考えています。

そして、適切な管理を継続的に行うためには、地域社会と良好な関係を築くことも大切です。

豊かな森づくりのためには、「社会」「経済」「環境」の3つがバランスよく保たれ、これらが好循環を継続していくことが重要なのです。三井物産は、これらを踏まえた森づくりに取り組んでいます。



FSC® 認証

三井物産は、国際基準の森林認証「FSC®認証」を74か所の山林で取得しています。これは日本の民間企業の中で最も大きい規模です。

森林認証って何？

森林認証とは、森林の管理方法について、それが一定の基準を満たしているかどうかを調べ、認証するものです。こうした認証の普及が無秩序な森林伐採を防ぎ、森林を健全に保ち、地球環境を守ることに繋がっていきます。認証制度はいくつかありますが、中でも「FSC認証」は世界で広く普及しており、この認証を取得することはその森林管理が高いレベルであることを証明するものといえます。



FSC認証が目指すもの

FSC認証とは、国際的な森林認証制度を運営する非営利国際会員制組織FSC（Forest Stewardship Council、森林管理協議会）が定めた国際基準による認証です。同協議会にはさまざまなステークホルダーが参画しており、多様な視点から10の原則と56の規準が設けられています。

規準では、森林管理者が経済的に成立する適切な管理を行うだけでなく、環境に配慮し、森林周辺の地域社会と良好な関係を

築くことなどを求めています。三井物産の森での認証手続きの際には、全国74か所の山林のステークホルダーに対してアンケート調査が行われ、当社と各山林の管理を行う関係会社の三井物産フォレスト（株）が地域と良好な関係を構築していることも確認されました。

三井物産の森とFSC認証

三井物産は、FSC認証をすべての森林で取得しています。これは国内における1万ヘクタール以上の森林を保有する民間企業として同認証を取得した初の事例です。

また、FSC認証のうち、森林管理を対象とするFM認証（Forest Management）を三井物産が取得し、切り出した木材の加工・流通を対象とするCoC認証（Chain of Custody）を三井物産フォレストが同時に取得したことで、国産のFSC認証材の供給者としても日本最大となりました。

●FSC認証材の製品化の流れ



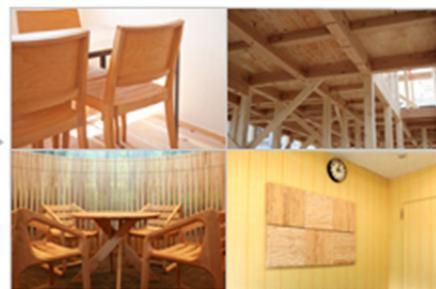
FM 認証

三井物産



CoC 認証

三井物産フォレスト



CoC認証を取得した
製材・加工事業者を通じて最終製品へ

林業と経済

日本の林業の置かれている状況

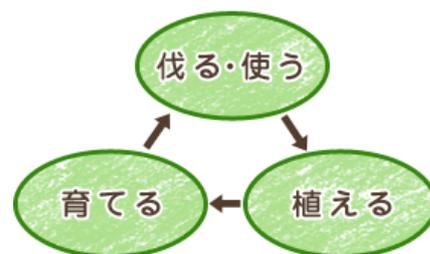
日本の林業は、林野庁の調査によれば、2013年度の木材の総需要量が年間約7,400万 m^3 、その中で自給率がおよそ29%と決して活況とはいえません。

こうした背景の下、日本政府は日本の林業再生のため、2010年に「公共建築物等の木材利用促進法」を制定したり、バイオマス利用促進のための施策など、川上の効率化とあわせ、川下での需要喚起にも注目して改革に着手しました。それに合わせて、林業就業者が全国で7万人ほどに減少し、高齢化も問題になる中、未来の林業従事者を増加させる政策も進行しています。日本の森林再生のためには、なんとしても林業再生が必要であり、そのためには官民一体となってさまざまな対策を実行に移すことが急務です。

環境保全と林業の両立

三井物産の森では、人工林において「植える―育てる―伐る―使う」という適切な循環施業を実施する過程で、生物多様性にも配慮し、また表土保全や二酸化炭素吸収量の拡大にも役立つ整備を同時に実行しています。現在、「環境保全と林業の両立」を目指し、施業で得た収益を人工林の循環施業に利用するだけでなく、天然林および天然生林の整備にも資金を還流できる、経済性のある仕組みづくりに取り組んでいます。

当社は、人工林における循環施業で効率的な林業を追求することはもちろん、木材の用途開発を推進して国産材の利用を広げていくことが重要だと考えており、新たな取り組みを始めています。



木質バイオマスの利用促進とJ-VER制度の活用

林業・木材産業分野において、木材を余すことなく、さまざまな用途に使用していくことは喫緊の課題です。建物の柱や家具などの構造材、製紙用チップ材以外の用途開発の一環で、当社は、林地に残された枝や、幹の先端、根元など、丸太として使えない部分をチップやペレット化してボイラーやストーブの燃料として無駄なく使うなど、化石燃料の代替としての木質バイオマスエネルギーの利用促進にも着手しています。当社が2014年10月に出資参画した北海道の苫小牧バイオマス発電事業（2016年12月稼働予定）に対する社有林からの木質燃料の安定供給も行います。

また、環境省の「J-VER」制度へ、「三井物産の森 北海道間伐促進吸収プロジェクト」および「三井物産の森 三重県間伐促進吸収プロジェクト」を登録し、三井物産の森での適切な森林管理によって固定される二酸化炭素の吸収量について認証を受けています。「北海道間伐促進吸収プロジェクト」で2011年5月に約6,600CO₂トン、2014年1月に約6,000CO₂トン、「三重県間伐促進吸収プロジェクト」で2012年1月に約1,330CO₂トンのオフセットクレジットが発行され、その販売も行っています。このように、環境価値を林業の収益として資金循環に取り入れていくことにも積極的に取り組んでいます。

三井物産はこれからも環境問題を考えるうえで重要な課題である日本の林業の再生を目指し、現場における施業・整備を委託する三井物産フォレスト（株）と一体となつて、社有林経営にあたっています。



林地残材を木材チップに

生物多様性を守る森づくり

生物多様性とは、遺伝子、生物種、そして生態系、それぞれのレベルの多様さ、バラエティーの豊かさのこと。それぞれの土地に、もともといるべきいろいろな動物、植物、昆虫、微生物などがいて、生きていける土台があること。それが「生物多様性が高い」ということです。

しかし、今、世界中から多くの動物や植物が次々と減少あるいは絶滅しています。多様な生物の生息環境が急速に失われつつある現在、私たちの生存の基盤である生物多様性の保全に向けた取り組みが企業にも求められています。

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、その豊かな森を次の世代へと引き継ぐことで社会に貢献します。



生命を守る森づくり

三井物産の森は、人工林約40%、天然林および天然生林約60%で構成されています。この森を「循環林」「天然生誘導林」「生物多様性保護林」「有用天然生林」「一般天然生林」「その他天然生林」に区分し、管理方針を設定しています。特に生物多様性の観点から重要性が高いエリア「生物多様性保護林」は、2009年から新たに区分したもので、三井物産の森全体の約10%です。

さらに「生物多様性保護林」を「特別保護林」「環境的保護林」「水土保護林」「文化的保護林」の4つに区分し、それぞれの特徴に応じた管理を行うことで、生物多様性の保全により踏み込んだ森づくりを目指しています。

森林管理区分

全国74か所、44,417ヘクタールの三井物産の森を以下に区分して管理しています。

| | | 区分 | 定義 | 面積 (ha) |
|--------------------|--------------|--------|--|---------|
| 人工林 | 循環林 | | 伐採・植樹・保育を繰り返し、木材資源の生産と供給を行う森林 | 6,839 |
| | 天然生誘導林 | | 針葉樹と広葉樹によって構成される天然生林へ誘導する森林 | 10,631 |
| 人工林、天然林 および天然生林 | 生物多様性 保護林 | 特別保護林 | 生物多様性の価値が地域レベル、国レベルにおいてかけがえのないものと評価され、厳重に保護すべき森林 | 324 |
| | | 環境的保護林 | 希少な生物が数多く生息していることが確認されており、それら希少生物の生息環境を保護すべき森林 | 875 |
| | | 水土保護林 | 水をよく蓄え、水源となり、災害を抑えるなど、公益的機能が高い森林であり、水系の保護と生態系の保全を図る森林 | 3,164 |
| | | 文化的保護林 | 生物多様性をもたらす「生態系サービス」のうち、伝統や文化を育む「文化的サービス」の面で価値が高く、保護すべき森林 | 117 |
| 天然生林 | 有用天然生林 | | 木材利用上の有用樹種があり、保育を通じて木材資源として収穫を目指す森林 | 1,814 |
| | 一般天然生林 | | 有用樹種ではないが、保育をしながら、森林の公益的価値を高めていく森林 | 19,149 |
| | その他天然生林 | | 上記以外の天然生林 | 1,504 |

生物多様性保護林

4つの生物多様性保護林

三井物産の森の中で、生物多様性の観点から重要性が高いエリアを「生物多様性保護林（全体の約10%）」とし、さらに森林の性質によって「特別保護林」「環境的保護林」「水土保護林」「文化的保護林」の4つに区分しています。保護の目的を明確にすることで、生物多様性の保全により踏み込んだ森林管理を実現していきます。

■特別保護林

生物多様性の価値が地域レベル・国レベルにおいてかけがえのないものと評価されており、厳重に保護していきます。



福島県・田代山林：南会津町にある田代山の一角です。山の頂上には学術的にも貴重な高層湿原が広がり、その湿原を含む山林の一部が尾瀬国立公園に指定されています。

■環境的保護林

希少な生物が数多く生息していることが確認されており、それら希少生物の生息環境を保護していきます。



北海道・宗谷山林：最も北にある三井物産の森です。北海道の代表的な針葉樹・クロエゾマツの森が広がり、日本最大の淡水魚・イトウも生息しています。

■ 水土保護林

水をよく蓄え、水源となり、災害を抑えるなど、公益的機能が高い森林であり、水系の保護と生態系の保全を図ります。21世紀は水の世紀といわれるように世界の水資源問題に注目が集まる中、豊かな水資源を提供してくれる森を育てるべく、3,164ヘクタールを「水土保護林」に指定し、水系の保護に注力した森づくりを行っています。



新潟県・南葉山林：妙高連峰の前座、南葉山は上越市にあります。水を蓄えるブナの森が広がり、水源として地域に水を供給しています。

■ 文化的保護林

生物多様性がもたらす「生態系サービス」のうち、伝統や文化を育む「文化的サービス」の面で価値が高く、継続的な利用も含めて保護していきます。



北海道・沙流山林：アイヌ文化発祥伝説が残る北海道・平取町にあります。社団法人平取アイヌ協会と「アイヌ文化の保全および振興」に関する協定、平取町と「イオル（アイヌの伝統的生活空間）再生事業」に関する協定を結び、アイヌ文化の保全と振興に協力しています。



京都府・清滝山林：京都市北部の嵯峨にあります。（社）京都モデルフォレスト協会による、京都の森を守り育てる活動のため、山林の一部を2008年から10年間にわたって無償提供する協定を同会および京都府と締結、伝統行事「大文字五山送り火」「鞍馬の火祭」に必要な松明などに使う材を提供しています。

科学的に評価する

生物多様性条約締約国会議では、生物の多様性の保全に向けて、科学的な知見や根拠をもち、達成状況について定量評価をもって把握することの重要性が示されています。三井物産では、モデル山林における生物多様性の定量評価を実施しています。

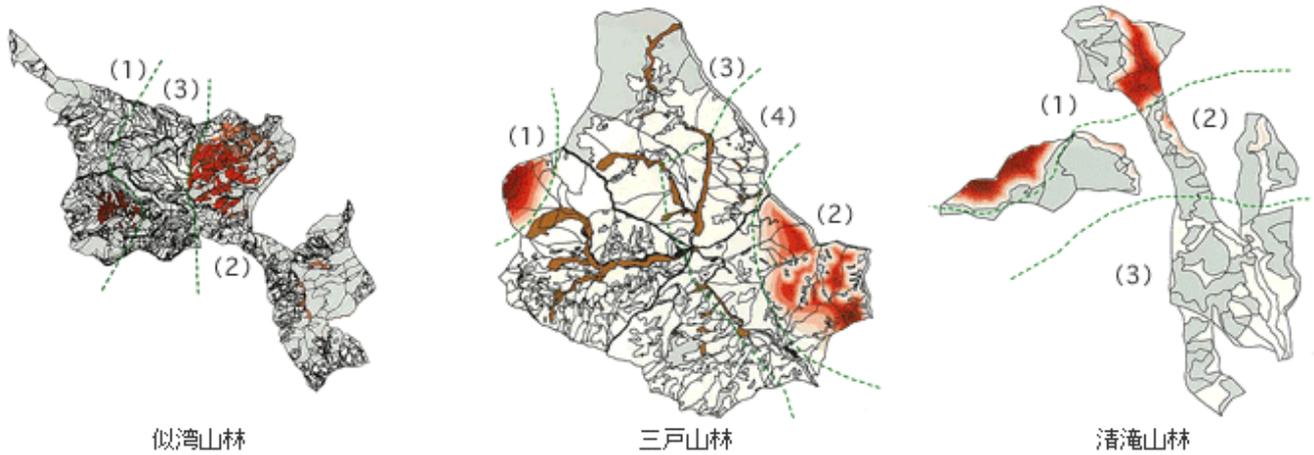
生物多様性定量評価（HEP評価）

2009年、三井物産の森の中から、5か所のモデル山林で、財団法人日本生態系協会による、動物を指標とする生物多様性の定量評価＝HEP（Habitat Evaluation Procedures／ハビタット評価手続き）を行いました。

HEPとは、米国を中心に活用される、生物多様性を定量評価する手法です。対象となる区域の面積や環境条件、立地条件、希少性などから、指標とする野生動物を数種類選定し、これら指標種の「住みやすさ」を数値で示したHSI（ハビタット適性指

数)をもって、対象となる区域の生物多様性の過去や未来も含めて生物多様性の質を数値化するものです。今回の調査では、ヒグマやツキノワグマ、クマタカ、テン、アナグマを指標種とし、過去から未来の生物多様性の質の変化を予測し、数値化しました。評価結果から、モデル山林ごとに生物多様性の質の状況を把握するとともに、天然生林への誘導を優先的に行うと良い人工林のエリアなど、生物多様性に貢献する森林施業の基礎情報を入手することができました。

ゾーニングの例：(1) (2) (3) (4)の順に天然生林誘導の優先度が高いゾーン。濃い赤ほど天然生林誘導の優先度が高い樹林地。



JHEP評価「AA+」の取得

JHEP認証とは、財団法人日本生態系協会が2008年12月に創設した認証制度です。この認証制度では、動植物の観点から、生物多様性の質を定量評価し、AAA～Dの10段階でランク付けします。評価では、基準年(土地取得年あるいは申請年の30年前)から過去30年間と、基準年から50年間の生物多様性の状況を定量評価し、比較します。こうすることで、事業者などにおける生物多様性の保全や改善への貢献を科学的に証明するものです。

2010年9月、京都府にある清滝山林において、ツキノワグマなどの動物(評価種)に加え、植物の植生に関する評価を実施し、上位から2番目の高ランクである(AA+)の評価を受けました。これは、日本の森林で同認証を取得した初の事例であり、清滝山林を所有して以来、約30年にわたって、地域の特性に配慮しながら生物多様性の質を向上させていることが科学的に証明されたこととなります。今後もこれまでの管理方針通り、残存する地域本来の植生を保全しつつ、スギやヒノキなどの人工林の部分を天然生林へ徐々に誘導していきます。



COP10(生物多様性条約締約国会議)では、2020年までに生物多様性の損失を止めるために、効果的かつ緊急的な行動をとることが求められています。そして、科学的な知見や根拠をもち、生物多様性の質を定量的に評価・モニタリングしていくことの重要性が強調されました。こうしたことから、この認証取得が、今後のわが国における新たな森林管理のモデルになると考えます。

森と文化

日本の森林は日本人の文化と色濃く結びついています。森林の持つ大きな機能として文化を育むという点があることを忘れてはなりません。三井物産は、森林の保全を地域の文化・伝統保全にもつなげる活動も積極的に行っています。

森を通じて、アイヌ文化を守る

三井物産の森の中で2番目に大きな沙流山林は、アイヌ文化発祥伝説が残る北海道・平取町二風谷近くにあり、古くからアイヌの人々が利用してきた山林です。

当社は、(社)平取アイヌ協会と2010年4月に協定を結び、アイヌ民族の文化の保全、振興活動を行っています。

具体的には、アイヌ民族の代表的な衣服である樹皮衣「アツシ(アットゥシ)」の素材となるオヒョウの木が減少傾向にあることから、オヒョウの木を沙流山林に植栽し、大切に育てていくこと。また、伝統家屋である「チセ」の復興のため、建築に必要なミズナラ、イタヤ、アオダモを中心に、ヤチダモ、アサダ、エンジュ、コブシ、ハルニレ、クルミ、ミズキなどの樹種の木材を沙流山林から提供しています。さらに、沙流山林内にある文化遺跡の調査にも協力しています。山林内には現在「オキクルミチャシ」「ウンチャシ」「ペンケトコム・バンケトコム」の3つのチャシ^(*)と「ムイノカ」と呼ばれる伝承地が確認されています。「オキクルミチャシ」と「ムイノカ」は「ピリカノカ」(アイヌ語で美しい・形の意味)という名の国指定文化財の“名勝”にも指定されています。

2010年9月には、北海道平取町とも協定を締結、同町が行う「イオル(アイヌの伝統的生活空間)再生事業」や産業振興に協力しています。

* チャシ：砦や祭祀の場、見張り場など



樹皮衣「アツシ(アットゥシ)」



オヒョウ



アイヌの伝統家屋「チセ」

森を通じて、京都の伝統行事を守る

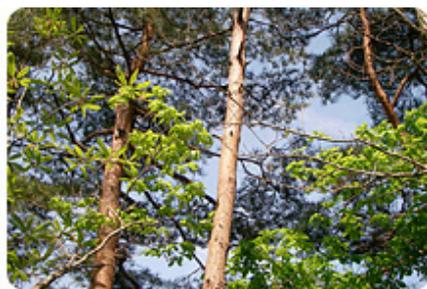
京都市北部嵯峨にある清滝山林は、京都でも名高い紅葉の名所で、春は桜が美しい観光地にある山林です。

当社は、この清滝山林の一部を(公社)京都モデルフォレスト協会が行う、京都の森を守り育てる活動のために10年にわたって無償提供する協定を、同会および京都府と2008年に締結しました。この協定に基づき、京都の伝統行事である「大文字五山送り火」「鞍馬の火祭」に必要な薪や、松明の材料となるアカマツやコバノミツバツツジを提供するとともに、同協会主催による地域の方々の「森づくり体験活動」の場を提供しています。

「森づくり体験活動」では、同協会会員が参加してアカマツやコバノミツバツツジを育成するための森林整備を行っており、また、同協会の関係団体である「大文字保存会」「鞍馬火祭保存会」が、ボランティア活動として広葉樹とアカマツの伐採を行っています。これらの活動により、2010年には、「大文字五山送り火」で必要とされる松葉のすべてと蒔の材料の1割、さらに「鞍馬の火祭」で使用される松明の1割を清滝山林からの木材で賄うことができました。



大文字五山送り火



松明の材料となるアカマツ



鞍馬の火祭

三井物産の森を通じた環境教育

社有林を通じて次の世代に伝えたいこと

三井物産は、森を適切に管理するだけでなく三井物産の森を活用した環境教育を行っています。全国の小学校や中学校で森の仕事に関する出前授業を行ったり、三井物産の森をフィールドとする森林体験「森のきょうしつ」の開催や、親子で楽しみながら学ぶ森林・環境学習WEBサイトを通じて、次世代を担う子どもたちに森の役割や人と自然とのつながり、木材産業を通じた環境保全について分かりやすく伝えています。

環境教育に特化した3つの取り組み

次世代を担う子どもたちに向けて、三井物産の森を通じた3つの取り組みを行っています。



出前授業

全国の小学校や中学校で、日本の森のことや、森の仕事について知ってもらうための出前授業を行っています



森林体験 「森のきょうしつ」

三井物産の森で、森の役割やそこで暮らす生き物について学んだり、林業の仕事を体験するプログラムを実施しています。



Webサイト 「森のきょうしつ」

森を身近に感じられるコンテンツを通じて、親子で一緒に楽しみながら森について学べる森林・環境学習サイトです。

国際的視野を持った人材の育成

三井物産は長い歴史を通じて「人材主義」の理念を受け継ぎ、社会に貢献する人材を育てることを使命としてきました。社員に対してのみならず、グローバルにビジネスを展開する総合商社として、事業を行うさまざまな国や地域の将来を担う若者たちが、国際的な視野を持ち、世界で活躍する人材となることを目指して、以下の社会貢献活動に取り組んでいます。



「奨学金」を通じて

公益信託三井物産インドネシア奨学基金

インドネシアは、当社がビジネスを通じて関係を構築してきた国です。1992年、日本とインドネシアの一層の関係強化に寄与し、インドネシアの発展に貢献する優秀な人材を育成することを目指して、当社は本奨学基金を設立しました。本基金の特徴は、既に来日している留学生を対象とするのではなく、成績・人物ともに優れ、日本の大学で学びたいという強い意志を持つ高校生をインドネシアで選抜し、受験勉強期間も含めた5年半にわたる日本での学業と生活をサポートするところにあります。試験と面接を経て選ばれた奨学生たちは高校卒業後に来日し、1年半日本語を習得しながら受験勉強に取り組み、希望する学部・学科を目指して入学試験を受け、合格した大学に進学します。



本基金では、スタッフたちが毎月奨学生たちと面談して学業や生活の様子を確認し、また基金の卒業生と現役生との交流の場を設けるなど、単に奨学金の提供にとどまらず、奨学生たちの精神的なケアも含めた木目細かいサポートを行っています。基金設立から今日までに送り出した卒業生は24名、また現役奨学生は10名です。日本やインドネシアのみならず、グローバルに活躍する人材の育成を目指して、これからも取り組みを続けていきます。

その他の奨学金プログラム取り組み先

- 公益財団法人 三井物産貿易奨励会
- シンガポール大学
- 王立ブノンペン大学

「冠講座」を通じて



北京大学

2006年、当社は北京大学と連携して、同大学に冠講座「北京大学三井創新論壇（三井創造・革新フォーラム）」を開設しました。このプログラムは2015年までの10年間にわたり、中国の将来を担う若者に向けて、トップクラスの企業経営者や日中の著名な学者が「イノベーション」をテーマに講演を行うものです。年6回の講座のうち2回は日本から、4回は中国国内の講師が登壇します。毎回、同大学の学部生、大学院生、卒業生をはじめ、企業関係者や近隣大学の学生も含め200～300名が聴講し、質疑応答に1時間近く掛かることもあるほど中国の若者の熱意と活気が感じられる場となっています。このプログラムが人材育成のみならず、日中両国の相互理解の深化や交流の促進にも寄与するものとなるよう、力を入れて取り組んでいます。

サンクトペテルブルク国立大学

18世紀初頭の創立以来、多くの著名な政治家や学者を輩出したロシアの名門大学であるサンクトペテルブルク国立大学において、当社は2007年以来年2回の冠講座を開講しています。日本の社会や文化への理解を深め、日露両国の友好の更なる発展と交流拡大に貢献する人材の育成を目指すこの取り組みでは、経済界、政界、教育界、スポーツ界など幅広い分野から招かれた講師が、ご自身の経験や知識、考えなどに基づいてそれぞれの「イノベーション」論を披露するとともに、若い学生たちへ夢や目標を持つことの大切さを伝えています。なお、同大学ではこの冠講座のほか、同大学生の日本留学に際する奨学金の提供や、同大学東洋学部で教材として活用される日本語の書籍やDVDの寄贈も行っています。



ダートマス大学 「三井冠教授基金」

2011年9月、米国ニューハンプシャー州のダートマス大学にMitsui Endowed Professorship Fund（三井冠教授基金）を設立しました。ダートマス大学は1769年に創立されたアイビーリーグ校で、1960年代より、当社修業生受け入れなどを通じた50年以上にもわたる関係があります。2013年1月からは、三井冠教授に選任された堀内勇作氏により、現代日本の政治分野における各種講義が行われています。当社は同大学との取り組みを通じて、米国における日本への理解深化に努めるとともに、日米関係強化に貢献し、世界で活躍する人材の育成を目指します。

その他、冠講座開講先

- 復旦大学
- ハノイ国家大学外国語大学（ベトナム）
- サンパウロ大学（ブラジル）
- ジョン・キャロル大学、ニューヨーク市立大学バルック校、コロンビア大学（米国）
- ワルシャワ大学（ポーランド）

「日本研修」を通じて



三井教育基金

豪州三井物産は、日豪の若者の相互理解と友情の深化を図り、両国の関係強化に寄与することを目指して、1971年に「三井教育基金（Mitsui Educational Foundation）」を設立しました。本基金では、毎年8～10名の大学生を全豪の大学から選抜し、3週間の日本研修に派遣する活動を行っています。日本に関して幅広く学ぶ意欲を持つ優秀な若者たちが来日し、大学などの教育現場、企業や工場、そして歴史・文化的に意義のある場所などを訪問します。またホームステイで日本の生活様式を体験したり、当社に就職を予定している大学生と2日間をわたりて交流を図るなど、日本を深く知るためのさまざまなプログラムが用意されています。

基金設立から2014年までの43年間で来日した学生たちは337名にのぼりました。今後も日本を理解し、将来にわたって日豪の懸け橋となる人材が育つよう、豪州の学生たちに機会を提供していきます。

「海外インターンシップ」を通じて

国立高等専門学校機構主催「海外インターンシップ」プログラム支援

独立行政法人国立高等専門学校機構（高専機構）では、2009年から高専生や教職員を日本企業の海外の現場へ派遣し、約3週間のインターンシップを行う取り組みを開始しました。広い視野を持ち、世界の現場で活躍できる能力を備えた若手技術者の育成は、日本の社会がグローバル化に対応していくことへの一助になると考え、当社ではインターン受入に協力してくれる日本企業を探し、高専機構に紹介することを通じて、この取り組みをサポートしています。

年1回当社で開催されるインターンシップ報告会では、参加した学生から、技術者としての能力を一層高めようという決意とともに、いかなる環境でも周囲と積極的にコミュニケーションを図ること、自らチームワークを組み立て行動すること、異文化を理解し受容することなど、さまざまな気づきが発表されます。

2013年度は16社の海外の現場で42名の学生がインターンシップを体験しました。



三井物産「サス学」アカデミーを通じた取り組み

「持続可能な未来を創る力」を育む学びの場。「三井物産『サス学』（サステナビリティ学）アカデミー」では、未来の担い手である子どもたちの「学ぶ」「考える」「伝える」姿勢を大切にしながらプログラムを行っています。

<http://www.mitsui.com/jp/ja/csr/social/education/child/sasugaku/>



米州地域における基金を通じた活動

米国三井物産財団

米国三井物産財団は、米国社会でグッド・コーポレート・シチズンとして幅広い貢献活動を進めていくために、1987年ニューヨークに設立されました。同財団はこれまで高等教育や社員参加による活動に重きをおいてきましたが、最近では障がい者を支援する活動に力を入れています。「教育」「地域福祉／障がい者福祉」「文化・芸術」「社員参加による活動と会社のマッチング」の4つの分野について、全米で年間50以上のプロジェクトを支援しています。その予算の50%は教育関係に向けられており、米国三井物産の名を冠したプロジェクトも多数あります。

教育

教育は米国三井物産財団においても重点活動領域であり、その一つとして冠講座を開催しています。

ジョン・キャロル大学：1993年開始。オハイオ州クリーブランドにあるジョン・キャロル大学での「Mitsui USA Distinguished Lecture」シリーズは、同大学の東アジア研究プログラムの冒頭に開催されています。日本をはじめとするアジア各国の政治、経済、文化、歴史などの専門家を講師に迎えた質の高い講座です。

ニューヨーク市立大学バルック校：1994年開始。年6回開催される「Mitsui USA Lunch Time Forum」は、学界と実業界から講師を招聘しています。グローバルなテーマでのパネル討議が好評で、学長や各部長に加え、ニューヨーク市職員や実業家など、200名近くが参加する極めて人気の高いプログラムです。

コロンビア大学：2000年開始。年1回開催される「CJEB/Mitsui USA Symposium」は、グローバル経済の分析からヘッジファンドの先端手法まで、幅広いテーマで複数の講師やパネリストと大学院生・専門家たちが活発な質疑応答を繰り広げます。レセプションも含めて有効な交流の場となっています。

その他、米国内の約40大学で約60名の学生を支援する大学生奨学金や、毎年約10名の高校生を日本での夏季ホームステイに



派遣する国際交流プログラム“*Youth for Understanding*”などがあります。

地域福祉／障がい者福祉

障がい者がホスト役をつとめ高齢者を夕食会へ招待する“*LifeStyle*”、自閉症児童約40名に行う毎土曜日のArt & Musicセラピー・プログラム“*Mercy Home*”、高齢者向け給食事業“*Citymeals-on-Wheels*”、知的障がい者にさまざまなスポーツトレーニングと競技会を提供している“*Special Olympics New York*”など、幅広い支援を行っています。



文化・芸術

ニューヨーク市 East Harlemの子どもたちに管楽器、ヴォーカルやリズムのレッスンをを行う Midori & Friends Foundation “*Making Music*” programs への支援などを行っています。

社員ボランティア活動の奨励

ボランティア活動の支援や社員の寄付と同額を支援するマッチングギフト、災害支援の際も同額を支援するスペシャルマッチなどを行っています。詳細は財団（The Mitsui USA Foundation）のWebサイトをご覧ください。

ブラジル三井物産基金

ブラジル三井物産は現地の関係会社とともに、2008年2月にブラジル三井物産基金を創設しました。同基金は、日伯両国の友好発展と交流拡大に貢献する人材の育成を目指した活動を支援しています。

カエルプロジェクト

心理学者の中川博士が中心となり、日本からブラジルに帰国した子どもが現地の学校や社会にスムーズに順応するためのプロジェクトで、各市立・州立学校において無料で実施されています。このプロジェクトでは、同博士が所属するブラジルの非営利組織「ISEC（文化教育連帯協会）」とサンパウロ州政府教育局が共同で、以下の三つの面から子どもたちのケアを行っています。

- (1) 心理面（遊戯、読書、作文、カウンセリングなど）
- (2) 学習面（補習授業、強化講習など）
- (3) 環境面（父母や学校指導部・教員へのオリエンテーションなど）

また同プロジェクトで得たノウハウを活用し、今後はサンパウロ州以外への普及活動派遣やワークショップ開催など連携を広げていく予定です。



PIPAプロジェクト

ブラジルでは100人に1人が自閉症患者といわれており、障害への対処と教育の困難さから、家族や社会への大きな負担となっています。PIPAプロジェクトは、現在ブラジルで主に使用されている薬物療法に頼らず、生活療法を通して自閉症児が自立できるように支援するもので、サンパウロ日伯援護協会が2006年から運営しています。使われている生活療法は、日本の武蔵野東学園創立者である北原博士が考案したもので、ブラジルでは初の取り組みです。当社は、プロジェクト運営資金の一部を寄付し、より多くの自閉症児が社会の一員として受け入れられ、自立した生活ができるように支援しています。日系人に限定せず、ブラジル人自閉症児、特に経済的に恵まれぬ自閉症児を対象としており、このプロジェクトの実績を上げることで、生活療法がよりブラジルで知名度を増し、採用されることが期待されています。

サンパウロ大学冠講座

主にサンパウロ大学内の学生や若い研究者を対象に、日本社会・文化などへの理解を深め、両国のさらなる友好関係と交流拡大に貢献できる人材の育成を図ることを目的として、当社が運営資金を寄付し当社の名称を冠した理系講座と法学講座をそれぞれ年に1～2回開催しています。また、日本の法律関係の書籍の寄贈も行っています。

NEOJIBAプロジェクト

ブラジル北東部バイーア州における青少年の音楽教育プログラムで、貧困層の子どもたちが参加できる子どもオーケストラを設立し、その活動を通して子どもたちの自己実現の場の拡充を推進して運営機関であるAOJINを通じてサポートしています。

カナダ三井物産基金



1981年、カナダ三井物産の25周年を記念して文化・教育振興を目的に設立されました。日本語教育支援として、日本語弁論大会に寄付を行い、カナダ三井物産から審査員を派遣しています。また、日本への交換留学生向け奨学金をトロント大学に提供しています。

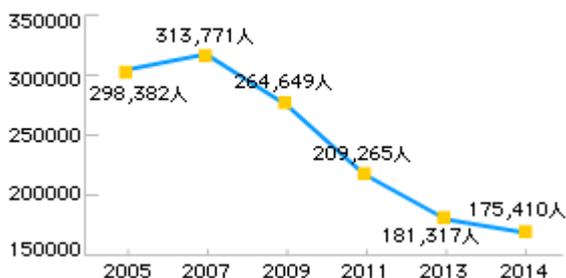
地域の福祉への貢献としては、Japanese Canadian Cultural Centerや日系カナダ人・カナダ在住日本人のシニアの方々をサポートする機関を支援しています。さらに、カナダを代表する六つの大学(Alberta, Calgary, British Columbia, Regina, Queen's, and McGill University) への寄付を行っています。

ブラジルとの取り組み

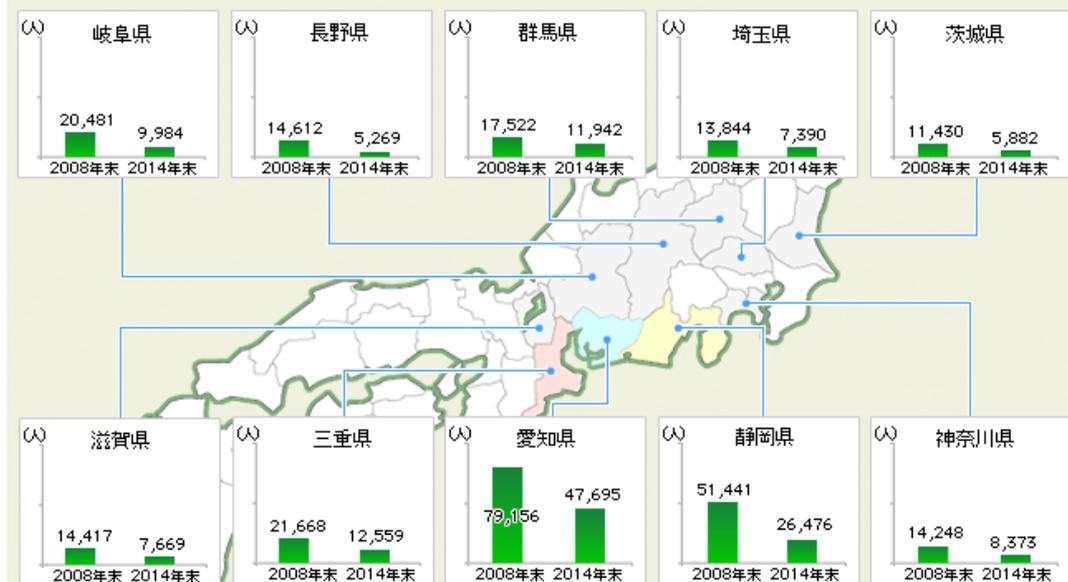
三井物産と縁の深いブラジルからの人々のために

日本には、中国、韓国・朝鮮、フィリピンに次いで多くのブラジルの人たちが住んでいます。その数は2008年秋のリーマンショック、東日本大震災の影響もあり減少しましたが、2014年末現在175,410人が暮らしています。多くの在日ブラジル人は、自動車関連、家電関連などの工場が多く立地する地域に家族と共に暮らしており（いわゆる外国人集住都市）、その子どもたちは日本の公立学校やブラジル人学校に通っていますが、どこにも通わず不就学となっている子どももいます。

全国ブラジル人登録者数



集住地区における在日ブラジル人人口の推移



ブラジルには1908年から移民として約27万人もの日本人が渡り、その子孫が現在150万人にも達し、政財界で活躍する日系人も多い大変な親日の国です。そのブラジルと三井物産は、1930年代からビジネスを通じて長く深い関係があります。ブラジルは日本からみると地球の反対側ですが、当社にとってはとても身近な国の一つといってもいいほど、強いかわりのある国です。

そんなブラジルから、1990年の日本の入管法改正を機に、数多くの日系ブラジル人が家族で来日しました。しかし、その子どもたちの状況を見てみると、日本の公立学校に通う子どもたちは日本語力の不足、ブラジル人学校に通う子どもたちは貧しい施設や教材不足、さらに学校に通わない不就学児童が多い、などの問題があることが分かりました。その教育環境の改善に当社として何かできないかを検討した結果、日伯両国民の相互理解を深め真の多文化共生につなげられることを目指して2005年から在日ブラジル人（主に児童生徒）支援活動をスタートし、現在に至っています。

モノからヒトへ ～在日ブラジル人児童生徒向け奨学金制度～

2005年から2008年までの4年間、当社は児童生徒のためにブラジル人学校30校へ教材や文房具などを寄贈しました。新しい実験道具や、パソコンで楽しく学んでいる姿を見るたびにこの支援の意義を実感させられました。

ところが、2008年秋のリーマンショックから始まった世界規模の不況の波が、日本経済を支えてくれていた在日ブラジル人にも及んだため、多くの方が失職して、ブラジルに帰国する人も出てきました。また日本に残っていても学費の高いブラジル人学校へ通わせられなくなった家族が増えました。そのため生徒数が減り、結果的に一部のブラジル人学校は閉校せざるを得ないところも出てきました。

この状況を見て、学校で学ぶ機会の維持につながればとの思いから、2009年からは支援活動を学校への教材寄贈から奨学金制度に変更し、在日ブラジル人学校に通う児童生徒向けの月謝補助となる奨学金の支給を開始しました。

2015年3月現在、429名がこの奨学金を受けて学校に通っています。子どもたちからは「三井物産の奨学金のおかげで学校に行き、友達と話すことができます。」「勉強は楽しい。」などの感謝の手紙が届いています。

なお、これらの活動を中心に、一般社団法人日本貿易会傘下のNPO法人国際社会貢献センター（ABIC）の協力、アドバイスを受けています。



在日ブラジル人集住都市で「子どもの将来を考える懇談会」 （旧称「カエルプロジェクト・日本セミナー」）を開催

「カエルプロジェクト」とは、ブラジル・サンパウロ市で行われている活動で、日本からブラジルに帰国した児童生徒がブラジル国内でスムーズに生活ができるようにサポートしています。日本から帰国した子どもたちは、生活習慣や言葉の違いなどの多くの深刻な問題を抱えています。それを日本にいる保護者や教育関係者に知ってもらうために、ブラジルから日本に講師を招き、2009年から愛知県豊田市、静岡県浜松市などの在日ブラジル人が多い集住都市で「子どもの将来を考える懇談会」を開催しています。2014年は計18回、延べ約750名がこのセミナーに参加しました。



在日ブラジル人を支えるNPOへの支援



電話相談（医療問題、就労問題、教育問題ほか）や貧困者への支援などで在日ブラジル人を支えているNPO法人SABJAへ、2005年から継続して寄付を行っています。SABJAとは、毎年夏に代々木公園で行われるブラジルフェスティバルでも共同でチャリティバザーを開いており、当社の社員もボランティアとしてバザーのお手伝いをしています。

2012年からは、在日ブラジル人学校に対して良好な学校運営と教職員の能力向上のための指導や助言を行うNPO法人「在日ブラジル学校協議会」への支援も継続しています。

そのほか、ブラジル人が多く住む北関東・東海地区などで、在日ブラジル人児童生徒を主な対象として支援活動を続けているNPOやボランティア団体への支援も行っています。

その他の支援

(1) 日本の公立学校に通う在日ブラジル人児童生徒が、ポルトガル語や日本語の習得の遅れでダブルリミテッド（二言語とも十分に発達していない）状態になると、結果として学業不振や不登校になってしまうことがあります。そのような状況を改善できればとの思いから、子ども向けの日本語学習・教科学習のための副教材を東京外国語大学と協働で開発しました。

2007年4月から、東京外国語大学のウェブサイトで一般に無料で公開し利用されています。

(2) 当社の活動を関連官庁などにも役立てていただきたいと考え、文部科学省の「定住外国人のこどもの教育等に関する政策懇談会」委員などを通じて関係官庁に積極的な支援提案・協力を行っています。

(3) 2008年9月以降の経済危機への緊急対応として、救援物資保管用に中古コンテナなどの寄贈や、当社子会社の三井物産フォレスト株式会社による社有林での在日ブラジル人の臨時雇用を行いました。



ブラジルでの活動（ブラジル三井物産基金）



日本での活動に加え、ブラジル本国でもブラジル三井物産基金を通じて以下の活動を行っています。

・カエルプロジェクト

心理学者の中川郷子博士を中心とする、日本からブラジルに帰国した子弟の現地学校・社会への適応支援プロジェクトで、子どもたちを心理面、学習面、環境面の3つの面からケアしています。運営機関であるISEC（教育文化連帯学会）を通じてサポートしています。

・PIPAプロジェクト

ブラジルで100人に1人は患者といわれる自閉症児が自立した社会生活ができるように、日本で考案された生活療法によって支援するプログラムで、運営機関であるサンパウロ日伯援護協会を通じてサポートしています。

・サンパウロ大学での三井物産冠講座

日本社会・文化等への理解を深め、将来にわたって両国の発展に貢献できる人材の育成を図ることを目的に、当社が運営資金を寄付し当社の名称を冠した理系講座と法学講座をそれぞれ年に1~2回開催しています。

また、日本の法律関係の書籍の寄贈も行っています。詳細は「米州地域における基金を通じた活動」をご参照ください。

・NEOJIBAプロジェクト

ブラジル北東部バイア州における青少年の音楽教育プログラムで、貧困層の子どもたちが参加できる子どもオーケストラを設立し、その活動を通して子どもたちの自己実現の場の拡充を推進しています。運営機関であるAOJINを通じてサポートしています。

このように当社は重要なパートナーであるブラジルをより深く理解できればと考え、国内およびブラジルでの社会貢献活動を推進しています。この活動が両国関係強化の一助になることを願っています。

国連ミレニアム開発目標達成に向けて

極度の貧困や飢餓の撲滅など、2015年までに達成すべき8つの目標を掲げた「国連ミレニアム開発目標（MDGs）」の達成に向けた具体的行動として、当社は国連開発計画（UNDP）と協働し、アフリカのモザンビークの農場に太陽光発電を動力源とする灌漑用水ポンプ設備の建設計画を進めています。支援の対象となっているピレッジ（ガザ州チプト村／アフリカン・ミレニアム・ピレッジ）に、灌漑用水が得られるインフラを整備して、農業生産性の改善により所得を向上させることで、コミュニティの自立と持続を図ります。



社員参加による活動

Mitsui Global Volunteer Program (MGVP) 全社員が一つになって

当社では、社員一人ひとりが会社生活とは異なる形で社会とのつながりを持ち、社会的な課題への関心を高めていくことを大切にしています。グローバルに、全社員が一体感をもってさまざまな社会貢献活動に参加していくことを目指して2009年10月から開始したMitsui Global Volunteer Program (MGVP) では、マッチング寄付やボランティア月間における活動促進、グローバルな社員のボランティア活動への取り組みを紹介する冊子の発行を行っています。

1 Try it V-1000

ボランティア活動に参加した社員の数に応じて、会社から寄付を行います。

- (1) 対象期間：毎年10月～翌9月末までの1年間
- (2) 寄付額：ボランティア参加人数×1,000円
- (3) 寄付先：米州、EMEA（欧州・中東・アフリカ）、アジア・大洋州の各地域本部が持ちまわりで寄贈先を選定

2014年（2013年10月1日～2014年9月30日）のTry it V-1000は、アジア大洋州本部で寄付先の検討が行われ、タイのMae Fah Luang Foundation（MFL財団）に対し同期間の社員ボランティア参加数に応じた寄付金3,880,000円が贈呈されました。1972年に当時のタイ王室シーナカリンタラー王太后により創設されたMFL財団は、今日に至るまでタイ及び周辺国の貧困地域住民による自主性および自立性の向上、環境対策、芸術文化保護、教育といった広範囲にわたる支援活動を行っています。同財団はゴールデン・トライアングルに近接するドイトン地域でのケシ栽培をやめ、商品作物に転換することで、住民に合法的収入を確保することを目的にDoi Tung Development Projectを1988年に立ち上げ、当社は1990年に外国企業として初め



て同プロジェクトに参画し、麻薬撲滅運動の一翼を担っています。同財団は2002年よりタイ・ミャンマー両政府の後押しの下、ミャンマーの3地域で貧困化からの脱却と持続可能な発展基盤の構築を目指す取り組みを推進中です。これらの地域ではいまだ電源調達がままならない状況であり、当社からの寄付は同財団の支援活動に必要な独立電源調達のためのソーラー発電設備設置に活用される予定です。

今回の寄付を記念して、2015年2月ヤンゴン市内において贈呈セレモニーが行われ、MFL財団のミャンマー代表に対し寄付金の目録が授与されました。

2 ボランティア月間

毎年11月をグローバル・ボランティア月間としてTry it V-1000の寄付額を2倍にカウントするとともに、さまざまなプログラム、社会貢献の分野で活躍される方を招いての講演会などを企画・実施しています。2014年11月には約570名の職員が参加しました。



3 MGVP Volunteer Work Report

社員の年間ボランティア活動を紹介するための冊子「Mitsui Global Volunteer Program Volunteer Work Report」を毎年3月に約10,000冊作成し、配布しています。

TABLE FOR TWO 世界中の人々の健康を願って

"TABLE FOR TWO (以下:TFT)"は「開発途上国および先進国双方の人々の健康を増進すること」を目的として、開発途上国の飢餓問題と先進国が抱える生活習慣病の問題の同時解決を目指し「一人の食事で二人が健康に」との考えの下、認定NPO法人「TABLE FOR TWO International」が推進する活動です。

三井物産は、2008年8月から東京の本店社員食堂でTFTを開始し、2015年4月までに延べ約120,000名が参加しています。当社では社員が対象メニューを購入すると、購入者が20円を負担し、会社も同額を寄付する「マッチング・ギフト方式」で1食ごとに40円をTFTに寄付しています。開発途上国の学校給食は1食20円といわれて

おり、社員が購入したTFTメニューはTFTを通じマラウィ・ウガンダなどの学校給食2食となります。

TFTはその名の通り「二人の食卓」。参加者（先進国）と開発途上国の子どもたちが時間と空間を越え、食事を分かち合うというコンセプトのプログラムです。この活動を通じて世界中の人々が健康になることを願い、社員たちはこのプログラムに積極的に参加しています。



当社初！TFT初!!～社員の提案からはじまった「TFTポイントカード・プログラム」

ある日若手社員から当社TFT担当者に1通のメールが届きました。「TFTに共鳴しています。もっと大勢の社員にこのプログラムを知ってほしいので手伝わせてください」それを機に発足したのが「TFT若手タスクフォース」です。現在約60名の社員がこのタスクフォースに自発的に参加し、協働で社内展開の企画を出し合いました。そこで生まれたのが当社発、TFT初となる「TFTポイントカード・プログラム」です。これは、TFTメニューを購入するごとに配布されるTFTシールをTFTポイントカードに貼って集めるプログラムです。（参照：TFTポイントカード・プログラム）当社は10シールが貼られたカードが50枚集まると、通常のTFT給食支援とは別に10万円をTFTに寄付します。この寄付は、TFTを通じ南アフリカ共和



国のNGO Nkanyisoが主催している「HIV孤児週末Kidsプログラム」での給食支援となります。2010年7月にスタートしたプログラムは半年間でカード回収100枚を達成し、2011年3月5日には当社のヨハネスブルグ支店長と現地スタッフがこのNGOを訪れました。

TFTに参加されている他の企業もTFTポイントカード・プログラムを導入し、たくさんの支援の輪がますます広がることを願っています。



ポイントカードのシステム



ポイントカード（表）

ポイントカード（裏）

東日本大震災への対応

2011年3月11日に発生した東日本大震災を受け、当社は、被災地の方々が必要とする支援を適切に提供すべく、震災復興に関する基本的な方針を策定のうえ、さまざまな活動を行っています。

震災復興の基本方針

被災地への支援を効果的かつ迅速に行うためには、時間の経過とともに変化する被災地の状況やニーズを適切に把握し続けること、また社内横断組織を設置して具体的な支援を検討、実施していくことが重要と考えました。時間軸の観点により、復旧に向けた支援を提供する「緊急対応」と、当社機能を活用した持続可能な事業を通じて支援していく「中長期対応」とに分割し、おのおのの対応について社内横断組織を中心に企画・立案を行い、効果的な支援の提供を目指しています。

緊急対応

震災発生直後は、救援物資や燃料の調達など、迅速な対応が求められます。当社は、「大規模災害発生時の当社災害支援ガイドライン」に基づき震災翌日の3月12日に義捐金の拠出を決定、また災害支援検討会議、およびその下部組織として東日本大震災復興支援チームを3月23日付で立ち上げ、ボランティア活動の実施、当社の支援活動について迅速に決定していきました。同時に、燃料の緊急輸入や被災企業への支援を行い、被災地の復旧を後押ししました。



中長期対応

被災地の復興を実現するためには、地域のニーズを踏まえた支援事業を創出することが必要だと考えています。2011年6月、経営企画部に国内ビジネス推進室（2015年7月からビジネス推進部国内ビジネス推進室に移管）を新設し、東北支社を対応拠点として関連営業本部と連携しながら、持続可能な支援を目指しています。

- 農業、水産加工業の復興やまち興し、観光拠点作りなどの被災地自治体ごとの提案、協力
- 災害に強い街づくり、高齢者に優しい街づくり、環境未来都市構想などのスマート・コミュニティ提案
- バイオマス、メガソーラーなどの再生可能エネルギー
- 仮設宿泊施設、カーシェアリングなどの経済団体、地域企業、NPOとの取り組み

これら地域の活性化につながる地域密着型の事業の創出など、当社の事業を通じて被災地の復興に貢献すべく中長期的に取り組んでいきます。

支援案件

1 発災から1年間に実施した対応

・3月12日の発災直後に4億円の支援枠を設定し、直ちに被災地の復旧支援や被災された方々への緊急支援に乗り出しました。避難場所に向けてソーラーLEDランタンや食料品、除菌剤などを送り、被災各県にはすぐに復旧活動に役立てていただけるよう寄付金を寄贈しました。支援の動きは国内外の当社拠点へと広がり、関係会社や海外現地法人などからも、被災地へ寄付金や支援物資が寄せられました。



・8月には支援枠を8億円に増額し、被災地のニーズに応じた支援を実行していきました。中でも当社社有林材を使用して陸前高田市に建設し寄贈した木造仮設図書館は、子どもたちの読書やコミュニケーションの場として活用されています。



・役職員有志による支援活動も活発に実施しました。義捐金は募金額約52百万円に上り、自主参加のボランティア・プログラムには約1,000名の参加を得て現在も継続中です。



・東京電力や東北電力向けに原油や低硫黄重油の供給を強化すると共に、当社が出資参画するプロジェクトを中心に液化天然ガス（LNG）の追加供給を行いました。

2 中長期対応

三井物産環境基金

地球環境問題に配慮した復興支援活動・研究に対する支援は、2014年度も引き続き一般助成の枠内にて実施しています。上期下期合わせて、合計316件の応募があり、29件、2億300万円の助成を決定（内、復興案件：7件、7,200万円）しました。高校生による福島温泉地の地熱を利用した養殖実証事業、被災地の子どもたちの自然キャンプ、東北地域の復興ツーリズム、福島県中通り・浜通りでの地域資源循環型農業による地域復興・振興の研究、など、幅広い分野で震災復興に貢献しました。



大規模太陽光発電事業

宮城県東松島市に、当社は2013年8月から設備容量3.6メガワット規模の太陽光発電所（「奥松島『絆』ソーラーパーク」）、および同年3月から防災拠点となる市内の公共駐車場3か所に、災害時の非常用電源としても利用可能なカーポート型太陽光発電設備（「東松島『絆』カーポートソーラー」）を設置・事業運営していましたが、2015年3月末にポスト復興支援の一つの形として地元へ根付かせるために本資産を東松島市民・企業等の参画を前提とする市民ファンドに売却しました。



東松島市に建設した大規模太陽光発電所

気仙沼水産加工団地

気仙沼市の基幹産業である水産加工業は津波と大火災により壊滅的な被害を受けました。当社は住友商事と共同で宮城県庁、気仙沼市、商工会議所と協調体制を組み、同産業の早期創造的復興に貢献すべく取り組んでいます。地元事業者による「気仙沼鹿折加工協同組合」では、設立3年となる2015年夏に組合の商品開発や商談の拠点となる新事務所が落成しました。また、経営の効率化を図るための冷蔵倉庫や海水滅菌施設も順次竣工し、共同事業化の予定であり、当社では、引き続き震災で途切れた販路の再構築など、新事業や雇用を創出する水産加工団地の創造を目指した支援を行っています。



仙台水族館プロジェクト

当社は、カメイ株式会社、株式会社横浜八景島、株式会社ユアテック、株式会社河北新報社、株式会社仙台三越、ならびに一般財団法人民間都市開発推進機構と共に、仙台港の背後地にある高砂中央公園内に、東北最大級となる「仙台うみの杜水族館」を2015年7月1日に開業しました。展示水槽は約100基あり、豊かな東北の海と海の生き物とのふれあいによる癒しの体験を提供することで、新たな復興のシンボルの一つとなり、地域の集いの場さらには東北地域の観光資源として、地域経済の活性化に寄与することを目指します。



水族館に設置された大水槽

<「事業活動と社会的責任」地域の方でつくる、次世代水族館。(p.24)をご参照ください。

BS12チャンネル 復興支援ドキュメント「未来への教科書～For Our Children～」の放映

当社子会社が運営するBS12チャンネル「TwellV（トゥエルビ）」で毎週放送中の番組「未来への教科書～For Our Children～」の制作ならびに放映を支援しています。被災地の日常や人々の生の声を記録し、助け合いながら未曾有の大震災による困難を乗り越えていくエピソードを紹介するこのドキュメンタリー番組を通じて、被災地の「今」を発信し続けるとともに日本人の持つ強さ、素晴らしさを未来に伝えていきます。



消防殉職者遺児奨学基金への寄付

公益財団法人消防育英会が設立した「東日本大震災消防殉職者遺児育英奨学基金」に対し、2012年から2015年までの4年間で総額6千5百万円の寄付を行います。発災直後の被災地で救援・救護活動に携る過程で殉職された多くの消防関係者の子弟の皆さんが、将来に希望を持ち、それぞれの可能性を広げていけるよう、サポートするものです。



TOMODACHIイニシアチブへの参画

震災後、米軍と自衛隊が協働で展開した被災地救援活動「トモダチ作戦」における日米の協力と友好の精神を礎に、将来にわたり日米関係の強化に寄与する若手世代の育成をめざし、米国政府と公益財団法人米日カウンシルが主導する官民パートナーシップ「TOMODACHIイニシアチブ」に参画しています。1百万米ドルの当社の寄付により、日米の若手社会人を対象とする人材交流プログラム「TOMODACHI - Mitsui & Co. Leadership Program」を2013年から3年間の予定で実施中です。このプログラムでは、日米両国の若手リーダーたち各10名が相互の国を訪問し、相手国メンバーとの交流や各界で活躍する著名人との対話を通して視野を広げ、それぞれの分野での活動やイニシアチブを更に強化する機会を提供します。詳細は、TOMODACHIイニシアチブ ウェブサイトをご覧ください。



南三陸町仮設住宅団地へのLED街灯の寄贈

津波が到達しないように新たに山を切り開いた高台に建てられた仮設住宅では、団地内や周辺アクセス道路に街灯が設置されていないケースが多く、夜間は歩行者や通行車両にとって大変危険な環境です。南三陸町ボランティアセンターからの呼び掛けに応じ、住民の方々の安心安全な生活に役立ててもらえるよう、ソーラーLED街灯20基を寄贈しました。



陸前高田市の気仙大工建築研究事業協同組合に復興モデル住宅を寄贈

2014年6月、岩手県陸前高田市に地元の県産材を使用した復興モデル住宅を建設し、気仙大工建築研究事業協同組合に寄贈（2階建て1階部分）しました。同組合は、陸前高田市を含む気仙地方が発祥の地といわれる大工集団「気仙大工」の高度な伝統技法を後世に引き継ぐべく設立された組合で、2013年には同組合が津波で失った寄合所を寄贈しました。今回寄贈したモデル住宅は、同モデル住宅が建っている土地の地権者のご厚意により建設できたもので、気仙大工が建てる復興住宅のモデル例として組合が公開するものです。木をふんだんに使った健康配慮型のモデル住宅の住宅受注が増えることは、気仙大工の伝統技術継承につながり、ひいては、被災地の木材産業の活性化、雇用創出、被災地復興へとつながっていきます。



飯舘村へ子育て支援センターを寄贈

2014年12月、福島県福島市飯舘村において子育て支援センターの建物を建築し、同村に寄贈しました。飯舘村は福島第一原発事故後、全村避難対象となった村であり、人口の約6割が福島市内への避難を余儀なくされています。避難生活が続く中、未就学児を抱える母親を中心に、子どもたちの検診や子育ての相談を村の仲間と共有できる場所がほしいとの声が村役場に多く寄せられる様になりました。同センターは「いいたて子育て支援センターすくすく」と名付けられ、福島県産木材がふんだんに使用された温かみのある建物です。定期健診のほか、子育てを続ける母親や未就学児の集会、交流の場としても活用されています。



社会からの評価

社会からの評価

外部評価

社会的責任投資（SRI : Socially Responsible Investment）とは、従来の財務分析に加え、社会・環境の側面からも企業評価を行い、社会的責任を果たしているかどうかを投資基準にし、投資先企業を決定する行動を言います。当社は世界的なSRI指標（インデックス）のFTSE4Good Global Index および Dow Jones Sustainability World Indexの組み入れ銘柄企業に選定されています。また、女性活躍推進に優れた企業として「なでしこ銘柄」に選定されています。

・ FTSE4Good Global Index



FTSE4Good

FTSE4Good Global Indexは、ロンドン証券取引所100%出資のFTSE社が開発した株価指標です。世界各国の大手企業を対象に、サプライチェーンにおける労働基準を含めた社会、環境、倫理面の調査を行い、企業の持続可能性を評価のうえ、同社の基準を満たした企業を選定されます。

・ Dow Jones Sustainability World Index



Dow Jones Sustainability World Indexは、米国ダウジョーンズ社とスイスのRobecoSAM社が共同で開発した指標であり、世界各国の大手企業を対象に、企業の社会的責任について社会、環境、経済の分野で評価し、上位10%の企業を選定して組み入れた世界的な株価指標です。

・ なでしこ銘柄



「なでしこ銘柄」とは経済産業省が東京証券取引所と共同で、東証一部上場企業を対象に業種ごとに女性活躍推進に優れた企業を選定するものです。

受賞歴（過去5年）

- 2014年度 東洋経済「CSR企業ランキング」卸売業1位
日本経済新聞社「第18回環境経営度調査」商社1位
日本証券アナリスト協会「ディスクロージャー優良企業」商社部門1位
日本IR協議会「IR優良企業特別賞」
第20回（2014年）日経BP広告賞「優秀ビジネスエキスパート広告賞」（「三井物産の森」）
- 2013年度 東洋経済「CSR企業ランキング」卸売業1位
日本経済新聞社「第17回環境経営度調査」商社1位
日刊工業新聞社「2013年度第48回 日本産業広告賞」新聞部門・佳作（「三井物産の森」）
第19回（2013年）日経BP広告賞「ナショナル ジオグラフィック日本版広告賞」（「三井物産の森」）
- 2012年度 東洋経済「CSR企業ランキング」卸売業第1位
日本経済新聞社「第16回環境経営度調査」商社1位
- 2011年度 東洋経済「CSR企業ランキング」卸売業第1位
日本経済新聞社「第15回環境経営度調査」商社1位
東洋経済新報社 「第15回環境報告書賞・サステナビリティ報告書賞」
サステナビリティ報告書賞部門・優良賞
インテグレックス 「誠実な企業」賞2012 -Integrity Award- 「優秀賞」
- 2010年度 東証 平成22年度東証上場会社表彰－ディスクロージャー表彰

独立した第三者保証報告書

独立した第三者保証報告書

2015年7月31日

三井物産株式会社

代表取締役社長 安永 竜夫 殿

株式会社トーマツ審査評価機構
東京都千代田区丸の内三丁目3番1号

代表取締役社長 **稲永 弘**



株式会社トーマツ審査評価機構（以下「当社」という。）は、三井物産株式会社（以下「会社」という。）の「三井物産 CSR レポート 2015」（以下「報告書」という。）に記載されている保証マーク（★）の付された2014年度のサステナビリティ情報（但し、女性総合職・管理職・役員比率については2015年7月1日現在の値を含む）（以下「サステナビリティ情報」という。）について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の基準（各保証対象に注記されている）に準拠してサステナビリティ情報を作成する責任を負っている。また、CO₂の算定は、排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、国際会計士倫理基準審議会の「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質管理基準第1号「財務諸表の監査及びレビュー並びにその他の保証及び関連サービス業務を行う事務所の品質管理」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、サステナビリティ情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準 3000 過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」（国際監査・保証基準審議会）、「国際保証業務基準 3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」（国際監査・保証基準審議会）及び「環境報告書審査基準案」（環境省）に準拠して、限定的保証業務を実施した。

当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析的手続、算定方法と報告方針の適切性及び報告書の基礎となる記録との一致又は調整、及び以下を含んでいる。

- ・ 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積りの基礎となったデータのテスト又は見積りの再実施を含めていない。
- ・ データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、事業所の現地調査を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類と実施時期が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、当社が実施した限定的保証業務で得た保証水準は、合理的保証業務を実施したとすれば得られたであろう保証水準ほどには高くない。

限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、会社のサステナビリティ情報が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以上

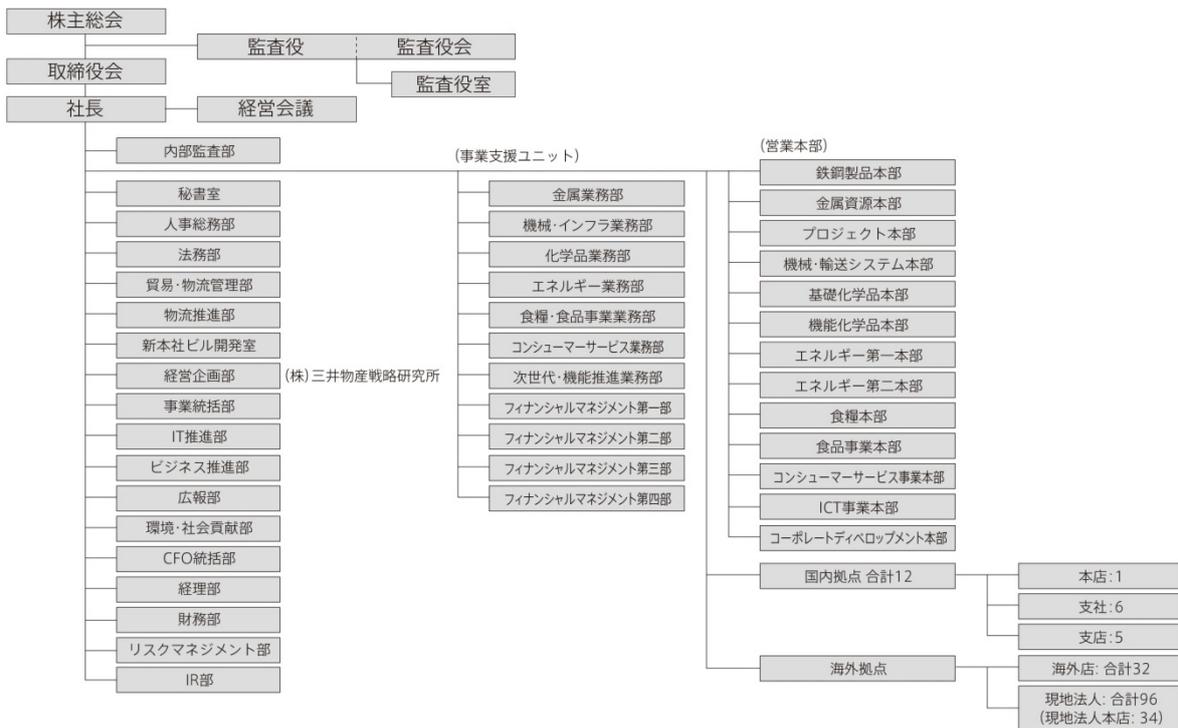
Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

会社情報

会社概要

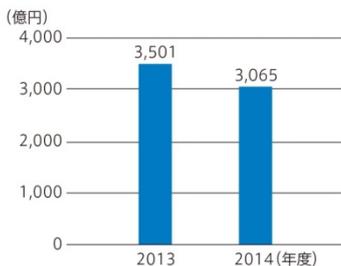
| | | | |
|-------|--|--------|--|
| 商号 | 三井物産株式会社 (英文名 MITSUI & CO., LTD.) | 従業員数 | 6,006名 |
| 設立年月日 | 1947年 (昭和22年) 7月25日 | 連結従業員数 | 47,118名 (2015年3月31日現在) |
| 本店所在地 | ●東京都千代田区丸の内一丁目1番3号 日本生命丸の内ガーデンタワー (登記上の本店所在地) ●東京都千代田区大手町一丁目3番1号 JAビル | 事業所数 | 140事業所 (2015年7月1日現在) 国内: 12事業所 (本店1、支社6、支店5) 海外: 128事業所 (海外店32、現地法人96 (現地法人本店34)) |
| 代表者 | 代表取締役社長 安永 竜夫 | 主な事業内容 | 鉄鋼製品、金属資源、プロジェクト、機械・輸送システム、化学品、エネルギー、食糧、食品事業、コンシューマーサービス事業、ICT事業、コーポレートディベロップメントの各分野において、全世界に広がる営業拠点とネットワーク、情報力などを活かし、多種多様な商品販売とそれを支えるロジスティクス、ファイナンス、さらには国際的なプロジェクト案件の構築など、各種事業を多角的に展開 |
| 資本金 | 341,482百万円 (2015年3月31日現在) | | |

会社組織図 (2015年7月1日現在)

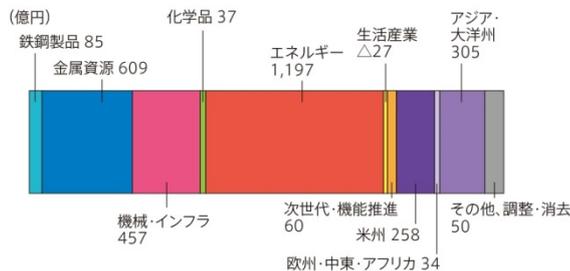


財務情報 (連結)

当期純利益



オペレーティング・セグメント別当期純利益 (2014年度)



三井物産株式会社