


マテリアリティごとの活動報告

事業を通じた実現




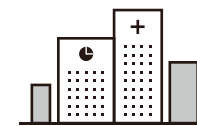
地球環境の保全

 P.20-38




資源・素材の安定供給

 P.39-47



地域産業・生活基盤の充実


 P.48-57



経営基盤と基軸




人権の尊重

 P.58-60



ガバナンスと人材

 P.61-90



Strategic Focus

海を汚さず、海に依存しない、持続可能な養殖ビジネスを目指す

世界の海から魚が消えつつあります。水産物需要の拡大に伴う乱獲と、海水温や潮流の変化などが主な原因と考えられています。生物多様性条約締約国会議でも、海洋生態系への人為的圧力の最小化などが目標に掲げられました。海洋生物を保護し、環境への負荷を最小限に抑えながら、持続可能な水産業を実現する方法が、今まさに問われる中、三井物産は、海に依存しない生産手段である「陸上養殖」の産業化が必要と判断し、この分野で世界最先端の技術を保有するベンチャー企業、株式会社FRDジャパンに出資・参画しています。



十河 哲朗

経営企画部 イノベーション推進室/
株式会社FRDジャパン 取締役COO

環境に負荷をかけず、ビジネスとしても成り立つ陸上養殖システム

サーモン*の消費量は年々伸びており、世界の市場規模は海面養殖魚類の中でトップ3に入ります。一方、その生産地はノルウェーとチリの2国だけで世界生産量の90%弱を占めるほど限られるにもかかわらず、この2国の海岸にはすでに多くの養殖場が設けられ、拡大する余地が少なくなっていました。

こうした状況を受け、海外のいくつかの事業者がサーモンの陸上養殖を試みていました。しかしその多くは、水槽の水を一日当たり30%程度排水し、同量の海水または地下水を汲み上げるもので、温度調節のためにかなりの電力を消費していました。

これに対し、FRDジャパンは高度な生物濾過技術によって、水道水から作った人工海水を100%循環させながら魚を育てられる、世界初の陸上養殖システムを確立していました。環境に与える負荷が小さく、天然海水や地下水を採取する必要がないことから、水温調整のための電気代を大幅に抑えることが

でき、また、水道水を完全循環させるため汚水を排出せず、極めて環境負荷が低い事業になっていることも大きな特徴でした。消費地の近郊に陸上養殖場を設ければ、海外で海面養殖されたサーモンと比較して、魚の輸送コストを最小限に抑えることができ、輸送にかかる環境負荷も低減できるわけです。

私たちは、サーモンの陸上養殖を利益の出るビジネスとして、そして環境保全にもつながる持続可能な事業として、世界で最初に成功させるチームになるという目標を持ってこの事業を始めました。

*：トラウトサーモン。海水で養殖する大型ニジマス

自分の町で消費するサーモンは、自分の町で育てる

2018年から千葉県木更津市でパイロットプラントを稼働させており、2020年には、年間1,500トンを生産できる商業プラントへの拡張を目指しています。

私たちはまず、木更津市の商業プラントを成功させた上で、国内やアジア圏に大規模陸上養殖場を複

数展開することを目指しています。乱獲や海洋汚染に対する小売業界の問題意識も高まっており、持続可能な水産物調達に力を入れる会社が増える中、自分の町で消費するサーモンは、自分の町で育てる一。そんな地産地消モデルが当たり前になる未来を、実現したいと考えています。

私は、養殖という事業を持続可能な構造に変えていく役割を果たしながら、美味しく安全・安心な魚が、いつまでも手軽に食べられる世界を実現したいと思っています。



木更津市の商業プラント




SDGsに貢献する当社活動実績

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

取り組みテーマ：環境マネジメント

関連するSDGs (カッコ内はターゲット番号)	三井物産の取り組み	2017年度活動実績
 持続可能な消費と生産のパターンを確保する(12.2、12.8)	森林認証のFSC®や水産認証のASCなどを積極的に取得し、持続可能な調達を推進しています。また、環境に配慮した事業活動の推進や、役職員の環境意識向上のための定期的なセミナー、環境法令研修などを行っています。	<ul style="list-style-type: none"> ● Salmones Multiexport S.A. (チリ)への出資・参画を通じ、2か所のサーモン養殖サイトでASC認証を取得(12.2、14.7) ● 全国に保有する74か所(約44,000ヘクタール)の全山林でFSC®およびSGEC森林認証を取得し、責任ある森林管理を継続推進(12.2) ● 本店での働き方改革における時差出勤制度導入に伴う空調運転の最適化が評価され、ISO14001外部審査Good Point評価を獲得(12.8) ● ISO14001:2015年版を踏まえ、事業活動と環境活動の効率的かつ効果的な一体運営を継続推進(13.3) ● 案件審議において、カーボンプライシング影響試算などの気候変動リスク手法を導入(13.3) ● 当社・関係会社役職員を対象に、環境法令研修(2回、約130名参加)、産業廃棄物に関する環境セミナー(2回、約100名参加)、「三井物産環境月間」講演会(約540名参加)を実施(13.3)
 気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る(13.3)		
 海洋と海洋資源を持続可能な開発に向けて保全し、持続可能な形で利用する(14.7)		

取り組みテーマ：環境価値創造に向けた事業の推進

関連するSDGs (カッコ内はターゲット番号)	三井物産の取り組み	2017年度活動実績
 すべての人々に手ごろで信頼でき、持続可能かつ近代的なエネルギーへのアクセスを確保する(7.2、7.3、7.a)	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、環境関連ビジネスを展開しています。再生可能エネルギー分野では、事業の推進および対応強化を行っており、当社持分発電容量に占める水力を含む再生可能エネルギー比率を2030年までに30%に引き上げる目標を設定しています。また、スマートシティやモーダルシフト、EVなどの新エネルギー車の普及に向けたさまざまな取り組みを推進しています。	<ul style="list-style-type: none"> ● Gestamp Automoción, S.A. (スペイン)への出資・参画を通じ、全世界で高い環境性能を持つ自動車部品を供給(7.3) ● チリ銅公社、チリ経済開発公社などと共に設立したファンドを通じ、銅の新規用途開拓および鉱山操業効率化に資する出資を推進。銅製養殖漁網を使用した養殖効率化技術、鉱山での廃タイヤリサイクル技術などに投資(12.2、12.4、12.5) ● 再生可能エネルギー発電事業を展開(世界8か国・当社持分約1.5GW)(7.2) ● 分散型太陽光発電開発を拡大するとともに、蓄電池を用いた次世代エネルギーマネジメントサービス事業を推進(米国内外)(7.2) ● 省エネ・スマートシティ事業を推進(マレーシア)(7.3、11.6) ● 燃費効率に優れたエコシップを販売/保有・運航(7.3) ● EV用電池パック製造事業(フランス)、EVバス製造事業(ポルトガル)への出資・参画により、CO₂排出削減に寄与(7.3、12.4) ● 省燃費航空機・エンジンの開発を支援(7.a) ● 鉄道車両リースを通じ、モーダルシフトを促進(11.6、12.4) ● SoxおよびNoxの排出量を大幅に抑制できるメタノール焚き・メタノール運搬船を造船会社に発注(12.4) ● 個人が出品できる中古車オークションシステムの導入を通じ、複雑化する中古車流通の透明性を高め、中古車の再利用を促進(12.5) ● 天然油脂を原料とする油脂化学品領域において、グリーンケミカル事業を推進(12.4) ● FIT(再生可能エネルギー固定価格買取制度)と「三井物産の森」間伐材を活用した木質バイオマス発電事業所へ出資・参画(日本)(7.2) ● 三井石油開発を通じ、地熱発電事業に向けた地質調査・掘削・開発を推進(日本)(7.2、7.a) ● 微生物発酵技術により排ガスから次世代燃料・化学品を製造し新たなビジネスを創造、温室効果ガス削減に向けた事業を展開(米国)(7.a) ● 次世代クリーンエネルギー有力候補として、水素製造・輸送バリューチェーンの構築に着手(12.2、12.4) ● フレアガス削減プロジェクトへの出資・参画を通じ、LNG生産時のフレアガス削減に向けた生産設備改修を開始(カタール)(12.4) ● 三井物産フォーサイトは、太陽光発電所、バイオマス発電所の運転保守サービスを提供(7.2)
 都市と人間の居住地を包摂的、安全、レジリエントかつ持続可能にする(11.6)		
 持続可能な消費と生産のパターンを確保する(12.2、12.4、12.5)		




SDGsに貢献する当社活動実績

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

取り組みテーマ：環境価値創造に向けた事業の推進(続き)

関連するSDGs (カッコ内はターゲット番号)	三井物産の取り組み	2017年度活動実績
		<ul style="list-style-type: none"> ● シン・エナジーは、再生可能エネルギーを中心とした電源開発と施工、および電力小売を実施、省エネソリューションも提供 (7.2、7.3) ● 太陽光発電監視サービス(196か所)、クラウド型省エネマネジメントサービス(564か所)などで、エネルギーを安定供給(日本) (7.2、7.3) ● 三井物産オルタナティブインベストメンツを通じ、太陽光ファンドを組成・販売 (7.2) ● Emerging Markets Infrastructure Fundによって再生可能エネルギー案件へ投資 (7.2) ● JA三井リースを通じ、全国の再生可能エネルギー発電事業を投資対象とした投資事業有限責任組合を組成 (7.2) ● ビル・工場など設備データ可視化でエネルギー効率を向上(米国)、IoTを活用した業務用空調の遠隔管理・予防保全を行い、従来の空調運用に比し概ね20%超の電力消費削減を実現(日本) (7.3) ● 農地の施肥量最適化でN₂Oの発生を抑制、地球温暖化対策に貢献(カナダ、米国、ブラジルなど) (12.4) ● スマートフォン向けフリーマーケットアプリ事業を通じ、シェアリングエコノミーを推進(日本、米国、英国) (12.5) ● 小売店舗へのDigital Transformation導入によって、食品廃棄ロスの削減を目指すトライアルを実施(日本) (12.5) ● 家庭での食料廃棄ロス削減を目的に、ミールキットの普及に向けたトライアルを実施(日本) (12.5)


取り組みテーマ：地球温暖化防止などの環境負荷軽減

関連するSDGs (カッコ内はターゲット番号)	三井物産の取り組み	2017年度活動実績
 6 安全な水と衛生を世界中に すべての人々に水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する(6.4)	当社および国内子会社において「エネルギー使用量を年平均1%以上低減」を目標に掲げ、使用エネルギーの効率化を図るなど、GHG排出量の削減を推進しています。また、「リサイクル率を2020年までに85%以上」を目標に掲げ、廃棄物の発生抑制・再利用・リサイクルを推進しています。	<ul style="list-style-type: none"> ● プライフーズは、細谷工場敷地内に太陽光発電を装備し、使用電力の一部に活用を開始 (7.2) ● 日本マイクロバイオファーマは、抗がん剤原薬の一貫製造・環境負荷低減を実現する新設備への投資を検討 (7.3) ● 三井物産アイ・ファッションは、排出される「廃プラスチック」の最終処分方法をセメントなどへ配合する残渣処理から化石燃料の代替として使用されるRPF(Refuse Paper & Plastic Fuel)処理に変え、CO₂削減と地球温暖化防止へ対応 (7.3、12.4) ● プライフーズは、鶏糞を肥料および炭化による融雪剤として製品化。三井農林では、茶葉残渣を堆肥原料に利用し、廃棄物を有効利用 (12.5) ● 食品製造副産物などを原料に製造したリサイクル飼料を販売し、飼料自給率向上にもつながる未使用資源の有効利用を推進 (12.5) ● 主要国内外の子会社で、継続的に水使用量の調査を実施 (6.4) ● 「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、使用エネルギーの効率化を図るなど、GHG排出量の削減を推進。建設中の本店を含む新ビルは、コージェネレーションシステムからの排熱を地域冷暖房施設で有効活用する等、エネルギー高効率化を計画 (7.3) ● グローバル・グループベースで、関係会社のGHG排出量に応じて管理レベルに濃淡を付け、排出量低減を推進。GHGの多量排出先は濃管理対象会社とし、排出量の経年変化を把握(海外関係会社) (7.3) ● オフィス活動において、「リサイクル率を2020年までに85%以上」を目標に掲げ、廃棄物の発生抑制・再利用・リサイクルの徹底など、環境負荷低減につながる活動を実施 (12.5)
 7 安全で持続可能なエネルギーを世界中に すべての人々に手ごろで信頼でき、持続可能かつ近代的なエネルギーへのアクセスを確保する(7.2、7.3)		
 12 つくばる責任 持続可能な消費と生産のパターンを確保する(12.4、12.5)		


SDGsに貢献する当社活動実績

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

取り組みテーマ：生物多様性の保全

関連するSDGs (カッコ内はターゲット番号)	三井物産の取り組み	2017年度活動実績
 陸上生態系の保護、回復および持続可能な利用の推進、森林の持続可能な管理、砂漠化への対処、土地劣化の阻止および逆転、ならびに生物多様性損失の阻止を図る (15.2、15.4)	FSC® 認証などを取得し、生物多様性に配慮した製紙資源事業、生物多様性を育む農法による食糧事業等を推進しています。また、当社が日本全国74か所(約44,000ヘクタール)に保有する「三井物産の森」では、全山林でFSC®とSGECを取得。管理区分内の10%を生物多様性保護林に指定し、維持・管理を行っています。	<ul style="list-style-type: none"> ● 二国間クレジット制度を活用した森林保全活動を開始(カンボジア) (15.2) ● FSC®/CoC認証(当社生活事業開発部森林資源マーケティング室:FSC®C104107、Mitsui Bussan Woodchip Oceania Pty. Ltd.:FSC®C107463)、およびPEFC/CoC認証の保有によって、責任ある森林資源の管理・取り扱いを推進(15.2) ● FSC®/CoC認証の保有(三井物産パッケージング:FSC®C009939)によって、認証紙のサプライチェーンをつなぎ、責任ある森林資源管理を推進(15.2) ● 東邦物産は、生物多様性を育む農法による米の生産・販売を支援(日本)(15.4) ● すべての社有林「三井物産の森」でFSC®、SGECに基づき適切に管理・整備。また、「三井物産の森」では年間約56万トンのCO₂を蓄積・吸収(当社試算根拠: "IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories" Tier 1) (15.2)

取り組みテーマ：社会貢献を通じた環境課題の解決

関連するSDGs (カッコ内はターゲット番号)	三井物産の取り組み	2017年度活動実績
 持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する(17.16、17.17)	環境問題の解決に向けた寄付や、大学の研究、NPO・NGOの活動を支援・促進する「三井物産環境基金」を運営しています。	<ul style="list-style-type: none"> ● Mitsui Iron Ore Developmentは、動植物や土に関する環境復元を中心にボランティア団体への寄付を実施(オーストラリア) (17.16) ● 三井物産環境基金を通じて、環境課題の解決に寄与する大学の研究やNPO・NGOの活動を助成(16件、助成額1億1,700万円)、助成先の活動に社員が参加(10件・約180名) (17.16、17.17) ● 「三井物産の森」を活用し、出前授業(小学生を対象、5回、約330名参加)や森林体験プログラム(小学生親子・社員家族などを対象、7回、約250名参加)を実施(17.17) ● 新国立競技場の大屋根や軒庇に使用されるスギ材(SGEC認証材)の一部を「三井物産の森」から供給(17.17)

環境マネジメント

環境方針 方針

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 | 関係取引先と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、合理的で永続的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 体制

環境マネジメントの考え方

グローバル・グループで事業活動を通じて環境・社会問題に積極的に対応すべく、ISO14001および各種国際ガイドラインに基づき、環境マネジメントシステムを運用しています。三井物産は、1999年にISO14001を取得。2016年度からは、ISO14001:2015年版に対応し、事業プロセスとの統合、事業におけるリスクと機会への取り組み、ステークホルダー視点の重視などの強化を図っています。



【対応規格】

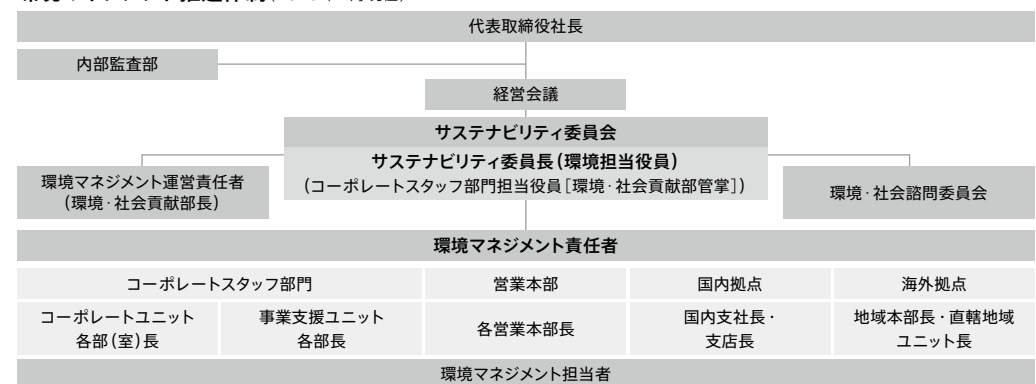
ISO14001、ISO26000、GRIガイドライン、エクエーター原則（赤道原則）、世界銀行の調達に関する政策・ガイドライン、IUCNガイドライン

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。環境マネジメントを統括する責任者として「環境担当役員」を設置するとともに、環境・社会貢献部長が環境マネジメントの運営を担っています。そして、営業本部をはじめとする各部署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。

その上で、全社目標を設定、「サステナビリティ委員会」を含めた定期的なレビューを行うことで、環境・社会リスク管理体制の継続的改善を図っています。

環境マネジメント推進体制(2018年4月現在)



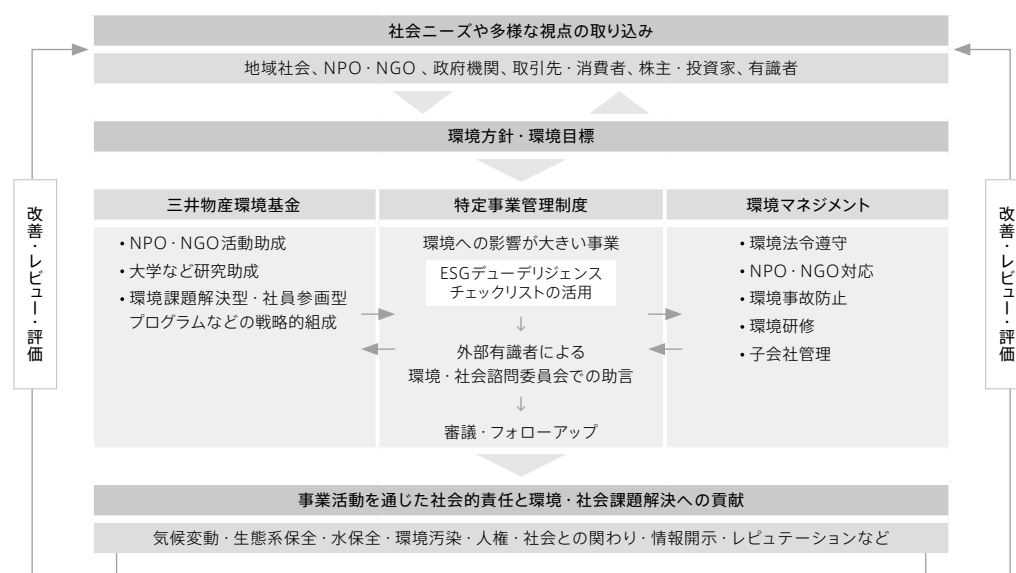
環境・社会リスクおよび機会への対応

体制

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当たっては、「新規事業フェーズ」「既存事業フェーズ」に分け、事業活動の各段階で環境・社会に対する最大限の配慮に努める仕組みを整えています。

また当社は、SDGsターゲットに基づき、気候変動や生物多様性の保全など当社事業と関わり深いプログラムを「機会」と捉え、同プログラムへの社内助成制度を2016年度から開始しています。「環境・社会課題の解決」と「事業価値向上」を同時に実現することにより、持続可能な社会構築を目指します。

環境・社会リスクへの対応 (2018年3月現在)



環境関連法規の遵守

体制

企業の社会的責任とその責任範囲の拡大に十分に対応すべく、当社は環境マネジメント推進体制に基づき遵守を確実にを行う仕組みを構築するとともに、研修などを通じて国内外のさまざまな環境関連法規の遵守に対する理解深化と遵守徹底を図っています。

各部署の環境マネジメント担当者は、期初に自部署の業務に関する環境関連法令を特定し、半期ごとに遵守状況を評価しています。また環境法令遵守を含む環境マネジメントシステムが有効に実施されているかを確認するため、年1回内部環境監査もしくは環境自己点検を実施しています。特に当社および環境への影響が大きい子会社では、ISO14001または同等の認証を取得し、環境法規遵守を確実にを行う仕組みを整えています。また、遵法を簡易に確認するための「環境関連遵法チェックツール」なども活用されています。

省エネ法への対応

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等に関する法律)を遵守し、事業所における省エネルギーの推進と輸送に関わるエネルギー使用の改善を行い、環境に配慮した事業活動を展開しています。

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、物流事業において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、「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、関係営業部署で活用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。

その他適用する環境法令

事業活動の推進に当たっては、以下環境関連の法律、条例およびその他法規制などを遵守しています。

PCB処理特別措置法/フロン排出抑制法/水質汚濁防止法/土壌汚染対策法/容器包装リサイクル法/食品リサイクル法/大気汚染防止法/悪臭防止法/化審法/化管法/PRTR法/毒物及び劇物取締法/消防法労働安全衛生法/REACH (Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals)

新規事業における環境マネジメント

体制 活動

特定事業管理制度と環境・社会諮問委員会

新規事業フェーズにおいては、新規に開始する案件につき社内審査を行い、必要に応じて「サステナビリティ委員会」や、「環境・社会諮問委員会」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、気候変動、環境修復、水・エネルギーなどの環境施策、技術動向、環境由来の人権などに関する幅広い知見を有する社外有識者や弁護士らを中心に選定しています。

環境・社会・ガバナンス(ESG)デューデリジェンスチェックリストの活用

新規事業投資案件のうち、環境への影響が大きい案件については、専門家による調査を実施しています。本調査実施に当たっては、環境・社会リスク項目の事前の洗い出しと同時に、専門家による調査項目の絞り込みに役立てるべく、環境・社会配慮に関する国際基準を参考に、事業ごとの環境・社会リスクをまとめた「環境・社会・ガバナンス(ESG)デューデリジェンスチェックリスト」を社内でも共有、ESGの視点も考慮し、汚染の予防のみならず、気候変動、生態系、先住民、水ストレスなどのリスク分析の活用を図っています。

既存事業における環境マネジメント

体制 活動

既存フェーズにおいては、事業に関わる環境・社会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、国際規格であるISO14001または環境・社会配慮に関する国際ガイドラインにのっとった環境マネジメントシステムの構築により、子会社自身による環境マネジメントを促進しています。その上で、環境事故などの報告に基づく再発防止をフォローし、レビューしながら改善に取り組む体制を整えています。

ステークホルダー対応

NPO・NGO、学際組織、政府機関との対話を通じて事業のリスクと機会を把握し、必要な対応を検討しています。2017年度には、国際NGOと取り組むカンボジアREDD+案件、JICAが日本・チリの産官学民体制で進めるチリ赤潮対策への協力を決定しました。トランスディシプリナリー*な協業を通じて課題解決にチャレンジし、事業の持続可能性につながる取り組みを積極的に進めています。

*：産官学民などの領域を超えた、分野横断的な取り組み。

子会社管理

国内・海外子会社は、業種、環境・生態系への影響、ステークホルダーからの要請などを統合的に勘案し、ISO14001取得対象会社を抽出しており、国際規格であるISO14001の取得あるいは国際ガイドラインにのっとった環境マネジメントシステム導入を推奨し、確実な管理体制の構築支援を進めています。

2018年3月末現在、ISO14001取得対象会社36社のうち、30社がISO14001を取得、6社が国際ガイドラインにのっとった環境マネジメントシステムを導入しています。

環境事故対応

2017年度は、当社および国内・海外子会社ともに環境事故は発生しませんでした。今後も、環境事故防止に向けて環境事故事例集の共有により社員の気付きを促す一方、環境事故が発生した場合は関係部署への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きます。

環境関連認証の取得

体制

当社は、全世界の多様なサプライヤーと共に、持続可能な調達を推進しています。自然資本の重要性を認識し、FSC® 森林認証や水産認証のASC、MSCなどの環境関連認証を国内外で積極的に取得し、地球温暖化や生物多様性にも配慮した調達の仕組みを広げています。

社有林「三井物産の森」(国内)

当社は全国に保有する74か所(約44,000ヘクタール)の社有林「三井物産の森」すべてを対象に、FSC® 認証*1(ライセンス番号C057355)およびSGEC 認証*2(認証番号SGEC/31-21-1101)の2つの国際基準の森林認証を取得しています。森林認証とは、森林の管理方法が経済、環境、社会的な要件(原則と基準)を満たしているかどうかを第三者が客観的に評価・認定する制度です。国内における1万ヘクタール以上の大規模な森林を保有する民間企業でこの2つの認証を取得しているのは、現時点で「三井物産の森」に限られます。



FSC® 認証およびSGEC 認証共に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)を関係会社である三井物産フォレスト株式会社取得、サプライチェーン上の認証チェーンを一貫通貫で構築しています。特にFSC® 認証材については日本最大の供給者となっています。

- *1: 国際的な森林認証制度を運営する非営利国際会員組織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。
- *2: 世界的に推進されている持続可能な森林管理の考え方(モントリオール・プロセス)を基本に、一般社団法人「緑の循環認証会議」(Sustainable Green Ecosystem Council)が日本の現状に合わせてつくった認証です。2016年、もう一つの国際森林認証であるPEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes)との相互認証が認められ、SGECの認証材はPEFCの認証材としても流通させることが可能となりました。

飼料事業(国内)

当社関連会社のフィード・ワン株式会社では、飼料製造事業において、日本農林規格(農林水産省告示第1607号)に適合した、環境への負荷をできる限り低減して生産された有機飼料を製造・販売しています。



パーム油輸入事業(マレーシア)

当社ならびに当社が出資・参画しているWangsa Mujur Sdn. Bhd.では、持続可能なパーム油の生産と利用を促進する非営利組織であるRSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil、持続可能なパーム油のための円卓会議)の認証*3を取得しています。RSPOは環境への影響に配慮するだけでなく、持続的なパーム油生産に求められる法的、経済的、環境・社会的要件を8つの原則と43の基準に定めており、当社、Wangsa Mujur共に同団体の方針にのっとった運営をしています。



- *3: 生産国の環境や近隣コミュニティへの影響・負荷の軽減を図り、持続可能なパーム油製品の生産、購買、利用の推進を目的としています。

サーモン養殖事業(チリ)

当社が出資・参画しているチリの大手サーモン養殖・加工・販売事業会社Salmones Multiexport S.A.は、「環境保全」「社会的責任」「動物保護」「食の安全」「トレーサビリティ」の5つを柱とする、持続可能な養殖事業者を認定するBAP 認証*4を取得しています。このほか、2017年に2か所の養殖サイトでASC 認証*5を取得しており、現在、同認証の追加取得に向けて準備中です。



- *4: 責任ある養殖手法の確立と普及をミッションとする米国NGO団体「Global Aquaculture Alliance (GAA)」によって、企画・運営されている認証制度。認証は孵化場、飼料工場、養殖場、加工施設を含む養殖のバリューチェーンの各工程を対象に行われており、BAP エコラベルによって表記された認証は特に北米において多くの小売・業務用食品事業者に支持されています。
- *5: 水産養殖管理協議会が実施する認証制度。環境に大きな負担をかけず、地域社会にも配慮した養殖業を認証し、「責任ある養殖水産物」であることが一目で分かるよう、エコラベルを貼付して、マーケットや消費者に届けることを目的としています。

食品輸入販売事業(米国)

当社子会社Mitsui Foods, Inc. (MFI)では、水産物の供給を将来にわたり維持可能なものとするためにMSC 認証*6を取得したツナ缶詰を輸入・販売しています。また、MFI 個社としても流通段階での徹底した管理を行うことでMSC 認証を取得しています。



- *6: 国際的非営利団体(NPO)の海洋管理協議会(Marine Stewardship Council, MSC)が、持続的な水産資源の利用を目指して、適切な漁業(漁獲量/時期/方法など)で獲られ、適切な加工・流通の過程を経た水産物にのみ認める認証です。MSCラベル(海のエコラベル、MSCエコラベル)とも呼ばれ、水産資源や海洋環境に配慮した製品であることが分かります。

エビ加工輸出事業(ベトナム)

当社が出資・参画しているベトナムエビ加工輸出事業会社Minh Phu Hau Giang Seafood Joint Stock Companyでは、環境の保全と、環境に配慮し生産された食品を求めらるお客さま・消費者のニーズに応えるべく、ASC、BAP、Global GAP*7といった環境関連の認証を取得しています。



- *7: 事業者が食の安全性と持続可能な生産管理の世界基準に合致していること示す認証。親魚、養殖、飼料および処理のすべての生産工程において基準に合致しているかの認証を行っています。現在、この認証は魚類、甲殻類、軟体動物の30種類を対象に、世界35か国で実践されています。

環境教育・コミュニケーション

体制 活動

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令研修やISO14001研修を通して、環境問題に対する当社および関係会社役職員の意識向上、専門的な知見の獲得に努めています。また、役職員の環境意識向上を目的に、環境・社会に関するニュースレターを定期的に社内発信しています。

環境教育方針・目標・計画			
啓発活動(セミナー・研修)		環境管理者教育	
入社時	新人導入研修(環境)	ISO14001	ISO14001審査員補の養成 ISO14001主任審査員の養成
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(講演) 環境セミナー、ニュースレター	環境管理	新任環境マネジメント担当者研修 環境法令研修 産業廃棄物に関する講義および処理施設見学会

環境法令研修

当社および関係会社の役職員を対象に、環境法令研修を継続的に実施しています。2017年度は、三井物産グループから約130名が参加しました。さらに廃棄物処理法遵守における注意事項や、施設確認のポイントを中心とした講義と実際の施設見学からなる産業廃棄物関連セミナーを実施しました。



「産業廃棄物に関する講義および処理施設見学会」工場見学

2017年度セミナー・研修などの実施一覧

タイトル	開催	対象	内容
環境法令研修	2回 約130名参加	主に当社および関係会社役職員	環境法令の基礎知識・最近の動向・主な改正点など。
環境セミナー 「産業廃棄物に関する講義および処理施設見学会」	2回 約100名参加	当社および関係会社役職員	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。
新人導入研修(環境)	1回 約180名参加	新入社員	当社事業活動における環境・社会リスクとその対応について説明。
派遣社員導入研修(環境)	9回 約40名参加	派遣社員	当社採用後の人事総務部導入研修において、当社の経営理念(MVV)、諸規程、コンプライアンスの重要性などの理解を浸透させる研修の一部として当社の「環境方針」を説明。
一般嘱託・出向受入嘱託導入研修(環境)	4回 約90名参加	一般嘱託・出向受入嘱託	

環境月間

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、当社および関係会社役職員を対象にさまざまなプログラムを実施しています。2017年6月に開催した「三井物産環境月間2017」では、以下の講演会を開催しました。

環境月間プログラム10周年 特別記念講演 「“環境”から世界を見る」

(ジャーナリスト/東京工業大学特命教授 池上彰氏)：約400名参加

今年は10周年を記念して池上彰氏にご登壇頂き、米国トランプ大統領によるパリ協定離脱宣言の意味など、ユーモアを交えながら豊富な知識をご披露頂きました。参加者からは「環境という切り口から今後の世の中を読み解く上でとても参考になった」「米国のパリ協定離脱により中国の環境意識が高まり、日本のビジネスチャンスにつながるという話は目から鱗だった」などの声が寄せられ、また質疑応答では池上氏の代名詞ともいえる「良い質問ですね」を引き出す鋭い質問もありました。



池上彰氏

ミニ講演：「もっと知ろう! (仮称)OH-1計画」

(新本社ビル開発室 土原伸氏、神谷史人氏、島田祥次氏)：約140名参加

当社新本社建て替えに加え、テナント向け事務所・ホテル・ホール・緑地帯など、多用途が複合的に組み合わさった大規模プロジェクト(仮称)OH-1計画(2020年竣工予定)の進捗状況と環境負荷低減への取り組みについてミニ講演を開催しました。参加者からは「建築後のみならず工事中も環境に配慮した対応を行っていることがよく分かった」などの声が寄せられ、社員自身が働くビルを通して環境について考えてもらう良い機会となりました。



講演者の土原次長(中央)

環境価値創造に向けた事業の推進

環境関連ビジネス

気候変動、人口増加、資源枯渇などが深刻化する中、自然環境や生物多様性の保全、低炭素・循環型社会、再生可能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、取り組むべき課題は増加の一途をたどっています。

世界中で多岐にわたる事業を展開する三井物産は、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。

再生可能エネルギー分野では、地球温暖化対策、そして持続可能な社会の実現のため、再生可能エネルギー事業の推進および対応強化を行っています。2018年3月末現在、当社持分発電容量は9.3GWで、そのうち水力を含めた再生可能エネルギー比率は約16%を占めており、2030年までにこの比率を30%に引き上げる目標を掲げています。

モーダルシフト分野では、長年取り組んできた鉄道リース事業に加えて、各種鉄道プロジェクトの開発と運営に取り組むことで、社会インフラの整備・構築に貢献しています。2018年3月末現在、当社が鉄道運営に参画している鉄道網は、貨物関連が10,700キロメートル、旅客関連が1,922キロメートルとなっています。

資源リサイクル分野では、地下資源のみならず、資源リサイクル事業(地上資源)にエネルギー・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。

製紙資源分野では、製紙資源の安定調達のため、オーストラリアにおいて約24,000ヘクタールの事業規模で植林事業に携わっています。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。

水資源分野では、世界的に水資源の重要性が高まる中、民間の資金と技術を活用した効率的な水インフラ事業にメキシコ、チリほかで取り組んでいます。



太陽光発電事業(鳥取米子ソーラーパーク)



ビー・スティヌ風力発電事業(メキシコ・オアハカ州)



ポルトガルで稼働中のCaetanoBus社製電気バス「e. City Gold」

環境価値創造に向けた事業の推進

再生可能エネルギー関連事業

活動

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
	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
	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
太陽熱発電事業	Guzman Energia	スペイン	50MW
	Juneda Solar	スペイン	1MW
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
	Canunda	オーストラリア	46MW
	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	

事業名	事業主名/出資先	国	発電容量/規模
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	日本	5.9MW
	北海道バイオマスエネルギー(下川町)	日本	1,815kW
流れ込み式水力発電事業	Energia Sustentavel do Brasil	ブラジル	3,750MW
	Spanish Hydro	スペイン	84MW

モーダルシフト推進事業

活動

事業主名/出資先	事業内容	国	事業規模
MRC (Mitsui Rail Capital, LLC)	貨車リース事業	米国	世界4極(米国、ブラジル、欧州、ロシア) 総保有貨車数 約1.3万両 総保有機関車数 約300両
MRC-LA (Mitsui Rail Capital Participações Ltda)	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 S.A.	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55万人/日 (2017年12月)
Carioca (Concessionária do VLT Carioca S.A)	旅客鉄道事業 (リオデジャネイロ Light Rail Train)	ブラジル	輸送実績 約5万人/日 (2017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67万人/日 (2017年12月)
Abellio Transport Group Ltd.	East Anglia旅客鉄道事業	英国	輸送実績 約20万人/日
	West Midlands旅客鉄道事業		輸送実績 約18万人/日

環境価値創造に向けた事業の推進

資源リサイクル事業

活動

事業主名/出資先	事業内容	国	事業規模
エムエム建材(株)	金属屑回収・販売事業	日本	金属屑取扱量700万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33,000mt/年、90mt/日
三井物産メタルズ(株)	非鉄金属屑(基板屑含む)、アルミ再生塊、非鉄金属製品の販売・貿易事業	日本	非鉄金属屑・再生塊取扱数量25万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など)	北米/欧/豪・NZ ほか	金属屑など870万mt/年

製紙資源事業(地球温暖化防止・生物多様性の保全)

活動

事業主名/事業名	国	事業規模
BTP (Bunbury Treefarm Project)	オーストラリア	7,100ha
GTP (Green Triangle Treefarm Project)	オーストラリア	1,500ha
PTP (Portland Treefarm Project)	オーストラリア	1,500ha
BFP (Bunbury Fibre Plantations Pty., Ltd.)	オーストラリア	13,900ha

水インフラ事業

活動

事業名	事業内容
メキシコにおける水処理事業	当社連結子会社のATLATEC, S.A. de C. V. (本社メキシコ)を通じ、同国ハリスコ州の下水処理事業など、現在5件の大型上下水処理事業に参画中
チリの海水淡水化プラント事業	チリBHP Spence銅鉱山向け海水淡水化・揚水事業へ新規参画。チリ北部アントファガスタ州に海水淡水化プラントおよび約150キロメートルの揚水設備を建設・保有・操業し、20年間にわたり淡水を供給

その他環境関連ビジネス

活動

事業名	事業内容
分散電源事業	インド国内の非電化地域で主に再生可能エネルギーを用いて電力の安定供給を行うミニグリッド事業のリーディングカンパニー・OMC Powerに出資参画、農村の電化に貢献
地産地消型エネルギー事業	荒尾市、グローバルエンジニアリングと「地域エネルギーの有効活用等を中心としたまちづくりに関する連携協定」を締結
カーシェアリング事業	シンガポールで低燃費・低公害車を活用したカーシェアリング事業を推進
電気バス	電気バスを製造・販売するポルトガルのバス製造会社CaetanoBusへ出資・参画
電池システム	フランスの電池システム製造会社Forsee Powerへ出資・参画
エンジニアリングサービス	電動化や自動運転といった新技術領域で日本のモノづくり産業が必要とする機能提供への取り組みを模索するために、AZAPAへ出資・参画
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・供給基盤を構築
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・販売を推進
高品位尿素水 AdBlue® (アドブルー) 事業	トラック、バスの排ガスに含まれる窒素酸化物を水と窒素に無害化する三井化学製「AdBlue®」総代理店として、当社連結子会社の三井物産プラスチックが、全国に物流拠点・インフラを構築・拡充
微生物によるガス発酵技術開発事業	CO ₂ 、COを含むガスを微生物により発酵させ、燃料や化学品を製造する技術を開発しているLanzaTech New Zealandへ出資・参画
日豪酸素燃焼CCS実証プロジェクト	酸素燃焼技術を適用した石炭火力発電所からCO ₂ を回収し、地中貯留するCCS技術を用いて、石炭火力発電におけるゼロエミッション化を目指す日豪官民共同の「豪州サイド酸素燃焼プロジェクト」に参画。一連の成果を取りまとめたプロジェクト最終成果報告書は2018年3月に完成。現在商用化可能性につき検討中

環境価値創造に向けた事業の推進

その他環境関連ビジネス

活動

事業名	事業内容
水素サプライチェーン事業	千代田化工建設、三菱商事、日本郵船と共同で国際間の水素サプライチェーン実証事業を推進。2020年にブルネイで調達した水素を、常温・常圧下で液体の形で日本へ海上輸送し、川崎市臨海部で気体水素に戻し、需要家に対し年間最大210トン(燃料電池自動車フル充電 約4万台分)の水素を供給予定
カンボジアREDD+事業/JCM活用	JCM(二国間クレジット制度)を活用し、カンボジアREDD+案件(途上国における森林減少・劣化防止活動により排出削減された温室効果ガスに対して排出権などの経済的インセンティブを与える仕組み)を推進
太陽光発電監視サービス	ICT統合力により太陽光発電設備の稼働状況を遠隔監視し、異状や故障などをいち早く検出するクラウドサービスを当社連結子会社の三井情報が提供(国内196か所導入)
クラウド型省エネサービス	IT技術を活用して空調を遠隔から自動制御する、クラウド型の省エネルギーマネジメントサービスを当社連結子会社の三井情報が、主に商業施設向けに提供
精密農業ソリューション事業	効率的な施肥計画の支援などを通じ、農家の収量アップとコストダウン、環境負荷の低減に貢献するカナダの精密農業ソリューション企業Farmers Edgeへ出資・参画
空調遠隔監視・制御サービス	ダイキンエアテクノと共同で設立したエアアズアサービス(AaaS)を通じ、業務空調の遠隔管理では、概ね20%(物件により異なる)の電力消費削減を実現
産業向けデータ管理	産業向けIoTデータ管理ソフトウェアの開発・販売を行う米国OSIsoftを通じ、電力・オイル&ガスをはじめとした幅広い産業の設備稼働データの可視化によりエネルギー効率向上実現を支援
シェアリングエコノミー	メルカリのスマートフォン向けフリーマーケットアプリ事業を通じ、シェアリングエコノミーを推進
太陽光ファンド	三井物産オルタナティブインベストメンツを通じ、太陽光ファンドを組成・販売することで太陽光発電の普及に貢献

地球温暖化防止・生物多様性保全への取り組み

活動

木質バイオマス発電事業

当社は、株式会社イワクラ、住友林業株式会社、北海道ガス株式会社と共に、北海道で木質バイオマス発電事業を行っています。本事業は、カーボンニュートラルであることから温暖化対策として期待されるエネルギー供給事業です。燃料となる木質チップは、社有林「三井物産の森」をはじめとする北海道の林地の未利用木材*を100%利用しており、道内の森林環境整備の促進、林業振興への貢献、雇用の創出により地域活性化にも寄与するなど、社会的な意義も幅広く有しています。

*：間伐材や林地残材などの未利用資源(未利用の木材)



苫小牧バイオマス発電所

植林アセットマネジメント事業・ユーカリ植林事業

当社は、安定的な森林資源の供給および排出権獲得を含め、適切な森林管理体制を実現している森林ファンド運営を通じて、持続可能な社会の発展に寄与することを目指し、オセアニア・アジア・北米で植林アセットマネジメント事業を展開するNew Forests Pty Limited(オーストラリア、植林ファンド資産総額は約3,500億円)に出資・参画しています。同社の植林地などの資産面積は70万ヘクタールにも上っており、こうした森林資源を通じて地球温暖化防止にも貢献していきます。

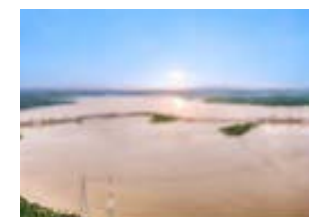
また、紙の原料となるウッドチップの安定供給を目的に、日本製紙株式会社などの事業パートナーと共に、オーストラリアで展開しているユーカリ植林事業(事業面積は、2018年3月末現在で約24,000ヘクタール)では、FSC®またはPEFC認証を取得し、持続可能な森林の利用と保護、生物多様性に配慮した取り組みを行っています。



オーストラリアにおけるNew Forests管理植林地

Jirau水力発電所

ブラジル北部マデイラ川に位置するJirau水力発電所は、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、サンパウロ大都市圏へ約1,000万人分の電力を供給することで、化石燃料による発電抑制に寄与しています。また、国連認証を受けた最大規模の水力発電所として、年間600万CO₂トンの排出権も取得しています。他方、豊かな生物多様性を誇るアマゾン川流域のため、地域社会やNGOなどの関心も高く、環境に最大限配慮した事業運営を行っています。約600億円をかけて推進している環境プログラムでは、周辺環境や住民へのあらゆる影響を事前に調査の上、周辺住環境を改善すべく、病院、学校、新しい住居を整備するとともに、魚類・哺乳類を含む動植物の保護などを実施しています。



発電所全景

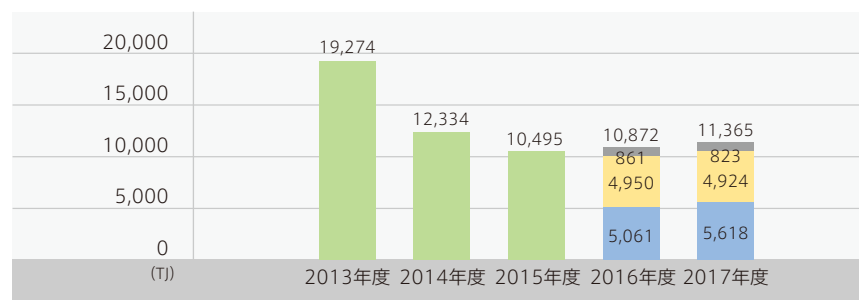
地球温暖化防止などの環境負荷軽減(環境データ含む)

グローバル・グループにおける環境負荷

活動

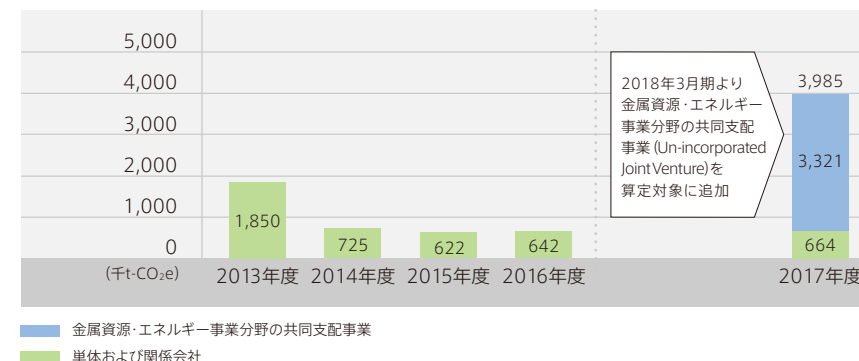
グローバル・グループでのエネルギー起源の温室効果ガス(GHG)排出量の削減に向けた取り組みを進めています。国内では2005年度からGHG排出量調査を継続して行い、経年の定量把握を行っています。また、三井物産および国内子会社において、「エネルギー使用量を年平均1%以上低減」を目標に掲げグループ一丸となって使用エネルギーの効率化を図るなど、さまざまな施策を通じて目標達成を目指しています。さらに海外子会社ではGHG排出量調査を2008年度から開始しており、2017年度からは調査対象を金属資源・エネルギー事業分野の共同支配事業(Un-incorporated Joint Venture)へ拡大し、グローバル・グループでの排出量把握と削減に向けた施策を検討しています。

エネルギー使用量★



■ 蒸気
■ 電気
■ 燃料

温室効果ガス(GHG)排出量★



温室効果ガス(GHG)の排出量管理

 (千t-CO₂e)

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
SCOPE1★	1,460	384	284	314	3,448
SCOPE2★	390	341	338	328	537
SCOPE3*	—	—	42	37	35
合計	1,850	725	664	679	4,020

*：従業員通勤・出張、物流量、廃棄物量を対象に算定。

水使用量

 (千m³)

2015年度	2016年度	2017年度
25,846	39,543	59,936

<集計範囲>

- エネルギー使用量：単体、国内/海外関係会社
- 水使用量：国内/海外関係会社
- 温室効果ガス排出量：単体、国内/海外関係会社、金属資源・エネルギー事業分野の共同支配事業(Un-incorporated Joint Venture)

<算定基準>

- 単体：省エネ法(工場・事業場)に準拠し、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：金融商品取引法上の国内子会社を対象とし、省エネ法に準拠した算定基準を採用。
- 海外関係会社：連結決算対象の海外子会社を対象とし、GHGプロトコル(WRI/WBCSD)「Emission-Factors-from-Cross-Sector-Tools-(March 2017)および「GHG emissions from purchased electricity (Version-4_8_0)」ならびに省エネ法に準拠した算定基準を採用。また一部推計については、International Energy Agency(IEA)の国別・セクター別CO₂排出係数を採用。
- 金属資源・エネルギー事業分野の共同支配事業(Un-incorporated Joint Venture)は上記に加え、生産に伴う随伴ガス排出量算定に「IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories, 2006」を採用。
- 2017年度のデータ集計に伴い、2016年度のデータ見直しを実施。

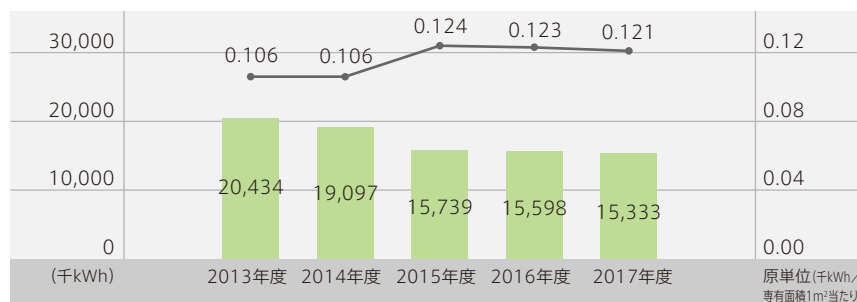
地球温暖化防止などの環境負荷軽減（環境データ含む）

オフィスにおける環境負荷

活動

当社は、事業活動を行う際の環境配慮のみならず、オフィス活動においても「電力使用量を年平均1%以上低減」「リサイクル率を2020年までに85%以上」を目標に掲げ、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。

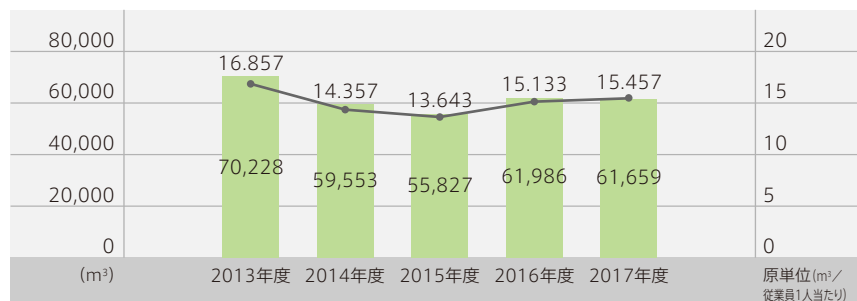
電力使用量★



水使用量★

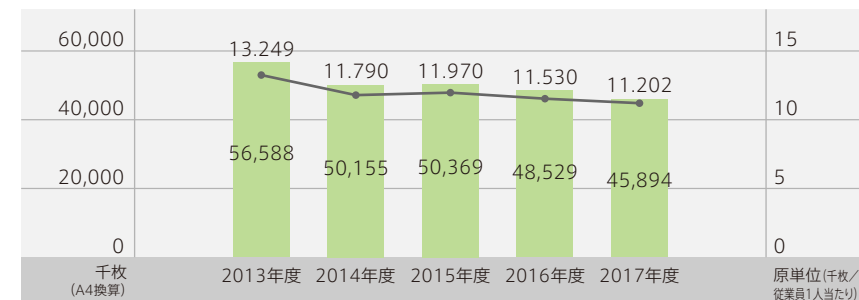
本店では、トイレ洗浄水に中水を使用して水使用量の削減を推進しています。

2017年度の排水量は、61,659m³です（排水量の把握をしていない場合は水使用量と同量と仮定し算出）。

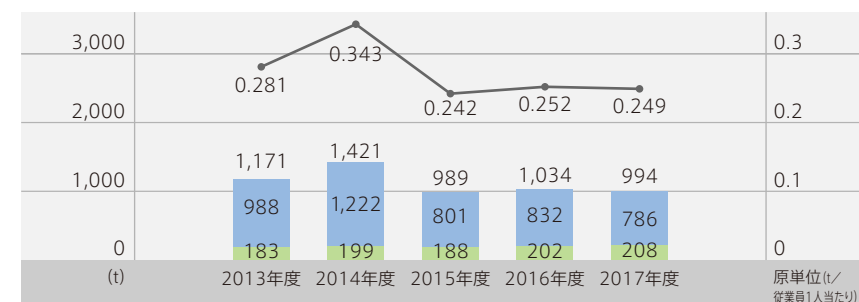


紙使用量★

全コピー機の初期設定を両面印刷とするなどの施策により、紙使用量の削減を推進しています。また原材料供給の負荷を軽減するために再生紙の利用を促進しています。2017年度の再生紙利用率は、98%です。



廃棄物排出量★



	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
リサイクル率 (%)★	84.4	86.0	81.0	80.5	79.1

<集計範囲・算定基準>

- 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、本店（東京）、当社自社ビル（大阪、名古屋）を対象に集計。

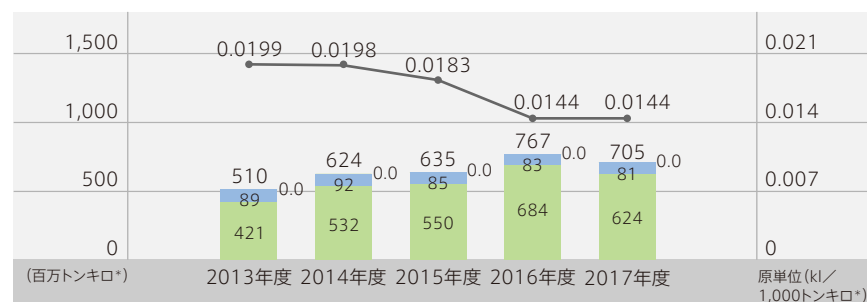
地球温暖化防止などの環境負荷軽減(環境データ含む)

環境物流への取り組み

活動

当社では、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等の省エネ施策を行っています。

当社の扱う物流量★



- 船舶
- 貨物自動車
- 航空機/鉄道

*：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。

環境物流への主な取り組み

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 車両などの大型化 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 (本船入港に合わせた荷役準備と、本船の待機時間を短縮することによる燃料使用量の削減など)
燃費向上措置	エコドライブ 器具の装着

環境会計・環境債務

活動

環境保全コスト

当社の2017年度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	620,483	819,669
上・下流コスト	0	101,363
管理活動コスト	92	453,110
社会活動コスト	0	451,034
環境損傷対応コスト	0	52
その他の環境保全コスト	6,338	2,536
合計	626,913	1,827,764

<集計範囲・算定基準>

- 国内全店(本店(東京)、6支社・5支店)を対象に集計。
- 環境省「環境会計ガイドライン2005年版」に基づいて集計。

環境保全/経済効果

当社の2017年度の紙・電力使用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	2,635千枚	1,479千円
電力使用量	269千kWh	848千円

<集計範囲・算定基準>

- 紙は、国内全店(本店(東京)、6支社・5支店)を対象に集計。
- 電力は、本店(東京)、国内自社ビルを対象に集計。
- 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。

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、土壤汚染については、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。

★印のデータについては、デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社による国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準 (ISAE) 3000および3410に準拠した第三者保証を受けています。

生物多様性の保全

「三井物産の森」における取り組み

方針

「三井物産の森」の概要

三井物産は、北海道から九州まで全国74か所に合計約44,000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%の面積に相当します。森林管理方針を定め、森を守り、大切に育て、森の恵みを活用してきました。

森林管理方針

方針

- 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にとらえています。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」並びにSGECの森林管理認証の基準と指標を遵守して、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」における具体的活動として、社会的な存在意義を十分に考え、環境との関わりを強く意識し、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。

「三井物産の森」で年間56万トンのCO₂を蓄積・吸収

「三井物産の森」が蓄積・吸収するCO₂は、年間約56万トン*と推計され、持続可能な森林経営を通じて気候変動リスクの緩和に貢献しています。



*：“IPCC Guideline for National Greenhouse Gas Inventories” Tier1を試算根拠としています。

森林の管理区分と森づくり

体制

「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、「植える一育てる一伐る一使う」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1割)」に設定しています。



生物多様性の価値が高く評価されている社有林「田代山林」

こうして社有林全体を次の表の通り区分し、それぞれに適した方針で管理しています。

「三井物産の森」の管理区分 (2017年12月現在)

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	6,852	
	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	10,609	
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ないものと評価され、厳重に保護するべき森林	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るべき森林	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、保護するべき森林	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	1,822	
	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	19,384	
	その他天然生林	上記以外の天然生林	1,270	
合計			44,417	

森林認証の取得 (FSC® 認証およびSGEC 認証)

体制

当社は、日本全国74か所(約44,000ヘクタール)の「三井物産の森」全山林を対象に、FSC® 認証(ライセンス番号C057355)およびSGEC 認証(認証番号SGEC/31-21-1101)の2つの国際基準の森林認証を取得しています。

森林認証とは、森林の管理方法が一定基準を満たしているかを第三者機関が調査・認証するもので、認証の普及が無秩序な森林の伐採や劣化を防ぎ、森林を健全に保ちます。国内で1万ヘクタール以上の大規模な森林を保有する民間企業として、この2つの認証を取得しているのは現時点で「三井物産の森」に限られ、さまざまな認証材需要への対応が可能です。2016年5月に開催された伊勢志摩サミットでは、首脳会談用メインテーブルほかの原料の一部として当社社有林からヒノキ材(FSC® 認証材)を供給、また2017年度は新国立競技場の大屋根や軒庇に使用されるスギ材(SGEC 認証材)の一部を供給しました。

FSC® 認証が国際的な非営利会員組織FSC® が定めた国際基準の認証である一方、SGEC 認証は、一般社団法人「緑の循環認証会議」(Sustainable Green Ecosystem Council) が定めた日本独自の認証ですが、2016年にもう一つの国際的な認証制度であるPEFCとの相互認証が認められ、国際基準の森林認証制度となりました。FSC® 認証、SGEC 認証のいずれも山林管理について、環境・社会・経済のさまざまな側面から適切に管理するための原則や規準・指標が設けられ、森林管理者が経済的に持続可能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。2017年度は、北海道のアイヌ協会5団体に対してアイヌ文化の継承などに関するアンケート調査やヒアリング実施等を行うことで、地域との良好なコミュニケーションを継続しています。

森林の社会的価値

活動

当社は、社有林を適切に管理するだけでなく、多面的な活用も積極的に行っています。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、また東日本大震災の復興支援にも活用しています。さらに、国内林業の活性化と地域創生を後押しする国産材活用の「木づかい」運動に共鳴し、社有林材を当社オフィススペースで活用したり、木質バイオマス燃料として地域のバイオマス発電事業に安定供給するなど、有効活用にも取り組んでおり、活用の幅は多岐に広がっています。2017年度は新国立競技場の大屋根や軒庇に使用されるスギ材(SGEC 認証材)の一部を「三井物産の森」から供給しました。

環境教育においては、「三井物産の森」をフィールドとして、森の役割について学び、林業を体験するプログラムなどを社内外に対して提供、また、文化の保全においては、社団法人平取アイヌ協会および北海道・平取町と「アイヌ文化の保全および振興」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。

地域社会への貢献においては、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を進めています。当社が出資する北海道苫小牧でのバイオマス発電事業(2017年4月営業運転開始)に対する木質燃料の安定供給を継続しているほか、当社が計画中の北海道下川町でのバイオマス発電事業についても燃料材の安定供給を行っていく方針です。



社有林「亀山山林」での森林体験プログラム

NPO・NGOとの協働による生物多様性保全

活動

カンボジアプレイロング森林での森林保全活動 (REDD+*)

カンボジア北東部、メコン川西岸に位置するプレイロング地域は、絶滅危惧種を含む多くの野生生物が生息するインドシナ半島最大級の熱帯低地常緑樹林で、同国の貴重な水源です。しかし、違法伐採や地域住民による農地開拓により森林減少が進み、野生動物の生息域が脅かされると同時に、森林に蓄積されるべき温室効果ガスの排出が増えています。

当社は、国際NGOであるコンサベーション・インターナショナルとのパートナーシップにより、カンボジア環境省と協働してパリ協定で定めるREDD+の仕組みを活用し、プレイロング地域における違法伐採取り締まりのための森林パトロールを強化するとともに、地域住民への森林伐採に依拠しない代替生計手段の提供などを行うことで、森林の保全および生物多様性への貢献を目指しています。



プレイロング村周辺

* : Reducing Emissions from Deforestation and forest Degradation, and the role of conservation, sustainable management of forests and enhancement of forest carbon stocks in developing countries の略で、開発途上国における森林の減少や劣化を防止することにより排出削減できた温室効果ガスに対して、排出権などの経済的インセンティブを与える仕組み。

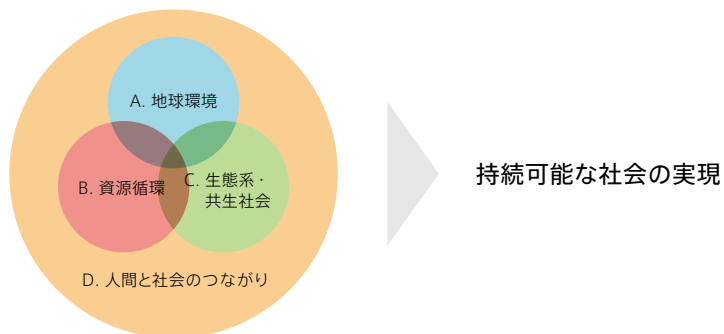
社会貢献を通じた環境課題の解決

三井物産環境基金

体制 活動

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・研究への助成に加え、助成先の活動に当社の役職員とその家族がボランティアとして参加することなども奨励しています。2017年度までの助成件数は合計554件、助成金額は合計56億7,700万円となっています。

審査開始	2005年7月1日
運営体制	サステナビリティ委員会、案件審議会、案件選定会議(社外有識者を含む)
助成プログラム	地球環境課題の解決と、持続可能な社会構築に貢献する「実践的な活動」と「具体的な提言を含む研究」を対象とする ・活動助成 ・研究助成
助成対象分野	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、なら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つながる活動や研究
助成対象先	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



助成先選定について

体制 活動

【選定委員からのメッセージ】

気候変動対策であるパリ協定の発効や国連によるSDGsの採択、ESG投資の台頭など、地球環境を巡る社会・経済の状況は大きく変化しています。その影響はあらゆるところに及んでいますが、三井物産環境基金の採択課題を選定する判断基準も、大きく方向性を変えようとしています。

従来は、生態系・生物多様性の保全に重点が置かれる傾向がありましたが、現在はCO₂削減、社会的課題の解決、その対応のためのあらゆる組織のガバナンスなどが重要な課題となってきました。

三井物産環境基金は、2017年度の募集において、このような環境変化を踏まえ、社会的に重要であると認識されている課題の解決に挑戦する活動、あるいは研究であることを重視し、採択判断を行いました。今後もこうしたことを重視するとともに、命題である「未来につながる社会をつくる」ことに資する高い志を持った案件、社会変革に対する意気込みが感じられる案件の採択を目指していきます。

助成決定実績

(単位：[件数]件、[金額]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	165	15	150	35	315
2014年度	21	118	8	85	29	203
2015年度	15	155	10	65	25	220
2016年度	11	92	10	79	21	171
2017年度	10	63	6	54	16	117
合計	359	3,207	195	2,470	554	5,677

*：カッコ内は復興助成分。ただし、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。2011年度からの復興助成総額は、1,326百万円。



Strategic Focus

農家の生産性向上と環境負荷低減を両立し、持続可能な農業に貢献する

世界の人口増加によって食料需要が急拡大する一方、気候や土壌条件が揃った耕作適地は有限です。気候変動に伴う砂漠化や土壌への影響もあり、耕作可能地の大幅な拡大余地は極めて少なくなっています。こうした状況を受け、国連「持続可能な開発目標 (SDGs)」では、貧困の根絶、食糧の安定確保、陸上生態系の持続可能な利用の推進などを目標に設定しています。

この課題にいち早く着目し、1990年代半ばから化学や生物学を活用した新たな肥料販売ビジネスを開始したのが、チリのAnagra S.A.*です。

*：三井物産の100%子会社で肥料製品の輸入販売事業を展開。農家の収益向上や省力化に貢献するために、付加価値の高い肥料製品および土壌分析・診断サービスを提供している。



“土壌に最適な肥料”を提案し、 農家のQOL向上につなげる

途上国などでは施肥量が十分でない国・地域がある一方、新興国では過剰な肥料散布で土壌が劣化してしまっている耕作地もあり、収量の向上につながらない無駄な肥料が投入されているケースがあります。

私が担当しているAnagra社は、農場から土壌のサンプルを取得して科学的な分析を行い、分析データを基に最適な原料をブレンドする「カスタムブレンド肥料」を提供しています。加えて、農学士によるきめ細かい営農指導により、土壌が持つポテンシャルを最大限に引き出すことに成功しています。

この事業モデルの社会的な意義は、土壌に不足している要素を適時・適量だけ補うことで過度な施肥を防ぎ、環境保全と農家の収益、ひいてはQOL(生活の質)向上を同時に実現している点にあります。結果として農家に余裕が生まれることから、「来年はこんな作物を手掛けませんか」といった提案もし

やすくなります。分析データに基づいた確度の高い提案は、農家の持続可能な成長に大きく貢献できると考えています。

気候変動にも適応する、 最新の営農手法を世界各国で展開

その土地でこれまで育っていた作物が育たない、栽培に向かないはずの作物が栽培できるようになった一。



Anagra社の農学士による農作物のチェック

こうした現象が、チリでも徐々に起きています。Anagra社は、農業が気候変動に適応していくために、蓄積してきたデータとノウハウを用いることで、気候変動リスクの回避や収量増加につなげる活動も可能だと考えます。また農業においても、今後は節水が重要なテーマになることは間違いなく、肥料と同様に水も過剰に与えないという考えに基づいた営農指導を実施しています。

私たちは、これらの最新の営農手法を、世界各国・地域に展開していく構想を持っています。ペルーでは肥料販売会社のEquilibra Peru社に出資したほか、東アフリカなどで農業資材の販売を展開するETC Groupとのパートナーシップ構築を通じ、農業に従事する人々の収益向上と、食の安定供給への貢献を目指しています。

農業の分野では、人間によって解明されていないことが多くあります。だからこそ私は、サイエンスの力と三井物産ならではの事業推進力・ネットワーク力を融合することで、食と農の課題解決につなげていきたいと思っています。




長谷川 憲彦

ニュートリション・アグリカルチャー本部
肥料事業部 農業資材事業室 室長補佐

SDGsに貢献する当社活動実績

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





取り組みテーマ：資源開発、資材・食料の確保と安定供給

関連するSDGs (カッコ内はターゲット番号)	三井物産の取り組み	2017年度活動実績
 <p>2 飢餓に終止符を打ち、食糧の安定確保と栄養状態の改善を達成するとともに、持続可能な農業を推進する(2.1、2.4、2.a)</p>	<p>生産・流通・加工・ロジスティクスなど、川上から川下まで最適なサプライチェーンを構築し、金属、化学品、エネルギー、食料などの資源および素材の安定供給に貢献しています。食料事業では、世界の人口増に伴う需給ギャップ、地域的な供給力の偏在が広がる中、安全・安心な食料を安定的かつ効率的に供給する事業を進めています。小麦、トウモロコシ、大豆などの穀物についても、生産・集荷の段階からのトレーサビリティ管理に注力しています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● エコカー用二次電池、自動車製造用超硬工具、軽量化素材としての金属材料として、ニッケル、コバルト、リチウム、アルミニウムなどを安定供給 (7.1) ● 鉄鉱石(オーストラリア、ブラジル)、石炭(オーストラリア、モザンビーク)、銅(チリ)の開発と安定供給を継続 (12.2) ● 国際航海用船腹(新造船・中古船販売、用船)の安定提供を通じ、LNGなどの国際資源・エネルギー物流に貢献 (7.1) ● FSRU(浮体式LNG貯蔵再ガス化設備)の長期備船事業を通じ、環境負荷の低いLNG再気化サービスを提供(パキスタン) (7.b) ● 燐鉱床開発などを通じ、肥料用原料を確保、製品を販売(ペルー) (2.a) ● 肥料販売、飼料原料・製品、農薬の製造販売事業(日本、米国、欧州)のほか、硫黄のグローバル高機能複合物流を推進 (2.a) ● 原油・石油製品・LNGなどの資源の確保と、その供給源の多様化、安定供給を世界各地で推進。原油・ガスなど上流資産の生産を推進(当社持分生産量243.836千石油換算バレル/日<2017年度実績>) (7.1) ● LNGプロジェクト開発(モザンビーク、米国など)や関係会社を通じたE&P事業を推進(オーストラリア、中東、アジア、欧米など) (7.1) ● 食糧の確保と安定供給を推進(穀物取扱数量：20百万トン/年<2017年度実績>) (2.1) ● Agricola Xinguなどへの出資を通じ、大規模農場を推進(ブラジル) (2.1) ● Kumphawapi Sugar/Kaset Phol Sugarへの出資を通じ、タイの砂糖産業発展に貢献するとともに東南アジア域内への砂糖の安定供給を推進 (2.1、2.4) ● 日本マイクロバイオファーマは、抗がん剤原薬の長期安定供給、抗生物質の薬剤耐性を抑制する新薬原料の開発、副作用を軽減できる標的型抗がん剤技術の開発、天然微生物資源からの新規治療薬候補化合物の探索を推進(日本) (3.8、3b) ● 精密農業ソリューションの提供を通じ、食料資源の供給を増加(カナダ、米国、ブラジル、ロシアなど) (2.4、2.a) ● 国内企業や研究機関が保有する特許など知財の有効活用を推進。第一弾として広島大学発の乳酸菌L8020および抗菌剤Etakの特許活用による商品化を実現 (3.8) ● 2017年4月に営業運転を開始した苫小牧バイオマス発電に対し、木質燃料となる丸太を「三井物産の森」ほかから安定供給(2018年3月までの累計約87,380m³、全体量の約51%) (7.2) ● 「三井物産の森」から、丸太の素材生産による木質資源を安定供給(約51,570m³、丸太換算で国内木材消費量の約0.1%に相当) (11.c)
 <p>3 あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する(3.8、3.b)</p>		
 <p>7 すべての人々に手ごろで信頼でき、持続可能かつ近代的なエネルギーへのアクセスを確保する(7.1、7.2、7.b)</p>		
 <p>11 都市と人間の居住地を包摂的、安全、レジリエントかつ持続可能にする(11.c)</p>		
 <p>12 持続可能な消費と生産のパターンを確保する(12.2)</p>		

SDGsに貢献する当社活動実績

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

取り組みテーマ：サプライチェーンマネジメントの推進

関連するSDGs (カッコ内はターゲット番号)	三井物産の取り組み	2017年度活動実績
 8 働きがいも経済成長も すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する(8.7、8.8)	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ます。そのため、法令遵守、人権尊重、労働安全衛生の確保、環境負荷の低減、商品・サービスの安全・安心の確保などに配慮し、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、取引先と共に社会の要請に応えています。具体的には、「サプライチェーンCSR取組方針」に基づいて、サステナビリティへの取り組み状況を毎年調査しているほか、実態調査を行っています。	<ul style="list-style-type: none"> ● チリ銅公社とResponsible Copper Initiative構想についてのMoUを締結。持続可能な社会の実現に向け、銅産業のバリューチェーンを通じてトレーサビリティを担保する枠組みを検討(12.2) ● 三井物産アイ・ファッションは、新たに取引を開始する調達先から「サプライチェーンCSR取組方針」遵守確認書の取得を推進(2017年度340社、累計5,352社)(8.7、8.8、10.2、12.7、16.5) ● T.M.Baikal(ロシア)から、木材製品を安定供給(約11万m³/年)(日本、中国、ロシア)(12.2) ● FSC[®]/CoC認証(当社生活事業開発部森林資源マーケティング室:FSC[®]C104107、Mitsui Bussan Woodchip Oceania Pty. Ltd.: FSC[®]C107463)、およびPEFC/CoC認証の保有によって、責任ある森林資源の管理・取り扱いを推進(12.2) ● FSC[®]/CoC認証の保有(三井物産パッケージング:FSC[®]/C009939)によって、認証紙のサプライチェーンをつなぎ、責任ある森林資源管理を推進(12.2) ● 油脂化学製品調達先にサプライヤー実態調査を実施(8.7、8.8、10.2、12.4、12.7、16.5) ● サプライチェーンCSRに関するサプライヤーアンケートを実施(68社)(8.7、8.8、10.2、12.7、16.5) ● 「三井物産の森」(全国74か所、約44,000ha)すべてでFSC[®]、SGECに基づく森林管理、木材生産を継続実施(12.2)
 10 人や国の不平等をなくそう 国内および国家間の不平等を是正する(10.2)		
 12 つくば責任 つかう責任 廃棄物責任 持続可能な消費と生産のパターンを確保する(12.2、12.4、12.7)		
 16 平和と公正な社会のために 持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する(16.5)		

資源開発、資材・食料の確保と安定供給

ビジネスを通じた取り組み

活動

三井物産は、生産・流通・加工・ロジスティクスなど、川上から川下まで最適なサプライチェーンを構築し、金属、化学品、エネルギー、食料等の資源および素材の安定供給に貢献しています。

産業社会に不可欠なエネルギー資源の確保と供給のため、石油や天然ガス/LNGなどの事業投資や物流取引を行っています。特に、クリーン・エネルギーである天然ガス/LNGの安定供給に向け、世界各地で開発プロジェクトに参画するとともに、生産からマーケティングに至る全バリューチェーンに幅広く関与しています。さらに、低炭素社会の実現に向け、バイオ燃料をはじめとした再生可能エネルギーの事業化や、水素輸送・貯蔵のモデル構築などにも取り組んでいます。

鉄鋼原料や非鉄金属の資源開発にも積極的に参画し、日本をはじめとする世界各地域へ鉄鉱石や銅などの金属資源の安定供給に努めるほか、循環型社会の本格的到来を見据え、金属スクラップの供給ネットワーク構築にも取り組んでいます。鉄鋼製品については、成長著しい新興国のインフラ案件への供給体制を構築する一方、自動車・エネルギーなどさまざまな産業分野に向けた調達・供給を進めています。

自動車事業では、車体の輸出のみならず、各地域での物流、生産からファイナンスに至る川上から川下までの安定したグローバルチェーンを構築し、また、鉄道事業でも鉄道車両や関連設備の輸出に加え、リース事業も展開するなど、鉄道バリューチェーン上のさまざまなニーズに応えるサービスを提供しています。

食料事業においては、世界の人口増加に伴う需給ギャップ、地域的な供給力の偏在が広がる中、安全・安心な食料を安定的かつ効率的に供給する事業を進めています。小麦、トウモロコシ、大豆などの穀物についても、生産・集荷の段階からのトレーサビリティ管理に注力しています。

また、栄養基盤となるメチオニンの製造や肥料資源である燐鉱石の開拓、肥料原料の硫黄/硫酸のグローバル物流などアグリカルチャー領域への関わりを深化させる一方、炭素繊維やグリーンケミカルなどの新たな取り組みを含め、さまざまな産業に寄与する幅広い取引と投資を通じた化学品事業を展開しています。

サプライチェーンマネジメントの推進

サプライチェーンCSR取組方針

方針

当社は、世界中で多岐にわたる事業を展開する中で、多様なサプライチェーンを構築しています。川上から川下まであらゆる位置付けで機能・サービスを提供しており、取引先は約20,000社に上ります。そのため、法令遵守、人権尊重、労働安全衛生の確保、環境負荷の低減、商品・サービスの安全・安心の確保などに配慮し、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、取引先と共に社会の要請に応えていきます。

サプライチェーンにおけるCSR課題の把握と解決を目指して、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、サプライヤーをはじめとする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、同方針への理解と実践を要請してきました。また、社会の期待・要請の変化に応じて方針を見直しながら、その遵守と実践に取り組んでいます。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CSR側面でリスクの高い重点分野を抽出し、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。

サプライチェーンマネジメントの推進

「サプライチェーンCSR取組方針」への対応状況

体制 活動

サプライヤーとの双方向のコミュニケーションを重視しながら、本方針に基づいたアンケートや実態調査に取り組んでいます。

サプライヤー宛書状の送付

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サプライヤーに対し、本方針への理解と協力を要請する書状(日本語・英語・中国語・フランス語・スペイン語・ポルトガル語)の送付を継続しており、当社方針の周知を図っています(累計45,000社超)。また、隔年で、その出状状況を確認する社内調査を実施しています。

サプライヤーアンケートの実施

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マネジメントの一層の強化を図っていきます。

そのために、当社および当社子会社のサプライヤーにおいて、①当社「サプライチェーンCSR取組方針」の実践状況と、②「人権・労働」「安全衛生」「ビジネス倫理」「環境管理」などに関わる各社のCSR方針の有無を問うアンケート調査を、定期的の実施しています。2011年度はコーヒーやココアなど農産物のサプライヤー(39社)および繊維製品等消費財のサプライヤー(153社)に対してアンケート調査を実施、さらに2014年度から、対象を全事業分野のサプライヤーに広げ、その中から主要サプライヤーを抽出してアンケート調査を実施しました(2014年度72社、2015年度39社、2016年度50社、2017年度68社)。

サプライヤー実態調査

サプライヤーアンケートに加え、「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き、サプライヤーの責任者との面談や製造現場の視察を行うことで、実態調査を実施しています。

これまで、2014年度にコーヒー豆調達先を、2015年度に製紙資源調達先を、2016年度に食品原料調達先を対象とした調査を実施、2017年度には、油脂化学製品調達先を対象に、当社のサプライヤーであるマレーシアの油脂化学メーカーの工場およびパーム農園を訪問し、調査を実施しました。それぞれの調査は社外専門家と共に訪問し「環境管理」「人権・労働」「法令遵守」「品質管理とトレーサビリティ」の項目を中心に実態調査を行いました。問題事項は認められませんでした。

今後の対応

体制 活動

今後も、新規サプライヤーとの取引開始時には都度書状を送付し、当社および当社子会社の全サプライヤーに本方針への理解を継続的に要請して事業の実態の把握に努めていきます。万が一、本方針に抵触することが判明した場合は、まず当該サプライヤー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、事態の改善を求めていきます。その上で、サプライヤー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し、取引継続の是非を判断する方針です。

一方、サプライチェーンにおける人権・労働などの問題への感度を高め、問題の発生を未然に防ぐため、社員の意識啓発・研修を継続的に実施しています(2017年度の受講者数:35名)。



サプライチェーンマネジメントの推進

サプライヤー実態調査の内容(油脂化学製品調達)

体制 活動

当社は、「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き、調達先の責任者との面談や現場視察を行うことで、サステナビリティへの取り組み状況を調査しています。

2018年3月、当社の調達先であるマレーシアの油脂化学製品(オレオケミカル)製造会社の工場および調達農園を訪問し、実態調査を行いました。オレオケミカルは天然油脂であるパーム油およびパーム核油を原料として製造される脂肪酸などの製品で、洗剤やシャンプー等の日用品やさまざまな工業製品の原料として幅広く利用されています。

製造会社の工場では製造工程、品質管理ラボ、制御室、貯蔵庫、パッキング工程、排水処理場、従業員食堂を視察し、管理責任者や従業員へのインタビューを通じて、「環境管理」「人権・労働」「法令遵守」「品質管理とトレーサビリティ」の側面について調査を行いました。パーム農園では、プランテーション、搾油工場、バイオマス発電プラントを視察し、インタビューを通じて環境面や労働・安全面における取り組みを確認しました。

今回の実態調査の結果、いずれの項目についても適正に対処がなされており、「サプライチェーンCSR取組方針」において定められる事項は充足していることが確認できました。

サプライチェーンCSRに関する実態調査は、今後も継続的に実施してまいります。



今回訪問したオレオケミカル製造会社の工場

サプライヤー実態調査結果

環境管理

- 排水：工場排水は構内の排水処理施設で有機・無機を区別・濾過するなどの処理を行い、排水基準への適合を確認してから、近隣河川に放水している(工場)。
- 化学物質の使用：天然原料を使用しており製造工程で添加する化学物質は触媒などを最小限に抑え、安全性の高い製品にしている(工場)。
- 薬剤の使用：害虫駆除に効果的な動植物(ネズミを捕食するフクロウや害虫の天敵であるハチを誘引する植物など)の利用により、農薬の使用を削減している(農園)。
- 生物多様性への配慮：農園内に設置した人工巣により在来種のメンフクロウの保護・繁殖を行っている(農園)。



まだ4-5年の若木のパーム。収穫は10年超の成木から

人権・労働

- 労働時間：製造ラインは24時間週7日稼働しているが、8時間の3交代制(工場)。
- 働きやすい環境の整備：食堂は清潔で明るく、席数も十分にある。食費補助あり(工場)。
- 労働安全：施設内はよく整頓され、設備も新しい。ラボ入室時のヘルメット、防護メガネの着用など、安全への配慮が正しく行われている(工場)。農機具やトラクター、農薬の使用に関する研修を通じ、安全操業を徹底(農園)。
- 雇用：外国人労働者へは無償で住宅を提供、その子女をスクールバスで送迎するほかさまざまな宗教の礼拝施設を設置(農園)。



収穫したパーム果房をトラクターで運搬

法令遵守

- OHSAS*、ISO14001*をはじめHACCP*、RSPOなどの認証を取得。環境、労働時間・就業などに関する各地域法令、操業ライセンスが遵守されている(工場・農園)。 *は工場運営・管理が対象となる認証

品質管理とトレーサビリティ

- 品質管理：原料搬入時および1時間ごとの適切な製品サンプリングが行われている(工場)。
- トレーサビリティ：厳重に封緘された原料は、輸送タンカーごとのロット番号で特定可能となっている(農園・工場)。

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 代表取締役 足立直樹氏

三井物産が取り扱うパーム油・パーム核由来のオレオケミカルの主要なサプライヤーであるマレーシア企業の化学工場、およびそのグループが所有する農園、搾油工場を訪問し、調査を行いました。

今回訪問したサプライヤーは、RSPOの設立初期からのメンバーで、より厳格な基準の策定やその対応も積極的に考えている大手企業であり、RSPOのみならず、ほかの基準に沿った適切な管理、安全な操業が行われていることが確認できました。さらには副産物を使ってバイオマス発電を行い、温室効果ガスの削減を行っていることは、大変先進的であるといえます。

パーム油を原料として使用する製造業者として、事業のサステナビリティを担保するためにはRSPO基準だけでなく、自主的に環境保護、労働者保護の観点から各種施策を打つことの重要度が増しており、今回の調査においてその点が確認されたことを心強く感じました。

個人経営の小規模農家の支援や、新たな森林破壊を行わずに生産量をどう増やすかなど、解決すべき課題はまだあります。こうしたより難易度の高い課題についても三井物産とこのサプライヤーがリーダーシップを発揮し、より持続可能なサプライチェーンを築かれることを期待します。

サプライチェーンマネジメントの推進

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

サプライチェーンCSRの取り組み

アパレル事業

各種繊維原料、資材、織編物の貿易およびアパレル服飾雑貨の生産調達事業を担う当社子会社の三井物産アイ・ファッション株式会社（以下MIF）は、サプライチェーンCSR活動を継続推進し、環境価値創造に向けた事業の推進、人権マネジメントに関わる取り組みの推進などの課題の解決に向けて真摯に取り組むことで、企業が社会と共存できる持続可能な成長を目指しています。

MIFは三井物産グループの一員として、株主、取引先、従業員、さらには消費者、地域社会などのステークホルダーから信頼される企業となることを目指して2017年度には次のようなサプライチェーンCSR活動を行いました。

1. 新たに取引を開始した取引先340社（国内238社、海外102社）より「サプライチェーンCSR取組方針遵守確認書」を取得しました。
2. MIFが排出する産業廃棄物のうち、再生利用が困難な廃プラスチックは、セメントなどに配合される残渣として処理していましたが、化石燃料に比べCO₂排出が約40%削減可能な高品位の固形燃料RPF（Refuse Paper & Plastic Fuel）処理へ変更し、温暖化防止に貢献しました。

MIFでは以上の取り組みのほか、地球や人体など環境に優しく安全で機能性の高い繊維関連商品の開発・販売に携わるとともに、Bluesign®、Global Recycle Standard（GRS）の認証登録を進め、世界的にも厳しいといわれる同環境基準への適合性を維持しています。Bluesign®認証登録に当たっては、MIFの協業する内外の製造施設は、環境のみならず労働者に対する全般的な配慮が必要であり、児童労働の禁止、強制労働や差別の排除、結社の自由、労働安全、衛生の確保など基準をクリアすることが義務付けられています。



仕入先製造工場を視察

またMIFでは、サプライチェーンCSR活動を推進する上で、取引先に「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には、是正・改善への取り組みをサポートすることで、サプライチェーン全体での健全な体制を整備・維持しています。国内外仕入先との日々のコミュニケーションを通して適切な労働環境の構築を支援することも、MIFがサプライチェーンにおける持続可能な企業となるための重要な役割と考えています。

MIFのサプライチェーンCSR活動

2008年10月	「サプライチェーンCSR取組方針」を策定。国内外の製造委託工場を含む仕入先に同方針を理解することを求め、「理解確認書」の取得を開始。
2014年 8月	主要仕入先93社を対象に、外国人技能実習生に制度の活用状況に関するアンケートを実施。 仕入先に同方針を「理解し遵守する」ことを求め、主要仕入先26社および新規仕入先より「遵守確認書」の取得を開始。
2015年 1月	上記仕入先26社への同方針の遵守状況に関するCSRセルフチェックを実施。
2015年 9月	「理解確認書」取得済みの仕入先241社に対して「遵守確認書」への切り替えを要請。
2017年 2月	2008年10月に策定した「サプライチェーンCSR取組方針」を7項目から10項目に変更。
2018年 3月末現在	国内仕入先4,134社、海外仕入先1,218社、合計5,352社より「確認書」を取得済み。

サプライチェーンマネジメントの推進

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

コーヒー生豆安定供給のための取り組み

食品原料事業

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、雨季乾季等の気候条件の変化に生産数量が大きく左右されること、また市場価格の変動が大きい商品であることから、生産者および消費者共に、安定価格での取引、需給バランスの管理が難しい商品といえます。

当社は、このバリュー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、アフリカなど世界各地から厳選された高品質なコーヒー生豆の安定供給と、品質・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 Ltda. (当社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「顔が見える取引」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、ブラジルのセラード地域に位置するBau農園では、海外へのマーケティング・販売をMitsui Alimentosと協力して当社が全面的にサポートするとともに、新規農園の開墾に必要となる資金面での支援、および安定した取引実現に向けた長期契約の締結を実施し、20年以上の良好な関係を維持してきた実績をてこに、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、トミオ・フクダ氏は、「改善」「5S」の品質管理概念に沿い、厳しく誠実なコーヒーづくりに専念し、今では同国有数のスペシャルティコーヒー農園となりました。さらに当社協力の下、日本のみならずアジア・欧州諸国へと販路を拡大しています。



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います。「丁寧な仕事はモチベーションから生まれ、モチベーションは従業員への待遇と教育によって生まれる」とのオーナーの理念の下、職場環境の改善や、5S活動を徹底することで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、消費国の動向やコーヒーに関する知識と経験を得ることで、従業員がコーヒーに対する理解を深められるよう努力を続けています。このような質の高い従業員教育が、結果として他農園より安定した雇用の維持につながっていることがBau農園の強みの一つといえます。

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。灌漑設備を導入して干ばつ対策とともに開花時期をコントロールし、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や、GPSを用いた土壌改良技術などの導入は、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、生産者の想いと共に消費者に届けています。Bau農園のオーナーには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の担当者との直接対話の場を設け、消費者が求めるコーヒーへの理解を深めてもらう機会を創出しています。また、Bau農園のコーヒーを取り扱っている当社販売先にも、ブラジル訪問の際にBau農園に案内してコミュニケーションの機会を設け、この農園に対する理解を深めてもらうなど、顔が見えるバリューチェーン構築に向けて、当社は両者をつなげる役割を果たしています。

今後も世界中の消費者に対する品質の高いコーヒーの安定供給と、取引を通じた生産者への貢献を目指していきます。



Bau農園主であるフクダファミリー

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

品質、安全、環境、労働に配慮した茶葉の調達

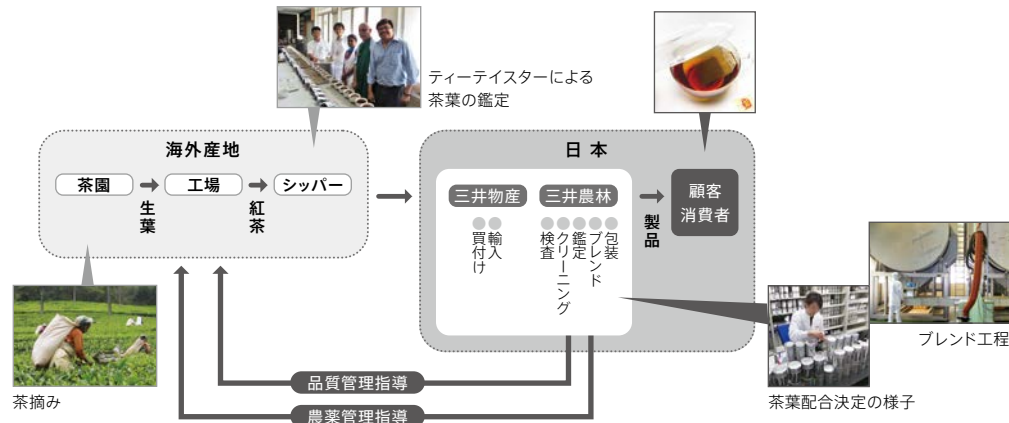
食品原料事業

日東紅茶ブランドを展開する当社子会社の三井農林株式会社は、世界各地から原料茶葉を調達してブレンドし、製品の開発・製造を進めています。顧客ニーズに応じた製品を提供するためには、各産地から品質の高い茶葉を安定的に調達する必要があります。現在、インド、スリランカ、ケニア、インドネシアなど8か国、約450の茶園から茶葉を調達しており、レインフォレスト・アライアンスやHACCPに基づく管理、フェアトレード、有機栽培に取り組む等、品質と安全、自然環境、労働環境に配慮する生産者を優先的に指定茶園としています。2017年8月には約70年にわたる取り組みが評価され、スリランカのプランテーション産業大臣から大臣表彰を受賞する栄誉を受けました。

例えば、インド・ダージリン地方のある生産者は、茶園労働者の環境改善や収益改善のために、ショウガやオレンジなどの有機栽培やハチミツ生産に取り組んでいるほか、園内に小型水力発電を導入し、管理・運営を労働者に委託しています。また飼育する乳牛の牛糞を肥料として活用することで環境負荷の低減を図るとともに、乳牛から得られたミルクを労働者の子どもに提供するなど、労働者の生活環境の改善にも努めています。

当社と三井農林は、バリューチェーンのあらゆる段階で徹底した品質管理に取り組んでいます。原料受け入れから製造、検査、出荷、納品まで製品に関わる全段階でトレーサビリティシステムを確立しています。産地では、両社の担当者が各茶園を直接訪問し、育成環境、品質管理、農薬管理などを定期的にチェックしています。農薬管理については、茶園での調査・確認だけでなく、茶葉の残留農薬検査を定期的に外部機関で実施しています。

紅茶の製造販売事業におけるバリューチェーン



法令遵守と森林認証制度による信頼性の向上

木材・製紙資源事業

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・劣化は世界的に深刻な状況であり、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、取引に当たってはその合法性の確認に努めています。

例えば、オーストラリアの製紙資源事業においては、世界的な二大森林認証であるFSC® (Forest Stewardship Council®)やPEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes)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、オーストラリアのみならず、チリの製紙資源事業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当たり、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
(西オーストラリア州バンバリー)



Strategic Focus

パワードウェアの普及によって、誰もが生き活きと働き続けられる社会に

少子高齢化、将来の人口減少に伴い、他国に先んじて多くの課題に直面する日本は、経済発展と社会的課題の解決を両立していく新たな社会「Society 5.0」を掲げ実現を目指しています。

産業界では現在、少子高齢化に伴う労働力不足が重要な課題となっています。三井物産は、「省人化」というアプローチに加え、人が行っている現場作業を「省力化」するロボットも新たな社会の実現には有効であり、市場としても伸びていくと考え、2013年、着用型ロボットなどを開発する株式会社 ATOUN*に出資・参画しました。

ATOUN社は、年齢や性別によって生じる筋力・持久力などの壁（パワーバリア）を解消し、誰もが思い通りに働ける社会の実現を企業ビジョンに掲げています。三井物産の持つネットワークや機能を活用して需要を喚起・発掘することで、着用型ロボットによる新しい市場を開拓する一。それが私たち三井物産のミッションです。

*：2003年、松下電器産業（当時）の社内ベンチャー制度「パナソニック・スピンアップ・ファンド」によって設立されたロボットベンチャー。2013年当時の社名は「アクティブリンク株式会社」。



東浦 功治
機械・輸送システム第一本部
建機・産業システム部
レンタル事業室

腰痛が原因の離職を防ぎ、 高齢者や女性の活躍を後押しする

物流や建設、工場、農林業などの現場では、重量物を持ち上げる・運ぶ・降ろすといった作業が不可欠です。その際に問題となるのは腰痛などの発生であり、私はこれまで作業員の離職や労災の原因となるケースを多く見てきました。ATOUN社が2015年に発売したパワーアシストスーツ ATOUN MODEL Aは、この問題に着目して開発されたもので、身体に装着するだけで腰部の作業負担を軽減することが可能となります。

反面、この初期モデルには、「重い」「装着しづらい」「背中と接する部分が暑い」といった意見も寄せられました。私はこのような現場の要望をATOUN社にフィードバックし、製品改良や新規開発を後押しする役割を担っています。2017年末に発表した最新モデルは、モーターやバッテリーの小型化などに取り組んだ結果、約40%の軽量化を実現、着る感覚に近づいたこともあり、名称もパワードウェアに改称されています。

重量物の積み込みや仕分け作業を伴うためこれまで男性のみだった職場で女性が活躍できる。腰痛が原因の離職率が減る。その結果、人々の暮らしがより持続可能なものになり、それぞれの地域・産業全体の発展へとつながっていく。私は、このような好循環をつくり出すことで、地域社会に貢献したいという思いを強く持っています。

多様な人々が“持てる以上の力”を 発揮できる社会に

最近では、高齢化が進む農業や林業などからの引き合いも増えています。特に日本では、戦後植林した森林資源が利用期を迎えているにもかかわらず、労働力不足などから十分に利用されず、適切な森林整備が行われなためCO₂の吸収が減ってしまっている状況にあります。こうした課題に対しても、コンソーシアムを構成し、傾斜面の歩行を支援する林業用パワードスーツの共同開発に取り組むことで、解決に貢献しようとしています。

私は、日本が「課題先進国」から「課題解決先進国」になるための、重要な役割を果たせる人材の一人でありたい、そしてその先には、人とロボットが当たり前のように共存する社会を実現したいと思っています。現在よりも安全で健康的な暮らしが可能になり、多様な人々がそれぞれの職場で、生き活きと“持てる以上の力”を発揮している一。そんな未来が、すぐそこまで近づいていると確信しています。






ATOUN社は、住友林業、森林研究・整備機構 森林総合研究所、および奈良先端科学技術大学院大学と、傾斜面の歩行などを支援する林業用パワードスーツの共同開発にも取り組んでいる



SDGsに貢献する当社活動実績

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

取り組みテーマ：社会基盤インフラの整備

関連するSDGs (カッコ内はターゲット番号)	三井物産の取り組み	2017年度活動実績
 <p>あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ(1.a)</p>	<p>世界各国・地域で事業を展開する企業として、持続可能な成長と発展に欠かせないインフラ整備、特に電力、物流、鉄道、通信などにおける事業を通じ、人々のより良い豊かな暮らしづくりに貢献しています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 港湾ターミナル事業(インドネシアなど)、羽田空港国際貨物ターミナル事業、コージェネレーション事業(タイ、ブラジル)等を推進(9.1) ● クルマのシェアリングを通じ、移動手段の選択肢を広げ、豊かな生活の創造に寄与(シンガポール)(9.1) ● 鉄道車両リースを通じ、鉄道会社の運営効率化を支援、安定した輸送を提供(米国、欧州、ロシア、ブラジル)(9.1) ● 一般貨物鉄道輸送事業を通じ、穀物・肥料・鉄鋼製品などの輸送コストを削減(ブラジル)(9.1) ● 旅客鉄道事業で都市交通インフラ網の整備(ブラジル)、改善・効率化(英国)を通じ、旅客の安全・安定輸送を推進(9.1) ● 貨物専用鉄道の建設を通じ、物流効率を大幅に改善(インド)(9.1) ● 自動車領域横串組織としてグループ経営基盤整備室を新設。グループ関係会社全体のガバナンス体制を強化するとともに、グループ子会社の経営人材サクセッションプランを策定、中長期的視点での人材育成・登用に着手することで持続可能な自動車産業に貢献(9.2) ● 天然ガス配給事業(メキシコ、ブラジル)、火力および再生可能エネルギーによる発電事業(世界20か国)などを世界各地で推進(9.4) ● ミニグリッド事業に参画し、地方の人々に電気を届け、生活向上に寄与(インド)(9.4) ● 一般自動車整備工場向けオペレーティングシステムの開発・販売を通じ、同整備オペレーションの透明性を高めることで自動車のロングライフ化に貢献(インド)(9.4) ● 航空機リースを通じ、安全で省燃費の航空機材導入を支援(9.4) ● ETC Groupへの出資を通じ、食と農、インフラ事業の好循環によりアフリカの人々の生活水準向上と経済発展に貢献(1.a) ● 世界的な物流集積地でのタンクターミナル事業を通じ、石油化学産業の物流基盤整備を推進(米国、ベルギー)(9.1) ● 三井物産都市開発を通じ、調和の取れた街並みの形成、地域防災性能の向上やにぎわい創出、地域貢献施設設置など、都市機能の向上に資する街づくりを目指す市街地再開発事業を推進(日本)(11.3) ● TVショッピング事業(日本、インド、中国)、ミールキット事業(ロシア)、IT活用によるリノベーション・ワンストップサービス事業(日本)を通じ、新たなライフスタイルを提供(9.1、9.c) ● 大手携帯通信事業への参画を通じ、途上国での通信サービスの拡充、関連サービスの強化・拡大を支援(カンボジア)(9.c) ● SBドライブとの連携による自動運転シャトルバスの供給など、自動運転技術を活用した新しいモビリティサービスを推進(日本)(11.2)
 <p>レジリエントなインフラを整備し、包括的で持続可能な産業化を推進するとともに、イノベーションの拡大を図る(9.1、9.2、9.4、9.c)</p>		
 <p>都市と人間の居住地を包括的、安全、レジリエントかつ持続可能にする(11.2、11.3)</p>		



SDGsに貢献する当社活動実績

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

取り組みテーマ：安全・安心な製品・サービスの提供

関連するSDGs (カッコ内はターゲット番号)	三井物産の取り組み	2017年度活動実績
<div data-bbox="73 363 152 448"> <p>3 すべての人に健康と福祉を</p> </div> <p>あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する(3.8、3.d)</p> <div data-bbox="73 472 152 547"> <p>6 安全な水と衛生を</p> </div> <p>すべての人々に水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する(6.1)</p>	<p>食の安全・安心の確保のほか、急速な高齢化と生活習慣病の急増という深刻な問題に直面しているアジアにおいて、病院を中核プラットフォームとし、専門医療、医薬、情報、サービスなどをつなぎ合わせることで、医療の質と効率を高める次世代医療インフラ「ヘルスケアエコシステム」の構築に取り組んでいます。また、世界的に水資源の重要性が高まる中、民間の資金と技術を活用した効率的な水インフラ事業の社会的意義は極めて大きく、メキシコなどにおいて同事業に取り組んでいます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mitsui Iron Ore Developmentは、癌患者支援団体、航空機を利用した緊急・巡回医療団体への寄付を実施(オーストラリア) (3.d) ● 水インフラ事業として5件の大型上下水処理事業に参画中(メキシコ) (6.1) ● 医療従事者約230万人に最新かつ正確な医療・医薬情報を提供するMIMSへの出資・参画を通じ、医療品質・安全性向上に貢献(オーストラリア、中国、シンガポール、マレーシアなど、アジア・大洋州15の国と地域) (3.8) ● Delta Companiesは、社内イベントなどを通して募金を集め、小児整形外科の分野で世界的に有名なTexas Scottish Rite Hospital for Childrenへの寄付を実施(2017年寄付額：144千ドル) (3.8) ● NovaQuestへの出資・参画を通じ、患者のQOL向上に寄与する医薬開発を推進(3.8) ● 食の安全管理データベースを活用し、トレーサビリティを強化、食料・食品の安全管理体制を徹底(3.d) ● 社員を対象とした委員会・セミナーの開催(各12回)を通じ、食品衛生に関わる知識向上と、「食の安全」に関する意識啓発を徹底(3.d) ● DaVita Careへの出資を通じ、慢性腎臓病患者および患者家族向けに無料で重症化予防セミナーを実施(マレーシア) (3.d) ● エームサービスは給食事業において、社員に対して食中毒防止研修を実施(対象事業所 約1,500か所) (3.d) ● 遠隔読影(約20万件/年)、健診予約、結果閲覧などの医療機関向けサービス事業を通じ、医療の効率化や予防医療の普及による健康長寿社会の実現にも貢献(日本) (3.d) ● 医療サービスへのアクセス手段確保と、より良い医療を得られる機会増加のためのオンライン診療システムの実証実験を準備中(3.8) ● 国内外における「がんの粒子線治療法」を商材とした、物流および投融资案件を調査・発掘・形成(3.d) ● さまざまな再生医療関連技術の開発支援を通じて、患者のQOL向上に貢献(3.d)



SDGsに貢献する当社活動実績

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

取り組みテーマ：地域コミュニティへの参画・開発

関連するSDGs (カッコ内はターゲット番号)	三井物産の取り組み	2017年度活動実績
<p>4 質の高い教育をみんなに</p> <p>すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する(4.2、4.5、4.7、4.a)</p>	<p>地域コミュニティとの協働の下、地産地消、地域活性化に向けた取り組みを推進しています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 海外における駅や周辺の商業施設開発を通じ、地域コミュニティへの参画、文化交流、周辺地域の価値向上を推進(台湾) (11.a) ● カタール国と食料安全保障に資する寄付契約を締結。設備改修・研究の進捗状況確認を継続(カタール) (17.17) ● タイ南部洪水被害への義援金を寄付(17.17) ● パートナー企業と共に「仙台うみの杜水族館」事業を推進(2016年7月～2017年6月：約1,182,200名入館) (4.7) ● 三井製糖と共に全国小学生パティシエ選手権に協賛し、子どもの食育活動を支援(4.7) ● 三井食品フードショーで日本各地の商品を展示・拡販し、地域活性化を支援(日本) (17.16) ● 三井物産、MBF、シン・エナジーは、戦略的パートナーとして補完関係を築き、電力の地産地消モデルを含め分散型エネルギー社会における価値提供を推進(17.16) ● 日本マイクロバイオファーマは、地方自治体との設備投資に関する立地協定を継続し、地元での新規雇用(中途採用・新卒)を拡大、地元の高専専門学校などからの工場でのインターン受け入れ等、地域教育にも貢献(17.17) ● 幼稚園・保育園などと保護者の連絡帳アプリ「きっずノート」事業を通じ、安全・安心な保育環境づくりをサポート(全国約120施設、約9,000世帯で利用中)(日本) (4.a) ● 在日ブラジル人支援活動として、児童向け奨学金の支給(26校、453名)、ブラジル人学校向け課外授業(6回、約200名参加)、子どもの将来を考える懇談会(21回、約900名参加)、関連NPOへの活動資金援助(14団体)を実施(4.2) ● 三井グローバルボランティアプログラムを通じて、コロンビアにおける就学前教育施設(11か所)整備プロジェクトを支援(4,217名参加、寄付額4,217,000円) (4.2) ● 東日本大震災の復興支援として、中高生の人材育成を目的に、TV番組「未来への教科書」出演者が講師を務める出前授業(岩手県4校)や、認定NPO法人カタリバが宮城県女川町で運営する被災地コロボスクールでの「英会話プロジェクト」を支援(計920名受講) (4.5) ● 地場優良企業および研究機関と協同で、農・水産物の輸出および国内競争力を高める鮮度保持技術の開発を支援(日本) (17.16)
<p>11 住み続けられるまちづくりを</p> <p>都市と人間の居住地を包摂的、安全、レジリエントかつ持続可能にする(11.a)</p>		
<p>17 パートナーシップで目標を達成しよう</p> <p>持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化(17.16、17.17)</p>		

取り組みテーマ：国際的視野を持った人材育成への貢献

関連するSDGs (カッコ内はターゲット番号)	三井物産の取り組み	2017年度活動実績
<p>4 質の高い教育をみんなに</p> <p>すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する(4.5、4.7、4.b)</p>	<p>事業を展開するさまざまな国や地域において、大学における冠講座や日本研修プログラム、奨学金の支給などを通じて、未来を担う若者たちとの相互理解を深めるとともに、次世代のグローバルリーダーとしての視野と知見を広げ、多様なネットワークを構築してもらう活動に取り組んでいます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mitsui Coal Holdings/Mitsui Iron Ore Corp.が実施する奨学金制度や日本語教育などを通じ、地域や炭鉱従業員を支援(オーストラリア) (4.5) ● ブラジル三井物産基金などを通じ、教育プログラムや日本語教育・日本語文化の紹介等の活動を支援(ブラジル) (4.7) ● Mitsui Iron Ore Developmentが推進する鉄鉱山開発事業近隣の小学校で、科学教育を実施(オーストラリア) (4.b) ● Valeとの交換研修を継続実施(2003年からの実績：延べ290名。2017年度：当社派遣7名、受け入れ：8名) (17.16) ● 宝武鋼鉄集団と人事交流研修を継続実施(1992年からの実績：受け入れ延べ153名、派遣546名。2017年度：受け入れ13名、派遣20名)(中国) (17.17) ● Takatuf Omanによるオマーン人学生向け留学プログラムの奨学金制度への参画を継続(オマーン) (4.b) ● ルリオ大学からの日本への留学生に対して奨学金を支給(モザンビーク) (4.b) ● 在日ブラジル人学校26校、453名の児童生徒に奨学金を支給(4.5) ● オーストラリア、ロシアからの大学生、ミャンマーからの高校生および大学生の短期日本研修を支援(40名分) (4.7) ● 子どもの「持続可能な未来を創る力」を育む「サス学」を、「サス学」アカデミーや「三井物産の森」などにおいて実施(計71名参加) (4.7) ● 三井物産貿易奨励会を通じ、日本留学生への奨学金支給、宿泊施設提供を実施(10名) (4.b) ● 三井物産インドネシア奨学金基金を通じ、インドネシアからの日本留学生を支援(12名) (4.b) ● 米国政府などによる「TOMODACHIイニシアチブ」に参画し、日米両国の若手社会人交流プログラムを実施(日米参加者計20名) (17.17) ● 北京大学、復旦大学、ワルシャワ大学、サンパウロ大学での冠講座を実施(10回) (17.17)
<p>17 パートナーシップで目標を達成しよう</p> <p>持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化(17.16、17.17)</p>		



社会基盤インフラの整備と安全・安心な製品・サービスの提供

ビジネスを通じた取り組み

活動

三井物産は、世界各国・地域の成長と発展に欠かせないインフラ整備、特に電力、水処理、上下水道、物流、鉄道、医療、通信などにおける事業を通じ、人びとのより良い豊かな暮らしづくりに貢献しています。

電力・再生可能エネルギー分野では、発電事業やガス配給事業を進める一方、温室効果ガスの排出量削減も重要な課題と認識し、太陽光・太陽熱発電、風力発電プロジェクトやバイオマス関連プラントなど環境事業も強化しています。

人口増加や生活水準の向上、ライフスタイルの変化などを背景にした利便性や安全性に対するニーズに対しては、上下水道、廃水処理施設の開発・運営を行うほか、港湾事業や空港事業を中心とする物流・産業施設、スマートシティ開発等、変化に対応した都市開発事業を展開しています。

モビリティ分野のうち、船舶については、船舶保有・運航事業、LNG船事業に注力しながら、環境規制の強化や海上荷動きの成長・変化に対応しています。陸上物流の大動脈となる鉄道については、車両や関連設備の輸出に加え、本邦制度金融などのスキームを利用した鉄道輸送インフラ整備案件を展開しており、鉄道車両リース事業や一般貨物事業、旅客輸送事業にも取り組んでいます。

一方、グローバルな高齢化の進行、疾病構造の変化などに対応する医療、介護等の基礎的サービスへの対応も進めています。アジアでは、病院を中核プラットフォームとし、専門医療、医薬、情報、サービスなどの各種周辺事業を有機的につなぎ合わせることで、医療の質と効率性を高め、社会に貢献するための次世代の医療インフラ「ヘルスケアエコシステム」の構築に取り組んでいます。このほか、医薬品の開発・製造から販売に至るバリューチェーン全体を視野に入れたソリューションを提供し、医薬品業界に向け新薬開発や医薬品製造を支援しています。

また、ICTの利活用を推進し、新興国を中心とする高速通信、電子決済といった通信・サービスプラットフォーム事業などを通じ、生活・社会基盤の充実を目指すと同時に、新社会システム構築に向け、医療・ヘルスケア、農業、エネルギーマネジメント等の分野での新事業の創出にも取り組んでいます。

「安全・安心」への対応

方針

体制

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、さらに営業本部でも細則をつく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おり、食料本部、流通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」を開催して、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

消費者の重視なら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、ある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、ある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り扱うことを優先事項として位置付けています。また、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、適切に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。



地域コミュニティへの参画・開発

社会貢献に対する考え方

方針

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、地球温暖化等の環境問題、貧困問題、教育の格差等、さまざまな課題を抱えています。

三井物産は、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。「国際交流」「教育」「環境」の3分野を社会貢献活動の重点領域に定め、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の向上を目指し、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

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応えていくため、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、寄付行為など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。

社会貢献実績(2017年度)

活動

2017年度の社会貢献費の総額は14.9億円*でした。

*：寄付金のほか、現物支給・社員による活動・施設開放などを金額換算したものを含みます。ただし、社員が個人的に行った募金やボランティアなどの活動は含みません。

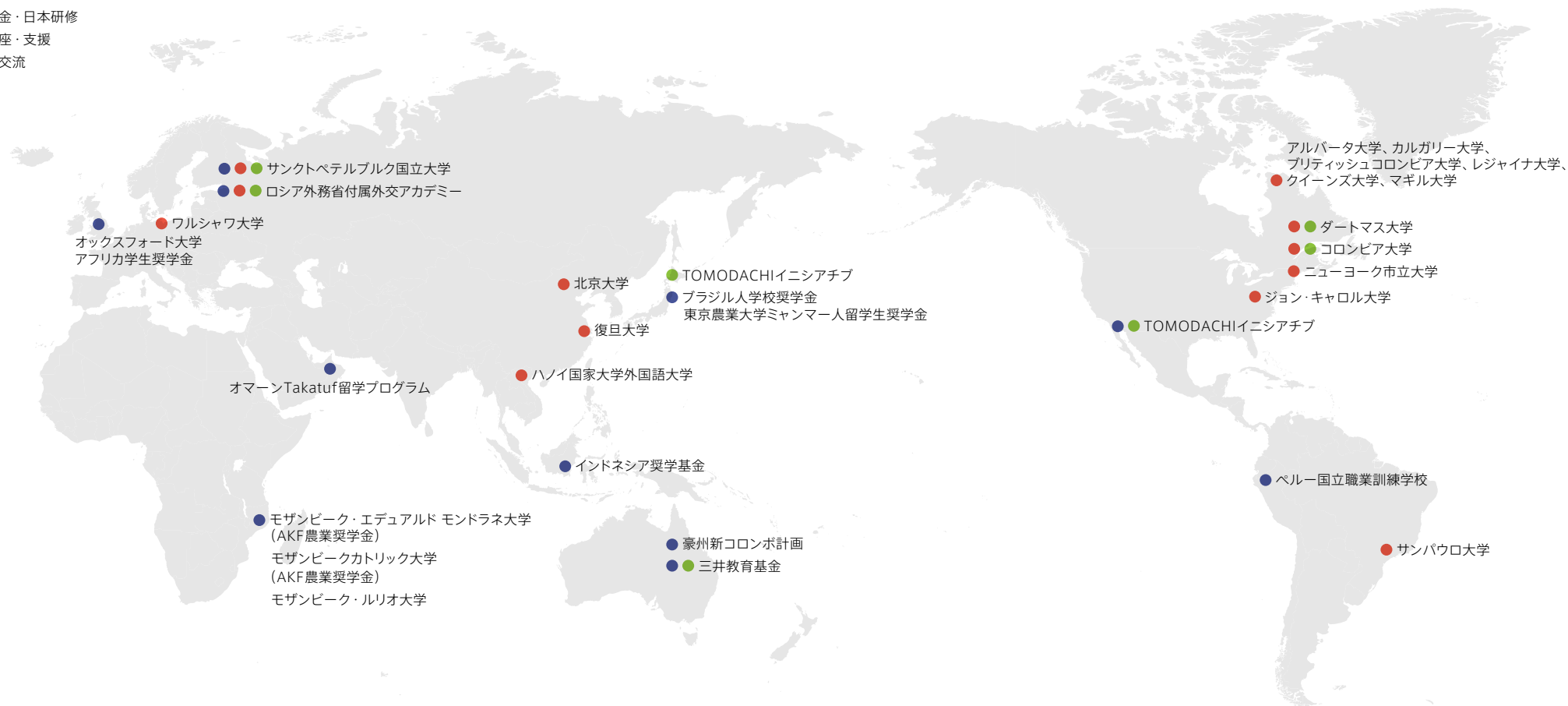


国際的視野を持った人材育成への貢献

グローバル社会貢献活動一覧(国際交流・教育)

活動

- 奨学金・日本研修
- 冠講座・支援
- 国際交流



18 団体

4,217 名

8 8 22 大学

728 名

NPO・NGOパートナーシップ

社員ボランティア参加者数

大学冠講座・支援

奨学金・日本研修



国際的視野を持った人材育成への貢献

国際交流

体制 活動

在日ブラジル人コミュニティへの支援

1990年の日本の入管法改正を機に多くの日系ブラジル人家族が来日しましたが、子どもたちを囲む教育環境は厳しく日本語の難しさから授業についていけない児童*や経済的な事情から不就学などの問題が指摘されています。三井物産は、ブラジルで幅広く事業を展開する企業として、日伯相互理解の深化と在日ブラジル人コミュニティが抱える課題解決に向けた各種支援を行っています。

*：日本語学習が必要な外国籍の児童生徒数は43,977人、言語別ではポルトガル語が25.6%を占めます。文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査(平成28年度)」。

【在日ブラジル人学校児童生徒向け奨学金プログラム】

ブラジル人学校の学費負担が重くなった家庭を対象に、2009年から奨学金制度を導入しています。2017年度は計26校、453名に奨学金を支給しました。

【課外授業】

生徒が直接働く人と接することにより、学ぶことの意義や働くことの意義に対する理解促進を支援するために2014年から在日ブラジル人学校の「課外授業」をサポートしています。2017年度は、計6回実施し、約200名が参加して当社社員による講義を受講しました。



当社本店で行われた課外授業

【その他支援】

子どもの将来を考える懇談会(2017年度21回開催)、NPOなどの活動支援(2017年度14団体支援)

海外大学での冠講座や日本研修を通じたグローバル人材育成

当社は、事業を展開するさまざまな国や地域の大学における冠講座や日本研修プログラムを通じて、未来を担う若者たちとの相互理解を深め、グローバル人材を育成する活動に取り組んでいます。

ロシアでは、2007年からサンクトペテルブルク国立大学、2016年にはロシア外務省付属外交アカデミーにおいて冠講座を開講するとともに、2015年より両大学生を対象とする日本研修プログラムを実施しています。2017年度は4名の大学生が日本研修に参加し、東北や広島など各地を訪問、日本の歴史・文化・経済・技術、震災復興に関する研修を行いました。また、オーストラリアでは1971年に三井教育基金を設立し、毎年全豪から選抜された8名の大学生に3週間の日本研修を提供しています。日本研修はミャンマーのヤンゴン大学生および高校生16名に対しても行いました。冠講座は、米国、中国、ブラジル、ベトナム、ポーランドでも開講しています。



東海大学で柔道教室を体験したロシア人研修生

TOMODACHI-Mitsui & Co. リーダーシップ・プログラム

当社は、将来にわたる日米関係強化に貢献する若手世代の育成を目指し、米国政府と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」に創設時より参画しています。2013年に開始した「TOMODACHI-Mitsui & Co. リーダーシップ・プログラム」は、日米の産業界および政府系部門の社会人を対象に、20名の若手リーダーを選抜、両国に派遣。「リーダーシップ、イノベーション、起業家精神」をテーマに、メンバー間の交流や現地視察、政府系部門や産業界のトップ層や若手リーダーとの対話を通じて、次世代のグローバルリーダーとしての視野と知見を広げ、各分野での活動やイニシアチブをさらに強化、多様な人的ネットワークを構築します。また、東日本大震災被災3県からの日本代表団参加奨励により復興を担うリーダー人材育成と、米国代表団の被災県訪問を通じ、震災復興での新たな交流創出、インバウンド観光や産業振興などの課題に取り組み、被災地のコミュニティ再生を支援します。これまでの日米代表団の参加若手リーダーは、累計99名となりました。



2017年参加日米代表団と関係者
Photography by Kerry Raftis - Keyshots.com K.K

その他活動

柔道教育ソリダリティー、日本サンボ連盟



国際的視野を持った人材育成への貢献

教育

体制 活動

公益財団法人 三井物産貿易奨励会を通じた留学生支援

公益財団法人三井物産貿易奨励会は、1927年に旧三井物産が設立した財団法人です。1989年に国際交流支援として、海外からの留学生に対する奨学金の給付・宿泊施設の無償貸与をスタートし、主にアジアからの留学生を支援しています。

公益信託 三井物産インドネシア奨学基金

インドネシアの大学進学率は30%と、高等教育の機会は十分ではありません。当社は、ビジネスを通じてインドネシアとの関係を構築してきましたが、インドネシアの発展に貢献する優秀な人材を育成し、インドネシアと日本との一層の関係強化に貢献すべく、1992年に三井物産インドネシア奨学基金を設立しました。以来、インドネシア人高校生を毎年2名ずつ選抜し、6学年にわたる12名の奨学生を支援しています。インドネシア基金は、2017年に25周年を迎え、これまで採用した奨学生は42名となりました。このほかに、ミャンマーやモザンビークの大学生に支給する奨学金制度も実施しています。また、公益財団法人三井物産貿易奨励会や米国三井物産財団においても奨学金プログラムを運営しています。

公益信託三井物産インドネシア奨学基金25周年
ならびに15期生卒業記念会

ミャンマー教育環境整備支援

ミャンマーの教育環境整備のため、初等教育から高等教育までシームレスにさまざまな支援を行っています。

- 「ミャンマー寺子屋応援チーム」小学校建設への参画による初等教育支援
- ミャンマー高校生短期研修への支援
- イエジン農業大学における農業セミナー
- 東京農業大学ミャンマー人留学生に対する奨学金支給



ミャンマー寺子屋応援チームによる寺子屋学校

三井物産「サス学」アカデミー2017

未来の担い手である子どもたちが、持続可能(サステナブル)な未来を創る力を育むための学び、三井物産では、それを「サス学」と名付け、世界中で展開する当社事業を教材として、全国の小学4年生から6年生約30名を対象に全5日間の三井物産「サス学」アカデミーを2014年から開催しています。

2017年は「2050年のごちそうって何? 未来の食を考えよう」をテーマに、「砂漠の都市」「宇宙の都市」などさまざまな特徴のある未来都市で想定される「食」にまつわる課題とその解決策について考えました。学びの時間では、当社が手掛ける植物タンパク由来の「ビヨンド・バーガー」を実際に試食、また「サーモンの陸上養殖」や虫歯予防の「乳酸菌L8020」については、当社の担当者が説明を行い、社会課題に挑戦する意義を学びました。最終日には5日間の成果をグループごとに発表しました。

「サス学」の取り組みは関連学会などでの発表を通じて、ESD (Education for Sustainable Development) の先進的な事例として注目・評価されています。2017年度は文部科学省「青少年の体験活動推進企業表彰」として審査委員会特別賞を受賞しました。



グループでの協議を通じ、社会課題の解決力を向上

日本リトルリーグ野球協会

当社は、1970年から、野球というチームプレーを通じ、少年少女の健全な社会性を養い、国際人として強健な身体と健全な精神の涵養への寄与を目指すリトルリーグ野球協会を支援しています。



全日本リトルリーグ野球選手権大会



国際的視野を持った人材育成への貢献

社員参加

体制 活動

三井グローバルボランティアプログラム(MGVP)、ボランティア休暇制度

当社は2009年10月から、全社員が一体感を持ってさまざまな社会貢献活動に参加し、社会課題の解決につなげていくことを目指し、「三井グローバルボランティアプログラム(MGVP)」を実施しています。このプログラムでは毎年ボランティア活動への参加者数に応じたマッチング寄付を行い、社会課題の解決に取り組むNPO・NGOを支援しています。

2017年には、当社が2015年度に実施したプラン・インターナショナル・ジャパンへの寄付金を元に、ガーナ国セントラル州に建設された看護師寮が開所。当社の支援が同国の保健医療サービス拡充につながりました。

本マッチング寄付による支援実績は、開始以来8団体・約2千9百万円に達しています。

また、社員の社会貢献活動参加促進のため、ボランティア休暇制度を設定しています。



看護師寮とその開所式
写真提供：プラン・インターナショナル

その他活動

TFT (Table For Two)、外国語の絵本づくり、中国人大学生ホームステイ、神田祭



外国語の絵本づくり



神田祭での神輿渡御

災害支援

体制 活動

災害支援への取り組み

国内や海外における災害の発生に際し、災害の拡大防止と被災地域の一日も早い復旧のため、会社としての義捐金拠出・社員有志義援金募集や社員によるボランティア活動を通じ、災害支援を実施しています。

【2017年度主な支援実績】

ペルー洪水、九州北部豪雨、米国ハリケーンハービー、メキシコ南部・中部地震

東北の復興を担う次世代の人材育成

当社は、東日本大震災の復興実施計画で国が定める「復興・創生期間」と連動し、行政機関やNPOと連携、復興を担う次世代の人材育成を推進しています。

2014年開始の「『未来への教科書～For Our Children』出前授業プロジェクト」は、当社子会社の株式会社ワールド・ハイビジョン・チャンネルの復興支援ドキュメンタリー番組「未来への教科書」への出演者が「1日先生」として被災地の学校に出向き、将来の進路・職業選択で地域活性化や地域貢献を考える授業を実施するものです。岩手県、宮城県、福島県を中心とする計25校で開催し、約3,500名の生徒が参加しました。

また、被災地の子どもたちの学習支援と心のケアを行っている認定NPO法人カタリバの活動に協賛、2014年から宮城県の放課後学校「女川向学館」で、中高生向けの「英会話プログラム」を提供しています。英語を通じて世界の異なる文化や価値観への関心や知識を広げるため、「オンラインビデオ英会話レッスン」「短期国内留学」や当社社員ボランティアが講師として参加する「英会話プロジェクト・キャリア学習授業」などを支援、これまで86名の中高生が受講しました。



英会話プロジェクト







人権の尊重






SDGsに貢献する当社活動実績

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

取り組みテーマ：国際規範への対応

関連するSDGs (カッコ内はターゲット番号)	三井物産の取り組み	2017年度活動実績
 2 飢餓をゼロに 飢餓に終止符を打ち、食糧の安定確保と栄養状態の改善を達成するとともに、持続可能な農業を推進する(2.1、2.2)	世界各国・地域で事業を展開する企業として、国・地域の文化、伝統、慣習の理解に努め、国際規範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。先住民への取り組みについて日本国内では、「三井物産の森」において平取アイヌ協会および北海道・平取町と協定を締結し、アイヌの伝統文化の保全・継承などに協力しています。	<ul style="list-style-type: none"> ● 水・発電・ガス関連事業などを全世界で展開することで、生活環境の維持・向上や地域雇用を創出(10.2) ● 社員食堂事業(エームサービス)でヘルシーメニューを提供し、特定非営利活動法人TABLE FOR TWO Internationalを通じて、開発途上国の学校給食への寄付を実施(約560,000食見込)(2.1、2.2) ● 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を支援(8.7、8.8、10.2) ● 三井物産アイ・ファッション(MIF)は、国内外の調達先5,352社から「サプライチェーンCSR取組方針」への同意を取り付けており、取組方針に人権の擁護、人権の侵害に加盟しない旨を記載し、国際規範へ対応(8.7、8.8、10.2) ● MIFは、アウトドア用生地に、環境配慮と共に、児童労働や強制労働、差別の排除、結社の自由、労働安全衛生などの基準を持つBluesign®認証取得を推進(8.7、8.8、10.2) ● The UK Modern Slavery Act 2015(英国現代奴隷法)第54条への対応として、強制労働など現代的な奴隷労働や人身取引を防止するための声明を公表(当社、関係会社)(8.7、8.8) ● FSC®森林認証で要求されるFPIC(先住民などステークホルダーとの自由意思による事前の十分な情報に基づく同意)に関し、北海道社有林の近隣地域に所在するアイヌ協会5団体を訪問、「三井物産の森」での施業や活動に関し意見聴取(10.2) ● 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(11.4)
 8 働きがいも経済成長も すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する(8.7、8.8)		
 10 人や国の不平等をなくそう 国内および国家間の不平等を是正する(10.2)		
 11 住み続けられるまちづくりを 都市と人間の居住地を包摂的、安全、レジリエントかつ持続可能にする(11.4)		

取り組みテーマ：人権マネジメントの推進

関連するSDGs (カッコ内はターゲット番号)	三井物産の取り組み	2017年度活動実績
 4 質の高い教育をみんなに すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する(4.7)	人権の尊重に関する役職員の意識向上を目指し、e-learningやセミナーの実施、国連グローバル・コンパクトの意識浸透活動などを行っています。	<ul style="list-style-type: none"> ● 大学向けの講師派遣、カリキュラム考案を通じ、サイバーセキュリティ人材を育成(日本)(4.7) ● コンプライアンス診断テスト(e-learning)を、未受講者を対象に実施(4.7) ● コンプライアンス見直し週間を開催し、社長・CCOなどからメッセージを発信したほか、セミナーやパネルディスカッション等を実施(4.7) ● 国内関係会社へコンプライアンスハンドブックを配布するとともに、当該ハンドブックに関するe-learningを展開(4.7) ● 注意喚起メッセージを発信(出状・会議など)し、職制を通じた懲戒事案の共有徹底等を実施(4.7) ● LGBTについて適切な理解を得るためのLGBTハンドブックを作成、ならびに、セミナーを開催し(本店、国内支社支店同時開催、137名参加)、ダイバーシティ&インクルージョンの体現に向けたダイバーシティ推進委員長からのメッセージを国内勤務者へ発信(5.c) ● 国内外の全拠点(関係会社含む)を対象に、国連グローバル・コンパクトの遵守状況調査を実施(8.5、10.2、16.5) ● 役職員行動規範および就業規則服務規律について、全役職員から誓約書を取り付け(10.2) ● コンプライアンス意識調査(国内勤務役職員対象)を実施し、結果をコンプライアンス施策の立案・実行に活用(10.2) ● 各現地法人・関係会社で、本店に準じたコンプライアンス活動を促進(10.2) ● 国内関係会社CCO会議を開催したほか、重要関係会社を個別訪問し、コンプライアンス体制の整備・運用について助言(10.2) ● 環境・社会諮問委員会を通じて、環境・社会リスク管理に関する専門的な助言を実施(10.2)
 5 ジェンダー平等を達成しよう ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る(5.c)		
 8 働きがいも経済成長も すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する(8.5)		
 10 人や国の不平等をなくそう 国内および国家間の不平等を是正する(10.2)		
 16 平和と公正をすべての人に 持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する(16.5)		

国際規範への対応

人権尊重の考え方

方針

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、国際基準にのっとった人権に対する配慮はサステナビリティ経営の基盤であると考え、世界各国・地域の文化、伝統、慣習の理解に努め、国際的基準を支持し人権を尊重することを、当社のCSR基本方針としています。

三井物産役職員行動規範では、国際社会の一員としての自覚を持ち、各国の文化、習慣、歴史をよく理解・尊重し、人権を尊重し、人種・信条・性別・社会的身分・宗教・国籍・年齢・心身の障がいなどに基づく差別をしないことを規定して、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職層ごとに意識のさらなる徹底を図っています。

また、「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。

世界人権宣言の支持

方針

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回国連総会で採択されています。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

方針

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」が採択されました。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この8条約を支持しています。

先住民への配慮

体制

活動

当社が事業を行うに当たっては、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）」などの国際基準にのっとり、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、オーストラリアにおける製紙資源事業において、先住民アボリジナルに対して当社のプロジェクトがどのような影響をもたらすのか、問題が見つかった場合の解決策はあるのか、といったデューデリジ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、アマゾン先住民との対話を図り、相互尊重を重視しています。

国内では、平取アイヌ協会および北海道・平取町と協定を締結し、三井物産が平取町に所有する沙流山林で、伝統的なアイヌ文化の保全・継承などに協力しています。

国際規範への対応

警備会社の起用に関するガイドライン

体制

国連は、加盟国が警察官や軍当局など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「法執行官のための国連行動綱領」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「法執行官による力と銃器の使用に関する国連基本原則」を採択しています。

当社は、これらの綱領・基本原則の内容を支持し、その内容に沿って、警備会社を選定しています。

人権マネジメントの推進

人権・労働に関するマネジメントシステム

体制

三井物産は、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

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

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してe-learningや研修などを継続的に開催し、社員の意識啓発を行っています。

一方、主要サプライヤーに対しては、サプライヤーアンケートや、チェックリストに基づいたサプライヤー実態調査による現状把握と、改善に向けた取り組みを進めています。2017年度は68社を対象にサプライヤーアンケートを実施し、回答を得た取引先全社から人権・労働を含む「サプライチェーンCSR取組方針」の遵守が確認できました。実態調査に関しては、油脂化学製品調達先に対し実施しました。

また、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの「HRDD(ヒューマンライツデューデリジェンス)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ともに、参加企業間で情報交換を行い各種サステナビリティ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」などの国際的なガイダンスを参考にしつつ、社外有識者を招いたセミナーの開催等を通じ、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。




ガバナンスと人材




SDGsに貢献する当社活動実績

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


取り組みテーマ：コーポレート・ガバナンスと内部統制

関連するSDGs (カッコ内はターゲット番号)	三井物産の取り組み	2017年度活動実績
 持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する(16.6)	社会から信頼される企業で在り続けるため、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。特に透明性のさらなる向上、ステークホルダーとの対話促進を図っています。	<ul style="list-style-type: none"> ● 投資家とのコミュニケーションにおいて、中期経営計画の重点施策のうち、ガバナンス・人材に関する取り組みの詳細を説明(16.6) ● インベスターデイでは、ガバナンス・人材などの強化に関し、コーポレートオフィサーによるパネルディスカッションを実施(16.6) ● 透明性の高い情報開示、内部統制関連の規律保持をグローバルベースで実施(16.6) ● コーポレート・ガバナンスコード適用に対応し、取締役会メンバーの多様化を進めるとともに、取締役会の実効性の強化を推進(16.6)

取り組みテーマ：サステナビリティガバナンス体制強化

関連するSDGs (カッコ内はターゲット番号)	三井物産の取り組み	2017年度活動実績
 あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する(3.d)	事業活動を通じて社会への新しい価値を創造し、社会と会社相互の持続可能性を追求していくため、サステナビリティ委員会を発足、また、定量および定性の双方から総合的にリスクを管理するため、環境・社会・ガバナンスなどに関連する定性リスクの高い事業領域を「特定事業」と定め、「特定事業管理制度」にのっとり慎重な事業推進を図っています。	<ul style="list-style-type: none"> ● 特定事業管理制度の下、環境・社会・ガバナンス面の課題スクリーニングを踏まえた案件組成を推進するとともに、社内への制度浸透と現場理解度の向上を推進(3.d、13.3、16.7) ● サステナビリティ委員会による、サステナビリティに関わる経営方針および事業活動に関する経営会議への提言(事業におけるリスクと機会の把握)を実施(13.3)
 気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る(13.3)		
 持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する(16.7)		



取り組みテーマ：コンプライアンスとリスクマネジメント

関連するSDGs (カッコ内はターゲット番号)	三井物産の取り組み	2017年度活動実績
 持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する(16.5)	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ています。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在り続けるために、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。	<ul style="list-style-type: none"> ● コンプライアンス診断テスト(e-learning)を、未受講者を対象に実施(16.5) ● 役員行動規範および就業規則服務規律について、全役員から誓約書を取り付け(16.5) ● コンプライアンス見直し週間を開催し、社長・CCOなどからメッセージを発信したほか、セミナーやパネルディスカッション等を実施(16.5) ● コンプライアンス意識調査(国内勤務役職員対象)を実施し、結果をコンプライアンス施策の立案・実行に活用(16.5) ● 国内関係会社へコンプライアンスハンドブックを配布、当該ハンドブックに関するe-learningを展開(16.5) ● 各現地法人・関係会社で、本店に準じたコンプライアンス活動を促進(16.5) ● 国内関係会社CCO会議を開催したほか、重要関係会社を個別訪問し、コンプライアンス体制の整備・運用について助言(16.5) ● 注意喚起メッセージを発信(出状・会議など)し、職制を通じた懲戒事案の共有徹底等を実施(16.5) ● 贈賄禁止法・独占禁止法違反に関連する通報をグローバルベースで受け付けるグローバル・グループ・ホットラインを導入(16.5)




SDGsに貢献する当社活動実績

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

取り組みテーマ：人材を資産に/人材の育成

関連するSDGs (カッコ内はターゲット番号)	三井物産の取り組み	2017年度活動実績
 4 質の高い教育をみんなに すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する(4.4、4.7)	「人材こそが最大の財産である」との考えの下、「人材主義」と共に「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。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。	<ul style="list-style-type: none"> ● 日本マイクロバイオファーマは、経営理念の浸透を目的に、本社・全工場でMVV討議会を開催(参加人数約300名)(4.7) ● 総合商社の業態理解を深めるためキャリア教育を強化(約130回)(4.4、4.7) ● グローバル人材育成の強化に向けて、各種研修プログラムを継続実施(参加者総計約1,120名)(4.4、4.7) ● グループ連結経営の強化を目指し、グループ会社向け研修プログラムを提供するとともに、定期的に「グループ会社向け人事情報交換会」を実施(2回、69社113名参加)(4.4、4.7) ● 強い意志と行動力で創意工夫を凝らし、挑戦した社員、結果を出した社員の成果を正當に評価すべく、現評価制度の運用を変更(8.5)
 8 働きがいも経済成長も すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する(8.5)		





取り組みテーマ：人材の適正任用・配置

関連するSDGs (カッコ内はターゲット番号)	三井物産の取り組み	2017年度活動実績
 4 質の高い教育をみんなに すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する(4.4)	三井物産グループの最も重要な資産である人材が多様な経験の場を通じて成長し、多面的に人材交流を深め、さらに良い経験ができる場を生み出すという循環をつくり出すことを目指しています。	<ul style="list-style-type: none"> ● 新たに設立する会社に社員個人が一部を出資し、株主として新事業を創出し成長させる「社内起業制度」を新規制定(2名)(4.4、8.3、8.5) ● 社員が個人やチームで新事業アイデアを出し、事業化するプロジェクト「Karugamo Works」を継続的に実施(5件)(4.4、8.3、8.5) ● 国内支社・支店の現場客先との接点を通じて成長を促すプログラムに若手社員を派遣(4名)(4.4、8.5) ● 社員が希望部署に異動し、自らの経験・専門スキルなどを活かせる「プリテンボード制度」を継続的に実施(約20名)(4.4、8.5) ● 攻めるべき成長事業分野への人材の機動的配置を継続的に実施。2017年度は管理部門のスリム化と営業現場強化を目的とした「成長ドライブシフト」施策を実施し、管理部門の人材を営業現場や関係会社に異動(約70名)(8.3) ● 現地採用職員の日本への派遣研修プログラムを継続実施(21名)、管理職登用を強化(64名)(10.2)
 8 働きがいも経済成長も すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する(8.3、8.5)		
 10 人や国の不平等をなくそう 国内および国家間の不平等を是正する(10.2)		


SDGsに貢献する当社活動実績

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

取り組みテーマ：ダイバーシティ経営の推進

関連するSDGs (カッコ内はターゲット番号)	三井物産の取り組み	2017年度活動実績
 4 質の高い教育をみんなに すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する(4.5、4.7)	国籍・性別・価値観など多様なバックグラウンドを持つ人材の総戦力化により、企業競争力の向上を目指すダイバーシティ経営への取り組みを進めています。従来の働き方を効率性・生産性の観点から見直し、メリハリある働き方を実現していくとともに、必要に応じて新しい取り組みも導入する「働き方改革」を本格的に進めています。また、多様性を受け入れ尊重するダイバーシティ&インクルージョンを実現する風土・文化の醸成のための人材育成や環境の整備、意識改革を推進しています。	<ul style="list-style-type: none"> ● ダイバーシティ&インクルージョンの体現に向けた取り組みを実施(4.5、4.7、5.5、5.c、8.5、10.2) <ul style="list-style-type: none"> ● 管理職向けダイバーシティ研修(本店、国内支社支店)を開催(9回、216名参加) ● 女性担当職研修(本店、国内支社支店)の開催(3回、43名参加)や女性管理職の社外研修派遣などを通じ、女性社員の活躍を支援 ● 2014年度、2015年度に続き、経済産業省・東京証券取引所から2017年度「なでしこ銘柄」に選定 ● LGBTについて適切な理解を得るためのLGBTハンドブックの作成、ならびに、セミナーを開催し(本店・国内支社支店同時開催、137名参加)、ダイバーシティ&インクルージョンの体現に向けたダイバーシティ推進委員長からのメッセージを国内勤務者へ発信 ● シニア人材の活性化に向けたキャリアデザイン研修を実施(11回、247名参加) ● 障がい者雇用に関するセミナー(本店、国内関係会社)を実施(1回、34社48名参加) ● 働き方改革推進のための取り組みを実施(5.b、8.5) <ul style="list-style-type: none"> ● 「個人単位の時差出勤制度」を導入 ● 「働き方に関する社員意識調査(第3回目)」を実施 ● 「MBKテレワーク(在宅勤務など)」のトライアルを実施(約600名参加) ● 効率性などの観点から適した服装ルールを検証するトライアルを実施(約2,800名参加) ● イン트라ネット上の「働き方改革特設サイト」を刷新(社内の好事例を共有) ● ワークライフマネジメントをサポートするための両立支援策を実施(8.5) <ul style="list-style-type: none"> ● 時差出勤制度と短時間勤務制度の併用の開始、育児休業からの早期復職者に対する保育費用一部補助、延長保育代一部補助の導入などにより、育児休業からの早期復職や、早期フルタイム復帰を支援 ● 出産・育児制度説明会(本店)を定期開催(2回、男性9名、女性20名参加)、ベビーシッター代費用の一部補助の継続、育児のための家事代行サービス費用一部補助などによる育児支援施策を拡充 ● 介護セミナー(本店、国内支社支店)開催(2回、70名参加)、介護のための家事代行サービス費用一部補助などの介護支援施策を拡充 ● 特定支援休暇の導入により、一定の支援が必要な障がいのある家族を有する社員を支援
 5 ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る(5.5、5.b、5.c)		
 8 働きがいも経済成長も すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する(8.5)		
 10 人や国間の不平等をなくす 国内および国家間の不平等を是正する(10.2)		

取り組みテーマ：労働環境・安全衛生への取り組み

関連するSDGs (カッコ内はターゲット番号)	三井物産の取り組み	2017年度活動実績
 3 持続可能な社会を築く あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する(3.3、3.5、3.d)	社員が自らの持てる力を最大限発揮し、健康かつ安全に働き続けられる職場環境の整備を行っています。	<ul style="list-style-type: none"> ● 結核、マラリア、エイズ、デング熱などの感染症予防を目的とした研修を開催(24回、314名参加)(3.3) ● 社員の健康維持・増進と、それらを通じた生産性向上のための「健康経営」推進のため、ストレスチェック、各種セミナー・研修(海外健康管理、メンタルヘルス、飲酒)の実施(計28回、計600名参加)や健康推進会議を定期的に開催(4回)(3.5、3.d)

サステナビリティガバナンス体制強化

サステナビリティ推進体制の構築

体制 活動

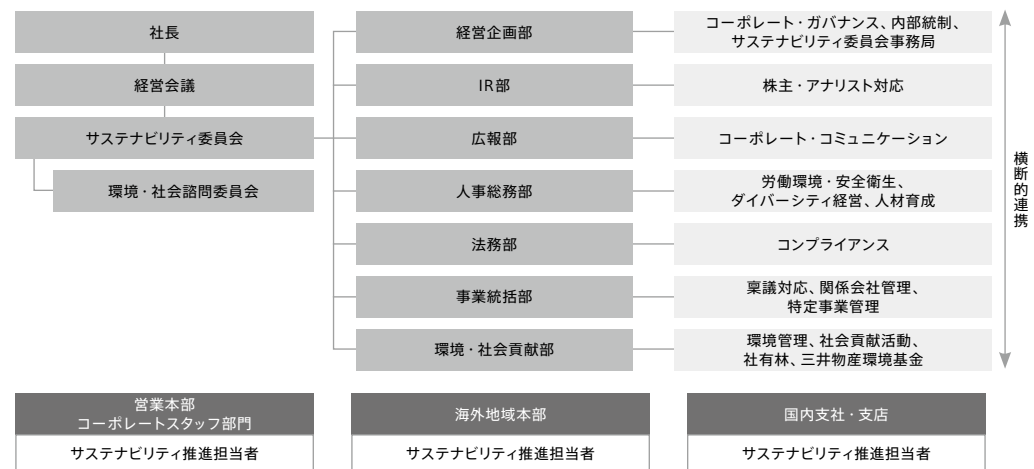
三井物産は、2004年度に経営会議の下部組織として「CSR推進委員会（現・サステナビリティ委員会）」を設置し、サステナビリティに関する社内体制の構築や、社員への意識啓発に取り組んできました。

昨今、国連「持続可能な開発目標（SDGs）」やESG投資への関心が高まる中、事業活動を通じて社会への新しい価値を創造し、社会と会社相互の持続可能性を追求していくというこれまでの三井物産の変わらぬ姿勢をより明確にしていくために、2017年5月1日、サステナビリティ委員会を発足しました。この委員会を軸として、企業の社会的側面における姿勢や活動に対する社会からの期待や要請に応えるべく、横断的に連携してサステナビリティ関連活動を推進しています。

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

2017年度も「サステナビリティ推進担当者会議」を四半期に一度開催し、サステナビリティ委員会で議論し策定したサステナビリティ関連の新規取組方針や重要事項の伝達、サプライチェーンマネジメントに関わる各種調査結果や施策に関する報告、ESGに関するセミナー、そして社会課題をマテリアリティやSDGsと関連付けて、自分ごと化するためのワークショップなどを実施しました。

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



当社コーポレート・ガバナンスと内部統制の詳細に関しては、以下のリンクをご覧ください。

[コーポレート・ガバナンスと内部統制](#)

サステナビリティ委員会

体制 活動

2017年5月からスタートしたサステナビリティ委員会では、これまでのCSR推進委員会の役割を強化拡大し、サステナビリティに関わる経営方針および事業活動に関する経営会議への提言（事業におけるリスクと機会の把握）、環境に関する全社方針の提案、ステークホルダーへの効果的な情報開示の審議、サステナビリティ経営の社内浸透、また「特定事業」に対する答申などを担っています。

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

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

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

2017年度サステナビリティ委員会の内容

第1回（2017年5月26日）

事業活動におけるサステナビリティの取り組みについての審議、サステナビリティ委員会の役割・検討テーマ、「サステナビリティレポート2017」におけるSDGsを活用した開示について報告。

第2回（2017年9月26日）

外部環境を踏まえた情報開示の対応についての協議、環境・気候変動問題の動向、DJSI 2017 銘柄選定評価結果について報告。

第3回（2017年12月14日）

非財務情報の開示拡充についての審議、COP23への参加について報告。

第4回（2018年3月28日）

気候変動問題への対応、サステナビリティ推進活動および環境・社会貢献活動についての2017年度実績および2018年度取組方針について報告。

ESG 関連リスクマネジメント

体制 活動

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

2017年度は、「特定事業」に該当すると判定された12案件について、同制度にのっとり個別に社内の審査を行いました。内訳は、「環境関連事業」が6案件、「補助金受給案件」が6案件でした。2018年度についても、案件組成の早期段階からフォローアップまで、ESGの視点を持ちながら、包括的かつメリハリのあるリスク管理を目指していきます。

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

特定事業管理制度対象の事業領域

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

コンプライアンスとリスクマネジメント

コンプライアンスの考え方

方針

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

当社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し、企業人としての高い品格と高潔さを備え、個々人の良心・良識・倫理や、人間としての礼節、企業倫理・社会の常識などに照らして行動すること(インテグリティ)を求めるとともに、グローバル・グループベースでのコンプライアンス体制構築に取り組んでいます。

コンプライアンス体制構築に向けた取り組み

方針

体制

活動

三井物産役職員行動規範

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

三井物産役職員行動規範

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

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で公開しています。

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



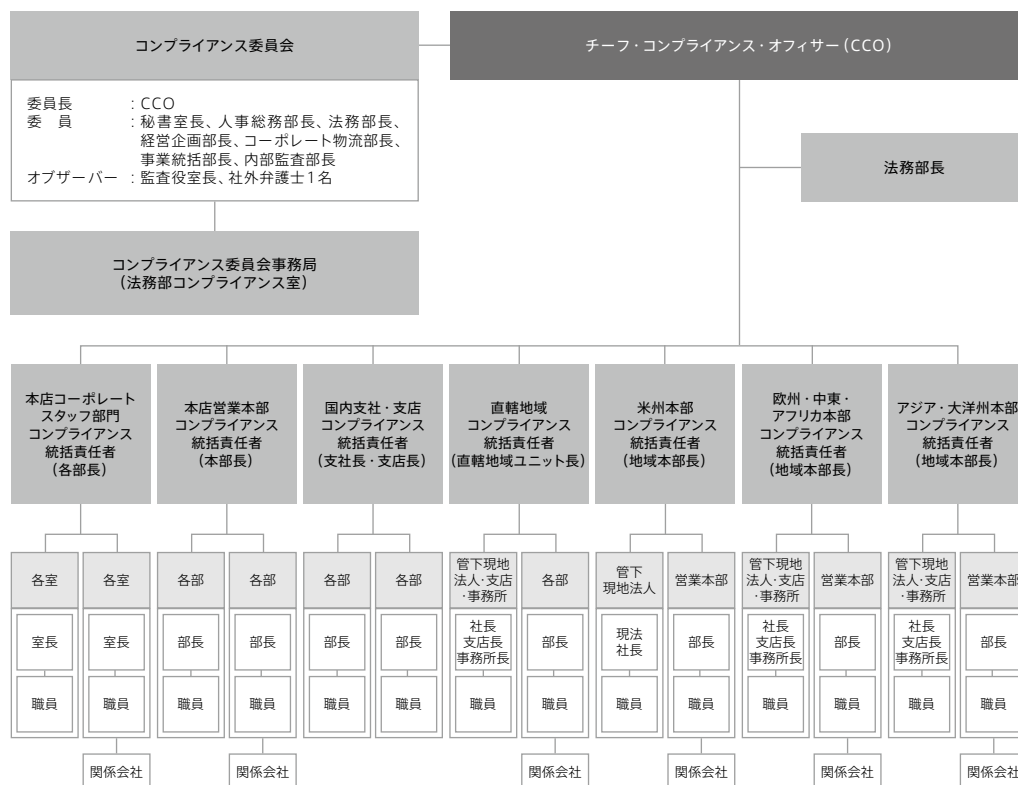
三井物産贈賄防止指針

コンプライアンス事案の状況

2017年度は、当社における腐敗行為・反競争的行為に基づき法的措置を受け、または罰金・課徴金を支払った事例はありませんでした。また、同年度の当社、国内支社支店、海外拠点および関係会社のコンプライアンスに関連して報告された事案(ハラスメントおよび軽微な労災事故・労働問題などを除く)の件数は604件で、このうち当社および当社関係会社の経営に重大な影響を及ぼすものはありませんでした。



三井物産役職員行動規範



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。

なお、国内外の独占禁止法および贈賄防止法に抵触する、またはその疑義のある事案を報告・相談するための特別な通報窓口として、グローバル・グループ・ホットラインの導入を開始、海外現地法人や国内外子会社の役職員からの通報を、当社本店法務部コンプライアンス室で一元的に受け付ける体制を構築しています。

コンプライアンス教育・研修

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

2017年度も、新入社員向け、管理職向けといった職層ごとのコンプライアンス研修、海外赴任やグループ会社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。グループ会社役職員向けのコンプライアンス研修にも積極的に取り組んでいます。11月にはコンプライアンス見直し週間を開催し、身近なコンプライアンス問題について考えるセミナーや情報共有・意見交換などを実施しました。また、2017年度は昨年度の未受講者を対象に、「三井物産役職員行動規範」を解説したコンプライアンスハンドブックによる学習と学習度を確保するためのウェブ診断テストを実施し、当社役職員が日常業務を遂行していく上で身に付けておくべき最低限のコンプライアンス関連知識の浸透を図りました。昨年新たに作成した「三井物産グループコンプライアンスハンドブック」を、希望のあった国内子会社などに配布しました。海外拠点・海外グループ会社でも、それぞれの地域性を踏まえたコンプライアンス教育・研修が実施されています。

個人情報保護・情報リスクマネジメントへの対応

コンプライアンス意識調査

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

そのほかの取り組み

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。

2018年度も、グループ会社におけるコンプライアンス・プログラムの整備・運用がさらに実効性を持って浸透するよう支援すべく、情報交換をより一層密にする取り組みを継続し、グループ全体でのコンプライアンス重視の姿勢が日常化することを目指していきます。

Global Tax Management 基本方針

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



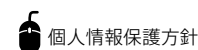
個人情報保護対応について

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

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

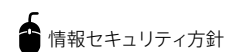
2018年5月に適用が開始されたGDPR (EU一般データ保護規則)への対応に関しては、適用開始日に先立ち、社内ルールを制定し、EU個人データを取り扱う際の各部署における管理体制・運用ルールを明確化しました。また、出状を通じてGDPRに関する社内周知を図った上で、GDPRで求められる運用体制 (処理活動記録義務対応など)を構築しています。

当社としては、世界標準での規制に適時に対応していくことが他社との差別化要因となり企業価値を向上させるものと認識し取り組んでいます。



情報リスクマネジメント

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



サイバーセキュリティ

当社および関係会社におけるビジネスのICT化進展に伴い、当社はサイバーセキュリティ対策を検討・推進する専門部署を設置し、グループ会社を含めたサイバーセキュリティ体制を継続的に強化しています。

人材を資産に

人材に対する考え方

方針

三井物産は、その長い歴史を通じて「人材主義」、「自由闊達」、「挑戦と創造」といった価値観や理念を掲げ、常に「人」を大切にし、社会に役立つ多様な人材の育成・輩出に努めてきました。

当社の経営理念の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」を実現するために、いつしか「人の三井」と称されるようになったこうした価値観・組織風土を、グローバルに活躍する約4万2千人の当社連結従業員に対して人材育成を通じて浸透させることを一層強化していきます。

また、企業を取り巻く環境が今後大きく変化し、先を見通し難い不確実な時代において、当社グループが新たな価値を創造するためには、個々の人材を磨き、当社および当社グループ各社がそれぞれ備える高い機能や専門性を発揮しながら、グループの総合力を向上させていくこと、そして当社グループで働く多様な人材が生き活きと活躍できる環境を整えていくことが何より重要だと考えています。

人事制度に対する考え方

方針

当社では、人事制度を「社員一人ひとりが生き活きと働く」ことを支え、「三井物産の使命、理念を実現するためのもの」と位置付けており、以下のような点を重視しています。

- | | |
|------------------|---|
| 1. 多様な人材の確保 | 創造力とバランス感覚あふれ、多様なバックグラウンドを持つ人材を採用 |
| 2. 人材の育成 | 当社価値観を共有し、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 | 当社グループのグローバルな人材プールから最適な人材を任用・登用 |
| 4. ダイバーシティ経営の推進 | 多様な人材一人ひとりが、能力を最大限発揮し活躍できる施策や環境の整備 |
| 5. 労働環境や安全衛生への配慮 | 社員が健康かつ安全に、そして安心して働き続けられる職場環境の整備 |

当社グループにおいても、「三井物産グローバル連結経営指針」などを通じて上記の考え方を共有しつつ、各社の業態に合った人事制度の策定や人材の採用・育成・任用等を進めています。

人材の育成

人材育成の考え方

方針

三井物産グループでは、初期教育の段階から「グローバル・グループ経営」を担う人材の育成を目指しています。

「人材主義」という理念を長い歴史と伝統の中で培ってきた当社が目指す人材育成の考え方として、「人が仕事をつくり、仕事人が人を磨く」という言葉があります。仕事を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。従い、人材育成の根幹を担うのはOn the Job Training (OJT：職場での実務を通じた育成)であると捉えています。一方、こうしたOJTを通じた人材育成を支援・補完するために、さまざまな研修などのOff the Job Training (OFF-JT：職場以外での育成)プログラムも充実させています。また、広く学生のキャリア観の醸成につながる学びの場を提供し、三井物産の業務への理解を深めることを目的とし、大学・大学院生を対象としたキャリア教育プログラムとして、インターンシッププログラムや「挑戦と創造」追体験型セミナー、社員との座談会などを実施しています。

人材育成プログラム

体制

階層別研修・スキル研修

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

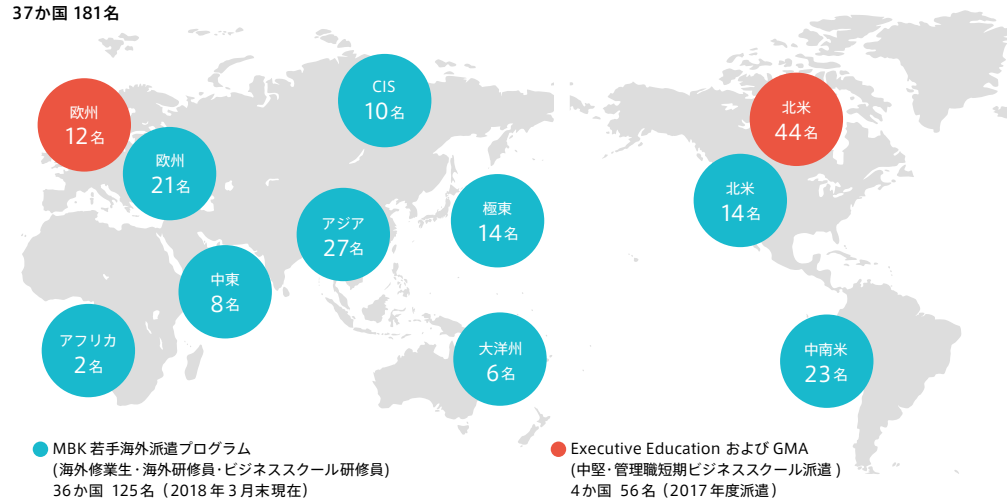
人材育成プログラム体系図 (2018年度)

海外派遣プログラム

当社グループでは、グローバルに活躍するための海外派遣プログラムも各種実施しています。当社本店では、語学・地域スペシャリストを育成する海外修業生、ビジネススクール研修員、専門性を高める部門海外研修員といった各種制度で若手社員を海外へ派遣する「MBK若手海外派遣プログラム」に加え、中堅層向けにはMIT Sloan Fellows研修員としてビジネススクールに派遣する制度を用意しています。また、次世代のグローバル経営を担うリーダーの育成を目指しHarvard Business Schoolと共催でHarvard Business School Global Management Academy (GMA) プログラムを整備、グローバル・グループ社員のみならず、海外パートナー企業からの参加を含め、多様性ある環境で研修を実施しています。管理職層向けには、欧米ビジネススクールに短期派遣するExecutive Education (EE)を実施しています。

海外派遣プログラム派遣実績 (2017年度)

37か国 181名



研修参加者の声

主な人材育成プログラムと受講・派遣人数

体制 活動

(単位:名)

カテゴリー	名称	概要	2017年度受講者数
節目研修	マネジメント研修、新任ラインマネジャー研修、リーダーシップ研修、管理職準備研修、業務職研修、女性担当職研修、新人導入研修、キャリア入社導入研修など	グローバル・グループ経営人材の育成を目指し、各資格・役割等級の節目ごとに経営理念やビジネススキル、マインドなどを習得	2,691
物産アカデミー	マーケティング、経営戦略、ファイナンス、思考・発想、コミュニケーション、哲学・歴史など	自己啓発、専門知識の向上のためのプロフェッショナル研修。さまざまな分野のメニューから必要に応じ選択して受講可能	2,520
対象者向け研修	キャリアデザイン研修、ライフプラン研修	シニア層に対し、環境や役割変化の中で、自立・自律的なキャリア形成に資するプログラム	400
選抜/選択研修	プロマネ育成塾、異業種交流研修、MOC (Mitsui Open College)	参加者自身の担当案件を題材としたアクションラーニングなどを通じてプロジェクトマネジメントに必要なスキル・マインドを習得するプロマネ育成塾や異なる企業風土の理解、視野の拡大、人脈の構築等を目的とする異業種交流、さらに当社が関わった具体的案件のケーススタディーを通じて意思決定の在り方を深く考察するMOC (Mitsui Open College)等	1,584
三井グローバルリーダーシッププログラム	海外修業生、ビジネススクール研修員、部門研修員、GMA、EE	海外を舞台に世界中の秀逸な人材に囲まれ、グローバル・グループ経営を担う次世代リーダーに必要な「マインド」と「スキル」を養成する選抜/選択の実践的プログラム	181

P.88 研修時間数・費用(単体)

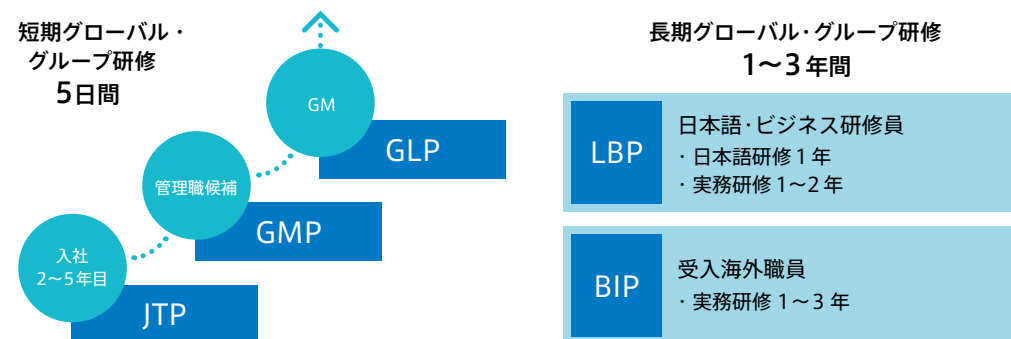
グローバル・グループの経営を担う人材育成

体制 活動

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

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

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



P.74 現地採用職員(NS)の育成・登用

人事評価

体制

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

当社総合職に関する人事評価制度は、「個人能力評価」、「貢献度評価」、「組織業績評価」の3つで構成されています。個人能力評価は、社員の属する評価グループにおいて相対評価を行い、発揮された個人の能力を評価する制度であり、その3年間の累計点数を昇降級や給与に反映します。単年度でなく3年間の累積点数を用いることで一過性の要素を排除し、社員の成長度合いを反映した昇級につなげています。貢献度評価は、期首目標の適切な設定が公正な評価の前提となります。上司と部下が十分話し合い、目線をしっかりと合わせた上で、チャレンジングかつ納得感のある目標を設定しています。貢献度評価は、組織に対して個人が付加した価値・貢献度の大きさ、難易度の高い目標達成への挑戦度合いを評価し、組織業績評価は、事業計画に対する組織の達成状況に関するの評価となり、いずれも賞与に反映される評価制度となっています。

人材の適正任用・配置

人材の適正任用・配置の考え方

方針

三井物産グループの最も重要な資産である人材が多様な経験の場を通じて成長し、多面的に人材交流を深め、さらに良い経験ができる場を生み出すという循環をつくり出すことを目指しています。

適正任用・配置

体制

毎年1回、将来の希望キャリアなどを自己申告する人材開発・活用調査表を基に上司と部下が面談を実施し、社員の人物特性や専門性、経験などを考慮しながら育成・活用方針を定めることで、当社の多様なプロ人材が最大限活躍し、組織戦力の最大化を図るための適正な人材配置を実施しています。

機動的な人材再配置

体制

人材再配置

外部環境と当社ポートフォリオ・収益バランスを勘案し、経営方針として攻めるべき成長分野に重要かつ限りある経営資源である人材を機動的に異動・配置して、攻めを加速する人材再配置の施策を継続的に行っています。

2016年度には、資源価格に左右されない安定的な収益確保が可能な体制を構築することを目指し、資源分野から非資源分野の成長分野（ヘルスケア、ニュートリション・アグリカルチャーなど）へ約30名の人材再配置を実施しました。

また、2017年度には、管理部門のスリム化と営業現場の強化を目的とし、管理部門の人材を営業現場や関係会社に約70名配置しました。

人材交流

組織および社員が持つ知見・専門性を、組織を超えて共有し伝播させ、当社グループが持つ総合力の発揮とネットワークを最大限活用すること、ならびに広い視野を持つ人材を育成することを目的として、2年間程度を目処とした所属部門の枠を超えた人材交流施策を実施しており、2009年度に開始して以来、約300名が本制度を通じて人材交流を図りました。

また入社4～5年目までの若手を国内支社支店に派遣し、現場でのお客さまとの接点を通じ、成長を促す人材育成プログラムも設けています。

社員の挑戦を後押しする仕組み

体制

活動

人事プリテンボード制度

社員自らが希望する所属部門以外の職務へ異動することを可能にする制度です。社員が所属部門以外で能力やスキル、専門性を発揮することを希望し、異動が社員および会社双方にとってプラスになり、人材と組織の競争力を高めることができると判断した場合は異動を実施します。1999年度に開始して以来、約380名が本制度を通じて所属部門以外に異動しました。

社内起業制度

当社の「挑戦と創造」の精神にのっとり、新事業創出につながる事業開発への社員の挑戦を後押しする社内起業制度を2017年4月より開始しました。毎年2回に分け募集し、2017年度は相談を含む応募がそれぞれ約20件ありました。社員個人も一部出資し、会社設立時には株主かつ代表取締役となり、当社と社員が同じ株主として、新事業を創出し成長させます。2018年3月現在、2017年9月の第1回目の最終選考を通った社員2名が事業開始に向けて準備中です。

Karugamo Works

社員個人あるいは社員で構成するチームが自主的に検討中の新事業アイデアを掘り起こし、事業化することを目的とするプロジェクトです。毎年案件を社員から募り、選ばれた案件は事業化に向け関係する営業部と取り組みます。本プロジェクトで5件が事業化に向け動き出しています。

現地採用職員(NS)の育成・登用

体制 活動

育成・日本への派遣

次世代のリーダーに育成したい現地採用職員(Non-Headquarter-hired staff、「NS」)を、さまざまな形で日本に派遣しています。日本の文化、歴史などにも触れてもらいながら、日本での日本語研修および業務実習、また仕事の進め方を体験する機会を提供しています。将来の連結グローバル経営を担うマネジメント人材の育成目的で研修を実施し、社内外での人脈構築に加え、全世界から同様に集まってくる優秀人材から刺激を受けたり、また刺激を与えたりと、生涯にわたる関係構築も狙いの一つです。2013年度以降、日本への派遣プログラムの対象者数は159名になっており、今後も継続していきます。

日本への派遣人数推移 (各年度3月31日現在)

(単位:名)

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
日本語ビジネス研修員(LBP)	11	13	13	7	1
受け入れ海外職員(BIP)	9	13	9	13	10
NS転勤者	18	14	8	10	10*
合計	38	40	30	30	21

* : 関係会社受け入れNS転勤者1名を含む。

管理職登用実績

NSを各地で育成し、多様な地域・地場により密着、精通した人材基盤の強化と、地域発信型案件形成力を支える人材基盤を強化する狙いで、現地優秀人材の管理職への登用が増えていきます。従来、海外拠点の管理職であるGeneral Manager (GM)は日本からの適任者の派遣が大半でしたが、現地でのNSの指導育成や、日本への派遣やグローバル研修の機会などを通じて育成した結果、米州では全GMのうち31%、EMEA(欧州・中東・アフリカ)では24%、アジア・大洋州では8%をNSのGMが占めるまでに至っています(2018年3月時点)。本店採用職員(HS)も含めた最適人材配置の強化を進め、当社グループ人材のグローバル化を一層進めていきます。なお、2019年度までにNSのGM総数は100名を超えると予想しています。

NSのGM人数推移 (各年度3月31日現在)

(単位:名)

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
米州	14	18	18	20	25
欧州・中東・アフリカ	20	20	18	20	22
アジア・大洋州	2	4	4	4	6
その他	2	4	6	8	11
合計	38	46	46	52	64

海外間異動実績

各国・地域に深く根を張ったビジネスを展開するために、その国・地域を熟知した人材の登用は必須です。常態化する経営環境の変化に柔軟に対応しビジネス機会を逃さないためには、多様化を一層推進、採用地や国籍にかかわらず世界中の適材適所で活動できるよう、日本への派遣だけでなく、同一地域内の国々をはじめ、海外拠点間での異動の機会を増やしています。最近の例でも、インドや韓国のスタッフが中東・ドバイへ赴任しました。効果や成果を検証しながら、当社グループ人材のグローバル化を引き続き支援していきます。

三国間(日本以外)転勤者数推移 (各年度3月31日現在)

(単位:名)

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
米州	2	2	5	5	4
欧州・中東・アフリカ	3	2	2	1	1
アジア・大洋州	8	14	13	10	6
その他	1	4	4	3	3
合計	14	22	24	19	14



GMP研修でディスカッションするNS

ダイバーシティ経営の推進

当社の目指すダイバーシティ経営

方針 体制

多様な人材一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境をつくる

経営環境がグローバルにますます激変する中、さまざまな変化に対応し、リスクをビジネス上の機会として捉えるためには、多様な価値観を有する幅広い層の人材を確保することが重要です。こうした考え方から、三井物産グループは、国籍、性別、価値観など、多様なバックグラウンドを持つ人材を擁しています。

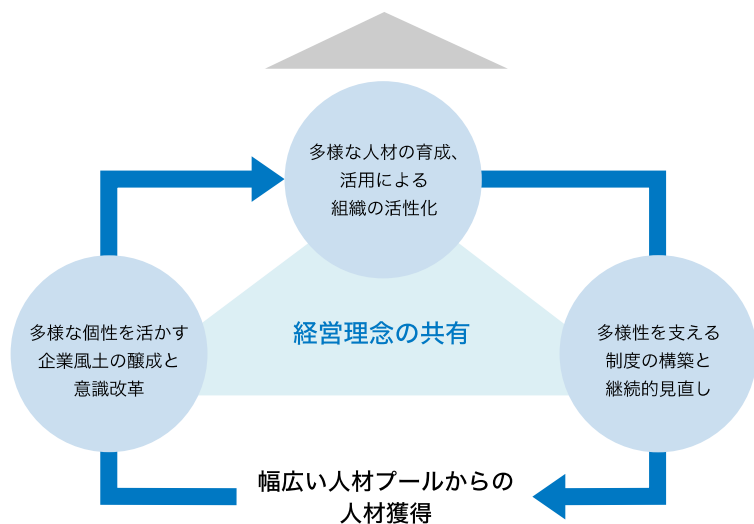
多様な人材一人ひとりがお互いを認め合い、刺激を受け合いながら、ビジネスに新たな価値をもたらす、イノベーションを創出することで当社の企業競争力を高め、新しい価値創造を実現する企業へと変革していくこと、それが当社グループのダイバーシティ経営への取り組みです。

具体的には、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、グローバル・グループベースでの人材の育成・活用を進め、「多様な人材の総戦力化による企業競争力の向上」を目指しています。

当社の目指すダイバーシティ経営

多様な人材の総戦力化による企業競争力の向上

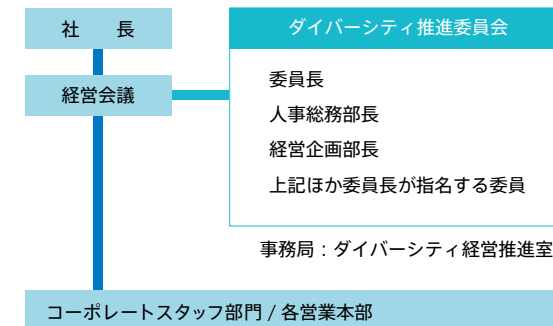
事業活動のグローバル化・領域拡大に柔軟に対応できる適応力・変革力の強化
人材を惹きつけ、その一人ひとりの個性と能力を最大限に活かす会社の実現



ダイバーシティ経営推進体制

体制

所管役員	代表取締役 鈴木副社長執行役員
審議機関(経営会議の諮問委員会)	ダイバーシティ推進委員会を2006年4月に設立。当社のダイバーシティ経営推進の方針・施策などについて定期的に協議、決定しています。
事務局	人事総務部ダイバーシティ経営推進室(2005年10月に人事総務部内に設立したダイバーシティ推進室が前身)が中心となり、ダイバーシティ経営の取り組みを進めています。



働き方改革

方針

当社は「ダイバーシティ経営」をさらに深化させるため、2015年より、従来の働き方を効率性・生産性の観点から見直し、メリハリある働き方を実現していくとともに、必要に応じて新しい取り組みも導入する「働き方改革」を本格的に進めています。「働き方改革」の実行により、多様な人材一人ひとりが仕事へのやりがいや強い想いを持って取り組み、能力を最大限に発揮できる環境を整えることで、会社全体として競争力を強化していくことを目指しています。

「仕事に対するやりがい」
を感じている社員の割合

約72.6%
(前年比1.9%UP)

「仕事を通じて成長できている」
と実感している社員の割合

約75.1%
(前年比1.6%UP)

「この会社に勤めてよかった」
と感じている社員の割合

約85.1%
(前年比1.0%UP)

働き方に関する社員意識調査

活動

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

同調査は、2015年10月の第1回以降、毎年秋に定期的を実施し、その経年変化を確認することで各種取り組みや施策の立案・見直しなどに役立てています。

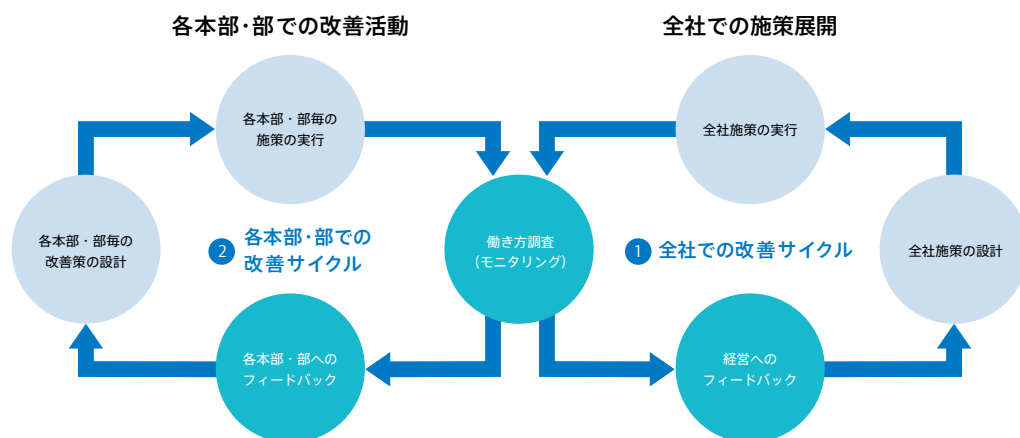
同調査(約80項目)における主な経年変化

	第1回 (2015年度)	第2回 (2016年度)	第3回 (2017年度)
職場における業務効率・生産性への意識が高い	53.3%	61.6%	64.8%
同一の時間帯に出勤・休憩時間が集中することに伴うラッシュや待ち時間などのタイムロスが減った	44.6%	55.2%	73.4%
有給休暇は十分に取得できている	47.6%	52.6%	61.0%
慢性的な長時間労働はない	—	69.3%	72.1%

「働き方に関する社員意識調査」に基づくPDCAサイクル

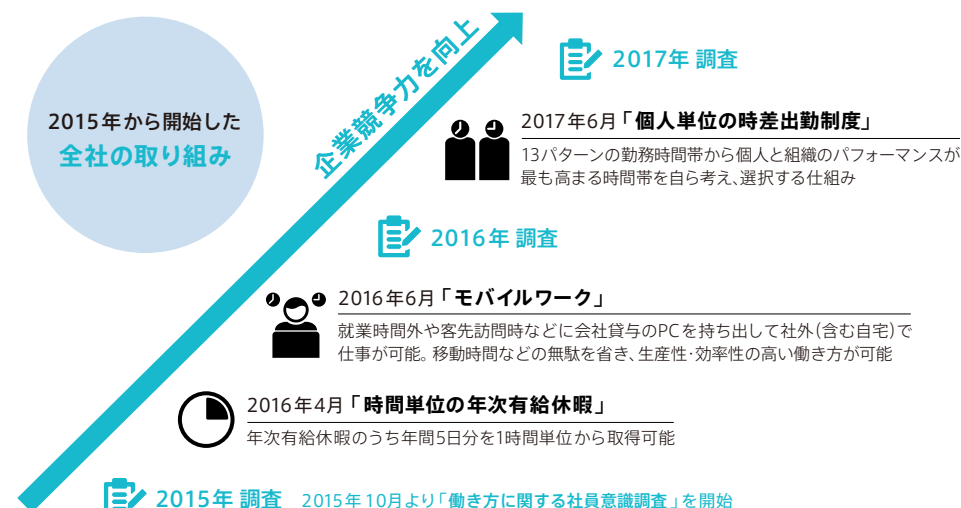
体制 活動

2015年10月の第1回調査では、働く場所・時間の効率性向上、業務プロセスなどの効率化という二つの全社課題が明らかになりました。前者については、全社施策として「時間単位の年次有給休暇(2016年4月)」、「モバイルワーク(2016年6月)」、および「個人単位の時差出勤制度(2017年6月)」をそれぞれ導入し、後者については、各現場での積極的な議論・業務見直しなどの具体的な改善活動が展開されています。このように、全社と現場での二つのPDCAサイクルを着実に回すことで、効率性・生産性が高く、メリハリある仕事の実現を全社を挙げて追求しています。



全社での施策展開(サイクル図の右円①)

施策名	導入時期	施策の内容	効果・狙いなど
時間単位の年次有給休暇	2016年4月から	各自に付与されている年次有給休暇のうち年間5日分を1時間単位から自由に取得できるもの(看護休暇・介護休暇は全日数(それぞれ10日/年)について同様)。	必要な休暇を必要なときにしっかりと取得し、それ以外の時間帯・日は集中して仕事をするというメリハリが効いた働き方を可能とする。2016年度の1年間で8割弱の社員が活用。
モバイルワーク	2016年6月から	就業時間外や客先訪問前後の空いた時間などに、会社貸与のPCを持ち出して社外(含む自宅)で仕事ができるようにするもの。	移動時間の無駄などを省くことができ、より効率性・生産性高く仕事をするのを可能とする。利用者の7割弱が効率性・生産性の向上を実感。
個人単位の時差出勤制度	2017年6月から	1日当たりの所定労働時間数を維持したまま、通常の勤務時間帯を起点に前後90分の範囲で個人ごとに出勤時間をずらすことができる仕組み。	1日のうちのどの時間帯に勤務時間を充てれば、自身と組織の成果を極大化させることができるかを個々の社員が真剣に考え、健全な緊張感の中で最高のパフォーマンスを発揮する集団となることを狙う。導入後のアンケートでは、回答者の95%が企業競争力に資する施策と実感(2018年2月実施の時差出勤に関するアンケート結果に基づく)。
MBKテレワーク(在宅勤務など)	2017年7月～9月(600名規模のトライアル)	上記モバイルワークの対象を拡大(就業時間中の自宅やサテライトオフィスでの勤務を追加)。	「働く場所」のさらなる柔軟化を図ることで、個人および組織の業務効率・生産性向上、ひいては当社の働き方改革の目的である「企業競争力向上」に資するかを検証。



各本部・部(現場)での改善活動(サイクル図の左円②)

毎年実施している働き方に関する社員意識調査では、組織ごとに調査結果を詳細分析しています。具体的には、118部署に対し、全社平均・本部平均などとの比較による組織ごとの特徴が確認できる個別分析の結果をフィードバックしています。

さらに、各組織では、フィードバックされた結果を基に、ビジネスの特性などを踏まえた独自の改善プランを毎年策定していますが、特に改革2年目となる2016年10月以降、全社施策と連動して、この現場での取り組みが一層活発化しており、このうち、好取り組み事例についてはベストプラクティスとしてイントラネット「働き方改革」サイトに掲載し、社内共有を促進しています(以下はその一例)。

スタンディング会議機の導入(プロジェクト本部)

スタンディング会議機の導入によって、Face to Faceのコミュニケーションの場、気軽に効率的かつ生産性の高い会議の場をつくることを目指しています。「長話をしがちな人も、会議を効率的に進めようという意識が生じやすい環境にあり、やりやすくなった」との声もあり、社員にも好評です。



ノマド*専用席の導入(法務部)

法務部内に、法律書籍、ディスプレイ、電話用ヘッドセット、パーティションなどを備えた「ノマド専用席」を自席とは別に設け、部員が必要ときに確りと集中して契約書等の検討やSkype通信ができるスペースを整えています。



*:ノマドとは、ITツールなどを駆使してオフィスの自席だけでなくさまざまな場所で仕事をする新しい働き方を指す言葉。

さらに、営業本部組織が効率性・生産性向上のため、独自の改善プランを策定する際に併せてコーポレートスタッフ部門への業務プロセス改善リクエストも行い、対象部署がそれぞれ解決策を検討するなど、現場での業務プロセス改善を通じた攻めの時間創出に向けて、営業、コーポレート、事業支援ユニットが全社一丸となって対応しています。

これらの一連の活動(1.全社での施策展開および2.各本部・部(現場)での改善活動)は徐々に効果が表れ始めており、3回目となる2017年10月の調査では多くの項目で改善がみられ、とりわけ「各本部・部(現場)での改善活動」の進捗を問う設問で、昨年と比較して大幅な改善がみられました。

今後も調査結果を核に、「生産性向上」に向けた改善活動に関するPDCAを進め、当社企業競争力の向上に資する次なる具体的な施策の検討や働き方改革を加速するとともに、ベストプラクティスについてグループ会社間でも積極的な情報交換をし、グループ全体で働き方改革に取り組んでいきます。

働き方改革アクションプラン (当社「働き方改革」におけるKPI・行動計画を策定)

方針

当社では、当社「働き方改革」について、1.長時間労働の是正、2.年休の取得促進、3.柔軟な働き方の促進の3つの視点でKPIおよび行動計画を策定し、「働き方改革アクションプラン」として日本経済団体連合会のウェブサイトにも掲載しています。

1. 長時間労働の是正(KPI) 社員一人ひとりがメリハリある働き方を通じて生産性・効率性を追求した結果、2020年度までに年間時間外労働時間数(法定換算)が620時間を超える社員をゼロにする。
2. 年休の取得促進(KPI) 社員一人ひとりがメリハリある働き方を通じて生産性・効率性を追求した結果、2020年度までに、年休(半日、時間単位の取得も含む)の年間平均取得率を70%までに向上させる。
3. 柔軟な働き方の促進(KPI) 2020年までに、社内調査において、「メリハリのある働き方の実現」ができていないかを問う質問に対して肯定的な回答をする社員の割合を全社員の70%以上にする。
2020年までに、社内調査において、「仕事へのやりがい」、「成長実感」、および「会社選択の満足度」などを問う質問に対して肯定的な回答をする社員の割合を全社員の80%以上にする。

参考：働き方に関する社員意識調査結果より

	第1回 (2015年度)	第2回 (2016年度)	第3回 (2017年度)
メリハリのある働き方の実現	54.5%	39.7%	47.8%
従業員満足度*	72.6%	76.0%	77.6%

*:「仕事へのやりがい」、「成長実感」、および「会社選択の満足度」の平均。

働き方改革アクションプラン(日本経済団体連合会)

P.90 有給休暇取得日数・取得率(単体)★

ダイバーシティ経営の推進

多様な人材の活躍推進

方針

当社では、性別や国籍を含め、さまざまな価値観、考え方やライフスタイルを持つ多様な人材が働いています。当社はその多様なバックグラウンドを持つ社員一人ひとりがお互いを認め合い、刺激を受け合いながらその能力を最大限に発揮し、さらなる活躍ができるような職場づくりを目指し、活躍を引き出す制度・支援策の整備とともに多様性を受け入れ尊重するダイバーシティ&インクルージョンを実現する風土・文化の醸成に力を注いでいます。

女性の活躍推進への取り組み

方針

当社の「多様な人材の活躍推進」の中でも注力している取り組みの一つとして、女性総合職(担当職・業務職)のキャリア形成と継続のための人材育成や環境の整備、意識改革を推進しています。

女性活躍に関する行動計画

方針

当社は、女性活躍推進に向け以下行動計画を策定し、取り組みを進めています。

なお、両計画に記載した「2020年頃までに、女性管理職数を2014年6月時点(67名)の3倍以上とする」という目標は、2年前倒しで2018年7月に達成(201名)しました。

女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画

2014年12月に日本経済団体連合会ウェブサイトに掲載した自主行動計画です。

なお、2018年7月1日現在、当社は3名の女性役員(取締役2名、監査役1名)を登用しており、役員における女性比率は15.7%となっています。



日本経済団体連合会

女性活躍推進に関する行動計画(2016年4月1日～2021年3月31日)

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づく2020年度末までの計画目標です。



女性活躍推進に関する行動計画(2016年4月1日～2021年3月31日)

🔍 P.88 ダイバーシティ関連データ

🔍 P.91 社会からの評価

キャリア継続支援に向けた取り組み

体制

活動

女性担当職向け研修(キャリアビジョン研修)

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

女性メンター制度

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

ダイバーシティ・カフェ

価値観の多様化、共働き世帯の増加、高齢化社会など社会環境の変化に伴って、従来と違う形でキャリア形成や仕事と私生活の両立を目指す社員が増える中、経験談を共有したり、関心のあるテーマについて年齢・職責等を越えた社員同士で情報交換や対話をし、共に考える場を提供する目的で「ダイバーシティ・カフェ」を開催しています。2009年に開始して以来、「キャリアと結婚生活や出産・育児の両立」、「女性取締役を囲む女性管理職の集い」、「業務職海外研修員経験から」などのテーマでパネルディスカッションや談話を実施しています。



第21回ダイバーシティ・カフェ

ワークライフマネジメント

方針

当社では、社員一人ひとりが生活(ライフ)上の責任を確り果たしつつ、仕事(ワーク)で最大限の力を発揮して活躍するという「ワークライフマネジメント」を支援しています。その一環として、仕事と育児・介護の両立を支援するために、法定基準を上回る各種制度を導入しています。これらの制度は女性社員のみならず、男性社員も利用可能であり、男性社員の育児・介護への参加を促しています。

育児・介護への取り組み

体制 活動

休職前・復職前面談(育児・介護)

育児・介護休業に入る社員に対しては、希望者に休職前面談を、休業から復職する社員については全員に対して復職前面談を行っています。復職前面談では復職後もワークライフマネジメントをしっかりと行い、中長期的なキャリア形成をしていくための支援として、本人とその上司、および人事総務部担当との三者面談を実施しています。さらに、育児休業からの復職前面談では、配偶者およびその上司にも面談に参加してもらう取り組みを始めました。共働き世帯が増える中、本人・配偶者には各種両立支援制度の理解促進や今後のキャリア形成に向けたアドバイスを、また上司には、コミュニケーションを確り取りつつ、期待し、機会を与え、鍛えることの重要性を伝えることで、今後のキャリア形成ならびにワークライフマネジメントについて支援を得られるような環境づくりを行っています。

「働き方改革」諸制度の活用(育児・介護)

従来、育児・介護に従事する社員のみを対象としていた「育児・介護のための時差出勤制度」は、2017年に「働き方改革」の一環として全総合職(ただし、出向者を除く国内勤務者のみ)を対象に導入した「個人単位の時差出勤制度」へ包含させるとともに、「育児・介護時間制度(短時間勤務制度)」との併用を可能とする運用を始めました。また、「時間単位の年次有給休暇」のほか、「看護休暇」、「介護休暇」も時間単位で取得可能とし、フレキシブルな働き方を可能とするさまざまな選択肢を用意することで、時間的に制約のある社員でも、より効率的に最大限のパフォーマンスを生み出すことができる環境を整えています。

仕事と育児の両立支援策

スムーズな復職を支援するために、これまでも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の確保、ベビーシッター代の一部補助などの支援を行っていましたが、2017年度より新たに、育児休業から早期に復職した社員を対象とする保育費用や延長保育代の一部補助を開始しました。社員一人ひとりのワークライフマネジメントの在り方を尊重しつつ、支援策の整備に努めています。

仕事と介護の両立支援策

突然到来する介護への備えとして、「仕事と介護の両立支援ハンドブック」の作成や、介護制度説明会、介護セミナーを実施し、両立を支援するための情報提供を行っています。また、社外NPO法人とも契約して、社員が介護について早期に専門家に相談できる体制も設けています。また、介護休暇取得要件には該当しないものの、一定の支援が必要な障がいのある家族を有する社員のサポートを目的とした「特定支援休暇」を設けています。

両立支援制度一覧

体制

2018年4月現在

	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			産休育休ガイド D・V貸出	産前産後 産前産後 産前産後					
出産	出産休暇 出産付添休暇			会社パソコン貸与						
育児	育児休業 看護休暇 (全日、半日、時間単位) 育児時間(短時間勤務) 育児のための時間 時間外勤務の免除 時間外勤務の制限 深夜業の免除	カウンセリング・相談窓口	個人単位の時差出勤制度(*1)	モバイルワーク(*1)	面復職前	会社パソコン貸与	延長保育代の一部補助 (保育費用一部補助 [早帰復業者対象])	ボピン (提携保育施設)	キッズスクウェア (提携保育施設)	ベビーシッター補助券 家事代行サービス NPO海を越えるケアの手介護相談
介護準備					仕事と介護の両立支援ハンドブック	会社パソコン貸与		家族見守りサービス(法人契約)		利用補助券
介護	介護休業 介護休暇(*2) (全日、半日、時間単位) 介護時間(短時間勤務) 時間外勤務の免除 時間外勤務の制限 深夜業の免除				復職前面談					
キャリア継続支援	配偶者の転勤による退職者の再雇用制度									
その他	自己研鑽目的での休職 ボランティア休暇 裁判員特別休暇 特定支援休暇 (全日、半日、時間単位)									

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

*2: 介護制度対象者に一律付与される介護休暇日数に加え、長期傷病休暇から介護休暇への転用制度あり。

ダイバーシティ経営の推進

両立支援に関する社会からの評価

体制 活動

当社は、一連の両立支援施策によって、2008年度、2011年度に続き、2015年度と3回にわたり厚生労働大臣から子育て支援に積極的に取り組んでいる企業として認定され、次世代認定マーク(くるみん)を取得しました。引き続き、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画(第5期 2017年4月～2019年3月)を策定し、取り組みを進めていきます。



くるみんマーク

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

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5期 2017年4月～2019年3月)

契約保育施設

体制



ポピンズナーサリースクール丸の内



キッズスクウェア丸の内永楽ビル

P.89 育児・介護関連制度取得状況(単体)★

配偶者の転勤による退職者の再雇用制度

体制

配偶者の転勤により退職を余儀なくされる社員に対し、再雇用の門戸を開く「配偶者の転勤による退職者の再雇用制度」を2007年から導入しています。再び当社で活躍してもらうために、退職前には退職期間中の過ごし方などを共に考える場として人事総務部と面談を行っています。

P.90 配偶者の転勤による退職者の再雇用制度

LGBT*についての理解促進

体制

LGBTについての捉え方は国によってさまざまですが、LGBTについて適切に理解することが仕事上の関係者と信頼関係を築く上で重要であるため、当社では社内セミナーの実施やイントラネットへの「LGBTハンドブック」掲載などの取り組みを実施しています。また、海外赴任前研修などでも、LGBTについて取り上げ、赴任前の社員向けに理解を促すほか、本店での多目的トイレの設置等、設備面の対応も実施しています。

* : LGBT:L=レズビアン、G=ゲイ、B=バイセクシュアル、T=トランスジェンダーの略。本レポートでは、LGBT以外の性的マイノリティーも合わせて「LGBT」と総称。

外国籍社員への支援

体制

当社グループでは、地域に深く根を張ったビジネスを展開するために、さまざまな国で、さまざまな国籍の優秀な人材を擁し、活躍を促進しています。当社ではグローバル・グループ経営を推進するため、そうした人材を転勤や研修で受け入れ、人材育成やグループ内の人的ネットワークの構築を支援しています。

また、当社本店採用外国籍社員のキャリア開発や自立を包括的に支援することを目的としたメンター制度や、在留VISA更新・変更手続きの支援など、日本で安心して働くためのサポート体制を構築しています。

シニア人材の活躍支援

体制

当社では、人事総務部内にシニア人材支援の専任組織を設け、キャリアデザイン研修などの各種研修や個別面談を通じて、50歳以上のシニア人材のより一層の活躍や自律的なキャリア形成を支援しています。

60歳定年後に継続雇用を希望する社員に対して、最長65歳まで継続雇用する「再雇用制度」を導入し、シニア人材が定年後も業務経験・知識・スキルなどを活かして引き続き社内でも活躍できる環境づくりに取り組むとともに、社員のキャリア選択に応じた社外での活躍支援を行っています。

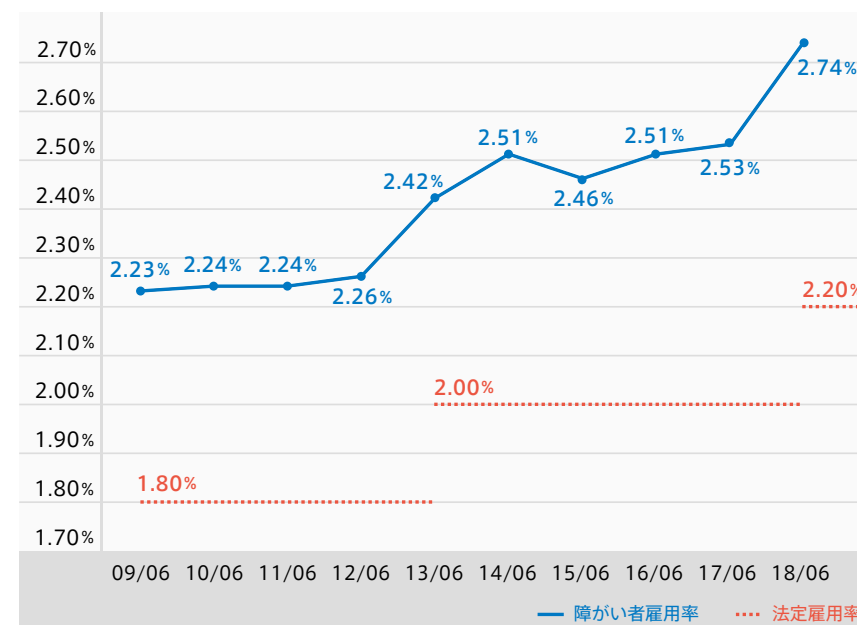
社内外を問わないシニアの活躍支援に向けた各種取り組み

情報提供	<ul style="list-style-type: none"> シニア面談 50歳以上の希望社員に対する個別面談。今後のキャリア、会社の退職金・年金制度、退職者支援制度、再雇用制度、シニアの再就職マーケットの現状や定年後のプランづくりとその準備などの個別テーマに関する情報提供やアドバイスを行う(年間約200回実施) 再雇用制度説明会 定年7か月前の定年退職者に対する制度説明会(年4回開催、年間対象者約120名) 再雇用意思確認面談 再雇用制度説明会欠席者および希望社員に対する個別面談
研修	<ul style="list-style-type: none"> キャリアデザイン研修 48～51歳、54～58歳の担当職に対する1泊2日・計2回の合宿研修。公的制度・社内制度、価値観・強み・弱みの棚卸し、働き方の選択肢について考える(2017年度11回開催・244名参加) キャリアデザインフォローアップ研修 キャリアデザイン研修受講済みの希望社員に対する夜間研修(2017年度4回開催・90名参加) ライフプラン研修 50歳以上の業務職に対する1日研修(2017年度2回開催・62名参加)
社内での活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> 執行役員、部長職から構成される再雇用委員会において、シニア人材一人ひとりの具体的な活用内容を審議。国内、海外店、海外関係会社など多様な活躍を支援 海外での活躍を支えるために、海外フリンジ制度を整備 2018年3月31日現在の再雇用嘱託113名(内 海外勤務者12名)
社外での活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> 50歳以上を退職者支援制度の対象とし、社外での再就職を希望する社員に対して再就職支援会社による就職支援を実施するほか、再就職情報をイントラネットで公開

障がい者雇用の促進

体制

身体障害者雇用促進法(当時)の制定を受け、1981年に障害者雇用特例子会社の先駆けとして三井物産ビジネスパートナーズ(株)(旧社名:物産サービス(株))を設立しました。ノーマライゼーションという基本方針の下、障がい者と健常者が同じ職場で互いに協力し合いながら、印刷、郵便、各種データ処理、出張手配・精算、人事・給与厚生実務運用、オフィスレイアウト管理など、さまざまな人事・総務関連業務において多くの障がい者が活躍しています。2018年6月現在の障がい者雇用率は2.74%で、20年以上にわたり法定雇用率を上回っています。引き続き法定雇用率を上回る水準の維持を目標に、障がい者の雇用に促進していきます。



労働環境・安全衛生への取り組み

労働環境・安全衛生の考え方

方針

三井物産グループは、社員が自らの持てる力を最大限発揮し、会社全体の競争力を強化し続けるためには、一人ひとりが健康かつ安全に、そして安心して働き続けられる職場環境の整備が不可欠であると考えています。法令で定められた施策はもとより、事故・災害などの緊急事態に対応できる体制を構築するとともに、さまざまな健康維持・増進策や、職場環境活性化に向けた取り組みを進めています。

健康宣言

方針

当社は、社員の健康は会社にとって大切な財産であるという認識の下、以下の通り「健康宣言」を策定しています。

健康宣言

2017年9月

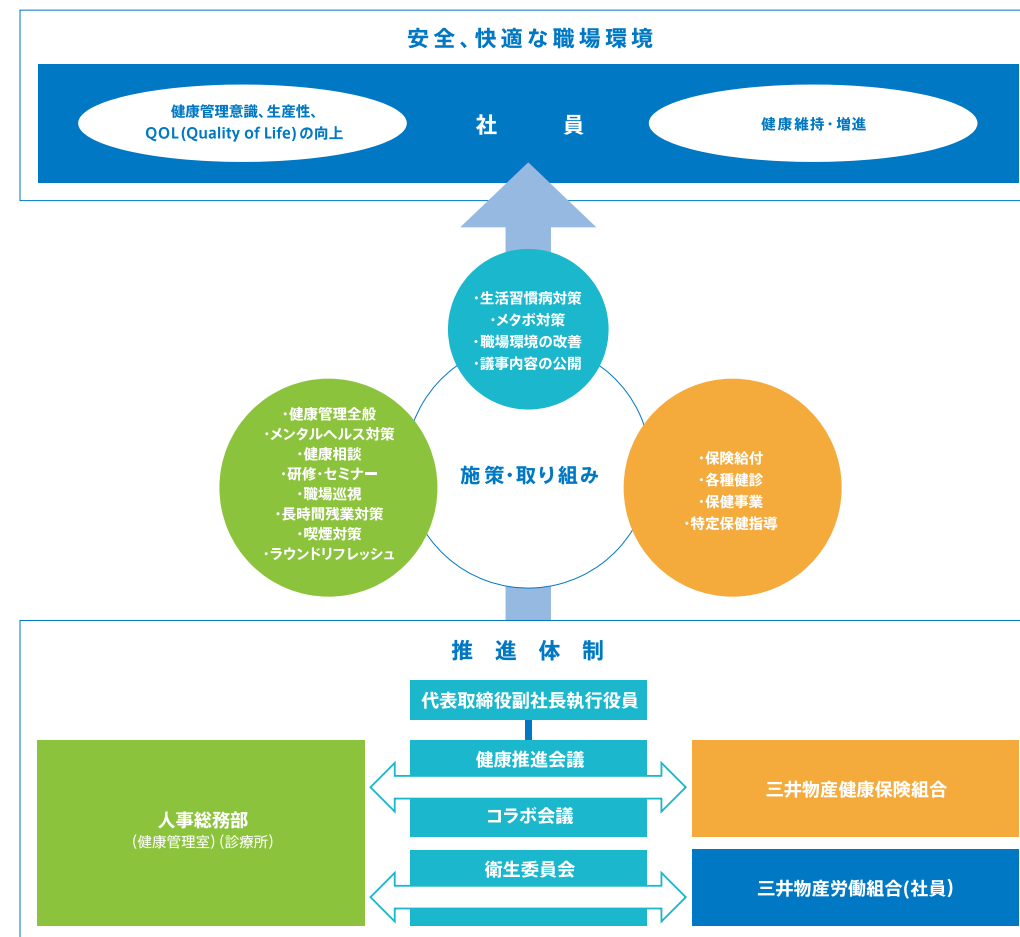
当社は、大切な社員の健康管理を重要な経営課題として捉え、社員の心身の健康維持・増進を目指し次の取り組みを行います。

1. 社員が安全で健康に、いきいきと働ける快適な職場づくりを推進します。
2. 社員の健康管理の側面から、一人ひとりの「挑戦と創造」を支え、持続的な企業価値の向上へ繋がります。
3. 社員が「自分の健康は自分で守る」との意識を高め、自らの心身の健康維持・増進に主体的に取り組むことを支援します。

三井物産株式会社
代表取締役社長 安永 竜夫

推進体制

体制



健康推進会議

当社は、健康管理を経営課題として捉える「健康経営」の推進、およびその実践により、社員の健康の維持・増進と会社の生産性向上を目指すという基本方針の下、2017年2月に「健康推進会議」を立ち上げ、四半期に1度開催しています。健康保険組合と会社（代表取締役副社長執行役員、人事総務部長、人事総務部健康管理室、産業医ほか医療従事者から構成）が協力して社員の健康の増進に向けた効果的な取り組みを行う「コラボヘルス」の一環として、当社と三井物産健康保険組合とが連携し、生活習慣病予防やがん対策など、社員の健康維持・増進に向けた施策を企画・決定・実行していきます。

衛生委員会

労使双方の推薦を受けた委員から成る衛生委員会を月に1度開催し、産業医や衛生管理者の助言を得ながら、社員の健康を支える仕組みや職場の環境改善などについて協議しています。職場巡視結果やそれに基づき講じた対策、長時間残業についての定期的な報告のほか、定期健康診断実施、ストレスチェック実施やインフルエンザ予防接種などのテーマについて議論し、意見を吸い上げて労働安全対策へ反映しています。また、毎月議事録をイントラネットに掲載し社員へ発信しています。

社員の健康管理

体制	活動
----	----

診療所の設置

東京本店内に診療所、関西支社内に医務室を設置しています。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等の健康診断、予防接種にも対応しています。各支社店にも顧問医を設置し、各顧問医が支社店勤務社員の健康管理に携わっています。

本店診療所受診者状況

（単位：名）

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
診療所受診者数(延べ人数)	26,058	24,380	24,173	21,421	18,200

健康診断・検査

定期健康診断を社内で複数回実施し、社員個人が自身の診断結果の履歴をイントラネット上で閲覧できる環境を整備しているほか、健康保険組合とも協働しながら以下の施策を実行し、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。

- 35歳以上の社員に対する社外医療機関での人間ドックの受診機会の提供
- 35歳以上の社員に対する脳ドック、肺がん検査、胃カメラ検査、大腸がん検査の補助
- 40歳以上の社員に対する特定保健指導の実施
- 34歳以下の女性社員に対する子宮頸がん検診の補助
- 35歳以上の女性社員に対する乳がん検診、子宮がん検診の補助

健康診断受診率

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
健康診断受診率	86.0%	87.5%	87.7%	90.0%	97.3%

健康相談・健康保持増進策

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や、39歳以下の社員に対する保健指導を通じた減量サポートを行っています。また、選択型福利厚生制度のメニューの中に、外部フィットネスジムの利用を希望する社員が法人価格で利用できるサービスを用意しているほか、勤務時間中にトレーナーが各部署を巡回し、ストレッチやエクササイズを週1回、8分間行う「ラウンドリフレッシュ」を取り入れています。自席で立ち上がって軽い体操を行うことで全身がほぐれ、肩こりや腰痛の軽減、集中力や創造力が回復するだけでなく、周囲とのコミュニケーションによる気分転換にもつながっています。心身ともにリフレッシュができ、ストレスマネジメント対策にもなっています。

女性社員への支援として、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えています。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。

メンタルヘルス

方針 体制

海外勤務中社員の健康管理

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

感染症対策

毎年、希望する社員約2,000名に対し社内でインフルエンザ予防接種を実施するほか、各職場にうがい薬と消毒液を設置するなど、感染症の予防・拡大防止を図っています。また、結核、マラリア、エイズ、デング熱の予防法について社員に周知するとともに、海外医療アシスタンス企業の感染症情報を得ながら、保健所、安全対策室、診療所、産業保健スタッフ、各職場が連携の上、速やかに対応する体制を整えています。

各種補助制度

医療補償(共済組合)制度

国内外における組合員およびその家族の疾病、傷害に伴う健康保険外医療費の補償を行っています。

禁煙治療補給金制度

健康保険組合と協働して、がんや生活習慣病などへの対策として、健康保険適用の禁煙治療を受けて禁煙に成功した社員に対し、補給金を支給しています。

インフルエンザ予防接種費用補助

健康保険組合と協働して、罹患率が高く重症化しやすいといわれている13歳未満の子女に対して、インフルエンザ予防接種への補助を行っています。

「心の健康づくり計画」(2016年5月1日策定)

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

2020年度までの5年間に以下目標の達成を目指します。

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

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

休業することになった場合も、産業医や保健師によるきめ細やかなケアを継続して行っています。また、安心して復職できるように、プロセスに沿った面談を重ねて準備を進め、復職後も、産業医や保健師、社内専門医などの関係者間で連携してフォローアップを行い、体調管理や再発防止に取り組んでいます。

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

ストレスチェック受診率・受検者数

ストレスチェック	2016年度	2017年度
受診率	79.1%	77.2%
受検者数	3,861名	3,721名

労働環境・安全衛生への取り組み

健康に関する研修・セミナー

体制 活動

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

2017年度研修実績

(単位:名)

研修名	受講者数
海外赴任前研修「海外リスク管理(海外での健康管理)」	314
M2・新任ラインマネジャー研修「ラインマネジャーのためのメンタルヘルス」	75
新人導入研修「社会人としての健康管理」	180
「アルコールとの上手なつきあい方」セミナー	30

健康的なオフィス環境

体制 活動

社員が安心して働けるオフィス環境づくりに向けて、以下の取り組みを実施しています。

取り組み	内容
オフィス環境	<ul style="list-style-type: none"> 本店オフィスでは、ユニバーサルデザインおよび背面对向型のデスクレイアウトを採用し、組織内のコミュニケーションの活性化を図り柔軟な座席変更などにも対応することで、業務における生産性の向上を目指しています。 毎月2回、産業医と保健師などが各職場を巡回する職場巡視を実施し、社員が安全に働ける環境が維持できているか、安全衛生上の問題点を見だし、対応することにより健全な職場環境の実現につなげています。
照明	「明るさセンサー」を導入しており、自動検知により目標照度(750lux)での一定照度制御を行っています。太陽光の強度・入射角度に応じた自動制御のブラインドの利用による節電を実施しています。
騒音	ビルの窓には、一定の防音効果のある複層ガラスを採用しています。来客会議室には音漏れを遮断できる構造の壁を導入し、室外への音漏れを防止しています。
室内空気質	適切な換気の実施、外気取り入れ型空調機の導入により、CO ₂ 濃度の削減、空調負荷軽減を実現しています。2か月に1回の頻度で館内環境調査を実施しています。

取り組み	内容
温度・湿度	<ul style="list-style-type: none"> ヒートポンプデシカント型空調機・地域冷暖房システムによる蒸気使用空調の導入により、乾燥しがちな冬季においても、40%以上の湿度を維持し適切快適な室内湿度環境を維持しています。 夏季26℃、平常季24～25℃に空調設定し、快適な職場環境温度を維持しています。Cool bizの導入により、空調負荷を軽減しつつ夏季の快適な職場環境を実現しています。 オフィス内には、温度・湿度測定機能を備えた時計を設置しており、快適な職場環境温度・湿度が維持できているか、モニタリングしています。

経済産業省より、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業などの法人を顕彰する制度が発足し、同制度に基づき当社は健康経営優良法人2018に認定されました。


労働時間管理


体制 活動

適正な労働時間の管理のために、以下の施策を実行しています。

- 経営からの定期的なメッセージ発信を通じた、社員の適正な労働時間管理への意識徹底
- 労働時間に関する法律や当社制度を分かりやすく記載した「労働時間ハンドブック」、勤怠管理システムのマニュアルやFAQの作成とイントラ掲載による社員の啓蒙活動
- 勤怠管理システムを使用した労働時間データ、入退館やPC使用履歴との参照による人事総務部主導による定期的なモニタリング
- 各部署における時間外勤務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
- 管理職層を対象とした研修などによる適正な時間管理の周知徹底
- 働き方改革アクションプランにおけるKPIの策定・モニタリング

さらに労働安全衛生法に基づき、一定の基準を超えて時間外労働を行った社員に対し産業医と面接するよう指導し、改善策を示すなどの対応を行うことで、健康障害防止とともに総労働時間縮減を図っています。

 P.90 有給休暇取得日数・取得率(単体)


 P.77 ダイバーシティ経営の推進-働き方改革アクションプラン

労働環境・安全衛生への取り組み

労働災害対応

体制 活動

当社では産業医による定期的な職場巡視など、従業員の労働災害防止に努めています。労働災害が発生した際には、人事総務部へ報告される仕組みを整えています。発生した事故・災害については、当社単体だけではなく関係会社も含め、適切に対処し、コンプライアンス報告され、再発防止に努めています。

 P.90 労働安全衛生データ

安全対策に関わる取り組み

体制 活動

当社は、全世界137か所の拠点(2018年4月1日現在)で、本社採用社員、現地採用社員、関係会社社員が事業を展開しており、また毎日のように世界各地に多数の社員が出張しています。

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

国内外の関係部署やセキュリティー会社と連携し、日々変化する各地の政治、治安などに関する最新状況を入手、分析、共有することで社員の安全に対する意識を高めるとともに、緊急医療サービス会社と連携し、事故やけが、病気等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。

労使関係

方針 体制

基本方針

当社は、団体交渉権と結社の自由を尊重しています。

1962年に設立された三井物産労働組合とは、会社と組合が当社の社会的使命を共に認識し、双方の立場を尊重して会社と社会の健全なる発展と組合員の社会的・経済的・文化的地位の向上を図ることを目的とし、2015年5月にユニオン・ショップ協定を締結しています。

従業員組合員数は2018年3月末時点で4,709名(加入率86.7%)です。

労働組合との協議

当社では、社員一人ひとりが生き活きと働き、社員と会社が共に成長し続けるための環境づくりを目的に、労働組合とさまざまな課題を共有し積極的な協議を行っています。2017年度も組合と多層的なさまざまなレベルで、人事制度、給与・賞与、働き方改革、年金制度や研修など多岐にわたる議題を協議し、労使で合意を得た上で制度や施策を導入しています。

2016年度	1月：団交(人事制度改定) 2月：拡大事務折衝(報酬制度改定) 9月：紹介団交
2017年度	6月：拡大事務折衝(研修制度などの組合提案) 9月：紹介団交

経営幹部・組織長と労働組合との対談

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幹部との対談、各部門内での組織長との意見交換の場(2017年度 計16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。

2017年6月	鉄鋼製品本部長、ICT事業本部長、コーポレートディベロップメント本部長、食料本部長、CFO統括部長、IT推進部長
2017年7月	社長、ヘルスケア・サービス事業本部長、流通事業本部長、金属資源本部長、機械・輸送システム第一本部長、機械・輸送システム第二本部長
2017年8月	エネルギー第一本部長、エネルギー第二本部長、コンシューマービジネス本部長、プロジェクト本部長、パフォーマンスマテリアルズ本部長

労働環境・安全衛生への取り組み

社内コミュニケーションの促進

活動

当社では、「元気で力強く迫力のある三井物産」の実現に向けて、経営層と社員の対話機会を積極的に設けています。社内コミュニケーション活性化を目的とする社員集会「新アクティブ・トーク・ウェンズデー (ATW)」を定期的実施し、2017年度は本店において、経営層と社員のコミュニケーション活性化に重点を置いた少人数制の着席形式を計4回、社員同士のネットワーク強化を目的とした立食形式を計3回開催、国内支社支店では関係会社社員を含む対話集会を計17回開催しました。また、社長が社員と対話する「The Kurumaza車座」を、2017年度は本店で計31回実施、国内支社支店では7回、海外拠点では48回実施しました。Face to Faceでの対話を通じ、経営層の考えや思いをさまざまな角度から共有するとともに、社員の意見や考えを汲み上げることで、風通しの良い組織を目指します。



本店での着席式ATW

人事データ

従業員の状況 (3月31日現在) ★

	連結*	単体				
	従業員人数 (名)	従業員人数 (名)	男性 (名)	女性 (名)	平均年齢 (才)	平均勤続年数 (年)
2014年	48,090	6,097	4,446	1,651	42.2	18.9
2015年	47,118	6,006	4,385	1,621	42.2	18.8
2016年	43,611	5,905	4,292	1,613	42.1	18.6
2017年	42,316	5,853	4,238	1,615	42.0	18.5
2018年	42,304	5,859	4,217	1,642	42.1	18.5

*対象者：単体および連結子会社で直接雇用している期間の定めのない従業員。

オペレーティングセグメント別従業員数 (2018年3月31日現在)

(単位：名)

	単体	連結
鉄鋼製品	349	1,873
金属資源	291	599
機械・インフラ	851	15,613
化学品	676	5,107
エネルギー	403	803
生活産業	936	11,195
次世代・機能推進	439	3,575
その他	1,914	3,539
合計	5,859	42,304

地域別従業員数 (2018年3月31日現在) ★

(単位：名)

	本店採用職員 (HS)	海外採用職員 (NS)
日本	4,650	—
米州	328	572
欧州・中東・アフリカ	232	659
アジア・大洋州	495	1,445
その他(研修員、修業生など)	154	—
合計	5,859	2,676

男女別採用人数(単体)★

	新卒			キャリア			新卒・キャリア 合計
	男性	女性	小計	男性	女性	小計	
2014年度	103	55	158	24	5	29	187
2015年度	94	57	151	35	6	41	192
2016年度	113	78	191	29	1	30	221
2017年度	103	80	183	38	4	42	225
2018年度*1	104	56	160*2	—	—	—	160

*1: 2018年4月1日現在

*2: 10月入社男性1名女性1名含む

研修時間数・費用(単体)

	年間研修実施時間	一人当たりの 年間平均研修時間	一人当たりの 年間平均研修費用
2017年度	121,070時間	20.66時間	331,234円

対象: 本店人事総務部主催人材育成プログラムのみ(海外派遣プログラムを除く)。

平均離職率・自己都合離職者比率(単体)

	平均離職率	自己都合離職者比率
2017年度	3.40%	1.50%

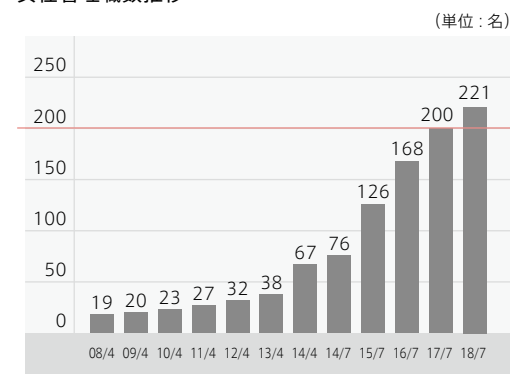
ダイバーシティ関連データ
女性総合職・管理職比率(単体)(7月1日現在)★

	総合職			管理職			担当職			業務職 全体
	全体	女性	女性 比率	全体	女性	女性 比率	全体	女性	女性 比率	
2014年	6,122	1,661	27.1%	3,299	76	2.3%	4,921	460	9.3%	1,201
2015年	6,021	1,648	27.4%	3,353	126	3.8%	4,841	468	9.7%	1,180
2016年	5,952	1,653	27.8%	3,472	168	4.8%	4,791	492	10.3%	1,161
2017年	5,917	1,674	28.3%	3,514	200	5.7%	4,748	505	10.6%	1,169
2018年	5,880	1,662	28.3%	3,551	221*	6.2%	4,727	509	10.8%	1,153

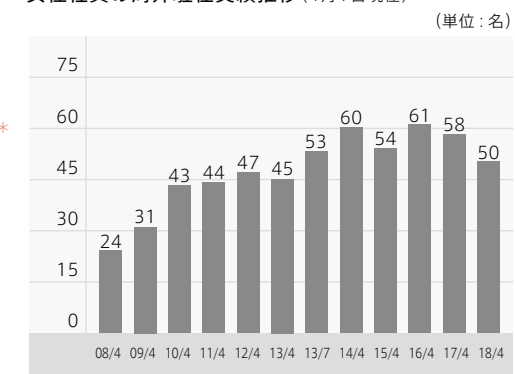
*: 上記の女性管理職数には女性部長職(M1)2名を含む。

女性・外国人役員比率(単体)(7月1日現在)★

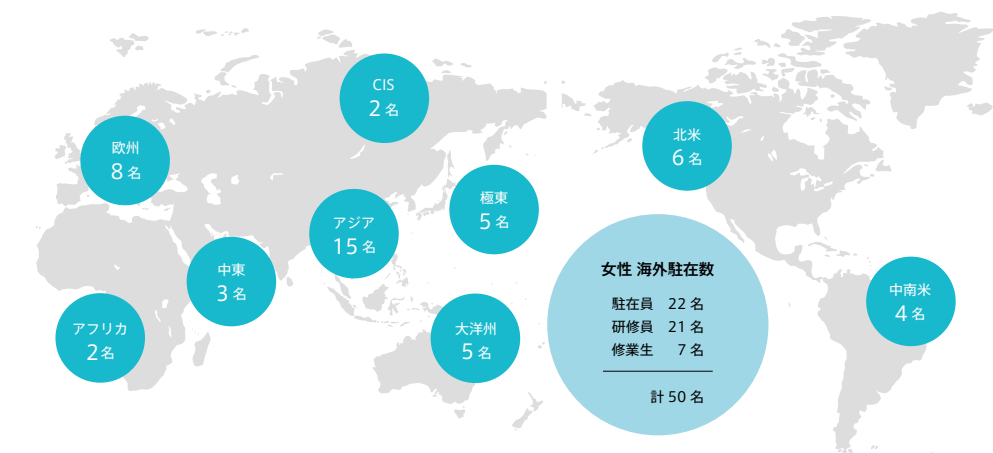
	取締役					監査役		
	全体	女性	女性 比率	外国人	外国人 比率	全体	女性	女性 比率
2014年	13	1	7.7%	0	0%	5	1	20.0%
2015年	14	2	14.3%	1	7.1%	5	1	20.0%
2016年	14	2	14.3%	1	7.1%	5	1	20.0%
2017年	14	2	14.3%	2	14.3%	5	1	20.0%
2018年	14	2	14.3%	2	14.3%	5	1	20.0%

女性活躍実態(単体)
女性管理職数推移


*: 2020年までの女性管理職人数目標値(2014年6月時点67名の3倍以上)。

女性社員の海外駐在実績推移(4月1日現在)


女性社員海外駐在状況 (2018年4月1日現在)



地域名	人数(名)	首都名
北米	6	ニューヨーク、ヒューストン、ロサンゼルス
中南米	4	サンパウロ、リオデジャネイロ、ブエノスアイレス
欧州	8	ロンドン、マールセン、ハンブルグ、ミラノ、イスタンブール
中東	3	ドバイ、テヘラン
アフリカ	2	ヨハネスブルグ、マプト
アジア	15	シンガポール、マニラ、バンコク、ジャカルタ、プカシ、ヤンゴン、ホーチミン、ニューデリー
大洋州	5	シドニー、パース、ヌメア
極東	5	北京、上海、ソウル
CIS	2	モスクワ、サンクトペテルブルク

総合職の平均年齢と平均勤続年数(単体) (3月31日現在)

	平均年齢(才)			平均勤続年数(年 - か月)		
	男性	女性	全社	男性	女性	全社
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
2016年	42.5	40.6	42.0	18-11	17-10	18-7
2017年	42.5	40.5	41.9	18-10	17-7	18-6
2018年	42.6	40.5	42.0	18-11	17-6	18-6

育児・介護関連制度取得状況(単体)★

育児関連

(単位:名)

		育児休業	看護休暇	時短勤務	時差出勤	出産付添休暇
2013年度	男性	3	35	9	4	74
	女性	46	106	117	0	—
	合計	49	141	126	4	74
2014年度	男性	12	47	13	4	91
	女性	40	111	135	1	—
	合計	52	158	148	5	91
2015年度	男性	13	42	11	7	93
	女性	49	107	137	1	—
	合計	62	149	148	8	93
2016年度	男性	13	64	7	5	102
	女性	50	138	162	0	—
	合計	63	202	169	5	102
2017年度	男性	23	97	0	0	90
	女性	64	182	150	0	—
	合計	87	279	150	0*	90

* : 2017年6月から全社員対象の時差出勤制度開始により、育児・介護に限定した取得制度廃止。



介護関連

(単位：名)

		介護休業	介護休暇	時短勤務	時差出勤
2013年度	男性	0	36	1	0
	女性	1	59	2	0
	合計	1	95	3	0
2014年度	男性	0	31	0	0
	女性	1	52	0	0
	合計	1	83	0	0
2015年度	男性	1	42	0	0
	女性	0	59	0	0
	合計	1	101	0	0
2016年度	男性	1	50	0	0
	女性	0	74	0	0
	合計	1	124	0	0
2017年度	男性	0	36	0	0
	女性	0	60	0	0
	合計	0	96	0	0*

*：2017年6月から全社員対象の時差出勤制度開始により、育児・介護に限定した取得制度廃止。

配偶者の転勤による退職者の再雇用制度

(単位：名)

退職／登録年		2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
登録者	担当職	3	3	7	5	8
	業務職	7	16	11	11	6
	合計	10	19	18	16	14

年間平均総実労働時間(単体)★

(単位：時間／年)

	2015年度	2016年度	2017年度
年間平均総実労働時間	1,911.24	1,941.03	1,920.72

対象者：本社および国内支社勤務の従業員(嘱託社員を含む)。

有給休暇取得日数・取得率(単体)★

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
年間平均取得日数(日)	11.0	11.2	11.8	12.8	13.9
年間平均取得率(%)	57.3	58.3	61.4	66.6	72.3

対象者：本社および国内支社勤務の従業員(嘱託社員を含む)。

労働安全衛生データ(単体)★

	2015年度	2016年度	2017年度
労働災害度数率 (災害発生の頻度)	0.12	0.12	0.49
労働災害強度率 (災害の重さの程度)	0.00	0	0.00
職業性疾病度数率 (労働災害のうち、厚生労働省が定める「業務上の疾病」に当たるもの(疾病に起因する死亡含む)の発生頻度)	0	0	0.12

対象者：本社および国内支社勤務の従業員(嘱託社員を含む)。

- ・厚生労働省の基準に基づき算出。
- ・上記3年間における当社の死亡災害は発生していません。

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

P.93 独立した第三者保証報告書