



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、人権の侵害に及ぼさない旨を記載し、国際規範へ対応(8.7、8.8、10.2) ● MIFは、アウトドア用生地、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 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 国内および国家間の不平等を是正する(10.2)		
 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(11.4)		

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 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(10.2) ● コンプライアンス意識調査(国内勤務役員対象)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 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 国内および国家間の不平等を是正する(10.2)		
 16 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。