




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
 <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(4.4、4.7)</p>	<p>「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。</p>	<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)
 <p>8 働きがいも経済成長も</p> <p>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)</p>		





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
 <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(4.4)</p>	<p>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。</p>	<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)
 <p>8 働きがいも経済成長も</p> <p>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)</p>		
 <p>10 人や国の不平等をなくそう</p> <p>国内および国家間の不平等を是正する(10.2)</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：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)		

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こう 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

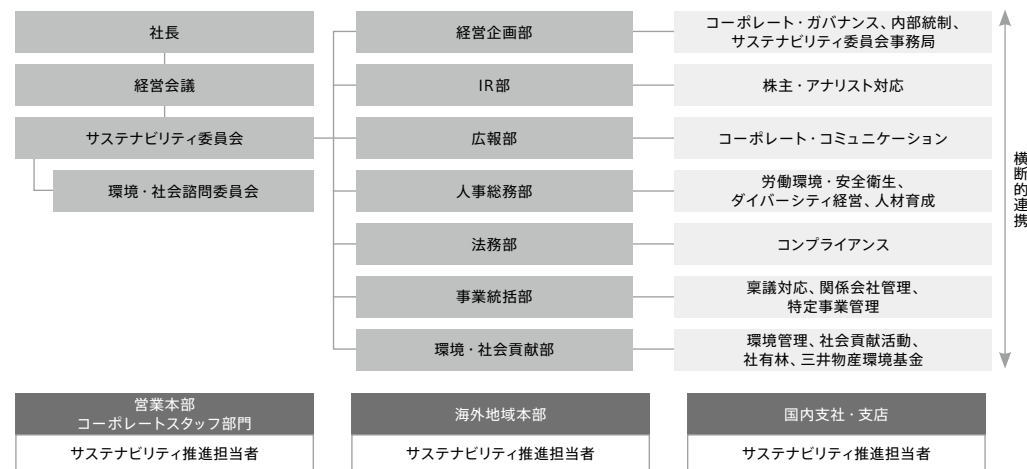
三井物産は、2004年度に経営会議の下部組織として「CSR推進委員会（現・サステナビリティ委員会）」を設置し、サステナビリティに関する社内体制の構築や、社員への意識啓発に取り組んできました。

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が中心となって、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。



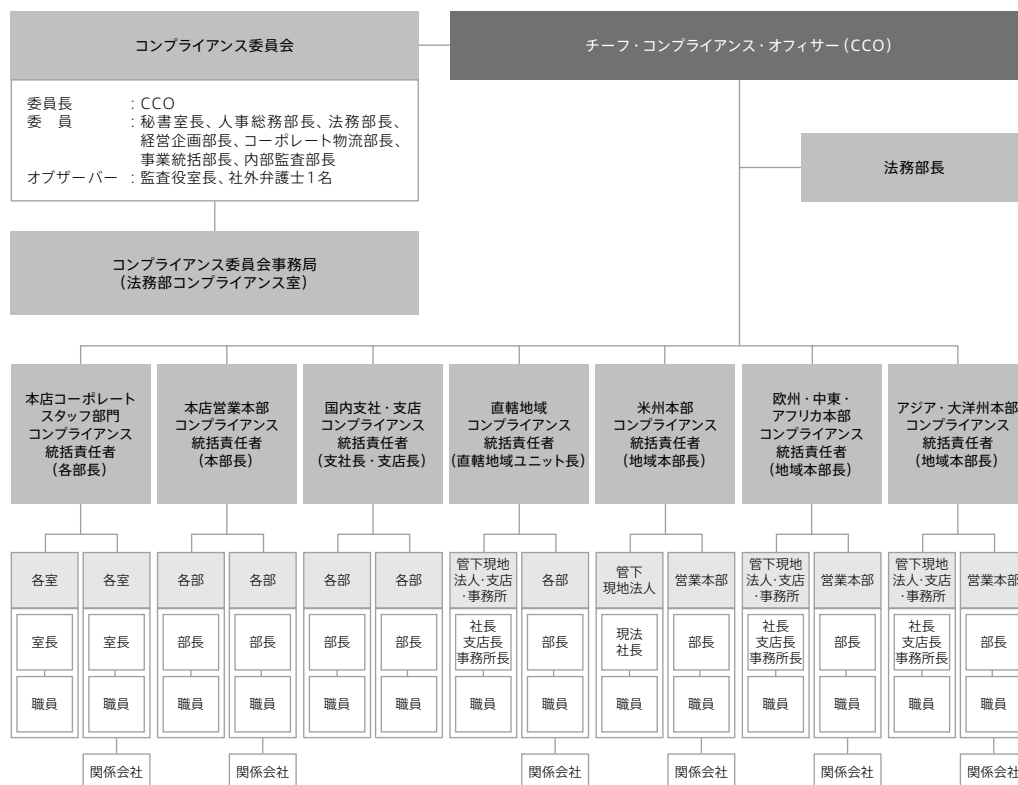
三井物産贈賄防止指針

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。

コンプライアンス意識調査

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

その他の取り組み

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。



Global Tax Management 基本方針

個人情報保護・情報リスクマネジメントへの対応

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。



個人情報保護方針

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。



情報セキュリティ方針

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。

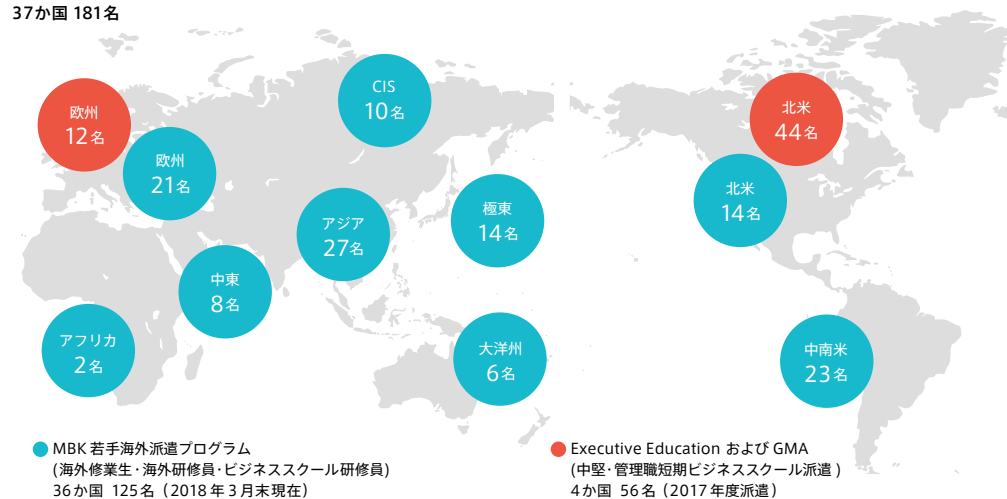
人材育成プログラム体系図 (2018年度)

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)

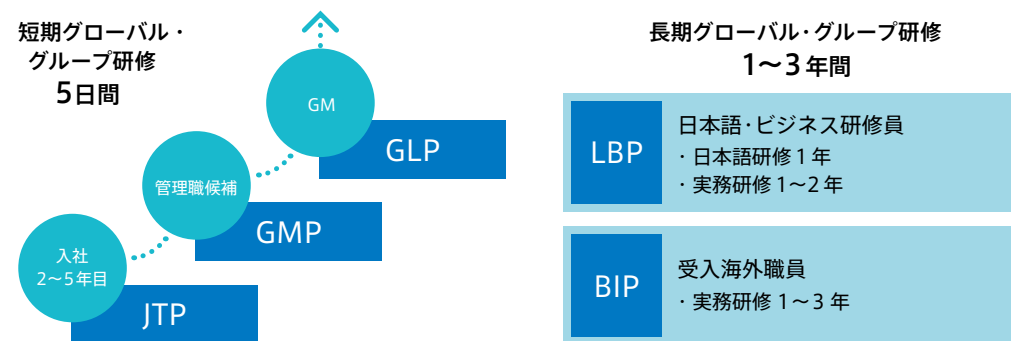
グローバル・グループの経営を担う人材育成

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も増やしています。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。

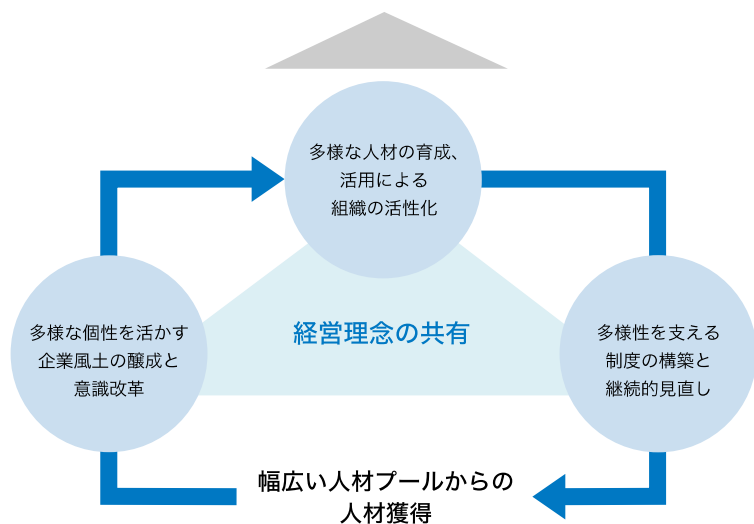
多様な人材一人ひとりがお互いを認め合い、刺激を受け合いながら、ビジネスに新たな価値をもたらす、イノベーションを創出することで当社の企業競争力を高め、新しい価値創造を実現する企業へと変革していくこと、それが当社グループのダイバーシティ経営への取り組みです。

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

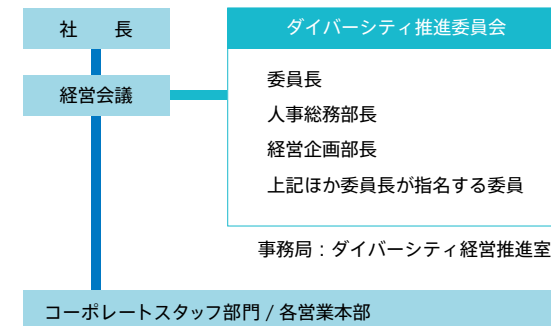
事業活動のグローバル化・領域拡大に柔軟に対応できる適応力・変革力の強化
人材を惹きつけ、その一人ひとりの個性と能力を最大限に活かす会社の実現



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。

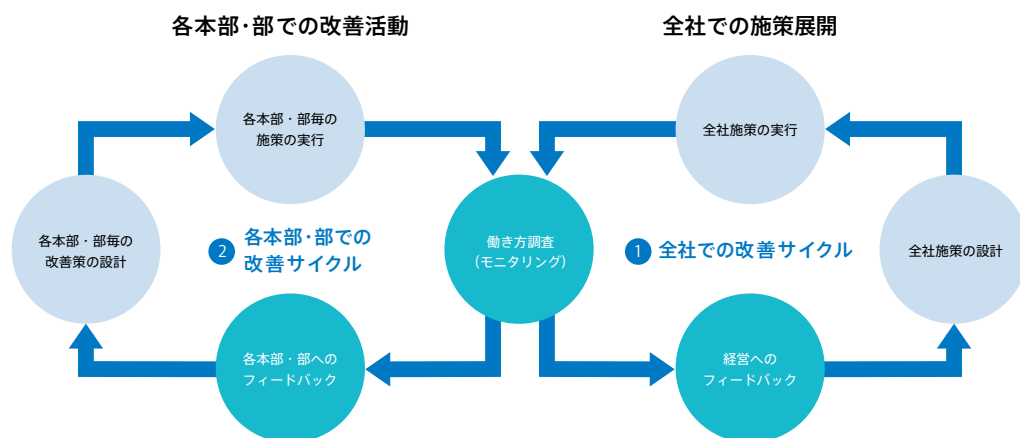
同調査(約80項目)における主な経年変化

	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

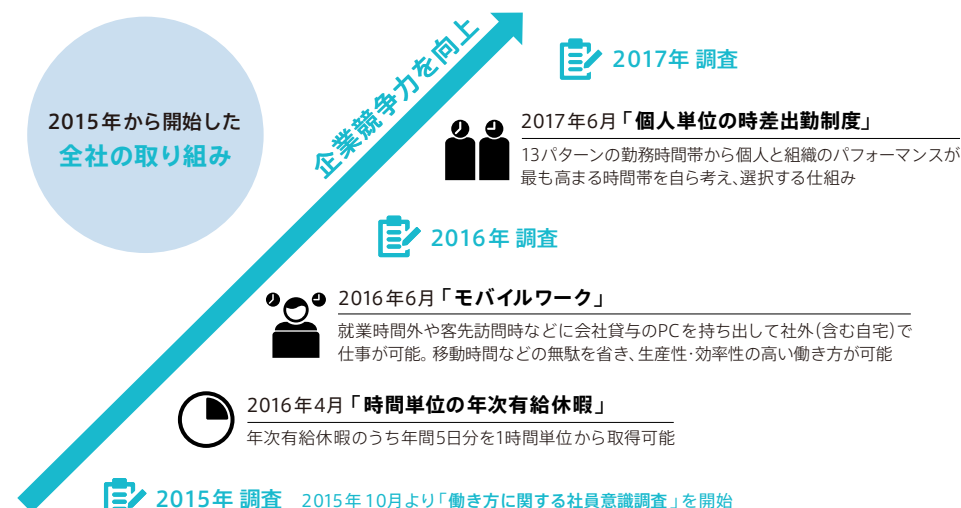
体制 活動

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

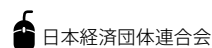
当社は、女性活躍推進に向け以下行動計画を策定し、取り組みを進めています。

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。




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。



 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])	ボピンズ (提携保育施設)	ベビーシッター補助券 キッズスクウェア (提携保育施設)	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 介護制度説明会	会社パソコン貸与		セコム (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			シークア (法人契約)		
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者が、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



ポピンスナーサリースクール丸の内



キッズスクウェア丸の内永楽ビル

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。

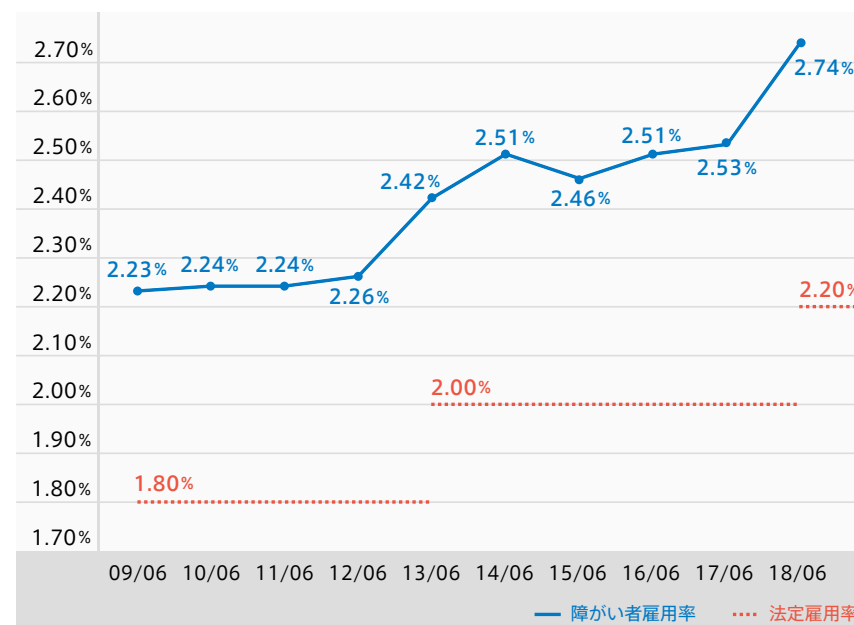
社内外を問わないシニアの活躍支援に向けた各種取り組み

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

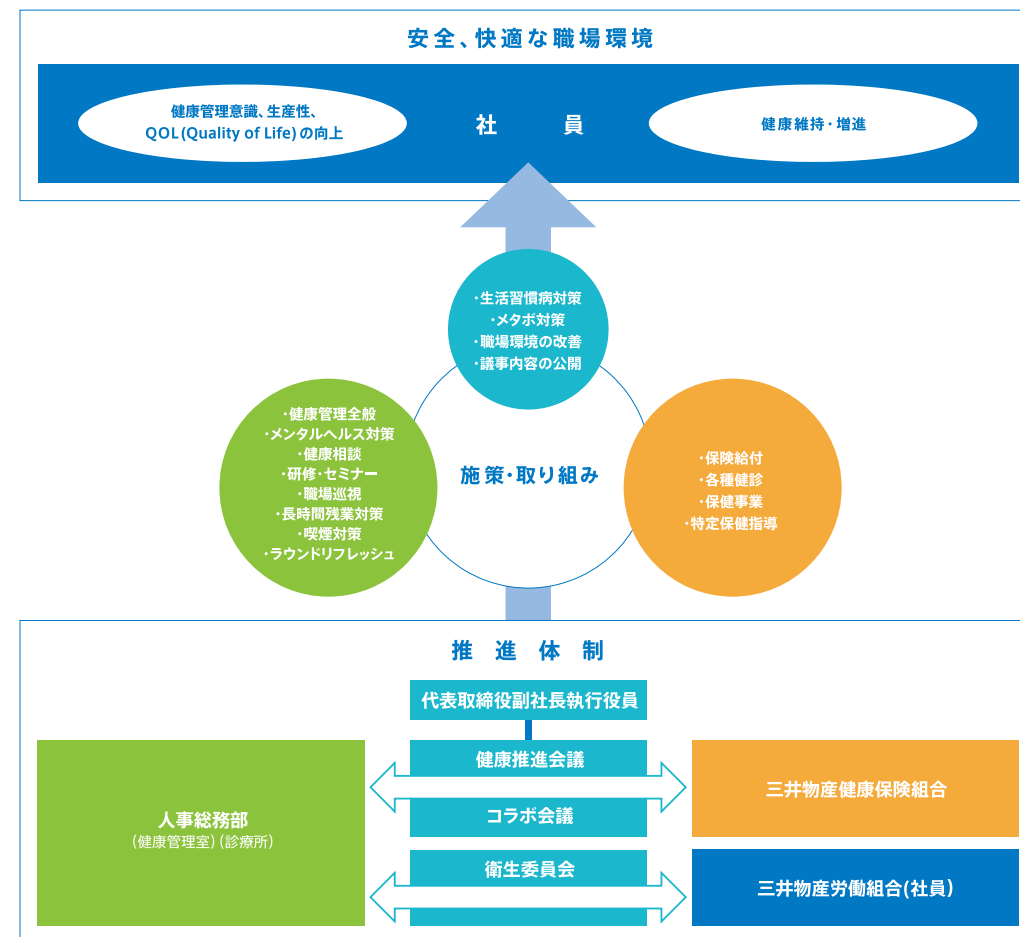
当社は、大切な社員の健康管理を重要な経営課題として捉え、社員の心身の健康維持・増進を目指し次の取り組みを行います。

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%

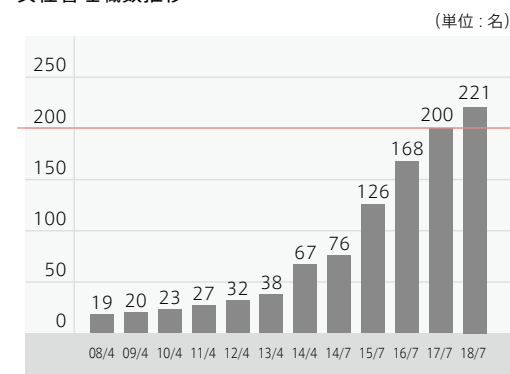
ダイバーシティ関連データ
女性総合職・管理職比率(単体)(7月1日現在)★

	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

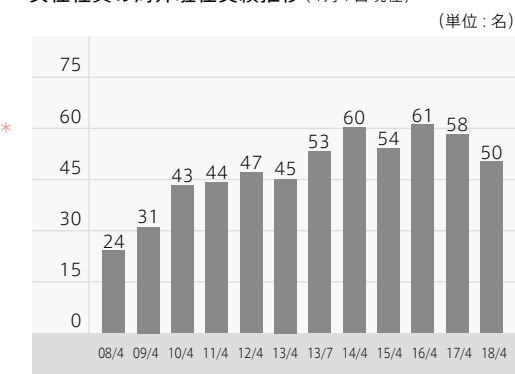
*: 上記の女性管理職数には女性部長職(M1)2名を含む。

女性・外国人役員比率(単体)(7月1日現在)★

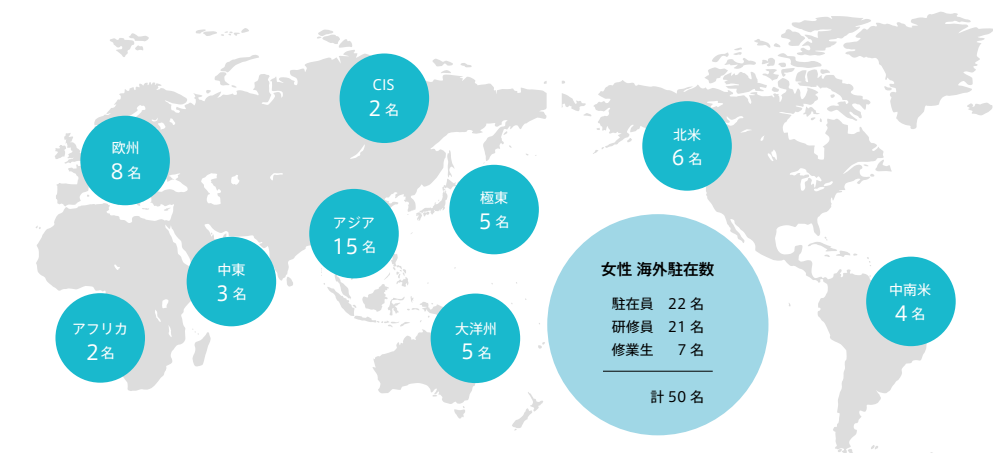
	取締役					監査役		
	全体	女性	女性 比率	外国人	外国人 比率	全体	女性	女性 比率
2014年	13	1	7.7%	0	0%	5	1	20.0%
2015年	14	2	14.3%	1	7.1%	5	1	20.0%
2016年	14	2	14.3%	1	7.1%	5	1	20.0%
2017年	14	2	14.3%	2	14.3%	5	1	20.0%
2018年	14	2	14.3%	2	14.3%	5	1	20.0%

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