

Social

資源・エネルギー・素材・食料・製品の 持続可能な供給	58
安全・安心な食料・製品の提供	60
生活・社会基盤の充実	61
健康・高齢化社会への対応	63
多様化する消費者ニーズへの対応	65
社会貢献活動	66
人権の尊重	75
人材を資産に	76
人材の獲得	77
人材の育成	78
適材適所の任用・配置	81
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	83
一人ひとりが力を発揮できる環境づくり	86
健康経営・労働安全衛生への取り組み	91
新しい価値創造への取り組み	98
人事データ	100

資源・エネルギー・素材・食料・製品の持続可能な供給



三井物産は、調達・生産・物流等、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、製品の持続可能な供給に貢献しています。

社会の発展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等の事業投資や物流取引を行っており、特に、化石燃料の中では環境負荷が比較的低い天然ガス/LNGの安定供給に向けては、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・貯蔵のモデル構築等、次世代エネルギー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国・地域への鉄鉱石や銅等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・エネルギー等さまざまな産業分野に向け、高い環境性能を持つ部品を含めた調達・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、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等、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。

化学品事業では、栄養基盤となるメチオニンの製造や肥料資源である磷鉱石の開拓、肥料原料の硫黄/硫酸のグローバル物流等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等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等を展開しています。

食料事業では、食の安定供給により栄養へのアクセスを改善することを目標に掲げるとともに、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るほか、最適なサプライチェーンの構築、気候変動や異常気象、その他の災害に対する適応力向上に資する取り組みも進めます。

東南アジアにおいて多様な食材を提供

活動

SDGs: 2.1

当社は、人口が多く、食品原料の輸入依存度が高い東南アジアを重要な市場と捉えています。中でも、経済成長に伴い中間所得層が増加しているインドネシアでは、高付加価値のある食へのニーズ拡大が見込まれています。こうしたニーズに応えるため、当社はインドネシアを中心に穀物の輸入・販売、精糖・製粉・スターチ製造等の加工事業、港湾運営等、幅広く事業を展開するFKS Food & Agri Pte. Ltd. (以下、FKSFA)への出資・参画を通じ、食品加工分野の事業強化に取り組んでいます。

FKSFAの展開事業と当社の穀物産地事業ならびに当社の持つ幅広いネットワークをつなぎ、産地から消費地に至るまで最適なサプライチェーンを構築することで、インドネシアを中心とする東南アジア市場に原材料や素材にこだわった多様な食材を安定的に提供していくことを目指します。



FKSFAの穀物輸入設備

砂糖事業を通じた栄養へのアクセス改善の取り組み

活動

SDGs: 2.1、2.2、2.4

世界の砂糖需要は年間平均2%の順調な伸長が見込まれています。中でも経済成長が続くアジアは世界の需要の40%を占める最大の市場となっており、より安全・安心・高品質な砂糖への需要が高まっています。当社ではこうした需要を捉え、一大供給地であると同時に需要地に近いタイで、三井製糖株式会社と共同運営する製糖事業会社Kaset Phol Sugar Ltd.の製造能力増強および品質向上を目的とした設備刷新を決定し、2018年6月に本格着工しました。

砂糖は、体内で分解されるとブドウ糖になり、体や脳のエネルギーになることから、特に育ち盛りの子どもにとっては重要です。アジア市場を中心に高品質な砂糖を供給することで、同地域で暮らす人々の栄養へのアクセス改善にも貢献していきます。



ウドンタニ郡にあるKaset Phol Sugar工場付近のサトウキビ畑(タイ)

完全養殖事業を通じてクロマグロの持続可能な供給を実現

活動

SDGs: 2.1、12.2、12.8、14.7、15.5

近年、日本のみならず海外においてもマグロの消費量が増加する一方で、国際的な天然資源保護に向けた漁獲規制が強化されつつあります。将来に向け、持続可能な水産資源の活用とクロマグロの供給を継続するためには、天然由来の稚魚に依存せず、人工種苗由来の親魚を用いた採卵と種苗生産の実現が不可欠となっています。こうした中、当社関連会社のフィード・ワン株式会社では、2014年に人工種苗を親とする完全養殖魚の沖出しに成功、株式会社極洋と連携し、人工種苗の生産から養殖、販売までのバリューチェーンを確立した上で、2017年11月から「本鮪の極 つなぐ＜TUNAGU＞」と名付けた完全養殖クロマグロの出荷を開始しました。また、沖出し前の稚魚期において、クロマグロでは困難とされていた生餌からの配合飼料化に成功し、2018年に配合飼料の一般発売を開始しました。今後も、専用飼料の開発および事業の効率化による養殖漁場への環境負荷低減に取り組みながら、安全・安心かつ高品質なクロマグロを安定的に供給していきます。



完全養殖されたクロマグロ

閉山・廃鉱に関する方針および閉山時の取り組み

方針

活動

SDGs: 15.1

当社は、閉山・廃鉱に当たって、計画にのっとり適切な対応を実施し、周辺地域の環境・社会への影響を最小限にとどめるとともに、地域社会の発展に取り組むことを方針としています。なお、閉山計画の策定・実施は、事業検討段階ならびに操業期間中における環境影響評価等を通じて進めています。

当社が取り組んでいる鉱山事業では、地域社会の発展・環境負荷の軽減を図るため、規制当局や関連する専門家のレビューも受けながら、将来的な閉山計画を含む事業計画を策定しています。例えば、当社出資先のRobe River Iron Associatesが保有するオーストラリアの鉄鉱山では法令遵守のみならず、地域の環境・社会的な負荷を最小限にすることを目指し、リハビリテーションを含む閉山計画を策定しています。

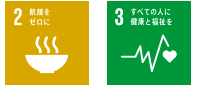
Our Stories : 安定供給の基盤をつくる

 P.19 営農指導・資材供給を通じ、アフリカ農業の生産性を向上

SDGs: 1.1、1.2、2.1、2.3、2.4、2.a



安全・安心な食料・製品の提供



三井物産は、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は、「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、さらに関係営業本部ごとに細則をつくり、同製品を取り扱っています。

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。また、当社では社員および関係会社社員に対して2002年10月からほぼ毎月1回のペースで2019年3月までに189回の「食の安全セミナー」を開催し、各種法令対応や適正表示の強化を推進し、食の安全・安心に関わるリスク管理に努めています。2019年3月期は、改正食品衛生法によりHACCP*が義務化される中、実際の事例に基づき、食品クレームが起きることが予想できたかどうかや、起きたときの考え方と取るべき行動、および法的責任について考えることを目的とした「食品の回収事例から、食品クレーム原因を考察する」や、実際に起きた食品表示事件を題材にして、食品表示法上の表示違反について考えることを目的とした「強まる食品表示の行政点検の事例から考える」等、さまざまなテーマでのセミナーを開催し、関係会社社員を含め計345名が参加しました。

なお、当社は、一般社団法人 日本加工食品卸協会に加盟しており、流通面においても加工食品の安全・安心な供給に貢献しています。

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。

医薬品については、医師や薬剤師が安心して選択し、消費者に安全な製品を提供できるようなマーケティングにも注力していきます。

*：食品等事業者自らが食中毒汚染や異物混入等の危害要因（ハザード）を把握した上で、原材料の入荷から製品の出荷に至る全工程の中で、それらの危害要因を除去または低減させるために特に重要な工程を管理し、製品の安全性を確保しようとする衛生管理の手法です。この手法は国連の国連食糧農業機関（FAO）と世界保健機関（WHO）の合同機関である食品規格（コーデックス）委員会から発表され、各国・地域にその採用を推奨している国際的に認められたものです。

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、適切なリスク管理体制を整備し、製品事故発生時の情報収集・伝達・開示体制、製品回収の体制の維持・向上に努めてまいります。

責任ある医薬品マーケティング推進への取り組み

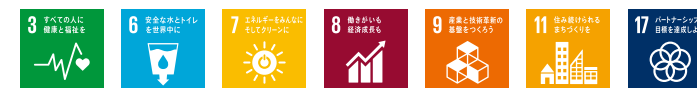
活動

SDGs：3.8

主に製薬企業向けに医療データサービス事業を展開する当社出資先のTriNetX, Inc.では、米国を中心に17か国にまたがる病院の電子カルテ情報を集積したデータベースを構築し、製薬企業等の治験効率化・マーケティング支援サービスを提供しています。同社のプラットフォームを通じて、より適正な医薬品の使用にも資する各種情報を製薬企業や医療機関に向けて提供しています。



生活・社会基盤の充実



三井物産は、世界各国・地域の成長と発展に欠かせない生活・社会基盤の整備、特に電力、水処理、上下水道、物流、鉄道、通信等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。

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地産地消バイオマス関連プラント等の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等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、シェアリングエコノミーへの移行の促進を行うほか、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、本邦制度金融等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。また、インフラづくりでは、一般建設機械の操作補助を含む、工事の正確性・生産性・安全性向上を実現するだけでなく、比較的経験の浅い建機オペレーターでも精緻な施工が可能となる情報化施工にも取り組んでいます。

さらに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等にICTを活用することで、生活・社会基盤の充実を目指すとともに、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。

このほか、事業戦略との関連性および社会貢献の両面から、地域コミュニティへの貢献も行っており、地域活性化に向けた取り組みに加え、投資や開発、地域の雇用創出のためのコミュニティ投資を推進しています。

非電化地域への電力供給を通じ、人々の生活向上に貢献

活動

SDGs: 7.1、7.2、9.1、9.4

当社は、電力網の構築や自家発電環境の整備等を通じ、非電化地域の住民の生活改善に取り組んでいます。

インド国内では、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 Private Ltd. (以下、OMC Power) への出資・参画を通じ、農村電化事業を推進しています。従来、インド国内の非電化地域では、ディーゼルやケロシン等の化石燃料をエネルギーとして消費していましたが、OMC Powerは、太陽光発電、蓄電池等を組み合わせることで、より安定的で環境への影響も少ない電力を低価格で提供、地域経済の発展だけでなくCO₂排出削減にも貢献しています。中期的には1,000か所の小型太陽光発電所(総発電量50MW程度)を運営し、電気が通っていない地域に住む100万人以上の人々に電力を供給することでインドの成長にも貢献していきます。

また、サハラ以南のアフリカでは、住宅や小規模商店の屋根上にソーラーパネルを設置し、太陽光発電により照明、携帯充電器、家電(ラジオ、TV)等を稼働させるSolar Home System (以下、SHS) 事業を展開する、M-KOPA Holdings Ltd. (以下、M-KOPA) への出資・参画を通じ、同地域へ電力供給を行っています。同地域では、送配電網整備の遅れによっていまだに6億人以上が照明や炊事に灯油を使用していましたが、SHSによって化石燃料である灯油の使用量を削減、環境負荷の低減にも貢献しています。アフリカでは今後も急速な経済成長を背景とした生活レベルの向上や生活様式の変化により電力需要の大幅な需要が見込まれることから、M-KOPAの提供するサービスの強化・拡大を加速することで、アフリカの人々の便利で快適な暮らしを支援していきます。



インド国内の非電化地域に設置されている小型太陽光発電



M-KOPAのSHSキット

長期にわたって安心して働くことができる職場づくりへの貢献

活動

SDGs: 8.8、17.16

当社関連会社の株式会社ATOOUN（以下、ATOOUN）は、年齢や性別によって生じる筋力・持久力等の壁（パワーバリア）を解消し、誰もが思い通りに働ける「パワーバリアレス社会」の実現を企業理念として掲げ、着用型ロボット（パワードウェア）の開発、普及に努めています。2019年2月には、業務の革新に協業して取り組むことを目的に、株式会社JALグランドサービス（以下、JGS）の空港グランドハンドリング業務にATOOUN製パワードウェア「ATOOUN MODEL Y」が20着導入されました。導入された「ATOOUN MODEL Y」は、腰をサポートする着用型ロボットで、主に顧客の手荷物を取り扱うソーティング場でのベルトコンベアからコンテナへの積み込み作業や、^{うわ}上屋と呼ばれる貨物倉庫内での貨物取り扱い時に活用されており、実際に着用した作業員から高い評価を受けています。ATOOUNとJGSは、さらなる作業負担の軽減を目指し、「腕の補助機能」等を備えた次世代モデルの開発にも協業して取り組むことで、誰もが長期にわたって安心して働くことができる職場づくりの実現を目指していきます。



空港グランドハンドリング業務に導入された「ATOOUN MODEL Y」

インドの子どもたちの水へのアクセス改善と野外排泄の撲滅に貢献

活動

SDGs: 6.1、6.2

当社は、TOTO株式会社との合併会社TOTO India Industries Private Ltd.（以下、TOTO India）に出資・参画し、TOTO Indiaグジャラート工場で衛生陶器の製造を行っています。TOTO Indiaでは、同工場を拠点とした地域貢献として、TOTO本社の水環境基金を活用したプロジェクト「2016年から4年間インドのNGO、Deepakを支援するWater Sustainability Project」のサポート業務に携わっています。同プロジェクトでは、農業池の新設・改修を柱とした水利用の向上と植栽のほか、飢餓や栄養失調から子どもたちを守るために建設されているインド・グジャラート州の医療施設に飲料水タンクや幼児用トイレを設置しており、結果として子どもたちの水へのアクセス改善や、野外での排泄をなくすことに貢献しています。



医療施設の開所式でテープカットをするTOTO Indiaの淡島副社長（当社より出向）。右は同施設に設置した幼児用トイレ

健康・高齢化社会への対応



三井物産は、グローバルな高齢化の進行に対し、高齢者住宅事業を展開するほか、疾病構造の変化に適応する医療等の基礎的サービスを提供しています。現代の医療の課題解決に向け、カギとなる「場」「人」「モノ」「サービス」「情報」を有機的につなぎ合わせることで、医療のアクセスと質、効率性を高め、「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、医薬品業界に向け途上国を含む医療新興国等で、世の中に必要とされている薬剤の開発・製造を支援、また積極的なライセンス活動を実施しています。

さらに、人口増加、経済成長、高齢化により、医療に対するニーズが大きく伸長することが予想されるアジアでは、病院を「ヘルスケアエコシステム」の中核として位置付けて、事業基盤を強化しています。また高成長が期待される病院周辺事業の構築、デジタルトランスフォーメーションやイノベーション技術活用による予防や疾病管理、遠隔医療や個別医療といった新たな事業を創出し、「アクセス・質・効率性」の面からヘルスケアの発展に貢献することで、人々が健康で、豊かな生活を営める社会につなげていきます。

人口増・高齢化に伴う医療費増大といった課題へのソリューションの提供

活動

SDGs: 3.8、3.d

近年、人口増・高齢化に伴う医療費増大という世界的な課題に対し、人々の健康を増進し病気になるリスクを低減する予防医療領域が新しいソリューションとして注目されています。当社は、こうした課題の解決に向け、GOQii Inc.への出資・参画を通じ、インドでウェアラブル端末・スマートフォンアプリを活用した未病・予防医療プラットフォーム事業を展開しています。同社のプラットフォームには、健康データオンライン管理ツール、リアルタイムの個人健康コーチングサービス、Eコマースストア、定期健診管理ツール、



GOQiiのプラットフォームイメージ

ユニークな「GOQiiキャッシュ」プログラム(健康管理によるキャッシュ割引還元システム)、健康管理データに応じた保険割引等、さまざまなソリューションが備わっています。今後は、パートナーとの協業やサービスの拡大を促進することで、多くの利用者が健康でより良い生活を送れるようグローバルな展開を目指していきます。

香料を通じ、おいしさを追求しながら減脂を実現

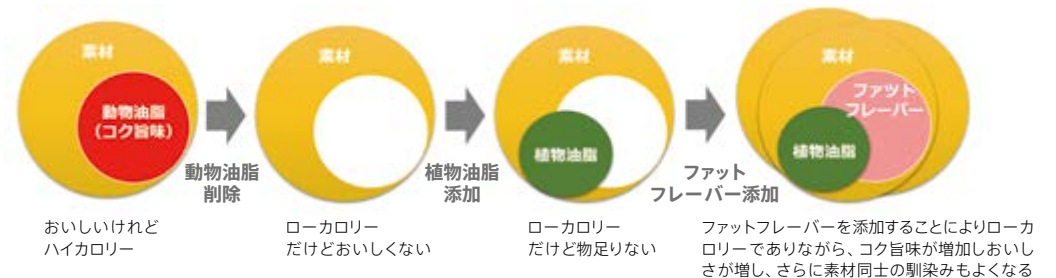
活動

SDGs: 3.d

健康寿命への意識から「食」を切り口とした未病対策に注目が集まっています。摂取カロリーの低減には低脂肪食が、血液中の悪玉コレステロール値改善には摂取する油脂を動物性から植物性に変えることが有効といわれています。しかし、これらの食事はおいしさにかけるといった欠点があります。当社関連会社の曾田香料株式会社では、「おいしさを追求しながら、動物性脂肪の摂取量を減らしたい」、そんな消費者ニーズに応えるフレーバーの開発に取り組んでいます。

曾田香料が開発した「ファットフレーバー」は、香り成分の一つであるラクトン類を主成分とするフレーバーで、低脂肪食(バターを減らした食品、各種ソース、低脂肪飲料等)に添加することで、自然なコク・厚み・油脂感を増強させる効果があります。動物性脂肪から植物性脂肪へ置き換える場合には、ファットフレーバーの添加により、おいしさを損なうことなく30%ほど油脂の使用量を減らすことができます。また、仮想水(Virtual Water)の観点からみても、畜産由来の油脂の低減に貢献する製品として、環境面での価値も高いといえます。

今後も香料を通じたおいしさへのソリューションを提供することで、健康で持続的な社会の実現へ貢献していきます。



高齢者の栄養改善への取り組み

活動

SDGs: 2.2、3.d

医療・介護業界では、入院患者の入院期間短縮をはじめとした経済負担の軽減とともに、患者と家族のQOL (Quality of Life) 向上にもつながる栄養療法 (不足している栄養素を適量摂ること、自然治癒力を高め、病気の進行防止・予防、症状改善を図る療法) が注目されています。しかしながら、栄養改善が特に望まれる高齢者においては、嚥下機能の低下による誤飲性肺炎等により、適切な栄養摂取が難しいといった課題があります。当社関連会社のニュートリー株式会社は、設立以来半世紀、栄養療法に特化した事業を行い、栄養素補給や嚥下障害対応等に取り組んできました。高齢者の栄養・嚥下サポート食のリーディングカンパニーとして、今後も栄養改善医療・介護用の加工食品/飲料品の提供、開発を通じて社会課題解決に寄与していきます。



ニュートリーの栄養サポート食と嚥下サポート食

医療アクセスの改善、医療需給ギャップの解消への取り組み

活動

SDGs: 3.8、3.b

ロシアでは、同国最大手医薬品製造販売会社のJSC R-Pharm、中国では、Shenzhen Main Luck Pharmaceuticals Inc.を通じて、求められる高品質な医薬品の製造販売事業を展開することで、途上国における医療アクセスの改善、医療需給ギャップの解消に取り組んでいます。また、各国・地域の医薬品価格制度にのっとり、途上国における正当な価格設定による医療アクセスの改善も図っています。

グローバルな健康課題への対応ー感染症対策(マラリア・はしか等)

活動

SDGs: 3.3

ブラジルのJirau水力発電事業の事業会社において、Rondônia州やPorto Velho市との官民パートナーシップの下、地域住民の健康・衛生環境の改善・向上を目的とした社会貢献・環境対策プログラムを2009年より実施しており、とりわけマラリア対策に力を入れています。地域住民の診療・治療機会としては、簡易な治療を受けられる施設や病院の建設、アマゾン川上流過疎

地域への移動型病院 (船舶) の提供に取り組んでいます。また地域住民を対象としたヘルスケア教育やセミナーを実施し、マラリア対策の強化等にも努めています。ベクターコントロール (媒介害虫駆除) としては、駆除作業に必要な物資や研究機器の寄付、研究員や殺虫業者等の専門家の派遣、1万個のMILDS (殺虫剤を生地に染み込ませた蚊帳) の配布、およびベクター繁殖モニタリングや殺虫ミスト散布による駆除作業を実施しています。こうした包括的な取り組みの結果、同地域における2010年から2017年までのマラリア症例数の削減率は90%に上り、Rondônia州は2015年にWHO Award "Malaria Champions of the Americas Award" を受賞する等外部からも高い評価を受けています。

また、ガーナ国セントラル州では、当社の寄付金によって2017年に開所した看護師寮で、当該地域で特に深刻なマラリア、はしか、夜間の妊産婦の緊急対応等グローバルかつ深刻な健康課題への対応が一層強化されました。

高齢者や障がいのある方に配慮したビル設計・シニア住宅事業

活動

SDGs: 11.3、11.7

当社米国子会社のMBK Senior Living LLCによるシニア住宅事業では、高齢者・障がいのある方にも安心して利用していただけるような施設を目指し、高齢化社会における生活基盤の充実に努めています。また、当社子会社の三井物産都市開発株式会社が参画し開発を進めている新橋田村町地区市街地再開発事業では、計画段階から高齢者や障がいのある方に配慮した機能を付加しています。同様に大手町で推進中の開発事業「(仮称) OH-1 計画」でも、多目的トイレやエレベーターにおいて高齢者や障がいのある方に配慮した機能を付加する等、多様な方のビル利用を想定し設計・建設しています。



MBK Senior Livingのサービス付き高齢者向け住宅

Our Stories : 豊かな暮らしをつくる

P.23 ヘルスケアエコシステムの構築を通じ、さまざまな医療問題の解決に貢献

SDGs: 3.4、3.8



多様化する消費者ニーズへの対応



消費者からの新たな需要に対し、要望に応える価値と機能を提供し続けていくことは、三井物産にとって今後も大切な役割の一つだと考えています。

例えば、世界の人口増加と経済成長は食の需要構造に大きな影響を与え、新興国で動物性タンパク質のニーズが高まっています。これに対応し、当社は西アフリカ市場への鶏肉の安定供給を開始しました。

一方、近年消費者のライフスタイルが多様化していることで生まれる、新たなニーズ・市場への取り組みも進めています。情報サービス分野では、SNS等により世界的に個人の発言力が強まり、その嗜好もさまざまに個別化していく中で、ニーズをいち早く捉えるため、最新のデータ分析ツールを駆使したソリューションを提供しています。

消費者ニーズを捉え、それを取り込んだ多様なサービス・商品の開発・提供に取り組むことで、人々が豊かに暮らせる社会づくりを進めていきます。

食への多様なニーズに応える安全・安心でおいしい中食事業を展開

活動

SDGs: 2.1

米国では人口増を背景に食品市場が拡大しており、また消費者のライフスタイルの多様化により、食へのニーズも変化しています。例えば、安全・安心でおいしい食品を、手間をかけずに食べたいというニーズは、一層重視されてきており、その結果、調理済み食品を持ち帰って自宅で食べる中食の市場が年率8%程度で急成長しています。

当社が出資・参画するHans Kissle Company, LLC (以下、Hans Kissle)は1984年の設立以来、米国東海岸北部の大手食品スーパー向けを中心に、デリ惣菜やメインディッシュ、デザート等幅広い食品の開発製造・販売を展開してきました。長年にわたり築いてきた高い品質管理レベルによる安全・安心でおいしい商品の開発製造実績を強みに、成長する米国中食市場で着実にビジネスを拡大しています。

当社は、Hans Kissleの提供する中食の安全性、おいしさ、ヘルシーさ、サービス等のさらなる向上に取り組むことで、多様化する消費者ニーズに積極的に応えていきます。



Hans Kissleが提供する安全・安心でおいしいデリ惣菜

膨大な消費者の声を取り込むことで市場の「未来」の予兆を掴むサービスを提供

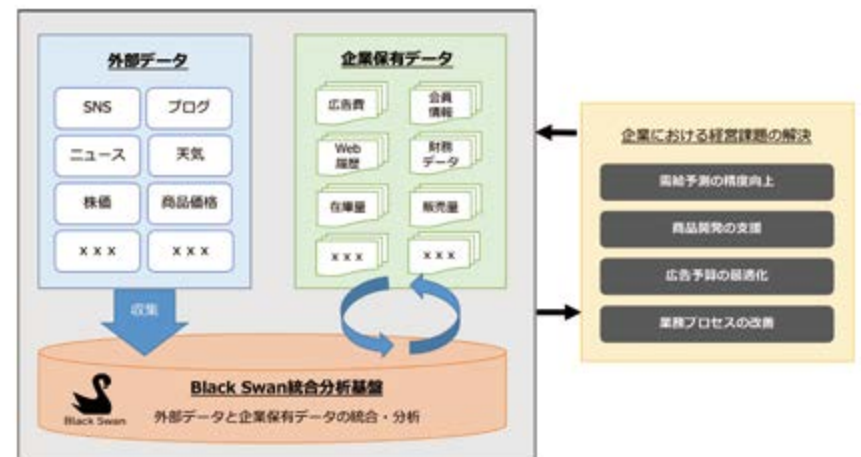
活動

SDGs: 12.3

多様化する消費者ニーズを取り込むために、膨大な消費者の声をマーケティングに有効活用することはできないかとの課題認識から、当社子会社の三井情報株式会社 (以下、MKI) は、ビッグデータ分析サービスを提供するBlack Swan Data Ltd. (以下、Black Swan) と共に取り組みを開始しました。

Black Swanは、SNSや天気、ニュース等の外部データと、企業が保有する販売や在庫実績、会員情報等の内部データを、統合的かつ柔軟に分析できる独自開発の基盤を活用し、ビッグデータ分析サービスを提供しています。一方、MKIも2014年から流通・小売業向けに自社開発の分析予測ソリューションの提供を含め積極的な研究開発を行ってきており、Black SwanのソリューションとMKIが培った分析ノウハウを融合することで、日本市場に向けた新たなデータ分析サービスの展開を目指します。

どのような消費者がどのような商品に注目し、それがどのようなポジションにあり、今後どのように伸びていくと予測されるのか等、精度の高いデータ分析サービスの提供を通じて、顧客が市場の「未来」の予兆を掴みやすくすることで、世の中に必要とされるサービス・商品の提供につなげていきます。



ビッグデータ分析サービスの概要

社会貢献活動



社会貢献に対する考え方

方針

現代社会はグローバル化・情報化等の進展により、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、気候変動等の環境問題、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、事業戦略との関連性および社会貢献の両面から、地域コミュニティに貢献し、地域社会や国際社会の抱える問題の解決に寄与したいと考えています。社会貢献活動方針では「国際交流」「教育」「環境」の3分野を社会貢献活動の重点領域に決めました。「国際交流」はグローバルに事業活動を行う当社の業態に即し、さまざまな国や地域への社会貢献活動を行うこと、「教育」は国際性豊かな人材や社会課題の解決に貢献できる人材の育成を重視するほか、貧困対策としての教育への支援を行うこと、「環境」は気候変動や自然環境保全等の地球規模課題に対応することです。



これらを通じ、当社社会貢献活動においてはSDGs目標のうち、とりわけ4、8、15を重視し取り組みます。

具体的には、人々の生活向上や地域の発展、雇用創出のためのコミュニティ投資を推進するとともに、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、地球環境の保全に関する取り組み等を行っています。また、地域コミュニティやNPO・NGO等のステークホルダーとの対話を通じて社会課題の解決に向けて協働することで、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課題の解決につながっていくことも期待しています。

そのほか、役職員の社会課題への関心や感度が高まることを願い、ボランティアプログラムを企画・推進しています。

社会貢献活動方針

基本理念

三井物産の経営理念に沿って、国際社会、地域社会との調和を図りながら、ステークホルダーとの良好関係を築き、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

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

社員参加

体制

活動

SDGs: 2.1、3.d、4.2、4.5、4.6、8.6、10.2、11.4、11.a

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。2019年3月期のボランティア参加者数は延べ4,218名に達しました。

2018年3月期には、当社が2016年3月期に実施したプラン・インターナショナル・ジャパンへの寄付金を基に、ガーナ・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。また、2019年3月期には、当社2017年3月期の寄付をもとに、コロンビア・ウィラ県内の就学前教育施設への備品や教材の支援活動が行われました。

本マッチング寄付による支援実績は、開始以来9団体・約3,300万円に達しています。

なお、当社は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(ガーナ)

就学前教育施設への備品・教材支援(コロンビア)
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 / 三井物産環境基金谷津田プロジェクト



外国語の絵本づくり



神田祭での神輿渡御

2019年3月期 社会貢献実績

活動

当社の社会貢献費拠出の総額は15.5億円*でした。

(内訳: フィランソロピー4%、コミュニティ投資34%、ビジネス関連社会責任投資62%)

*: 寄付金のほか、現物支給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等の活動は含みません。

2018年3月期 政治献金実績

活動

2018年3月期の政治献金の総額は2,800万円*でした。

*: 当該実績は2018年11月30日付け官報に掲載

グローバル社会貢献活動一覧(国際交流・教育・環境)

活動



48 団体

NPO・NGOパートナーシップ

4,218 名

社員ボランティア参加者数

6 か国・地域 48 大学

大学冠講座・支援

710 名

奨学金・日本研修

国際交流

体制 活動

SDGs: 4.2、4.3、4.4、4.6、4.7、8.3、8.5、8.6、8.8、17.17

在日ブラジル人コミュニティへの支援

当社は、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。

在日ブラジル人学校児童生徒向け奨学金プログラム

経済的理由で学業継続が困難な児童生徒への教育機会の提供、および日本語教育強化を通じた日本社会との統合を支援するために、2009年から奨学金を支給しています。2019年3月期は26校447名に奨学金を支給、プログラム開始以来の支給者数は3,470名になりました。

在日ブラジル人学校課外授業

生徒の働くことの意義に対する理解を促進、支援するために2014年から在東京ブラジル総領事館と協働で在日ブラジル人学校の「課外授業」を支援しています。2019年3月期は、計6回実施、約180名が当社社員による講義を受講しました。

その他支援

- 子どもの将来を考える懇談会 (Kaeruプロジェクト) (ブラジルから中川郷子博士を招聘し5都市、9回の個別面談やワークショップ等を開催)
- 在日ブラジル人の多文化共生に取り組むNPO等の活動を支援 (2019年3月期14団体支援)



Kaeruプロジェクトワークショップ(豊橋)

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において、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。

海外大学における冠講座は、米国、中国、ミャンマー、ベトナム、ポーランドで開講しました。また、日本研修プログラムとして、ロシアでは、2015年よりサンクトペテルブルク国立大学とロシア外務省付属外交アカデミーの大学生を対象とするプログラムを実施しています。2019年3月期

は5名の大学生が参加し、東北や広島等各地を訪問、日本の社会・歴史・文化、産業・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外国語大学ならびにマンダレー外国語大学生、および高校生18名に対しても行いました。



東海大学で武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・金融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し、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、政府系部門、産業界のトップ層、若手リーダーとの対話や現地視察を通じて、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ます。同時に、生産活動や起業、創造性およびイノベーションを支援する開発分野での活動やイニシアチブをさらに強化し、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の育成と、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、地方の文化振興、インバウンド観光や産業振興等の課題に取り組み、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社会人リーダーは、6年間で累計119名となりました。

2019年3月期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

教育

体制 活動

SDGs: 4.3、4.5、4.7、4.b、11.c

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、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開始し、主にアジアからの留学生を支援しています。これまでの支援実績は延べ373名となりました。

三井物産インドネシア奨学基金

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、同国の優秀な学生に対し日本での高等教育の機会を提供、母国の発展に貢献する人材を育成し、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年に公益信託三井物産インドネシア奨学基金を設立しました。現地団体とのパートナーシップの下、インドネシア人高校生を毎年2名ずつ奨学生として選抜し、大学4年修了までの期間、6学年12名の奨学生を支援しています。本基金がこれまで支援した奨学生は44名となりました。このうち約半数の奨学生が、日系企業で勤務し両国の懸け橋となっています。



公益信託三井物産インドネシア奨学基金卒業記念会

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支援として、各団体とのパートナーシップの下、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
- ・ミャンマー日本協会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

このほかに、当社ではモザンビークの大学生に支給する奨学金制度や、米国三井物産財団を通じた奨学金プログラムを運営しています。



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

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を当社では「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年から毎年開催しています。

2018年は「みんなで未来の健康生活を考えよう!」をテーマに、「砂漠の都市」「宇宙の都市」等さまざまな特徴のある未来都市で想定される「健康」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、三井物産戦略研究所の専門家から未来の医療技術や制度について、当社が手掛ける医療データ・サービス「NOBORI」や抗菌剤「Etak」については事業担当者から説明を行い、社会課題に挑戦する意義を学びました。また千葉県の「三井物産の森」では、「森」と「健康」との関わりを考えるフィールドワークを行いました。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、関連学会等での発表を通じて、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。2019年3月期は、文部科学省「青少年の体験活動推進企業表彰」制度で審査委員会奨励賞を受賞、3年連続の表彰となりました。



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への支援

当社は、1970年から、野球とその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公益財団法人日本リトルリーグ野球協会を支援しています。日本全国12の地域連盟・傘下231リーグに所属する計862チームにおいて、4歳～12歳までの少年少女が野球に日々汗を流しています。毎年、全国選手権大会が開催、優勝チームは世界選手権に参加しています。



全国選抜リトルリーグ野球大会(北海道)

環境

「三井物産の森」における多面的な取り組み

方針	体制	活動
----	----	----

SDGs: 7.2, 15.1, 15.2, 15.4

当社は、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

- 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と考えられています。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。

森林の管理区分と森づくり

「三井物産の森」は、「人工林（約4割）」と「天然林および天然生林（約6割）」に区分されています。「人工林」は、人の手によって植えられて成立した森林で、木材資源の生産と供給のために、「植える―育てる―伐る―使う」のサイクルを繰り返す森林です。「天然林」は、自然の力によって成立した森林で、「天然生林」は、災害や伐採等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ます。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、生物多様性の保全により踏み込んだ管理をしています。



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（2018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	6,876
	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	10,587
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、厳重に保護すべき森林	324
		環境的 保護林	希少な生物が数多く生息していることが確認されており、それら希少生物の生息環境を保護すべき森林	875
		水土保護林	水をよく蓄え、水源となり、災害を抑える等、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	3,147
		文化的 保護林	生物多様性をもたらす「生態系サービス」のうち、伝統や文化を育む「文化的サービス」の面で価値が高く、保護すべき森林	117
天然生林	有用天然生林		木材利用上の有用樹種があり、保育を通じて木材資源として収穫を目指す森林	1,822
	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	19,386
	その他天然生林		上記以外の天然生林	1,271
合計				44,405

森林認証の取得(FSC®認証およびSGEC認証)

当社は、「三井物産の森」全山林を対象に、FSC®認証(FSC®-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。

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等を求めています。

森林の社会的価値

当社は、「三井物産の森」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等、有効活用にも取り組んでおり、活用の幅は多岐にわたっています。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ヒノキ材(FSC®認証材)を、2019年11月末に完成予定の新国立競技場には大屋根や軒庇の原料の一部としてスギ材(SGEC認証材)を「三井物産の森」から供給しています。また、2020年に完成予定の当社新社屋においても、各所で社有林材を有効活用する予定です。

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等を社内外に対して提供、また、文化の保全においては、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。なお、2019年3月期は、北海道のアイヌ協会6団体に対するアイヌ文化の継承等に関するアンケート調査やヒアリング、また北海道に生息する絶滅危惧種の淡水魚「イトウ」の

調査・保全を行うNPOとの意見交換・協力等を行うことで、地域との良好なコミュニケーションを継続しています。

このほか、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ることで、地域社会への貢献も行っています。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)に木質燃料を安定的に供給しているほか、2019年5月に稼働開始した当社が出資・参画する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を安定的に供給しています。



社有林「亀山山林」での森林体験プログラム

三井物産環境基金

体制

活動

当社は、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や大学等のさまざまな活動・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。2012年3月期からは、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や大学等の活動・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等も奨励しています。2019年3月期までの助成件数は合計571件、助成金額は合計58億400万円となっています。

現在助成中の案件はSDGs目標のうち、1、3、4、5、6、7、8、10、11、12、13、14、15、17に貢献しています。

審査開始	2005年7月1日
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（活動助成）」と「具体的な提言を含む研究（研究助成）」を対象とする
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
募集スケジュール	活動助成、研究助成、それぞれ年1回（2019年3月期は8～10月募集受付、11～4月1～3次プレゼンテーション審査、翌年3～4月採択案件決定）



助成先選定について

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への関心の高まり等、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。三井物産環境基金はこうした社会の変化を踏まえて、長期的な社会課題の解決を実現し、持続可能な社会をつくる活動および研究をこれまで以上に厳選して、「未来につながる社会をつくる」ことを実現したいと考えています。

そのため、2019年3月期は募集要項を刷新し、SDGs目標との関連性を重視し、あるべき姿からバックカスティングする考え方となっていること等、三井物産環境基金が重視するポイントを公表しました。また、こうした変更内容については、募集説明会や個別相談会、プレゼンテーション審査等を実施し、申請者の皆さまとの対話を深めることで、浸透を図っています。

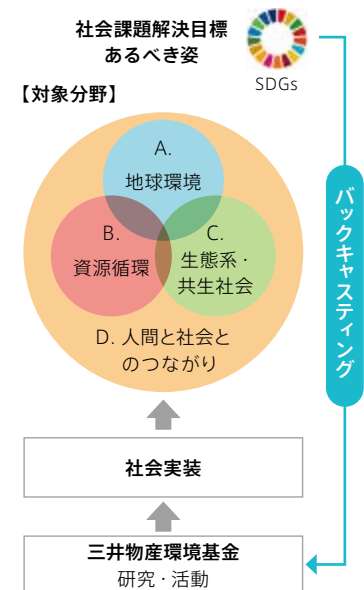
その結果、2019年3月期の募集選考においては、上記趣旨に賛同いただいた多くのNPO、大学等から応募をいただき、外部有識者を含む複数段階の厳正な審査の結果、11件の活動助成と6件の研究助成の採択を決定しました。



三井物産環境基金

重視するポイント

- 対象分野である4領域における課題解決を目指した取り組みであること
さらに、SDGsとの関連を重視
- あるべき姿から振り返って何をすべきか考える、バックカスティング思考となっていること
- 社会実装する道筋が明確であること
- 社会課題の解決や目指すべき社会の実現につながる大きなインパクトがあること



先住民の経済的自立を目的とした養蜂事業（活動助成）

SDGs: 10.2、12.a、13.b、15.2

伐採等による減少が著しいアマゾンの熱帯雨林では、約2万人の先住民が自給自足の生活を営んでいるシングー先住民の居住地域があります。同住民は他民族との初接触から現在までわずか70年足らずではありますが、開発の影響で、今後数年内に貨幣制度が入ってくると考えられています。アマゾン熱帯雨林の他民族では、貨幣を得るために木材の違法伐採を受け入れている例があるため、現在、森林を壊さずに貨幣収入を得る手段の構築が急がれています。特定非営利活動法人 熱帯森林保護団体はその手段として養蜂事業に着眼し、同地の養蜂技術の向上や流通の確保等を進めています。

三井物産環境基金は、本団体に助成し、この取り組みを支援しています。



専門家ウェメルソンの指導による蜂蜜採集現場（ブラジル）

谷津田再生プロジェクト（社員参加プログラム）

SDGs: 11.a、15.4

谷津田とは里山に囲まれた谷合いの湿地を利用した水田のことで、隣接する林地や小川等と共に、多様な動植物の生息に適した豊かな生態系を形成しており、「地球の宝」として復元し、保全していくことが求められています。

当社は、三井物産環境基金の助成先であるアサザ基金と協働し、耕作者の高齢化等で荒廃が進む谷津田で、開墾から、田植え、草取り、稲刈りまでを自らの手で行い、無農薬・無化学肥料での米づくりを続けてきました。2007年からスタートした、この「谷津田再生プロジェクト」では、これまでに延べ1,600名以上の社員がボランティアとして参加しました。

「谷津田再生プロジェクト」では「コシヒカリ」と酒米「五百万石」を栽培しており、酒米は収穫後に茨城県内の酒造で日本酒に醸造、清酒「谷津田」として取引先等に配布しています。

耕作放棄地が、豊かな実りをもたらす水田に



Before (2007)



After (2018)

災害支援

体制

活動

SDGs: 1.5、4.3、4.4、4.5、8.9、11.5、11.a、11.b、13.1、17.16、17.17

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、義捐金拠出・社員有志義捐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。

2019年3月期 主な支援実績

大阪北部地震/2018年7月豪雨（西日本豪雨）/北海道胆振東部地震/
インドネシアスラウェシ島地震/モザンビークサイクロンIdai

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年に開始した『『未来への教科書～For Our Children』出前授業プロジェクト』では、当社ワールド・ハイビジョン・チャンネルの復興支援番組「未来への教科書」を通じて、番組出演者が「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しています。岩手県、宮城県、福島県を中心とする計28校で開催し、約3,800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」等を支援しており、これまでに104名の中高生が受講しました。



『未来への教科書』出前授業プロジェクト（岩手県立高校）

人権の尊重



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・心身の障がい等に基づく差別をしないことを規定して、その遵守を求め、社員は毎年誓約を行っています。さらに、あらゆる差別やハラスメント防止対策等について、各種コンプライアンスプログラムを通じて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」「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際規範を支持しています。

 P.105 インテグリティとコンプライアンス

人権マネジメントの推進

体制

活動

当社は、人権や労働問題に対する役職員の意識向上を目指し、本店営業本部やコーポレートスタッフ部門、および国内外の各組織（支社・支店、現地法人および連結子会社）を対象に、国連グローバル・コンパクト（国連GC）の遵守状況調査を隔年で実施しています。

調査項目

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等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や研修等を継続的に開催し、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。2019年3月期は74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での人権・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、当社の水産物調達先であり、出資先でもあるチリのサーモン養殖・加工・販売会社Salmones Multiexport S.A.、および飼料会社を訪問し、1件の実態調査を実施しました。「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」の項目を中心に調査を行いました。問題事項は認められませんでした。

 P.117 サプライヤー実態調査

このほか、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、外部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。

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）」等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森林資源事業においては、先住民アボリジナルの伝統的権利を尊重した運営を行っており、第三者認証機関の定期監査を必要とするFSC®（FSC®-C104107）認証の取得を通じてその説明責任を担保しています。同認証は「先住民族の権利尊重」を含む10大原則を定めており、当社活動がアボリジナルの伝統的権利に配慮した運営を行っているか、また価値ある文化遺跡等を破壊していないか等の項目について、厳しい審査を行っています。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。

人権の尊重

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・継承等に協力しています。

警備会社の起用に関するガイドライン

体制

国連は、加盟国が警察官や軍当局等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月に武力行使に関する国際ガイドライン「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、世界各地で事業活動を推進する上で、従業員の安全を守るために警備会社を起用しています。起用に当たっては、人権侵害の潜在的なリスクを伴うことを認識した上で、事業活動を行う各国・地域の法令を遵守するとともに、前述の国際的なガイドラインに沿って警備会社を選定しています。

The UK Modern Slavery Act 2015 (英国現代奴隷法)への対応

活動

SDGs: 8.7、8.8、16.1、16.2

2015年、英国で現代の奴隷労働撲滅を目的とした「現代奴隷法 (Modern Slavery Act)」が制定されました。この法律は、英国で事業活動を行い、年間の売上高が一定規模を超える営利企業に対して、自社の事業およびサプライチェーンにおける強制労働等現代的な奴隷労働や人身取引を根絶する取り組みに関する声明文を毎年公開することを義務付けています。

当社および該当する関係会社は同法第54条による要請に基づき、奴隷労働や人身取引を防止するための年次ステートメントを公表しています。



The UK Modern Slavery Act

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当社の価値観・組織風土を、グローバルに活躍する約44,000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、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、グループの総合力向上を目指します。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. 人材の確保**
挑戦意欲とバランス感覚あふれる人材を採用
- 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. 適材適所の任用・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&インクルージョンの推進**
多様なバックグラウンドを持つ社員が、お互いを受け入れ尊重する風土・文化の醸成
- 5. 一人ひとりが力を発揮できる環境づくり**
一人ひとりが、多様な働き方を通じて能力を最大限発揮し活躍できる施策や、生き活きと働くことのできる環境の整備
- 6. 社員の健康と労働環境・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」等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。

人材の獲得



人材獲得の考え方

方針

三井物産では、能力・人物本位の採用選考を行っており、公正な採用活動を基本方針としています。例えば、国籍・性別・年齢・出身大学等に関わらず日本および海外で応募の機会を提供しているほか、エントリーシート提出時や面接においては、本籍地や宗教等の本人の能力・適性に関連のない事項に関しては不問として選考を実施しており、面接に当たる関係者に対して公正な採用選考のためのトレーニングを実施しています。また、職務経験の有無に関わらず新卒採用・キャリア採用に応募することが可能です。

採用選考・採用広報における具体的施策

活動

SDGs: 8.5、8.6、8.b

当社では、会社・業務への深い理解を通じた採用選考を行うため、2018年3月期から合宿選考を開催しており、同選考を通じた採用数は2018年3月期7名、2019年3月期17名と拡大しています。応募者自身が仕事内容に触れ、社員とのコミュニケーションを通じて当社を確りと見極める機会となるほか、当社としても応募者の能力・人物を十分に把握し採用することで、入社後の適切な配属に活かす取り組みとなっています。

また、グローバルに活躍できる多様な人材を採用するために、応募の機会を幅広く設けており、米国・英国・フランスでの会社説明会・採用選考を実施しているほか、ウェブセミナーの開催を通じて、世界中の方々が当社の仕事内容・制度を知る機会を提供しています。さらに、キャリア採用にも積極的に取り組んでおり、30～40名/年(全採用者の約20%)を採用しています。応募に当たって会社の業務内容を知る機会として、社員との座談会等を開催しています。

また、当社グループとして優秀な人材を獲得するため、グループとしての合同会社説明会の開催等を通じてグループ採用情報を積極的に発信しています。

🔍 P.100 男女別採用人数(単体)★

キャリア教育プログラムの提供

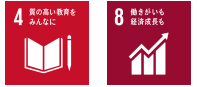
活動

SDGs: 8.5、8.6、8.b

学生のキャリア感の醸成と、就業体験の提供を目的として、当社はさまざまなキャリア教育プログラムを提供しています。その中でもインターンシップは力を入れている取り組みで、受入人数は2017年3月期110名、2018年3月期311名、2019年3月期190名となっています。2019年3月期は2泊3日+1日のプログラムを通じ、多くの現場社員と新規事業立案等に取り組む機会を提供しています。

また、当社の事業そのものを追体験する「挑戦と創造追体験セミナー」を通年で開催しており、事業投資編・トレーディング編・海外インフラプロジェクト編といったさまざまなコンテンツを提供しており、日本全国での開催回数は2018年3月期27回、2019年3月期49回となっています。

人材の育成



人材育成の考え方

方針

三井物産グループの競争力の源泉は人材です。当社グループでは、多様な個性を尊重し、グローバル・グループ経営を担う「新たな価値を生む」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。仕事を通じて新たな価値を創造しながら、専門性と幅広い知識を有する「強い個」を育成する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、さまざまな研修等の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。

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』を担い、『新たな価値を生む』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・役割等を階層別に策定し、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。これらの階層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全体図(要約版)

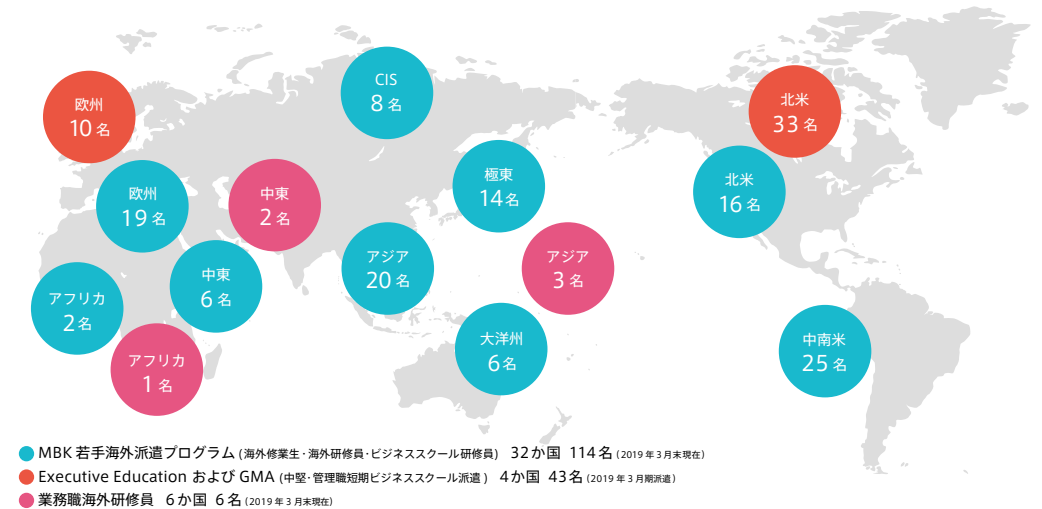
海外派遣プログラム

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、業務職向けには「業務職海外研修員」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、多様な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参加者数(2019年3月期) 35か国延べ163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
SDGs: 4.3、4.4			
(単位: 名)			
カテゴリー	名称	概要	2019年3月期 受講人数
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等	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、マインド等を習得	1,152
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・歴史等	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	3,773
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	373
選抜/ 選択研修	プロマネ育成塾、異業種交流研修、MOC (Mitsui Open College)、本店室長1 on 1	特定のスキル・マインドの習得や他業界との交流を通じた視野拡大・人脈構築等を目的とするプログラム	840
海外派遣 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、業務職海外研修員	海外を舞台に世界中の優秀な人材に囲まれ、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	163

🔍 P.100 能力開発にかかる研修時間数・日数・費用(単位)

グローバル・グループ経営を担う人材育成

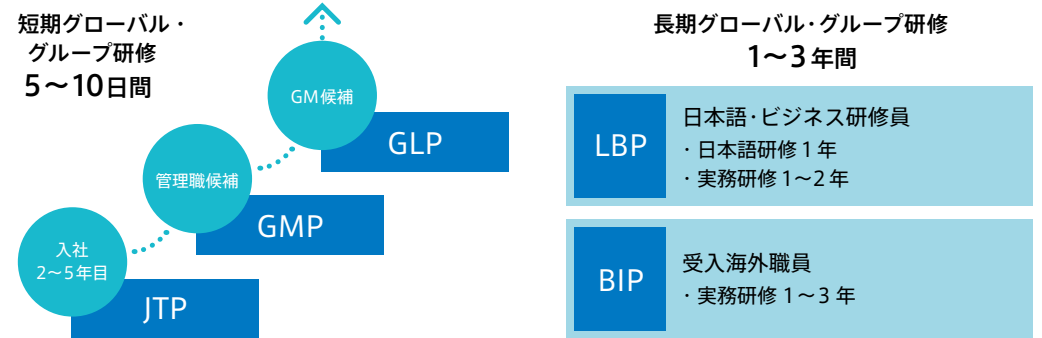
当社グループでは、グローバル・グループ経営を担う人材育成にも注力しています。

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」等の節目研修や上記の「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。



JTP研修に参加する現地採用職員

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当社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、管理職登用前、管理職登用後の3つの階層に対し、JTP (Japan Trainee Program)、GMP (Global Managers Program)、GLP (Global Leaders Program)といった節目研修や、優秀人材をグローバルベースで発掘し、必要な変革を積極果敢に推し進める先導者へと育成するCLP (Change Leader Program)があり、中長期研修では日本語を学び、その後実務研修を行う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.81 現地採用職員の育成・登用

人事評価

当社グループは、社員の挑戦心を喚起し、個の強化を実現し、社員一人ひとりがモチベーション高く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、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。社員全員が上司と評価に関して定期的な面談を実施し、上司が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、目線を確りと合わせた上で、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しての評価となり、いずれも賞与に反映される評価制度となっています。2019年3月期は、さらなる個の強化を実現するために、成果・評価をより反映させる処遇・昇降級制度に改定しました。結果を出し高い能力を発揮している社員が早期に昇格でき、より責任ある役職への登用を可能とする一方、健全な緊張感の醸成を目的としメリハリが効いた評価を実施し、昇降格が起こり得る制度としています。さらに、当社収益基盤強化のために目覚ましい貢献・成果を挙げた社員、高みを目指し挑戦をした社員に対して支給する社長賞与も導入しています。

上司と部下の双方向コミュニケーション

体制

活動

1 on 1

社員間のより強い信頼関係の醸成とパフォーマンス向上を支援し、さらに活力のある職場を実現するため、本店室長向け「1 on 1」プログラムを実施しています。上司と部下の対話時間を定期的に持つことにより、コミュニケーションの量を増加させるとともに、質を強化することを狙いとしています。部下の「強い個」としての成長を支援する施策として、参加者(2019年3月期250名)の9割の支持を集めています。

Mitsui Management Review (MMR)

「グローバル連結経営」を担う国内外および関係会社のラインマネジャーを対象に、自身のマネジメント力、リーダーシップを振り返る「気付き」を得る機会として、Mitsui Management Review (MMR)を2006年3月期より実施しています。現在は2年に1回の実施とし、2019年3月期は1,176名が実施しました。

当社マネジメント職員に求められる評価行動要素で構成されたスコアリングシートを基に、部下である組織メンバーが上司を採点します。その結果に基づき上司本人が自らを振り返り、マネジメントスタイルの改善を図る機会にしています。また、MMRを通じてどのような気付きを

得たか、組織メンバーへ直接フィードバックする職場ミーティングを開催します。メンバーと認識を共有することで、職場で取り組むべき新たな課題も明確になり、現実にも真摯に向き合う姿勢がメンバーを動かしたり、周囲の協力の姿勢を引き出したり、在り姿へのコミットメントや当事者意識の醸成等、マネジメントの改善に向けて議論する風通しの良い職場づくりにもつなげています。

社員寮の提供

体制

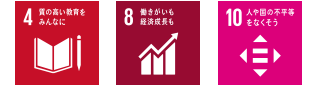
活動

当社社員に求められる初期教育の場、さらには、所属部署や入社年次を超えた幅広い人間関係を構築する場として、当社では主として新卒採用社員を対象とした社員寮を保有しており、希望すれば入寮が可能です。

現在東京近郊に6か所存在する社員寮には、入社3年目までの若手社員を中心に400名弱が入居しており、寮対抗の運動会等の行事を通じて、縦、横、斜めのコミュニケーションが深まっています。

これら社員寮には、本店での研修プログラムに参加する等の目的のために長期滞在する海外採用社員も入寮しており、社員間のグローバルな交流の場としても広く利用されています。

適材適所の任用・配置



適材適所の任用・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。

人材配置

体制

毎年1回、将来の希望キャリア等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、経験等を考慮しながら育成・活用計画を確認することで、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、適材適所の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・配置することで、攻めを加速する人材再配置の施策を継続的にを行い、多様なプロ人材による事業推進を実現しています。

2017年3月期には、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・アグリカルチャー等）へ約30名の人材再配置を実施しました。

また、2018年3月期から、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へ約100名シフトしました。

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年間程度を目途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、2010年3月期に開始して以来、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

SDGs: 4.3、4.4、8.3

人事ブリテンボード制度

社員自らが希望して所属部門以外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。

2019年3月期は本制度を通じて18名が所属部門以外に異動し、2000年3月期に本制度を開始して以来、約400名が異動しています。

現地採用職員の育成・登用

体制

活動

SDGs: 10.2、10.7

Change Leader Program

多様な人材をグローバルベースで発掘し、必要な変革を積極果敢に推し進める先導者へと育成する「Change Leader Program」(CLP)を導入しました。2019年3月期は世界各地から選抜された現地採用職員30名が参加し、本社で経営幹部による直接指導や、営業本部との集中討議を行ったほか、各人にさらなる成長を促すためのメンターを配置、同時に難易度の高い課題「Stretch Assignment」を設定しました。変革のリーダーを育成し、世界各地での活躍を支援することで、事業創造に向けた新たなチャレンジと取り組みを強化する施策として、今後も継続予定です。



CLP参加者の様子

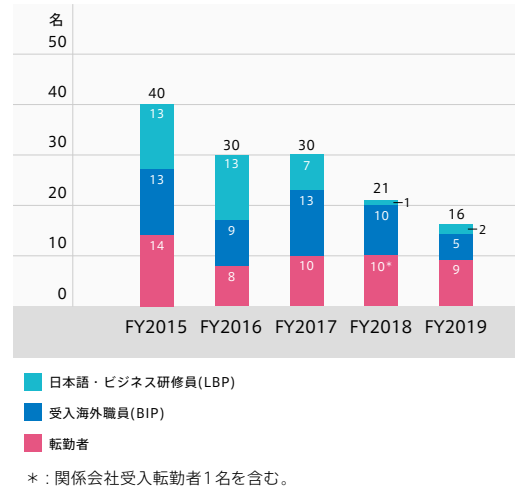
育成・日本への派遣

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、歴史等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。将来のグローバル・グループ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。日本への派遣プログラムは2000年代初頭より実施、現行プログラムとなった2014年3月期以降の対象者累計は159名で、今後も継続していく方針です。

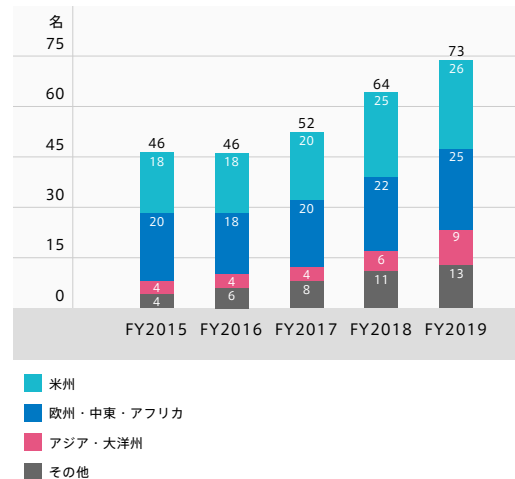
管理職登用実績

現地採用職員を各地で育成し、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強化を目的として、現地優秀人材の管理職への登用を増やしています。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、現地採用職員の指導育成や、日本への派遣やグローバル研修の機会等を通じて育成した結果、米州では全GM以上のポジションのうち27%を、EMEA (欧州・中東・アフリカ) では全GMのうち25%、アジア・大洋州では9%を現地採用職員のGMが占めるまでに

日本への派遣人数推移



現地採用職員のGM人数推移

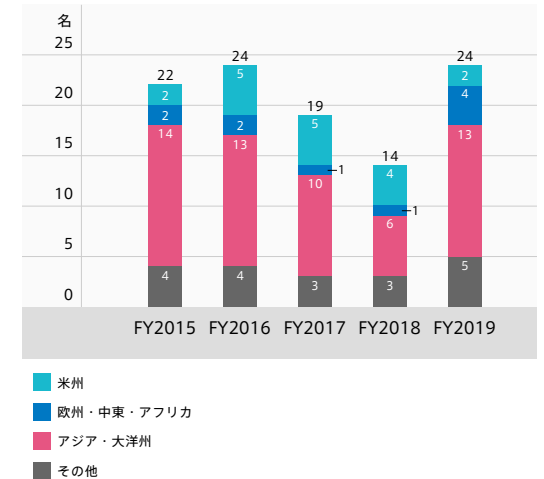


至っています(2019年3月時点)。日本採用職員も含めた最適人材配置の強化を進め、当社グループ人材のグローバル化を一層進めていきます。なお、2020年3月期までに現地採用職員のGM総数は100名を超えると予想しています。

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。常に変化する経営環境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



ダイバーシティ＆インクルージョンの推進



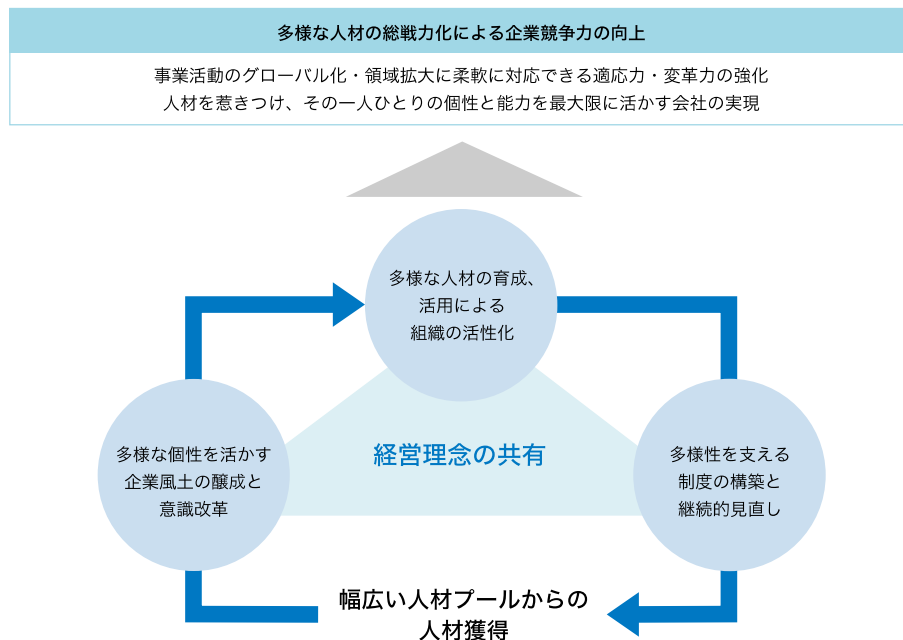
ダイバーシティ＆インクルージョンの考え方

方針

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、さらに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、価値観等、多様なバックグラウンドを持つ人材の活躍を推進します。

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能力を最大限に発揮し、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企業競争力を向上させるという「ダイバーシティ経営」を推進しています。また、多様な人材のさらなる活躍を引き出す制度・支援策の整備と共に、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。

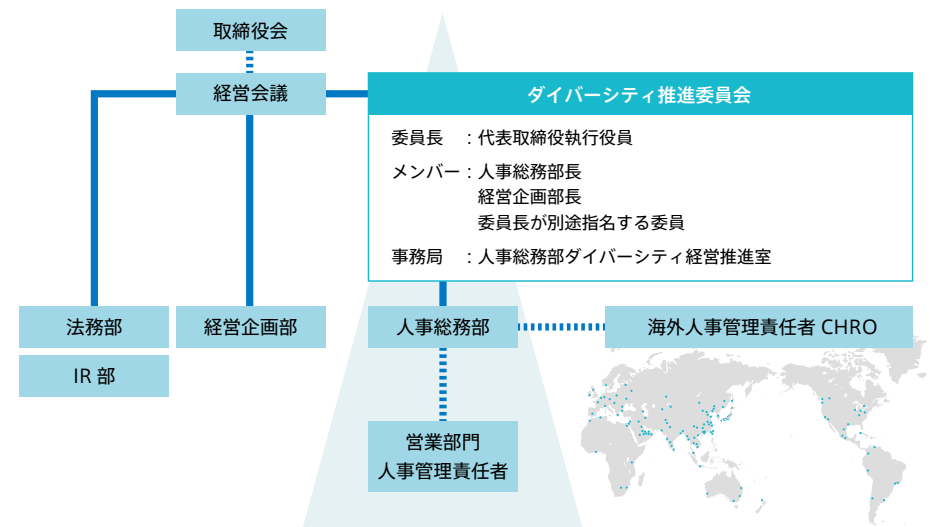
当社の目指すダイバーシティ経営



ダイバーシティ経営推進体制

体制

管掌役員	代表取締役専務執行役員 藤原 弘達
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 2006年4月に設立。当社のダイバーシティ経営推進の方針・施策等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旧ダイバーシティ推進室(現ダイバーシティ経営推進室)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。



ダイバーシティ＆インクルージョンの風土・文化醸成 ～Innovation Driven by Diversity & Inclusionセミナー～

当社ではダイバーシティ＆インクルージョンのさらなる理解促進と意識醸成に向けて、毎年ダイバーシティ＆インクルージョン推進セミナーを開催しています。2019年3月期は当社の重要パートナーである世界最大総合資源会社のBHP Billiton Ltd.のMs. Vicky Binns, Vice President Marketing Mineralsにご登壇いただき、ダイバーシティ＆インクルージョンをどのように事業創造につなげていくのかというテーマで、講演ならびにパネルディスカッションを行いました。

女性の活躍推進への取り組み

方針

当社が多様な人材の活躍を推進する上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「女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画」「女性活躍推進に関する行動計画」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、2019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15.8%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2021年3月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.101 ダイバーシティ関連データ



P.122 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

SDGs: 5.4、5.5、5.c

女性担当職向け研修(キャリアビジョン研修)

若手女性担当職を対象とした研修を開催しています。ライフイベント等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、先輩社員との対話や、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づきを得る“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、営業や出向先等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。このほか、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しています。

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、高齢化社会等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、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、2009年から「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、昨年は初めて男性社員対象のカフェを実施、「男性社員の育休取得」「共働き世帯のワークライフマネジメント」をテーマに、和やかな雰囲気の中ディスカッションしました。



第24回ダイバーシティ・カフェ

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、さまざまな国や地域で、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・変更手続きの支援等、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。

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、当社では社内相談窓口を設置するほか、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」掲載等の取り組みを実施しています。また、海外赴任前研修等でも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。

障がい者雇用の推進

体制

当社は企業の社会的責任、ダイバーシティ＆インクルージョンの取り組みの一環として、1981年に特例子会社の先駆けとして設立した三井物産ビジネスパートナーズ株式会社と一体となり、多様な障がいのある人たちの就労の機会拡大と質的向上に努めています。

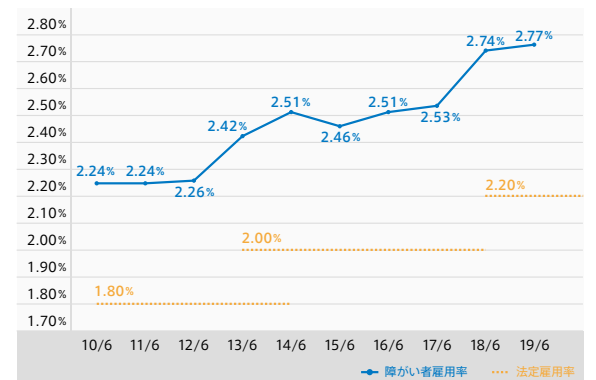
当社は20年以上にわたり法定雇用率を上回る雇用を継続しており、2019年6月現在の障がい者雇用率は2.77%となっています。引き続き就労機会の拡大を目指し、法定雇用率の見直しが予定されている2023年の当社目標を3.0%に設定し、その達成に向けた諸施策を展開していきます。

質的向上の面では、障がいの有無によって業務を限定することなく、それぞれの能力に応じた業務を担当することで、多様な人たちがお互いを認め合い生き活きとやり甲斐を持って働ける環境であるとともに、誰もが挑戦と成長を繰り返しながら、さまざまな価値を創出することのできる職場を目指しています。実際に、人事・給与厚生関連のオペレーション、出張手配、印刷関連、郵便関連、各種経費精算、データ処理、オフィスレイアウト管理等、人事・総務関連を中心とした非常に多岐にわたる業務でそれぞれの能力を発揮して活躍しています。今後も多様な障がいを有する人たちがより活躍し成長できる場を提供できるように、職域の開拓・拡大に継続的に取り組んでいきます。

また、関係会社の障がい者雇用促進支援策として、毎年障がい者雇用に関するセミナーと情報交換会を開催しています。2019年3月期はパネルディスカッション形式で開催し、20社29名が参加しました。

引き続きグループ全体で量・質の両面から障がい者雇用の促進し、障がいのある人たちが社会で活躍する上での障壁を取り除くための取り組みを行っています。

障がい者雇用率推移（6月1日付）



ダイバーシティ＆インクルージョンの推進

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等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・スキル等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	- 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等の個別テーマに係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140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	- 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(2019年3月期11回開催・273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(2019年3月期3回開催・65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(2019年3月期2回開催・38名参加)
社内での活躍支援	- 執行役員、部長職から構成される再雇用委員会にて、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、海外関係会社等多様な活躍を支援 - 海外での活躍を支えるために、海外フリンジ制度を整備 2019年3月31日現在の再雇用嘱託129名(内 海外勤務者8名)。2019年3月期の再雇用受諾率46%。
社外での活躍支援	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。2019年3月期の会社支援による転職実績は41件。

一人ひとりが力を発揮できる環境づくり



三井物産は、社員一人ひとりが効率性・生産性を高め、自らの能力を最大限発揮する環境を整えることで、会社全体の競争力を強化していくことを目指しています。また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環境をつくるために、さまざまな施策に取り組んでいます。

働き方改革

方針

当社は2015年より、従来の働き方を見直し、時間や場所に捉われない柔軟でメリハリある働き方を実現する「働き方改革」を推進しています。

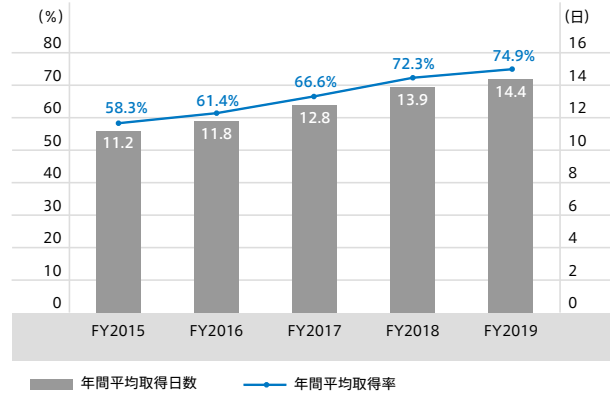
働き方改革アクションプラン

働き方改革への具体的な行動計画として、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とアクションプランを策定し、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。
なお、このKPIは計画に先立ち、2018年3月期に達成(72.3%)しました。 |
| 3. 柔軟な働き方の促進 (KPI) | 2023年度までに社内調査において、「職場で、生産性をできるだけ高めるための環境が整っているか」、「職場で仕事を進める上での阻害要因がないか」等の働き方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60%～70%にする。(なお、このKPIは今後Mitsui Engagement Surveyで踏襲するにあたり、2019年3月期に再設定したKPIとなります。) |

一人ひとりが力を発揮できる環境づくり

有給休暇年間平均取得率・取得日数(単体)★



対象者：本店および国内支社・支店勤務の従業員（嘱託社員は含まず）。

参考：働き方に関する社員意識調査結果およびMitsui Engagement Surveyより（対象者：当社国内勤務者）

	第1回 (FY2016)	第2回 (FY2017)	第3回 (FY2018)	Engagement Survey (FY2019)
メリハリある働き方の実現	54.5%	39.7%	47.8%	52%
従業員満足度*1	72.6%	76.0%	77.6%	77%*2

*1：「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。

*2：2018年3月期までの算出方法に基づく。



働き方改革アクションプラン(日本経済団体連合会)

働き方改革諸施策

当社では「働き方改革」を実現するための施策として「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）」をそれぞれ導入しました。2019年4月には、さらなる生産性やアウトプットの質の向上と自由な発想の喚起を期待し、MBKテレワーク（在宅勤務）の全社運用開始、全社服装ガイドラインの大幅改定を行いました。

施策名	導入時期	施策の内容	効果・狙い等
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法定上限である年間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確りと取得し、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年の導入当初から毎年約8割の社員が活用。
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等に、会社貸与のPCを持ち出して社外（含む自宅）で仕事ができるもの。	移動時間の無駄等を省くことができ、より効率性・生産性高く仕事をすることを可能とする。利用者の7割弱が効率性・生産性の向上を実感（2017年10月実施の第3回「働き方に関する社員意識調査」の結果に基づく）。
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している（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（トライアル）	2017年7月～9月（対象者：600名） 2018年6月～9月（対象者：1,900名）	上記モバイルワーク制度の対象を拡大（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」に資するかを検証する。
MBKテレワーク	2019年4月から（全社員対象）	2018年3月期、2019年3月期の2期にわたるトライアルを経て、対象を全社員に拡大（就業時間中の在宅勤務のほか、災害時在宅勤務対応を追加）。	オフィスでの「Face to Face」のコミュニケーションを基本としながらも、社員は目的に応じて「時間」と「場所」を選択し、課題指向型の働き方をすることで、個人と組織の双方の生産性・効率性を追求する。
全社服装ガイドライン	2019年4月から	組織ごとに異なる業界慣習やニーズに合わせ、本部ごとに個別に服装ガイドラインを設定するもの。	2018年3月からトライアルを実施、「生産性の向上につながった」とする組織が約65%。社員のプロフェッショナルとしての自律性を尊重し、業務生産性や効率性の向上とともに、自由な発想の喚起を促進する。



Mitsui Engagement Survey

活動

SDGs: 5.4, 8.8

当社は2015年10月に「働き方に関する社員意識調査」を実施し、本店、国内支社・支店社員の意識を正確に把握する調査をスタートしました。2018年11月より、新たにMitsui Engagement Surveyとして、社員一人ひとりの意識と、社員を活かす職場環境を総合的に調査する取り組みを導入しました。また、調査対象を海外勤務者および現地採用職員にも広げ、その結果を地域ごとにフィードバックすることで、グローバルの実情に即した諸施策の検討・実施につなげています。今後、Mitsui Engagement Surveyは2年に1回を目途に実施予定です。

Mitsui Engagement Survey2018 グローバル*全体結果等

全世界回答率: 89%

「個人として尊重されている」と感じている割合

80%

「仕事に対するやりがい」を感じている社員の割合

74%

「学び成長できる」と感じている割合

76%

*: 当社国内・海外拠点勤務者(現地採用職員含む)

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

SDGs: 5.4

休職前・復職前面談(育児・介護)

育児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したが、より早期に休職期間中の過ごし方や両立体制の構築についてサポートするために、2020年3月期より休職前オリエンテーションを開始しました。本人とその上司、および所属部署の人事担当者が参加し、本人には各種両立支援制度の理解促進や今後の自発的なキャリア形成に向けたアドバイスを行い、上司および人事担当者には、本人と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、本人の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。

介護休業を取得する社員に対しては、これまで通り休職前または復職時に希望者と面談を実施するとともに、「仕事と介護の両立」に不安を抱える社員とは、各部署の人事担当者と連携し、より早い段階での個別面談も行っています。

「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等の支援を行っていましたが、2018年3月期より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、家事代行サービス利用料の一部補助等を行っています。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」のイントラ掲載や、昼休みを利用した介護制度説明会、介護セミナー等を実施し、両立を支援するための情報提供を行っています。また職場での両立支援をサポートする環境づくりとして、人事担当者向けの管理職セミナーを開催しています。さらに社員の個別事情に応じた悩み・不安を解消する場として、社外NPO法人と契約し、社外介護アドバイザーとの「介護個別相談会」を毎月1回開催するほか、メール・電話等でも対応可能な社外相談窓口を設置しています。

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。

 **P.102** 育児・介護関連制度取得状況（単体）★

両立支援制度一覧

体制

2019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				出産・育児制度説明会	休職前面談	DVD貸出 産休育休ガイド		募集説明会・見学会 〈提携保育施設〉		
出産	出産休暇 出産付添休暇					面復職前	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）	仕事と介護の両立支援ハンドブック 介護制度説明会	面談職前	復職前面談	会社パソコン貸与	ポピンズ（提携保育施設） キッズスクウェア ベビーシッター補助券 家事代行サービス 利用補助券	ニチイ学館 家事代行サービス 優待	家事代行サービス 利用補助券
介護準備									家族見守りサービス（法人契約）	セコム（法人契約）	NPO海を越えるケアの手（介護相談）
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										
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・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。

両立支援に関する社会からの評価

活動

SDGs: 5.4

当社は、一連の両立支援施策によって、2008年、2011年に続き、2015年の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6期 2019年4月～2021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、商品等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6期 2019年4月～2021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

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等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.102 配偶者の転勤による退職者の再雇用制度

労使関係

方針

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2019年3月末時点で4,553名(加入率85.0%)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。2019年3月期も組合とさまざまなレベルで、人事制度、給与・賞与、働き方改革や研修、労働安全衛生等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。給与・賞与の決定に当たっては、事業を展開する国・地域の法令遵守はもとより、最低賃金を超えた生活賃金の確保を行い、従業員の働きやすい環境づくりを推進しています。2019年3月期は特に組合による提案を受けて拡大事務折衝を開催し、若手優秀社員の早期昇格・登用を可能にするため、人事制度の一部改定を実施しました。加えて、2019年4月からの労働基準法改正に伴う36協定に関する団交を開催し、改正後の労働基準法に準拠した時間外労働の目標限度時間、ならびに特別延長の最大限度時間を改定するとともに、労使で定めた時間外労働の目標限度時間の管理に向けて、組合役員への従業員の労働時間データの共有を通じた労働時間管理の徹底に努めました。

FY2017	9月：紹介団交 1月：団交(人事制度改定) 2月：拡大事務折衝(報酬制度改定)
FY2018	6月：拡大事務折衝(研修制度等の組合提案) 9月：紹介団交 4月・11月：事務折衝(新社屋での職場環境に関する協議)
FY2019	4月：団交(2019年3月期賃金交渉) 6月：拡大事務折衝(人事制度の一部改定、人事関連諸制度) 12月：団交(36協定改定) 2月：拡大事務折衝(2020年3月期賞与フォーミュラ、人事制度の一部改定)

一人ひとりが力を発揮できる環境づくり

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(2019年3月期 計16回)を積極的に設ける等、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。

2018年5月	エネルギー第一本部長、エネルギー第二本部長
2018年6月	流通事業本部長、鉄鋼製品本部長、モビリティ第一本部長、モビリティ第二本部長、ICT事業本部長、金属資源本部長、食料本部長、プロジェクト本部長、CFO 統括部長、コンシューマービジネス本部長、コーポレートディベロップメント本部長
2018年7月	社長、ニュートリション・アグリカルチャー本部長、ヘルスケア・サービス事業本部長

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、社員間および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「アクティブ・トーク・ウェンズデー(ATW)」を定期的の実施し、2019年3月期は本店において、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3回、社員同士のネットワーキング強化を目的とした立食形式を計4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13回開催しました。また、社長が社員と対話する「The Kurumaza 車座」を、2019年3月期は本店で計26回実施、国内支社・支店では4回、海外拠点では64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。2020年3月期は、働き方改革や2020年の新社屋移転等も踏まえ、さらなる社内コミュニケーションの促進を目指すべく、新たな取り組み実施を進めていきます。



本店での着席式ATW

健康経営・労働安全衛生への取り組み



健康経営・労働安全衛生の考え方

方針

三井物産グループは、従業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。事業活動を行っている各国・地域の法令に基づく施策はもとより、事故・災害等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、2017年9月に以下の通り「健康宣言」を策定しています。

健康宣言

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。

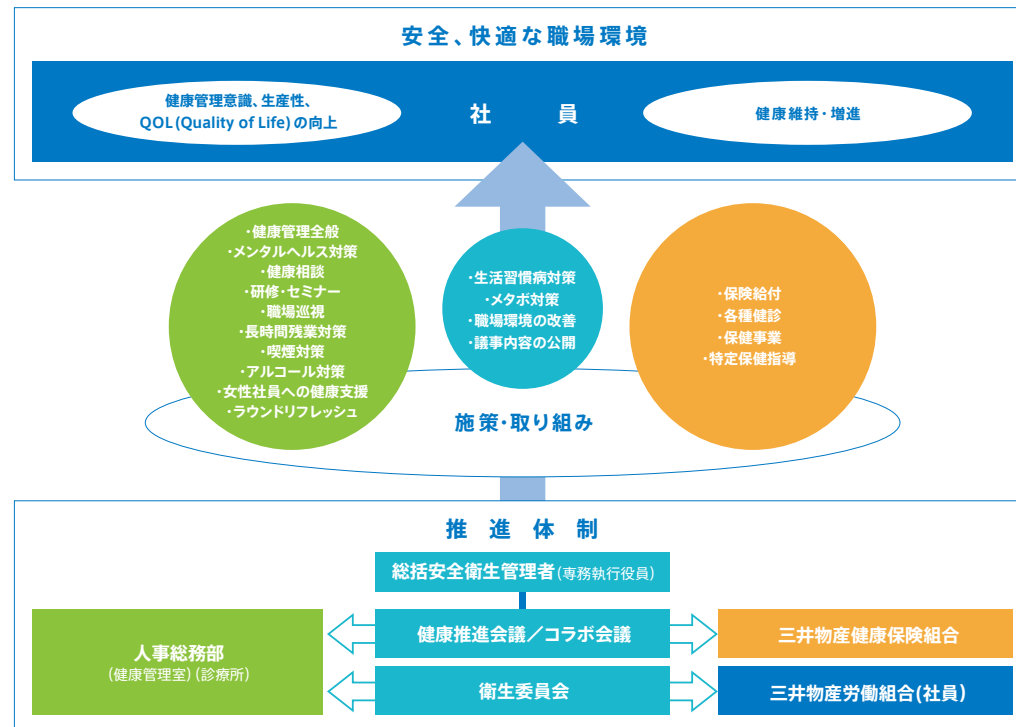
1. 社員が安全で健康に、いきいきと働ける快適な職場づくりを推進します。
2. 社員の健康管理の側面から、一人ひとりの「挑戦と創造」を支え、持続的な企業価値の向上へ繋がります。
3. 社員が「自分の健康は自分で守る」との意識を高め、自らの心身の健康維持・増進に主体的に取り組むことを支援します。

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

総括安全衛生管理者である専務執行役員の下、社員の健康保持増進のために健康推進会議を設ける等、以下の体制にて健康経営を推進しています。



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」を立ち上げました。そして、四半期に1度健康推進会議を開催し、その議事録をイントラネットに掲載して全社員に情報共有しています。健康保険組合と会社（専務執行役員、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等、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

総括安全衛生管理者（専務執行役員）の下、産業医、衛生管理者、会社推薦の社員、そして労働組合が推薦した社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等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等のテーマについて議論し、意見を吸い上げ、社員の健康や職場の安全に配慮した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。

健康成果指標

- 健康診断受診率：2021年3月期までに100%
- 問診票回答率：2021年3月期までに100%
- ストレスチェック受検率：2021年3月期までに90%以上
- 喫煙率：前期比0.5%減

健康経営優良法人～ホワイト500～

当社の従業員の健康に関する取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人～ホワイト500～」に3年連続で認定されています。

🔍 P.122 社会からの評価

社員の健康管理

体制 活動

SDGs: 3.4、3.d

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、放射線科等を開設し、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)

	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019
診療所受診者数(延べ人数)	24,380	24,173	21,421	18,200	13,979

健康診断・検査

定期健康診断を社内で年に複数回実施し、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、費用補助
- ・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、大腸がん検査の費用補助
- ・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費用補助
- ・35歳以上の女性社員に対する乳がん検診(マンモグラフィ+超音波)、子宮がん検診の費用補助
- ・新入社員に対する雇入健診時のピロリ菌検査の実施

健康診断受診率

	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019
健康診断受診率	87.5%	87.7%	90.0%	97.3%	99.8%

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。

健康相談・健康保持増進策

体制 活動

SDGs: 3.4、3.5、3.a、3.d

各種保健指導

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、以下の健康増進プログラムを実施しています。

施策	対象者	実施者
特定保健指導 (積極的支援・動機づけ支援)	40歳以上 メタボリックシンドローム該当者・予備軍	健康保険組合
個別保健指導(減量サポート) 受診勧奨	39歳以下* メタボリックシンドローム予備軍	健康管理室保健師
栄養指導	肥満・生活習慣病・メタボリックシンドローム 該当者	管理栄養士
個別保健指導	39歳以下 やせ女性	健康管理室保健師

*: 2019年3月期 39歳以下メタボリックシンドローム予備群への個別保健指導(減量サポート)実績・効果
保健指導対象者: 48名
最終面談実施者: 10名(実施率20.8%)
体重減少平均値: -1.01kg 最大体重減少値: -7.8kg 体重減少者割合: 50%
BMI減少平均値: -0.4 最大BMI減少値: -2.6 BMI減少者割合: 50%

社員食堂でのヘルシーメニュー提供と「健康社食アプリ」の試験導入

社員食堂では、各メニュー表示にカロリー、たんぱく質、炭水化物、脂質、塩分量の表示を行っているほか、社員の栄養バランスを考えたヘルシーメニューやビーガン弁当等を提供しています。2018年には当社関連会社であるエムサービス株式会社と、ヘルスケアテック事業を展開する株式会社おいしい健康が共同開発したスマートフォン向け食事管理ツール「健康社食アプリ」の実証実験を社員食堂にて実施しました。「健康社食アプリ」では、登録さ



健康社食アプリイメージ

れた健診データを基に最適なメニューを提案し、食事履歴に基づく栄養素の過不足分析・アドバイスや歩数・飲酒等の記録を行うことで、社員一人ひとりの生活習慣に対する健康意識の向上・行動変容を図りました。また、希望者には管理栄養士らによる指導が受けられる「健康社食コーチ」プログラムを提供し、肥満の改善や食習慣の見直し等の支援を行いました。実証実験後のアンケートでは、参加者の89%に健康意識の向上、79%に行動変容が見られ、また健康社食コーチの参加者においては、体重やBMI、腹囲、中性脂肪等の数値が有意に改善するという結果が得られました。

外部フィットネスジムの利用、社内でのエクササイズ

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。心身共にリフレッシュができ、ストレス対策にもなっています。



ラウンドリフレッシュの様子

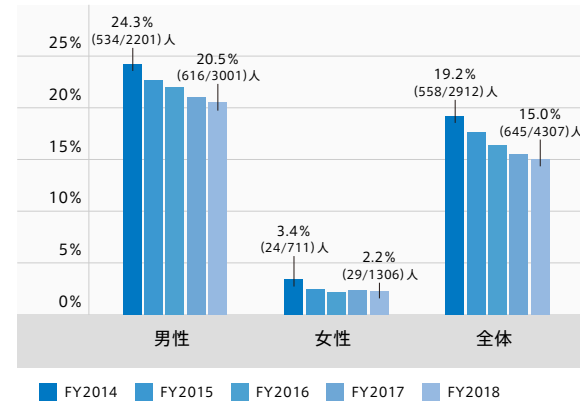
喫煙対策

2020年に移転予定の新社屋・当社専用スペースでは、全面禁煙とし、喫煙室は設置しません。新社屋移転に向けた禁煙支援策として、喫煙率の前年対比0.5%減を目標に、会社として以下の施策を実施しています。

- 禁煙相談窓口の設置
- イン트라ネットに「禁煙サポートページ」を新設
- 受動喫煙に関する啓蒙セミナーや禁煙セミナーの開催
- 禁煙支援アプリ、禁煙パッチ等の禁煙補助具の支給
- 現在の仮社屋での喫煙室の段階的な利用制限

また、健康保険組合と協働して、がんや生活習慣病等への対策として、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。

当社の喫煙率



(単位：名)

	男性	女性	全体
FY2014	534 (24.3%)	24 (3.4%)	558 (19.2%)
FY2015	512 (22.7%)	19 (2.5%)	531 (17.6%)
FY2016	645 (22.0%)	25 (2.1%)	670 (16.3%)
FY2017	578 (21.0%)	27 (2.4%)	605 (15.6%)
FY2018	616 (20.5%)	29 (2.2%)	645 (15.0%)

アルコール対策

2017年3月期より、アルコール感受性遺伝子検査を導入した健康セミナーを実施しています。

2019年3月期の現役社員を対象としたアルコール感受性遺伝子検査実施後のアンケートでは、以下の結果となり、自分自身のアルコール体質を知ること、適切な飲酒習慣についての再認識、改善につながるきっかけとなっています。

2019年3月期 アルコール感受性遺伝子検査実施後アンケート結果

飲酒の頻度を少なくした	44%
1回あたりの酒量を減らした	52%
アルコール度数を低いものに変えた	26%

女性社員への健康支援

体制

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。

女性の健康週間に合わせた啓発活動として、女性社員向けに女性の身体のこと、また婦人科疾患とその予防方法、女性ホルモンの整え方等についてのセミナーも実施しているほか、2020年3月期より、39歳以下のやせ女性に対する保健指導も開始します。

また、34歳以下の女性社員に対する子宮頸がん検診、35歳以上の女性社員に対する乳がん検診（マンモグラフィ+超音波）、子宮がん検診の費用補助をしています。

海外勤務中社員の健康管理

体制

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。具体的には、各本部と連携の上、本店産業医がメールや電話、TV電話面談、産業医面談を実施して海外勤務社員のフォローをしています。

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等、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

体制

活動

SDGs: 3.3

当社は、海外拠点を多く有する企業として、結核、マラリア、HIV/AIDS等グローバルな健康課題へ対応することの重要性も認識しています。こうした感染症リスクの高い地域で働く社員への対応はもとより、コミュニティへの貢献にも積極的に取り組み、定期的な企業プログラムを提供しています。具体的には、感染症対策として、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等、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、HIV/AIDS、デング熱の予防法について社員向けに研修プログラムやセミナー等を実施するとともに、海外医療アシスタンス企業や保健所の感染症情報等を基に感染症の発生状況をモニタリングし、そのリスク評価に基づき保健所、安全対策室、診療所、産業保健スタッフ、各職場が連携の上で速やかに対応する体制を会社全体として整えています。

また、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。

 **P.64** グローバルな健康課題への対応—感染症対策（マラリア・はしか等）

メンタルヘルス

方針

体制

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等を含めた広い意味での心の健康づくりに取り組みます。

2021年3月期までの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、社内専門医等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。さらに、高ストレス社員に対しては産業医面談を行い、集団分析結果を職場にフィードバックすることで職場環境の改善につなげています。

ストレスチェック受診率・受検者数

ストレスチェック	FY2017	FY2018	FY2019
受診率	79.1%	77.2%	85.4%
受検者数	3,861名	3,721名	4,090名

健康・安全に関する研修・セミナー

体制

活動

SDGs: 3.3、3.4、3.5、3.d

ラインマネジャーのためのメンタルヘルス研修や労務管理研修、海外での健康管理・安全についての研修、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・安全に関するセミナーを開催しています。

2019年3月期研修実績

(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・安全)」	388
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」「ライン長に求められる労務管理」	88
新人導入研修「社会人としての健康管理」	160
現役社員向け「アルコールとの上手なつきあい方」 アルコール遺伝子・感受性検査	198
新人育成担当者向け「アルコールとの上手なつきあい方」 アルコール遺伝子・感受性検査	174
受動喫煙対策セミナー	69
働く女性の健康管理 ～自分の健康は自分で守ろう～	78
合計	1,155

上記セミナーのほか、健康啓蒙活動として、衛生委員会における産業医・保健師からの講話や、「産業医便り」「保健師コラム」をイントラネットにて定期的に配信し、社員全員が健康情報を得られるようにしています。

健康的なオフィス環境

体制 活動

SDGs: 8.8

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	・本店オフィスでは、ユニバーサルデザインおよび背面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等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、産業医と保健師等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い出し、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、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。
温度・湿度	・ヒートポンプデシカント型調湿機・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で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、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。

労働時間管理方針

方針 体制 活動

SDGs: 8.8

従業員が、慢性的な過重労働に陥ることなく、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を整備するために適正な労働時間の管理を行っており、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の作成とイントラネット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等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、改善策を示す等の対応を行うことで、過度な長時間労働を削減し、健康障害防止と共に総労働時間縮減を図っています。

また、連結経営の観点からは、関係会社の労務管理は各ビジネスモデルに適した基準を備える中で、国内関係会社については、日本の企業として共通に適用される法令や対応施策についての理解を浸透し、労働時間に関する考え方やノウハウを共有することを通じて労務管理体制を整備すべく、以下の施策を行っています。

- ・関係会社人事総務担当者間の情報交換や関係強化を目的とし、定期的に情報交換会を開催しています。働き方改革に関する当社の施策の共有や法改正内容のアップデート等を行っています。
- ・労働時間管理を含めた労務管理全般に関する53項目にわたるチェックリストを作成し、主管部署を通じたガバナンスの一環として関係会社での労務管理体制整備に活用しています。

なお、海外の拠点については、拠点ごとに現地法令に基づく労働時間の管理を適切に行っています。

 P.103 有給休暇年間平均取得日数・取得率(単体)★

 P.86 働き方改革アクションプラン

 P.103 年間平均総実労働時間(単体)★

 P.103 月間平均残業時間(単体)★

労働災害対応

体制 活動

SDGs: 8.8

当社では産業医による定期的な職場巡視等、従業員（嘱託社員含む）が働く職場での安全・安心の確保に向けた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、速やかに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、速やかにコンプライアンス報告がなされ、適切に対処する体制とし、同時に再発防止に努めています。

2020年3月期目標

労働災害ゼロ

死亡災害ゼロ

 P.103 労働安全衛生データ(単体)★

安全対策に関わる取り組み

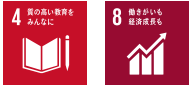
体制 活動

SDGs: 8.8

当社は、全世界139か所の拠点（2019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。社員や社員の家族の安全を確保することは、会社として最も重要な業務の一つです。国内外の関係部署やセキュリティ会社と連携し、日々変化する各国・地域の政治、治安等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。

新しい価値創造への取り組み



三井物産は、長期的な視点から自らの将来像を示す長期業態ビジョンを作成しています。その中で当社のこれからの在り方として掲げているのが、「「つなぐ」から「つくる」への進化」です。当社は元来、新たな事業やビジネスモデルを創出することを生業としてきた会社です。これまでさまざまな産業や業界で、企業や商品等を「つなぐ」ことで価値を生むことが多かった総合商社の機能・役割を超え、自ら主体的にビジネスを「つくる」存在へ進化していこうとするものです。

また、新本社ビルへの移転を単なる職場環境の変更ではなく、長期業態ビジョンでも掲げられている当社の在り姿を実現するための「変革」を加速する重要な契機と捉えています。

Moon

体制 活動

SDGs: 4.4、8.2、8.3

2018年8月、三井物産グローバル・グループの新規事業開発、ビジネスインキュベーションを目的にMoon Creative Lab Inc.（以下、Moon）を設立しました。世界的なイノベーションの中心地、米国・シリコンバレーのパロアルトに本社を構え、日本では次世代の働き方・オフィス環境を提案する共有オフィススペースWeWork明治神宮前に拠点を置いています。

Moonが目指すのは、「0→1」の新しい事業を自らつくり出し、当社の未来の姿を生み出していくこと。「0→1」、すなわち、社会課題を解決する今までにない新しいビジネスをゼロから形にしていくための場と機能を提供し、進化を加速させていくことです。

Moonでは、世界中の三井物産グローバル・グループ連結従業員44,000人からビジネスアイデアを募っています。世界中の現場からアイデアが寄せられ、これらのアイデアに対して、Moonのオペレーティングチームとの対話により、より良いものに発展させています。アイデアの選別の基準は、アイデアを提案する社員に対する問いかけの形を取っています。その一部は「世の中に新しい価値をつくる仕事か？/多くの人が困っていることを助け、幸せづくりに貢献する仕事か？/どうやって社会課題を解決するのか？/将来の夢がうたわれ、実現に向けたシナリオが描かれている仕事か？/やり切る能力、覚悟と熱量のあるプロジェクトリーダーがいるか？」等で、こうした問いには当社の価値観が色濃く反映されています。なお、最終的に事業化に着手する案件は、ビジネスデザインのプロフェッショナルである外部パートナーも参加する「Moonコミッティー」で決定されています。

Our Stories : 新たな価値を生む人をつくる

🔍 P.31 「つなぐ」から「つくる」を具現化するプラットフォーム“Moon”
SDGs : 4.4, 8.3



Digital Transformation

体制 活動

SDGs : 4.4, 8.2, 8.3

当社の掲げる中期経営計画において、イノベーション機能の強化は同計画を推進する機能の一つです。ビジネスの現場や世の中にあるさまざまな情報・データを数値化・デジタル化して、AI（人工知能）等のDigital Powerにより分類・解析・制御し、ビジネスや社会に活かすDigital Transformation (DT)を目指しています。

DTへの取り組みとして、デジタル技術を駆使して、新たな価値の事業化を加速する役割を担うDTチームを、2016年に経営企画部内に設置しました。2017年には、ほかの総合商社に先駆けて「CDO（チーフ・デジタル・オフィサー）」を新設しています。DTチームは、経営企画部内にIT推進部、ICT事業本部、そのほか営業部から社員約15人を集め、各営業部門と共同でデジタルによるビジネス変革を推進する役割を担っています。DTを通して、効率化や最適化によるコスト削減、売上向上を図り、既存事業の良質化を行うとともに、新たなビジネスモデルの創出を進めています。具体的には、AIによる医療診断や物流ルート最適化、チケット価格の適正化、食品の需要予測等に取り組んでいます。

また、日常業務の大幅な効率アップとコミュニケーションの活性化、ナレッジの共有・活用促進等、社内におけるDTにも取り組んでいます。ITツールを活用しペーパーレス化を徹底した最初の会議は、取締役会と経営会議でした。その後、各部でも各種ITツール活用やペーパーレス化が進み、紙の使用量は、各部におけるコピー機からの印刷数推移で2019年1月前年同月比約26%削減しました。

Work-X

活動

SDGs : 4.4, 8.2, 8.3

当社は、2020年2月に竣工予定の新本社ビルへの移転を計画しており、現在、Workplace Experience (Work-X)と称して、新本社での「職場体験の在り姿」やそれを具現化するための仕掛けについて検討を進めています。

例えば、新本社では、業務・プロジェクトニーズに応じた機動的なチーム組成に向け、グループアドレス制の導入を検討しています。グループアドレス制とは、ある部署が置かれるエリアは特定されますが、そのエリア内であれば社員はどの席に座って仕事をしてもよいというもので、社員は目的に応じて働く場所を選択し、課題指向型の働き方を追求することが可能になります。また、Face to Faceコミュニケーションを促進していく仕掛けとして、全執務フロアを貫く内階段や、各フロアには自然と人が集まりアイデアが生まれるようなコミュニケーションエリアの設置を考えています。こうした仕掛け、工夫によって、フロア内の偶発的な出会いが生まれ、カジュアルなコミュニケーションが活発化していくことで、社員の一体感を醸成するとともに、知的化学反応を生み出していきます。

当社は、新本社を、三井物産の多様な「個」が社内外の多くの仲間と「知的化学反応」を巻き起こし、変化と潮流をつくり、未来の三井物産をつくる場所と定義し、移転を単なる引っ越しではなく、長期業態ビジョンの実現に向けた変革を加速させる機会と位置付けています。

グループアドレ스트ライアルの実施

新本社ビルでグループアドレスを実施した場合の効果・問題点等の情報を収集・検証するため、複数部署において執務エリアの一部仕器をグループアドレスに適した仕器と入れ替え、グループアドレス制のトライアルを実施しています。検証結果はトライアル期間終了後に社内共有し、社内各組織による方針策定時の材料として提供されています。



人事データ

従業員の状況 (2019年3月31日現在) ★

	連結 従業員数 (名)	単体								
		従業員数 (名)			平均年齢 (才)			平均勤続年数 (年)		
		男性	女性	全社	男性	女性	全社	男性	女性	全社
2015年	47,118	4,385	1,621	6,006	42.7	40.7	42.2	19.1	17.8	18.8
2016年	43,611	4,292	1,613	5,905	42.6	40.7	42.1	18.9	17.8	18.6
2017年	42,316	4,238	1,615	5,853	42.5	40.6	42.0	18.8	17.6	18.5
2018年	42,304	4,217	1,642	5,859	42.7	40.6	42.1	18.9	17.5	18.5
2019年	43,993*	4,141	1,631	5,772	42.7	40.7	42.2	18.9	17.6	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。
*：連結女性従業員比率：33.7% (2019年3月31日時点)

オペレーティングセグメント別従業員数 (2019年3月31日現在)

(単位：名)		
	単体	連結
鉄鋼製品	328	1,518
金属資源	291	619
機械・インフラ	844	15,264
化学品	676	5,276
エネルギー	392	843
生活産業	971	13,298
次世代・機能推進	419	3,694
その他	1,851	3,481
合計	5,772	43,993

地域別従業員数 (2019年3月31日現在) ★

(単位：名)		
	日本採用職員	海外採用職員
日本	4,561	－
米州	330	560
欧州・中東・アフリカ	241	615
アジア・大洋州	498	1,482
その他(研修員、修業生等)	142	－
合計	5,772	2,657

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	
FY2015	103	55	158	24	5	29	187
FY2016	94	57	151	35	6	41	192
FY2017	113	78	191	29	1	30	221
FY2018	103	80	183	38	4	42	225
FY2019	104	56	160	22	4	26	186
FY2020*1	96	80	176*2	－	－	－	176

*1：2019年4月1日現在。
*2：10月入社男性1名女性1名含む。

能力開発にかかる研修時間数・日数・費用(単体)

	年間研修実施時間	一人当たり 年間平均研修時間	一人当たり 年間平均研修日数	一人当たりの 年間平均研修費用
FY2019	91,871時間	15.92時間	3.47日間	349,544円

本店人事総務部主催人材育成プログラム(海外派遣プログラムを除く)のみ。

性別・従業員区分別 一人当たり年間平均研修時間(単体)

		男性	女性
FY2019	担当職	19.91時間	19.91時間
	業務職	－	10.37時間

 P.78 人材育成プログラム

総合職の平均離職率・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		
	男性	女性	全社	男性	女性	全社
FY2017	4.20%	4.21%	4.21%	1.08%	2.31%	1.42%
FY2018	3.17%	3.98%	3.40%	1.22%	2.22%	1.50%
FY2019	5.04%	4.62%	4.93%	1.31%	2.57%	1.66%

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)★

(単位:名)

	総合職			管理職			担当職			業務職
	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率	全体
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
2019年	5,793	1,667	28.8%	3,483	240*	6.9%	4,648	523	11.3%	1,145

*: 女性管理職数には女性部長職(M1)3名を含む。

女性・外国人役員比率(単体) (7月1日現在)★

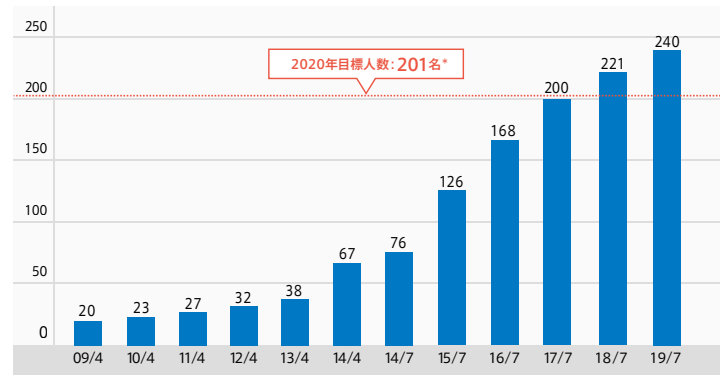
(単位:名)

	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
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%
2019年	14	2	14.3%	2	14.3%	5	1	20.0%

女性活躍実態(単体)

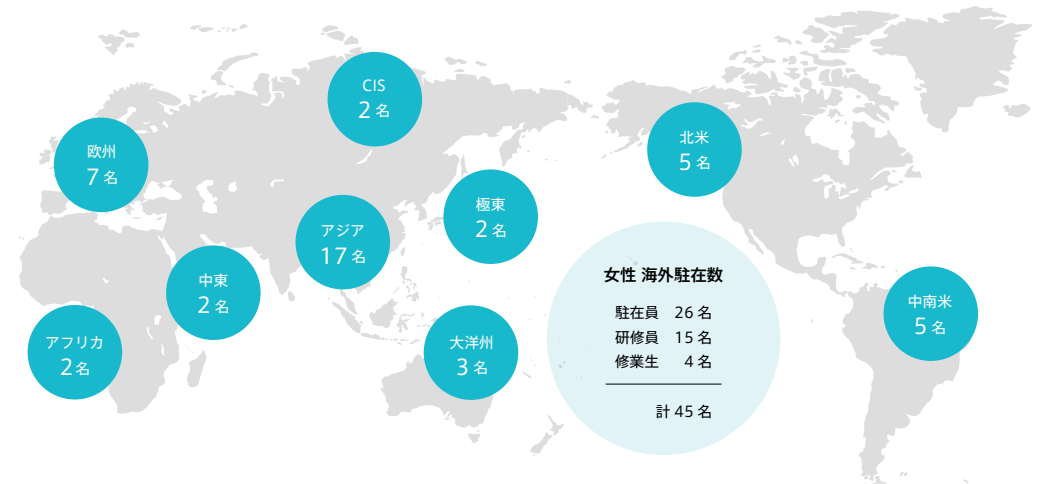
女性管理職数推移

(単位:名)



*: 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)。2年前倒しで2018年7月に達成済。

女性社員海外駐在状況 (2019年4月1日現在)



地域名	人数	都市名
北米	5名	ニューヨーク
中南米	5名	サンパウロ、フロリアナポリス、リマ
欧州	7名	ロンドン、マールセン、ハンブルグ、ミラノ
中東	2名	ドバイ、テヘラン
アフリカ	2名	ヨハネスブルグ、マプート
アジア	17名	シンガポール、バンコク、ジョグジャカルタ、ヤンゴン、ホーチミン、ニューデリー、クアラルンプール、サンタローザ
大洋州	3名	シドニー、パース
極東	2名	ソウル、台北
CIS	2名	モスクワ、ウラジオストーク

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
FY2015	男性	12	47	13	4	91
	女性	40	111	135	1	—
	合計	52	158	148	5	91
FY2016	男性	13	42	11	7	93
	女性	49	107	137	1	—
	合計	62	149	148	8	93
FY2017	男性	13	64	7	5	102
	女性	50	138	162	0	—
	合計	63	202	169	5	102
FY2018	男性	23	97	0	0	90
	女性	64	182	150	0	—
	合計	87	279	150	0*	90
FY2019	男性	29	120	0	NA	85
	女性	45	186	127	NA	—
	合計	74	306	127	NA	85

* : 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。

育児休業後の復職率・定着率

		男性	女性
FY2019	育児休業後の復職率*1	100%	96.4%*3
	育児休業後の定着率*2	100%	97.8%*3

*1 : 2019年3月期中に育児休業終了を迎えた従業員数に対し、復職した従業員の割合。

*2 : 2018年3月期中に復職した従業員数に対し、2018年4月1日時点で在籍している従業員の割合。

*3 : 退職者数には配偶者の転勤に伴う再雇用制度の登録者を含めず。

介護関連

(単位:名)

		介護休業	介護休暇	時短勤務	時差出勤
FY2015	男性	0	31	0	0
	女性	1	52	0	0
	合計	1	83	0	0
FY2016	男性	1	42	0	0
	女性	0	59	0	0
	合計	1	101	0	0
FY2017	男性	1	50	0	0
	女性	0	74	0	0
	合計	1	124	0	0
FY2018	男性	0	36	0	0
	女性	0	60	0	0
	合計	0	96	0	0*
FY2019	男性	2	44	0	NA
	女性	2	66	2	NA
	合計	4	110	2	NA

* : 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(単体)

(単位:名)

	退職/登録年	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019
登録者	担当職	3	7	5	8	4
	業務職	16	11	11	6	11
	合計	19	18	16	14	15

年間平均総実労働時間(単体)★

(単位:時間/年)

	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019
年間平均総実労働時間	1,911.24	1,941.03	1,920.72	1,957.72

対象者:本店および国内支社・支店勤務の従業員(嘱託社員を含む)。

月間平均残業時間(単体)★

(単位:時間/月)

	FY2017	FY2018	FY2019
月間平均残業時間	19.1	18.9	19.0

- ・対象者:本店および国内支社・支店勤務の従業員(非管理職)(嘱託社員は含まず)。
- ・所定労働時間ベース。

有給休暇年間平均取得日数・取得率(単体)★

	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019
年間平均取得日数(日)	11.2	11.8	12.8	13.9	14.4
年間平均取得率(%)	58.3	61.4	66.6	72.3	74.9

対象者:本店および国内支社・支店勤務の従業員(嘱託社員は含まず)。

労働安全衛生データ(単体)★

	目標	FY2017		FY2018		FY2019	
		正規	契約	正規	契約	正規	契約
労働災害発生件数	0	1	0	4	0	1	0
死亡災害件数	0	0	0	0	0	0	0
労働災害度数率 (災害発生の頻度)	0	0.13	0	0.53	0	0.14	0
労働災害強度率 (災害の重さの程度)	0	0	0	0	0	0.03	0
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	0.13	0	0	0

- ・対象者:正規…本店および国内支社・支店勤務の総合職、契約…嘱託社員。
- ・厚生労働省の基準に基づき算出。

業界平均との比較(事業規模100名以上の卸売業・小売業)

	FY2017	FY2018	FY2019
労働災害度数率	1.74	1.94	2.08
労働災害強度率	0.03	0.10	0.10

(参考)厚生労働省「平成30年労働災害動向調査の概況」

従業員平均給与(単体)

(単位:円)

	平均給与
FY2019	14,299,878

対象者:国内在勤の総合職

労働組合従業員加入率(単体)(3月31日現在)

	加入率
2019年	85.0%

★を付した2019年およびFY2019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.124 独立した第三者保証報告書