

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。

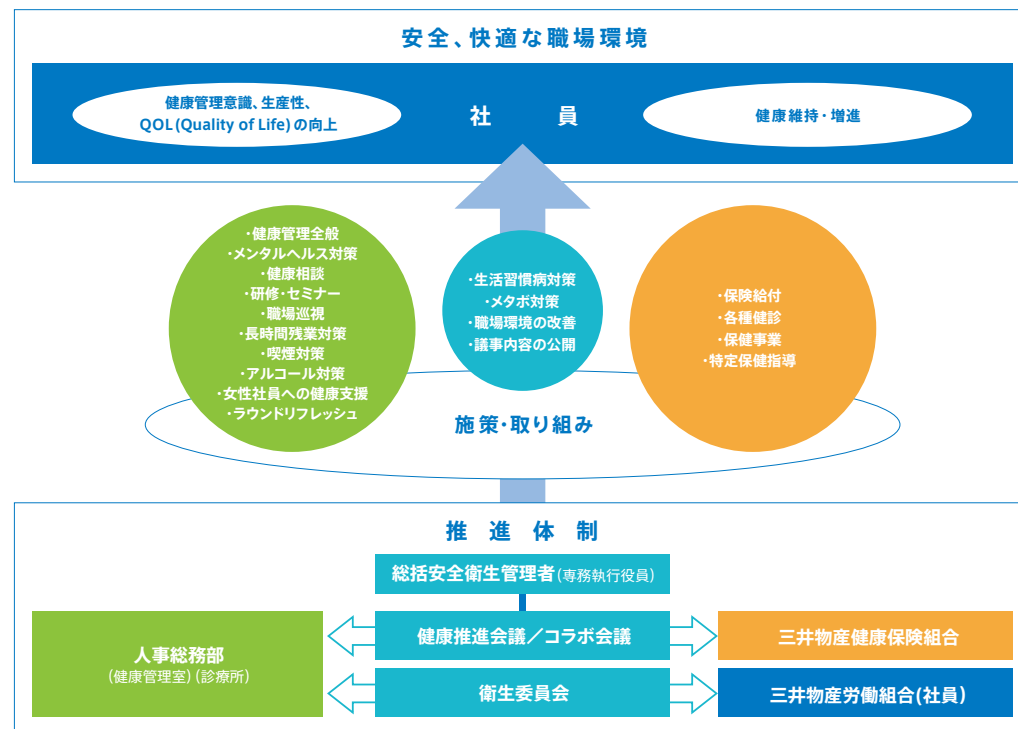
1. 社員が安全で健康に、いきいきと働ける快適な職場づくりを推進します。
2. 社員の健康管理の側面から、一人ひとりの「挑戦と創造」を支え、持続的な企業価値の向上へ繋がります。
3. 社員が「自分の健康は自分で守る」との意識を高め、自らの心身の健康維持・増進に主体的に取り組むことを支援します。

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

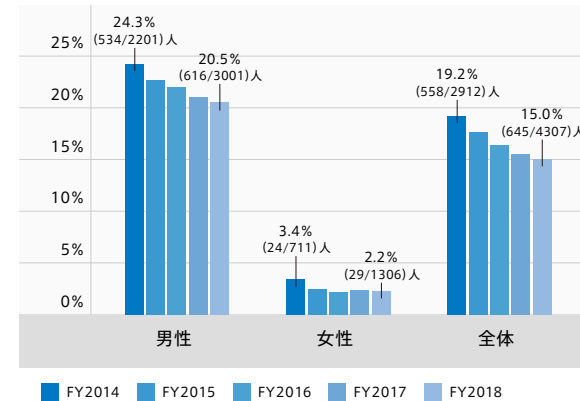
喫煙対策

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	<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向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	<ul style="list-style-type: none"> 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)★

健康経営・労働安全衛生への取り組み

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

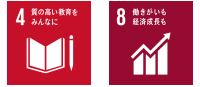
体制 活動

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。