

Governance

インテグリティとコンプライアンス	105
コーポレート・ガバナンスと内部統制	110
リスクマネジメント	113
サプライチェーンマネジメントの推進	116

インテグリティとコンプライアンス



インテグリティと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。そして、コンプライアンスの追求においては、単に法令や規範の遵守にとどまらず、企業人としての良識や品格、すなわちインテグリティを持って行動することが必要不可欠です。

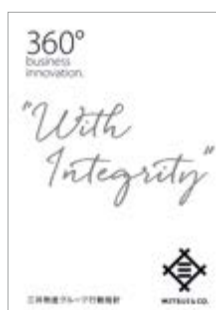
当社グループが真に社会から信頼される企業グループであり続けるために、社員一人ひとりにコンプライアンス意識を徹底し、インテグリティを持って行動することを求めるとともに、インテグリティのある組織づくりにグローバル・グループベースで取り組んでいます。

三井物産グループ行動指針と三井物産役職員行動規範

方針

三井物産グループ行動指針“With Integrity”

当社グループ各社においては、それぞれの事業形態に合わせて個別の役職員行動規範を制定していますが、グループ全体で共有されてきたインテグリティやコンプライアンスに関する考え方をさらに明確にするため、「三井物産グループ行動指針“With Integrity”」を2018年11月に策定しました。核となる5つの基本精神を含め、一人ひとりの社員が日々の業務においてこの行動指針の内容を実践することを通じて、当社グループは、これからも社会からの信頼に、誠実に、真摯に応えていきます。



Our Stories : インテグリティのある組織をつくる

🔍 P.35 インテグリティの浸透を通じた価値観の共有

SDGs: 5.5、10.2、10.3、16.5



三井物産グループ行動指針“With Integrity”

5つの基本精神

1. 法令を守り、最も高い倫理水準に基づき誠実に行動します。
また、人権を尊重し、いかなる差別も行いません。
2. 社員一人ひとりの個性と多様性を尊重し、自由闊達な風土を守り、育てます。
3. 公正な事業活動を行い、社会からの信頼に、誠実に、真摯に応えます。
4. 地球環境を大切にし、豊かで住み良い社会の実現のため積極的に貢献します。
5. 何かおかしいと感じたとき、疑問に思ったときは勇気を持って声を上げ、より良い会社をつくります。



三井物産グループ行動指針“With Integrity”

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の日常の業務や活動における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。取締役会監修の下、定期的に研修やe-learningにより全社員にその内容の周知・規範の効果の見直しを図るとともに、一人ひとりの社員が規範を遵守する旨の誓約を毎年行っています。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等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

体制

CCO (チーフ・コンプライアンス・オフィサー)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・支店等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。

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ていますが、コンプライアンス体制整備の重要性が一層増してきたことから、2019年3月期からその開催回数を増やしています。また、委員構成も見直し、営業現場からの目線も取り入れた議論ができるよう、新たに営業本部長2名を委員に加えました。同委員会では、社外弁護士参加の下、コンプライアンス関連事案の発生傾向や課題およびこれらを踏まえたアクションプランについて報告の上、コンプライアンス体制のあり方について話し合い、その内容についてはイントラネットで公開しています。

取締役会は、グローバル・グループベースでのコンプライアンス体制の運営状況等に関する監督機能を有しており、CCOは、コンプライアンス体制の運営状況やコンプライアンス委員会で審議された内容に関して原則として年2回、取締役会への報告を行っています。取締役会では、今後の重点取り組み事項等につき活発な議論がなされています。三井物産グループ行動指針“With Integrity”の策定に当たっても、指針の内容や浸透活動のあり方に関して各社外取締役・監査役から多くの具体的な提言やコメントが出され、反映されています。

また、当社CCOおよび国内関係会社のCCOが参加するグループCCO会議、海外拠点地域CCO会議等を定期的で開催し、グローバル・グループベースでのコンプライアンス体制強化のため、最適な取り組み等について積極的な情報交換・意見交換を行っています。

コンプライアンス違反またはその恐れがある場合、CCOに報告するとともに、営業本部長等、各部門のコンプライアンス統括責任者が中心となり、原因究明や再発防止策策定を含め主体的に対応に当たり、事態収束後には、結果と再発防止策等をCCOに報告することを定めています。事案によっては、CCOの指揮・監督下において法務部コンプライアンス室が対応します。なお、臨時の社長直轄組織として危機対応時に迅速・的確な意思決定を行う危機対策本部を設置する手順もあらかじめ定めています。



コンプライアンス・プログラム

方針	体制	活動
----	----	----

SDGs: 16.5

当社では、どんなに緻密なコンプライアンス・プログラムを策定したとしても、経営幹部による率先垂範を伴わなければ、実効性は高まらないと考えています。そのため、社長やCCOをはじめとする経営幹部が率先してインテグリティのある組織づくりに取り組むとともに、社員に対して継続的かつ繰り返しメッセージを発信し、インテグリティやコンプライアンスの大切さを伝えています。

具体的な施策としては、三井物産グループ行動指針“With Integrity”やCCOブログ等を活用したインテグリティ・マインドの浸透、おかしいと思ったことに声を上げるスピークアップ文化の醸成、コンプライアンス意識調査の実施、コンプライアンス違反事例の共有による再発防止、営業現場での管理の徹底、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、ならびに各種研修・e-learningの実施等であり、それらを着実に実行しています。

なお、当社は、社会の要請・動向を常に意識するとともに、事業活動に関わるリスクの評価を定期的に行い、その結果に基づき、コンプライアンスに関する施策を継続的に見直すことが重要だと考えています。毎年、コンプライアンス意識調査アンケート結果、コンプライアンス委員会や取締役会で議論された内容、各組織コンプライアンス担当者との意見交換および外部評価機関からのフィードバック等を踏まえ、前年度に実施した各種施策の効果検証や課題抽出をした上で、次年度の活動計画の策定に役立てています。

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。

2019年3月期も、新たに当社での勤務を開始した社員向け、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やe-learning等を実施しました。特に管理職向けには、ハラスメントに関して実例を基にした研修を実施し、事案発生への抑制に努めています。また、同研修には、ハラスメントに関する報告・相談を自身が受けた場合の対応方法に関する解説も盛り込み、社員が安心して声を上げることのできる組織づくりに取り組んでいます。



経営幹部によるパネルディスカッション

2018年11月にはこれまでのコンプライアンス見直し週間を、コンプライアンス見直し月間として拡大し、社長・CCO等からメッセージを発信したほか、CCO・CAO等による「インテグリティ」をテーマにしたパネルディスカッションや社外講師による講演等を実施しました。こうした全社レベルの企画に加えて、各組織でもセミナーや情報共有・意見交換等の企画を積極的に実施しました。

また、2019年3月期は前期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認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。

さらに、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。希望のあった国内子会社等に対しては、「三井物産グループコンプライアンスハンドブック」を配布したほか、当社と同様のウェブ診断テストの実施や独自教材の配信が可能なe-learningプラットフォームを提供しました。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。

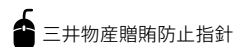
独占禁止法遵守に向けた取り組み

当社は各国独占禁止法遵守を経営上の重要事項として位置付けており、各種マニュアル提供や定期的なセミナー実施等を通じて周知徹底を行っています。とりわけ、カルテルについては、2018年11月に「三井物産役職員行動規範」の下位規程として「カルテル防止に向けた行動基準」を策定し、改めて当社の独占禁止法遵守姿勢を明確にするとともに、カルテル防止に向けて、より具体的な行動基準を示すことにより当社役職員の意識向上を促しています。加えて、海外拠点・海外グループ会社でも、それぞれの地域性も踏まえた独占禁止法に関する教育・研修を実施することにより、グローバル連結ベースでの独占禁止法遵守体制の構築を図っています。

腐敗防止に向けた取り組み

当社は各国腐敗防止規制の遵守についても経営上の重要事項として位置付けており、包括的な腐敗防止の体制や取り組みに関する「三井物産贈賄防止指針」を2016年12月に公表しています。事業の検討においては、腐敗リスクが高いと認識される事業について本指針に基づいたデューデリジェンスを実施しています。また、当社では、公務員等の接遇管理制度や代理店等の起用管理制度等を設けるとともに、各種の教育・研修を行う等、腐敗防止規制の周知徹底を図っています。加えて、国内外の当社子会社等においても、腐敗防止規制に関わる教育・研修の実施に努める等、当社に準じた腐敗防止体制の整備・運用を推進しています。

なお、取締役会は「三井物産贈賄防止指針」の取り扱い状況を含むグローバル・グループベースでのコンプライアンス体制の運営状況等に関する監督機能を有しています。

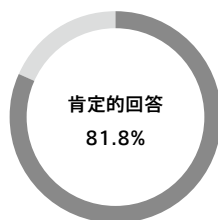
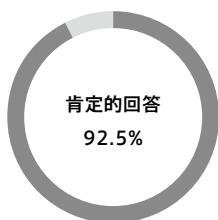
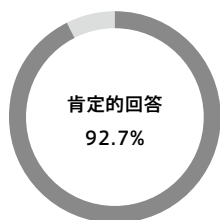


三井物産贈賄防止指針

コンプライアンス意識調査アンケート

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、三井物産本店および国内支社・支店では毎年、そして海外現地法人や連結ベースでも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。

- ① コンプライアンスに関して上司・同僚・部下と話のしやすい「風通しの良い職場」であると思うか。
- ② 会社は内部通報制度の利用促進に本気で取り組んでいると思うか。
- ③ コンプライアンス違反を発見した場合、内部通報制度を使って報告・相談するか。



上記③に関連して、役職員にとってさらに使いやすい内部通報制度とすべく、さまざまな取り組みをしています。

そのほかの取り組み

グループ内で生じたコンプライアンス関連事案については、他組織での再発防止やコンプライアンス体制整備の参考となるものを、教訓や再発防止策を特定した上で、他組織に共有しています。

また、前期に引き続き、当社CCOおよび国内関係会社のCCOが参加するグループCCO会議を開催し、内部通報制度に関するセミナーやグループディスカッション等を実施しました。そのほかにも、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



グループCCO会議

訪問の上、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。

2020年3月期も、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。

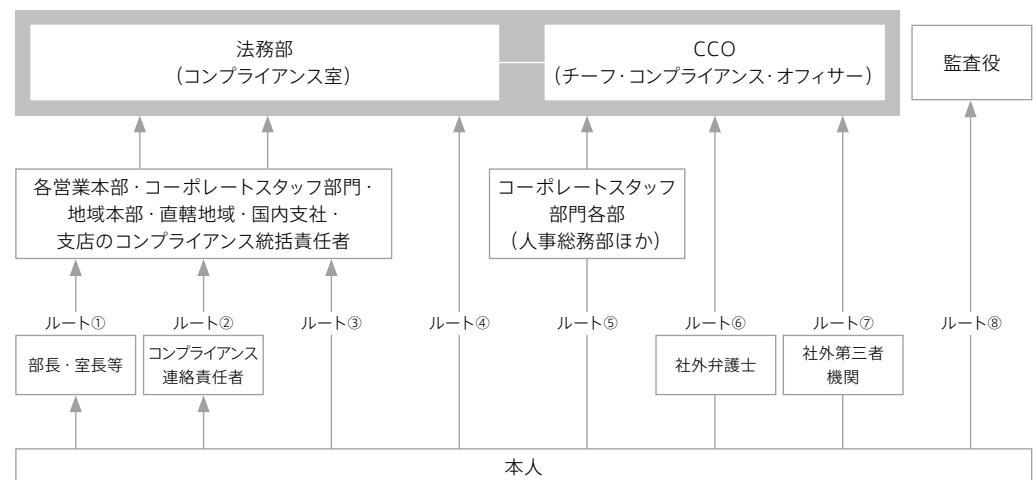
コミュニケーションの円滑化とスピークアップ文化の醸成

体制 活動

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。当社では、問題を早期に発見することは重要であり、スピークアップは会社をより良くすることにつながる旨の経営幹部メッセージを継続的に発信し、おかしかったことに声を上げるスピークアップ文化の醸成に積極的に取り組んでいます。

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。

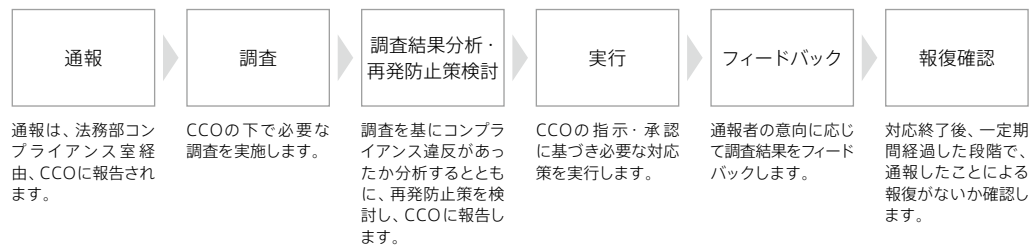
報告・相談ルート



内部通報制度が有効に活用されるためには、通報者が通報により一切の報復や不利益な取り扱いを受けないことが何よりも重要です。これまで、内部通報規程において、通報者が通報により報復や不利益な取り扱いを受けないことを規定していましたが、これに加えて、2018年7月、通報者および調査関係者への報復・不利益取り扱いの禁止に違反した場合には懲戒の対象となり得る旨を明確化しました。そのほかにも、コンプライアンス違反への関与者が自ら会社に対して違反を報告した場合には、懲戒処分の決定に際し情状として考慮することを内部通報規程に明記する等、スピークアップを促すための施策を推進しています。

また、2018年11月には、役職員向けに、当社の内部通報制度に関して報告・相談ルートの解説や通報した後の事案の取り扱いについて紹介した動画「おかしいと思ったら Speak Up!」をイントラネットで公開し、プロセスの可視化や制度への信頼度向上に取り組んでいます。

通報受付後の対応

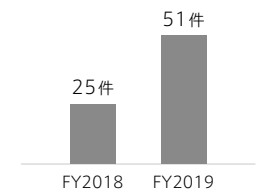


国内グループ会社については、当社が指定した社外弁護士および第三者機関を各社の社外報告・相談受付窓口として使えるようにするとともに、各社による通報対応をモニターし内部通報制度の適切な設置・運営に関する支援を行うことを通じ、グループ会社の問題を安心して報告・相談できる仕組みを整備しています。さらに、海外拠点ならびに海外グループ会社についても、各地域のコンプライアンス統括責任者が中心となり、現地の法令や特性を考慮しつつ報告・相談ルートの整備を進めています。

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の報告・相談に対しては、特別な通報窓口として、グローバル・グループ・ホットラインを導入し、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。さらに、当社の役職員に関する事項や当社または当社グループに影響が及ぶ可能性のある重大事項について、グループ会社の役職員は、当社の内部通報窓口へ直接報告・相談することができます。

報告・相談件数

スピークアップ文化の醸成に取り組んだ結果、2019年3月期に当社法務部コンプライアンス室に直接または社外窓口を経由して寄せられた報告・相談件数は51件で、前期から大幅に増加しました。このうち、ハラスメント等に関するものが約7割、労働問題等に関するものが約2割を占めました。



コンプライアンス報告の状況

活動

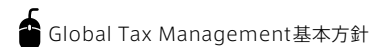
当社では、早い段階において広く社員から報告・相談を受けることで、事態の改善に向けた対策を講ずることが可能となり、結果として、コンプライアンス関連事案の発生を予防することにつながると考えています。このような考えの下、コンプライアンス違反か分からなくても、その恐れがある場合には早期の社内報告を奨励しています。

2019年3月期に当社、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の件数は945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。また、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。

Global Tax Management 基本方針

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



コーポレート・ガバナンスと内部統制

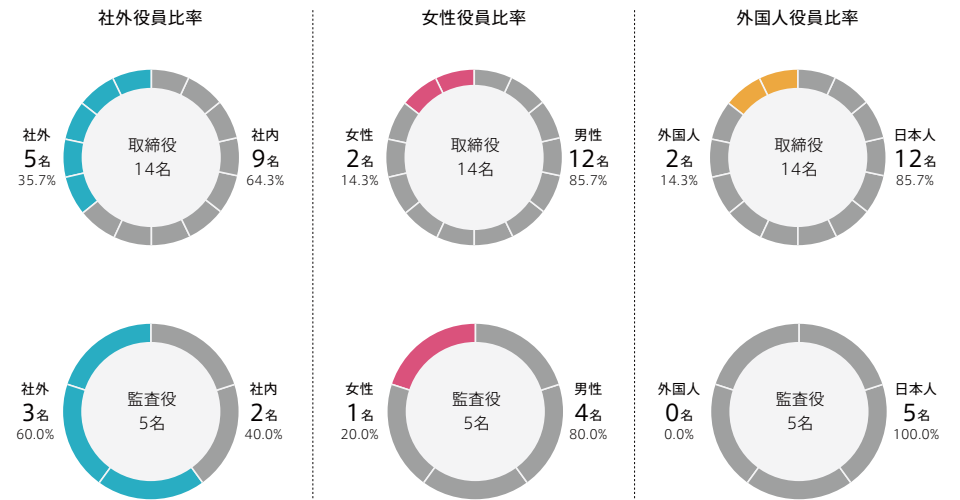
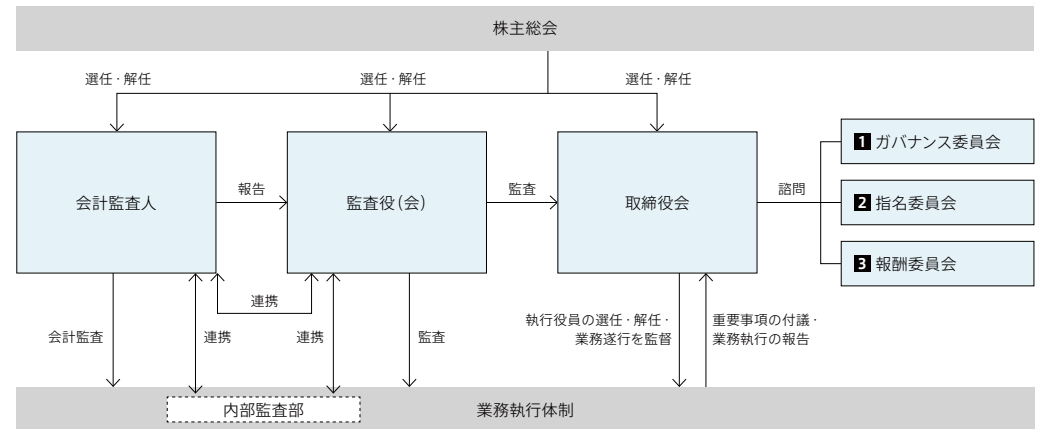
コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

方針 体制

三井物産は、コーポレート・ガバナンス体制の構築に当たり、「透明性と説明責任の向上」および「経営の監督と執行の役割分担の明確化」を重視しています。「透明性と説明責任の向上」のために、当社は、社外取締役および社外監査役の視点を入れての経営監督および監視機能の強化を図るとともに、情報開示に係る内部統制体制を整備し、公正開示の原則の下、役職員が説明責任の遂行に当たることとしています。また、「経営の監督と執行の役割分担の明確化」のために当社は執行役員に業務執行の権限を大幅に委譲した上で、取締役会が執行役員の業務執行を監督します。国内の15営業本部および海外の3地域本部のそれぞれを統括する営業本部長および地域本部長は、同時に執行役員でもあり、連結グループの機動性のある業務執行に当たります。

当社は、監査役による監査機能の実効性を高めるとともに、会社業務に通暁した社内取締役を中心とした実態に即した経営が総合商社の業態に必要であると判断し、監査役会設置会社の形態によるコーポレート・ガバナンスを採用しています。さらに、「透明性と説明責任の向上」および「経営の監督と執行の役割分担の明確化」を担保するため、社外取締役・社外監査役の参画を得た各種諮問機関の設置等を通じて実効性の高いコーポレート・ガバナンスを実現します。

ガバナンス体制図



取締役会

活動

SDGs: 16.7

取締役会は経営執行および監督の最高機関です。取締役の任期は1年として毎年改選しますが、再任を妨げないものとしています。会長が当社の取締役会を招集し議長に当たります。なお、当社における会長の役割は、主として経営の監督を行うことであり、執行役員を兼務せず、日常の業務執行には関与しません。また、社外取締役・社外監査役が委員として参加する諮問機関として、ガバナンス委員会、指名委員会、報酬委員会を取締役会の下に設置しています。

取締役会は、取締役会付議・報告事項に関する内規に従い、当社の経営に関する基本方針、重要な業務執行に関する事項、株主総会の決議により授権された事項のほか、法令および定款に定められた事項を決議し、また、法令に定められた事項および重要な業務の執行状況につき報告を受けます。取締役会は、原則毎月1回開催するほか、必要に応じて随時開催しています。

2019年3月期取締役会/サステナビリティ・内部統制・リスクマネジメント等関連の報告

取締役会の議題	開催時期	報告対象	リスク管理体制・制度
内部統制状況レビュー	2019年3月	・内部統制全般	・権限分掌制度、稟議制度、コーポレートスタッフ部門の監視・支援 ・ポジション限度設定、専門部署モニタリング ・内部統制・ポートフォリオ管理委員会
サステナビリティ関連	2018年4月	・サステナビリティ活動全般 ・石炭関連事業への取り組み	・サステナビリティ委員会
	2018年6月	・気候変動問題への対応	
コンプライアンス体制・運用状況	2019年3月 2018年10月	・コンプライアンスリスク	・コンプライアンス委員会 ・三井物産役職員行動規範の制定・遵守 ・内部通報体制の整備 ・研修の実施 等
金融商品取引法に基づく内部統制評価	2018年6月	・財務報告に係る内部統制	・J-SOX委員会 ・内部統制の有効性についての評価対象部署による自己評価、独立部署によるテスト
内部監査結果	2018年8月	・内部監査結果	・内部監査部を中心とする内部監査体制
当社のリスクエクスポージャーとコントロール	2018年9月	・信用リスク(商事債権、社外宛貸付金保証、定期預金等) ・市場リスク(商品・為替売買越、在庫) ・事業リスク(事業資産、関連宛投融资保証、社外宛投資) ・カントリーリスク	・信用程度・稟議の審査とモニタリング ・商品・為替売買越の稟議審査、在庫実査等 ・稟議プロセスによる審査、投資案件の果実化・良質化 ・カントリーリスク関連情報収集・分析、国別ポジションモニタリング、取引停止国・特定国の指定、国別対応方針の策定
サイバーセキュリティ	2018年12月	・サイバーセキュリティ	・技術的対応、人的対応(セキュリティ啓発活動含む)、関係会社対応

監査役会


活動

SDGs: 16.7

監査役は株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務執行を監査します。この目的のため、監査役は社内の重要会議への出席、各種報告の検証、会社業務の調査など多面的かつ有効な監査活動を展開し、必要な措置を適時に講じます。

監査役会は、取締役会開催に先立ち定期的に開催されるほか必要に応じて随時開催されます。監査役は、取締役会に出席し、議事運営、決議内容等を監査し、積極的に意見表明を行っています。

監査役会の監査対象は多岐にわたります。取締役の職務執行、取締役会等の意思決定、内部統制システムの整備・運用状況、会計監査人の独立性、財務報告体制、会計方針・会計処理、税務方針・税務処理、計算書類、会計監査人からの報告、そして企業情報開示体制等が含まれます。

 統合報告書2019(P.102 三井物産のコーポレート・ガバナンス)

業務執行

体制

当社の経営執行における最高責任者は社長であり、営業本部長および地域本部長等は、社長から業務執行上の権限を委譲され、また、社長に対して責任を負います。当社は、会社経営全般に関する基本方針および重要事項を審議し決定するため経営会議を設置しています。経営会議は、取締役会長、社長(議長)、コーポレートスタッフ部門担当役員および社長が指名する代表取締役または執行役員をもって構成し、原則として毎週開催されます。経営会議に付議された事項は構成員の協議の結果を徴して社長が決定します。

経営者は、取締役会が定める内部統制の基本設計に基づき、内部統制を整備・運用し、評価する役割と責任を負います。社長直轄の組織である内部監査部は、経営者が承認する計画に基づき、内部統制の設計の適合性および運用の状況を、独立性をもって検証する役割と責任を負います。

当社では、業務執行および内部統制に係る各種主要委員会を設置し、ますます増大・多様化する広範なリスク・業態に対応しています。

内部統制

体制

当社は、内部統制プロセスの構築に当たり、企業会計審議会が示している内部統制の基本的枠組みにのっとり、「業務の有効性と効率性の向上」「会計基準への準拠、および財務報告の信頼性の確保」「法令、法令に準ずる規範、ならびに経営理念およびこれを反映した各種行動規範を含む社内ルールの遵守」「会社資産の保全」の達成を目的として、以下の制度を導入しています。

リスク管理

当社の事業運営に伴うリスクは、取締役会による監督の下、各営業本部長および地域本部長等が委譲された権限の範囲内で管理します。各事業単位において、定量的リスクへの対処として、ポジション限度や損切り限度の事前設定、専門部署によるモニタリング等が、定性的リスクへの対処として、関連社内規則の遵守が義務付けられています。委譲された権限を超えるリスクを負担する場合は、「稟議制度」により重要度に応じ、経営会議の決定、または、関係代表取締役もしくは関係役付執行役員の決裁を得ることが必要とされています。

さらに、全社レベルでのリスク管理体制の設計・整備や重要なリスクへの対処には、ポートフォリオ管理委員会、サステナビリティ委員会、危機対策本部等の組織が当たっています。各委員会および委員長は監査役会と別組織であり、各委員会の委員長である役員は社長への報告を必要に応じて行っています。コーポレートスタッフ部門各部は、担当する分野のリスクについて、全社ポジションの監視、所定の権限の範囲内でのコントロール、ならびに担当代表取締役および執行役員の補佐に当たります。

企業集団における業務の適正確保

当社は「三井物産コーポレート・ガバナンス及び内部統制原則」を定め、子会社に対しては法令その他に照らして合理的な限りこれに基づく内部統制を整備・運用し、持分法適用会社に対しては、他出資者と連携して、同様の内部統制を整備・運用するよう働きかけることとしています。関係会社ごとに当社役員から関係会社主管者を置き、「関係会社主管者職務規程」に基づき管理しています。



三井物産コーポレート・ガバナンス及び内部統制原則



統合報告書2019(P.117 内部統制)



P.114 情報リスクマネジメント



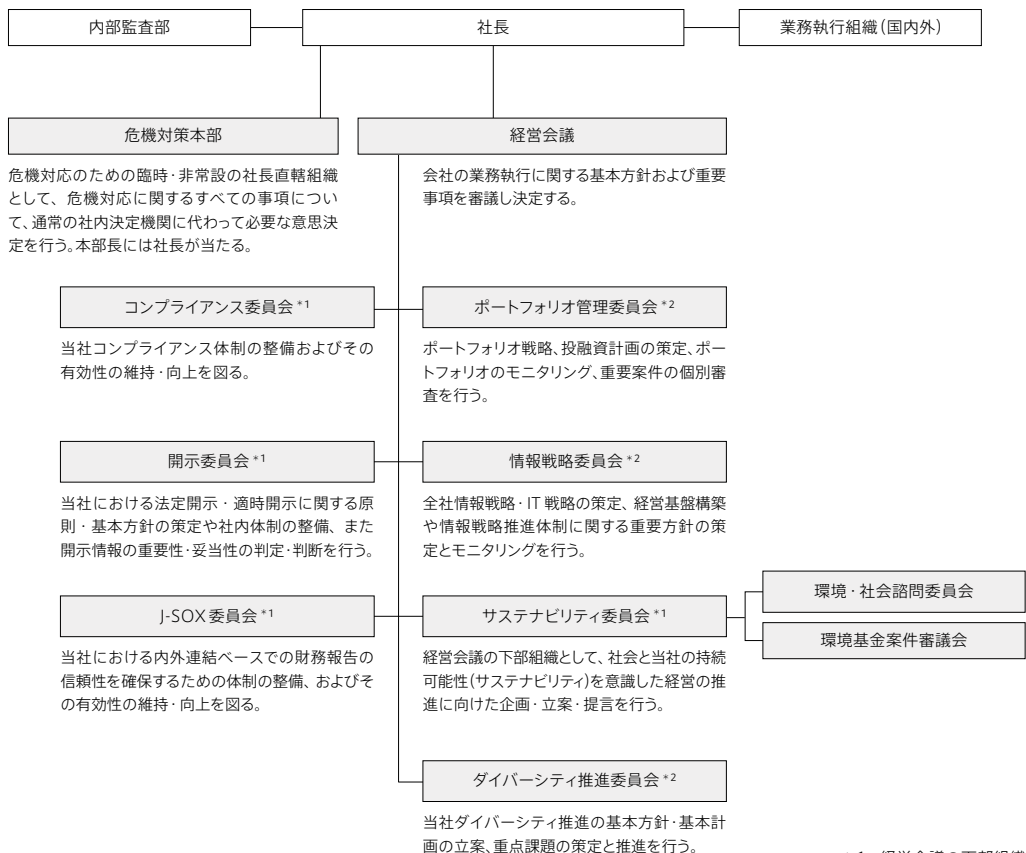
P.106 コンプライアンス体制



P.113 ESG関連リスクマネジメント

コーポレート・ガバナンスと内部統制

内部統制および業務執行体制 (2019年4月現在)



*1: 経営会議の下部組織
*2: 経営会議の諮問機関

リスクマネジメント



ESG 関連リスクマネジメント

体制 活動

SDGs: 3.d, 13.3, 16.7

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等により、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、三井物産では、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・ガバナンス等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」にのっとり事業を推進しています。

各事業の推進・運営においては、必要に応じ国際エネルギー機関(IEA)等の国際的に認知されている組織の複数の気候変動シナリオを念頭に、当該事業への影響を分析しており、その分析結果を投融資案件やM&A等の審査に反映させています。低炭素社会へ移行した場合、エネルギー事業等が影響を受ける可能性があり、対応策として環境・次世代エネルギービジネスを推進しています。また、世界各地で事業を展開する当社にとって、気候変動に関わる各国・地域の政策は各事業の収益性、持続可能性に大きな影響を及ぼします。当社は、長年の事業活動により確立したグローバルネットワークを駆使し、各国・地域の政策とこれに影響を及ぼすステークホルダーの動向をタイムリーに把握し、意思決定に活かしています。

特定事業管理制度と環境・社会諮問委員会

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」等の機関から、案件の推進可否と良質化に関する答申を受け、最終的に、一定の定量・定性基準への該当有無に応じて、ESGリスクを監督する取締役会、経営会議、代表取締役による稟議決裁により、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、水・エネルギー等の環境施策、技術動向、人権、労働問題等に関する幅広い知見を有する外部有識者や弁護士らを中心に構成され、それぞれに関するリスクを評価し、案件の良質化につながる答申を提供しています。労働安全衛生のリスクについては、新規・既存事業共にESGの観点からリスク評価を実施しています。

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しています。2019年3月期は、「特定事業」に該当すると判定された23案件について、同制度にのっとり個別審査を行いました。内訳は、「環境関連事業」が15案件、「補助金受給・その他案件」が8案件でした。今後も

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つたリスク管理を目指していきます。

P.40 環境・社会面におけるリスク管理

なお、公共性が高く、プロセスの透明性が求められるODA (政府開発援助) 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。特に贈賄や腐敗に関してはその重要性に鑑み、包括的にリスク評価を実施しています。

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・深海油田事業等	<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、水リスク等) 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等の配慮と理解の取り付け ● 環境法令・指針との整合性等
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・遺伝子組み換え等に関する技術開発、またはこれらの技術を利用した商品に関する事業 【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等	<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、プロセスの確認等
3 補助金受給案件 内外官公庁等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・当社経営理念等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、社会インフラ事業等	<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

情報リスクマネジメント

方針

体制

情報セキュリティ方針

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認識しています。情報セキュリティ方針に基づき、CIO (チーフ・インフォメーション・オフィサー) 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、連結グローバル・グループベースで情報資産 (情報およびITシステム) に対する適切な管理を行い、これを継続的に改善しています。

情報セキュリティ方針

個人情報保護

個人情報保護管理体制は、CPO (チーフ・プライバシー・オフィサー) 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、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・運用ルールを整備しています。また、イントラネットを通じた社内周知を行い、GDPRで求められる運用管理 (処理活動記録義務対応等) を行っています。

GDPR以外の海外での個人情報保護関連規制についても、適時に対応していくことが企業価値を向上させるものと認識し取り組んでいます。

サイバーセキュリティ

当社および関係会社における事業のICT化およびデジタル化の進展に伴い、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、サイバーセキュリティ専門会社の知見を活用しながら、グローバル・グループベースでのサイバーセキュリティ体制を継続的に強化しています。

災害時事業継続計画(BCP)、災害時事業継続管理(BCM)

方針

当社は、災害時における事業継続は重要な課題であると認識しています。地震や水害、テロ、感染症、電力不足等の発生により事業継続が著しく困難な事態に陥った場合、さらに同事態が長期化することが見込まれる場合等の災害時に、重要業務中断に伴う顧客の喪失、企業評価の低下等のリスクの最小化を図るため事業継続計画(BCP:Business Continuity Plan)を策定しています。

日本政府(内閣府 中央防災会議)による企業向け事業継続ガイドラインが作成されたことを受けて、当社は2006年に災害時事業継続管理方針を策定、災害時事業継続管理(BCM:Business Continuity Management)体制の下、BCPを策定し、適切な管理体制を維持できるよう、定期的な見直しを行っていきます。

また、同方針の下、当社本店、国内支社・支店、地域本部および直轄地域において、災害時の事業継続または早期復旧・再開を図るための取り組み方針、手続、組織・体制等について定めた、災害時事業継続管理規程も併せて整備しています。

災害時事業継続管理方針

人命の尊重:

当社は、災害時の事業継続管理の実施に当たり、人命尊重を最優先事項として位置付けます。

事業継続管理の実施:

当社は、災害時の事業継続管理の重要性を認識し、事業継続計画ならびにその適切な実施・運用のための体制を維持します。また事業継続に対する社員一人ひとりの意識・能力の向上を図るとともに、ステークホルダーとも双方向の対話を実施し、事業継続計画の有効性を高めます。

継続的改善の実施:

当社は、事業継続管理のための事業継続計画を策定し、実施・運用すると共に、これを定期的に見直し継続的な改善に努めます。

社会との共生・社会貢献:

当社は、事業継続計画の策定・見直しにあたり、経済的役割に加えて、社会との共生、地域復興も視野にいれ、二次災害の防止や地域貢献・地域との共生等、時々求められる役割を果たせるよう留意し適切な対応を行います。

BCM体制

体制

コーポレートスタッフ部門担当役員(人事総務部管掌)がBCM担当役員として、BCPの承認および定期的な見直しを行うとともに、災害時事業継続管理規程に定める業務を遂行します。

BCM総責任者(人事総務部長)は、BCPの企画・管理・運営の総括、BCPの策定・推進・実施、事業継続に関する従業員の教育・訓練計画の承認、災害発生時対応マニュアルの策定等を担います。

また、全社BCPに基づき、災害発生後、全社重要業務を実施するために緊急対策本部の行動を記述したマニュアルや支社店ごとの災害発生後の行動を記述したマニュアルを整備しています。

BCP見直し・訓練

活動

首都直下地震等の大規模災害時を想定したシナリオ計画に基づき、人命の尊重を最優先事項とした上で、緊急対策本部の立ち上げと運営により事業を継続する訓練を定期的に行い、訓練を通し抽出された課題を基にマニュアルを見直し、組織としての危機対応力を継続的に高めています。

また、国内総合職および国内嘱託(出向受入含む)・派遣スタッフを対象に安否確認システムを導入し、定期的に一斉訓練を実施、全社に回答状況をフィードバックすることで、システムの利用促進を図っています。

さらに、各店では、非常食および非常用備品を用意しており、本店においては、東京都帰宅困難者対応条例に基づき、本店勤務の従業員および本店内関係会社従業員向けに、3日間分の非常食および非常用備品を用意しています。また、やむを得ず帰宅する場合に食料品やその他の非常用品を携行できるよう、本店勤務者全員分の非常持出用キットを備えています。

サプライチェーンマネジメントの推進



方針

三井物産は、世界中で多岐にわたる事業を展開する中で、多様なサプライチェーンを構築しています。川上から川下まであらゆる位置付けで機能・サービスを提供しており、サプライヤーは約20,000社に上ります。当社ではサプライチェーンにおけるさまざまな課題の解決に向け、法令遵守、人権尊重、労働安全衛生の確保、環境負荷の低減、商品・サービスの安全・安心の確保等に配慮し、サプライヤーと共に社会の要請に応えていきます。

サプライチェーンにおける課題の把握と解決を目指して、当社は2007年12月に「サプライチェーンCSR取組方針」を策定し、サプライヤーに対して当社が遵守に努める項目の周知を図るとともに、同方針への理解と実践を要請してきました。また、社会の期待・要請の変化に応じて方針を見直しながら、その遵守と実践に取り組んでいます。今後もサプライチェーンにおけるさまざまな課題を見据えつつ、取引形態、国・地域、業界の特性を踏まえてリスクの高い重点分野を抽出し、サプライチェーンマネジメントの強化に努めます。

サプライチェーンCSR取組方針

1. 三井物産は、事業活動を通じて関与するサプライチェーンが抱える課題の把握に努め、ステークホルダーの意向を尊重しながら、その解決に向けて働きかけることで、持続可能な社会の構築への貢献を目指します。
2. 三井物産は、サプライヤーをはじめとする取引先に対して、以下に掲げる項目の理解と実践を求め、サプライチェーンの組織的な能力の向上を支援します。
 - (1) 当該国における法令遵守、国際的なルール・慣行に配慮した公正な取引および腐敗防止を徹底する。
 - (2) 人権を擁護し、人権侵害に加担しない。
 - (3) 雇用における差別を行わない。
 - (4) 従業員の団結権及び団体交渉の権利を尊重する。
 - (5) 従業員の労働時間、休日、休暇を適切に管理し、不当な長時間労働を禁止する。^{*1}
 - (6) 強制労働・児童労働・不当な低賃金労働・身体的懲罰・各種ハラスメントを防止する。^{*2}
 - (7) 労働・職場環境における、安全・衛生を確保する。
 - (8) 地球環境の破壊と汚染を防止する。^{*3}
 - (9) 商品・サービスの安全・安心を確保する。
 - (10) 上記に関する、適時・適切な情報開示を行う。

*1：(5)においては、過度な労働時間の削減への対応を含みます。

*2：(6)においては、各事業実施国・地域において最低賃金を超えた生活賃金の確保への対応を含みます。

*3：(8)においては、エネルギー使用・温室効果ガス排出を含む気候変動課題・水使用・生物多様性への影響・資源の有効利用・廃棄物削減への対応を含みます。

「サプライチェーンCSR取組方針」への対応状況

体制

活動

SDGs: 8.7、8.8、10.2、12.4、12.7、16.5

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

サプライヤー宛書状の送付

2009年3月期から、当社営業本部、海外拠点および当社子会社の全サプライヤーに対し、本方針への理解と協力を要請する書状(日本語・英語・中国語・フランス語・スペイン語・ポルトガル語)の送付を継続しており、当社方針の周知を図っています(累計約50,000社)。また、隔年で、その出状状況を確認する社内調査を実施しています。

対象期間	新規サプライヤーへの出状送付数
FY2014-FY2015	6,130社
FY2016-FY2017	7,130社
FY2018-FY2019	4,752社

サプライヤーアンケートの実施

サプライヤーとの双方向のコミュニケーションを重視し、必要に応じて共同して改善策を検討していくことで信頼関係の構築とサプライチェーンマネジメントの一層の強化を図っていきます。そのために、当社および当社子会社のサプライヤーにおいて、当社「サプライチェーンCSR取組方針」の実践状況と、「人権・労働」「安全衛生」「ビジネス倫理」「環境管理」等に関わる各社の方針の有無を問うアンケート調査を、定期的の実施しています。2012年3月期から開始し、その後2015年3月期からは、対象を全事業分野のサプライヤーに広げ、その中から主要サプライヤーを抽出してアンケート調査を実施しています。

	アンケート対象社数
FY2015	72社
FY2016	39社
FY2017	50社
FY2018	68社
FY2019	74社

サプライヤー実態調査

サプライヤーアンケートに加え、「サプライチェーンCSR取組方針」の遵守事項に沿ったチェックリストに基づき、サプライヤーの責任者との面談や製造現場の視察を行うことで実態調査を実施し、必要に応じた助言・指導を行っています。

2015年3月期から調査を開始し、2019年3月期には、水産物調達先を対象に、当社の出資先および調達先で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。

	調査対象先
FY2015	食品原料調達先(コーヒー豆)
FY2016	製紙資源調達先(ウッドチップ)
FY2017	食品原料調達先(りんご果汁)
FY2018	油脂化学製品調達先(オレオケミカル)
FY2019	水産物調達先、飼料会社(サーモン)

リスク評価の実施

体制 活動

SDGs: 8.7, 8.8, 10.2, 12.4, 12.7, 13.3, 15.1, 16.5

新規サプライヤーとの取引に当たっては、「サプライチェーンCSR取組方針」に基づくさまざまな社会課題(気候変動等の環境課題を含む)に対する事前のリスク評価を実施しており、全サプライヤーに本方針への理解を要請しています。既存事業およびその該当サプライヤーに対しても「サプライチェーンCSR取組方針」にのっとり、定期的なサプライヤーアンケートの実施を通じ、気候変動、生物多様性、環境管理、人権、労働環境等の社会課題に関する事業の実態把握および高リスクのサプライヤーの特定に努めています。

一方、サプライチェーンにおける人権・労働等の問題への感度を高め、問題の発生を未然に防ぐため、社員の意識啓発・研修を継続的に実施しています(2019年3月期の受講者数:120名)。

	研修受講者数
FY2017	101名
FY2018	35名
FY2019	120名

サプライヤー実態調査の内容(養殖サーモン調達)

体制 活動

SDGs: 8.7, 8.8, 10.2, 12.7, 14.4, 16.5

当社は、「サプライチェーンCSR取組方針」の遵守事項に沿ったチェックリストに基づき、調達先の責任者との面談や現場視察を行うことで、サステナビリティへの取り組み状況を調査しています。

2019年3月期は、当社の出資先および調達先であるチリのサーモン養殖・加工・販売会社、Salmones Multiexport S.A.(以下、Salmex)の淡水/海水養殖場、加工工場、および飼料会社1社を訪問し、実態調査を行いました。Salmexは主力製品であるアトランティックサーモンを含むサーモンの養殖から販売までを一貫して行っており、ヘルシーなタンパク源の需要が高まる中、米国を中心に、ブラジル、日本、中国ほかアジア各国にサーモンを輸出しています。

陸上の淡水養殖設備、海上の生簀双方を訪問し、中央制御室、給餌設備、養殖用水循環設備を視察、また加工工場では、加工・出荷ラインのほか、身色識別センサー、燻製設備、什器洗浄エリア等を視察し、管理責任者や従業員へのインタビューを通じて、「環境管理」「人権・労働」「法令遵守」「品質管理とトレーサビリティ」の側面について調査を行いました。飼料工場では、工場内加工設備のほか、保管倉庫、中央制御室、品質管理室を視察し、管理責任者や従業員へのインタビューを通じて環境面、労働・安全、さらにはトレーサビリティの視点における取り組みが確りと行われていることを確認しました。

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



Salmex本社

サプライヤー実態調査結果

環境管理

- 排水:工場排水は構内の排水処理施設で有機物を濾過する等の処理を行い、排水基準への適合を確認してから地域の処理場への排水を行っている(加工工場)。
- リサイクルの取り組み:段ボール/紙、加工残渣、プラスチックのみならず、加工工場の廃液処理システムから発生する廃棄物は、委託業者により、それぞれリサイクル処理されている(加工工場)。

サプライチェーンマネジメントの推進

- 気候変動対応：2018年3月期から温室効果ガスの測定を開始、2021年3月期に2018年3月期比20%の削減を目標として設定。養殖場で使用されるディーゼル燃料ほか、プロセスごとにエネルギー使用量をモニタリングできるシステムを構築している(全社)。
- 水使用：プロセスごとの水使用量を測定できるシステムを導入している(養殖場、加工工場)。
- 薬剤の使用：抗生物質の使用は政府・業界が一体となり削減の取り組みを進めており、業界全体では米国の有力環境認証団体であるMonterey Bay Aquariumとのパートナーシップの下2025年までに2017年比50%削減を目標として設定している。なお、Salmexではワクチン接種、強い個体の早期選別等の対策により、2018年12月期は2016年12月期比約4割減(358g/収穫トン)を実現している(全社)。
- 生物多様性への配慮：海上養殖ネットの破損か所から逃げ野生化するのを防ぐため、定期的にケージの状態を確認しており、ここ数年ケージからの逸失はゼロとなっている。また、アシカ科海生動物等による設備の破損、原魚の食害、脱走・野生化を防ぐため、ネットの二重化等の対策を施している。遠隔操作式自動給餌システムを導入することで、海面下から最適な供餌量のモニタリングを行い、海底への餌の堆積を最小化する取り組みを行っている。養殖終了後は法規制で3か月の休止期間が義務付けられるほか、期間終了時の海底の溶存酸素量の下限が厳格に規定され、環境の浄化回復が確認された後に次サイクルの養殖許可が下りる。休止を含め生態系に十分配慮した養殖活動を行っており、106ある海上養殖権取得区域のうち、現在養殖活動を行っている区域は約40となっている(養殖場)。



海水養殖場

人権・労働

- 労働時間：養殖場では、9時間の2交代制を導入、ワクチン投与等の特殊業務を除く日常業務はすべて正社員で対応している(養殖場)。
- 働きやすい環境の整備：直線的で効率化された生産ラインを実現、床面は常に清掃を実施、清潔で高い安全性を保っている(加工工場)。
- 安全衛生：ラボ入室時は専用の白衣、マスクの着用はもとより、入出時には粘着テープによる異物除去と消毒を徹底している(加工工場)。

- 労働安全：安全衛生委員会を毎月実施、決定事項は掲示板で掲載し共有するほか、安全衛生の専門家が週1回巡回確認を行う等安全操業を徹底している。緊急時の目の洗浄キット、担架を各所に配備している(全社)。
- 雇用：保険システムに加入し、家族に対し従業員と同様の医療サポートを行っている(全社)。



スモーク工程での目の洗浄(安全)キット

法令遵守

- OHSAS18001*、ISO14001*、ISO9001*をはじめBAP、Global GAP、MSC等、環境、品質、労働安全、トレーサビリティに関する各種認証を取得。労働時間・就業等に関する各地域法令、操業ライセンスが遵守されている(全社)。

*：養殖場および工場運営・管理が対象となる認証。

品質管理とトレーサビリティ

- 品質管理：毎月生簀ごとに約300匹のサンプルを採取、成育状況を確認(養殖場)。検査体制を確立するためISO17025を取得し、検査機器の精度を確認するシステムを導入、また、自動身色チェック装置を導入する等徹底した品質管理が行われている(加工工場)。
- トレーサビリティ：原卵段階から、生産者、産卵日、孵化ケース番号等のデータを管理(養殖場)。飼料は、納品形態であるフレコンバックごとにロット番号を付与、納入先、成分詳細データ、原料の調達先等の情報を管理するシステムを導入している(飼料工場)。

サプライヤー実態調査を行って

チリにおけるサーモン養殖は、1990年台初頭以降本格化し、世界でも1、2位を争う輸出大国になっています。その間、魚病・防疫体制を確立する一方、政府・業界が一体となり薬剤使用の削減に取り組んできた結果、大きな成果を上げており、Salmex個社としてもさらなる削減へ取り組んでいます。また、飼料における天然魚由来原料(魚粉)の使用も大豆かす等の原料代替により大幅に減少してきており、近年では飼料に占める魚粉の配合比は10%を切る水準にあります。

良質かつ安全・安心なタンパク源の需要が世界的により一層高まる中、地域社会、周辺住民、および生態系に配慮した持続可能な水産業の発展を目指し、当社とサプライヤーが継続して協力していきたいと考えています。

事例紹介：サプライチェーンの課題の把握と解決のために

アパレルにおけるサプライチェーンマネジメント

アパレル事業

各種繊維原料、資材、織編み物の貿易およびアパレル服飾雑貨の生産調達事業を担う当社子会社の三井物産アイ・ファッション株式会社（以下、MIF）は、お客さま、取引先、従業員、さらには消費者、地域社会等のステークホルダーから信頼される企業となることを目指し、サプライチェーン上のCSR活動を継続的に推進し、環境価値創造に向けた事業の推進、人権マネジメントに関わる取り組み等を行っています。グローバルパートナーシップの下、課題解決に真摯に取り組み、社会と共存しながら持続可能な成長を実現していきます。

サプライチェーンCSR活動

環境価値創造

環境に配慮し安全で機能性の高い繊維関連商品の開発・販売に携わるとともに、bluesign®*1、Global Recycle Standard (GRS)*2の認証を取得し、世界的にも厳しいといわれる同環境基準への適合性を維持しています。

bluesign®の認証取得に当たり、MIFが協業する国内外の取引工場においても、環境のみならず労働者に対する全般的な配慮が求められており、児童労働や強制労働、差別の排除、結社の自由、労働安全衛生の確保等の基準をクリアすることが義務付けられています。

*1：持続可能な加工および製造におけるソリューションを業界やブランドに提供する総合的なシステムです。

*2：リサイクル含有物、加工流通過程管理、社会および環境慣行、および化学規制の第三者認証の要件を設定する、国際的で自発的な完全製品基準です。

労働安全衛生・労務管理、人権マネジメント

MIFは、国内外のお客さまの要請に応えるため、取引工場情報の一元化および技術指導等の実施、MIF品質管理体制の構築を目的として、2015年4月から、対応組織の設置、品質管理レベルの数値化、人権に配慮した労務管理等のMIF工場チェックシートへの付加等、サステナビリティ対応を強化しています。加えて、監査の重要ポイントである「安全衛生分野」「労務管理分野」に関し、お客さまが実施するCSR監査（定期監査・新規監査）前に、国内縫製工場に対してお客さまの基準での重大案件の有無を確認・対処し、認定取得（合格）するまでの支援を適宜実施しています。

労働安全衛生では、適正な通路や非常口の確保、避難路や避難訓練の実施、消防設備（消火器・消火栓）の配置、安全設備、化学品の管理、従業員意見の収集・ホットライン等の導入支援を行っ

ています。労務管理では、児童労働・強制労働、ハラスメント・人権侵害・差別・懲罰（罰則金）の有無、最低賃金の保証、適正な労働時間（休日・長時間労働の禁止）、団結権・団体交渉権の権利等の確認と改善支援を、国内縫製工場に対して実施しています。さらに、外国人技能実習生の管理状況の実態調査と必要に応じた改善支援を、国内縫製工場に対して実施していく予定です。



通路の適正確保

持続可能な開発目標（SDGs）への取り組み

MIFは、2019年3月期にSDG Compassにのっとり、17の目標からサプライチェーン上の経営課題（マテリアリティ）の特定を行いました。

STEP1：SDGsを理解する

一般社団法人The Global Alliance for Sustainable Supply Chain（以下、ASSC）によるセミナー「持続可能な開発目標へ向けた取り組み」を開催

STEP2：優先課題を決定する

事業領域ごとにSDGsの17目標に対応する169のターゲットから、過去から現在までに認識されるビジネスリスクおよび現在から未来に予想されるビジネス機会を選定





STEP3：目標を設定する

MIF経営層による課題特定の討議

STEP4：経営へ統合する

経営へ統合し、社内外への開示に向けて対応中

事例紹介：サプライチェーンの課題の把握と解決のために

MIFのマテリアリティ	取り組みテーマ	SDGsへの対応
バリューチェーンにおける人権の尊重	<ul style="list-style-type: none"> バリューチェーンに関わるすべての企業における人権尊重の実現 取引先工場へのチェック機能を強化し、強制労働、児童労働等の人権侵害の根絶に取り組む 外国人労働者の人権尊重に取り組む 	
商社としてのつなぐ役割	<ul style="list-style-type: none"> 国や地域を超えてバリューチェーンに関わるすべての企業の持続可能な開発目標 (SDGs) への対応を支援する 環境に配慮した素材や商品の開発、製造、販売をリードする 	
水の安全と環境保護	<ul style="list-style-type: none"> 有害染料使用根絶、工場排水の浄化に取り組む 水の使用を99%削減できる染色方法の採用 	
リサイクル・再利用の促進	<ul style="list-style-type: none"> フッ素撥水材の使用削減に取り組む 有害物質の廃棄を削減する リサイクル素材、サステナビリティ素材の開発 	

MIFサプライチェーンCSR沿革

2008年10月	「サプライチェーンCSR取組方針」を策定。国内外の製造工場を含む仕入先に同方針への理解を求め、「理解確認書」の取得を開始。
2014年 8月	国内製造工場93社を対象に、外国人技能実習制度の活用状況に関するアンケートを実施。国内外の製造工場を含む仕入先に同方針を「理解し遵守する」ことを求め、「遵守確認書」の取得を開始。
2015年 1月	国内外の製造工場26社への同方針の遵守状況に関するCSRセルフチェックを実施。
2015年 9月	「理解確認書」取得済みの仕入先に対して「遵守確認書」への切り替えを要請。
2017年 2月	2008年10月に策定した「サプライチェーンCSR取組方針」を7項目から10項目に変更。
2018年 7月	サプライチェーン上の環境・社会的課題の解決を通じて企業行動を変えるために、一般社団法人The Global Alliance for Sustainable Supply Chain (ASSC)へ加入。
2019年 3月	SDG Compassのプロセスに従い、SDGs17の目標から4つの目標を経営課題として掲げ、社内外への開示に向けて対応中。 国内仕入先4,226社、海外仕入先1,328社、合計5,554社より「サプライチェーンCSR取組方針」への「確認書」を取得、理解を取り付け済み。

油脂化学製品安定供給のための取り組み

油脂化学品調達事業

SDGs: 7.2、8.5、8.7、8.8、10.2、12.2、12.5、12.8、15.1、15.2、15.5

油脂化学製品(オレオケミカル)は、天然油脂であるパーム油およびパーム核油を原料として製造される脂肪酸等の製品で、洗剤、シャンプー等の日用品やさまざまな工業製品の原料として幅広く利用されています。当社は、高品質なオレオケミカルの持続可能な調達のため、2018年3月にマレーシア製造会社の工場および調達農園を第三者の専門家と共に訪問し、「サプライチェーンCSR取組方針」の遵守事項に沿ったチェックリストに基づき実態調査を行いました。

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

訪問したサプライヤーは、RSPOの設立初期からのメンバーである大手企業で、RSPOのみならず、ほかの基準に沿った適切な管理、安全な操業を行っています。また、農園では、副産物を使ったバイオマス発電による温室効果ガスの削減、効果的な動植物の利用による害虫駆除時の農薬の使用削減、農園内に設置した人工巣による在来種のメンクロウの保護・繁殖等、環境、生物多様性に配慮した取り組みも積極的に行っています。



オレオケミカル製造会社の工場



まだ4~5年の若木のパーム。収穫は植樹後3年から25年目頃まで

事例紹介：サプライチェーンの課題の把握と解決のために

品質、安全、環境、労働に配慮した茶葉の調達

食品原料事業

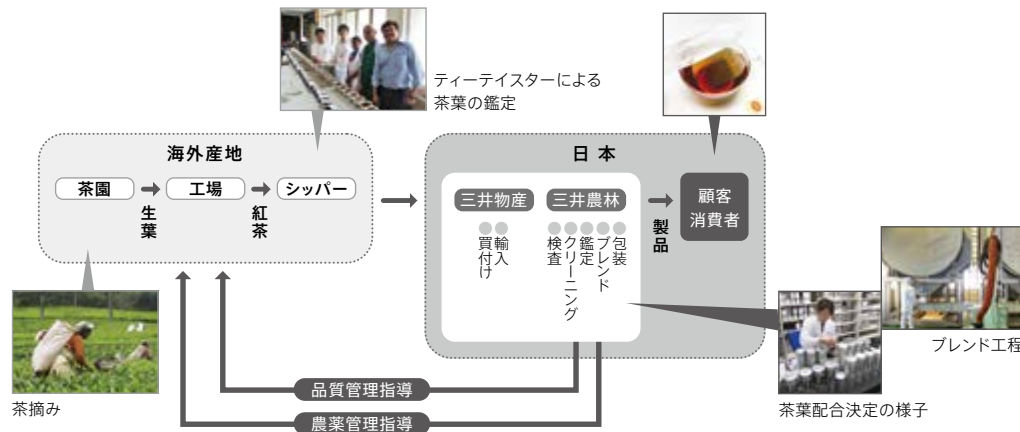
SDGs：2.2、3.9、7.2、8.5、8.7、8.8、10.2、12.4、12.5

日東紅茶ブランドを展開する当社子会社の三井農林株式会社は、世界各地から原料茶葉を調達してブレンドし、製品の開発・製造を進めています。顧客ニーズに応じた製品を提供するためには、各産地から品質の高い茶葉を安定的に調達する必要があります。現在、インド、スリランカ、ケニア、インドネシア等の6か国、約430の茶園から茶葉を調達しており、レインフォレスト・アライアンス*やHACCPに基づく管理、フェアトレード、有機栽培に取り組む等、品質と安全、自然環境、労働環境に配慮する生産者を優先的に指定茶園としています。

例えば、インド・ダージリン地方のある生産者は、茶園労働者の環境改善や収益改善のために、ショウガやオレンジ等の有機栽培やハチミツ生産に取り組んでいるほか、園内に小型水力発電を導入し、管理・運営を労働者に委託しています。また飼育する乳牛の牛糞を肥料として活用することで環境負荷の低減を図るとともに、乳牛から得られたミルクを労働者の子どもに提供する等、労働者の生活環境の改善にも努めています。2017年8月には約70年にわたる取り組みが評価され、スリランカのプランテーション産業大臣から大臣表彰を受賞する栄誉を受けました。

当社と三井農林は、バリューチェーンのあらゆる段階で徹底した品質管理に取り組んでおり、原料受け入れから製造、検査、出荷、納品まで製品に関わる全段階でトレーサビリティシステムを

紅茶の製造販売事業におけるバリューチェーン



確立しています。産地では、両社の担当者が各茶園を直接訪問し、育成環境、品質管理、農業管理等を定期的にチェックしています。農業管理については、茶園での調査・確認だけでなく、茶葉の残留農薬検査を定期的に外部機関で実施しています。

*：レインフォレスト・アライアンス認証マークは、農業、林業、観光業の事業者が監査を受け、環境・社会・経済面のサステナビリティを義務付けた基準に準拠していると判断されたことを意味します。

法令遵守と森林認証制度による信頼性の向上

森林資源事業

SDGs：3.9、8.5、8.7、8.8、10.2、12.2、12.4、12.8、13.3、15.1、15.2、15.4、15.5

違法伐採による森林の減少、生物多様性や森林生態系の減少・劣化は世界的に深刻な状況であり、大きな環境問題となっています。日本は違法伐採対策として、2006年から、グリーン購入法により政府調達の対象を合法性・持続可能性が証明された木材とする措置を開始しました。

住宅建材や製紙資源等、木材製品の安定供給を担う当社では、世界各地のさまざまな取引先の協力の下、違法に伐採された木材が含まれないよう、取引に当たってはその合法性の確認に努めています。

例えば、オーストラリアの森林資源事業においては、世界的な二大森林認証であるFSC® (Forest Stewardship Council) (FSC®-C107463)やPEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes)に基づく環境管理・運用手順書を整備し、信用できる植林業者を選定しているか、薬剤による土壌汚染等の自然破壊を起こしていないか、伐採跡地の適切な処置義務を果たしているか等を定期的にチェックしています。また、2014年には、オーストラリアのみならず、チリの森林資源事業Trans Pacific Fibre社においてもFSC® (FSC®-C124327)およびPEFC認証を取得しました。

環境保全意識の浸透により、木材製品や紙製品の購入に当たり、森林認証マークの付いた製品を選ぶ企業や消費者が増えています。当社は事業パートナーやメーカー各社と連携し、FSC®認証やPEFC認証を有するサプライチェーンの拡充を進め、環境保全意識の高まりに応える製品づくりに貢献していきます。



ウッドチップ加工工場
(西オーストラリア州バンバリー)