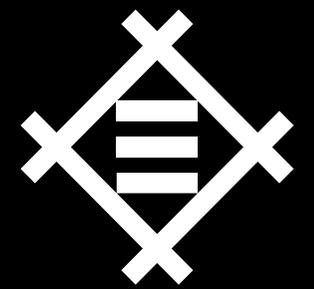




2019

三井物産 サステナビリティレポート



MITSUI & CO.

目次

編集方針	2		環境	人材を資産に	76
企業情報	3	Environment	38	人材の獲得	77
サステナビリティ委員会 委員長メッセージ	4	環境マネジメントの推進	39	人材の育成	78
三井物産の経営理念	5	気候変動への対応	45	適材適所の任用・配置	81
サステナビリティへの考え方・推進体制	6	水資源問題への対応	48	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	83
ステークホルダーとの対話	9	資源循環への取り組み	49	一人ひとりが力を発揮できる環境づくり	86
イニシアティブへの参画	12	環境汚染への取り組み	50	健康経営・労働安全衛生への取り組み	91
三井物産のマテリアリティ	15	環境パフォーマンスデータ	51	新しい価値創造への取り組み	98
マテリアリティの特定・見直し	16	生物多様性に与える影響の軽減、生態系の保全・回復の推進	56	人事データ	100
安定供給の基盤をつくる	18				
豊かな暮らしをつくる	21				
環境と調和する社会をつくる	25	Social	57	Governance	104
新たな価値を生む人をつくる	29	資源・エネルギー・素材・食料・製品の持続可能な供給	58	インテグリティとコンプライアンス	105
インテグリティのある組織をつくる	33	安全・安心な食料・製品の提供	60	コーポレート・ガバナンスと内部統制	110
CCOインタビュー	37	生活・社会基盤の充実	61	リスクマネジメント	113
		健康・高齢化社会への対応	63	サプライチェーンマネジメントの推進	116
		多様化する消費者ニーズへの対応	65		
		社会貢献活動	66	社会からの評価	122
		人権の尊重	75	独立した第三者保証報告書	124

リンクボタンについて



ウェブサイトへリンクします。



ページの該当か所へリンクします。

表紙について

三井物産は、さまざまなステークホルダーの期待と信頼に応え、当社の企業使命に掲げている夢溢れる未来作りに貢献すべく、「三井物産のマテリアリティ」を特定しています。

表紙には、「三井物産のマテリアリティ」ごとに当社取り組みを紹介しているOur Storiesの写真を中心に掲載しています。



編集方針

事業活動を通じて新しい価値を創造し、社会と会社相互の持続可能性を追求していくという三井物産の姿勢をステークホルダーに明確に伝えることを目指して、「サステナビリティレポート」を発行しています。「サステナビリティレポート」は、統合報告書を補完する年次報告書として、網羅性と継続性を重視し、詳細なESG(環境・社会・ガバナンス)情報を掲載しています。また、2019年4月に見直しを実施した「三井物産のマテリアリティ」を軸として、国連「持続可能な開発目標(SDGs)」17目標169ターゲットとの関連付けを行い、ESGに沿って活動を報告するとともに、社会課題解決に向けた価値創造事例を「Our Stories」として報告しています。

ウェブサイトには、サステナビリティに関する情報の一覧性と検索性を重視し、ESG関連方針・データ、GRIスタンダード対照表を掲載しています。さらに、社会貢献活動の詳細を掲載し、「サステナビリティレポート」を補完する形で情報を開示しています。



サステナビリティ

将来情報に関する留意事項

本サステナビリティレポートにて開示されているデータや将来予測は、本レポートの発表日現在の判断や入手している情報に基づくもので、既知および未知のリスクや不確実性およびその他の要素を内包しており、これらの目標や予想の達成、および将来の業績を保証するものではありません。こうしたリスク、不確実性およびその他の要素には、当社の最新の有価証券報告書、四半期報告書等の記載も含まれ、当社は、将来に関する記述のアップデートや修正を公表する義務を一切負うものではありません。従いまして、本情報およびレポートの利用は、他の方法により入手された情報とも照合確認し、利用者の判断によって行ってくださいますようお願いいたします。本レポート利用の結果生じたいかなる損害についても、当社は一切責任を負いません。

●サステナビリティレポートの対象範囲

三井物産株式会社ならびに主要連結子会社、主要関連会社等。数値データにはそれぞれ対象範囲を付記しています。

●対象期間

2018年4月～2019年3月(2019年3月期、FY2019)の取り組みを中心に、2020年3月期の方針や活動についても一部報告します。

●第三者保証

本サステナビリティレポートに記載されている保証マーク(★)の付されたサステナビリティ情報は信頼性を付与するため、デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社による独立した第三者保証を受けています。

●発行時期

2019年8月(前回:2018年8月、次回:2020年8月予定)

●ガイドライン

GRI(Global Reporting Initiative)「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」の中核(Core)に準拠しています。



GRIスタンダード対照表

環境省「環境会計ガイドライン2005年版」
ISO26000(「社会的責任に関する手引」)

●発行

三井物産株式会社 サステナビリティ委員会

●お問い合わせ先

〒100-8631 東京都千代田区丸の内一丁目1番3号 日本生命丸の内ガーデンタワー
三井物産株式会社 サステナビリティ経営推進部



: (03) 3285-1111



: (03) 3285-9030



: www.mitsui.com/jp/ja/sustainability/

企業情報

会社概要 (2019年3月31日現在)

● 商号

三井物産株式会社 (英文名 MITSUI & CO., LTD.)

● 設立年月日

1947年(昭和22年)7月25日

● 本店所在地

東京都千代田区丸の内一丁目1番3号(登記上の本店所在地)
日本生命丸の内ガーデンタワー

東京都千代田区大手町一丁目3番1号 JAビル

● 代表者

代表取締役社長 安永 竜夫

● 資本金

341,481,648,946円

● 従業員数

5,772名
連結従業員数 43,993名

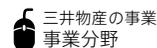
● 事業所数

139拠点/66か国・地域
国内：12(本店1、支社6、支店5)
海外：127(海外店32、現地法人95[現地法人本店34])
(2019年4月1日現在)

 国内・海外拠点

● 主な事業内容

鉄鋼製品、金属資源、プロジェクト、モビリティ、化学品、エネルギー、食料、流通事業、ヘルスケア・サービス事業、ICT事業、コーポレートディベロップメントの各分野において、全世界に広がる営業拠点とネットワーク、情報力等を活かし、多種多様な商品販売とそれを支えるロジスティクス、ファイナンス、さらには国際的なプロジェクト案件の構築等、各種事業を多角的に展開



三井物産の事業
事業分野

● 連結決算対象関連会社

連結子会社 国内：70社 海外：208社
持分法適用会社 国内：45社 海外：168社

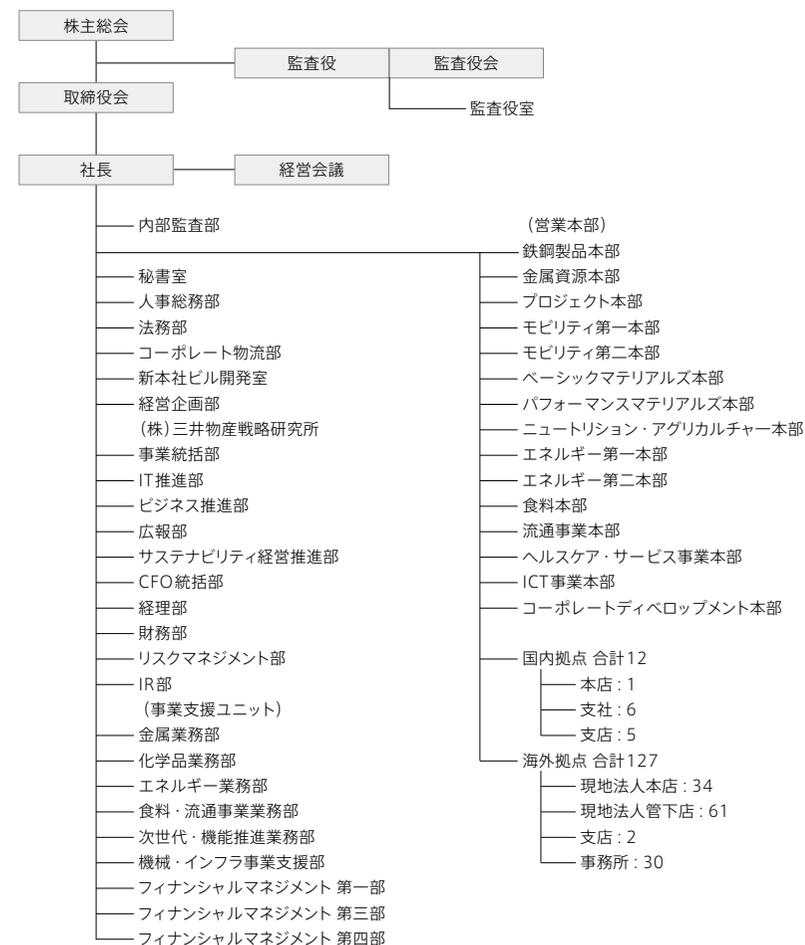
総資産 11.95兆円
株主資本*1 4.26兆円
収益 6.96兆円
当期利益*2 4,142億円
基礎営業CF*3 5,705億円

*1：親会社の所有者に帰属する持分

*2：親会社の所有者に帰属

*3：[営業活動によるキャッシュ・フロー]－[営業活動に係る資産・負債の増減によるキャッシュ・フロー]

● 組織図 (2019年4月1日現在)



持続可能な社会の実現に向けて、 人びとの夢溢れる未来作りに貢献します

代表取締役副社長執行役員、
CAO (チーフ・アドミニストレイティブ・オフィサー)、
CIO (チーフ・インフォメーション・オフィサー)、
CPO (チーフ・プライバシー・オフィサー)

藤井 晋介



三井物産には、旧三井物産*初代社長の益田孝の言葉である「眼前の利に迷い、永遠の利を忘れるごときことなく、遠大な希望を抱かれることを望む」に込められた、未来への思いや社会と会社の持続可能性(サステナビリティ)に対する価値観がそのまま引き継がれており、今なお揺るぎない軸となっています。

国連が採択した2030年に向けた「持続可能な開発目標(SDGs)」や、さまざまなステークホルダーのESG(環境・社会・ガバナンス)への関心の高まりに代表されるように、持続可能な社会の実現に向けた取り組みはグローバルベースで喫緊の課題となっています。気候変動による地球や人々の生活への深刻な影響を避けるためには産業革命前からの気温上昇を1.5℃~2℃程度に抑える必要があるとされており、多国間での枠組みである「パリ協定」が温室効果ガス削減目標を求める等、国際的な動きが加速しています。このような課題の解決に貢献すべく、当社は2018年7月に温室効果ガスの排出量の多い石炭事業のうち、一般炭については新規資産の積み増しを行わない方針を公表するとともに、発電事業における再生可能エネルギーの比率を2030年までに30%に引き上げる目標を掲げました。同12月には金融安定理事会の下に設置された気候関連財務情報タスクフォース(TCFD)提言への賛同を表明する等、さまざまな検討や取り組みを進めています。

世界的にサステナビリティの重要性がますます高まっていることに加え、当社事業に影響を及ぼす可能性のあるメガトレンドも刻々と変容していることを受けて、2015年3月に特定したマテリアリティ(重要な経営課題)を見直し、SDGs等の国際的な枠組みや幅広いステークホルダーの視点と企業へのインパクトの視点の双方を考慮の上、社内外での積極的な議論を経て特定した新マテリアリティを2019年4月に公表しました。「安定供給の基盤をつくる」「豊かな暮らしをつくる」「環境と調和する社会をつくる」「新たな価値を生む人をつくる」「インテグリティのある組織をつくる」の5つの新マテリアリティを当社の全事業活動を進める上での基軸とし、社会と会社の持続可能性を意識したサステナビリティ経営の推進を図ります。また、経営会議の下部組織であるサステナビリティ委員会の機能強化を図るとともに、全社サステナビリティ経営の推進・牽引役としての役目を担い、連結グローバルでの取り組みを加速すべく、サステナビリティ経営推進部を発足させました。

当社は今後も、お客さまやビジネスパートナー、そして当社が事業活動を行う国や地域、投資家の皆さま等あらゆるステークホルダーの信頼と期待に応え、グローバルに持続可能な経済・社会の発展と、気候変動をはじめとする地球規模の課題の解決の両方に、幅広い事業活動を通じて真摯に取り組み、企業使命としての「大切な地球と、そこに住む人びとの夢溢れる未来作り」に貢献していきます。

*：法的には、旧三井物産と現在の三井物産には継続性はなく、それぞれ全く別個の企業体です。

三井物産の経営理念

当社は、2004年に暗黙知として共有してきた価値観・理念を体系化・明文化し、「三井物産の経営理念(Mission、Vision、Values)」を策定しました。経営理念の共有は、当社がグローバルな事業活動を通じて世の中に本当に価値のある仕事を創造していく上で、今までにも増して重要になっていくと考えます。

経営理念(MVV)

Mission

三井物産の企業使命

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します。

Vision

三井物産の目指す姿

世界中のお客様のニーズに応える「グローバル総合力企業」を目指します。

Values

三井物産の価値観・行動指針

- 「Fairであること」、「謙虚であること」を常として、社会の信頼に誠実に、真摯に応えます。
- 志を高く、目線を正しく、世の中の役に立つ仕事を追求します。
- 常に新しい分野に挑戦し、時代のさきがけとなる事業をダイナミックに創造します。
- 「自由闊達」の風土を活かし、会社と個人の能力を最大限に発揮します。
- 自己研鑽と自己実現を通じて、創造力とバランス感覚溢れる人材を育成します。

三井物産の価値観

1876年創立の旧三井物産*は、第二次世界大戦後間もなく財閥解体により解散し、同社の歴史に幕を下ろしました。その後、現在の三井物産が「挑戦と創造」「自由闊達」「人材主義」といった価値観を共有した元社員たちにより、立ち上げられました。以来、旧三井物産と同様、新たな価値を創造することで社会の発展に貢献し続けています。

旧三井物産初代社長・益田孝の遺した価値観、仕事への姿勢は、私たち三井物産の事業や仕事の進め方、ものの考え方の基本に受け継がれています。そこには、当社の社会的責任としてのサステナビリティに対する考え方が明確に織り込まれており、その考え方は今も全く変わりません。

*：法的には、旧三井物産と現在の三井物産には継続性はなく、それぞれ全く別個の企業体です。

「眼前の利に迷い、永遠の利を忘れるごときことなく、遠大な希望を抱かれることを望む。」

「三井物産会社を設立したのは、大いに貿易をやろうというのが眼目であった。金が欲しいのではない、仕事がしたいと思ったのだ。」

「三井には人間が養成してある。これが三井の宝である。」 (旧三井物産初代社長 益田 孝)

サステナビリティへの考え方・推進体制

三井物産の価値創造

社会が持続可能でなければ、会社も持続可能とはなりません。また、会社はそれ自体が持続可能でなければ、社会的責任を果たすことはできません。

三井物産は、時代の中で社会がどう変わっていくのかを常に考え、私たちのポテンシャルを最大限に発揮するために、自社の機能をどのように進化させるべきか、たゆまず追求し続けてきました。

当社に求められているのは、環境や社会に対する感度の向上に努め、ステークホルダーの声に耳を傾けて「社会の関心や期待」「社会課題」をいち早く認識すること、そして、期待に応え課題解決に貢献していくことであると考えています。

私たちは、経営理念 (Mission、Vision、Values) をすべての活動の中心軸に据えるとともに、ガバナンス、リスク管理体制等の経営基盤を一層強固なものとしながら、ステークホルダーと共に、当社コーポレートスローガン「360° business innovation.」を体現すべく事業活動を進めていきます。その中で、社会と当社が持続的成長を遂げるための重要な経営課題として2019年4月に見直しを実施した、5つのマテリアリティ「安定供給の基盤をつくる」「豊かな暮らしをつくる」「環境と調和する社会をつくる」「新たな価値を生む人をつくる」「インテグリティのある組織をつくる」の視点を強く意識していきます。

このスローガンとマテリアリティが表すように、地球上のあらゆるところで、発想や情報、お客さまやパートナー等をつなぎ、新しい価値をつくることで、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していく。これこそが当社の果たすべき役割であり、社会の持続可能性を根幹に据えた、「三井物産の価値創造」の考え方です。

CSR基本方針

「CSR基本方針」は当社の全事業活動の土台となる「経営理念 (Mission、Vision、Values)」の下、2004年に策定し、社会やステークホルダーの声を反映し2013年に見直しを行っています。「CSR基本方針」には社会的責任としてのサステナビリティに対する考え方が明確に織り込まれており、当社はその実現に向けて、引き続き真摯に取り組んでいきます。

CSR基本方針

1. 企業の社会的責任に対する社員一人ひとりの意識を高め、世界各国・地域の文化、伝統、慣習の理解に努め、公正かつ誠実な企業活動を展開します。そして、確かな経営基盤のもと、会社の価値を持続的に向上させるとともに、社会へ価値を提供し続けます。
2. 企業の存在意義・役割を十分に考え、地球環境の保全を意識し、社会に積極的に貢献することで、持続可能社会の実現を目指します。また、社会の期待に応えるため、ステークホルダーとの双方向の対話を重視し、説明責任を果たします。
3. 世界人権宣言等国际的基準を支持し、人権を尊重します。事業活動におけるあらゆる場面で労働基本権を尊重します。
4. 上述方針の実践をグループ企業にも求めるとともに、取引先の皆様から良き理解と協力が得られるように努め、グローバル企業としての責任を果たします。

サステナビリティ経営推進体制

当社は、2005年3月期に経営会議の下部組織として「CSR推進委員会（現サステナビリティ委員会）」を設置し、サステナビリティに関する社内体制の構築や、社員への意識啓発に取り組んできました。

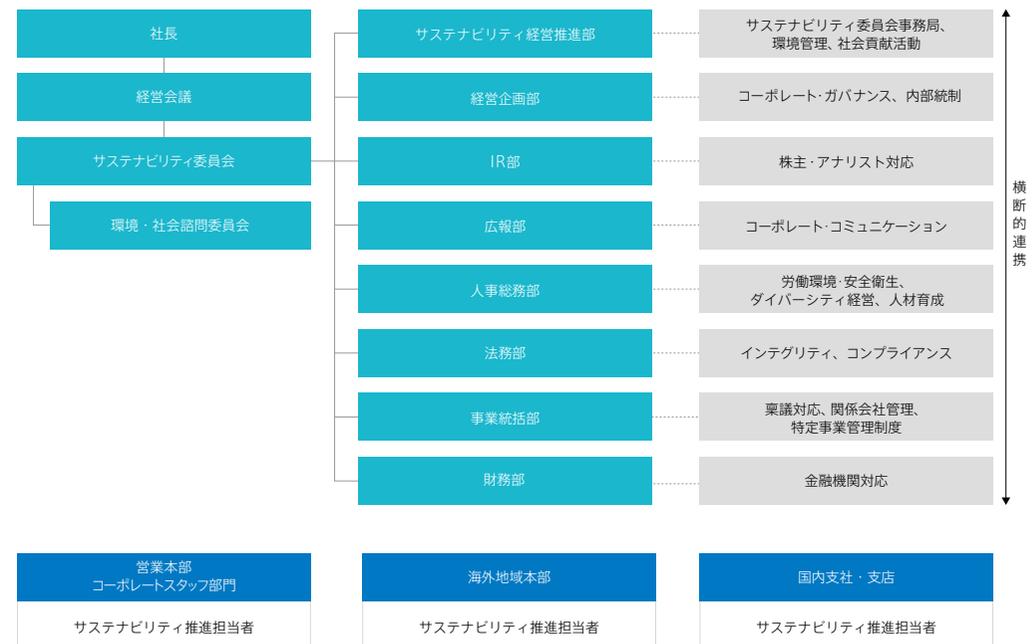
昨今、国連「持続可能な開発目標（SDGs）」やESGへの関心が高まる中、事業活動を通じて社会への新しい価値を創造し、社会と会社相互の持続可能性を追求していくというこれまでの三井物産の変わらぬ姿勢をより明確にしていくために、2017年5月1日、サステナビリティ委員会を発足しました。この委員会を軸として、企業の社会的側面における姿勢や活動に対する社会からの期待や要請に応えるべく、横断的に連携してサステナビリティ関連活動を推進しています。

2019年4月1日、全社サステナビリティ経営の推進・牽引役としての役目を担い、連結グローバルでの取り組みを加速すべく、サステナビリティ経営推進部を発足させました。サステナビリティ経営推進部は、世界のさまざまな国や地域の持続可能な社会と経済の発展と、気候変動をはじめとする地球規模の課題の解決の両立を目指し、連結グローバルベースでのサステナビリティ意識浸透と価値共有を推進します。

また、コーポレートスタッフ部門、各営業本部、海外地域本部および国内支社・支店に「サステナビリティ推進担当者」を配置し、各部署におけるサステナビリティ経営の実践支援や意識浸透等、現場と一体となった活動の企画・推進を図るため、社内ネットワークを構築しています。2019年3月期も「サステナビリティ推進担当者会議」を四半期に一度開催し、サステナビリティ委員会で議論し策定したサステナビリティ関連の新規取組方針や重要事項の伝達、サプライチェーンマネジメントに関わる各種調査結果や施策に関する報告等を実施しました。

そのほか、各営業本部やコーポレートスタッフ部門、国内外支社店各部でも、サステナビリティ推進担当者が中心となって、社内サステナビリティ関連セミナーや、取引先や外部有識者を招いての講演、担当業務を通じたサステナビリティをテーマとするワークショップ等を開催しています。

また、環境月間に開催する講演会や、新人導入研修における当社サステナビリティ経営についての講義等、社員一人ひとりが日々の業務からサステナビリティを考え、意識浸透を図る場を設けました。



サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会は、経営会議の下部組織として、社会と当社の持続可能性(サステナビリティ)をより意識した経営の推進に向け、当社サステナビリティ経営の基本方針等立案、経営方針および事業活動に対するサステナビリティ視点での提言を行っています。

本委員会は、CAO(チーフ・アドミニストレイティブ・オフィサー)を委員長、CCO(チーフ・コンプライアンス・オフィサー)、CFO(チーフ・フィナンシャル・オフィサー)を副委員長とし、サステナビリティ経営推進部長、経営企画部長、IR部長、広報部長、人事総務部長、法務部長、事業統括部長、財務部長といったコーポレートスタッフ部門各部長により構成され、以下に掲げる事項を役割として活動しています。

1. 当社サステナビリティ経営の基本方針およびサステナビリティ・CSR推進活動の基本計画の立案
2. 当社経営方針、営業やコーポレートの方針・戦略に対するサステナビリティ視点での検証・提言
3. 環境に関する全社方針の提案
4. サステナビリティを重視した事業活動への提言(事業におけるリスクと機会の把握)
5. ステークホルダーへの効果的な情報開示に関する基本方針の審議と策定
6. 経営に必要な進捗レビュー、モニタリングに関する検討と提案
7. 当社サステナビリティ経営の社内推進体制の構築および整備
8. 当社サステナビリティ・CSR推進活動の年次重点課題の策定と推進
9. サステナビリティ・CSRに関わる社内外対応
10. 特定事業に該当する個々の案件の推進可否、または推進する場合の留意事項等に関する答申
11. 三井物産環境基金に関わる重要事項(基本方針・事業計画等)に関する承認
12. 三井物産環境基金が社内募集する助成案件の選定
13. 三井物産環境基金が一般公募する助成案件の選定
14. 社有林管理規程に該当しない例外的な山林の取得もしくは社有林の処分の推進可否に関する答申

また、サステナビリティに関わる諸課題への対応を目的に、サステナビリティ委員会の諮問機関として環境・社会諮問委員会を設置し、気候変動、水・エネルギー等の環境施策、技術動向、人権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委員を選定しています。

2019年3月期 サステナビリティ委員会の内容

第1回(2018年5月16日)

- 気候変動問題への対応について審議
- 「統合報告書」制作方針について報告

第2回(2018年10月9日)

- マテリアリティの見直しについて審議
- 気候変動問題の動向、DJSI2018銘柄選定評価結果について報告

第3回(2018年12月21日)

- マテリアリティの見直しについて継続審議
- 気候変動問題の対応としてCOP24への参加報告
- TCFDへの賛同について承認

第4回(2019年3月7日)

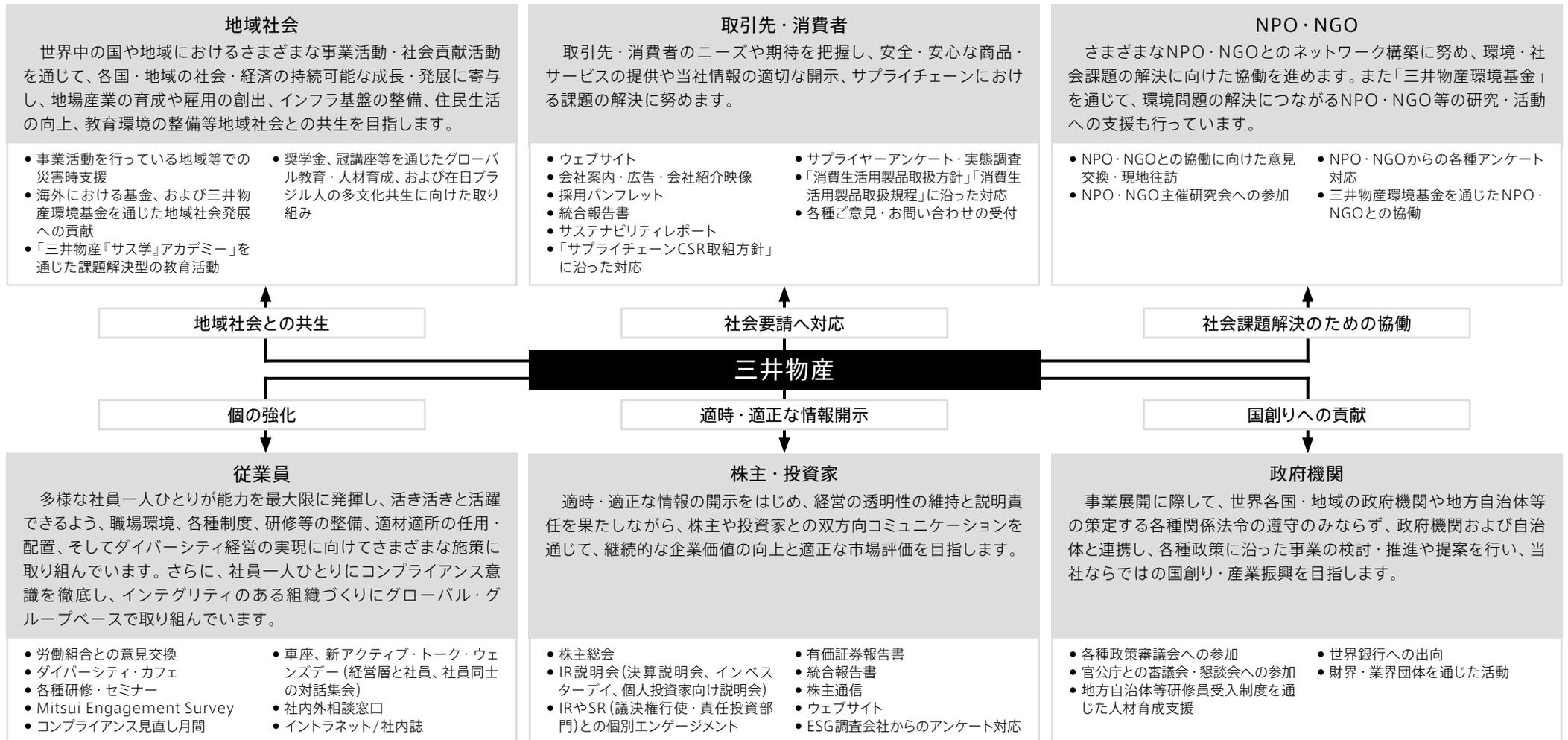
- マテリアリティの見直しについて継続審議
- 気候変動問題への対応、サステナビリティ推進活動および環境・社会貢献活動についての2019年3月期実績および2020年3月期取り組み方針について報告

ステークホルダーとの対話

三井物産は、社会との関わり、対話を大切にしています。そのために当社の多種多様かつグローバルな事業活動が社会に及ぼす影響を見極め、関わりを持つステークホルダーを特定・認識しています。

特に「地域社会」「取引先・消費者」「NPO・NGO」「従業員」「株主・投資家」「政府機関」といった多様なステークホルダーとの相互信頼を確かなものとするため、積極的な情報開示に努め、継続してコミュニケーションを図っています。

ステークホルダーとの対話を通じて、当社の役職員一人ひとりが、社会からの期待や要請を確り把握した上で、市場の環境変化に適応しつつ自らを絶え間なく進化させ、事業活動を通じて当社らしい価値を創造し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



2019年3月期の取り組み

地域社会

当社は、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。2013年に開始した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-Mitsui & Co. リーダーシッププログラム」では、2019年3月期は日米の若手社会人各10名を受け入れ、東北被災地への訪問を通じて、新たな交流創出、震災復興・地方創生等の課題に取り組み、再興を支援しました。また、日伯両国民の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を解決するため、2019年3月期は在日ブラジル人学校児童生徒への奨学金の支給(26校、447名)や在日ブラジル人の多文化共生に取り組むNPO等の活動助成(14団体)等の各種支援を行いました。さらに、2018年7月には小学生29名を対象に子どもたちの持続可能な未来を創る力を育む「サス学」アカデミーを開催し、「未来の健康生活を考えよう!」をテーマに、健康にまつわる課題とその解決策について考えました。

三井物産環境基金では、インドネシア・西ジャワ州集落の再生可能エネルギーを利用した社会的発展、フィリピン・イフガオ棚田のユース・キャパシティ・ビルディングを起点とする持続可能な発展を目指す案件等56案件を支援しました。

また、国内外の災害被災地への支援として、2019年3月期は、大阪北部地震、西日本豪雨、北海道胆振東部地震、インドネシア・スラウェシ島地震等に義捐金を拠出しました。

 P.66 社会貢献活動

取引先・消費者

当社は「サプライチェーンCSR取組方針」に基づくサプライヤー実態調査を毎年実施し、現場視察や意見交換で明らかになった課題は、事業活動の改善に活かしています。

2019年3月期は、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、実態調査を行いました。

 P.117 サプライヤー実態調査

また、2020年開催の東京オリンピック・パラリンピックでは、持続可能性に配慮した調達コードが策定され、調達コードの一部としてパーム油の個別基準も策定されていることから、油脂関連業界団体の主催するミッションに参加し、マレーシア・インドネシアにて、当社も参画するRSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil) およびMSPO (Malaysia Sustainable Palm Oil)・ISPO (Indonesia Sustainable Palm Oil)の取り組み状況について確認しました。

NPO・NGO

複雑に絡み合った環境および社会問題の解決に当たっては、専門性が高く経験豊富なNPO・NGOとの対話や連携を重視しています。事業活動においても、現地NPO・NGOとの対話を通じてさまざまな環境・社会課題を抽出し、解決にチャレンジしていくことで、経済と環境を調和させた持続可能な社会の実現に貢献しています。一例として、カンボジアにおいて、NPO・NGOと協働し、熱帯林の違法伐採防止活動と並行して、現地コミュニティの森林伐採に依存しない持続的な生活手段獲得を支援する等、総合的な森林保全の取り組みを実施しています。

 P.56 NGOとの協働による生物多様性保全

従業員

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、さまざまな場面で社員と対話する機会を設けています。2019年3月期は、労働組合との協議を経て、若手優秀社員の早期昇格・登用を可能にする人事制度の一部改定や、2019年4月からの労働基準法改正に伴う36協定の改定を実施しました。また、社員が経営幹部・組織長と経営戦略や人材育成等について意見交換する場を積極的に設けており、2019年3月期は計16回の対談を実施しました。

Face to Faceの対話に加え、2018年11月には、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べく、本店、国内支社・支店、海外勤務者および現地採用職員を対象としたMitsui Engagement Surveyを実施しました。結果を組織・地域ごとにフィードバックし、現場の実情に即した施策や改善活動につなげていきます。

 P.90 労使関係

 P.88 Mitsui Engagement Survey

また、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むべく、2018年11月に「三井物産グループ行動指針“With Integrity”」を策定・公表しました。さらに、コンプライアンス見直し月間を含め年間を通して各種研修や企画を実施したほか、コンプライアンス意識調査アンケートを実施し、コンプライアンス意識の浸透の評価を行いました。

 P.107 コンプライアンス・プログラム

株主・投資家

2019年3月期は、国連「持続可能な開発目標 (SDGs)」やESG投資への関心が高まる中、当社が認識するリスクと機会、それに対する戦略や取り組みを説明することで、当社事業の持続可能性や中長期的な企業価値の成長性を明確にお伝えすべく、従来のアニュアルレポートを統合報告書としてリニューアルしました。また、2018年3月期に引き続きインベスターデーを開催し、全社的な中長期戦略と共に、社外取締役対談を通じて、取締役会の実効性等ガバナンスの強化に関し説明したほか、市場とより丁寧な対話を通じ、ESGの側面から企業に求められる取り組みや開示情報等について、意見交換を行いました。当社では、引き続き適時・適正かつ質の高い情報開示を行い、投資家とのコミュニケーションに努めていきます。

 三井物産インベスターデー

政府機関

地方自治体では、経済・社会情勢の変化やグローバル化に対応できる高度人材育成を目的に、民間企業へ職員を派遣しています。当社では、1987年4月から研修受入を開始し、これまでに157名の研修員を受け入れています。2019年3月期には、11名の研修員を機械・インフラ、化学品、エネルギー、生活産業分野で受け入れました。

イニシアティブへの参画

国連グローバル・コンパクト

国連グローバル・コンパクトとは、1999年1月、スイスのダボスで開かれた世界経済フォーラムの席上、コフィー・アナン元国連事務総長が「民間企業の持つ創造力を結集し、弱い立場にある人びとの願いや未来世代の必要に応えていこう」と提唱した、企業の自主行動原則です。

規制の手段でも、法的に拘束力のある行動規範でもなく、経済のグローバル化により引き起こしかねないさまざまな問題を解決するために、企業が一致団結して、地球市民の立場からその責務を果たそうというものです。参加する企業には、「人権・労働・環境・腐敗防止」の4分野で、世界的に確立された10原則を支持し、実践することを求めています。2019年7月現在、世界各地から13,600を超える企業、労働組合、市民社会組織が参加しています。

三井物産は2004年10月に署名、支持を宣言し、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(以下、GCNJ)の理事企業として参画、同じ原則を当社自身の原則として遵守しています。現在もGCNJのメンバー企業として、遵守状況に関する隔年社内調査を通じて、同原則の遵守と実践、SDGs推進にグローバル・グループベースで取り組んでいます。



 国連グローバル・コンパクトの支持

グローバル・コンパクトの10原則

<p>人権 企業は、 原則 1 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、 原則 2 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。</p>	<p>環境 企業は、 原則 7 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、 原則 8 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、 原則 9 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。</p>
<p>労働 企業は、 原則 3 結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、 原則 4 あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、 原則 5 児童労働の実効的な廃止を支持し、 原則 6 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。</p>	<p>腐敗防止 企業は、 原則 10 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。</p>

持続可能な開発目標 (SDGs)

国連「持続可能な開発目標 (SDGs)」は、2030年に向けて、地球の限界を超えない範囲に収まるよう、また貧困を終わらせ、誰もが尊厳があり平等に機会が得られるよう、17目標と169ターゲットの下、世界的な優先課題および在るべき姿を明らかにしています。

当社は、総合商社として幅広い事業を世界中の国・地域で展開していることから、17目標すべてに幅広く貢献していくことが可能であると考えています。当社は、SDGsへの貢献を常に意識して事業を推進していただけるよう、当社グループにおいてSDGs浸透を図るとともに、事業戦略等への反映についても議論を重ねています。

また、SDGsの17目標169ターゲットに注力して取り組んでいくために、本レポートにおいては、三井物産のマテリアリティごとに設定している取り組みテーマとSDGsを関連付けた上で、当社の具体的な活動を紹介しています。



SDGsへの理解浸透を目的に「三井物産の『サス学』～2030のビジネスを考える～」を開催

2018年12月、SDGsへの理解浸透を目的に「サス学」*の手法を用いたワークショップ「三井物産の『サス学』～2030のビジネスを考える～」を開催しました。

当日は、各組織で事業活動を通じたサステナビリティ経営の実践支援を担うサステナビリティ推進担当者を中心に35名が参加、「サス学」のメイン教材である「未来をつくるサス学羅針盤」と「未来年表」、国連「持続可能な開発目標 (SDGs)」が掲げる2030年までに解決すべき社会課題、公開情報を基にまとめた「未来予測資料」を参照しながら、当社事業へのリスクと機会、そして事業を通じた新しい価値創造を考えるワークショップを行いました。各グループで「水」「ヘルスケア/ウェルネス」「モビリティ」といった3つのテーマの中から、一つのテーマを選択した上で、資料のさまざまな要素をつなげて、ビジネスアイデアを考案。考案したアイデアの一つ一つが、SDGsや当社マテリアリティにも結び付くことを実感しました。

今後も社員一人ひとりがSDGsへの理解を深め、当社事業を通じた各課題の解決につなげていくための取り組みを進めていきます。

*：サス学(サステナビリティ学習)は、私たちが生きる社会に存在する解決していかなくてはならない多くの課題を自分ごととして認識し、最適解を見つけていくことを目指して開発されました。2014年からは、三井物産「サス学」アカデミーという形で小学校高学年向けに、学びの機会を提供しています。



TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures)

当社は2018年12月、気候変動がもたらすリスクおよび機会の財務的影響を把握し、開示することを狙いとした提言「Task Force on Climate-related Financial Disclosures」に賛同しました。

世界経済フォーラム

世界経済フォーラム(World Economic Forum)は、グローバル・シチズンシップの精神にのっとり、パブリック・プライベート両セクターの協力を通じて、ビジネス界、政界、学界および社会におけるそのほかのリーダーと連携し、世界・地域・産業のアジェンダを形成し、世界情勢の改善に取り組む独立した国際機関です。

当社は、パートナーとして毎年1月にスイスのダボスで行われる年次総会をはじめ、各地域会合にも出席しています。

日本経済団体連合会：企業行動・SDGs委員会、女性の活躍推進委員会、環境安全委員会、自然保護協議会

当社は、日本経済団体連合会における、企業倫理の徹底とCSRの推進、震災からの復興支援を含む企業・企業人の社会貢献活動の発展・推進を行う「企業行動・SDGs委員会」や、女性活躍アクション・プランの実施、女性役員・管理職の登用推進、LGBT等多様な人材が活躍する社会の実現に向けた取り組みを行う「女性の活躍推進委員会」にメンバー企業として参加しています。また、自主行動計画の推進、温暖化、廃棄物・リサイクル、環境リスク対策等、経済と両立する環境政策の実現に取り組む「環境安全委員会」や、「ビジネスと人権対応チーム」にも参加し、同会の目指す「持続可能な社会の実現」に向けた活動を行いました。さらに、生物多様性保全推進や自然保護支援を行う「経団連自然保護協議会」には、2012年から継続して当社社員1名が出向し、NGOの自然保護活動支援、企業とNGOの交流の推進、企業への自然保護と生物多様性の啓発活動等を担っています。

日本貿易会：地球環境委員会、CSR研究会

当社は、日本貿易会の「地球環境委員会」のメンバーとして、商社業界全体のエネルギー使用量の把握、3R(リデュース、リユース、リサイクル)活動の推進、事業活動を通じた新エネルギー対応の取りまとめ、商社業界の「環境自主行動計画(低炭素社会・循環型社会形成)」の策定等を行っています。

また、商社の観点でのCSRに関する課題の検討や内外の動きについて調査・研究を行っている「CSR研究会」のメンバーとして活動しています。

企業市民協議会 (CBCC)

当社は、日本経済団体連合会により設立された公益社団法人企業市民協議会の会員として、同会の活動目的でもある日本企業が海外で事業活動を行う国・地域の社会から「良き企業市民」として受け入れられるための活動に参加しています。CSR・サステナビリティに関するさまざまなテーマについての講演会やセミナー、ビジネスダイアログへの参加を通じて、海外のCSR関連団体をはじめ各種ステークホルダーとの対話や意見聴取に努めています。

企業と社会フォーラム (JFBS)

当社は、企業と社会フォーラムの正会員として、企業と社会の関係に関わる持続可能な発展における諸課題について、学会、産業界、政府・行政、市民組織、NPO・NGO等との幅広い協働・連携の下、海外の関係組織とも協力しながら、理論と現場をつなぎ、コーポレート・ガバナンス、環境経営、社会貢献、労働・人権等の学際的議論・研究およびサステナビリティ教育として人材育成に取り組んでいます。

2018年8月に開催されたJFBS年次大会においては、「消費者とのコミュニケーション」をテーマに、パネルディスカッションに登壇し、当社のサステナビリティの取り組み、バリューチェーンにおける持続可能性の実現に向けた商社の役割を紹介しました。

生物多様性民間参画パートナーシップ

生物多様性民間参画パートナーシップは日本経済団体連合会、日本商工会議所および経済同友会が共同して、生物多様性への民間事業者の取り組みを促進することを目的として設立されました。当社はメンバー企業の一員として、NPO・NGOや研究機関等の国内外の関係組織との連携の下、事業者の生物多様性保全への取り組みを推進するだけでなく、ライフサイクルにも着目した資源循環型経営の促進等を通じて、サプライチェーンでの生物多様性保全にも貢献しています。

FSC® (Forest Stewardship Council®、森林管理協議会)

環境NGO、民間企業や先住民団体等による会員制の非営利組織FSC® (Forest Stewardship Council®、森林管理協議会)は、環境保全の点からみて適切で、社会的な利益にかなない、経済的にも継続可能な森林管理を世界に広めるための国際的な非営利組織です。

当社は、全国74か所、約44,000ヘクタールすべての社有林「三井物産の森」で、森林管理を対象とするFM認証 (Forest Management) を取得し、切り出した木材の加工・流通を対象とするCoC認証 (Chain of Custody) を子会社である三井物産フォレスト株式会社が取得しています (FSC®-C031328)。日本国内最大の国産のFSC®認証材の供給者である当社は、国内におけるFSC®の普及・推進、日本版の原則基準の検討・作成にも協力しています。なお、当社では、植林事業においてもFSC認証®を取得し、責任ある森林資源管理を推進しています。

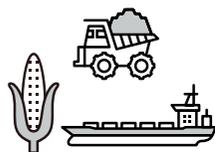
RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil、持続可能なパーム油のための円卓会議)

RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil、持続可能なパーム油のための円卓会議)は、熱帯林や生物多様性の保全等「持続可能なパーム油」の生産と利用促進を目的とした非営利組織です。当社は、「産業を通じた持続可能性を実現させる」という理念に共感し、2008年にRSPOに参画して以来、事業を通じた取り組みを進めています。

三井物産のマテリアリティ

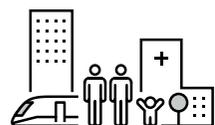
三井物産は、サステナビリティを重視した経営を行っており、さまざまなステークホルダーの期待と信頼に応え、当社の企業使命に掲げている夢溢れる未来作りに貢献すべく、「三井物産のマテリアリティ」を特定しています。2019年4月には新たに「三井物産のマテリアリティ」を特定し、それぞれのマテリアリティにおける事業活動と関わりのある社会課題を認識するとともに、社会課題の影響による当社にとっての主なリスクと機会を検証し、各課題への当社アプローチを開示しています。

また、SDGsの17目標169ターゲットに注力して取り組んでいくために、三井物産のマテリアリティごとに設定している取り組みテーマとSDGsを関連付けて紹介しています。



安定供給の基盤をつくる

社会の発展に不可欠な資源、素材、食料、製品等の持続可能な安定供給を実現。



豊かな暮らしをつくる

人々の生活向上や地域産業の発展に貢献し、グローバルに持続可能な社会づくりを実現。



環境と調和する社会をつくる

気候変動や水資源問題、資源循環への対応を促進。



新たな価値を生む人をつくる

多様な個を尊重し、主体性を持って新たな価値やイノベーションを生む人材を育成。



インテグリティのある組織をつくる

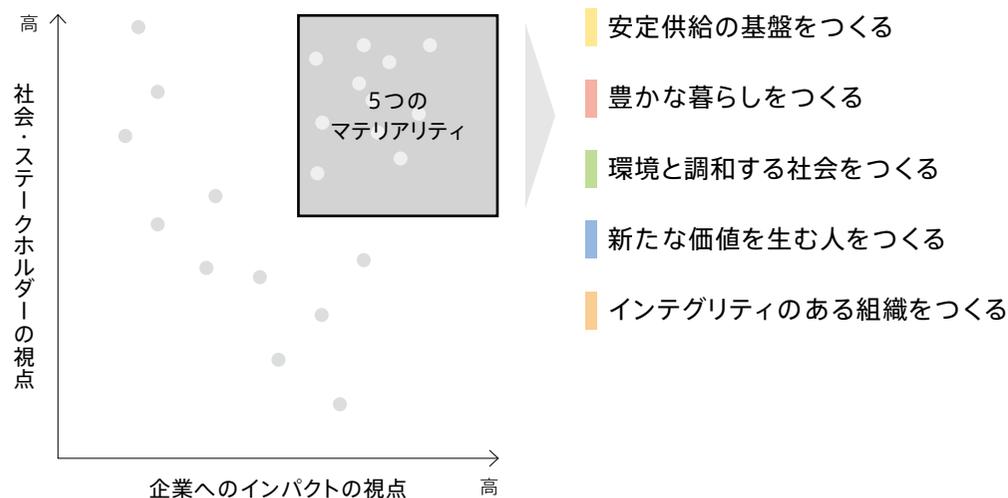
社会から信頼される企業としてガバナンス・コンプライアンスの強化。



マテリアリティの特定・見直し

三井物産は、ステークホルダーにとって重要であると同時に、当社にとって経営インパクトの大きい課題として、2015年に5つのマテリアリティを特定しました。その後、ESG（環境・社会・ガバナンス）や国連「持続可能な開発目標（SDGs）」等、世界的にサステナビリティの重要性がますます高まる中、当社事業に影響を及ぼす可能性があるメガトレンドも刻々と変化していることから、マテリアリティの見直しを実施し、2019年4月に新たに5つのマテリアリティを特定しました。

今回の見直しに当たっては、SDGsや国連グローバル・コンパクト、ISO26000、GRIスタンダード等の国際的な枠組みや、幅広いステークホルダーの視点と、企業へのインパクトの視点の双方を考慮しました。その上で、グローバルベースでの役職員向けアンケートの実施や、サステナビリティ推進担当者からの意見聴取、サステナビリティ委員会を中心に、社外役員や外部有識者との意見交換等社内外で積極的な議論を重ね、経営会議、取締役会での承認を経て、新たなマテリアリティを特定しました。



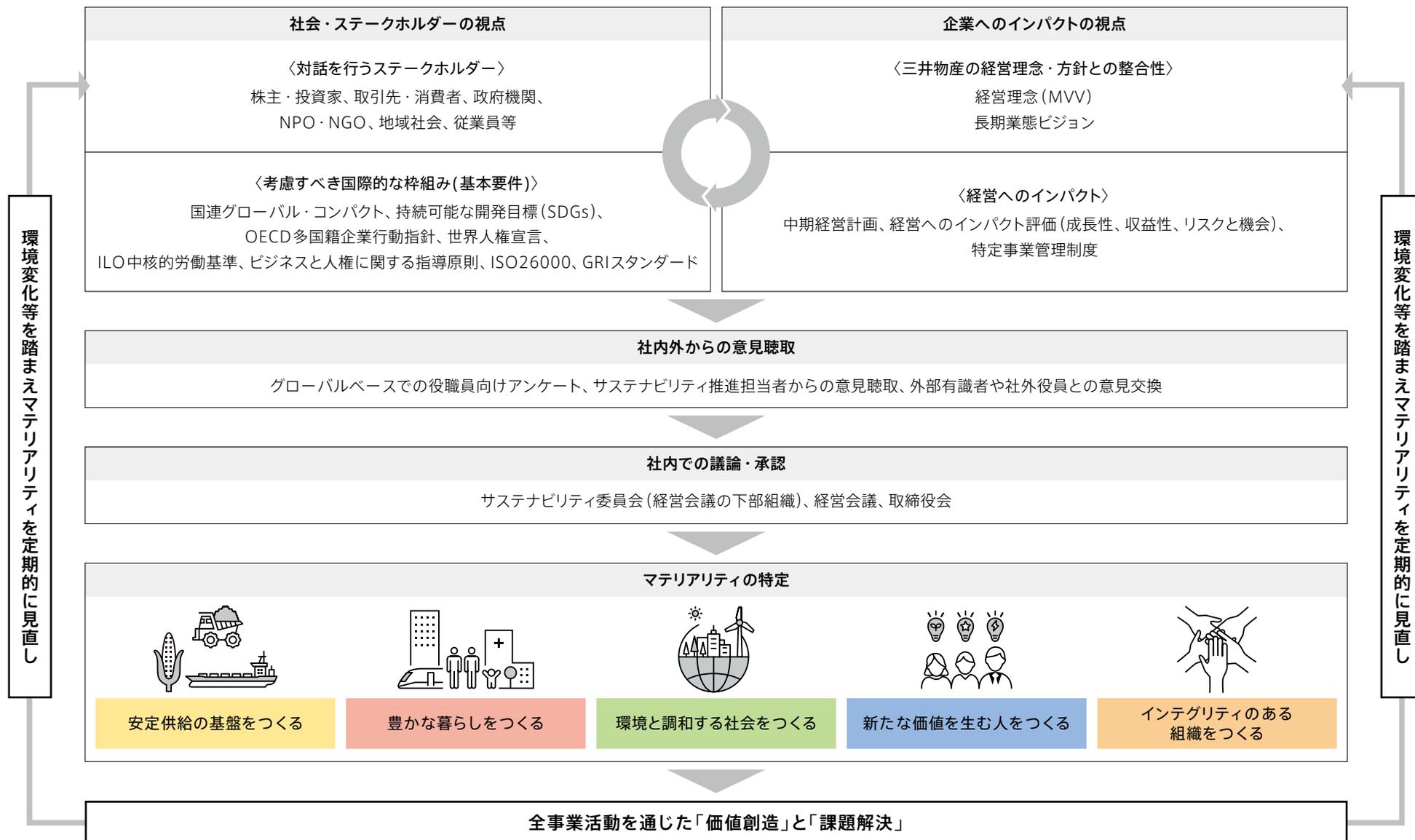
マテリアリティは、中長期視点で事業戦略上のリスクまたは機会となる事項で、当社の全事業活動を進める上で基軸となるものです。役職員一丸となって中長期の重点経営課題として取り組むことを目指します。当社は今後もサステナビリティ経営を推進し、世界のさまざまな国・地域の持続可能な経済・社会の発展と、気候変動をはじめとする地球規模の課題の解決に、グローバルで幅広い事業活動を通じて貢献し、長期的な視点で双方をバランスよく追求していきます。

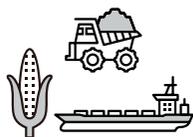
そして、2030年に向け、自らの将来像として策定した長期業態ビジョン2030で謳われている「つなぐ」から「つくる」を意識し、自ら課題を開拓・設定してこれを解決しつつ、世の中に変化を起こし、潮流をつくり、価値をつくり出していくことを目指していきます。

なお、時代の変化に伴う社会の課題やニーズ、期待に応えていくとともに、中期経営計画の策定およびそれに伴う経済・環境・社会へのインパクトの変化をサステナビリティ経営に取り込んでいくために、マテリアリティおよび具体的な取り組みテーマは、環境変化等を踏まえ3～5年を目途に見直しを行っていきます。

本レポートにおいては、GRIスタンダードが示すマネジメントアプローチとして、マテリアリティごとの具体的な取り組みテーマを設定した上で、関連方針や設定目標等を明確化し、課題への取り組みを進めていくとともに、GRIスタンダードにおけるマテリアルな項目を特定し、GRIスタンダードに準拠した報告を行っています。

マテリアリティ特定・見直しの流れ





安定供給の基盤をつくる

社会の発展に不可欠な資源、素材、食料、製品等の持続可能な安定供給を実現。

社会課題の認識

新興国を中心に人口増加が続く中、社会が発展し、より豊かな生活を実現していく上で不可欠な資源・エネルギー・素材・食料・製品等の持続可能な供給が重要となっています。また、気候変動に適応した持続的かつ安定的な供給体制の構築が求められています。

- 人口増加と資源・エネルギー・素材・食料・製品等の需要拡大
- 気候変動に適応するための生産・供給能力向上
- 食料・製品の安全・安心

主なリスクと機会

リスク

- 気候変動に伴う資源・エネルギー・素材・食料・製品等の供給不全
- 食料・製品の最終消費者の安全・健康上のトラブルによる信用低下

機会

- 持続可能な資源・エネルギー・素材・食料・製品等の供給の実現
- 気候変動に適応するための生産・供給能力向上
- トレーサビリティ確立による競争力拡大、責任あるマーケティングによる需要拡大等

三井物産のアプローチ

設定目標

- 食の安定供給により栄養へのアクセスを改善

取り組みテーマ	関連するSDGs	三井物産の取り組み	関連方針・規程	GRIスタンダードにおけるマテリアルな項目
資源・エネルギー・素材・食料・製品の持続可能な供給		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、製品の安定供給に貢献しています。また、食料事業においては、安定的かつ効率的に供給する取り組みを進めるほか、気候変動対応、異常気象やその他の災害への対策も進めます。		間接的な経済的インパクト 地域コミュニティ
安全・安心な食料・製品の提供		安全・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、関連方針、規定を定め、さらに関係営業本部でも細則をつくり、同製品を取り扱っています。食料分野では、トレーサビリティ管理に注力するとともに、「食の安全セミナー」の定期的な開催により食の安全・安心に関わるリスク管理に努めています。医療分野でも、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することで、責任ある医薬品マーケティングを推進しています。	<ul style="list-style-type: none"> ●消費生活用製品取扱方針 ●消費生活用製品取扱規定 	間接的な経済的インパクト 地域コミュニティ 顧客の安全衛生

Our Stories : 安定供給の基盤をつくる

営農指導・資材供給を通じ、アフリカ農業の生産性を向上



成田 有市

ニュートリション・アグリカルチャー本部 ETGビジネスチーム
シニアプロジェクトマネージャー



1.1、1.2

ETGを通じて農業生産性向上と農産物の付加価値化に取り組むことで、東アフリカ地域の人々の所得向上に貢献しています。



2.1、2.3、2.4、2.a

持続可能な食料生産システムの構築に取り組むことで、東アフリカ地域の人々が栄養ある食料を得られるよう支援しています。

労働資源の半分以上が農業に投入されているアフリカでは、農業の生産性向上は経済成長のためにも重要です。1960年代以降の急激な人口増加により食料需要も増加する中、主食となる穀物の自給率が低く、人口増加を支え切れないことがアフリカの多くの国で問題となっています。その一方、インフラや流通の未整備により、農家が市場にアクセスできないといった販売面の課題もあります。三井物産は2018年5月に、農産物取引・農業資材販売・日用品の製造・販売等、幅広く事業を展開するコングロマリット企業、ETC Group Ltd. (以下、ETG)に出資・参画しました。ETGはサブサハラ・環インド洋地域を中心に45か国で事業を展開する企業で、東アフリカ地域における肥料と雑豆類*の取扱量はNo.1の実績を誇り、ゴマ貿易においても最大手の一つです。アフリカの地で50年以上にわたり、「農家に寄り添い、共に成長する」という社訓の下、国づくりの根幹である農業分野の成長に、生産地と需要地をつなぐ「物品の売買プラットフォーム」を提供することで貢献しています。当社はETGを通じ、農業資材の安定的な供給、農産物のバリューチェーン構築と付加価値化に貢献することで、地域住民のQOL (Quality of Life) 向上に取り組んでいます。

*：大豆・落花生以外の豆類の総称で、インド等南西アジア地域における主要タンパク源の一つ。

Our Stories : 安定供給の基盤をつくる

約200万戸の農家に農業資材と販売機会を提供

ETGは、東アフリカ各国を中心に約430か所に倉庫を兼ねたファーム・ゲート(取引拠点)を有し、約200万戸の零細農家との直接的な接点として活用しています。農家が持ち込む作物を買い取る一方、生産に必要な肥料や農薬等を販売する双方向のビジネスモデルを通じ、農家に農業資材を安定供給するとともに、作物の販売機会を提供しています。

集荷した作物はアフリカでの流通・販売のほか、同社が加工することで付加価値を付けてアフリカ域外で販売、アフリカ域外からは肥料原料を輸入、加工して農家に販売しています。その流通を支えるため、ETGはインフラが整備されていないアフリカで、600台超の車両を用いて、主要港と各拠点をつなぐ物流網を自前で構築しており、これがETGの強みにもなっています。ただし、海外から原料を輸入し、商品を海外に輸出するビジネスは、資金回収までに長い時間を要するため、多額の運転資金が必要です。そこで当社はETGの財務体質の強化を最優先に、物流の最適化、過剰在庫を抱えないオペレーションの実現等既存事業の改善や、資金調達の見直し等による財務基盤の整備を支援しています。



農家の収益増が事業成長の鍵

一方で、現地を何度も訪問し、お客さまであり、取引先でもある農家の実態を把握していく中で、彼らの所得が低く、肥料も必要十分な量を購入できていないことが分かりました。収入を増やすことで、農業資材を仕入れ、それによりさらなる増収が生まれ、新たな設備投資につながるという好循環が回っていく。ETGの事業成長にとっても農家の所得向上は絶対条件です。

アフリカの農業生産性が低い原因には、灌漑や農業資材の導入の遅れがあります。ところが、より良い新しい商品や技術を提供しようとしても、長く同じ場所で農業を営んできた人々にはそうした変化を受け入れられないこともあります。納得するまで説明し、彼ら自身に選択してもらう必要がありますが、ETGはこうした対応を50年続けることで信頼関係を構築し、ビジネスを拡大してきました。この取り組みをさらに進めるため、今回、アフリカでも既に実績のあるJICAの農業振興アプローチを活用し、「つくって売る」から「売るためにつくる」への意識改革を促すことにしました。2018年5月にはJICA、ETG、当社の3社間で協力覚書(MOU)を締結し、まずはマラウイを中心に支援を開始しています。このような活動は成果がすぐには見えてこないものですが、長期目線で取り組んでいきます。

複数本部連携で多方面から企業価値向上を支援

私の所属するETGビジネスチームは、当社として先例のない4本部(欧州・中東・アフリカ本部、食料本部、プロジェクト本部、ニュートリション・アグリカルチャー本部)合同のプロジェクトチームで、長期的目線に立ってETGの企業価値向上

“

アフリカでのビジネスには継続性が必要。
腰を据えて取り組み
アフリカ市場に足跡を残す。

”

を支援することを主要ミッションとしています。私はチームが発足した2018年1月から、統括として、ETGに出向中の当社社員や現地専任スタッフと常に連携を取り、各本部間の調整をしつつ、全体最適を見極めながらプロジェクトを推進・支援しています。

プロジェクトを推進するに当たり、私たちが思い悩むのは、「理想」と「現実」のギャップを埋めていくのに、想像以上に時間がかかることです。ETGの創業者である会長は、「アフリカの地で根を張り、ビジネスを展開していくには忍耐が必要だ」と言います。私たちも、腰を据えて取り組む覚悟ですが、日々悪戦苦闘しています。とはいえ、一定の時間軸をもって、ある程度の経済性を担保しながら、ETGと二人三脚でアフリカの地に大きな足跡を残すためにも、今後、商社ならではの総合力をより発揮することで、発電設備等のインフラ整備や販売チャネルの拡大等にも取り組む予定です。

入社以来20数年ビジネスに関わる中で、社会問題に直結する食とそれを支える農が成長しなければ次の産業は生まれないと痛感しています。私たちの仕事は微々たるものかもしれませんが、ETGというプラットフォームを活用して、食と農を育てることでアフリカの持続的成長に貢献していきたいと思っています。



豊かな暮らしをつくる

人々の生活向上や地域産業の発展に貢献し、グローバルに持続可能な社会づくりを実現。

社会課題の認識

事業を展開する国・地域に暮らす人々の生活向上や地域社会の発展と持続可能なインフラの構築、シェアリングエコノミーへの移行、教育環境の整備、雇用機会の創出への貢献を通じてグローバルに持続可能な社会づくりを実現することに加え、人々が健康的に、また精神的な豊かさを持って日々の暮らしを送ることができる社会をつくることも重要であると認識しています。さらに、世界中の国・地域で多様なバリューチェーンを構築している企業として、国際基準にのっとった人権の尊重はサステナビリティ経営の基盤であると認識しています。

- 途上国・新興国等でのインフラ整備
- 先進国におけるインフラの老朽化
- シェアリングエコノミーへの移行
- 健康維持、医療・介護・福祉サービスの確保、資源開発等における先住民への配慮

主なリスクと機会

リスク

- インフラ利用者の安全・健康上のトラブルによる信用低下
- 情報発信手段や資金調達手段の多様化による競争力の低下
- 医療人材不足によるサービス低下等

機会

- 途上国・新興国等の生活向上に向けた持続可能なインフラ構築
- シェアリングエコノミーや「ヘルスケアエコシステム」の構築を通じたビジネス拡大
- 都市のスマート化の動きに対するICTを利用した社会インフラ構築ビジネスの市場創出
- クラウドファンディング・ブロックチェーン等の資金調達を活用した新規ビジネスの展開
- 医療人材確保によるサービス向上
- 多様化する消費者ニーズを捉えた市場拡大等

三井物産のアプローチ

取り組みテーマ	関連するSDGs	三井物産の取り組み	関連方針・規程	GRIスタンダードにおけるマテリアルな項目
生活・社会基盤の充実		世界各国・地域で事業を展開する企業として、持続可能な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やシェアリングエコノミーへの移行の促進を通じ、人々のより良い豊かな暮らしづくりに貢献しています。		間接的な経済的インパクト 地域コミュニティ

取り組みテーマ	関連するSDGs	三井物産の取り組み	関連方針・規程	GRIスタンダードにおけるマテリアルな項目
健康・高齢化社会への対応		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。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しています。		間接的な経済的インパクト 地域コミュニティ
多様化する消費者ニーズへの対応		人口増加やライフスタイルの多様化により新たなニーズ・市場が生まれ、また、世界的に多様な消費者の力が強まり、その嗜好もさまざまに個別化していく中で、消費者ニーズの多様化に応じた商品・サービスの提供に取り組んでいます。		間接的な経済的インパクト 地域コミュニティ
社会貢献活動		地域コミュニティとの協働の下、地域活性化に向けた取り組みを推進しています。また、事業を展開するさまざまな国や地域において、大学における冠講座や日本研修プログラム、奨学金の支給等を通じて、未来を担う若者たちとの相互理解を深めるとともに、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、多様なネットワークを構築してもらう活動に取り組んでいます。 当社が日本全国74か所(約44,000ヘクタール)に保有する社有林「三井物産の森」では、当社森林管理方針の下、多面的な取り組みを進めています。 このほか、「三井物産環境基金」の運営を通じて、環境問題の解決に向けた助成や、大学の研究、NPO・NGOの活動を支援・促進しています。	<ul style="list-style-type: none"> ● 社会貢献活動方針 ● 森林管理方針 	経済パフォーマンス 生物多様性 地域コミュニティ 公共政策
人権の尊重		世界各国・地域で事業を展開する企業として、国・地域の文化、伝統、慣習の理解に努め、国際規範を支持し人権を尊重することを、当社のCSR基本方針としています。先住民への取り組みについて、日本国内では「三井物産の森」において平取アイヌ協会および北海道平取町と協定を締結し、アイヌの伝統文化の保全・継承等に協力しています。また、人権の尊重に関する役職員の意識向上を目指し、e-learningやセミナーの実施、国連グローバル・コンパクトの意識浸透活動等を行っています。	<ul style="list-style-type: none"> ● CSR基本方針 	保安慣行 先住民族の権利 人権アセスメント

Our Stories : 豊かな暮らしをつくる

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



3.4、3.8

IHHを通じ、高度先進医療を含む良質な医療サービスを、できるだけ安価に提供できるように取り組んでいます。

林 大樹

ヘルスケア・サービス事業本部ヘルスケア事業部医療事業第一室
室長補佐

*：所属は取材当時のものです。

国連の世界人口予測によると、世界の人口は2050年には97億人に達するといわれており、とりわけアジアでは、経済成長と平均寿命の伸びによる人口増加と高齢化の進行、疾病構造の変化を主因に医療費が急増しています。一方で、アジアは病院自体が不足している地域も多く、また、医療レベルが国際水準に達している病院数も十分ではありません。

三井物産は、2008年に医療・医薬関連の事業・部署を集約してメディカル・ヘルスケア事業部を立ち上げました。現在は、医療施設が不足している地域に病院をつくり、その病院を中核に専門クリニック等の病院周辺事業、医薬品の製造・販売や新薬開発、医療人材紹介サービス、施設管理や病院給食事業等のヘルスケア関連事業を取り込み、それらをつなぐことで、さまざまな医療問題の解決に貢献する「ヘルスケアエコシステム」の構築に取り組んでいます。ヘルスケアエコシステムの中核に据えているのが、2011年に出資・参画し、2019年に当社が筆頭株主となったアジア最大手の民間病院グループで、世界12か国で約15,000床を運営しているIHH Healthcare Bhd. (以下、IHH)です。

各国・地域における医療へのアクセスおよび質と効率の向上を実現し、当社のヘルスケアエコシステムを強化・拡大することで、必要なところに最適な医療を届けられる社会の構築に貢献していきます。

Our Stories : 豊かな暮らしをつくる

医療問題解消に向け、アジア最大手の民間病院を経営

当社がアジアでのヘルスケア事業の展開を開始した頃、アジアでは逼迫する医療需給が深刻化しつつあり、経済成長による生活水準の向上により、感染性疾患が減少する一方、生活習慣病が増加する傾向にありました。高齢化の進行や中間層の増加により医療の需要が急増し、より高度な医療が求められるにもかかわらず、先進国に比べ圧倒的に病床数が足りず、質の面でも十分とはいえない環境が多く、医療を受けたい人に適切なサービスが届いていないという状況でした。

IHHは、高度先進医療等の質の高い医療サービスを提供し、アジアでは稀有な、多国展開を行っている病院グループで、シンガポール、マレーシアにおいて圧倒的なマーケットシェアを誇っていました。このマーケットシェアに加え、高度な医療環境・技術が同社の信用やブランド力となり多くの患者の信頼・期待に応え、またそのブランド力によりアジアで不足している優秀な医療従事者を確保し、医療サービスの質的・量的拡大を達成する仕組みがあったことから、当社はIHHを通じて、医療の需給ギャップという課題解決に取り組むと考え、出資・参画を決定しました。

2011年の出資・参画以降、当社は、取締役の差入や出向者の派遣により、IHHの経営に内部から貢献し、株式上場や病院新設・買収等を支援するとともに、展開地域の拡大に向け、特に

インドや中国の当社現地パートナーの紹介を積極的に行ってきました。そういった支援の結実もあって、現在では、IHHの病床数は約4倍、企業価値は当時の約3倍強になっています。またこれまでのIHHを含む当社ヘルスケア事業での経験を踏まえ、2019年にはIHHへの追加出資も実行し、より主体的にIHHの経営に参画しています。

IHHの今後の課題としてまず取り組むべきは、既存病院のリニューアルと横断的取り組みの推進です。サービスの高度化等を通じた売上の向上や、医薬品の集中購買等によるコスト最適化、M&Aや既存病院の増床を進めることで、より効率的な医療の提供を目指していきます。

また、各病院のノウハウやベストプラクティスの共有等他国の情報や症例を共有することで、アジア各国で、より高度でより効率的な医療サービスを提供できる機会を増やしていきたいと思っています。

ビッグデータを活用し、一人ひとりに最適な医療を提供

当社が目指すゴールは、ヘルスケアエコシステムの構築および強化・拡大です。世の中ではそれぞれのヘルスケア事業者がそれぞれの専門分野を中心に役割を担うことが多い中で、当社は病院を中核に据えて、「場」「人」「モノ」「サービス」「情報」の5つの要素をつなぎ合わせた大きな医療インフラをつくらうと試んでいます。そこで重要となるのはデータの活用です。IHHだけでも年間600万人を超える外来患者と、年間60万人もの入院患者を抱えていますが、この膨大な患者データにとどまらず、周辺事業も含めたヘルスケアシステム全体でデータの活用を行うことができれば、非常に大きな価値の創出につながると考えています。

“

ヘルスケアエコシステムは、
医療を持続的に発展させる事業。

より多くの人々に、最適な医療を届けたい。

”

データのプラットフォーム化が進めば、患者の病歴等のデータを基に、疾病管理・遠隔診断・個別化医療等の患者ニーズに根差した医療が提供できます。これらのサービス創出に向け、まずは、匿名性の担保はもちろんのこと、セキュリティ強化を図りながらデータを取得、保存、活用できる基盤をつくることに最優先で取り組み、その後、データを活用し、効率化を進めると同時に医療ニーズの適切な把握を進めます。最終形として、前述の集積したデータを周辺事業と絡めることでより高度な医療サービスを提供し、収益化していきます。5～10年はかかるとは思いますが、目指す医療サービスの実現に取り組んでいきたいと思っています。

持続可能な医療を世界中に届ける

アジアでは引き続き、医療・ヘルスケアの大きな需給ギャップが存在し、その医療を提供する要素である、病院・医療従事者・医療情報等が必ずしも効率的に連携しているとは言えません。ヘルスケアエコシステムの構築を通じ、偏在している一つ一つのリソースを効率的につなぎ再配分することで、需給ギャップ解消を目指し、医療・ヘルスケアを持続可能なものとする。そして社会全体がより豊かに成長するための一助になりたいと考えています。

将来的にはこれらの医療をグローバルに展開し、世界中のあらゆる人々の医療へのアクセスを向上させる事業に育てていきたいと思っています。





環境と調和する社会をつくる

気候変動や水資源問題、資源循環への対応を促進。

社会課題の認識

世界中の国・地域で事業を展開する企業として、気候変動を含む地球環境への影響が、社会と当社の持続可能な成長にとってのリスクとなり得ると認識しています。特に、気候変動については、近年、パリ協定の国連での採択を機に、企業の対応が社会の持続可能性にとってより重要になってきています。一方、気候変動への対応は、省エネ・再生可能エネルギー、モビリティでのEV、新技術・新素材/マルチマテリアルへの移行の加速、デジタル技術を駆使した革新的なサービス等、新たなビジネス機会をもたらすと認識しています。このほか、水資源の有効活用、森林資源の管理、生物多様性、資源循環・サーキュラーエコノミー等も重要であると位置付けています。

- 地球温暖化、気候変動
- 水資源不足
- 資源循環・サーキュラーエコノミー
- 環境汚染
- 生物多様性損失

主なリスクと機会

リスク

- 低炭素経済への移行に伴う政策・法規制強化による影響
- 新技術や新たな市場創出による既存ビジネスの需給への影響
- 気候変動の物理的影響に関連したサイクロン・ハリケーン等による操業停止
- 事業活動による大量の水使用等、自然環境への影響
- 有害化学物質漏洩による影響
- 生態系破壊・劣化等に伴う環境コスト増大等

機会

- 環境意識の高まり、規制強化によるモビリティ分野での市場変化の促進等
- 再生可能エネルギー等、環境関連ビジネスの市場拡大
- 高効率な発電所の需要
- 資源循環・サーキュラーエコノミーによる新たなビジネスモデル創出
- エネルギーの多様化による省エネ・再生可能エネルギー等の事業領域の拡大
- エネルギー消費や温室効果ガス排出抑制により、低炭素化社会に寄与する製品・サービスの取り扱い等

三井物産のアプローチ

設定目標

- 当社持分発電容量に占める水力を含む再生可能エネルギー比率を2030年までに30%に引き上げ
- 2030年までにRSPO認証を含む持続可能なパーム油の調達を100%に引き上げ
- 本店、国内支社・支店および国内子会社においてエネルギー使用量を原単位で年平均1%以上低減
- 本店および当社自社ビル(大阪・名古屋)においてリサイクル率を2020年までに85%以上
- 本店および国内支社・支店において資源(紙)使用の削減を推進

取り組みテーマ	関連するSDGs	三井物産の取り組み	関連方針・規程	GRIスタンダードにおけるマテリアルな項目
環境マネジメントの推進	     	グローバル・グループで環境・社会問題に積極的に対応すべく、ISO14001および各種国際ガイドラインに基づき、環境マネジメントシステムを運用するほか、環境関連認証の積極的な取得等、環境に配慮した事業活動を推進しています。	●環境方針	経済パフォーマンス 間接的な経済的インパクト 環境コンプライアンス 地域コミュニティ マーケティングとラベリング
気候変動への対応	     	多種多様な事業を展開する企業として、気候変動リスクを最小化するポートフォリオの継続的な見直しと、幅広い事業展開を活かした機動的な機会への挑戦に10年以上の長期的視点で取り組んでいます。再生可能エネルギー事業やモーダルシフトを推進するほか、エネルギー消費の効率改善やCO ₂ の発生抑制に寄与する取り組みを進めています。	●環境方針	経済パフォーマンス 間接的な経済的インパクト エネルギー*
水資源問題への対応	 	世界的に水資源問題への関心が高まる中、水資源の保全および持続可能な利用の推進に向け水事業に取り組んでいます。		間接的な経済的インパクト 水*
資源循環への取り組み		環境方針に資源・エネルギーの効率的活用を掲げ、資源リサイクル事業(地上資源)に取り組むほか、廃棄物・副産物の有効利用を通じて環境問題の産業的解決を目指しています。	●環境方針	間接的な経済的インパクト 排水および廃棄物*
環境汚染への取り組み	   	環境方針に環境関連法規の遵守を掲げ、化学物質の大気排出量、汚水、土壌汚染等の削減につながる取り組みを推進しています。	●環境方針	間接的な経済的インパクト 大気への排出* 排水および廃棄物*
生物多様性に与える影響の軽減、生態系の保全・回復の推進	  	生物多様性に配慮した水力発電事業、森林資源事業、生物多様性を育む農法による米の生産・販売事業等を推進しています。また、当社が日本全国74か所(約44,000ヘクタール)に保有する社有林「三井物産の森」では、管理区分内の10%を生物多様性保護林に指定し、維持・管理を行っています。	●環境方針	生物多様性 地域コミュニティ

* :  P.51 環境パフォーマンスデータ

低炭素社会の構築を目指し、新技術で未来を拓く



香月 隼一

エネルギー第一本部 e&i部 次世代エネルギー第一室
室長補佐

*：所属は取材当時のものです。

2016年、パリ協定が発効し、先進国も途上国も協調して気候変動問題に取り組むことが宣言されました。しかし、各国・地域の削減努力にもかかわらず、2017年には世界のCO₂総排出量は4年ぶりに増加に転じています。国連環境計画 (UNEP) の報告によると、その要因は経済成長にあるとされており、現在、経済成長を妨げない形でCO₂削減を成し遂げることが課題となっています。

三井物産は、パリ協定発効前の2014年3月、ニュージーランドで設立され、米国に本社を持つスタートアップ、LanzaTech (以下、LT) に出資しました。LTは、CO₂やCOを含む産業排ガスをエタノールやイソプロパノールといった燃料・化学品に転換する、世界で唯一のガス発酵技術を開発しています。製鉄所や製油所からの排ガスを大規模に有効活用できることから、食と競合しない製品をつくり出せる点が大きな特長です。当社はLTの戦略的パートナーとして、当社の総合力とLTの技術を組み合わせることで気候変動の緩和に資する新たなビジネスを創造し、低炭素社会の構築に貢献したいと考えています。



世界初の排ガスからの燃料製造工場



3.9

排ガス中のPM2.5を除去し、産業由来の大気汚染を低減します。



7.1、7.2、7.b

LTの持つ新技術の周知および利用拡大に協力することで、世界全体で持続可能なエネルギーの割合を拡大します。



9.4

サーキュラーエコノミーにより、産業の持続可能性を向上します。



11.6

排ガス中のPM2.5を除去し、都市部の大気汚染による健康被害を減らします。



13.2

食と競合しない形での燃料用エタノールの利用拡大に貢献します。

Our Stories : 環境と調和する社会をつくる

産業的課題の解決と多様な環境付加価値を実現

2018年5月、中国河北省で、製鉄所の排ガスからLTの技術を用いてエタノールを製造する第1号商業プラントが稼働しました。エタノール生産量は年間45,000トン、河北省の生産者では最大規模で、フル生産での安定稼働も間近となっています。

中国では2017年に、10%の燃料用エタノールを自動車用ガソリンに混合するという「E10政策」を2020年までに全国に普及するという目標が打ち出され、エタノールの需要が急速に高まっています。現時点でのエタノール生産量では全く供給が足りていない上に、それらエタノールの99%は食物由来です。当社は今後、本プラントと同様のプラントを中国全土に順次複数建設することで、食と競合しない、より環境付加価値の高いLTのエタノール普及に努めたいと考えています。

一方、中国は大気汚染の問題も深刻です。製鉄業は、発電業に次いでPM2.5の排出が多いといわれていますが、中国には世界の粗鋼生産量の約半分を占める製鉄所が存在しています。本プラントではCO₂、PM2.5の排出を大幅に削減できることから、地球温暖化および大気汚染問題の解決にも貢献できます。LTの技術を用いた事業を普及させることで、中国の大気汚染の改善にもつながるのではと期待しています。

世界で唯一の技術を信じ、粘り強く支援

2014年の当社出資後、市場環境の変化を受けて社内外から厳しい目に晒される時期もありましたが、「LTの技術は世界を変えられる」という強い信念を持って支援を続けました。その結果、今では多くの企業がLTの技術に興味を持ってその技術導入を検討しており、世界が変わっていく瞬間を身をもって体験しました。

現在は、当事業パートナーとの事業開発、物流機能の提供、共同研究開発パートナーの紹介の3つの面でLTを支援しています。特に注力しているのは新規事業開発で、LTの技術で次世代燃料をつくり、その事業から収益を上げていくことは、私たちのミッションでもあります。世界中の当社パートナーにLTの技術や強み、導入メリットを説明し、新規事業のタネを探しています。

今後のグローバル展開としては、中国での案件拡大はもとより、エタノール需要の高い国・地域への進出を検討しています。当社食料本部はエタノールの日本最大の輸入者であり、ドイツ三井物産有限会社の化学品担当部署も燃料用エタノールのドイツ最大の輸入者となっていることから、これらシナジー発揮を通じて、より当社らしいより魅力的な事業を組み立てていくことができると考えています。

また、エタノールを原料としたバイオジェット燃料も形になりつつあります。2018年10月にはVirgin Atlantic航空による初の商業フライトを成功させ、2019年6月に全日本空輸株式会社（以下、ANA）と同燃料の引き取りに基本合意し、また将



ANAとの連携で取り組みを加速 ©ANA

“

世界は変えられる。

そう信じて、画期的な新技術を実用化。”

”

来の本邦での商業生産を視野に入れた共同事業開発の覚書をANA、LT、当社間で締結しています。2021年からは、国際民間航空機関（ICAO）によるCO₂排出規制が開始されることもあり、活用の方はさらに広がるとみえています。

4つのCを基軸に、新エネルギーの実用化を目指す

私の所属するe&i部は低炭素社会の構築をビジョンに掲げ、次世代燃料、エネルギーマネジメント、排出権取引等の分野で、新たなエネルギービジネスの柱を打ち立てることをミッションとしています。Cleaner Energy（よりクリーンなエネルギー）、No Competition with Food（食と競合しない）、Circular Economy（循環型社会の構築）、Carbon Emission Reduction（温室効果ガス排出削減）の4つのCを評価軸に取り入れ、定性的かつ定量的に評価される案件の創出を目指して日々取り組んでいます。

社会、当社それぞれが持続可能でなければ、本当の意味での発展はありません。それを成し遂げるためにも、当社機能を最大限に活用して新たなビジネスモデルや技術を世に送り出し、それをスタンダードにすることで、家族、今日の前にいる皆さん、そしてまだ見ぬ誰もが安心して過ごせる世の中をつかっていきたいと思っています。



新たな価値を生む人をつくる

多様な個を尊重し、主体性を持って新たな価値やイノベーションを生む人材を育成。

社会課題の認識

事業活動を通じて社会に新たな価値やイノベーションを持続的に創造していくためには、すべての事業活動の基礎となる人を育成し、一人ひとりが生き活きと活躍できる環境を整備することが重要であると認識しています。また、グローバルに活躍できる多様な人を採用・育成し、さらに国籍・性別・価値観等さまざまなバックグラウンドを持つ人が刺激し合うことで新たな価値を生み出すダイバーシティ&インクルージョンの推進や、働き方改革等を通じた創造性の向上が必要不可欠であると認識しています。

- ダイバーシティ&インクルージョン
- 働き方改革・多様な働き方の推進による創造性の向上
- イノベーションプラットフォーム

主なリスクと機会

リスク

- 市場・ビジネス環境の変化に伴う人材の質・競争力の低下
- 多様な人材の活躍機会の喪失による人材の流出

機会

- 働き方改革の加速に伴う生産性・効率性・モチベーションの向上
- 能力・人物本位の採用選考と公正・多彩な採用活動による、競争力ある人材の確保
- 多様性をより勘案した、きめ細かい人材育成の推進
- 連結グローバルベースでの人材の適正任用・配置
- ダイバーシティ経営の推進を通じたイノベーションの創出による、企業競争力向上
- 新しい価値創造への取り組み

三井物産のアプローチ

取り組みテーマ	関連するSDGs	三井物産の取り組み	関連方針・規程	GRIスタンダードにおけるマテリアルな項目
人材の獲得		グローバルに活躍できる多様な人材の獲得を目指し、国籍・性別・年齢・出身大学等に捉われない公正な採用活動を基本方針としています。日本および海外で応募の機会を提供しているほか、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、能力・人物本位の採用選考を実施しています。	●三井物産グローバル連結経営指針	雇用*
人材の育成		グローバル・グループ経営を担い、新しい価値を創造することのできる多様な「強い個」の育成を目指しています。職場での実務経験を積むOJTを根幹に、さまざまな研修等のOff the Job Trainingプログラムを提供しています。		研修と教育
適材適所の任用・配置		当社の多様なプロ人材が最大限活躍し、組織戦力の最大化を図るための適正な人材配置を実施しています。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。		研修と教育

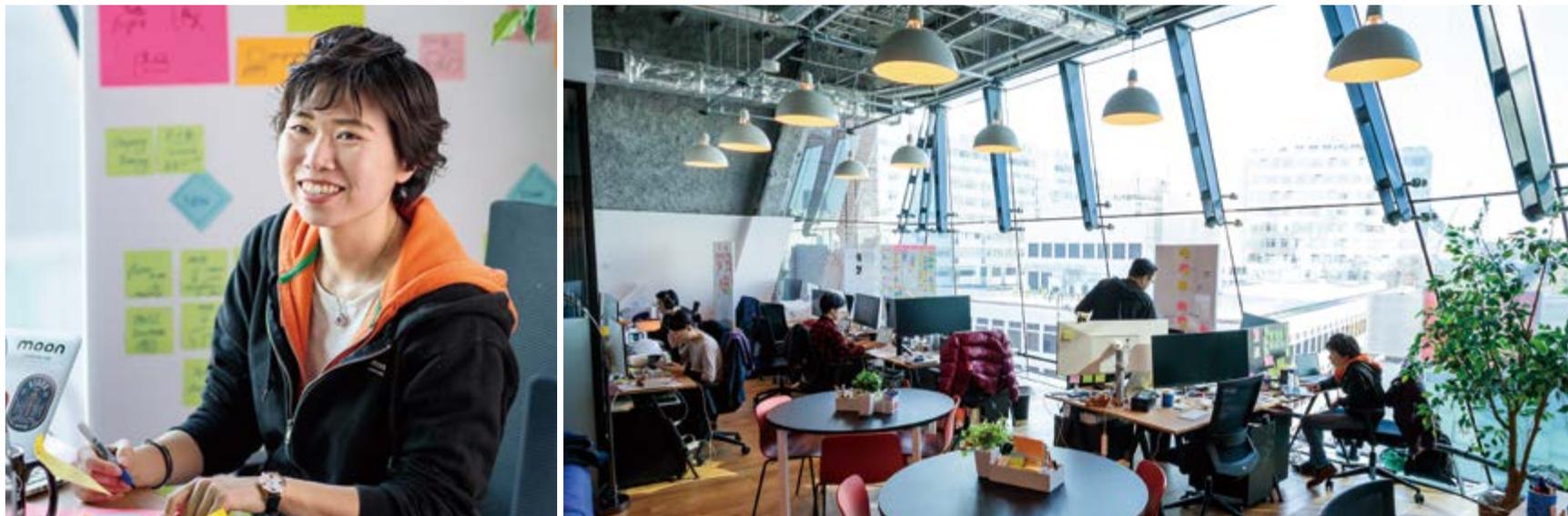
*: P.100 人事データ

取り組みテーマ	関連するSDGs	三井物産の取り組み	関連方針・規程	GRIスタンダードにおけるマテリアルな項目
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	   	国籍・性別・価値観等多様なバックグラウンドを持つ人材が、互いを刺激し合うことでイノベーションを創出するダイバーシティ経営を推進しています。ダイバーシティ&インクルージョンの風土・文化の醸成のための環境整備・意識改革に取り組んでいます。	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進に関する行動計画 女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画 	研修と教育 ダイバーシティと機会均等
一人ひとりが力を発揮できる環境づくり	 	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。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」を推進するほか、仕事と育児・介護の両立支援策等、社員一人ひとりが多様な働き方を通じて生き活きと働くことのできる環境づくりに取り組んでいます。	<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革アクションプラン 次世代育成支援対策推進法に基づく当社の行動計画書 	雇用* 結社の自由と団体交渉
健康経営・労働安全衛生への取り組み	 	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、社員が自らの持てる力を最大限発揮し、企業競争力を強化し続けるために、一人ひとりが健康かつ安全に働き続けられる職場環境の整備を行っています。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・増進策に向けた取り組みを進めています。	<ul style="list-style-type: none"> 健康宣言 心の健康づくり計画 健康成果指標 	労働安全衛生
新しい価値創造への取り組み	 	当社の「総合力」と「つなぐ力」そして「つくる力」を一層発揮し、世の中に役立つ意義のある仕事を創造する「実現力」を発揮し、持続的な成長を目指していきます。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」存在へ進化を図っていきます。		

* :  P.100 人事データ

Our Stories : 新たな価値を生む人をつくる

「つなぐ」から「つくる」を具現化するプラットフォーム“Moon”



平岡 杏菜

Moon Creative Lab Inc. (出向)
Entrepreneur in Residence

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。その中で三井物産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。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しています。その「つなぐ」から「つくる」を具現化するプラットフォームであり、当社全体のR & D機能を担う存在がMoon Creative Lab Inc. (以下、Moon)です。従来、新規事業創出施策として取り組んできたKarugamo Worksと社内起業制度を集約し、2018年8月に設立した独立企業で、米国・シリコンバレーと東京に拠点を置き活動しています。

Moonでは、さまざまな業界・商品に精通する当社グループ44,000名の社員の中から、社会課題を解決し、将来的に市場で大きな存在感を発揮していく可能性を秘めたビジネスアイデアを募集します。そして、アイデアオーナーと共に、まだ世の中にない、全く新しい商品・サービスをつくりだしていく。そうした経験を数多く積み上げることで、将来的にMoonを新規事業開発のプロフェッショナル集団に育てたいと考えています。



4.4

社員のビジネスアイデアを通じて持続可能な社会をつくるために、ビジネス創造の機会と環境を提供しています。



8.3

Moonを通じ、新規事業開発とイノベーションを創出する企業文化づくりを推進しています。

Our Stories : 新たな価値を生む人をつくる

AIを活用した新事業で、世界から悲しみを減らす

Moonは、これまでの総合商社の枠を超え、全く新しいビジネスを生むためのイノベーションラボです。私はMoonのサポートを受け、会社に所属したまま起業する「アントレプレナー・イン・レジデンス(社内起業家)」として、事業化に取り組んでいます。メンバーはプロジェクトリーダーと私の二人だけです。やれることも、責任も必然的に大きくなります。日々、ゼロから事業をつくっていることを実感しています。

今取り組んでいるのは、AIを活用して疾病診断するサービスのプラットフォーム開発です。この事業を通じて、より早く、より痛みのない、より正確な診断を提供することにより、世界中のたくさんの命を救いたいと考えています。

AIのテクノロジー面は最先端のノウハウを持つ三井物産の投資先企業が担当、三井物産が世界展開に向けた市場開拓とビジネス設計を、そしてMoonがユーザー体験の設計と向上を受け持っています。そして、ゼロベースでのビジネス開発を支援してくれているのが、世界屈指のデザインコンサルティング企業IDEOです。彼らのアプローチには、学ぶべきことがたくさんあります。医師側・患者側さまざまな立場の方に広くインタビューしたりサーチ。そのリアルな声を活かした、サービス

アイデアのブレインストーミング。そして、いいアイデアはどんどんカタチにしてみ、ユーザーテストで改善していくプロトタイプング等です。

リサーチを進める中で、ある患者の家族から、大切な存在を亡くした後に、その悲しみを乗り越え再起するまでどれほど長く時間が掛かったかをうかがい、自然に涙があふれてきました。ユーザー体験を設計する上で欠かせないものは“信頼”であり、“Empathetic”つまり共感性のあるサービスこそが必要なのだ、と肌で感じた瞬間でした。

医療サービスは、人の想いとダイレクトにつながるサービスです。この事業を通じ、共感性のあるサービスを提供することで、世界から悲しみを少しでも減らしたいと感じています。

入社2年目でも、ゼロからビジネスをつくれる

私は生物学やがん研究をしていた経験がきっかけで入社2年目の秋にMoonに出向しました。Moonでは、若さや経験の浅さがマイナスになることは一切ありません。その代わりに、それを言い訳にすることもできません。大きなチームで働いていた頃との一番の違いは、自分の意志や判断が今まで以上に問われることです。常に「何に着眼し、何を感じ、何を解決したいか、どうしていきたいか」を提案し、実行しなければなりません。そこに強い意志がなければ、プロジェクトは前に進みませんし、世界に新しい価値を生むビジネスなどできないのだと、常に問われている気がします。それが、ゼロから事業をつくるということなのだと思います。

“

自ら提案し、実行しなければ、新しいビジネスはつukれない。それが、ゼロから事業をつくるということ。

”



夢を叶え続けることで、他の社員も奮起させたい

私には成し遂げたい夢が3つあります。一つは進行中のAIによる疾病診断のビジネスを成功させること。そのことが、三井物産の他の若手に刺激を与え、「彼女にできるなら自分にもできるはず」と奮起し後に続いてもらうこと。次に、一人ひとりがクリエイティビティを発揮できるような文化・環境を、三井物産にもっともっと作っていくこと。最後に、私自身がゼロから考えた教育やヘルスケアの新規事業をMoonで立ち上げることです。

Moonにも、三井物産にも、多様なバックグラウンドを持つ人たちがたくさんいて、さまざまな知見やサポートが得られるネットワークがあります。ここで成長を続けられれば、決して叶えられない夢ではないと思っています。





インテグリティのある組織をつくる

社会から信頼される企業としてガバナンス・コンプライアンスの強化。

社会課題の認識

社会から求められる価値ある事業の実現を通じて継続的に社会に貢献し、社会から信頼される企業として持続的に成長していくために、その基盤となるコンプライアンスの徹底を含む役職員へのインテグリティ意識の浸透、コーポレート・ガバナンス体制の充実および内部統制の強化が重要であると認識しています。

サプライチェーンマネジメントにおいては、持続可能な調達・生産・物流・販売・消費のために、「人権・労働」「安全衛生」「ビジネス倫理」「環境管理」等に配慮することがより重要になっていると認識しています。

- コンプライアンスの徹底を含む、役職員へのインテグリティ意識の浸透
- コーポレート・ガバナンスの充実および内部統制の強化
- サプライチェーンにおける環境・社会側面の責任拡大
- サプライチェーンにおける人権配慮の重要性拡大(労働慣行・地域住民への影響等)

主なリスクと機会

リスク

- 役職員のインテグリティ意識の欠如による、反競争的行為や腐敗・贈収賄等を含むコンプライアンス違反事案の発生
- コーポレート・ガバナンスおよび内部統制の機能不全の結果、適切な経営判断を欠くことに起因する、事業の停滞・低迷および不祥事の発生等、ならびにこれらを理由とするステークホルダーからの信頼低下
- サプライチェーンにおける人権侵害や環境負荷によるレピュテーション低下

機会

- コンプライアンスの徹底を含む、役職員のインテグリティ意識の浸透を通じた、組織の活性化および会社に対する信頼性の向上
- 実効性の高いコーポレート・ガバナンスの実現および継続的な改善を通じた、持続的な企業価値の向上
- サプライチェーン全体での環境・人権・労働・コミュニティへの配慮によるバリューチェーン全体の価値、信頼性の向上

三井物産のアプローチ

設定目標

- 新規調達先へのサプライチェーンCSR取組方針の周知100%

取り組みテーマ	関連するSDGs	三井物産の取り組み	関連方針・規程	GRIスタンダードにおけるマテリアルな項目
インテグリティとコンプライアンス		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在り続けるために、社員のコンプライアンス意識徹底と、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。	<ul style="list-style-type: none"> ●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 ●カルテル防止に向けた行動基準 ●三井物産贈賄防止指針 ●Global Tax Management 基本方針 	腐敗防止 反競争的行為 社会経済面のコンプライアンス
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。また、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、各種制度を導入しています。	<ul style="list-style-type: none"> ●三井物産コーポレート・ガバナンス及び内部統制原則 	経済パフォーマンス
リスクマネジメント		<p>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。</p> <p>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、個人情報の保護やサイバーセキュリティ対策を行っています。</p> <p>災害時における事業継続は重要な課題であると認識し、災害時事業継続管理(BCM)体制の下、災害時事業継続計画(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ます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●特定事業管理制度 ●情報管理規程 ●情報システム管理規程 ●ITセキュリティ規程 ●情報セキュリティ方針 ●個人情報保護方針 ●個人情報保護規定 ●災害時事業継続管理(BCM)方針 ●災害時事業継続管理(BCM)規程 	経済パフォーマンス 人権アセスメント 地域コミュニティー 顧客の安全衛生
サプライチェーンマネジメントの推進		世界中で多様なサプライチェーンを構築し、機能・サービスを提供しています。そのため、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、取引先と共に社会の要請にえています。具体的には、「サプライチェーンCSR取組方針」に基づいて、サステナビリティへの取り組み状況を毎年調査しているほか、実態調査を行っています。	<ul style="list-style-type: none"> ●サプライチェーンCSR取組方針 	腐敗防止 サプライヤーの環境面のアセスメント 結社の自由と団体交渉 児童労働 強制労働 人権アセスメント サプライヤーの社会面のアセスメント

Our Stories : インテグリティのある組織をつくる

インテグリティの浸透を通じた価値観の共有



安江 基喜

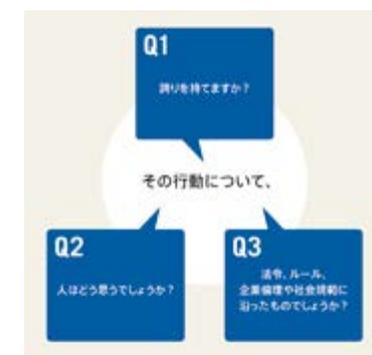
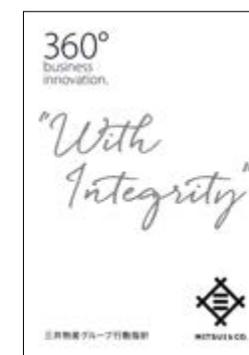
法務部コンプライアンス室
室長補佐

* : 所属は取材当時のものです。

三井物産では、ビジネスにおいては「信用」こそが重要であり、その信用を守り、一層高めていくためには「コンプライアンス」に加えて、企業人としての良識や品格、すなわち「インテグリティ」を意識することが肝要であると考えています。

そこで、グループ全体でインテグリティやコンプライアンスに関する価値観を共有するため、当社は2018年11月に「三井物産グループ行動指針 “With Integrity”」を策定しました。

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、社員一人ひとりがインテグリティを持って行動する、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。



5.5

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。



10.2、10.3

社員一人ひとりのエンパワーメントと機会均等につながる企業風土を醸成します。



16.5

贈収賄に関する法令を遵守する旨を記載し、社員への浸透に努めています。

Our Stories : インテグリティのある組織をつくる

インテグリティとは何か、社員の思考を促す

法務部コンプライアンス室は、各組織のコンプライアンス担当者や連携しながら、コンプライアンス体制やコンプライアンス・プログラムの整備、実際に発生したコンプライアンス関連事案への対応等に当たっています。中でも、私たちの重要なミッションの一つが、グループ全体に「インテグリティ」を浸透させることです。

当社は2017年4月からインテグリティという言葉を経営に用いて社員のコンプライアンス意識の向上に取り組んでいますが、当初、社員の間では「インテグリティって何?」という声もありました。そもそも定義しにくく、日本語に訳すのも難しい言葉であるため、会社がインテグリティという考え方をどういう意図で使い、コンプライアンスとどう違うのか、分かりやすく示す必要性を感じていました。そこで、多くの関係者と協力しながら取りまとめたのが「With Integrity」です。

「With Integrity」では、当社グループにおけるインテグリティを「企業人の良識と品格」、すなわち自分の良識や品格に照らして何が適切か、自分で考えて行動することと定義しています。加えて、インテグリティの具体例として、法令の遵守はもちろん、人権や多様性の尊重、差別の排除、自由闊達な風土の涵養等をあげた上で、最も高い倫理水準により誠実に行動することを挙げています。

コンプライアンスが法令やルールの遵守等の他律的な意味合いがあるのに対し、インテグリティは自律的なアプローチといえます。コンプライアンスという視点だけでは、法令やルールを守るという受け身の姿勢になり、ルールに明示されていない事態が発生すると戸惑ってしまいがちですし、ルールで禁止されていないから良いやと考えてしまう人も出て来ないとは限りません。当社では、そうした場面において、インテグリティ

に照らしてどうなのかを自ら考えて行動することを提案しています。「With Integrity」には、それを考える一助として、「誇りを持てるか?」、「人はどう思うか?」、「法令、ルール、社会規範に沿ったものか?」の3つの質問を示しています。自分の良識と品格に照らし、また、人としてどうなのだろうと自ら考えることが大切です。

従来、コンプライアンス意識の啓発活動は、法令や会社のルールを守ってください、とお願いする活動でしたが、インテグリティは自律的なものなので、やるべきことを会社が強制するという性質のものではないと考えています。そのため、インテグリティの浸透活動においても、社員が自分で考え、社員同士が議論するきっかけをつくることを意識した取り組みを展開しています。例えば、経営幹部からの情報発信もその一つです。イントラネット上のCCO(チーフ・コンプライアンス・オフィサー)ブログでは、CCOが業務だけでなく日々の生活で感じたことを起点にしてインテグリティについてさまざまな切り口から語っています。月2回程度のペースで全社員向けに発信しており、社員がインテグリティについて考えるきっかけになっていると感じます。実際、ブログの内容について社員同士で話している姿を見かけることも少なくないですし、ブログを読んだ社員からCCO宛てに、その社員が考えるインテグリティとは何なのか、メッセージが届くこともあります。今後も、会社から押し付けるのではなく、社員が自ら考え、他者と議論することで、自分にとってのインテグリティとは何なのか考えを深めていけるような取り組みを展開したいと思います。「With Integrity」についても、読んでみて「違う」と思うことがあれば、ぜひ社員同士で意見を交わして欲しいと思っています。そうした過程を経ることで初めて、一人ひとりの社員が共感を覚える内容になるのではないかと考えています。

“

自分の良識や品格に照らして何が適切か、自分で考えて行動するのがインテグリティだと捉えています。

”

スピークアップすることもインテグリティ

インテグリティと並行して浸透活動を行っているのが「スピークアップ」です。おかしいと思ったことに声を上げる文化を醸成し、内部通報制度を積極的に活用してもらい取り組みです。内部通報には後ろめたい等、あまり良くないイメージがあるかもしれませんが、当社の場合は、問題を早期に発見して芽を摘むために非常に有効な手段だと考えており、おかしいと感じたことがあれば見て見ぬふりをせず積極的に声を上げることを奨励しています。こうした取り組みの甲斐もあってか、内部通報の件数は増えており、通報しやすいオープンな社内環境がこれまで以上に醸成されつつあるのではないかと見ています。これまで見過ごされていた問題、放置されていた問題に対して社員が声を上げることで、問題の解決につなげられればと考えています。

会社の信用を高めるのは社員のインテグリティ

企業は社会からの信用がなければ持続的に成長していくことができません。その信用をつくるのは、社員一人ひとりの信用—コンプライアンスであり、インテグリティだと思います。一人ひとりが常にインテグリティを持って行動し、おかしいと思ったことにはためらわずに声を上げることを通じ、より良い会社をつくっていかればと思います。

CCOインタビュー



藤原 弘達

代表取締役専務執行役員
CCO (チーフ・コンプライアンス・オフィサー)、コーポレートスタッフ部門担当
(人事総務部、法務部ほか管掌)

—— 人材の育成・活用において、重視していることは何でしょうか。

三井物産にとって「人」は最も重要な資産です。当社では、従来「人材主義」「自由闊達」「挑戦と創造」を企業理念に、多様な「個」が、絶え間なく新たな価値創造に挑戦し、さまざまな事業をつくり出してきた歴史があります。

われわれを取り巻く環境が日々変化する中、当社が企業グループとして今後も新たな価値を持続的に創造していくためには、グローバルに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、刺激し合いながら、持てる能力を最大限に発揮するためのダイバーシティ&インクルージョンが、非常に重要です。

—— 新マテリアリティに「新たな価値を生む人をつくる」とありますが、人材を通じた価値創造への取り組みについて教えてください。

採用地に捉われない多様な人材の活躍推進をグローバルに進めています。世界のさまざまな拠点でビジネスを展開する当社グループは、日本で採用された社員を中心にグローバルにビジネスを展開することのみでは、持続的に成長することは難しいと考えています。こうした危機感の下、2018年には、当社海外拠点の人材を一定期間本社に招き入れ、事業創造に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」を開始しました。長い歴史の中でいつしか「人の三井」と称されるようになった当社価値観・組織風土をグローバルに展開し、世界各国・地域で新たな価値を創造できる人材の育成を加速させ、“Global reach for Local depth, Local depth for Global reach”を実現していきます。

日本では、2020年2月に竣工予定の新本社ビルへの移転を予定していますが、現在、新本社ビルへの移転を好機と捉え、Workplace Experience (Work-X)と称する、本社での新たな働き方を実現するためのさまざまな施策を検討中です。新本社ビルでは、従来のオフィス環境の位置付けを単なる働く場所から進化させ、業務やプロジェクトに応じて働く場所を機動的に選択できるようにするほか、社員が組織の垣根を越えて自由に集まり、偶発的な出会いを通じて多くの新しい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検討しています。多様な社員一人ひとりの起業家精神を刺激し、事業創造に向けた知的化学反応が生まれるような魅力溢れるオフィスをつくり上げていきます。

—— インテグリティへの取り組みで三井物産グループが目指す在り姿はどのようなものですか。

当社では、ビジネスの基盤である信頼を守り、育てていくために徹底しなければならないのがコンプライアンスであると捉えてきました。「コンプライアンスなくして仕事なし、会社なし」という認識は、社内で広く浸透しています。とはいえ、ますます複雑化する世の中では、単に定められたルールを守るのではなく、企業人としての良識や品格、すなわちインテグリティに照らして、自らの言動に誤ったところがないかを自分で考える姿勢を持つことが重要です。この考えをグループ全体で共有するとともに、三井物産が考えるインテグリティの内容を具体的に示すべく、2018年11月、「三井物産グループ行動指針“With Integrity”」を新たに策定しました。

“With Integrity”というのは副題ですが、この言葉には、何ごとにもインテグリティを持って取り組むという三井物産グループとしての強い思いが込められています。誰も日々の業務の中で判断に迷うことがあると思いますが、その判断を下すことがインテグリティを伴うものなのかを自分の頭で考えると、進むべき道が自ずと明らかになるのではないのでしょうか。

三井物産グループで働く人であれば、“With Integrity”で示されている基本精神や理念に共感し、日々の言動でそれらを体現してもらいたいと思います。“With Integrity”のさらなる浸透を図り、グループで働く一人ひとりの社員が“With Integrity”の精神を実践することを通じて、三井物産はこれからも、社会からの信頼に、誠実に、真摯に答えていきます。

Environment

環境マネジメントの推進	39
気候変動への対応	45
水資源問題への対応	48
資源循環への取り組み	49
環境汚染への取り組み	50
環境パフォーマンスデータ	51
生物多様性に与える影響の軽減、 生態系の保全・回復の推進	56

環境マネジメントの推進



環境方針

方針

基本理念

1. 三井物産は、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するため、グローバル・グループで環境問題への積極的な対応を経営上の最重要課題の一つとして位置づける。
2. 三井物産は、グローバル・グループで経済と環境の調和を目指す「持続可能な発展」の実現に向けて最大限努力する。

そのために三井物産は、グローバル・グループで、以下の行動指針に沿って、地球規模で取り組んでいる多岐にわたる活動において、地球温暖化問題への対応、生物多様性に配慮した自然環境の保全および汚染の予防を含む適切なリスク管理体制を構築し、定期的に評価し、継続的な改善を行うとともに、環境に優しい技術の開発と普及に努め、環境に対する一層の責任を担う。

行動指針

- | | |
|--|--|
| 1. 環境関連法規の遵守 | 事業活動の推進にあたっては、環境関連法規、及びその他当社が合意した協定等を遵守する。 |
| 2. 資源・エネルギーの効率的活用* | 事務所内を始め事業活動の中で、資源・エネルギーの効率的活用、廃棄物の発生抑制・再利用・リサイクルの徹底と適正処理を行い、環境への負荷を低減する。 |
| 3. 商品・サービスの提供、
既存・新規事業についての
環境への配慮 | 関係取引先の理解と協力を得て適切な影響力を行使し、汚染の予防のみならず、地球温暖化や生物多様性保全等環境への影響を評価し、技術的・経済的に可能な範囲で、最大限の環境への配慮を行う。 |
| 4. 環境問題の産業的解決
による貢献 | 個人の能力と組織の総合力を活かし、また世界のパートナーと協力して、合理的で永続的な産業的解決を目指した事業活動を展開し、「持続可能な発展」の実現に貢献する。 |

*：資源・エネルギーの効率的活用には、使用効率向上・発生抑制を含みます。

環境マネジメント推進体制

体制

環境マネジメントの考え方

グローバル・グループで事業活動を通じて環境・社会問題に積極的に対応すべく、ISO14001および各種国際ガイドラインに基づき、環境マネジメントシステムを運用しています。当社は、1999年にISO14001を取得。2017年3月期からは、ISO14001：2015年版に対応し、事業プロセスとの統合、事業におけるリスクと機会への取り組み、ステークホルダー視点の重視等の強化を図っています。



対応規格

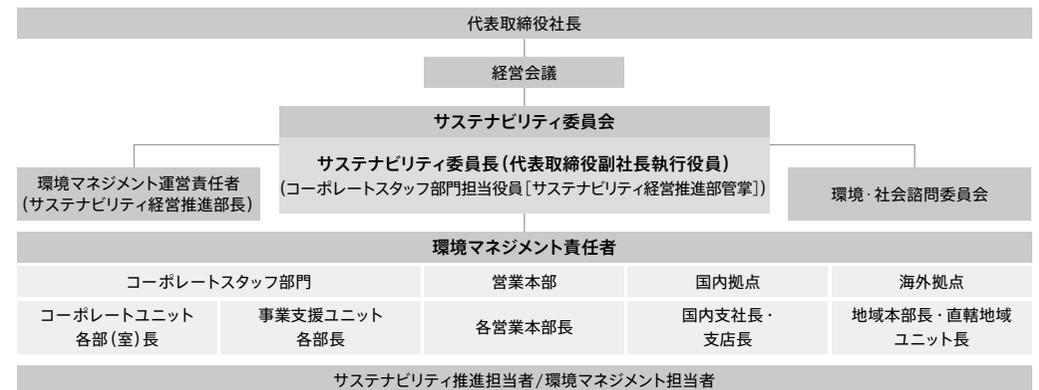
ISO14001、ISO26000、GRIスタンダード、エクエーター原則（赤道原則）、世界銀行の調達に関する政策・ガイドライン、IUCNガイドライン

環境マネジメント推進体制

環境マネジメントを確実に推進していくため、当社は、グローバル・グループでの「環境マネジメント推進体制」を構築しています。環境マネジメントを統括する責任者として担当役員（代表取締役副社長執行役員）を設置するとともに、サステナビリティ経営推進部長が気候変動を含む気候関連リスクへの対応をはじめとした環境マネジメント体制の運営を担っています。そして、取締役会の監督の下、営業本部をはじめとする各部署長がそれぞれの組織全体をマネジメントする体制を構築しています。

その上で、全社目標を設定、「サステナビリティ委員会」を含めた定期的なレビューを行うことで、環境・社会リスク管理体制の継続的改善を図っています。

環境マネジメント推進体制（2019年4月現在）



環境・社会面におけるリスク管理

体制

当社が事業に取り組むに当たっては、新規に開始する段階に加え、操業段階においても環境・社会に対する最大限の配慮に努める仕組みを整えています。

気候関連リスクを含む環境・社会リスクについては、その対応方針や施策を、サステナビリティ委員会で討議し、経営会議および取締役会に報告・承認取付の上、実行しています。

環境・社会リスクへの対応 (2019年4月現在)



新規事業における環境マネジメント

体制 活動

新規事業案件については、環境・社会配慮に関する国際基準を参考に事業ごとの環境・社会リスクをまとめた「ESGデューデリジェンスチェックリスト」を活用し、各営業部において、汚染の予防、気候変動、生態系、水ストレス*、人権等についてESG影響評価を行っています。

その上で、環境への影響が大きい案件については、特定事業管理制度の下、社内審査を行い、必要に応じて「環境・社会諮問委員会」を開催、さらに環境に関する全社方針に関わる場合には、「サステナビリティ委員会」を開催して、案件の推進可否と良質化に関する答申を受け、最終的に代表取締役による稟議決裁をもって推進可否を決定しています。

*：一人当たり年間使用可能水量が1,700トンを下回り、日常生活に不便を感じる状態。

P.113 特定事業管理制度と環境・社会諮問委員会

既存事業における環境マネジメント

体制 活動

既存事業案件においては、事業の環境・社会リスクを適切に把握・管理するため、当社単体では国際規格ISO14001に基づく管理を行っています。また、環境への影響が大きい子会社についても、ISO14001または環境・社会配慮に関する国際ガイドラインにのっとり環境マネジメントシステムの構築により、子会社自身による環境マネジメントを促進しています。環境関連事故、法令・条例違反に関わる事象が発生した場合は影響に鑑み速やかに報告する体制を整えています。このほか、ステークホルダー対応の一環として、NPO・NGO、学際組織、政府機関との対話を通じて事業のリスクと機会を把握し、必要な対応を検討しています。

子会社管理

国内・海外子会社は、業種・環境・生態系への影響等を勘案し、「環境重点管理子会社」を抽出しており、国際規格ISO14001の取得あるいは国際ガイドラインにのっとり環境マネジメントシステム導入を推奨し、確実な管理体制の構築を進めています。

2019年3月末現在、対象会社のうち15社がISO14001を取得しています。

環境事故対応

2019年3月期は、当社および国内・海外子会社で1件環境事故が発生しました。

環境事故防止に向けては、環境事故事例集の共有により社員の気付きを促す一方、環境事故が発生した場合は関係部署への迅速な報告とともに、「事故の真因特定」「適切な是正処置・予防処置」の検討を行い、再発防止に向けた対策を徹底していきます。

環境関連法規の遵守

体制

企業の社会的責任とその責任範囲の拡大に十分に対応すべく、当社は環境マネジメント推進体制に基づき遵守を確実にを行う仕組みを構築するとともに、研修等を通じて国内外のさまざまな環境関連法規の遵守に対する理解深化と遵守徹底を図っています。

各部署の環境マネジメント担当者は、期初に自部署の業務に関する環境関連法令を特定し、半期ごとに遵守状況を評価しています。また環境法令遵守を含む環境マネジメントシステムが有効に実施されているかを確認するため、年1回内部環境監査もしくは環境自己点検を実施しています。特に当社および環境への影響が大きい子会社では、ISO14001または同等の認証を取得し、環境法規遵守を確実にを行う仕組みを整えています。また、遵法を簡易に確認するための「環境関連遵法チェックツール」等も活用されています。

省エネ法への対応

当社は、コンプライアンスおよび環境保全の視点に立ち、省エネ法（エネルギーの使用の合理化等に関する法律）を遵守し、事業所における省エネルギーの推進と輸送に関わるエネルギー使用の改善を行い、環境に配慮した事業活動を展開しています。

廃棄物処理法への対応

当社は、廃棄物処理法（廃棄物の処理及び清掃に関する法律）を遵守し、物流事業において発生する産業廃棄物および事業系一般廃棄物の適切な処理を行うため、「産業廃棄物および事業系一般廃棄物の処理に関する業務フロー」および「FAQ」を作成し、関係営業部署で活用する取り組みを継続しています。また、定期的に社内セミナーを開催することにより、業者の選定、マニフェストの発行・管理等、適正処理に関する周知を行っています。

その他適用する環境法令

事業活動の推進に当たっては、以下環境関連の法律、条例およびその他法規制等を遵守しています。

PCB処理特別措置法/フロン排出抑制法/水質汚濁防止法/土壌汚染対策法/
容器包装リサイクル法/食品リサイクル法/大気汚染防止法/悪臭防止法/化審法/化管法/
PRTR制度/毒物及び劇物取締法/消防法/労働安全衛生法/
REACH (Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals)

環境関連認証の取得

体制

活動

SDGs: 7.3、8.7、12.2、12.8、13.3、14.2、14.7、15.1、15.2、15.4

当社は、全世界の多様なサプライヤーと共に、持続可能な調達を推進しています。自然資本の重要性を認識し、環境関連認証を国内外で積極的に取得し、地球温暖化や生物多様性にも配慮した調達の仕組みを広げています。また、資産運用会社が運用する上場REITを通じ、DBJ Green Building認証等を取得した保有物件で、省エネルギーやエネルギー利用の効率化に取り組むことで環境負荷低減を推進しています。

社有林「三井物産の森」(日本)

当社は全国に保有する74か所(約44,000ヘクタール)の社有林「三井物産の森」すべてを対象に、FSC®認証*1 (FSC®-C057355)およびSGEC認証*2(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、森林の管理方法が経済、環境、社会的な要件(原則と基準)を満たしているかどうかを第三者が客観的に評価・認定する制度です。国内における10,000ヘクタール以上の大規模な森林を保有する民間企業でこの2つの認証を取得しているのは、現時点で「三井物産の森」に限られます。

FSC®認証およびSGEC認証と共に、森林管理を対象とするFM認証(Forest Management)を当社が取得し、切り出した木材の加工・流通を対象とするCoC認証(Chain of Custody)を



当社子会社の三井物産フォレスト株式会社が取得、サプライチェーン上の認証チェーンを一気通貫で構築しています。特にFSC®認証材については日本最大の供給者となっています。

- *1: 国際的な森林認証制度を運営する非営利国際会員組織FSC® (Forest Stewardship Council®, 森林管理協議会)が定めた国際基準による認証です。
- *2: 世界的に推進されている持続可能な森林管理の考え方(モントリオール・プロセス)を基本に、一般社団法人「緑の循環認証会議」(Sustainable Green Ecosystem Council)が日本の現状に合わせてつくった認証です。2016年、もう一つの国際森林認証であるPEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes)との相互認証が認められ、SGECの認証材はPEFCの認証材としても流通させることが可能となりました。

森林資源事業(オーストラリア)

当社では、製紙資源の安定調達のため、事業パートナーと共にオーストラリアで約23,000ヘクタールの事業規模で植林事業に携わっています。同事業ではFSC®/CoC認証(当社住生活マテリアル事業部森林資源マーケティング室:FSC®-C104107、Mitsui Bussan Woodchip Oceania Pty. Ltd.: FSC®-C107463)、およびPEFC/CoC認証を保有することで、責任ある森林資源の管理・取り扱いを推進しています。また、当社子会社の三井物産パッケージング株式会社でもFSC®/CoC認証(FSC®-C009939)を保有することで、認証紙のサプライチェーンをつなぎ、責任ある森林資源管理を推進しています。

飼料事業(日本)

当社関連会社のフィード・ワン株式会社では、飼料製造事業において、日本農林規格(農林水産省告示第1607号)に適合した、環境への負荷をできる限り低減して生産された有機飼料を製造・販売しています。



パーム油輸入事業(マレーシア)

当社ならびに当社が出資・参画しているWangsa Mujur Sdn. Bhd.では、持続可能なパーム油の生産と利用を促進する非営利組織であるRSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil、持続可能なパーム油のための円卓会議)の認証*3を取得しています。RSPOは環境への影響に配慮するだけでなく、持続的なパーム油生産に求められる法的、経済的、環境・社会的要件を8つの原則と43の基準に定めており、当社、Wangsa Mujur共に同団体の方針にのっとった運営をしています。



RSPO認証のパーム油取扱比率は、2019年3月期は3.6%であり、当社は、2030年までにRSPO認証を含む持続可能なパーム油の調達を100%にすることを目標としています。

- *3: 生産国の環境や近隣コミュニティへの影響・負荷の軽減を図り、持続可能なパーム油製品の生産、購買、利用の推進を目的としています。

RSPO認証取得のパーム油当社取扱量・比率

	FY2018	FY2019
認証を受けたパーム油の取扱量	14,500t	21,500t
生産/使用/加工されたパーム油の総取扱量	520,000t	600,000t
RSPO認証取得のパーム油取扱比率	2.8%	3.6%

サーモン養殖事業(チリ)

当社が出資・参画しているチリの大手サーモン養殖・加工・販売事業会社Salmones Multiexport S.A. (以下、Salmex)は、「環境保全」「社会的責任」「動物保護」「食の安全」「トレーサビリティ」の5つを柱とする、持続可能な養殖事業者を認定するBAP認証*4を取得しています。このほか、2017年に2か所の養殖サイトでASC認証*5を取得しており、現在、同認証の追加取得に向けて準備中です。なお、2019年3月期において、Salmexの全水産品販売総量のうちBAP認証を受けたものの割合は93%です。



- *4: 責任ある養殖手法の確立と普及をミッションとする米国NGO団体「Global Aquaculture Alliance (GAA)」によって、企画・運営されている認証制度。認証は孵化場、飼料工場、養殖場、加工施設を含む養殖のバリューチェーンの各工程を対象に行われており、BAPエコラベルによって表記された認証は特に北米において多くの小売・業務用食品事業者に支持されています。
- *5: 水産養殖管理協議会が実施する認証制度。環境に大きな負担をかけず、地域社会にも配慮した養殖業を認証し、「責任ある養殖水産物」であることが一目でわかるよう、エコラベルを貼付して、マーケットや消費者に届けることを目的としています。

BAP認証取得のサーモンSalmex取扱量・比率

	FY2019
BAP認証を受けたサーモンの取扱量	84,283t
生産/使用/加工された魚介類の総取扱量	90,626t
BAP認証取得のサーモン取扱比率	93%

環境マネジメントの推進

食品輸入販売事業(米国)

当社子会社Mitsui Foods, Inc. (以下、MFI)では、水産物の供給を将来にわたり持続可能なものとするためにMSC認証*6を取得したツナ缶詰を輸入・販売しています。また、MFI個社としても流通段階での徹底した管理を行うことでMSC認証を取得しています。



*6: 国際的非営利団体(NPO)の海洋管理協議会(Marine Stewardship Council, MSC)が、持続的な水産資源の利用を目指して、適切な漁業(漁獲量/時期/方法等)で獲られ、適切な加工・流通の過程を経た水産物にのみ認める認証です。MSCラベル(海のエコラベル、MSCエコラベル)とも呼ばれ、水産資源や海洋環境に配慮した製品であることが分かります。

エビ加工輸出事業(ベトナム)

当社が出資・参画しているベトナムエビ加工輸出事業会社Minh Phu Seafood Joint Stock Companyでは、環境の保全と、環境に配慮し生産された食品を求めらるお客さま・消費者のニーズに応えるべく、ASC、BAP、Global GAP*7といった環境関連の認証を取得しています。



*7: 事業者が食の安全性と持続可能な生産管理の世界基準に合致していること示す認証。親魚、養殖、飼料および処理のすべての生産工程において基準に合致しているかの認証を行っています。現在、この認証は魚類、甲殻類、軟体動物の30種類を対象に、世界35か国で実践されています。

グリーンビルディング(日本)

当社子会社の三井物産ロジスティクス・パートナーズ株式会社は、DBJ Green Building認証*8を、国内トップクラスの5つ星評価を含め12物件で取得しています。また、当社関連会社の三井物産イデラパートナーズ株式会社が運用する上場REIT・投資法人みらいにおいても、DBJ Green Building認証、LEED®認証*9をそれぞれ1物件で取得しています。こうした物件の保有を通じ、環境負荷を低減する取り組みを進め、エネルギー使用量、CO2排出量の削減に貢献しています。



*8: 環境・社会への配慮がなされた不動産を評価する認証制度。対象物件の環境性能に加えて、防災やコミュニティへの配慮等を含むさまざまなステークホルダーへの対応を含めた総合的な評価に基づき、社会・経済に求められる不動産を評価・認証しています。

*9: 米国グリーンビルディング協会®(USGBC®: U.S. Green Building Council®)が開発・運用を行っている建物と敷地利用についての環境性能評価システム。LEED®認証システムでは、建物と敷地利用の環境性能をさまざまな視点から評価するため、複数の評価カテゴリーを設けています。LEED®とその関連ロゴは、米国グリーンビルディング協会®が所有する商標であり、許可を得て使用されています。

日本ロジスティクスファンド

取得認証	評価ランク	物件名称
DBJ Green Building 認証	2016★★★★★	M-24新子安物流センター
	2018★★★★	M-6船橋西浦物流センター
	2016★★★★	M-11八千代物流センター
	2018★★★★	M-12横浜福浦物流センター
	2018★★★★	M-13八千代物流センターII
	2018★★★★	M-19草加物流センター
	2018★★★★	M-26相模原物流センター
	2018★★★★	M-31新木場物流センターII
	2018★★★★	M-32横浜町田物流センター
	2016★★★★	T-8多治見物流センター
	2018★★★★	M-5浦安千鳥物流センター
	2018★★★★	M-22武蔵村山物流センター

みらいファンド

取得認証	評価ランク	物件名称
DBJ Green Building 認証	2018★★★★	品川シーサイドパークタワー
LEED® 認証	シルバークラス	MIUMIU神戸

環境関連研修

体制 活動

グローバル・グループでの環境への取り組みを加速させるためには、役職員一人ひとりの環境意識の向上が不可欠です。当社では各種セミナーや研修を通じて、それらを推進しています。

定期的なセミナー・研修の開催

当社では、定期的なセミナーならびに環境法令研修やISO14001研修を通して、環境問題に対する当社および関係会社役職員の意識向上、専門的な知見の獲得に努めており、環境・社会に関するニューズレターをイントラネットで定期的に社内発信しています。

啓発活動(セミナー・研修)		環境管理者教育	
受入時	派遣社員導入研修(環境) 一般嘱託・出向受入嘱託導入研修(環境)	ISO14001	ISO14001 審査員補の養成 ISO14001 主任審査員の養成
継続教育	環境月間(講演) 環境セミナー、ニュースレター	環境管理	新任環境マネジメント担当者研修 環境法令研修 産業廃棄物に関する講義および処理施設見学会

環境法令研修

当社および関係会社の役職員を対象に、環境法令研修を継続的に実施しています。2019年3月期は、当社グループから約160名が参加しました。さらに廃棄物処理法遵守における注意事項や、施設確認のポイントを中心とした講義と実際の施設見学からなる産業廃棄物関連セミナーを実施しました。



産業廃棄物に関する講義および処理施設見学会

2019年3月期実施研修・講義等

タイトル	開催	対象	内容
環境法令研修	2回 約160名参加	主に当社および関係会社役職員	環境法令の基礎知識・最近の動向・主な改正点等。
産業廃棄物に関する講義および処理施設見学会	2回 約90名参加	当社および関係会社役職員	産業廃棄物に関する排出事業者の責任、注意事項に関する講義。処理施設見学では、現地確認の重要性や有効性についての理解を目指す。
派遣社員導入研修(環境)	8回 約30名参加	派遣社員	当社採用後の人事総務部導入研修において、当社の経営理念(MVV)、諸規程、コンプライアンスの重要性等の理解を浸透させる研修の一部として「当社の環境方針」を説明。
一般嘱託・出向受入嘱託導入研修(環境)	4回 約100名参加	一般嘱託・出向受入嘱託	

環境月間

当社および関係会社役職員を対象に、環境啓発活動の一環として毎年開催している「三井物産環境月間」では、さまざまなプログラムを実施しています。「三井物産環境月間2018」では、以下の講演会を開催しました。

環境月間プログラム 「地球は子孫から借りているもの」(脚本家/倉本聰氏): 約200名参加

2019年3月期は北海道富良野市で環境教育事業を行い、また長年にわたり作品でも環境問題を身近なものとして訴えている倉本聰氏に登壇いただきました。森林伐採の意味、石油が枯渇に向かう歴史、化石燃料資源や食べ物の無駄な消費が人類に及ぼす影響、人間にとっての「空気」「水」の重要性等、当初予定の時間を超え、さまざまな視点から講演いただきました。参加者からは、「化石燃料は有限である。エネルギー大量使用の流れの中で、われわれは何ができるのか、大いに考え行動する必要がある」「未来の仕事を考える上で、地球への感謝を忘れてはならない」「テーマの『地球は子孫から借りているもの』という考えが新鮮。通常は先祖から受け継いだものだから大切にするという考え方があるが、将来のために残さなくてはならないということ強く感じた」「地球上の残りの石油埋蔵量には驚いた。食品の廃棄量が問題視されている昨今、過去の富良野塾生の生活必需品の話が興味深かった」等の声が寄せられました。



気候変動への対応



気候変動リスク・機会への考え方

方針

持続可能な開発目標 (SDGs) やパリ協定の国連での採択等、気候変動への企業の対応が社会の持続可能性にとって重要になっていることを受け、三井物産は、2018年12月、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) に賛同しました。

当社は、マテリアリティの一つに「環境と調和する社会をつくる」を掲げ、気候変動を含む地球環境への影響が、社会と当社の持続可能な成長にとってのリスクとなる一方、気候変動への対応は、低炭素エネルギー、環境配慮型のインフラ・製品、デジタル技術を駆使した革新的なサービス等、新たなビジネス機会をもたらすと認識しています。社会の持続可能な成長には、経済の発展と気候変動への対応の双方が欠かすことのできないものであると考えており、さまざまなステークホルダーと協働しながら当社グループの総合力を駆使し、事業活動を通じてこれを実現していきます。

その一環として当社は、2018年7月に温室効果ガスの排出量の多い石炭事業のうち、一般炭については新規資産の積み増しを行わない方針を公表しました。その一方で、発電事業においては再生可能エネルギーの比率を2030年までに30%に引き上げる目標を掲げています。また、営業本部ごとに事業を取り巻く「リスク」と「機会」を特定し、持続可能な成長戦略を策定しています。「安定供給の基盤をつくる」「豊かな暮らしをつくる」「環境と調和する社会をつくる」といった当社のマテリアリティそれぞれで、既存事業のオペレーション効率化、イノベティブな新技術やビジネスモデルに取り組むことで、経済的な発展と低炭素社会の実現に挑戦していきます。

なお、当社は、関連省庁が主催する気候変動に関する分科会や研究会、ワーキンググループ等へも積極的に参加しており、グローバルでの課題認識を学びながらメンバー企業との議論を深め、自社の取り組みに適宜反映するよう努めています。

気候変動への対応を加速するために

体制

経営会議の下部組織として、「サステナビリティ委員会」を設置し、当社事業のサステナビリティに関わる情報収集、モニタリング、経営会議への提言等を行っています。また、気候変動については、営業本部と連携して、「リスク」と「機会」を特定し、現場での対応状況をモニタリングするとともに、外部ステークホルダーからの情報開示要請に対し適切に対応すべく活動しています。

なお、サステナビリティ委員会における議論内容は、定期的に経営会議および取締役会に報告され、当社経営方針の決定に活かされています。

🔍 P.7 サステナビリティ経営推進体制

リスク耐性向上と新たな成長チャンス獲得に向けて

体制 活動

SDGs: 13.3

環境への影響が大きい事業については、特定事業管理制度の下、付帯する環境負荷への対応策、環境法令・指針との整合性等を審査し、案件形成の段階からリスクの最小化に努めています。また、サステナビリティ委員会の諮問機関として外部有識者、弁護士からなる「環境・社会諮問委員会」を設置し、客観的かつ専門的な視点で案件の良質化を図っています。

各事業の推進・運営においては、国際エネルギー機関 (IEA) 等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、事業への影響を分析しています。また、世界各国・地域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。当社は、多種多様な事業を展開する企業として、気候変動リスクを最小化するポートフォリオの継続的な見直しと、幅広い事業展開を活かした機動的な機会への挑戦に10年以上の長期的視点で取り組んでいます。

主な気候変動関連リスクと当社事業

当社事業に影響を及ぼし得る以下の気候変動関連リスクに対しては、各事業分野において、気候変動耐性のあるポートフォリオへの組み換え、各国・地域の政策・法規制のモニタリング、低炭素社会を意識した新商材・サービスへの取り組みにより、想定されるリスクに備えています。

移行リスク	政策・法規制リスク	低炭素排出型エネルギー利用へのシフトによる化石燃料の需要減少および保有する権益の価値毀損 各国・地域の政策によるエネルギー・電源構成の変更および新たな法規制等の導入による保有資産の収益性への影響
	技術リスク	気候変動に対応する新技術の参入による既存商材・サービスの需給への影響
	市場リスク	金融機関・保険会社の脱炭素方針による事業推進における資金調達上のリスク
物理的リスク		サイクロンやハリケーンの発生によるオーストラリア・米国等の事業会社の操業への支障

🔍 P.51 環境パフォーマンスデータ

環境関連ビジネス

方針

当社では、環境方針に地球温暖化をはじめとする気候変動問題への対応を掲げ、経済の発展と気候変動への対応の両立を目指し、事業活動を推進しています。

再生可能エネルギー事業

活動

SDGs: 7.2

発電事業として、再生可能エネルギー事業の推進および対応強化を行っています。2019年3月末現在、当社持分発電容量は10.4GWで、そのうち水力を含めた再生可能エネルギー比率は約15%を占めており、2030年までにこの比率を30%に引き上げる目標を掲げています。

種類	プロジェクト名	国	発電容量/規模	
太陽光発電	羽田太陽光発電	日本	2MW	
	鳥取米子ソーラーパーク	日本	43MW	
	泉大津ソーラーパーク	日本	20MW	
	苫東安平ソーラーパーク	日本	111MW	
	熊本荒尾ソーラーパーク	日本	22MW	
	大牟田三池港ソーラーパーク	日本	20MW	
	浜松ソーラーパーク	日本	43MW	
	たはらソーラー・ウインド	日本	50MW	
	西仙台 (Rich Solar)	日本	19MW	
	Brockville Solar	カナダ	10MW	
	Beckwith Solar	カナダ	10MW	
	Kua solar	中国	13MW	
	METRO Jinan	中国	1MW	
	Metro Cixi	中国	1MW	
	Bohui-2	中国	12MW	
	Bangkhenchai	タイ	8MW	
	Chiangrai	タイ	8MW	
	Nakorn	タイ	6MW	
	太陽熱発電	Guzman Energia	スペイン	50MW
		Juneda Solar	スペイン	1MW
風力発電	エヌエス・ウインドパワーひびき	日本	15MW	
	たはらソーラー・ウインド	日本	6MW	
	ウインドファーム浜田	日本	48MW	
	Canunda	オーストラリア	46MW	
	Willogoleche	オーストラリア	97MW	

種類	プロジェクト名	国	発電容量/規模
風力発電	Norway Wind	カナダ	9MW
	SOP Wind	カナダ	40MW
	West Cape Wind	カナダ	99MW
	Caribou Wind	カナダ	99MW
	Harrow Wind	カナダ	40MW
	PAR Wind	カナダ	49MW
	Plateau Wind	カナダ	27MW
	ELSC Wind	カナダ	99MW
	Erieau Wind	カナダ	99MW
	Cape Scott Wind	カナダ	99MW
	Eoliatec del Istmo	メキシコ	164MW
	Eoliatec del Pacifico	メキシコ	160MW
	Zajaczkowo Windfarm	ポーランド	48MW
	Los Hercules	アルゼンチン	97MW
バイオマス発電	市原グリーン電力	日本	50MW
	苫小牧バイオマス発電	日本	6MW
	北海道バイオマスエネルギー (下川町)	日本	2MW
流れ込み式水力発電	Energia Sustentavel do Brasil	ブラジル	3,750MW
	Spanish Hydro	スペイン	84MW
水力発電	Nam Ngum 2	ラオス	615MW
	Xayaburi	ラオス	1,285MW
地熱発電	松尾八幡平地熱発電所 (岩手県)	日本	7MW

モーダルシフト推進事業

活動

SDGs: 3.9, 11.6, 13.3

長年取り組んできた鉄道リース事業に加え、各種鉄道プロジェクトの開発と運営に積極的に取り組むことで、社会インフラを整備・構築するとともに、モーダルシフトを推進しグリーン物流に貢献しています。2019年3月末現在、当社が鉄道運営に参画している鉄道網は、貨物関連が10,700キロメートル、旅客関連が1,922キロメートルとなっています。

事業主名 (出資先)	事業内容	国	定量効果/事業規模
MRC (Mitsui Rail Capital, LLC)	貨車リース事業	米国	世界4極(米国、ブラジル、欧州、ロシア) 総保有貨車数 約15,000両
MRC-LA (Mitsui Rail Capital Participações Ltda)	貨車レンタル事業	ブラジル	
MRCE (Mitsui Rail Capital Europe B.V.)	機関車リース事業	欧州	総保有機関車数 約340両
MRC1520 (MRC1520 LLC)	貨車リース事業	ロシア	

気候変動への対応

事業主名(出資先)	事業内容	国	定量効果/事業規模
VLI S.A.	貨物輸送事業	ブラジル	約10,700キロメートルの鉄道網および港湾ターミナルの運営
SuperVia (Supervia Concessionária de Transporte Ferroviário S.A.)	旅客鉄道事業 (リオデジャネイロ近郊鉄道)	ブラジル	輸送実績 約55万人/日 (2018年12月)
Carioca (Concessionária do VLT Carioca S.A.)	旅客鉄道事業 (リオデジャネイロ Light Rail Train)	ブラジル	輸送実績 約8万人/日 (2018年12月)
Via Quatro (Concessionária da Linha 4 do Metrô de São Paulo S.A.)	旅客鉄道事業 (サンパウロ地下鉄4号線)	ブラジル	輸送実績 約71万人/日 (2018年12月)
Abellio Transport Group Ltd.	East Anglia旅客鉄道事業	英国	輸送実績 約35万人/日 (2018年12月)
	West Midlands旅客鉄道事業		輸送実績 約20万人/日 (2018年12月)
Car Club Private Ltd.	カーシェアリング事業	シンガポール	車両台数 230台

その他気候変動に対応する事業

活動

SDGs: 7.1、7.2、7.3、7.a、9.4、11.6、11.7、15.2

その他気候変動に対応する事業として、再生可能エネルギーを用いた電力の安定供給のためのミニグリッド事業等、エネルギー消費の効率改善につながるさまざまな事業に取り組んでいます。また、CO₂の排出抑制に寄与する取り組みも積極的に進めています。

事業	具体的な事業内容
太陽光発電監視サービス	ICT統合により太陽光発電設備の稼働状況を遠隔監視し、異常や故障等をいち早く検出するクラウドサービスを当社子会社の三井情報が提供(国内200か所導入)
風力発電重要部品	世界最大手の風力発電用タワー・フランジメーカーであるスペインのGRI Renewable Industriesへの出資・参画を通じ、大手風力発電機メーカー向けに、風力発電設備を支える鋼製タワーおよびその重要部品である大型フランジを供給
フレアガス削減	当社が参画するLNG事業におけるフレアガス削減プロジェクトに取り組む中。同プロジェクトを通じて、LNG生産時のフレアガス削減に向けた生産設備改修を実施
酸素燃焼CCS実証	酸素燃焼技術を適用した石炭火力発電所からCO ₂ を回収し、地中貯留するCCS技術を用いて、石炭火力発電におけるゼロエミッション化を目指す日豪官民共同の「豪州カライド酸素燃焼プロジェクト」に参画。同プロジェクト(実証事業)は成功裏に終了し、現在商用化可能性につき検討中
分散電源	ミニグリッド事業のリーディングカンパニー・OMC Powerへの出資・参画を通じ、インド国内の非電化地域に主に再生可能エネルギーを用いて電力を安定供給、CO ₂ 排出削減に貢献
	Solar Home System事業を推進するM-KOPA Solarへの出資・参画を通じ、アフリカの非電化地域へ電力を供給することで化石燃料である灯油の使用量を削減、環境負荷の低減に貢献
	ブラジルのエネルギーサービス専門事業者Ecogen Brasil Soluções Energéticasへの出資・参画を通じ、商業・産業需要家向け分散電源・エネルギーマネジメントサービスを提供

事業	具体的な事業内容
分散電源	分散型太陽光発電開発を拡大するとともに、蓄電池を用いた次世代エネルギーマネジメントサービス事業を、米国を中心に推進
電力系統制御ソリューション	蓄電池・電力系統の制御を行うソフトウェアを提供する企業PXiSE Energy Solutionに出資・参画。電力系統内の太陽光・風力発電といった再生可能エネルギー比率の最大化を可能にし、最適な電力需給を実現
スマートシティ	省エネ・スマートシティ事業をマレーシアで推進
新橋田村町地区市街地再開発	当社子会社の三井物産都市開発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、太陽光パネルを設置、屋上緑化、低蓄熱型舗装等を導入予定
クラウド型省エネサービス	IT技術を活用して空調を遠隔から自動制御する、クラウド型の省エネルギーマネジメントサービスを当社子会社の三井情報が、主に商業施設向けに提供(国内610か所導入)
空調遠隔監視・制御サービス	ダイキンエアテクノと共同で設立したエアアズアサービス(AaaS)を通じ、業務空調の遠隔管理では、概ね20%(物件により異なる)の電力消費量削減を実現
産業向けデータ管理	産業向けIoTデータ管理ソフトウェアの開発・販売を行う米国OSIsoftを通じ、電力・オイル&ガスをはじめとした幅広い産業の設備稼働データの可視化によりエネルギー効率向上実現を支援
BEMS導入	当社子会社の三井物産都市開発が保有する物産ビル(東京都港区西新橋賃貸オフィスビル)では、外壁断熱・複層ガラスの採用のほか、BEMSを導入、空調・照明用他電力の制御システムを使用し、エネルギー使用量の見える化を図ることで、省エネ性能を向上
地産地消型エネルギー	2017年11月に荒尾市、グローバルエンジニアリング(以下、GL)と「地域エネルギーの有効活用等を中心としたまちづくりに関する連携協定」を締結。同年12月にGLと折半出資で有明エナジーを設立の上、2018年5月に小売電気事業者登録を完了。2018年9月から荒尾市公共施設・地元企業向け電力小売事業を開始
高い環境性能を持つ自動車部品(マルチマテリアル)	スペインのGestamp Automociónへの出資・参画を通じ、自動車の軽量化による低燃費化に貢献する自動車部品を全世界で供給
	Mitsui Prime Advanced Composites Europe B.V.への出資・参画を通じ、自動車の軽量化に貢献するPPコンパウンドをバンパー等の内外装部品素材として欧州で供給
電気自動車(EV)への部品供給	EV向けに、モーターの素材となる電磁鋼板の取扱・加工から、モータコア、モーター製造・販売まで一貫して事業を展開
電気自動車(EV)を利用した電力サービス	The Mobility Houseへの出資・参画を通じ、送電網の安定化に車載電池を利用することで、EVの所有者が副収入を得る革新的なビジネスモデルを展開
二次電池用原材料	リチウムイオン電池を中心とする二次電池用原材料の安定的生産・供給基盤を構築
電池システム	フランスの電池パック製造・販売会社Forsee Powerへ出資・参画
電気バスおよび燃料電池バスの開発生産	ポルトガルの電気バスメーカーCaetanoBusへの出資・参画を通じ、環境負荷が少ない電気バスおよび燃料電池バスの開発生産を推進
天然ガス・燃料電池自動車用車載タンク	天然ガス自動車、燃料電池自動車用の車載燃料タンク、圧縮水素運送自動車用タンク、ならびに圧縮水素ステーション用蓄圧器の輸入・販売を推進
水素サプライチェーン	千代田化工建設、三菱商事、日本郵船と共同で国際間の水素サプライチェーン実証事業を推進。2020年にブルネイで調達した水素を、常温・常圧下で液体の形で日本へ海上輸送し、川崎市臨海部で気体水素に戻し、需要家に対し年間最大210トン(燃料電池自動車フル充填 約4万台分)の水素を供給予定
海上輸送マッチングプラットフォーム	世界中の不定期船とバルク貨物の最適マッチングを実現するプラットフォーム事業を通じ、効率的な配船による省エネルギー・温室効果ガス削減やパラスト航海削減に貢献
エンジニアリングサービス	電動化や自動運転といった新技術領域で日本のモノづくり産業が必要とする機能提供への取り組みを模索するために、AZAPAへ出資・参画

気候変動への対応

事業	具体的な事業内容
燃費効率向上	燃費効率に優れたエコシップの販売/保有・運航のほか、省燃費航空機・エンジンの開発・導入を支援
微生物を活用したガス発酵技術開発	CO ₂ 、CO ₂ を含むガスを微生物により発酵させ、燃料や化学品を製造する技術を開発しているLanzaTechへの出資・参画を通じ、温室効果ガス削減およびサーキュラーエコノミー構築へ向けた事業を世界各地で展開。2018年5月から中国河北省では、LanzaTechの技術を活用した、製鉄所由来の排ガスを原料とした燃料用エタノールプラントが商業生産を開始
グリーンケミカル	天然油脂を原料とする油脂化学品領域において、グリーンケミカル事業を推進
天日塩製造	Shark Bay Salt Pty.を通じて所有・操業するオーストラリアのシャークベイおよびオンスロー塩田では、隣接する海から2～3年程度をかけて太陽光や風といった自然の力で天日塩を収穫するCO ₂ フリー塩田への取り組みを推進
排出権	ブラジル北部のJirau水力発電所電力供給事業への出資・参画を通じ、年間600万CO ₂ トンの排出権を取得 甲南ユーティリティ(兵庫県神戸市)の木質バイオマスコジェネ設備導入によるJ-クレジットプロジェクト登録を完了。2020年から8年間、3.6万t-CO ₂ /年のJ-クレジットを取得予定。また、省エネルギー機器の導入等により調達したJ-クレジットの創出・販売を推進 JCM(二国間クレジット制度)を活用し、カンボジアREDD+案件(途上国における森林減少・劣化防止活動により排出削減された温室効果ガスに対して排出権等の経済的インセンティブを与える仕組み)を推進 森林の立木価値と排出権価値とを融合、持続可能な森林資産の価値最大化を目指すNew Forests Pty.への出資・参画を通じ、地球温暖化防止に貢献
太陽光ファンド	当社子会社の三井物産オルタナティブインベストメンツでは、太陽光ファンドを組成・販売することで太陽光発電の普及に貢献

「三井物産の森」で年間56万トンのCO₂を蓄積・吸収

「三井物産の森」が蓄積・吸収するCO₂は、年間約56万トン*と推計され、持続可能な森林経営を通じて気候変動リスクの緩和に貢献しています。

*: "IPCC Guideline for National Greenhouse Gas Inventories" Tier1を試算根拠としています。



Our Stories : 環境と調和する社会をつくる

P.27 低炭素社会の構築を目指し、新技術で未来を拓く

SDGs: 3.9、7.1、7.2、7.b、9.4、11.6、13.2



水資源問題への対応



世界的に水資源問題への関心が高まる中、三井物産では、水資源の保全および持続可能な利用の推進に向け、水事業に取り組んでいます。一方、新規事業投資案件のうち、環境への影響が大きい案件は、専門家による調査を実施しています。特に水ストレス地域においては、WRI(世界資源研究所)のAqueduct(水リスクマップ)を活用し、新規事業のみならず既存事業も対象として水ストレスのリスク分析・モニタリングを実施、水ストレス軽減を図っています。

タイで上水供給事業を展開することで100万人以上に安心で安全な水を供給

活動

SDGs: 6.1

当社は、タイの建設大手CH Karnchangグループと共に事業会社TTW PCL(以下、TTW)へ出資・参画しており、バンコク郊外北部・西部地区に上水供給を行う事業を展開しています。TTWの浄水場は、タチン川、およびチャオプラヤ川から取水し一日当たり約100万立方メートルの上水を生産することができ、100万人以上に「安心で安全な水」を供給しています。



TTW浄水場全景

社有林「三井物産の森」を通じて水資源の確保、水害防止に貢献

SDGs: 15.1

社有林「三井物産の森」(日本全国74か所、約44,000ヘクタール)のうち、約13,000ヘクタールは水資源の確保や水害防止に役立つ「水源涵養保安林」として公的に指定されています。腐葉土が雨水を貯えることで洪水の発生を抑制するほか、水資源貯蓄、水質浄化、水量調整等の役割を担っています。



水源涵養保安林の田代山林



資源循環への取り組み

三井物産は、環境方針に資源・エネルギーの効率的活用を掲げ、資源リサイクル事業（地上資源）に取り組むほか、廃棄物・副産物の有効利用を通じて環境問題の産業的解決を目指しています。

当社が手掛ける資源循環事業

活動

SDGs: 12.2, 12.5

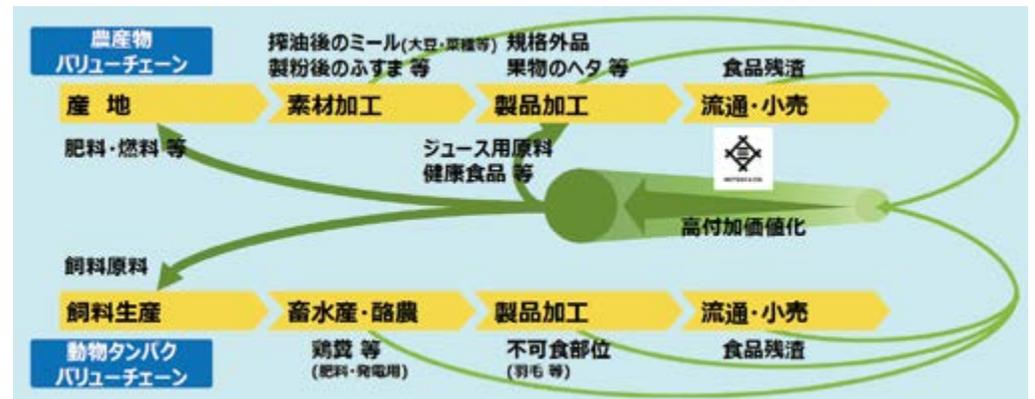
事業内容	国	事業規模
リデュース/シェアリングエコノミー 当社出資先のメルカリのスマートフォン向けフリーマーケットアプリ事業を通じ、シェアリングエコノミーを推進	日本	日本でのダウンロード数：7,000万超（日米合わせて1億） 流通総額：4,929億円 （2018年4月～2019年3月）
リユース 当社子会社の三井農林では、茶葉残渣を堆肥原料に利用し、廃棄物を有効利用	日本	廃棄物削減量920.4t/年 （2019年3月期）
リユース 当社子会社の物産フードマテリアルでは、カットイチゴのヘタについて果肉を絞り、ジュースを精製	日本	廃棄物削減量13t/年 （2019年3月期）
リユース・リサイクル 当社子会社のプライフーズでは、鶏の飼育後に発生する鶏糞を肥料および炭化による融雪剤として製品化し廃棄物の有効活用を推進	日本	廃棄物削減量71,000t/年 （2019年3月期）
リユース・リサイクル 電動モビリティ向けに電池システムを製造・販売するフランス・Forsee Powerへの出資・参画を通じ、車載用電池の定置型蓄電池への二次利用（リユース）、再資源化（リサイクル）を含む電池のライフサイクルを見据えた取り組みを推進	欧州	
リサイクル 当社関連会社のエムエム建材では、ビル等の構造物解体工事や鉄鋼製品の加工工程で発生した鉄スクラップを回収・販売。また、金属以外のリサイクル事業も推進	日本	金属屑取扱量700万t/年
当社関連会社の共英リサイクルでは、主に自動車粉砕ダストをガス化溶融炉に投入。発生ガスを隣接する共英製鋼山口事業所に燃料として供給するほか、同時生成される溶熱スラグを製鉄メーカー等に販売	日本	処理能力3.3万t/年

事業内容	国	事業規模
リサイクル 当社子会社の三井物産メタルズでは、ビル・自動車・電化製品等の解体によって発生するアルミ・銅・鉛・レアメタル等の非鉄スクラップや、廃基板・廃プラスチックを回収・販売	日本	非鉄金属屑・再生塊取扱量25万t/年
当社出資先のSims Metal Managementは、世界有数の総合リサイクラーとして、金属のみならずニューヨーク市の一般廃棄物処理や電子機器リサイクル事業等を推進	北米/欧/豪・NZほか	金属屑等870万t/年

食料分野における副産物有効活用循環システムの形成

体制

当社食料本部では、農産物バリューチェーン、動物タンパクバリューチェーンの構築を通じ、農産加工品、畜水産加工品の生産時に出る副産物を有効活用する循環システムを形成しています。具体的には、大豆ミールや小麦ふすま、魚粉等を有効利用して畜産飼料や水産飼料に活用したり、大豆ミールからレシチンを精製し健康食品に活用したりしているほか、カットイチゴのヘタについて果肉を絞りジュースを精製する等、副産物を有効に活用しています。



環境汚染への取り組み



三井物産は、環境方針に環境関連法規の遵守を掲げ、化学物質の大気排出量、汚水、土壌汚染等の削減につながる取り組みを推進しています。

当社の取り組み

活動

SDGs: 3.9、6.3、12.4、14.1

目的	取り組み内容
排ガスの無害化による大気汚染の防止	トラック、バスの排ガスに含まれる窒素酸化物を水と窒素に無害化する「AdBlue®」販売元として、当社子会社の三井物産プラスチックが、全国に物流拠点・インフラを構築・拡充
鉱業用水の処理	鉱山操業で使用する水の適切な処理
運搬船による大気汚染の削減	SOx・NOx排出量の大幅抑制につながる船舶の発注増等、世代交替を推進
肥料投入量最適化による土壌汚染の削減	衛星写真による農地の植生分析・農地の形状把握、収量トレンドや土壌成分の分析結果のデジタルマッピングと肥沃度分析、トラクターによる自動施肥やシステムでの施肥作業のタイムリーなモニタリング等、デジタル技術を活用することで化学肥料の適正散布による土壌品質の安定化、土壌汚染削減を推進

海洋汚染削減に向けたイニシアティブ、クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(CLOMA)へ参画

CLOMAは、地球規模の新たな課題である海洋プラスチックゴミ問題の解決に向け、プラスチック製品の持続可能な使用や代替素材の開発・導入を推進し、イノベーションを加速するため2019年1月に設立され、当社は幹事会社26社の一社になっています。CLOMAには、当社および子会社の三井物産プラスチック株式会社、三井物産ケミカル株式会社、三井物産パッケージング株式会社を含めた250社・団体(2019年8月9日時点)が参画しています。

Circular economy for flexible packaging (CEFLEX)への参画

CEFLEXは、欧州の包装用フィルム業界における循環型経済実現のためのガイドライン設計と、使用済包装フィルムの回収・分別・リサイクルのインフラ構築を推進するコンソーシアムです。包装用フィルムのバリューチェーンに関わる120社以上から構成されており、当社も参画しています。

汚染の削減および回避への取り組み～放射性物質に関する対応

当社在米国100%子会社が米国でウラン精鉱を売買していますが、取扱量・金額は全社的に見れば極めて小さい規模となっており、実際の商品は物理的な移転を伴わず倉庫から動きません。在庫寄託先は放射性物質の取扱許認可を米国原子力規制委員会から得ており、倉庫の従業員に対する放射性物質の管理や被ばくリスクに関して同委員会の管理基準に厳格に従った運用を行っています。また同在庫寄託先は同委員会より定期的な査察を受けています。そのため当該子会社が保有するウラン精鉱が周辺に与える環境や被ばくのリスクは極めて限定的であるといえます。取り扱うウラン精鉱はすべて民生の発電用途等平和利用を目的としており、同委員会の規制を遵守しています。なお、当社および当該子会社は同委員会の管理基準(放射性廃棄物を含む)を遵守した取り扱いを徹底していますが、放射性廃棄物については一切取り扱っていません。

環境パフォーマンスデータ

★を付したFY2019のデータについては、デロイトトーマツ サステナビリティ株式会社による国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準 (ISAE) 3000および3410に準拠した第三者保証を受けています。

🔍 P.124 独立した第三者保証報告書

エネルギー使用量

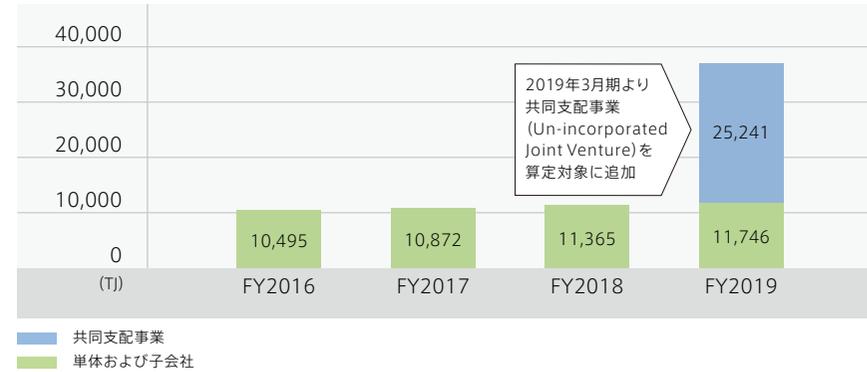
活動

SDGs: 7.3

三井物産本店、国内支社・支店および国内子会社において、「エネルギー使用量を原単位で年平均1%以上低減すること」を目標に掲げ、グループ丸となって使用エネルギーの効率化を図る等、さまざまな施策を通じて目標達成を目指しています。

また2019年3月期から算定範囲を共同支配事業 (Un-incorporated Joint Venture) へ拡大し、グローバル・グループでの排出量把握と削減に向けた施策を検討しています。

エネルギー使用量



項目	対象範囲/その他補足	単位	FY2017	FY2018	FY2019	第三者保証
エネルギー使用量	単体	GJ	220,370	207,259	205,182	★
	連結		10,651,544	11,157,784	36,781,584	★
	合計		10,871,914	11,365,043	36,986,766	★
(以下エネルギー源別内訳)						
燃料			5,061,035	5,617,840	27,003,028	
電気			4,949,825	4,923,641	8,722,166	
蒸気			860,942	823,561	1,261,572	
原単位	本店、国内支社・支店 専有面積1m ² 当たりの使用電力量	MWh/m ²	0.123	0.121	0.120	★

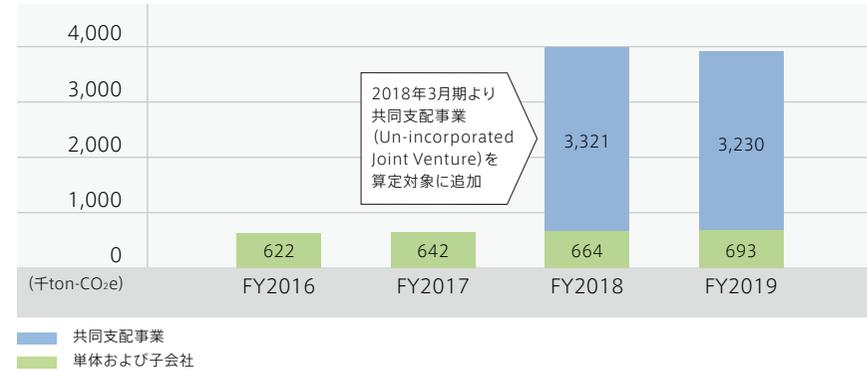
温室効果ガス(GHG)

活動

SDGs : 7.3

当社ではグローバル・グループでのエネルギー起源の温室効果ガス(GHG)排出量の削減に向けた取り組みを進めています。国内では2006年3月期からGHG排出量調査を継続して行い、経年の定量把握を行っています。さらに海外子会社ではGHG排出量調査を2009年3月期から開始しており、2018年3月期からは調査対象を共同支配事業(Un-Incorporated Joint Venture)へ拡大し、グローバル・グループでの排出量把握と削減に向けた施策を検討しています。

温室効果ガス(GHG)排出量 Scope1 + 2



項目	対象範囲/その他補足	単位	FY2017	FY2018	FY2019	第三者保証
GHG排出量						
Scope1	単体	本店、国内支社・支店	1,025	1,083	1,036	★
	連結		313,370	3,447,872	3,332,140	★
	合計		314,395	3,448,955	3,333,176	★
Scope2	単体	本店、国内支社・支店	10,238	9,542	8,915	★
	連結		317,571	526,483	581,196	★
	合計		327,809	536,025	590,111	★
Scope1 + 2	総合計		642,204	3,984,980	3,923,287	★
Scope3	国内輸送	当社が荷主となる委託国内輸送	29,387	27,399	31,295	★
	通勤	本店従業員の通勤に関わる排出	980	949	928	
	出張	本店従業員の出張に関わる排出	9,654	10,049	9,699	
	合計		40,020	38,397	41,922	
Scope1 GHGガス別	CO ₂	二酸化炭素	—	1,652,011	2,305,572	
	CH ₄	メタン	—	1,796,280	1,024,738	
	N ₂ O	一酸化二窒素	—	664	2,723	
	HFCs	ハイドロフルオロカーボン	—	0	0	
	PFCs	パーフルオロカーボン	—	0	0	
	SF ₆	六フッ化硫黄	—	0	143	
	NF ₃	三フッ化窒素	—	0	0	

*算定基準：GHG Protocol「Emission-Factors-from-Cross-Sector-Tools-(March2017)」, Internaional Energy Agency (IEA) Emissions Factors 2018、IPCC 2006 Guidelines for National greenhouse Gas Inventories、エネルギー使用の合理化等に関する法律(省エネ法)を採用し算定。

水使用量

活動

SDGs: 6.4

当社は2019年3月期から取水・排水の水源別データの算定を開始、また当社本店ではトイレ洗浄水に排水を100%リサイクルした中水を使用する等、グローバル・グループベースでの水リスクの把握と使用量削減に向けた施策を検討しています。

項目	対象範囲/その他補足	単位	FY2017	FY2018	FY2019	第三者保証
取水量						
単体	本店、当社自社ビル(大阪、名古屋)	千m ³	66	65	64	★
連結	国内外連結子会社、Un-incorporated JV		—	—	330,867	
合計			66	65	330,931	
(以下取水源別内訳)						
工業用水・上水道			—	—	10,923	
地下水			—	—	18,147	
河川・湖			—	—	24,577	
海		—	—	273,085		
雨水		—	—	3,661		
その他		—	—	538		
原単位	単体	m ³ /人	16.11	16.36	16.10	★
	本店、当社自社ビル(大阪、名古屋) 従業員一人当たりの水使用量					
排水量						
単体	本店、当社自社ビル(大阪、名古屋)	千m ³	66	65	64	
連結	国内外連結子会社、Un-incorporated JV		—	—	57,232	
合計			66	65	57,296	
(以下排水先別内訳)						
外部処理施設(下水道)			—	—	2,830	
地下水			—	—	760	
河川・湖			—	—	6,651	
海		—	—	18,081		
その他		—	—	28,974		

*：排水量の把握をしていない場合は取水量と同じと仮定し算出。

廃棄物・資源使用量

活動

SDGs: 12.5

当社本店および当社自社ビル(大阪・名古屋)では「リサイクル率を2020年までに85%とする」ことを目標に掲げ、廃棄物の発生抑制・再利用・リサイクルの徹底と適正処理を推進しています。また当社本店および国内支社・支店では「資源(紙)使用の削減」を目標に掲げ、各種ITツールを導入し会議のペーパーレス化を推進する等紙使用量の削減に取り組んでいます。

項目	対象範囲/その他補足	単位	FY2017	FY2018	FY2019	第三者保証
廃棄物排出量						
廃棄物量	本店、当社自社ビル(大阪、名古屋)	ton	1,279	1,259	1,220	★
リサイクル率		%	84.2	83.4	81.9	★
原単位	従業員一人当たりの廃棄物量	ton/人	0.312	0.316	0.309	★
有害廃棄物排出量	特別管理産業廃棄物 (社内診療所から排出する感染性廃棄物)	ton	1.2	1.3	1.1	
資源使用量						
紙使用量	本店、国内支社・支店	千枚 (A4換算)	48,529	45,894	38,614	★
原単位	従業員一人当たりの紙使用量	千枚/人	11.53	11.20	9.51	★

環境物流

活動

当社では、物流関連取引先と協働し、エコドライブの推進等の燃費向上措置の推進や、車両大型化、混載便の活用、輸送ルート見直し等の輸送効率向上措置の実施、鉄道、船舶の活用によるモーダルシフト等の省エネ施策を行っています。

項目	対象範囲/その他補足	単位	FY2017	FY2018	FY2019	第三者保証
環境物流						
当社の扱う物流量	当社が荷主となる委託国内輸送		767	705	769	★
(以下輸送手段別内訳)						
船舶		百万トンキロ	684	624	677	★
貨物自動車			83	81	92	★
航空/鉄道			0	0	0	★
原単位	トンキロ当たり燃料使用量	kl/千トンキロ	0.014	0.014	0.015	★

環境物流(主な取り組み)

陸上輸送に係る省エネ	エネルギー消費原単位の良い輸送手段の利用に努める。 <ul style="list-style-type: none"> ・混載便の利用 ・大型トラックの活用と積載率アップ ・輸送ルート、手段の工夫
海上輸送に係る省エネ	用船契約に基づく船舶、ならびに当社関係会社運航船舶については、継続して以下の指導に努める。 <ul style="list-style-type: none"> ・船舶の積載率を高くする ・経済的な巡航速度による運航

環境保全・経済効果

活動

当社の2019年3月期の紙・電力使用量の環境保全効果と経済効果は以下の通りです。

項目	対象範囲/その他補足	環境保全効果	経済効果
環境保全・経済効果			
紙使用量	本店、国内支社・支店	7,280千枚	4,219千円
電力使用量	本店、当社自社ビル(大阪、名古屋)	115MkWh	-13,459千円

環境債務の状況把握

活動

企業経営において、環境問題に対する積極的な取り組みが強く求められる中、当社単体および国内グループ子会社の土地、建物等有形固定資産の環境リスク、特にアスベスト、PCB、土壤汚染については、法的要求事項への対応にとどまらず、自主的に調査を通じて把握をし、迅速な経営方針の決定・判断に役立てるよう対応を図っています。

環境関連の罰金・罰則

活動

当社における2019年3月期の環境関連の罰金・罰則はありませんでした。

生物多様性に与える影響の軽減、生態系の保全・回復の推進



三井物産は、森林資源事業でFSC®認証等を取得し、責任ある森林資源管理を行うとともに生物多様性に配慮した取り組みを行っているほか、生物多様性を育む農法による食糧事業等を推進しています。また、水力発電事業では、環境に最大限配慮した事業運営を行うべく環境プログラムを実施、その中で魚類・哺乳類を含む動植物の保護を行っています。さらに、当社が日本全国74か所(約44,000ヘクタール)に保有する社有林「三井物産の森」では、全山林でFSC®とSGECを取得。管理区分内の10%を生物多様性保護林に指定し、維持・管理を行っています。

当社の取り組み

活動

SDGs: 8.7, 15.1, 15.2, 15.4

事業名	取り組み内容
水力発電	ブラジル北部マデイラ川に位置するJirau水力発電事業では、豊かな生物多様性を誇るアマゾン川流域のため、地域社会やNGO等の関心も高く、環境に最大限配慮した事業運営を行っています。約600億円をかけて推進している環境プログラムでは、周辺環境や住民へのあらゆる影響を事前に調査の上、周辺住環境を改善すべく、病院、学校、新しい住居を整備するとともに、魚類・哺乳類を含む動植物の保護等を実施しています。
森林資源	紙の原料となるウッドチップの安定供給を目的に、事業パートナーと共に、オーストラリアで展開している植林事業(事業面積は、2019年3月末現在で約23,000ヘクタール)では、FSC®(FSC®-C104107/FSC®-C107463)およびPEFC認証を取得し責任ある森林資源管理を行うとともに、生物多様性に配慮した取り組みを行っています。
米の生産・販売	当社子会社の東邦物産では、農業や化学肥料をできる限り使わない等、生物多様性を育む農法による米の生産・販売を支援しています。

「三井物産の森」における生物多様性保全

活動

SDGs: 15.1, 15.2, 15.4, 15.5

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「三井物産の森」を保有しています。広さは東京23区の約70%、日本の国土の0.1%の面積に相当します。「三井物産の森」は、「人工林(約40%)」と「天然林および天然生林(約60%)」に区分されますが、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10%)」に設定し、希少生物の生息環境の保護等の管理を行っています。

NGOとの協働による生物多様性保全

活動

SDGs: 13.3, 13.6, 15.1, 15.2, 15.4, 15.5

カンボジアプレイロング森林での森林保全活動(REDD+*)

カンボジア北東部、メコン川西岸に位置するプレイロング地域は、絶滅危惧種を含む多くの野生生物が生息するインドシナ半島最大級の熱帯低地常緑樹林で、同国の貴重な水源です。しかし、違法伐採や地域住民による農地開拓により森林減少が進み、野生動物の生息域が脅かされると同時に、森林に蓄積されるべき温室効果ガスの排出が増えています。

当社は、国際NGOであるコンサベーション・インターナショナルとのパートナーシップにより、カンボジア環境省と協働してパリ協定で定めるREDD+の仕組みを活用し、プレイロング地域における違法伐採取り締まりのための森林パトロールを強化しています。また、地域住民との対話を通じ森林伐採に依拠しない代替生計手段の提供等を行うことで、森林の保全および生物多様性への貢献を目指しています。



プレイロングの熱帯低地常緑樹林
©Jeremy Holden

*: Reducing Emissions from Deforestation and forest Degradation, and the role of conservation, sustainable management of forests and enhancement of forest carbon stocks in developing countriesの略で、開発途上国における森林の減少や劣化を防止することにより排出削減できた温室効果ガスに対して、排出権等の経済的インセンティブを与える仕組みです。

三井物産環境基金を通じ生態系修復に向けた研究を支援

活動

SDGs: 15.1, 15.2, 15.4

横浜国立大学 環境情報研究院では、知床の森林において、植物や土壌の生物多様性に加え、有機物の分解や土壌の養分保持等の機能性を定量化し、その知見を基に「プロセスペースモデル」という手法で200年先を見据えた森林動態予測を行い、包括的な回復手法を提言することを目指し研究を進めています。当社は、本研究がこれまでほとんど実施されてこなかった生態系の多機能性に注目する研究である点を評価し、三井物産環境基金の助成案件の一つとして支援しています。



「知床の森」「しれとこ100平方メートル運動地」
および周辺での調査風景

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燐鉱石の開拓、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せん。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、適切なり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

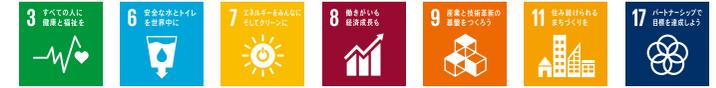
活動

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、^{うわや}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

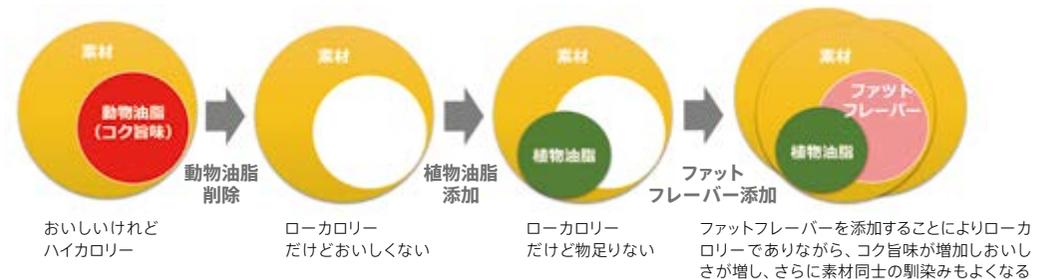
活動

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—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

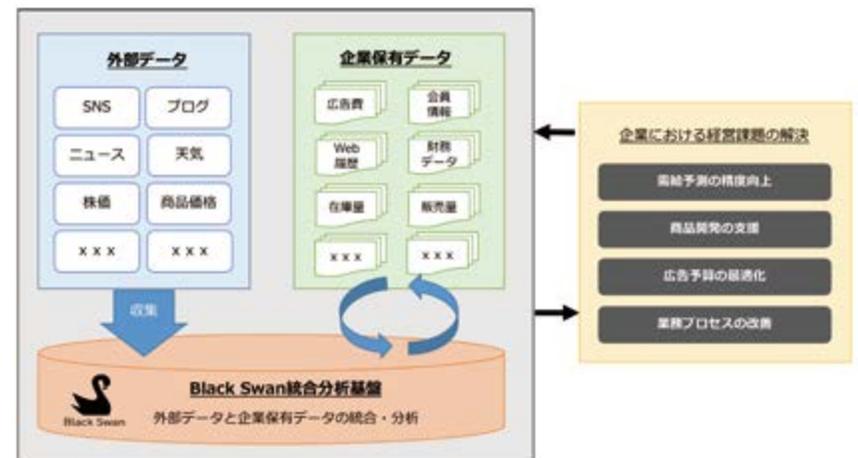
活動

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友好関係を築き、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

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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

4,218 名

6 か国・地域 48 大学

710 名

NPO・NGOパートナーシップ

社員ボランティア参加者数

大学冠講座・支援

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、米国代表団の被災地訪問を通じ、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の浄化機能や、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してとらえています。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の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. 人間と社会とのつながり：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)

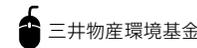


助成先選定について

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。

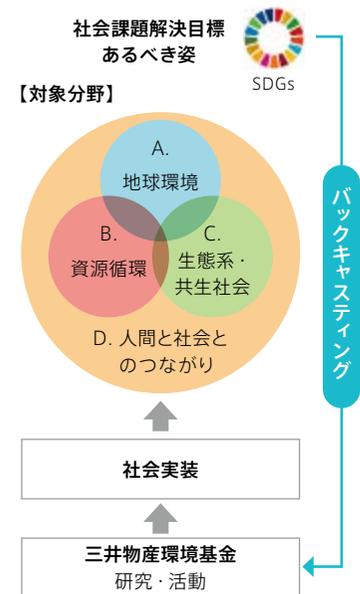
そのため、2019年3月期は募集要項を刷新し、SDGs目標との関連性を重視し、あるべき姿からバックカスティングする考え方となっていること等、三井物産環境基金が重視するポイントを公表しました。また、こうした変更内容については、募集説明会や個別相談会、プレゼンテーション審査等を実施し、申請者の皆さまとの対話を深めることで、浸透を図っています。

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。



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。



専門家ウエ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。

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 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 | <ol style="list-style-type: none"> 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、世界中の方々当社が仕事内容・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

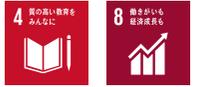
活動

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体験する「挑戦と創造体験セミナー」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)

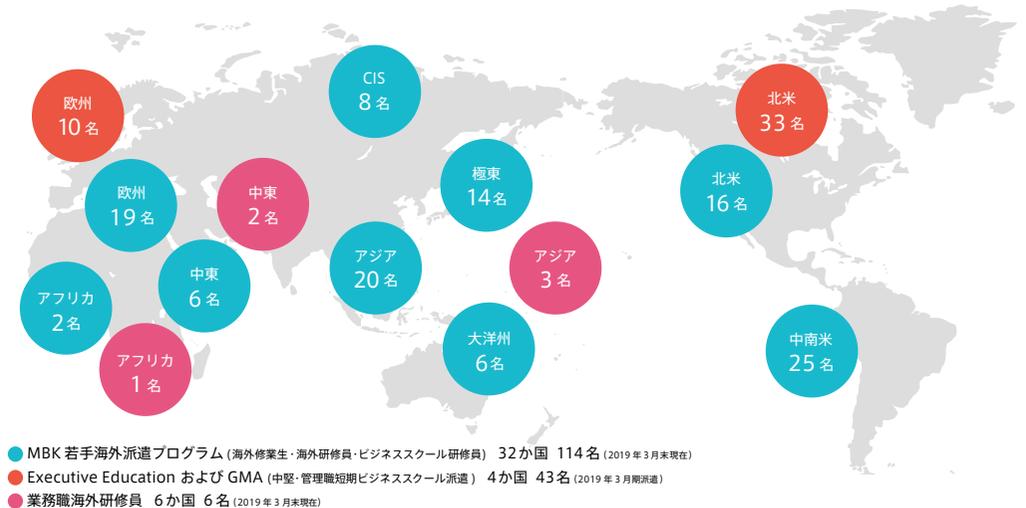
海外派遣プログラム

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(単体)

グローバル・グループ経営を担う人材育成

体制 活動

SDGs: 4.3、4.4

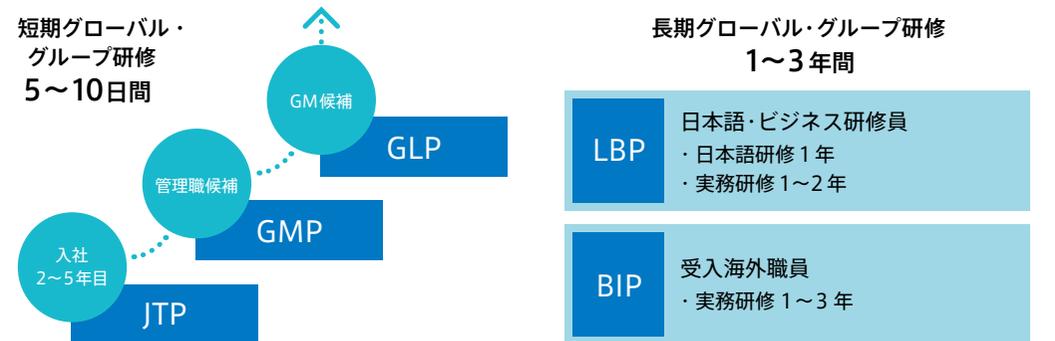
当社グループでは、グローバル・グループ経営を担う人材育成にも注力しています。

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

体制

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する評価となり、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っています。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に約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

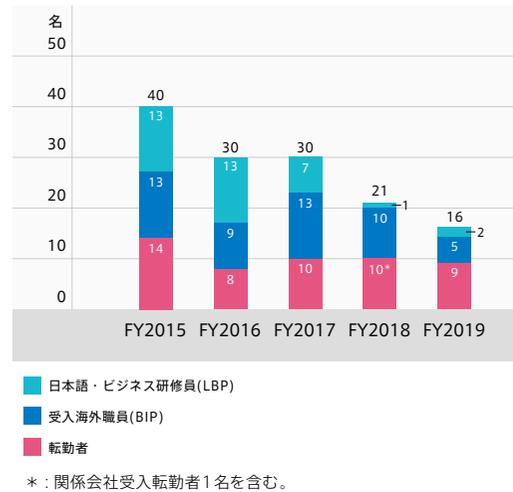
育成・日本への派遣

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。

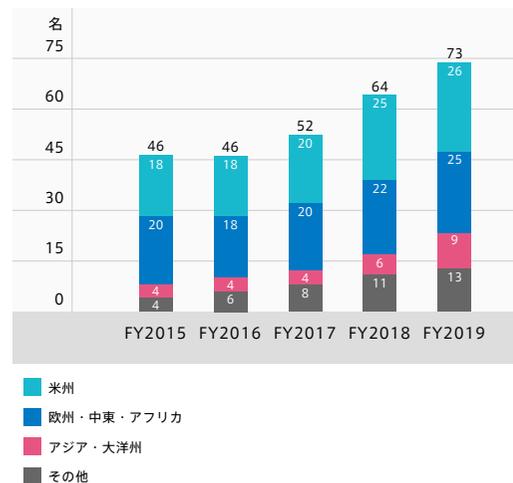
管理職登用実績

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

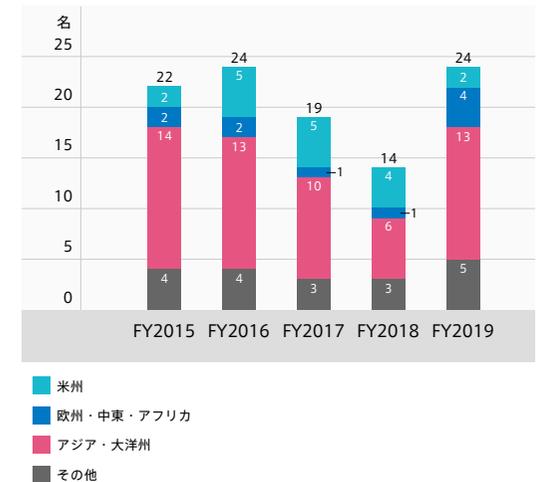


至っています(2019年3月時点)。日本採用職員も含めた最適人材配置の強化を進め、当社グループ人材のグローバル化を一層進めていきます。なお、2020年3月期までに現地採用職員のGM総数は100名を超えると予想しています。

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も増やしています。最近の例でも、インドや韓国のスタッフが中東・ドバイへ赴任しました。効果や成果を検証しながら、当社グループ人材のグローバル化を引き続き支援していきます。

三国間(日本以外)転勤者数推移



ダイバーシティ&インクルージョンの推進



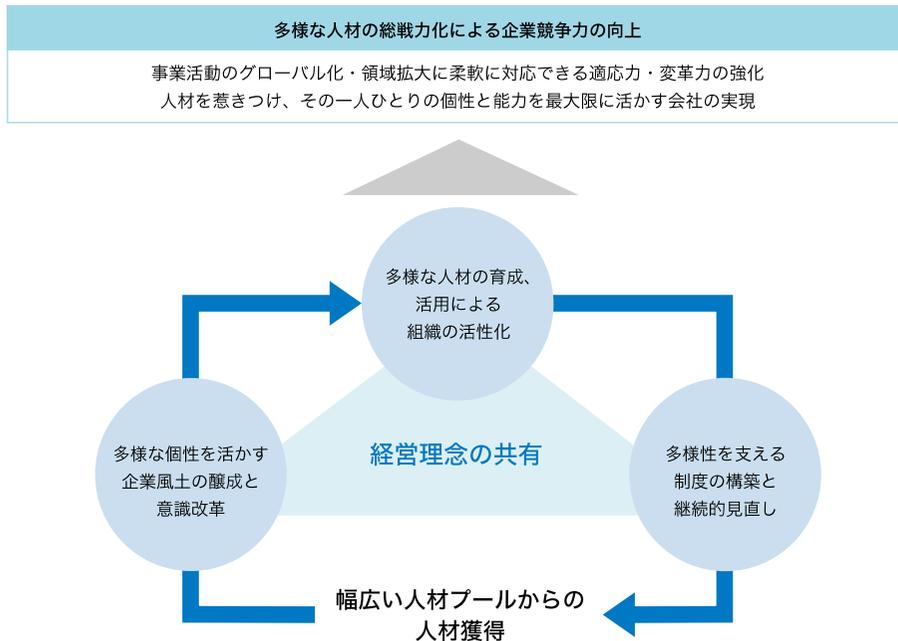
ダイバーシティ&インクルージョンの考え方

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し、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。

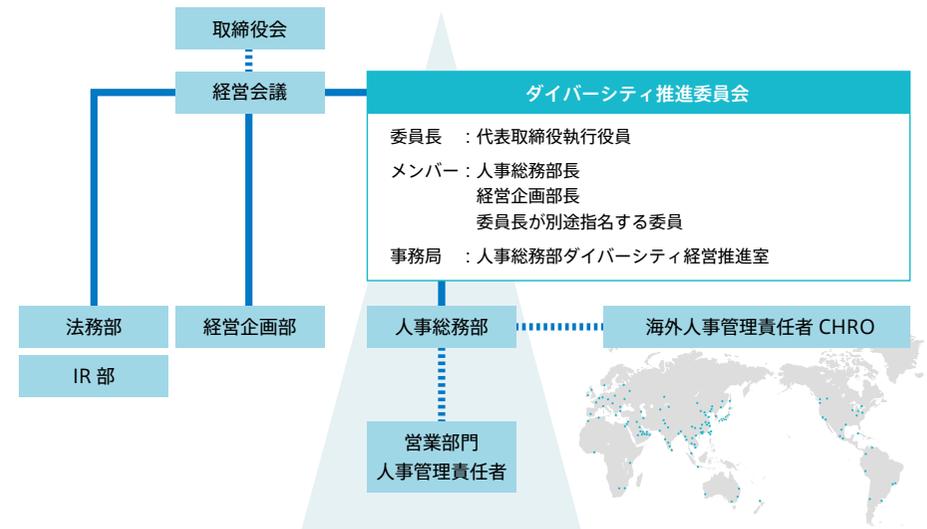
当社の目指すダイバーシティ経営



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付きを得る“場”として、女性メンター制度を導入しています。メンターとなる先輩女性社員には海外勤務やライフイベントを経験した社員や、営業や出向先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。

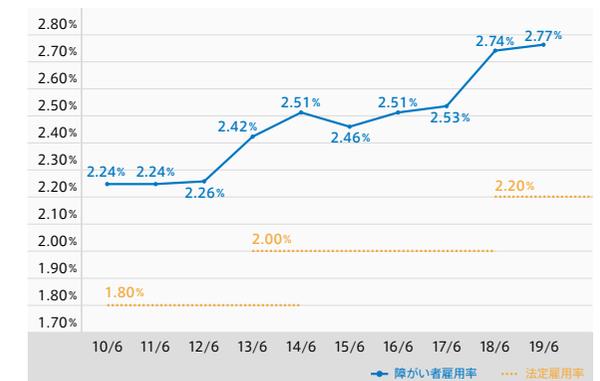
当社は20年以上にわたり法定雇用率を上回る雇用を継続しており、2019年6月現在の障がい者雇用率は2.77%となっています。引き続き就労機会の拡大を目指し、法定雇用率の見直しが見込まれている2023年の当社目標を3.0%に設定し、その達成に向けた諸施策を展開していきます。

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を促進し、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きます。

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	<ul style="list-style-type: none"> シニア面談 50歳以上の希望社員に対する個別面談。今後のキャリア、会社の退職金・年金制度、退職者支援制度、再雇用制度、シニアの再就職マーケットの現状や定年後のプランづくりとその準備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	<ul style="list-style-type: none"> キャリアデザイン研修 48～51歳、54～58歳の担当職に対する1泊2日・計2回の合宿研修。公的制度・社内制度、価値観・強み・弱みの棚卸し、働き方の選択肢について考える(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	<ul style="list-style-type: none"> 執行役員、部長職から構成される再雇用委員会にて、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	<ul style="list-style-type: none"> 50歳以上を退職者支援制度の対象とし、社外での再就職を希望する社員に対して再就職支援会社による就職支援を実施するほか、再就職情報をイントラネットで公開。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生きと働き、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)**

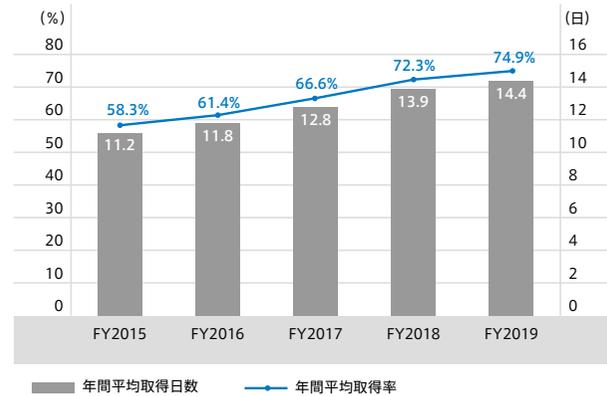
社員一人ひとりがメリハリある働き方を通じて生産性・効率性を追求した結果、2020年度までに年間時間外労働時間数(法定換算)が620時間を超える社員をゼロにする。
- 2. 年休の取得促進 (KPI)**

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障害要因がないか」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)。	必要な休暇が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て、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 Survey 2018 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				面談前		会社ハソコ貸与						
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 説明会	休職前面談		延長保育代の一部補助 (早期復帰者対象)	保育費用一部補助	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	NPO海を越えるケアの手(介護相談)	家事代行サービス 二子イ学館 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)			
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				仕事と介護の両立支援ハンドブック 説明会	復職前面談	貸与会社ハソコ			シイケアプログラム(法人契約)			
キャリア継続支援	配偶者の転勤による退職者の再雇用制度												
その他	自己研鑽目的での休職 ボランティア休暇 裁判員特別休暇 特定支援休暇 (全日、半日、時間単位)												

*1: 個人単位の時差出勤制度・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



ポピンズ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)」を定期的を実施し、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。

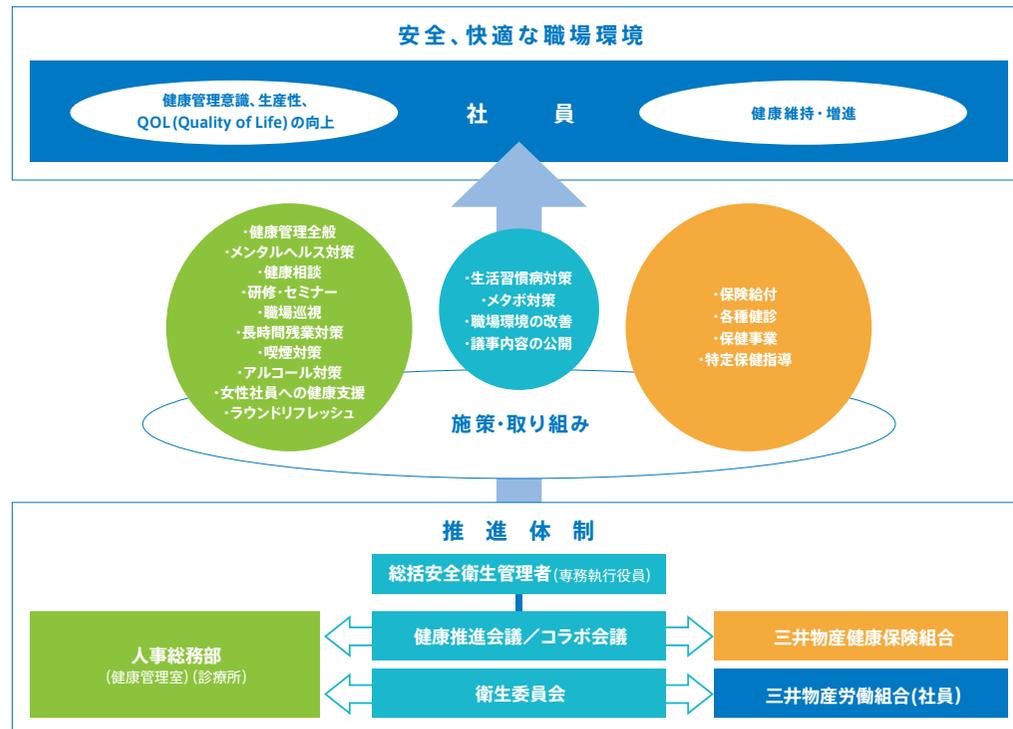
1. 社員が安全で健康に、いきいきと働ける快適な職場づくりを推進します。
2. 社員の健康管理の側面から、一人ひとりの「挑戦と創造」を支え、持続的な企業価値の向上へ繋がります。
3. 社員が「自分の健康は自分で守る」との意識を高め、自らの心身の健康維持・増進に主体的に取り組むことを支援します。

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

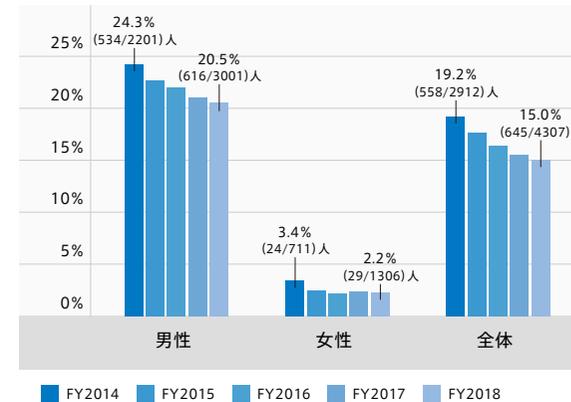
喫煙対策

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

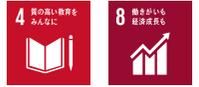
体制 活動

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。

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 Transfomation (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の最適化、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。

グループアドレストライアルの実施

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) ★

	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)

FY2019	担当職 業務職	男性	女性
		19.91時間	19.91時間
		-	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
	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率	
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)★

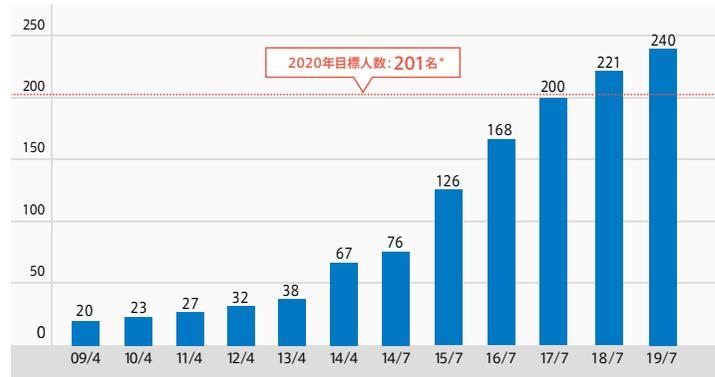
(単位:名)

	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)

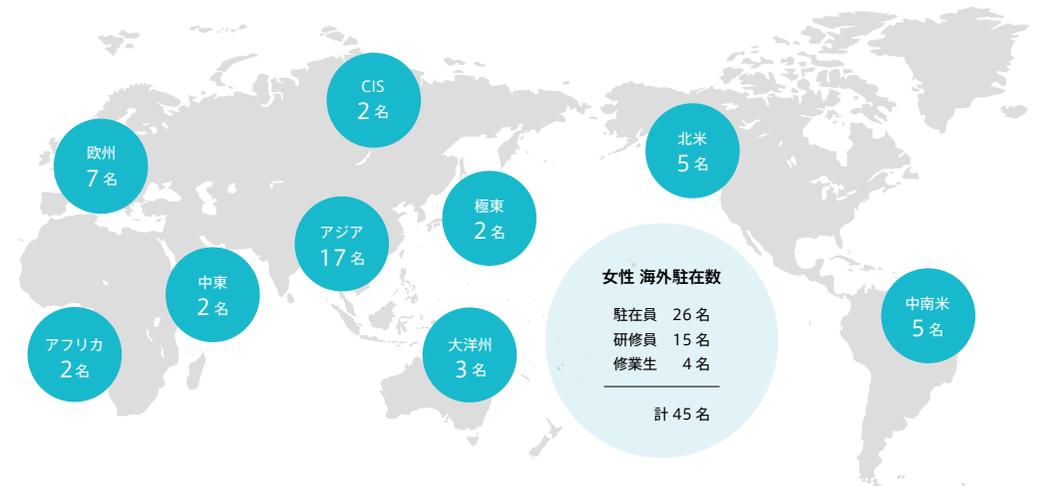
女性管理職数推移

(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年前倒して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日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

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。

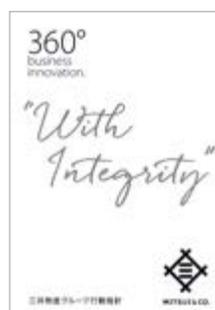
当社グループが真に社会から信頼される企業グループであり続けるために、社員一人ひとりにコンプライアンス意識を徹底し、インテグリティを持って行動することを求めるとともに、インテグリティのある組織づくりにグローバル・グループベースで取り組んでいます。

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
2. 職場環境及びハラスメント
3. 独占禁止法等の遵守
4. 利益相反行為及び公私のけじめ
5. 贈答・接待
6. 情報の取扱い
7. 輸出入手続・各種業法の遵守
8. 会社資金と会計報告
9. 献金・寄付等
10. 社会貢献
11. 環境保全
12. 反社会的勢力への対応
13. 報告及び処分

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。

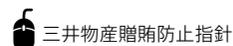
独占禁止法遵守に向けた取り組み

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。

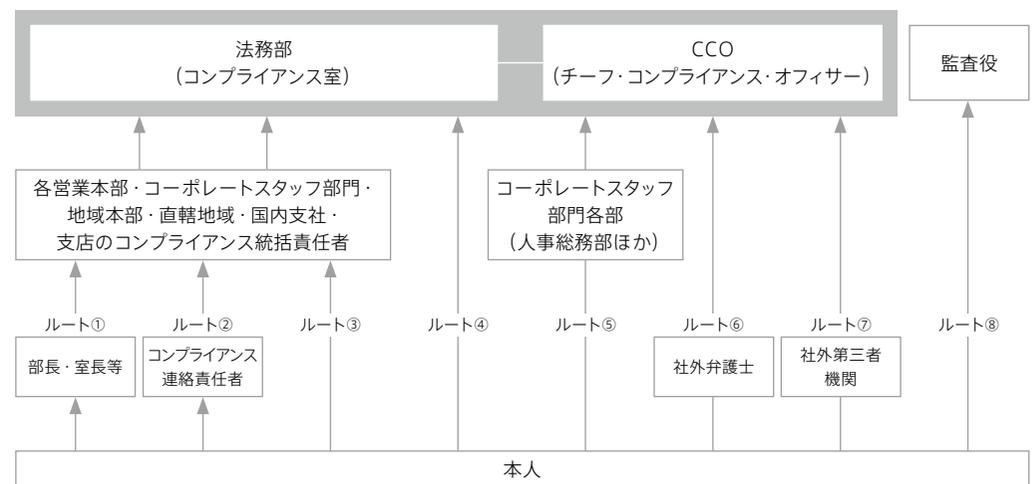
コミュニケーションの円滑化とスピークアップ文化の醸成

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。

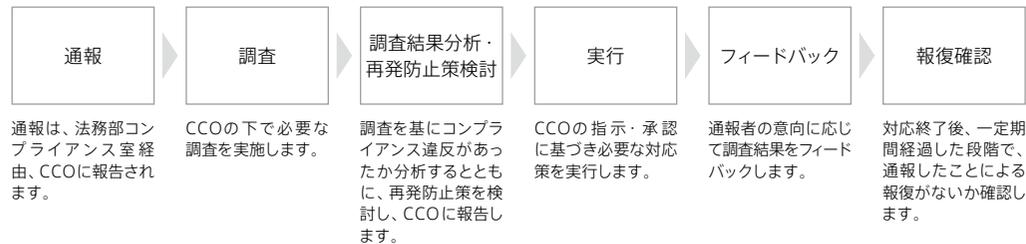
報告・相談ルート



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

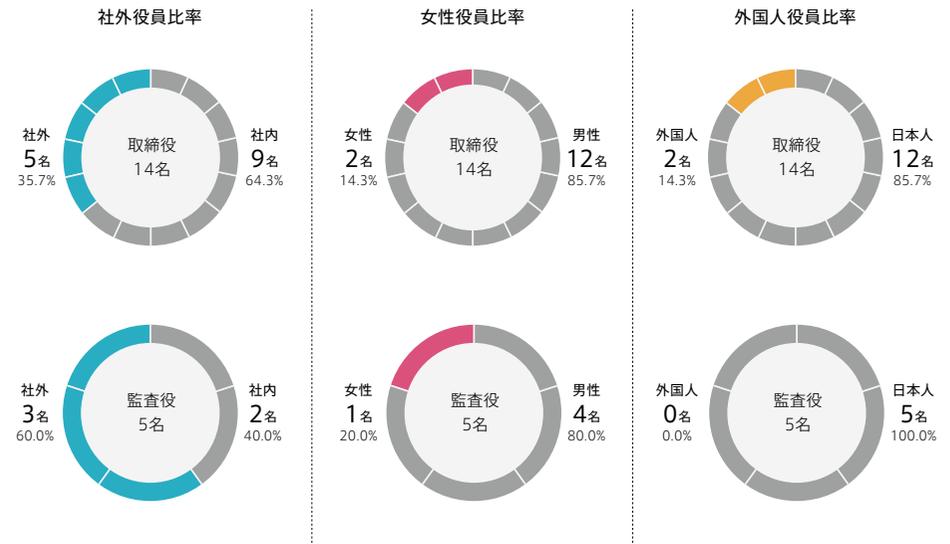
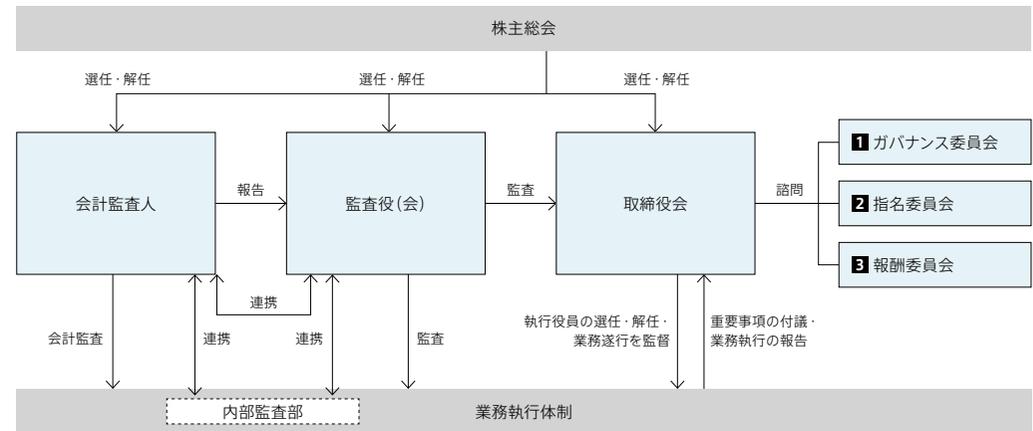
コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

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管理者を置き、「関係会社管理者職務規程」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



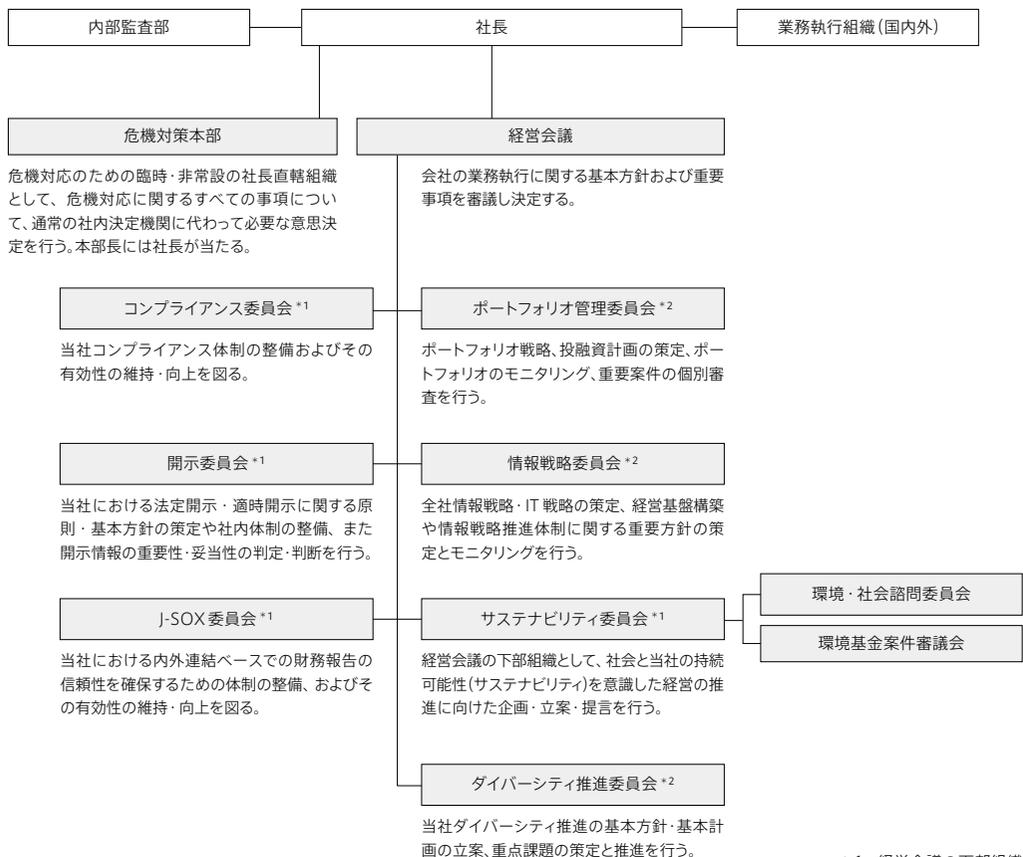
P.106 コンプライアンス体制



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)、遺伝子解析技術を活用した新薬開発等	<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、育成状況を確認(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

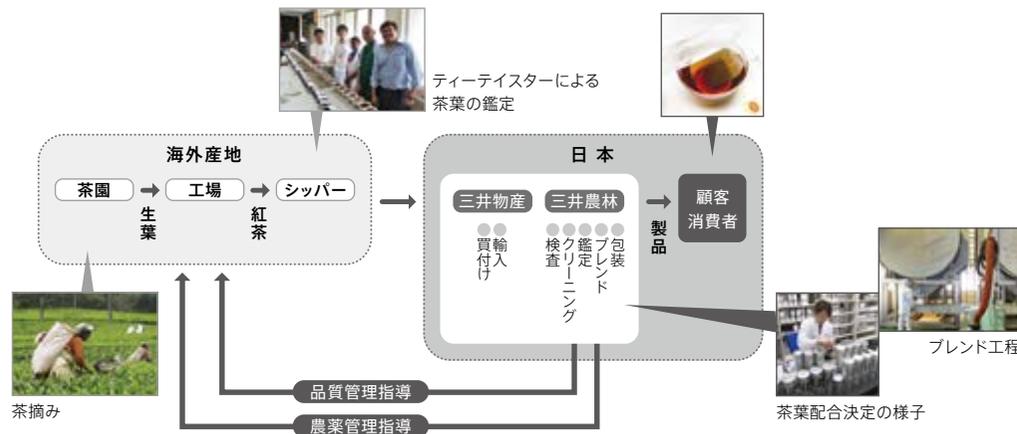
SDGs：2.2、3.9、7.2、8.5、8.7、8.8、10.2、12.4、12.5

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)

社会からの評価

外部評価

三井物産は国内外のESG投資指数(インデックス)に選定される等、社会から評価されています。



Dow Jones Sustainability Indices

Dow Jones Sustainability Indicesは、米国Dow Jones社とスイスのRobecoSAM社によって開発された、ESG投資の株価指数です。世界各国の大手企業を対象に、企業の社会的責任について経済・環境・社会の分野で評価し、総合的に優れた企業を構成銘柄として選定しています。2019年3月期は、当社を含む317社(うち日本企業34社)がWorld Index対象銘柄に選定されました。



RobecoSAM Sustainability Award

Dow Jones Sustainability Indices (DJSI)に調査・評価を提供するRobecoSAM社は、経済・環境・社会での取り組みに優れた推薦銘柄企業をインダストリー別に選出しています。世界から458社が選出されたRobecoSAM Sustainability Award 2019のTrading Companies & Distributors分野において、当社は各インダストリーリーダーのスコアとの差異が10%未満の企業に与えられるBronzeクラスに認定されました。



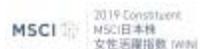
FTSE4Good Index Series

FTSE4Good Global Indexは、ロンドン証券取引所100%出資のFTSE Russell社が開発した株価指数です。世界各国の大手企業を対象に、サプライチェーンにおける労働基準を含めた環境・社会・ガバナンス面の調査を行い、企業の持続可能性を評価の上、同社の基準を満たした企業が選定されます。当社は、同インデックスの選定基準を満たし、組み入れ企業として選定されました。



FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan Indexは、環境・社会・ガバナンス(ESG)について優れた対応を実践している日本企業のパフォーマンスを測定するために設計された指数です。国連の持続可能な開発目標(SDGs)を含む既存の国際的なESG基準に基づいたFTSE RussellのESG評価モデルを使用して作成されており、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)のESGのパッシブ運用ベンチマークとしても採用されています。当社は、同指数の選定基準を満たし、組み入れ企業として選定されました。



MSCI日本株女性活躍指数

MSCI日本株女性活躍指数は、MSCI (Morgan Stanley Capital International)社によって開発され、各業種から性別多様性が高い日本企業が選ばれており、GPIFのESGのパッシブ運用ベンチマークとしても採用されています。当社は、同指数の選定基準を満たし、組み入れ企業として選定されました。



攻めのIT経営銘柄

攻めのIT経営銘柄は経済産業省と東京証券取引所が共同で、東京証券取引所の上場企業の中から、優れた「攻めのIT経営」を実践している企業を選定しています。2019年は、エネルギー、電力プラント、船舶、製造ライン等、大型事業アセットの生産性向上に向けたデジタルツイン構築・収集したデータの利活用の取り組みや、Dynamic Pricingの事業会社の設立等、当社の携わる各種事業からスポーツ、エンターテインメントまでさまざまな分野への展開、ならびにITツール活用による全社レベルの業務改革への取り組み等が評価されました。当社は本銘柄が創設された2015年から5年連続して選定されています。



なでしこ銘柄

なでしこ銘柄は経済産業省と東京証券取引所が共同で、全上場企業を対象に業種ごとに女性活躍推進に優れた企業を選定しています。当社は「なでしこ銘柄」「準なでしこ」に2014年度以降5年連続して選定されています。

「なでしこ銘柄」選定：2014年度、2015年度、2017年度

「準なでしこ」選定：2016年度、2018年度



えるぼし

えるぼしは、2016年4月1日に施行された「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)」に基づいて届出を行った企業のうち、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な企業が認定されるものです。当社は2016年9月に厚生労働大臣から3段階中2段階目のえるぼし認定を取得しました。



くるみん認定

くるみん認定は、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができます。当社は、一連の両立支援施策によって、2008年、2011年、2015年と3回にわたり厚生労働大臣から子育て支援に積極的に取り組んでいる企業として認定され、次世代認定マーク(くるみん)を取得しました。



健康経営優良法人

健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みを基に、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を経済産業省と日本健康会議が共同で顕彰する制度です。当社はこの「健康経営優良法人～ホワイト500～」に3年連続で認定されました。

受賞歴(過去5年)

2019年3月期

- 日本IR協議会「IR優良企業賞2018」
- 日本証券アナリスト協会「ディスクロージャー優良企業賞」商社部門1位、個人投資家向け情報提供における優良企業2位(各業種の上位1割となる28社中)
- 日本経済新聞社「第21回日経アニュアルレポートアワード」優秀賞
- 環境省「第22回環境コミュニケーション大賞」環境報告書部門優良賞
- 文部科学省「青少年の体験活動推進企業表彰」審査委員会奨励賞(三井物産「サス学」アカデミー)

2018年3月期

- 日本証券アナリスト協会「ディスクロージャー優良企業」商社部門1位
- 日本経済新聞社「第20回日経アニュアルレポートアワード」優秀賞
- 文部科学省「青少年の体験活動推進企業表彰」審査委員会特別賞(三井物産「サス学」アカデミー)

2017年3月期

- 第22回ナショナル ジオグラフィック日本版「コシノヒロコ賞」、「柳生博賞」(三井物産環境基金)
- 日本環境共生学会「環境活動賞」(三井物産「サス学」アカデミー)
- 文部科学省「青少年の体験活動推進企業表彰」審査委員会奨励賞(三井物産「サス学」アカデミー)

2016年3月期

- 日本経済新聞社「第18回日経アニュアルレポートアワード」準グランプリ

2015年3月期

- 東洋経済「CSR企業ランキング」卸売業1位
- 日本経済新聞社「第18回環境経営度調査」商社1位
- 日本証券アナリスト協会「ディスクロージャー優良企業」商社部門1位
- 日本IR協議会「IR優良企業特別賞」
- 第20回(2014年)日経BP広告賞「優秀ビジネスエキスパート広告賞」(三井物産の森)

Deloitte.
デロイトトーマツ

トーマツ.

独立した第三者保証報告書

2019年7月31日

三井物産株式会社

代表取締役社長 安水 竜夫 殿

デロイト トーマツ サステナビリティ株式会社
東京都千代田区丸の内三丁目2番3号

代表取締役 杉山 雅彦 

デロイトトーマツサステナビリティ株式会社（以下「当社」という。）は、三井物産株式会社（以下「会社」という。）が作成した「サステナビリティレポート 2019」、及び Web ページに掲載するために作成した「環境データ」と「人事データ」に記載されている★の付された 2019 年及び FY2019 のデータ（以下「サステナビリティ情報」という。）について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の基準（各保証項目に記載されている。）に準拠してサステナビリティ情報を作成する責任を負っている。また、温室効果ガスの算定は、様々なガスの排出量を結合するため必要な排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本的枠に基づく、国際会計士倫理基準審議会の「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質管理基準第 1 号「財務諸表の監査及びレビュー並びにその他の保証及び関連サービス業務を行う事務所の品質管理」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、サステナビリティ情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準 3000 過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」（国際監査・保証基準審議会）、「国際保証業務基準 3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」（国際監査・保証基準審議会）及び「サステナビリティ情報審査実務指針」（サステナビリティ情報審査協会）に準拠して、限定的保証業務を実施した。

当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の復讐、分析的手続、算定方法と報告方針の適切性の検討、報告書の基礎となる記録との照合又は調整、及び以下を含んでいる。

- ・ 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積りの基礎となったデータのテスト又は見積りの再実施を含めていない。
- ・ データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現地に適用される仮定を評価するため、事業所の現地調査を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類と実施時期が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、当社が実施した限定的保証業務で得た保証水準は、合理的保証業務を実施したとすれば得られたであろう保証水準ほどには高くない。

限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、サステナビリティ情報が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以 上

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

三井物産株式会社