

Social —Executive Summary

資源・エネルギー・素材・食料・製品の持続可能な供給 P.55

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。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、その一例として、ベトナムでエビ生産・加工事業を展開しています。

安全・安心な食料・製品の提供 P.56

安全と安心は事業推進の大前提であると認識し、食料分野では、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、グループ会社を含めた定期的な従業員教育の実施等を通じて、食の安全・安心に取り組んでいます。

生活・社会基盤の充実 P.57



One Bangkok完成予想図

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。例えば、タイの人々の豊かな暮らしづくりに貢献するために、同地において複合地域開発向け地域冷房・配電事業を推進しています。

健康・高齢化社会 P.59

人々が健康で、豊かな生活を営める社会の実現に向け、事業を通じ「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。医療の需給ギャップ解消に向けたヘルスケアファンドの設立や、医薬製造・販売・物流を通じた医療アクセスの改善等、多様な取り組みを推進しています。

人権の尊重 P.61

2020年8月、人権に関する考え方をより明確にした上で取り組みを推進すべく、人権方針を策定しました。本方針に従い、グループとして人権を尊重し活動し、ビジネスパートナーを含むさまざまな関係者と協働して人権の尊重を推進することを目指します。また、当社および海外現地法人の取扱商品、連結子会社の主要事業を対象にサプライチェーン上の人権について、人権デューデリジェンスを開始しました。人権リスク評価を実施するとともに人権リスクの概要とそのリスクに関わるリスク低減対策をまとめ、サプライチェーン全体での人権尊重の理解促進と実践を進めていきます。

新しい価値創造 P.69



イノベーション・ラボ「Moon」(2020年2月)

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」存在へ進化していきます。また、デジタルトランスフォーメーション(DX)を通じ守りと攻めの両面で取り組みを加速し、デジタルエコノミー領域でのビジネスモデルを進化させていきます。

多様化する消費者ニーズ P.60

多様化する消費者ニーズをいち早く捉え、価値と機能を提供し続けていくことは大切な役割の一つだと考えています。デジタルを活用した新しいリテールビジネスや消費者データを活用した最先端のマーケティング機能の提供を通じ、人々が豊かに暮らせる社会づくりを進めています。



動画コンテンツ撮影風景(2017年2月)

サプライチェーンマネジメント P.65

「持続可能なサプライチェーン取組方針」に基づき、同方針の遵守と実践に取り組んでいます。

サプライヤー実態調査

三井物産アイ・ファッション株式会社のサプライヤーであるMAY10 Joint Stock Company(MAY10社) スーツ工場、およびVietThinh Garment Joint Stock Co. の縫製工場を外部専門家と共に訪問し、実態調査を実施しました。



MAY10社の縫製工場内部(2019年8月)

人材マネジメント P.70

社会に役立つ仕事を創造しグローバル・グループ経営を担う人材の育成・輩出を目指して各種の能力開発の機会を整備するとともに、さまざまな経験を通じた成長・活躍を後押しするような任用・配置の仕組みをつくっています。また、ダイバーシティ経営を推進し、多様なバックグラウンドを持つ人材一人ひとりが能力を最大限発揮して活躍でき、健康かつ安全に働き続けられる環境を整備することで、会社全体の競争力強化を目指しています。



CLP参加者の様子(2019年2月)

社会貢献活動 P.99

経営理念であるMVV(Mission, Vision, Values)およびマテリアリティに沿って、「地域貢献」「環境」「人材育成」を重点分野に定めています。当社は、事業と社会貢献活動の両面から社会課題を解決しながら、社会と会社の持続的な成長を目指していきます。



グループでの協議を通じ、社会課題の解決力を向上(2019年7月)

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。

金属資源の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。

ベトナムでのエビ生産・加工事業を通じた栄養アクセス改善への取り組み

活動

良質かつサステナブルなタンパク質の需要は、欧米はもちろん人口増・中間層拡大が進む中国を筆頭にアジアでも増加傾向にあります。当社関連会社のMinh Phu Seafood Joint Stock Company (以下、Minh Phu)は、ベトナム南部に2つの加工工場と900haの養殖池を有し、マングローブ林では生態系の継続的なモニタリングに加え、水質管理も行いながら自然に近い環境でエビを養殖することで、持続可能な生産を行う世界最大のエビ生産・加工事業会社です。養殖から加工・販売までの垂直統合事業を強みとし、加工度の高い付加価値品をはじめ幅広い商品ラインアップで、世界約50か国・地域へ輸出されています。エビは低脂質で良質なタンパク質源であり、抗酸化作用を持つアスタキサンチンも豊富に含まれています。当社は、養殖池および加工工場でのデジタル技術・AIの活用や、養殖池から販売までのサプライチェーン見直し・効率化を通じてMinh Phuの企業価値向上に寄与しながら、同社を通じエビを多くの国・地域に届けることで、人々の栄養へのアクセス改善にも貢献していきます。



Minh Phuの養殖事業を担う100%子会社であるMinh Phu - Loc An Aquaculture Co., Ltd.の養殖場

🔍 P.37 環境関連認証の取得

Our Stories : 安定供給の基盤をつくる

🔍 P.19 環境負荷の低い生物農業を通じ、生産性が高く持続可能な農業に貢献



安全・安心な食料・製品の提供

顧客安全方針

方針

安全・安心への対応

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、さらに関係事業本部ごとに細則をつくり、同製品を取り扱っています。

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。

管理体制の整備・運用

当社は、本方針に沿った運用を実施すべく、適切なリスク管理体制を整備し、製品事故発生時の情報収集・伝達・開示体制、製品回収の体制の維持・向上に努めてまいります。

食料・製品における安全・安心の確保

方針

活動

消費生活用製品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。

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、当社は一般社団法人 日本加工食品卸協会に加盟しており、同協会が掲げるガイドラインやマニュアルを参照しながら、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。

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。

食の安全・安心のための定期的な社員教育の実施

活動

当社では当社および関係会社の従業員に対して2002年10月からほぼ毎月1回のペースで2020年3月までに198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。2020年3月期は、増加傾向にある食品表示違反の被害を多くの人々が被っていることや、2020年4月1日からの食品表示法の完全施行を踏まえ2回に分けて実施した「違反事例からアレルギーを考える」や、遺伝子組み換え食品や生鮮食品の適正表示を学ぶ「食品表示のい・ろ・はー実際の店頭商品から表示の基礎を学ぶ」等、さまざまなテーマでのセミナーを開催、計618名が参加しました。

Ventura Foodsでの食の安全・安心への取り組み

活動

当社出資先のVentura Foods, LLCでは、関連する法律・規制等を遵守することはもとより、お客さまに安心と満足を提供できるよう、食品安全および品質管理のシステムを継続的に改善しています。2020年3月期は、食品偽装の防止やトレーサビリティ機能の向上等を目的に、従業員に対し総計8,460時間以上の食品安全関連のトレーニングを実施しました。また、単身世帯や二人世帯等も利用しやすい7.75オンスの小容量ボトルで提供している冷蔵ドレッシング Marie's® Market Reserve™に、おいしさを損なうことなくビーガン、グルテンフリー、乳製品フリーを実現した新製品をラインアップし、消費者に安全・安心な製品を提供しています。



Marie's® Market Reserve™ドレッシング

責任ある医薬品マーケティング推進への取り組み

活動

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24か国にまたがる病院の電子カルテ情報にアクセスすることができ、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

事業における取り組み

活動

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。

電力分野では、ガス火力発電事業やガス配給事業等に取り組む一方、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、バイオマス発電事業等の再生可能エネルギーを強化するとともに、蓄電池やエネルギーマネジメントサービス等さまざまなソリューションサービスの提供にも取り組んでいます。

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も推進しています。

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を利活用することで、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。

モザンビークでの国創りを通じた地域住民の生活・社会基盤の整備

活動

当社は、アフリカで有数の資源国として成長が見込まれるモザンビークを重要な国として位置付け、国創りに資する事業推進と同国の経済成長の取り込みを図る方針を掲げています。案件推進には近隣住民の移住を伴うこともあります。地域住民・NGO等との対話を重ねながら住民移転計画を策定し、国際基準にのっとった移転手続きを行っています。

当社が出資・参画しているモザンビークのMoatize炭鉱・Nacala鉄道・港湾インフラ事業は、炭鉱のみならず一般貨物・旅客を含む鉄道と港湾インフラ事業を一体運営する案件で、移転に際しては定期公聴会・補償・生活維持改善サポートを実施しました。近隣コミュニティとの共存を目指し、水道管敷設といったインフラ整備支援、学校・医療施設建設、教師育成・学校給食提供、基礎教育支援、農業指導・職業訓練、感染症予防啓発等、社会課題の解決にも貢献しています。また、モザンビーク北部沖合のガス田を開発対象として、天然ガスの生産・液化からLNGの輸送までを行う上中流一体型事業Area1 LNGプロジェクトにおいても地域住民と800回以上対話を重ね、移転先住居の提供に加え、病院や学校等の公共施設の建設等を行っています。こうした大規模なプロジェクトは、地域住民に対する雇用機会の創出にもつながっており、引き続き人々の生活の安定に向けた取り組みを進めていきます。



農業技術支援を受け生産された農作物と地域住民(2019年6月)

鉱山事業の閉山に関する方針および閉山時の取り組み

方針

活動

当社は、閉山に当たって、計画に基づく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留め、地域社会の発展に取り組むことを方針としています。

当社が取り組んでいる鉱山事業では、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た将来的な閉山計画・リハビリテーションを含む事業計画を策定しています。当局や関連する専門家のレビューも受け、法令遵守に加え、地域の環境・社会的な負荷を最小限にすることを目指しています。

タイで複合地域開発向け地域冷房・配電事業に出資・参画

活動

当社は、タイの財閥系不動産大手のTCC Assets (Thailand) Co., Ltd. (以下、TCC)のグループ会社、タイの民間電力大手Gulf Energy Development Public Company Limited (以下、ガルフ)および東京ガスエンジニアリングソリューションズ株式会社(以下、TGES)と共同で、タイの複合地域開発One Bangkokの地域冷房事業および配電事業に出資・参画、2022年から30年間にわたり、同施設での冷水・電力を供給・販売していきます。

One Bangkokは、バンコク中心地で約17ヘクタールの敷地にオフィス、ホテル、コンドミニウム、商業施設等全16棟を開発する複合プロジェクトで、2023年から段階的に竣工します。スマートシティを開発コンセプトに据える本事業では、敷地内に最新鋭で高効率な電気式冷水製造設備を導入するとともに、再生水の利用により環境負荷を軽減します。また、地域冷房事業からの蓄熱を効率的に活用することでOne Bangkok全体で電気使用量の最適化を目指します。

当社は、これまでタイ国内において大型ならびに小型ガス火力発電事業、上水処理事業、ガス配給事業を運営してきました。そこで培ってきたインフラ事業の知見を活用し、日本を中心に多くの地域冷房事業の実績を有するTGES、民間電力大手のガルフ、および不動産開発の知見が豊富なTCCと連携しながら本事業の円滑な開発・運営を進め、タイの人々の豊かな暮らしづくりに貢献していきます。



One Bangkok完成予想図

Our Stories : 豊かな暮らしをつくる

🔍 P.22 非電化地域でのミニグリッド事業を通じて、人々の暮らし・産業の発展に貢献



健康・高齢化社会

事業における取り組み

活動

アジアを中心とする新興国では、引き続き人口増加や高齢化等による圧倒的な病院不足に加え、生活習慣病の急増等による医療ニーズの多様化がみられます。また新型コロナウイルス流行に伴う遠隔診療の普及や、未病・予防も含むWellness分野へ医療のバリューチェーンの広がりが見込まれるとともに、デジタル技術を活用した顧客満足度向上やオペレーションの生産性向上に向けた取り組みが加速化すると考えられています。こうしたトレンドを踏まえ三井物産は、「病院事業を中心としたヘルスケアエコシステムから人々を中心としたWellnessの世界への変革の先導者」となるべく、当社アセットやキーステークホルダーとの連携やヘルスケアデータを有効活用することで、当社のような民間企業の資本やノウハウの発揮に積極的に取り組んでいきます。今後も事業を通じ「アクセス・質・効率性」の面からヘルスケアの発展に貢献し、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。

中国の需給ギャップ解消に向け、ヘルスケアファンドを設立

活動

当社は、中国ヘルスケア市場において最大手の一社である華潤集団、アジア屈指の投資会社である厚樸投資と共に、共同投資会社CMH Healthcare Fund L.P. (以下、CMHヘルスケアファンド)を設立しました。CMHヘルスケアファンドは総額10億米ドル(約1,080億円)の規模で、中国を中心とした病院事業(クリニック・専門病院運営、運営受託等)や中国内外のヘルスケア周辺事業を対象とした投資を行います。

中国のヘルスケア市場は、高齢化や公的保険制度の充実に伴う急速な医療費の増加により、質と量の両面で需給ギャップが生じています。今回のファンド設立は、当社の目指すアジアにおけるヘルスケアエコシステムの構築に向けた重要な地域戦略の一つです。既存事業とのシナジー創出を梃子にしながら、今後もさらに伸び行く中国市場での事業基盤拡大を図り、ヘルスケアのさらなる発展に貢献していきます。



CMHヘルスケアファンド調印式(2019年6月)

食べ物をゆっくり消化させるスローカロリープロジェクトの推進

活動

日本においてはカロリーや糖質の摂取量は減少しつつも、生活習慣病の増加や食生活の偏りが問題視されています。精製度合いの高い、柔らかく食べやすい加工食品等が増えた結果、消化吸収のスピードが高まっていることも一因と考えられます。当社関連会社の三井製糖株式会社では、素早く吸収される特徴を持ち、エネルギー産生栄養素の一つで最も摂取量が多い炭水化物/糖質に着目し、食べ物(特に糖質)をゆっくり消化吸収させることを「スローカロリー®」と名付け、「元気で健康な体を創る」ことができるよう、スローカロリーの啓発活動と、スローカロリーを活用した製品開発および開発支援、普及活動を行っています。

医薬製造・販売・物流を通じた医療アクセスの改善への取り組み

活動

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.、インドでは、Keimed Private Limitedを通じて、求められる高品質な医薬品の製造や販売・流通事業を展開することで、医療新興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・地域の薬価制度にのっとり、医療新興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

ブラジルのJirau水力発電事業では、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。診療・治療機会として、簡易な治療を受けられる施設や病院の建設、移動型病院(船舶)の提供に取り組む一方で、ヘルスケア教育やセミナーを実施し予防にも努めています。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、防虫蚊帳の配布、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。同地域における2010年から2019年までのマラリア症例数の削減率は90%に上り、外部からも高い評価を受けています。

多様化する消費者ニーズ

多様化する消費者ニーズをいち早く捉え、価値と機能を提供し続けていくことは、三井物産にとって大切な役割の一つだと考えています。

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・市場への取り組みとして、当社では、消費者データを活用した最先端のマーケティング機能等を提供しています。

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。

毎日の暮らしに次のワクワクを。「動画」を活用したマーケティングTastemade 活動

消費が多様化し、消費者からトレンドが生まれる時代を踏まえ、当社はTastemade, Inc. (以下、テイストメイド)に出資しました。テイストメイドの膨大な視聴者データを自社で把握・分析できるシステムと、当社が従来得意とする物流プロセスの効率化・省力化、需給予測・在庫最適化等のロジスティクス領域での進化という双方の特長を活かし、デジタルを活用した新しいリテールビジネスへの挑戦を始めています。

テイストメイドは食・旅・住等をテーマとしたライフスタイルメディアで、全世界で毎月2億5千万人以上の視聴者に動画を配信しています。映像に「やってみたい」と思わせるエンタテインメント性を持たせ、スポンサー商品を自然な形で取り上げることで、「広告が効かない」といわれる若年層にも支持されています。

本業での取り組みとあわせて、視聴者の興味や反応の分析結果を非メディアの商品・サービス開発に活用する施策も始めています。2019年秋には、当社子会社でニューヨークのファッションブランドのポール・スチュアートが、テイストメイドでプロモーションを展開しました。ブランドの可能性を広げる新たな客層にアプローチすると同時に、そこで得られたデータを売り場・売り方や、商品開発へ活用する予定です。

テイストメイドと共に、消費者のニーズをいち早く把握し、真に求められるサービスを生み出すことで、より楽しく豊かな暮らしを消費者と共に実現していきます。



動画コンテンツ撮影風景 (2017年2月)

消費者データを活用した最先端のデータマーケティング機能の提供 活動

当社子会社の株式会社Legoliss (以下、Legoliss)は、企業に日々蓄積される膨大なデータを管理するためのデータマネジメントプラットフォームの構築・導入や、蓄積したデータの分析・活用を支援する事業を行っています。また、データをマーケティング施策に素早く適切に活用できる情報にするための環境整備、オンライン広告の出稿コンサルティングや広告運用事業も手掛ける等、国内のナショナルクライアントをはじめとする企業のデータ活用マーケティングを支援してきた先駆者であり、多くの導入支援実績があります。

当社はこれまで、米国を中心とした最先端のマーケティング支援サービスを、日本で提供するビジネスに取り組んできましたが、近年は消費者データの高度活用にあつたクラウド型マーケティングサービス分野に注力しており、Legolissへの出資を通じて顧客企業のマーケティングニーズに最適な組み合わせでサービスを提案できる体制を整え、より高度かつ包括的なマーケティング支援サービスの提供を目指しています。当社が米国等で発掘した先進ソリューション商材はすべてLegolissに集約し(現在クロスデバイス関連の米国TAPAD, Inc.および位置情報関連の米国Foursquare Labs Inc.のサービスを提供中)、企業のデータ基盤整備から活用までを支援するデータコンサルティング機能の付加価値を高め、多様化する消費者ニーズに応えていきます。




データマネジメントプラットフォームを活用したマーケティングのイメージ図


人権の尊重

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、三井物産グループ行動指針や三井物産役職員行動規範に人権の尊重を謳い、取り組みを推進してきました。

近年、企業の人権尊重への取り組みの重要性は増しており、自社のみならずサプライチェーンも含めた人権の尊重への取り組みが求められていることを認識しています。このため、2020年8月、当社の人権に関する考え方をより明確にした上で取り組みを推進すべく、人権方針を策定しました。本方針は、経営会議に付議・承認され、取締役会において報告されたものです。

三井物産グループは、本方針に従い、グループとして人権を尊重し活動し、ビジネスパートナーを含むさまざまな関係者と協働して人権の尊重を推進することを目指します。

 P.5 三井物産の経営理念

 三井物産グループ行動指針—With Integrity

人権方針

方針

三井物産は、大切な地球と人びとの豊かで夢あふれる明日を実現し、「世界中の未来をつくる」ことを経営理念に掲げています。この理念の実現に向け、一人ひとりの「挑戦と創造」で事業を生み育て、社会課題を解決し、成長を続けていく三井物産グループにとって、人権の尊重は基盤となる価値であり、これを三井物産グループ行動指針にも謳っています。

本人権方針は、世界中の国や地域で、三井物産グループが事業活動を行う上での人権に関する考え方を明確にするものであり、三井物産グループは、本方針に従い、グループとして人権を尊重し活動します。また、ビジネスパートナーを含む様々な関係者に対し、本方針に沿った人権尊重への理解と実践を期待し、協働して人権の尊重を推進することを目指します。

事業活動における人権尊重

私たちは、事業活動において、自らが人権侵害をしないことに加え、サプライチェーン等の取引関係を通じて人権侵害を助長しないよう努めます。

人権に関する国際規範の尊重

私たちは、「世界人権宣言」を含む国際人権章典、「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」の中核的労働基準に表明されている人権を最低限のものとして理解し、これらの人権を尊重していきます。そして、「ビジネスと人権に関する指導原則」及び国連グローバル・コンパクトの10原則を支持し、これらの原則に基づいて事業活動を行います。また、私たちは、事業活動を行う国や

地域の法令を遵守します。国際的に認められた人権と事業活動を行う国や地域の法令に矛盾がある場合は、法令を遵守しつつ、国際的に認められた人権の原則を尊重する方法を追求します。

ガバナンス・管理体制

三井物産株式会社の取締役会が本方針の遵守及びその取り組みを監督します。

人権デューデリジェンス

私たちは、私たちの事業活動に関係する人権への負の影響を特定、評価、防止、軽減するために人権デューデリジェンスを実施します。

事業活動に関わる人権課題

• 強制労働

私たちは、強制労働を認めません。また、債務労働や人身取引を含む、いかなる形態の現代奴隷も認めません。

• 児童労働

私たちは、児童労働を認めず、法に定められた最低就業年齢を守ります。また、18歳未満の者を、危険有害労働に従事させません。

• 差別

私たちは、人種、信条、性別、社会的身分、宗教、国籍、年齢、性的指向、性自認、心身の障がいなどに基づく、いかなる差別も行いません。私たちは、グループ従業員一人ひとりの個性と多様性を尊重し、多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮できる環境づくりを進めます。

• ハラスメント・非人道的な扱い

私たちは、性的ハラスメント、パワーハラスメントを含む、身体的、精神的であることを問わず、あらゆる形態のハラスメントを認めません。また、職場におけるあらゆる差別的言動や、嫌がらせにより、就業環境を害するような言動を認めません。

• 結社の自由と団体交渉権

私たちは、労使関係における従業員の結社の自由及び団体交渉権を尊重します。

• 労働時間と賃金

私たちは、適用される法令に従い、従業員の労働時間、休日、休暇、賃金を適切に管理します。

• 労働安全衛生

私たちは、適用される法令に従い、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を整備します。

• 地域住民への影響

地域住民の安全や健康への負の影響防止のため、汚染の予防、水ストレスを始め、人権についての影響評価を行い、リスクの回避及び影響の軽減のために国際規範に則り、必要な対応を実行します。

ステークホルダーとのエンゲージメント

私たちは、人権課題について、影響を受けるステークホルダーの視点から理解することが重要であると考えており、また、脆弱であるために特に配慮を要するグループが存在する場合があることも認識しています。このため、関連するステークホルダーとの対話を大切にしつつ、事業活動と関係する人権課題に適切に対応していくことに努めます。

是正・救済

私たちの事業活動が人権への負の影響を引き起こしている、あるいはサプライチェーン等の取引関係を通じて人権侵害を助長していることが明らかになった場合は、適切な手続きを通じて、その是正・救済に取り組めます。

苦情処理メカニズム

私たちは、自社の役職員および私たちの事業と関係する人権課題を適時に把握し、対応していくため、実効的な通報や苦情処理の仕組みの構築に取り組めます。

教育・研修

私たちは、役職員が本方針を理解し、一人ひとりの業務において本方針に基づいた行動が実践されるように、必要な教育及び能力開発を行っていきます。

報告

私たちは、本方針の人権尊重に向けた取り組み及びその進捗状況について、各種報告書やウェブサイト等を通して、定期的に報告していきます。

個別課題への対応

方針

子どもの権利

私たちは「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、子どもの権利を尊重しつつ事業活動を実施することに努めます。

先住民の権利

私たちは、事業活動を行う国や地域の法律、また「先住民の権利に関する国際連合宣言」「独立国における原住民及び種族に関する条約（ILO第169号）」「自由意志による、事前の、十分な情報に基づいた同意（free, prior, and informed consent: FPIC）の原則」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ます。

警備関係者の活動

私たちは、世界各地で事業活動を推進する上で、事業活動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、関係各国・地域の法令を遵守するとともに、「安全と人権に関する自主原則」「法執行官のための行動綱領」「法執行官のための行動綱領による力および銃器の使用に関する基本原則」等の国際的ガイドラインに沿って警備会社を選定しています。

人権マネジメント

体制


本方針の遵守を当社の取締役会が監督し、経営会議がその執行に関する重要事項の決定を行います。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は、本方針に基づく具体的計画・施策の決定を行います。


従業員の人権

体制

活動

グローバルに事業を展開する当社では、ダイバーシティ&インクルージョンの推進とともに、ハラスメントや差別の問題に対し、さまざまな対策を講じています。人権や差別を含むコンプライアンス事案を職制ラインおよび職制外のルートで報告・相談できる内部通報制度の設置や、おかしかった時に声を上げるスピークアップ文化の醸成は、その取り組みの一例です。引き続き、各種方針の浸透や、研修の実施を通して、従業員の人権尊重に向けた取り組みを推進していきます。

 P.76 多様な人材の活躍

 P.106 インテグリティとコンプライアンス


事業活動におけるリスク管理

体制

活動

当社は、新規に開始する事業の中でも環境・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。本制度の対象事業では、労働安全衛生や、開発事業における現地住民をはじめとする関係者への人権

等についても社内審査を行っています。事業開始時だけでなく、必要に応じて作業時や終了時にも環境・社会諮問委員会を開催し、人権侵害の有無はもとより、環境リスクの変化や労働安全衛生も含めたESGリスクについて審議しています。

 P.113 特定事業管理制度と環境・社会諮問委員会


人権デューデリジェンス

活動

当社は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」にのっとり、2020年3月期に外部専門家を起用し、当社および海外現地法人の取扱商品、連結子会社の主要事業を対象にサプライチェーン上の人権について、人権デューデリジェンスを開始しました。

はじめに、人権リスクの高い事業を判別するため、国際的指標・ツール等を活用して人権リスク判別スクリーニング基準を設定しスクリーニングを実施し、次に、人権リスク評価の実施にむけて、人権リスク項目を特定しました。人権リスク項目は、企業の社会的責任と関連する国際規範や規格の社会面および人権・労働関連の項目を網羅的に含む形とし、さらにサプライチェーン上の重点リスク管理項目を加えました。中でも、国際労働機関（ILO）が労働における最低限の中核的労働基準の4分野についてはより重要度の高いリスク項目として評価しました。

人権リスク評価の結果、主に食料・衣服・建材・鉱物の分野を高リスク分野と特定するとともに、人権リスクの概要とそのリスクに関わるリスク低減対策をまとめました。主要なリスク低減対策の項目は、2020年3月期のサプライチェーンアンケートに追加するとともに、2021年3月期以降の現地訪問調査において確認していきます。人権リスク評価において、高リスクと判定した商品については、2023年3月期までにすべての主要サプライヤーに対してサプライヤーアンケートを実施する計画です。当社は、サプライヤーとともに、サプライチェーン全体での人権尊重の理解促進と実践を進めていきます。

 P.66 サプライヤーとの取り組み

人権リスクの評価プロセス

①人権リスク判別

指標・ツール等を参考に、スクリーニング基準を設定

- 国際機関が採用している民間投資関連のESGリスク判断ツール
- ESG評価機関が人権関連リスクの測定に使用するセクター分類
- 国際機関等の人権に関する国別指標

②人権リスク項目を設定

国際規範等を参考に、企業の社会的責任と関連する国際規格の社会面および人権・労働関連の項目を網羅的に含む形でリスク項目を設定

- 国際人権章典
- 労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言
- SA8000
- ISO26000(社会的責任のガイダンス規格)

③サプライチェーン上の重点リスク管理項目を追加設定

国際規範等を参考に、サプライチェーン上のリスク管理項目を追加指標として設定

- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」
- 責任ある企業行動のためOECDのデューデリジェンスガイダンス

④リスクの重要度を設定

国際労働機関（ILO）が定める中核的労働基準の4分野については、重要度の高いリスク項目として評価

- 強制労働の禁止
- 差別的撤廃
- 児童労働の禁止
- 結社の自由・団体交渉権の承認

⑤人権リスク評価を実施

- リスクマッピング
- リスクの概要把握
- 当該リスクの低減対策の策定

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®-C107463）森林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、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。

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。

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

活動

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取締役会で承認し、公表しています。



The UK Modern Slavery Act

人権研修

活動

サプライチェーン上の人権への対応について、2019年9月、当社のサステナビリティ推進担当者会議（参加者49名）にBSR (Business for Social Responsibility)の永井朝子氏を講師として招き、「“ビジネスと人権”に関する動向」と題し講演いただきました。自社事業のみならず、自社事業に結びつくバリューチェーン全体の人権侵害への対応・開示が求められるようになってきていることから、その動向を解説いただくことで、各現場における人権課題について考える機会となりました。

従業員の人権については、ライン長およびライン長相応の管理職全員に対して出席必須のハラスメント研修を実施し、事案発生の抑制に努めています。

さらに、豪州三井物産においては、2019年11月に社外弁護士を招いて、差別・ハラスメント等の防止と、無意識の偏見に関するコンプライアンスセミナーおよび豪州現代奴隷法への対応についてのレクチャーを実施しました。



人権研修 (2019年9月)

サプライチェーンマネジメント

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倫理的・社会的課題の把握と解決に向け、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。

当社は、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、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。2020年8月には、社会の期待・要請の変化に応じて同方針を見直し「持続可能なサプライチェーン取組方針」として改定し、同方針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。

持続可能なサプライチェーン取組方針

1. 三井物産は、大切な地球と人びとの豊かで夢あふれる明日を実現し、「世界中の未来をつくる」ことを経営理念に掲げています。この理念の実現に向け、三井物産グループの事業活動を通じて関与するサプライチェーンの課題把握に努めます。また、影響を受けるステークホルダーの視点を踏まえ、関係者との対話を大切にしつつ、グローバル・グループでその解決に向けて働きかけることで、持続可能な発展の実現に向けて最大限努力します。
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、協働して持続可能なサプライチェーンを目指します。

国際規範の尊重

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。

人権の尊重

事業活動において、自らが人権侵害をしないことに加え、サプライチェーン等の取引関係を通じて人権侵害を助長しないよう努める。

• 強制労働

強制労働を認めない。また、債務労働や人身取引を含む、いかなる形態の現代奴隷も認めない。

• 児童労働

児童労働を認めず、法に定められた最低就業年齢を遵守する。また、18歳未満の者を、危険有害労働に従事させない。

• 差別

雇用におけるいかなる差別も行わない。

• ハラスメント・非人道的な扱い

身体的、精神的であることを問わず、あらゆる形態のハラスメントを認めない。

• 結社の自由と団体交渉権

従業員の結社の自由及び団体交渉の権利を尊重する。

• 労働時間と賃金

適用される法令に従い、従業員の労働時間、休日、休暇、賃金を適切に管理する。

• 労働安全衛生

労働・職場環境における、安全・衛生を確保する。

• 地域住民への影響

地域住民の安全や健康への負の影響防止のため、汚染の予防、水ストレスを始め、人権についての影響評価を行い、リスクの回避及び影響の軽減のために国際規範に則り、必要な対応を実行する。

環境負荷の低減

資源・エネルギー・水の効率的活用、有害廃棄物を含む廃棄物の発生抑制・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。また、適切な影響力を行使し、汚染の予防のみならず、気候変動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。

商品・サービスの安全・安心

商品・サービスの安全・安心を確保する。

情報開示

上記に関する、適時・適切な情報開示を行う。

3. 本方針に違反し、私たちの事業活動が人権への負の影響を引き起こしている、あるいはサプライチェーン上の人権侵害を助長していることが明らかになった場合は、適切な手続きを通じて、その是正・救済に取り組みます。

社員の意識啓発・研修

体制

活動

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。

| | 研修受講者数 |
|--------|--------|
| FY2018 | 35名 |
| FY2019 | 120名 |
| FY2020 | 266名 |

サプライヤーとの取り組み

体制

活動

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（現・持続可能なサプライチェーン取組方針）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、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、労働安全衛生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るほか、実態調査を実施しています。

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新規サプライヤーに対し、サプライチェーン取組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、サプライチェーン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、2012年3月期から定期的に行っています。2020年3月期からは、対象を人権デューデリジェンスに基づく高リスク事業分野の商品を取り扱うサプライヤーとし、アンケート調査を実施しています。

| | アンケート対象社数 |
|--------|-----------|
| FY2016 | 39社 |
| FY2017 | 50社 |
| FY2018 | 68社 |
| FY2019 | 74社 |
| FY2020 | 11社 |

*2021年3月更新

サプライヤー実態調査

サプライヤーアンケートに加え、サプライチェーン取組方針の遵守事項に沿ったチェックリストに基づき、2015年3月期から調査を開始しました。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。

| | 調査対象先 |
|--------|--------------------|
| 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） |
| FY2020 | アパレル製品調達先 |

サプライヤー実態調査の内容(アパレル事業)

体制

活動

2020年3月期には、当社子会社で、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三井物産アイ・ファッション株式会社(以下、MIF)のサプライヤーである在ベトナムのMAY10 Joint Stock Company(MAY10社)スーツ工場、およびViet Think Garment Joint Stock Co.(Viet Think社)の縫製工場を外部専門家と共に訪問し、実態調査を実施しました。2日間にわたる調査では、現場視察および管理責任者や従業員へのインタビュー、関連書類の確認を行い、特に「人権・労働安全衛生」「法令遵守」「環境管理」「地域コミュニティ」の項目を中心に調査しました。

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、2工場共にサプライチェーン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。



MAY10社の縫製工場(ベトナム)

サプライヤー実態調査結果

認証取得

- 両工場共に国際認証SA8000、ISO14001、ISO9001を取得。労働時間・就業等に関する各地域法令も遵守している。

人権・労働

- 児童労働：18歳未満の労働者はいずれの工場にも存在しない。
- 強制労働：外国人労働者は雇用されておらず、強制労働の実態はない。
- 結社の自由：両工場共に労働組合が組織され、労働者の団体交渉権が保障されている。MAY10社工場は組合加入率100%。
- 賃金：ベトナム労働法規上の最低賃金地域1(最低賃金の最高額エリア)に属し、基準値を満たしている。
- 勤務時間：法令(週48時間勤務+月30時間以内の残業)の範囲内。
- 労働安全衛生：
 - 法令に基づき労働安全の責任者が任命されている。

- 作業環境は、照明、換気等に関して十分な条件が整っている。壁埋め込み式の大型扇風機が多数設置される等、縫製作業場内の気温管理や作業スペースの確保が確り行われている。
- 直近3年間において、労働災害として当局報告事案ない。軽微事案については社内労働安全衛生(HSE)部署でフォローアップを行う等適切な対応をとっていることを確認。

- 緊急事態への備え：避難路、安全防具、救急セット、消火用具等が整備され、施設規模の大きいViet Think社においては火災アラームシステムを完備。
- 働きやすい環境の整備：両工場共に女性が工場長を務め、従業員も女性比率が高い。このため、生理休暇や出産休暇はもちろん、6歳以下の子を持つ女性への補助金や40歳以上の女性を対象としたヘルスケアプログラム等、女性ならではの福利厚生が整備されている。



MAY10社の縫製工場内部(2019年8月)

環境マネジメント

- 法令に沿った環境管理方針を策定し、実行している。
- 産業排水・有害廃棄物等の排出に関する許可を取得している。
- オペレーション上、大気汚染・水質汚染等の環境汚染リスクは低い。
- エネルギー(電気)使用量、水使用量(上下水道が主)は共に少ない。

地域コミュニティ

- 地域コミュニティとの関わりは環境マネジメントシステムの一部として重要事項と捉え、地域住民とのコンサルテーション窓口を設置している。

サプライヤー実態調査を行って

取引先である欧米企業からの要請も背景に、人権・労働、環境マネジメント・法令遵守・地域コミュニティのいずれも確りとしたPDCA体制が整えられていました。特にファッション・縫製事業において東南アジアの典型的な人権リスクである女性従業員の権利侵害(セクハラ、賃金格差等)や強制労働、児童労働、外国人労働者についても問題は認められませんでした。





今回の調査において軽微事項ながら、「人間工学の観点から労働者用の椅子に背もたれの設置が望ましい」との外部専門家の指摘を受け、Viet Think社ではまず約100名の妊婦に対して優先的に背もたれ付きの椅子を導入しました。

サプライチェーンの課題把握と解決のために

活動

MIFでは、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ます。

2019年3月期には、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。

| 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 |  |

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、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ます。

2020年3月期実績

- 国内仕入先80社、海外仕入先81社、合計161社に対し「サプライチェーンCSR取組方針」を送付(2008年同取組方針制定当初からの累計：国内仕入先4,306社、海外仕入先1,409社、合計5,715社)。
- 取引先ブランドがMIF取引先工場に対して実施するCSR監査を受け入れ。

チェックシートによる調査 国内工場：24社 海外工場：8社

ブランドによる監査 国内工場：2社 海外工場：30社

監査に当たっては、MIFからも必要に応じて監査対応専任担当者を取引先工場に派遣し、事前確認および必要に応じた改善作業を実施しています。

新しい価値創造

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策定しています。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。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、デジタルトランスフォーメーション(DX)を通じ守りと攻めの両面で取り組みを加速し、当社保有のデータ資本活用、AI・IoTを活用した付加価値創出等、デジタルエコノミー領域でのビジネスモデルを進化させていきます。

イノベーション・ラボ「Moon」

体制 活動

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の本社と東京の2つの拠点で活動しています。

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46,000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ことができるだろうか?/多くの人が困っていることを助け、幸せづくりに貢献できるのだろうか?/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アイデアか?/やり切る能力、覚悟と熱量のあるプロジェクトリーダーなのか?」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。



イノベーション・ラボ「Moon」(2020年2月)

現在、AIを活用したがん診断や、3Dプリンターを用いた100%リサイクル可能なファッションビジネス等、多彩なプロジェクトが進行中です。世界が大きく様変わりする今、当社は常に時代に先駆け、社会を前へ進める価値をつくる取り組みを加速していきます。

デジタルトランスフォーメーション(DX)

体制 活動

デジタル技術の進化による新たなビジネスモデルが創造され、それにより事業競争力の優劣が明確化しています。営業活動から高度な経営判断に至るまでのすべての局面で、迅速かつ正確な意思決定を可能とするデータ処理の巧拙が、企業の生産性を左右する時代になってきました。さらに、新型コロナウイルスの世界的な感染拡大がテレワークの浸透によるワークスタイルの変化を促す等、この動きを一層加速しており、多くの領域において不可逆的な変化(New Normal)が進行しています。このような外部環境認識を踏まえ、当社では「DX総合戦略」プロジェクトに取り組んでいます。このプロジェクトは、急激に変化して行く社会・経済環境の中で、当社が主体的に事業を推進して新たな価値を創造すると共に抜本的な生産性向上を目指すもので、まさに中期経営計画のテーマである「変革と成長」における重要な活動です。

当社では、CDIO (Chief Digital Information Officer)を委員長とし、CFO、CSOならびに社長が指名する複数の代表取締役、執行役員およびコーポレートスタッフ部門部長等が委員を務める情報戦略委員会が、当社の情報戦略・DX戦略に関する重要方針の立案を行い、デジタル総合戦略部を中心に、各事業本部が連携してDXを推進しています。

DX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等に取り組んでおり、2020年3月期には、事業パートナーである三井海洋開発(MODEC)と推進した、IoT・AIを活用したFPSO(浮体式海洋石油・ガス生産貯蔵積出設備)のダウンタイム削減の取り組みが、世界経済フォーラムより、第4次産業革命をリードする世界で最も先進的な工場“Lighthouse”に認定されました。

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DX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会議運営や、電子署名の導入が、テレワークにおける業務継続にもつながっています。

人材マネジメント

三井物産グループは、その長い歴史を通じて、「挑戦と創造」「自由闊達」の価値観を共有する多様な人材を競争力と成長の源泉としてきました。当社グループにとって、社員は最も重要なステークホルダーの一つであり、最も重要な資産です。

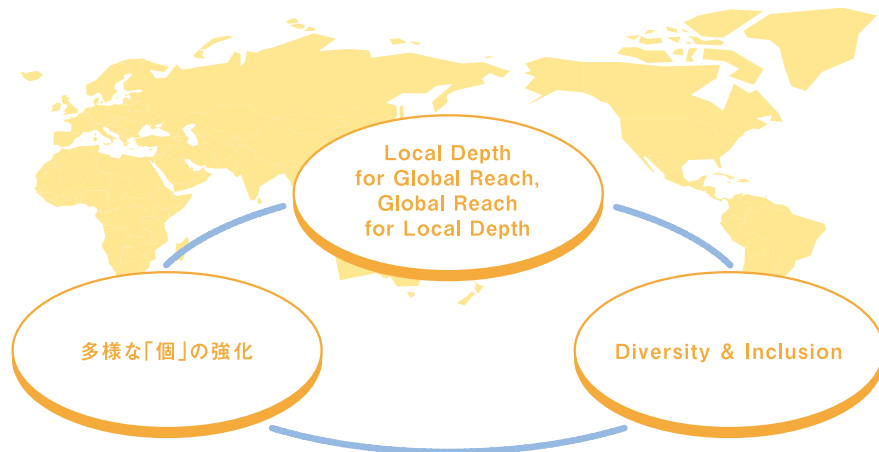
三井物産は、社会に役立つ仕事を創造しグローバル・グループ経営を担う人材の育成・輩出を目指して各種の能力開発の機会を整備するとともに、さまざまな経験を通じた成長・活躍を後押しするような任用・配置の仕組みをつくっています。また、ダイバーシティ経営を推進し、国籍、性別、価値観等、多様なバックグラウンドを持つ人材一人ひとりが「挑戦と創造」に向けて能力を最大限発揮して活躍でき、健康かつ安全に働き続けられる環境を整備することで、会社全体の競争力強化を目指しています。

中期経営計画2023における人材マネジメント

中期経営計画2023と人材マネジメントの考え方

方針

グローバルでビジネス環境が目まぐるしく変化し、ビジネスの多様化・高度化・複雑化が進む中で、当社は「変革と成長」を実現する中期経営計画を掲げました。「変革と成長」を実現する6つのCorporate Strategyの一つである人材戦略としてグローバル・グループの多様な「プロ人材」の適材適所と事業経営人材育成・活用を推進します。



中期経営計画2023における施策

活動

| | |
|--|--|
| Local Depth for Global Reach, Global Reach for Local Depth | <ul style="list-style-type: none"> • 採用地によらない人材登用・任用の推進 • グローバルでの次世代リーダー育成と活用 • グローバルタレントマネジメント構築 |
| Diversity & Inclusionのさらなる深化 | <ul style="list-style-type: none"> • 多様な人材が活躍する仕組みと組織づくり • グローバル・グループでの社員エンゲージメントの強化 • 社員の挑戦を促す働き方・働く場の実現 |
| 多様な「個」の強化 | <ul style="list-style-type: none"> • 事業経営を担う人材の起用と育成 • 「個」の活躍を支える人事制度・運用 |

グローバル・グループでの社員エンゲージメントの向上

社員一人ひとりの意欲を高め、組織としての力につなげていくことを企図し、「Mitsui Engagement Survey」を実施しています。2018年に本店・国内支社に勤務する総合職、ならびに海外店に勤務する社員を対象に実施しました。今後はグループ会社へ展開していきます。なお、次回のMitsui Engagement Surveyは2020年、その後隔年で実施予定です。

Mitsui Engagement Survey 2018 グローバル*1全体結果(全世界回答率: 89%)

関連設問において肯定的な回答をしている社員の割合

「社員エンゲージメント*2」

59%

「個人として尊重されている」

80%

*1: 当社国内・海外拠点勤務者(現地採用職員含む)

*2: 自発的な努力で業務に取り組もうとする気持ちや会社に対し愛着を感じているかなど社員の仕事に対する熱意(エンゲージメント)

人材の育成・配置

人材の獲得

人材獲得の考え方

方針

三井物産は、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グローバル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

当社は、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、2020年3月期22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・カナダ・英国・フランスでの会社説明会・採用選考を実施しているほか、ウェブセミナーの開催を通じて、世界中の方々が当社の仕事内容・制度を知る機会を提供しています。さらに、キャリア採用にも積極的に取り組んでおり、年間約50名(全採用者の約25%)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.95 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

学生のキャリア意識の醸成と、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おり、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(2020年3月期は新型コロナウイルス対応により中止)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ました。

また「挑戦と創造体験セミナー」を通年で開催し、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います。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、2020年3月期64回となっています。



キャリア教育プログラム(2019年12月)

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。当社グループは、多様な個を尊重し、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。また、集合型研修、オンライン研修、e-learningの組み合わせで、時間と場所の制約から解放された研修制度を目指しています。

人材育成プログラム

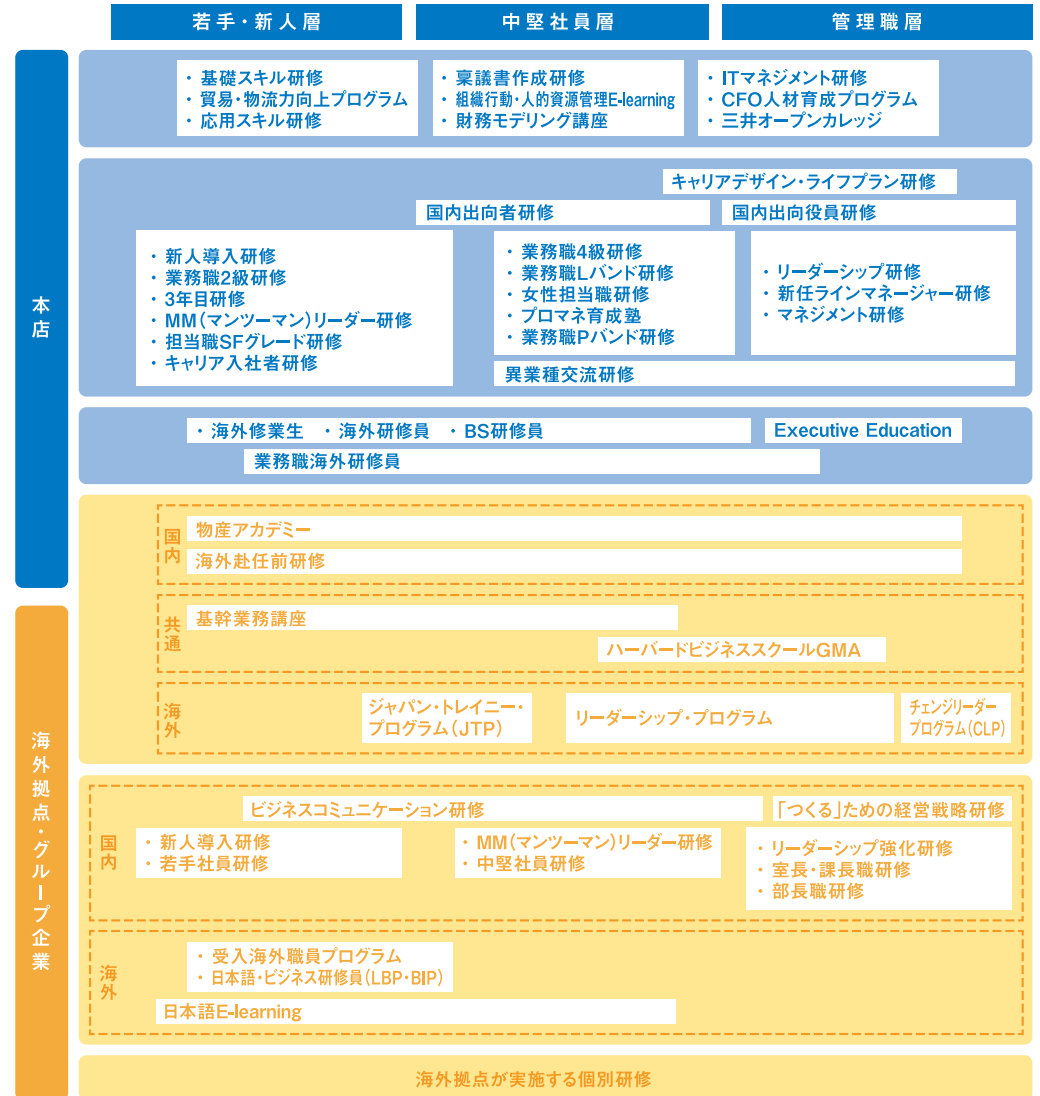
体制

活動

階層別研修・スキル研修

グローバル・グループ経営を担い、変革と成長を推し進める人材の育成という目的を達成するため、当社グループ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、選抜研修等豊富な人材育成プログラムを実施しています。

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

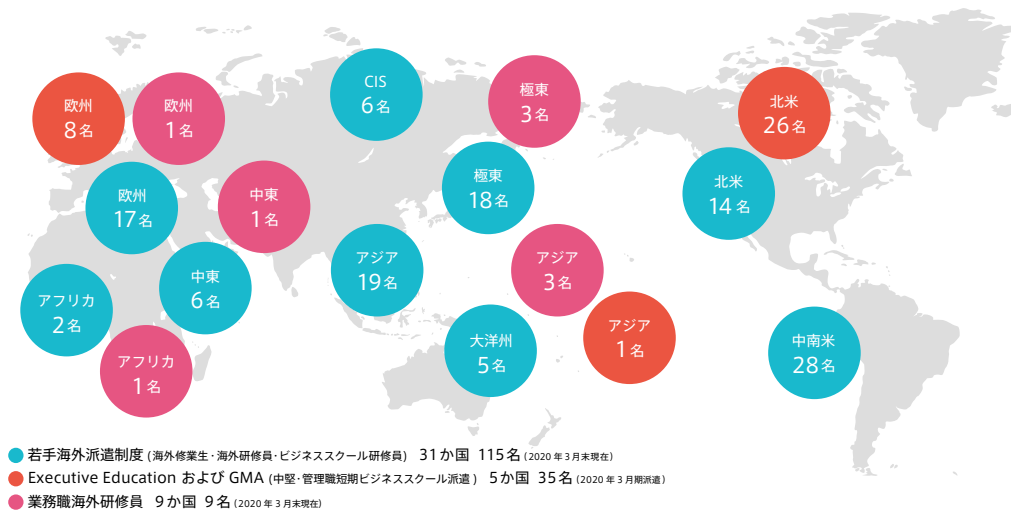
当社グループは、グローバルに活躍するための海外派遣プログラムも各種実施しています。

当社本店では、1年間業務から完全に離し、現地の社会、文化、言語を習得させ当該地域のエキスパートを育成する海外修業生、専門性を高める部門研修員といった各種制度で若手社員を海外へ派遣する「若手海外派遣制度」を設けています。また、中堅層向けには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、2011年には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てHarvard Business Schoolと提携し、当社独自のプログラムHarvard Business School Global Management Academy Program (GMA)を開始しました。以来グローバル・グループ社員や海外パートナー企業からの参加者も含めた多様性溢れる人材が、実践的なケースメソッド形式の講義を通じて互いに切磋琢磨しながらリーダーシップやイノベーションを学んでいます。

当社管理職層向けには、このほかに欧米ビジネススクールへの短期派遣Executive Educationを実施しています。

海外派遣プログラム参加者数(2020年3月期)32か国延べ159名



主な国内人材育成プログラムと受講・派遣人数

(単位:名)

| カテゴリー | 名称 | 概要 | 2020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 | 1,349 |
| 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、組織行動とリーダーシップ等 | 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 | 1,480 |
| 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の、自立・自律的なキャリア形成に資するプログラム | 457 |
| 選抜/選択研修 | プロマネ育成塾、異業種交流研修、MOC(Mitsui Open College)、本店および支社社長職One on One | 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 | 2,616 |

🔍 P.95 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

当社グループは、グローバル・グループ経営を担う人材育成に注力しています。

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(2019年11月)

海外現地法人の社員に対しては、現地で実施する各種研修プログラムに加え、当社本店における短期および中長期の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の社員向けのJTP(Japan Trainee Program)および管理職向けのリーダーシッププログラム(Global Managers Program)といった選抜研修、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。

優秀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CLP (Change Leader Program)も実施しています。

 P.77 現地採用職員の育成・登用

短期研修 (5～10日間)

JTP 入社後数年

リーダーシッププログラム 管理職向け

長期研修 (1～3年間)

LBP 日本語・ビジネス研修員
・日本語研修1年 ・実務研修1～2年

BIP 受入海外職員
・実務研修1～3年

個別研修

各拠点において、ビジネススキル研修を実施

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。One on Oneミーティングをはじめとし、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」の二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適切な評価の前提となることから、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。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、会社業績にも連動する仕組みを入れて、賞与に反映される評価制度となっています。これらの評価制度は2019年3月期に改定し、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登用される一方、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、降格も起こり得る仕組みとなりました。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

One on Oneプログラム

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、上司と部下が月1回以上を目安にOne on Oneミーティングを行うことを推奨しています。本店および支社長職向けにはOne on Oneミーティング実施のための「One on Oneプログラム」研修を実施しています。本プログラムを受講した室長職は、部下と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、質を高めて部下に対する理解がより深まる傾向にあります。部下の「強い個」としての成長を支援する施策として、参加した室長職の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り「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。部下である組織メンバーが上司を採点し、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。近年では2年に1回実施しており、2019年3月期は1,176名のラインマネジャーに対して実施しました。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、認識を共有することで、職場で取り組むべき課題も明確になり、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や、上司と部下の双方向コミュニケーションの改善に役立っています。

一方、開始から15年が経過した現在、多様で優秀な人材や労働環境の変化への対応等、マネジメントやリーダーに求められる行動様式や素養、資質は変化しており、ラインマネジャーに求められる組織運営能力は一層高度化していることから、リーダー適性を見極めや育成強化は従来以上に重要な課題になっています。そこで、各種課題に対応すべく、MMRの内容の見直しを検討中です。対象者にラインマネジャー候補となる管理職層も加え、新MMRの結果をラインマネジャー任用の際の参考資料としても活用することを企画しています。評価における客観的視点を、直属の部下のみならず上司と周囲の同僚も含めた360°多面評価に拡大することで、より透明性や客観性、納得感を向上させたものへ刷新する等、運用面も発展させて、当法人材育成を強化していきます。

社員寮の提供

体制

活動

当社は、若手社員への安心で快適な生活環境提供の目的のみならず、共同生活で生まれるさまざまな相乗効果を期待して社員寮制度を長年維持しています。

先輩・後輩または同期でお互い学び合い、切磋琢磨する関係が自律的な成長を促し、所属組織を越えて構築される人的ネットワークや一体感、また寮生活そのものも若手社員の人生においてかけがえのない財産になると考え、特に新卒採用社員には入寮を奨励しています。

現在東京近郊に4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約360名が入居しており、各寮での日々の生活やイベント、寮対抗運動会等の行事を通じて、縦、横、斜めの付き合い・コミュニケーションを深めています。

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多様なプロ人材として成長し、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。

人材配置と人材流動化施策

体制

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。

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・専門性・業務能力・得意分野・経験等を考慮しながら育成・活用計画を確認の上で、最適な人材配置を検討しています。また、貴重な人材の個の力を最大限発揮してもらうために、部門を越えての人材配置として以下の人材流動化施策を推進しています。

機動的な人材配置

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配置の施策を継続的に実行し、多様なプロ人材による事業推進を実現しています。

2016年3月期から2020年3月期には、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)への36名の人材リソースシフトを実施しました。また、2018年3月期から2020年3月期には、コーポレート部門のスリム化と営業現場の強化を目的とし、営業現場や関係会社への成長ドライブシフトとして、コーポレート部門の人材107名を第一線にシフトしました。

2021年3月期からは、重点事業領域への適材適所な人材配置をさらに加速していく方針です。

人事ブリテンボード制度

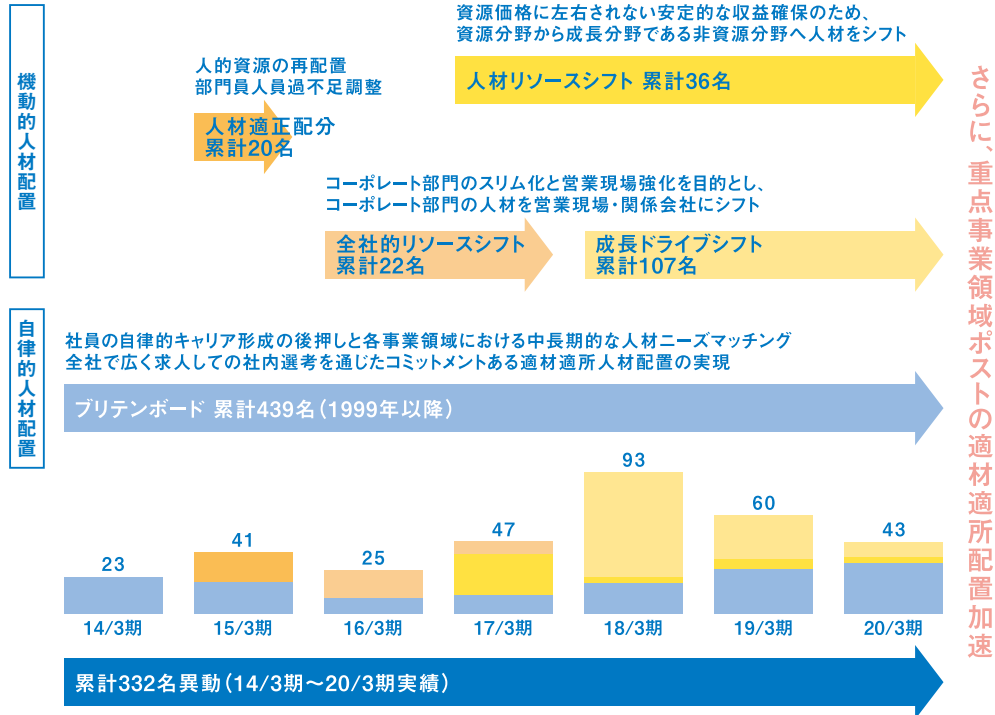
体制 活動

社員のキャリア自律と各事業領域における人材ニーズのマッチングにより、適材適所での人材配置を実現していくために、社員自らが希望して部門の壁を越えた職務に挑戦することを後押しする制度です。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。

2020年3月期は本制度を通じて31名が異動し、2000年3月期に本制度を開始して以来、439名が異動しています。

近年の人材流動化施策

■ 人材リソースシフト ■ 人材適正配分 ■ 全社的リソースシフト ■ 成長ドライブシフト ■ ブリテンボード



多様な人材の活躍

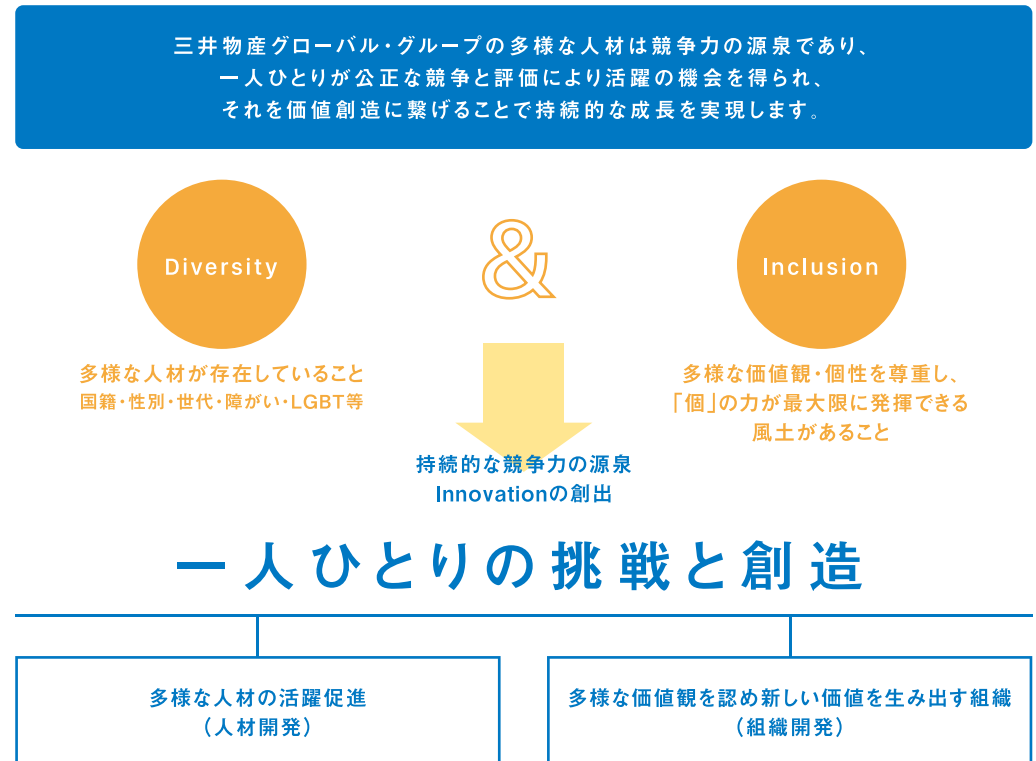
ダイバーシティ経営の目指す姿

方針 体制

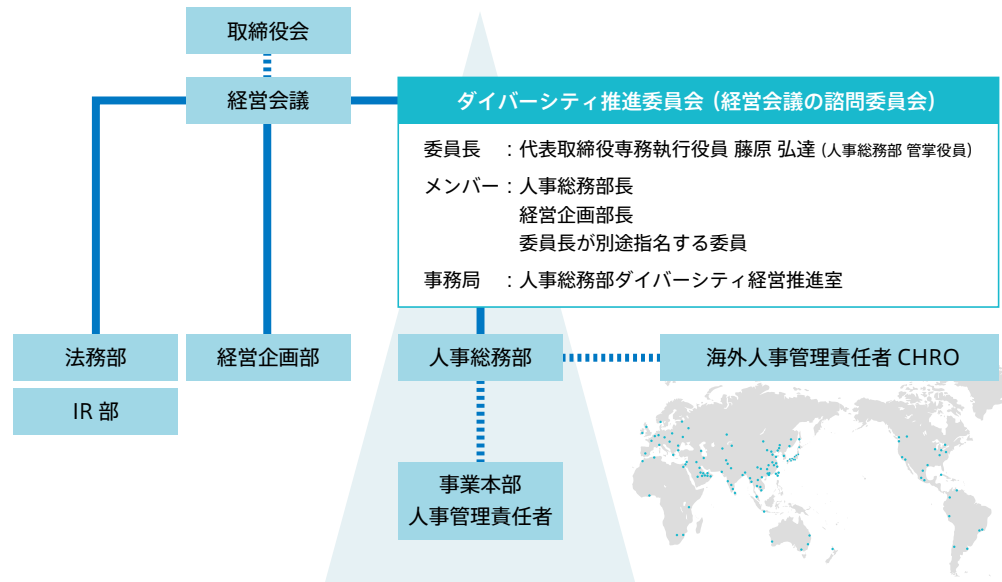
三井物産グループでは、国籍、性別、価値観等、多様なバックグラウンドを持つ人材がグローバルで活躍しています。

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。

ダイバーシティ経営の目指す姿と施策方針



ダイバーシティ経営推進体制



グローバル人材の活躍

現地採用職員の育成・登用

体制

活動

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)を行っています。過去2年間で世界各地から選ばれた現地採用職員43名が参加し、本社で経営幹部との対話や、リーダーシップや長期業態ビジョン等さまざまなテーマで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。世界各地でLocal Business Originationを牽引する「変革のリーダー」を育成する取り組みとして今後も継続予定です。



CLP参加者の様子(2019年2月)

多様なグローバル人材の活躍

アシュラフ氏は現地採用でインド三井物産に入社して以来、金属資源分野を中心に東京・クアラルンプール・ドバイ等でグローバルな経験を積み、活躍してきました。2020年4月にインド三井物産初の現地採用のManaging Directorに就任、弛まぬ挑戦と創造を続けています。当社では、さまざまなバックグラウンドの人材が活躍できる環境を後押しすることで、地域・事業・そして人材のダイバーシティを最大限に活かし、事業創出をより一層加速しています。



ファイサル・アシュラフ
インド三井物産
Managing Director

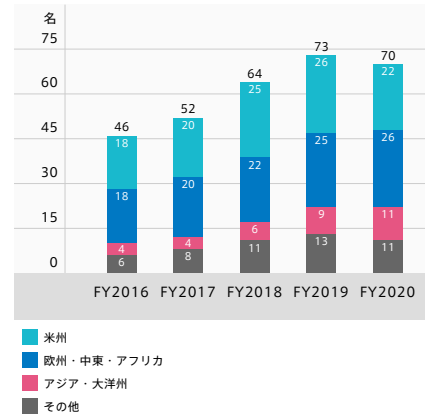
管理職登用実績

現地採用職員を各地で育成し、多様な地域で地場により密着、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25%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10%、東アジアでは13%を現地採用職員のGMが占めるに至ると同時に(2020年3月時点)、その中にはインド三井物産のManaging Directorに任用される人材も出てきました。今後も、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。

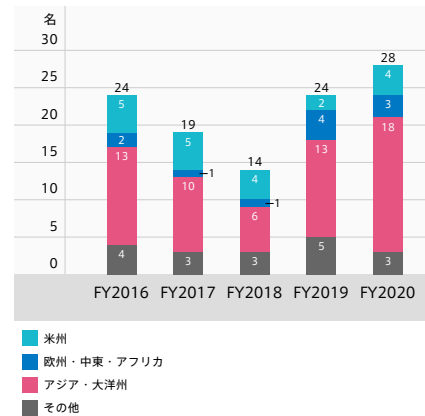
海外間異動実績

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、多様化を一層推進し、採用地や国籍に関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、関係会社を含む海外拠点間での異動の機会を増やしています。直近1年間の例でも、ロンドン店のスタッフがドバイ店に異動したり、香港店のスタッフがシリコンバレーの子会社に出向するケース等も出てきています。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。

現地採用職員のGM人数推移



海外間転勤者数推移



育成・日本への派遣

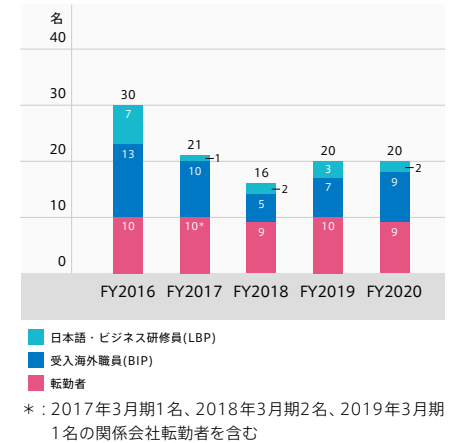
次世代のリーダーに育成したい現地採用職員を、さまざまな形で日本に派遣しています。日本の文化、歴史等にも触れてもらいながら、日本での日本語研修および業務実習、また仕事の進め方を体験する機会を提供しています。将来のグローバル・グループ経営を担うマネジメント人材の育成目的で研修を実施し、社内外での人脈構築に加え、全世界から同様に集まってくる優秀人材から刺激を受けたり、また刺激を与えたりと、生涯にわたる関係構築も狙いの一つです。日本への派遣プログラムは2000年代初頭より実施しており、今後も継続していく方針です(LBP (Japan Language and Business Program)、BIP (Business Integration Program)、転勤者等、対象者累計:168名)。

外国籍社員への支援

当社グループは、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。

日本への派遣人数推移



女性の活躍

女性活躍推進に関するコミットメント

方針

当社は、これまでも女性活躍推進の継続的取り組みを行ってきており、さまざまな女性がグローバルの舞台で活躍しています。さらに、多様性を力に事業創造につなげるべく、2025年までに女性管理職比率10%を達成することを目標としています(2020年7月現在7.4%)。

この目標達成に向けては以下二つの行動計画を策定し、今後もさらなる女性の役員・管理職の登用につながる女性活躍推進の取り組みに注力していきます。


女性活躍推進に関する行動計画(2020年4月1日～2025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2025年3月期末までの計画目標です。

 女性活躍推進に関する行動計画(2020年4月1日～2025年3月31日)

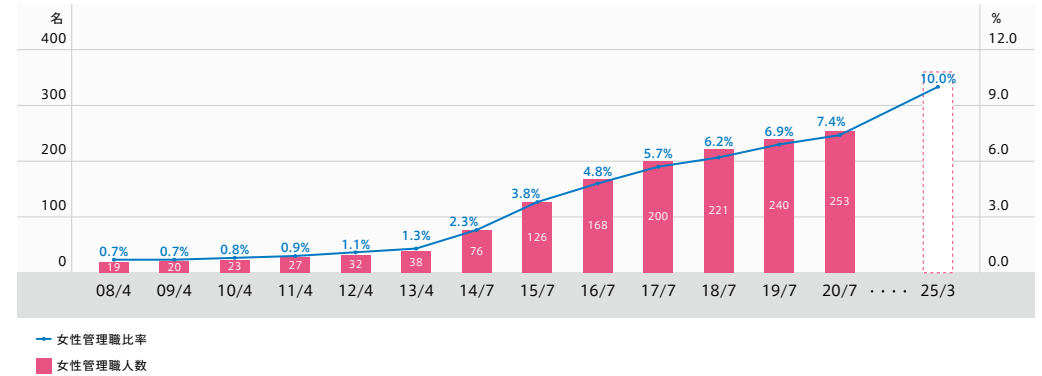
女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画

2020年3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。

 女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画

 P.96 ダイバーシティ関連データ

女性管理職人数・比率推移





多様な女性リーダーの育成

体制 活動

次世代の女性リーダー候補者を着実に育成し、多様な女性リーダーのモデルをつくるために、2020年3月期にWomen Leadership Initiativesを新設し、リーダーとして求められる組織開発の考え方についての講義、リーダーとしての自己認識を促すためのアセスメントの実施やメンター制度の導入、経営幹部との対話を行いました。第1回は12名の女性社員が参加し、着実に当社における次のキャリアにつなげています。

また、次世代の女性管理職につづく人材のさらなる充実を図るために、キャリア採用や新卒採用における女性総合職の採用も強化しています。

 P.96 ダイバーシティ関連データ

 P.81 メンター制度



(2019年12月)

キャリア支援に向けた取り組み

活動

キャリアビジョンワークショップの実施


若手女性担当職を対象としたワークショップとして、事前のアセスメントにて自己認識を高め、当社での中長期的なキャリアを具体的に描き言語化するディスカッションを行っています。ワークショップ後には、上司との対話にてどのようなキャリアを歩みたいのか自主的に発信し行動するように促す等、一人ひとりの多様なキャリア形成を応援しています。

女性の海外転勤支援

当社社員の活躍するフィールドは世界中に広がっているため、子どもを帯同して海外に赴任する女性担当職も増えてきています。このような社員に対しては、個別に面談を実施し、海外での育児との両立に関する経験者によるアドバイスを行っています。また配偶者を帯同せずに小学生以下の子どものみを帯同して海外赴任する社員への保育園やベビーシッター補助等の各種支援も行う等、海外での活躍を後押しする環境を整えています。

女性活躍に関する社会からの評価

当社の女性活躍推進に対する取り組みが評価され2019年度「なでしこ銘柄」に選定されました。「なでしこ銘柄」「準なでしこ」を合わせ2014年度から6年連続で選定されています。

 P.118 社会からの評価(なでしこ銘柄、えるぼし)

その他の活躍支援

シニア人材の活躍支援

体制

当社は、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」を設け、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も行っています。

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歳以上の社員からの希望に応じた面談。今後のキャリア形成や定年後の準備、当社諸制度(退職金・年金、退職者支援、再雇用嘱託等)、シニアの再就職マーケット調査等の個別テーマに対して、相談対応や情報提供を行う(年間約200回実施)。 再雇用制度説明会 定年7か月前の社員に対する制度と諸手続の説明会(年4回開催、年間対象者約140名)。個別希望によるフォローアップ面談も実施する。 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(2020年3月期9回開催、217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。情報提供とグループ討議により、良きライフキャリアを考える(2020年3月期1回開催、24名参加)。 シニアキャリアセミナー 50歳以上の社員対象のセミナー。当社元役員の寺島実郎氏による基調講演、定年退職した元社員と再雇用嘱託を招いてのパネルディスカッション、マネープラン研修等、社員による自律的なセカンドキャリア形成の機会を提供する(2020年度3月期6回開催、216名参加)。 |
| 社内での活躍支援 | <ul style="list-style-type: none"> 執行役員および部長職で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活用内容を協議。国内、海外店、海外関係会社等多様な活躍を支援する。 海外での活躍を支えるために、海外フリンジ制度を整備。 2020年3月31日現在の再雇用嘱託143名(うち海外勤務者17名)。2020年3月期の再雇用受諾率36.2%。 |
| 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。2020年3月期の会社支援による転職実績は45件。 |

障がい者雇用の推進

体制

当社は企業の社会的責任、ならびにダイバーシティ&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(以下、MBP)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。

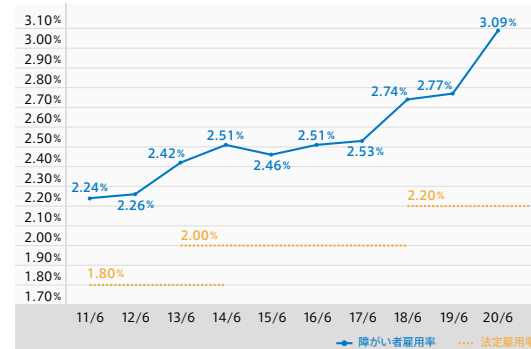
当社は20年以上にわたり法定雇用率を上回る雇用を継続しており、2020年6月現在の障がい者雇用率は3.09%となりました。なお、次回の法定雇用率の改定が予定されている2023年の当社雇用率目標値を3.0%としていましたが、3年前倒しで達成しました。

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、印刷・郵便やオフィスレイアウト管理等の総務業務のほか、人事・給与厚生関連のオペレーションや出張手配等、非常に多岐にわたる業務分野でそれぞれの能力に応じてMBPの社員と当社社員が共に同じ職場内で活躍できる場を提供しています。今後も多様な障がいを有する人たちが活躍し成長できる環境の整備と、職域の開拓・拡大に継続的に取り組んでいきます。

また当社グループ全体の取り組みとして、関係会社の障がい者雇用促進に関するセミナーと情報交換会を毎年開催しています。2020年3月期は30社から38名が参加し、MBP採用担当の講義や社員の体験談を通して、障がいの有無に関わらず、やり甲斐を持って生き活きと働ける環境づくりについての考え方を学びました。

引き続きグループ全体で量・質の両側面から障がい者雇用の促進し、多様な人たちがお互いを認め合いさまざまな価値を創出できる環境づくりを通して、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取り組みを行っていきます。

障がい者雇用率推移 (各年6月1日付)



SOGIについての理解促進

体制

当社は、性的指向・性自認(SOGI: Sexual Orientation/Gender Identity)に関わらずすべての社員が最大限に力を発揮して活躍するための取り組みを行っています。その一環としてLGBT*

について社員一人ひとりが適切に理解することを重要と考え、社員の意識醸成と職場環境の整備に力を入れています。

* : 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

社員の意識醸成

役職員行動規範において、性的指向・性自認に関しても差別的言動や嫌がらせを行ってはいけないことを明確に掲げ、規範遵守を徹底しています。専門家のアドバイスを基に作成した「三井物産LGBTハンドブック」をイントラネットに掲載し、社員の理解促進を図るとともに、LGBT当事者の方を講師とした社内セミナーを開催し、社員の意識醸成に向けた取り組みを行っています。また、海外赴任前研修等でもLGBTについて取り上げ、異なる価値観同士の間が共に働く上でのお互いへの配慮について考える機会を提供しています。

職場環境の整備

LGBTに関する悩みを解決し、性自認など各自のアイデンティティを大切にしながら生き活きと働ける職場環境を実現するために、LGBTに関する相談窓口を設置しています。2020年3月期には、よりプライバシーに配慮した当事者が利用しやすい相談体制構築のために、これまでの社内相談窓口に加え、社外相談窓口も設置しました。また本店や各支社ビル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。

活躍を促す取り組み

体制

メンター制度

多様な人材の活躍を促す取り組みの一つとして、Change Leader ProgramならびにWomen Leadership Initiativesの参加者を対象に、長期的なメンター制度を導入しました。多様性を受け容れる意識が高いリーダー社員がメンターとなり、メンターとの定期的な対話を通じて、参加者が次世代リーダーとしての自己認識を形成し、新たな価値創造につなげていくことを促しています。また、米州本部を中心とする海外拠点においてもメンター制度を導入し、多様なメンターがコミュニケーションを重ねながら人材を育成する企業文化を醸成しています。

挑戦と創造を促す環境づくり

三井物産は、社員一人ひとりが生産性を高め、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高めていくこと、新たな価値を社会に提供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。

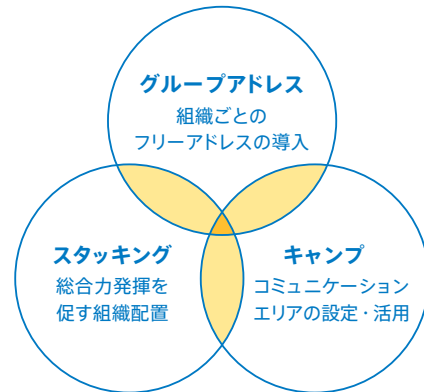
長期業態ビジョンが示す、当社の新たな働き方を具現化－Work-X

活動

当社は、2020年5月に新本社への移転を完了しました。2017年に策定した「長期業態ビジョン2030」を踏まえ、新本社を、当社の多様な「個」が社内外の多くのプロ人材と「知的化学反応」を巻き起こして新たな価値を創造し、未来の三井物産をつくる場所と定義。移転を単なる引っ越しでなく、2030年のビジョン実現に向けた変革加速の機会と位置付けました。

2019年夏には、新本社での「職場体験のあり姿」や具現化施策としてWorkplace Experience 1.0(以下、Work-X)を定め、社員の意識・行動変革をテーマに、全社プロジェクトを推進してきました。Work-Xが掲げる二大テーマは、機動的に進化し続ける“Agile & Evolving”と、“より「人」を重視した「Human Centric」”です。

移転後の現在は、データによる効果検証を繰り返しながら、オフィス環境を日々進化させ、さらなる生産性向上に向けた取り組みを行っています。



新本社の執務フロアにおける取り組み施策

① グループアドレス制：

組織ごとのフリーアドレス制を導入。部署ごとのエリアを概ね特定することで、社員は自組織の生産性を担保しながら他部署連携のための機動性も確保できるよう、目的に応じて働く場所を選択する、目的指向型の働き方が可能になりました(Activity Based Working)。

② 事業シナジーを促すスタッキング：

部署のフロア配置は、経営戦略に従い機動的かつ柔軟に対応・変更が可能です。シナジー創出を期待する組織を上下・隣に配置しています。

③ コミュニケーションスペース(キャンプ)：

自然と人が集まり、会話やアイデアが生まれやすい共有スペース(キャンプ)を全執務フロアに設置。スペース内には上下階をつなぐ内階段があり、カフェカウンターを設置する等さまざまな仕掛けや工夫を施すことで、社内外の多様なプロ人材が集い、コラボレーション機会を創出し、新たな価値創造の場となることを目指しています。

これら施策の組み合わせにより、組織の生産性を維持しつつ、組織の枠を超えた連携や、社外とのコラボレーションも強化することで、当社のさらなる成長加速を目指しています。

Our Stories : 新たな価値を生む人をつくる

🔍 P.28 社員の意識や行動の変革を促す「Work-X」



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、2021年3月期までに年間の時間外労働時間数(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、2021年3月期までに、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はすでに達成済みですが、引き続きこのレベルを維持すべく継続課題としています(2020年3月期73.1%)。

3. 柔軟な働き方の促進 (KPI)

2024年3月期までに社内調査において、「職場で、生産性をできるだけ高めるための環境が整っているか」、「職場で仕事を進める上での阻害要因がない」など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。

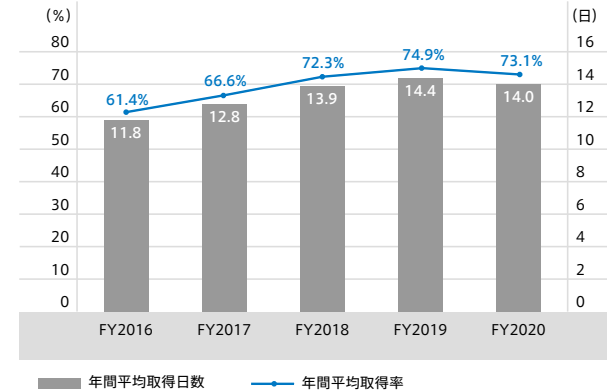


働き方改革アクションプラン



P.97 Mitsui Engagement Survey結果(FY2019より実施)および働き方に関する社員意識調査結果(FY2016-2018)

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勤務の従業員(嘱託社員は含まず)。

働き方改革諸施策

当社は、「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」「モバイルワーク」、および「個人単位の時差出勤制度」を導入し、2019年4月には全社服装ガイドラインを大幅改定するとともに、MBKテレワーク(在宅勤務)の全社運用を開始しました。2020年5月の新本社への移転をきっかけとしてテレワークを含めた働き方改革を今後一層加速していきます。



| 施策名 | 施策の内容 | 特記事項 |
|-------------|---|---|
| 時間単位の年次有給休暇 | 年次有給休暇のうち年間5日分を上限に、1時間単位から自由に取得可(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)。 | 必要ときに必要な分だけ取得でき、有給休暇の利便性が向上することでよりメリハリが効いた働き方を実現。 |
| モバイルワーク | 就業時間外、および客先訪問前後の空いた時間に社外(就業時間外は自宅を含む)で就業可。 | 移動時間の無駄を省き、より効率性・生産性高く仕事をすることを可能とする。 |
| 個人単位の時差出勤制度 | 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可能。 | 自身の業務内容や予定に応じて個々の社員が主体的に最適な時間帯を自らの責任において選択でき、効率性・生産性の向上およびメリハリの効いた働き方を実現。 |
| 全社服装ガイドライン | 組織ごとに異なる業界慣習やニーズに合わせ、本部ごとに個別に服装ガイドラインを設定。 | 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。 |
| MBKテレワーク | 就業時間中の在宅勤務を可能とする施策で、過去2期にわたるトライアルを経て対象を全社員に拡大(災害時在宅勤務対応も追加)。 2020年5月新本社への移転をきっかけに一部見直しを予定。 | 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。 2020年5月の新本社への移転を受け、多様な働き方が可能な各種スペースを擁する新本社での勤務を基本とするも、会社が認める場合にはより柔軟に在宅勤務が可能となるよう一部見直しを予定。 |

ワークライフマネジメント

方針

体制

活動

当社は、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るほか、各自の両立の選択肢を広げるための各種支援策を用意しています。これらの制度・支援策は性別に関わらず利用可能であり、また働き方改革で全社員向けに導入している「モバイルワーク」や「個人単位の時差出勤制度」等と組み合わせて利用することで、女性社員のみならず、男性社員の育児・介護への参加を促し、時間的に制約があって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。

育児との両立支援

体制 活動

仕事と育児の両立支援策

当社は、社員が出産・育児のライフステージにおいて、各自の考え方や選択に基づいて最適な仕事との両立体制を整えることのできる制度・支援策を用意しています。

妊娠から子ども成長段階に応じて取得できる制度・支援策(総合職)



休職前オリエンテーション

育児休業に入る社員に対し、出産休暇・育児休業取得に関する不安を払しょくし、スムーズな復職を支援するために、2020年3月期より本人と上司と一緒に参加する休職前オリエンテーションを開始しました。休職前オリエンテーションは、より早い段階から休職期間中の過ごし方や自分自身の復職後の両立の在り方を本人に考えてもらうと同時に、上司が本人の考え方を確りと理解して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を支援する環境について考える場となっています。これにより本人の意識改革と職場での理解醸成につながり、男性の育児休業取得促進も支える取り組みとなっています。

契約保育施設

当社は、社員の事情に応じた柔軟な保育体制を支援するために、ベビーシッター代や延長保育代のほか家事代行サービス利用料の一部補助を行っています。また2020年5月にオープンした新社ビル内の外部保育施設と契約して月極保育、一時保育利用を可能とする等、社員一人ひとりのワークライフマネジメントの考え方を尊重した支援策の整備に努めています。



ワークライフマネジメント——男性管理職の育休取得

産褥期の妻のサポートを目的に、2週間の育休を取得、料理・洗濯・掃除等の家事全般のほか、おむつ替え、ミルク、沐浴等の育児を行いました。育休取得前から、ICT活用による部下の情報・ノウハウの共有等、組織全体のパフォーマンスの維持・向上と環境づくりに努めていましたが、育休経験を通じて、多様で自律的な働き方が求められる状況において個々人の仕事ぶりに丁寧に目を向けることの大切さを学びました。



望月 信孝
法務部 機械・インフラ法務室
室長

介護との両立支援

体制

活動

当社は、社員一人ひとりの介護に対する考え方や選択に基づいて最適な仕事との両立体制を整えることを目的として、介護制度の拡充のほか、介護に関する情報提供、相談体制の強化を柱とする各種支援策を用意しています。また介護制度の取得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両立支援として「特定支援休暇」を設けています。

介護との両立のために取得できる制度・支援策(総合職)

介護制度関連

- ・介護休暇
- ・長期傷病休暇から介護休暇への転用
- ・介護時間(短時間勤務制度)
- ・介護休業
- ・所定外労働の制限(免除)
- ・時間外勤務の制限
- ・深夜業の制限(免除)
- ・【海外勤務者のみ】介護事由による一時帰国先取り取得制度、介護事由による緊急帰国制度

・モバイルワーク ・個人単位の時差出勤制度

サポート

・介護制度説明会 ・休職前・復職前サポート面談 ・休業中のPC貸与

カウンセリング／社内相談窓口

ワークライフマネジメント支援

- ・介護セミナー
- ・介護ハンドブック
- ・社外の介護アドバイザーによる個別相談会・相談窓口
- ・家事代行サービス費用補助
- ・家族見守りサービス優待
- ・高齢者サポートプログラム(手続き代行、訪問見守り等)優待

仕事と介護の両立セミナー

介護の準備段階や介護中に必要な情報を収集する場として、昼休みを利用した介護セミナーを定期的で開催しています。セミナーでは仕事と介護の両立についての意識醸成のほか、介護保険制度や介護施設、会社の制度説明等、具体的なテーマも取り上げ、2020年3月期は延べ約200名の社員が参加しました。また「仕事と介護の両立支援ハンドブック」をイントラに掲載する等、必要な情報をさまざまな形で提供できる環境を整えています。

介護相談窓口

社員の個別事情に応じた介護の悩み・不安を解消する場として、社外NPO法人と契約し介護アドバイザーとの対面による「介護個別相談会」を毎月1回会議室で開催しています。相談会は国内支社勤務者や海外転勤時にも利用できるようにテレビ会議での参加も可能としているほか、緊急時や相談会に参加できない場合に備え、メール・電話等でも相談できる体制を用意しています。また社内制度や支援策等の利用方法や、両立の体制づくりに関して社員が人事総務部に直接相談できる社内相談体制も整備しています。

両立支援に関する社会からの評価

活動

くるみん認定

🔍 P.118 社会からの評価(くるみん認定)

🗓️ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画(第六期) 2019年4月～2021年3月

🔍 P.97 育児・介護関連制度取得状況(単体)★

配偶者の転勤による退職者の再雇用制度

体制

家族の在り方等、社員のワークライフマネジメントの考え方を尊重し、配偶者の転勤というライフステージの変化に対応するための「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。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制度であり、多くの社員がこの制度を利用し再び当社で活躍しています。再雇用後の活躍を促すために、退職期間中の過ごし方や再雇用後のキャリア等を共に考える場として退職前には人事総務部と面談を行っています。

🔍 P.97 配偶者の転勤による退職者の再雇用制度(単体)

社内コミュニケーション推進

活動

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、年齢・職責等を越えた情報交換や対話を促進する場として、2009年から「ダイバーシティ・カフェ」を開催しています。関心のあるテーマについて社員同士で経験談を共有し、共に考え、新たな意識を生み出す場となっています。2020年3月期では実践編として男性社員を対象とした「お子様の食育・料理体験教室」や、介護を抱える社員による「両立を成功させる方法」の内容で計4回開催しました。



第26回ダイバーシティ・カフェ(2019年6月)

コミュニケーション機会の創出

当社では中期経営計画2023で謳う「変革と成長」の実現に向け、より「強い個」が「共創」できる環境づくりのため、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)」を定期的に行い、2020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着席形式の夕食会を計3回、社員同士のネットワーク強化を目的としたランチ会を計4回行いました。これらに加え10月には当社取り扱い食材やビジネススキームの紹介を通じて社員同士が気軽に交流しあえる社内イベント「三井物産を知らう〜食〜」を開催しました。国内支社では関係会社社員を含む対話集会を計10回開催しました。



アクティブトークランチ(2019年5月)



三井物産を知らう〜食〜(2019年10月)

また、社長が社員と対話する車座を、2020年3月期は本店で計29回、国内支社では5回、海外拠点では58回実施しました。Face to Faceでのやりとりを通じ、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。

2021年3月期は、新本社ビルにおけるコミュニケーション促進のさまざまな仕掛けやWork-Xの取り組みにより、これまで以上にコミュニケーションの活発化が図られることも踏まえ、さらなる社内外コミュニケーションの促進を目指すべく、新たな取り組みを進めていきます。

労使関係

方針

基本方針

当社は、従業員の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2020年3月末時点で4,378名(加入率83.1%)です。

労働組合との協議

当社は、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。2020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。

労働安全衛生に関しては、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ています。2020年3月期は組合の提案を受けて、中期経営計画2023に関する労使協議を開催しました。また、評価者・被評価者双方に人事評価制度を正しく理解して貰うための説明会や、評価の納得感向上に向けた労使協議を開催し、新任ラインマネージャー向けの研修の拡充・見直しを実施しました。

報酬面では、社員一人ひとりのモチベーションを高め、成果へのこだわりと健全な緊張感を醸成することを目的として、個人の能力発揮や組織への貢献度合いを適切に評価し、賞与に反映させる報酬体系へと改定しました。

| | |
|--------|--|
| 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(新本社ビル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) |
| FY2020 | 5月：団交(人事関連全般) 9月：紹介団交・評価に関する労使協議会 1月：新・中期経営計画に関わる労使協議会 |

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(2020年3月期 計19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。

| | |
|---------|---|
| 2019年6月 | パフォーマンスマテリアルズ本部長、鉄鋼製品本部長、モビリティ第一本部長、流通事業本部長、ICT事業本部長、ニュートリション・アグリカルチャー本部長、コーポレート・ディベロップメント本部長、食料本部長、法務部長、エネルギー第一本部長 |
| 2019年7月 | モビリティ第二本部長、CFO統括部長、ヘルスケア・サービス事業本部長、プロジェクト本部長、金属資源本部長、エネルギー第二本部長、ベーシックマテリアルズ本部長、社長 |

健康経営・労働安全衛生

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「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。

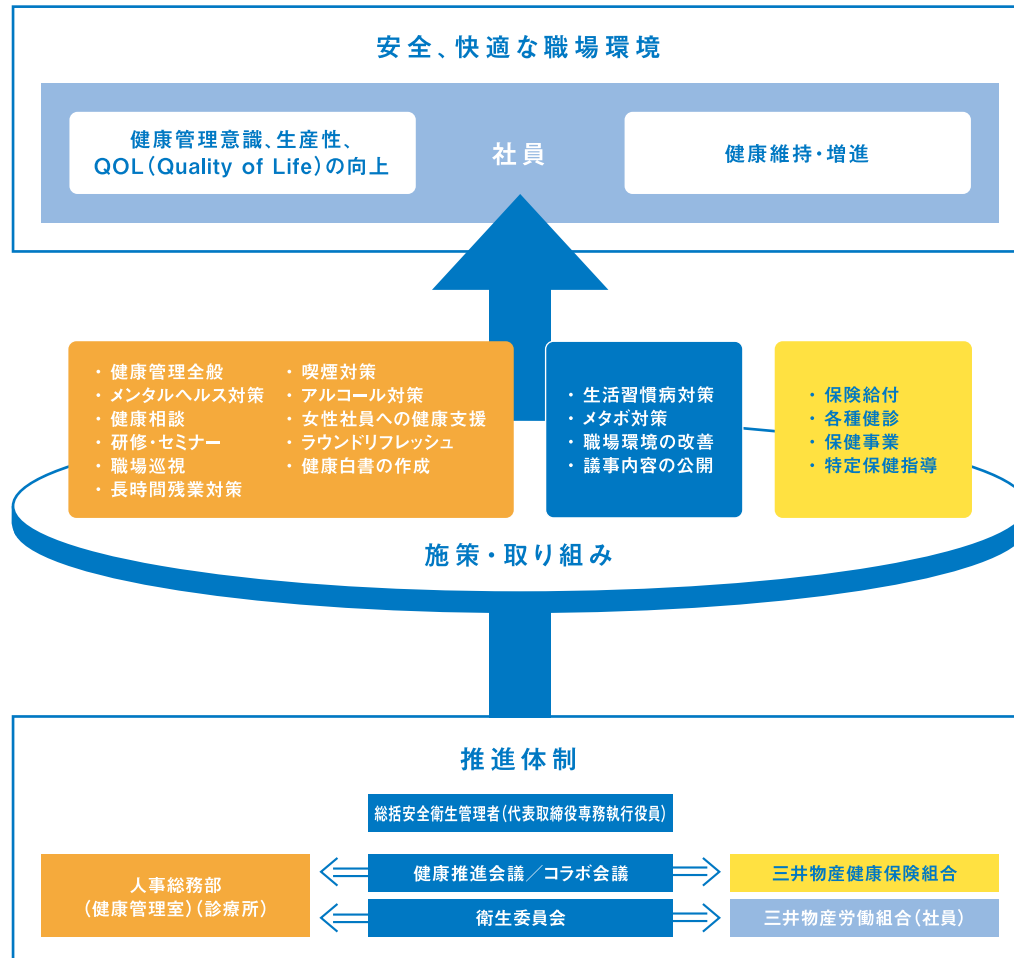
三井物産株式会社 代表取締役社長 安永 竜夫

健康経営推進体制

体制

総括安全衛生管理者である代表取締役専務執行役員の下、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。

健康経営推進体制



健康推進会議

当社は、健康管理を経営課題として捉える「健康経営」の推進、およびその実践により、社員の健康の維持・増進と会社の生産性向上を目指すという基本方針の下、2017年2月に「健康推進会議」を立ち上げました。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 (代表取締役専務執行役員、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 (代表取締役専務執行役員) 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4年連続で認定されています。

🔍 P.118 社会からの評価

健康白書

2020年3月期より、個々の健康意識の醸成・行動変容につなげるべく、健康診断受診率や生活習慣病の有所見率、喫煙や飲酒、ストレスチェック等、社員の健康増進のために行っているさまざまな取り組みの結果を見える化し、全国との比較や部門別のデータ、経年変化をイントラネットに掲載して当社社員向けに発信しています。

社員の健康管理

方針 体制 活動

診療所の設置

本店内に診療所、関西支社内に医務室を設置しています。本店内の診療所には、内科、整形外科、眼科、皮膚科、耳鼻咽喉科等を開設し、社員が受診できる体制を整えるとともに、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。国内支社にも顧問医を配置し、各顧問医が支社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)

| | FY2016 | FY2017 | FY2018 | FY2019 | FY2020 |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 診療所受診者数(延べ人数) | 24,173 | 21,421 | 18,200 | 13,979 | 12,033 |

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、費用全額負担
- 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および問診・面談の実施

健康診断受診率

| | FY2016 | FY2017 | FY2018 | FY2019 | FY2020 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 健康診断受診率 | 87.7% | 90.0% | 97.3% | 99.8% | 99.3% |

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

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・動機付け支援) | 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 |

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、食塩相当量の表示を行っているほか、社員の健康のために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。また、当社関連会社であるエー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健康経営支援ツール「健康社食アプリ」の実証実験を社員食堂で実施しました(2018年に第1回実証実験、2019年に改良したアプリで第2回実証実験を実施)。「健康社食アプリ」では、登録さ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・行動変容を図ります。

希望者には栄養士らによる個別指導が受けられる「健康社食コーチ」プログラムを提供し、生活習慣を見直し、肥満の改善等につなげます。第2回実証実験においては、参加者の100%に健康意識の向上、86.5%に行動変容がみられました。健康社食コーチ参加者においては、1人当たり平均4.8kg減量し、腹囲やHbA1c等の数値が有意に改善するという結果が得られました。



健康社食アプリイメージ

外部フィットネスジムの利用、社内でのエクササイズ

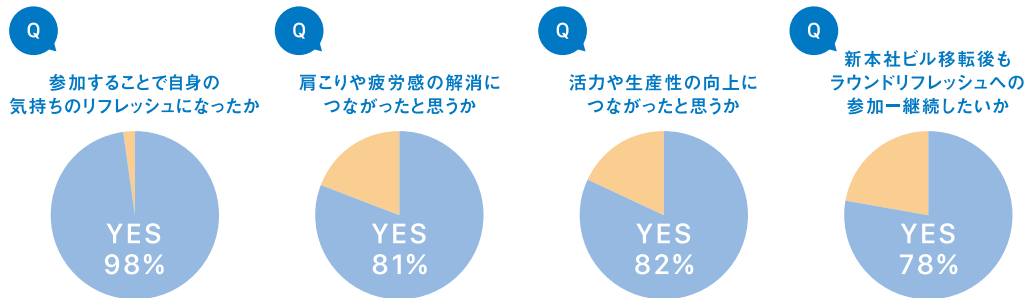
選択型福利厚生制度のメニューの中に、外部フィットネスジムの利用を希望する社員が法人価格で利用できるサービスを用意しているほか、勤務時間中にトレーナーが各部署を巡回し、ストレッチやエクササイズを週1回行う「ラウンドリフレッシュ」を取り入れています。自席で立ち上がって軽い体操を行うことで全身がほぐれ、肩こりや腰痛の軽減、集中力や創造力が回復するだけでなく、周囲とのコミュニケーションによる気分転換にもつながっています。心身共にリフレッシュができ、ストレス対策にもなっています。



ラウンドリフレッシュの様子(2018年3月)

「ラウンドリフレッシュ」に関するアンケート結果

実施部署へのアンケートを行った結果、以下の回答を得られています



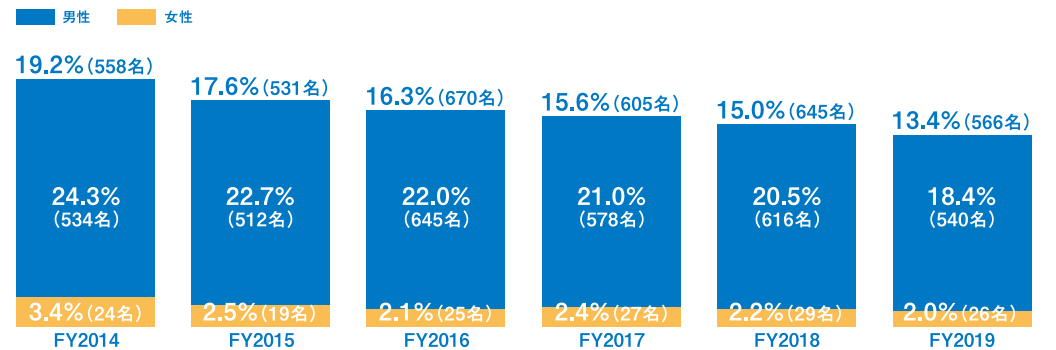
喫煙対策

新本社ビル当社専用スペースでは、全面禁煙とし、喫煙室は設置していません。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ネットへの「禁煙サポートページ」の開設
- 受動喫煙に関する啓蒙セミナーや禁煙セミナーの開催
- 禁煙支援アプリによる卒煙プログラムの実施

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



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。2020年3月期は、新たな試みとして、入社時より飲酒に関する意識を持つことで健康リスクや事故等を未然に防ぐことを目的として、新入社員とMM(マンツーマン)リーダーにアルコール感受性遺伝子検査を導入したセミナーを実施しています。自分自身の体質を知ることによって飲酒量・頻度が減り、体調の改善やパフォーマンスの向上へつながるきっかけとなっています。

また、本店勤務の管理職のうち、室長(小中規模組織長)または同等以上の役職者を対象として、アルコールとの適切な付き合い方への理解を深めるため、当社診療所長等によるセミナーと

希望者へのアルコール感受性遺伝子検査を実施しました。一部の海外拠点でも診療所長による同セミナーを実施し、またイントラネットで動画を配信する等、全従業員に向けた情報発信を行っています。

女性社員への健康支援

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を実施しているほか、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した。

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を補助しています。

海外勤務中社員の健康管理

診療所で渡航前健診や一時帰国健診を受診し、再検査項目があった社員に対して、直接受診勧奨を行い、検査や受診の予約等に迅速に対応しています。また、海外で勤務する社員のみならず、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、ウェブでの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

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、コミュニティー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.59 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)

 P.116 新型コロナウイルス(COVID-19)への対応

メンタルヘルス

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、産業医と保健師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 | FY2020 |
|----------|--------|--------|--------|--------|
| 受診率 | 79.1% | 77.2% | 85.4% | 83.1% |
| 受検者数 | 3,861名 | 3,721名 | 4,090名 | 3,956名 |

健康・安全に関する研修・セミナー

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。

2020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)」 | 379 |
| 担当職M2バンド・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」 | 96 |
| 新人導入研修「社会人としての健康管理」 | 176 |
| MM(マンツーマン)リーダー説明会「アルコール・リスク研修」 | 136 |
| 本店勤務の管理職のうち、室長(小規模組織長)または同等以上の役職者向け「アルコール・リスク研修」(国内支社・一部の海外拠点含む) | 1,104 |
| MMリーダー向け「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 | 130 |
| Let's try禁煙セミナー | 7 |
| 合計 | 2,028 |

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

社員が安心して働けるオフィス環境づくりに向けて、新本社ビルでは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"> グループアドレスを導入し、業務・プロジェクトニーズに応じた機動的なチームングによる生産性の向上と働きやすいオフィス環境の実現を目指しています。 毎月2回、産業医と保健師などが各職場を巡回する職場巡視を実施し、社員が安全に働ける環境が維持できているか、安全衛生上の問題点を見出し、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 | 照度センサー・人感センサーを導入し、適切で無駄のない照度・照明制御を行っています。また生体リズムを考慮したサーカーディアン照明により、省エネと快適性の両立を実現しています。 |
| 騒音 | ビルの窓には、二重構造のエアフローウィンドウを採用し、騒音の削減と断熱効果を高めています。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。執務フロアではサウンドマスキング装置を導入し、周囲の雑音による不快感の軽減を図っています。 |
| 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"> 変風量(VAV)制御・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。 社内診療所には放射空調の導入により、快適性・静音性を高めると同時にウイルスやほこりの巻き上げを抑え、空気感染の防止を図っています。 執務フロアにはビル内位置情報システムと連動した申告型空調システムを導入し、きめ細かい温度管理を行っています。 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。 |

労働時間管理方針

方針

体制

活動

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労働時間を適切に把握し、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、健康維持・生産性向上・法令遵守のための適切な労働時間への意識徹底
- 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労働時間の管理・監督の周知徹底
- 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、健康障害防止を図っています。


関係会社の労務管理は各ビジネスモデルに適した個々の基準を備えていますが、当社は連結経営の観点から国内関係会社に対して、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促し労働時間に関する考え方やノウハウの共有を通じて労務管理体制の整備を促進させる目的で、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、必要に応じて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.98 有給休暇年間平均取得日数・取得率(単体)★

 P.83 働き方改革アクションプラン

 P.98 年間平均総実労働時間(単体)★

 P.98 月間平均残業時間(単体)★

労働災害対応

体制


活動

当社は、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。

2021年3月期目標

労働災害ゼロ

死亡災害ゼロ

 P.98 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

当社は、全世界132か所の拠点(2020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ー会社と連携し、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。

人事データ

従業員の状況 (各年3月31日現在)★

| | 連結 従業員数 (名) | 単体 | | | | | | | | |
|-------|-------------------|-------------|-------|-------|-------------|------|------|---------------|------|------|
| | | 従業員数 (名) | | | 平均年齢 (歳) | | | 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 |
| 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 |
| 2020年 | 45,624* | 4,050 | 1,626 | 5,676 | 42.7 | 40.5 | 42.1 | 18.8 | 17.2 | 18.3 |

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：33.8% (2020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 (2020年3月31日現在)

| | (単位：名) | |
|----------|--------|--------|
| | 単体 | 連結 |
| 鉄鋼製品 | 305 | 1,505 |
| 金属資源 | 278 | 634 |
| 機械・インフラ | 853 | 17,017 |
| 化学品 | 738 | 5,238 |
| エネルギー | 401 | 888 |
| 生活産業 | 834 | 10,642 |
| 次世代・機能推進 | 476 | 6,301 |
| その他 | 1,791 | 3,399 |
| 合計 | 5,676 | 45,624 |

地域別従業員数 (2020年3月31日現在)★

| | (単位：名) | |
|---------------|--------|--------|
| | 日本採用職員 | 海外採用職員 |
| 日本 | 4,464 | - |
| 米州 | 324 | 558 |
| 欧州・中東・アフリカ | 249 | 594 |
| アジア・大洋州 | 514 | 1,520 |
| その他(研修員、修業生等) | 125 | - |
| 合計 | 5,676 | 2,672 |

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 | |
| 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 | 96 | 80 | 176 | 38 | 4 | 42 | 218 |
| FY2021*1 | 89 | 46 | 135*2 | - | - | - | 135 |

*1：2020年4月1日現在。

*2：入社予定男性6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 |
|--------|----------|-------------------|-------------------|--------------------|
| FY2020 | 79,101時間 | 13.94時間 | 2.80日間 | 347,459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)

| FY2020 | | 男性 | 女性 |
|--------|-----|---------|---------|
| | | 担当職 | 14.98時間 |
| | 業務職 | 10.26時間 | 10.26時間 |

P.72 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 |
| 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% |
| FY2020 | 4.86% | 6.12% | 5.23% | 1.48% | 2.31% | 1.72% |

ダイバーシティ関連データ

女性管理職比率(単体) (各年7月1日現在)★

(単位:名)

| | 総合職*1 | | | 担当職*1 | | | 管理職 | | | 業務職 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-------|-------|-------|------|-------|
| | 全体 | 女性 | 女性比率 | 全体 | 女性 | 女性比率 | 全体 | 女性 | 女性比率 | |
| 2016年 | 5,952 | 1,653 | 27.8% | 4,791 | 492 | 10.3% | 3,472 | 168 | 4.8% | 1,161 |
| 2017年 | 5,917 | 1,674 | 28.3% | 4,748 | 505 | 10.6% | 3,514 | 200 | 5.7% | 1,169 |
| 2018年 | 5,880 | 1,662 | 28.3% | 4,727 | 509 | 10.8% | 3,551 | 221 | 6.2% | 1,153 |
| 2019年 | 5,793 | 1,667 | 28.8% | 4,648 | 523 | 11.3% | 3,483 | 240 | 6.9% | 1,145 |
| 2020年 | 5,676 | 1,629 | 28.7% | 4,586 | 540 | 11.8% | 3,431 | 253*2 | 7.4% | 1,090 |

*1: 総合職には担当職と業務職を含む。担当職には管理職を含む。

*2: 女性管理職数には女性部長職3名を含む。

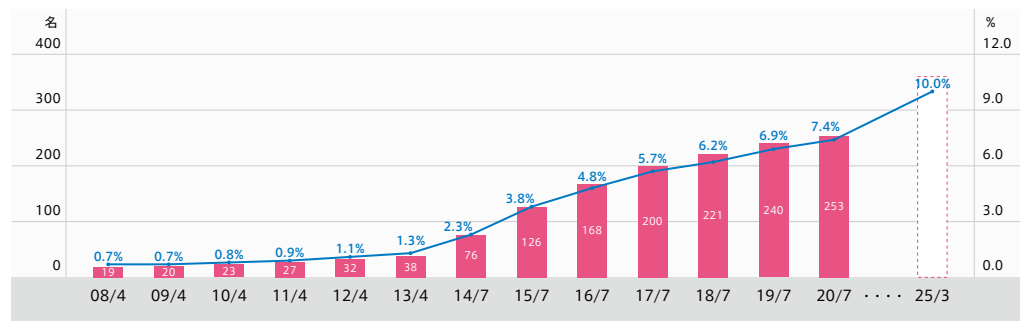
女性・外国人役員比率(単体) (各年7月1日現在)★

(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 |
| 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% |
| 2020年 | 14 | 3 | 21.4% | 2 | 14.3% | 5 | 1 | 20.0% |

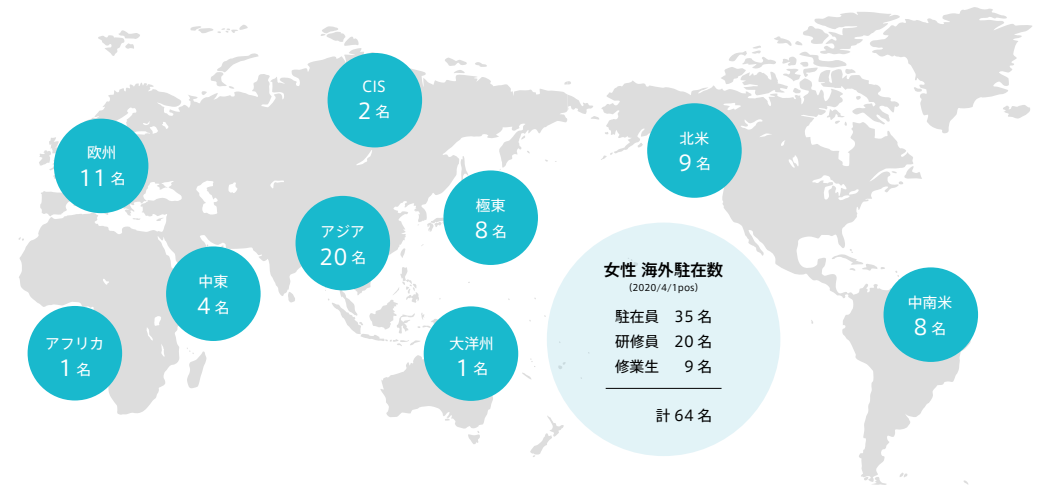
女性活躍実態(単体)

女性管理職人数・比率推移



— 女性管理職比率
■ 女性管理職人数

女性社員海外駐在状況 (2020年4月1日現在)



| 地域名 | 人数 | 都市名 |
|------|-----|--|
| 北米 | 9名 | ニューヨーク、ヒューストン、シリコンバレー、バンクーバー |
| 中南米 | 8名 | メキシコシティ、モンテレイ、サンパウロ、ベロ・オリゾンテ、フロリアナポリス、リマ |
| 欧州 | 11名 | ロンドン、パリ、アムステルダム、ハンブルグ、ミラノ、リスボン、イスタンブール |
| 中東 | 4名 | ドバイ、ドーハ |
| アフリカ | 1名 | ヨハネスブルグ |
| アジア | 20名 | シンガポール、バンコク、ジャカルタ、ニューデリー、クアラルンプール |
| 大洋州 | 1名 | パース |
| 極東 | 8名 | ソウル、上海、大連、香港、台北 |
| CIS | 2名 | モスクワ |

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 |
|--------|----|------|------|------|-------|--------|
| 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 |
| FY2020 | 男性 | 28 | 113 | 0 | NA | 79 |
| | 女性 | 56 | 197 | 127 | NA | - |
| | 合計 | 84 | 310 | 127 | NA | 79 |

* : 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・介護に限定した制度廃止。

育児休業後の復職率・定着率

| | | 男性 | 女性 |
|--------|-------------|-------|---------|
| FY2020 | 育児休業後の復職率*1 | 100% | 100%*2 |
| | 育児休業後の定着率*3 | 96.3% | 98.1%*2 |

*1 : 2020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 : 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。

*3 : 2019年3月期中に復職した従業員数に対し、2019年4月1日時点で在籍している従業員の割合。

介護関連

(単位:名)

| | | 介護休業 | 介護休暇 | 時短勤務 | 時差出勤* |
|--------|----|------|------|------|-------|
| 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 |
| FY2020 | 男性 | 1 | 47 | 0 | NA |
| | 女性 | 1 | 85 | 2 | NA |
| | 合計 | 2 | 132 | 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 | | FY2016 | FY2017 | FY2018 | FY2019 | FY2020 |
|--------|-----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 登録者 | 担当職 | 7 | 5 | 8 | 4 | 3 |
| | 業務職 | 11 | 11 | 6 | 11 | 10 |
| | 合計 | 18 | 16 | 14 | 15 | 13 |

Mitsui Engagement Survey結果(FY2019より実施)および

働き方に関する社員意識調査結果(FY2016-2018)

(「働き方に関する社員意識調査」は働き方改革の浸透に伴いFY2018に終了し、FY2019より「Mitsui Engagement Survey」を開始しました。)

| | 働き方に関する社員意識調査 | | | Mitsui Engagement Survey (FY2019) |
|----------------|---------------|-------------|-------------|-----------------------------------|
| | 第1回(FY2016) | 第2回(FY2017) | 第3回(FY2018) | |
| 社員エンゲージメント*1*2 | - | - | - | 59%*3 |
| 従業員満足度*4*5 | 72.6% | 76.0% | 77.6% | - |

*1 : 対象者は当社国内・海外拠点勤務者(現地採用職員含む)。

*2 : 自発的な努力で業務に取り組もうとする気持ちや会社に対し愛着を感じているか等社員の仕事に対する熱意(エンゲージメント)。

*3 : 社員エンゲージメントについての複数の関連設問における肯定的回答率。

*4 : 対象者は当社国内勤務者。

*5 : 働き方に関する設問のうち「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。

年間平均総実労働時間(単体)★

(単位:時間/年)

| | FY2016 | FY2017 | FY2018 | FY2019 | FY2020 |
|------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 年間平均総実労働時間 | 1,911.24 | 1,941.03 | 1,920.72 | 1,957.72 | 1,939.84 |

対象者:本店および国内支社勤務の従業員(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 | FY2020 |
|----------|--------|--------|--------|--------|
| 月間平均残業時間 | 19.1 | 18.9 | 19.0 | 19.1 |

- ・対象者:本店および国内支社勤務の従業員(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)★

| | FY2016 | FY2017 | FY2018 | FY2019 | FY2020 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 年間平均取得日数(日) | 11.8 | 12.8 | 13.9 | 14.4 | 14.0 |
| 年間平均取得率(%) | 61.4 | 66.6 | 72.3 | 74.9 | 73.1 |

対象者:本店および国内支社勤務の従業員(嘱託社員は含まず)。

労働安全衛生データ(単体)★

| | 目標 | FY2018 | | FY2019 | | FY2020 | |
|---|----|--------|----|--------|----|--------|----|
| | | 正規 | 契約 | 正規 | 契約 | 正規 | 契約 |
| 労働災害発生件数 | 0 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 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 | 0.53 | 0 | 0.14 | 0 | 0 | 0 |
| 労働災害強度率 (災害の重さの程度) | 0 | 0 | 0 | 0.03 | 0 | 0 | 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 | 0.13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

- ・対象者:正規…本店および国内支社勤務の総合職、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)

| | FY2018 | FY2019 | FY2020 |
|---------|--------|--------|--------|
| 労働災害度数率 | 1.94 | 2.08 | 2.09 |
| 労働災害強度率 | 0.10 | 0.10 | 0.04 |

(参考)厚生労働省「平成31年/令和元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 |
|--------|------------|
| FY2020 | 13,934,117 |

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 |
|-------|-------|
| 2020年 | 83.1% |

★を付した2020年およびFY2020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.120 独立した第三者保証報告書

社会貢献活動

社会貢献活動への考え方

方針

三井物産は、「世界中の未来をつくる」を企業使命に、大切な地球と人びとの、豊かで夢あふれる明日の実現に向けて、事業と社会貢献活動の両面から社会課題を解決しながら、社会と会社の持続的な成長を目指していきます。

また、社員が自ら地域や社会に貢献する活動を重視し、支援します。

社会貢献活動の重点分野

当社は、「世界中の未来をつくる」という企業使命を実現する上で、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5つのマテリアリティを特定しています。社会貢献活動においても、経営理念であるMVV (Mission, Vision, Values) およびマテリアリティに沿って、「地域貢献」「環境」「人材育成」を重点分野に定めています。

- 地域貢献：地域社会の健全な発展に貢献し、グローバルに持続可能な社会づくりを目指します。
- 環境：世界中の国・地域で事業を展開する企業として、環境と調和する社会づくりに取り組みます。
- 人材育成：さまざまな学習の機会と場の提供を通じて、新たな価値を生む人材の育成を目指します。

また、これらの取り組みを通じて、特にSDGsの目標4「質の高い教育をみんなに」、8「働きがいも経済成長も」、15「陸の豊かさを守ろう」の達成を目指します。

社会貢献実績(2020年3月期)

活動

当社の社会貢献費拠出の総額は15.1億円*でした。

(内訳：フィランソロピー(慈善活動)5%、コミュニティー投資36%、商業ベースでの成果を伴う社会貢献費用59%)

*：寄付金のほか、現物支給を金額換算したものを含まれます。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まれません。

政治献金実績(2019年3月期)

活動

2019年3月期の政治献金の総額は2,800万円*でした。

*：当該実績は令和元年11月29日付け官報に掲載

社員参加

体制

活動

Mitsui Global Volunteer Program (MGVP)、ボランティア休暇制度

当社は、世界各地の社員が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、「Mitsui Global Volunteer Program (MGVP)」を実施しています。MGVPは、ボランティア活動を行った年間の社員数×1,000円を、会社からNPO・NGO等の団体に寄付するマッチング・ギフト方式のプログラムです。2010年3月期の開始以来、寄付実績は10団体3,700万円に達しています。

寄付実績

- 2016年3月期：MFL財団を通じ、ミャンマーの貧困地域の生活環境改善支援プロジェクトを支援
 - 2017年3月期：公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパンを通じ、ガーナの看護師寮建設プロジェクトを支援
 - 2018年3月期：公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパンを通じ、インドの奨学金支給プロジェクトを支援
 - 2019年3月期：公益財団法人プラン・インターナショナル・ジャパンを通じ、コロンビアの就学前教育施設整備プロジェクトを支援
 - 2020年3月期：ETG Farmers Foundationを通じ、ザンビアのカシュー再生プロジェクトを支援
- また、社員の社会貢献活動促進のため、年間で5日間のボランティア休暇制度を設定しています。

NPO・NGOとの協働による社員参加ボランティア活動

当社は、三井物産環境基金の助成先であったNPO法人アサザ基金と協働し、荒廃が進む谷津田で、社員やその家族による無農薬・無化学肥料での米づくりを続けています。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、多様な動植物の生息に適したこの豊かな生態系を、隣接する林地や小川等と共に復元・保全していくことが求められています。

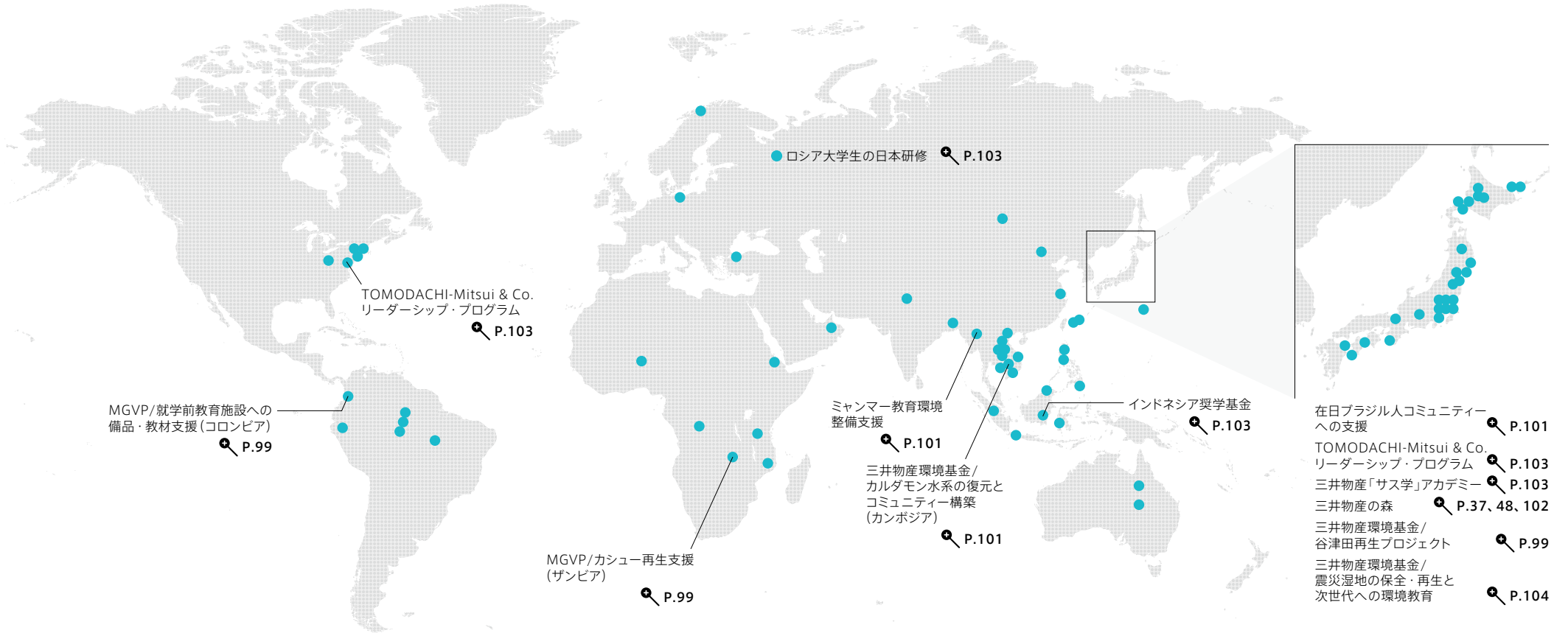
2007年に開始したこの「谷津田再生プロジェクト」では、これまでに延べ2,200名以上の社員、およびその家族がボランティアとして参加しました。



社員と家族による田植え作業(2019年4月)

グローバル社会貢献活動(地域社会・環境・人材育成)

活動



57 団体

3,916 名

6 国・地域 33 大学

792 名

NPO・NGOパートナーシップ

社員ボランティア参加者数
(2019年1月~12月)

大学冠講座・支援

奨学金・日本研修

地域貢献

体制

活動

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での活躍を支援するために、2009年から奨学金を支給しています。2020年3月期は26校398名に奨学金を支給、うち小学5年生以上の児童生徒290名が日本語能力試験を受験し、101名が合格しました。

在日ブラジル人学校課外授業

将来の就業に向けて、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における「課外授業」の実施を支援しています。2020年3月期は計6回実施、221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) (ブラジルから心理学医を招聘し、在日ブラジル人集住3都市で自治体とNPO連携による相談員育成セミナーを開催)
- 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 (2020年3月期10団体支援)



2020年3月期第3回在日ブラジル人学校課外授業 (2019年8月)



ブラジル大使館にてNPO活動報告会 (2019年11月)

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 (2014年から6校、約1,900名の生徒の環境整備)
- 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

カンボジア・カルダモン水系の復元と持続可能なコミュニティ構築

カンボジアのトンレサップ湖は、周囲に浸水林が広がり、半農半漁で生計を立てる地域住民にとっての大切な漁場ですが、近年は浸水林の伐採や殺虫剤使用による水質汚染等から魚が減っています。当社は、三井物産環境基金を通じて、漁業収益をコミュニティ単位で貯蓄して、生計安定と浸水林の環境保全を両立する仕組みを当該地域に導入しようと取り組む国際NGO「コンサーベーション・インターナショナル」を支援し、持続可能なコミュニティを構築することに貢献しました。

環境

「三井物産の森」における多面的な取り組み

方針

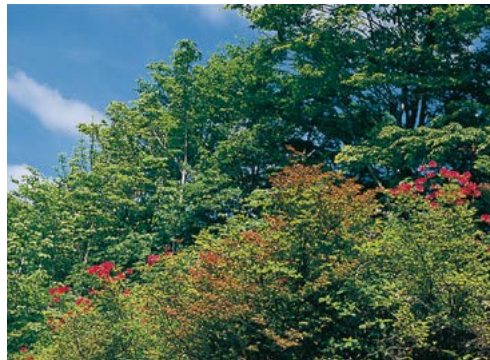
体制

活動


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70%、日本の国土の0.1%の面積に相当します。当社は、森林管理方針を定め、森を守り、大切に育て、森の恵みを環境、社会、経済すべてにおいて多面的に活用してきました。


「三井物産の森」は森が持つさまざまな公益的機能を発揮し、CO₂の蓄積・吸収に貢献しているほか、全体の約30%が「水源涵養保安林」として公的に指定され、水資源の確保や水害緩和に役立っています。当社はこの「三井物産の森」を適切に管理し、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唯一、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。

一方、環境保全と林業の両立を目指して、林業で得た収益を天然林・天然生林の整備にも資金還流できる経済性ある仕組みづくりに取り組み、日本の年間木材需要の約0.1%(約5万m²)の木材を安定供給しているほか、当社が出資・参画する北海道・苫小牧市および下川町での木質バイオマス発電事業の燃料材も供給しています。



社有林 恵山山林(北海道)


 森林管理方針

 P.37 環境関連認証の取得

森林の適切な管理

当社は「三井物産の森」を「人工林(約40%)」と「天然林および天然生林(約60%)」に区分し、それぞれに適した方針で管理しています。「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(「三井物産の森」全体の約10%)を「生物多様性保護林」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。

 P.48 生物多様性

森林の社会的価値

当社は、「三井物産の森」の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、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ほか、2019年11月末に完成した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)を供給しています。また、2020年に完成した当社新社屋においても、各所で社有林材を有効活用しています。

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しています。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、北海道のその他地域のアイヌ協会ともアイヌ文化の継承等に関する会話を継続しています。そのほか、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。



新社屋における社有林材の活用(1階受付/カウンター)

人材育成

体制

活動

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「サス学」と名付け、世界中で展開する当社の事業を教材として、全国の小学生高学年児童を対象に全5日間の三井物産「サス学」アカデミーを2014年から毎年実施しています。

「サス学」アカデミーの取り組みは、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。また、文部科学省「青少年の体験活動推進企業表彰」制度で4年連続の表彰を受け、2020年3月期には、最優秀賞の「文部科学大臣賞」を受賞しました。



グループでの協議を通じ、社会課題の解決力を向上 (2019年7月)

奨学金制度を通じた次世代の人材育成

当社は、次世代の人材育成支援として、公益財団法人三井物産貿易奨励会を通じ、1989年から主にアジアの留学生への奨学金給付を続けています。これまでの支援実績は延べ383名です。また、1992年からは公益信託三井物産インドネシア奨学基金により、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奨学生として選抜し、日本語学校から大学卒業までの5.5年間を支えています。本基金がこれまで支援した奨学生は46名となりました。このうち約半数の奨学生が、日系企業に就職し両国の懸け橋となっています。

このほかに、当社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。

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、事業を展開する国や地域の未来づくりへの貢献を目指し、次世代を担う若者たちとの相互理解を深め、国際交流につながる活動に取り組んでいます。

米国、中国、ミャンマー、ポーランドでは、海外大学における冠講座を開講しました。また、オーストラリアでは、1971年に三井教育基金を設立して以来、毎年全豪から選抜された大学生に3週間の日本研修を提供しています。ロシアでは、2015年からサンクトペテルブルク国立大学を

はじめとする複数の大学の大学生を対象とする日本研修プログラムを実施、中部支社等の当社国内拠点とその取引先等を訪問しています。

TOMODACHI-Mitsui & Co. リーダーシップ・プログラム

当社は、次世代を担う若手のリーダー育成を目指し、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、日米の社会人を対象に20名を選抜し、両国への派遣を通じて「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。また、東日本大震災被災3県からの日本代表団参加奨励により、復興を担うリーダー人材の育成と、米国代表団の被災県訪問を通じ、震災復興での新たな交流創出、地方の文化振興、インバウンド観光や産業振興等の課題に取り組み、被災地のコミュニティ再生を支援します。これまでの日米代表団の参加若手社会人リーダーは、7年間で累計139名となりました。



2020年3月期参加日米代表団と関係者 (2019年7月)
Photography by Kerry Raftis - Keyshots.com K.K

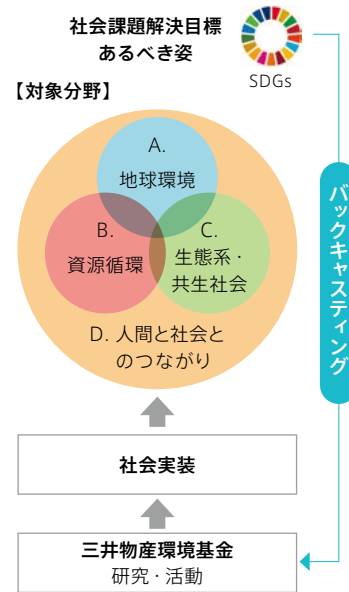
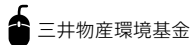
三井物産環境基金

体制 活動

当社は2005年に、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取り組むNPOや大学等のさまざまな活動と研究を支援する「三井物産環境基金」を立ち上げました。「未来につながる社会をつくる」ことを本助成プログラムが目指すべき主要な命題とし、将来の在るべき姿からのバックカスティング思考によって、地球環境課題の解決や持続可能な社会の実現に高く貢献し、またその成果が社会に広くゆきわたることが期待されることを特に重視して案件の募集・選定を実施しています。

また、こうしたNPOや大学等の活動・研究への助成に加え、これまでに助成してきた団体が主催するプログラム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。

2020年3月期は153件（活動助成：86件、研究助成：67件）の応募があり、有識者等による厳正な審査を行った結果、17件（活動助成：12件、研究助成：5件）、総額約1億300万円の助成を決定しました。これにより2005年からの助成件数の累計は588件、総額約59億700万円となりました。



災害支援

体制 活動

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。

主な支援実績(2020年3月期)

モザンビークサイクロン被害/令和元年台風第19号被害/豪州南東部森林火災/
COVID-19感染症対応

震災湿地の保全・再生で森里海をつなぐ・環境教育で次世代につなぐ

東日本大震災で地盤が沈下してできた震災湿地のある宮城県気仙沼市の舞根地区は、独自の生態系が形成され、環境省の「生物多様性の観点から重要度の高い湿地」にも選定されました。当社は、三井物産環境基金を通じて、特定非営利活動法人「森は海の恋人」を支援し、生物調査や適切な管理・環境整備により、健全な生態系を維持し得る良好な環境の創出を目指す研究や、豊かな自然環境とそれを保全するノウハウを次世代につなぐために実施している、湿地をフィールドとした青少年対象の環境教育を手助けしました。