

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。