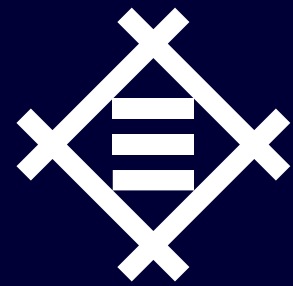




2020

三井物産 サステナビリティレポート



MITSUI & CO.

トップメッセージ



代表取締役会長
飯島 彰己

「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望む。」この言葉は、旧三井物産*の初代社長である益田孝の言葉です。短期的な利益に迷わされることなく、長期的な社会の発展へ事業を通じて寄与し、当社の成長を実現するという、当社の原点となっている言葉です。

2020年5月、中期経営計画2023「変革と成長」と共に当社経営理念であるMission Vision Values (MVV)を公表しました。16年ぶりに改定した新しいMVVで掲げるVisionは「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、成長を続ける企業グループ。」という、この益田孝の言葉を正に前面に打ち出した内容となっています。

新たに策定した中期経営計画2023におきましても、営業の各現場で目標を設定する際には、2019年に見直しを行った当社事業活動の基軸とするマテリアリティを念頭に、自分たちの日々の仕事、活動がどのマテリアリティに沿ったものかを議論し、つくり込みました。

人間、地球および繁栄のための行動計画として、17の目標と169のターゲットからなる「持続可能な開発目標(SDGs)」が2015年に国連で採択され、世界的に解決すべき優先課題と具体的な行動が示されました。当社のマテリアリティはSDGsとも密接に結びついたものとなっており、マテリアリティを基軸に据え、事業を含むわれわれが取り組むさまざまな活動を進めていくことで、SDGsで掲げられている課題への解決にも貢献できると信じています。

新型コロナウイルスの出現により、社会はかつてないスピードで変化しています。このような混乱の中だからこそ、持続可能な社会の実現を目指した取り組みの重要性はますます増していると考えています。当社が長い歴史で総合会社として培った多岐にわたるネットワークを活用し、社員一人ひとりの意識変革を以て変化に対応し、また、当社の「挑戦と創造」のDNAを発揮し、社会課題の解決に資する事業の創出を通じ成長してまいりたいと思います。

*：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。



代表取締役社長
安永 竜夫

当社は2020年5月に「中期経営計画2023」を「変革と成長」をメインテーマとして発表しました。「変革と成長」の持続的な成長を支える土台として「サステナビリティ経営/ESGの進化」を掲げ、基本理念や方針をより分かりやすく発信し、効果的に実践していくことを目的に体系を見直しました。また、重要課題として気候変動、ビジネスと人権、サーキュラーエコノミーを設定しました。

気候変動については、今般、総合会社として初めて2050年の「あり姿」として、Net-zero emissionsを掲げました。2030年はその「あり姿」に向けた道筋として、2020年比温室効果ガスインパクトの半減を目指します。また温室効果ガスを多く排出する事業の中長期的なレジリエンスを高めるために社内カーボンプライシング制度を導入しました。

ビジネスと人権については、三井物産グループ行動指針にて人権の尊重を基盤となる価値としていますが、より明確にする形で今般独立した人権方針を策定の上、その他改定と併せて2020年8月に公表しました。

サーキュラーエコノミーについては、従来の3R(リデュース、リユース、リサイクル)に加えて、資源投入量を抑えるデザイン・素材の導入、製品・サービスの利用効率を高めるシェアリングの促進、メンテナンスや用途転換等による製品の長寿命化、廃棄物とみなされてきたものを他用途に活用する仕組みの実装等、さまざまな取り組みを検討・推進しています。

新型コロナウイルスによって先が読めない状況だからこそ、この機会に当社の使命、価値観、目指すところを改めて認識し、当社の原点にもう一度立ち返り、「変革と成長」を推し進めていきたいと思っています。

サステナビリティレポート、その他さまざまな機会や媒体を通じて、お客さまやビジネスパートナー、株主の皆さまなど、多数のステークホルダーの方々に対し、当社が考えていること、そして進むべき方向をこれまでと同じように高い透明性を持って確りと示し、次なる対話につなげていきたいと思っています。

目次

トップメッセージ	1	環境	人権の尊重	61
編集方針	3	Environment	サプライチェーンマネジメント	65
サステナビリティ委員会 委員長メッセージ	4	Executive Summary	新しい価値創造	69
三井物産の経営理念	5	環境マネジメント	人材マネジメント	70
サステナビリティへの考え方・推進体制	6	気候変動	社会貢献活動	99
ステークホルダーとの対話	9	水資源		
イニシアティブへの参画	12	サーキュラーエコノミー		
三井物産のマテリアリティ	15	環境汚染		
マテリアリティの特定・見直し	16	生物多様性		
三井物産のアプローチ	18	環境パフォーマンスデータ		
安定供給の基盤をつくる	18			
豊かな暮らしをつくる	21	Social		
環境と調和する社会をつくる	24	Executive Summary		
新たな価値を生む人をつくる	27	資源・エネルギー・素材・食料・製品の持続可能な供給		
インテグリティのある組織をつくる	30	安全・安心な食料・製品の提供		
		生活・社会基盤の充実		
		健康・高齢化社会		
		多様化する消費者ニーズ		
		社会		
			Governance	
			Executive Summary	105
			インテグリティとコンプライアンス	106
			コーポレート・ガバナンスと内部統制	111
			リスクマネジメント	113
			ガバナンス	
			新型コロナウイルス(COVID-19)への対応	116
			マテリアリティごとの取り組みテーマとGRIスタンダード	117
			社会からの評価	118
			独立した第三者保証報告書	120

リンクボタンについて



ウェブサイトへリンクします。



ページの該当箇所へリンクします。

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、大切な地球と人びとの豊かで夢あふれる明日を実現すべく、サステナビリティ経営の重要課題としてマテリアリティを特定しています。

表紙には、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。本レポートでは、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、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」として紹介しています。さらに、当社は2020年5月に発表した「中期経営計画2023ー変革と成長ー」を実現するための6つのCorporate Strategyの一つにサステナビリティ経営/ESGの進化を掲げ、当社事業への影響、および社会からの要請が高まっているものとして気候変動、サーキュラーエコノミー、ビジネスと人権の3つを重点課題とし、取り組みを進めていく方針です。本年のレポートでは、この取り組みについても報告しています。

サステナビリティ

刊行物	内容	メディアの種類		
		冊子	PDF	HTML
サステナビリティレポート	マルチステークホルダー向けに発信している、ESG関連の詳細な非財務情報の年次報告書です。		●	●
統合報告書	すべてのステークホルダーの皆さまに、当社の経営戦略と事業概況、持続的な価値創造に関する取り組みをご理解いただくための報告書です。	●	●	●
有価証券報告書	金融商品取引法第24条第1項に基づき作成し、関東財務局への提出を義務付けられている報告書です。財務状況に関するより詳細な情報はこちらをご参照ください。毎年6月下旬に発行しています。	●	●	
コーポレート・ガバナンス報告書	「コーポレートガバナンス・コード」に従い、当社のコーポレート・ガバナンスの考え方や体制等を記述した報告書で、東京証券取引所への提出を義務付けられている報告書です。機関設計、運用状況、実効性評価等のより詳細な情報はこちらをご参照ください。		●	

将来情報に関する留意事項

本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、本情報および資料の利用は、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。本資料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

2019年4月～2020年3月(2020年3月期、FY2020)の取り組みを中心に、2021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


2020年8月(前回:2019年8月、次回:2021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」
本レポートはGRIスタンダードの中核(Core)オプションに準拠しています。

本レポートにおける「マテリアリティごとの取り組みテーマとGRIスタンダード」に加え、ウェブサイトには、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。

 **P.117** マテリアリティごとの取り組みテーマとGRIスタンダード


 GRIスタンダード対照表

・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


会社概要

 三井物産について

お問い合わせ先

〒100-8631 東京都千代田区大手町一丁目2番1号
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/



「世界中の未来をつくる」を企業使命に 事業を生み育て、社会課題を解決しながら 成長を続ける企業グループを目指します

専務執行役員、
CSO (チーフ・ストラテジー・オフィサー)、
サステナビリティ委員会 委員長

大間知 慎一郎

さまざまな要素が複雑に絡み合って刻々と変化をする世の中において、三井物産の事業に影響を及ぼし得るメガトレンドは目まぐるしく変容しています。貿易摩擦、新型コロナウイルス、自然災害の激甚化による経済・社会への影響等、将来の予測が従来以上に困難になっている中、グローバルに事業活動を行う企業として、変化に柔軟に対応できる体制を構築し、社会と会社のサステナビリティ (持続可能性) の実現に向けて尽力することの重要性が一段と高まっています。

このような環境変化を踏まえて、今般、当社の経営理念であるMVV (Mission、Vision、Values) を新たにしました。2004年に制定した経営理念の根幹となる精神を受け継ぎつつ、当社がグループ経営を通じて果たすべき企業使命と当社の目指す姿を改めて定義したものです。「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を実現すべく、一人ひとりの「挑戦と創造」で事業を生んで、それを育てて、社会課題を解決しながら成長を続ける企業グループを目指していきます。

また当社は、国連が採択した2030年に向けた「持続可能な開発目標 (SDGs)」等の国際的な枠組みや、幅広いステークホルダーの皆さまの視点と、それが及ぼす企業へのインパクトの視点の双方を勘案して、マテリアリティ (重要な経営課題) を定めています。それが「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つであり、すべての事業活動を進める上での基軸として、事業を通じて社会と会社の持続的な成長を目指すサステナビリティ経営を強化していきます。

2021年3月期から始まる中期経営計画2023は「変革と成長」をメインテーマとし、従来の体制や制度、そして行動様式やマインドセットを変革し、さらなる成長を目指す三年間と位置付けて

います。そしてサステナビリティ経営における重要課題として、気候変動、ビジネスと人権、サーキュラーエコノミーを設定し、事業を通じて社会課題を解決する取り組みを加速しています。気候変動への対応についても、当社の2050年のあり姿として温室効果ガス (GHG) のNet-zero emissionsを掲げ、その道筋として2030年に2020年比でGHGインパクトの半減を目指す新たな目標を定めました。その実現に向けた変革の一つとして、2020年4月に次世代電力や新エネルギー (水素・バイオ燃料等)、そして次世代モビリティを含めたインフラ事業を行うエネルギーソリューション本部を設立しました。ビジネスと人権についても、グループとしての姿勢や取り組みを明確化すべく2020年8月に人権方針を策定しました。今後は、同方針を現場に広く浸透させるとともに、事業での実践に結びつけていきます。サーキュラーエコノミーについては、外部環境動向を注視し、既存事業での対策や機会への取り組みをさらに強化していきます。

当社のサステナビリティ経営を支えるのは人です。当社は「三井物産グループ行動指針 - With Integrity」に基づき、定められたルールの遵守のみな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に照らして自らの言動と行動を考えることの重要性をグループ全体で共有しています。

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」を引き継いだ仕事の進め方に対する基本姿勢や、社会と会社の持続可能性に対する価値観を、これからも当社の揺るぎない礎として守っていきます。

当社はインテグリティを持ち、ステークホルダーの信頼と期待に真摯にそして誠実に応え、グローバルに持続可能な経済と社会の発展と、そして気候変動をはじめとする地球規模の課題の解決の双方に、幅広い事業活動を通じて貢献していきます。

* : 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

三井物産は、経営理念 (Mission、Vision、Values) を2020年5月に改定しました。

これまでの経営理念は2004年に制定したのですが、それ以降さまざまな環境変化があり、その変化のスピードは今後さらに加速していくことが予想されます。新たな経営理念では、これまでの経営理念の根幹となる精神を受け継ぎつつ、そのような時代環境において当社がグループ経営を通じて果たすべき企業使命と目指す姿を改めて定義しました。また、当社がいかにして当社のDNAである「挑戦と創造」を続け、ステークホルダーの皆さまと社会の期待や要請に応えていくかを、世界中の多様な人材が理解・共感し日々の行動に反映できるような、端的で明快な表現にまとめました。

当社は新たな経営理念の下、中期経営計画のテーマに掲げる「変革と成長」を、グループで一致団結して推し進めていきます。

Mission

世界中の未来をつくる

大切な地球と人びとの、豊かで夢あふれる明日を実現します。

Vision

360° business innovators

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、成長を続ける企業グループ。

Values

「挑戦と創造」を支える価値観

変革を行動で

私たちは、自ら動き、自ら挑み、常に変化を生む主体であり続けます。

個から成長を

私たちは、常にプロとして自己を高め続け、個の成長を全体の成長につなげます。

多様性を力に

私たちは、自由闊達な場を築き、互いの力を掛け合わせ最高の成果を生みます。

真摯に誠実に

私たちは、高い志とフェアで謙虚な心を持ち、未来に対して誇れる仕事をします。

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、大いに貿易をやりと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

サステナビリティへの考え方

三井物産のサステナビリティへの考え方は、従来から受け継がれてきたものであり、2020年5月に改定した経営理念(Mission、Vision、Values)にも明確に示しています。当社は「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を実現すべく、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、成長を続ける企業グループを目指します。

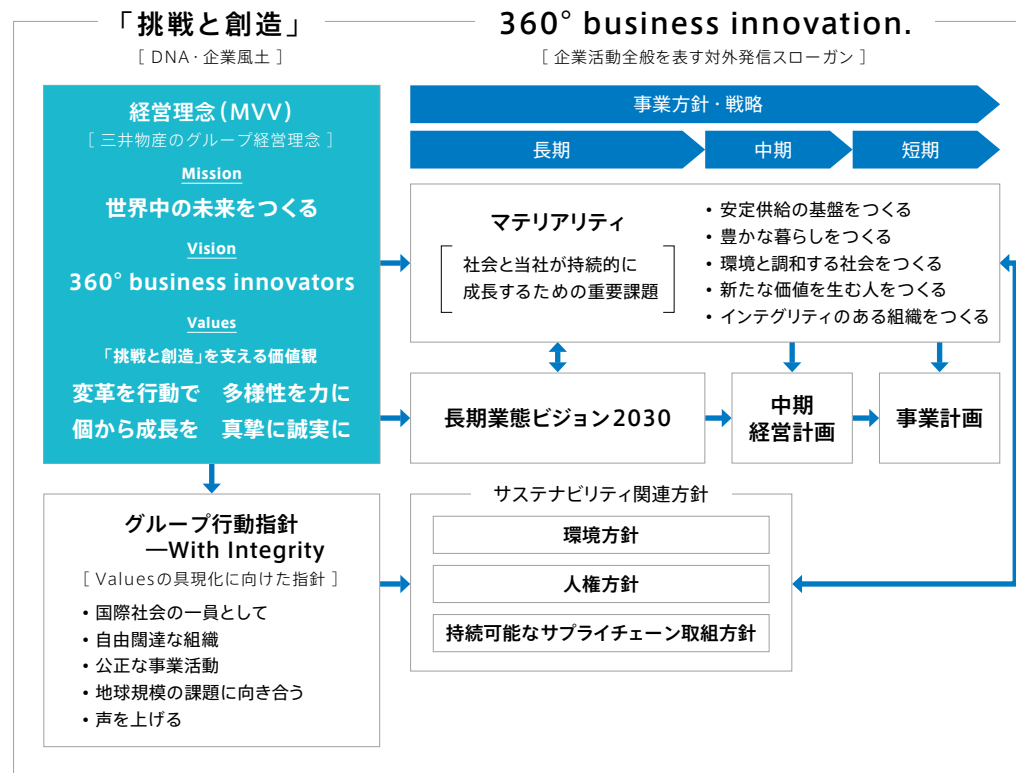
これらを達成するため、グループ全体で共有したい価値観を明確にし、これらを具現化するためにグループ社員一人ひとりに日々の業務で実践してほしい行動を三井物産グループ行動指針—With Integrityとして定めています。この中にはインテグリティやコンプライアンスだけでなく、人権尊重、環境保全、社会貢献、ステークホルダーとの信頼構築といったサステナビリティの重要テーマに対する基本的な姿勢も含んでいます。さらには、環境、人権、サプライチェーンに関しては、個別の方針にて企業としての取り組み姿勢を具体的に示しています。

また、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。これらは社会と共に当社が持続的に成長を遂げるために、中長期的にリスクまたは機会となる重要事項であり、中期経営計画・事業計画等、当社の事業方針・戦略を策定する上で基軸となるものです。

中期経営計画2023においては、「変革と成長」を実現するための6つのCorporate Strategyの一つとして、「サステナビリティ経営/ESGの進化」を掲げています。一層のサステナビリティ経営の実践に向けて、気候変動、サーキュラーエコノミー、ビジネスと人権を重点課題として特定し、ガバナンスの強化にも引き続き取り組みます。

これらの経営理念をはじめとした方針や指針等にとり、当社はこれからもステークホルダーの信頼と期待に真摯にそして誠実に応え、グローバルに持続可能な経済と社会の発展と、地球規模の課題の解決の双方に、幅広い事業活動を通じて貢献していきます。

各種コンセプトの相関図



「中期経営計画2023—変革と成長—」を実現するための6つのCorporate Strategy

1. 事業経営力強化
2. 財務戦略・ポートフォリオ経営の進化
3. 人材戦略
4. Strategic Focus (エネルギーソリューション、ヘルスケア・ニュートリション、マーケット・アジア)
5. 基盤事業の収益力強化と新事業への挑戦
6. サステナビリティ経営/ESGの進化

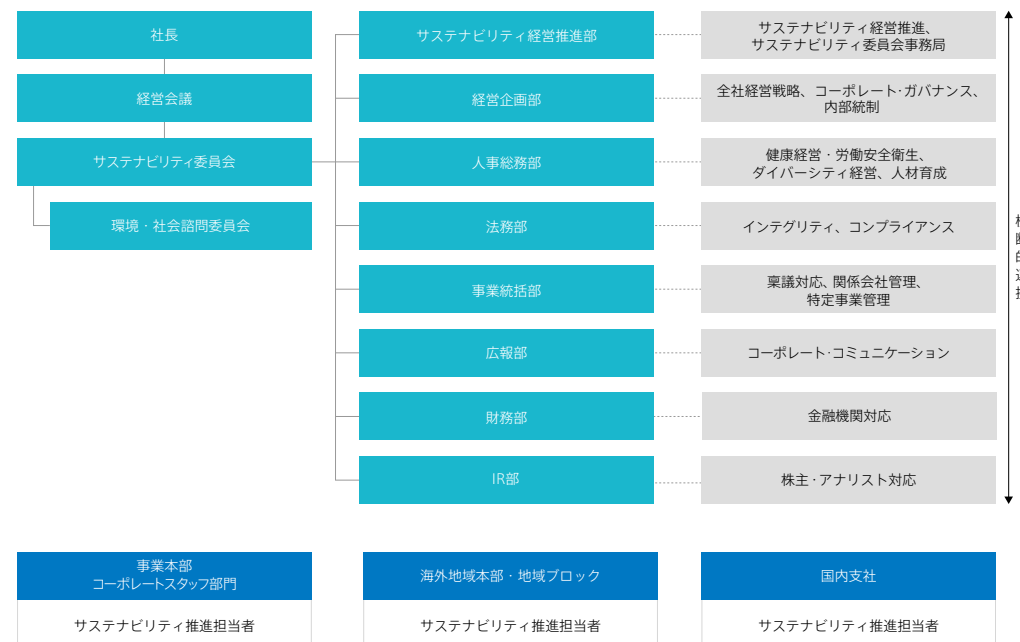
サステナビリティ経営推進体制

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。さらに、2017年5月には、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、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月には、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ています。

各部署・拠点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、コーポレートスタッフ部門、事業本部、海外地域本部・地域ブロックおよび国内支社にサステナビリティ推進担当者を配置し、社内ネットワークを構築しています。2020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り組み方針や重要事項の伝達、ESG情報開示に関する講演会や、ビジネスと人権に関する研修等を実施しました。

そのほかにも、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。




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、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、CSO (チーフ・ストラテジー・オフィサー)を委員長、CHRO (チーフ・ヒューマン・リソース・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、CSO 補佐、およびサステナビリティ経営推進部長、経営企画部長、人事総務部長、法務部長、事業統括部長、広報部長、財務部長、IR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募集する助成案件の選定
13. 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を中心に委員を選定しています。

 P.113 特定事業管理制度と環境・社会諮問委員会

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るとともに、サステナビリティ委員会の活動が適切に行われているかは取締役会が監督しています(2020年3月期取締役会において、経営戦略・サステナビリティ・ガバナンス関連が審議・付議報告された件数は25件/70件)。

 統合報告書2020(P.100 三井物産のコーポレート・ガバナンス)

サステナビリティ委員会における主な議論内容(2020年3月期)

第1回(2019年6月7日)

- 気候変動関連/シナリオ分析に関する審議
- サステナビリティレポート2019制作方針および進捗報告
- 2019年3月期グローバル社会貢献活動実績に関する報告
- 2020年3月期三井物産環境基金取り組み方針に関する審議

第2回(2019年9月2日)

- 英国現代奴隷法に関わる声明に関する審議
- 気候変動関連/シナリオ分析に関する進捗報告
- 中期経営計画2023 Corporate Strategy: サステナビリティ関連の目標・重点課題の設定に関する審議(1)

第3回(2019年10月15日)

- 気候変動関連/シナリオ分析に関する審議
- サーキュラーエコノミーへの取り組み状況および方針に関する報告
- 中期経営計画2023 Corporate Strategy: サステナビリティ関連の目標・重点課題の設定に関する審議(2)

第4回(2019年12月19日)

- ビジネスと人権およびサプライチェーンマネジメントの見直しに関する報告
- ESGアンケート対応方針に関する審議
- 気候変動関連/社内カーボンプライシング制度導入に関する審議

第5回(2020年2月27日)

- サステナビリティ関連方針の見直しに関する審議
- 中期経営計画2023 Corporate Strategy: 気候変動関連/GHG関連目標
- サステナビリティレポート2020制作方針に関する報告
- サステナビリティ経営推進活動に関する2020年3月期実績および2021年3月期取り組み方針に関する報告

サステナビリティ経営の浸透

当社では6月をサステナビリティ月間と定め、講演会を開催し、サステナビリティ経営の浸透に向けた取り組みを行っています。

さらに、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のほか、コーポレート各部、事業本部や地域本部の各部を対象としたサステナビリティ経営に関する説明会を、年間約50回、1,000名以上を対象に実施する等、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。

サステナビリティ月間プログラム

2019年6月、約140名の役職員参加の下、キャスターで慶応義塾大学特任教授、FAO(国連食糧農業機関)親善大使を務める国谷裕子氏に登壇いただき、講演会「SDGsが社会を変える～企業に期待するもの」を開催しました。講演では、SDGsの認知度と世の中の流れや、SDGsが生まれた背景とその重要性とともに、金融業界の動き、新しいビジネスモデルの必要性等、企業への期待についてお話いただきました。参加者からの「SDGsの目標達成と企業の利益目標達成が必ずしも両立しないケースもあり、どのようにバランスをとっていくべきか」という質問に対しては、「もうバランスという考え方ではなく、どう環境へのポジティブインパクトを増やしながネガティブインパクトを減らしていくのかというトランスフォーメーションを目指す時代」等、参加者一人ひとりの気づきにつながる力強いメッセージをいただきました。参加者からは「SDGsに関する知識が深まった」「事業活動にSDGsの視点を取り込んでいきたい」「オフィスでのエコ活動から始めていきたい」といった声が寄せられました。



🔍 P.37 環境関連研修

🔍 P.66 社員の意識啓発・研修

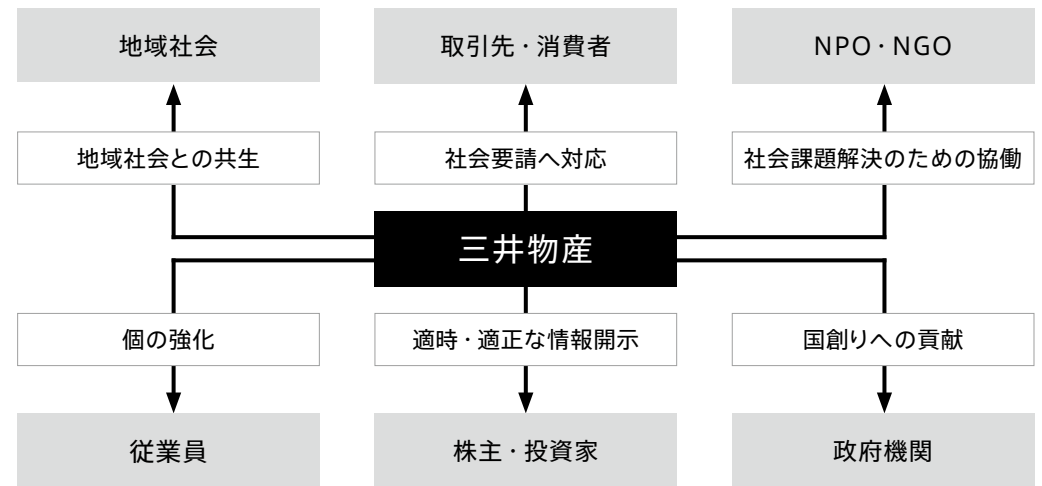
🔍 P.108 コンプライアンス教育・研修

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。



ステークホルダー	取り組み概要	主な対話手段	主な取り組み(2020年3月期)
地域社会	世界中の国や地域におけるさまざまな事業活動・社会貢献活動を通じて、各国・地域の社会・経済の持続可能な成長・発展に寄与し、地場産業の育成や雇用の創出、インフラ基盤の整備、住民生活の向上、教育環境の整備等地域社会との共生を目指します。	<ul style="list-style-type: none"> ●事業を通じた地域住民との直接対話 ●在日ブラジル人の多文化共生に向けた取り組み ●「三井物産『サス学』アカデミー」を通じた課題解決型の教育活動および奨学金、冠講座等を通じたグローバル教育・人材育成 ●海外拠点における基金、および三井物産環境基金を通じた地域社会発展への貢献 ●事業活動を行っている地域等での災害時支援 	<ul style="list-style-type: none"> 🔍 P.58 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 🔍 P.47 環境汚染 🔍 P.101 地域貢献 🔍 P.103 三井物産「サス学」アカデミー 🔍 P.104 三井物産環境基金 🔍 P.104 災害支援
取引先・消費者	社会要請に対応すべく、取引先・消費者のニーズや期待を把握し、安全・安心な商品・サービスの提供や当社情報の適切な開示、サプライチェーンにおける課題の解決に努めます。	<ul style="list-style-type: none"> ●ウェブサイト ●会社案内・広告・会社紹介映像 ●統合報告書 ●サステナビリティレポート ●「サプライチェーンCSR取組方針」に沿った対応 ●サプライヤーアンケート・実態調査 ●「消費生活用製品取扱方針」「消費生活用製品取扱規程」に沿った対応 ●各種ご意見・お問い合わせの受付 	<ul style="list-style-type: none"> 🔍 P.66 サプライヤー実態調査 📄 ウェブサイト 📄 ライブラリー(会社案内・広告・会社紹介映像) 📄 統合報告書2020 📄 サステナビリティレポート2020 🔍 P.56 安全・安心な食料・製品の提供
NPO・NGO	さまざまなNPO・NGOとのネットワーク構築に努め、環境・社会課題の解決に向けた協働を進めます。また「三井物産環境基金」を通じて、環境問題の解決につながるNPO・NGO等の研究・活動への支援も行っています。	<ul style="list-style-type: none"> ●NPO・NGOとの協働に向けた意見交換・現地往訪 ●NPO・NGO主催研究会への参加 ●NPO・NGOステークホルダーダイアログ ●NPO・NGOからの各種アンケート対応 ●三井物産環境基金を通じたNPO・NGOとの協働 	<ul style="list-style-type: none"> 🔍 P.45 NGOを通じた安全な飲料水を提供する雨水のリユースシステム構築を支援 🔍 P.48 NGOとの協働による生物多様性保全 🔍 P.104 三井物産環境基金 🔍 P.11 ステークホルダーダイアログ
従業員	個の強化を目指し、多様な社員一人ひとりが能力を最大限に発揮し、生き活きと活躍できるよう、職場環境、各種制度、研修等の整備、適材適所の任用・配置、そしてダイバーシティ経営の実現に向けてさまざまな施策に取り組んでいます。さらに、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"> ●Mitsui Management Review (MMR)、One on Oneプログラム ●Work-X活動 ●Mitsui Engagement Survey ●車座、ダイバーシティ・カフェ、アクティブ・トーク・ウェンズデー(経営層と社員、社員同士の対話集会) ●労働組合との意見交換 ●各種研修・セミナー ●社内外相談窓口 ●With Integrity月間 ●サステナビリティ月間 ●イントラネット/社内誌 	<ul style="list-style-type: none"> 🔍 P.74 Mitsui Management Review (MMR) 🔍 P.74 One on Oneプログラム 🔍 P.82 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 🔍 P.70 グローバル・グループでの社員エンゲージメントの向上(Mitsui Engagement Survey) 🔍 P.87 コミュニケーション機会の創出 🔍 P.87 ダイバーシティ・カフェ 🔍 P.87 労使関係 🔍 P.107 コンプライアンス・プログラム 🔍 P.9 サステナビリティ経営の浸透(サステナビリティ月間)

ステークホルダー	取り組み概要	主な対話手段	主な取り組み(2020年3月期)
株主・投資家	適時・適正な情報の開示をはじめ、経営の透明性の維持と説明責任を果たしながら、株主や投資家との双方向コミュニケーションを通じて、継続的な企業価値の向上と適正な市場評価を目指します。	<ul style="list-style-type: none"> ● 株主総会 ● IR説明会(決算説明会、インベスターデイ、個人投資家向け説明会) ● IRやSR(議決権行使・責任投資部門)との個別エンゲージメント ● 有価証券報告書 ● 統合報告書 ● 株主通信 ● ウェブサイト ● ESG調査会社からのアンケート対応 	<ul style="list-style-type: none"> 📢 IR説明会 📢 有価証券報告書 📢 株主通信
政府機関	事業展開に際して、日本ならびに世界各国・地域の政府機関や地方自治体等の策定する各種関係法令の遵守のみならず、政府機関および自治体と連携し、各種政策に沿った事業の検討・推進や提案を行い、当社ならではの国創り・産業振興を目指します。	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種政策審議会への参加 ● 官公庁との審議会・懇談会への参加 ● 地方自治体等研修員受入制度を通じた人材育成支援 ● 世界銀行への出向 ● 財界・業界団体を通じた活動 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地方自治体等からの研修員の受け入れ(機械・インフラ、化学品、エネルギー、生活産業分野で10名)

NPO/NGOステークホルダーダイアログ

2019年12月、認定NPO法人環境文明21の藤村コノエ代表、国際NGOの日本法人コンサベーション・インターナショナル・ジャパン(CI)の日比保史代表理事・浦口あやテクニカル・ディレクターに出席いただき、「SDGs達成に向けた三井物産の取り組み」をテーマにステークホルダーダイアログを開催しました。

藤村代表からは、「気候変動には厳しい目標があるので取り組みが難しいかもしれないが、気候変動自体はすべてのSDGsに関わるものであり、真摯に取り組むことが重要」とのご意見をいただきました。その上で、「環境問題に取り組むには、共通の価値観が必要。その点において旧三井物産の創業精神はSDGsにもつながるものとして、今こそ大切にすべきものである」「サステナビリティ経営推進部は、サステナビリティを率先して推進するために、特に社内における意識浸透に力を入れてほしい」との進言をいただきました。

日比代表理事からは、企業とパートナーシップを結んで取り組んでいるNGOの視点から、「SDGsを機会と捉えてほしい。SDGsはやる・やらないの選択の余地はなく、皆が取り組まね

ば地球が持続的にならないものである」「資源を扱う事業を行う企業だからこそ社員が真剣に持続可能な未来像を話し合っ、社会と事業のサステナビリティを考えていくべき」とのご意見をいただきました。

このほか、SDGs達成に向けた三井物産への期待として、「社員の皆さんが、当たり前さまさまステークホルダーの視点から、物事を捉えられることが重要。ビジネス推進時には、異なる観点から多角的に考えられる人材がいることを強みにしてほしい」「ダイバーシティ&インクルージョンはこのためにも重要な取り組みとして進めてほしい」という提言をいただきました。

本ステークホルダーダイアログを通じて、NGO・NPOと企業では、立場の違いはあれ、持続可能な社会の実現という同じゴールを見据えており、サステナビリティ経営推進部の役割の一つは外部ステークホルダーと社員の懸け橋になることだとの認識を新たにしました。

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。

国連グローバル・コンパクトは、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。2020年7月現在、世界各地から14,600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、国連グローバル・コンパクト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、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な人生を送ることができるよう、17目標169ターゲットを掲げ、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。

当社グループは、総合商社として幅広い事業を世界中の国・地域で展開しており、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。また、社会や産業が直面する課題の解決には、パートナー、取引先、地域社会、NPO・NGO等、さまざまなステークホルダーと協働することがますます重要であるとの考えの下、目標17「パートナーシップで目標を達成しよう」を基軸とした取り組みを進めていきます。

今後も、SDGsへの貢献を意識して事業を推進していけるよう、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きます。なお、本レポートP.15では、三井物産のマテリアリティとSDGsを関連付けて紹介しています。


 P.15 三井物産のマテリアリティ


SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



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。統合報告書において、TCFD最終報告書に基づく開示フレームワークに則った情報開示を行っています。

 P.40 気候変動

 統合報告書2020(P.044 サステナビリティ経営—事業を通じた気候変動への取り組み—)

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。

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、正会員として事業を通じた取り組みを進めています。開催が2021年に延期となった東京オリンピック・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メンバーとして、当社もRSPOおよびMSPO (Malaysia Sustainable Palm Oil)・ISPO (Indonesia Sustainable Palm Oil)の取り組み状況について逐次確認し、普及・推進を行いました。

クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(CLOMA)

CLOMAは、地球規模の新たな課題である海洋プラスチックごみ問題の解決に向け、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、ベンダーサービス株式会社を含めた325社・団体(2020年4月1日時点)が参画しています。

当社は、用途に応じた最適な代替素材の選択を容易にするために技術情報の共有を行う普及促進部会、最新の開発成果に関する技術交流・技術セミナーの開催を行う技術部会、国際機関・研究機関等との連携による情報収集・発展途上国等への情報発信・技術コンサルティングを行う国際連携部会に参加し、国際連携部会傘下に組成されたインドネシア協力Working Groupでは座長を務め、特定国にフォーカスした貢献も企図しています。今後も海洋プラスチックごみ問題の解決に向け引き続き必要なアクションを取っていきます。

CEFLEX (Circular economy for flexible packaging)

CEFLEXは、欧州のプラスチック包装材料のリサイクルを協議するNGOで、プラスチック包装材料のバリューチェーンに関わる130社以上から構成されており、当社も参画しています。CEFLEXでは、プラスチック軟包装を回収・分別・再資源化するインフラシステムの構築を検討しており、当社もCEFLEXへの参画を通じ、サーキュラーエコノミー（循環経済）の実現に貢献していきます。

ASI (Aluminium Stewardship Initiative)

ASIは、持続可能な社会へのアルミニウムの貢献の最大化をビジョンに掲げ、2012年に発足、アルミニウム生産者や需要家、国際アルミニウム協会等、さまざまなステークホルダー122社・団体が参加（2020年5月現在）しています。国際基準の策定および認証システム確立を通じ、アルミニウムサプライチェーンにおける、サステナビリティ向上とESGへの貢献に取り組んでいます。当社もメンバーの一員としてこうした取り組みをサポートしていきます。

日本経済団体連合会

当社は、日本経済団体連合会における、以下の委員会等に参画しています。

- 企業行動・SDGs委員会：企業行動憲章の周知、「Society 5.0 for SDGs」の普及・推進、企業の社会貢献活動推進に取り組む
- 人口問題委員会：少子化対策推進や外国人材の活躍促進に取り組む
- ダイバーシティ推進委員会：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取り組む
- 資源・エネルギー対策委員会：インフラシステムの海外展開、特に新興国の発展を目的とし、各国政府・国際機関との連携を目指す
- 開発協力推進委員会：エネルギーの多様性を維持したエネルギーミックスの実現、経済性ある安定供給に向けた政策の推進を目指す
- 環境安全委員会：気候変動対策、循環型社会形成、環境規制・制度等の改善に取り組む

また、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

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、気候変動対策長期ビジョンの策定等を行っています。

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

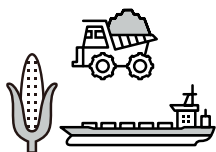
生物多様性民間参画パートナーシップ

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。

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「世界中の未来をつくる」に貢献すべく、社会と当社が持続的に成長するための重要課題として「三井物産のマテリアリティ」を特定しています。

また、国連「持続可能な開発目標(SDGs)」の17目標に取り組んでいくために、三井物産のマテリアリティとSDGsを関連付けて事業・活動を推進しています。



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、2019年に見直しを実施し、5つのマテリアリティを特定し直しました。それぞれのマテリアリティにおいて、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。

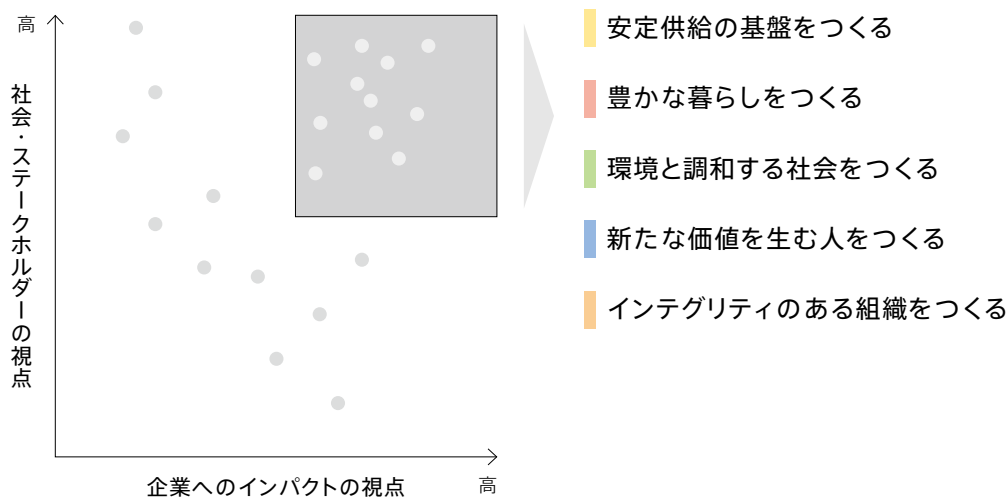
見直しに当たっては、SDGsや国連グローバル・コンパクト、ISO26000、GRIスタンダード等の国際的な枠組みや、幅広いステークホルダーの視点と、企業へのインパクトの視点の双方を考慮しました。その上で、グローバルベースでの役職員向けアンケートの実施や、サステナビリティ推進担当者からの意見聴取、サステナビリティ委員会を中心に、社外役員や外部有識者との意見交換等社内外で積極的な議論を重ね、経営会議、取締役会での承認を経て、新たなマテリアリティを特定しました。

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要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。

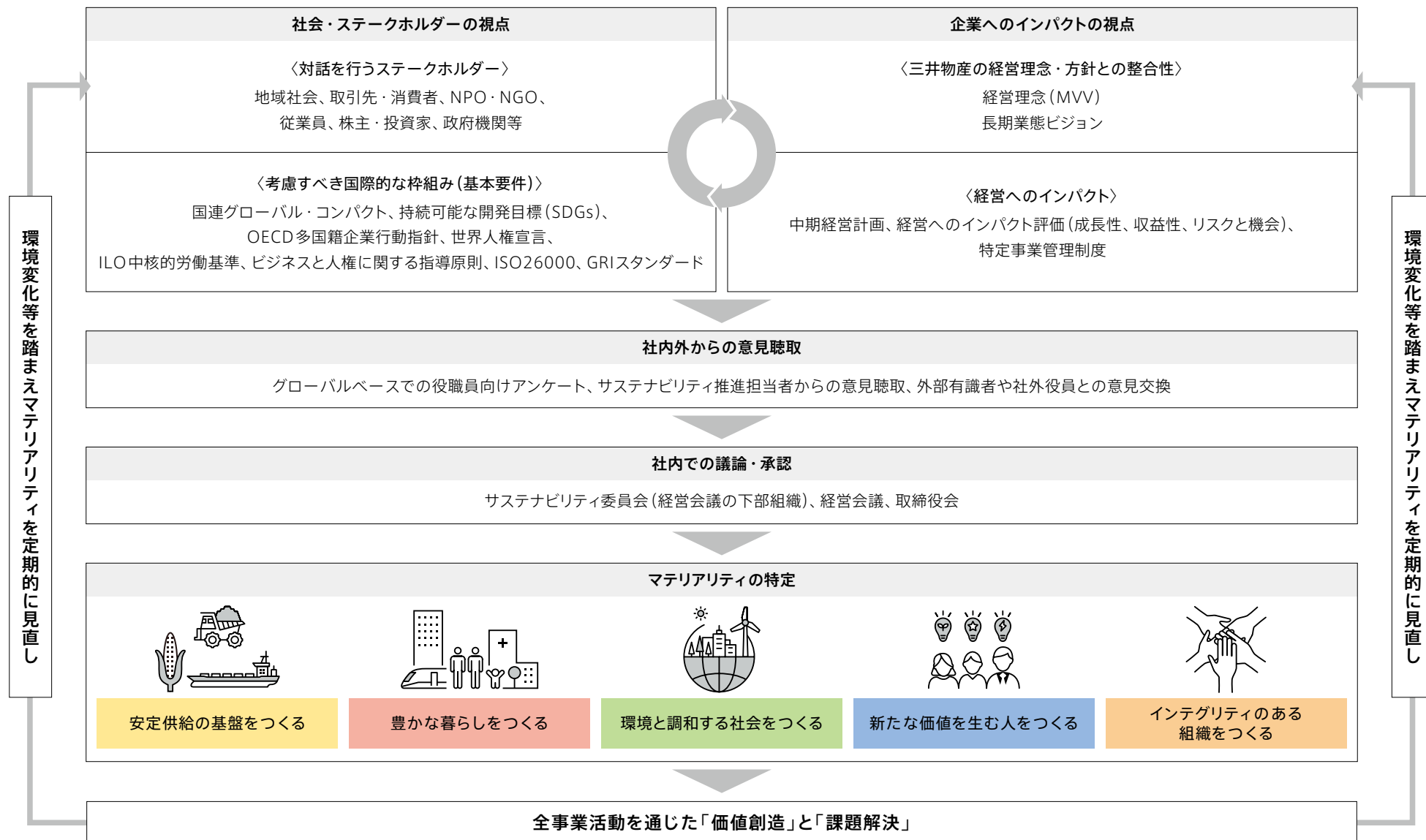
そして、2030年に向け、自らの将来像として策定した長期業態ビジョン2030で謳われている「つなぐ」から「つくる」を意識し、自ら課題を開拓・設定してこれを解決しつつ、世の中に変化を起こし、潮流をつくり、価値をつくり出していくことを目指していきます。

なお、時代の変化に伴う社会の課題やニーズ、期待に添えていくとともに、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。

 P.117 マテリアリティごとの取り組みテーマとGRIスタンダード



マテリアリティ特定・見直しの流れ



三井物産のアプローチ



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	主なリスクと機会	主な取り組み
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 気候変動、COVID-19等に起因する資源・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 <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> 気候変動、COVID-19等によって引き起こされる変化への対応による生産・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 	<p>資源・エネルギー・素材・食料・製品の持続可能な供給 🔍 P.55</p> <ul style="list-style-type: none"> 川上から川下まで最適なサプライチェーンの構築を通じ、金属、化学品、エネルギー、食料等の資源および素材、製品を安定的かつ効率的に供給 気候変動対応、異常気象、その他の災害への対策を推進 <p>目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 食の安定供給により栄養へのアクセスを改善 <hr/> <p>安全・安心な食料・製品の提供 🔍 P.56</p> <ul style="list-style-type: none"> 消費生活用製品関連方針、規定および関係事業本部での細則に即し、製品を提供 食料分野でのトレーサビリティ管理と、「食の安全セミナー」の定期的な開催による食の安全・安心に関わるリスク管理を実施 責任ある医薬品マーケティングを推進

Our Stories : 安定供給の基盤をつくる

環境負荷の低い生物農薬を通じ、生産性が高く持続可能な農業に貢献



Certis USA L.L.C. 本社

Christina Limbourg

ニュートリション・アグリカルチャー本部アグサイエンス事業部第三事業室

*：所属は取材当時のものです。

人口増加や経済発展を背景に、世界の食料需要量は2050年には2010年比で1.7倍(58.17億トン)になるといわれています*。

増加する食料需要に応え供給量を増やすためには、新たな耕地の開拓や既存の耕地の収穫量向上が必要ですが、世界的にも耕地の増加は困難であることから、農業技術の発展や生産ロスの削減等による生産性の向上により、収穫量を増やすことが重要となっています。

1960年代の「緑の革命」において、食料の増産を支えたのは化学肥料・農薬と高収量品種ですが、環境汚染や食の安全が社会課題となっている現代では、人体や生態系に影響を及ぼす恐れがあるとして、欧州を中心に化学農薬や遺伝子組み換え技術等への規制が強化され、より安全性の高い手法が要請されています。

三井物産は、「生物農薬」にこの課題を解決する可能性を見だし、米国農薬メーカーから生物農薬事業を買収しCertis USA L.L.C.(以下、Certis USA)を2001年に設立しました。生物農薬は、病害虫・雑草の防除に利用される微生物、天敵、寄生昆虫等を施用しやすく、かつ効力を発揮しやすいよう製剤化したもので、病害虫や雑草が発生しづらい環境を整え、経済的な被害が出ないレベルにまで発生を抑える商品です。当社はCertis USAの製造する生物農薬と、化学農薬等を適切に組み合わせる「IPM」(Integrated Pest Management、総合的病害虫管理)を推進することで、生産性が高く、持続可能な農業システムの構築に貢献していきます。

*：農林水産省大臣官房政策課食料安全保障室「2050年における世界の食料需給見通し」(2019年9月)より。



2.4

生物農薬の製造・販売を通じ、人々の健康と環境に配慮した、持続可能な農業システムの構築に貢献しています。



3.9

生物農薬の使用を普及・拡大することで、土壌の健全化に貢献しています。

Our Stories : 安定供給の基盤をつくる

世界有数の技術力で、農業の変革を促す

当社がCertis USAを設立したのは、化学農薬や肥料が、人々の健康や地球環境に悪影響を与えることへの懸念が高まり、環境保全型農業への移行が進められている時期でした。当社は、さまざまな防除手段を組み合わせることで病害虫の発生を抑えるIPMという技術に着目し、開発初期の生物農薬分野でリーダーシップをとっていたThermo Trilogly Corporation (Certis USAの前身)を買収し、農業分野へのIPM導入推進に向けた取り組みを開始しました。生物農薬と化学農薬を各国・地域の環境や病害虫の発生状況に応じて適切に組み合わせることで、「農作物の収穫量の向上」と「環境への負荷の低減」という一見相反する課題を同時に解決することができ、結果として農と食への貢献、さらには世界中の人々の生活への貢献につながると考えたためです。農家のみならず、販売会社や消費者等からも、こうした変化を望む声が増え、将来的に出てくるはずだと考え、19年前に投資を決定しました。それが現実になるまで少し時間がかかりましたが、ここ5年では需要が大きく伸びてきています。

現在、生物農薬分野におけるCertis USAの世界シェアは約5%で世界でもトップランナーの1社です。社員の知識が強みであることはもちろんですが、化学農薬の製造から領域を拡大してきた多国籍企業とは異なり、生物農薬だけに事業を集

中させているため商品ラインアップが豊富なことに加え、生物農薬製造における微生物等を発酵させる際の技術力も高く、固体発酵と液体発酵の両方の技術を持っていることが同社の優位性につながっています。私はCertis USAの企業価値を向上させ、事業規模を拡大するための支援をしていますが、成長分野である生物農薬で、世界トップレベルの企業をサポートできることを嬉しく思っています。

生物農薬を通じ、土地の生産性を高める

Certis USAでは生物農薬のみを製造していますが、化学農薬をゼロにすべきだと考えているわけではありません。生物農薬は防除対象の生物以外への影響が少ないため、人や家畜の健康被害や、環境への負荷を低減しながら防除効果を上げることができ、即効性が低く、散布時期の見極めが難しい等の短所があります。一方、化学農薬は迅速に効果が出るだけでなく、比較的取り扱いが容易で、生物農薬の短所を補ってくれます。ただ、使い過ぎると土中の微生物の多様性が失われ、病原菌や病害虫が発生しやすい環境になってしまいます。生物農薬は、その土壌環境を整え、植物の根を守り、土地の生産性を高める役割も果たします。

ですから、生物農薬と化学農薬、両方を上手に使い分けることが重要であり、Certis USAのコンサルタントをはじめ、同社の製品を扱う販売会社には、生物農薬と化学農薬の組み合わせ方や、商品の取扱方法の説明と合わせて、農家が円滑にIPMを導入できるようにトレーニングを提供してもらっています。

必要としている地域でこそ、利用してもらうために

Certis USAは北米と欧米を中心に、南米、アジア、中東の

生物農薬を上手に使えば

将来、飢えのない世界も実現できるかもしれない。

そう期待しています。

マーケットにも展開しています。南米、アジアとアフリカは持続可能な農業の普及という観点から特に力を入れたいエリアですが、価格競争が厳しく、どう攻めていくかが課題となっています。化学農薬に比べると生物農薬は高価で、即効性も乏しいため、「コストを抑えて迅速に効果を上げる」ことが優先される国・地域では受け入れられにくいと感じています。今検討しているのは、米国で製造した商品を世界中に販売する現状の仕組みから、現地にプラットフォームをつくって製造・販売する体制へシフトし、価格競争力と顧客ニーズへの対応力を上げていくことです。また、従来、販売会社を通じて行っていた農家への技術的支援について、米国ではCertis USAが直接行う機会を増やす計画も出ており、アジアやアフリカ等の開発途上国・地域でも同様の取り組みを実施することで、生物農薬を使う意義を理解してもらい、販売へつなげていければと考えています。

世界中の人々の食を、生物農薬で支えたい

世界の飢餓人口は増加し続けており、特にアジアとアフリカでは顕著です。安全で栄養のある食料を十分に得られない人は20億人を超えるといわれています。この背景にはさまざまな面が影響していて一概には言えませんが、持続可能な農業を実現することで、世界中の人々に食料が行きわたる未来も見えてくるのではないかと考えています。当社の生物農薬事業の要であるCertis USAを通じ、その普及・拡大を、今後も支援し続けていきたいと思っています。



Certis USA子会社の製剤設備(インド)

三井物産のアプローチ



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	主なリスクと機会	主な取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> 開発途上国・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 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 サプライチェーンにおける環境・社会側面の責任拡大、人権配慮の重要性拡大 (労働慣行・地域住民への影響等) 	<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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 <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 人口増・経済発展による疾病構造の変化や高齢化に伴うヘルスケアニーズの増大 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 多様化する消費者ニーズを捉えた市場拡大 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 	<p>生活・社会基盤の充実 🔍 P.57</p> <ul style="list-style-type: none"> 電力、特にさまざまなソリューションサービスを含む再生可能エネルギー事業の強化や、水処理、上下水道、物流、鉄道、通信等の事業を通じ、持続可能な成長と発展に欠かせない生活・社会基盤の整備を推進 人口増加・経済発展の著しい途上国・新興国での持続可能な開発や、地域の雇用創出のためのコミュニティ投資を推進 <p>健康・高齢化社会 🔍 P.59</p> <ul style="list-style-type: none"> 人口増加や高齢化の進行による医療ニーズの多様化に対応し、「アクセス・質・効率性」の面からヘルスケアの発展に貢献 <p>多様化する消費者ニーズ 🔍 P.60</p> <ul style="list-style-type: none"> 消費者ニーズの多様化に応じた商品・サービスを提供 <p>人権の尊重 🔍 P.61</p> <ul style="list-style-type: none"> 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す <ul style="list-style-type: none"> 人権方針の策定と人権デューデリジェンスの実施 人権の尊重に関する役職員の意識向上を目指した人権研修の実施 	<p>サプライチェーンマネジメント 🔍 P.65</p> <ul style="list-style-type: none"> 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対応 サプライチェーンにおけるサステナビリティへの取り組み状況の調査を実施(サプライヤー実態調査) <p>目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 新規調達先への持続可能なサプライチェーン取組方針の周知100% <p>社会貢献活動 🔍 P.99</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 当社が日本全国74か所(約44,000ha)に保有する社有林「三井物産の森」で、多面的な取り組みを推進 事業を展開する国や地域において、冠講座や日本研修プログラム、奨学金の支給等を通じ、若者たちにグローバルリーダーとしての知見・知識獲得と多様なネットワーク構築の機会を提供 「三井物産環境基金」の運営を通じ、環境問題の解決に向けた助成や、大学の研究、NPO・NGOの活動の支援を実施

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・経済の発展に貢献



Thomas Alwin

プロジェクト本部プロジェクト開発第二部より
OMC Power Private Limitedに出向中



発電拠点。奥に広がるのは電力の供給を受ける住戸



7.1

太陽光発電による電力を安定的かつ安価に供給し、非電化地域の電化を推進しています。



9.4

太陽光発電事業において徹底した効率化を推進し、発電コストの削減に努めています。

経済成長を続けるアジア・アフリカを中心に世界のエネルギー需要が増加する中、特に電力業界ではDecarbonization (脱炭素化)、Decentralization (分散化)、Digitalization (デジタル化)がメガトレンドとなっており、環境負荷の低い再生可能エネルギー(再エネ)へのシフトが急激に進んでいます。三井物産は、これら「3つのD」への対応として、集中電源としての太陽光発電や、風力発電に加え、より最終消費者に近いところでサービスを提供する分散型電源についても世界に広がる形で展開を進めています。

世界には電力へアクセスできない人々がアジアやアフリカを中心に約10億人*存在し、インドにおいても大きな社会課題になっています。一方で、インドやアフリカの農村等の非電化地域でも携帯電話の普及率は非常に高く、データ通信に電気が使われるようになってきました。そこで「地産地消型」分散型電源事業を通じて、携帯基地局を基盤顧客とし、さらに周辺の事業者や住民にも、主に太陽光発電や蓄電池を組み合わせた電力を安定供給するべく、当社はOMC Power Private Limited (以下、OMC)に、2017年に投資・参画しました。OMCを通じて、今まで使われてきた化石燃料を代替し、より安定した環境への影響も少ない電力を低価格で提供し、インド政府の目指す「全国民への24時間電力供給」と、電力を活用した人々の生活・経済の向上への貢献を目指します。また、インドからアジア全体、アフリカ・サブサハラまで、当社はOMCと共に、少しでも多くの非電化地域に電力を届ける取り組みを進めていきます。

* : International Energy Agency「World Energy Outlook 2018」より。

Our Stories : 豊かな暮らしをつくる

独自のビジネスモデルで顧客基盤を拡大

現在、OMCが保有する発電拠点は197か所あり、同拠点から211の携帯電話基地局、約5,000の地域施設と事業者、約15,000世帯・10万の地域住民を支えています。私はOMCの一員として、2017年に100か所だった発電所を1,000か所に増やし、非電化地域に住む100万人以上に電力を届けることを目標に、事業規模の拡大と収益性の向上に取り組んでいます。

開発途上国では、携帯電話の普及が進み、無線通信網が電力網以上に整備されているところも多くあります。インドも例外ではなく、OMCはこれを活用した独自のビジネスモデルとして、携帯電話基地局への電力供給から事業を開始、その上で基地局周辺に送・配電線ネットワークを構築し、半径2～3km圏内にある地域施設や事業者、家庭へと顧客を広げることになりました。このビジネスモデルには、OMCがミニグリッド事業のリーディングカンパニーとして長年蓄積してきたノウハウ



夜間営業が可能になった商店

ウ、携帯電話会社との強いつながりや、各州政府と分散型電源の法制度をつくってきたことが活かされています。OMCは、分散型電源をつないで電力のプラットフォームをつくり、需要に合わせて制御することで、安定的・効率的な電力の供給を実現するだけでなく、将来的には、電力を基に、地域の生活水準を上げる新たなビジネスを提供することを目指しています。現在、電力を使って水を浄化するサービスを提供していますが、さらに地域住民の豊かな暮らしにつながる、冷蔵施設やEVの充電サービス施設等、多様なサービスへの派生を検討しています。

ビジネスプロセスを見直し、高品質・低コストを追求

インドの非電化地域では、ディーゼル燃料や灯油、薪等を夜間の明かりや炊事に利用するのが一般的ですが、環境負荷が大きく、1kWh当たりの単価に置き換えるとかなり高額です。そこでOMCは、太陽光由来のクリーンエネルギーを月2、3ドルで地域住民に提供することを目指しました。どんなに環境に良く便利でも、手の届く価格でなければ継続的には使ってもらえないからです。

太陽光発電は一度設置すれば、太陽の出ている限り燃料なしで毎日稼働するのでコストパフォーマンスに優れていますし、近年では発電コストが下がり、かなり安価な電源になっています。これらも低価格を実現できている要因ですが、さらに大きいのは、OMCの長年の経験に基づく、徹底した高効率化です。コストを抑えつつ電力を安定供給するために、昼間は太陽光パネルを使って電力を供給するとともに、夜に備えて蓄電池にも電力を貯め、夜間は蓄電池から供給し、その電力がなくなった場合は、緊急時に限りディーゼル発電装置を使って、

電力を届けることで、社会を変えられる。

多くの人々に、電力を届けたい。

その電力も蓄電池に貯める等、太陽光発電パネル、蓄電池、ディーゼル発電装置を別々に効率よく動かすことで、24時間の電力供給を可能にしています。発電所を効率的かつ安定的に稼働させるのはとても難しいのですが、OMCが蓄積したノウハウがそれを可能にしています。このほか、発電所へのIT導入はもちろん、発電所内での電力ロスを削減するためのパワーコントロールユニットや、複数の発電所をより効率よく管理するためのリモートモニタリングシステムの独自開発を通じて、より安価に電力を提供できるよう、たゆまぬ見直しと改善を続けています。

電力を届けることは、人々の暮らしを豊かにすること

今、非電化地域に暮らす人は約10億人といわれています。私も電力が整っていなかった南インドに生まれ育ちましたので、それがどれだけ大変なことかはよく分かります。電力がない環境は生活の不便だけでなく、衛生面や教育等の低水準も引き起こします。実際、OMCの第1号発電所ができたとき、周囲には何もありませんでしたが、今では小学校や高校が建ち、小さな病院や商店も増えてきています。生活環境が改善し、経済も活性化していくのを目の当たりにすると、電力を届けることの社会的意義の大きさを改めて感じます。

インドをはじめ、アフリカやアジア等、求められるすべてのところに、持続可能な電源をできるだけ早く、安定的に、安価に届けられるよう、今後も各国・地域に向けた潜在顧客へのアプローチと、OMCの組織力強化を進めていきます。

三井物産のアプローチ



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	主なリスクと機会	環境マネジメント	主な取り組み
<ul style="list-style-type: none"> 地球温暖化、気候変動 水資源不足 サーキュラーエコノミー 環境汚染 生物多様性損失 	<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 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・劣化に伴う環境コスト増大 <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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 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 	<p>環境マネジメント 🔍 P.34</p> <ul style="list-style-type: none"> グローバル・グループで環境に配慮した事業活動を推進 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 環境関連認証の積極的な取得を推進 <p>目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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 <p>気候変動 🔍 P.40</p> <ul style="list-style-type: none"> 資源・発電資産ポートフォリオの良質化と、幅広い事業展開を活かした機動的な取り組みを10年以上の長期的視点で推進 再生可能エネルギー事業やモーダルシフト等、CO₂の発生抑制に寄与する事業を推進 エネルギー消費の効率改善に寄与する事業を推進 <p>目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 2050年の「あり姿」としてNet-zero emissionsを掲げ、その道筋として2030年に2020年比GHGインパクトを半減 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 	<p>水資源 🔍 P.45</p> <ul style="list-style-type: none"> 水資源の保全および持続可能な水の利用に向けた事業を推進 <p>サーキュラーエコノミー 🔍 P.46</p> <ul style="list-style-type: none"> 3Rを推進 資源投入量を抑えるデザイン・素材の導入を促進 製品・サービスの利用効率を高めるシェアリングを促進 メンテナンスや用途転換等による製品の長寿命化を推進 廃棄物とみなされてきたものを他用途に活用する仕組みを実装 <p>環境汚染 🔍 P.47</p> <ul style="list-style-type: none"> 化学物質の大気排出量を削減 汚水、土壌汚染等の削減につながる取り組みを推進 <p>生物多様性 🔍 P.48</p> <ul style="list-style-type: none"> 生物多様性に配慮して事業を推進 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設定し、生物多様性の保全に踏み込んだ森林管理を実施

脱炭素社会の実現に寄与する地域密着型バイオマス発電事業の創出



山下 浩輝

エネルギー第一・第二本部 国内事業開発部 北海道エネルギー室



下川町のバイオマス発電所

世界では、地球温暖化を背景に再生可能エネルギー（以下、再エネ）を求める需要家が増え、これに応じて再エネ市場が急激に拡大しています。日本でも、2030年までのエネルギー需給構造の在るべき姿として「再エネの電源構成比率を22～24%にする」というエネルギーミックスの方針が打ち出され、再エネの主力電源化を強力に推進する姿勢が示されました。

このような社会情勢に鑑み、三井物産も温室効果ガス（GHG）排出量削減を目指し、再エネ事業への取り組みを進めています。その中で当社は、主体的・主導的に関与できる事業として、北海道での木質バイオマス発電による地域分散型電源に取り組み、2017年に苫小牧市、2019年に下川町で営業運転を開始、2020年5月には当別町での発電所を着工しました。電力消費者の近くに小規模な発電施設を分散配置することで、送電時のエネルギーロスを削減でき、GHG排出量削減にもつながる事業です。北海道には日本の森林面積の20%を超える豊かな森林資源があり、燃料となる間伐材等未利用木材の安定供給が見込めることから、太陽光や風力と異なり、気象条件によらず24時間365日ほぼ一定の出力で安定稼働するバイオマス発電でも、再エネの主力電源化を推進できると考えています。

一般に、商社が手掛けるバイオマス発電事業は海外から木質燃料を輸入し、発電した電気を電力会社へ供給するモデルが多い中、100%道産材燃料での地域密着型分散型電源は、当社特有のものです。林業は北海道の主要産業であり、木質バイオマス発電は木材のカスケード利用^{*1}を実現する手段でもあります。当社は全国74か所に約44,000ヘクタールの「三井物産の森」を保有していますが、うち約36,000ヘクタールが北海道にあります。社有林の活用とともに、間伐材等未利用木材の需要創出、林業従事者・運材業者の雇用創出と木材利用の効率化等、林業活性化にも貢献していきます。



7.1、7.2

木質バイオマス発電事業の開発・運用を通じ、国内での再エネ割合の拡大と、再エネへのアクセス向上に貢献しています。



8.3

発電に際し必要となる燃料を地域内で調達することにより、林業や運送業の分野に継続かつ安定的な雇用を創出しています。



9.4

発電時の熱を施設内で再利用するとともに地域や産業施設への供給を計画し、化石燃料の使用量とCO₂排出量削減に貢献していきます。



15.1、15.2

間伐材等未利用木材の収益化を実現することで、放置森林の適切な管理と機能回復を後押ししています。

Our Stories : 環境と調和する社会をつくる

悔しい経験をバネに、新たな地で事業をスタート

私は2017年から北海道での新規事業開発を担当していますが、再エネの主力電源化には多くの課題があると感じています。その一つが電力系統*2への接続の制約です。従来、電力会社は大規模な発電所と需要地を結ぶ形で送電線を構築してきたため、電力系統に空きのある地域と再エネ電源の立地ポテンシャルのある地域が必ずしも一致しません。空きがなく系統電源につなげない事態が顕在化していますが、道内では上位系統の新設に5~9年を超える膨大な時間とコストがかかる等、系統へ接続するためのハードルが高い状況にあります。

今年着工した当別町の案件でも、系統への連系が課題になりました。系統接続を先行確保したはずの他自治体での建設予定地が、半年弱の調査の結果、接続不可だと分かったのです。地盤ボーリング調査も予算を使って進めており、あまりのことに社内外関係者の方々へなんと説明すれば良いものかと愕然としましたが、その後も諦めずに事業をゼロから再スタートしていたところ、再エネを導入したいと考えていた当別町に用地選定を支援していただき、役場の方々にも何度も支えられながら着工まで実現することができました。用地選定後も、省庁や道や町との70を超える許認可確認、EPC*3コントラクター等社外との30本近い契約の締結、地銀との融資交渉、O&M*4、原料調達、地域との合意形成や、共同出資者である北海道電力株式会社との連携、社内稟議申請等自ら打ち立てた500近いTo Do項目を、一つ一つプロジェクト主担当として推し進め、着工式の瞬間は本当にやりがいを感じました。

ドイツのガス化技術と米国のIoTで発電所を支える

下川町も当別町もコンパクトな発電所で、系統確保の面では利点があります。ただ、一般的な蒸気タービン方式の発電機は、小規模にすると発電効率が低下するという課題がありました。これ

を解決する先進技術を調査するため出張したドイツで出会ったのが、木質ペレット*5を特殊な炉でガス化して発電する、Burkhardt GmbHの技術です。ガス化炉は高度なペレット品質管理を必要とするため、運転開始後もペレット製造時の品質に含水率1%単位でこだわり抜いて日々改善を進めていますが、ICT事業本部が出資するOSIsoft, LLC.のPI Systemを導入して、リアルタイムでのデータ集約と可視化を行い、さらなる操業最適化・稼働率向上のための経営判断に活かすといった、総合商社ならではの連携によるDX*6への取り組みも推進しています。

環境貢献の観点では、蒸気タービン方式と比べて必要とする木材投入量が少ないこともポイントでした。また、下川町では発電時に発生する熱をペレット製造時の乾燥工程で再活用し、全体のエネルギー効率向上につなげています。同社の発電機の視察で訪れたドイツのLadbergen村では、3km先の空港や誘致した工場への温水供給をしており、それまで外へ流出していた重油や灯油代が削減され、そのお金が森林へ戻り地域内の資金の好循環ができています。ここまでできれば木材を余すところなくエネルギー利用できますので、誘致した農業施設への温水供給といった展開ができればと考えています。



2021年の運転開始を目指して建設中の当別町発電所(完成予想図)

従来流出していた資金がドイツのように 地域の森林へ戻り、その地で循環する 環境に根差した発電所を創りたい。

商社の総合力で、地場に根差した事業開発を

当社は国内事業開発の強化を掲げており、私の所属するエネルギー第一・第二本部でも7月に、国内の地場に根差した事業の拡大を企図して国内事業開発部が新設されました。そこで、本事業も単に水平展開するにとどまらず、自治体との協業経験を新たな事業開発に活用し、本部横断的に地場での事業を産んでいく契機にすべく、自治体の多様なニーズに対し、当社がどう役立てるのかを目下議論しています。発電所を通じて築いた下川町との良好な関係が地場発信の事業にも広がりつつあり、現在、下川町・サッポロウエシマコーヒー株式会社・藤女子大学・当社で、下川町産農産品を活用した商品開発の産学官連携が開始されています。

北海道は広大な土地と多様な自然に恵まれ、厳しい冬は膨大なエネルギーを必要とし、再エネのポテンシャルでは日本有数の地です。「この地にLadbergen村のような場所を創りたい」という、新規案件開発への当初からの熱い想いを胸に、今後も環境と調和する社会の実現に向け、取り組みを進めていきます。

- *1: 木材を建材等の資材として利用した後、紙パルプ等の利用を経て、最終段階では燃料として余すことなく利用すること。
- *2: 電力を需要家の受電設備に供給するための、発電・変電・送電・配電を統合したシステム。
- *3: Engineering, Procurement, Constructionの略称で、プロジェクト事業会社と建設請負会社との間で協議・締結されるプロジェクトの建設工事請負契約。
- *4: オペレーション&メンテナンス契約の略称。
- *5: 丸太等を顆粒状に破碎し、それを小粒の棒状に圧縮成型した固形燃料。
- *6: デジタルトランスフォーメーションの略称。AIやIoT等を用いて、ビジネス基盤等をICTを前提とする仕組みへ変える取り組み。

三井物産のアプローチ



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	主なリスクと機会	主な取り組み
<ul style="list-style-type: none"> イノベーションプラットフォーム 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 	<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> 新しい価値創造への取り組み 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 	<p>新しい価値創造 🔍 P.69</p> <ul style="list-style-type: none"> 新規事業開発、ビジネスインキュベーションを目的としたイノベーション・ラボ「Moon」を通じた取り組み デジタルトランスフォーメーション(DX)を通じ、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の進化 <p>人材マネジメント 🔍 P.70</p> <p>中期経営計画2023における人材マネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> 中期経営計画2023において「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 <p>人材の育成・配置</p> <ul style="list-style-type: none"> 公正な採用活動を基本方針とし、能力・人物本位の採用選考を実施 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」人材を育成 適材適所の任用・配置 <p>多様な人材の活躍</p> <ul style="list-style-type: none"> 「ダイバーシティ経営」を推進し、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 <p>挑戦と創造を促す環境づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> 社員が生き生きと働き、社員と会社が共に成長し続ける環境をつくるために、当社の新たな働き方を具現化する「Work-X」を展開 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 社員が生活(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「ワークライフマネジメント」を支援 <p>健康経営・労働安全衛生</p> <ul style="list-style-type: none"> 社員が健康かつ安全に、安心して働き続けられる職場環境を整備 事業活動を行っている各国・地域の法令に基づく施策を実施 事故・災害等の緊急事態に対応できる体制を構築 <p>目標</p> <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 <ul style="list-style-type: none"> 2025年3月期までに女性管理職比率10%を達成 働き方改革の具体的な行動計画 <ul style="list-style-type: none"> 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 メリハリのある働き方を実現し、年次有給休暇取得率70%以上を継続 2024年3月期までに社内調査において働き方を問う質問に対して全社員の60~70%より肯定的な回答を得る 健康成果指標 <ul style="list-style-type: none"> 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 心の健康づくり計画 <p>2021年3月期までの5年間に以下目標の達成を目指す。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 ストレスチェック制度の定着・浸透 定期問診回答率100%達成 労働災害目標(2021年3月期) <ul style="list-style-type: none"> 労働災害ゼロ 死亡災害ゼロ

Our Stories : 新たな価値を生む人をつくる

社員の意識や行動の変革を促す「Work-X」



高城 紘子

人事総務部 Work-X室

鈴木 大山

人事総務部 Work-X室
室長

新本社のコミュニケーションスペース「キャンプ」



4.4

自ら主体的に行動することを習い性にし、社内外の人材とのコラボレーションを通じて事業を創出する機会と環境を提供しています。



8.2、8.3

時間や場所に捉われず、生産性・創造性高く働ける職場環境を提供しています。

三井物産は、将来の当社のあり姿を示した長期業態ビジョン2030で、企業や人を「つなぐ」から自らビジネスを「つくる」への進化を掲げています。強い「個」と「個」のコラボレーションによる知的化学反応創出で、世の中になく新たな価値やビジネスを、自らつくる集団となることを目指しています。

2020年5月、当社は新本社へ移転しました。この移転を、当社の新たな働き方を具現化する契機とし、職場体験のあり姿を全社でつくり上げるために2018年に開始したのが「Work-X」(Workplace Experience)です。新本社の職場環境を整えることにとどまらず、社員一人ひとりの意識や行動様式の変革も促していくことを目指す、組織横断型のプロジェクトです。

当社の多様な「個」を活かして新たな価値を創造し続けるためには、社員の働き方をより柔軟で機動的な形に変えていく必要があります。当社は、本プロジェクト以前から働く「時間」の多様化を進めていますが、Work-Xでは、「場」の多様化を通じ、部門の枠を超えたコミュニケーション・コラボレーションの促進をメイン施策としました。社員が仕事の状況や内容に応じて働く場所を主体的に選択することで、より生産性と創造性の高い働き方実現を目指したものです。

Work-Xの本質は物理的なオフィス環境の変化ではなく、社員一人ひとりの意識・行動変革、それによる「中期経営計画2023－変革と成長－」の実現です。意識・行動変革をグローバル・グループにも浸透させ、さらなる挑戦と創造を続けていきます。

Our Stories : 新たな価値を生む人をつくる

Work-Xを支えたのは、アンバサダーの主体的な姿勢

Work-X室がこの1年間取り組んできたのは、長期業態ビジョン2030から、新たな働き方のあり姿を提示し、実現していくことです。ビジョンの内容を実行施策に落とし込んでいくことも決して簡単なことではありませんでしたが、最も苦労したのは、こうしたあり姿を約6,000人の社員に理解・納得してもらい、自ら行動を起こしてもらうことです。その最も大きな推進役になったのが、各部門から選出されたアンバサダーでした。

当初、アンバサダーにはWork-Xの施策や取り組みを各部門に展開してもらう役割を期待していましたが、活動を開始すると、現場目線でさまざまな助言や提言を行い、積極的に議論を交わす場面が多々生まれました。各部門から意見をもち寄りてつくった形になるわけですから、自ずと説得力も増します。それが、現場への浸透力が高まった要因だと感じています。

新たな環境で、新たなビジネスをつくる

Work-Xでの議論を経て、コミュニケーションとコラボレーションの促進を目的に、新本社ではいくつかの施策を取り入れています。一つ目はグループアドレス(組織ごとのフリーアドレス)の導入です。これにより、業務やプロジェクトニーズに応じた機動的なチームングが可能になりました。二つ目はコミュニケーションエリア、キャンプの設置です。社員が部門の枠を超えてコラボレーションできる場とし、自由にアイデアを生み出せるようカジュアルな演出をしています。三つ目はスタッキング、戦略的な組織配置で、経営戦略に基づき、事業シナジーがありそうな部門を同一フロアーや上下フロアーに配置、今後も柔軟に入れ替え可能としています。これらの施策は、すべてが揃うことで効果を発揮する、三位一体の取り組みです。グループアドレス導入に際しては、その効果検証や課題点を洗い出すためのトライアルを実施しました。当初は参加に慎重な部署が多かつ

たのですが、目的や意義、会社の方向性について丁寧な説明を繰り返し行い、先行トライアル部署の評判も良かったので、その後、実施希望部門も増えました。グループアドレス導入により、ペーパーレス化も大きく進みました。本施策は社員の理解と主体的な関わりが、大きな成果につながっていると考えています。

さらに、Work-Xが実現した大きな変革は、積極的なデジタル活用です。コミュニケーションのリアルタイム化や業務プロセス効率化手段として、固定電話からiPhoneへの移行、TeamsやDocuSign等のデジタル技術活用を推奨してきました。新型コロナウイルスにより、突然全社員がテレワークになりましたが、新本社での新しい働き方準備を進めていたことで滞りなく対応できましたし、結果的にデジタル化がさらに促進されました。出社が再開された今も、新しいコミュニケーションの形が社員に受け入れられ、生産性向上に大きく貢献しています。

グローバル・グループを巻き込み、さらなる進化へ

Work-X室のミッションは、継続的にオフィス環境を改善していくことのみならず、社内の風土や雰囲気改善し、さらなるコラボレーションを促し、社員の意識・行動変革により、当社生産性・企業価値の向上に寄与することです。世の中の変化は速く、多様化も進んでいますから、従来の組織の枠に捉われていては、事業機会に対応しきれなくなってしまう。現在ある縦組織の生産性は維持・継続しながら、今後は横や斜めにもつながって、総合力を発揮していくことが当社の目指していることです。

今後取り組みたいのは、グローバル・グループへのWork-Xの展開です。Work-Xは新本社移転を機に始動しましたが、本来の目的は、物理的な拠点に関係なく、自発的なコラボレー

新本社移転はきっかけ。

Work-Xの本質は、グローバル・グループの行動変革なのです。

ションを通じて社内外の多くの人材と知的化学反応を巻き起こし、新たなビジネス価値を生み出すことです。新本社で行った施策をそのまま適用するのではなく、拠点にあった施策・活動を、社員一人ひとりが行えば、当社グループとしてのパフォーマンスが大きく変わる予感がしています。物理的なオフィス環境は拠点により異なりますので、各拠点の特性を踏まえた、オリジナルのWork-Xが生まれることに期待しています。

私たちはWork-Xを通じて、不確実で変化の速い時代だからこそ、これまでの常識を見直し、時代変化に柔軟に対応できることを習い性しておくべきであると、社員に繰り返し発信してきました。それが浸透してきたからこそ、今回のコロナ禍にも柔軟に対応できたといえます。折しも、コロナ禍がもたらす「ニュー・ノーマル」に社会の関心が集まっていますが、新たな常識・状況に対しても、私たちが変化対応力を持ち続けることが、当社の成長そのものに、きっと生きるはずです。



Work-X室 室員とアンバサダー (2020年2月)

三井物産のアプローチ



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	主なリスクと機会	主な取り組み
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 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・贈賄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 情報セキュリティ関連トラブル 自然災害・テロ・感染症等の発生による重要業務中断に伴う顧客の喪失、企業評価の低下 <p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>インテグリティとコンプライアンス 🔍 P.106</p> <ul style="list-style-type: none"> 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、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 コンプライアンス体制の整備・強化と、社員のコンプライアンス意識のさらなる徹底を図るためのコンプライアンス教育・研修の実施 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 <hr/> <p>コーポレート・ガバナンスと内部統制 🔍 P.111</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 企業会計審議会が示す内部統制の基本的枠組みにのっとり、各種制度を導入 <hr/> <p>リスクマネジメント 🔍 P.113</p> <ul style="list-style-type: none"> 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慎重な事業を推進 大切なビジネス資産である情報を適切に管理すべく、個人情報の保護やサイバーセキュリティ対策を推進 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、定期的な見直しを実施

Our Stories : インテグリティのある組織をつくる

東アジアブロックにおけるインテグリティの浸透と価値観の共有



コンプライアンスリーダー会議での議論 (2020年10月)

于 玲玲

三井物産(中国)有限公司 法務部
副部長

三井物産は、ビジネスにおいて「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、2018年に「三井物産グループ行動指針—With Integrity (以下、「With Integrity」)」を策定、インテグリティとコンプライアンスについての考え方を改めて整理し、全世界のグループ会社で共有しました。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。

「With Integrity」をグローバルに浸透させていく上では、現地の言語へ翻訳して展開することはもちろんですが、現地での積極的な浸透活動が重要です。中でも北京、上海、広州、香港、台湾の各ユニットを擁する東アジアブロックでは、支店や出張所、ブロック内関連会社からも参加して開催される「コンプライアンスリーダー会議」を取り組みの核に据え、インテグリティのある組織づくりを強力に推進しています。



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

インテグリティは、尊重され、信頼されるための行動姿勢

東アジアブロックでは、総代表を統括責任者とするコンプライアンス推進体制を構築し、東アジアブロックCCO(チーフ・コンプライアンス・オフィサー)の下、各種コンプライアンス活動を推進しています。私が所属する三井物産(中国)有限公司の法務部は、CCOをサポートする事務局として、上記体制の整備やコンプライアンス違反等発生時の対応、従業員へのインテグリティ・コンプライアンス浸透等を担っています。

企業のインテグリティは従業員一人ひとりのインテグリティから成り立っていると考えていますので、個人のインテグリティを高めてもらうこと、つまり、一人ひとりが「ほかの人や社会に尊重されるためにはどうすればいいか」を考えて行動してもらうことを重視して浸透活動を行っています。従業員からは、「『With Integrity』の趣旨は理解できるけれど、実際にどう行動すべきかが分からない」という声がたびたび聞かれます。「With Integrity」にも「判断に迷ったら」という内容で行動の指針が書かれていますが、私たちはさらに、「行動に迷ったら一人で悩まず、信頼できる人に相談してください」と伝えていきます。高いインテグリティ意識を持った信頼できる人に相談する



関係会社での「With Integrity」浸透活動・ワークショップ(2019年10月)

ことで、自分の判断により確信を持つことができます。まずは、私たち法務部員が、信頼される人、何でも相談してもらえる人でありたいと考えています。

議論を通じ、支店や出張所、関係会社にも価値観を浸透

東アジアブロックのコンプライアンス活動で最も重要な取り組みが、支店や出張所、関係会社を含め、地域ユニットごとに定期的開催している「コンプライアンスリーダー会議」です。東アジアブロック総代表、ユニット長、東アジアブロックCCOが出席し、インテグリティやコンプライアンスの重要性を直接伝える場であり、所属の異なる従業員が、インテグリティやコンプライアンスについて議論を交わす場でもあります。分公司や関係会社からはほぼすべての従業員が参加しています。

コンプライアンスリーダー会議では、インテグリティをより実践的に身に付けてもらうことを重視し、国内外の事例を引用し、その場にいたらどう行動すべきかを考え、議論してもらっています。ただ、インテグリティのある組織をつくるためには、年1~2回の議論では十分ではなく、常日頃からインテグリティを意識してもらう取り組みが必要だと考えています。そのためには、さきほど挙げたような高いインテグリティ意識を持つ人材がそれぞれの職場にいれば、自然とほかの従業員にも伝播していくのではないかと考えており、その影響力を最大化するための取り組みを模索しているところです。

インテグリティの浸透が進む中でのさらなるチャレンジ

東アジアブロックにおいては、コンプライアンス意識調査を隔年で実施していますが、インテグリティの認知度は向上しているという調査結果が出ています。最近では、従業員同士の会話の中で「それ、『With Integrity』に反していないですか？」

インテグリティのある会社と**従業員の相互作用が、企業を持続的成長に****導いていくと信じています。**

という言葉も出てくるようになり、浸透してきているな、と嬉しく感じています。また、問題を早期に発見していくために、おかしいと思ったときに声を上げる「スピークアップ」を有効な手段と捉え、内部通報制度の積極的活用についても、継続的に発信してきた結果、報告・相談件数も増加傾向にあり、通報しやすいオープンな社内環境が醸成されつつあります。

現在の課題は、関連会社への浸透活動です。関連会社に共に投資している企業と、私たちとは、企業文化が異なることが多くあり、当社の価値観を浸透させていくことには難しさを感じています。今後は、関連会社の法務部と連携し、共同投資する相手企業の法務部と直接話し合うことで、より効果的な浸透活動とすべく、対応を進めています。

インテグリティを深く心に留め、持続的成長を目指す

企業が信頼を得るためには、どの国・地域に所在するかという区別なく、全世界に対し、事業活動を通じて貢献することが不可欠になってきています。世界に通用する「With Integrity」の価値観は、必ず私たちの強みになると思っています。

企業と従業員は一心同体です。会社はインテグリティのある従業員がいることを誇りに思い、また従業員はインテグリティのある会社で働いていることを誇りに思うようになれば、組織内のインテグリティは継続的に高められ、企業として持続的に成長できるのだと考え、そのための取り組みを加速していきます。

Environment — Executive Summary

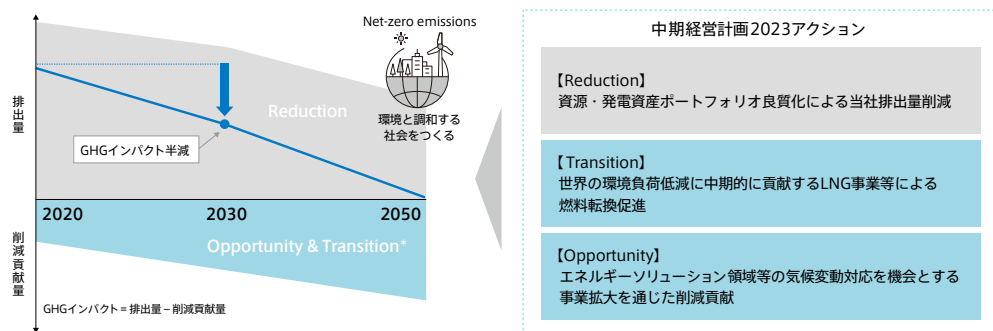
環境マネジメント

🔍 P.34

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、環境方針を定め、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。

気候変動

🔍 P.40



気候変動対応を経営上の重要課題としており、2050年のあり姿としてNet-zero emissionsを掲げています。この実現に向け、資源や発電事業といったポートフォリオの良質化による排出量削減を推進する「Reduction」、中期的にLNG等への燃料転換を促進し、低炭素社会を目指す「Transition」、そして気候変動対応を機会とする事業を促進する「Opportunity」の3つの取り組みを進めていきます。環境関連ビジネスでは、再生可能エネルギー事業、モーダルシフト推進事業のほか、CO₂の排出抑制に寄与する事業や、エネルギー消費の効率改善につながるさまざまな事業の拡大および技術の普及に取り組んでいます。



太陽光発電事業（鳥取米子ソーラーパーク）

水資源

🔍 P.45

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、上水供給事業、下水処理事業、発電・造水事業、銅鉱山向け海水淡水化・揚水事業に取り組んでいます。このほか、水ストレスの高い地域であるフィリピン・ボホール州の離島・中山間地域において、三井物産環境基金の助成案件の一つとして、NGOを通じ安全な飲料水を提供する雨水のリユースシステムを構築する取り組みを支援しています。

サーキュラーエコノミー

🔍 P.46

資源や製品を経済活動のさまざまな段階で循環させることで、資源やエネルギーの投入量と廃棄物発生量を抑えつつ、循環の中で付加価値を生み出して経済成長と環境負荷低減の両立を目指すサーキュラーエコノミー（循環経済）に「3Rデザイン・リデュース」「再生型・生分解性原材料」「長寿命化、リユース」「廃棄物削減、リサイクル」「シェアリング・プラットフォーム」「XaaS」をテーマに取り組んでいます。

環境汚染

🔍 P.47

化学物質の大気排出量、汚水、海洋・土壌汚染等の削減につながる事業における取り組みや、JICA/研究者との協働案件として赤潮早期予測システムを構築・運用するための研究プロジェクトに取り組んでいます。



チリ南部の都市プルトモントでのサンプリング風景（2019年1月）

生物多様性

🔍 P.48

事業を通じ、生物多様性の保全につながるさまざまな取り組みを進めています。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」での生物多様性保全、NGOとの協働による生物多様性保全にも取り組んでいます。



ブレイロングの熱帯低地常緑樹林

©Jeremy Holden

環境パフォーマンスデータ

🔍 P.49

2006年3月期からGHG排出量調査を開始し、以後継続して経年の定量把握を行っています。気候変動問題で社会の関心も高まる中、段階的にGHG排出量の算定範囲（バウンダリ）を拡充し、2020年3月期からはScope3投資の推計を開始。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。このほか、グローバル・グループでのエネルギー使用量の低減、水リスクの把握と使用量削減、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。

環境マネジメント

環境方針

方針

基本理念

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、「環境と調和する社会をつくる」ことをマテリアリティ（経営の重要課題）の一つとして位置づけています。

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し、持続可能な発展の実現に向けて最大限努力します。

行動指針

当社グローバル・グループの事業活動において、気候変動への対応、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、継続的な改善を行います。また、環境への負荷を軽減する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ため以下の行動指針を定めます。

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*

事業活動の中で、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。

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、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。

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。

環境マネジメントの推進

体制

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、最新の登録証は2020年2月23日に更新し、2023年2月22日まで有効です。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（代表取締役専務執行役員）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、事業本部をはじめとする各組織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、全社目標を設定し、「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。

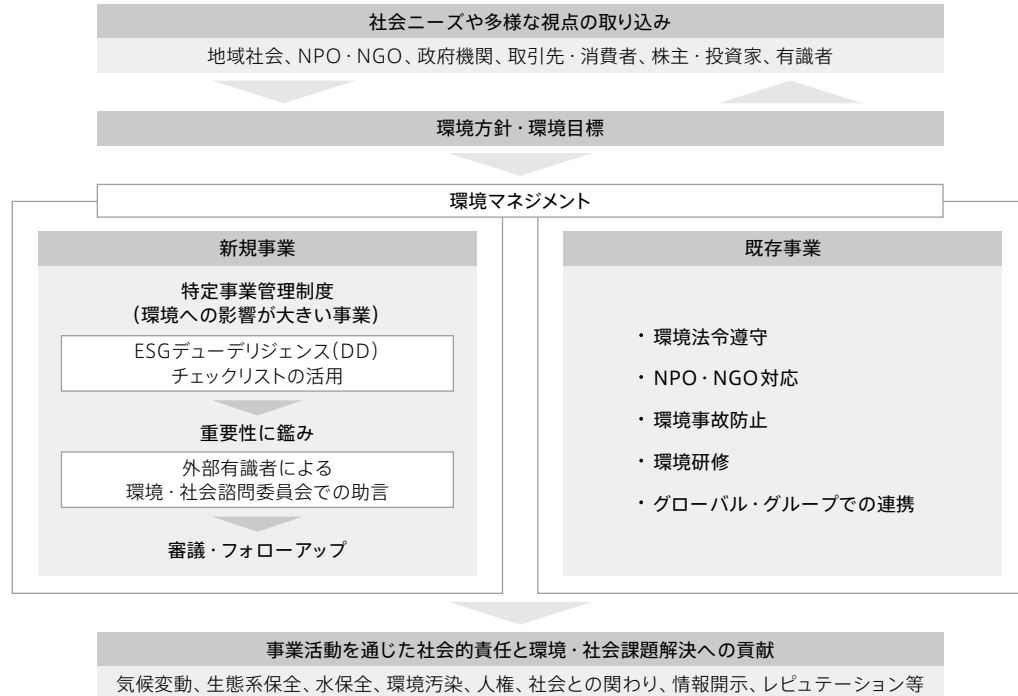
環境・社会面におけるリスク管理

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、および終了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・承認取り付けの上、実行しています。

環境・社会リスクへの対応 (2020年4月現在)



P.40 気候変動

統合報告書2020(P.044 サステナビリティ経営—事業を通じた気候変動への取り組み—)

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や事業別環境・社会リスクヒートマップを活用し、各事業部において、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を特定事業管理制度対象の事業として、社内審査を行い、必要に応じて気候変動、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らからなる環境・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った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32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った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。

2020年3月末現在、環境重点管理子会社32社のうち10社がISO14001を取得しています。このほか、環境重点管理子会社を除く国内・海外子会社のうち、19社がISO14001を取得しています。

環境事故対応

2020年3月期は、当社および国内・海外子会社での環境事故は0件でした。

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ます。

ライフサイクルアセスメントを踏まえた取り組み

2020年5月に移転した新本社ビルの社員食堂・カフェでは、ライフサイクルアセスメントを踏まえた環境負荷の低い容器・包材を採用しています。テイクアウト用のドリンク容器は、すべて紙製の環境配慮型オリジナル品で、冷たいドリンクもストローを使わずに飲める仕様となっています。カトラリーは当社関係会社と協業し開発した生分解性プラスチック製を使用しており、割り箸や箸立て等には社有林「三井物産の森」のFSC®認証材・間伐材を活用しています。また、執務スペース内のカフェコーナーでは、国産材・間伐材を使用したオリジナルカートカン(円筒型の紙製飲料容器)入りの緑茶をクラブ&ゴースタイルで提供、会議室等へのドリンクデリバリーサービスでは使い捨て容器を使用しない等、使用時、廃棄時も含めた環境負荷軽減に努めています。



環境配慮型容器とカトラリー等

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。

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。

その他主な環境法令

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/
 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、当社および関係会社役員一人ひとりの環境意識の向上が不可欠です。当社では定期的なセミナー、環境法令研修のほか、環境・社会に関するニュースレターをイントラネットで定期的に発信する等、環境問題に対する役職員の意識向上に努めています。また、ISO14001審査員補の養成等、専門的な知見の獲得に向けた取り組みも行っています。

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。2020年3月期は、当社グループから約100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11月)

2020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100名参加	主に当社および関係会社役員	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

環境関連認証の取得

体制 活動

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の保有物件で、DBJ Green Building認証を取得し、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」/森林資源事業等における認証の取得

取得認証	対象(国・地域)	取得対象/取扱内容・規模
FSC® 認証 国際的な森林認証制度を運営する非営利国際会員制組織FSC® (Forest Stewardship Council®、森林管理協議会)が定めた国際基準による認証 	FM認証*1 および CoC認証*2	社有林「三井物産の森」(日本)
	CoC認証	三井物産(ライセンス番号FSC®-C057355)/全国に保有する74か所(約44,000ha)の「三井物産の森」すべてで認証を取得 三井物産フォレスト(当社子会社、ライセンス番号FSC®-C031328)/約50,000m³/年(主に「三井物産の森」から生産される丸太ほかを販売)
	森林資源事業	当社パフォーマンスマテリアルズ本部住生活マテリアル事業部森林資源マーケティング室(ライセンス番号FSC®-C104107)/ウッドチップ122.6万t/年(FSC 100%: 36,000t、FSC Mix: 642,000t、FSC Controlled Wood: 548,000t)
	森林資源事業(オーストラリア)	Mitsui Bussan Woodchip Oceania Pty. Ltd.(当社子会社、ライセンス番号FSC®-C107463)/ウッドチップ140.7万t/年(FSC Mix: 104.1万t、FSC Controlled Wood: 366,000t)
	パルプ・紙・板紙・紙加工製品の調達・販売(全世界)	三井物産パッケージング(当社子会社、ライセンス番号FSC®-C009939)/パルプ、紙、板紙、段ボール等紙製包装資材、家庭紙、紙製文具で認証を取得
	バイオマス燃料取引	当社エネルギー第一本部燃料部バイオマス燃料室(ライセンス番号FSC®-C140620)/輸入木質ペレット(認証材)の取り扱いに際して取得
PEFC/CoC認証 国際的NGOのPEFC (the Programme for the Endorsement of Forest Certification)が各国の森林認証制度を相互承認する認証プログラム	森林資源事業(オーストラリア)	当社パフォーマンスマテリアルズ本部住生活マテリアル事業部森林資源マーケティング室/ウッドチップ110.2万t/年
	バイオマス燃料取引	当社エネルギー第一本部燃料部バイオマス燃料室(認証番号SGSJ-P-COC-2026)/輸入木質ペレット(認証材)の取り扱いに際して取得

環境マネジメント

取得認証	対象(国・地域)	取得対象/取扱内容・規模
SGEC認証 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。 2016年PEFCと相互承認 	FM認証	社有林「三井物産の森」(日本) 三井物産(認証番号SGEC/31-21-1101)/全国に保有する74か所(約44,000ha)の社有林「三井物産の森」すべてで認証を取得
	CoC認証	三井物産フォレスト/約50,000m ³ /年(主に「三井物産の森」から生産される丸太ほかを販売)


*1: 森林管理(Forest Management)に関する認証。
 *2: 加工・流通過程(Chain of Custody)に関する認証。

食料事業における認証の取得

取得認証	国	取得対象/取扱内容・規模
有機畜産物の日本農林規格(JAS) 	日本	フィード・ワン(当社関連会社)/有機JAS認証飼料を製造・販売
	日本	三井農林・藤枝工場、須玉工場(当社子会社)/有機JAS認証の茶葉を業務用に販売
ASC認証 	日本	東邦物産(当社子会社)/バイヤーの希望に応じて輸入・販売
	チリ	チリの大手サーモン養殖・加工・販売事業会社 Salmex Multiexport(当社が出資・参画。以下、Salmex)/4か所の養殖サイトを運営、追加取得に向け準備中(2020年3月末時点)
MSC認証 	日本	東邦物産/バイヤーの希望に応じて輸入・販売
	米国	Mitsui Foods, Inc.(当社子会社。以下、MFI)/ツナ缶詰を輸入・販売。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

取得認証	国	取得対象/取扱内容・規模																
BAP認証 	日本	東邦物産(Endorserとして)/バイヤーの希望に応じて輸入・販売																
	チリ	Salmex/2020年3月期において販売した全水産品 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>FY2019</th> <th>FY2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>BAP認証を受けたサーモンの取扱規模</td> <td>84,283t</td> <td>90,163t</td> </tr> <tr> <td>生産/使用/加工された魚介類の総取扱規模</td> <td>90,626t</td> <td>90,163t</td> </tr> <tr> <td>BAP認証取得のサーモン取扱比率</td> <td>93%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>		FY2019	FY2020	BAP認証を受けたサーモンの取扱規模	84,283t	90,163t	生産/使用/加工された魚介類の総取扱規模	90,626t	90,163t	BAP認証取得のサーモン取扱比率	93%	100%				
		FY2019	FY2020															
BAP認証を受けたサーモンの取扱規模	84,283t	90,163t																
生産/使用/加工された魚介類の総取扱規模	90,626t	90,163t																
BAP認証取得のサーモン取扱比率	93%	100%																
ベトナム	ベトナムエビ加工輸出事業会社 Minh Phu Seafood Joint Stock Company(当社が出資・参画。以下、Minh Phu)																	
Global GAP認証 	ベトナム	Minh Phu																
RSPO認証  <p>当社取り組みの進捗状況は以下URLでご確認ください  RSPOの当社プロフィールページ</p>	マレーシア	当社ならびにWangsa Mujur Sdn. Bhd.(当社が出資・参画)/同団体の方針にのっとり運営。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%にすることを目標に設定。特にNDPE(No Deforestation, No Peat, No Exploitation、森林破壊なし・泥炭地開発なし・搾取なし)原則に基づく調達を推進。2020年3月期のRSPO認証パーム油の取扱比率は5.0% <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>FY2018</th> <th>FY2019</th> <th>FY2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>認証を受けたパーム油の取扱規模</td> <td>14,500t</td> <td>21,500t</td> <td>20,000t</td> </tr> <tr> <td>生産/使用/加工されたパーム油の総取扱規模</td> <td>520,000t</td> <td>600,000t</td> <td>400,000t</td> </tr> <tr> <td>RSPO認証取得のパーム油取扱比率</td> <td>2.8%</td> <td>3.6%</td> <td>5.0%</td> </tr> </tbody> </table>		FY2018	FY2019	FY2020	認証を受けたパーム油の取扱規模	14,500t	21,500t	20,000t	生産/使用/加工されたパーム油の総取扱規模	520,000t	600,000t	400,000t	RSPO認証取得のパーム油取扱比率	2.8%	3.6%	5.0%
		FY2018	FY2019	FY2020														
認証を受けたパーム油の取扱規模	14,500t	21,500t	20,000t															
生産/使用/加工されたパーム油の総取扱規模	520,000t	600,000t	400,000t															
RSPO認証取得のパーム油取扱比率	2.8%	3.6%	5.0%															
レインフォレスト・アライアンス認証 	ブラジル	MA Coffee Trading(Brazil)(当社子会社)/コーヒー豆を客先に供給																
	日本	当社食料本部食品原料部コーヒー室/コーヒー生豆を客先に販売 同部製菓・乳製品室/認証原料を菓子メーカーに供給																

環境マネジメント

取得認証		国	取得対象/取扱内容・規模
SQF-TSA補遺 認証 	フードチェーン全体を対象とした食品安全や品質管理の認証規格(「SQF」認証)に東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会が定めた食品の安全衛生基準(「TSA」認証)を補完した制度	日本	プライフーズ(当社会社)/2,806kg/年(20農場と細谷および細田/パッケージ工場で生産した商品を大型スーパー向けに供給)

グリーンビルディング

当社会社の三井物産ロジスティクス・パートナーズ株式会社が運用する上場REIT・日本ロジスティクスファンド投資法人では、DBJ Green Building 認証*を、13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 認証を3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、エネルギー使用規模、CO₂排出規模の削減に貢献しています。



*：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。

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	2018★★★★	M-6 船橋西浦物流センター
	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
	2019★★★★	M-11 八千代物流センター
	2019★★★★	M-24 新子安物流センター
	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
	2019★★★★	M-28 千葉北物流センター II
	2019★★★★	O-4 加須物流センター

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	2019★★★★	新宿イーストサイドスクエア
	2018★★★★	品川シーサイドパークタワー
	2019★★★★	六甲アイランドDC

気候変動

気候変動関連への対応方針

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、気候変動への対応に加え、昨今の自然災害の増加・激化傾向に対しては、喫緊の課題として企業が対応することが社会の持続可能性にとって重要になっています。

三井物産は、当社のマテリアリティである「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」に基づき、世界のさまざまな国・地域の経済・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、グローバルな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することこそが、当社にとって持続的な成長戦略になると考えています。

なお、当社は、2018年12月に、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)に賛同しており、TCFD提言に沿って、一層積極的な情報開示を進めていきます。

気候変動対応に関するガバナンス体制

体制

当社は、気候変動対応を経営上の重要課題として、経営会議の下部組織であるサステナビリティ委員会で審議・決定しています。その議論内容は定期的に経営会議および取締役会にも報告され、特に重要なものは両会議で審議の上決定しており、当社サステナビリティ経営の推進に活かされています。気候変動に関する議論は、2018年3月期から2020年3月期までの3年間で、計28回行われました。

サステナビリティ委員会における過去3年間での主な気候変動関連トピックス

2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期
<ul style="list-style-type: none"> 石炭関連事業取り組み方針審議 最新の気候変動問題の動向報告 環境関連データの情報開示方針協議 外部環境を踏まえた非財務情報の開示拡充審議 	<ul style="list-style-type: none"> 非財務情報の開示拡充審議 マテリアリティの見直し審議 気候変動関連の外部環境報告 TCFDへの賛同審議 	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動シナリオ分析審議 サステナビリティ関連の重点課題設定審議 社内カーボンプライシング制度導入審議 GHG関連目標設定審議

P.7 サステナビリティ経営推進体制


気候変動対応に関する戦略とリスク管理


方針

体制

主な気候変動リスクと機会

当社は、幅広い事業をさまざまな国・地域で展開していることから、気候変動に伴うさまざまなリスク・機会を、事業戦略策定上において考慮しなければならない重要な要素の一つと捉えており、各事業分野において、内外経営環境を見極め、事業を取り巻く「リスク」と「機会」を特定しています。

 統合報告書2020(P.044 主な気候変動リスクと機会)

 P.113 ESG関連リスクマネジメント

移行リスクに伴う事業インパクト評価および対応策

当社では、移行リスク*に伴う財務・非財務面での影響度が大きいと考えられる事業分野を選定し、複数の気候変動シナリオを活用して、各事業へのインパクト評価を実施し、その結果を基に対応策を検討しています。

2020年3月期シナリオ分析の対象として選定した事業分野

サプライチェーン全体を考慮した温室効果ガス(GHG)排出量を勘案し、以下の事業分野を選定しました。

- 石油・ガス開発事業およびLNG事業
- 石炭事業
- 火力発電事業

選定したシナリオ

国際的に認知されているIEA(国際エネルギー機関)が発行するWorld Energy Outlookより、以下のシナリオを活用しました。

- New Policies Scenario (NPS) : 各国が国連に提出した温室効果ガス削減計画を基に、2040年までその傾向を延長したシナリオ
- Sustainable Development Scenario (SDS) : 地球温暖化を産業革命前に比べて2.0°C上昇に留めるというパリ協定を遵守するためのシナリオ

* : 政策・法規制や、技術開発、市場動向、市場における評価等の変化によってもたらされるリスク。

分析結果

• 石油・ガス開発事業およびLNG事業

既存事業へのインパクト評価	対応策
<p>足元の市況水準と、複数の第三者機関による見通しを踏まえて、中長期的にはBrent原油1バレル当たり30～80ドルで推移すると見込んでいます。NPSよりコンサバティブシナリオであるSDS下においてもコスト競争力の高い当社資産の優位性は一定程度維持される見込みです。</p>	<p>量の拡大と質の改善というDual Challengeに直面する中、再生可能エネルギーは着実に拡大する一方、当面、化石燃料が主要エネルギー源として不可欠であることは不変です。新規案件については潜在的カーボンコストを考慮しながらコスト競争力強化に努めるとともに、環境負荷が比較的低いガス/LNG事業の取り組みに注力します。</p>

• 石炭事業

既存事業へのインパクト評価	対応策
<p>SDSでは電炉法のさらなる普及やいまだ確立されていない革新的な製鉄技術による原料炭代替が前提となっています。新製鉄技術の実現可能性と、それによるインパクトは継続的な検証が必要です。</p>	<p>新技術の動向や、電炉、各国政策の進展状況を注視するとともに、中長期的にはインド・東南アジアを中心とした高品位原料炭の堅調な需要増加が見込まれており、競争力強化に努めながら、需要家への安定供給を果たしていきます。</p>

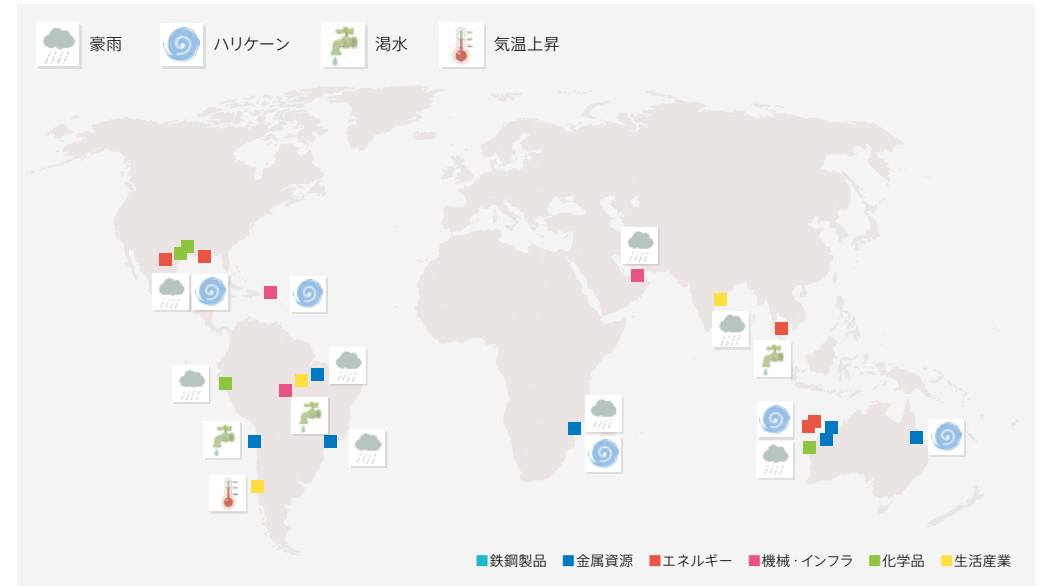
• 火力発電事業

既存事業へのインパクト評価	対応策
<p>当社発電事業ポートフォリオは、発電量ではなく、発電容量に対して対価が支払われる長期売電契約付が大半を占める(2020年3月末現在：96%)ため、SDS下においても既存事業へのインパクトは限定的です。</p>	<p>当社持分発電容量における石炭火力の比率は段階的に引き下げ、水力を含む再生可能エネルギー比率を2030年までに30%に引き上げる方針です。</p>

主な物理的リスクと対応策

NPSシナリオ下では、地球温暖化を産業革命前に比べて2.0℃上昇に留めるというパリ協定で合意された目標には到達しないため、物理的リスク*が相対的に高まることとなります。当社では、重要な投資性資産に関して過去5年間の物理的リスクの影響を調査するとともに、IPCC(国連気候変動に関する政府間パネル)に採用されるRCP(代表的濃度経路)を基に分析しました。当社が保有する資産における主要な物理的リスクは以下の通りです。

*：気候変動に伴う自然災害や異常気象の増加等によってもたらされる物理的な被害等のリスク。

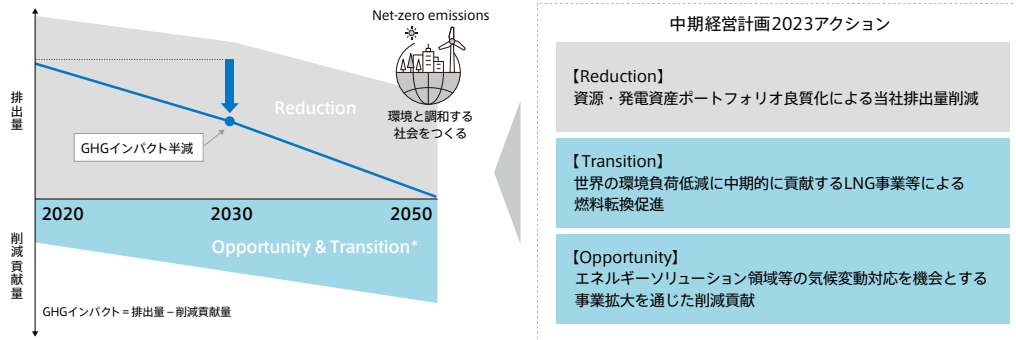


当社における主な物理的リスクとしては、局地的な暴風雨、特に大西洋および南太平洋で発生する強い熱帯低気圧であるハリケーンやサイクロン等が、当社が行う金属資源等の操業に悪影響を及ぼす可能性があるほか、生産現場や生産設備、出荷に使用される道路、鉄道、港等のインフラストラクチャーが甚大な被害を受けた場合、その復旧まで生産や出荷が長期間にわたり停止する可能性があります。また、当社出資先のみならず、当社取引先において甚大な被害を受けた場合、原料供給を受けられない等サプライチェーン全体での不稼働リスクがあります。当社では、保険を付保する、危機管理方針を定める、必要に応じて設備を強化する等の対策は取っていますが、それぞれの対策が最適かどうかを評価する体制の構築を検討しています。

2050年の「あり姿」としてのNet-zero emissions

方針 活動

当社は、2050年のあり姿としてNet-zero emissionsを掲げており、2030年はあり姿に向けた道筋として2020年比GHGインパクト半減を目指します。



* : Transitionについては、将来当社が自社でカウントし得る削減貢献量のみを想定。

中期経営計画2023

GHGインパクトは、当社が排出したGHG排出量から、「Opportunity」と「Transition」による削減貢献量を差し引いたもので、2030年は2020年比でのGHGインパクト半減を目指します。

この実現に向け、「Reduction」「Transition」「Opportunity」の3つの取り組みを進めていきます。

社内カーボンプライシング制度導入

当社は、GHGを多く排出する事業の中長期的なレジリエンスを高めるため、またGHG排出削減に効果のある事業の取り組みを促進するため、2020年4月から社内カーボンプライシング制度を導入しました。新規事業案件については、GHG規制等がリスクあるいは機会となり得る案件につき、2℃シナリオに進んだ場合に生じる影響の分析、ならびにリスクとなる場合には対策等の妥当性が、案件審査の一要素として追加されました。また、既存事業のリスク評価も社内カーボンプライシング制度を使って実施します。

GHG排出量開示拡充

当社は、国内では2006年3月期から、海外では2009年3月期からGHG排出量調査を実施しています。GHG排出量としては、従来GHGプロトコル*の支配力基準に基づくScope1、およびScope2を開示してきました。これに加え、2020年3月期からはScope1、2に該当しない投資形態のエネルギー・金属資源・火力発電事業等のGHG排出量、および全事業領域の関連会社事業のScope1、2についてScope3のカテゴリー15（投資に伴う間接排出）を追加で開示します。気候変動に対応するリスク耐性を意識した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取り組むという当社戦略の観点より、開示範囲を拡充するものです。

2020年3月期の本店・支社、子会社によるGHG排出量は75万トン、金属資源・エネルギー分野の共同支配事業（Un-incorporated Joint Venture）によるGHG排出量は307万トンで合計382万トンとなっています。また、Scope 3カテゴリー15投資によるGHG排出量は3,200万トンです。

* : GHGプロトコル：WRI（世界資源研究所）とWBCSD（持続可能な開発のための世界経済人会議）を中心としたイニシアチブにより策定されたGHG排出量の算定および報告基準。

P.49 環境パフォーマンスデータ

当社国内すべての事業所で使用する電力を実質CO₂フリー化

当社は、2050年の「あり姿」としてのNet-zero emissionsの具体的な施策の一つとして2020年7月から本社および国内すべての事業所で使用する電力を実質CO₂フリー化しています。特に、5月に移転した本社ビルで使用する電力は、100%再生可能エネルギーで賄うRE100要件*を満たしており、主に当社の出資先である福島天然ガス発電所（福島県相馬郡新地町）から調達しています。当社はこの本社ビルで使用する電力に対して、関係会社である甲南ユーティリティ株式会社（以下、甲南ユーティリティ）のバイオマス発電で創出した、再生可能エネルギー由来のクレジットを適用し、RE100要件を満たす電力とします。加えて、国内のすべての支社・支店と研修所を含む事業所で使用する電力にも、甲南ユーティリティや社有林「三井物産の森」から創出されるクレジットを適用し、実質CO₂フリーとしています。

* : RE100は、事業活動で消費するエネルギーを100%再生可能エネルギーで調達することを目標とする国際的イニシアチブ。RE100要件は、同イニシアチブが各国の制度上の違い等も考慮した上で、再生可能エネルギーとして計上できる電力を定義したものである。

環境関連ビジネス

方針

当社では、中期経営計画や環境方針に気候変動への対応を掲げ、経済の発展と気候変動への対応の両立を目指し、再生可能エネルギー事業、モーダルシフト推進事業のほかCO₂の排出抑制に寄与する事業や、エネルギー消費の効率改善につながるさまざまな事業の拡大および技術の普及に取り組んでいます。

再生可能エネルギー事業

活動

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。2020年3月末現在、当社持分発電容量は11.1GWで、そのうち水力を含めた再生可能エネルギー比率は約14%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	国	発電容量(総量)
太陽光発電(集中型)	日本	330MW
	メキシコ	104MW
	ヨルダン	52MW
	タイ	22MW
太陽光発電(分散型)	UAE	103MW
	インド	32MW
	中国	26MW
	ブラジル	36MW
	米国	78MW
	太陽熱発電	スペイン
風力発電	日本	69MW
	オーストラリア	165MW
	メキシコ	324MW
アルゼンチン	97MW	
バイオマス発電	日本	8MW
流れ込み式水力発電	ブラジル	3,750MW
	スペイン	84MW
水力発電	ラオス	1,900MW
地熱発電	日本	7MW



ピィ・スティヌ風力発電事業
(メキシコ・オアハカ州)



太陽光発電事業
(鳥取米子ソーラーパーク)

*2021年3月更新

モーダルシフト推進事業

活動

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。2020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2,810キロメートルとなっています。

事業内容	国	事業規模等	
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15,300両 総保有機関車数 約340両	
	ロシア		
貨車レンタル事業	ブラジル		
機関車リース事業	欧州		
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	
旅客鉄道事業	ブラジル	リオデジャネイロ近郊鉄道	輸送実績 約59万人/日(2019年12月)
		リオデジャネイロ Light Rail Train	輸送実績 約11万人/日(2019年12月)
		サンパウロ地下鉄4号線	輸送実績 約70万人/日(2019年12月)
	英国	East Anglia	輸送実績 約25万人/日(2019年12月)
		West Midlands	輸送実績 約20万人/日(2019年12月)
カーシェアリング事業	シンガポール	車両台数 230台	

BEMS導入による電力使用状況の「見える化」を活用したオフィスビルの省エネ活動

当社子会社の三井物産都市開発株式会社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、BEMSを導入してエネルギー使用量を見える化し、把握した情報を基に、設備の無駄な運転をやめたり運転時間を調整する等、電力使用量やピーク電力を抑制することで、省エネを実現しています。2020年3月期は、前期電力使用量の約19%削減に貢献しました。



三井物産都市開発が保有する物産ビル外観

その他環境関連ビジネス

活動

ビル空調の最適な運用・管理によるエネルギー使用量削減

当社は、ダイキンエアテクノ株式会社と設立したエアアズアサービス株式会社（以下：AaaS）を通じ、利用者に快適な空調空間を月額固定料金で提供するサブスクリプション型*のサービスを展開しています。

このサービスは、施設のオーナーに代わって空調設備を設置・保有し、空調機1台ごとの運転状況を24時間365日遠隔監視できるIoTシステムや、取得した運転データの分析技術を活用し、施設ごとに最適な運用管理を提供するものです。機器の運転状況を可視化して無駄をなくすことでエネルギー使用量とコストを削減でき、サービス導入前と比較して概ね20%の電力消費量削減を実現しています。また、稼働時間や負荷を把握し適切な予防保全を行うことで、機器の長寿命化にもつながります。今後もAaaSを通じ、ビルや商業施設のエネルギー効率の改善をサポートしていきます。

*：利用者がものを買取るのではなく、ものの使用权を利用した期間に応じて料金を支払う形。



電気自動車（EV）用蓄電池を活用した定置型蓄電池で電力の調整力を提供

当社は、EV用蓄電池を活用した定置型蓄電池を用いて、ドイツ国内での電力の調整力提供を目的とする事業会社Tokai 2 GmbH（以下、Tokai2）をRenault S.A.S（以下、ルノー）、Fonds de Modernisation Ecologique des Transports（仏Demeter Partnersが管理するインフラファンド）、The Mobility House AG



コンテナ型定置型蓄電池のイメージ図

（当社出資先、以下、TMH）等と共に設立しました。Tokai2は、ルノー製EV用蓄電池をコンテナ型の定置型蓄電池（総出力20MW）に組み上げて複数のサイトに設置し、TMHの蓄電池制御システムを通じて、ドイツ国内の電力系統向けに周波数調整サービスの提供を行います。将来的には、蓄電池の設置先を増強し、需要家・発電事業者向けのサービス提供も目指しています。

森林吸収源・排出権ビジネス

当社は、オセアニア・アジア・北米で植林アセットマネジメント事業を展開するNew Forests Pty Limited（オーストラリア、管理下資産総額約3,800億円、資産面積約76万ヘクタール）に出資・参画しています。同社管理下森林資産のCO₂貯蔵量は1.3億tCO₂e、2019年のカーボクレジット獲得量は240万tCO₂eにも上っています。当社は、持続可能な森林資源の供給に加え、森林吸収源・排出権を創出する森林ファンド事業を通じて地球温暖化防止に貢献していきます。



オーストラリアにおけるNew Forests管理植林地

社有林「三井物産の森」で年間16万トンのCO₂を吸収・固定

社有林「三井物産の森」におけるCO₂吸収・固定量*¹は、年間約16万トン、CO₂蓄積量は約1,000万トンと推計され、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。また、同社有林の公益的価値は約2,000億円*²と推計されています。



*1：「2019 Refinement to the 2006 IPCC Guidelines on National Greenhouse Gas Inventories」のChapter 4 Forest LandにおけるTier 2アプローチを採用し算出。従来の2006 IPCC GuidelinesにおけるTier1アプローチによる算出に代え、2021年3月期から精緻化を図るためTier2に変更。

*2：環境省「企業の生物多様性保全活動に関わる生態系サービスの価値評価」を基に算出。

Our Stories：環境と調和する社会をつくる

P.25 脱炭素社会の実現に寄与する地域密着型バイオマス発電事業の創出



水資源

世界的に水資源問題への関心が高まる中、三井物産は、環境方針に水の効率的活用を掲げるとともに、水資源の保全および持続可能な利用の推進に向け、水事業やさまざまな取り組みを進めています。新規事業投資案件では、環境への影響が大きい案件について、専門家による調査を実施するほか、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。

カタールの発電・造水(IWPP)プロジェクトを通じ長期にわたって水を供給

活動

当社は、カタールの経済成長に伴う急速な電力・水需要の拡大に対応するため、同国首都ドーハの北80kmに位置するラスラファン工業地区において、ラスラファンC発電・造水(IWPP)プロジェクトに参画しています。カタールでは水の99.9%は海水淡水化設備で生産されていますが、同プロジェクトでは発電時の余熱を利用した淡水化方式を採用し、エネルギー効率の最適化を図っています。また、同プロジェクトは、2011年から25年間、出力273万kWの発電設備、日量29万トンの造水能力を持つ海水淡水化設備を稼働し、電力および水をカタール電力・水公社(KAHRAMAA)に供給するもので、同国の電力供給の約24%、水供給の約14%を賅っています。



ラスラファンC造水プラント

当社の水関連ビジネス

種類	国	処理能力(規模)
上水供給事業	タイ	100万トン/日
下水処理事業	メキシコ	360万トン/日
発電・造水事業	カタール	29万トン/日
銅鉱山向け海水淡水化・揚水事業	チリ	建設中

NGOを通じ安全な飲料水を提供する雨水のリユースシステム構築を支援

活動

フィリピン・ボホール州の離島・中山間地域は、安全な飲料水を容易に入手できない、水ストレスの高い地域です。海岸沿いや離島の井戸は海水混じりで飲み水には適さないため、離島に住む住民は海を渡って飲料水を購入しながら日常生活を送っており、飲料水確保のコストと時間が大きな負担となっています。この地域の住民が簡単に安全な飲み水を獲得できるよう、当社は三井物産環境基金の助成案件の一つとして、特定非営利活動法人イカオ・アコによる、雨水を貯留・浄水する設備を提供する取り組みを支援しています。地域に最適な規模のタンクを住民自身が設計・建設することで、地域での維持管理が可能になり、持続可能な飲料水供給システムが構築されています。



雨水貯留タンク(2019年11月)

シェールガス採掘時の水資源への配慮

活動

当社は、出資先のMitsui E&P USA LLCを通じ、米国でマーセラス・シェールガス開発・生産プロジェクトおよびイーグルフォード・シェールオイル/ガス開発・生産プロジェクトを推進し、水圧破砕による採掘を行っていますが、水圧破砕に使用する水(フラッキング水)の適切な利用(排水の再利用を含む)・管理・廃棄を進めることで水資源への配慮に努めています。

サーキュラーエコノミー

三井物産は、資源や製品を経済活動のさまざまな段階で循環させることで、資源やエネルギーの投入量と廃棄物発生量を抑えつつ、循環の中で付加価値を生み出して経済成長と環境負荷低減の両立を目指すサーキュラーエコノミー（循環経済）に取り組んでいます。

サーキュラーエコノミーでは、従来の3Rに加え、資源投入量を抑えるデザイン・素材の導入、製品・サービスの利用効率を高めるシェアリングの促進、メンテナンスや用途転換等による製品の長寿命化、廃棄物とみなされてきたものを他用途に活用する仕組みの実装等、さまざまな取り組みが必要となります。当社は、挑戦と創造を繰り返し培った分厚い事業基盤を活かし、多様な事業領域での取り組みを通じてサーキュラーエコノミーの実現に貢献していきます。

事業における取り組み

活動

取り組みテーマ	事業内容/事業規模
3Rデザイン・リデュース	当社出資先のスペイン・Gestamp Automociónでは、自動車の軽量化設計を行い、それを実現する自動車部品を全世界に供給することで低燃費化に貢献
	当社出資先のシンガポール・Prime Evolve Singapore Pteでは、高機能包装資材用の材料を製造し、包装資材の減容化につながる薄膜化需要に対応
	当社子会社のバンダーサービスでは、薄肉軽量化、簡素化（トップシール等）した食品容器包装資材をコンビニエンストア向けに提供
	当社出資先の米・OSISoftでは、さまざまな産業のIoTデータ管理、ソフトウェアの提供を通じ、生産に関わる不良率の低減に貢献
	欧州のプラスチック包装材料のリサイクルを協議するNGOであるCEFLEX (Circular Economy for Flexible Packaging)への参画を通じ、プラスチック軟包装を回収・分別・再資源化するインフラシステム構築を検討
再生型・生分解性原材料	当社子会社のバンダーサービスでは、バイオマスフィルム、バイオマスインキ、紙パックアルミレス、間伐材、リサイクルフィルム、森林認証紙を製品に利用
	当社出資先のシンガポール・Prime Evolve Singapore Pteでは、高機能包装資材用の材料を製造し、包装資材のリサイクル化に向けた素材開発を推進
	当社子会社の三井物産プラスチックでは、台湾・MINIMA TECHNOLOGYへの出資を通じ、生分解性プラスチックのコンパウンドと各種製品事業を展開
長寿命化、リユース	ショーボンドホールディングスとの合弁会社、SHO-BOND & MIT インフラメンテナンスを通じ、海外での構造物メンテナンスによる既存インフラの予防保全・長寿命化を推進
	当社関連会社のM&B Conversionsでは、旅客機の更新に伴い、中古機の貨物機への用途変換を推進
廃棄物削減、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金属スクラップを回収・販売。また、金属以外のリサイクル事業も推進 金属スクラップ取扱量：700万t/年

取り組みテーマ	事業内容/事業規模
廃棄物削減、リサイクル	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 廃棄物処理量：2.8万t/年
	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、製造工場、市中等から発生するアルミ・銅・チタン等の各種非鉄スクラップや、廃基板等を回収・販売。また、非鉄スクラップを原料とする再生地金や合金も取り扱う 非鉄金属スクラップ・再生塊取扱量：30万t/年
	当社出資先のSimsでは、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市中小ごみの処理や廃基板リサイクル事業等を推進 金属スクラップ等取扱量：980万t/年
	当社出資先の中国の次世代エタノール製造会社、北京首钢朗澤新能源科技有限公司 (SGLT)では、当社出資先の米LanzaTechの排ガスを微生物発酵により燃料や化学品に転換する技術を活用し、製鉄所からの排ガスを原料として次世代エタノールを商業規模で製造。大気中に放出されていた排ガスを利用して製造されたエタノールを石油原料由来のガソリンの代替とすることで、温室効果ガス排出削減に貢献 温室効果ガス排出削減効果：50-70% (ガソリン比)
	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 廃棄物削減量：920.4t/年
	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 廃棄物削減量：13t/年
	当社関連会社の甲南コーテリテイでは、排水処理によって生じる余剰汚泥を汚泥乾燥燃料化設備で乾燥しボイラー燃料として使用。環境に配慮した事業活動を展開している事業者として兵庫県の「ひょうごバイオマスecoモデル」に登録 廃棄物削減量：3,080t/年
	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 廃棄物削減量：71,670t/年
	当社はタイで三井製糖と共に展開する製糖事業から出るサトウキビの搾りかす(バガス)をバイオマス発電の燃料として利用し自社工場を稼働、余剰分は売電する等、同国での再生可能エネルギー普及に貢献 廃棄物削減量：90万t/年
	当社子会社のリテールシステムサービスでは、飼料・堆肥の再利用や、コーヒー粕リサイクルによる店舗清掃専用消臭除菌剤を実用化
シェアリング・プラットフォーム	当社子会社のCar Club Pteでは、シンガポールで最大規模となるカーシェアリング事業を展開
	当社は、熊本県荒尾市でオンデマンド型相乗りタクシーの実証試験を2度実施、2021年3月期中に本格実装開始を予定
XaaS (X as a Service)	当社出資先のフランス・Forsee Powerを通じ、バッテリーリースサービス(Battery as a Service)を提供
	当社関連会社のNOBORIでは、日本国内でクラウドベースの医療画像情報保管・管理サービス(PACS:Picture Archiving and Communication System)を展開、クラウドPACS市場の70%を占める
	当社子会社のプラスオートメーションでは、小口化・多様化しながら増大する貨物量に人手不足の環境下でも効率的に対応できるように、物流施設向けに自動化ロボットサービス(Robot as a Service)を提供
	当社は、ダイキンエアテクノと共同で設立したエアアズサービス(AaaS)を通じ、IoTでの遠隔監視により、最適な空調空間を、月額固定料金で提供するサブスクリプション型のサービスを展開。同サービス提供物件で概ね20%の電力消費量削減を実現

環境汚染



汚染の削減および回避の推進

活動

三井物産は、環境方針に汚染の予防を掲げ、化学物質の大気排出量、汚水、海洋・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。

事業における取り組み

活動

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
鉱業用水の適切な処理	鉱区および周辺水質のモニタリングや管理に加え、循環利用最大化を通じた排水量の最小化等を実施
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
土壌汚染の削減	Certis USAにおける取り組み  P.19 Our Stories : 安定供給の基盤をつくる
海洋汚染の削減	CLOMAへの参画  P.13 クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(CLOMA)

JICA/研究者との協働案件—赤潮早期予測システムへの取り組み

活動

赤潮は海水中で植物性プランクトンが異常増殖することで起こりますが、近年では環境汚染や温暖化の影響の可能性も指摘されています。2016年にチリで記録的な赤潮が発生し、主要産業であるサーモンの養殖事業や沿岸漁業に甚大な被害が発生したことを受け、日本およびチリの大学・研究機関が協力し、現地政府機関等とも連携して、赤潮の発生を早期に予測するシステムを構築・運用するための研究プロジェクトが立ち上がりました。

チリにおいてサーモン養殖事業に出資している当社にも、チリ政府から協力要請を受けた独立行政法人国際協力機構(JICA)を通じ協働の依頼がありました。当社は本プロジェクトの成果を社会に定着、拡大させる役割を担うことになり、同プロジェクトへ技術協力という形で参画していたJICAとの間で2018年4月に契約を締結、連携を開始しました。以来、当社は海水の赤潮モニタリングシステムの開発に向け、日本・チリ双方の産学官連携を支援しています。

本システムの予測結果に基づく警戒情報や予防措置情報を漁業従事者に向け発信することで、赤潮による被害を抑制し、現地の環境汚染の削減や地域経済のさらなる発展に貢献できると考えています。



チリ南部の都市プエルトモンテでのサンプリング風景(2019年1月)

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

活動

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。

生物多様性

三井物産は、環境方針に生物多様性に配慮した自然環境の保全を掲げ、事業を通じ、生物多様性の保全につながるさまざまな取り組みを進めています。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、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。

事業における取り組み

活動

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事業を運営。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
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・チリで展開している植林事業(合計事業面積は、2020年3月末現在で約20,000ha)では、FSC®等の国際森林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展開
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
船舶	バラスト水中に含まれる海洋生物が生態系へ悪影響を与えることを避けるため、船舶へのバラスト水処理装置の設置等を積極的に推進
天日塩製造・販売	当社子会社のShark Bay Salt Pty.は、世界遺産に登録されている西オーストラリア州のシャーク湾に塩田を所有して天日塩を製造・販売しており、地域の生態系改善を積極的に推進。「自然との共生」を念頭に、塩田内の陸地環境やマングローブ生態系、周辺海水を継続的にモニタリングし、同社の事業が地域の生態系に影響を与えることがないよう配慮して操業(結果として同地域では生物の個体数が増加)

「三井物産の森」における生物多様性保全

活動

「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、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、さらに森林の性質によって「特別保護林」「環境的保護林」「水土保護林」「文化的保護林」の4つに区分しています。希少生物の生息環境の保護等を含め、保護の目的を明確にすることで、生物多様性の保全により踏み込んだ森林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

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動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、同国の貴重な水源にもなっています。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としての有機農法や稲作の指導・普及等のコミュニティー活動支援を行い、森林および生物多様性の保全に貢献しています。




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る排出削減や、森林保全や持続可能な森林経営による森林での炭素固定量増加等に対して、排出権等の経済的インセンティブを与える仕組み。

環境パフォーマンスデータ

★を付したFY2020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.120 独立した第三者保証報告書

エネルギー使用量

活動

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、グループ一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 (FY2019) 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。

項目	対象範囲/その他補足	単位	FY2018	FY2019	FY2020	第三者保証	注記	
エネルギー使用量								
単体	本店、国内支社・支店	GJ	207,259	205,182	202,522	★		
連結	国内外連結子会社		11,157,784	18,700,216	22,671,923	★		
	Un-incorporated JV		—	24,533,657	19,901,035	★		
合計			11,365,043	43,439,056	42,775,480	★		
(以下エネルギー源別内訳)								
燃料			5,617,840	33,551,624	30,823,685			
電気			4,923,641	8,630,815	10,730,337			
蒸気・熱・冷水		823,561	1,256,617	1,221,458				
原単位	単体	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	0.121	0.120	0.112	★	

温室効果ガス(GHG)

活動

当社ではグローバル・グループでの温室効果ガス(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、海外では2009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。また気候変動問題への関心も高まる中、2018年3月期(FY2018)からは共同支配事業(Un-Incorporated Joint Venture)へ、さらに2020年3月期(FY2020)からはScope3投資へと算定範囲(バウンダリ)を拡充しグローバル・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。

項目	対象範囲/その他補足	単位	FY2018	FY2019	FY2020	第三者保証	注記	
GHG排出量							*1	
Scope1	単体	千t-CO ₂ e	1	1	1	★		
	連結		国内外連結子会社	358	331	386	★	
			Un-incorporated JV	3,089	2,857	2,848	★	
	合計		3,448	3,189	3,235	★		
Scope2	単体	10	9	8	★			
	連結	国内外連結子会社	295	368	355	★		
		Un-incorporated JV	232	210	222	★		
	合計	537	587	585	★			
Scope1+2	総合計	3,985	3,776	3,820	★			
Scope3	投資	当社投資先事業に関わる排出	—	—	32,000		*2	
	国内輸送	当社が荷主となる委託国内輸送	27	31	25	★		
	通勤	本店従業員の通勤に関わる排出	1	1	1			
	出張	本店従業員の出張に関わる排出	10	10	10			
Scope1 GHGガス別	CO ₂	二酸化炭素	1,652	2,278	2,202			
	CH ₄	メタン	1,796	908	1,032			
	N ₂ O	一酸化二窒素	0	3	1			
	HFCs	ハイドロフルオロカーボン	0	0	0			
	PFCs	パーフルオロカーボン	0	0	0			
	SF ₆	六フッ化硫黄	0	0	0			
	NF ₃	三フッ化窒素	0	0	0			

*1 : [Scope1、2算定の主な基準・係数] GHG Protocol「Emission-Factors-from-Cross-Sector-Tools- (March2017)」、International Energy Agency (IEA) Emissions Factors 2019、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)。

*2 : [Scope3投資] Scope1+2に含まれない金属資源・エネルギー・火力発電の各事業およびその他当社関連会社事業からの排出量をLCAデータベース(Ecoinvent、IDEA)および産業連関モデル等を用い百万t単位で概算した推計値。

水使用量

活動

当社は2019年3月期(FY2019)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	FY2018	FY2019	FY2020	第三者保証	注記
取水量							
単体	本店、当社自社ビル(大阪、名古屋)	千m ³	65	64	61	★	
連結	国内外連結子会社、Un-incorporated JV		—	330,906	377,769	★	*1
合計			65	330,970	377,830	★	
(以下取水源別内訳)							
工業用水・上水道			—	10,998	7,619		
地下水			—	18,161	12,791		
河川・湖			—	24,577	21,780		
海			—	273,034	329,907		
雨水			—	3,661	3,379		
その他		—	539	2,354			
原単位	単体	m ³ /人	16.36	16.10	16.24	★	
	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	65	64	61	★	
連結	国内外連結子会社、Un-incorporated JV		—	38,769	32,137	★	*1
合計			65	38,833	32,198	★	*2
(以下排水先別内訳)							
外部処理施設(下水道)			—	6,837	6,759		
地下水			—	406	390		
河川・湖			—	6,636	6,274		
海			—	19,509	18,557		
その他			—	5,445	218		
水リサイクル		千m ³	—	8,474	7,172		

*1: 国内外連結子会社および主なUn-incorporated JVが対象。

*2: 排水量が不明の場合は取水=排水として算定。

廃棄物・資源使用量

活動

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	FY2018	FY2019	FY2020	第三者保証	注記
廃棄物排出量							
廃棄物量	本店、当社自社ビル(大阪、名古屋)	t	1,259	1,220	1,190	★	
リサイクル率		%	83.4	81.9	82.2	★	
原単位	従業員一人当たりの廃棄物量	t/人	0.316	0.309	0.316	★	
有害廃棄物排出量	特別管理産業廃棄物	t	1.3	1.1	1.1		*
資源使用量							
紙使用量	本店、国内支社・支店	千枚 (A4換算)	45,894	38,614	28,778	★	
原単位	従業員一人当たりの紙使用量	千枚/人	11.20	9.51	7.18	★	

*：社内診療所から排出する感染性廃棄物。

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	FY2018	FY2019	FY2020	第三者保証	注記
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		705	769	631	★	
(以下輸送手段別内訳)							
船舶		百万トンキロ	624	677	558	★	
貨物自動車			81	92	73	★	
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	0.015	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2020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	9,836千枚	6,884千円
電力使用量	本店、当社自社ビル(大阪、名古屋)	631MWh	18,765千円

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、土壌汚染については、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2020年3月期の環境関連の罰金・罰則はありませんでした。

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。


従業員の権利

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、従業員の権利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
- ・児童労働の禁止
- ・差別の撤廃
- ・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じていきます。

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人権侵害(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。

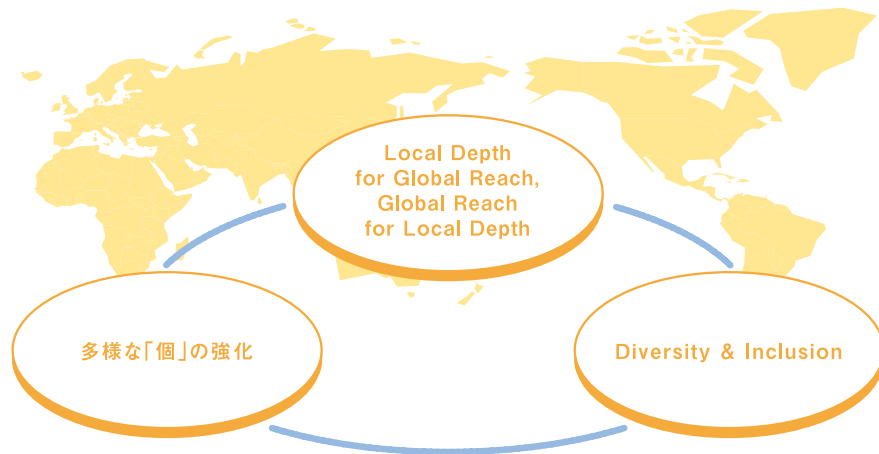
三井物産は、社会に役立つ仕事を創造しグローバル・グループ経営を担う人材の育成・輩出を目指して各種の能力開発の機会を整備するとともに、さまざまな経験を通じた成長・活躍を後押しするような任用・配置の仕組みをつくっています。また、ダイバーシティ経営を推進し、国籍、性別、価値観等、多様なバックグラウンドを持つ人材一人ひとりが「挑戦と創造」に向けて能力を最大限発揮して活躍でき、健康かつ安全に働き続けられる環境を整備することで、会社全体の競争力強化を目指しています。

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

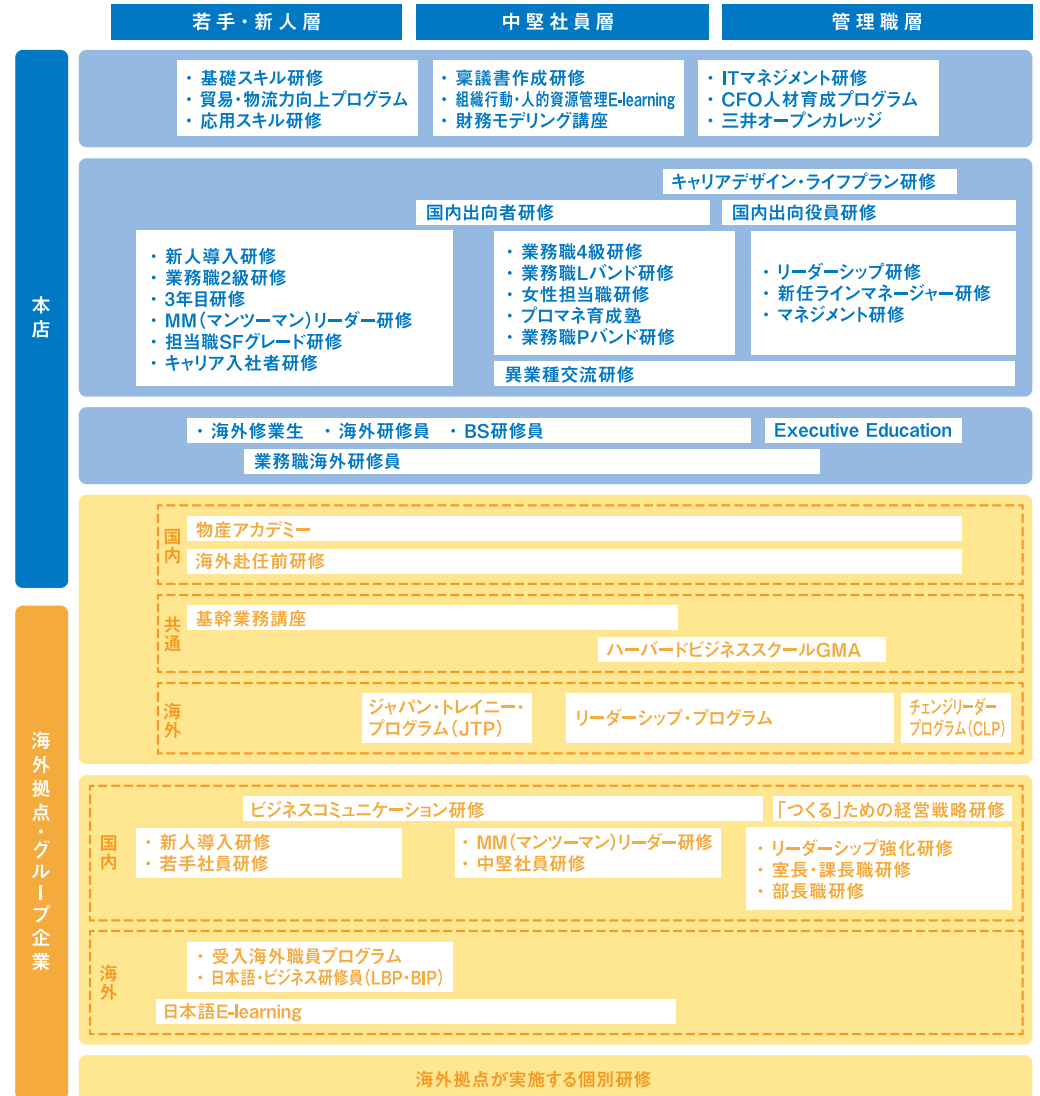
体制

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

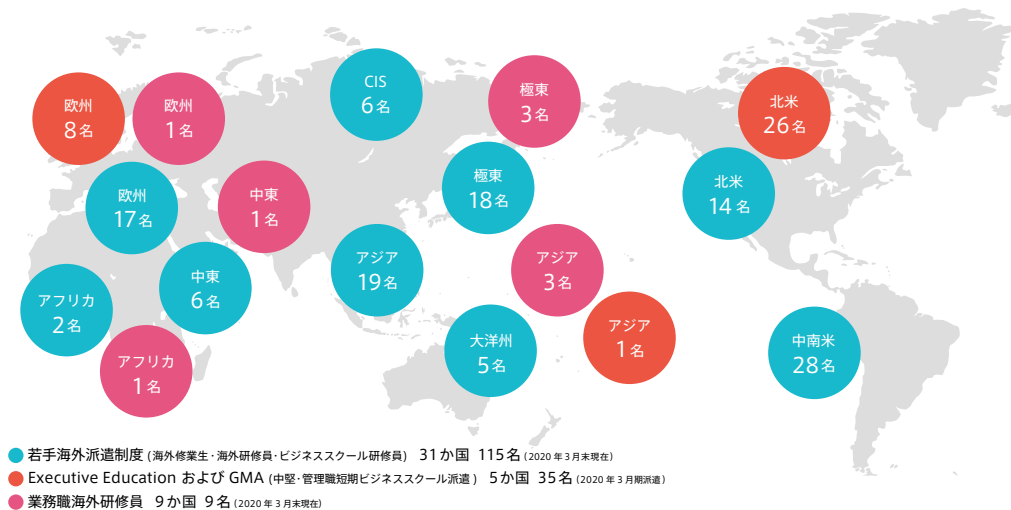
当社グループは、グローバルに活躍するための海外派遣プログラムも各種実施しています。

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、目線を確認と合わせた上で、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「気づき」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。どのような気づきを得たか、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行い、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

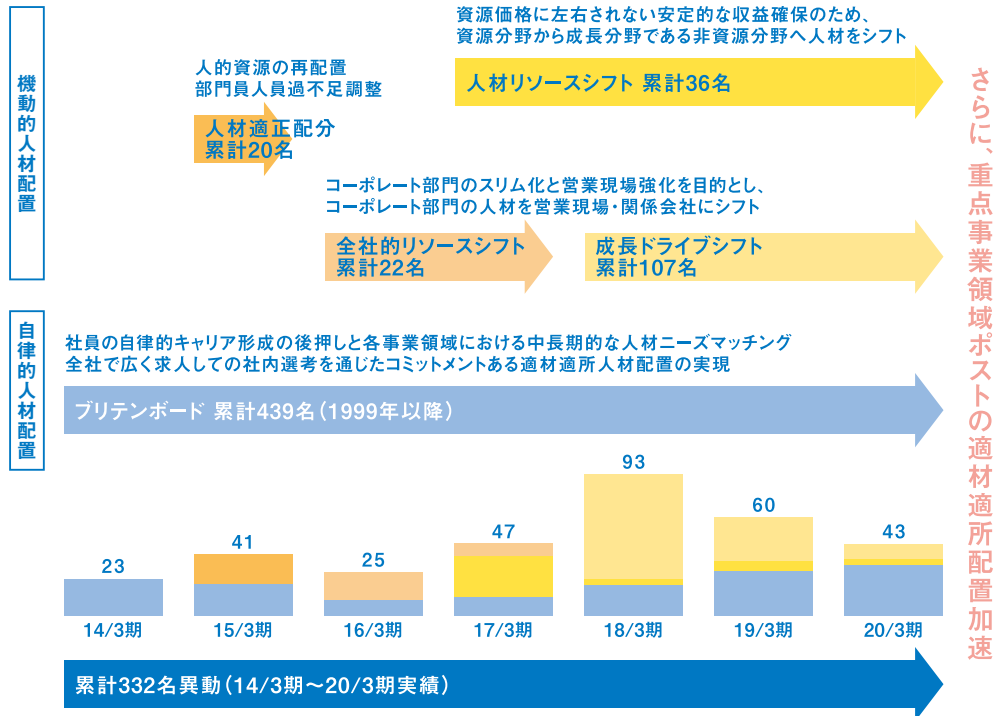
体制 活動

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

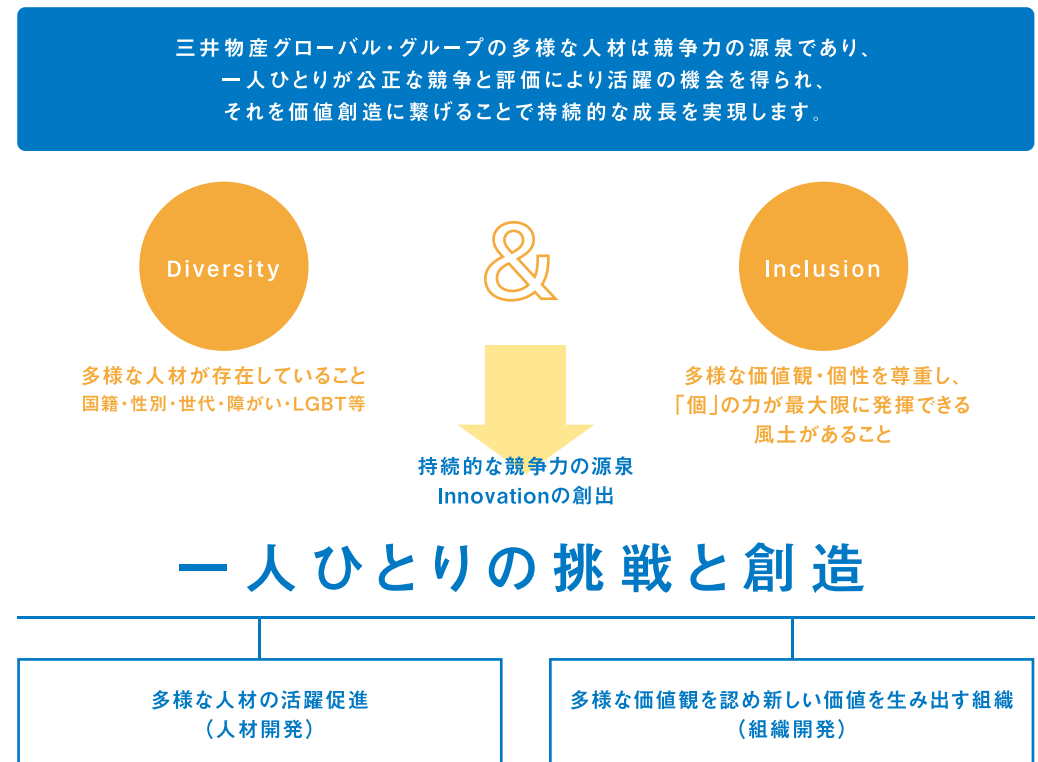
ダイバーシティ経営の目指す姿

方針 体制

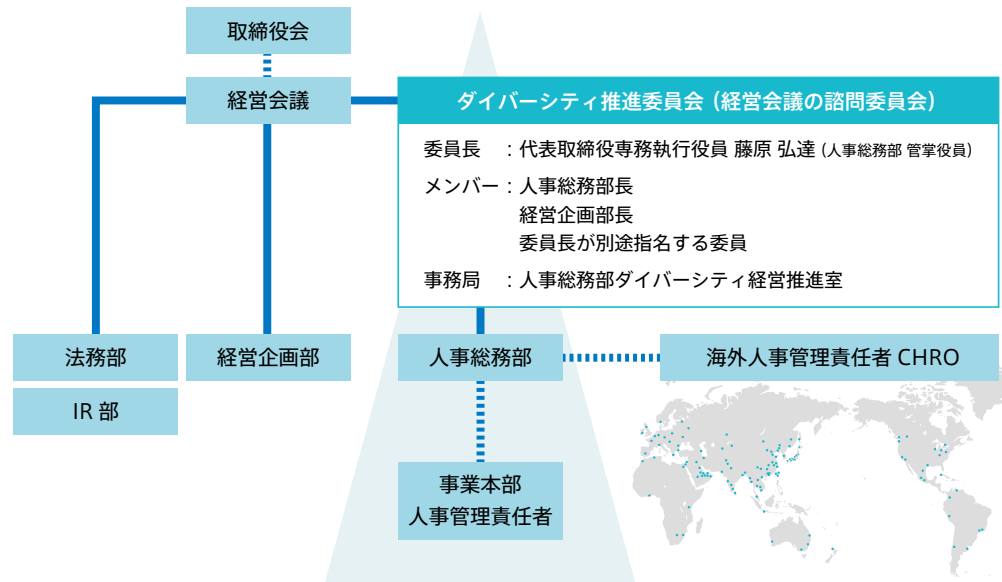
三井物産グループでは、国籍、性別、価値観等、多様なバックグラウンドを持つ人材がグローバルで活躍しています。

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す、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

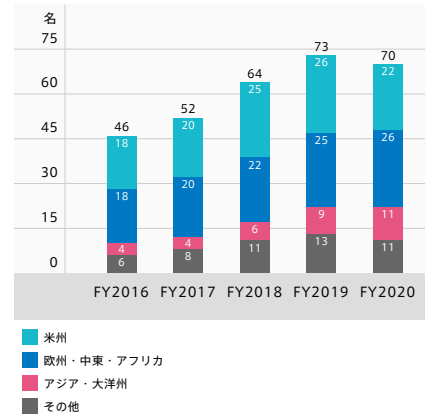
管理職登用実績

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。

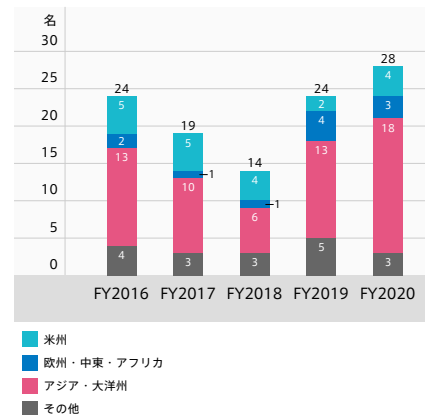
海外間異動実績

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

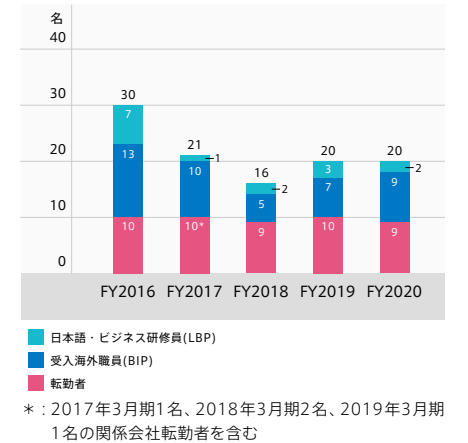
次世代のリーダーに育成したい現地採用職員を、さまざまな形で日本に派遣しています。日本の文化、歴史等にも触れてもらいながら、日本での日本語研修および業務実習、また仕事の進め方を体験する機会を提供しています。将来のグローバル・グループ経営を担うマネジメント人材の育成目的で研修を実施し、社内外での人脈構築に加え、全世界から同様に集まってくる優秀人材から刺激を受けたり、また刺激を与えたりと、生涯にわたる関係構築も狙いの一つです。日本への派遣プログラムは2000年代初頭より実施しており、今後も継続していく方針です(LBP (Japan Language and Business Program)、BIP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

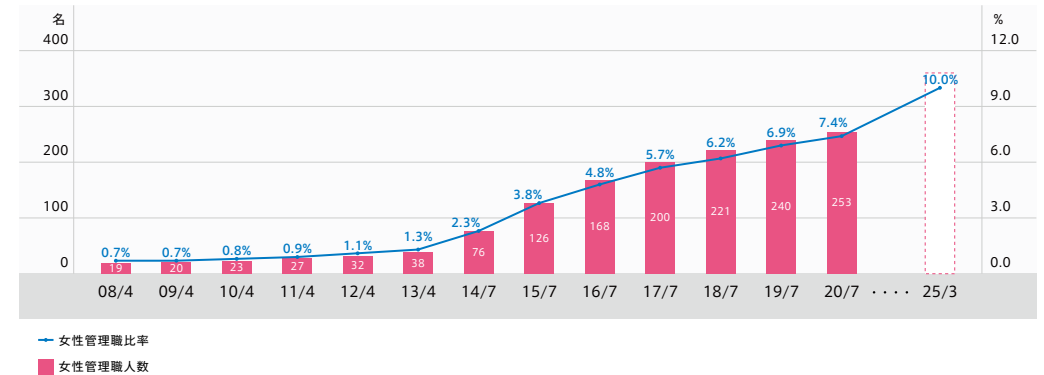
女性の役員・管理職登用に関する自主行動計画

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。

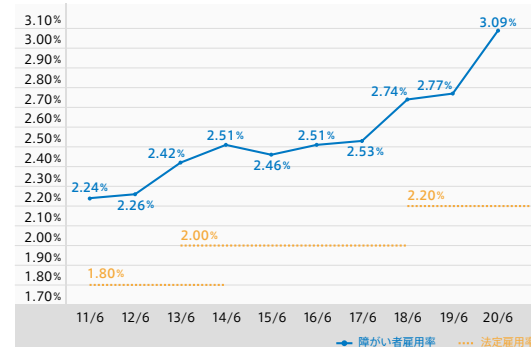
当社は20年以上にわたり法定雇用率を上回る雇用を継続しており、2020年6月現在の障がい者雇用率は3.09%となりました。なお、次回の法定雇用率の改定が予定されている2023年の当社雇用率目標値を3.0%としていましたが、3年前倒しで達成しました。

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。

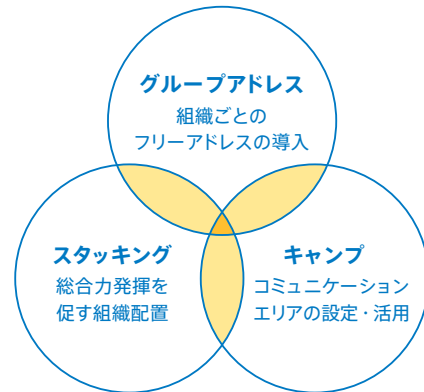
長期業態ビジョンが示す、当社の新たな働き方を具現化－Work-X

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。

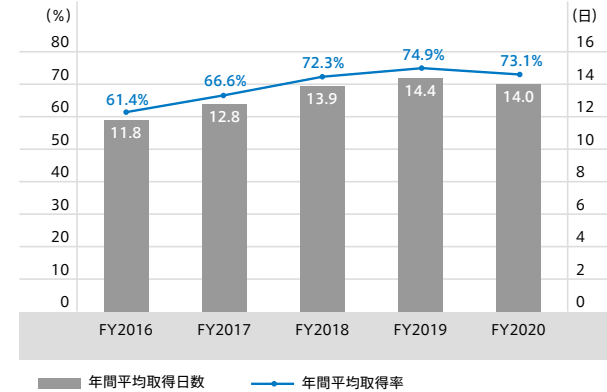


働き方改革アクションプラン



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 育兒・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。

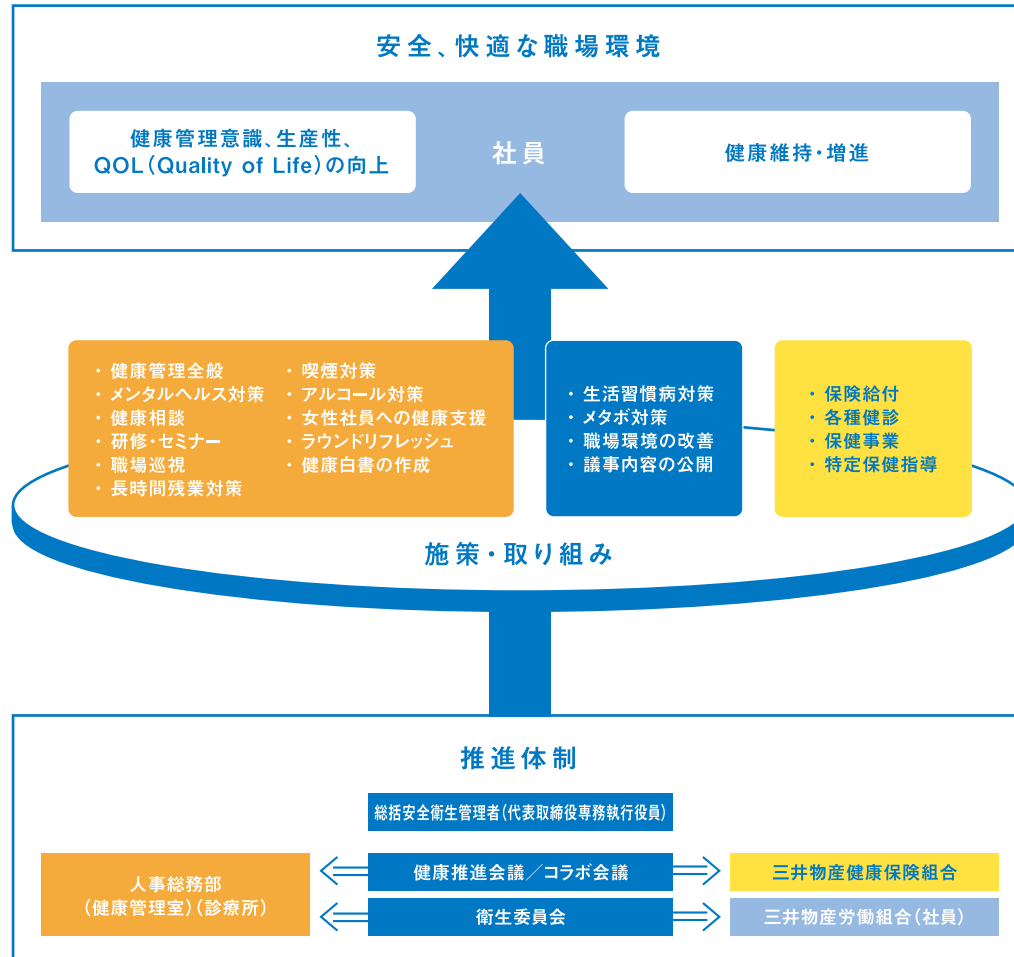
三井物産株式会社 代表取締役社長 安永 竜夫

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

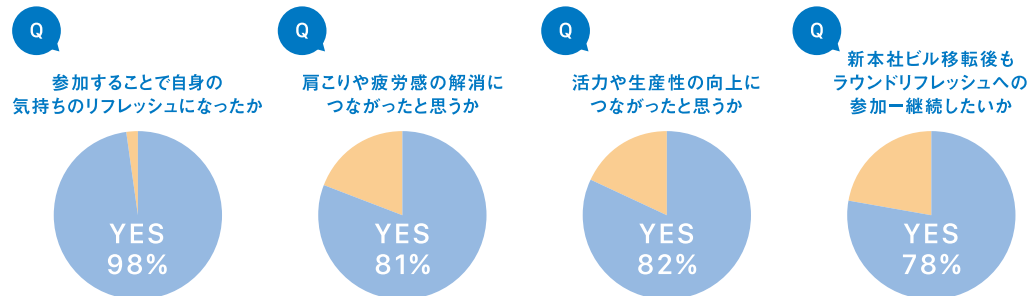
選択型福利厚生制度のメニューの中に、外部フィットネスジムの利用を希望する社員が法人価格で利用できるサービスを用意しているほか、勤務時間中にトレーナーが各部署を巡回し、ストレッチやエクササイズを週1回行う「ラウンドリフレッシュ」を取り入れています。自席で立ち上がって軽い体操を行うことで全身がほぐれ、肩こりや腰痛の軽減、集中力や創造力が回復するだけでなく、周囲とのコミュニケーションによる気分転換にもつながっています。心身共にリフレッシュができ、ストレス対策にもなっています。



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



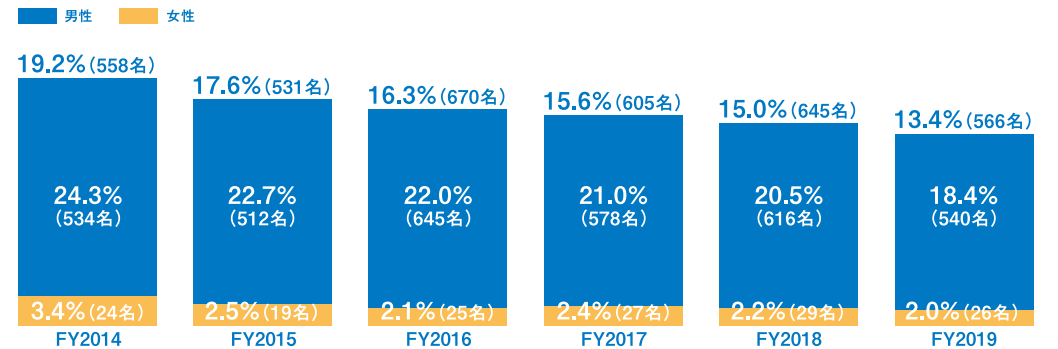
喫煙対策

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)★

	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)

	男性	女性
FY2020 担当職	14.98時間	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。

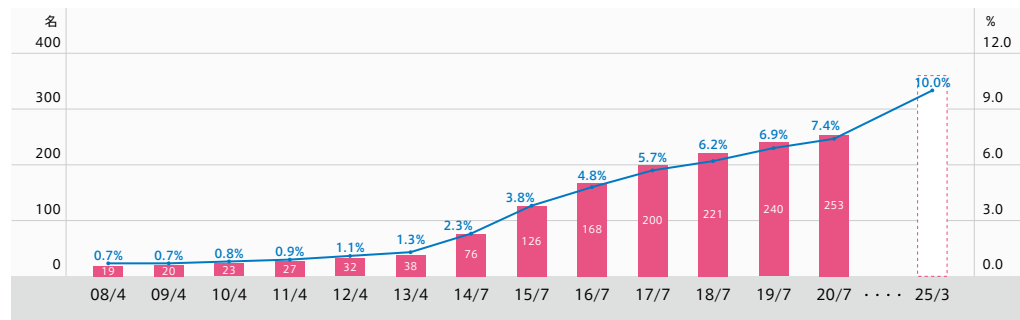
女性・外国人役員比率(単体) (各年7月1日現在)★

(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)

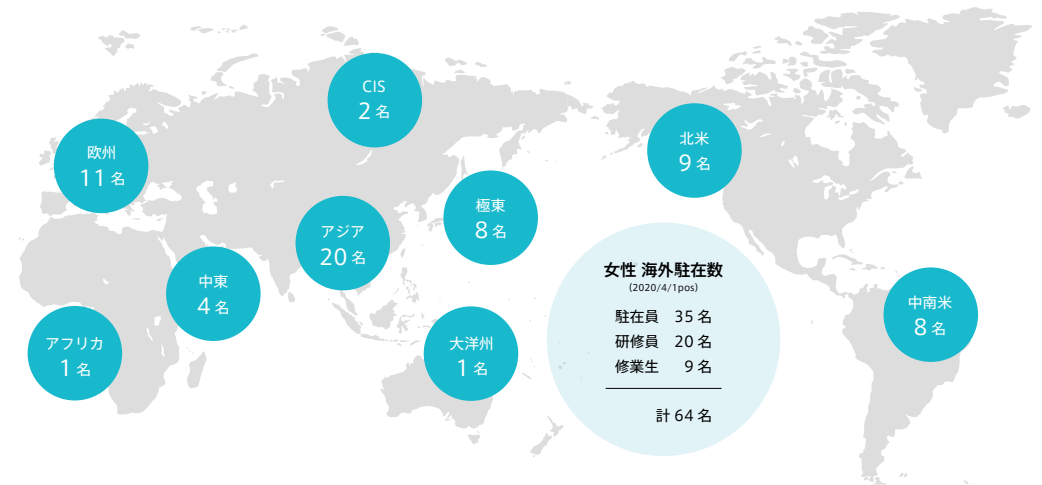
女性管理職人数・比率推移



— 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。

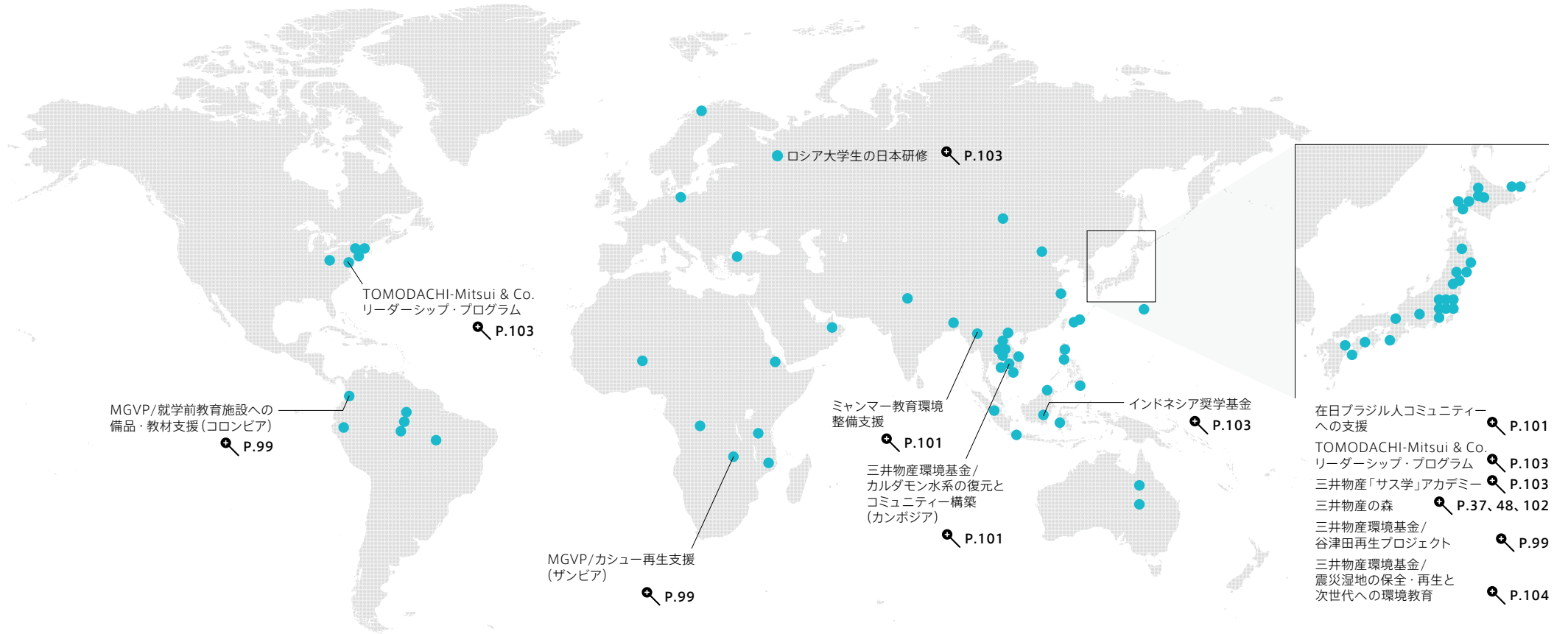
2007年に開始したこの「谷津田再生プロジェクト」では、これまでに延べ2,200名以上の社員、およびその家族がボランティアとして参加しました。



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

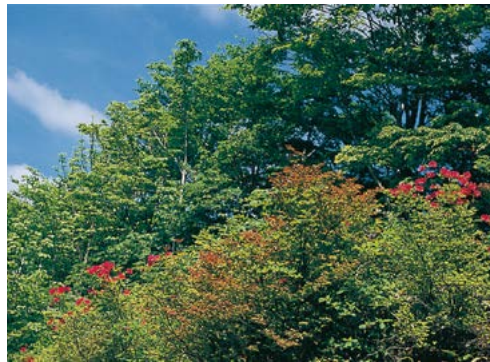
体制

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、産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

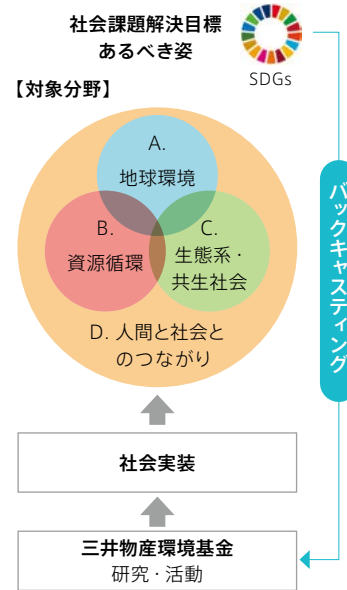
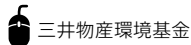
三井物産環境基金

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。

Governance —Executive Summary

インテグリティとコンプライアンス

🔍 P.106

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、コンプライアンス違反を未然に防ぎ自浄作用を発揮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。

三井物産グループ行動指針—With Integrity

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」を制定し、一人ひとり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、社会の信頼に、誠実に、真摯に応えていきます。本指針は2019年11月に改定を行い、人権尊重等の項目をさらに充実させました。今後も社内外環境の変化に合わせて、常にその内容を見直していきます。

コンプライアンス・プログラム

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んでいます。2019年11月にはWith Integrity月間を開催し、「インテグリティについて考える」とのテーマの下、社長が直接社員にインテグリティについての自身の思いを話したほか、CCOを含むコンプライアンス委員会メンバーをパネリストとし、若手社員とインテグリティについて議論し合う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。また、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たほか、「関係会社コンプライアンス体制整備ガイドライン」を策定しました。まずは国内子会社を対象に、同ガイドラインを用いて各社の取締役会等で議論を深め、自社の課題を確認しながらコンプライアンス体制の強化が進むよう運用を開始しています。



グループCCO会議(2019年9月)

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

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。また、問題の早期発見につながるスピークアップ文化の醸成にも積極的に取り組んでいます。

リスクマネジメント

ESG関連リスクマネジメント

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。

情報リスクマネジメント

情報セキュリティ方針に基づき、CDIO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。

災害時事業継続

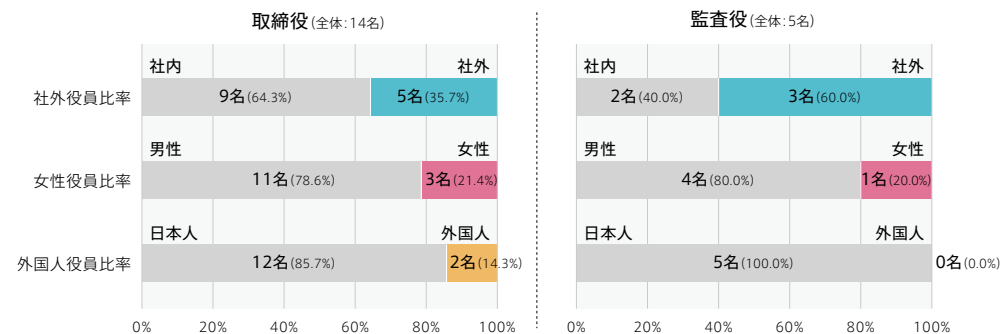
地震や水害、テロ、感染症、電力不足等の発生により事業継続が著しく困難な事態に陥った場合、さらに同事態が長期化することが見込まれる場合等の災害時に、重要業務中断に伴う顧客の喪失、企業評価の低下等のリスクの最小化を図るため災害時事業継続管理(BCM: Business Continuity Management)体制を構築しています。

コーポレート・ガバナンスと内部統制

🔍 P.111

コーポレート・ガバナンス

「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、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。当社は、監査役による監査機能の実効性を高める一方、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・ガバナンスを採用する一方、「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。



(2020年7月現在)

内部統制

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、各種制度を導入しています。

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、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、コンプライアンス違反を未然に防ぎ自浄作用を発揮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。

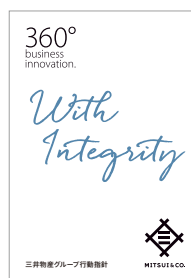
三井物産グループ行動指針と三井物産役職員行動規範

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、2018年11月に「三井物産グループ行動指針—With Integrity」を制定しました。これをグループ各社の経営理念や役職員行動規範に反映していくとともに、一人ひとり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、これからも社会の信頼に、誠実に、真摯に応えていきます。


本指針は2019年11月に改定を行い、人権尊重等の項目をさらに充実させました。今後も社内外環境の変化に合わせて、常にその内容を見直していきます。



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、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れます。


 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定を重ねてきました。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. コンプライアンスとインテグリティ | 8. 輸出入手続・各種業法の遵守 |
| 2. 人権と多様な文化の尊重 | 9. 会社資金、会計報告及び納税義務の履行 |
| 3. 職場環境及びハラスメント | 10. 献金・寄付等 |
| 4. 独占禁止法等の遵守 | 11. 社会貢献 |
| 5. 利益相反行為及び公私のけじめ | 12. 環境保全 |
| 6. 贈答・接待 | 13. 反社会的勢力への対応 |
| 7. 情報の取扱い | 14. 報告及び処分 |

 三井物産役職員行動規範

Our Stories : インテグリティのある組織をつくる

 P.31 東アジアブロックにおけるインテグリティの浸透と価値観の共有



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等のコンプライアンス統括責任者 (事業本部長、支社長等) 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。2021年3月期からは各事業本部にコンプライアンス管理責任者を設置しました。同管理責任者がコンプライアンス統括責任者の職務遂行を補佐し、本部内のインテグリティやコンプライアンス意識の浸透、および主管関係会社におけるコンプライアンス体制の整備・強化を実務レベルで加速していくことを目的としています。

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すとともに、事業本部長2名を委員に加え、営業現場の目線も交え、活発に議論を行っています。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在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在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、事業本部長等、各部門のコンプライアンス統括責任者およびコンプライアンス管理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、臨時的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。

コンプライアンス体制図



コンプライアンス・プログラム

方針

体制

活動

当社は、どんなに緻密なコンプライアンス・プログラムを策定したとしても、経営幹部による率先垂範を伴わなければ、実効性は高まらないと考えています。そのため、社長やCCOをはじめとする経営幹部が率先してインテグリティのある組織づくりに取り組むとともに、社員に対して継続的かつ繰り返しメッセージを発信し、インテグリティやコンプライアンスの大切さを伝えています。特に毎年11月をWith Integrity月間と定め、意識啓発を継続しています。



With Integrity月間における社長メッセージ (2019年11月)

具体的な施策としては、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、事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、前期に実施した各種施策の効果検証や課題抽出をした上で、来期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。

2020年3月期も、新たに当社での勤務を開始した社員向けや管理職向け等の職層ごと、または海外赴任やグループ会社出向等前等に、ハラスメント等、人権・人格侵害防止を含むコンプライアンス研修、国内外の重要法令についての説明会等を実施しました。また、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。これらの研修では、コンプライアンス違反に関する報告・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。

また、2019年11月にはWith Integrity月間を開催し、「インテグリティについて考える」とのテーマの下、社長が直接社員にインテグリティについての自身の思いを話したほか、CCOを含むコンプライアンス委員会メンバーをパネリストとし、若手社員とインテグリティについて議論し合う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。海外現地法人等および国内外グループ会社ともWith Integrityの価値観を共有すべく、一部のプログラムは英訳シントラネット動画で配信しています。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。



With Integrity月間プログラム「とことんインテグリティ座談会」
(2019年11月)

また、「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を継続し、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。

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おり、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、包括的にあらゆる形態の贈賄防止・腐敗防止の体制や取り組みを定めた「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。

	FY2019	FY2020
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。	92.7%	93.2%
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。	92.5%	92.7%
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。	81.8%	80.9%

上記③に関連して、引き続き、風通しの良い職場づくりに努めることに加えて、万一の場合は内部通報制度も安心して利用できるようスピークアップ文化の醸成をさらに推進します。

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、グループ全体で共有しています。

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月期には、こうした取り組みをさらに加速させるべく、関係会社におけるコンプライアンス体制整備のために最低限必要とされる主要な原理・原則を取りまとめた「関係会社コンプライアンス体制整備ガイドライン」を策定しました。まずは国内子会社を対象に、同ガイドラインを用いて各社の取締役会等で議論を深め、自社の課題を確認しながらコンプライアンス体制の強化が進むよう運用を開始しています。



グループCCO会議(2019年9月)

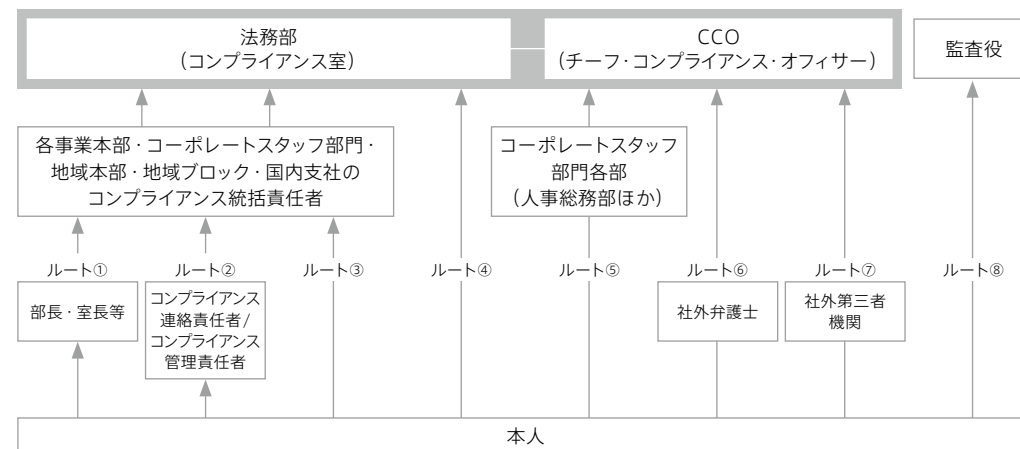
コミュニケーションの円滑化とスピークアップ文化の醸成

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ります。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。このため、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。このルートは、当社役職員のほか、派遣社員、業務委託先の役職員のうち、当社の委託した業務に従事した、または、している役職員を対象としており、電話、メール、ファックス、書簡等を通じて受け付けています(電話を除き、24時間受付可)。

報告・相談ルート



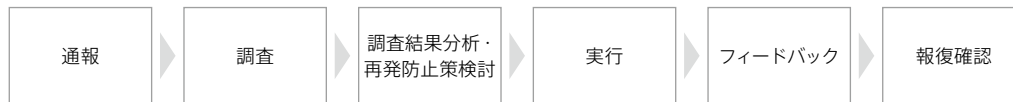
内部通報制度が有効に活用されるためには、通報者が通報により一切の報復や不利益な取り扱いを受けないことが何よりも重要です。この点、内部通報制度規程において、通報者が通報により報復や不利益な取り扱いを受けない旨を規定することに加えて、通報者および調査関係者への報復・不利益取り扱いの禁止に違反した場合には懲戒の対象となり得る旨明記して

います。そのほかにも、2019年4月には通報における匿名性確保や、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、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

通報は、法務部コンプライアンス室経由でCCOに報告され、CCOの下で必要な調査を実施します。この調査を基にコンプライアンス違反があったか分析するとともに、再発防止策を検討し、CCOの指示・承認に基づき必要な是正措置を実行しています。調査結果のフィードバックは通報者の意向に応じて行っており、対応終了後、一定期間が経過した段階で、通報したことによる報復がないかを確認しています。



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ました。日・英を含む6か国語で対応可能で、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で直接報告・相談することができます。

報告・相談件数

2020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20件となり、そのすべてがハラスメントに関するものでした。

2019年3月期の51件より減少しましたが、従来は通報により発覚する傾向にあったハラスメント・不正着服事案等が職制を通じて相談・報告されるようになったことによるもので、職場内でのスピークアップ文化の浸透が着実に進んでいると認識しています。

	FY2018	FY2019	FY2020
報告・相談件数	25件	51件	20件

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が分からなくても、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。

2020年3月期に当社、国内支社、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1,050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で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かつ公正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

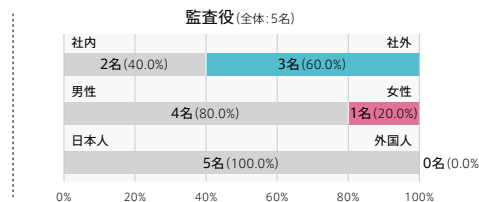
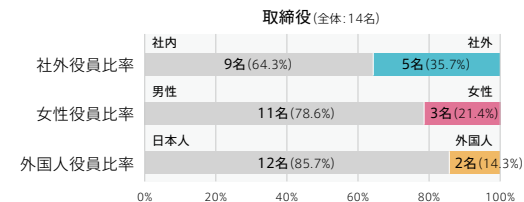
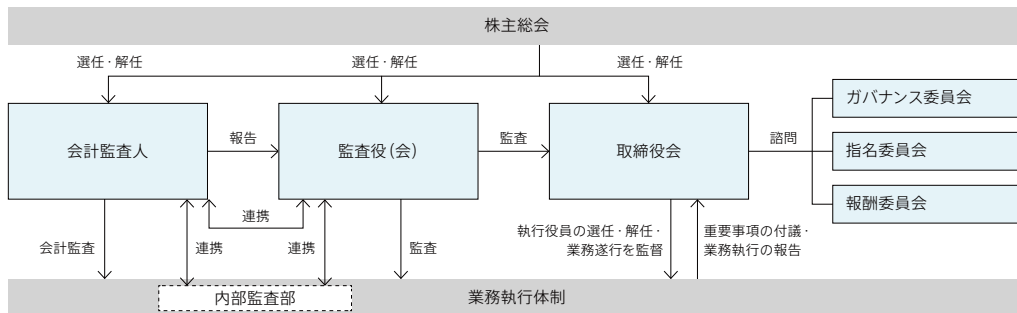
コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

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16事業本部および海外の3地域本部のそれぞれを統括する事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一方、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・ガバナンスを採用する一方、「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



(2020年7月現在)

取締役会

活動

取締役会は経営執行および監督の最高機関です。その機能の確保のために、当社は取締役の人数を実質的な討議を行うのに適切な規模としています。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、取締役会の諮問機関として、ガバナンス委員会、指名委員会、報酬委員会を設置しており、いずれの委員会も委員(委員長を含む)の過半数は社外役員で構成されています。

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。2020年3月期は合計15回開催しました。

2020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	開催日	報告対象	リスク管理体制・制度
内部統制状況レビュー	2020/4/8*	・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	2020/3/25	・サステナビリティ活動全般 (気候変動問題への対応状況含む)	・サステナビリティ委員会
コンプライアンス体制・運用状況	2019/10/30 2020/3/25	・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	2019/6/20	・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	2019/9/11	・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	2019/12/18	・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 ・オペレーショナルリスク	・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 ・個別事業のオペレーショナルリスクへの対応に関しさらに一歩踏み込み
サイバーセキュリティ	2019/12/18	・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

* : 2020年3月期の内部統制状況を、当該期終了後速やかに、2020年4月8日の取締役会に報告。


監査役会

活動

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、監査役は取締役会および社内的重要会議への出席、各種報告の検証、会社業務の調査等、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。2020年3月期は合計24回開催しました。監査役会の主な検討事項および協議事項は、監査方針、監査計画および業務分担、会計監査人に関する評価、常勤監査役による監査活動状況、取締役会に付議される主要案件の内容および審議過程、連結内部統制上の課題等の執行状況、監査上の主要な検討事項(Key Audit Matters)に関する当社および会計監査人の対応状況となります。

監査役は、業務監査として、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・運用状況の監査、会計監査として、会計監査人の独立性、財務報告体制、会計方針・会計処理、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の監査に当たります。

 統合報告書2020(P.100 三井物産のコーポレート・ガバナンス)

業務執行

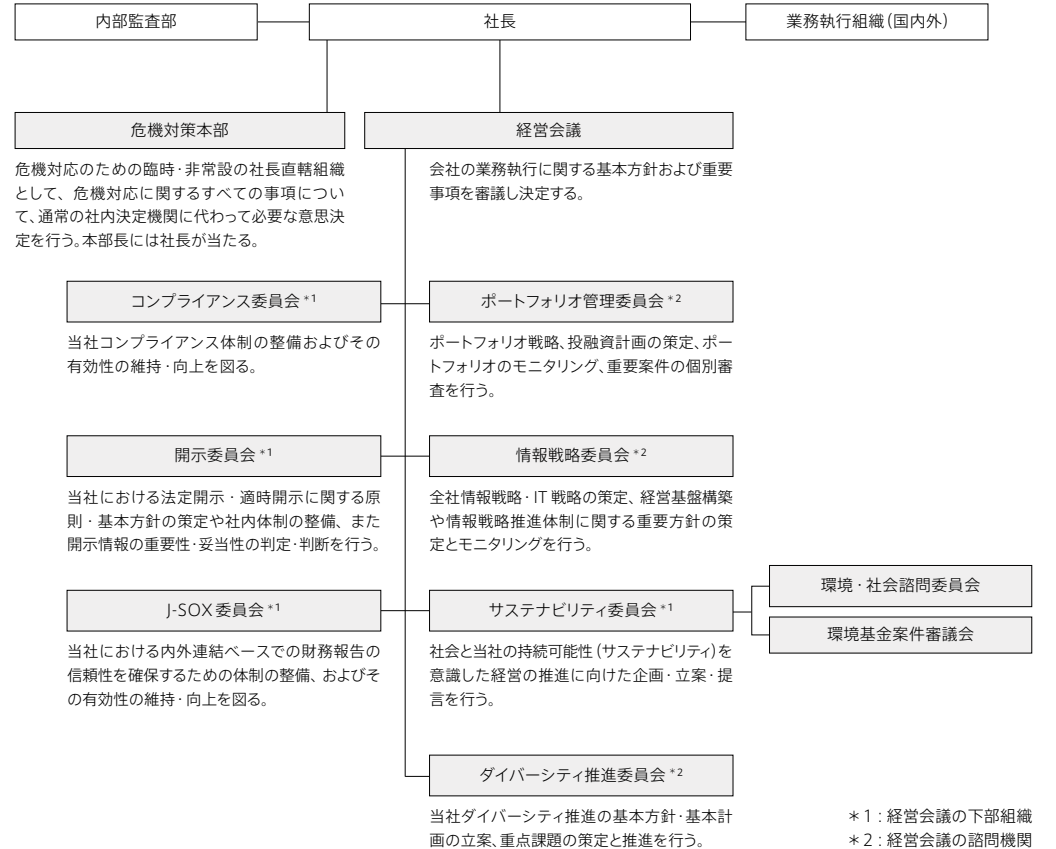
体制

当社の経営執行における最高責任者は社長であり、事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右の通り設置し、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。

内部統制および業務執行体制



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、各事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り、コーポレートスタッフ部門各部署は、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職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2020(P.112 業務執行と内部統制)

 P.114 情報リスクマネジメント

 P.107 コンプライアンス体制

 P.113 ESG関連リスクマネジメント

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

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。

 P.40 気候変動対応に関する戦略とリスク管理

特定事業管理制度と環境・社会諮問委員会

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、各事業部において、気候変動を含め、汚染予防、生態系、水ストレス、人権等に関するESG影響評価を行っています。その上で、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。

特定事業に該当すると判定された場合には、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。さらに、事業開始時だけでなく、操業時や終了時にも、必要に応じて環境・社会諮問委員会を開催し、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。

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。

2020年3月期は、特定事業に該当すると判定された13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6案件、補助金受給・その他案件が7案件でした。今後も特定事業管理制度や社内カーボンプライシング制度を活用して、案件のESGリスク評価および良質化を進め、案件組成段階から終了時まで、包括的かつメリハリのあるリスク管理を目指していきます。

P.42 社内カーボンプライシング制度導入

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わる事業 【例】メディカル・ヘルスケア分野で公共性の高い事業（人工透析事業、医薬品製造事業）、遺伝子解析技術を応用した新薬開発等	<ul style="list-style-type: none"> 三省指針（ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針；文部科学省、厚生労働省、経済産業省）に基づく倫理審査 研究現場の倫理委員会での承認、インフォームドコンセントの取得、プロセスの確認等
3 補助金受給案件 内外官公庁等から直接あるいは間接的に補助金を受ける全案件	<ul style="list-style-type: none"> 当社経営理念に照らした評価 社会への影響と説明責任、プロセスの透明性の確保 ステークホルダーの利害の把握、それに対する配慮、対応 中長期にわたる公益性の高い事業の、事象者としての責任と対応能力
4 そのほか異例なレピュテーションリスクを内包する事業 公序良俗・当社経営理念等に抵触する恐れのある案件および公共性の高い事業 【例】機微な個人情報を取り扱う事業、社会インフラ事業等	<ul style="list-style-type: none"> 当社経営理念に照らした評価 社会への影響と説明責任、プロセスの透明性の確保 ステークホルダーの利害の把握、それに対する配慮、対応 中長期にわたる公益性の高い事業の、事象者としての責任と対応能力

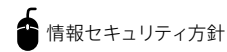
情報リスクマネジメント

方針

体制

情報セキュリティ方針

大切なビジネス資産である情報の適切な管理は、当社にとって必要不可欠であると認識しています。情報セキュリティ方針に基づき、CDIO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。



個人情報保護

個人情報保護管理体制は、個人情報保護マネジメントシステム（PMS：Personal information protection Management System）総責任者の下にPMS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専門子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の整備に加え、万一の場合に備えて、サイバー攻撃に対応するための専門組織を拡充し、点検を継続的に実施しています。

災害時事業継続管理(BCM)、災害時事業継続計画(BCP)

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災害時事業継続管理(BCM: Business Continuity Management)体制を構築しています。

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、BCM体制の下、事業継続計画(BCP: Business Continuity Plan)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、地域本部および地域ブロックにおいて、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

平時においては、BCM総責任者(人事総務部長)がBCM全体の統括責任を負い、事務局の補佐を得て全社員を対象とした教育や緊急対策要員の訓練を実施するとともに、関連文書の確立および管理、ならびに緊急事態への準備および対応等を遂行し、BCPの管理を行います。災害発生時等、有事の際には、BCM担当役員(人事総務部管掌役員)を本部長とする緊急対策本部を立ち上げ、BCPの承認を行うとともに、災害時事業継続管理規程に定める業務を遂行します。


BCP見直し・訓練

活動

BCM総責任者は、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。マニュアルは全社BCPに基づいて整備しており、災害発生後に全社重要業務を実施するための緊急対策本部の行動や、支社ごとの災害発生後の行動について記述しています。また、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く緊急対策本部の立ち上げと、その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。2020年3月期は1回の緊急対策本部訓練を実施しました。

また、国内総合職および国内嘱託・派遣スタッフを対象に安否確認システムを導入しています。2020年3月期は2回の一斉訓練を実施、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備蓄しています。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。

 P.116 新型コロナウイルス(COVID-19)への対応

新型コロナウイルス(COVID-19)への対応

緊急対策本部の設置

新型コロナウイルス(COVID-19)の世界的な流行に際しては、2020年1月に緊急対策本部を設置し、世界中で勤務する三井物産社員やその家族の安全確保と事業継続の両立を目指しました。各国政府や自治体の指示に従って適時適切な対応に努めるとともに、取引先・顧客対応の視点と連結グローバル経営の観点からBCP(事業継続計画)に基づく対応を推進しました。

役職員への対応

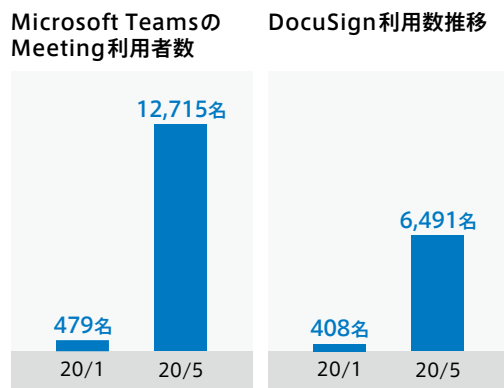
感染が拡大している地域内にある当社拠点においては、在宅勤務を実施して従業員の感染予防に努めるとともに、医療設備が十分ではないと判断される国・地域に駐在する社員とその家族については、日本への退避を進めました。

テレワークの推進

当社では、働き方改革の諸施策の一つとして、2019年4月にMBKテレワーク(在宅勤務)の全社運用を開始しています。さらに、DXや、ペーパーレス化を徹底した会議運営、電子署名の導入等、ITツールの活用を進めていました。新型コロナウイルスの世界的な感染拡大の状況においては、これまでのテレワーク運用の経験およびITインフラ整備が業務継続に貢献しました。



Teams会議の様子




社内コミュニケーション

在宅勤務が長期化する中、経営と社員が一体となって乗り切るべく、5月に動画で社長メッセージを発信しました。当社は、これまでも時代の変化の中で、自分たちを変革させることで成長してきました。今後のWithコロナ、Afterコロナの中、この危機を乗り越えるべく全社一丸となって変革に取り組み、環境の変化をチャンスにつなげていきます。

「New Normalにおける当社らしい働き方」と題し、全社員向けのTeams Liveイベントを開催しました。社長メッセージのほか、突然の災害時在宅勤務を通じての気づきや学び、今後の新しい働き方について、営業現場と経営陣がオープンな形で直接意見を交換する場となりました。

オフィスにおける対応

本店および国内支社においては、緊急事態宣言以降は、感染防止と事業活動の両立を図るべく出社と在宅を最適に組み合わせ、オフィスへの出社は、部署ごとの業務ニーズ・優先順位に応じた対応としています。オフィスにおいては社員の安全・安心のために、ビル入り口への消毒液やサーモグラフィー設置、定期的な清拭除菌に加え、オフィス内での「三密」(密閉・密集・密接)を避けるべく利用できる座席を制限する等、拠点ごとにさまざまな対策を講じました。

 統合報告書2020(P.052 新型コロナウイルスの事業への影響と対応)

社会貢献活動

感染拡大に伴い、各部店にて社外関係先・客先等への各種支援を行いました。

医療現場への支援


新型コロナウイルス感染症への対応に尽力されている医療従事者に向けて、医療品関連物資を寄贈しました。また、取引先、関係会社の賛同と協力を受け、弁当・飲料・菓子等を提供しました。

社員による活動

当社社員有志170名が、「個人としても何かできることはないか」との思いから、当社の関係会社であるFictiv Inc.の協力を受け、同社のフェイスシールドを福祉保健局に届けました。このほかにも社員のアイデアと当社のネットワークを活かしたさまざまな取り組みを進めています。

マテリアリティごとの取り組みテーマとGRIスタンダード

三井物産は、GRIスタンダードが示すマネジメントアプローチに沿って、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、マテリアルな項目を特定しています。本ページにおいては、マテリアリティごとの取り組みテーマとそれに紐づくマテリアルな項目のみ掲載していますが、ウェブサイトにおいては、「サステナビリティ・レポート・スタンダード」の中核(Core)に準拠した報告を行っていることを示すGRIスタンダード対照表を掲載しています。

 GRIスタンダード対照表

マテリアリティ	テーマ	GRIスタンダードにおけるマテリアルな項目
安定供給の基盤をつくる	資源・エネルギー・素材・食料・製品の持続可能な供給	GRI 203 間接的な経済的インパクト
		GRI 413 地域コミュニティ
		GRI 416 顧客の安全衛生
	安全・安心な食料・製品の提供	GRI 203 間接的な経済的インパクト
		GRI 413 地域コミュニティ
		GRI 416 顧客の安全衛生
豊かな暮らしをつくる	生活・社会基盤の充実	GRI 203 間接的な経済的インパクト
		GRI 413 地域コミュニティ
	健康・高齢化社会	GRI 203 間接的な経済的インパクト
		GRI 413 地域コミュニティ
	多様化する消費者ニーズ	GRI 203 間接的な経済的インパクト
		GRI 413 地域コミュニティ
	人権の尊重	GRI 408 児童労働
		GRI 409 強制労働
		GRI 410 保安慣行
		GRI 411 先住民族の権利
		GRI 412 人権アセスメント
		GRI 414 サプライヤーの社会面のアセスメント
	サプライチェーンマネジメント	GRI 308 サプライヤーの環境面のアセスメント
		GRI 407 結社の自由と団体交渉
		GRI 408 児童労働
		GRI 409 強制労働
		GRI 412 人権アセスメント
		GRI 414 サプライヤーの社会面のアセスメント
社会貢献活動	GRI 201 経済パフォーマンス	
	GRI 413 地域コミュニティ	
	GRI 415 公共政策	
環境と調和する社会をつくる	環境マネジメント	GRI 201 経済パフォーマンス
		GRI 203 間接的な経済的インパクト
		GRI 307 環境コンプライアンス
		GRI 413 地域コミュニティ
		GRI 417 マーケティングとラベリング
		GRI 416 顧客の安全衛生
	気候変動	GRI 201 経済パフォーマンス
		GRI 203 間接的な経済的インパクト

マテリアリティ	テーマ	GRIスタンダードにおけるマテリアルな項目
環境と調和する社会をつくる	水資源	GRI 203 間接的な経済的インパクト
		GRI 303 水と廃水
	サーキュラーエコノミー	GRI 203 間接的な経済的インパクト
		GRI 306 排水および廃棄物
	環境汚染	GRI 203 間接的な経済的インパクト
	生物多様性	GRI 304 生物多様性
		GRI 413 地域コミュニティ
	環境パフォーマンスデータ	GRI 302 エネルギー
		GRI 303 水と廃水
		GRI 305 大気への排出
GRI 306 排水および廃棄物		
新たな価値を生む人をつくる	新しい価値創造	GRI 404 研修と教育
		GRI 404 研修と教育
	人材の育成・配置	GRI 404 研修と教育
		GRI 405 ダイバーシティと機会均等
	多様な人材の活躍	GRI 404 研修と教育
		GRI 405 ダイバーシティと機会均等
	挑戦と創造を促す環境づくり	GRI 407 結社の自由と団体交渉
	健康経営・労働安全衛生	GRI 403 労働安全衛生
	人事データ	GRI 201 経済パフォーマンス
		GRI 401 雇用
GRI 403 労働安全衛生		
GRI 404 研修と教育		
GRI 405 ダイバーシティと機会均等		
GRI 405 ダイバーシティと機会均等		
インテグリティのある組織をつくる	インテグリティとコンプライアンス	GRI 205 腐敗防止
		GRI 206 反競争的行為
		GRI 419 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	GRI 201 経済パフォーマンス
		GRI 201 経済パフォーマンス
		GRI 412 人権アセスメント
		GRI 413 地域コミュニティ
		GRI 416 顧客の安全衛生
リスクマネジメント	GRI 201 経済パフォーマンス	

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。2020年3月期は、当社を含む318社(うち日本企業34社)がWorld Index対象銘柄に選定されました。



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、2004年より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ています。



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。

当社のMSCI指数への組み入れ、および本ページにおけるMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたは指数名称の使用は、MSCIまたはその関連会社による当社への後援、保証、販促には該当しません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCI指数の名称およびロゴはMSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。



CDP (Carbon Disclosure Project)

CDPは主要国の時価総額上位企業に対して気候変動に対する戦略や温室効果ガスの排出量等の情報開示を要求し、その回答とスコアを機関投資家が参照するESG評価プログラムで、当社は2012年度より回答を継続しています。2020年3月期は、気候変動ならびにウォーターセキュリティにおいて上位の「マネジメントレベル(B)」と認定されました。



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6年連続で選定されています。

「なでしこ銘柄」選定：2014年度、2015年度、2017年度、2019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。



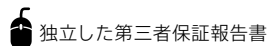
健康経営優良法人

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4年連続で認定されました。

受賞歴(過去5年)

2020年3月期	<ul style="list-style-type: none"> 日本IR協議会「IR優良企業賞2019」 日本証券アナリスト協会「ディスクロージャー優良企業選定」商社部門1位の優良企業、個人投資家向け情報提供における優良企業(全業種対象)3位 日本経済新聞社「第22回日経アンニュアルリポートアワード」優秀賞 文部科学省「青少年の体験活動推進企業表彰」文部科学大臣賞(最優秀賞)(三井物産「サス学」アカデミー)
2019年3月期	<ul style="list-style-type: none"> 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回日経アンニュアルリポートアワード」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	<ul style="list-style-type: none"> 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回日経アンニュアルリポートアワード」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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 日本経済新聞社「第18回日経アンニュアルリポートアワード」準グランプリ

独立した第三者保証報告書



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

2020年7月31日

三井物産株式会社

代表取締役社長、CEO 安永 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 2020」、及び Web ページに掲載するために作成した「環境パフォーマンスデータ」と「人事データ」に記載されている★の付された 2020 年及び FY2020 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（各保証項目に注記されている。）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原則に基づく、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、文書の閲覧、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、原始データ及び現場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