

三井物産

---

CSRレポート 2008



2008

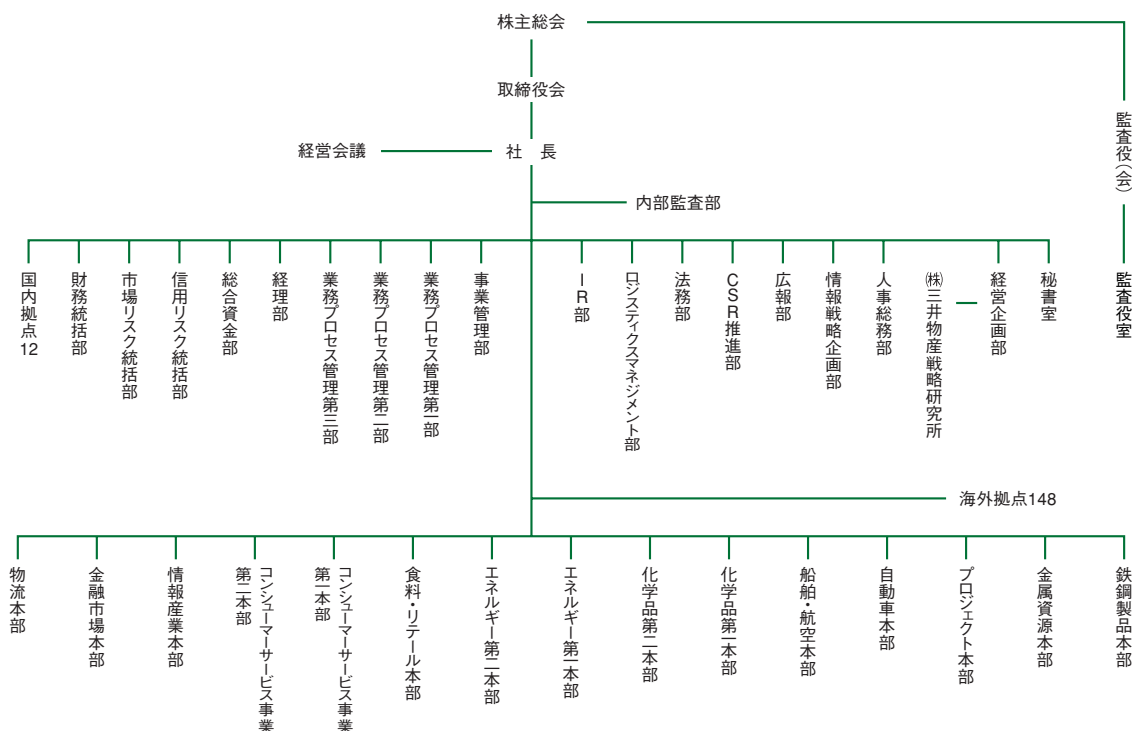
# Company Profile 会社概要

## 会社概要

商 号 三井物産株式会社  
(英文名 MITSUI & CO., LTD.)  
設立年月日 1947年(昭和22年)7月25日  
本店所在地 東京都千代田区大手町一丁目2番1号  
代 表 者 代表取締役社長 檜田 松登  
資 本 金 337,544百万円(2008年3月31日現在)  
社 員 数 6,130名  
ほかに海外店・海外現地法人職員 2,917名  
総計 9,047名(2008年3月31日現在)

事業所数 160事業所(2008年8月1日現在)  
国内:12事業所(本店1、支社6、支店5)  
海外:148事業所(海外店49、現地法人99)  
主な事業内容 金属、機械・情報、化学品、エネルギー、生活産業、物流・金融の各分野において、グローバルに広がる拠点の情報力と総合力を活用し、商品の国内販売、輸出入、外国間貿易、さらには、資源開発や新分野での技術開発など各種事業を多角的に展開。

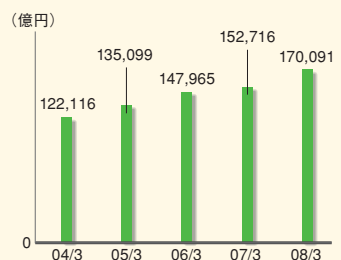
## 会社組織図 2008年8月1日現在



## 財務情報

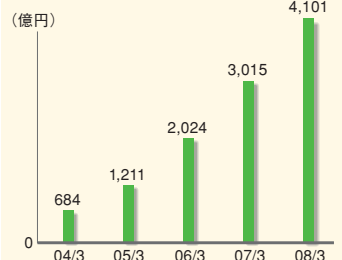
### 売上高

(連結)



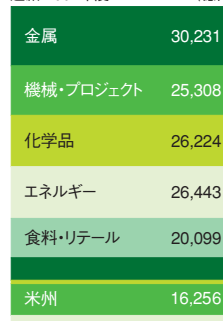
### 当期純利益

(連結)



### セグメント別売上高

連結・2007年度 (億円)



コンシューマサービス・  
情報産業 11,488  
物流・金融市場 1,720  
欧州・中東・アフリカ  
5,142  
アジア・大洋州 7,211  
その他 68

## Contents

このレポートでお伝えしたいこと

## 編集方針

当社では、CSRの基軸となる経営理念をMission、Vision、Valuesとして明文化以来、その浸透と実践に力を注いできました。総合商社として幅広い業態、さまざまな事業分野でビジネスを展開する当社のCSRの根幹をなす概念が「良い仕事」の実践です。

CSRレポート2008では、当該年度の目標と実績のご報告に加えて、当社のCSRをよりよくご理解いただくために、「三井物産のCSR」の概念および今後の取り組みの方向性をあらためてご報告するとともに、社外のステークホルダーの方々から頂いたご意見に対する当社の対応を「CSR経営の歩み」と合わせて巻末でご紹介し、活動の軌跡を掲載しています。

今後、当社ではCSR経営に深い関心をお持ちの方々に、当社の考え方や活動の状況をできるだけ正確かつ十分にお伝えするレポート作りを目指していきます。

CSRレポートは、当社のCSRに対する考えや活動を報告し、より良い社会を実現していくために、ステークホルダーの皆様との対話を図る重要なコミュニケーションツールです。当社の今後の事業活動の参考にさせていただきたいと思いますので、添付のアンケート用紙、または当社ホームページから皆様のご意見・ご感想をお寄せいただければ幸いです。

**対象範囲** 三井物産株式会社ならびに主要連結子会社、関連会社など。  
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** 2007年度(2007年4月～2008年3月)を中心に  
一部2008年度を含みます。

**対象読者** 株主・投資家、取引先、お客様、地域住民、行政機関、NPO/NGO、社員といったあらゆるステークホルダーを対象としています。

**参考にしたガイドライン** GRI「サステナビリティ・レポート・ガイドライン2006(G3)」  
GRIガイドライン&グローバル・コンパクト内容索引は、当社ホームページをご参照ください。  
(<http://www.mitsui.co.jp/csr/gri/g3/>)

\* GRI: Global Reporting Initiative 企業全体レベルの「持続可能性報告書」について全世界で通用するガイドラインを立案することを目的に、米国のNGOでセリズ原則を策定したCERES(Coalition for Environmentally Responsible Economies)や国連環境計画(UNEP)が中心になって1997年に設立された団体。

## 発行

三井物産株式会社 CSR推進委員会

## 制作

三井物産株式会社 CSR推進部

## お問い合わせ先

〒100-0004 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 CSR推進部  
e-mail: [Csr@mitsui.com](mailto:Csr@mitsui.com)  
Tel. (03) 3285-1111 Fax. (03) 3285-9030

## 1 会社概要

## 2 編集方針

## 3 三井物産の仕事

## 5 社長メッセージ

## 7 三井物産のCSR

- 人と社会とともに歩む三井物産
- 「良い仕事」に向けての意識啓発活動の歩み

## 13 マネジメント

- CSRマネジメント
- コーポレート・ガバナンスと内部統制
- コンプライアンス&リスクマネジメント
- サプライチェーンへの取り組み

## 25 環境

- 地球環境への責任と貢献
- 環境関連ビジネスの展開
- 三井物産の森づくり

## 33 社会

- 社員とのかかわり
- 三井物産らしい社会貢献を目指して

## 43 ステークホルダーとのコミュニケーション

## 44 三井物産のCSR経営の歩み

## 45 第三者意見

- 一橋大学大学院 商学研究科 教授 谷本寛治氏
- 国連環境計画・金融イニシアティブ  
特別顧問 末吉竹二郎氏
- 「第三者意見を受けて」  
三井物産株式会社 CSR推進委員長 吉田元一

# 三井物産の仕事

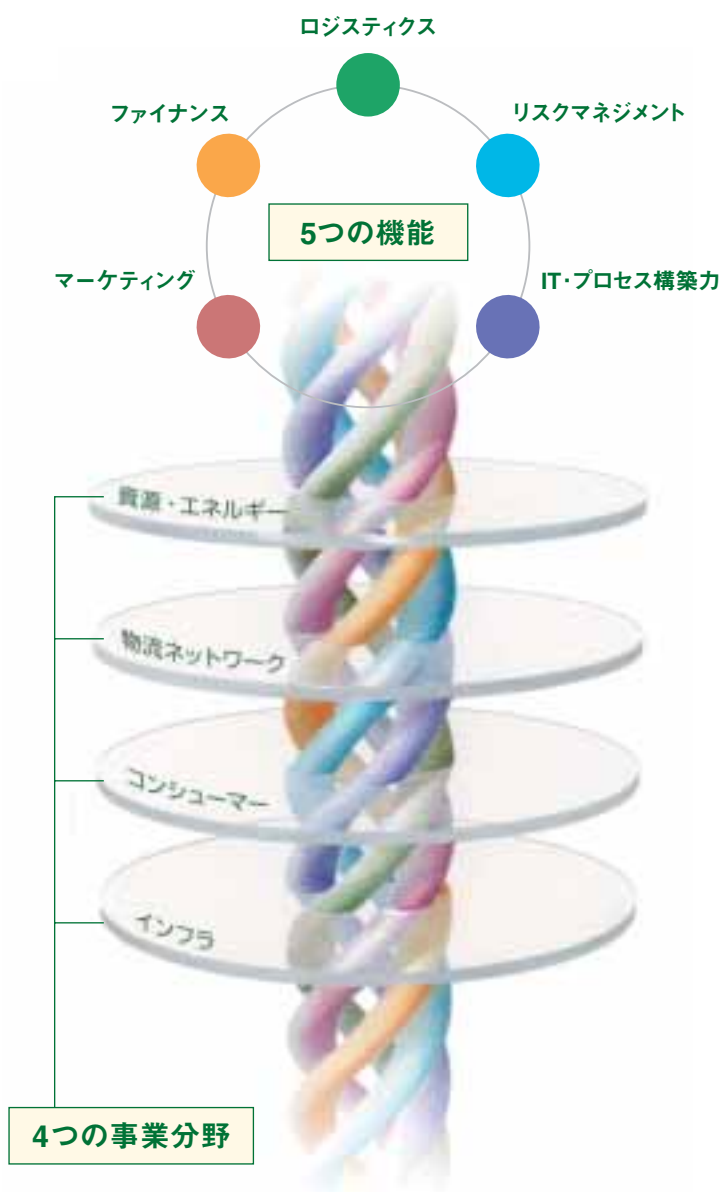
ビジネスのあらゆる分野で、多種多様な機能を組み合わせ、世界各地のお客様のニーズに応えている三井物産。このレポートで、私たち三井物産の考え方や営みをご説明するにあたり、ここでは仕事の概要をご紹介します。

## 総合商社として

三井物産は、世界各地で、その地域の人々とともに、さまざまなビジネスを行っています。鉄鋼原料や石油・ガスなどの資源開発から、ロジスティクスや金融関連の事業、さらに携帯電話のコンテンツや食品、ファッションなどの身のまわりのものまで。かかわるビジネス領域は幅広く、提供する機能も多岐にわたりますが、果たす基本的な役割は、より多くのステークホルダーの満足を得られる方法で、「求められるモノ・コト」を「求めている人」へ提供することです。

三井物産はこれまで国内外のお客様に、多種多様な機能を組み合わせた総合的な解決策を提案してきました。その結果生まれたお客様との信頼関係や、さまざまな知見をベースに、資源開発から、物流、小売りまで、一貫したバリューチェーンを創出し、最適化することを目指しています。

めまぐるしく変化する世の中に対応するためには、常にその時々で何が求められているのか、何が社会に役立つのかを考え、三井物産が重点的に取り組むべき分野を見極めながら事業展開することが必要となってきます。商社としての「総合性」を重視しつつ、「選択と集中」とのバランスを取りながら、柔軟性を大切にしたい企業活動を行っていきます。



## 4つの事業分野

三井物産はさまざまな分野でビジネスを展開していますが、その分野は大きく「資源・エネルギー」「物流ネットワーク」「コンシューマー」「インフラ」の4つに分けることができます。

### 資源・エネルギー

鉄鉱石や石炭、石油や天然ガスなど、産業社会に不可欠な資源を確保し、安定的に供給します。近年、資源・エネルギーは中国をはじめとする新興国の発展で急速に需要が高まっています。温暖化や生物多様性などの環境問題まで視野に入れながら、ビジネスに取り組んでいます。

### 物流ネットワーク

商社の古くからの生業である物流事業をベースに、これまで蓄積してきたノウハウや機能を活用しています。鉄鋼製品から自動車、化学品まで、迅速かつコストを抑えた物流ネットワークを構築しています。

### コンシューマー

消費者にとって最も身近である、医療・健康・シニア関連、メディア事業、ファッション、住宅関連サービスなど、さまざまな暮らしのニーズに応えています。多様化する消費者の価値観を消費者の視点からビジネス化することで、新たな可能性が広がる分野です。

### インフラ

電力やガス、水の供給、鉄道などの交通網の整備など、生活に欠かせないインフラを提供しています。長期安定的に持続するビジネスを目指して、世界各地の課題・ニーズに応えながら、多様なインフラ・プロジェクトを提案・実施しています。

## 5つの機能

社会の発展とともに、高度な金融や物流の機能が誕生し、かつて貿易を主な仕事としてきた商社の果たす役割は変化を遂げました。三井物産は、「マーケティング」「ファイナンス」「ロジスティクス」「リスクマネジメント」「IT・プロセス構築力」の5つの機能を組み合わせ、お客様の課題解決をお手伝いします。

### マーケティング

ビジネスには、詳細なマーケット情報の収集と、的確な分析が必要です。三井物産は、グローバルなネットワークとこれまでの取引経験を通じて、ビジネスの動向やマーケット情勢、各種商品情報を収集・分析し、さらには現地の法制度や商習慣についてアドバイスをを行い、お客様のビジネスをお手伝いしています。

### ファイナンス

新規事業の立ち上げや、推進・拡大には、資金の調達が必要です。三井物産はお客様のビジネスをサポートするために、さまざまな金融機能を発揮しています。信用状などによる貿易金融、買い主に対する掛け売りや、売り主に対する納品時支払いを引き受けるほか、多額の資金調達が必要なお客様や、信用取引が難しい国とビジネスを行うお客様には、各種金融手法を用いた取引の提案をしています。

### ロジスティクス

物流のノウハウも、お客様の取引を支える大きな要素

です。輸送の効率とコストの両面から最適な方法をご提案します。また、お客様のご希望に応じて、必要なものを必要な時にお届けできるよう、世界各地への商品輸送を請け負っています。

### リスクマネジメント

取引先企業の信用情報やカントリーリスクに関する情報の不足がビジネスの妨げになることがあります。三井物産は取引に伴うリスクを事前に予測し、対処する方法や軽減する方法をお客様に提供しているほか、スムーズに取引を行っていただけるように、取引先の信用力を常に把握・管理しています。

### IT・プロセス構築力

ITを活用し、ビジネスプロセスを最適化することで、業務効率を上げることができます。「マーケティング」「ファイナンス」「ロジスティクス」「リスクマネジメント」という4つの中核機能を「IT・プロセス構築力」によって高め、総合力を発揮。お客様にとって最適な課題解決法を提案しています。



# Top Commitment

社長メッセージ



三井物産株式会社  
代表取締役社長

槍田 松 望

## 環境の激変の中でこそ「良い仕事」を追求する

2006年の米国住宅価格の陰りに端を発したサブプライム問題は、今年に入り米国のみならず世界中に飛び火し、一部金融機関の破綻を含めた金融危機を引き起こし、また実体経済への影響も避けられない情勢となっています。

本年前半までの資源・エネルギーの暴騰とその後の急落や、地球温暖化問題の深刻化、アフリカ等の最貧国の危機的状況など、我々を取り巻く環境は日々刻々と変化しています。私は社員に、「当社はこうしたさまざまな危機的状況を何度も経験してきており、決して柔な企業体では無いので、こういった環境の激変の中でこそ自信と信条を持って『良い仕事』をしていこう」と呼びかけています。

旧三井物産の創立以来130年超にわたり「挑戦と創造」「自由闊達」「人材主義」といった価値観や理念を掲げて、「世の中に評価され、自分が手応えを感じるような良い価値を生む仕事」の創出を目指してきました。この価値を生む仕事が「良い仕事」です。まずは世の中の役に立つ「良い仕事」をしっかりと見極め積み重ねていく、そうすれば利益は後からおのずと付いてくる。これは私の信念です。

最近のような激変する環境に直面しても、確かな志を胸に抱き、「良い仕事とは何か」を考え、自ら切り開き、

未来に向かって積み上げていく姿勢をしっかりと持つことこそ大切だと思います。

### グローバル戦略とダイバーシティ

当社の事業は、今後益々グローバルな成長市場に活動領域を広げ、各国・地域に深く根を張ったビジネスを展開する必要があります。また、常態化する経営環境の変化に対応して当社が生き残って行くためには、より幅広い集団の中から優秀な人材を登用・育成し、人材の多様化を推進することが不可欠です。多様化した人材が切磋琢磨する中で生まれる当社の新たな文化は、現状では想像し得ない新たなビジネスモデルを創り出してくれる可能性があります。

人材のグローバル化が目指すところは、当社の「人材育成」に重きを置いた企業文化をグローバル展開することであり、採用地や国籍にかかわらず優秀人材を育成し、適材適所で活用していくことです。

真のダイバーシティともいうべき人材のグローバル化は、我々にとって長い時間を要する大きな挑戦ですが、強い意志を持って、やるべきことを一つひとつ粘り強く着実に実行していきます。

### 人権・労働と途上国の貧困問題

国連は、「グローバル・コンパクト」等を通じて人権・労働・環境・腐敗防止の問題に政府・民間企業が一体となって取り組むことを強く奨励しています。当社は、2004年10月に「グローバル・コンパクト」支持宣言を行い、グローバル・コンパクト10原則を遵守しつつ、さらなる改善に向けた活動を進めてきました。また、グローバル・コンパクトの目指す姿を、当社の取引関係を通じて社会に広げるべく、2007年12月に「サプライチェーンCSR取組

方針」を策定し、調達先を始めとするサプライチェーンに対し働きかけています。

また、本年5月横浜で開催された「TICAD IV、(第4回アフリカ開発会議)」や7月の洞爺湖サミットでも議論された通り、途上国の貧困問題は、地球温暖化問題とともにグローバル規模での重要な課題となっています。本年は、国連が2000年に策定し2015年までの達成を掲げた「国連ミレニアム開発目標(MDGs)」の折り返しの年にあたります。私は、本年5月に英国ブラウン首相の呼びかけに応じ、グローバル企業を中心に約60社が署名しているMDGs達成に向けた宣言書に署名致しました。当社は、従来より世界各地での事業を通じてその地域の開発につなげ貧困の減少に努力してきましたが、最貧国が多く存在するサブサハラ地域での事業や社会貢献活動も積極的に展開してまいりたいと思います。

### 続出する社会的課題への挑戦

グローバル社会は、アフリカ等途上国の貧困問題とそれに密接に関係する人権・労働問題、人口問題とそれに起因する資源枯渇や食料急騰の問題、さらには市場資本主義の歪みによる金融危機や世界経済の急速な悪化といった社会的課題や、地球温暖化問題、生物多様性問題といった環境の課題が続出し、且ついずれの課題も深刻化しています。

このような時代であるからこそ、企業が自らの事業を通じてその解決に立ち向かっていくことが強く求められています。我々は、それら課題から目をそらすことなく正面から見据え、当社が長年大切にしてきた「挑戦と創造」の精神をもって、当社として何ができるのか常に自問自答しながら、これからの世界に立ち向かっていきたいと思っています。

# 人と社会とともに歩む三井物産

## 持続可能な社会の実現に向けて

### さまざまな問題を抱える地球

現代社会は、グローバル化、情報化などの進展により、多様性に満ち、活発で流動性に富んだ変化の大きい社会になる一方、持続可能な社会という面では、実にさまざまな課題を抱えています。喫緊の課題である経済変動に加え、地球温暖化からはじまり、食料、エネルギー、水資源などの環境・資源問題、人権や貧困、児童労働や教育の格差など、経済、環境、社会のさまざまな領域で課題が山積しています。私たちは個人としても、企業やその他の団体・組織としても、こうした問題を内包する社会的・地球的環境に依拠しており、これらの問題に無関係であることはできません。

私たち民間企業の持続的な発展も、地球社会の持続可能性なしには達成することはできません。豊かなそして持続可能な社会を実現するために、こうした多くの重要な課題の解決に向けて企業が果たすべき役割は大きく、同時に社会から期待されていることでもあります。

### 社会的責任を担う企業として

当社は、自社が依存している地域社会、国家、国際社会、地球環境などが、より良い未来に向けて一歩ずつ歩んでいく、その歩みに貢献することが、地球社会に属する一員としての責務であると認識しています。

総合商社としての本業を通じた貢献、コンプライアンスや内部統制など最低限の義務、地球環境保護や社会貢献活動による貢献、これらを企業活動として継続的に行うことが企業の社会的責任であると考え、新しい事業、新しい価値、人と人との新しい関係を築き上げることを通して、日本と世界各地の経済の成長、企業や事業、地域の健全な発展、人々の生活水準の向上に直接間接に貢献したいと考えています。

このため、すべての社員は、日々の仕事において「ステークホルダーの期待にこたえているか」「新しい価値を創造しているか」「社会にとって意味のある仕事か」「適正なプロセスを踏んでいるか」を常に自問することを求められています。

## 価値観の源流は創業時代に

私たち三井物産の事業や仕事のやり方、ものの考え方の基本は、その多くが創業者益田孝の遺した価値観、仕事への姿勢に表れています。

そこには、CSR（企業の社会的責任）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ありません。益田孝は、日本という国をひとつのステークホルダーとしてとらえて、会社は何ができるのかという視点で常にものを言っています。

「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望む」

「三井物産会社を設立したのは、大いに貿易をやりたい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」

また、挑戦と創造、自由闊達、人材主義、…これらは長く当社に言い伝えられ実践されてきたことばです。

この事業・仕事におけるものの考え方や価値観・姿勢（Values）は、当社では長らく明文化されたものがありませんでした。先輩の仕事ぶりを見て、ともに仕事をしていくことで、社内では当たり前のこととしてずっと引き継がれてきました。組織の中で仕事をしていればValuesは自ずと共有できるはずだと考えていたのです。



## 原点を見つめ直し、未来へ向かう

### Values継承のほころび

ところが2002年には国後島事件※1、2004年にはDPF問題※2と、立て続けに大きな問題が発生しました。社会に貢献する以前の問題として、社会のルールを守れないという事態を起こしてしまいました。当時、これらの問題発生の後、なぜこのような問題が起きたのか、社内で繰り返し議論を重ねました。もちろん、問題の原因はひとつではないのですが、いずれの問題もその根底には、厳しいビジネスの現場で「儲けること」という結果だけが最優先され、その手段、方法において社内に継承されてきたはずのValuesに照らした検討が不十分だったということが、原因として潜んでいると考えられました。

「なぜこういうことが起こってしまうのか」、「うちの会社は一体どうしてしまったのだろうか」。それが、当時の多くの社員の気持ちでした。本来私たちは全社員が共有する当社のValuesにのっとって仕事をしているはずでしたが、必ずしもそうではなかったのです。会社だけではなく、実は、社会そのものがValuesを共有しにくくなってきていることも根底にはあるかもしれませんが、これは言い訳にはなりません。

※1 国後島事件:国後島のディーゼル発電装置の入札をめぐる不正  
※2 DPF問題:ディーゼル車の排ガス浄化装置におけるデータの捏造

### Valuesの再共有と「良い仕事」

グローバル化・IT化が加速し、人材が多様化する中で、個々の社員が自律的かつ柔軟に当社の目指す方向を理解し、それぞれの現場で実行するためには、長い歴史と伝統の中で培われ、いわゆる「三井物産のDNA」として暗黙的に共有してきた経営理念を明示し体系的な形で改めて共有する必要があると考え、2004年に「三井物産の経営理念(Mission、Vision、Values)」を明文化しました。

Valuesを再共有した私たちが、自分のやりたいことを実現するのが仕事です。仕事とは、決して給料を貰うためだけではなく、社会に対して何か価値を提供するためにあると考えています。当社の業態は幅広く、またさまざまな分野にわたるため、どのような仕事をすれば当社のMVVに合致するのか、少ない言葉で説明することは困難です。

旧三井物産創業から130周年にあたる2006年に、当社は「原点から未来へ良い仕事」と名づけた全社運動を行いました。これは、旧三井物産創業以来の精神を振り返り、未来を見据えて現在の仕事「良い仕事」かどうか一人ひとりが考えるという運動です。「良い仕事」とは一つひとつの事業・案件ではなく、経営者から社員にいたるまでの仕事のやり方、ものの考え方であり、その根底にはValuesがあります。従って、「良い仕事」の分野別カテゴリというものはなく、すべての仕事は「良い仕事」になり得るし、「良くない仕事」にもなり得ます。

「良い仕事」を見つめ直す活動は、海外拠点を含む全社各部署による「良い仕事とは何か」などをテーマとしたワークショップやセミナーなどにより、現在も続いています。

三井物産の社員で、「良い仕事」という言葉知らない社員はひとりもいません。しかし、「良い仕事」のとらえ方は一様ではなく、「良い仕事というのは一体何か」と、社員一人ひとりが日々悩み、考えながら仕事をしています。

### 人事施策面での取り組み

三井物産が最も本質的な理念として創業者から受け継いできたもののひとつに、「人材こそが当社最大の資産である」という考えがあります。「人が仕事を創り、仕事人が人を磨く」という言葉の通り、三井物産の価値観を継承・実践するのは社員であり、社員一人ひとりの誠実な仕事観を育むことこそ大切なことと考えています。

内部監査体制の強化、内部通報制度の拡充、特定事業管理制度の設置など、社会における当然の責務としての内部統制、コンプライアンスを充足するための管理・監査の諸制度を充実させるとともに、2006年度4月から新人事制度の運用を開始しています。当社のMVV、経営理念を実現できる人を育成するための改定で、人材の処遇と任用のベースとなる個人能力評価の基準を見直し、当社の経営理念、特に「志を高く、目線を正しく、世の中の役に立つ仕事」といったValuesの体現を評価基準（三井物産能力開発基準）に取り入れています。定性的目標達成度を機軸として改定された組織業績評価制度とともに、経営理念を常に心に留めて「良い仕事」を積み上げていけるように、会社の制度として後押しするものです。

## 「三井物産のCSR」

### 「三井物産のCSR」は「良い仕事」の実践が根幹

一人ひとりが「良い仕事」とは何かを常に意識し、実践していくことが、三井物産のCSRの根幹です。

環境ビジネスや公共性の高い事業が「三井物産のCSR」の代表例とは限りません。CSRを代表する事業や案件があるという捉え方ではなく、私たちのすべての仕事は社会への貢献をもたらす「良い仕事」の実践となるようにする、それが当社として社会に対して責任を果たす「三井物産のCSR」となると考えているのです。

### CSRの視点に立って仕事を進める

「三井物産のCSR」を考えると、それぞれの事業でCSR側面の定量的な評価軸や基準というものがあれば、分かりやすいでしょう。しかし、この複雑で多様な社会を評価する定量的な単一基準が無いことと同様に、ひとつの評価軸で計ることはできません。あらゆる仕事、あらゆる社会状況に適用できる

基準はありません。

人には迷惑を掛けていない、法律を破っていないといった遵法、社会倫理にのっとり最低限の義務を果たしているか否かを判断することはできます。この義務に留まらず、この仕事は社会にどのような意味をもつのか、どう役立つのかということを考えることが必要です。そのプロセスを踏まえることが「良い仕事」を実現する唯一の道であり、「三井物産のCSR」そのものです。

どんな仕事でも、経済・社会・環境のどの視点に立つのかによって、あるいは、ステークホルダーによって、その仕事に対する評価が異なることもあります。こういったさまざまな要素の最適なバランスを求めて仕事を進めることが、CSRの視点に立って仕事を実践するプロセスといえるでしょう。

### 企業の持続可能性と三井物産のCSR

持続可能な社会でなければ会社も持続可能とはなりません。会社が持続可能でなければ、社会的責任を果たすことはできません。「三井物産のCSR」の根幹をなす「良い仕事」は、世の中に価値を生み出すもので、社会に対し責任を果たすと同時に、結果としての利益が後から付いてくると考えています。

世の中の激変が常態化し、経済、環境、社会のさまざまな課題が山積している中であっても、あるいはそういった環境であればこそ、山積する課題を直視し、信念を持って「良い仕事」を行っていく、これが「三井物産のCSR」であり、当社の持続可能性につながると私たちは考えています。

### 世の中の視点で仕事を見つめ直す

当社の社員は、自分の仕事に対しては常にプロフェッショナルであることを目指し、日々努力しています。しかし、自分の仕事が外からどう見えているか、自分の仕事が社会にとってどういう意味があるのかということに対する感度・感性は、自分の仕事へ

の感度・感性のレベルと比べると劣るのではないかと危惧されます。当社にはCSRの考え方が昔から脈々と流れていましたが、その一方で社会とのコミュニケーションとフィードバックはあまり強くはなかったのではないかとわれ、当社の常識と社会の常識がずれていないかを常に意識する必要があります。

そうした反省を踏まえ、多様なステークホルダーとのかかわりを重視し各種のダイアログを積極的に開催し、ご意見やご要望をお聞きするようにしました。また、特定領域の事業に対して社会の視点(社外の目)を組み込むために、特定事業管理制度を設け、社会への感度の低さを補いCSRの視点のレベルを高めようと努力しています。

## グループ・グローバルで 社員の視野を広げ想像力を鍛える

当社の伝統である「人が仕事をつくり、仕事人が人を磨く」という考え方は、今も変わりません。

Valuesの継承とともに、「三井物産のCSR」を進める環境づくりで大切なことは、社員の想像力を高めるといことです。社外の多様なステークホルダーの価値観、資源問題や環境問題のように長い時間を要する課題など、さまざまな要素をどうやって仕事に取り込んだらよいか、視野を広げて、目線を高く、想像力を働かせる。その上で何が「三井物産のCSR」に適った行動なのか判断し実践につなげる、いわば志の高さといったものを磨き、鍛えていくことが重要です。今後は、「当社の社会的責任とはなんだろう」と振り返り見直すというレベルから、「広い視野で良い仕事を構築し、実践につなげる」レベルへの進化を図っていくことが必要です。社員一人ひとりのコミュニケーション能力を高め、視野を広げて社会への感度を高める努力を継続していく必要もあると考えています。

2008年度は、このレベルの向上を、グループ・グローバルベースで世界各地の当社現地法人に加えて、子会社の社員にまで広げたいと考えています。国が違い、文化も違う、各国の三井物産グループの現地社員一人ひとりが、「良い仕事」という言葉のコンセプトを理解し、「三井物産のCSR」を考えるようになることを目指しています。

## 三井物産のサステナビリティ: 時代の要請、社会的課題に応える

三井物産は長い歴史の中で常に、今後はどういう時代になるのか、国や世界はどういう形で生きていくのか、あるいはどうあるべきかということを考え、その中で自社のポテンシャルやリソースをどのように生かしていけばよいか、どのように進化させていけば良いかということを連綿と追求し続けてきました。

明治期には、資源を持たない加工貿易国家として世界経済へ進出した日本の産業を育成するため、旧三井物産は、綿花や石炭をはじめとするさまざまな物品の買い付けに奔走しました。欧米の優れた工作機械を輸入し、加工した製品の販路を世界各地に求め、第二次世界大戦後は、焦土と化した日本の再生を目指して、三井物産は地球規模で資源を調達し、日本企業のマーケティングを助け、日本が世界に冠たる工業国家として奇跡的な再建を果たすプロセスに参画してきました。

未来の日本と世界のあるべき姿を模索し、未来のVisionと課題を見据えて、より良い未来のために当社はどのような貢献ができるのか、何をなすべきなのか、しっかり見据えて日々の仕事をしていくことが求められています。

そうしたVisionの実現に向けて、総合商社として貢献していくことこそ、社会のサステナビリティへの貢献であり、三井物産のサステナビリティといえるでしょう。

# 「良い仕事」に向けての意識啓発活動の歩み

これまで受け継がれてきた価値観や創業時の理念を見つめ直し、「良い仕事とは何か」をテーマにさまざまな意識啓発活動を継続的に実施してきました。当社のCSRの根幹をなす「良い仕事」の実践を着実に積み重ねていくために、社員一人ひとりが「良い仕事」を考え、自分のものにすることを目指して、これからもこの活動を継続し、会社全体からグループ・グローバルへ展開していきます。

2002年度

2002年7月  
国後島事件※1

※1 国後島事件：国後島のディーゼル発電装置の入札をめぐる不正

2004年度

2004年11月  
DPF問題※2

※2 DPF問題：ディーゼル車の排ガス浄化装置におけるデータの捏造

意識改革

2005年度

- 「会社と社会のあり方を考える」をテーマとしたステークホルダーダイアログ開催
- コンプライアンス強化週間の設定
- 「信頼の回復に向けて何をすべきか」をテーマとした社員によるパネルディスカッション開催
- アクティブ・トーク・ウェンズデー開始

## 「信頼の回復に向けて何をすべきか」をテーマとしたワークショップの開催

2004年11月、内部監査によって発覚したDPF問題。これによって失った社会からの信頼をどのように取り戻すのか、なぜDPF問題は起こったのか、二度と同じような事件を起さないためにはどうしたらいいのかなどについて、部門を越えて社員が意見を交わし考えるワークショップを実施しました。

まず挙げたのは、コミュニケーション不足により、理念の共有、規範の実践が徹底していないということです。また、人事評価システムが収益という定量数値を重視していることが問題の原因のひとつであり、再発防止のためには、こうした偏りを改善するためにこれまでの評価方法を変えることの必要性が浮かび上がりました。そして社員が今すべきことは何か、という問いに対しては、意識改革が一番必要であるという認識で一致しました。

価値観と進むべき方向を共有し、現場を巻き込んだ、本業におけるCSRの仕組みづくりへのスタート台となりました。

## コンプライアンス強化週間の設定

DPF問題から1年が経過する2005年。この問題を風化させないためにコンプライアンス強化週間を設定し、社員全員で「なぜ問題が起こったのか」を思い起こし「一人ひとりがすべきことは何か」を考えるプログラムを実施しました。

「社員一人ひとりの意識向上が何よりも大切である」という社長からの強いメッセージの発信にはじまり、社外有識者によるコンプライアンス講演、社員によるパネルディスカッション、役職員がコンプライアンスや日頃の問題意識を自由に語り合うアクティブ・トーク・ウェンズデーなど、その取り組みは多岐にわたります。

問題を決して風化させずに、社員全員で共有しコンプライアンス意識を高めていくため、2005年よりこうした取り組みを毎年継続しています。



社員によるパネルディスカッション



## 2006年度

- 「原点から未来へ良い仕事」の展開
  - (1) 原点を見つめ直す活動
  - (2) 「良い仕事とは何か」をテーマとした有識者とのステークホルダーダイアログ／全社横断ワークショップ開催
  - (3) 本業を越えて、社員一人ひとりが社会とのつながりを再確認する活動
- コンプライアンス強化週間実施

## 2007年度

- 営業本部、地域本部において取引先を中心にステークホルダーダイアログ開催
- 「良い仕事」の実践に向けた意識啓発活動の継続実施、関係会社への展開
- コンプライアンス強化週間実施

## 2008年度

- 「良い仕事」の実践に向けた意識啓発活動の海外店への展開
- 「三井物産環境月間」制定
- コンプライアンス強化週間実施

### 「良い仕事とは何か」をテーマとしたワークショップ

創立130年となる2006年を今後の継続的な意識改革の起点にして「原点から未来へ良い仕事」というスローガンのもと、1年間さまざまな活動を全社で展開しました。活動の一環として、社員が部門を越えて「良い仕事とは何か」を考えるワークショップを開催し「良い仕事」の手がかりを議論しました。

「総合商社の仕事はステークホルダーが多様で、バランスをとるのが難しい」、「良い仕事の判断は難しく、家族に堂々と話せる仕事かどうか基準になるのではないかな」といった意見や、「自分の部門だけの考えにならないように他の部門との横の連携も必要」といった声もありました。良い仕事の中でも頂点にある『誰からも喜ばれ、利益も出る』、そんな仕事を目指したいという結論を得たグループもありました。



社員によるワークショップ

また、こうした意識啓発活動は、継続的に取り組むことが重要ですので翌年以降も形を変え、さまざまな活動を行っています。

### ステークホルダーダイアログ「良い仕事とは何か」

社会から当社が何を期待されているのかを社員が改めて考える機会として、有識者をお招きした社員公開形式のダイアログを開催しました。

労働環境の格差問題やサプライチェーンにおける環境問題、人権をはじめとする社会的課題への配慮など、すべてのステークホルダーにとってバランスの取れた仕事が「良い仕事」、とのご意見を頂いたほか、あらゆる資源を扱う当社は人類の生き残りに果たす役割も大きいことを改めて認識することになりました。

### 意識啓発活動の営業本部、関係会社への展開

全社一律で行ってきた「良い仕事」の意識啓発活動を2007年からは各営業本部が主体となり、それぞれの状況を踏まえて活動するほか、地域本部や重要な子会社などグループ・グローバルで活動を展開しました。

各現場では「良い仕事」を考えるワークショップや、社外有識者を招いたダイアログなどが実施され、新規事業の構築や既存事業の見直しの際に、「良い仕事」という視点が組み入れられるようになってきています。



# CSRマネジメント

当社が目指すCSRにおいて最も大きな道標となるのは、経営理念 (Mission, Vision, Values) です。  
「本当に世の中の役に立つ価値のある仕事であるか」「プロセスや質を堂々と誇れる仕事であるか」。  
本業の仕事を通じて、また本業を越えた社会貢献活動においても、当社のCSRは常に、  
経営理念に基づいたこうした問いかけとともにあります。

## 三井物産の経営理念(MVV)

**Mission** ———— 大切な地球と、そこに住む人びとの夢溢れる未来作りに貢献します。  
三井物産の企業使命

**Vision** ———— 世界中のお客様のあらゆるニーズに応える「グローバル総合力企業」を目指します。  
三井物産の目指す姿

**Values** ————  
三井物産の価値観・行動指針

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

## 三井物産のCSR基本方針

- 1 経済における役割を果たすとともに、三井物産の社会的な存在意義を十分に考え、環境とのかかわりを強く意識し、誠実な活動を展開することで、会社としての価値を持続的に向上させます。
- 2 CSRに関する社員一人ひとりの意識を高め、さらにコーポレート・ガバナンスを強化し内部統制を徹底することで、CSR実践のための経営基盤を固めます。そして社会に積極的に貢献します。
- 3 ステークホルダーとの双方向の対話を重視します。CSRにかかわる説明責任を果たし、そのフィードバックに基づいて、継続的にCSR活動の向上を図ります。

## 国連グローバル・コンパクト10原則

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



## CSR推進体制の構築

### CSR推進体制

当社は2004年度に経営会議の諮問機関として「CSR推進委員会」を設置し、CSR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。そして、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、2006年4月、CSR経営の全社推進の中核母体となる「CSR推進部」が発足しました。従来、当社の各部署に分散していたさまざまなCSRに関連する主要業務を統合・再編し全体像を把握した上で、新たな方針を策定しています。

また、CSR経営や「良い仕事」の社内浸透、そして現場と一体となった活動の企画・推進を図る目的で、各営業本部、海外地域本部および国内支社・支店に「CSR推進担当者」を設置し、社内ネットワークを構築しています。

### CSR推進委員会

CSRにかかわる経営方針および事業活動に関する経営会議への提言、CSR経営の社内浸透、また「特定

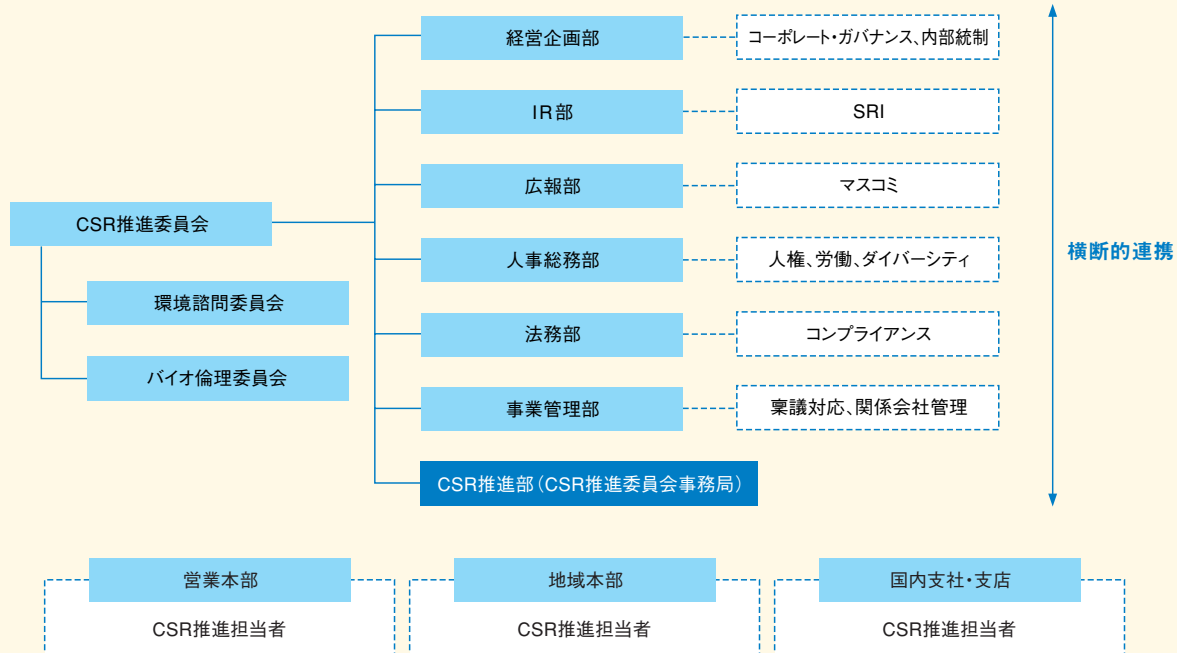
事業」(P.22参照)に対する答申などをその目的として、CSR推進委員会を設置しています。

委員会は、コーポレートスタッフ部門担当役員(CSR推進部担当)を委員長、コーポレートスタッフ部門担当役員(人事総務部・法務部担当)を副委員長とし、経営企画部、IR部、広報部、人事総務部、法務部、事業管理部、CSR推進部(事務局長)の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。

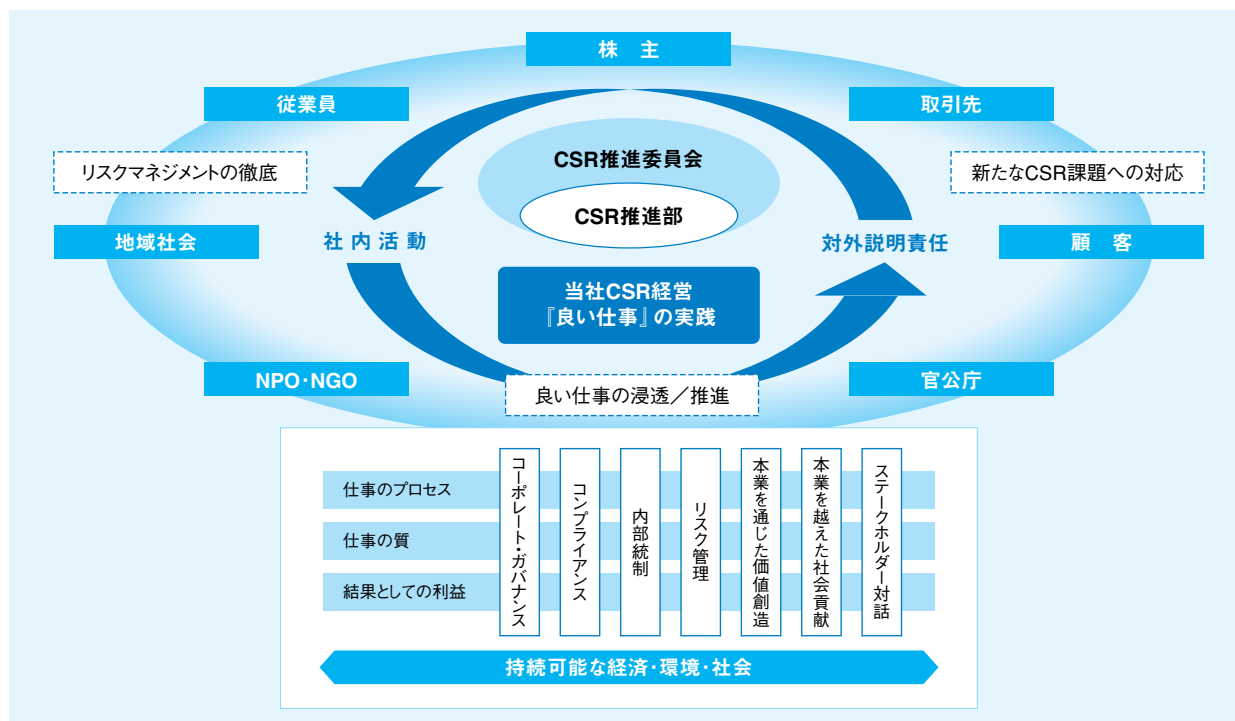
- (1) 当社CSR経営の基本方針およびCSR推進活動の基本計画の立案。
- (2) 当社CSR経営の社内推進体制の構築および整備。
- (3) 当社CSR推進活動の年次重点課題の策定と推進。
- (4) CSRにかかわる社内外対応。
- (5) 特定事業に該当する個々の案件の推進可否、または推進する場合の留意事項などに関する答申。

また、CSRにかかわる諸課題への対応を目的に、CSR推進委員会の下部組織として、環境諮問委員会(P.26参照)、バイオ倫理委員会を設置しています。

### CSR推進体制



## ◎三井物産の目指すCSR経営



## 実績と課題・目標

三井物産は「経営理念 (Mission, Vision, Values)」の下、さまざまなステークホルダーの信頼と期待に応え、企業の社会的責任 (CSR) を重視した経営を積極的に推し進めています。そして経済、環境、社会、それぞれの側面における企業価値の総和を高めることを経営目的

として、本業を通じて、さらに本業を越えた社会貢献活動を通じて、社会と会社の双方の持続可能性を実現し、社会から信頼される会社を目指しています。

このページでは、当社が2007年度以降に取り組んだ主な実績と2008年度以降の課題・目標を示しています。

〈自己評価による目標の達成度〉 ◎:実施して成果を得られたもの ○:実施してさらに成果を上げる必要のあるもの △:実施しなかったもの

項 目		2007年度以降の課題・目標	掲載頁	目標の達成度	2008年度以降の課題・目標
ガバナンス	コーポレート・ガバナンス	「三井物産コーポレート・ガバナンス及び内部統制原則」の当社連結ベースでの周知徹底。	17-18	○	「三井物産コーポレート・ガバナンス及び内部統制原則」の当社連結ベースでの周知徹底。
		経営の透明性の確保およびガバナンスの継続的高度化。	17-18	○	経営の透明性の確保およびガバナンスの継続的高度化。
	内部統制	内部統制体制の継続的な見直しおよび改善。	17-18	○	グループ・グローバルベースでの内部統制体制の有効性・効率性のさらなる向上。
		404条関連において不正リスクへの取り組み強化。	17-18	◎	
	コンプライアンス	連結グローバル・コンプライアンス体制の深化。	19-20	○	グループ・グローバルベースのコンプライアンス活動のさらなる深化。
		関係会社も含めたコンプライアンス研修の継続による三井物産グループとしてのコンプライアンス意識のさらなる徹底。	19-20	◎	コンプライアンスに関する意識の維持・向上と実践知識の獲得のための研修・教育の継続。
		関係会社も含めたコンプライアンス意識調査アンケートの継続および問題点の抽出と改善。	19-20	◎	関係会社も含めたコンプライアンス意識調査アンケートの継続および問題点の抽出と改善。
		グループ関係会社の内部通報制度の活性化。	20	◎	
	危機管理体制	国内支社における受渡業務のバックアップ機能立ち上げ。	—	◎	国内支社における受渡業務のバックアップ機能の稼働安定化。
		訓練の継続の実施による防災能力強化。	—	○	緊急対策本部メンバーによる「シミュレーション訓練」の企画・実施。

項 目		2007年度以降の課題・目標	掲載頁	目標の達成度	2008年度以降の課題・目標
環 境	環境マネジメント体制の強化	さらなる環境教育、研修による社員の環境意識の深化。	26-27	○	三井物産環境月間等、意識啓発活動の展開。
		国内に加え、海外店・海外関係会社における環境マネジメント体制強化。	25	○	グループ・グローバル環境管理体制の強化（海外地域本部および海外子会社での管理体制の構築・強化）。
		環境負荷の高い国内関係会社のISO14001認証取得の継続推進。	27	◎	
		関係会社における環境法令調査、および実査の実施。	27	◎	
		環境側面の発生確率を考慮した環境影響評価の改善。	—	◎	環境債務にかかわる資産の再評価検討。
	地球温暖化防止の推進	グループ会社全体にわたる温室効果ガス削減目標の設定と実行。	27	△	省エネルギー診断の実施等、グループベースでの温室効果ガス排出量の削減目標設定の検討。
		2008年～2012年の5年度間で、輸送にかかわるエネルギー効率を年平均1%以上改善。	28	◎	循環型社会（3R）への対応（産業廃棄物排出量の把握と管理検討）。
	環境ビジネス推進	環境・エネルギービジネスの全社的推進。	29-30	○	環境・エネルギービジネスの全社的推進。
	社有林の活用	森林環境教育における内容の深化。	31-32	◎	森林環境プログラムにおける対象ステークホルダーの拡大および内容の深化。
		国家戦略やSGECの指針を考慮した生物多様性の保全への取り組み。	31-32	○	社有林における生物多様性保全への取り組みとして、社有林での「資源調査」の実施および取り組み方針の検討。
木質バイオマス活用への研究への取り組み。		31-32	○	他企業、他団体との共同研究の推進（木質バイオマス、森林・林業再生等）。	
社 会	社会とのかかわり	社会貢献活動方針、運用ガイドラインに基づく全社活動の推進および案件の見直し・良質化。	37	○	グループ・グローバル社会貢献・寄付の総括業務の推進。
		「良い仕事」の実践につながるボランティア活動支援。	40	○	社員ボランティア活動支援。
		三井物産環境基金助成制度の見直しと優良案件の選定。	41-42	◎	現状の助成規模による運営の安定化（助成規模の安定化、事務局業務の効率化、研究助成の予算配分・審査方法の見直し、助成事業3年間の評価とフィードバック）。
		社員の三井物産環境基金活動への参画推進。	42	○	基金活動に対する社員の理解・支援の促進。
		三井物産環境基金助成先団体のネットワーク化推進。	—	○	基金の運営を通じたステークホルダーとのコミュニケーションの深化。
		当社らしい新規中核的社会貢献活動案件の企画・推進。	—	△	中核的社会貢献活動の推進および良質化。
		NPO/NGOとの対話の継続および協働の促進。	42	○	NPO/NGOとの協働の深化。MDGs案件調査。
	取引先とのかかわり	サプライチェーンマネジメント方針策定。	23	◎	サプライチェーンCSR取組方針の社内外への浸透。
		サプライチェーン実態調査手法の効率化推進と、問題改善に向けた現場との協力体制構築。	23	○	
	社員とのかかわり	グローバル・グループ人事を含めた人事制度の継続的見直し。	—	○	グループ・グローバル人事戦略への取り組み。
		2年に一度の社員満足度調査実施と、同調査より抽出された課題の改善。	36	○	社員満足度調査より抽出された課題の改善への継続的取り組み。
		多様な人材の活用。	35	○	経営理念の一層の浸透と社員の意識・行動改革への取り組み（当社経営理念に基づき良い仕事を創造し持続的に社会に貢献できる人材の育成に向けた取り組み）。
社員総活性化に向けた、意識・風土改革。		33	○		
CSRマネジメント	CSR推進体制	CSR推進体制のグローバル化と最適化。	11-12	◎	CSR推進体制のグローバル化と最適化。
		CSR関連部署・委員との連携強化。	14	○	
	意識浸透	各ユニットの現状や課題に応じた、「良い仕事」創出に向けての意識啓発活動の継続実施。	11-12	◎	現場の自律的なCSR経営の推進。
		連結グローバルベースへの「良い仕事」の段階的展開。	11-12,44	○	連結グローバルベースへの「良い仕事」の段階的展開。
		グローバル・コンバクト遵守状況の調査と継続的改善。	—	◎	グローバル・コンバクト遵守状況の調査と継続的改善。
	リスクマネジメント	過去の特定事業案件の論点整理を通じた、審査体系の深化および特定事業のチェックリスト、ガイダンスの作成および営業現場とのノウハウ共有。	22	◎	グループ・グローバルCSRリスクマネジメントの有効性向上、効率化。
	ステークホルダーコミュニケーション	コーポレートレベルから、それぞれの営業組織における各ステークホルダーとのコミュニケーションの継続実施。	12	◎	ステークホルダーコミュニケーションの在り方の再検討および各ステークホルダーとのコミュニケーションの継続実施。
		CSRリポートを通じた非財務情報開示のさらなる改善。	—	○	
		戦略的な情報開示を通じた当社経営の透明性と説明責任の維持・向上。	—	◎	戦略的な情報開示を通じた当社経営の透明性と説明責任の維持・向上。
		資本市場の目線の当社経営および現場へのフィードバック。			資本市場の目線の当社経営および現場へのフィードバック。

# コーポレート・ガバナンスと内部統制

当社は、社会から信頼される企業になるため、コーポレート・ガバナンス体制の充実とグローバル連結ベースでの内部統制の整備・向上に取り組んでいます。  
特に内部統制に関してはコンプライアンスの徹底を重要な課題と認識しています。

## コーポレート・ガバナンスと内部統制

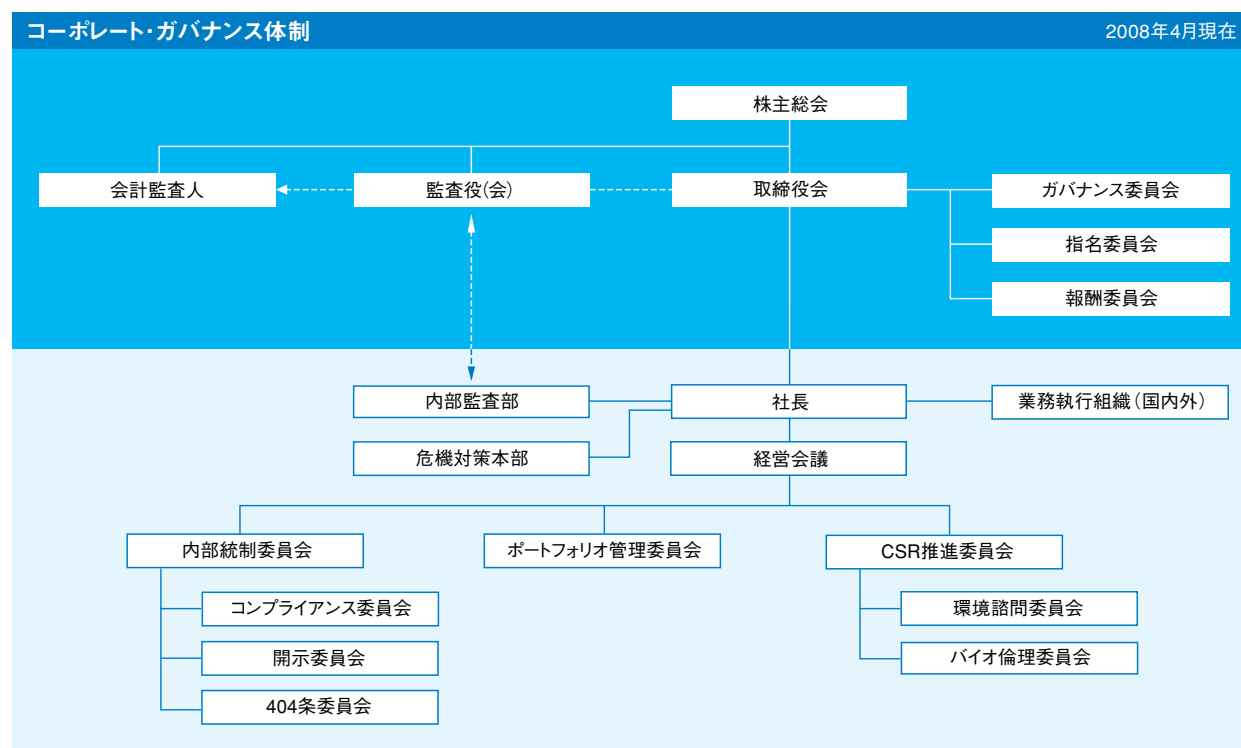
### コーポレート・ガバナンス体制

当社は、監査役会設置会社の形態を採用しています。株主をはじめとするステークホルダーのために有効なコーポレート・ガバナンスを実現するため、以下の体制を構築し、維持しております。

(1) 取締役会は経営執行および監督の最高機関であり、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可能とする最大数にとどめるものとしています。また、社外取締役・社外監査役が委員として参加する諮問委員会としてガバナンス委員会、指名委員会、報酬委員会を取締役会の下に設置しています。

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

コーポレート・ガバナンスの要件のひとつである「透明性と説明責任」の確保のために、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あたることとしています。また、「経営執行と





監督機能の分離」のために当社は執行役員に業務執行の権限を大幅に委譲した上で、取締役会が執行役員の業務執行を監督します。国内の15営業本部および海外の3地域本部のそれぞれを統括する営業本部長および地域本部長は、同時に執行役員でもあり、連結グループの機動性のある業務執行にあたります。

取締役は2008年6月の株主総会終了時で13名です。そのうち、社外取締役には4名を選任しています。

監査役は7名で、常勤監査役3名と社外監査役4名から構成され、さらに監査役の職務遂行を補助する組織として監査役室を設置しています。監査役は取締役会をはじめとする社内重要会議に出席し、議事運営や決議内容などを監査するほか、国内外支社店や重要関係会社への往訪監査などを行っています。

#### 業務執行・内部統制体制

当社では、米国COSO (the Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission; 通称「トレッドウェイ委員会組織委員会」) の内部統制フレームワークを積極的に導入し、体制整備を進めています。中でもコンプライアンスに関しては、関係会社を含む社員各人に「コンプライアンス無くして、仕事無し、会社無し」という原理原則の遵守を徹底してきました。

「内部統制委員会」(委員長: 社長) は当社の内部統制体制の中核であり、内部統制基本方針の策定や内部統制の全社的な評価・向上に取り組んでいます。この下部組織として、「コンプライアンス委員会」「開示委員会」「404条委員会」が活動を行っています。

また、多様化するリスクに対応するため、全社ポートフォリオのモニタリングや戦略の提案、重要案件の個別

審査などを行う「ポートフォリオ管理委員会」、臨時の社長直轄組織として危機対応時に迅速・的確な意思決定を行う「危機対策本部」、CSR経営の推進母体としてCSRに関する社内体制の構築や社員への浸透に取り組んでいる「CSR推進委員会」などを設置しています。

#### 内部監査の体制と状況

社長直轄の内部監査部(スタッフ約80名)が国内外の子会社を含めて定例内部監査を行い、経営・業務の有効性、コンプライアンス、財務報告の信頼性などについて、独立・客観的な評価を実施しています。これらの監査結果は社長に報告され、改善すべき点があれば被監査部署より改善状況の報告を求めています。

また、各営業本部内に設置されている業務監査室は、各部署を自主的に監査する自部店監査を実施しており、内部監査部による監査と併せて、内部統制のさらなる向上に資する役割を果たしています。

#### コーポレート・ガバナンスの充実に向けた最近1年間における実施状況

2006年4月に制定した「三井物産コーポレート・ガバナンス及び内部統制原則」に関し、金融商品取引法に基づき2008年度より要請される財務報告に係る内部統制報告制度への対応を織り込むべく2008年4月1日付で改正を行いました。(詳細は当社ホームページをご参照ください。<http://www.mitsui.co.jp/company/governance/02/index.html>)

米国企業改革法404条評価の関連では、2008年度に不正な財務報告や資産の流用等の不正リスクに焦点を当てた取り組み強化を実施しました。

# コンプライアンス & リスクマネジメント

当社は、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。

三井物産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するとともに、グループ・グローバル・ベースでのコンプライアンス経営の推進に取り組んでいます。

## コンプライアンス経営のさらなる推進

### 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が日常の業務や活動においてどう行動すべきかについて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、



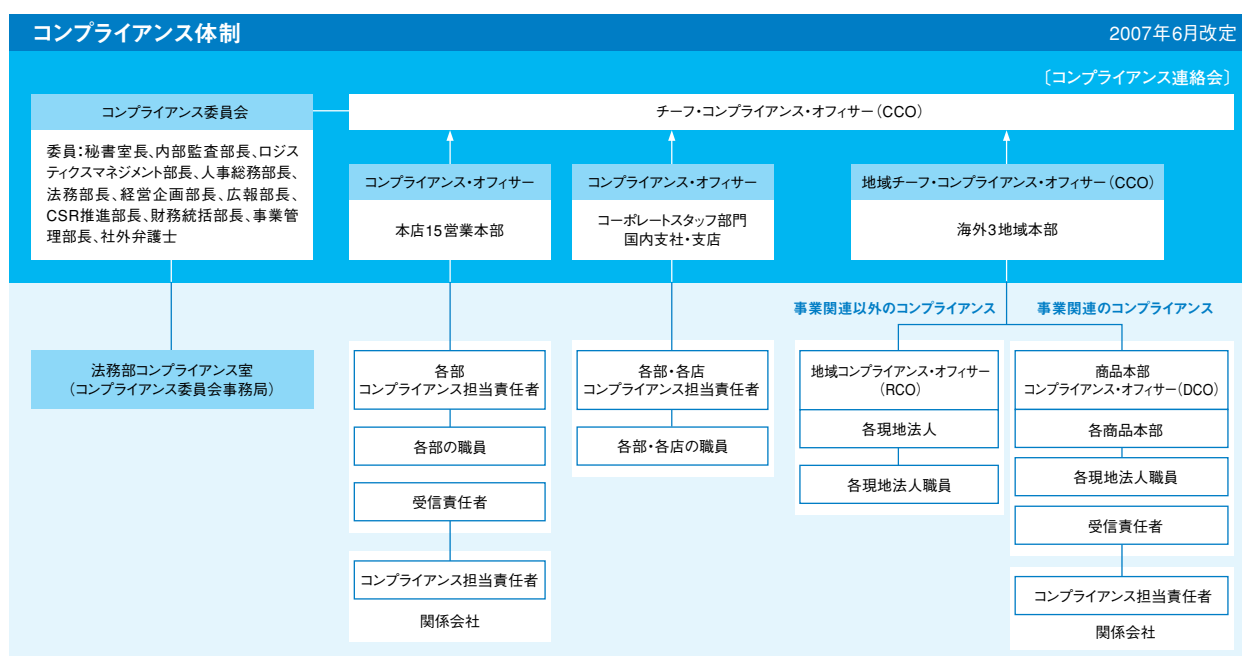
#### 三井物産役職員行動規範

1. 法令の遵守及び人権の尊重
  2. 職場環境及びセクシャルハラスメント
  3. 独占禁止法等の遵守
  4. 利益相反行為及び公私のけじめ
  5. 贈答・接待
  6. 情報の取扱い
  7. 輸出入手続・各種業法の遵守
  8. 会社資金と会計報告
  9. 献金・寄付等
  10. 社会貢献
  11. 環境保全
  12. 反社会的勢力への対応
  13. 報告及び処分
- その他、経営理念、報告・相談方法、コンプライアンス体制図、国連グローバルコンパクト、CSR基本方針、環境方針、社会貢献活動方針を掲載

時代の変化に合わせて改訂を重ねてきました。研修やeラーニングにより全社員にその内容の周知を図るとともに、一人ひとりの社員が規範を遵守する旨を約束する誓約を行っています。グループ会社においても、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などを反映した地域ごとの行動規範を設けています。

### コンプライアンス体制

三井物産では、チーフ・コンプライアンス・オフィサー（コンプライアンス担当役員）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、各本部に任命されたコンプライアンス・オフィサー、ならびに海外3地域本部（米州・欧州・中東・



●コンプライアンス担当責任者は各部あるいは各店に最低1名以上を指名。●国内支社・支店の各組織におけるコンプライアンスの管理は、営業組織においては営業本部のライン、支社・支店のスタッフ部署およびコーポレートスタッフ部門管下組織においては支社・支店長もしくはコーポレートスタッフ部門各部長のラインで適正に行う。

アフリカ、アジア・大洋州)に配置された地域チーフ・コンプライアンス・オフィサーと連携しながら、グローバル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。

また、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・連絡会を設置し、社外弁護士の参加の下、当社グループにおけるさまざまな課題について話し合い、その内容についてはイントラネットに公開しています。

### コミュニケーションの円滑化と内部通報制度の整備

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未然に防止することにあると考えます。一方、万が一問題が発生した場合は、直ちに上司または関係者に報告・相談し、迅速に適切な処置を施す必要があります。

当社は、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。また、内部通報制度規程を整備して、報告・相談により個人が不利益を受けることのないことを明確にしています。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、内部通報制度の適切な設置・運営に関する指導を行うことを通じ、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、各地域チーフ・コンプライアンス・オフィサーが中心となり、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。

### 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

では各種のコンプライアンス教育・研修を実施しています。

2007年度は、新入社員向け・担当職向け・業務職向け・管理職向けといった職層ごとのコンプライアンス研修、海外赴任やグループ会社出向を前にした社員を対象とした研修、国内外の重要法令についての説明会などを実施しました。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います。また、三井物産国内勤務者はコンプライアンスeラーニングの受講が義務付けられており、その内容についてはいつでもイントラネットで復習できるようにしています。2007年度には国内グループ会社向けのeラーニング・ポータルサイトを開設し、各社がそれぞれのニーズにあったコンテンツでコンプライアンスeラーニングを実施できる環境を整えました。

一方、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。

### コンプライアンス意識調査

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、年に1度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。

2007年度は、国内グループ会社158社も対象に含めて、調査を実施しました。三井物産単体では84.7%、グループ会社については92.4%の回答率を得ました。三井物産単体については、「職場の風通し」、「ジレンマに陥る事象の有無」、「コンプライアンス違反を見逃さない」、「経営理念の共有」、「業務において結果だけでなくコンプライアンス遵守も重視されている」などの設問について肯定的回答が大半を占め、コンプライアンスの定着がアンケート結果から読み取れます。グループ会社についても、「コンプライアンス体制の機能」、「職場に隠された問題の有無」、「職場の風通し」などの設問について前回(2006年度)実施時と比較して改善が進んでいます。

また、海外拠点においてもコンプライアンス意識調査の導入が進められています。

## その他の取り組み

その他にも、チーフ・コンプライアンス・オフィサーと当社中堅・若手社員との直接対話（「コンプライアンス懇談会」）、チーフ・コンプライアンス・オフィサーと国内グループ会社社長によるコンプライアンス会議といった取り組みを2006年度から引き続き実施し、現場との目線合わせと課題の共有を行いました。さらに2007年度からは、グループ会社における自律的なコンプライアンス・プログラムの整備・運用を支援する新しい取り組みも開始し、グループ・コンプライアンスのより一層の深化を目指しています。

## 個人情報保護対応について

当社は代表取締役専務をCPO（チーフ・プライバシー・オフィサー）とする個人情報保護管理体制を構築し、CPO事務局を設置して、「個人情報保護方針」および「個人情報保護規程」を踏まえて、全役職員に当社の個人情報保護の在り方を教育、周知徹底し、日常業務における個人情報保護に関する問い合わせ対応をはじめとして、さまざまな課題に取り組んでいます。

総合商社である当社はいろいろ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も多く、その保護、管理に細心の注意を払っています。全国の各部署に「個人情報管理担当者」を置き、①個人情報管理台帳の作成、②セルフアセスメント、を行って管理状況をチェックするとともに、情報セキュリティ確保の観点から社員証のICカード化による入退館管理システムの導入、業務用パソコンのデータ漏洩防止策などを実施しています。さらに関係会社も視野に入れて、教育、研修の強化などに努めています。

## 「安全・安心」への対応

事業推進にあたっては種々の法令の遵守が求められますが、消費者に関する法令の求めるところの究極は、消費者に安全・安心を提供することと当社は認識しています。

ガス機器による一酸化炭素中毒事故等をきっかけに消費生活用製品安全法が改正されました。これを機に当社では「消費生活用製品取扱方針」および「消費生活用製品取扱規定」を定め、さらに営業本部ごとに作成した細則に基づいて消費生活用製品を取り扱っています。

日本では食品に対する消費者の安全・安心を確保するため、世界の中でもトップレベルの厳しい基準をもつ「食品衛生法」が制定されています。その中で当社は、先進国のうち食料自給率が最低といわれる日本の食料の確保に努めていますが、自主検査、専門家による自主点検等を通じ消費者の安全・安心に最優先事項として取り組んでいます。

消費生活用製品および食料以外の品目についても同様に、当社は安全と安心を最優先する姿勢で臨んでいます。

### 【消費生活用製品取扱方針】

#### 消費者の重視並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、或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、或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扱うことを優先事項として位置づけます。又、この方針は、当社が掲げる経営理念（Mission, Vision, Values）にも合致するものであり、当社が推進する「良い仕事」に繋がるものでもあります。

#### 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。



## CSR関連リスクマネジメント

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、企業を取り巻くリスクは益々増大し多様化しています。この状況を踏まえ、当社では、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必要があるとの認識の下、2005年4月より、特に従来の定量リスク管理手法では不十分と判断される定性リスクの高い4つの事業領域を「特定事業」と定め、慎重な事業推進を図っています。これらの事業については、「特定事業管理制度」にのっとり、社内の審査を行い、必要に応じて「CSR推進委員会」や、社外有識者をメンバーに含む「環境諮問委員会」や「バイオ倫理

委員会」より、案件の推進可否および良質化に関する答申を得ています。

2007年度は、209件の個別案件について「特定事業」に該当するか否かの判定を行い、その結果該当と判定された62件の案件について、同制度にのっとり個別に社内の審査を行いました。内訳は、「環境関連事業」が19案件、「R&D型製造業」が7案件、「公共性の高い事業」が36案件で、「バイオ倫理関連事業」に該当する案件はありませんでした。

また、公共性が高く、プロセスの透明性が求められるODA商内については、「ODA商内管理制度」に基づき必要なリスク管理を行っています。

### ◎特定事業管理制度対象の4つの事業領域

事業領域		審査のポイント
		<b>4事業共通</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業そのものの意義、社会的価値</li> <li>・当社がその事業を行うことの意義</li> </ul>
1	<b>環境関連事業</b> 環境に密接に関与する商品を第三者への製造委託を含めて製造・販売する事業および環境を事業目的にする事業全般 【例】CDM事業（クリーン開発メカニズム事業）、バイオマス利用事業、リサイクル事業、排水処理事業など	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該事業による環境および社会への貢献</li> <li>・付帯する環境負荷への対応策、安全の確保</li> <li>・開発事業の場合、現地住民をはじめとする関係者への配慮と理解の取付け</li> <li>・環境法令・指針との整合性 など</li> </ul>
2	<b>R&amp;D型製造業</b> 新技術・新事業の開発を伴うR&D型事業で、第三者への製造委託を含めた商品の製造・販売を行う事業全般 【例】医療機器の開発・製造など	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技術の実現性の審査</li> <li>・性能・品質保証の管理体制確認 など</li> </ul>
3	<b>バイオ倫理関連事業</b> ヒトゲノム・遺伝子解析・遺伝子組み換えなどに関する技術開発、またはこれらの技術を利用した商品に関する事業 【例】遺伝子解析技術を応用した新薬開発など	<ul style="list-style-type: none"> <li>・三省指針（ヒトゲノム・遺伝子解析研究に関する倫理指針；文科省・厚労省・経産省）に基づく倫理審査</li> <li>・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など、プロセスの確認 など</li> </ul>
4	<b>公共性の高い事業</b> 内外官公庁などから直接あるいは間接的に補助金を受けるなど公共性の高い事業および公序良俗・当社経営理念・その他CSR関連事項に抵触するリスクの高い案件 【例】補助金等の交付を受ける事業、パブリックビジネス（PFI、指定管理者制度、市場化テスト等に基づく事業）、地域独占性の高い事業（公共交通機関等）など	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当社経営理念に照らした評価</li> <li>・社会への影響と説明責任、プロセスの透明性の確保</li> <li>・ステークホルダーの利害の把握、それに対する配慮、対応</li> <li>・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</li> </ul>



# サプライチェーンへの取り組み

世界中で多様なバリューチェーンを構築し、機能・サービスを提供している三井物産にとって、サプライチェーンにおけるさまざまな課題に配慮し、取引先とともに社会の要請に応えていくことは、当社の経営理念（MVV）や国連グローバル・コンパクトの実践につながる大切な取り組みです。

## サプライチェーンCSR取組方針

国際社会が直面する人権・労働、地球環境問題など、さまざまな課題の解決に向けてチャレンジすることは当社の大切な使命です。

当社は、2004年10月、「国連グローバル・コンパクト（GC）」への支持を宣言し、人権、労働、環境、腐敗防止のGC10原則の遵守に向けた取り組みと改善活動を進めていますが、こうした取り組みは、消費者意識の高まりなどを背景に、関与するサプライチェーンへと拡大していくことが求められています。

こうした世界的潮流を踏まえ、「CSR調達方針検討部会」を社内を設置し、サプライチェーンへの影響力の行使のあり方について討議を重ね、その結果を踏まえ

「サプライチェーンCSR取組方針」を2007年12月に策定しました。

環境負荷に配慮するグリーン調達にとどまらず、法令遵守、人権尊重、労働安全衛生、商品・サービスの安全・安心等、CSRにかかわるサプライチェーンの課題の把握と解決に向けて取引先に働きかけていきます。

### 今後の対応

本方針策定後、海外拠点、子会社を含めたグループ内浸透を図り、サプライヤーをはじめとする取引先に対し本方針への理解と協力を働きかける取り組みを開始しました。

また、特に人権・労働の分野に重点を置き、一般的に問題が起きやすいと考えられる業種・地域を優先して、個別の現場訪問調査も実施しました。各現場の状況を把握するとともに、課題があれば取引先にその改善を要請し、また、必要に応じ当社として支援していきます。

アパレル業界における商社として各種サービスを提供する当社子会社である三井物産インターファッション（株）では、取引先に納入する製品を国内外の契約工場にて委託生産しています。同社では、当社の取り組みを理解し、アパレル製品に求められる品質の観点のほか、人権・労働条件／環境などの社会性の観点も加えた工場選定基準の策定を検討中です。これにより品質・社会性の両面で安心かつ安全な製品を継続的に供給することを目指します。

各現場で「サプライチェーンCSR取組方針」に沿った事業活動を進めながら、課題があれば個別に対応し、サプライチェーン全体でのCSRの向上に取り組んでいきます。

### ◎ サプライチェーンCSR取組方針

1

三井物産は、事業活動を通じて関与するサプライチェーンが抱える課題の把握に努め、ステークホルダーの意向を尊重しながら、その解決に向けて働きかけることで、持続可能な社会の構築への貢献を目指します。

2

三井物産は、サプライヤーをはじめとする取引先に対して、以下に掲げる項目の理解と実践を求め、サプライチェーンの組織的な能力の向上を支援します。

- ① 当該国における法令遵守、国際的なルール・慣行に配慮した公正な取引および腐敗防止を徹底する。
- ② 人権を擁護し、人権侵害に加担しない。
- ③ 強制労働・児童労働・不当な低賃金労働を防止する。
- ④ 地球環境の破壊と汚染を防止する。
- ⑤ 労働・職場環境における、安全・衛生を確保する。
- ⑥ 商品・サービスの安全・安心を確保する。
- ⑦ 上記に関する、適時・適切な情報開示を行う。

## 木材調達におけるサプライチェーンの具体例

### 木材調達についての考え方

木材資源の調達について、近年、違法な森林伐採による木材の流通が国際的な問題となっています。違法伐採は、木材生産国における森林の減少・劣化、森林生態系の破壊のみならず、木材生産国の収入損失、木材市場の歪曲などの問題を引き起こしています。さらに、違法に伐採され不当な廉価で輸出される木材は、木材生産国のみならず消費国における持続可能な森林経営を著しく阻害する要因であると考えています。

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

### 合法性の確認と課題

当社は、木材・木材製品の売買にあたっては、その合法性の確保に努めており、特に違法伐採の疑いの

ある国を原産国とする木材・木材製品については、より慎重に対応しています。原産国の森林伐採関連の法令遵守状況および①森林認証ならびにCoC(Chain of Custody Certification) 認証※による証明、②林野庁ガイドラインに準拠した日本木材輸入協会の基準に基づく証明、③当社出資事業者による自主基準、により木材の合法性確認を行っています。

しかし、これらの方法で合法性を確認する上で、以下のような課題もあり、今後も改善を図っていきます。

- 森林認証を受けている木材の絶対量が少ないこと。
- 日本木材輸入協会の合法性確認の基準は林野庁の監修を得ており、今のところインドネシア、マレーシア、パプアニューギニア、ソロモン諸島の4カ国からの輸入木材のみにしか適用されていないこと。
- 合法性を確認する一方で、森林資源の持続可能性も確認する必要があるケースも考えられること。

※CoC認証：認証材以外が混入しないように、製品の製造、加工、流通のすべての過程が適切に管理されていることを認証する制度。

### ◎当社および当社関連企業における違法森林伐採防止の取り組み

	事業体	事業内容	原産地	合法性の確認手段および環境配慮
製紙原料	三井物産	ウッドチップの輸入	オーストラリア	【取引先】オーストラリアの森林認証(AFS認証)、CoC認証、顧客によるサプライヤー調査 【商品】AFS認証、CoC認証 天然林の伐採は連邦政府による伐採計画を遵守
		製紙会社等との共同植林事業ならびに林産物の売買	オーストラリア	【取引先】ISO14001認証、AFS認証、CoC認証、顧客によるサプライヤー調査 【商品】AFS認証、CoC認証 【環境配慮】植栽樹種はユーカリ・グロビュラス(成長が早く、パルプ化に適した樹種)を栽培
		日本企業がCSR等の目的で所有する森林の植栽・育林受託ならびに林産物売買	オーストラリア	【取引先】ISO14001認証、AFS認証、CoC認証、顧客によるサプライヤー調査 【商品】AFS認証、CoC認証 【環境配慮】植栽樹種はユーカリ・グロビュラスを栽培
	South West Fibre Pty Ltd.	ウッドチップの加工ならびに販売	オーストラリア	【取引先】ISO14001認証、AFS認証、CoC認証、顧客によるサプライヤー調査 【商品】AFS認証、CoC認証 当該社が法令遵守のもと伐採作業手配、なお全量植林木(ユーカリ・グロビュラス)
住宅建材	三井物産	製材輸入	ロシア	取引先(T.M.BIKAL CO.,LTD.:後述参照)の自主基準に基づく
	三井住商建材	製品・原材料の売買(輸出含む)	インドネシア、マレーシア、パプアニューギニア、ソロモン諸島	【取引先】林野庁ガイドラインに基づき、日本木材輸入協会が輸出国ごとに定めた基準
			各国共通	【環境配慮】FSC認証材・CoC認証材・ユーカリ材(FSC)・国産材・廃木材を原料とした製品を拡販
		ユーカリ単板製造合併事業	タスマニア	【取引先】PEFC森林認証 タスマニア林業公社がパートナー
	T.M.BAIKAL CO.,LTD	製材事業	ロシア	T.M.BAIKALの自主基準「原木仕入先選定方針」: ①企業が国家登録されている、②納税義務を果たしている、③正規林区賃貸者(or正規林区賃貸者から原木を購入している仲介業者)であり、森林法にのっとって企業活動している
	日本ノボバン工業	廃木材を利用したパーティクルボードの製造・販売	日本	【環境配慮】廃木材のリサイクル

# 地球環境への責任と貢献

環境への配慮は、当社の事業の健全な成長のためにも、また社会の持続的発展のためにも欠かせません。オフィスでの省エネルギー促進、社会との協働、本業を通じた環境問題の産業的解決とそれらに必要な社員一人ひとりの環境意識の向上に向け、さまざまな施策を実施し、その整備・改善を続けている当社の取り組みをご紹介します。

## ◎環境方針

基本理念	<p>① 三井物産は、大切な地球と、そこに住む人びとの夢溢れる未来作りに貢献するため、環境問題への積極的な対応を経営上の最重要課題の一つとして位置づける。</p> <p>② 三井物産は、経済と環境の調和を目指す「持続可能な発展」の実現に向けて最大限努力する。</p> <p>そのために三井物産は、以下の行動指針に沿って、地球規模で取り組んでいる多岐にわたる活動において、地球温暖化問題への対応、自然環境の保全及び汚染の予防を含む適切なリスク管理体制を構築し、定期的に評価し、継続的な改善を行うとともに、環境に優しい技術の開発と普及に努め、環境に対する一層の責任を担う。</p>
行動指針	<p>① 関連法規の遵守</p> <p>事業活動の推進にあたっては、環境保全に関する関連諸法規、およびその他当社が合意した協定等を遵守する。</p> <p>② 資源・エネルギーの効率的活用</p> <p>事務所内をはじめ事業活動の中で、エネルギーや資源の効率的活用、廃棄物の発生抑制・再利用・リサイクルの徹底と適正処理を行い、環境への負荷を低減する。</p> <p>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</p> <p>関係取引先の理解と協力を得て適切な影響力を行使し、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。</p> <p>④ 環境問題の産業的解決による貢献</p> <p>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。</p>

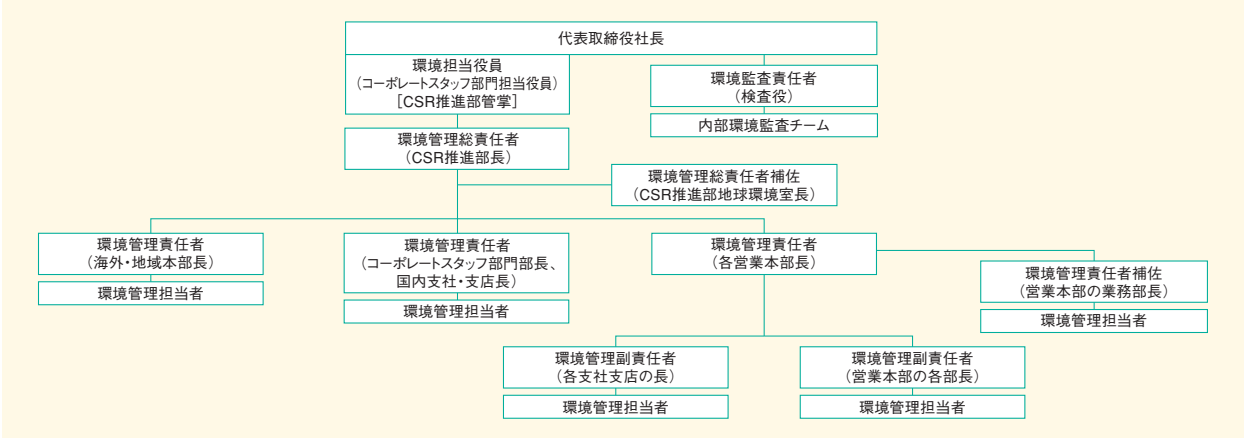
2005年2月改定

## 環境管理推進体制

環境管理を推進するために、社長の経営上の責任を補佐する「環境担当役員」を設置、その実行においてはCSR推進部長を「環境管理総責任者」とし、各営業本部長、コーポレートスタッフ部門各部長、国内各支社・支店長、海外の地域本部長を各部署の「環境管理責任者」としてグループ・グローバル環境管理推進体制を構築しています。

環境管理推進体制

2008年4月現在



## 環境管理の推進

### マネジメントシステムの継続的改善

当社の環境管理は、経営理念（MVV）と環境方針にのっとり、紙、ゴミ、電気の削減といったことばかりでなく、事業計画のうち環境関連事項を環境管理にも取り入れるなど、実効性のある目標管理の推進と、事業を通じた環境問題の産業的解決等、社会の要請に対応した地球環境問題への取り組みを軸に運営されており、多様な活動のさらなる充実に努めながら三井物産らしい環境活動へと進化させています。

### 健全なパフォーマンスの達成に向けて

ISO14001環境マネジメントシステムによる環境管理では、2007年度から、①目的・目標の達成度の把握と、その増減要因の検討を行う。②実施計画に関し、進捗状況の把握と今後の見通しについて検討し、目的・目標達成の可能性について評価等を行う。③前2項の評価結果を踏まえ、追加または強化が必要な実施計画の洗い出しおよびその実効性の検討等を行うといった“有効性”をより重視する手法へと軸足を移しました。その結果、各部署のPDCAサイクルにおいて、環境目的、環境目標を達成するための実施計画が、期中の見直しも含めより効果的に打ち出され、健全なパフォーマンスの達成へとつながっています。

また、廃棄物処理法に基づき、当社は各自治体に「産業廃棄物管理票交付等状況報告書」を提出しましたが、それを集計・分析して各排出部署にフィードバックすることで産業廃棄物の適正処理および一層の排出削減を呼びかけました。

このほか、負の環境影響を与える側面をより実状に即して評価できるよう環境影響評価シートの発生確率を従来の一定値から実態に合わせた選択性の数値へと変更するとともに、稟議書には、環境負荷およびその対応が漏れなく記述されるようチェック機能を強化しました。

### 環境諮問委員会と環境事故対応体制

「環境関連事業」ならびに「R&D型製造業」では、環境に対する最大限の配慮と責任をもって事業を推進

するため、環境に知見のある社外委員と、環境担当役員、主要コーポレートスタッフ部門部長による社内委員とで構成する「環境諮問委員会」を設置し、審議を行うとともに環境問題や技術に知見のある専門家（メーカー経験者）を環境検査人として常置し、新規・既存のこれらの事業案件をフォローしています。同委員会については、2007年6月に運営方法を見直し、濃淡管理に基づく審査機能を強化した結果、審議がより効率的に運用されるようになりました。また、2007年度の環境事故発生件数は当社子会社を含め17件でした。なお、重大な環境事故が発生した場合は、「事故の真因特定」「適切な是正処置・予防措置」の検討を行うことを目的に「環境事故対策会議」を開催することとしています。

### 内部環境監査員資格保有者が781人に

環境マネジメントシステムが適切に運用、維持され、継続的な改善が行われているかを確認するため、当社では社長に任命された環境監査責任者（内部監査部検査役）の指揮の下、毎年、内部環境監査員で40超の監査チームを組織し、独立性を持って相互に内部環境監査を実施しています。この内部環境監査員を勤めるのは丸2日間の養成研修を受け、試験に合格し、内部環境監査員の力量があることを確認された当社社員です。社内外で活用できる国際規格ISO14001環境マネジメントシステムを深く学ぶことができる同研修は社員から高い人気と評価を得ており、資格保有者も増え続けています。その数が781人になったことは、当社社員の環境意識の高さの表れともいえます。



監査者、被監査者に分かれて模擬内部監査演習を行う研修参加者



## 役職員の環境意識向上

### 三井物産環境月間の実施

当社では、社員一人ひとりが環境問題への関心を高め、理解を深められるよう、また、環境を守るための活動に取り組めるよう、2008年度から毎年6月を「三井物産環境月間」と定めました。今年の環境月間では、「個々の活動による環境負荷が地域や地球の環境に影響を及ぼしていることを理解し、企業人、地域人、家庭人として環境を守っていくために、まず身近なところから“私たちに何ができるのか”を考え、行動する」契機となるよう、家庭のCO<sub>2</sub>排出削減に役立つ情報を満載している冊子『家庭の省エネ大事典』を国内の全役職員に配布したほか、2回の講演会と4回の講座を実施し、延べ約500名の役職員が参加しました。

### 関係会社のリスク管理

当社では環境負荷低減を目指し、製造業等の環境負荷の高い事業を行っている関係会社を中心に、国内子会社では39社がISO14001の認証を取得しています。また、環境リスク管理の一環として、1994年以降国内関係会社を対象に環境検査を実施し、2007年度からは毎年、環境法令セミナーを開催するとともに、独自に作成した環境法令のチェックリストを使って国内子会社

を対象に環境法令調査を実施することで、各社が守るべき環境法令に対する理解と遵守事項の徹底を図っています。さらに、環境負荷の高い製造業や加工業、倉庫業、運送業等の国内子会社については、当社地球環境室員と環境コンサルタントが工場や事業所に赴き、環境法令の遵守状況、現場の管理状況を実査し、法令遵守、環境負荷低減と環境汚染の予防のための具体的な指導を行っています。2007年度は12社を往訪、2008年度は15社の実査を予定しており、これをもって当該実査の対象としたすべての国内子会社の実査が完了します。

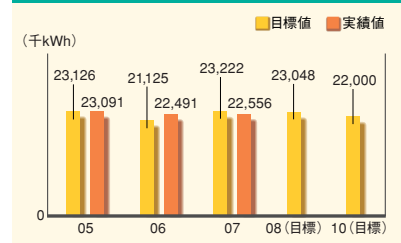
### 2008年度の新たな動き

当社国内グループベースの2008年3月期CO<sub>2</sub>排出量は57万3千トン※でしたが、2010年4月より施行される改正省エネ法を見据えて、当社国内重要関係会社のうち、年間エネルギー使用量の原油換算値が300キロリットル以上の会社を対象に、省エネルギー診断を実施しました。また、グループ・グローバル環境管理体制強化の一環として、環境リスクの高い業種の海外子会社にはISO14001または同等の管理システムを導入することとし、準備を進めています。

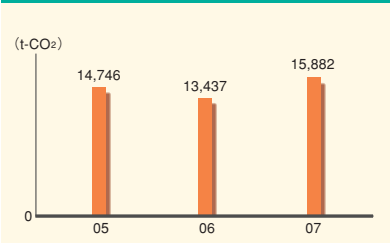
※金融商品取引法上の子会社と一部の関連会社のエネルギー起源CO<sub>2</sub>を対象に合算

## オフィスの環境負荷

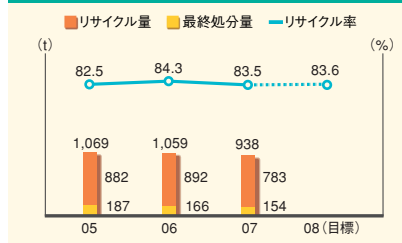
### エネルギー使用量 (国内全店)



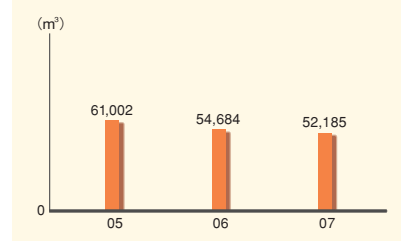
### CO<sub>2</sub>排出量 (国内全店)



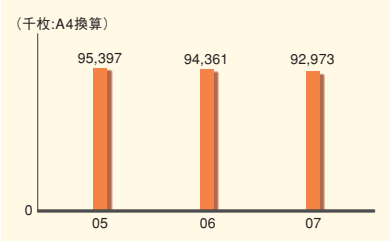
### 廃棄物リサイクル



### 水使用量 (国内全店)



### 紙使用量 (国内全店)



### 環境保全コスト 単位:千円

分類	投資額	費用額
事業エリア内コスト	0	635,168
上・下流コスト	0	61,689
管理活動コスト	0	1,045,108
研究開発コスト	0	119,000
社会活動コスト	0	501,513
環境損傷対応コスト	0	1,647
合計	0	2,364,125

※廃棄物リサイクルは、当社所有ビル(本店、関西・中部・豊田各支社店)を対象とする。※集計方法:エネルギー使用量と廃棄物リサイクル率については、04年度まで当社オフィススペースからの排出のみ集計していたが、05年度よりビル全体の排出量にビル内の当社占有率を乗じたものを集計。

環境省「環境会計ガイドライン2005年版」に基づいて集計。  
集計範囲:国内全店 対象期間:2007年4月1日～2008年3月31日



## 省エネ法・荷主規制への取り組み

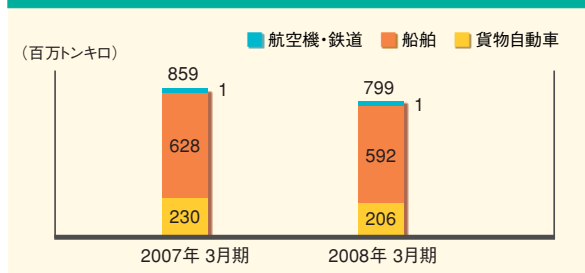
### 省エネ法への対応

2006年4月に施行された改正省エネ法により、輸送にかかる省エネを目的として、すべての荷主企業にエネルギー使用の合理化対策を講じることが新たに求められるようになりました。

当社は特定荷主に該当し、当社が所有権を持つ貨物のみならず当社が輸送を手配する国内輸送の貨物を合算して対応しています。

扱っている貨物は鉄鋼、金属、化学品、食料など多岐にわたっており、輸送機関別のトンキロベースで見ると船舶による輸送が7割以上、自動車による輸送が4分の1以上であり、残りが鉄道や航空機による輸送となっています。一方、CO<sub>2</sub>ベースで見ると、自動車が6割以上、船舶が4割弱となっています。

### 当社の扱う物流量



### 取り組み体制と実施状況

当社では、省エネ法の改正に伴う特定荷主の指定を契機に、コンプライアンスおよび地球温暖化防止という時代の要請に応えるため、「省エネ法」の趣旨にのっとり、輸送にかかわるエネルギー使用の合理化の実現に向けて、仕組みや体制の整備、セミナーの実施など全社を挙げたさまざまな取り組みを実施しています。

荷主として課せられたエネルギー使用量合理化に向けた省エネ対策10項目を定め、ISO14001環境マネジメントシステムに基づき改善に向けた全社的なマネジメントを行っています。具体的な計画※の立案と実施は、各営業本部が行い、事務局であるロジスティクスマネジメント部が行政との折衝、データの取りまとめ、PDCAサイクルに基づくチェック機能、荷主や物流事業者を招い

ての改正省エネ法セミナー等を通じて各営業本部を支援し、さらにこれを全社的な環境マネジメントシステムを統括するCSR推進部が支援する体制で着実に進めています。

※計画設定は四半期・年間、実施状況は月次管理。

### 当社の省エネ施策

<b>●輸送方法の選択</b> 鉄道・船舶の活用(モーダルシフト) 高度な貨物輸送サービスの活用 <b>●輸送効率向上措置</b> 積み合わせ・混載便の利用 適正車種の選択 輸送ルート・手段の工夫 車両等の大型化	輸送効率の良い貨物自動車の活用 道路混雑時の貨物輸送の見直し <b>●輸送事業者と着荷主との連携</b> 輸送頻度の見直し 計画的な貨物輸送の実施 <b>●燃費向上措置</b> エコドライブ 器具の装着
---	--

### 2008年3月期実績および2009年3月期計画

2007年3月期原単位	26.4
2008年3月期原単位	24.4
改善率	前年比 7.6%
省エネ対策期待効果/原油換算(kℓ)	454(期待値 352)
2009年3月期 原単位(期待値)	18.3

※関東経済産業局長宛に2008年6月提出の計画  
 ※原単位:エネルギー効率を表し、値が小さくなるほど輸送効率の向上を示す。  
 エネルギー使用量(原油換算ℓ)÷千トンキロ

### 主な取り組み

#### サード・パーティ・ロジスティクス(3PL)の展開

複数の荷主や輸送事業者の仲介的な立場である当社が、単純に荷物を運ぶという作業のみを請負うのではなく、新しい発想で荷主に対して物流改革を提案し、包括して物流業務を受託するビジネス(3PL)の積極的な展開をしています。製造拠点の集約化や製造拠点、物流拠点、各代理店間の輸送距離の短縮と製造・物流の一体管理など、サプライチェーンの最適化によって物流におけるエネルギー消費量の低減を実現しています。今後は、原材料調達や消費者への配送といった、さらに範囲を拡大した物流の効率化も目指します。

#### モーダルシフトの促進

環境負荷の低い物流を行う取り組み、「グリーン物流」の主要な手法のひとつであるモーダルシフトの促進も、荷主の多種多様なニーズに細かく対応できる設備を有する総合物流センターや使い勝手のよい海上輸送ルートの整備、物流の統合・標準化など、商社ならではの総合的な取り組みに力を注いでいます。

# 環境関連ビジネスの展開

世界中で多岐にわたる事業を展開する当社は、環境問題への産業的解決による貢献を、環境方針の行動指針に組み込み、さまざまな環境関連ビジネスを展開しています。

## 1. 再生可能エネルギー関連事業

1) 太陽光発電事業			3) バイオマス発電事業		
事業主名(出資先)	国	発電容量	事業主名(出資先)	国	規模
IPM Eagle Desarrollos Espana	スペイン	13MW	市原グリーン電力㈱	日本	50MW
羽田太陽光発電㈱	日本	2MW	Gulf Electric	タイ	20MW
2) 風力発電事業			4) バイオエタノール生産事業		
事業主名(出資先)	国	発電容量	事業主名(出資先)	国	規模
Brazos Wind, LP	米国	160MW	C-BIO Itarumã S.A.	ブラジル	20万kl/年
Bald Hills Wind Farm	豪州	104MW(計画)	Albion, Clymers, Greenville	米国	105万kl/年
Zajaczkowo Windfarm Sp.	ポーランド	48MW	5) その他バイオマス関連事業		
㈱エヌエス・ウィンドパワーひびき	日本	15MW	バイオディーゼル燃料「B5」販売事業(日本)		
			バイオディーゼル燃料用「流動点硬化剤」販売事業(欧米)		

## 2. クリーン開発メカニズム(CDM)プロジェクト(申請中案件を含む)

プロジェクト名	実施国	排出削減量
中国山東中気化工科技有限公司の中国におけるHFC23分解プロジェクト	中国	425万tCO <sub>2</sub> /年
中国広東省深圳前湾LNG発電プロジェクト	中国	110万tCO <sub>2</sub> /年
鉄法煤業集団CMM都市ガス利用プロジェクト	中国	86万6千tCO <sub>2</sub> /年
松藻煤电有限責任公司CMM総合利用発電プロジェクト	中国	54万1千tCO <sub>2</sub> /年
ジョレサンループ水力発電プロジェクト	インド	46万6千tCO <sub>2</sub> /年
レバント・ランドフィルのガス処理プロジェクト	チリ	40万tCO <sub>2</sub> /年
その他 13案件		146万5千tCO <sub>2</sub> /年
合計 19案件		908万8千tCO <sub>2</sub> /年

## 3. 資源リサイクル事業

事業主名(出資先)	国	事業内容	事業規模
三井物産メタルズ㈱	日本	金属スクラップ回収・販売事業	鉄・非鉄スクラップ取扱量570万t
Sims Group Ltd	豪州 他	総合リサイクル事業(金属スクラップ、家電リサイクル等)	金属スクラップ1,600万t、家電リサイクル50万t 等
共英リサイクル㈱	日本	産廃処理・ガス製造事業	処理能力90t/日、14万Nm <sup>3</sup> /日

## 4. モーダルシフト、鉄道事業

事業主名(出資先)	国	事業内容	定量効果(年間CO <sub>2</sub> 削減量)
トライネット・ロジスティクス㈱	日本	東京湾はしけ輸送(市原～横浜)	トラック輸送比較CO <sub>2</sub> 排出量91%減
三井物産㈱	ロシア	ロシア・シベリヤ鉄道輸送事業	海上輸送比CO <sub>2</sub> 排出量30-40%減(当社試算)
MRC (Mitsui Rail Capital, LLC)	北米	鉄道貨車リース事業	—
MRCE (Mitsui Rail Capital Europe B.V.)	欧州	鉄道機関車リース事業	—
MRC-LA (Mitsui Rail Capital Participações)	ブラジル	鉄道貨車リース事業	—

## 5. 植林事業

事業主名	国	事業規模（※目標値）
当社 社有林「三井物産の森」	日本	4万4千ha
BTP (Bunbury Treefarm Project)	豪州	2万ha（※）
GTP (Green Triangle Treefarm Project)	豪州	1万ha（※）
VTP (Victoria Treefarm Project)	豪州	8千ha（※）
AAP (Australian Afforestation Pty., Ltd.)	豪州	2千ha（※）
PTP (Portland Treefarm Project)	豪州	3千ha（※）

## 6. その他 環境関連ビジネス

日豪酸素燃焼CCS実証プロジェクト	既存石炭火力発電所に酸素燃焼ボイラを付設し、二酸化炭素を回収・地下貯留する日豪共同のCCS実証試験プロジェクトに事業参画。
天然ガスハイドレート	NGHジャパン㈱へ事業参画。2012年事業化を目標にパイロット実証実験・事業性調査を推進。
メキシコにおける上下水整備	メキシコ国営石油会社/地方自治体に対する上下水処理のアウトソーシング事業への参画。
中国における水処理事業展開	将来のソリューション提供サービスを標榜しつつ、まずは産業排水処理に特化し、技術・薬剤・膜などを提供。
太陽電池モジュール販売・設計・施工	太陽電池モジュールの販売・設計・施工
太陽光発電システム設計・施工・販売	米国の100%子会社 SunWise Technologies LLCによる米国市場での太陽電池発電システム事業。
クリーンテックベンチャー投資事業	Solaicx社（太陽電池SiWafer製造企業（米国））およびNanogram社（シリコンベースの薄膜太陽電池製造企業（米国））、FIS社（水素等ガスセンサー）に資本参画。
天然ガス・燃料電池自動車用車載・貯蔵タンク	天然ガス自動車および燃料電池自動車用の車載燃料タンク、および水素インフラ整備用高圧水素ガス貯蔵タンクの輸入販売
屋上緑化、壁面緑化	三井物産アグロビジネス㈱により展開。
蓄電キャパシター	㈱パワーシステムへ事業参画。
省エネ照明（有機EL）	08年5月 Lumiotec㈱ 設立。
知的オフィスコンソーシアム	同志社大学、沖電気、松下電工、日立製作所、三井物産戦略研究所を中核として発足、現在36社加盟。オフィス環境の快適性・省エネ性を追求。
中国におけるビルの省エネ事業	省エネ化エンジニアリングビジネスを推進。

## 「クールビズ」と「ライトダウン」で地球温暖化防止を呼びかけました

2008年6月から7月7日までお台場パレットタウンの大観覧車でイルミネーションに「COOL BIZ」の文字を点灯し地球温暖化防止を呼びかけたほか、6月21日、7月7日にはイルミネーションを消して「ライトダウンキャンペーン」

に参加しました。これらの活動が評価され「COOLBIZ OF THE YEAR 2008」のTEAM COOLBIZ部門を受賞しました。



クールビズの普及を呼びかける大観覧車のイルミネーション

写真提供: チーム・マイナス6%運営事務局



# 三井物産の森づくり ～もう百年、まだ百年。～

当社は日本全国に広がる「三井物産の森」を百年以上大切に守り続けてきました。  
多くの生命を支え、育む、豊かな環境の源であり、私たちの暮らしを守ってくれるこの森を、  
次の世代へ伝えていきます。

## 三井物産と森とのつながり

当社は、北海道から九州まで全国73カ所に合計約44,000ヘクタールの社有林「三井物産の森」を保有しています。広さは東京23区の約7割の面積に相当します。

三井物産と社有林のつながりは1900年代に、旧三井物産が木材事業のために立木の伐採権を取得したことに始まりました。その後、事業の拡大とともにまずは北海道の山林、続いて本州の山林を取得していきました。1950年代半ば以降、「造林して将来の社有資産の造成に寄与し、ひいて国策にも沿い三井として率先、緑化の実を示す」という理念の下、社有林における積極的な造林事業を実施し、伐採した丸太は主に製材として使われ、戦後の復興にも貢献しました。1960年代に木材の輸入自由化が始まり、1980年代に入ると木材価格の低迷により当社の山林事業はその事業性を喪失しましたが、社有林の適切な整備・管理を継続し、「三井物産の森」を大切に守り続けてきました。

## 持続可能な森づくり

当社は、社有林を持続可能な森林とするため、現在、関係会社職員と一体となってその整備に努めています。

社有林は、人工林約40%、天然林約60%で構成され、これらは将来設計に応じて5つに分類されます。人工林においては、伐採—植樹—保育を繰り返す「循環施業地」（約8,500ヘクタール）、天然林化を促進する「天然林誘導地」（約9,100ヘクタール）の2つに分類、天然林では、有用な樹種が生息しているためこの保育を目的とする「天然林育成地」（約1,400ヘクタール）、景観などの保全を目的とする「特異な天然林保全地」（約500ヘクタール）、「その他天然林地」（約21,900ヘクタール）の3つに分類され、それぞれに適した効率的な施業を行っています。人工林、天然林とも木の成長過程において「下草刈り」「間伐」などの手入れを施し、さらに人工林の「循環施業地」においては、定期的な伐採と植樹を実施する

ことではじめて、健全な森を保つことが可能となります。これら整備のための費用には年間約11億円を費やしています。また、2006年12月には、森林認証制度のひとつであるSGEC<sup>※1</sup>を全社有林で取得し、同認証の森林管理手法にのっとり、生物多様性などにも配慮した新たな管理も取り入れられています。

今後は、伐った木のうち木材として使用されていない部分をバイオマスエネルギーなどの再生可能な資源



として有効利用を図ることも、次世代に向けた重要な課題になっており、積極的に検討を進めていきたいと考えています。

※1 Sustainable Green Ecosystem Council。日本の森林環境を守るため、日本の森林管理レベルを向上させることを目的に誕生した認証制度。運用主体は『緑の循環』認証会議

### 三井物産の森が生み出すもの

森林は木材という再生可能な天然資源を生み出すほか、適切な整備・管理を継続して行うことで、二酸化炭素を吸収し、酸素を供給する大気浄化機能や、雨水を貯え水を清らかにする水源涵養の働きなど（表：「森林の公益的機能の評価額」参照）の公益的機能を創出します。当社社有林も年間約18万トンの二酸化炭素を吸収・固定し※2、また林野庁の『森林・林業白書＜平成20年度版＞』にみる全国の森林全体の公益的機能の評価価値を基準にすると、年間約1,200億円の公益的機能・価値を創出すると試算されます。当社は社有林を環境面において高い公益的価値を有する資産であると捉えており、この社有林を長期的視点で整備・管理し、大切な機能・価値を守ることは重要な社会的責任であると考えています。

※2 二酸化炭素固定量（CO<sub>2</sub>トン換算）/年間＝「年間成長量（樹幹）」×「材容積量」×「炭素換算率」×「樹幹に対する木全体の比率」×「炭素量（Cトン）に対する二酸化炭素量（CO<sub>2</sub>トン）換算率」

森林の公益的機能の評価額		
森林の持つ多面的機能	評価額／年 (全国)	評価額／年 (当社社有林)
二酸化炭素吸収	1兆2,391億円	22億円
化石燃料代替エネルギー	2,261億円	4億円
表面侵食防止	28兆2,565億円	495億円
表層崩壊防止	8兆4,421億円	148億円
洪水緩和	6兆4,686億円	113億円
水資源貯留	8兆7,407億円	153億円
水質浄化	14兆6,361億円	257億円
保養 自然風景を鑑賞することを目的とした旅行に關してのみ試算	2兆2,546億円	40億円
当社評価額合計		1,232億円

資料：林野庁 平成20年度版 森林・林業白書

当社評価額の算出は林野庁 平成20年度版 森林・林業白書の評価額に、当社社有林が全国の森林に占める面積割合を乗じた金額を単純合計。

### 森を守り、生かし、未来につなぐ

当社では、社有林が環境の保全だけでなく、人々の環境に対する意識の啓発にも役立つと考え、当社社員を対象に“環境への正しい認識”や“企業の社会的責任”への意識を高めるための気付きを提供する場として2004年より新入社員研修における社有林での植樹体験などを開始しました。さらに、社会貢献・地域貢献活動の一環として、2007年からさまざまなステークホルダーを対象に全国6カ所の社有林を活用した森林環境プログラムを積極的に展開しています。それぞれの社有林の持つ個性を最大限に生かし、都会の小学生や社有林のある地元住民向けに、楽しみながら自然とふれあっていただく森林体験教室「森と自然とふれあおう！」や、当社株主の方々に森林の持つ大切な価値や社有林の保有・活用についてご理解いただくためのプログラムなどを実施しています。



森林体験教室「森と自然とふれあおう！」での自然観察（新潟県・南葉山林）

また、2008年8月には京都府および（社）京都モデルフォレスト協会と京都の森を守り育てる「京都モデルフォレスト運動」の活動場所のひとつとして京都府の清滝山林の一部を提供する協定を締結するなど新しい形で地域貢献活動も開始し、京都の伝統行事の継承を支援しています。

今後はこれら森林環境プログラムをより充実させるとともに、社有林の活用を通じた地域への貢献にも寄与していきたいと考えています。



社員向け森林環境プログラムでの間伐体験（福島県・田代山林）

三井物産の企業使命である「大切な地球と、そこに住む人々の夢溢れる未来作りへの貢献」の下、これからも「三井物産の森」を大切に守り続け、次の世代へと伝えていきます。



# 社員とのかかわり

当社には「人材こそが最大の資産」という伝統があります。

すべての社員が能力を最大限に発揮し、「良い仕事」を生み出す環境づくりを目指して、三井物産らしい、人材育成と人材および働き方の多様化を進めています。

## 人事制度・人材育成

### 人事制度の基本

三井物産の価値観共有、人材育成、伝統・企業風土の再生を目指し、従来の人事制度を改定。2006年4月より新人事制度の運用を開始しました。

「社員一人ひとりが生き生きと働ける会社」の実現を目指して、新人事制度を「企業の使命、理念を実現するためのもの」とあらためて位置付け、当社の源流である「人材主義」を支える人物像の具現化に直結した制度とするために、以下の3点を重点施策としています。

#### (1)三井物産の経営理念(MVV)の浸透

人事制度を通じMVVが社員に広く浸透し共有されることを徹底する。単純な短期・定量的な業績ではなく、経営理念の実現に中・長期的にいかに関与するかを重視する評価基準を取り入れる。

#### (2)人材の育成

MVVを理解し、その実現を主導できるリーダーの育成と優秀な人材の選抜育成のため、研修の強化、管理職の選抜などさまざまな仕組みをつくる。

#### (3)人材の適正任用・配置

部門間の人事情報共有化を深め、管理職任用は人事総務部長決裁とするなど、全社視点からの適正な人材の任用・配置を進める。

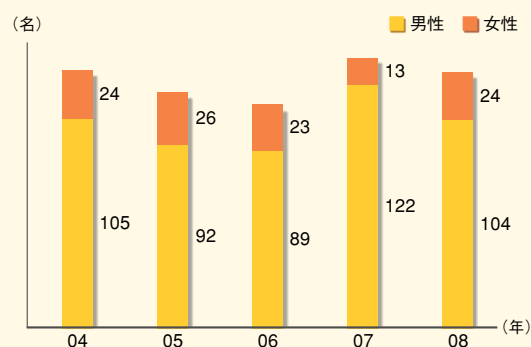
### 採用における取り組み

当社における2008年度の新卒採用は、男性104名、女性24名となりました。なお2009年度より5年契約であった業務スタッフ職の採用を中止し、業務職(正社員)の一般公募採用を再開しました。

#### 三井物産の男女別社員数(2008年4月1日現在)



#### 三井物産の男女別新卒採用実績



## 人材開発

### 人材開発の考え方

「人材主義」を経営理念に掲げる当社にとって、「良い人材」を育てていくことは最大の使命であり、「良い人材」が「良い仕事」を創っていくことが当社の究極の存在意義であると言っても過言ではありません。こうした「良い人材」が持続的に育つ「場」が、まさにそれぞれの仕事の現場です。社員一人ひとりが三井物産の経営理念(MVV)を自ら体現しようとする日々の主体的・自律的な姿勢と、当社が標榜する「自由闊達」な姿勢・意識を持った先輩・上司による現場教育(OJT)が人材育成の根幹であることは、旧三井物産の設立以来脈々と流れてきた当社のDNAと考えています。

OJTを通じた人材育成を支援・補完するために、人事総務部および各部門・本部が派遣制度・各種研修といったOFF JTを企画・実施しています。

### 人材開発プログラム

当社では、採用・初期教育から連結経営を担う経営人材の育成までを一連の「経営人材育成研修」体系としてとらえ進化させると同時に、さまざまな分野の専門知識の向上のためのプロフェッショナル研修や業務職・業務スタッフ職を対象とした研修を強化しています。初期研修として新入社員研修、経験者採用者向けの導入研修のほか、2年目、3年目、5年目、9年目といった中堅社員対象などの節目ごとの研修や、室長や部長などの管理職を対象としたリーダーシップ研修を実施しています。2007年度からは、経営理念(MVV)のさらなる浸透と人材育成への理解を目的とした「ラインマネージャーのための人材育成研修」を開始しました。

国内外の大学、ビジネススクールへの留学、海外研修、語学研修、異業種交流研修などのグローバルに活躍するための多彩なプログラムは、社員が積極的に参加できるように年1回配布する「人材開発プログラム」およびイントラネットで紹介しています。

### グループ経営を支える人材育成

グループ会社の人材育成は、当社連結グローバル経営を支える要であるとの考えから、人事総務部人材開発室では、各グループ会社のニーズを把握した上で、各社、各階層に必要な標準的な研修を提供しています。「物産アカデミー」や「財務会計講座」をはじめとする社内研修をグループ会社の社員の方々にも受講いただける体制を整備し、徐々に受講率が高まっています。

2006年度からは、グループ会社のみを対象としたリーダー系研修(部長クラス向けの「マネジメント研修」と、課長クラス向けの「リーダーシップ研修」)を開始し、それぞれのグループ会社を支える人材の育成支援・グループ間の連帯感の醸成に努めています。

### ◎主な人材開発プログラム

#### 経営人材育成研修

- 新入担当職導入研修
- 基幹業務講座(コア講座・基本用語試験)
- 基礎業務講座(基礎知識)
- 財務会計講座(2年目担当職対象)
- ラインマネージャーのための人材育成研修
- 管理職のためのメンタルヘルス基礎講座
- M/Mリーダー研修(新人教育担当者研修)
- 経験者採用導入研修
- グループ会社役員研修
- 異業種交流研修

#### プロフェッショナル研修 他

- 業務職スキルアップ研修
- 担当職移行支援研修(集合研修)
- 貿易実務研修
- 業務プロセス基礎研修
- 物産アカデミー
- 財務会計講座
- ライフプラン研修
- 自己啓発支援プログラム(通信・通学講座)

## 多様な人材の活用

### 三井物産の目指すダイバーシティ

グローバル総合力企業を目指す当社では、組織変革とパフォーマンス向上のための重要な企業戦略として、ダイバーシティ(多様性)推進に取り組んでいます。

当社では、性別や国籍、さまざまな価値観、考え方やライフスタイルといった多様なバックグラウンドを持つ人材が仕事をしています。その多様な価値観や考えなどを持つ社員が、十分に能力や個性を発揮できることを目指し、「グローバル人事推進室」「ダイバーシティ推進室」が中心となって、人材のグローバル化・多様化に向けた施策や体制・制度の環境整備、意識改革を進めています。

### 女性の活躍推進

当社は1992年度から基幹的業務を担当する女性総合職を採用しており、男女の区分なく、職務と能力・適性に応じた配属を行っています。人事ローテーション

の促進や研修の新設により、女性社員がさらに活躍できる環境を整えています。

一方で、女性が働き続ける上ではまだ多くの課題もあり、その解消のために「ダイバーシティ推進室」が中心となって、女性のライフスタイルに合わせたサポート体制の整備、講演会の実施など、意識・風土と制度の両面から取り組みを進めています。

### 障害者雇用の促進

身体障害者雇用促進法(当時)の制定を受け、1981年に障害者雇用特例子会社の先駆けとして三井物産ビジネスサポート(株)を設立しました。印刷・郵便業務からシステム開発、データ入力・処理、旅行代理店業務など業務範囲を拡大し、20年以上にわたり法定雇用率を上回っています。2008年6月現在の雇用率は2.27%となっています。

## 働きやすい職場環境づくり

### 三井物産の目指すワーク・ライフ・バランス

当社は「良い仕事」を生み出すには、その担い手である社員一人ひとりが、仕事と生活をバランスよく両立させ、生き生きと安心して働くことのできる職場環境づくりが大切であると考えています。

社員、そしてその家族・家庭にはそれぞれのライフステージや取り巻く環境に伴い、家庭人、社会人として欠かせない役割があります。生活にちなんだ多様な要請や役割と仕事を両立させることのできる職場づくりに向けて、制度の整備とともにイントラネットや社内報を通じた情報提供を行っています。

### 育児・介護への支援

2007年度の制度改定により、育児休業の一部を有給化したり、取得対象者を拡大し配偶者が専業主婦等

でも取得できるようにするなど、女性社員に加え男性社員も利用しやすい環境になりました。またスムーズな復職を支援するために、企業内保育施設「かるがもファミリー保育園」を開設しました。こうした一連の施策により、厚生労働大臣より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ました。

もう一方で必要性の高まる介護休業は、通算1年間の休業取得ができます。2007年度より休業を分割して取得できるようになりました。



くるみんマーク

### 育児休業・介護休業制度の利用実績

		2005年度	2006年度	2007年度
育児休業	男性	0	0	3
	女性	23	24	32
介護休業	男性	0	1	0
	女性	1	0	5

## 長時間労働の改善

当社では、社員の長時間労働（残業）について健康管理などの観点から、労働時間に関する労使委員会を設置し、残業の実態把握やその改善に努めています。

適正な時間管理を行うために、各部署における残業実態を把握する資料や時間外労働に関する社内マニュアル

を作成し、遵守すべき法律や規則を社内に周知・指導し、長時間労働の改善に役立てています。また、総労働時間縮減や健康障害防止のため、計画休暇制度の利用を含めた年次有給休暇の取得促進のほか、労働安全衛生法に基づき、長時間労働者の産業医との面接指導を実施し、改善策を策定するなどの対応を行っています。

## 社員とのコミュニケーション

### 社員満足度調査

当社では、より良い職場環境づくりを目指して2003年度より隔年で「社員満足度調査」を実施しています。

2007年度は、社員の会社・仕事・職場、経営メッセージ、会社の諸施策についての意識のほか、女性活躍の風土、ワーク・ライフ・バランスについて新たな項目を設け、調査を実施しました。

今回は82%の社員から回答を得られ、会社への誇り、信頼を持って働いている社員が多く、また全社的に取り組んでいる「定性重視」「コンプライアンス重視」の方針が浸透していることなどが明らかになりました。課題としては、女性の活躍を支える風土の浸透、コンプライアンス徹底の継続的な取り組みなどが挙げられます。これらの結果は、社員および各組織長へフィードバックし、組織

力向上を目指す諸施策の立案やマネジメント改善に活用しています。

### 労働組合からの声



三井物産労働組合  
中央執行委員長

**松本 浩**

今期、労働組合では「共に会社を作る」をキーワードに活動を行っています。この言葉には、「自分達の会社（未来）は、自分達で作る」との強い意志を込めています。職場の仲間が、対話を通じて互いの短所・長所を認め合い、自然と助け合う。そのような職場作りが、「良い会社」「安心して誇りを持って働ける会社」の実現に向けた一番の近道だと信じています。

### かるがもファミリー保育園

近年、保育園不足によって社員の育児休業後の計画的な復職に支障を来すケース等もあり、キャリア継続への不安要因となっています。これらを少しでも緩和し、仕事と私生活の両立を支援する



ため、2008年4月に大手町の本店ビル内に「かるがもファミリー保育園」を開設しました。2008年9月現在で、月極利用者8名、一時利用登録者92名が活用しています。



食料・リテール本部  
**土田 真理子**

育児休業後、「かるがもファミリー保育園」を利用することができたため、すぐに復職もでき、勤務時間を短縮することなく働くことができています。また、授乳や子どもが体調を崩したときも、ちょっとした時間に見に行かれるので大変助かっています。



# 三井物産らしい社会貢献を目指して

さまざまな社会的課題の解決に向けて、総合商社である三井物産が担うべき役割と社会からの期待は決して小さくありません。当社では本業を越えた分野でも三井物産らしい社会貢献活動を目指して、世界各地で社員も参加しながらさまざまな活動を展開しています。本業での「良い仕事」を常に意識しながら、企業の社会貢献や社員のボランティア活動のあるべき姿を考えていきます。

## 社会貢献活動に関する考え方

「CSR経営」の推進には当社の経済的役割・社会的存在意義を十分に考慮し、本業のみならず、本業を越えた活動を通じ社会に寄与することが求められています。この観点から、当社が行うべき社会貢献活動の在り方について見直しを行い、2007年1月に「社会貢献活動方針」を一部改定しました。

また、その実行にあたり、「社会貢献活動運用ガイドライン」を策定し、当社の社会貢献活動の枠組み、案件選定指針、推進体制、災害支援活動について決めました。これにより、これまで以上に当社らしい社会貢献

活動の実践を目指しています。

一方、会社としての社会貢献活動の推進と並行して、役職員がボランティア活動を通じ社会との接点やかかわり方を広げることで、本業での「良い仕事」の実践につなげていけるような側面も期待し、さまざまなボランティア活動を奨励・支援しています。そのためにまず、2005年11月にボランティア休暇制度を導入し制度面の充実を図りました。そのほかにも、役職員がボランティアとして参加できる活動の企画・推進や、紹介を行っています。

## ◎ 社会貢献活動方針

2007年1月改定

### 【基本理念】

三井物産の経営理念に沿って、国際社会、地域社会との調和を図りながら、ステークホルダーとの友好関係を築き、大切な地球と、そこに住む人びとの夢溢れる未来作りのために積極的に貢献する。

### 【行動指針】

1 三井物産は、地球環境・国際社会・地域社会のニーズに的確に responding していくため、本業における「良い仕事」の実践を通じて社会に貢献することにとどまらず、本業を越えた社会貢献活動を積極的に推進する。

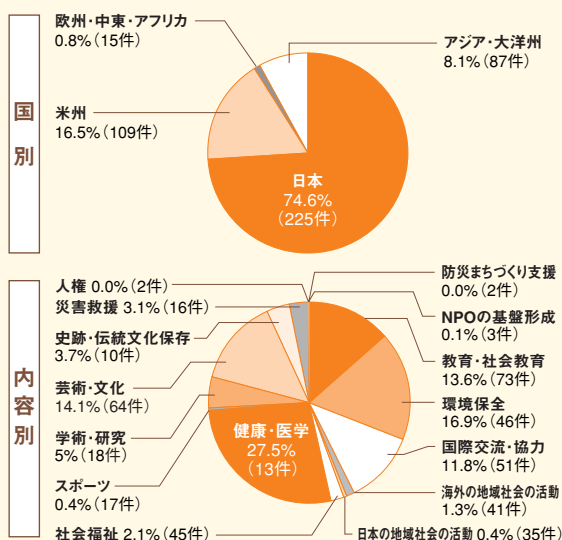
2 三井物産は、「国際交流」「教育」「環境」の3分野を社会貢献活動の重点領域と定め、「三井物産らしい」社会貢献活動を実践する。

3 三井物産は、寄付行為などの経済的な貢献のみならず、役職員の参画も視野に入れた能動的な社会貢献活動を目指す。

4 三井物産は、ステークホルダーに対する透明性と説明責任を重視した社会貢献活動を推進する。また、ステークホルダーとの対話や協働を通じて、活動内容の継続的改善を図る。

## 2007年度社会貢献活動実績（国別、内容別）

社会貢献活動費※（総額15億1,400万円（436件））の内訳は下記の通り。比率は金額による。※寄付金、広告宣伝費を含む



## ボランティア休暇制度取得者数

期 間	取得者数 (延べ人数)	取得日数	ボランティア活動分野
2007年4月～ 2008年3月	52	50	地域社会の活動、社会福祉、教育・社会教育、環境、スポーツ、学術・研究、文化・芸術、国際交流
2008年 4月～9月	17	16	地域社会の活動、社会福祉、教育・社会教育、文化・芸術、国際交流

※2007年9月より半休の取得が可能になりました。

## 三井物産のブラジルとの社会貢献プログラム

社会貢献活動の重点分野、国際交流・教育に応じた活動のひとつがブラジルとの社会貢献プログラムです。ブラジルと当社はビジネスを通じて長期かつ深い関係がありますが、両国がより密接なパートナーシップを構築していくためには、経済面のみならず身近な社会問題

の解決に向けた取り組みが必要です。社会的課題の解決は、決して企業一社でなしえるものではありませんが、社会全体にこの活動が少しでも広がっていくことを期待して推進しています。

### 日本での取り組み「在日ブラジル人子弟教育支援活動」

2007年末に在日ブラジル人の数は約32万人にのぼり、そのうち就学適齢期（5歳から14歳）は約3万1千人となります。この年齢層は①ブラジル人学校に通う児童、②日本の公立校に通う児童、③不就学の子どもたち、の3つに分けられますが、それぞれ日本語力不足、設備・教材不足などの問題を抱え、その結果として不就学児童、若年就労などが増加しています。これらの状況の改善の一助になるべく、当社は下記の3つのプロジェクトを推進しています。

#### (1)在日ブラジル人学校への支援

教材不足、狭い教室など恵まれない環境で学習をしている在日ブラジル人学校の児童たちを支援すべく、教育関連品を寄贈しています。94校の在日ブラジル人学校のうち、文部科学省によって指定されている32校を主な対象とし、在日ブラジル人有識者で構成される選定委員会からの推奨をもとに支援校を選定しています。2005年、2006年には各4校、2007年には10校を支援し、スクールバス、パソコン、図書などを寄贈。2008年は対象

を増やし12校への寄贈を決定しました。なお、同活動は、日本貿易会傘下のNPO法人国際社会貢献センター（ABIC）の全面的協力を得て推進されています。

#### (2)NPOの活動支援

駐日ブラジル大使館および領事館と連携して在日ブラジル人への支援、特に青少年の非行防止や不就学児童の支援活動をしているNPOへの援助をしています。

#### (3)在日ブラジル人子弟向け補助教材制作

##### 東京外国語大学と共同事業

日本の公立学校に通う在日ブラジル人が、ポルトガル語、日本語習得の遅れにより学業不振や不登校などで学校教育への不適応防止を願い、日本語・算数学習のための教材を開発し、2007年4月からWeb上で公開しています。  
(<http://www.tufs.ac.jp/common/mlmc/kyouzai/brazil/>)

なお、今後、在日ブラジル人学校教員養成や子どもたちを勇気づける活動などにも取り組む予定です。

### ブラジル本国での取り組み

ブラジル三井物産は現地の当社関係会社数社とともに2008年2月にブラジル三井物産基金を創設しました。同基金は、両国における身近な社会的課題の解決に向けた取り組みや、友好発展と交流拡大に貢献する人材の育成を目指した活動を支援するものです。2008年度第1回助成案件としては以下2件が確定しました。

#### (1)カエルプロジェクト

心理学者、中川郷子博士を中心とする、日本から帰国した子弟の現地学校・社会への適応支援プロジェクトです。ブラジルの非営利組織ISEC（文化教育連帯協会）とサンパウロ州政府教育局が共同で運営し、①心理面（読書、カウンセリング等）、②学習面（補習、強化講習等）、

③環境面（父母、学校指導部・教員へのオリエンテーション等）のケアを行っています。また同プロジェクトで得たノウハウを活用し、今後は他州への普及活動員派遣やワークショップ開催など連携を広げていく予定です。

#### (2)サンパウロ大学での三井物産冠講座

サンパウロ大学法学部国際法・国際関係研究会と共同で、同大学内に三井物産冠講座を設置します。主に同大学の学生や若い研究者を対象に、日本社会・文化等への理解を深め、両国のさらなる友好関係と交流拡大に貢献できる人材の育成を図ることを目的とし、年に2～3回の講座を定期的に開催していきます。

## 三井物産の冠講座

国際性豊かな産・官・学の各分野で活躍できる人材育成につながる教育活動として大学との協働による冠講座を開催しています。

### (1) 中国 北京大学三井創新論壇 (三井創造・革新フォーラム)

2006年～2015年の10年間、北京大学(EMBA、MBA、EDPコース)の在籍学生、同コースの卒業生、企業関係者を対象に、年に約6回開催しています。講師は企業のCEOや日中の著名な学者を招聘しての質の高い講座を目指しています。

### (2) ロシア サンクトペテルブルク国立大学

2007年よりサンクトペテルブルク国立大学東洋学部学生を対象に、年に2～3回、日本の著名人を講師に招聘し開催しています。同大学とは冠講座のほかに、短期日本研修、同学部図書館への日本書籍・DVDの寄贈など、日本社会・文化への理解を深めることによって、両国友好のさらなる発展と交流の促進を目指しています。

その他に中国上海の復旦大学、ベトナムのハノイ国家大学外国語大学とも冠講座を開催しています。

## 三井物産の基金・奨学金による活動

### (1) 米国三井物産財団(The Mitsui USA Foundation)

米国三井物産の社会貢献活動を推進するため、1987年に設立、①大学生奨学金や冠講座等の教育関係、②知的発達障害者向け各種事業を支援する地域福祉関係、③日米文化交流に資するアーティスト支援等の文化・芸術関係、④従業員ボランティア活動奨励、の4分野で約35件の継続的寄付活動を行っています。

### (2) カナダ三井物産基金(The Mitsui Canada Foundation)

カナダ三井物産の25周年を記念し1981年文化・教育振興を目的に設立し、①日本語弁論大会等の日本語教育関係、②Japanese Cultural Center・United Way等の地域貢献関係、などの寄付活動を行っています。

### (3) 三井教育基金

#### (Mitsui Educational Foundation)(豪州)

豪州三井物産は、豪州と日本との相互理解と親睦の促進を目的として、1971年に「三井教育基金(MEF)」を設立しました。毎年同国の大学生を日本に派遣し、約3週間の研修プログラムを通じて日本の文化、歴史、産業などを学びます。今まで37年間にわたり、279名の大学生を送り出しています。

### (4) 三井物産の奨学金による活動

1992年に設立した「公益信託三井物産インドネシア奨学基金」は現地で高校生を直接選抜し、日本で1年半の日本語学校と大学4年、計5年半の学費と生活費を

支給しています。資金面の援助のみならず、当基金事務局が奨学生の生活相談を含めた細かいケアを行うなど、充実した当社独自の支援内容を推進しています。2008年3月末までに当基金を巣立った20名のうち6名は博士号を取得するなど優秀な人材を輩出しています。

また、1927年(昭和2年)に旧三井物産の創立50周年記念として設立された「財団法人貿易奨励会」は、戦後一時活動を中止していましたが、1988年に活動を再開し、現在中国、韓国等の留学生に奨学金や宿泊施設を提供しています。

その他にも以下のような活動をしています。

活 動		活動期間
冠 講 座	北京大学 冠講座	2006～2015
	復旦大学 冠講座	2005～
	サンクトペテルブルク大学 冠講座	2007～
	ハノイ国家大学外国語大学 冠講座	2008～
基 金 ・ 奨 学 金	財団法人 貿易奨励会	1927～1947、1988～
	公益信託 三井物産インドネシア奨学基金	1992～
	米国三井物産財団(The Mitsui USA Foundation)	1987～
	カナダ三井物産基金(The Mitsui Canada Foundation)	1981～
	ブラジル三井物産基金(Mitsui Bussan do Brasil Foundation)	2008～
	三井教育基金(Mitsui Educational Foundation)	1971～
	三井スカラーシップ基金(Mitsui Scholarship Fund)	1991～
	シンガポール大学日本研究基金 (Mitsui NUS Japanese Studies in Southeast Asia Endowment Fund)	2007～



## 国連ミレニアム開発目標 (MDGs) 達成を目指して

当社は2008年5月に、開発途上国の諸問題の解決を目指す国連ミレニアム開発目標 (MDGs) の達成の促進に協力する宣言書の署名をしましたが、これまでも、各国でさまざまな支援活動を通じた途上国向け社会貢献を推進してきました。

### (1) タイ 図書館寄贈プロジェクト

タイでの三井物産のビジネス100周年を記念する社会貢献活動事業として、学校の施設が十分でない同国の地方部の小学校を選び、図書館および本を寄贈する活動を2006年より開始しました。寄贈にあたっては、タイ三井物産役職員が企画し、その学校に合ったものを選定しています。この活動が同国の初等教育の発展の一助になればと願い推進しています。

### (2) タイ ドイトウン開発プロジェクト

タイ北部のミャンマーと国境を接する山岳地域で、故王母陛下が設立したメイファールアン財団が中心となる麻薬撲滅プロジェクトの推進会社に当社は1989年に支援することを決定し、現在25%を出資しています。

このプロジェクトは、麻薬栽培や焼畑に生計を頼る山岳地域を、コーヒーやマカデミアナッツの栽培へ転換をすることで、貧困の解消、自然破壊の防止を図っています。現在ではコーヒーの焙煎から販売、コーヒーショップの経営や工芸品の製造販売まで活動を拡大しています。

### (3) 赤道ギニア LNGプロジェクトにおける活動

赤道ギニア沖海底のアルバガス田より産出されるガスを原料とし年間340万トンのLNGを生産する総事業費約15億ドルの同国初のLNGプロジェクトで、当社は2005年より本プロジェクトの事業会社である赤道ギニアLNG社に8.5%出資し、2007年5月よりLNGの商業生産を開始しています。本プロジェクトを通じ、赤道ギニアLNG社では100名以上の雇用を創出し、トレーニングセンターで現地の人々に技能研修を実施したほか、地元でのIT教育やエイズ教育、安全な水を確保するための機器の設置など、地域への社会貢献活動もあわせて行っています。

## 社員参加による活動

### (1) TABLE FOR TWOプログラムを開始

社員が参加しやすい社会貢献活動として、NPO法人TABLE FOR TWO International が実施する「TABLE FOR TWO」(以下TFT)プログラムを2008年8月から本店地下の社員食堂で開始しました。

世界で10億人が飢えに苦しむ一方で、10億人が肥満など食に起因する生活習慣病に苦しんでいるといわれています。TFTは、飢餓や栄養失調が深刻な問題となっている開発途上国とカロリー過多の先進国の食のアンバランスを同時に解消することを目的とし、「一人の食事で二人が健康に」をコンセプトとしています。

社員食堂の低カロリーで栄養バランスに優れたTFTメニューを食べると、開発途上国の学校給食1食分の20円が同NPOを通じて寄付されます。さらに会社からも同額を寄付するマッチング・ギフト方式を採用し、TFTメニュー1食が学校給食2食分につながります。

### (2) 米国 マーチ・オブ・ダイムを支援

米国三井物産では、毎年4月に米国の著名なNPOである「March Of Dimes Foundation (MOD)」が全米で開催する市民の募金運動「March for Babies」に参加しています。MODは、1938年に米国ルーズベルト大統領により設立された団体で、奇形出産、早産、乳幼児の死亡率低下を目指しており、研究、地域サービス、教育啓発活動を行っています。米国三井物産は連続28回参加しており、2008年はグループ会社を含めた米国三井物産チームとしてNew YorkとLos Angelesなど全米11都市で社員と家族総勢522人が参加しました。New Yorkでは米州本部長夫妻を先頭に約120人の役職員が市内を約8キロにわたって行進しました。米国三井物産チームは社員からの約1万7千ドルの募金に加え、会社からもマッチング・ギフトを行い、総額約3万ドルを同活動へのサポートとして寄付しました。

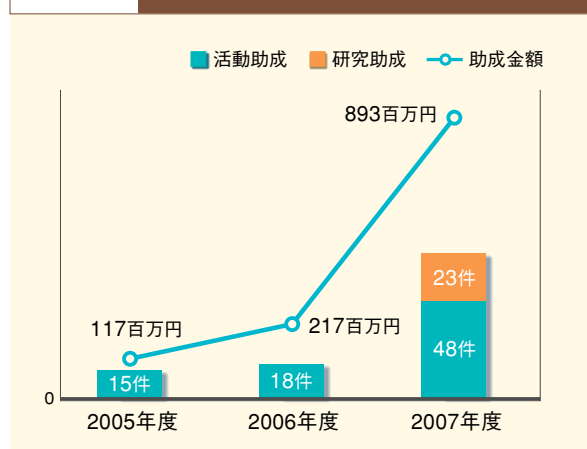


## 三井物産環境基金

当社は2005年7月、地球環境問題の解決に向けた社内外のさまざまな活動を支援し、経済と環境が調和する持続可能な社会の実現を目的として、「三井物産環境基金」を設立しました。当社から資金拠出を行うとともに、当社役職員や退職者からの寄付も受け入れる仕組みとしています。

助成プログラムとして、実践的な環境貢献活動を支援する「活動助成」に加え、2007年度からは環境分野の研究に対する「研究助成」を新設し、2007年度までに助成を決定した案件は、国内外の104案件、12億2千7百万円に上ります（グラフ1参照）。また、助成先の活動に社員や家族が参加し、環境意識を高めるプログラムも実施しています。

グラフ1 助成件数・金額の推移



### 2007年度の助成状況

2007年度は、「研究助成」を新設したことに加え、「活動助成」の募集選定を年2回に増やしたことから、助成金額および件数は2006年度の18件、2億1千7百万円から、71件、8億9千3百万円へと大幅に増加しました（グラフ1参照）。

分野別で見ると（グラフ2参照）、「活動助成」では、「表土の保全・森林保護」、「生物多様性・生態系保全」、

「持続可能社会構築」が多く、一方、「研究助成」では、各分野に分散していますが、「気候変動問題」、「生物多様性・生態系保全」、「エネルギー問題」などが比較的多く選定されました。本基金設立以来の各分野の具体的な案件例は表1の通りで、市民による草の根の活動から、大学などによる専門性の高い研究活動まで多岐にわたっています。

活動・研究地域別の内訳を見ると（グラフ3参照・複数選択）、「活動助成」では、「日本国内」が大半を占め、次いで「アジア・大洋州」、「米州」、「アフリカ」の案件となっています。また、「研究助成」では、「アジア・大洋州」、「日本国内」が多く、その他、「米州」、「欧州」、「アフリカ」、「中東」における研究が選定されました。

（助成案件の詳細は、当社ホームページをご参照ください。  
<http://www.mitsui.co.jp/csr/fund/>）

グラフ2 2007年度 助成決定案件の分野別内訳

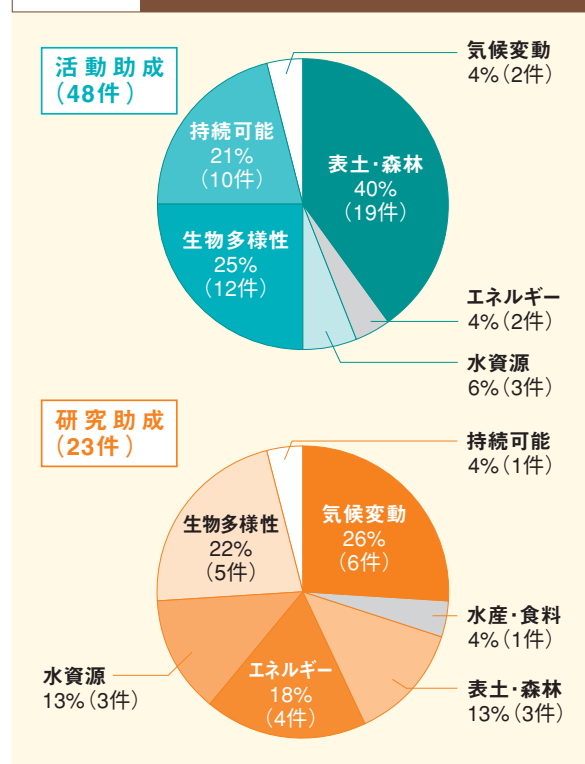


表 1 助成案件の分野別具体的事例  
(基金設立以来の助成案件)

気候変動	活動助成	CDMや排出権取引など気候変動対策の改善に関する国際シンポジウムの開催
	研究助成	アジアにおける洪水・土砂災害の防災技術研究と各国実務者間の情報共有ネットワーク構築
水産・食料	研究助成	ICタグを利用したアワビ資源の管理手法とトレーサビリティの研究
表土・森林	活動助成	中国黄土高原における緑化と現地ボランティアの育成
	研究助成	アジア・アフリカにおける荒廃熱帯林の実態調査と修復技術の研究
エネルギー	活動助成	アジアにおけるバイオ燃料の利用実態と環境影響に関する調査
	研究助成	日本の国際サプライチェーンにおける資源消費やCO <sub>2</sub> 排出の研究
水資源	活動助成	印旛沼における植物を利用した水質浄化活動
	研究助成	インドネシアにおける砂金採掘に伴う水銀汚染の環境影響に関する研究
生物多様性	活動助成	沖縄島周辺におけるサンゴ礁の移殖活動
	研究助成	東アジア・ユーラシアの希少鳥類細胞の培養・凍結保存の研究
持続可能社会	活動助成	エコソールズ大学設立を通じた都市と農村のネットワーク構築 能登半島・里山里海自然学校の設立による里山保全活動

## 助成先活動への社員参加

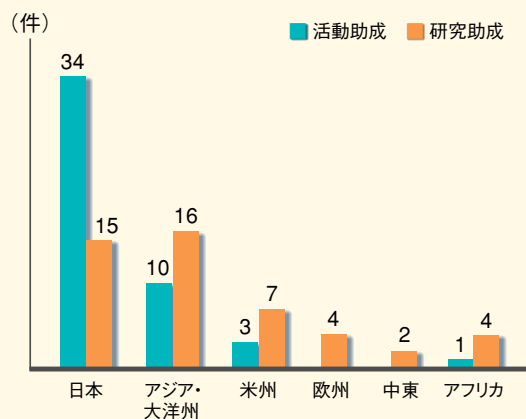
当社は、基金を通じて、環境に貢献する活動や研究に対し助成を行うだけでなく、環境意識の高揚を目指して、基金が助成する案件に社員や家族が参加するプログラムを実施しています。

当基金の助成先である米国NGO、ガルベストン湾基金 (Galveston Bay Foundation) では、テキサス州ヒューストン近郊のガルベストン地区バーネット湾において、工業用水摂取による地盤沈下で失われた湿地帯を修復し、生態系を再生する活動に取り組んでいます。米国三井物産およびグループ企業 ITC (Intercontinental Terminals Company) の社員は、同NGOが水底底上げ工事後に行った水草の植付け作業にボランティアとして参加しました。

また、当基金の助成先である宮城県伊豆沼・内沼環境保全財団では、湿原の保全を目的としたラムサール条約の登録地である伊豆沼・内沼において、生態系調査や保全活動を進めており、当社東北支社およびグループ企業の社員は、同財団が実施した外来魚ブラックバスの駆除活動にボランティアとして参加しました。

さらに、NPO法人アサザ基金と協働による茨城県での休耕田再生や、NPO法人富士山クラブとの協働による富士山麓清掃活動にも、当社社員・家族が継続して参加しています。

グラフ3 2007年度 助成決定案件の活動・研究地域別件数 (複数選択)



米国ヒューストン近郊バーネット湾で湿地再生活動に参加した  
米国三井物産とグループ会社の社員

# ステークホルダーとのコミュニケーション

当社は、2004年からステークホルダーとのコミュニケーションの一環として、ステークホルダーダイアログを実施しています。ダイアログを通じて経営の課題を認識し、その対応を行ってきています。課題・目標の詳細につきましては、P.15-16に達成状況とともに記載しています。これまでのさまざまなステークホルダーコミュニケーションの一例として、2006年8月に開催しましたステークホルダーダイアログを取り上げ、参加者の皆様から頂いたご意見とそれに対する当社の対応状況をご紹介します。

ご発言者(※)	経営基盤	当社の対応
(株)リコー CSR本部CSR室 シニアアドバイザー 平井 良介 様	一番大事なのは、ステークホルダーへの配慮です。ステークホルダーを大切にすることは、事業の社会性に配慮することと言い換えることもできます。	当社のCSRの根幹をなす「良い仕事」の実践のため、継続的な意識啓発活動を展開しています。 “「良い仕事」に向けての意識啓発活動の歩み” (P.11-12)をご参照下さい。
	「人の三井」と言われプライドを持って働いているが、時にはプライドを捨て、誠実に、正直に対応するような企業文化を育ててほしい。	
日本労働者組合総連合会 副事務局長 逢見 直人 様	長時間労働、格差、個別の労働紛争、そして取引先の従業員の労働や人権問題など、労働に関する社会的問題に対し、国内にとどまらずグローバルな視点で幅広い取り組みが大切です。	2004年10月にグローバルコンパクト支持宣言し、2007年12月にその理念をサプライチェーンに広げるべく「サプライチェーンCSR取組方針」を策定しました。 “サプライチェーンへの取り組み” (P.23-24)をご参照下さい。
雪印乳業(株) 社外取締役 日和佐 信子 様	途上国で事業を行う場合、当事国の人々にとっても有益な商取引なのか、倫理的に問題はないか、といったことを常に忘れないでほしい。	
	途上国の貧困層の自立支援団体への支援も期待する	2008年5月 MDGs達成に向けた宣言書に署名しました。 “国連ミレニアム開発目標 (MDGs) 達成を目指して” (P.40)に記載した活動とともに、途上国貧困対策を目指すNGOへの支援も開始しました。
	多様な人材の活用、特に女性の活用を。	ダイバーシティ推進を、組織変革とパフォーマンス向上のための重要な企業戦略と位置付け取り組んでいます。 “多様な人材の活用”、“働きやすい職場環境づくり” (P.35-36)をご参照下さい。
(株)大和総研 経営戦略研究所 主任研究員 河口 真理子 様	商社ならではのサプライチェーンマネジメントを進め、フェアトレードや下請けの労働マネジメントへのソリューションを提供してほしい。	(上記の逢見様、日和佐様のご意見への当社の対応欄をご参照下さい。)
環境監査研究会 代表幹事 後藤 敏彦 様	温暖化問題は、今のままでは人類が絶滅しかねないとの認識を持って現状を変えることが重要。	環境問題への産業的解決による貢献を、環境方針の行動指針に組み込んで、さまざまな環境対応をビジネスを通じて取り組んでいます。 “環境関連ビジネスの展開” (P.29-30)をご参照下さい。
	人類存続のためには、食料、水、エネルギーが不可欠で、総合商社としてこれらに果たす役割を期待する。	

※所属・肩書きは2006年8月当時のものを記載しています。

# 三井物産のCSR経営の歩み

当社のCSR経営への取り組みは、長い歴史と伝統の中で脈々と受け継がれてきた価値観や意識、そして経営理念を原点に、その歩みを進めてきました。全役職員が「良い仕事」の創出、追求に対する意識を共有し、実践していくことこそが、当社のCSRの根幹をなすと考え、「良い仕事」を支え育む経営基盤づくりや意識改革を一つひとつ着実に深化させながら、三井物産らしいCSRのあり方を追求しています。

年度	経営基盤	意識改革
2004	<ul style="list-style-type: none"> <li>●経営理念(MVV)明文化</li> <li>●CSR基本方針制定</li> <li>●CSR推進委員会設立</li> <li>●社会貢献活動方針制定</li> <li>●国連グローバル・コンパクト支持宣言</li> <li>●コーポレート・ガバナンス体制強化(取締役会諮問委員会設置)</li> <li>●業務執行にかかわる各種主要委員会の新設・再編</li> <li>●中期経営計画“Global Growth 2006”策定</li> <li>●組織業績評価制度改定(定性評価導入)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●三井物産役職員行動規範改訂</li> <li>●ステークホルダーダイアログ開催</li> <li>●コンプライアンス意識調査実施</li> <li>●労働組合との第1回コンプライアンス協議会開催</li> <li>●CSRレポート2004発行</li> </ul>
2005	<ul style="list-style-type: none"> <li>●特定事業管理制度導入、環境諮問委員会設置</li> <li>●管理職任用制度改定</li> <li>●個人情報保護方針制定</li> <li>●内部監査強化(内部監査部増員)</li> <li>●コンプライアンス総点検実施</li> <li>●関係会社含めた内部通報制度の機能強化</li> <li>●人事総務部内にダイバーシティ推進室発足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●役職員行動規範Q&amp;A Book配布</li> <li>●コンプライアンス意識調査実施(単体および関係会社)</li> <li>●コンプライアンス強化週間</li> <li>●第2回社員満足度調査実施</li> <li>●アクティブ・トーク・ウェンズデー開始</li> <li>●内部環境監査員養成強化</li> <li>●三井物産環境基金設立</li> <li>●ボランティア休暇制度導入</li> <li>●CSRレポート2005発行</li> </ul>
2006	<ul style="list-style-type: none"> <li>●CSR推進部発足</li> <li>●営業本部、海外地域本部にCSR推進担当者設置、社内ネットワーク構築</li> <li>●「三井物産コーポレート・ガバナンス及び内部統制原則」制定</li> <li>●組織業績評価制度改定(定量20%、定性80%へ)</li> <li>●新人事制度および「三井物産能力開発基準」に基づく新能力評価制度導入</li> <li>●中期経営展望(3～5年後の在り姿)策定</li> <li>●グローバル・コンプライアンス体制構築</li> <li>●ダイバーシティ推進委員会発足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●旧三井物産創立130周年を機に「原点から未来へ良い仕事」の活動実施</li> <li>●「良い仕事とは何か」をテーマとしたステークホルダーダイアログ開催</li> <li>●全社員参加「良い仕事ワークショップ」開催</li> <li>●ワークANDライフ応援週間実施</li> <li>●コンプライアンス強化週間</li> <li>●コンプライアンス意識調査(単体および関係会社)</li> <li>●環境負荷の高い業種151社の関係会社への環境実査一巡</li> <li>●社会貢献活動方針運用ガイドライン制定</li> <li>●ボランティア紹介週間</li> <li>●CSRレポート2006発行</li> </ul>
2007	<ul style="list-style-type: none"> <li>●新長期業態ビジョンタスクフォース組成、検討開始</li> <li>●事業ポートフォリオ(投資・人材)戦略の構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●営業本部、地域本部において取引先を中心にステークホルダーダイアログ開催</li> <li>●「良い仕事」の実践に向けた社員対象の意識啓発活動の継続実施、関係会社への展開開始</li> <li>●コンプライアンス強化週間</li> <li>●社有林を活用した環境教育の本格化</li> <li>●CSRレポート2007発行</li> </ul>
2008	<ul style="list-style-type: none"> <li>●国連ミレニアム開発目標(MDGs)達成に向けた宣言に署名</li> <li>●社長と社員の対話「社長車座」100回目を開催</li> <li>●「新長期業態ビジョン」検討継続</li> </ul> <p>※MDGs:途上国が直面する貧困、飢餓等を2015年までの改善を目指す国連で提唱採択された国際公約</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「良い仕事」の実践に向けた社員対象の意識啓発活動の継続実施、海外店への展開開始</li> <li>●「三井物産環境月間」制定</li> <li>●コンプライアンス強化週間</li> <li>●社有林を活用した京都伝統行事の支援</li> <li>●「次世代育成支援対策推進法」認定取得</li> <li>●かるがもファミリー保育園開設</li> <li>●CSRレポート2008発行</li> </ul>



## 第三者意見



一橋大学大学院 商学研究科 教授  
経営学博士  
谷本 寛治 氏

三井物産のCSR経営は、今後第2ステージに入り、現在の取り組みを徹底・深化させることや、報告書も各ユニットのCSR経営の実態を踏まえた環境、社会、ガバナンスに関する非財務報告書として進化していくことが期待され、またその方向に向かおうとしている。

まず、2006年度から行ってきた「良い仕事」ワークショップについては、これまでの本社が引っ張り議論する段階から、2007年度からは各ユニット（15営業本部、海外3地域本部）の現場において、それぞれの実践にどう結びつけていくかという段階になってきた。仕事のプロセスや利益の質を見直し、「順番を間違えない」良い仕事の結果として、世の中に良い価値が生まれる。そのプロセスを管理していくシステムを浸透させようとしている。当初CSR推進部にあったコーポレートブランド戦略室が2007年7月に廃止されたのもそういった理解からと聞いている。CSRを徹底することで結果としてコーポレートブランドは高まるであろうが、ブランドを高めるためにアピールする活動を取り上げるということではない。

2006～2008年度の中期経営展望にCSRを組み入れ、各ユニットの事業計画にCSRにかかわる諸課題を落とし込み、毎年評価を行っている。CSRやコンプライアンスの基本的な理解、個別課題における取り組み度合いはかなり進んできている一方、まだユニット間には差が見られる。とくに海外地域本部、連結子会社（関係会社）における取り組みの深化は、今後の課題の一ひとつであらう。

報告書に示されたCSRマネジメントの実績と目標については、昨年と同じスタイルで示されているが、その達成度を測る基準が明らかではない。どのような課題認識、対策、成果があったのか、そしてそれがいかに評価され、フィードバックされているのか、次年度以降の目標設定へのつながりがみえない。私は昨年度の第三者

意見で、その部分について進展を見守りたいと書いたが、次年度以降の検討を期待したい。各ユニットにおけるCSR経営にかかわる課題について、それが実際どのように取り組まれ、PDCA※のサイクルが回ったのか、それをベースに評価、開示していくことが基本となろう。

ところで、三井物産のCSRの取り組みは、これまで2002年の国後、2004年のDPF問題と2度の不祥事への反省とともにあった。「良い仕事」をキーワードに取り組んできたここ数年は第1のステージであったと言える。今後は、現在の取り組み体制を踏まえ三井物産全社におけるCSR経営を深化させていくという意味で第2のステージを迎えると言える。その際とくに、各々の事業にかかわる課題について、国内外の各ユニットにおいて関係するステイクホルダーと積極的にコミュニケーションを図ることが求められよう。重要な課題に関して「ステイクホルダー・エンゲージメント」を行い、そこから得られた声をいかに経営にフィードバックしていくかが課題となる。

それに合わせて、CSR報告書についても、第2ステージでの取り組みに沿って進化していく必要がある。これまでのCSR報告書は、主に社員の意識啓発という面が強かったと思われるが、今後は外部のステイクホルダーに対する情報開示ということにより力点を置く必要がある。また従来の報告書は、制度紹介を中心につくられてきたが、今後は各ユニットにおいて1年間行ってきたCSRにかかわる取り組みの実績、課題をベースに開示していく。そうならば、例えばサプライチェーンにおけるCSRの取り組みについては、その実態や課題を示すことや、環境ビジネスについては羅列的に示すだけではなく、全体事業の中でこういった位置づけにあり成果はどうであったかを示すことが重要となろう。

今後非財務の報告書として、マテリアルな情報と、経年的に開示していく基礎的なデータを仕分けしながら報告し、ステイクホルダーからフィードバックを得る。アニュアルレポートや有価証券報告書と連携しながら、全体の開示スタイルを戦略的に構築していくことを期待したい。

※PDCA: Plan・Do・Check・Actionという事業活動の「計画」「実行」「評価」「改善」のサイクルを表す。



国連環境計画・金融イニシアティブ  
特別顧問

末吉 竹二郎 氏

#### いまこそ真価を発揮して

今年のCSRレポートは力強いメッセージが溢れとても元気づけられます。

まず、当社は地球社会の持続可能性なしには企業の持続可能な発展はないと言い切りました。その地球社会の一員としての責任を果たすために、地球の未来作りに貢献するとのミッションを高く掲げ、世界中お客様のニーズに応えるビジョンを持って世の中の役に立つバリューを追求するという経営理念は明快です。

さらに、強く響くのが社長のメッセージです。世界が混乱と困窮の最中にある危機的状況にあってこそ創業130年来の自信と信条をもって良い仕事をするのだとの

呼びかけです。なかでも、貧困、人権、途上国問題など概して日本企業が関心を示さぬ世界的課題に対して持ち前のグローバルな視点から挑戦する姿勢を社長自らコミットされているのは素晴らしいことです。

そうした理念だけではありません。これまでの意識啓発運動が実り、会社全体に刷り込まれてきた社会に役立つ良い仕事をしようという現場レベルでの取り組みも定着しつつあるようです。

最後は創業者のことばです。益田翁曰く、「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」。短期利益を追うばかりにこれほどの金融危機と経済危機を引き起こしたとすれば、これほどまでに私たちが学ぶべきことを言い当てた言葉を知りません。

世界が極めて厳しい時代を迎える中で、三井物産グループの皆さんが一体となって遠大な希望を持って永遠の利をめざして真価を発揮されることを期待しています。

#### 第三者意見を受けて



三井物産株式会社  
代表取締役副社長執行役員 CSR推進委員長  
吉田 元一

当社のCSRレポート2008に対し、一橋大学の谷本寛治教授と、国連環境計画・金融イニシアティブの末吉竹二郎様に第三者意見を頂戴致しました。谷本教授は2003年以来本年で5回目、末吉様には昨年に引き続きお願いしました。

谷本教授より、海外拠点や子会社の取り組みの深化、CSRマネジメントでの実績評価における達成度を測る際の基準の明確化と、課題認識、対策、成果、評価から次年度目標設定へとつながる流れの明示を、昨年に引き続きご指摘頂きました。さらに、不祥事への反省とともに「良い仕事」をキーワードに取り組んできた過去数年を第1のステージと位置づけられた上で、第2ステージとしてステークホルダーとのコミュニケーションを通じて抽出される課題を事業ユニット単位で経営にフィードバックし活かしていくこと、またCSR

レポートを外部のステークホルダーへの開示に力点を置いた編集とすることなど、多様な視点でのご指摘を頂きました。末吉様には、世界が厳しい時代を迎える中で、旧三井物産の創業の理念に基づき、その真価を発揮することへの期待のお言葉を頂きました。

当社は、数年前より「グループ・グローバルへの対応」をキーワードに、従来当社単体で行っていた制度や活動を、海外拠点や子会社へ広げるべくさまざまな施策を行っております。また、事業ユニットの事業計画および評価において、意識改革や各事業分野の課題への対応を含めた定性課題を明確にし、その進捗を管理しております。こういった全社的な動きや、ステークホルダーとのコミュニケーションをさらに深化させ、時代の荒波に負けることなく強い意思と不断の努力をもって各事業の質を継続的に高めてまいります。そのプロセスと結果をステークホルダーの皆様へ、より積極的に開示し、皆様のご理解とご意見を頂戴し、私どもの経営に活かしてまいりたいと思います。



〒100-0004 東京都千代田区大手町一丁目2番1号  
Tel. (03)3285-1111 Fax. (03)3285-9030  
<http://www.mitsui.co.jp> E-mail: [Csr@mitsui.com](mailto:Csr@mitsui.com)



この冊子は再生紙を使用しています。