

8031  
みつ  
三井物産

いぶっさん  
三井物産

【本社】 100-8631 東京都千代田区大手町1-2-1

【TEL】 03-3285-1111

【設立】 1947.7 【上場】 1949.5 【決算期】 3月

【特色】 三井グループ中核の総合商社。鉄鉱石、原油の生産権益量は商社断トツ。インフラ等にも強み

### CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
AAA	AAA	AAA	AAA	AAA
94.4	97.8	100.0	92.9	85.7

### 財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
AAA	AAA	AAA	AAA
89.6	90.3	94.1	100.0

## CSR全般

### CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有

【活動のマテリアリティ設定】 有

①安定供給の基盤をつくる ②豊かな暮らしをつくる ③環境と調和する社会をつくる ④新たな価値を生む人をつくる ⑤インテグリティのある組織をつくる

【方針の文書化】 有

(注) 21年11月にサステナビリティ基本方針を策定、22年2月には環境方針を改定、社会貢献活動方針を再設定。このほか、持続可能なサプライチェーン取り組み方針、個別調達方針(天然ガス、パーム油、木材・紙製品)、人権方針、三井物産グループ行動指針、役員行動規範等をWebサイト、サステナビリティレポート等で開示

【活動の報告】 紙とWeb

【第三者の関与】 有(機関名:デロイトトーマツ サステナビリティ)

【英文の報告書】 有

【統合報告書】 有

【ステークホルダー・エンゲージメント】 有 内容報告:行っている

サステナビリティ課題についてNGO、NPO、大学教授等の社外有識者やZ世代等次世代を担う若者と自社社員が双方向に対話する場として、継続的にステークホルダーダイアログを開催。その内容の一部をステークホルダーダイアログとしてWebサイトで公開。12月には「インバスターデイ2022」を開催し、自社ならではの価値創造やグリーントランスフォーメーションへの取り組み等を説明

【汚職・贈収賄防止】 方針有

「三井物産贈賄防止指針」により贈賄防止体制、コンプライアンス体制を定め、抵触した場合は就業規則等の取り決めに従い厳正に処分。また、経営陣による風通しのよい職場環境確保に向けた努力、社内における教育の実施、コンプライアンス意識調査アンケートの実施など、有効性確保のための取り組みを推進

【ISO26000】 活用

【CSR部署】 (専任)サステナビリティ経営推進部

(注) 19年4月、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。同部は、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、および気候変動をはじめとする地球規模の課題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

【CSR担当役員】 専任有(代表取締役専務執行役員)

【同・CSR業務比率】 100%

(注) 担当役員はサステナビリティ委員会委員長(CSO)。同委員会は経営会議の下部組織として、サステナビリティとESGにかかわる経営の基本方針、事業活動やコーポレートの方針・戦略に関し、企画・立案・提言を行っている

【NPO・NGO連携】 有(主な連携先:Conservation International、アサザ基金、在日ブラジル人を支援する会(SABJA)、WWF、荒川クリーンエイド・フォーラム、TABLE FOR TWO International、シヤンティ国際ボランティア会、ジャパン・プラットフォーム、ソーシャル・リユージュ・ジャパンなど)

①05年開始の「三井物産環境基金」を通じ、地球環境問題の解決に貢献する国内外のNPO・NGOや大学等に対し累計588件、約60億円を助成。助成先団体と協働で従業員参画による環境保全活動を実施 ②在日ブラジル人の多文化共生に向けた支援活動をNPOと協働で推進 ③国際NGOのConservation Internationalと協働でカンボジアのフレイロングにて代替生計支援を通じた森林保全活動を実施

【CSR等関連基準】 国連GC、OECD多国籍企業GL、GRI、日本経団連:企業行動憲章、ILO中核的労働基準、PRI、国際統合報告FW、SDGs、指導原則、TCFD、TNFD、CDP、国内業界団体基準(日本貿易会「サプライチェーンCSR行動指針」)、「商社行動基準」③、国際業界団体基準(The RSPO Principles and Criteria(P&C)、FSCの10の原則と70の基準)

【CSR関連・表彰歴】

(21年度)①IR優良企業賞(日本IR協議会主催(経営トップによるIRへのコミットメント、資本市場を意欲した経営・財務戦略の実行等が高く評価され、初受賞)) ②日経ニューオフィス賞/クリエイティブオフィス賞(日本経済新聞社、(一社)ニューオフィス推進協会主催)

(22年度)①「DX銘柄2023」選定(経済産業省・東京証券取引所・独立行政法人情報処理推進機構主催(経営方針やサステナビリティ戦略との一体感あるDX実行

体制やDX人材確保・育成に向け独自の施策が評価され、初受賞)) ②ディスクロージャー優良企業賞(日本証券アナリスト協会主催(6年連続7度目、商社部門第1位の優良企業に選定))

### ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示

【機関投資家・ESG調査機関等との対話】 行っている(対話内容:機関投資家責任投資部門とはSR面談やESG Day(ラージミーティング)の開催を通して、主要なESG評価機関とは年次評価のアンケート対応を通して対話を行っている)

【相談役・顧問制度】 有

相談役:0人 顧問:11人

導入目的:現経営陣へのアドバイス/対外活動

メリット:顧問の制度のみ導入。長年の経営経験による知見および高度な判断力を求められる二国間・多国間経済委員会等、自社の社会的責任に応じて必要とされる対外活動に大きく貢献

【社外取締役による経営者評価】 行っている

【指名・報酬委員会等の設置】 設置している

【ESG等関連指標の役員報酬への反映】 反映している

(注)社外取締役を委員長とする指名委員会にて、取締役人事案に対する評価などを実施。また、社外監査役を委員長とする報酬委員会にて、取締役の報酬・賞与案に対する評価などを実施

### サステナブル調達

【サステナブル調達の実施】 行っている

【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示

【サステナブル調達に関する調達先監査・評価】 有

【取引全般に関する基本方針】 有

【サステナブル調達の具体的な取り組み】 ①新規サプライヤーとの取引開始時に自社の「持続可能なサプライチェーン取組方針」を送付し、方針への理解と実践を要請 ②「持続可能なサプライチェーンの取組方針」で定めた各項目の実施状況を確認するためにサプライヤーアンケート調査を実施 ③必要に応じてサプライヤーに実際に訪問、もしくはオンラインでインタビューを行う現地訪問調査を実施

【紛争鉱物の対応】 対応

【紛争鉱物対応内容】 一次サプライヤーに調査

【紛争鉱物の取り組み】 一次サプライヤーへのアンケート調査に紛争鉱物の取り扱い有無に関する質問が含まれており、紛争鉱物の取り扱いがないことを確認している

### 社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考している

【SDGsの対応】 目標1/目標2/目標3/目標4/目標5/目標6/目標7/目標8/目標9/目標10/目標11/目標12/目標13/目標14/目標15/目標16/目標17

【SDGsの達成基準】 有

【今後のSDGs】 自社マテリアリティへの具体的な取り組みを組織ごとにマテリアリティアクションプランとして整理し、各目標に対する進捗管理を実施。同時に関係性が高いSDGsを特定することで社員がSDGsへの貢献も意識できるようにしている。例えば、30年に20年比GHGインパクト半減を掲げており、SDGsの7、13への貢献を目指している

【CSVの取り組み】 行っている

【BOPビジネスの取り組み】 行っている

【CSV・社会課題解決ビジネスの位置づけ】 将来のビジネスチャンス

【CSV・社会課題解決ビジネスの具体例】 ①商品タグの2次元コードをスマートフォンで読み込むことで購入者が商品に使用しているアプリ・ザンビア産コットンを生産した農家の暮らし等を知ることができるとしてソーサリティシステムをサービスとして提供、Ron Hermanで最初の採用商品を発売 ②中南米・アフリカを中心に陸上・洋上風力ならびに太陽光発電を手がけるMainstream Renewable Powerへの出資・参画を通じて再生可能エネルギー事業をグローバルに展開 ③低グレード廃PETを100%原料として飲料用途に耐えうるリサイクルPETを国内大手飲料系ブランドオーナーに供給すべく、24年春からリサイクルPET樹脂工場を稼働予定

【社会課題解決型債券等の発行】 検討中

【プロボノ支援の取り組み】 行っている

【プロボノ支援の具体例】 ①中部支社で国内企業の国際展開を支える人材育成を目的とした、産学連携講座「グローバル人材育成プログラム」を名古屋大学経済学部と協働で開催。グローバル・ファイナンス・マネジメントの講義を継続実施 ②UWC(ISAK Japan)が主催する中学生向けサマースクールに自社社員がカウンセラーとして継続参加

【従業員が行うプロボノ活動支援】 行っている(特別休暇/情報提供)

【ボランティア休暇等の周知】 行っている

【ボランティア休暇等の周知の具体例】 社内イントラページおよび自社Webサイトにボランティア活動情報やボランティア休暇制度を掲載するなど、従業員の自発的な社会貢献活動を支援する体制を構築。サステナビリティ月間を設定し社内意識浸透イベントを開催するなど、従業員の社会課題の解決に対する意識啓発を促進

【事業を通じた社会課題解決】 全従業員

【従業員の社会課題解決】 行っている

【従業員の社会課題解決の具体例】 ソーシャルスタートアップ、NPO、研究者等社会課題の発見者と志をともにする自社従業員が、その経験を生かし共創を通じて社会課題解決を狙う社会貢献活動・三井物産創利基金を開始。コーヒー農家の動きを見ながら所属組織での担当業種やサステナビリティのつながりを考え、何ができるかを話し合う全社員参加型プログラムを実施

【海外での社会課題解決の活動等】 ①ブラジル・アマゾン先住民の経済的自立を目的とした養蜂事業展開支援 ②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への貢献 ③インドネシア・西ジャワ州集落のコーヒー生産支援(発電設備の復旧、電力を活用した加工施設の新建、乾燥豆貯蔵施設の新設稼働による現地集落での雇用と収入の創出、再生可能エネルギー利用によるCO<sub>2</sub>削減への貢献)

【卸売業】

## ガバナンス・法令順守・内部統制

### 取締役

【人数】15人 【代表者数】9人 【女性】5人 【社外】6人

### 監査役

【人数】5人 【社外】3人

### 株主

【株式数】1,544,660千株 【株主総数】324,263人  
【特定株比率】40.1% 【浮動株比率】11.1%  
【所有者状況】政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 36.48%、金融商品取引業者 4.79%、他法人 4.59%、外国法人等 32.45%、個人他 21.69%

### 企業倫理

【方針の文書化・公開】文書化・公開  
【従業員の行動規定】有

### 法令順守

【部署】(専任)法務部コンプライアンス室

### IR

【部署】(専任)IR部

### 内部通報・告発への対応

【内部通報・告発窓口】  
社内：設置済み  
社外：設置済み  
【通報・告発者の権利保護規定】制定済み  
【公益通報者保護法ガイドライン】参考している  
【通報・告発】 21年度 22年度  
件数 45 74

【実効性向上への取り組み】スピークアップの重要性に関する経営幹部からの積極的なメッセージ発信、セミナー実施、8つの社内外報告・相談ルートの確保  
(注)内部通報(相談含む)・内部告発件数とは、23年3月期に法務部コンプライアンス室に職制外事実として報告があったものおよびコンプライアンス室が受け付けた公益通報を含む報告・相談件数をい

### 国内・海外での法令違反等

【国内での法令等に関する事件等】(件数)20年度 21年度 22年度  
公取からの排除措置命令等・他 0 0 0  
不祥事などによる操業・営業停止 0 0 0  
コンプライアンスに関わる事件・事故で刑事告発 0 0 0

【海外での法令違反等】(件数)20年度 21年度 22年度  
価格カルテルによる摘発 0 0 0  
贈賄による摘発 0 0 0  
その他の摘発 0 0 0

(注)国内外の司法手続における確定有罪判決を受けた事例を「摘発」とし、「その他による摘発」とは自社の知る限りにおいて、自社・子会社・関連会社の経営に重大な影響を及ぼす「摘発」とする

### 内部統制への取り組み

【委員会】設置済み(2004年)  
【内部監査部門】有  
【内部統制の評価】有効(2023年3月)  
【CIO】有(代表取締役専務執行役員CDIO)  
【CFO】有(代表取締役専務執行役員CFO)  
【情報セキュリティポリシー】策定済み  
【情報セキュリティ監査】内部・定期的 外部:定期的  
【ISMS】情報セキュリティ方針を制定し社内体制・関連規程を整備  
【プライバシーポリシー】制定済み  
(注)04~19年まで内部統制委員会を設置、その後19年に上位組織である経営会議に役割と責任を移管

### リスクマネジメント等への取り組み

【体制】有  
【基本方針】有  
【対応マニュアル】有  
【責任者】社長など会社の代表者  
【BCM構築】有  
【BCP策定】有  
【BCP想定】地震・水害/感染症大流行/情報セキュリティ侵害  
【取り組み状況】災害時には、災害時事業継続管理規程に沿って緊急対策本部(事務局:人事総務部安全対策室)が設置され、BCM対応を行う。サイバー攻撃による危機対応時には、危機対策本部規程ならびにサイバーセキュリティ対策に関する規程に基づき、危機対策本部もしくはContingency Roomが設置され、サイバーBCP対応を行う。なお、実務対応組織はデジタル総合戦略部に置く

## 雇用・人材活用

### 基礎データ

【従業員】	合計	男	女
従業員数(人)	21年度 5,494	3,894	1,600
	22年度 5,449	3,842	1,607
平均年齢(歳)	21年度 42.1	42.8	40.2
	22年度 42.3	43.1	40.4

勤続年数(年)	21年度 18.1	18.8	16.5
	22年度 18.1	18.8	16.3
平均年間給与(円)	21年度 15,490,732	—	—
	22年度 17,835,641	—	—
臨時雇用者数(人)	21年度 300	22年度 314	
連結従業員数(人)	21年度 44,336	22年度 46,811	
外国人従業員数(人)	21年度 83	22年度 84	
連結外国人従業員数(人)	21年度 26,324	22年度 25,730	

【年齢別】(人)	合計	男	女
30歳未満	884	507	377
30~39歳	1,453	988	465
40~49歳	1,325	1,050	275
50~59歳	1,773	1,288	485
60歳以上	14	9	5

【新卒採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	短・専門	高卒・他
22年4月入社	104	104	64	40	0	0
23年4月入社	121	121	69	52	0	0

【中途採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	他男	他女
21.4~22.3	63	63	43	20	0	0
22.4~23.3	92	92	61	31	0	0

非正規から正社員の登用事例:22年4月~23年7月:実績10人

【離職者数】	合計	早期	自己	会社	転職	他
男	93	43	50	0	0	0
女	41	11	30	0	0	0
合計	134	54	80	0	0	0

【新卒入社者の定着状況】	合計	男	女
2020年4月新卒入社者	128	83	45
うち2023年4月在籍者	125	82	43

### 多様な人材活用

【役職登用状況】	女(人)	男(人)	外国人(人)	女性比率(%)
管理職	284	3,050	26	8.5
うち部長職以上	9	415	1	2.1
役員	6	52	3	10.3
うち執行役員	1	37	0	2.6

【多様な人材の管理職比率の目標】全体:現時点では設定していない 女性:25年3月末までに10%。なお、経団連の「2030年までに女性役員比率30%以上」というコメントへ自社は賛同を表明している

【多様な人材登用推進の専任部署】有(人事総務部ダイバーシティ経営企画室/2005年10月)

【LGBTへの対応】基本方針:有  
【LGBTへの取り組み】行っている

同性パートナーシップ制度ガイドライン導入。「LGBTハンドブック」の社内イントラネット掲載、海外赴任前の社員に対し海外赴任前研修でのLGBTに関する理解促進の実施のほか、LGBT相談窓口の設置、多目的トイレの設置など設備面の対応も実施

【推進のための基本理念】多様な人材は競争力の源泉であり、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することで価値創造につなげ、持続的な成長を実現する

【推進の中長期ビジョン】多様な人材が活躍する仕組みと組織づくり(25年3月末までに女性管理職比率10%を達成、年次有給休暇取得率70%継続)、グローバルグループでの社員エンゲージメント向上を実現する

【推進の取り組み】多様な人材の活躍推進の一環として、①女性リーダーの育成施策(Women Leadership Initiative) ②シニア女性リーダー候補のさらなる活躍推進施策(Sponsorship Program) ③Mitsui Engagement Surveyを実施 ④D&Iの組織風土醸成に向け、MITSUI D&I WEEKを実施 ⑤海外採用社員の任用促進(Change Leader Program)

【男女間賃金格差】格差は職種の違いによる。同一職種間での男女格差はない  
【複線型従業員再雇用制度】有

【転職退職者の再雇用】制度無・実績有  
【正社員の定年】有:60歳

【65歳までの雇用】全員雇用  
【役職定年制度】有(個々の培った知見や専門性に応じて営業現場への支援、ライン長やマネジメントのサポート、若手社員の人材育成など、総合職として幅広いポジションに従事)

【定年後の就業機会】継続雇用の上限引き上げ(65歳)/他社への再就職支援  
【複線型人事制度】導入

【キャリアコース】総合職の中で、勤務地を限定しない担当職と原則同一地域に勤務する業務職に分かれる。なお、特定の分野において高度な専門性と機能を発揮するExpertバンドを22年4月に導入

【若手社員のスキルアップ】新規事業提案機会/子会社社長/取引先出向/ベンチャー企業出向/希望プロジェクト配置/海外留学/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研修、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」を設けている

### 人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止の方針】有  
【人権デューデリジェンス】行っている  
【人権尊重・差別禁止等の取り組み】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実施し、人権問題が生じる可能性の高い分野(高リスク分野)を特定。高リスク分野を取り扱うすべての主要サプライヤーに対してアンケート調査を実施するとともに、必要に応じて現地訪問調査を実施。また、サプライヤーも対象に含めた人権研修を定期的実施

**【ILO中核的労働基準】** 尊重している  
 結社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除  
**【発生した労働問題・対応】** 多様化する家族・駐在形態に即した国内・海外フリンジ・ベネフィットの見直しを労使協議のうえで実施。具体例：海外勤務者の国内留守家族手当てについて扶養要件を外し、支給対象者を拡大(男女や家族形態問わず、海外勤務をサポート)

**障害者雇用**

<b>【障害者雇用】</b>	20年度	21年度	22年度
実人数(人)	130	132	129
障害者雇用率(%)	3.12	3.20	3.16

**【障害者雇用率の目標】** 法定雇用率を上回る水準の維持  
**【特例子会社】** 有(三井物産ビジネスパートナーズ)  
**【障害者雇用の取り組み】** 特例子会社では社内オフィスサービスをはじめ、人事・総務系業務の知見蓄積体制を構築し障害者によらず多様な専門性やバックグラウンドを持つ社員の活躍を後押し。自社グループ会社向けには障害者雇用セミナーを開催し多様な人材が活躍する組織づくりを推進。「合理的配慮」等に関する障害者相談窓口を社内に設置し、産業界などともに対応している

**人事評価・キャリア形成支援制度**

**【能力・業績評価基準】** 公開  
**【能力・評価結果】** 従業員本人に公開  
**【従業員の評価】** 自己評価/上司評価/上司以外の従業員評価  
**【1人当たり年間教育研修費用】** 把握している  

研修費用(円)	21年度	410,000	22年度	500,000
---------	------	---------	------	---------

**【1人当たり年間教育研修時間】** 把握している  

研修時間(時間)	21年度	27.1	22年度	16.1
----------	------	------	------	------

 (注)21年度は突発事由により研修時間が通常より増えているが、毎年研修時間は増加傾向にある  
**【研修の自由選択】** 可能(会社業務のいずれかに関係する内容)  
**【従業員の満足度調査】** 行っている  
**【海外等での人事・評価制度】** 地域(米州、EMEA、アジア大洋州等)単位で人事制度を整備  
**【海外での人事・評価制度例】** 海外地域ごとに現地事情を考慮した独自の枠組みで整備・運用中。地域軸と商品軸のハイブリッド経営体制を敷いており、評価も地域軸・商品軸の双方の目線で実施。また、22年社員の経験・能力・スキルやキャリア志向といったデータを活用し、採用地や属性によらない適所適材および社員の自律的なキャリア形成支援を目的に、タレントマネジメントシステム(フレーム)をアジア大洋州、中国、韓国で稼働開始。25年3月期までに全世界で稼働予定  
**【キャリアパス・キャリアマップ】** 有  
**【部署別必要スキル】** 開示  
**【キャリア研修】** 実施(50歳以上:実施)  
**【キャリア相談】** 定期的に実施(人事部担当者/上司・上長)  
**【新業務チャレンジ支援】** 有(手挙げ/公募/部門横断プロジェクト)

**ワーク・ライフ・バランス**

**【産児・育児】**  
 産児休暇 産前8週間・産後8週間 有給  
 配偶者の出産休暇制度 有(連続3日)  
 育児休業(最長) 法定を超えて1歳6か月まで取得可能(保育園に入園できない場合は最長2歳まで)  

	20年度	21年度	22年度
産休取得者数(人)	64	74	63
育休取得者数(人)	145	177	180
育休取得率(%)	59.4	67.6	75.6
うち女取得者数(人)	63	75	66
うち女取得率(%)	98.0	100.0	105.0
うち男取得者数(人)	82	102	114
うち男取得率(%)	45.6	54.3	65.1
(1週間以内取得者数(人))	45	31	29
(1週間以内取得率(%)	25.0	16.5	16.6
育児休業復職率(%)	98.0	98.3	96.9

 (注)1週間以内の男性育児休業取得者数については「出産付添休暇」が該当する。前年度に子が生まれた場合でも当年度に育休を取得した者を分子に含めているため、子が生まれた者より育休取得者が多い場合は100%を超える  
**【産休・育休取得の取り組み】** ①産休に加え、育休期間最大8週間は有給 ②産休・育休社員へのPC貸与 ③上司に対しての育休取得対象となっていることの通知書送付・育休取得対象者とその上司に向けての休職前オリエンテーションの実施 ④復職前面談の実施 ⑤出産時の付き添いとして「出産付添休暇」も取得可  
**【看護・介護】**  
 看護休暇(最大) 子の人数にかかわらず年間10日(全日数有給)。時間単位で取得可能。小学3年生修了時までの子が対象  
 介護休暇(最大) 要介護状態にある対象家族の人数にかかわらず年間10日(全日数有給)。時間単位で取得可能  
 介護休業(最長) 1年  

	20年度	21年度	22年度
介護休業取得者数(人)	2	1	0

 (注)介護休暇については、年間10日を消化した場合に失権有給休暇から1年度当たり10日を上限に介護休暇への転用可能  
**【3歳〜就学前の子を持つ従業員利用可能制度】** 短時間勤務制度/フレックスタイム制度/始業・終業時刻の繰り上げ/繰り下げ/所定外労働をさせない制度/事業所内託児施設の運営/育児サービス費用を補助する制度/企業主導型提携保育園を自社ビル内に設置

**【特筆すべき両立支援制度】** ①リモートワーク制度(全社員対象の制度。かつ、各自在宅勤務事情に合わせて、中抜け制度などを利用した柔軟な働き方を推進) ②特定支援休暇制度導入(対象家族に障害者を有する従業員が当該家族の支援を必要とするとき。17年4月導入) ③時間単位での有給休暇制度 ④外部セキュリティ会社を利用した家族見守りサービスの法人割り適用

**賃金・休暇・諸制度**

**【総労働時間】** 2,003.0時間/年  
**【残業時間】** 26.1時間/月(所定外(自社所定労働時間7:15)ベース)  
**【残業手当】** 91,397円/月(所定外(自社所定労働時間7:15)ベース)  
**【残業削減の取り組み】** 行っている  
 社員一人ひとりが生産性・効率性を高くメリハリを持って働くことにより企業競争力の向上を目指す「働き方改革」を推進。個人単位の時差出勤制度、時間単位年休、リモートワーク制度の導入など

**【30歳賃金】**

	平均(円)	最高(円)	最低(円)
21年度	480,088	—	—
22年度	474,648	—	—

 (注)賃金格差はない

**【有給休暇】**

	付与日数	取得日数	取得率(%)
20年度	19.3	11.5	60.0
21年度	19.3	12.5	64.9
22年度	19.3	13.8	71.4

**【ボランティア参加・休暇・休職】**

	20年度	21年度	22年度
ボランティア参加	7	58	27
ボランティア休暇	有	7	58
同休職	有	無	27
青年海外協力隊	無	—	—
マッチング・ギフト	有	—	—

 (注)ボランティア休暇制度:1人当たり年間5日間取得可能

**【勤務柔軟化への諸制度】** フレックスタイム制度(10:00~15:00をコアタイムとするフレックスタイム制度)/短時間勤務制度(育児時短、介護時短、軽勤務)/時間単位の有給休暇制度/在宅勤務制度(リモートワーク、災害時在宅勤務)/保育設備・手当(企業主導型提携保育園を自社ビル内に設置。延長保育代の一部補助、早期復職者に対する保育費用一部補助、夏休み期間の提携保育園の一時保育特別運用)/副業・兼業制度(原則不可ではあるものの、兼業・副業に関するガイドラインに基づき事前の社内手続きを経ることで一部認めている)

**【テレワーク】** 導入 場所:自宅/サテライト等/通勤圏内 対象:限定無  
 利用率(%): 21年度 53.1 22年度 28.7  
 (注)利用率=100%-出勤勤務率で算出。対象期間は各出社制限がない期間のみで算出(21年度:21年4月1日~23日、21年10月4日~22年3月31日、22年度は全期間平均)

**【副業・兼業】** 認めている 業務範囲:本業に影響しない 時間・役職:就業時間外  
**【インセンティブ向上への諸制度】** 資格・技能検定の取得奨励制度(TOEIC試験費用負担、内部監査士認定支援、日商簿記検定費用負担、Linguaskill(BULATS)費用負担)/社内公募制度(21年度実績27人、22年度実績51人)/FA制度(21年度実績9人、22年度実績5人)/企業内ベンチャー制度(moon creative lab.Inc.を設立。自らビジネスを創るための支援を行っている)/海外留学制度(社内選抜合格者を社費で派遣。グローバル経営者養成プログラム)/特別な成果に対する表彰・報奨制度(収益基盤強化のために貢献・成果を挙げた社員、他の範となる挑戦をした社員に、従業員向け株式報酬制度の中で社長加算ポイントを付与)/キャリアアップ支援制度(「役割期待別研修」「選択型研修」「選抜型研修」などの研修を実施。自己啓発を奨励)/ストックオプション制度等(会社法上の役員に当たらない執行役員に対して同制度が存在していたが、19年より類似の新制度に移行済み。20年より従業員向け株式報酬制度を導入済み)/リスク費用補助制度(50歳以上の総合職を対象に特定のスキル・能力獲得を目的とした研修費用を補助するもの)/JTP(Japan Trainee Program)(海外での採用社員を日本に受け入れる研修プログラム) ①短期・中長期期間の選抜型リーダーシップ、日本語および実務研修等(海外店の採用社員の日本受け入れに向けた支援)

**労働安全衛生**

**【生産部門等】** 無  
**【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】** 有  
**【主な取り組み】** 機能的で快適なオフィス環境の整備、社内診療所の設置、社内の健康診断実施、インフルエンザ集団予防接種、アルコール遺伝子検査による飲酒への意識醸成、社内エクササイズの実施、禁煙支援、仕事と治療の両立支援等  
**【労働災害】**  

	20年度	21年度	22年度
労働災害度率	0.00	0.00	0.00

**【メンタルヘルス】**  

	20年度	21年度	22年度
休職者数(人)	40	44	52

**【メンタルヘルスの取り組み】** 産業保健スタッフによるサポート。社内カウンセリング窓口・診療所心療内科の設置。メンタルヘルス研修  
**【ハラスメント防止】** 行っている  
**【ハラスメント防止の取り組み】** 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、ハラスメントに関する研修・eラーニングを継続的に実施。また、社外弁護士や第三者機関も含めた8つの報告・相談ルートを設置。内部通報制度規程においては通報者を特定しうる情報の守秘義務を徹底し、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、通報者の探索禁止を明記している

**【労働安全衛生・表彰歴】**  
 (21年度)健康経営優良法人(ホワイト500)(経済産業省主催)  
 (22年度)①健康経営優良法人(ホワイト500)(経済産業省主催) ②健康経営銘柄(経済産業省、東京証券取引所主催)

## 消費者・取引先対応

【対応部署】(専任)各商品主管事業本部  
【商品等の安全性に関する部署】(専任)各商品主管事業本部  
【クレーム対応】(マニュアル)有 (DB)有  
クレーム・苦情・要望等(件) 21年度 1,773 22年度 1,796  
(注)クレーム・要望情報等の件数はホームページの「商品・サービスに関するお問い合わせ」窓口経由受信総数を記載しており、一般問い合わせも含む  
【ISO9000】 取得割合(%) (算出基準)  
国内 66.7 (事業所件数ベース)  
海外 0.0 (—)  
【その他の品質管理】有  
独自の管理基準を定め、取り扱う食料・医薬品・製品等の商品において各国で定める安全規格を担保し、顧客の安全の確保を必須事項としている。具体的には「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、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で、消費者の生命または身体に対する危害の防止に努めている  
(注)①国内取得率については、重点監理子会社のうち製菓業でISO9001を取得している割合を記載 ② HACCP、ISO22000、FSSC22000といった食品安全管理規格をグループ会社で取得

## 社会貢献

### 組織と支出

【担当部署】(専任)サステナビリティ経営推進部グローバルソーシャル事業室  
【社会貢献活動支出額】(単位:100万円)  
20年度 21年度 22年度  
総額 1,390 1,215 1,365  
うち寄付金 987 810 1,275  
マッチング・ギフト 1 1 1  
うちその他 403 405 90  
(注)05年7月に三井物産環境基金を立ち上げ、地球環境問題の解決に向けた取り組みを行う国内外のNPO法人・公益法人・大学などの活動を支援している

### 事業事例

【地域社会参加】①在日ブラジル人高校生向け奨学金プログラムを実施。22年度までに5,062人に累計673百万円の奨学金を支給。奨学生の日本語試験受験を支援し22年度は340人が受験、161人が合格 ②在日ブラジル人の多文化共生に取り組むNPO等の活動を支援し、教育支援やキャリア形成における取り組みを実施(22年度は5団体、6百万円支援) ③ブラジルフェスティバルに協賛。在日ブラジル人支援団体の参加サポートを実施し、在日ブラジル人支援活動の紹介や心理相談等を実施  
【教育・学術支援】①子どもたちの持続可能な未来をつくる力を育むため、三井物産「サス学」アカデミーを14年に開講。22年度は同プログラムの学校導入と効果検証結果を日本環境教育学会/第33回年次大会にて報告したほか、小・中各1校に授業を実施。これまでに約1,000人参加 ②(公財)三井物産貿易奨励会を通じた外国人留学生支援活動(1989年から414人実績) ③三井物産インドネシア奨学金基金(選抜高校生の日本留学・大学4年修了までの学費・生活費支給)  
【文化・芸術・スポーツ】①(公財)三井文庫(1903年三井家編纂室として設立、歴史編纂・資料収集および研究。「資料館」と「三井記念美術館」を運営)に協賛 ②NYフィルハーモニー交響楽団などの文化・芸術活動の支援 ③(公財)日本リトルリーグ球協会を設立時より支援(1974年から全国231リーグ、862チーム、4~12歳の少年少女)  
【国際交流参画】①豪州(三井教育基金)の大学生を対象とした短期訪日研修プログラムによる両国交流・関係強化を実施。22年までの50年間で合計396人の学生が参加 ②中国において北京大学冠講座を実施。中国の将来を担う若者に向けて日中のトップクラスの企業経営者や著名な学者による講演を実施。22年までの16年間に累計67回の講座を実施 ③インドネシアと日本の友好促進と発展を目的としたインドネシア人留学生への奨学金支給を実施。22年までの30年間に合計50人の学生を日本に派遣  
【東日本大震災復興支援】行っている  
【復興支援の具体例】仙台商みの杜水族館運営や気仙沼鹿折加工協同組合の販路再構築に継続して取り組み中  
【他復興支援】行っている  
【他復興支援の具体例】①トルコ共和国における地震被害に対する支援 ②モザンビーク(マプト)の洪水に際して南部・中部地域の被災者支援  
【新型コロナ課題解決への貢献】行った(金銭寄付/自社製品提供/自社サービス提供/人材提供)  
【新型コロナ課題解決の具体例】医療関連物資の提供。食品・食をサポートするサービスの提供

## 企業と政治の関わり

### 税金に関する基本姿勢

【納税処理規定】有  
【政治献金・ロビー活動】  
【政治献金・ロビー活動等支出額】(単位:100万円)  
20年度 21年度 22年度  
総額 28 28 28  
(注)最新の政治献金実績はホームページで公開中。22年度実績は23年11月に官報掲載後にホームページに開示

## 環境

### 組織と情報開示

【担当部署】(専任)サステナビリティ経営推進部  
(注)19年4月、全社サステナビリティ経営の推進・牽引役としての役割を担い、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。同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  
【担当役員】専任有(代表取締役専務執行役員)  
【同・環境業務比率】100%  
(注)担当役員はサステナビリティ委員会委員長(CSO)。同委員会は経営会議の下部組織として、サステナビリティとESGにかかわる経営の基本方針、事業活動やコーポレートの方針・戦略に関し、企画・立案・提言を行っている  
【方針の文書化】有【HP上の公開】有  
【環境会計】有  
【費用と効果/金額把握】自社独自・業界独自方法で把握  
【公開の有無】公開【会計ベース】単体ベース

### パフォーマンス

【環境保全コスト】(単位:100万円)  
21年度 22年度  
投資額 費用額 投資額 費用額  
事業エリア内コスト — 14 — 9  
研究開発コスト — 4 — 0  
環境損傷対応コスト — 0 — 0  
合計 — 18 — 9  
【環境負荷量】 21年度 22年度  
総エネルギー投入量(GJ) 138,668 133,026  
特定管理対象物質投入量(t) 0 0  
水資源投入量(m<sup>3</sup>) 57,000 70,000  
温室効果ガス排出量(t-CO<sub>2</sub>) 266 0  
特定化学物質排出量・移動量(t) 0 0  
廃棄物等総排出量(t) 314 280  
総排水量(m<sup>3</sup>) 54,000 64,000  
NO<sub>x</sub>(t) 3 2  
SO<sub>x</sub>(t) 0 0  
【環境保全対策に伴う経済効果(実質効果)】(単位:100万円)  
21年度 22年度  
費用削減額 10 0  
収益額(リサイクル等) 0 0  
合計 10 0  
(注)バウンダリー:エネルギー・水・廃棄物は単体、NO<sub>x</sub>、SO<sub>x</sub>は本店・関西支社を対象。温室効果ガス排出量は、単体オフセット後の数値  
【スコア3の集計状況】集計  
【サプライチェーン排出量】(単位:t-CO<sub>2</sub>)  
21年度 22年度  
スコープ1 3,771,000 3,006,000  
スコープ2 412,000 400,000  
スコープ3 36,000,000 34,000,000  
(算定対象カテゴリー:4-5-6-7-15)

### 第三者検証・保証

【第三者検証・保証】有  
(注)第三者保証  
【管理体制】  
【環境監査】定期的を実施(内部監査:年1回 外部監査:年1回)  
【EMS構築】ISO14001認証取得  
【ISO14001】 取得割合(%) (算出基準)  
国内 100.0 (事業所件数ベース)  
海外 100.0 (事業所件数ベース)  
(注)海外(連結)での取得割合は、自社が指定する環境重点管理子会社(20社)を対象とした取得割合。20社のうち7社がISO14001を取得。残りの13社は独自のEMSを構築していることから100%と記載

### 環境リスクマネジメント

【環境リスクマネジメントの取り組み】新規事業参画や拡張ならびに事業撤退に際しては、ESGデュエアリティ・ジェンズ・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、水ストレス等の環境や人権、労働環境や労働安全衛生等に関するESG影響評価を行っている  
【事業活動での環境汚染の危険性】可能性有  
事業操業による温室効果ガスの排出、事故時の生態系破壊(土壌汚染、水資源汚染、生物多様性への影響等)  
【将来発生の可能性のある巨額費用の準備】有  
【環境影響評価(アセスメント)】義務づけ/独自取り組み  
頻度・内容:全投融資事業に対して環境影響評価を実施し、必要に応じて社外有識者が構成するサステナビリティアドバイザリーボードで助言を得ている  
【土壌・地下水等の把握状況】取り組み対象がない  
【水問題の認識】経営に影響  
気候変動による渇水、洪水、海面上昇、農業および産業の発展、人口増加による水質汚染、水取リスク  
【水問題の取り組み】水ストレス地域における自社拠点の水取量調査を継続実施し、ホームページで開示。チリやカタールをはじめ水ストレスが高い地域における造水事業や海水淡水化事業など、水資源の有効利用に必要なインフラ整備を通じて当該地

域における水不足問題の産業的な解決に貢献している

### 環境関連法令

【国内】 ①省エネルギー法 ②廃棄物処理法 ③容器リサイクル法		
【海外】 ①REACH規則 ②RoHS指令		
【環境関連法令違反等】 (件数)	21年度	22年度
環境関連法令違反	無	有(1)
環境問題を引き起こす事故・汚染	無	無
環境問題に関する苦情	無	無

### その他環境関連指標・取り組み

【グリーン購入】 GPNガイドラインにのって実施		
【事務用品等のグリーン購入】	21年度	22年度
比率(%)	100.0	100.0
対象:本社事務用品		

【原材料調達】  
グリーン調達:包括的なガイドラインを定め実施  
取引先対応:取引先等へ指導/取引先等の評価  
具体例:「持続可能なサプライチェーン取組方針」に環境課題解決への取り組みを掲げ、事業本部、海外拠点および子会社の全調達先に対し自社取り組み方針への理解と協力を要請する書状を送付。書状は日本語のほか5つの外国語版(英、中、仏、スペイン、ポルトガル)も作成。とくに天然ゴム、パーム油、木材、紙製品については個別調達方針を策定し、関係する事業本部ごとに目標を設定、同方針に沿った調達を実施するとともに同目標達成の進捗状況についてはホームページで開示

【環境ラベリング】 エコマークなど第三者審査を受けた環境ラベル実施  
エコマークなど:100%(ISO14001の認証マーク(JQA)、社有林すべてでFSC認証を取得)

【環境ビジネスの取り組み】 行っている  
再生可能エネルギー事業、次世代燃料事業、サーキュラーエコノミー事業、モーターシフト、植林等

【プラスチック削減の取り組み】 有  
本店社員食堂のテイクアウト用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ストロー不要な仕様。カトラリーは生分解性プラスチック製を使用。執務スペース内カフェコーナーにはオリジナル紙製カート缶飲料を導入

【容器包装削減の取り組み】 有  
容器包装リサイクル法に基づき、包装容器の削減に努めている

【カーボンオフセット商品等の取り組み】 行っている  
北海道ガス向けカーボンニュートラルLNGを販売

【環境・表彰歴】  
(21年度)①FTSE4Good Index Seriesの組み入れ企業 (FTSE Russell) ②第38回日本ロジスティクス大賞(日本ロジスティクスシステム協会主催(子会社のプラスオートメーション))  
(22年度)①FTSE4Good Index Seriesの組み入れ企業 (FTSE Russell) ②大和インバスター・ソリューションズインターネットIR表彰・サステナビリティ部門「最優秀賞」(大和インバスター・ソリューションズ主催(2年連続で受賞))

### 地球環境保全への取り組み

【気候変動対応の取り組み】 行っている

【気候変動に関するシナリオ分析】 行っている

【再生可能エネルギーの導入】 行っている  
①単体での使用電力を実質CO<sub>2</sub>フリー化(自社社有林および再生可能エネルギー事業でのクレジット(J-クレジット))によるオフセットを実施。オフセットを再生可能エネルギー利用と見なすため開示とは異なる) ②本社ビル(複合ビル)の一部屋上において太陽光発電を導入

【再生可能エネルギー利用率】 把握している	21年度	22年度
利用率(%)	100.0	100.0
(注)バウンダリー:国内すべての事業所		

【カーボンライティングの認識】 経営に影響

【環境分野に関する中期計画】 有

【CO<sub>2</sub>排出量等削減への中期計画】 有

【中期計画の内容】 30年に20年比GHGインパクト半減、対象:スコープ1+2、スコープ3のカテゴリー15。なお、GHGインパクトはGHG排出量から削減貢献量を差し引いたものと定義している。基準年である20年3月期のGHG排出量実績は、合計3,600万t(スコープ1+2:400万t、スコープ3投資:3,200万t)、GHGインパクトは3,400万t。これを半減する

【COP21(パリ協定)】 参考にして

50年にNet-zero emissions、30年に20年比GHGインパクト半減を目標として設定

【TNFD開示への対応】 行っている

【生物多様性保全への取り組み】 事業活動による影響について把握

①自社は国内74カ所、約44,000haの社有林を保有し、水源涵養・CO<sub>2</sub>吸収固定・生態系サービスの維持等の多様な機能を発揮できるよう適切な区分管理・循環操業を実施し、持続可能な森林を育み守ることで生物多様性の保全に貢献 ②三井物産環境基金を通じ、アホウドリやウミガメの繁殖地保護、里山や谷津田の保全、希少種の保護等、生態系の保護や調査に関し活動・研究助成を実施 ③経団連自然保護基金への寄付金を通じてわが国の優れた自然環境保全のために行う保護活動、および持続可能な活用に関するプロジェクト等に対する助成を実施

【生物多様性保全プロジェクト】 (単位:100万円)

	21年度	22年度
支出額	60	526

### 2022年度の環境目標・実績

【CO<sub>2</sub>排出量等削減】 ①50年の「あり姿」としてのNet-zero emissionsの具体的な施策の1つとして21年3月期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CO<sub>2</sub>フリー化する→本社および国内すべての事業所で使用する電力について、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J-クレジットを適用し、実質CO<sub>2</sub>フリー化を継続/②30年に20年比GHGインパクト半減→GHG排出量実績:合計:37百万t-CO<sub>2</sub>e(前年実績:40百万t)。うちスコープ1+2:3百万t(同4百万t)、スコープ3投資:34百万t(同36百万t)

【エネルギー削減】 単体におけるエネルギー使用量を原単位で年平均1%以下低減する→エネルギー使用量は原単位で1.24GJ/m<sup>2</sup>、前年実績の1.36GJ/m<sup>2</sup>より約10%減少(達成)

【リサイクル】 単体のうち自社ビル(本店、関西支社)における廃棄物のリサイクル率を30年までに90%以上に→91.6%(達成)

【廃棄物削減】 本店における有害廃棄物の適正管理の強化に努める→本店に加え、関西支社における窒素酸化物(NO<sub>x</sub>) / 硫酸酸化物(SO<sub>x</sub>) / 揮発性有機化合物(VOC)の排出量を把握し開示(達成)

【その他具体的な取り組み】 ①社内カーボンプライシング制度を導入し、既存事業および新規事業への影響度の分析・可視化を実施 ②社有林(44,000ha)を適切に操業し、年間16万tのCO<sub>2</sub>を固定 ③省エネルギー法に基づき、事業所における省エネ推進と輸送にかかるエネルギー使用の改善を推進 ④環境に関する知見向上を目的として、自社および関係会社社員対象に環境法令関連研修を実施