



日本の総合商社の人権ポリシーに関する

◎アンケート項目◎

企業名 三菱商事株式会社

回答日 2019年8月9日

以下の質問への回答をお願い致します。

なお、部門・商材等によって異なる状況である場合は、それぞれの状況（例：エネルギー、化学品、アパレル等）がわかるように記載頂けます様お願い致します。（必要に応じて、部門・商材ごとに別の回答用紙を使用頂いても構いません。）

※ 人権を含む当社 ESG 関連情報は、以下「ESG DATA BOOK」に一元集約し、開示しております。

各ご質問に対する個別回答の詳細が「ESG DATA BOOK」に記載ある場合、該当ページのハイパーリンクをつけておりますので、併せてご参照下さい。

<https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/library/esg/pdf/esgdata/2018/all.pdf>

また、企業行動指針、役職員行動規範、環境憲章等については、こちらをご参照ください。

<https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/philosophy/>

1. 人権方針について

1-1 貴社に、人権方針はありますか。

人権に関する方針として「人権に関する基本的な考え方（国際規範への対応）」、「子どもの権利に関する方針」、「先住民の権利に関する方針」、「武装警備員の人権配慮に関する方針」を掲げています。

世界人権宣言を支持し、企業行動指針および社会憲章において人権の尊重をうたい、また、役職員行動規範において、人権の尊重、人種・民族・信条・宗教その他事由による差別の禁止、ハラスメントの禁止、各国・地域の文化・慣習・言語の尊重等を明記し、社内外に対し、これを明らかにしています。

詳細は[\[DATA BOOK P.64/65\]](#)をご参照下さい。

1-2 人権方針は、世界人権宣言や ILO の中核的労働基準、国連ビジネスと人権指導原則など、国際人権基準を明記していますか？

「世界人権宣言」、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」、「ILO 国際労働基準」「安全と人権に関する自主的原則」等の国際規範を支持している旨を明記しています。

詳細は[\[DATA BOOK P.64\]](#)をご参照下さい。

1-3 人権方針には、国際人権基準が必ずしも守られていない国・地域で事業をされる場合の貴社の姿勢に触れていますか？



人権方針の中で、直接的に言及はしていませんが、当社の「[役職員行動規範](#)」の細則における人権の項目の中において、各国の文化・慣習等を尊重し、国際社会や地域社会との調和を心掛けるとしております。詳細は[【DATA BOOK P.02、役職員行動規範細則】](#)をご参照下さい。

1-4 人権方針には、方針その実施体制（特に取締役会の責任など）について明記されていますか？もしくは、他の方針やサイトの他の場所で明記されている場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

社長室会の下部委員会で審議された人権に関わる重要事項は、経営意思決定機関である社長室会にて機関決定されます。そして所定の基準に基づいて取締役に付議・報告していることを、人権方針とともにDATABOOK上に明記しています。詳細は[【DATA BOOK P.65】](#)をご参照下さい。

1-5 人権方針に関する社内の研修の実績などについて、明記されているリンクをこちらに貼ってください。

新入社員や役職員等の階層別に行っている他、毎年全役員に対してeラーニングを実施する等の機会を設けております。詳細は[【DATA BOOK P.68/ P.119】](#)をご参照下さい。

2. サプライヤーに対し人権方針の実施を確実にする方策

2-1 人権方針は、サプライヤーを含むビジネスパートナーにも尊重を求めていますか。もしくは、それを明記した他の方針（例えば調達方針など）がある場合は、そのリンクをこちらに貼ってください。

当社は、持続可能なサプライチェーンの確保のため、強制労働・児童労働の禁止、適切な賃金の確保や地球環境への配慮等に関する当社の考えを「[持続可能なサプライチェーン行動ガイドライン](#)」（以下「SCガイドライン」）として定め、サプライヤーの皆様と共有し、これに定める各項目への賛同と理解、実践を求めています。詳細は、[【DATA BOOK P.116、SCガイドライン】](#)をご参照下さい。

2-2 調達方針、Code of Conduct（行動規範）をサプライヤーに伝達、遵守してもらうためにこれまでに実施した措置を記載してください。

サプライヤーにおけるSCガイドラインの実践状況を把握することを目的として、農水産物やアパレルなど環境・社会性面の配慮が強く求められている商品を取り扱うサプライヤーに対し、定期的にアンケート調査を実施しております。アンケート調査の結果については、3分類のリスク判定を行い、サプライヤーの状況に応じた現地視察や追加調査などのフォローアップを行っております。

詳細は[【統合報告書 2018 P.73、DATA BOOK P.116～121】](#)をご参照下さい。

2-3 サプライヤーが人権を尊重していることはどのように確認していますか。（複数回答可）



①定期的に監査をしている

- ・第三者に定期的な監査を依頼している
- ・監査は必要と判断した時のみ実施している
- ・確認していない
- ・その他（自由記述）

2-4 質問 2-3 で「監査は必要と判断した時のみ実施している」もしくは「確認していない」と回答された場合、どのような事情が背景にありますか。

3. サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスの実施

3-1 サプライチェーンに関する人権デューディリジェンスは行っていますか。（以下の選択肢から選んでください）

行っている → 質問 3-2～3-4 にご回答ください。

一部行っている → 質問 3-5 にご回答ください。

行っていない → 質問 3-6 にご回答ください。

3-2 行っている場合、そのプロセスが説明されているリンクをこちらに貼ってください。

3-3 行っている場合、今まで行ったデューディリジェンスの結果（人権リスクアセスメント：人権に対する負の影響のリスクに関する特定の事業や国などの調査、優先的に取り組むリスクの選定など）は公開していますか。

3-4 公開していない場合、それはなぜですか。

3-5 一部行っている場合、行っている（行った）のは、ビジネス全体に占める大よその何割の案件ですか。またその案件を選んだ理由・背景は何ですか。

実効的に実態を把握することを目的に、まず、環境・社会性面の配慮が強く求められている商品を選定し、その後、当該商品の原産国・地域の状況、当社における当該商品のサプライヤーとの過去の取引関係等を踏まえた上で、実態を把握すべき先を選定しています。ビジネス全体に占める割合は事業特性上困難ゆえ、割合は不明ながら、アンケート調査を通じて、332 社の実態を把握しております。

詳細は、[【統合報告書 2018 P.73、DATA BOOK P.120～121】](#)をご参照下さい。

3-6 行っていない場合、どのような事情が背景にありますか。

4. 監査情報の公開

サプライヤーに対する監査をされている場合（第三者に依頼している場合も含めて）、監査結果は公開していますか。



アンケート調査の結果、課題の共有・解決等に向けて当社が働き掛けているサプライヤーの数、及びその地域毎の数を公開しています（2018年度は332社に調査表を配布し回答を受領。332社中30社（9%）に対して課題の共有・解決に向けた働きかけを実施）。また、サプライヤーの現場を訪問した一例について公開しています。詳細は[【統合報告書 2018 P.73、DATA BOOK P.120～121】](#)をご参照下さい。

5. サプライヤー情報の公開

5-1 商品のサプライヤーをどこまで把握されていますか。

- 一次
- ・ 二次
 - ・ 三次
 - ・ それ以降

5-2 サプライヤーリストを公開していますか。

- ・ している
 - ・ 部分的にしている
具体的に範囲を特定してください。
()
- していない

取扱い商品が多岐に亘り、膨大な数のサプライヤーと取引を有する為、定点観測することが難しいこと、これに加えて商社のトレーディングビジネスの特性上、当社の取引先がサプライヤーを指定する場合があります、取引先との守秘義務の観点からも、公開しておりません。

6. 女性執行役員・管理職比率

6-1 現在貴社における執行役員及び管理職に占める女性の比率は、何パーセントですか？

執行役員：0%（但し、全取締役に占める比率は8%）

管理職：11.0%（2019年4月1日時点）

6-2 執行役員及び管理職に占める女性の比率を上げるための方針や計画が明記されているリンクをこちらに貼ってください。

2021年3月期に管理職に占める女性割合を10%以上にすることなどを定めた行動計画を策定しています（管理職比率は計画より2年早い2018年4月に目標達成済）。

目標達成に向け、各部門に「女性キャリア担当」を設置し、各種取組を行っています。また、研修等を通じて意識改革を図っています。詳細は[【DATA BOOK P.74】](#)をご参照下さい。

その他ダイバーシティマネジメントに対する方針・取組については、[【DATA BOOK P.70～80】](#)をご参照下さい。



7. 児童労働

児童労働を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

当社は、子どもはその権利が侵害されやすい立場にあることから、その人権に関して特別な配慮が必要であると考えており、「子どもの権利に関する方針」を定めました。

また、サプライチェーンにおける児童労働を防止する取り組みとして、当社 SC ガイドラインにおいてこれを禁止することを定めております。

詳細は[[DATA BOOK P.64/P.116](#)]をご参照下さい。

8. 強制労働、人身取引

強制労働や人身取引を生産過程からなくすために、どのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

当社の「役職員行動規範」の細則における人権の項目の中において、人権侵害につながる児童労働、強制労働などは行わないことを規定しております。また、サプライチェーンにおける強制労働、人身取引を防止する取り組みとして、当社 SC ガイドラインにおいてこれを禁止することを定めております。

詳細は[[役職員行動規範細則](#)、[DATA BOOK P.116](#)]をご参照下さい。

9. 安全衛生

生産過程における労働安全衛生を保護するためにどのような対策を講じていますか。対策の詳細が書かれてあるリンクがあれば、こちらに貼ってください。

当社グループにおける労働安全衛生に関し、当社は、労働安全衛生方針を定め、安全衛生体制強化の推進、適切な管理下の労働災害の防止、事故発生時の状況把握と再発防止立案を定めています。

また、サプライチェーンにおける労働安全衛生への取り組みとして、当社 SC ガイドラインにおいて安全で衛生的かつ健康的な労働環境を提供することを定めております。

詳細は[[DATA BOOK P.83-84/P.116/ P.118-121](#)]をご参照下さい。

10. 環境

生産過程における環境汚染、有害化学物質使用等に対し、どのような配慮を行っていますか。

当社グループの「企業行動指針」において地球環境への配慮をうたっております。更に、当社グループの「環境憲章」においても、環境諸法規の遵守はもとより、国際行動規範に即した行動を取ること、汚染の防止を含む環境負荷低減に努めることをうたっております。

また、サプライチェーンにおける環境への配慮として、当社 SC ガイドラインにおいて地球環境への配慮を定めております。

詳細は[[DATA BOOK P.01~02/P.116](#)]をご参照下さい。

11. 技能実習生

11-1 日本国内のサプライヤーを含むビジネスパートナーに、外国人技能実習生を雇用している会社はありますか。



ございます。

11-2 あると答えた場合、技能実習生に対する人権侵害を防止するためにどのような対策を講じていますか。

サプライチェーンにおける技能実習生について、特に問題視されている過度な時間外労働や生活賃金の確保等の観点も考慮し、2017年に当社SCガイドラインを改定致しました。過度な時間外労働の禁止や、法定最低賃金の支払はもとより、生活賃金以上の支払に努めること、賃金の不当な減額を行わないことをうたっております。これらを含むサプライヤーにおけるSCガイドラインの実践の状況については、アンケート調査を通じて実態把握に努めており、また、サプライヤーの状況に応じた現地視察や追加調査などのフォローアップを行っております。

詳細は【[DATA BOOK P.116/P.118～121](#)】をご参照下さい。

11-3 外国人技能実習生の雇用有無について把握していない場合、それは何故ですか。

12. 生活賃金

サプライヤーを含むビジネスパートナーにおいて、生活賃金（Living Wage）の保障のためにどのような対策を講じていますか。

サプライチェーンに関し、当社のSCガイドラインにおいて、法定最低賃金の支払はもとより、生活賃金以上の支払に努めることをサプライヤーに求めております。詳細は【[DATA BOOK P.116](#)】をご参照下さい。

13. 差別・ハラスメント

13-1 性別や国籍・人種による差別・ハラスメントを禁止する規程、障がい者に対する合理的配慮に関する規程はありますか。

当社の「企業行動指針」において人権・社員の尊重をうたい、差別を行わないことを確認しております。更に「役職員行動規範」及びその細則において、性別、性自認、性的志向、国籍、心身の障害等事由のいかんを問わず差別をしないことをうたっています。

詳細は【[DATA BOOK P.01～02、役職員行動規範細則](#)】をご参照下さい。

13-2 サプライヤーにおける性別、国際、人種、障がい者に対する差別・ハラスメントを禁止するためにどのような活動をしていますか。

サプライチェーンにおける差別の禁止に関しては、当社SCガイドラインにおいてこれを禁止することを定めております。詳細は【[DATA BOOK P.116](#)】をご参照下さい。

14. 是正のプロセス

14-1 今までサプライヤーで人権問題が判明した場合、貴社はどのように対応しましたか。



(複数回答可)

- サプライヤーと話し合い、改善を求めた
 - ・ サプライヤーと契約関係を停止した
 - ・ 特に措置を講じなかった
 - ・ 人権問題は確認していない

14-2 サプライヤーに改善を要求した、もしくは契約関係を停止した場合、それらの詳細に関する情報は公開していますか。

- 公開している。
 - ・ 公開していない。
 - ・ 公開している事例がある場合、そのリンクを貼ってください。

アンケート調査の結果、課題の共有・解決等に向けて当社が働き掛けているサプライヤーの数、及びその地域毎の数を公開しています。また、現地視察の結果、改善された事項についても公開しています。詳細は[【DATA BOOK P.118～121】](#)をご参照下さい。

15. 救済手続き

15-1 企業活動によって人権に影響を受けた人が権利侵害を通報し、是正するための救済手続き（グリーンバンス・メカニズム）はありますか。

当社では、社内で発生した人権問題に関する相談ができるよう、社内の人権相談窓口を設置し、メール・電話・対面等の方法で、いつでも相談ができるような体制を整えています。この相談窓口は匿名で相談することができ、内容の秘匿性が確保されるとともに、内容に利害関係を持たない関係者による対応が確保され、本人の希望・意向を最優先した上で最善の解決策を提示しています。また、職場での不正、ハラスメント等の人権侵害、法令違反、汚職・腐敗防止を含むあらゆるコンプライアンス関連の疑問や問題等についての相談窓口として、コンプライアンス委員会事務局直通の内部通報窓口や、社外の弁護士による通報窓口を設けており、社員がいつでも相談できる体制を整えています。

当社グループにおいて経営に与える影響が大きい、独占禁止法又は贈収賄規制の違反に関する問題については、2016年に連結・グローバルベースの内部通報制度（LUKS）を設置し、当社グループの国内外拠点・国内外子会社からの通報を受け付ける体制を整備しています。詳細は[【DATA BOOK P.65/P.152-153】](#)をご参照下さい。

15-2 救済手続きがある場合、その手続きはサプライヤーを含むビジネス・パートナーの労働者は利用できますか。

利用対象とはしていません。

15-3 救済手続きは事業国において影響を受けた住民などは利用できますか。

利用対象とはしていません。



15-4 その手続きにおいてはどのような言語を使うことが可能ですか。

日本語及び英語が使用可能となります。

尚、上述の LUKS については、日本語、英語の他、複数の現地語にて対応しています。

詳細は[【DATA BOOK P.152-153】](#)をご参照下さい。

15-5 救済手続きの利用についての情報（申立ての方法やプロセス、申立ての件数や解決された案件の件数など）は公開していますか。

申立ての方法・プロセスについては、社内掲示板等で常時公開するとともに、研修機会等を通じて都度案内・周知しています。尚、内部通報の受付件数は 2017 年度 90 件（人権侵害相談に限らない相談件数の総数）でした。詳細は[【DATA BOOK P.65/P.152-153】](#)をご参照下さい。

16. ステークホルダーエンゲージメントについて

16-1 これまでステークホルダーエンゲージメントを実施しましたか。

- はい
- いいえ

16-2 実施した場合、相手は誰ですか。
（複数回答可）

- NGO
- 地域住民
- 投資家
- その他（国際機関、ESG 評価機関）

16-3 実施した場合、その内容を経営にどのようにフィードバックしていますか。

サステナビリティ・CSR 分野を管掌する担当役員に対し実施状況の概要を報告することに加え、サステナビリティ全般に関する課題、取組方針の全体像の中で、実施方針については経営意思決定機関である社長室会、及び取締役会でも審議しております。詳細は[【DATA BOOK P.07】](#)をご参照下さい。

17. 自由記述欄

（以上です。ご協力ありがとうございました。）