



# Sustainability Report 2016



ひとりの商人、無数の使命

伊藤忠商事

# 編集方針

## 伊藤忠商事のCSRの考え方

伊藤忠商事では、CSR (Corporate Social Responsibility) とは持続可能な社会へ向けて、企業が事業活動を通じてどのような役割を果たしていくのかを考え行動していくことであると考えています。本レポートでは、その果たすべき役割と取組について報告しています。

## Highlight

マテリアリティ (CSR上の重要課題) として、「気候変動」、「持続可能な資源の利用」、「人権の尊重・配慮」、「地域社会への貢献」の4つの課題が重要であると考えており、本レポートでは事業活動を通じてこれらの課題を解決する事例を、Highlightとしてご紹介しています。

### ① カナダの豚肉生産事業

事業活動が人々に与える影響を把握し、関わる人々の人権の尊重・配慮や、地域社会の発展に貢献するHyLifeの事業をご紹介します。

### ② 地域と共に発展する工業団地事業

長きにわたって発展して来たカラワン工業団地。雇用創出、地域社会との共存等、地域と共に発展を遂げて来た事業をご紹介します。

## 表紙について

屋号を染め抜いた風呂敷は、ある意味で商いにかける心意気の表現であり、宣伝の手段でもありました。表紙の写真は、「伊藤」と記載された実際の屋号入りの風呂敷で、滋賀大学に保管されているものです。



昔も今も、商売の出発点は売り先に商品を運ぶことから始まります。

伊藤忠商事の創業は、1858年に初代の伊藤忠兵衛が滋賀県豊郷村から長崎を目指して麻布の持ち下りの旅に出たことにさかのぼります。15歳で商いの旅に出た忠兵衛も、風呂敷に包んだ麻布を背負い、峠越えの山道を歩いたことでしょう。出身地である近江商人の経営哲学「三方よし」の精神を事業の基盤とし、それが長年受け継がれて来たからこそ、現在の伊藤忠商事が存在します。

「三方よし」と言う、商いの原点の象徴として、当時から使われているこの風呂敷を表紙としました。

## CSRに関する情報開示について

幅広く当社のCSRの取組に関する情報にアクセスいただける様、以下の媒体を通じて情報開示を行っています。

### ウェブサイトCSRページ

伊藤忠商事のCSR活動について、幅広いテーマを網羅する形で情報開示を行っています。また、期中に行なった活動について速報性をもって情報を発信しています。

[www.itochu.co.jp/ja/csr/](http://www.itochu.co.jp/ja/csr/)



### サステナビリティレポート

ウェブサイトCSRページで幅広く網羅されている情報を、年次の報告書としてPDF版で発行しています。当社のCSR活動を継続的な観点でご覧いただくことができます。(PDF)

[www.itochu.co.jp/ja/csr/report/](http://www.itochu.co.jp/ja/csr/report/)



### アニュアルレポート

投資家をはじめとするステークホルダーに向けて、経営実績、今後の成長戦略等とともにCSR活動に関する特に重要な情報を総合商社の事業活動の特性を踏まえた切り口で一体的に報告しています。

[www.itochu.co.jp/ja/ir/](http://www.itochu.co.jp/ja/ir/)



## 参考にしたガイドライン

GRI (Global Reporting Initiative)  
「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン (G4)」  
環境省「環境報告ガイドライン (2012年版)」  
ISO26000 (社会的責任に関する手引)

 GRIガイドラインと国連グローバル・コンパクトの対照表  
<http://www.itochu.co.jp/ja/csr/report/gri/>

※本報告書にはGRIサステナビリティ・レポーティング・ガイドラインによる標準開示項目の情報が記載されています。

## 対象期間

2015年度 (2015年4月1日~2016年3月31日) の実績ですが、活動や取組内容は一部直近のものも含まれます。

## 発行情報

発行日 : 2016年8月  
次 回 : 2017年8月予定 (前回: 2015年8月)

## 対象範囲

伊藤忠商事株式会社 (国内9店、海外112店) 及び主要グループ会社を含みます。

## 問い合わせ先

伊藤忠商事株式会社  
広報部 CSR・地球環境室  
TEL: 03-3497-4069  
FAX: 03-5474-7296  
E-mail: [csr@itochu.co.jp](mailto:csr@itochu.co.jp)

# 目次

1	編集方針/目次		
3	トップコミットメント		
5	伊藤忠商事のCSR		
6	「三方よし」と伊藤忠商事のCSR		
7	CSRに関する基本方針と推進体制		
12	ステークホルダーとの関わり		
13	CSRアドバイザリーボード		
14	人権の尊重		
18	国連グローバルコンパクト		
19	CSRの社内浸透		
	<b>Highlight</b>		
22		カナダの豚肉生産事業	
27		地域と共に発展する 工業団地事業	
	<b>事業活動とCSR</b>		
33	繊維カンパニーのCSR		
36	機械カンパニーのCSR		
39	金属カンパニーのCSR		
42	エネルギー・化学品カンパニーのCSR		
46	食料カンパニーのCSR		
49	住生活カンパニーのCSR		
52	情報・金融カンパニーのCSR		
	<b>サプライチェーン・ 事業投資におけるCSRマネジメント</b>		
54	サプライチェーンマネジメント		
58	事業投資マネジメント		
59	商品別のCSR調達への取組		
	<b>環境への取組</b>		
61	環境方針		
63	環境マネジメント		
66	環境リスクの未然防止		
67	環境保全型ビジネスの推進		
69	生物多様性保全への取組		
72	環境教育・啓発活動		
73	環境パフォーマンスデータ		
78	環境会計		
79	環境物流の取組		
	<b>社会貢献活動</b>		
81	社会貢献活動基本方針		
82	社会貢献活動アクションプラン		
83	社会貢献の主な活動		
	<b>社員との関わり</b>		
102	「攻め」を支える人材育成		
105	社員が活躍できる環境づくり		
111	社員の活躍を支える労働安全衛生の取組		
113	「朝型勤務制度」の導入		
114	社員とのコミュニケーション		
116	人事総務関連アクションプラン		
118	基礎データ		
	<b>コーポレート・ガバナンスと 内部統制、コンプライアンス</b>		
120	コーポレート・ガバナンスと内部統制		
126	コンプライアンス		
130	<b>社会からの評価</b>		
132	<b>第三者保証報告</b>		
133	<b>会社概要/財務情報</b>		

Top Commitment

# トップコミットメント



岡藤正広

代表取締役社長

岡藤 正広

## 発展し続ける企業への道筋

### 果たすべき「無数の使命」

---

伊藤忠商事は、初代の伊藤忠兵衛が創業して以来、近江商人の哲学である「三方よし（売り手よし、買い手よし、世間よし）」の精神をビジネスの場で実践して参りました。また、変化する社会からの要請に応え、自社の利益だけではなく、商いの先に広がる豊かさを提供することが、当社が果たすべき使命であり、「豊かさを担う責任」を企業理念として社会と共に成長してまいります。2014年に定めたコーポレートメッセージ「ひとりの商人、無数の使命」は、その企業理念に込めた想いをわかりやすく示す言葉であり、当社から社会へのコミットメントでもあります。この考え方を確実に実践して行くことを、国際社会へ表明する意味を込めて、2009年より国連グローバルコンパクトに参加し、事業活動を通じて積極的にCSRを推進しております。

### 商社新時代をリードする「全社員総活躍企業」

---

急騰していた資源価格も落ち着きを取り戻すなど、世界情勢が変化する中、総合商社は新時代を迎えることになりました。当社は、2015年度に今後を見据えて一段と踏み込んだ損失処理や資産入替を断行し、より低重心の状態ですべてのスタートをきりました。これまでも、強みである非資源分野を中心に成長を遂げて来ましたが、今年度も成長著しい中国・アジア市場を中心に最強の戦略パートナーと共に収益を拡大し、商社二強時代をリードして行きます。中期経営計画 Brand-new Deal 2017 も 2 年目となりますが、社員の「個の力」をこれまで以上に強めるべく、「商社新時代をリードする全社員総活躍企業」をスローガンに掲げました。当社は 5 大商社の中では単体ベースで最少水準である約 4,300 人の社員で業界トップの利益を稼ぎ出しております。更なる成長の為には一人ひとりの社員が力をつけ、その力を最大限発揮することが必要不可欠です。社員が、仕事や社会生活を通じて成長する機会がより多く与えられる環境を整えるべく、業務を効率化し、創出した時間でお客様との関係強化、案件の新規開拓、企業研究やプライベートの充実を図ってみたいと考えています。また、心身共に健康な状態で力を存分に発揮してもらうために、『伊藤忠健康憲章』を制定し、社員の「健康力」増強を経営戦略の一つとしました。これらの戦略・方針のもと、一人一人が弛まぬ努力を着実に積み重ね、その力を発揮して行くことで更なる成長を成し遂げます。

### 持続的成長に向けて

---

企業は発展に伴い、事業領域が広域化・複雑化し、社会に対する影響力も大きくなっていきます。その結果、サプライチェーン上で環境破壊・人権侵害等が発生するリスクが高まっています。そうしたリスクを回避する仕組みを的確に構築することが非常に重要となります。また、リスク管理のみならず、事業を通じて様々な社会的課題を解決して行くことも、当社が果たすべき重要な役割の一つであり、マテリアリティ（CSR 上の課題）を特定して取り組んでいます。昨年、国連で持続可能な開発目標（SDGs）が採択されましたが、持続可能な社会を築くために、達成すべき目標が示されており、当社としても、従来から取り組んでいる水や再生可能エネルギー事業等を中心に、目標の達成に寄与していきます。当社は、150 年以上に亘り発展して来ましたが、ひとたび慢心する気持ちが生じると、坂を転げ落ちるように衰退することになります。法令遵守や腐敗防止への毅然とした取組みはもちろんのこと、倫理観をもってこれまで以上にコンプライアンスを徹底していきます。また、持続的な発展の礎となるコーポレート・ガバナンスについても、2016 年度より任意諮問委員会の委員長を社外取締役とし、委員の半数以上を社外役員にするとともに、前厚生労働事務次官の村木厚子氏を新たに社外取締役として迎え入れ、多様な人材が活躍できる環境作りを行ってまいります。これまで培って来たステークホルダーからの信頼をより確かなものとすべく、社会における存在価値を高め、これからも成長・発展し続けます。

## 伊藤忠商事のCSR

世界のさまざまな地域において、幅広い分野で多角的な企業活動を行っている伊藤忠商事では、社会に与える影響の大きさをしっかりと認識しています。

当社にとってCSRとは、持続可能な社会の構築へ向けて、企業が事業活動を通じて社会にどのような役割を果たしていくのかを考え行動していくことです。社会のために貢献しているのかという目線で仕事を積み重ね、グローバル企業としての社会的責任を果たすことが当社の使命であると考えています。

## 伊藤忠グループの企業理念とコーポレートメッセージ

伊藤忠商事では、初代の伊藤忠兵衛が麻布類の卸売業を始めた創業1858年から150年以上に亘り、CSRの源流ともいわれる近江商人の経営哲学「三方よし（売り手よし、買い手よし、世間よし）」の精神を受け継いできました。

1992年には、「国際総合企業としてこれからの社会にどうコミットするか」を考え、実践するために企業理念「豊かさを担う責任」を制定、2009年にその概念体系を整理しました。伊藤忠グループが、社会に対して果たしていくべき責任をすべての社員が正しく理解し、日々の行動の中でそれを実現できるよう、企業理念の中核概念である「豊かさを担う責任」を「ITOCHU Mission」と位置付け、社員一人ひとりがそれを果たしていくために大切にすべき5つの価値観を新たに「ITOCHU Values」としました。更に、「ITOCHU Values」の実現に向けて社員が主体的に行動するために「5 self-tests」を策定し、社員一人ひとりが5つの価値観に照らしあわせて日々の行動を検証しています。

2014年には、「豊かさを担う責任」を紐解き、果たすべき役割を社会に示した約束の言葉として、コーポレートメッセージ「ひとりの商人、無数の使命」を定めました。

商いの先に広がる豊かさを提供し続けるという社会への約束、そして更なる挑戦に向けて全社員が共有すべき価値観を表現するために、豊かな個性を持った人々、自由闊達な風土、「個の力」など様々な「伊藤忠らしさ」を込めています。

### Committed to the Global Good

豊かさを担う責任



伊藤忠グループは、

個人と社会を大切にし、

未来に向かって豊かさを担う

責任を果たしていきます。

## ひとりの商人、無数の使命

ひとりの商人がいる。そしてそこには、数限りない使命がある。

伊藤忠商事の仕事場は、この地球の上すべてです。国を超えて暮らしと関わり、新たな生活文化を創り、ありとあらゆるものを力強く商っています。

そのとき忘れてはならないことは「その商いは、未来を祝福しているのか？」ということです。

私たちは、この世界に生きるすべての人の明日に貢献する企業として「豊かさを担う責任」を果たしていきたい。

商うことの先に広がる、生きることの豊かさこそが、本当の利益だと信じているからです。

これは、そういう、ひとりひとりの商人の使命と決意を表す言葉です。

# 「三方よし」と伊藤忠商事のCSR

## 伊藤忠商事のCSRに関する基本的な考え方

「企業も社会の一員であり、良き企業市民として社会と共生し、事業活動を通じて社会の期待に応えていかなければ、その持続可能性を保つことができない」ということを強く認識しています。そして、CSR (Corporate Social Responsibility) とは持続可能な社会へ向けて、企業が事業活動を通じてどのような役割を果たしていくのかを考え行動していくことであると考えています。この考え方は、創業者の伊藤忠兵衛が事業の基盤としていた近江商人の経営哲学「三方よし」の精神につながるものでもあります。真のグローバル企業として多様な価値観を理解し、社会の期待に応え、社会から必要とされる企業であり続けることが、当社の使命であると考えています。



伊藤糸店開店当時  
(明治26年)の風景

## 初代忠兵衛と「三方よし」

創業は、安政5 (1858) 年、初代の伊藤忠兵衛が滋賀県豊郷村から長崎を目指して麻布の持ち下りの旅に出たことにさかのぼります。

忠兵衛は、出身地である近江の商人の経営哲学「三方よし」の精神を事業の基盤としていました。「三方よし」は、「売り手よし」「買い手よし」に加えて、幕藩時代に、近江商人がその出先で地域の経済に貢献し、「世間よし」として経済活動が許されたことに起こりがあり、「企業はマルチステークホルダーとの間でバランスの取れたビジネスを行うべきである」とする現代CSRの源流ともいえるものです。初代忠兵衛の座右の銘「商売は菩薩の業、商売道の尊さは、売り買い何れをも益し、世の不足をうずめ、御仏の心にかなうもの」にも、その精神が現れています。



初代伊藤忠兵衛  
(1842~1903)



近江商人  
(近江商人博物館提供)

## 創業時から受け継がれる経営理念の根幹

初代忠兵衛は明治5 (1872) 年に「店法」を定め、また、会議制度を採用しました。店法とは現代でいえば経営理念と経営方針、人事制度、就業規則を合わせたような内規であり、伊藤忠商事の経営の理念的根幹となっていました。会議では、忠兵衛自らが議長を務め、店員とのコミュニケーションを重視し、また、利益三分主義※の成文化、洋式簿記の採用など、当時としては画期的な経営方式を次々取り入れるとともに、店主と従業員の相互信頼の基盤をつくりあげ、当時からCSR経営を実践していました。

※ 利益三分主義：まだ封建色が濃い時代に、店の純利益を本家納め、本店積立、店員配当の三つに分配するというもので、店員と利益を分かち合う、当時としては大変先進的な考え方です



当時の大福帳

## 150年の歴史とCSR

2008年、伊藤忠商事は創業150周年を迎えることができました。なぜ発展し続けられたか、それは、現代のCSRの源流である、近江商人の経営哲学「三方よし」の精神を150年実践してきたからであり、またそれと同時に、会社を取り巻く環境が時代とともに変化していく中で、変化を先取りし、変化をチャンスと捉える社風を築いてきたからだと考えています。

創業以来、時代とともに、二度の世界大戦や激しい景気変動等の厳しい時代の嵐に翻弄されながらも、一貫して、たくましく成長してきました。繊維のトレーディング中心の商社として出発し、時代の要請により変化してきた商社の役割とともに、取扱商品の構成や事業領域も大きく変えながら、川上から川下まで、原料から小売までとその影響範囲を拡大しつつ、総合商社、そして国際総合企業へとその体質を転換しながら発展してきました。

その歴史が150年続いてきたのは、「三方よし」の精神がしっかりと継承されてきたからであり、同時に、時代とともに変化する社会の期待に応え、社会から必要とされ続けているからだを確信しています。



近代設備を完備した本店 (大正4年)

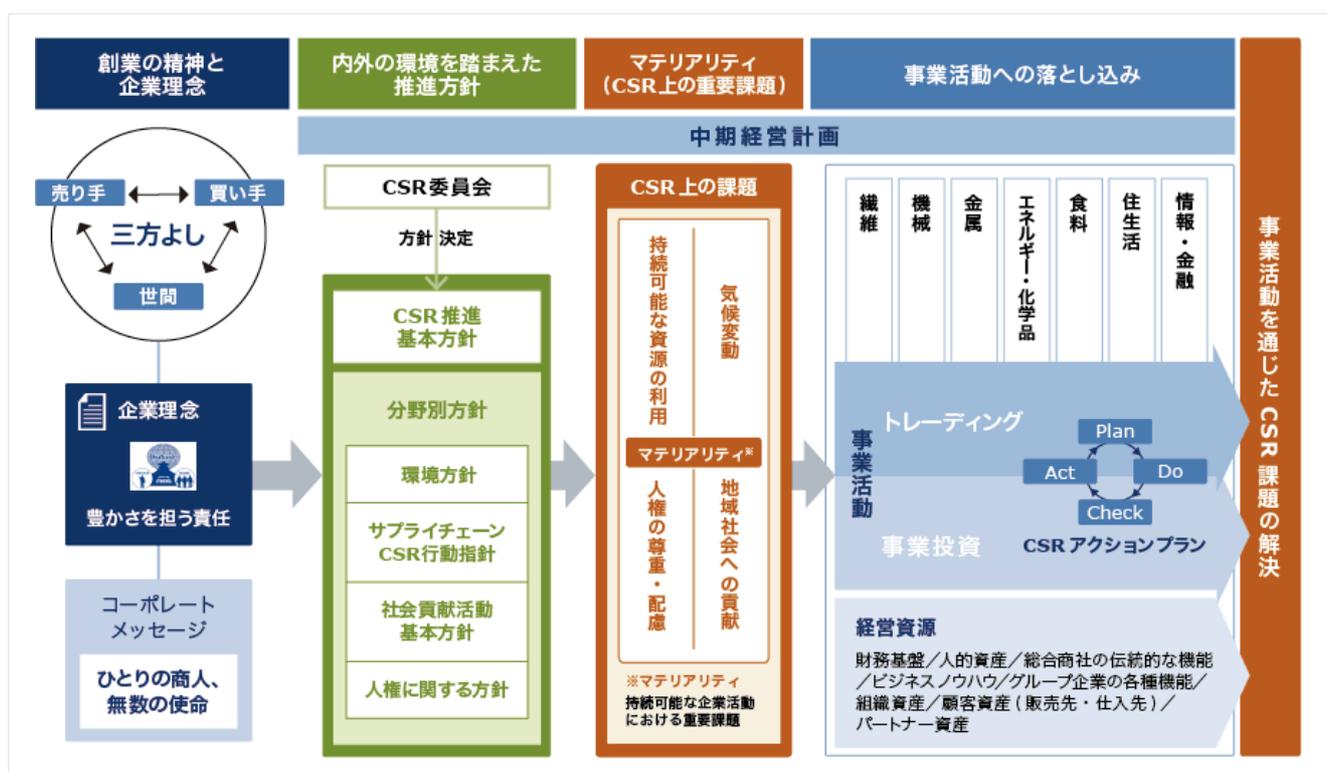
# CSRに関する基本方針と推進体制

## 伊藤忠商事のCSR推進

伊藤忠商事は、創業1858年から160年近くにわたり近江商人の経営哲学「三方よし（売り手よし、買い手よし、世間よし）」の精神を受け継ぎ、企業理念である「豊かさを担う責任」のもと、本業を通じて社会的責任を果たすことが重要であると考えています。

コーポレートメッセージ「ひとりの商人、無数の使命」は、企業理念である「豊かさを担う責任」に込めた意図をわかりやすく示した言葉です。

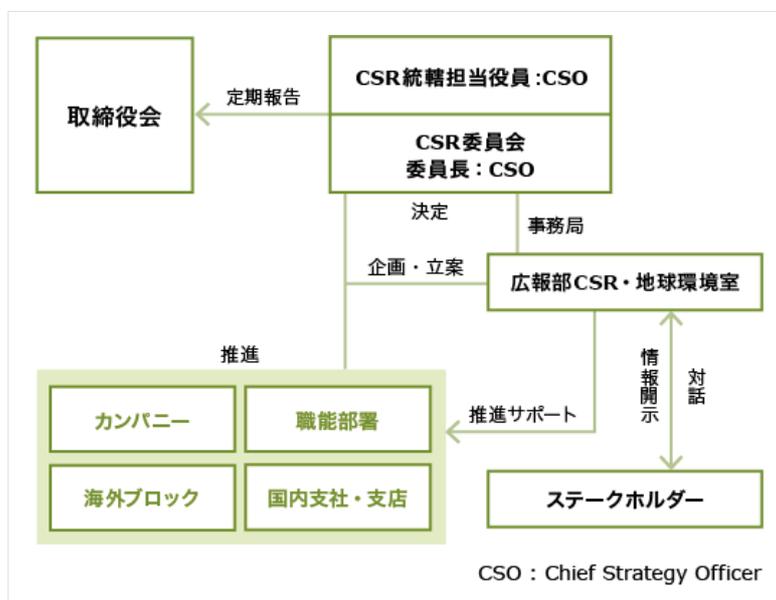
企業理念や外的環境の変化を踏まえた伊藤忠商事のCSR推進の方向性を「CSR推進基本方針」として定め、CSRを組織的・体系的に推進しています。また、CSR上伊藤忠商事が優先的に解決すべき重要課題として定めたマテリアリティを「CSRアクションプラン」に落とし込み、中期経営計画の方針に基づき推進するトレーディングや事業投資といった事業活動を通じて、CSR上の課題解決につなげています。



CSR推進の流れ

## CSR推進体制

伊藤忠商事では、全社CSR推進のための施策は、広報部CSR・地球環境室が企画・立案し、CSR担当役員であるCSOの決定の下、国内外の各組織で推進しています。また方針の策定や重要な案件については主要な社内委員会のひとつである「CSR委員会」で議論・決定しています。またCSR推進の主たる活動状況は定期報告として取締役会に報告されています。また、定期的に社内外のステークホルダーとの対話を図ることによって当社に対する社会の期待や要請を把握し、それらをCSR推進に活かしています。



CSR推進体制図

### 2015年度 CSR委員会

メンバー	委員長：CAO 兼 人事・総務部長、委員：広報部長、常勤監査役、各ディビジョンカンパニー経営企画部長
主な議案	環境マネジメントレビュー、マテリアリティレビュー

## CSR推進基本方針

### 「Brand-new Deal 2017」CSR推進基本方針

1. ステークホルダーとのコミュニケーションとCSR情報の開示強化
2. マテリアリティ (CSR上の重要課題) の解決に資するビジネスの推進
3. 環境・人権に配慮し、持続可能な資源利用に繋がるサプライチェーン・事業投資マネジメントの強化
4. CSR・環境保全に関する教育・啓発
5. 地域・国際社会への参画と発展への貢献

伊藤忠商事では中期経営計画と連動したCSRを推進するため、経営計画策定のタイミングにあわせてCSR推進基本方針策定しています。

2015～2017年度の中期経営計画「Brand-new Deal 2017」の期間中のCSR推進基本方針は、以下の通りです。

#### 1. ステークホルダーとのコミュニケーションとCSR情報の開示強化

ステークホルダーとのより一層のコミュニケーションを通じて、ステークホルダーのニーズの把握に努め、それらをビジネスや業務に活かし反映させていくこと、また情報開示の強化を通じてステークホルダーへのさらなる理解促進を目指します。

#### 2. マテリアリティ (CSR上の重要課題) の解決に資するビジネスの推進

持続可能な社会はビジネスを継続させるためにも必要不可欠です。自らのビジネスを継続させるためにも、気候変動や人権問題といった社会的課題の解決に、企業は貢献すべきであり、ビジネスを通じて社会のためにできることをやっつけていかなければなりません。当社は、自社にとって社会にとって持続可能な成長につながる重要な課題を選定しており、事業活動を通じてその解決に貢献することを目指します。

### 3. 環境・人権に配慮し、持続可能な資源利用に繋がるサプライチェーン・事業投資マネジメントの強化

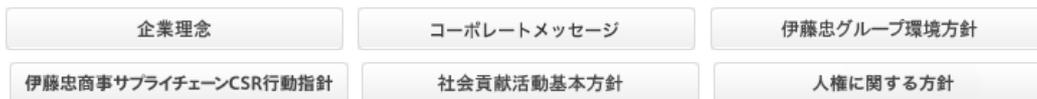
当社のビジネスは自然界のあらゆる資源（水、大気、森林、食糧、鉱物、化石燃料等）の消費と密接にかかわっています。各現場において、事業投資先や取扱商品のサプライチェーン上の自然資源の利用状況について把握し、長期的な事業戦略に落とし込むこと、また人権・労働・環境等の問題が起きないように予防することが、ビジネス自体の持続可能性に直結しています。事業投資先や取引先に当社のCSRに対する考え方への理解と実践を求め、持続可能なバリューチェーンを構築していきます。

### 4. CSR・環境保全に関する教育・啓発

「CSRを体現するのは社員一人ひとり」であることから全社員が伊藤忠グループとして行すべきCSRを正しく理解していることが必要です。このため、さまざまな研修などを通してCSRや環境保全に関する教育を実施すると共に、各組織ではCSRアクションプランについての活発な議論を行う場を設け、CSRマインドの浸透を図っていきます。

### 5. 地域・国際社会への参画と発展への貢献

当社は、当社が拠点を置く地域社会の一員であり、また同時に国際社会の一員です。よって、自らがその一員として地域社会や国際社会に積極的に参画し、またその発展に貢献していくことを目指します。当社が、事業展開している地域の社会的課題を把握し、本業と社会貢献活動の両面から地域の中長期的な発展に貢献していきます。



## CSRアクションプランによるCSR推進

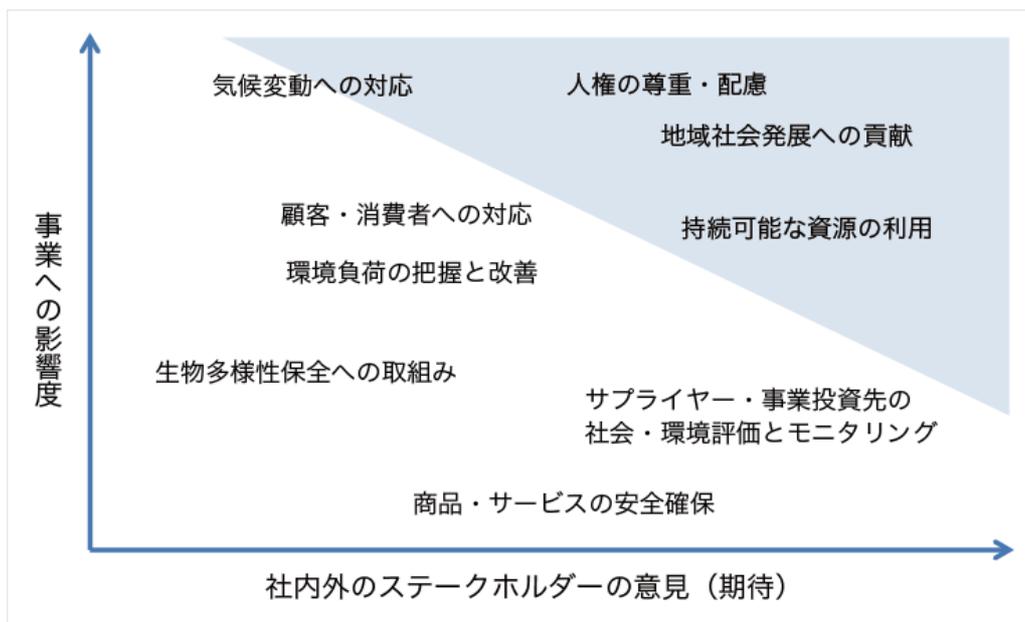
伊藤忠商事では、多岐にわたる事業分野を7つのディビジョンカンパニーで展開しています。トレーディングや事業投資といった事業活動を通じてCSRを着実に推進するために、それぞれの事業分野において重要なCSR課題をカンパニーごとに自ら抽出した「CSRアクションプラン」を策定し、対象部署ごとに年2回のレビューミーティングを開催するなどPDCAサイクルシステムに則ってCSRを推進しています。

また、総本社職能部、国内支社・支店、海外拠点などの組織ごとに、それぞれのビジネスや機能に沿ったCSRアクションプランを策定し、事業活動を支える基盤をさらに盤石にすることを目指しています。

## マテリアリティ（CSR上の重要課題）の選定・レビュープロセス



マテリアリティ（CSR上の重要課題）の選定・レビュープロセス



マテリアリティマトリックス

伊藤忠商事では、2013年に「マテリアリティ」（CSR上の重要課題）をCSR委員会にて決定しました。各事業分野のリスクと機会を認識し、当社の事業戦略や国際動向、社内外からの意見、社会への影響などを勘案の上、優先度合をつけ選定しました。マテリアリティの解決に向けた具体的な施策を、各組織における「CSRアクションプラン」に落とし込み、継続して検証・補完を行い、定期的にCSR委員会においてレビューしています。また、CSR委員会の内容は、CSOが取締役に報告をしており、長期的な視点で、経営方針にも照らし合わせながら、事業活動を通じた重要課題の解決に取り組んでいます。

### 1. 気候変動

気候変動はあらゆる事業活動に影響を及ぼし得る課題であり、気候変動によっておこる自然災害等のリスクへの適応策と、事業活動から排出される温室効果ガスの削減や、再生エネルギー等のソリューション型のビジネスからなる緩和策の両面から課題の解決に貢献していきます。

### 2. 持続可能な資源の利用

伊藤忠商事の多岐にわたる事業活動は、自然から得られる多様な資源とそれらのフローによって成り立っています。資源の枯渇に対する懸念がますます高まる中で、持続可能性に配慮した資源の開発やその利用まで、リスクと機会の両面から取り組むべき重要な課題と位置づけています。

### 3. 人権の尊重・配慮

ビジネスが広域化・複雑化するのに伴い、自社の事業活動の影響を及ぼす範囲も拡大していることを認識し、事業活動全体をバリューチェーンでとらえて、どのような人々に影響を与え得るかを把握し、関わる人々の人権の尊重や配慮を行っていくことが重要と考えています。

### 4. 地域社会への貢献

世界の様々な地域で事業活動を展開する中で、各地域社会が対面する課題やニーズに対して事業活動と社会貢献活動の両面から参画することで、地域の発展への貢献と伊藤忠商事の成長につながる新たな市場の開拓を目指しています。

※ 具体的な取組みの一部は、事業活動とCSR（P13～53）、Highlight（P27～32）でご紹介しています。

## リスクと機会の認識

伊藤忠商事のビジネスは多岐にわたるため、事業分野ごとに対面する業界特有のリスクを内部要因・外部環境の両面から定期的に見直しています。具体的には、各事業分野におけるCSRリスクを抽出し、その発生頻度や重要度を分析し、リスク評価を実施しています。その評価も考慮し、リスク発生の未然防止や影響軽減につながる対処方法を策定し、CSRアクションプランに落とし込み、継続的にレビューしています。

## 社内・社会からの意見

伊藤忠商事は、様々なステークホルダーとのコミュニケーションをマテリアリティ選定の上でも重要視しています。ホームページ上から受け付けている社外からのご意見・ご提案も関連部署で参考にしており、ステークホルダーと対話も行っており、代表的な事例については、ステークホルダーとの関わり（P12）、CSRの社内浸透（P19）、CSRアドバイザリーボード2015（P13）をご参照ください。

CSR推進にあたっては、国連グローバル・コンパクトの10原則や、2015年9月に国連で採択された「持続可能な開発目標」（SDGs）を始めとする、以下のような国際ガイドラインや原則等を参照しています。

国連グローバル・コンパクト（参加）	GRIガイドライン
国連世界人権宣言	IIRC（国際統合報告フレームワーク）
国連ビジネスと人権に関する指導原則	日本経団連：企業行動憲章
持続可能な開発目標（SDGs）※	日本貿易会「商社環境行動基準」「サプライチェーンCSR行動指針」
先住民の権利に関する国際連合宣言	CDP（Carbon Disclosure Project）
国連法執行官による力と銃器の使用に関する基本原則	OECD多国籍企業ガイドライン
ISO26000	

※持続可能な開発目標（SDGs）：2015年に終了したミレニアム開発目標（MDGs）に続く、2030年までの持続可能な開発目標。貧困や飢餓、エネルギー、気候変動、平和的社会等、以下17の目標が定められています。

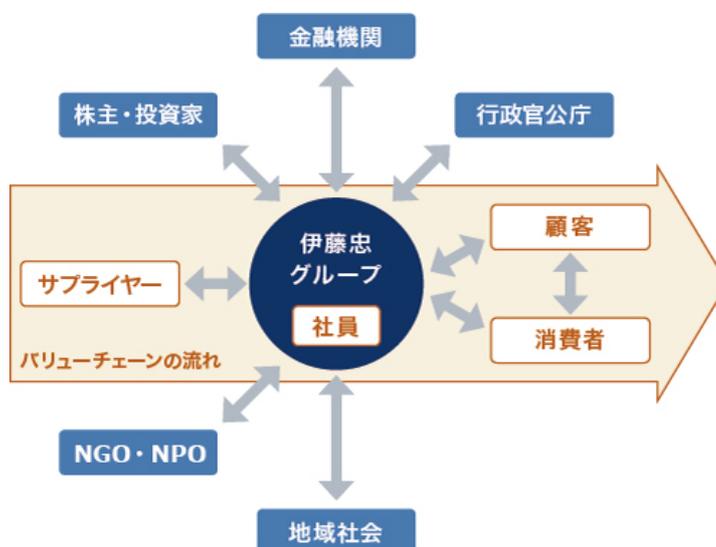


- 目標1：あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ
- 目標2：飢餓に終止符を打ち、食料の安定確保と栄養状態の改善を達成するとともに、持続可能な農業を推進する
- 目標3：あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する
- 目標4：すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する
- 目標5：ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女兒のエンパワーメントを図る
- 目標6：すべての人々に水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する
- 目標7：すべての人々に手ごろで信頼でき、持続可能かつ近代的なエネルギーへのアクセスを確保する
- 目標8：すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する
- 目標9：レジリエントなインフラを整備し、包摂的で持続可能な産業化を推進するとともに、イノベーションの拡大を図る
- 目標10：国内および国家間の不平等を是正する
- 目標11：都市と人間の居住地を包摂的、安全、レジリエントかつ持続可能にする
- 目標12：持続可能な消費と生産のパターンを確保する
- 目標13：気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る
- 目標14：海洋と海洋資源を持続可能な開発に向けて保全し、持続可能な形で利用する
- 目標15：陸上生態系の保護、回復および持続可能な利用の推進、森林の持続可能な管理、砂漠化への対処、土地劣化の阻止および逆転、ならびに生物多様性損失の阻止を図る
- 目標16：持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する
- 目標17：持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

# ステークホルダーとの関わり

## 伊藤忠グループのステークホルダー

伊藤忠グループは、世界規模で展開する多様な事業活動において、当社を取り巻くさまざまなステークホルダーとの対話を重視しています。下記のような対話方法を実施することで、当グループの活動情報を提供し、またステークホルダーから当社に対する期待や懸念について認識しています。今後とも、課題対応策を事業活動へ反映しながらCSR活動を推進することで、企業活動の向上を目指しています。



※上図の他にも、伊藤忠グループにとって重要なステークホルダーは数多く存在しています。

ステークホルダー	主要な対話方法
顧客・取引先	アニュアルレポート・公式ウェブサイトを通じた情報提供 CSR行動指針の通達 品質管理やサプライヤーCSR実態調査 代表お問い合わせ窓口
株主・投資家・金融機関	株主総会 IR説明会 アニュアルレポート・公式ウェブサイトを通じた情報提供 社会的責任投資家からの調査・格付け対応 Debt IR
地域社会	社会貢献活動・ボランティア活動 ステークホルダー・ダイアログ 事業案件周辺の地域住民との対話 NGO・NPOとの定期的なコミュニケーション
社員	社内イントラネット・社内報を通じた情報提供 各種研修・セミナーを通じたコミュニケーション キャリアカウンセリングの実施 24時間対応の社員相談窓口の設置 社員向け意識調査の実施 労使協議会（経営協議会、決算協議会など）の実施 カンパニー毎の社員総会の実施

# CSRアドバイザリーボード 2015

## 実施概要

伊藤忠商事の経営幹部と外部ステークホルダーがCSRの課題について対話を行うCSRアドバイザリーボードを2月10日東京本社で開催致しました。CSRアドバイザリーボードは、伊藤忠商事のビジネスが多様化・広域化する中で、目指すCSRの方向性が社会のニーズと合致しているかを、外部ステークホルダーとの対話を通じCSR推進に活かすことを目的として設置したものです。

2015年度は、国連総会で「ミレニアム開発目標（MDGs）」の次の目標として2030年までの「持続可能な開発目標（SDGs）」が2015年9月に採択されたことを背景に、「SDGsがビジネスに与える影響について」として、17目標のうち「質の高い教育の普及」「持続可能なエネルギーの確保」「経済成長と雇用の改善」を中心に、伊藤忠商事が事業活動を通じて解決に貢献しているSDGsのそれぞれの目標について議論しました。

金融や国連関係者、アカデミック分野で活躍される専門家から、「伊藤忠商事の『三方よし』の精神で事業活動を通じてSDGsの目標達成に寄与することは、社会と共に会社が中長期的に成長することを示す為、企業戦略と絡めSDGsの取り組みを説明していくことが大切。」など投資環境、他企業の動向等も踏まえた率直な御意見をいただき、活発な議論が交わされました。いただいたご意見は今後のCSR推進に活かすとともに、伊藤忠商事の事業活動に関する情報発信を通じてステークホルダーへの理解促進につなげていきます。

日時	2016年2月10日
テーマ	SDGsがビジネスに与える影響について
参加者	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ CSRアドバイザリーボードメンバー           <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 近藤 哲生 氏（国連開発計画（UNDP）駐日代表）</li> <li>■ 原田 勝広 氏（明治学院大学 教授）</li> <li>■ 河口 真理子 氏（株式会社大和総研 主席研究員）</li> </ul> </li> <li>■ 伊藤忠商事メンバー           <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 小林 文彦（代表取締役 常務執行役員 CAO）</li> <li>■ 貝塚 寛雪（執行役員 業務部長）</li> <li>■ 三浦 省司（繊維経営企画部長）</li> <li>■ 瀬戸 憲治（金属経営企画部長）</li> <li>■ 田中 正哉（エネルギー・化学品経営企画部長）</li> <li>■ 小野 博也（広報部CSR・地球環境室（司会））</li> </ul> </li> </ul>



## 参加者の主な意見

MDGsからSDGsへの一番大きな変化は、途上国の貧困等の課題解決というテーマから、地球の経済・環境・社会の課題を先進国も含めた全世界で解決するというより大きなテーマにシフトしたこと。利潤構造がさらに雇用拡大に繋がる取組が重要で、伊藤忠商事の「プレオーガニックコットンプログラム」に代表されるような「SDGsは事業活動そのもの」という考え方に基づく事業展開を今後も継続・拡大頂きたい。



近藤 哲生 氏

地球規模の問題解決を目指すSDGsには企業価値向上につながるビジネスの芽が沢山あり、SDGsを通じてビジネスを多角的に捉え機会を広げて行くことが大競争時代を勝ち抜くことに繋がる。今後はゼロカーボンの世界が注目されているが、伊藤忠には引き続き太陽光発電・地熱発電・風力発電・蓄電池事業等を積極的に推進すること、アフリカでの新しいビジネス等にも期待したい。



原田 勝広 氏

欧州では運用資産全体に占めるESG（環境や社会、ガバナンスに配慮した投資）のシェアは6割あるなど、世界的には主流の考え方になりつつある。また日本の投資家の間でもESGへの関心が急速に高まっている。気候変動に対応する再生可能エネルギーやPOC等の社会課題への取組みを継続推進し、長期的な戦略とSDGsをからめて投資家に説明できれば、企業にとっても有益である。



河口 真理子 氏

# 人権の尊重

## 人権に関する方針

伊藤忠グループは、企業理念としてITOCHU Mission 「豊かさを担う責任」を掲げています。この「豊かさ」とは、物質的にだけでなく、精神的にも満足している幸福感を意味しており、世界各地で多様な業務を展開する企業として、Society（社会）の豊かさとともに、Individual（個人）の豊かさを担い、人権と個性を尊重しています。

また企業理念では、「豊かさを担う責任」を果たすために大切にすべき5つの価値観をITOCHU Valuesとし、そのひとつとして「多様性（Diversity）」を掲げて、一人ひとりの人権と個性を大切にしています。

こうした考えに基づき、伊藤忠商事は国連が1948年にすべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準として採択した「世界人権宣言」を支持し、この宣言などに基づく国連グローバル・コンパクトに2009年から参加しています。

2011年6月に採択された国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方をリスクマネジメント等にも活用すると共に、社員に啓発活動を展開しています。

また、就業規則においては、「人権の擁護違反」の中で、職務に関し人種、性、宗教、信条、国籍、身体、病気、年齢その他非合理的な理由により差別することや「セクシャルハラスメント」を明確に禁止行為として定め、その行為者に対しては懲戒する旨を定めています。

### 伊藤忠グループ企業理念・企業行動基準 小冊子 <抜粋>

#### ■人権と個性を尊重する

私たちは、一人ひとりの人権と個性を大切にしています。性別、人種、宗教、立場などにかかわらず、相手に敬意を示し、耳を傾けています。相手の嫌がることを話題にしたり、差別、ハラスメントを行いません。また労働基本権を尊重し、強制労働・児童労働を排除します。

### 国連グローバル・コンパクト <抜粋>

#### 人権 企業は

- 原則1. 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
- 原則2. 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

- 関連ページ：グローバル・コンパクト全文（P18）

## 事業活動における人権の尊重

世界各国で事業活動を行っている当社では、展開する各地域においても人々の人権を尊重し、事業活動を行ってまいります。

### ■先住民の権利の尊重

人権尊重へのコミットメントの一環として、先住民が在住する地域での事業活動においては、先住民が固有の文化や歴史を持つことを認識し、事業活動を行う国・地域の法律や「先住民の権利に関する国際連合宣言」や「国際労働機関（ILO）第169号条約」等の国際的な取決めに定められた先住民の権利を尊重し、配慮を行ってまいります。また、新規の事業投資案件の検討にあたっては、当該事業が先住民の権利に及ぼす影響について事前のチェックを励行してまいります。

### ■警備会社起用の考え方

国連は、加盟国が警察官や軍当局等の法執行官の適切な役割を徹底・促進させ、その職務遂行において人間の尊厳を尊重・保護することを支援すべく、1979年12月に「法執行官のための行動綱領」を採択しています。伊藤忠商事としては、上記綱領のもと国連が法執行官による武器使用に関する原則を定めた「法執行官による力と銃器の使用に関する基本原則（Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials）」を支持し、その内容に沿った警備会社の選定を行ってまいります。

## サプライチェーン・事業投資における人権

世界の様々な地域で事業活動を展開する伊藤忠商事にとって、サプライチェーン・事業投資における人権・労働への配慮は、重要なCSR課題のひとつです。当社ではサプライヤーや事業投資先が、適切な管理を行っているか定期的に確認しています。サプライチェーン・事業投資におけるCSRマネジメントについてはP54をご覧ください。

### ■ 外国人への配慮

サプライチェーン上で、外国人労働者・実習生・研修生等の受入れを行っている場合、社会的・経済的地位が低いこと等により、不法行為の対象者となりやすく、人権の尊重及び救済の観点から、当該国の労働関係法令を順守し、受け入れ制度の趣旨に反する行為が行われないよう、十分留意します。

### ■ 紛争鉱物への対応

コンゴ民主共和国等、紛争の存在する地域で産出される鉱物の一部は、非人道的行為を行う武装勢力の資金源となり、紛争を助長する、あるいは人権侵害を引き起こすなどの可能性があります。2010年7月に米国で成立した「金融規制改革法」（ドッド・フランク法）において、米国上場企業は、コンゴ民主共和国またはその隣接国で産出される「紛争鉱物※」の製品への使用状況等について、開示することが義務付けられました。

伊藤忠商事は、米国証券取引法に基づく報告義務を負っていませんが、調達活動における社会的責任を果たすため、同法の趣旨に鑑み、ビジネスパートナーと連携し、人権侵害を行う武装集団を利することのない鉱物の調達に向けた取組みを推進していきます。

※ 同法における「紛争鉱物」とは、タンタル、スズ、金、タングステン、その他米国国務長官が指定する鉱物を指す。

### ■ 現代奴隷および人身売買への対応

#### 事業構造およびサプライチェーン

世界63ヶ国に約120の拠点を持つ総合商社として、繊維、機械、金属、エネルギー、化学品、食料、住生活、情報、金融の各分野において国内、輸出入及び三国間取引を行うほか、国内外における事業投資など、ビジネスを展開しております。

#### 現代奴隷および人身売買に対する方針

伊藤忠商事はサプライチェーン及び事業活動において現代奴隷および人身売買が発生しない為の取り組みに尽力しています。国連グローバル・コンパクトに参加すると共に、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方を事業活動に反映しています。当社の既存原則には、世界中の営業活動およびサプライチェーンにおいて、現代奴隷および人身売買が起きないための取り組みが含まれています。

#### 関連原則

- 伊藤忠グループ企業理念及び企業行動基準（P5）
- 人権に関する方針（P14）
- 事業活動における人権の尊重（P14）
- サプライチェーン・事業投資における人権（P15）
- 国連グローバル・コンパクト（P18）
- 伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針（P54）
- 内部情報提供制度（ホットライン）（P126）

#### デューデリジェンス

伊藤忠商事は、新規のサプライヤーと取引を行う場合は事前に「伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針」を全ての当該サプライヤーへ通知しています。本方針の趣旨に違反する事例が確認された場合には、対象となるサプライヤーに是正措置を求めるとともに、是正要望等を継続的にも行ったにも関わらず、是正が困難と判断された場合には、取引を見直す姿勢で取り組んでいます。また、ISO26000の7つの中核主題を必須調査項目（現代奴隷および人身売買を含む）としたデューデリジェンスを、主要なサプライヤーと新規投資の際に実施しています。専門的な見地を必要とする投資案件については外部専門機関と共に、追加のデューデリジェンスを実施しています。

- サプライチェーン・マネジメント（P54～P57）
- 事業投資マネジメント（P58）

## リスクアセスメント

デューデリジェンスでのサプライヤー調査に加え、適宜、外部専門家と共に現地訪問を行うグループ会社実態調査を通じて、現代奴隷および人身売買を含む人権に関するリスクアセスメントを実施しています。また社会・地球環境及ぼす影響の大きい商品については商品別に調達に関する方針や対応を定め、サプライチェーンでのリスク軽減を図っています。

- サプライチェーン・マネジメント (P54~P57)
- 商品別のCSR調達への取組 (P59~P60)
- 環境リスクの未然防止 (P66)

## 研修

組織長研修、海外赴任前研修などの社内各種研修において、企業活動と人権の関わりについての啓発を行っています。また、サプライヤーとのコミュニケーションに関するハンドブックを作成し、調査担当者がより具体的に重要サプライヤーの人権・労働慣行の管理状況の実態を把握し、改善アドバイスも行うことができるチェックの仕組みを展開すると共に、社員周知に活用しています。

### ■ 「ビジネスと人権」に関するダイアログ開催

2014年度のCSRアドバイザリーボードは「ビジネスと人権～地域社会との関わり～」をテーマとして開催しました。

## 人権の尊重に関する社内教育啓発

### ■ 社内各種研修での教育啓発

社内の各種研修において、企業活動と人権の関わりについての啓発を行っています。新入社員研修では伊藤忠パーソンとして持つべき人権を尊重するマインド、例えば人権の基本的な考え方や留意事項から、国籍・年齢・性別 (LGBT:性的少数者含む) に対して配慮することなどを習得するための研修や、組織長等に向けた社内研修では、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの問題を取り上げ、人権に関する理解の徹底を図っています。また、海外赴任前研修においてはサプライチェーン上の人権への配慮について取り上げ、各地域での意識の啓発に努めています。2015年度の人権に関する研修には457名が参加しました。

### 2015年度人権に関する研修実績

	参加人数
新入社員研修	131名
新任課長研修	51名
海外赴任前研修	275名

### ■ 「ビジネスと人権」に関する社員啓発

世界で多様な事業を展開しサプライチェーン上の重要な役割を担う総合商社として、企業活動と人権問題に関する最新の動向などを知り、ビジネスに活かすことを目的として、「ビジネスと人権」について啓発活動を行っています。

2015年度は、社員として最低限知っておくべきCSRに関する知識として全世界の社員を対象に、「ビジネスと人権」に関するe-learningを実施しました。本プログラムは「国連 ビジネスと人権に関する指導原則」や企業の人権尊重責任に関する事例を踏まえた内容で、単体社員と海外ブロック社員あわせて対象者6,669人のうち、6,669人、100%の社員が回答しました。

### ■ 24時間体制の社員相談窓口の設置

#### ■ 社員相談窓口・ホットライン

社員が個々に抱える悩みや相談に対応する社員相談窓口「7830 (ナヤマゼロ)」を設置、イントラネットに「人事Help Guide Book」を掲載して相談窓口について広く社員に周知し、社員が相談できる体制を整えています。また、社外へのホットラインも開設しています。

#### ■ キャリアカウンセリング室

当社では、「キャリアカウンセリング室」を、他社に先駆けていち早く設置し、個人のキャリアに関する相談のみならず、職場風土、人間関係、処遇、ハラスメントなどに関する相談を、電話・FAX・e-mail・郵便などで受け付け、専任の室員が対応しています。



イントラネット上の「人事 Help Guide Book」

## ■ 各種発行物を通しての啓発活動

全社員に配布しているさまざまな発行物等を通して、職場における人権侵害が起きないように人権啓発に努めています。

- 伊藤忠グループ企業理念・企業行動基準を全社員に解説する小冊子において、人権の尊重に関する基本的な考え方を伝えています。
- コンプライアンスハンドブックでは「人権の尊重」や「パワハラ・アルハラ」のページを設け、具体的な事例を挙げて、職場における人権侵害が起きないように呼びかけています。
- 常時携帯できるサイズのマナーカードには、ハラスメントの厳禁などのルールを記載しています。

## ■ 公正な採用の実施

当社では人物本位の採用を実施しており、年齢・性別・国籍等にとらわれない公平・公正な採用を実施しています。2015年度には公益財団法人 東京都人権啓発センターの講師より人権教育を実施し、その内容を面接官教育にも反映させています。また、公正採用選考人権啓発推進員の選任及び届け出を行い、公正な採用選考システムを確立しています。

# 国連グローバル・コンパクト

## 国連グローバル・コンパクトへの参加について

伊藤忠商事は、2009年4月、国際社会において持続可能な成長を実現するための世界的な取組である国連グローバル・コンパクトに参加しました。グローバル・コンパクトが掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」からなる10原則に則り、当社の企業理念である「豊かさを担う責任」を果たしていきます。



## 国連グローバル・コンパクト10原則

人権	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 原則1 人権擁護の支持と尊重</li> <li>■ 原則2 人権侵害への非加担</li> </ul>
労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 原則3 結社の自由と団体交渉権の承認</li> <li>■ 原則4 強制労働の排除</li> <li>■ 原則5 児童労働の実効的な廃止</li> <li>■ 原則6 雇用と職業の差別撤廃</li> </ul>
環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 原則7 環境問題の予防的アプローチ</li> <li>■ 原則8 環境に対する責任のイニシアティブ</li> <li>■ 原則9 環境にやさしい技術の開発と普及</li> </ul>
腐敗防止	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 原則10 強要や賄賂を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み</li> </ul>

## グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンでの活動について

伊藤忠商事は、国連グローバル・コンパクトの日本のローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」（GCNJ）の理事会員企業としても積極的に活動に参画しています。

GCNJでは、他社の実践や学識経験者から学び、CSRの考え方や取り組みについての議論・情報交換を行うテーマ別の分科会活動を行っていますが、2015年度、当社は以下の各分科会に参加しました。

- ヒューマンライツデューデリジェンス分科会
- 人権教育分科会
- 環境経営分科会
- サプライチェーン分科会
- 防災減災分科会
- ステークホルダーエンゲージメント分科会

# CSRの社内浸透

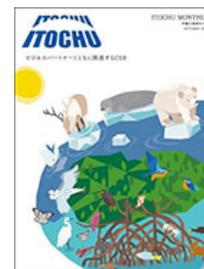
## CSR確認テストと社員アンケート

CSRの社内浸透と意識調査を目的としたオンラインでの「CSR確認テスト」と「社員アンケート」を全世界の伊藤忠商事の社員を対象に毎年実施しています。

具体的には、社内報「ITOCHU Monthly」（日・英・中の3か国語で発行）にて1年に1回CSRを特集し、社員として最低限知っておくべきCSRに関する知識・情報を掲載、オンラインで確認テストをすることによって、全社員のCSR理解促進につなげているものです。

2015年度は、「ビジネスパートナーとともに推進するCSR」と題し、オリンピックに絡めたCSRの動向や、事業投資におけるリスクに関する記事を掲載し、確認テストでは誌面で紹介した事例についての問題を出題しました。また、単体社員には「廃棄物処理法」に関する確認テストを実施しました。

単体社員と海外ブロック社員あわせて対象者6,669人のうち、6,669人、100%の社員が回答しました。



意識調査として実施している「CSR社員アンケート」の中では、毎年『伊藤忠商事として取り組むべきCSR課題』について質問しています。2015年度は、2014年度につづき「地域社会発展への貢献」が1位となりました。また、「人権の尊重・配慮」が海外で1位、全体で2位となり、昨年以上に人権に対する意識が向上していることが分かりました。

### CSR社員アンケート・確認テスト2015実施状況

	単体社員	海外ブロック社員	合計
対象者数	4,853人	1,816人	6,669人
回答者数	4,853人	1,816人	6,669人
回答率	100.0%	100.0%	100.0%

### <アンケート結果抜粋> 伊藤忠商事として取り組むべきCSR課題トップ3

1	地域社会発展への貢献	48.5%
2	人権の尊重・配慮	46.2%
3	商品・サービスの安全確保	45.2%

## 社内CSRセミナー

さまざまなCSR課題に関して社外の方の見識や意見を取り入れるため、社内向けのCSRセミナーを継続的に開催しています。2013年度からは「CSR・地球環境セミナー」とし、伊藤忠の社員が事業活動を推進する上で重要なテーマを選定して開催しています。また、2014年度からは、各分野・地域に付随するCSRリスクの周知徹底を目的に、それぞれの専門家を講師として実施する「CSR分野別セミナー」を実施し、対面する業界の動向についてきめ細かく啓発活動を行っています。

### ■ CSR・地球環境セミナー

2月8日、CSR・地球環境セミナー「地球温暖化“異次元”対策へ、世界の動きとイノベーション」が開催され、伊藤忠グループ社員248人が参加しました。始めに国際環境経済研究所より、国の環境政策に携わる立場から温暖化国際交渉における各国事情や目標数値の意味を解説いただき、続いて環境先進企業であるトヨタ自動車株式会社から「トヨタ環境チャレンジ2050」をご紹介いただきました。パネルディスカッションの最後には、昨年9月に国連総会で採択された「SDGs（持続可能な開発目標）」の17目標の1つに「気候変動に対する行動」が掲げられており、地球温暖化対策の重要性がさらに強まっているとの説明がありました。参加者からは、「目標を経営と一体化することがビジネスにつながる」など、伊藤忠グループ各社の今後のビジネスについて、積極的な意見が寄せられました。



国際環境経済研究所の竹内純子氏



トヨタ自動車株式会社の山戸昌子氏（右から2番目）

2015年度	「地球温暖化“異次元”対策へ、世界の動きとイノベーション」
2014年度	世界の課題解決の視点をビジネスに
2013年度	“気候変動”リスクとビジネスチャンス

### ■ 過去の社内CSRセミナー

第8回	現場目線のソーシャルビジネス
第7回	商社のビジネスと人権
第6回	プロジェクトファイナンスにおける環境社会リスク評価手続きに関して
第5回	生物多様性と企業の取組について
第4回	食品の流通上のロスとリサイクル
第3回	日本におけるITの社会的影響と役割を考える
第2回	地球温暖化と総合商社のビジネス
第1回	人権・労働問題について

## ■ 2015年度CSR分野別セミナー開催実績

分野・地域	テーマ
各ディビジョンカンパニー	サプライヤーCSR実態調査説明会
伊藤忠インドネシア会社	CSR for ITOCHU Corporation
伊藤忠商事 ヤンゴン事務所	アセアンにおける人権問題



伊藤忠商事 ヤンゴン事務所でのセミナーの様子



伊藤忠インドネシア会社でのセミナーの様子

## ■ グループ会社向け「身近なものを通して見る社会課題」SDGsワークショップを開催

伊藤忠商事はグループ会社の広報・CSR担当者の実務レベルの向上を目的とした「グループ広報連絡会」を2006年から実施しています。報道対応、企画・制作、CSR・社会貢献活動の3テーマを順番に回しながら、グループ全体で効果的な広報活動やCSR活動の推進を目指す勉強会を行っています。

2015年度下期の第20回の連絡会では、NPO法人開発教育協会（DEAR）より外部講師を招き、国連が2015年に新たに定めた開発目標SDGs（Sustainable Development Goals）を学ぶワークショップを開催しました。当日は51社から88名が出席し、「身近なものを通して見る社会課題」と題し、パーム油をテーマに写真やクイズを使ったグループワークやロールプレイを行いました。グループワークを通じて、重要な社会課題である人権問題（先住民の権利）、労働問題（強制労働、児童労働、労働管理等）や環境問題（森林伐採等）に関する気づきを与えると共に、議論を行うことで今後自分たちができることが何かを考えてもらう場を設けました。



Highlight 2016

## カナダの豚肉生産事業

- HyLife Group Holdings. -



人権の尊重・配慮に関するHighlight



地域社会への貢献に関するHighlight

生姜焼き、とんかつ、しゃぶしゃぶ等、日本では日常的に豚肉が食べられています。しかし、日本の豚肉自給率は実は約50%程度（H26年農水省データ）であり、日本の食料自給力は年々低下しています。そのような状況下、高品質で安心・安全な豚肉を安定的に日本に届け、日本人の食を支えている当社の豚肉事業の一つをご紹介します。

伊藤忠商事は2012年12月に、カナダ最大級の養豚・豚肉生産者であり、マニトバ州を中心に豚肉の一貫生産事業を行っているHyLife Group Holdings.（以下、HyLife）の株式を33.4%（50億円規模）取得し、現在は49.9%の株式比率を保有しています。

HyLifeの本社が所在するマニトバ州はカナダの中心部に位置しており、農業に適した土地とされています。夏場も涼しい気候で、高品質産地として有名な麦類や、人口一人当たりの水資源量No.1を誇るカナダのバランスの取れた水を摂取し、豚は健やかに育ち、養豚には好条件の揃った恵まれた土地と言えます。また、カナダの豚肉自給率は250%を超えており、日本の豚肉不足を解決してくれる心強い長期的なパートナーでもあります。



マニトバ州

## HyLifeの紹介

HyLifeの前身となるHytek社は1994年に創設されました。当時マニトバ州でそれぞれ別の養豚場を持っていたヴィーエルフォレ三兄弟と現会長のドン・ジャンセンが偶然、ガソリンスタンドで出会い、お互いの強みを活かした豚肉生産事業を行おうと手を結んだことが始まりでした。



HyLifeは当初、米国向けの輸出を主な事業としていましたが、米国での法改定によりカナダからの輸入が困難となり、経営陣は事業の転換を迫られました。その時、従来の「養豚」「飼育」に加えて、「と畜」まで自社で一貫して行えば、他にはない管理体制で差別化・競争力を高めることができ、品質の向上にもつながると考え、豚肉加工工場を所有することを決断。2008年に現在の垂直統合一貫生産を完成させました。これにより会社としての競争力を高め、高い安全性を確保し、安定的に高品質な豚を提供できるようになりました。

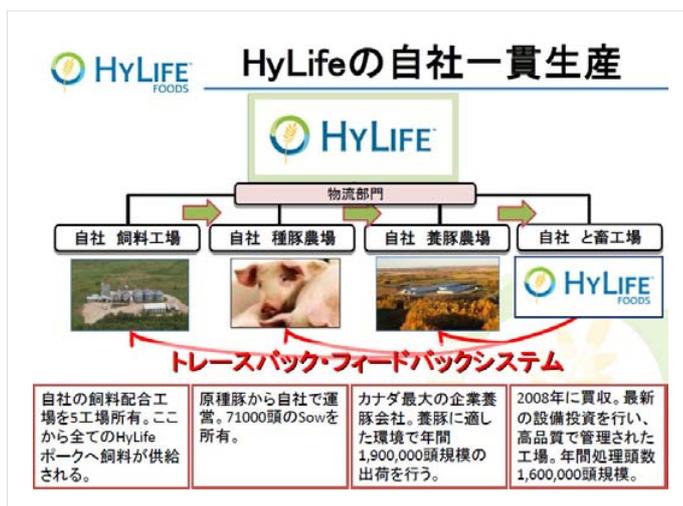


HyLife社

今では従業員1800名、年間190万頭の養豚、160万頭のと畜加工を行う、カナダを代表する養豚企業となっています。

### ■ HyLifeが実現する安心・安全で高品質な豚肉生産プロセスと顧客対応

HyLifeは養豚、配合飼料の生産、豚肉加工を一貫して行うインテグレーション生産を行っています。その生産システムによりサプライチェーンの管理・コーディネーションが自社で可能となっています。また、トレーサビリティが確立された安心・安全で高品質な製品の安定供給を実現しており、日本市場からも高評価を受けて現在は対日向け冷蔵ポーク輸出量ではカナダNo.1まで上り詰めました。



HyLifeの自社一貫生産

## 安心・安全で高品質な豚肉を提供するプロセス

HyLifeの農場は、食品安全に配慮し、アニマルケアが適切に行われていることについてカナダ連邦政府の監査を年に一度受けており、CQA（Canada Quality Assurance）認証を取得しています。



### ■ 飼料

マニトバで育成される高品質な麦、とうもろこし、カノーラを中心に使用し、自社の工場で配合飼料を生産しています。これにより、飼料についてもどの豚がどの農場の何を食べて育ったかということまで、トレーサックが可能です。特に日本向け特別飼料プログラムに則った配合飼料は、高品質な豚肉を作り上げるために自社の栄養士の指導のもと丁寧に作りあげられています。



飼料の配合施設



品質検査

### ■ 豚の飼育と取扱い

HyLifeでは、動物福祉や高い肉質維持のために、全てのトラックドライバーにTQA（輸送品質保障）プログラムという国際基準の免許取得を義務化しています。このプログラムを通じて、生体豚輸送の過程が豚肉の品質へ与える影響や動物愛護に基づくアニマル・ハンドリングの重要性を学びます。加えて、HyLife農場ではACA（動物保護アセスメント）を実施しており、自社の獣医師や専門のスーパーバイザーが各農場の訪問実査を行なっています。特に重要なバイオセキュリティの観点から、豚の病原菌への感染を避けるため、海外からの訪問者については2週間は豚舎に入れないルールを設けており、社員が海外出張に行った場合も同様のルールが適用されます。



豚の飼育

### ■ と畜加工工場

HyLifeの加工工場は国際的に認められた衛生管理手法である「HACCP方式」で管理しています。専門教育を受けた品質管理担当者が生産工程を科学的に分析し、不良品の発生や出荷を防止しています。さらに、カットや袋詰めなど、それぞれの工程で品質管理担当者がすべての商品を確認し、袋詰めをした後は金属探知機やX線による検査も行っています。

## ■ 研究開発

通常北米では、農場と加工工場は切り離されていることが多く、品質に関する顧客の声を農場まで反映されることは余り一般的ではありません。これに対して、HyLifeは自社の特徴である一貫生産を活かして、開発・研究に特化した農場を作り、定期的な農場と加工工場のフィードバックシステムを構築しています。このシステムを通じて、豚肉の品質の特性を効果的に分析・研究し、継続的に肉質を改善するプログラムを開発しました。

また、日々の生産では専門の社員が下記の検査や研究を行い、食品安全の確保、また安定品質・安定規格の供給を実現しています。

### [研究開発内容の例]

- 対日向けチルドポーク商品の全品検査・選別
- 一般生菌数検査
- 賞味期限用保存試験
- コールド・チェーンのモニタリング
- 赤身率検査
- 枝肉状態モニタリング・品質検査
- 残留検査



豚肉の品質分析

## お客様の要望に合わせた商品の提供

HyLifeの強みである一貫生産を効果的に活用することで、お客様の要望を理解し、個々のニーズに合わせて商品をカスタマイズすることを行っております。これを、HyLifeでは対日向けスペシャルティ・プログラムと呼んでいます。この特別飼料プログラムに加えて、伊藤忠商事・プリマハム向け専用銘柄としてハーブ三元豚※も生産しています。

### [日本プログラムの例]

- 日本における生産上の要件を定義したプログラム契約
- 自社の栄養士による飼料の配合（脂肪の硬さと肉質に良い影響を与える低ヨウ素価（IVP）の特別飼料プログラムを開発・実施、60日間ハーブの摂取）
- 承認を取得した品種の提供（母系 ラージホワイト×ランドレース、父系 デュロック）

※ 伊藤忠商事が、ハム・ソーセージメーカー大手のプリマハム向け専用銘柄として取り扱う「ハーブ三元豚」には、60日間ハーブ（オレガノ、タイム、シナモンの樹皮からの抽出物）を配合した飼料を与えています。これにより豚肉独特の臭みを抑え、香りが良くうまみ・コクが増した豚肉の生産を実現しました。



## ■ お客様とのパートナーシップ

日本向け特別プログラムを作るにあたっては、栄養士と獣医師の指導のもと、選ばれた品種の交配による三元豚、マニトバ州の土地を活かした地元の麦類を中心とした飼料の給仕、加えて伊藤忠商事の駐在員も加わり日々の管理・監督を行っております。HyLifeの経営陣自ら年に数回日本を訪問し、お客様や加工工場・農家を回って直接フィードバックを受けたり、パートナー企業経由で日々情報収集も行っています。また、日本訪問時に国産銘柄豚や他国輸入ポークとの比較試食テスト等も行い、常に品質向上を図っています。この日本向け特別プログラムの促進により、日本人がより美味しいと感じる豚肉の提供を可能としています。日本の大きな客先の一つ、プリマハム向け専用銘柄「ハーブ三元豚」の他、「新鮮！使い切りロースハム」等の商品にもHyLifeの豚が使用されています。



販売促進サポート



国産豚等との比較試食



プリマハム社の「新鮮！使い切りロースハム」

## 環境・コミュニティに配慮した活動

HyLifは、会社の最も重要なCore Valueとして記載しているように、地域社会と共に繁栄して行くことが非常に重要であると考えており、地域社会の人々とコミュニケーションを強化し、コミュニティと一体となるために、様々な取組を行っています。またこれに関連し事業活動が環境に与える負担を最小限に抑えるための取組みにも真摯に取り組んでいます。

### ■ 環境に配慮した活動

#### < 水の再利用 >

自社にて排水処理施設を建設し、加工工場での排水を真水に処理し、トラックの洗浄などの放りに利用することで、水の再利用を図っています。この施設を建設したことによって、工場廃水約50%の再利用を実現しています。

#### < 土地の価値向上 >

HyLifの養豚農場で出た豚の糞尿はカナダ政府との連動のもと、肥料として牧草地に還元しています。この糞尿は草地に還元されることで牧草の生育に必要な養分として再び利用されます。加えて、HyLifは自社で牛も所有しており、この牧草地で生育させております。このサイクルを実現することで、栄養のある土地を育て、土地の価値を向上し、より効率的に牛を飼育できるようになると共に豚生産からの廃棄物の付加価値化に寄与しています。



敷地内の排水処理施設



浄水過程

### ■ コミュニティとのつながりを大切に活動

#### < 地域コミュニティの強化 >

HyLifは、従業員のみならず地域住民や家族が参加できる様々なイベント（祭事でのブース出展等）を、夏の週末を中心に開催し、コミュニティの強化に貢献しています。またHyLif Fun Daysという一大イベントを年に一度開催しております。当初は社員とその家族のための行事であったのが、今では地域コミュニティ・ベンダー関係者の人々も参加する行事へと発展しました。年間約500人の地域コミュニティの方々が参加する人気のイベントです。

また、地域コミュニティのスポーツイベントへのスポンサーとなったり、寄付を行なう等をして地域との関係を深める活動を積極的に行っています。



コミュニティ懇親会



子供達へのワークショップ



HyLifの豚肉で作ったハンバーグ

#### < 移民の受け入れ・サポート >

HyLifは各国より移民受け入れを積極的に行っています。優秀な人材の確保のため、現地へ訪問し面接を含む採用プロセスを自社にて実施しているのみならず、カナダ移住後の銀行口座の開設・住居の確保・宗教コミュニティの紹介・サポート等のサービスを充実させ、いち早く移民者達が環境に慣れ、快適にカナダでの生活が始められるような取組を行っています。特に現在はフィリピンからの移民が多く、工場のあるNeepawaではフィリピンコミュニティのサポートも手厚く行なうなど、従業員の定着率向上にも努めています。

この取組はSDGsの目標8の、すべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）の促進にもつながります。

### フィリピンからの移民(HyLife従業員):Rex Toledo氏のコメント

マニトバ州に到着してから住居探しをする1か月間、HyLifeが住宅費や交通費を負担してくれたり、様々な面でサポートをしてもらい大変助かり、感謝しています。入社当初は品質管理を行っていましたが、現在は日本向けカスタマーサービスを担当しており、業務領域を広げる等HyLifeは従業員の成長も応援してくれる会社です。HyLifeが行う社会貢献活動にも積極的に参加しており、2013年にはVolunteer of the Year Awardを受賞しました。会社を通じて地域に貢献できることも、モチベーションの一つとなっています。



### コミュニティパートナー(Neepawaにおける移民の定住サポートを担当):Don Walmsley氏のコメント

HyLifeと言う存在のお蔭でNeepawa地区の学校や教会にも人が増え、私が担当している定住サポートの業務も年々数が増えており、街全体に活気が出ました。地域のイベントにも、豚肉の提供を含む各種サポートをしてくれる等、その存在は地元からも非常に喜ばれています。

### 伊藤忠商事からの駐在員(アジア向け営業・市場開発バイスプレジデント):船越直之氏のコメント

HyLifeを知ったのは伊藤忠商事で輸入ポークを担当していた時でした。新たなサプライヤー開拓として、カナダに視察に行ったことを覚えています。2010年初旬から週間7トンから市場へ紹介を始めた豚肉が、絶対的な品質や安全・安心を約束する管理から、現在では伊藤忠の取り扱い高で週間500トンを超えるところまで成長してきました。

出資の後、2013年より最初の営業駐在として当地に来ましたが、本当に従業員みんなが家族のように仲良く、思いやりがあり、また社長から現場まで直接真剣に議論が出来るフラット・マネージメントを実施していることに驚きました。その会社環境や従業員の商品への思いが、差別化につながり成長へもつながっていると感じています。

また、生活環境では当方の家族もHyLifeメンバーの仲間として、学校やカナダの祭りを始め色々なシーンでサポートしてもらっています。特に、カナダでしか味わえない自然体験に多々連れて行ってもらい、子供たちにも非常に良い経験になっていると思います。

当方も駐在員として、今まで以上にHyLifeと伊藤忠商事のパートナーシップとネットワークを活用・強化し、日本向けを含むアジア向けの輸出を更に拡大して行く予定です。

HyLifeは世界一のカナダの“食品会社”を目指し、事業活動と従業員、地域社会や環境とのバランスを最適化しながら、これからも安心・安全で美味しい豚肉をお客様に届け、成長していきます。



Highlight 2016

## 地域と共に発展する工業団地事業



地域社会への貢献に関するHighlight

### CSRレポート 第1回インデックス

1. はじめに
2. カラワン工業団地とは
3. 伊藤忠グループとしてのさらなる付加価値の提供
4. コベルニクから見たカラワン工業団地と社会的課題解決との関係性
5. 近隣地域・住民への還元
6. 総合商社が手掛ける意義

視察を終えて



現地報告: **中村俊裕 (Toshihiro Nakamura)**

NPO法人コベルニク共同創設者 兼 CEO

国連やマッキンゼーでの勤務経験を経て、ラストマイル(\*)の人々にシンプルで革新的なテクノロジーを届けるべく2010年にNPO(非営利団体)コベルニクを創設。2012年には世界経済会議(ダボス会議)のヤング・グローバル・リーダーに選出され、同会議の持続可能な開発における「グローバル・アジェンダ委員会2014-2016」の「持続可能な開発」委員も務める。また、2014年にはユニセフの「インドネシア・イノベーション・ラボ」のアドバイザーとなる。インドネシア在住。\* 新興国で最も支援が届きにくい層

## 1. はじめに

日本固有の企業形態とも言われる総合商社は、貿易事業に限らず、流通、小売、通信など事業領域が多岐にわたるため、全体像がつかみにくいともいわれている。私自身、実際に日々どのような活動をしているのかを間近で見たことはなかった。今回伊藤忠商事が手掛けているインドネシアのカラワン工業団地事業の現地視察を通じて、商社というのは、多くの企業のニーズをうまくつなげ、ビジネスが回るためのエコシステムを構築し、企業活動の潤滑油を提供しているということを強く感じた。詳しく説明しよう。

## 2. カラワン工業団地とは

カラワン工業団地(Karawang International Industry City: KIIC)は、1992年に伊藤忠商事とインドネシアの大手財閥の一つシナルマスとが50%-50%で出資し、共同で開始した事業だ。今までに3フェーズで拡大をしており、インドネシアに進出する初期段

階の企業、もしくは、インドネシアでの事業拡大に伴う工場増設などのニーズを持つ企業に対して、土地、建物、その他の付随サービスを提供し、企業が製造に専念できるインフラを提供している。カラワン工業団地には、現在までに約140社が入り、入居企業の約85%は日本企業である。

カラワン工業団地を訪れて抱いた最初の印象は「全てが整備され、きれい」というもの。道路は凸凹がなく舗装され、緑が多く掃除も行き届いている。インドネシアでは道路が凸凹している箇所も多く、いかにカラワン工業団地の管理体制がしっかりしているかが一目瞭然であった。



カラワン工業団地の位置

具体的に、どのような質の良いインフラを提供しているのか？まずは広大な土地と建物だ。国際輸送の玄関口であるジャカルタのスカルノ・ハッタ国際空港や、ジャカルタの港から車で約2時間、かつ高速道路のインターチェンジを出てすぐという好立地に、1,200ヘクタールを超える広大な敷地を用意している。これは千代田区に相当する広さだ。トヨタ自動車やヤマハ発動機などの四輪・二輪メーカーと、それらの企業に部品を納入する企業が主に入居しているが、消費財、食品メーカーなど他業種も多い。



カラワン工業団地の運営会社が入っている建物

入居企業は、KIICが運営する土地に工場を建設し、生産活動を行う。安定した電力と工業用水、通信環境、よい治安という環境の中で、各企業が本業に専念できるのだ。電力に関しては、最優先電力供給エリアとなっており、必要な電力量を安定して確保できる。従って、年間平均停電時間が約250分\*のインドネシア（日本は20分\*）で働く上で、入居企業が安心して工場を設けられるインフラが整っているとと言える。最近では、工場を建設する初期費用を抑えたい企業に対して、レンタル工場も提供している。

\* インドネシア平均停電時間：経産省2014年データより、日本の平均停電時間：電気事業連合会2014年データより



レンタル工場



消防設備



カラワン工業団地専用の変電所



インドネシア政府基準を満たす水の管理

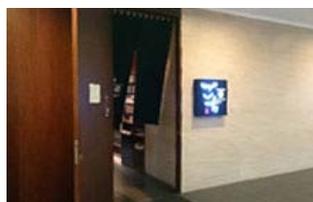
また、環境に配慮したソリューションの導入例もある。フランスのストリートライト・ビジョン社のソフトウェアを活用したスマート街路灯を約1,300本カラワン工業団地に導入し、電力消費量や二酸化炭素排出量の排出抑制だけでなく、街路照明の運用保守管理の効率化の両立を実現する予定だ。導入が完了すると、既存の街路灯と比較して約70%の電力が年間で節約できる計画となっている。伊藤忠商事が手掛ける他の事業と、カラワン工業団地事業のシナジーを生み出す取り組みである。

これらのレジリエントな（復元力のある）インフラ提供だけではなく、ソフト面での環境も整っている。例えば、入居企業同士のコミュニティを強化するために自治会が設けられており、後述する地域貢献活動や敷地内の共同農園など、毎月様々なトピックについて話し合っている。特に人気があるのは、外部講師を迎えた講習会で、各企業が抱えている財務や労務管理といった課題への対応策など、実用的なセッションも開催されており、入居企業が地場の法律に則した、適切な労働環境を整備する支援もしている。

敷地内には日本食レストラン、インドネシアレストラン、イタリアレストラン、クリニック、従業員向けのモスク礼拝所も完備している。近隣地域にはカラワン工業団地で働く方々が滞在できるサービスアパートもある。



日本のクリニック



日本食レストラン



礼拝所

カラワン工業団地はインドネシアでISO9001及び14001、OHSAS18001の3つの国際標準を取得している数少ない工業団地の一つであり、インドネシア政府より2013年には最優秀工業団地、2015年には優秀工業団地として表彰されるなど、外部からの評価も非常に高い。外部からの評価はもちろん素晴らしいが、私のもっとも印象に残ったのは、「入居してくださっている企業が事業で成功・成長するのが一番のやりがい」という、KIICが持っている熱い思いだった。

### 3. 伊藤忠グループとしてのさらなる付加価値の提供

伊藤忠商事としては、カラワン工業団地の入居企業に対して働きやすい環境を提供する以外にも、グループ企業を通じてさらなる付加価値を提供している。例えば、伊藤忠ロジスティクス（伊藤忠商事の総合物流子会社）の子会社であるPT. Itochu Logistics Indonesia (ILI)は、日本を含めた国外からインドネシア国内に入ってくる物資の通関手続きを行っている。サプライチェーンがグローバルに広がる企業にとって、通関というなくてはならないプロセスも、頻繁に法律の改正があったり解釈が難しかったり、インドネシアを含む新興国ではその他にも予測できないことが多い。こういった環境でも、必要な書類を揃え、人的ネットワークを駆使し、可能な限りスムーズに通関を行うILIのような役割は今後も重要だ。

伊藤忠ロジスティクスのもう一つの子会社PT. ILC Logistics Indonesia (PT.ILC)は、ILIが通関させた資材などを、在庫を統一して管理し、入居企業に届けている。人々のライフスタイルや消費パターンにあわせ、モノの流れはますます複雑化しているなかで、PT.ILCは複雑な物流業務を一括管理し、入居企業の業務効率化、ひいては物流コストの削減に貢献している。

インドネシアに工場を持つ多くの製造企業は、商品の資材発注と在庫管理に苦慮しているが、PT.ILCの所有する在庫管理システムは、常に正確な在庫をタイムリーに確認する事が出来る為、必要な時に必要な数量を短時間で工場まで運ぶ事が可能となり、顧客の在庫削減を実現出来ている。伊藤忠ロジスティクスは今後も、効率が良く質の高いサービスを提供すべく、ビジネスを拡大して行く方針だ。



筆者（左）、伊藤忠村上氏（中央）、ILI今村氏（右）とジャカルタ北部のタンジュン・プリオク港にて



カラワン工業団地内にあるPT.ILCのオフィス



PT.ILCの倉庫で目に着いたのは、写真入りの管理マニュアルの多さだ。ヘルメットの正しいかぶり方から、荷物の正しい積載の仕方まで、さまざまなマニュアルが「ワン・ポイント・レクチャー」というタイトルで倉庫内の壁に貼ってある。



倉庫内のあちこちに貼られている労働安全管理マニュアル

これらのアイデアは、PT.ILC幹部から出てくるだけでなく、工場で働く従業員らからも出てくるという。在庫管理を効率的に行い、入居企業に対して短時間で資材を届けるという活動の裏には、このような地道な取り組みが欠かせないのだろう。

### コペルニクについて

筆者はコペルニクを立ち上げ、インドネシアを拠点にシンプルなテクノロジーを通じた貧困削減と新興国の人々の自立支援を行っている。シンプルなテクノロジーの例としては、ソーラーライトや簡易浄水器があげられる。これらのテクノロジーに注目している理由を説明したい。

電気が通っていない場所に住む人々は（世界中で約14億人）、日没後は普通灯油を燃やして薄暗いあかりを灯しているが、この灯油ランプは非常に害が多い。まず、灯油を定期的に購入する必要があり、毎月の家計の20%を占めることもある。また、有害な黒煙が出るため、呼吸器疾患の発症率を高め死亡に至ることもある。ソーラーライトに着目しているのは、これらの問題を安価、かつ直接的に解決できるからだ。また、蛇口をひねればきれいな水が出る日本とは違い、多くの途上国では大腸菌などが蔓延している水を飲むことから、下痢を起こし、脱水症状で毎日子供が4千人死亡しているという国連の統計がある。こういった場所に簡易浄水器を届け、健康被害を軽減させるなどの活動を行っている。



ソーラーライトの元で仕事をする男性（写真：コペルニク）



浄水器で濾過された水を飲む子供たち（写真：コペルニク）

コペルニクは、企業単独では採算が成り立ちにくい農村部・僻地で貧困層向けに届けるという活動を行っているが、こういった貧困層向けのソーラーライトや簡易浄水器を製造しているのは、全て民間企業だ。これらのテクノロジーがなければ、コペルニクの活動は成り立たない。より多くの貧困層向けの適切なテクノロジーがより安価に開発されれば、貧困層の生活向上に大きく貢献することにもつながる。

## 4. コペルニクから見たカラワン工業団地と社会的課題解決との関係性

筆者の活動とからめて、カラワン工業団地の活動を一步引いたところから改めて見てみると、工業団地の違った面が浮上る。例えば、カラワン工業団地では二輪車の製造も行われているが、車に比べて格段に安価な二輪車は、コペルニクが活動をするラストマイルの貧困地域でも非常に価値を発揮する。道路が整備されておらず、人口密度の低いインドネシア農村部では、収穫した農作物を近くの市場まで運ぶ、病院に行くなどの移動に二輪車は欠かせない。また、ソーラーライトや簡易浄水器などは、ほとんどの場合コペルニクのネットワークを通じて、二輪車で家々まで運ばれている。ラストマイルのサプライチェーンには、二輪車が欠かせないということだ。



二輪車でソーラーライトを届けるコペルニクのパートナー  
(写真：コペルニク)

次に、蚊取り線香の例を見てみよう。蚊よけの製品を製造する日本企業もカラワン工業団地に入居、インドネシアで売り上げを伸ばしている。2013年のインドネシア政府のデータによると、蚊を媒体とするマラリア感染が35万件、デング熱感染が10万件発生しており、幼児・子供の死亡にもつながっている。マラリア・デング熱がインドネシア経済にもたらす負の影響は大きく、エコノミスト誌の試算によると、経済的ダメージは年間約380億円にも及んでいる。よって、蚊よけの製品は日用必需品であり、それを製造することは、かゆみという不快感を予防するだけでなく、死にも至る感染症の予防、さらにはインドネシアの経済的負担の軽減にも貢献しているといえる。

貧困の根絶、再生可能エネルギーの普及、清潔な水の確保、マラリア・デング熱といった感染症の撲滅は2015年9月に国連が採択した「持続可能な開発目標（SDGs）」の重要な17の目標の中に含まれており、国際的重要課題として認識されている。これらの課題解決は、国際機関や加盟国政府だけでなく、民間企業、市民セクターなどがグローバルレベルで連携をすることを促している。ソーラーライトや浄水器が二輪でラストマイルまで届けられ、蚊よけの製品がインドネシア国内において安価で安定して供給されるということは、インドネシアにおけるSDGs達成にも貢献していると言える。

## 5. 近隣地域・住民への還元

カラワン工業団地の本業が、入居企業の活動を通じて社会課題に貢献している一方、カラワン工業団地としても、入居企業と一体になって、直接的に近隣6つの村を中心としたCSR活動も積極的に行っている。

例えば、農業支援。カラワン地域は大都市のジャカルタから1-2時間という距離とはいえ、多くの住民は小規模な農家がほとんど。これに着目し、インドネシアのトップ大学の一つであるボゴール農業大学と提携して、肥料の正しい使い方や新たな農業手法の導入などの農業指導を地域住民に行い、彼らの経済的自立を支援している。また、栄養価の高いナマズを養殖し、地域住民に提供し、新たなビジネスの種を提供するとともに、栄養改善にもつながる活動を行っている。

その他にも地域乳幼児健康連絡所の開設支援、無料の医療支援、毎月の離乳食支給、年間1万本を超える植林用苗木の栽培、奨学金の提供等、入居企業や外部団体とも協力しながら様々な社会貢献活動を積極的に行っている。カラワン工業団地では約5万人が働いており、雇用創出にも大きく寄与していると言えるだろう。



地元の女性団体を集めた農業ワークショップ



入居企業が共同で運営する農園

## 6. 総合商社が手掛ける意義

総合商社が工業団地事業を手掛ける意義について考えてみたい。新しい国に事業を展開する際、海外に大きなネットワークを構築し、ノウハウや資金力を持ち、すでに多様なビジネスを行っている商社に相談する日系企業が多い。これらの利点を活用したが、この工業団地のビジネスだといえる。商社側としては、すでに他のビジネスでも関わりがある現地の有力企業とジョイント・ベンチャーを行うことで、現地法令の遵守、現地政府との折衝などがスムーズに行われる一方、商社はネットワークを生かして入居企業を集め、上述したような、ロジスティクスサービスやスマート街路灯などの事業などでさらなる付加価値を提供するための

ビジネスを投入していく。入居企業としては、商社が有するソフト・ハードを活用しながら、初期投資を抑えつつ事業拡大をして行くことができる。まさにウィン・ウィンの関係だと言える。

### インドネシアパートナーから見た日本の企業

カラワン工業団地などを通じてインドネシア市場に進出・拡大をしてきた日本の企業は、インドネシアの企業からはどのようにみられているのだろうか？カラワン工業団地におけるインドネシア側のパートナーであるシナルマス・グループにて、テクノロジー投資責任者であり、日本企業パートナーシップに関するアドバイザーも務める小林真悟氏に話を聞いた。

シナルマス・グループは、過去20年以上の間に様々な事業領域で日本企業と20件のジョイント・ベンチャーを営んでおり、インドネシア企業グループの中でも、日本企業との関係は非常に深い。インドネシアの企業が日本企業とパートナーシップを結ぶメリットには、様々な経済合理性の他に、日本人の勤勉さや職業倫理から多くを学ぶこと、また、事業への長期的視点が共有できること等があげられる。

日本企業とパートナーシップを組む際、事業開始までの調整には時間を要するケースもあるが、信頼関係の下でコミットメントは強く、一度始まればその後スムーズに進みやすい。

インドネシアは1997年の通貨危機で大きな打撃を受け、リーマンショックの影響や為替の変動など、外部環境が必ずしもよくない時期もあったが、伊藤忠商事及び伊藤忠グループには、インドネシアにおいて長期的視点で最も信頼される日本のパートナーとして、これからもプレゼンスを強めて行って欲しい。



シナルマス・グループの小林氏

## 視察を終えて

普段訪れる機会の少ない工業団地を隅から隅まで視察し、ジャカルタにある港の通関プロセスを間近で見たことで、気づかされた点がいくつもあった。伊藤忠商事はもちろんこれ以外の事業も多く手掛けており、今回訪れたのはそのほんの一部とはいえ、事業のスケールの大きさとグループ内企業の間でのシナジーは非常に印象に残っている。

私の事業に関連する、新興国での事業という観点から言えば、経済産業省やJETRO、JICAが行っているような海外進出支援の、次のステージの支援ともとることができると感じた。JETROやJICAの支援を受けて新興国の市場調査をした後、手ごたえを感じて、実際に製品の製造・販売に踏み切ろうとしても、やはり土地探しや建物建築などの初期投資はなるべく抑えたい。こういった企業にとっては、カラワン工業団地のような施設は企業の新興国進出のリスクヘッジに大きな役割を果たすのだろう。こういった施設を足がかりに、多くの企業が、貧困層が必要とする製品やサービスを開発・製造していただければ、我々コペルニクの活動も一層広がりが出てくるだろうと考えながら家路についた。

## 繊維カンパニーのCSR

### カンパニーの中長期成長戦略

顧客視点に立つマーケティングカンパニーとしてライフスタイル全般をビジネス領域と捉え、原料・素材からアパレル、ブランド、更には繊維資材に至る、業界全般をカバーするバリューチェーンを軸に、グループ全体としての強みを発揮しながらビジネスを展開しています。

日本国内では、インバウンドも含めた消費動向の変化を捉え、付加価値の高いものづくりを推し進めるとともに、展開ブランドの拡充、さらには資本提携等を通じたリテール分野やライフケア分野などへの事業領域の拡大にも注力しています。また、海外においても、消費の拡大が期待される中国、アジア、新興国をはじめ、成長市場における展開拡大に向けた資産ポートフォリオの拡充にCITIC/CPグループとの協業も含めて取り組んでいます。更に、今後の更なる関税自由化を踏まえたグローバル顧客のニーズに応えるべく、アジア全域を一つの面として捉え、関税メリットを意識した適地生産体制を更に強化し、人権をはじめとする労働慣行の遵守、環境保全、並びに地域との共生を図りつつ、中国を含むアジア地域における素材調達から縫製までのバリューチェーンを拡充しています。

今後も、当社の生活消費関連分野の一翼を担うカンパニーとして、業界のリーディングカンパニーとしての優位性を最大限に活用しながら、既存事業の強化やグループ間シナジーの創出、優良資産の更なる積上げ及び資産の入替を着実に実行していくことで、当カンパニーの収益基盤を更に盤石なものとしていきます。



繊維カンパニー プレジデント  
小関 秀一

### カンパニーのCSR

#### ■ 社会の視点に立つマーケティングカンパニー

商品・サービスの安全性及び顧客満足度の向上を繊維カンパニーのCSR上の重要項目と位置付けています。

また、繊維カンパニーの原点である「ものづくり」を支えるグローバルな適地生産体制では、サプライチェーン上の労働慣行や環境にも配慮し、持続可能なものづくりを推進していきます。

獲得を目指す収益機会	挑戦すべき課題
<ul style="list-style-type: none"><li>■ サプライチェーンにおける人権への配慮や労働環境の改善等による、安定的な商品供給体制の構築</li><li>■ リサイクル繊維の利用に代表される環境配慮型ビジネス創出等による新規需要の獲得</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ サプライチェーンマネジメントの精度向上と取組みの深化・拡大</li><li>■ 環境関連法規制の改正への適切な対応等による事業継続性の確保</li></ul>

### CSRアクションプラン

#### ■ 2016年度行動計画の要点

海外生産工場に対するモニタリング調査を、グループ会社を含めて継続実施するとともに、社員の教育によるサプライチェーンマネジメントの更なる高度化を目指します。また、社会・環境配慮型のビジネスを引続き推進していきます。

部門 / 部	CSR課題/ 社会的課題	2015年度 行動計画	実施 状況 ※1	2015年度の 実績	2016年度の 行動計画	CSR 推進 基本 方針 ※2	マテ リア リテ ィ ※3	SD Gs ※4
ファッション アパレル第一 部門	環境保全型ビジネスの推進	ユニフォーム事業における、再生ポリエステル繊維、オーガニックコットン等、環境に配慮したエシカル素材の提案や、リサイクルなどの循環型ビジネスの提案。		制服や作業服などのユニフォーム用素材として再生ポリエステル使いの生地を提案し、一年を通じて継続的に納品することができた。	ユニフォーム事業における、再生ポリエステル繊維、オーガニックコットン等、環境に配慮したエシカル素材の提案や、リサイクルなどの循環型ビジネスの提案。	2.	1.	12.
ファッション アパレル第二 部門	BOPビジネス	オーガニックコットン（OC）の普及に向けて、プレオーガニックコットン（POC）のみならず、OC混やポリエステル混などへと提案素材の幅を広げていく。		POCプログラムを通じたPOC・OCの取扱量は累計4,000t規模となった。日本市場ではトレーサビリティの徹底に裏付けられたOCに対する評価が高まっており、今後はOCの更なる普及に取り組んでいく。	2016年度より新ブランド「ONE (Organic Natural Ethical) COTTON」を立ち上げ展開を開始した。今後はPOC及びONE COTTONの展開を通じ、日本市場におけるOCの更なる普及を目指す。	2.	4.	1. 3. 4. 12.
ブランドマー ケティング第一 部門	社会的問題への配慮、環境保全型ビジネスの推進	振動発電型自発光LEDの搭載商品を、既存のバッグからシューズやその他関連グッズへとカテゴリーを拡大し、既存顧客だけでなく、新規顧客を開拓し、普及に努める。		既存顧客向けに継続搭載が決定し、2015年度に振動発電型自発光LED 20,000個のデリバリーを実現した。また、「伊藤忠子どもの夢ファンド」に取り扱いブランドが協賛した。	取り扱いブランド及び製品に関連する社会貢献活動の実施	2.	1. 2.	4.
ブランドマー ケティング第二 部門	ステークホルダー エンゲージメント	ハンティングワールドジャパンを通じたボルネオ保全トラストの支援を継続する。（ボルネオ島ハンティングワールド共生の森1.6haの保全活動及びボルネオ象のレスキュー等）		2015年度のチャリティーグッズの国内外における売上は約2億円（上代ベース）だった。HWJでは、その売上の1%をボルネオ保全トラストに提供し支援活動をサポートしている。	ハンティングワールドジャパンを通じたボルネオ保全トラストの支援を継続する。（ボルネオ島ハンティングワールド共生の森合計3.1haの保全活動及びボルネオ象のレスキュー等）	2.	2.	13. 15.
カンパニー 共通	サプライチェーン マネジメント	サプライヤーへのCSRチェックを行ない、繊維業界が抱える課題を共有するとともに、社会的問題解決を図る。		総サプライヤー実態調査を65社に行い、懸念事項を洗い出したうえで、きめ細かく対応した。	サプライヤーへのCSRチェックを継続し、繊維業界が抱える課題を共有するとともに、社会的問題解決を図る。	3.	3.	5. 6. 8. 13.
		総本社主催のセミナー、研修、及び業界内の講習への積極的な参加により、社員の教育、啓蒙を深め、様々な社会的課題の未然防止に努める。		総本社主催の複数のセミナーに参加し、社員の知識を深めた。	総本社主催のセミナー、研修、及び業界内の講習への積極的な参加により、社員の教育、啓蒙を深め、様々な社会的課題の未然防止に努める。	4.	1.	5. 6. 8. 13.

※1  : 実施  : 一部実施  : 未実施

※2 CSR推進基本方針の詳細はP8~9をご参照ください。

※3 マテリアリティの詳細はP9~10をご参照ください。

※4 SDGsの詳細はP11をご参照ください。

## 主要取組事例

### ■ ユニフォーム事業における環境配慮型ビジネスの推進

伊藤忠商事は企業向けユニフォーム事業において、企画、素材開発、生産、物流システムを含めたトータルソリューションでの提案力強化に取り組んでいます。その一環として、ユニフォームの企画・製造・販売業を営む子会社(株)ユニコを通じ、2009年に産業廃棄物広域認定制度の認定を受けました。一般衣料品に比べてユニフォームは大量に同じ素材・規格の製品を生産することから、リサイクルに最も適した繊維製品として注目されています。一般的に合成繊維などが含まれているユニフォームは産業廃棄物と見なされるため、この制度を利用して各企業がリサイクルの仕組みを整えることで、複数の都道府県にまたがった制服の回収が可能となるほか、制服にエコマークを付与できるなどのメリットがあります。また、(株)リバースプロジェクトとの取り組みでは、2014年1月に発足した「全日本制服委員会」に協業し、エシカル素材を使用した制服の提案を強化しています。同委員会では、2020年までに1000万人の制服を環境配慮型へ移行することを目標に掲げており、プロジェクト第一弾として、伊藤忠エネクス(株)のガソリンスタンドの制服を刷新しました。同プロジェクトにおいて、伊藤忠商事は、繊維メーカーと協業し、再生ポリエステルを使用した環境配慮型ユニフォームの企画・生産を行いました。また、(株)リバースプロジェクトと主要取引先である(株)ボンマックスが共同で推進する「WORK 4 BANGLAプロジェクト」にも賛同し、オーガニックコットン製Tシャツなどの生産も受託しています。今後も、企業向けユニフォーム事業における提案力強化の一環として、持続可能な社会をめざす環境配慮型ビジネスの推進に取り組んでいきます。



環境配慮型素材を用いた伊藤忠エネクス(株)の制服

### ■ ハンティング・ワールドの生物多様性保全活動への支援

伊藤忠商事が展開するラグジュアリーブランド「ハンティング・ワールド」は、1965年のブランド創設以来、「牙のない仔象」をモチーフとしたロゴマークを使用しています。これは自由と蘇生のシンボルであると同時に、絶滅危惧種の保護という未来を見据えた課題をも意味しており、創設者の自然への愛と敬意が込められています。伊藤忠商事のグループ会社で「ハンティング・ワールド」ブランド製品を日本で販売するハンティング・ワールド ジャパンでは、創設者が掲げた「自然との共生」実現のために、2008年よりNPO法人「ボルネオ保全トラスト」(BCT)が進める生物多様性保全活動を支援しています。同社では、チャリティーグッズを企画・販売し、その売上の1%を提供することで、BCTのさまざまな保全活動に役立てています。これまでの支援金によって、2011年秋にはマレーシア・サバ州の「緑の回廊(※)計画」区域内に4エーカーの「ハンティング・ワールド共生の森」1号地が誕生。さらに、2016年2月には、2号地として1.5ヘクタールの土地を追加取得しました。また、BCTをサポートしているBCTジャパンが推進する「野生動物レスキューセンター」の第一弾施設「ボルネオ エレファント サンクチュアリ」の設立資金にも役立てられました。



ハンティング・ワールドのチャリティーバッグ



レスキューセンター全景

※ 緑の回廊：森林保護区や保護林の間の土地を買い戻すなどして、分断された森林をつなぎ、野生動物の移動経路を作ることで、生物多様性を保全する活動

### ■ 持続可能なものづくりに向けたサプライチェーンマネジメント体制

繊維カンパニーの原点である「ものづくり」を支えるグローバルな適地生産体制では、サプライチェーン上の労働慣行や環境にも配慮し、持続可能なものづくりを推進しています。サプライヤーから当社の調達に関する方針の理解と協力を得ていくことが重要と考え、「伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針」に合致したサプライヤーとの取組みを進めています。また、グループ会社も含めた国内外生産工場に対するモニタリング調査を継続的に実施しており、2015年度にはインナーウェア製造を行う(株)ロイネ、ミャンマーのシャツ生産拠点であるTI GARMENT COMPANY LIMITEDにおける実態調査を外務専門家とともに行いました。今後も、サプライチェーンマネジメントの精度向上に努めていきます。



TI GARMENT COMPANY LIMITEDにおける実態調査

# 機械カンパニーのCSR

## カンパニーの中長期成長戦略

IPP・水・環境・エネルギー・交通インフラなどのインフラ事業型ビジネスでは、先進国における既設優良資産の積上げと途上国における高収益開発型案件をバランス良く推進していきます。また為替を含めた外部環境が改善しつつある船舶・航空・自動車・建機・産業の分野では、従来強みのあるトレードの拡大とバリューチェーンビジネスの再構築・強化を図ると共に、周辺分野にも厳選して投資し収益基盤の安定を図っていきます。更に今後成長が期待される医療機器ビジネス分野では、医療機器関連バリューチェーンの構築を推進し、日本を含むアジア地域における事業投資・トレードの一層の拡大を図ります。実行済みの投資からの収益を最大化すると共に、今後も資産入替と優良資産の積上げを促進し、関連・付随するトレードを取込むことで収益の極大化を目指します。新興国で開発を進めるインフラ事業型ビジネスでは、プロジェクトを円滑に進めるために、環境保全・地域社会等への配慮を慎重に行っています。また気候変動や廃棄物処理、水資源の確保といった地球規模で解決が求められている課題は、機械カンパニーにとって中長期的に有望なビジネスチャンスと認識しており、風力、地熱などの再生可能エネルギー関連事業や廃棄物処理案件への参画、海水淡水化などの水関連事業に積極的に取り組んでいます。また、CITIC/CPグループとの戦略的業務・資本提携契約に基づき中国・アセアンといった地域を中心に、CITIC/CPグループの特色を生かした共同投資やトレードの拡大を検討しています。



機械カンパニー プレジデント  
吉田 多孝

## カンパニーのCSR

### ■ 社会のインフラ事業を通じ地域社会における次世代の豊かさを担う

機械カンパニーは、社会のインフラ事業を通じて、人々のより豊かな生活につながる地域社会発展の実現を目指しています。また、より良い地球環境を次世代に引継ぐことを目指した環境保全型ビジネスの推進や医療ビジネスを通じた健康社会への貢献に取り組んでいます。

獲得を目指す収益機会	挑戦すべき課題
<ul style="list-style-type: none"> <li>地熱および風力発電などの再生可能エネルギープロジェクトへの参画</li> <li>水需要増大に対応する水関連ビジネスへの取り組み</li> <li>交通インフラ（自動車、鉄道等）の地域社会へ貢献</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>インフラ事業型ビジネスでの開発地域における環境保全・地域社会・人権への配慮</li> <li>医療ビジネスにおける、急速に進む高齢化社会への対応</li> <li>低炭素社会実現に向けたRenewable Energy活用</li> </ul>

# CSRアクションプラン

## 2016年度行動計画の要点

2016年度も、環境への影響に配慮しながら、引き続き風力、地熱などの再生エネルギー関連事業、廃棄物処理・発電事業、海水淡水化などの水関連事業、鉄道関連事業等社会インフラ事業を積極的に推進していきます。また、国内の自動車メーカーと共同で事故削減、省燃費運転等のセミナーを開催し、CS向上ならびに安全、省エネ等社会貢献に寄与いたします。

部門 / 部	CSR課題/ 社会的課題	2015年度 行動計画	実施 状況 ※1	2015年度の 実績	2016年度の 行動計画	C S R 推進 基本 方針 ※2	マテ リア リテ ィ ※3	S D G s ※4
プラント・船舶・航空機部門	水資源の保全・開発、及び安全で衛生的な水の供給	海水淡水化造水プラントの安全・安定運転への貢献		オマーンの海水淡水化事業受注、及び豪州下水再生事業の買収合意 豪州メルボルン海水淡水化案件や英国 Bristol Water水道事業、スペイン カナリア諸島州での上下水道事業へ参画中	海水淡水化、上水、下水案件への取組によって水不足への対応や生活インフラ整備に貢献する	2.	2. 4.	3. 6. 12.
	再生可能エネルギー利用の発電案件の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>地熱発電事業の安定操業に向けたプラント建設履行</li> <li>風力発電事業によるクリーン電力の供給</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>インドネシアにおける地熱発電事業について、建設履行中</li> <li>風力発電事業については、Keenan及びShepherds Flat共に安定的に運転中</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地熱発電事業の安定操業に向けたプラント建設履行</li> <li>風力発電事業によるクリーン電力の供給</li> </ul>	2.	1. 2. 4.	7. 13.
	公衆衛生の保全・改善	ゴミ焼却発電案件への取組による直接埋立ゴミ及び温暖化ガスの削減に貢献		英国にて4案件（South Tyne & Wear, Cornwall, West London, Merseyside）に参画中	ゴミ焼却発電案件への取組による直接埋立ゴミ及び温暖化ガスの削減に貢献	2.	1. 2. 4.	3. 7. 13.
自動車部門	ステークホルダーとのコミュニケーション強化	省燃費運転、安全運転講習の実施によるCS向上、並びにサブライヤーとの連携強化		いすゞ自動車北海道テストコースにて、輸送効率向上、事故削減、省燃費運転に関するセミナーを、いすゞ自動車東北と荷役作業安全講習会を開催。CS向上ならびに安全、省エネ等、社会貢献に寄与。	輸送効率向上、事故削減、省燃費運転などについてのセミナーを開催し、CS向上ならびに安全、省エネ等、社会貢献に寄与	2.	4.	13.
建機・産機部門	環境保全型ビジネスの継続と地域社会への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>電動アシスト自転車用ドライブユニット量産開始</li> <li>介助を要する人の不便解消に寄与する非金属車椅子の導入開始</li> </ul>		電動アシスト自転車用ドライブユニット：2016年度量産販売開始予定。	2016年下期の販売開始を目指し、量産準備・受注活動を推進する。	3.	4.	3. 11. 13.

※1 : 実施 : 一部実施 : 未実施  
 ※2 CSR推進基本方針の詳細はP8～9をご参照ください。  
 ※3 マテリアリティの詳細はP9～10をご参照ください。  
 ※4 SDGsの詳細はP11をご参照ください。

## 主要取組事例

### ■ インドネシアで地熱発電事業に参画

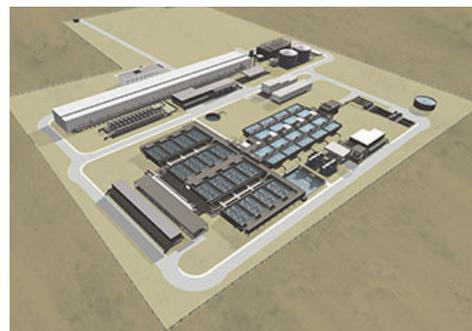
伊藤忠商事は、インドネシア北スマトラ州サルーラ地区に出力320.8MWの地熱発電所を建設し、インドネシア国有電力会社（以下、PLN）に30年間売電する長期売電契約を2013年4月に締結しており、2014年5月にファイナンスクローズ達成、2016年に初号機営業運転開始を予定しております。地熱発電は、地下深部にある地熱貯留層から高温高圧の蒸気・熱水を取り出して発電する技術であり、取り出した地下水を適切に地中に還元することにより、半永久的に地熱エネルギーを利用することができ、今後の活用が世界的に期待される再生可能エネルギーです。発電時にCO<sub>2</sub>の排出が僅かであるため環境に対する負荷が少なく、又天候に左右されないため他再生可能エネルギー電源に比べ出力が年間を通して安定しているという利点があります。世界の地熱源の4割が集中する世界最大の地熱源保有国であるインドネシアは、地熱を戦略的な電力源として位置づけており、当社は本事業を通じてインドネシア政府が掲げる地熱発電推進政策に貢献するとともに環境保全や地域社会との共生に配慮しながら今後も引き続き地熱・風力等の再生可能エネルギーを活用した発電事業を積極的かつ着実に推進します。



地熱井掘削現場

### ■ 命をつなぐ飲用水を安定供給オマーン最大の海水淡水化事業

今後、年間約6%成長すると予測される中東オマーンの水需要。人口増加や都市化とともに、飲料水不足が課題となっています。2016年3月、当社が参画するBarka Desalination Company（バルカ・デサリネーション・カンパニー）は同国の水の安定供給に向けてオマーン北部バルカでの日量281,000m<sup>3</sup>の海水淡水化事業契約を締結に合意しました。同プロジェクトは、オマーン政府が推進する官民連携型事業であり、逆浸透膜（RO膜）方式の海水淡水化設備と周辺設備の建設及び20年間にわたる運営を行います。設備は2018年4月に商業運転開始を予定しており、総事業費約300百万ドルのオマーン最大の海水淡水化事業となります。世界的な人口の増加や経済成長、地球温暖化等に起因する水需要の増加を受けて、当社は水ビジネスを重点分野として位置付け、海水淡水化や上下水事業等の拡大に取り組んでいます。今後も世界各地域において水資源の有効活用に寄与する事業を推進していきます。



プラント完成予想図

# 金属カンパニーのCSR

## カンパニーの中長期成長戦略

投資とトレードでバランスのとれたビジネスを展開し、安定した収益基盤の構築と将来の成長機会の獲得に取り組んでいきます。

資源開発分野では、コスト競争力など優位性のある権益を確保すると共に、継続的な生産性向上により市況変化への耐性を高めていきます。また、安定調達に課題のある非鉄資源やレアメタル権益の獲得等を含め、資産ポートフォリオの更なる拡充と最適化を進めていきます。

また、トレードビジネスにおいては、保有権益を基点とした原料・燃料のトレード拡大、製品分野を含むバリューチェーンの構築、そしてグループの総合力を活かした付加価値の創造を通じて、川上から川下まで幅広く厚みのあるトレードフローを展開していきます。

戦略パートナーであるCITIC/CPグループとの連携を強化し、資源開発・トレードの両面においてお互いの強みを生かした協働を推進します。

金属・鉱物資源の安定供給に向けて、ビジネスパートナーとともに、開発現場における環境への配慮、地域との共生、安全な労働環境の確保を徹底し、持続可能な金属・鉱物資源の開発を推進していきます。また、メガソーラー事業、バイオマス燃料トレード、リサイクルビジネスといった地球環境に優しい事業への挑戦を積極的に行っていきます。



金属カンパニー プレジデント  
米倉 英一

## カンパニーのCSR

### ■ 金属・鉱物資源の持続可能な開発と安定供給

金属・鉱物資源の安定供給に向けて、ビジネスパートナーとともに、開発現場における環境への配慮、地域との共生、安全な労働環境の確保を徹底し、持続可能な金属・鉱物資源の開発を推進していきます。また、資源の有効利用や、再生可能エネルギー事業を推進し、循環型社会の実現に貢献します。

獲得を目指す収益機会	挑戦すべき課題
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 太陽光などの再生可能エネルギーの普及・本格化</li> <li>■ バイオマス発電事業の進展とバイオマス燃料市場の拡大</li> <li>■ 循環型社会形成に向けた資源リサイクルの発展</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 資源開発案件における地域社会との共生</li> <li>■ 環境・生態系への影響、健康、安全な労働環境に配慮した、持続可能な資源開発</li> <li>■ サプライチェーンマネジメントの徹底と継続的なモニタリング</li> </ul>

# CSRアクションプラン

## 2016年度行動計画の要点

グローバル企業として国内、海外グループ会社においても、環境マネジメントを推進していきます。鉱物資源の開発・採掘時にパートナー企業とも連携し、地域社会との共生と安全・健康・環境への配慮を推進するとともに、太陽光事業、バイオマス燃料トレード、リサイクルビジネスといった資源の持続可能な利用に向けた各種取組を通じ、地球環境に優しい事業への挑戦を行ってまいります。

部門 / 部	CSR課題/ 社会的課題	2015年度 行動計画	実施 状況 ※1	2015年度の 実績	2016年度の 行動計画	C S R 推進 基本 方針 ※2	マテ リア リテ ィ ※3	S D G s ※4
金属資源部門	資源開発事業の安全と安心の徹底及び向上	採炭及び採鉱時の安全管理の徹底をJVパートナーと共有。		四半期毎に開催されるJV Meetingにて、安全管理が徹底されていることをJV Partner間で確認した。	四半期毎のJ/Vミーティングに於いて採鉱及び採炭時の安全管理の徹底をJVパートナーと共有。	2. 3. 4.	2. 3. 4.	8.
鉄鋼・非鉄・ソーラー部門	廃棄物適正処理・オゾン層破壊防止	<ul style="list-style-type: none"> <li>電子マニフェスト（電子版産業廃棄物管理）のグループ内企業/取引先への浸透・拡大。</li> <li>温暖化ガス（フロン類）の適正処理体制維持及びモニタリング体制向上。</li> </ul>		新規取引先への導入、既存客先への浸透に向けた取り組み継続。フロン回収破壊報告書のデータベース化並びにステークホルダーとの共有を継続。	<ul style="list-style-type: none"> <li>電子マニフェスト（電子版産業廃棄物管理）のグループ内企業/取引先への普及推進。</li> <li>温暖化ガス（フロン類）の適正処理体制維持及びモニタリングの継続実施。</li> </ul>	2.	2.	13.
	環境負荷の少ないエネルギーの開発と安定供給	国内外の太陽光事業・バイオ燃料トレードを通じた気候変動対策への貢献。		<ul style="list-style-type: none"> <li>太陽光発電パネル・資材及びバイオマス燃料の取引を推進。</li> <li>国内のメガソーラー事業は、稼働中の2案件に加え、新規2案件の建設工事が進行中。</li> </ul>	国内外の太陽光事業・バイオ燃料トレードを通じた気候変動対策への貢献。	1. 4.	1. 2. 4.	11. 12. 13.
カンパニー共通	サプライチェーンマネジメント強化とCSRのグループ展開	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーンの確認とビジネスパートナーへの啓蒙活動。</li> <li>国内外事業会社におけるCSRの継続的な啓蒙活動の実施。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライヤー各社の書面・訪問調査を実施。</li> <li>国内外の事業会社に対してCSRの啓蒙活動を継続。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーンの確認とビジネスパートナーへの啓蒙活動。</li> <li>国内外事業会社におけるCSRの継続的な啓蒙活動の実施。</li> </ul>	1. 2. 3. 4.	1. 2. 3. 4.	8. 12. 16.
	資源開発・生産・採鉱事業の安全徹底	EHSガイドラインの運用継続		講習会を開催し、具体的事例に基づく啓蒙活動を推進。	EHSガイドラインの啓蒙並びに運用の継続実施。	3. 4.	1. 2. 3. 4.	8. 12.

注：EHS = Environment, Health, Safetyの略

※1 : 実施 : 一部実施 : 未実施

※2 CSR推進基本方針の詳細はP8~9をご参照ください。

※3 マテリアリティの詳細はP9~10をご参照ください。

※4 SDGsの詳細はP11をご参照ください。

## 主要取組事例

### ■ EHS（環境・衛生・労働安全）ガイドライン（鉱業）の運用

当カンパニーでは、独自にEHS（環境・衛生・労働安全）ガイドライン（鉱業）を定め、運用しています。金属・石炭・ウラン資源の探査・開発・生産事業に起因する環境汚染や事業に関わる者の健康障害・事故等の環境・衛生・労働安全リスクを回避・低減し、生物多様性の保全や地域社会への十分な理解と最大限の配慮を目的としています。

運用は当カンパニーで投資検討を行う事業を主対象として行い、既存案件にも適宜広げていきます。内容は国際基準との整合性を常に図りつつ、具体的な事例を使った組織員への啓蒙活動により、周知徹底を図っていきます。

### ■ 大分日吉原太陽光発電所の商用運転を開始

2016年3月、株式会社九電工と三井造船株式会社との共同事業となる大分日吉原太陽光発電所の商用運転を開始致しました。本発電所は、三井造船大分事業所が保有する約46万平方メートルの敷地を活用して発電出力4万4,800kWの発電事業を行う、大規模メガソーラーです。年間予想発電量は5,250万110kWhと、一般家庭約9,300世帯分の年間電力需要を賄うとともに、約3万2,000トン相当のCO<sub>2</sub>削減が見込まれています。発電した電力は20年間にわたり九州電力株式会社に販売する計画です。当社は、岡山県（2016年12月竣工予定、約3万7,000kW）及び佐賀県（2018年4月竣工予定、約2万1,000kW）においても同様に大規模太陽光発電所の建設工事を進めています。再生エネルギーを活用した発電事業を国内外で積極的に推進することで、地球温暖化防止などの環境保全および、循環型社会の形成に貢献して行きます。



大分日吉原太陽光発電所全景

### ■ ブラジル鉄鉱石事業関連資産の統合

2015年11月、当社は他株主とともに、それまで保有していたブラジルの鉄鉱石生産会社NAMISAと、同社の現地パートナーであるCSN社の鉱山部門を統合しました。CSN社の鉱山部門は規模と品質で世界的に有名なカザ・ジ・ペドラ鉱山のみならず、鉄石を輸送する鉄道会社株式や鉄石を積み出す港湾ターミナルを保有し、統合会社は世界一級の鉱山とロジスティクスを備えた一貫操業を行う鉱山会社に生まれ変わりました。本件は、単なる有形資産の統合にとどまるのではなく、アジア・ブラジルの有力企業が、経営・操業・販売においてそれぞれが持つ強みを結集し、事業における相乗効果と成長を狙った取り組みです。今後も本事業の成長を通じて、同国の経済発展と資源の安定供給に貢献していきます。



カザ・ジ・ペドラ鉱山

# エネルギー・化学品カンパニーのCSR

## カンパニーの中長期成長戦略

エネルギー・化学品分野では、従来のフローであるアジア各国間での輸入／卸売事業の継続・拡大を図ると共に、北米からアジアという新しいトレードの流れにも引き続き対応していきます。エネルギー開発に関しては、知見・経験を活かし、優良パートナーと共にリスクを抑えた既存案件の拡張やコスト競争力のある新規案件への参画により、将来の収益基盤の拡大を目指します。開発にあたっては、環境への配慮、地域社会との共生、安全な労働環境等が事業継続上の課題であると認識し、パートナーと共に適切な対策を講じていきます。

化学品分野では、有機化学品・合成樹脂・無機化学品の各分野における世界規模でのトレード展開を軸として、各種プロジェクトの推進を通じて競争力のある商材の確保を行っていくと共に、医薬品を含むリーテイル・樹脂加工・電子材料・精密化学品分野への取組を推進することにより、ビジネスフィールドの拡大及びサプライチェーンの強化を目指していきます。化学品の取扱いについては、国内外の化学品関連法の遵守に向けた教育の徹底、並びに原材料から買い手の手元に至るまでのサプライチェーン全体の管理に向けた体制を強化していきます。

また、カンパニー全体として、戦略的業務・資本提携契約を締結したCITIC/CPグループとのシナジー創出に向けて引き続き取組んでいく方針です。



エネルギー・化学品カンパニー  
プレジデント  
今井 雅啓

## カンパニーのCSR

### 多様化するエネルギー資源・素材の安定供給を推進

石油・ガス・化学品の幅広いバリューチェーンを取扱うエネルギー・化学品カンパニーは、環境への配慮、地域社会との共生、製品の安全な取扱いを徹底し、生活の基盤となるエネルギーや素材の安定供給に取り組めます。また、多様なエネルギー資源の開発や、環境保全型ビジネスの推進を通じて、豊かな社会の実現に貢献します。

獲得を目指す収益機会	挑戦すべき課題
<ul style="list-style-type: none"> <li>世界的な人口増加による食料需要拡大への対応（肥料ビジネス等）</li> <li>地球温暖化に対応した電力消費削減への取り組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>変化する化学品関連法規制に対する遵守体制の構築</li> <li>エネルギー開発分野でのHSE（Health, Safety, Environment）への配慮</li> <li>地域社会との共生</li> </ul>

# CSRアクションプラン

## 2016年度行動計画の要点

従来型油田開発によるエネルギー資源の安定確保・安定供給と同時に、クリーンエネルギー分野として需要拡大が期待されるリチウムイオン電池関連ビジネス等、地球環境に優しいビジネスへの取組も推進していきます。また、エネルギー・化学品関連の法規制と安全に関わる教育・研修を引き続き実施していきます。

部門 / 部	CSR課題/ 社会的課題	2015年度 行動計画	実施 状況 ※1	2015年度の 実績	2016年度の 行動計画	C S R 推進 基本 方針 ※2	マテ リア リテ ィ ※3	S D G s ※4
エネルギー部門	事故防止と万全の環境対策実現	タンカーの研修を年2回程行い、保安管理を周知徹底。		タンカー運行に関する外部専門家を招き、講習会を実施。タンカーの運航と備船に関する知識を習得すると共に、安全管理や事故発生時の対応等に関しても研修を実施。	タンカーの運航、備船に関する研修を年2回ほど行い、保安管理を周知徹底。	2. 4.	1. 2. 4.	6.
	環境や地域社会に配慮したサプライチェーンの強化	操業会議、HSE (Health, Safety and Environment) 会議を通じてオペレーターやパートナーに対する働きかけを強化し、環境保全を図る。		プロジェクト会議に出席し、プロジェクトの適切なHSE (Health, Safety and Environment) マネジメント/環境保全への働きかけを実行した。	操業会議、HSE (Health, Safety and Environment) 会議を通じてオペレーターやパートナーに対する働きかけを強化し、環境保全を図る。	3.	2. 3. 4.	3. 6.
	地域社会への貢献	プロジェクト現場の地域社会に対し、教育文化面などへの貢献を行い、良好な関係を、維持強化する。		カタル財団を通じて150万ドルの奨学金を提供（学生45名分）。アゼルバイジャンにて、孤児院や障害児童向けに1万ドル相当の寄付および物資提供を実施。	プロジェクト現場の地域社会に対し、教育文化面などへの貢献を行い、良好な関係を、維持強化する。	5.	4.	2. 4.
化学品部門	危険・有害化学物質の管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>化学品関連法規周知徹底（講習会開催等）、及び取扱開始前の新規商品に関する適用法令の確認。</li> <li>中国、台湾、韓国を初めとした各国GHS対応に関する情報収集及びそれらのグループ内情報共有推進。</li> </ul>		化学品関連法規に関する講習会を実施。業界法に関するコンサルタント見直しも行っており、更なる管理強化を図った。	<ul style="list-style-type: none"> <li>化学品関連法規周知徹底（講習会開催等）、及び取扱開始前の新規商品に関する適用法令の確認。</li> <li>中国、台湾、韓国を初めとした各国GHS対応に関する情報収集及びそれらのグループ内情報共有推進。</li> </ul>	3.	♣	3.
	安全で安心できる商品の調達	従来のリチウムイオン電池関連ビジネスに加え、新規出資した北米でのESS節電事業への関与を通し、持続可能なインフラ構築に寄与する。		北米でのESS節電事業の展開に加え、国内でもESS事業を推進しており、住宅用途向けに受注。	国内外のESS拡販により、持続可能な環境保全ビジネスの展開。	2.	1. 2.	13.

※1 : 実施 : 一部実施 : 未実施  
 ※2 CSR推進基本方針の詳細はP8~9をご参照ください。  
 ※3 マテリアリティの詳細はP9~10をご参照ください。  
 ※4 SDGsの詳細はP11をご参照ください。

## 主要取組事例

### ■ サイドシュリンク包装導入による環境負荷低減に向けた取組

伊藤忠プラスチック株式会社（以下CIPS）は、環境負荷の低減に向けた取組として、弁当や寿司、麺類などのフタと容器の結合部分にのみフィルムを装着する「サイドシュリンクフィルム」の株式会社ファミリーマート並びに国内エリアフランチャイズ各社含む（北海道ファミリーマート除く）全店（以下ファミリーマート）での導入をサポートしています。

ファミリーマートでは、「サイドシュリンク包装」を2015年2月に全国導入を完了しています。

ラップで全体を包装するフルシュリンクからサイドシュリンクへの変更により、開けやすさの向上、中身の見易さの向上、高い遮断性の実現に加え、ゴミの削減、包装に使用するプラスチック原料の削減、CO<sub>2</sub>の削減等、環境負荷の低減に大きく貢献しています。



サイドシュリンク包装された弁当

※2015年度実績（従来ラップフィルム対比）：プラスチック原料削減 約400トン、CO<sub>2</sub>の削減 約1,450トン

CIPSは「確かな素材で、暮らしに便利さ・快適さをプラス。誠実で公正な企業文化を育み、人と共に成長する。伊藤忠プラスチック」を企業理念としております。「シュリンクフィルム」導入サポートを含め、より良い地球環境と経済成長の両立を図る企業活動を推進し、環境保全に努め、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

### ■ 資源の安定確保に向けたカスピ海油田開発事業田への取組

当社はITOCHU Oil Exploration (Azerbaijan) Inc.（当社100%子会社）を通じ、アゼルバイジャン共和国領カスピ海領域ACGプロジェクトに参画しております。

ACG鉱区はアゼルバイジャン共和国首都バクー市の東約100kmのカスピ海海域に位置し、当社は1996年に参加権益3.9205%を取得、2010年8月には権益追加取得により4.2986%の権益持分とし、資源の安定確保に取り組んで参りました。

2010年には本鉱区にて開発作業を進めてきたチラグ油田及びグナシリ油田深海部の浅層を含む大規模開発である「チラグオイルプロジェクト」より原油の追加生産を開始しております。

ACGプロジェクトで生産された原油は当社子会社であるITOCHU Oil Exploration (BTC) Inc.を通じ参画するBTCパイプラインを経て、欧州の市場を始めとした各国に供給されております。

当社は引き続きACGプロジェクトの価値の最大化を目指した開発の継続及び、原油の供給源確保に努めて参ります。



## ■ ISO22301認証を取得し、安全、安心かつ災害に強いタンクターミナルを目指す取組

ケミカルロジテック(株)の管理運営する名古屋ケミポートは、名古屋港の9号地における液体化学品の受入・保管・払出業務を主要業務とし、中京地区をはじめとした重要なサプライチェーンの一角を担っています。

2011年3月11日の東日本大震災を教訓として、今後予想される南海トラフ大地震に備え、安全、安心かつ災害に強いケミポートを目指し、2年掛りで所員の教育・訓練、設備の充実、体制の整備に努めた結果、2014年5月1日付でISO22301：2012の認証を取得しました。

ISO22301は、事業の中断・阻害を引き起こす災害・事故の発生に対し、いち早く復旧を行い、顧客含む利害関係者への影響を最小限とし、サービスの提供を継続する組織の能力を高めるためのマネジメントシステム規格であり、日本のケミカルタンク業界、また伊藤忠グループ会社の中でも初となる画期的な認証取得となります。

継続的に組織内外の課題見直しを行い、その改善に努めており、2015年度は荷主立ち合いの元、夜間や休日など対応人数が少ない状況に事故が発生したことを想定し安全対策訓練を実施し、その対応に問題がないか確認を行いました。引き続き人命尊重を第一として、災害時の安全確保に努めるとともに、組織への教育、訓練を繰り返し実施し、お客様の信頼に応えられるよう日々努めています。



# 食料カンパニーのCSR

## カンパニーの中長期成長戦略

当カンパニーを取り巻く環境は、国内においては家計所得の伸び悩み等から個人消費は低迷し、更には年明け以降の円高、株安傾向の強まりを受け、消費マインドが悪化する等、一段と厳しさを増しています。一方海外では、アジアを中心とした新興国において人口増加、所得増加による市場の拡大が進み、ビジネスチャンスが広がっています。そのような環境下において、「財務体質強化」の全社方針に基づき、資産入替による資産の質・効率性の更なる向上を実践し、Dole事業並びにCITIC/CPグループと共同での事業展開を中心に、これまで推進してきた日本、中国、アジアをはじめ全世界における付加価値の高いバリューチェーン構築を引続き進めていきます。

同時に、全人類規模での課題である食糧問題への取組みという観点から、食糧資源の安定供給源の確保にも注力します。また、食の安心・安全の確保は当カンパニーにおける最重要課題であり、海外サプライヤーの管理体制、商品特性、加工工程における衛生上のリスク等の個別事情に応じて、訪問監査の対象先や頻度を設定するなど、食料取引における安全確保のための広範な施策を行っています。今後も投資先、パートナーを含めた管理体制の更なる強化を進めていきます。



食料カンパニー プレジデント  
高柳 浩二

## カンパニーのCSR

### ■ 食の安心・安全のバリューチェーンを構築

食に関わる多様なビジネスをグローバルに展開する食料カンパニーは、食の安心・安全の確保と環境への配慮を徹底し、食糧資源の安定供給から加工・製造、卸売・小売まで、付加価値の高いバリューチェーンを通じて、人々の健康的で豊かな生活の実現に取り組んでいきます。

獲得を目指す収益機会	挑戦すべき課題
<ul style="list-style-type: none"> <li>食の安心・安全に対する消費者意識の一層の高まり</li> <li>サステナブル原料の供給体制の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>アジアを中心とした世界各国での食の安心・安全への貢献</li> <li>地域社会への貢献</li> <li>気候変動リスクへの対応</li> </ul>

# CSRアクションプラン

## 2016年度行動計画の要点

食糧資源安定供給／環境保全／社会・生活インフラとしてのコンビニエンスストアの機能強化／より健康的な食品の開発／食の安全確保のための検査体制整備など、さまざまな社会要請にあわせた取組を継続的に推進していきます。

部門 / 部	CSR課題/ 社会的課題	2015年度 行動計画	実施 状況 ※1	2015年度の 実績	2016年度の 行動計画	C S R 推進 基本 方針 ※2	マテ リア リテ ィ ※3	S D G s ※4
食糧部門	安心安全な原料の安定調達	食料資源調達ビジネスの推進、安定供給の確立（北米、南米、豪州等での原料供給拠点の拡充等）。		<ul style="list-style-type: none"> <li>CGBは引き続き集荷拠点の買収・物流機能の強化等により業容拡大を継続。</li> <li>北米のCGB、EGTに加え、南米および豪州エリアでの集荷・供給拠点の拡充。</li> </ul>	食料資源調達ビジネスの推進、安定供給の確立（北米、南米、豪州等での原料供給拠点の拡充等）	3.	1. 2. 4.	2.
生鮮食品部門	国内外生産拠点の管理改善・強化	Doleの下記CSR活動を農産部がサポート 1)生産地での植林・治水・景観の維持活動 2)地域の学校への教材・施設・給食の寄付活動 3)地域への給水施設の提供や医療支援		Dole事業活動を通じて、地域社会と上手く連携しながら左記CSR活動を推進できている。	伊藤忠としてDoleの下記CSR活動をサポート。 1)生産地での植林・治水・景観の維持活動 2)地域の学校への教材・施設・給食の寄付活動 3)地域への給水施設の提供や医療支援	4.	2. 4.	3. 4.
食品流通部門	少子高齢化社会及び世帯構造の変化に対応した食環境の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>持続可能な食資源としてのユーグレナ原料を活用した商品開発、拡販及び啓蒙活動。</li> <li>(株)ファミマ・リテール・サービスと連携し、廃棄物業者等を選定し、申請が受理された店舗に於いて、食品リサイクルループの導入実施。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>ユーグレナ関連商品を継続開発しFM/ユニーグループ15000店舗での拡販を実施。</li> <li>リサイクルループの導入を目指し、8月に農水・環境・経産省に「再生利用事業計画」を申請するも、同計画の認定は完了せず。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持続可能な食資源としてのユーグレナ原料を活用した商品開発、拡販及び啓蒙活動。</li> <li>グローバルこども募金を活用した、タイ・ベトナム・インドネシアでの防災・減災プログラムの継続、寄付先との事業指定寄付による次世代育成プログラムの推進。</li> </ul>	2.	2. 3. 4.	2. 11.
カンパニー共通	食品安全・コンプライアンス管理レベルの向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>食品安全管理マニュアル/コンプライアンスプログラムの、伊藤忠商事各部署での遵守状況確認のための監査を実施する。</li> <li>グループ各社を訪問し、食品安全・コンプライアンス管理状況の改善を目的とした監査を行う。</li> <li>中国食品安全管理チームのサポートを通じて、中国サプライヤーの食品衛生管理レベルの更なる向上を図る。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>伊藤忠商事各部署に食品安全コンプライアンス監査を実施。</li> <li>定期的に監査員資格保有者を派遣して中国食品安全管理チームを指導したことにより、中国サプライヤーの工場に対する監査が強化され、食品衛生管理レベルの底上げとなった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>伊藤忠商事各部署における、食品安全管理マニュアル/コンプライアンスプログラムの遵守状況確認のために監査の実施。</li> <li>グループ各社に対する、食品安全・コンプライアンス管理状況の改善を目的とした監査の実施。</li> <li>中国食品安全管理チームによる定期監査・フォローアップ監査を通じた、中国サプライヤーの食品衛生管理レベルの更なる向上。</li> </ul>	1.	♣	2.

※1 : 実施 : 一部実施 : 未実施  
 ※2 CSR推進基本方針の詳細はP8～9をご参照ください。  
 ※3 マテリアリティの詳細はP9～10をご参照ください。  
 ※4 SDGsの詳細はP11をご参照ください。

## 主要取組事例

### ■ 成長戦略の一環としての地域社会への貢献

伊藤忠商事は、アジア青果物事業及びグローバル加工食品事業を展開するDole International Holdings (株) (以下、Dole) の株式を100%保有しています。Doleは、企業の継続・発展の為に人・環境・社会が最も重要な資源であると考え、CSR活動に注力しています。

2015年、フィリピン、スリランカ、日本、韓国、中国、北米等の国々において、DOLEは約2百万ドルを費やし、約60の学校への教科書・机・椅子・パソコン等の寄付、校舎のメンテナンス、約300件の奨学金の給付、障害を持つ子供達への教育機会の提供、自然災害による被災地域への生活必需品・医療援助、献血、衛生教育、食料援助などの健康維持・増進に向けた取り組み、住宅・インフラ整備、農業機器の寄付、農家への技術指導、地域イベント後援などの地域活性化、さらに資源リサイクルプログラムの提供、河川保護、CO2排出量監視などの環境保護活動を推進しております。



Doleから贈られた学習用品を持った子供たち

### ■ 安心・安全で美味しい豚肉生産事業

カナダ・マニトバ州で豚肉生産事業を行っているHyLife Group Holdings.

(HyLife) の株式を、伊藤忠商事は49.9%保有しています。養豚農場、配合飼料工場、豚肉加工までの一貫生産を行っているため、自社でサプライチェーンの管理・コーディネーションが可能です。この生産体制を活用し、トレーサビリティが確立された、安心・安全で高品質な製品の安定供給を実現させました。加えて、この一貫生産によりお客様の個々のニーズを養豚現場までフィードバックすることが可能となり、日本向けにカスタマイズをしたスペシャルティ・プログラムを確立、市場でも高評価を受けて、現在は対日向け冷蔵ポーク輸出量でカナダNo.1となりました。対日スペシャルティ・プログラムの生産は、自社の栄養士と獣医師の指導のもと、選ばれた品種の交配による三元豚、高品質産地として有名なマニトバ州で生産された麦類を中心とした飼料の給仕を行っており、伊藤忠商事の駐在員も加わり日々の管理・監督を徹底しております。



豚肉加工過程

### ■ 海外サプライヤー定期監査を通じた食の安全確保

食生活の多様化、食品流通のグローバル化、健康意識の高まりなどを背景に、食の安心・安全に対する消費者の関心は、一層高まっています。一方でBSE問題、農薬等の残留基準違反、安全性未審査の添加物を使用した食品の流通といった、食の安心・安全をおびやかす事件や問題が発生しています。伊藤忠商事では2002年度に食料カンパニー内に食品安全管理室を設立し、食料取引における安全確保のための広範な施策を行っています。その一環として輸入食品については、2011年度より海外サプライヤーの食品加工工場の定期的な訪問監査を実施しています。

相手国の管理体制、商品特性、加工工程の衛生上のリスク等の個別事情に応じて、対象先や監査頻度を設定。社員または現地スタッフ、グループ会社社員が実際に現場を訪問し、独自の「工場監査チェックシート」に基づく監査を実施し、必要に応じて改善提案を行っています。2015年度は148社のサプライヤーに対し延べ153回の訪問監査を実施しました。上記に加え、特に中国から輸入する食品の安全管理強化のため、2015年1月北京に「中国食品安全チーム」を新設。工場監査の実務経験豊富な日本人 (IRCA※ISO22000主任審査員) を専任のトレーナーとして中国に派遣し、日本国内で求められるレベルと遜色ない管理体制の構築を図って参りました。複数の中国人責任者による定期監査に加え、フォローアップ監査等を通じて相互確認の機会を増やし、継続的な改善を行っています。2015年度は47社(延べ89社)の定期監査、フォローアップ監査を実施致しました。



食品監査の様子

※ International Register of Certificated Auditors (国際審査員登録機構)

# 住生活カンパニーのCSR

## カンパニーの中長期成長戦略

当カンパニーは、当社の生活消費関連分野の一翼を担うカンパニーとして、紙パルプ、天然ゴム・タイヤ、木材・住宅資材等の生活に密着した商材を取り扱う生活資材部門と、住宅・物流施設等の開発事業、並びに3PL、国際輸送等の物流事業を手掛ける建設・物流部門から構成されています。それぞれの持つ総合力とグローバルネットワークで社会に新たな価値を提供し、豊かな住生活の実現に貢献しています。積極的な資産入れ替えでポートフォリオの拡充を図るとともに、消費の拡大が期待される中国、アジア市場に積極的に展開し、CITIC/CPグループとの協業も推進します。

また、社会・環境に関する課題をビジネスチャンスと捉えており、例えば紙・パルプ分野では森林資源の安定的な確保と地域との共生をビジネス構築における重要課題と認識し持続可能性に配慮した森林経営を行っております。分譲マンション事業では、顧客や消費者目線に立ち、環境に配慮した住宅（省エネルギー技術・設計・機器等）の供給や、様々な世代に対応するユニバーサルデザインに取り組んでおります。また、建物の品質管理のみならず、マンション入居者の省エネ意識の啓蒙や、地域・住人同士のつながりを活かしたコミュニティの形成に着目した取組も積極的に進めています。



住生活カンパニー プレジデント  
原田 恭行

## カンパニーのCSR

### ■ 環境への配慮と豊かな地域社会づくりへの貢献

住生活カンパニーは、人々の生活に密接にかかわり、且つ社会のニーズに適した商品・ソリューションの提供を通じ安全で豊かなライフスタイルの確立に貢献していきます。また、持続可能な森林資源の安定的な調達や効率的な利用、環境配慮型の商材・建造物の提供を推進し、循環型社会の実現に取り組みます。

獲得を目指す収益機会	挑戦すべき課題
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 環境配慮型の商材や建物に対するニーズ</li> <li>■ 森林認証を取得した木材に対するニーズ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 持続可能な資源の利用</li> <li>■ 地域社会との共生</li> <li>■ 取扱い原料におけるトレーサビリティの確保</li> </ul>

# CSRアクションプラン

## 2016年度行動計画の要点

持続可能な資源利用につながる森林認証材の取引、環境配慮型分譲マンションの開発など環境に配慮したビジネスを推進します。

部門 / 部	CSR課題/ 社会的課題	2015年度 行動計画	実施 状況 ※1	2015年度の 実績	2016年度の 行動計画	C S R 推進 基本 方針 ※2	マテ リア リテ ィ ※3	S D G s ※4
生活 資 材 部 門	原料トレーサビリティの確保／自然林の保護／労働法規の遵守	新CSR実態アンケート調査及び取引先訪問を実施し、トレーサビリティ及び自然林保護・労働法規の順守状況をレビューすると共に、課題について学ぶ特定業務要員教育を実施する。		調査対象となったサプライヤー全59社へのアンケート及び訪問を実施、課題の順守状況をレビューした。また特定業務要員教育を実施し、各々が関わる「著しい環境影響」を持つ業務の運用管理について学んだ。	サプライヤーへのCSR実態調査アンケート及び訪問を実施し、トレーサビリティ及び自然林保護・労働法規の順守状況をレビューすると共に、課題について学ぶ特定業務要員教育を実施する。	1.	2. 3.	8. 12. 15.
	国際森林認証取得商品と安全な商品の取扱	国際認証材取扱い比率拡大のため、未取得サプライヤーに対する取得要請を継続し、認証材取扱（取扱比率：パルプ80%、チップ50%）の維持・拡大を図る。		認証未取得サプライヤーの取得拡大を図り、認証材の取扱比率はパルプ88%、チップ42%（※）とパルプの目標数値を維持した。 ※チップはFCS認証材に限る。未達はFSC認証材である北米材の取扱い減によるもの。	国際認証材取扱い比率拡大のため、未取得サプライヤーに対する取得要請を継続し、認証材取扱（取扱比率：パルプ、チップ共に9割程度（※））の維持・拡大を図る。 ※2016年度より全認証材を対象とする。	3.	2.	12. 13. 15.
建設・ 物 流 部 門	環境への配慮の徹底	分譲マンション等における環境・地域に貢献できる案件の積極的な推進		伊藤忠都市開発が開発する「クレヴィア小竹向原」において、自主管理歩道を設け歩車分離を実現、またセンターガーデンやアーバンファームを設け居住者間のコミュニティ形成を促進。	分譲マンション等における環境・地域に貢献できる案件の積極的な推進	1. 2.	1. 2. 4.	11.
	地域・国際社会への参画と発展への貢献	アジア等現地パートナーとのコミュニケーション強化を通じた、建設分野での新規ビジネスの発掘・既存ビジネスの発展		インドネシアで投資運営しているカラワン工業団地において、日系企業誘致を継続するとともに、CSR方針・活動報告を公開し地域社会とのコミュニケーション強化を実施。	建設分野のアジアにおける品質の高い各施設の開発	1. 5.	4.	8. 11. 16.

※1  : 実施  : 一部実施  : 未実施  
 ※2 CSR推進基本方針の詳細はP8～9をご参照ください。  
 ※3 マテリアリティの詳細はP9～10をご参照ください。  
 ※4 SDGsの詳細はP11をご参照ください。

## 主要取組事例

### ■ 持続可能な森林資源の安定供給

伊藤忠商事は、フィンランドの世界最大級のパルプメーカーであるMETSA FIBRE社（以下「メツァファイバー」）の24.9%株式を保有しています。メツァファイバーは年間約230万トンのパルプ生産量を誇り、その内、主にアジア市場向け針葉樹パルプについては、独占販売代理店として伊藤忠商事に販売を委託しています。又、メツァファイバーは約80万トンの大規模増産を決定し、2018年には年間パルプ生産量は約310万トンに到達する見通しです。

フィンランドでは原木成長量が消費量を大きく上回っており、長期的な原木の安定供給が可能な国です。また、メツァファイバーはパルプ製造過程で電力も創出しており、自社使用以外の余剰分は周辺地域へ供給、地域での化石燃料消費削減にも貢献しています。このような優良パートナーとの取組を通じ持続可能な森林資源利用を推進すると共に、今後も更なる事業強化を推進していきます。



METSA FIBRE社

### ■ セメント代替品「高炉スラグ」の世界NO.1トレーダー

「高炉スラグ」は鉄鋼生産の製造工程の中で副産物として一定量発生し、セメントの代替品として、セメントと混合して利用されています。天然資源であるセメント原料・石灰石等を節約できる効果に加え、セメントのみでコンクリートを作る場合に比べ、製造過程のエネルギー利用とCO2発生を4割程度削減※できる環境に優しい商品です。

伊藤忠は20年余り前から国内のみならず、世界で利用しきれない「高炉スラグ」を取り扱い、出荷先をアジア・中南米等10カ国余りに広げ、世界NO.1スラグトレーダーとしての取り扱い量を誇っています。そして商社機能を発揮することにより、世界規模での資源の有効利用にも寄与しています。

※ セメントと高炉スラグを55：45で混合して使用した場合で試算



高炉スラグを使った建造物

### ■ 分譲マンションでのコミュニティ形成活動

伊藤忠都市開発は分譲マンション開発に伴う地域貢献、都市緑化推進及び新旧住民交流・コミュニティ形成を目的とした活動を実施しています。

『パークフロントテラス亀戸』『クレヴィア南砂』では開発地に隣接した公園を舞台に「官民協働によるコミュニティガーデン活動」を実施。公園の美化改修に向けたワークショップの開催により、入居後のコミュニティ形成を実現しています。また、『クレヴィア豊田多摩平の森RESIDENCE』では①入居前の植樹体験、②マンション竣工直前の敷地内での植樹、③入居後の菜園づくりを入居者とともに行うことで、自主性のあるマンションコミュニティ形成を支援しています。



コミュニティ形成活動

これらの取組は「他物件でも実現可能なサステナブルな取組」として、また「住宅開発における今後の地域貢献のあり方」として、2015年度にグッドデザイン賞を受賞しました。

# 情報・金融カンパニーのCSR

## カンパニーの中長期成長戦略

情報・金融カンパニーは環境の変化が激しい市場でビジネスを展開しています。当カンパニーは各事業分野において有力なグループ会社を擁しており、グループ会社間のシナジーを強化しつつ、環境の変化に対応した新しい取り組みを積極的に支援し推進することで事業基盤の拡大を図っております。

情報・通信分野においては、更なる先端的なICTサービスを開発し、新しい市場を開拓していくことが求められております。ベンチャー投資事業等を通じて世界の最先端の技術を導入し、これをグループ会社のビジネス基盤を通じて展開していくことで市場をリードし継続的に成長していきます。

金融・保険分野においては、強みであるリテールビジネスの一層の強化を図ると共に、法人向け投資事業の新機軸を構築していきます。また、従来からの代理店・ブローカー・再保険事業を更に強化し収益拡大を目指します。また、社会・環境に関する課題をビジネスチャンスと捉えており、情報・通信分野では、予防医療の推進を間接的にサポートすることで、健康診断の受診率向上につなげる取り組みを行っています。金融・保険分野では、地方銀行との協業等を通じ、地域経済の活性化に寄与できるよう目指していきます。



情報・金融カンパニー プレジデント  
鈴木 善久

## カンパニーのCSR

### ICTやBPOを活かした社会インフラ基盤の整備

情報・金融カンパニーは、ICTやBPO分野での強みを活かし、社会のニーズに適したソリューションやサービスの提供に貢献します。また、地方銀行等との協業を通じ、地域経済の活性化に取り組みます。

獲得を目指す収益機会	挑戦すべき課題
<ul style="list-style-type: none"> <li>世界的な人口拡大、先進国の少子高齢化問題へIoTを用いたビジネスの拡大</li> <li>国内地方優良企業の発掘および事業拡大支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ICT、医療、金融ビジネス展開における情報管理の徹底</li> <li>情報・金融分野を中心とした各種法規制への対応</li> </ul>

## CSRアクションプラン

### 2016年度行動計画の要点

情報分野では、予防医療推進の一環として、健康診断の受診率向上に取り組みます。また、金融分野では地方銀行との協業を通じ、地域経済の活性化に寄与します。

部門 / 部	CSR課題/ 社会的課題	2015年度 行動計画	実施 状況 ※1	2015年度の 実績	2016年度の 行動計画	C S R 推進 基本 方針 ※2	マテ リア リテ ィ ※3	S D G S ※4
情報・ 通信部門	予防医療への取組み		-		企業・健保組合向けに健康診断手配サービスを提供、同時に情報提供冊子の作製・配布等啓発面での支援も行うことで、受診率の向上につなげる。(年間受診者数目標：約17万人)。	2.	4.	3.
	3Rの理念に基づくビジネスの具現化	<ul style="list-style-type: none"> <li>政府施策として新たに始まる省エネ住宅エコポイント事業において、環境配慮型住宅の利用促進に寄与。</li> <li>「MOTTAINAI」理念を浸透させる為の諸施策の検討・実行。</li> </ul>	🌱🌱🌱	<ul style="list-style-type: none"> <li>木材利用ポイントの交換事業者として間伐材の利用推進に寄与。</li> <li>省エネ住宅ポイントの交換事業者として環境配慮商品の利用推進に寄与。</li> <li>各種イベント(フリマ、エコイベント等)及び広報活動(Facebook, ブログ、紙面広告)の実施によって「MOTTAINAI」理念浸透を推進。</li> </ul>	「MOTTAINAI」理念を浸透させる為の諸施策の検討・実行。	2.	2. 4.	12.
金融・ 保険部門	地域社会への貢献	地方のパートナーと連携や協業を図り、金融機能により地域経済の活性化に寄与。	🌱🌱🌱	2016年3月に地域経済活性化プラットフォームであるGLコネクト社を地銀各行と共同で設立。	GLコネクト社(持分法適用会社)の株主である地方銀行との協業等を通じて、地域経済の活性化に寄与する。	2.	4.	8.

※1 🌱🌱🌱 : 実施 🌱🌱 : 一部実施 🌱 : 未実施

※2 CSR推進基本方針の詳細はP8~9をご参照ください。

※3 マテリアリティの詳細はP9~10をご参照ください。

※4 SDGsの詳細はP11をご参照ください。

## 主要取組事例

### ICTやコンタクトセンター等を活用し、「企業と人を元気にする」事業を展開

少子高齢化の進展や医療費高騰が続く社会背景により、今後一層、疾病予防や介護予防に対するニーズが高まるのに対し、当カンパニーが強みを持つICTやコンタクトセンターを上手く活用し、企業と人の健康の増進、ひいてはQOL (Quality of Life) のレベル向上を目指すライフケア事業に注力しています。

その一例として、100%出資子会社のウェルネス・コミュニケーションズは、企業の成長を担う従業員や、その従業員を支える家族の健康支援を行うパートナーとして、全国規模の医療機関ネットワークを構築し、各種健康診断及び人間ドック等の受診勧奨や予約手配を行う他、健診結果データの経年管理、ヘルスケアデータに基づく健康づくり支援等のサービス提供等を行っています。



婦人科検診 受診勧奨リーフレット

同社では、「企業と人を元気にする」新たな取組も開始しています。同社の女性メンバーによる、働く女性の健康支援取組みとして、婦人科検診(乳がん、子宮頸がん)の受診率向上を目指し、疾患啓発や受診勧奨等のリーフレットを作成、配布(2015年度の健診案内に同封)すると共に、完全女性限定の小セミナーを複数回開催しています。

# サプライチェーン・事業投資におけるCSRマネジメント

伊藤忠商事はそれぞれの事業活動に合わせたCSRマネジメントを通して、サプライチェーンや事業投資先の人権・労働及び環境等へも配慮していきます。

これにより持続可能なバリューチェーンを構築し、伊藤忠グループの競争力・企業価値の向上につなげていきます。



## サプライチェーン・マネジメント

事業領域の拡大を背景に、伊藤忠商事のサプライチェーンは広域化・複雑化し、自社が直接管理できる工程だけでなく、原料の調達や生産地、中間流通及び消費地での人権・労働及び環境等へのリスクマネジメントがより必要となっています。特に自社の購買シェアが比較的高いサプライヤーの現場管理については、その配慮や責任度も大きく、優先して取り組むべき事項として捉えています。

伊藤忠商事は、「伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針」を定め、以下のような調査・レビューの取組を行うことで、問題発生の未然予防に努め、問題が見つかった場合にはサプライヤーとの対話を通じて改善を目指します。

### 伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針

1. 従業員の人権を尊重し、体罰を含む虐待などの非人道的な扱いを行わない。
2. 従業員に対する強制労働・児童労働を行わない。
3. 雇用における差別を行わない。
4. 不当な低賃金労働を防止する。
5. 労使間の円滑な協議を図るため従業員の団結権及び団体交渉権を尊重する。
6. 法定限度を超えないよう、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理する。
7. 従業員に対して安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供に努める。
8. 事業活動において、自然生態系、地域環境及び地球環境の保全に配慮し、環境汚染の未然防止に努める。
9. 関係法令及び国際的なルールを遵守し、公正な取引及び腐敗防止を徹底する。
10. 上記の各項目に関する情報の適時・適切な開示を行う。

## サプライヤーへのサプライチェーンCSR行動指針の通知

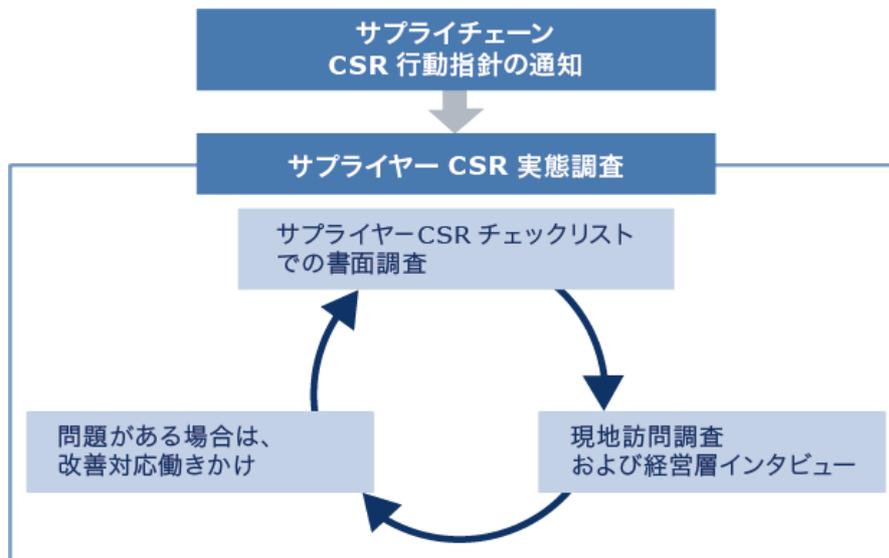
サプライヤーから当社の調達に関する方針の理解と協力を得ていくことが重要と考え、2013年度に、継続的取引のある約4,000社のサプライヤーに対して「伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針」を改めて通知しました。また2015年1月からは新規のサプライヤーと取引を行う場合は必ず事前に通知することを定め、当社のCSRに関する方針についてコミュニケーションを深めています。

## 違反サプライヤーへの対応

本方針の趣旨に違反する事例が確認された場合には、対象となるサプライヤーに是正措置を求めるとともに、必要に応じて現地調査を行い指導・改善支援を実施していきます。是正要望等を継続的にも行ったにも関わらず、是正が困難と判断された場合には、取引を見直す姿勢で取り組んでまいります。

## サプライヤーCSR実態調査

サプライヤーの実態を把握するため、ISO26000の7つの中核主題を必須調査項目としたうえで、ディビジョンカンパニーごとにそれぞれの商品特性に適した方法でサプライヤーの実態調査を行っています。



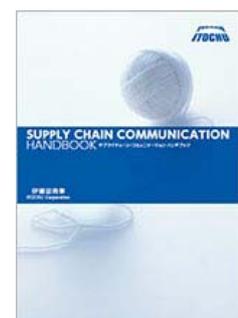
サプライチェーン・マネジメント推進図

### ■ サプライヤーCSRチェックリスト

伊藤忠商事は、高リスク国・取扱商品・取扱金額等一定のガイドラインのもとに各カンパニー及び該当するグループ会社が重要サプライヤーを選定し、各カンパニーの営業担当者や海外現地法人および事業会社の担当者がサプライヤーを訪問しヒアリングを実施、またアンケート形式（サプライヤーCSRチェックリスト）のCSR実態調査を2008年度より進めています。

2015年度からは、従来実施していたサプライヤーCSRチェックリストをISO26000の7つの中核主題（組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参画及び発展）に基づき改訂しています。本調査では中核主題以外も、生活資材部門（紙・チップ/木材）では森林保全のチェック項目、食料カンパニーは食品安全の項目、また繊維カンパニーでは知的著作権保護の項目等を追加するなど分野に応じた調査を実施しています。

また、サプライヤーとのコミュニケーションに関するハンドブックも作成し、担当者がより具体的に重要サプライヤーの環境・人権・労働慣行・腐敗防止等の管理状況の実態を把握し、改善アドバイスも行うことができるチェックの仕組みを展開すると共に、社員周知に活用していきます。今後も調査やコミュニケーションを継続することで、社員の意識向上とサプライヤーへの理解と実践を求めていきます。



サプライチェーン・コミュニケーションハンドブック

ハンドブック記載例

強制労働の禁止

従業員を無理矢理働かせてはいけません

強制労働とは、本人の意思に反して強制的に行われるあらゆる労働のことです。例えば、借金の返済のために離職の自由が制限されていたり、または契約で職場を離れる自由が制限されている場合などは強制労働に該当します。勤務シフトはどのようか、休憩時間はあるか、食事をとることができているか、従業員にヒアリングしたり、顔を観察することからわかる場合もあります。劣悪なケースでは、社員寮が工場敷地内であって敷地外へ出ることが制限されるなど、生活そのものが拘束されていることもあります。地方や他国から働きに来ている従業員はいるか、確認することも有効です。パスポートや身分証明書、労働許可書などの原本を雇用者が預かることは、強制労働を招く行為として禁止されなければいけません。

参考

新興国のみでなく日本の工場でも強制労働がないか、確認が必要です。近年、日本の「外国人技能実習制度」が一部海外から批判が集まっているため、国内でも外国からの従業員がいるか、労働時間、賃金面で問題ないか等、確認してください。

■ 2015年度サプライヤーCSR実態調査

2015年度は、海外店のサプライヤー6社、グループ会社6社のサプライヤー37社を含む計269社の調査を行い、その結果からは直ちに対応を要する深刻な問題は見つかりませんでした。調査時には懸念事項としてあがった問題点も、取引先による迅速な改善措置や対策等を確認しており、今後も取引先に対して、当社の考え方に対する理解を求め、コミュニケーションを継続していきます。担当した現場の社員からは「毎年実施している本調査を通じ、サプライチェーン・マネジメントが浸透しつつある」といった感想もきかれました。

2015年度実績	対象基準	調査対象会社数	調査項目
繊維	・高リスク国 ・一定金額以上 ・一定商品群取扱い	51社	<b>・全カンパニー共通の主な設問</b> ① 組織統治：CSR責任体制・内部通報制度の整備 ② 人権：事業上の人権侵害のリスク評価・児童労働／強制労働／ハラスメント／差別の廃止・適正な賃金支払 ③ 労働慣行：労働時間管理・安全衛生管理・従業員の健康 ④ 環境：廃棄物／排水処理・危険物の取り扱い・気候変動／生物多様性への取り組み ⑤ 公正な事業慣行：腐敗防止・情報管理・知的財産権の侵害防止 ⑥ 消費者課題：品質管理・トレーサビリティ ⑦ コミュニティへの参画及び発展：消費者および近隣住民との対話 <b>・分野別設問</b> 繊維カンパニー：化学物質管理・知的所有権保護 食料カンパニー：食品安全・生産地管理 生活資材部門（紙・チップ/木材）：森林保全・第三者認証の有無
機械		13社	
金属		18社	
エネルギー・化学品		30社	
食料		75社	
住生活・情報		82社	
合計		269社	

重要サプライヤーに対しては、必要に応じて広報部CSR・地球環境室が外部専門家と共に訪問調査も実施しています。

2015年度は、ミャンマーにあるドレスシャツの縫製業を営む子会社TI GARMENT COMPANY LIMITEDにおいて、ILO憲章、主要グローバルアパレルブランド基準、ミャンマー国内法・条例に基づき労働安全・労務管理・人権・環境面の訪問調査を行いました。

訪問調査レポート ミャンマーの縫製工場実態調査



2016年2月29日、外部専門家と共に、当社子会社である縫製工場TI GARMENT COMPANY LIMITEDを訪問調査しました。ヤンゴン市中心部より車で40分弱のミンガラドン工業団地にある本工場では、ドレスシャツの製造を従業員1,150名の1シフト体制で行っています。午前中は、社長、経理部長との面談と人権・労務管理に関して書類チェックを行い、午後は工場長も立ち会いのもと工場内の生産ライン、避難経路、マシン針交換所、食堂等を確認して回りました。外部専門家からは、従業員採用時の公的IDによる年齢確認や、適正な労働時間・給与管理が行われており、書類も良く整理されているとの評価を得ました。また、国際基準を満たすという観点から、避難経路図の多言語表示や月に一度の消火器の自主点検実施など、労働安全衛生面でいくつかの指摘を受け、速やかに対策を講じました。引き続き現地では、品質管理と生産効率の向上を目指し、労働安全や環境にも配慮した管理体制の強化に取り組んでいきます。



■ 食品加工工場の定期訪問調査

食料カンパニーでは、食品安全・コンプライアンス管理室主導で、輸入食品については2011年度より海外サプライヤーの食品加工工場の定期的な訪問調査を実施しています。2015年度は、海外サプライヤー148社(延べ153回)を訪問し、食料取引における安全確保の為に未然防止策を展開しています。2015年1月からは、北京に中国食品安全管理チームを開設し、中国サプライヤーの監査を行うことが出来る体制を整えました。2015年度は、47社(延べ89社)の定期監査・フォローアップ監査を実施しております。

■ グループ会社実態調査

グループ会社における環境汚染等の未然防止を目的として、CSR・地球環境室が第三者の立場で、外部専門家も起用し、現地訪問調査を継続的に行っています。

2015年度実績	対象地域	訪問調査実施社数	調査項目
食品カンパニーの食品衛生監査 ※ (直接輸入仕入れ先)	海外	148	食品衛生・食品防御
グループ会社実態調査(兼) サプライヤー実態調査	海外	3	土壌汚染・排水&排気管理・廃棄物処理・労働安全・労務管理・人権
	国内	8	土壌汚染・排水&排気管理・廃棄物処理・労働安全・品質管理

※ 海外サプライヤーのうち2社は、サプライヤーCSR実態調査先と重複。

# 事業投資マネジメント

投資先の事業活動が、環境や社会に与え得る影響を認識し対処するため、CSRリスクの把握と未然防止活動に努めています。チェックリストの活用や訪問調査を通じてCSR全般についてリスク評価を行い、必要な措置を策定しています。また、これらは環境マネジメントシステムの枠組みの中で継続的に見直し、改善されています。

## 新規事業投資案件のCSRリスク評価

新規事業投資案件について、申請部署は「投資等に関わるCSR・環境チェックリスト」を用いて、投資案件が、CSR・環境の観点で方針及び体制が整備されているか、環境への著しい悪影響や法令違反、利害関係者から訴えられるリスクが無いかな等を、事前に評価（デューデリジェンス）することが義務付けられています。このチェックリストは、CSRの国際ガイドラインであるISO26000の7つの中核主題※の要素を含む33のチェック項目から成り立っています。（※組織統治・人権・労働慣行・環境・公正な事業慣行・消費者課題・コミュニティへの参画およびコミュニティの発展）

申請部署は、関係職能部（管理部門）によるリスク分析を踏まえた審査意見も参照し、万が一懸念点がある場合は、専門的な見地を必要とする案件については外部専門機関に追加のデューデリジェンスを依頼し、その結果に問題がないことを確認した上で、着手することとしています。

## グループ会社実態調査

グループ会社における環境汚染等の未然防止を目的として、現地訪問調査を2001年より継続的に行っています。2015年度は各社の環境・社会リスクを勘案の上、外部専門家も起用し計10社に対して実施しました。2016年3月末までに合計270事業所に対して調査を完了しました。

本調査は、経営層との質疑応答や、工場・倉庫等の施設並びに河川への排水状況調査、環境法規制の遵守状況、労働安全・人権や地域社会とのコミュニケーション等を点検し、問題点を指摘または予防策を示し、是正状況を確認しています。

### 訪問調査レポート PT. ANEKA TUNA INDONESIA実態調査



2016年2月29日～3月1日、インドネシアでツナ缶製造・販売事業を行っているPT. ANEKA TUNA INDONESIAの第一工場・第二工場を訪問調査しました。現地の法規制に詳しい外部専門家の知見を基に土壌汚染・廃棄物・化学物質管理・安全対策等、環境・労働安全関連のリスク管理・法令遵守状況について詳細なチェックを行い、適切な管理を行っていることを確認しました。化学物質の保管方法、食品加工機械やフォークリフト操作に伴う事故予防対策等に関する助言については適切に検討・対応し、管理レベルの向上に取り組んでいます。

## 商品別のCSR調達への取組

世界中で多様な商品を取り扱う伊藤忠商事では、各商品の取り巻く社会・地球環境に及ぼす影響を認識し、影響の大きい商品については商品別に調達に関する方針や対応を定め、日々の事業活動に活かしています。

### 木材、木材製品、製紙用原料及び紙製品の調達方針

#### ■ 目的・背景

伊藤忠商事株式会社（以下「伊藤忠商事」）は、企業の社会的責任を果たすため、サプライチェーンCSR行動指針を定め、持続可能な社会の実現を目指した事業活動に取り組んでいます。しかし、世界の自然林は現在も減少が続き、毎年広大な自然林が失われています。その原因のひとつとして、大規模な皆伐など過度に環境負荷を与える木材生産にも問題があるといわれています。そのため、伊藤忠商事は守るべき自然林の保護と森林資源の持続的な利用を継続するため、以下の調達方針を定めます。策定にあたっては、WWFジャパンのアドバイスを参考にしています。

#### ■ 適用範囲

伊藤忠商事及びその子会社が国内外で調達する木材及びその関連製品を適用範囲とします。具体的には、原木、木材製品、チップ・パルプなどの製紙用原料及び紙製品を対象とします（以下「調達物」）。

#### ■ 基本方針

伊藤忠商事及びその子会社は、調達物のトレーサビリティの確保と、以下の方針に基づいた調達に努めます。

1. 信頼できる森林認証制度の拡大を支援し、認証取得した調達物の取扱いを優先すること。
2. 調達物の生産・製造は、保護価値の高い森林に過度な環境負荷を与えていないこと。
3. 調達物又はその原料の生産（又は伐採）にあたって原木生産地の法令を守り、適切な手続きを経て生産（又は伐採）されたものであること。
4. 保護価値の高い森林の破壊など、深刻な環境・社会的問題に関わるサプライヤーからの調達でないこと。

#### ■ 実施と運用に関して

上記の基本方針は、各国及び地域の特性を勘案し、段階的に実施するように努めます。また、運用にあたっては、取引先や専門家、NGOなどのステークホルダーとも協力し、原料生産地における持続可能性の向上に資する生産体制へ移行できるような支援も考慮しながら、定期的の方針の見直しを行います。

#### ■ 情報公開と外部コミュニケーション

取組の進捗状況は、透明性を確保するため、CSRレポート等を通じて行い、取引先との適切なコミュニケーションにより、持続的な森林資源の利用に対する社会の理解を促進します。

### 紛争鉱物への対応について

コンゴ民主共和国等、紛争の存在する地域で産出される鉱物の一部は、非人道的行為を行う武装勢力の資金源となり、紛争を助長する、あるいは人権侵害を引き起こすなどの可能性があります。2010年7月に米国で成立した「金融規制改革法」（ドッド・フランク法）において、米国上場企業は、コンゴ民主共和国またはその隣接国で産出される「紛争鉱物※」の製品への使用状況等について、開示することが義務付けられました。

伊藤忠商事は、米国証券取引法に基づく報告義務を負っていませんが、調達活動における社会的責任を果たすため、同法の趣旨に鑑み、ビジネスパートナーと連携し、人権侵害を行う武装集団を利することのない鉱物の調達に向けた取組みを推進していきます。

※ 同法における「紛争鉱物」とは、タンタル、スズ、金、タングステン、その他米国国務長官が指定する鉱物を指す。

## パーム油の持続可能な調達への対応について

伊藤忠商事は、人権や環境保全に配慮した持続可能な調達を安定的に行うために、「伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針」を取引サプライヤーへ通知し、実態調査等を通じて、サプライヤーとCSR調達のコミュニケーションを定期的に行っています。その中で、パーム油については、環境や労働安全、人権や地域社会との関係に特に配慮する必要があると認識しており、2006年から「持続可能なパームオイルのための円卓会議（RSPO）」に加盟しました。定期的に会合へ出席し、サプライチェーンの透明化を進め、トレーサビリティを高めている原料購入先との取引をしており、持続可能なパーム油の調達体制強化に取り組んでいます。

# 環境への取組

国内外で幅広い分野にわたり商品・サービスの提供、また事業投資を行う総合商社として、地球環境問題を経営における最重要課題のひとつと位置付けています。

持続可能な社会の実現に貢献するため、環境保全活動の推進に努力していきます。

## 環境方針

伊藤忠商事では、地球温暖化等の地球環境問題を、経営方針の最重要事項のひとつとして位置付けています。

企業理念である「豊かさを担う責任」を果たすために、伊藤忠グループ「環境方針」を定めています。現世代の「豊かさ」に寄与するのみならず、次世代に何を残すことができるかという観点から、常に地球環境問題を意識したグローバルな企業経営・活動に取組んでいます。

### 伊藤忠グループ「環境方針」

#### ■ [Ⅰ] 基本理念

地球温暖化等の地球環境問題は、人類の生存に関わる問題である。

グローバルに事業を行う伊藤忠グループは、地球環境問題を経営方針の最重要事項のひとつとして捉え、「伊藤忠グループ企業理念」である「豊かさを担う責任」を果たすべく「伊藤忠グループ企業行動基準」に示す「より良い地球環境づくりに積極的に取組む」を推進し、持続可能な社会の実現に貢献する。

#### ■ [Ⅱ] 行動指針

伊藤忠グループは、上記基本理念の下、環境マネジメントシステムの継続的改善を図り、環境保全活動に関する行動指針を以下のとおり定める。

(1) 環境汚染の未然防止	すべての事業活動の推進にあたり、自然生態系並びに生物多様性、地域環境及び地球環境の保全に配慮し、環境汚染の未然防止に努める。
(2) 法規制等の遵守	環境保全に関する国内外の法令諸規則及びその他当社の合意した事項を遵守する。
(3) 環境保全活動の推進	「省エネルギー・省資源」、「廃棄物の削減・リサイクル」を推進し、循環型社会の形成に貢献するとともに、環境保全に寄与する商品及びサービス等の開発、提供に努める。
(4) 社会との共生	良き企業市民として、次世代の繁栄と広く社会への貢献を願い、地域社会における環境教育に協力し、地球環境保全に関わる研究の支援を行う。
(5) 啓発活動の推進	環境保全に関わる意識及び活動の向上を図るため、伊藤忠商事及びグループ会社社員に対する啓発活動を推進する。

2010年5月  
代表取締役社長  
岡藤 正広

## 伊藤忠商事の環境に対する考え方

伊藤忠商事は、国内外においてさまざまな製品・サービスの提供や資源開発・事業投資等の活動を行っており、地球環境問題と密接に関係しています。

持続可能な企業成長は、地球環境問題への配慮なしには達成できないと考え、当社は1990年に地球環境室を創設、1993年4月に「環境方針」の前身にあたる「伊藤忠地球環境行動 指針」を策定し、指針を明文化しました。1997年には伊藤忠商事「環境方針」に改め、時代に即した表現とするためにその後数度の改訂を行ってきています。

2010年5月にも以下2点の改訂を行いました。

1. 環境問題について伊藤忠商事のみならず伊藤忠グループとして取組んでいくことをより明確にするために〈伊藤忠商事「環境方針」〉を〈伊藤忠グループ「環境方針」〉という表現に改めた。
2. 現在の環境方針の中に示している行動指針において「自然生態系」の保全を1歩進め「自然生態系並びに生物多様性」の保全と改め、「生物多様性」への配慮を明確にした。

# 環境マネジメント

伊藤忠商事は伊藤忠グループ「環境方針」を定め、事業活動が地球環境に与え得る影響を認識し環境リスクの未然防止を図るため、取扱う商品とともに、特に新規投資について事前に影響を評価する仕組みを構築しています。

一方、総合会社としての幅広い機能、ネットワークを活用した環境保全型ビジネスにも積極的に取組むとともに、地球温暖化等、深刻さを増す地球環境問題に対し、伊藤忠商事単体のみならずグループ全体としての取組を進めています。環境保全型ビジネスを推進する「攻め」と、環境リスクの未然防止を行う「守り」の攻守を両立させることで、企業としての「持続可能な発展」に貢献することが重要であると考えています。

## 環境マネジメントシステム

伊藤忠商事は1997年に商社で初めてISO14001に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を導入し、継続的改善に努めています。このシステムは、環境関連法規制の遵守並びに環境リスクの未然防止及び環境保全型ビジネスの推進を目指しています。具体的には、毎年環境リスクの未然防止や環境保全型ビジネス等に関する目標を策定し、進捗状況の評価・分析を行い、確実に目標達成していくPDCAサイクルを回すことにより、目標を運用・管理する制度です。





## 環境マネジメントの目標と実績

環境マネジメントに関して、中期的に取り組む環境目的を定めた上で、毎年度、具体的目標の設定とそれに基づく実績のレビューを行っています。

項目	2015年度環境目標	レビュー	2015年度実施内容
環境汚染の未然防止 法規制の遵守	投資実行に際し、事前環境リスク評価と『投資等に係るCSR・環境チェックリスト』の全社的な活用徹底。 『商品別環境リスク評価』によるサプライチェーン全体に渡るリスク管理意識強化と全社的な活用徹底。	○	全ての投資案件で『投資等に係るCSR・環境チェックリスト』による事前環境リスク評価を実施。 新商品の環境リスク評価、既存商品の評価内容見直しを実施。
	社内監査を通じた環境マネジメントシステム、遵法、環境パフォーマンス状況の確認による管理レベル向上の為の取組推進。	○	60部署に対し社内監査を実施し（セルフチェック形式5部署を含む）、環境マネジメントシステムの運用、遵法、環境パフォーマンスの管理状況等の確認、助言を実施。
	グループ会社を選定し、環境管理状況等を訪問調査。	○	海外2社含むグループ会社10社に対し訪問調査各種助言を行い、現場での改善実施。
環境保全活動の推進	海外現地法人・国内／海外主要子会社のエネルギー排出量等の把握対象範囲の拡大。	○	海外店（現地法人含む）16カ所、国内事業会社73社、海外事業会社49社より情報収集・開示。
	「CSRアクションプラン」による目標設定及びレビュー。 （各カンパニー・各支社で1件以上の推進）	○	全カンパニーの部門・支社でそれぞれの環境保全活動について計画・実行・レビューを実施。
社会との共生	小中学生対象の環境教育実施。	○	夏休み環境教室（7月29日、92名参加）、キッズニア東京 伊藤忠パビリオンエコショップ（年間約31,000人体験）実施。
	地元企業及び自治体と環境保全活動等に関する提携を実施 （各支社で1件以上の推進）	○	各支社で地元企業や自治体と連携したイベントやボランティアなど実施。
啓発活動の推進	伊藤忠商事及びグループ会社社員に向けたセミナー、ツアー、『環境一般教育』、『特定業務要員教育』の実施及び学習。	○	『環境一般教育』（5月～7月、3960名）、『特定業務要員教育』（5月～3月、404名）の実施。CSR・地球環境セミナー「地球温暖化“異次元”対策へ、世界の動きとイノベーション」（2月8日、248名参加）を開催。
	伊藤忠商事及びグループ会社社員に向けた『廃棄物処理法』、『土壌汚染対策法』等の講習会の実施及び学習。	○	『廃棄物処理法セミナー』（9月4日、555名参加）、『廃棄物処理法 e-learning』（2015年10月～11月、4853名受講）、『環境・社会リスク対応セミナー（土壌汚染対策法含む）』（7月17日、192名参加）実施。

※ ○：実施 △：一部実施 ×：未実施

## 環境リスクの未然防止

伊藤忠商事の取扱商品における環境リスク評価のみならず、グループ全体の事業活動が地球環境等に与え得る影響を認識するため、グループ会社も対象に環境リスクの未然防止に向けた活動に努めています。

### 取扱商品における環境リスク評価

伊藤忠商事は多種多様な商品を世界規模で取引しているため、各商品の地球環境への影響・環境関連法規制の遵守状況・ステークホルダーとの関わりを評価することが肝要と考え、当社独自の環境影響評価を全商品に対して、実施しています。当該商品に関わる原材料の調達から製造過程、使用並びに廃棄に至るまで、LCA※的分析手法を用いています。評価の結果、地球環境への影響が特定の点数以上となった場合、当該商品を重点管理対象とし各種規程・手順書を策定しています。

※ LCA（Life Cycle Assessment）：ひとつの製品が、原材料から製造、輸送、使用、廃棄あるいは再使用されるまでのライフサイクルの全段階において、環境への影響を評価する手法



### グループ会社実態調査

グループ会社における環境汚染等の未然防止を目的として、現地訪問調査を2001年より継続的に行っています。グループ会社（2015年度末 326社）のうち、地球環境に与える影響・負荷が相対的に高い200社程度を分析、年間約10～20社へ実態調査を実施しています。2015年度末までの過去15年間での調査合計数は270事業所となります。経営層との質疑応答から、工場や倉庫等の施設並びに河川への排水状況調査、環境法規制の遵守状況等を評価しています。



インドネシアのツナ缶製造・販売事業の実態調査

### 新規投資案件の環境リスク評価

伊藤忠商事及び国内子会社が取組む日本国内・海外の事業投資案件については、その案件が市場、社会、環境等に与える影響を「投資等に関わるCSR・環境チェックリスト」により事前に評価しています。2013年度から、このチェックリストを、ISO26000の7つの中核主題（組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティ参画および開発）の要素を含む33のチェック項目となるよう改訂を行い、運用を開始しています。専門的な見地を必要とする案件については外部専門機関に事前の調査を依頼し、調査の結果、問題がないことを確認したうえで、着手することとしています。

### 社内外からの照会案件とその対応状況

2015年度の外部からの照会案件は環境団体（7件）をはじめ産業界（24件）、行政・業界団体（17件）、メディア・調査会社からの調査、問い合わせ（12件）、取引先等からのISO14001登録証請求（30件）、合計90件ありました。当社における環境関連の事故、トラブル、訴訟案件はありませんでした。一方、社内及びグループ会社からの相談案件の内容は、廃棄物処理法等法関連（126件）や事業投資関連等（17件）で、適切に対応しています。

# 環境保全型ビジネスの推進

伊藤忠商事は、ビジネスを通じた環境問題の解決に取り組んでいます。これらのビジネスを推進するための体制として、各部門でCSRアクションプランを策定し、PDCAサイクルに則って推進しています。また、「気候変動」、「持続可能な資源の利用」をCSR上の重要課題と認識し、これらの課題を解決するよう注力していきます。

## 再生可能エネルギー関連事業

伊藤忠商事は、今後エネルギー供給の必要な担い手として成長が見込まれる、地熱、風力などの再生可能エネルギーを活用する発電資産などへの投資事業を通して、社会課題の解決に取り組んでいます。



シェファード・フラット風力発電所

取組内容	事業主名/出資先	国	発電容量・規模	温室効果ガス削減数値
風力発電事業	CPV Keenan II 風力発電事業	アメリカ	152MW	約41万トン/年
	Shepherds Flat 風力発電事業	アメリカ	845MW	148万トン/年
バイオディーゼル製造事業	Flint Hills Resources, Benefuel等による 米国ネブラスカ州の バイオディーゼル製造事業	アメリカ	約5千万ガロン/年	約52万トン/年
廃棄物処理・ 発電事業	ST&W 廃棄物処理・ 発電事業 / SITA South Tyne & Wear Holdings Limited	イギリス	26万トン/年の一般廃棄物を焼 却処理 発電規模：31,000軒の 家庭の消費電力相当	推定6.2万トン/年
	Cornwall 廃棄物処理・ 発電事業 / SITA Cornwall Holdings Limited	イギリス	24万トン/年の一般廃棄物を焼 却処理 発電規模：21,000軒の 家庭消費電力相当	推定6万トン/年
	Merseyside 廃棄物 処理・発電事業 / SITA Merseyside Holdings Limited	イギリス	46万トン/年の一般廃棄物を焼 却処理 発電規模：63,000軒の 家庭消費電力相当	推定13万トン/年
	West London 廃棄物 処理・発電事業 / SITA West London Holdings Limited	イギリス	35万トン/年の一般廃棄物を焼 却処理 発電規模：50,000軒の 家庭消費電力相当	推定8.3万トン/年
地熱発電事業	Sarulla Operations Ltd	インドネシア	320MW	約100万トン/年
太陽光発電事業	Scatec Solar AS	南アフリカ共和 国	190MW	約31.5万トン/年
	大分日吉原太陽光発電所 メガソーラー事業	日本	44.8MW	3.2万トン/年
	新岡山太陽光発電所 メガソーラー事業	日本	37MW	2.6万トン/年
	西条小松太陽光発電所 メガソーラー事業	日本	26.2MW	1.8万トン/年
	佐賀相知太陽光発電所 メガソーラー事業	日本	21MW	1.5万トン/年

## 水関連事業

地球上にある水の約97.5%は海水であり、人間が利用できる水は0.01%に過ぎません。一方で、新興国を中心とした経済発展や人口増加、気候変動による降水パターンの変化により、世界の水需要は増加の一途を辿っています。伊藤忠商事は、水関連ビジネスを重点分野と位置付け、世界各地の水問題の解決に貢献すべく、海水淡水化事業や水処理事業、2014年から取り組んでいるコンセッション事業等、グローバルに展開しています。

事業	取組内容
上下水道コンセッション事業	2012年、英国Bristol Waterグループに出資。日本企業初の英国水道事業参入を果たし、水源管理から浄水処理、給配水、料金徴収・顧客サービスまでを包括した上水サービスを約120万人に提供中。 2014年、スペインカナリア諸島にて上下水道サービスを提供するCANARAGUA CONCESIONES S.A.に出資。日本企業初のスペイン水道事業参入を果たし、自治体とのコンセッション契約に基づき延べ130万人に対し上下水道サービスを提供中。
海水淡水化事業	オーストラリアヴィクトリア州における海水淡水化事業に出資参画。本設備は人口440万人のヴィクトリア州メルボルン市の水需要の約30%を満たすことが可能であり、2012年よりメルボルン市への水の安定供給を支える事業です。  オマーン政府傘下のオマーン電力・水公社が同国北部のパルカにて推進する日量281,000m <sup>3</sup> の海水淡水化事業に筆頭株主として出資参画。本件はオマーン最大の海水淡水化事業であり、逆浸透膜（RO膜）方式の海水淡水化設備と周辺設備の建設及び20年間に亘る運営を行います。2018年4月に商業運転開始を予定。
海水淡水化プラント及び浸透膜の製造・販売	サウジアラビアにて、1970年代より多数の海水淡水化プラントの納入を開始。 2000年代に入り、ササクラと共に同国における現地資本との合併会社アクアパワー・ササクラ社を設立、海水淡水化プラントのリハビリ事業も展開。 2010年8月には、同国の現地資本、東洋紡と海水淡水化用逆浸透膜エレメントを製造・販売する合併会社Arabian Japanese Membrane Company, LLCを設立。

## 植林事業

地球上の森林面積は急速に失われています。伊藤忠商事は、再生可能な植林資源を自ら開発することで、紙・パルプ分野でのビジネスの拡大を図り、また地球温暖化防止に資する事業の強化を念頭において植林事業を展開しています。日本の商社で最初にFSC（※1）のCoC認証（※2）を取得し、認証チップの輸入を開始した実績を持っています。

※1 FSC：木材を生産する森林と、その森林から切り出された木材の流通や加工のプロセスを認証する国際機関

※2 CoC認証：加工・流通過程の管理に関するFSCによる認証。Chain of Custodyの略。

事業主名	国	事業規模
CENIBRA (Celulose Nipo-Brasileira S.A.)	ブラジル	132,000ha
ANCHILE	チリ	27,000ha
Southland Plantation Forest Co.	ニュージーランド	10,000ha
Acacia Afforestation Asia	ベトナム	2,000ha
South Wood Export Ltd.	ニュージーランド	1,000ha

## その他環境関連ビジネス

事業名	取組内容
サイドシュリンク包装導入による環境負荷低減事業	伊藤忠プラスチック株式会社にて、弁当や寿司、麺類などのフタと容器の結合部分にのみフィルムを装着する「サイドシュリンクフィルム」の株式会社ファミリーマート並びに国内エリアフランチャイズ各社含む（北海道地区を除く）全店での導入をサポートしています。 ファミリーマートでは、「ラップで全体を包装するフルシュリンクからサイドシュリンク」への変更により、開けやすさの向上、中身の見易さの向上、高い遮断性の実現に加え、ゴミの削減、包装に使用するプラスチック原料削減、CO <sub>2</sub> 削減が見込まれる等、環境負荷の低減に貢献しています。  2015年度実績（従来ラップフィルム対比） プラスチック原料削減約400トン、CO <sub>2</sub> 削減 約1,450トン

## 生物多様性保全への取組

企業の事業活動は、生物多様性が生み出す自然の恵み（生態系サービス）に大きく依存する一方で、生態系に対して大きな負荷をかけています。伊藤忠商事は持続可能な地球・社会の実現のために、伊藤忠グループ環境方針の中で、生物多様性に配慮することを定めており、事業活動や社会貢献活動を通じて、生物多様性の保全・持続可能な資源の利用に取り組んでいきます。

### 事業活動における生物多様性への配慮

#### ■ 木材調達における生物多様性への配慮

世界の自然林は現在も減少が続き、毎年広大な自然林が失われています。その原因の一つでもある違法伐採による森林の減少・劣化は深刻な状況であり、大きな環境問題となっています。木材及び製紙用関連資材の安定供給を担う伊藤忠商事では、調達方針を定め、守るべき自然林の保護と持続可能な森林資源の利用に努めています。

- 木材、木材製品、製紙用原料及び紙製品の調達方針（P59）

#### ■ パルプ製造事業における生物多様性への配慮

当社が日本の大手紙パルプメーカー等と出資しているブラジルのセニブラ社ではFSC（Forest Stewardship Council）の森林認証及びCoC認証（加工・流通過程の管理認証）を取得し、持続可能な森林経営からパルプ製造までを一貫して行っています。セニブラ社が、保有する土地、約25万ha（神奈川県面積に相当）のうち、約13万haに植林し、パルプを生産、その他約10万haについては永久保護林、法定保護林として残し、生態系の維持を図っています。また、天然林の回復にも取り組み、天然林を構成する4種の苗木を年間7万本植林し、その広さは年間300haにも及びます。天然林の保護区「マセドニアファーム」では絶滅危惧鳥類の保護繁殖活動を行い、キジ科の鳥「ムトウン」などの希少野鳥の保護、繁殖、放鳥をしています。



セニブラの広大な植林地



絶滅危惧鳥類ムトウンの保護繁殖活動

### 生物多様性の保全活動

事業活動以外の面においても、伊藤忠グループは、社会貢献活動を通じて、生物多様性の保全活動を行っています。

#### ■ アマゾンの生態系保全プログラムを支援

伊藤忠商事は、環境保全、生物多様性を目的とし、京都大学野生動物研究センターがブラジルの国立アマゾン研究所と進めるアマゾンの熱帯林における生態系保全プログラム「フィールドミュージアム構想」を2016年度から支援しています。

アマゾンは地球上の熱帯雨林の半分以上に相当し、生態系の宝庫とも呼ばれているエリアです。しかし、急速な経済発展や、現地住民の環境教育不足による森林伐採等から、近年その貴重な生態系が失われつつあります。京都大学野生動物研究センターは国立アマゾン研究所と共同でアマゾンの貴重な生態系を維持する研究及び普及活動を行っており、日本が得意とする先端技術を利用して、保全のための研究や施設整備を日本とブラジルが共同で行い、これまで研究が困難だったアマゾンの水生生物（カワイルカやマナティー）や熱帯雨林上層部の研究など、多様な生物や生態系に関する保全研究が飛躍的に進むことが期待されます。絶滅危惧種であるアマゾンマナティーを救うためのプログラムもその一つで、伊藤忠商事はアマゾンマナティーの野生復帰プログラムを支援しています。密漁に伴う負傷などにより保護されるマナティーの数が増える一方で、自律的な野生復帰は難しいことから、マナティーの野生復帰事業の確立が急務となっております。伊藤忠商事の支援により、3年後に9頭以上のマナティーが野生復帰し、20頭以上が半野生復帰することを目指します。



アマゾンの熱帯雨林は世界最大で、地球上の酸素の1/3を供給するといわれている



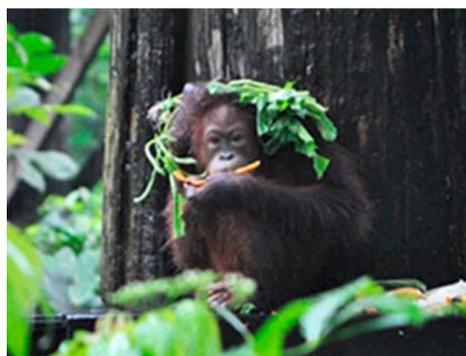
絶滅危惧種のアマゾンマナティー

### ■ ボルネオ島の熱帯林再生及び生態系保全活動

ボルネオ島はマレーシア、インドネシア、ブルネイの三カ国にまたがる熱帯林地域で、面積は日本の約2倍、世界でも3番目に大きな島です。生物多様性の宝庫といわれるボルネオ島も開発が進み、自然再生力だけでは生態系保全ができない程、傷ついた熱帯林も出てきました。伊藤忠グループが2009年から支援を続けている森林再生地のボルネオ島北東部のマレーシア国サバ州北ウルセガマでは、世界的な自然保護団体であるWWFが現地サバ州森林局と連携し、約2,400ヘクタールの森林再生活動を行っています。伊藤忠グループはそのうちの967ヘクタールの再生を支援し、2014年に植林作業が完了し、維持・管理作業を含むすべての現地作業は2016年1月に完了しました。これは一般企業の植林活動支援としては最大規模の面積となります。当地は、絶滅危惧種であるオランウータンの生息地でもあり、森林再生によりこのオランウータンを保護するのみならず、ここに生息する多くの生物を守ることもつながります。



ツアー参加者による植林



絶滅危惧種のオランウータン

### ■ ハンティング・ワールドのボルネオ支援活動

伊藤忠商事が展開するラグジュアリーブランド「ハンティング・ワールド」は、1965年のブランド創設以来、「牙のない仔象」をモチーフとしたロゴマークを使用しています。これは自由と蘇生のシンボルであると同時に、絶滅危惧種の保護という未来を見据えた課題をも意味しており、創設者の自然への愛と敬意が込められています。そして、「ハンティング・ワールド」を日本で販売するハンティング・ワールド ジャパンは、創設者が掲げた「自然との共生」実現のために、2008年よりNPO法人「ボルネオ保全トラスト」(BCT)が進める生物多様性保全活動を支援しています。同社では、チャリティーグッズを企画・販売し、その売上の1%をBCTに提供することで、緑の回廊※のための土地購入資金やプランテーションに迷い込んだボルネオ象の救出のための費用に役立っています。また、2011年秋には、これまでの支援金によって「緑の回廊計画」区域内に4エーカーの土地を単独で取得し、「ハンティング・ワールド共生の森」が誕生しました。さらに、BCTをサポートしているBCTジャパンが2013年9月から推進する「野生生物レスキューセンター」の第一弾となる施設「ボルネオ エレファント サンクチュアリ」の設立資金にも役立てられました。

※ 緑の回廊：森林保護区や保護林の間の土地を買い戻すなどして、分断された森林をつなぎ、野生動物の移動経路を作ることで、生物多様性を保全する活動



絶滅危惧種のボルネオ象  
ボルネオ象を森に戻すまでの一時的な  
保護、治療、馴致を行う施設の建設等もサポ  
ート



ボルネオ島北東部のキナバタンガン川周辺が  
「緑の回廊」対象地。全体で2万haの  
土地の確保が計画されている

### ■ ケニアの植林活動における支援

伊藤忠商事は、こども向け職業体験施設「キッサニア東京」に、子どもがエコ活動を体験できる環境パビリオン「エコショップ」を2012年4月にオープンしました。当パビリオンでは、子ども一人の参加ごとに、植林用の苗木1本分の費用がケニアの植林活動である「グリーンベルト運動」に寄贈される仕組みとなっており、2016年3月迄に約12万人の子ども達がアクティビティに参加し、約12万本の苗木に相当する費用をケニアに寄贈しました。この費用は、ケニアにおける植林の他にも、森林再生の取り組みを継続する際の雨水貯留や、生態学的に健全な森林資源の活用を目的とした地域住民へのワークショップの実施等に使用されています。



子どもの参加1人につき、植林用の  
苗木一本分の費用を「グリーンベルト運動」  
に寄贈



ケニアの植林活動（写真提供：毎日新聞）

## 環境教育・啓発活動

社員が環境保全活動を行うにあたり、さまざまな教育プログラムを展開するとともに、グループ社員も対象にした環境法令セミナー、地球環境問題の啓発セミナー等を開催し、伊藤忠グループ全体の環境意識の向上に努めています。

### 講習会の開催

伊藤忠グループ社員への環境関連法令の要求事項の周知徹底及びその遵守並びに環境意識啓発のため、講習会を積極的に開催しています。

#### ■ 2015年度環境セミナー・研修等実施一覧

タイトル		開催日時	主な対象	参加人数（人）
環境責任者会議		2015年5月15日（東京） 2015年5月14日（大阪）	環境責任者 及びエコリーダー	149
環境一般教育		2015年5月～7月 合計59回	社員及び グループ会社社員	3960
特定業務要員教育		2015年5月～2016年3月 合計34回	社員及び グループ会社社員	404
環境・社会リスク対応セミナー		2015年7月17日 （東京・大阪・台湾）	社員及び グループ会社社員	192
廃棄物処理法	講習会	2015年9月4日 （東京・大阪） ※グループ会社2回	社員及び グループ会社社員	592
	e-learning	2015年10月～11月	社員	4853
CSR・地球環境セミナー		2016年2月8日 （東京・大阪）	社員及び グループ会社社員	248
その他 特定部署・グループ会社向け講習会		随時	社員及び グループ会社社員	76

### CSR・地球環境セミナー

2月8日、CSR・地球環境セミナー「地球温暖化“異次元”対策へ、世界の動きとイノベーション」が開催され、伊藤忠グループ社員248人が参加しました。始めに国際環境経済研究所より、国の環境政策に携わる立場から温暖化国際交渉における各国事情や目標数値の意味を解説いただき、続いて環境先進企業であるトヨタ自動車株式会社から「トヨタ環境チャレンジ2050」をご紹介します。パネルディスカッションの最後には、昨年9月に国連総会で採択された「SDGs（持続可能な開発目標）」の17目標の1つに「気候変動に対する行動」が掲げられており、地球温暖化対策の重要性がさらに強まっているとの説明がありました。参加者からは、「目標を経営と一体化することがビジネスにつながる」など、伊藤忠グループ各社の今後のビジネスについて、積極的な意見が寄せられました。



国際環境経済研究所の竹内純子氏



トヨタ自動車株式会社の山戸昌子氏  
（右から2番目）

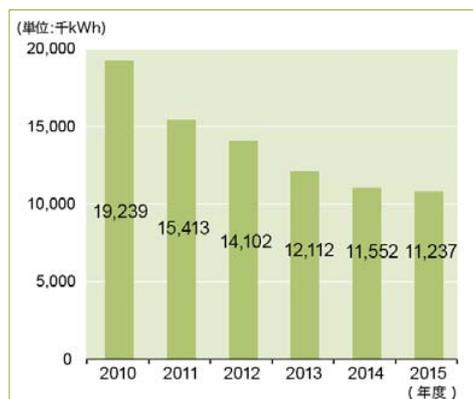
# 環境パフォーマンスデータ

伊藤忠商事では、事業活動を行う際の環境配慮のみならず、オフィス活動においても「電力使用量の削減」、「廃棄物のリサイクル推進」等、全社員で身の回りのできるところから環境保全に努力しています。国内事業会社・海外現地法人の環境パフォーマンスデータの収集範囲を順次拡大し、実態を把握するとともに、今後の環境保全活動に生かすべく取組んでいきます。

## 環境パフォーマンス

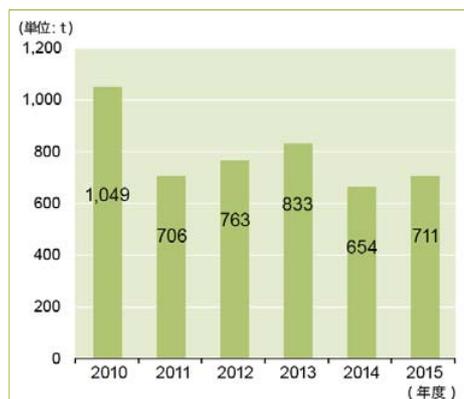
### ■ オフィスにおける環境パフォーマンスデータ

#### 電力使用量 ★



対象範囲:東京本社、大阪本社、国内支社、支店及びその他の事業用施設

#### 廃棄物等排出量 ★



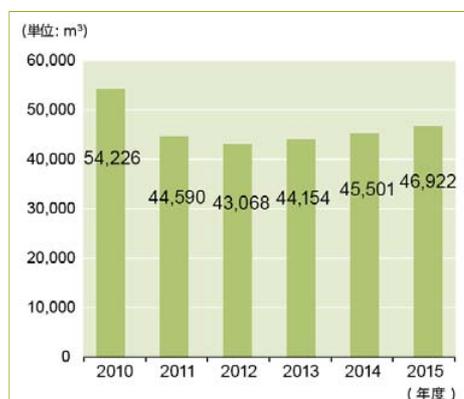
対象範囲:東京本社

#### 紙の使用量



対象範囲:東京本社

#### 水の使用量 ★



対象範囲:東京本社

■ 国内事業会社、海外現地法人、海外事業会社における数値は、別表をご確認下さい。

**独立した第三者保証報告書 (P132) :** ★マークを付した以下のデータについては、KPMGあずさサステナビリティによる国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準 (ISAE) 3000及び3410に準拠した第三者保証を実施。

★ : 東京本社・大阪本社・国内支社・国内支店及びその他の事業用施設・国内事業会社・海外現地法人・海外事業会社の電力使用量合計値、事業用施設起因のCO2排出量合計値、CO2排出量(物流起因)、東京本社の廃棄物等排出量、リサイクル率、水使用量、中水製造量及び排水量の数値

## ■ 目標設定

伊藤忠商事では、電力使用量、廃棄物の排出量削減とリサイクル促進、紙、水の使用量削減に関し、目標数値を設定しています。目標数値は以下の通りです。伊藤忠商事単体及び連結子会社全体では、エネルギー使用量を原単位で年平均1%以上低減することを目標に掲げ、GHG排出量の削減を推進しています。

	2015 年度実績	単年目標	2021 年3月期目標
東京・大阪本社、国内支社・支店その他の事業用施設の電力使用量	2014年度比3%減	年平均1%以上減	2010年度比30%減
東京本社の廃棄物等排出量	2010年度比32%減	2010年度比10%減	2010年度比20%減
東京本社のリサイクル率	95%	90%	90%
東京本社の紙の使用量	2010年度比13%減	2010年度比3%減	2010年度比3%減
東京本社の水の使用量(上水)	2010年度比13%減	2010年度比10%減	2010年度比15%減

## ■ 集計範囲

○：集計対象

	電力使用量	事業用施設起因のCO <sub>2</sub> 排出量	廃棄物等排出量	紙の使用量	水使用量及び排水量
東京本社	○	○	○	○	○
大阪本社	○	○	—	—	—
国内支社※1	○	○	—	—	—
国内支店及びその他の事業用施設※2	○	○	—	—	—
国内事業会社※3	○	○	○	—	○
海外現地法人※4	○	○	○	—	○
海外事業会社※5	○	○	○	—	○

※1 国内支社は、全5支社（北海道、東北、中部、中四国及び九州）を集計対象としています。

※2 「その他の事業用施設」は伊藤忠商事が所有または賃借している事業用施設（居住用施設除く）を対象としています。支店含む事業所数：2012年度13事業所、2013年度12事業所、2014年度12事業所、2015年度8事業所

※3 国内事業会社は伊藤忠商事が直接出資する連結子会社（2016年3月31日時点）を集計対象としています。対象社数：2012年度69社、2013年度72社、2014年度73社、2015年度70社

※4 海外現地法人は、海外の主要事業所を集計対象としています。事業所数：2012年度14事業所、2013年度16事業所、2014年度16事業所、2015年度16事業所

※5 海外事業会社は伊藤忠商事が直接出資する連結子会社（2016年3月31日時点）を集計対象としています。対象社数：2012年度40社、2013年度48社、2014年度49社、2015年度44社

## ■ 電力使用量

2012年度～2015年度の電力使用量及び事業用施設起因のCO<sub>2</sub>排出量は、下記の通りです。空調機のインバーター設置、机上LEDスタンドの設置等、省エネ設備の導入を実施するとともに、全社員が不要な照明、OA機器等のスイッチオフ等を行っています。また、国内本社、支社、支店に勤務の正社員を対象に、朝型勤務の実施を2013年10月よりトライアルで開始し、2014年5月に正式導入したことも、電力使用量の削減につながっています。

単位：千kWh

	2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度
東京本社	9,914	9,391	9,297	9,169
大阪本社	505	473	455	442
国内支社	446	422	415	326
支店及び その他の事業用施設	3,237	1,826	1,385	1,300
伊藤忠商事国内拠点合計 ★	14,102	12,112	11,552	11,237
国内事業会社	494,173	515,258	503,558	484,755
海外現地法人	2,720	3,586	3,466	3,424
海外事業会社	96,463	148,821	149,151	147,665
伊藤忠グループ総合計 ★	607,459	679,777	667,727	647,081

- ・ 東京本社については東京都環境確保条例、大阪本社・国内支社・支店及びその他の事業用施設については省エネ法・温対法に基づき集計したデータ。
- ・ 国内事業会社、海外事業会社は集計対象範囲及び算定方法を見直したため、過年度の数値を遡って修正しました。

## ■ 事業用施設起因のCO<sub>2</sub>排出量

単位：t-CO<sub>2</sub>

	2012 年度	2013 年度	2014 年度	2015 年度
東京本社	5,492	5,202	5,133	6,229
大阪本社	227	243	238	235
国内支社	270	278	272	208
国内支店及び その他の事業用施設	1,494	964	741	664
伊藤忠商事国内拠点合計 ★	7,483	6,687	6,383	7,336
国内事業会社	283,492	363,387	364,772	369,775
海外現地法人	1,596	1,979	1,940	1,907
海外事業会社	51,985	100,812	103,181	102,372
伊藤忠グループ総合計 ★	344,556	472,865	476,226	481,389

- ・ 東京本社は東京都環境確保条例、大阪本社・国内支社・国内支店及びその他の事業用施設・国内事業会社は省エネ法・温対法に基づき算出。（実排出係数使用）
- ・ 海外現地法人、海外事業会社は、International Energy Agency (IEA) の国別の2010年から2012年の平均値によるCO<sub>2</sub>換算係数に基づき算定。
- ・ 国内事業会社、海外事業会社は、集計対象範囲及び算定方法を見直したため、過年度の数値を遡って修正しました。
- ・ 伊藤忠グループでのScope1のCO<sub>2</sub>排出量は74,962t-CO<sub>2</sub>、Scope2のCO<sub>2</sub>排出量は406,428t-CO<sub>2</sub>です。

## ■ 廃棄物等排出量

2012年度～2015年度の東京本社ビル、国内事業会社、海外現地法人及び海外事業会社の廃棄物等排出量は下記の通りです。伊藤忠商事ではゴミの分別等を推進しています。東京本社ビルは、2010年度比10%削減を単年目標として掲げ、印刷時の2in1や両面印刷等の工夫により廃棄物量の削減を推進しており、2014年度は、東京本社ビルにて「港区ごみ減量事業者表彰」を受賞しました。

		2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
東京本社ビル★	廃棄物等排出量 (単位:t)	763	833	654	711
	リサイクル率 (単位:%)	88	94	95	95
国内事業会社	廃棄物等排出量 (単位:t)	23,546	22,307	21,825	23,470
海外現地法人	廃棄物等排出量 (単位:t)	5	26	7	9
海外事業会社	廃棄物等排出量 (単位:t)	1,102	5,318	14,271	14,569

- ・ 東京本社ビルの廃棄物等排出量には有価物売却量を含みます。
- ・ 国内事業会社、海外事業会社は集計対象範囲を見直したため、過年度の数値を遡って修正しました。

## ■ 紙の使用量

2012年度～2015年度の東京本社ビルの紙の使用量は下記の通りです。東京本社ビルは、紙の使用量2010年度比3%削減を目標に掲げ、ペーパーレス化や無駄な紙の使用を押さえることにより、紙の使用量の削減を推進しています。

単位：千枚（A4換算）

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
コピー用紙使用量	36,883	35,315	34,575	31,896

## ■ 水の使用量及び排水量

2012年度～2015年度の東京本社ビルの水使用量、中水製造量及び排水量、国内事業会社、海外現地法人、海外事業会社の排水量は下記の通りです。東京本社ビルは、水の使用量2010年度比10%削減を目標に掲げ、中水を使用出来るトイレ洗浄水の節水装置を導入したことにより、水の使用量の削減を推進しています。

単位：m<sup>3</sup>

	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度
東京本社水道水使用量★	43,068	44,154	45,501	46,922
東京本社中水製造量★	37,212	36,431	36,658	35,729
東京本社排水量★	46,593	60,837(※1)	64,329(※1)	62,857(※1)
国内事業会社排水量※2	1,029,232	994,477	1,042,686	981,549
海外現地法人排水量※2	15,524	18,884	9,679	5,932
海外事業会社排水量※2	279,067	292,089	339,543	205,394

※1 東京本社排水量の算定方法を2013年度に見直しました

※2 排水量の把握をしていない場合は水道水使用量と同じと仮定し算出

- ・ 国内事業会社、海外事業会社は集計対象範囲を見直したため、過年度の数値を見直しました。

## 東京本社ビルの環境保全について

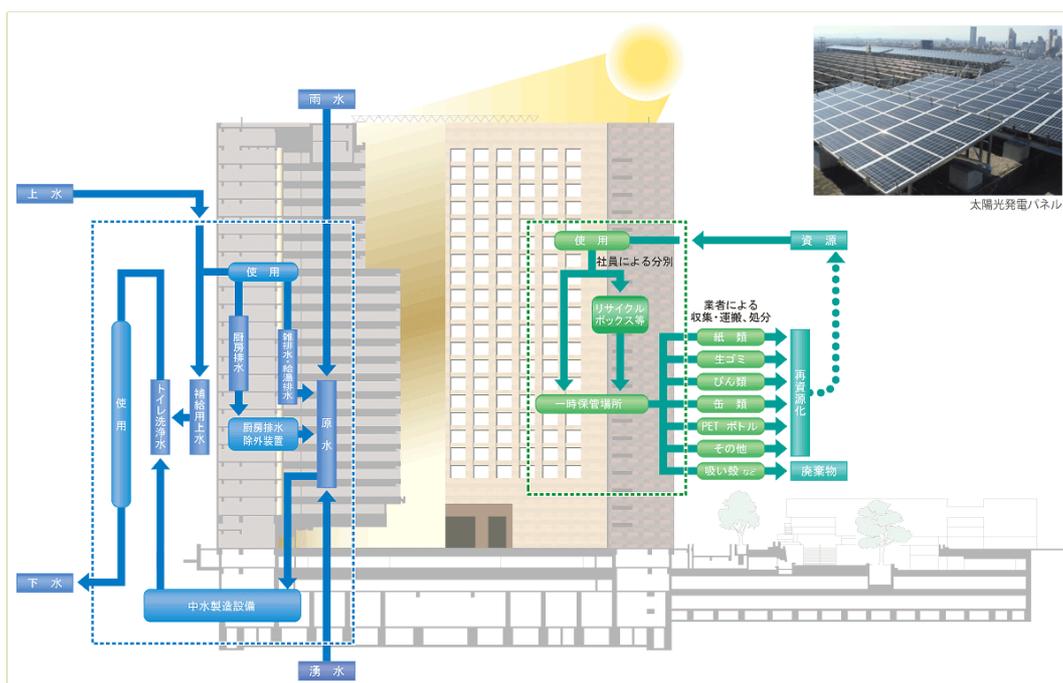
### ■ 太陽光発電

伊藤忠商事は「東京本社ビル」の屋上及び東京本社ビルに隣接する「CIプラザ」の屋根に太陽光発電パネルを設置し、2010年3月より発電を開始しています。設置された太陽光パネルの発電容量は合計100kWであり、これは一般的な戸建約30軒分（1軒あたり約3.0kWと算出）に相当します。発電されたクリーンエネルギーはすべてこの東京本社ビル内で使用しており、東京本社ビル3.5フロア分の照明に使用する電力量（瞬間最大発電時）に相当します。

### ■ 水資源の有効利用

東京本社ビルでは、水資源を有効利用するために1980年の竣工時より厨房排水、雨水、湧水、及び洗面並びに給湯室等からの雑排水を原水とする中水製造設備を設置し、トイレの洗浄水に利用しています。

雨量によって中水の確保量に毎年変化が生じるため、雨量が少ない場合には水道水の使用量は増える傾向になります。このため、トイレ内の洗面台手洗い水シャワー節水器や、トイレ洗浄水の自動節水器を新たに設置して水道水の節約に努めています。



### ■ 東京都「地球温暖化対策計画書制度」への取組

伊藤忠商事は、東京都環境確保条例に基づき、東京本社ビルのCO<sub>2</sub>排出量を2010年度～2014年度の5年間に基準値（2002年度～2004年度の平均値）より6%削減する計画書を東京都に提出しています。2014年度の排出量は5,131t-CO<sub>2</sub>であり基準値と比較して40%減となっています。

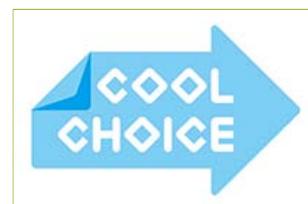
なお、これまでに東京都に提出している書類は以下の通りです。

- «2010～2014年度対象»「地球温暖化対策計画書」（2011年11月提出）
- «2010～2014年度対象»「地球温暖化対策計画書」（2012年11月提出）
- «2010～2014年度対象»「地球温暖化対策計画書」（2013年11月提出）
- «2010～2014年度対象»「地球温暖化対策計画書」（2014年11月提出）
- «2010～2014年度対象»「地球温暖化対策計画書」（2015年11月提出）

※ 東京都に提出した「地球温暖化対策計画書」の対象は、東京本社ビルのみならず、隣接する商業施設「シーアイプラザ」も含まれます。

## 「COOL CHOICE」への参加

伊藤忠商事は、環境省主導の低炭素社会実現に向けた気候変動キャンペーン「COOL CHOICE」に参加し、夏季、冬季の空調の調整、不要な電気のスイッチオフ等に努めています。また、オフィス内での廃棄物分別を励行し、リサイクルを推進する等、全社員が身の回りのことから環境保全活動を実施しています。



# 環境会計

## 環境保全コスト

伊藤忠商事の2015年度国内全店の環境保全コストは以下の通りです。

(単位：千円)

分類	金額
事業エリア内コスト	777,086
上・下流コスト	5,417
管理活動コスト	185,106
研究開発コスト	980
社会活動コスト	6,004
環境損傷対応コスト	17,610
合計	992,202

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：2015年4月1日～2016年3月31日

## 環境保全・経済効果

伊藤忠商事の2015年度の紙・電力使用量及び廃棄物排出量の環境保全効果と経済効果は以下の通りです。

	環境保全効果	経済効果
紙の使用量	2679千枚	1902千円
電力使用量	315kWh	6,293千円
廃棄物排出量	-56t	-280千円
水の使用量	52m <sup>3</sup>	-128千円

環境保全・経済効果は、「前年度実績値-当年度実績値」により算出。

集計範囲：紙、水の使用量：東京本社ビル、電力使用量、廃棄物排出量：国内全拠点

## 環境債務の状況把握

伊藤忠商事単体及びグループ会社の土地、建物など有形固定資産の環境リスク、特にアスベスト、PCB、土壌汚染については、法的要求事項への対応にとどまらず、自主的に調査を通じて把握をし、迅速な経営方針の決定・判断に役立てるよう対応を図っています。2016年度も、環境・社会リスク対応セミナー等、各種研修を通じて、関連情報の共有を推進していきます。

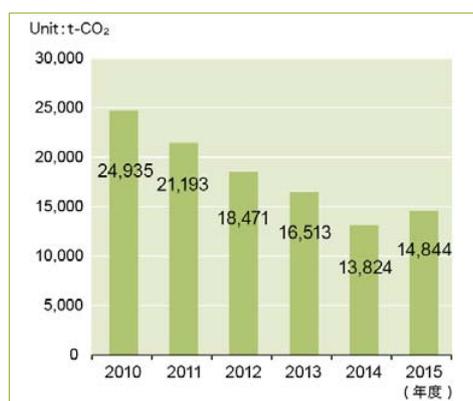
## 環境物流の取組

伊藤忠商事は、エネルギーの使用の合理化に関する法律（省エネ法）を遵守するために、環境負荷を低減するグリーン物流に取り組みます。

### 物流に伴う二酸化炭素排出量

伊藤忠商事の荷主としての委託輸送に伴って発生する二酸化炭素の排出量は下記のとおりです。

#### ■ 物流起因のCO<sub>2</sub>排出量推移 ★



★ KPMGあずさサステナビリティによる国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000及び3410に準拠した第三者保証を実施。

### 物流に関する省エネ施策

物流に関する省エネ施策については、以下のような全社共通の省エネ施策方針を定めています。その上で、ディビジョンカンパニー毎に具体的施策を策定しています。

輸送方法の選択	鉄道及び船舶の活用推進
輸送効率向上のための措置	積み合わせ輸送・混載便の利用 適正車種の選択、車両の大型化 輸送ルートの工夫 積載率の向上
貨物輸送事業者及び着荷主との連携	輸送計画・頻度等の見直し

#### ■ 具体的施策

##### (1) 輸送方法の選択

- ・長距離トラック輸送の輸送実態の調査・分析を行い、環境負荷が比較的低い鉄道・内航船輸送へ移行可能なビジネスから、輸送方法の変更を検討する。

##### (2) 輸送効率向上のための措置

- ・輸送実態の調査を行い、適正車種の選択・適正輸送ルートの選定などを検討し、更なる積載効率向上とエネルギー消費原単位低減を図る。

##### (3) 貨物輸送事業者及び着荷主との連携

- ・物流企業起用の社内判定基準に、環境物流への取り組み状況を確認することとしており、認定取得企業の起用を推奨している。
- ・上記（1）（2）を実現するために、物流企業のほか、取引先サプライヤーなどとも協力体制の構築に努める。

## 大阪府流入車規制への対応

大阪府は2009年1月1日に「大阪府生活環境の保全等に関する条例（流入車規制）」を施行し、自動車NOx・PM法の排ガス基準を満たさないトラック・バスなどについて、大阪府の規制対策区域への流入を規制しています。これに伴い貨物輸送事業者には車種規制適合車の使用と大阪府が交付する適合車等標章（ステッカー）の表示が義務付けられています。

伊藤忠商事は、特定荷主（※）の義務として、直接又は仲介（中間）業者などを介して貨物輸送を委託している輸送事業者に対し、適合車の使用を確認・記録し、大阪府知事に定期報告を行っています。

※ 荷主等のうち、継続的に又は反復して、貨物等を他の者に委託して運送させ、又は購入等する物品を運送させる者であって、資本金の額等が3億円を超え、かつ、府内に建物の延べ面積が1万平方メートルを超える事業所又は敷地面積が3万平方メートルを超える事業所を有するもの。（大阪府HPより抜粋）

- 本条例に関する詳細は、大阪府のホームページをご覧ください。

# 社会貢献活動

伊藤忠商事は地球的視野に立って「良き企業市民」として果たすべき役割を自覚し、地域社会、国際社会との調和を図り、持続可能な社会の実現に貢献しています。これらを実現するため、5つの重点分野からなる「社会貢献活動基本方針」を定め、グループ会社等とも連携して活動しています。

## 社会貢献活動基本方針



### 1. 世界の人道的課題

伊藤忠商事は、グローバルに事業を行う企業として、世界における人道的課題に積極的に関わり、豊かな国際社会の実現に貢献します。



### 2. 環境保全

伊藤忠商事は、環境保全活動を積極的に行い、社会の持続的な発展に貢献します。



### 3. 地域貢献

伊藤忠商事は、良き企業市民として地域社会との良好な関係を構築し、地域社会との共生を図ります。



### 4. 次世代育成

伊藤忠商事は、次世代を担う青少年の健全な育成を支援する活動を行い、心豊かで活力ある社会の実現に貢献します。



### 5. 社員のボランティア支援

伊藤忠商事は、社員一人ひとりが行う社会貢献活動を積極的に支援します。

# 社会貢献活動アクションプラン

地域社会及び国際社会と持続可能な社会を実現するために定めた「社会貢献活動基本方針」の中でも特に重要と定める3つの分野に関し、PDCAサイクルに基づき社会貢献活動を推進しています。これらの活動は、2015年に国連で採択されたSDGs（持続可能な開発目標）の達成にも貢献しています。

- SDGsに関する詳細はP11をご参照ください。

課題	2015年度 行動計画	実施 状況 ※	2015年度の実績	2016年度 行動計画	SDGs
環境保全を目的とした社会貢献事業の実施およびフォー 【基本方針2 環境保全】	ボルネオ森林再生事業で植林をした地域の維持管理支援および新規案件の検討		2009年～2016年までに、2億5千万円（グループ会社を含む）の寄付を行い、967haの植林および維持管理を完了した。 また、環境保全を目的とした新規案件として、京都大学野生動物研究センターが国立アマゾン研究所と進めるアマゾンでの熱帯林における生態系保全プログラム「フィールドミュージアム構想」の2016年度からの支援を決定。	アマゾンの生態系保全プログラム「フィールドミュージアム構想」のマネジャーの野生復帰事業を支援開始。 <ul style="list-style-type: none"> <li>半野生復帰用の湖を設置開始</li> <li>13頭のマネジャーの健康診断実施</li> <li>6頭のマネジャーを半野生湖へ放流</li> <li>3頭のマネジャーをアマゾン川へ放流</li> </ul>	13. 15.
地域貢献を目的とした施設運営・啓発活動 【基本方針3 地域貢献】	① 伊藤忠メディカルプラザの支援 ② 伊藤忠青山アートスクエアの企画・運営 ③ 被災地支援の継続		① 資金面、情報面で支援。医療経営講座と称して地域の医療従事者向けの医院経営に役立つ講座を5回開催し、延べ332人が参加。 ② 様々な社会的課題を解決する一助として「アートを通じた社会貢献」をテーマに展覧会16本を出展者と共に企画・実施し、昨年を上回る来場者となり、オープン以来の来場者数は13万人を超えた。 ③ 伊藤忠子どもの夢ファンドを通じて被災地の子供たちの夢を応援するイベントを5回実施。被災地の岩手県陸前高田市ブランド米「たかたのゆめ」の販売支援として、社内外へのPRを積極的に実施した結果、フード・アクション・ニッポン アワード2015「食べて応援しよう！賞」を受賞。生産農家数：33軒、収穫量：202tと、農業発展に寄与した。	① 資金面、情報面の支援を継続。 <ul style="list-style-type: none"> <li>医療経営講座は6回開催、350人参加。</li> <li>国際医療交流事業として海外4大学/医療施設との交流事業を行う。</li> </ul> ② 伊藤忠青山アートスクエアの企画・運営 ③ 伊藤忠子どもの夢ファンドを通じ、効果的な被災地支援を実施。本業を通じた被災地支援として、たかたのゆめの生産と販売を支援し、現地の農業発展に寄与する。目標収穫量260t。	3. 4. 10. 11.
次世代育成を目的とした国内外の社会貢献事業の推進 【基本方針4 次世代育成】	① キッズニア東京のエコショップパビリオンの運営 ② インド移動図書館事業の継続推進		① マイ箸、リサイクルせっけん、POCバッグと定期的にエコグッズを変え、年間体験者数も昨年より増加。また、オープン以来12万人の子ども達がアクティビティに参加し、約12万本の苗木に相当する費用をケニアに寄贈。これにより約53haの熱帯林の回復に貢献した。 ② 目標600人の倍以上の1,269人の子どもたちが移動図書館の活動に参加し、読み書きの機会を得た。また、そのうち298人が正規の学校に入学を果たした。2年間の活動の成果と学びをまとめた冊子を制作、行政への提言がなされた。	① キッズニア東京のエコショップパビリオンの運営 ② インド移動図書館事業の継続推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>700人の子どもたちが移動図書館の活動に参加</li> <li>200人の子どもたちが正規の学校に入学</li> </ul>	1. 4. 10. 13. 15.

※  : 実施  : 一部実施  : 未実施

# 社会貢献の主な活動：次世代育成

## 伊藤忠記念財団への支援

伊藤忠商事は、1974年に伊藤忠記念財団（2012年に公益財団法人に移行）を設立して以来、青少年の健全育成を目的とした社会貢献活動を継続して進めてきました。

現在は、「子ども文庫助成事業」（日本人学校、補習校への図書助成を含む）、「電子図書普及事業」を活動の柱に、子どもたちの健全な成長に寄与する活動を行っています。

2014年11月、伊藤忠記念財団は創立40周年を記念して、伊藤忠青山アートスクエアにて一般社団法人 日本国際児童図書評議会（JBBY）と共に「子どもの本の力展」を開催、電子図書普及事業の「マルチメディアDAISY図書」を展示して好評を得ました。会期中、皇后陛下にもご視察いただき、激励のお言葉を賜りました。

マルチメディアDAISY図書とは、様々な障害のために、通常の本では読書が困難な子どもたちに向け、児童書を電子化して配布する事業で、これまで243作品を電子化し、のべ4,327ヶ所に寄贈しました。



伊藤忠記念財団では年に一度、子ども文庫助成事業贈呈式を開催している



2014年「本の力展」マルチメディアDAISY図書の展示

### ■ 子ども文庫助成（2015年度）

	助成件数
子どもの本購入費助成	44件（うち海外3件）
病院施設子ども読書支援 購入費助成	5件
子どもの本100冊助成	19件（うち海外7件）
海外日本人学校／補習校図書助成	4件
子ども文庫功労賞	3件
東日本大震災被災地支援	11件
合計	86件（うち海外14件）

### ■ 電子図書普及

	2015年度	累計※
製作作品数	61作品	243作品
送付先	1,022箇所	4,327箇所

※2011年度からの累計

## インドでセーブ・ザ・チルドレンと移動式図書館事業を展開

ムンバイ市M-East区で、ストリートチルドレンや児童労働に従事する、学校に通っていない子どもたちを対象に移動式図書館事業を行っています。2013年11月から2015年10月の2年間で2千万円を投じて公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパンを支援、移動式図書館として運行するバスにラッピングを施し、椅子、黒板、そして本棚を設置、2名の教育ファシリテーター（※1）とカウンセラーを配置して、学校の学習環境と近い内装にしました。音声や動画などの教材も駆使して楽しく参加できる学習の機会を提供することで、子どもたちが学校へ通うための橋渡しになることを目的としており、この移動図書館を通じて2年間で1995人の子どもたちが学びの機会を得、うち382人が正規の学校教育に戻ることができました。



現地には、まだまだニーズもあることから、伊藤忠インド会社と共に、本プロジェクトの継続支援を決定し、2016年4月からは、実際に現地でプロジェクトの運営にあたっているセーブ・ザ・チルドレン・インドと直接プロジェクトを進めています。

※1 教育ファシリテーターとは、移動式図書館における教員の役割を果たす職員。多様な年齢やバックグラウンドからなる子どもたちが自主的に学び、参加できる学習環境の場づくりを行う。

## 「キッズニア東京」にて環境パビリオンを展開

伊藤忠商事は2012年4月より、こども向け職業体験施設「キッズニア東京」に環境パビリオン「エコショップ」を展開しています。

伊藤忠が参画する世界的な環境活動「MOTTAINAIキャンペーン」での環境教育のノウハウを活かし、子どもがエコ活動を体感できるように、環境素材を使ったエコバッグ、マイ箸、リサイクルせっけんづくりなど自分だけのオリジナル商品を製作できます。

2015年8月には、商社の仕事を実際に体験できる特別プログラムとして「Out of KidZania コンビニビジネスの職業体験」を東京本社にて、二日間に亘り開催しました。伊藤忠商事が手掛ける多様な事業の中から、「コンビニエンスストア」をテーマに、グループ会社「ファミリーマート」の店舗を、お客様が行きたいと思う「未来のコンビニ」にするための店舗案や商品販促案を子ども達ならではの視点で考えるプログラムです。実際に小学生が考えた販促案が店頭で使用されるなど、伊藤忠商事のOut of KidZania 以外では得られない貴重な体験となりました。今後も、子どもに人気の高い施設である「キッズニア東京」に、グローバルな視点で環境保全について楽しく学べる場を提供すると共に、子ども達に様々なイベントを提供し、持続可能な社会を担う青少年の育成を目指してまいります。



リサイクルせっけんづくりの様子



アウトオブキッズニアに参加した子ども達が「未来のコンビニ」のプレゼンテーションをする様子

## 認定NPO法人国境なき子どもたち（KnK）のフィリピンでの青少年支援施設「若者の家」支援活動

開発途上にある国々のストリートチルドレンや大規模災害の被災児等を支援する認定NPO法人国境なき子どもたち（KnK）を通じ、2009年12月フィリピンのマニラ郊外にある青少年自立支援施設「若者の家」リニューアルオープンに係る支援を、2012年には子どもたちの将来の自立支援に繋がる職業訓練所の改築の支援を実施しました。また、2013年11月、同施設の地下や屋根を改修したことで、実践的な技術習得のための職業訓練コースの拡充が可能になりました。

また20015年度からも再び、この若者の家の運営に係る費用の支援を行っており、若者の家の子どもたちが尊厳を取り戻し社会に貢献できる大人に成長できるよう教育や食事の提供、心のケア、職業訓練などに使われています。また、当社の支援はKnKフィリピンの活動の安定化につながり、活動継続を可能にする大きな基盤となっているとの評価を受けています。



改修された地下のミシンルーム



KnKフィリピン15周年記念式典に、伊藤忠商事マニラ支店職員が訪問

## 中国大学生のホームステイ受入

伊藤忠商事では、中国大学生に日本をよく理解してもらうための「走近日企・感受日本」プログラム（中国日本商会主催）に第1回から協力しています。

日中友好の目的で、年2回、中国からの大学生が来日し、民間交流を図るプログラムで、2015年度も5月に第16回、11月に第17回の同プログラムが実施され、伊藤忠グループからそれぞれ3名の社員が中国大学生をホストとして受け入れ、家族と一緒に民間ベースの交流を楽しみました。



着物を着た中国大学生とホストファミリー

## 日経GSRにて大学生の社会起業家育成支援

伊藤忠商事は、公益財団法人日本経済研究センターが主催する日経GSR（Global Social Responsibility）研究会のプログラムの一つである「日経GSR学生アイデア・コンテスト」を第1回から支援しています。本コンテストは、出場校が企業2社をマッチングさせて、ビジネスを通じた地球規模の社会課題の事業プランを競うものです。

第6回となる2015年のコンテストでは、伊藤忠商事は明治大学牛尾ゼミと明治学院大学GSR研究会を支援し、明治大学チームの「アフリカの乳児死亡率の解決」が「ユニーク賞」を受賞しました。



明治学院大学チームのプレゼンテーション

## 在日ブラジル人学校の支援

日本の在日ブラジル人学校の子どもたちの直面する課題として、子どもたちの日本語力の不足、貧しい施設や教材不足、不就学児童の多さなどの問題があり、日本で暮らしながら日本の文化や言葉に触れる機会が少ないのが現状です。

2015年10月14日、日伯外交関係樹立120周年を記念して、伊藤忠商事がオフィシャルスポンサーを務める「キッザニア東京」にて、ブラジルをテーマにした貸切イベント「ITOCHU Festa do Brasil」を開催しました。群馬・茨城・埼玉の各県にある6つの学校から約240人の在日ブラジル人小中学生を招待し、キッザニアでの体験を通じた子ども達へのキャリア教育を実施しました。また、オープニングセレモニーでのブラジル人小中学生による国歌斉唱とダンスの披露や、ブラジル国旗にちなんだ黄色と緑のドレスコード設定、ブラジルに関するクイズラリーの実施、全パビリオンでポルトガル語の挨拶が行われるなど、グループ社員の家族を含む920人の来場者がブラジルの文化を満喫しました。また、6校のうちCNBO日伯学園の生徒23名は午前中に伊藤忠商事東京本社を訪れ、金属カンパニーの職場を見学し、伊藤忠とブラジルのつながりについて、ブラジル駐在経験のある社員から学びました。

また、2016年4月17日には、対象を広げ、茨城、東京、神奈川、千葉、埼玉在住のブラジル人小学生、中学生計45名をキッザニア東京に招待しました。



キッザニアにてブラジル人小中学生によるダンスを披露



伊藤忠商事東京本社金属カンパニーの職場見学

## 夏休み環境教室の実施

伊藤忠商事では、1992年より東京都の小学生を主な対象として毎年「夏休み環境教室」を開催しています。

2015年度は、7月29日に「雲のスペシャリスト」の異名を持つ気象予報士の浅川かがりさんにご協力いただき「お天気パワーで地球を救おう！」というテーマで開催しました。92名の小学生が参加し、雲や竜巻を人工的につくる実験を交えながら、最近の異常気象や地球温暖化問題、自然エネルギーなどについて楽しく学びました。



## 小中高校生の企業訪問の受入

伊藤忠商事では、文部科学省の指導要領に企業訪問が組み込まれたことに呼応して、「生徒が社会的役割・職業生活を理解し、社会人としての自立を促す」ことを企業としてサポートするために、小中高校生の企業訪問を受け入れています。

2015年度は、東京本社において、近隣地域の青山小学校や、二代目伊藤忠兵衛の母校でもある滋賀県立八幡商業高等学校など、計9校の訪問を受入れました。また、小林会長がふるさと大使を務める福井県若狭町から、三方中学校の企業訪問を2年連続で受入れ、小林会長自らが郷里の中学生へ講演しました。



港区立青山小学校の校外授業「高いところから地域を見る」



滋賀県立八幡商業高校の生徒が、自ら仕入れた日本各地の特産品をPRする様子



福井県若狭町立三方中学校3年生へ向けて小林会長が講演

## 社会貢献の主な活動：環境保全

### アマゾンの生態系保全プログラム支援

伊藤忠商事は、環境保全、生物多様性を目的とし、京都大学野生動物研究センターがブラジルの国立アマゾン研究所と進めるアマゾンの熱帯林における生態系保全プログラム「フィールドミュージアム構想」を2016年度から支援しています。

アマゾンは地球上の熱帯雨林の半分以上に相当し、生態系の宝庫とも呼ばれているエリアです。しかし、急速な経済発展や、現地住民の環境教育不足による森林伐採等から、近年その貴重な生態系が失われつつあります。京都大学野生動物研究センターは国立アマゾン研究所と共同でアマゾンの貴重な生態系を維持する研究及び普及活動を行っており、日本が得意とする先端技術を利用して、保全のための研究や施設整備を日本とブラジルが共同で行っています。これにより、これまで研究が困難だったアマゾンの水生生物（カワイルカやマナティー）や熱帯雨林上層部の研究など、多様な生物や生態系に関する保全研究が飛躍的に進むことが期待されます。絶滅危惧種であるアマゾンマナティーを救う活動もその一つで、伊藤忠商事はアマゾンマナティーの野生復帰プログラムを支援しています。密漁に伴う負傷などにより保護されるマナティーの数が増える一方で、自立的な野生復帰は難しいことから、マナティーの野生復帰事業の確立が急務となっております。伊藤忠商事の支援により、3年後に9頭以上のマナティーが野生復帰し、20頭以上が半野生復帰することを目指します。



アマゾンの熱帯雨林は世界最大で、地球上の酸素の1/3を供給するといわれている



絶滅危惧種のアマゾンマナティー

### ボルネオ島での熱帯林再生及び生態系の保全プログラム

伊藤忠商事は、2008年の創業150周年を記念する社会貢献活動として、社員アンケートにより要望の多かった「森林保全」をテーマとした本プログラムの実施を決定し、2009年度から公益財団法人世界自然保護基金ジャパン（WWF）と協業し、ボルネオ島での熱帯林再生及び生態系の保全プログラムを実施しました。ボルネオ島北東部のマレーシア国サバ州北ウルセガマにおいて、WWFが現地サバ州政府森林局と連携して森林再生活動を行い、2016年1月14日、再生を支援した全967ヘクタールの植林及び維持管理作業が完了しました。これは一般企業の植林活動支援としては最大規模の面積です。絶滅危惧種に指定されているボルネオオランウータンの生息地域であることから、このプログラムをITOCHU Group：Forest for Orang-utanと名付け、伊藤忠グループ各社と協力して推進しました。グループ会社も含めた社員ボランティアが現地での植林活動（植樹、草刈など）や野生動物の観察等を目的に4年に亘り現地へ定期的に訪れました。

伊藤忠グループの約7年間にわたる本プログラムを通じての支援により、ボルネオ島の熱帯林という世界的に貴重な森林生態系の保全に大きく寄与したことに関し、WWFジャパン 筒井隆司事務局長より感謝状が贈呈されました。



苗木の植樹

## マニラ麻農園リハビリテーション・プロジェクトを支援

1912年に開設したマニラ支店の100周年を記念し、2012年6月にフィリピン中部のソルソゴン州農村地帯においてマニラ麻農園リハビリテーション・プロジェクトの支援について、フィリピン繊維産業開発局及び地元の農業組合であるSt. Ann's Family Service Cooperativeと協定を締結しました。これに基づき、90ヘクタール分（約14万4千本）のマニラ麻の植付と栽培に必要な資金の全額である200万円を拠出、2015年6月までに全ての作付が完了しました。また、本プロジェクトを通じて年間18トンのCO2吸収が見込まれています。



## キッサニア東京「エコショップ」出展によるケニアの植林活動支援

伊藤忠商事は、こども向け職業体験施設「キッサニア東京」に、子どもがエコ活動を体験できる環境パビリオン「エコショップ」を2012年4月から展開しています。当パビリオンでは、子ども一人の参加ごとに、植林用の苗木1本分の費用がケニアの植林活動である「グリーンベルト運動」に寄贈される仕組みとなっており、2016年3月迄に約12万人の子ども達がアクティビティに参加し、約12万本の苗木に相当する費用をケニアに寄贈しました。この費用は、ケニアにおける植林の他にも、森林再生の取り組みを継続する際の雨水貯留や、生態学的に健全な森林資源の活用を目的とした地域住民へのワークショップの実施等に使用されています。



子どもの参加1人につき、植林用の苗木一本分の費用を「グリーンベルト運動」に寄贈



ケニアの植林活動（写真提供：毎日新聞）

## 社会貢献の主な活動：地域貢献

### 「伊藤忠メディカルプラザ」設立で、神戸医療産業都市の発展へ寄与

2014年10月、国内最大級の医療クラスターである神戸医療産業都市に国際医療交流を目的とした施設「伊藤忠メディカルプラザ」がオープンしました。伊藤忠商事は運営主体の公益財団法人神戸国際医療交流財団に対して建設資金として5億円を寄付しています。東南アジアを中心とした諸外国の医師や医療関係従事者へ教育・技術トレーニング等の人材育成や、海外からの研修生受入事業、大学などと連携した医療機器開発、地域の医療業者向けセミナーなど各種研究事業等の発展が、国内外で期待されています。2015年度は医療経営講座と銘打ち、地域の医療従事者向けの医院経営に役立つ講座を5回開催し、延べ332人が参加しました。



伊藤忠メディカルプラザ外観

### 地域のCSRの拠点「伊藤忠青山アートスクエア」

2012年10月に東京本社に隣接するシーアイプラザに、CSRの拠点として「伊藤忠青山アートスクエア」をオープンしました。アートを通じた「次世代育成」、「地域貢献」、「国内外の芸術や文化の振興」を目的に、みずみずしい感性あふれる優れた作品展や国際交流の懸け橋となるイベントなどを、さまざまな文化が息づく街、東京・青山から発信しています。2015年度は下記の通り16件の展覧会を行い、2016年3月末時点でオープン以来の来場者数は13万人を超えました。今後も、伊藤忠は、アートを通じて様々な社会的課題に取り組み、定期的に展覧会を実施することによって、地域の生活文化創造への貢献を目指していきます。



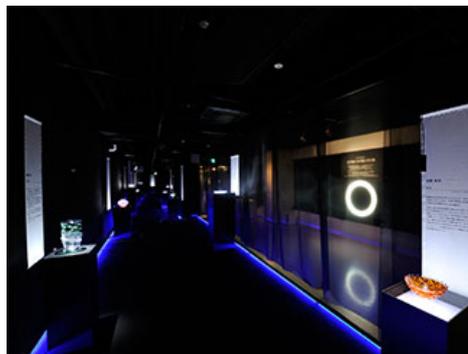
伊藤忠青山アートスクエア外観

会期	展覧会	課題	概要
2015年4月2日～ 4月24日	Get in touch “Warm Blue” MAZEKOZE Art	障害者自立支援	国連が定めた「世界自閉症デー」（4月2日）に合わせ、自閉症も含めた全てのマイノリティ領域への啓発活動が続ける（一社）Get in touch（代表：東ちづる）と共催した、世界自閉症デーコンセプトカラーである「ブルー」をテーマとしたアート展。
2015年4月29日～ 5月3日	バナナがアート！ バナナでアート？	次世代育成	Dole社と共同開催した、バナナに彫刻を施してアート作品に仕上げる次世代アーティストのバナナ彫刻師山田恵輔氏の作品を展示。また、バナナの生産から、日本にバナナが輸入されるまでの過程など、さまざまな角度からバナナを紹介。
2015年5月5日～ 5月31日	自転車博覧会2015 バイシクルタウン青山	地域貢献	「自転車月間」である5月に、3年目となる自転車博覧会を開催。青山近隣のサイクルショップと連携した『Aoyama×Bicycle』と、自転車の可能性・多様性を紹介する『Diversity×Bicycle』の2大テーマで実施。
2015年6月5日～ 6月28日	引きあうカ イラスト～造形～ファッ ションまで	障害者自立支援	幼少期から青・壮年期にいたるまで一貫して障害児者支援に取り組む「社会福祉法人友愛学園」内の工房YUAIで生み出されたファッション、手漉き和紙、イラスト、埴輪、鉢、巨大造形などの作品を展示。
2015年7月3日～ 7月12日	見参 -KENZAN2015-	次世代育成	美術界の次世代を担う作家達が、自ら自分達の芸術環境を創造することを目的とする「見参プロジェクト」の第4回グループ展を、初めて伊藤忠青山アートスクエアで開催。前半の「青組」（7月3日～7日）と後半の「山組」（7月8日～12日）に分け、150名超の若手アーティストの作品を展示。

2015年7月14日～ 7月26日	はがきで綴る戦争の記憶 -千の証言展	次世代育成	戦後70年の節目に、毎日新聞社とTBSテレビが進めた、戦争や戦時中の体験を次世代に伝える「千の証言」プロジェクトに寄せられた1000通を超える証言を、はがきや関連する品物、写真、映像、取材記録などを通して多角的に展示。
2015年8月2日～ 8月29日	にしのあきひろ絵本原画 展 in おとぎ町ビエンナーレ	次世代育成	よしもとクリエイティブエージェンシー所属 漫才師（キングコング）の西野亮廣氏の絵本原画展。全国各地で開催された集大成として過去最大の150点規模の個展をクラウドファンディングを利用して開催するなど、業界の垣根を超え、新たな発想でアーティストとして挑んだ。
2015年9月1日～ 9月6日	赤坂消防署 防災救急フェア	地域貢献	9月1日「防災の日」にちなみ、赤坂消防署と地域が協力して、万が一の首都直下地震等に備えた訓練や体験のできるイベントを開催。防災や救急への理解を深めることができる展示や体験コーナーにより近隣企業と地域住民への防災に対する意識向上に貢献。
2015年9月10日～ 9月27日	ニッポンの前掛け展	国際交流	日本独特の文化「前掛け」を歴史的なものから現代的なものまで多数展示し、日本の商業史を紐解いた。
2015年10月1日～ 11月3日	日本の伝統工芸 江戸切子若手職人15人展	国際交流 次世代育成	普段は目にしない大型作品を中心に、照明や空間デザインを駆使することで現代アートとしての認知度を向上させようと企画した3回目の開催となる江戸切子若手職人展。
2015年11月11日～ 2015年12月20日	金澤翔子書展 -感謝-	障害者自立支援	ダウン症の書家 金澤翔子氏が、2年前の展覧会以降、国連本部でのスピーチやチェコでの展覧会等での海外での活躍を経て「感謝」をテーマとした2回目の個展。
2016年1月5日～ 1月17日	-アートで祝おう2016- 猿 山 富士山 in 青山展	次世代育成	昨年に続く「干支」をテーマにした新春企画。35歳以下の新進気鋭若手アーティスト総勢100人強が、今年は様々な「猿」と「富士山」をテーマにおめでたい作品を出展。
2016年1月23日～ 2月14日	中村祐子 日本画展 -四季への感謝-	次世代育成	伊藤忠が毎年制作する日本画カレンダーに起用された若手女流日本画家 中村祐子氏の、日本の四季とそこで命を輝かせる生き物たちの美を「截金（きりかね）技法」で描いた原画を多数展示。
2016年2月20日～ 2月28日	東京都立特別支援学校 アートプロジェクト展 ～東京の街を彩る～	障害者自立支援	東京都教育庁が都立特別支援学校57校の生徒から募集した439点の作品の中から東京藝術大学の審査を経て選ばれた作品を約40点展示。生徒たちの芸術性をより多くの人々に知って頂くために初開催。
2016年3月8日～ 3月15日	アートは震災を風化させ ない。 マグダレナ・ソレ 写真展 -SINCE THAT DAY-	被災地復興支援	東日本大震災復興支援として、チームとしてのアカデミー賞の受賞経験を持つニューヨーク在住の写真家マグダレナ・ソレ氏が、震災当初から岩手・福島・宮城を訪れて撮影した作品を展示。3月11日には、マグダレナ・ソレ氏が来日しトークショーを実施。



秋篠宮同妃両殿下、佳子内親王殿下がご来館  
(提供：毎日新聞社)



「日本の伝統工芸 江戸切子若手職人15人展」



「東京都立特別支援学校 アートプロジェクト展 ～東京の街を彩る～」



「中村祐子 日本画展 四季への感謝」  
中村氏によるワークショップ「截金技法を体験する」

## 第1回伊藤忠サマーコンサートをサントリーホールで開催

1991年より、伊藤忠商事東京本社にて23回にわたり開催してきたロビーコンサートを、2015年から開催場所をサントリーホールに移し、新たに「伊藤忠サマーコンサート」として記念すべき第一回目が7月22日に開催されました。約1,800名が来場し、高原守さん指揮のもと、ニューヨークシンフォニックアンサンブル（NYSE）メンバーによる演奏と竹下景子さんの司会で大変華やかな会となりました。2015年より実施している次世代育成を目的とした地域の高校生との共演は、都立青山高校オーケストラ部のみなさんがNYSEと共に演奏し、事前に行われた2回の練習会と猛練習の成果を十分に発揮、本番では堂々と共演する姿を見せてくれました。共演曲が終わるとブラボーの声も上がり、鳴り止まない拍手の中、コンサートは大盛況で幕を閉じました。少しでも多くの方々に楽しんで頂けるように、2016年もまた、サントリーホールでの開催を予定しています。



竹下景子さん、高原指揮者、小林会長のミニトーク



サントリーホールでの初の演奏

## 海外店での地域貢献活動

伊藤忠商事は世界62ヶ国に107拠点の海外店（2016年4月1日現在）を持ち、それぞれの地域において事業活動による地域貢献に加え、地域社会の一員として、地域の課題は何か、伊藤忠らしい貢献は何かについて考え、各地で地域貢献活動を行っています。下記は2015年度に実施した活動の抜粋です。

### アメリカ

#### ニューヨークで社員が公園清掃ボランティアに参加

ITOCHU International Inc.では、社員が、地域貢献となるさまざまなボランティアに年間を通じて積極的に参加しています。

2015年4月22日には、原田社長&CEO（当時）を含む社員と家族や友人合計27名が、NY Cares主催の春のボランティア活動に参加し、Randalls Island（ランドルズアイランド）というマンハッタンの北東に位置する島にある公園の清掃をしました。毎年恒例のこのイベントに今年はニューヨーク市内全5地区の70の公園清掃に4,000名が参加しました。



### ブラジル

#### サンパウロでチャリティバザーに参加

伊藤忠ブラジル会社の社員有志は、日本からの移民が1958年に設立した高齢者の方々の施設「憩の園」にて、2015年8月に行われたチャリティバザーに餃子の屋台を出店、販売し、その餃子の売上に伊藤忠ブラジル会社の社員からの募金と会社からの寄付を合わせ12,461レアル（約40万円）を同施設に寄付しました。



### フランス

#### パリで医療機関への寄付を実施

伊藤忠フランス会社では、2015年度に、パリ・アメリカン・ホスピタルの「2020年に向けた戦略プラン」に基づく設備拡充に20,000ユーロを寄付したほか、小児病院やパスツール研究所等の医療研究機関にも寄付を実施しました。

### アラブ首長国連邦

#### デュバイにて「ビート・ダイアピーティス」チャリティ・ウォークに参加

伊藤忠中近東会社とデュバイ支店の社員とその家族らが、2015年11月20日、糖尿病撲滅のために生活習慣の改善と定期健康診断の受診を呼びかけるイベント「ビート・ダイアピーティス（糖尿病を打ち負かせ）」チャリティ・ウォークに参加しました。



### 中国

#### 中華環境保護基金会の植林活動へ参加

伊藤忠（中国）集团有限公司（北京）では、2015年4月、環境保全の目的で、上田総代表を始めとする社員32名が、中華環境保護基金会の植林活動へ参加し、北京の南房山区後石門村の植林地区で、3人一組になってエンジュ100本を植林しました。



### シンガポール

#### 「サンタ・ラン」で難病の子どもたちの夢実現を支援

2015年11月28日シンガポール会社31名は、メイク・ア・ウィッシュ財団の主催する「サンタ・ラン」に参加し、難病の子どもたちの夢をかなえる手伝いをするための募金活動に協力しました。



### フィリピン

#### 災害準備セミナーの実施

近年、フィリピンは大きな災害に見舞われているため、マニラ支店では専門家を招き、災害への備えと心構えを学ぶための社内セミナーを2016年1月15日に開催しました。



### トルクメニスタン

#### 日本語スピーチコンテストへの協賛

アシガバッド事務所では、2015年3月にアザディ世界言語大学で開催された「日本語スピーチコンテスト」に協賛し、トルクメニスタンの日本語教育の基盤作りに貢献しています。

## 国内拠点の地域貢献活動

### 東京本社

東京本社近辺で、社員による地域清掃活動を実施しています。地域社会の一員として、地元自治会や近隣の他企業の皆さんと協力して清掃や啓発物配付を行っています。



### 大阪本社

2015年度で7年目を迎えた和歌山県伊都郡かつらぎ町の「天野の里づくりの会」との協働活動は、企業と農村地域の方々が地域資源を活用しながら安心・安全な米作りや地産地消の推進、地域の景観保全に協働参画するプログラムです。毎年春の田植えと秋の稲刈りに、繊維カンパニー若手社員の教育の一環としても取り組んでいます。2015年も5月30日の田植え、9月26日の稲刈りに社員とその家族合計130名が参加、天野小学校の校舎の清掃や引っ越し作業のお手伝いなども行い、「天野の里づくり会」の皆さんと交流を深めました。



### 中部支社

中部支社では、毎年恒例となっている名古屋伊藤忠ビル近隣清掃活動を2015年11月11日に実施しました。当日は、川島支社長をはじめ、社員20名が参加し、大通りに捨てられた空き缶や、歩道の草叢に散乱していた食べ残しのゴミなどを回収しました。



### 九州支社

九州支社では、福岡市社会福祉協議会、福岡県経営者協会が主催する福岡県内一斉ボランティア活動「勤マルの日」に2006年から毎年参加しています。2015年11月14日に福岡県内の14の拠点で花の植え替えや海岸清掃が一斉に行われ、九州支社員は福岡市博物館フラワーボランティアに参加し汗を流しました。



### 中四国支社

中四国支社では、ひろしま駅伝清掃ボランティア、ごみゼロ・クリーンウォーク、フラワーフェスティバル清掃ボランティア、クリーン太田川、マツダスタジアム周辺清掃ボランティア等、地域貢献活動へ積極的に参加すると共に、文化イベント・コンサート等への支援、地域作業所製品の支社員による自主的購入等も行っています。



### 北陸支店

北陸支店では、2015年10月25日に開催された障害を持つ方々のスポーツ大会である「第24回ほほえみフェスタ金沢」に、伊藤忠グループから20名が、ボランティアとして競技設営・運営総括のお手伝いに参加、参加者の皆さんとの交流を深めました。



## 社会貢献の主な活動：世界の人道的課題

### 東日本大震災復興支援

2011年3月に発生した東日本大震災の復興に向けて、長期的な視点で支援活動を行っています。  
詳しくはP98～101をご覧ください。

### 熊本地震被害への支援

2016年4月、熊本県を中心とする九州地域で発生した地震による被害に対し、義援金として国際人道支援組織「ジャパン・プラットフォーム」へ1,000万円を拠出しました。自然災害時の緊急援助をより効率的かつ迅速に行うため、加盟NGOの活動へ分配され、直接的な現場支援に活用されています。

さらに4月18日～27日の期間で熊本地震被害支援の社員緊急募金を実施し、集まった2,565,754円と会社からの同額マッチング分を合わせて総額5,131,508円を、社会福祉法人中央共同募金会に寄付しました。被災状況に応じて熊本県共同募金会および大分県共同募金会に按分の上、送金され、被災自治体を通じて被災された方々に直接分配されます。

また、熊本市からの要請に基づき、支援物資として被災地で必要とされている簡易トイレ1,200個、下着・インナー類1,700枚、枕1,000個（米国陸軍・海軍の寒冷地用防寒着に採用されていたプリマロフト使用）などを、5月初旬までに避難所の方々にお届けしました。

今後、被災地の状況のニーズに合わせて、社員ボランティアの派遣も検討中です。

### 災害支援義援金

国内外での大規模災害発生に際し、人道的見地より、義援金拠出・物資の提供を行っています。現地の支店・事務所とも連絡をとりながら下記の支援を実行しました。

#### ■ 最近の義援金拠出例

エクアドル地震 2016年4月	2万米ドル（約213万円）
熊本地震 2016年4月	¥10,000,000
台風18号等による大雨被害 2015年9月	¥5,000,000
ネパール地震 2015年4月	¥2,000,000
広島集中豪雨 2014年8月	¥5,000,000
中国 雲南省地震 2014年8月	30万人民元（約513万円）

### WFP 国連世界食糧計画への支援

世界の飢餓・貧困問題を少しでも解消するため、国連の食糧支援機関であるWFP国連世界食糧計画の公式支援窓口である国連WFP協会の評議員となり、さまざまな活動に参加しています。

2016年5月に子供の飢餓の撲滅キャンペーンである「ウォーク・ザ・ワールド」が横浜と大阪で開催され、伊藤忠商事及び伊藤忠グループ会社社員が横浜には478名、大阪には214名参加しました。また、東京本社で12月に募金を実施し、WFPの活動をパネルで紹介するとともに、WFPの活動を支援しています。



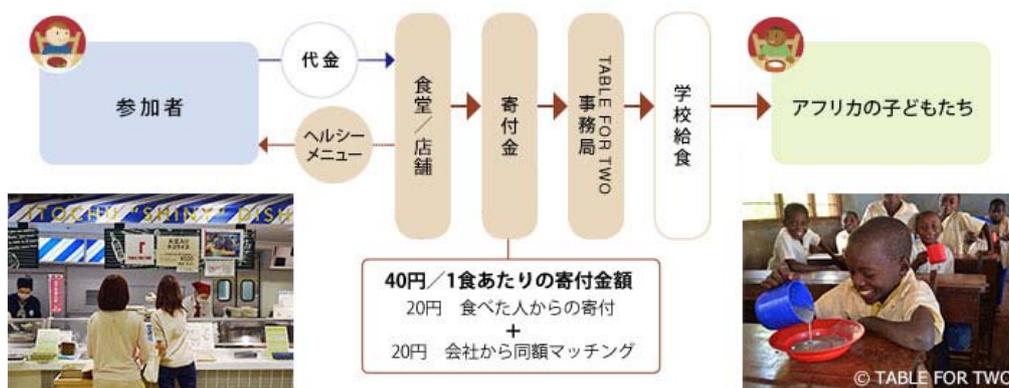
子供の飢餓の撲滅キャンペーン「ウォーク・ザ・ワールド」に参加（左が横浜、右が大阪の様子）

## 途上国と先進国の食のアンバランスを解消する「TABLE FOR TWO」(TFT)

「TABLE FOR TWO」(「二人の食卓」)は、開発途上国が抱える飢餓と、先進国が抱える肥満や生活習慣病の同時解決に向けて、時間と空間を越えて食事を分かち合うというコンセプトの社会貢献プログラムです。

2007年10月に日本で創設され、伊藤忠商事は他社に先駆けて翌年4月より東京・大阪・名古屋の社員食堂で、本格導入しました。健康に配慮したTFT対象メニューを社員が購入すると、1食につき20円が寄付されます。これに会社も同額を寄付するマッチング・ギフト方式によって、20円が加算されます。つまり、1食につき40円がTABLE FOR TWOのプログラムを通じて開発途上国の子どもの学校給食になっています。

現在、東京本社ではTFTメニューを毎日提供しています。



### ■ 2015年度の取組み

2015年10月には、10月16日の世界食料デーに合わせて「『たかたのゆめ』を食べて届ける！TFT世界食料デーキャンペーン」を実施し、伊藤忠グループが支援している陸前高田市のブランド米「たかたのゆめ」の新米を使用した、東日本大震災復興支援も国際協力も同時にできる期間限定メニューの開発や動画によるTFTの宣伝など、独自の取り組みを行いました。また2015年7月に、「第1回 TABLE FOR TWO 総選挙」にて、TFT導入企業のCSR担当者など約180名の投票により、2014年度の世界食料デーキャンペーンメニュー「5種類から選べるおぼんざい カルシウム強化」がメニュー部門にて大賞を受賞しました。2015年度は、22,896食の利用があり、伊藤忠商事のマッチング寄付を合わせて915,840円(給食換算45,792食分)を寄付することができました。こうした活動が評価され、2016年5月にはゴールドサポーターとして表彰されました。



「第1回 TABLE FOR TWO 総選挙」にてメニュー大賞を受賞した「5種類から選べるおぼんざいカルシウム強化」



「『たかたのゆめ』を食べて届ける！TFT世界食料デーキャンペーン」期間限定メニュー

## 社会貢献の主な活動：社員のボランティア支援

伊藤忠では年間最長5日間のボランティア休暇を取得できる制度や、休日・昼休みなどに参加できるプログラムなども開催することで、社員の意識醸成に努めています。

### 東日本大震災復興支援 社員ボランティア

震災直後から始まった復興支援ボランティアを2015年度も継続、伊藤忠グループとして合計65名が参加しました。活動内容は、震災直後のがれき撤去などから、被災者の皆さんの復興を直接支援するものになってきています。具体的には、田植え、稲刈りや、農作業・整地作業、イベント開催支援、子ども向け英語キャンプや少年野球大会運営等の活動を行いました。被災地の真の復興にはまだまだ時間がかかる見込みですが、今後も被災地の状況に即したボランティア活動を続けていきます。



### 台風18号水害被災の方々へ炊き出しボランティア

2015年9月に発生した台風18号による被害が最も大きかった茨城県常総市で炊き出しのボランティアを行いました。社内で実施した「台風18号大雨被害緊急募金」の寄付先である一般社団法人 ピースボート災害ボランティアセンターのアレンジのもと、市民の広場にて、被災された方々に出来立ての温かいピザをお配りしました。当日は、150食のピザが約一時間半で配布終了し、お子さんからお年寄りまでたくさんの方々に喜んでいただきました。



### その他社員が参加できるボランティア・プログラム

#### ■ 飲料自動販売機による「チャイルド・ケモ・ハウス」の支援

日本初の小児がん専門治療施設「チャイルド・ケモ・ハウス」の運営をサポートするため、東京・大阪本社内にケモ・ハウス仕様の飲料自動販売機を設置し、両ビル内に設置されるすべての飲料自動販売機の売上の6~10%相当の金額を寄付しています。2015年度は計405,775本の売上により、計2,434,650円の寄付を実施しました。



#### ■ 日本赤十字社による献血活動（東京本社） 開催：1月、7月

毎年2回、日本赤十字社による献血活動を東京本社内で実施しています。献血された血液は、手術はもとより、白血病などの治療にも広く活用され、献血の重要性はさらに高まっています。当日の体調、海外滞在時期や地域の規定により、献血できないケースもありますが、毎回、グループ会社を含め多くの社員が会場に足を運んで来ています。

2015年度も2015年7月16日と2016年1月27日に実施し、それぞれ84名（申込者数121名）、87名（申込者数113名）の社員が協力しました。

## ■ 神宮球場（青山）にて伊藤忠野球教室を開催

青少年育成の一環として障がいのある子ども達に、さまざまなことに挑戦する機会を与えたい、自分の可能性を見出す機会を創出する手助けをしたいとの考えのもと、2007年より野球教室を開催しています。第9回となった2015年度は本社のすぐ近くにある神宮球場に会場を移し、3月6日（日）に開催しました。当日は、さまざまな障がいのある子どもたち50名に対し、約80名の伊藤忠相互会野球部やグループ会社からの社員ボランティアが参加、ヤクルト球団からコーチに迎えた熊田智行さん、山部太さんの指導のもと、お子さん一人一人にボランティアがついてサポートをし、たくさんの笑顔が溢れる教室となりました。参加者の保護者からは「家庭や学校では見られないような活き活きとした姿を見ることができた」などの感想も寄せられ、大変好評をいただき、毎年社員ボランティアも増加しています。



## ■ 絵本を届ける運動（東京/大阪両本社・名古屋支社、金沢支店）

日本語絵本に現地語のシールを貼り、東南アジアの子どもたちに贈る活動で、東京本社では、毎週木曜日の昼休みに5F社友室を借りて活動中です。



## ■ 「スワンベーカリー」のパン販売

スワンベーカリーとは、障がいを持つ人々に適正な賃金での雇用を促進する目的で、ヤマト財団により設立されたベーカリーで、2008年5月より、毎週水曜日に「スワンベーカリー」のパンを東京本社の社員食堂にて販売しています。多くの社員が積極的に購入し、スワンのみなさんから「毎回パンをたくさん買ってもらい、有難い」と好評です。



## ■ ふれあいのネットワーク 自然観察会

東京本社近隣の青山墓地での月1回の定期自然観察の他に、新宿御苑自然観察を4月初旬、セミの羽化観察会を8月初旬、横沢入観察会を10月初旬に実施し、社員及びその家族が参加しています。



## ■ ふれあいのネットワーク 音読部会 開催：第2土曜日

伊藤忠商事社員・グループ会社社員、OB・OGの有志が、毎月1回、渋谷の高齢者施設を訪問し、音読や合唱を通じて交流を行っています。今年で14年目を迎え、息の長い熱心な活動に対し感謝状もいただいています。



## 社会貢献の主な活動：被災地復興支援の取組

2013年3月に発生した東日本大震災は、東日本全域に甚大な被害をもたらしました。伊藤忠商事では、長期的な視野で復興支援に取り組んでいきます。

### 伊藤忠子どもの夢ファンド

「伊藤忠子どもの夢ファンド」とは、東日本大震災で被災した子どもたちへのサポートを目的に、伊藤忠商事が2013年3月より展開している復興支援活動です。2015年度は下記の支援を実施しました。これからもさまざまなジャンルで、継続的に子どもたちの夢を応援していきます。

#### ■ 「伊藤忠子どもの夢カップ」開催による少年野球チームの支援

震災で特に大きな被害を受けた陸前高田市で頑張っている子ども達を支援するため、陸前高田市の全スポーツ少年団6チームが参加する少年野球大会「伊藤忠子どもの夢カップ」を2015年も春季及び秋季2回開催しました。

春季大会は2015年5月30日、31日、秋季大会は9月26日、27日に、いずれも陸前高田市立小友小学校グラウンドにて開催され、伊藤忠グループ社員もボランティアとして大会に参加しました。秋季大会では、伊藤忠グループ会社の野球部の現役選手が中心となったチームと親善試合も行い子どもたちとの交流を深めました。



#### ■ 「伊藤忠子どもの夢スノーボード教室」の開催

2016年2月28日、岩手、福島、宮城、茨城県在住のスノーボード選手を夢見る子どもたちを対象に、長野、ソルトレイク五輪代表選手や、今井郁海選手を始めとする次期オリンピック代表候補の国内強化選手全9名を講師陣とする「伊藤忠子どもの夢スノーボード教室」を福島県グランデコスノーリゾートで開催しました。午前中は、一流選手から技術の指導を受け、午後はジャンプ発表会を実施し、午前中に教えてもらった技を各々が披露。その素晴らしい成長ぶりに採点をした選手一同、拍手喝采でした。入賞者には、伊藤忠商事が展開するAIRWALKブランドのスノーボード日本代表チームオフィシャルウェア等がプレゼントされました。



#### ■ 第4弾 「伊藤忠子どもの夢サマーキャンプ in 陸前高田」の開催

「伊藤忠子どもの夢ファンド」第4弾として、2015年7月31日、8月1日の2日間、「伊藤忠子どもの夢サマーキャンプ in 陸前高田」を開催しました。

英語スポーツキャンプを実施しているSCOA (SPORTS CAMP OF AMERICA) のプログラムを利用し、陸前高田市在住の小学4年生～中学1年生（一般募集）が参加しました。アメリカから17名の大学生アスリートが来日し、英語キャンプのカウンセラー（指導員）としてチアダンス、サッカー、野球、フリスビーなど様々なスポーツを英語で子どもたちに指導しました。

スポーツという共通言語を通して、また、キャンプファイヤーなどアメリカのサマーキャンプでよく行われるアクティビティを通して、子どもたちが異文化に触れる絶好の機会となりました。



## ■ 第5弾「TMSO（Tokyo Metropolitan Symphony Orchestra：東京都交響楽団）×ITOCHU Class Concert」の開催

2016年1月20日、21日、公益財団法人東京都交響楽団に協賛し、震災により大きな被害を受けた福島県の子もたちを音楽で励ますため、昨年に引き続き2回目となった「TMSO（Tokyo Metropolitan Symphony Orchestra：東京都交響楽団）×ITOCHU Class Concert」を開催しました。いわき市内の養護学校二校（いわき養護学校、平養護学校）、また福島第一原子力発電所から30km圏内となる川内中学校、広野中学校を訪問し、弦楽四重奏の演奏会が計4回行われました。

コンサートでは、多様なジャンルの曲の演奏のほかに、子どもたちとの合唱の共演、また演奏者からヴァイオリンの弾き方を教えてもらう楽器体験の時間も設け、音楽を通して被災地に元気を届けました。

東京都交響楽団と伊藤忠商事は、2013年度から協同して音楽を通じた被災地支援を実施しています。



## ■ 伊藤忠たかたのゆめプロジェクト

伊藤忠商事では、食品原料の販売会社である伊藤忠食糧株式会社を通じて、岩手県陸前高田市のブランド米「たかたのゆめ」の販売支援を実施しています。

「たかたのゆめ」は、津波で甚大な被害に遭った陸前高田市が、地域競争力の確保、農業復興のシンボルとして、地域ブランド米としての確立を目指し2013年秋から展開しているお米です。本プロジェクトでは、生産過程においても伊藤忠グループの社員ボランティアが現地農家の方と交流しつつ、2015年度も5月の田植えから、10月の稲刈りまで継続して支援しました。また、「たかたのゆめ」の認知度向上を目的に、東京本社周辺の飲食店を巻き込むなど様々なPR施策を実施しています。このような当社の取組が評価され、国産農産物等の消費拡大に寄与した事業者・団体等の取組を表彰するフード・アクション・ニッポンアワード2015にて「食べて応援しよう！賞」を受賞しました。伊藤忠グループのプラットフォームやノウハウを活用し、「たかたのゆめ」の生産から販売までを支援することで、本業を通じた被災地支援を行っています。



## ■ 「JAPAN HARVEST キム・ギオットーネ」への食材提供

2015年11月7日、8日、農林水産省が主催する食と農林漁業のPRイベント「JAPAN HARVEST」にて、食通芸人としても知られる木村祐一さんと、笹島シェフ（イル・ギオットーネオーナーシェフ）と公募された17名のキッズシェフが「日本を代表するお米メニュー」を開発し販売するブース「キム・ギオットーネ・ジュニアブース」が出店し、「たかたのゆめ」を使用したメニューが販売されました。使用する食材は、「たかたのゆめ」を中心に伊藤忠グループから提供し、「たかたのゆめ」をより多くの方に食べて頂く機会となりました。



■ 「3.11食べて応援しよう！たかたのゆめプロジェクトin 青山」の実施

2016年3月11日、青山の街全体で「たかたのゆめ」を応援するキャンペーン「3.11 食べて応援しよう！たかたのゆめプロジェクトin 青山」を2015年に引き続き、実施しました。趣旨に賛同頂いた表参道から青山周辺の参加飲食店舗20店に「たかたのゆめ」を提供し、各店舗のランチタイムのご飯やパンに「たかたのゆめ」を使用したメニューを提供頂きました。より多くの方に「たかたのゆめ」を食べて頂くことで被災地支援につなげようと、協力店舗やお客さまが丸となり、陸前高田を応援する機会となりました。



伊藤忠記念財団を通じた被災地支援活動

■ 伊藤忠記念財団と共に 東南アジアに絵本を贈ろう in 東北

「東南アジアの子ども達へ日本語絵本に現地語翻訳シールを貼って届ける活動」を行っている公益社団法人シャント国際ボランティア会より購入したキットを使用し、現地語の翻訳シールを絵本に貼る作業を、伊藤忠記念財団と共に、毎週、社員ボランティアが行っていますが、この活動を被災地の子どもたちにも拡げる取組みを2014年度から実施しています。2015年度は、福島、岩手、宮城の3県の家庭文庫や図書館、小中高等学校など19カ所で、現地で子どもの読書活動されている7団体のご協力を得て、延べ440名がこの活動に参加しました。



■ 株主の皆様と行う「子どもの本100冊図書館の寄贈」

株主様宛情報の電子化にご承認いただき、節約できた用紙代・郵送料等を、伊藤忠記念財団が行う文庫助成に協力する活動を2012年度から行っています。2015年度は4,961名の株主様にご賛同いただき、伊藤忠商事からも同額のマッチングを加え、伊藤忠記念財団が東日本大震災で大きな被害を受けた以下の11校に、地元書店を通じて新品の図書セットを届けました。



【2015年度寄贈先】

岩手県	大船渡市 蛸ノ浦小学校、久慈市 久慈湊小学校、宮古市 千徳小学校 津軽石小学校
宮城県	東松島市 大曲小学校、南三陸町 志津川小学校、亘理町 逢隈小学校
福島県	いわき市 高久小学校、新地町 新地小学校、二本松市 原瀬小学校、福島市 三河台小学校

## その他の復興支援活動

### ■ 福島の児童養護施設の子ども達への教育支援

NPO法人BLUE FOR TOHOKU（代表：小木曾麻里）は、東日本大震災をきっかけに発足した、震災遺児を含む児童養護施設への支援を行う団体で、福島県の児童養護施設の子どもたちの学業支援や就業支援を中心に支援しています。伊藤忠商事は当団体の趣旨に賛同し、2015年3月に伊藤忠商事東京本社にて実施した東日本大震災4年社員募金で集まった金額に会社からのマッチングを加えた合計1,125,128円を主催団体のNPO法人BLUE FOR TOHOKUに寄付しました。当寄付金を活用し、福島の児童養護施設の子どもたちを東京に招待し、「笑顔で過ごす夏休みの思い出をプレゼントする」プロジェクト「おいでよ！東京2015」が2015年8月17日に実施されました。伊藤忠商事は寄付金に加え、2014年に引き続き、キッズニアチケットの協賛も行いました。参加した約40名の子どもたちは、午前中は職業体験施設「キッズニア」を体験し、午後は、施設対抗のミニ運動会で、かけっこや綱引きを行いました。カ士や外国人など多くのボランティアと一緒に参加し、子ども達と交流しました。



### ■ 伊藤忠青山アーツスクエアにて被災地支援の東北写真展を開催

2016年3月8～15日、伊藤忠青山アーツスクエアにて、東日本大震災の復興支援の一環として、東北の写真展「アートは震災を風化させない。マグダレナ・ソレ写真展 -SINCE THAT DAY-」を開催しました。マグダレナさんは、ニューヨーク在住の女性写真家で2008年にはチームとしてアカデミー賞長編映画作品賞を受賞、震災直後より被災地を訪れて、写真を通じて被災地の人々の心を癒す活動を続けてきました。当写真展は4年間で彼女が撮り続けてきた岩手・福島・宮城の作品群の中から忘れてはならない東北の記憶として、展示したものです。東日本大震災から5年目となる2016年3月11日には、被災地で活動するイラストレーター長友心平さんと共にトークショーを行い、来場した約130名のお客様に「被災地の写真はつらい過去を思い出させるかもしれない。でも、芸術は人々を悲しみから救うこともある。写真を通じ、東北の美しさを紹介し、より多くの人に東北に足を運んでもらいたい」と語りました。



# 社員との関わり

世界で多様な事業を展開する総合商社、伊藤忠商事にとって「人材」は最大の経営資源です。企業活動の成長を支える、経営基盤としての人材の育成・強化を、積極的に推進していきます。従来から注力してきた「業界のプロ」の育成や、多様な人材がグローバルに活躍できる体制づくりに、引続き取り組みます。

## 「攻め」を支える人材戦略

### グローバル人材戦略の継続推進

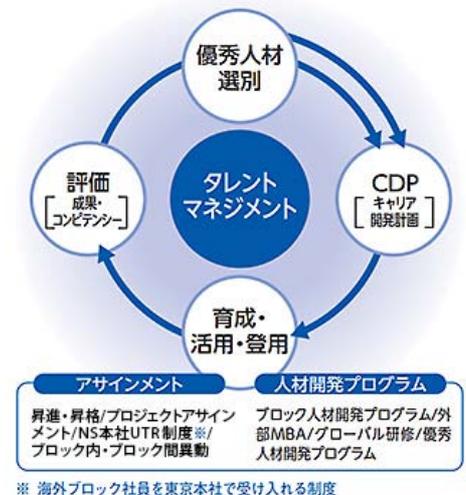
伊藤忠グループの安定的・継続的な成長を支えるのは「人材」です。

伊藤忠商事は、グループ全世界ベースでの人材価値の最大化・全体最適を目指し2007年度より世界視点での人材戦略を推進しています。具体的には、2010年度に伊藤忠のリーダーが備えるべき行動要件を整備し、全世界の組織長人材をデータベース化※、各ディビジョンカンパニーや海外ブロックとの連携を通じて、全世界で海外収益拡大を担う優秀な人材の採用・育成・活用・登用を行う「タレントマネジメントプロセス」の仕組みを構築しています。

また、創業時から150年余り受け継がれている理念や価値観を、採用基準や評価・育成制度にも反映させ、伊藤忠の価値観に合った人材の採用・育成をグローバルに行っています。

※ 全世界・全階層の職務を対象に、職務・職責に基づくグローバルスタンダード (ITOCHU Global Classification : IGC)を2009年度に整備、国籍にとらわれない人材の配置、登用、育成をグローバルベースで推進するために活用。

・ 関連ページ：地域別海外ブロック社員数 (P118)



※ 海外ブロック社員を東京本社で受け入れる制度

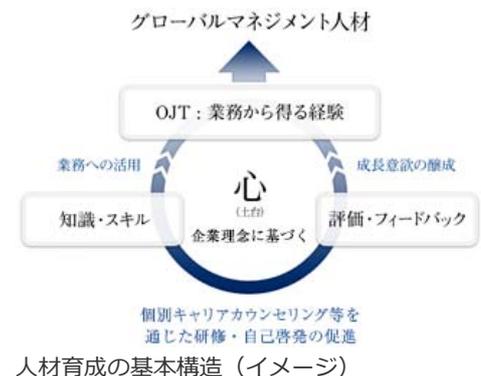
タレントマネジメントプロセス

### 育成方針

個々の適性・キャリアを踏まえ、それぞれのフィールドで活躍できる「業界のプロ」、その中核としてグローバルレベルでマネジメントできる「強い人材」の育成を目指しています。

その実現に向けて、OJT (on the job training) の徹底を通じた業務経験の付与を中心に、適切な評価・フィードバックによって社員の成長意欲を醸成、自己啓発を促し、研修を通じた知識・スキルの習得と、積極的なキャリアアップの補完を行うことで、更なる強化を図ります。

引続き、研修を通じた人材育成に対しては多額の投資を行うとともに、今後はこれまでに構築した制度・仕組みを活用した現場主導による人材育成を更に促進していきます。



人材育成の基本構造 (イメージ)

### 研修体系

伊藤忠商事の研修体系は、「全社研修」と業界特性や専門性等に対応したカンパニー及び機能部の「独自研修」から構成されています。本社社員のみならず、一部海外ブロック現地社員やグループ会社社員も含め、あらゆる階層の社員に幅広く人材育成の機会を提供しています。

この他にも事業や市場の特性に基づき、必要なスキル・専門性に応じて、海外ブロック毎に研修体系を整備しています。アジア・大洋州ブロックのワークショップ研修をはじめとして、北米・欧州・東アジア等の海外ブロックにてマネジメント層の育成を重点的に行っており、伊藤忠商事の研修体系と併せてグローバルに活躍するマネジメント人材の育成を展開しています。

	伊藤忠商事社員			グループ会社社員	ナショナルスタッフ
	必須研修	選抜研修	選択研修		
役員	新任役員研修			新任取締役/ 監査役研修	
部長	新任部長研修 事業会社 新任 職能担当役員研修 マネジメント研修 (短期ビジネススクール) 新任課長研修	GEP研修		組織課題解決 ・戦略策定研修	GEP研修 P3研修
課長	課長代行研修	GLP研修	多面観察 フォローアップ コーチング	部下育成研修 マネジメント基本研修	GLP研修
中堅	キャリア採用者研修 指導社員研修 異文化マネジメント研修 海外赴任前研修	マネジメント研修 (短期ビジネススクール) 次世代リーダー フォーラム GNP研修	各種語学レッスン (英語、中国語 他) キャリアビジョン支援研修	指導社員研修 ビジネスプロフェッショナルコース	GNP研修 e-learning
若手	8年目研修 4年目研修	機能インターン 英語圏新興国派遣 国内短期集中英語合宿	中国語レッスン	次世代ビジネス リーダー研修 若手業務推進力 強化研修	NS UTR研修
新入社員	基礎コース 新入社員研修			新入社員研修	
事務職	新任B2研修 事務職 プロフェッショナル ワークショップ 事務職6年目研修 事務職3年目研修 新入社員研修	事務職リーダー セッション 事務職海外派遣		事務職・専門職 パワーアップ研修 事務職若手 研修	
内定者	内定者研修				

【凡例】  
 グループ社員が受講可能

GEP: Global Executive Program  
 GLP: Global Leadership Program  
 GNP: Global Network Program  
 NS UTR: National Staff U-turn Rotation Training  
 GPP: Global Partnership Program for Subsidiary Staff

## 育成上の強化ポイント

人材育成上の強化ポイントとして、「連結」「海外」「現場力」の3つの着眼点を掲げています。まず、「連結」の観点からは、2013年度に事業会社の経営管理を担える人材の育成スキームを構築しました。具体的には、事業管理に関する基礎知識やリスクマネジメント手法の習得強化のため、「職能インターン制度」を導入し、監査部や法務部で一定期間の管理業務経験を積ませる他、演習を通じて経理業務を短期間で効率的に学ぶ研修プログラムを2014年度から開始し、若手社員の必須研修としています。また、国内グループ会社の社員がスキルアップとグループ内のネットワーク拡大を図っていくよう、グループ会社社員向け研修ラインアップの充実も行っていきます。



グローバルディベロップメントプログラム研修

次に、「海外」の観点からは、グローバルマネジメント人材の育成に向け、「グローバルディベロップメントプログラム（GEP、GLP、GNP、GPP※）研修」「短期ビジネススクール派遣」「組織長ワークショップ」といった研修を実施しています。また、若手社員の英語力及び国際的視野の養成を図る目的で、1999年より他社に先駆けて短期海外派遣制度を導入し、現在においては中国他新興市場国へ派遣する「若手短期中国語・特殊語学派遣制度」を軸に、将来の各市場スペシャリスト候補の育成を図っています。とりわけ、2015年1月に中国最大のコングロマリットであるCITIC Limited（以下「CITIC」）及びアジア有数の大手コングロマリット・Charoen Pokphand Group Company Limited（以下「CPG」）との戦略的業務・資本提携に伴い、本提携を担う有能な人材を三者間で共同育成し、中長期的に企業価値を向上させるための基盤とすべく、人材シナジー強化のための覚書を締結し、2015年度より全総合職の1/3にあたる「1000人の中国語人材」を育成するプロジェクトを立ち上げ、語学の基盤づくりを徹底して進めています。更に、3社間の人材ネットワークを確固たるものとし、戦略提携を支える基盤とすべく、有能な人材の相互交流等、中国・アジア市場を中心に幅広い事業領域にてシナジーの最大化を追求出来る人材育成の強化を加速させています。

	2015年7月	2016年3月	2016年度末（目標）	2017年度末（目標）
中国語有資格者数	361人	430人	700人	1,000人

そして、「現場力」の観点からは、多様な価値観を持った「業界のプロ」の育成に向けて、「キャリアビジョン支援研修」や、各カンパニー・総本社職能部の人材戦略に基づく独自研修等、目的にあわせさまざまな研修を実施しています。

- ※ GEP (Global Executive Program) :グローバル人材開発プログラムの基幹プログラムとして、グローバルエグゼクティブを育成する研修。
- ※ GLP (Global Leadership Program) :グローバルに活躍できる組織長育成を目的とした研修。
- ※ GNP (Global Network Program) :海外ブロック社員を対象に、本社での研修を通じて伊藤忠グループのグローバルオペレーションを肌身で学び、参加メンバー間のネットワークを構築する研修。
- ※ GPP (Global Partnership Program) :海外グループ会社社員を対象に、伊藤忠の歴史、ビジネス概要、Corporate Message等の伝達・醸成及び伊藤忠グループ全体のネットワーク構築を目的として実施する研修。

### 主な研修参加人数

研修名	2013年度実績	2014年度実績	2015年度実績
職能インターン制度	5人	94人	111人
グローバルディベロップメントプログラム	135人	135人	126人
組織長ワークショップ	325人	437人	426人
短期ビジネススクール派遣	50人	39人	41人
若手短期中国語・特殊語学派遣	25人	47人	52人
中国語レッスン	139人	86人	390人
キャリアビジョン支援研修 (のべ)	2,025人	1,893人	2,097人

### 研修参加者コメント



非鉄・金属原料部 軽  
金属原料課  
橋本美貴男  
後列左

#### 若手短期中国語・特殊語学派遣(中国語)

2015年に半年間、中国・南京での語学研修に参加しました。出発時は基本的な用語も知らないレベルでしたが、朝から夜まで語学漬けの生活を送り、週末等を利用し主要都市を旅行したことで、帰国時には中国語試験の最高段階にも合格。大変充実した時間を過ごしました。中国という日本にとって最も重要な隣国につき、国内にいと報道が様々な憶測を呼び時に複雑な感情が形成されますが、実際に現地の風を浴び、街を歩き、人々と語らうことで、実に多様で豊かな中国観を形成することができました。伊藤忠商事では、中国への投資を行い、中国語人材を更に拡充する等、同国との取り組みを更に強化しております。その一環でスキルアップの機会を頂けたことに感謝しつつ、今後の業務に最大限活かす所存です。



PT. ITOCHU  
Indonesia  
Mr. John Prijadi  
前列右から8人目

#### グローバルディベロップメントプログラム (GLP)

18か国32社から業種・組織の異なる受講生が集う研修に参加出来たことは、自身にとってとても大きな経験となりました。GLPはうまく構成された、満足度の高いプログラムであり、また、全受講生一人ひとりが素晴らしい経験を持ち帰ることができる最高のプログラムでした。まさに“グローバルリーダーを育成する”プログラムであり、伊藤忠の次世代を担うリーダーには必ずGLPに参加してほしいと思います。GLPという研修の場を提供・企画頂いた経営層・人事関係者・講師陣・事務局、そして何よりも“ITOCHU Mission”を達成するための刺激を頂いたことに感謝しています。

## 人事評価制度

人事評価制度は、社員がやる気・やりがいを持って最大限の能力発揮ができることを支える人事制度の根幹を担う制度と位置付けています。評価制度の1つである目標管理制度には、全社の経営計画に合わせて社員一人ひとりに目標を分担し、実行を確認していくという経営戦略の担い手という役割があります。また、社員一人ひとりの能力・専門性・過去のキャリア・志向・適性を総合的に捉え、配置・異動計画に活用する人材アセスメント制度も設けています。

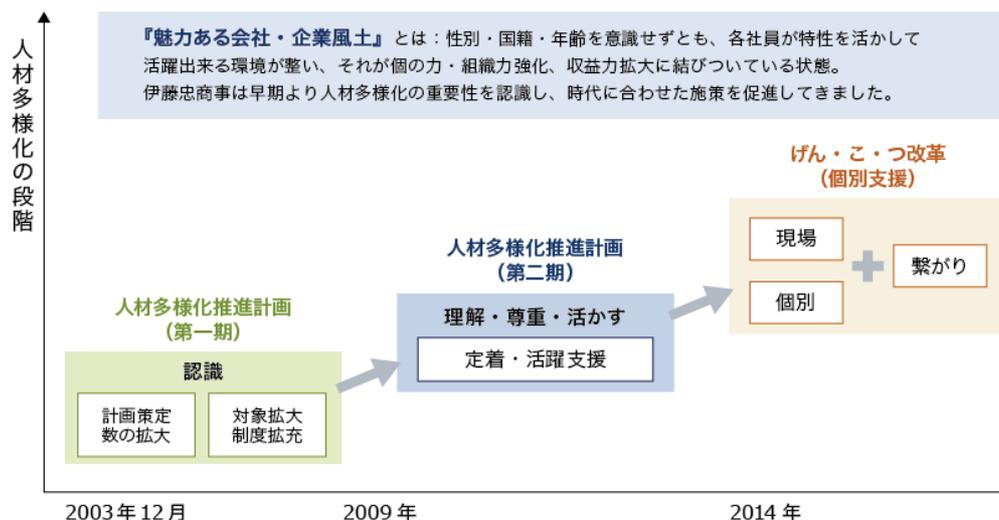
これらの人事評価制度が機能するためには、上司による公平・公正な評価と部下との面談によるフィードバックが非常に重要と考え、評定者研修等を通じて、社員の育成や成長を促すよう上司に啓発しています。

# 社員が活躍できる環境づくり

## 多様な人材の活躍支援

グローバルな競争が激化する中、市場の多様なニーズに的確に対応し、新規ビジネスや付加価値の創造を継続的に進めていくためには、「組織としての多様性」が不可欠であると伊藤忠商事は考えています。この考え方にに基づき、伊藤忠商事では2003年12月に「人材多様化推進計画」を策定し、多様な人材の数の拡大、定着・活躍支援を推進してきました。今後も引き続き、社員一人ひとりが特性を活かして活躍できる環境を整備し、個の力・組織力の強化を図ることで、「魅力ある会社・企業風土」づくりを推進していきます。

### 伊藤忠商事の人材多様化に向けた取組の推移



## 女性社員の活躍支援

人材多様化の取組の中で最も注力しているのは「女性」の活躍支援です。伊藤忠商事では、「人材多様化推進計画」の推進により女性の数が一定数まで拡大し、仕事と家庭の両立を支援するための制度も法定を上回る水準で整備されました。現在はこれらの制度をセーフティネットとして活用しながら、「げん(現場)・こ(個別)・つ(繋がり)改革」により女性個々人のライフステージやキャリアに応じた丁寧な個別支援を行うとともに、若手女性総合職のキャリア意識醸成のための研修や、組織長研修での啓蒙などにより、活躍する女性ロールモデルの創出と、女性が働きがいを持てる環境整備を推進しています。(今後の具体的な目標及び取組内容を定めた行動計画は以下の通り。)

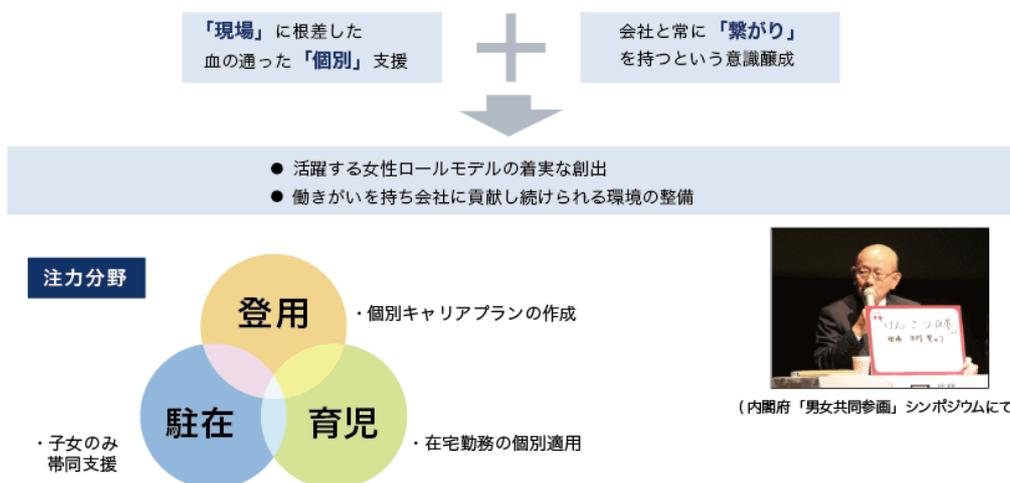
### 女性総合職数・管理職数

年	2014年	2015年	2016年	2020年度末目標
女性管理職比率	4.0%	4.6%	5.2%	10.0%超
女性管理職数/全管理職数	97/2,401	111/2,438	130/2,479	
女性総合職比率	8.9%	8.8%	8.8%	10.0%超
女性総合職数/全総合職数	301/3,401	304/3,444	307/3,490	

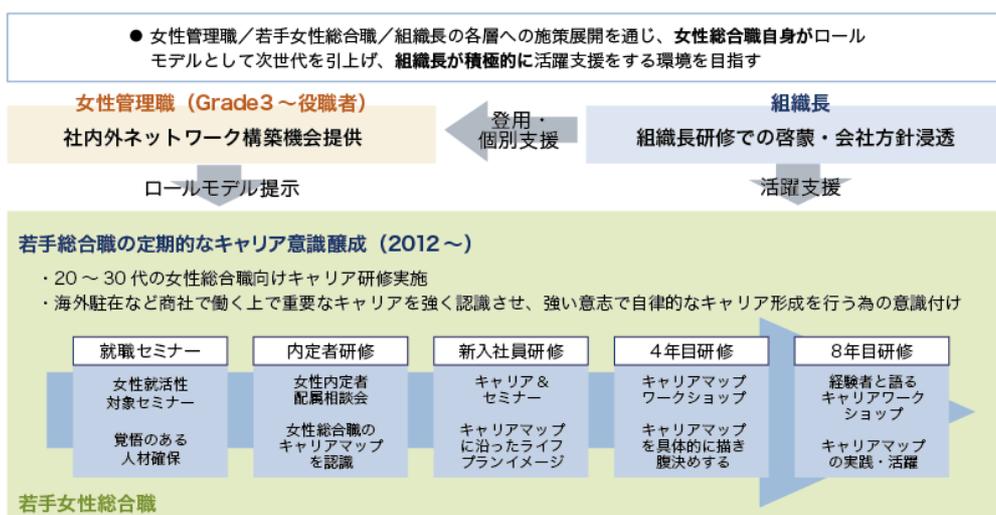
女性総合職の支援施策推移

ステージ	環境・課題認識	具体的取組
採用初期 (1989-2003) 法的要請	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女雇用機会均等法施行（1986）により、女性の活用が求められる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性総合職の継続採用（毎年数名）</li> <li>事務職からの職掌移動</li> <li>育児支援制度導入</li> </ul>
数の拡大・ 制度の拡充 (2004-2011) 女性総合職が 働きやすい会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材多様化推進計画策定（2003年12月）</li> <li>女性を積極的に幹部登用するために、まずは数を増やし、社内で幅広く活用することが重要</li> <li>女性の定着のため、仕事と育児・介護を両立できる環境を整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>数値目標設定</li> <li>メンター制度導入</li> <li>育児支援制度拡充</li> <li>配属者海外転勤休職制度導入</li> <li>社内託児所設置</li> <li>各種フォーラム開催</li> </ul>
個別支援推進 (2012- ) 女性総合職が 働きがいを持てる 会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>制度面は法定を上回る水準で整備された</li> <li>女性総合職のボリュームゾーンが30代に入り、今後本格的にライフイベントが発生</li> <li>「げん・こ・つ改革」により、自律的キャリア形成を行う「頑張る人」を個別に支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>配転休→再雇用制度へ切替</li> <li>駐在支援（子女のみ帯同）</li> <li>登用候補者の特定・育成</li> <li>分科会での現場意見吸い上げ</li> <li>キャリア意識醸成支援（各種フォーラム等）</li> </ul>

げん・こ・つ改革



女性総合職のキャリア意識醸成支援



## 主な企業表彰・認定

伊藤忠商事の「社員が活躍できる環境づくり」の取組は、様々なところで評価されています。

			
くるみん認定	新・ダイバーシティ経営企業100選	なでしこ銘柄	健康経営銘柄
仕事と育児の両立支援の取組みに優れた企業を認定するもの（2011年・2014年の連続取得／厚生労働省）	多様な人材が活躍できる機会や環境を提供する優れた企業を選定するもの（2016年3月選定／経済産業省） ※総合商社初	女性活躍推進に優れた企業を評価・選定するもの（2016年3月選定／経済産業省・東京証券取引所）	従業員の健康管理を経営的な視点から考え戦略的に取り組んでいる企業を選定するもの（2016年1月選定／経済産業省・東京証券取引所）

- 関連ページ：従業員の状況（P118）
  - 女性総合職、管理職、役員比率（P119）
  - 男女別採用人数（P118）

## ワーク・ライフバランスの取組

伊藤忠商事にとって「人」は最大の財産であり、すべての社員がそれぞれの特性を活かして、安心して仕事に集中できる環境の実現に向け、様々な施策を推進しています。ワーク・ライフバランスの取組もその1つであり、働くときは徹底して働き、休息するときは十分にリフレッシュすることでワークの質と効率をより一層高めるという「メリハリのある働き方」が重要だと考えています。伊藤忠商事は、そのための各種制度を拡充するとともに、社員及び周囲の制度理解を促進し、社員が活躍できる環境づくりを推進しています。また、2013年10月より導入している朝型勤務の推進を通じて、更なる「メリハリのある働き方」に寄与するものと考えています。

## 仕事と育児・介護の両立支援制度一覧

社員が会社生活を送るうえで、育児や介護といったライフステージを迎えた際にも安心して会社で働き続け、最大限に能力を発揮できるよう、伊藤忠商事では、男性・女性がともに利用可能な、仕事と育児・介護の両立を支援するための諸制度を、法定を上回る水準で整備しています。これまで取得者が少なかった男性育児休業については、2015年度に当該社員の所属長を巻き込んだ育児休業取得促進キャンペーンを実施し、59名の男性社員が育児休業を取得しています（2014年度：1名）。また、2015年中に育児・介護を対象とした在宅勤務のトライアルを実施し、2016年度より一定の要件を満たす社員に対して個別に適用しております。

育児支援制度一覧

		85日後	産前6週前	出産	産後8週	満2歳	満3歳	小学校就学	小学校卒業
育児支援	休業	妊娠(女性のみ)			育児(男女共)				
	勤務日選択				育児休業(満2歳迄/中断可)				
	休暇	妊娠休暇(20日)	産前休暇(6週間)			子の看護休暇(子が一人の場合:年5日・子が二人以上の場合:年10日)/小学校卒業迄			
		流産後休暇(5日)	産後休暇(8週間)			育児特別休暇(小学校卒業までの間、通算40日)			
	勤務時間短縮等	妊娠中の勤務時間短縮(1日90分)				ファミリーサポート休暇(精勤休暇の内数)			
		フレックスタイム制度				育児短時間勤務(1日90分/小学校卒業まで)			
	時間外勤務の制限等	深夜勤務(22時~5時)の制限				フレックスタイム制度			
		時間外勤務の制限				時間外勤務の免除			
	その他サポート	産休ガイダンス	産休・育休中の社員向けSNS			復職前三者面談、復職後フォロー面談			
	各種サービス				育児ハンドブック(女性版/男性版/上司版)				
				在宅勤務(個別適用)					
				ベビーシッター育児補助チケット制度					
				育児相談等/電話健康相談					
				託児所「I-Kids」の利用(0歳~3歳まで) ※一時保育は小学校就学前まで					

介護支援制度一覧

		制度利用開始	2年	3年
介護支援	休業	介護休業(通算2年間/中断可)		
	勤務日選択	勤務日選択制度(通算3年間/中断可)		
	休暇	介護休暇(要介護状態の対象家族数に関わらず、年10日付与)		
		介護特別休暇(勤続8年未満:30日、勤続8年以上:60日/半休可)		
	勤務時間短縮等	介護短時間勤務(1日90分/通算5年間、3年超部分は給与減額、中断可)		
	時間外勤務の制限等	時間外勤務の制限(1ヶ月24時間/1年150時間)		
		深夜勤務(22時~5時)の免除		
	その他サポート	介護セミナー		
		休業中のキャリア支援研修受講		
	各種サービス	介護ハンドブック		
	在宅勤務(個別適用)			
	駐在員ふるさとケアサービス(駐在員の高齢化族を見守り)			
	家事代行サービス利用料補助			
	介護サービス利用支援/電話健康相談			

■ 関連ページ：育児・介護関連制度取得状況 (P119)

## 「伊藤忠Kids day ～パパ・ママ参観日～」の開催

2014年より、社員の小学生の子女を対象とした「伊藤忠Kids day ～パパ・ママ参観日～」を定期的で開催しています。子供たちは、このイベント用に特別に作成した自分の名刺を使ってお父さんお母さんの職場の社員と名刺交換をしたり、役員会議室での模擬会議や社員食堂でのランチなどを通じて会社への理解を深めます。社員からは「親の仕事に興味を持ってもらえた」「将来伊藤忠で働きたいと言ってくれた」など非常に好評です。このイベントは、家族の絆や伊藤忠への理解を深めてもらう上で非常に有意義と考えており、今後も継続して開催していく予定です。



社長と名刺交換

## シニア人材の活躍支援

伊藤忠商事では、シニア人材の活躍支援を従来より積極的に進めています。日本の少子高齢化の進展や、多様な人材の活躍支援という観点を踏まえ、60歳定年に加え、新たな選択肢として「雇用延長制度」を導入し、シニア人材が持つ、豊富な知識や経験を定年後も活かせるよう、希望者全員が引き続き活躍できる環境を整備しました。また58歳時にはライフプランセミナー等を開催し、社員の雇用延長後の働き方やマネープランについてサポートしています。今後もシニア人材がより一層、やる気・やりがいを持って働き続けることができる環境の実現を更に推進していきます。

## 障害のある方の社会参加支援

身体障がい及び知的障がい等のハンディキャップを持つ人々にやる気とやり甲斐のある働く場を提供することを目的として、1987年に神奈川県で初の特例子会社「伊藤忠ユニダス(株)」を横浜市に設立しました。クリーニング、プリントサービス、写真センターの3つの部門で業務を行う伊藤忠ユニダス(株)は、厳正な品質管理と心のかもったサービスをモットーとしており、クリーニングについては全ての工程を障がい者と健常者が助け合いながら行っています。2015年11月には、事業の拡大に加え、様々な障害を抱えるスタッフにとってより働きやすい職場環境を実現するため、従来の2.4倍の床面積と最新の機器を有する横浜市都筑区の新社屋へ移転しました。

伊藤忠商事の障害者雇用率は、2016年3月現在で2.13%となっており、法定障害者雇用率(2%)を上回っています。引き続き、障害のある方の社会参加を積極的に支援し、仕事を通じた貢献の喜びを実感できる社会の実現に努めてまいります。



伊藤忠ユニダス(株)  
新社屋 (横浜市都筑区)  
<http://www.uneedus.co.jp/>

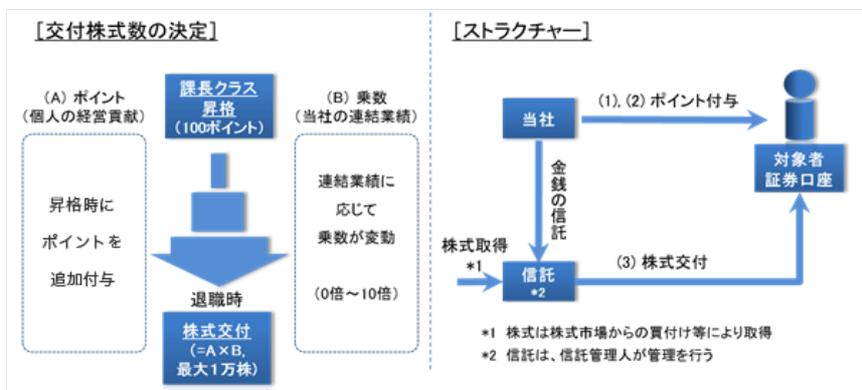
- 関連ページ：障害者雇用率 (P119)

## キャリアカウンセリング

キャリアカウンセリング室では、新入社員から組織長まで全社員の多様なキャリアに関する相談・支援を幅広く行っています。同室員は、ほぼ全員がキャリアカウンセラーの資格を有しており、一人ひとりの状況にあわせて、上司・部下・同僚との関係や仕事の進め方、自分の将来のこと等幅広く話を聞いています。また、研修の一環として、入社後数年の節目ごとに若手社員全員にキャリアカウンセリングを行う仕組みを整え、キャリア採用者や、雇用延長に関する中高年社員からの相談も受け付けています。年間来室相談数は年間500件を超え、社員と、社員を通して組織に、キャリア形成に関わる気付きやセーフティネットを与えることを目指しています。

## 「未来の経営者」報奨制度

本制度は米国のESOP（Employee Stock Ownership Plan）制度を参考にした信託型の従業員インセンティブ・プランです。今後の成長を担う従業員の経営参画意識を高め、中長期的な視点にたった貢献を促すことを目的として「未来の経営者」報奨制度を導入しました。この制度は、今後の成長を担うキーパーソンとなる課長クラス以上の社員を「未来の経営者」候補と位置付け、昇格に応じてポイントを付与し、制度対象期間中の連結業績に基づく乗数を乗じた当社株式を退職時に無償給付する制度です。本制度は、企業価値の増大を通じて、株主の皆様を初めとした多様なステークホルダーの皆様とも成果を共有できるものと考えています。



# 社員の活躍を支える労働安全衛生の取組

伊藤忠商事にとって、社員は財産であり、社員がその能力を最大限に発揮するためにも社員の職場での安全・健康を確保することは、会社の重要な責任のひとつです。日本及び世界のさまざまな地域で活躍する社員とその家族が、安全かつ健康で社員が安心して働けるよう、事件・事故・災害等の緊急事態のみならず、健康管理に対する万全な体制を構築しています。

## 社員の安全対策

グローバルにビジネスを展開する伊藤忠商事では海外駐在員は約800人、年間海外出張者は延べ1万人に及びます。

海外安全対策については、現地と日本側の密な連携が重要であるとの考えから、本社に海外安全専任者を置き、世界9ブロックに配置された担当と、政治や経済、治安等に関する情報を安全対策連絡協議会や治安セミナー等も通じて常に交換し、社内へ対策を発信しています。また、専門のセキュリティー会社との契約を通じて、情報を集めにくい地域についてもカバーできる体制を構築しています。

医療面では、専門医療サービス会社と提携し、現地の病院の紹介、感染症等の予防策、病気やけがの際のアドバイス、緊急時の搬送も含め、予防と事後対策のための支援体制を整えています。

また、海外赴任前の社員・ご家族には、現地の安全や医療への対応などの講習を徹底する一方、赴任後においても家族を含めた安全セミナーを開く等、注意喚起を行っています。

国内安全対策については、国内で発生する恐れのある地震等の大規模災害への対策として、災害対策マニュアルの作成、飲料水・食料・トイレなどの備蓄品の整備や防災訓練、安否確認サービス応答訓練等の対策を講じており、グループ会社においても個々に各種対策を立てています。

社員へは、家族との連絡手段の確保や歩きやすい靴の準備、徒歩での帰宅ルートの確認など、日頃から大規模災害への備えを呼びかけています。

## 社員の健康管理

東京本社内の診療所でもある健康管理室には、合計20名の専門医が所属する他、エックス線技師や薬剤師も所属しており、国内外問わず各社員にそれぞれの生活習慣病の専門医との緊密な連携のもとで保健師が社員の状態に合わせて個別的に健康指導をするいわば「国境なき医療コンシェルジュ」を30年以上に渡り実施しており、社員一人ひとりの健康管理を後押ししています。

具体的には、上記の専門疾病管理に加えて、一般診療（内科、整形外科、歯科）、健康診断（定期健康診断、半日ドック、海外渡航者・一時帰国者・帰国者の健康診断）、各種予防接種、検診（VDT検診、生活習慣病検診）、さらには医療相談、情報提供等を行っています。また個人の健康診断履歴が閲覧できるHSS（Health Support System）等WEBサービスも利用可能です。健康保健組合では国内4か所の保養所運営の他、禁煙支援などの健康キャンペーンも実施しています。

今後は、健康経営に対する考えを『伊藤忠健康憲章』として明文化し、「食事」「運動」サポート体制強化や職場環境の整備を通じて社員の活力向上を更に推進していきます。

## メンタルヘルス

メンタルヘルスについては、社内にストレスマネジメントルームを設置し、臨床心理士によるカウンセリングを実施しています。

また産業医への相談やさらには社内で精神科医の受診も可能です。健康保健組合では健康相談WEBサイト「健康・こころのオンライン」を設置しており、WEB上での相談が可能です。また、2015年12月1日に改正労働安全衛生法が施行され、年に1回、ストレスチェックを実施することが事業者の義務となりました。伊藤忠商事は、2015年10月にトライアルにてストレスチェックを行い、2016年度の本実施に向け、準備を進めております。

## 労働時間管理/朝型勤務

36協定など法令順守はもちろんのこと、働き方改革を通じて総労働時間の削減にも注力しています。より効率的な働き方の実現に向けて、朝型勤務制度を導入しました。この取組の趣旨は、残業ありきの働き方を今一度見直し、所定勤務時間帯での勤務を基本とした上で夜型の残業体質から朝型の勤務へと改めるものです。この取組を通じて、総労働時間の削減などによる社員の健康の保持・増進のみならず、女性社員の活躍支援、社員の仕事と家庭の両立にも繋がると考えています。社員一人ひとりの「働き方」に対する意識改革と併せて業務改革をバランスよく推進していく事により、常にお客様視点で、企業理念である「豊かさを担う責任」を果たしていきます。

「朝型勤務制度」の詳細は、P113をご覧ください。

こうした取組が評価され、2015年度は株式会社日本政策投資銀行（DBJ）の「DBJ健康管理（ヘルスマネジメント）格付け」において、総合商社では初となる最高ランクの取得、更には経済産業省・東京証券取引所が選定する「健康経営銘柄」に選定されました。

これは、当社が朝型勤務制度を他社に先駆けて導入し、社員の意識変革を促すとともに、メンタルヘルス不調を予防する仕組みを含め、産業医や健康保険組合と協働しながら全社横断的に健康活動を推進している点が評価されたものです。

# 「朝型勤務」制度の導入

伊藤忠商事は、かねてより社員の健康管理や効率的業務推進の観点から残業削減に努めてきましたが、より効率的な働き方の実現に向けて、残業ありきの働き方を今一度見直すため社員の意識改革が必要と判断し、夜型の残業体質から朝型の勤務へと改める朝型勤務制度を2013年10月より導入しました。この先進的な取組は産業界のみならず政財界にも影響を与え、日本の働き方に一石を投じる大きな流れとなっています。

当社は働き方改革の先駆者として、今後も社員一人ひとりの働き方に対する意識改革と併せて業務改革をバランスよく推進し、さらなる業務効率化や社員の健康保持・増進、育児・介護などの理由で時間的制約のある社員の活躍支援など、多様な人材が最大限能力を発揮できる職場環境の実現を目指していきます。

## 朝型勤務制度の取組と効果

### 取組概要

- 深夜勤務（22:00-5:00）の「禁止」、20:00-22:00勤務の「原則禁止」。但し、やむを得ず20:00以降勤務が必要な場合は事前申請の上、認める。
- 早朝勤務時間（5:00-8:00）は、インセンティブとして、深夜勤務と同様の割増し賃金(時間管理対象者：150%/時間管理対象外：25%)を支給する。  
※ 7:50以前始業の場合、5:00-8:00の割増率を8:00-9:00にも適用。
- 健康管理の観点から8:00前始業社員に対し、軽食を支給する。

### 実施概要体系図



朝食配布の様子

### 取組効果

#### 入退館状況

		導入前 (2012年度)	導入半年後	導入2年後 (2015年度)
退館	20時以降	約30%	約7%	約6%
	(内22時以降)	(約10%)	(ほぼ0 ※)	(ほぼ0 ※)
入館	8時以前	約20%	約34%	約40%
電気使用量		-	-	▲約7.5% (導入前比)
温暖化ガス排出量		-	-	▲約8.3% (導入前比)

#### 一人あたり時間外勤務時間実績 (月/平均)

	導入前 (2012年度)	導入2年後 (2015年度)
総合職	49時間6分	46時間25分
事務職	28時間49分	27時間18分

※ 時間外勤務時間は、当社所定労働時間である7時間15分を超えた勤務時間です。

※ 事前・突発申請者数名のみ

# 社員とのコミュニケーション

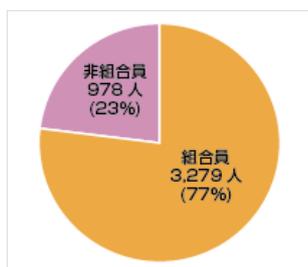
## 社長との対話集会

伊藤忠商事では、社長と社員が直接双方向の対話を行う機会を積極的に設けています。2015年度は、普段社長との対話の機会が限られる国内支社支店7か所を訪問し、対話集会を開催しました。また、国内のみならず海外ブロックを訪問の際には、海外駐在員及び海外ブロック社員との対話集会も実施しており、2015年度は中国・インドネシア・シンガポール・ベトナム・イギリス・イタリア・フランスを訪問しました。対話集会では、社長自ら経営方針やその実現に向けての情熱を直接社員に対して伝える一方、社員も直接社長に対し、自分の意見や質問を投げかけることができ、双方向にコミュニケーションを深められる貴重な機会となりました。内容は経営方針のみならずプライベートまで多岐にわたり、毎回非常に活気に満ちた集会となっています。



## 労働組合との対話

伊藤忠商事では、企業理念である「豊かさを担う責任」の実現に向け、労働組合とさまざまな課題について協議しています。2015年度は社長との経営協議会、カンパニーとの経営協議会等を計6回実施しました。労使間で活発な議論を重ねることによって、お互いに現状の課題を認識・共有し、改善策を検討・実施していくことができる健全な関係を構築しています。



2016年4月1日時点組合員比率

### 2015年度労働組合との取組実績

2015年6月	決算協議会
2015年7月	働き方に関する協議会
2015年9月	金属カンパニー経営協議会
2015年12月	住生活・情報カンパニー経営協議会
2016年1月	賃金・報酬に関する協議会
2016年2月	社長との経営協議会

### 組合長コメント



伊藤忠商事労働組合 組合長  
今村 宜子

伊藤忠商事労働組合は、重要なステークホルダーである従業員がより生き生きと「やる気・やりがい」を持って個々の能力を十分に発揮できる職場環境の実現を目指し、諸活動に取り組んでいます。「先進」「発信」「信頼」をキーワードに、幅広く吸収した現場の声を基に、各種協議会の場を通じて会社と積極的に対話することにより、会社、従業員間のコミュニケーションを促進し、CSR活動に貢献していきます。

## 社員コミュニケーションのためのインフラ整備

伊藤忠商事では、さまざまな福利厚生施設や仕組みを通じて社員間のコミュニケーションの活性化や交流の機会の提供を行っています。コミュニケーションの活性化は、社員ひとりひとりの帰属意識や働き甲斐の醸成に役立ち、組織全体の活性化にも役立っています。

### ■ 独身寮

現在300人を超える若手総合職社員が、男子4棟、女子2棟の独身寮に入居しています。独身寮では、同期だけではない部署の異なる先輩後輩が交わり、若手社員同士のコミュニケーションを活性化させることにつながっています。

なお、現在点在している東京近郊の男子寮については、社員間のコミュニケーションと一体感醸成、若手社員に対する基礎教育提供の場として、2018年4月を目途に一棟に統合する予定です。

### ■ 社員食堂

2013年5月に東京本社の社員食堂の大規模リニューアルが行われ、今まで以上に明るく快適な人の集まりやすい空間に生まれ変わりました。社員食堂は毎日1500人近くの社員が利用し、食事時の社員同士の交流に役立っています。

また、2016年4月より東京本社の食堂において「ウェルネス食堂」と称して女子栄養大学監修メニュー(※)の新規導入など、一部メニューの見直しを実施、社員の健康増進を目指します。

(※)栄養教育の草分け的存在である女子栄養大学が監修した、健康に配慮したメニューで、エネルギー：600kcal程度、食塩相当量：3g以下、野菜重量：140g以上などの条件を満たしたものを日替わりで提供。

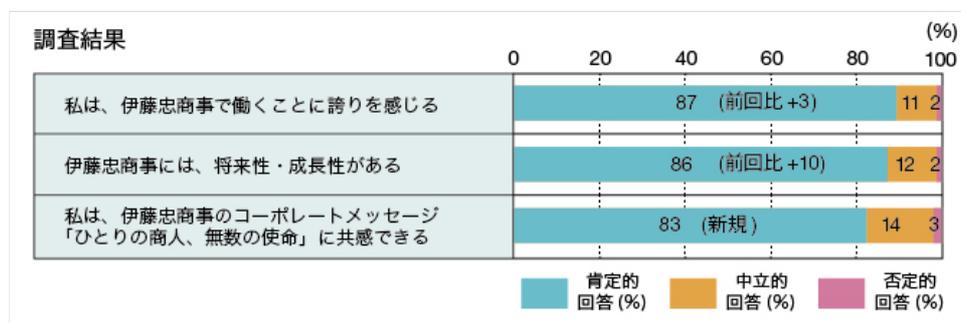
### ■ 相互会

相互会は同じスポーツや文化活動を行う社員同士が集まって活動する組織で、東京・大阪を中心に全国で40程度の部があり、800人を超える社員が所属しています。相互会には、伊藤忠商事の現役社員に限らず、OB社員やグループ会社の社員など多くの人たちが参加しており、スポーツや文化活動を通じて、世代を超え、組織を超えた交流・コミュニケーションを図っています。

## 社員エンゲージメント

伊藤忠商事では、社員の「やる気・やり甲斐」「満足度・納得性」「社員エンゲージメント(社員が会社に対して高い貢献意欲を持ち、自らの力を自発的に発揮している度合い)」を継続して高めていくことが、企業価値の更なる向上につながると考えています。

2014年度に行った調査(エンゲージメントサーベイ)では、全てのカテゴリーにおいて前回(2010年度)調査を上回る結果となっており、特に、「社員エンゲージメント」は引き続き高い状態にありました。調査を実施した日本企業平均(大手企業グループ等50社程度)と比較しても肯定的回答が20ポイント高く、伊藤忠商事で働くことに対して誇りを感じ、高い貢献意欲を持って、自発的に期待以上の成果をあげるべく業務に取り組んでいる社員が数多くいると判断しています。



# 人事総務関連アクションプラン

企業活動の成長を支える経営資源としての人材の育成・強化及びその基盤作りを積極的に推進すべく、CSRアクションプランを策定し、PDCAサイクルに則って各種人事総務関連施策を進めています。

これらの活動は、伊藤忠商事が設定しているマテリアリティの3. 人権の尊重・配慮や、国連で採択されたSDGs（持続可能な開発目標）の目標8.、11.等の解決につながります。

## ■ SDGsの各目標について（P11）

課題	2015年度 行動計画	実施 状 況 ※	2015年度の実績	2016年度 行動計画
国籍、人種、性別にとらわれない、オープンでフェアな採用の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>経団連「採用選考に関する指針」に基づく、公正な採用PR・選考の実施。社内外のセミナーやインターンシップ等を通じた、より多くの学生への企業情報を提供。</li> <li>2016年度新卒入社総合職140名程度、事務職10名程度を採用。</li> <li>グループ会社・海外店の採用支援。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>経団連「採用選考に関する指針」を遵守した採用PR・選考活動実施。</li> <li>2016年度新卒採用では、約23,000名の登録があり、総合職141名、事務職12名が入社。</li> <li>グループ会社向け、インターンシップやセミナー、内定者説明会等を支援。</li> <li>当社ヤンゴン事務所(ミャンマー)の現地社員の日本での採用に貢献。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>経団連の「採用選考に関する指針」の変更を踏まえた、公正な採用PR・選考の実施。</li> <li>夏期採用（留学生採用）の実施検討。</li> <li>2017年度新卒採用予定：総合職150名程度、事務職10名程度。</li> <li>グループ会社・海外店の、採用支援の継続。</li> </ul>
多様な人材へのキャリア形成、活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍推進に向けた個別支援（役職登用、多様なロールモデルの積み上げ、育児支援、駐在派遣）の強化と組織長の意識醸成。</li> <li>女性の活躍推進に関する社内分科会の開催、具体策の検討。</li> <li>「伊藤忠Kids day ～パパ・ママ参観日」の継続開催。</li> <li>男性社員に対する育児関連制度の周知、育児参加支援。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>分科会（全2回、10名参加）の開催および組合との労使意見交換会実施。</li> <li>女性活躍推進法に基づく行動計画を策定・公表。</li> <li>国内勤務の全組織長向け研修（計421名が参加）にて、多様な人材の活躍支援に関する啓発を実施。</li> <li>「伊藤忠Kids day ～パパ・ママ参観日」を開催（7/29）、社員子女67名が参加。</li> <li>男性社員の育児休業取得促進実施（15年度50名取得）。</li> <li>経産省主催「新・ダイバーシティ経営企業100選」及び同省・東証共催「なでしこ銘柄2016」をダブル受賞。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍推進法に基づく行動計画の着実な実行と女性社員に対する個別支援（役職登用、多様なロールモデルの積み上げ、育児支援、駐在派遣）の更なる強化。</li> <li>組織長研修や育児休業取得促進等を通じた、多様な人材が活躍できる職場風土を醸成。</li> <li>「伊藤忠Kids day ～パパ・ママ参観日」の継続開催。</li> </ul>
多様な人材へのキャリア形成、活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>事務職制度改訂の実行（2015年7月）と事務職の更なる活躍に向けたリーダー制の導入。</li> <li>復職前三者面談(上司・本人・人事担当者)の実施による仕事と育児の両立支援。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>女性総合職に対する個別キャリアプランの策定、モニタリング実施。</li> <li>事務職新人事制度を導入。18名の事務職をリーダーとして任命し、採用面接官への起用、会社への提言プロジェクト等を実行。</li> <li>復職前三者面談を21名に対して実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事務職リーダープログラムのブラッシュアップ。</li> <li>復職前三者面談、産休前ガイダンス等の継続開催。</li> </ul>
メリハリのある働き方の実現（人材多様化推進、適正な時間管理）	<ul style="list-style-type: none"> <li>三六協定の遵守と、朝型勤務の現場定着、業務効率化の推進。</li> <li>勤怠管理システムの刷新と、組織毎の時間外勤務状況のモニタリング強化。</li> <li>社内託児所（I-Kids）の効果的運用と地域企業への開放。</li> <li>在宅勤務制度をトライアル実施。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>三六協定違反者は発生せず。2016年2月より新勤怠管理システムを稼働。</li> <li>健康増進メニューの拡充、組織長研修での業務効率化プログラムの実施を通じ、朝型勤務の現場定着とメリハリある働き方を促進。</li> <li>I-Kids：常時保育20名、一時保育延べ219名が利用。</li> <li>のべ4名が在宅勤務のトライアル制度を利用。</li> <li>夏季/冬季休暇取得促進期間を実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織長の評価に「組織マネジメント力強化」項目として、働き方改革（朝型勤務・業務効率化の更なる推進や休暇取得の促進等）に関する目標を設定。</li> <li>朝型勤務の進化を通じ、メリハリのある働き方改革を継続実践。</li> <li>時間に制約のある社員を対象に在宅勤務制度を個別適用。</li> <li>I-Kidsの効果的運用と地域企業への開放を継続。</li> </ul>
障がい者への安定的・継続的な雇用機会の提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がい者雇用を担う当社の特例子会社、伊藤忠ユニダス(株)における働きやすい職場環境の実現。新社屋への移転。</li> <li>障がい者の法定雇用率を上回る障がい者雇用の維持。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>従来の2.4倍の床面積と最新機器を揃えた伊藤忠ユニダス(株)の新社屋が11月25日に竣工し、障がい者にとって働きやすい職場環境を実現。</li> <li>厚生労働審判官等の官庁幹部を含めた社内外関係者を招き、竣工式を開催。</li> <li>法定の2.0%を上回る障がい者雇用率2.1%を維持。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>安定的・継続的な障がい者雇用の実現に向けた伊藤忠ユニダスにおける新規事業の検討。</li> <li>法定雇用率を上回る障がい者雇用率の継続達成。</li> </ul>

<p>労働組合との対話を含めた社員とのコミュニケーション促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社長と社員が直接双方向の対話を行う機会の提供。</li> <li>● 労働組合と定期的に協議会を開催。</li> <li>● 各カンパニーにおいて社員集会を開催。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社内イントラネットを通じて、社長メッセージを計19回発信。</li> <li>● 遠隔地である国内支社支店7拠点、海外7ヶ国を社長が訪問し、社長と社員との対話集会を開催。</li> <li>● 社長やカンパニープレジデントとの対話を含め、労働組合との協議会を計6回開催。</li> <li>● 各カンパニー及び総本社担当オフィサー毎に、13回の社員集会を開催。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社長と社員が直接双方向の対話を行う機会の提供。</li> <li>● 労働組合と定期的に協議会を開催。</li> <li>● 各カンパニーにおいて社員集会を開催。</li> </ul>
<p>人権の尊重、適切な労務管理に関わる教育・啓発の実行</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社内の各種研修において、企業活動と人権の関わりについて啓発。</li> <li>● 24時間体制の社員相談窓口を設置。キャリアカウンセリング室において、専門の有資格者が、個人のキャリア、職場風土、人間関係、ハラスメント等に関する相談に対応。</li> <li>● グループ会社の人事担当者向けに労務コンプライアンス研究会を開催。労務管理上の課題に対する対応力を向上。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 研修を通じた、人権に関する理解・徹底。(新入社員研修131名、新任課長研修51名、海外赴任前研修275名：計457名。)</li> <li>● 社員相談室による迅速な相談対応。総合職1年目・4年目・8年目社員405名、事務職203名を対象にキャリアカウンセリングを実施。2015年度は新たに新任課長代行43名に対しても行い、その他面談希望者も含め総計909名に実施。</li> <li>● グループ会社に対して労務コンプライアンス研究会を開催。計8回開催し、25社42名の人事担当者が参加。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各種研修を通じた、企業活動と人権の関わりを理解促進。</li> <li>● 24時間体制の社員相談窓口、キャリアカウンセリング室によるカウンセリングを通じた、ハラスメント等の未然予防。総合職1年目・4年目・8年目社員、事務職1年目、3年目、6年目社員の合計約500名の社員を対象に定例キャリアカウンセリングを実施。</li> <li>● グループ会社の人事担当者向けに労務コンプライアンス研究会を継続開催。グループ会社に対する、労務管理上の課題をチェックするアセスメントを実施。</li> </ul>
<p>地域社会との共生 (防災・防犯活動、社会貢献活動への積極参加)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 地域の防災・防犯活動、行事への継続的参加・協力。</li> <li>● 行政、近隣町内会主催の清掃活動への継続参加。</li> <li>● 赤坂・青山防災協議会等への参加を通じ、地域共助体制構築に向けた協議を継続。</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 赤坂消防署と連携し、青山アートスクエアにおいて防災救急フェアを開催(2015年9月)。</li> <li>● 赤坂・青山防災協議会に参加、地域の共助体制構築に向けた議論を継続。</li> <li>● 地域町内会主催の地域清掃活動に社員も参加。青山熊野神社秋例大祭への支援を継続。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 地域の防災・防犯活動、行事への継続的参加・協力。</li> <li>● 行政、近隣町内会主催の清掃活動への継続参加。</li> <li>● 赤坂・青山防災協議会等への参加を通じ、地域共助体制構築に向けた協議を継続。</li> </ul>

※  : 実施  : 一部実施  : 未実施

## 基礎データ

## 従業員の状況★（各年3月31日現在）

	単体						連結
	従業員 人数	男	女	平均 年齢	平均勤続 年数	平均年間給与 (円)	従業員 人数
2014年	4,235	3,200	1,035	41	16.1	13,835,551	104,310
2015年	4,262	3,232	1,030	42	16.3	13,950,975	110,487
2016年	4,279	3,259	1,020	42	16.7	13,829,954	105,800

## オペレーティングセグメント別従業員数★（2016年3月31日現在）

(単位: 人)

	繊維	機械	金属	エネルギー ・化学品	食料	住生活・情 報	その他	合計
単体	426	449	207	329	406	443	1,053	3,313
連結	19,031	9,638	511	11,605	30,249	31,341	3,425	105,800

## 地域別海外ブロック社員数★（2016年3月31日現在）

(単位: 人)

北米	中南米	欧州	アフリカ	中近東	大洋州	東アジア	アセアン・ 南西アジア	CIS	総計
131	156	200	46	160	33	692	617	82	2,117

海外現地法人支店・事務所在籍社員数

## 男女別採用人数★

(単位: 人)

	新卒			キャリア			新卒・キャリア 合計
	男	女	小計	男	女	小計	
2014年度	107	28	135	5	1	6	141
2015年度	116	24	140	5	1	6	146
2016年度※	124	28	152				

(※2016年4月1日現在)

## 女性総合職、管理職、役員比率★（各年4月1日現在）

（単位：人）

	総合職			管理職			役員		
	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率
2014年	3,401	301	8.9%	2,401	97	4.0%	43	1	2.3%
2015年	3,444	304	8.8%	2,438	111	4.6%	44	1	2.3%
2016年	3,490	307	8.8%	2,479	130	5.2%	43	1	2.3%

## 育児・介護関連制度取得状況★

（単位：人）

		2013年度			2014年度			2015年度		
		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
育児関連	育児休業	3	51	54	1	60	61	59	71	130
	子の看護休暇	43	91	134	51	94	145	47	115	162
	育児のための短時間勤務	0	61	61	0	66	66	0	73	73
	育児特別休暇	5	31	36	5	34	39	5	34	39
	育児休業復帰率	91%			92%			97%		
介護関連	介護休業	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	介護特別休暇	1	5	6	1	2	3	0	1	1
	介護休暇	14	19	33	9	22	31	9	24	33
	介護のための短時間勤務	0	3	3	0	3	3	0	3	3
ファミリーサポート休暇		104	84	188	118	79	197	109	88	197

## 障害者雇用率★（各年3月1日現在）

	障害者雇用率	法定障害者雇用率
2014年	2.16%	2.00%
2015年	2.33%	2.00%
2016年	2.14%	2.00%

★ KPMGあずさサステナビリティによる国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000に準拠した第三者保証を実施。

- ・ データの集計範囲は、連結と記載のある数値以外は原則単体。
- ・ 地域別海外ブロック社員数は、海外現地法人社員数。
- ・ 障害者雇用率は、単体及び特例子会社の伊藤忠ユニダス（株）の合算。

## コーポレート・ガバナンスと内部統制

健全なリーダーシップの発揮と、透明で公正な意思決定の両立を通じて、企業価値の持続的向上を目指していきます。

### コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、「豊かさを担う責任 (Committed to the Global Good)」を企業理念とし、個人と社会を大切にし、未来に向かって豊かさを担う責任を果たしていくことを使命としています。また、企業理念に込めた意図を分かりやすく示し、当社の強さである卓越した個人の力を表す言葉として、「ひとりの商人、無数の使命」をコーポレート・メッセージとして定めています。

充実したコーポレート・ガバナンスのためには、経営者による健全なリーダーシップの発揮と、透明で公正な意思決定の両立が不可欠であるとの考え方のもと、当社は、監査役（監査役会）設置会社として、法令上認められる範囲内で通常の業務執行に属する事項の経営陣への委任を進める一方、監査役による経営監視を強化するための施策を行ってきました。また、取締役会による経営監督機能を強化するため、社外取締役を委員長とする「指名委員会」及び「ガバナンス・報酬委員会」を設置しています。社外取締役及び社外監査役の選任にあたっては、独立性の確保を重視しており、東京証券取引所が定める「独立役員」の要件に加えて、当社独自の

独立性判断基準を策定しています。独立性の高い複数の社外取締役を含めて構成される取締役会においては、経営陣による業務執行の監督のほか、定量面または定性面から重要性の高い業務執行に関する審議も行っています。このような取締役会の機能を通じて、業務執行の監督が適切に行われることに加え、重要な業務執行については社外の視点からの検討も行うことができると考えています。

また、当社は、株主・投資家等のステークホルダーに対する財務・非財務情報の発信もコーポレート・ガバナンス上の重要な課題の一つと認識し、適時・適切な情報開示に努めています。2015年5月には、様々なステークホルダーとの間の対話を更に促進する目的で「IR基本方針」を定め、公表しました。こうした対話の促進により、長期的な視点での当社の企業価値の向上に繋げていきたいと考えています。

当社としては、わが国におけるコーポレート・ガバナンスに関する議論の急速な進展や諸外国の動向も認識し、当社が置かれた経営環境を踏まえた最適なコーポレート・ガバナンス体制を構築すべく、引き続き検討を続けていきます。

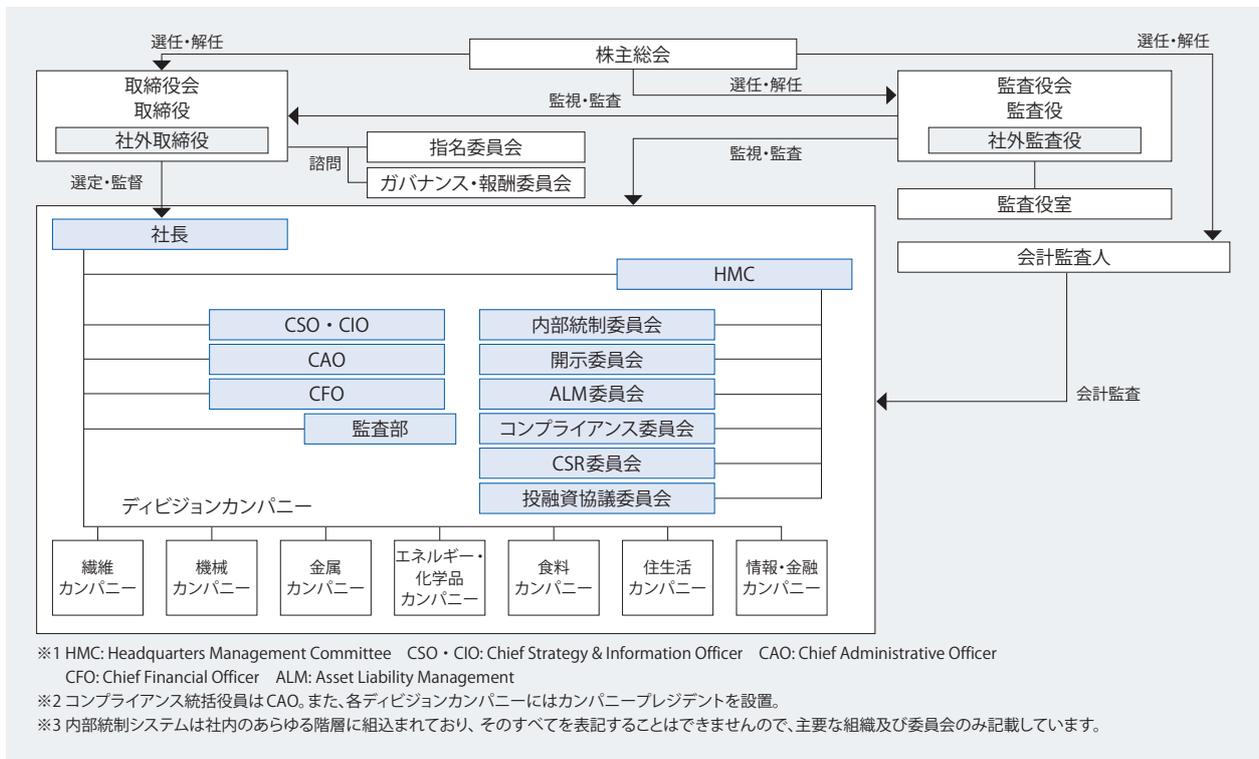
### これまでのコーポレート・ガバナンス強化のための取組み

1999年	執行役員制度に移行	取締役会の意思決定機能と監督機能の強化
2011年	社外取締役制度の導入	経営監督の実効性と意思決定の透明性の向上
2015年	指名委員会、ガバナンス・報酬委員会の設置他	取締役会の監督機能の強化と透明性の向上
2016年	社外取締役を1名増員し、3名体制に 指名委員会及びガバナンス・報酬委員会の委員長を社外取締役とすると共に、委員の半数以上を社外役員に 取締役会の実効性評価を実施	取締役会の監督機能の強化 指名委員会及びガバナンス・報酬委員会の機能強化 取締役会の課題認識を踏まえた将来像の検討

コーポレート・ガバナンス体制早見表

機関設計の形態	取締役会・監査役（監査役会）設置会社
取締役の人数	14名
（うち、社外取締役の人数）	（3名）
監査役の人数	5名
（うち、社外監査役の人数）	（3名）
取締役の任期	1年（社外取締役も同様）
執行役員制度の採用	有
社長の意思決定を補佐する機関	HMC（Headquarters Management Committee）が全社経営方針や重要事項を協議
取締役会の任意諮問委員会	指名委員会及びガバナンス・報酬委員会を設置
役員報酬体系 （⇒ Page 124）	① 月例報酬：役位ごとの基準額をベースに会社への貢献度等に応じて決定 ② 業績連動型の賞与： ③ 業績連動型の株式報酬： } 当社株主帰属当期純利益（連結）に基づき総支給額を決定 ※ 社外取締役には月例報酬のみを支給
会計監査人	有限責任監査法人トーマツ

当社のコーポレート・ガバナンス体制及び内部統制システムの概要図



取締役会の任意諮問委員会

名称	役割
指名委員会	執行役員及び取締役・監査役候補の選任議案の審議
ガバナンス・報酬委員会	執行役員・取締役の報酬制度、その他ガバナンス関連議案の審議

主な社内委員会

名称	目的	名称	目的
内部統制委員会	内部統制システムの整備に関する事項の審議	コンプライアンス委員会	コンプライアンスに関する事項の審議
開示委員会	企業内容等の開示及び財務報告に係る内部統制の整備・運用に関する事項の審議	CSR委員会	CSR、環境問題及び社会貢献活動に関する事項の審議
ALM委員会	リスクマネジメント体制・制度及びB/S管理に関する事項の審議	投融資協議委員会	投融資案件に関する事項の審議

## 指名委員会及びガバナンス・報酬委員会の構成

氏名	役位	指名委員会	ガバナンス・報酬委員会
岡藤 正広	代表取締役社長	○	○
岡本 均	代表取締役		○
小林 文彦	代表取締役	○	
藤崎 一郎	社外取締役		○ (委員長)
川北 力	社外取締役	○ (委員長)	
村木 厚子	社外取締役		○
赤松 良夫	常勤監査役	○	
山口 潔	常勤監査役		○
間島 進吾	社外監査役		○
望月 晴文	社外監査役	○	
瓜生 健太郎	社外監査役	○	
		(6名)	(6名)

## 政策保有株式の保有方針及び議決権行使基準

当社は、政策保有株式の保有については厳選方針としており、資本コストをベースとした投資基準を適用しているほか、毎年経営会議と取締役会において投資効率と戦略的な保有意義の両面からレビューを行っています。レビューの結果、経済合理性が乏しい、または投資目的の実現確度が低いと判断した政策保有株式については、原則として売却する方針と位置付けています。また、当社は、保有する政策保有株式については当社の投資目的・保有方針を踏まえて必ず議決権を行使することとし、議決権行使の委任は行わない旨の方針を取締役会において決定しています。

## 独立性判断基準の策定

当社は、東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」を踏まえ、東京証券取引所の「独立役員」の要件を厳格化した当社独自の「独立性判断基準」を指名委員会の審議を経て取締役会で決定しています。

当社の「独立性判断基準」につきましては、当社のウェブサイトをご参照ください。  
[http://www.itochu.co.jp/ja/about/governance\\_compliance/governance/pdf/independence\\_criteria.pdf](http://www.itochu.co.jp/ja/about/governance_compliance/governance/pdf/independence_criteria.pdf)

なお、現在の社外取締役3名、及び社外監査役3名については、いずれも東京証券取引所が定める「独立役員」及び当社独自の「独立性判断基準」に基づいて独立性を有しており、それら全員を、東京証券取引所に独立役員として届出しています。

## 内部統制システム

当社は、2006年4月19日の取締役会において「内部統制システムに関する基本方針」を制定しています（直近では、

2016年5月6日付で一部改訂）。この内部統制システムについては、不断の見直しによって継続的に改善を図り、より適正かつ効率的な体制の構築に努めることとしています。

「内部統制システムに関する基本方針」及びその運用状況の概要については、当社ウェブサイトも併せてご覧ください。  
[http://www.itochu.co.jp/ja/about/governance\\_compliance/control/policy/](http://www.itochu.co.jp/ja/about/governance_compliance/control/policy/)

## コンプライアンス

当社は社員一人ひとりが法令や国際ルールなど企業活動に関連するルールを学び遵守し、腐敗防止を含めて高い倫理観を持ち日々の職務に取り組むことができる体制及び環境を整備しています。

推進体制としては、法務部コンプライアンス室が、全体の方針や施策の企画・立案を行い、当社の各組織、海外現地法人及び国内外の主要なグループ会社にコンプライアンス責任者を配置する体制を構築しています。発覚したコンプライアンス関連事案は、コンプライアンス統轄役員(CAO)及び監査役に報告し、重大な事案については、適宜取締役会へ報告しています。また、体制の整備・運用状況について年に一度、モニター・レビューを実施し、その結果も踏まえて組織ごとに独自のコンプライアンス強化策を策定し実行しています。更に、コンプライアンス意識の向上と事案の発生予防を目的とした社員教育も実施しています。2015年度は当社の役職員を含む全社員、グループ会社87社及び海外6ブロックの社員を対象に、実際に発生した事案を教材として解説する「コンプライアンス巡回研修」を実施しました（受講者数約9,000名）。コンプライアンスに反する事例が確認された場合には、原因究明や当事者・関係者の教育訓練など再発防止策を実施すると共に、関与した役員・社員に対し、厳正に対応しています。

## 社外取締役によるメッセージ

ガバナンス・報酬委員会を通じたコーポレート・ガバナンスの強化に向けて

ガバナンス・報酬委員会の委員長を勤めさせて頂くことになりました。今日、企業にとってガバナンスは基本中の基本になりつつあります。社会的関心も高まっています。社外取締役や監査役などが取締役会や監査役会を通じて企業経営に参加する理由は、第三者的視点からガバナンスが機能しているかをチェックすることが主目的でしょう。すなわち長い間の慣行から企業内では当然視される判断でも社会的に通用するか、アカウンタビリティがあるかを見るのが期待されるわけです。そして問題が起きる前に未然に防止することが重要です。

ガバナンス・報酬委員会は取締役会より人数を絞って突っ込んだ議論を行ないます。本年も外部専門家に委託した取締役会の実効性評価の報告書をレビューし、活発な議論を行なって今後の検討課題を整理しました。

また株式報酬制度導入にあたっても取締役会の前に審議を行ないました。

当社は、2015年度に利益No. 1の商社となりました。いまこそ「勝って兜の緒を締めよ」の時期です。本委員会としても重大な使命に鑑み、委員一同しっかりその職責を果たしていこうと決意を新たにしています。



藤崎 一郎

1969年 4月 外務省入省  
外務本省の他、在インドネシア大使館、  
経済協力開発機構 (OECD)  
日本政府代表部、大蔵省主計局を経て  
1987年 8月 在英大使館参事官  
1991年 2月 外務省大臣官房在外公館課長  
1992年 3月 同省大臣官房会計課長  
1994年 2月 同省アジア局参事官  
1995年 7月 在アメリカ合衆国大使館公使 (政務担当)  
1999年 8月 外務省北米局長  
2002年 9月 外務審議官 (経済担当)  
2005年 1月 在ジュネーブ国際機関日本政府代表部  
特命全権大使  
2008年 4月 アメリカ合衆国駐劄特命全権大使  
2012年11月 外務省退官  
2013年 1月 上智大学特別招聘教授、国際戦略顧問 (現任)  
2013年 6月 現職に就任  
2014年 6月 新日鐵住金(株)社外取締役 (現任)



川北 力

1977年 4月 大蔵省入省  
2001年 7月 財務省主税局税制第一課長  
2002年 7月 同省大臣官房総合政策課長  
2004年 7月 同省大臣官房文書課長  
2005年 7月 国税庁大阪国税局長  
2007年 7月 財務省大臣官房審議官  
(主税局担当)  
2008年 7月 同省大臣官房総括審議官  
2009年 7月 同省理財局長  
2010年 7月 国税庁長官  
2012年 8月 財務省退官  
2012年10月 一橋大学大学院法学研究科教授  
(2014年9月退任)  
2013年 6月 現職に就任  
2014年10月 損害保険料率算出機構  
副理事長 (現任)

指名委員会の監督プロセスの確立に向けて

「経営陣の指名選任」は、企業にとって最も根源的な判断事項でしょう。当社の「指名委員会」は、取締役会の諮問に応じる「任意の委員会」であり、指名に関する決定権は有していないものの、経営陣の指名や社長後継者計画について監督するという重要な役割を担っています。

当社は2016年度、同委員会の監督機能を強化するため、委員の社外役員比重を高めるとともに、委員長を社外取締役とする体制にしました。委員名は公表されており、また、社外役員委員は「独立役員」です。私は委員長として、このような中立性、透明性、独立性に立脚した体制の下、社長等の経営陣とも密に意見交換を行いつつ、真に株主利益にかなう審議を行うべきものと認識しております。

指名委員会として今後経験を積む必要もありますが、私としては本年度まず、その運営において、同委員会の設置趣旨に即した規範的な監督プロセスを確立していくことが重要と考えております。

「商社新時代」において、当社が更に企業価値を伸長させ、より大きな責任を果たしていくため、取締役会が最適な判断を下せるよう、指名委員会として適切に監督を行ってまいります。

**当社取締役会の実効性評価**

当社は、取締役会の実効性を確認すると共に、取締役会としての検討課題を合わせて抽出し、将来的な当社のコーポレート・ガバナンス体制の改善に資することを目的として、取締役会の実効性に関する評価を2016年3月に初めて実施しました。評価にあたっては、評価プロセスに客観性を持たせるために独立した外部専門機関を起用した上で、外部専門機関の分析結果を踏まえ、取締役会としての実効性と今後の検討課題について審議しました。

**【評価項目】**

- ・取締役会の構成
- ・任意諮問委員会(指名委員会、ガバナンス・報酬委員会)の構成等
- ・取締役会の役割・責務
- ・取締役会の運営状況
- ・取締役・監査役に対する情報提供、トレーニング

**【評価方法】**

2016年3月末時点で現任の全取締役(13人)及び全監査役(5人)を対象に実施したアンケート回答をベースに、外部専門機関において対象者全員に対する個別インタビューを実施。外部専門機関の分析結果を参考にして、ガバナンス・報酬委員会における審議の後、取締役会において分析・評価を実施。

**【実効性評価結果】**

左記による評価の結果、取締役会の構成、任意諮問委員会の構成、取締役会の役割・責務、運営状況、情報提供・トレーニング等の面において、当社の取締役会は概ね適切に機能しており、取締役会の実効性は確保されていると当社取締役会は評価しました。特に、外部専門機関からは、事前の複数会議での審議、簡潔明瞭な資料、重要局面での徹底議論、形式よりも実質を重んじる企業文化等が取締役会の実効性の確保に有効に作用しているとの評価がありました。

**【課題】**

当社取締役会は、取締役会の構成や取締役会への付議事項を見直した上で、将来的に取締役会が「モニタリング(監督)」により一層注力した運営を行うことの是非について、継続して検討する必要があることを確認しました。取締役会に先立つガバナンス・報酬委員会においては、監査役設置会社としての機関設計を維持しつつ、「モニタリング(監督)」型の取締役会を目指すべきかという点について、そのプラス面とマイナス面について活発な議論が展開されました。

**役員報酬**

2015年度の役員報酬実績は以下の通りです。

**2015年度の役員報酬実績**

区分	人員数(人)	支給額(百万円)	内訳	報酬限度額
取締役 (うち、社外)	13 (2)	1,198 (24)	① 月例報酬 751百万円 ② 賞与 447百万円 ※ 算定式はPage 59参照	① 月例報酬総額として年額12億円 (うち、社外取締役分は年額50百万円) ② 賞与総額(社外取締役は賞与と支給せず)として、年額10億円 (①、②共に2011年6月24日 株主総会決議)
監査役 (うち、社外)	7 (4)	117 (36)	① 月例報酬のみ	① 月額総額13百万円 (2005年6月29日 株主総会決議)
計 (うち、社外)	20 (6)	1,315 (60)		

※ 当社は、2005年6月29日開催の第81回定時株主総会の日をもって取締役及び監査役の退職慰労金制度を廃止し、同株主総会終結後引続いて在任する取締役及び監査役に対しては、退職慰労金制度廃止までの在任期間に対応する退職慰労金を各氏の退任時に贈呈することを決議しています。

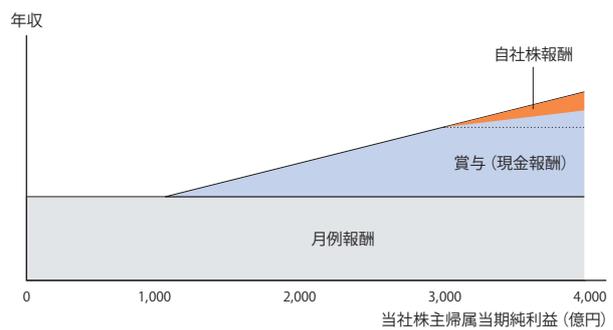
**2016年度の役員報酬制度**

取締役(社外取締役を除く)の報酬は、①月例報酬と②業績連動型の賞与に加え、新たに2016年度から導入された③業績連動型株式報酬(信託型)から構成されており、①月例報酬は役位ごとの基準額をベースに会社への貢献度等に

じて決定され、②業績連動型賞与及び③業績連動型株式報酬は当社株主帰属当期純利益(連結)に基づき総支給額が決定しています。業績連動型株式報酬は、当社の中長期的な業績の向上と企業価値の増大への貢献意識を高める

ことを目的として2016年度より導入されたものであり、本株式報酬制度の導入により、当社株主帰属当期純利益が3,000億円を超える部分についてのみ、従来の業績連動型の賞与の算定式によって算定される金額の半額を、金銭による賞与から株式報酬に置き換えて支給することになります。なお、社外取締役については月例報酬のみを支給しており、賞与及び業績連動型株式報酬は支給していません。

改訂後の報酬制度



	報酬の種類	内容	報酬限度額	株主総会決議
取締役	①月例報酬	役位ごとの基準額をベースに会社への貢献度等に応じて決定	月例報酬総額として年額12億円 (うち、社外取締役分は年額50百万円)	2011年6月24日
	②賞与	当社株主帰属当期純利益に基づき 総支給額が決定 算定式は下記参照	賞与総額 (社外取締役は賞与支給せず)として、 年額10億円	
	③株式報酬 (信託型) 2016年度導入		下記は2事業年度分、かつ取締役及び執行役員を 対象とした限度額 ・当社から信託への拠出上限額：15億円 ・対象者に付与するポイントの総数：130万ポイント (1ポイント=1株として換算)	2016年6月24日
監査役	月例報酬のみ		月額総額13百万円	2005年6月29日

### 業績連動型賞与及び株式報酬の算定式

2016年度の取締役賞与及び株式報酬は、2016年度の決算が確定次第、下記方法に基づき支給額を算定の上、第93回定時株主総会終了後、支払います (株式報酬についてはポイントを付与)。

#### 総支給額

$$\text{総支給額} = (A + B) \times \text{対象となる取締役の役位ポイントの総和} \div 55$$

$$A = (\text{2016年度当社株主帰属当期純利益のうち、3,000億円に達するまでの部分} - 1,000\text{億円}) \times 0.35\%$$

$$B = \text{2016年度当社株主帰属当期純利益のうち、3,000億円を超える部分} \times 0.35\%$$

総支給額は (A) 第93期有価証券報告書に記載された2016年度当社株主帰属当期純利益のうち、3,000億円に達するまでの部分から1,000億円を控除した金額の0.35%相当額 (当社株主帰属当期純利益が1,000億円に満たない場合は0円)、及び (B) 第93期有価証券報告書に記載された2016年度当社株主帰属当期純利益のうち、3,000億円を超える部分の0.35%相当額の合計額に、対象となる取締役の員数増減・役位変更等に伴う一定の調整を加えた額です (報酬限度額による制限があります)。

#### 個別支給額

$$\text{個別支給金額} = \text{総支給額} \times \text{役位ポイント} \div \text{対象となる取締役の役位ポイントの総和}$$

各取締役への個別支給額は上記に基づき計算された総支給額を、役位ごとに定められた下記ポイントに応じて按分した金額です。

取締役会長 取締役社長	取締役 副社長執行役員	取締役 専務執行役員	取締役 常務執行役員
10	5	4	3

個別支給額のうち、総支給額中のAにかかる部分は全額現金で支払われます。Bにかかる部分については、半額を株式報酬で支給し、残額は現金で支払われます。株式報酬については、在任中は毎年ポイント (1ポイント=1株) を付与し、退任時に累積したポイント分に相当する株式報酬を信託よりまとめて支給することとしています。なお、信託より支給する株式はすべて株式市場から調達予定ですので、希薄化は生じません。

# コンプライアンス

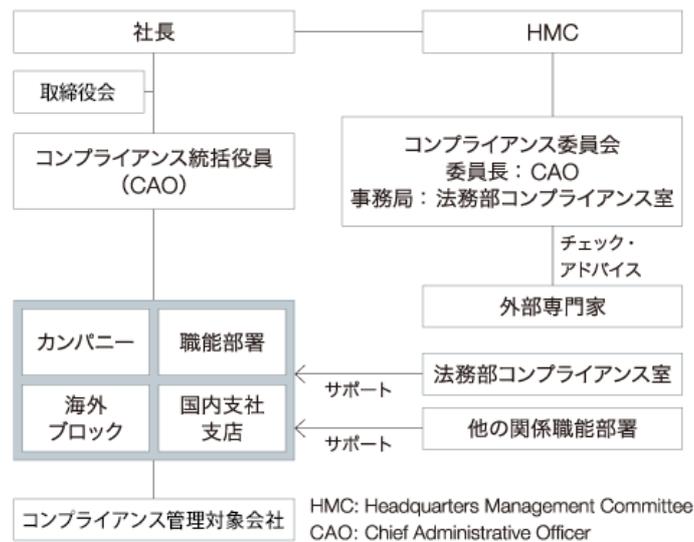
## 伊藤忠グループのコンプライアンス推進体制とマネジメント

伊藤忠グループでは、法務部コンプライアンス室が、全体のコンプライアンス推進のための方針や施策の企画・立案を行い、伊藤忠商事の各組織、海外現地法人及び国内外の主要なグループ会社（連結子会社、一部の持分法適用関連会社を含む。以下「コンプライアンス管理対象会社」）にコンプライアンス責任者を配置し、コンプライアンス推進体制を構築しています。本社の各組織、海外現地法人及びコンプライアンス管理対象会社において発覚したコンプライアンス関連事案は、コンプライアンス統括役員（CAO）及び監査役に報告し、重大「コンプライアンス関連事案」については、適宜取締役会へ報告しています。またCAOが委員長であるコンプライアンス委員会は3名の社外委員と関係職能部長等からなる社内委員で構成され、業務執行上の常設機関としてコンプライアンスに係る事項を審議します。

伊藤忠商事の各組織、海外現地法人及びコンプライアンス管理対象会社が、ビジネスの特性・業態・所在地域の法制度などを考慮しながらコンプライアンスを遵守することができるように、コンプライアンス体制の整備につき「伊藤忠グループコンプライアンスプログラム」で示しています。

全社的な活動としては、コンプライアンス体制の整備・運用状況につき、年に一度、モニター・レビューを実施するほか、海外現地法人やコンプライアンス管理対象会社などの重点先に対しては現場のコンプライアンスの実態把握やリスクの洗い出しを目的とした訪問指導を行うなど、体制運用に重点を置いた活動に取り組んでいます。更に、発生した事案の傾向、モニター・レビューの結果等を踏まえて組織ごとに独自のコンプライアンス強化策を策定し、順次実行に移しています。

また、コンプライアンス遵守を社員に徹底させるために、全社員に対し毎期末の個人業績評価の際にコンプライアンスを遵守したことを書面で確認させています。



### ■ 内部情報提供制度（ホットライン）

伊藤忠商事は「内部情報提供制度（ホットライン）規程」を策定しており、各コンプライアンス管理対象会社でもホットライン制度を設けることで、内部情報提供者の保護を図るとともに、適正な処理の仕組みを定め、贈収賄行為を含む不正行為等の早期発見と是正を図りコンプライアンス経営の強化に繋がっています。

伊藤忠商事のホットライン制度は、通報受付窓口を複数設け（専門業者及び外部弁護士を活用した外部の通報受付窓口等）、内部情報提供者に対し報復など不利益な取扱いを行うことを禁止し、情報提供者が匿名で通告することを可能としています。

## コンプライアンス意識向上の社員教育

### ■ コンプライアンス巡回研修の実施

コンプライアンス意識の向上と事案の発生を未然に予防することを目的に、実際に発生したコンプライアンス事案を教材として、「コンプライアンス巡回研修」を伊藤忠商事の役職員を対象に毎年実施しています。またグループ会社各社では業態に応じた独自

のコンプライアンス研修を役職員に対し実施するとともに、主要なグループ会社の役職員に対しては、本社からの巡回研修もあわせて行いました。2015年度は国内87社（受講者数延6,000名）と主要な海外ブロック拠点のグループ会社24社に対して研修を実施しました。また、仕事で対面する可能性がある場面別アドバイス（Q&A形式）や、腐敗リスクを未然に防止するために行う行動について教えている「コンプライアンスハンドブック」を全社員に配布しているほか、新人研修、管理職研修、グループ会社役員研修、海外赴任前研修等、社員の階層別にも、実際の事例などを基にしたきめ細かい教育研修を実施しています。

## ■ コンプライアンス意識調査の実施

伊藤忠グループではグループ全社員を対象に、隔年で「コンプライアンス意識調査」を実施し、コンプライアンス浸透の実態を把握し、具体的な施策に役立てています。2015年度はグループ社員のうち約4万名を対象に調査を実施し、37,610名から回答を得ました（回答率94.79%）。分析結果は各組織にフィードバックし、コンプライアンス体制の改善に活かされています。今回は、2017年度にコンプライアンス意識調査を実施予定です。

## 腐敗防止の取組強化

伊藤忠グループの企業理念・企業行動基準である、ITOCHU Mission（使命）・Values（価値感）においては、Value（価値観）の一つに「誠実/Integrity」を掲げ、『伊藤忠グループの一人ひとりが、自分の利益確保にとらわれて、不正な手段により競争を妨げたり、公務員などとの不適切な関係を構築するような行動をとることは一切しません』と宣言しています。また、伊藤忠グループとしての反贈賄ポリシーにおいて、日本国内外を問わず、公務員や民間の役職員に対して、不正な利益を得る目的で、金品・供応・便宜その他の利益を供与しないことを定めています。

### 伊藤忠グループ反贈賄ポリシー

#### ■ 1. 伊藤忠グループの反贈賄ポリシー

伊藤忠グループは、創業者である伊藤忠兵衛をはじめとする近江商人の経営哲学「三方よし（売り手よし、買い手よし、世間よし）」の精神に則り、企業理念として「豊かさを担う責任」を掲げています。これを果たすための基本的な価値観の1つとして引き継がれている「誠実」は「明言された約束を守り、裏表のない行動をし、どこでも誰とでも常に高い倫理観を持って接すること」を意味するものであり、コンプライアンス遵守にほかなりません。

伊藤忠グループが広く社会に、「豊かさ」を提供し続けるためには、法令順守は当然のこと、コンプライアンスを徹底し、社会に存在を許される組織でなければならないと認識しており、賄賂その他の不正な手段によらなければならない利益は1円たりとて要りません。

伊藤忠グループにおいては、贈賄リスクを排除するために「不正利益供与禁止規程」及び4つの関連ガイドライン（公務員・外国公務員・ビジネスパートナー・投資）に基づき、贈賄に利用されやすい行為類型につき、申請及び承認手続き、記録方法等に関するルールを定め、これを厳格に運用しています。

#### 【伊藤忠グループ反贈賄ポリシー】

- ・ 日本国内を問わず、公務員又はそれに準ずる立場の者に対し、不正な利益を得る目的で、金品・供応・便宜その他の利益供与を行わない。
- ・ 民間の取引先の役職員に対し、不正な利益を得る目的で、金品・供応・便宜その他の利益供与を行わない。

#### ■ 2. パートナーの皆様へのお願い

伊藤忠グループが上記の反贈賄ポリシーを実現するためには、伊藤忠グループと共にビジネスに取り組んで頂いておりますビジネスパートナー及び投資家の皆様のご協力が必要です。

伊藤忠グループでは、ビジネスパートナー並びに投資先および投資パートナーにつき、デューデリジェンスの実施、別紙の確認書の提出、反贈賄状況を含んだ契約書の締結をお願いさせていただきます。

何卒ご理解・ご協力を賜りますようお願い致します。

伊藤忠商事株式会社  
代表取締役社長 岡藤 正広  
2015年12月1日

伊藤忠商事では、米国連邦海外腐敗行為防止法（US FCPA）や英国贈収賄法（UK Bribery Act 2010）をはじめとする世界的な贈収賄規制強化の流れに鑑み、国内外の公務員及びこれに準ずる立場の者に対する不正な利益供与を広く禁止するため、これまでに「不正利益供与禁止規程」及び「3つの関連ガイドライン（公務員・外国公務員・代理店）」を制定し、これを厳格に運用していましたが、2015年12月に「代理店ガイドライン」を「ビジネスパートナーガイドライン」に改訂し、適用範囲を拡大するとともに、投資案件での贈収賄リスクのチェックを徹底するために「投資ガイドライン」を新設し腐敗防止の取組を更に強化しました。「不正利益供与禁止規程」では、禁止されている不正利益供与に、通常の行政サービスに係る手続きの円滑化のみを目的とした少額の支払いにあたるファシリティー・ペイメントを含み、民間の取引先に対する不正な利益供与にあたる商業賄賂も禁止しています。贈賄のみならず、役職員が民間の取引先から不正な利益供与を受けるケースについても、公私混同（利益相反等）に当たるとして、社内規程で禁止しています。

公務員ガイドライン及び外国公務員ガイドラインでは、公務員・外国公務員との接待や贈答品贈与についての判断指針を示し個別審査を実施しています。ビジネスパートナーガイドラインでは、伊藤忠商事に対して役務を提供頂くビジネスパートナー（代理店、コンサルタント等を含む）の新規起用・契約更新に際し、漏れなくチェックを行う為のプロセスを明確にし、また契約のプロセスを定めています。ビジネスパートナーとの契約書を含む贈賄リスクと関係する可能性がある各種契約書においては、贈賄禁止条項を盛りこみ、不正支払（贈賄又は不正な利益供与）を禁止し、かつ当該禁止に違反した場合には、直ちに契約書を解除できるよう明記しています。投資ガイドラインでは、投資案件の検討において、腐敗防止の観点からデューデリジェンスの実施や確認書の取得手続きを具体的に定めています。

役員及び社員教育等で「不正利益供与禁止規程」及び「4つのガイドライン」の啓蒙・浸透を図り、日頃の管理業務へも落とし込むことで、不正利益の供与を含む腐敗行為の未然防止に努めています。特に贈賄リスクが高い組織に対しては、贈収賄に特化した研修も実施しています。政治献金、慈善事業、スポンサー活動に関しても、寄付や協賛の実施が腐敗行為とならないよう、社内規程と照らし合わせ、また社会的に公正かつ倫理規範を満たすよう、社内で定められた寄付・協賛の申請ルートに基づき実施しています。

上記の、「伊藤忠グループのコンプライアンス推進体制とマネジメント」にある、通期に一度の、モニター・レビュー等において、伊藤忠商事の各組織、海外現地法人、コンプライアンス管理対象会社の、公務員・外国公務員との接待や贈答品贈与及び、代理店及びコンサルタントの起用・更新の実施状況を確認しており、必要に応じて各組織のコンプライアンス責任者と実施状況について対話を実施しています。

## 談合・カルテル防止に向けた取組

カルテル行為の嫌疑で摘発される事例は、世界的に数多く発生しており、伊藤忠商事は、不公正な取引に関与することがないように「独占禁止法マニュアル」、参照が容易な「必読！独禁法Q&A特選'51問」を定期的に見直ししながら、各種モニター・レビューや教育研修を通じて周知徹底を行っています。

## 知的財産への取組

伊藤忠商事では、知的財産権関連ビジネスや日常業務において、他人が保有する知的財産権を侵害する行為の防止を徹底するため、社員を対象とした講習会の開催による注意喚起や、関連法規に準じた社内規則・マニュアルの整備を実施しています。また、会社の資産としての知的財産権の適切な管理、取扱いのため、職務発明・著作に関する社内規程、及び各種権利の出願・更新等のルールを明確化し、的確に運用しています。

## 製品安全に関する基本方針

伊藤忠商事は、取扱い製品に関する安全関連の法令に定められた義務を遵守し、お客様に対してより安全・安心な製品を提供する方針のもとに、カンパニーごとに「製品安全マニュアル」を策定し安全確保に努めています。今後も、社内教育の推進や、製品安全担当部署の設置・情報伝達ルートの確立、万が一製品事故が発生した場合の対応について見直ししながら、安心・安全な製品の提供に取り組んでまいります。

## 総合輸出入管理への取組

総合商社の活動の柱である貿易を適正かつ効率的に行うため、伊藤忠商事では継続的に輸出入管理の強化、そして更なる改善を図っています。

安全保障貿易管理においては、大量破壊兵器及び通常兵器の拡散防止の為、当社では外国為替及び外国貿易法遵守の為の体系的・総合的な貿易管理プログラムを策定し、厳格な安全保障貿易管理を行っています。更に、国際平和及び安全を脅かすような取引に不用意に巻き込まれることや、その結果、当社のレピュテーションを毀損することのないよう、関連法令の遵守のみならず、国際安全保障リスクに対する包括的な管理プログラムの策定・運用を通じた自主的な取組も行っています。国際安全保障リスクにおける企業統治の重要性の増大に伴い、当社は国際社会の責任ある一員として様々なプロジェクトやトレードなどにおける潜在的リスクに対する審査を厳格且つ慎重に行っています。また、輸入（納税）申告を含めた適正な輸出入通関手続きを実施するため、社内輸出入調査（モニタリング）や輸出入通関・関税管理に関する研修等、社内管理規則に基づいた諸施策を実施し、関税コンプライアンス等の徹底を図っています。また今後、営業課で活用が拡大する各種経済連携協定に特化した研修を実施し、ビジネスを新たに構築する上で必要な情報提供も始めています。こうした取り組みの結果、当社は横浜税関長より「法令順守体制」（コンプライアンス体制）と「セキュリティ管理」が優れた事業者に与えられる「認定事業者（AEO事業者）」（特定輸出者及び特例輸入者）の承認を取得しております。

## 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

伊藤忠商事は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決することを基本方針として明文化し、これを実現するために、反社会的勢力との対決三原則プラス1「恐れない、金を出さない、利用しない、+交際しない」および具体的対応要領10か条を対応マニュアルとして定め、全社員に対して周知徹底しております。また、反社会的勢力への対応統括部署を人事・総務部内に設置しています。さらに、反社会的勢力および団体と知らずして取引関係に入ることを防ぐための体制整備および教育啓蒙を進めています。

## インサイダー取引規制

伊藤忠商事は「内部者取引等の規制に関する規程」を定め、2014年4月には同規定を改訂し、「インサイダー情報の報告・管理体制に関するガイドライン」を策定しました。投資先や取引先に関する重要情報を知った場合の対応を定め、社員への周知徹底をはかっています。

## 情報管理に対する考え方

伊藤忠商事は、情報の取扱いに関し、「情報セキュリティポリシー」を制定し、当社の全ての役職員が情報の適切な取扱い・管理・保護・維持すべく努めています。また、行動規範を示し、高い情報セキュリティレベルを確保することにより、経営活動に必要な情報の適切な管理を実現するために、全ての役員と社員を対象に「情報管理規程」を定めています。具体的には、個人情報管理、文書管理、ITセキュリティに関する規則や基準を定め、個人情報や機密情報の漏えい防止に努めています。2013年に成立したマイナンバー法に対応する管理体制も整備しています。

### ■ 個人情報管理モニター・レビュー

伊藤忠グループは、定期的に単体及びコンプライアンス管理対象会社に対して、個人情報管理モニター・レビューを業務部・法務部、IT企画部主催で行っています。8回目に当たる2014年度は、2015年2月から3月にかけて、伊藤忠商事及びコンプライアンス管理対象会社80社に対して個人情報管理体制の確認を実施しました。その結果も踏まえて伊藤忠商事およびグループ会社での改善のための啓蒙活動を継続するとともに外部弁護士のアドバイスを通じた体制の構築および運用支援を行っています。

## 違反事例への対応

万が一、腐敗防止を始めとする上記方針・規程に違反する事例が確認された場合には、原因究明や当事者や関係者の教育訓練など各種是正措置を行います。伊藤忠商事は、贈賄を含む法令違反に関与した役員・社員に対し、懲戒を検討し、社内調査の結果によっては厳罰をもって処す姿勢で取り組んでいます。

### Dow Jones Sustainability Indices (DJSI World) に組み入れ、セクター トップのIndustry Leaderとなりました

伊藤忠商事は、世界的に有名な社会的責任投資（SRI）のインデックスである「Dow Jones Sustainability Indices (DJSI)」のWorld Index及びAsia Pacific Indexの対象銘柄に昨年度に引き続き組み入れられました。また、セクターで最も点数の高い企業として、Industry Leaderとなりました。



DJSIは、米国Dow Jones社とスイスのRobecoSAM社が共同で開発した株価指標で、世界の大手企業を対象に、「社会」「環境」「経済」の3つの側面からなる独自の調査を通して多角的に評価し、対象銘柄を選定しています。

2015年度のWorld Indexは、世界の対象企業3,470社から参加企業を59の産業セクターに分類し、各セクターの上位約10～15%の企業317社（内、日本企業20社）が組み入れられました。（2015年9月現在）

### 「RobecoSAM Sustainability Award」の"Trading Companies & Distributors" Industryにおいて「Gold Class」及び「Industry Leader」 に選定されました

RobecoSAM社が産業セクターごとに持続可能な取組みを行っている優秀企業を表彰する「RobecoSAM Sustainability Award 2016」において、Trading Companies & Distributorsセクターのゴールドクラスを受賞しました。（昨年はシルバークラス受賞）また、同セクター内でトップ企業に与えられるインダストリーリーダー（Industry Leader）にも選ばれました。（2016年1月現在）



### モーニングスター社会的責任投資株価指数（MS-SRI）



「モーニングスター社会的責任投資株価指数（MS-SRI）」は、モーニングスター株式会社が、国内上場企業約4,000社の中から、アンケート調査及び定量スクリーニングを通じて社会性に優れた企業を評価し、その株価を指数化した国内初の社会的責任投資株価指標で、伊藤忠商事を含む150社がインデックスに選定されています。（2015年7月現在）

## 2015年度の主なステークホルダーからの評価

2016年	3月17日	伊藤忠商事 「第25回地球環境大賞」 奨励賞を受賞
	3月16日	「新・ダイバーシティ経営企業100選」 および「なでしこ銘柄2016」にダブル選定
	2月29日	東洋経済の最も信頼される会社「CSR企業ランキング」で卸売業1位を取得
	2月24日	第19回環境コミュニケーション大賞 環境報告書部門 優良賞を受賞
	1月20日	RobecoSAM社のCSR格付けで「Gold Class」ならびに「Industry Leader」に選定
	1月19日	「日経アニュアルレポートアワード2015」にて優秀賞を受賞
2015年	12月 4日	3年連続で「WICIジャパン統合報告表彰」優秀企業賞を受賞
	11月19日	伊藤忠商事「たかたのゆめプロジェクト」フード・アクション・ニッポン アワード2015 食べて応援しよう！賞 受賞
	9月11日	社会的責任投資のインデックス「DJSI World」の構成銘柄に選定されました。
	5月18日	「DBJ健康経営（ヘルスマネジメント）格付」最高ランク取得



## 独立した第三者保証報告書

2016年8月12日

伊藤忠商事株式会社  
代表取締役社長 岡藤 正広 殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社  
東京都千代田区大手町1丁目9番5号

代表取締役

斎藤 和彦

当社は、伊藤忠商事株式会社(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成した Sustainability Report 2016(以下、「サステナビリティレポート」という。)に記載されている2015年4月1日から2016年3月31日までを対象とした★マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標(ただし、「男女別採用人数」及び「女性総合職、管理職、役員比率」については2016年4月1日現在の値)(以下、「指標」という。)に対して限定的保証業務を実施した。

### 会社の責任

環境省の環境報告ガイドライン2012年版及びGlobal Reporting Initiativeのサステナビリティ・レポーティング・ガイドライン(G4)等を参考にして会社が定めた指標の算定・報告基準(以下、「会社の定める基準」という。サステナビリティレポートに記載。)に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

### 当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準(ISAE)3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」、ISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」及びサステナビリティ情報審査協会のサステナビリティ情報審査実務指針に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてサステナビリティレポート上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- サステナビリティレポートの作成・開示方針についての質問及び会社の定める基準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める基準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した伊藤忠セラテック株式会社 山路工場における現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

### 結論

上述の保証手続の結果、サステナビリティレポートに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める基準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

### 当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性及びその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質管理基準第1号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

以上

# 会社概要

社名	伊藤忠商事株式会社
創業	1858年
設立	1949年12月1日
本店所在地	東京本社 〒107-8077 東京都港区北青山2丁目5番1号 大阪本社 〒530-8448 大阪市北区梅田3丁目1番3号
代表取締役社長	岡藤 正広
資本金	2,022億円
営業所数	国内 9店 海外 112店
従業員数*	連結 105,800人 単体 4,279人

(2016年3月31日現在)

※ 連結従業員数は、就業人員数(臨時従業員数を含まない)です



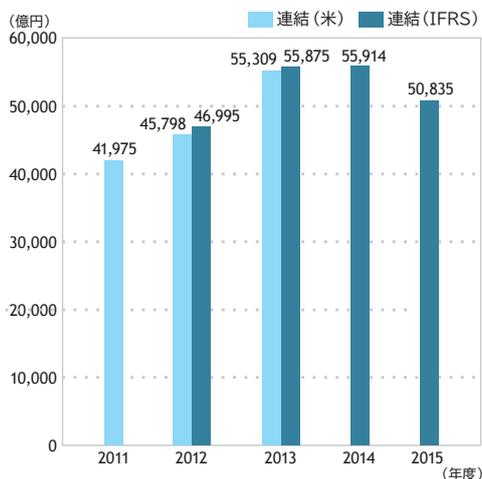
東京本社



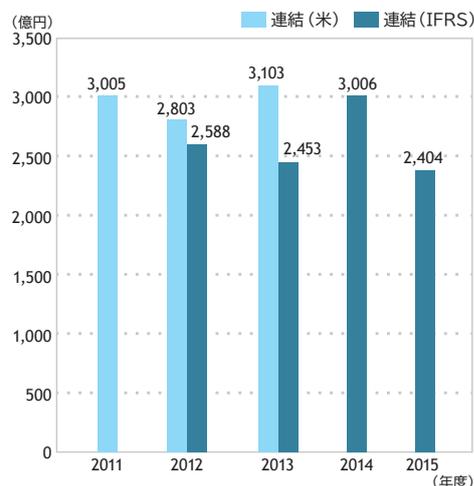
大阪本社  
(ノースゲートビルディング)

# 財務情報

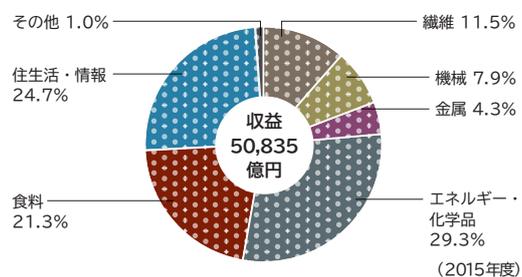
## 収益



## 当社株主帰属当期純利益

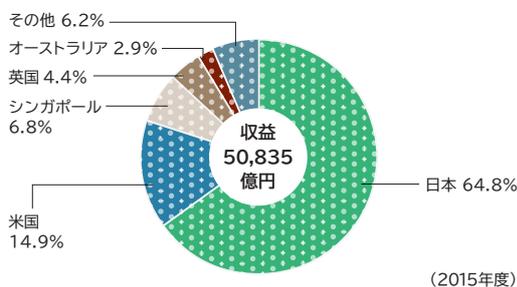


## カンパニー別収益構成比(連結・IFRS)



\* 億円未満四捨五入。

## 地域別収益構成比(連結・IFRS)



(2015年度)

## 伊藤忠商事株式会社

---

〒107-8077 東京都港区北青山2丁目5番1号

Tel:03-3497-4069 Fax:03-5474-7296

E-mail:[csr@itochu.co.jp](mailto:csr@itochu.co.jp)

<http://www.itochu.co.jp>