

社 会



Society

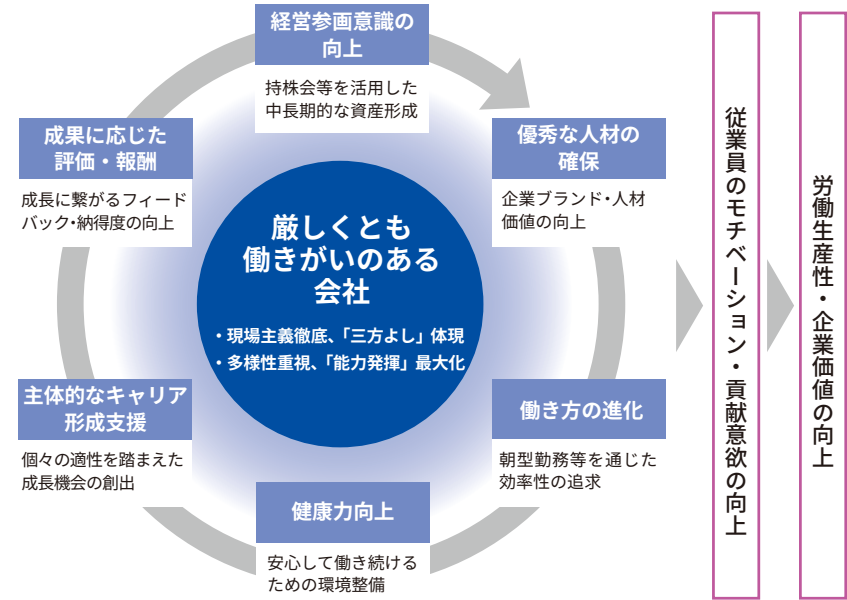
労働慣行：雇用・福利厚生

方針・基本的な考え方

伊藤忠商事の幅広い事業領域でのグローバルなビジネス展開は、連結対象となるグループ会社も一体となり、伊藤忠グループとして取組んでいます。2022年度末時点で、伊藤忠商事の連結従業員数は11万人を超えています。伊藤忠商事では、働き方改革を中心とした朝型勤務の進化、仕事と育児・介護の両立を支援するための諸制度の導入、福利厚生施設の充実を通じた従業員交流の機会の増加等により、多様な人材が最大限能力を発揮できる職場環境の実現に向けての取組みを推進しています。

伊藤忠商事では「企業行動倫理規範」で人権の尊重・配慮、働きがいのある職場環境の整備を規定しています。また、伊藤忠商事の労働基準は、国際労働機関 (ILO) の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言 (とそのフォローアップ)」※で推進が表明されている「労働における基本的原則及び権利」の「雇用及び職業における差別の排除」に則って作成されています。そのため、伊藤忠商事では、法定最低賃金を遵守し、同一資格・同一職務レベルにおいて、統一された報酬体系 (同一労働同一賃金) が適用されています。

※ 伊藤忠グループ「人権方針」2. 国際規範の支持・尊重の項で支持表明しています。



目標・アクションプラン

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> 適切な対応を実施しない場合の、労働生産性の低下、優秀な人材の流出、ビジネスチャンスの逸失、健康関連費用の増加 等 	<ul style="list-style-type: none"> 働きがいのある職場環境の整備による、労働生産性の向上、健康力・モチベーションの向上、優秀な人材の確保、変化やビジネスチャンスへの対応力強化 等

カンパニー	SDGs 目標	インパクト 分類	取り組むべき 課題	事業分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標 (単体)	進捗度合 (レビュー)
総本社	8	労働慣行	働き方改革を通じた業務効率化と長時間労働の防止	人事	メリハリのある働き方を推進し、労働生産性及び従業員エンゲージメントの向上を目指します。	<ul style="list-style-type: none"> 勤務状況の定期的なモニタリング実施。 エンゲージメントサーベイの実施。 夏季・冬季の休暇取得促進。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間法制の遵守。 エンゲージメントサーベイによる「従業員エンゲージメント」項目の肯定的回答率70%以上。 有給休暇取得率70%以上。 	<ul style="list-style-type: none"> 毎年勤務簿調査を実施し、賃金不払残業を防止。 エンゲージメントサーベイによる「従業員エンゲージメント」項目の肯定的回答率：2021年度71%。 有給休暇取得率：2022年度62.2%。

※ 有給休暇取得率：2021年度58.8%、2020年度52.6%

労働慣行：雇用・福利厚生

体制・システム

国内外にあるグループ会社がそれぞれの領域、地域において事業を展開する際には、事業領域に応じ、親会社である伊藤忠商事のディビジョンカンパニーが主体となり、経営戦略に基づいた人材戦略のもと、各カンパニープレジデントが人材確保や適材適所等を法令に準拠の上、進めています。また、グループ会社の従業員にとって最適な労働環境が提供できるよう管理体制の構築を支援しています。

事業投資案件の労働慣行に関するリスク評価

伊藤忠商事は投資案件の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESG（環境、社会、ガバナンス）の観点を重要視し、新規投資案件においては、「投資等に関わる ESG チェックリスト」を用いて、労働慣行（労働条件、労働安全衛生、ステークホルダーとの対話）等を総合的に審議・検討しています。また、新規案件のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。

詳細は、新規事業投資案件の ESG リスク評価 (P152) をご覧ください。

労働基準の浸透の徹底

伊藤忠商事では報酬・労働時間と休日、労働安全衛生・福利厚生、服務規律等の労働条件に関して、入社時教育の必須事項としており、イントラネットにおいても日本語・英語による閲覧を常に可能とし、労働基準の浸透に努めています。また、国内外のグループ会社に対しても、最適な労働環境の構築支援に合わせて、伊藤忠商事と同等の労働基準の浸透を進めています。

また、伊藤忠商事は、厚生労働省の外郭団体である独立行政法人労働政策研究・研修機構が開催する「東京労働大学講座」に人事・労務担当者を毎年継続して派遣しています。企業における能力開発、労働時間、報酬等、人事労務管理全般についての現状を踏まえた上で、労働経済学の視点から、賃金の構造、雇用形態の多様化が進展する現代の労働市場の現状と課題、労使関係の在り方等を体系的に習得しています。

従業員エンゲージメント

伊藤忠商事は、「従業員エンゲージメント（従業員が会社に対して高い貢献意欲を持ち、自発的に能力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繋がると考えています。

3-4年に一度、大規模なエンゲージメントサーベイを実施しており、直近の2021年12月に実施した調査では、「働きがい（エンゲージメント）」、「活躍できる環境」の肯定的回答率は前回調査（2018年度実施）に引続き、日本トップクラスを維持しました。従業員が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ことを示しています。また、同調査で浮き彫りとなった課題に対しては、「働き方改革」や「主体的なキャリア形成支援」を通じて新たな施策を導入し、毎年効果検証を行い、速やかに対策を講ずる体制を構築しています。

■ エンゲージメントサーベイスコア

	2014年度	2018年度	2021年度
働きがい（エンゲージメント）	78	76	71
活躍できる環境	67	64	67

※ 回答は肯定的回答率 (%)

労働慣行：雇用・福利厚生

「働き方改革」の推進

少数体制下にある伊藤忠商事にとって「人」は最大の財産であり、従業員一人ひとりが能力を最大限発揮することが企業価値向上に繋がるという考えに基づき、2010年度より「働き方改革」を積極的に推し進め、全ての従業員がそれぞれの特性を活かし、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。

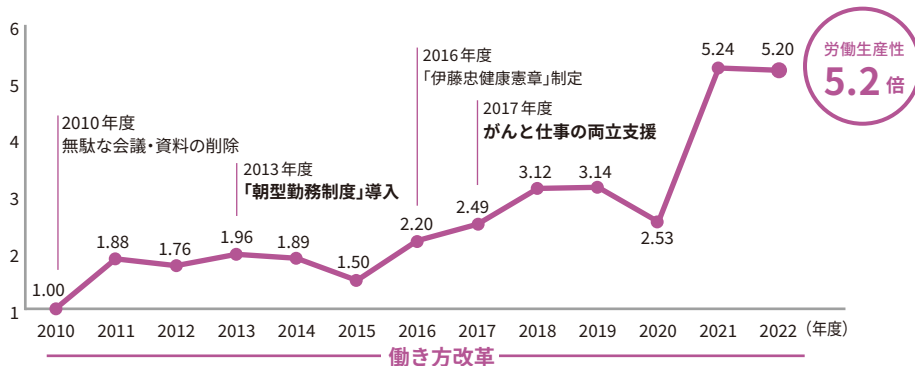
朝型勤務の進化／労働時間管理

2013年10月に導入した「朝型勤務制度」は、「夜は早く帰り、朝早く出社して効率的に働く」という従業員の意識改革が進み、当社らしい働き方が着実に定着しています。また、国の長時間労働削減の好事例とされる等、社会に大きな影響を及ぼしました。

2021年12月に実施した従業員エンゲージメント調査結果において、多様な働き方への更なる支援の必要性を把握したことから、2022年5月より「朝型フレックスタイム制度」、「在宅勤務制度」を導入しました。これにより、早く出社（始業）し早く退社（終業）することが可能となり、空いた時間を自己啓発や育児・介護等に活用することで従業員のモチベーションが高まり、労働生産性・企業価値の向上に繋がることを期待しています。

また、労働組合との36協定等法令遵守はもちろんのこと、今後も「働き方改革」を通じ総労働時間の削減にも注力していきます。当社は働き方改革の先駆者として、今後も従業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、更なる業務効率化や従業員の健康保持・増進、育児・介護等の理由で時間的制約のある従業員の活躍支援等、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。

■ 2010年度を1とした場合の労働生産性推移



取組み概要

■ 実施概要体系図



- 20:00～22:00の勤務は「原則禁止」。業務が残っている場合は翌営業日朝へシフト。5:00～8:00が朝型勤務推奨時間帯。
- 7:50以前に勤務を開始した場合は、インセンティブとして、9:00まで深夜勤務と同様の割増賃金(25%)を支給。
- 22:00～5:00の深夜勤務「禁止」。
- 8:00以前に出勤した従業員には、軽食を3品配布。



朝型軽食配布の様子

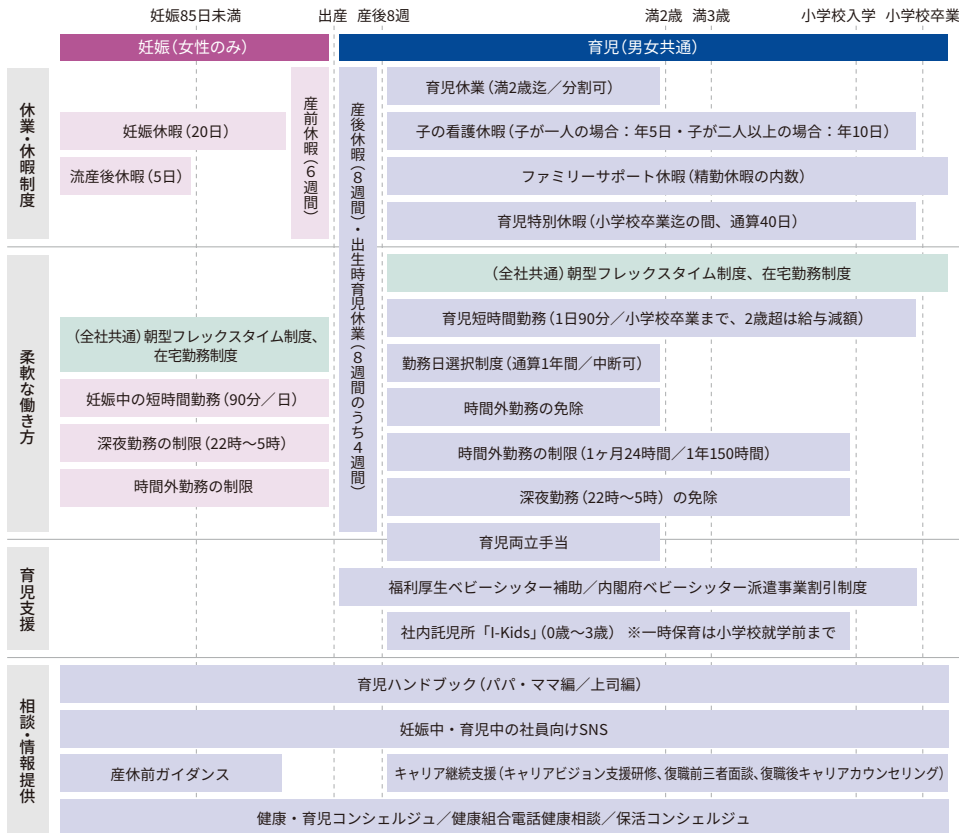
労働慣行：雇用・福利厚生

仕事と育児・介護の両立

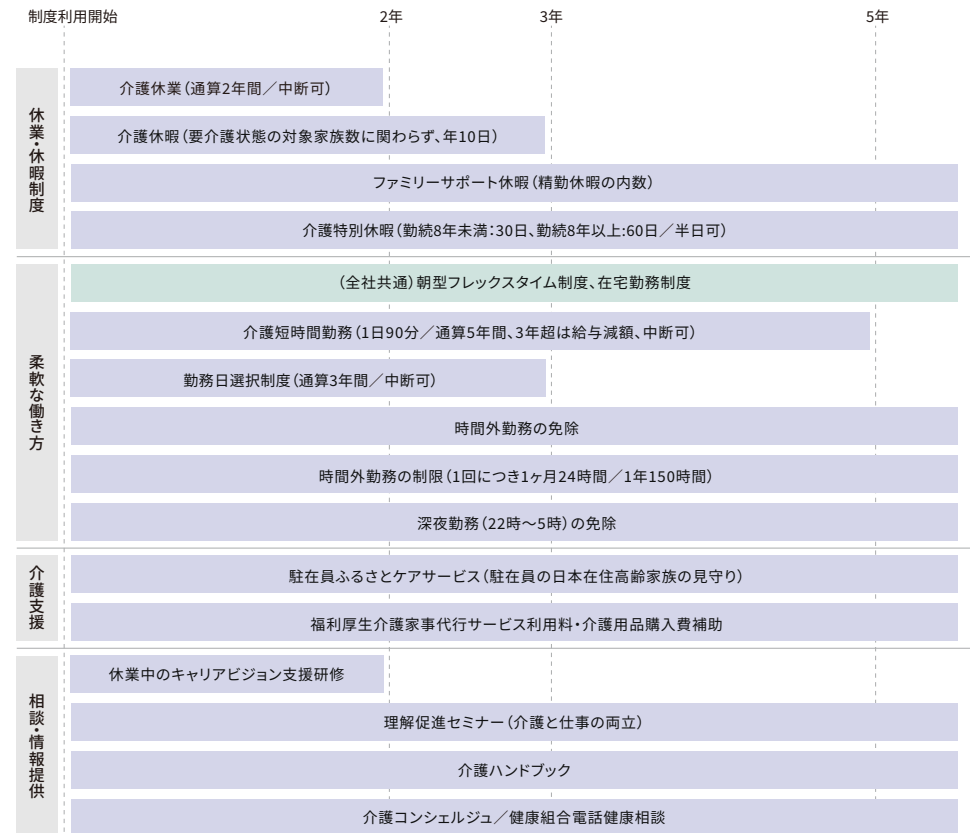
伊藤忠商事は、従業員が会社生活を送る上で、育児や介護といったライフステージを迎えた際にも安心して会社で働き続け、最大限に能力を發揮できるように、性別に関係なく仕事と育児・介護の両立を支援するための諸制度を、法定を上回る水準で整備しています。男性従業員の育児休業については、2016年度に取得率 50% を超え、昨今では 1 か月以上の中長期間の取得者も増えてきました。また、2016年度には育児・介護等による時間的制約を持つ従業員や、妊娠・傷病等を理由として通勤が困難な従業員を対象に、一定の要件の下、在宅勤務制度の適用を導入し、2022年 5 月より全従業員を対象に制度を拡充しました。また、社会的にも介護に対する備えの重要性が問題となっていることを踏まえ、介護セミナーを毎年継続開催していると共に、オンラインでの介護情報提供サービスを 2017 年度に導入、2019 年 4 月には、相談者のニーズに応じたワンストップ介護相談窓口を導入しました。

仕事と育児・介護の両立支援制度一覧

■ 育児支援制度一覧



■ 介護支援制度一覧



労働慣行：雇用・福利厚生

育児・介護関連制度取得状況★

詳細は、ESG データ (P166) をご覧ください。

再雇用制度

配偶者の転勤に帯同するために退職を選択する従業員が希望する場合、性別にかかわらず3年(延長が認められる場合5年)間の再雇用制度への登録が可能です。登録期間中は、会社より自己研鑽の機会提供、機関誌の送付、制度の状況や更新等の連絡を行い、会社との接点が継続する工夫をしています。



再雇用制度登録

3年(延長が認められる場合5年)

「伊藤忠 Kids day ～パパ・ママ参観日～」の開催

2014年より、従業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～」を定期的に開催しています。子どもたちは、父母と一緒に早朝に出社し、会社が提供する朝型軽食を食べてからイベントに参加することで朝型勤務を体験できるようにしています。また、このイベント用に特別に作成した自分の名刺を使って父母の職場の従業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等を通じて会社への理解を深めます。従業員からは「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」等非常に好評です。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、今後も継続して開催していく予定です。

福利厚生

伊藤忠商事は、様々な福利厚生施設や仕組みを通じて従業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、従業員一人ひとりの帰属意識や働きがいの醸成に役立ち、組織全体の活性化にも役立っています。

社員食堂

従業員の健康増進を目的として「ウェルネス食堂」と称して女子栄養大学監修メニュー※の導入、従業員の声を反映させたメニューの見直し、食堂に来るのが楽しくなるような季節に合わせたイベントメニューを毎月実施、有名店の味を食堂でも気軽に楽しめるようタイアップメニューの提供等、従業員にとって魅力的な食堂作りを進め、多くの従業員が利用しています。

※ 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以上等の条件を満たしたものを日替わりで提供
※ 正規・非正規従業員共に利用可

クールダウンルーム

2012年6月から、伊藤忠商事ではお客様に館内で快適に過ごしていただくため、また従業員へ働きやすい環境を提供するため、夏の暑さをやわらげることができるよう「クールダウンルーム」を東京本社の1階と地下1階に設置しています。地球温暖化防止・電力需要が高まる夏場の節電対策の一環として館内の冷房設定温度につき、28℃を上回らないようにしていますが、クールダウンルームだけは天井を低くし冷房効率を上げ、15℃の冷気を送風して室内を20℃以下に保ち、夏の暑い中來訪されたお客様や社外での営業活動から戻った従業員が館内に入館する際に、体を冷やせる空間としています。また、「クールダウンルーム」には、多くの方々に当社の創業の理念に触れて頂くため、歴史展示コーナー「ITOCHU History」を常設しています。

※ 正規・非正規従業員共に利用可

労働慣行：雇用・福利厚生

シャワーラウンジ・シャワー室

働きがいのある職場環境づくりの一環で 2016 年夏より東京本社 3 階にシャワーラウンジ、地下 2 階にシャワー室を開設しました。早朝便での帰国者から空港のシャワー室が混雑しているといった声や入社途中に外部の施設 (ジム、サウナ等) を利用しているとの声を受け、出張から帰った従業員が気持ちよく仕事を開始出来る様に本社内に設置しました。寒い時期でもすぐ温まれるようオーバーヘッドシャワーを取り付け、アメニティ (タオル、ドライヤー、シャンプーリンス) も完備し、快適に仕事を進められると好評を得ています。加えて、開放時間を拡大し、健康増進のために運動した従業員への開放も開始しました。また、グループ会社従業員へも開放しています。



※ 正規・非正規従業員共に利用可

日吉寮

2018 年 3 月に首都圏 4 か所に分散していた男子独身寮を統合、約 360 戸の「日吉寮」を神奈川県横浜市港北区に新設しました。日吉寮は、単に福利厚生施設という位置付けでなく、「ひとつ屋根の下」というコンセプトの下、入居者が集い、年代や部署を超えたコミュニケーションの深化を図るべく、シェアキッチン付食堂や、多目的ルーム、サウナ付大浴場、各階コミュニケーションスペース (スタディコーナー、オープンテラス) 等、多彩な共用設備を設けています。「健康経営」といった政策の観点からは、食堂では栄養バランスに留意した朝食及び夕食の提供、近隣のフィットネスクラブとの提携による運動機会の提供、また喫煙所以外は居室を含め全館禁煙とする等、従業員の働き方改革への主体的な取り組みや健康力増進を促す環境作りを目指しています。

また、災害時の BCP (事業継続計画) として東京本社のサブオフィス機能を果たせるよう、社内と同様のネット環境や、非常用発電機設備を整備済みであり、食料・水・防災用品等も常時備蓄しています。

※ 正規従業員のみ対象



男子独身寮「日吉寮」の新設

約 360 戸 神奈川県に統合 (2018 年 3 月)

相互会

相互会は同じスポーツや文化活動を行う従業員同士が集まって活動する組織です。東京・大阪を中心に全国で 30 程度の部があり、1,000 人を超える従業員が所属しています。相互会には、伊藤忠商事の現役従業員に限らず、OB・OG やグループ会社の授業員等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。

※ 正規・非正規従業員共に加入可



パフォーマンスデータ

- 従業員の状況 (各年 3 月 31 日現在) (P165)
- オペレーティングセグメント別従業員数 (2023 年 3 月 31 日現在) (P165)
- 地域別海外ブロック従業員数 (2023 年 3 月 31 日現在) (P165)
- 自己都合退職率 (単体) (P166)

※ 伊藤忠商事の平均勤続年数は約 18 年と長い一方、自己都合退職率は約 1.8% と低く、継続して働く社員が多いことが特徴的です。



労働慣行：労働組合

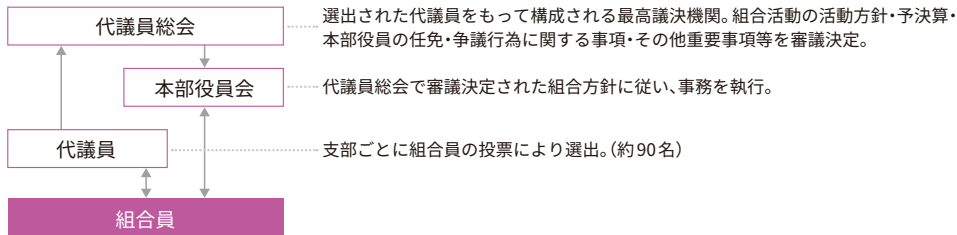
方針・基本的な考え方

従業員がそれぞれの特性を活かし、安心して仕事に集中できる環境の実現に向け、伊藤忠商事は豊富な福利厚生制度・設備を提供しています。朝型勤務・健康経営等、独自の福利厚生施策は社内外共に評価を得ており、従業員のモチベーション向上にも寄与しています。伊藤忠商事は、労働組合を設置しており、組合員の労働条件の改善及びその他の経済的地位向上を図ることを目的として、様々な課題について協議しています。

体制・システム

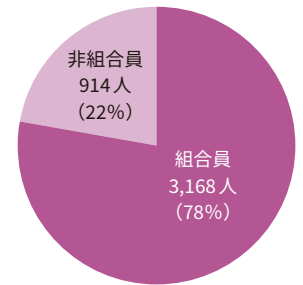
伊藤忠商事は設立以来、労働組合を設置しており、組合は組合員の労働条件の改善及びその他の経済的地位向上を図ることを目的とし、これに必要な一切の事業を行っています。
(伊藤忠商事労働組合同規約第3条)

- 本部：代議員総会・本部役員会
- 支部：4支部（東京・大阪・名古屋・東北）



会社の禁止事項は以下の通りです。

1. 組合員であること等により不利益な取扱いをすること
例：組合員としてストライキを行った等の理由から解雇や転勤等を行う。
2. 正当な理由なく団体交渉を拒否すること
例：団体交渉の席に着くことを拒否したり、権限の無い人を担当者として団体交渉に出席させたりする。
3. 組合の結成・運営に対し会社が干渉したり経理上の援助を行ったりすること
例：組合の行事に対し干渉または妨害したりする。
4. 労働者の労働委員会への申し立てに対し、解雇等不利益な取扱いをすること
例：労働者が労働委員会へ申し立て等を行ったことに対し、解雇や減給の措置を取る。



2023年4月1日時点組合員比率

2022年度労働組合との取組実績

2022年4月～ 2023年3月 (毎月)	衛生委員会
2022年5月～ 2022年9月	柔軟な働き方の進化 (育児両立支援策)
2022年5月～ 2022年12月	朝型フレックスタイム 制度導入 (トライアル 含む)
2022年6月	CFO・CSOとの決算協 議会
2022年12月	金属カンパニー経営協 議会
2023年3月	人事・総務部長との女 性活躍推進 意見交換会

2022年度労働組合の本部活動

2022年4月～ 2023年3月 (毎週2回)	本部役員会
2022年4月、6月、8月、 12月、2023年4月	代議員総会
2022年12月	支部三役会
2022年4月～ 2023年3月	本部専門委員会活動 キャリア形成支援

労働慣行：労働組合

組合長コメント



伊藤忠商事労働組合
組合長 奥山 亜希

2023年度組合長を務めさせていただきます、奥山亜希と申します。いつも拠り所にして
いる3つの使命「組合員を守る」「会社を良くする」、そして2021年度新たに定めた「きっ
かけを創る」を果たすべく全力で取り組みます。

今期特に注力したいこととして以下5点を挙げさせていただきます。

1. 経営陣との対話・牽制、就業環境の整備と牽制
2. 組合員にとって納得感のある賃金・人事制度の実現
3. 働き方改革の推進、キャリア形成支援、ウェルビーイング推進
4. 海外駐在員や出向者、支社勤務の組合員の処遇の改善
5. 組合組織のリブランディング

すべての組合員が生き生きと活躍出来る会社になるよう、今年度も全力で頑張りますの
で、宜しくお願い致します。

労働組合の『使命』『行動指針』『Vision』は以下の通りです。

● 組合の使命 (= 組合の存在意義であり、活動の根本になる価値観)

「組合員を守る」「会社を良くする」「きっかけを創る」

● 行動指針 (= 日常業務で大切にしているキーワード)

「先進」：先進的な考え方や働き方を積極的に取り入れ、常に組織を進化させる。

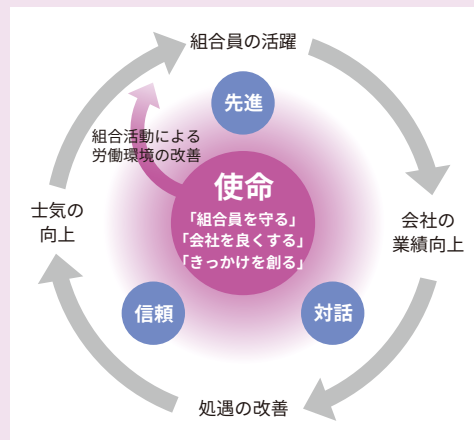
「対話」：組合員や経営との対話を重視し、提案型・共創型の活動を行う。

「信頼」：組合員との信頼関係を築き、一体感を持って活動を行う基盤とする。

● Vision (= 目指す未来の姿)

労働環境の改善・経済的地位の向上を通じ「会社経営の好循環」を目指す。

(1) 組合活動による労働環境改善が『(2) 組合員の活躍→(3) 業績向上→(4) 処遇改善→(5) 士気向上→(2)』の好循環を加速させる)



2023年度は労働組合が抱えている課題感に基づき、2030年に向けた中期活動計画の策定を目指しています。組合員や職場の代表である代議員との対話を通じて、組合のリブランディングや組織体制・財務体質の強化等を行います。

労働組合との対話

伊藤忠商事は、企業理念である「三方よし」の実現に向け、労働組合と様々な課題について協議しています。2022年度はCFO・CSOとの決算協議会、金属カンパニープレジデントとの経営協議会、人事・総務部長との女性活躍推進に関する意見交換会等、計3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。

社長との対話

伊藤忠商事は、社長と従業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。2022年度は現場訪問を含め、従業員と繋がりを持つ機会を約100回設け、従業員と積極的に対話を重ねました。経営方針やその実現に向けて自らの言葉で直接従業員に対し語る一方、従業員からも社長に対し、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っています。

カンパニープレジデント等との対話

伊藤忠商事は、カンパニープレジデント、コーポレート担当役員が従業員と直接対話する機会を積極的に設けています。通常、半期に一度、各組織において管下従業員全員を集め、全社の経営方針、組織の目標、目標達成に向けた戦略等、各組織のトップが自らの言葉で語ります。また、対話集会では従業員から意見や質問を投げかけることができ、自らが所属する組織をより成長させるためにどうすべきなのか、トップを含め全員で考える貴重な機会になっています。

労働慣行：ダイバーシティ

方針・基本的な考え方

伊藤忠商事は、多様化する消費者ニーズをマーケットインの発想で捉え、新たな価値提供のためには「多様性を受容し、活かすこと」(D&I:ダイバーシティ & インクルージョン)が不可欠と考えており、人種、性、宗教、国籍、年齢等、あらゆる差別を禁止し、人権を尊重します。職場において従業員がパワーハラスメントやセクシャルハラスメント(性的マイノリティに該当する従業員への不利益や嫌がらせ等含む)を受けることなく、また、多様な価値観を受容し、柔軟な働き方や個別支援等(E:エクイティ)を通じて、従業員一人ひとりが働きがいをを持って能力を最大限発揮できる環境を整えています。人事・総務部が主催するダイバーシティ月間や、組織長研修を活用して多様性の重要性や支援制度の周知に関する啓発を行っています。

また、性的指向・性自認に関わる差別的な発言・無意識の性別役割分担を前提とした発言を許さない職場環境の整備を行い、従業員からの相談窓口も設置しています。

多様な価値観の従業員が特性を活かして活躍できる環境を、従業員の成長、組織力強化、収益力拡大に結びつけることで、企業理念である「三方よし」の実現を目指しています。

目標・アクションプラン

カンパニー	SDGs 目標	インパクト 分類	取組むべき課題	事業分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標 (単体)	進捗度合 (レビュー)
総本社	5 ジェンダー平等 8 働きがい 10 気候変動	労働慣行	多様な人材が活躍する環境の整備	人事	人種、性、宗教、国籍、年齢等、あらゆる差別を禁止し人権を尊重します。多様な価値観を受容し、柔軟な働き方等を通じて従業員一人ひとりが能力を最大限発揮できる環境を整備していきます。	<ul style="list-style-type: none"> 公平な採用、登用の継続。 多様な価値観を受容し、活かす職場環境作り。 共働き世帯の増加を見据え、育児・介護、不妊治療等と仕事の両立支援の拡充(柔軟な働き方の活用を含む)。 社員のライフステージ・キャリアに応じた個別支援の拡充。 60歳超のシニア人材の活躍支援。 LGBTQ等性的マイノリティ従業員への理解・受容促進(従業員教育等)。 障がい者の労働環境に対する合理的配慮。 	<ul style="list-style-type: none"> 2023年度末までに以下を達成。 <ol style="list-style-type: none"> 新卒採用における女性比率25%。 全社における女性従業員比率25%。 指導的立場に占める女性比率9%。 男性育児休業取得率50%以上。 法定障害者雇用率2.3%の達成。 ※(1)~(4)は女性活躍推進法等における一般事業主行動計画にて定めたもの 	<ul style="list-style-type: none"> 成果指標の進捗 <ol style="list-style-type: none"> 新卒採用における女性比率32.1%(2022年度入社)。 全社における女性従業員比率24.3%(2023年3月末時点)。 指導的立場に占める女性比率8.6%(2023年3月末時点)。 男性育児休業取得率52%(2022年度)。 障がい者雇用率2.5%(特例子会社含む)(2022年度)。 女性活躍推進委員会での議論の結果以下の施策を導入 <ol style="list-style-type: none"> 子女が誕生した後の働き方の選択肢を拡充し「育児両立手当」を導入(2022年10月~)。 全社員を対象にした「朝型フレックスタイム制度」及び「在宅勤務」の導入等、働き方改革を進化(2023年1月~)。 海外含め社員及び家族が利用できる顧問産師による匿名相談窓口「健康・育児コンシェルジュ」の設置(2023年1月~)。

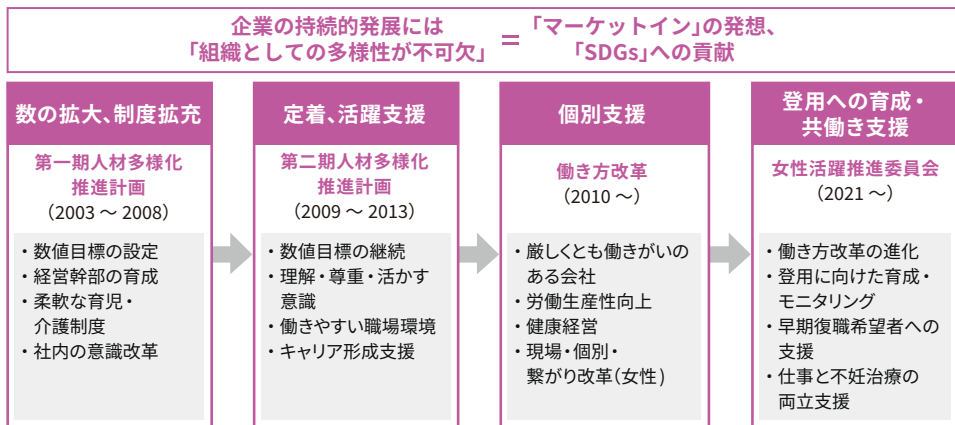
労働慣行：ダイバーシティ

多様性、公平性、包括性 (Diversity, Equity & Inclusion)

伊藤忠商事は多様化する消費者ニーズをマーケットインの発想で捉え、新たな価値提供のためには「多様性を受容し、活かすこと」が不可欠と考えています。女性従業員を含む多様な人材の数の拡大、定着、活躍支援を早期より実施しており、現在は一律の育児と仕事の両立支援制度に加え、現場や個々の事情を把握した個別支援を行っています。

従業員一人ひとりの主体的なキャリア形成を支援し、多様な価値観が尊重され、全ての従業員が能力を最大限に発揮できる「厳しくとも働きがいのある」企業風土づくりを推進していきます。多様性、公平性、包括性 (Diversity, Equity & Inclusion) に関する理解を深めるために、2018年度から12月に「ダイバーシティ月間」(2021年度までは「ダイバーシティウィーク」)と称した、全従業員を対象とする様々な周知・研修・ワークショップを実施しています。詳細は、ダイバーシティ対応 (P168) をご覧ください。

■ 人材多様化の取組み推移

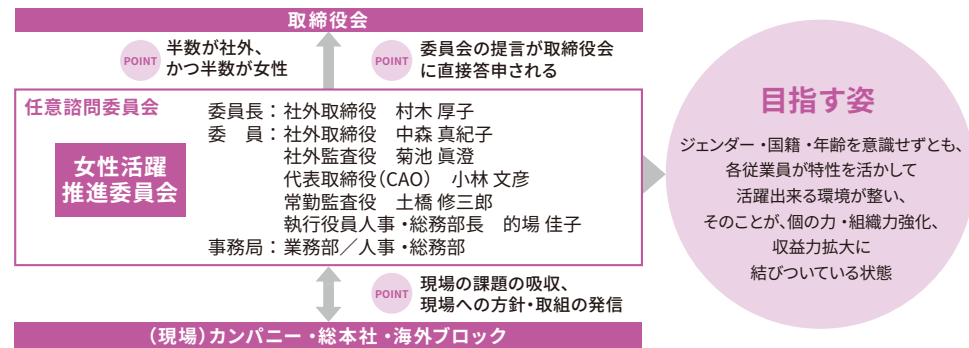


女性従業員の活躍支援

伊藤忠商事では、「人材多様化推進計画」により女性従業員を含む多様な人材の数の拡大、定着、活躍支援に向けた制度の拡充を進めてきました。2010年度以降は、全従業員が健康でモチベーション高く働くことで労働生産性を高めるという「働き方改革」の下に、朝型勤務や健康経営、がんと仕事の両立支援策等の取組みを行ってきました。その結果、女性従業員等の時間的制約のある従業員のみならず、全ての従業員にとって能力を発揮することができる職場環境の醸成に繋がっています。

現在は女性の採用数が拡大した世代が役職候補となり得る重要なステージに入ってきており、また、共働き世帯の増加も見据え、法定を上回る水準の両立支援制度をセーフティネットとして活用しながら、個々人のライフステージやキャリアに応じた木目細かい個別支援を行っています。また、多様な人材が活躍できる社内風土の醸成、及び政府機関・経済団体の女性活躍推進策への賛同表明等を通じ、当社のみならず日本としてのSDGs(ジェンダー平等)への貢献を図っていきます。また、「女性の活躍支援」を加速化させるため、2021年10月には「女性活躍推進委員会」を取締役会の任意諮問委員会の一つとして設置しました。委員長を社外取締役とし、委員総数の半数以上を社外役員が占め、取締役会が重要施策を監督する体制を構築しました。経営と一丸となって女性従業員の活躍を後押ししていきます。今後も現場や個々の事情を把握した上で、「①現場との協議、②女性活躍推進委員会での議論、③取締役会への報告」という一連のサイクルを継続し、実効性のある施策に落とし込んでまいります。

■ 女性活躍推進委員会 (2023年3月末時点)



今後の具体的な目標及び取組み内容を定めた行動計画は以下の通りです。

労働慣行：ダイバーシティ

■ 女性従業員の活躍支援施策推移

ステージ	環境・課題認識	具体的取組み
採用初期 (1989-2003) 法的要請	<ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等法施行 (1986) により、企業による女性活躍推進の取組みが求められる 	<ul style="list-style-type: none"> 女性総合職の継続採用 (毎年数名) 事務職からの職掌移動 育児支援制度導入 等
数の拡大・制度の拡充 (2004-2011) 働きやすい会社	<ul style="list-style-type: none"> 女性を積極的に幹部登用するために、まずは数を増やし、社内で幅広く活躍することが重要 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 	<ul style="list-style-type: none"> 数値目標設定 (現在撤廃) メンター制度導入 (現在撤廃) 育児支援制度拡充 配偶者海外転勤退職制度導入 (現在再雇用制度へ切替) 社内託児所設置 各種フォーラム開催 等
制度見直し・活躍支援施策 (2012-) 働き方改革の進化・共働き世代 厳しくとも働きがいのある会社	<ul style="list-style-type: none"> 数値目標を撤廃し定着・活躍支援により重点を置いた施策へと移行 採用拡大層が30代に入り、ライフイベントと直面 自律的キャリア形成を行い「頑張る人」を個別に支援 ハラスメント (パワハラ、セクハラ、マタハラ等) に対する法規制が整備 人的資本開示の要請 「出生時育児休業」等、男性の育児休業取得促進の施行 共働き世帯の増加に伴う、男女共の仕事と家庭の両立支援 	<ul style="list-style-type: none"> 育児等制度の運用厳格化 配転休廃止→再雇用制度 駐在支援 (子女のみ帯同) 登用候補者の特定・育成 分科会での現場意見吸い上げ キャリア意識醸成支援 (各種フォーラム等) 産休前ガイダンス・復職前面談 駐在前後ヒアリング 在宅勤務制度導入 事務職キャリアワークショップ 職掌移動制度運用強化 男性育休取得促進 女性のキャリアと健康セミナー 子の誕生後の働き方の選択肢の拡充 妊活特別休暇・妊活支援プログラムの導入 健康・育児コンシェルジュの導入
	<p>全社的な多様な人材活用の取組み</p> <ul style="list-style-type: none"> 長時間勤務の是正・朝型勤務の推進 社員の健康力向上施策・がんとの両立支援 全社員対象ハラスメント防止研修の実施 等 	

LGBT 等性的マイノリティ対応

2018年に社内会議室フロアに多目的トイレを設置し、従業員のみならず当社ビルを利用される全ての方にご利用いただいています。2020年度には従来の従業員相談窓口に加え、LGBT 等性的マイノリティに関する専用の相談窓口を設置しました。当事者からの相談に限らず、同僚や取引先との関わり方等に関しても匿名で専門家に相談できる体制を整えています。

LGBT 等性的マイノリティ対応例①

社内会議室フロアに多目的トイレを設置
(2018年度)

LGBT 等性的マイノリティ対応例②

専用相談窓口の設置 (2020年度)

両立のための多様な相談窓口

従業員とその家族の多様な価値観を尊重し、全ての従業員が安心して能力を発揮できる環境づくりを行っています。

名称	主な相談内容	概要
健康・育児 コンシェルジュ	全般	国内外の従業員及びその家族が、心身の健康や育児等の悩みを、当社制度を理解した担当相談員 (看護師及び保健師の資格も有する助産師) にオンラインで匿名相談可能。
妊活支援プログラム	不妊治療	従業員及びその家族が利用できる提携婦人科系クリニックのクーポンや理解促進動画の提供を通じ、妊活を支援。
保活コンシェルジュ	保活 (子供を保育園に入れる為の活動)	保活に関する基礎的な知識や認可保育園の選考方法を説明。認可保育園の選考指数を試算、近隣の保育園のリストアップ等、ワンストップで情報を提供。
介護コンシェルジュ	介護	当社専門相談員による一時対応から課題解決までの一貫通貫・相談窓口。当社制度の紹介、ケアマネージャーの紹介・手配、介護施設紹介・見学手配、介護保険申請調整・手配等、具体的に課題解決。
LGBTQ に関する 相談窓口	LGBTQ	性指向・性自認に関する悩みを匿名で外部の専門家に相談可能。当事者に限らず利用可能。
国境なき 医療コンシェルジュ	生活習慣病	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・看護師が個別指導。

労働慣行：ダイバーシティ

障がいのある人々と共に働く

障がいのある人々にやる気とやりがいのある職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。伊藤忠商事の障がい者雇用率は、2023年3月現在2.48%となっており(法定雇用率は2.30%)、将来的な法定雇用率アップも見据えて障がいのある人々の雇用と職域拡大を推進しています。

「伊藤忠ユニダス株式会社」での取り組み

伊藤忠ユニダス(株)は、障がい者と健常者が共に支え合いながら一体となってクリーニング、印刷、書類電子化、写真サービス、メール集配、ランドリー・清掃等の事業を展開しています。2015年11月には、事業の拡大に加え、障がいのある従業員にとってより働きやすい職場環境を実現するため、ユニバーサルデザインで、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。現在、横浜市都筑区の本社に加え、青山事業所、日吉事業所、及びクリーニングサービスの店舗「よつ葉クリーニング」(横浜市旭区)の4拠点で事業を展開しています。今後も引き続き、障がいのある人々の社会参画を積極的に促し、仕事を通して社会に価値を提供することで、働く喜びを実感できる職場環境を目指して参ります。



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



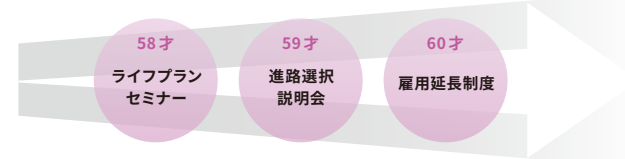
クリーニング部門の業務風景



プリントサービス部の業務風景

シニアの活躍支援

伊藤忠商事は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歳定年後「雇用延長制度」にて希望者全員を雇用し、中高年従業員が持つ、豊富な知識や経験を定年後も活かし、引続き活躍できる環境を整備しています。また、58歳時にはライフプランセミナー、及び進路選択説明会等の研修を開催し、従業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。更には総合職40歳・48歳、事務職35歳・45歳を対象としてキャリアデザイン研修を開催し、自身のキャリア・スキルの棚卸しを行い、経験・強み等の見える化を行った上で、今後必要とされるキャリア・スキルについて学び直し(リスキル)を検討する機会を提供しています。65歳以降活躍している事例もあり、中高年従業員がやる気とやりがいを持って働き続ける環境の実現をさらに推進していきます。また、「OB・OG支援プラットフォーム」を構築し、社会貢献活動やボランティア、当社運営のKIDS PARKの運営スタッフ、当社への海外ナショナルスタッフへの日本語講師など、当社退職後のOB・OGに対しても活躍支援を実施しています。



パフォーマンスデータ

- 男女別採用人数とキャリア採用比率 (P166)
- 従業員の状況(各年3月31日現在) (P165)
- 女性総合職・管理職・役員比率(各年3月31日現在) (P165)
- 男女間賃金格差(2023年3月31日現在) (P165)
- 育児・介護関連制度取得状況 (P166)
- 障がい者雇用率(各年3月1日現在) (P166)

社外からの評価

伊藤忠商事の「従業員が活躍できる環境づくり」の取り組みは、様々なところで評価されています。2020年度には「女性が輝く先進企業表彰」において「内閣府特命担当大臣(男女共同参画)賞」を受賞しました。2021年度には経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する、「なでしこ銘柄」に選定されました。

詳細は、社会からの評価(ダイバーシティ関連)(P205)をご覧ください。

人材育成

人材育成方針

当社グループは、一体となって従業員一人ひとりの主体的な学びや、チャレンジングな経験の機会を創出しており、多様な能力・適性に応じた人材育成、キャリア形成支援をグループ全体で推進しています。また、当社では、1999年度より育成費用を持続的な企業価値向上のための人的資本投資と位置付け、それらを全社でレビューし、人材育成に繋げています。これらを通じ、社会環境の変化や顧客ニーズを捉えた「無数の使命」を果たす「商人」を育成し、当社グループの企業理念である「三方よし」を実現してまいります。

目標・アクションプラン

伊藤忠商事では、「人材育成方針」を踏まえ、以下目標を掲げ、取り組んでいます。

カンパニー	SDGs 目標	インパクト 分類	取組むべき課題	事業分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標(単体)	進捗度合(レビュー)
総本社	8 働きがい と経済成長	労働慣行	社員の持続的な能力開発	人事	企業理念を継承しながら、マーケットインの発想を持って、常にニーズに合わせ商いを変革できる人材の育成に向け、時代の変化及びビジネスニーズに応じたグローバルベースでの研修プログラムの開発や、主体的な学びの機会を創出し、優秀な人材を継続的に輩出します。	<ul style="list-style-type: none"> ● 全ての階層での研修プログラムの継続的な開発と実施。 ● 海外実習生派遣・語学研修生派遣の継続・強化。 ● 定期的なローテーションによる多様なキャリアパス・職務経験の付与。 ● 人材アセスメント、キャリアビジョン支援研修、キャリアカウンセリング制度・体制等の充実による、社員個人のキャリア意識の醸成。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間研修関連経費10億円超。 ● 研修受講実績人数(延べ)50,000名以上。 ● 入社8年目までの総合職、海外派遣率80%以上。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 年間研修関連経費：16.3億円(2022年度)。 ● 研修受講実績人数(延べ)48,044名。 ● 入社8年目までの総合職、海外派遣率：89.4%(2022年度)。

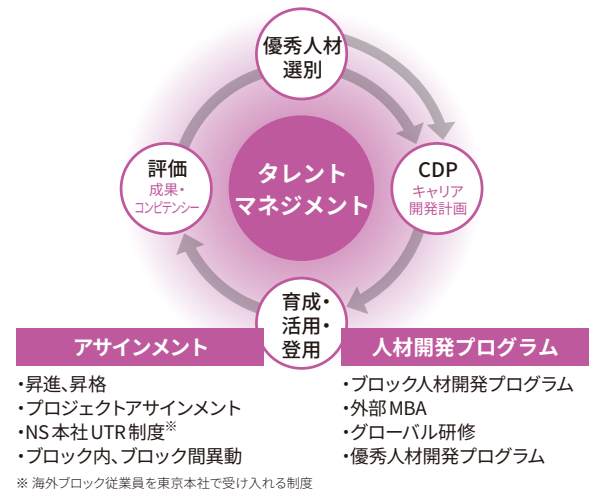
体制・システム

伊藤忠商事は、グローバルベースでの人材戦略を推進しています。具体的には、当社のリーダーが備えるべき行動要件を整備し、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、創業時から受け継がれている企業理念や価値観を、採用基準や評価・育成制度にも反映させ、伊藤忠商事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。多様な価値観に応じたキャリア形成支援としては、場所を選ばず約3,000講座を受講できる選択型のオンライン研修プログラムを提供しており、毎年約1,000名の海外ブロック従業員が活用しています。キャリア形成という観点では、企業理念の理解を深め、本社業務を通じた知識・経験の修得、及び人的ネットワーク構築を目的に、これまで延べ100名程度の海外ブロック従業員が本社へ駐在しています。現在、海外ブロック従業員のマネジメント人員(管理職相当)は、約700名です。今後も、各カンパニーや海外ブロックとの連携を通じ、国籍を問わず優秀な人材を適材適所で積極的に育成・登用し、海外での更なる事業拡大に繋げていきます。

※ 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等級制度(Itochu Global Classification: IGC)を整備。国籍に捉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。
 ※ グローバルベースでリーダーが備えるべき行動要件を設定し、採用基準や評価基準に活用。
 ※ 関連データ：地域別海外ブロック従業員数(P165)

■ タレントマネジメントプロセス



人材育成

研修体系

伊藤忠商事の研修体系は、組織長就任時や海外赴任時等の必須研修に加え、将来の経営人材に向けた選抜研修、上司との面談等を踏まえたキャリア形成のための選抜研修から主に構成されています。本社従業員のみならず、一部海外ブロック従業員やグループ従業員も含め、あらゆる階層の従業員に幅広く育成の機会を提供しています。

海外ブロックでは、ビジネスや市場の特性に基づく必要なスキル・専門性を身に付けるためのブロック独自研修体系を整備し、本社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進めています。

	本社社員				グループ会社社員	Global Development Program (NS)
	必須	選抜	選択	キャリア教育		
役員	役員研修				役員研修	
部長	新任部長研修	GEP研修			管理職研修	Leadership in Action (P3)
課長	新任課長研修	事業変革ワークショップ	コーチング 1on1研修			GLP
中堅	指導社員研修	マネジメント研修 (短期ビジネススクール) 事業管理研修 (応用) 事業管理研修 (基礎)	IMBA		ビジネス革新力研修 指導社員研修 事務職・専門職研修	GNP Advanced GNP
若手		特殊外国語派遣／英語派遣			8年目研修 4年目研修	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	指導社員研修 新入社員研修	キャリアワークショップ	基礎コース		キャリアデザイン研修 新任GRADE B2研修 6年目研修	
派遣社員	派遣社員研修					
内定者	内定者研修				内定者研修	

凡例 グループ社員も受講可能

人材育成

研修実績

- 関連データ：従業員的能力開発研修にあてられた時間／費用 (P167)
- 関連データ：主な研修参加人数 (P167)

育成上の強化ポイント

「グループ経営」の観点からは、2013年度にグループ会社の経営管理を担う人材の育成スキームを構築しました。具体的には、若手従業員への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、演習を通じて経理業務を短期間で効率的に学ぶ「事業管理研修」を2014年度から開始しています。また、国内グループ会社の従業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、グループ会社従業員向け研修ラインアップの充実も行っています。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」「短期ビジネススクール派遣」といった研修を実施しています。また、本社の若手従業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。「主体的な学び」の観点からは毎年、従業員は強み・弱みやキャリアの棚卸を行い、能力開発(リスキル)や将来像を上司と面談。「キャリアビジョン支援研修」として用意された100以上の研修を選択受講することができます。

「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、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、目的に合わせ様々な研修を実施しています。

また、直近では中期経営計画に合わせ、商いの進化を推進する「収益性重視のDX」を実践する人材育成のために、最先端のビジネスモデルの事例学習やIT専門知識習得に向けた研修・講演会等の機会を従業員に提供しています。



グローバルディベロップメントプログラム

- 関連データ：海外ブロック従業員のマネジメント人材数 (2023年3月31日現在) (P165)

CPG・CITICとの人材シナジー

伊藤忠商事は、2015年1月にアジア・中国有数のコングロマリットである、Charoen Pokphand Group Company Limited (以下「CPG」) 及び CITIC Limited (以下「CITIC」) との間で戦略的業務・資本提携を行いました。その後、2016年1月には、三社グループで中長期的にビジネスシナジーを創出し、企業価値を向上させるための基盤として、人材シナジー強化のための覚書を締結しました。この覚書では、三社による短期～長期の人材派遣・交流や、各社の既存研修への受講者の派遣、新規の合同研修の開催等を通じ、将来に向けて、三社間の確固たる人材ネットワークを構築し、三社の戦略提携を支える基盤を構築することを目指しています。2016年度には、東京において三社による第1回目の合同研修を開催。また、2017年度はCITICの本拠地である北京にて第2回目、2018年度はCPGの本拠地であるタイ(カオヤイ・バンコク)で第3回目を開催しました。2019年度は東京で第4回目を開催。本研修は三社から予め設定されたビジネステーマに合致した従業員を選抜し、各社の経営方針・価値観・歴史・主要ビジネス等を互いに充分理解し、受講者同士がビジネスシナジーの創出に向けて徹底的に議論を行うことにより、パートナーとしての確固たる人材ネットワークの構築を図るものです。また、三社による短期～長期の人材派遣・交流、既存研修の受講者受入も着実に実施しています。三社での戦略的業務・資本提携に伴い、2015年度より全総合職の1/3にあたる「1,000人の中国語人材」を育成するプロジェクトを立ち上げ、語学面での基盤づくりを徹底して進め、2017年度末には目標である1,000人に到達しました。その後も育成を継続し、2022年度末時点での通算育成数は1,293人となっています。今後も中国・アジアにおけるビジネスの拡大をさらに推進する基盤づくりを継続していきます。



第4回三社合同研修(東京)(2019年7月)

人材育成

伊藤忠朝活セミナー

2016年9月より、朝型勤務推進の一策として、早朝時間を活用し、従業員の知見を深め、能力開発や活力増強に繋げる取組み「伊藤忠朝活セミナー」を開催しています。テーマはビジネスの進化、及び健康を中心とし、2022年度は計3回開催、延べ864名が参加しました。受講者からは「始業前に刺激的な話を聞くことができ、とてもポジティブな気持ちになった。」という声が上がっており、今後も定期的に開催していく予定です。



伊藤忠朝活セミナー



■ 朝活セミナー2022年度開催例

実施日	テーマ名	講演者
2023年1月	「ポストコロナで今何をすべきか～自律神経と腸内環境を中心に～」	順天堂大学医学部教授 小林 弘幸氏
2022年10月	「3度の育休経験から生まれた働き方改革～100人100通りの働き方～」	サイボウズ(株) 代表取締役社長 青野 慶久氏
2022年8月	「令和時代の起業家精神～前代未聞の宇宙ビジネスへの挑戦～」	(株) アストロスケールホールディングス 創業者(兼) CEO 岡田 光信氏

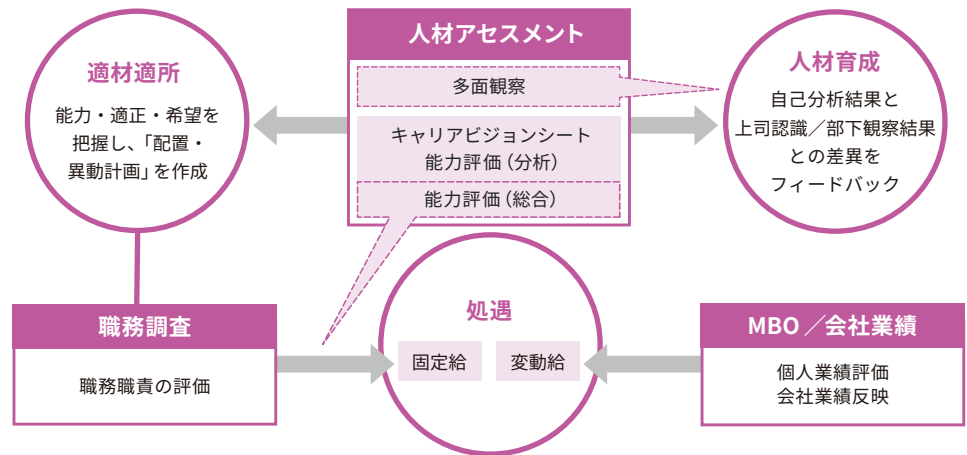
人事評価制度

人事評価制度は、従業員がやる気とやりがいを持って最大限の能力を発揮できるよう、従業員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。人事評価制度は伊藤忠商事全従業員を対象としており、評価制度の一つである目標管理制度(MBO)には、経営計画に合わせて従業員一人ひとりに目標を分担し、実行を確認していく経営戦略の担い手という役割があります。賞与は、MBOに基づく個人業績評価に加え、会社業績を反映して決定することにより、従業員の経営参画意識の向上に繋がっています。また、従業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、定量・定性面で顕著な貢献を果たした従業員や企業行動指針に基づき成果を上げたチーム等を表彰する社員表彰制度も設けています。

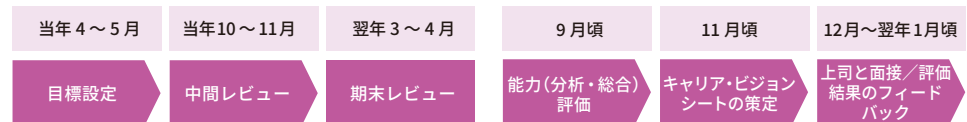
これらの人事評価制度が機能するためには、上司による公平・公正な評価と部下との面談によるフィードバックが非常に重要と考え、多面観察[※]や評定者研修、1on1面談等を通じて、従業員の育成や成長を促すよう上司に啓発しています。

[※] 多面観察：組織長が普段気付きにくい日常の人事管理・マネジメント行動を、組織長自身及び部下による観察結果のフィードバックを通じて振り返り、必要に応じて行動改善・能力向上を図ることを目的とした制度。毎年必ず実施。

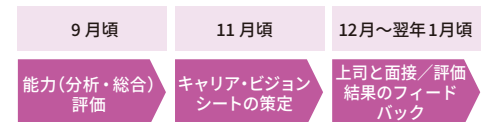
■ 人事評価制度の全体図



■ 目標管理制度(MBO)の流れ



■ 人材アセスメント制度の流れ



人材育成

キャリア支援

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、全従業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。入社後の節目ごとに行われる研修に合わせてキャリアカウンセリングの機会を設けるセルフ・キャリアドッグ型の仕組みを整えています。同室のカウンセラーは、全員がキャリアコンサルタントの国家資格を有しており、従業員一人ひとりの状況に合わせて、将来のキャリアに限らず、育児や介護との両立、職場でのコミュニケーションなどについても、相談者の主体的な取り組みを支援しています。また、キャリア入社者の円滑な適応の支援や中高年従業員の活躍支援も行っています。年間来室相談数は800件を超え、守秘義務を徹底したカウンセリング室で安心して話し合うことで、主体的なキャリア形成に関する気付きが得られることを目指しています。

チャレンジ・キャリア制度

国内に勤務する総合職（組織長除く）・事務職を対象とした人材流動化の施策として、「チャレンジ・キャリア制度」を導入しています。従業員は予め社内イントラネットで告知される人材募集案件リストを見て異動希望を上司に申告し、上司の了解を得ることを前提に異動先部署とのマッチングを図り、成立すればカンパニー／総本社職能部の垣根を越えた異動が実現できます。本制度は、キャリア選択の機会を提供することによる従業員の「モチベーション喚起」と「主体的なキャリア形成支援」を通じた「組織力強化」を目指すものであり、2020年度の13名、2021年度の16名に続き、2022年度は13名の異動が実現しました。2023年度は募集を年2回に機会を増加し、従業員の主体的なキャリア形成支援を更に進めてまいります。

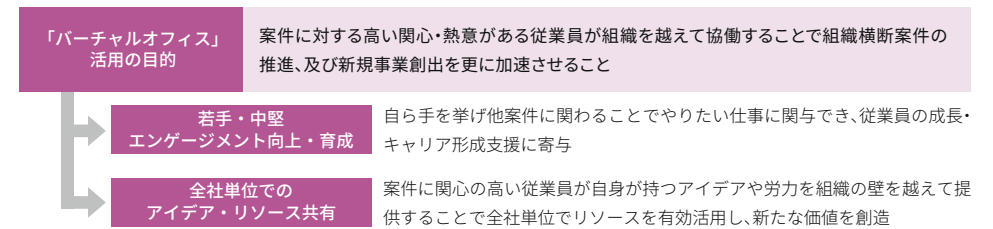
■ 全体スケジュール



バーチャルオフィス

組織を越えたアイデアやリソースの共有を通じた事業推進、及び従業員の成長・キャリア形成支援を目的として「バーチャルオフィス」を2023年度より導入しました。全社から組織横断的な案件を募集、従業員は自らが高い関心・熱意を持つ案件に、本業以外の細切れ時間を利用して携わることが出来る仕組みです。

2022年度に実施したトライアルでは計5案件に対し、全社から勤務地・年代・職掌等が異なる従業員が集まり案件を推進しました。トライアル参加者のアンケートでは91%の従業員が「バーチャルオフィス」での活動が自身の成長や働きがい向上に繋がると回答しています。



ローテーションの促進

将来の経営を支える次世代の活躍支援を目的として、若手総合職のローテーションガイドラインを策定しています。「基礎教育は2年まで」「原則として8年以内に海外派遣を経験」を前提とし、組織毎に育成・異動の方針を決定しています。また、その育成方針を組織長から若手総合職・事務職に説明し、意見交換を行う「キャリア・ミーティング」を開催し、若手従業員が将来を見据えながら目の前の業務に取り組むことができる環境を整備しています。また、毎年本人の異動希望とローテーション実績をレビューし、多様なキャリアを実現できるような仕組みづくりを行っています。

ITOCHU Internship

伊藤忠商事は、学生の皆様に「総合商社」で働くというキャリアを考えていただくため、過去のビジネス事例に基づく様々なチャレンジングな課題に取り組んでいただけるインターンシップを実施しています。詳細は、キャリア教育 HP (<https://career.itochu.co.jp/student/information/seminar.html>) をご覧ください。

労働安全衛生・健康経営

方針・基本的な考え方

従業員の労働安全衛生・健康経営

当社は、「健康力向上」こそが、企業行動指針である「ひとりの商人、無数の使命」を果たす人材力強化の礎であるという考えに基づき、「伊藤忠健康憲章」の制定、がんと仕事の両立支援等をはじめとした健康・安全に対する万全な体制を構築しております。また、労働安全衛生に関する情報提供など、当社産業医によるグループ会社支援を行っております。今後も、従業員一人ひとりの健康を第一に、従業員が安心して働くことができる職場環境の実現をグループ全体で目指してまいります。

伊藤忠健康憲章 (2016年6月制定)

1. 健康への責任

伊藤忠商事は、社員一人ひとりが自らの「健康力」に責任を持ち、その維持・増進を図るための取組みを積極的に支援します。

2. 健康による社会貢献

伊藤忠商事は、社員の健康を、本人やその家族、お客様や社会全体の幸福の礎と考え、健全で永続的な会社の発展を実現します。

3. 未来への継承

伊藤忠商事は、心身共に満たされた健康な社員が卓越した「個の力」を発揮する企業として、その「無数の使命」を未来に亘って果たして行きます。

今後も、「働き方改革」「健康経営」のリーディングカンパニーとして、様々な取組みを先駆的に推進し、従業員にとって「働きがい」のある会社に向けた環境を整備していきます。

サプライチェーンの労働安全衛生

伊藤忠商事は、サプライチェーンや事業投資先の労働安全衛生に対する配慮が重要と考え、2013年度に「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」を定め、サプライヤーに対して伊藤忠商事の考え方を伝え、理解と実践を期待し、働きかけています。同行動指針には「従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理」、「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」が含まれ、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通知し、2015年1月からは新規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、当社のサステナビリティ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。

事業投融資案件の労働安全衛生リスク評価

伊藤忠商事は、投融資案件の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESG (環境、社会、ガバナンス) の観点も重要視し、新規投資案件においては、「投資等に関わる ESG チェックリスト」を用いて、労働慣行 (労働条件、労働安全衛生、ステークホルダーとの対話) 等を総合的に審議・検討しています。また、新規案件のみならず、既存事業投資先の事業経営をモニタリングし、改善に資するように努めています。

詳細は、新規事業投資案件の ESG リスク評価 (P152) をご覧ください。

グローバルな健康課題への対策

伊藤忠商事は、海外拠点を多く有する企業として、世界三大感染症 (結核、マラリア、HIV / AIDS) 等のグローバルな健康課題へ対応することの重要性を認識し、積極的に対応しています。従業員に対しては、海外赴任する従業員とその家族に、感染症に対する情報の啓蒙、予防接種、及び現地での医療支援を行っています。

また、コミュニティ貢献にも取組み、世界三大感染症の対策基金を支援するグローバルファンド日本委員会 (<https://fgf.jcie.or.jp/en/>) (運営：日本国際交流センター) へ2017年より参加しています。また、グループ会社 Dole Philippines 社でも、地域住民のための世界三大感染症対策を実施しており、今後もこの世界課題の克服に尽力していきます。

労働安全衛生・健康経営

目標・アクションプラン

伊藤忠商事では、労働安全衛生・健康経営の方針を踏まえ、2023年度も従業員と契約社員*の労災ゼロ、死亡災害ゼロを目指して、以下目標を掲げ、取り組んでいます。

* 伊藤忠商事が管理している事業所で働く契約社員

マテリアリティ	SDGs 目標	インパクト 分類	取組むべき課題	事業分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標	進捗度合 (レビュー)
総本社								
働きがいのある職場環境の整備	8 働きがいと経済成長	労働慣行	従業員の健康力強化*	人事	従業員一人ひとりの健康力を向上させ、個の力をより一層発揮できる環境を整備していきます。がん・長期疾病を抱える従業員に対する両立支援体制の構築を通じ、支え合う風土を醸成します。	<ul style="list-style-type: none"> 国内定期健康診断の100%受診目標。 充実した社内診療所及び従業員一人毎の専属医療支援体制の整備。 がんとの両立支援策の推進。 禁煙治療補助プログラムの推進。 生活習慣病高リスク者向けプログラムの継続実施。 ストレスチェックの実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 国内定期健康診断受診率100%。 特定保健指導受診率55%。 ストレスチェックによる高ストレス者比率5.0%以下。 	<ul style="list-style-type: none"> 国内定期健康診断受診率91.7% (23/3/24時点)。 特定保健指導受診率47.0% (2022年度) ストレスチェックによる高ストレス者比率5.0% (2022年度)。
金属カンパニー								
<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重・配慮 安定的な調達・供給 	8 働きがいと経済成長 15 働きがいと経済成長	<ul style="list-style-type: none"> 鉱山 電力・鉱山・油ガス田 	労働安全・衛生・環境リスクに配慮した、また地域社会へ貢献する持続可能な鉱山開発	鉱山事業	<ul style="list-style-type: none"> 環境・衛生・労働安全 (EHS) や地域住民との共生に十分配慮し、持続可能な鉱山事業を推進します。 地域社会への医療、教育等に貢献します。 	<ul style="list-style-type: none"> EHS ガイドラインの運用並びに社員教育を徹底。 地域社会への医療・教育寄付、地域インフラ整備等の貢献。 	<ul style="list-style-type: none"> 毎年EHS社内講習会を開催しEHSガイドラインを周知徹底。 EHS講習会受講率100%。 操業中・継続保有方針の既存鉱山事業及び新規鉱山事業に対するEHSチェック実行率100%。 地域社会への医療・教育寄付、地域インフラ整備の実施。 操業中・継続保有方針の全プロジェクトでのCSR活動の実施 (100%)。 	<ul style="list-style-type: none"> 主管者や事業投資に従事する課に属するカンパニー員を中心に、社内講習会を実施。対象者の受講率は100%。 鉱山事業では、新規1案件、既存7案件、その他資源関連事業1案件に対して、チェックシートを用いた確認作業を実施。 出資する各プロジェクトにおいて、地域社会への貢献活動を実施。

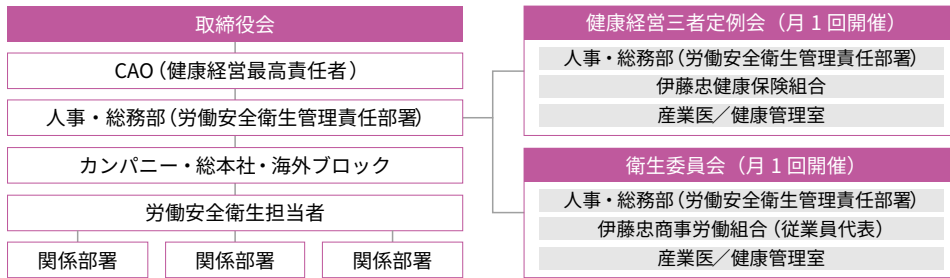
* 従業員の健康力向上の詳細は、「健康経営に向けた取組み」(P123)をご覧ください。

労働安全衛生・健康経営

体制・システム

伊藤忠商事にとって、従業員は財産であり、従業員がその能力を最大限に発揮するためにも従業員の職場での安全・健康を確保することは、会社の重要な責任の一つです。日本及び世界の様々な地域で活躍する従業員とその家族が安全かつ健康で、従業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社長 COO の下、構築しています。また、伊藤忠商事では、企業理念である「三方よし」の実現に向け、従業員の約 80% (「労働組合」(P107) 参照) が所属している伊藤忠商事労働組合と労働安全衛生の取組み内容と実施状況についても協議しています。労働組合は従業員からの職場の安全衛生に関する意見・指摘も把握しており、それらの内容も含めて、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。健康・安全基準に関する研修を受講した従業員数はこちら (P168) をご覧ください。

■ 労働安全衛生・健康管理に関する体制図



国内外の労働安全衛生は、カンパニー／総本社／海外ブロックごとに労働安全衛生管理担当者を配置し、死亡事故や労働争議等があった場合、カンパニー／総本社労働安全衛生管理担当者経由で人事・総務部まで情報が伝達される体制となっています。報告に対して、危険性を特定し、事故に関連する調査を実施し、必要な場合は是正措置を決定して実行しています。感染症の状況・予防対策等衛生に関する重要事項、労働時間や労働環境のリスクに関しては、産業医を交え人事・総務部で打ち合わせを行い、月 1 回行われる衛生委員会にて労使間で情報共有しています。また、健康経営に関する諸施策については、月 1 回行われる健康経営三者定例会にて議論し、労働安全衛生に関する情報共有をしています。これらの体制で情報共有された重要事案については CAO (健康経営最高責任者) 経由で、取締役会等へ報告しています。

また、健康経営・労働安全衛生に関する内容を取締役会に定期的に報告しています。取締役会からの健康経営・労働安全衛生の報告に対する指示事項、衛生委員会において特定された運営上の課題に基づいて、労働安全衛生に関わる取組みを改善しています。

国際的なガイドライン／認証を活用した労働安全衛生の運用

EHS ガイドラインを活用した運用

金属カンパニーでは、資源の安定供給に繋がる持続可能な鉱山開発に取組むため、金属・石炭・ウラン等の鉱山事業を対象とし、EHS (環境・衛生・労働安全) ガイドラインを定め、運用しています。探査・開発・生産といった事業活動に起因する環境汚染、事業に携わる者の健康障害、また事故等による環境・衛生・労働安全面のリスクを回避・低減するために、関連する課題及び望ましい管理方法を要約したガイドラインと、具体的なチェックリストを日本語・英語で作成しています。新規投資の検討を行う場合のみならず、既に参画しているプロジェクトについても、パートナーと共に都度状況の確認を行い、より環境や安全に配慮した資源開発について協議・改善する機会を作っています。2022 年度は新規 1 プロジェクト、既存 7 プロジェクト、その他資源関連事業 1 案件に対して確認作業を実施し、継続してフォローすべき項目を設定しました。国際金融公社 (IFC) 等のグローバルな基準に照らし合わせてガイドラインを作成し、チェックリストで標準化したプロセスを確立すると共に、プロジェクト毎のリスクに合わせた弾力的な運用を行えるよう、都度、見直しを行っています。また、まずは組織員が EHS 遵守の意識を持つことが重要なため、毎年、具体的な事例を用いた啓蒙活動を実施し、周知徹底を図っています。2022 年度は主管者や事業投資に従事する組織員に対して社内講習を実施し、対象者の受講率は 100% でした。



ISO45001 認証を取得しているグループ会社

グループ企業においても、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格である ISO45001 に沿った管理体制を構築・運用することで、労働安全衛生を維持しています。2023 年 3 月 31 日現在、当社国内・海外連結子会社のうち、1.3% にあたる 6 社が ISO45001 の認証を取得しています。

労働安全衛生・健康経営

健康管理室

東京本社内にある健康管理室には、約 20 名の専門医と 8 名の看護師・保健師、放射線技師、臨床検査技師、薬剤師が所属しています。保健師・看護師が中心となり専門医と緊密な連携のもとで、国内外問わず従業員それぞれの健康状態に合わせて健康指導をしています。これを「国境なき医療コンシェルジュ」と命名し、30 年以上に亘り実施しており、従業員一人ひとりの健康管理を通じて伊藤忠商事の健康経営を支えています。具体的には、専門疾病管理に加えて、一般診療（内科、整形外科、精神科、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、更には医療相談、情報提供等を行っています。国内勤務者の定期健康診断の受診率も毎年ほぼ 100% を達成しています。

メンタルヘルス

メンタルヘルスについては、社内健康管理室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 や電話での相談が出来る体制となっています。また、2015 年より年に 1 回、ストレスチェックを実施しており、受検率 98.2% (2022 年度) に達しています。

海外駐在員・出張者の安全対策

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（新型コロナウイルス感染拡大前の実績）に及ぶため、不慣れな環境下でも安心して能力を発揮できる環境整備に向けて、海外勤務者の健康管理も取り組んでいます。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ため、本社に海外安全専任者を置き、世界 6 ブロックに配置された人事総務担当と、政治や経済、治安等に関する情報を常時交換し、社内やグループ会社へ対策を発信しています。また、セキュリティ専門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。加えて 2019 年度より、治安の悪い国・地域への駐在赴任予定者や、そういった国・地域へ頻繁に出張が想定される従業員を主な対象とする海外危機対応実地訓練を社内にて実施しています。

医療・感染症対策

海外赴任前の従業員を対象とし、国が推奨する地域毎の予防接種を会社負担で義務付けています。予防接種は社内の健康管理室、または、近隣の渡航専用クリニックにて受診しています。海外赴任前の従業員・家族には、現地の安全や医療への対応等の講習を徹底しています。世界的な健康問題である結核、マラリア、HIV/AIDS 等を含む各種感染症の予防に関する情報を赴任前に啓蒙し、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。海外赴任先の医療面では、専門医療サービス会社（インターナショナル SOS 社 (<https://www.internationalsos.co.jp/>)、日本エマージェンシーアシスタンス社 (<https://emergency.co.jp/>)) と提携し、緊急時の搬送も含め、予防と事後対策のため、以下の支援体制を整えています。

新型コロナウイルスワクチン職場接種

新型コロナウイルス流行に際しては、従業員の健康を守るべく、職場でワクチン接種ができるよう、ワクチンの確保、医師・看護師・ボランティアの確保、予約システムの構築、日々の運営に腐心し、希望する従業員全員に 4 回のワクチン接種を実施しました。また、地域社会や他の企業にも役立てていただけるよう、自社で構築した職場接種のためのマニュアルや運営課題への対応を広く公開しました。

- 1 回目・2 回目接種 [新型コロナウイルスワクチン職場接種公開記録](https://www.itochu.co.jp/ja/about/covid_info/index.html) (https://www.itochu.co.jp/ja/about/covid_info/index.html)
- 3 回目接種 [新型コロナウイルスワクチン職場接種情報公開](https://www.itochu.co.jp/ja/about/covid_info/2022.html) (https://www.itochu.co.jp/ja/about/covid_info/2022.html)
- 4 回目接種 [新型コロナウイルスワクチン職場接種情報公開](https://www.itochu.co.jp/ja/about/covid_info/202210.html) (https://www.itochu.co.jp/ja/about/covid_info/202210.html)

労働安全衛生・健康経営

日常の健康管理体制

- **国境なき医療コンシェルジュ**：海外駐在員とその家族に対して、メール・電話で、専門医のバックアップを受けた保健師と健康問題に関して相談できる窓口を設けています。
- **地域の医療機関の紹介**：世界の事業地域で先進国レベルの地域医療機関を紹介するシステムを整備しています。
- **定期健康診断**：赴任前健康診断（人間ドック）に加えて、海外駐在員とその家族に対して、一時帰国時、または現地・近隣先進国で年 1 回の定期健康診断を実施しています。
- **セコムふるさとケアサービス**：海外駐在者が日本に残した高齢家族を対象に、24 時間 365 日対応可能なセコム医療システムのナースセンターによる電話健康相談サービスを提供しています。
- **フィットネスアプリの提供**：全世界の海外駐在員・帯同家族に対して、音声ガイドと人気音楽を聴きながら運動を楽しめるスマートホン・タブレット端末向けのアプリを提供しています。新型コロナウイルスの感染拡大により外出制限が設けられている都市も少なくない中、海外駐在員の運動不足・ストレス解消に繋がっています。

有事の健康管理体制

- **インターナショナル SOS・日本エマージェンシーアシスタンス**：テロ・騒乱等の有事に備え、多言語対応の現地情勢問い合わせシステムを整備しています。また、従業員及びその家族が負傷するという万が一の事態に備え、緊急時移送サービス（航空機、同乗医師・看護師、移送先病院等の手配）も導入しています。

地域住民に対する健康問題・感染症対策

フィリピンにある伊藤忠商事のグループ会社 Dole Philippines 社では、Dolefil※の CSR 部門からスピンアウトした NGO である Mahintana Foundation, Inc. (MFI) や、地域政府等との連携により、産業や雇用の創出、環境保護・森林再生、教育、生活支援、従業員福祉、健康・安全等多岐に渡る取組みを 40 年以上に亘り、現在まで行っています。健康問題と感染症の予防対策に関しては、世界三大感染症の（結核、マラリア、HIV / AIDS）の対策を含め、従業員及び地域住民向けに以下のプログラムを実施しています。

※ Dole Philippines 社のバイナップル部門

対応する社会課題	プログラム内容
感染症対策	予防接種、デング熱予防の講義、殺虫剤処理済みの蚊帳の配布、駆虫、ビタミン A 補給
健康問題	ビタミン A 補給、妊娠中のケア、歯科サービス、思春期の健康に関する講義

マラリアに関しては、感染症の予防対策によって、マラリアの発生が確認されていない地域が増えています。

パフォーマンスデータ

国内安全対策については、地震等の大規模災害への対策として、業務継続計画の作成、飲料水・食料・トイレ等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います。従業員へは、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等、日頃から大規模災害への備えを呼びかけています。

- 労働安全衛生に関するデータ (P167)
 - ・業界平均との比較（事業規模 100 名以上の卸売業・小売業対象） (P167)
- 健康・安全基準に関する研修・訓練の参加者数 (P168)
- 2022 年度 健康・安全基準をテーマとして含む主要な一般研修と受講従業員数 (P168)

労働安全衛生・健康経営

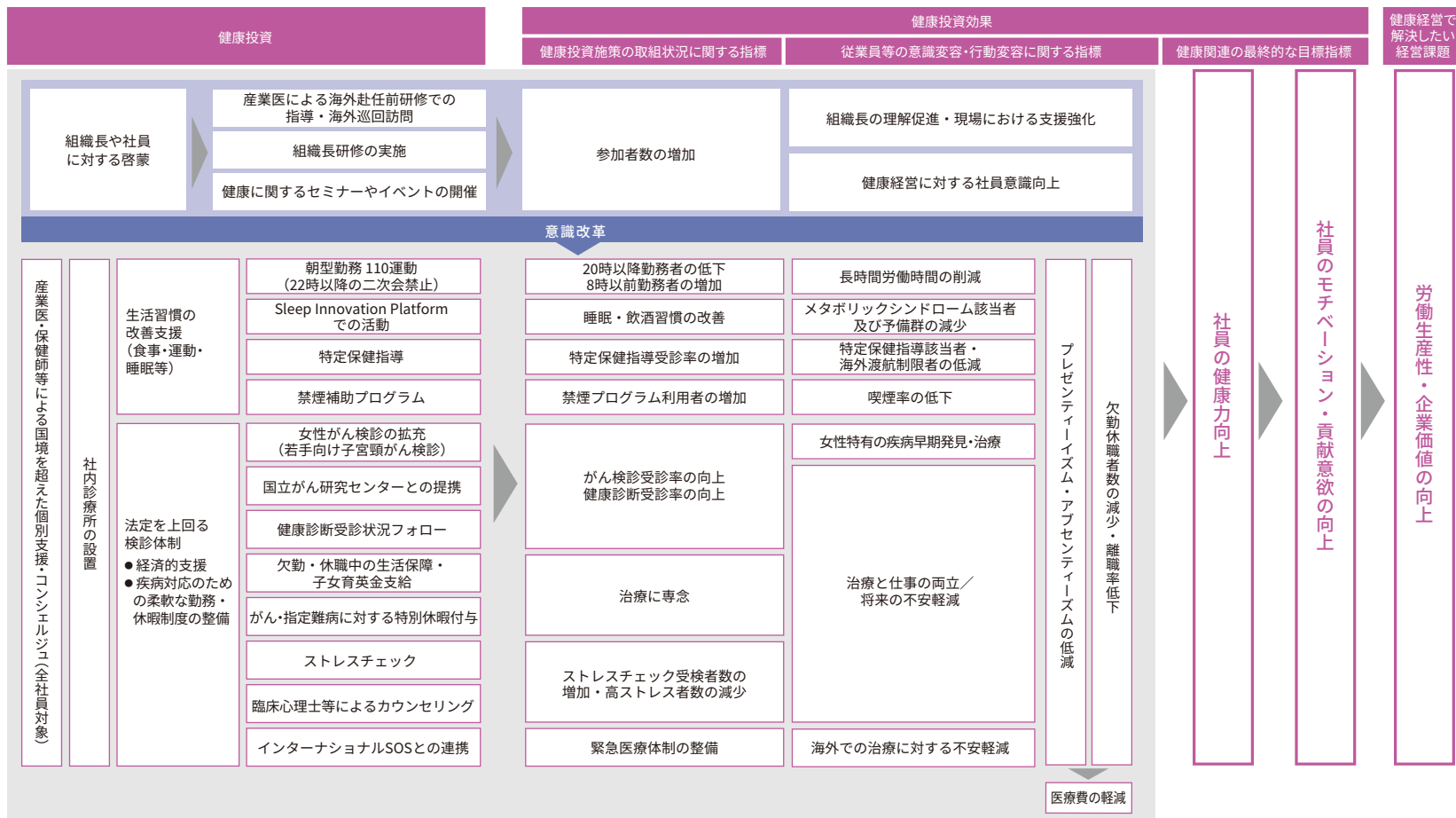
健康経営に向けた取組み

従業員一人ひとりが自らの「健康力」に責任を持ち、会社はその取組みを積極的に支援すること、また、従業員の健康を本人・家族・お客様や社会全体の幸福の礎と位置付け、2016年度に「伊藤忠健康憲章」を制定しました。当社は、東京・大阪本社内に健康管理室を構えており、産業医、保健師等による国境を越えた個別支援（国境なき医療コンサルジュ）をきめ細かく行っています。2021年8月には「健康経営戦略マップ」を作成し、諸施策の位置付けや効果等を可視化しました。これら地道な取組みが評価され、2018年2月の厚生労働省「がん対策推進企業アクション推進パートナー表彰」の厚生労働大臣賞受賞をはじめ、2023年2月には厚生労働省「がん対策推進企業アクション推進パートナー表彰」検診部門を受賞、また、申請初年度である2016年度以来、毎年認定されている健康経営優良法人ホワイト500等、高い評価を受けています。

なお、労働安全衛生法や健康増進法等の関連法令は全ての取組みの大前提です。定期健康診断やストレスチェックの実施から個人情報保護に至るまで、法令を遵守しています。

健康経営戦略マップ

伊藤忠商事は、かけがえのない経営資源である従業員が、人種、性、宗教、国籍、年齢等の多様性をもっていることを認識し、ひとりの商人が担う無数の使命と、永続的な企業価値向上を実現すべく、以下の取組みを中心に健康経営を推進します。

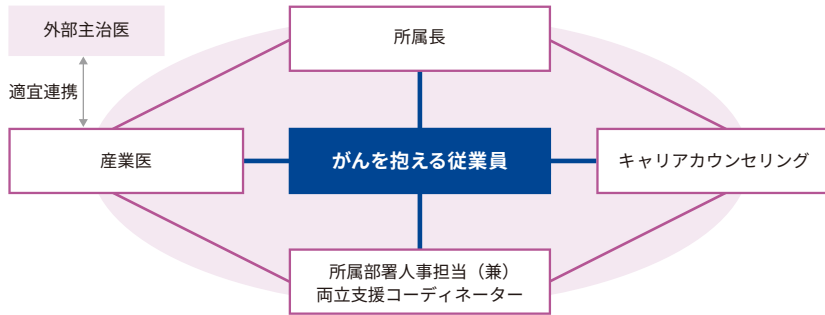


労働安全衛生・健康経営

がんと仕事の両立支援

2017年度には、「がんになっても、自分の居場所はここだ」と実感し、安心して働き続けることのできる職場を実現するため、「がんと仕事の両立支援」として「予防」「治療」「共生」の3つの観点からなる取組を行っています。更には国立がん研究センターとの提携による定期がん特別検診の実施等の他、万が一の場合に残された家族への子女育英資金支給・当社グループにおける就労支援により、従業員の安心感向上に繋がっています。

■ 伊藤忠商事におけるがんと仕事の両立支援体制



■ がんと仕事の両立支援策の全体像

予防	治療
<ul style="list-style-type: none"> 国立がん研究センターとの提携 (特別検診による早期発見、研究への貢献) 生活習慣病未然防止への意識醸成 禁煙治療費補助 定期健診での各種がんの検診 	<ul style="list-style-type: none"> 国立がん研究センターとの提携 (専門医との即時連携・最先端治療) がん先進医療費(健保対象外)会社負担 健康管理室に専門医を配置
共生	
<ul style="list-style-type: none"> がんと仕事の両立支援体制構築 <ul style="list-style-type: none"> コーディネーター(相談窓口)の設置 ガイドブック作成、組織長への啓蒙 がんと仕事の両立度合を評価指標に反映 将来の不安軽減 <ul style="list-style-type: none"> 大学院卒業までの子女育英資金 伊藤忠グループでの配偶者就労支援 	<ul style="list-style-type: none"> 柔軟な勤務・休暇制度の整備 <ul style="list-style-type: none"> 短時間勤務、勤務日選択、在宅勤務 特別休暇3年間18日付与 休職期間中の傷病手当金支給

グループ会社への適用

連結経営を推進している状況下、従業員の労働安全衛生・健康管理に関しては、単体の従業員(契約社員を含む)のみならずグループ会社も含めて対応しています。

具体的には、ストレスチェック、国内安全対策、海外安全対策情報、海外におけるセキュリティー会社・医療サービス会社との提携、海外赴任前の講習に関しては、グループ会社にも展開しています。朝型勤務についてもグループ会社で積極的に推進しており、グループ全体で総労働時間の削減・従業員の健康増進に努めています。また、人事労務知識・ノウハウを学ぶワークショップや人事労務アセスメントを定期的実施し、グループ全体の労務管理強化を図っています。

2022年度に実施したグループ会社向けの人事労務支援内容

1. 労務事例ワークショップ

メンタルヘルスや労働時間管理等を始めとした起こりうる労務事例を題材に取り上げ、ケーススタディ形式でその対応方法や専門知識を学ぶワークショップ。2022年度は、ワークショップに加え、副業などの関心の高いテーマに関するセミナーも行い、約100名が参加(7月～12月)。

2. グループ人事総務連絡協議会

グループ会社人事総務担当者間の情報交換・関係強化を目的とし、人事総務関連の直近の動向、伊藤忠商事の施策・対応状況の共有、及び法改正内容のアップデート等を行うもの。2022年度は、メンタルヘルス対策をテーマに開催し、産業医・弁護士それぞれの立場から実務対応について説明。195名が参加。

3. 人事労務アセスメント

労働契約・社内規程・労働安全衛生・時間管理等、人事労務関連全般の規則・制度・運用が適切になされているかを確認するための健康診断アセスメント。2016年度の開始以降、64社に実施。

4. 伊藤忠グループ人事労務ポータルサイト

グループ企業の人事労務管理の強化を図るため、伊藤忠商事の規則・ノウハウ等をグループ会社に共有するためのポータルサイトを提供。

労働安全衛生・健康経営

社外からの評価

2017年度より開始した「がんと仕事の両立支援施策」が評価され、2018年2月には厚生労働省が主催する「がん対策推進企業アクション推進パートナー表彰」において厚生労働大臣賞、2023年2月には「がん対策推進企業アクション推進パートナー表彰」検診部門賞、東京都による「がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組みを行う企業表彰」の優良賞も受賞しました。また、2018年度には、当社の「がんと両立支援制度」の取組みが評価され、人事・人材開発・労務管理等の分野におけるイノベーターを表彰する「日本の人事部 HR アワード 2018」において企業人事部門 優秀賞を受賞、がんを治療しながらいきいきと働ける職場や社会を目指す「第1回がんアライ宣言・アワード」においてゴールド受賞をしました。

経済産業省・東京証券取引所が選定する「健康経営優良法人認定制度」において「健康経営銘柄 2016・2017」に2年連続で選定される等、当社が申請を開始した2016年度以来、2022年度までの7年連続で「健康経営優良法人ホワイト500」に選定されています。これは、当社が「働き方改革」「健康経営」を重要な経営戦略と位置付け、他社に先駆けての朝型勤務制度の導入や、産業医や健康保険組合と協働しながら全社横断的に「積極的健康増進策」を推進している点が評価されたものです。

詳細は、社会からの評価 (労働安全衛生・健康経営関連) (P206) をご覧ください。

人権

方針・基本的な考え方

世界の様々な地域で事業活動を展開する伊藤忠グループにとって、人権の尊重・配慮は重要課題です。当社グループは、この重要な課題に対応するため、従業員への教育のみならずあらゆるステークホルダーに対しても当社グループの人権方針並びに個別方針への賛同と理解、実践をお願いしています。

伊藤忠グループ「人権方針」

伊藤忠グループは、企業理念、企業行動指針、企業行動倫理規範、サステナビリティ推進基本方針に基づき、「伊藤忠グループ人権方針」(以下、本方針)を定め、企業活動において影響を受けるステークホルダーの人権を尊重し、自らの事業活動において生じる人権への負の影響に対処することにより、人権尊重を促進する責任を果たしてまいります。

1. 適用範囲・ビジネスパートナーへの期待

本方針は、全世界の伊藤忠グループ会社すべての役職員(契約社員・派遣社員含む)に対し、適用されます。また伊藤忠グループは、ビジネスパートナーやその他関係者に対して本方針の遵守を期待します。

2. 国際規範の支持・尊重

伊藤忠グループは、「世界人権宣言」や国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」、2009年より参加している「国連グローバル・コンパクト」など、人権に関する国際規範を支持します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権を尊重してまいります。

3. 適用法令遵守と国際的に認められた人権の尊重

伊藤忠グループは、日本国はもとより、事業活動を行うそれぞれの国または地域における法と規制を遵守します。また国際的に認められた人権と各国・地域の法令等の間に矛盾がある場合は、国際的な人権原則を最大限尊重するための方法を追求していきます。

4. 推進体制

伊藤忠グループは、本方針を実現する為の体制を構築し、サステナビリティ担当役員が本方針の遵守・実施状況を監督する責任を負います。

5. 人権デューデリジェンス

伊藤忠グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権への負の影響を特定し、その防止及び軽減を図り、またこれらについての説明責任を果たすために、人権デューデリジェンスを実施していきます。

6. 救済・是正

伊藤忠グループの事業活動が、人権に対する負の影響を引き起こした、或いは関与が明らかになった場合、適切な手続き・対話を通じてその是正に取り組めます。

7. 対話・協議

伊藤忠グループは、人権デューデリジェンスの取組みにおいて、独立した外部からの人権に関する専門知識を活用すると共に、潜在的に影響を受けるグループやその他の関連ステークホルダーと真摯に対話・協議いたします。

8. 教育・啓発

伊藤忠グループは、本方針が全ての事業活動に組み込まれ、実行されるよう全役職員(契約社員・派遣社員含む)に対し、適切な教育を行い、人権啓発に取り組めます。

9. 方針の公開・人権取組の報告

本方針は、サステナビリティ担当役員に承認、取締役会に報告された上、広く一般に開示します。また、本方針に基づく人権の取組みについて、伊藤忠商事ウェブサイトやESGレポートにて報告いたします。

代表取締役 副社長執行役員 CAO 小林 文彦
2019年4月制定
2020年4月改訂

人権

個別方針

現代奴隷及び人身売買への対応

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及び人身売買が発生しない為の取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、世界中の営業活動及びサプライチェーンにおいて、現代奴隷及び人身売買が起きないための取組みが含まれています。

伊藤忠欧州会社での取組み状況 (現代奴隷法 (英) に基づく声明) (<https://www.itochu.com/uk/en/sustainability/society/#ModernSlavery>)

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・研修生等の受け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遵守し、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。

子どもの権利の尊重

伊藤忠商事は、「児童の権利に関する条約」及び「子どもの権利とビジネス原則」を支持し、児童労働の根絶のみならず、「児童の権利に関する条約」の4つの柱である子どもの「生きる権利」「育つ権利」「守られる権利」「参加する権利」を尊重します。

伊藤忠商事は、伊藤忠グループ社会貢献活動基本方針の一つに「次世代育成」を掲げ、次世代を担う青少年の健全な育成を支援する活動を行っています。

次世代育成 (<https://www.itochu.co.jp/ja/csr/social/future/index.html>)

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。伊藤忠商事は、本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。

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。

現地雇用の考え方

伊藤忠グループは、グローバルで展開する多様な事業活動において、現地雇用を通じた地域貢献に努め、地域社会との共生・国際社会の発展に寄与することを目指します。現地での従業員雇用においては、法定最低賃金を遵守するとともに、生活賃金以上の支払いに努めています。また、地域の人材育成や地域経済の活性化に繋がり、持続可能な発展に貢献すると認識しています。国内外にあるグループ会社が各地域において事業を展開する際には、親会社である伊藤忠商事が法令に準拠し従業員にとって最適な労働環境が提供できるよう管理体制の構築を支援しています。(グループ会社は、事業領域に応じてディビジョンカンパニーに紐付き、ディビジョンカンパニーがフォローする体制となっています。) 伊藤忠グループには、国内外に 300 社程度の会社があり、現地での従業員の採用・育成により、事業と地域の発展の両立を図っています。

人権

目標・アクションプラン

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> 広域化する事業活動での人権問題発生に伴う事業遅延や継続リスク 提供する社会インフラサービスの不備による、信用力低下 等 	<ul style="list-style-type: none"> 地域社会との共生による、事業の安定化や優秀な人材確保 サプライチェーン人権への配慮、労働環境の改善に伴う、安全かつ安定的な商品供給体制の構築 等

マテリアリティ	SDGs目標	インパクト分類	取組むべき課題	事業分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標	進捗度合
---------	--------	---------	---------	------	---------	------------	------	------

繊維カンパニー

<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重・配慮 安定的な調達・供給 		サプライチェーン	人権・環境に配慮したサプライチェーンの確立	繊維製品全般	サプライチェーン全体において、人権を尊重し、環境経営に取組む企業との取引を推進します。	主要サプライヤー調査を継続的に実施することで、サプライチェーンにおける人権・社会・環境リスクの早期把握に取組む。	毎年、50社以上の主要サプライヤーへの現地訪問調査やアンケート調査を継続的に実施。	2022年度は繊維カンパニーにおいて人権デューデリジェンスを実施。全事業を対象に国内外仕入先のスクリーニングを行い、105社からアンケート回答を取得、4社へ訪問調査を実施。結果、人権課題の特定事項は無いことを確認。マニュアル未整備等の発見事項は、来年度サプライヤー調査で継続モニタリング。
---	--	----------	-----------------------	--------	---	--	---	--

機械カンパニー

<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重・配慮 		サプライチェーン	人権・環境に配慮したサプライチェーンの確立	電力・プラントプロジェクト全般	サプライチェーン・事業投資先における全てのステークホルダーの、QOL向上に寄与します。	該当事業固有の特性を踏まえた、仕入先・事業投資関係先への社会的・環境的な安全性に関するDue Diligenceのルール設定・実施、並びに継続的なモニタリング強化。	全ての新規開発案件において、仕入先・事業投資関係先への社会的・環境的な安全性に関するDue Diligenceを実施する。	新規投資を行う全ての開発案件において、全社ESGチェックリストを用い、社会的責任に関するガイドラインにおける中核主題を確認する運用を継続。個別開発案件は投資実行前に各事業固有の特性を踏まえ社会的・環境的な安全性を確認するDue Diligenceを実施。
--	--	----------	-----------------------	-----------------	---	--	---	---

金属カンパニー

<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重・配慮 安定的な調達・供給 	 	<ul style="list-style-type: none"> 鉱山 電力・鉱山・油ガス田 	労働安全・衛生・環境リスクに配慮した、また地域社会へ貢献する持続可能な鉱山開発	鉱山事業	<ul style="list-style-type: none"> 環境・衛生・労働安全(EHS)や地域住民との共生に十分配慮し、持続可能な鉱山事業を推進します。 地域社会への医療、教育等に貢献します。 	<ul style="list-style-type: none"> EHSガイドラインの運用並びに社員教育を徹底。 地域社会への医療・教育寄付、地域インフラ整備等の貢献。 	<ul style="list-style-type: none"> 毎年EHS社内講習会を開催しEHSガイドラインを周知徹底。 EHS講習会受講率100%。 操業中・継続保有方針の既存鉱山事業及び新規鉱山事業に対するEHSチェック実行率100%。 地域社会への医療・教育寄付、地域インフラ整備の実施。 操業中・継続保有方針の全プロジェクトでのCSR活動の実施(100%)。 	<ul style="list-style-type: none"> 主管者や事業投資に従事する課に属するカンパニー員を中心に、社内講習会を実施。対象者の受講率は100%。 鉱山事業では、新規1案件、既存7案件、その他資源関連事業1案件に対して、チェックシートを用いた確認作業を実施。 出資する各プロジェクトにおいて、地域社会への貢献活動を実施。
---	------	--	---	------	--	--	--	--

食料カンパニー

<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重・配慮 安定的な調達・供給 	 	サプライチェーン	人権・環境に配慮したサプライチェーンの確立	食糧分野	<ul style="list-style-type: none"> 第三者機関の認証や取引先独自の行動規範に準拠した調達体制の整備を行います。 	<ul style="list-style-type: none"> コーヒー豆、カカオ豆産地国において、取引先独自の行動規範に準拠した調達の推進。 パーム油の第三者認証団体であるRSPOの認証油の取扱強化。 生産国の認証油システムの利用を促すため、国内業界団体と協力し、MSPO/ISPOの国内におけるプロモーションや流通制度の確立を支援。 	<ul style="list-style-type: none"> コーヒー豆：当社調達方針に基づき、取引先独自の行動規範に準拠した商品もしくは認証品の調達を推進。 カカオ豆：当社調達方針に基づき、取引先独自の行動規範に準拠した商品(サステナブル品)の調達を推進。 パーム油：当社調達方針に基づく調達を実施を行い、設定したKPI項目・サプライヤー情報等の開示を推進。 <p>2030年</p> <ul style="list-style-type: none"> コーヒー豆：サステナブルコーヒー豆への切替50%を目指す。 カカオ豆：サステナブルカカオ豆への切替100%を目指す。 持続可能なパーム油への切替100%を目指す。 	<ul style="list-style-type: none"> コーヒー豆：22年度の定量目標である「認証品比率15%以上」を達成(実績28%)。23年度は20%以上を目指す。また、22年6月から、コーヒートレーサビリティプラットフォームであるFarmer Connectを利用し、BtoBレベルでのデジタルトレーサビリティ情報の客先への開示を一部開始した。 カカオ豆(トレーサブル品)：66%達成済み(総量9,025MTのうち、トレーサブル豆5,975MT)。 パーム油：サプライヤーへの定期的なアンケート調査等を通じて調達方針の確認を実施し、それに基づく買付を継続。並行して認証油取扱比率や搾油工場までのトレーサブル比率等の開示も継続。 22年度RSPO認証油取扱比率： <ul style="list-style-type: none"> パーム油 24% オレオケミカル製品 65%
<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重・配慮 安定的な調達・供給 	 	<ul style="list-style-type: none"> 森林 気候変動への適応 	人権・環境に配慮したサプライチェーンの確立	生鮮食品分野	<ul style="list-style-type: none"> 地場産業の育成を通じて、雇用拡大・生活環境整備等に貢献します。 	<ul style="list-style-type: none"> ドール事業において、天候リスク分散のための産地多角化と地場産業の育成を通じた雇用拡大・生活環境整備を企図した新たな産地開拓。 	<ul style="list-style-type: none"> フィリピンに次ぐ産地開拓としてシエラレオネにおいてパイナップル栽培を実施。 シエラレオネのパイナップル加工食品の商業生産・輸出開始。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員、2023年3月末時点約1,800人。 生産量、2022年生産量約1.2万トン。

人権

体制・システム

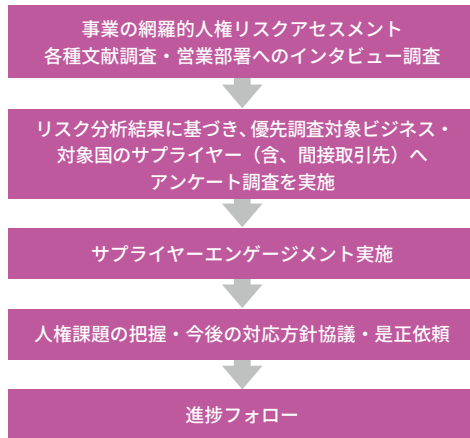
伊藤忠商事は、人権の尊重・配慮を重要課題の一つとし、アクションプランを策定し取組みを推進しています。サステナビリティ推進体制の下、本課題の責任者をサステナビリティ担当役員とし、人権侵害が起きないように各部署に配置されている ESG 責任者と連携して、サステナビリティ推進部が日常的に予防する体制を整え、毎年レビューを行います。その内容は、サステナビリティ委員会にて審議・報告され、重要事項に関しては、取締役会にも付議・報告されています。

※ 人権対応の推進体制：サステナビリティ推進体制図 (P15)

人権デューデリジェンス

伊藤忠グループは、2019年4月に制定した「伊藤忠グループ人権方針」に基づき、人権尊重の責任を果たしていきます。具体的には伊藤忠グループの企業活動が社会に与える人権への負の影響の特定と評価を継続的に行い、その防止や軽減を適切な手段を講じて実施しています。そのため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」において詳述されている手順に従って、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」で定められた4つの中核的労働基準（強制労働、児童労働、差別、結社の自由と団体交渉）を含め、広範な人権問題を評価その進捗並びに結果について情報開示しています。

人権デューデリジェンスの実施フロー



人権への影響・評価

当社の事業領域を対象として、外部専門組織の協力の下、SA8000等の国際的なガイドラインや指標等を参考に、重点的に人権リスク発生の防止に取り組むべきテーマを特定し、各種リスクマッピングを実施しました。

特定テーマ

児童労働、強制労働、安全と健康、結社の自由と団体交渉権、差別、懲罰、労働時間、報酬

実施手法

- カントリーリスクマッピング：サプライヤーの所在国における特定テーマに関する評価
- 事業領域別リスクマッピング：特定テーマを含む配慮すべき人権項目に関する机上調査

テーマ	繊維	機械	金属	エネ化	食料	住生活	情報・金融	第8
児童労働	■		■		■			
強制労働	■		■		■			
安全と健康	■	■	■	■	■	■		■
結社の自由と団体交渉権	■	■	■	■	■	■		
差別	■		■				■	■
懲罰	■		■					
労働時間	■	■				■	■	■
報酬	■				■	■		
移民労働者	■	■	■	■	■	■		■
人身売買	■		■					
先住民族の人権		■	■			■		
地域社会・住民への影響		■	■	■	■	■		
土地取得・再定住		■	■	■	■			

- 商材リスクマッピング：商材のリスクレベルを国別に調査

特に重点的に対応すべき商材は以下の通りです。

特定商材：綿、衣料品、パーム油、コーヒー、鯉・鮪、天然ゴム、木材関連

当社では引き続き、カントリー・事業領域・商材リスクを考慮し、人権に配慮した商材調達を行ってまいります。

人権


実施状況

伊藤忠商事では上記の人権への影響・評価をもとに、2020年度の食料カンパニーを皮切りに、事業領域ごとに人権デューデリジェンスを開始しており、過年度に実施した事業分野では大きな負の影響がないことを確認しております。今後数年内に全事業領域において順次人権デューデリジェンスを実施していく予定です。


- 人権デューデリジェンス 2022実施状況について

(https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/du_e_diligence_2022.pdf) 

- 人権デューデリジェンス 2021実施状況について

(https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/human_rights_due_diligence_2021.pdf) 

- 人権デューデリジェンス 2020実施状況について

(https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/human_rights_due_diligence_2020.pdf) 

尚、並行し、サプライチェーン上の人権・労働リスクを低減すべく、全事業領域における主要取引先へのサステナビリティ調査を毎年継続的に実施しています。

● サプライチェーン・サステナビリティ調査に関する取組み (P148)

新規投資案件

詳細は、新規事業投資案件の ESG リスク評価 (P152) をご覧ください。

既存事業

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「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」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共に、是正要望等を継続的に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(現代奴隷及び人身売買を含む)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

詳細は、バリューチェーンにおけるサステナビリティ (P148) 及び違反サプライヤーへの対応 (P151) をご覧ください。

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、現代奴隷及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・地球環境に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。

● タイ家禽産業への人権監査 (P150)

グリーンバンスメカニズム

伊藤忠グループでは、ステークホルダーからの懸念や苦情を受け付けることができる複数の窓口を用意しています。万一、人権への負の影響への関与が明らかになった場合には、適切な手段により是正・救済に努めます。

サプライチェーンを対象とした相談窓口

伊藤忠商事は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して「対話救済プラットフォーム」を提供する、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構 (JaCER) に正会員として加盟しています。この対話救済プラットフォームにて、サプライチェーン上のあらゆるステークホルダーを対象に、国際行動規範、各国の国内規範等への違反もしくは、違反が疑われる案件に対する通報を受け付けています。第三者窓口を介して苦情を受け付けることで、苦情処理の公平性・透明性を図ると共に、従来以上に対話・救済の促進に繋げ、人権における本質的な課題解決に取り組めます。尚、通報受付においては、通報者の匿名性や通報内容の秘匿性を確保します。

● JaCERの通報フォーム (<https://jacer-bhr.org/application/index.html>)

また、JaCERを通じて対応した通報については、JaCERのホームページ上で通報内容及び状況等の匿名での定期的情報開示を行います。

人権

従業員相談窓口

従業員が個々に抱える悩みや相談に対応する従業員相談窓口「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従業員に周知し、従業員が相談できる体制を整えています。

「所属部署では相談しづらいこと」
ナヤマゼロ
相談窓口 03-XXXX-7830

私たちに相談・お問い合わせ下さい！
身近な総合相談・所属の人総担当

イントラネット上の「人事 Help Guide Book」

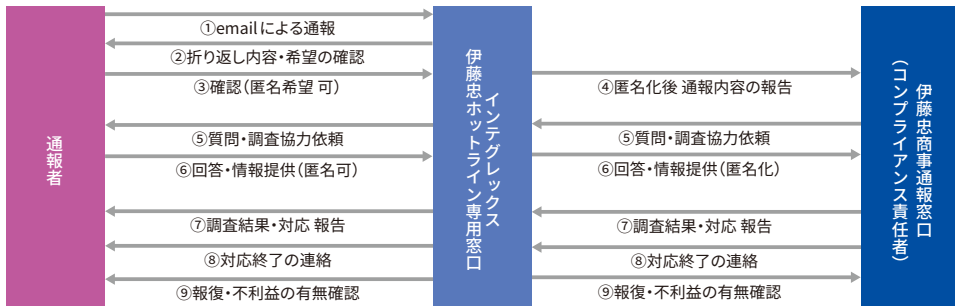
キャリアカウンセリング室

伊藤忠商事では、「キャリアカウンセリング室」を、他社に先駆けて設置し、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、ハラスメント等に関する相談を、電話、e-mail等で受け付け、キャリアコンサルタントの国家資格を有する専任のカウンセラーが対応しています。

ホットライン

伊藤忠商事のホットライン制度は、国内外それぞれにおいて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)、伊藤忠商事と雇用関係にある従業員、伊藤忠商事との間で別途労働者派遣契約を締結する会社から当該労働者派遣契約に基づき当社に派遣されている者(派遣社員)、及び、グループ会社の従業員等からの通報を受け付けています。また、内部通報者に対する報復等の不利益な取扱いを禁止すると共に、匿名による通報を可能としています。

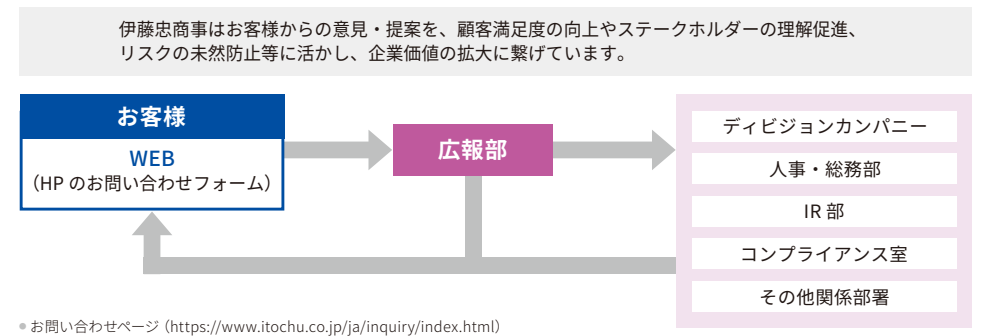
■ 国内外通報受付窓口((株)インテグレックス)に通報した場合の流れ



伊藤忠商事は、消費者庁が新たに導入した内部通報制度認証の PHASE1である「自己適合宣言登録制度」に登録申請を行い、認証基準に適合しているとの確認を受け、他社に先駆け 2019年4月10日付で同制度に登録されました(登録順位は全国で一番)。

一般の方(ステークホルダー含む)向け窓口

伊藤忠商事ホームページでは、一般の方及び伊藤忠商事のステークホルダーの方からのお問い合わせについて、以下の体制で受け付ける仕組みを構築しています。



取組み

公正な採用の実施

グローバルに多様な事業を展開する伊藤忠商事にとって、「人材」は最大の経営資源です。伊藤忠商事は大学生及び大学院生を対象に、新卒採用活動を毎年実施しています。

＊関連データ：男女別採用人数とキャリア採用比率 (P166)

また、大学生及び大学院生へのキャリア教育を目的に、就業体験型ワークショップを毎年実施しており、就業に対する理解を深める場を若年層へ提供しています。

伊藤忠商事では人物本位の採用を実施しており、人種、性(LGBTQ等の性的マイノリティを含む)、宗教、国籍、年齢等にとらわれない公平・公正な採用を実施しています。これまでに公益財団法人 東京都人権啓発センターから派遣された講師による人権啓発セミナーを実施し、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。

人権

研修

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、人種、性 (LGBT 等の性的マイノリティを含む)、宗教、国籍、年齢等に対して配慮すること等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 (性的指向や性自認に関する差別的言動や嫌がらせを含む) やパワーハラスメントの問題を取り上げ、ハラスメントが実際に発生した場合やその報告を受けた際の対処について教育・啓蒙を実施し、日頃よりハラスメントを許さない環境作りに努める等、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。2022年度の人権に関する研修には 685 名が参加しました。

● 関連データ：2022 年度人権に関する研修実績 (P167)

上記研修に加え、全世界の伊藤忠商事の役員・従業員を対象に、オンラインでのサステナビリティ一般教育にて、「ビジネスと人権」についての学びの機会を提供しています。

● サステナビリティの社内浸透ページ (P18)



サステナビリティセミナー

人権課題に関して、社外の方の見識や意見を取り入れるため、社内向けセミナーを 2007 年度から継続的に開催しています。

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等を知り、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継続しています。

● セミナーの詳細 (P18)

各種発行物

全従業員に配布・イントラ掲載している様々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。

- 伊藤忠企業行動倫理規範と人権方針を全従業員に周知し、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「ハラスメント」のページを設け、具体的な事例を挙げて、ビジネスにおいて人権侵害を起さないように呼びかけています。
- 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では、調査担当がより具体的に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よう、チェックポイントを記載し、サプライチェーン・サステナビリティ調査の仕組みを機能させると共に、社内周知に活用しています。

ハラスメントへの対策

職場において従業員がパワーハラスメントやセクシャルハラスメント (性的マイノリティに該当する従業員への不利益や嫌がらせ等含む) を受けることなく、妊娠中の従業員や育児・介護に従事しながら仕事との両立を行う従業員も働きがいを持って職場に貢献できるよう、伊藤忠商事は、組織長研修を活用した、制度の周知・コミュニケーションの重要性に関する啓蒙を行っています。育児・介護による時間に制約のある従業員に関しては、制度を適切に活用した両立体制を上司が促すと共に、職場全体の業務内容・業務分担・働き方の見直しも重要であることを周知しています。また性的指向・性自認に関わる差別的な発言・無意識の男女別を前提とした発言を許さない職場環境の徹底を行い、従業員からの相談窓口も設置しています。

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」(性的指向や性自認に関する差別的言動や嫌がらせを含む) や「パワーハラスメント」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。

人権

外国人技能実習生の労働環境アンケート

繊維カンパニーの100%子会社である伊藤忠モードパル(株)において、国内の生産委託先である縫製工場211社に対して、外国人技能実習制度の活用の有無や実習生に対する労働基準法・労働安全衛生法遵守状況等に関する実態調査アンケートを行い、法令違反等がないことを確認しました。

またアンケートの実施に先立ち、実際に現場に足を運ぶ営業担当者や生産管理者に対して、伊藤忠商事サステナビリティ推進部が「サステナビリティ推進と外国人技能実習制度」と題して講習会を行い、人権侵害のリスク低減に向けた理解の促進を図りました。伊藤忠商事は、引続きグループ全体のバリューチェーンにおける人権問題に繋がるリスクの有無を確認し、人権の尊重に取組みます。



講習会の模様

中食製造業者への人権研修を実施

グループ会社のファミリーマートでは、ファミリーマート店舗へ商品を供給している中食製造業者の雇用や労務に関する方針制定や実務に携わる管理者を対象に、人権リスクの未然防止と理解促進を目的として「サプライチェーンの人権課題に関する情報共有会」を開催しました。

伊藤忠グループでは、引続きグループ全体のバリューチェーンにおける人権侵害のリスクの低減に向けた取組を継続していきます。

■ 実施内容

講師	SDGパートナーズ有限会社 田瀬 和夫氏
内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 人権に対する企業の責任 ● 人権問題の予防と発生時の対処 ● 質疑応答

地域雇用の促進、生活インフラの支援と生産性の向上を実現している パイナップル生産事業への取組み

詳細は、地域貢献(P164)をご覧ください。

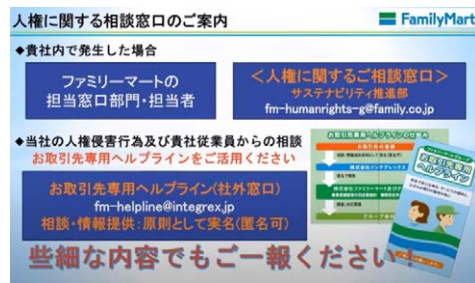
資源の安定確保と地域社会への貢献・共存を両立したカスピ海油田開発事業への取組み

詳細は、地域貢献(P164)をご覧ください。

ステークホルダーとの協働

人権課題に関連するワークショップへの参加

- ビジネスと人権研修：効果的なステークホルダーエンゲージメント
- 「サプライチェーン労働・人権監査(実務)研修」(LRQA サステナビリティ株式会社)
- 人権教育分科会、サプライチェーン分科会(GCNJ)



研修では人権に関する相談窓口も案内

顧客責任

方針・基本的な考え方

世界の様々な地域において、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、「事業活動を通じて社会の期待に応えていくことが、持続可能性(サステナビリティ)を保ち、更なる成長に繋がる」と考えています。

伊藤忠商事は、商社という特性上、多くのビジネスにおいて、消費者への直接のアクセスは限定的ではありますが、品質や安全管理の重要性を認識しており、その考え方にに基づきバリューチェーン上に浸透させるための取組みを推進することにより顧客に対する責任を果たしていきます。

製品安全

伊藤忠商事は、取扱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、安全・安心な製品の提供に取り組んでいきます。関連する取組みについては「商品ごとの取組み方針と内容」(P153)もご参照ください。

責任あるマーケティング

企業理念「三方よし」、企業行動指針「ひとりの商人、無数の使命」、企業行動倫理規範のもと、社会的な責任を十分考慮した責任ある広告・マーケティングの取組みを行っています。ステークホルダーとの双方向の対話を通じて、社会からの期待や要請を受けとめ、それらを実践しています。

広告

顧客に対するブランドイメージの向上・浸透を行うにあたり、伊藤忠商事の視覚的イメージを統一して、適切な表現・内容・媒体で広告宣伝を行うための社内規定等が整備されています。またサステナビリティのポリシーにも従い、誹謗中傷、差別的表現、誇大・虚偽表現、宗教や政治的信条、環境・第三者のプライバシー、個人情報や知的財産権に対して、十分な配慮を行っています。グループ会社向けにも定期的な会合の開催等を通じて広告・宣伝活動に係る知見を共有し、適切な広告・宣伝活動の取組みを推進しています。

マーケティング

関係法令、社内規定、各種社内研修や全社コンプライアンス体制の下、他者の権利・信用・名誉等を侵害せず、誤解を招かない内容・表現とすべく徹底しています。世界規模で展開する多様な事業活動において、当社を取り巻く様々なステークホルダーとの対話を重視し、責任あるマーケティング活動を行っています。

個別方針

食品の安全性

食料カンパニーグループは、以下の理念・使命・行動指針に基づいて、食品安全管理に取り組んでいます。

理念

「FOR THE NEXT GENERATION」

使命

1. 消費者からの高い信頼を得つつ、社会の健全な発展に貢献すること。
2. 安全な食料の安定供給を通して、豊かな食のライフスタイルを実現し人々に健康と幸福を提供すること。
3. 公正な企業活動を通して、消費者・取引先・株主・社員の利益に貢献すること。

食品安全行動指針

基本理念と使命を実現するための具体的な行動指針として、法令と伊藤忠グループ企業理念&企業行動倫理規範を遵守し、消費者からの信頼の基本である食品安全管理と公正な取引を、食料カンパニー関係全従業員に周知徹底の上実施する。

食料カンパニーグループでは、食品安全・コンプライアンス管理室が、上記に関する指導・啓蒙を行っています。

顧客責任

食料ビジネスの課題と対応方針

伊藤忠グループは、人々の暮らしを支える様々な商品やサービスを提供するため、原料等の川上から小売等の川下までを包括的に事業領域としています。食料カンパニーは、「食糧部門」「生鮮食品部門」「食品流通部門」の3部門で構成されており、市場・消費者へ直結したビジネス基盤を構築しています。また、顧客ニーズを起点に、食料資源の開発から原料供給、製造加工、中間流通、リーテイルまでを有機的に結びつけた付加価値の高いバリューチェーンの構築を日本、中国・アジアを中心に世界規模で推進し、食の安全・安心に対する管理機能の高度化を図りながら、世界の食料業界のリーディングカンパニーを目指しています。

伊藤忠グループは、「マーケットインの発想」により、より市場や消費者に近い新たなビジネスモデルを構築しています。その中で、ファミリーマートを始めとするリーテイルに取組むことで、お客様のニーズを起点とし、そこで得た情報をキーに商品の開発・製造から原料供給・調達までを行う付加価値の高いバリューチェーン構築を推進しています。

食料品ビジネスの推進にあたっては、次の表に示す内容を重点課題として認識し、対応する管理機能の導入により、食の安全・安心を守る取組みを実施しています。

重点課題	主要なテーマ	管理機能
消費者の食品安全衛生の確保	輸入食品・加工食品・生鮮食品の安全確保 (生物的・化学的・物理的ハザードへの対応)	<ul style="list-style-type: none"> ● 食品安全自主管理システム ● サプライヤー食品安全管理体制のチェック (工場点検・監査)
食品における責任あるマーケティング	食物アレルギー・食品添加物情報の提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 食品表示登録管理ルール ● 食品表示に関する有資格者の育成および点検スキルの向上
酒類における責任あるマーケティング	20歳未満の者・妊婦の飲酒防止に関する情報の提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 酒税法等に関する社内教育
消費者の食の栄養バランスの確保	高齢者の栄養バランスへの配慮	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域の病院・栄養士会と連携

より栄養素の高い食品へのアクセス

伊藤忠グループは、食料資源の開発から原料供給、製造加工、中間流通、リーテイルまでを有機的に結びつけた付加価値の高いバリューチェーンの構築を推進しています。

食料ビジネスの推進をしていく上で、先進国においては、超高齢社会を迎えた現在、高齢者の

低栄養化・栄養バランスの偏りによる医療費の増加や要介護者の増加は大きな課題となっています。さらに糖尿病や腎臓病等食事制限が必要な在宅療養患者向けの栄養維持、肥満を防止する栄養バランスの確保が必要です。

グループ会社のファミリーマートにおいては、独自の「ON / OFF」の考え方に基づいて、健康をサポートする中食商品の開発を強化しています。「ON」とは、野菜や乳酸菌、食物繊維等を体にON (プラス) する商品で、食物繊維が豊富なスーパー大麦や全粒粉を使用した商品が代表例です。一方、低糖質や減塩等、既存商品の味わいを損ねることなく特定の成分をOFF (抑える) する商品も取り揃えており、どちらもおいしさと健康を両立したい消費者からご好評をいただいています。

また、開発途上国においては、貧困等によって引き起こされる飢餓や低栄養が社会課題となっています。伊藤忠グループでは、この社会課題に対して、WFP 国連世界食糧計画への支援、開発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) への参加により、開発途上国の子どもたちへの栄養素の高い食品の提供に貢献しています。

このように伊藤忠グループでは、国内外で栄養面で健康をサポートする様々な商品・サービス・社会貢献活動を展開し、地域の皆様のセルフケアの増進・医療費削減・貧困地域での子どもたちへの影響補給等の社会課題解決に寄与していきます。

医薬品の安全性と責任あるマーケティング

医薬品の品質・安全性

医薬品の原料及び製品を、医薬品として求められる品質にて安定的に供給し、医療ニーズの充足に寄与します。また、新薬開発における臨床開発にも取組み、これまで治療が難しかった病気の治療を可能にすることで、潜在的医療ニーズに応えていきます。日本を始めアジアが主な市場となりますが、欧州や米国からの調達はいは販売にも取組みます。商品供給並びに臨床開発では、薬機法に従い安全性を確保します。

医薬品の広告・表示

医薬品の最終製品は、許可を取得している企業への販売のみであり、広告等はいりません。商品への表示は、商品手配開始時の包装表示確認等、薬機法を遵守した包装表示を徹底します。

顧客責任

目標・アクションプラン

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> 消費者やサービス利用者の安全や健康問題発生時の信用力低下 	<ul style="list-style-type: none"> 食の安全・安心や健康増進の需要増加

マテリアリティ	SDGs 目標	インパクト 分類	取組むべき 課題	事業分野 または業務	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標	進捗度合 (レビュー)
食料カンパニー								
健康で豊かな生活への貢献		食品安全	安全・安心な食料・食品の供給	食料・食品関連全般	安全・安心な食品を安定的に調達すべくサプライヤーの選択と集中を行います。	食品安全管理システムに関する認証資格保有者を中心にサプライヤーへの監査・指導を強化する。	食品安全管理システムに関する認証資格保有者を中心にサプライヤーへの監査・指導を強化し、安全・安心な食品の安定供給。	食品安全管理システムに関する有資格者および社内資格保有者によるサプライヤーへの監査・指導を強化し、安全・安心な食品を安定的に調達・供給した。
機械カンパニー								
健康で豊かな生活への貢献	 	食品安全	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動への取組み 働きがいのある職場環境の整備 人権の尊重・配慮 健康で豊かな生活への貢献 安定的な食料調達・供給 	DENBA 事業全般	DENBA 技術を活用した食材の鮮度保持によるフードロスの削減、フードバンクや子ども食堂を通じた生鮮食品の提供による栄養不足の改善に貢献します。障がい者を活用した水耕栽培事業の推進により、障がい者雇用の促進と気候変動の影響を受けない農作物の安定供給に寄与します。	各種サプライチェーンにおける DENBA 技術の導入、障がい者を活用した水耕栽培設備の拡販。	各種サプライチェーンにおける DENBA 製品の普及率向上 (2023年度売上換算3億円)、船舶の食糧庫への DENBA 製品導入 (2023年度200隻)、全国の子ども食堂への DENBA 付き冷蔵コンテナの普及 (2023年度新規5件)、水耕栽培設備の拡販並びに障がい者事業所の開設支援 (2023年度にパイロット案件1件以上)。	<ul style="list-style-type: none"> 年間を通じて DENBA 製品の普及に貢献。特に揚げ物調理時の食表油使用量をおさえる補助機器 DENBA Fryer は、食料油高騰の影響も受け、2022年のみで納入実績1,000台越え。食用油の廃棄ロス削減に大きく寄与。 船舶の食糧庫への DENBA 製品導入は200隻の大台を超える。 子ども食堂への DENBA 付きコンテナは2022年で10件に到達。引き続き全国の子ども食堂運営事業者から相談・打診を受けており、2023年度には更なる普及が目ざされている。
エネルギー・化学品カンパニー								
健康で豊かな生活への貢献		医療健康	人々の健康増進	医薬品	がん分野を含む大きなニーズが存在する分野での医薬品等の展開を加速し、人々の健康増進に寄与すると共に、働きやすい社会形成へ貢献します。	新規医薬品、及びジェネリック医薬品の開発サポート・販売の推進。	上市済医薬品の展開加速、及び開発サポート中の各種新薬・ジェネリック医薬品等の早期承認取得、上市を目指す。	<ul style="list-style-type: none"> 伊藤忠ケミカルフロンティアでジェネリック医薬品の開発サポートを継続し、がん等数種類の医薬品が上市。 伊藤忠ケミカルフロンティアを通じた疼痛緩和剤の北米での販売継続。
情報・金融カンパニー								
健康で豊かな生活への貢献		医療健康	人々の健康増進	<ul style="list-style-type: none"> 医薬品開発支援事業 健康予防関連事業 医療ヘルスケアIT事業 先端医療機器販売・医療サービス提供 	ICTと高品質な専門人材サービス、及び技術革新が速い医療分野における先端医療機器と高度医療サービスを提供することにより、医療・医療の発展と人々、患者のクオリティ・オブ・ライフの向上に貢献します。	<ul style="list-style-type: none"> データを活用して医療を最適化する。 各種高度医療機器の販売、地域拠点病院運営サポートビジネスを推進。 	<ul style="list-style-type: none"> 医療データ関連の新規サービス・事業開発の実現。 既存ビジネスの拡充。 MRI 搭載放射線治療機及び頭皮冷却療法システム等、QOL を高める医療機器の普及率増。 	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度、医療データ関連の会社に出資、事業会社化を実行。 MRI 搭載放射線治療機 国立がん研究センター中央病院、埼玉医科大学国際医療センター、江戸川病院の3施設で従来の手法では治療が難しかった難治性がん患者を含む延べ600名へ医療を提供中。 2022年6月より江戸川病院に続き国立がん研究センター中央病院にて最新設備にて難治性がんの治療を受けることが可能となっている。埼玉医科大学国際医療センターは23年3月末から治療を開始し、23年12月末には新松戸中央総合病院でも新たに導入し治療開始予定となっている。 がん患者向け頭皮冷却療法システム 主に乳がん患者を中心とした、抗がん剤治療による脱毛抑制に効果があり、患者・医療従事者の高い評価を受けている。 2022年度末までに、全国26都道府県64施設、80台 (販売43台、レンタル37台) 稼働中で、延べ2,000名の患者が利用。

顧客責任

体制・システム

食品ビジネスでの品質管理体制

食生活の多様化、食品流通のグローバル化、健康意識の高まり等を背景に、食の安全・安心に対する消費者の関心は、一層高まっています。一方で食品表示基準違反、農薬等の残留基準値超過、安全性未審査の添加物を使用した食品の流通といった、食の安全・安心をおびやかす事件や問題が発生しています。食料カンパニーではこれらの課題に対応するため、食品安全・コンプライアンス管理室を中心に品質管理体制を整備しています。同室の主な役割は以下の通りです。

1. 食料カンパニー及びそのグループ会社（国内・海外）の食品安全自主管理システム構築への助言。
2. 食品安全・食品表示等に関する管理。
3. 食品安全に関する従業員の教育・研修。
4. 中国食品安全管理チーム員の育成。
5. グループ会社及びサプライヤーへの食品安全監査と改善指導。

この他、コンプライアンス管理、貿易・物流管理、環境管理、労働安全衛生管理、サステナビリティ推進等の業務。

食料ビジネスでのサプライヤー体制チェック

新規サプライヤー体制チェック

食品サプライヤーとの新規取引を開始する際、サプライヤーの製造管理の状況や GFSI (Global Food Safety Initiative) 承認認証規格の取得状況を、食品安全管理の組織体制調査表を用いて確認しています。

海外サプライヤー定期監査を通じた食の安全確保

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（現 食品安全・コンプライアンス管理室）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講じています。その一環として輸入加工食品については、2011 年度より、食品安全管理マニュアルに則って、Codex HACCP、ISO22000、FSSC22000 等の食品安全国際規格を参照の上、独自の「工場監査チェックシート」に基づく監査を実施しています。

また、2015 年 1 月北京に「中国食品安全管理チーム」を新設し、日本から専任トレーナー（IRCA ※ ISO22000 審査員資格保有者）を派遣し、日本国内と同レベルの管理体制の構築を図ってきました。現地審査員による定期監査に加え、フォローアップ監査等で、継続的な改善を行っています。

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



食品監査の様子

海外取引先の工場監査に関する手順と訪問実績は以下の通りです。

■ 工場監査手順

工程	内容
対象先と頻度設定	比較的风险の高い全ての輸入加工食品工場を対象とし、サプライヤーの管理体制・商品特性・加工工程上のリスク等を考慮し、営業部署と食品安全・コンプライアンス管理室が協議のうえ頻度を決定
工場監査	営業部署は頻度設定に基づき、比較的风险の高い全ての輸入加工食品工場に対して定期的に安全管理体制の確認を実施、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
報告書作成／改善指導	GFSI / グローバルマーケットプログラムに基づく自社工場監査シートを使用 ⇒ (GMP + HACCP + マネジメントシステム + 食品防御)

■ 食の安全確保のための定期監査実績

	2020年度	2021年度	2022年度
定期監査実績 (工場数)	238工場	310工場	331工場
中国での定期監査・フォローアップ監査 (監査実績の内数)	49工場	48工場	42工場

顧客責任

ISO22000・FSSC22000等取得しているグループ会社

グループ企業においても HACCP・ISO22000・FSSC22000等の食品安全国際規格・ガイドラインに沿った管理体制を構築・運用することで食品の安全性を担保しています。

- 伊藤忠飼料 (株)
- ウェルネオシュガー (株)
- (株) 昭和
- 日本ニュートリション (株)
- 不二製油グループ本社 (株)
- プリマハム (株)
- DOLE ASIA HOLDINGS PTE. LTD.
- PT. ANEKA TUNA
- PT. ANEKA COFFEE INDUSTRY
- Provence Huiles S.A.S.
- INDONESIA

食品安全に関する責任あるマーケティングおよびコンプライアンスに関する教育訓練プログラム

食品安全に関する責任あるマーケティングおよびコンプライアンスについての教育訓練プログラムとして食料カンパニーではeラーニングを実施し、社員の食品安全や法令遵守に関する意識・知識向上を図っています。また、別途開催の講習会等を通じて、工場監査人材の育成にも取り組んでいます。

主な内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 食品安全に関する責任あるマーケティングに係る事項 ● 関連法令に関する事項 ● 社内規程・マニュアルに関する事項 ● サステナビリティに関する事項
受講対象者	<ul style="list-style-type: none"> ● 食料カンパニー全組織員 (嘱託、派遣社員、出向者、受入出向者等を含む) ● (株) 食料マネジメントサポート (食料カンパニー機能補完子会社) 全組織員

■ 受講状況	2020年度	2021年度	2022年度
受講者数	771名	766名	770名
受講率	100%	100%	100%

確実な知識の定着を目指して、今後も継続して実施します。

食品安全関連のイニシアティブ、協会等への参加

伊藤忠グループでは、安全・安心な加工食品の供給に向け、情報収集、及び意見交換を目的として以下の外部関係団体に所属しています。

公益社団法人日本輸入食品安全推進協会 (<https://www.asif.or.jp/>)

輸入食品の安全確保に係る問題を改善すべく、1988年11月に輸入・生産・流通・販売に携わる有志企業が協議会を設立しました。その実績を踏まえ1992年9月に厚生省(現・厚生労働省)の許可を得て社団法人となり、さらに2011年4月1日には公益認定を受けて、公益社団法人日本輸入食品安全推進協会となりました。食品事業者が「安全・安心な輸入食品をお届けする」という社会的責任を果たすことを支援する活動を幅広く行っています。

伊藤忠グループでは、日本輸入食品安全推進協会を通じて、輸入食品の加工食品・生鮮食品の安全確保(生物的・化学的・物理的ハザードへの対応)に関する情報収集を行い、食品安全自主管理システムの運用を強化しています。

公益社団法人日本食品衛生協会 (<https://www.n-shokuei.jp/>)

飲食に起因する危害の発生を防止し、公衆衛生の向上及び増進に寄与する目的をもって、1947年に食品衛生法が制定されました。それを機に食品関係の企業が、食品衛生法の趣旨にそって行政に協力し、自主衛生管理を実施することを目的として、1948年11月1日に社団法人日本食品衛生協会が設立されました。

設立以来、同協会は、食品等事業者に対する食品衛生の向上や自主管理体制の確立のための食品衛生指導員活動、食品等の試験・検査業務、食品営業賠償共済の推進、各種講習会の開催、食品衛生図書等の頒布普及、消費者に対する情報提供、食品衛生にかかわる国際協力、調査研究の推進等、各種公益目的事業等を実施しています。

伊藤忠グループでは、日本食品衛生協会から食品衛生の向上に資する情報を収集し、自主管理システムの強化を図っています。

一般社団法人日本食品添加物協会 (<https://www.jafaa.or.jp/>)

食品添加物についての正しい知識の普及等を目的として1982年10月に日本食品添加物団体連合会を母体として設立され、2014年4月に一般社団法人に移行しました。厚生労働省医薬・生活衛生局の指導のもとに、会員に対しては食品添加物の製造・販売・使用について、一般消費者に対しては安全性や有用性について正しい理解を求めべく、各種活動を行っています。

伊藤忠グループでは、日本食品添加物協会を通じて、食物アレルギー・食品添加物に関して情報収集し、食品表示登録管理ルール・表示の確認・点検管理レベルの向上・食品表示に関する有資格者の育成に役立てています。

顧客責任

医薬品ビジネスでの品質管理体制

医薬品ビジネスにおいては専門性が必要であることから、医薬関係は主には専門性を具備したグループ会社にて取組んでいます。品質を確保するために、例えば輸入原料は自社試験室にて品質を確認した後に販売するといった、薬機法に従った品質管理を実施しています。

医薬品分野でのサプライヤー体制チェック・Quality of Life (QOL) 貢献

海外サプライヤーを定期的に訪問

自社試験室での品質管理のみならず、海外サプライヤーを定期的に訪問し製造工程が薬機法に適合しているかの査察を実施しています。

医薬品分野でのQOL向上への貢献

ジェネリック医薬品向け原料の安定供給により医療費の増加抑制に寄与しています。また再生医療やがんの副作用緩和の新薬開発会社に投資し、将来の医療レベル及び患者のQOL向上に取組んでいきます。

取組み

社会的弱者を支援する取組み

植物性ミルク(オーツミルク、アーモンドミルク)の取扱い

伊藤忠商事では、豆やナッツ等の植物性の食材から作られた植物性ミルクのうち、オーツミルクとアーモンドミルクの展開を進めています。

植物性ミルクは、乳糖が消化できない乳糖不耐症の方でも飲める、牛乳の代替品として浸透してきています。

中でも、オーツミルクとアーモンドミルクは、牛乳と比較して脂肪分やカロリーが低くヘルシーで、食物繊維が多く含まれ、コーヒー等との相性もよいことから、アメリカやヨーロッパ等でも需要が伸びています。

さらに、牛乳と比べてCO₂排出量・土地・水の使用量等の環境負荷低減に貢献でき、常温保存可・賞味期限が長い等の特徴もある等のサステナブルな食材でもあります。

このような、栄養、健康、環境面、に配慮された植物性ミルクを広く消費者に届けるため、伊藤忠商事では、原料輸入や国内製造体制の構築を進め、商品設計を含めた開発提案も行っています。伊藤忠商事では、中期経営計画の基本方針の一つに、「SDGs」への貢献・取組強化を掲げており、植物性ミルクについても2025年度目標値を5,000MTと定め、今後も積極的な展開を進めていきます。



CP Foods (CPF) Plant-Based Food (植物性食品) の取扱い

Plant-Based Foodとは大豆やエンドウ豆、麦等の植物素材を原料に動物性食品(ハンバーガーのパティやナゲット等の肉製品、チーズやバター等の乳製品、ツナといった魚介製品等)の風味や食感を再現した植物性食品です。

動物性食品と比べ、脂肪を抑えた商品が多いことや、将来的に動物性たんぱく質が全人口に対して不足する見通しである現代社会の課題解決となりうる食材であること、さらには動物性食品と比べてCO₂排出量・土地・水の使用量等の環境負荷低減に貢献できる等の理由から注目を浴びています。

上記の特徴をもつ植物性食品を伊藤忠商事でも積極的に推進すべく、CPグループの中核会社であり食料カンパニーの主要仕入先の一つであるCPFと共同でPBF商品「Meat Zero」の開発に取り組み、2021年5月より同ブランドでチキンナゲット、ハンバーガーパティ、ミートソース等をタイ国内で販売開始しました。一部原料にはグループ会社の不二製油の大豆たんぱく製品を使用し、伊藤忠グループの知見も活かし、本物の肉のような見た目・食感・味を再現しています。タイCPFは、2026年までにアジアトップ及び世界トップ3の代替肉ブランドになることを目指すと発表しており、伊藤忠商事でも、CPFとの共同開発品の他に、グループ内で展開している「Try Veggie」シリーズ(プリマハム)と合わせ、2025年までにPlant-Based Food(植物性食品)の取扱い10,000tを目指しており、今後も積極推進・商品開発を進めていきます。



顧客責任

株式会社ファミリーマート

伊藤忠グループの(株)ファミリーマートでは地域に密着したリーテイル事業を展開し、社会的弱者を支援する以下の取組みを実施しています。

1. 20歳未満者への酒・たばこの販売防止

ファミリーマートでは、酒類・たばこを販売しており、責任ある事業者として、またファミリーマートが加盟する一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会のセーフティステーション活動憲章(青少年環境健全化への取り組み)に基づく対応として、20歳未満者への酒類・たばこの販売防止を徹底しています。20歳未満者の飲酒は、急性アルコール中毒や、将来のアルコール依存症へ発展するリスクがあるとの考えに基づき、お酒・たばこの広告・宣伝、販売時の遵守事項、従業員教育方法等をまとめた「お酒・たばこ販売における法令遵守ガイドブック」を作成しています。更に、以下の自社従業員や加盟店従業員への教育・啓発、お客様への注意喚起等を実施することにより、20歳未満者へ酒・たばこを販売しない取組みを徹底しています。

1. お客様への注意喚起

酒類の売場に陳列している商品が酒類であると認識できる表示と、購入者が20歳以上であることが確認できない場合酒類販売をしない旨を記載したポスターや販促物の掲示し、注意喚起をしています。

また、法律に定められている酒類の売場表示や区分陳列が適正に行われているか、20歳未満者の飲酒・喫煙を禁じるPOP(店内の広告)や「年齢確認実施中」のポスター等が設置されているか等を、店長、営業指導担当であるスーパーバイザーが毎週確認しています。



「年齢確認実施中」ポスター



「酒類販売表示」 Gondolaボード

2. レジでの年齢確認

2017年7月には、レジプログラムを変更し、レジで酒・たばこの商品をスキャンした際、音声ガイダンスと同時に、ストアスタッフ側・お客様側のレジ画面にメッセージを表示することで、ストアスタッフへの注意喚起や、お客様の年齢確認をしやすくしました。

3. スタアスタッフの教育

店舗で働くすべての従業員に「年齢確認ガイドライン」及び「お酒・たばこ販売トレーニングプログラム」を作成し、酒・たばこの商品特定・レジでの年齢確認手順を研修しています。また、レジを操作する従業員には、採用時に、「お酒・たばこ販売トレーニングプログラム」による研修を受けてから接客を行うと共に、年2回(上期・下期)に「酒・たばこ販売トレーニング」を実施しています。トレーニング完了時には、「酒・たばこ販売トレーニング 実施記録」を作成し、店長、スーパーバイザーが確認しています。

4. プライベートブランド酒類の広告・宣伝

ファミリーマートのプライベートブランド「ファミマル」の酒類は、飲酒に関する連絡協議会が定めた「酒類の広告・宣伝及び酒類容器の表示に関する自主基準」に基づいた商品表示を行っています。更に、酒類を扱うファミリーマート各店では、20歳以上のお客様を対象としてアルコール飲料の代替となるノンアルコール飲料を取り扱っています。

健康を訴求し負の影響を排除する商品・サービスの開発と提供

超高齢社会を迎え国の医療費の増加や要介護者の増加は大きな課題となっています。その中でファミリーマートでは、一人ひとりが健康を維持するための支援として、健康をサポートする様々な商品・サービスを展開し、地域の皆様のセルフケアの増進と医療費削減に貢献しています。さらに、同社は、「ON(プラス)」と「OFF(抑える)」のコンセプトによる商品展開：野菜、食物繊維等を体にON(プラス)する健康訴求商品、味わいを落とさずに健康志向の視点から低糖質商品や減塩商品等特定の成分をOFF(抑える)する健康サポート商品を展開しています。

顧客責任

1. 野菜、食物繊維等を体に ON (プラス) する健康訴求商品

- スーパー大麦入り食品、累計販売個数 2 億食 (2021 年 12 月) を突破：2017 年より機能性食品素材であるスーパー大麦「バーリーマックス®」(以下、スーパー大麦) 入り食品を販売し、累計販売個数は 2 億食を突破しました (2021 年 12 月末時点)。

さらに 2022 年 1 月には、健康意識が高い方の中で話題の MCT オイル、高たんぱく食品である「大豆ミート」が入ったおむすび「スーパー大麦入り 大豆ミートそばろ・玉子・岩下の新生姜入り」等スーパー大麦を使用した商品を新たに販売しました。

スーパー大麦には、食物繊維が大麦の約 2 倍、玄米の約 7 倍含まれており、「MCT オイル」から良質なエネルギーとしてトレーニングや医療現場で広く利用されている中鎖脂肪酸、「大豆ミート」からは植物性のたんぱく質や食物繊維を摂ることが可能であり、糖質過多・たんぱく質不足で崩れがちな日本人の PFC バランス*をサポートする商品をおむすびという手軽な価格帯の商品で提供しています。

* PFC バランス
三大栄養素である「たんぱく質 (Protein)」「脂質 (Fat)」「炭水化物 (Carbohydrates)」の摂取バランスのこと。生活習慣病の発症予防とその重症化予防を目的として厚生労働省が目標準を設定しています。

スーパー大麦入り米飯類累計販売個数
2 億食を突破

- 「大豆ミート」を使用した商品を発売：次世代の肉として近年関心が高まっている「大豆ミート」を使用した商品を、2021 年 1 月、6 月に、全国のファミリーマートで発売しました。ファミリーマートでは、2017 年 4 月から「大豆ミート」を使用した商品を発売しており、健康志向のお客様を中心に多くの支持をいただいています。新型コロナウイルスの影響による新しいライフスタイルの広まりや、SDGs への注目の高まりに伴う環境問題への意識変化等により、普通の食生活にも変化が訪れています。さらに、健康志向やエシカル消費を意識した商品への関心はより高まっており、中でも、大豆の加工食品である「大豆ミート」は、環境・健康への配慮、食に対する多様な文化等に配慮された食材として、注目を集めています。また、大豆は“畑の肉”といわれるほど、植物性たんぱく質を始めとした栄養が豊富に含まれている食材です。植物性たんぱく質は、畜肉に比べて水や生育に掛かるエネルギーといった環境負荷が少ない等の理由により、年々需要が拡大しています。



「大豆ミート」を使用した商品

2. 味わいを落とさずに健康志向の視点から減塩商品等特定の成分を OFF (抑える) し、栄養バランスのとれた健康サポート商品

- コンビニエンスストア初の「スマートミール認証商品*」を販売：2018 年 8 月、ご予約弁当の「炙り焼 鮭幕の内弁当」が、栄養バランスの取れた食事として、コンビニエンスストアとして初めて、「スマートミール」の認証を受けました。さらに 2019 年 2 月発売の「味わい御膳」も、炭水化物、脂質、たんぱく質等に配慮した 9 種のおかずのバランスの良さが評価され、2 品目のスマートミールとして認証を受けました。

* 13 の栄養、高血圧、糖尿病等にかかわる学術団体からなる「健康な食事・食環境」コンソーシアムが審査を行う認証制度。

コンビニエンスストア初
「スマートミール認証商品」
2 品目

- 「減塩和風ドレッシング」がコンビニエンスストア初の金賞を受賞：日本高血圧学会減塩委員会主催の第 5 回 JSH 減塩食品アワードにおいて、サラダと別売りで販売している小袋タイプの「減塩和風ドレッシング」が、コンビニエンスストアとして初の金賞を受賞しました。野菜のうまみを生かしたコクのある味わいのまま、塩分を 25% オフ*したドレッシングとして発売以来、多くのお客様からご支持いただいた結果、「減塩化の推進に優れた成果を上げた製品」として選ばれました。

* 日本食品標準成分表 2020 年版 (八訂) 分離液状ドレッシング 和風ドレッシング 分離液状比 25% 減塩

詳しくは (株) ファミリーマートサステナビリティサイト「生活を豊かにする商品・サービスの提供 (https://www.family.co.jp/sustainability/material_issues/needs/added_value.html)」をご覧ください。

顧客責任

食の安全・安心

ファミリーマートでは、お客様に安心して召し上がっていただける中食商品（おむすび、寿司、弁当、惣菜、サラダ、サンドイッチ等）をお届けするために、法律で定められた基準よりもさらに厳しい独自の品質管理基準を設定、管理しています。原材料の調達から製造、配送、販売まで、全てのプロセスにおいて一貫した品質管理体制を構築すると共に、中食商品の各製造委託工場についてはさらなる衛生管理の強化を進めています。また、食品添加物の削減にも積極的に取り組み、安全・安心の徹底とその向上を目指しています。

工程	食の安全
原材料管理	<ul style="list-style-type: none"> 品質衛生管理基準に基づいた原材料審査
製造・品質管理	<ul style="list-style-type: none"> 細菌検査の実施（毎月） 全中食製造拠点対象の工場点検の実施（毎月・隔月） 良品保証会議の実施（毎週） 品質管理責任者会議の実施（半期ごと）
物流管理	<ul style="list-style-type: none"> 物流センター施設の管理 冷凍／チルド／定温の温度帯別の保管、配送の実施
店舗管理	<ul style="list-style-type: none"> 店舗での衛生管理に関する教育 HACCP に沿った衛生管理の実施

安全・安心な地域社会づくり 地域社会のより良い未来のために

子どもや女性、高齢者が店舗に駆け込んだ際の保護や青少年の健全な育成のための声掛け等、日本フランチャイズチェーン協会の一員として、地域の安全を守る「セーフティステーション活動」に取り組んでいます。さらに、自治体との「包括協定」を通じて安全・安心なまちづくりに取り組み、地域コミュニティの一員として地域社会をサポートしています。また、店頭募金「ファミリーマート夢の掛け橋募金」を通じて集まった浄財は、子どもたちの豊かな成長に寄与する活動と地域の緑を守る活動に活用されています。

ウエルネオシュガー株式会社 (<https://www.wellneo-sugar.co.jp/>)

糖のチカラと可能性を切り拓き“Well-being”を実現

ウエルネオシュガー株式会社では、天然の植物生まれの食品であるお砂糖を持つ優れた特性を生かし、消費者の皆様へ安心安全な高品質な商品を提供。

子会社である伊藤忠製糖（株）では、摂取すると消化されることなく大腸まで到達し、腸内ビフィズス菌等の栄養源となって腸内環境を良好に保つ、「てんさい（国産）」から作られたプレバイオティクスとして知られるフラクトオリゴ糖を原料とした「クルルのおいしいオリゴ糖」、「さとうきび（国産）」から作られたフラクトオリゴ糖を原料とした「沖縄・奄美のきびオリゴ」の生産・販売を行っています。

不二製油グループ本社株式会社 (<https://www.fujioilholdings.com/>)

健康を訴求し負の影響を排除する商品・サービスの開発と提供

グループ会社の不二製油グループでは、消費者の健康を訴求する商品の開発に努めると共に、負の影響を排除する商品・サービスの開発を進めています。

1. トランス脂肪酸含有量削減の取り組み

不二製油グループでは、加工食品を製造する際に発生するトランス脂肪酸は心疾患のリスクを高めることが判明したため、その削減の取り組みに着手しています。製造時にトランス脂肪酸が発生しないエステル交換などの技術による低トランス脂肪酸油脂の研究・製品化を進めています。最高経営戦略責任者（CSO）の管掌のもと、製品のトランス脂肪酸含有量削減の取り組みを推進し、2023年までに全ての製品において WHO 推奨レベルまでの低減化が完了する予定です。また、2020年度からは、取締役会の諮問機関であるサステナビリティ委員会（2022年度 ESG 委員会より名称変更）において、これらの取り組みの進捗・成果を ESG マテリアリティとして確認しています。

* 目標及び実績と製品改善の進捗状況 (https://www.fujioilholdings.com/sustainability/trans_fats/)

顧客責任

2. 砂糖低減チョコレート

肥満や生活習慣病を予防するため、糖の過剰摂取をなくす取り組みが世界的に注目を浴びています。例えば、WHO (世界保健機関) は 2015 年に、成人あるいは未成年が一日に摂取する糖類について、一日に摂取するエネルギーの 10% 未満に抑えることを推奨する指針を公表しています。

不二製油グループは BtoB の食品素材メーカーとして、糖質の一部を代替し得る植物性タンパク素材の研究に強みがあります。また、不二製油グループでは砂糖を使用しないシュガーフリーチョコレートの開発と拡販にも取り組んでいます。

プリマハム株式会社 (<https://www.primaham.co.jp/>)

健康と美味しさを追求した商品の積極的な提供、研究開発

健康や生活習慣に対する意識が高まるなか、塩分や糖質の摂りすぎを気にする人が増えていきます。塩分には味を整えたり保存性を向上させる効果があり、塩分を減らすとそれらの効果を損なうこととなります。グループ会社のプリマハムでは長年にわたって研究開発を重ね、おいしさや保存性はそのままに塩分 30% オフや糖質オフを実現したロースハム、ベーコンを開発しました。健康に配慮した商品として一目で分かるように「プリマヘルシー」のブランドでお客様にご提供しており好評を得ています。

適切な食品表示に関する取り組み

取扱う食品の表示を適切に記載するため、食料カンパニーでは食品表示登録管理ルールを設けて運用し、責任あるマーケティングを行っています。外部の専門機関に加え、各営業部署、及び食品安全・コンプライアンス管理室における表示の確認・点検管理レベルの向上や、食品表示に関する有資格者の育成にも取り組んでいます。

また、ファミリーマートでは加工食品の表示は、食物アレルギーをお持ちの方が食品を摂取する際の安全性の確保及び特定物質の大量摂取による健康被害を避けるために重要な情報です。ファミリーマートで販売しているプライベートブランドの商品ラベルには、法律で定められた表示義務のある情報に加え、アレルギー表示については法律で義務付けられている 7 品目、表示推奨の 21 品目を加えた合計 28 品目を表示し、お客様に安心して商品をお買い求めいただけるよう配慮しています。他にも、お客様が商品を選ぶ際に知りたいと思われる「原材料」、「栄養成分」、「保存方法」等の情報を表示しています。

また、加工食品・アルコール飲料に関する注意喚起の情報として、「アルコール飲料の依存症、急性アルコール中毒、20歳未満者の飲酒に対する注意書き」等をわかりやすく提供しています。

アルコールの安全性に関する業界イニシアティブとの連動

アルコール飲料への依存症、急性アルコール中毒、20歳未満者の飲酒等のアルコールが社会的弱者に対して与える負の影響に配慮し、酒類の販売を行っていくために伊藤忠商事の酒類を取扱うグループ会社は、以下の団体に加盟し、常に情報の収集と業界動向を確認しています。

東京都卸売酒販組合 (<https://tosyukyo.or.jp/>)

酒類販売免許の交付を受けた者の社会的責任は、関係法規を遵守して、その商品特性からの社会的弊害や国民衛生等に配慮し、飲酒文化の継承と安定した経営管理並びに適正な飲酒環境の維持・向上に努め、国民の福祉と利益を重視した対応に努め、公正なルールの下での市場競争を促進することにあります。組合を通じた緊密な連絡親和と相互扶助の精神に基づく活動により、個々の経営維持と業界全体の発展という共同利益の増進を図ります。伊藤忠商事のグループ会社 (株) 日本アクセス・伊藤忠食品 (株) が加盟しています。

開発途上国の飢餓・貧困に対する取り組み

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、国連唯一の食料支援機関である WFP 国連世界食糧計画の公式支援窓口である認定 NPO 法人 国際連合世界食糧計画 WFP 協会 (以下、国連 WFP 協会) のサポーターとなり、様々な活動を支援しています。2022 年 5 月に子どもの餓死の撲滅キャンペーンである「ウォーク・ザ・ワールド」が横浜、名古屋、大阪で開催され、総勢約 200 名の伊藤忠商事及び伊藤忠グループ会社社員・家族が参加しました。



子どもの飢餓の撲滅キャンペーン「ウォーク・ザ・ワールド」に参加

顧客責任

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)

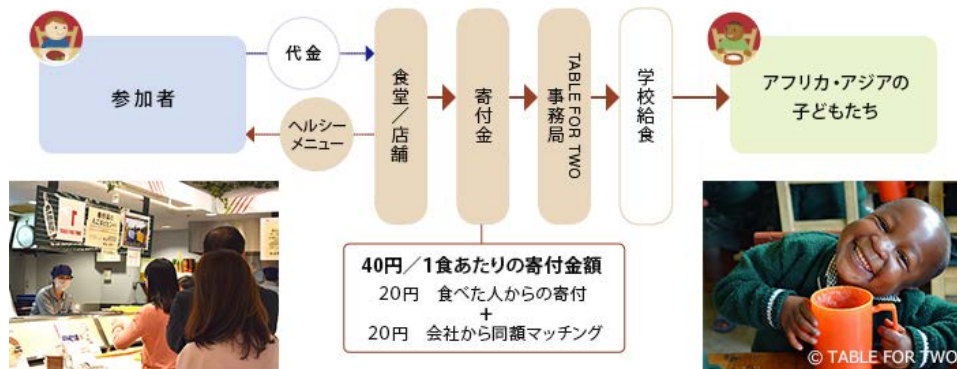


「TABLE FOR TWO」(「二人の食卓」)は、開発途上国が抱える飢餓と、先進国が抱える肥満や生活習慣病(糖尿病・脂質異常症・高血圧・高尿酸血症等)の同時解決に向けて、時間と空間を越えて食事を分かち合うというコンセプトの社会貢献プログラムです。

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 メニューを提供しています。



バリューチェーンにおけるサステナビリティ：方針・基本的な考え方

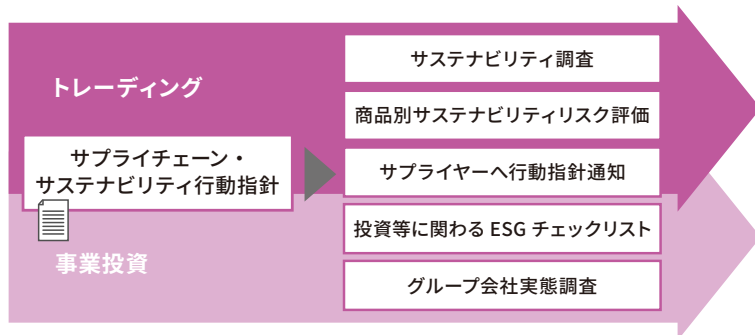
サプライチェーン

伊藤忠商事は各事業活動に合わせたサステナビリティ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・企業価値の向上に繋げていきます。

サプライヤーへのサプライチェーン・サステナビリティ行動指針の通知

サプライヤーから伊藤忠商事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「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」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、伊藤忠商事のサステナビリティ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。



サプライチェーン・サステナビリティ行動指針

伊藤忠商事は「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」を定め、サプライヤーに対して伊藤忠商事の考え方を伝え、以下に定める項目への理解と実践を期待し、働きかけていきます。

1. 従業員の人権を尊重し、差別・各種ハラスメント・体罰を含む虐待等の非人道的な扱いを行わない。
2. 従業員に強制労働・児童労働を行わせない。また、最低就業年齢に満たない児童を雇用しない。
3. 雇用における性別、人種、宗教等による差別を行わない。
4. 法定最低賃金を遵守すると共に、生活賃金以上の支払いに努める。不当な賃金の減額を行わない。
5. 労働条件・労働環境等に関して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. 法定限度を遵守すると共に、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理し、過度な時間外労働を禁止する。
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、地域社会と生物多様性・環境汚染・その他環境問題への影響に配慮し、エネルギー・水・その他資源の使用量、及び温室効果ガス・廃棄物の排出量の削減に努める。
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。

2009年4月制定
2022年4月改訂

バリューチェーンにおけるサステナビリティ：目標・アクションプラン

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> 消費者やサービス利用者の安全や健康問題発生時の信用力低下 	<ul style="list-style-type: none"> 食の安全・安心や健康増進の需要増加 サプライチェーン人権への配慮、労働環境の改善に伴う、安全かつ安定的な商品供給体制の構築 環境に配慮した資源や素材の安定供給による、顧客の信頼獲得や新規事業創出 等

マテリアリティ	SDGs目標	インパクト分類	取組むべき課題	事業分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標	進捗度合(レビュー)
繊維カンパニー								
安定的な調達・供給	12 持続可能な消費と生産	サプライチェーン	製造工程における環境負荷の低減	繊維製品全般	サステナブル素材を核とする原料起 pointsのバリューチェーン構築を推進します。	循環型経済の実現を目指す「RENU」プロジェクトの推進、サステナブル素材の更なる拡充と取扱いの拡大を目指す。	<ul style="list-style-type: none"> 「RENU」プロジェクトの推進とサステナブル素材の拡充及び取扱いの拡大により、環境意識の醸成と環境負荷の低減に貢献。 ジャパンサステナブルファッションアライアンスの2050年目標「ファッションロスゼロ」「カーボンニュートラル」に向けた活動の推進。 	<ul style="list-style-type: none"> ECOMMIT社へ出資し、衣類回収サービス「WEAR TO FASHION」の展開を開始。回収した衣料品をリユース、また一部は「RENU」の原材料とすることにより、「RENU」プロジェクトとして循環型経済を更に推進。 ジャパンサステナブルファッションアライアンスでは、「ファッションロスゼロ」「カーボンニュートラル」に向けた政策提言を消費者庁、経済産業省、環境省に今年度実施。
<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重・配慮 安定的な調達・供給 	8 働きがいと経済成長	サプライチェーン	人権・環境に配慮したサプライチェーンの確立	繊維製品全般	サプライチェーン全体において、人権を尊重し、環境経営に取組む企業との取引を推進します。	主要サプライヤー調査を継続的に実施することで、サプライチェーンにおける人権・社会・環境リスクの早期把握に取組む。	毎年、50社以上の主要サプライヤーへの現地訪問調査やアンケート調査を継続的に実施。	2022年度は繊維カンパニーにおいて人権デューデリジェンスを実施。全事業を対象に国内外仕入先のスクリーニングを行い、105社からアンケート回答を取得、4社へ訪問調査を実施。結果、人権課題の特定事項は無いことを確認。マニュアル未整備等の発見事項は、来年度サプライヤー調査で継続モニタリング。
食料カンパニー								
健康で豊かな生活への貢献	3 健全な食生活	食品安全	安全・安心な食料・食品の供給	食料・食品関連全般	安全・安心な食品を安定的に調達すべくサプライヤーの選択と集中を行います。	食品安全管理システムに関する認証資格保有者を中心にサプライヤーへの監査・指導を強化する。	食品安全管理システムに関する認証資格保有者を中心にサプライヤーへの監査・指導を強化し、安全・安心な食品の安定供給。	食品安全管理システムに関する有資格者および社内資格保有者によるサプライヤーへの監査・指導を強化し、安全・安心な食品を安定的に調達・供給した。
<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重・配慮 安定的な調達・供給 	8 働きがいと経済成長	サプライチェーン	人権・環境に配慮したサプライチェーンの確立	食糧分野	第三者機関の認証や取引先独自の行動規範に準拠した調達体制の整備を行います。	<ul style="list-style-type: none"> コーヒー豆、カカオ豆産地国において、取引先独自の行動規範に準拠した調達の推進。 パーム油の第三者認証団体であるRSPOの認証油の取扱強化。 生産国の認証油システムの利用を促すため、国内業界団体と協力し、MSPO/ISPOの国内におけるプロモーションや流通制度の確立を支援。 	<ul style="list-style-type: none"> コーヒー豆：当社調達方針に基づき、取引先独自の行動規範に準拠した商品もしくは認証品の調達を推進。 カカオ豆：当社調達方針に基づき、取引先独自の行動規範に準拠した商品(サステナブル品)の調達を推進。 パーム油：当社調達方針に基づく調達を実施を行い、設定したKPI項目・サプライヤー情報等の開示を推進。 <p>2030年</p> <ul style="list-style-type: none"> コーヒー豆：サステナブルコーヒー豆への切替50%を目指す。 カカオ豆：サステナブルカカオ豆への切替100%を目指す。 持続可能なパーム油への切替100%を目指す。 	<ul style="list-style-type: none"> コーヒー豆：22年度の定量目標である「認証品比率15%以上」を達成(実績28%)。23年度は20%以上を目指す。また、22年6月から、コーヒートレーサビリティプラットフォームであるFarmer Connectを利用し、BtoBレベルでのデジタルトレーサビリティ情報の客先への開示を一部開始した。 カカオ豆(トレーサブル品)：66%達成済み(総量9,025MTのうち、トレーサブル品5,975MT)。 パーム油：サプライヤーへの定期的なアンケート調査等を通じて調達方針の確認を実施し、それに基づく買付を継続。並行して認証油取扱比率や搾油工場までのトレーサブル比率等の開示も継続。 22年度RSPO認証油取扱比率： <ul style="list-style-type: none"> パーム油 24% オレオケミカル製品 65%
<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重・配慮 安定的な調達・供給 	8 働きがいと経済成長	サプライチェーン	責任ある水産資源調達	生鮮食品分野	第三者機関の認証や取引先または当社の独自の行動規範に準拠した調達体制の整備を行います。	水産物(鯷類)産地国において、取引先独自の行動規範に準拠した調達の推進。	鯷類の調達方針策定及びそれに準拠した商品や認証品の調達を推進。	<ul style="list-style-type: none"> 2022年7月に漁船6隻を対象としたMSC漁業認証を取得完了。 第二の認証として追加で19隻の漁船に対してMSC漁業認証を申請中。

バリューチェーンにおけるサステナビリティ：目標・アクションプラン

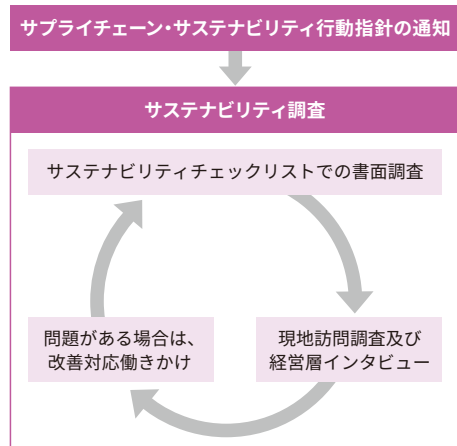
マテリアリティ	SDGs 目標	インパクト 分類	取組むべき 課題	事業分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標	進捗度合(レビュー)
住生活カンパニー								
安定的な調達・供給	15	森林	持続可能な森林資源の利用	<ul style="list-style-type: none"> パルプ チップ 木材 	環境への影響を軽減し温室効果ガスの増加を防ぐため、持続可能な森林資源を取扱います。	認証材または高度な管理が確認できる材を取扱う。	取扱う材における、認証材または高度な管理が確認できる材の比率を100%とする。	2022年度に取扱う材における、認証材または高度な管理が確認できる材の取扱い比率は、パルプ・木材で100%、チップで97%。
<ul style="list-style-type: none"> 人権の尊重・配慮 安定的な調達・供給 	8, 12	<ul style="list-style-type: none"> 森林 サプライチェーン 	天然ゴムの持続可能な供給の実現	天然ゴム	<ul style="list-style-type: none"> 保護地域、泥炭地域の開発、及び先住民からの土地強奪等に関わるサプライヤーの特定に取組み、当該サプライヤーからの調達を防止する。 特に小規模生産者を中心とする天然ゴム生産者に対し、現代奴隷問題を含めたリスクアセスメント、生産量と品質を改善するための研修の実施、または支援する。 	<ul style="list-style-type: none"> 原料収穫地が不透明な原料調達サプライチェーンを透明化すべく、トレーサビリティシステムを構築する。 独自取組みの「PROJECT TREE (https://project-tree-natural-rubber.com/)」のサステナビリティ活動を通じて、生産性向上のための研修を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> 天然ゴム加工事業でトレーサビリティ、サステナビリティが確保された原料調達を目指す(2025年天然ゴム原料のトレーサビリティ100%)。 サステナビリティ教育活動実施農家数を増やし、業界のサステナビリティ実現に貢献する。 	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤーの自己申告によってトレーサビリティが確保された原料調達比率は100%。 伊藤忠の開発したシステムによってトレーサビリティが確保された原料調達比率は4.5%。 サステナビリティ教育活動実施農民数は4,128人/年。 ※ 2022年4月～2023年3月実績ベース

バリューチェーンにおけるサステナビリティ：体制・システム

サプライチェーン

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、その配慮や責任度合も大きく、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、「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」を定め、以下のような調査・レビューを行うことで、問題発生の未然防止に努め、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。

■ サプライチェーン・マネジメント推進図



サステナビリティ調査

サステナビリティ調達を実現すべく、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上で、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及びグループ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しています。またアンケート形式(サステナビリティチェックリスト)のサステナビリティ調査を2008年度より実施しています。

サステナビリティ調査に先立ち、様々な商品を様々な国で調達する社員に対して、サプライチェーン・サステナビリティ調査説明会を実施し、「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」及びサプライヤーとのコミュニケーションにおいて留意すべきESGの観点を、ハンドブックを用いて理解する研修(バイヤー研修)を実施しています。

サステナビリティチェックリスト

サステナビリティチェックリストは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、中核主題以外も、担当部門・取扱商品ごとに下記の表に示す調査項目等を追加する等分野に応じた調査を実施しています。また、外部有識者の意見を参考に、設問の中でも、対応や対策が不十分の場合、持続可能リスクが高くなる人権・労働慣行・環境を中心とした19の設問を重要設問として設定し、重点的に、サプライヤーへの改善対応の働きかけを実施しています。



サプライチェーン・コミュニケーションハンドブック

■ 調査概要

サステナビリティ調査対象基準	<ul style="list-style-type: none"> 高リスク国 一定金額以上 一定商品群取扱い
全カンパニー共通の主な設問	<ol style="list-style-type: none"> 組織統治：責任体制・内部通報制度の整備 公正な事業：腐敗防止・情報管理・知的財産権の侵害防止・持続可能な調達方針 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 労働慣行：労働時間管理・安全衛生管理・従業員の健康 環境：廃棄物/排水処理・危険物の取扱い・気候変動/生物多様性への取組み 消費者・地域社会：品質管理・トレーサビリティ・消費者及び近隣住民との対話 認証：環境・品質・労働安全衛生のマネジメントシステム

■ 担当部門・取扱商品ごと追加調査項目

調達材	追加調査項目
紙・チップ/木材	森林保全・第三者認証の有無
農産物	生産地管理、化学肥料農業管理
畜産物	食品安全、生産地管理
天然水産物	生産地管理、漁獲管理
アパレル	化学物質管理
パーム油	生産地管理、苦情受付窓口の整備
コーヒー豆	生産地管理、苦情受付窓口の整備

バリューチェーンにおけるサステナビリティ：体制・システム

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、社員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、改善アドバイスを行うことができるチェックの仕組みを展開すると共に、社員への周知に活用しています。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。

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等は強制労働に該当します。勤務シフトはどうか、休憩時間はあるか、食事をとることができるか、従業員へのヒアリングや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にあり、敷地外へ出ることが制限される等、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、労働許可書等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」が一部海外からの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。

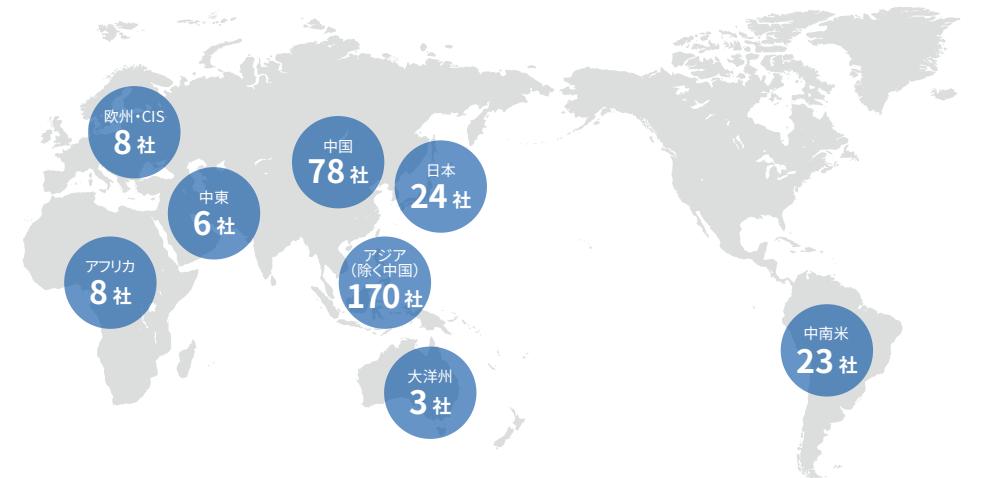
2019年度に繊維カンパニーでは上記の調査に加え、国内のサプライヤーに対する外国人技能実習制度の実態調査アンケートを実施しました。詳しくは外国人技能実習生の労働環境アンケート(P133)をご参照ください。

重要サプライヤーに対しては、必要に応じてサステナビリティ推進部が外部専門家と共に訪問調査も実施しています。

■ 担当部門・取扱商品ごとの調査実績社数

調達材	2020年度	2021年度	2022年度
紙・チップ/木材	66	37	38
農産物	30	39	36
畜産物	11	13	14
天然水産物	33	29	28
アパレル	5	5	105
パーム油	9	8	7
コーヒー豆	21	18	19

■ 調査対象社数の地域別内訳



2022年度サステナビリティ調査

2022年度は、320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。

■ 調査対象社数

	全社							
	繊維	機械	金属	エネ化	食料	住生活	情金	
2022年度	105	9	20	31	104	48	3	
2021年度	65	9	20	31	107	53	3	
2020年度	57	9	21	29	104	87	3	
2019年度	50	15	20	39	102	85	5	
2018年度	49	13	19	39	110	108	5	

バリューチェーンにおけるサステナビリティ：体制・システム

タイ家禽産業への人権監査を実施

～CPF サラブリー工場を視察～

食料カンパニーの主要仕入れ先の一つである Charoen Pokphand Foods Public Company Limited (CPF) のサラブリー工場（鶏肉加工品工場）において、外国人労働者を対象とした人権監査を、外部監査員同行のもと実施しました。

近年、タイの畜産業や漁業における外国人労働者の人権侵害に関して、タイ企業をサプライチェーンに持つ日本企業が NGO 団体等から指摘を受けるケースが増えています。今回の監査を通じて、当社のサプライチェーン上の人権リスクの有無を現場にて確認しました。

同工場（屠殺場、食品加工場）では労働者の約 50% にあたる 3,400 人のカンボジア人が働いており、重要な労働力となっています。監査では、工場内施設におけるカンボジア語表記の徹底、避難経路の確認、勤怠管理状況、パスポート及び労働許可証の個人保管状況等を確認し、また実際に働いているカンボジア人労働者を無作為に選んで労働実態のヒアリングも行いました。

今回の監査では、外国人労働者に対する人権侵害とみなされるような問題は確認されず、CPF の人権に対する十分な配慮とサステナビリティへの積極的な取り組み姿勢を改めて認識しました。

CPF では、外国人労働者にとっても安全な労働環境が整備されていました



CPF サラブリー工場



監査にご協力いただいた CPF の皆さんと



カンボジア人職員への労働実態ヒアリング



防災設備にはカンボジア語表記を徹底



副原料を山積みにならないように提言

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調査を実施しています。2022 年度は、海外サプライヤー 331 社を調査し、食料取引における安全確保のための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。2022 年度は 42 社の定期監査・フォローアップ監査を実施しています。詳細は顧客責任 (P137) をご参照ください。

中食製造業者へのサステナビリティ第三者監査を実施

グループ会社のファミリーマートの中食製造を委託する工場では、多くの外国人技能実習生が働いており、重要な労働力となっています。

2022 年度は 31 工場で、適切な雇用がされているか、施設内での母国語表記がされているか、従業員の安全衛生・適切な健康管理がされているか等 200 項目のセルフチェックアンケートを実施しました。工場での監査は、コロナウイルスの感染拡大と衛生管理の重要性に鑑み、各地の新型コロナウイルス感染症まん延防止等重点措置終了後にオンライン形式と実地での立会いを併用し、合わせて 12 工場を対象としてオンライン形式で実施し、それぞれの工場で重大な問題が無いことを確認しました。

今後も持続可能なサプライチェーンの構築に向け、アンケートと監査・モニタリングの対象を拡大していきます。

バリューチェーンにおけるサステナビリティ：体制・システム

違反サプライヤーへの対応

当社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共に、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。

2022年度の調査では、児童労働の禁止、強制労働の禁止、生活賃金の支払等を含む重要設問に対するサプライヤーからの回答を、サステナビリティ推進部で精査し、課題の共有と再確認が必要な課題とサプライヤーを抽出しました。精査の結果、抽出された 30 会社の再確認依頼を、サプライヤーの担当事業部に依頼しました。担当事業部ではサプライヤーに再確認課題を説明し共有するとともに、課題に対するサプライヤーの対応の詳細な調査を実施しました。

その結果、再確認した課題はサプライヤーでそれぞれの方法により対応されていると判断し、2022年度はサプライヤーに対する是正の依頼はありませんでした。このように本調査を通じてサプライヤー自身による積極的な報告と、事業部門によるサプライヤーへの関与、及び問題点が発見された場合サプライヤーに是正措置を求めることで、サプライヤーによる問題改善に向けた取組みを促します。

是正依頼等を継続的に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組んでいきます。

■ 2022年度サステナビリティ調査結果

重要設問の内容		課題の再確認・是正依頼		
項目	設問による確認項目の例	再確認依頼件数	割合 (320社中)	是正依頼件数
サステナビリティ責任体制の明確化	社内責任者を任命し、推進体制が明確化されている。	12	3.8%	—
汚職等腐敗防止	方針が明確化されており、担当者によりモニタリングを実施している。	8	2.5%	—
情報漏えいの防止	情報管理規程を策定し、全従業員へ周知している。	8	2.5%	—
児童労働の禁止	ILO (国際労働機関) 基準、当該国法令を踏まえた従業員の最低年齢を明確に定め、本人申告で年齢を確認し採用を行っている。	3	0.9%	—
強制労働の禁止	強制労働を行わない方針を掲げ、採用時に「パスポートやIDの原本を預かる等の行為」を行っていない。	6	1.9%	—
ハラスメントの禁止	ハラスメントを禁止することを明文化して、全従業員に周知している。また、実際にハラスメントの有無を確認している。	3	0.9%	—
団結権、団体権の保障	社員の団結権・団体交渉権を認めており、経営と定期的に労働環境の改善に関するコミュニケーションの機会を年1回以上設けている。	4	1.3%	—
差別の禁止	人材募集告知や人材派遣会社への要望で性別・人種・宗教等による募集制限を行っていない。	3	0.9%	—
適正な賃金支払い (生活賃金の支払い)	当該国の法定最低賃金を上回る賃金を支払っている。	2	0.6%	—
適切な労働時間管理	労働時間を適切に管理する仕組みがあり、労働時間は当該国の法定基準を超えない範囲である。	4	1.3%	—
休日の取得	全ての従業員が毎週1日以上以上の休日を取得している。	2	0.6%	—
危険な箇所と作業の特定	労働安全衛生上の危険な箇所と作業を特定し、全てのリスクに対策を講じている。	3	0.9%	—
労働安全衛生の作業手順書	労働安全衛生の管理に関する作業手順等がある。	3	0.9%	—
労働災害への対策	発生した労働災害を全て把握し、削減のための施策を実施する仕組みがある。	2	0.6%	—
衛生的な職場付帯設備	全ての施設が衛生的に保たれており、地元当局の調査等でも、過去5年以上、指摘を受けたことはない。	3	0.9%	—
廃棄物の処理	マニュアルがあり、1年に1回以上周知し実践している。	1	0.3%	—
排気・排水の処理	規制による要求以上の厳しい基準を設けて管理している。	7	2.2%	—
責任ある原材料調達	90%以上の原材料について、原産地まで遡ってトレーサビリティを確保しており、環境・社会面で問題ないことをチェックした上で仕入れる仕組みがある。	8	2.5%	—
近隣住民に配慮した開発	近隣住民からの苦情・問合せ窓口の有無 (騒音、悪臭、空気や水等の環境汚染に関して等)。	1	0.3%	—
対象会社数		30	9.4%	—

バリューチェーンにおけるサステナビリティ：体制・システム

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、ESG 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 ESG 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 ESG 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 ESG チェックリスト」を用いて、投資案件が、ESG 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どを、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 28 のチェック項目から成り立っています。

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。

※ 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コミュニティの発展

既存事業の ESG リスク評価（グループ会社実態調査）

グループ会社における環境汚染の未然防止、労働慣行のリスク評価を目的として、現地訪問調査を 2001 年より継続的に行っています。2023 年 3 月末までに世界各国の合計 296 事業所で調査を実施しました。

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、労働慣行、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。


現地訪問調査
 2023 年 3 月末まで
世界 296 事業所








訪問調査レポート DOLE PHILIPPINES 実態調査

2020 年 1 月、フィリピンでバナナ・パイナップルを始めとした生鮮果実・フルーツ缶を製造する DOLE PHILIPPINES 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もとに土壌汚染・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が確認できました。また、同社敷地内でのバイオマス発電や、地域の学校への寄付等、社会・環境に資する活動に積極的に取り組んでいる様子も確認できました。



バリューチェーンにおけるサステナビリティ：商品ごとの取組み方針と内容

商品ごとの個別方針

- 自然林と森林資源保護に関する調達方針 (https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/sustainable_procurement_policy_on_natural_forests_and_forest_resources.pdf) 
- 天然ゴム調達方針 (https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/natural_rubber_policy.pdf) 
- 持続可能なパーム油の調達方針 (https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/sustainable_palm_oil_procurement_policy.pdf?220620) 
- カカオ豆調達方針 (https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/cocoa_beans_procurement_policy.pdf) 
- コーヒー豆調達方針 (https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/coffee_beans_procurement_policy.pdf) 
- 原料鯉鮪類調達方針 (https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/raw_material_tuna_procurement_policy.pdf) 
- Canopy とのセルロースファイバー (MMCF) の調達方針 (https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/commitment_of_protecting_forests_2019.pdf) 

森林保護に関連する商品


伊藤忠商事では、森林の保護に関連する以下のようなコモディティを取扱っており、サプライヤーへのサプライチェーン・サステナビリティ行動指針に加えて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ています。本方針は少なくとも年1回見直し、必要に応じて改訂します。

森林の保護に関連するコモディティ

- 木材、木材製品、製紙用原料及び紙製品
- 天然ゴム
- パーム油
- 木質バイオマス燃料

自然林保護と森林資源の持続的利用継続の方針・体制

自然林と森林資源保護に関する調達方針

自然林と森林資源保護に関する調達方針 (https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/sustainable_procurement_policy_on_natural_forests_and_forest_resources.pdf) 

体制

毎年、カンパニーの経営陣に対して、目標設定と目標に対する進捗状況を報告し、了承を取得しています。NGO 等ステークホルダーからの指摘等も共有し、課題があれば、取組み方針の見直し等を図ることとしています。

パーム油に関しては、方針に基づいた調達は主管部署である食料カンパニー食糧部門油脂・カカオ部が行っています。

木材、木材製品、製紙用原料及び紙製品では、当該商品を取扱うメンバーに対して、サステナビリティ推進担当者が少なくとも年1回の研修を行い、森林資源開発に関する国内外の動向や諸問題、持続可能な森林資源の活用について啓発を行っています。

バリューチェーンにおけるサステナビリティ：商品ごとの取組み方針と内容

木材、木材製品※、製紙用原料及び紙製品

伊藤忠商事では、パルプ・紙製品、木材・木材製品※、ウッドチップの材料調達・製造・流通に関わっており、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、認証材、または高度な管理が確認できる材を2025年までに取扱い比率 100% の調達を目指して事業活動を推進しています。



※ ボード類 (合板、MDF、パーティクルボード等) を含む

METSA FIBRE 社における FSC® と PEFC の森林認証

伊藤忠商事は、年間約 320 万 t のパルプ生産能力を誇るフィンランドの世界最大級の針葉樹パルプメーカーである METSA FIBRE 社の株式を保有し、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活動しています。同社では、約 90% は FSC (Forest Stewardship Council) と PEFC (Program for the Endorsement of Forest Certification Schemes) の 2 つの森林認証を有する森林資源から、100% トレース可能なパルプを製造しています。



2017年に稼動したアネコスギ工場

フィンランドでは原木成長量が消費量を上回っており、長期的な原木の安定供給が可能な国です。このような優良パートナーとの取組み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。

中国材のトレーサビリティを証明する仕組み作り

伊藤忠建材では、2013年から、中国で製造された合板のトレーサビリティを証明する仕組み作りに取り組んでいます。2020年、この仕組みの有効性について認証機関である日本ガス機器検査協会 (JIA) に評価を依頼、主要なサプライチェーンについて適正にトレーサビリティが確保され、「グリーン購入法」、「クリーンウッド法」に適合しているとの評価を頂きました。この取組みは伐採許可書等の証跡書類の入手や各工場の監査、伐採地の視察等により、伐採地から単板工場、合板製造工場に至る全てのサプライチェーン上の過程を管理し、トレーサビリティを確保するものです。これにより、中国で製造された森林認証を取得していない合板のうち、約 4 割について、違法伐採の材を使用していないという信頼性を確保することができました。

NGO とのエンゲージメント (マレーシア / サラワク州の違法伐採・人権問題の指摘対応)

NGO による違法伐採、人権問題の指摘を受けているサラワク州においては、定期的にサプライヤーに加え、州政府、木材協会、人権委員会、人権派弁護士、現地住民、現地 NGO や森林コンサルタント等幅広くヒアリング調査を実施し、実態把握に努めています。調査を通じ NGO が指摘する問題は見つかりませんが、懸念を払拭するための具体的な取組みを行うよう、繰り返し働きかけた結果、近年、サプライヤーが積極的に森林認証取得に動き出し、森林認証林区が増加しています。またサラワク州政府も、違法伐採排除に向けた規制強化や森林認証取得促進策を打ち出す等変化が起きています。



アナップ・ムブット森林管理区の先住民コミュニティとの面談

バリューチェーンにおけるサステナビリティ：商品ごとの取組み方針と内容

森林認証と合法性のパフォーマンスデータ

Ⅰ 木材・木材製品*のパフォーマンスデータ

伊藤忠商事は取扱っている木材・木材製品を、森林認証と合法性の根拠により以下4カテゴリーに分類して、パフォーマンスを評価しています。カテゴリー (A) は「(A) 森林認証を受けたサプライヤーから取扱う材 or 認証機関より管理材として認められた材」として FSC® 認証 or PEFC 認証を取得しています。

* ボード類 (合板、MDF、パーティクルボード等) を含む

合法性根拠の分類	品目	実績			目標
		2020年度	2021年度	2022年度	2025年度
認証材 or 高度な管理が確認可	(A) 森林認証を受けたサプライヤーから取扱う材 or 認証機関より管理材として認められた材 (FSC or PEFC 認証を取得)	35%	35%	25%	100%
	(B) 森林認証制度に基づく「低リスク」評価国・地域で伐採を行った材	43%	43%	62%	
	(C) 原産地の法令に適合して伐採されたことを証明する書類により合法性を確認した材*1	22%	22%	13%	
—	(D) 「追加的措置」により合法性を確認した材*2	0%	0%	0%	0%

*1 具体的には輸出許可証・原産地証明等により確認した材

*2 具体的にはサプライヤーに対して、流通経路の提示を求める等によって、法律に適合して伐採されたことを確認した材

Ⅱ 製紙用原料のパフォーマンスデータ

伊藤忠商事で取扱っているチップ・パルプ等の製紙用原料は「森林認証を受けたサプライヤーから取扱う材 or 認証機関より管理材として認められた材」として FSC or PEFC 認証を取得しています。

合法性根拠の分類	品目	実績			目標	
		2020年度	2021年度	2022年度	2025年度	
認証材 or 高度な管理が確認可	森林認証を受けたサプライヤーから取扱う材 or 認証機関より管理材として認められた材 (FSC or PEFC 認証を取得)	チップ	100%	92%	97%	100%
	パルプ	100%	100%	100%	100%	

* ライセンス No. FSC® C009841

天然ゴム

伊藤忠商事は天然ゴムビジネスにおいて、加工事業を行っています。天然ゴムは、世界消費量の約7割がタイヤに使用される生活に欠かせない天然資源である一方、タイやインドネシア等の東南アジアを中心とする世界生産量の約85%を小規模農家に依存しています。世界的なモーターゼーションによって、今後も天然ゴム需要の拡大が見込まれる中、森林減少や小規模農家の権利侵害・貧困問題といった課題により一層配慮した事業活動は不可欠となっています。そのような状況に対応して、伊藤忠商事は、2018年10月に設立された Global Platform for Sustainable Natural Rubber (GPSNR 持続可能な天然ゴムのための新たなグローバルプラットフォーム) に設立メンバーとして参画し、GPSNR が規定する12原則に合意し、プラットフォームの基準の策定と、その運用に協力しています。

また、自社のバリューチェーンを活用し、天然ゴムのトレーサビリティ、サステナビリティの実現を目指す取組み「PROJECT TREE」を推進しています。当プロジェクトを通じて、天然ゴム産業全体のサステナビリティ推進に貢献していきます。

* 天然ゴム調達方針 (https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/natural_rubber_policy.pdf) 

GPSNR への参加

2018年10月、伊藤忠商事は持続可能な天然ゴムのための新たなグローバルプラットフォーム「Global Platform for Sustainable Natural Rubber」に日本の商社で唯一設立メンバーとして参画しました。本組織は天然ゴム産業に関わる自動車メーカー、タイヤメーカー、天然ゴム加工企業によって設立され、サプライチェーンを通じて協業し、トレーサビリティの確立や、より高い持続可能性が実現されることを目指していきます。

バリューチェーンにおけるサステナビリティ：商品ごとの取組み方針と内容

PROJECT TREE の取組み

当社は、事業投資先の天然ゴム加工会社 PT. Aneka Bumi Pratama (ABP)、タイヤ卸・小売事業会社 EUROPEAN TYRE ENTERPRISE LIMITED のバリューチェーンを活用し、天然ゴムのトレーサビリティ、サステナビリティの実現を目指す取組「PROJECT TREE」を展開しています。

当プロジェクトにおけるブロックチェーンを活用したトレーサビリティシステムは、伊藤忠テクノソリューションズ (株) が開発し、天然ゴム業界初の試みです。

ABP が調達する天然ゴム原料は、当該システムのスマートフォンアプリによって取引内容・日時・位置情報等がブロックチェーン上に記録され、地図上に表示されます。その後、ABP 工場内で加工され、原産地情報付きの天然ゴムとしてタイヤメーカーへ販売されます。そこで生産される協賛タイヤの売上の一部から原料サプライヤーへ対価を支払う仕組みを実装し、スマートフォンや銀行口座を持たない小規模農家に対しては、農具・肥料等の物品を配布します。同時に、現代奴隷問題を含めたリスクアセスメント、及び生産性向上のための研修を実施します。加えて、国際 NGO の Proforest、SNV によるコンサルティング・監査を受けながら、サプライチェーンにおけるリスクアセスメントの結果に基づく改善計画も順次実行します。当プロジェクトは、同業の天然ゴム加工会社や、タイヤ卸・小売・自動車メーカー、消費者等、天然ゴムに関わる全てのステークホルダーに広げていく構想であり、協賛するタイヤ製品は、環境意識の高い欧州地域から順次世界展開を目指します。また、GPSNR のポリシー及び目標達成にも貢献することも期待されています。

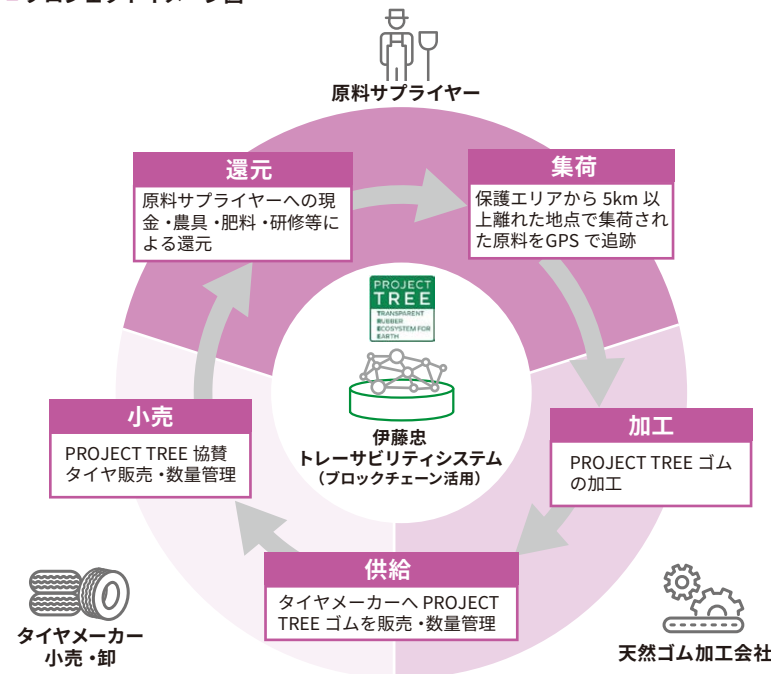
伊藤忠商事は、企業理念「三方よし」による持続的成長を目指し、国連で採択された 2030 年の「持続可能な開発目標 (SDGs)」達成にも貢献していきます。

- 関連リリース：ブロックチェーンを活用したトレーサビリティ実証実験について (<https://www.itochu.co.jp/ja/news/press/2019/190201.html>)
- 関連リリース：世界初ブロックチェーンを活用した天然ゴムトレーサビリティ「PROJECT TREE」の商用開始について (<https://www.itochu.co.jp/ja/news/press/2021/211201.html>)
- PROJECT TREE ホームページ (<https://project-tree-natural-rubber.com/>)

天然ゴムのパフォーマンスデータ

内容	2022年度実績	目標 (2025年度)
天然ゴム・トレーサビリティ比率	4.5%	100%
キャパシティ・ビルディング、サステナビリティ教育活動	4,128人	—

プロジェクトイメージ図



バリューチェーンにおけるサステナビリティ：商品ごとの取組み方針と内容

パーム油

パーム油については、農園の開発や生産に係わる環境破壊及び人権侵害との関連性が指摘されています。伊藤忠商事は、パーム油のトレーディングを行っており、パーム農園事業には関与していませんが、流通の一翼を担うものとして本課題を特に配慮を要するものと認識しています。生産者と消費者を繋ぐ立場としての責任を持ち、企業の社会的責任を果たすため、「パームオイルのための円卓会議 (RSPO)」に加盟して取組みを推進していると同時に、各業界団体と協力の上、MSPO※1や ISPO※2といった RSPO 以外の認証油の普及にも力を入れています。また、『持続可能なパーム油の調達方針』を策定し、サプライチェーンの透明化を進め、持続可能なパーム油の調達体制強化を推進することで、『自然林保護と森林資源の持続的利用継続』の実現を目指していきます。

※1 Malaysian Sustainable Palm Oil
 ※2 Indonesian Sustainable Palm Oil

● [持続可能なパーム油の調達方針](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/sustainable_palm_oil_procurement_policy.pdf) (https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/sustainable_palm_oil_procurement_policy.pdf) 

トレーサビリティの確立

伊藤忠商事はパーム油の安定調達及び供給を実現し、企業の社会的責任を果たすために、サプライチェーンの検証を行い、問題点を発見・改善することによって、目標の一つに掲げていました『2021年までにミルレベルまでのトレーサビリティ 100%』を達成しました。今後は もう一つの目標である『2030年までに当社が調達する全てのパーム油を、持続可能なパーム油※1に切り替えていく』の達成を目指します。特に NDPE 原則 (No Deforestation, No Peat, No Exploitation)※2 に基づく調達の実現を目指します。

※1 持続可能なパーム油：RSPO、MSPO、ISPO等これに準ずる基準に応じ、NDPEポリシーを遵守するサプライチェーンから供給されるパーム油
 ※2 No Deforestation, No Peat, No Exploitation (NDPE)：森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ

「持続可能なパームオイルのための円卓会議 (RSPO)」加盟

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、RSPO が規定する原則と基準 (Principles and Criteria for the Production of Palm Oil) を尊重し、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拡大することで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。

現地調査を含むサステナビリティ・サプライヤー調査や、サプライヤーとの直接のコミュニケーションを通じて、重点項目の確認を行い、調達に活かしています。

運用にあたっては、取引先や専門家等のステークホルダーとも協力し、定期的に調達方針の見直しを行います。本件に関する情報開示は、ESG レポート・サステナビリティアクションプラン・The Annual Communication of Progress (ACOP) 等を通じ公開します。

- [RSPO Supply Chain Certificate](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/rsपो_scc_certification_2023.pdf) (https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/rsपो_scc_certification_2023.pdf) 
- [サステナビリティアクションプラン \(P24\)](#)
- [The Annual Communication of Progress \(ACOP\)](https://rsपो.org/members/2-0034-06-000-00/) (https://rsपो.org/members/2-0034-06-000-00/)

伊藤忠の取組みについては、以下の開示情報もご参照ください。

- [パーム油のサステナブルな調達に対する取組み](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/fact_sheet_2023.pdf) (https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/fact_sheet_2023.pdf) 
- [リファインリーリスト](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/refinery_list_2023.pdf) (https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/refinery_list_2023.pdf) 
- [ミルリスト](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/mill_list_2023.pdf) (https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/mill_list_2023.pdf) 

持続可能なパーム油の調達パフォーマンスデータ

2030年までに当社が調達する全パーム油を、持続可能なパーム油に切り替えることを目標に掲げています。現時点の取組み進捗実績と目標は以下の表の通りです。

区分	実績			目標
	2020年	2021年	2022年	2030年
パーム油取扱数量	340,000mt	307,000mt	352,000mt	
<主要サプライヤー>	Malaysia	Malaysia	Malaysia	Malaysia
	Indonesia	Indonesia	Indonesia	Indonesia
RSPO Members	10/10 (100%)	10/10 (100%)	10/10 (100%)	100%
Suppliers under NDPE policy	10/10 (100%)	10/10 (100%)	10/10 (100%)	100%
< Certified Sustainable Palm Oil >				
RSPO 認証油	12.68%	16.89%	19.24%	
< Traceability >				
Traceable to the mills	99.90%	100%	100%	100%

バリューチェーンにおけるサステナビリティ：商品ごとの取組み方針と内容

木質バイオマス燃料

伊藤忠商事は、経済産業省が2012年7月に開始した「再生可能エネルギーの固定価格買取 (FIT) 制度」に基づき、PEFC 認証、FSC 認証等の第三者認証制度に則り合法性証明を取得した木質バイオマス燃料を調達します。

また、必要に応じて独自に第三者機関を起用し、燃料サプライヤーの認証管理が適切に実施されているかを確認し、トレーサビリティの確保に努めます。

万一、当社調達方針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の取り扱いを即座に停止の上、是正措置を求めるとともに、サプライヤーへの指導・支援を行います。

木質バイオマス燃料のパフォーマンスデータ

伊藤忠商事で取り扱っている木質バイオマス燃料は、「森林認証を受けたサプライヤーから取り扱う材 or 認証機関より管理材として認められた材」として FSC or PEFC を取得しています。

合法性根拠の分類		品目	2022年度
認証材 or 高度な管理が確認可	森林認証制度	森林認証を受けたサプライヤーから取り扱う材 or 認証機関より管理材として認められた材 (FSC or PEFC 認証を取得)	100%

※ ライセンス No. FSC® SCS-COC-000320 PEFC® CEF0610 (伊藤忠の認証番号を記載)

食品

カカオ豆・コーヒー豆

伊藤忠商事ではチョコレート・コーヒー製品の原料として、カカオ豆・コーヒー豆の取扱いがあり、コーヒー豆については UNEX 社 (グアテマラ) を子会社として集荷事業を運営しています。

カカオ豆・コーヒー豆は栽培適地が赤道付近に集中し、農園開発・生産において人権や自然環境への影響が指摘されており、企業の社会的責任を果たすため「調達方針」を設定し、環境や人権に配慮した持続可能な調達を推進します。

- カカオ豆調達方針 (https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/cocoa_beans_procurement_policy.pdf)
- コーヒー豆調達方針 (https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/coffee_beans_procurement_policy.pdf)

カカオ豆・コーヒー豆の取引経路

カカオ豆



コーヒー豆



カカオ豆・コーヒー豆の取引概要

内容	カカオ豆	コーヒー豆
取引概要	トレード	トレード、集荷選別
対象	単体・子会社	単体・子会社 (UNEX 社を含む)
主な買付先	ガーナ、中南米	ブラジル、ベトナム、グアテマラ他
主な販売先	日本、米国	日本、欧州、北米、アジア
取組み事例	サステナブル・カカオ豆の取組み (P158)	サステナブル・コーヒー豆の取組み (P158) UNEX 社 (グアテマラ) の取組み (P159) Farmer Connect 社との取組み (P159)

サステナブル・カカオ豆の取組み

伊藤忠商事は2007年よりサステナブル・カカオ豆の取扱いを開始。カカオ豆のトレーサビリティを一層強化し、人権・環境への配慮、農民の貧困撲滅、生活水準の向上に資するカカオ豆の取扱いを推進します。

サステナブル・コーヒー豆の取組み

伊藤忠商事は約15年以上にわたりサステナブル・コーヒー豆の取扱実績があります。特に、UTZ・Rainforest Alliance・4C 等の団体による認証・顧客の定義するサステナブル認証のコーヒー豆の取扱強化を推進します。

バリューチェーンにおけるサステナビリティ：商品ごとの取組み方針と内容

UNEX 社 (グアテマラ) のコーヒー産地取組み

伊藤忠商事はグアテマラにてコーヒー集荷を行う子会社である UNEX 社を通じ以下の取組みを推進しています。

項目	内容
小規模農家の技術支援	小規模農家の生産性向上のため、農業技術（陸木の活用法、土壌管理等）の供与
移動病院の支援	近隣に病院の無い山岳地域に住むコーヒー生産者及びその家族への医療提供
保育施設運営の支援	児童労働防止のため、収穫に従事する労働者の子女に対し、教育・飲食等を提供
女性生産者の支援	女性を中心とするコーヒー生産者団体 (COMAL) との取組みを実施し、女性支援・ジェンダー平等の精神から農事指導等を提供

Farmer Connect 社との取組み

伊藤忠商事はコーヒー・トレーサビリティ情報を閲覧できる IT プラットフォームの構築を目指す Farmer Connect 社と、2019年9月から取組みを開始し、2021年3月に投資をしました。コーヒーの生産、流通、販売等を担う多くの企業や消費者と共にコーヒー業界の成長に貢献していきます。

項目	内容
サプライチェーンのトレーサビリティ強化	コーヒー豆の栽培・ブレンド、生産地、集荷拠点から顧客までのトレーサビリティ情報をブロックチェーン技術にて記録・保管。
消費者・企業が直接、生産者を支援する仕組み作り	Web アプリ「Thank My Farmer」を通じ、消費者・企業が直接、コーヒー生産者にチップを支払うことで持続可能なコーヒー生産プロジェクト支援を可能とする。

サステナブル・コーヒー豆の調達パフォーマンスデータ

	2021年度実績	2022年度実績	目標 (2030年度)
サステナブル・コーヒー豆	36%	29%	50%

乳製品

伊藤忠商事では生産・品質管理体制が整備された海外の乳製品サプライヤーから乳原料やチーズ等の乳製品を安定的に調達し、輸入しています。日本の乳製品供給体制は農業政策の一環として北海道を中心に国内での生産・供給体制が構築されていますが、昨今の国内消費量増加を受けて、TPP や EPA 等の貿易自由化協定の下で緩やかに輸入機会が拡大しています。乳製品における主要な生産国（ニュージーランド・オーストラリア・欧州・北米・南米）の生産者団体や各企業は、徐々に持続的成長が可能な生産体制の構築に向けた取組みを開始しています。今後もより安心して安全な乳製品をお届けできるよう、各営業担当による定期訪問調査等を通じて主要産地・サプライヤーの取組み状況を把握し、一層の関係構築に努めます。

生乳の安全性確保

乳製品のサプライチェーンにおいて生乳の安全性確保は最も重要です。酪農家で搾乳、集乳され、乳製品工場へ搬入された生乳は受入段階で抗生物質のコンタミテストが実施され、安全性が確認された生乳のみが使用される体制になっています。また、製造されたチーズ、バターは 10kg や 20kg の段ボール箱に、脱脂粉乳（粉ミルクは含まず）は 25kg 紙バッグを中心に製造工場内で個別包装され、製造日が印字されますので、製造工場内では生産日までトレース可能な状況となっています。肉牛や乳用牛の飼育に用いられるホルモン剤や抗生物質の基準は各国関係機関によって定められており、各乳製品メーカーは基準に基づいて自主管理規程を設けています。

牧場の持続可能性への取組み

一例として、伊藤忠商事にとって重要な供給拠点であるニュージーランドでは放牧中心の乳牛飼育が基本であり、牧場が荒れないように定期的に放牧地を変えながら飼育する等、生産性向上に資する取組みを進めています。また、ニュージーランド等では牧草のみを食べて育つ肉牛・乳用牛から生産されるグラスフェッドバターの製品開発・流通が始まっています。一般的なバターは穀物を中心に育てた牛のミルクを使うのに対して、グラスフェッドバターは牧草だけ、もしくはある割合以上で牧草のみを食べて育った牛のミルクを使用しており、酪農家の経済的負担が少ないというメリットがあります。

バリューチェーンにおけるサステナビリティ：商品ごとの取組み方針と内容

食肉

HyLife Group Holdingsでのトレーサビリティ確立

HyLife 社では、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することが出来ました。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北米最大規模の1社となりました。



豚肉加工過程

イニシアティブへの参加について

持続可能かつサステナブルな牛肉生産を目指し、生産者から小売業まで業態が多岐にわたる企業が Global Round Table for Sustainable Beef、通称 GRSB というイニシアティブへ参加しています。伊藤忠商事は GRSB に参加している複数の参加企業との取引関係を構築しており、最新の動向等に関する情報交換を行っています。

トレーサビリティのパフォーマンスデータ

伊藤忠商事は食の安心安全を第一に考える中、何よりお客様へお届けする商品が生産者までしっかりとトレーサが図れる事を大前提にしています。

伊藤忠商事が取扱う全ての食肉(牛肉・豚肉・鶏肉)のサプライヤー(主に海外)では100%、生産段階までトレーサバックができる仕組みを構築しています。

トレーサバックができる仕組み
 サプライヤーの **100%**

内容	実績		
	2020年	2021年	2022年
食肉取扱量	約15万t	約15万t	約13万t

グループ会社・サプライヤーにおけるアニマルウェルフェアの促進

伊藤忠グループは、取扱っている食肉に関して、家畜が快適な環境下で飼養され、家畜のストレスや疾病を減らすことが重要であると考えています。このようなアニマルウェルフェアの取組みが、生産性の向上や安全な畜産物の生産にも繋がるという考えに基づき、食肉関連のグループ会社・サプライヤーと共同して、現地の法律に則って、家畜を人道的に取扱う取組みを推進しています。

■ 食肉サプライヤーの取組み

HyLife 社は取扱う豚を人道的に扱う事を最優先に考え、全従業員が全うすべき義務、責任としています。

具体的には豚の肥育段階において最も負荷がかからない環境を整え、栄養管理、飼育環境、健康管理に細心の注意を払っています。

HyLife 社の農場はカナダ品質保証プログラムの認証を受けており、また全従業員は動物の適切なハンドリングを行うべく、包括的なトレーニングを受けています。

■ グループ会社の取組み

グループ会社のプリマハム(株)では、最新鋭の農場新設を進めており、2023年に一部操業を開始しました。さらに第二期工事は2026年完成を予定しており、フリーストール(パイプ等による1頭ずつの仕切をなくす仕組み)の採用等アニマルウェルフェアへの対応を公表しています。詳しくは「アニマルウェルフェアへの対応 (<https://www.primaham.co.jp/sustainability/materiality/materiality6.html>)」をご覧ください。

水産物

伊藤忠商事では水産物としては鯷(かつおまぐろ)類を中心に取扱っており、インドネシアでは合弁のツナ缶工場 PT.Aneka Tuna Indonesia 社(ATI)をパートナーとして運営しています。鯷においては自主管理規定を設け、各漁業団体によって適切に管理されているもののみを調達する方針を徹底しています。

◦ 原料鯷類調達方針 (https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/raw_material_tuna_procurement_policy.pdf)

バリューチェーンにおけるサステナビリティ：商品ごとの取組み方針と内容

目標

高度回遊魚である鯉鮪類において漁業者における MSC^{※1}取得は限定的である現状下、缶詰原料用の鯉鮪のトレードにおいては漁業者にも働きかけ、2021年度の MSC 原料の取扱数量 6,500t/年 (全取扱数量の 4%) を、2025年度までに 15,000t/年を目指します。

ATI 社における一本釣り^{※2}原料数量は、2013年度の 8,000t から 2022年度には 13,000t (ATI 社全取扱数量の 25%) と伸長し、世界でも数少ない一本釣り原料使用の多いツナ缶工場となっています。引き続き一本釣り原料の確保・維持拡大に努めます。

^{※1} MSC (Marine Stewardship Council、海洋管理協議会) とは 1997 年設立の持続可能な漁業の普及に取組む国際 NPO。本部はイギリスのロンドン。
^{※2} 一本釣り漁法は魚を一本一本釣り上げる漁法で一度に大量に漁獲することがなく、持続可能な漁法であり、対象漁獲物以外の混獲も回避することができ環境に優しい漁法とされています。

責任ある水産資源調達のためのサプライヤー調査

全ての取扱水産物において責任ある水産資源調達のため、各漁業団体と協力を推進し、サプライヤーの定期訪問調査を実施しています。定期訪問調査については、当社食品安全・コンプライアンス管理室と連動し当社社内選定基準に該当するサプライヤー 28 社に対し、毎年各営業担当が訪問調査を実施し、ESG の観点からも適切なサプライヤーであることを確認しています。

特に取扱の多い鯉鮪類については 2017 年 9 月に「鮪取扱管理規定」という自主管理規定を設け、IUU 漁業 (違法操業、Illegal, Unreported and Unregulated) からの調達を行わず、「中西部太平洋まぐろ類委員会 (略称：WCPFC)」等により適切に資源管理されている漁業者のみから、原産地の明らかな水産物の調達・仕入れを行っています。

認証取得とイニシアティブへの参加

伊藤忠商事では 2018 年 3 月に MSC (Marine Stewardship Council) における流通業者の認証、CoC (Chain of Custody Certificate)^{※1} 認証を取得しています。

鯉鮪事業においては 2012 年に鮪資源の持続的利用を目的として設立された「責任あるまぐろ漁業推進機構」(略称：OPRT) に加盟し、先の自主管理規定に則った取組みを推進しています。

ATI 社においては、鯉鮪漁法の中でも最も環境に優しいとされる一本釣り原料の取扱いを強化しています。ATI 社においてはインドネシアの一本釣り協会 (Indonesian Association of Pole & Line and Hand Line) に 2014 年に加盟し、FIP (Fishery Improvement Program)^{※2} に使用されるデータの提供、インドネシアでの MSC 審査への協力等を行っています。また国際機関では 2016 年に ISSF (International Seafood Sustainability Foundation)^{※3} にも加盟し、同様に情報提供等の協力を行っています。



一本釣り漁獲風景

^{※1} CoC (Chain of Custody Certificate) とは MSC における「加工・流通過程の管理」において、MSC 認証を受けた水産物・製品のトレーサビリティを確保するための加工・流通業者に対する認証です。
^{※2} FIP (Fishery Improvement Program) とは漁業改善プロジェクトのことで、MSC 認証取得が難しい小規模漁業者や市場関係者が協力し、MSC に準拠する漁法で将来的な MSC 取得を目指し持続可能な漁業を目指し活動するプロジェクトです。
^{※3} ISSF (International Seafood Sustainability Foundation) 2009 年大手ツナ缶業者の呼びかけにより発足した持続可能な鯉鮪漁業を目指し活動する団体です。

■ 認証取得等のパフォーマンスデータ

項目		2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績	2025年度目標
当社取扱い水産原料	MSC / CoC 数量	2,600t	6,500t	7,500t	15,000t
	当社取扱い水産原料の取扱いに占める MSC / CoC 認証取得の割合	1.4%	4%	4%	8%
ツナ缶詰原料用鯉鮪	ATI 社一本釣り原料数量	18,800t	19,300t	13,000t	21,000t


MSC、COC 数量
 2025 年度目標 **15,000 t**

バリューチェーンにおけるサステナビリティ：商品ごとの取組み方針と内容

繊維原料

近年、世界的なファッションブランドが、サプライチェーンにおける労働環境の整備及び衣料品廃棄問題等への対応として、素材調達におけるオーガニックコットンや再生ポリエステル等の環境配慮型素材への移行を宣言する等、ファッション市場にサステナブルの潮流が浸透しつつあります。こうした中、ファッションアパレル部門では、伊藤忠商事の祖業である繊維原料のトレードにおいて、当社が主体となって取扱う繊維原料を、段階的に環境負荷の低い原料へとシフトし、かつ、原材料の調達から販売までのトレーサビリティを確立していくことを基本方針としており、2025年までに、繊維原料課が主体となって取扱う繊維原料の50%をトレーサ可能かつ環境負荷の低い原料に移行すると共に、ポリエステルに関しては80%を再生ポリエステルに移行することを目指しています。

インドのオーガニックコットン調達

■ インドのオーガニックコットン調達におけるトレーサビリティ



インドのオーガニックコットン調達の GOTS 認証*に関しては、認証取得したインドのジニング（綿花の収穫後に種と繊維を切り離す作業）工場から証明書付きのオーガニックコットン原綿を仕入れ、認証を取得した紡績工場に納品、同工場において紡績された糸を仕入れ、国内外の織・編工場等に販売しています。

また、オーガニックコットンのトレーサビリティに関しては、インドの綿農家のオーガニック農法への移行・ジニング工場や紡績工場の GOTS 認証取得サポート等の豊富な経験とネットワークにより、現在取扱っているインドのオーガニックコットン及び3年間のオーガニックコットンへの移行期間にあるコットンの調達に関して、綿農家まで100%トレーサブルとなっています。

* GOTS 認証：オーガニック繊維で作られた製品の認証のための要件を明確に示した総合的な基準であり、「認証された原料とそのトレーサビリティ」「ケミカルの使用について禁止と制限の規定」「分離と識別」「環境管理」「残留物の限界」「社会的規範」等から構成されている。



環境配慮型素材の拡充

ファッションアパレル部門では、数年前から天然素材をブランディングし、製品化して提案する取組みを進めてきましたが、昨今のグローバルアパレル市場におけるサステナブル素材への転換機運を受け、環境配慮型素材の拡充にも取り組んでいます。

2019年には、循環型経済の実現を目指す「レニュー（RENU）」プロジェクトを始動させ、第一弾商品として再生ポリエステルの展開を開始しました。

2021年3月には、針葉樹林由来のセルロース素材「クウラ（Kuura）」の試験展開を開始しました。フィンランド森林業界大手の Metsa Group と共同開発した新素材で、製造工場における再生可能エネルギーの使用や、製造工程における特殊溶剤の使用等による環境負荷の低減に加え、木材までのトレーサビリティを確立する等、革新的なサステナブル素材として注目を集めています。

今後も、環境配慮型素材の拡充に向けてグローバル企業との協業を加速していくと共に、中長期的な目標である製品化までのブランディング及びトレーサビリティの確立に向けて、紡績、織編、縫製等の各工程における認証の取得及び社内横断型ビジネスの拡大に取り組んでいきます。

- Canopy とのセルロースファイバー（MMCF）の調達方針について
(https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/commitment_of_protecting_forests_2019.pdf)
- レニュー（RENU）プロジェクト（P63）
- 伊藤忠商事が参画する Textile Exchange 「2025 リサイクルポリエステルチャレンジ」について
(<https://textileexchange.org/2025-recycled-polyester-challenge/>)

オーガニックコットン調達パフォーマンスデータ

オーガニックコットンについては、全て GOTS 認証を取得し、トレーサブルとなっています。

項目	2020年度	2021年度	2022年度
オーガニックコットン取扱量 (千 kg)	1,252	1,790	800
綿取引に占める割合	63%	86%	30%
オーガニックコットンのトレーサビリティ	100%	100%	100%
オーガニックコットンの GOTS 認証	100%	100%	100%

社会貢献活動

方針・基本的な考え方

伊藤忠商事はグローバルな視野を持って「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、3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。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。

伊藤忠グループ社会貢献活動基本方針

伊藤忠商事の企業理念である「三方よし」は、「売り手よし」「買い手よし」に加えて、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源があるとされています。「三方よし」に基づき、伊藤忠グループは、「事業活動による地域経済発展への貢献」と「事業地域及び世界各地における社会貢献活動」を通じて、地域社会・コミュニティと協調して相互の発展を目指しています。企業理念とサステナビリティ上の重要課題に沿って、以下「次世代育成」「環境保全」「地域貢献」の3つを社会貢献活動の重点分野に定めています。

1. 次世代育成

事業地域を中心に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。

2. 環境保全

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

良き企業市民としてコミュニティ開発を推進し、事業地域社会との良好な関係を構築し、事業地域との対話・協議を行います。

代表取締役 副社長執行役員 CAO
小林 文彦
1993年8月制定
2022年4月改訂

社会貢献活動の重点分野と事業との関わり

「『SDGs』への貢献・取組強化」は、2021年から始まった中期経営計画「Brand-new Deal 2023」の基本方針の一つとして掲げており、当社では主要戦略の一つとして位置付けられています。「環境・社会・ガバナンス (ESG) の視点を取り入れたサステナビリティ上の重要課題」と、事業戦略の「『SDGs』への貢献・取組強化」、及び社会貢献活動の重点分野の関連は以下に示す通りです。

重点分野	「『SDGs』への貢献・取組強化」サステナビリティ上の重要課題への対応	
次世代育成	主要なSDGs目標	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
	重要課題	健康で豊かな生活への貢献
環境保全	主要なSDGs目標	目標15：陸上生態系の保護、回復及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、土地劣化の阻止及び逆転、ならびに生物多様性損失の阻止を図る
	重要課題	気候変動への取組み (脱炭素社会への寄与)
地域貢献	主要なSDGs目標	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
	重要課題	人権の尊重・配慮

取組み：次世代育成

伊藤忠記念財団

1974年に伊藤忠記念財団 (2012年に公益財団法人へ移行) 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。

- 伊藤忠記念財団ホームページ
(<https://www.itc-zaidan.or.jp/>)
- 伊藤忠記念財団活動紹介 (5分30秒)
(<https://www.youtube.com/watch?v=6B6u3SwdEo&t=4s>)



子ども文庫助成事業 (1975年～現在)

「BRIDGING FOUNDATION (橋をかける基金)」ベトナムの小児病棟にて読み聞かせ



電子図書普及事業

眉間に貼ったスイッチでパソコンを操作し、「マルチメディア DAISY」を楽しむ。

認定NPO法人国境なき子どもたち (KnK) フィリピン青少年支援施設「若者の家」

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、2007年度より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」に係る支援を継続。



勉強を通じて夢を描く

ITOCHU SDGs STUDIO KIDS PARK



未来を担う世代である子どもたちが「遊び」を通して、SDGsの考え方を体験できる施設 ITOCHU SDGs STUDIO KIDS PARK を開設

子どもたちへのタブレット端末の寄贈



伊藤忠記念財団が取扱う電子図書「マルチメディア DAISY」を収めた中古タブレット端末を東京都内の特別支援学校、港区内の小・中学校、滋賀県内の全図書館・特別支援学校等へ寄贈

小中高校生の企業訪問等の受入



港区立青山小学校の校外授業受入

環境教室の実施



オンライン開催した「SDGs・環境教室」

社会貢献活動

取組み：環境保全

マングローブ植林プロジェクト



2021年8月より世界遺産の島、奄美大島・宇検村(うけんそん)とマングローブ植林活動を開始。

※ マングローブ：濃密に発達した細根が常に伸長と枯死を繰り返し、枯れ落ちた枝葉が泥炭となり蓄積することで、土壌中に高密度の炭素を隔離することから、単位面積あたりのCO₂吸収量が多い。



植林をする子どもたち

絶滅危惧種アオウミガメ保全プロジェクト



絶滅危惧種であるアオウミガメの保全活動を認定 NPO 法人エバーラスティング・ネイチャー (ELNA) を通じて支援。



絶滅危惧種アオウミガメ

アマゾン生態系保全プログラム



2016年度より、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物多様性保全プログラム「フィールドミュージアム構想」を支援。



絶滅危惧種のアマゾンマナティー

ボルネオ島熱帯雨林再生及び生態系保全プログラム



2009年から絶滅危惧種であるオランウータンの生息地でもある、ボルネオ島北東部(マレーシア国サバ州北ウルセガマ)で植林作業、維持・管理作業を含む現地植林活動を支援。



絶滅危惧種のオランウータン

東京大学大気海洋研究所 気候システム研究



1991年の旧東京大学気候システム研究センター発足当時からその趣旨に賛同し、研究支援を継続。



気候シンポジウムの様子(2018年12月)

取組み：地域貢献

国内拠点での地域貢献活動



国内7拠点(2023年4月1日現在)それぞれの地域で地域貢献活動を実施。拠点ごとの取組み詳細は、地域貢献 HP (<https://www.itochu.co.jp/ja/csr/social/community/index.html#activity-05>) をご覧ください。



ITOCHU SDGs STUDIO



2021年度より世の中のあるゆる SDGs に関する取組みを後押しする発信拠点として、ITOCHU SDGs STUDIO を開設。生活者一人ひとりが自分なりの SDGs との関わり方に出会える場として様々な企画を展開。



創業地、滋賀との取組み： 滋賀県立図書館への外国語絵本寄贈



海外拠点から集まった絵本

エッセンシャルワーカーへの 新型コロナウイルスワクチン接種



東京本社では、事業所内保育施設運営会社ポピンズ社を通じ、新型コロナウイルスワクチンの職場接種を希望する保育士約1,500名に対してワクチン接種を実施。

日本赤十字社による献血活動



東京本社では、1999年から日本赤十字社による献血活動を実施。永年の献血事業に対する功績やコロナ禍の献血への貢献が認められ、2021年度献血功労者(厚生労働大臣感謝状)を受領。

海外拠点での地域貢献活動



世界60ヶ国、約100拠点の海外店(2023年4月1日現在)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、伊藤忠らしい貢献を考え、実施。地域ブロックごとの取組み詳細は、地域貢献 HP (<https://www.itochu.co.jp/ja/csr/social/community/index.html#activity-04>) をご覧ください。

地域雇用創出の促進



伊藤忠グループのフィリピン・ミンダナオ島での バイナッフル生産事業

初期費用のローンや栽培ノウハウの提供、収穫物の買い取り等で農家を支援



資源の安定確保と地域社会への貢献・共存を両立する カスピ海油田開発事業

生産プラットフォーム (BP社提供)

ESG データ (社会)

第三者保証

独立した第三者保証報告書 (P207) : ★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 (株) 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

従業員の状況 (各年3月31日現在)

	単体					連結	
	従業員人数	男 (人)	女 (人)	平均年齢 (歳)	平均年間給与 (円)	従業員人数	臨時従業員数
2023年★	4,112	3,111	1,001	42.4	17,300,799	110,698	44,705
2022年	4,170	3,180	990	42.2	15,797,516	115,124	43,195
2021年	4,215	3,227	988	42.0	16,278,110	125,944	45,885

※ 臨時従業員数は、各年度の平均人員数です。

男女間賃金格差

全従業員	うち正規雇用従業員	うち有期雇用従業員
59.1%	60.5%	41.6%

※ 算出方法は「女性社員の平均年収÷男性社員の平均年収」です。

オペレーティングセグメント別従業員数★ (2023年3月31日現在)

	繊維	機械	金属	エネルギー・化学品	食料	住生活	情報・金融	第8	その他	合計
	単体	306	396	156	358	392	254	208	44	908
連結	6,300	13,412	495	12,100	34,667	17,800	16,140	7,163	2,621	110,698

地域別海外ブロック従業員数★ (2023年3月31日現在)

	北米	中南米	欧州・CIS	アフリカ	中近東	東アジア	アジア・大洋州
現地社員	131	110	267	63	108	572	592
駐在員	56	17	60	13	21	68	102
実習生	16	4	12	2	4	17	26
総計							2,261

※ 地域別海外ブロック従業員数は、海外現地法人及び海外支店・事務所在籍従業員数

海外ブロック従業員のマネジメント人材数 (2023年3月31日現在)

	北米	中南米	欧州・CIS	アフリカ	中近東	東アジア	アジア・大洋州
	マネジメント人材	86	38	81	9	29	310

※ 本社管理職相当

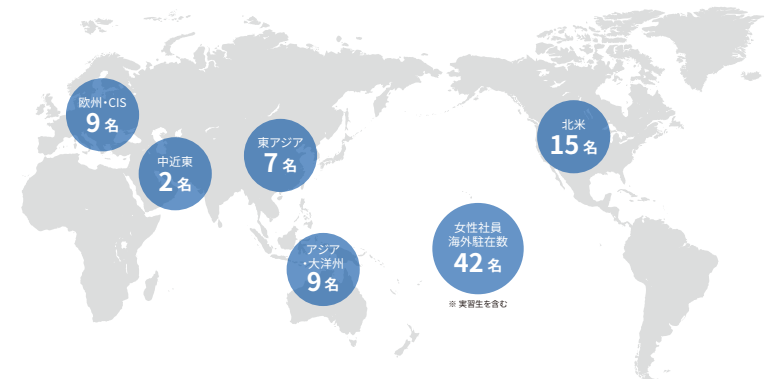
女性総合職、管理職、部長職級、役員及び執行役員比率 (各年3月31日現在)

	総合職			管理職※1			部長職級※2			役員及び執行役員		
	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率
2023年	★ 3,331	★ 375	★ 11.3%	★ 2,541	★ 219	★ 8.6%	※2 401	※2 3	※2 0.7%	★ 41	★ 4	★ 9.8%
2022年	3,395	359	10.6%	2,569	210	8.2%	413	3	0.7%	42	4	9.5%
2021年	3,435	346	10.1%	2,588	209	8.1%	411	3	0.7%	46	4	8.7%

※1 2023年より管理職の定義を一部見直しています。総合職の中で一定以上の職階の者を対象にしている他、2023年より特別職で管理職相当の職位の者及び准執行役員も対象にしています。これに伴い、2022年及び2021年の人数及び割合を遡って見直しています。

※2 2023年から女性活躍の指標の一つとして部長職を開示しております。

女性社員海外駐在状況 (2023年3月31日現在)



ESG データ (社会)

障がい者雇用率 (各年3月1日現在)

	障がい者雇用率 (%)
2023年★	2.48
2022年	2.43
2021年	2.32

※ 集計対象は、単体、伊藤忠ユニダス (株) 及び伊藤忠人事総務サービス (株) です。

男女別採用人数とキャリア採用比率

	男女別採用人数 (単位: 人)							キャリア採用比率 (単位: %)
	新卒			キャリア			新卒・キャリア合計	
	男	女	小計	男	女	小計		
2022年度★	73	34	107	7	6	13	120	11
2021年度※	79	36	115	0	1	1	116	1
2020年度※	84	36	120	5	2	7	127	6

※ 男女別採用人数は4月1日時点のデータを開示していましたが、当期より年度 (4月1日～3月31日) を対象としたデータを表示しています。これにより、過年度の男女別採用人数のデータを一部修正しています。

平均勤続年数及び自己都合退職率 (単体)

	平均勤続年数			自己都合退職率		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
2022年度★	18.3年	18.3年	18.3年	1.9%	1.6%	1.8%
2021年度	18.1年	18.4年	18.2年	1.7%	1.5%	1.6%
2020年度	17.8年	18.4年	17.9年	1.2%	2.4%	1.5%

※ 対象職掌：総合職・事務職・特別職
退職率は以下の方法で計算しています。
自己都合退職者数 ÷ 各年度末の従業員数

伊藤忠商事の平均勤続年数は約 18 年と長い一方、自己都合退職率は約 1.8% と低く、継続して働く社員が多いことが特徴的です。

育児・介護関連制度取得状況

育児関連

		(単位: 人)					
		育児休業等※1	育児休業等取得率※2	子の看護休暇	時短勤務	特別休暇	休業復職率※3
2022年度★	男性	39	52%	67	0	4	96%
	女性	48	100%	125	89	19	
	合計	87	71%	192	89	23	
2021年度	男性	32	34%	71	0	7	100%
	女性	47	104%	124	94	16	
	合計	79	56%	195	94	23	
2020年度	男性	31	34%	49	0	8	97%
	女性	49	87%	105	96	28	
	合計	80	55%	154	96	36	

※1 育児休業等には出生時育児休業 (産後パパ育休) を含みます。

※2 育児休業等取得率は、当期より過年度を含めて新たに開示しています。これに伴い、育児休業取得者数の算定方法を過年度にさかのぼって見直しています。育児休業取得者数は、当期中に育児休業等を開始した従業員数です。育児休業等取得率は、当期中に出生した従業員数 (男性の場合は、配偶者が出生した男性社員数) に対して、当期中に育児休業等を開始した従業員数の割合です。(他社からの受入出向者数を含む)

※3 育児休業等復職率は、当期中に育児休業等を終了した従業員数に対して、当期中に育児休業等から復職した従業員数の割合です。(他社からの受入出向者数を含む)

介護・ファミリーサポート関連

		(単位: 人)				
		介護休業	介護休暇	時短勤務	特別休暇	ファミリーサポート休暇
2022年度★	男性	0	23	0	4	55
	女性	0	45	3	9	70
	合計	0	68	3	13	125
2021年度	男性	1	18	0	3	70
	女性	0	47	5	9	72
	合計	1	65	5	12	142
2020年度	男性	1	23	0	0	79
	女性	0	46	5	8	63
	合計	1	69	5	8	142

ESG データ (社会)

労働安全衛生に関するデータ 単体の従業員※1

	2020年度		2021年度		2022年度★	
	正規	契約	正規	契約	正規	契約
労働災害の罹災者数 (うち通勤災害罹災者数)※2	4 (3)	1 (1)	5 (4)	0 (0)	3 (0)	0 (0)
死亡災害件数	0	0	0	0	0	0
OIFR (疾病度数率) ※3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LTI (休業災害) の罹災者数※4	1	0	0	0	0	0
LTIFR (休業災害度数率) ※5	0.21	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

※1 対象職掌：正規…総合職、事務職、特別職、受入出向 契約…嘱託
 ※2 労働災害の罹災者数：業務に起因して発生した休業災害及び不休業災害の罹災者数と通勤災害の罹災者数の合計値を示す。
 ※3 OIFR：100万時間あたりの病気や疾病に該当する休業災害の発生率 (病気や疾病に起因するLTIの罹災者数÷延べ労働時間×100万時間で計算)
 ※4 LTI (Lost Time Incident 休業災害) とは業務に関係した傷害や病気により、被災者が事故の翌日に勤務できない状態 (労働災害) のこと
 ※5 LTIFR：100万時間あたりの休業災害の発生率 (LTIの罹災者数÷延べ労働時間×100万時間で計算)

■ 業界平均との比較 (事業規模100名以上の卸売業・小売業対象)

	2019年	2020年	2021年
労働災害度数率	2.09	2.27	2.31

※ 厚生労働省「令和4年労働災害動向調査」の概況より

従業員の能力開発研修にあてられた時間／費用

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
年間の総研修時間 (時間)	160,510	168,425	92,431	112,574	87,841
一人あたり人材開発時間 (時間) ※	37.46	39.53*1	21.93	27.00	21.36
一人あたり人材育成投資額 (万円)	44.4*2	40.7*2	26.0	26.9	39.6

※ 計算式：年間の総研修時間／各年度末の人員数
 ※ 新型コロナウイルスの影響で減少傾向
 ※ *1、*2は一部の集計データを見直したため、過年度データを訂正しています

主な研修参加人数

(単位：人)

研修名	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
事業管理クイックマスターコース	96	110	152	172	173
グローバルディベロップメントプログラム	141	154	0 (中止)	0 (実施なし)	33
組織長ワークショップ	405	337	341	624	1,401
短期ビジネススクール派遣	31	37	8	7	16
若手短期中国語・特殊語学派遣	39	10	0 (中止)	0 (実施なし)	5
中国語レッスン	237	158	205	189	193
キャリアビジョン支援研修 (のべ)	1,885	1,940	2,067	1,851	1,419

2022年度人権に関する研修実績★

(単位：人)

	参加人数
ESG 推進担当説明会	94
新入社員研修	110
新任課長研修	55
海外赴任前研修	212
グループ会社新任役員研修	124
サステナビリティ 調査説明会	90
合計	685

ESG データ (社会)

多様性、公平性、包括性 (Diversity, Equity & Inclusion) に関連するワークショップ

年度	テーマ
2022 (対面・オンライン)	<ol style="list-style-type: none"> 「健康・育児コンシェルジュ」の導入 妊活との両立、支援プログラムの導入 LGBTQ に関する基礎知識・パートナーシップ 男性育児休業 介護との両立
2021 (オンライン)	<ol style="list-style-type: none"> キャリアと介護の両立 キャリアと家庭の両立 LGBT に関する基礎知識 女性のキャリアと健康 女性活躍推進 (役員による講演)
2020 (オンライン)	<ol style="list-style-type: none"> コロナ禍での介護 男性育休講座 (本人編 / 上司・同僚編) LGBT 基礎講座 女性のキャリアと健康

2022年度 健康・安全基準をテーマとして含む主要な一般研修と受講従業員数

(単位: 人)

研修名	具体的な内容	受講従業員数
新入社員研修	人生やキャリアのための自身の健康の大切さや、メンタルや生活習慣病について、また社内の健康管理体制について産業医と臨床心理士が説明。	110
新任課長研修	部下の状態を健康に保つための指導や管理方法について、ケーススタディを通して産業医と臨床心理士が説明。部下のケアのみならず、自身のケアについても指導している。	55
海外赴任前研修・海外語学実習派遣前研修	駐在中に起こりやすい健康問題や、日本と海外の医療環境 / 生活環境について、また駐在前の準備事項や駐在中の健康チェックの方法について産業医が説明。本人だけではなく帯同家族向けにも実施し、何かあった場合の相談 / 連絡先についても紹介している。	216

健康・安全基準に関する研修・訓練の参加者数 単体の従業員

(単位: 人)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度★
健康・安全基準をテーマとして含む一般研修※1	3,543	3,629	1,447	841	2,690
健康・安全基準をテーマとして含む人事研修※2	48	453	74	63	358

※1 新入社員研修 (総合職・事務職)、新任課長研修、海外赴任前研修、東京本社の総合防災訓練の各参加者数の合計値です。

※2 キャリアビジョン研修と朝活セミナーに分類される、マインドフルネス講座、メンタルヘルスマネジメント講座等といった各研修の参加者の合計値です。