

何谓伊藤忠商事CSR



在全球各个地区广泛开展多领域、多样化的企业活动的伊藤忠商事，深刻认识到自身对地球环境、国际社会所产生的巨大影响。

对本公司而言，CSR是指，为构建可持续型社会，企业思考通过事业活动，向社会履行怎样的责任，并展开具体行动。着眼于是否为社会做出贡献，努力推进工作的开展，履行伊藤忠作为全球企业的社会责任，这就是公司的使命。

■ 伊藤忠集团的企业理念

伊藤忠商事成立于1858年，已有一百五十多年的历史，创始人伊藤忠兵卫，最初的业务是麻布类的批发业务，传承了被称为CSR源流，即近江商人的经营哲学“三方有利（卖方有利、买方有利、社会有利）”的精神。

1992年，伊藤忠开始思考“作为一家国际性的综合企业，今后如何为社会做出贡献”。为实践这一目标，伊藤忠制定了“致力于全球富饶和发展的责任”的企业理念，并于2009年整理成了概念体系。伊藤忠集团为了使全体员工正确理解公司应对社会承担的责任，且体现在其每天的行动中，把企业理念中的核心概念“担负起致力于富饶和发展的责任”作为“ITOCHU Mission（伊藤忠使命）”，将每位员工为实现这一理念而应重视的5项价值观作为“ITOCHU Values（伊藤忠价值观）”。并且，为了让员工积极主动地行动起来，实现“ITOCHU Values”，公司还制定了“5 self-tests（5项自我检测）”，让每个员工用5项价值观来对照检查自己每天的行为。

ITOCHU Mission

Committed to the Global Good

致力于全球的富饶和发展



伊藤忠集团
重视个人利益与社会利益，
承担致力于全球富饶和发展
的社会责任。

ITOCHU Values & 5 self-tests

-  远见 **Visionary** 我是否能调动周围人的积极性，一起为公司创造美好的未来。
-  诚信 **Integrity** 我是否为我从事的工作感到自豪。
-  多样 **Diversity** 我是否能灵活利用不同人的各种见解和技能，以获得最好的成果。
-  热情 **Passion** 我是否能以极大的热情和责任来专注于我的工作。
-  挑战 **Challenge** 我是否能积极地尝试新事物，并不断寻求创新的解决方案。

CSR的基本方针和推进体制

伊藤忠商事的CSR推进基本观点

伊藤忠商事认为，基于“致力于全球的富饶和发展”的企业理念，通过本职工作来履行社会责任是非常重要的。为了切实做到有组织、有系统地执行CSR，作为公司方针制定了CSR推进基本方针，各部门分别制定CSR行动计划，推动CSR的实施。

另外，通过与各种各样的利益相关者进行对话来把握社会对本公司的期待和要求，并将其应用于CSR推进。

CSR推进基本方针



伊藤忠商事在制定经营计划的同时规定了CSR推进基本方针，在全球范围内推进与经营计划联动的CSR。

2011~2012年度中期经营计划“Brand-new Deal 2012”期间的CSR推进基本方针有以下要点。

1. 通过现场主义，加强与利益相关者间的交流

在中期经营计划基本方针之一“加强现场力”的指引下，各公司的业务现场中通过与每名员工的进一步交流，努力把握利益相关者的需求，活用并反映到业务和商务活动中。

2. 推进有助于解决社会问题的业务

可持续社会是继续业务必不可少的。为了继续自己的业务，企业应致力于气候变化、人权问题等社会性问题的解决，通过业务为社会做出贡献。本公司通过满足社会需求的业务，为解决社会问题而做出贡献。

3. 加强供应链管理（尊重人权、关注环境）

本公司在全球开展业务，将供应链管理定义为重要的课题。预防人权/劳动、环境等问题，与供应商共同致力于改善事业，于2009年4月制定了“伊藤忠商事供应链CSR行动指针”。根据这一行动指针，每年都应实施人权、劳动及环境保护等的调查活动，谋求得到他人对本公司思路的理解和实践。

4. CSR·环境保护相关的教育和启蒙

“体现CSR是每名员工的责任”，全体员工需要正确理解伊藤忠集团应开展的CSR。因此，应通过各种培训，开展CSR及环境保护相关的教育，各组织通过CSR行动计划的广泛讨论，实现CSR理念的浸透。

5. 参与到地区、国际社会，为发展做出贡献

本公司是在当地设立企业的社会一员，同时也是国际社会的一员。因此在主业以外的业务领域，积极地参与地区社会和国际社会的活动，贡献于社会的发展。

根据CSR行动计划推进CSR

伊藤忠商事通过横跨多个领域的6个公司开展各项业务。在本职工作中切实推进CSR，各公司内公司分别自主抽取各自业务中重要的CSR课题，制定“CSR行动计划”，按照PDCA循环体系推进CSR。

在实际制定计划时，在各公司内公司的经营企划部长及CSR推进负责人的领导下，以营业部门为主体制定CSR行动计划并负责计划的实施。

另外，总公司职能部门、国内分社与分店、海外据点等部门分别按照各自的业务与功能制定CSR行动计划，并同样实施。在每一名员工都对此充分理解的基础上，分别在各自岗位上切实实施，这就是CSR的推进要点。

伊藤忠商事的CSR推进体制



CSR管理体制图

伊藤忠商事为进一步加强与利益相关者的交流，由广报部CSR·地球环境室为在全公司推进CSR而企划、拟定对策措施，提交“CSR委员会”讨论研究。另外，还组成以各公司内公司和职能部门为成员的“CSR特别工作组”，对CSR报告的制作及CSR推进对策措施进行讨论。

与利益相关者的关系

伊藤忠集团的利益相关者

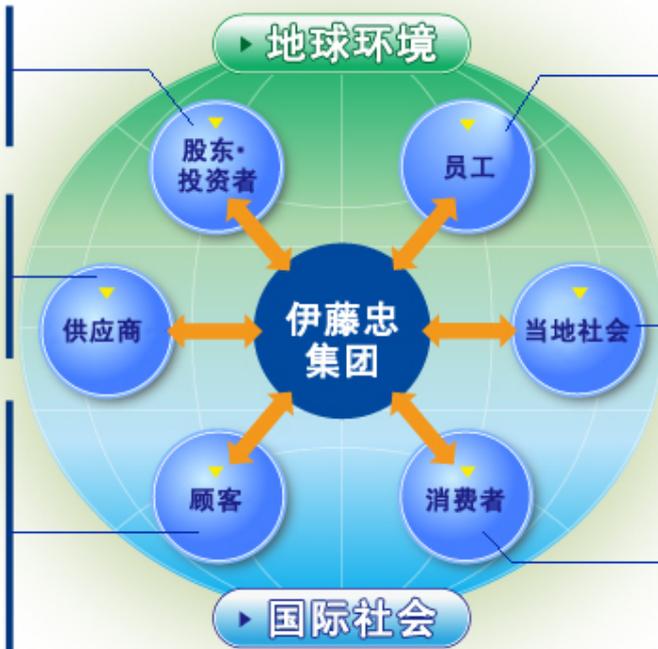
伊藤忠集团通过与利益相关者的对话推进CSR活动的开展。

伊藤忠商事在世界范围内开展多种事业活动的过程中，始终重视与本公司利益相关者的对话。通过这些措施，认识行业和地区对本公司的期望和担忧，反映到事业活动中，为解决社会问题而不断推进CSR活动的开展。

为了让股东和投资者确定伊藤忠集团作为优秀企业公民应该前进的方向，努力提供及时、适当的信息。

在关注伊藤忠集团经营的商品、服务对社会和环境的影响时，与供应商共同合作是不可缺少的。我们将与供应商一起努力保护社会和环境。

把握顾客的需求，随时提供高质量和安全放心的商品和服务，努力提供关于商品的透明性高的信息。另外，开展贡献于社会的商品和业务经营，通过共同开发等加深合作，在与顾客共同发展的同时，为构筑可持续发展的社会做贡献。



※点击项目，跳转至相应的页面。

员工是综合商社经营活动中的重要财富。为此，我们将积极致力于完善工作环境和人事制度，以便让各类员工带着“有工作价值”、“有干劲、有工作意义”的想法，充分发挥各自能力。

伊藤忠集团在世界各地开展各种各样的经营活动。作为优秀的企业公民，为了谋求与当地社会的共生，各经营据点重视与当地社会之间的交流，为当地社会的发展做贡献。

商品和服务的最终使用者是世界各地的生活者（消费者）。我们经常考虑消费者的满意度，通过提供安全、放心的商品和服务，努力使消费者的生活更丰富。

※ 除上图所示的内容外，对于伊藤忠集团而言，NGO・NPO、金融机构、行政机构、传媒、下一代等都是重要的利益相关者。

联合国全球契约

参加联合国全球契约

伊藤忠商事于2009年4月参加了作为国际社会为实现可持续发展的全球性举措的联合国“全球契约”。遵照全球契约由“人权”、“劳工标准”、“环境”、“反腐败”组成的十项原则，本公司积极推进自己的企业理念，“致力于全球的富饶和发展”



联合国全球契约十项原则

人权	企业界应 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 原则1 支持并尊重国际公认的人权； ▪ 原则2 保证不与践踏人权者同流合污。
劳工标准	企业界应 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 原则3 支持结社自由及切实承认集体谈判权； ▪ 原则4 消除一切形式的强迫和强制劳动； ▪ 原则5 切实废除童工； ▪ 原则6 消除就业和职业方面的歧视。
环境	企业界应 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 原则7 支持采用预防性方法应付环境挑战； ▪ 原则8 采取主动行动促进在环境方面更负责任的做法； ▪ 原则9 鼓励开发和推广环境友好型技术。
反腐败	企业界应 <ul style="list-style-type: none"> ▪ 原则10 努力反对一切形式的腐败，包括敲诈和贿赂。

ISO26000核心主题与伊藤忠商事思考的课题

伊藤忠商事作为国际社会的一员，以创建可持续发展社会为目标，从2009年开始便加入了联合国全球契约（GC）。本手册报告中，在GC的10项原则基础上，为更好地应对来自国际社会各利益相关者的要求，按照2010年11月发布的与社会责任相关的国际标准ISO26000的“7大核心主题”，将本公司对于CSR的想法与所采取的措施进行报告。

	组织管理	伊藤忠商事认为，CSR不仅要关心企业活动对地球环境与社会造成的影响，也要通过事业活动为社会的可持续发展做出贡献。	P. 2 TOP COMMITMENT P. 3-12 何谓伊藤忠商事的CSR P. 37-42 公司治理和内部控制、合规
	人权（全球契约原则1~6）	伊藤忠商事作为一个不仅承担着社会富足同时也担负着个人富足的企业，开展尊重人权与个性的各项事业活动。并且，作为在世界各地开展着多种多样业务的企业，我们认为在供应链方面采取保护人权的措施也非常重要。	P. 9-10 尊重人权 P. 43-45 供应链中的CSR
	劳工标准（全球契约原则3~6）	为了切实推进经营计划中所提出的“彻底攻坚”，公司目前正在积极培养·强化可支撑“攻坚”的行业专家、培养优秀人才以及可在全球范围活跃的人才。并且强化了可让各种人才最大限度发挥其才能的体制。	P. 13-16 供应链实地报道项目 第四篇 P. 43-45 供应链中的CSR P. 46-53 与员工的关系
	环境（全球契约原则7~9）	为了切实推进经营计划中所提出的“彻底攻坚”，公司目前正在积极培养·强化可支撑“攻坚”的行业专家、培养优秀人才以及可在全球范围活跃的人才。并且强化了可让各种人才最大限度发挥其才能的体制。	P. 13-16 供应链实地报道项目 第四篇 P. 17-18 时尚地球项目 P. 19-36 事业活动与CSR P. 43-45 供应链中的CSR P. 57 婆罗洲岛的热带森林再生及生态系统保护工程 P. 67-77 环境活动
	公正的事业惯例（全球契约原则3~10）	依据法令及国际规则进行事业活动自不待言，为了使每位员工可以诚实地并且以很高的道德观应对每天的日常工作，我们完善了合规推进体制，并计划进行持续性地改善。	P. 37-42 公司治理和内部控制、合规 P. 43-45 供应链中的CSR
	消费者课题	从事支撑人们生活的各种商品与服务的伊藤忠商事，在确保产品的安全、质量以及有益于环境保护的产品的开发等、在供应链的各阶段致力于解决与消费者相关的问题。	P. 13-16 供应链实地报道项目 第四篇 P. 17-18 时尚地球项目 P. 29-30 粮油食品公司的CSR
	对地区社会的参与以及地区社会的发展	在伊藤忠商事开展业务的各地区，以自身为地区社会一员的意识为基础，不仅仅局限于事业活动的相关范围，同时也要参与到地区社会，为地区社会的可持续发展做贡献。	P. 13-16 供应链实地报道项目 第四篇 P. 35-36 海外公司的CSR P. 54-66 社会贡献

尊重人权

关于尊重人权的方针

在伊藤忠集团，作为企业理念的ITOCHU Mission，“致力于全球的富饶和发展”中的“富饶”不是单纯物质上的概念，还包括精神上满足的幸福感的含意。在世界各地开展着多种多样业务的伊藤忠商事，承担着Society（社会）和Individual（个人）富足的责任，尊重人权和个性。

在企业理念中，为实践“致力于全球的富饶和发展”，以必须实行的5项价值观作为ITOCHU Values，其中之一就列举了“多样性（Diversity）”，即每个人的人权和个性都被视为至关重要。

基于这样的见解，伊藤忠商事支持联合国于1948年在所有人民和所有国家都应遵从的共通基准上达成决议的世界人权宣言，在2009年加入了基于此宣言等文件的联合国全球契约。

此外，在就业规则中，把“违反维护人权”/“性骚扰”明确列为禁止行为，并对该项行为者予以惩戒。

伊藤忠集团的企业理念/企业行动标准 手册（摘录）

■尊重人权和个性

我们重视每个人的人权和个性。否认性别、人种、宗教、立场等不同，尊重对方，倾听对方的意见。不把对方的憎恶作为课题，不引发歧视骚扰的问题。并且尊重基本的劳动权，摒弃强制劳动、儿童劳动。

联合国全球契约（摘录）

人权 企业界应

- 原则1. 支持并尊重国际公认的人权；
- 原则2. 保证不与践踏人权者同流合污。

关于尊重人权的公司内教育启发

举办社内CSR研讨会《商社的业务与人权》

3月6日，第七次社内CSR研讨会《商社的业务与人权》在东京本社举办，国际人权NGO公益社団法人大赦国际（日本）的若林秀树事务局长与会演讲。

举办本次研讨会的目的是，作为在全球范围内开展着多种事业、在供应链上扮演着重要角色的综合商社，需了解企业与人权问题相关的最新动向，以及如何在日常业务中加以运用。伊藤忠商事及所属集团内公司的110名社员参加了会议。

通过讲解国际人权基准相关的潮流及具体事例来说明业务与人权的关系之后，在答疑中，就业务现场的供应链中的人权领域的努力的难度、近期与国际人权基准相关的具体影响等活跃地交流了意见。

参会的社员们纷纷表示：“知道了人权是比想象的更贴近身边的课题”、“（侵犯人权）不是别人的事，而是围绕在伊藤忠周围的问题，有必要持续地予以研讨”。



■ 公司内各种培训中的教育启发

每年，在公司各种培训中实施与人权相关的启发。在新入职员工的培训中，以学习作为伊藤忠人应持有的对人权尊重的观念的培训；在对组织长的内部培训中，针对性骚扰、权力骚扰等问题，力求对人权的彻底理解。2011年度，共有295人参加了与人权相关的培训。

2011年度与人权相关的培训实绩

	参加人数
新入职职员培训	140名
新人科长培训	58名
指导职员培训	97名

■ 24小时体制下员工咨询窗口的设置

■ 员工咨询窗口/热线

设置让员工发表自己的苦恼，应对咨询的员工窗口“7830（零烦恼）”，在公司内网中登载“人事Help Guide Book”，广泛听取员工对于咨询窗口的意见，建立起一套员工自由咨询的体制。对外还开设了热线电话。



公司内网中的“人事Help Guide Book”

■ 职业指导室

本公司在业内率先开设了“职业指导室”，通过电话、传真、电邮、邮送等方式受理关于个人职务、职场文化、人际关系、待遇、性骚扰等的咨询，并安排了专人处理相关事务。

■ 通过各种刊物开展启发活动

通过向全体员工发行的各种刊物，努力进行人权相关的启发活动，防止岗位上人权侵害事件的发生。

- 在向全体员工贯彻伊藤忠集团的企业理念和企业行动准则的手册中，传递尊重人权相关的基本思路。
- 合规手册中设置了“尊重人权”、“性骚扰”专栏，例举具体的事例，防止岗位上人权侵害事件的发生。
- 便于平时携带的卡片上记载了禁止性骚扰等规则。

■ 实施公正录用

本公司实施人员本位录用制度，不分年龄、性别、国籍，实施公正、公平的录用原则。

供应链中的人权

供应链中的人权和劳动方面的考虑是开展全球业务的公司最重要的CSR课题之一。

本公司的每个下属公司均实施了供应商实况调查，检查供应商是否有强制劳动、儿童劳动、非人道操作等行为。关于供应商中的实况调查详情，请点击[这里](#)。

CSR公司内部渗透

CSR员工问卷调查

实施旨在浸透CSR和意识调查的员工问卷调查每年都在进行。

2011年度，作为新的措施，在公司内部刊物“ITOCHU MONTHLY”（日、英、中3语发行）上发布CSR特辑纪事，并开展了与之相关的问卷调查。同时，也进行了对内部刊物上作为“CSR须知”发布的与ISO26000及联合国全球契约等CSR知识相关的确认测验。

该问卷调查以全世界的伊藤忠职员为对象，总公司的职员及海外地区总部的职员共7,023之中，有5,792人做了回答，占对象人员总数的82.5%。

问卷调查的结果中，作为每年定点观测的问题“伊藤忠商事致力解决的CSR课题”中，“推进旨在解决社会问题的业务”，在总公司员工选择率中以第一位，海外员工调查中以第二位同时高比例入选，它也被列为“Brand-new Deal 2012※”期间的CSR推进基本方针之一。对于CSR是通过商务来解决社会问题这一点，得到了职员的广泛理解。今后，伊藤忠将在CSR推进过程中反映员工的心声，推进基于主业的CSR。

※ 本公司2011~2012年度中期经营计划

CSR2011员工问卷调查的回答情况

	总公司员工	海外员工	合计
对象人数	5,078人	1,945人	7,023人
回答人数	4,675人	1,117人	5,792人
回答率	92.1%	57.4%	82.5%

“问卷调查结果摘要”伊藤忠商事致力解决的CSR课题

	总公司员工	海外员工
1	推进有利于解决社会问题的业务	与员工的关系
2	透明的企业治理体制	推进有助于解决社会性课题的业务
3	把握与改善环境负担	地球温室化对策

社内CSR研讨会

针对各种各样的CSR课题，与外部人士交换意见和见解，持续举办“社内CSR研讨会”。

今后，伊藤忠将继续聚焦应关注的CSR课题举行CSR研讨会。



2012年第7次社内CSR研讨会

■ 过去的社内CSR研讨会

第1届	关于人权与劳动问题
第2届	全球变暖与综合商社的业务
第3届	思考IT对日本的社会影响与作用
第4届	食品流通中的损耗与再利用
第5届	生物多样性与企业的措施
第6届	关于项目融资中的环保社会风险评价程序
第7届	商社的业务与人权