

何谓伊藤忠商事的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



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。

2013～2014年度中期经营计划“Brand-new Deal 2014”期间的CSR推进基本方针的目标是通过供应链管理，进一步推进可持续资源的利用。

1. 通过现场主义，加强与利益相关者间的交流

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. 关注环境、人权，与可持续资源的利用相联系的供应链管理的强化

本公司的商务与自然界的一切资源（水、大气、森林、粮食、矿物、化石燃料等）的消费密切相关。在各个现场，要把握交易商品的供应链上的自然资源的利用状况，落实到长期的事业战略；并且在各条供应链上加以预防，使之不发生人权、劳务、环境等问题，直接与商务自身的可持续相结合。基于2009年4月制定的《伊藤忠商事供应链CSR行动指南》，每年对供应链实施有关人权、劳务、环境保护等方面的调查，以求对本公司的想法得以理解和实践。

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，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。本公司在开展业务的地区把握社会性问题，从主业和社会贡献活动两个方面对所在地区的中长期发展做出贡献。

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，由宣传部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。

CSR方面的重要课题

伊藤忠商事按照“CSR行动计划”，在本公司的可持续的事业活动中选定了四项不可欠缺的CSR方面的重要课题。本公司基于“CSR推进基本方针”，通过事业活动致力解决这些课题。

1. 气候变化
2. 可持续的资源利用
3. 人权的尊重、关注
4. 对地区社会的贡献

这些重要课题是基于本公司的事业战略以及GRI（全球报告倡议组织）4.0、IIRC框架等国际性指南，对其持续地验证、补充，以长期的观点，通过事业活动将其运用到CSR推进之中。

* 其中部分的具体措施在准有机棉项目(P14-15)、供应链·实地报道·项目(P16-18)里做了介绍。

事业投资/供应链中的社会·环境影响评价

本公司对于新投资项目及供应商进行社会·环境方面的影响评价。

对于新投资项目，使用“与投资等相关的CSR·环境检查表”，在事前识别实际状态及课题，运用于投资判断。2012年度末，参照ISO26000的7大核心主题对该检查表作了改订，自2013年度起开始运用。

对于供应商，也按照“伊藤忠商事供应链CSR行动指南”，对供应商的社会·环境各个侧面的实际状态努力予以把握。特别是在人权·劳工方面放置注力点，每年对大约400家供应商实施了供应商调查。

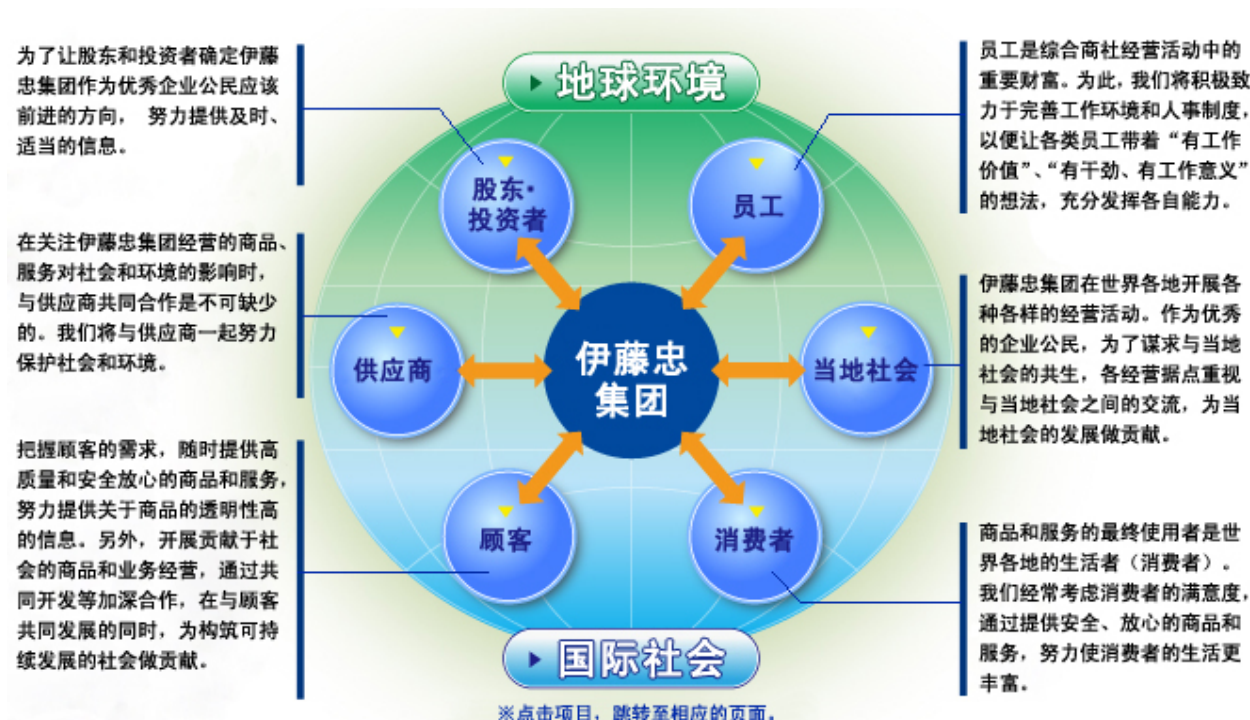
相关网页：供应链中的CSR(P49-51)

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。



※ 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。

来自外界的评价

伊藤忠商事提出将有助于解决社会性问题的商务作为CSR推进基本方针。2012年8月在纺织公司开展的印度准有机棉项目获得联合国开发计划署（UNDP）主办的全球范围内推广商业活动及实现可持续发展的“企业行动倡议（BCtA）”计划的高度评价和认可。

另外，在社会责任投资（SRI）领域，2012年7月，凭借商社业务，公司在自然能源领域方面的经营活动等获得了好评，被入选为东京证券交易所集团（现东京证券交易所）ESG板块的优秀企业之一。此外，2013年2月公司还获得了由专门为SRI作调查、投资指导等工作的（株）IntegreX 选出的2013“诚信企业”奖的优秀奖。在“三方有利”精神的基础上，能让全球的公司员工在面对堆积如山的社会性问题时积极考虑如何使用技术和资金进行解决的公司环境受到了很高的评价。

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 ■ 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 ■ 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 ■ 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 ■ 原则10 努力反对一切形式的腐败，包括敲诈和贿赂。

关于联合国全球契约日本网络的活动

伊藤忠商事作为联合国全球契约的日本地区域网络“GLOBAL COMPACT JAPAN NETWORK”(GC-JN)的理事会员企业，积极参与该活动之中。在GC-JN里，向其它公司实际经验和有学经验者学习，对CSR的思维和措施，按不同课题进行分组活动。2012年度，本公司参加了人权、ISO26000、环境经营、SRI、震灾重建援助、BOP商务/社会性商务等各项分组会。

特别是，在人权分组会中，担任了联合干事，在商务中的人权问题引起国际关注的情况之下，致力于提高国内企业对人权的认识，推进参加企业之间的学习・讨论，积极地承担了职责。

还有，在2012年12月4日举办的“2012年度GC-JN论坛-可持续开发与人权”上，作为发言人参加了专题讨论会，参与了CSR与人权的讨论。

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，将社会的期待和担忧反映到企业活动中，通过推进有助于解决社会课题的业务，为创建可持续发展的社会做贡献。在本报告中，灵活运用与社会责任相关的国际标准 ISO26000 的大纲和要领，沿着 7 大核心主题，对本公司的基本思路、企业活动体制以及 2012 年度的各大主题进行汇报。

基本思路	各大主题
组织管治	
 围绕“致力于全球的富饶和发展”这一企业理念，认识到公司的事业活动对社会・环境所造成的影响是非常重要的。通过设定在企业社会责任（CSR）方面的重要课题和不同业务领域的 CSR 行动计划，以 PDCA 循环为基准，建立一个能为实现可持续的社会做出贡献的体制。	- 修订“CSR 推进基本方针” P5 - 基于“CSR 行动计划”选定四大重要课题 P6 - 修订“与投资等相关的 CSR・环境检查表” P6
人权（全球契约原则 1～6）	
 作为在全球范围开展事业活动的企业，我们认为与业务和人权的关系是很重要的，同时也将这一思想反映到供应链和投资对象中。此外，为了最大限度发挥每位员工的能力，尊重员工的人权与个性。	- 对海外 430 家供应商的 CSR 实际状态进行调查 P51 - 在伊藤忠马来西亚公司实施人权研讨会 P37 401 名人员参加人权相关的公司内培训 P10 - 对印度棉农的支援受到国际社会的高度评价（P78） P14
劳动标准（全球契约原则 3～6）	
 具备有能培养、强化可作为真正的专业人士在全球领域活跃的人才，以及能最大限度发挥多样化人才能力的体制。同时还建立相应的体制，让那些在世界各地开展事业活动的员工以及其家属能过上安全而且健康的生活。	- 诞生了综合商社中首位女性执行董事（2013 年 4 月） P57 - 举办多行业女性论坛 P57 - 育儿停工开始的前 5 天为带薪停工 P59 - 延长因护理需要而缩短工作时间的可能期限 P59
环境（全球契约原则 7～9）	
 切实把握事业活动对地球环境的影响，从进攻（推进环境保护型业务）和防守（防止环境污染）两方面结合开展事业活动。特别是在进攻的领域，将利用可持续性资源、适应气候变化以及保护生物等作为主题，从多方面展开业务。	- 更新 ISO14001 认证 P90 - 在 9 家集团成员公司展开环境实际情况调查 P92 6,265 名人员参加伊藤忠集团的环境相关研讨会 P96 - 由第三方视察锂电池的供应链 P16
公正的事业惯例（全球契约原则 3～10）	
 依据法令及国际规则开展事业活动自不待言，我们不仅仅安于行业惯例现状，为了使每一位员工都能够诚实地并且以很高的道德观念对待每天的日常工作，还完善了合规推进体制，并计划通过监视和评审等方式取得不断改善。	- 针对总公司以及集团成员公司开展合规巡回培训 P47 - 对提供不正当利益禁止规程等进行修订和实施监视评审 P47 - 修订垄断禁止法指南和实施监视评审 P47
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、开发有益于环境保护的产品、启发能带动可持续性消费的意识等方面，开展有助于提高消费者生活质量的活动。	- 定期访问、监察海外食品供应商（115 家共 175 次） P32 - 推进生活者参与型环境保护平台 P20 - 通过 MOTTAINAI 提高儿童的环境保护意识（约 3 万人） P75
向地区社会的参与和地区社会的发展	
 在伊藤忠商事开展业务的各地区，以自身就是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，还积极参与到地区社会中，从事业活动和社会贡献活动两方面着手为该地区的可持续发展做贡献。	- 与 14 家食品加工商一起启动“非洲食物开发研究会” P31 - 向国际医疗交流设施建设资金捐赠 5 亿日元 P72 - 伊藤忠纪念财团儿童文库补助事业和电子图书普及事业 P75 - 支援东日本大地震复兴（派遣员志愿者累计 216 人） P67 - 由各海外店做出的地区贡献 P36

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

作为在全球开展各种各样的业务，在供应链上承担着重要作用的综合商社，以把企业与人权相关的最新动向运用到熟悉的业务中去为目的，在各地进行着“业务与人权”的启发活动。

■ 伊藤忠马来西亚：有关业务与人权的学习

在伊藤忠马来西亚，2013年1月，从LNY Management请来了CSR/品质/环境管理方面的专家做讲师，支店的全体员工一起参加，举办了人权研讨会。

在研讨会上，为提高人权的理解度进行了问答，观看了有关童工实态的网络动画，配合有关人权的本质的演讲，以企业对人权的侵害实例为题材进行了讨论。这的确是一次关于人权问题与业务的宝贵的学习机会。

■ 公司内各种培训中的教育启发

在公司各种培训中，实施着与企业活动与人权相关的启发。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。此外，在海外赴任前的培训中，加入了有关关注供应链上的人权的内容，尽可能按地区进行有关意识的启发。2012年度，共有401人参加了与人权相关的培训。

2012年度与人权相关的培训实绩

	参加人数
新入职员工培训	124名
新任科长培训	57名
海外赴任前培训	220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。

■ 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。



公司内网中的“人事Help Guide Book”

■ 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，请参见P51。

CSR公司内部渗透

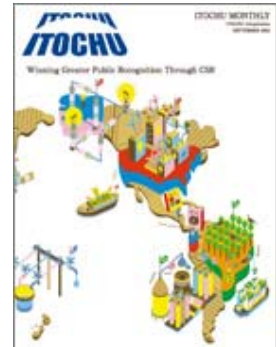
CSR员工问卷调查及确认测验

实施旨在浸透CSR和意识调查的员工问卷调查及确认测验每年都在进行。

2012年度，继续前一年度的做法，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发布的与ISO26000及人权等CSR知识相关的确认测验。

该问卷调查及测验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6,818之中，有5,819人实施了对应，占对象人员总数的85.4%。

问卷调查的结果中，作为每年定点观测的问题，关于“伊藤忠商事致力解决的CSR课题”，“推进有助于解决社会问题的业务”连续3年在选择率中占据首位，并且其比例也由40.8%⇒48.3%⇒54.8%逐年递增。对这一结果，以作为伊藤忠商事的CSR推进的基本构想，“通过主业对构筑可持续发展的社会做出贡献”，在现场广泛渗透的表现来进行分析。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。



■ CSR2012员工问卷调查/确认测验的实施情况

	总公司员工	海外员工	合计
对象人数	4,875人	1,943人	6,818人
回答人数	4,526人	1,293人	5,819人
回答率	92.8%	66.6%	85.4%

<问卷调查结果摘要>作为伊藤忠商事应致力的CSR课题前3位在过去3年的推移

	2012年度	2011年度	2010年度
1	推进有助于解决社会问题的业务 54.8%	推进有助于解决社会问题的业务 48.3%	推进有助于解决社会问题的业务 40.8%
2	与员工的关系 45.7%	透明的企业治理体制 40.5%	透明的企业治理体制 37.9%
3	资源枯竭对策 40.2%	与员工的关系 36.4%	与员工的关系 37.1%

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”。

■ 举办社内研讨会——“现场视线的社会性商务”

2013年2月14日，第8次社内研讨会“现场视线的社会性商务”在东京总部召开，伊藤忠商事及集团下属公司的员工约180人与会。

这次的研讨会由3部分构成。第一部分是提倡社会改革的一桥大学米仓诚一教授所作的有关社会性商务的全球状况的演讲。

此后，在第二部分的事例介绍中，由来自社内的纺织服装公司纤维面料课的大室课长对于在印度的准有机棉项目；由来自社外的味之素公司惠予合作，中尾CSR部专任部长对于在加纳的营养改善项目分别做了介绍。

在第三部分中，在由米仓教授作为主持人，各项目的相关者进行的专题讨论中，就事业的速度感、风险的处理方法、社会性与

事业性的平衡等多方面的主题开展了讨论。

与会的员工们认为，“切实感到了要不怕困难地打破现状进行改善所具有的社会性意义”，通过听取社内外的事例，“自己也要投入到这样的商务中去”。

今后，为把作为伊藤忠商事CSR的基本理念的“通过事业活动对社会做出贡献”进一步付诸实践，要更多地充实启发教育的契机。



一桥大学 米仓教授做基调演讲



味之素 中尾CSR专任部长做事例介绍



专题讨论会的情景

■ 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
第8届	现场视线的社会性商务