



ITOCHU Corporation



# *ESG Report*

## 2019

## 編集方針

### 伊藤忠商事のサステナビリティの考え方

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、その持続可能性(サステナビリティ)を保ち、更に成長につながる」と認識しています。本レポートでは、その取組みについて報告しています。

#### 参考にしたガイドライン

GRI (Global Reporting Initiative)  
「GRI Standard」(2016)  
環境省「環境報告ガイドライン(2012年版)」  
ISO26000(社会的責任に関する手引)  
GRIガイドラインと国連グローバル・コンパクトの  
対照表  
[www.itochu.co.jp/ja/csr/report/gri/](http://www.itochu.co.jp/ja/csr/report/gri/)

#### 対象期間

2018年度(2018年4月1日～2019年3月31日)の実績ですが、活動や取組み内容は一部直近のものも含まれます。

#### 発行情報

発行日:2019年8月(2019年10月改訂)  
次回:2020年8月予定(前回:2018年8月)

#### 対象範囲

伊藤忠商事株式会社(国内9店、海外99店)及び主要グループ会社を含みます。

#### 会社概要

**社名** 伊藤忠商事株式会社  
**創業** 1858年  
**設立** 1949年12月1日  
**本店所在地**  
**東京本社** 〒107-8077  
東京都港区北青山2丁目5番1号  
**大阪本社** 〒530-8448  
大阪市北区梅田3丁目1番3号  
**代表取締役  
会長CEO** 岡藤 正広  
**資本金** 2,534億円  
**営業所数** 国内 9店  
海外 99店  
**従業員数\*** 連結 119,796人  
単体 4,285人  
(2019年3月31日現在)

※ 連結従業員数は、就業人員数(臨時従業員数を含まない)です



東京本社

大阪本社  
(ノースゲートビルディング)

#### 問い合わせ先

伊藤忠商事株式会社  
サステナビリティ推進室  
TEL: 03-3497-4069  
FAX: 03-3497-7547  
E-mail: [csr@itochu.co.jp](mailto:csr@itochu.co.jp)

### サステナビリティに関する情報開示について

幅広く当社のサステナビリティに関する情報にアクセスいただける様、以下の媒体を通じて情報開示を行っています。



#### ウェブサイトサステナビリティページ

伊藤忠商事のサステナビリティへの取組みについて、幅広いテーマを網羅する形で情報開示を行っています。また、期中に行った活動について速報性をもって情報を発信しています。

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



#### ESGレポート

ウェブサイトサステナビリティページで幅広く網羅されている情報を、年次の報告書としてPDF版で発行しています。当社のサステナビリティへの取組みを継続的な観点でご覧いただくことができます。(PDF)

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



#### 統合レポート

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

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

## 目次

編集方針/会社概要/目次	1	伊藤忠グループのサステナビリティ	
トップコミットメント 会長CEO	3	方針・基本的な考え方	7
トップコミットメント 社長COO	4	体制・システム	9
担当役員メッセージ	5	取組み	11
		伊藤忠グループのステークホルダー	28

## 環境

環境マネジメント	31	汚染防止	54
環境保全型ビジネス	36	資源循環	56
気候変動	44	生物多様性保全への取組み	63

## 社会

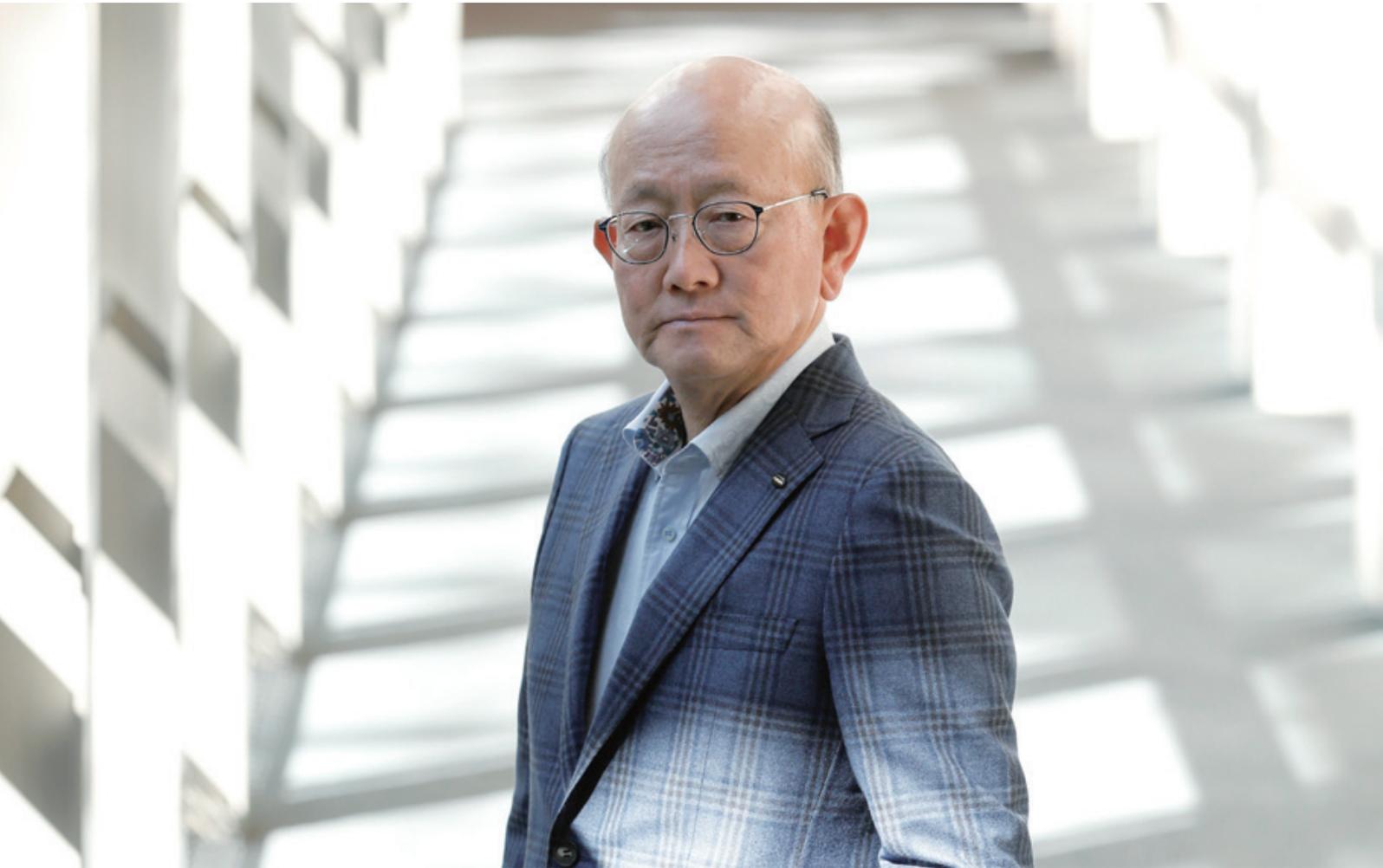
社員	69	顧客責任	107
人権	99	バリューチェーンにおけるサステナビリティ	115

## ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	146	コンプライアンス	167
リスクマネジメント	163		
社会からの評価	173		
第三者保証報告書	175		

トップコミットメント

会長CEO



## 新時代“三方よし”による持続的成長

伊藤忠商事は創業160年の歴史の中で、「第二の創業」ともいべき局面を迎えようとしています。創業より脈々と受け継がれてきた伊藤忠商事の精神である“三方よし”は、急速なビジネス環境の変化に対応すべく、「新時代“三方よし”」へ進化する必要があります。そのためには、人々の豊かな営みに根ざした身近な商人であることに加え、新技術によるビジネスモデルの進化創造を行うことにより、「稼ぐ」「削る」「防ぐ」の次世代化を図ることが必要です。また、社員のやりがい、健康増進を通じた次世代の働き方を実践し、生産性を高めなくてはなりません。これらを通じて「未来を創る」「社会を担う」ことが新時代“三方よし”であると考えているからです。伊藤忠商事は、Brand-new Deal 2020のテーマである“次世代”と2030年・2050年を見据えたサステナビリティ上の重要課題を融合させながら、新時代“三方よし”による持続的成長を目指します。

代表取締役会長CEO

岡藤正広

## トップコミットメント

社長COO



### 次世代への挑戦

伊藤忠商事は、失敗をおそれずに、常に一步先に挑戦し、新たなビジネスを開拓し、事業を拡大してきました。しかし、世の中はIoT、AIといった技術革新による第四次産業革命が起きており、目まぐるしく変化しています。伊藤忠商事は「商いの次世代化」に向けスピード感をもって踏み出さなければなりません。同時に、ESG（環境・社会・ガバナンス）の考え方が広がっていく中、いくつかの既存ビジネスは将来成り立たなくなっていくことも予想され、ESGの視点を踏まえたビジネスの取組みを考えなければならない時代になっています。社会的な責任を果たしながら、本業を通じてマテリアリティ（サステナビリティ上の重要課題）に取組み、新時代の持続的成長企業として挑戦し続けます。

代表取締役社長COO

鈴木善久

## 担当役員メッセージ



160年に亘り受け継いできた「三方よし」の更なる進化を通じ、次世代商人としての持続的な発展を実現していきます。

### 160年間の歴史を刻んできた「三方よし」

一経営方針としての人材戦略を通じ、業界No.1の生産性を追求していきます。

「近江商人」の初代伊藤忠兵衛による創業から160年、「三方よし」の精神を受け継ぎながら、商いを切り拓いてきたのが伊藤忠商事です。爾来、先達一人ひとりが築いて来た努力の結晶を、現在に至るまで途切れることなく繋いで参りました。コーポレートメッセージ「ひとりの商人 無数の使命」にもその思いが込められています。近年は、少数精鋭の体制で、他の総合商社と熾烈な競争を繰り広げているため、その為の人材戦略の重要性は一層高まっています。

「朝型勤務」をはじめとする当社の先駆的な「働き方改革」は、官公庁含め日本の社会に大きな影響を与えてきましたが、その主眼は「生産性の追求」にあります。無駄を徹底的に削ることで創出した余剰時間を、お客様対応のために活用するという現場主義に根差した合理化にとどまらず、社員のモチベーション向上、能力開発、多様な人材の活躍支援、健康増進等の施策を複合的・戦略的に講じています。例えば、「伊藤忠健康憲章」に則り2017年度に導入した「がんと仕事の両立支援施策」は、全ての社員がやる気とやりがいを持ち、安心して思う存分に働き続けることができる環境を整備することで、個人と組織の能力を最大限に発揮させることを目的としています。社員一人ひとりが健康で活力を持ち、思う存分働くことは、少数精鋭体制下で収益を上げる基本であり、当社だけでなく全てのステークホルダーの利益にかなうものです。また同時に、社員が本業を通じ「無数の使命」を全うしていくことで、国連で採択された持続可能な開発目標(SDGs)の実現に向けての責務を果たしていくことができると考えています。

中期経営計画「Brand-new Deal 2020」では、「スマート経営」「健康経営No.1企業」の基本方針の下で、当社ならではの諸施策を実行し、「次世代の働き方改革」を推進することを通じ、業界No.1の生産性を追求していきます。

## 新時代のサステナビリティ

—「三方よし」に立脚し、本業を通じて社会課題の解決に貢献していきます。

「持ち下り」とは、近江を遠く離れた地に赴き布のサンプルのみで交渉し、品物を後で送り届ける近江商人ならではの商いです。売り手や買い手、そして行商先である地域との信用・信頼を積み重ねていく中で、培われた「三方よし」の精神も、自社の利益だけでなく、取引先、社員や株主をはじめ様々なステークホルダーを重んじる経営哲学として今も息づいています。この考え方を確実に実践していくことを、国際社会へ表明する意味を含めて、2009年より国連グローバルコンパクトに参加し、2018年4月には、ESGの観点と「三方よし」の精神を踏まえた取組みの方向性として、サステナビリティ推進基本方針を策定しました。同時に、国連で採択された持続可能な開発目標(SDGs)、パリ協定の発効、またESGの観点も考慮し、7つのサステナビリティ上の重要課題(マテリアリティ)を新たに特定、各カンパニーはそれに基づくサステナビリティアクションプランと成果指標を策定し、事業を通じた取組みをより一層強化しています。特に喫緊の課題となっている気候変動への取組み(低炭素社会への寄与)については、金融安定理事会により設立された気候関連財務情報タスクフォース(TCFD)に2019年5月に賛画を表明しています。

また、全社サステナビリティ推進のための施策は、サステナビリティ委員長であるCAOの下、サステナビリティ推進室が企画・立案・推進しており、重要な案件については主要な社内委員会のひとつである「サステナビリティ委員会」で議論・決定しています。サステナビリティ委員長は、委員長としての役割に加え、取締役会、HMC及び投融资協議委員会に参加し、取締役会への報告を行うなど、当社の環境や社会に与える影響も踏まえたサステナビリティ経営の責任を担っています。また、カンパニー、職能のすべての組織にESG責任者を設け、本業を通じ持続可能な社会の実現に貢献していく内部体制の整備に加え、定期的にアドバイザーボードなど社内外のステークホルダーとの対話を図り当社に対する社会の期待や要請を把握し、それらをサステナビリティ推進に活かしています。

当社は今後も、現場を大切にしながら、周囲のステークホルダーからの信頼と期待に本業を通じて応えることで社会課題の解決に貢献し、Brand-new Deal 2020で目指す「新時代『三方よし』による持続的成長」に繋げていきたいと考えています。

代表取締役  
専務執行役員 CAO  
小林 文彦

# 伊藤忠グループのサステナビリティ

## 方針・基本的な考え方

従来の「CSR推進基本方針」と「環境方針」をESGの観点より整理・統合し、原点である「三方よし」の精神を踏まえた伊藤忠商事のサステナビリティ推進の方向性を「サステナビリティ推進基本方針」としています。

### 伊藤忠グループ「サステナビリティ推進基本方針」

#### 【I】基本理念

近江商人の経営哲学である「三方よし」の精神のもと、グローバルに事業を行う伊藤忠グループは、地球環境や社会課題への対応を経営方針の最重要事項のひとつとして捉え、「伊藤忠グループ企業理念」である「豊かさを担う責任」を果たすべく「伊藤忠グループ企業行動基準」に基づいて、持続可能な社会の実現に貢献する。

#### 【II】行動指針

上記基本理念の下、伊藤忠グループのサステナビリティ推進のために本行動指針を定める。

(1) マテリアリティを特定し、社会課題の解決に資するビジネスの推進	国際社会の一員として、自社のみならず社会にとっても持続可能な成長につながる重要課題を選定し、事業活動を通じて企業価値向上を目指します。
(2) 社会との相互信頼づくり	開示情報を増やし、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くことで信頼される企業を目指します。
(3) 環境・人権に配慮し、持続可能な資源利用に繋がるサプライチェーン・事業投資マネジメントの強化	各国法制度及び国際規範を尊重し、生活を脅かす環境汚染や人権・労働問題の未然防止に努めることはもちろん、気候変動の緩和と適応、生物多様性及び生態系の保護など地球環境の保全や人権に配慮した事業活動を推進します。 事業投資先や取扱い商品のサプライチェーン上の資源（大気、水、土地、食糧、鉱物、化石燃料、動植物等）の利用状況及び人権・労働への配慮状況の把握に努め、取引先に当社のサステナビリティに対する考え方への理解と実践を求め、持続可能なバリューチェーン構築を目指します。
(4) サステナビリティ推進に向けた社員への教育・啓発	「サステナビリティを推進するのは社員一人ひとり」であることから、社員に対し社会課題解決に関する意識を醸成するための教育・啓発活動を行います。 社員一人ひとりが、国内外の法令諸規則及びその他当社の合意した事項を順守し、本方針に基づき各組織のアクションプランを実行することで、本業を通じた社会への貢献を目指します。

2018年4月  
代表取締役会長CEO  
岡藤 正広

## 初代忠兵衛と「三方よし」

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

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



初代伊藤忠兵衛  
(1842～1903)



近江商人  
(近江商人博物館提供)

## 創業時から受け継がれる経営理念の根幹

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

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



当時の大福帳

## 160年の歴史とサステナビリティ

2018年、伊藤忠商事は創業160周年を迎えることができました。なぜ160年の長きにわたり発展し続けられたか、それは、サステナビリティの源流である、近江商人の経営哲学「三方よし」の精神を160年実践してきたからであり、またそれと同時に、会社を取り巻く環境が時代とともに変化していく中で、変化を先取りし、変化をチャンスと捉える社風を築いてきたからだと考えています。

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

その歴史が160年も続いてきたのは、「三方よし」の精神がしっかりと継承されてきたからであり、同時に、時代とともに変化する社会の期待に応え、社会から必要とされ続けているからだだと確信しています。

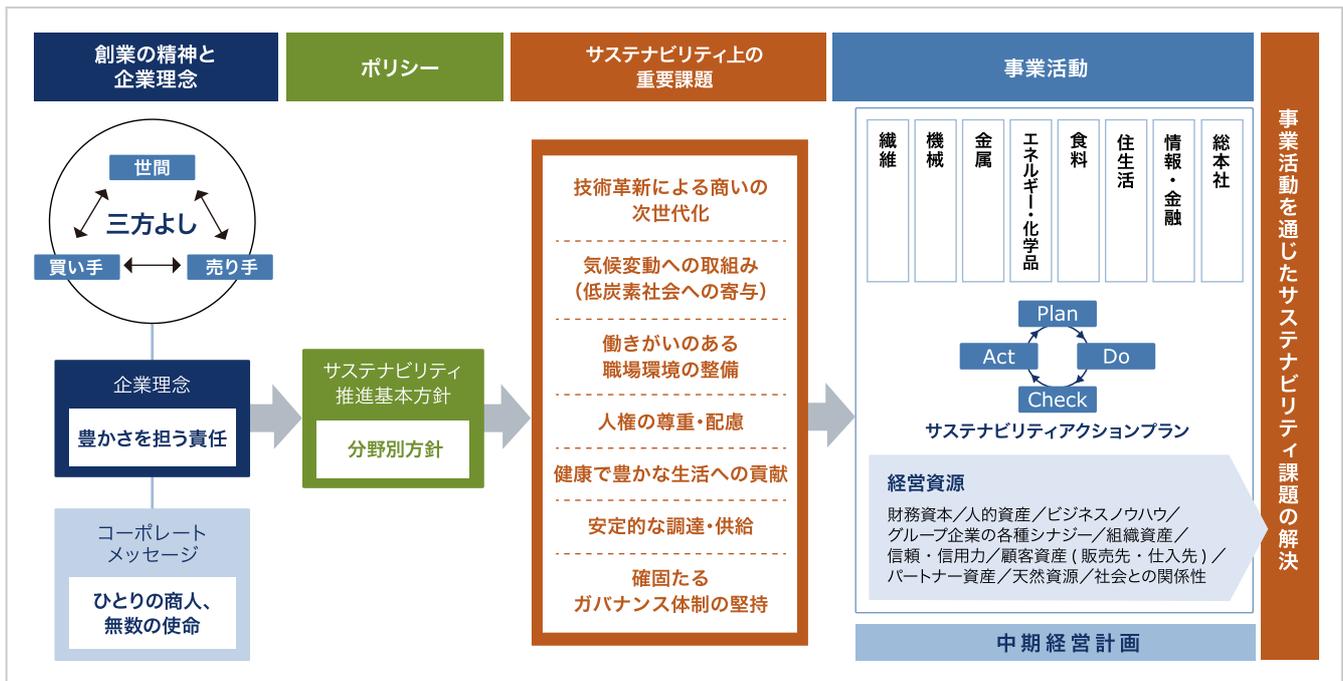


近代設備を完備した本店（大正4年）

# 体制・システム

## 伊藤忠商事のサステナビリティ推進

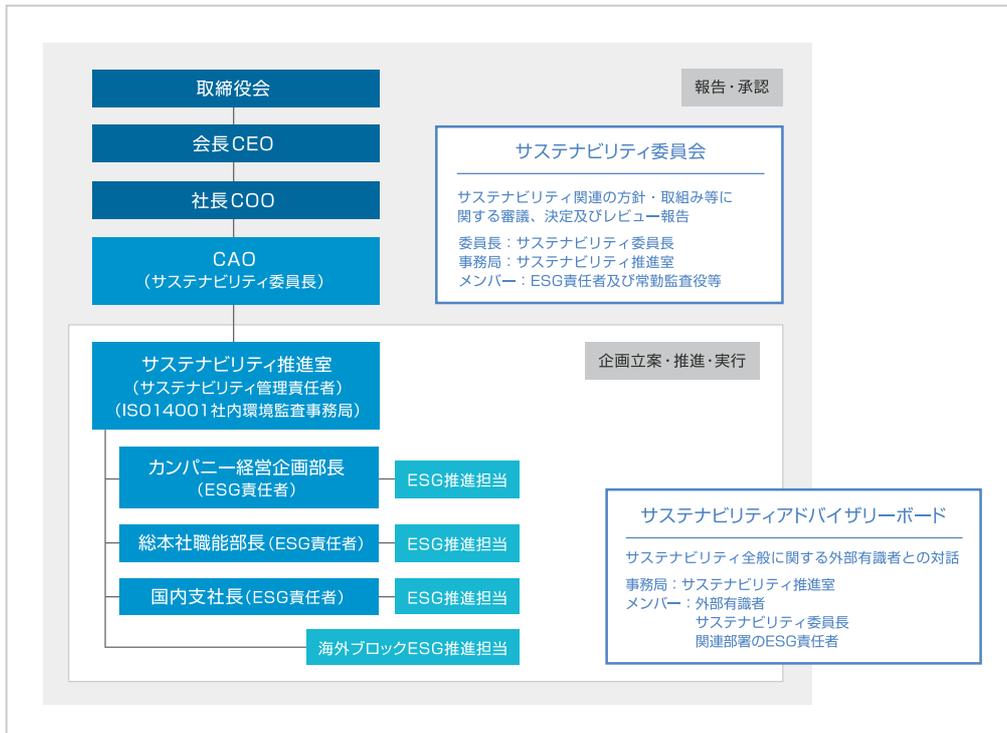
企業理念や外的環境の変化を踏まえた伊藤忠商事のサステナビリティ推進の方向性を「サステナビリティ推進基本方針（P7）」として定め、組織的・体系的に推進しています。また、推進する上で、伊藤忠商事が優先的に解決すべき重要課題として定めたマテリアリティを「サステナビリティアクションプラン（P15～24）」に落とし込み、中期経営計画の方針に基づき推進するトレーディングや事業投資といった事業活動を通じて、課題解決につなげています。



サステナビリティ推進の流れ

# サステナビリティ推進体制

伊藤忠商事では、全社サステナビリティ推進のための施策は、サステナビリティ推進室が企画・立案し、担当役員であるCAOの決定の下、各組織のESG責任者及び推進担当者が実行していきます。また方針の策定や重要な案件については主要な社内委員会のひとつである「サステナビリティ委員会」で議論・決定しています。サステナビリティ委員長は、委員長としての役割に加え、取締役会、HMC及び投融資協議委員会に参加します。サステナビリティ推進の主たる活動状況を定期報告として取締役会へ報告するなど環境や社会に与える影響も踏まえた意思決定を行います。定期的にアドバイザリーボードなど社内外のステークホルダーとの対話を図ることによって当社に対する社会の期待や要請を把握し、それらをサステナビリティ推進に活かしています。



サステナビリティ推進体制図 (2019年度)

## 2018年度 サステナビリティ委員会

メンバー	委員長：CAO、委員：業務部長、広報部長、人事・総務部長、法務部長、サステナビリティ推進室長、IR室長、各ディビジョンカンパニー経営企画部長、常勤監査役
主な議案	アクションプランレビュー、ISO14001環境マネジメントレビュー、ESG関連対応報告

## 取組み：重要課題（マテリアリティ）

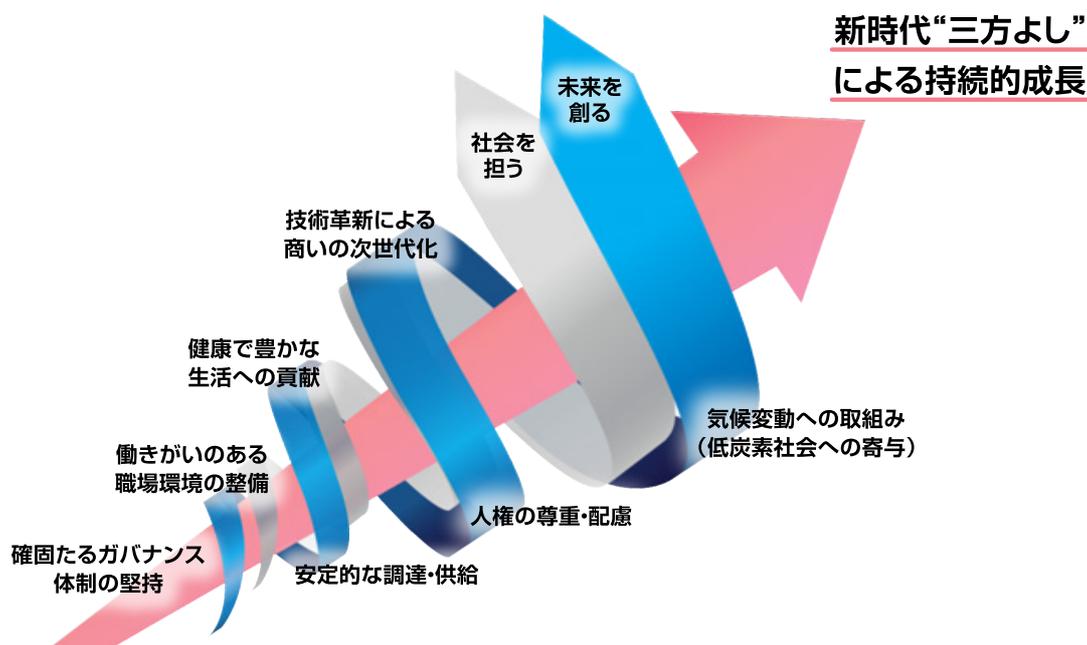
2018年4月、伊藤忠商事は環境・社会・ガバナンス（ESG）の視点を取り入れたサステナビリティ上の重要課題を特定しました。これらの重要課題に本業を通して取組むことは、Brand-new Deal 2020の目指す「新時代“三方よし”による持続的成長」に通じています。

社会の今と未来に責任を果たす当社のサステナビリティへの取組みは、2015年に国連で採択された、「持続可能な開発目標（SDGs）※」達成にも寄与しています。

※ SDGs（Sustainable Development Goals）：国連加盟国が2015年9月に採択した2030年までの持続可能な開発目標。

- マテリアリティ選定・レビュープロセス（P13）
- マテリアリティごとのリスクと機会（P14）
- サステナビリティアクションプラン（P15～24）

### サステナビリティ上の重要課題



### 技術革新による商いの次世代化



新技術へ積極的に取組み、産業構造の変化に既存ビジネスの枠組みを超えて挑戦することにより、新たな価値創造を行います。

### 気候変動への取組み（低炭素社会への寄与）



気候変動による事業影響への適応に努めると共に、低炭素社会へ寄与する事業活動の推進や、温室効果ガス排出量削減に取り組みます。

### 働きがいのある職場環境の整備



社員一人ひとりが誇りとやりがいを持ち、多様性を活かして、能力を最大限発揮できる環境を整備します。

## 人権の尊重・配慮



事業活動を通じた人権の尊重と配慮に取組み、事業の安定化を実現すると共に、地域社会の発展に寄与します。

## 健康で豊かな生活への貢献



すべての人のクオリティ・オブ・ライフの向上を目指し、健康で豊かな生活の実現に貢献します。

## 安定的な調達・供給



生物多様性等、環境に配慮し、各国の需要に合わせた資源の有効利用と安定的な調達・供給に取組むことで、循環型社会を目指します。

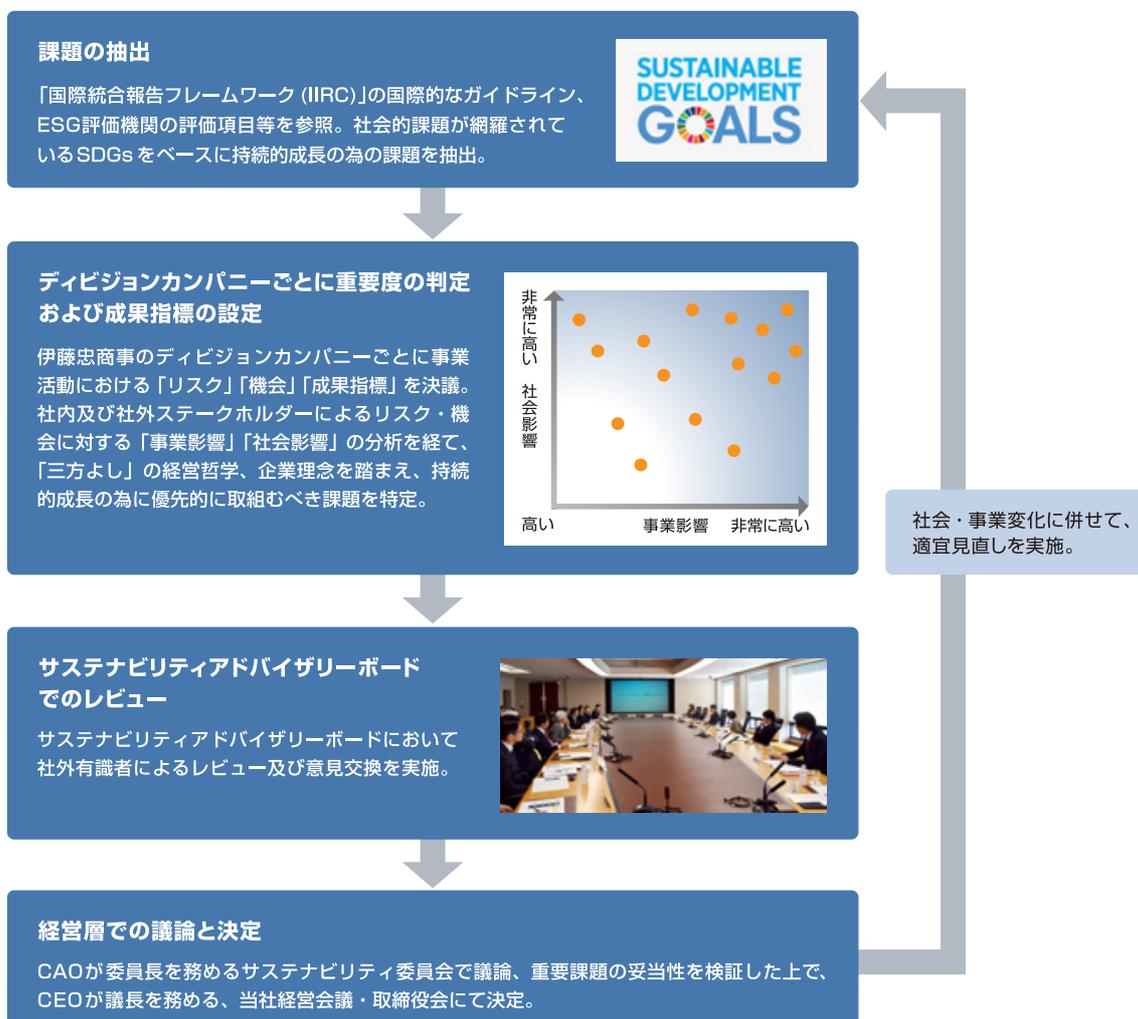
## 確固たるガバナンス体制の堅持



取締役会は独立した客観的な立場から経営に対する実効性の高い監督を行うと共に、意思決定の透明性を高めることにより、適正かつ効率的な業務執行を確保します。

# 取組み：マテリアリティの選定・レビュープロセス

2013年に伊藤忠商事として初めてマテリアリティを特定して以降、国際社会の動向やステークホルダーからの期待等を踏まえ定期的に見直しを実施しており、昨今のSDGsの採択、パリ協定の発効等の社会状及び事業変化を捉え、2018年度スタートの中期経営計画を機に、7つの重要課題を新たに特定しました。



# 取組み：マテリアリティごとのリスクと機会

マテリアリティ	リスク	機会
技術革新による商いの次世代化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● IoT、AI等、新技術の台頭に伴う既存ビジネスモデルの陳腐化</li> <li>● 先進国での人手不足や、効率化が遅れている事業での優秀な人材の流出 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新市場の創出や、革新性のあるサービスの提供</li> <li>● 新技術の活用による、人的資源や物流の最適化、働き方改革推進による競争力強化 等</li> </ul>
気候変動への取組み (低炭素社会への寄与)	<p><b>移行リスク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 温室効果ガス排出に対する事業規制等による、化石燃料需要の減少</li> </ul> <p><b>物理リスク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 異常気象（干ばつ、洪水、台風、ハリケーン等）発生増加による事業被害 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 気候変動の緩和に寄与する、再生可能エネルギーなどの事業機会の増加</li> <li>● 異常気象に適応できる供給体制強化等による顧客維持・獲得 等</li> </ul>
働きがいのある職場環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>
人権の尊重・配慮	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>
健康で豊かな生活への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 政策変更に基づく、市場や社会保障制度の不安定化による事業影響 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 食の安全・安心や健康増進の需要増加</li> <li>● 個人消費の拡大やインターネットの普及に伴う情報・金融・物流サービスの拡大 等</li> </ul>
安定的な調達・供給	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 環境問題の発生及び地域社会と関係悪化に伴う、反対運動の発生による影響</li> <li>● 主に生活消費分野での低価格化競争の発生による、産業全体の構造的な疲弊 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新興国の人口増及び生活水準向上による資源需要の増加</li> <li>● 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</li> </ul>
確固たるガバナンス体制の堅持	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コーポレート・ガバナンス、内部統制の機能不全に伴う事業継続リスク、予期せぬ損失の発生 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 強固なガバナンス体制の確立による意思決定の透明性の向上、変化への適切な対応、安定的な成長基盤の確立 等</li> </ul>

# 取組み：サステナビリティアクションプラン

特定したマテリアリティに資する具体的な取組みとして、事業分野ごとの「サステナビリティアクションプラン」に落とし込みを行っています。それぞれの事業分野において重要なサステナビリティに関する課題とリスクと機会をカンパニーごとに抽出し、中長期的な「コミットメント」、それを達成するための「対応アプローチ」及び「成果指標」を定めた「サステナビリティアクションプラン」を策定し、対象部署ごとに年2回のレビューミーティングを開催するなどPDCAサイクルシステムに則ってサステナビリティを推進しています。

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

## マテリアリティ別

### 技術革新による商いの次世代化

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> <li>IoT、AI等、新技術の台頭に伴う既存ビジネスモデルの陳腐化</li> <li>先進国での人手不足や、効率化が遅れている事業での優秀な人材の流出 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新市場の創出や、革新性のあるサービスの提供</li> <li>新技術の活用による、人的資源や物流の最適化、働き方改革推進による競争力強化 等</li> </ul>

SDGs 目標	取組むべき課題	Co	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
 9 産業とインフラ 技術革新	次世代ビジネスの 発掘・推進	繊維	最先端技術(IoT)	サプライチェーンの共通基盤となる生産ITインフラを構築し、付加価値向上と持続可能な産業化の促進に努めます。	グループの主要拠点に生産ITインフラを導入し、Product Lifecycle Managementの向上に寄与。	グループ全体のサプライチェーンの可視化により、コスト削減、品質向上、リードタイム短縮を実現、市場のニーズに対応可能な供給体制を構築。	複数の海外G会社でPLMソフトを整備、2019年6月より稼働予定。取引先工場やITC営業課への展開については2019年度に検討開始予定。
			最先端技術(ICタグ、RFID、ECビジネス)	RFID(Radio Frequency Identification)タグ等の次世代技術を活用し、アパレル業界のみならず、付随する物流業界の効率化に寄与します。	AIを活用した生産・販売効率化に加え、RFIDタグの衣料品業界への普及を加速させ、取扱い高の増加に努める。	AIの活用やRFIDタグの普及拡大によりサプライチェーンの生産・作業効率化、トレーサビリティの向上、販売力強化を実現。	2018年度のRFIDタグ販売実績は8700万枚(昨対比24%増)に達した。国内市場での更なる普及を目指し、大手の香港メーカーと協業開始。
		食料	食料・食品関連全般	RPAやAIの積極的な活用による生産性の向上・効率化を目指します。	特に労働力不足が深刻化しているリテール周辺分野において、新技術を導入・活用することで社会的な利便性を維持すると共に、人的資源を新たなサービスに振り分けることで、生活消費分野における更なる利便性の向上を目指す。	2018年度：RPA・AIを活用した業務を試験的に開始。	子会社、関連会社を含めグループ内でRPAを積極的に導入するなどし、生産性の向上・効率化を推進中。
			情報・金融	FinTech、IoT、AI/ビジネスインキュベーション(ベンチャー投資事業)	IoT/AI/FinTech等の新たな技術革新やビジネスモデルを活かすことで新産業の創出に挑戦します。	リテールビジネス推進により消費者との接点を拡大し、消費者行動の把握に努めると共に、グループの幅広い商品群・機能・ノウハウを組み合わせ、消費者や地域社会に役立つ独自性のある新たな価値を創造する。	伊藤忠グループが展開するリテール事業との連携により、新商品・新サービスの展開を推進。
情報・金融	新規サービス・事業開発の実現。	新規サービス・事業開発の実現。	フィンテック、ヘルスケア分野等において10件超の投資を実行。キャッシュレス関連新規サービスの実現により、宅配事業者の物流効率や小売事業者の店舗運営効率の改善に貢献。				

# 気候変動への取組み（低炭素社会への寄与）

リスク	機会
<p><b>移行リスク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 温室効果ガス排出に対する事業規制等による、化石燃料需要の減少</li> </ul> <p><b>物理リスク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 異常気象（干ばつ、洪水、台風、ハリケーン等）発生増加による事業被害 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 気候変動の緩和に寄与する、再生可能エネルギーなどの事業機会の増加</li> <li>● 異常気象に適応できる供給体制強化等による顧客維持・獲得 等</li> </ul>

SDGs 目標	取組むべき課題	Co	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
 	気候変動への取組み	機械	発電事業全般	再生可能エネルギー発電と従来型発電のバランスの取れた電源開発により、国・地域ごとに最適化された持続可能な形でその発展に貢献します。	国・地域の分析を通じて、再生可能エネルギー発電の投資機会を積極的に追求。	2030年度：再生可能エネルギー比率20%超（持分容量ベース）を目指し、今後の取組みに反映。	2018年度、インドネシアにおけるサルーラ地熱発電事業の最終号機（3号機）及び佐賀県での相知太陽光発電所の商業運転を開始する等、再生可能エネルギー由来の発電資産の開発を実施。
			乗用車・商用車販売	電気自動車（EV）、ハイブリッド車（HV）等の導入により環境に優しく、高いモビリティのある社会を実現します。	EV・HV・環境負荷低減車及び関連部品等の環境に配慮した高効率製品の取扱いを増やすことで環境対策車の普及に貢献。	取引先自動車メーカーによるEV・HV・環境負荷低減車等のラインアップ拡充に伴う環境に配慮した製品の販売拡大。	国内でEV小型トラックの実証実験取組みに参加。EV普及が急速に進む中国において2件の投資を実施。 1) EV商用車レンタル・メンテナンスサービスの地上鉄租車、 2) 中国新興EVメーカーである智車優行科技（奇点汽車）。
 		金属	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 鉱山事業</li> <li>● 環境対策事業</li> <li>● 素材関連事業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 環境への影響を十分に考慮しつつ、エネルギー安定供給という社会的使命・責任を果たします。</li> <li>● 自動車の軽量化・EV化関連事業を通じた温室効果ガス削減に貢献します。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CCS(CO<sub>2</sub>貯留)・CCU(CO<sub>2</sub>活用)等の温室効果ガス排出削減に寄与する技術開発への関与を継続する。</li> <li>● 石炭ビジネスについては、環境負荷を十分に考慮に入れながら慎重に見極め、炭鉱権益については適切なポートフォリオを目指す。</li> <li>● 自動車軽量化・EV化に寄与するビジネス（アルミ、銅等）の取組み強化。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 温室効果ガス削減に寄与する技術への関与による低炭素社会に向けた貢献。</li> <li>● 低炭素社会への移行含め社会の要請を充分考慮した、最適な資産ポートフォリオの構築。</li> <li>● 自動車軽量化・EV化に寄与するビジネスの実践・拡大。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● CCS：出資する日本CCS調査株式会社や海外のCCS事業者との面談・視察を通じて情報収集と分析を継続。</li> <li>● CCU：研究団体に加盟し情報収集を進めると共に、具体的な提携案件を推進中。</li> <li>● 石炭ビジネスの方針について、TCFDの提言に基づいた複数のシナリオ分析を行うなど、検討を実施。</li> <li>● 結果として、1) 新規の一般炭事業の獲得は行わない、2) 既存保有の一般炭権益は国内外の需要家に対するエネルギー安定供給という社会的要請に応えつつ、持続可能な社会の発展に貢献すべく継続してレビューする、との方針を2019年2月に公表。</li> <li>● 自動車用アルミ鋳造・ダイカスト原料の2018年度取扱高は2017年度比6%増。自動車軽量化に寄与。</li> </ul>
		エネルギー・化学品	石油・ガス権益、液化天然ガス（LNG）プロジェクト	温室効果ガス削減を考慮した資源の生産/供給を行います。	高い技術力と豊富な経験を有する優良パートナーとの協働による資源開発案件への取組み。	化石燃料では温室効果ガスの排出量が少ないLNGプロジェクトの参画機会追求。	新規LNGプロジェクトへの参画について、具体的な協議を開始している。
		食料	食糧生鮮食品	異常気象による事業への影響を低減することで、安定した農作物の供給を目指します。	事業会社と連携し、産地の分散を実施。	2020年度：青果事業においてフィリピンに次ぐ産地の開拓を目指す。	2018年度、新規産地候補を選定。 2019年度以降に具体的に新規産地において青果事業推進予定。
		住生活	スラグ等セメント代替品	土木・建設等に欠かせないセメントの代替材として、持続可能な副産物（スラグ）の利用拡大を図ります。	スラグ等副産物の供給側である製鉄所と需要側の間で、継続的・安定的な商流を構築。	継続的かつ安定的な商流構築を目指し、スラグ事業への出資・参画等を検討すると共に特に発展途上国での需要創出に注力する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 発展途上国への取引数量は前年比50%増の見通し。</li> <li>● スラグ事業への出資・参画は継続協議中。</li> </ul>

## 働きがいのある職場環境の整備

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>

SDGs 目標	取組むべき課題	Co	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
	働き方改革を通じた業務効率化と長時間労働の是正	総本社	人事	メリハリのある働き方を推進し、総労働時間を削減することで労働生産性及び社員エンゲージメントの向上を目指します。	<p><b>&lt;伊藤忠商事単体&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 朝型勤務の推進。</li> <li>● 社員の勤務状況の定期的なモニタリングを実施。</li> <li>● RPAをはじめとしたITツール活用による業務自動化推進、モバイルワークの推進。</li> <li>● 業務効率化プロジェクトを組織単位で推進。</li> </ul> <p><b>&lt;伊藤忠グループ&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 伊藤忠グループでの効率的な働き方及び適正な労働時間管理、教育・啓蒙活動。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2020年度：年間平均残業時間を朝型勤務導入前比10%以上減。</li> <li>● 2020年度：20時以降退館者数5%以下。</li> <li>● 2020年度：精勤休暇取得率70%以上。</li> <li>● エンゲージメントサーベイによる「社員エンゲージメント」項目の肯定的回答率が70%以上。</li> </ul>	<p><b>&lt;伊藤忠商事単体&gt;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 年間平均残業時間 朝型勤務導入前比11%減（2017年度）。</li> <li>● 20時以降退館者数 5%（2017年度）。</li> <li>● 精勤休暇取得率66%（2017年度）、36%（2018年度上期）。</li> <li>● RPAは2018年度約100シナリオを完了予定。データ分析ツール（HANABI）も導入。</li> <li>● 2018年度は3部門（生鮮食品部門、自動車・建機・産機部門、ファッションアパレル部門）にてBPR（業務改善）を組織単位で実行予定。</li> <li>● 2018年度エンゲージメントサーベイによる「社員エンゲージメント」項目の肯定的回答率は76%。</li> </ul>
	従業員の健康力強化	総本社	人事	社員一人ひとりの健康力を増進し、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・長期疾病を抱える社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"> <li>● 定期健康診断の100%受診継続。</li> <li>● 充実した社内診療所及び社員一人毎の専属医療支援体制の整備。</li> <li>● がんとの両立支援策の推進。</li> <li>● 社員食堂での健康メニューの提供。</li> <li>● 禁煙治療補助プログラムの推進。</li> <li>● 社員向け健康管理サイト『Re:body』の活用及び生活習慣病予備軍向けの特別プログラムの継続実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期健康診断受診率100%。</li> <li>● 2020年度：健康力指数（BMI等）の2016年度比改善。</li> <li>● 2020年度：がん・長期疾病による離職率0%。</li> <li>● 2020年度：ストレスチェックによる高ストレス者比率5%以下。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期健康診断受診率：2017年度100%。</li> <li>● 健康力指数（BMI等）の2010年度比改善率：2017年度▲3.1%。</li> <li>● がんとの両立支援：がん・長期疾病による離職率0%継続。2018年度より「病気と仕事との両立」を業績評価指標に反映。</li> <li>● ストレスチェック高ストレス者比率：2018年度3.1%。</li> <li>● 『Re:Body』活用：生活習慣病予備軍向け特別プログラム継続実施（2018年度117名参加）。全社ウォーキングイベント実施。</li> </ul>
	社員の持続的な能力開発	総本社	人事	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を開発し、また研修プログラムを活用し優秀な人材を継続的に輩出します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● すべての階層での研修プログラムの継続的な開発と実施。</li> <li>● 海外実習生派遣・語学研修生派遣の継続・強化。</li> <li>● 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。</li> <li>● 人材アセスメント、キャリアアビジョン研修、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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2020年度：年間E&amp;D費10億円超。</li> <li>● エンゲージメントサーベイによる「教育・研修」項目の肯定的回答率が60%以上。</li> <li>● 2020年度：入社8年目までの総合職、ビジネスレベルの英語スキル修得率100%。</li> <li>● 2020年度：入社8年目までの総合職、海外派遣率80%以上。</li> </ul>	<p>2018年度エンゲージメントサーベイの「教育・研修」項目の肯定的回答率は71%。</p>

SDGs 目標	取組むべき課題	Co	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
  	多様な人材が活躍する環境の整備	総本社	人事	年齢、性別、国籍等、あらゆる差別を禁止し人権を尊重します。育児・介護・疾病等を理由として勤務時間等に制限のある社員も活躍できる環境を整備していきます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公平な採用、登用の継続。</li> <li>● 互いが尊重し支え合う職場風土作り。</li> <li>● 障がい者の労働環境に対する合理的配慮。</li> <li>● LGBTへの対応及び社員教育の実施。</li> <li>● 社内託児所、介護支援サービスの拡充。</li> <li>● 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。</li> <li>● モバイルワークを活用することでの柔軟な働き方の推進。</li> <li>● 65歳超のシニア人材の活躍支援。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2020年度：総合職に占める女性総合職比率10%。</li> <li>● 2020年度：指導的地位に占める女性総合職比率10%。</li> <li>● 2020年度：障がい者雇用率2.3%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 総合職に占める女性総合職比率9.5%（2019年1月時点）。</li> <li>● 指導的地位に占める女性総合職比率7.7%超（2019年1月時点）。</li> <li>● 公益財団法人東京都人権啓発センターの講師による人権啓発研修を実施し、公平な採用選考の継続に向けて社内で情報共有（2018年7月）。</li> <li>● 障がい者雇用率：2019年1月時点2.19%。</li> </ul>

## 人権の尊重・配慮

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>

SDGs 目標	取組むべき課題	Co	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
 	人権・環境に配慮したサプライチェーンの確立	繊維	サプライチェーンマネジメント	グループ全体で情報共有を進め、安全・安心なサプライチェーンを構築することで顧客のリスク低減に寄与し、持続可能な経済成長に貢献します。	グループ全体でサプライチェーンの社会的・環境的な安全性を見直し、必要に応じて整備を進め、安全・安心な商品供給体制の構築を推進。	2023年度：原材料調達から販売に至るグループ全体のサプライチェーン整備・可視化を実現し、責任ある調達方針を徹底。	ESGの観点からサプライヤーを調査するサステナビリティ調査を2018年度は50社に対して実施。2019年度は80社へ対象を増やし、健全なサプライチェーン確立に向け継続実施予定。
 	水・衛生インフラの整備	機械	水/環境プロジェクト	水・廃棄物の適切な処理、有効利用を通じて、衛生環境の向上、経済活動の発展、及び地球環境保全に寄与します。	水・環境事業の拡大を通じ、水の適切な利用・処理及び資源の有効活用を促進、環境負荷を低減。	水・環境分野の投資ポートフォリオの拡大と多様化。	<b>水分野</b> 英国・スペインにて、水道サービス事業、豪州・オマーンにて海水淡水化事業を保有。2018年にオマーン海水淡水化事業の商業運転開始。引き続き海水淡水化や上下水事業の拡大に向け取り組みを推進。 <b>環境分野</b> 英国にて、廃棄物焼却処理・発電事業を4案件保有。2017年受注のペオグラード廃棄物焼却処理・発電事業早期ファイナンスクローズに向け取り組み実施中。
	人権・環境に配慮したサプライチェーンの確立	機械	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すべてのステークホルダーの、クオリティ・オブ・ライフ向上に寄与します。	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 Dilligenceのルール設定、実施、並びに継続的なモニタリング強化。	2019年度：すべての新規開発案件において左記Due Diligenceの実施を目指す。	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た社会的責任に関するガイドラインにおける7つの中核主題（組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティ参画及び開発）につき確認を実施。

SDGs 目標	取組むべき課題	Co	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
 	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	金属	鉱山事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>地域社会への医療、教育等に貢献します。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EHSガイドラインの運用並びに社員教育を徹底。</li> <li>地域社会への医療・教育寄付、地域インフラ整備等の貢献。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎年EHS社内講習会を開催しEHSガイドラインを周知徹底。</li> <li>地域社会への医療・教育寄付、地域インフラ整備の実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、EHS社内講習会を実施。対象者の受講率は100%。</li> <li>EHSガイドラインの運用に関しては、新規1プロジェクト、既存5プロジェクトに対して、チェックシートを用いた確認作業を行い、フォロー項目を設定。</li> <li>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。</li> <li>独自の取組みとしては、豪州の事業会社ITOCHU Minerals &amp; Energy Australia Pty Ltdが鉄鉱石積出港周辺のコミュニティーにおける市民表彰に協賛する等の活動を実施。</li> </ul>
	地域社会・環境に配慮したエネルギー資源開発体制の確立	エネルギー・化学品	石油・ガス開発	社会・環境に配慮したエネルギー探鉱・開発事業の推進により、地域社会の発展に寄与します。	各国政府や国際的管理主体の管理基準に沿った事業の推進。	<ul style="list-style-type: none"> <li>各国政府・管理主体のHSE（Health, Safety and Environment）管理基準を適切に遵守。</li> <li>重大な人的被害及び周辺に影響を及ぼすHSE重大事案の削減。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各国政府・管理主体のHSE管理基準を適切に遵守している。</li> <li>社内規程に則り事案発生件数・深刻度・内容を月次管理している。（今年度は2019年2月末日時点で、操業上の重大な事案は発生なし。）</li> </ul>
 	人権・環境に配慮したサプライチェーンの確立	食料	食糧	第三者機関の認証や取引先メーカー独自の行動規範に準拠した形での調達体制の整備を行います。	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーヒー豆については、中南米において取引先メーカー独自の行動規範に準拠した調達を開始。</li> <li>パーム油の第三者認証団体であるRSPOの会議への参加、RSPO認証油の供給を開始。</li> </ul>	<p>パーム油については、取引先状況や業界トレンドを踏まえた上で、商社業界団体とも連携を取りながら持続可能なパーム油調達の目標設定の検討を進める。</p>	2025年までにパーム油を持続可能なパーム油（RSPO/MSPO/ISPO等）に切り替えることを目標に掲げ、業界トレンドや取引先状況を踏まえた上で、業界団体と協力し、調達及び供給体制の構築に取り組む中。
	安定した生産活動に専念できる環境の提供	住生活	建設	入居企業が安定した生産活動に専念できる良質な工業団地の運営を行います。	<ul style="list-style-type: none"> <li>電力供給、工業用水/廃水処理等の設備や、警備・防火体制等、安全、安心かつ環境に配慮したインフラの整備・改善。</li> <li>企業誘致による雇用創出に加え、地域に根差した貢献活動を推進。</li> </ul>	<p>工業団地内のインフラ設備やサービス体制の更なる改善、及び多様な地域貢献活動を継続実施。</p>	<p>カラワン工業団地において、以下取組みを継続実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>安心・安全かつ環境に配慮したインフラの整備やサービス体制の提供。</li> <li>近隣地域への貢献活動。 <ol style="list-style-type: none"> <li>乳幼児健康連絡所開設支援、離乳食支給、助産師向け医療機器提供</li> <li>中高生への奨学金の給付</li> <li>自治体への苗木の寄贈・植林、農業公園設置</li> </ol> </li> </ul>
	神宮外苑地区のまちづくり	総本社	神宮外苑地区市街地再開発事業への参画による東京本社建替	スポーツ、文化、交流を核とした賑わいのある複合型のまちづくりの実現を通じて地域貢献に取組みます。	再開発検討におけるステークホルダーとの適切なコミュニケーション及び許認可取得。	企画提案書、施行許認可申請、再開発施工認可などの必要な申請提出・許認可の取得。	※新規コミットメントの為、レビューは次年度以降行います。

## 健康で豊かな生活への貢献

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 政策変更に基づく、市場や社会保障制度の不安定化による事業影響 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 食の安全・安心や健康増進の需要増加</li> <li>● 個人消費の拡大やインターネットの普及に伴う情報・金融・物流サービスの拡大 等</li> </ul>

SDGs 目標	取組むべき課題	Co	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
	人々の健康増進	機械	先端医療機器販売・医療サービス提供	技術革新が速い医療分野において、先端医療機器と、高度医療サービスにて、クオリティ・オブ・ライフ向上を目指します。	MRI搭載放射線治療機等、高度医療機器販売、地域拠点病院運営サポートビジネスを推進。	MRI搭載放射線治療機等、日本における高度医療機器の普及率増。	2017年3月の国立がん研究センター中央病院に次ぎ2018年8月より江戸川区小岩の江戸川病院で国内2施設目として放射線治療装置を導入、稼働開始。がんセンターと共同研究を推進、日本標準の治療法を確立し装置の強い放射線を安全に照射できる特徴を生かし、膵臓がんなどの生存率改善に貢献を狙う。
		エネルギー・化学品	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。	新規医薬品等の開発サポート及び販売を積極的に推進。	開発サポート中の各種新薬等のアジア・北米での早期承認取得、上市を目指す。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業会社にて日本国内における医療機器製造販売承認を取得していた疼痛緩和口腔用液（がん等の化学療法及び放射線治療による口内炎用）の販売が、2018年5月に開始された。また、同業の中国における医療機器輸入販売承認を2019年2月に取得した。</li> <li>● 事業会社を通じて疼痛緩和剤の北米FDA承認を2018年2月に取得後、北米での本格販売を開始した。</li> </ul>
	情報・金融	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 医薬品開発支援事業</li> <li>● 個人向け健康管理ソリューション事業</li> </ul>	ICTと高品質な専門人材サービスを提供することにより、医薬・医療の発展と人々のクオリティ・オブ・ライフの向上に貢献します。	健康診断やウェアラブル端末・体重体組成計から得られる健康データの保管・活用。	2020年度：健康データ管理対象者数100万人。	健康データ管理対象者数は順調に増加しており、2018年度末に70万人を見込む。バイタルデータの見える化を進め、健康意識の向上を図ることにより、人々の健康増進に寄与。	
	安全・安心な食料・食品の供給	食料	食料・食品関連全般	安全・安心な食料・食品を安定的に製造・供給出来るサプライヤーからの、仕入の選択と集中を行います。	FSMS(食品安全管理システム)の審査に関する国際認証資格保有者を増強し、サプライヤー選定を行うための審査員の力量向上を図る。	伊藤忠商事食品安全管理組織を中心に、各営業部署への左記審査員の適切配置を進める。	2018年度におけるFSMS審査員補資格取得者3名増。次年度も同数程度の増員を見込む。
	消費行動の変化に適應した流通網の確立	住生活	物流	新興国のeコマース市場拡大に伴う流通変革に適應した物流サービスを提供します。	eコマースを活用した販売事業者に対して、付加価値の高い物流サービスを構築し、運営推進。	新興国のeコマース物流市場における商品取扱量の拡大を目指す。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 中国における伊藤忠物流（中国）有限公司の2018年度EC物流取扱量は、オーター数ベースで前年比20%増の見通し。</li> <li>● 中国で展開しているEC物流ビジネスモデルをインドにて取組みを開始。インドネシアでも取組みを検討中。</li> </ul>
	産業・物流・交通・インフラの整備	情報・金融	ICT/通信インフラ構築事業	ICTソリューションの提供を通じて、安全・安心且つ利便性の高い社会インフラの実現に寄与します。	新商品・サービスのソーシング（発掘・調達）機能を発揮することで、ICTソリューションの付加価値化を追求。	ソーシング先の拡大。	システム管理分野等において新たに5社のソーシング先を開拓。情報セキュリティを強化するICTソリューションを提供し、安全・安心且つ利便性の高い社会インフラの実現に貢献。
	金融サービスの提供	情報・金融	国内外リテールファイナンス事業	リテールファイナンス市場の拡大・市場創造に取組み、個人への資金提供を行い、豊かな生活の実現に貢献します。	新たなエリアでの取組みを含む顧客数と貸出残高の拡大。	顧客数と貸出残高の拡大。	新たにフィリピンでリテールファイナンス事業、インドネシアでP2PLending事業への取組みを開始。既存事業の成果指標においても貸出残高を拡大。

SDGs 目標	取組むべき課題	Co	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
	地域社会・環境に配慮したエネルギー利用	総本社	地域熱供給	環境に配慮したエネルギーの面的利用の取組を推進します。	神宮外苑地区における近隣ステークホルダーとの適切なコミュニケーション。	再開発における具体的エネルギー計画を記載した「企画提案書」の東京都への提出。	※新規コミットメントの為、レビューは次年度以降行います。
		エネルギー・化学品				神宮外苑地区における地域熱供給の安定的な操業維持と、近隣地域への熱供給の普及推進を行う。	※新規コミットメントの為、レビューは次年度以降行います。

## 安定的な調達・供給

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 環境問題の発生及び地域社会と関係悪化に伴う、反対運動の発生による影響</li> <li>● 主に生活消費分野での低価格化競争の発生による、産業全体の構造的な疲弊 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 新興国の人口増及び生活水準向上による資源需要の増加</li> <li>● 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</li> </ul>

SDGs 目標	取組むべき課題	Co	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
	産業資源・素材の安定供給	繊維	リサイクル繊維など環境配慮素材（サステナブル素材）	リサイクル繊維事業への取組みを早期に進め、新たな事業創出のみならず世界的なアパレルの廃棄問題の解決や石油由来原料の削減に貢献します。	リサイクル繊維事業へ積極的に取組み、業界を主導してサステナブル原料の使用を推進。	リサイクル繊維ビジネスを早期に事業化。サステナブル素材の取扱い比率を上昇。	サステナブル原料を軸とした、原料から製品までのサプライチェーン強化に向け、リヨセルや再生ポリエステルサプライヤーへの出資参画案件を複数実行し、順調に推移。
		金属	鉱山事業	産業に不可欠な原料・燃料の安定供給体制を維持・発展させ、素材・エネルギー産業の安定的な操業に貢献します。	原料・燃料の安定供給の基盤となる優良権益の拡充。	既存優良鉱山事業の維持・拡大と次世代に繋がる優良権益の獲得。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 既存優良鉱山事業の維持・拡大を目的とし、パートナーのBHP社と西豪州サウス・フランク鉄鉱山の開発を決定。2021年から25年以上にわたる操業が可能な優良鉱区。</li> <li>● 次世代に繋がる優良権益の獲得の為に、原料炭や銅の探鉱案件に参画・推進。</li> </ul>
	持続可能なライフスタイルを実現する商品の提供	繊維	ブランドマーケティングビジネス	マーケティングカンパニーとしての強みを活かし、サステナブルなライフスタイルの認知向上に寄与します。	ブランドビジネスを通じたエシカルでサステナブルなライフスタイルの啓発を行い、繊維業界全体だけでなく消費者の意識向上を促進。	2020年度：新規ブランドとの取組みを実現。持続可能なライフスタイルの理解浸透向上。	エシカルなライフスタイルを訴求する新規ブランドの成約には至らなかったが、市場のニーズはあり、実現に向けて継続ワーク中。
	持続可能な森林資源の利用	住生活	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 木材</li> <li>● パルプ</li> <li>● チップ</li> </ul>	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 認証未取得サプライヤーに対する取得要請を継続。</li> <li>● サプライヤーへのサステナビリティ調査、及び訪問を実施。</li> </ul>	2025年度：認証材、または高度な管理が確認できる材の取扱い比率100%を目指す。	<p>引き続き、サプライヤーに対し以下を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 第三者機関による「木材トレーサビリティ証明」の対象となる商品の取扱い拡大。</li> <li>● 個別に現地調査を実施し、証憑によりトレーサビリティを確認。</li> </ul>

SDGs 目標	取組むべき課題	Co	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
 	天然ゴムの持続可能な供給の実現	住生活	天然ゴム	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します。	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	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。	※新規コミットメントの為、レビューは次年度以降行います。
 	人権・環境に配慮したサプライチェーンの確立	繊維	サプライチェーンマネジメント	グループ全体で情報共有を進め、安全・安心なサプライチェーンを構築することで顧客のリスク低減に寄与し、持続可能な経済成長に貢献します。	グループ全体でサプライチェーンの社会的・環境的な安全性を見直し、必要に応じて整備を進め、安全・安心な商品供給体制の構築を推進。	2023年度：原材料調達から販売に至るグループ全体のサプライチェーン整備・可視化を実現し、責任ある調達方針を徹底。	ESGの観点からサプライヤーを調査するサステナビリティ調査を2018年度は50社に対して実施。2019年度は80社を対象を増やし、健全なサプライチェーン確立に向け継続実施予定。
 	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	金属	鉱山事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>地域社会への医療、教育等にご貢献します。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EHSガイドラインの運用並びに社員教育を徹底。</li> <li>地域社会への医療・教育寄付、地域インフラ整備等の貢献。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎年EHS社内講習会を開催しEHSガイドラインを周知徹底。</li> <li>地域社会への医療・教育寄付、地域インフラ整備の実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、EHS社内講習会を実施。対象者の受講率は100%。</li> <li>EHSガイドラインの運用に関しては、新規1プロジェクト、既存5プロジェクトに対して、チェックシートを用いた確認作業を行い、フォロー項目を設定。</li> <li>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。</li> <li>独自の取組みとしては、豪州の事業会社ITOCHU Minerals &amp; Energy Australia Pty Ltdが鉄鉱石積出港周辺のコミュニティにおける市民表彰に協賛する等の活動を実施。</li> </ul>
 	人権・環境に配慮したサプライチェーンの確立	食料	食糧	第三者機関の認証や取引先メーカー独自の行動規範に準拠した形での調達体制の整備を行います。	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーヒー豆については、中南米において取引先メーカー独自の行動規範に準拠した調達を開始。</li> <li>パーム油の第三者認証団体であるRSPOの会議への参加、RSPO認証油の供給を開始。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>パーム油については、取引先状況や業界トレンドを踏まえた上で、商社業界団体とも連携を取りながら持続可能なパーム油調達の目標設定の検討を進める。</li> </ul>	2025年までにパーム油を持続可能なパーム油 (RSPO/MSP/ISPO等)に切り替えることを目標に掲げ、業界トレンドや取引先状況を踏まえた上で、業界団体と協力し、調達及び供給体制の構築に取組み中。

## 確固たるガバナンス体制の堅持

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> <li>● コーポレート・ガバナンス、内部統制の機能不全に伴う事業継続リスク、予期せぬ損失の発生 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 強固なガバナンス体制の確立による意思決定の透明性の向上、変化への適切な対応、安定的な成長基盤の確立 等</li> </ul>

SDGs 目標	取組むべき課題	Co	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
	コンプライアンスの遵守徹底	総本社	コンプライアンス	いかなる時でもコンプライアンスを遵守することが会社・社会への貢献であるという社員の意識を更に醸成します。	定期的な意識調査や現場訪問等を通して、各現場の声に耳を傾け、課題を抽出し、課題克服のための諸施策を構築、実施。	変化するリスク、社会からの要請及び現場での課題に対応した諸施策のモニタリングを実施すると共に、教育・啓蒙内容を常に充実させ、巡回研修等を通じて直接社員へ訴えかけることの継続。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2017年度に実施した意識調査の結果を踏まえ、単体及びグループ会社における状況・課題につき、全カンパニーのプレジデントと意見交換を実施。</li> <li>● 2018年5月に、単体の全社員を対象に独占禁止法に関するeラーニングを実施。また、単体においては2017年度に独禁法等遵守基本規程を制定済みであり、導入後1年経過を踏まえ運用に関わるモニタリングを2018年10-12月で実施。主要グループ会社に対して同様の規程を導入するよう依頼中（2018年度中に導入完了予定）。</li> <li>● 2018年度の巡回研修実施状況は以下の通り（2019年2月28日時点）。単体向け：実施回数42回、出席者数 1,265名。グループ会社向け（91社を対象に実施）：実施回数177回、出席者数 10,246名。</li> </ul>
	持続可能な成長を実現するガバナンス体制の維持・強化	総本社	コーポレート・ガバナンス	独立した客観的な立場から、経営に対する実効性の高い監督を行うと共に、意思決定の透明性を高め、また適正かつ効率的な業務執行を確保することにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社独立性判断基準を満たす高い独立性を有し、各分野における高い見識をもって当社の経営に貢献することが期待される、複数の社外取締役を選任。</li> <li>● 中長期的な業績の向上と、企業価値の増大への貢献意識を高めることのできる、透明性・客観性の高い役員報酬制度を継続。</li> </ul>	各年の取締役会評価を通じて、取締役会の監督機能強化に向けた施策を継続的に実施。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社外取締役比率を「常時」3分の1以上とすることを決定。</li> <li>● 2018年度取締役会評価を実施、2019年4月公表。</li> </ul>
			リスクマネジメント	損失の危険の管理や企業集団の業務の適正を確保する為、グループリスクマネジメント体制を構築し、継続的な維持を実施します。	社内委員会・リスク管理部署の設置、各種規定・基準等の設定や報告・監視体制等のリスク管理体制の整備、有効性を定期的にレビューする。	リスク管理責任部署によるアクションプランの策定と実行、社内委員会によるモニタリング&レビューといったPDCAサイクルを確立することで、中長期的に強固なガバナンス体制を堅持。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各リスク管理責任職能部署による2018年上期のアクションプランに対する進捗状況のレビューを実施。当該期間に発生した事象に対する対応等を含め、リスク管理体制は機能している旨、統合RM部が取り纏めて2018年10月の内部統制委員会に報告し、報告了承取得済み。</li> <li>● 尚、2018年度下期のレビュー及び2019年度のアクションプランについては2019年上期開催予定の同委員会に報告予定。</li> </ul>

# SDGs (持続可能な開発目標 / Sustainable Development Goals)



目標1：あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ



目標2：飢餓に終止符を打ち、食料の安定確保と栄養状態の改善を達成すると共に、持続可能な農業を推進する



目標3：あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する



目標4：すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する



目標5：ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る



目標6：すべての人々に水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する



目標7：すべての人々に手ごろで信頼でき、持続可能かつ近代的なエネルギーへのアクセスを確保する



目標8：すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用及びディーセント・ワークを推進する



目標9：レジリエントなインフラを整備し、包摂的で持続可能な産業化を推進すると共に、イノベーションの拡大を図る



目標10：国内及び国家間の不平等を是正する



目標11：都市と人間の居住地を包摂的、安全、レジリエントかつ持続可能にする



目標12：持続可能な消費と生産のパターンを確保する



目標13：気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る



目標14：海洋と海洋資源を持続可能な開発に向けて保全し、持続可能な形で利用する



目標15：陸上生態系の保護、回復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



目標16：持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供すると共に、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する



目標17：持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

# 取組み：サステナビリティアドバイザー

## サステナビリティアドバイザーボード 2018

### 実施概要

伊藤忠商事の経営幹部と外部ステークホルダーがサステナビリティについて対話を行うサステナビリティアドバイザーボード（旧CSRアドバイザーボード）を1月10日東京本社で開催致しました。サステナビリティアドバイザーボードは、伊藤忠商事のビジネスが多様化・広域化する中で、外部ステークホルダーとの対話を通じ、目指すサステナビリティの方向性と社会のニーズとの合致を確認し、サステナビリティ推進に活かすことを目的として設置したものです。

2018年度は、「気候変動」を取り巻く国際社会の最新動向に詳しい有識者3名を迎えて、当日は産学官のそれぞれ異なった立場から「気候変動対応に資する商社ビジネスのあり方」を主テーマに、社会への影響や他企業の動向なども踏まえた率直な提言をいただくなど、忌憚のない意見交換が行われました。「次はどういうビジネスモデルを目指すのかを考え、長期的視点で提案していくことが大事。商社だからこそ、それができる」など、伊藤忠への期待とともにいただいたご意見を、今後の全社的なサステナビリティ推進へ反映させてまいります。



2018年度	<p><b>気候変動</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● アドバイザリーボードメンバー（役職は当時）               <ul style="list-style-type: none"> <li>● 菅沼 健一氏 外務省 特命全権大使（気候変動交渉担当）</li> <li>● 水口 剛氏 高崎経済大学 経済学部教授</li> <li>● 富田 秀実氏 ロイドレジスタージャパン株式会社 取締役</li> </ul> </li> <li>● 伊藤忠商事メンバー（役職は当時）               <ul style="list-style-type: none"> <li>● 小林 文彦 代表取締役 専務執行役員 CAO・CIO</li> <li>● 小倉 克彦 金属経営企画部長</li> <li>● 中尾 功 エネルギー・化学品経営企画部長</li> <li>● 今井 巧 機械経営企画部長代行</li> <li>● 田部 義仁 サステナビリティ推進室長（司会）</li> </ul> </li> </ul>
2017年度	<p><b>「サステナビリティ上の重要課題（マテリアリティ）」の見直し サステナビリティに関する外部環境と当社推進について</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● アドバイザリーボードメンバー（役職は当時）               <ul style="list-style-type: none"> <li>● 河口 真理子氏 株式会社大和総研 主席研究員</li> <li>● 下田屋 毅氏 Sustainavision Ltd. 代表取締役</li> <li>● 富田 秀実氏 ロイドレジスタージャパン株式会社 取締役</li> </ul> </li> </ul>
2016年度	<p><b>気候変動が事業活動に及ぼす影響について</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● アドバイザリーボードメンバー（役職は当時）               <ul style="list-style-type: none"> <li>● 小西 雅子氏 WWFジャパン自然保護室 室次長 兼 気候変動・エネルギー プロジェクトリーダー</li> <li>● 河口 真理子氏 株式会社大和総研 主席研究員</li> <li>● 藤井 良広氏 上智大学地球環境学研究科客員教授 一般社団法人環境金融研究機構代表理事</li> </ul> </li> </ul>

# 取組み：サステナビリティの社内浸透

伊藤忠商事は、サステナビリティ活動の推進にあたり、グループ社員に一層の理解を促し、最新の世界動向に則した社会課題の解決を事業において推進するために、社内啓発活動を行っています。

## 伊藤忠マンスリーでの啓発活動

毎月発行する社内報「ITOCHU Monthly」（日・英・中の3か国語で発行）にて、サステナビリティに関する情報・用語集・取組みを紹介しています。更に年1回サステナビリティを特集し、より深い浸透を促しています。



## サステナビリティテストと社員アンケート

サステナビリティの社内浸透と意識調査を目的としたオンラインでの「サステナビリティテスト」と「社員アンケート」を全世界の伊藤忠商事の役員・全社員を対象に毎年実施しています。

年度	テーマ	受講率
2018年	ESG～気候変動対策、ビジネスと人権	99.9%
2017年	伊藤忠、その先へ～ESG投資～	99.5%
2016年	新商社時代のCSR	99.8%

## サステナビリティセミナー

さまざまなサステナビリティ課題に関して社外の方の見識や意見を取り入れるため、社内向けのサステナビリティセミナーを2007年から継続的に開催しています。

### 直近のセミナー

12月13日、認定NPO法人国際協力NGOセンター（JANIC）事務局長 若林秀樹氏、ロイドレジスタージャパン株式会社 取締役 富田秀美氏をお招きし、サステナビリティセミナー「ビジネスと人権」を開催しました。第一部にて若林氏に11月末にジュネーブで行われた「国連ビジネスと人権フォーラム」におけるディスカッションなどを盛り込んだ基調講演をしていただき、第二部では、若林氏と富田氏に「世界でビジネスを行う商社としてどういった人権課題対応をするべきか」といったビジネスの現場で直面する課題に関する質問を基に活発なパネルディスカッションが行われました。本セミナーの開催により、改めて個々の事業の中で、当社の果たすべき責任とは何か考える良い機会となりました。



パネルディスカッションの様子

2018年度	ビジネスと人権（サプライチェーン上）
2017年度	ビジネスとヒューマンライツ（人権）（開発）
2016年度	持続的社会形成のために企業として/消費者としてできること
2015年度	地球温暖化“異次元”対策へ、世界の動きとイノベーション
2014年度	世界の課題解決の視点をビジネスに

# 取組み：国連グローバル・コンパクト

## 国連グローバル・コンパクトへの参加

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



## 国連グローバル・コンパクト10原則

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

## グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンでの活動

伊藤忠商事は、国連グローバル・コンパクトの日本のローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」（GCNJ）の理事会会員企業であり、また社員の出向協力も行うなど積極的に活動に参画しています。GCNJでは、他社の実践や学識経験者から学び、サステナビリティの考え方や取組みについての議論・情報交換を行うテーマ別の分科会活動を行っています。2018年度、当社は以下の各分科会に参加しました。

- 人権教育分科会
- ESG分科会
- 環境経営分科会

### その他の参考

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

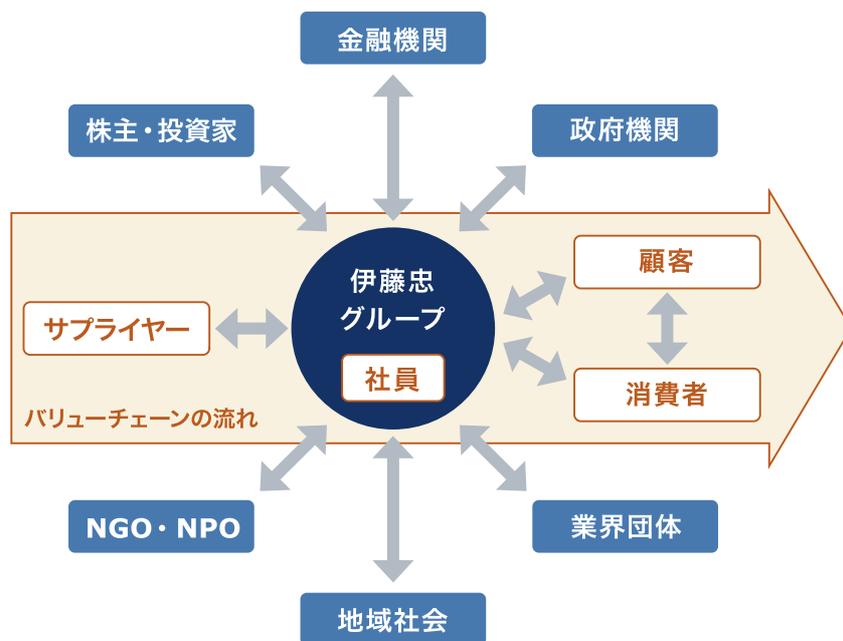
- 国連グローバル・コンパクト（参加）
- GRIガイドライン
- 国連世界人権宣言
- IIRC（国際統合報告フレームワーク）
- 国連ビジネスと人権に関する指導原則
- 日本経団連：企業行動憲章
- SDGs（持続可能な開発目標）※
- 日本貿易会「商社環境行動基準」「サプライチェーンCSR行動指針」
- 先住民の権利に関する国際連合宣言
- CDP
- 国連法執行官による力と銃器の使用に関する基本原則
- OECD多国籍企業ガイドライン
- ISO26000

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

# 伊藤忠グループのステークホルダー

## 方針・基本的な考え方

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



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

ステークホルダー	主要な対話方法
サプライヤー・顧客・消費者	統合/ESGレポート・公式ウェブサイトを通じた情報提供 サプライチェーン・サステナビリティ行動指針の通達 品質管理やサプライヤー・サステナビリティ調査 代表お問い合わせ窓口
株主・投資家・金融機関	株主総会 IR説明会 統合/ESGレポート・公式ウェブサイトを通じた情報提供 ESG投資家からの調査・格付け対応 Debt IR
政府機関・業界団体	政府・各省庁関連委員会、協議会等への参加 財界・業界団体を通じた活動（日本経済団体連合会、日本貿易会等）
地域社会・NGO・NPO	社会貢献活動・ボランティア活動 ステークホルダー・ダイアログ 事業案件周辺の地域住民との対話 NGO・NPOとの定期的なコミュニケーション
社員	社内イントラネット・社内報を通じた情報提供 各種研修・セミナーを通じたコミュニケーション キャリアカウンセリングの実施 24時間対応の社員相談窓口の設置 社員向け意識調査の実施 労使協議会（経営協議会、決算協議会など）の実施 カンパニー毎の社員総会の実施

（参考データ：2018年度）業界団体等及び社会貢献活動への支出額

（単位：百万円）

貿易団体	77	社会貢献活動（うち寄付金）	169（163）
経済団体	95		
政治団体	29		
その他業界団体	158		



*Environment*

## 方針・基本的な考え方

伊藤忠商事が国内外において行っているさまざまな製品・サービスの提供や資源開発・事業投資等の事業活動は、地球環境問題と密接に関係しているという認識のもと、地球環境保全に向けた取組みを経営方針の最重要事項のひとつとして位置付けています。持続可能な企業成長は、地球環境問題への配慮なしには達成できないと考え、商社の中でいち早く1990年に地球環境室を創設、1993年に「伊藤忠地球環境行動指針」（1997年に伊藤忠商事「環境方針」に改訂）を策定しました。2018年4月に「環境方針」と「CSR推進基本方針」を整理・統合し、「三方よし」の精神に基づく新たな方針として伊藤忠グループ「サステナビリティ推進基本方針」に改めました。

この方針に基づき、環境保全型ビジネスを推進する「攻め」と、環境リスクの未然防止を行う「守り」の攻守を両立させることで、企業理念である「豊かさを担う責任」を果たすことを目指しています。その際、現世代の「豊かさ」に寄与するだけでなく、次世代に何を残すことができるかという観点からも、常に地球環境問題を意識したグローバルな企業経営・活動に取組んでいます。

また、2018年4月、方針の改定に合わせて従来の「環境管理体制」を「サステナビリティ推進体制」に整理・統合し、ISO14001の規格に則り、効率的な環境マネジメントシステムを構築、維持・運用しています。

「サステナビリティ推進基本方針」につきましては、P7よりご覧いただけます。

## 目標

### 2018年度項目別取組み目標と実績

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

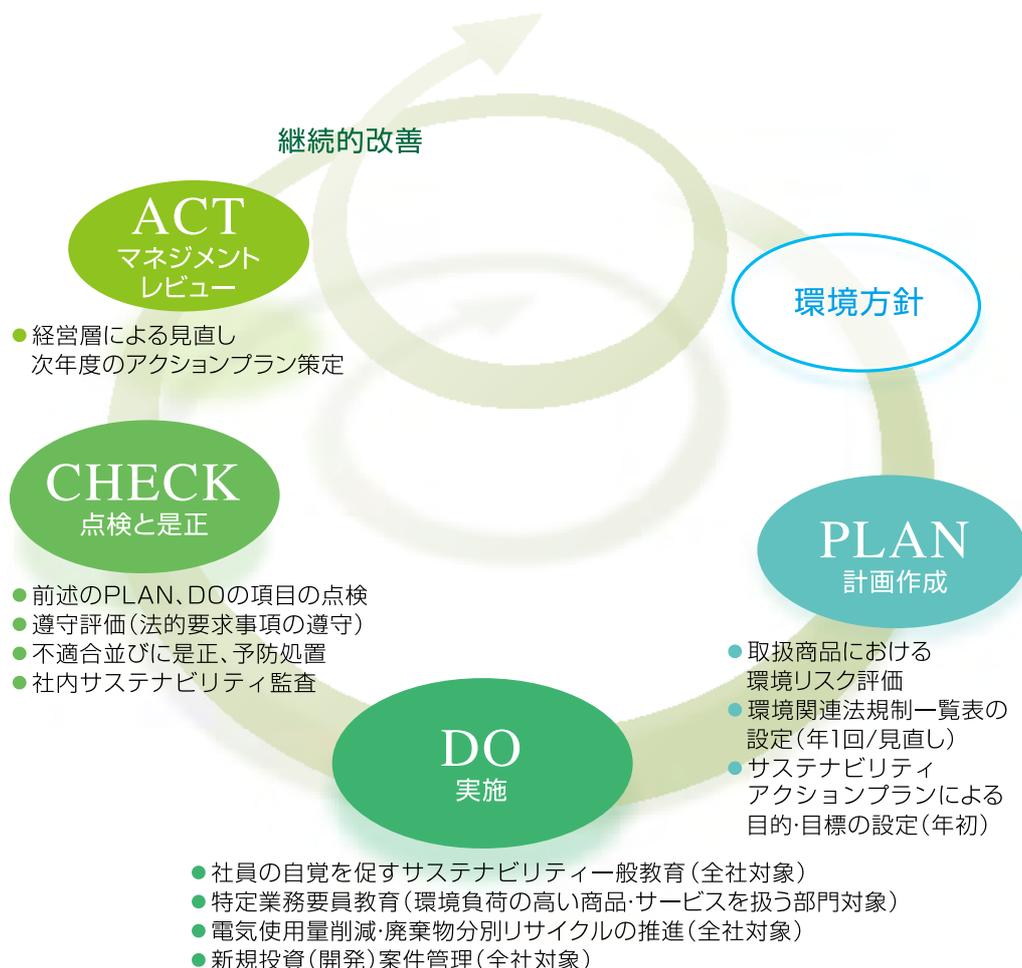
項目	2018年度環境目標	レビュー	2018年度実施内容
環境汚染の未然防止 法規制の遵守	投資実行に際し、事前環境リスク評価と『投資等に係るESGチェックリスト』の全社的な活用徹底。 『商品別環境リスク評価』によるサプライチェーン全体に渡るリスク管理意識強化と全社的な活用徹底。	○	全ての投資案件で『投資等に係るESGチェックリスト』による事前環境リスク評価を実施（評価項目にはエネルギー使用量やCO <sub>2</sub> 排出量の把握状況も含まれている）。33のチェック項目はISO26000（社会的責任に関するガイドライン）の中核主題に準拠。全ての投資案件に関し、申請部署にESG面のフィードバックを行った（2018年度 112件に対しコメント）。
	社内監査を通じた環境マネジメントシステム、遵法、環境パフォーマンス状況の確認による管理レベル向上の為の取組み推進。	○	49部署に対し社内監査を実施し（セルフチェック形式5部署を含む）、環境マネジメントシステムの運用、遵法、環境パフォーマンスの管理状況等の確認、助言を実施。
	グループ会社を選定し、環境管理状況等を訪問調査。	○	グループ会社1社に対し訪問調査各種助言を行い、現場での改善を実施。
環境保全活動の推進	海外現地法人・国内／海外主要子会社のエネルギー排出量等の把握対象範囲の拡大。	○	海外店（現地法人含む）15カ所、国内事業会社208社、海外事業会社299社より情報収集・開示。
	「サステナビリティアクションプラン」による目標設定及びレビュー。 （各カンパニー・各支社で1件以上の推進）	○	全カンパニーの部門・支社でそれぞれの環境保全活動について計画・実行・レビューを実施。

項目	2018年度環境目標	レビュー	2018年度実施内容
社会との共生	小中学生対象の環境教育を実施。	○	夏休み環境教室（7月24日、約100名参加）
	地元企業及び自治体と環境保全活動等に関する提携を実施 （各支社で1件以上の推進）	○	各支社で地元企業や自治体と連携したイベントやボランティアなどを実施。
啓発活動の推進	伊藤忠商事及びグループ会社社員に向けたセミナー、ツアー、『ESG一般教育』、『特定業務要員教育』の実施及び学習。	○	『ESG一般教育』（6月～11月、4,168名）、『特定業務要員教育』（6月～3月、400名）の実施。サステナビリティセミナー「人権セミナー」（12月13日、約200名参加）を開催。
	伊藤忠商事及びグループ会社社員に向けた『廃棄物処理法』、『土壌汚染対策法』等の講習会の実施及び学習。	○	『Sustainability eラーニング』（2018年11月～12月、4,474名受講）を実施。

※ ○：実施 △：一部実施 ×：未実施

## 体制・システム

伊藤忠商事は1997年に商社で初めてISO14001に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を導入し、継続的改善に努めています。このシステムを通じ、環境関連法規制の遵守並びに気候変動関連を含む環境リスクの未然防止及び環境保全型ビジネスの推進を目指しています。具体的には、事業活動が地球環境に与える影響を認識し環境リスクの未然防止を図るため、取扱う商品とともに、特に新規投資について事前に影響を評価する仕組みを構築しています。また、毎年「攻め」と「守り」の両輪で環境リスクの未然防止や環境保全型ビジネス、省エネルギー・省資源・CO<sub>2</sub>排出量の削減等気候変動リスクに関する項目等に関する目標を策定し、進捗状況の評価・分析を行い、確実に目標達成していくPDCAサイクルを回すことにより、目標を運用・管理する制度です。



## 環境管理体制

2018年4月より「環境方針」と同様に、「環境管理体制」を「サステナビリティ推進体制」に整理・統合し、新たな「サステナビリティ推進体制」を定めました。P10よりご覧いただけます。

※ 環境マネジメントシステムの対象となる事業会社：

伊藤忠オートモービル（株）、伊藤忠メタルズ（株）、台湾伊藤忠股份有限公司

グループの中でISO14001を取得している会社数：532社中63社（グループ全体に占める割合 12%）

## 外部審査

BSIグループジャパン（株）より毎年、ISO14001の認証審査を受けています。2018年度は『更新』審査に該当し（1年目、2年目続けて『維持』審査、3年目に『更新』審査を毎年繰り返し受審）、『認証更新』となりました。

## 内部監査

ISO14001を基にした社内サステナビリティ監査を毎年実施しており、2018年度は全49部署に対して実施しました（セルフチェック形式7部署含む）。サステナビリティ推進室員が監査チームを構成し、遵法監査に力点を置いて実施しています。約半年かけて社内サステナビリティ監査を実施することが、環境リスクの未然防止等につながっています。

## 環境会計

### 環境保全コスト

伊藤忠商事の2018年度国内全店の環境保全コストは以下の通りです。

（単位：千円）

分類	金額
事業エリア内コスト	1,393,020
上・下流コスト	15,384
管理活動コスト	106,799
研究開発コスト	500
社会活動コスト	10,357
環境損傷対応コスト	48,481
合計	1,574,541

環境省「環境会計ガイドライン2005年版」に基づいて集計。

集計範囲：国内全店

対象期間：2018年4月1日～2019年3月31日

### 環境保全・経済効果

伊藤忠商事の2018年度の紙・電力使用量及び廃棄物排出量の環境保全効果と経済効果は以下の通りです。

	環境保全効果	経済効果
紙の使用量	-7,837千枚	-1,685千円
電力使用量	62千kWh	1,248千円
廃棄物排出量	18t	915千円
水の使用量	-4,184m <sup>3</sup>	-1,750千円

環境保全・経済効果は、「前年度実績値-当年度実績値」により算出。

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

## ■ 環境債務の状況把握

伊藤忠商事単体及びグループ会社の土地、建物など有形固定資産の環境リスク、特にアスベスト、PCB、土壌汚染については、法的要求事項への対応にとどまらず、自主的に調査を通じて把握をし、迅速な経営方針の決定・判断に役立てるよう対応を図っています。2019年度も、環境・社会リスク対応セミナー等、各種研修（P35）を通じて、関連情報の共有を推進していきます。

## 取組み

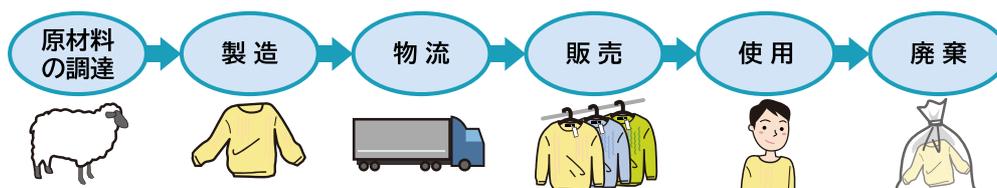
### サプライチェーンでの環境リスク低減

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

#### ■ 取扱商品における環境リスク評価

伊藤忠商事は多種多様な商品を世界規模で取引しているため、各商品の地球環境への影響・環境関連法規制の遵守状況・ステークホルダーとの関わりを評価することが肝要と考え、当社独自の環境影響評価を全商品に対して、実施しています。当該商品に関わる原材料の調達から製造過程、使用並びに廃棄に至るまで、LCA<sup>※</sup>的分析手法を用いています。気候変動に関連するリスクを評価するため、この分析の評価項目には、熱帯雨林の減少・砂漠化、地球温暖化等気候変動に関する項目も含まれています。評価の結果、地球環境への影響が特定の点数以上となった場合、当該商品を重点管理対象とし各種規程・手順書を策定しています。

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



#### ■ グループ会社実態調査

グループ会社における環境汚染等の未然防止を目的として、現地訪問調査を2001年より継続的に行っています。グループ会社のうち、地球環境に与える影響・負荷が相対的に高い200社程度を分析、年間約10社へ実態調査を実施しています。2018年度末までの過去18年間での調査合計数は283事業所となります。経営層との質疑応答から、工場や倉庫等の施設並びに河川への排水状況調査、環境法規制の遵守状況等を評価しています。

#### ■ 新規投資案件の環境リスク評価

伊藤忠商事及び国内子会社が取組む日本国内・海外の事業投資案件については、その案件が社会、環境等に与える影響や、投資対象のガバナンスの状況を33項目からなる「投資等に関するESGチェックリスト」（評価項目には気候変動リスクに関連し、エネルギー使用量やCO<sub>2</sub>排出量の把握状況も含まれている）により事前に評価しています。2018年度は112件の申請がありました。専門的な見地を必要とする案件については外部専門機関に事前の調査を依頼し、調査の結果、問題がないことを確認したうえで、着手することとしています。

#### ■ 社内外からの照会案件とその対応状況

2018年度の外部からの照会案件は産業界（12件）、行政・業界団体（9件）、NGO（2件）、メディア・調査会社からの調査、問い合わせ（5件）、取引先等からのISO14001登録証請求（32件）、合計60件ありました。当社における環境関連の事故、トラブル、訴訟案件はありませんでした。一方、社内及びグループ会社からの相談案件の内容は、廃棄物処理法、土壌汚染対策法関連で、適切に対応しています。

## 伊藤忠欧州グリーンファイナンスフレームワーク

伊藤忠の欧州地域の統括拠点であるITOCHU Europe Plc（以下、伊藤忠欧州会社）は、2019年3月に「伊藤忠欧州グリーンファイナンスフレームワーク（以下、フレームワーク）」を発表し、欧州・中東地域における伊藤忠グループのグループ金融拠点であるITOCHU Treasury Centre Europe Plcを通じて、みずほ銀行とING銀行から、グリーンローン150万ユーロを調達しました。これは日本の総合商社が調達した初めてのグリーンファイナンスとなります。同フレームワークの作成にあたり、ING銀行をグリーンストラクチャリングアドバイザーとして起用したほか、Sustainalytics社よりセカンドパーティ・オピニオンを取得しています。

同フレームワークは、2つのSDGs、「目標7：エネルギーをみんなに、そしてクリーンに」及び「目標12：つくる責任つかう責任」に貢献するものであり、これらは伊藤忠グループとして特定しているサステナビリティ上の重要課題と合致します。

伊藤忠欧州会社は、地域のグループ会社とともに、環境に優しい素材のための新技術の開発・導入、高度な省エネルギー技術の導入、エネルギー効率の良いプロジェクト／再生可能エネルギープロジェクトへの投資などによって、持続可能なビジネスを拡大し成長を目指しています。

- [ITOCHU Europe's Sustainability](#) 
- [ITOCHU Europe Green Finance Framework](#) 
- [Sustainalytics second-party opinion](#) 

## 環境教育・啓発活動

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

### 講習会の開催

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

### 2018年度環境セミナー・研修等実施一覧

タイトル		開催日時	主な対象	参加人数（人）
ESG推進担当説明会		2018年4月24日 2018年10月12日 2019年2月5日・14日	ESG推進担当	119
ESG一般教育		2018年6月～11月 合計49回	社員及び グループ会社社員	4,168
特定業務要員教育		2018年6月～2019年3月 合計20回	社員及び グループ会社社員	約400
気候変動	eラーニング	2018年11月～12月	社員	4,474
サステナビリティセミナー		2018年12月13日	社員及び グループ会社社員	約200
その他 特定部署・グループ会社向け講習会		随時	社員及び グループ会社社員	20

### サステナビリティセミナー

サステナビリティセミナーに関してはサステナビリティの社内浸透（P26）をご確認下さい。

# 環境保全型ビジネス

## 方針・基本的な考え方

伊藤忠商事は、「サステナビリティ推進基本方針」の中で持続可能な成長につながる重要課題を選定し、ビジネスを通じてその課題解決に取り組んでいくことを定めており、環境保全型ビジネスの推進を通じて地球環境問題の解決に努めています。事業戦略上でも、環境問題の解決に資するビジネスは重要な観点の一つとして捉えています。特にサステナビリティ上の重要課題（マテリアリティ）である「気候変動への取組み（低炭素社会への寄与）」、「安定的な調達・供給」等に資するビジネスを様々な事業分野で実施しており、これは、中期経営計画「Brand-new Deal 2020」の目指す「新時代“三方よし”による持続的成長」に通じています。これらのビジネスを推進するための体制として、各部門でサステナビリティアクションプランを策定し、PDCAサイクルに則って推進しています。

## 目標

マテリアリティ	SDGs 目標	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							
安定的な調達・供給	12 持続可能な消費と生産	産業資源・素材の安定供給	リサイクル繊維など環境配慮素材（サステナブル素材）	リサイクル繊維事業への取組みを早期に進め、新たな事業創出のみならず世界的なアパレルの廃棄問題の解決や石油由来原料の削減に貢献します。	リサイクル繊維事業へ積極的に取組み、業界を主導してサステナブル原料の使用を推進。	リサイクル繊維ビジネスを早期に事業化。サステナブル素材の取扱い比率を上昇。	サステナブル原料を軸とした、原料から製品までのサプライチェーン強化に向け、リヨセルや再生ポリエステルサプライヤーへの出資参画案件を複数実行し、順調に推移。
機械カンパニー							
気候変動への取組み	7 気候変動への対応 13 気候変動への対応	気候変動への取組み	発電事業全般	再生可能エネルギー発電と従来型発電のバランスの取れた電源開発により、国・地域ごとに最適化された持続可能な形でその発展に貢献します。	国・地域の分析を通じて、再生可能エネルギー発電の投資機会を積極的に追求。	2030年度：再生可能エネルギー比率20%超（持分容量ベース）を目指し、今後の取組みに反映。	2018年度、インドネシアにおけるサルーラ地熱発電事業の最終号機（3号機）及び佐賀県での相知太陽光発電所の商業運転を開始する等、再生可能エネルギー由来の発電資産の開発を実施。
			乗用車・商用車販売	電気自動車（EV）、ハイブリッド車（HV）等の導入により環境に優しく、高いモビリティのある社会を実現します。	EV・HV・環境負荷低減車及び関連部品等の環境に配慮した高効率製品の取扱いを増やすことで環境対策車の普及に貢献。	取引先自動車メーカーによるEV・HV・環境負荷低減車等のラインアップ拡充に伴う環境に配慮した製品の販売拡大。	国内でEV小型トラックの実証実験取組みに参加。EV普及が急速に進む中国において2件の投資を実施。 1) EV商用車レンタル・メンテナンスサービスの地上鉄租車、 2) 中国新興EVメーカーである智車優行科技（奇点汽車）。
人権の尊重・配慮	6 安全な水と衛生 12 持続可能な消費と生産	水・衛生インフラの整備	水/環境プロジェクト	水・廃棄物の適切な処理、有効利用を通じて、衛生環境の向上、経済活動の発展、及び地球環境保全に寄与します。	水・環境事業の拡大を通じ、水の適切な利用・処理及び資源の有効活用を促進、環境負荷を低減。	水・環境分野の投資ポートフォリオの拡大と多様化。	<b>水分野</b> 英国・スペインにて、水道サービス事業、豪州・オマーンにて海水淡水化事業を保有。2018年にオマーン海水淡水化事業の商業運転開始。引き続き海水淡水化や上下水事業の拡大に向け取組みを推進。 <b>環境分野</b> 英国にて、廃棄物焼却処理・発電事業を4案件保有。2017年受注のベオグラード廃棄物焼却処理・発電事業早期ファイナンスクローズに向け取組み実施中。

マテリアリティ	SDGs 目標	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
金属カンパニー							
気候変動への取組み	7 持続可能なエネルギー 13 気候変動への取組み	気候変動への取組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>鉱山事業</li> <li>環境対策事業</li> <li>素材関連事業</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境への影響を十分に考慮しつつ、エネルギー安定供給という社会的使命・責任を果たします。</li> <li>自動車の軽量化・EV化関連事業を通じた温室効果ガス削減に貢献します。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CCS(CO<sub>2</sub>貯留)・CCU(CO<sub>2</sub>活用)等の温室効果ガス排出削減に寄与する技術開発への関与を継続する。</li> <li>石炭ビジネスについては、環境負荷を十分に考慮に入れながら慎重に見極め、炭鉱権益については適切なポートフォリオを目指す。</li> <li>自動車軽量化・EV化に寄与するビジネス(アルミ、銅等)の取組み強化。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>温室効果ガス削減に寄与する技術への関与による低炭素社会に向けた貢献。</li> <li>低炭素社会への移行含め社会の要請を充分考慮した、最適な資産ポートフォリオの構築。</li> <li>自動車軽量化・EV化に寄与するビジネスの実践・拡大。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CCS：出資する日本CCS調査株式会社や海外のCCS事業者との面談・視察を通じて情報収集と分析を継続。</li> <li>CCU：研究団体に加盟し情報収集を進めると共に、具体的な提携案件を推進中。</li> <li>石炭ビジネスの方針について、TCFDの提言に基づいた複数のシナリオ分析を行うなど、検討を実施。</li> <li>結果として、1) 新規の一般炭事業の獲得は行わない、2) 既存保有の一般炭権益は国内外の需要家に対するエネルギー安定供給という社会的要請に答えつつ、持続可能な社会の発展に貢献すべく継続してレビューする、との方針を2019年2月に公表。</li> <li>自動車用アルミ casting・ダイカスト原料の2018年度取扱高は2017年度比6%増。自動車軽量化に寄与。</li> </ul>
エネルギー・化学品カンパニー							
気候変動への取組み	13 気候変動への取組み	気候変動への取組み	石油・ガス権益、液化天然ガス(LNG)プロジェクト	温室効果ガス削減を考慮した資源の生産/供給を行います。	高い技術力と豊富な経験を有する優良パートナーとの協働による資源開発案件への取組み。	化石燃料では温室効果ガスの排出量が少ないLNGプロジェクトの参画機会追求。	新規LNGプロジェクトへの参画について、具体的な協議を開始している。
食料カンパニー							
気候変動への取組み	13 気候変動への取組み	気候変動への取組み	食糧生鮮食品	異常気象による事業への影響を低減することで、安定した農作物の供給を目指します。	事業会社と連携し、産地の分散を実施。	2020年度：青果事業においてフィリピンに次ぐ産地の開拓を目指す。	2018年度、新規産地候補を選定。2019年度以降に具体的に新規産地において青果事業推進予定。
健康で豊かな生活への貢献	3 持続可能な生活	安全・安心な食料・食品の供給	食料・食品関連全般	安全・安心な食料・食品を安定的に製造・供給出来るサプライヤーからの、仕入の選択と集中を行います。	FSMS(食品安全管理システム)の審査に関する国際認証資格保有者を増やし、サプライヤー選定を行うための審査員の力量向上を図る。	伊藤忠商事食品安全管理組織を中心に、各営業部署への左記審査員の適切配置を進める。	2018年度におけるFSMS審査員補資格取得者3名増。次年度も同数程度の増員を見込む。
住生活カンパニー							
安定的な調達・供給	15 持続可能な消費と生産	持続可能な森林資源の利用	<ul style="list-style-type: none"> <li>木材</li> <li>パルプ</li> <li>チップ</li> </ul>	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>認証未取得サプライヤーに対する取得要請を継続。</li> <li>サプライヤーへのサステナビリティ調査、及び訪問を実施。</li> </ul>	2025年度：認証材、または高度な管理が確認できる材の取扱い比率100%を目指す。	引き続き、サプライヤーに対し以下を実施。 <ul style="list-style-type: none"> <li>第三者機関による「木材トレーサビリティ証明」の対象となる商品の取扱い拡大。</li> <li>個別に現地調査を実施し、証憑によりトレーサビリティを確認。</li> </ul>
気候変動への取組み	13 気候変動への取組み	気候変動への取組み	スラグ等セメント代替品	土木・建設等に欠かせないセメントの代替材として、持続可能な副産物(スラグ)の利用拡大を図ります。	スラグ等副産物の供給側である製鉄所と需要側の間で、継続的・安定的な商流を構築。	継続的かつ安定的な商流構築を目指し、スラグ事業への出資・参画等を検討すると共に特に発展途上国での需要創出に注力する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>発展途上国への取引数量は前年比50%増の見通し。</li> <li>スラグ事業への出資・参画は継続協議中。</li> </ul>

## 体制・システム

### R&Dの取組み方針

環境・クリーンテック分野において、中長期的視野に立ち、サステナビリティ上の重要課題解決に資するビジネスの開発に積極的に取り組んでいます。

### R&Dの取組み体制

2019年度よりビジネス開発・推進部を設置し、次世代ビジネスにつながる環境ビジネスの開発に努めています。

### R&Dの取組み

	具体的なプロジェクト例
CCS (Carbon Capture & Storage)	日本CCS調査 (株)
次世代リチウムイオン電池	24M Technologies, Inc.
極低照度対応型の光発電素子	inQs株式会社
バイオリファイナリー事業支援	Green Earth Institute (株)

R&D分野では、気候変動関連のビジネスに取り組んでいます。

#### ■ CCS (二酸化炭素回収・貯留)

低炭素化を図っていく上でCCSは不可欠な技術であると認識しており、苫小牧において実証実験を行っている日本CCS調査 (株)に出資参画し、実用化の可能性を追求しています。(2019年6月末現在の累積CO<sub>2</sub>圧入量約26万2千トン)

#### ■ 次世代リチウムイオン電池

24M社は、安全性、エネルギー密度、製造コストなどで現行のリチウムイオン電池を上回る半固体電池の研究・開発企業です。現行リチウムイオン電池の製造工程を大きく改良、簡略化した独自プロセスを確立し、技術特許も取得、米国に実証用パイロットプラントを稼働させています。最大の特徴は、現行リチウムイオン電池の性能を維持・向上できる上に、使用部材の削減、製造プロセス簡略化により、価格競争力のある製品を提供できる点にあります。

世界規模で広がる電池需要の高まりに応えるべく、24M社の半固体電池製造のライセンス事業をグローバルに展開し、電池部材の供給や製造設備の納入なども含め、需要地における現地パートナーとの電池製造事業を拡大してまいります。

#### ■ 極低照度対応型の光発電素子

今後爆発的な増加が見込まれるIoTデバイスは、工場内や災害危険箇所など日照条件が悪い場所に設置される事が多く、従来の太陽電池は発電出来ません。

一方で、電源を有線接続するには、過大な配線コスト、ボタン型電池は定期的な交換の手間という問題があります。このような状況下、inQs社の極低照度対応型の光発電素子は、電池交換不要で高効率に発電する自立型電源になり得ると、非常に期待されています。

#### ■ バイオリファイナリー事業支援

化石原料を使わず再生可能なバイオマスから化学物質を生産する技術を持つベンチャー企業、Green Earth Institute (株)に出資し、開発支援をしています。

昨年同社がライセンスし、既に商用生産を開始したアミノ酸バリンは、健康増進や食料増産に役だつとともに、環境にやさしい製造方法を提供することができております。

## 取組み

### 再生可能エネルギー関連事業

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

発電事業全般において、2030年度までに再生可能エネルギー比率20%超（持分要領ベース）をめざし、今後の取組みに反映します。

#### 再生可能エネルギー関連取組み一覧

取組み内容	事業主名/出資先	国	発電容量・規模	温室効果ガス削減数値
風力発電事業	CPV Keenan II 風力発電事業	アメリカ	152MW	約40万トン/年
	Cotton Plains 風力・太陽光発電事業	アメリカ	217MW	約56万トン/年
洋上風力発電事業	Butendiek 洋上風力発電事業	ドイツ	288MW	約75万トン/年
廃棄物処理・発電事業	ST&W 廃棄物処理・ 発電事業 / South Tyne & Wear Energy Recovery Holdings Limited	イギリス	26万トン/年の一般廃棄物を 焼却処理 発電規模：31,000軒の 家庭の消費電力相当	推定6.2万トン/年
	Cornwall 廃棄物処理・ 発電事業 / Cornwall Energy Recovery Holdings Limited	イギリス	24万トン/年の一般廃棄物を 焼却処理 発電規模：21,000軒の 家庭消費電力相当	推定6万トン/年
	Merseyside 廃棄物 処理・発電事業 / Merseyside Energy Recovery Holdings Limited	イギリス	46万トン/年の一般廃棄物を 焼却処理 発電規模：63,000軒の 家庭消費電力相当	推定13万トン/年
	West London 廃棄物 処理・発電事業 / West London Energy Recovery Holdings Limited	イギリス	35万トン/年の一般廃棄物を 焼却処理 発電規模：50,000軒の 家庭消費電力相当	推定8.3万トン/年
	セルビア 廃棄物処理・ 発電事業 / Beo Cista Energija (2019年以降建設工事開始予定)	セルビア	34万トン/年の一般廃棄物を 焼却処理予定 発電規模（予定）： 30,000軒の家庭消費電力相当	推定12万トン/年
地熱発電事業	Sarulla Operations Ltd	インドネシア	330MW	約135万トン/年
太陽光発電事業	大分日吉原太陽光発電所 メガソーラー事業	日本	44.8MW	推定3.2万トン/年
	新岡山太陽光発電所 メガソーラー事業	日本	37MW	推定2.6万トン/年
	西条小松太陽光発電所 メガソーラー事業	日本	26.2MW	推定1.7万トン/年
	佐賀相知太陽光発電所 メガソーラー事業	日本	21MW	推定1.1万トン/年
バイオマス発電事業	市原バイオマス発電所 バイオマス発電事業	日本	49.9MW (2020年10月運開予定)	推定13.6万トン/年

## 取組み例

### ドイツ北海沖の洋上風力発電

再生可能エネルギーの需要が高まる中、ドイツ北海沖で稼働中の洋上風力発電所としては最大級（288MW）の発電事業に、戦略的業務・資本提携を締結しているCITICグループと共同参画しています。ドイツ標準家庭の約37万世帯分の電力を供給しており、低炭素社会への移行に貢献しています。



Butendiek風力発電所

### 太陽光の力でクリーンな電力を供給

#### —国内4か所目の太陽光発電事業—

近年、地球温暖化対策として世界的に再生可能エネルギーの有効活用の機運が高まっています。2018年4月、当社が参画する「佐賀相知太陽光発電所」（発電出力約1万7千キロワット）の商用運転が開始しました。本発電所は佐賀県唐津市相知町に建設した現時点で県内最大のメガソーラー（大規模太陽光発電所）であり、株式会社九電工と共同で20年間運営を行う予定です。年間予想発電量は約2,400万キロワット時と、一般家庭約4,200世帯分の年間消費電力量に相当します。これに伴う二酸化炭素の削減量は、年間で約1万1,000トンとなります。当社が国内で運営するメガソーラーは愛媛、大分、岡山に続き4か所目となりました。当社は引き続き国内外における再生可能エネルギーを活用した発電事業を積極的に推進することで地球温暖化防止等の環境保全にも配慮し、循環型社会の形成に貢献していきます。



佐賀相知太陽光発電所

## 水関連事業

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

事業	取組み内容
上下水道コンセッション事業	2012年、英国Bristol Waterグループに出資。日本企業初の英国水道事業参入を果たし、水源管理から浄水処理、給配水、料金徴収・顧客サービスまでを包括した上水サービスを約120万人に提供中。 2014年、スペインカナリア諸島にて上下水道サービスを提供するCANARAGUA CONCESIONES S.A.に出資。日本企業初のスペイン水道事業参入を果たし、自治体とのコンセッション契約に基づき延べ130万人に対し上下水道サービスを提供中。
海水淡水化事業	豪州ヴィクトリア州における海水淡水化事業に出資参画。本設備はヴィクトリア州メルボルン市人口の水需要の約30%を満たすことが可能であり、2012年よりメルボルン市への水の安定供給を支える事業です。 オマーン政府傘下のオマーン電力・水公社が同国北部のバルカにて推進する日量281,000m <sup>3</sup> の海水淡水化事業に筆頭株主として出資参画。本件はオマーン最大の海水淡水化事業であり、逆浸透膜（RO膜）方式の海水淡水化設備と周辺設備の建設及び20年間に亘る運営を行います。2018年6月に商業運転開始。
海水淡水化プラント及び浸透膜の製造・販売	サウジアラビアにて、1970年代より多数の海水淡水化プラントの納入を開始。 2000年代に入り、ササクラと共に同国における現地資本との合弁会社アクアパワー・ササクラ社（現Sasakura Middle East Company）を設立、海水淡水化プラントのリハビリ事業も展開。 2010年8月には、同国の現地資本、東洋紡と海水淡水化用逆浸透膜エレメントを製造・販売する合弁会社Arabian Japanese Membrane Company, LLCを設立。

## ■ 取組み例

### 命をつなぐ飲用水を安定供給

#### －オマーン最大の海水淡水化事業－

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



海水淡水化プラント (建設中)

## ■ 持続可能な森林資源の安定供給

詳細は、木材、木材製品、製紙用原料及び紙製品 事例2：METSА FIBRE社 (P125) をご覧ください。

## ■ 不動産事業の認証取得状況

アドバンス・レジデンス投資法人 (以下ADR) は、伊藤忠グループのADインベストメント・マネジメント株式会社 (以下ADIM) が資産運用会社として運用する不動産投資信託 (J-REIT) であり、賃貸住宅特化型として日本最大の資産規模を誇っています。また、ADRは、伊藤忠グループとの協働関係を最大限活用し、同グループが開発・管理する賃貸マンションの一部を取得運用しています。

ADRは、不動産会社・ファンドのサステナビリティへの取組みを評価する「GRESB」評価に、2014年より参加しています (住宅系J-REITでは初)。直近3年間は「マネジメントと方針」及び「実行と計測」の両面において優れていると評価された事業者に付与される『Green Star』を取得しており、総合スコアのグローバル順位を基に相対的評価を示すGRESBレーティングにおいて、5段階評価で中位の『3スター』を取得しています。また、2018年度GRESBリアルエステイト評価においては、アジア・上場・住宅セクターで首位の評価を得たことを示す『セクターリーダー』に選出され、ESGに関する開示状況に対する評価において、最高ランクの『A』評価を獲得しました。今後も同調査に引き続き参加することで、ADR及びADIMにおけるサステナビリティに関する取組みの質的向上を図り、同調査における評価の更なる向上を目指していきます。

ADRは、DBJ Green Building認証取得物件を7物件保有しています。保有ポートフォリオにおける割合は、床面積ベースで16.7%、物件数ベースで2.7%に相当します。また、ADRが認証を取得している「パークタワー芝浦ベイワード アーバンウイング」の評価ランクは『5つ星』 (国内トップクラスの卓越した「環境・社会への配慮」がなされたビル) であり、DBJ Green Building認証における最高位の評価ランクとなっています。

物件名	評価ランク	延床面積 (m <sup>2</sup> )
パークタワー芝浦ベイワード アーバンウイング	★★★★★	19,562.07
パシフィックロイヤルコートみなとみらい オーシャンタワー	★★★★★	40,527.16
レジディアタワー麻布十番	★★★★★	11,053.03
レジディア西麻布	★★★★★	10,834.93
レジディアタワー目黒不動前	★★★★★	29,561.91
レジディアタワー上池袋	★★★★★	40,910.59
レジディア泉	★★★	10,546.49

※ DBJ Green Building認証に係る記載内容については、2019年1月末時点のものとなります。

ADRが取組んでいるサステナビリティに関する事例をご紹介します。

### マテリアリティ（サステナビリティに関する重要課題）の特定

項目	マテリアリティ（サステナビリティに関する重要課題）	関連するSDGs
E（環境）	大規模修繕・バリューアップ工事実施による耐用年数長期化	11、13
	環境認証・省エネ認証等の取得	11、13
	エネルギー消費量・CO <sub>2</sub> 排出量・水消費量・廃棄物排出量の管理と削減	7、11、13
	PM/BM会社との環境配慮に係る協働（サプライチェーンマネジメント）	11、13、17
S（社会）	入居者満足度の向上、テナントとのエンゲージメント	11、13
	地域社会への貢献	3、11、13
	従業員の能力開発	4、5、8
	ワークライフバランスの拡充	3、8
G（ガバナンス）	運用実績と連動したAM会社への資産運用報酬体系	8、17

マテリアリティ（サステナビリティに関する重要課題）を、下記手順で特定をいたしました。

#### STEP1 課題の抽出

SDGs（持続可能な開発目標）をはじめとするグローバルな社会的課題認識、外部評価（GRESB、DJSI、MSCI）、各種ガイドライン（GRIガイドライン第4版、SASB）を参考に、経済・環境・社会の課題を広範囲に抽出。

#### STEP2 優先順位付け及びマテリアリティの設定

STEP1で抽出した課題について「ステークホルダーにとっての重要度・期待」及び「ADRが経済、環境、社会に与える影響度」の2軸で優先順位付けを行い、ADRがサステナビリティ活動を推進する上でのマテリアリティを9個特定。

#### STEP3 サステナビリティ推進委員会での議論及び代表取締役による決定

サステナビリティ推進委員会により、STEP2で特定したマテリアリティの妥当性を議論・検証し、最終的に代表取締役によって9個のマテリアリティを決定。

#### STEP4 マテリアリティの定期的な見直し

社会環境の変化に柔軟に対応するべく、また、ステークホルダーの声を反映させ、情報開示の透明性を向上するべく、定期的な見直しを実施。

### 環境に配慮した資産運用

#### (1) LED照明の導入

2019年1月末時点で、59物件（ポートフォリオの22%相当）に導入しております。

#### (2) グリーンリース条項の導入

テナントとの間で、エネルギーと水の適切な利用に関する賃貸借契約条項を設定しております。（2019年2月末時点賃貸住戸の内約44.2%と締結）また、プロパティ・マネジメント会社との管理委託契約においても、グリーンリース条項を盛り込んでおります。なお、契約に基づきビルメンテナンス会社から、年1回LED設置に係る提案を頂いております。

伊藤忠アドバンス・ロジスティクス投資法人（以下IAL）は、伊藤忠グループの伊藤忠リート・マネジメント株式会社（以下IRM）が資産運用会社として運用する物流不動産特化型の不動産投資信託（J-REIT）です。また、IALは、伊藤忠グループとの協働関係を最大限活用し、同グループが開発・管理する物流不動産の一部を取得運用しています。

IALは、DBJ Green Building認証取得物件を5物件保有しています。保有ポートフォリオにおける割合は、床面積ベースで86.2%、物件数ベースで62.5%に相当します。また、ADRが認証を取得している「アイミッションズパーク印西」の評価ランクは『5つ星』（国内トップクラスの卓越した「環境・社会への配慮」がなされたビル）であり、DBJ Green Building認証における最高位の評価ランクとなっています。

物件名	評価ランク	延床面積 (m <sup>2</sup> )
アイミッションズパーク印西 (準共有持分80%)	★★★★★	88,018.00
アイミッションズパーク柏	★★★★	31,976.44
アイミッションズパーク野田	★★★★	62,750.90
アイミッションズパーク守谷	★★★★	18,680.16
アイミッションズパーク三郷	★★★★	22,506.53

※ アイミッションズパーク印西に係る延床面積は、準共有持分割合に相当する数値を、小数第3位以下を切り捨てて記載しています。

※ DBJ Green Building認証に係る記載内容については、2019年1月末時点のものとなります。

## その他環境関連ビジネス

### ■ サイドシュリンク包装導入による環境負荷低減事業

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

ファミリーマートでは、2015年2月に「サイドシュリンク包装」の全国導入を完了しました。

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



サイドシュリンク包装された弁当

※ 2018年度実績（従来ラップフィルム対比）：プラスチック原料削減 約540トン、CO<sub>2</sub>の削減 約1,935トン

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

# 気候変動

## 方針・基本的な考え方

2017年6月のTaskforce on Climate-related Financial Disclosures（以下TCFD）による提言は、気候関連のリスクと機会が将来増大するとの観測から、企業に対して、投資家に適切な投資判断を促すための一貫性、比較可能性、信頼性、明確性をもつ、効率的な気候関連財務情報開示を促す内容となっています。

当社では、この提言を気候変動への対応を検証する指標として活用していきます。

提言の中には議論途上のものや対応に長期を要するものが含まれていますが、取組んだ内容から順次開示を進めていく方針です。

### 主な気候変動関連のリスクと機会

リスク	機会
<b>移行リスク</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● 温室効果ガス排出に対する事業規制等による、化石燃料需要の減少</li></ul> <b>物理リスク</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● 異常気象（干ばつ、洪水、台風、ハリケーン等）発生増加による事業被害 等</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 気候変動の緩和に寄与する、再生可能エネルギーなどの事業機会の増加</li><li>● 異常気象に適応できる供給体制強化等による顧客維持・獲得 等</li></ul>

## 目標

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

	2018年度実績	単年目標	2021年3月期目標
東京・大阪本社、国内支社・支店その他の事業用施設の電力使用量	2017年度比0.6%減 2010年度比43%減	年平均1%以上減	2010年度比30%減

発電事業全般で、2030年度：再生可能エネルギー比率20%超（持分容量ベース）を目指し、今後の取組みに反映します。

### 不動産ポートフォリオにおけるGHG排出またはエネルギー使用に関する目標

アドバンス・レジデンス投資法人（以下ADR）は、伊藤忠グループのADインベストメント・マネジメント株式会社（以下ADIM）が資産運用会社として運用する不動産投資信託（J-REIT）であり、賃貸住宅特化型として日本最大の資産規模を誇っています。また、ADRは、伊藤忠グループとの協働関係を最大限活用し、同グループが開発・管理する賃貸マンションの一部を取得運用しています。

ADIMは、（1）法令の遵守と組織体制の整備（2）省エネルギーとCO<sub>2</sub>排出削減（3）省資源・廃棄物の削減（4）従業員の啓発（5）社内外の関係者との協働（6）分かりやすい情報開示の6項目からなる『サステナビリティに関する方針』を定め、資産運用業務の全般においてこれを実践することにより、持続可能な社会の実現に貢献しています。

また、「省エネルギーポリシー」・「温室効果ガス排出削減ポリシー」・「節水ポリシー」・「廃棄物管理ポリシー」を策定し、「サステナビリティに関する方針」を実践すべく、ADRの保有する不動産ポートフォリオのエネルギー効率化を図り、エネルギー消費量及び温室効果ガス排出削減に努めています。2万戸を超える所有物件のポートフォリオ全体において、中長期的に見て年平均原単位1%のエネルギー消費量及び温室効果ガス排出量の削減を目標としております。

項目	削減目標	短期目標	長期目標
エネルギー使用量	1%	毎年度/原単位ベース	5年間（2014年度～2018年度）/原単位ベースで5%削減
温室効果ガス（CO <sub>2</sub> ）排出量	1%※	毎年度/原単位ベース	5年間（2014年度～2018年度）/原単位ベースで5%削減

※ Scope1及びScope2共に1%の削減目標としております。

伊藤忠アドバンス・ロジスティクス投資法人（以下IAL）は、伊藤忠グループの伊藤忠リート・マネジメント株式会社（以下IRM）が資産運用会社として運用する物流不動産特化型の不動産投資信託（J-REIT）です。また、ADRは、伊藤忠グループとの協働関係を最大限活用し、同グループが開発・管理する物流不動産の一部を取得運用しています。

IRMは、『サステナビリティに関する基本方針』を定めており、環境分野の項目の一つとして「省エネルギー（脱炭素）と省資源の推進」を掲げており、持続可能な社会の実現に貢献しています。

また、「省エネルギーポリシー」・「温室効果ガス排出削減ポリシー」・「節水ポリシー」・「廃棄物管理ポリシー」を策定し、「サステナビリティに関する基本方針」を実践すべく、IALの保有する不動産ポートフォリオのエネルギー効率化を図り、エネルギー消費量及び温室効果ガス排出削減に努めています。所有物件のポートフォリオ全体において、中長期的に見て年平均原単位1%のエネルギー消費量及び温室効果ガス排出量の削減を目標としております。

項目	削減目標	短期目標	長期目標
エネルギー使用量	1%	毎年度/原単位ベース	5年間（2019年度～2023年度）/ 原単位ベースで5%削減
温室効果ガス（CO <sub>2</sub> ）排出量	1%※	—	5年間（2019年度～2023年度）/ 原単位ベースで5%削減

※ Scope1及びScope2共に1%の削減目標としております。

## 体制・システム

伊藤忠商事では、気候変動のための施策は、サステナビリティ推進室が企画・立案し、担当役員であるCAOの決定の下、各組織のESG責任者及び推進担当者が実行していきます。また方針の策定や重要な案件については主要な社内委員会のひとつである「サステナビリティ委員会」で議論・決定しています。サステナビリティ委員長は、委員長としての役割に加え、取締役会、HMC及び投融资協議委員会に参加します。サステナビリティ推進の主たる活動状況を定期報告として取締役会へ報告するなど環境や社会に与える影響も踏まえた意思決定を行います。定期的にアドバイザリーボードなど社内外のステークホルダーとの対話を図ることによって当社に対する社会の期待や要請を把握し、それらをサステナビリティ推進に活かしています。

※ ご参考：サステナビリティ推進体制図（P10）

## TCFDコンソーシアムに参画

伊藤忠商事は、2019年5月、企業に対し気候変動に関連する財務情報の開示を促す「TCFD」に賛同を表明いたしました。また、これに賛同する企業や金融機関等の中で議論する場として経済産業省、環境省、金融庁が2019年5月27日に設立した「TCFDコンソーシアム」に参画いたしました。本コンソーシアムへの参画を通じ、気候変動が当社事業に及ぼす機会とリスクの適切な開示に向け取り組んで参ります。

## 取組み

環境会計にて開示している環境保全コスト（P33）のうち、気候変動に関連するコストは以下の通りです。

- 気候変動リスク回避のためのコスト 東京本社発電機管理費 1,770千円
- 気候変動リスク回避のための研究開発費（東京大学大気海洋研究所気候システム研究系への寄付） 500千円

## シナリオ分析の実施

当社が推進する全事業において、各国が温室効果ガスの排出規制を強めた場合、より大きな影響を受け、当社の財務状況にも大きなインパクトを与えられと考えられる石炭関連事業から、TCFDの提言に基づき複数のシナリオ（IEAの2℃シナリオ<sup>※</sup>を含む）を使った分析と事業インパクトの評価を始めています。リスク重要度の評価を行うと共に、主に移行リスクにおいて影響が大きい変数を特定し、事業毎に契約や品質等の条件を反映させた財務モデル等を使って、最適なポートフォリオを検討しています。

※ IEA（国際エネルギー機関） Sustainable Development Scenario, 450 Scenario, ETP2016 2℃ Scenario

石炭炭鉱事業及び、石炭火力を含む発電事業の、中長期の事業環境認識と、当社の取組みは以下の通りです。各国の削減取組みが達成されるベースの4℃シナリオ<sup>※</sup>と2℃シナリオそれぞれにおける事業環境を認識した上で、事業に対する取組み方針を策定し、それぞれのシナリオに向けて布石を打ち事業の耐性を高めていきます。

※ IEA New Policy Scenario、ETP2016 4℃ Scenario等を参照。

### 石炭事業

4℃シナリオ下の事業環境認識	2℃シナリオ下の事業環境認識
	
2℃シナリオの下、技術革新や規制動向の変化により化石燃料の使用量は減少するものの、環境負荷が相対的に低いとされる高品位炭に対する需要は、一定のレベルで維持され、CO <sub>2</sub> の有効利用が推進される。その結果、当社の高品位一般炭炭鉱事業は、競争力の維持が可能であるとの分析結果が出ている。	

### 方針・取組み

- 新規の一般炭炭鉱事業の獲得は行わない。
- 既存の一般炭炭鉱事業については、引き続き国内外の需要家に対するエネルギー安定供給という社会的要請に応えつつ、持続可能な社会の発展に貢献すべく継続してレビューを行う。
- CCS（CO<sub>2</sub>貯留）・CCU（CO<sub>2</sub>活用）等の温室効果ガス排出削減に寄与する技術開発への関与を継続する。

### 発電事業

4℃シナリオ下の事業環境認識	2℃シナリオ下の事業環境認識
	
4℃、2℃いずれのシナリオにおいても、少なくとも現状レベルの利益を維持する 2℃シナリオの場合、再生可能エネルギー新設を増やすことで収益の維持・拡大が可能	

### 方針・取組み

- 2030年度までに再生可能エネルギー比率20%超（持分容量ベース）を目指し、今後の取組みに反映する。
- 持続可能な社会の構築に貢献するためにも、新規の石炭火力発電事業の開発は行わない。

## ■ 今後の取組み

今後は、当社事業全体への気候変動の影響確認を目的に、シナリオの選定、影響が大きい分野の特定等を進め、対応が必要な当社事業や優先度、今後の具体的な対応方針を検討していく予定です。

異常気象による事業への影響を低減し、安定した農作物を供給するため、2020年度までに青果事業においてフィリピンに次ぐ産地の開拓を目指します。

## 東京都「地球温暖化対策計画書制度」への取組み

伊藤忠商事は、東京都環境確保条例に基づき、東京本社ビルのCO<sub>2</sub>排出量を2015年度～2019年度の5年間に基準値（2002年度～2004年度の平均値）より約15%削減する計画書を東京都に提出しています。2018年度の排出量は6,168t-CO<sub>2</sub>であり基準値と比較して約42%減となっています。

なお、これまでに東京都に提出している書類は以下の通りです。

- «2010～2014年度対象»「地球温暖化対策計画書」（2011年11月提出）（PDF：212KB）
- «2010～2014年度対象»「地球温暖化対策計画書」（2012年11月提出）（PDF：441KB）
- «2010～2014年度対象»「地球温暖化対策計画書」（2013年11月提出）（PDF：401KB）
- «2010～2014年度対象»「地球温暖化対策計画書」（2014年11月提出）（PDF：430KB）
- «2010～2014年度対象»「地球温暖化対策計画書」（2015年11月提出）（PDF：526KB）
- «2015～2019年度対象»「地球温暖化対策計画書」（2016年11月提出）（PDF：585KB）
- «2015～2019年度対象»「地球温暖化対策計画書」（2017年11月提出）（PDF：577KB）
- «2015～2019年度対象»「地球温暖化対策計画書」（2018年11月提出）（PDF：119KB）

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

## 事業における気候変動への取組み

### ■ 気候変動に対応した持続可能な農園の運営に向けて

当社は2013年4月に、米国のドール・フード・カンパニーからアジアの青果物事業と、缶詰や飲料等を世界的に展開する加工食品事業を買収しました。

買収以降、主要商品の最大生産拠点であるフィリピンで、台風、干ばつ、病虫害等が発生し、バナナの生産数量は2016年度44万トンと、買収前と比べ4割減少しました。生産量の回復・拡大を行うべく、バナナにおいては灌漑設備の導入、農地の集約・拡張、病虫害対策等を実施し、パイナップルにおいても、農園への設備投資と栽培方法見直しにより、生産性の改善を行いました。更に、天候不順等のリスクに備え、産地の多角化も推進しております。また事業・商品の選択・集中、不採算事業の整理等、経営改善を実行しました。

今後、フィリピンでバナナ80万トン、パイナップル100万トンへの増産体制を整え、アジア最大の農産物インテグレーターを目指します。

また企業存続・発展のために人・環境・社会が重要資源と考え、2018年も引き続きフィリピン、タイ、日本、韓国、中国、北米等の国々において、約2.5百万ドルを費やし、各地の学校への教科書・机・椅子・パソコン等の寄付、校舎の建設やメンテナンス、奨学金の給付、障害を持つ子供達への教育機会の提供、自然災害による被災地域への生活必需品・医療援助、献血、衛生教育、食料援助などの健康維持・増進に向けた取組みなど現地の社会貢献活動にも力を入れています。



バナナ畑

## ■ 豪ティーズとの合併会社における太陽光発電の活用

Teys Australia Condamine社では2015年に1,034機の太陽光発電パネルを導入、年間約506,000kWhの電力を発電する事が可能となり、同施設において使用される電力の約50%を再生可能エネルギーにて対応しております。太陽光発電の導入により、CO<sub>2</sub>排出量を約395トン削減し、太陽光発電の導入前と比べ、約49%のCO<sub>2</sub>排出量の削減を実現しました。

また、豪州の共同出資パートナーであるTeys社より食肉処理、加工する牛肉を調達しておりますが、同社は食肉処理の過程で発生するメタンガスを抽出し、工場の熱として再利用する、サステナブルなオペレーションを組んでおります。

## 「COOL CHOICE」への参加

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



## ステークホルダーとの協働

### イニシアチブへの参画（財界・業界団体を通じた活動）

当社は、日本経済団体連合会の環境・エネルギー関係の委員会である「環境安全委員会地球環境部会」に参加し、自主行動計画の推進、温暖化、廃棄物・リサイクル、環境リスク対策など、経済と両立する環境政策の実現に取り組んでいます。また、日本貿易会の「地球環境委員会」に参加し、低炭素社会の構築、循環型社会の構築、環境関連法規への対応などに取り組んでいます。

当社は、当社が参加する各種業界団体等にて気候変動等に関する方向性を決める場合は、その決定過程において当社のサステナビリティ推進基本方針に沿った意見を表明し、また当社方針と異なる場合においては、当社の方針に沿った形になるように努めます。

## パフォーマンスデータ

### 伊藤忠グループにおけるエネルギー消費、GHG排出量

#### ■ 集計範囲

○：集計対象

	電力使用量	事業用施設起因のGHG排出量
東京本社	○	○
大阪本社	○	○
国内支社 <sup>※1</sup>	○	○
国内支店及びその他の事業用施設 <sup>※2</sup>	○	○
国内事業会社 <sup>※3</sup>	○	○
海外現地法人 <sup>※4</sup>	○	○
海外事業会社 <sup>※5</sup>	○	○

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

※2 「その他の事業用施設」は伊藤忠商事が所有または賃借している事業用施設（居住用施設除く）を対象としています。支店含む事業所数：2015年度8事業所、2016年度8事業所、2017年度6事業所、2018年度8事業所

※3 国内事業会社は2015年度から2016年度までは伊藤忠商事が直接出資する連結子会社（2017年3月31日時点）を集計対象としています。対象社数：2015年度70社、2016年度65社。2017年度以降は連結子会社全て（100%）を対象としています。2017年度対象社数 208社、2018年度対象社数 220社

※4 海外現地法人対象事業所数：2015年度16事業所、2016年度16事業所、2017年度15事業所、2018年度30事業所

※5 海外事業会社は2015年度から2016年度までは伊藤忠商事が直接出資する連結子会社（2017年3月31日時点）を集計対象としています。対象社数：2015年度44社、2016年度46社。2017年度以降は連結子会社全て（100%）を対象としています。2017年度対象社数 299社、2018年度対象社数 282社

ただし、投資運用目的で保有する会社であり、今後5年以内に売却する見込みのある会社は、集計対象に含みません。また、従業員が10人以下である、非製造拠点の事業所のCO<sub>2</sub>排出量は、量的に僅少であるため、集計対象としていません。

## ■ エネルギー消費

### 伊藤忠商事国内拠点エネルギー消費

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
購入・消費した非再生可能燃料（単位：MWh）	805	765	610	525
購入した非再生可能電力（単位：MWh）	25,955	30,282	29,558	29,306
購入した蒸気／熱／冷却水等のその他の非再生可能エネルギー（単位：MWh）	11,286	8,299	8,206	7,605
発生させた再生可能エネルギー（太陽光発電）（単位：MWh）	87	58	58	51
エネルギー消費コスト合計（単位：百万円）	580	564	576	404

### 事業用施設起因のエネルギー使用量

（単位：GJ）

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
東京本社	129,084	134,076	130,977	127,824

※ 東京本社は東京都環境確保条例に基づき算出。

## ■ 電力使用量

2015年度～2018年度の電力使用量及び事業用施設起因のCO<sub>2</sub>排出量は、下記の通りです。空調機のインバーター設置、机上LEDスタンドの設置等、省エネ設備の導入を実施するとともに、全社員が不要な照明、OA機器等のスイッチオフ等を行っています。また、国内本社、支社、支店に勤務の正社員を対象に、朝型勤務の実施を2013年10月よりトライアルで開始し、2014年5月に正式導入したことも、電力使用量の削減につながっています。

（単位：千kWh）

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
東京本社	9,169	9,331	9,200	9,178
大阪本社	442	434	409	396
国内支社	326	291	292	295
支店及びその他の事業用施設	1,300	1,270	1,184	1,145
伊藤忠商事国内拠点合計★	11,237	11,326	11,084	11,014
国内事業会社	484,755	471,432	(*) 798,054	878,025
海外現地法人	3,424	3,087	2,224	2,118
海外事業会社	147,665	143,485	500,777	590,175
伊藤忠グループ総合計◆	647,081	629,329	(*) 1,312,139	1,481,382

※ 東京本社については東京都環境確保条例、大阪本社・国内支社・支店及びその他の事業用施設については省エネ法に基づき集計したデータ。ただし、投資運用目的で保有する会社であり、今後5年以内に売却する見込みのある会社は、集計対象に含まれません。また、従業員が10人以下である、非製造拠点の事業所のCO<sub>2</sub>排出量は、量的に僅少であるため、集計対象としていません。

※ 2017年度のデータに誤り(\*)があったため、訂正しています。

## 電気使用量MWhあたりのCO<sub>2</sub>排出量

(単位：t-CO<sub>2</sub>/MWh)

	2016年度	2017年度
伊藤忠グループ総合計	0.524	0.506

## 太陽光発電

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

## GHG（温室効果ガス）排出

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

	2018年度実績	単年目標	2021年3月期目標
東京・大阪本社、国内支社・支店その他の事業用施設の電力使用量	2017年度比0.6%減	年平均1%以上減	2010年度比30%減
	2010年度比43%減		

## 事業用施設起因のGHG排出量

(単位：t-CO<sub>2</sub>e)

2018年度	Scope 1	Scope 2
伊藤忠商事国内拠点合計★	91	6,969

2018年度	Scope 1	Scope 2
伊藤忠商事グループ◆	1,213,395	771,204

(単位：t-CO<sub>2</sub>e)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
東京本社	6,229	6,459	6,307	6,168
大阪本社	235	221	208	172
国内支社	208	180	175	170
国内支店及びその他の事業用施設	664	641	582	550
伊藤忠商事国内拠点合計★	7,336	7,501	7,273	7,060
伊藤忠商事国内拠点原単位（社員数あたり）	1.714	1.737	1.660	1.622

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
伊藤忠商事国内拠点 原単位（床面積あたり）	0.063	0.064	0.063	0.061
国内事業会社	369,775	340,559	(*) 1,280,241	1,174,507
海外現地法人	1,907	2,238	1,674	2,769
海外事業会社	102,372	98,427	(*) 628,021	800,263
伊藤忠グループ総合計◆	481,389	448,725	(*) 1,917,209	1,984,599

- ※ 東京本社は東京都環境確保条例、大阪本社・国内支社・国内支店及びその他の事業用施設・国内事業会社は省エネ法・温対法に基づき算出。（電力会社別の基礎排出係数使用）
- ※ 海外現地法人、海外事業会社は、International Energy Agency (IEA) の国別の2010年から2012年の平均値によるCO<sub>2</sub>換算係数に基づき算定。
- ※ 原単位の床面積は2015年度116,585m<sup>2</sup>、2016年度116,528m<sup>2</sup>、2017年度115,905m<sup>2</sup>、2018年度115,842m<sup>2</sup>。
- ※ 2017年度のデータに誤り(\*)があったため、訂正しています。
- ※ 2018年度データより、エネルギー起源CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガスである6.5ガスも集計対象としています。6.5ガスは、3,000t-CO<sub>2</sub>e/年を超える排出のあった事業会社を対象に集計・開示しています。

## エネルギー起源CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガス（6.5ガス）

Scope1排出量（6.5ガスのみ）温室効果ガス別のデータ

（単位：t-CO<sub>2</sub>e）

		2018年度
6.5ガス総量（t-CO <sub>2</sub> e）		52,393
内訳	非エネルギー起源二酸化炭素（CO <sub>2</sub> ）	0
	メタン（CH <sub>4</sub> ）	0
	一酸化二窒素（N <sub>2</sub> O）	17,932
	ハイドロフルオロカーボン（HFCs）	34,461
	パーフルオロカーボン（PFCs）	0
	六ふつ化硫黄（SF <sub>6</sub> ）	0
	三ふつ化窒素（NF <sub>3</sub> ）	0

- ※ 6.5ガスは、3,000t-CO<sub>2</sub>e/年を超える排出のあった事業会社を対象に集計・開示しています。
- ※ CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガス排出量は、CO<sub>2</sub>と比較し、数十倍～数万倍の温室効果を持っており、その温室効果をCO<sub>2</sub>に置き換えて表す単位として、t-CO<sub>2</sub>eが用いられます。

## 第三者保証

独立した第三者保証報告書（P175）：★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及び3410に準拠した第三者保証を実施。

★：東京本社・大阪本社・国内支社・国内支店及びその他の事業用施設の電力使用量合計値、事業用施設起因のCO<sub>2</sub>排出量合計値、CO<sub>2</sub>排出量（物流起因）、東京本社の廃棄物等排出量、リサイクル率、水使用量、中水製造量及び排水量の数値

独立した第三者保証報告書（P175）：◆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及び3410に準拠した第三者保証を実施。

◆：東京本社・大阪本社・国内支社・国内支店及びその他の事業用施設・国内事業会社、海外現地法人、海外事業会社、伊藤忠グループ総合計の電力使用量合計値、事業用施設起因のGHG排出量合計値

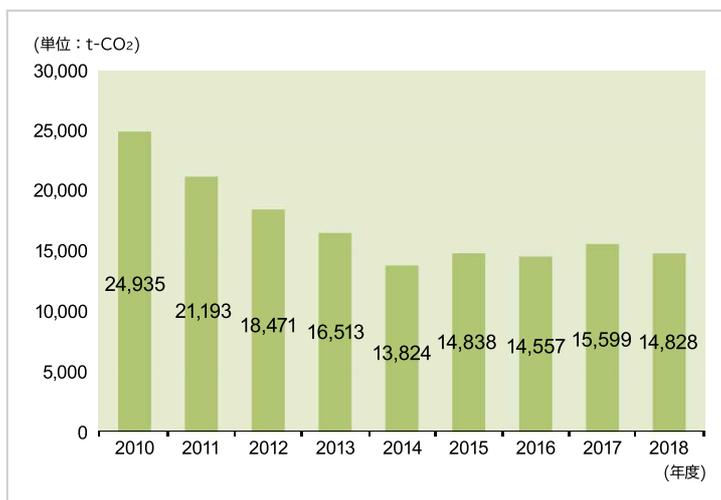
## 環境物流の取組み

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

### 物流に伴う二酸化炭素排出量

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

#### 物流起因のCO<sub>2</sub>排出量推移★



※ ★KPMGあずさサステナビリティ（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及び3410に準拠した第三者保証を実施。

### 物流に関する省エネ施策

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

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

#### 具体的施策

##### (1) 輸送方法の選択

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

##### (2) 輸送効率向上のための措置

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

##### (3) 貨物輸送事業者及び着荷主との連携

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

## 不動産ポートフォリオにおけるエネルギー消費、GHG排出量

ADIMは、(1)法令の遵守と組織体制の整備 (2)省エネルギーとCO<sub>2</sub>排出削減 (3)省資源・廃棄物の削減 (4)従業員の啓発 (5)社内外の関係者との協働 (6)分かりやすい情報開示 の6項目からなる『サステナビリティに関する方針』を定め、資産運用業務の全般においてこれを実践することにより、持続可能な社会の実現に貢献しています。

また、「省エネルギーポリシー」・「温室効果ガス排出削減ポリシー」・「節水ポリシー」・「廃棄物管理ポリシー」を策定し、「サステナビリティに関する方針」を実践すべく、ADRの保有する不動産ポートフォリオのエネルギー効率化を図り、エネルギー消費量及び温室効果ガス排出削減に努めています。2万戸を超える所有物件のポートフォリオ全体において、中長期的に見て年平均原単位1%のエネルギー消費量及び温室効果ガス排出量の削減を目標としております。

項目	内訳	単位	2014年度 (基準年)	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018年度		
							実績	同一条件 比較	実績 カバー率
エネルギー 使用量	電力	総量 (MWh)	20,469	19,495	21,937	20,957	21,632	21,480	21.6%
		原単位 (MWh/m <sup>2</sup> )	0.0226	0.0205	0.0230	0.0215	0.0222	0.1034	
	燃料	総量 (MWh)	1,540	1,715	1,574	1,718	1,827	1,803	21.6%
		原単位 (MWh/m <sup>2</sup> )	0.0018	0.0018	0.0017	0.0019	0.0020	0.0093	
	地域冷 暖房	総量 (MWh)	2,854	3,208	3,077	3,256	3,228	3,228	100.0%
		原単位 (MWh/m <sup>2</sup> )	0.0704	0.0792	0.0759	0.0803	0.0797	0.0797	

項目	内訳	単位	2014年度 (基準年)	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018年度		
							実績	同一条件 比較	実績 カバー率
温室効果 ガス (CO <sub>2</sub> )	合計	総量 (t)	10,337	11,783	12,547	24,830	25,975	25,727	24.0%
		原単位 (t/m <sup>2</sup> )	0.0114	0.0124	0.0132	0.0252	0.0266	0.0410	
	直接排出 Scope1	総量 (t)	233	292	289	298	323	319	37.7%
		原単位 (t/m <sup>2</sup> )	0.0003	0.0003	0.0003	0.0031	0.0034	0.0089	
	間接排出 Scope2	総量 (t)	10,104	11,491	12,258	11,854	12,205	12,122	24.3%
		原単位 (t/m <sup>2</sup> )	0.0112	0.0121	0.0129	0.0122	0.0125	0.0518	
	Scope3	総量 (t)	-	-	-	12,678	13,447	13,287	65.1%
		原単位 (t/m <sup>2</sup> )	-	-	-	0.0130	0.0138	0.0212	

### ※ 集計期間

集計期間は、各4月～3月とし、原則とし年次で実績を更新します。

### ※ 算出方法について

1. 原単位の計算方法は、(電気やCO<sub>2</sub>等の使用総量) ÷ 原単位分母 (延べ床面積 (m<sup>2</sup>)) として計算します。

2. カバー率の計算は、以下の通りです。

$$\text{カバー率 (\%)} = (1) \text{ データ取得範囲 (m}^2\text{)} \div (2) \text{ データ取得可能な最大範囲 (m}^2\text{)}$$

(1) データ取得範囲とは、データの取得出来た範囲を指します。

(2) データ取得可能な最大範囲とは、当該物件の延べ床面積を指します。

3. 同一条件比較について

(1) ポートフォリオの中で2年間継続して運用している物件や2年間続けてデータの取れる物件のエネルギー消費量/GHG/水消費量/廃棄物重量の比較となります。

(2) ポートフォリオの内、過去2年間で取得・処分した物件や、開発・大規模改修が行われていた物件、あるいは報告年度ごとにデータ取得率にばらつきがある物件を除外しています。

## 方針・基本的な考え方

伊藤忠商事は、2018年に改訂した伊藤忠グループ「サステナビリティ推進基本指針」の中で、各国法制度及び国際規範を尊重し、生活を脅かす環境汚染の未然防止に努め、気候変動の緩和と適応、生物多様性及び生態系の保護など地球環境の保全に配慮した事業活動を推進すると定めています。また、「サステナビリティを推進するのは社員一人ひとり」であることから、社員に対し社会課題解決に関する意識を醸成するための教育・啓発活動を行い、社員一人ひとりが、国内外の法令諸規則及びその他当社の合意した事項を順守し、本方針に基づき各組織のアクションプランを実行することで、本業を通じた社会への貢献を目指します。

化学品部門で取扱う化学品や合成樹脂、またこれを原料とする製品は、我々の生活のあらゆる場面で使われており、非常に有用なものである一方で、これら化学品の中には性質上、毒性を有するものや危険なものも多く、製造、販売、輸送、保管等の様々な場面において、数多くの関連法規の規制を受けています。

国民の健康や環境保全に関わる重大な問題であることから化学品の取引に関する法規制は多種多様であり非常に厳しく、法令違反に対する罰則も非常に重いものになっています。また、商品の取扱いに許認可を要するものも多数ありますが、法令違反を起こした結果、許認可が取り消される様なことになれば、化学品部門のビジネスに重大な影響を与えることにもなりかねません。

また、化学品のサプライチェーン全体レベルでのリスク最小化を指向する国際的な流れの中で、先進国、途上国問わず、新たな規制の導入、既存規制の大型改正が始まっており、化学品を扱う上での法規制環境は今後ますます厳しくなるものと予想します。

以上の認識の下、化学品を扱う企業として商品や業界の知識だけでなく、法令を遵守することの重要性を認識し、担当者一人ひとりが、自らの取扱っている商品についての法規制を正確に理解した上で、法令の要求事項に沿ってビジネスを行うことを基本方針としています。

## 目標

伊藤忠商事は、環境目標（2018年度）として（1）「環境汚染の未然防止、法規制の遵守」全ての投資案件で『投資等に係るESG・環境チェックリスト』による事前環境リスク評価を実施。社内監査を通じた環境マネジメントシステム、遵法、環境パフォーマンス状況の確認による管理レベル向上の為の取組み推進。グループ会社を選定し、環境管理状況等を訪問調査。（2）「啓発活動の推進」伊藤忠商事及びグループ会社社員に向けた『廃棄物処理法』、『土壌汚染対策法』等の講習会の実施及び学習。を設定し、それに基づく実績のレビューを実施。（3）伊藤忠商事では、事業活動を行う際の環境配慮のみならず、オフィス活動においても廃棄物の排出量削減とリサイクル促進、紙、水の使用量削減に関し、目標数値を設定。さらに国内事業会社・海外現地法人の環境パフォーマンスデータの収集範囲を順次拡大し、実態を把握するとともに、今後の環境保全活動に生かすべく取り組んでいきます。

## 体制・システム

化学品部門が主管となり、化学物質を主に扱う化学品部門各営業部、及び化学品部門が主管するグループ会社が適切に法令を順守できるよう管理しております。また、化学品部門以外で化学品を一部扱う営業部門やグループ会社へも適宜指導、助言を行っております。

管理方法としては、外部コンサルティングへの問い合わせの徹底、及び専用システムによる一元的法令管理を基本としており、具体的には、2016年に独自開発した法令管理システムによる商品毎の化学物質レベルでの適用法令や対応事項の確認・記録化、重要法令に関するeラーニングの実施や主要法令の要点をまとめた関連法規ハンドブックの配布を通じた営業担当者への継続的教育を行うことで法令順守に努めています。

外部コンサルティング会社には、化学物質管理に関する高いノウハウを持つテクノヒル株式会社（本社 東京都中央区、代表取締役鈴木一行）を起用し、管理体制に関する総合的助言や商品毎の適用法令といった個別相談等、あらゆる面でサポートを受けています。

## 緊急対応、事故対応への管理体制

伊藤忠商事の事故・緊急事態対応規程に沿って社内外への報告を行うと共に、事故の状況によって個別手順書に従い対応します。例えば毒物及び劇物に係る事故等が発生した際は、伊藤忠商事で定めた「医薬用外毒物劇物危害防止手順書」に沿って対応することとしており、具体的には「同規定添付の緊急連絡網に沿って必要な報告を行うとともに、速やかな対応を行い毒物劇物による危害を最小限にとどめる。」「飛散、漏れ、流出、しみだし、または地下にしみ込んだ場合において、不特定または多数の者について保険衛生上の危害が生ずるおそれがあるときは直ちにその旨を保健所、警察署、または消防期間に届け出るとともに、保険衛生上の危害を防止すべく必要な措置を講じる。」等の対応を行うこととしております。

## 取組み

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

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

2011年3月11日の東日本大震災を教訓として、今後予想される南海トラフ大地震に備え、安全、安心かつ災害に強いケミポートを目指し、2年掛りで所員の教育・訓練、設備の充実、体制の整備に努めた結果、2014年5月1日付でISO22301：2012の初回認証を取得、2017年6月15日付で再認証を取得しました。

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

継続的に組織内外の課題見直しを行い、その改善に努めており、2015年度は荷主立ち合いの下、夜間や休日など対応人数が少ない状況に事故が発生したことを想定した安全対策訓練を実施。また2017年度は2016年度に続き夜間訓練を実施し、その対応に問題がないか確認を行いました。引き続き人命尊重を第一として、災害時の安全確保に努めるとともに、組織への教育、訓練を繰り返し実施し、お客様の信頼に応えられるよう日々努めています。



タンクターミナル

## ステークホルダーとの協働

伊藤忠商事は、容器リサイクル法が定める特定事業者として、循環型社会形成の推進に寄与することを目的として、容器包装の再商品化のために、毎年容器包装の自社製造・輸入量等を毎年把握し、再商品化委託料を公益財団法人日本容器包装リサイクル協会に収めています。

詳細は資源循環ページのステークホルダーとの協働（P58～59）をご覧ください。

## パフォーマンスデータ

- 化学品関連法規のeラーニングを毎年実施  
化学品部門単体（実施人数141名、実施期間2018年10月1日～2018年10月31日）  
化学品部門事業会社、エネルギー・化学品カンパニー以外の伊藤忠商事各Co.単体、事業会社へも同eラーニングを案内
- 免許停止等の大きな違反ゼロ

## 方針・基本的な考え方

伊藤忠商事は、2018年に改訂した伊藤忠グループ「サステナビリティ推進基本指針」の中で、事業投資先や取扱商品のサプライチェーン上の資源（大気、水、土地、食糧、鉱物、化石燃料、動植物等）の利用状況及び人権・労働への配慮状況の把握に努め、取引先に当社のサステナビリティに対する考え方への理解と実践を求め、持続可能なバリューチェーン構築を目指すと定めています。また、2018年4月に環境・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を特定し、「安定的な調達・供給」を重要課題の一つと掲げ、生物多様性等、環境に配慮し、各国の需要に合わせた資源（水を含む）の有効利用と安定的な調達・供給に取り組むことで、循環型社会を目指します。

特に、水資源については、地球上の水の約97.5%は海水で人間が利用できる水は0.01%に過ぎない中、新興国を中心とした経済発展や人口増加、気候変動による降水パターンの変化により、世界の水需要は増加の一途を辿っています。

そのような環境下、伊藤忠商事では、その多岐にわたる事業活動において、水資源は事業継続に不可欠な資源であることを強く認識しており、水を持続可能なかたちで利用していくため、事業活動の中での適切な量の利用、リサイクル、再利用を通じて、利用効率の改善、使用量の削減に取り組みます。

また、伊藤忠商事は、水関連ビジネスを重点分野と位置付け、海水淡水化事業や水処理事業、2014年から取り組んでいるコンセッション事業等、グローバルに展開し、世界各地の水問題の解決への貢献を目指しています。

## 目標

伊藤忠商事では、廃棄物の排出量削減とリサイクル促進、紙、水の使用量削減に関し、目標数値を設定しています。

水資源関連では、水インフラや衛生環境の整備、水・廃棄物の適切な処理及び有効利用を通じて、衛生環境の向上、経済活動の発展、及び地球環境保全に寄与します。また水・環境事業の拡大を通じ、水の適切な利用・処理及び資源の有効活用を促進し、環境負荷の低減等に取り組めます。

東京本社ビルでは、省資源の取組みとして、業務で用いる水資源の効率的な利用を、水のリサイクル（中水の製造）を通じて行っており、以下のように目標値を定め、管理しています。

	2018年度実績	単年目標	2021年3月期目標
東京本社の廃棄物等排出量	2010年度比35%減	2010年度比10%減	2010年度比20%減
東京本社のリサイクル率	93%	90%	90%
東京本社の紙の使用量	2010年度比16%減	2010年度比3%減	2010年度比3%減
東京本社の水の使用量（上水）	2010年度比14.1%減	2010年度比10%減	2010年度比15%減

## 不動産ポートフォリオにおける目標

項目	削減目標	短期目標	長期目標
水使用量	増加させない	毎年度/原単位ベースで増加させない	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 住宅関連ポートフォリオ：5年間（2017年度～2021年度）/原単位ベースで増加させない</li> <li>● 物流関連ポートフォリオ：5年間（2019年度～2023年度）/原単位ベースで増加させない</li> </ul>
廃棄物重量	増加させない	毎年度/原単位ベースで増加させない	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 住宅関連ポートフォリオ：5年間（2017年度～2021年度）/原単位ベースで増加させない</li> <li>● 物流関連ポートフォリオ：5年間（2019年度～2023年度）/原単位ベースで増加させない</li> </ul>

## 体制・システム

伊藤忠商事及び国内子会社が取組む日本国内・海外の事業投資案件については、その案件が市場、社会、環境等に与える影響を「投資等に関わるESGチェックリスト」（評価項目には気候変動リスクに関連し、エネルギー使用量やCO<sub>2</sub>排出量の把握状況も含まれている）により事前に評価しています。2013年度から、このチェックリストを、ISO26000の7つの中核主題（組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティ参画及び開発）の要素を含む33のチェック項目となるよう改訂を行い、運用を開始しています。専門的な見地を必要とする案件については外部専門機関に事前の調査を依頼し、調査の結果、問題がないことを確認したうえで、着手することとしています。

伊藤忠商事は、2018年4月より「環境方針」と同様に、「環境管理体制」を「サステナビリティ推進体制」に整理・統合し、新たな「サステナビリティ推進体制」を定めました。P10よりご覧いただけます。

伊藤忠商事は、「安定的な調達・供給」を重要課題の一つと掲げ、生物多様性等、環境に配慮し、各国の需要に合わせた資源（水を含む）の有効利用と安定的な調達・供給に取り組むことで、循環型社会を目指します。

安定的な調達・供給に係るリスクとして、資源循環を含む環境問題の発生及び地域社会と関係悪化に伴う反対運動の発生による影響、主に生活消費分野での低価格化競争の発生による産業全体の構造的な疲弊等を認識しています。また、安定的な調達・供給に係る機会として、新興国の人口増及び生活水準向上による資源需要の増加、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を認識しています。

グループ傘下の製造拠点に関しては、WRI（世界資源研究所）のAqueductを用いて、水資源のリスク管理をしています。

## 取組み

環境会計にて開示している環境保全コスト（P33）のうち、水に関連するコストは以下の通りです。

- 水質汚濁防止のためのコスト 排水処理費、中水製造費、監視測定費及び管理人件費 9,456千円
- 水リスク回避のための研究開発費（東京大学大気海洋研究所気候システム研究系への寄付） 500千円

### 製造拠点における水リスクの把握

伊藤忠商事では参加の製造拠点における水ストレスレベルの高い地域を特定するために、世界資源研究所(WRI)が開発したAqueductツールを用いて、国内外すべての製造拠点の水ストレスレベルを定量化、水ストレスの高い地域を特定しました。

全般的な水リスク	拠点数
低リスク (0-1)	1
低から中リスク (1-2)	32
中から高リスク (2-3)	63
高リスク (3-4)	10
拠点数合計	106

環境保全型ビジネスの取組み（P40～41）にあるように、オーストラリアヴィクトリア州、オマーンにて海水淡水化事業に参画、また、サウジアラビアでは海水淡水化プラント及び浸透膜の製造・販売を行っています。

## 食品リサイクル

食品リサイクル法対応として、単体の食品廃棄物排出量、再生利用量等の定期報告を行い、基準実施率（再生利用等の実施率目標）に沿って廃棄物の発生抑制、飼料化等のリサイクル促進に努めています。

### 食品リサイクル率

		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
リサイクルしている数量	廃棄物等の発生量（単位：t）	959.9	828.2	1,816.9	869.0
	再生利用実施量（単位：t）	567.7	544.9	620.6	454.9
	廃棄処分実施量（単位：t）	392.2	283.3	1,196.3	414.1
目標（個々の食品関連事業者ごとの再生利用等の実施率の目標）	基準実施率	74.8%	75.8%	76.8%	77.8%
リサイクルしているパーセンテージ	再生利用実施率	64.3%	70.6%	34.2%	52.3%

※ 2017年度は、倉庫火災の特殊要因により、1,001.0トンの廃棄が発生しました。

※ 2019年度 リサイクル率目標 78.8%

## セメント代替品「高炉スラグ」の世界No.1トレーダー

「高炉スラグ」とは、鉄鋼の製造工程の副産物です。セメント代替品としてセメントと混合して利用することで、セメントの原料である石灰石等の天然資源の節約が可能となり、更にセメントのみでコンクリートを作る場合に比べ製造時のCO<sub>2</sub>発生を4割程度削減※できる環境に優しい商品です。また、海水等への耐久性が高く、長期に亘り中の鋼材が腐食しにくいいため、港湾の大型土木工事等に広く使われています。当社は20年程前から国内外の「高炉スラグ」を約10カ国に販売、世界No.1スラグトレーダーとしての取扱量を誇ります。今後も、継続的・安定的な商流を構築し、スラグ事業への出資・参画を検討していきます。

※ セメントと高炉スラグを55：45で混合して使用した場合で試算



高炉スラグを使った建造物

## ステークホルダーとの協働

### 容器リサイクル法への対応

伊藤忠商事は、容器リサイクル法が定める特定事業者として、循環型社会形成の推進に寄与することを目的として、容器包装の再商品化のために、毎年容器包装の自社製造・輸入量等を把握し、再商品化委託料を公益財団法人日本容器包装リサイクル協会に収めています。

過年度の委託料は以下の通りです。

(単位：円)

年度	実施委託料/ 抛出委託料	ガラスびん			PETボトル	紙製容器包装	プラスチック 製容器包装	合計
		無色	茶色	その他の色				
2016年度	実施	814,414			708	18,306	631,798	1,465,226
	抛出	0			68	168	47,052	47,288
	総額	814,414			776	18,474	678,850	1,512,514
2015年度	実施	770,179		158,548		30,825	292,375	1,251,927
	抛出	0		0		315	13,395	13,710
	総額	770,179		158,548		31,140	305,770	1,265,637
2014年度	実施	754,732		16,016		25,416	339,157	1,135,321
	抛出	0		0		107	11,896	12,003
	総額	754,732		16,016		25,523	351,053	1,147,324

## イニシアチブへの参画（財界・業界団体を通じた活動）

当社は、日本経済団体連合会の環境・エネルギー関係の委員会である「環境安全委員会地球環境部会」に参加し、自主行動計画の推進、温暖化、廃棄物・リサイクル、水を含む環境リスク対策など、経済と両立する環境政策の実現に取り組んでいます。また、日本貿易会の「地球環境委員会」に参加し、低炭素社会の構築、循環型社会の構築、環境関連法規への対応などに取り組んでいます。

## CDPへの参加

当社は世界中の様々なステークホルダーに対し、ESGに関する取組みについて積極的な情報発信を行っています。その一環として、企業の水関連対策等の環境情報に関して世界最大のデータベースを有するNGOであるCDPに参加。2014年3月期から、企業のサプライチェーン上の水マネジメントを評価するCDP Water Securityの質問書に回答しています。

## パフォーマンスデータ

### 集計範囲

○：集計対象

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

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

※2 「その他の事業用施設」は伊藤忠商事が所有または賃借している事業用施設（居住用施設除く）を対象としています。支店含む事業所数：2015年度8事業所、2016年度8事業所、2017年度6事業所、2018年度8事業所

※3 国内事業会社は2015年度から2016年度までは伊藤忠商事が直接出資する連結子会社（2017年3月31日時点）を集計対象としています。対象社数：2015年度70社、2016年度65社。2017年度以降は連結子会社全て（100%）を対象としています。2017年度対象社数 208社、2018年度対象社数 220社

※4 海外現地法人対象事業所数：2015年度16事業所、2016年度16事業所、2017年度15事業所、2018年度30事業所

※5 海外事業会社は2015年度から2016年度までは伊藤忠商事が直接出資する連結子会社（2017年3月31日時点）を集計対象としています。対象社数：2015年度44社、2016年度46社。2017年度以降は連結子会社全て（100%）を対象としています。2017年度対象社数 299社、2018年度対象社数 282社

ただし、投資運用目的で保有する会社であり、今後5年以内に売却する見込みのある会社は、集計対象に含みません。また、従業員が10人以下の非製造拠点の事業所は、量的に僅少であるため、集計対象としていません。

## 水の使用量及び排水量

2015年度～2018年度の東京本社ビルの水使用量、中水製造量及び排水量、国内事業会社、海外現地法人、海外事業会社の排水量は下記の通りです。東京本社ビルは、水の使用量2010年度比10%削減を目標に掲げ、中水を使用出来るトイレ洗浄水の節水装置を導入するなど、水の使用量の削減を推進しています。

(単位：m<sup>3</sup>)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
東京本社水道水使用量★	46,922	52,248	43,039	46,573
東京本社中水使用量★	35,729	30,736	33,830	31,225
東京本社排水量★	62,857	63,446	58,129	58,779
国内事業会社排水量※	981,549	846,700	14,628,762	51,913,278
海外現地法人排水量※	5,932	5,722	5,863	5,366
海外事業会社排水量※	205,394	207,267	11,831,598	34,380,149

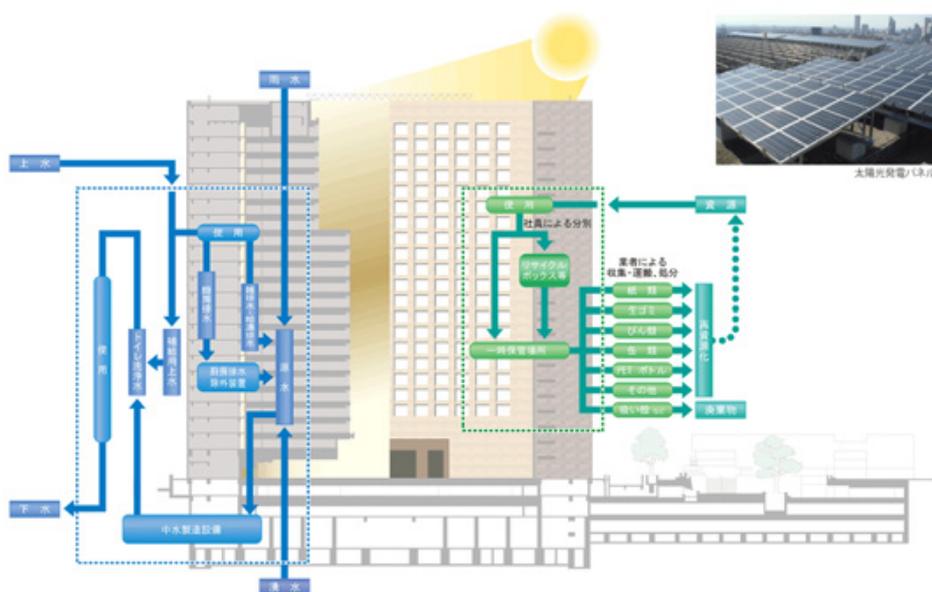
※ 排水量の把握をしていない場合は水道水使用量と同じと仮定し算出

※ 集計対象会社数増により、2018年度は2017年度比数値が大幅に増加しています。

### 水資源の有効利用

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

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



## 紙

### 紙の使用量

2015年度～2018年度の紙の使用量は下記の通りです（2015年度 東京本社ビル、2016～2018年度 伊藤忠商事国内拠点合計）。東京本社ビルは、紙の使用量2010年度比3%削減を目標に掲げ、ペーパーレス化や無駄な紙の使用を抑えることにより、紙の使用量の削減を推進しています。

(単位：千枚 (A4換算))

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
コピー用紙使用量	31,896	34,940	32,949	30,711

## 廃棄物

### 廃棄物等排出量

2015年度～2018年度の東京本社ビル、国内事業会社、海外現地法人及び海外事業会社の廃棄物等排出量は下記の通りです。伊藤忠商事ではゴミの分別等を推進しています。東京本社ビルは、2010年度比10%削減を単年目標として掲げ、印刷時の2in1や両面印刷等の工夫により廃棄物量の削減を推進しており、2014年度は、東京本社ビルにて「港区ごみ減量事業者表彰」を受賞しました。

		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
東京本社ビル★	廃棄物等排出量（単位：t）	711	674	698	680
	内 非リサイクル排出量	36	38	43	48
	内 リサイクルされた排出量	675	636	655	632
	リサイクル率（単位：%）	95	94.3	93.8	92.9
国内事業会社	廃棄物等排出量（単位：t）	23,470	21,947	177,526	4,707,364
海外現地法人	廃棄物等排出量（単位：t）	9	33	5	17
海外事業会社	廃棄物等排出量（単位：t）	14,569	10,016	141,392	3,118,634

※ 東京本社ビルの廃棄物等排出量には有価物売却量を含みます。

※ 集計対象会社数増により、2018年度は2017年度比数値が大幅に増加しています。

## 燃料使用量

2017年度グループ全体の燃料使用量は以下の通りです。

		2017年度	2018年度
灯油（単位：kL）		4,001	4,468
軽油（単位：kL）		35,577	39,362
ガソリン（単位：kL）		10,774	12,598
A重油（単位：kL）		25,699	18,289
B・C重油（単位：kL）		11,711	16,551
石炭（単位：t）		341,192	333,176
石油ガス	液化石油ガス（LPG）（単位：t）	6,321	6,614
	液化石油ガス（LPG）（単位：千m <sup>3</sup> ）	2,454	496
	石油系炭化水素ガス（単位：千m <sup>3</sup> ）	2,247	1,860
可燃性天然ガス	液化天然ガス（LNG）（単位：t）	1,645	3,161
	その他可燃性天然ガス（単位：千m <sup>3</sup> ）	5,762	14,565
都市ガスなど	都市ガス（単位：千m <sup>3</sup> ）	204,481	33,552
	その他ガス（単位：千m <sup>3</sup> ）	0.017	158

## 第三者保証

独立した第三者保証報告書（P175）：★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及び3410に準拠した第三者保証を実施。

★：東京本社・大阪本社・国内支社・国内支店及びその他の事業用施設の電力使用量合計値、事業用施設起因のCO<sub>2</sub>排出量合計値、CO<sub>2</sub>排出量（物流起因）、東京本社の廃棄物等排出量、リサイクル率、水使用量、中水製造量及び排水量の数値

独立した第三者保証報告書（P175）：◆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及び3410に準拠した第三者保証を実施。

◆：東京本社・大阪本社・国内支社・国内支店及びその他の事業用施設・国内事業会社、海外現地法人、海外事業会社、伊藤忠グループ総合計の電力使用量合計値、事業用施設起因のGHG排出量合計値

## 不動産ポートフォリオにおける水総使用量・廃棄物排出量

項目	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度 (基準年)	2018年度		
						実績	同一条件 比較	実績 カバー率
水使用量	総量（単位：m <sup>3</sup> ）	140,987	154,546	193,347	199,537	208,277	201,383	25.0%
	原単位 （単位：m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup> ）	0.1557	0.1628	0.2027	0.2051	0.2136	0.8400	
廃棄物重量	総量（単位：t）	-	2	5,934	6,436.4	6,837.4	6,759.6	65.1%
	原単位 （単位：t/m <sup>2</sup> ）	-	0.0000	0.0062	0.0066	0.0070	0.0069	
	リサイクル率 （単位：%）	-	0.0	13.4	17.7	17.6	17.6	

### ※ 集計期間

集計期間は、各4月～3月とし、原則として年次で実績を更新します。

### ※ 算出方法について

- 原単位の計算方法は、（水使用量、廃棄物重量）÷ 原単位分母（延べ床面積（m<sup>2</sup>））として計算します。
- カバー率の計算は、以下の通りです。  

$$\text{カバー率（％）} = \frac{\text{（1）データ取得範囲（m}^2\text{）}}{\text{（2）データ取得可能な最大範囲（m}^2\text{）}}$$
  - データ取得範囲とは、データの取得出来た範囲を指します。
  - データ取得可能な最大範囲とは、当該物件の延べ床面積を指します。
- 同一条件比較について
  - ポートフォリオの中で2年間継続して運用している物件や2年間続けてデータの取れる物件のエネルギー消費量/GHG/水消費量/廃棄物重量の比較となります。
  - ポートフォリオの内、過去2年間で取得・処分した物件や、開発・大規模改修が行われていた物件、あるいは報告年度ごとにデータ取得率にばらつきがある物件を除外しています。

# 生物多様性保全への取組み

## 生物多様性保全に対する考え方

2010年に愛知県名古屋市で開催された生物多様性条約第10回締約国会合（COP10）において、2020年に向けた愛知目標が決定されたことが一つの契機となり、その後もSDGs（持続可能な開発目標）やパリ協定の採択といった、生物多様性に関わりの深い重要な国際合意がなされました。

グローバルに事業を行う伊藤忠グループは、地球環境問題を経営方針の最重要事項の一つとして捉え、企業理念である「豊かさを担う責任」を果たすべく伊藤忠グループ「サステナビリティ推進基本方針」に示す生物多様性及び生態系の保護など地球環境の保全を推進するため、「生物多様性宣言」を定め、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

### 生物多様性宣言

**目標：自然共生社会の構築を通じた持続可能な社会の実現**

生物多様性保全のための行動を一層進め、国際的貢献を図るために、「生物多様性宣言」にて更なる深化を目指します。

- グローバルな視点を持って事業活動の推進にあたり、自然生態系並びに生物多様性の保全に配慮し、環境汚染の未然防止に努めます。
- 低炭素化、資源循環、生物多様性保全などの幅広い環境活動を事業活動の中に取り込んだ「環境統合型経営」を推進し、自然の営みと事業活動の調和を重視します。
- 生物多様性に資する行動に自発的かつ着実に取組み、情報開示と対話を行います。
- 各地域の自然資本を活かしながら、地域の生態系に配慮した事業活動に努め、国内外の関係組織と連携・協働しつつ、自然保護や生物多様性に関する取組みが更に進むよう、努めます。
- 私たちは、生物多様性を育む社会づくりに向けた風土の醸成及び社内外の意識向上を行います。

### 目標

課題	2018年度 行動計画	2018年度の実績	2019年度 行動計画	SDGs (持続可能な 開発目標)
環境保全を目的とした社会貢献事業の実施及びフォロー 【基本方針2 環境保全】	国内外において環境保全を目的とした新規プロジェクトの発掘とその推進。	絶滅危惧種アオウミガメ保全プロジェクトの開始 ● 環境省レッドデータブックにて絶滅危惧種に指定されてい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）を通じて支援を実施 ● 8月25～30日 日本最大のアオウミガメ繁殖地である小笠原諸島・父島にて「アオウミガメ保全ツアー」を実施し、当社社員と家族ら10名が参加	ELNAを通じて実施している、絶滅危惧種に指定されているアオウミガメ保全活動の支援を継続	13. 14. 15.

### 体制・システム

新規の事業投資案件に際して提出を義務付けている「投資等に関わるESGチェックリスト」の中で、投資対象事業の「自然環境への影響」を評価する項目を設け、該当の事業を原因とする生態系への影響や資源の枯渇等の自然環境への影響の有無を把握しているか確認し、影響が認められる場合はリスク分析の上、必要があれば外部の専門機関に追加のデューデリジェンスを依頼する等して、投資実行前のリスク管理に努めています。

## 取組み

### パルプ製造事業における生物多様性への配慮

詳細は、木材、木材製品、製紙用原料及び紙製品 事例1：セニブラ社（P125）をご覧ください。

### 閉山に関するガイドライン

当社は鉱物資源の開発事業において、国際的な基準※に基づき閉山に関するガイドラインを定めています。閉山計画は物理的な回復だけでなく、地域の社会や経済に対して、影響をできるだけ小さく利益をできるだけ大きくなるように設計されるべきです。その為には資金を準備したり、操業に際して建設した水路等の安全を確保する、使用した化学品等の残留防止策を講じる、といった対策が必要です。将来の閉山に向けてパートナーと協業し、資源国で定められている環境影響評価や閉山計画の策定を適切に行い、実施状況を確認する体制を整備しています。

※ 国際金融公社（IFC）のEHSガイドライン（鉱山）

### アマゾンの生物多様性保全プログラムを支援

伊藤忠商事は、環境保全、生物多様性を目的とし、京都大学野生動物研究センターがブラジルの国立アマゾン研究所と進めるアマゾンの熱帯林における生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2016年度から支援しています。

アマゾンは地球上の熱帯雨林の半分以上に相当し、生態系の宝庫とも呼ばれているエリアです。しかし、急速な経済発展や、現地住民の環境教育不足による森林伐採等から、近年その貴重な生態系が失われつつあります。京都大学野生動物研究センターは国立アマゾン研究所と共同でアマゾンの貴重な生態系を維持する研究及び普及活動を行っており、日本が得意とする先端技術を利用して、保全のための研究や施設整備をブラジルが共同で行ってきました。

当社は、アマゾン川の支流にあるクイエiras地域に、アマゾンの多様な生物や生態系の自然観察・研究の拠点とする「フィールドステーション」の建設を支援しました。同施設は、産官学協働で整備され、セミナーや研究発表など来訪者が集う施設（ビジターセンター）のある多目的棟のほかに宿泊棟もあり、2018年5月に開所式典が現地で行われました。浸水林とテラフィルメ（水没しない地域）の双方が存在する絶好な地域にて、動植物の長期モニタリングが可能となり、これまで研究が困難だったアマゾンの水生生物（カワイルカやマナティー）や熱帯雨林上層部の研究以外にも多数の計画が検討され、国内外で注目されています。今後は、中長期的にアマゾンの熱帯林に係る先進的な研究が実施されるとともに、環境教育活動が一層活性化し、アマゾンの生物多様性保全につながることを期待されています。

また、絶滅危急種であるアマゾンマナティーを救うため、伊藤忠商事はアマゾンマナティーの野生復帰プログラムを支援しました。密漁に伴う負傷などにより保護されるマナティーの数が増える一方で、自律的な野生復帰は難しいことから、マナティーの野生復帰事業の確立が急務となっています。2016年度からの3年間のプロジェクト期間で、9頭以上のマナティーの野生復帰と20頭以上の半野生復帰を目指し、実際には27頭の野生復帰と28頭の半野生復帰を果たしました。



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



「マナティー里帰りプロジェクト」のロゴ



完成したフィールドステーション



絶滅危惧種のアマゾンマナティー

## 絶滅危惧種アオウミガメ保全プロジェクト

伊藤忠商事は、生物多様性の保全を目的として、絶滅危惧種に指定されてい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）を通じて支援しています。

アオウミガメは、日本では小笠原諸島の砂浜で産卵をします。海岸の開発による産卵地の砂浜の減少、混獲、海岸ゴミの誤飲など、人の生活ウミガメを取り巻く自然環境に深く関わっています。およそ40年かけて成熟する確率は0.2~0.3%（自然のふ化稚ガメの生存率）です。社員の環境への意識醸成のため、2018年8月25日(土)~30日(木)にかけて日本最大のアオウミガメ繁殖地である小笠原諸島・父島にて「アオウミガメ保全ツアー」を実施し、当社社員と家族ら10名が参加しました。

今後もアオウミガメ保全活動の支援を通して、SDGs（国連で採択された持続可能な開発目標）に掲げられている海洋生態系の保護と生物多様性損失の阻止に寄与していきます。



絶滅危惧種アオウミガメ(小笠原諸島にて撮影)



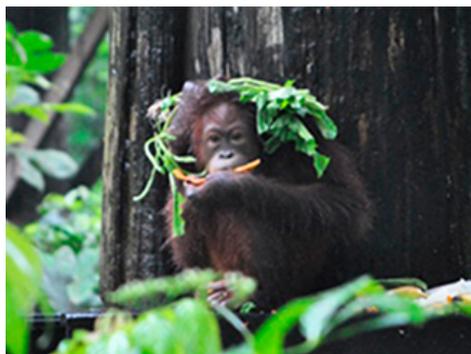
アオウミガメ保全ツアーでの一コマ

## ボルネオ島の熱帯林再生及び生態系保全活動

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



ツアー参加者による植林



絶滅危惧種のオランウータン

## ハンティング・ワールドのボルネオ支援活動

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

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



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



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

## ステークホルダーとの協働

### イニシアチブへの参画（財界・業界団体を通じた活動）

当社は、一般社団法人日本経済団体連合会に参加しており、ブラジルのリオデジャネイロで国連環境開発会議（地球サミット）が開催された1992年設立の経団連自然保護協議会を通じて、アジア太平洋地域を主とする開発途上地域や国内の自然保護プロジェクトを支援するとともに、NGO等との交流、セミナーやシンポジウムの開催、「経団連自然保護宣言」や「経団連生物多様性宣言」とその行動指針の公表（2018年10月改定）など、経済界が自然保護に取り組む環境づくりに努めて参りました。加えて、近年では自然再生を通じた東北復興支援として津波で被災した「震災メモリアルパーク中の浜」（岩手県宮古市）の植樹活動などにも取り組んでいます。

### 持続可能なパーム油に向けて外部機関との協働

伊藤忠商事は、2006年に持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO）に参加し、2025年までにRSPO認証ないしはそれに準ずるパーム油100%取扱いを目標に掲げ、他メンバー企業との連携・協業等を通じて、持続可能なパーム油の調達・供給に取り組んでいます。

また、Zoological Society of London（ZSL）によるプロジェクトで、大手パーム油関連企業について50以上の指標を公開データに基づき評価を行っているSPOTT（Sustainable Palm Oil Transparency Toolkit、「持続可能なパーム油の透明性ツールキット」）にも参加し、双方向のコミュニケーションを通じてパーム油産業に関連するステークホルダーに情報開示を行っています。

### CDPへの参加

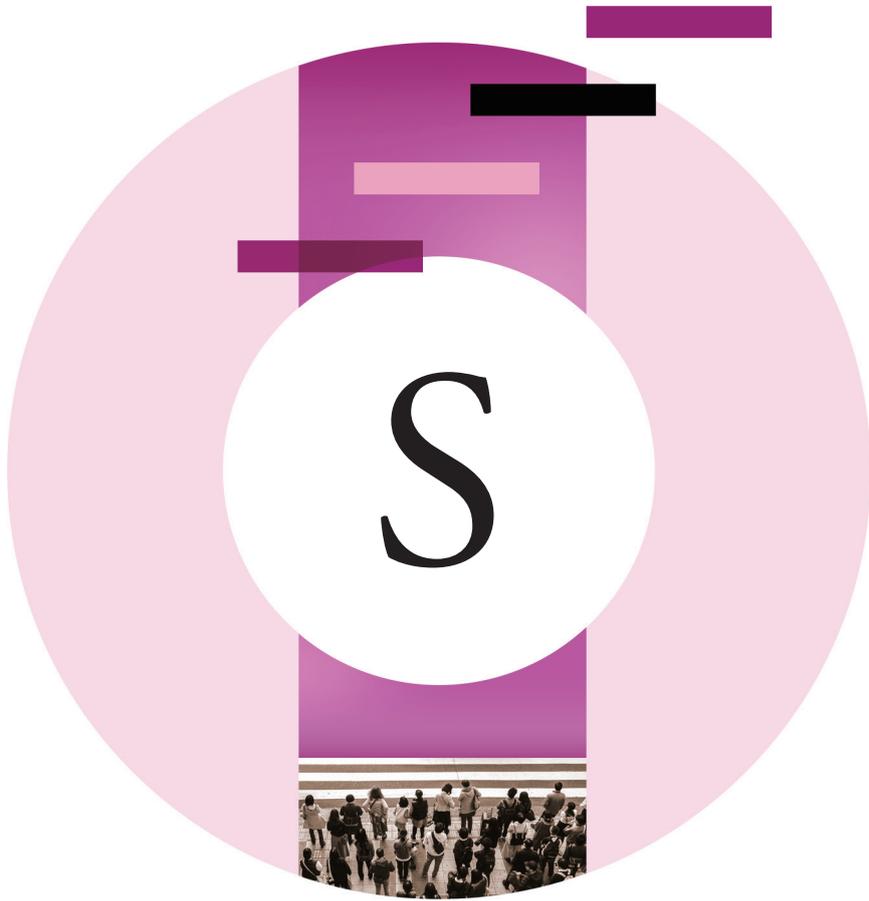
当社は世界中の様々なステークホルダーに対する、ESGに関する取組みについて積極的な情報発信の一環として、企業の気候変動対策等の環境情報に関して世界で一番大きいデータベースを有するNGOであるCDPに参加し、2014年3月期から、企業のサプライチェーン上の森林マネジメントを評価するCDP Forestsの質問書に回答しています。

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

生物多様性に関するパフォーマンスデータ

アマゾンマナティー野生復帰事業 成果指標

テーマ	活動内容	3年（2016-2018年度）の成果指標	2016年度 成果指標	2016年度 実績	2017年度 成果指標	2017年度 実績	2018年度 成果指標	2018年度 実績
半野生復帰	マナティーを半野生環境の湖（マナカプル）や川に設置した生簀（クイエラス）に放流。	<ul style="list-style-type: none"> <li>20頭以上のマナティーを半野生湖へ放流。</li> <li>半野生復帰用の湖と生簀を設置。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>マナカプルにマナティー半野生復帰用の湖を設置開始。</li> <li>半野生湖に生息する13頭のマナティーの健康診断を実施。</li> <li>6頭のマナティーを半野生湖へ放流。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>マナカプルに湖を設置する打ち合わせを開始。</li> <li>12頭のマナティーの健康診断を実施。</li> <li>9頭のマナティーを半野生湖へ放流。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>17頭のマナティーの健康診断を実施。</li> <li>8頭のマナティーを半野生湖へ放流。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>24頭のマナティーの健康診断を実施。</li> <li>12頭のマナティーを半野生湖へ放流。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5頭のマナティーを半野生湖へ放流。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>14頭のマナティーを半野生湖へ放流。</li> </ul>
野生復帰	マナティーをアマゾン川に放流。	<ul style="list-style-type: none"> <li>10頭以上のマナティーをアマゾン川へ放流。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3頭のマナティーをアマゾン川へ放流。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>アマゾン川へ放流後再捕獲されたマナティー1頭の健康診断を実施した結果、体長、体重共に増加しており、川へ放流した後も順調に自然環境に適応していることを確認。</li> <li>5頭のマナティーをアマゾン川へ放流。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5頭のマナティーをアマゾン川へ放流。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>10頭のマナティーをアマゾン川へ放流。</li> <li>アマゾン川へ放流したマナティー1頭を再捕獲し健康診断を実施した結果、体長、体重共に増加しており、川へ放流した後も順調に自然環境に適応していることを確認。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5頭のマナティーをアマゾン川へ放流。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>12頭のマナティーをアマゾン川へ放流。</li> </ul>
地域住民への環境教育・啓蒙活動の実施	マナティー野生復帰事業を通じ、地域住民への生物多様性保全について啓蒙活動を行う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎年地域の住民100名以上に学びの機会を提供する。</li> <li>地元の漁師にマナティー保全の重要性を理解してもらい、漁師2名の本事業への参画を目指す。</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>マナティー放流時に、地域の住民200名以上に参加してもらい、マナティー保護を通じ、生物多様性保全の重要性の啓蒙を行った。</li> <li>地元の漁師にマナティー保全の重要性を理解してもらい、漁師2名が本事業へ参画した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の住民100人に学びの機会を提供する。</li> <li>地元の漁師にマナティー保全の重要性を理解してもらい、漁師2名の本事業への参画を目指す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境教育には301名、マナティー放流時のお披露目会には370名の地域住民が参加し、マナティー保護を通じ、生物多様性保全の重要性の啓蒙を行った。</li> <li>昨年に引き続き地元の漁師2名が本事業へ参画した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の住民100人に学びの機会を提供する。</li> <li>地元の漁師にマナティー保全の重要性を理解してもらい、漁師2名の本事業への参画を目指す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境教育には350名、マナティー放流時には500名の地域住民が参加。マナティー保護を通じ、生物多様性保全の重要性の啓蒙を行った。</li> <li>昨年に引き続き地元の漁師2名が本事業へ参画した。</li> </ul>



*Society*

# 社員：アクションプラン

マテリアリティを特定し、「サステナビリティアクションプラン」に落とし込みを行っています。

中長期的な成長と社会への価値提供の姿を示す「コミットメント」、コミットメントを達成するための具体的な「対応アプローチ」と「成果指標」を定め、サステナビリティを推進しています。

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>

SDGs 目標	取り組むべき課題	Co	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）
	働き方改革を通じた業務効率化と長時間労働の是正	総本社	人事	メリハリのある働き方を推進し、総労働時間を削減することで労働生産性及び社員エンゲージメントの向上を目指します。	<b>&lt;伊藤忠商事単体&gt;</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>朝型勤務の推進。</li> <li>社員の勤務状況の定期的なモニタリングを実施。</li> <li>RPAをはじめとしたITツール活用による業務自動化推進、モバイルワークの推進。</li> <li>業務効率化プロジェクトを組織単位で推進。</li> </ul> <b>&lt;伊藤忠グループ&gt;</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>伊藤忠グループでの効率的な働き方及び適正な労働時間管理、教育・啓蒙活動。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020年度：年間平均残業時間を朝型勤務導入前比10%以上減。</li> <li>2020年度：20時以降退館者数5%以下。</li> <li>2020年度：精勤休暇取得率70%以上。</li> <li>エンゲージメントサーベイによる「社員エンゲージメント」項目の肯定的回答率が70%以上。</li> </ul>
	従業員の健康力強化	総本社	人事	社員一人ひとりの健康力を増進し、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・長期疾病を抱える社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"> <li>定期健康診断の100%受診継続。</li> <li>充実した社内診療所及び社員一人毎の専属医療支援体制の整備。</li> <li>がんとの両立支援策の推進。</li> <li>社員食堂での健康メニューの提供。</li> <li>禁煙治療補助プログラムの推進。</li> <li>社員向け健康管理サイト『Re:body』の活用及び生活習慣病予備軍向けの特別プログラムの継続実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期健康診断受診率100%。</li> <li>2020年度：健康力指数（BMI等）の2016年度比改善。</li> <li>2020年度：がん・長期疾病による離職率0%。</li> <li>2020年度：ストレスチェックによる高ストレス者比率5%以下。</li> </ul>
	社員の持続的な能力開発	総本社	人事	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を開発し、また研修プログラムを活用し優秀な人材を継続的に輩出します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>すべての階層での研修プログラムの継続的な開発と実施。</li> <li>海外実習生派遣・語学研修生派遣の継続・強化。</li> <li>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。</li> <li>人材アセスメント、キャリアビジョン研修、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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020年度：年間E&amp;D費10億円超。</li> <li>エンゲージメントサーベイによる「教育・研修」項目の肯定的回答率が60%以上。</li> <li>2020年度：入社8年目までの総合職、ビジネスレベルの英語スキル修得率100%。</li> <li>2020年度：入社8年目までの総合職、海外派遣率80%以上。</li> </ul>
  	多様な人材が活躍する環境の整備	総本社	人事	年齢、性別、国籍等、あらゆる差別を禁止し人権を尊重します。育児・介護・疾病等を理由として勤務時間等に制限のある社員も活躍できる環境を整備していきます。	<ul style="list-style-type: none"> <li>公平な採用、登用の継続。</li> <li>互いが尊重し支え合う職場風土作り。</li> <li>障がい者の労働環境に対する合理的配慮。</li> <li>LGBTへの対応及び社員教育の実施。</li> <li>社内託児所、介護支援サービスの拡充。</li> <li>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。</li> <li>モバイルワークを活用することでの柔軟な働き方の推進。</li> <li>65歳超のシニア人材の活躍支援。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020年度：総合職に占める女性総合職比率10%。</li> <li>2020年度：指導的地位に占める女性総合職比率10%。</li> <li>2020年度：障がい者雇用率2.3%。</li> </ul>

## 社員：従業員の状況

伊藤忠商事は、あらゆる事業領域において、グローバルにビジネスを展開しています。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。2018年度末時点で、伊藤忠商事の連結従業員数は10万人を超えています。国内外にある事業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、親会社である伊藤忠商事が管理・支援しています。グループ会社は、事業領域に応じて伊藤忠商事のカンパニーに紐づいており、カンパニーの縦のラインでフォローする体制となっています。

### 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
2017年	4,285	3,269	1,016	42	13,838,699	95,944
2018年	4,285	3,284	1,001	42	14,609,151	102,086
2019年	4,285	3,283	1,002	42	15,207,832	119,796

### オペレーティングセグメント別従業員数★（2019年3月31日現在）

（単位：人）

	繊維	機械	金属	エネルギー・化学品	食料	住生活	情報・金融	その他	合計
単体	390	452	171	342	452	270	191	1,013	3,281
連結	9,386	14,345	498	12,971	46,624	16,936	16,232	2,804	119,796

### 地域別海外ブロック社員数★（2019年3月31日現在）

（単位：人）

	北米	中南米	欧州	アフリカ	中近東	東アジア	アジア・大洋州	CIS
現地社員	126	144	230	61	131	635	633	76
駐在員	51	27	48	11	21	86	111	22
実習生	11	4	7	3	3	14	24	1
総計								2,480

※ 海外現地法人及び海外支店・事務所在籍社員数

※ データの集計範囲は、連結と記載のある数値以外は原則単体

※ 地域別海外ブロック社員数は、海外現地法人及び海外支店・事務所在籍社員数

## 退職率 単体の従業員※★

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
自己都合退職率	1.1%	1.2%	1.6%	1.7%
平均勤続年数	16.7年	16.9年	17.3年	17.5年

※ 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

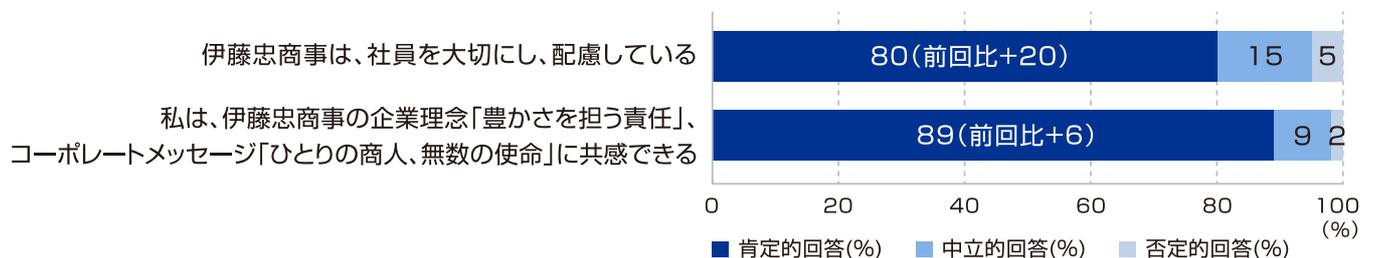
伊藤忠商事の平均勤続年数は約17年と長く、自己都合退職率は約2%と低く、継続して働く社員が多いことが特徴的です。

★KPMGあずさサステナビリティ（株）による国際監督・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。詳細は、P175をご覧ください。

## 社員エンゲージメント

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

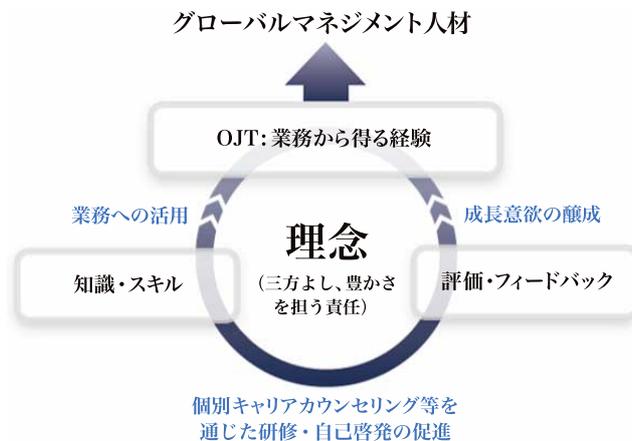
2018年度に行った調査（エンゲージメントサーベイ）では、「伊藤忠商事は、社員を大切にし、配慮している」は前回（2014年度）調査を上回っており、日本企業平均（大手企業グループ等60社以上）と比較しても肯定的回答が約10ポイント高く、伊藤忠商事で働くことに対して誇りを感じ、高い貢献意欲を持って、自発的に期待以上の成果をあげるべく業務に取り組んでいる社員が数多くいます。



# 社員：人材育成

## 方針・基本的な考え方

伊藤忠商事の人材育成は、「OJTによる業務経験付与」を中心とし、「評価とフィードバックによる成長意欲醸成」と「研修による知識・スキル習得」で補強します。さらに個々の適性・キャリアを踏まえた成長機会を付与し、各々の分野で活躍できる「業界のプロ人材」を経て、将来、世界でビジネスをリードする「グローバルマネジメント人材」へと育成します。



人材育成は「理念」がベースです。「三方よし」、「豊かさを担う責任」に込められた意図を継承し、「無数の使命」を果たしていきます。

## 目標

伊藤忠商事では、人材育成の方針を踏まえ、下記目標を掲げ、取り組んでいます。

### 取組むべき課題

社員の持続的な能力開発

### コミットメント

当社の企業理念を継承しながら、常にニーズに合わせて商いを変革できる「マーケティングのプロ」育成に向け、マーケットインの発想を持ち、グローバルベースでの研修プログラムを開発し、また研修プログラムを活用し優秀な人材を継続的に輩出します。

### 具体的対応アプローチ

- すべ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

### 成果指標

- 2020年度：年間E&D費10億円超。
- エンゲージメントサーベイによる「教育・研修」項目の肯定的回答率が60%以上。
- 2020年度：入社8年目までの総合職、ビジネスレベルの英語スキル修得率100%。
- 2020年度：入社8年目までの総合職、海外派遣率80%以上。

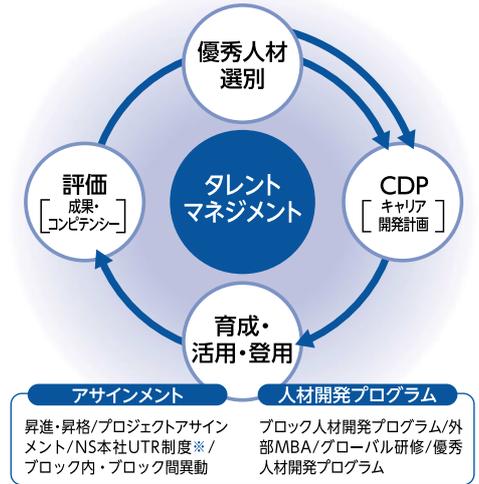
# 体制・システム

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

また、創業時から160年以上受け継がれている理念や価値観を、採用基準や評価・育成制度にも反映させ、伊藤忠の価値観に合った人材の採用・育成をグローバルに行っています。

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

※ 関連データ：地域別海外ブロック社員数 (P70)



※ 海外ブロック社員を東京本社で受け入れる制度  
タレントマネジメントプロセス

# 研修体系

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

海外ブロックでは、事業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ています。伊藤忠商事の研修体系と併せてグローバルに活躍するマネジメント人材の育成を進めています。

区分 対象	伊藤忠商事社員			グループ会社社員	ナショナル スタッフ
	必須研修	選抜研修	選択研修		
役員	新任役員研修			新任取締役/監査役研修	
部長	新任部長研修 事業会社 新任 職能担当役員研修	GEP研修		事業戦略 策定研修	GEP研修
課長	マネジメント研修 短期ビジネススクール 新任課長研修	GLP研修	多面観察 フォローアップ コーチング	部下育成研修 社内/社外基本研修	P3研修 GLP研修
中堅	新任課長代行研修	マネジメント研修 短期ビジネススクール 次世代リーダー フォーラム		指導社員研修	指導社員研修 e-Learning
若手	8年目研修 4年目研修	GNP研修 職能インターン 英語圏新興国派遣 国内短期集中英語合宿	中国語レッスン キャリアアビリティ支援研修 各種語学レッスン(英語、中国語他)	次世代ビジネス リーダー研修 若手業務推進力 強化研修	GNP研修 NS UTR研修
新入社員	基礎コース 新入社員研修			新入社員研修	
事務職	新任B2研修 事務職 プロフェッショナル ワークショップ 事務職6年目研修 事務職3年目研修 新入社員研修	事務職キャリア ワークショップ 事務職海外派遣		事務職・専門職 ホワイティ研修 事務職若手 研修	
内定者	内定者研修				

【凡例】  
[ ] グループ社員が受講可能

## 研修実績

### 従業員の能力開発研修にあてられた時間／費用

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
年間の総研修時間	193,839時間	200,195時間	217,734時間	160,510時間

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
正規従業員一人当たり平均教育研修／人材開発時間※	45.3時間	46.72時間	50.81時間	37.46時間
正規従業員一人当たり平均教育研修／人材開発費用	26.6万円	35.9万円	33.4万円	30.2万円

※ 計算式：年間の総研修時間／各年度末の人員数

### 主な研修参加人数

研修名	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
職能インターン制度	111人	115人	121人	96人
グローバルディベロップメントプログラム	126人	128人	134人	141人
組織長ワークショップ	426人	417人	403人	405人
短期ビジネススクール派遣	41人	51人	39人	31人
若手短期中国語・特殊語学派遣	52人	52人	61人	39人
中国語レッスン	390人	469人	614人	237人
キャリアビジョン支援研修（のべ）	2,097人	2,108人	2,075人	1,885人

## 育成上の強化ポイント

まず、「連結」の観点からは、2013年度に事業会社の経営管理を担える人材の育成スキームを構築しました。具体的には、事業管理に関する基礎知識やリスクマネジメント手法の習得強化のため、「職能インターン制度」を導入し、監査部や法務部で一定期間の管理業務経験を積ませる他、演習を通じて経理業務を短期間で効率的に学ぶ研修プログラムを2014年度から開始し、若手社員の必須研修としています。また、国内グループ会社の社員がスキルアップとグループ内のネットワーク拡大を図っていくよう、グループ会社社員向け研修ラインアップの充実も行っています。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研修」「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、日本本社の若手社員の英語力及び国際的視野の養成を図る目的で、1999年より他社に先駆けて短期海外派遣制度を導入し、現在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。



グローバルディベロップメントプログラム研修

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

また、直近では中期経営計画に合わせ、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・講演会等の機会を社員に提供し、商いの次世代化推進が可能な人材の育成を進めています。

## CP・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致しました。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。



第3回三社合同研修（タイ）（2018年7月）

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回目の合同研修を実施しました。本研修は伊藤忠の本社課長クラス及びCPG・CITICにおける同等の職務レベルの社員を選抜し、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。なお、2019年度は東京で第4回目を開催予定です。

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。今後も中国・アジアにおけるビジネスの拡大を更に推進する基盤づくりを継続していきます。

	2015年7月	2015年度末	2016年度末	2017年度末	2018年度末
中国語有資格者数	361人	430人	793人	1,043人	1,025人

## 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、社員の知見を深め、能力開発や活力増強につなげる取組み「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次世代化、及び健康を中心とし、2018年度は計10回開催、延べ2,786名が参加しました。受講者からは「就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、今後も定期的に参加していく予定です。



伊藤忠朝活セミナー

### 朝活セミナー2018年度開催例

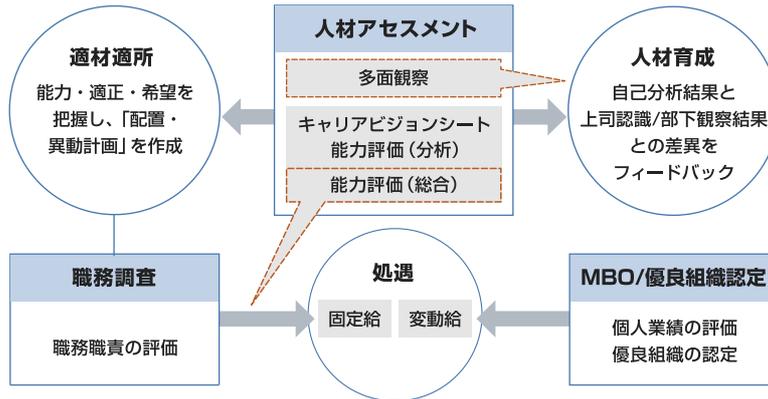
実施日	テーマ名	講演者
2018年8月	ビジネスパーソンの新常識！日本人最大の敵・がんにくつ最強ストラテジー	東京大学医学部附属病院 放射線科准教授 中川 恵一氏
2018年12月	テクノロジーを空気化せよ！ 〇〇×IT	株式会社オプティム 代表取締役 社長 菅谷 俊二（すがや しゅんじ）氏

# 人事評価制度

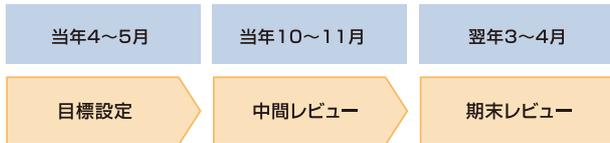
人事評価制度は、社員がやる気・やりがいを持って最大限の能力を発揮できるよう、社員を支える人事制度の根幹を担う制度と位置付けています。人事評価制度は伊藤忠商事全社員を対象としており、評価制度の1つである目標管理制度（MBO）には、経営計画に合わせて社員一人ひとりに目標を分担し、実行を確認していく経営戦略の担い手という役割があります。また、社員一人ひとりの能力・専門性・過去のキャリア・志向・適性を総合的に捉え、配置・異動計画に活用する人材アセスメント制度も設けています。これらの人事評価制度が機能するためには、上司による公平・公正な評価と部下との面談によるフィードバックが非常に重要と考え、多面観察※や評定者研修等を通じて、社員の育成や成長を促すよう上司に啓発しています。

※ 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。

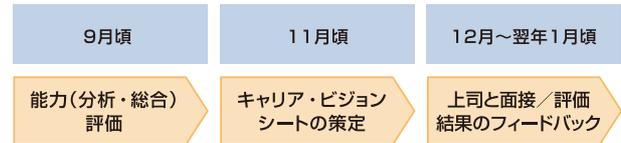
## 人事評価制度の全体図



## 目標管理制度（MBO）の流れ



## 人材アセスメント制度の流れ



# 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、新入社員から組織長まで全社員の多様なキャリアに関する相談・支援を幅広く行っています。同室のカウンセラーは、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、社員一人ひとりの状況にあわせて、上司・部下・同僚との関係や仕事の進め方、自分の将来のこと等幅広く相談者と話し合います。また、研修の一環として、入社後数年の節目ごとに若手社員全員にキャリアカウンセリングを行う仕組みを整えています。キャリア採用者や雇用延長に関する中高年社員からの相談も受け付けています。年間来室相談数は500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、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」の正式導入

国内に勤務する総合職（組織長除く）を対象とした人材流動化の施策として、2016年度と2017年度のトライアル実施を受け、2018年度に「チャレンジ・キャリア制度」を正式に導入しました。社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るというものです。本制度は、キャリア選択の機会を提供することによる社員の「モチベーション喚起」と「キャリア意識の醸成」を通じた「組織力強化」を目指すものであり、2016年度の3名、2017年度の2名に続き、2018年度は6名の異動が実現しました。

## 全体スケジュール



# 社員：ダイバーシティ

## 方針・基本的な考え方

グローバルな競争が激化する中、市場の多様なニーズに的確に対応し、新規ビジネスや付加価値の創造を継続的に行っていくためには、「組織としての多様性」が不可欠であると伊藤忠商事は考えています。

伊藤忠商事は、人種・宗教・年齢・性別・国籍等、あらゆる差別を禁止し、人権を尊重します。職場において社員がパワーハラスメント<sup>※</sup>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社員への不利益や嫌がらせ等含む）を受けることなく、妊娠中の社員や育児・介護に従事しながら仕事との両立に頑張る社員も働き甲斐を持って職場に貢献できるよう、ダイバーシティセミナーや、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・介護による制約のある社員に関しては、制度を適切に活用した両立体制を上司が促すとともに、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、社員からの相談窓口も設置しています。

※ 同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させる行為

## 目標

伊藤忠商事では、ダイバーシティの方針を踏まえ、下記目標を掲げ、取り組んでいます。

### 取組むべき課題

多様な人材が活躍する環境の整備

### コミットメント

年齢、性別、国籍、障がい等、あらゆる差別を禁止し人権を尊重します。育児・介護・疾病等を理由として勤務時間等に制限のある社員も活躍できる環境を整備していきます。

### 具体的対応アプローチ

- 公平な採用、登用の継続
- 互いが尊重し支え合う職場風土作り
- 障がい者の労働環境に対する合理的配慮
- LGBTへの対応及び社員教育の実施
- 社内託児所、介護支援サービスの拡充
- 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
- モバイルワークを活用することで柔軟な働き方の推進
- 65歳超のシニア人材の活躍支援

### 成果指標

- 2020年度：総合職に占める女性総合職比率10%超
- 2020年度：障がい者雇用率2.3%
- 2020年度：指導的地位に占める女性総合職比率10%超

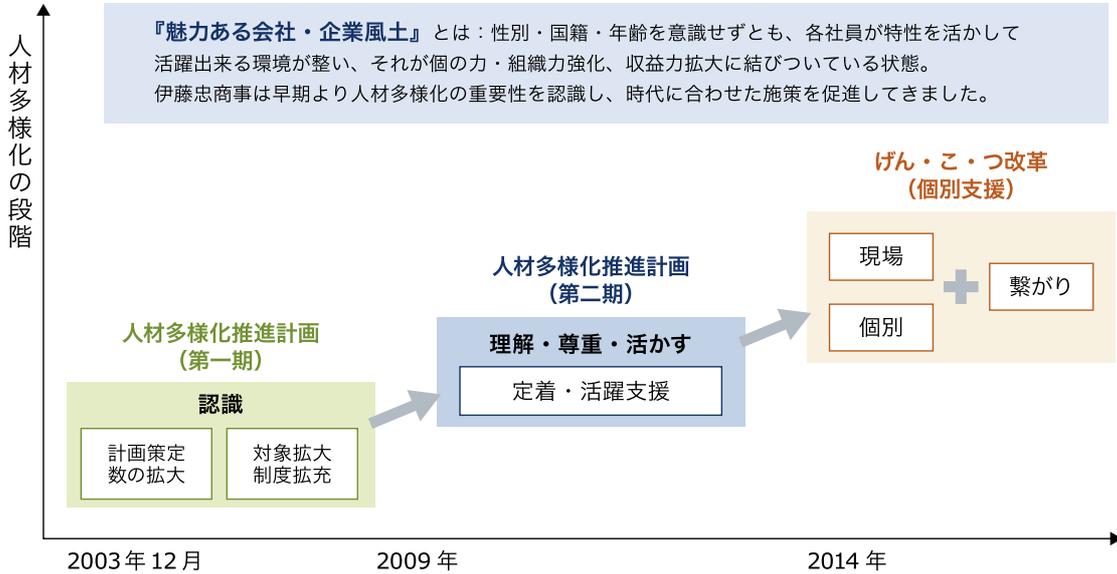
#### 女性総合職数・管理職数（実績は各年3月31日現在）

年	2017年	2018年	2019年	2020年度末目標
女性管理職比率	5.9%	6.8%	7.6%	10.0%超
女性管理職数／全管理職数	151/2,545	173/2,558	195/2,555	
女性総合職比率	8.9%	9.0%	9.4%	10.0%超
女性総合職数／全総合職数	304/3,435	313/3,461	327/3,463	

# 多様な人材の活躍支援

伊藤忠商事は2003年12月に「人材多様化推進計画」を策定し、多様な人材の数の拡大、定着・活躍支援を推進してきました。今後も引き続き、社員一人ひとりが特性を活かして活躍できる環境を整備し、個の力・組織力の強化を図ることで、「魅力ある会社・企業風土」づくりを推進していきます。

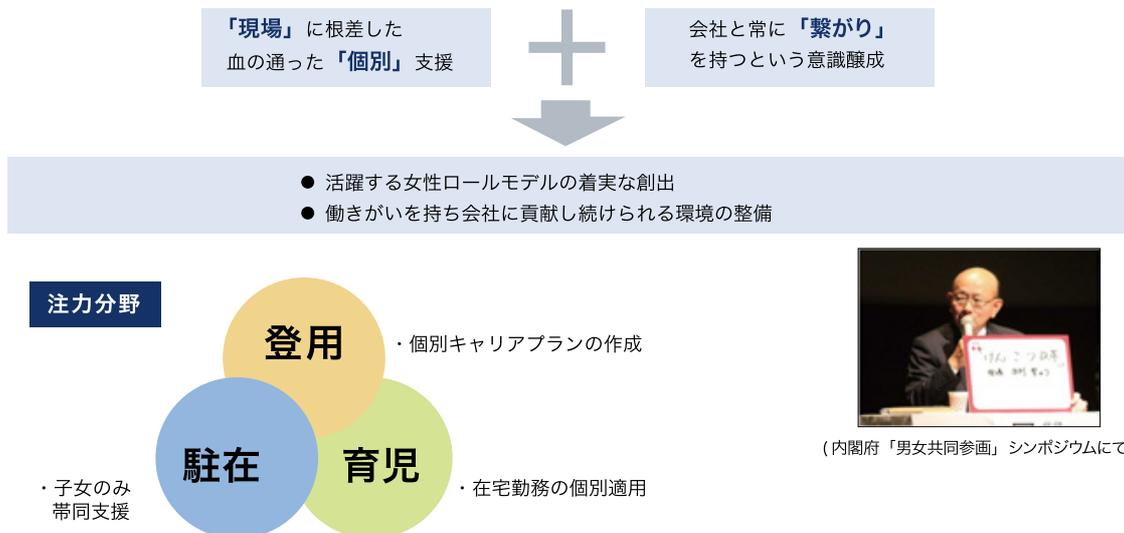
## 伊藤忠商事の人材多様化に向けた取組みの推移



## 女性社員の活躍支援

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

### げん・こ・つ改革



## 女性総合職のキャリア意識醸成支援



## 女性総合職の支援施策推移

ステージ	環境・課題認識	具体的取組
採用初期 (1989-2003) 法的要請	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 男女雇用機会均等法施行 (1986) により、女性の活用が求められる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性総合職の継続採用 (毎年数名)</li> <li>・事務職からの職掌移動</li> <li>・育児支援制度導入</li> </ul>
数の拡大・制度の拡充 (2004-2011) 女性総合職が働きやすい会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人材多様化推進計画策定 (2003年12月)</li> <li>● 女性を積極的に幹部登用するために、まずは数を増やし、社内で幅広く活用することが重要</li> <li>● 女性の定着のため、仕事と育児・介護を両立できる環境を整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・数値目標設定</li> <li>・メンター制度導入</li> <li>・育児支援制度拡充</li> <li>・配偶者海外転勤退職制度導入</li> <li>・社内託児所設置</li> <li>・各種フォーラム開催</li> </ul>
個別支援推進 (2012- ) 女性総合職が働きがいを持つ会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 制度面は法定を上回る水準で整備された</li> <li>● 女性総合職のボリュームゾーンが30代に入り、今後本格的にライフイベントが発生</li> <li>● 「げん・こ・つ改革」により、自律的キャリア形成を行う「頑張る人」を個別に支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・配転休→再雇用制度へ切替</li> <li>・駐在支援 (子女のみ帯同)</li> <li>・登用候補者の特定・育成</li> <li>・分科会での現場意見吸い上げ</li> <li>・キャリア意識醸成支援 (各種フォーラム等)</li> <li>・産休前ガイダンス・育児休業復職前三者面談の実施</li> <li>・駐在前・駐在後ヒアリング</li> <li>・在宅勤務制度導入</li> <li>・職掌移動制度運用強化 (対象年次の早期化、移動者フォロー)</li> <li>・外部管理職研修への女性総合職の派遣</li> </ul>

## 女性総合職、管理職、役員比率★ (各年3月31日現在)

(単位: 人)

	総合職			管理職			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
2017年	3,435	304	8.9%	2,545	151	5.9%	44	2	4.5%
2018年	3,461	313	9.0%	2,558	173	6.8%	45	2	4.4%
2019年	3,463	327	9.4%	2,555	195	7.6%	44	2	4.5%

※ データ基準日を2019年より各年3月31日現在に変更

★KPMGあずさサステナビリティ (株) による国際監督・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。詳細は、P175をご覧ください。

## 事務職のキャリア支援

伊藤忠商事は、2015年度より事務職の最高グレードに位置する社員を対象とした「事務職キャリアワークショップ」を実施しています。全社的な役割付与を通じて、事務業務を担う中核的人材の範としてのマインドの醸成、職場でのリーダーシップの発揮を図るためのスキルアップを目指す研修です。全社の対象層から毎年10名～20名の社員が参加し、全社重要課題に関するアクションプラン作成、6年目事務職へのメンタリング等のミッションを約1年間を通じて経験します。

## 仕事と育児・介護の両立

社員が会社生活を送るうえで、育児や介護といったライフステージを迎えた際にも安心して会社で働き続け、最大限に能力を発揮できるよう、伊藤忠商事は、男性・女性がともに利用可能な、仕事と育児・介護の両立を支援するための諸制度を、法定を上回る水準で整備しています。男性育児休業については、2015年度以降、年間50名超の社員が取得し、制度の利用が定着しています。また、2016年度には育児・介護等による時間的制約を持つ社員や、妊娠・傷病等を理由として通勤が困難な社員を対象に、一定の要件の元、在宅勤務制度の適用を導入しました。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

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

## 介護支援制度一覧

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

## 育児・介護関連制度取得状況

### 育児・介護関連制度取得状況★

(単位: 人)

		2016年度			2017年度			2018年度		
		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
育児関連	育児休業	55	71	126	57	76	133	52	100	152
	子の看護休暇	65	118	183	65	123	188	66	124	190
	育児のための短時間勤務	0	76	76	0	79	79	1	84	85
	育児特別休暇	13	33	46	12	36	48	14	42	56
	育児休業復帰率※	84%			97%			97%		
介護関連	介護休業	2	0	2	1	0	1	1	0	1
	介護特別休暇	2	3	5	2	4	6	0	8	8
	介護休暇	14	26	40	17	36	53	16	44	60
	介護のための短時間勤務	0	5	5	0	10	10	0	4	4
ファミリーサポート休暇		122	102	224	122	108	230	130	95	225

※ 育児休業復帰率は、当期育児休業を終了した従業員数に対して、育休終了後復職した従業員数の割合です。

※ 2019年に復帰率の算定内容を見直したことに伴い、過年度数値も一部変更しました。

★KPMGあずさサステナビリティ(株)による国際監督・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。詳細は、P175をご覧ください。

## ■ 「伊藤忠Kids day ～パパ・ママ参観日～」の開催

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



社長COOと名刺交換

## 障がいのある方の社会参加支援

身体障がい及び知的障がい等のハンディキャップを持つ人々にやる気とやり甲斐のある働く場を提供することを目的として、1987年に神奈川県で初の特例子会社「伊藤忠ユニダス（株）」を横浜市に設立しました。伊藤忠商事の障がい者雇用率は、2019年3月現在で2.17%で、将来的な法定雇用率アップも見据えて障がい者の職域拡大と採用を推進しています。

### 「伊藤忠ユニダス（株）」での取組み

クリーニング、写真・プリントサービス、メールサービス、ランドリー・清掃サービス等を展開する伊藤忠ユニダス（株）は、厳正な品質管理と心のこもったサービスをモットーとしており、クリーニングについては全ての工程を障がい者と健常者が助け合いながら行っています。2015年11月には、事業の拡大に加え、様々な障がいを抱えるスタッフにとってより働きやすい職場環境を実現するため、従来の2.4倍の床面積と最新の機器を有する横浜市都筑区の新社屋へ移転しました。2017年に創立30周年を迎えましたが、引き続き、障がいのある方の社会参加を積極的に支援し、仕事を通じた貢献の喜びを実感できる社会の実現に努めてまいります。



左：伊藤忠ユニダス（株）新社屋（横浜市都筑区）

右：クリーニング部門の業務風景

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

## 障がい者雇用率

### 障がい者雇用率★（各年3月1日現在）

	障がい者雇用率
2017年	2.31%
2018年	2.04%
2019年	2.17%

※ 障がい者雇用率は、単体及び特例子会社の伊藤忠ユニダス（株）の合算。

★KPMGあずさサステナビリティ（株）による国際監督・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。詳細は、P175をご覧ください。

## シニア人材の活躍支援

伊藤忠商事は、シニア人材の活躍支援を従来より積極的に進めています。日本の少子高齢化の進展や、多様な人材の活躍支援という観点を踏まえ、60歳定年後「雇用延長制度」にて希望者全員を雇用し、シニア人材が持つ、豊富な知識や経験を定年後も活かし、引き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、59歳時には進路選択説明会等の研修を開催し、社員の雇用延長後の働き方やマネープランについてサポートしています。今後もシニア人材がより一層、やる気・やりがいを持って働き続けることができる環境の実現を更に推進していきます。

## 社外からの評価

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

2017年度には厚生労働省が主催する『均等・両立推進企業表彰』において厚生労働大臣優良賞（ファミリー・フレンドリー企業部門）を受賞しました。

		 <p>○ファミリー・フレンドリー企業部門 平成29年度</p>
<p><b>プラチナくるみん認定</b></p>	<p><b>新・ダイバーシティ経営企業100選</b></p>	<p><b>平成29年度 均等・両立推進企業表彰 厚生労働大臣優良賞 (ファミリー・フレンドリー企業部門)</b></p>
<p>仕事と育児の両立支援の取組みに特に優れた企業を認定するもの（2016年取得/厚生労働省）</p>	<p>多様な人材が活躍できる機会や環境を提供する優れた企業を選定するもの（2016年3月選定/経済産業省）</p>	<p>仕事と育児・介護との両立支援のための取組みについて、他の模範となる取組みを推進している企業を表彰するもの（2017年11月選定/厚生労働省）</p>

※ 関連データ：従業員状況（P70）

女性総合職、管理職、役員比率（P79）

男女別採用人数（P105）

# 社員：労働安全衛生・健康経営

## 方針・基本的な考え方

### 社員の労働安全衛生・健康経営

伊藤忠商事にとって「人」は最大の財産であり、社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、すべての社員がそれぞれの特性を活かして、安心して仕事に集中できる環境の実現に向け、様々な施策を推進しています。

社員一人ひとりが最大成果を発揮するためには、社員の能力開発と共に「健康力」増強こそがコーポレートメッセージである「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、健康経営における会社の方針を『伊藤忠健康憲章』（2016年6月制定）において明文化しました。伊藤忠商事は、社員が性別・年齢・国籍・人種・宗教・障がいの有無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、以下の通り、健康憲章を定めています。

#### ■ 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」を全うし、未来に亘って「豊かさを担う責任」を果たして行きます。

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、社員にとって「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・休暇を適切な管理」、「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月からは新規のサプライヤーと取引を行う場合は必ず事前に通知することを定め、当社の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。

### 事業投融资案件の労働安全衛生リスク評価

伊藤忠商事は投融资案件の審査に際し、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（P121）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）など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、海外赴任する社員とその家族に、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、コミュニティー貢献にも取り組み、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](#)（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。

## 目標

伊藤忠商事では、労働安全衛生・健康経営の方針を踏まえ、2019年度も労災ゼロ、死亡災害ゼロを目指して、下記目標を掲げ、取り組んでいます。

## 取組むべき課題

従業員の健康力強化

## コミットメント

社員一人ひとりの健康力を増進し、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・長期疾病を抱える社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。

## 具体的対応アプローチ

- 定期健康診断の100%受診継続
- 充実した社内診療所及び社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
- 社員食堂での健康メニューの提供
- 禁煙治療補助プログラムの推進
- 社員向け健康管理サイト『Re:body』の活用及び生活習慣病予備軍向けの特別プログラムの継続実施

## 成果指標

- 定期健康診断受診率100%。
- 2020年度：健康力指数（BMI等）の2016年度比改善。
- 2020年度：がん・長期疾病による離職率0%。
- 2020年度：ストレスチェックによる高ストレス者比率5%以下。

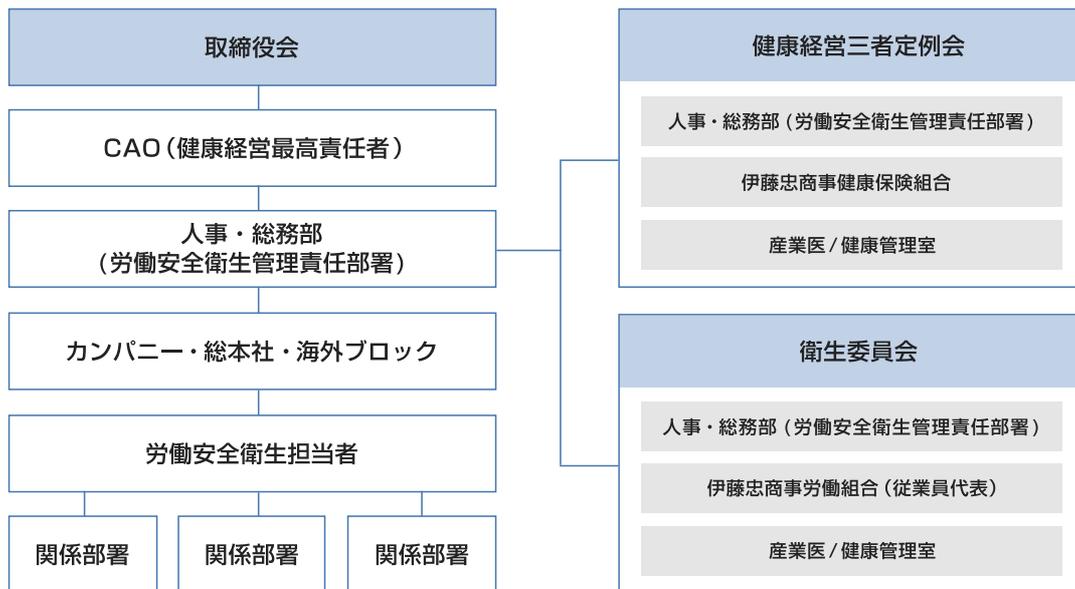
## 体制・システム

伊藤忠商事にとって、社員は財産であり、社員がその能力を最大限に発揮するためにも社員の職場での安全・健康を確保することは、会社の重要な責任のひとつです。日本及び世界のさまざまな地域で活躍する社員とその家族が安全かつ健康で、社員が安心して働けるよう事件・事故・災害等の緊急事態のみならず、健康管理に対する万全な体制を社長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「豊かさを担う責任」の実現に向け、従業員の約80%（「労働組合・福利厚生（P96～98）」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についても協議しています。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P88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/海外ブロック毎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/総本社の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。衛生に関する重要事項（例：感染症の状況・予防対策等）、産業医関連、労働時間や労働環境のリスクに関しては、議論すべき事項が発生次第関係者でミーティングを行い、月1回行われる衛生委員会にて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、取締役会へ報告しています。また、毎年、1年間の労働安全衛生に関するレポートを取締役に提出しています。

## OHSAS18001労働安全衛生マネジメントシステムの取得状況

「OHSAS18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series)」とは、労働安全衛生に関わるリスクを管理し、パフォーマンスを継続的に向上させる要求事項を規定したマネジメントシステムです。労働安全衛生方針、目標及び実行計画を設定し、その達成に向けた取組みを評価し、改善する一連のプロセスを指します。2019年3月末現在、伊藤忠商事の連結子会社502社のうち、0.2%にあたる1社が取得しています。

## 健康管理室

東京本社内の診療所でもある健康管理室には、合計20数名の専門医が所属する他、エックス線技師や薬剤師も所属しており、国内外問わず各社員にそれぞれの生活習慣病の専門医との緊密な連携のもとで保健師が社員の状態に合わせて個別的に健康指導をするいわば「国境なき医療コンサルジュ」を30年以上に渡り実施しており、社員一人ひとりの健康管理を通じて伊藤忠商事の健康経営を後押ししています。具体的には、上記の専門疾病管理に加えて、一般診療（内科、整形外科、歯科）、健康診断（定期健康診断、半日ドック、海外渡航者・一時帰国者・帰国者の健康診断）、各種予防接種、検診（VDT検診、生活習慣病検診）、さらには医療相談、情報提供等を行っています。2016年度の国内勤務者の定期健康診断の受診率はほぼ100%になっています。

## メンタルヘルス

メンタルヘルスについては、社内にも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も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12月1日に改正労働安全衛生法が施行され、年に1回、ストレスチェックを実施することが事業者の義務となりました。伊藤忠商事は健康管理室が中心となり、2015年10月に試験的に1年前倒しでストレスチェックを導入し、2016年度から本格的に実施しています。

## 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1万人に及び、海外勤務者の健康経営に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8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安全対策連絡協議会や治安セミナー等も通じて常に交換し、社内へ対策を発信しています。また、専門セキュリティー会社との契約を通じて、情報を集めにくい地域についてもカバーできる体制を構築しています。

## 医療・感染症対策

海外赴任前の社員を対象とし、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、もしくは近隣の渡航専用クリニックにて受診しています。また、海外赴任前の社員・家族には、現地の安全や医療への対応などの講習を徹底しています。世界的な健康問題であるHIV/AIDS、結核、マラリア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](#)）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。

### ■ 日常の健康管理体制

- 国境なきコンシェルジュ（主に慢性疾患を対象）：海外駐在社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、海外駐在社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：日本に在住する高齢家族を対象に、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。

### ■ 有事の健康管理体制

- インターナショナルSOS（急性疾患を対象）：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、社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。
- JOMFキッズネット（海外小児医療相談）：国際電話で直接小児科医に相談可能（世界全地域対象）なシステムも整備しています。

## 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<sup>※</sup>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・安全など多岐にわたる取組みを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社のパイナップル部門

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。

## 労働安全衛生に関するデータ

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・トイレなどの備蓄品の整備や防災訓練、安否確認サービス応答訓練等の対策を講じています。社員へは、家族との連絡手段の確保や歩きやすい靴の準備、徒歩での帰宅ルートの確認など、日頃から大規模災害への備えを呼びかけています。

### 労働安全衛生に関するデータ 単体の従業員<sup>※1</sup>★

(単位: 人)

	2016年度		2017年度		2018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） <sup>※2</sup>	5 (4)	1 (1)	7 (5)	1 (1)	4 (2)	0 (0)
死亡災害件数	0	0	0	0	0	0
OIFR（疾病度数率） <sup>※3</sup>	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LTI（休業災害）の罹災者数 <sup>※4</sup>	0	0	0	0	0	0
LTIFR（休業災害度数率） <sup>※5</sup>	0.00	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 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）

	2016年	2017年	2018年
労働災害度数率	1.74	1.94	2.08

※ 厚生労働省「平成30年労働災害動向調査」の概況より

### 健康・安全基準に関する研修・訓練の参加者数（延べ人数） 単体の従業員★

	2016年度	2017年度	2018年度
健康・安全基準を含む一般研修 <sup>※1</sup>	2,744	3,410	3,543
健康・安全基準を含む人事研修 <sup>※2</sup>	48	61	48

※1 新入社員研修（総合職・事務職）、組織長ワークショップ、海外赴任前研修、JOT・JOT-M前研修、東京本社のBCP訓練

※2 キャリアビジョン研修（マインドフルネス講座、メンタルヘルスマネジメント、等）

## 2018年度 健康・安全基準を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。	138
組織長ワークショップ	メンタル対応やハラスメントの防止等、健全な職場環境作りに向けたワークショップを全組織長向けに実施。	405
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。	44
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。	292

★KPMGあずさサステナビリティ（株）による国際監督・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。詳細は、P175をご覧ください。

## 健康経営

2016年度より本格的に取り組みを始めた「健康経営」では、『伊藤忠健康憲章』（2016年6月制定）を核として全社員が自らの健康状態を管理できる『健康マイページ』の導入や、生活習慣病予備軍への個別プログラム（健康ウェアラブル端末の配布、専門家による食事・運動指導）、喫煙率低下への支援強化（禁煙治療費の全額補助化）に加えて、2018年4月には健康に配慮した統合独身寮を新設するなど、社員の健康力向上のための施策を推進しています。

2017年4月には全社員がPC及びスマートフォン上で健康診断結果閲覧や歩数、体重・体脂肪率、摂取カロリーなどの生活習慣データを一元管理できる「健康マイページ」を導入し、社員1人ひとりの健康意識の向上を図っています。若手社員の生活習慣病予備軍に対しては、健康ウェアラブル端末を配布し、運動・睡眠データの収集や食事データも管理することを通じ、ヘルスコーチ・管理栄養士によるオンライン上の食事・運動指導が毎日受けられる個別指導プログラムも導入し、これまで240名強が利用し、成果を出しています。

健康保健組合においては国内2カ所の保養所運営の他、健康管理室と連携し禁煙治療費の全額補助化なども実施しています。

また、2017年8月より日本における先進的な企業の取り組みとして「予防」「治療」「共生」の3つの観点からなる「がんとの両立支援施策」を推進し、がんや長期傷病になったとしても、社員がやる気やりがいを持ち、安心して、能力を最大限発揮することの出来る職場を実現しています。

### がんとの共生施策

2016年6月に制定した「伊藤忠健康憲章」の考えに則り、2017年8月より「がんとの両立支援施策」を推進しています。

現在日本人の二人に一人ががんに罹患するといわれています。年間85万人が新たにがんと診断され、うち3割が就労世代です。がんは、一般的に一定期間の集中した治療とその後の入念な長期フォローが求められるものです。当社においても、がんと闘病しながら働く社員や、惜しくもがんで亡くられる社員がおりますが、社員ががんに怯えることなく、負けることなく、働き続けられる環境設定が社員の活力、組織の活性化を生むものと判断し、本施策を以下の3つの観点より推進することと致しました。

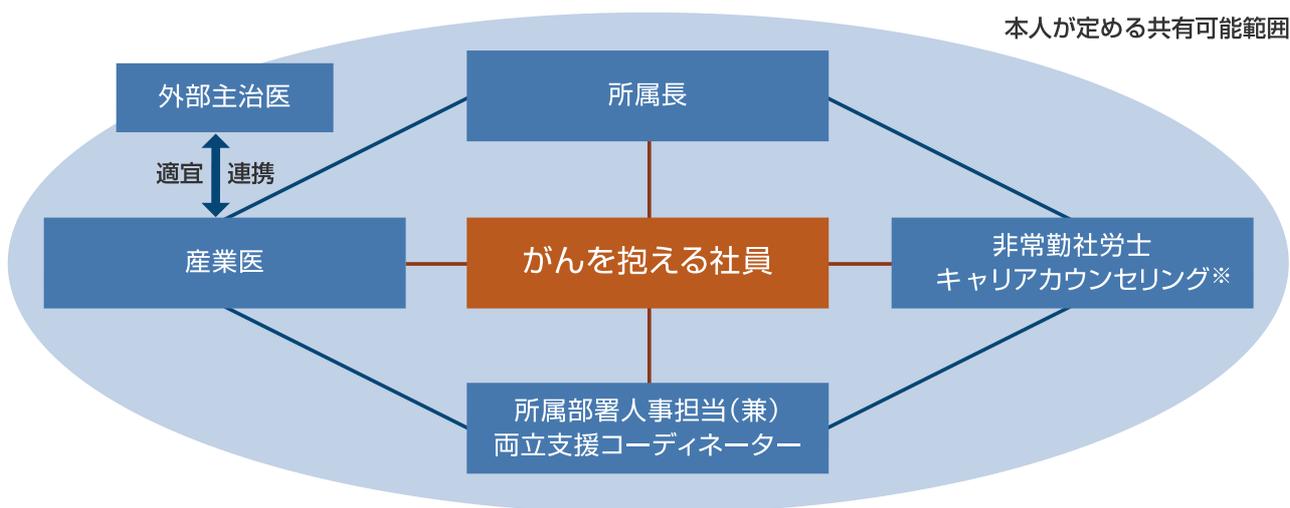
- 安心して相談・情報共有できる環境整備
- 予防・早期発見・治療を組織全体でサポートする体制強化
- 治療をしながら働き続け、活躍出来る社内体制・制度の整備

これまでも充実した健康管理体制、高額医療費補助、柔軟な勤務・休暇制度を始めとした長期疾病への支援制度整備を行ってきましたが、今回、それらに加えて新たに、「予防」「治療」「共生」の3つの観点からなる「がんとの両立支援」として、以下施策を新たに推進することとしました。

- 国立がん研究センターとの提携
  - 予防：早期発見率の向上を目的とし、がん専門医監修による「がん特別健診」を定期健診の項目として追加。
  - 治療：検診で陽性反応が出た際に、がんセンターでの精密検査を手配。がん発見時はがんセンター専門医へ即時連携し、最先端治療体制に入る。
- がんとの両立支援体制構築（下図参照）
  - 両立支援コーディネーターを設置し、組織長含め本人が両立支援できる体制・風土を構築。第一報を受けた後、個別の病状に応じて対応フローに沿って両立支援プラン策定。
  - 両立支援ハンドブック作成、両立支援休暇新設。
- がん先進医療費の支援充実
  - 会社が包括保険契約を締結し、全額個人負担となる高度先進医療費を補助。
- 子女育英資金の拡大、子女就労支援
  - 残された遺族の子女に対する大学院までの育英資金を従来の約2倍～約3倍に拡充。
  - 子女が社会人になる際及び配偶者が就職先として当社グループを希望する場合は、グループ内で斡旋。

本施策の推進により、病気の有無を問わず全ての社員がやる気やりがいを持ち、安心して思う存分に働き、能力を最大限発揮することの出来る職場を目指しています。

#### 伊藤忠商事におけるがんとの両立支援体制



※ 有資格者によるキャリアに関する相談窓口

## グループ会社への適用

連結経営を推進している状況下、社員の労働安全衛生・健康管理に関しては、単体の社員（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おります。

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。朝型勤務においても導入するグループ会社が増加しており、グループ全体で総労働時間の削減・社員の健康増進に努めております。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。

## 2018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はじ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。2018年度は、東京に加え、3年ぶりに大阪においても実施。東京：23社計38名参加（7月・11月）、大阪：10社計16名参加（10月）。

## 2. 労務事例ワークショップ（特別編）

人事労務管理上トラブルになりやすいポイントについて、その内容と対応策を講義形式で説明するワークショップ。2019年度は、「同一労働同一賃金について」をテーマに実施し、61社104名が受講。

## 3. 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。2018年度は、85社138名が参加。

## 4. 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。2018年度は11社に実施。

## 5. 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、2018年5月に伊藤忠商事の規則・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新しく開設。

# ウラン探鉱における安全対策

当社が33.33%を出資するJCU社は、カナダにおいて13鉱区に権益を保有しており、ウラン探鉱事業を実施しております。探鉱により資源量を把握し、プレFS（フィージビリティスタディー）やFSにより技術的・経済的に開発可能と判断された場合に開発移行の決定を行います。JCU社が権益保有するプロジェクトでは、最も進んでいる1案件のプレFSが終了したところです。今後、ウラン鉱山開発や生産への移行が決定された場合、十分な放射線量測定を実施しつつプロジェクトを指針し、従業員と地域の放射線被ばくと低レベル放射性廃棄物排出のリスクを極めて低レベルとするよう取組む方針です。

## 核燃料の平和利用

JCU社のプロジェクトにおいて開発や生産への移行が決定された場合、生産されるウラン精鉱は全て民生の発電用途のみの平和利用目的で使用される予定であり、安全保障貿易管理に関連する法規制を遵守します。また、直接的な販売先のみならず、ウランの再販売先についても、モニタリングを実施する体制を整えて、平和利用の徹底を目指す方針です。

## 放射性物質の有害性

JCU社のウラン探鉱事業は、IAEA（国際原子力機関）で定める基準及びそれらに準拠した各国法規制に則り、実施します。また、放射線に関するリスク評価及び対応も、IAEAで定める基準及びカナダで定められている法令に則り実施します。

## 従業員と地域の放射線被ばく

また、ウラン鉱山開発や生産への移行が決定された場合、HSSE（Health, Safety, Security and Environment）を最優先事項として、作業にあたる従業員及び地域住民の安全を確保することを大前提とします。具体的には、ウラン精鉱の生産・販売事業においては、IAEAで定める基準及びカナダで定められている法令に則り、プラント入出者全員に対する放射線量チェック、従業員の累計放射線量の管理、モニタリングの徹底等の対策を行います。

尚、JCU社の探鉱事業においては、2016-2018年度の3年間において、従業員と地域の放射線被ばくに関して、自然界に通常存在する放射線量を超える放射線量は確認されておりません。

## 放射性廃棄物

JCU社のプロジェクトにおいて開発や生産への移行が決定された場合、同事業で生産する製品は天然ウラン精鉱のみになります。鉱山及び製錬工場内で発生する廃棄物は天然ウランの製錬に起因して少量発生する（天然起源の）低レベル放射性廃棄物に限定され、IAEAで定める基準及びカナダで定められている法令に則り適切に処理されます。また、放射性廃棄物の管理も、IAEAで定める基準及びカナダで定められている法令に則り実施します。

尚、同事業では、2016-2018年度の3年間において、高レベル放射性廃棄物及び中レベル放射性廃棄物及び低レベル放射性廃棄物は発生しておりません。

## 社外からの評価

2015年度には株式会社日本政策投資銀行（DBJ）の「DBJ健康管理（ヘルスマネジメント）格付け」において、総合商社では初となる最高ランクの取得、更には経済産業省・東京証券取引所が選定する「健康経営銘柄2016・2017」に2年連続で選定されました。

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。

2017年度より開始した「がんとの両立支援施策」が評価され、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、『がん患者の治療と仕事の両立への優良な取り組みを行う企業表彰』の優良賞も受賞しました。

2018年度には、当社の「がんとの両立支援制度」の取り組みが評価され、人事・人材開発・労務管理など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。

 <p>健康経営銘柄2016・2017</p>		
<p>健康経営銘柄2016・2017</p> <p>従業員の健康管理を経営的な視点から考え戦略的に取り組んでいる企業を選定するもの（2017年2月選定／経済産業省・東京証券取引所）</p> <p>※ 2年連続は総合商社初</p>	<p>がん対策推進企業アクション推進パートナー表彰 厚生労働大臣賞</p> <p>がん対策に積極的に取り組んでいる企業に対し、総合的にがん対策が進んでいる企業を表彰するもの（2018年2月選定／厚生労働省）</p>	<p>がん患者の治療と仕事の両立への優良な取り組みを行う企業表彰 優良賞</p> <p>治療と仕事の両立に関する優良な取り組みを行っている企業を表彰するもの。（2018年2月選定／東京都）</p>
<p>ベストプラクティス企業選定</p> <p>年1回実施する過重労働解消キャンペーンの一環として、長時間労働削減に向けた積極的な取り組みを行っている「ベストプラクティス企業」を各都道府県ごとに1社のみ選定するもの（2017年11月/東京労働局）</p>	 <p>日本の人事部 HRアワード2018 企業人事部門 優秀賞</p> <p>人事・人材開発・労務管理などの分野におけるイノベーターを表彰する表彰制度（2018年11月）</p>	 <p>第1回 がんアライ宣言・アワード ゴールド受賞</p> <p>がんを治療しながら働く「がん就労」問題に取り組む民間プロジェクト「がんアライ部」が、がん罹患者が治療をしながらいきいきと働ける職場や社会を目指して創設したアワード（2018年10月）</p>

## 労働時間管理/朝型勤務

36協定など法令順守はもちろんのこと、働き方改革を通じて総労働時間の削減にも注力しています。

伊藤忠商事は、かねてより社員の健康管理や効率的業務推進の観点から残業削減に努めてきましたが、より効率的な働き方の実現に向けて、残業ありきの働き方を今一度見直すため社員の意識改革が必要と判断し、夜型の残業体質から朝型の勤務へと改める朝型勤務制度を2013年10月より導入しました。この先進的な取組みは産業界のみならず政財界にも影響を与え、日本の働き方に一石を投じる大きな流れとなっており、当社の「働き方改革」の中核的な存在として導入5年が経過した現在も着実に成果を出しています。

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

### 取組み概要

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

### 実施概要体系図

#### 時間管理対象 タイムスケジュール



朝食配布の様子

### 取組み効果

		導入前	導入1年目	導入5年目
退館	20時以降	約30%	約7%	約5%
	(うち22時以降)	(約10%)	(ほぼ0)	(ほぼ0)
入館	8時以前	約20%	約34%	約44%
一人あたり時間外勤務時間状況		-	約7%減	約11%減

## 脱スーツ・デー

2017年6月より、社員一人ひとりの更なる能力発揮・生き生きと活躍できる環境づくりを促す働き方改革の新たな一手として「脱スーツ・デー」を実施しています。

“水曜・金曜は「脱スーツ・デー」”として、画一的なスーツではなく、従来のカジュアルフライデーよりももう一段ドレスダウンした服装を認め、TPOをわきまえた「仕事着」であることを前提に、ジーンズやスニーカーの着用も可として自由度のある伊藤忠らしい装いを推奨しています。お客様や周囲との関係性を意識しながら、普段と異なる服装を考えることを通じて、社員の柔軟な発想力を養うことや、新しいアイデアやコミュニケーションが生まれやすい職場環境づくりをすることを狙いとしています。社員への啓蒙・浸透を図るため、2017年度は代表的な施策として以下を実施し、今後も季節に合わせた企画を開催予定です。



### 2017年度

- 株式会社三越伊勢丹 伊勢丹新宿本店の協力の下、夏・秋冬・春の年3回、社員10名程度ずつに専属スタイリストによるトータルコーディネートを実施し、新しいスタイルを体感するプログラム。
- 「ジーンズ・デー」「スニーカー・デー」など特定のアイテムを取り上げ、着用を推奨すると共に、同日に伊藤忠グループ会社/取引先の協力による販売会や、スタイリストによる着こなしレクチャー等を実施しての社内イベント。

### 2018年度

- 「脱スーツ・デー」専用の常設コンセプトスペース『D+Lounge』を東京本社2階に新設。  
毎月、パーソナルカラー診断やスタイリスト相談、シューシャイン（靴磨き）、一流シェービング体験、働く女性のためのメイクアップレクチャー等、身だしなみに関する企画を提供し、表現力に磨きをかける。

### 2019年度

- 夏期期間（5月～9月）限定で、社員が毎日TPOや気候に応じた仕事着の工夫ができるようにするため「脱スーツeveryday」とし、期間中は曜日に関わらず、毎日「脱スーツ・デー」としている。

※ 正規・非正規社員共に対象

## 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、また社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度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社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、2016年12月からは、冬場の「クールダウンルーム」の有効活用のため、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・非正規社員共に利用可

## 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貫で2016年夏より東京本社3階にシャワーラウンジ、B2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出張途中に外部の施設（ジム、サウナ等）を利用しているとの声を受け、出張社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、開設約2年9か月で延べ1,100名の利用があり快適に仕事を進められると好評を得ています。加えて、社員のリクエストにより開放時間を拡大し、健康増進のために運動した社員への開放も開始しました。また、事業会社社員へも開放しています。



※ 正規・非正規社員共に利用可

## 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」といった政策の視点からは、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し、禁煙希望者にはスマートフォンのアプリを利用した禁煙プログラムを提供するなど、社員の働き方改革への主体的な取組みや健康力増進を促す環境作りを目指しています。

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・防災用品なども常時備蓄しています。

※ 正規社員のみ対象

# 社員：労働組合・福利厚生

## 方針・基本的な考え方

社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、伊藤忠商事は従業員に対して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・がんとの共生施策・脱スーツデー等、会社独自の福利厚生施策は社内外ともに評価を得ており、従業員のモチベーション向上にも寄与しています。

※ ここ数年間に導入・拡充してきた主な福利厚生施策（正規・非正規社員共に対象）の詳細は「福利厚生（P98）」をご参照ください。

## 目標

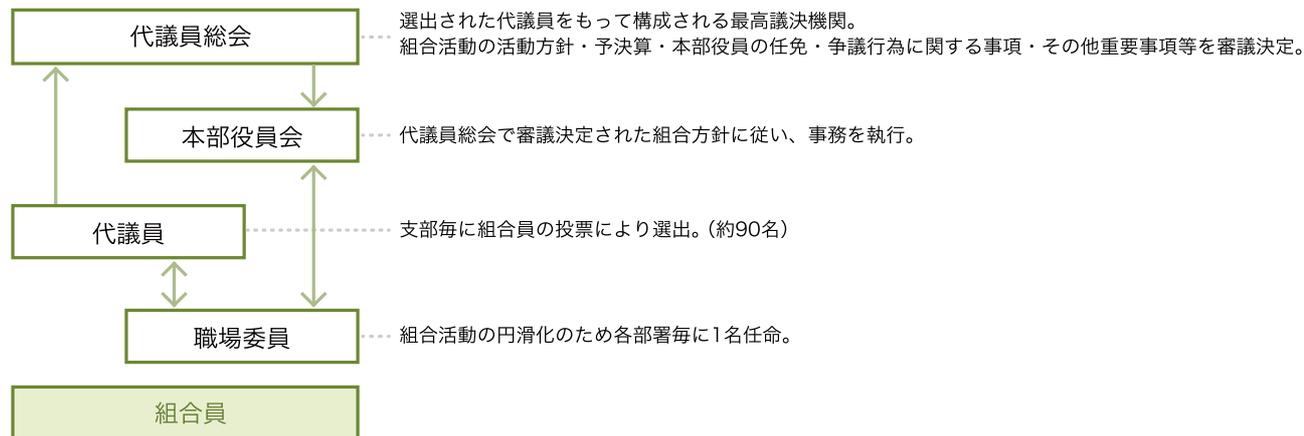
- エンゲージメントサーベイによる「社員エンゲージメント」項目の肯定的回答率が70%以上。
- 2020年度：健康力指数（BMI等）の2016年度比改善。
- 2020年度：がん・長期疾病による離職率0%。
- 2020年度：ストレスチェックによる高ストレス者比率5%以下。

## 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。

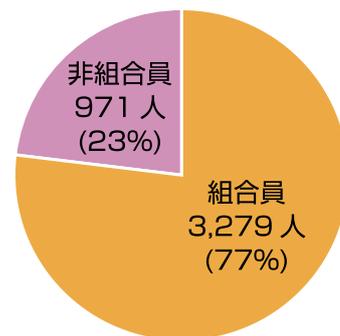
(伊藤忠商事労働組合同規約第3条)

- 本部：代議員総会・本部役員（書記局：組合長・書記長から構成、労使交渉窓口）
- 支部：6支部（東京・大阪・名古屋・東北・北陸・九州）



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こと。
4. 労働者の労働委員会への申し立てに対し、解雇など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。



2019年4月1日時点組合員比率

## 2018年度労働組合との取組み実績

2018年4月～ 2019年3月（毎月）	衛生委員会
2018年6月	決算協議会
2018年7月、8月、 9月、11月	給与改定に関する団体交渉・ 労使委員会
2018年11月	海外処遇に関する労使委員会
2019年1月	時間管理に関する労使委員会
2019年3月	社長COOとの経営協議会

## 2018年度労働組合の本部活動

2018年4月、 5月	代議員総会
2018年6月	支部三役会
2018年9月	代議員総会
2018年10月	運動会
2019年2月	代議員総会
2019年3月	● 支部三役会 ● 東京ディズニーシーでの組合イベント



伊藤忠商事労働組合 組合長  
篠原 史温

### 組合長コメント

労働組合の抱える「組合員を守ること」「良い会社を作ること」の二つの使命を踏まえ、「名実ともにトップ商社」と言うに相応しい処遇及び環境の実現を目指し、会社と交渉・協議を行います。

1. 理念：「Moving on Together～やる気・やりがい”を持ってともに活躍していくために～」という理念を掲げ、多様な属性・価値観・環境の従業員が、やる気・やりがいを持って共に活躍し、個々人のパフォーマンスを最大限に発揮できるような労働環境を整備します。
2. ビジョン：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通じて、「会社経営の好循環」を実現することを目指します。「会社経営の好循環」とは、労働環境の改善→従業員の活躍→会社の業績向上→処遇の改善→士気の上昇→労働環境の改善…という正の循環を指します。
3. 行動指針：「先進」「発信」「信頼」という3つのキーワードに沿って、組合全体（組合員・職場委員・連絡員・代議員・支部役員・本部役員）で一丸になり活動に取り組めます。
  - 【先進】 一歩先行く発想で、常に新しいことに取り組む。共に考え、共に進む。
  - 【発信】 ひとりひとりがリーダーシップをもって発信する。
  - 【信頼】 期待される組合、期待に応えられる組合になる。

## 労働組合との対話

伊藤忠商事は、企業理念である「豊かさを担う責任」の実現に向け、労働組合とさまざまな課題について協議しています。2018年度は社長COOとの経営協議会、CFOとの決算協議会、その他団体交渉・労使委員会を計8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。

## 社長との対話集会

伊藤忠商事は、社長と社員が直接双方向の対話を行う機会を積極的に設けています。2018年度は普段社長との対話の機会が限られる国内外の支社、現地法人等約30か所を訪問し、対話集会を開催しました。対話集会では、社長自ら経営方針やその実現に向けての情熱を直接社員に対して伝える一方、社員からも社長に対し、直接自分の意見や質問を投げかけることができ、双方向にコミュニケーションを深められる貴重な機会となりました。内容は経営方針のみならずプライベートまで多岐にわたり、毎回非常に活気に満ちた集会となっています。

## 福利厚生

---

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

### 社員食堂

2013年5月に東京本社の社員食堂の大規模リニューアルが行われ、今まで以上に明るく快適な人の集まりやすい空間に生まれ変わりました。その後も、社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<sup>※</sup>の導入、社員の声を反映させたメニューの見直し、レイアウト変更を実施するなど、社員にとって魅力的な食堂作りを進め、毎日1,600人近くが利用しています。

お客様との会食などでも利用できる特別食堂では、夜のパブ営業も行っており、定期的に無料もしくは格安でお酒が提供されるハッピーアワーを開催するなど、社内外のコミュニケーション活性化につながっています。また、2017年にはメニューの一新を行い、大幅リニューアルをするなど、食事を通じた社員同士の交流に役立っています。

※ 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以上などの条件を満たしたものを日替わりで提供。

※ 正規・非正規社員共に利用可

### 相互会

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

※ 正規・非正規社員共に加入可

## アクションプラン

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>

マテリアリティ	SDGs 目標	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							
人権の尊重・配慮	 	人権・環境に配慮したサプライチェーンの確立	サプライチェーンマネジメント	グループ全体で情報共有を進め、安全・安心なサプライチェーンを構築することで顧客のリスク低減に寄与し、持続可能な経済成長に貢献します。	グループ全体でサプライチェーンの社会的・環境的な安全性を見直し、必要に応じて整備を進め、安全・安心な商品供給体制の構築を推進。	2023年度：原材料調達から販売に至るグループ全体のサプライチェーンを整備・可視化を実現し、責任ある調達方針を徹底。	ESGの観点からサプライヤーを調査するサステナビリティ調査を2018年度は50社に対して実施。2019年度は80社へ対象を増やし、健全なサプライチェーン確立に向け継続実施予定。
機械カンパニー							
人権の尊重・配慮	 	水・衛生インフラの整備	水/環境プロジェクト	水・廃棄物の適切な処理、有効利用を通じて、衛生環境の向上、経済活動の発展、及び地球環境保全に寄与します。	水・環境事業の拡大を通じて、水の適切な利用・処理及び資源の有効活用を促進、環境負荷を低減。	水・環境分野の投資ポートフォリオの拡大と多様化。	<b>水分野</b> 英国・スペインにて、水道サービス事業、豪州・オマーンにて海水淡水化事業を保有。2018年にオマーン海水淡水化事業の商業運転開始。引き続き海水淡水化や上下水事業の拡大に向け取組みを推進。 <b>環境分野</b> 英国にて、廃棄物焼却処理・発電事業を4案件保有。2017年受注のベオグラード廃棄物焼却処理・発電事業早期ファイナンスクローズに向け取組み実施中。
		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すべてのステークホルダーの、クオリティ・オブ・ライフ向上に寄与します。	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 Dilligenceのルール設定、実施、並びに継続的なモニタリング強化。	2019年度：すべての新規開発案件において左記Due Diligenceの実施を目指す。	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7つの中核主題（組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティ参画及び開発）につき確認を実施。

マテリアリティ	SDGs 目標	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
金属カンパニー							
人権の尊重・配慮	 	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"> <li>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。</li> <li>地域社会への医療・教育等に貢献します。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EHSガイドラインの運用並びに社員教育を徹底。</li> <li>地域社会への医療・教育寄付、地域インフラ整備等の貢献。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎年EHS社内講習会を開催しEHSガイドラインを周知徹底。</li> <li>地域社会への医療・教育寄付、地域インフラ整備の実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、EHS社内講習会を実施。対象者の受講率は100%。</li> <li>EHSガイドラインの運用に関しては、新規プロジェクト、既存5プロジェクトに対して、チェックシートを用いた確認作業を行い、フォロー項目を設定。</li> <li>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。</li> <li>独自の取組みとしては、豪州の事業会社ITOCHU Minerals &amp; Energy Australia Pty Ltdが鉄鉱石積出港周辺のコミュニティにおける市民表彰に協賛する等の活動を実施。</li> </ul>
エネルギー・化学品カンパニー							
人権の尊重・配慮		地域社会・環境に配慮したエネルギー資源開発体制の確立	石油・ガス開発	社会・環境に配慮したエネルギー探鉱・開発事業の推進により、地域社会の発展に寄与します。	各国政府や国際的管理主体の管理基準に沿った事業の推進。	<ul style="list-style-type: none"> <li>各国政府・管理主体のHSE（Health, Safety and Environment）管理基準を適切に遵守。</li> <li>重大な人的被害及び周辺に影響を及ぼすHSE重大事案の削減。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各国政府・管理主体のHSE管理基準を適切に遵守している。</li> <li>社内規程に則り事案発生件数・深刻度・内容を月次管理している。（今年度は2019年2月末日時点で、操業上の重大な事案は発生なし。）</li> </ul>
食料カンパニー							
人権の尊重・配慮	 	人権・環境に配慮したサプライチェーンの確立	食糧	第三者機関の認証や取引先であるメーカー独自の行動規範に準拠した形での調達体制の整備を行います。	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーヒー豆については、中南米において取引先メーカー独自の行動規範に準拠した調達を開始。</li> <li>パーム油の第三者認証団体であるRSPOの会議への参加、RSPO認証油の供給を開始。</li> </ul>	パーム油については、取引先状況や業界トレンドを踏まえた上で、商社業界団体とも連携を取りながら持続可能なパーム油調達の目標設定の検討を進める。	2025年までにパーム油を持続可能なパーム油（RSPO/MSPO/ISPO等）に切り替えることを目標に掲げ、業界団体や取引先状況を踏まえた上で、業界団体と協力し、調達及び供給体制の構築に取組み中。
住生活カンパニー							
人権の尊重・配慮		安定した生産活動に専念できる環境の提供	建設	入居企業が安定した生産活動に専念できる良質な工業団地の運営を行います。	<ul style="list-style-type: none"> <li>電力供給、工業用水/廃水処理等の設備や、警備・防火体制等、安全、安心かつ環境に配慮したインフラの整備・改善。</li> <li>企業誘致による雇用創出に加え、地域に根差した貢献活動を推進。</li> </ul>	工業団地内のインフラ設備やサービス体制の更なる改善、及び多様な地域貢献活動を継続実施。	<p>カラワン工業団地において、以下取組みを継続実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>安心・安全かつ環境に配慮したインフラの整備やサービス体制の提供。</li> <li>近隣地域への貢献活動。 <ol style="list-style-type: none"> <li>乳幼児健康連絡所開設支援、離乳食支給、助産師向け医療機器提供</li> <li>中高生への奨学金の給付</li> <li>自治体への苗木の寄贈・植林、農業公園設置</li> </ol> </li> </ul>

## 方針・基本的な考え方

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

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

伊藤忠グループの人権に関する方針は以下の通りです。

### 伊藤忠グループの人権に関する方針

#### 1. 基本原則と本方針の位置づけ

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」の人権に関する行動規範、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」など、さまざまな国際規範を基に、「伊藤忠グループ人権方針」（以下、本方針）を定め、人権尊重の取組みを推進していきます。また本方針は伊藤忠グループの企業理念、企業行動基準、コーポレートメッセージ、サステナビリティ推進基本方針に基づき、人権尊重の取組みを宣言するものです。

#### 2. 適用範囲

本方針は、伊藤忠グループの全世界の全組織に対し、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求めています。

#### 3. 人権尊重の責任

私たち、伊藤忠グループは、人権を侵害しないこと、自らの事業活動において生じる人権への負の影響に対応することにより、人権尊重の責任を果たすべく、取組んでまいります。

伊藤忠グループのビジネスパートナーやバリューチェーン上において人権への負の影響が引き起こされている場合には、是正に向け適切な対応をとるよう促し、人権尊重の責任を果たします。

#### 4. 適用法令の遵守

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。

#### 5. 組織体制

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。

#### 6. 教育

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員・社員（契約社員・派遣社員含む）に対し、適切な教育啓蒙を行い社内の認識を高めていきます。

#### 7. 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るための人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、人権尊重の責任を果たします。

#### 8. 対話・協議

伊藤忠グループは本方針の取組みにおいて、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、様々なステークホルダーと真摯に対話・協議いたします。

#### 9. 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・対話を通じてその救済・是正に取り組めます。

#### 10. 方針の公開

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サステナビリティレポートにて報告いたします。

## 個別方針

---

世界の様々な地域で事業活動を展開する伊藤忠商事にとって、人権の尊重・配慮は重要課題です。伊藤忠商事は、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伊藤忠商事の人権方針への賛同と理解、実践をお願いしています。

### 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。伊藤忠商事の既存原則には、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。

※ ご参考： [伊藤忠欧州会社での取組み状況（2017年度現代奴隷法（英）に基づく声明）](#) 

### 外国人への配慮

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

関連する活動は社会貢献活動の[次世代育成](#)をご覧ください。

### 警備会社起用の考え方

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

### 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、配慮を行っていきます。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いきます。

## 体制・システム

伊藤忠商事は、人権尊重・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、サステナビリティ推進室が事務局となり、各部署に配置されているESG責任者と連携して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。

※ ご参考：サステナビリティ推進体制図（P10）

### 人権デューデリジェンス

#### 人権デューデリジェンスに関する伊藤忠商事の理解

伊藤忠商事が考える人権デューデリジェンスとは、伊藤忠商事のビジネス上の人権に関連する影響の特定及び評価を行い、その評価結果をリスクマネジメントに組み込み、処置の実行及び実効性の追跡を行う仕組みである。

またデューデリジェンスによって、人権への負の影響にどのように取り組んでいるかを社外に報告する必要がある。

#### 新規投資案件

詳細は、新規事業投資案件のESGリスク評価（P121）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「伊藤忠商事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ともに、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り組んでいます。

また、ISO26000の7つの中核主題を必須調査項目（現代奴隷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（P119）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。

※ ご参照：タイ家禽産業への人権監査（P120）

### 相談窓口

#### 社員相談窓口

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



イントラネット上の「人事Help Guide Book」

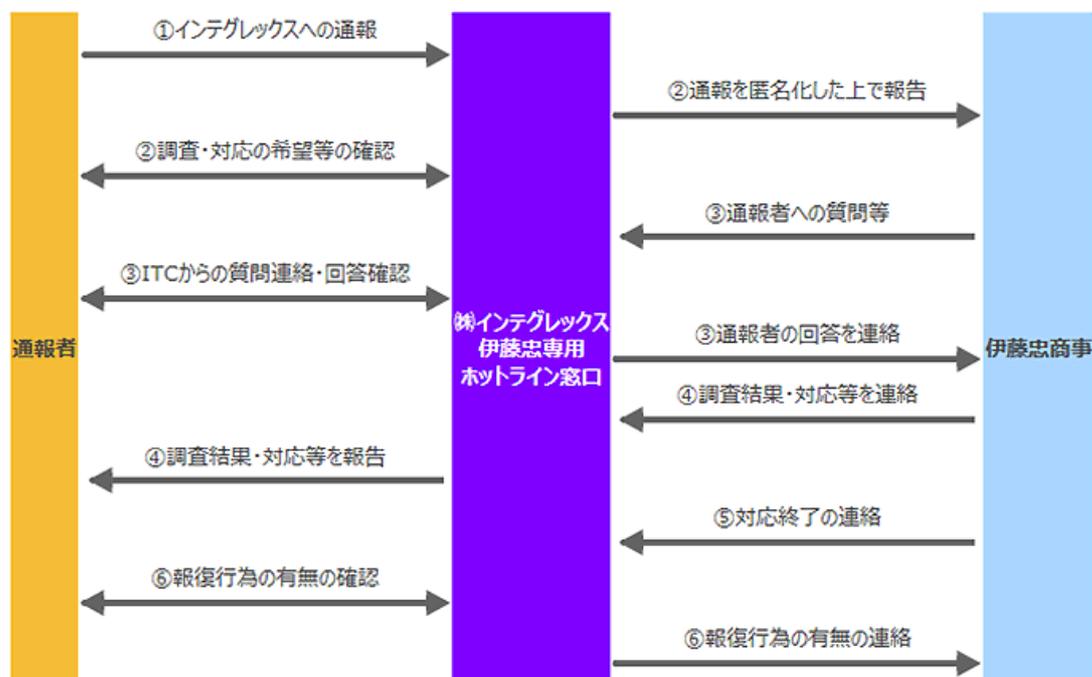
## ■ キャリアカウンセリング室

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

## ■ 社員ホットライン

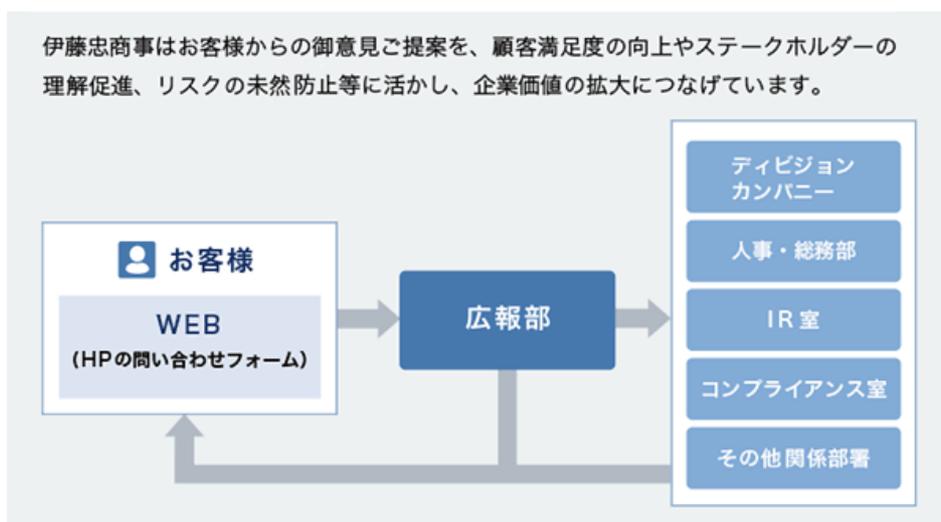
各部署コンプライアンス責任者への直通通報の他、社外弁護士への相談窓口や、社外ホットラインも開設しています。

### インテグレックスに通報した場合の流れ



## ■ 取引先相談窓口・ホットライン

伊藤忠商事は全てのステークホルダーからのご意見・ご提案及び苦情を受け付けます。



お問い合わせページは下記URLよりご確認ください。  
<https://www.itochu.co.jp/ja/inquiry/index.html>

## 取組み

### 公正な採用の実施

世界で多様な事業を展開する総合商社、伊藤忠商事にとって、「人材」は最大の経営資源です。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。直近3年間の採用実績は以下の通りです。

#### 男女別採用人数★

(単位: 人)

	新卒			キャリア			新卒・キャリア合計
	男	女	小計	男	女	小計	
2017年度	121	29	150	7	5	12	162
2018年度	103	35	138	11	4	15	153
2019年度※	96	31	127				

※ 2019年4月1日現在

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、年齢・性別・国籍等にとらわれない公平・公正な採用を実施しています。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る等しています。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。

### 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、国籍・年齢・性別（LGBT等の性的マイノリティを含む）に対して配慮することなどを習得するための研修や、組織長等に向けた社内研修では、セクシュアルハラスメント（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など、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。2018年度の人権に関する研修には789名が参加しました。

#### 2018年度人権に関する研修実績

(単位: 人)

	参加人数
新入社員研修	131
組織長ワークショップ	405
海外赴任前研修	253

2018年度は、上記研修に加え、サステナビリティeラーニングにて「ビジネスと人権」をテーマの一つにしました。詳しくはサステナビリティの社内浸透ページ（P26）へ。

### 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年から継続的に開催しています。2018年度は「ビジネスと人権」（サプライチェーン上）をテーマに行いました。

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

セミナーの詳細はP26。

## 各種発行物

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

- 伊藤忠グループ企業理念・企業行動基準を全社員に解説する小冊子において、人権の尊重に関する基本的な考え方を伝えています。
- コンプライアンスハンドブックでは「人権の尊重」や「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こさないように呼びかけています。
- 常時携帯できるサイズのマナーカードには、ハラスメントの厳禁などのルールを記載しています。
- サプライヤーとのコミュニケーションに関するハンドブックを作成し、調査担当者がより具体的に重要サプライヤーの人権・労働慣行の管理状況の実態を把握し、改善アドバイスも行うことができるチェックの仕組みを展開すると共に、社員周知に活用しています。

## ハラスメントへの対策

職場において社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社員への不利益や嫌がらせ等含む）を受けることなく、妊娠中の社員や育児・介護に従事しながら仕事との両立に頑張る社員も働き甲斐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・介護による制約のある社員に関しては、制度を適切に活用した両立体制を上司が促すとともに、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、社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）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。

## 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」（ロイドレジスタージャパン）
- コー円卓会議
- 人権教育分科会（GCNJ）

# 顧客責任

## アクションプラン

リスク	機会
● 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	● 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	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
食料カンパニー							
健康で豊かな生活への貢献		安全・安心な食料・食品の供給	食料・食品関連全般	安全・安心な食料・食品を安定的に製造・供給出来るサプライヤーからの、仕入の選択と集中を行います。	FSMS（食品安全管理システム）の審査に関する国際認証資格保有者を増強し、サプライヤー選定を行うための審査員の力量向上を図る。	伊藤忠商事食品安全管理組織を中心に、各営業部署への左記審査員の適切配置を進める。	2018年度におけるFSMS審査員補資格取得者3名増。次年度も同数程度の増員を見込む。

## 方針・基本的な考え方

世界のさまざまな地域において、幅広い分野で多角的な企業活動を行っている伊藤忠商事では、「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、更なる成長につながる」と考えております。

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まいります。

## 製品安全

伊藤忠商事は、取扱い製品に関する安全関連の法令に定められた義務を遵守し、お客様に対してより安全・安心な製品を提供する方針のもとに、カンパニーごとに「製品安全マニュアル」を策定し安全確保に努めています。今後も、社内教育の推進や、製品安全担当部署の設置・情報伝達ルートの確立、万が一製品事故が発生した場合の対応について見直しながら、安全・安心な製品の提供に取組んでまいります。詳細な取組みについては「商品別のサステナビリティ調達への取組み（P123～144）」をご参照ください。

## 責任あるマーケティング

企業理念である「豊かさを担う責任」、企業行動基準、コーポレートメッセージである「ひとりの商人、無数の使命」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為の社内規定等が整備されております。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、当社を取り巻きさまざま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おります。

### 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。

### 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&企業行動基準を順守し、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・啓蒙を行っております。

## 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さまざま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り組むことで、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当たっては、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（汚染、農薬、異常プリオン、添加物、遺伝子組み換え等）	<ul style="list-style-type: none"><li>● 食品安全自主管理システム</li><li>● サプライヤー食品安全管理体制チェック（工場点検・監査）</li></ul>
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"><li>● 食品表示登録管理ルール</li><li>● 表示の確認・点検管理レベルの向上</li><li>● 食品表示に関する有資格者の育成</li></ul>
酒類における責任あるマーケティング	未成年者・妊婦の飲酒の防止に関する情報	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	<ul style="list-style-type: none"><li>● 在宅療養患者向けの「メディカルフーズ」</li><li>● 高齢者の栄養バランスへの配慮</li></ul>	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など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、糖尿病や腎臓病など食事制限が必要な在宅療養患者の方向けに「メディカルフーズ」を販売し、高齢者向けの栄養改善を考慮した宅配弁当を販売しています。また、管理栄養士監修のもと、カロリーや塩分、栄養バランスなど健康に配慮した商品、及び乳酸菌、食物繊維などを体にON（プラス）する健康訴求商品、低糖質商品や減塩商品等特定の成分をOFFする（省く）健康サポート商品を積極的に展開しています。

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、地域の皆さま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。

## 体制・システム

### 食品ビジネスでの品質管理体制

食品カンパニーでは食品安全・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。食品安全・コンプライアンス管理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手法構築への協力。
2. 食品の表示・安全性・貿易等に関する管理。
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工場の食品安全管理監査と指導改善。

この他、貿易物流管理、コンプライアンス事案管理、CSR・環境管理等の業務。

### 食品ビジネスでの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状態やISO22000等の認証取得状況を、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。

### 食品ビジネスでの工場監査

食品安全管理マニュアル（2002年12月発行）に則ってグループ企業や海外取引先等への工場監査活動を実施しています。海外取引先の工場監査に関する手順は以下の通りです。

工程	内容
頻度設定	営業部署は、輸入食品の製造工場ごとに食品安全・コンプライアンス管理室と頻度を決定
工場監査	営業部署は頻度設定に基づき、定期的に最低年1回の安全管理体制の確認を実施（現在約150工場以上を対象）
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Ver1に基づく自社工場監査シートを使用 ⇒（GMP+HACCP+MS+食品防衛）

## 食品安全関連のイニシアチブ、協会等への参加

伊藤忠グループでは、加工食品の安心・安全な供給にむけ、品質管理機能の維持・向上のために、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おります。

### ■ 公益社団法人日本輸入食品安全推進協会

輸入食品の安全確保に係る問題を少しでも改善しようと、輸入・生産・流通・販売に携わる有志企業が協議会を昭和63年11月に結成して活動を始めました。その実績をふまえ平成4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、さらに平成23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。

### ■ 公益社団法人日本食品衛生協会

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、食品関係業態の企業が、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、当協会は全国組織を通じ、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。

### ■ 一般社団法人全国植物検疫協会

社団法人全国植物検疫協会（略称：全植検協）は、植物検疫全般にかかわる公益事業に対応できる全国団体として、1986年10月1日農林水産大臣の設立許可を受けて発足しました。

新公益法人制度の施行に伴い、2012年4月からは「一般社団法人全国植物検疫協会」として新たにスタートしました。

広く一般への植物検疫に関する知識の普及を図るとともに、植物検疫に関する調査研究、受検体制の整備等を行い、植物検疫の円滑な運営を促進するための諸条件の整備につとめ、もって我が国の農林業生産の安全及び助長並びに緑資源の保護に資することとしています。

## 取組み

### 海外サプライヤー定期監査を通じた食の安全確保

食生活の多様化、食品流通のグローバル化、健康意識の高まりなどを背景に、食の安全・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BSE問題、農業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。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行っています。その一環として輸入食品については、2011年度より海外サプライヤーの食品加工工場の定期的な訪問監査を実施しています。

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、必要に応じて改善提案を行う体制を整えています。サプライヤーの所在する国の法制度に準拠し、その管理体制や、商品特性、加工工程の衛生上のリスク等の個別事情に応じて、対象先や監査頻度を設定し、社員または現地スタッフ、グループ会社社員が実際に現場を訪問しています。2018年度は196社の訪問監査を実施しました。上記に加え、特に中国から輸入する食品の安全管理強化のため、2015年1月北京に「中国食品安全管理チーム」を新設。工場監査の実務経験豊富な日本人（IRCA<sup>※</sup>ISO22000主任審査員）を専任のトレーナーとして中国に派遣し、日本国内で求められるレベルと遜色ない管理体制の構築を図って参りました。複数の中国人責任者による定期監査に加え、フォローアップ監査等を通じて相互確認の機会を増やし、継続的な改善を行っています。2018年度は57社の定期監査、フォローアップ監査を実施致しました。今般の食品衛生法改正において、HACCPによる衛生管理の制度化が予定されており、同制度の管理対象に合わせ、フード・チェーンに沿った訪問監査対象の拡大を検討してまいります。



食品監査の様子

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

また、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。

## ISO22000・FSSC22000等取得しているグループ会社

- 日本ニュートリション（株）
- みらい飼料（株）
- プリマハム（株）
- 不二製油グループ本社（株）
- （株）昭和
- 伊藤忠製糖（株）
- DOLE ASIA HOLDINGS PTE. LTD.
- PT. ANEKA TUNA INDONESIA
- PT. ANEKA COFFEE INDUSTRY

## 食品安全の責任あるマーケティング・コンプライアンスに関する教育訓練プログラム

食品安全の責任あるマーケティング・コンプライアンスに関する教育訓練プログラムとしてeラーニングを実施し、社員の食品安全や法令順守に関する意識・知識向上をはかっています。また、訪問監査対象拡大に合わせ、審査人材の育成に取り組んでおります。

主な内容	<ul style="list-style-type: none"><li>● 食品安全、責任あるマーケティングに関する事項</li><li>● 法令順守に関する事項</li><li>● 社内規程・マニュアルに関する事項</li><li>● ESGに関する事項</li></ul>
受講対象者	<ul style="list-style-type: none"><li>● 食料カンパニー全従業員（嘱託、派遣社員、出向者、受入出向者を含む）</li><li>● （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）全従業員</li></ul>
受講者数	2016年度 689名、2017年度 699名、2018年度 754名
受講率	2016年度 99.3%、2017年度 99.9%、2018年度 100%

確実な知識の定着を目指して、今後も実施を継続してまいります。

## 伊藤忠グループにおける社会的な弱者を支援する取組み

### 株式会社ファミリーマート

伊藤忠グループの株式会社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、社会的な弱者を支援する以下の取組みを実施しています。

#### 未成年者への酒・たばこの販売防止

ファミリーマートでは、未成年者へ酒・たばこを販売しない取組みを推進しています。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・お客さま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、お客さまの年齢確認をやすくしました。

ストアスタッフの採用時は、年齢確認を行うための研修を受けてから接客を行っており、そのほかにも、年2回定期的に「お酒・たばこ販売体制」に関する教育を、全店のストアスタッフに対し実施しています。

また、定期教育の受講完了記録のほか、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、未成年者の飲酒・喫煙を禁じるPOPや「年齢確認実施中」のポスターなどが設置されているかなどを、店長、スーパーバイザーが確認しています。

#### 健康をサポートする商品・サービス

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。そのなか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・サービスや、ドラッグストアとの一体型店舗を展開し、地域の皆さまのセルフケアの増進と医療費削減に貢献しています。

## 健康をサポートする様々な商品・サービス例

- 「メディカルフーズ」を販売：糖尿病や腎臓病など食事制限が必要な在宅療養患者の方向けに、塩分量やタンパク量、糖類など食事に配慮した食品「メディカルフーズ（療養食）」を、地域の病院と連携しながら病院内店舗や病院近隣の店舗で販売しています。
- 「管理栄養士監修商品・スマートミール認証商品」を販売：管理栄養士監修のもと、カロリーや塩分、食材品目、栄養バランスなど健康に配慮した商品を継続して販売しています。ご予約弁当の「炙り焼 鮭幕の内弁当」は、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。
- 「ON（プラス）」と「OFF（省く）」コンセプトによる商品展開：野菜、乳酸菌、食物繊維などを体に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する（省く）健康サポート商品を展開しています。

※ 10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。

## 食の安全・安心

ファミリーマートでは、お客さま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しています。原材料の調達から製造、配送、販売まで、すべ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ともに、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
原材料調達	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 食材工場点検50項目による検査</li> <li>● 原材料の審査・承認（品質認証システム）</li> <li>● ファストフードの主な原材料、原産国、生産国の公開</li> </ul>
生産	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 中食製造委託工場のHACCPへの取り組み</li> <li>● 取引先を集めた全国品質管理会議による指導・情報共有</li> <li>● 外部専門機関による品質監査</li> <li>● ファミリーマート工場担当による工場巡回</li> <li>● 添加物削減</li> </ul>
販売	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 衛生管理、期限管理、温度管理、3つの基本項目に基づき販売</li> <li>● 衛生ツールを使用した店舗指導</li> </ul>

## 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など、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。

### ■ 伊藤忠製糖株式会社

伊藤忠商事のグループ会社の伊藤忠製糖（株）では、腸内のビフィズス菌などの栄養源となって腸内の環境を良好に保つ機能があり、お砂糖の約1/2のカロリーである砂糖の原料となる「てんさい（国産）」から作った「クルルのおいしいオリゴ糖」を生産・販売しており、この商品は、消費者庁認可の特定保健用食品（トクホ）に認定されています。

※ ご参考：[FOSHU \(Food for Specified Health Uses\)](#) 

## 適切な食品表示に関する取組み

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おります。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おります。

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商品のラベルには、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20品目を加えた合計27品目を表示し、お客さま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。ほかにも、お客さまが商品を選ぶ際に知りたと思われる「原材料」、「栄養成分」、「保存方法」など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、未成年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チブとの連動

アルコール飲料への依存症、急性アルコール中毒、未成年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。

### ■ 全国酒類業務用卸連合会（業酒連）

全国酒類業務用卸連合会（業酒連）は、日本国内に於いて、酒類の業務用卸を行う各地域の代表的商社を以って構成された団体で、略して、業酒連と言います。全国約200社の大手業務用酒販店で構成された組織です。伊藤忠商事のグループ会社伊藤忠食品（株）が加盟しています。

### ■ 東京酒販協同組合連合会

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）日本アクセスが加盟しています。

## 開発途上国の飢餓・貧困に対する取組み

### ■ 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、国連の食糧支援機関であるWFP 国連世界食糧計画の公式支援窓口である国連WFP協会のコントリビューターとなり、さまざまな活動を支援しています。

2018年5月に子供の飢餓の撲滅キャンペーンである「ウォーク・ザ・ワールド」が横浜と大阪で開催され、伊藤忠商事及び伊藤忠グループ会社社員・家族が横浜には過去最多となる710名、大阪には192名参加しました。



子供の飢餓の撲滅キャンペーン「ウォーク・ザ・ワールド」に参加

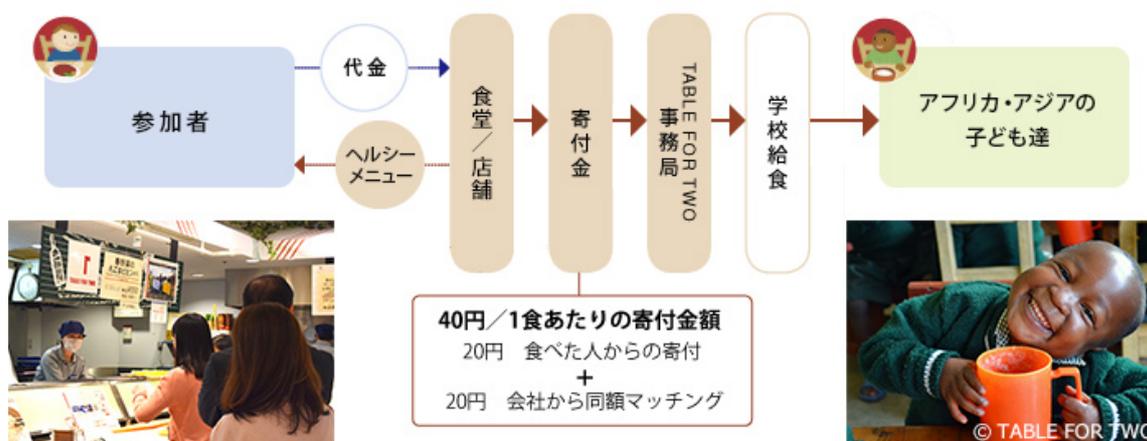
■ 途上国と先進国の食のアンバランスを解消する「TABLE FOR TWO」 (TFT)



「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・高尿酸血症など)の同時解決に向けて、時間と空間を越えて食事を分かち合うというコンセプトの社会貢献プログラムです。

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

現在、東京本社ではTFTメニューを毎日提供しています。



# バリューチェーンにおけるサステナビリティ：アクションプラン

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 食の安全・安心や健康増進の需要増加</li> <li>● 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</li> <li>● 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</li> </ul>

マテリアリティ	SDGs 目標	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	進捗度合
繊維カンパニー							
人権の尊重・配慮		人権・環境に配慮したサプライチェーンの確立	サプライチェーンマネジメント	グループ全体で情報共有を進め、安全・安心なサプライチェーンを構築することで顧客のリスク低減に寄与し、持続可能な経済成長に貢献します。	グループ全体でサプライチェーンの社会的・環境的な安全性を見直し、必要に応じて整備を進め、安全・安心な商品供給体制の構築を推進。	2023年度：原材料調達から販売に至るグループ全体のサプライチェーンを整備・可視化を実現し、責任ある調達方針を徹底。	ESGの観点からサプライヤーを調査するサステナビリティ調査を2018年度は50社に対して実施。2019年度は80社へ対象を増やし、健全なサプライチェーン確立に向け継続実施予定。
安定的な調達・供給		持続可能なライフスタイルを実現する商品の提供	ブランドマーケティングビジネス	マーケティングカンパニーとしての強みを活かし、サステナブルなライフスタイルの認知向上に寄与します。	ブランドビジネスを通じたエシカルでサステナブルなライフスタイルの啓発を行い、繊維業界全体だけでなく消費者の意識向上を促進。	2020年度：新規ブランドとの取り組みを実現。持続可能なライフスタイルの理解浸透向上。	エシカルなライフスタイルを訴求する新規ブランドの成約には至らなかったが、市場のニーズはあり、実現に向けて継続ワーク中。
機械カンパニー							
健康で豊かな生活への貢献		人々の健康増進	先端医療機器販売・医療サービス提供	技術革新が速い医療分野において、先端医療機器と、高度医療サービスにて、クオリティ・オブ・ライフ向上を目指します。	MRI搭載放射線治療機等、高度医療機器販売、地域拠点病院運営サポートビジネスを推進。	MRI搭載放射線治療機等、日本における高度医療機器の普及率増。	2017年3月の国立がん研究センター中央病院に次ぎ2018年8月より江戸川区小岩の江戸川病院で国内2施設目として放射線治療装置を納入、稼働開始。がんセンターと共同研究を推進、日本標準の治療法を確立し装置の強い放射線を安全に照射できる特徴を生かし、膵臓がんなどの生存率改善に貢献を狙う。
金属カンパニー							
安定的な調達・供給	 	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"> <li>● 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。</li> <li>● 地域社会への医療、教育等に貢献します。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● EHSガイドラインの運用並びに社員教育を徹底。</li> <li>● 地域社会への医療・教育寄付、地域インフラ整備等の貢献。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 毎年EHS社内講習会を開催しEHSガイドラインを周知徹底。</li> <li>● 地域社会への医療・教育寄付、地域インフラ整備の実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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、EHS社内講習会を実施。対象者の受講率は100%。</li> <li>● EHSガイドラインの運用に関しては、新規1プロジェクト、既存5プロジェクトに対して、チェックシートを用いた確認作業を行い、フォロー項目を設定。</li> <li>● 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。</li> <li>● 独自の取り組みとしては、豪州の事業会社ITOCHU Minerals &amp; Energy Australia Pty Ltdが鉄鉱石積出港周辺のコミュニティーにおける市民表彰に協賛する等の活動を実施。</li> </ul>

マテリアリティ	SDGs 目標	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	進捗度合
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		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。	新規医薬品等の開発サポート及び販売を積極的に推進。	開発サポート中の各種新薬等のアジア・北米での早期承認取得、上市を目指す。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業会社にて日本国内における医療機器製造販売承認を取得していた疼痛緩和口腔用液（がん等の化学療法及び放射線治療による口内炎用）の販売が、2018年5月に開始された。また、同業の中国における医療機器輸入販売承認を2019年2月に取得した。</li> <li>● 事業会社を通じて疼痛緩和剤の北米FDA承認を2018年2月に取得後、北米での本格販売を開始した。</li> </ul>
食料カンパニー							
健康で豊かな生活への貢献		安全・安心な食料・食品の供給	食料・食品関連全般	安全・安心な食料・食品を安定的に製造・供給出来るサプライヤーからの、仕入の選択と集中を行います。	FSMS(食品安全管理システム)の審査に関する国際認証資格保有者を増強し、サプライヤー選定を行うための審査員の力量向上を図る。	伊藤忠商事食品安全管理組織を中心に、各営業部署への左記審査員の適切配置を進める。	2018年度におけるFSMS審査員補資格取得者3名増。次年度も同数程度の増員を見込む。
人権の尊重・配慮	 	人権・環境に配慮したサプライチェーンの確立	食糧	第三者機関の認証や取引先であるメーカー独自の行動規範に準拠した形での調達体制の整備を行います。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● コーヒー豆については、中南米において取引先メーカー独自の行動規範に準拠した調達を開始。</li> <li>● パーム油の第三者認証団体であるRSPOの会議への参加、RSPO認証油の供給を開始。</li> </ul>	パーム油については、取引先状況や業界トレンドを踏まえた上で、商社業界団体とも連携を取りながら持続可能なパーム油調達の目標設定の検討を進める。	2025年までにパーム油を持続可能なパーム油(RSPO/MSPO/ISPO等)に切り替えることを目標に掲げ、業界団体や取引先状況を踏まえた上で、業界団体と協力し、調達及び供給体制の構築に取組み中。
住生活カンパニー							
安定的な調達・供給		持続可能な森林資源の利用	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 木材</li> <li>● パルプ</li> <li>● チップ</li> </ul>	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 認証未取得サプライヤーに対する取得要請を継続。</li> <li>● サプライヤーへのサステナビリティ調査、及び訪問を実施。</li> </ul>	2025年度：認証材、または高度な管理が確認できる材の取扱い比率100%を目指す。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 第三者機関による「木材トレーサビリティ証明」の対象となる商品の取扱い拡大。</li> <li>● 個別に現地調査を実施し、証憑によりトレーサビリティを確認。</li> </ul>
	 	天然ゴムの持続可能な供給の実現	天然ゴム	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します。	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	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。	※新規コミットメントの為、レビューは次年度以降行います。
情報・金融カンパニー							
健康で豊かな生活への貢献		人々の健康増進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 医薬品開発支援事業</li> <li>● 個人向け健康管理ソリューション事業</li> </ul>	ICTと高品質な専門人材サービスを提供することにより、医薬・医療の発展と人々のクオリティ・オブ・ライフの向上に貢献します。	健康診断やウェアラブル端末・体重体組成計から得られる健康データの保管・活用。	2020年度：健康データ管理対象者数100万人。	健康データ管理対象者数は順調に増加しており、2018年度末に70万人を見込む。バイタルデータの見える化を進め、健康意識の向上を図ることにより、人々の健康増進に寄与。

# 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

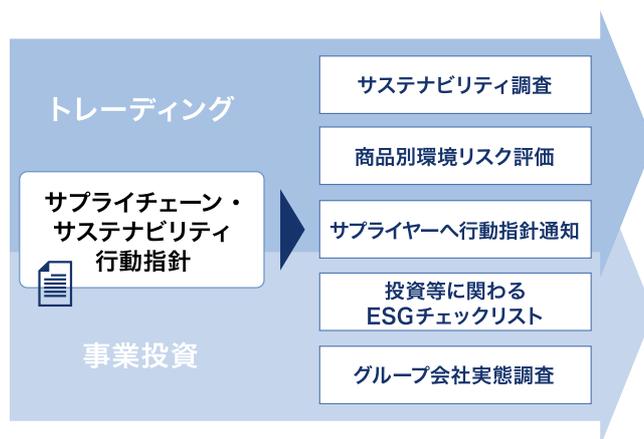
## サプライチェーン

伊藤忠商事はそれぞれの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・企業価値の向上につなげていきます。

### 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

サプライヤーから当社の調達に関する方針の理解と協力を得ていくことが重要と考え、2013年度に、継続的取引のある約4,000社のサプライヤーに対して「伊藤忠商事サプライチェーン・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月からは新規のサプライヤーと取引を行う場合は必ず事前に通知することを定め、当社の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。



### 伊藤忠商事サプライチェーン・サステナビリティ行動指針

伊藤忠商事は、企業理念である「豊かさを担う責任」を果たすために、持続可能な社会の実現に向け、その事業活動を通じてサステナビリティを推進しています。

その事業形態の特性上、サプライチェーン上の多岐にわたる取扱商品・サービスの社会・環境影響に配慮し、サプライチェーンマネジメントに取り組んでいく必要があります。

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、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、体罰を含む虐待などの非人道的な扱いを行わない。
2. 従業員に対する強制労働・児童労働を行わない。
3. 雇用における差別を行わない。
4. 不当な低賃金労働を防止する。
5. 労使間の円滑な協議を図るため従業員の団結権及び団体交渉権を尊重する。
6. 法定限度を超えないよう、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理する。
7. 従業員に対して安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供に努める。
8. 事業活動において、生物多様性・その他環境問題に配慮し、エネルギー、温室効果ガス、水、廃棄物、その他資源の削減に努める。
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。

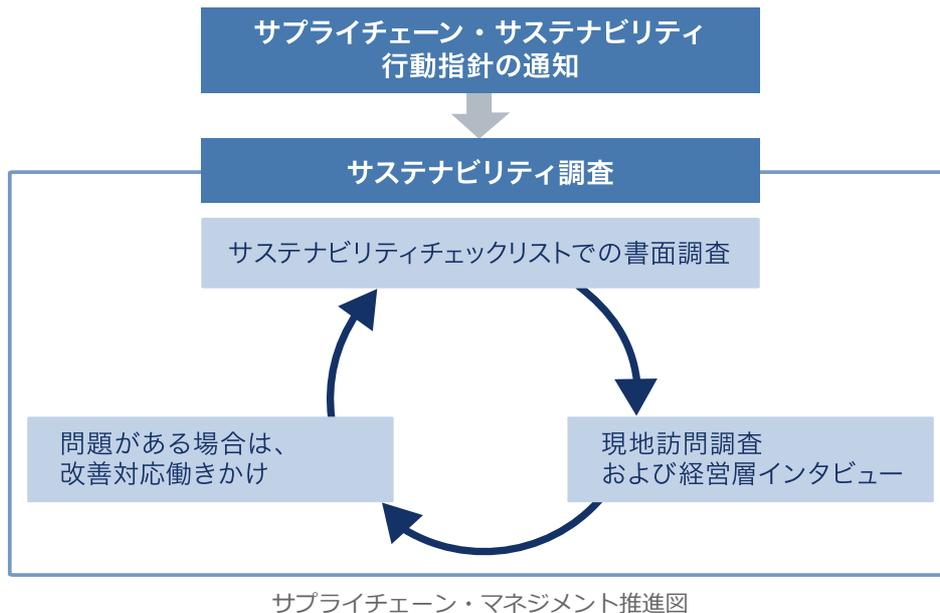
以上

# 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、優先して取組むべき事項として捉えています。

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



## サステナビリティ調査

サプライヤーの実態を把握するため、ISO26000の7つの中核主題を必須調査項目としたうえで、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事業会社の担当者がサプライヤーを訪問しヒアリングを実施しています。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年度より進めています。

### 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、生活資材部門（紙・チップ/木材）では森林保全のチェック項目、食料カンパニーでは食品安全の項目、繊維カンパニーでは知的所有権保護の項目等を追加するなど分野に応じた調査を実施しています。また、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。

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



サプライチェーン・コミュニケーションハンドブック

## ハンドブック記載例

### 強制労働の禁止

### 従業員を無理矢理働かせてはいけません

強制労働とは、本人の意思に反して強制的に行われるあらゆる労働のことです。例えば、借金の返済のために離職の自由が制限されていたり、または契約で職場を離れる自由が制限されている場合などは強制労働に該当します。勤務シフトはどのようなか、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など、生活そのものが拘束されていることもあります。地方や他国から働きに来ている従業員はいるか、確認することも有効です。パスポートや身分証明書、労働許可書などの原本を雇用者が預かることは、強制労働を招く行為として禁止されなければいけません。

#### 参考

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

## ■ 2018年度サステナビリティ調査

2018年度は、海外店・グループ会社のサプライヤー101社を含む計343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。

2018年度実績	対象基準	調査対象会社数	調査項目
繊維	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 高リスク国</li> <li>● 一定金額以上</li> <li>● 一定商品群取扱い</li> </ul>	49社	<p>・全カンパニー共通の主な設問</p> <p>(1) 組織統治：責任体制・内部通報制度の整備</p> <p>(2) 人権：事業上の人権侵害のリスク評価・児童労働／強制労働／ハラスメント／差別の廃止・適正な賃金支払</p> <p>(3) 労働慣行：労働時間管理・安全衛生管理・従業員の健康</p> <p>(4) 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</p> <p>(5) 公正な事業慣行：腐敗防止・情報管理・知的財産権の侵害防止・持続可能な調達方針</p> <p>(6) 消費者課題：品質管理・トレーサビリティ</p> <p>(7) コミュニティへの参画及び発展：消費者及び近隣住民との対話</p> <p>・分野別設問</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 繊維カンパニー：化学物質管理・知的所有権保護</li> <li>● 食料カンパニー：食品安全・生産地管理</li> <li>● 生活資材部門（紙・チップ/木材）：森林保全・第三者認証の有無</li> </ul>
機械		13社	
金属		19社	
エネルギー・化学品		39社	
食料		110社	
住生活		108社	
情報・金融		5社	
合計		343社	

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室が外部専門家と共に訪問調査も実施しています。

## 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ひとつである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団体など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などを確認し、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

▶ サプライヤーCSR監査報告書：CP Foods, Saraburi (PDF 1.6MB) 

## 事業別マネジメントルール

### ■ EHSガイドラインの運用

金属カンパニーでは、資源の安定供給につながる持続可能な鉱山開発に取り組む為、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・低減する為に、関連する課題及び望ましい管理方法を要訳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、パートナーととも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。2018年度は新規1プロジェクト、既存事業については非OECD諸国の5プロジェクトに対して確認作業を実施し、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であることから、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。2018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。対象者の受講率は100%でした。

### ■ 食品加工工場の定期訪問調査

食料カンパニーでは、食品安全・コンプライアンス管理室主導で、輸入食品については2011年度より海外サプライヤーの食品加工工場の定期的な訪問調査を実施しています。2018年度は、海外サプライヤー196社を訪問し、食料取引における安全確保の為に未然防止策を展開しています。2015年1月からは、北京に中国食品安全管理チームを開設し、中国サプライヤーの監査を行うことが出来る体制を整えました。2018年度は、57社の定期監査・フォローアップ監査を実施しております。詳細は顧客責任（P110～111）をご参照ください。

## 違反サプライヤーへの対応

本方針の趣旨に違反する事例が確認された場合には、対象となるサプライヤーに是正措置を求めるとともに、必要に応じて現地調査を行い指導・改善支援を実施してまいります。2017年度の調査では、人権に関する対応が不十分なサプライヤーに対して是正依頼を14件行いました。非遵守サプライヤーに対しては、このように是正依頼を継続して行っています。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まいります。

## 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<sup>※</sup>の要素を含む33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

## グループ会社実態調査

グループ会社における環境汚染等の未然防止を目的として、現地訪問調査を2001年より継続的に行っています。2017年度は各社の環境・社会リスクを勘案の上、外部専門家も起用し計4社に対して実施しました。2018年3月末までに合計283事業所に対して調査を完了しました。

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

### 訪問調査レポート DOLE THAILAND実態調査



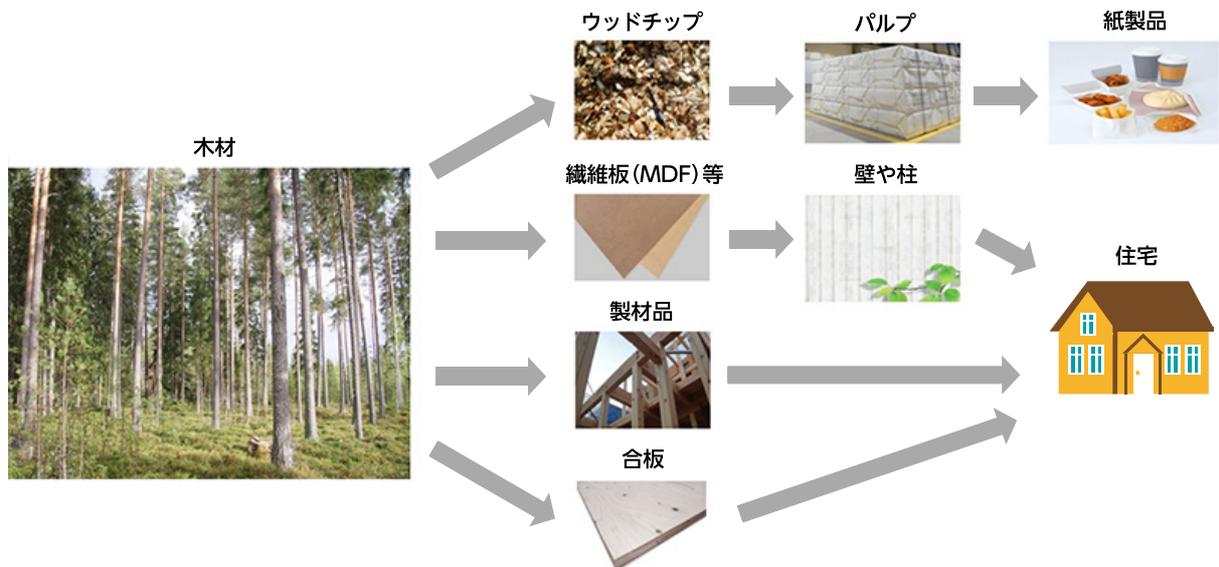
2016年12月7～8日、タイでパイナップルを始めとしたフルーツ缶・パウチを製造するDOLE THAILANDのHua Hin工場を訪問調査しました。現地の法規制に詳しい外部専門家の知見を基に土壌汚染・廃棄物・化学物質管理・安全対策等、環境・労働安全関連のリスク管理・法令遵守状況について詳細なチェックを行い、適切な管理を行っていることを確認するとともに、社内労働衛生委員会の設置、環境目標の設定と着実な実行、契約農家への買い取り保証、地元政府との定期的な対話などのESG上重要な施策が行われていることも認識できました。化学物質の保管方法、食品加工機械操作に伴う事故予防対策等に関する助言については適切に対応し、更なる管理レベルの向上に取り組んでいます。

# バリューチェーンにおけるサステナビリティ： 商品別のサステナビリティ調達への取組み

## 木材、木材製品、製紙用原料及び紙製品

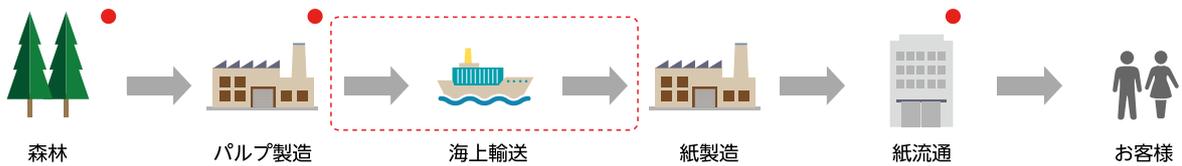
### 取引の概要

#### 木材の利用イメージ

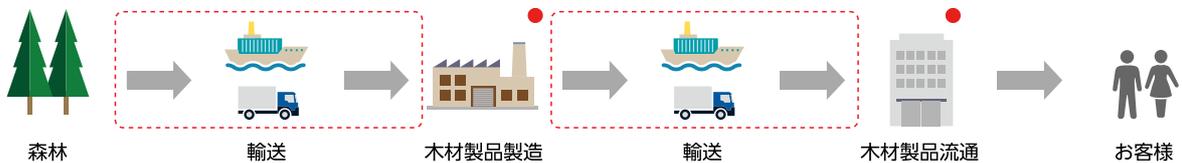


#### サプライチェーン

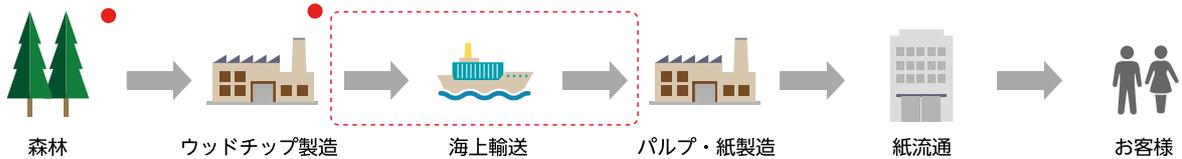
##### パルプ・紙製品



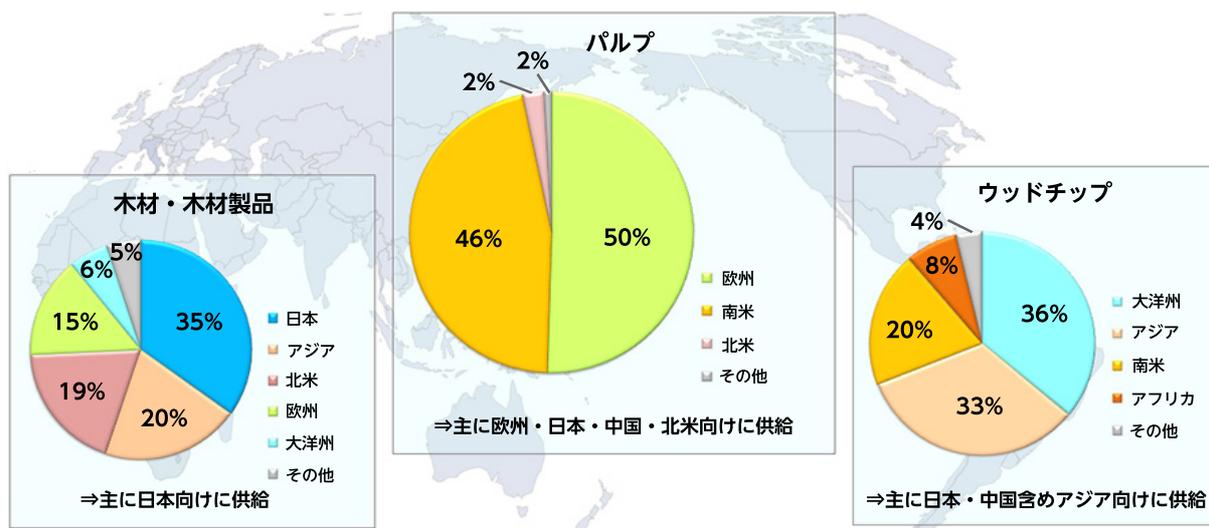
##### 木材・木材製品



##### ウッドチップ



## サプライソースと供給先（数量ベース）



## 方針・基本的な考え方（木材、木材製品、製紙用原料及び紙製品調達方針）

### 目的・背景

伊藤忠商事は、企業の社会的責任を果たすため、サプライチェーン・サステナビリティ行動指針を定め、持続可能な社会の実現を目指した事業活動に取り組んでいます。また、伊藤忠商事は守るべき自然林の保護と森林資源の持続的な利用を継続するため、以下の調達方針を定めます。

### 対象組織

伊藤忠商事及びその子会社

### 対象商品

原木、木材製品、チップ・パルプなどの製紙用原料及び紙製品（以下、調達物）

### 基本方針

伊藤忠商事及びその子会社は、以下の方針に基づいた調達に努めます。

1. 信頼できる森林認証制度の拡大を支援し、認証取得した調達物の取扱いを優先すること。
2. 原料の産出地の森林破壊ゼロを確認できるよう情報収集に努め、調達物のトレーサビリティ向上を目指すこと。
3. High Conservation Value (HCV:高保護価値) 地域、及びHigh Carbon Stock (HCS:高炭素蓄積) 地域の保護・保存と地域住民・社会配慮 (FPIC) に賛同し、継続的に環境への負荷削減に取り組むこと。
4. 保護価値の高い森林破壊など、深刻な環境・社会的問題に関わるサプライヤーからの調達でないこと。

### 運用に関して

持続可能な森林経営に貢献すべく、運用にあたっては、取引先や専門家、NGOなどのステークホルダーとも協力し、定期的の方針の見直しを行います。

### 情報公開と外部コミュニケーション

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

## 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。

また、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。

## 目標

2025年までに、認証材、または高度な管理が確認できる材の取扱い比率100%を目指します。

## 取組み（情報公開と外部コミュニケーション）

### グループ会社の事例紹介

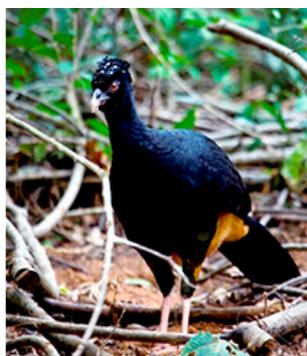
#### 事例1：セニブラ社

伊藤忠商事は、世界第8位の広葉樹市販パルプメーカーであるブラジルのセニブラ社に、日本の大手紙パルプメーカー等とともに出資し、100%植林木で生産された同社のパルプ120万トンを出産販売総代理店として世界で販売しています。セニブラ社ではFSC（Forest Stewardship Council）の森林認証及びCoC認証（加工・流通過程の管理認証）を取得し、植林による持続可能な森林経営により、植林からパルプ製造までを一貫して行っています。セニブラ社が、保有する土地、約25万ha（神奈川県面積に相当）のうち、約13万haに自社で植林してパルプを生産し、残り約10万haについては永久保護林、法定保護林として残し、生態系の維持を図っています。

また、土壌崩壊地、地滑り地、枯地の森林再生の目的で天然林と同種の4種の苗木年間7万本を地域に植林し、その広さは年間300haにも及びます。天然林の保護区「マセドニアファーム」では絶滅危惧鳥類の保護繁殖活動を行い、キジ科の鳥「ムトゥン」などの希少野鳥の保護、繁殖、放鳥をしています。



セニブラの広大な植林地



絶滅危惧鳥類ムトゥンの保護繁殖活動

#### 事例2：METSА FIBRE社

伊藤忠商事は、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METSА FIBRE社（以下「メツァファイバー」）の株式を保有しています。メツァファイバーは（17年8月に増産工事完了後、新しく稼働開始したアネコスキ工場含め）年間約320万トンのパルプ生産能力を誇り、その内、主にアジア市場向け針葉樹パルプについては、独占販売代理店として伊藤忠商事に販売を委託しています。同社では、約80%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。

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。また、メツァファイバーはパルプ製造工程で電力も創出しており、自社使用以外の余剰分は周辺地域へ供給、地域での化石燃料消費削減にも貢献しています。このような優良パートナーとの取組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。



2017年に稼働した新工場・アネコスキ工場

## ■ サステナビリティ調査

当該商品につき、単体及び主要事業会社のサプライヤーに毎年調査を実施しています。ガイドライン上はリスクが低いと判断されるサプライヤーも調査対象に含め、より広範囲のサプライヤーと継続して対話を行うよう努めています。

## ■ 現地への訪問

NGOから指摘を受けているサプライヤーに対しては、サステナビリティ調査に加え、現地訪問・デューディリジェンスを実施して実態の把握に努め、森林認証の取得や第三者機関による認定を積極的に働きかけています。

### 事例1：マレーシア/サラワク州

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、毎年、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っておりませんが、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など変化が起きています。



アナップ・ムプット森林管理区の先住民コミュニティとの面談

### 事例2：ルーマニアのサプライヤー（シュバイクホッファー社）

NGOから違法伐採の指摘を受けているルーマニアのサプライヤー・シュバイクホッファー社は、伊藤忠建材の製材品の仕入先のひとつです。伊藤忠建材は、同サプライヤーに懸念払拭の取組みを働きかけるとともに、NGOの意見を参考に訪問先を選定し、現地の政府機関、業界団体、森林認証団体、現地NGO等、様々なステークホルダーに対するヒアリング調査を毎年実施し、実態把握に努めています。

シュバイクホッファー社では、PEFC認証保有に加え、違法伐採材が混入していないことを確認する目的でのサプライチェーンに対するリスクアセスメントを実施しており、2016年、Indufor（国際的な林業コンサルティング会社）によってこのリスクアセスメントの有効性が認定されています。2017年には違法伐採材の混入を排除する目的で同社が所有するすべての木材収集所から製材工場までのトレーサビリティを把握できる木材追跡システム（Timflow）を導入し、2018年にはNGOとのコミュニケーション改善のためオープンドア政策（事前登録したNGO代表者は予告なしに工場訪問可能）を実施しました。現地調査を通じ、以上のような違法伐採材の排除と透明性への取組みが年々強化されていることを確認できました。



ルーマニア水・森林省との面談

## パフォーマンスデータ

伊藤忠は取扱っている材を、合法性の根拠により以下4カテゴリーに分類。

### ■ 森林認証制度

- (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
- (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

### ■ クリーンウッド法における合法性の確認

- (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（具体的には輸出許可証・原産地証明などにより確認した材）
- (D) 「追加的措置」により合法性を確認した材（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などによって、法律に適合して伐採されたことを確認した材）

2018年度見通し	合法性根拠の分類			
	認証材or高度な管理が確認可			—
品目	(A)	(B)	(C)	(D)
木材	36%	44%	17%	3%
チップ	100%	0%	0%	0%
パルプ	100%	0%	0%	0%

## グループ会社事例紹介：中国材のトレーサビリティ証明の取得

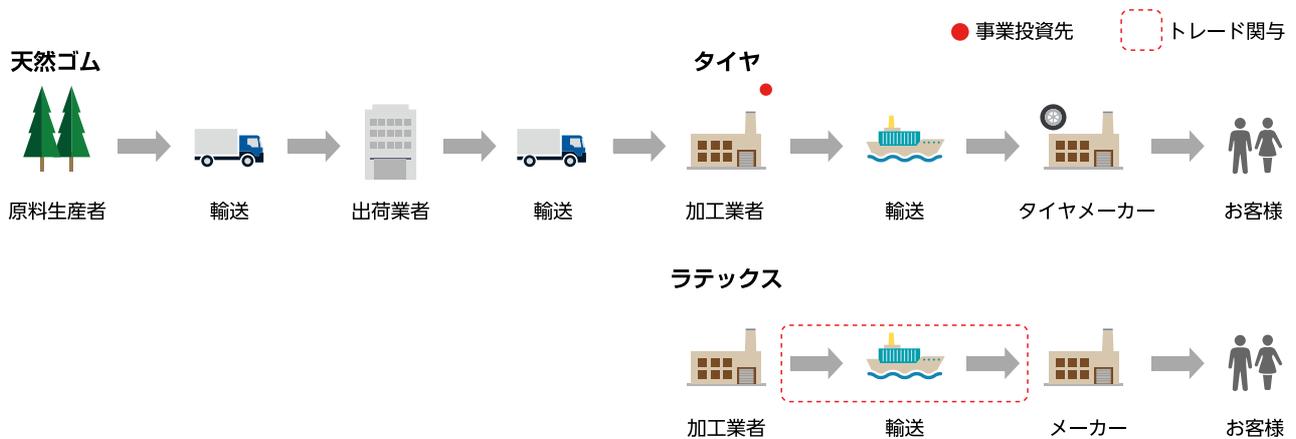
伊藤忠建材では、2013年から、中国で製造された合板のトレーサビリティを証明する仕組み作りに取り組んでいます。2017年、認証機関である日本ガス機器検査協会(JIA)から監査を受け、主要なサプライチェーンについて「木材トレーサビリティ証明」の認定を受けました。「木材トレーサビリティ証明」は伐採許可書等の証跡書類の入手や各工場の監査、伐採地の視察などにより、伐採地から単板工場、合板製造工場に至るすべてのサプライチェーン上の過程を管理し、トレーサビリティを確保するものです。これにより、中国で製造された森林認証を取得していない合板のうち、約4割について、違法伐採の材を使用していないという信頼性を確保することができました。

[木材トレーサビリティ証明書 \(PDF : 524KB\)](#) 

# 天然ゴム

## 取引の概要

### サプライチェーン



## 方針・基本的な考え方（天然ゴム調達方針）

### ■ 序文

伊藤忠商事は、持続可能な社会の実現に向け、原点である「三方よし」の精神を踏まえた伊藤忠商事のサステナビリティ推進の方向性を「サステナビリティ推進基本方針（P7）」として策定しました。

また「伊藤忠商事サプライチェーン・サステナビリティ行動指針（P117）」を定め、問題発生の未然予防に努め、問題が見つかった場合にはサプライヤーとの対話を通じて改善を目指します。

伊藤忠商事は、2018年10月に設立されたGlobal Platform for Sustainable Natural Rubber（GPSNR）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、その運用に協力します。

### ■ 目的

天然ゴムの持続可能な供給を実現し、企業の社会的責任を果たすため、天然ゴムビジネスにおける調達方針を定めます。

※ 伊藤忠商事は天然ゴムビジネスにおいて、加工事業及びトレーディング事業を行っています。

### ■ 対象

伊藤忠商事及び、その子会社を対象とします。

### ■ 重点項目

- 安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供を目指し、違法な低賃金を禁止します。  
従業員の雇用条件及び安全衛生基準などの労働条件に関して、事業活動を行う国や地域の法令、国際労働機関（ILO）などが定める国際的規範を遵守します。
- 原料の産出地の森林破壊ゼロを十分に確認できるよう情報収集に努め、また新規技術の導入等によって天然ゴム製品及び、スモールホルダー（小規模農家）、中間原料ディーラーなど多くのステークホルダーが介在する当該製品のサプライチェーンにおいて、トレーサビリティの確保に向けた取組みを行います。
- High Conservation Value（HCV:高保護価値）地域、及びHigh Carbon Stock（HCS:高炭素蓄積）地域、また泥炭地域の開発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します。
- UN-REDD（Reducing Emissions from Deforestation and Forest Degradation: 森林減少・劣化による二酸化炭素排出の削減）プログラムによってまとめられたFree Prior and Informed Consent（FPIC）原則に則った事前の手続きを実施します。  
また、土地強奪など先住民の損害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します。
- 事業を行う国の排水に関する法令等を遵守し、排水の適切な処理を行うとともに、水資源の循環使用などを通じて水使用量の削減に取組みます。

## 運用に関して

運用にあたっては、取引先や専門家、NGOなどのステークホルダーとも協力し、GPSNRを通じて実施する天然ゴムの持続可能性に資するサプライチェーン全体への取組みも考慮しながら定期的の方針の見直しを行います。

## 体制

毎年カンパニーの決議機関であるDMCにおいて、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。

## 取組み（情報公開と外部コミュニケーション）

### 事例1：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）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 (GPSNR)」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カーメーカー、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まいります。

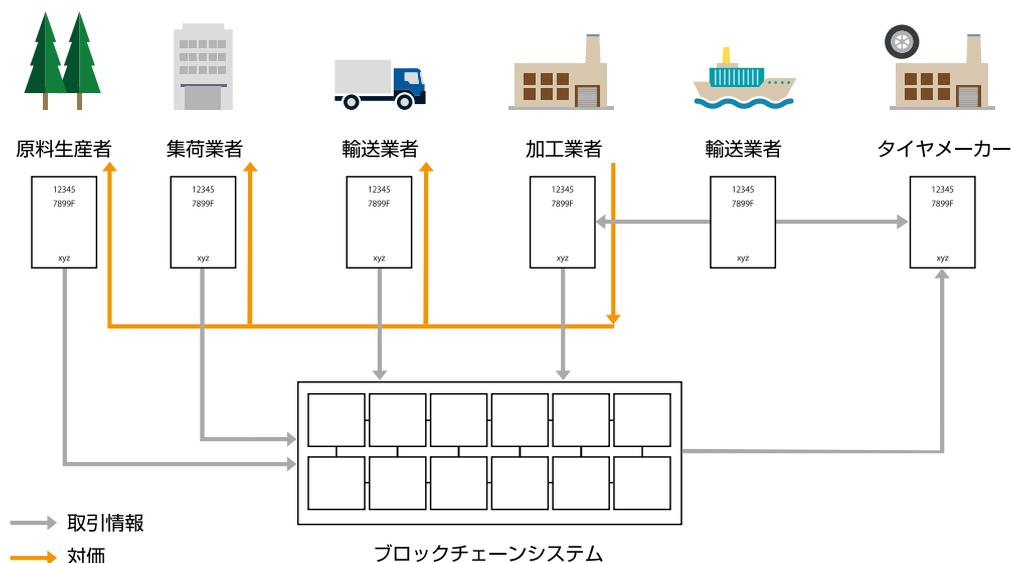
### 事例2：ブロックチェーンを活用したトレーサビリティ実証実験の取組み

2019年2月、事業投資先や取扱商品のサプライチェーン上の資源の安定的な調達・供給及び、その流通の透明性確保のため、ブロックチェーン技術を用いたトレーサビリティ・システムの構築に向けた実証実験を開始しました。

実証実験は、伊藤忠商事が100%の株式を有する天然ゴム加工会社PT. Aneka Bumi Pratama（本社：インドネシア、President Director：矢島久嗣、以下「ABP」）の天然ゴム原料調達サプライチェーンを活用し、伊藤忠テクノソリューションズ株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：菊地哲、以下「CTC」）が実証実験用のシステムを構築します。

天然ゴムは、日々の生活に欠かせない天然資源の1つであり、主にタイやインドネシアなどの東南アジアで生産され、その約7割がタイヤに使用されています。世界的なモータリゼーションが進む中、今後もその需要は伸びていくとされている一方で、森林減少や地域住民の権利侵害といった課題も報告されていることから、環境や人権に配慮した事業活動を推進していくことが不可欠となっています。現在、生産者からタイヤメーカーへの納品までは複数の事業者（集荷業者、輸送業者）が関わっており、天然ゴムの流通において、より高い透明性が求められています。

## 天然ゴムのサプライチェーンと本実証実験のイメージ



今回、スマートフォンアプリを利用して、受渡者間で取引内容の相互認証を行い、日時・位置情報等と合わせてブロックチェーン上に記録します。これにより、天然ゴムが加工工場に至るまでの流通の透明化を図ります。また、各事業者の協力を促すため、正しく記録された取引に応じて対価を支払う仕組みも用意します。

伊藤忠商事は中期経営計画の基本方針である「商いの次世代化」に取組むことで、新時代「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。

# 不動産

## 方針・基本的な考え方

建設・物流部門及び同部門グループは、以下の重点テーマに積極的に取り組み、住宅及び物流施設を中心に、不動産開発から運営管理まで一貫して携わることで、暮らしに不可欠で良質な住宅や物流サービスを提供するとともに、お客様、株主・投資家様、地域社会との対話を通じた信頼関係を構築し、社会に貢献できるような努力を続けてまいります。

## 重点テーマ

- 労働環境整備・地域社会への貢献
- 省エネ技術導入・サポートサービス及び啓発活動の仕組み作り
- 安全・安心な住宅・サービス提供
- 地域コミュニティ形成の協力活動

## 体制・システム

対象	開発・建築	販売	管理	REIT運営・ファンド
住宅	伊藤忠商事 伊藤忠都市開発 イトーピアホーム(戸建住宅)	伊藤忠ハウジング	伊藤忠アーバンコミュニティ	AD インベストメント・マネジメント
物流施設等				イトーピア・アセットマネジメント
工業団地	KAWARANG INTERNATIONAL INDUSTRIAL CITY			伊藤忠リート・マネジメント

建設・物流部門、及び同部門グループは、事業用地を取得する際には、購入予定不動産についてチェックリストに沿った調査を行い、土壌汚染や廃棄物、反社会勢力の排除、関連法令等の観点から懸念がないことを事前に確認するとともに、産業廃棄物処理時の処理手順を定め、環境関連法令に違反することがないように努めています。不動産取引を実行する際には、犯罪収益移転防止法に基づき顧客の本人確認及び取引確認記録の作成・保管を徹底することで、マネー・ロンダリング対策を適切に実行しています。

## 具体的な取組み

### 事例1：労働環境整備・地域社会への貢献の取組み

#### カラワン工業団地

伊藤忠商事は、インドネシアの首都ジャカルタ東方にあるカラワン工業団地（KIIC）を現地パートナーと共同で事業展開しており、およそ1,400haの工業団地には150社超の企業が入居しています。KIICのエントランスには、同社のCSR基本方針や活動報告を掲示しており、サステナビリティに関する取組みを積極的に開示する姿勢を取っています。

KIICは安心、安全かつ環境に配慮したインフラの整備を行っています。団地内には国営電力会社の変電施設を設置し、電力確保及び安定供給体制を実現するとともに、独自の工業用水プラント施設や排水プラント施設、非常用バックアップとしての調整池の設置、団地内交通事故を未然防止する道路舗装など、安定したインフラ設備の構築を実現しています。また、150名のセキュリティスタッフによる24時間警備体制、警察官詰り所の設置、カラワン県政府及びカラワン警察と連携した治安・警備体制、消防車や救急車の配備など、安心・安全のセキュリティ体制を構築しています。更に、インドネシアの工業団地として初めてスマート街路灯※を整備し、環境負荷の低減にも努めています。

また、企業誘致による雇用創出に加えて、医療・農業・環境・教育などの観点から、地域に貢献する様々な活動も長期に亘り継続しています。KIIC独自の活動としては、近隣6カ村を対象に「地域乳幼児健康連絡所」の開設支援や助産師向けの医療器具の提供等を行っています。入居企業との共同取組みとしては、毎年の世界環境デーに自治体への苗木の寄贈や植林を実施、更に団地内に農業・環境保全などに関する教育・研修等を推進する「農業公園」を設置し、専門家による近隣農民への農業指導や年間1万本を超える植林用苗木の栽培を行っています。入居企業によるサステナビリティ活動の事務局として、毎月近隣の乳幼児向け離乳食の支給、中高生への奨学金の給付、洪水時の支援や、デング熱などの感染症の防止を目的とした蚊などの害虫駆除活動等を積極的に支援しています。

KIICはこれらの取組みを通じ、「地域社会と共に発展する工業団地」を目指します。

※ スマート街路灯：省電力・高効率LEDに調光・制御機能を付加し、街路照明の運用保守管理を効率化（街路照明のスマート化）することで、電力消費量や二酸化炭素排出量の抑制を実現するIoTソリューション。KIIC内に約1,200本整備。

## ■ 事例2：省エネ技術導入・サポートサービス及び啓発活動の取組み

伊藤忠都市開発（株）は、省エネ生活を支援するサービスを提供することで、環境負荷低減の啓発に努めてまいりました。一部のマンションにはビル管理システムであるMEMS（Mansion Energy Management System）を導入し、各住戸ではスマートメーターを使用したマンション内の電力量計測、電力一括購入サービスによる電力の削減、電力需要のピークシフト等のエネルギー削減支援サービスを行っています。

たとえば、東京ガス（株）とのコラボレーションにより導入した、家庭向け省エネ生活を支援する「省エネサポートサービス」では、入居者ごとの電気・ガス・給湯の使用量等の情報を測定・管理し、個別の省エネアドバイスを記載した「ECOレポート」を各住戸に提供、さらに入居者間での省エネルギーコンテストを実施することを通じゲーム感覚で競い楽しみながら家庭内のCO<sub>2</sub>排出量を削減する仕組みを作りました。

## ■ 事例3：安全・安心な住宅・サービス提供の取組み

伊藤忠都市開発（株）は、総合防災サポートプログラム「クレヴィア ライフ・ハグ」を、2012年以降の分譲マンション全棟で導入しています。「コミュニティ形成・防災備蓄・住品質」の3つの観点から、多角的で多層的な安心のカタチを追及・具現化しています。

マンション管理を行う伊藤忠アーバンコミュニティ（株）では、マンションの日々の維持管理に加え、建物資産価値を守るべく次世代に亘る建物の長寿化・再生を提案しており、その一環として「100年マンション研究会」を発足させました。

築年数の経ったマンションは、壊して土地の売却精算をするか、新たに建て替えるかのどちらかが一般的でしたが、「再生させ、住み続ける」という選択肢を提案し、誰もが心地よく住み続けられるマンションを目指しています。経年劣化する共用部は適切な大規模修繕工事を行うとともに、各種機能向上、イメージアップ等により建物資産価値の向上を目的とした再生リノベーションを実施します。専有部は、配管や電気設備等の見えない部分を交換することにより事故の発生を防ぎます。

またマンションの維持管理には、質が高くプロ意識の高い管理員育成が欠かせません。従業員に対しては、職業訓練校認定の研修を自社開催する等、手厚い研修を実施するとともに、労働安全衛生など労務環境の向上を図っています。



#### ■ 事例4：地域コミュニティ形成の協力活動への取組み

伊藤忠都市開発（株）は、開発している地域や住人同士のつながりを活かしたコミュニティの形成や、様々な世代や障がい者に対応するユニバーサルデザイン、エコロジーな取組みも積極的に進めています。

2018年に横浜市金沢区竣工した新築分譲マンション『クレヴィア金沢八景THE BAY』において、「金沢八景うみまちLABO」という活動を実施しています。金沢八景という街の魅力を積極的に発信・共有し、地域との繋がりを大切にする事で街への愛着を育むとともに、契約者に対して入居前から様々なイベントを用意することを通じて、マンション内の良好なコミュニティに繋げることを目指す取組みです。契約者向けのクルージングツアーや地引網等のイベントの開催、地域行事への参加やイベント会場提供による協力活動等を行いました。また、生物多様性に配慮した取組みとして、金沢八景-東京湾アマモ場再生会議等が主催する「アマモ移植会」に参加し、海洋生物が住む場所となる海藻の一種であり「海のゆりかご」とも呼ばれるアマモを海に移植する活動を、地元の学校の生徒の協力のもと実施しました。

都市再開発により発展が期待される戸塚における横浜市住宅供給公社、神奈川中央交通（株）との官民協業による分譲マンション『クレヴィア戸塚』は、駅から徒歩2分と公共交通機関への利便性が高い立地に、全世代に優しい設備と仕様を採用し、障がい者や高齢者の方にも配慮したマンションとなっています。

# 化学品

## 方針・基本的な考え方

化学品部門で取扱う化学品や合成樹脂、またこれを原料とする製品は、我々の生活のあらゆる場面で使われており非常に有用なものである一方で、これら化学品の中には性質上毒性を有するものや危険なものも多く、製造、販売、輸送、保管等の様々な場面において数多くの関連法規の規制を受けています。

国民の健康や環境保全に関わる重大な問題であることから、化学品の取引に関する法規制は多種多様であり非常に厳しく、法令違反に対する罰則も非常に重いものになっています。また、商品の取扱いに許認可を要するものも多数ありますが、法令違反を起し許認可が取り消される様なことになれば、化学品部門のビジネスに重大な影響を与えることにもなりかねません。

また、化学品のサプライチェーン全体レベルでのリスク最小化を指向する国際的な流れの中で、先進国、途上国問わず、新たな規制の導入、既存規制の大型改正が始まっており、化学品を取扱う上での法規制環境は今後ますます厳しくなるものと予想されます。

以上の認識の下、化学品を扱う企業として商品や業界の知識だけでなく法令を遵守することの重要性を認識し、担当者一人一人が自らの取扱っている商品についての法規制を正確に理解した上で、法令の要求事項に沿ってビジネスを行うことを基本方針としています。

## 体制

化学品部門が主管となり、化学物質を主に扱う化学品部門各営業部、及び化学品部門が主管するグループ会社が適切に法令を順守できるよう管理しております。また、化学品部門以外で化学品を一部取扱う営業部門やグループ会社へも適宜指導、助言を行っております。

管理方法としては、外部コンサルティングへの問い合わせの徹底、及び専用システムによる一元的法令管理を基本としており、具体的には、2016年に独自開発した法令管理システムによる商品毎の化学物質レベルでの適用法令や対応事項の確認・記録化、重要法令に関するeラーニングの実施や、主要法令の要点をまとめた関連法規ハンドブックの配布を通じた営業担当者への継続的教育を行うことで法令順守に努めています。

外部コンサルティング会社には、化学物質管理に関する高いノウハウを持つテクノヒル株式会社（本社 東京都中央区、代表取締役 鈴木一行）を起用し、管理体制に関する総合的助言や商品毎の適用法令といった個別相談等、あらゆる面でサポートを受けています。

### ■ 緊急・事故対応への管理体制

伊藤忠商事の事故・緊急事態対応規程に沿って社内外への報告を行うと共に、事故の状況によって個別手順書に従い対応します。例えば毒物及び劇物に係る事故等が発生した際は、伊藤忠商事で定めた「医薬用外毒物劇物危害防止手順書」に沿って対応することとしており、具体的には「同規定添付の緊急連絡網に沿って必要な報告を行うとともに、速やかな対応を行い毒物劇物による危害を最小限にとどめる。」「飛散、漏れ、流出、しみだし、または地下にしみ込んだ場合において、不特定または多数の者について保険衛生上の危害が生ずるおそれがあるときは直ちにその旨を保健所、警察署、または消防期間に届け出るとともに、保険衛生上の危害を防止すべく必要な措置を講じる」等の対応を行うこととしております。

## パフォーマンスデータ

### ■ 化学品関連法規eラーニング

2016年度以降毎年実施しています。対象は主に化学品部門に属する社員、及び同部門が主管するグループ会社ですが、エネルギー・化学品カンパニー以外の一部カンパニーでも実施しております。今年度は2018年10月に行い、化学品部門では141名が受講しました。

## ■ 化学品関連法規ハンドブック

2012年に初版発行し、現在は16年改訂版を作成、交付しております。掲載法令は32法令で、各法令の概要、遵守事項の要点を明記しています。化学品業界法の知見が十分でない新入社員や化学品部門以外で化学品を取扱う営業担当者が必要に応じて参照し、業界法への自発的気づきを促すことを目的としています。



## ■ 法令順守の状況

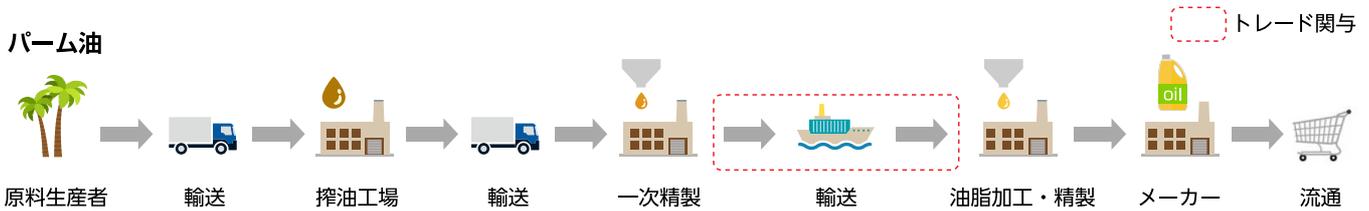
18年4月から現時点において、免許停止等の大きな違反はありません。

# パーム油の持続可能な調達への対応について

## 取引の概要

### サプライチェーン

#### パーム油



## 方針・基本的な考え方（持続可能なパーム油の調達方針）

### 目的・背景

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。伊藤忠商事は本課題を特に配慮を要すると認識しており、生産者と消費者をつな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、サプライチェーン・サステナビリティ行動指針を定めています。また、持続可能なパーム油の調達を継続するため、以下の調達方針を定めます。

### 対象組織

伊藤忠商事及びその子会社

### 対象商品

#### パーム油

伊藤忠商事はパーム油ビジネスとしてトレーディングを行っており、パーム農園事業は行っておりません。

### 目標

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、以下の重点項目を評価の基準とした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、2025年までに当社が調達するすべてのパーム油を、持続可能なパーム油<sup>※1</sup>に切り替えていくことを目標に掲げております。特にNDPE原則（No Deforestation, No Peat, No Exploitation）<sup>※2</sup>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及びこれに準ずる基準に応じた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

### 重点項目

- スモールホルダー（小規模農園）・中間ディーラー・搾油工場等多くのステークホルダーが介在するパーム油のサプライチェーンにおける透明化
- NDPE（No Deforestation, No Peat, No Exploitation）原則
- High Conservation Value（HCV:高保護価値<sup>※1</sup>）地域、High Carbon Stock（HCS:高炭素蓄積<sup>※2</sup>）地域、泥炭地域<sup>※3</sup>の開発防止
- HCV評価の実行、SEIAs<sup>※4</sup>の実行
- 焼き畑の禁止（No Burning）、泥炭地・土壌に対してのベストマネジメントプラクティス
- 従業員の最低賃金や、性別を含むあらゆる手段の差別撤廃等の、労働条件に関する、事業活動を行う国や地域の法令、国際労働機関（ILO）などが定める国際的規範の遵守
- 児童労働・強制労働を含む違法労働の禁止
- 従業員に対する安全・衛生・健康に優れた労働環境
- FPIC<sup>※5</sup>原則、先住民の権利尊重
- グリーバンスメカニズムの実装、検証、改善

- ※1 高保護価値（HCV: High Conservation Value）地域：High Conservation Value Resource Network（HCVRN）によって定義されている地域
- ※2 高炭素蓄積地（HCS : High Carbon Stock）地域：High Carbon Stock Approach Network（HCSA）によって定義されている地域
- ※3 泥炭地：地中に炭素を大量に固定している土地。この開発によって 大量の温室効果ガスが大気中に排出される事になる。
- ※4 SEIAs : Social and Environmental Impact Assessments 社会・環境影響評価
- ※5 FPIC : Free, Prior and Informed Consent 地域の保護・保存と地域住民・社会配慮

## ■ 運用・情報開示

運用にあたっては、取引先や専門家などのステークホルダーとも協力し、定期的の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）等を通じ公開して参ります。

- サステナビリティアクションプラン（P15～24）
- [The Annual Communication of Progress（ACOP）](#) 

## ｜ 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。方針に基づいた調達には主管部署である食料カンパニー食糧部門油脂・穀物製品部が行っています。

## ｜ 取組み

- 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（Principle 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。

## 水産物

### 方針・基本的な考え方

伊藤忠商事では水産物としては鯉魷（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併のツナ缶工場PT.Aneka Tuna Indonesia社（以降ATI）をパートナーと運営しております。鯉魷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おります。鯉魷以外の水産物においても責任ある水産資源調達を行っておりますが、現状天然漁獲物の取扱いが多いため、今後環境負荷も考慮した上で養殖魚等の取扱いにも力を入れて行く方針です。



インドネシア水産庁派遣のオブザーバー乗船による漁獲管理風景

### 目標

高度回遊魚である鯉魷類において漁業者におけるMSC<sup>※1</sup>取得は限定的である現状下、缶詰原料用の鯉魷のトレードにおいては現在のMSC原料取扱い4,500トン/年を漁業者にも働きかけ、5年以内に10,000トン/年を目指してまいります。またツナ缶詰取扱いにおける一本釣り<sup>※2</sup>製品比率は2013年度には7%でしたが、2018年度は14%を超えており、引き続き維持拡大に努め20%を目指したいと考えております。ATI社における一本釣り原料の使用比率・数量は、2013年の2割である8,000トンから2018年の4割となる20,000トン強と2倍以上に伸長し、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おり、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）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言われております。

### 体制

全ての取扱い水産物において責任ある水産資源調達のためにサプライヤーの定期訪問調査を実施しており、各漁業団体とも協力推進しております。責任ある水産資源調達のためのサプライヤーの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45社に対し、毎年各営業担当が訪問調査を実施しております。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取引を行っております。

特に取扱いの多い鯉魷類については2017年9月に「鯉魷取扱管理規定」という自主管理規定を設け、IUU漁業（違法操業、Illegal, Unreported and Unregulated）による漁獲物の調達を行わず、「中西部太平洋まぐろ類委員会（略称：WCPFC）」など各漁業団体により適切に資源管理されている漁業者のみから調達・仕入を行う方針のもと取組みを進めております。

## 取組み

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認証を取得しております。

鯉鮪事業においては2012年に鯉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おります。

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おり、ツナ缶市場においても、英国・豪州などサステナビリティに関心の高い市場では、一本釣り原料使用製品のニーズが年々高まってきており、同社製造の一本釣り製品の取扱いを強化する方針です。

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、データの提供など協力を実施、本データはFIP (Fishery Improvement Program) ※2に使用されており、インドネシアでのMSC取得のための協力も行っております。また国際機関では2016年にISSF (International Seafood Sustainability Foundation) ※3にも加盟し、同様に情報提供などの協力を行っております。



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取得をめざ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。

## パフォーマンスデータ

項目	2013年度実績	2018年度見込	目標 (今後5年間)
ツナ缶詰原料用鯉鮪MSC数量	n/a	4,500トン	10,000トン
一本釣りツナ製品比率	7%	14%	20%
ATI社一本釣り原料数量	8,000トン	20,000トン	維持

# 乳製品

## 方針・基本的な考え方

我が国の乳製品供給体制は北海道を中心に国内での生産・供給体制が整っております。一方で2018年末に成立したTPPや2019年2月1日開始予定のEU EPAの成立により、緩やかに輸入機会が拡大していきます。現在、日本はニュージーランド、オーストラリア、欧州諸国、北米、南米と複数の国・地域から乳製品を輸入しております。乳製品における持続的成長可能な生産体制への取組みはそれぞれの国・地域の農業政策、生産体制が反映されたものであり、生産者団体や各企業も徐々に持続的成長可能な生産体制の構築に向けた取組みを開始している状況です。まずは主要産地・主要サプライヤーの取組み状況を把握し、より安心で安全な乳製品をお届けできるよう主要サプライヤーとの密接なコミュニケーション・関係構築に努めます。

## 目標

TPP、EPAの成立により、今後、輸入機会が拡大していきます。より安全で安心な乳製品をお届けできるよう主要サプライヤーとの密接なコミュニケーション・関係構築に努めます。

## 体制

乳製品の安全性確保において最も重要な取組みは生乳の安全性確保です。酪農家で搾乳して集乳され、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。チーズ、バターは10kgや20kgの段ボール箱に個別包装、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製造され、製造日が印字されますので、製造工場内での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。また、農家から工場へ搬入する際に使用する運搬車両等に生乳以外の残留物等がないか、毎回確認しています。

## 取組み

日本向け供給拠点として重要な位置づけ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、圃場が荒れないように定期的に圃場を変えながら飼育する等、生産性向上の観点で普段から取り組んでいます。

ニュージーランド等では新たな試みとしてグラスフェッド<sup>※</sup>バター等の製品開発・流通が始まっています。

※ グラスフェッドとは：牧草のみを食べて育つ肉牛・乳用牛を意味します。一般的なバターは穀物を中心に食べて育った牛のミルクを使うのに対し、グラスフェッドバターは牧草だけ、若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います。穀物を中心とした飼育と比べて経済的負担が少ないといったメリットがあります。

オランダでは、乳牛のし尿に含まれるリン酸塩が土壌に与える影響を考慮して国家として飼育頭数の全体管理等に取り組んでいます。

# 食肉

## 方針・基本的な考え方

伊藤忠商事食料カンパニーの畜産部は、世界各国より畜肉原料（牛肉・豚肉・鶏肉）を輸入、調達しております。

豚肉の取扱量が最も多く主に北米、欧州から原料を調達、牛肉においては豪州及び米国から輸入を行っており、豪州においては牛肥育事業であるTeys Australia Condamine Pty Ltdを豪州牛肉サプライヤーであるTeys社及びプリマハムと共同出資しております。

海外から食肉原料を調達するにあたり、伊藤忠商事と取引を行う生産サプライヤーが生産段階において環境面を意識していること、生産に携わる労働者への配慮を行っていること、そして何より安心安全を担保できるトレーサビリティをはじめとした生産オペレーションを組んでいることを、企業間の取組みを行うにあたっての基本方針としております。

伊藤忠商事は責任ある食肉調達を行うというコミットメントの下、サプライソースとなる工場への実地訪問を定期的に行っており、海外サプライヤーと密なコミュニケーションを通じて、良好な関係を構築しております。



Teys Australia Condamine社の牛肥育農場

## 目標

伊藤忠商事はお客様であるメーカー様、消費者の皆様へ安心安全な食品の原料を安定的に提供する事を使命にしており、それを実現すべく、現地における生産オペレーションが持続可能な内容となっている事、またトレーサビリティが確立されている事を条件としております。

生産サプライヤーに対して可能な限り環境に負荷をかけない様、CO<sub>2</sub>の排出量やエネルギー使用量の削減及び従業員が満足して働ける環境づくりを要請してまいります。

## 体制

サプライヤーによって異なる部分はあるものの、基本的なトレーサバックのオペレーションとしては、原料が梱包される箱に貼付されるラベルの情報をもとに当該原料の由来する生体の屠畜時刻、工場への搬入時刻、さらには生体が肥育された農場といった詳細情報まで遡ってトレーサが図れる仕組みとなっております。

## 取組み

### ■ インテグレーション推進による、安定的な生産体制の確立

HyLife Group Holdings社では、養豚、配合飼料生産、豚肉加工まで一貫した生産体制を築くことで、自社でサプライチェーン全体の管理を行っています。これにより、安全・安心で高品質な製品の安定的な供給を実現すると共に、相場の価格変動にも強いビジネスモデルを確立しています。中長期的にこれらの強みをより一層伸長させるべく、今回の施設拡張では、最先端の技術を導入し豚肉加工の一部自動化を実現することで、より効率的かつ安定的な生産体制の整備を推進しています。



加工ラインの様子

## ■ 安心・安全で美味しい豚肉生産事業

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

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



豚肉加工過程

Teys Australia Condamine社では2015年に1,034機の太陽光発電パネルを導入、年間約506,000kWhの電力を発電する事が可能となり、同施設において使用される電力の約50%を再生可能エネルギーにて対応しております。太陽光発電の導入により、CO<sub>2</sub>排出量を約395トン削減し、太陽光発電の導入前と比べ、約49%のCO<sub>2</sub>排出量の削減を実現しました。

また、豪州の共同出資パートナーであるTeys社より屠畜、加工する牛肉を調達しておりますが、同社は屠畜の過程で発生するメタンガスを抽出し、工場の熱として再利用する、サステイナブルなオペレーションを組んでおります。



設置されている太陽光発電パネル

## ■ イニシアティブへの参加について

持続可能且つサステイ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おります。

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おります。

## ｜ 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ブルが図れる事を大前提にしております。

伊藤忠商事が取引を行う海外の生産サプライヤーは100%、生産段階までトレーサブルができる仕組みを構築しております。

## ｜ アニマルウェルフェアについて

伊藤忠商事グループは、動物福祉の考え方にに基づき、現地の法律に則って、家畜を人道的に取扱うよう以下の取組みを行っております。

Teys社は取扱う牛を人道的に扱う事をコミットしております。

コミットの表れとして、Teys社の屠畜処理場は全て豪州家畜処理業アニマルウェルフェアシステム (AAWCS) が定めるルールを遵守しております。AAWCSは独立したアニマルウェルフェアの認証プログラムであり、本認証の取得は牛の処理に至るまでのプロセスにおいて、定められた基準に則り、牛が人道的に扱われている事を証明するものです。

また、フィードロットは独立した認証プログラムであるナショナルフィードロット認証スキームが定める厳正なルールに則っております。

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、責任としております。

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おります。

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おります。

## 方針・基本的な考え方

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など、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、且つ、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います。中長期的には、繊維カンパニーの持つ川上から川下までのグローバルバリューチェーンの活用により、自社で調達した環境配慮型素材をブランディングし、自社の生産背景で製品化してグローバルブランドに提案していくことで、環境配慮型素材を核とするビジネスをバリューチェーン全体で展開し、拡大して行きたいと考えています。

### 中長期的に目指すべき方向性

- 環境配慮型素材の拡充（コットン、ポリエステル、セルロース等）
- 川上から川下までのバリューチェーン全体での展開拡大



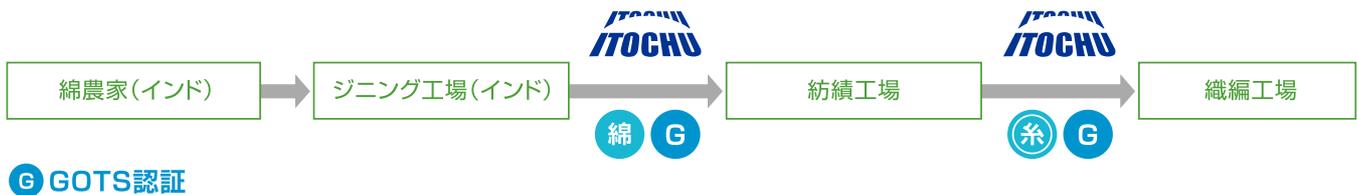
## 目標

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%をトレース可能かつ環境負荷の低い原料に移行することを目指します。

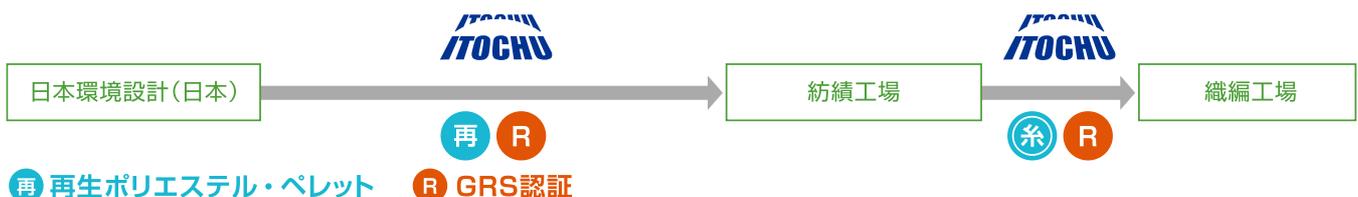
## 体制

### 現時点での取組み

- 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



- 日本環境設計の技術を活用した再生ポリエステル事業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においては、GOTS認証を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、インドもしくはアジアのGOTS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。伊藤忠商事では、35年にわたりインド綿のオーガニックコットントレードを行って来た歴史があり、2008年からはインドの綿農家のオーガニック農法への移行促進のため、移行期間（3年間）に栽培される移行期間綿（仮称）の普及にも取組み、現地ジニング工場や紡績工場のGOTS認証の取得サポート等も行ってきました。こうしたインドにおける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移行期間綿の調達に関しては、綿農家まで100%トレーサブルとなっています。

2018年5月には、再生ポリエステル技術を有する日本環境設計株式会社に出資しましたが、同社の技術を活用した再生ポリエステル事業を開始するにあたり、インドのオーガニックコットン調達における経験を活かし、いち早く紡績工程までのGRS認証を取得しました。

## 取組み

ファッションアパレル部門では、現中期経営計画の基本方針である「商いの次世代化」の一環として、主導権を持った原料起点のバリューチェーン構築に取組んでいます。数年前から「ハミルトンラムズウール」、「ワン・コットン<sup>※</sup>」等の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組んでいます。

2018年5月には、再生ポリエステル技術を有する日本環境設計に出資、2018年10月には、フィンランド森林業界大手のMetsa Groupと共同出資による環境配慮型セルロースファイバーのパイロットプラント設立に合意し、2019年2月には中国の山東如意科技集団と共同で米国LYCRA社に出資しました。今後はLYCRA社と共同で環境配慮型素材の開発にも注力して行きます。

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ともに、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率に向けて、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組んでいきます。



自社オリジナル素材ブランド「ワン・コットン」「ハミルトンラムズウール」

※ [ワン・コットン \(ONE Cotton、ONE = Organic Natural Ethicalの略\)](#)

## パフォーマンスデータ

数量（千キロ）	2015	2016	2017
オーガニックコットン	269	449	556
綿取引に占める割合	6%	7%	9%
Traceability	100%	100%	100%
GOTS認証	100%	100%	100%

※ オーガニックコットンについては、全て、GOTS認証を取得しています。

## 医薬品

---

### 品質・安全性

#### ■ 方針・基本的な考え方

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致します。また、新薬開発における臨床開発にも取り組み、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。日本をはじ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或いは販売にも取り組みます。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致します。

#### ■ 体制

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り組んでいます。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。

#### ■ 取り組み

上記の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の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向上に取り組んでいきます。

### 医薬品の広告・表示

#### ■ 方針・基本的な考え方

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、広告等を行いません。商品への表示は、薬機法を遵守した包装表示を徹底致します。

#### ■ 体制

商品手配開始時の包装表示確認など、上記の包装表示を徹底致します。



*Governance*

## アクションプラン

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> <li>● コーポレート・ガバナンス、内部統制の機能不全に伴う事業継続リスク、予期せぬ損失の発生 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 強固なガバナンス体制の確立による意思決定の透明性の向上、変化への適切な対応、安定的な成長基盤の確立 等</li> </ul>

マテリアリティ	SDGs 目標	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
確固たるガバナンス体制の堅持	16 PEOPLE JUSTICE STRONG INSTITUTIONS	持続可能な成長を実現するガバナンス体制の維持・強化	コーポレート・ガバナンス	独立した客観的な立場から、経営に対する実効性の高い監督を行うと共に、意思決定の透明性を高め、また適正かつ効率的な業務執行を確保することにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指します。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 当社独立性判断基準を満たす高い独立性を有し、各分野における高い見識をもって当社の経営に貢献することが期待される、複数の社外取締役を選任。</li> <li>● 中長期的な業績の向上と、企業価値の増大への貢献意識を高めることのできる、透明性・客観性の高い役員報酬制度を継続。</li> </ul>	各年の取締役会評価を通じて、取締役会の監督機能強化に向けた施策を継続的に実施。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 社外取締役比率を「常時」3分の1以上とすることを決定。</li> <li>● 2018年度取締役会評価を実施、2019年4月公表。</li> </ul>

## 方針・基本的な考え方

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

当社は、この企業理念及び伊藤忠グループ企業行動基準に則り、様々なステークホルダーとの間で公正かつ良好な関係を構築することにより、長期的な視点に立って企業価値の向上を図ることを経営の基本方針とし、この基本方針に従い、適正かつ効率的な業務執行を確保することができるよう、意思決定の透明性を高めるとともに、監視・監督機能が適切に組み込まれたコーポレート・ガバナンス体制を構築します。

充実したコーポレート・ガバナンスのためには、経営者による健全なリーダーシップの発揮と、透明で公正な意思決定の両立が不可欠であるとの考えのもと、当社は、監査役（監査役会）設置会社として、法令上認められる範囲内で通常の業務執行に属する事項の経営陣への委任を進める一方、経営監視を強化するための施策を行ってきました。既に、独立した社外取締役を複数名選任するとともに、取締役会の諮問委員会として、社外取締役を委員長とし委員総数の半数以上を社外役員とする「ガバナンス・報酬委員会」及び「指名委員会」を設置しておりますが、2017年度には、業務執行取締役を大幅に減員することにより社外取締役比率を3分の1以上に高め、経営の執行と監督の分離を促進し、今後も引き続き社外取締役比率3分の1以上を維持していきます。なお、社外取締役及び社外監査役の選任にあたっては、独立性の確保を重視しており、（株）東京証券取引所が定める「独立役員」の要件に加えて、当社独自の独立性判断基準を策定しております。このように高い独立性が確保された取締役会において、経営陣による業務執行の監督の他、定量面または定性面から重要性の高い業務執行に関する審議も行っており、業務執行の監督が適切に行われることに加え、重要な業務執行については社外の視点からの検討も行うことができると考えております。

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

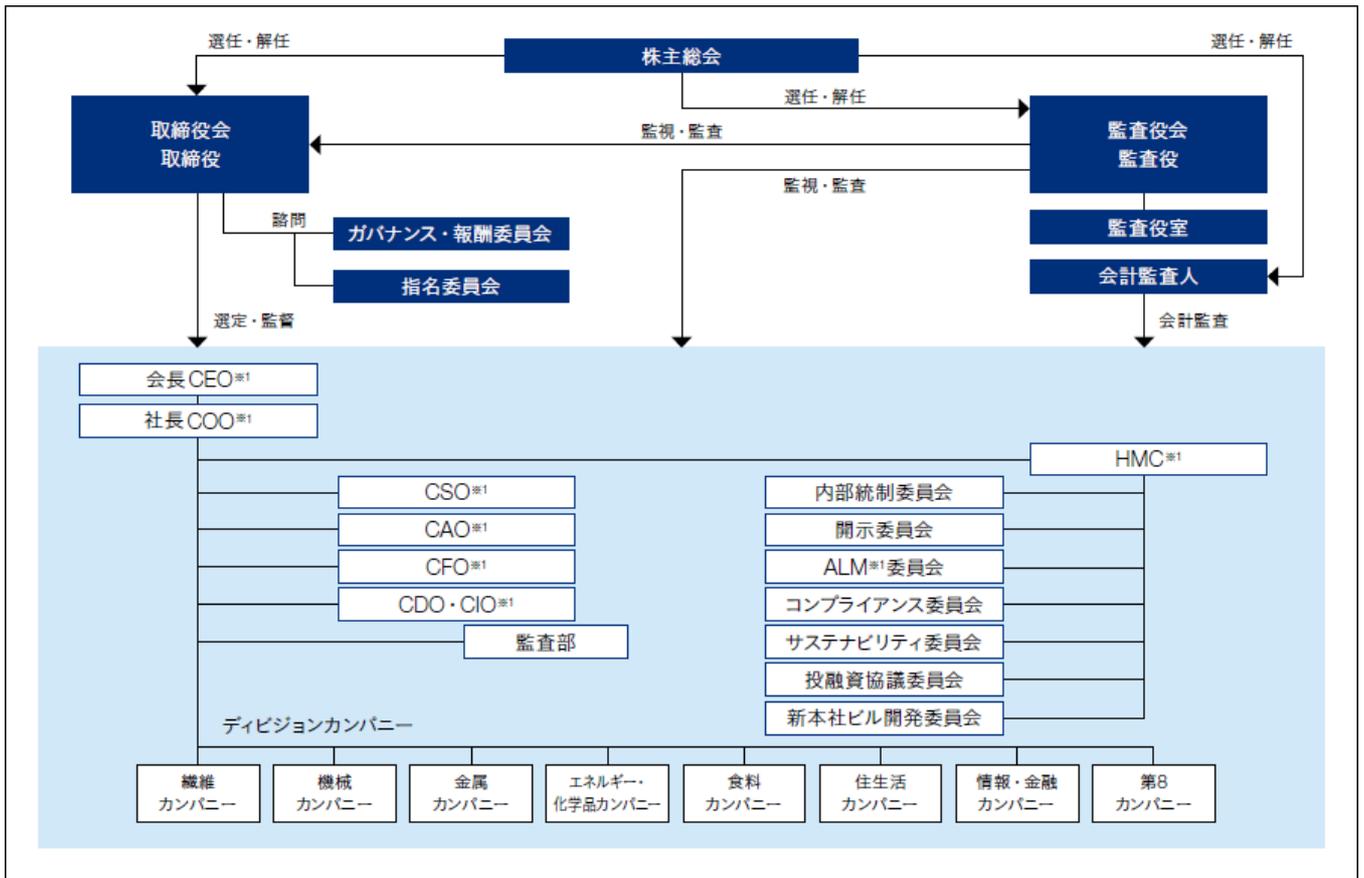
当社としては、現状のコーポレート・ガバナンス体制は（株）東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」において標榜されている「攻めのガバナンス」の精神にも適うものと考えております。一方で、当社が置かれた経営環境を踏まえた最適なコーポレート・ガバナンス体制を構築すべく、引き続き検討を続けていきます。

# 体制・システム

## コーポレート・ガバナンス

1. 取締役会は、社外取締役を含む取締役で構成し、法令、定款及び「取締役会規程」その他の社内規程等に従い、重要事項を決定するとともに、取締役の職務の執行を監督する。
2. 取締役は取締役会の決定した役割に基づき、法令、定款、取締役会決議及び社内規程に従い、担当業務を執行する。
3. 取締役会の意思決定機能と監督機能の強化及び業務執行の効率化を図るため執行役員制を採用する。執行役員は、取締役会の決定の下、取締役会及び代表取締役の委任に基づき、担当職務を執行する。
4. 監査役は、「監査役会規程」及び「監査役監査基準」に則り、取締役の職務執行の適正性を監査する。

当社のコーポレート・ガバナンス体制及び内部統制システムの概要図（2019年7月1日現在）



※1 CEO=Chief Executive Officer COO=Chief Operating Officer CSO=Chief Strategy Officer CAO=Chief Administrative Officer CFO=Chief Financial Officer CDO・CIO=Chief Digital & Information Officer HMC=Headquarters Management Committee ALM=Asset Liability Management

※2 コンプライアンス統括役員はCAO。

※3 各ディビジョンカンパニーにはカンパニープレジデントを設置。

※4 内部統制システムは社内のあらゆる階層に組込まれており、そのすべてを表記することはできませんので、主要な組織及び委員会のみ記載しています。

## これまでのコーポレート・ガバナンス強化施策の経緯

	施策内容	目的
1999年	●執行役員制度の導入	取締役会の意思決定機能と監督機能の強化
2011年	●社外取締役の選任(2名)	経営監督の実効性と意思決定の透明性の向上
2015年	●「コーポレートガバナンス・コード」への対応 ●指名委員会、ガバナンス・報酬委員会の設置	取締役会の監督機能の強化と透明性の向上
2016年	●社外取締役の増員(2名→3名) ●指名委員会、ガバナンス・報酬委員会を改組 (委員長を社外取締役に、委員半数を社外役員に)	取締役会の監督機能の強化
2017年	●「モニタリング重視型」取締役会への移行 ●社外取締役を3分の1以上に ●カンパニープレジデントは1名を除いて取締役非兼任に	経営の「執行」と「監督」の分離
2018年	●会長CEO・社長COOの経営体制に ●社外取締役の多様性の向上 ●社外取締役比率は引続き3分の1以上 ●相談役・顧問制度を廃止	社内外の変化に対応した取締役会の体制整備
2019年	●社外取締役比率は常時3分の1以上 ●社外取締役の更なる多様性の向上 ●取締役会の女性比率20%(なお、取締役非兼任の女性執行役員も2名に)	取締役会の実効性の更なる向上

## 取締役会及び取締役

### 概要

- 取締役会は、社内取締役6名、社外取締役4名の計10名で構成されており、取締役会長が取締役会議長を務めています。毎月1回以上開催することを原則とし、法令、定款及び「取締役会規程」その他の社内規程等に従い、重要事項を決定するとともに、取締役の職務執行を監督しております。なお、社外取締役のうち2名は女性であり、また、社内取締役一人当たりの平均海外駐在年数は5.5年です（2019年6月21日現在）。
- 取締役は、取締役会が決定した役割に基づき、法令、定款、取締役会決議及び社内規程に従い、担当業務を執行しております。

### コーポレート・ガバナンス体制早見表

機関設計の形態	取締役会・監査役（監査役会）設置会社
取締役の人数（内、社外取締役の人数）	10名（4名※）
監査役の人数（内、社外監査役の人数）	5名（3名）
取締役の任期	1年（社外取締役も同様）
執行役員制度の採用	有
社長の意思決定を補佐する機関	HMC(Headquarters Management Committee)が全社経営方針や重要事項を協議
取締役会の任意諮問委員会	ガバナンス・報酬委員会及び指名委員会を設置

※ 社外取締役のうち2名は女性、社内取締役一人あたりの平均海外駐在年数は5.5年

## 構成

氏名		現在の当社における地位、担当	2018年度 取締役会出席状況	ガバナンス・ 報酬委員会	指名委員会
岡藤 正広	再任	取締役会長 CEO	17/17回 (100%)	○	○
鈴木 善久	再任	取締役社長 COO	17/17回 (100%)	○	○
吉田 朋史	再任	取締役 副社長執行役員 住生活カンパニー プレジデント	13/13回 (100%) (就任以降)	-	-
福田 祐士	新任	副社長執行役員 東アジア総代表 (兼) アジア・大洋州総支配人 (兼) CP・CITIC管掌	-/-回 (-%)	-	-
小林 文彦	再任	取締役 専務執行役員 CAO	17/17回 (100%)	-	○
鉢村 剛	再任	取締役 専務執行役員 CFO	17/17回 (100%)	-	-
村木 厚子	再任 社外 独立	取締役	17/17回 (100%)	◎	○
望月 晴文	再任 社外 独立	取締役	17/17回 (100%)	-	◎
川名 正敏	再任 社外 独立	取締役	13/13回 (100%) (就任以降)	○	-
中森 真紀子	新任 社外 独立	-	-/-回 (-%)	○	-

◎委員長 ○委員

社外取締役比率は40%、また女性取締役比率は20%となり、いずれの比率も2018年度より改善しました。

### 取締役会の変遷

#### 2016年度

業務執行取締役	社外取締役	女性取締役割合	社外取締役割合	特徴
11名 	3名 	7% (1名) 	21% 	社長と総本社オフィサー3名に加え、各セグメントの経営を担うカンパニープレジデント(7名)が取締役を兼任する体制。

P:カンパニープレジデント



#### 2017年度～2018年度

業務執行取締役	社外取締役	女性取締役割合	社外取締役割合	特徴
5名 	3名 	13% (1名) 	38% 	2017年度は、業務執行取締役を大幅に減員し、モニタリング重視型取締役会へ移行。2018年度は、経営の継続性と急激な世の中の変化へ対応するため会長CEO・社長COO体制に移行。



#### 2019年度

業務執行取締役	社外取締役	女性取締役割合	社外取締役割合	特徴
6名 	4名 	20% (2名) 	40% 	社外取締役を常時3分の1以上。取締役会の多様性にも留意し、2019年度は女性取締役(社外)を1名増員し計2名、取締役会における女性比率は20%まで上昇。

海外：東アジア総代表(兼)アジア・大洋州総支配人(兼)CP・CITIC管掌

## 取締役候補者の選任の方針と手続

広範囲な事業領域を有する総合商社の取締役会として、適切な経営の監督及び重要な業務執行の意思決定を行えるよう、原則として、会長、社長及び総本社職能担当オフィサーの他、カンパニープレジデントの中から適任者1名を取締役（社内）として選任するとともに、取締役会の経営監督機能を強化するため、社外取締役比率を3分の1以上とする、複数名の社外取締役を選任します。社外取締役については、独立性を重視する観点から、（株）東京証券取引所が定める「独立役員」の要件及び当社の「独立性判断基準」に定める独立性の要件を満たすとともに、各分野における経験を通じて培った高い見識をもって当社の経営に貢献することが期待される者を優先的に選任します。取締役候補者については、上記の方針を踏まえ、また、知見、経験、性別、国際性等の多様性にも留意しながら、会長が原案を作成し、指名委員会での審議を経て、取締役会にて決定します。

氏名	独立役員	選任の理由
村木 厚子	○	厚生労働省（及び旧労働省）における行政官としての豊富な経験と高い見識を活かして、独立の立場から当社の経営を監視・監督することを期待して選任しております。なお、村木氏は、（株）東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」に定める独立性基準及び当社独自の「独立性判断基準」に基づき独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。
望月 晴文	○	経済産業省（及び旧通商産業省）における行政官としての豊富な経験と高い見識及び兼職先における企業経営者としての経験を活かして、独立の立場から当社の経営を監視・監督することを期待して選任しております。なお、望月氏は、（株）東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」に定める独立性基準及び当社独自の「独立性判断基準」に基づき独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。
川名 正敏	○	東京女子医科大学病院の医師として長年従事し、同院副院長等の重要役職を歴任、同大学附属青山病院病院長としての病院経営の経験と医療に関する高度な知識を活かして、独立の立場から当社の経営を監視・監督することを期待して選任しております。なお、川名氏は、（株）東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」に定める独立性基準及び当社独自の「独立性判断基準」に基づき独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しています。
中森 真紀子	○	公認会計士としての財務及び会計に関する高度な専門知識と豊富な企業経営者としての経験を活かして、独立の立場から当社の経営を監視・監督することを期待して選任しております。なお、中森氏は、（株）東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」に定める独立性基準及び当社独自の「独立性判断基準」に基づき独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。

## 報酬

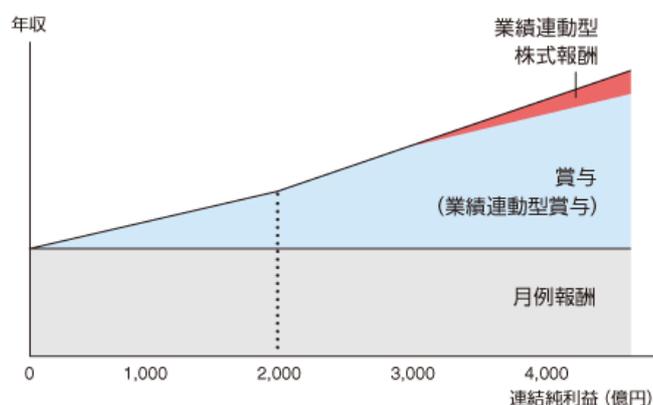
### 取締役に対する報酬制度の概要

当社の現行の取締役報酬制度は、「業績拡大のインセンティブ」の目的で設計されています。総報酬に占める業績連動型賞与の割合が高く、また、過去より算定式を含めて本報酬制度を対外的に開示しており、その透明性が高いことが特徴ですが、中長期的な業績向上と企業価値増大へ貢献意識を高めるため、報酬の一部として株式報酬を含めています。

当社の取締役報酬制度については、各事業年度ごとに、同事業年度における経営計画を踏まえて取締役会にて決議しておりますが、取締役会に先立ち、取締役会の任意諮問委員会であるガバナンス・報酬委員会で審議しております。

2019年度の取締役報酬制度は、①月例報酬、②業績連動型賞与、③株価連動型賞与及び④業績連動型株式報酬（信託型）から構成されています。このうち、③株価連動型賞与は、2018年度に導入した時価総額連動型賞与を改定したもので、導入時に採用した半年度ベースでの設計ではなく、各中期経営計画の期間中における当社の株式成長率を、東証株価指数（TOPIX）の成長率と相対評価した上で賞与額を算定するものであり、株式報酬と同様に、中長期の視点に立った企業価値の増大に対する意識を更に強化することを目的としています。

### 取締役（社外取締役を除く）報酬イメージ



※ 株価連動型賞与を除く

2019年度の取締役報酬制度は、①月例報酬、②業績連動型賞与、③株価連動型賞与及び④業績連動型株式報酬（信託型）から構成されています。このうち、③株価連動型賞与は、2018年度に導入した時価総額連動型賞与を改定したもので、導入時に採用した半年度ベースでの設計ではなく、各中期経営計画の期間中における当社の株式成長率を、東証株価指数（TOPIX）の成長率と相対評価した上で賞与額を算定するものであり、株式報酬と同様に、中長期の視点に立った企業価値の増大に対する意識を更に強化することを目的としています。

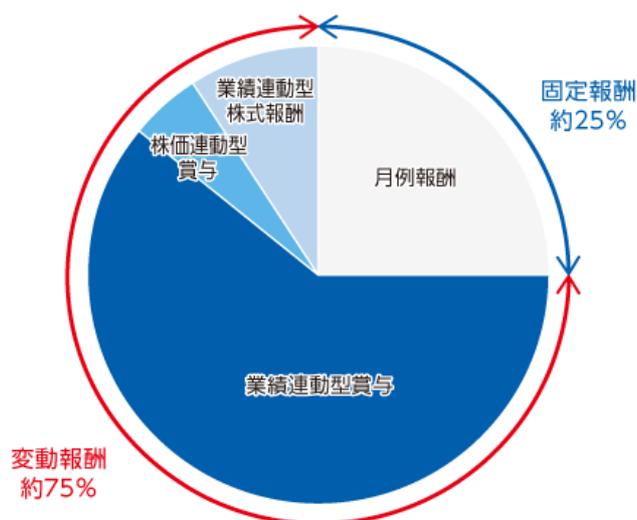
当期純利益（連結）は、成長に向けた投資や株主還元の原因となる分かり易い指標であるため株式市場の関心が高く、今後も指標としての重要性は揺るがないと考えており、また、従業員の賞与も当期純利益（連結）に連動させていることから、業績連動型賞与（上記②）及び業績連動型株式報酬（上記④）の連動指標は「当社株主に帰属する当期純利益（連結）」としています。また、株価連動型賞与（上記③）については、上述の通り、各中期経営計画の期間中における当社の株価成長率を連動指標としておりますが、株価成長率の算出にあたっては各事業年度における当社株価終値の単純平均値を使用します。

報酬の種類	内容	固定/ 変動	報酬限度額	株主総 会決議
①月例報酬	役位ごとの基準額をベースに会社への貢献度等に応じて決定	固定	月例報酬総額として年額8億円 (うち、社外取締役分は年額1億円)	2019年 6月21日
②業績連動型 賞与	当期純利益（連結）に基づき総支給額が決定し、取締役の役位ポイントに応じて個別支給額が決定	変動 (単年度)	賞与総額として年額20億円 ※社外取締役は不支給	
③株価連動型 賞与	中期経営計画の期間中における当社の株価成長率を、東証株価指数（TOPIX）の成長率と相対評価したうえで賞与額を算定※1	変動 (中長期)		以下は2事業年度分かつ取締役及び執行役員を対象とした限度額 ● 当社から信託への抛出上限額：15億円 ● 対象者に付与するポイントの総数：130万ポイント（1ポイント＝1株として換算） ※社外取締役は不支給
④業績連動型 株式報酬	当期純利益（連結）に基づき総支給額が決定し、業績連動型賞与の個別支給額の算出にあたり使用する取締役の役位ポイントに応じて個別支給額が決定※2			

※1 各事業年度における当社株価及びTOPIXの成長率をベースに当該事業年度における賞与額を算定したうえで、中期経営計画の期間終了時に同期間中の各事業年度の賞与額を合算します。当該賞与額の支給時期は、役員退任後となります。

※2 株式報酬については、役員在任中は毎年ポイントを付与し、役員退任時に累積したポイント分に相当する株式報酬を信託よりまとめて支給することとしています。

#### 取締役（社外取締役を除く）報酬構成比率イメージ



※ 当期純利益（連結）が赤字となった場合には、業績連動型賞与、業績連動型株式報酬のいずれも支給されません。

## ■ 報酬算定方法

### 業績連動型賞与

2019年度の業績連動型賞与は、下記方法に基づき算定のうえ、支給します。

#### a. 総支給額

総支給額は下記b.の個別支給額の合計額、または、20億円、のいずれか少ない額です。

#### b. 個別支給額

個別支給額に係る具体的算定フォーミュラを示すと、次のとおりとなります。

総支給額算定ベース = (A + B + C) × 対象となる取締役の役位ポイントの総和 ÷ 55

A = 2019年度当社株主に帰属する当期純利益（連結）のうち2,000億円に達するまでの部分 × 0.35%

B = 2019年度当社株主に帰属する当期純利益（連結）のうち2,000億円を超え3,000億円に達するまでの部分 × 0.525%

C = 2019年度当社株主に帰属する当期純利益（連結）のうち3,000億円を超える部分 × 0.35%（1円未満切捨て）

### 株価連動型賞与

当社は、2018年2月2日開催の取締役会決議に基づき、当社企業価値の増大に向けたインセンティブとする目的で、当社株式時価総額の前事業年度比増加額に連動する時価総額連動型賞与を導入しましたが、中長期の視点に立った企業価値の増大に対する意識を更に強化するため、以下の変更を行い、名称を時価総額連動型賞与から株価連動型賞与に改定いたしました。

- 単年度ベースではなく、中期経営計画（3年）をベースとした設計に変更
- より株主の皆様と目線を合わせるため連動指標を時価総額から株価に変更
- 公平性を担保するため、絶対額に相対的な指標を加味した内容に変更

株価連動型賞与は、個別支給額に係る下記の具体的算定フォーミュラに基づき各事業年度ごとに賞与額を算定のうえ、取締役退任時（取締役退任後において執行役員の地位に就く場合には執行役員退任時）に支給額を確定し支払います。

#### a. 中期経営計画初年度

$$\left( \text{中期経営計画初年度の日々の当社株価終値の単純平均値} - \text{中期経営計画初年度の前年度の日々の当社株価終値の単純平均値} \right) \times 1,300,000 \times \text{役位ポイント} \div 108.8 \text{ポイント} \times \text{相対株価成長率}^{\ast 1}$$

※1 相対株価成長率 =  $\left( \text{中期経営計画初年度の日々の当社株価終値の単純平均値} \div \text{中期経営計画初年度の前年度の日々の当社株価終値の単純平均値} \right) \div \left( \text{中期経営計画初年度の日々のTOPIX}^{\ast 2} \text{の単純平均値} \div \text{中期経営計画初年度の前年度の日々のTOPIXの単純平均値} \right)$

※2 TOPIX = 東証市場第一部に上場する内国普通株式全銘柄を対象とする株価指数（以下、同じ）

#### b. 中期経営計画第2年度

$$\left( \text{中期経営計画第2年度の日々の当社株価終値の単純平均値} - \text{中期経営計画初年度の前年度の日々の当社株価終値の単純平均値} \right) \times 1,300,000 \times \left( \text{中期経営計画期間初年度と第2年度の役位ポイントの合計} \right) \div \left( 108.8 \text{ポイント} \times 2 \text{（年）} \right) \times \text{相対株価成長率}^{\ast 3} - \text{上述a.にて算定した株価連動型賞与}$$

※3 相対株価成長率 =  $\left( \text{中期経営計画第2年度の日々の当社株価終値の単純平均値} \div \text{中期経営計画初年度の前年度の日々の当社株価終値の単純平均値} \right) \div \left( \text{中期経営計画第2年度の日々のTOPIXの単純平均値} \div \text{中期経営計画初年度の前年度のTOPIXの単純平均値} \right)$

#### c. 中期経営計画最終年度

$$\left( \text{中期経営計画最終年度の日々の当社株価終値の単純平均値} - \text{中期経営計画初年度の前年度の日々の当社株価終値の単純平均値} \right) \times 1,300,000 \times \left( \text{中期経営計画期間の単年度ごとの役位ポイントの合計} \right) \div \left( 108.8 \text{ポイント} \times 3 \text{（年）} \right) \times \text{相対株価成長率}^{\ast 4} - \left( \text{上述a.にて算定した株価連動型賞与} + \text{上述b.にて算定した株価連動型賞与} \right)$$

※4 相対株価成長率 =  $\left( \text{中期経営計画最終年度の日々の当社株価終値の単純平均値} \div \text{中期経営計画初年度の前年度の日々の当社株価終値の単純平均値} \right) \div \left( \text{中期経営計画最終年度の日々のTOPIXの単純平均値} \div \text{中期経営計画初年度の前年度の日々のTOPIXの単純平均値} \right)$

各取締役の役位ポイントは、業績連動型賞与の算定に用いられるものと同一です。

なお、取締役に対する株価連動型賞与は、業績連動型賞与と合わせた金額が取締役に対する賞与の限度額である20億円を超えない範囲で支給されます（上記算定式に基づく業績連動型賞与と株価連動型賞与の金額が20億円を超える場合には、業績連動型賞与を優先的に、限度額に充当します）。

## 業績連動型株式報酬

2016年6月24日開催の第92回定時株主総会における決議により、当社は、新たに業績連動型株式報酬制度を導入しておりますが、2018年5月2日開催の取締役会決議により、当社は2018年度以降も本制度を継続しております。

- 本制度により取締役等には、信託期間中の毎年6月に、前年7月1日から同年6月末日までの期間を対象として、同年3月31日で終了した事業年度における業績及び当該支給対象期間における在任月数に応じてポイントが付与されます。
- 2019年度の実績（社外取締役を除く）へ付与されるポイントの算定方法は、次のとおりです。なお、1ポイントは当社株式1株とし、1ポイント未満の端数は切捨てます。

ポイント = 個別株式報酬額<sup>※1</sup> ÷ 信託内の当社株式の取得平均株価<sup>※2</sup> × { (対象期間の開始月である7月から翌年6月までの間の在任月数 (1月未満切上げ) ) ÷ 12 } (小数点以下の端数は切捨て)

※1 個別株式報酬額は、次のとおり算定された総株式報酬額に基づき、算定されます。

### a. 総株式報酬額

= (2019年度当社株主に帰属する当期純利益 (連結) - 3,000億円) × 0.175% × 対象となる取締役の役位ポイントの総和 ÷ 55 (1円未満切上げ)

### b. 個別株式報酬額

= 総株式報酬額 × 役位ポイント ÷ 対象となる取締役の役位ポイントの総和 (千円未満切捨て)  
各取締役の役位ポイントは、業績連動型賞与の算定に用いられるものと同一です。

※2 信託期間の延長が行われた場合には、信託期間の延長に伴い本信託により取得された当社株式の取得平均株価とします (但し、信託期間の延長に伴い本信託により取得された当社株式がない場合には、延長された信託期間の初日における (株) 東京証券取引所における当社株式の終値とします)。

- 執行役員 (取締役兼務者を除く) に対して毎年6月に付与されるポイントは、取締役に準じた方法により算出するものとします。
- 本制度は、役員報酬BIP (Board Incentive Plan) 信託 (以下、「BIP信託」という。) と称される仕組みを採用しております。BIP信託とは、米国のパフォーマンス・シェア (Performance Share) 制度及び譲渡制限付株式報酬 (Restricted Stock) 制度を参考にした役員に対するインセンティブ・プランです。当社は、取締役等の退任後 (当該取締役等が死亡した場合は死亡後。以下同じ。) に、BIP信託により取得した当社株式及び当社株式の換価処分金相当額の金銭 (以下、「当社株式等」という。) を業績等に応じて当社株式から生じる配当とともに交付または給付します。

## 本制度の概要

- (1) 本制度の対象者： 当社の取締役及び執行役員 (社外取締役及び国内非居住者を除く。2019年6月現在の対象者は、取締役5名、取締役を兼務しない執行役員17名)
- (2) 当社が本信託に拠出する金員の上限： 2事業年度を対象として、合計15億円。
- (3) 本信託による当社株式の取得方法： 株式市場から取得予定のため、希薄化は生じない。
- (4) 対象者が取得する当社株式の数 (換価処分の対象となる株式数を含む。) の上限： 2事業年度を対象として、信託期間中に対象者に付するポイントの総数 (株式数) の上限は130万ポイント (年平均で65万ポイント)。
- (5) 業績達成条件の内容： 毎事業年度の「当社株主に帰属する当期純利益 (連結)」の水準に応じて業績連動型株式報酬の原資が変動。詳細は上記記載のとおり。
- (6) 対象者に対する当社株式等の交付の時期： 退任後
- (7) 本信託内の当社株式に関する議決権行使： 本信託内にある当社株式については、経営への中立性を確保するため、信託期間中、議決権を行使しない。

## ■ 2018年度における役員報酬等

2018年度における当社の取締役及び監査役に対する報酬等の内容は、次の通りです。

区分	人員数（名）	支給額（百万円）	内訳
取締役（内、社外）	10（5）	1,779（48）	(1) 月例報酬 493百万円 (2) 当事業年度に係る賞与 1,000百万円 (3) 当事業年度に係る特別賞与 113百万円 (4) 当事業年度に係る株式報酬 173百万円

2018年度の報酬等総額が1億円以上である役員の氏名、役員区分及び報酬額の内訳は、次のとおりです。

氏名	役員区分	月例報酬	賞与	特別賞与	株式報酬	合計
岡藤 正広*	取締役	153百万円	334百万円	38百万円	63百万円	589百万円
鈴木 善久	取締役	95百万円	251百万円	29百万円	42百万円	417百万円
吉田 朋史	取締役	55百万円	147百万円	16百万円	19百万円	238百万円
小林 文彦	取締役	76百万円	134百万円	15百万円	25百万円	250百万円
鉢村 剛	取締役	65百万円	134百万円	15百万円	24百万円	238百万円

（百万円未満四捨五入）

※ 2018年度における取締役（社外取締役を除く）の報酬は、月例報酬、業績連動型の賞与、特別賞与、及び業績連動型株式報酬（役員報酬BIP信託）により構成されており、月例報酬は役位ごとの基準額をベースに会社への貢献度等に応じて決定され、業績連動型の賞与は当社株主に帰属する当期純利益（連結）に基づき総支給額が決定される仕組みをとっております。なお、\*印の取締役の月例報酬には住宅手当が含まれております。

## 実効性評価

当社は、2018年度の実効性評価の対象として取締役会の実効性に関する評価を実施しました。

評価の結果、取締役会の構成、任意諮問委員会の構成、役割・責務、運営状況、情報提供・トレーニングの面において、当社の取締役会の実効性は確保されていることを確認しました。

外部コンサルタントよりは、①アンケート設問の大多数でスコアが改善している、②取締役会議長及び事務局がガバナンス向上に向けて社外役員と連携、より効率的で高密度な取締役会の運営を実施している、③社内役員及び社外役員双方の努力により任意諮問委員会の客観性・独立性・透明性が向上している、との評価がありました。

前回の取締役会評価で課題として認識した「モニタリング重視型」への移行を踏まえた取締役会の運用については、経営計画の公表後レビューや内部統制・コンプライアンス等、2017年度に比べて議題は拡充したが、時機をとらえた特定分野でのビジョンや戦略に関する議論をより深めるべきとの意見があり、社外役員の意見を踏まえ、審議項目について更なる検討を重ねていきます。また、「任意諮問委員会の審議内容の取締役会への報告の拡充等」については、指名委員会における後継者計画の議論及び報告の在り方につき取締役会で整理済みであり、この整理に基づいた運用を実施していきます。

当社は、今回の取締役会評価の結果を踏まえ、引き続き取締役会の実効性の維持・向上に取り組んでいきます。

（上記取締役会評価結果の概要については、当社ホームページにて公表しております。以下のURLをご参照下さい。

[https://www.itochu.co.jp/ja/files/board\\_evaluation\\_2018j.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/files/board_evaluation_2018j.pdf)

## | 諮問機関

### 取締役会の任意諮問委員会

名称	役割／活動状況
ガバナンス・報酬委員会	執行役員・取締役の報酬制度、その他ガバナンス関連議案の審議
	2018年度は合計4回開催し、全委員会に全委員が出席のうえ、役員報酬制度、2017年度取締役会評価、東証コーポレートガバナンス・コードの改訂への対応等につき審議を行っております。
指名委員会	執行役員を選解任、取締役・監査役候補の指名、取締役・監査役の解任、及び役付取締役・役付執行役員を選定・会食等の議案の審議
	2018年度は合計4回開催し、瓜生社外監査役による欠席1回を除き、全委員会に全委員が出席の上、東証コーポレートガバナンス・コードの改訂への対応、役員人事、後継者計画等につき審議を行っております。

### ガバナンス・報酬委員会及び指名委員会の構成

氏名	役位	ガバナンス・報酬委員会	指名委員会
岡藤 正広	代表取締役会長CEO	○	○
鈴木 善久	代表取締役社長COO	○	○
小林 文彦	代表取締役		○
村木 厚子	社外取締役	◎（委員長）	○
望月 晴文	社外取締役		◎（委員長）
川名 正敏	社外取締役	○	
中森 真紀子	社外取締役	○	
山口 潔	常勤監査役		○
土橋 修三郎	常勤監査役	○	
間島 進吾	社外監査役		○
瓜生 健太郎	社外監査役		○
大野 恒太郎	社外監査役	○	
		(7名)	(8名)

## 監査役会及び監査役

### | 概要

各監査役は、「監査役会規程」、「監査役監査基準」、監査役会が定めた監査の方針、業務の分担等に従い、取締役会その他重要な会議に出席、取締役等からその職務の執行状況を聴取する他、重要な決裁書類等を閲覧、本社及び主要な営業所において業務及び財産の状況を調査し、必要に応じて子会社から営業の報告を求め、取締役・執行役員職務執行を、厳正に監査しております。更に、主要グループ会社常勤監査役で構成する連絡協議会を設置する等、連結グループ会社監査役との協働に注力して活動しております。なお、監査役である間島進吾氏は、日本及び米国における公認会計士の資格を有し、財務及び会計に関する相当程度の知見を有しております。また、監査役である瓜生健太郎氏及び大野恒太郎氏は、日本における弁護士の資格を有し、法律に関する相当程度の知見を有しております。

## 構成

監査役会は、常勤監査役2名、非常勤監査役（社外監査役）3名の計5名で構成されており、「監査役会規程」及び「監査役監査基準」に則り、取締役の職務執行の適正性を監査しております。

氏名	当社における地位	2018年度取締役会出席状況	2018年度監査役会出席状況	ガバナンス・報酬委員会	指名委員会
山口 潔	常勤監査役	17/17回 (100%)	13/13回 (100%)	-	○
土橋 修三郎	常勤監査役	13/13回 (100%) (就任以降)	9/9回 (100%) (就任以降)	○	-
間島 進吾	社外 独立 監査役	17/17回 (100%)	13/13回 (100%)	-	○
瓜生 健太郎	社外 独立 監査役	16/17回 (94%)	13/13回 (100%)	-	○
大野 恒太郎	社外 独立 監査役	17/17回 (100%)	13/13回 (100%)	○	-

## 監査役候補者の選任の方針と手続

広範囲な事業領域を有する総合商社の監査役として、経営の監査・監視を適切に行えるよう、当社の経営に関する知見や、会計、財務、法律、リスク管理等の各分野で高度な専門知識を有し、広範囲にわたる経験を兼ね備えた者を監査役として選任します。当社は、監査役会設置会社として監査役の半数以上を社外監査役とし、社外監査役については、独立性を重視する観点から、(株)東京証券取引所が定める「独立役員」の要件及び当社の「独立性判断基準」に定める独立性の要件を満たすとともに、高度な専門知識や各分野での豊富な経験をもって当社の経営を適切に監査・監視することが期待される者を選任します。また、監査役のうち最低1名は、財務及び会計について相当程度の知見を有する者を選任します。監査役候補者については、上記の方針を踏まえて会長が常勤監査役と協議のうえ原案を作成し、指名委員会での審議を経て、監査役会の同意を得たうえで取締役会にて決定します。

氏名	選任の理由
間島 進吾	長年にわたる公認会計士としての財務及び会計の監査業務に関する高度な専門知識と豊富な経験を活かして、独立の立場から当社の経営を監視・監査することを期待して選任しております。なお、間島氏は、(株)東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」に定める独立性基準及び当社独自の「独立性判断基準」に基づき独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。
瓜生 健太郎	弁護士としての法律に関する高度な専門知識と豊富な経験を活かして、独立の立場から当社の経営を監視・監査することを期待して選任しております。なお、瓜生氏は、(株)東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」に定める独立性基準及び当社独自の「独立性判断基準」に基づき独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。
大野 恒太郎	法務省にて、法務事務次官、東京高等検察庁検事長、検事総長等の重要役職を歴任する等、法律に関する高度な専門知識と豊富な経験を活かして、独立の立場から当社の経営を監視・監査することを期待して選任しております。なお、大野氏は、(株)東京証券取引所の「上場管理等に関するガイドライン」に定める独立性基準及び当社独自の「独立性判断基準」に基づき独立性を有しており、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断されることから、独立役員に指定しております。

## 報酬

区分	人員数 (名)	支給額 (百万円)	内訳
監査役 (内、社外)	6 (3)	115 (43)	月例報酬のみ
計 (内、社外)	16 (8)	1,894 (91)	

(百万円未満四捨五入)

株主総会決議による監査役の報酬限度額は、月額総額13百万円（2005年6月29日株主総会決議）です。

## 主な社内委員会

名称	委員長	目的
内部統制委員会	CAO	内部統制システムの整備に関する事項の審議
開示委員会	CFO	企業内容等の開示及び財務報告に係る内部統制の整備・運用に関する事項の審議
ALM委員会	CFO	リスクマネジメント体制・制度及びB/S管理に関する事項の審議
コンプライアンス委員会	CAO	コンプライアンスに関する事項の審議
サステナビリティ委員会	CAO	サステナビリティ及びESG（ガバナンスを除く）に関する事項の審議
投融資協議委員会	CFO	投融資案件に関する事項の審議
新本社ビル開発委員会	CAO	東京新本社ビルに関する事項の審議

## 独立役員による牽制

### 独立役員 の 状況

当社は、2016年度までに行われた全日本空輸（株）向け制服の販売業務に関して独占禁止法に違反する行為があったとして、2018年7月に、公正取引委員会より独占禁止法第7条第2項に基づく排除措置命令を受けました。また、同年度までに行われた（株）NTTドコモ向け制服の供給業務に関しても独占禁止法に違反する行為があったとして、2018年10月に、公正取引委員会より排除措置命令及び課徴金納付命令（納付すべき課徴金の額：429万円）を受けました。これらの案件はいずれも、2018年1月及び同年2月に公正取引委員会より排除措置命令を受けた西日本旅客鉄道（株）及び東日本電信電話（株）向け制服の販売業務と同様、2016年度以前に当社が行っていた制服販売業務に関する一連の事案であり、当社の再発防止策の策定及び実行の過程で、それぞれ公正取引委員会の調査開始前に自ら違反行為を取止めたものです。村木社外取締役、望月社外取締役、川名社外取締役及び間島社外監査役、瓜生社外監査役、大野社外監査役は、平素より取締役会において法令遵守の重要性について発言を行っており、また、本件の判明後は、当社及びグループ会社における法令遵守の更なる徹底並びに独占禁止法等遵守に係る社内ルールの整備、違反行為の自主申告の促進及び独占禁止法遵守教育の強化・充実を含む再発防止策の策定につき積極的な提言を行い、コンプライアンス体制の強化に関する当該取組みにつき継続的に確認をしております。

# 内部統制システム

当社は、2006年4月19日の取締役会において「内部統制システムに関する基本方針」を制定しています（直近では2016年5月6日付で一部改訂）。この内部統制システムについては、不断の見直しによって継続的に改善を図り、より適正かつ効率的な体制の構築に努めることとしています。

## 内部統制システムに関する基本方針

### 1. 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

#### コーポレート・ガバナンス

- (1) 取締役会は、社外取締役を含む取締役で構成し、法令、定款及び「取締役会規程」その他の社内規程等に従い、重要事項を決定するとともに、取締役の職務の執行を監督する。
- (2) 取締役は取締役会の決定した役割に基づき、法令、定款、取締役会決議及び社内規程に従い、担当業務を執行する。
- (3) 取締役会の意思決定機能と監督機能の強化及び業務執行の効率化を図るため執行役員制を採用する。執行役員は、取締役会の決定の下、取締役会及び代表取締役の委任に基づき、担当職務を執行する。
- (4) 監査役は、「監査役会規程」及び「監査役監査基準」に則り、取締役の職務執行の適正性を監査する。

#### コンプライアンス

- (1) 取締役、執行役員及び使用人は、「伊藤忠グループ企業理念」及び「伊藤忠グループ企業行動基準」に則り行動する。
- (2) コンプライアンス統括役員（代表取締役）、コンプライアンス委員会及びコンプライアンスに係る事項を統括する部署を設置するとともに、「伊藤忠グループコンプライアンスプログラム」を制定し、コンプライアンス体制の充実に努める。

### 財務報告の適正性確保のための体制整備

- (1) 商取引管理及び経理に関する社内規程を整備するとともに、CFO（Chief Financial Officer）を設置し、財務報告の適正性を確保するための体制の充実に努める。
- (2) 開示委員会を設置するとともに、財務報告の適正性を確保するための体制につき、その整備・運用状況を定期的に評価し改善を図る。

#### 内部監査

社長直轄の監査部を設置する。監査部は、「監査規程」に基づき業務全般に関し、法令、定款及び社内規程の遵守状況、職務執行の手続き及び内容の妥当性等につき、定期的に内部監査を実施する。

### 2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役は、「情報管理規程」、「文書管理規則」その他の社内規程に従い、株主総会議事録等の職務執行に係る重要な文書を、関連資料とともに適切に保存・管理し、取締役及び監査役は、いつでも、これを閲覧することができる。また、会社の重要な情報の適時開示その他の開示を所管する部署を設置するとともに、取締役は、開示すべき情報を迅速かつ網羅的に収集した上で、法令等に従い適時かつ適切に開示する。

### 3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

市場リスク、信用リスク、カントリーリスク、投資リスクその他様々なリスクに対処するため、各種の社内委員会や責任部署を設置するとともに、各種管理規則、投資基準、リスク限度額・取引限度額の設定や報告・監視体制の整備等、必要なリスク管理体制及び管理手法を整備し、リスクを総括的かつ個別的に管理する。また、管理体制の有効性につき定期的にレビューする。

### 4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

#### HMC及び各種社内委員会

社長補佐機関としてHMC（Headquarters Management Committee）及び各種の社内委員会を設置し、社長及び取締役会による適切かつ機動的な意思決定に資するものとする。

## ディビジョンカンパニー制

ディビジョンカンパニー制を採用し、各カンパニーにはカンパニープレジデントを設置して、法令、定款、社内規程等に従い、担当事業領域の経営を行う。また、カンパニーごとに、数値目標を設定し、定期的に数値目標の達成度を検証することにより、経営管理を行う。

## 職務権限・責任の明確化

適正かつ効率的な職務の執行を確保するため、社内規程を整備し各役職者の権限及び責任の明確化を図る。

### ■ 5. 当社及びその子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制

#### 子会社管理・報告体制

- (1) 子会社統括部署を設置する。また、子会社ごとに主管部署を定め、主管部署が連結会社経営に関する社内規程に従い、子会社の経営管理及び経営指導にあたるとともに、各子会社には原則として取締役及び監査役を派遣して業務の適正を確保する。
- (2) 当社が子会社を通じて間接的に保有する子会社に関しては、原則として、当社が直接保有する子会社をして経営管理及び経営指導にあたらせることにより、本基本方針に基づく業務の適正が確保されるように努める。
- (3) 子会社の経営上の重要事項に関しては、子会社の事業内容・規模、上場/非上場の別等を考慮の上、原則として、子会社ごとに、当社の事前承認を要する事項や当社への報告を要する事項を取決める。

#### 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

子会社の事業内容・規模、上場/非上場の別等を考慮の上、リスクカテゴリー毎にグループ内での管理対象会社を選定し、グループ全体のリスクを管理する。また、管理体制の有効性につき定期的にレビューする。

#### 子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

連結ベースにて経営計画を策定し、当該経営計画の達成のため子会社の経営指導にあたるとともに、当社よりグループファイナンス等の機能の提供を通じた支援を実施する。

#### 子会社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- (1) 各子会社に対して原則として取締役及び監査役を派遣し、当該取締役及び監査役が各子会社における職務執行の監督・監査を行うことにより、子会社における取締役等及び使用人の職務執行が法令及び定款に適合するように努める。
- (2) 「伊藤忠グループコンプライアンスプログラム」において、コンプライアンス体制の整備につき指針を示し、当該事項の実施状況につき定期的なモニター・レビューを実施するとともに、必要に応じて子会社における教育・研修を実施し、グループ全体のコンプライアンスの徹底に努める。
- (3) 子会社の業務活動全般も監査部による内部監査の対象とする。

### ■ 6. 監査役の補助使用人に関する事項、当該使用人の取締役からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

監査役会に直属する監査役室を設置し、監査役の職務補助に専従する使用人を置く。当該使用人に対する指揮命令権限は監査役に専属し、その人事考課は、監査役会で定めた監査役が行い、その人事異動及び懲戒処分は、事前に当該監査役の同意を必要とする。

### ■ 7. 取締役及び使用人による監査役への報告体制等

#### 重要会議への出席

監査役は、取締役会、HMCその他の重要な会議に出席し、取締役等からその職務執行状況を聴取し、関係資料を閲覧することができる。

## 報告体制

- (1) 取締役及びその他の役職者は、定期的に職務執行状況を監査役に報告する。また、取締役及びその他の役職者は、監査役に対して、法令が定める事項のほか、財務及び事業に重大な影響を及ぼすおそれのある決定の内容等をその都度直ちに報告する。
- (2) 使用人は、監査役に対して、当社に著しい損害を及ぼすおそれがある事実等を直接報告することができる。
- (3) 「伊藤忠グループコンプライアンスプログラム」において、監査役に対して報告を行った取締役及び使用人に対する不利益取扱を禁止する旨明記し、周知徹底する。

### ■ 8. 子会社の取締役・監査役等及び使用人またはこれらの者から報告を受けた者による監査役への報告体制等

## 報告体制

- (1) 子会社の取締役及び監査役は、当社の監査役に対して、当該子会社に著しい損害を及ぼすおそれがある事実等を直接報告することができる。
- (2) コンプライアンス統括部署は、子会社の役職員から報告された、当該子会社に著しい損害を及ぼすおそれがある事実等の概要について、定期的に当社監査役に対して報告する。
- (3) 「伊藤忠グループコンプライアンスプログラム」において、上記により監査役に対して報告を行った者に対する不利益取扱を禁止する旨明記し、十分周知する。

### ■ 9. 監査役 of 職務の執行について生ずる費用の前払いまたは償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

監査役がその職務の執行について、当社に対し、会社法第388条に基づく費用の前払い等の請求をしたときは、担当部署において確認のうえ、速やかに当該費用または債務を処理する。

### ■ 10. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

## 監査部の監査役との連携

監査部は、監査役との間で、各事業年度の内部監査計画の策定、内部監査結果等につき、密接な情報交換及び連携を図る。

## 外部専門家の起用

監査役は、監査の実施にあたり必要と認めるときは、外部専門家を独自に起用することができる。

## 内部統制システムの運用状況の概要

内部統制システムを適正に運用するため、当社は、基本方針に定める各事項を更に細分化した確認項目を年度ごとに策定し、各確認項目について担当部署を定め、半期ごとに開催される内部統制委員会において、各担当部署（及び関連するその他の社内委員会）による内部統制システムの構築・運用状況を確認する体制を取っております。内部統制委員会（2019年度）は、CAOを委員長、事務局を業務部とし、CFO、監査部長及び外部専門家（弁護士）が委員となって構成されている他、監査役も毎回出席し、意見を述べております。

内部統制委員会では、各担当部署から提出される上記確認事項ごとの達成状況や課題等をまとめたチェックリストの内容を検証することに加え、財務報告の適正性確保のための体制、コンプライアンス体制、損失の危険の管理のための体制、及び企業集団における内部統制システムの構築・運用状況等の重要事項については、各担当部署からなされる個別の報告内容を検証することで、内部統制システムの構築・運用状況を確認しております。

また、内部統制委員会における審議結果については、HMC及び取締役会に対しても年2回報告されており、取締役会において、内部統制システムの構築・運用状況について最終的な通期評価を行っております。

内部統制に関連する主な社内委員会の開催状況（2018年度）は、内部統制委員会が2回、コンプライアンス委員会が2回、ALM委員会が8回となっております。

なお、当社の内部統制システムは当社及び当社の子会社から成る企業グループベースで構成されており、その運用状況及び子会社における内部統制システムの構築・運用状況等については定期的に内部統制委員会に報告されております。

この内部統制システムについては、不断の見直しによって継続的に改善を図り、より適正かつ効率的な体制の構築に努めることとしております。また、当社は2019年4月18日に開催した取締役会において、基本方針に定める各事項について2018年度における構築・運用状況を評価しましたが、重大な欠陥や不備は存在しないことを確認しました。

## 財務報告の信頼性を高めるための取組み

連結ベースの財務報告の信頼性をより高めるために、社内体制を構築し、財務報告に係る整備・運用状況を定期的に評価することにより、適宜改善を図っています。具体的には、各組織に内部統制統括責任者を任命して整備・運用を進め、監査部が評価し、各組織へフィードバックすることにより、継続的な改善活動を実行しています。この取組み全体を監査部が企画・管理し、重要項目はCFOを委員長とする開示委員会で審議のうえ意思決定をすることにより、全社的な内部統制の強化に努めています。

## 当社子会社を含めたグループベースでのリスク管理の強化

当社グループの市場リスク、信用リスク、カントリーリスク、投資リスクその他さまざまなリスクに対処するため、各種の社内委員会や責任部署を設置すると共に、各種管理規則、投資基準、リスク限度額・取引限度額の設定や報告・監視体制の整備等、必要なリスク管理体制及び管理手法をグループベースで整備し、リスクを総括的かつ個別的に管理しています。また、管理体制の有効性につき定期的にレビューしています。「ALM委員会」が当社グループのバランスシート管理やリスクマネジメントに関する分析・管理に関する審議を行い、当社グループの資産の保全を図っています。

### 投資プロセス



### 集中リスク管理

先進国以外の国に対するカントリーリスクエクスポージャーを総枠で管理すると共に、社内の国格付けに基づく個別の国枠管理も行っています(国枠管理制度)。なお、国枠等については、ALM<sup>※</sup>委員会で審議を行い、HMCで承認しています。

※ ALM : Asset Liability Management

## ■ Business Continuity Plan（事業継続計画）

伊藤忠では、大地震等の自然災害、感染症の蔓延、テロ等の事件、大事故等、不測の事態が発生しても、重要な事業を中断させない、または中断しても可能な限り短い期間で復旧させるためのBCP（Business Continuity Plan）を策定し、内容の見直しを定期的に行っています。

大規模災害時において、BCP発動から全面復旧に至るまで、①初動復旧、②BCP発動、③業務回復、④全面復旧の4つの段階に分け、それぞれの指揮命令者・対応事項を定めた計画を策定。BCPの策定は、伊藤忠グループ全体を対象としており、各事業セグメント・職能各部においても個別に策定しています。

2011年3月の東日本大震災発生時には、BCPに基づき対策本部を立ち上げ、社員の安否確認・大きな被害を被った東北支社に対する支援体制の確立等を迅速に実施し、必要な諸対策を講じました。続いてグループ各社、取引先、自治体等への支援策についても検討し、随時実施していきました。

# リスクマネジメント

## アクションプラン

リスク	機会
● コーポレートガバナンス・内部統制の機能不全に伴う事業継続リスク、予期せぬ損失の発生 等	● 強固なガバナンス体制の確立による意思決定の透明性の向上、変化への適切な対応、安定的な成長基盤の確立 等

マテリアリティ	SDGs 目標	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
確固たるガバナンス体制の堅持		持続可能な成長を実現するガバナンス体制の維持・強化	リスクマネジメント	損失の危険の管理や企業集団の業務の適正を確保する為、グループリスクマネジメント体制を構築し、継続的な維持を実施します。	社内委員会・リスク管理部署の設置、各種規定・基準等の設定や報告・監視体制等のリスク管理体制の整備、有効性を定期的にレビューする。	リスク管理責任部署によるアクションプランの策定と実行、社内委員会によるモニタリング&レビューといったPDCAサイクルを確立することで、中長期的に強固なガバナンス体制を堅持。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各リスク管理責任機能部署による2018年上期のアクションプランに対する進捗状況のレビューを実施。当該期間に発生した事象に対する対応等含め、リスク管理体制は機能している旨、統合RM部が取り纏めて2018年10月の内部統制委員会に報告し、報告了承取得済み。</li> <li>● 尚、2018年度下期のレビュー及び2019年度のアクションプランについては2019年上期開催予定の同委員会に報告予定。</li> </ul>

## 方針・基本的な考え方

当社グループは、その広範にわたる事業の性質上、市場リスク・信用リスク・投資リスクをはじめ、様々なリスクにさらされています。これらのリスクは、予測不可能な不確実性を含んでおり、将来の当社グループの財政状態及び業績に重要な影響を及ぼす可能性があります。

当社グループは、リスク管理を経営の重要課題と認識し、COSO-ERMフレームワークの考え方を参考に、伊藤忠グループにおけるリスクマネジメントの基本方針を定め、必要なリスク管理体制及び手法を整備しています。具体的には、下記18のリスクを主要リスク<sup>※</sup>と定義し、それぞれのリスク管理責任部署において連結ベースでの情報管理・モニタリング体制を構築し、これらのリスクに対処しています。また、管理体制等の有効性につき、社内委員会において定期的にレビューしています。加えて、中期経営計画策定に合わせ、現状把握しているリスクの再評価、及び網羅的にリスクを洗い出すリスクアセスメントという取組みを全社的に実施しております。

※ 主要リスク

1. コンプライアンスリスク
2. 法務関連リスク（コンプライアンスリスクを除く）
3. 安全保障貿易管理に関するリスク
4. 関税関連リスク
5. カントリーリスク
6. 商品価格変動リスク（特定重要商品）
7. 信用リスク
8. 投資リスク
9. 株価リスク
10. 為替リスク
11. 金利リスク
12. 資金調達リスク
13. 情報システムリスク
14. 情報セキュリティリスク
15. 労務管理リスク
16. 人材リスク
17. 財務報告の適正性に関するリスク
18. 内部管理に関するリスク

# 体制・システム

HMCの下部組織である内部統制委員会、開示委員会、ALM委員会、コンプライアンス委員会、サステナビリティ委員会、投融資協議委員会等において、各分野のリスクに係る個別案件や社内制度を報告・審議する体制を構築・整備しています。

当社のコーポレート・ガバナンス体制及び内部統制システムの概要図はP147をご覧ください。

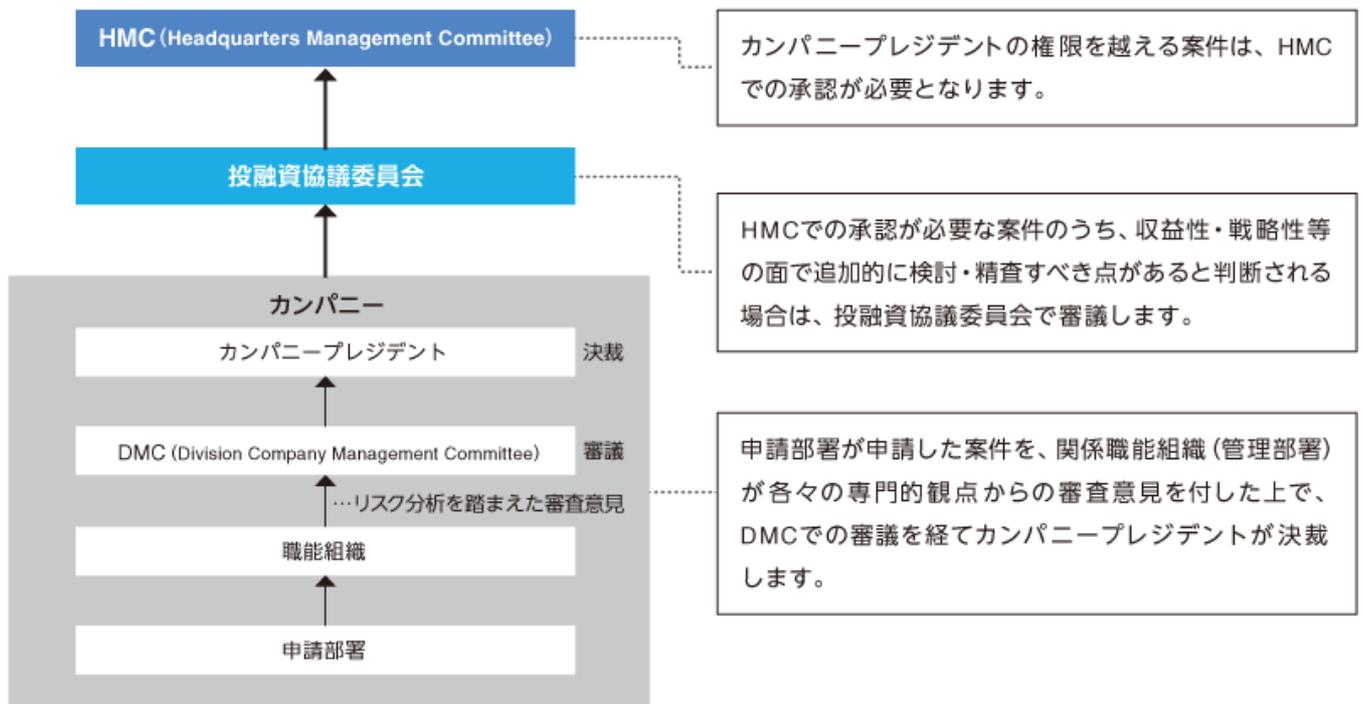
## 事業投資管理

### 基本的な考え方

当社がビジネスを創造・拡大する際、業務提携と並び重要な手段となるのが事業投資です。当社単独での子会社の設立、パートナーとの共同出資、企業買収による経営参画・子会社化等の多様な手段の中から、戦略・目的に応じて最適な形態を選択します。投資資産は長期保有を原則とし、投資実行後は当社の機能をフル活用して投資先の企業価値の最大化を図り、トレード収益や配当等の収益を拡大しています。投資の大型化・買収価格の上昇もあり、事業計画・買収価格の妥当性精査を徹底しています。また既存事業投資についても、事業収益の向上並びに低効率資産の早期EXITを図るため、EXIT条件の厳格化、定期レビューの徹底を中心にモニタリングを更に強化しています。

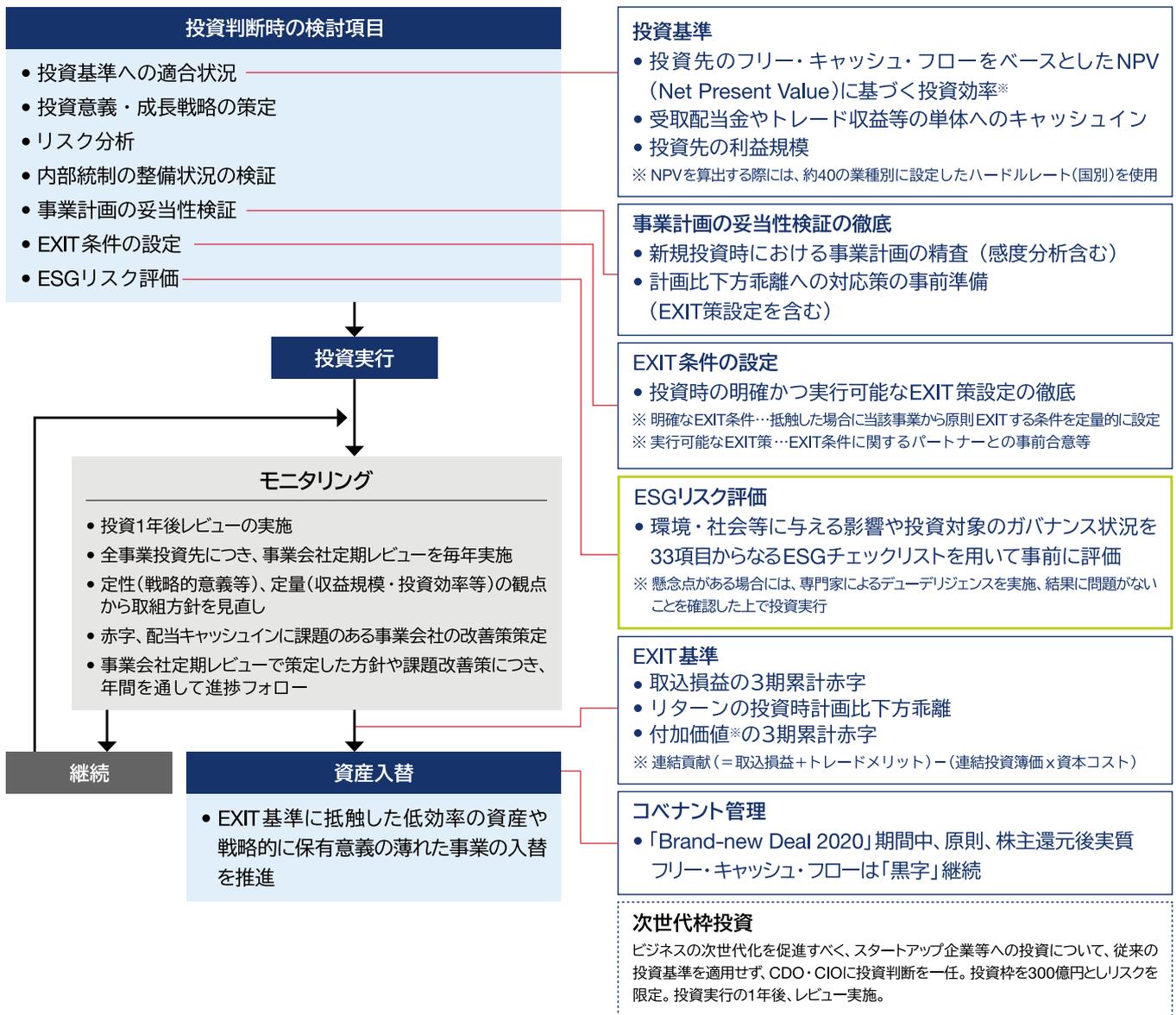
### 投資実行時の意思決定プロセス

各カンパニーに裁量権を委譲し迅速な意思決定を実現する一方で、投資リターンの追求、投資リスクの抑制も図る重層的な意思決定プロセス

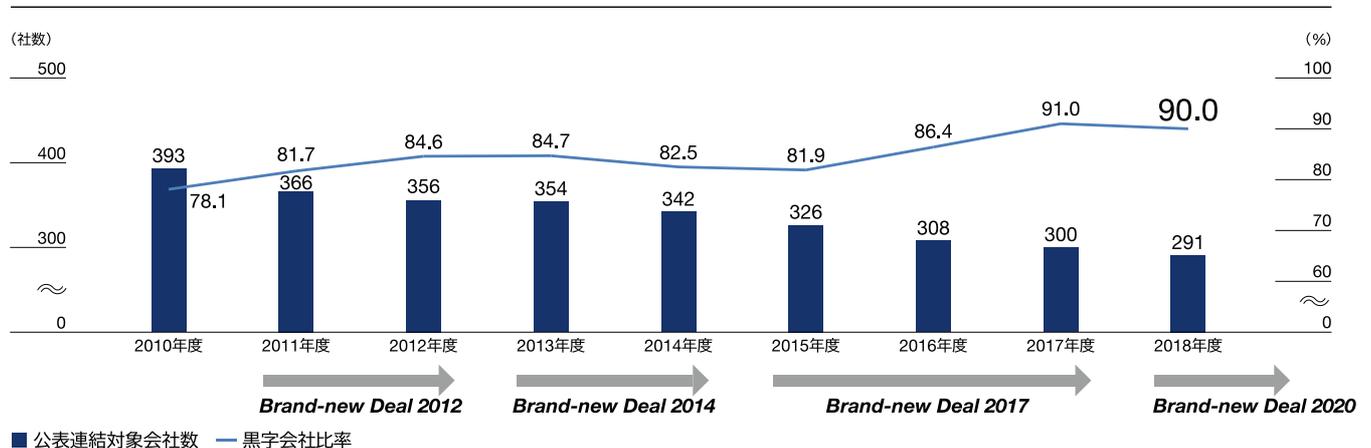


## ■ 事業投資プロセス

「Brand-new Deal 2017」では、赤字事業撲滅に向けてEXIT基準の改定や事業投資管理の高度化を推進し、初の黒字会社比率90%台を達成しました。「Brand-new Deal 2020」では、従来の投資プロセスに加え、事業計画の妥当性の検証徹底と孫会社のモニタリングを重点的に進め、リスク耐性が高い強固な収益基盤の構築と黒字会社比率の向上を図っていく方針です。



## 連結対象会社数及び黒字会社比率



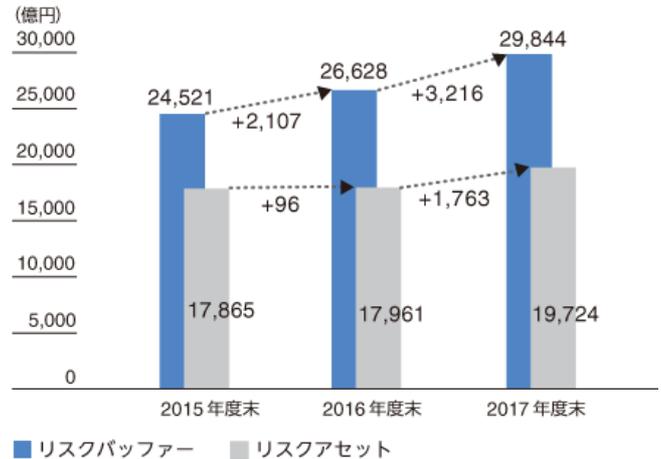
# 取組み

## リスク管理

### ■ リスクキャピタル・マネジメント

当社は、巨額の有利子負債と非効率資産を抱え抜本的な経営改革が急務であった1999年度に「リスクキャピタル・マネジメント」を導入し、以降、財務体質が改善した現在においてもその精神を脈々と受け継ぎ、リスクの定量的な把握とコントロールを継続的かつ厳格に行っています。具体的には、投資を含むバランスシート上のすべての資産及びオフバランス取引において将来発生し得る最大毀損額をもとに「リスクアセット」を算定し、リスクアセットをリスクバッファ（連結株主資本+非支配持分）の範囲内にコントロールすることを基本方針とした運用を行っています。今後、次世代・新技術分野への投資を推進していく方針のもとにおいても、リスクアセットはリスクバッファの範囲内で維持し、厳格なリスク管理と更なる財務体質の強化に取り組んでいきます。

リスクアセットとリスクバッファの状況



### ■ カントリーリスクマネジメント

当社グループは、海外の国・地域において積極的にビジネスを展開しており、同時に、これらの国・地域の政治・経済・社会情勢等に起因して生じる様々なカントリーリスクに晒されています。カントリーリスクが顕在化した場合には、債権回収や事業遂行の遅延・不能等が一度に発生することにより巨額の損失が発生しかねないことから、カントリーリスクの管理は極めて重要です。

そのため、個別案件ごとに適切なリスク回避策を講じ、リスク耐性の評価・分析等を実施するのはもちろんのこと、当社グループ全体として特定の国・地域に対する過度なリスク集中を防止する観点から、カントリーリスク管理規則を定め、社内の国格付に基づく国別の国枠を設定すると共に、これらの国々に対する総エクスポージャーを当社グループの経営体力に見合った総枠で管理すること等により、リスクのコントロールに努めています。

なお、国枠の設定は個別案件の審議プロセスとは独立して行い、当社グループ全体として国枠が付与されない場合は当該個別案件を実行することができない等、厳格な運用を行っています。

また、必要に応じて国別と信方針の策定等を行うと共に、各カンパニーにはカントリーリスク管理責任者を配置し、総本社と連携してその管理にあたっており、前広にリスクの軽減に努めています。

### ■ 情報セキュリティリスクマネジメント

当社では過去に社内パソコンがマルウェア（悪意のあるソフトウェア）に感染し取引先情報が外部流出したことを受け、再発防止に向けた対策に注力してきました。再発防止策として、監視／防御等のためのセキュリティ基盤を拡充すると共に、サイバーセキュリティ対策チーム（ITCCERT：ITOCHU Computer Emergency Readiness, Response & Recovery Team）の体制を抜本的に見直し、専門の上級サイバーセキュリティ分析官を雇用し運用を強化しました。

平時はログの分析やマルウェアの解析により最新の脅威情報を収集して事前予防を行い、また、事故（インシデント）発生時には即座にインシデント・レスポンス（原因調査、対応策検討、サービス復旧）を実施しています。2017年に当社IT企画部内にITCCERT専用スペースを新設し、当社グループのセキュリティ対策を強化すると共に、セキュリティ対策要員の育成に努めています。また、国立大学法人千葉大学にクロスアポイントメント契約（混合給与制度）で分析官を派遣し、社会的に必要とされるサイバーセキュリティ対策技術者の教育・育成にも取り組んでいます。ユーザ企業がここまでアクティブに体制を整備し、積極的に活動している例は国内では少なく、今後も持続的な成長を支えていく取組みを進めていきます。

尚、情報セキュリティ教育についても情報管理体制を維持向上させるために、以下の定期的な取組みを実施しております。

- サイバー攻撃の1つである「標的型メール攻撃」に対する全社員向け対策訓練を年に2回実施。
- eラーニングによる「情報セキュリティ講座」を3年毎に国内外の全社員及びグループ会社で一斉開講を実施。
- ITCCERTを講師とした、当社グループ会社向け情報セキュリティのワークショップ開催及び講演会を年に数回実施。

# コンプライアンス

## アクションプラン

リスク	機会
<ul style="list-style-type: none"> <li>● コーポレートガバナンス・内部統制の機能不全に伴う事業継続リスク、予期せぬ損失の発生 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 強固なガバナンス体制の確立による意思決定の透明性の向上、変化への適切な対応、安定的な成長基盤の確立 等</li> </ul>

マテリアリティ	SDGs 目標	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
確固たるガバナンス体制の堅持		コンプライアンスの遵守徹底	コンプライアンス	いかなる時でもコンプライアンスを遵守することが会社・社会への貢献であるという社員の意識を更に醸成します。	定期的な意識調査や現場訪問等を通して、各現場の声に耳を傾け、課題を抽出し、課題克服のための諸施策を構築、実施。	変化するリスク、社会からの要請及び現場での課題に対応した諸施策のモニタリングを実施すると共に、教育・啓蒙内容を常に充実させ、巡回研修等を通じて直接社員へ訴えかけることの継続。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2017年度に実施した意識調査の結果を踏まえ、単体及びグループ会社における状況・課題につき、全カンパニーのプレジデントと意見交換を実施。</li> <li>● 2018年5月に、単体の全社員を対象に独占禁止法に関するeラーニングを実施。また、単体においては2017年度に独禁法等遵守基本規程を制定済みであり、導入後1年経過を踏まえ運用に関わるモニタリングを2018年10-12月で実施。主要グループ会社に対しても同様の規程を導入するよう依頼（2018年度中に導入完了）。</li> <li>● 2018年度の巡回研修実施状況は以下の通り（2019年2月28日時点）。 単体向け：実施回数42回、出席者数 1,265名。 グループ会社向け（91社を対象に実施）：実施回数177回、出席者数 10,246名。</li> </ul>

## 方針・基本的な考え方

### コンプライアンス

- 取締役、執行役員及び使用人は、「伊藤忠グループ企業理念」及び「伊藤忠グループ企業行動基準」に則り行動する。
- コンプライアンス統括役員（代表取締役）、コンプライアンス委員会及びコンプライアンスに係る事項を統括する部署を設置するとともに、「伊藤忠グループコンプライアンスプログラム」を制定し、コンプライアンス体制の充実に努める。

### 体制・システム

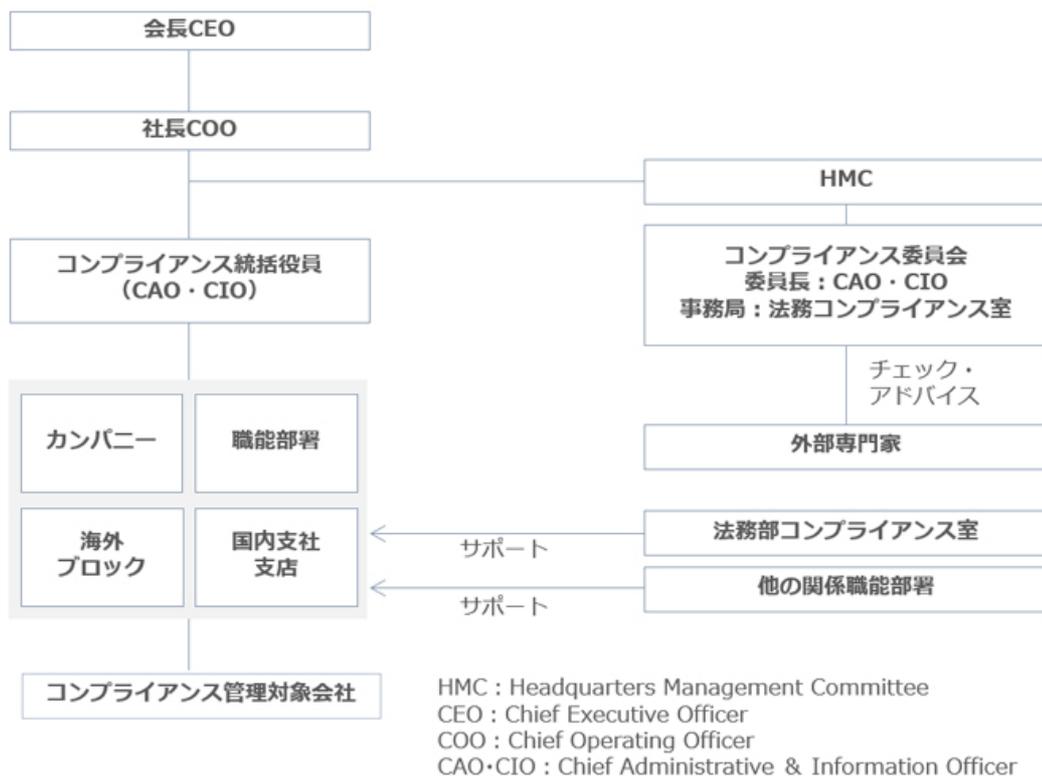
伊藤忠グループでは、法務部コンプライアンス室が、全体のコンプライアンス推進のための方針や施策の企画・立案を行い、伊藤忠商事の各組織、海外拠点及び国内外の主要なグループ会社（連結子会社、一部の持分法適用関連会社を含む。以下「コンプライアンス管理対象会社」）にコンプライアンス責任者を配置し、コンプライアンス推進体制を構築しています。本社の各組織、海外拠点及びコンプライアンス管理対象会社において発覚したコンプライアンス関連事案は、コンプライアンス統括役員（CAO・CIO）及び監査役に報告し、「重大なコンプライアンス関連事案」については、適宜取締役会へ報告しています。またCAO・CIOが委員長であるコンプライアンス委員会は3名の社外委員と関係職能部長及び営業部門長等からなる社内委員で構成され、業務執行上の常設機関としてコンプライアンスに係る事項を審議します。直近では2019年2月19日にコンプライアンス委員会を開催しました。（原則年2回開催）

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

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

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

## 概要



## 子会社の管理体制

### 子会社管理・報告体制

- (1) 子会社統括部署を設置する。また、子会社ごとに主管部署を定め、主管部署が連結会社経営に関する社内規程に従い、子会社の経営管理及び経営指導にあたるとともに、各子会社には原則として取締役及び監査役を派遣して業務の適正を確保する。
- (2) 当社が子会社を通じて間接的に保有する子会社に関しては、原則として、当社が直接保有する子会社をして経営管理及び経営指導にあたらせることにより、本基本方針に基づく業務の適正が確保されるように努める。
- (3) 子会社の経営上の重要事項に関しては、子会社の事業内容・規模、上場／非上場の別等を考慮の上、原則として、子会社ごとに、当社の事前承認を要する事項や当社への報告を要する事項を取決める。

### 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制

子会社の事業内容・規模、上場／非上場の別等を考慮の上、リスクカテゴリー毎にグループ内での管理対象会社を選定し、グループ全体のリスクを管理する。また、管理体制の有効性につき定期的にレビューする。

### 子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

連結ベースにて経営計画を策定し、当該経営計画の達成のため子会社の経営指導にあたるとともに、当社よりグループファイナンス等の機能の提供を通じた支援を実施する。

### 子会社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- (1) 各子会社に対して原則として取締役及び監査役を派遣し、当該取締役及び監査役が各子会社における職務執行の監督・監査を行うことにより、子会社における取締役等及び使用人の職務執行が法令及び定款に適合するように努める。
- (2) 「伊藤忠グループコンプライアンスプログラム」において、コンプライアンス体制の整備につき指針を示し、当該事項の実施状況につき定期的なモニター・レビューを実施するとともに、必要に応じて子会社における教育・研修を実施し、グループ全体のコンプライアンスの徹底に努める。
- (3) 子会社の業務活動全般も監査部による内部監査の対象とする。

## 内部情報提供制度（ホットライン）

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

伊藤忠商事のホットライン制度は、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）、内部情報提供者に対し報復など不利益な取扱いを行うことを禁止し、情報提供者が匿名で通告することを可能としています。

また伊藤忠商事ホームページでは、一般の方からのお問い合わせについて、頂いた内容に応じ、しかるべき部署が対応する仕組みを構築しております。

## 違反事例対応

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

## 取組み

### 社員教育

#### — 巡回研修

コンプライアンス意識の向上と事案の発生を未然に予防することを目的に、実際に発生したコンプライアンス事案を教材として、下記の点も踏まえながら「コンプライアンス巡回研修」を伊藤忠商事の役職員を対象に毎年実施しています。

- 業務上必要な法律の遵守に関する意識の向上
- 贈収賄、インサイダー取引やマネー・ロンダリング等を含む幅広い腐敗防止に関する意識の向上
- パワハラやセクハラなどのハラスメントによる人権侵害防止に関する意識の向上

またグループ会社各社では業態に応じた独自のコンプライアンス研修を役職員に対し実施するとともに、主要なグループ会社の役員に対しては、本社からの巡回研修もあわせて行いました。2018年度は国内98社（受講者数約10,600名）と主要な海外のグループ会社91社（受講者数約1,100名）に対して研修を実施しました。また、仕事で対面する可能性がある場面別アドバイス（Q&A形式）や腐敗リスクを未然に防止するため取る行動について教えている「コンプライアンスハンドブック」を全社員に配布しているほか、新人研修、管理職研修、グループ会社役員研修、海外赴任前研修等、社員の階層別にも、実際の事例などを基にしたきめ細かい教育研修を実施しています。

#### — 意識調査

伊藤忠グループではグループ全社員を対象に、隔年で「コンプライアンス意識調査」を実施し、企業理念の理解度を含めたコンプライアンス浸透の実態を把握し、具体的な施策に役立てています。2017年度はグループ社員のうち約4万4千名を対象に調査を実施し、41,215名から回答を得ました（回答率93.4%）。分析結果は各組織にフィードバックし、コンプライアンス体制の改善に活かされています。

## 腐敗防止

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

### 伊藤忠グループ反贈賄ポリシー

#### 1. 伊藤忠グループの反腐敗・反贈賄について

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

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

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

#### 伊藤忠グループ反贈賄ポリシー

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

#### 2. パートナーの皆様へのお願い

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

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

何卒ご理解・ご協力を賜りますよう宜しくお願い致します。

伊藤忠商事株式会社  
代表取締役会長CEO 岡藤 正広  
2018年4月1日

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

公務員ガイドライン及び外国公務員ガイドラインでは、公務員・外国公務員との接待や贈答品贈与についての判断指針を示し個別審査を実施しています。ビジネスパートナーガイドラインでは、伊藤忠商事に対して役務を提供頂くビジネスパートナー（代理店、コンサルタント等を含む）の新規起用・契約更新に際し、漏れなくチェックを行う為のプロセスを明確にし、また契約のプロセスを定めています。海外のビジネスパートナーについては、トランスペアレンシー・インターナショナルが公開している腐敗認識指数(Corruption Perception Index/CPI)をリスク認定の基準の一つにしています。ビジネスパートナーとの契約書を含む贈賄リスクと関係する可能性がある各種契約書においては、贈賄禁止条項を盛りこみ、不正支払（贈賄または不正な利益供与）を禁止し、かつ当該禁止に違反した場合には、直ちに契約書を解除できるよう明記しています。投資ガイドラインでは、投資案件の検討において、腐敗防止の観点からデューデリジェンスの実施や確認書の取得手続きを具体的に定めています。

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

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

## 談合・カルテル防止

伊藤忠商事は、不公正な取引に関与することがないように2017年11月1日「独禁法等遵守基本規程」及び具体的運用指針である「カルテル・談合防止基準」を制定しました。その他に「独占禁止法コンプライアンス・マニュアル」や、参照が容易な「必読！独禁法Q&A特選'51問」を定期的に（直近では2017年8月に）見直ししながら、各種モニター・レビューや教育研修を通じて周知徹底を行っています。更に2017年7月には相談窓口として法務部内に独禁法デスクを設け、新教材として「独禁法よくある誤解29問」を作成しました。

なお、当社は2018年度に公正取引委員会より受けた2件の排除措置命令に従い命令事項を取締役会で決議し、決議内容の通知及び周知徹底を行いました。

## 税務戦略

伊藤忠商事及び伊藤忠グループ（以下、総称して「当社グループ」）は、各国租税法、租税条約及び関連諸規定等（以下、「租税制度」）を遵守の上で適切に納税することを基本理念とし、事業を展開する国及び地域、株主、債権者、取引先及び当社グループ従業員を含む、全てのステークホルダーの利益を追求する。

### 1. 【基本理念】租税制度を遵守した適切な納税

当社グループは、租税回避を企図した取引は行わず、租税制度の定め通りに、誠実な態度で税務業務に取り組む。

### 2. 税務コスト適正化

当社グループは、基本理念を堅持したうえで、租税制度に基づき二重課税の排除及び優遇税制を適切に活用することで、税務コストの適正化に努める。

### 3. 各国・地域税務当局との公正な関係維持

当社グループは、適時適切に資料を具備することで、グループ全体の税の透明性の確保に努め、各国・地域税務当局との建設的な対話を行うことにより、公正な関係維持に努める。

## 知的財産

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

## 製品安全

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

## 輸出入管理

総合商社の活動の柱である貿易を適正かつ効率的に行うため、伊藤忠商事では継続的に輸出入管理の強化、そして更なる改善を図っています。安全保障貿易管理においては、大量破壊兵器及び通常兵器の拡散防止の為、外国為替及び外国貿易法（外為法）遵守の為の体系的・総合的な貿易管理プログラムを策定し、厳格な管理を行っています。当社の貿易管理プログラムは、外為法遵守に加え、国際平和及び安全を脅かすような取引に不用意に巻き込まれ結果として当社のレピュテーションを毀損することのないよう、米国制裁等の国際政治リスクを包括的にカバーする内容になっています。安全保障貿易管理に関する企業統治の重要性の増大に伴い、当社は国際社会の責任ある一員として様々なプロジェクトやトレードに伴う潜在的リスクに対する審査を厳格に行っています。また、輸入（納税）申告を含めた適正な輸出入通関手続きを実施するため、社内輸出入調査（モニタリング）や輸出入通関・関税管理に関する研修等、社内管理規則に基づいた諸施策を実施し、関税コンプライアンス等の徹底を図っています。また今後、営業課で活用が拡大する各種経済連携協定に特化した研修を実施し、ビジネスを新たに構築する上で必要な情報提供も始めています。こうした取り組みの結果、当社は横浜税関長より「法令順守体制」（コンプライアンス体制）と「セキュリティ管理」が優れた事業者に与えられる「認定事業者（AEO事業者）」（特定輸出者及び特例輸入者）の承認を取得しております。

## 反社会的勢力

伊藤忠商事は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体とは断固として対決することを基本方針として明文化し、これを実現するために、反社会的勢力との対決「三ない原則」プラス1「恐れない、金を出さない、利用しない、+交際しない」及び具体的対応要領10か条を対応マニュアルとして定め、全社員に対して周知徹底しております。また、反社会的勢力への対応統括部署を人事・総務部内に設置しています。さらに、反社会的勢力及び団体と知らずして取引関係に入ることを防ぐための体制整備及び教育啓蒙を進めています。

## インサイダー取引規制

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

## 情報管理

伊藤忠商事は、情報の取扱いに関し、「情報セキュリティポリシー」を制定し、当社の全ての役職員が情報の適切な取扱い・管理・保護・維持すべく努めています。また、行動規範を示し、高い情報セキュリティレベルを確保することにより、経営活動に必要な情報の適切な管理を実現するために、全ての役員と社員を対象に「情報管理規程」を定めています。具体的には、個人情報管理、文書管理、ITセキュリティに関する規則や基準を定め、個人情報や機密情報の漏えい防止に努めています。2015年に施行されたマイナンバー法に対応する管理体制も整備しています。

### ■ 個人情報モニター・レビュー

伊藤忠グループは、単体及びコンプライアンス管理対象会社に対して、隔年で個人情報モニター・レビューを業務部・法務部、IT企画部主催で行っています。9回目当たる2017年度は、2017年9月から11月にかけて、伊藤忠商事及びコンプライアンス管理対象会社80社に対して個人情報管理体制の確認を実施しました。その結果も踏まえて伊藤忠商事及びグループ会社での改善のための啓蒙活動を継続するとともに外部弁護士のアドバイスを通じた体制の構築及び運用支援を行っています。

## 社会からの評価

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

伊藤忠商事株式会社は、世界的なESGのインデックスである「Dow Jones Sustainability Indices (DJSI)」のWorld Index及びAsia Pacific Indexの構成銘柄に6年連続で選定されました。

DJSIは「経済」「環境」「社会」の3つの側面からなる独自の調査を通して企業を多角的に評価・分析し、対象銘柄を選定しています。対象銘柄は毎年9月に見直しされ、今年も、世界の調査対象企業3,502社の中から、World Indexとして317社、日本企業は32社、Asia Pacific Indexとして150社、日本企業は75社が選ばれています。

伊藤忠商事は、60の産業分野 (Industry) の内、所属する「Trading Companies & Distributors」Industryにおいて最高得点を獲得し、「Industry Leader」として4年連続で選ばれました。(2018年9月現在)



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

RobecoSAM社が産業セクターごとに持続可能な取り組みを行っている優秀企業を表彰する「SAM Sustainability Award 2019」において、Trading Companies & Distributorsセクターでトップ企業に与えられるGold Classを、4年連続で受賞しました。(2019年2月現在)

※ セクター内トップの企業に与えられるIndustry Leaderは2017年よりGold Classに統合。



### グローバル環境株式指数「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の 構成銘柄に組入れられました

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数は、GPIFが採用しているグローバル環境株式指数。Trucostによる炭素排出量データをもとに世界最大級の独立系指数会社であるS&Pダウ・ジョーンズ・インデックスが、TOPIXの構成銘柄を対象とし、時価総額をベースに同業種内で炭素効率性が高い企業、温室効果ガス排出に関する情報開示をおこなっている企業の投資ウエイトを高めた指数であり、伊藤忠商事を含め2,162社が組入れられました。(2018年9月現在)



## CDP 当社はCDP（世界の機関投資家を代表して企業の気候変動関連活動について調査する英国のNGO）が実施した以下3つの調査に参加しています

### ● CDP気候変動

CDP気候変動は、企業の気候変動に対する対応状況等を評価しています。2018年度、当社はB評価を受けました。

### ● CDPウォーター

CDPウォーターは、ウォーター・スチュワードシップに関する企業の取組み状況を評価しています。2018年度、当社はB-評価を受けました。

### ● CDPフォレスト

CDPフォレストは、サプライチェーンにおける森林破壊関連リスクに対する対応状況等を評価しています。2018年度、当社はB-評価を受けました。



## 損保ジャパン日本興亜アセットマネジメント株式会社の「SNAMサステナビリティ・インデックス」に採用

伊藤忠商事は、損保ジャパン日本興亜アセットマネジメント株式会社（以下、SNAM）の「SNAMサステナビリティ・インデックス」に採用されました。本インデックスは、SNAMが2012年8月に運用を開始したESG評価が高い企業に幅広く投資する年金基金・機関投資家向けのESG運用プロダクト「SNAMサステナブル運用」において、独自のアクティブ・インデックスとして活用されています。



## ステークホルダーからの評価

2019年	6月	損保ジャパン日本興亜アセットマネジメント株式会社の「SNAMサステナビリティ・インデックス」に採用
	2月20日	RobecoSAM社のサステナビリティ格付けで「Gold Class」に選定
2018年	9月25日	グローバル環境株式指数「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に組入れ
	9月13日	ESGのインデックスDJSIのWorld Index及びAsia Pacific Indexの構成銘柄に選定



## 独立した第三者保証報告書

2019年8月23日

伊藤忠商事株式会社  
代表取締役社長 COO 鈴木 善久 殿

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

代表取締役

斎藤 和彦 

当社は、伊藤忠商事株式会社(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成した ESG レポート 2019 (PDF 形式) (以下、「ESG レポート」という。)に記載されている 2018 年 4 月 1 日から 2019 年 3 月 31 日までを対象とした★マーク及び◆マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標(ただし、「男女別採用人数」については 2019 年 4 月 1 日現在の値) (以下、「指標」という。)に対して限定的保証業務を実施した。

### 会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告基準(以下、「会社の定める基準」という。ESG レポートに記載。)に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

### 当社の責任

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

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

- ESG レポートの作成・開示方針についての質問及び会社の定める基準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める基準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した東京本社、防府エネルギーサービス株式会社及び防府第二パワーステーション株式会社における現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

### 結論

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

### 当社の独立性と品質管理

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

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

以上

## 伊藤忠商事株式会社

---

〒107-8077 東京都港区北青山2丁目5番1号

Tel:03-3497-4069 Fax:03-3497-7547

E-mail:csr@itochu.co.jp

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