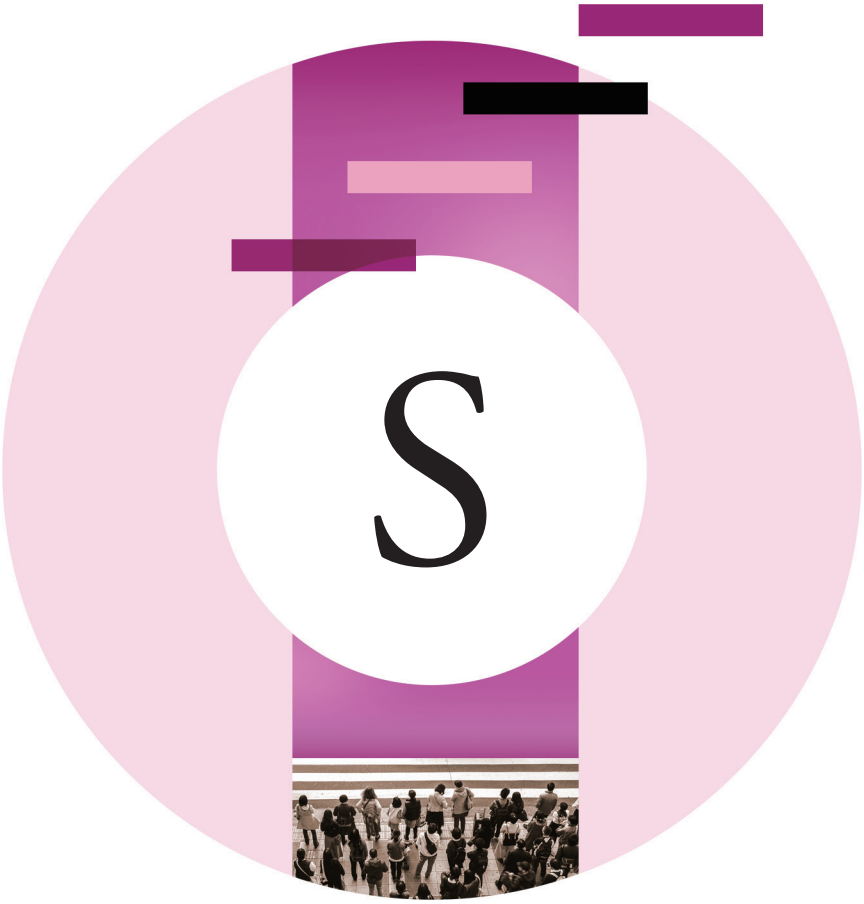


Society

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
● 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	● 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

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）
	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。	**<伊藤忠商事単体>** ● 朝型勤務の推進。 ● 社員の勤務状況の定期的なモニタリングを実施。 ● 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。 ● 業務効率化プロジェクトを組織単位で推進。 **<伊藤忠グループ>** ● 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。	● 2020年度：年間平均残業時間を朝型勤務導入前比10%以上減。 ● 2020年度：20時以降退館者数5%以下。 ● 2020年度：精勤休暇取得率70%以上。 ● 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。
8	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。	● 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。	● 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。
	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。	● 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。	● 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。
5 8 10	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。	● 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の柔軟な働き方の推進。 ● 65歳超のシニア人材の活躍支援。	● 2020年度：総合職に占める女性総合職比率10%。 ● 2020年度：指導的地位に占める女性総合職比率10%。 ● 2020年度：障がい者雇用率2.3%。

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

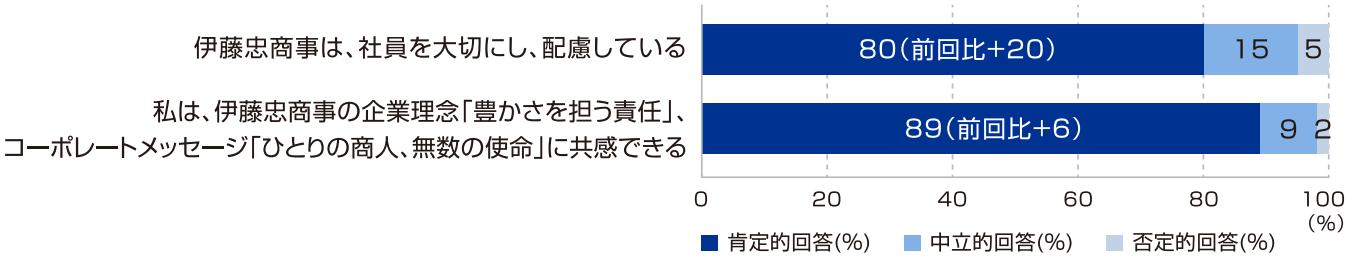
伊藤忠商事の平均勤続年数は約17年と長く、自己都合退職率は約2%と低く、継続して働く社員が多いことが特徴的です。

★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。

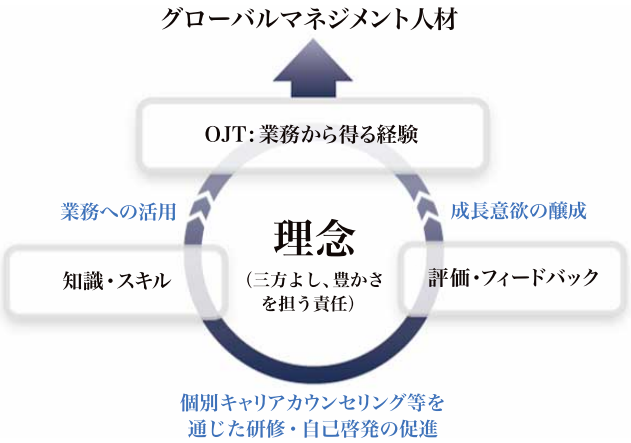
2018年度に行った調査（エンゲージメントサーベイ）では、「伊藤忠商事は、社員を大切にし、配慮している」は前回（2014年度）調査を上回っており、日本企業平均（大手企業グループ等60社以上）と比較しても肯定的回答が約10ポイント高く、伊藤忠商事で働くことに対して誇りを感じ、高い貢献意欲を持って、自発的に期待以上の成果をあげるべく業務に取り組んでいる社員が数多くいます。



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

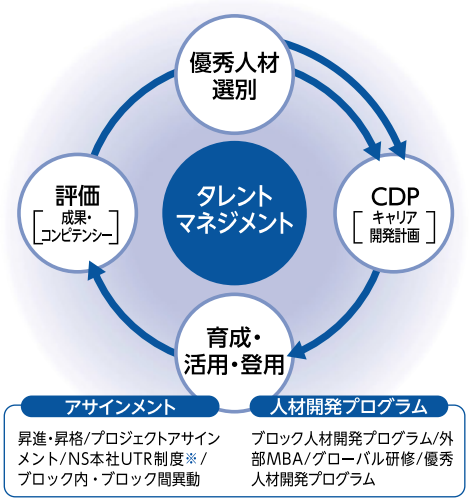
- 2020年度：年間E&D費10億円超。
- エンゲージメントサーベイによる「教育・研修」項目の肯定的回答率が60%以上。
- 2020年度：入社8年目までの総合職、ビジネスレベルの英語スキル修得率100%。
- 2020年度：入社8年目までの総合職、海外派遣率80%以上。

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）

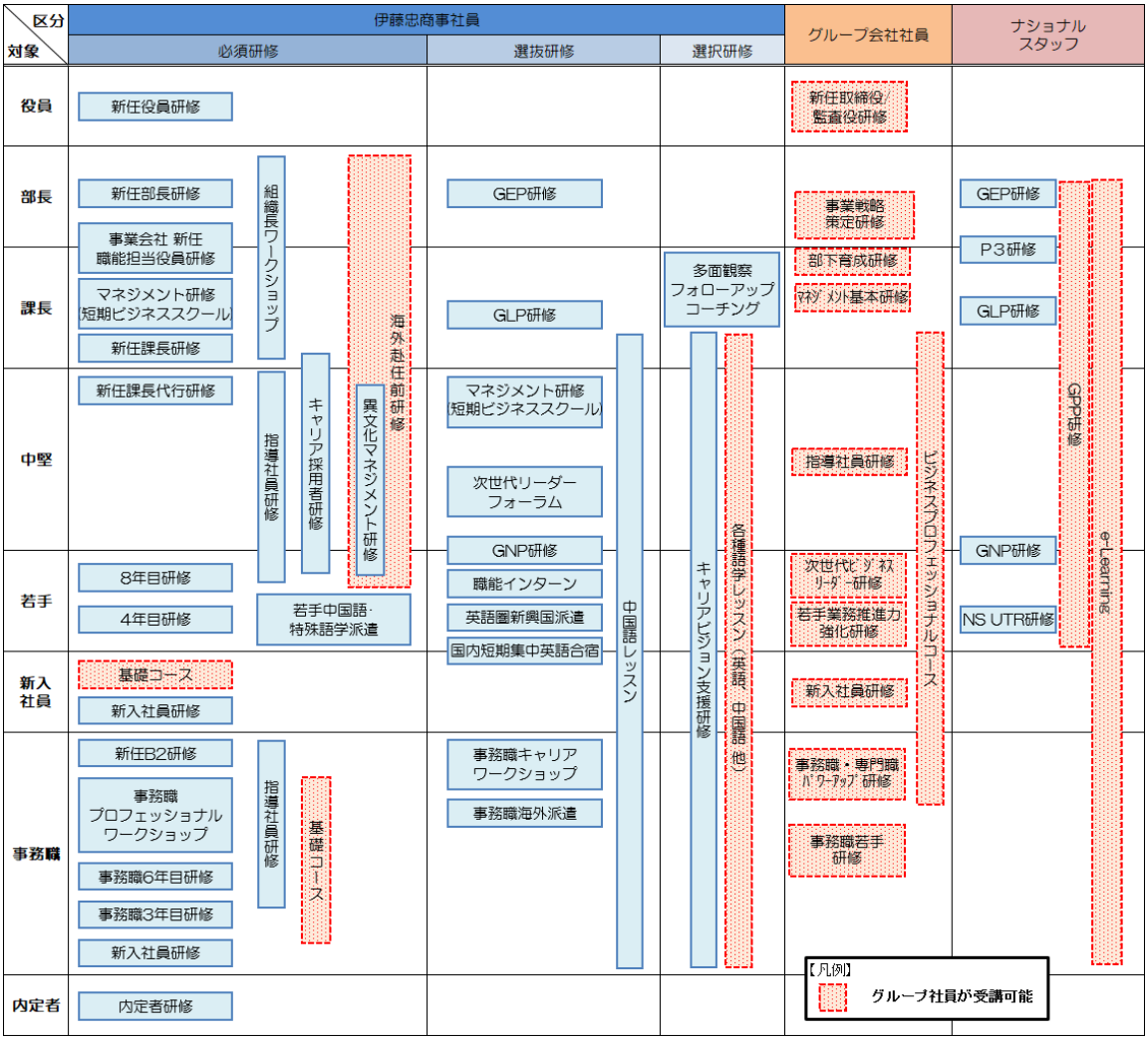


※ 海外ブロック社員を東京本社で受け入れる制度

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ます。本社社員のみならず、一部海外ブロック現地社員やグループ会社員も含め、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。



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

グローバルディベロップメントプログラム研修

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。

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

伊藤忠朝活セミナー

朝活セミナー2018年度開催例

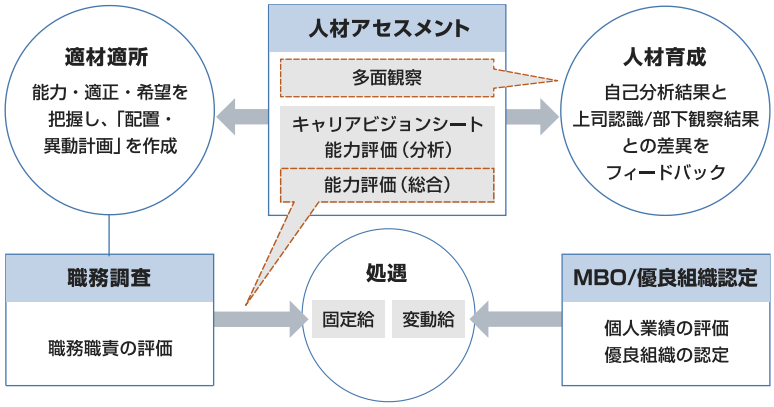
実施日	テーマ名	講演者
2018年8月	ビジネスパーソンの新常識！日本人最大の敵・がんに克つ最強ステラテジー	東京大学医学部附属病院　放射線科准教授 中川 恵一氏
2018年12月	テクノロジーを空気化せよ！ ○○×IT	株式会社オプティム　代表取締役　社長 菅谷 俊二（すがや しゅんじ）氏

人事評価制度

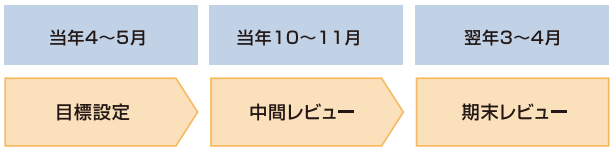
人事評価制度は、社員がやる気・やりがいを持って最大限の能力を発揮できるよう、社員を支える人事制度の根幹を担う制度と位置付けています。人事評価制度は伊藤忠商事全社員を対象としており、評価制度の1つである目標管理制度（MBO）には、経営計画に合わせて社員一人ひとりに目標を分担し、実行を確認していく経営戦略の担い手という役割があります。また、社員一人ひとりの能力・専門性・過去のキャリア・志向・適性を総合的に捉え、配置・異動計画に活用する人材アセスメント制度も設けています。これらの人事評価制度が機能するためには、上司による公平・公正な評価と部下との面談によるフィードバックが非常に重要と考え、多面観察※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

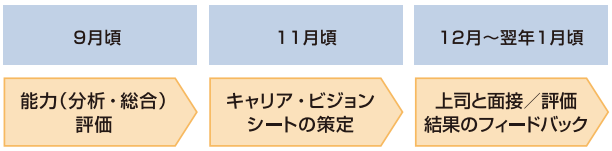
人事評価制度の全体図



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

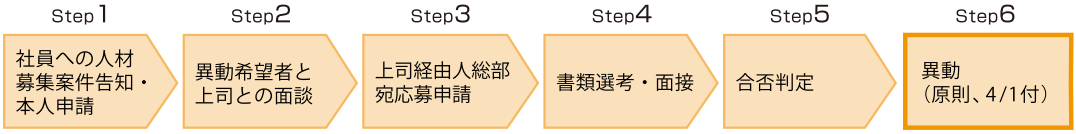
キャリアカウンセリング

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※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の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：指導的地位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%

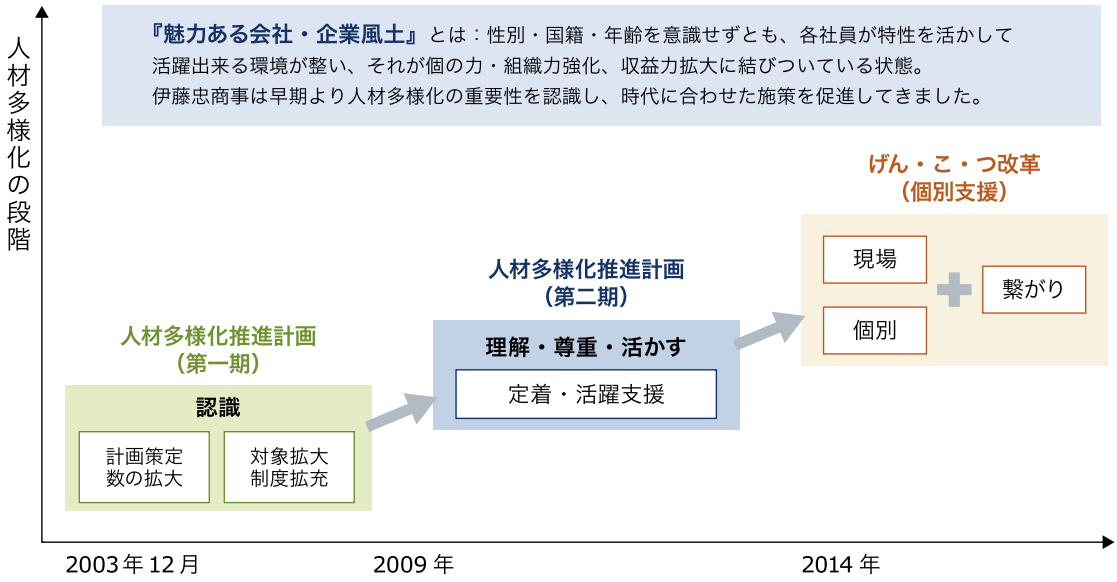
女性総合職数・管理職数（実績は各年3月31日現在）

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。

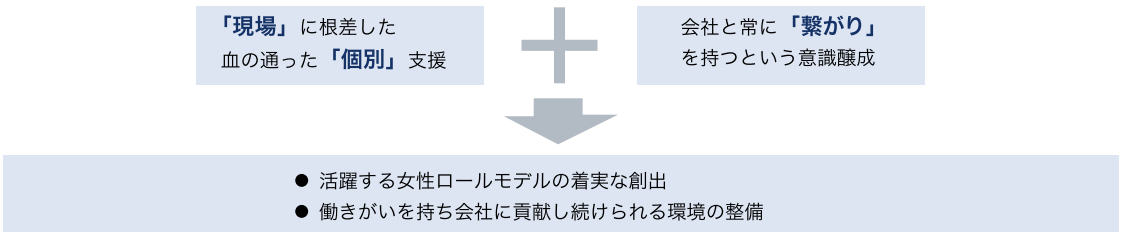
伊藤忠商事の人材多様化に向けた取組みの推移

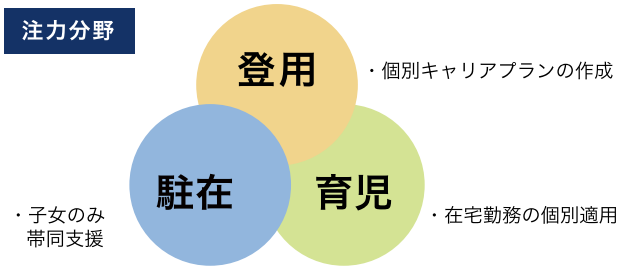


女性社員の活躍支援

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）。

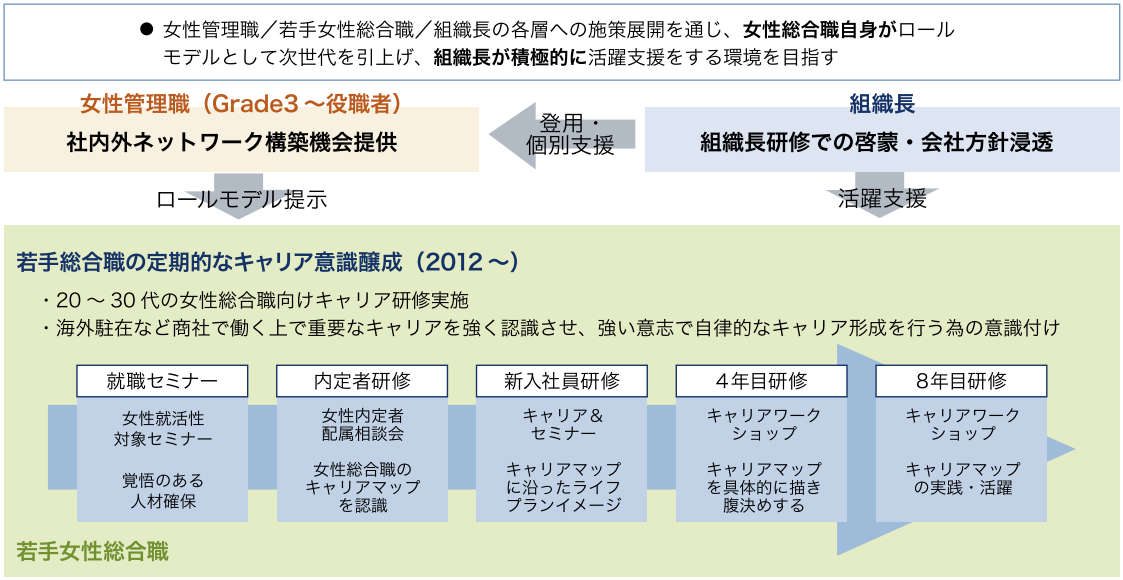
げん・こ・つ改革





（内閣府「男女共同参画」シンポジウムにて）

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	● 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	・女性総合職の継続採用（毎年数名） ・事務職からの職掌移動 ・育児支援制度導入
数の拡大・制度の拡充（2004−2011） 女性総合職が働きやすい会社	● 人材多様化推進計画策定（2003年12月） ● 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 ● 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	・数値目標設定 ・メンター制度導入 ・育児支援制度拡充 ・配偶者海外転勤休職制度導入 ・社内託児所設置 ・各種フォーラム開催
個別支援推進（2012−　） 女性総合職が働きがいを持てる会社	● 制度面は法定を上回る水準で整備された ● 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 ●「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	・配転休→再雇用制度へ切替 ・駐在支援（子女のみ帯同） ・登用候補者の特定・育成 ・分科会での現場意見吸い上げ ・キャリア意識醸成支援（各種フォーラム等） ・産休前ガイダンス・育児休業復職前三者面談の実施 ・駐在前・駐在後ヒアリング ・在宅勤務制度導入 ・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） ・外部管理職研修への女性総合職の派遣

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

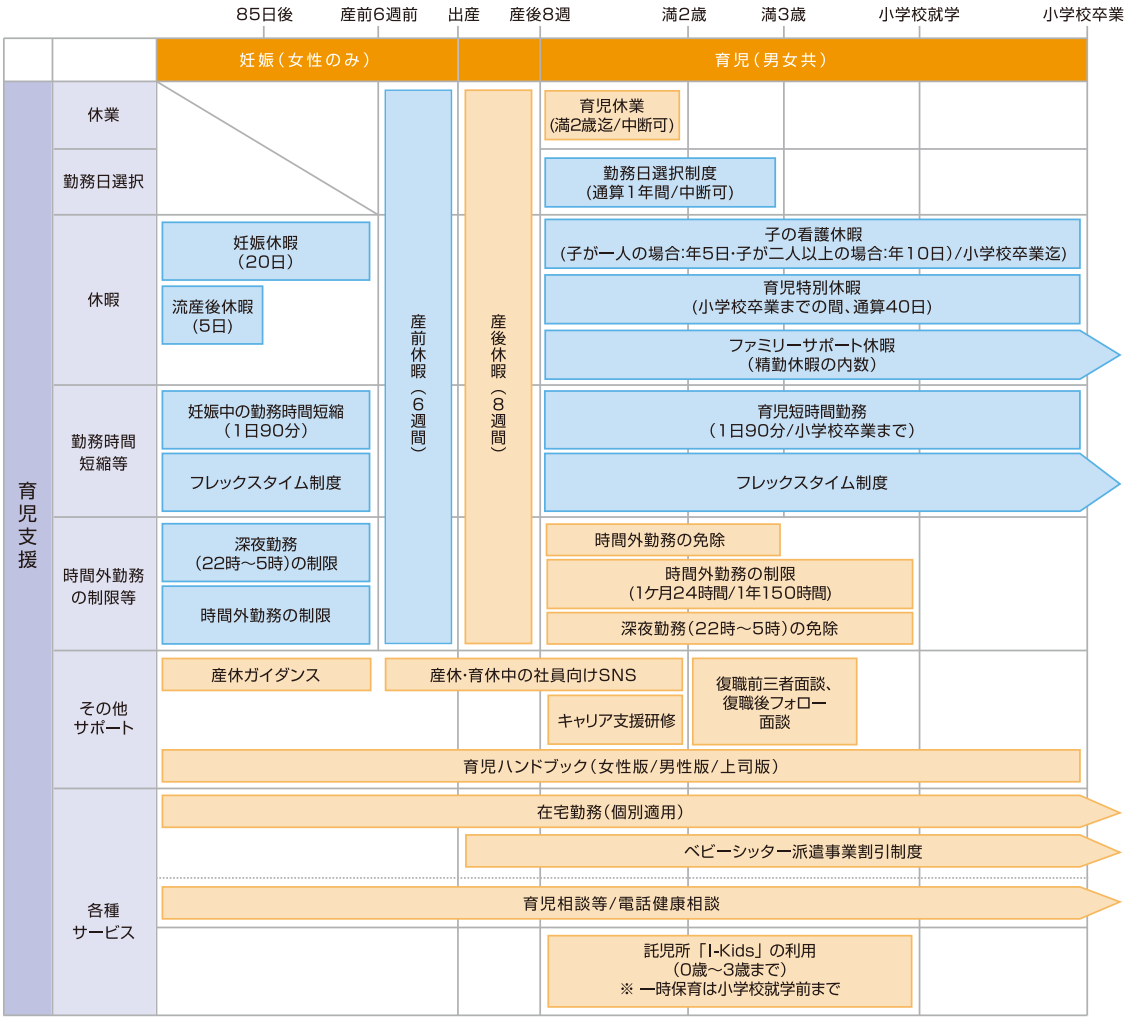
伊藤忠商事は、2015年度より事務職の最高グレードに位置する社員を対象とした「事務職キャリアワークショップ」を実施しています。全社的な役割付与を通じて、事務業務を担う中核的人材の範としてのマインドの醸成、職場でのリーダーシップの発揮を図るためのスキルアップを目指す研修です。全社の対象層から毎年10名～20名の社員が参加し、全社重要課題に関するアクションプラン作成、6年目事務職へのメンタリング等のミッションを約1年間を通じて経験します。

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



介護支援制度一覧

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。

プラチナくるみん 子育てサポートしています	DIVERSITY MANAGEMENT SELECTION 100 2016	均等・両立推進企業表彰 ○ファミリー・フレンドリー企業部門 平成29年度
プラチナくるみん認定	**新・ダイバーシティ経営企業100選**	**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）**
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）	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）	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）

※ 関連データ： 従業員の状況（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。

事業投融資案件の労働安全衛生リスク評価

伊藤忠商事は投融資案件の審査に際し、経済的側面だけでなく、ESG（環境、社会、ガバナンス）の観点を重要視し、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

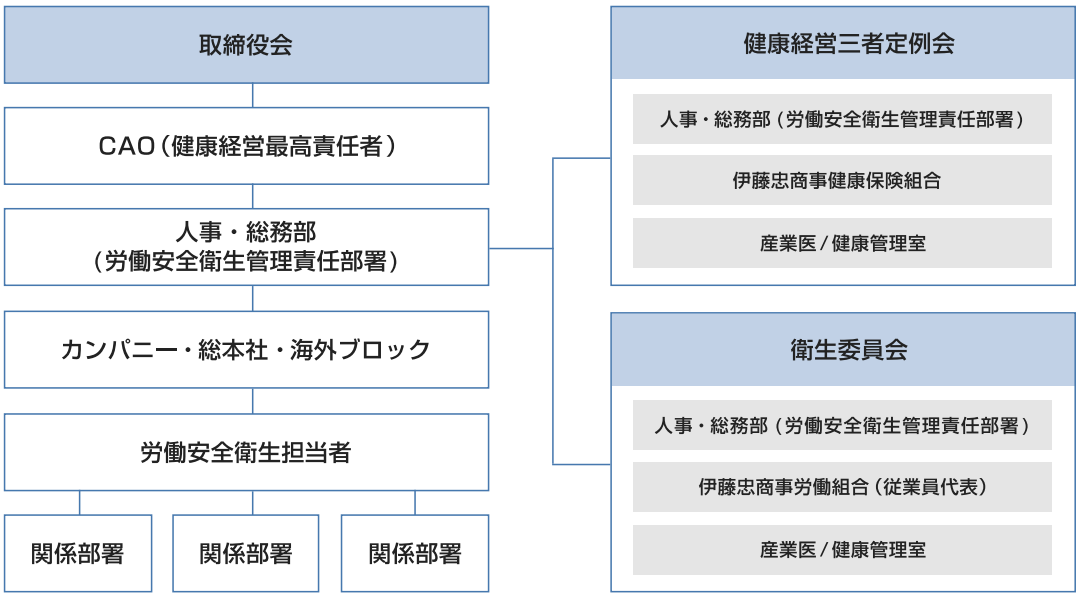
成果指標

- 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会に提出しています。

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「国境なき医療コンシェルジュ」を30年以上に渡り実施しており、社員一人ひとりの健康管理を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、社内にストレスマネジメントルームを設置し、臨床心理士によるカウンセリングを実施しています。また産業医への相談や社内で精神科医の受診も可能です。健康保健組合では健康相談WEBサイト「健康・こころのオンライン」を設置しており、WEBや電話での相談が出来る体制となっています。また、2015年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※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※1★

(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）※2	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）※3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
LTI（休業災害）の罹災者数※4	0	0	0	0	0	0
LTIFR（休業災害度数率）※5	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※1	2,744	3,410	3,543
健康・安全基準を含む人事研修※2	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、メンタルヘルスケアマネジメント、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。本人だけではなく帯同家族向けにも実施し、何かあった場合の相談/連絡先についても紹介している。	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か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な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。

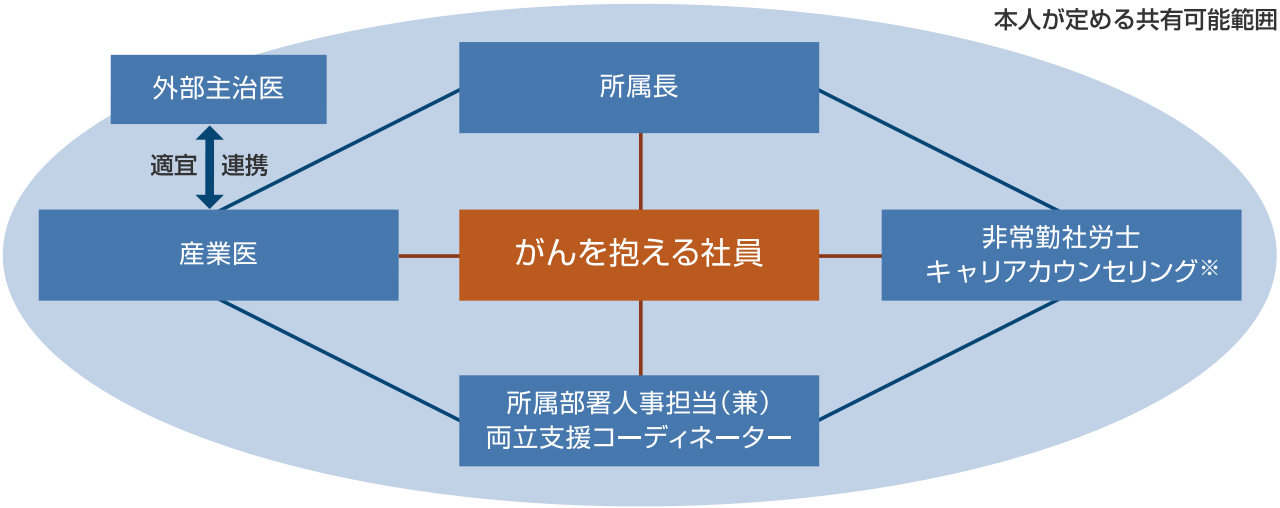
- 安心して相談・情報共有できる環境整備
- 予防・早期発見・治療を組織全体でサポートする体制強化
- 治療をしながら働き続け、活躍出来る社内体制・制度の整備

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ー会社・医療サービス会社との提携、海外赴任前の講習に関しては、グループ会社にも展開しています。朝型勤務に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に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。

健康経営銘柄2016・2017	**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**	**がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組みを行う企業表彰 優良賞**
従業員の健康管理を経営的な視点から考え戦略的に取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） ※ 2年連続は総合商社初	がん対策に積極的に取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）	治療と仕事の両立に関する優良な取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）
ベストプラクティス企業選定	**日本の人事部 HRアワード2018 企業人事部門 優秀賞**	**第1回 がんアライ宣言・アワード ゴールド受賞**
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）	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）	がんを治療しながら働く「がんと就労」問題に取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）

社員：環境・働き方

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、夏の暑い中来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社途中に外部の施設（ジム、サウナ等）を利用しているとの声を受け、出張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。

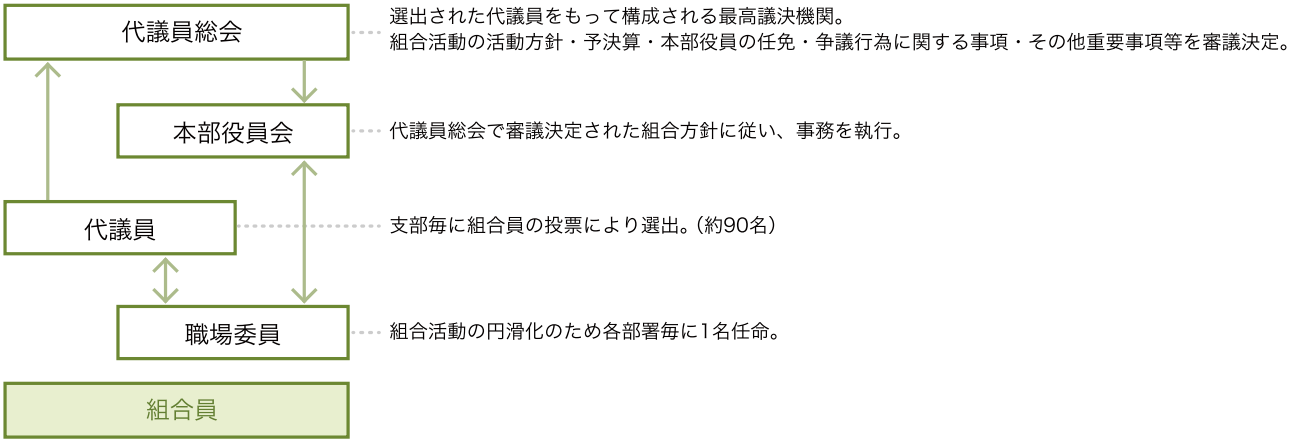
目標

- 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

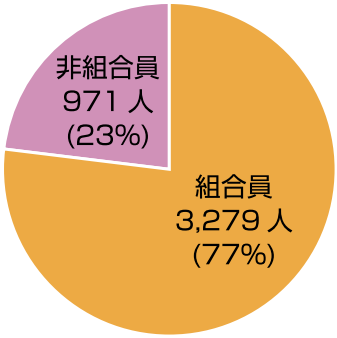
伊藤忠商事は設立以来、労働組合を設置しており、組合は組合員の労働条件の改善及びその他の経済的地位向上を図ることを目的とし、これに必要な一切の事業を行っています。
(伊藤忠商事労働組合規約第3条)

- 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→士気の向上→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組みます。
   - 【先進】一歩先行く発想で、常に新しいことに取組む。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※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

人権

アクションプラン

リスク	機会
● 広域化する事業活動での人権問題発生に伴う事業遅延や継続リスク ● 提供する社会インフラサービスの不備による、信用力低下　等	● 地域社会との共生による、事業の安定化や優秀な人材確保 ● サプライチェーン人権への配慮、労働環境の改善に伴う、安全かつ安定的な商品供給体制の構築　等

マテリアリティ	SDGs目標	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ィナビリティ調査を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、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。	**水分野** 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。 **環境分野** 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	● 環境・衛生・労働安全（EHS）や地域住民との共生に十分配慮し、持続可能な鉱山事業を推進します。 ● 地域社会への医療、教育等に貢献します。	● EHSガイドラインの運用並びに社員教育を徹底。 ● 地域社会への医療・教育寄付、地域インフラ整備等の貢献。	● 毎年EHS社内講習会を開催しEHSガイドラインを周知徹底。 ● 地域社会への医療・教育寄付、地域インフラ整備の実施。	● 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%。 ● 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。 ● 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。 ● 独自の取組みとしては、豪州の事業会社ITOCHU Minerals & 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。
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。	● 各国政府・管理主体のHSE（Health, Safety and Environment）管理基準を適切に遵守。 ● 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。	● 各国政府・管理主体のHSE管理基準を適切に遵守している。 ● 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。）
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。	● 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。 ● 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。	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。
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。	● 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。 ● 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。	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。	カラワン工業団地において、以下取組みを継続実施。 ● 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。 ● 近隣地域への貢献活動。 1) 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 2) 中高生への奨学金の給付 3) 自治体への苗木の寄贈・植林、農業公園設置

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きます。

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・是正に取組みます。

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よう、十分留意します。

子どもの権利の尊重

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

伊藤忠商事は、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（ナヤミゼロ）」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」

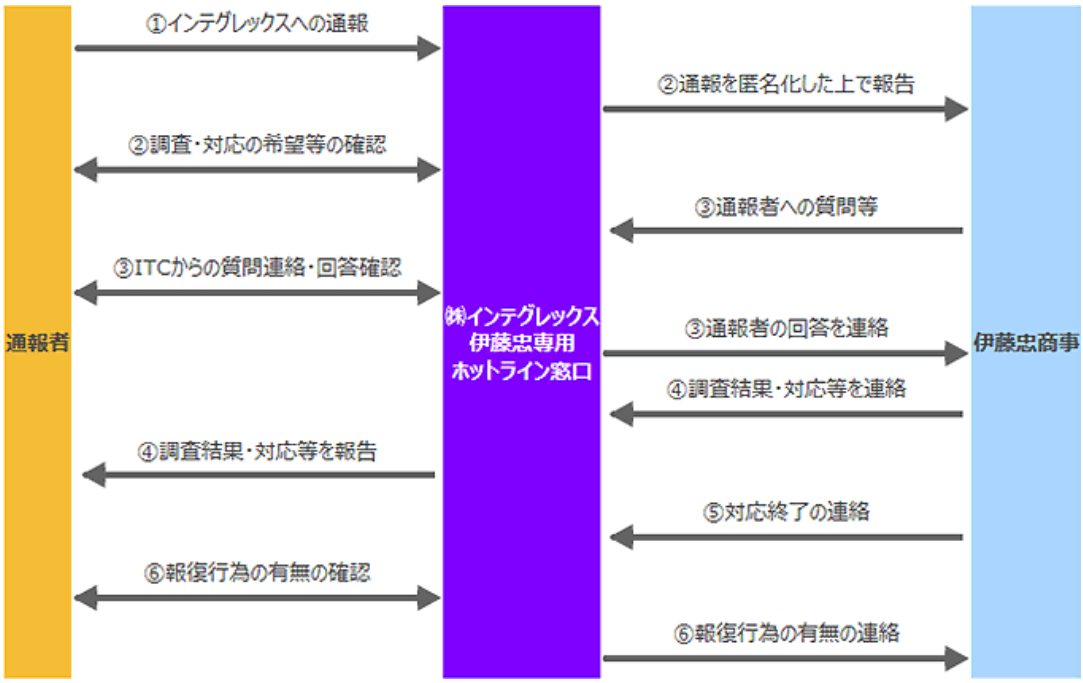
キャリアカウンセリング室

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

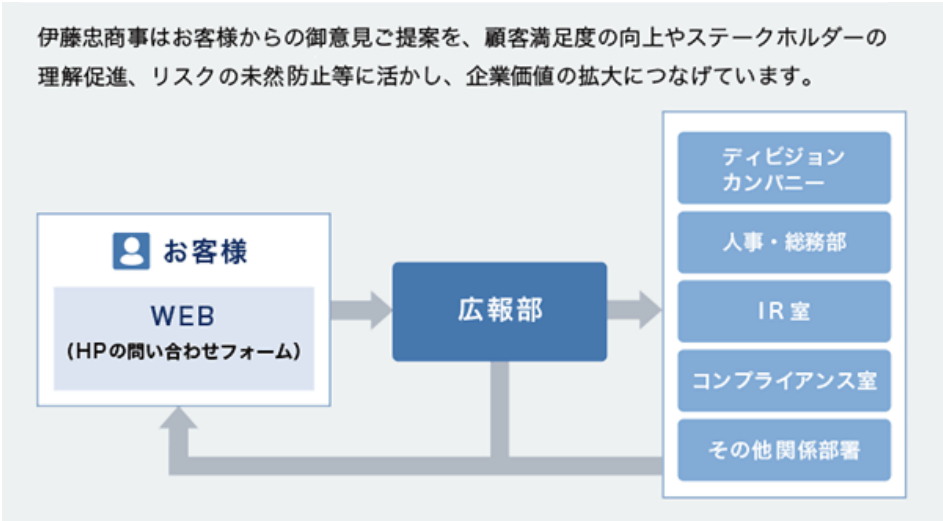
各部署コンプライアンス責任者への直通通報の他、社外弁護士への相談窓口や、社外ホットラインも開設しています。

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いきます。

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・表現とするべく徹底しています。世界規模で展開する多様な事業活動において、当社を取り巻く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）	● 食品安全自主管理システム ● サプライヤー食品安全管理体制チェック（工場点検・監査）
食品における責任あるマーケティング	食物アレルギー・食品添加物情報の提供	● 食品表示登録管理ルール ● 表示の確認・点検管理レベルの向上 ● 食品表示に関する有資格者の育成
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	● 在宅療養患者向けの「メディカルフーズ」 ● 高齢者の栄養バランスへの配慮	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・貧困地域での子供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＋食品防御）

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

食品監査の様子

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、農薬等の残留基準値超過、安全性未審査の添加物を使用した食品の流通といった、食の安全・安心をおびやかす事件や問題が発生しています。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※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。

※ 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組んでおります。

主な内容	● 食品安全、責任あるマーケティングに関する事項 ● 法令順守に関する事項 ● 社内規程・マニュアルに関する事項 ● ESGに関する事項
受講対象者	● 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） ● （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
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しやすくしました。
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	● 食材工場点検50項目による検査 ● 原材料の審査・承認（品質認証システム） ● ファストフードの主な原材料、原産国、生産国の公開
生産	● 中食製造委託工場のHACCPへの取組み ● 取引先を集めた全国品質管理会議による指導・情報共有 ● 外部専門機関による品質監査 ● ファミリーマート工場担当による工場巡回 ● 添加物削減
販売	● 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 ● 衛生ツールを使用した店舗指導

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

こどもや女性、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、こ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いと思われる「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

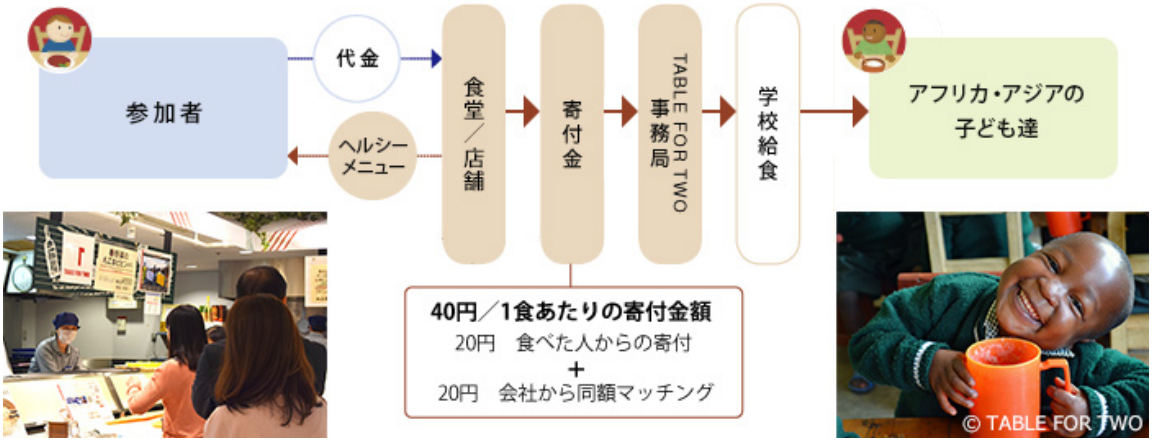
WFP 国連世界食糧計画への支援

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
● 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 ● サプライチェーン人権への配慮、労働環境の改善に伴う、安全かつ安定的な商品供給体制の構築 ● 環境に配慮した資源や素材の安定供給による、顧客の信頼獲得や新規事業創出　等

マテリアリティ	SDGs目標	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ィナビリティ調査を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	● 環境・衛生・労働安全（EHS）や地域住民との共生に十分配慮し、持続可能な鉱山事業を推進します。 ● 地域社会への医療、教育等に貢献します。	● EHSガイドラインの運用並びに社員教育を徹底。 ● 地域社会への医療・教育寄付、地域インフラ整備等の貢献。	● 毎年EHS社内講習会を開催しEHSガイドラインを周知徹底。 ● 地域社会への医療・教育寄付、地域インフラ整備の実施。	● 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%。 ● 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。 ● 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。 ● 独自の取組みとしては、豪州の事業会社ITOCHU Minerals & 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。

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
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。	● 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（がん等の化学医療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、同薬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。 ● 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。
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。	● 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。 ● 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。	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。
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	● 木材 ● パルプ ● チップ	環境への影響を軽減し温室効果ガスの増加を防ぐため、持続可能な森林資源を取扱います。	● 認証未取得サプライヤーに対する取得要請を継続。 ● 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。	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。 ● 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。 ● 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。
		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	● 医薬品開発支援事業 ● 個人向け健康管理ソリューション事業	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。

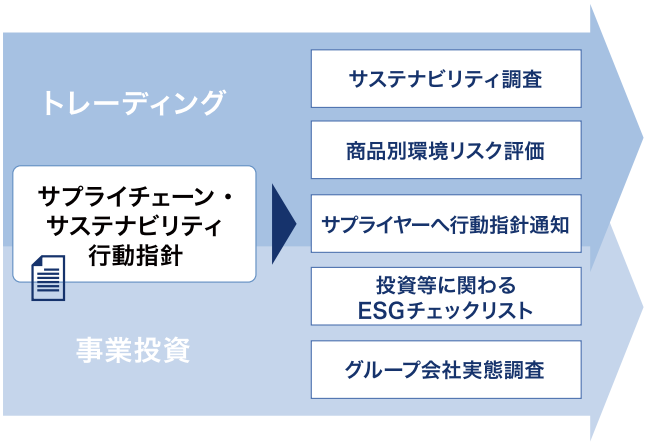
バリューチェーンにおけるサステナビリティ：方針・基本的な考え方

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。

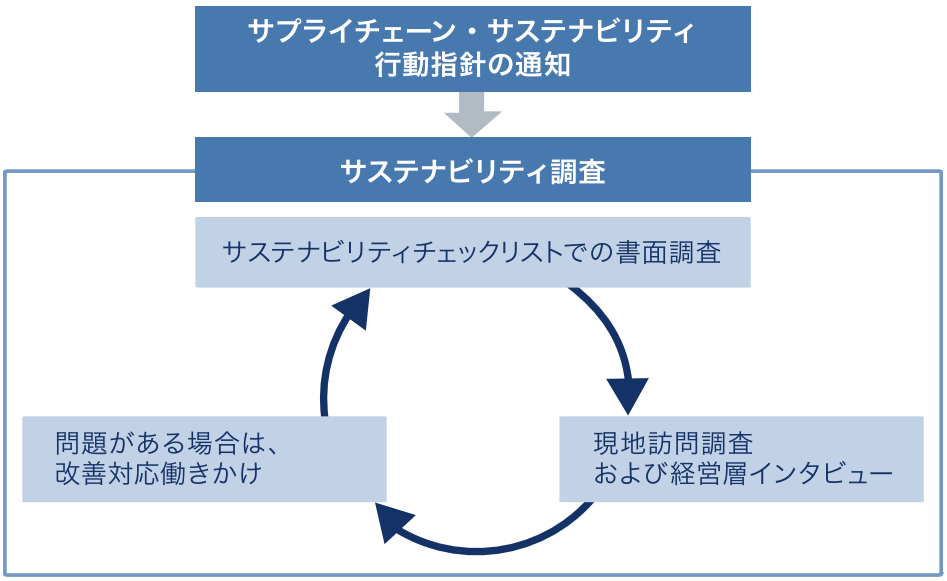
1. 従業員の人権を尊重し、体罰を含む虐待などの非人道的な扱いを行わない。
2. 従業員に対する強制労働・児童労働を行わない。
3. 雇用における差別を行わない。
4. 不当な低賃金労働を防止する。
5. 労使間の円滑な協議を図るため従業員の団結権及び団体交渉権を尊重する。
6. 法定限度を超えないよう、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理する。
7. 従業員に対して安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供に努める。
8. 事業活動において、生物多様性・その他環境問題に配慮し、エネルギー、温室効果ガス、水、廃棄物、その他資源の削減に努める。
9. 関係法令及び国際的なルールを遵守し、公正な取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



サプライチェーン・マネジメント推進図

サステナビリティ調査

サ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・コミニュケーション ハンドブック

ハンドブック記載例

強制労働の禁止

従業員を
無理矢理働かせてはいけません

強制労働とは、本人の意思に反して強制的に行われるあらゆる労働のことです。例えば、借金の返済のために離職の自由が制限されていたり、または契約で職場を離れる自由が制限されている場合などは強制労働に該当します。勤務シフトはどのようか、休憩時間はあるか、食事をとることができているか、従業員へのヒアリングや顔色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等、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	● 高リスク国 ● 一定金額以上 ● 一定商品群取扱い	49社	**・全カンパニー共通の主な設問** (1) 組織統治：責任体制・内部通報制度の整備 (2) 人権：事業上の人権侵害のリスク評価・児童労働／強制労働／ハラスメント／差別の廃止・適正な賃金支払 (3) 労働慣行：労働時間管理・安全衛生管理・従業員の健康 (4) 環境：廃棄物／排水処理・危険物の取扱い・気候変動／生物多様性への取組み (5) 公正な事業慣行：腐敗防止・情報管理・知的財産権の侵害防止・持続可能な調達方針 (6) 消費者課題：品質管理・トレーサビリティ (7) コミュニティへの参画及び発展：消費者及び近隣住民との対話 **・分野別設問** ● 繊維カンパニー：化学物質管理・知的所有権保護 ● 食料カンパニー：食品安全・生産地管理 ● 生活資材部門（紙・チップ/木材）：森林保全・第三者認証の有無
機械		13社	
金属		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（堵殺場、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

副原料を山積みにしないように提言

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の未然防止策を展開しています。2015年1月からは、北京に中国食品安全管理チームを開設し、中国サプライヤーの監査を行うことが出来る体制を整えました。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いきます。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きます。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等を、事前に評価（デューデリジェンス）することが義務付けられています。このチェックリストは、CSRの国際ガイドラインであるISO26000の7つの中核主題※の要素を含む33のチェック項目から成り立っています。
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、着手することにしています。

※ 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

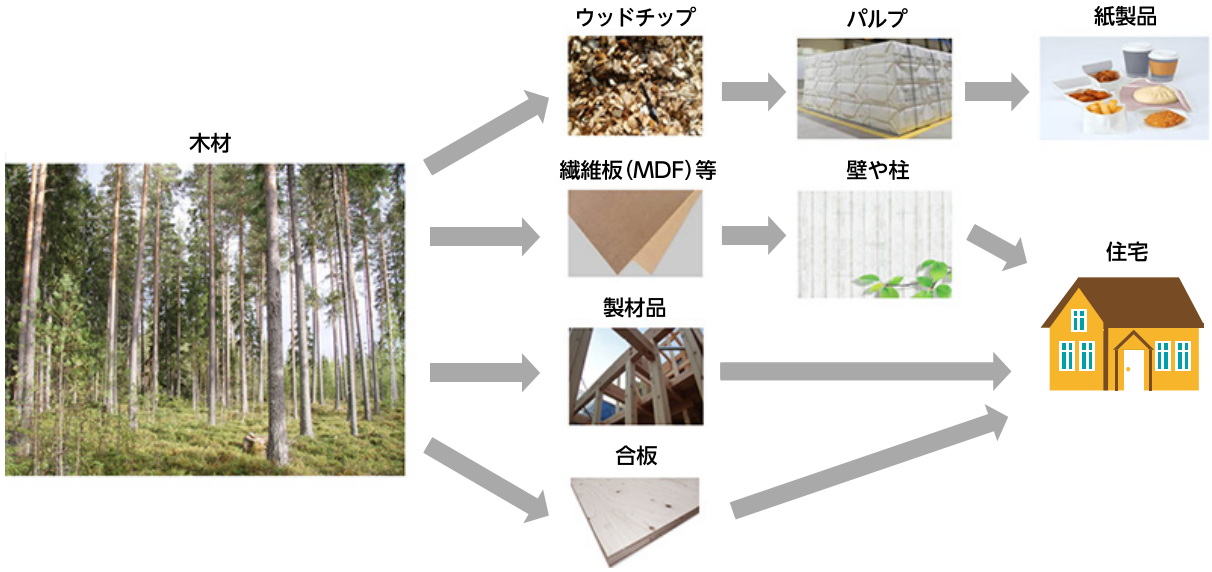
2016年12月7～8日、タイでパイナップルを始めとしたフルーツ缶・パウチを製造するDOLE THAILANDのHua Hin工場を訪問調査しました。現地の法規制に詳しい外部専門家の知見を基に土壌汚染・廃棄物・化学物質管理・安全対策等、環境・労働安全関連のリスク管理・法令遵守状況について詳細なチェックを行い、適切な管理を行っていることを確認するとともに、社内労働衛生委員会の設置、環境目標の設定と着実な実行、契約農家への買い取り保証、地元政府との定期的な対話などのESG上重要な施策が行われていることも認識できました。化学物質の保管方法、食品加工機械操作に伴う事故予防対策等に関する助言については適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

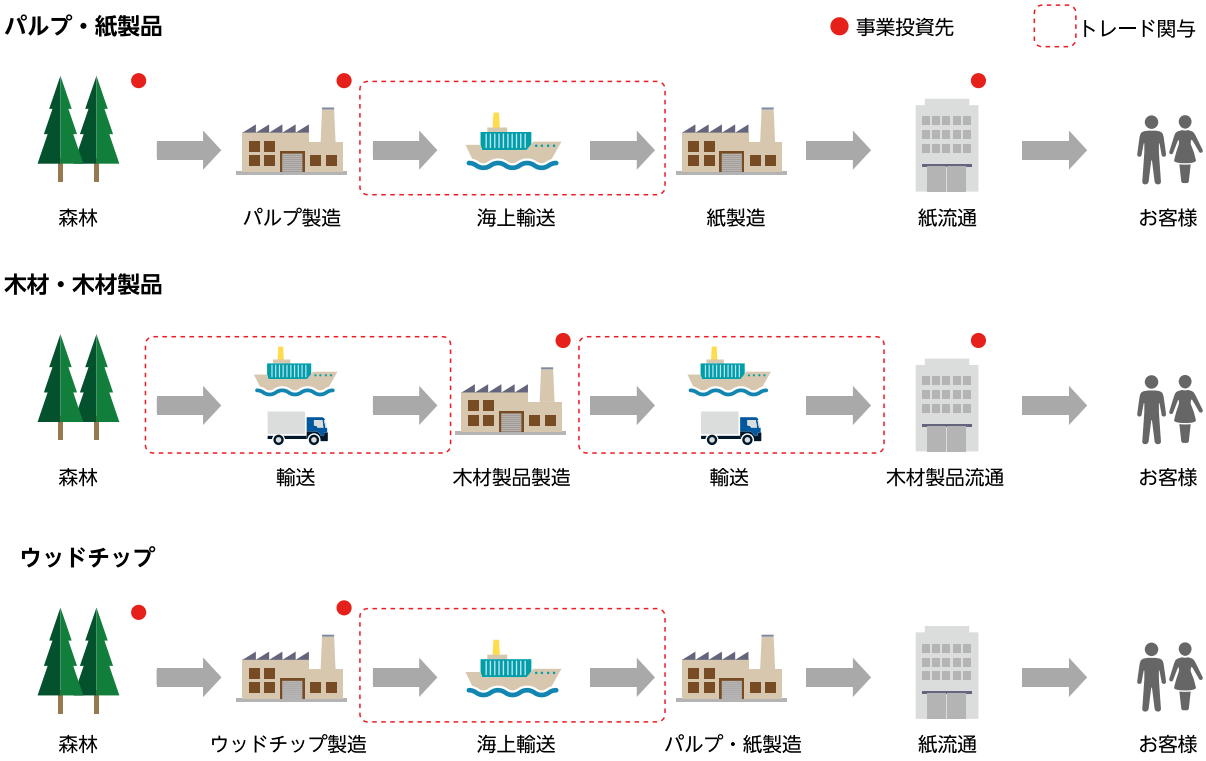
木材、木材製品、製紙用原料及び紙製品

取引の概要

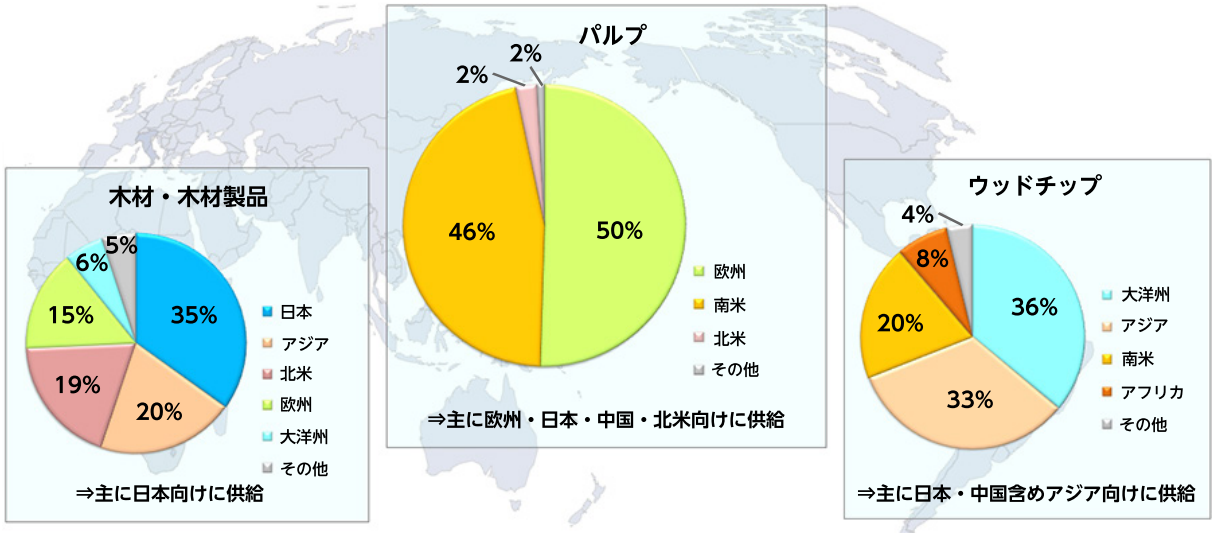
木材の利用イメージ



サプライチェーン



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、定期的に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、サステナリビ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。

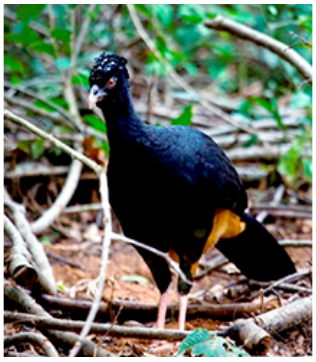
取組み（情報公開と外部コミュニケーション）

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120万トンを輸出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（神奈川県の面積に相当）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：METSA 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METSA FIBRE社（以下「メッツァファイバー」）の株式を保有しています。メッツァファイバーは（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量を誇り、その内、主にアジア市場向け針葉樹パルプについては、独占販売代理店として伊藤忠商事に販売を委託しています。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、メッ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年に稼動した新工場・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

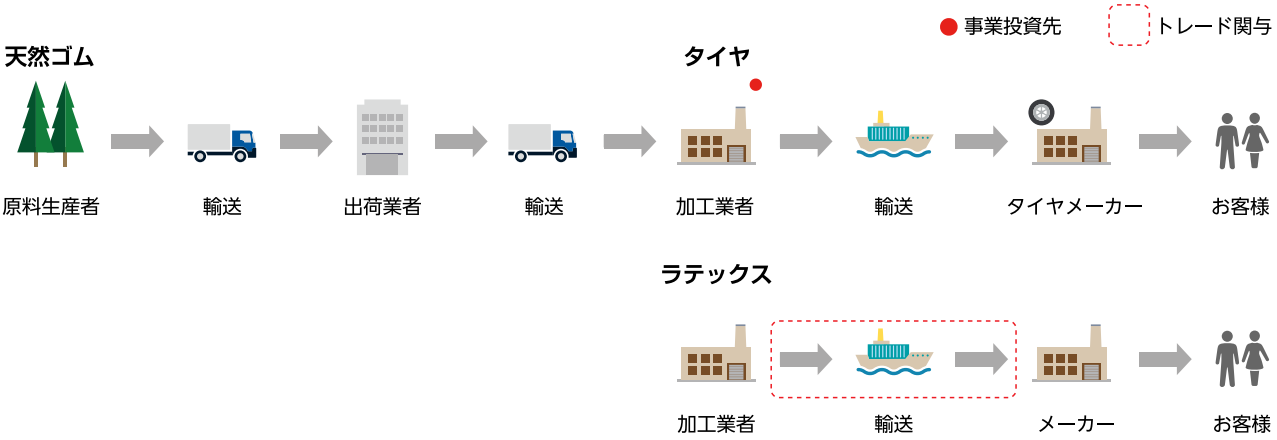
伊藤忠建材では、2013年から、中国で製造された合板のトレーサビリティを証明する仕組み作りに取組んでいます。2017年、認証機関である日本ガス機器検査協会(JIA)から監査を受け、主要なサプライチェーンについて「木材トレーサビリティ証明」の認定を受けました。「木材トレーサビリティ証明」は伐採許可書等の証跡書類の入手や各工場の監査、伐採地の視察などにより、伐採地から単板工場、合板製造工場に至るすべてのサプライチェーン上の過程を管理し、トレーサビリティを確保するものです。これにより、中国で製造された森林認証を取得していない合板のうち、約4割について、違法伐採の材を使用していないという信頼性を確保す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

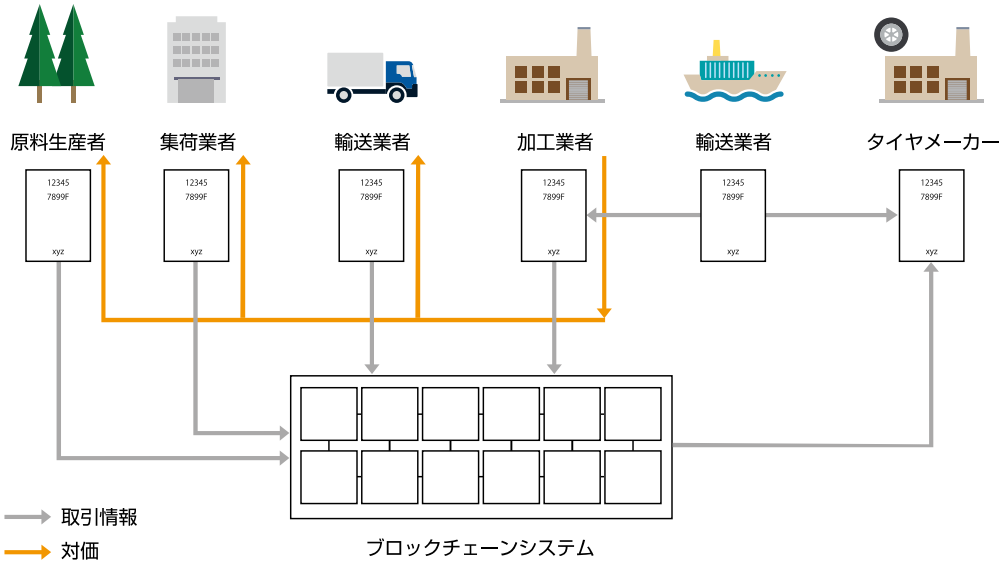
事例2：ブロックチェーンを活用したトレーサビリティ実証実験の取組み

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言われている一方で、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

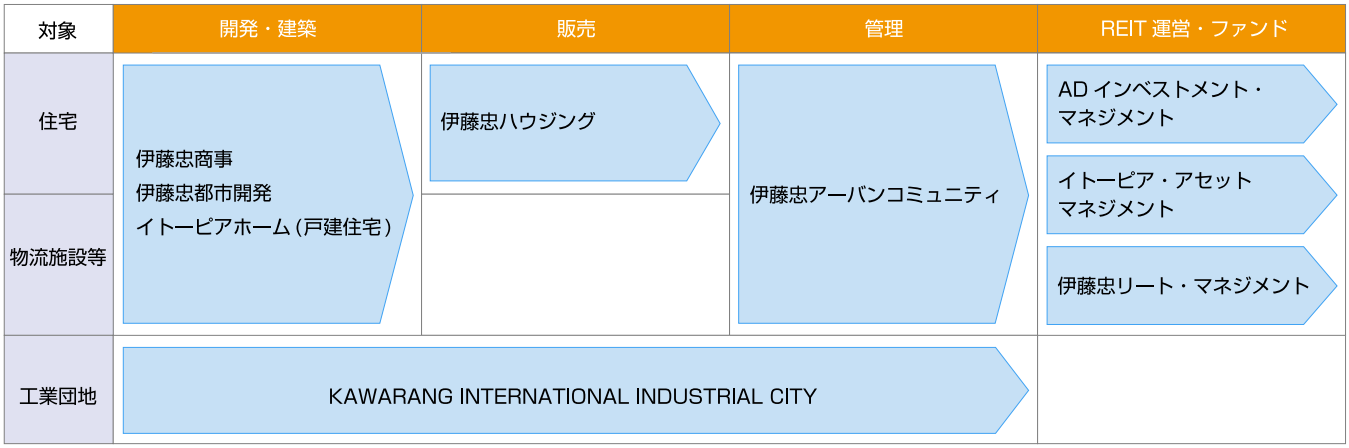
方針・基本的な考え方

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



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、警察官詰め所の設置、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_2排出量を削減する仕組を作りました。

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こと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有りますが、法令違反を起こ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

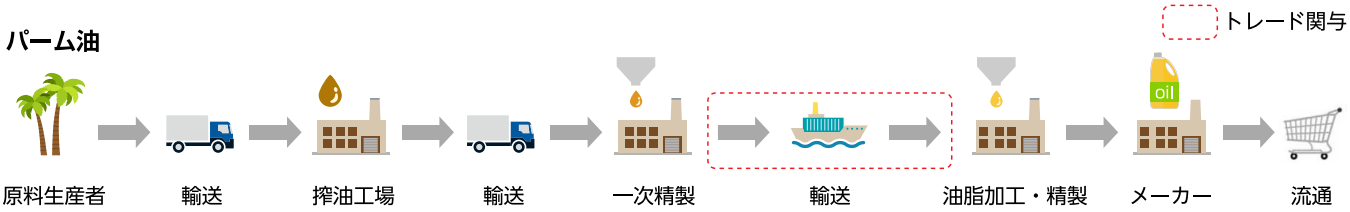
18年4月から現時点において、免許停止等の大きな違反はありません。

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※1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）※2に基づく調達の実現を目指します。

※1 持続可能なパーム油：RSPO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※1）地域、High Carbon Stock（HCS:高炭素蓄積※2）地域、泥炭地域※3の開発防止
- HCV評価の実行、SEIAs※4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、国際労働御機関（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※5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、定期的に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鰹鮪（かつおまぐろ）類を中心に取扱っており、インドネシアでは合弁のツナ缶工場PT.Aneka Tuna Indonesia社（以降ATI）をパートナーと運営しております。鰹鮪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。鰹鮪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

高度回遊魚である鰹鮪類において漁業者におけるMSC※1取得は限定的である現状下、缶詰原料用の鰹鮪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※2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。
特に取扱いの多い鰹鮪類については2017年9月に「鮪取扱管理規定」という自主管理規定を設け、IUU漁業（違法操業、Illegal, Unreported and Unregulated）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

一本釣り漁獲風景

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

※1 CoC（Chain of Custody Certificate）とはMSCにおける「加工・流通過程の管理」において、MSC認証を受けた水産物・製品のトレーサビリティを確保するための加工・流通業者に対する認証です。

※2 FIP（Fishery Improvement Program）とは漁業改善プロジェクトのことで、MSC認証取得が難しい小規模漁業者や市場関係者が協力し、MSCに準拠する漁法で将来的なMSC取得を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鰹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）
ツナ缶詰原料用鰹鮪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※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。

Teys Australia Condamine社の牛肥育農場

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めていることを、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。

目標

伊藤忠商事はお客様であるメーカー様、消費者の皆様に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、それを実現するべく、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_2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、基本的なトレース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ス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

豚肉加工過程

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。

設置されている太陽光発電パネル

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_2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_2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。

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ス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スバック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います。
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。

繊維原料

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

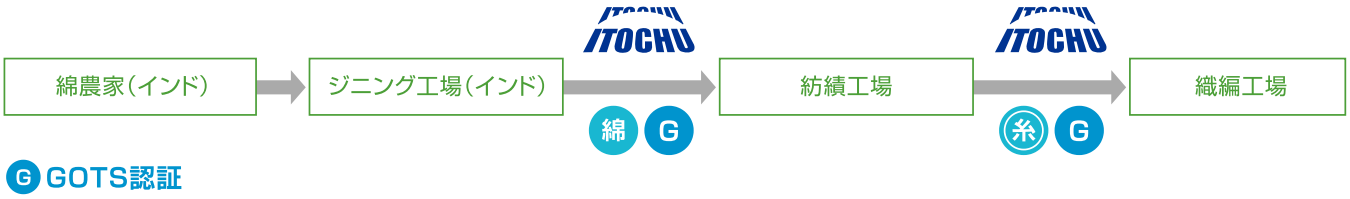
目標

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。

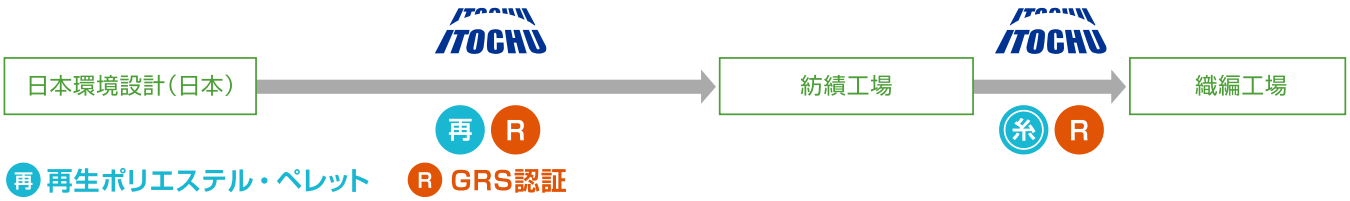
体制

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※」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。

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」

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。

※ 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、広告等は行いません。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。