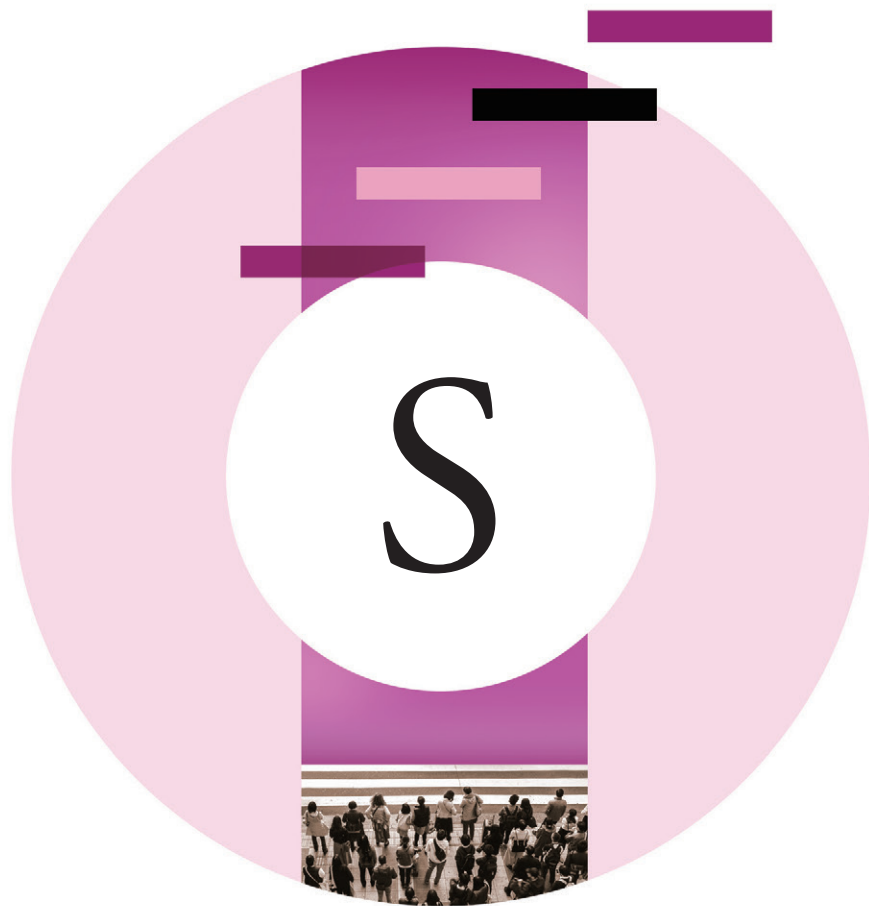




Society

アクションプラン

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）	進捗度合
	働き方改革を通じた業務効率化と長時間労働の是正	総本社	人事	メリハリのある働き方を推進し、総労働時間を削減することで労働生産性及び社員エンゲージメントの向上を目指します。	<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。	<伊藤忠商事単体> ● 年間平均残業時間 朝型勤務導入前比11%減（2017年度で達成）。 ● 20時以降退館者数5%（2018年度）。 ● 精勤休暇取得率67%（2018年度）。 ● RPAは2018年度約100シナリオを完了予定。データ分析ツール（HANABI）も導入。151シナリオ稼働中。（2020年2月時点） ● 2018年度は3部門（生鮮食品部門、自動車・建機・産機部門、ファッションアパレル部門）にてBPR（業務改善）を組織単位で実行予定。 ● 2018年度エンゲージメントサーベイによる「社員エンゲージメント」項目の肯定的回答率は76%。※2019年度はサーベイ実施無し、直近のデータは2018年度。

方針・基本的な考え方

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り組んでいます。2019年度末時点で、伊藤忠商事の連結従業員数は12万人を超えています。伊藤忠商事では、朝型勤務制度・脱スーツ・デー等の導入による「働き方改革」、仕事と育児・介護の両立を支援するための諸制度の導入、福利厚生施設の充実を通じた社員交流の機会の増加等により、労働条件の更なる改善を進め、多様な人材が最大限能力を発揮できる職場環境の実現に向けての取組みを推進しています。

体制・システム

国内外にあるグループ会社がそれぞれの領域、地域において事業を展開する際には、親会社である伊藤忠商事が法令に準拠し従業員にとって最適な労働環境が提供できるよう管理体制の構築を支援しています。グループ会社は、事業領域に応じて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。

事業投融資案件の労働慣行に関するリスク評価

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（P132）をご覧ください。

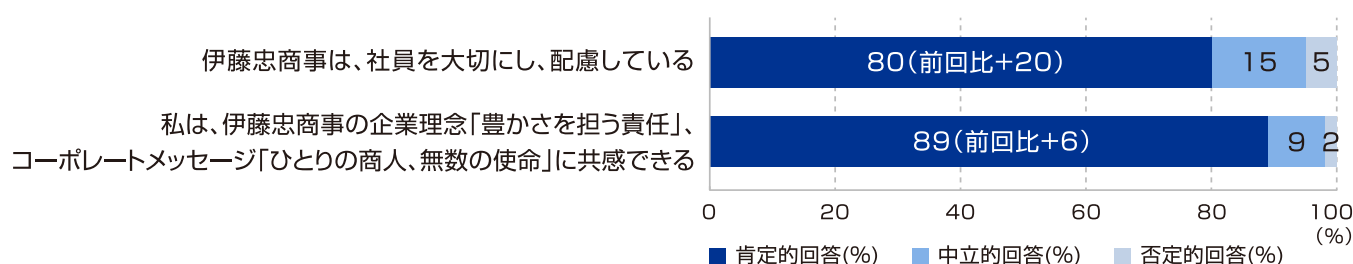
労働基準の浸透の徹底

伊藤忠商事では報酬・労働時間と休日、労働安全衛生・福利厚生、禁止事項等の労働条件に関して、入社時教育の必須事項としており、イントラネットでも常に参照可能として、労働基準の浸透に努めています。また、国内外のグループ会社に対しても、最適な労働環境の構築支援に合わせて、伊藤忠商事と同等の労働基準の浸透を進めています。労働基準は、イントラネットに伊藤忠グループの共通言語である日本語と英語（翻訳）で公開し、浸透を図っています。

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。

直近の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。



「働き方改革」の推進

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。「働き方改革」の施策として2013年10月から導入した「朝型勤務」は、政府や多くの企業に影響を与える取組みとなっており、当社の「働き方改革」の中核的な存在として導入6年以上が経過した現在も着実に成果を出しています。また、2017年6月より、社員一人ひとりが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、2017年8月には、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する「がんとの両立支援施策」を導入しています。今後も、「働き方改革」のリーディングカンパニーとして、様々な取り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。

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6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。
- 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

特定の曜日を「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、導入した2017年度以降、代表的な施策として以下を実施しております。

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名程度が専属スタイリストによるトータルコーディネートを通じ、新しいスタイルを体感するプログラムを実施。
- 「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の社内イベントを開催。

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。

2019年度

- 夏期期間（5月～8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」を実施。
- 『D+Lounge』においてストレッチなどによる姿勢矯正イベントや、伊藤忠グループ会社/取引先の協力による販売会を開催。

2020年度

- 火曜から金曜の週4日を「脱スーツ・デー」として、更に取組みを進化。

※ 正規・非正規社員共に利用可。

仕事と育児・介護の両立

社員が会社生活を送るうえで、育児や介護といったライフステージを迎えた際にも安心して会社で働き続け、最大限に能力を発揮できるよう、伊藤忠商事は、男性・女性がともに利用可能な、仕事と育児・介護の両立を支援するための諸制度を、法定を上回る水準で整備しています。男性育児休業については、2015年度以降、年間50名超の社員が取得し、制度の利用が定着しています。また、2016年度には育児・介護等による時間的制約を持つ社員や、妊娠・傷病等を理由として通勤が困難な社員を対象に、一定の要件の元、在宅勤務制度の適用を導入しました。社会的にも介護に対する備えの重要性が問題となっていることを踏まえ、介護セミナーを毎年継続開催していると共に、オンラインでの介護情報提供サービスを2017年度に導入、2019年4月には、相談者のニーズに応じたワンストップ介護相談窓口を導入しました。

仕事と育児・介護の両立支援制度一覧

育児支援制度一覧

		85日後	産前6週前	出産	産後8週	満2歳	満3歳	小学校就学	小学校卒業
		妊娠(女性のみ)				育児(男女共)			
育児支援	休業		産前休業 (6週間)	産後休業 (8週間)	育児休業 (満2歳迄/中断可)				
	勤務日選択				勤務日選択制度 (通算1年間/中断可)				
	休暇	妊娠休暇 (20日)			子の看護休暇 (子が一人の場合:年5日・子が二人以上の場合:年10日)/小学校卒業迄)				
		流産後休暇 (5日)			育児特別休暇 (小学校卒業までの間、通算40日)				
	勤務時間短縮等	妊娠中の勤務時間短縮 (1日90分)			育児短時間勤務 (1日90分/小学校卒業まで)				
		フレックスタイム制度			フレックスタイム制度				
	時間外勤務の制限等	深夜勤務 (22時～5時)の制限			時間外勤務の免除				
		時間外勤務の制限			時間外勤務の制限 (1ヶ月24時間/1年150時間)				
	その他サポート	産休ガイダンス			産休・育児中の社員向けSNS				
					キャリア支援研修				
各種サービス		復職前三者面談、 復職後フォロー 面談/研修							
		育児ハンドブック(女性版/男性版/上司版)							
		在宅勤務(個別適用)							
		ベビーシッター派遣事業割引制度							
		育児相談等/電話健康相談							
		託児所「I-Kids」の利用 (0歳～3歳まで) ※ 一時保育は小学校就学前まで							

介護支援制度一覧

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

育児・介護関連制度取得状況

育児・介護関連制度取得状況★

(単位: 人)

		2017年度			2018年度			2019年度		
		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
育児関連	育児休業	57	76	133	52	100	152	59	109	168
	子の看護休暇	65	123	188	66	124	190	74	139	213
	育児のための短時間勤務	0	79	79	1	84	85	0	97	97
	育児特別休暇	12	36	48	14	42	56	6	47	53
	育児休業復帰率※	97%			97%			98%		
介護関連	介護休業	1	0	1	1	0	1	1	0	1
	介護特別休暇	2	4	6	0	8	8	3	10	13
	介護休暇	17	36	53	16	44	60	29	42	71
	介護のための短時間勤務	0	10	10	0	4	4	0	2	2
ファミリーサポート休暇		122	108	230	130	95	225	96	96	192

※ 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。

★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。（P184）

■ 「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

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、夜のバ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

クールダウンルーム

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

※ 正規・非正規社員共に利用可

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、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、グループ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り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

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30程度の部があり、1,200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

雇用・福利厚生に関するデータ

従業員の状況★（各年3月31日現在）

	単体					連結	
	従業員人数	男（人）	女（人）	平均年齢（歳）	平均年間給与（円）	従業員人数	臨時従業員数
2020年	4,261	3,267	994	42	15,657,603	128,146	46,567
2019年	4,285	3,283	1,002	42	15,207,832	119,796	38,721
2018年	4,285	3,284	1,001	42	14,609,151	102,086	29,976

※ 臨時従業員数は2020年の数値より保証を受けています。

※ 臨時従業員数は、各年度の平均人員数です。

オペレーティングセグメント別従業員数★（2020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	第8	その他	合計
単体	385	456	170	327	440	262	193	43	1,001	3,277
連結	7,869	13,842	501	12,688	38,494	17,530	20,392	13,999	2,831	128,146

地域別海外ブロック社員数★（2020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	131	141	233	60	124	630	624	82
駐在員	55	29	48	14	21	78	108	16
実習生	14	5	8	3	3	15	23	1
総計	2,466							

※ 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※★

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
自己都合退職率	1.2%	1.6%	1.7%	1.6%
平均勤続年数	16.9年	17.3年	17.5年	17.8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。（P184）

労働慣行：労働組合

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。

伊藤忠商事は、労働組合を設置しており、組合員の労働条件の改善及びその他の経済的地位向上を図ることを目的として、さまざまな課題について協議しています。

※ 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「雇用・福利厚生」の「福利厚生（P82～83）」をご参照ください。

目標

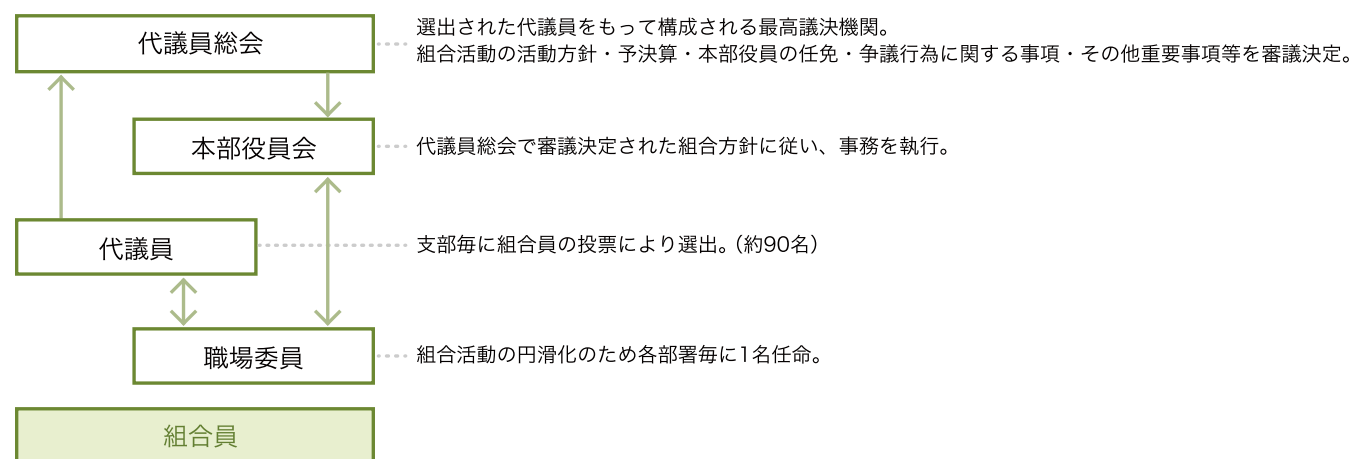
- エンゲージメントサーベイによる「社員エンゲージメント」項目の肯定的回答率が70%以上。
- 2020年度：年間平均残業時間を朝型勤務導入前比10%以上減。
- 2020年度：精勤休暇取得率70%以上。
- 2020年度：ストレスチェックによる高ストレス者比率5%以下。

体制・システム

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

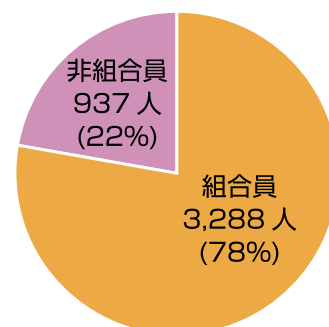
(伊藤忠商事労働組合同規約第3条)

- 本部：代議員総会・本部役員会
- 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。



2020年4月1日時点組合員比率

2019年度労働組合との取組み実績

2019年4月～ 2020年3月（毎月）	衛生委員会
2019年6月	決算協議会
2019年9月、2020年3月	時間管理に関する労使委員会
2019年11月、2020年1月	カンパニー経営協議会
2020年2月	賃金労使委員会

2019年度労働組合の本部活動

2019年4月～ 2020年3月（毎週2回）	本部役員会
2019年4月、6月	代議員総会
2019年7月	支部三役会
2019年7月、12月	海外生活実態調査
2019年9月	東京ディズニーランドでの組合イベント
2019年10月～12月	インフルエンザ予防接種費用補助



伊藤忠商事労働組合
組合長
池畑 雅人

組合長コメント

2020年度組合長を務めさせていただきます、2003年入社の池畑雅人と申します。

2020年度は世界的なコロナウイルスの感染拡大や大幅な原油安等、波乱の幕開けとなりました。世界経済は急激に後退局面に入っており、商社業界にも大きな影響が出ています。

また外出自粛や在宅勤務等、私たちの日常生活にも大きな変化が訪れ、否応なく働き方の変化が求められています。そのような中で伊藤忠商事労働組合の果たすべき責任や期待される役割も変わることが想像され、本部役員一同、緊張感をもって業務を遂行しています。

以下に労働組合の『使命』『行動指針』『Vision』を整理しましたのでご一読ください。

● 組合の使命（＝組合の存在意義であり、活動の根本になる価値観）

「組合員を守ること」「良い会社をすること」

● 行動指針（＝日常業務で大切にしているキーワード）

「先進」：先進的な考え方や働き方を積極的に取り入れ、常に組織を強化する。

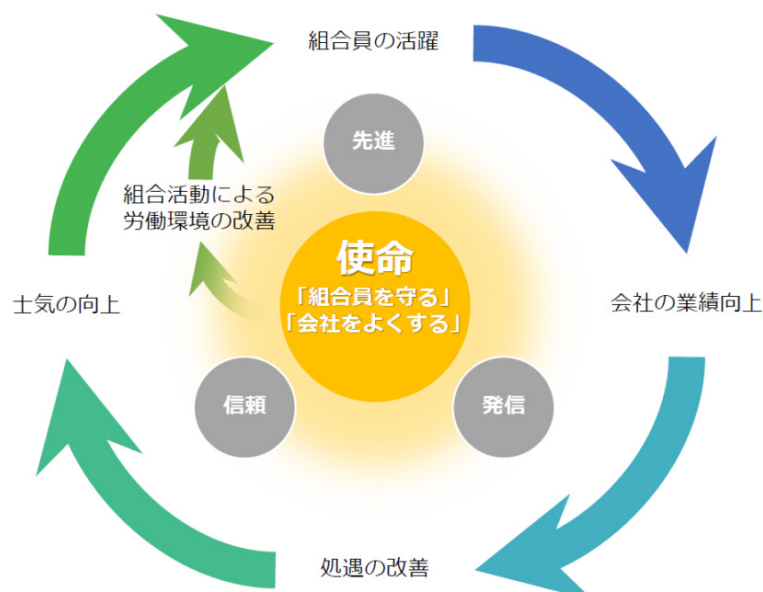
「発信」：発信力を強化し、組合活動を周知して正しくご理解頂く。

「信頼」：組合員との信頼関係を築き、一体感を持って活動を行う基盤とする。

● Vision（＝目指す未来の姿）

労働環境の改善・経済的地位の向上を通じ「会社経営の好循環」を目指す。

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



組合の抱える「組合員を守る」「良い会社をつくる」の二つの使命を踏まえ、「名実ともにトップ商社」とい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。

労働組合との対話

伊藤忠商事は、企業理念である「三方よし」の実現に向け、労働組合とさまざまな課題について協議しています。2019年度はCFOとの決算協議会、カンパニープレジデントとの経営協議会、その他労使委員会を計6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。2019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、事業会社等約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。

カンパニープレジデントとの対話集会

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

労働慣行：ダイバーシティ

アクションプラン

SDGs 目標	取り組むべき 課題	Co	事業 分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標（単体）	進捗度合
 5 ジェンダー平等 ジェンダー平等 ジェンダー平等	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%。	● 総合職に占める女性総合職比率9.7%（2020年1月時点）。 ● 指導的地位に占める女性総合職比率8.1%超（2020年1月時点）。 ● 障がい者雇用率：2020年2月時点2.16%（人数1名不足） ● 2020年2月からIHGSを特例子会社のグループ適用することを申請中。伊藤忠、ユニダス、IHGSの3社で2020年2月時点で必要雇用数は達成。引き続き人総グループ全体で障がい者雇用を推進。

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、取り組んでいます。

取り組むべき課題

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%

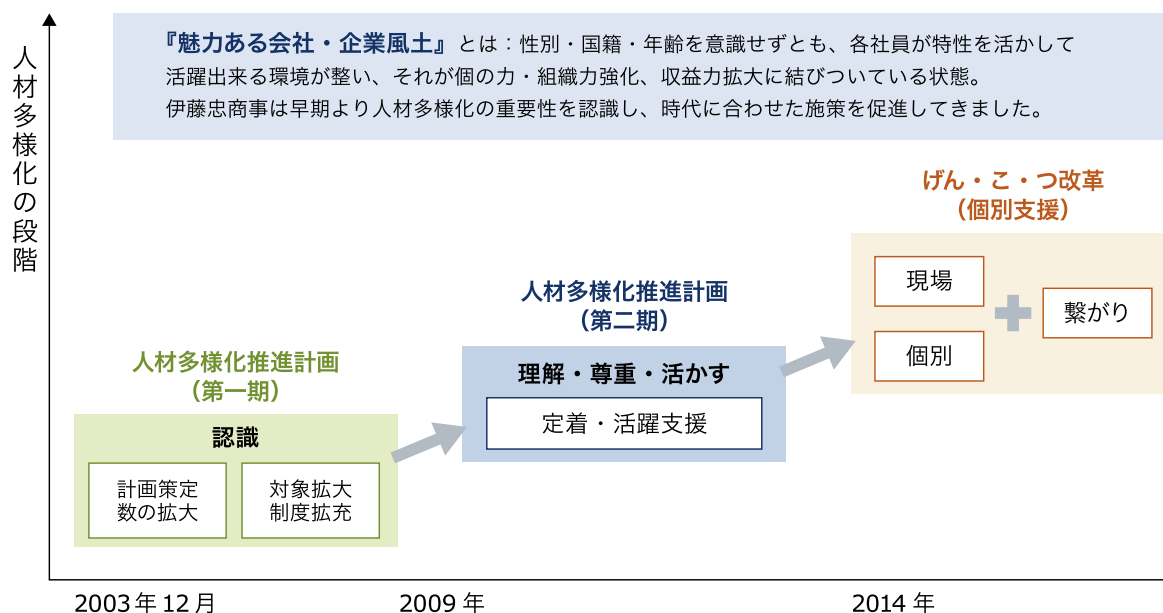
女性総合職数・管理職数（実績は各年3月31日現在）

年	2018年	2019年	2020年	2020年度末目標
女性管理職比率	6.8%	7.6%	8.1%	10.0%超
女性管理職数／全管理職数	173/2,558	195/2,555	209/2,566	
女性総合職比率	9.0%	9.4%	9.7%	10.0%超
女性総合職数／全総合職数	313/3,461	327/3,463	335/3,462	

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

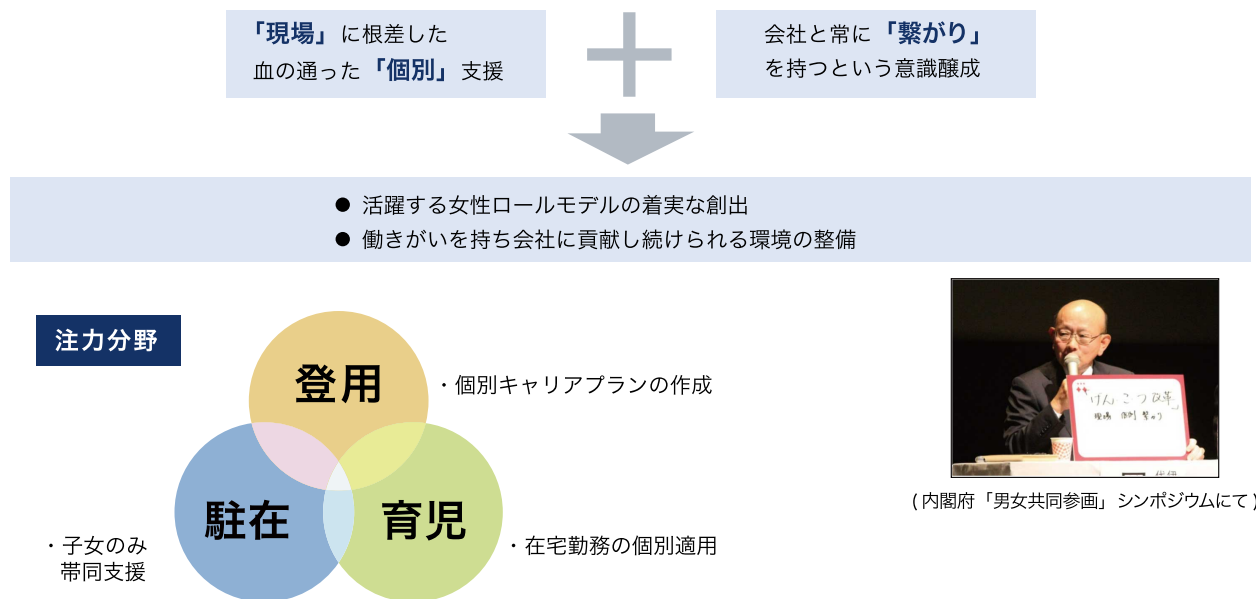


女性社員の活躍支援

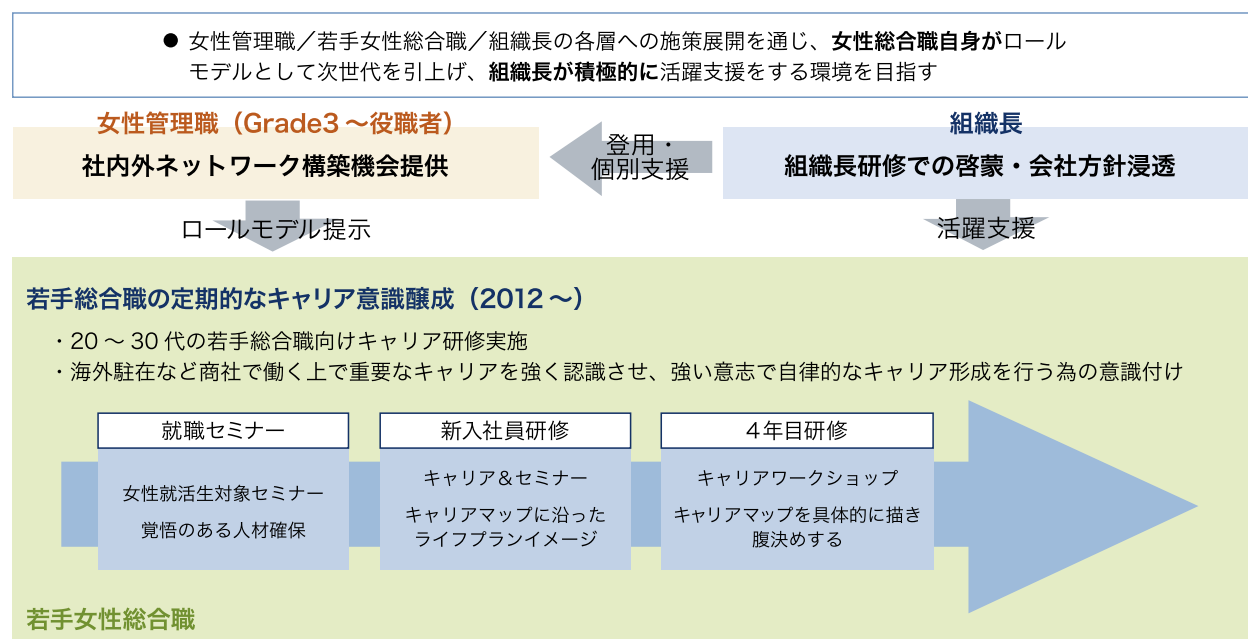
人材多様化の取組みの中で最も注力しているのは「女性」の活躍支援です。伊藤忠商事は、「人材多様化推進計画」の推進により女性の数が一定数まで拡大し、仕事と家庭の両立を支援するための制度も法定を上回る水準で整備されました。現在はこれらの制度をセーフティネットとして活用しながら、「げん（現場）・こ（個別）・つ（繋がり）改革」により個々人のライフステージやキャリアに応じた丁寧な個別支援を行うとともに、若手女性総合職のキャリア意識醸成のための研修や、組織長研修での啓蒙などにより、活躍する女性ロールモデルの創出と、女性が働きがいを持てる環境整備、次世代管理職候補の育成を中心に推進しています（今後の具体的な目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

- 女性活躍推進法／次世代法に基づく行動計画 (https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/action_plan.pdf)

げん・こ・つ改革



女性総合職のキャリア意識醸成支援



女性総合職の支援施策推移

ステージ	環境・課題認識	具体的取組
採用初期 (1989-2003) 法的要請	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
2020年	3,462	335	9.7%	2,566	209	8.1%	45	4	8.9%
2019年	3,463	327	9.4%	2,555	195	7.6%	44	2	4.5%
2018年	3,461	313	9.0%	2,558	173	6.8%	45	2	4.4%

★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。(P184)

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名の社員が参加し組織課題に関するアクションプラン作成、メンタリング等のミッションや役割を約1年間経験します。

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、2020年3月現在2.21%となっており、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）」での取り組み

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か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（％）
2020年	2.21
2019年	2.17
2018年	2.04

※ 障がい者雇用率は、2018年、2019年は単体及び特例子会社の伊藤忠ユニダス（株）の合算。2020年は、グループ適用（関係会社特例）に加えた伊藤忠人事総務サービス㈱も合算した雇用率。

★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。（P184）

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。

海外での取り組み

伊藤忠グループ企業のIntegrated Auto Service（IAS）がある南アフリカでは、アパルトヘイト時代に不当な差別で不利な立場に置かれている人びとの地位向上に向けた政策「Broad-Based Black Economic Empowerment（B-BBEE）」が導入されています。この「B-BBEE」は、南アフリカ政府による評価基準として、所有権、経営支配、雇用均等、技能開発、優先調達、事業開発、社会経済発展の各項目が定められ、それに対する企業の貢献具合がスコアカードにしたがって評価されます。IASは、Metanovia Ratings発行の2019年度の証明書において100点満点中80.01点の評価を受け、レベル4の認証を受けています。

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。

		 〇ファミリー・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（P83）

女性総合職、管理職、役員比率（P91）

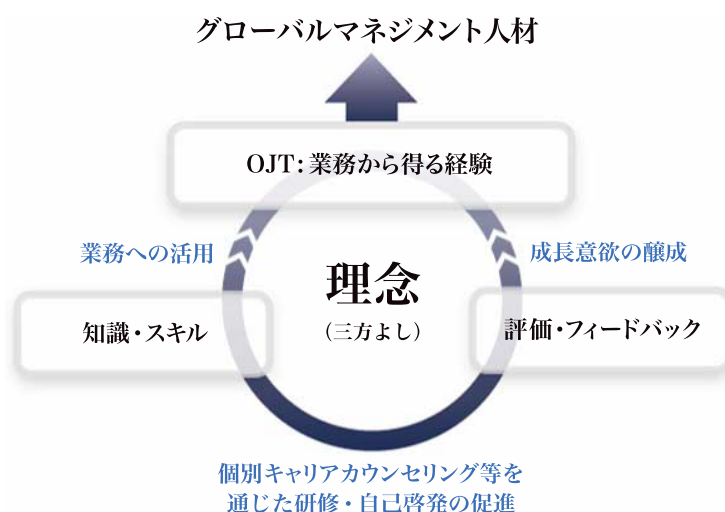
男女別採用人数（P116）

アクションプラン

SDGs 目標	取組む べき課題	Co	事業 分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標（単体）	進捗度合
	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。	2018年度エンゲージメントサーベイの「教育・研修」項目の肯定的回答率は71%。※2019年度はサーベイ実施無し、直近のデータは2018年度。 - 研修プログラムについては次世代関連研修のトライアル導入等、継続的に見直し、開発を実施。 - 社員の多様なニーズに対応した学習環境を見据え、キャリアビジョン研修の一環として動画コンテンツ提供をトライアル実施。 <以下2019年度 2/20現在見通し> - 年間E&D費見通し⇒ 約12億円超。 - 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% - 入社8年目までの総合職、海外派遣率⇒ 80%

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」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

伊藤忠商事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。

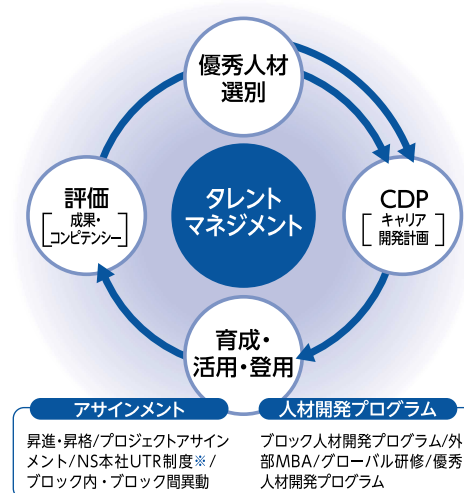
体制・システム

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（P84）



※ 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社員も含め、あらゆる階層の社員に幅広く育成の機会を提供しています。

海外ブロックでは、事業や市場の特性に基づく必要なスキル・専門性を身に付けるためのブロック独自研修体系を整備しています。伊藤忠商事の研修体系と併せてグローバルに活躍するマネジメント人材の育成を進めています。

区分 対象	本社社員			グループ会社社員	ナショナル スタッフ
	必須研修	選抜研修	選択研修		
役員	新任役員研修			新任取締役/ 監査役研修	
部長	新任部長研修 事業会社 新任 職能担当役員研修	多面観察 フォローアップ コーチング		事業戦略策定 研修	
課長	新任課長研修 プレマネジャー研修		海外短期 ビジネススクール	人・組織の 活性化研修 マネジメント 基本研修	P3研修 GLP研修
中堅		GLP研修 GNIP研修(Advance)		指導社員研修 グローバル マインドセミナー	GNP研修(Advance)
若手	4年目研修 基礎コース	海外短期 ビジネススクール GNP研修(basic) 事業管理クイックマスターコース 若手海外派遣制度 国内短期集中英語レッスン	キャリアアベリション支援研修 各種語学レッスン(英語、中国語他)	次世代ビジネス リーダー研修 若手ステップ アップ研修 新入社員研修	GNP研修(Basic) NS-UTR研修
新入 社員	新入社員研修			事務職・専門職 ワークアップ 研修	
事務職	新任B2研修 事務職6年目研修 新入社員研修	事務職キャリア ワークショップ 事務職海外派遣制度			
内定者	内定者研修				

【凡例】
グループ社員が受講可能

研修実績

従業員の能力開発研修にあてられた時間／費用

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
年間の総研修時間（時間）	200,195	217,734	160,510	168,425

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
正規従業員一人当たり平均教育研修／人材開発時間（時間）※	46.72	50.81	37.46	39.58
正規従業員一人当たり平均教育研修／人材開発費用（万円）	35.9	33.4	30.2	26.9

※ 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

（単位：人）

研修名	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
職能インターン制度	115	121	96	110
グローバルディベロップメントプログラム	128	134	141	154
組織長ワークショップ	417	403	405	337
短期ビジネススクール派遣	51	39	31	37
若手短期中国語・特殊語学派遣	52	61	39	10
中国語レッスン	469	614	237	158
キャリアビジョン支援研修（のべ）	2,108	2,075	1,885	1,940

育成上の強化ポイント

まず、「連結」の観点からは、2013年度にグループ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、演習を通じて経理業務を短期間で効率的に学ぶ研修プログラムを2014年度から開始し、若手社員の必須研修としています。また、国内グループ会社の社員がスキルアップとグループ内のネットワーク拡大を図っていくよう、グループ会社社員向け研修ラインアップの充実も行っています。次に、「海外」の観点からは、グローバルマネジメント人材の育成に向け、「グローバルディベロップメントプログラム研修」「短期ビジネススクール派遣」といった研修を実施しています。また、日本本社の若手社員の英語力及び国際的視野の養成を図る目的で、1999年より他社に先駆けて短期海外派遣制度を導入し、現在は中国他新興市場国へ派遣する「若手短期中国語・特殊語学派遣制度」を軸に、将来の各市場スペシャリスト候補の育成を図っています。



グローバルディベロップメントプログラム研修

「現場力」の観点からは、多様な価値観を持った「業界のプロ」の育成に向けて、「キャリアビジョン支援研修」や、各カンパニー・総本社機能部の人材戦略に基づく独自研修等、目的にあわせさまざまな研修を実施しています。また、直近では中期経営計画に合わせ、最先端のビジネスモデルの事例学習やIT専門知識習得に向けた研修・講演会等の機会を社員に提供し、商いの進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4回三社合同研修（東京）（2019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回目を開催しました。2019年度は東京で第4回目を開催。本研修は三社から予め設定されたビジネステーマに合致した社員を選抜し、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。

また、三社による短期～長期の人材派遣・交流、既存研修の受講者受入も着実に実施しています。

三社での戦略的業務・資本提携に伴い、2015年度より全総合職の1/3にあたる「1,000人の中国語人材」を育成するプロジェクトを立ち上げ、語学面での基盤づくりを徹底して進め、2017年度末には目標である1,000人に到達しました。その後も育成を継続し、2019年度末時点での通算育成数は1,231人となっています。今後も中国・アジアにおけるビジネスの拡大を更に推進する基盤づくりを継続していきます。

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進化、及び健康を中心とし、2019年度は計7回開催、延べ3,162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2019年度開催例

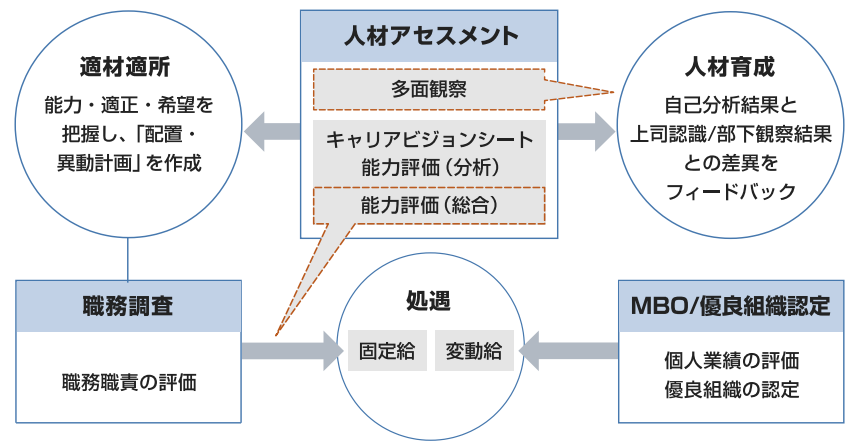
実施日	テーマ名	講演者
2019年 5月	人工知能の未来 -ディープラーニングの先にあるもの-	東京大学大学院工学系研究科 人工物工学研究センター 教授 松尾 豊氏
2019年 8月	これからのリーダーのあり方 ～リーダーを生む、リーダーに必要なスタイルと覚悟～	株式会社チームボックス 中竹 竜二氏

人事評価制度

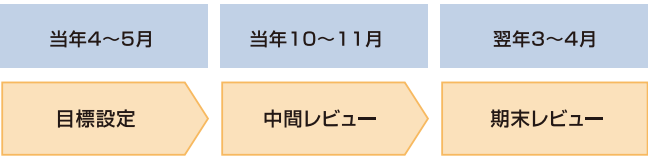
人事評価制度は、社員がやる気・やりがいを持って最大限の能力を発揮できるよう、社員を支える人事制度の根幹を担う制度と位置付けています。人事評価制度は伊藤忠商事全社員を対象としており、評価制度の1つである目標管理制度（MBO）には、経営計画に合わせて社員一人ひとりに目標を分担し、実行を確認していく経営戦略の担い手という役割があります。また、社員一人ひとりの能力・専門性・過去のキャリア・志向・適性を総合的に捉え、配置・異動計画に活用する人材アセスメント制度も設けています。これらの人事評価制度が機能するためには、上司による公平・公正な評価と部下との面談によるフィードバックが非常に重要と考え、多面観察※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

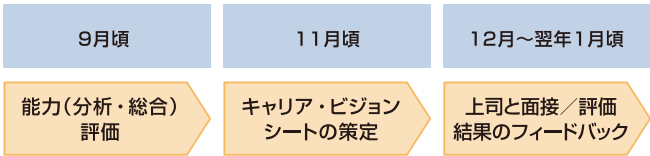
人事評価制度の全体図



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

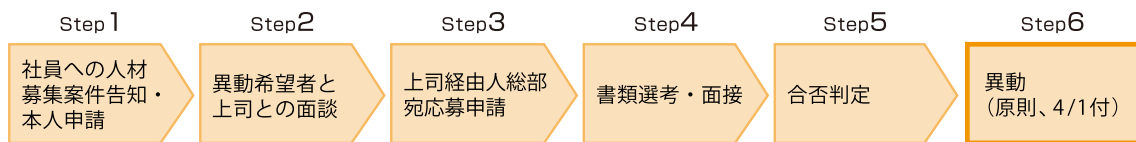
キャリアカウンセリング

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

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、「チャレンジ・キャリア制度」を導入しています。社員は予め社内イントラネットで告知される人材募集案件リストを見て異動希望を上司に申告し、上司の了解を得ることを前提に異動先部署とのマッチングを図り、成立すればカンパニー／総本社職能部の垣根を越えた異動が実現できるというものです。本制度は、キャリア選択の機会を提供することによる社員の「モチベーション喚起」と「キャリア意識の醸成」を通じた「組織力強化」を目指すものであり、2018年度の6名に続き、2019年度は5名の異動が実現しました。

全体スケジュール



ローテーションの促進

将来の経営を支える次世代の人材活性化を目的として、若手総合職のローテーションガイドラインを策定しています。「基礎教育は2年まで」「原則として8年目までに海外を含む3職務以上を経験」を前提とし、組織毎に育成・異動の方針を決定しています。また、その育成方針を組織長から若手総合職に説明し、意見交換を行うキャリア・ミーティングを開催し、若手が将来を見据えて目の前の業務に取り組むことができる環境を整備しています。その他の組織員や事務職についても、毎年本人の異動希望とローテーション実績をレビューし、多様なキャリアを実現できるような仕組みづくりを行っています。

ITOCHU Internship

伊藤忠商事は、学生の皆様に「総合商社」で働くというキャリアを考えていただくため、過去のビジネス事例に基づく様々なチャレンジングな課題に取り組んでいただけるインターンシップを実施しています。

詳細は、キャリア教育HP (<https://career.itochu.co.jp/student/information/seminar.html>) をご覧ください。

アクションプラン

SDGs 目標	取組むべき課題	Co	事業分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標（単体）	進捗度合
	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。 - WEBツールの活用及び生活習慣病高リスク者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。	- 定期健康診断受診率：2019年度100%。 - 健康力指数（BMI等）の2010年度比改善率：2018年度▲2%。 - がんとの両立支援：がん・長期疾病による離職率0%継続。 - ストレスチェック高ストレス者比率：2019年度2.9%。 - WEBツールの活用：若手生活習慣病高リスク者向けプログラム継続実施、特定保健指導対象者に範囲拡大（2019年度計115名参加）。全社ウォーキングイベント実施。

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							
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、社内講習会を実施。対象者の受講率は100%。 - 鉱山事業では新規1案件、既存8案件、その他資源関連事業1案件に対して、チェックシートを用いた確認作業を実施。 - 出資する各プロジェクトにおいて、地域社会への貢献活動を実施。 - 独自の取組みとしては、豪州の事業会社 ITOCHU Minerals & Energy of Australia Pty Ltdが現地のグループ会社と共同で、同国の山火事による被害への再建支援として、豪州赤十字社にA\$20万を寄付。

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」増強こそが企業行動指針である「ひとりの商人、無数の使命」を果たす人材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」を未来に亘って果たして行きます。

今後も、「働き方改革」「健康経営」のリーディングカンパニーとして、様々な取組みを先駆的に推進し、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（P132）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）（<http://fgf.jcie.or.jp/en/>）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、2020年度も労災ゼロ、死亡災害ゼロを目指して、下記目標を掲げ、取り組んでいます。

取り組むべき課題

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
- WEBツールの活用及び生活習慣病高リスク者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。

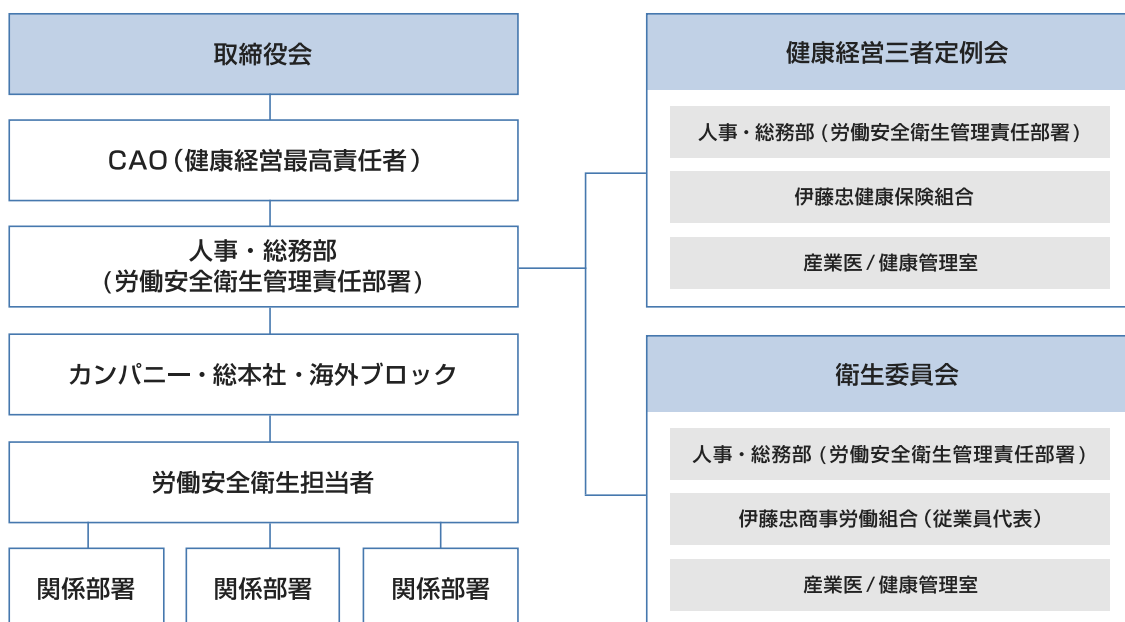
体制・システム

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「三方よし」の実現に向け、従業員の約80%（「労働組合（P85～87）」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P106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をしています。

これらの体制で情報共有された重要事案についてはCAO（健康経営最高責任者）経由で、取締役会等へ報告しています。

また、毎年、健康経営・労働安全衛生に関する報告を取締役に提出しています。

OHSAS18001労働安全衛生マネジメントシステムの取得状況

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

EHSガイドラインの運用

金属カンパニーでは、資源の安定供給につながる持続可能な鉱山開発に取り組む為、金属・石炭・ウラン等の鉱山事業を対象とし、EHS（環境・衛生・労働安全）ガイドラインを定め、運用しています。

探査・開発・生産といった事業活動に起因する環境汚染、事業に携わる者の健康障害、また事故等による環境・衛生・労働安全面のリスクを回避・低減する為に、関連する課題及び望ましい管理方法を要訳したガイドラインと、具体的なチェックリストを日本語・英語で作成しています。

新規投資の検討を行う場合のみならず、既に参画しているプロジェクトについても、パートナーとともに都度状況の確認を行い、より環境や安全に配慮した資源開発について協議・改善する機会を作っています。2018年度は新規1プロジェクト、既存事業については非OECD諸国の5プロジェクトに対して確認作業を実施し、フォローすべき項目を設定しました。

国際金融公社（IFC）等のグローバルな基準に照らし合わせてガイドラインを作成し、チェックリストで標準化したプロセスを確立すると共に、プロジェクト毎のリスクに合わせた弾力的な運用を行えるよう、都度、見直しを行っています。

また、まずは組織員がEHS遵守の意識を持つことが重要であることから、毎年、具体的な事例を用いた啓蒙活動を実施し、周知徹底を図っています。2018年度は主管者や事業投資に従事する組織員に対して社内講習を実施。対象者の受講率は100%でした。

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、さらには医療相談、情報提供等を行っています。2019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り組んでいます。海外安全対策については、現地と日本側の密な連携が重要であるため、本社に海外安全専任者を置き、世界8ブロックに配置された人事総務担当と、政治や経済、治安等に関する情報を常時交換し、社内やグループ会社へ対策を発信しています。また、専門セキュリティ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（<http://www.internationalsos.co.jp/>））と提携し、緊急時の搬送も含め、予防と事後対策のため、以下の支援体制を整えています。

■ 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社のパイナッブル部門

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		2019年度	
	正規	契約	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)	9 (8)	0 (0)
死亡災害件数	0	0	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	0.00	0.00
LTI（休業災害）の罹災者数 ^{※4}	0	0	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	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	2019年
労働災害度数率	1.74	1.94	2.08	2.09

※ 厚生労働省「平成31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	2019年度
健康・安全基準をテーマとして含む一般研修※1	2,744	3,410	3,543	3,629
健康・安全基準をテーマとして含む人事研修※2	48	61	48	453

※1 新入社員研修（総合職・事務職）、組織長ワークショップ、新任課長研修、海外赴任前研修、若手英語派遣・特殊外国語派遣前研修、東京本社のBCP訓練、海外安全対策実地訓練

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

2019年度 健康・安全基準をテーマとして含む主要な一般研修と受講従業員数

（単位：人）

研修名	具体的な内容	受講従業員数
新入社員研修	人生やキャリアのための自身の健康の大切さや、メンタルや生活習慣病について、また社内の健康管理体制について産業医と臨床心理士が説明。	129
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。	337
新任課長研修	部下の状態を健康に保つための指導や管理方法について、ケーススタディを通して産業医と臨床心理士が説明。部下のケアのみならず、自身のケアについても指導している。	62
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。	273
海外安全対策実地訓練	テロ、爆発・銃撃、誘拐等に遭遇した際に、何が起きたのかだけでなく、自分がそこにいたら何を感じ、考え、どう行動するか、緊急事態が発生した場合に備えての教訓を得るための実践型の訓練を実施。	32

★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。（P184）

健康経営

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

2017年4月に導入した「健康マイページ」では、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の一元管理を実現、社員1人ひとりの健康意識の向上を図っています。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の管理を通じ、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実施し、これまで450名強が参加し、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り組みとして「予防」「治療」「共生」の3つの観点からなる「がんとの両立支援施策」を推進し、がんや長期傷病になったとしても、社員がやる気やりがいを持ち、安心して、能力を最大限発揮することの出来る職場を実現しています。

がんとの共生施策

2016年6月に制定した「伊藤忠健康憲章」の考えに則り、2017年8月より「がんとの両立支援施策」を推進しています。現在日本人の二人に一人ががんに罹患するといわれています。年間85万人が新たにがんと診断され、うち3割が就労世代です。がんは、一般的に一定期間の集中した治療とその後の入念な長期フォローが求められるものです。当社においても、がんと闘病しながら働く社員や、惜しくもがんで亡くられる社員がありますが、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を作ることが社員の活力、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。

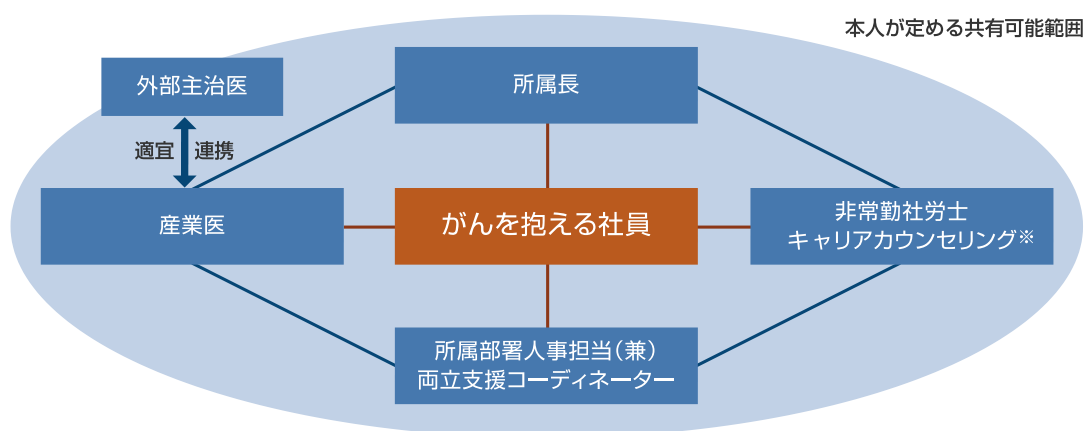
- 安心して相談・情報共有できる環境整備
- 予防・早期発見・治療を組織全体でサポートする体制強化
- 治療をしながら働き続け、活躍出来る社内体制・制度の整備

これまでの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、以下施策を推進しております。

- 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。
 - ・ 両立支援プランの実行を後押しする目的で、同プランの内容を個人業績目標（MBO）として評価。
- がん先進医療費の支援充実
 - ・ 会社が包括保険契約を締結し、全額個人負担となる高度先進医療費を補助。
- 子女育英資金の拡大、子女就労支援
 - ・ 残された遺族の子女に対する大学院までの育英資金を従来の約2倍～約3倍に拡充。
 - ・ 子女が社会人になる際及び配偶者が就職先として当社グループを希望する場合は、グループ内で斡旋。

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

伊藤忠商事におけるがんとの両立支援体制



※ 有資格者によるキャリアに関する相談窓口

グループ会社への適用

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

具体的には、ストレスチェック、国内安全対策、海外安全対策情報、海外におけるセキュリティ会社・医療サービス会社との提携、海外赴任前の講習に関しては、グループ会社にも展開しています。朝型勤務につ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の実施しグループ全体の労務管理強化を図っています。

2019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。2019年度は、17社25名参加（1月～2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。2019年度は、過去最高となる94社151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。2019年度は10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設、2019年度末までに61社が利用登録済。

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年間に於いて、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 従業員の健康管理を経営的な視点から考え戦略的に取り組んでいる企業を選定するもの（2017年2月選定／経済産業省・東京証券取引所） ※ 2年連続は総合商社初	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 がん対策に積極的に取り組んでいる企業に対し、総合的にがん対策が進んでいる企業を表彰するもの（2018年2月選定／厚生労働省）	がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰 優良賞 治療と仕事の両立に関する優良な取組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 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）		
	日本の人事部 HRアワード2018 企業人事部門 優秀賞 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）	第1回 がんアライ宣言・アワード ゴールド受賞 がんを治療しながら働く「がん就労」問題に取り組む民間プロジェクト「がんアライ部」が、がん罹患者が治療をしながらいきいきと働ける職場や社会を目指して創設したアワード（2018年10月）

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整備・可視化を実現し、責任ある調達方針を徹底。	2019年度は目標だった80社に対し、ベトナム・インドネシアなど南西アジアの50社対象に実施。別途、国内縫製工場211社に対し外国人技能実習生に対する労働基準法・労働安全衛生法遵守状況等に関する実態調査アンケートを実施。
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。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4案件の運営に加え、セルビア共和国ベオグラード市においてPPP（官民連携）廃棄物処理発電事業の融資契約を2019年9月に締結。2022年操業を目指す。
		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 Diligence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中核主題を確認する運用を継続。個別開発案件は投資実行前に各事業固有の特性を踏まえ社会的・環境的な安全性を確認するDue Diligenceを実施。
金属カンパニー							
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、社内講習会を実施。対象者の受講率は100%。 ● 鉱山事業では新規1案件、既存8案件、その他資源関連事業1案件に対して、チェックシートを用いた確認作業を実施。 ● 出資する各プロジェクトにおいて、地域社会への貢献活動を実施。 ● 独自の取組みとしては、豪州の事業会社ITOCHU Minerals & Energy of Australia Pty Ltdが現地のグループ会社と共同で、同国の山火事による被害への再建支援として、豪州赤十字社にA\$20万を寄付。

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							
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2020年1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	食糧分野	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。	● コーヒー産地国において、取引先独自の行動規範に準拠した調達の推進。 ● パーム油の第三者認証団体であるRSPOの認証油の取扱強化。 ● 生産国の認証油システムの利用を促すため、国内業界団体と協力し、MSPO/ISPOの国内におけるプロモーションや流通制度の確立を支援。	● コーヒー豆：取引先と連携し、産地国拠点において取引先独自の行動規範に準拠した調達を推進する。 ● パーム油：調達方針を公表し、KPI項目も明示の上、進捗の情報開示を推進する。	● レインフォレスト・アライアンスやC.A.F.E.プラクティスなどの認証コーヒー豆の取引を拡大するために、各産地国の生産者に対して認証基準を満たすための指導を推進中。 ● 2025年までに当社が調達するすべてのパーム油をRSPO/MSPO/ISPOなどに準拠したサプライチェーンから供給される持続可能なパーム油に切り替えることを目標に掲げ、調達方針を公表。業界トレンドや取引先状況を踏まえ、業界団体と協力し、調達及び供給体制の構築を推進中。
			生鮮食品分野	地場産業の育成を通じて、雇用拡大・生活環境整備などに貢献します。	ドール事業において、天候リスクを踏まえた産地の多角化と地場産業の育成を通じた雇用拡大・生活環境整備を企画し、新たな産地開拓を行う。	フィリピンに次ぐ産地開拓として、シエラレオネにおいてパイナップル栽培を行い、2021年度のパイナップル加工食品の商業生産・輸出開始を目指す。	シエラレオネにてパイナップル農園の拡大及びパイナップル加工食品製造工場の建設を推進中。

伊藤忠グループ「人権方針」

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

1. 適用範囲・ビジネスパートナーへの期待

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

2. 国際規範の支持・尊重

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

3. 適用法令遵守と国際的に認められた人権の尊重

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

4. 推進体制

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

5. 人権デューデリジェンス

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

6. 救済・是正

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

7. 対話・協議

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

8. 教育・啓発

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

9. 方針の公開・人権取組の報告

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

2020年4月
代表取締役 専務執行役員CAO
小林 文彦

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（現代奴隷法（英）に基づく声明）
(<https://www.itochu.com/uk/en/sustainability/#ModernSlavery>)

外国人への配慮

サプライチェーン上で、外国人労働者・実習生・研修生等の受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。関連する活動は次世代育成ページ (<https://www.itochu.co.jp/ja/csr/social/future/index.html>) 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（P9）

人権デューデリジェンス

取組み

伊藤忠グループは、2019年4月に策定した「伊藤忠グループ人権方針」に基づき、人権尊重の責任を果たしていきます。具体的には伊藤忠グループの企業活動が社会に与える人権への負の影響の特定と評価を行い、その防止や軽減を適切な手段を通じて実施します。また、その進捗ならびに結果について情報開示していきます。2020年度は、消費者の安全・安定的なライフライン維持に大きく貢献している食料カンパニーにおいて、人権デューデリジェンスのプロセス構築に着手しました。

新規投資案件

詳細は、新規事業投資案件のESGリスク評価（P132）をご覧ください。

既存事業

伊藤忠商事は、新規のサプライヤーと取引を行う場合は事前に「サプライチェーンサステナビリティ行動指針」を全ての当該サプライヤーへ通知しています。本方針の趣旨に違反する事例が確認された場合には、対象となるサプライヤーに是正措置を求めるとともに、是正要望等を継続的に行ったにも関わらず、是正が困難と判断された場合には、取引を見直す姿勢で取り組んでいます。また、ISO26000の7つの中核主題を必須調査項目（現代奴隷及び人身売買を含む）としたデューデリジェンスを、主要なサプライヤーと新規投資の際に実施しています。専門的な見地を必要とする投資案件については外部専門機関と共に、追加のデューデリジェンスを実施しています。

サプライチェーン・マネジメント

詳細は、バリューチェーンにおけるサステナビリティ（P130～131）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（P131）

相談窓口

社員相談窓口

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



イントラネット上の「人事Help Guide Book」

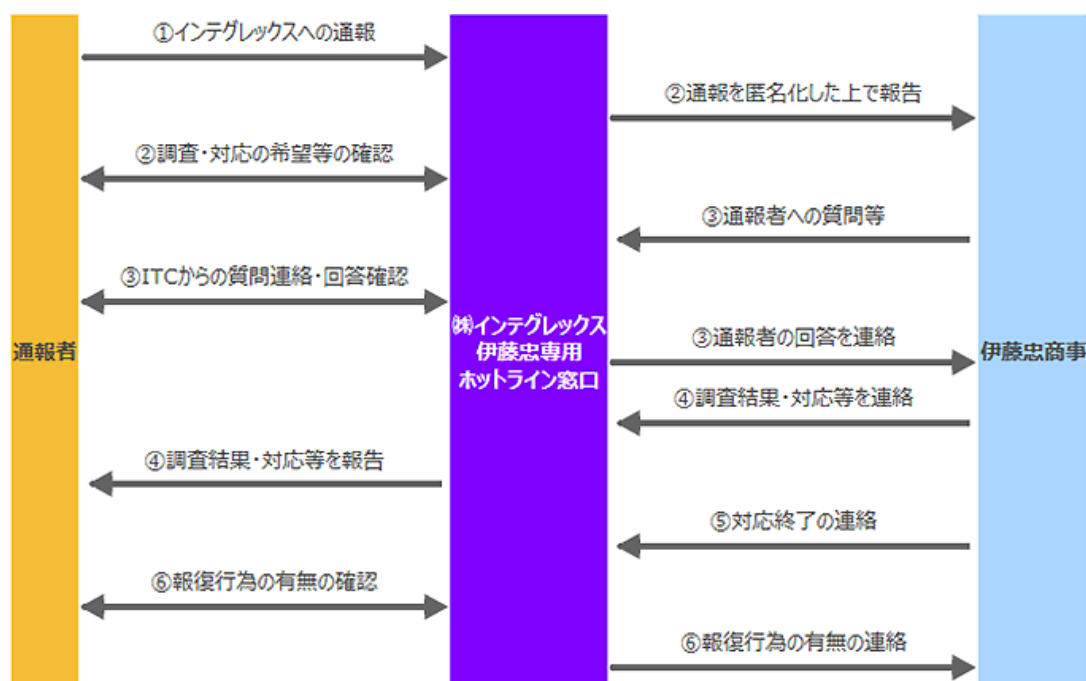
■ キャリアカウンセリング室

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

■ ホットライン

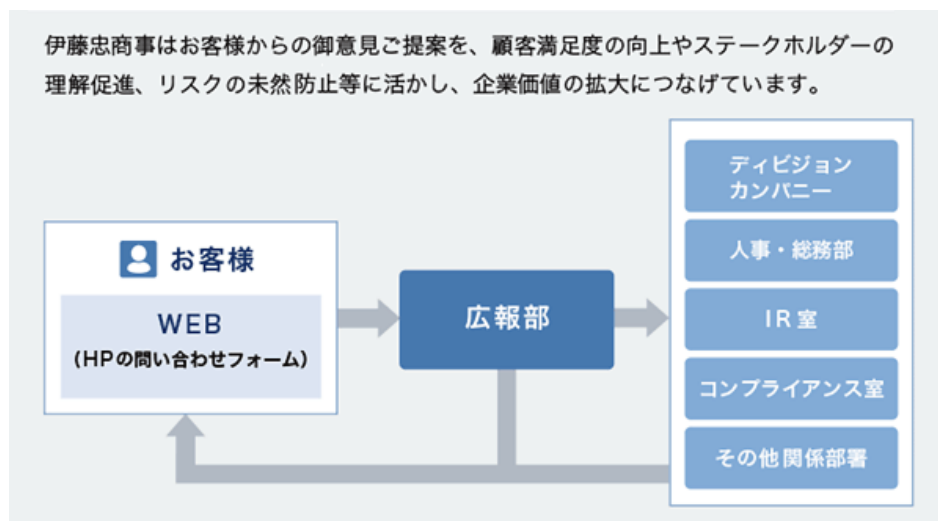
伊藤忠商事では、国内外それぞれにホットライン窓口を複数設け、伊藤忠商事社員に加え、伊藤忠商事と雇用関係にある社員、グループ会社からの通報を受け付けています。各部署コンプライアンス責任者への直通通報の他、社外弁護士への相談窓口や、社外ホットラインも開設しています。また、内部情報提供者に対しては、報復などの不利益な取扱いを行うことを禁止し、情報提供者が匿名で通告することを可能としています。

インテグレックスに通報した場合の流れ



■ 一般の方（ステークホルダー含む）向け窓口

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



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	
2020年度※	84	36	120				
2019年度	98	31	129	4	6	10	139
2018年度	103	35	138	11	4	15	153

※ 2020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。2019年度の人権に関する研修には720名が参加しました。

2019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	129
組織長ワークショップ	337
新任課長研修	62
海外赴任前研修	254

2019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）をご覧ください。

サステナビリティセミナー

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

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。

- 伊藤忠企業行動倫理規範と人権方針を全社員に周知し、人権の尊重に関する基本的な考え方を伝えています。
- コンプライアンスハンドブックでは「人権の尊重」や「ハラスメント」のページを設け、具体的な事例を挙げて、ビジネスにおいて人権侵害を起こさないように呼びかけています。
- サプライヤーとのコミュニケーションに関するハンドブックを作成し、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）や「パワーハラスメント」を明確に禁止行為として定め、その行為者に対しては懲戒する旨を定めています。

外国人技能実習生の労働環境アンケート

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

またアンケートの実施に先立ち、実際に現場に足を運ぶ営業担当者や生産管理者に対して、伊藤忠商事のサステナビリティ推進室が「サステナビリティ推進と外国人技能実習制度」と題して講習会を行い、人権侵害のリスク低減に向けた理解の促進を図りました。



講習会の模様

伊藤忠商事は、引き続きグループ全体のバリューチェーンにおける人権問題に繋がるリスクの有無を確認し、人権の尊重に取り組めます。

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、サプライチェーン分科会（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
機械カンパニー							
健康で豊かな生活への貢献	3 持続可能な健康	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。	国立がん研究センター中央病院並びに江戸川病院の2施設で、納入した放射線治療装置を用い、既に累計300名の難治がんを含むがん患者様に治療を提供。江戸川病院へは更に新型MRI搭載放射線治療機器を納入予定であり、2020年12月稼働予定。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、肝癌がんなどの生存率改善に貢献を狙う。
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	3 持続可能な健康	人々の健康増進	医薬品	がん分野を含む大きなニーズが存在する分野での医薬品等の展開を加速し、人々の健康増進に寄与すると共に、働きやすい社会形成へ貢献します。	新規医薬品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。	● グループ会社において疼痛緩和口腔用液（がん等の化学医療及び放射線治療による口内炎用）の販売を開始（日本国内：2018年5月～、中国：2019年7月～、韓国：今後販売予定）。 ● グループ会社を通じて疼痛緩和剤の北米でのFDA承認を経て本格的な販売を開始（2018年3月～）。 ● 経皮吸収型 5-HT3受容体拮抗薬（がん治療時の悪心及び嘔吐の治療薬）の中国での販売を開始（2019年3月～）。同薬は「がん治療時の悪心及び嘔吐の治療ガイドライン」（2019年6月、中国臨床腫瘍学会発行）において治療選択肢の一つとして新たに収載。
食料カンパニー							
健康で豊かな生活への貢献	3 持続可能な健康	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・供給可能な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推進。	2019年度、FSMS審査員補資格取得者1名増。2020年度は2名増を計画しており、グループ全体における有資格者は合計 9名に達する見込み。
情報・金融カンパニー							
健康で豊かな生活への貢献	3 持続可能な健康	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。	データを活用して医療を最適化する。	● 医療データ関連の新規サービス・事業開発の実現。 ● 既存ビジネスの拡充。（健康データ管理対象者数 2020年度末 100万人等）	● 企業の社員における健康維持・増進管理の更なる関心の高まりから、健康データ管理対象者数は順調に推移し、2019年度末に75万人を見込む。 ● 調剤薬局向けSaaS、歯科関連データ、ゲノムデータ、医薬品データ等への投資を実行。上記データを活用した高効率なオペレーションによる人々のクオリティ・オブ・ライフの向上に寄与。

方針・基本的な考え方

世界のさまざまな地域において、幅広い分野で多角的な企業活動を行っている伊藤忠商事では、「事業活動を通じて社会の期待に応えていくことが、持続可能性（サステナビリティ）を保ち、更なる成長につながる」と考えております。

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

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しながら、安全・安心な製品の提供に取組んでまいります。関連する取組みについては「商品ごとの取組み方針と内容（P133～144）」もご参照ください。

責任あるマーケティング

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

■ 広告

顧客に対するブランドイメージの向上・浸透を行うにあたり、伊藤忠商事の視覚的イメージを統一して、適切な表現・内容・媒体で広告宣伝を行う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。

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、食品安全管理に取り組んでおります。

■ 理念

「FOR THE NEXT GENERATION」

■ 使命

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

■ 食品安全行動指針

基本理念と使命を実現するための具体的な行動指針として、法令と伊藤忠グループ企業理念&企業行動倫理規範を順守し、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・啓蒙を行っています。

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。

医薬品の安全性と責任あるマーケティング

■ 医薬品の品質・安全性

医薬品の原料及び製品を、医薬品として求められる品質にて安定的に供給し、医療ニーズの充足に寄与致します。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。

■ 医薬品の広告・表示

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

食品ビジネスでの品質管理体制

食生活の多様化、食品流通のグローバル化、健康意識の高まりなどを背景に、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。食料カンパニーではこれらの課題に対応するため、食品安全・コンプライアンス管理室を中心に品質管理体制を整備しています。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。

食品ビジネスでのサプライヤー体制チェック

■ 新規サプライヤー体制チェック

食品サプライヤーとの新規取引を開始する際、サプライヤーの製造管理状態や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。

■ 海外サプライヤー定期監査を通じた食の安全確保

伊藤忠商事では2002年度に食料カンパニー内に食品安全管理室（現 食品安全・コンプライアンス管理室）を設立し、食料取引における安全確保のための広範な施策を行っています。その一環として輸入食品については、2011年度より、食品安全管理マニュアル（2002年12月発行）に則って、Codex HACCP、ISO22000、FSSC22000等の食品安全国際規格を参照の上、独自の「工場監査チェックシート」に基づく監査を実施しています。

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

今般の食品衛生法改正において、HACCPによる衛生管理の制度化が予定されており、同制度の管理対象に合わせ、フード・チェーンに沿った訪問監査対象の拡大を検討してまいります。



食品監査の様子

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

海外取引先の工場監査に関する手順と訪問実績は以下の通りです。

工場監査手順

工程	内容
対象先と頻度設定	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、営業部署は、輸入食品のすべての製造工場を対象として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、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（現在約150工場以上を対象）
報告書作成/改善指導	GFSI/グローバルマーケットプログラムVer1に基づく自社工場監査シートを使用 ⇒（GMP+HACCP+MS+食品防衛）

食の安全確保のための定期監査実績

	2017年度	2018年度	2019年度
訪問監査実績（会社数）	186社	196社	197社
中国での定期監査・フォローアップ監査（訪問監査実績の内数）	54社	57社	45社

ISO22000・FSSC22000等取得しているグループ会社

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

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

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

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

主な内容	● 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

受講状況

	2017年度	2018年度	2019年度
受講者数	699名	754名	771名
受講率	99.9%	100%	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。

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（<http://www.asif.or.jp/>）

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。

伊藤忠グループでは、日本輸入食品安全推進協会を通じて、輸入食品の加工食品・生鮮食品の安全（汚染、農薬、異常プリオン、添加物、遺伝子組み換え等）に関する情報収集を行い、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）に反映させ、食品安全の推進を行っています。

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

飲食に起因する危害の発生を防止し、公衆衛生の向上及び増進に寄与する目的をもって、1947年に食品衛生法が制定され、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。

伊藤忠グループでは、日本食品衛生協会からアドバイスを受けて、食品衛生の向上や自主管理体制構築における改善点を把握し、食品安全の管理体制の向上を図っています。

■ 一般社団法人全国植物検疫協会（<https://www.zenshoku-kyo.or.jp>）

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。

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

｜医薬品ビジネスでの品質管理体制

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

｜医薬品分野でのサプライヤー体制チェック・QOL貢献

■ 海外サプライヤーを定期的に訪問

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

■ 医薬品分野でのQOL向上への貢献

ジェネリック医薬品向け原料の安定供給により医療費の増加抑制に寄与しています。また再生医療やがんの副作用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向上に取組んでいます。

取組み

｜伊藤忠グループにおける社会的な弱者を支援する取組み

■ 株式会社ファミリーマート

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

未成年者への酒・たばこの販売防止

ファミリーマートでは、未成年者へ酒・たばこを販売しない取組みを推進しています。2017年7月には、レジプログラムを変更し、レジで酒・たばこの商品をスキャンした際、音声ガイダンスと同時に、ストアスタッフ側・お客さま側のレジ画面にメッセージを表示することで、ストアスタッフへの注意喚起や、お客さまの年齢確認をやすくしました。

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

また、定期教育の受講完了記録のほか、法律に定められている酒類の売場表示や区分陳列が適正に行われているか、未成年者の飲酒・喫煙を禁じるPOPや「年齢確認実施中」のポスターなどが設置されているかなどを、店長、スーパーバイザーが確認しています。

健康をサポートする商品・サービス

超高齢社会を迎え国の医療費の増加や要介護者の増加は大きな課題となっています。そのなかでファミリーマートでは、一人ひとりが健康を維持するための支援として、健康をサポートする様々な商品・サービスや、ドラッグストアとの一体型店舗を展開し、地域の皆さまのセルフケアの増進と医療費削減に貢献しています。

健康をサポートする様々な商品・サービス例

- 「メディカルフーズ」を販売：糖尿病や腎臓病など食事制限が必要な在宅療養患者の方向けに、塩分量やタンパク量、糖類など食事に配慮した食品「メディカルフーズ（療養食）」を、地域の病院と連携しながら病院内店舗や病院近隣の店舗で販売しています。
- 「管理栄養士監修商品・スマートミール認証商品」を販売：管理栄養士監修のもと、カロリーや塩分、食材品目、栄養バランスなど健康に配慮した商品を継続して販売しています。ご予約弁当の「炙り焼 鮭幕の内弁当」は、栄養バランスの取れた食事として、コンビニエンスストアとして初めて、「スマートミール」の認証※を受けました。
- 「ON（プラス）」と「OFF（省く）」コンセプトによる商品展開：野菜、乳酸菌、食物繊維などを体にON（プラス）する健康訴求商品、味わいを落とさずに健康志向の視点から低糖質商品や減塩商品等特定の成分をOFFする（省く）健康サポート商品を展開しています。

※ 10の栄養、高血圧、糖尿病等にかかわる学術団体からなる「健康な食事・食環境」コンソーシアムが審査を行う認証制度。

食の安全・安心

ファミリーマートでは、お客さまに安心して召し上がっていただける中食商品（おむすび、寿司、弁当、惣菜、サラダ、サンドイッチ等）をお届けするために、法律で定められた基準よりもさらに厳しい独自の品質管理基準を設定しています。原材料の調達から製造、配送、販売まで、すべてのプロセスにおいて一貫した品質管理体制を構築するとともに、中食商品の各製造委託工場についてはさらなる衛生管理の強化を進めています。また、食品添加物の削減にも積極的に取組み、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」に取り組んでいます。さらに、自治体との「包括協定」を通じて安全・安心なまちづくりに取り組み、地域コミュニティの一員として地域社会をサポートしています。

また、店頭募金「ファミリーマート夢の掛け橋募金」を通じて集まった浄財は、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 (<https://www.itochu-sugar.com/>)

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）
(<https://www.mhlw.go.jp/english/topics/foodsafety/fhc/02.html>)

適切な食品表示に関する取り組み

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

また、ファミリーマートでは加工食品の表示は、食物アレルギーをお持ちの方が食品を摂取する際の安全性の確保及び特定物質の大量摂取による健康被害を避けるために重要な情報です。ファミリーマートで販売している商品のラベルには、法律で定められた表示義務のある情報に加え、アレルギー表示については法律で義務付けられている7品目、表示推奨の20品目を加えた合計27品目を表示し、お客さまに安心して商品をお買い求めいただけるよう配慮しています。ほかにも、お客さまが商品を選ぶ際に知りたいと思われる「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） (<http://gyoushuren.com/about/>)

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 (<http://tosyukyo.or.jp/>)

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

伊藤忠商事のグループ会社（株）日本アクセスが加盟しています。

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。

2019年5月に子供の死の撲滅キャンペーンである「ウォーク・ザ・ワールド」が横浜と大阪で開催され、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476名、大阪には61名参加しました。



子供の飢餓の撲滅キャンペーン「ウォーク・ザ・ワールド」に参加

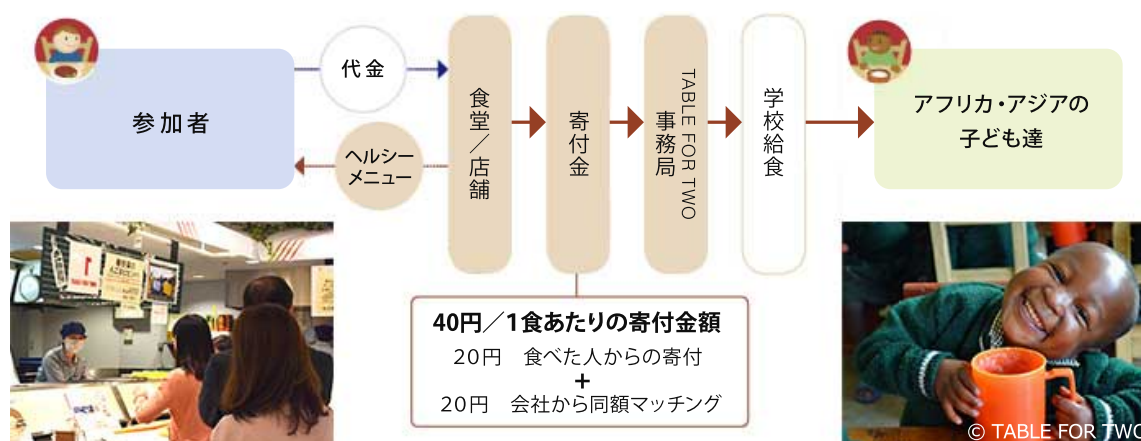
途上国と先進国の食のアンバランスを解消する「TABLE FOR TWO」(TFT)



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

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

現在、東京本社ではTFTメニューを毎日提供しています。



バリューチェーンにおけるサステナビリティ：アクションプラン

リスク	機会
● 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 ● 安定的な調達・供給	 	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整備・可視化を実現し、責任ある調達方針を徹底。	2019年度は目標だった80社に対し、ベトナム・インドネシアなど南アジアの50社対象に実施。別途、国内縫製工場211社に対し外国人技能実習生に対する労働基準法・労働安全衛生法遵守状況等に関する実態調査アンケートを実施。
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。	新規ブランドとの成約には至らなかったが、主カブランド/コンパースのシューズ素材に廃棄予定の食材を染料として再活用する「FOOD TEXTILE」の生地を使用する等の事例が実現している。
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・供給可能な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推進。	2019年度、FSMS審査員補資格取得者1名増。2020年度は2名増を計画しており、グループ全体における有資格者は合計 9名に達する見込み。
● 人権の尊重・配慮 ● 安定的な調達・供給	 	人権・環境に配慮したサプライチェーンの確立	食糧分野	第三者機関の認証や取引先独自の行動規範に準拠した調達体制の整備を行います。	● コーヒー豆産地国において、取引先独自の行動規範に準拠した調達の推進。 ● パーム油の第三者認証団体であるRSPOの認証油の取扱強化。 ● 生産国の認証油システムの利用を促すため、国内業界団体と協力し、MSPO/ISPOの国内におけるプロモーションや流通制度の確立を支援。	● コーヒー豆：取引先と連携し、産地国拠点において取引先独自の行動規範に準拠した調達を推進する。 ● パーム油：調達方針を公表し、KPI項目も明示の上、進捗の情報開示を推進する。	● レインフォレスト・アライアンスやC.A.F.E.プラクティスなどの認証コーヒー豆の取引を拡大するために、各産地国の生産者に対して認証基準を満たすための指導を推進中。 ● 2025年までに当社が調達するすべてのパーム油をRSPO/MSPO/ISPOなどに準拠したサプライチェーンから供給される持続可能なパーム油に切り替えることを目標に掲げ、調達方針を公表。業界トレンドや取引先状況を踏まえ、業界団体と協力し、調達及び供給体制の構築を推進中。
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 天然ゴムの持続可能な供給の実現	● 木材 ● パルプ ● チップ 天然ゴム	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。 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。	● 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。 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	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。 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。	● 木材・木材製品：サプライヤーへの働きかけや見直し等を継続実施。2020年度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%を前倒して達成する道筋を立てた。 ● パルプ・チップ：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%を達成。 ブロックチェーンを利用したトレーサビリティシステムの開発を進めており、20年度2Qを目途に導入予定。

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

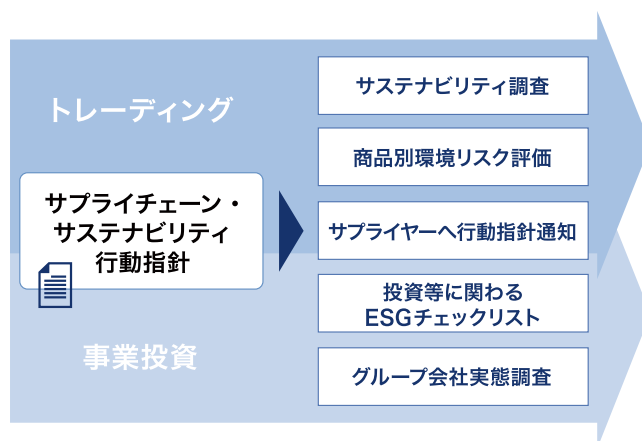
サプライチェーン

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

サプライヤーから伊藤忠商事の調達に関する方針の理解と協力を得ていくことが重要と考え、2013年度に、継続的取引のある約4,000社のサプライヤーに対して「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」を改めて通知しました。また2015年1月からは新規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、伊藤忠商事のサステナビリティに関する方針についてコミュニケーションを深めています。



サプライチェーン・サステナビリティ行動指針

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

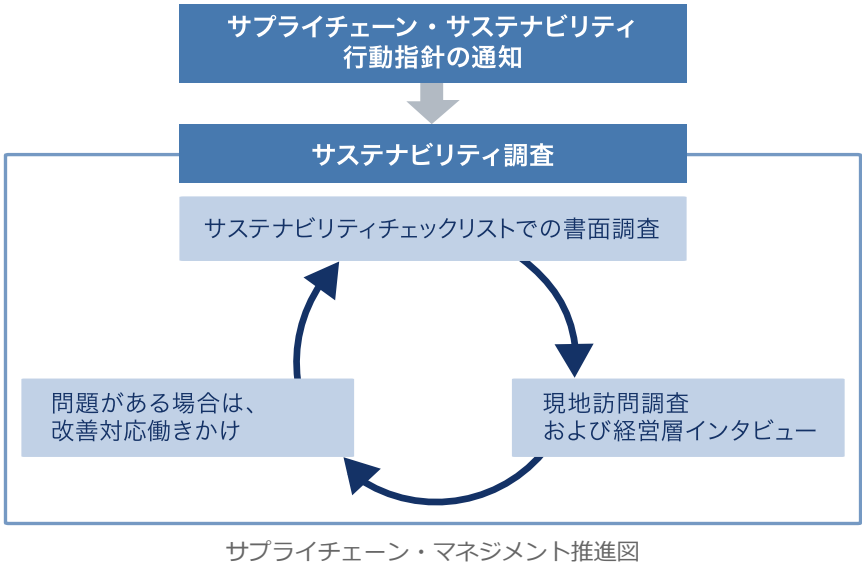
1. 従業員の人権を尊重し、差別・各種ハラスメント・体罰を含む虐待などの非人道的な扱いを行わない。
2. 従業員に強制労働・児童労働を行わせない。また、最低就業年齢に満たない児童を雇用しない。
3. 雇用における性別、人種、宗教等による差別を行わない。
4. 法定最低賃金を遵守するとともに、生活賃金以上の支払いに配慮する。不当な賃金の減額を行わない。
5. 労働条件・労働環境等に関して労使間の円滑な協議を図るため従業員の団結権及び団体交渉権を尊重する。
6. 法定限度を遵守するとともに、超えないよう、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理し、過度な時間外労働を禁止する。
7. 従業員に対して安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供に努める。
8. 事業活動において、地域社会と生物多様性・環境汚染・その他環境問題への影響に配慮し、エネルギー・水・その他資源の使用量、および温室効果ガス・廃棄物の排出量の削減に努める。
9. 関係法令及び国際的なルールを遵守し、公正な取引及び腐敗防止を徹底する。
10. 上記の各項目に関する情報の適時・適切な開示を行う。

以上

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



サステナビリティ調査

サプライヤーの実態を把握するため、ISO26000の7つの中核主題を必須調査項目としたうえで、高リスク国・取扱商品・取扱金額等一定のガイドラインのもとに各カンパニー及び該当するグループ会社が重要サプライヤーを選定し、各カンパニーの営業担当者や海外現地法人及びグループ会社の担当者がサプライヤーを訪問しヒアリングを実施しています。またアンケート形式（サステナビリティチェックリスト）のサステナビリティ調査を2008年度より進めています。

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、担当部門・取扱商品ごとに下記の表に示す調査項目等を追加する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。

調査概要

サステナビリティ調査対象基準	● 高リスク国 ● 一定金額以上 ● 一定商品群取扱い
全カンパニー共通の主な設問	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



サプライチェーン・コミュニケーションハンドブック

担当部門・取扱商品ごと追加調査項目

調達材	追加調査項目
紙・チップ/木材・木材製品	森林保全・第三者認証の有無
畜産物（食肉）	食品安全、生産地管理（トレーサビリティ）
繊維（原料含む）	化学物質管理
農産物（パーム油含む）	生産地管理（トレーサビリティ）、化学肥料農薬管理
水産物	生産地管理（トレーサビリティ）、漁獲管理

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ます。

ハンドブック記載例

強制労働の禁止

従業員を
無理矢理働かせてはいけません

強制労働とは、本人の意思に反して強制的に行われるあらゆる労働のことです。例えば、借金の返済のために離職の自由が制限されていたり、または契約で職場を離れる自由が制限されている場合などは強制労働に該当します。勤務シフトはどのようなか、休憩時間はあるか、食事をとることができるか、従業員へのヒアリングや顔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。

2019年度サステナビリティ調査

2019年度は、海外店・グループ会社のサプライヤー72社を含む計316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を確認しており、今後も取引先に対して、当社の考え方に対する理解を求め、コミュニケーションを継続していきます。

調査対象社数

	全社（うち海外店・グループ会社）	繊維	機械	金属	エネ化	食料	住生活	情金
2019年度	316（72）	50	15	20	39	102	85	5
2018年度	343（101）	49	13	19	39	110	108	5
2017年度	333（98）	46	9	20	45	103	105	5

2019年度繊維カンパニーでは上記の調査に加え、国内のサプライヤーに対する外国人技能実習制度の実態調査アンケートを実施しました。詳しくは外国人技能実習生の労働環境アンケート（P117）をご参照ください。

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

担当部門・取扱商品ごとの調査実績

調達材	2019年度調査対象会社数
紙・チップ/木材・木材製品	64社
畜産物（食肉）	19社
繊維（繊維原料含む）	6社
農産物（パーム油含む）	4社
水産物	22社

タイ家禽産業への人権監査を実施

～CPFサラブリー工場を視察～

食料カンパニーの主要仕入れ先のひとつであるCharoen Pokphand Foods Public Company Limited（CPF）のサラブリー工場（鶏肉加工品工場）において、外国人労働者を対象とした人権監査を、外部監査員同行のもと実施しました。近年、タイの畜産業や漁業における外国人労働者の人権侵害に関して、タイ企業をサプライチェーンに持つ日本企業がNGO団体などから指摘を受けるケースが増えています。今回の監査を通じて、当社のサプライチェーン上の人権リスクの有無を現場にて確認しました。

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

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

CPFでは、外国人労働者にとっても安全な労働環境が整備されていました



CPFサラブリー工場



監査にご協力いただいたCPFの皆さんと



カンボジア人職員への労働実態ヒアリング



防災設備にはカンボジア語表記を徹底



副原料を山積みにならないように提言

- サプライヤーCSR監査報告書：CP Foods, Saraburi (https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/supplier_csr_audit_report_j.pdf)

■ 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。2019年度は、海外サプライヤー197社を訪問し、食料取引における安全確保の為に未然防止策を展開しています。2015年1月からは、北京に中国食品安全管理チームを開設し、中国サプライヤーの監査を行うことが出来る体制を整えました。2019年度は、45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（P121～122）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。2019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27件行いました。非遵守サプライヤーに対しては、このように是正依頼を継続して行っています。是正依頼等を継続的に行ったに関わらず、是正が困難と判断された場合には、取引を見直す姿勢で取組んでまいります。

事業投資マネジメント

投資先の事業活動が、環境や社会に与え得る影響を認識し対処するため、ESGリスクの把握と未然防止活動に努めています。チェックリストの活用や訪問調査を通じてESG全般についてリスク評価を行い、必要な措置を策定しています。また、これらは環境マネジメントシステムの枠組みの中で継続的に見直し、改善されています。

■ 新規事業投資案件のESGリスク評価

新規事業投資案件について、申請部署は「投資等に関わるESGチェックリスト」を用いて、投資案件が、ESGの観点で方針及び体制が整備されているか、環境への著しい悪影響や法令違反、利害関係者から訴えられるリスクが無いかな等を、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、着手することとしています。

※ 組織統治・人権・労働慣行・環境・公正な事業慣行・消費者課題・コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

■ グループ会社実態調査

グループ会社における環境汚染等の未然防止を目的として、現地訪問調査を2001年より継続的に行っています。2019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2社に対して実施しました。2019年3月末までに合計285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 PHILIPPINES実態調査



2020年1月20～23日、フィリピンでバナナ・パイナップルを始めとした生鮮果実・フルーツ缶を製造するDOLE PHILIPPINESを訪問調査しました。現地の法規制に詳しい外部専門家の知見を基に土壌汚染・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が確認できました。また、同社敷地内でのバイオマス発電や、地域の学校への寄付等、社会・環境に資する活動に積極的に取り組んでいる様子も確認できました。



バリューチェーンにおけるサステナビリティ：商品ごとの取組み方針と内容

森林保護に関連する商品

伊藤忠商事ではそれぞれの、森林の保護に関連する以下のようなコモディティを取り扱っており、サプライヤーへのサプライチェーン・サステナビリティ行動指針に加えて守るべき自然林の保護と森林資源の持続的な利用を継続するため、以下の調達方針を定めています。本方針は少なくとも年1回見直し、必要に応じて改定します。

森林の保護に関連するコモディティ

- 木材、木材製品、製紙用原料及び紙製品
- 天然ゴム
- パーム油

自然林保護と森林資源の持続的利用継続の方針・体制

自然林と森林資源保護に関する調達方針

対象組織

伊藤忠商事及びその子会社

自然林保護と森林資源の持続的利用継続の方針

1. 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、サプライチェーンの透明化と調達物のトレーサビリティ向上を目指すこと。
2. High Conservation Value（HCV:高保護価値）地域、High Carbon Stock（HCS:高炭素蓄積）地域、及び泥炭地域の保護・保存と地域住民・社会配慮（FPIC）に賛同し、継続的に環境への負荷削減に取り組むこと。
3. 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。
4. 木材、木材製品、製紙用原料及び紙製品においては、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促進すること。
5. 天然ゴム、製紙用原料及び紙製品においては、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り組むこと。
6. パーム油に関連する事業の実施にあたっては、化学物質の使用の最小化と、パラコート、世界保健機関（WHO）が定める1A/1Bクラスの殺虫剤、ストックホルム条約・ロッテルダム条約に掲載されている化学物質を使用しないように取組んでいるサプライヤーからの調達に努める。

森林保護に関連する品目と対応する「自然林保護と森林資源の持続的利用継続の方針」の項目は次のとおりです。

方針の項目	森林保護に関連する品目			
	木材、木材製品	製紙用原料及び紙製品	天然ゴム	パーム油
1. 森林破壊ゼロとトレーサビリティ	○	○	○	○
2. 産出地域の保護・保存、地域住民への配慮	○	○	○	○
3. 深刻な環境・社会問題に関わるサプライヤー排除	○	○	○	○
4. 森林認証制度の拡大	○	○		
5. 排水・水資源への配慮		○	○	
6. 化学物質使用最小化または不使用				○

当社は、森林の保護に関連するコモディティに関して、グループ各社及びサプライヤーと連携しながら、調達物のトレーサビリティの確保のため、「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」、および当方針に基づいた調達に努めます。本方針を推進するため、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に対してサステナビリティ調査を実施します。本方針への不遵守が把握された場合は、問題解決に向け協議し、改善策を要請していきます。改善されない場合は、取引の見直しを検討します。

サステナビリティ調査について定期的に情報開示をおこないます。また、サプライヤーおよび顧客を含むステークホルダー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活用を社会に広めていきます。

■ 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。

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

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

■ 木材、木材製品、製紙用原料及び紙製品

伊藤忠商事では、パルプ・紙製品、木材・木材製品、ウッドチップの材料調達・製造・流通に関わっており、守るべき自然林の保護と森林資源の持続的な利用を継続するため、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%を目指して事業活動を推進しています。

■ セニブラ社でのFSC森林認証及びCoC認証

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出資し、100%植林木で生産された同社のパルプ120万トンを生産・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、保有する土地、約25万ha（神奈川県面積に相当）のうち、約13万haに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。



セニブラの広大な植林地

■ METSA FIBRE社におけるFSCとPEFCの森林認証

伊藤忠商事は、年間約320万トンのパルプ生産能力を誇るフィンランドの世界最大級の針葉樹パルプメーカーであるMETSA FIBRE社（以下「メツァファイバー」）の株式を保有し、主にアジア市場向け針葉樹パルプについては、独占販売代理店として活動しています。同社では、約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。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・アネコススキ工場

■ 中国材のトレーサビリティ証明の取得

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

● 木材トレーサビリティ証明書（https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/wood_traceability_certification_2019.pdf）

■ サステナビリティ調査とサプライヤーとのエンゲージメント

当該商品につき、単体及び主要グループ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。

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。

マレーシア/サラワク州の違法伐採・人権問題の指摘対応

NGOによる違法伐採、人権問題の指摘を受けているサラワク州においては、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り組みを行うよう、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・ムブット森林管理区の先住民コミュニティとの面談

ルーマニアのサプライヤー（シュバイクホフファー社）違法伐採の指摘対応

伊藤忠建材の製材品の仕入先のひとつであるルーマニアのサプライヤー・シュバイクホフファー社は、NGOから違法伐採の指摘を受けました。

それに対応し、シュバイクホフファー社では、PEFC認証保有に加え、違法伐採材の混入を確認する目的でのサプライチェーンのリスクアセスメントを実施し、2016年、Indufor（国際的な林業コンサルティング会社）により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排除のため同社保有のすべての木材収集所から製材工場までの木材追跡システム（Timflow）を導入しました。さらに、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。

伊藤忠建材は、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、以上のような違法伐採材の排除と透明性への取り組みが年々強化されていることを確認しています。



ルーマニア水・森林省との面談

■ 森林認証と合法性のパフォーマンスデータ

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

合法性根拠の分類		品目	2017 年度	2018 年度	2019 年度
認証材or高度な 管理が確認可	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（FSC or PEFC認証を取得）	43%	36%	64%
		（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	36%	44%	25%
	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※1	18%	17%	10%
-		（D）「追加的措置」により合法性を確認した材※2	3%	3%	0%

※1 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

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

■ 製紙用原料のパフォーマンスデータ

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

合法性根拠の分類		品目		2017 年度	2018 年度	2019 年度
認証材or高度な 管理が確認可	森林認証制度	森林認証を受けたサプライヤーから取扱 う材or認証機関より管理材として認めら れた材（FSC or PEFC認証を取得）	チップ	100%	100%	100%
			パルプ	100%	100%	100%

■ 天然ゴム

伊藤忠商事は天然ゴムビジネスにおいて、加工事業及びトレーディング事業を行っています。天然ゴムは、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、今後もその需要は伸びていくとされている一方で、森林減少や地域住民の権利侵害といった課題も報告されています。天然ゴムの流通においては、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、より高い透明性が求められています。

そのような状況に対応して、伊藤忠商事は、2018年10月に設立されたGlobal Platform for Sustainable Natural Rubber（GPSNR持続可能な天然ゴムのための新たなグローバルプラットフォーム）に設立メンバーとして参画し、GPSNRが規定する12原則に合意し、プラットフォームの基準の策定と、その運用に協力します。

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

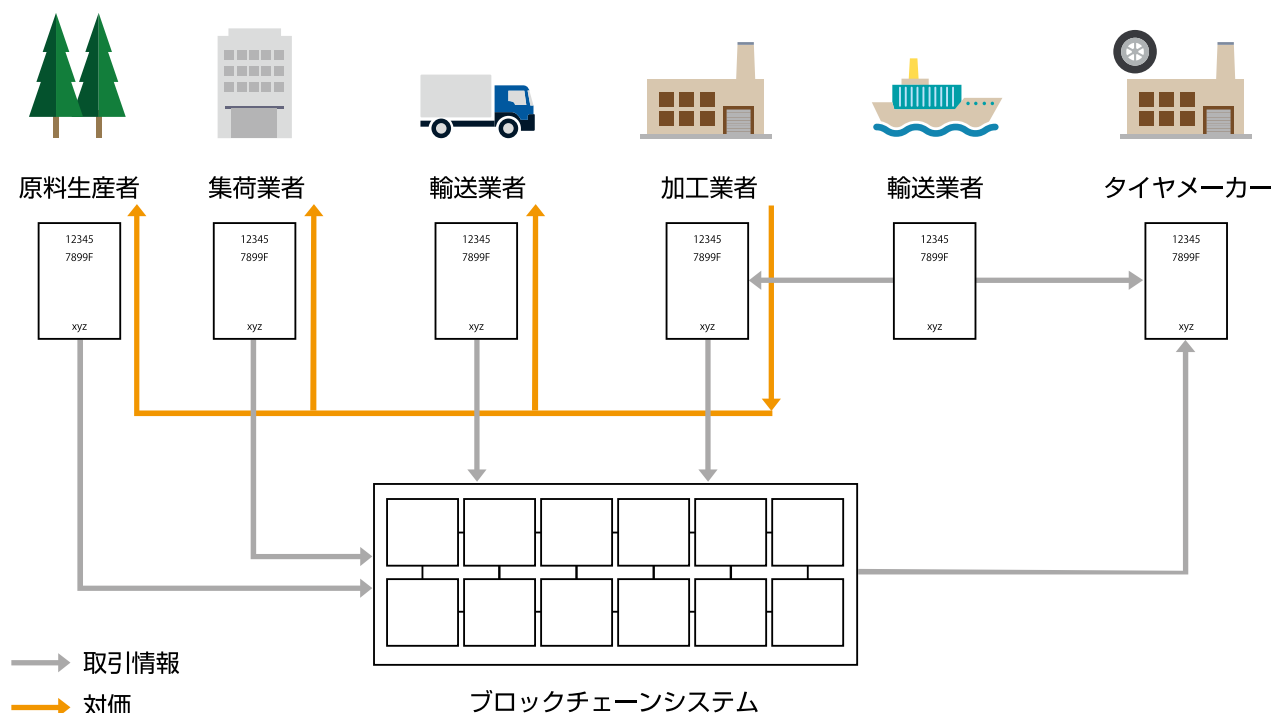
■ GPSNRへの参加

2018年10月、伊藤忠商事は持続可能な天然ゴムのための新たなグローバルプラットフォーム「Global Platform for Sustainable Natural Rubber」に日本の商社で唯一設立メンバーとして参画しました。本組織は天然ゴム産業に関わるカーメーカー、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。

■ 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、伊藤忠商事は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。



天然ゴムのサプライチェーンと本実証実験のイメージ

実証実験では、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「商いの進化」に取り組むことで、企業理念「三方よし」による持続的成長を目指し、国連で採択された2030年の「持続可能な開発目標（SDGs）」達成にも貢献していきます。

パーム油

パーム油については、農園の開発や生産に係わる環境破壊及び人権侵害との関連性が指摘されています。伊藤忠商事は、パーム油ビジネスとしてトレーディングを行っており、パーム農園事業には関与しておりませんが、流通の一翼を担うものとして本課題を特に配慮を要するものと認識しています。生産者と消費者を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、パームオイルのための円卓会議（RSPO）に加盟して取組みを推進していると同時に、各業界団体と協力の上、MSPO^{※1}やISPO^{※2}といったRSPO以外の認証油の普及にも力を入れています。

また、『持続可能なパーム油の調達方針』を策定し、サプライチェーンの透明化を進め、持続可能なパーム油の調達体制強化を推進することで、『自然林保護と森林資源の持続的利用継続』の実現を目指していきます。

※1 Malaysian Sustainable Palm Oil

※2 Indonesian Sustainable Palm Oil

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

■ トレーサビリティの確立

伊藤忠商事はパーム油の安定調達及び供給を実現し、企業の社会的責任を果たすために、サプライチェーンの検証を行い、問題点を発見・改善することによって、2021年までにミルレベルまでのトレーサビリティ100%を達成し、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

■ 持続可能なパームオイルのための円卓会議（RSPO）加盟

2006年から「持続可能なパームオイルのための円卓会議（RSPO）」に加盟し、RSPOが規定する原則と基準（Principle and Criteria for the Production of Palm Oil）を尊重し、サプライチェーンの透明化を進め、トレーサビリティを高めている原料購入先との取引を拡大することで持続可能なパーム油の調達体制強化に取り組んでいます。

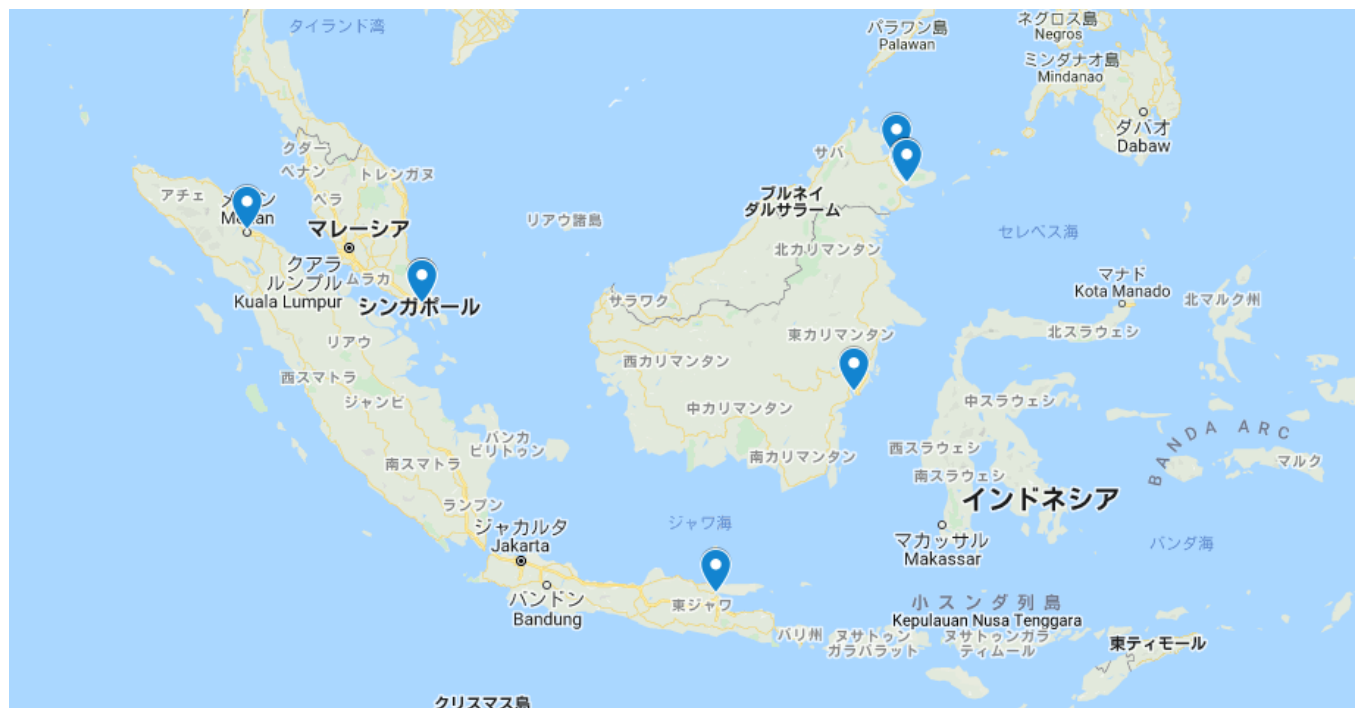
現地調査を含むサステナビリティ・サプライヤー調査や、サプライヤーとの直接のコミュニケーションを通じて、重点項目の確認を行い、調達に活かしています。

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、定期的に調達方針の見直しを行います。本件に関する情報開示は、ESGレポート・サステナビリティアクションプラン・The Annual Communication of Progress（ACOP）等を通じ公開して参ります。

- サステナビリティアクションプラン（P14～24）
- The Annual Communication of Progress（ACOP）（<https://www.rspo.org/members/63/itochu-corporation>）

伊藤忠の取組みについては、以下の開示情報もご参照ください。

- パーム油のサステナブルな調達に対する取組み（2019年末時点）
（https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/fact_sheet_2020.pdf）
- リファイナリーリスト（2019年末時点）（https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/refinery_list_2020.pdf）
- ミルリスト（2019年末時点）（https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/mill_list_2020.pdf）



■ 持続可能なパーム油 調達パフォーマンスデータ

2021年までにミルレベルまでのトレーサビリティ100%、2025年までに当社が調達全パーム油を、持続可能なパーム油に切り替えることを目標に掲げております。現時点の取組進捗情報と、実績と目標情報は以下の表に示す通りです。

区分	実績			目標	
	2017年	2018年	2019年	2021年	2025年
パーム油取扱数量	360,000mt	277,000mt	308,000mt		
<主要サプライヤー>	Malaysia	Malaysia	Malaysia	Malaysia	Malaysia
	Indonesia	Indonesia	Indonesia	Indonesia	Indonesia
RSPO Members	–	9/9 (100%)	10/10 (100%)	100%	100%
Suppliers under NDPE policy	–	9/9 (100%)	10/10 (100%)	100%	100%
<Certified Sustainable Palm Oil>					
RSPO認証油	0.30%	1.10%	9.87%		
<Traceability>					
Traceable to the mills	–	99.80%	99.90%	100%	100%

乳製品・食肉・水産物・繊維原料

乳製品

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。

■ 生乳の安全性確保

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。

■ 圃場の持続可能性への取組み

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

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。取扱量が最も多い豚肉は主に北米・欧州から、牛肉は豪州・米国から輸入を行っており、豪州牛肉サプライヤーTeys社及びプリマハムと豪州の牛肥育事業Teys Australia Condamine Pty Ltdに共同出資しております。また、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。

海外から食肉原料を調達する取引先においては、生産における環境対応の充実、労働者への人権・労働条件の配慮、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実現する生産体制確立を、重点的に確認・要請する項目としております。



Teys Australia Condamine社の牛肥育農場

■ HyLife Group Holdingsでのトレーサビリティ確立

HyLife Group Holdings. (HyLife) では、養豚農場、配合飼料工場、豚肉加工までの一貫生産を行っているため、自社でサプライチェーンの管理・コーディネーションが可能です。この生産体制を活用し、トレーサビリティが確立された、安心・安全で高品質な製品の安定供給を実現することが出来ました。この一貫生産によりお客様の個々のニーズを養豚現場までフィードバックすることが可能となり、日本向けにカスタマイズをしたスペシャルティ・プログラムを確立、市場でも高評価を受けて、現在は対日向け冷蔵ボーク輸出量でカナダNo.1となりました。



豚肉加工過程

■ Teys Australia Condamine社の温暖化対策

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、CO₂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CO₂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、サステナブルなオペレーションを組んでおります。



設置されている太陽光発電パネル

■ イニシアティブへの参加について

持続可能且つサステ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。

■ トレーサビリティのパフォーマンスデータ

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

伊藤忠商事が取り扱うすべての食肉（牛肉・豚肉・鶏肉）の生産サプライヤー（主に海外）では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。

内容	実績		
	2017年	2018年	2019年
食肉取扱量（トン）※	約16万	約15万	約13万

※ 牛肉・豚肉・鶏肉で、生産段階まで100%トレースバック可能

■ アニマルウェルフェアについて

伊藤忠商事グループとしては、家畜を快適な環境下で飼養し、家畜のストレスや疾病を減らすことで生産性の向上や安全な畜産物の生産にもつながるという考えに基づき、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、同社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。

水産物

伊藤忠商事では水産物としては鯉類（かつおまぐろ）類を中心に取扱っており、インドネシアでは合併のツナ缶工場PT.Aneka Tuna Indonesia社（以降ATI）をパートナーと運営しております。鯉類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。

■ 目標

高度回遊魚である鯉類において漁業者におけるMSC※¹取得は限定的である現状下、缶詰原料用の鯉類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。

■ 責任ある水産資源調達のためのサプライヤー調査

全ての取扱い水産物において責任ある水産資源調達のため、各漁業団体と協力を推進し、サプライヤーの定期訪問調査を実施しております。定期訪問調査については、当社食品安全・コンプライアンス管理室と連動し当社社内選定基準に該当するサプライヤー45社に対し、毎年各営業担当が訪問調査を実施し、ESGの観点からも適切なサプライヤーであることを確認しております。

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

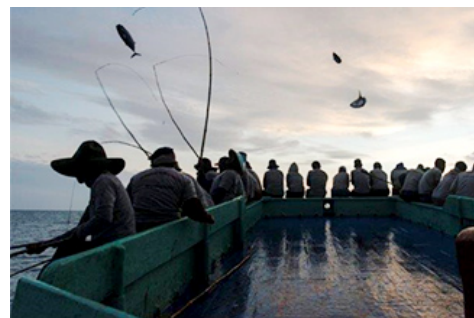
■ 認証取得とイニシアティブへの参加

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

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

ATI社においては、鯉鰯漁法の中でも最も環境に優しいとされる一本釣り原料の取扱いを強化しています。ATI社においてはインドネシアの一本釣り協会

（Indonesian Association of Pole & Line and Hand Line）に2014年に加盟し、FIP（Fishery Improvement Program）※²に使用されるデータの提供、インドネシアでのMSC審査への協力等を行っております。また国際機関では2016年にISSF（International Seafood Sustainability Foundation）※³にも加盟し、同様に情報提供などの協力を行っております。



一本釣り漁獲風景

※¹ CoC（Chain of Custody Certificate）とはMSCにおける「加工・流通過程の管理」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鯉鰯漁業を目指し活動する団体です。

■ 認証取得等のパフォーマンスデータ

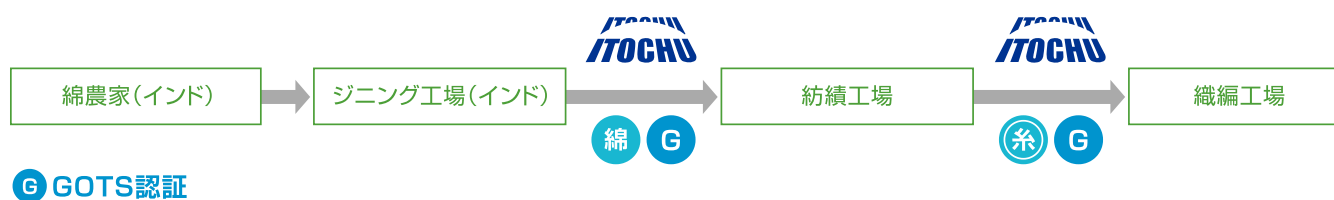
項目			2013年度 実績	2019年度 実績	目標 （今後5年間）
ツナ缶詰原料用鯉鰯	MSC, CoC認証取得	MSC、CoC数量	n/a	7,300トン	10,000トン
		MSC、CoC%	0%	4%	5%
	ATI社一本釣り	ATI社一本釣り原料数量	8,000トン	25,000トン	25,000トン
		一本釣りツナ製品比率	7%	17%	20%

繊維原料

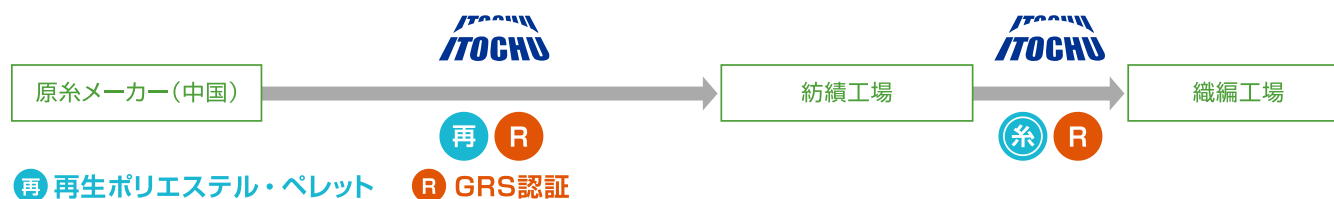
近年、世界的なファッションブランドが、サプライチェーンにおける労働環境の整備及び衣料品廃棄問題等への対応として、素材調達におけるオーガニックコットンや再生ポリエステル等の環境配慮型素材への移行を宣言するなど、ファッション市場にサステナブルの潮流が浸透しつつあります。こうした中、ファッションアパレル部門では、伊藤忠商事の祖業である繊維原料のトレードにおいて、当社が主体となって取扱う繊維原料を、段階的に環境負荷の低い原料へとシフトし、且つ、原材料の調達から販売までのトレーサビリティを確立していくことを基本方針としており、2025年までに、繊維原料課が主体となって取扱う繊維原料の50%をトレース可能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

■ インドのオーガニックコットン調達

- インドのオーガニックコットン調達におけるトレーサビリティ



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

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

こうした経験を活かし、2019年に本格始動した「レニュー」プロジェクトにおいても、再生ポリエステルのGRS（Global Recycle Standard）認証をいち早く取得しています。

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

■ 環境配慮型素材の拡充

ファッションアパレル部門では、数年前から「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り組んでいます。

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

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

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

（<http://www.ito-rium.com/brands/one-cotton.php>）

※ Canopyとのセルロースファイバー（MMCF）の調達方針について

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

※ レニュー（RENU）プロジェクト（<https://renu-project.com/>）



循環型経済の実現を目指す「レニュー」プロジェクト

■ オーガニックコットン調達パフォーマンスデータ

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

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
オーガニックコットン取扱量（千キロ）	449	556	900	460
綿取引に占める割合	7%	9%	32.2%	18.2%
オーガニックコットンのTraceability	100%	100%	100%	100%
オーガニックコットンのGOTS認証	100%	100%	100%	100%