

# 社 会



Society

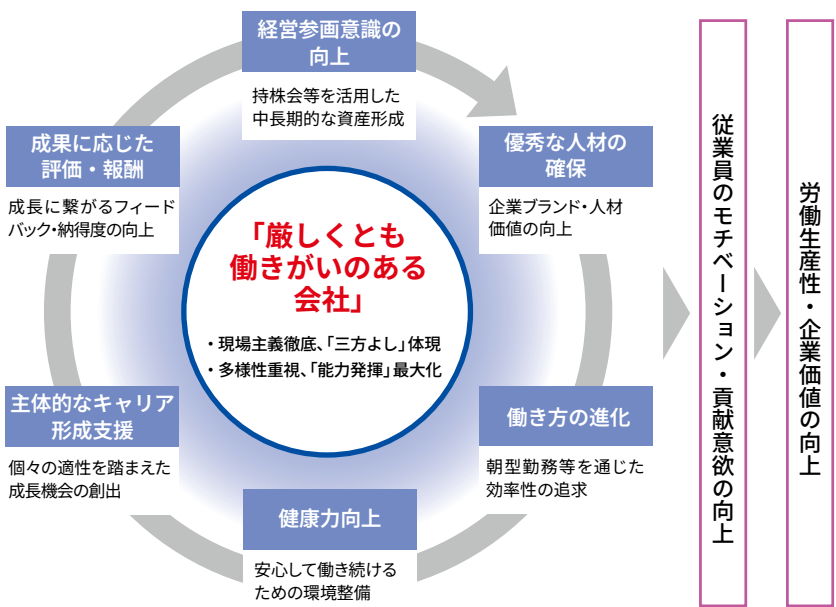
# 労働慣行：雇用・福利厚生

## 方針・基本的な考え方

伊藤忠商事の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。2025年度末時点で、当社グループの連結従業員数は11万人を超えています。当社では、働き方改革を中心とした朝型勤務の進化、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従業員交流の機会の増加等により、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取組みを推進します。

当社では「企業行動倫理規範」で人権の尊重・配慮を規定し、労働基準は、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（とそのフォローアップ）」※で推進が表明されている「労働における基本的原則及び権利」の「雇用及び職業における差別の排除」に則って作成されています。当社は、法定最低賃金を超える水準の賃金支払いに努め、同一資格・同一職務レベルにおいて、性の差別なく、統一された報酬体系（同一労働同一賃金）を適用し、厳しくとも働きがいのある職場環境を整備します。

※ 伊藤忠グループ「人権方針」2. 国際規範の支持・尊重の項で支持表明しています。



## 目標・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 |                                                            |                                                                               |                                                                                                                                  |
| カンパニー                                                     | SDGs目標      | インパクト分類 | 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（単体）                                                                      | 進捗度合（レビュー）                                                                                                                       |
| 総本社                                                       | 8 働きがいと経済成長 | 労働慣行    | 働き方改革を通じた業務効率化と長時間労働の防止 | 人事   | メリハリのある働き方を推進し、労働生産性及び従業員エンゲージメントの向上を目指します。                              | ●勤務状況の定期的なモニタリング実施。<br>●エンゲージメントサーベイの実施。<br>●夏季・冬季の休暇取得促進。 | ●労働時間法制の遵守。<br>●エンゲージメントサーベイによる「従業員エンゲージメント」項目の肯定的回答率70%以上。<br>●有給休暇取得率70%以上。 | ●毎年勤務簿調査を実施し、賃金不払残業を防止。<br>●エンゲージメントサーベイによる「従業員エンゲージメント」項目の肯定的回答率：2022年度67% 2023年度68% 2024年度68% 2025年度71%<br>●有給休暇取得率：2025年度 71% |

※ 有給休暇取得率：2021年度61%、2022年度63%、2023年度66%、2024年度69%

# 労働慣行：雇用・福利厚生

## 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、事業領域に応じ、親会社である伊藤忠商事のディビジョンカンパニーが主体となり、経営戦略に基づいた人材戦略のもと、各カンパニープレジデントが人材確保や適材適所等を法令に準拠の上、進めています。また、グループ会社の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。

### 事業投資資金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（P197）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、服務規律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、イントラネットにおいても日本語・英語による閲覧を常に可能とし、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、当社と同等の労働基準の浸透を進めています。

また、当社は、厚生労働省の外郭団体である独立行政法人労働政策研究・研修機構が開催する「東京労働大学講座」に人事・労務担当者を毎年継続して派遣しています。企業における能力開発、労働時間、報酬等、人事労務管理全般についての現状を踏まえた上で、労働経済学の視点から、賃金の構造、雇用形態の多様化が進展する現代の労働市場の現状と課題、労使関係の在り方等を体系的に習得しています。

## 従業員エンゲージメント

伊藤忠商事は、「従業員エンゲージメント」を継続して高めていくことが、企業価値の更なる向上に繋がると考えています。

毎年エンゲージメントサーベイ※を実施・開示しており、タイムリーに課題を把握し、改善を行うPDCA サイクルを構築しています。施策に対する進捗を迅速かつ正確に把握すると共に、把握した課題等を経営に報告し、新しい施策や改善策を決定しています。本サーベイからは「若手・中堅社員の更なる働きがい創出」「組織の壁を越えた人材・アイデアの共有」「多様な価値観への対応」等を課題として認識しており、それらへの対応策を経営会議でも議論した上で具体的な重要施策を実行しています。その結果、関連設問の結果が向上していることを確認しています。従業員が当社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けるよう、引続き経営と現場が一体となり「厳しくとも働きがいのある会社」の実現に向けた施策を推進していきます。

※ 本サーベイは客観性・透明性を担保するため、社外の業務委託先へ対象者が匿名で直接回答する形式で実施し、全従業員を対象に毎年1回実施しています。

### ■ 近年のエンゲージメントサーベイ結果

|             | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|-------------|--------|--------|--------|--------|
| エンゲージメントスコア | 67     | 68     | 68     | 71     |

● 回答は肯定的回答率（%）

## 「働き方改革」の推進

少数体制下にある伊藤忠商事にとって「人」は最大の財産であり、従業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、2010年度より「働き方改革」を積極的に推し進め、全ての従業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、様々な施策を推進しています。

# 労働慣行：雇用・福利厚生

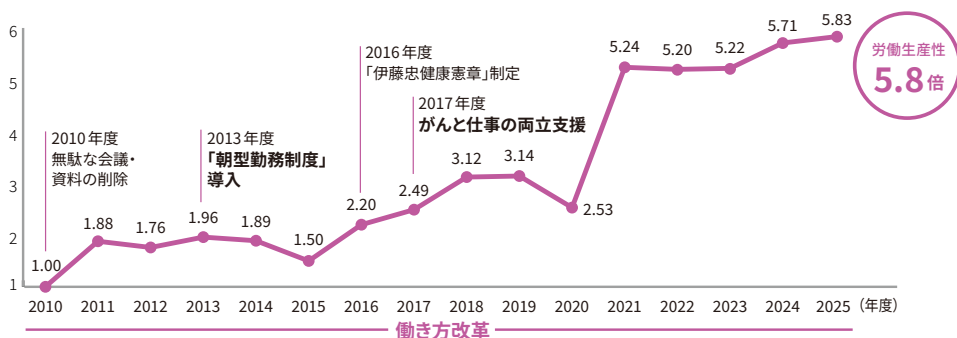
## 朝型勤務の進化／労働時間管理

2013年10月に導入した「朝型勤務制度」は、「夜は早く帰り、朝早く出社して効率的に働く」という従業員の意識改革が進み、当社らしい働き方が着実に定着しています。また、国の長時間労働削減の好事例とされる等、社会に大きな影響を及ぼしました。

2021年12月に実施した従業員エンゲージメント調査結果において、多様な働き方への更なる支援の必要性を把握したことから、2022年5月より「朝型フレックスタイム制度」、「在宅勤務制度」を導入しました。これにより、早く出社（始業）し早く退社（終業）することが可能となり、空いた時間を自己啓発や育児・介護等に活用でき、従業員が在宅勤務を含めたベストな働き方を選択することでモチベーションを高め、労働生産性・企業価値の向上に繋がっています。

また、労働組合との36協定等の法令遵守はもちろんのこと、過重労働の削減を基本方針としています。法定基準に加え、朝型勤務制度においては当社独自の労働時間の上限として「20時以降の勤務は原則禁止・22時以降の勤務禁止」を設けています。勤務管理システムと連携した定期的な勤務実態のレビューにより従業員の勤務時間の把握に努め、総労働時間の削減にも注力していきます。当社は働き方改革の先駆者として、今後も従業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、更なる業務効率化や従業員の健康保持・増進、育児・介護等の理由で時間的制約のある従業員の活躍支援等、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。

### ■ 2010年度を1とした場合の労働生産性推移



## 取組み概要

### ■ 実施概要体系図



朝型軽食配布会場の様子



朝型軽食配布会場の様子

- 20：00～22：00の勤務は「原則禁止」。業務が残っている場合は翌営業日朝ヘシフト。  
5：00～8：00が朝型勤務推奨時間帯。
- 7：50以前に勤務を開始した場合は、インセンティブとして、9：00まで深夜勤務と同様の割増賃金（25%）を支給。
- 22：00～5：00の深夜勤務「禁止」。
- 8：00以前に出勤した従業員には、軽食を3品配布。

# 労働慣行：雇用・福利厚生

## 仕事と育児・介護の両立

伊藤忠商事は、従業員が会社生活を送る上で、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、性別に関係なく仕事と育児・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。2016年度には搾乳スペースの導入に加え、育児・介護等による時間的制約を持つ従業員や、妊娠・傷病等を理由として通勤が困難な従業員を対象に、一定の要件のもと、在宅勤務制度の適用を導入し、2022年5月より全従業員を対象に制度を拡充しました。

男性従業員の育児休業については、2022年度に育児両立手当※を導入、2024年度には女性活躍推進委員会での議論を踏まえ、男性従業員の育休取得を「必須化」しました。結果として、2025年度男性育休取得率は100%を達成しました。男性の育児参加を促すことで多様性を尊重する社内風土を醸成し、女性従業員の更なる活躍支援、共働き・共育ての推進に繋がるものと考えています。2025年度からは「多様性を受容し活かす」風土醸成のための早期取組みとして、性別を問わず妊娠・出産を含めたライフデザインや健康管理に対する理解を深めるべく、新入社員向けにプレコンセプションケア研修を導入しました。

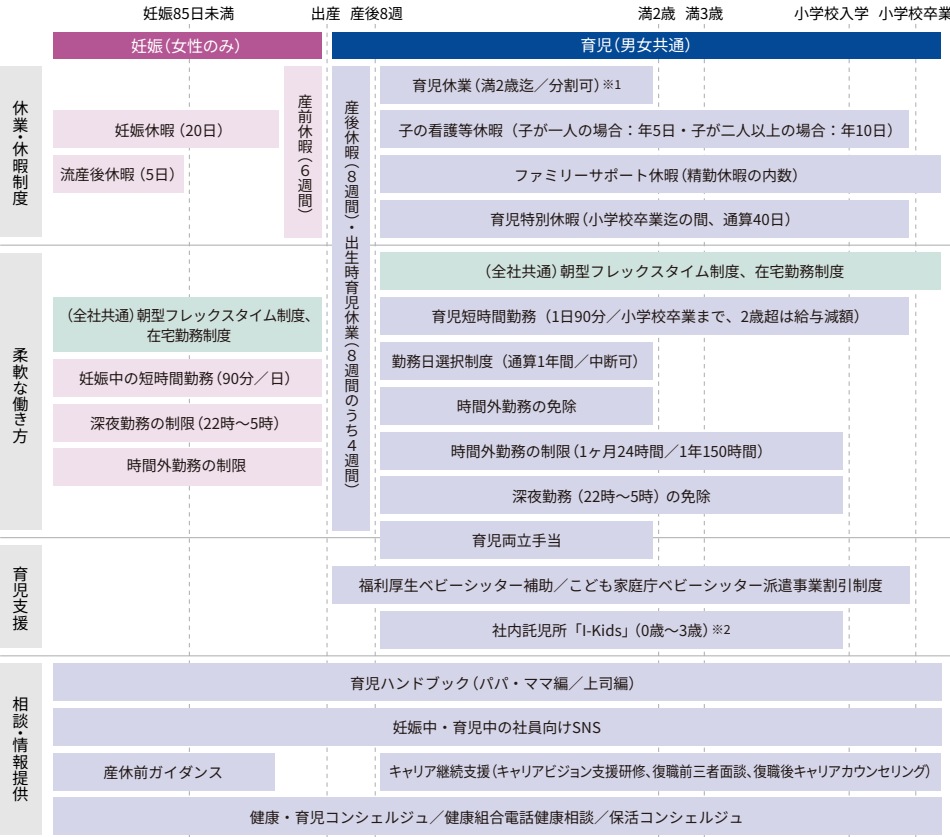
また、社会的に介護に対する備えが重要となっていることを踏まえ、従業員向けの介護セミナー等を通じて、介護に直面する前の早い段階での情報提供に努めると共に、オンラインでの介護情報提供サービスを2017年度に導入、2019年4月には、相談者のニーズに応じたワンストップ介護相談窓口を導入しました。

※ 子ども誕生後、4週間以上の育児休業を取得し、対象の子の年齢が満1歳未満で復職する場合、両立に伴う追加費用（保育費用等）の補填等を目的として、一定の手当を支給する社内制度。

# 労働慣行：雇用・福利厚生

## 仕事と育児・介護の両立支援制度一覧

### ■ 育児支援制度一覧

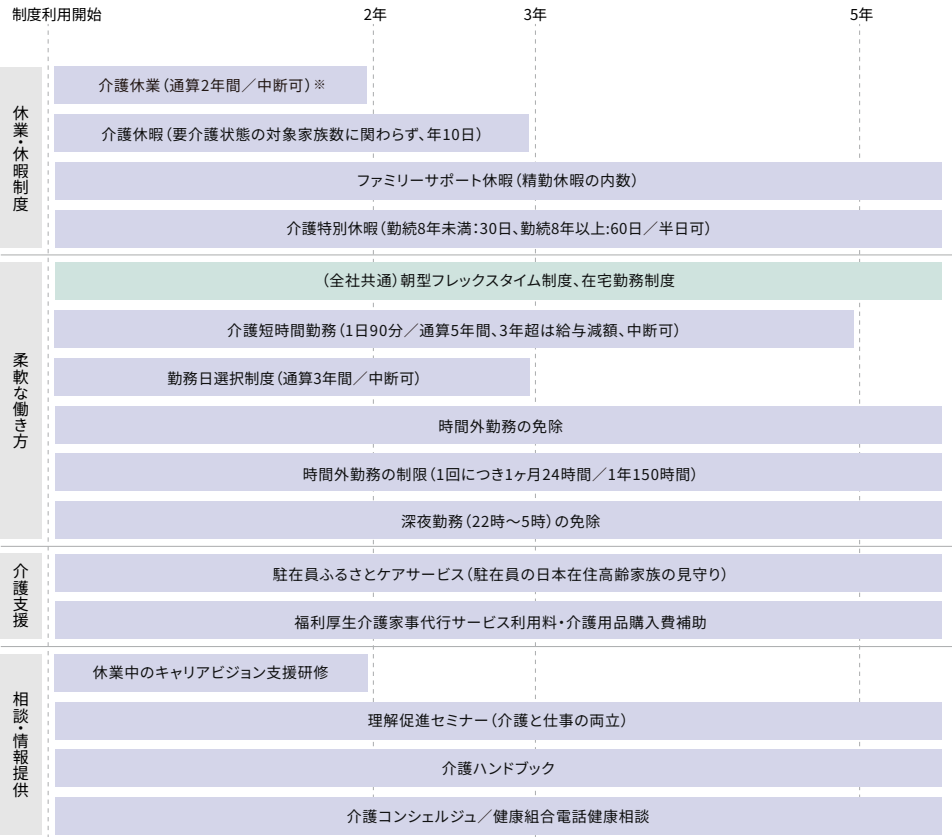


※1 休業・休暇制度のうち、「育児休業」のみ無給。その他の休暇は全て有給  
※2 一時保育は小学校就学前まで。本社移転に伴い2026年6月末に休園。休園後は代替施設による託児サービスを提供

### 育児・介護関連制度取得状況★

詳細は、ESG データ (P216) をご覧ください。

### ■ 介護支援制度一覧



※ 休業・休暇制度のうち、「介護休業」のみ無給。その他の休暇は全て有給

# 労働慣行：雇用・福利厚生

## 再雇用制度

退職を選択する従業員が希望する場合、経験や性別等にかかわらず5年間の再雇用制度への登録が可能です。登録期間中は、自己研鑽の費用負担、機関誌の送付等、会社との接点が継続する工夫をしています。



## 「伊藤忠 Family day 〜パパ・ママ参観日〜」・職域学童の開催

2014年より、従業員の小学生の子どもを対象とした「伊藤忠 Family day 〜パパ・ママ参観日〜」を定期的に開催しています。子どもたちは、父母と一緒に出社し、会社が提供する朝型軽食を食べた後、イベントに参加することで朝型勤務を体験し、当社らしさを体感できるようにしています。また、イベント用に特別に作成した自分の名刺を用いた父母の職場の従業員との名刺交換、役員会議室での模擬会議や社員食堂でのランチ等を通じて会社への理解を深めます。従業員からは「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」等、非常に好評です。家族の絆や当社への理解を深めてもらうことで、「働きがい」を向上させるだけでなく、職場全体で「多様性を受容し活かす」風土醸成に非常に有意義と考えており、今後も継続予定です。



子ども「どまんなか」WEEKでのドローン撮影

また、2023年以降、学校の夏休み期間にあたる8月に「ITOCHU こども『どまんなか』WEEK」として、「職域学童保育」を実施しています。質の高い学童保育に対する需要増を踏まえ、子どもの長期休暇時に社内に学童保育所を設置し、朝型勤務体験、職業体験、SDGs・社会貢献等のテーマに加え、当社の歴史・グローバルでの事業について学ぶ等、当社らしいプログラムを用意しています。2024年からは春休み期間にあたる3月にも、同様に「職域学童保育」を実施しています。従業員の子どものみならず、近隣小学校からの参加者も受け入れることで、「伊藤忠グループ社会貢献活動基本方針」に沿った地域貢献活動にも努めています。

## 福利厚生

伊藤忠商事は、様々な福利厚生施設や仕組みを通じて従業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、従業員一人ひとりの帰属意識や働きがいの醸成に役立ち、組織全体の活性化にも役立っています。

## 社員食堂

伊藤忠商事東京本社では、最大 870 席の社員食堂があり、平均 1,200 名以上の従業員が利用しています。

従業員の健康増進を目的として、野菜の摂取量増加を促す「グラムデリ」、「パワーサラダ」や「野菜ドレッシング」の提供、月ごとの健康テーマに沿った定食・小鉢の提供、継続的な健康意識向上施策としての「健康イベント」の実施等、従業員の声を反映させてメニューを見直しています。食堂に来るのが楽しくなるような季節に合わせたイベントメニューを毎月実施し、有名店の味を食堂でも気軽に楽しめるようタイアップメニューの提供等、従業員にとって魅力的な食堂作りを進め、多くの従業員が利用しています。

※ 正規・非正規従業員共に利用可

## クールダウンルーム

2012年6月から、伊藤忠商事では来訪者に館内で快適に過ごしていただき、また従業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℃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方や社外での営業活動から戻った従業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いただくため、歴史展示コーナー「ITOCHU History」を常設しています。

※ 正規・非正規従業員共に利用可

# 労働慣行：雇用・福利厚生

## 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環で2016年夏より東京本社3階にシャワーラウンジ、地下2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を受け、出張から帰った従業員が気持ちよく仕事を開始できるよう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、開放時間を拡大し、健康増進のために運動した従業員への開放も開始しました。また、グループ会社従業員へも開放しています。



本社シャワーラウンジの様子

※ 正規・非正規従業員共に利用可

## 独身寮

2018年3月に首都圏4か所に分散していた男性総合職向け独身寮を統合、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もと、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。これにより、社内人脈形成や、企業文化の継承等の人材育成にも寄与しています。「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する等、従業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。また、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・防災用品等も常時備蓄しています。※1  
2025年3月に、首都圏2か所に分散していた女性総合職向けの独身寮を統合、田園都市線沿線（宮前区）に新設しました。男性総合職向け独身寮同様「ひとつ屋根の下」のコンセプトのもと、社内人脈形成や人材育成の場として、年代や部署を超えたタテ／ヨコ／ナナメのコミュニケーションの深化を目的としていることが特徴です。コミュニケーションを促進する取り組みとして、コミュニケーションスペース（リラク্সラウンジ、オープンテラス）やシェアキッチン等が共用部分に施されています。

また、健康経営推進の観点から、睡眠の質の向上を促す寝具を導入しました。これらの取り組みを通じて、当社でキャリアをスタートする従業員が最大限仕事に集中できる環境を整備しました。また、柱、梁、耐震壁等の構造フレーム（接合部を除く）の大部分を木造化し、CO<sub>2</sub>排出量を鉄骨造と比べ458t削減する等、脱炭素の観点から環境にやさしい建物となっています。木造ながら鉄骨、鉄筋コンクリート造同様の耐火性能を有し、安心・安全を確保しています。寄宿舍棟は、住宅・建築物の木造化に関わる先導的な技術の普及啓発に寄与するものとして、「令和5年度サステナブル建築物等先導事業（木造先導型）」にも採択されています。共用棟においても木造を採用し、木のぬくもりを感じることができる空間です。※2  
昨今、関東圏外からの新卒ビジネスエキスパート職（BX職）応募者が増加していることを踏まえ、2026年3月よりBX職向け独身寮供与を開始しました。総合職同様、社内人脈形成に加え、年代や部署を超えたタテ／ヨコ／ナナメのコミュニケーションの深化を目的とし、安心して業務に集中できる生活環境を整えています。※3

※1 正規従業員・一部グループ会社正規従業員が利用可

※2 正規従業員が利用可

※3 会社が定める入寮条件を満たす正規従業員が利用可

## 相互会

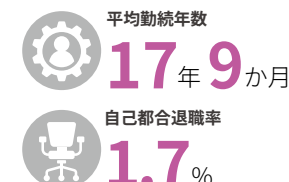
相互会は同じスポーツや文化活動を行う従業員同士が集まって活動する組織です。20程度の部があり、1,000人を超える従業員が所属しています。相互会には、伊藤忠商事の現役従業員に限らず、OB・OGやグループ会社の従業員等多くの人たちが参加しており、スポーツや文化活動を通じて、世代を超え、組織を超えた交流・コミュニケーションを図っています。

※ 正規・非正規従業員共に加入可



## パフォーマンスデータ

- 従業員の状況（各年3月31日現在）（P214）
- オペレーティングセグメント別従業員数（2026年3月31日現在）（P214）
- 地域別海外ブロック従業員数（2026年3月31日現在）（P214）
- 自己都合退職率（単体）（P214）



# 労働慣行：労働組合

## 方針・基本的な考え方

従業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・健康経営等、独自の福利厚生施策は社内外共に評価を得ており、従業員のモチベーション向上にも寄与しています。

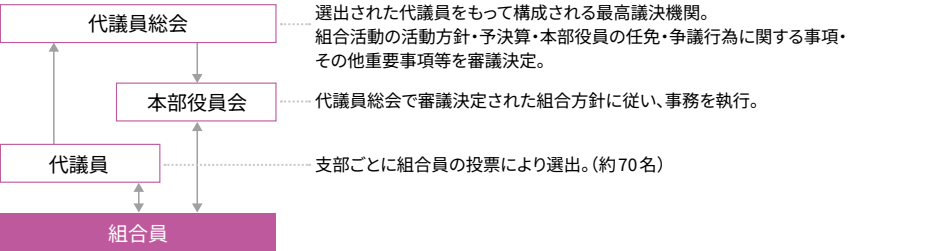
伊藤忠商事労働組合は、組合員の労働条件の改善及びその他の経済的地位向上を図ることを目的としており、会社と組合は様々な課題について協議しています。

## 体制・システム

伊藤忠商事労働組合は、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。

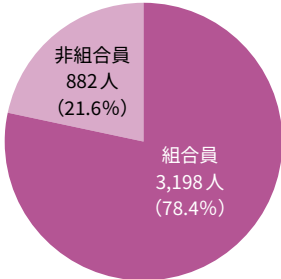
(伊藤忠商事労働組合同規約第3条)

- 本部：代議員総会・本部役員会
- 支部：4支部（東京・大阪・名古屋・東北）



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。
4. 労働者の労働委員会への申し立てに対し、解雇等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に対し、解雇や減給の措置を取る。



2026年4月1日時点組合員比率

### 2025年度労働組合との取組み実績

|                     |               |
|---------------------|---------------|
| 2025年5月             | 会長CEOとの経営協議会  |
| 2025年6月             | CFOとの決算協議会    |
| 2025年9月             | 住生活カンパニー経営協議会 |
| 2025年12月            | 第8カンパニー経営協議会  |
| 2025年4月～2026年3月（毎月） | 衛生委員会         |

### 2025年度労働組合の本部活動

|                             |                                                              |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 2025年4月～2026年3月（週2回）        | 本部役員会                                                        |
| 2025年4月、6月、9月<br>2026年1月、3月 | 代議員総会                                                        |
| 2025年9月<br>2026年3月          | 支部三役会                                                        |
| 2025年4月～2026年3月             | パパ・ママ会（子育て世代向けの情報・意見交換会、セミナー）7回<br>ジムトーク（BX職の情報・意見交換会、交流会）3回 |

# 労働慣行：労働組合

## 組合長コメント



伊藤忠商事労働組合  
組合長 木村 文香

2026年度の労働組合長を務めます、木村 文香と申します。  
3つの使命「組合員を守る」「会社を良くする」「きっかけを創る」を果たすべく  
全力で取り組みます。  
今期特に注力したいことは以下5点です。

1. 経営陣との対話を通じた提案力の強化と組織風土改革の推進
2. 時代に即した人事・賃金制度の実現に向けた継続的な取組
3. 自律的なキャリア形成を支える環境整備
4. 仕事と家庭（子育て・介護等）の両立支援、及び健康支援の充実
5. 出向者・駐在員・支社勤務者等、小規模組織員への支援強化

全ての組合員が生き生きと活躍できる会社になるよう、今年度も全力で頑張ります。

労働組合の『使命』『行動指針』『Vision』は以下の通りです。

### ● 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」「会社を良くする」「きっかけを創る」

### ● 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、常に組織を進化させる。

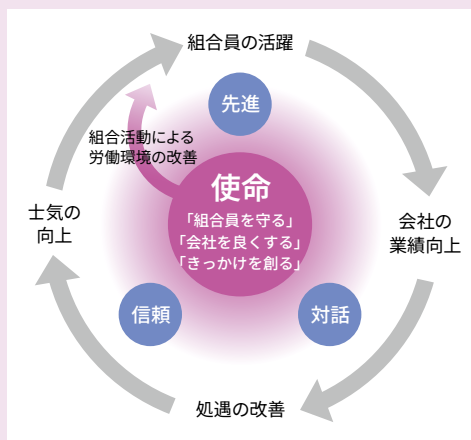
「対話」：組合員や経営との対話を重視し、提案型・共創型の活動を行う。

「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）



## 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、労働組合と様々な課題について協議しています。2025年度はおよそ10年ぶりとなる会長・CEOとの経営協議会に加え、CFOとの決算協議会、住生活カンパニー・第8カンパニー・プレジデントとの経営協議会等を実施しました。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。

## 会長CEO・社長COOとの対話

伊藤忠商事は、会長・CEO・社長・COOと従業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。2025年度は現場訪問を含め、従業員と繋がりを持つ機会を設け、従業員と積極的に対話を重ねました。経営方針やその実現に向けて自らの言葉で直接従業員に対し語る一方、従業員からも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っています。

## カンパニープレジデント等との対話

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従業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従業員全員を集め、全社の経営方針、組織の目標、目標達成に向けた戦略等、各組織のトップが自らの言葉で語ります。また、対話集会では従業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

## 方針・基本的な考え方

伊藤忠商事は、多様化する消費者ニーズをマーケットインの発想で捉え、新たな価値提供のためには「多様性を受容し、活かすこと」(DE&I：Diversity, Equity & Inclusion) が不可欠と考えており、人種、性、宗教、国籍、年齢等、あらゆる差別を禁止し、人権を尊重します。職場において従業員がパワーハラスメント、セクシャルハラスメント、SOGI (Sexual Orientation and/or Gender Identity) ハラスメントを受けるこ

となく、また、多様な価値観を受容し、柔軟な働き方の実現や個別支援等を実施しています。従業員一人ひとりの主体的なキャリア形成を支援し、多様な価値観が尊重され、全ての従業員が能力を最大限に発揮できる「厳しくとも働きがいのある」企業風土づくりを推進します。

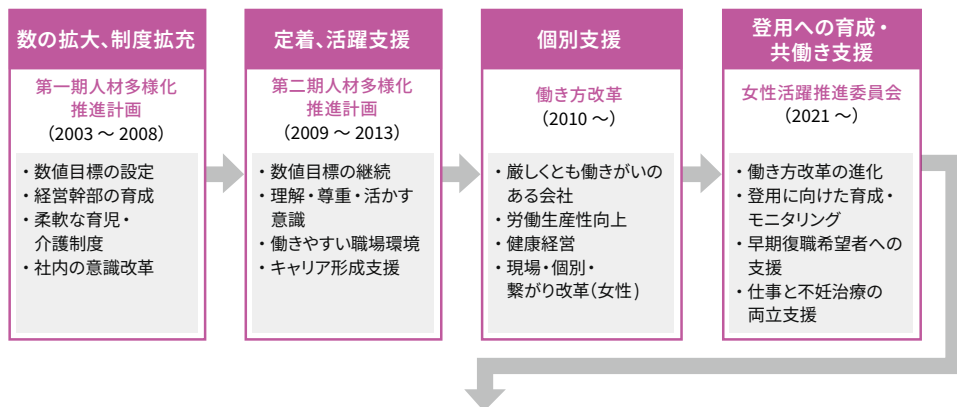
## 目標・アクションプラン

| カンパニー | SDGs 目標                                                                | インパクト 分類 | 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(単体)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 進捗度合(レビュー)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------|------------------------------------------------------------------------|----------|-----------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 総本社   | <div>5 働きがいと経済成長</div> <div>8 持続可能な消費生活</div> <div>10 人や国の不平等の解消</div> | 労働慣行     | 多様な人材が活躍する環境の整備 | 人事   | 人種、性、宗教、国籍、年齢等、あらゆる差別を禁止し人権を尊重します。多様な価値観を受容し、柔軟な働き方等を通じて従業員一人ひとりが能力を最大限発揮できる環境を整備していきます。 | <ul style="list-style-type: none"><li>● 公平な採用、登用の継続。</li><li>● 多様な価値観を受容し、活かす職場環境作り。</li><li>● 共働き世帯の増加を見据え、育児・介護、不妊治療等と仕事の両立支援の拡充(柔軟な働き方の活用を含む)。</li><li>● 従業員のライフステージ・キャリアに応じた個別支援の拡充。</li><li>● 60歳超のシニア人材の活躍支援。</li><li>● LGBTQ等性的マイノリティ従業員への理解・受容促進(従業員教育等)。</li><li>● 障がい者の労働環境に対する合理的配慮。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● 2030年までに以下を達成。<ul style="list-style-type: none"><li>(1) 役員(執行役員を含む)に占める女性比率 30%</li></ul></li><li>● 2025年度末までに以下を達成。<ul style="list-style-type: none"><li>(2) 全社における女性従業員比率 30%</li><li>(3) 新卒採用における女性比率 40%以上</li><li>(4) 指導的立場に占める女性比率 10%</li><li>(5) 男性育児休業取得率 100%</li></ul></li><li>● 2025年3月1日までに以下を達成。<ul style="list-style-type: none"><li>(6) 障がい者雇用率 2.5% (特例子会社含む)</li></ul></li></ul> <p>※ (1)～(5) は女性活躍推進法等における一般事業主行動計画にて定めたもの</p> | <p>(1) 役員(執行役員を含む)に占める女性比率 28.3% (2026年3月末時点)</p> <p>(2) 全社における女性従業員比率 26.2% (2026年3月末時点)</p> <p>(3) 新卒採用における女性比率 42% (2025年度入社)</p> <p>(4) 指導的立場に占める女性比率 10.1% (2026年3月末時点)</p> <p>(5) 男性育児休業取得率 128% (2026年3月末時点)</p> <p>(6) 障がい者雇用率 2.66% (特例子会社含む) (2026年3月1日時点)</p> <p>※ (1)～(5) は女性活躍推進法等における一般事業主行動計画にて定めたもの</p> <p><b>【共働き・子育て支援の拡充】</b></p> <p>育児・介護等との両立支援策として以下取組みを実施。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 一時的に権限・裁量の軽減や転勤義務の免除等を行うキャリア継続支援</li><li>● 家事・育児負担軽減サービスの紹介や費用補助</li><li>● 夫婦間の家事・育児分担や職場関係者とのより良い関係構築のあり方を考えるコミュニケーション講座の開催</li></ul> <p><b>【プレコンセプションケア】</b></p> <p>ライフステージごとの健康変化に対する正しい知識を提供し、健康管理の重要性を早期に学ぶ機会として、若手社員に対し、プレコンセプションケアの趣旨に基づくプログラムを提供。</p> |

# 労働慣行：ダイバーシティ

## 女性活躍推進の取組み

伊藤忠商事では、「人材多様化推進計画」により女性従業員を含む多様な人材の数の拡大、定着、活躍支援に向けた制度の拡充を進めてきました。2010年度以降、全従業員が健康でモチベーション高く働くことで労働生産性を高めるという「働き方改革」のもとに、朝型勤務や健康経営、がんの仕事の両立支援策等の取組みを行ってきました。その結果、時間的制約のある従業員のみならず、性別を問わず全ての従業員にとって能力を発揮することができる職場環境の醸成に繋がっています。



### 登用への育成・共働き支援 (2022年度以降の重要施策)

#### 仕事と育児の両立支援

2022年には、出産後に早期復職を希望する従業員の、保育園入園のタイミングに左右されない復職を支援する制度として、男女問わず1年以内に育休から早期復職した従業員への育児両立手当の支給を開始しました。2023年には職域学童 (<https://www.itochu.co.jp/ja/news/press/2023/230809.html>) を開始し、2024年4月より男性育休取得を「必須化」 (<https://www.itochu.co.jp/ja/news/press/2024/240228.html>)、2025年からは「共働き・子育て」支援の強化として家事育児の負担軽減に寄与するサービスを拡充しています。

#### フェムテックの活用

多様化する女性特有の健康課題に対応し、生産性向上や周囲の理解促進を図るべく、2024年2月から、海外駐在中の卵子凍結・不妊治療費用補助等の個別支援策を拡充しました。また、厚生労働省の後援も得て、2025年3月～7月にかけて「生理」をテーマとしたイベント「Period museum-生理と社会の交差展-」 (<https://www.itochu.co.jp/ja/corporatebranding/sdgs/20250307.html>) を一般公開、約4,800名の一般客が来場し、女性の健康課題に対する理解促進を行いました。

#### 主体的なキャリア形成支援 (ビジネスエキスパート職人事制度改訂)

「事務職」を「ビジネスエキスパート職 (BX職)」へ名称変更。総合商社の事務業務に関する専門知識・スキルを習得し、専門性を発揮しながら、企業価値向上を支え、組織運営の要となる役割を担います。詳細はこちら ([https://www.itochu.co.jp/ja/about/work\\_style/files/bx.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/about/work_style/files/bx.pdf))

デジタルトランスフォーメーション (DX) 推進や内部管理の高度化等により、事務業務を取り巻く社内外の環境は大きく変化しています。2024年度の女性活躍推進委員会や経営会議を経て、高い専門性を活かして「組織運営の要」を担う期待役割を再確認の上、事務職の専門性を高める制度改訂を実施しました。本制度改訂の趣旨に合わせ、2025年4月より職掌名称を「ビジネスエキスパート (BX) 職」に変更しました。性別を問わない新卒・即戦力人材の採用を強化し、キャリア志向に応じた育成・登用を推し進めるとともに、専門知識・スキル向上に向けた従業員の「学び続ける」支援を拡充しています。更に、関東圏外からの応募者が増加していることを踏まえ、福利厚生として希望者に独身寮の供与を2026年3月より開始しました。

※ ビジネスエキスパート職 (BX 職) とは ([https://www.itochu.co.jp/ja/about/work\\_style/files/bx.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/about/work_style/files/bx.pdf))

## 女性活躍推進法／次世代法に基づく行動計画

現在、女性の採用数が拡大した世代が役職候補となり得る重要なステージに入っています。共働き世帯の増加も見据え、法定を上回る水準の両立支援制度を設置し、個々人のライフステージやキャリアに応じた木目細かい個別支援を行っています。2025年には、首都圏二か所に分散していた当社独身寮を統合の上で新たな独身寮を新設しました。社内人脈形成や人材育成の場として活用しています。他にも、多様な人材が活躍できる社内風土の醸成、及び政府機関・経済団体の女性活躍推進策への賛同表明等を通じ、当社のみならず日本としての SDGs 目標 5 (ジェンダー平等) への貢献を図ります。

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?260604](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/action_plan.pdf?260604))

## 女性活躍推進委員会

「女性活躍推進」を加速させるため、2021年10月、「女性活躍推進委員会」を取締役会の任意諮問委員会として設置しました。委員長を社外取締役とし、委員総数の半数以上を社外役員が占め、取締役会が重要施策を監督する体制を構築しました。経営と一丸となって女性従業員の活躍を後押ししていきます。今後も現場や個々の事情を把握した上で、「①現場との協議、②女性活躍推進委員会での議論、③取締役会への報告」という PDCA サイクルを継続し、実効性のある施策に落とし込んでいます。

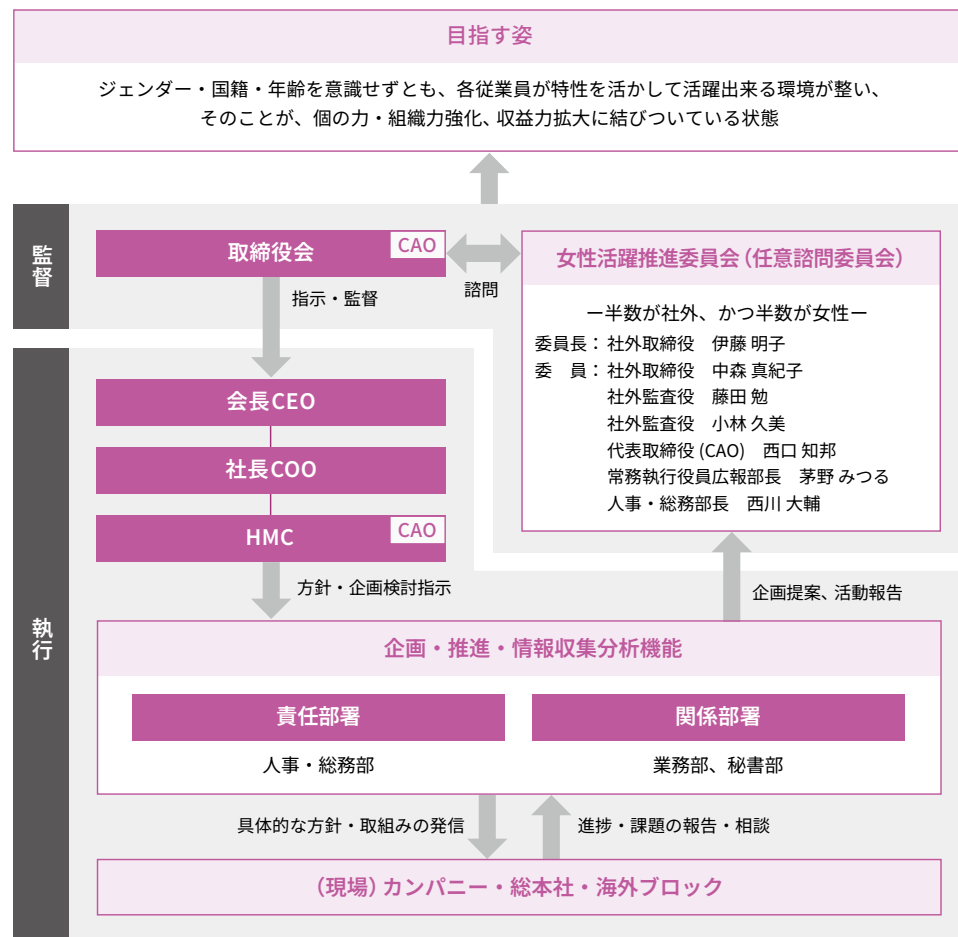
## 組織運営の要

**BX**  
ビジネスエキスパート職

# 労働慣行：ダイバーシティ

2023年12月、女性の執行役員登用を推進するため、女性活躍推進委員会の答申を受け、取締役会において2024年度より女性従業員を対象とした「執行役員選考ルール」を新設しました。2024年以降、合計12名を内部登用し、執行役員を含めた全役員に占める女性比率の割合は、2026年4月時点で29%となりました。2030年までに女性役員比率の割合を30%とする目標に向け、多様性に富み、強くレジリエントな企業風土を醸成します。

## ■ 女性活躍推進の体制図（2026年4月時点）



CAO = CAOがメンバー

## 女性活躍にむけて（当社代表取締役会長CEO 岡藤メッセージ）

伊藤忠商事では、女性従業員のみを対象とした執行役員選考ルールを新設し、2024年4月から女性執行役員を内部から登用することを決定しました。内部登用を選択した最大の理由は、女性の登用だけが目的とならないよう、会社全体で女性管理職、役員を「育成」する文化の醸成、さらなる意識改革が必要であったからです。多様性に富み、強くレジリエントな取締役会や企業風土は一朝一夕にできるものではなく、何年もかけ、つくりあげていくものです。

また、伊藤忠商事では「働き方改革」の次の打ち手を「フェムテック」としています。女性が働き続ける時に遭遇する様々な障壁を一つでも取り除くことで、一層女性が活躍できる会社を目指したいと思います。

そのような会社では、性別にかかわらず誰もが力を発揮してくれるはずです。

代表取締役会長 CEO

岡藤 弘

# 労働慣行：ダイバーシティ

## 職場の理解促進・風土醸成

2018年度より、多様性受容の理解促進施策の一つとして「ITOCHU Diversity Days」を開催し、全従業員を対象とした周知の頻度を増やしています。組織長研修等を通じて、多様性の重要性や支援制度の理解促進を行っています。

2025年度には、女性従業員向けのセミナーをカンパニー独自に開催し、当社女性執行役員・管理職の登壇を通じて将来のキャリアプランについて考える機会を設けました。更に、日本貿易会主催のダイバーシティ推進セミナーに当社女性執行役員が登壇、会員企業から200名以上が参加し、キャリアやマネジメントに対する考えを発信しました。

日本貿易会主催のダイバーシティ推進セミナー詳細は、こちら (<https://www.jftc.jp/ebook/geppo832/?pNo=28>) をご覧ください。

2024年度には、フェムテック活用（卵子凍結、更年期支援等）をテーマにしたセミナーを複数回実施し、100名以上の従業員が参加しました。また、フェムテックへの理解を促進するため、2024年8月から2026年3月にかけて、東京本社及びITOCHU SDGs STUDIO にフェムテック関連商品（生理用品、健康・フェムケア、妊活、更年期等）の自動販売機「ふゑむてっくん®」を設置。2025年度には、女性のライフステージと健康課題について産業医が説明したオンライン動画を全従業員に公開、加えて漢方の活用により自律神経の不調や更年期症状を改善するセミナーを開催し、年代、性別に関わらず従業員が健康課題に対する理解を深める機会を提供しています。



フェムテック関連商品の自動販売機

## LGBTQ 等性的マイノリティ対応

2018年度に社内会議室フロアに多目的トイレを設置し、従業員のみならず当社ビルを利用される全ての方にご利用いただいています。また、性的指向・性自認に関わる差別的な発言・無意識の性別役割分担を前提とした発言を許さない職場環境の整備を行うと共に、2020年度には従来の従業員相談窓口に加え、LGBTQ 等性的マイノリティに関する専用の外部相談窓口を設置しました。当事者からの相談に限らず、同僚や取引先との関わり方等に関しても匿名で専門家に相談できる体制を整えています。

2025年度「ITOCHU Diversity Days」では、多様な価値観が尊重され、全ての従業員が能力を最大限発揮できる職場環境を目指し、LGBTQ や育児と仕事の両立を当事者目線で理解を深めるワークショップを実施しました。ワークショップでは、従業員が ALLY を表明できるよう、オリジナル ALLY ステッカーを配布し、社内の支援体制強化にも取り組んでいます。ALLY 表明者との定期的なミーティングでは、アンコンシャスバイアス解消に向けたディスカッションや、有識者によるセミナーを開催しました。また、組織長研修では、約700名の組織長に対し、LGBTQ・フェムテックを題材とした検定を実施。アンコンシャスバイアスと人権をテーマに周知しました。



LGBT 等性的マイノリティ対応例①

**社内会議室フロアに  
多目的トイレを設置**  
(2018年度)



LGBT 等性的マイノリティ対応例②

**専用相談窓口の  
設置** (2020年度)

# 労働慣行：ダイバーシティ

## 両立のための外部支援プログラム

従業員とその家族の多様な価値観を尊重し、全ての従業員が安心して能力を発揮できる環境づくりを行っています。

| 外部支援          | 分類     | 概要                                                                                        |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康・育児コンシェルジュ  | 健康、育児  | 国内外の従業員及びその家族が、心身の健康や育児等の悩みを、当社制度を理解した担当相談員（看護師及び保健師の資格も有する助産師）にオンラインで匿名相談可能。             |
| 病児保育・ベビーシッター  | 育児     | 病児保育・ベビーシッターサービスと契約。24時間365日予約可、当日の急な依頼も対応。出張時にも利用可。費用補助も別途実施。                            |
| 保活コンシェルジュ     | 育児     | 保活に関する基礎的な知識や認可保育園の選考方法を説明。認可保育園の選考指数を試算、近隣の保育園のリストアップ等、ワンストップで情報を提供。                     |
| 介護コンシェルジュ     | 介護     | 当社専門相談員による一時対応から課題解決までの一気通貫・相談窓口。当社制度の紹介、ケアマネジャーの紹介・手配、介護施設紹介・見学手配、介護保険申請調整・手配等、具体的に課題解決。 |
| 卵子凍結バンク       | フェムテック | キャリアとライフプランの選択肢を増やすべく、卵子凍結の費用補助を2024年より開始。                                                |
| LGBTQに関する相談窓口 | LGBTQ  | 性的指向・性自認に関する悩みを匿名で外部の専門家に相談可能。当事者に限らず利用可能。                                                |
| 国境なき医療コンシェルジュ | 生活習慣病  | 国内外問わず各従業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・看護師が個別指導。                                         |

## 障がいのある人々と共に働く

障がいのある人々にやる気とやりがいのある職場を提供することを目的として、1987年に特例子会社「伊藤忠ユニダス株式会社」を横浜市に設立しました（神奈川県で初の特例子会社として厚生労働省から認定）。伊藤忠商事の障がい者雇用率は、2026年3月現在2.66%となっており、更なる法定雇用率アップを見据え、障がいのある人々の雇用と職域拡大を推進しています。

### 「伊藤忠ユニダス株式会社」での取り組み

伊藤忠ユニダス株式会社は、障がい者と健常者が共に支え合いながら一体となってクリーニング、印刷、書類電子化、写真サービス、メール集配、ランドリー・清掃等の事業を展開しています。2015年11月には、事業の拡大に加え、障がいのある従業員にとってより働きやすい職場環境を実現するため、ユニバーサルデザインで、豊富な機器を有する横浜市都筑区の新社屋へ移転しました。現在、横浜市都筑区の本社に加え、青山事業所、日吉事業所、及びクリーニングサービスの店舗「よつ葉クリーニング」（横浜市旭区）で事業を展開しています。更に、2024年9月より横浜市港北区によつ葉クリーニング2号店を出店し、2025年1月からは就労移行支援事業も東京都墨田区にて開始しました。今後も引続き、障がいのある人々の社会参画を積極的に促し、仕事を通して社会に価値を提供することで、働く喜びを実感できる職場環境を目指しています。



伊藤忠ユニダス株式会社本社社屋（横浜市都筑区）  
 ● <http://www.uneedus.co.jp/>



クリーニング部門の業務風景



プリントサービス部の業務風景

# 労働慣行：ダイバーシティ

## シニアの活躍支援

伊藤忠商事は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、中高年従業員が持つ、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歳時には進路選択説明会等の研修を開催し、従業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。更には48歳～55歳を対象としてキャリアデザイン研修を開催し、自身のキャリア・スキルの棚卸しを行い、経験・強み等の見える化を行った上で、今後必要とされるキャリア・スキルについて学び直し（リスキル）を検討する機会を提供しています。65歳以降活躍している事例もあり、中高年従業員がやる気とやりがいを持って働き続ける環境の実現を更に推進していきます。また、「OB・OG支援プラットフォーム」を構築し、プロボノ・社会貢献活動やボランティア活動の紹介、当社運営のKIDS PARK・職域学童の運営スタッフ、当社への海外現地従業員への日本語指導等、当社退職後のOB・OGに対しても活躍支援を実施しています。



当社OBによる海外ナショナルスタッフへのオンライン日本語レッスンの様子

## パフォーマンスデータ

- 男女別採用人数とキャリア採用比率（P215）
- 従業員の状況（各年3月31日現在）（P214）
- 女性総合職・管理職・役員比率（各年3月31日現在）（P215）
- 男女間賃金格差（各年3月31日現在）（P215）
- 育児・介護関連制度取得状況（P216）
- 障がい者雇用率（各年3月1日現在）（P216）

## 社外からの評価

伊藤忠商事の「従業員が活躍できる環境づくり」の取組みは、外部より評価されています。2020年度には「女性が輝く先進企業表彰」において「内閣府特命担当大臣（男女共同参画）賞」を受賞しました。2024年度には経済産業省と東京証券取引所が共同で、「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」が特に優れた上場企業を選定する「Next なでしこ 共働き・共育て支援企業」に認定されました。また、2025年度には「採用から登用までの一貫したキャリア形成支援」、及び「共働き・共育てを可能にする性別を問わない両立支援」に関する取組みと成果が評価され、2021年度、2023年度に引き続き「なでしこ銘柄」に選定されました。更に、2025年1月、「東京都女性活躍推進大賞」事業者部門において、地域を巻き込んだ職域学童保育の取組みと朝型フレックスタイム制度が評価され、当社は「優秀賞」を受賞しました。詳細は、社会からの評価（ダイバーシティ関連）（P269～P270）をご覧ください。



なでしこ銘柄発表会



東京都女性活躍推進大賞 贈呈式

# 人材育成

## 方針

伊藤忠グループ企業理念「三方よし」実現に向け、当社の「経営方針」において、「企業ブランド価値の向上」を掲げています。その重要施策の一つを「人的資本の強化」とし、取組みを進めています。「人的資本の強化」により、労働生産性を引き上げ、持続的な企業ブランド価値の向上に努め、「マーケットインの発想」のもと、市場・社会・生活者の声に耳を傾け、以下の施策を重点的に実行していきます。

### 1. 就職人気の優位性を活かした優秀な人材の確保

伊藤忠商事は従業員数が同業他社と比べて少ない中、より高い成果を出すために、企業理念「三方よし」に共感する優秀な人材を確保していきます。

### 2. 役員登用制度による多様な経営人材の継続的輩出

多様化する生活消費関連の顧客ニーズに基づき、ビジネスを開拓・進化することを目的に、意思決定層を多様化させ、女性活躍を推進しています。また、川下起点の投資を加速し、ハンズオンで事業領域拡大や事業基盤の更なる強化・拡充をすべく、社内に「学び続ける文化」を醸成し、経営人材・グローバル人材等の育成に注力していきます。

### 3. 従業員の貢献意欲向上・更なる労働生産性の追求

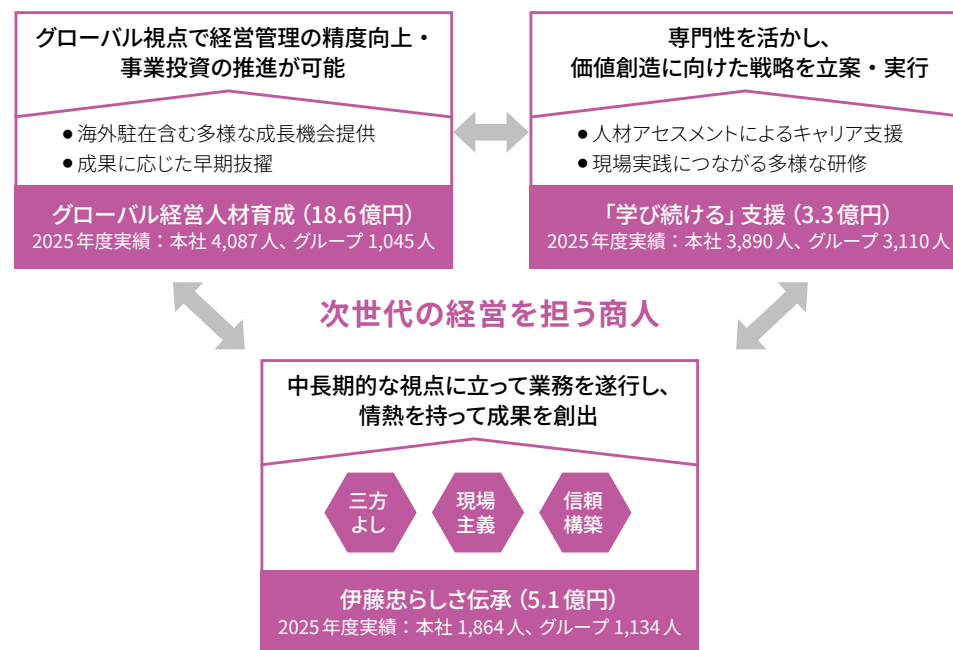
朝型勤務等の働き方改革の先進的な取組みの積み重ねや、成果に応じたメリハリのある評価・報酬、早期抜擢やチャレンジングな経験の機会を創出しています。全従業員が能力を最大限に発揮できる「厳しくとも働きがいのある会社」の実現を目指していきます。

【最高人事責任者】

代表取締役 上席執行役員 CAO 西口 知邦

なお、当社は1999年度より育成費用を持続的な企業価値向上のための「人的資本投資」と位置付け、それらを全社でレビューし、人材育成に繋げています。2025年度育成投資総額（E&D※費）は27.0億円、一人あたり人材育成投資額は66.4万円です。

※ E&D：Education & Development



今後も、社会環境の変化や顧客ニーズを捉えた「無数の使命」を果たす「商人」を育成し、当社グループの企業理念である「三方よし」を実現していきます。

# 人材育成

## 目標・アクションプラン

伊藤忠商事では、「人材育成方針」を踏まえ、以下目標を掲げ、取り組んでいます。

| カンパニー | SDGs<br>目標                                                                        | インパクト<br>分類 | 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（単体）                                                                                                                            | 進捗度合（レビュー）                                                                                                                                                                                 |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 総本社   |  | 労働慣行        | 従業員の持続的な能力開発 | 人事   | 企業理念を継承しながら、マーケットインの発想をもって、常にニーズに合わせて商いを変革できる人材の育成に向け、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の開発や、主体的な学びの機会を創出し、優秀な人材を継続的に輩出します。 | <ul style="list-style-type: none"><li>● 全ての階層での研修プログラムの継続的な開発と実施。</li><li>● 海外実習生派遣・語学研修生派遣の継続・強化。</li><li>● 定期的なローテーションによる多様なキャリアパス・職務経験の付与。</li><li>● 人材アセスメント、キャリアビジョン支援研修、キャリアカウンセリング制度・体制等の充実による、従業員個人のキャリア意識の醸成。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● 年間研修関連経費10億円超。</li><li>● 研修受講実績人数（延べ）50,000名以上。</li><li>● 入社8年目までの総合職、海外派遣率80%以上。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● 人材育成投資総額：27億円（2025年度）</li><li>● 研修受講実績人数（延べ）：53,811名（2025年度）</li><li>● 入社8年目までの総合職、海外派遣比率：86%（2018年度入社までの派遣対象者：743名、うち海外派遣実績がある従業員：637名）</li></ul> |

## 体制・システム

伊藤忠商事は、グローバルベースでの人材戦略を推進しています。具体的には、当社のリーダーが備えるべき行動要件を整備し、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。多様な価値観に応じたキャリア形成支援としては、場所を選ばず、マネジメントスキルから、DX、ファイナンス・マーケティング・語学等、様々な講座を受講できる選択型のオンライン研修プログラムを提供しており、毎年約 1,000 名の従業員が活用しています。キャリア形成という観点では、企業理念の理解を深め、本社業務を通じた知識・経験の修得、及び人的ネットワーク構築を目的に、これまで延べ 130 名程度の海外ブロック従業員が本社へ駐在していま

す。現在、海外ブロック従業員のマネジメント人員（管理職相当）は、約 780 名です。今後も、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、国籍を問わず優秀な人材を適材適所で積極的に育成・登用し、海外での更なる事業拡大に繋げていきます。

※ 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等級制度（ITOCHU Global Classification:IGC）を整備。国籍に捉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。  
※ グローバルベースでリーダーが備えるべき行動要件を設定し、採用基準や評価基準に活用。  
※ 関連データ：地域別海外ブロック従業員数（P214）

# 人材育成

## 研修体系

伊藤忠商事の研修体系は、組織長就任時や海外赴任時等の必須研修に加え、将来の経営人材に向けた選抜研修、上司との面談等を踏まえたキャリア形成のための選択研修から主に構成されています。本社従業員のみならず、一部海外ブロック従業員やグループ従業員も含め、あらゆる階層の従業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、ビジネス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、本社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。

| 階層   | 本社社員                        |               |                                                     |                                           | グループ会社社員                                                                  | 海外現地社員                        |
|------|-----------------------------|---------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
|      | 必須                          | 選抜            |                                                     | 任意                                        |                                                                           |                               |
| 役員   | 役員研修                        |               |                                                     |                                           | 役員研修                                                                      |                               |
| 部長   | 階層別研修<br>新任部長研修             | 伊藤忠経営管理プログラム  | シニアエグゼクティブプログラム                                     | 組織力向上プログラム<br>評定者コーチング                    | 管理職研修<br>マネジメント基本                                                         | Leadership in Action          |
| 課長   | 新任課長研修<br>新任課長代行研修          | 事業会社経営者・管理者研修 | プレマネージャープログラム<br>マーケットイン研修<br>リーダーシップ<br>海外組織長コーチング | キャリアマネジメント研修<br>1on1研修<br>課長代行コーチング       | 人・組織活性化<br>評価者 ライフプラン<br>シナリオプランニング<br>協働コミュニケーション<br>問題解決研修              | GLP                           |
| 中堅   | GRADE3昇格者研修                 | 事業管理研修（応用）    | 伊藤忠 MBA<br>・統合思考（CLDP）<br>・越境                       | 伊藤忠 MBA<br>・グロービスマネジメントスクール               | 経営感覚トレーニング<br>セルフブランディング研修<br>事務職・専門職研修<br>指導社員研修<br>若手ステップアップ研修<br>2年目研修 | GNP Advanced<br>NS UTR<br>GNP |
| 若手   | GRADE2昇格者研修                 | 事業管理研修（基礎）    | 特殊外国語英語派遣                                           |                                           |                                                                           |                               |
| 新入社員 | 基礎コース<br>新入社員研修             |               |                                                     |                                           | ビジネスプロフェッショナルコース                                                          |                               |
| BX職  | BAND S昇格者研修<br>GRADE B昇格者研修 | BX 海外派遣       |                                                     | BAND S フォローアップ研修<br>専門分野に紐づくカンパニー・職能部独自研修 |                                                                           |                               |
| 内定者  | 内定者研修                       |               |                                                     |                                           | 新入社員研修                                                                    |                               |

# 人材育成

## 研修実績

- 関連データ：従業員の能力開発研修にあてられた時間／費用（P217）
- 関連データ：主な研修参加人数（P217）

## 育成上の強化ポイント

「グループ経営」の観点からは、2013年度にグループ会社の経営管理を担う人材の育成スキームを構築しました。具体的には、若手従業員への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「事業管理研修」を2014年度から開始しています。また、国内グループ会社の従業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、グループ会社従業員向けの合同新入社員研修、指導社員研修等を実施しています。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」「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、直近では経営方針に基づく商いの進化を推進する「収益性重視のDX」を実践する人材育成のために、最先端のビジネスモデルの事例学習や生成AIに関連した資格取得の支援に加え、IT専門知識習得に向けた研修・講演会等の機会を全従業員に提供しています。

- 関連データ：海外ブロック従業員のマネジメント人材数（2026年3月31日現在）（P217）



2025年秋に開催したグローバルディベロップメントプログラムに参加した世界約20か国のスタッフ

## 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、従業員の知見を深め、能力開発や活力増強に繋げる取組み「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、健康、DXを中心とし、2025年度は計5回開催、延べ1,603名が参加しました。受講者からは「始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。



高岡氏 講演の様子



岡田氏 セミナー会場

### ■ 朝活セミナー2025年度開催例

| 実施日      | テーマ名                                                          | 講演者                                               |
|----------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 2025年9月  | 「稼ぐ力をつけるマーケティング経営」                                            | ケイ アンド カンパニー株式会社 代表取締役社長<br>元ネスレ日本株式会社CEO 高岡 浩三 氏 |
| 2025年9月  | あらゆる業務で必要不可欠に！これからのAIリテラシー<br>～生成AIとの対話術をデモで体感～               | 株式会社BlendDigi CEO 福田 航己 氏                         |
| 2025年12月 | 「組織パフォーマンス向上のためのマネジメント極意」                                     | 株式会社今治・夢スポーツ 代表取締役会長<br>元サッカー日本代表監督 岡田 武史 氏       |
| 2025年12月 | 顧客課題を収益に変える、新規事業創出とビジネスモデル戦略                                  | 株式会社INDUSTRIAL-X 代表取締役CEO<br>八子 知礼 氏              |
| 2026年3月  | 元任天堂「Wiiのエバンジェリスト」が語る、人を動かす仕掛け～コンセプト×体験設計で「使われる・選ばれる」仕組みをつくる～ | わかる事務所 代表 玉樹 真一郎 氏                                |

# 人材育成

## 人事評価制度

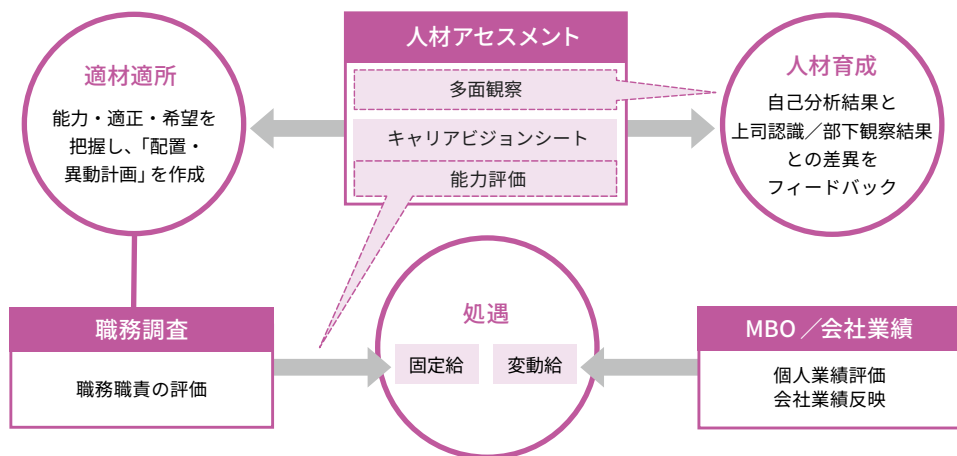
人事評価制度を、従業員がやる気とやりがいを持ち最大限の能力を発揮できるよう、従業員を支える人事制度の根幹を担う制度と位置付けており、「厳しくとも働きがいのある会社」を目指し、成果に応じたメリハリのある評価・報酬制度を導入しています。人事評価制度は伊藤忠商事全従業員を対象としており、評価制度の一つである目標管理制度（MBO）には、経営計画に合わせて従業員一人ひとりに目標を分担し、実行を確認していく経営戦略の担い手という役割があります。給与制度は、「成果に応じた評価・報酬」を基本理念としており、職務・職責、能力・経験、成果に応じて、年収を決定します。変動給（賞与）は、MBO に基づく個人業績評価のみならず、会社業績を反映して決定されていることに加え、会社業績に応じて当社株式を付与する株式報奨制度を導入しており、評価・報酬制度を通じて従業員の経営参画意識の向上に繋がっています。

また、従業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、定量・定性面で顕著な貢献を果たした従業員や企業行動指針に基づき成果を上げたチーム等を表彰する社員表彰制度も設けています。

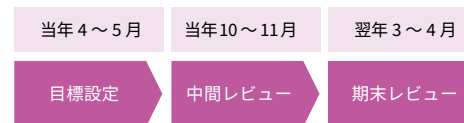
これらの人事評価制度が機能するためには、上司による公平・公正な評価と部下との面談によるフィードバックが非常に重要と考え、多面観察※や評定者研修、1on1面談等を通じて、従業員の育成や成長を促すよう上司に啓発しています。

※ 多面観察：組織長が普段気づ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。国内本社・支社で毎年実施

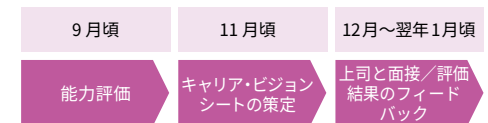
### ■ 人事評価制度の全体図



### ■ 目標管理制度（MBO）の流れ



### ■ 人材アセスメント制度の流れ



## キャリア形成支援

### 原籍制度

当社では従業員の入社から退職まで、各営業部門・総本社職能部が責任を持って育成・配置することを目的として、「原籍人員管理制度」を導入しています。原籍組織は入社時に決定し、その後ローテーションにより所属部署が変わったとしても、原籍組織は原則変わりません。グローバルベースで多種多様な事業を展開する当社において、その時々所属組織に依らず、原籍組織が一貫して従業員の育成責任を担うことで育成・配置を実現しています。

### 個人別キャリア形成支援

将来の経営を支える次世代の活躍支援を目的として、「基礎教育は2年まで」「原則8年以内での海外派遣」を前提とする若手総合職のローテーションガイドラインを定め、組織ごとに育成・異動の方針を決定しています。

また、各組織の育成方針を組織長から若手従業員に説明し、意見交換を行うことで所属組織でのキャリアパスや目指すべき姿について認識をすり合わせる「キャリアミーティング」を毎年開催しています。加えて、若手総合職を対象に、入社後8年間の育成方針・配置計画（個人別キャリアプランイメージ）を策定し、その内容について組織長と面談を行うことで、将来を見据えながら目の前の業務に取組むことができる環境を整備しています。

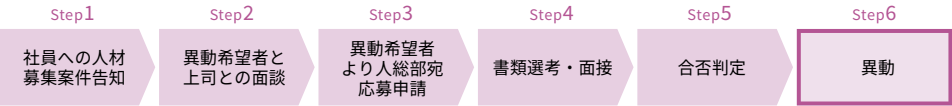
更に、教育期間終了時の節目に自身のキャリアを振り返り、今後のキャリアに関する希望等を原籍組織の責任者へ直接伝えることができる「キャリア棚卸面談」を実施しています。これらの施策を通じて若手従業員の主体的キャリア形成を支援しています。

# 人材育成

## チャレンジキャリア制度

総合職・ビジネスエキスパート（BX）職を対象とした主体的なキャリア形成を支援する施策として、「チャレンジキャリア制度」を導入しています。従業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、上司の了解を得て異動先部署との面接等を通じ、成立すればディビジョンカンパニー／総本社職能部の垣根を越えた異動が実現できます。本制度は、キャリア選択の機会を提供することによる従業員の「モチベーション喚起」と「主体的なキャリア形成支援」を通じた「組織力強化」を目指すものであり、毎年20名程度の異動が実現しています。2025年度には海外拠点の事務所長を担う人材の募集も行い、ますます幅広いキャリアパスを描くことができる制度へと進化しています。引続き、多様なキャリアを実現できる仕組みを通じた人材育成を進めていきます。

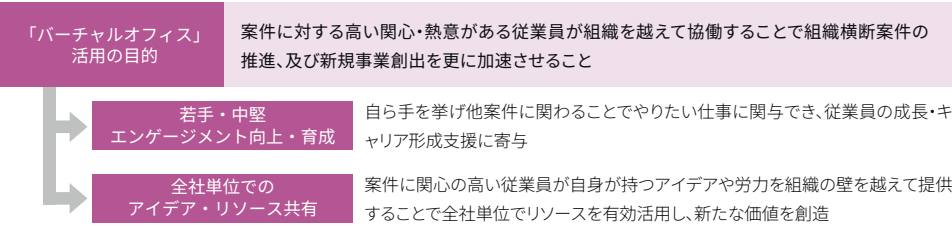
### ■ チャレンジキャリア制度スケジュール



## バーチャルオフィス

組織を越えたアイデアやリソースの共有を通じた事業推進、及び従業員の成長・キャリア形成支援を目的として「バーチャルオフィス」を2023年度より導入しました。全社から組織横断的な案件を募集、従業員は自らが高い関心・熱意を持つ案件に、本業以外の細切れ時間を利用して携わることができる仕組みです。

2025年度は計11案件に対し、全社から勤務地・年代・職掌等が異なる約50名の従業員が集まり案件を推進しました。また、案件推進を加速させるべく、参加者を対象とした新規事業開発研修やナレッジシェア会の実施、活動費用の一部補助、顕著な功績を挙げた案件を対象とした表彰式等を開催しました。今後も熱意ある従業員がやりたい仕事に関与でき、組織を越えて協働することで、新規事業創出を支援していきます。



## 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、全従業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。入社後の節目ごとに行われる研修に合わせてキャリアカウンセリングの機会を設けるセルフ・キャリアドック型の仕組みを整えています。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、従業員一人ひとりの状況に合わせて、将来のキャリアに限らず、育児や介護との両立、職場でのコミュニケーション等についても、相談者の主体的な取組みを支援しています。また、キャリア入社者の円滑な適応の支援や中高年従業員の活躍支援も行っています。年間来室相談数は800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、主体的なキャリア形成に関する気づきが得られることを目指しています。

## 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、トレード・事業投資両面におけるケーススタディや、新規事業立案を行うインターンシップを実施しています。当社の若手・中堅社員をメンターとして配属し、きめ細やかな助言・相談を行う等、相互理解に努めています。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、ITOCHU RECRUITING (<https://career.itochu.co.jp/student/>) をご覧ください。

# 労働安全衛生・健康経営

## 方針・基本的な考え方

### 従業員の労働安全衛生・健康経営

伊藤忠グループは、「健康力向上」こそが、企業行動指針である「ひとりの商人、無数の使命」を果たす人材力強化の礎であるという考えに基づき、「伊藤忠健康憲章」の制定、がんと仕事の両立支援等をはじめとした健康・安全に対する万全な体制を構築しています。また、労働安全衛生に関する情報提供等、伊藤忠商事産業医によるグループ会社支援を行っています。今後も、従業員一人ひとりの健康を第一に、従業員が安心して働くことができる職場環境の実現をグループ全体で目指していきます。

#### 伊藤忠健康憲章（2016年6月制定）

##### 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、従業員にとって「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当社の考え方を伝え、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・休暇を適切に管理」、「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」が含まれています。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）の観点等重要視し、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（P197）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）等の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、海外赴任する従業員とその家族に、感染症に対する情報の啓発、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 (<https://fgfj-en.jcie.or.jp/>)（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。

# 労働安全衛生・健康経営

## 目標・アクションプラン

伊藤忠商事では、労働安全衛生・健康経営の方針を踏まえ、2025 年度も従業員と契約社員※の労災ゼロ、死亡災害ゼロを目指して、以下目標を掲げ、取組んでいます。

※ 伊藤忠商事が管理している事業所で働く契約社員

| マテリアリティ                                                                    | SDGs 目標                      | インパクト 分類                                                              | 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 (レビュー)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 総本社                                                                        |                              |                                                                       |                                         |      |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 働きがいのある職場環境の整備                                                             | 8 働きがいと経済成長                  | 労働慣行                                                                  | 従業員の健康力強化※                              | 人事   | 従業員一人ひとりの健康力を向上させ、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・長期疾病を抱える従業員に対する両立支援体制の構築を通じ、支え合う風土を醸成します。                                     | <ul style="list-style-type: none"><li>充実した社内診療所及び従業員一人ごとの専属医療支援体制の整備。</li><li>生活習慣（飲酒・睡眠・喫煙等）の改善支援。</li><li>国内定期健康診断の受診状況フォロー。</li><li>国立がん研究センターと提携したがんとの両立支援策の推進。</li><li>欠勤・休職中の生活保障、子女育英金支給。</li><li>がん、指定難病に対する特別休暇付与。</li><li>海外での緊急医療体制の整備。</li><li>ストレスチェックの実施。</li><li>臨床心理士等によるカウンセリングの実施。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>がん特別健診受診率、健康診断受診率の向上。</li><li>プレゼンティーズム、アブセンティーズムの改善。</li><li>欠勤・休職者数の減少、離職率低下。</li><li>特定保健指導該当者、海外渡航制限者数の低減。</li><li>がん治療と両立支援プラン利用率の向上。</li><li>睡眠休養感の向上。</li></ul>                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>国内定期健康診断受診率 99.4%（2026年3月25日時点）</li><li>がん特別健診受診率 99.5%（2025年度）</li><li>精密検査受診率 100.0%（2025年度）</li><li>プレゼンティーズム損失割合 32.0%（2024年度）</li><li>アブセンティーズム平均日数 2.1日（2025年度）</li><li>メンタルヘルス休職者数 4名（2025年度）</li><li>特定保健指導受診率 77.9%（2024年度）</li><li>がん治療と両立支援プラン利用率 94.1%（2025年度）</li><li>睡眠により十分な休養が取れている人の割合 65.4%（2025年度）</li></ul> |
| 金属カンパニー                                                                    |                              |                                                                       |                                         |      |                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <ul style="list-style-type: none"><li>人権の尊重・配慮</li><li>安定的な調達・供給</li></ul> | 8 働きがいと経済成長<br>15 持続可能な消費と生産 | <ul style="list-style-type: none"><li>鉱山</li><li>電力・鉱山・油ガス田</li></ul> | 労働安全・衛生・環境リスクに配慮した、また地域社会へ貢献する持続可能な鉱山開発 | 鉱山事業 | <ul style="list-style-type: none"><li>環境・衛生・労働安全（EHS）や地域住民との共生に十分配慮し、持続可能な鉱山事業を推進します。</li><li>地域社会への医療、教育等に貢献します。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>EHS ガイドラインの運用並びに社員教育を徹底。</li><li>地域社会への医療・教育寄付、地域インフラ整備等の貢献。</li></ul>                                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"><li>毎年 EHS 社内講習会を開催し EHS ガイドラインを周知徹底。</li><li>EHS 講習会受講率100%。</li><li>操業中・継続保有方針の既存鉱山事業及び新規鉱山事業に対する EHS チェック実行率100%。</li><li>地域社会への医療・教育寄付、地域インフラ整備の実施。</li><li>操業中・継続保有方針の全プロジェクトでの CSR 活動の実施（100%）。</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>主管者や事業投資に従事する課に属する従業員を中心に、EHS ガイドラインに関する社内講習会を実施。対象者の受講率は100%。</li><li>鉱山事業では、既存9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。</li><li>出資する各プロジェクトにおいて、地域社会への貢献活動を実施。</li></ul>                                                                                                                                                       |

※ 従業員の健康力向上の詳細は、「健康経営に向けた取組み」（P167）をご覧ください。

## 体制・システム

伊藤忠商事にとって、従業員は財産であり、従業員がその能力を最大限に発揮するためにも従業員の職場での安全・健康を確保することは、会社の重要な責任の一つです。日本及び世界の様々な地域で活躍する従業員とその家族が安全かつ健康で、従業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 のもと、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」（P149）

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の取組み内容と実施状況についても協議しています。労働組合は従業員からの職場の安全衛生に関する意見・指摘も把握しており、それらの内容も含めて、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。

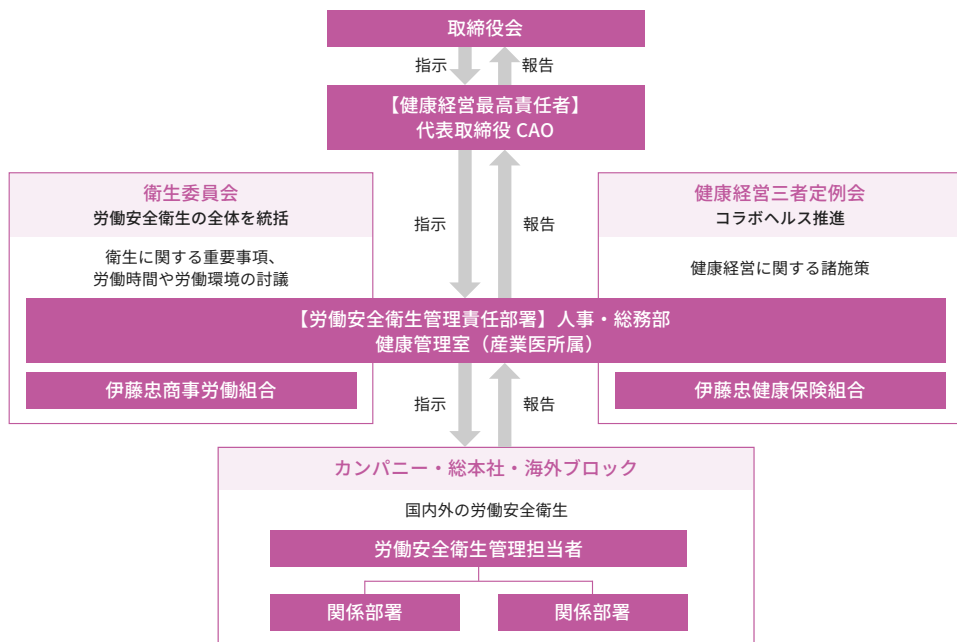
健康・安全基準に関する研修を受講した従業員数は P218をご覧ください。

# 労働安全衛生・健康経営

## 労働安全衛生・健康管理に関する体制図

伊藤忠グループの労働安全衛生マネジメントは、代表取締役 CAO を健康経営最高責任者とし、労働安全衛生の管理の主体である各営業カンパニー・総本社・海外ブロックを人事・総務部が統括する体制で推進しています。

国内の当社グループ各社では、労働安全衛生法に基づき衛生委員会等を設置の上、健康障害の防止及び健康の保持増進に関する計画策定や評価、改善の審議をしています。特に工場等を有する子会社では、ISO45001 認証を取得し、職場の労働安全衛生の維持に努めています。



国内外の労働安全衛生は、健康経営最高責任者である代表取締役 CAO のもと、カンパニー／総本社／海外ブロックごと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。報告に対して、危険性を特定し、事故に関連する調査を実施し、必要な場合は是正措置を決定して実行しています。

感染症の状況・予防対策等衛生に関する重要事項、労働時間や労働環境のリスクに関しては、産業医を交え人事・総務部で打ち合わせを行い、月 1 回行われる衛生委員会にて従業員の代表とし

ての労働組合も参加のもと、労使間で情報共有し、毎月議事録をイントラネットに掲載し従業員へ発信しています。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、伊藤忠健康憲章、健康経営・労働安全衛生に関する内容を取締役会に定期的に報告しています。取締役会からの健康経営・労働安全衛生の報告に対する指示事項、衛生委員会において特定された運営上の課題に基づいて、労働安全衛生に関わる取組みを改善し、必要に応じて労働安全方針を策定・報告・取締役会によりレビューする体制を構築しています。

## 労働基準に関するイニシアティブへの関与

当社は、一般社団法人三田労働基準協会に加入し、三田労働基準署と連携し助言を仰ぎながら、労働関係法の遵守、及び健康・安全で安心して働ける快適な職場づくりの推進に努めています。

## 国際的なガイドライン／認証を活用した労働安全衛生の運用

### EHS ガイドラインを活用した運用

金属カンパニーでは、資源の安定供給に繋がる持続可能な鉱山開発に取り組むため、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。

受講率  
**100%**

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・低減するために、関連する課題及び望ましい管理方法を要約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、パートナーと共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。2025 年度は既存 9 プロジェクト、その他資源関連事業 1 案件に対して確認作業を実施し、継続して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、プロジェクトごと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なため、毎年、具体的な事例を用いた啓発活動を実施し、周知徹底を図っています。2024 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し、対象者の受講率は 100% でした。

# 労働安全衛生・健康経営

## ISO45001認証を取得しているグループ会社

グループ企業においても、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格である ISO45001 に沿った管理体制を構築・運用することで、労働安全衛生を維持しています。2026 年 3 月 31 日現在、当社国内・海外子会社のうち、2.5% にあたる 15 社が ISO45001 の認証を取得しています。

## 健康管理室

東京本社内にある健康管理室には、約 20 名の専門医（医師・歯科医）と 8 名の看護師・保健師、4 名の歯科衛生士、1 名の放射線技師、2 名の臨床検査技師、3 名の薬剤師、1 名の臨床心理士が所属しています。保健師・看護師が中心となり専門医と緊密な連携のもとで、国内外問わず従業員それぞれの健康状態に合わせて健康指導をしています。これを「国境なき医療コンシェルジュ」と命名し、30 年以上にわたり実施しており、従業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支えています。具体的には、専門疾病管理に加えて、一般診療（内科、整形外科、精神科、歯科）、健康診断、各種予防接種、更には医療相談、情報提供等を行っています。

## メンタルヘルス

メンタルヘルスについては、社内健康管理室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。健康保険組合では健康相談 WEB サイト「健康・こころのオンライン」を設置しており、WEB や電話での相談ができる体制となっています。また、2015 年より年に 1 回、ストレスチェックを実施しており、受検率 99.0%（2025 年度）に達しています。

## 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 5,700 人に及ぶため、不慣れな環境下でも安心して能力を発揮できる環境整備に向けて、海外勤務者の健康管理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、世界の主要な拠点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、セキュリティ専門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。教育面では、治安の悪い国・地域への駐在赴任予定者や、そういった国・地域へ頻繁に出張が想定される従業員を主な対象とする海外危機対応実地訓練を社内にて実施、加えて、海外安全管理者を主な対象とする海外安全に関する勉強会等を開催しています。

## 海外の医療・感染症対策

海外赴任前の従業員・家族を対象とし、国が推奨する地域ごとの予防接種を会社負担で推奨しています。予防接種は社内の健康管理室、または、近隣の渡航専用クリニックにて受診しています。海外赴任前の従業員・家族には、現地の安全や医療への対応等の講習を徹底しています。世界的な健康問題である結核、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発する等、注意喚起を行っています。赴任後も、地域によっては家族を含めた安全セミナー等を開催しています。専門医療サービス会社（インターナショナル SOS 社（<https://www.internationalsos.co.jp/>）、ウェルビー社（<https://wellbemedic.com/>）、日本エマージェンシーアシスタンス社（<https://emergency.co.jp/>）等）と提携し、海外赴任先における緊急時の治療や国外搬送も含め、予防と事後対策のため、医療の支援体制を整えています。

## 各種症状に応じた職場接種体制の構築

- 具体的な感染症対策の一つとして、現地（駐在地）に合わせたワクチン接種対応等を検討する体制を整えています。

# 労働安全衛生・健康経営

## 海外における日常の健康管理体制

- **国境なき医療コンシェルジュ**：海外駐在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**：海外駐在者が日本に残した高齢家族を対象に、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。
- **エモーショナルサポート**：駐在地での心の健康サポートを目的に導入しています。

## 有事の健康管理体制

- **インターナショナル SOS・日本エマージェンシーアシスタンス**：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、従業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。

## 地域住民に対する健康問題・感染症対策

フィリピンにある伊藤忠商事のグループ会社 Dole Philippines 社では、Dolefil<sup>※</sup>の CSR 部門からスピンアウトした NGO である Mahintana Foundation, Inc. (MFI) や、地域政府等との連携により、産業や雇用の創出、環境保護・森林再生、教育、生活支援、従業員福祉、健康・安全等多岐にわたる取組みを 40 年以上にわたり、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（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 社のバイナッブル部門

| 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、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 |

感染症の予防対策によって、マラリアの発生抑制に貢献しています。

## パフォーマンスデータ

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・トイレ等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。従業員へは、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等、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（P218）
  - 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）（P218）
- 健康・安全基準に関する研修・訓練の参加者数（P218）
- 2025 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（P218）

## 健康経営に向けた取組み

従業員一人ひとりが自らの「健康力」に責任を持ち、会社がその取組みを積極的に支援すること、また、従業員の健康を本人・家族・お客様や社会全体の幸福の礎と位置付け、2016 年度に「伊藤忠健康憲章」を制定しました。当社は、東京本社内に健康管理室を構えており、産業医、保健師等による国境を越えた個別支援（国境なき医療コンシェルジュ）をきめ細かく行っています。2021 年 8 月には「健康経営戦略マップ」を作成し、諸施策の位置付けや効果等を可視化しました。これら地道な取組みが評価され、2018 年 2 月厚生労働省「がん対策推進企業アクション推進パートナー表彰」厚生労働大臣賞受賞、経済産業省「健康経営銘柄 2025」、申請初年度である 2016 年度以来、毎年認定されている健康経営優良法人ホワイト 500 等、高い評価を受けています。なお、労働安全衛生法や健康増進法等の関連法令は全ての取組みの大前提です。定期健康診断やストレスチェックの実施から個人情報保護に至るまで、法令を遵守しています。

# 労働安全衛生・健康経営

## 健康経営戦略マップ

伊藤忠商事は、かけがえのない経営資源である従業員が、人種、性、宗教、国籍、年齢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、以下の取組みを中心に健康経営を推進します。



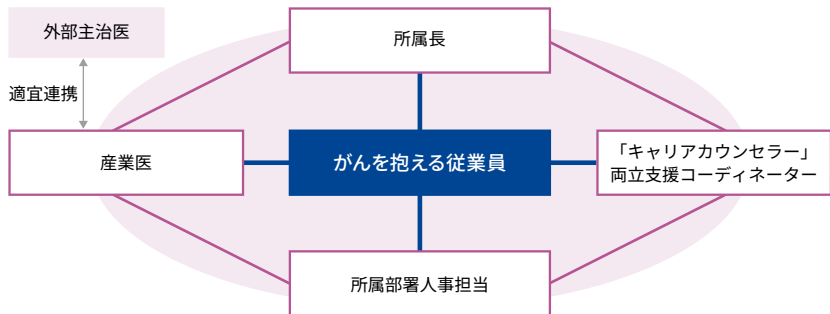
労働生産性・企業価値の向上

# 労働安全衛生・健康経営

## がんと仕事の両立支援

2017年度には、「がんになっても、自分の居場所はここだ」と実感し、安心して働き続けることのできる職場を実現するため、「がんと仕事の両立支援」として「予防」「治療」「共生」の3つの観点からなる取り組みを行っています。更には国立がん研究センター等との提携によるがん検診の実施の他、万が一の場合に残された家族（子ども）への育英資金支給・当社グループにおける就労支援により、従業員の安心感向上に繋げています。

### ■ 伊藤忠商事におけるがんと仕事の両立支援体制



### ■ がんと仕事の両立支援策の全体像

| 予防                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 治療                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・国立がん研究センター等との提携（健診による早期発見、研究への貢献）</li> <li>・生活習慣病未然防止への意識醸成</li> <li>・禁煙治療費補助</li> <li>・定期健診での各種がんの検診</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>・国立がん研究センター等との提携（専門医との即時連携・最先端治療）</li> <li>・がん先進医療費（健保対象外）会社負担</li> <li>・健康管理室に専門医を配置</li> </ul> |
| 共生                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                         |
| <div> <div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・がんと仕事の両立支援体制構築 <ul style="list-style-type: none"> <li>・コーディネーター（相談窓口）の設置</li> <li>・ガイドブック作成、組織長への啓蒙</li> </ul> </li> <li>・がんと仕事の両立度合を評価指標に反映</li> <li>・将来の不安軽減 <ul style="list-style-type: none"> <li>・大学院卒業までの子女育英資金</li> <li>・伊藤忠グループでの配偶者就労支援</li> </ul> </li> </ul> </div> <div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・柔軟な勤務・休暇制度の整備 <ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間勤務、勤務日選択、在宅勤務</li> <li>・特別休暇3年間18日付与</li> </ul> </li> <li>・休職期間中の傷病手当金支給</li> </ul> </div> </div> |                                                                                                                                         |

## 睡眠の質向上を目指した取り組み

朝型勤務と親和性があり、睡眠の質・量が労働生産性の向上に寄与すると考え、当社は2022年4月より、睡眠マネジメントに関するコンソーシアム「Sleep Innovation Platform®」に参画し、「健康経営サポートを目的としたサービス開発」をテーマにしたワーキングチームの一社として活動しています。2023年度より、西川株式会社が開発した「nishikawaの睡眠改善プログラム」を国内従業員向けに実施し、睡眠実態調査で明らかになった各従業員の睡眠課題に対し、コンサルティングや睡眠改善サプリメント、アプリを提供しています。2024年度からはストレスチェックの活用により全従業員に対して睡眠の休養感を確認し、睡眠専門医と連携の上、医療用の睡眠時無呼吸症候群検査を会社負担で組み入れ、国内・海外問わず希望する全従業員が治療を受けられる体制も整えています。2025年度には、当社女性総合職向けの独身寮に導入したアプリ連携高精度センシングマットレスを活用し、睡眠改善に向けた取り組みを実施しています。

# 労働安全衛生・健康経営

## グループ会社への適用

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

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グループ会社で積極的に推進しており、グループ全体で総労働時間の削減・従業員の健康増進に努めています。また、人事労務知識・ノウハウを学ぶワークショップや人事労務アセスメントを定期的実施し、グループ全体の労務管理強化を図っています。

## 2025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。2025年度は、7月～8月に基礎編、1～12月に応用編を実施し、約50名が参加。
2. 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。2025年度は、108社203名が参加。
3. 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アセスメント。2016年度の開始以降、78社に実施。
4. 伊藤忠グループ人事労務ポータルサイト
- グループ会社の人事労務管理の強化を図るため、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提供。

## 社外からの評価

2017年度より開始した「がんと仕事の両立支援施策」が評価され、2018年2月には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、2023年2月には「がん対策推進企業アクション推進パートナー表彰」検診部門賞、東京都による「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。

また、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・労務管理等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。

経済産業省・東京証券取引所が共同で実施する「健康経営銘柄 2016・2017・2024・2025」に選定、「健康経営優良法人ホワイト500」には2016年度から10年連続で選定されています。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。

詳細は、社会からの評価（労働安全衛生・健康経営関連）（P271）をご覧ください。

# 人権

## 方針・基本的な考え方

世界の様々な地域で事業活動を展開する伊藤忠グループにとって、人権の尊重・配慮は重要課題です。当社グループは、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

に対しても当社グループの人権方針並びに個別方針への賛同と理解、実践を求めています。

### 伊藤忠グループ「人権方針」

伊藤忠グループは、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、全世界の伊藤忠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サステナビリティレポートにて報告いたします。

代表取締役 上席執行役員 CAO 西口 知邦  
2019年4月制定  
2020年4月改訂

# 人権

## 個別方針

### 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よう尽力しています。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。当社の既存原則には、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。

◦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/society/#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遵守し、受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。

当社は、伊藤忠グループ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。

◦次世代育成に関する社会貢献活動（<https://www.itochu.co.jp/ja/csr/social/future/index.html>）

### 警備員の起用に関する方針

伊藤忠商事は、世界各地における事業活動の安全を守るために警備員を起用します。必要に応じて武装警備員を起用することもあります。武器の取扱いにおいては人権侵害の潜在的なリスクが伴うことを認識した上で、関係各国・地域の法令遵守のみならず国際的な規範等※に沿って警備員を起用します。

※「国連グローバル・コンパクト」「安全と人権に関する自主的原則」「法執行官のための行動綱領」「法執行官による力と銃器の使用に関する基本原則」等

### 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。

### 現地雇用の考え方

伊藤忠グループは、グローバルで展開する多様な事業活動において、現地雇用を通じた地域貢献に努め、地域社会との共生・国際社会の発展に寄与することを目指します。現地での従業員雇用においては、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努めています。また、地域の人材育成や地域経済の活性化に繋がり、持続可能な発展に貢献すると認識しています。国内外にあるグループ会社が各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、事業領域に応じてディビジョンカンパニーに紐付き、ディビジョンカンパニーがフォローする体制となっています。）当社グループには、国内外に270社程度の会社があり、現地での従業員の採用・育成により、事業と地域の発展の両立を図っています。

# 人権

## 鉱山事業の閉山方針

鉱山事業は水、大気、土地・土壌、景観、周辺地域の住民等、開発を行う地域の環境・社会に負の影響を及ぼす可能性があります。そのため、事業検討段階や操業期間中のみならず、将来的な閉山後の影響まで考慮した長期計画を予め持つておくことが重要です。伊藤忠グループは、鉱山事業の閉山において、法令及び計画に基づく適切な対応を実施し、生物多様性や人権を含む環境・社会への影響を最小限に留めることが重要と考えています。当社は鉱物資源の開発・操業事業を対象として、国際金融公社（IFC）の環境・衛生・安全（EHS）ガイドライン等国际的な基準に基づいた「EHS ガイドライン」を定めています。このガイドラインに従って多様なステークホルダーに配慮したリハビリテーション（原状復帰作業）及び閉山計画を策定し、閉山後も長期間にわたるモニタリングを行うことで、鉱山事業の負の影響の最小化と社会的利益の最大化に努めています。

## Oaky Creek 原料炭炭鉱のリハビリテーション

当社は100%子会社であるITOCHU Minerals & Energy of Australia Pty Ltdを通じて、豪州クイーンズランド州で操業中のOaky Creek 原料炭炭鉱プロジェクトへ参画しています。

同プロジェクトでは、上述の閉山方針に則り、閉山に向けた炭鉱エリアのリハビリテーションに関する計画を策定しています。閉山及びリハビリテーションコストは定期的に見直し、事業計画へ反映しています。本事業計画は閉山前から専門家のレビューも受けており、環境・社会への影響評価を行った上で計画に沿ったリハビリテーションを実施することで、土壌・水質汚染を防止し、生態系の回復を促進させ、地域住民の健康と安全を確保しています。

例えば、炭鉱開発によって生じた窪地は、採炭時に掘削された表土を活用して最終

的な土地活用にふさわしい形で埋め戻します。その際、残留した化学品等による水質汚染が生じないよう、排水の水質を適切に管理することが重要となります。また、施設内の水路についても適切に管理します。地下炭鉱エリアについても、閉山時には入念な地質調査を行い、地盤沈下の防止策や排水の管理を行います。

閉山後には選炭機材、パイプライン、ベルトコンベア等の地上設備も完全撤去し、整地作業を行います。

土地の埋め戻しや整地作業を行った後、植栽を行います。修復後も土地の安定や植物の生育状況について、長期間にわたるモニタリングを実施していきます。



鉱山開発で生じた窪地



リハビリテーション完了エリア

# 人権

## 目標・アクションプラン

| リスク                                                                                                                       | 機会                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>● 広域化する事業活動での人権問題発生に伴う事業遅延や継続リスク</li><li>● 提供する社会インフラサービスの不備による、信用力低下   等</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>● 地域社会との共生による、事業の安定化や優秀な人材確保</li><li>● サプライチェーン人権への配慮、労働環境の改善に伴う、安全かつ安定的な商品供給体制の構築   等</li></ul> |

| マテリアリティ                   | SDGs 目標                                                                                                                                                                                                                                                           | インパクト 分類           | 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<br>● 安定的な調達・供給 |                                                                                                                                                                                  | バリューチェーン           | 人権・環境に配慮したバリューチェーンの確立                   | 繊維製品全般          | バリューチェーン全体において、人権を尊重し、環境経営に取組む企業との取引を推進します。                                  | 主要サプライヤー調査を継続的に実施することで、サプライチェーンにおける人権・社会・環境リスクの早期把握に取組む。                                                                                                   | 毎年、50社以上の主要サプライヤーへの現地訪問調査やアンケート調査を継続的に実施。                                                                                                                                                                                                                                           | 2025年度は、中国及びアジア地域の取引先77社に対してサステナビリティ調査を実施。結果、重大な問題は無いことを確認。取引先からの回答に対しては適宜フィードバックを行い、健全なサプライチェーンの構築を推進。                                                                                                   |
| 機械カンパニー                   |                                                                                                                                                                                                                                                                   |                    |                                         |                 |                                                                              |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                           |
| 人権の尊重・配慮                  |                                                                                                                                                                                  | サプライチェーン           | 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全てのステークホルダーの、QOL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デューデリジェンスのルール設定・実施、並びに継続的なモニタリング強化。                                                                             | 新規開発案件における、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デューデリジェンスの実施。                                                                                                                                                                                                                                | 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デューデリジェンスを実施。                                                                             |
| 金属カンパニー                   |                                                                                                                                                                                                                                                                   |                    |                                         |                 |                                                                              |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                           |
| ● 人権の尊重・配慮<br>● 安定的な調達・供給 | <br>                                                                                           | ● 鉱山・電力・鉱山・油ガス田    | 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。<br>● 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。<br>● 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。<br>● EHS 講習会受講率100%。<br>● 操業中・継続保有方針の既存鉱山事業及び新規鉱山事業に対する EHS チェック実行率100%。<br>● 地域社会への医療・教育寄付、地域インフラ整備の実施。<br>● 操業中・継続保有方針の全プロジェクトでの CSR 活動の実施 (100%)。                                                                                            | ● 主管者や事業投資に従事する課に属する従業員を中心に、EHS ガイドラインに関する社内講習会を実施。対象者の受講率は 100%。<br>● 鉱山事業では、既存9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。<br>● 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。                                              |
| 食料カンパニー                   |                                                                                                                                                                                                                                                                   |                    |                                         |                 |                                                                              |                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                           |
| ● 人権の尊重・配慮<br>● 安定的な調達・供給 | <br>                                                                                        | サプライチェーン           | 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、カカオ豆産地国において、取引先独自の行動規範に準拠した調達の推進。<br>● パーム油の第三者認証団体である RSPO の認証油の取扱い強化。<br>● 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：当社調達方針に基づき、取引先独自の行動規範に準拠した商品もしくは認証品の調達を推進。<br>● カカオ豆：当社調達方針に基づき、取引先独自の行動規範に準拠した商品（サステナブル品）の調達を推進。<br>● パーム油：当社調達方針に基づく調達を行い、設定した KPI 項目・サプライヤー情報等の開示を推進。<br><b>2030年目標</b><br>● コーヒー豆：サステナブルコーヒー豆への切替50%を目指す。<br>● カカオ豆：サステナブルカカオ豆への切替100%を目指す。<br>● 持続可能なパーム油への切替100%を目指す。 | <b>2025年度実績</b><br>● コーヒー豆（認証品等）：取扱比率 34%<br>● カカオ豆（トレーサブル品）：取扱比率 55%<br>● パーム油（RSPO 認証品）：取扱比率 パーム油 38%<br>● オレオケミカル製品 63%<br><b>各産地国への支援実績</b><br>● コーヒー豆：エチオピアのコーヒー業界へ貢献していくため、グループ会社と協働でコーヒーの苗木の寄付を実施。 |
| ● 人権の尊重・配慮<br>● 安定的な調達・供給 | <br><br> | ● 森林<br>● 気候変動への適応 | 人権・環境に配慮したサプライチェーンの確立                   | 生鮮食品分野          | 地場産業の育成を通じて、雇用拡大・生活環境整備等に貢献します。                                              | シエラレオネにおける Dole パイン栽培・加工事業の運営。<br>● 天候リスク分散のための産地多角化<br>● 地場産業の育成、雇用創出・拡大<br>● 医療提供等を通じた地域の生活環境改善                                                          | 新産地シエラレオネにおける現地での雇用拡大及びパイナップル生産数量。                                                                                                                                                                                                                                                  | ● 現地従業員：2025年度末時点 2,742人（正規雇用者2,625人、非正規雇用者117人）<br>● パイナップル生産量：2025年度 約1.0万 t<br>● 地域住民への医療提供<br>医療提携契約を締結している特定非営利活動法人を通じて現地会社の従業員・家族・地域住民を対象に周産期医療を提供（2025年度出産件数 356人）。                                |

# 人権

## 体制・システム

伊藤忠商事は、人権の尊重・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もと、本課題の責任者をサステナビリティ担当役員とし、人権侵害が起きないように各部署に配置されている ESG 責任者と連携して、サステナビリティ推進部が日常的に予防する体制を整え、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。

＊人権対応の推進体制：サステナビリティ推進体制図（P16）

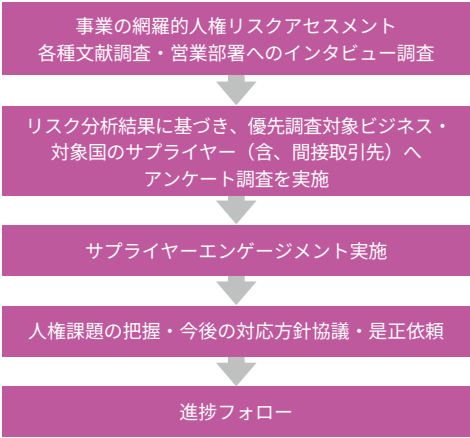
## 人権デューデリジェンス

伊藤忠グループは、2019年4月に制定した「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。具体的には当社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継続的に行い、その防止や軽減を適切な手段を講じて実施しています。そのため、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」において詳述されている手順に従って、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」で定められた5つの中核的労働基準（結社の自由と団体交渉、強制労働、児童労働、差別、労働安全衛生）を含め、広範な人権問題を評価し、その進捗並びに結果について情報開示しています。

### 人権への影響・評価

当社の事業領域を対象として、外部専門組織の協力のもと、SA8000等の国際的なガイドラインや指標等を参考に、重点的に人権リスク発生の防止に取り組むべきテーマを特定し、各種リスクマッピングを実施しました。

### 人権デューデリジェンスの実施フロー



### 特定テーマ

児童労働、強制労働、安全と健康、結社の自由と団体交渉権、差別、懲罰、労働時間、報酬

### 実施手法

- カントリーリスクマッピング：サプライヤーの所在国における特定テーマに関する評価
- 事業領域別リスクマッピング：特定テーマを含む配慮すべき人権項目に関する机上調査

| テーマ         | 繊維 | 機械 | 金属 | エネ化 | 食料 | 住生活 | 情報・金融 | 第8 |
|-------------|----|----|----|-----|----|-----|-------|----|
| 児童労働        |    |    |    |     |    |     |       |    |
| 強制労働        |    |    |    |     |    |     |       |    |
| 安全と健康       |    |    |    |     |    |     |       |    |
| 結社の自由と団体交渉権 |    |    |    |     |    |     |       |    |
| 差別          |    |    |    |     |    |     |       |    |
| 懲罰          |    |    |    |     |    |     |       |    |
| 労働時間        |    |    |    |     |    |     |       |    |
| 報酬          |    |    |    |     |    |     |       |    |
| 移民労働者       |    |    |    |     |    |     |       |    |
| 人身売買        |    |    |    |     |    |     |       |    |
| 先住民族の人権     |    |    |    |     |    |     |       |    |
| 地域社会・住民への影響 |    |    |    |     |    |     |       |    |
| 土地取得・再定住    |    |    |    |     |    |     |       |    |

- 商材リスクマッピング：商材のリスクレベルを国別に調査

特に重点的に対応すべき商材は以下の通りです。

特定商材：綿、衣料品、パーム油、コーヒー、鯉・鮪、天然ゴム、木材関連

当社では引き続き、カントリー・事業領域・商材リスクを考慮し、人権に配慮した商材調達を行っていきます。

# 人権

## 実施状況

伊藤忠商事では上述の人権への影響・評価をもとに、2020年度から事業領域ごとに人権デューデリジェンスを開始しており、過年度に実施した事業分野では大きな負の影響がないことを確認しています。今後数年内に全事業領域において順次人権デューデリジェンスを実施していく予定です。

● 人権デューデリジェンス 2025実施状況について  
([https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/duel\\_diligence\\_2025.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/duel_diligence_2025.pdf)) 

● 人権デューデリジェンス 2024実施状況について  
([https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/duel\\_diligence\\_2024.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/duel_diligence_2024.pdf)) 

● 人権デューデリジェンス 2023実施状況について  
([https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/duel\\_diligence\\_2023.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/duel_diligence_2023.pdf)) 

● 人権デューデリジェンス 2022実施状況について  
([https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/duel\\_diligence\\_2022.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/duel_diligence_2022.pdf)) 

● 人権デューデリジェンス 2021実施状況について  
([https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/human\\_rights\\_duel\\_diligence\\_2021.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/human_rights_duel_diligence_2021.pdf)) 

● 人権デューデリジェンス 2020実施状況について  
([https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/human\\_rights\\_duel\\_diligence\\_2020.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/human_rights_duel_diligence_2020.pdf)) 

尚、並行し、サプライチェーン上の人権・労働リスクを低減すべく、全事業領域における主要取引先へのサステナビリティ調査を毎年継続的に実施しています。

● サステナビリティ調査に関する取組み（P193）

## 新規投資案件

詳細は、新規事業投資案件の ESG リスク評価（P197）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共に、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（体制・システム）（P193）及び違反サプライヤーへの対応（P196）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。

● タイ家禽産業への人権監査（P195）

## グリーンバンスメカニズム

伊藤忠グループでは、ステークホルダーからの懸念や苦情を受け付けることができる複数の窓口を用意しています。万一、人権への負の影響への関与が明らかになった場合には、適切な手段により是正・救済に努めます。

## サプライチェーンを対象とした相談窓口

伊藤忠商事は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して「対話救済プラットフォーム」を提供する、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に正会員として加盟しています。この対話救済プラットフォームにて、サプライチェーン上のあらゆるステークホルダーを対象に、国際行動規範、各国の国内規範等への違反もしくは、違反が疑われる案件に対する通報を受け付けています。第三者窓口を介して苦情を受け付けることで、苦情処理の公平性・透明性を図ると共に、従来以上に対話・救済の促進に繋げ、人権における本質的な課題解決に取り組めます。尚、通報受付においては、通報者の匿名性や通報内容の秘匿性を確保します。

● JaCERの通報フォーム（<https://jacer-bhr.org/application/index.html>）

また、JaCERを通じて対応した通報については、JaCERのホームページ上で通報内容及び状況等の匿名での定期的情報開示を行います。

# 人権

## 従業員相談窓口

従業員が個々に抱える悩みや相談に対応する従業員相談窓口「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従業員に周知し、従業員が相談できる体制を整えています。



## 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、ハラスメント等に関する相談を、電話、E-mail 等で受け付け、キャリアコンサルタントの国家資格を有する専任のカウンセラーが対応しています。

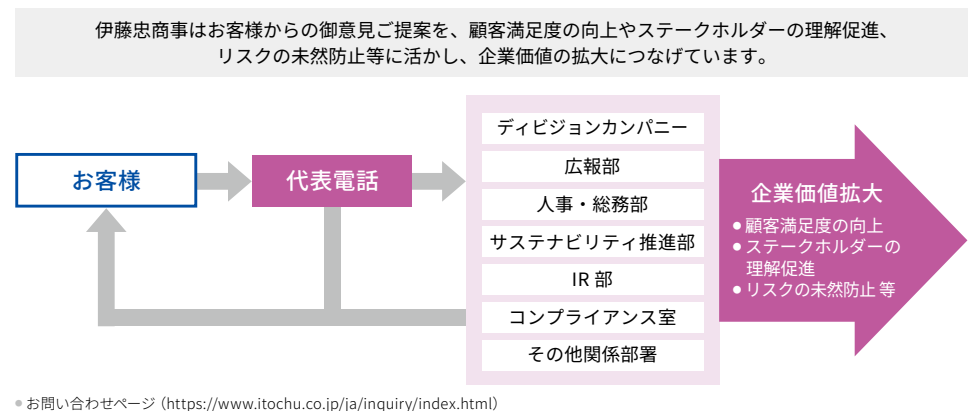
## ホットライン

伊藤忠商事のホットライン制度は、国内外それぞれにおいて通報受付窓口を複数設け（専門業者及び外部弁護士を活用した外部の通報受付窓口等）、当社と雇用関係にある従業員、当社との間で別途労働者派遣契約を締結する会社から当該労働者派遣契約に基づき当社に派遣されている者（派遣社員）、及び、グループ会社の従業員等からの通報を受け付けています。また、内部通報者に対する報復等の不利益な取扱いを禁止すると共に、匿名による通報を可能としています。

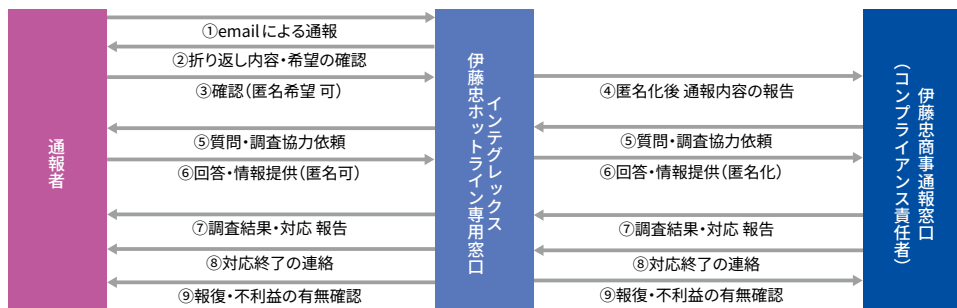
当社は、消費者庁が新たに導入した内部通報制度認証の PHASE1 である「自己適合宣言登録制度」に登録申請を行い、認証基準に適合しているとの確認を受け、他社に先駆け 2019 年 4 月 10 日付で同制度に登録されました（登録順位は全国で一番）。

## 一般の方（ステークホルダー含む）向け窓口

伊藤忠商事では、一般の方及び当社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います。



## ■ 国内外通報受付窓口（株式会社インテグレックス）に通報した場合の流れ



# 人権

## 取組み

### 公正な採用の実施

グローバルに多様な事業を展開する伊藤忠商事にとって、「人材」は最大の経営資源です。当社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。

● 関連データ：男女別採用人数とキャリア採用比率（P215）

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。

当社では人物本位の採用を実施しており、人種、性（LGBTQ 等の性的マイノリティを含む）、宗教、国籍、年齢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、人種、性（LGBTQ 等の性的マイノリティを含む）、宗教、国籍、年齢等に対して配慮すること等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・啓発を実施し、日頃よりハラスメントを許さない環境作りに努める等、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。2025年度の人権に関する研修には 1,416 人が参加しました。

● 関連データ：2025 年度人権に関する研修実績（P217）

上述の研修に加え、全世界の伊藤忠商事の役員・従業員を対象に、オンラインでのサステナビリティ一般教育にて、「ビジネスと人権」についての学びの機会を提供しています。

● サステナビリティの社内浸透（P19）

### 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。

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等を知り、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継続しています。

● セミナーの詳細（P19）

### 各種発行物

全従業員に配布・イントラ掲載している様々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従業員に周知し、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では、調査担当者がより具体的に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よう、チェックポイントを記載し、サプライチェーン・サステナビリティ調査の仕組みを機能させると共に、社内周知に活用しています。

# 人権

## ハラスメントへの対策

職場において従業員がパワーハラスメントやセクシュアルハラスメント（性的マイノリティに該当する従業員への不利益や嫌がらせ等含む）を受けることなく、妊娠中の従業員や育児・介護に従事しながら仕事との両立を行う従業員も働きがい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発を行っています。育児・介護による時間に制約のある従業員に関しては、制度を適切に活用した両立体制を上司が促すと共に、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・無意識の性別役割分担を前提とした発言を許さない職場環境を整備するとともに、社内だけでなく、取引先や顧客等社外からのハラスメントに対しても、従業員が安心して相談できる窓口を設置しています。

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、病气、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」を明確に禁止行為として定め、違反する行為が認められた場合には、懲戒処分を含め厳正に対処しています。2023年度には、海外駐在員・出向者含めた組織長層約 1,800 名を対象に「ハラスメント防止研修」を実施しました。ハラスメント発生のメカニズムに関する専門家からの講演や、事例からの教訓の共有等を通じ、「全ての職場からハラスメントの排除」に努めています。

さらに、グループ会社である株式会社ファミリーマートでは、店舗スタッフが安心して働ける環境を維持するため、2024 年に「カスタマーハラスメントに対する基本方針」を策定しました。本方針では、対象となる行為（暴言、脅迫、過剰な要求、合理的理由のない謝罪要求等）を明確に定義し、悪質な事案に対しては組織として毅然とした態度で臨む姿勢を打ち出しています。現場及び社会への周知・啓発に向けた取り組みとして、本方針をファミリーマートの公式ホームページ上で広く一般に開示するとともに、店舗内へのポスター掲示等を通じて顧客への理解と協力を呼びかけています。また、全国の店舗に向けて、具体的な事例に基づいた初期対応や報告ルートをもとめた「対応マニュアル」を整備・周知し、現場スタッフが孤立しない救済・対応体制の運用を徹底しています。同社は、こうした方針の明文化と開示を通じて、持続可能で安全な店舗運営の基盤構築と、人権に配慮したリテールビジネスの実現に継続して取り組んでいます。

## 中食製造業者への人権研修を実施

グループ会社の株式会社ファミリーマートでは、ファミリーマート店舗へ商品を供給している中食製造業者の雇用や労務に関する方針制定や実務に携わる管理者を対象に、人権リスクの未然防止と理解促進を目的として「サプライチェーンの人権課題に関する情報共有会」を定期的（年 1 回程度）に開催しています。

伊藤忠グループでは、引続きグループ全体のバリューチェーンにおける人権侵害のリスクの低減に向けた取り組みを継続していきます。

人権に関する相談窓口のご案内

◆貴社内で発生した場合

ファミリーマートの  
担当窓口部門・担当者

＜人権に関するご相談窓口＞  
サステナビリティ推進部  
XXXXX@family.co.jp

◆当社の人権侵害行為及び貴社従業員からの相談  
お取引先専用ヘルプラインをご活用ください

お取引先専用ヘルプライン(社外窓口)  
XXXXX@integrex.jp  
相談・情報提供: 原則として実名(匿名可)

お取引先専用ヘルプライン(社外窓口)  
XXXXX@integrex.jp  
相談・情報提供: 原則として実名(匿名可)

些細な内容でもご一報ください

ファミリーマートによる研修では人権に関する相談窓口も案内

## 地域雇用の促進、生活インフラの支援と生産性の向上を実現している パイナップル生産事業への取り組み

詳細は、社会貢献活動 地域貢献 (P213) をご覧ください。

## 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

- ビジネスと人権アカデミー（UNDP）
- 対話救済実務研修会（JaCER）
- 人権教育分科会（GCNJ）

※ World Benchmarking Alliance (WBA) が実施する Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) に関し、当社はWBAの企業選定基準変更に伴い、評価対象外となります。

# 顧客責任

## 方針・基本的な考え方

世界の様々な地域において、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、更なる成長に繋がる」と考えています。

当社は、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、その考え方を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、ディビジョンカンパニーごとに「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いきます。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」（P198）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ための社内規定等が整備されています。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・宣伝活動に関わる知見を共有し、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もと、他者の権利・信用・名誉等を侵害せず、誤解を招かない内容・表現とすべく徹底しています。世界規模で展開する多様な事業活動において、当社を取り巻く様々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います。

### 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・従業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及び企業行動倫理規範を遵守し、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、本方針に関する指導・啓発を行っています。

# 顧客責任

## 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様々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。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。

当社グループは、「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はじ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、そこで得た情報をもとに商品の開発・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。

食料ビジネスの推進にあたっては、次の表に示す内容を重点課題として認識し、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・生鮮食品の安全確保（生物的・化学的・物理的ハザードへの対応） | ●食品安全自主管理システム<br>●サプライヤー食品安全管理体制のチェック（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                       | ●食品表示ルール<br>●食品表示に関する有資格者の育成及び点検スキルの向上         |
| 酒類における責任あるマーケティング | 20歳未満の者・妊婦の飲酒防止に関する情報の提供                 | ●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   | 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。更に糖尿病や腎臓病等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。

グループ会社の株式会社ファミリーマートにおいては、健康意識の高まりに対応した独自の取組みを行っています。プライベートブランド「ファミマル」では健康に配慮した商品をラインナップし、対象となる商品にお客様の関心の高いたんぱく質や食物繊維等をアイコンでわかりやすく表記することで、おいしさと健康を両立したい消費者からご好評をいただいています。

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。当社グループでは、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。

このように当社グループでは、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、地域の皆様のセルフケアの増進・医療費削減・貧困地域での子どもたちへの影響補給等の社会課題解決に寄与していきます。

## 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ある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等、薬機法を遵守した包装表示を徹底します。

# 顧客責任

## 目標・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<br>目標                                                                         | インパクト<br>分類 | 取組むべき課題        | 事業分野または業務                                                     | 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（レビュー）                                                                                                                 |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 食料カンパニー        |                                                                                    |             |                |                                                               |                                                                                                        |                                              |                                                            |                                                                                                                            |
| 健康で豊かな生活への貢献   |   | 食品安全        | 安全・安心な食料・食品の供給 | 食料・食品関連全般                                                     | 安全・安心な食品を安定的に調達すべくサプライヤーの選択と集中を行います。                                                                   | 食品安全管理システムに関する認証資格保有者を中心にサプライヤーへの監査・指導を強化する。 | 食品安全管理システムに関する認証資格保有者を中心にサプライヤーへの監査・指導を強化し、安全・安心な食品の安定供給。  | 391工場に対して点検を実施。<br>食品安全管理システムに関する有資格者及び社内資格保有者によるサプライヤーへの監査・指導を強化し、安全・安心な食品を安定的に調達・供給した。                                   |
| 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   |   | 医療健康        | 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、及びジェネリック医薬品の開発サポート・販売の推進。              | 上市済医薬品の展開加速、及び開発サポート中の各種新薬・ジェネリック医薬品等の早期承認取得、上市を目指す。       | ●伊藤忠ケミカルフロンティアによる、国内外の製薬メーカーへの医薬品原料等の安定的な供給維持とジェネリック医薬品の新規上市サポートを実施した結果、2025年度はジェネリック医薬品の糖尿病薬、白血病薬を上市。<br>●北米での疼痛緩和剤の販売継続。 |
| 情報・金融カンパニー     |                                                                                    |             |                |                                                               |                                                                                                        |                                              |                                                            |                                                                                                                            |
| 健康で豊かな生活への貢献   |  | 医療健康        | 人々の健康増進        | ●医薬品開発支援事業<br>●健康予防関連事業<br>●医療ヘルスケアIT事業<br>●先端医療機器販売・医療サービス提供 | ICTと高品質な専門人材サービス、及び技術革新が速い医療分野における先端医療機器と高度医療サービスを提供することにより、医療・医療の発展と人々、患者のクオリティ・オブ・ライフ（QOL）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。<br>●各種高度医療機器の販売を推進。       | ●医療データ関連の新規サービス・事業開発の実現。<br>●頭皮冷却療法システム等のQOLを高める医療機器の普及率増。 | 抗がん剤治療による脱毛を抑制する効果のある、がん患者向け頭皮冷却療法システムの導入。<br>2025年度の導入実績：<br>●20施設（延べ123施設）<br>●2,100人（延べ6,200人）                          |

# 顧客責任

## 体制・システム

### 食料ビジネスでの安全管理体制

食料ビジネスでは食品表示基準違反、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、様々なリスクがあります。また、食生活の多様化、食品流通のグローバル化、健康意識の高まり等を背景に、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。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食品安全管理体制を整備しています。同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システム構築への助言。
- 2. 食品安全・食品表示等に関する管理。
- 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への食品安全監査と改善指導。

### 食料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

新規サプライヤーとの取引を開始する際、サプライヤーの製造管理の状況や GFSI (Global Food Safety Initiative) 承認認証規格の取得状況を、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講じています。その一環として輸入加工食品については、2011 年度より、食品安全管理マニュアルに則って、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。（2025 年度実績 391 工場）

また、2015 年 1 月北京に「中国食品安全管理チーム」を設置し、日本から専任トレーナー（IRCA ※ ISO22000 審査員資格保有者）を派遣し、日本国内と同レベルの管理体制の構築を図ってきました。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。

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



食品監査の様子

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   | 比較的リスクの高い全ての輸入加工食品工場を対象とし、サプライヤーの管理体制・商品特性・加工工程上のリスク等を考慮し、営業部署と食品安全・コンプライアンス管理室が協議のうえ頻度を決定 |
| 工場監査       | 営業部署は頻度設定に基づき、比較的リスクが高いと判断した輸入加工食品工場に対して定期的に安全管理体制の確認を実施、従業員または現地スタッフ、グループ会社従業員が実際に現場を訪問   |
| 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に基づく自社工場監査シートを使用⇒（GMP＋HACCP＋マネジメントシステム＋食品防衛）                           |

#### ■ 食の安全確保のための定期監査実績

|             | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|-------------|--------|--------|--------|
| 定期監査実績（工場数） | 339工場  | 369工場  | 391工場  |

# 顧客責任

## 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。

- 伊藤忠飼料株式会社
  - 不二製油株式会社
  - PT. ANEKA TUNA INDONESIA
  - ウェルネオシュガー株式会社
- プリマハム株式会社
  - PT. ANEKA COFFEE INDUSTRY
  - 日本ニュートリション株式会社
  - DOLE ASIA HOLDINGS PTE. LTD.

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

食品安全に関する責任あるマーケティング及びコンプライアンスについての教育訓練プログラムとして食料カンパニーでは e ラーニングを実施し、従業員の食品安全や法令遵守に関する意識・知識向上を図っています。また、別途開催の講習会等を通じて、工場監査人材の育成にも取り組んでいます。

|       |                                                                                                                                                      |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 主な内容  | <ul style="list-style-type: none"><li>● 食品安全に関する責任あるマーケティングに関わる事項</li><li>● 関連法令に関する事項</li><li>● 社内規程・マニュアルに関する事項</li><li>● サステナビリティに関する事項</li></ul> |
| 受講対象者 | ● 食料カンパニー全組織員（嘱託、派遣社員、出向者、受入出向者等を含む）                                                                                                                 |

|        |        |        |        |
|--------|--------|--------|--------|
| ■ 受講状況 |        |        |        |
|        | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
| 受講者数   | 761名   | 759名   | 663名   |
| 受講率    | 100%   | 100%   | 100%   |

確実な知識の定着を目指して、今後も継続して実施します。

## 食品安全関連のイニシアティブ、協会等への参加

伊藤忠グループでは、安全・安心な加工食品の供給に向け、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います。

## 公益社団法人日本輸入食品安全推進協会 (<https://www.asif.or.jp/>)

輸入食品の安全確保に関わる問題を改善すべく、1988 年 11 月に輸入・生産・流通・販売に携わる有志企業が協議会を設立しました。その実績を踏まえ 1992 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、更に 2011 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・生鮮食品の安全確保（生物的・化学的・物理的ハザードへの対応）に関する情報収集を行い、食品安全自主管理システムの運用を強化しています。

## 公益社団法人日本食品衛生協会 (<https://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ました。それを機に食品関係の企業が、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、同協会は、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、食品衛生に関わる国際協力、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食品衛生の向上に資する情報を収集し、自主管理システムの強化を図っています。

## 一般社団法人日本食品添加物協会 (<https://www.jafaa.or.jp/>)

食品添加物についての正しい知識の普及等を目的として 1982 年 10 月に日本食品添加物団体連合会を母体として設立され、2014 年 4 月に一般社団法人に移行しました。厚生労働省医薬・生活衛生局の指導のもとに、会員に対しては食品添加物の製造・販売・使用について、一般消費者に対しては安全性や有用性について正しい理解を求めべく、各種活動を行っています。

伊藤忠グループでは、日本食品添加物協会を通じて、食物アレルギー・食品添加物に関して情報収集し、食品表示登録点検ルール・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。

# 顧客責任

## 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・Quality of Life (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。

## 伊藤忠グループのISO9001認証状況

伊藤忠グループでは、幅広い事業を展開しており、各事業部門において異なる市場や顧客のニーズに対応する必要があります。そのため、それぞれの業界に適した品質管理の基準や手法が求められます。各グループ会社がその業界に適した品質管理のマネジメントシステムを構築し、必要に応じてISO9001の認証を取得しています。

|                               |                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 伊藤忠グループ内でISO9001を取得している会社数    | 604社中80社<br>(グループ全体に占める割合13.2%)                                                                                                                                            |
| 伊藤忠グループ内でISO9001を取得している主要な子会社 | <div><div>●伊藤忠工業ガス（株）</div><div>●伊藤忠テクノソリューションズ（株）</div><div>●伊藤忠ロジスティクス（株）</div><div>●DAIKEN（株）</div><div>●タキロンシーアイ（株）</div><div>●Murfitts Industries Limited</div></div> |

## 取組み

### 社会的弱者を支援する取組み

#### 植物性ミルク（オーツミルク、アーモンドミルク）の取扱い

伊藤忠商事では、豆やナッツ等の植物性の食材から作られた植物性ミルクのうち、オーツミルクとアーモンドミルクの展開を進めています。

植物性ミルクは、乳糖が消化できない乳糖不耐症の方でも飲める、牛乳の代替品として浸透しています。中でも、オーツミルクとアーモンドミルクは、牛乳と比較して脂肪分やカロリーが低くヘルシーで、食物繊維が多く含まれ、コーヒー等との相性もよいことから、アメリカやヨーロッパ等でも需要が伸びています。更に、牛乳と比べてCO<sub>2</sub>排出量・土地・水の使用量等の環境負荷低減に貢献でき、常温保存可・賞味期限が長い等の特徴もある等のサステナブルな食材でもあります。このような栄養、健康、環境面に配慮された植物性ミルクを広く消費者に届けるため、当社では、原料輸入や国内製造体制の構築を進め、商品設計を含めた開発提案も行っています。

#### 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、社会的弱者を支援する以下の取組みを実施しています。

#### ■ 20歳未満者への酒・たばこの販売防止

ファミリーマートでは、酒類・たばこを販売しており、責任ある事業者として、またファミリーマートが加盟する一般社団法人 日本フランチャイズチェーン協会のセーフティステーション活動憲章（青少年環境健全化への取組み）に基づく対応として、20歳未満者への酒類・たばこの販売防止を徹底しています。20歳未満者の飲酒は、急性アルコール中毒や、将来のアルコール依存症へ発展するリスクがあるとの考えに基づき、お酒・たばこの広告・宣伝、販売時の遵守事項、教育教材として「お酒・たばこ販売における法令遵守ガイドブック」を作成しています。更に、自社従業員や加盟店従業員への教育・啓発、お客様への注意喚起等を実施することにより、20歳未満者へ酒・たばこを販売しない取組みを徹底しています。

# 顧客責任

## 1. お客様への注意喚起

酒類の売場に陳列している商品が酒類であると認識できる表示と、購入者が20歳以上であることが確認できない場合酒類販売をしない旨を記載したポスターや販促物を掲示し、注意喚起をしています。

また、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、20歳未満者の飲酒・喫煙を禁じるPOP（店内の広告）や「年齢確認実施中」のポスター等が設置されているかを店長、営業指導担当であるスーパーバイザーが確認しています



「年齢確認実施中」ポスター

## 2. レジでの年齢確認

レジでは、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・お客様側のレジ画面に年齢確認実施中の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及びお客様の年齢確認をしています。

## 3. スタアスタッフの教育

店舗で働く全ての従業員に「お酒・たばこ販売における法令遵守ガイドブック」及び「ストアスタッフトレーニングツール」を使用し、酒・たばこの商品特定、レジでの年齢確認手順の研修を実施しています。また、年2回の「定期リスク予防教育」を通じて、酒・たばこ販売の教育を実施し、教育完了時には「定期リスク予防教育実施記録」に記名し、店長、スーパーバイザーが確認しています。また、新規採用のレジを操作する従業員には、接客を開始する前に研修を実施しています。

## 4. プライベートブランド酒類の広告・宣伝

ファミリーマートのプライベートブランド「ファミマル」の酒類は、飲酒に関する連絡協議会が定めた「酒類の広告・宣伝及び酒類容器の表示に関する自主基準」に基づいた商品表示を行っています。更に、酒類を扱うファミリーマート各店では、20歳以上のお客様を対象としてアルコール飲料の代替となるノンアルコール飲料を取扱っています。

## 健康を訴求し負の影響を削減する商品・サービスの開発と提供

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。その中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・サービスを展開し、地域の皆様のセルフケアの増進につながる取組みを行っています。プライベートブランド「ファミマル」では健康に配慮した商品をラインナップし、対象となる商品にお客様の関心の高いたんぱく質や食物繊維等をアイコンでわかりやすく表記をすることで、おいしさと健康を両立したい消費者からご好評をいただいています。

### 1. 一目でわかる健康志向に対応した商品表示

- 健康意識が高まるなか、暮らしに身近なコンビニで、もっと安心して毎日の食事を楽しめるように、店頭でわかりやすく表示する取組みを行っています。プライベートブランド「ファミマル」の健康に配慮した対象商品に、お客さまの関心の高い「たんぱく質」「食物繊維」等をアイコンで表記しています。



- プライベートブランド「ファミマル」では、ロカボシリーズの素材菓子や豆菓子を販売しています。パッケージには一般社団法人食・楽・健康協会が監修した証であるロカボマークとともに、ロカボ糖質を記載しており、手軽に糖質コントロールが可能です。ロカボとはカロリー制限とは異なり、緩やかな糖質コントロールで、おいしく楽しく、適正糖質を摂ることを推奨する食事法のことです。糖質の摂取をあえてゼロにせず、ロカボ糖質※を1食あたり20～40gに、間食のロカボ糖質を10gに抑えることで、食後の血糖値上昇を抑えることができますといわれています（出典：一般社団法人食・楽・健康協会）。

※ ロカボ糖質（1g＝4kcalのエネルギーを持つ糖質量）とは利用可能炭水化物をもとに算出したもので、一般的な糖質とは、算出根拠が異なります。一般社団法人食・楽・健康協会が掲げている、世の中の人々に「おいしく、楽しく食べて、健康に」なっていただきたいという理念のもと考案されました。

顧客責任

2. 味わりにこだわった栄養バランスのとれた健康サポート商品

2024年9月、サントリーの「伊右衛門」と「ファミマル」のダブルブランド商品として、「BMIが高めの方の内臓脂肪を減らす」ことが報告されている茶カテキンを機能性関与成分として含有した、機能性表示食品の茶類を販売しました。「伊右衛門」ブランドとの共同開発を行うことで、おいしさを担保するとともにプライベートブランドならではの毎日続けやすく、習慣化しやすい価格での展開を実現しました。



ファミマル 伊右衛門 毎日すこやか濃い緑茶

詳しくは株式会社ファミリーマートサステナビリティサイト「生活を豊かにする商品・サービスの提供」([https://www.family.co.jp/sustainability/material\\_issues/needs/added\\_value.html](https://www.family.co.jp/sustainability/material_issues/needs/added_value.html))をご覧ください。

Ⅰ 食の安全・安心

ファミリーマートでは、お客様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更に厳しい独自の品質管理基準を設定、管理しています。原材料の調達から製造、配送、販売まで、全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共に、中食商品の各製造委託工場については更なる衛生管理の強化を進めています。また、食品添加物の削減にも積極的に取り組み、安全・安心の徹底とその向上を目指しています。

| 工程      | 食の安全                                                                             |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 原材料管理   | ●品質衛生管理基準に基づいた原材料審査                                                              |
| 製造・品質管理 | ●細菌検査の実施（四半期ごと）<br>●全中食製造拠点対象の工場点検の実施（随時）<br>●良品保証会議の実施（毎週）<br>●品質管理責任者会議の実施（随時） |
| 物流管理    | ●物流センター施設の管理<br>●冷凍／チルド／定温の温度帯別の保管、配送の実施                                         |
| 店舗管理    | ●店舗での衛生管理に関する教育<br>●HACCPに沿った衛生管理の実施                                             |

Ⅰ 安全・安心な地域社会づくり 地域社会のより良い未来のために

子どもや女性、高齢者が店舗に駆け込んだ際の保護や青少年の健全な育成のための声掛け等、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。更に、自治体との「包括協定」を通じて安全・安心なまちづくりに取り組み、地域コミュニティの一員として地域社会をサポートしています。

また、店頭募金「ファミリーマート夢の掛け橋募金」を通じて集まった浄財は、子どもたちの豊かな成長に寄与する活動と地域の緑を守る活動に活用されています。

ウェルネオシュガー株式会社 (<https://www.wellneo-sugar.co.jp/>)

Ⅰ 糖のチカラと可能性を切り拓き“Well-being”を実現

ウェルネオシュガーでは生活必需品である砂糖の安定供給という使命を果たすとともに、糖質をはじめとする多様な機能性素材の開発と展開によって、おいしさと健康に役立つ製品・サービスを提供する中で、様々なステークホルダーの“Well-being”に貢献するという想いを込めて、「糖のチカラと可能性を切り拓き“Well-being”を実現する」というパーパスを掲げています。

マテリアリティの一つとして「食と健康の課題解決による生活品質の向上」を掲げており、「おいしさと健康的生活の調和が取れたソリューションの提案と実現」と「お客様とのコミュニケーションによるライフステージ毎の食生活に関する課題解決」を通じて、消費者の生活品質の向上を目指していきます。

不二製油株式会社 (<https://www.fujioil.co.jp/>)

Ⅰ 健康を訴求し負の影響を低減する商品・サービスの開発と提供

グループ会社の不二製油グループでは、消費者の健康を訴求する商品の開発に努めると共に、負の影響を低減する商品・サービスの開発を進めています。

1. プロセスコンタミナント低減の取り組み

食品の製造工程で偶発的に生じる、人の健康へ悪影響を与える恐れのある物質（プロセスコンタミナント）は、現状では人の健康に合理的に達成可能な範囲で、できる限り食品中の濃度を低減させることが望ましいとされています。不二製油グループでは、サプライチェーンの管理や製造時にプロセスコンタミナント生成を低減する製法により低プロセスコンタミナント油脂の製品化を進めています。

## 顧客責任

### 2. 砂糖低減チョコレート

肥満や生活習慣病を予防するため、糖の過剰摂取をなくす取組みが世界的に注目を浴びています。例えば、WHO（世界保健機関）は2015年に、成人あるいは未成年が一日に摂取する糖類について、一日に摂取するエネルギーの10%未満に抑えることを推奨する指針を公表しています。不二製油グループはBtoBの食品素材メーカーとして、砂糖を使用しないシュガーフリーチョコレートの開発と拡販にも取り組んでいます。

#### プリマハム株式会社 (<https://www.primaham.co.jp/>)

##### 健康に配慮した商品の開発・提供

健康や生活習慣に対する意識が高まる中、食品に健康維持・増進といった機能性を求める人が増えています。それに伴い、昨今の食品市場では機能性表示食品の売上が伸びています。グループ会社のプリマハムでは長年にわたって研究開発を重ね、2025年3月からサラダチキン商品において、ストレスや疲労感の緩和等の機能を持つ機能性表示食品を販売開始しています。また、減塩糖質ゼロ等健康に配慮した商品は、一目で分かるように「プリマヘルシー」のブランドでお客様にご提供しています。

### より栄養素の高い食品へのアクセス向上

#### 食物繊維素材を通じた健康で豊かな生活への貢献

世界保健機関（WHO）や厚生労働省においても、健康的な食生活における食物繊維摂取の重要性が示されています。一方、日本人の食生活においては、食物繊維を日常的に、無理なく摂取できる機会を広げていくことが重要な課題の一つとなっています。

伊藤忠商事は、こうした課題認識のもと、高食物繊維大麦素材「BARLEYMAX」の国内展開を推進しています。主食、惣菜、ベーカリー、シリアル、中食・外食向け商品等、日常的に取り入れやすい食品への展開を通じて、消費者が無理なく食物繊維を摂取できる環境づくりに貢献していきます。また、原料供給から製造加工、流通、リーテイルまでの食料バリューチェーンを活用し、食品メーカー・小売・外食企業等との連携を通じて、おいしさ、利便性、健康価値を兼ね備えた食品開発を支援していきます。

より栄養素の高い食品へのアクセス向上に向けた具体的な目標として、2030年までに日本国内におけるBARLEYMAXの取扱数量1,000トンを目指します。食物繊維素材の普及を通じて、消費者が日常の食生活の中で無理なく食物繊維を摂取できる環境づくりを進めていきます。

### 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います。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います。

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プライベートブランドの商品ラベルには、法律で定められた表示義務のある情報（原材料、栄養成分、保存方法等）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品目と表示推奨の品目をあわせて示し、お客様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。

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、20歳未満者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ティブとの連動

アルコール飲料への依存症、急性アルコール中毒、20歳未満者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。

#### 東京都卸売酒販組合 (<https://www.tokyo-oroshi.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、公正なルールのもと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である株式会社日本アクセス・伊藤忠食品株式会社が加盟しています。

# 顧客責任

## 開発途上国の飢餓・貧困に対する取り組み

### 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、国連唯一の食料支援機関である WFP 国連世界食糧計画の公式支援窓口である認定 NPO 法人 国際連合世界食糧計画 WFP 協会（以下、国連 WFP 協会）のサポーターとなり、様々な活動を支援しています。2025年5月に子どもの餓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、名古屋、大阪で開催され、総勢 325名の伊藤忠商事及び伊藤忠グループ会社従業員・家族が参加しました。



子ども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)

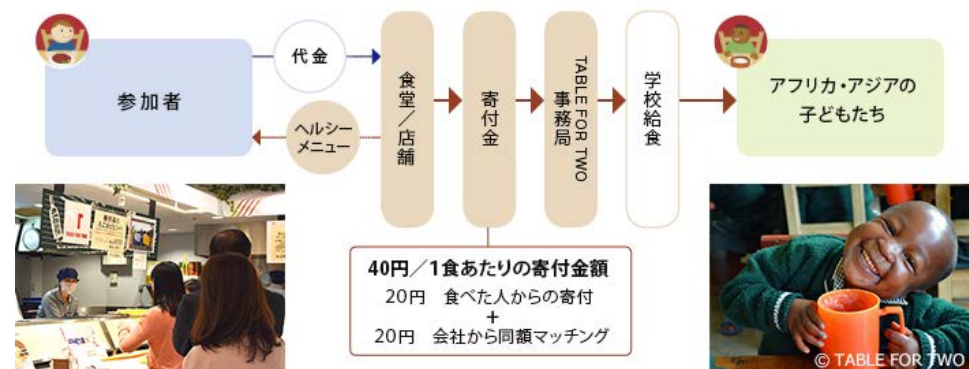


「TABLE FOR TWO」(「二人の食卓」)は、開発途上国が抱える飢餓と、先進国が抱える肥満や生活習慣病(糖尿病・脂質異常症・高血圧・高尿酸血症等)の同時解決に向けて、時間と空間を越えて食事を分かち合うというコンセプトの社会貢献プログラムです。

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 対象メニューを従業員が購入すると、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。



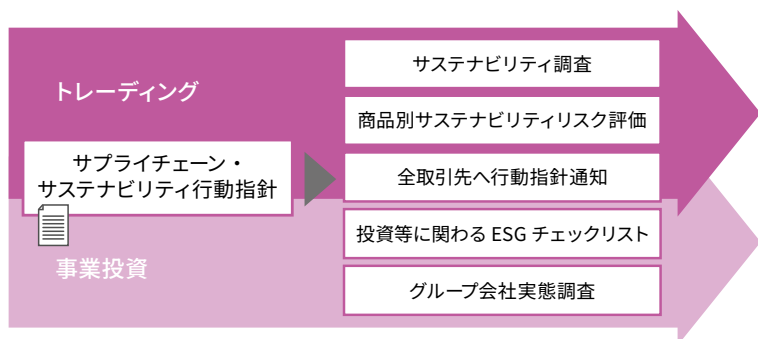
# バリューチェーンにおけるサステナビリティ

## 方針・基本的な考え方（サプライチェーン）

伊藤忠商事は各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・企業価値の向上に繋げていきます。

### 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、さらに、2025 年度よりサプライヤーのみならず、継続的取引を行う全ての取引先にも通知し、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。



## 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、全ての取引先及び事業パートナ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・体罰を含む虐待等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共に、生活賃金以上の支払いに努める。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共に、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、環境汚染やその他環境問題により自然資本や地域社会に負の影響を与えないよう配慮し、エネルギー・水・その他資源の使用量、及び温室効果ガス・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、利益相反・反競争的慣行の防止を含めた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。

2009年4月策定  
2025年4月改訂

# バリューチェーンにおけるサステナビリティ

## 目標・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<br>●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<br>●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                 | インパクト 分類   | 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（レビュー）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------|-------------------------|------------|-------------------------|-------------|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 繊維カンパニー                   |                         |            |                         |             |                                             |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 安定的な 調達・供給                | 12 持続可能な消費と生産           | 汚染防止と 資源循環 | 資源循環による環 境負荷の低減         | 繊維製品 全般     | サステナブルな繊維製品の取扱い、及びリサイクルを通じて循環型社会の実現に貢献します。  | 環境配慮型商品の取扱い、並びに資源リサイクルに繋がる取組みの推進。                                                                                                                    | 繊維由来の再生ポリエステル「RENU」等、サステナブル素材の普及促進、及び繊維製品を再資源化する仕組みの構築。                                                                                                                                                                                                                     | ●RENUプロジェクトによる再生ポリエステル取扱いの環境インパクトは以下の通り（2025年度見込み）。<br>●原材料として投入した廃棄物：Tシャツ換算 4.8百万枚<br>●CO <sub>2</sub> 削減量：1,491t<br>●水の削減量：5,018kL<br>●不要となった衣料品の回収サービス「Wear to Fashion」における回収拠点は約6,000か所と前年より1,700か所増加（2026年3月現在）。<br>●繊維と化学品の共同案件である「ARChemia プロジェクト」により、使用済み衣料品を環境付加価値の高い化学製品に生まれ変わらせるプロジェクトを運用中。2025年に開催された大阪・関西万博では、万博スタッフの使用済みユニフォームの一部を当プロジェクトでリサイクルし、循環型社会の実現に寄与。 |
| ●人権の 尊重・配慮<br>●安定的な調 達・供給 | 8 働きがいと経済成長             | バリュー チェーン  | 人権・環境に配慮 したバリューチェー ンの確立 | 繊維製品 全般     | バリューチェーン全体において、人権を尊重し、環境経営に取組む企業との取引を推進します。 | 主要サプライヤー調査を継続的に実施することで、サプライチェーンにおける人権・社会・環境リスクの早期把握に取組む。                                                                                             | 毎年、50社以上の主要サプライヤーへの現地訪問調査やアンケート調査を継続的に実施。                                                                                                                                                                                                                                   | 2025年度は、中国及びアジア地域の取引先77社に対してサステナビリティ調査を実施。結果、重大な問題は無いことを確認。取引先からの回答に対しては適宜フィードバックを行い、健全なサプライチェーンの構築を推進。                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 食料カンパニー                   |                         |            |                         |             |                                             |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 健康で豊かな 生活への貢献             | 3 持続可能なエネルギー            | 食品安全       | 安全・安心な食料・ 食品の供給         | 食料・ 食品関連 全般 | 安全・安心な食品を安定的に調達すべくサプライヤーの選択と集中を行います。        | 食品安全管理システムに関する認証資格保有者を中心にサプライヤーへの監査・指導を強化する。                                                                                                         | 食品安全管理システムに関する認証資格保有者を中心にサプライヤーへの監査・指導を強化し、安全・安心な食品の安定供給。                                                                                                                                                                                                                   | 391工場に対して点検を実施。<br>食品安全管理システムに関する有資格者及び社内資格保有者によるサプライヤーへの監査・指導を強化し、安全・安心な食品を安定的に調達・供給した。                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| ●人権の 尊重・配慮<br>●安定的な調 達・供給 | 8 働きがいと経済成長<br>15 陸の豊かさ | サプライ チェーン  | 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、カカオ豆産地国において、取引先独自の行動規範に準拠した調達の推進。<br>●パーム油の第三者認証団体であるRSPOの認証油の取扱い強化。<br>●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：当社調達方針に基づき、取引先独自の行動規範に準拠した商品もしくは認証品の調達を推進。<br>●カカオ豆：当社調達方針に基づき、取引先独自の行動規範に準拠した商品（サステナブル品）の調達を推進。<br>●パーム油：当社調達方針に基づく調達を行い、設定したKPI項目・サプライヤー情報等の開示を推進。<br><b>2030年目標</b><br>●コーヒー豆：サステナブルコーヒー豆への切替50%を目指す。<br>●カカオ豆：サステナブルカカオ豆への切替100%を目指す。<br>●持続可能なパーム油への切替100%を目指す。 | <b>2025年度実績</b><br>●コーヒー豆（認証品等）：取扱比率 34%<br>●カカオ豆（トレーサブル品）：取扱比率 55%<br>●パーム油（RSPO 認証品）：取扱比率 パーム油 38% オレオケミカル製品 63%<br><b>各産地国への支援実績</b><br>●コーヒー豆：エチオピアのコーヒー業界へ貢献していくため、グループ会社と協働でコーヒーの苗木の寄付を実施。                                                                                                                                                                            |

# バリューチェーンにおけるサステナビリティ

## 目標・アクションプラン

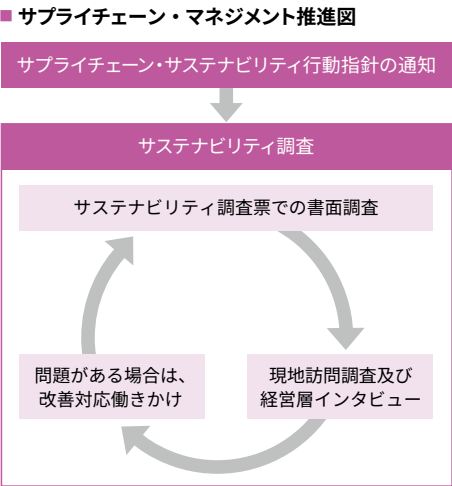
| マテリアリティ                              | SDGs 目標                                                                                                                                                                | インパクト 分類          | 取組むべき 課題        | 事業分野                | コミットメント                                                                                                                                          | 具体的対応アプローチ                                                                                                                                               | 成果指標                                                                                                               | 進捗度合（レビュー）                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ●人権の 尊重・配慮<br>●安定的な 調達・供給            |                                                                                       | サプライ チェーン         | 責任ある水産資源 調達     | 生 鮮 食 品 分野          | 第三者機関の認証や取引先または当社の独自の行動規範に準拠した調達体制の整備を行います。                                                                                                      | 水産物（鯉鮪類）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。                                                                                                                    | MSC 認証原料の取扱数量。                                                                                                     | 2025年度の MSC 認証原料の取扱実績：10,600t（全体の約9%に増加）                                                                                                                                                           |
| 住生活カンパニー                             |                                                                                                                                                                        |                   |                 |                     |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                          |                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                    |
| ●気候変動への取組み(脱炭素社会への寄与)<br>●安定的な 調達・供給 | <br> | 森林                | 持続可能な森林資源の利用    | ●パルプ<br>●チップ<br>●木材 | 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。                                                                                                        | 認証材または高度な管理が確認できる林産物を取扱う。                                                                                                                                | 取扱う林産物における、認証材または高度な管理が確認できる林産物の比率を100%とする。                                                                        | 2025年度に取扱う林産物における、認証材または高度な管理が確認できる林産物の取扱比率は、パルプ・チップ・木材とも100%。                                                                                                                                     |
| ●人権の 尊重・配慮<br>●安定的な 調達・供給            |                                                                                       | ●森林<br>●サプライ チェーン | 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。<br>●特に小規模生産者を中心とする天然ゴム生産者に対し、現代奴隷問題を含めたリスクアセスメント、生産量と品質を改善するための研修の実施、または支援します。 | ●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。<br>●独自取組み「PROJECT TREE (https://project-tree-natural-rubber.com/jp/)」のサステナビリティ活動を通じて、生産性向上のための研修を実施する。 | ●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（2028年天然ゴム原料のトレーサビリティ100%）。<br>●サステナビリティ教育活動実施農家数を増やし、業界のサステナビリティ実現に貢献する。 | ●サプライヤーの自己申告によってトレーサビリティが確保された原料調達比率は100%。<br>●伊藤忠の開発したシステムによって小規模農家までのトレーサビリティが確保された原料比率は月間購買数量の24%に到達。<br>●サステナビリティ教育活動実施農家数は8,223人／年（※2025年1月～2025年12月実績ベース）、累計28,135人（※2021年1月～2025年12月実績ベース）。 |

# 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・マネジメント）

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、優先して取り組むべき事項として捉えています。

当社は、サプライチェーン・サステナビリティ行動指針を定め、以下のとおり毎年のサステナビリティ調査およびレビューを通じて、当該指針との整合を確認し、問題の発生防止に努めています。さらに、年次サステナビリティ調査、サプライヤーとのエンゲージメント、バイヤー研修および社内向けコミュニケーションツールを通じて、サプライチェーン・サステナビリティ行動指針と当社の調達関連実務との整合性を確認するとともに、再確認やフォローアップが必要な事項の把握に努めています。問題が確認された場合には、当該サプライヤーとの対話を通じて改善を図っています。



## サステナビリティ調査

サステナビリティ調達を実現すべく、サプライヤーの実態を把握するため、2008年度よりサステナビリティ調査を実施しています。高リスク国・取扱商品・業種・取扱金額等一定のガイドラインのもとに各ディビジョン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、ISO26000の7つの中核主題を必須調査項目としたアンケート形式（サステナビリティチェックリスト）に加え、各ディビジョン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。

サステナビリティ調査に先立ち、様々な商品を様々な国で調達する従業員に対して、サプライチェーン・サステナビリティ調査説明会を実施し、「サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」及びサプライヤーとのコミュニケーションにおいて留意すべきESGの観点を、ハンドブックを用いて理解する研修（バイヤー研修）を実施しています。調査票やハンドブックの内容は毎年見直し、ESGリスク管理の精度向上を図っています。

## サステナビリティ調査票

サステナビリティ調査票は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・取扱商品ごとに以下の表に示す調査項目を追加する等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18の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      | <ul style="list-style-type: none"><li>● 高リスク国</li><li>● 一定金額以上</li><li>● 一定商品群取扱もしくは一定業種</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 全ディビジョンカンパニー共通の主な設問 | <ol style="list-style-type: none"><li>1. 組織統治：責任体制・内部通報制度の整備</li><li>2. 公正な事業：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</li><li>3. 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</li><li>4. 労働慣行：労働時間管理・安全衛生管理・従業員の健康</li><li>5. 環境：廃棄物／排水処理・危険物の取扱い・気候変動／生物多様性への取り組み</li><li>6. 消費者・地域社会：品質管理・トレーサビリティ・消費者及び近隣住民との対話</li><li>7. 認証：環境・品質・労働安全衛生のマネジメントシステム</li></ol> |

### ■ 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 | 森林保全・第三者認証の有無   |
| 農産物      | 生産地管理、化学肥料農業管理  |
| 畜産物      | 食品安全、生産地管理      |
| 天然水産物    | 生産地管理、漁獲管理      |
| アパレル     | 化学物質管理          |
| パーム油     | 生産地管理、苦情受付窓口の整備 |
| コーヒー豆    | 生産地管理、苦情受付窓口の整備 |

# バリューチェーンにおけるサステナビリティ

## サステナビリティ調査ハンドブック

実際にサステナビリティ調査を担当する従業員向けに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、サステナビリティ調査の意義や調査項目に合わせた確認すべき事項等を従業員へ周知するために活用しています。2025年度にその内容を改訂し、従業員が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より具体的に把握し、改善アドバイスを行うことができるチェックの仕組みを展開しています。今後も調査やコミュニケーションを継続することで、従業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。



サステナビリティ調査  
ハンドブック

### ハンドブック記載例

#### 強制労働の禁止

目的：強制労働の禁止

本人の意思に反し強制的に行われるあらゆる労働は、重大な人権侵害でありILOの国際条約等で禁止されている。

#### 確認すべき事項

- 拘束、拘留労働、非自発的または搾取的囚人労働、奴隷または人身売買、脅迫、強制、強要、拉致、詐欺によって移送された労働者の受入などすべての強制労働が禁止されているか。
- 外国人労働者のパスポートやID原本の預かり、雇用契約書に外出および帰国の制限、契約時に金銭の貸付が行われていないか。

## 2025年度サステナビリティ調査

2025年度は、324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みつかりませんでした。調査時に懸念事項が確認された取引先に対しては、再調査を100%実施し、取引先による迅速な改善措置や対策等を確認しています。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。

過去3年間における調査対象会社は、調査対象基準に該当する取引先の59%をカバーしています。

## ■ 調査対象社数

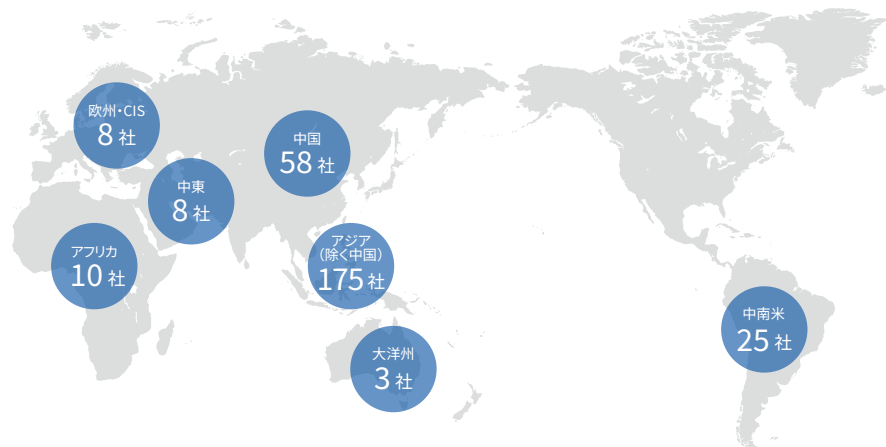
|        | 全社  | 繊維  | 機械 | 金属 | エネ化 | 食料  | 住生活 | 情金 |
|--------|-----|-----|----|----|-----|-----|-----|----|
| 2025年度 | 324 | 79  | 54 | 14 | 31  | 106 | 38  | 2  |
| 2024年度 | 275 | 75  | 9  | 14 | 31  | 106 | 38  | 2  |
| 2023年度 | 305 | 74  | 8  | 20 | 31  | 104 | 65  | 3  |
| 2022年度 | 320 | 105 | 9  | 20 | 31  | 104 | 48  | 3  |
| 2021年度 | 288 | 65  | 9  | 20 | 31  | 107 | 53  | 3  |

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部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社数

| 調達材      | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|----------|--------|--------|--------|
| 紙・チップ／木材 | 52     | 32     | 14     |
| 農産物      | 31     | 31     | 31     |
| 畜産物      | 13     | 13     | 10     |
| 天然水産物    | 29     | 28     | 14     |
| アパレル     | 60     | 75     | 43     |
| パーム油     | 8      | 8      | 7      |
| コーヒー豆    | 23     | 26     | 8      |

## ■ 調査対象社数の地域別内訳



# バリューチェーンにおけるサステナビリティ

## 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一つである 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 団体等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 30% にあたる 1,300 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等を確認し、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



副原料を山積みしないように提言

## 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調査を実施しています。2025 年度は 391 工場を訪問し、食品安全管理体制を確認しました。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督を行うことができる体制を整えています。2025 年度は 37 工場の定期監査・フォローアップ監査を実施しています。詳細は顧客責任 (P183) をご参照ください。

## 中食製造業者へのサステナビリティ第三者監査を実施

グループ会社の株式会社ファミリーマートの中食製造を委託する工場では、多くの外国人労働者を雇用しており、重要な労働力となっています。

こうした状況下において、多様な人材がより働きやすい職場環境を整備するため、適切な雇用がされているか、従業員の安全衛生・適切な健康管理がされているか等、約 200 項目から構成されるセルフチェックアンケート (SAQ) を、ファミリーマート商品を取り巻く取引先向けに実施しています。また、2025 年度は原材料メーカーを含めた 20 工場を対象に第三者監査を実施しました。人権や労働、安全衛生、環境等の遵守状況を点検し、それぞれの工場で重大な問題が無いことを確認しました。

今後も取引先と協働して、持続可能なサプライチェーンの構築に向けて行動していきます。

# バリューチェーンにおけるサステナビリティ

## 違反サプライヤーへの対応

当社の環境・社会関連の各種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共に、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。

2025年度の調査では、児童労働の禁止、強制労働の禁止、生活賃金の支払等を含む重要設問に対するサプライヤーからの回答を、サステナビリティ推進部で精査し、課題の共有と再確認が必要な課題とサプライヤーを抽出しました。精査の結果、抽出された 39 社の再確認依頼をサプライヤーの担当事業部に依頼しました。担当事業部ではサプライヤーに再確認課題を説明し共有するとともに、課題に対するサプライヤーの対応の詳細な調査を実施しました。

### ■ 2025年度サステナビリティ調査結果

| 重要設問の内容      |                                                                                         | 課題の再確認・是正依頼 |               |            |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------|------------|
| 項目           | 設問による確認項目の例                                                                             | 再確認<br>依頼件数 | 割合<br>(324社中) | 是正依頼<br>件数 |
| サステナビリティ体制   | 経営層がサステナビリティに関する責任者で、サステナビリティ推進体制が明確化されている。                                             | 1           | 0.31%         | —          |
| 内部通報制度       | 全従業員が安心して使うことができる内部通報制度が整備され、通報者にとって不利益が及ばない仕組みが明文化されている。                               | 5           | 1.54%         | —          |
| 公正な事業の方針と体制  | 汚職等の不正行為の防止方針・規程が整備され、モニタリングを実施している。                                                    | 2           | 0.62%         | —          |
| 情報セキュリティ     | 情報セキュリティ規程を整備し、全従業員へ周知している。                                                             | 1           | 0.31%         | —          |
| 二次サプライヤー     | サステナビリティ調達方針があり、取引先（サプライヤー）へサステナビリティに配慮した事業活動への協力を依頼している。                               | 18          | 5.56%         | —          |
| 児童労働の禁止      | ILO（国際労働機関）基準、当該国法令を踏まえた従業員の最低年齢を明確に定め、公的書類で年齢を確認し採用を行っている。                             | 1           | 0.31%         | —          |
| 強制労働の禁止      | 強制労働を行わない方針を掲げ、採用時に「パスポートやIDの原本を預かる、雇用契約書に外出や帰国の制限を設ける等の行為」を行っていない。                     | 1           | 0.31%         | —          |
| ハラスメントの禁止    | ハラスメントを禁止することを明文化して、全従業員に周知している。また、実際にハラスメントの有無を確認している。                                 | 0           | 0.0%          | —          |
| 団結権、団体交渉権の保障 | 従業員の団結権・団体交渉権を認め、経営と定期的に労働環境の改善に関するコミュニケーションの機会を年1回以上設けている。                             | 0           | 0.0%          | —          |
| 差別の禁止        | 雇用及び就業機会において、性別、人種、宗教等により差別しない方針を策定し、公開している。                                            | 1           | 0.31%         | —          |
| 生活賃金の支払い     | 当該国の法定最低賃金を上回り、地域の水準や業務内容に十分見合った賃金を支払っており、不当な減額も行っていない。                                 | 0           | 0.0%          | —          |
| 適切な労働時間管理    | 労働時間を適切に管理する仕組みがあり、労働時間は当該国の法定基準を遵守している。また、週1日以上以上の休日を付与している。                           | 0           | 0.0%          | —          |
| 労働安全衛生       | 従業員の安全衛生に関し、リスクの把握と適切な安全対策を講じており、定期的な見直しもしている。また、メンタルヘルスも含む従業員の健康にも配慮した対策をしている。         | 0           | 0.0%          | —          |
| 衛生管理         | トイレや寮、食堂等含む全ての施設の労働環境を衛生的に管理している。また地元当局の調査等でも、過去5年以上、指摘を受けたことはない。                       | 4           | 1.23%         | —          |
| 環境法令         | 環境に関する遵守すべき法令をリスト化し、1年に1回以上、要求事項の見直し・周知を行っている。                                          | 5           | 1.54%         | —          |
| 廃棄物の処理       | 廃棄物を現地法令に沿って処理する体制を整備し、1年に1回以上見直しと周知を実践している。                                            | 4           | 1.23%         | —          |
| 環境法令コンプライアンス | 現地環境法令における規制（排気、排水を含む）を把握し、要求以上の厳しい基準を設けて管理している。また、過去3年間、行政から当該法令についての違反通知や指導を受けたことがない。 | 0           | 0.0%          | —          |
| 地域住民への説明     | 農地や工場などの敷地を拡張する際、地域住民等への影響を事前に評価し、その影響について説明を行っており、問い合わせ窓口を設けている。                       | 0           | 0.0%          | —          |
| 対象会社数        |                                                                                         | 39          | 12.04%        | —          |

# 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 (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、着手することになっています。

※ 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

### 既存事業の ESG リスク評価 (グループ会社実態調査)

グループ会社における環境汚染の未然防止、労働慣行のリスク評価を目的として、現地訪問調査を 2001 年より継続的に行っています。2026 年 3 月末までに世界各国の合計 307 事業所で調査を実施しました。

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、労働慣行、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。


**現地訪問調査**  
 2026 年 3 月末まで  
**世界 307** 事業所

### 訪問調査レポート DOLE PHILIPPINES 実態調査

2020 年 1 月、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もとに土壌汚染・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ボイラーや、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。



現地視察の様子



現地視察の様子

# バリューチェーンにおけるサステナビリティ

## 商品ごとの調達方針

### 森林保護関連商品

- 自然林と森林資源保護に関する調達方針  
([https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/sustainable\\_procurement\\_policy\\_on\\_natural\\_forests\\_and\\_forest\\_resources.pdf?250620](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/sustainable_procurement_policy_on_natural_forests_and_forest_resources.pdf?250620)) 
- 天然ゴム調達方針  
([https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/natural\\_rubber\\_policy.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/natural_rubber_policy.pdf)) 
- 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](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/sustainable_palm_oil_procurement_policy.pdf)) 

### 食品

- カカオ豆調達方針  
([https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/cocoa\\_beans\\_procurement\\_policy.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/cocoa_beans_procurement_policy.pdf)) 
- コーヒー豆調達方針  
([https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/coffee\\_beans\\_procurement\\_policy.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/coffee_beans_procurement_policy.pdf)) 
- 原料鯉鮪類調達方針  
([https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/raw\\_material\\_tuna\\_procurement\\_policy.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/raw_material_tuna_procurement_policy.pdf)) 

### 繊維原料

- Canopy とのセルロースファイバー（MMCF）の調達方針  
([https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/commitment\\_of\\_protecting\\_forests\\_2019.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/commitment_of_protecting_forests_2019.pdf)) 

# バリューチェーンにおけるサステナビリティ：森林保護関連商品

## 森林保護関連商品

伊藤忠商事では、森林の保護に関連する以下のような商品を取扱っており、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、必要に応じて改訂します。

- 木材、木材製品、製紙用原料及び紙製品
- 天然ゴム
- パーム油
- 固形バイオマス燃料

## 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

自然林と森林資源保護に関する調達方針 ([https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/sustainable\\_procurement\\_policy\\_on\\_natural\\_forests\\_and\\_forest\\_resources.pdf?230615](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/sustainable_procurement_policy_on_natural_forests_and_forest_resources.pdf?230615)) 

### 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、製紙原料及び紙製品に関しては、主管部署である住生活カンパニー建設・不動産部門建設・建材部と生活資材・物流部門生活資材部が行っています。

## 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、認証材、または高度な管理が確認できる材の調達を推進しています。

当社は、国内製紙会社向けウッドチップの輸入を契機に、2001年に総合商社で初めてFSC（Forest Stewardship Council）認証を取得しました。今後も、責任ある森林管理を使命とするFSC及びPEFC（Program for the Endorsement of Forest Certification Schemes）の森林認証材の取扱い拡大やサプライチェーンの透明性向上を推進し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

※ ボード類（合板、MDF、パーティクルボード等）を含む

● FSCウェブサイト (<https://fsc.org/en>)

● PEFCウェブサイト (<https://www.pefc.org/>)



守るべき持続可能な森林資源



総合商社で初のFSC認証を取得  
(2026年FSCジャパン設立20周年記念式典にて公式認定)

# バリューチェーンにおけるサステナビリティ：森林保護関連商品

## Metsä Fibre OyにおけるFSCとPEFCの森林認証

伊藤忠商事は、年間約 390 万 t 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 Metsä Fibre Oy 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、95% 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。



2017年に稼動したアネコススキ工場

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。

## 中国材のトレーサビリティを証明する仕組み作り

伊藤忠建材株式会社では、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。2020 年、この仕組みの有効性について認証機関である日本ガス機器検査協会（JIA）に評価を依頼、主要なサプライチェーンについて適正にトレーサビリティが確保され、「グリーン購入法」、「クリーンウッド法」に適合しているとの評価を受けました。この取組みは伐採許可書等の証跡書類の入手や各工場の監査、伐採地の視察等により、伐採地から単板工場、合板製造工場に至る全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。

## 森林認証と合法性のパフォーマンスデータ

### Ⅰ 木材・木材製品※のパフォーマンスデータ

伊藤忠商事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。

※ ボード類（合板、MDF、パーティクルボード等）を含む

| 合法性根拠の分類                    |                                    | 品目                                                               | 実績     |        |        |        | 目標     |
|-----------------------------|------------------------------------|------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                             |                                    |                                                                  | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2030年度 |
| 認証材 or<br>高度な<br>管理が<br>確認可 | 森林認証<br>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） | 25%    | 18%    | 21%    | 19%    | 100%   |
|                             |                                    | （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                                | 62%    | 75%    | 69%    | 74%    |        |
|                             | クリーン<br>ウッド法<br>における<br>合法性の<br>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                       | 13%    | 7%     | 10%    | 7%     |        |
| —                           |                                    | （D）「追加的措置」により合法性を確認した材※2                                         | 0%     | 0%     | 0%     | 0%     | 0%     |

※1 具体的には輸出許可証・原産地証明等により確認した材

※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等によって、法律に適合して伐採されたことを確認した材

### Ⅱ 製紙用原料のパフォーマンスデータ

伊藤忠グループで取扱っているチップ・パルプ等の製紙用原料は「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                                                            |     | 実績     |        |        | 目標     |
|-----------------------------|------------|---------------------------------------------------------------|-----|--------|--------|--------|--------|
|                             |            |                                                               |     | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 | 2030年度 |
| 認証材 or<br>高度な<br>管理が<br>確認可 | 森林認証<br>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%   | 100%   |
|                             |            |                                                               | パルプ | 100%   | 100%   | 100%   | 100%   |

※ ライセンス No. FSC® C009841 及び PEFC/31-32-1505

# バリューチェーンにおけるサステナビリティ：森林保護関連商品

## 天然ゴム

伊藤忠商事は天然ゴムビジネスにおいて、加工事業を行っています。天然ゴムは、世界消費量の約7割がタイヤに使用される生活に欠かせない天然資源である一方、タイヤインドネシア等の東南アジアを中心とする世界生産量の約85%を小規模農家に依存しています。世界的なモータリゼーションによって、今後も天然ゴム需要の拡大が見込まれる中、森林減少や小規模農家の権利侵害・貧困問題といった課題により一層配慮した事業活動は不可欠となっています。そのような状況に対応して、当社は、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、その運用に協力しています。

また、自社のバリューチェーンを活用し、天然ゴムのトレーサビリティ、サステナビリティの向上を目指す取組み「PROJECT TREE」を推進しています。当プロジェクトを通じて、天然ゴム産業全体のサステナビリティ推進に貢献していきます。

●天然ゴム調達方針 ([https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/natural\\_rubber\\_policy.pdf](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自動車メーカー、タイヤメーカー、天然ゴム加工企業等によって設立され、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。

## PROJECT TREE の取組み

伊藤忠商事は、事業投資先の天然ゴム加工会社 PT. Aneka Bumi Pratama (ABP) に加え、PROJECT TREE を業界全体へ普及することを目的として、PT. PROJECT TREE Indonesia (PTI) を設立し、本取り組みを推進しています。

当プロジェクトは、伊藤忠テクノソリューションズ株式会社が開発したブロックチェーンベースのトレーサビリティシステムを利用した、天然ゴム業界初の試みです。天然ゴム加工会社が調達する天然ゴム原料は、当該システムのスマートフォンアプリによって農園位置・取引内容・日時等がブロックチェーン上に記録され、地図上に原産地が表示されます。その後、天然ゴム加工工場内で加工され、原産地情報付きの天然ゴムとしてタイヤメーカーへ販売されます。そこで生産される協賛タイヤの売上の一部から原料サプライヤーへ対価を支払う仕組みを実装し、スマートフォンや銀行口座を持たない小規模農家に対しては、農具・肥料等の物品を配布します。同時に、現代奴隷問題を含めたリスクアセスメント、及びベストプラクティスの共有を含めた生産性向上や社会問題解決のための研修やサポートを実施します。加えて、国際NGOのProforest、SNVによるコンサルティング・監査を受けながら、サプライチェーンにおけるリスクアセスメントの結果に基づく改善計画も順次実行します。また、PROJECT TREE では、トレーサビリティ基盤の整備に加え、小規模農家やサプライヤーへの研修・支援、サプライチェーン上の人権・環境リスクの把握と改善を通じて、持続可能で安定した天然ゴム供給基盤の強化を継続的に進めています。当プロジェクトは、同業の天然ゴム加工会社や、タイヤ卸・小売・自動車メーカー、消費者等、天然ゴムに関わる全てのステークホルダーに広げていく構想です。また、GPSNR のポリシー及び目標達成に貢献することに加え、欧州森林破壊防止規則 (EUDR) に対する解決策としても期待されています。

当社は、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。

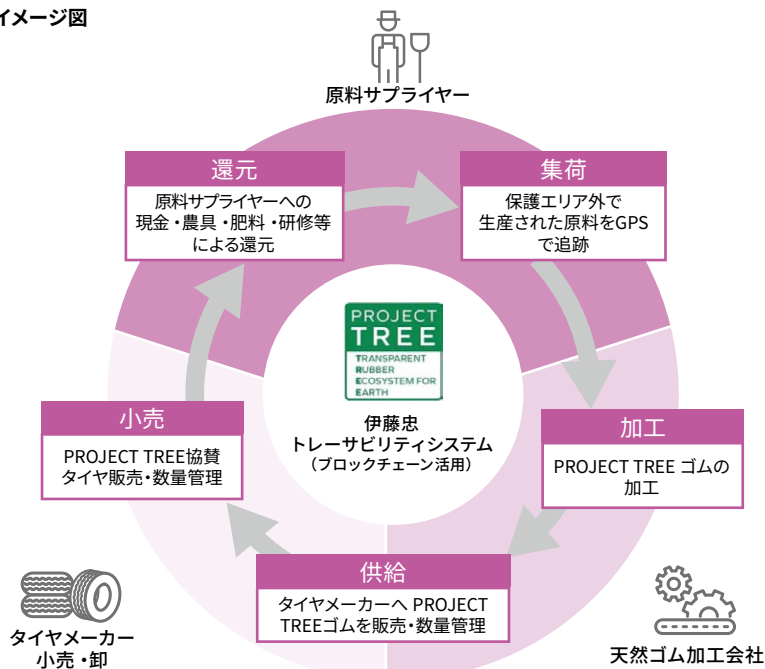
●関連リリース：ブロックチェーンを活用したトレーサビリティ実証実験について (<https://www.itochu.co.jp/ja/news/press/2019/190201.html>)

●関連リリース：世界初ブロックチェーンを活用した天然ゴムトレーサビリティ「PROJECT TREE」の商用開始について (<https://www.itochu.co.jp/ja/news/press/2021/211201.html>)

●ご参考：持続可能性と安定供給を支える PROJECT TREE の詳細 PROJECT TREE website (<https://project-tree-natural-rubber.com/>)

# バリューチェーンにおけるサステナビリティ：森林保護関連商品

## プロジェクトイメージ図



## 天然ゴムのパフォーマンスデータ

| 内容                         | 2023年                | 2024年                  | 2025年                 |
|----------------------------|----------------------|------------------------|-----------------------|
| キャパシティ・ビルディング、サステナビリティ教育活動 | 3,804人<br>(累計7,921人) | 11,991人<br>(累計19,912人) | 8,223人<br>(累計28,135人) |

## パーム油

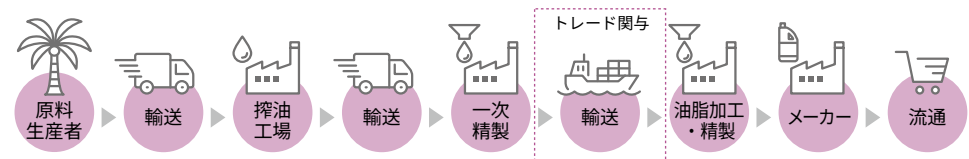
パーム油については、農園の開発や生産に関わる環境破壊及び人権侵害との関連性が指摘されています。伊藤忠商事はパーム油のトレーディングを行っており、パーム農園事業には関与していませんが、流通の一翼を担うものとして本課題を特に配慮を要するものと認識しています。生産者と消費者を繋ぐ立場としての責任を持ち、企業の社会的責任を果たすため、「持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO）」に加盟して取組みを推進していると同時に、各業界団体と協力の上、MSPO※<sup>1</sup>やISPO※<sup>2</sup>といったRSPO以外の認証油の普及にも力を入れています。

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

## パーム油の取引経路



## 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、目標の一つに掲げていた『2021年までにミル（搾油工場）レベルまでのトレーサビリティ100%』を達成しました。今後はもう一つの目標である『2030年までに当社が調達する全てのパーム油を、持続可能なパーム油※<sup>1</sup>に切り替えていく』の達成を目指します。特にNDPE原則（No Deforestation, No Peat, No Exploitation）※<sup>2</sup>に基づく調達の実現を目指します。

※1 持続可能なパーム油：RSPO、MSPO、ISPO等、責任ある方法で生産され、NDPEポリシーを遵守する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

# バリューチェーンにおけるサステナビリティ：森林保護関連商品

## 持続可能なパーム油調達の取組み

伊藤忠商事は、持続可能なパーム油調達を目指し、2019年制定の「伊藤忠グループ人権方針」に基づき、2020年度にパーム油を始めとする食料カンパニーの主要商品を対象に人権デューデリジェンスを実施し、それ以降は年次のサプライチェーン・サステナビリティ調査で実態把握に努めています。2024年度は、特に重点的に対応すべき商材であるパーム油の更なる持続可能な調達を目指し、外部専門家の協力を得て、パーム油に特化した人権・環境デューデリジェンスを実施しました。本調査は、マレーシアとインドネシアに所在する1次から3次サプライヤー 89社を対象に、英語・マレー語・インドネシア語の3か国語によるセルフチェックアンケート（SAQ）を行いました。また、その結果を基に人権リスクの具体的な状況確認が望まれる3社をエンゲージメント対象先として選定し、リモートにてより詳細なヒアリング調査を実施しました。

対象の人権課題を特定するにあたり、当社グループの持続可能なパーム油の調達方針を踏まえ、パーム油に関する認証（RSPO、ISPO、MSPO 認証）及び関連する各国の規制等を確認の上、児童労働、強制労働、労働安全衛生、結社の自由・団体交渉権、差別、環境に関する取組み等を調査項目としています。

調査の結果、顕在化している又は顕在化が直ちに懸念される人権課題として特定された事項はありませんでした。優れた取組みとして、一部の事業所では、労働安全衛生に関するトレーニングを多言語で提供する等、適切な防止策を講じていることを確認し、また、多くの事業所では、森林破壊防止に関する方針の整備及び温室効果ガス（GHG）排出量の削減の取組みを確認しました。これらの優良事例をサプライヤーに共有することでサプライチェーン全体の取組みを強化していきます。また、各事業所において、農園まで遡ることができる2次、3次サプライヤーを増やすべく、引続き対応状況を確認し、適切な場合には働きかけを実施していきます。

当社グループでは、今後も人権課題を早期に特定し、真摯に対処・対応すべく、サプライヤーと協力し、継続的な対話を通じてサプライヤーごとに適正な人権課題への対処を促します。また、今後も定期的に人権デューデリジェンスプロセスに則った取組みと改善を継続することにより、人権への実際の又は潜在的な負の影響の防止・軽減・救済を行い、サプライヤーを含む関係企業と共に人権尊重の取組みを実施・強化することで、強靱なバリューチェーンの構築と持続的成長を目指します。

|      |                                                                                                                   |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 調査項目 | 児童労働、強制労働、労働安全衛生、結社の自由・団体交渉権、差別、非人道的な待遇、労働時間・賃金、苦情処理メカニズム、地域関連の取組み、環境に関する取組み（GHG排出削減・森林破壊防止）、腐敗防止、外部認証・監査での指摘事項 等 |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

※ 太字：労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言の中核的労働基準

## 「持続可能なパーム油のための円卓会議（RSPO）」加盟

2006年から「持続可能なパーム油のための円卓会議（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、取引先や専門家等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、サステナビリティレポート・サステナビリティアクションプラン・The Annual Communication of Progress（ACOP）等を通じ公開しています。

- RSPO Supply Chain Certificate（[https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/rspo\\_scc\\_certification\\_2023.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/rspo_scc_certification_2023.pdf)）
- サステナビリティアクションプラン（P38）
- Annual Communication on Progress（ACOP）（<https://rspo.org/members/2-0034-06-000-00/>）

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（[https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/fact\\_sheet\\_2025.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/fact_sheet_2025.pdf)）
- リファイナリーリスト（[https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/refinery\\_list\\_2026.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/refinery_list_2026.pdf)）
- ミルリスト（[https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/mill\\_list\\_2026.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/mill_list_2026.pdf)）

## 持続可能なパーム油の調達パフォーマンスデータ

2030年までに当社が調達する全パーム油を、持続可能なパーム油に切り替えることを目標に掲げています。現時点の取組み進捗実績と目標は以下の表の通りです。

| 区分                                 | 実績          |             |             | 目標        |
|------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-----------|
|                                    | 2023年       | 2024年       | 2025年       | 2030年     |
| パーム油取扱数量                           | 386,000t    | 376,000t    | 376,000t    | —         |
| <主要サプライヤー>                         | Malaysia    | Malaysia    | Malaysia    | Malaysia  |
|                                    | Indonesia   | Indonesia   | Indonesia   | Indonesia |
| RSPO Members                       | 10／10（100%） | 10／10（100%） | 10／10（100%） | 100%      |
| Suppliers under NDPE policy        | 10／10（100%） | 10／10（100%） | 10／10（100%） | 100%      |
| < Certified Sustainable Palm Oil > |             |             |             |           |
| RSPO 認証油                           | 28.60%      | 35.90%      | 38.10%      | —         |
| < Traceability >                   |             |             |             |           |
| Traceable to the mills             | 100%        | 100%        | 100%        | 100%      |

# バリューチェーンにおけるサステナビリティ：森林保護関連商品／食品

## 固形バイオマス燃料

伊藤忠商事では、経済産業省が2012年7月に開始した「再生可能エネルギーの固定価格買取（FIT）制度」に基づき、森林認証及びCoC認証制度等の第三者認証制度（PEFC認証、FSC認証等）に則り、合法性証明を取得した固形バイオマス燃料（一般木質バイオマス・農産物の収穫に伴って生じるバイオマス固体燃料）を調達しています。

また、必要に応じて独自に第三者認証機関（JIA等）を起用し、燃料サプライヤーの認証管理が適切に実施されているかを確認し、合法性・持続可能性が証明された燃料を調達しています。万一、当社調達方針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の取扱いを即座に停止の上、是正措置を求めるとともに、サプライヤーへの指導・支援を行います。

### 固形バイオマス燃料のパフォーマンスデータ

伊藤忠商事で取扱っている固形バイオマス燃料は、森林認証制度及びCoC認証制度等の第三者認証制度に基づき、合法性・持続可能性・トレーサビリティが確保された燃料です。

#### ■ 一般木質バイオマス

| 合法性根拠の分類         |         | 品目                                                                                                           | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|------------------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| 認証材 or 高度な管理が確認可 | 森林認証制度等 | 第三者認証制度（PEFC認証、FSC認証、CoC認証等）に則り合法性・持続可能性、トレーサビリティを確保した材、または、第三者機関（JIA等）を活用し独自の取組みにより合法性・持続可能性、トレーサビリティを確保した材 | 100%   | 100%   | 100%   |

※ ライセンスNo. FSC® SCS-COC-000320／JIA-PEFC-COC-0610／SBP® SBP-06-51／GGL® GGL-887567／JIA® JIA24-003（伊藤忠の認証番号）

#### ■ 農産物の収穫に伴って生じるバイオマス固体燃料

| 合法性根拠の分類 |       | 品目                                                          | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|----------|-------|-------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| 認証材      | 第三者認証 | GGL認証等の第三者認証により、合法性・持続可能性が確保された農産物の収穫に伴って生じるバイオマス固体燃料（PKS等） | —      | 100%   | 100%   |

※ ライセンスNo. GGL® GGL-887567（伊藤忠の認証番号）  
※ FIT／FIP制度に基づき、2024年4月1日より持続可能性（合法性）に係る認証取得が義務化

● 一般財団法人日本ガス機器検査協会（JIA）への行動規範宣誓（[https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/jia\\_code\\_of\\_conduct.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/jia_code_of_conduct.pdf)）  
● GGL認証に関するコミットメント（[https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/ggl\\_certification\\_requirements.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/ggl_certification_requirements.pdf)）

## 食品

### カカオ豆・コーヒー豆

伊藤忠商事ではチョコレート・コーヒー製品の原料として、カカオ豆・コーヒー豆の取扱いがあり、コーヒー豆についてはUNEX社（グアテマラ）を子会社として集荷事業を運営しています。カカオ豆・コーヒー豆の栽培適地では、農園開発・生産において人権や自然環境への影響が指摘されており、企業の社会的責任を果たすため「調達方針」を設定し、環境や人権に配慮した持続可能な調達を推進します。

● カカオ豆調達方針（[https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/cocoa\\_beans\\_procurement\\_policy.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/cocoa_beans_procurement_policy.pdf)）  
● コーヒー豆調達方針（[https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/coffee\\_beans\\_procurement\\_policy.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/coffee_beans_procurement_policy.pdf)）

#### ■ カカオ豆・コーヒー豆の取引経路

##### カカオ豆



##### コーヒー豆



#### ■ カカオ豆・コーヒー豆の取引概要

| 内容    | カカオ豆            | コーヒー豆                                |
|-------|-----------------|--------------------------------------|
| 取引概要  | トレード            | トレード、集荷選別                            |
| 対象    | 単体・子会社          | 単体・子会社（UNEX社を含む）                     |
| 主な買付先 | ガーナ、中南米         | ブラジル、ベトナム、グアテマラ他                     |
| 主な販売先 | 日本、米国           | 日本、欧州、北米、アジア                         |
| 取組み事例 | サステナブル・カカオ豆の取組み | サステナブル・コーヒー豆の取組み<br>UNEX社（グアテマラ）の取組み |

# バリューチェーンにおけるサステナビリティ：食品

## サステナブル・カカオ豆の取組み

伊藤忠商事は 2007 年よりサステナブル・カカオ豆の取扱いを開始。カカオ豆のトレーサビリティを一層強化し、人権・環境への配慮、農民の貧困撲滅、生活水準の向上に資するカカオ豆の取扱いを推進します。

### ■ サステナブル・カカオ豆の調達パフォーマンスデータ

|             | 2023年度実績 | 2024年度実績 | 2025年度実績 | 目標（2030年度） |
|-------------|----------|----------|----------|------------|
| サステナブル・カカオ豆 | 64%      | 65%      | 55%      | 100%       |

## サステナブル・コーヒー豆の取組み

伊藤忠商事は約 15 年以上にわたりサステナブル・コーヒー豆の取扱実績があります。特に、UTZ・Rainforest Alliance・4C 等の団体による認証・顧客の定義するサステナブル認証のコーヒー豆の取扱強化を推進します。

### UNEX 社（グアテマラ）のコーヒー産地取組み

伊藤忠商事はグアテマラにてコーヒー集荷を行う子会社である UNEX 社を通じ以下の取組みを推進しています。

| 項目         | 内容                                                          |
|------------|-------------------------------------------------------------|
| 小規模農家の技術支援 | 小規模農家の生産性向上のため、農業技術（蔭木の活用法、土壌管理等）の供与                        |
| 移動病院の支援    | 近隣に病院の無い山岳地域に住むコーヒー生産者及びその家族への医療提供                          |
| 保育施設運営の支援  | 児童労働防止のため、収穫に従事する労働者の子どもに対し、教育・飲食等を提供                       |
| 女性生産者の支援   | 女性を中心とするコーヒー生産者団体（COMAL）との取組みを実施し、女性支援・ジェンダー平等の精神から農事指導等を提供 |

### ■ サステナブル・コーヒー豆の調達パフォーマンスデータ

|              | 2023年度実績 | 2024年度実績 | 2025年度実績 | 目標（2030年度） |
|--------------|----------|----------|----------|------------|
| サステナブル・コーヒー豆 | 37%      | 32%      | 34%      | 50%        |

## 乳製品

伊藤忠商事では生産・品質管理体制が整備された海外の乳製品サプライヤーから乳原料やチーズ等の乳製品を安定的に調達し、輸入しています。日本の乳製品供給体制は農業政策の一環として北海道を中心に国内での生産・供給体制が構築されていますが、昨今の国内消費量増加を受けて、TPP や EPA 等の貿易自由化協定のもとで緩やかに輸入機会が拡大しています。乳製品における主要な生産国（ニュージーランド・オーストラリア・欧州・北米・南米）の生産者団体や各企業は、徐々に持続的成長が可能な生産体制の構築に向けた取組みを開始しています。今後もより安心で安全な乳製品をお届けできるよう、各営業担当による定期調査等を通じて主要産地・サプライヤーの取組み状況を把握し、一層の関係構築に努めます。

### 生乳の安全性確保

乳製品のサプライチェーンにおいて生乳の安全性確保は最も重要です。酪農家で搾乳、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。また、製造されたチーズ、バターは 10kg や 20kg の段ボール箱に、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個別包装され、製造日が印字されますので、製造工場内では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。

### 牧場の持続可能性への取組み

一例として、伊藤忠商事にとって重要な供給拠点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、牧場が荒れないように定期的に放牧地を変えながら飼育する等、生産性向上に資する取組みを進めています。また、ニュージーランド等では牧草のみを食べて育つ肉牛・乳用牛から生産されるグラスフェッドバターの製品開発・流通が始まっています。一般的なバターは穀物を中心に育てた牛のミルクを使うのに対して、グラスフェッドバターは牧草だけ、も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おり、酪農家の経済的負担が少ないというメリットがあります。

# バリューチェーンにおけるサステナビリティ：食品

## 食肉

### 牛肉サプライヤーの食品安全管理体制の確認

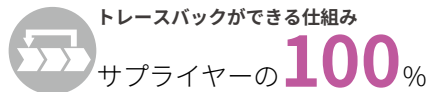
伊藤忠商事では、原則全ての牛肉サプライヤーについて、HACCP 認証や世界的に展開する食品企業が参加し食の安全に取り組む非営利団体、GFSI（Global Food Safety Initiative）が承認した認証規格等を確認し、牛肉を輸入しています。

### イニシアティブへの参加について

持続可能か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います。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います。

### 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、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ことを大前提にしています。当社が取扱う全ての食肉（牛肉・豚肉・鶏肉）のサプライヤー（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います。



| 内容    | 実績     |        |        |
|-------|--------|--------|--------|
|       | 2023年  | 2024年  | 2025年  |
| 食肉取扱量 | 約13万 t | 約14万 t | 約15万 t |

### HyLife Group Holdingsでのトレーサビリティ確立

HyLife 社では、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できました。

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ポーク輸出量で北米最大規模の 1 社となりました。



豚肉加工過程

### グループ会社・サプライヤーにおけるアニマルウェルフェアの促進

伊藤忠グループは、取扱っている食肉に関して、家畜が快適な環境下で飼養され、家畜のストレスや疾病を減らすことが重要であると考えています。このようなアニマルウェルフェアの取り組みが、生産性の向上や安全な畜産物の生産にも繋がるという考えに基づき、食肉関連のグループ会社・サプライヤーと共同して、現地の法律に則って、家畜を人道的に取扱う取り組みを推進しています。

#### Ⅰ 食肉サプライヤーの取組み

HyLife 社は取扱う豚を人道的に扱うことを最優先に考え、全従業員が全うすべき義務、責任としています。

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います。

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います。

#### Ⅱ グループ会社の取組み

グループ会社のプリマハム株式会社は、2023 年に「プリマハムグループ調達方針」を制定し、安全・安心かつ地球環境や人権及びアニマルウェルフェアに配慮した責任ある調達を推進しています。2023 年に操業を開始した宮城県の新農場では、豚のストレスを緩和するための飼養環境を整えました。今後、他農場においても豚舎の新設・拡大時にフリーストールの導入を検討しており、アニマルウェルフェアへの対応を進める予定です。

# バリューチェーンにおけるサステナビリティ：食品

## 水産物

伊藤忠商事では水産物としては鯉鰯（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（ATI）をパートナーとして運営しています。鯉鰯においては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います。

※ 原料鯉鰯類調達方針（[https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/raw\\_material\\_tuna\\_procurement\\_policy.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/raw_material_tuna_procurement_policy.pdf)）

## 目標

高度回遊魚である鯉鰯類において漁業者における MSC※<sup>1</sup>取得は限定的である現状下、缶詰原料用の鯉鰯のトレードにおいては漁業者にも働きかけ、2026 年度までに MSC 原料数量を、全体取扱数量の 10% 超を目指します。

ATI 社における一本釣り※<sup>2</sup>原料数量は、2013 年度の 8,000t から 2025 年度には 13,600t（ATI 社全取扱数量の 39%）と伸長し、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います。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）とは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ずつ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います。

## 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います。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 28 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います。  
 特に取扱いの多い鯉鰯類については 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・仕入れを行っています。

## 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）※<sup>1</sup> 認証を取得しています。

鯉鰯事業においては 2012 年に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います。

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）※<sup>2</sup>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います。

※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 取得を目指し持続可能な漁業を目指し活動するプロジェクトです。



一本釣り漁獲風景

## ■ 認証取得等のパフォーマンスデータ

| 項目            |                           |                                     | 2023年度実績 | 2024年度実績 | 2025年度実績 | 2026年度目標 |
|---------------|---------------------------|-------------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| 当社取扱い<br>水産原料 | MSC／CoC<br>認証取得原<br>料の取扱い | MSC／CoC数量                           | 10,000t  | 12,500t  | 10,600t  | 10,000t  |
|               |                           | 当社取扱い水産原料<br>に占めるMSC／CoC<br>認証取得の割合 | 6%       | 6%       | 9%       | 15%      |
| ツナ缶詰原料用鯉鰯     |                           | ATI 社一本釣り<br>原料数量                   | 13,700t  | 16,600t  | 13,600t  | 19,600t  |



# バリューチェーンにおけるサステナビリティ：繊維原料

## 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等、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、かつ、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。

## 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



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 3 年間のオーガニックコットンへの移行期間にある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。

※ 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」等から構成されている。

綿農家までのトレーサビリティ

100%

## 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                   | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|----------------------|--------|--------|--------|
| オーガニックコットン取扱量 (千 kg) | 1,876  | 2,060  | 1,450  |
| 綿取引に占める割合            | 85%    | 90%    | 90%    |
| オーガニックコットンのトレーサビリティ  | 100%   | 100%   | 100%   |
| オーガニックコットンの GOTS 認証  | 100%   | 100%   | 100%   |

## 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。

2019年には、循環型経済の実現を目指す「レニュー（RENU）」プロジェクトを始動させ、第一弾商品として再生ポリエステルを展開を開始しました。

2021年3月には、針葉樹林由来のセルロース素材「クウラ（Kuura）」の試験展開を開始しました。フィンランド森林業界大手の Metsä Group と共同開発した新素材で、製造工場における再生可能エネルギーの使用や、製造工程における特殊溶剤の使用等による環境負荷の低減に加え、木材までのトレーサビリティを確立する等、革新的なサステナブル素材として注目を集めています。

今後も、環境配慮型素材の拡充に向けてグローバル企業との協業を加速していくと共に、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。

＊ 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\\_forests\\_2019.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/commitment_of_protecting_forests_2019.pdf)

＊ レニュー（RENU）プロジェクト（P76）

＊ 伊藤忠商事が参画する Textile Exchange「2025 リサイクルポリエステルチャレンジ」  
<https://textileexchange.org/2025-recycled-polyester-challenge/>

# 社会貢献活動

## 方針・基本的な考え方

伊藤忠商事は地球的視野に立って「良き企業市民」として果たすべき役割を自覚し、地域社会、国際社会との調和を図り、持続可能な社会の実現に貢献しています。これらを実現するため、3つの重点分野からなる「伊藤忠グループ社会貢献活動基本方針」を定め、グループ会社等とも連携して活動しています。これらの活動は、2015年に国連で採択されたSDGs（持続可能な開発目標）の達成にも貢献しています。

### 伊藤忠グループ社会貢献活動基本方針

伊藤忠商事の企業理念である「三方よし」は、「売り手よし」「買い手よし」に加えて、近江商人がその出先で地域の経済に貢献し、「世間よし」として経済活動が許されたことに起源があるとされています。「三方よし」に基づき、伊藤忠グループは、「事業活動による地域経済発展への貢献」と「事業地域および世界各地における社会貢献活動」を通じて、地域社会・コミュニティと協調して相互の発展を目指しています。企業理念とサステナビリティ上の重要課題に沿って、以下「次世代育成」「環境保全」「地域貢献」の3つを社会貢献活動の重点分野に定めています。

#### 1. 次世代育成

事業地域を中心に次世代を担う青少年の健全な育成を支援する活動を行い、心豊かで活力ある社会の実現に貢献します。

#### 2. 環境保全

環境保全活動を積極的に行い、社会の持続的な発展に貢献します。

#### 3. 地域貢献

良き企業市民としてコミュニティ開発を推進し、事業地域社会との良好な関係を構築し、事業地域との対話・協議を行います。

代表取締役 上席執行役員 CAO  
西口 知邦  
1993年8月制定  
2022年4月改訂

### 社会貢献活動の重点分野と事業との関わり

「SDGs への貢献・取組強化」は、2021 年からはじまった前中期経営計画「Brand-new Deal 2023」の基本方針の1つとして掲げおり、2024年に掲げた経営方針「The Brand-new Deal」の中でも引き続き当社の主要戦略のひとつとして位置づけられています。サステナビリティ戦略である「環境・社会・ガバナンス（ESG）の視点を取り入れたサステナビリティ上の重要課題」と、事業戦略の「SDGs への貢献・取組強化」、及び社会貢献活動の重点分野の関連は以下に示す通りです。

| 重点分野  | 「『SDGs』への貢献・取組強化」サステナビリティ上の重要課題への対応 |                                                                               |
|-------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 次世代育成 | 主要なSDGs目標                           | 目標4：すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する                                    |
|       | 重要課題                                | 健康で豊かな生活への貢献                                                                  |
| 環境保全  | 主要なSDGs目標                           | 目標15：陸上生態系の保護、回復及び持続可能な利用の推進、森林の持続可能な管理、砂漠化への対処、土地劣化の阻止及び逆転、ならびに生物多様性損失の阻止を図る |
|       | 重要課題                                | 気候変動への取組み（脱炭素社会への寄与）                                                          |
| 地域貢献  | 主要なSDGs目標                           | 目標17：持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する                                 |
|       | 重要課題                                | 人権の尊重・配慮                                                                      |

### 社会貢献活動への支出額

（単位：百万円）

|               | 2023年度     | 2024年度     | 2025年度     |
|---------------|------------|------------|------------|
| 社会貢献活動（うち寄付金） | 1,971（161） | 1,941（154） | 1,919（477） |

### 上記の内、2025年度主な寄付事例

（単位：百万円）

| 寄付先              | 金額 | 概要                                    |
|------------------|----|---------------------------------------|
| 一般財団法人 国民政治協会    | 28 | 国民政治協会に対する法人寄付                        |
| 愛媛県今治市           | 50 | 今治市の地方創生推進事業を支援する寄付                   |
| EU・ジャパンフェスト日本委員会 | 3  | 欧州と日本の芸術文化交流促進プログラムについて、文化交流の一環としての寄付 |
| 滋賀県              | 1  | 当社創業の地である滋賀県の環境政策を支援する寄付              |

# 社会貢献活動

## 目標・アクションプラン

| 目標                                        | 2025年度行動計画                                                                                                                   | 2025年度の実績                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 2026年度行動計画                                                                                                        | SDGs<br>(持続可能な開発目標)                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 次世代を担う青少年の健全な育成を支援する活動を通じた、心豊かで活力ある社会の実現。 | 1. 伊藤忠記念財団の支援。<br>2. フィリピンにあるKnKの青少年支援施設「若者の家」の支援。                                                                           | 1. 引き続き財団への支援を実施。財団は半世紀にわたる読書啓発・支援活動が評価され、公益社団法人企業メセナ協議会別ウインドウで開きます「メセナアワード2025優秀賞」を受賞。<br>2. 2009年以降、累計386人の子どもを受け入れ、衣食住等の様々なケアや教育を提供した。また、伊藤忠マニラ支店の社員が12月に毎年恒例のクリスマスプレゼントの贈呈で訪問した。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 1. 伊藤忠記念財団の支援。<br>2. KnKを通じた海外の困難な状況にある子どもたちの支援。                                                                  |                                                                                            |
| 環境保全活動を通じた、社会の持続的な発展への貢献。                 | 3.「滋賀県及び県立琵琶湖博物館との絶滅危惧種アユモドキ保全プロジェクト」の推進。<br>4.「奄美大島・宇検村とのマングローブ植林プロジェクト」の推進。年間3,000本の植林を目指す。<br>5.「絶滅危惧種アオウミガメ保全プロジェクト」の推進。 | 3. 前年度に繁殖に成功した幼魚の育成を継続するとともに、前年度同様に隣接水域（同一水系）のメスを導入して、1,000個体以上の繁殖にも成功。分散飼育を目的に他機関に750尾を譲渡するなど安定的な維持・飼育に成功。<br>4. 昨年度から引き続き宇検村・上智大学・日本航空と産学官連携で、マングローブ植林ツアーと植林地の環境調査を実施。宇検村の枝手久島にてこれまでに約2,400本を植林。また、マングローブ植林では初のJブルークレジット認証を取得（認証量:0.3t-CO <sub>2</sub> 、植林面積:約1,073m <sup>2</sup> ）。<br>5. アジア地域の海洋生物の保全に取組む認定NPOエバーラスティング・ネイチャーが小笠原海洋センターで行うアオウミガメ産卵巣数モニタリング調査とふ化後調査を2016年度から支援継続。小笠原のアオウミガメは近年著しい増減はなく安定していることを確認。<br>2025年10月、アオウミガメはIUCN（国際自然保護連合）レッドリストにおいて、絶滅危惧種から、絶滅の可能性が最も低いカテゴリーへ評価が引き上げられた。世界各地で保全活動による回復傾向が確認されたことが評価の根拠。ELNAは小笠原での長期モニタリング結果と地域評価に関するコメントをIUCNへ提供し、今回の国際的な評価更新に貢献した。 | 3.「滋賀県及び県立琵琶湖博物館との絶滅危惧種アユモドキ保全プロジェクト」の推進。<br>4.「奄美大島・宇検村とのマングローブ植林プロジェクト」の推進。<br>5.「小笠原諸島でのアオウミガメ保全・モニタリング支援」の推進。 |                                                                                            |
| 良き企業市民として、コミュニティ開発を通じた、事業地域社会との良好な関係の構築。  | 6. 創業地滋賀県への貢献。<br>7. 東京本社のある港区での貢献。<br>8. 明治神宮野球場での伊藤忠野球教室の実施。<br>9. 海外・国内拠点の活動の促進。                                          | 6. 滋賀県との社会貢献連携協定に基づき、①県立図書館への外国語絵本の寄贈、②滋賀県内での新入社員合宿研修を実施。①絵本は伊藤忠商事の海外拠点より集めたもので、2025年度は104冊を寄贈。寄贈絵本は累計で、51か国40言語2054冊②新入社員約130名が県内の農場等の事業者の下でフィールドワークを行い、地域活性化に向けた解決策を企画・提案。現場での体験を通じて、創業の精神「三方よし」を実践的に学んだ。<br>7. MINATO シティハーフマラソンに社員ボランティア17名が参加。港区立青山小学校の校外学習や都立青山特別支援学校の清掃学習（年3回）を受入れ。港区立青山中学校でのキャリア教育に協力。<br>8. 今年度も2月に開催。子ども達46名に、伊藤忠グループ20社からのボランティア社員がペアを組んで参加。子ども達のご家族等も合わせると総勢211名。<br>9. 海外拠点にて304名が各拠点でのボランティア活動に参加。                                                                                                                                                                   | 6. 創業地滋賀県への貢献。<br>7. 東京本社のある港区での貢献。<br>8. 明治神宮野球場での伊藤忠野球教室の実施。<br>9. 海外・国内拠点の活動の促進。                               | <br> |

# 社会貢献活動

## 取組み：次世代育成

### 伊藤忠記念財団

1974年に伊藤忠記念財団（2012年に公益財団法人へ移行）を設立して以来、青少年の健全育成を目的とした社会貢献活動を継続。子どもの読書振興に関する長年の取組みが評価され、2025年には公益社団法人企業メセナ協議会が主催する「メセナアワード 2025」優秀賞を受賞。

#### 子ども文庫助成事業（1975年～現在）



「BRIDGING FOUNDATION（橋をかける基金）」  
ベトナムの小児病棟にて読み聞かせ

#### 電子図書普及事業



眉間に貼ったスイッチでパソコンを操作し、「マルチメディア DAISY」を楽しむ。

- 伊藤忠記念財団ホームページ  
(<https://www.itc-zaidan.or.jp/>)
- 伊藤忠記念財団活動紹介  
(5分31秒)  
(<https://www.youtube.com/watch?v=6B6u3SwdEo&t=4s>)

### 認定NPO 法人国境なき子どもたち（KnK） バングラデシュでの青少年支援



世界各地で子ども達に教育提供・自立支援をする認定 NPO 法人国境なき子どもたち（KnK）を通じ、バングラデシュにあるストリートチルドレンのための「ほほえみドロップインセンター」を支援。

### 明治神宮野球場にて伊藤忠野球教室を開催



障がいのある子どもたちにも野球を楽しんでもらうことを目的に、2007年から継続して開催。伊藤忠グループ社員もボランティアに参加。



集合写真

## 取組み：環境保全

### 奄美大島・宇検村との マングローブ植林プロジェクト



2021年から世界自然遺産の奄美大島にある宇検村（うけんそん）とマングローブ植林を実施。宇検村での環境保全と地域振興を目的に JAL・上智大学と産学官連携で植林ツアーを企画し、社員も植林に参加。2025年には国内初となるマングローブ植林によるブルーカーボン・クレジットを創出（J ブルークレジット®認証、認証量：0.3t-CO<sub>2</sub>、植林面積：約 1,073m<sup>2</sup>）。



植林後の集合写真

### 滋賀県、滋賀県立琵琶湖博物館との 希少淡水魚協働保全プロジェクト



2022年より滋賀県及び滋賀県立琵琶湖博物館と協働で、絶滅危惧種であるアユモドキ保全プロジェクトを開始。



絶滅危惧種 アユモドキ（提供：琵琶湖博物館）

### 小笠原諸島でのアオウミガメ 保全・モニタリング支援



認定 NPO 法人エバーラスティング・ネイチャー（ELNA）を通じてアオウミガメ保全を支援。アオウミガメは世界各地での長年の保全により2025年に絶滅危惧種対象外に。



アオウミガメ

### 東京大学大気海洋研究所 気候システム研究



1991年の旧東京大学気候システム研究センター発足当時からその趣旨に賛同し研究支援を継続。



気候シンポジウムの様子（2018年12月）

# 社会貢献活動

## 環境保全における実績

### 琵琶湖博物館で管理しているアユモドキのデータ

|                  |     | 2022年 | 2023年 | 2024年 | 2025年   |
|------------------|-----|-------|-------|-------|---------|
| 飼育数※1            | 目標値 | 200   | 200   | 200   | 200     |
|                  | 実績  | 95    | 56    | 1,016 | 555※3   |
| 累積繁殖稚魚数          | 目標値 | 100   | 200   | 200   | 前年度+200 |
|                  | 実績  | 0     | 0     | 1,090 | 1,398   |
| 12か月後の平均全長（mm）※2 | 目標値 | 30    | 30    | 55    | 55      |
|                  | 実績  | 0     | 0     | 62.8  | 73.0    |

※1 飼育数の数値は、各年の12月31日時点  
※2 各水槽の全数もしくは10%・20%（10個体～30個体）を抽出しての平均  
※3 分散飼育を目的に約750個体を他機関に譲渡したため

### 小笠原諸島でのアオウミガメの産卵モニタリング調査及びふ化後調査のデータ

|      |                    | 単位   | 2021年                                                   | 2022年  | 2023年  | 2024年  | 2025年  | 2025年<br>前年度比 | 2025年<br>2000年比 |
|------|--------------------|------|---------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|---------------|-----------------|
| 調査規模 | 調査海岸数              | 父島列島 | 30                                                      | 30     | 22     | 22     | 22     | 100%          |                 |
|      |                    | 母島列島 | 10                                                      | 10     | 7      | 7      | 7      | 100%          |                 |
|      |                    | 聟島列島 | 10                                                      | —      | 8      | 8      | 8      | 100%          |                 |
|      | 延べ調査回数             | 回    | 202                                                     | 182    | 167    | 187    | 194    | 104%          |                 |
|      | 延べ調査人員             | 人    | 934                                                     | 957    | 798    | 922    | 889    | 96%           |                 |
| 調査結果 | アオウミガメ産卵巣数         | 父島列島 | 1,200                                                   | 1,700  | 1,400  | 1,700  | 1,600  | 94%           | 356%            |
|      |                    | 母島列島 | 330                                                     | 300    | 280    | 500    | 450    | 90%           |                 |
|      |                    | 聟島列島 | 33                                                      | —      | 30     | 40     | 60     | 150%          |                 |
|      | ふ化率調査巣数（父島のみで実施）   | 巣    | 930                                                     | 1,120  | 761    | 1,100  | 1,000  | 91%           |                 |
|      | 海に帰った子ガメ（推測）       | 頭    | 44,000                                                  | 56,000 | 48,000 | 70,000 | 63,000 | 90%           |                 |
|      | 脱出率（脱出子ガメ数／卵数）     | %    | 29                                                      | 34     | 35     | 42     | 39     | 93%           |                 |
| レビュー | 小笠原のアオウミガメの増減数（推測） | —    | 2017年以降は著しい増減はなく安定。                                     |        |        |        |        |               |                 |
|      | 将来の生息数予測           | —    | 父島列島における推定稚ガメ生産数は約51,200頭／年、（成熟まで生存する）年間推定生存頭数は128頭／年。※ |        |        |        |        |               |                 |

● 未公表データのため数値は概数。表はELNAの活動報告（<https://www.elna.or.jp/greenturtle/itochu/>）より作成。  
※ 脱出率（2017-2023年の父島列島での平均）32%、ふ化稚ガメの生存率0.25%から推定。

# 社会貢献活動

## 取組み：地域貢献

### 国内拠点での地域貢献活動

国内 7 拠点（2026 年 4 月 1 日現在）それぞれの地域で地域貢献活動を実施。拠点ごとの取組み詳細は、地域貢献 HP（<https://www.itochu.co.jp/ja/csr/social/community/index.html#activity-05>）をご覧ください。

### 創業地、滋賀県との取組み：社会貢献連携協定を締結

2022 年に滋賀県と、環境や教育分野など 6 項目を主とする社会貢献連携協定を締結。その取組みの一つとして、伊藤忠のグローバルネットワークを活かし、世界各国の拠点から外国語絵本を集め、滋賀県立図書館に寄贈。2021 年度からの累計寄贈冊数は 40 言語 2 千冊を超える。



海外拠点から集められた寄贈絵本

### 東京本社所在地、港区での取組み：小中学校との連携



港区立青山小学校の校外授業受入

### 海外拠点での地域貢献活動

世界 60 ヶ国、約 90 拠点の海外店（2026 年 4 月 1 日現在）それぞれの地域において事業活動による地域貢献に加え、地域社会の一員として、地域の課題は何か、伊藤忠らしい貢献を考え、実施。地域ブロックごとの取組み詳細は、地域貢献 HP（<https://www.itochu.co.jp/ja/csr/social/community/index.html>）をご覧ください。



デュバイのジェベルアリ工業地区の砂漠にてゴミ拾い活動を実施

### 地域雇用創出の促進

#### 伊藤忠グループ傘下 Dole Philippines 社によるパイナップル生産事業

伊藤忠グループの Dole International Holdings (株) 傘下の Dole Philippines 社 (Dolefil) は 1963 年にフィリピン・ミンダナオ島に入植し、地域との共生を重視した経営を行うことで 60 年に亘る持続的な事業発展を実現してきました。Dolefil は農家支援として収穫物の買取り契約や重機の貸出、生産効率の向上ノウハウを提供し、農家の安定性を支援しています。加工工場では地元住民（先住・少数民族を含む）を積極的に採用し、現場作業に必要なトレーニングを提供し職場の安全性と製品品質を向上させています。

さらに、Dolefil の CSR 部門からスピンアウトした NGO である Mahintana Foundation, Inc. (MFI) と連携し、地域の産業や雇用の創出、環境保護、教育、生活支援に取り組んでいます。例えば、自社の木材パレット廃材を活用した地域の学校への椅子寄付プロジェクトを行っており、社員給与からの拠出金と Dolefil の追加拠出金を財源に、地域業者に製造を委託し、資材のリサイクルと雇用創出を組み合わせた地域創生を推進しています。

また、新たな生産拠点として、2022 年 4 月より西アフリカのシエラレオネにてパイナップルの栽培及びパイナップル加工品の生産を行っております。現在 1800 名超を現地で雇用、将来的には 3000 名以上の現地雇用を見込んでおり、雇用機会の創出、および地域経済の発展と生活水準の向上に貢献しています。



使用済み木製パレットを再利用した学童用の椅子。Dolefil は20年間で7万脚以上を地元の学校に寄付。



2022年7月からシエラレオネでのDole事業が本格稼働し、生活水準向上の一環として14基の井戸を提供。

# ESGデータ (社会)

## 第三者保証

★マークを付した以下のデータについては、デロイトトーマツ サステナビリティ株式会社による国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準 (ISAE) 3000 に準拠した第三者保証を実施。  
独立した第三者保証報告書 ([https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/independent\\_assurance\\_report\\_j.pdf](https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/independent_assurance_report_j.pdf)) 

## 基本情報

### 従業員の状況 (各年3月31日現在)

|       | 単体        |                  |                  |          |               | 連結           |               |
|-------|-----------|------------------|------------------|----------|---------------|--------------|---------------|
|       | 従業員人数 (人) | 男 (人)            | 女 (人)            | 平均年齢 (歳) | 平均年間給与 (円) ※1 | 従業員人数 (人) ※2 | 臨時従業員数 (人) ※3 |
| 2026年 | ★ 4,125   | ★ 3,046 (74%) ※4 | ★ 1,079 (26%) ※4 | ★ 42.0   | ★ 19,911,534  | ★ 114,570    | ★ 45,459      |
| 2025年 | 4,114     | 3,061 (74%)      | 1,053 (26%)      | 42.2     | 18,045,578    | 115,089      | 46,080        |
| 2024年 | 4,098     | 3,072 (75%)      | 1,026 (25%)      | 42.3     | 17,536,469    | 113,733      | 45,193        |
| 2023年 | 4,112     | 3,111 (76%)      | 1,001 (24%)      | 42.4     | 17,300,799    | 110,698      | 44,705        |
| 2022年 | 4,170     | 3,180 (76%)      | 990 (24%)        | 42.2     | 15,797,516    | 115,124      | 43,195        |

※1 平均年間給与は、2024年より休職者及び定年後再雇用等の有期雇用従業員を除いて算定  
※2 連結従業員人数は、子会社を含む就業人員数 (受入出向者を含み、役員・他社への出向者・臨時従業員は除く)  
※3 臨時従業員は、子会社を含む、契約期間が1ヶ月以上の派遣社員・契約社員・アルバイト・パートタイマーで、各年度 (期首人員数+期末人員数) ÷ 2で平均雇用人員数を算出  
※4 人数のみが保証対象

### オペレーティングセグメント別従業員数★ (2026年3月31日現在)

|    | 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      |
|----|-------|--------|-----|-----------|--------|--------|--------|-------|-------|---------|
|    | 319   | 425    | 172 | 364       | 415    | 232    | 251    | 42    | 858   | 3,078   |
| 連結 | 8,402 | 13,337 | 536 | 11,619    | 30,677 | 21,046 | 19,736 | 6,674 | 2,543 | 114,570 |

●連結の各セグメント従業員人数は、子会社を含む就業人員数 (受入出向者を含み、役員・他社への出向者・臨時従業員は除く)

### 地域別海外ブロック従業員数★ (2026年3月31日現在)

|      | 北米  | 中南米 | 欧州・CIS | アフリカ | 中近東 | 東アジア | アジア・大洋州 |
|------|-----|-----|--------|------|-----|------|---------|
|      | 131 | 110 | 257    | 63   | 110 | 547  | 586     |
| 現地社員 | 58  | 21  | 59     | 17   | 24  | 62   | 108     |
| 駐在員  | 19  | 4   | 17     | 1    | 6   | 16   | 22      |
| 実習生  | 208 | 135 | 333    | 81   | 140 | 625  | 716     |

●地域別海外ブロック従業員数は、海外現地法人及び海外支店・事務所在籍従業員数

### 平均勤続年数及び自己都合退職率 (単体)

|                    |    | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度   |
|--------------------|----|--------|--------|--------|--------|----------|
| 平均勤続年数             | 男性 | 18年1か月 | 18年3か月 | 18年2か月 | 18年2か月 | ★ 18年2か月 |
|                    | 女性 | 18年5か月 | 18年3か月 | 18年0か月 | 17年5か月 | ★ 16年7か月 |
|                    | 合計 | 18年2か月 | 18年3か月 | 18年2か月 | 18年0か月 | ★ 17年9か月 |
| 自己都合退職率※1 (%)      | 男性 | 1.7    | 1.9    | 1.5    | 1.5    | ★ 1.6    |
|                    | 女性 | 1.5    | 1.6    | 1.7    | 2.0    | ★ 1.8    |
|                    | 合計 | 1.6    | 1.9    | 1.6    | 1.6    | ★ 1.7    |
| 新卒3年以内の自己都合退職率 (%) |    | 2.3    | 6.7    | 6.9    | 3.7    | 2.2      |

●対象：総合職・BX職 (詳細はP152参照)・特別職  
※1 自己都合退職者率＝自己都合退職者数 ÷ 各年度末の従業員数

### 労働時間・有給休暇

|                   | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 年次有給休暇取得率 (%)     | 61     | 63     | 66     | 69     | 71     |
| 年間平均総実労働時間        | 2,127  | 2,098  | 2,092  | 2,075  | 2,029  |
| 月平均残業時間 (時間/月) ※1 | 約16    | 約13    | 約12    | 約11    | 約10    |

※1 実労働時間が法定労働時間8時間を超える部分を集計

# ESGデータ(社会)

## ダイバーシティ

### 男女間賃金格差

(単位：%)

|          | 全従業員 | うち正規雇用従業員 | うち有期雇用従業員 |
|----------|------|-----------|-----------|
| 2025年度※1 | 56.9 | 57.9      | 59.3      |
| 2024年度※2 | 58.4 | 59.2      | 60.9      |
| 2023年度   | 58.5 | 59.3      | 52.5      |
| 2022年度   | 59.1 | 60.5      | 41.6      |

●算出方法は「女性社員の平均年収÷男性社員の平均年収」  
※1 2023年度に導入した女性執行役員特例措置制度に基づき、2024年4月1日付、2025年4月1日付で登用した女性執行役員計10名を従業員に含みます。  
※2 2023年度に導入した女性執行役員特例措置制度に基づき、2024年4月1日付で登用した女性執行役員5名を従業員に含みます。

### 男女別採用人数とキャリア採用比率

|         | 男女別採用人数 (人) |    |     |      |   |    |               | キャリア採用<br>比率 (%) |
|---------|-------------|----|-----|------|---|----|---------------|------------------|
|         | 新卒          |    |     | キャリア |   |    | 新卒・<br>キャリア合計 |                  |
|         | 男           | 女  | 小計  | 男    | 女 | 小計 |               |                  |
| 2025年度★ | 89          | 64 | 153 | 20   | 6 | 26 | 179           | 15               |
| 2024年度  | 95          | 60 | 155 | 22   | 5 | 27 | 182           | 15               |
| 2023年度  | 82          | 53 | 135 | 19   | 5 | 24 | 159           | 15               |
| 2022年度  | 73          | 34 | 107 | 8    | 6 | 14 | 121           | 12               |
| 2021年度  | 80          | 36 | 116 | 1    | 1 | 2  | 118           | 2                |

●各年4月1日～3月31日が対象

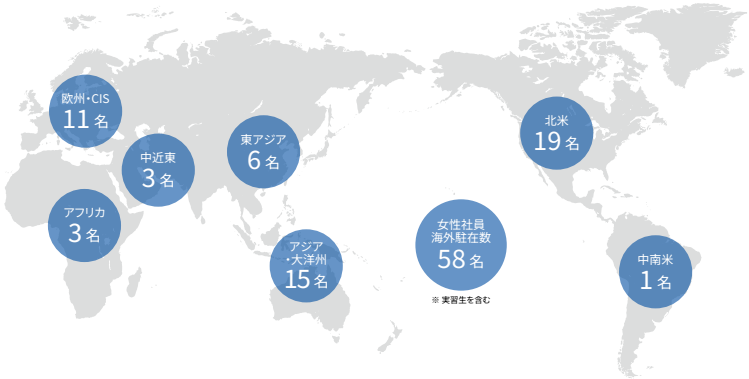
## 女性総合職、管理職、部長職級、役員及び執行役員比率(各年3月31日現在)

(単位：人)

|        | 総合職   |     |         | 管理職※1 |     |         | 部長職級※2 |    |         | 役員及び執行役員※3 |    |         |
|--------|-------|-----|---------|-------|-----|---------|--------|----|---------|------------|----|---------|
|        | 全体    | 女性  | 女性比率(%) | 全体    | 女性  | 女性比率(%) | 全体     | 女性 | 女性比率(%) | 全体         | 女性 | 女性比率(%) |
| 2026年★ | 3,332 | 443 | 13.3    | 2,573 | 261 | 10.1    | 378    | 10 | 2.7     | 53         | 15 | 28.3    |
| 2025年  | 3,318 | 416 | 12.5    | 2,542 | 229 | 9.0     | 394    | 6  | 1.5     | 47         | 10 | 21.3    |
| 2024年  | 3,308 | 395 | 11.9    | 2,522 | 223 | 8.8     | 392    | 3  | 0.8     | 41         | 5  | 12.2    |
| 2023年  | 3,331 | 375 | 11.3    | 2,541 | 219 | 8.6     | 401    | 3  | 0.7     | 38         | 4  | 10.5    |
| 2022年  | 3,395 | 359 | 10.6    | 2,569 | 210 | 8.2     | 413    | 3  | 0.7     | 41         | 4  | 9.8     |

※1 管理職は、総合職の中で一定以上の職階の者を対象にしている他、特別職で管理職相当の職位の者及び准執行役員も対象。  
2025年以降の管理職には、2023年度に導入した女性執行役員特例措置制度に基づき、登用した女性執行役員を従業員に含む。  
※2 部長職級は、管理職のうち、更に上級の職位の従業員で、執行役員及び准執行役員も含む。  
※3 執行役員の人事制度改訂に伴い、集計対象を一部見直し。これに伴い、2023年及び2022年の人数及び割合を遡って修正

## 女性社員海外駐在状況(2026年4月1日現在)



# ESGデータ (社会)

## 育児・介護関連制度取得状況

### 育児関連

(単位：人)

|         |    | 育児休業等※1 | 育児休業等<br>取得率 (%) ※2 | 子の看護休暇 | 時短勤務 | 特別休暇 | 休業<br>復職率 (%) ※3 |
|---------|----|---------|---------------------|--------|------|------|------------------|
| 2025年度★ | 男性 | 108     | 128                 | 133    | 0    | 2    | 96               |
|         | 女性 | 37      | 103                 | 165    | 87   | 27   |                  |
|         | 合計 | 145     | 121                 | 298    | 87   | 29   |                  |
| 2024年度  | 男性 | 75      | 96                  | 109    | 0    | 4    | 100              |
|         | 女性 | 38      | 103                 | 139    | 80   | 23   |                  |
|         | 合計 | 113     | 98                  | 248    | 80   | 27   |                  |
| 2023年度  | 男性 | 51      | 53                  | 102    | 0    | 5    | 96               |
|         | 女性 | 45      | 100                 | 145    | 74   | 22   |                  |
|         | 合計 | 96      | 68                  | 247    | 74   | 27   |                  |
| 2022年度  | 男性 | 39      | 52                  | 67     | 0    | 4    | 96               |
|         | 女性 | 48      | 100                 | 125    | 89   | 19   |                  |
|         | 合計 | 87      | 71                  | 192    | 89   | 23   |                  |
| 2021年度  | 男性 | 32      | 34                  | 71     | 0    | 7    | 100              |
|         | 女性 | 47      | 104                 | 124    | 94   | 16   |                  |
|         | 合計 | 79      | 56                  | 195    | 94   | 23   |                  |

※1 育児休業等には出生時育児休業（産後/パパ育児）及び育児目的休暇を含む。（ファミリーサポート休暇は2025年度以降含めています。）  
※2 育児休業等取得率は、当期中に出生した従業員数（男性の場合は、配偶者が出生した男性社員数）に対して、当期中に育児休業等を開始した従業員数の割合（他社からの受入出向者数を含む）  
※3 育児休業等復職率は、当期中に育児休業等を終了した従業員数に対して、当期中に育児休業等から復職した従業員数の割合（他社からの受入出向者数を含む）

### 介護・ファミリーサポート関連

(単位：人)

|         |    | 介護休業 | 介護休暇 | 時短勤務 | 特別休暇 | ファミリーサポート<br>休暇 |
|---------|----|------|------|------|------|-----------------|
| 2025年度★ | 男性 | 0    | 29   | 0    | 5    | 66              |
|         | 女性 | 0    | 50   | 3    | 6    | 84              |
|         | 合計 | 0    | 79   | 3    | 11   | 150             |
| 2024年度  | 男性 | 0    | 29   | 0    | 4    | 48              |
|         | 女性 | 1    | 40   | 4    | 7    | 78              |
|         | 合計 | 1    | 69   | 4    | 11   | 126             |
| 2023年度  | 男性 | 0    | 32   | 0    | 3    | 49              |
|         | 女性 | 0    | 49   | 3    | 9    | 73              |
|         | 合計 | 0    | 81   | 3    | 12   | 122             |
| 2022年度  | 男性 | 0    | 23   | 0    | 4    | 55              |
|         | 女性 | 0    | 45   | 3    | 9    | 70              |
|         | 合計 | 0    | 68   | 3    | 13   | 125             |
| 2021年度  | 男性 | 1    | 18   | 0    | 3    | 70              |
|         | 女性 | 0    | 47   | 5    | 9    | 72              |
|         | 合計 | 1    | 65   | 5    | 12   | 142             |

### 障がい者雇用率（各年3月1日現在）

|        | 障がい者雇用率 (%) |
|--------|-------------|
| 2026年★ | 2.66        |
| 2025年  | 2.42        |
| 2024年  | 2.43        |
| 2023年  | 2.48        |
| 2022年  | 2.43        |

●集計対象は、単体、伊藤忠ユニダス（株）及び伊藤忠人事総務サービス（株）

# ESG データ (社会)

## 海外ブロック従業員のマネジメント人材数 (2026年3月31日現在)

(単位：人)

|          | 北米 | 中南米 | 欧州・CIS | アフリカ | 中近東 | 東アジア | アジア・大洋州 |
|----------|----|-----|--------|------|-----|------|---------|
| マネジメント人材 | 85 | 35  | 79     | 9    | 28  | 343  | 196     |

● 本社管理職相当

## 多様性、公平性、包括性 (Diversity, Equity & Inclusion) に関連するワークショップ

| 年度              | テーマ                                                                                                                                                            |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2025 (対面・オンライン) | 1. 新入社員向けプレコンセプションケアセミナー<br>2. 育児両立支援コミュニケーション講座<br>3. 家事・育児負担軽減セミナー<br>4. 他社取組事例から考えるLGBTQセミナー<br>5. 専門家によるプチ不調克服講座 (自律神経の整え方等)                               |
| 2024 (対面・オンライン) | 1. ITOCHU Femtech Junction!<br>2. キャリアを支えるフェムテック～更年期編、卵子凍結編～<br>3. 女性活躍推進 (執行役員による講演)<br>4. LGBTQ当事者目線で理解を深める、オフィスで直面する課題<br>5. ワーキングマザー・ファザーの目線で理解する、育児と仕事の両立 |
| 2023 (対面・オンライン) | 1. Femtech Fes!? (フェムテックの活用)<br>2. 女性活躍推進 (女性活躍推進委員会×BHP)<br>3. プレママ・プレパパレッスン (男性育休取得促進)<br>4. 介護との両立 (介護の基礎知識、遠距離介護)<br>5. LGBTQに関する基礎知識                      |

## 人材育成

### 従業員の能力開発研修にあてられた時間／費用

|               | 2021年度  | 2022年度 | 2023年度  | 2024年度  | 2025年度  |
|---------------|---------|--------|---------|---------|---------|
| 年間の総研修時間 (時間) | 112,574 | 87,841 | 115,649 | 125,055 | 120,793 |

|                     | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 一人あたり人材開発時間 (時間) ※1 | 27.0   | 21.4   | 28.2   | 31.0   | 29.8   |
| 一人あたり人材育成投資額 (万円)   | 26.9   | 39.6   | 55.5   | 60.6   | 66.4   |

※1 計算式：年間の総研修時間÷各年度末の人員数 (2024年度は休職者を除く)

### 主な研修参加人数

(単位：人)

| 研修名                 | 2021年度   | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---------------------|----------|--------|--------|--------|--------|
| 事業管理クイックマスターコース     | 172      | 173    | 145    | 167    | 187    |
| グローバルディベロップメントプログラム | 0 (実施なし) | 33     | 102    | 102    | 95     |
| 組織長ワークショップ          | 624      | 1,401  | 649    | 701    | 717    |
| 短期ビジネススクール派遣        | 7        | 16     | 36     | 37     | 39     |
| 若手短期中国語・特殊語学派遣      | 0 (実施なし) | 5      | 15     | 13     | 14     |
| 中国語レッスン             | 189      | 193    | 233    | 203    | 217    |
| キャリアビジョン支援研修 (のべ)   | 1,851    | 1,419  | 1,210  | 1,458  | 988    |

### 2025年度人権に関する研修実績★

(単位：人)

|               | 参加人数  |
|---------------|-------|
| ESG推進担当説明会    | 90    |
| 新入社員研修        | 155   |
| 新任課長研修        | 53    |
| 組織長ワークショップ    | 717   |
| 海外赴任前研修       | 221   |
| グループ会社新任役員研修  | 95    |
| サステナビリティ調査説明会 | 85    |
| 合計            | 1,416 |

# ESG データ (社会)

## 労働安全衛生

### 労働安全衛生に関するデータ 単体従業員

|                              | 2021年度 |       | 2022年度 |       | 2023年度 |       | 2024年度 |       | 2025年度★ |    |
|------------------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|---------|----|
|                              | 正規     | 契約    | 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<br>(うち通勤災害罹災者数) ※1 | 5 (4)  | 0 (0) | 3 (0)  | 0 (0) | 5 (3)  | 3 (1) | 7 (5)  | 2 (0) | 10 (6)  | 0  |
| 死亡災害件数                       | 0      | 0     | 0      | 0     | 0      | 0     | 0      | 0     | 0       | 0  |
| OIFR (疾病度数率) ※2              | 0      | 0     | 0      | 0     | 0      | 0     | 0      | 0     | 0       | 0  |
| LTI (休業災害) の罹災者数※3           | 0      | 0     | 0      | 0     | 0      | 1     | 0      | 1     | 1       | 0  |
| LTIFR (休業災害度数率) ※4           | 0      | 0     | 0      | 0     | 0      | 4.91  | 0      | 3.76  | 0       | 0  |

●対象職掌：正規…総合職、BX職（詳細はP152参照）、特別職、受入出向 契約…嘱託、備員（パートタイム含む）  
※1 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。  
労働災害の罹災者数の内訳は、転倒9件、その他1件。通勤時の転倒等を防止するため、荒天時は全社のイントラネットで安全に関する注意喚起を配信。  
※2 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）  
※3 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、被災者が事故の翌営業日に勤務できない状態（労働災害）のこと。  
翌営業日より後に休業した場合は集計対象としていない。  
※4 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)

|         | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 労働災害度数率 | 2.31   | 1.98   | 2.43   | 2.60   |        |

●厚生労働省「令和6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 単体従業員

(単位：人)

|                            | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | 2024年度 | 2025年度 |
|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 健康・安全基準をテーマとして含む<br>一般研修※1 | 841    | 2,690  | 2,865  | 2,815  | ★2,984 |
| 健康・安全基準をテーマとして含む<br>人事研修※2 | 63     | 358    | 719    | 498    | ★47    |

※1 新入社員研修（総合職・BX職：詳細はP152参照）、新任課長研修、海外赴任前研修、東京本社の総合防災訓練の各参加者数の合計値  
※2 キャリアビジョン研修と朝活セミナーに分類される、マインドフルネス講座、メンタルヘルスマネジメント講座等の各研修の参加者の合計値

### 2025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。                                                     | 155    |
| 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。                                        | 53     |
| 海外赴任前研修・<br>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。 | 608    |