

コーポレートガバナンス

さまざまなステークホルダーとの間で公正かつ良好な関係を構築し、長期的な視点に立って企業価値の向上を図ることを経営の基本方針とし、適正かつ効率的な業務執行を確保するため意思決定の透明性を高め、監視・監督機能が適切に組み込まれた体制を構築します。

また、適時適切な情報開示に努め、株主等ステークホルダーからの信頼に基づいた経営を行います。

経営体制

伊藤忠商事は、取締役による業務執行を監査役が監視する監査役会設置会社です。また、経営執行体制としては執行役員制およびディビジョンカンパニー制を採用しています。

執行役員制は1999年より導入していますが、これにより取締役会の意思決定機能と監督機能の強化及び業務執行の効率化を図りました。

ディビジョンカンパニー制においては、7つの社内カンパニーが担当事業領域における経営の責任を負い、市場・顧客のニーズに迅速に対応し、自主経営を行います。総本社は、全社の経営戦略の企画及び経営総合管理に特化し、カンパニー自主経営と総本社による総合経営管理との間でバランスのとれた効率の高い経営体制を構築しています。

また、社長を補佐する機関としてHMC(Headquarters Management Committee)を設置し、全社経営方針や重要事項を協議しています。さらに、各種社内委員会を設置し、各々の担当分野における経営課題について慎重な審査・協議を行い、社長及び取締役会の意思決定に役立てています。

内部統制

内部統制の目的のひとつである法令遵守については、従来からコンプライアンス体制の充実に努めています(P32参照)。財務報告の信頼性確保の目的については、従来から適切な統制機能を業務プロセスに組み込むことにより構築していますが、この体制をより一層充実させるため現在プロジェクトチームを中心に、全社的に2008年度より実施される内部統制監査に向けた準備を進めています。

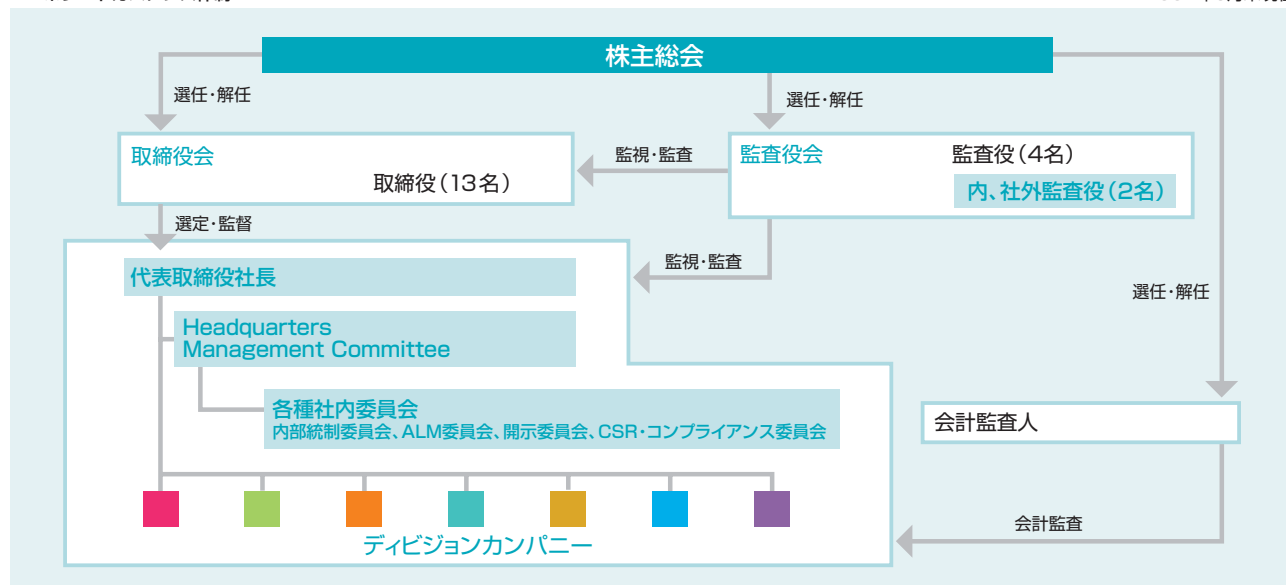
また、経営の有効性と効率性向上に向けた業務改革プロジェクト(ITOCHU DNAプロジェクト)を2006年度より開始しています。2007年度からは「内部統制委員会」を新たに設置し、定期的に内部統制全般の整備状況の評価を実施することとなっています。

リスク管理

市場リスク・信用リスク・投資リスク等、さまざまなリスクに対処するため、各種管理規則、投資基準、リスク限度額の設定や報告・監視体制の整備、業務継続計画(Business Continuity Plan)の策定等、必要なリスク管理体制及び管理手法を整備し、リスクを総括的かつ個別的に管理しています。また、管理体制の有効性につき定期的にレビューし、管理手法の高度化に努めています。

コーポレートガバナンス体制

2007年6月末現在



コンプライアンス

「良き企業市民」として社会との共生を図るためには、社会の最低限のルールであるコンプライアンス（法令遵守）は不可欠です。「清く、正しく、美しく」をスローガンにスタートし構築してきた伊藤忠商事のコンプライアンス体制は、現在ではCSRの土台に位置付けられ、「築城150年、落城1日」を合言葉に、制度の構築の段階からさらなる運用・質の向上の段階にシフトし、より高度なものにすることを目指しています。

海外のコンプライアンス強化

2006年度は、「海外のコンプライアンス強化」を重点施策のひとつとしました。その一環として、ITOCHU International Inc.の主催により北米コンプライアンス連絡協議会が開催され、同地域独自の法制に対応した法令遵守体制構築に向け、在北米グループ会社を統一的に管理する仕組みづくりのスタートを切りました。今後、同協議会等を通じた北米地域のさらなるコンプライアンス強化を図ります。

また、全海外店及び海外グループ会社において、各店各社のビジネスの実態・国ごとの特性等を反映させた独自のコンプライアンスプログラム・法令リストの策定が是非とも必要であるとの認識のもと、2006年度中にそれら全組織にて策定が完了しました。策定後は、少なくとも年に1回は定期的見直しをすることで、より現場の実態に即した充実したものとし、実効性の高い内容としていきます。また、コンプライアンスプログラム・法令リストに加え、必要に応じ、より詳細な法令マニュアルの作成も促進していきます。それらを活用した教育・啓発の実施により海外現地採用社員も含めた意識向上を引き続き目指していきます。

伊藤忠グループのコンプライアンス体制/教育研修等

伊藤忠商事内に設置されているチーフコンプライアンスオフィサー（CCO）、CSR・コンプライアンス委員会、及び総本社CSR・コンプライアンス統括部コンプライアンス室を中心として、伊藤忠グループ全体としてのコンプライアンス推進を図るとともに、カンパニー・国内支社支店・海外ブロック・グループ会社にコンプライアンス責任者を設置し、各組織・会社の業容に応じた管理・コンプライアンス強化を図っています。

従来より半期に1回実施してきたモニター・レビューについては、2006年度より、総本社コンプライアンス室による調査に加え、各カンパニーでそれぞれモニター・レビューを行う仕組みを構築しました。この新たな仕組みにより、それぞれのビジネス・業態に応じた個別法令の遵守状況をよりきめ細かく把握することが可能となりました。

2007年度以降は、各組織による活動に資するため、伊藤忠商事コンプライアンス室が中心となり、国内グループ会社向メールマガジン等による情報提供・コンプライアンス関

連のeラーニングの海外ブロックや国内グループ会社なども含めた展開等を実施します。

＜制度構築から運用／質向上の段階へ＞

2007年5月	中国コンプライアンス会議開催
2007年4月～	メールマガジン『伊藤忠コンプライアンス情報局』グループ会社へ配信開始
2007年2月	北米コンプライアンス協議会開催
2007年1月	全海外店・海外現法／コンプライアンスプログラム&特別業界法リスト策定完了
2005年4月	CSR・コンプライアンス委員会設置（企業倫理・コンプライアンス委員会より改称）
2004年度及び2005年度	eラーニング実施
2003年4月	コンプライアンス関連モニター・レビュー実施開始（以降、半期に1回実施）
2003年1月	企業行動基準 確認書の取得開始
2002年12月	伊藤忠商事企業理念及び企業行動基準に関する小冊子を作成し、配付
2002年11月	伊藤忠グループコンプライアンスプログラム策定（以降、毎年改訂） コンプライアンス連絡協議会開催開始（2004年度以降は毎年2回開催）
2002年9月～	チーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）及びコンプライアンス委員会設置 コンプライアンス室設置 ホットライン設置
2000年9月～	年1回関係業界法令等に関するモニタリング
1997年10月	伊藤忠商事企業行動基準策定

コンプライアンス体制をより広く・より深く

国際安全保障貿易管理/関税管理室新設

伊藤忠商事は、外国為替及び外国貿易法に基づく安全保障貿易関連諸規制の遵守に加え、国際社会との協調及びグローバル・セキュリティリスク（国際政治リスク）の管理も目的とする体系的・総合的な内部管理規程（貿易管理プログラム）を策定し、運用しています。

2006年度は、輸出管理チェックリストに基づき、貿易に携わる全営業部署によるリスクの棚卸を行いました。また、安全保障貿易管理に係るeラーニングを全社員対象に実施し、法規制遵守及び国際政治リスク管理について教育・啓発に努めています。

また、2007年4月1日付にて総本社CSR・コンプライアンス統括部内に関税管理室が新設され、全社の関税管理機能のさらなる強化を図ることとしています。

CSRマネジメントのアクションプランと活動報告

全社横断的に推進すべきマネジメント側面のCSR課題については、伊藤忠商事総本社職能部^{*}がそれぞれの専門性を活かしてCSRアクションプランを策定し実行しました。2006年度の実績を報告します。

^{*}本社コーポレートスタッフ部署。業務部（経営企画）、事業部、広報部、IT企画部、海外市场部、財務部、経理部、リスクマネジメント部、人事部、法務部、総務部、CSR・コンプライアンス統括部、監査部、秘書部などがあります。

CSR課題		2006年度行動計画	実施状況	2006年度の実績	継続
CSRマネジメント	CSR面での現状把握	①海外でのCSR上の諸問題への対応状況把握のため、地域・国別の重視すべきCSR課題等に関するCSRチェックリストの作成（海外市场部とのCo-Work） ②海外店でのCSR諸問題への対応状況に関する調査実施（海外市场部とのCo-Work） ③グループ会社でのCSR上の諸問題への対応状況把握に向けての諸作業着手	★★★	①②海外の各地域・国に固有なCSR課題に関する資料の取りまとめを完了した。また、2007年度はCSRアクションプラン策定対象地域を7ブロック/店に絞り、アクションプラン策定のための参考資料パッケージを作成して当該ブロック/店に送付し、当該地域・国においてはアクションプラン策定に着手した ③モデルとなる主要グループ会社13社を対象に、各社のCSRの現状診断を行い、各社にてCSRアクションプランを策定した。また、CSRグループマネジメントのためのマニュアルを作成、配付した	➡
	CSRに関する教育・啓発を全社的に推進	教育 ①社内各種研修でのCSR研修の実施 ②eラーニングの実施または自主制作ビデオを用いた啓発 ③「CSRレポートを読む会」を試験的に実施	★★★	①人事部主催の社内各種研修においてCSR研修を実施した ②CSR啓発ビデオを制作し各部署に配付した ③CSRレポートを社員全員に一部ずつ配付した上で、CSRワークショップを開催した。さらに、CSRに関する社員用アンケートを実施し、CSRの社内浸透を図った	➡
	投資案件に対するCSR観点からの審査	①CSRの観点からの審査を導入すべき申請案件の特定 ②CSR対応チェックリストの作成	★★	①②新規M&A案件に関するCSRチェックリストを作成し、2007年度導入に向けて申請中	➡
多様な人材の活躍支援	多様な人材の確保・育成	「人材多様化推進計画」の着実な実行	★★★	ホームページ、説明会などを通じ、学生に対しPR活動を実施した結果、多様な人材の採用を実現できた メンタープログラムや海外現地採用社員への研修等を着実に実行し育成を強化した	➡
	働きやすい職場環境の実現	①社内イントラを通じた情報発信強化 ②組織長研修実施	★★★	①育児・介護に関するホームページを開設し、情報発信・共有を図った ②組織長研修にて、多様な人材マネジメントに関する研修を実施した	➡
		①労働組合との定期的なレビュー実施 ②組織長研修実施	★★★	①社員の勤務実態を把握の上、労働組合との定期的なレビューを実施した ②組織長研修にて、長時間労働の防止に関する研修を実施した	🔄
	従業員とのコミュニケーション強化・従業員ニーズの経営への反映	全社員総会・労働組合との経営協議会等の開催	★★★	計8回にわたる労働組合との経営協議会等を実施した	➡
アカウンティビリティ	アカウンティビリティの向上・情報開示体制の整備	①情報開示体制の継続的なレビューと改善 ②内部統制整備継続	★★★	①情報開示体制の継続的なレビューと改善を実施した	🔄
				②内部統制全般の評価を実施し、取締役会に上程した また、財務報告に関する内部統制プロジェクトについては、ITOCHU DNAプロジェクトとの連携を強化した	➡
危機管理	事業継続計画（BCP）の策定及びその高度化	①予行演習 ②継続的BCP見直し	★★★	①予行演習は実施した ②安否確認システムを導入した	➡
	地域・国別リスクの把握と対策 緊急時対応計画策定 駐在員・ナショナルスタッフの安全確保	①各国の政治社会動向把握 ②ブロック別/国別リスクの把握	★★★	①海外店からのウィークリーレポートを取りまとめ、各国の政経情勢等を情報連絡会メンバーに毎週発信した ②関連部署と連携の上、随時、ブロック/国別情報を把握し、発信した	🔄
情報セキュリティ	情報セキュリティ管理	本社における情報管理諸規程、ITアーキテクチャ等の遵守状況レビュー	★★★	サーバの脆弱性診断を実施し、緊急度に応じてセキュリティ対策を実施し、また、セキュリティ管理規則類をレビューした	➡
		グループ会社における情報管理諸規程の整備状況、ミニマムスタンダード遵守状況レビュー	★★★	IT全般統制作業の中で内部統制対象グループ会社における情報管理諸規程の整備状況、ミニマムスタンダード遵守常用のレビューを支援した	➡
		①PC暗号化の完了 ②技術的対策のグループ会社への推奨、啓発を継続実施	★★★	①伊藤忠単体におけるPC暗号化を完了した ②カンパニーに対して、情報セキュリティミニマムスタンダードをグループ会社に配布するよう依頼し、技術的対策の啓発を実施した	➡
		カンパニーシステムに対するService Level Agreement締結、運用開始	★★★	カンパニー重要システムにおけるServiceLevel Agreement運用を開始した	➡
		システム監査の継続実施	★★★	全社及びカンパニーの基幹システムを対象として、情報セキュリティ監査を実施した	➡
	顧客情報・個人情報管理の強化	①eラーニングによる社員セキュリティ教育の継続実施 ②ライン長研修へのセキュリティ教育組み込み	★★★	①eラーニングによる社員などに対するセキュリティ教育を継続実施した ②ライン長研修において、セキュリティ教育を実施した	➡
		個人情報保護法の遵守状況に関するモニター・レビューの実施	★★★	モニターレビューを実施し、集計結果報告作業を完了した	➡

★★★：実施 ★★：一部実施 ★：未実施

➡：2007年度継続CSR課題（各矢印の色の違いは2007年度の行動計画とのつながりを示しています）

🔄：日々の業務で継続的に取り組んでいく課題

総本社でのCSRの取り組み

伊藤忠商事では多岐にわたる事業を行っているため、カンパニーごとにCSRアクションプランを策定し、本業におけるCSRを推進しています。その一方で、全社横断的に対応しなければならないCSR課題も数多くあります。そのようなマネジメント側面のCSR課題については定期的に全社を俯瞰して強化・改善すべきポイントを把握し、各カンパニーにおけるCSR活動と相互補完的に、伊藤忠全体としてのCSRを推し進めていくための重要な要素として、総本社職能部が中心となって対応しています。総本社職能部内では、カンパニーと同様に各々がCSRアクションプランを策定し、PDCAサイクルでそれぞれの課題に取り組んでいます。

CSR課題	継続	2007年度の行動計画	※ 推進基本 方針
CSR マネジメント	➡	各カンパニーによるCSRのグループ展開計画の立案を促すとともに、カンパニーに対し情報提供・教育啓発を実施する。また、CSRアクションプラン策定済みのグループ会社13社のCSR進捗状況をカンパニーとともにレビューし支援を行う	4
	➡	2007年度対象の7ブロック/店の推進メンバーとコミュニケーションを取り、CSRアクションプランを実効性のあるものにする	4
	➡	社内各種研修においてCSR研修を実施 CSRに関するビデオ等の教材制作 CSRに関する講演会の立案・実施	1・3
	➡	新規M&Aに関するCSRチェックリストに関し、社内承認取得の上、導入	4
	➡	人権・労働問題への取り組みの着手として、カンパニーに対して実態調査を依頼する	4
多様な人材の 活躍支援・ 働きやすい 職場環境の 実現	➡	「人材多様化推進計画」のさらなる推進	1
	➡	育児・介護等も含め、社員からの相談・問い合わせに対する体制・対応・予防の強化	1
	➡	労働組合との経営協議会等継続実施	1
内部統制・ アカウンタビリティ	➡	内部統制監査に向けた規定などの整備、及び内部統制委員会の設置と同委員会における整備状況レビュー	1・2
危機管理	➡	事業継続計画（BCP）の基本計画及び個別計画の見直し。昨年度の反省を踏まえた予行演習の実施・レビュー	2
情報 セキュリティ	➡	情報管理規程の定期的な見直し。技術的対策の継続実施。eラーニングによる情報セキュリティ教育の継続実施	2

※P8「CSR推進基本方針」に該当する項目番号

行動計画実施状況の評価と2007年度の方針

《2006年度行動計画実施状況の評価》

総本社職能部のCSRアクションプランについては、一部2007年度への繰越事項となったものがありますが、ほぼ計画通りに進捗しました。

2006年度行動計画のうち、CSRに関する教育・啓発の全社推進、「人材多様化推進計画」の着実な実行、従業員とのコミュニケーション強化などについては計画通り進捗しました。

一方、2006年度計画では、2007年度以降の海外店やグループ会社へのCSR展開をにらんで、CSR面での現状把握を行う予定でしたが、可及的速やかにモデル組織において現状を踏まえたCSRアクションプランを実際に策定・実行してみることが効果的であるとの考え方から、7ブロック/店におけるCSRの海外展開やグループ会社13社におけるグループ展開を具体的に推進することとしました。

また、「危機管理」についても計画通りに進捗し、特にBCPについては、安否確認システムの導入などの進捗がありました。

《2006年度の評価を踏まえた2007年度の方針》

Frontier*2008期間中のCSR推進基本方針のひとつである「CSR推進の展開範囲拡大」を着実に進めていきます。また、人権・労働問題を中心とした社会性に対する組織的・体系的な取り組みも推進する予定です。

新規M&A案件CSRチェックリストの導入

伊藤忠商事では、伊藤忠グループ全体でCSRを推進していくという方針のもと、将来グループ会社となる新規事業投資先についてもCSR面での実態を把握し、課題を認識した上で、改善を求めていくことが重要であると考えています。そこで、新規事業投資先のガバナンス、顧客対応、雇用労働環境といった社会性や、環境マネジメントといったCSR面の実態、問題点を把握するためのツールとして、「新規M&A案件CSRチェックリスト」を作成し、2007年度から導入することとしました。こうした事業投資段階での自主チェックシステムの導入により、伊藤忠グループ全体のCSRマネジメントに関する一層の充実を図り、グループとしての企業価値の向上につなげていきます。