

伊藤忠商事のCSR

世界中のさまざまな地域において、幅広い分野で多角的な企業活動を行っている伊藤忠商事では、地球環境、国際社会に与える影響を強く自覚しています。これからも持続可能な社会の実現に貢献し、「豊かさを担う責任」を果たしていきます。

伊藤忠グループの企業理念

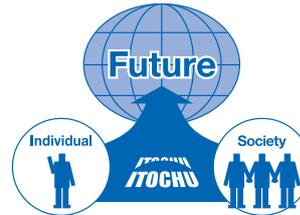
伊藤忠商事では、初代の伊藤忠兵衛が麻布類の卸売業を始めた創業1858年から150年以上に亘り、CSRの源流ともいわれる近江商人の経営哲学「三方よし（売り手よし、買い手よし、世間よし）」の精神を受け継いできました。

1992年には、「国際総合企業としてこれからの社会にどうコミットするか」を考え、実践するために企業理念「豊かさを担う責任」を制定、2009年にその概念体系を整理しました。伊藤忠グループが、社会に対して果たしていくべき責任をすべての社員が正しく理解し、日々の行動の中でそれを実現できるよう、企業理念の中核概念である「豊かさを担う責任」を「ITOCHU Mission」と位置付け、社員一人ひとりがそれを実現していくために大切にすべき5つの価値観を新たに「ITOCHU Values」としました。更に、「ITOCHU Values」の実現に向けて社員が主体的に行動するために「5 self-tests」を策定し、社員一人ひとりが5つの価値観に照らしあわせて日々の行動を検証しています。

ITOCHU Mission

Committed to the Global Good

豊かさを担う責任



伊藤忠グループは、
個人と社会を大切にし、
未来に向かって豊かさを担う
責任を果たしていきます。

ITOCHU Values & 5 self-tests

	先見性 Visionary	私は、より良い未来を創るために、周囲の意欲を高めて一緒に前進しているか？
	誠実 Integrity	私は、その仕事に自分がかかっていると胸を張って言えるか？
	多様性 Diversity	私は、最高の成果を生み出すために、様々な人の多様な視点や能力を活かしているか？
	情熱 Passion	私は、責任感をもって、熱い思いで取り組んでいるか？
	挑戦 Challenge	私は、積極的に新しいことに取り組んだり、新しい発想で解決を試みているか？

国連グローバル・コンパクトへの参加



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

国連グローバル・コンパクト10原則

- 人権** 企業は、
原則1：国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
原則2：自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。
- 労働基準** 企業は、
原則3：組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
原則4：あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
原則5：児童労働の実効的な廃止を支持し、
原則6：雇用と職業における差別的撤廃を支持すべきである。
- 環境** 企業は、
原則7：環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
原則8：環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
原則9：環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。
- 腐敗防止** 企業は、
原則10：強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

「三方よし」と伊藤忠商事のCSR



伊藤忠商事のCSRに関する基本的な考え方

伊藤忠商事は、「企業も社会の一員であり、良き企業市民として社会と共生し、事業活動を通じて社会の期待に応えていかなければ、その持続可能性を保つことができない」ということを強く認識しています。そして、CSR(Corporate Social Responsibility)とは持続可能な社会へ向けて、企業が事業活動を通じてどのような役割を果たしていくのかを考え行動していくことであると考えています。この考え方は、創業者の伊藤忠兵衛が事業の基盤としていた近江商人の経営哲学「三方よし」の精神につながるものでもあります。真のグローバル企業として多様な価値観を理解し、社会の期待に応え、社会から必要とされる企業であり続けることが、当社の使命であると考えています。

初代忠兵衛と「三方よし」

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

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



初代伊藤忠兵衛
(1842～1903)



近江商人
(近江商人博物館提供)

創業時から受け継がれる経営理念の根幹

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

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



当時の大福帳

150年の歴史とCSR

2008年、伊藤忠商事は創業150周年を迎えることができました。なぜ伊藤忠が発展し続けられたか、それは、現代のCSRの源流である、近江商人の経営哲学「三方よし」の精神を150年実践してきたからであり、またそれと同時に、会社を取り巻く環境が時代とともに変化していく中で、変化を先取りし、変化をチャンスととらえる社風を築いてきたからだと考えています。

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

その歴史が150年続いてきたのは、「三方よし」の精神がしっかりと継承されてきたからであり、同時に、時代とともに変化する社会の期待に応え、社会から必要とされ続けているからだと確信しています。



伊藤糸店開店当時(明治26年)の風景

CSRに関する基本方針と推進体制



伊藤忠商事のCSR推進の考え方

伊藤忠商事では、本業を通じて社会的責任を果たすことが重要であると考えています。CSRを組織的・体系的に着実に実行するために、全社方針としてのCSR推進基本方針を定め、各組織においてCSRアクションプランを策定し、CSRを推進しています。

また、さまざまなステークホルダーとの対話を図ることによって当社に対する社会の期待や要請を把握し、それらをCSR推進に活かしています。

CSR推進基本方針

「Brand-new Deal 2012」CSR推進基本方針

1. 現場主義を通じたステークホルダーとのコミュニケーションの強化
2. 社会的課題の解決に資するビジネスの推進
3. サプライチェーンマネジメントの強化
(人権の尊重・環境への配慮)
4. CSR・環境保全に関する教育・啓発
5. 地域・国際社会への参画と発展への貢献

伊藤忠商事では経営計画策定のタイミングにあわせてCSR推進基本方針を定めており、経営計画と連動したCSRをグローバルに推進しています。

2011～2012年度の中期経営計画「Brand-new Deal 2012」の期間中のCSR推進基本方針では、毎年実施しているCSRレポート社員アンケートの結果も反映して改訂を行いました。以下が新しい方針のポイントです。

1. 現場主義を通じたステークホルダーとのコミュニケーション強化

中期経営計画の基本方針の一つでもある「現場力強化」のもと、各カンパニー等のビジネスの現場において、一人ひとりの社員が対峙するステークホルダーとのより一層のコミュニケーションを通じて、ステークホルダーのニーズの把握に努め、それらをビジネスや業務に活かし反映させていくことを目指します。

2. 社会的課題の解決に資するビジネスの推進

持続可能な社会はビジネスを継続させるためにも必要不可欠です。自らのビジネスを継続させるためにも、気候変動や人権問題といった社会的課題の解決に、企業は貢献すべきであり、ビジネスを通じて社会のためにできることをやっていかなければなりません。当社は、社会のニーズに応えるビジネスを通じて社会的課題の解決に貢献することを目指します。

3. サプライチェーンマネジメントの強化(人権の尊重・環境への配慮)

世界中で事業展開する当社は、サプライチェーンマネジメントを取組むべき重要課題として位置づけています。人権・労働、環境等の問題を予防し、サプライヤーとともに改善努力していくことを目指し、2009年4月に「伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針」を策定しました。この行動指針に基づいて、人権・労働及び環境保全等についての調査を毎年実施し、当社の考え方に対する理解と実践を求めています。

4. CSR・環境保全に関する教育・啓発

「CSRを体現するのは社員一人ひとり」であることから全社員が伊藤忠グループとして行うべきCSRを正しく理解していることが必要です。このため、さまざまな研修などを通してCSRや環境保全に関する教育を実施する、各組織ではCSRアクションプランについての活発な議論などによりCSRマインドの浸透を図っていきます。

5. 地域・国際社会への参画と発展への貢献

当社は、当社が拠点を置く地域社会の一員であり、また同時に国際社会の一員です。よって、本業以外の部分でも、自らがその一員として地域社会や国際社会に積極的に参画し、またその発展に貢献していくことを目指します。

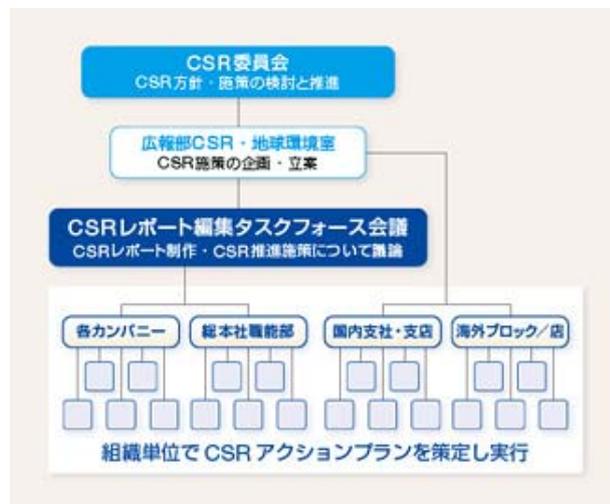
CSRアクションプランによるCSR推進

伊藤忠商事では、多岐に亘る事業を5つのディビジョンカンパニー及び建設不動産部門と総本社営業部にて展開しています。本業におけるCSRを着実に推進するために、それぞれの事業分野において重要なCSR課題をカンパニーごとに自ら抽出した「CSRアクションプラン」を策定し、PDCAサイクルシステムに則ってCSRを推進しています。

実際の計画の策定に当たっては、各カンパニーの経営企画部長及びCSR推進担当者のリードのもと、営業部署が主体となってCSRアクションプランを策定し、計画を実行しています。

また、総本社職能部、国内支社・支店、海外拠点などの組織ごとに、それぞれのビジネスや機能に沿ったCSRアクションプランを策定し、同様に実行しています。社員一人ひとりがそれらを理解した上で、各自の職務において着実に実践することをCSR推進の要としています。

伊藤忠商事のCSR推進体制



CSRマネジメント体制図

伊藤忠商事では、より一層のステークホルダーとのコミュニケーション強化を目指し、2011年4月に広報部内にCSR・地球環境室を移管しました。同室においてCSR推進のための施策などを企画・立案し、「CSR委員会」で議論・検討しています。また、各ディビジョンカンパニーと職能部のメンバーによる「CSRレポート編集タスクフォース」を組成し、CSRレポートの制作及びCSR推進施策について議論しています。

ステークホルダーとの関わり



伊藤忠グループのステークホルダー

「伊藤忠商事はステークホルダーとの対話によってCSRを進めます。」

伊藤忠商事は、世界規模で展開する多様な事業活動において、当社を取り巻くさまざまなステークホルダーとの対話を重視しています。これらを通じて業界や地域社会の当社に対する期待や懸念を認識、事業活動へ反映し、社会的課題の解決に向けて、CSR活動を推進しています。



※ 上図の他にも、NGO・NPO、金融機関、行政官庁、マスコミ、次世代など伊藤忠グループにとって重要なステークホルダーは数多く存在しています

人権の尊重



人権の尊重に関する方針

■ 伊藤忠グループ企業理念・企業行動基準

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

また企業理念では、「豊かさを担う責任」を果たすために大切にすべき5つの価値観をITOCHU Valuesとし、その1つとして「多様性(Diversity)」を掲げて、一人ひとりの人権と個性を大事にしています。

こうした考えの下、就業規則においては、「人権の擁護違反」・「セクシュアルハラスメント」を禁止行為として明確に定めるとともに、その行為者に対しては懲戒する旨を定めています。

伊藤忠グループ企業理念・企業行動基準 小冊子 <抜粋>

■ 人権と個性を尊重する

私たちは、一人ひとりの人権と個性を大切にしています。性別、人種、宗教、立場などにかかわらず、相手に敬意を示し、耳を傾けています。相手の嫌がることを話題にしたり、差別、ハラスメントを行いません。また労働基本権を尊重し、強制労働・児童労働を排除します。

■ 国連グローバル・コンパクト

伊藤忠商事は「国連グローバル・コンパクト」の基本原則を支持し、従業員に対して労働基本権を保障しています。

国連グローバル・コンパクト <抜粋>

人権 企業は

- 原則1. 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
- 原則2. 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

人権の尊重に関する社内教育啓発

■ 社内各種研修での教育啓発

毎年、各種研修において人権に関する理解の徹底を図っています。

■ 組織長ワークショップ

全ての部長クラス・課長クラス社員を対象とする組織長ワークショップ(研修)において、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの問題を取り上げ、防止策などについて議論を行い、啓発を図っています。

■ 新入社員研修

伊藤忠商事の新入社員についても、毎年入社直後の研修において、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などを習得するよう、研修を行っています。

	2009年度	2010年度
組織長ワークショップ	延べ 972名※	466名
新入社員研修	190名	147名

※ 2009年度は年2回実施(上期471名、下期464名)

■ 24時間体制の社員相談窓口の設置

■ 社員相談窓口・ホットライン

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



イントラネット上の「人事Help Guide Book」

■ キャリアカウンセリング室

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

■ 各種発行物を通しての啓発活動

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

- 伊藤忠グループ企業理念・企業行動基準を全社員に解説する小冊子において、人権の尊重に関する基本的な考え方を伝えています。
- コンプライアンスハンドブックでは「人権の尊重」や「パワハラ・アルハラ」のページを設け、具体的な事例を挙げて、職場における人権侵害が起きないように呼びかけています。
- 常時携帯できるサイズのマナーカードには、ハラスメントの厳禁などのルールを記載しています。

■ 公正な採用の実施

当社では人物本位の採用を実施しており、年齢・性別・国籍等にとらわれない公平・公正な採用を実施しています。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。

サプライチェーンにおける人権

サプライチェーンにおける人権・労働への配慮は、グローバルに取引を展開する企業にとって重要なCSR課題のひとつです。

当社では、ディビジョンカンパニーごとにサプライヤーの実態調査を行っており、サプライヤーが強制労働・児童労働・非人道的な扱いを行っていないかチェックしています。

サプライチェーンにおける実態調査については[こちら](#)をご覧ください。

CSRの社内浸透



CSRレポート2010社員用アンケート

CSRレポートの発行も今年で5年目を迎え、CSRの浸透と意識調査を目的とした社員用アンケートを本年度も実施し、単体社員と海外ブロック社員あわせて対象者7,073人のうち、5,598人、79.1%の方々から回答を得ました。

アンケート結果の中で、『伊藤忠商事として取組むべきCSR課題』として「社会的課題の解決に資するビジネスの推進」が、単体社員からはトップに、海外ブロック社員からは3位に選ばれたことを受け、「Brand-new Deal 2012※」CSR推進基本方針の一つとして掲げました。今後も、社員の声をCSR推進に反映しつつ、本業を通じたCSRを推進していきます。

※ 当社の2011-2012年度の中期経営計画

■ CSRレポート2010社員用アンケート回答状況

	単体社員	海外ブロック社員	合計
対象者数	5,160人	1,913人	7,073人
回答者数	4,343人	1,255人	5,598人
回答率	84.2%	65.6%	79.1%

<アンケート結果抜粋>伊藤忠商事として取組むべきCSR課題

	単体社員	海外ブロック社員
1	社会的課題の解決に資するビジネスの推進	従業員との関わり
2	透明性のあるコーポレートガバナンスの体制	地球温暖化対策
3	従業員との関わり	社会的課題の解決に資するビジネスの推進

CSRワークショップ

CSR推進施策のひとつとして、CSRの重要なテーマについて各組織で議論を行う参加型研修「CSRワークショップ」を開催しています。

2010年度のCSRワークショップでは、CSRレポート2010を参考書として、「自分の部署の仕事とCSRについて」や「サプライチェーンマネジメント」、「社会貢献活動」「環境の取組」、「伊藤忠の企業イメージについて」など10のテーマを設定して、各組織で選択したテーマにつき議論・意見交換の場としてのワークショップの開催を呼びかけたところ、163のワークショップの実施報告の提出があり、参加者の延べ人数は2,238名でした。



CSRワークショップ開催の様子

選択されたテーマで最も多かったのは「自分の部署の仕事とCSRについて」で63部署、次に多かったのが「伊藤忠の企業イメージについて」で41部署、また複数のテーマについて議論した組織も多くありさまざまな議論が展開されました。

毎年、CSRレポート社員アンケートへの回答と同時期にワークショップの開催を促すことによって、各個人でCSRについて考えるアンケートに加え、組織で議論するワークショップにより、さらにCSRに関する理解が深まっていることが期待できます。CSRワークショップの開催については、「部会などの時間を活用してこのような機会を持つことは有意義」や「普段の仕事ではあまり考えないことについて同僚と意見交換ができた」などの前向きな意見が多く、今後も、テーマ選定などを工夫しながら継続していきたいと考えています。

社内CSRセミナー

さまざまなCSR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CSRセミナー」を継続的に開催しています。

今後も、特に注目すべきCSR課題に焦点をあてたCSRセミナーを継続して開催していきます。



2010年第6回社内セミナー

■ 過去のCSR社内セミナー

第1回	人権・労働問題について
第2回	地球温暖化と総合商社のビジネス
第3回	日本におけるITの社会的影響と役割を考える
第4回	食品の流通上のロスとリサイクル
第5回	生物多様性と企業の取組みについて
第6回	プロジェクトファイナンスにおける環境社会リスク評価手続きに関して

グループ会社へのCSR展開



2006年度より、伊藤忠商事のCSR推進をモデルとした手法で、主要なグループ会社についてもCSRアクションプランを策定の上PDCAサイクルで実行するCSR推進を順次展開してきました。2010年度までに、累計48社がCSRアクションプランを策定しました。

また2010年度は、グループ会社向けのCSR研修を行いました。プログラムにはCSRの最新動向や先進的な取り組みをしている伊藤忠グループ内のグループ会社の事例の紹介、また2010年11月に発行されたISO26000の紹介も兼ねたワークショップなどを盛り込み、2回に分けて開催し計37社が参加しました。

今後も、各グループ会社の業容や規模に応じたCSR展開を推進していきます。



グループ会社のCSR担当者向けワークショップの様子

CSR展開対象グループ会社一覧

組織	対象グループ会社
繊維	伊藤忠ファッションシステム(株)、(株)ロイネ、伊藤忠モードパル(株)、シーアイ・ショッピング・サービス(株)、伊藤忠ホームファッション(株)
機械・情報	伊藤忠プラントック(株)、伊藤忠オートモビル(株)、伊藤忠建機(株)、(株)アイメックス、伊藤忠テクノソリューションズ(株)、アイ・ティー・シーネットワーク(株)、伊藤忠エレクトロニクス(株)、キャプラン(株)、日本エアロスペース(株)、(株)ナノ・メディア、伊藤忠マシントクノス(株)、伊藤忠システック(株)、(株)ACRONET
金属・エネルギー	伊藤忠メタルズ(株)、伊藤忠石油開発(株)
生活資材・化学品	伊藤忠建材(株)、伊藤忠ケミカルフロンティア(株)、伊藤忠プラスチック(株)、伊藤忠紙パルプ(株)、伊藤忠セラテック(株)、日本シー・ビー・ケミカル(株)、ケミカルロジテック(株)、VCJコーポレーション(株)、ITCグリーン&ウォーター(株)、伊藤忠ウインドウズ(株)、シーアイ化成(株)
食料	ヤヨイ食品(株)、伊藤忠飼料(株)、伊藤忠ライス(株)、伊藤忠製糖(株)、伊藤忠食糧販売(株)、伊藤忠フレッシュ(株)、ユニバーサルフード(株)、(株)日本アクセス
建設・不動産部門	伊藤忠都市開発(株)、伊藤忠アーバンコミュニティ(株)
総本社営業部	伊藤忠ロジスティクス(株)、FXプライム(株)、伊藤忠オリコ保険サービス(株)、(株)スーパーレックス