



CSR Report 2012



伊藤忠商事

目次

1	目次/編集方針
2	トップコミットメント
3	伊藤忠商事のCSR
4	CSRに関する基本方針と推進体制
6	ステークホルダーとの関わり
7	国連グローバルコンパクト
8	ISO26000と伊藤忠の取組
9	人権の尊重
11	CSRの社内浸透
13	Hightlight サプライチェーン・ルポルタージュ・プロジェクト第4回
17	Hightlight ファッションアースプロジェクト
19	事業活動とCSR
19	伊藤忠グローバルCSRマップ
21	繊維カンパニーのCSR
23	機械カンパニーのCSR
25	金属カンパニーのCSR
27	エネルギー・化学品カンパニーのCSR
29	食料カンパニーのCSR
31	住生活・情報カンパニーのCSR
35	海外店のCSR
37	コーポレート・ガバナンスと内部統制、コンプライアンス
37	コーポレート・ガバナンス
41	コンプライアンス
43	サプライチェーンにおけるCSR
43	伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針
44	サプライチェーンにおける実態調査
46	社員との関わり
47	「攻め」を支える人材育成
49	新たなステージに入ったグローバル人材戦略
50	社員が活躍できる環境づくり
53	社員とのコミュニケーション
54	日本における人材多様化推進への取組み
55	社会貢献
55	社会貢献活動基本方針
56	社会貢献の主な活動
60	社会貢献レポート
67	150周年記念社会貢献事業
67	パルネオ島での熱帯林再生及び生態系の保全プログラム
78	伊藤忠奨学金制度
79	環境への取組
79	環境方針
81	環境マネジメント
83	環境リスクの未然防止
84	環境教育・啓発活動の推進
85	地域との共生
86	環境パフォーマンスデータ
90	第三者意見
93	GRIガイドラインと国連グローバル・コンパクトの対照表
100	会社概要/財務情報

編集方針

伊藤忠商事のCSRの考え方

伊藤忠商事では、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。本レポートでは、その果たすべき役割と取組について報告しています。

HIGHLIGHT

本レポートでは当社が注力している以下の2つの取組について、HIGHLIGHTとして報告しています。

① サプライチェーン・ルポルタージュ・プロジェクト

取扱い商品ごとのサプライチェーンの全体像を2009年から連載形式で紹介しています。

第4回 パルプ生産の熱きグリーンエコノミープロジェクト
「セニブラ社の環境ビジネスの取り組み」

② ファッションアースプロジェクト

2010年に立ち上げたアパレルメーカー参加型の地球温暖化対策プロジェクト「ファッションアースプロジェクト」の最近の状況について報告しています。

CSRに関する情報開示について

幅広く当社のCSRの取組に関する情報にアクセスいただける様、以下の媒体を通じて情報開示を行っています。

ウェブサイト CSRページ

伊藤忠商事のCSR活動について、幅広いテーマを網羅する形で情報開示を行っています。また、期中に行った活動について速報性をもって情報を発信しています。
www.itochu.co.jp/ja/csr/

CSRレポート フルレポート 2012

ウェブサイトCSRページで幅広く網羅されている情報を、年次の報告書としてPDF版で発行しています。当社のCSR活動を継続的な観点でご覧いただくことができます。(本PDF)
www.itochu.co.jp/ja/csr/report/

CSRダイジェスト

世界のさまざまな地域において、本業を通じて社会的課題の解決に資する多様な事業活動を小冊子の形式で紹介しています。
www.itochu.co.jp/ja/csr/report/

アニュアルレポート

投資家をはじめとするステークホルダーに向けて、経営実績、今後の成長戦略等とともにCSR活動に関する特に重要な情報をISO26000の中核主題に沿って一体的に報告しています。
www.itochu.co.jp/ja/ir/

参考にしたガイドライン

GRI (Global Reporting Initiative)
「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン2006」
環境省「環境報告ガイドライン(2007年版)」
ISO26000 (社会的責任に関する手引)

GRIガイドラインと国連グローバル・コンパクトの対照表
<http://www.itochu.co.jp/ja/csr/report/2012/gri/>

対象期間

2011年度 (2011年4月1日～2012年3月31日) の実績ですが、活動や取組内容は一部直近のものも含まれます。

発行情報

発行日: 2012年9月
次 回: 2013年9月予定
(前 回: 2011年8月)

対象範囲

伊藤忠商事株式会社 (国内9店、海外115店) 及び主要グループ会社を含みます。

問い合わせ先

伊藤忠商事株式会社
広報部 CSR・地球環境室
TEL: 03-3497-4069
FAX: 03-5474-7296
E-mail: csr@itochu.co.jp

現場に根ざしたCSRを通して、 社会的課題の解決と新たな企業価値の創造を目指します。

「三方よし」と 企業理念「豊かさを担う責任」

当社は初代の伊藤忠兵衛が創業して以来、近江商人の哲学である「三方よし(売り手よし、買い手よし、世間よし)」という精神を継承し、ビジネスの場で常に実践してきました。自社の利益だけを追求し、社会の利益をないがしろにするビジネスは長続きしません。お客様も我々も儲かり、持続可能な社会の実現のもと、人々の生活がより豊かで潤いのあるものになれば、自然と当社にも安定的な利益がもたらされるはずです。この「三方よし」の考え方をより大きな次元で捉えたものが、伊藤忠グループの企業理念「豊かさを担う責任」です。

現在は「稼ぎ」の質が問われる時代です。世界中の社員が、ひとつひとつの仕事の社会にとっての意味を見直し、山積する社会的課題に対して、当社の技術や資金を使っていかにアプローチして貢献していくか。個人個人がそういったビジョンを描いていくための土壌を築いていかねばなりません。そして、それが新たな市場の開拓につながり、そこから生まれた優れた製品やサービスを新たな収益のドライバーとしながら成長していくというのが「豊かさを担う責任」のあるべき姿と考えます。当社は、企業理念の確実な実践を表明する意味を込めて、国連グローバル・コンパクトに2009年から参加しています。「三方よし」と「豊かさを担う責任」を常に胸に刻みながら、日々の事業活動を行っていきたいと考えています。

現場力の強化に向けさらなる改革を

当社はこれまで幾多の環境変化を乗り越えてきました。それを可能にしてきたのは、成長する領域をいち早く見極めて、常に足場を「稼ぐ」ことができる市場に求めてきたことです。

成長の種を素早くつかむには、お客様をつかんでいることが重要です。需要がある程度予測できるお客様の存在は、リスクを抑えながら新たなビジネスに進出することも可能にします。

大切なことは、変化を敏感に察知する「感度」を絶えず磨き続けることです。そうすれば、現下の厳しいビジネス環境の中でも、成長市場に新天地を切り拓き続けることができると思っています。

「感度」は「現場」で磨かれます。社会の課題と、当社への期待を考えながらビジネスを創りあげる土壌もまた、「現場」から醸成されます。社内改革を通じ、伊藤忠商事の「現場力」は確実に強化が進んでいます。しかし、盤石な収益基盤を築き上げていくためには、今後も更に強化していく必要があります。現場力の強化に向けた改革に終わりはありません。これからの伊藤忠商事は、社会の課題と期待をビジネスにつなげ、新たな成長ステージでの飛躍を目指していきます。

代表取締役社長

岡藤 正広



伊藤忠商事のCSR



本業において、持続可能な社会の実現に貢献し、社会的責任を果たしていきます。

世界のさまざまな地域において、幅広い分野で多角的な企業活動を行っている伊藤忠商事では、社会に与える影響の大きさをしっかりと認識しています。

当社にとってCSRとは、持続可能な社会の構築へ向けて、企業が事業活動を通じて社会に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す。社会のために貢献しているのかという目線で仕事を積み重ね、グローバル企業としての社会的責任を果たすことが当社の使命であると考えています。

■ 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果た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わ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？

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、企業理念である「豊かさを担う責任」のもと、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



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推進基本方針のポイントは以下の通りです。

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ひとつでもある「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付けています。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、多岐にわたる事業を6つのディビジョンカンパニーで展開しています。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あたっては、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うえで、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、広報部CSR・地球環境室が全社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タスクフォース」を組成し、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。

株主・投資家の皆様には、伊藤忠グループが良き企業市民として進むべき方向を決定いただくために、過不足のない情報を適宜提供するように努めます。

伊藤忠グループが取扱う商品・サービスの社会・環境影響を考えると、サプライヤーとの協働が必要不可欠です。サプライヤーとともに社会・環境への配慮に努めます。

顧客の要望を把握し、常に高品質で安全・安心な商品・サービスを提供することや、商品に関する透明性の高い情報提供に努めます。更に、社会に貢献する商品やビジネスの展開、共同開発などでの連携を深めることにより、顧客の発展とともに、持続可能な社会の構築に貢献します。



社員は総合商社の事業活動において重要な財産です。多様な社員が「働きがい」「やる気・やりがい」を持って能力を存分に発揮できる職場環境の整備と人事制度の充実に取り組んでいます。

伊藤忠グループは世界各地でさまざまな事業活動を行っています。各拠点において良き企業市民として地域社会との共生を図るため、コミュニケーションを大切にし、地域の発展に貢献します。

商品やサービスの最終的な利用者は世界中の生活者(消費者)です。常に消費者の満足を考え、安全・安心な商品・サービスを提供していくことで、消費者の生活をより豊かにすることに努めます。

※ 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

国連グローバル・コンパクト

国連グローバル・コンパクトへの参加について

伊藤忠商事は、2009年4月、国際社会において持続可能な成長を実現するための世界的な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、当社の企業理念である「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の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。

ISO26000中核主題と伊藤忠商事の考える課題

伊藤忠商事は国際社会の一員として持続可能な社会を目指し、2009年から国連グローバル・コンパクト (GC) に参加しています。本レポートは、GCの10原則を踏まえ国際社会の多様なステークホルダーからの要請にさらに応えるため、2010年11月に発行された社会的責任に関する国際規格であるISO26000の「7つの中核主題」に沿って当社のCSRに対する考え方や取組を報告しています。



組織統治

伊藤忠商事にとってCSRとは、その企業活動が地球環境や社会に与える影響に配慮することのみならず、事業活動を通して持続可能な社会の実現に貢献していくことと考えています。

P. 2 トップコミットメント
P. 3-12 伊藤忠商事のCSR
P. 37-40 コーポレート・ガバナンスと内部統制、コンプライアンス



人権 (グローバル・コンパクト原則1～6)

社会だけでなく個人の豊かさも担っている伊藤忠商事では、人権と個性を尊重した事業活動を行っています。またグローバルに多様な事業を展開する企業として、サプライチェーン上でも人権に配慮した取組を行うことが重要であると考えています。

P. 9-10 人権の尊重
P. 43-45 サプライチェーンにおけるCSR



労働慣行 (グローバル・コンパクト原則3～6)

経営計画に掲げる「攻めの徹底」を確実に推進するために、人材の育成・強化を積極的に進めています。また、多様な人材がその能力を最大限に発揮できる体制も整備しています。同時に、サプライチェーン上の労働環境にも配慮しています。

P. 13-16 第4回サプライチェーン・ルポルタージュ・プロジェクト
P. 43-45 サプライチェーンにおけるCSR
P. 46-54 社員との関わり



環境 (グローバル・コンパクト原則7～9)

多種多様な事業を世界規模で展開する伊藤忠商事にとって、地球環境問題への配慮は不可欠です。事業活動が地球環境に与える影響を注視すると同時に、次世代にどのような環境を残すことができるのかについても考えています。

P. 13-16 第4回サプライチェーン・ルポルタージュ・プロジェクト
P. 17-18 ファッションアースプロジェクト
P. 19-34 事業活動とCSR
P. 43-45 サプライチェーンにおけるCSR
P. 67-77 ボルネオ島での熱帯林再生及び生態系の保全プログラム
P. 79-89 環境への取組み



公正な事業慣行 (グローバル・コンパクト原則3～10)

法令や国際ルールに則った事業活動を行うのはもちろんのこと、社員一人ひとりが誠実に、高い倫理観をもって日々の職務に当たることができるよう、コンプライアンス推進体制を整備し継続的な改善を図っています。

P. 37-42 コーポレート・ガバナンスと内部統制、コンプライアンス
P. 43-45 サプライチェーンにおけるCSR



消費者課題

人々の暮らしを支える様々な商品やサービスを取扱う伊藤忠商事は、製品の安全・品質の確保や環境保全に資する製品の開発など、サプライチェーンの各段階で消費者に関連する課題に取り組んでいます。

P. 13-16 第4回サプライチェーン・ルポルタージュ・プロジェクト
P. 17-18 ファッションアースプロジェクト
P. 29-30 食料カンパニーのCSR



コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

伊藤忠商事が事業を展開するそれぞれの地域で、自らがコミュニティの一員であるとの認識のもと、事業活動の関わる範囲に止まらず、地域社会に参加し、その持続的な発展にも貢献していきたいと考えています。

P. 13-16 第4回サプライチェーン・ルポルタージュ・プロジェクト
P. 35-36 海外店のCSR
P. 55-78 社会貢献

人権の尊重

人権の尊重に関する方針

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、そのひとつとして「多様性（Diversity）」を掲げて、一人ひとりの人権と個性を大事にしています。

こうした考えに基づき、伊藤忠商事は国連が1948年にすべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準として採択した世界人権宣言を支持し、この宣言などに基づく国連グローバル・コンパクトに2009年から参加しています。

また、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 <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CSRセミナー「商社のビジネスと人権」を開催

3月6日に第7回社内CSRセミナー「商社のビジネスと人権」が東京本社で開催され、国際人権NGOである公益社団法人アムネスティ・インターナショナル日本の若林秀樹事務局長にご講演をいただきました。

今回のセミナーは、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、企業と人権問題に関する最新の動向などを知りビジネスに活かすことを目的として開催されたもので、伊藤忠商事及びグループ会社社員110名が参加しました。

国際人権基準に関する潮流や具体的な事例を通じたビジネス

と人権の関わりについての説明の後、質疑応答では、現場におけるサプライチェーン上の人権分野での取組の難しさや、昨今の国際人権基準に関する具体的影響など活発な意見交換が交わされました。

参加した社員からは「人権は思った以上に身近なテーマだと分かった」、「（人権侵害は）人ごとでなく伊藤忠を取り巻く環境でおこりうる問題であり、引続き意識し考えることが必要」などのコメントが寄せられました。



■ 社内各種研修での教育啓発

毎年、社内の各種研修において、人権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やパワーハラスメントの問題を取り上げ、人権に関する理解の徹底を図っています。2011年度の人権に関する研修には295名が参加しました。

2011年度人権に関する研修実績

	参加人数
新入社員研修	140名
新任課長研修	58名
指導社員研修	97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（ナヤミゼロ）」を設置、イントラネットに「人事Help Guide Book」を掲載して相談窓口について広く社員に周知し、社員が相談できる体制を整えています。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P44-45をご覧ください。

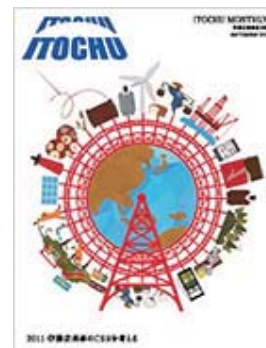
CSRの社内浸透

CSR社員アンケート

CSRの社内浸透と意識調査を目的としたオンラインでの「CSR社員アンケート」を毎年実施しています。

2011年度は、新しい取組として、社内報「ITOCHU Monthly」（日・英・中で発行）にてCSRの特集記事を掲載し、この記事に関するアンケートも行いました。その際、社内報に「CSR Must Know」として掲載したISO26000や国連グローバル・コンパクトなどのCSRの知識に関する確認テストも同時に行いました。

本アンケートは世界中の伊藤忠社員が対象となっており、単体社員と海外ブロック社員あわせて対象者7,023人のうち、5,792人、82.5%の方々から回答を得ました。



アンケート結果の中で、毎年定点観測として質問している『伊藤忠商事として取組むべきCSR課題』には、「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2位にともに大きくその比率を伸ばして選ばれました。これは、当社の「Brand-new Deal 2012※」期間中のCSR推進基本方針のひとつとしても掲げられており、CSRがビジネスを通じて社会的な課題を解決していくことであるということに対して社員の理解が広がり、定着してきたことの現れであると分析しています。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社員アンケート2011回答状況

	単体社員	海外ブロック社員	合計
対象者数	5,078人	1,945人	7,023人
回答者数	4,675人	1,117人	5,792人
回答率	92.1%	57.4%	82.5%

＜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	社会的課題の解決に資するビジネスの推進
3	環境負荷の把握と改善	地球温暖化対策

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。



2012年第7回社内CSRセミナー

■ 過去の社内CSR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
第7回	商社のビジネスと人権

パルプ生産の熱き 「グリーンエコノミー」プロジェクト セニブラ社の環境ビジネスの取組

商社の役割として「商品がどこから来るのか」を社会に伝えることも重要な役割と位置付け、2009年から取扱商品ごとのサプライチェーン全体像を報告する「サプライチェーン・ルポルタージュ・プロジェクト」を行っています。今回はブラジルのパルプ生産から身近な紙製品であるティッシュができるまでをたどった山根 一眞氏の報告です。



取材時期：2012年3月

現地報告：
山根 一眞 (Kazuma Yamane)

ノンフィクション作家
獨協大学経済学部特任教授

1972年のブラジル初訪問以来、現地取材は約20回に及び、1996年にはNGO・アマゾン未来協会代表として、アマゾン初の国際環境シンポジウムを主催した。1997年に日本人初のアマゾン・パラ州議会功労賞を受賞。ブラジル・アマゾンに人生観や環境意識の原点としている。



ブラジル・ミナスジェライス州
イパチンガ市
Ipatinga - Minas Gerais, Brasil

はげ山に混じる緑

身近な生活用品であるティッシュペーパー。「ネピア」ブランド等で知られるティッシュの原料にブラジルのセニブラ社のパルプが使われているという。その生産現場を見るためブラジル・ミナスジェライス州イパチンガ市を訪問した。

イパチンガ市は、サンパウロから直線距離で約700km北東に位置する人口約25万人の小都市だ。

1972年以来、私のブラジル訪問はすでに20回になるが、ミナスジェライス州の訪問は初。サンパウロ発の便がミナス州に入るにしたがい、低い山々のゆるやかな起伏が地平線まで続いているのが見えてきた。その山肌のいたるところに、むき出しになった赤茶色の部分が目立つことに驚いた。機窓に広がるエリアは大西洋森林帯の西端にあたる。大西洋森林は、かつては130万 km² (日本の国土面積の3.3倍) あったが、森林の93%が失われ、今では9万1,000km²を残すのみだ。

ところがイパチンガに近づくにつれて、ドーセ川流域の荒れた山肌や小さな平地のなかに、濃い緑のエリアが多く見え始めた。それらがセニブラ社による植林地だと知った。



STEP 1 ▶▶▶

苗

年間1,500万本の苗

1日に生産ラインに投入される丸太の数は、ユーカリ5万本分にもなる。すなわち毎日5万本分以上もの大量の植林用のユーカリの苗が必要だが、セニブラ社は100%、自社苗床で生産している。広大な試験農場のような「苗床」では、筆頭株主である王子製紙で豊富な経験を積んだ日本人の専門家が熱心に苗作りの指導を行っていた。乾燥や温度の変化、病害虫や風にも強く耐え、土壌に合った成長の良い親木を選ぶために、毎年、100×100の親木の掛け合わせから1万個の種子を作り、試験林を経て「成績優秀」な親木が選ばれる。このように選ばれた親木はクローンと呼ばれ、親木の枝葉(5~8cmの挿穂)を切り、小さなポットに挿し、70~80日で20~30cmに育った苗は、晴れて出荷、植林現場へと送られる。この苗床での苗の生産量は年間1,500万本に及ぶ。パルプメーカーのコスト競争力は原料となるユーカリの成長量にあるといわれている。セニブラ社では、絶え間ない育種改良、気の遠くなるような歳月を掛けて「成績優秀」な苗木の選別を繰り返し行い、苗木の1本1本から自社で生産することで世界でも屈指のコスト競争力を保っている。



ユーカリの苗

セニブラ社の
広大な苗床

セニブラ社について

セニブラ社は、1973年9月13日に日本の大手紙パルプメーカー、OECF、伊藤忠商事が出資する日伯紙パルプ資源開発株式会社(JBP社)48.5%とブラジルのリオ・ドーセ社(現ヴァーレ社)が51.5%出資する日伯合弁プロジェクトとして閣議決定を経て設立された。操業開始は1977年3月。その後2001年にはJBP社がリオ・ドーセ社の所有するセニブラ社株式を買い取り、現在は日本資本100%の会社として運営されている。JBP社は王子製紙(48.98%)、伊藤忠商事(32.11%)等、14社が株主(2012年6月末現在)で、広葉樹市販パルプメーカーとしては世界第7位、2011年度の売上高は7億2,800万ドル。

column 1

地域との共生

地域の農家とともに歩む セニブラ社

セニブラ社は、この植林を地元農家に託し、生育した原木を購入する契約も進めている。牧場経営農家が多いが、ユーカリ植林は荒地を緑で覆い、かつ牧場よりも収益が大きいと農家にとっても魅力あるビジネスだ。訪問した契約農場主は、ユーカリ植林の安定的な収益に満足顔であった。1985年に始まった「契約植林」は、すでに契約農家数1,200、植林面積2万5,000haに及んでいる。これは、荒れ地を緑で覆う環境効果が得られ、セニブラ社にとっては植林のコスト削減にもなる新たなビジネスモデルでもある。



STEP 2 ▶▶▶

植林・伐採

7年で「収穫」できる原木



伐採の様子

セニブラ社が保有する植林地は関東平野大の面積に「点在」している。なるほど、イパチンガに向かう機窓から「緑」のエリアが「点在」して見えたのはそれだったのだ。「点在」とはいえ、所有地の総面積は25万5,000ha、神奈川県との面積に相当する広大さだ。

その植林地のひとつを見ることができた。まず作業員が掘削マシンで次々に地表面の土壌に穴をあけていく。次に別の作業員が金属製の筒をその地面に立て、苗を植え付ける。最後に、配水ホースを手にした作業員がシャワー状に散水、施肥を行う。

こうして育つユーカリは1haあたり年間41m³の「木質」を産み出し、7年で伐採期を迎える。この成長の速さがセニブラ社の国際競争力を支えている。伐採現場では伐採マシンのアームの「手」が30mほどに成長したユーカリの根本をつかみ切断、約20秒で1本分の伐採、丸太化を進めている。その手際のよさには、目を奪われた。

「森林認証」と70の受賞

植林や伐採現場の近くには作業員達の休憩や昼食の場となる仮設テントが設けられており、適正な労働条件の管理徹底ぶりにも驚いた。植林とはいえ森林資源の産業利用に際しては、自然環境の保護や生物多様性の維持、作業に従事する人々や地域社会への貢献等が厳しく問われるようになったためだ。それら社会的な要請を十分に満たす管理を経ているとの「認証」を得た製品を市場へ出している企業のみが、生き残れる時代を迎えている。



作業員達が休憩するためのテント

セニブラ社は、2005年に森林認証であるFSCとブラジル独自の森林認証であるCERFLOR (Sistema Brasileiro de Certificação Florestal) を同時に取得した最初の企業だが、取得した環境ライセンス数は3,828件にも及ぶ。

セニブラ社のユーカリ植林では、原生林の伐採利用は皆無だ。保有する土地のうち、永久保護林、法定保護林として残し生態系の維持がされている面積は10万3,000ha。これは、保有林の実に約40%を占める。セニブラ社が2000年以降だけでも70もの賞を受賞しているのは、こういう環境に対する情熱が評価されてのことだろう。

稀少野生生物の保護増殖

長い歴史を通じて森林を失ってしまった土地が多いエリアだけに、セニブラ社は天然林の回復にも取組んでいる。天然林を構成する40種の樹木の苗を年間7万本植林しており、その広さは年間300haに及ぶ。

これら生物多様性の維持回復を象徴するのが、天然林の保護地区(RPPN)「マセドニアファーム」でのアクションだ。ここでは、絶滅危惧鳥類の保護繁殖の活動を行っている聞き、ぜひ訪ねたいという希望が実現した。

この地域の森林は、キジ科の鳥、ブラジル名「ムトゥン」(ホウ



カンチョウの仲間)の棲息地だった。「ムトゥン」の棲息地は南北アメリカのみであるため日本では知る人がまずいない。私も初めて見たが、黒色のちょっと大型の鳥で、ゆうゆうと飛ぶというより地面をニワトリのように歩く姿が印象的だった。その保護、増殖、放鳥活動は、さしずめブラジル版のトキやコウノトリだ。セニ

STEP3 ▶▶▶

パルプ
生産

省エネと廃水・臭気対応



ユーカリ原木の丸太

出荷のためにシート状にされるパルプ

パルプ工場の広大な原木ヤードには、トラックや鉄道で運ばれてくる膨大な量のユーカリの丸太の山が続いていた。出荷されるパルプは、甘酒の原料である「酒かす」を乾燥させ、シート状にしたような形状をしている。購入した製紙工場ではこのパルプを水で溶かし繊維原料とし、ティッシュ、印刷用紙等、目的に応じた紙を製造するのである。

パルプ工場は大量の水と燃料を必要とする。また製造工程から出る臭気や廃水も少なくない。セニブラ社は、工場敷地外への臭気や廃水の汚染度のモニタリングを日々徹底しており、環境対応設備もトップ水準だ。また、皮付原木の皮はバイオマス発電に、蒸解工程で出る不純物のリグニン自家発電の燃料として利用するなど、省エネも徹底している。

生産工程での水使用量は1977年比では15分の1に、医薬品も2006年比で32%減(有効塩素換算値)、燃料消費量は2006年比で、電力購入量は29%減、ボイラー重油は実に82%減を達成(いずれも2011年)している。「そこまでするのか!」という生産と環境対応の工夫や努力を随所で見したが、それは世界最高水準である日本の製紙生産技術をベースにした日々の弛まぬ操業努力、コスト削減努力の賜物である。もちろん、ISO9001、ISO14001も取得済みだ。

STEP4 ▶▶▶

積出

550万tのパルプ専用積出港

こうして生産されるパルプの販売量は年に120万t。25カ国、90の顧客に送られているが、ブラジル市場へはセニブラ社が直販(5%)、輸出は販売代理店である伊藤忠商事が担っている。日本も含めたアジア向けが増えており、総輸出量の48%を占める。海外への輸出は375km離れた大西洋岸のポルトセル港から積み出される。そのポルトセルには1日に約3,200tをビトリア・ミナス鉄道で運んでいる。

ポルトセルの正式な会社名は、Terminal Especializado de Barra do Riacho S.A. 社で、セニブラ社が49%、フィブリア社(ブラジルのパルプメーカー)が51%を出資しており、2011年には550万tのパルプを輸出した世界最大のパルプ専用ターミナルである。インフラの整備が途上であるブラジルにおいて、工場から港までの鉄道輸送ルートを確認し、自前の積出港を持つこともセニブラ社のコスト競争力の源泉のひとつとなっている。

ポルトセル港に停泊する
輸出用の船



パルプは専用の港で船に積み入れ輸出される

ブラ社が、NPOのCrax、Crax Internacionalをパートナーに、その絶滅を防ぎ、保護、繁殖、放鳥するプロジェクトを開始して21年になる。

森林内のその拠点では、「ムトゥン」の他「カオグロナキシャクケイ」等、7種の稀少野鳥がケージ内で飼育され、放鳥を待っていた。ここのセニブラ社のチームからは数時間に及ぶプレゼンテーションを受けたが、その熱心さには圧倒された。繁殖・放鳥を続けた結果、世界の「ムトゥン」の20%が「マセドニアファーム」に棲息するまでになったという。ホウカンチョウは4,000～5,000万年前の地質時代から棲息していた鳥で、さながら鳥版の「シーラカンス」であるだけに、セニブラ社による情熱ある活動はブラジルでは広く知られているようだ。



稀少野生生物の保護増殖の取組は、教育効果も大きい。「マセドニアファーム」では、一般の環境見学者の受け入れ(年間6,000人)や学校教師の研修(1,760人)等にも力を入れてきた。研修を受けた公立学校教師による環境教育(「命の学校」)を受けた生徒数はすでに22万人に達するなど、地域の環境意識の向上のためのプログラムの充実ぶりにも感服した。

STEP5 ▶▶▶

加工

4億箱のティッシュペーパー



完成した製品

帰国後、セニブラパルプの大手ユーザーのひとつで、「ネピア」ブランドで知られているティッシュペーパーを生産している王子ネピア名古屋工場(愛知県春日井市)を訪問した。

東京ドーム2つ分の敷地面積を持つ名古屋工場の最終ラインを見たが、超高速でティッシュがパッケージされていく姿には圧倒された。生産量は年間約4億箱にのぼる。

ティッシュペーパーの「紙すき」は、水1リットルにパルプ繊維わずか1グラムで行い、あの肌にやさしい柔らかさを実現している。しかも極薄のティッシュ1枚は2重構造で、肌に触れる部分には柔らかい繊維を、裏面には少し硬い繊維を配し支持機能を持たせているという。その肌にやさしい部分に使われている繊維の原料が、ブラジルのセニブラ社のパルプなのである。植林木100%で生産されたセニブラ社のパルプは、原料のユーカリの木の苗木1本1本から自社で生産、管理されているので、環境問題が騒がれる昨今においても原材料のトレーサビリティという点において何よりも消費者に安心感を与えるのではないだろうか。

所感

視察を終えて 山根一真

私たちが無意識に使っている身近な製品、ティッシュペーパーは、これほどの厳しい環境への配慮と努力によって得た原料で作られていた。折しも2012年6月に開催された「国連持続可能な開発会議」(通称「リオ+20」)の主要テーマは、「グリーンエコノミー」だった。セニブラ社が進めてきたエコビジネスは、まさに望ましい「グリーンエコノミー」の姿であると思う。セニブラ社には、多くの企業がこれから学ばねばならない環境対応のありようがぎっしりと詰まっている。



ウェブサイト版

サプライチェーン・ルポルタージュ・プロジェクト

当社ウェブサイトにて、これまでの「サプライチェーン・ルポルタージュ・プロジェクト」をより詳しくご紹介しています。バックナンバーも、ぜひご覧ください。

http://www.itochu.co.jp/ja/csr/supply_chain/



バックナンバー



第1回
綿花からTシャツまで



第2回
中米のコーヒー



第3回
チョコレートがあなたに届くまで



Fashion Earth PROJECT ファッションアースプロジェクト

多岐にわたる事業活動を展開する中で、業界ごとの課題を分析し、そのソリューションを提供することも総合商社である我々の役割と考えています。2010年、繊維を祖業とする伊藤忠商事は、アパレルメーカー参加型の地球温暖化対策プロジェクト「ファッションアースプロジェクト」を立ち上げました。

2010年ファッションアースプロジェクトが始動

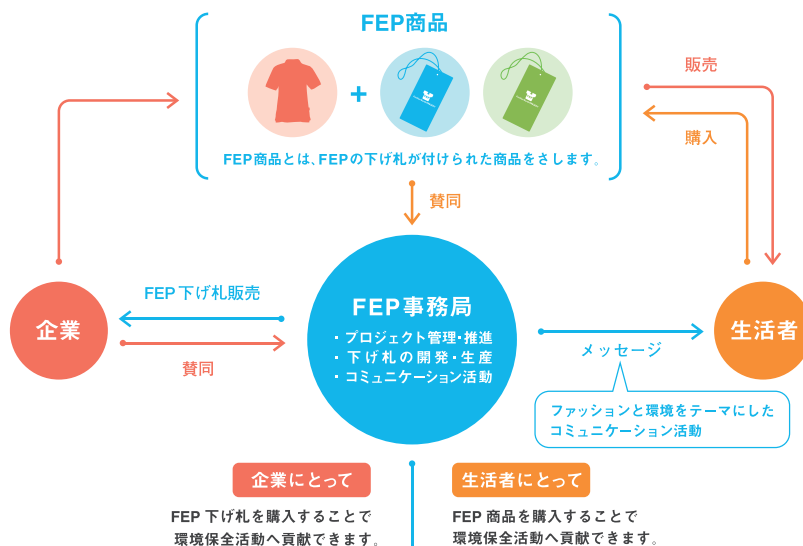
地球温暖化が進む中で、環境保全の取組はアパレル業界の各社においても大きな課題のひとつとなっています。一方で環境配慮型商品の開発はコスト面やデザイン上の制約等から、ひとつの企業で取組むには限界があり、参入障壁が高いものとされてきました。このような背景をうけて、繊維を祖業としアパレル業界に強いネットワークを持つ伊藤忠商事は、環境コミュニケーションにおいて豊富な実績を持つ博報堂 DYメディアパートナーズと協同で、アパレルメーカー参加型の地球温暖化対策「ファッションアースプロジェクト(FEP)」を立ち上げました。

FEPは、参加企業が事務局から本プロジェクトのロゴが入った1枚10円相当の商品下げ札(FEP 下げ札)を購入し、事務局は運営費を差し引いた金額を環境保全活動に

還元する仕組みで、参加企業は商品に下げ札を取り付け、カーボンオフセット商品等として販売することができます。初年度は国連がCO₂削減プロジェクトとして認証しているインドの風力発電プロジェクト等で発生した排出枠を調達し、「青のFEP 下げ札」に1枚あたり1kgのCO₂排出権を付与しました。

FEPは企業規模を問わず参加でき、下げ札のメッセージを通じて生活者と一体となった環境保全活動を展開できることから、2012年6月までに15社が参加、50を超えるブランドに導入され、4,100t以上のCO₂削減につながっています。

Fashion Earth PROJECT



環境保全へのアクション!

費用の一部が CO₂ 削減事業を支援するために使われます。

参加企業数・ブランド数
(2012年6月28日現在)

15社 51ブランド

FEPの現在のCO₂削減量
(2012年6月28日現在)

4,133t



伊藤忠商事
コメント

ファッションアパレル第二部
福島 一俊

「地球とファッションはつながっています。これからもずっとファッションでワクワクしたいから、私たちは今、できることから始めたいと思います。」そんな思いを持って開始いたしました「Fashion Earth PROJECT」ですが、皆様のお力添えのお陰で少しずつ、かつ着実にその輪は広がっております。これからもぜひ皆様と一緒に、日本の四季を、ファッションを楽しめる環境を守っていきたいと考えています。

2011年、日本の森を救う活動でCO₂を削減



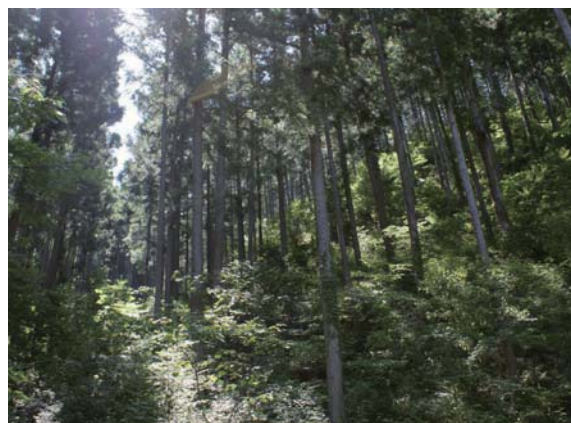
青と緑のFEP 下げ札

2011年4月にはFEPの第二弾として、森林保全活動を展開する一般社団法人 more trees(代表：坂本龍一氏)との協力の下、「緑色のFEP下げ札」の提供を開始しました。この取組は国内の森林の間伐整備等を推進することでCO₂削減への貢献を目指すもので、森林保全の大切さを伝えるメッセージが記された下げ札をアパレルメーカーに提供し、下げ札の売上代金の一部が more trees を通じて森林保全活動に役立てられます。

このプロジェクトでは、環境省が2008年に制定した森林保全活動等のプロジェクトから温室効果ガスの排出・

吸収量削減を認証・発行するオフセットクレジット(J-VÉR)制度を活用しています。「緑色のFEP下げ札」には、more trees が展開する間伐整備等の森林保全活動から認証・発行された排出権を1枚あたり250g 付与して展開しています。

今後もこれらのノウハウをさまざまなプロジェクトに展開することで、メーカー、生活者、NPO等多様なステークホルダーが一体になった環境保全活動のプラットフォームを更に発展させてまいります。



間伐整備後の森

*more***Trees**®



社団法人モア・トゥリーズ事務局長
水谷伸吉 氏

森はCO₂を吸収・固定するだけでなく、洪水の緩和や土壌保全、生物多様性保全等さまざまな機能を持っています。都市の人々にとっても、本来こうした恵みは欠かせないものなのですが、日頃都会で生活する私たちにとっては、森がどうしても遠い存在に感じられてしまいます。more trees では、さまざまな切り口で都市と森がつながるきっかけを創出しています。

「Fashion Earth PROJECT」によって、ファッションを通じた森とのつながりがますます増えることを期待しています。その結果、森が豊かになればとても素敵なことですね。



モア・トゥリーズの森

「できることから、はじめませんか？」

ブランドとして、地球に対して何かできないのか？そんなCSRを模索している時、伊藤忠さんを中心とした、地球CO₂削減プロジェクト「ファッションアースプロジェクト」に偶然めぐり合えた幸運から、はや2年。グローバルでかつ自然体のコンセプト、エンドユーザー参加型のこのプロジェクトはいまや、SIMPLE LIFE になくてもならない、欠かせないものになりました。SIMPLE LIFEは、今シーズンも、百貨店・GMSのメンズ、レディース計4つのチャンネルで、このプロジェクトに積極的に参画します。

自分達のできることから、ecoしています。
“LET'S DO FEP !”



展示会の様子

参加企業
コメント



株式会社レナウン
事業本部企画部
シンプルライフグループ部長
浜部正裕 氏

事業活動とCSR

ITOCHU Global CSR Map

伊藤忠グローバルCSRマップ

本業を通じて実践する伊藤忠商事のCSR

伊藤忠商事は、世界中で事業を展開する総合商社です。
事業領域は、原料等の川上から小売等の川下まで広がり、
トレーディングや事業投資を通じ、
世界中の人々の暮らしを支えています。

日本

繊維

ファッションアース
プロジェクト

Highlight
▶P17-18



中国

金属

中国・大連長興島で
複合型リサイクル事業を推進



住生活・情報

海外物流事業での
地域社会への貢献

インド

繊維

プレオーガニックコットンプログラム



スペイン

金属

アベンゴア・ソーラー社と
太陽熱発電事業において提携



ケニア

住生活・情報

MOTTAINAIキャンペーンを通じた
グリーンベルト運動への参画



マレーシア

繊維

ハンティング ワールド共生の森



総本社

ボルネオ島の熱帯林再生及び
生態系保全プログラム



China

Japan

Philippines

Malaysia

Indonesia

インドネシア

住生活・情報

インドネシア社会との共生を
目指すカラワン工業団地



繊維 繊維カンパニー

機械 機械カンパニー

金属 金属カンパニー

エネルギー・化学品 エネルギー・化学品カンパニー

食料 食料カンパニー

住生活・情報 住生活・情報カンパニー

総本社 総本社

アメリカ

機械

医療機材供給で
災害対策支援



機械

世界最大の
風力発電事業が稼動



金属

米国最大の
太陽光発電システム販売会社
Soligent, LLCの設立



食料

からだスマイルプロジェクト



エネルギー・化学品

リチウムイオン電池関連
ビジネスへの取組



食料

安定供給、安全性確保に注力した
食糧資源調達の推進



住生活・情報

ITを活用したエネルギー及び
スマートITインフラ事業の展開



住生活・情報

住むだけでエコに貢献
自然エネルギーによる
グリーン電力を採用



住生活・情報

水資源を守る＋
資源循環を促進する



フィリピン

総本社・海外店

マニラ麻農園リハビリテーション・
プロジェクトを支援



ブラジル

エネルギー・化学品

植物由来エネルギー生成事業の推進



Highlight
▶P13-16

住生活・情報

セニブラ社の環境ビジネスの取組



Brazil

繊維カンパニーのCSR

カンパニーのCSR

健全で豊かな活力のある世の中を実現する

商品・サービスの安全性及び顧客満足度の向上を繊維カンパニーCSRの重点課題と位置付けています。

また、環境配慮型のビジネスを推進し、CSRのグループ会社への展開も継続して行っています。



繊維カンパニー プレジデント
岡本 均

CSRアクションプラン

■ 2012年度行動計画の要点

海外生産工場に対するモニタリング調査を、グループ会社を含めて継続実施するとともに、社員の教育によるサプライチェーンマネジメントの更なる高度化を目指します。また、環境配慮型のビジネスを引き続き推進していきます。

部門/部	CSR課題/ 社会的課題	2011年度 行動計画	実施 状況※	2011年度の 実績	2012年度の 行動計画	CSR推進 基本方針
全部門	サプライチェーン マネジメント	全営業部門でサプライチェーン マネジメントの強化をすすめ、 訪問調査をグループ会社を含 めて実施する。		- 調査対象会社として計画した 27 社全てに関して調査実施完了。 - 調査は現地へ訪問し、対面調査を全社全てに対して実施した。	全営業部門でサプライチェーン マネジメントの強化をすす め、訪問調査をグループ会 社を含めて実施する。	3. サプライ チェーン
全部門	環境保全型 ビジネスの推進	- 全営業部門で環境保全型ビ ジネスを推進する。 - プレオーガニックコットン の取扱い拡大、ファッション アースプロジェクトの展開 推進等。		- プレオーガニックコットン は取扱ブランドが 40 以上に 広がった。 - ファッションアースプロジェ クトは販売タグ枚数が順調 に累計 425 万枚へと拡大し、 森林保全版も販売開始した。	- 全営業部門で環境保全型ビ ジネスを推進する。 - プレオーガニックコットン の取扱い拡大、ファッション アースプロジェクトの展 開推進等。	2. 社会的課題
全部門	顧客・消費者対 応の強化	全営業部門で研修を通じて、 コンプライアンスに対する理 解・啓蒙を深め、啓蒙するこ とで様々なリスクを把握し、 事故の未然防止に努める。		- 実務確認会を 12 月に東京と 大阪で実施した。 - また、予定していた研修を全 て実施し、周知を図った。	繊維カンパニーのグループ 会社においても研修を通じ て、コンプライアンスに対す る理解・啓蒙を深め、啓蒙す ることで様々なリスクを把握 し、事故の未然防止に努める。	4. 教育・啓蒙

※ : 実施 : 一部実施 : 未実施

主要取組事例

■ プレオーガニックコットンプログラム

プレオーガニックコットンプログラムとは、当社と株式会社クルックが共同で企画、運営を行っている「インドのコットン農家のオーガニック栽培への移行を支援するプログラム」です。3年間の移行期間中に、有機農法の指導やオーガニック認証の取得サポートを行い、農薬や化学肥料による環境、健康への被害、農家の経



**GOOD DESIGN
AWARD 2011**

グッドデザイン賞ロゴ

済的負担増などの悪循環を断ち切ることを目指しています。

2007年に活動を開始し、今日では延べ2,500以上の農家を支援、導入している国内ブランドは40以上に上ります。2011年度グッドデザイン賞において、「ビジネスを通してサステナブルな社会の実現に大きく貢献するプログラム」として高く評価され、「グッドデザイン・サステナブルデザイン賞」を受賞しました。今後もさまざまな企業、団体、消費者の皆様の理解と共感を支えに、プレオーガニックコットンプログラムの更なる拡大を目指していきます。



インド契約農家での綿花の収穫

主要グループ会社のCSR推進取組

■ ハンティング ワールド共生の森

ハンティング ワールドでは、“SAVE THE ELEPHANTS”のスローガンを掲げ、2008年よりボルネオ保全トラストによる「緑の回廊計画」事業にチャリティーグッズの売上の1%を役立ててきました。

この「緑の回廊計画」は、ボルネオゾウをはじめとする豊かな森の生態系を守るため、森と森を分断している土地を結び、野生動物が往来できる道を回復させる事業です。

このたび、分断された保護林を結ぶ4.6エーカーの土地がその支援金によって購入できることになりました。

今後も、ハンティング ワールドが目指す自然との共生実現に向けた取組を推進していきます。



ハンティング ワールドのチャリティーバッグ

機械カンパニーのCSR

カンパニーのCSR

環境に配慮した事業を通じ地域・国際社会の発展に貢献

環境負荷低減に配慮した環境適合型ビジネスや商品開発・拡販に取組ます。また、環境調和型社会の実現に寄与できるよう尽力し、地域・国際社会の発展に貢献していきます。



機械カンパニー プレジデント
塩見 崇夫

2012年度行動計画の要点

2012年度も、環境及びCSRに配慮した経営を実行しつつ、バイオマス・地熱・風力等の再生可能エネルギー関連事業や海水淡水化プラントを中心とした水関連事業に、積極的に取組んでいきます。

部門/部	CSR課題/ 社会的課題	2011年度 行動計画	実施 状況※	2011年度の 実績	2012年度の 行動計画	CSR推進 基本方針
プラント・船舶 ・航空機部門	水資源の保全・開発、及び安全で衛生的な水の供給	海水淡水化プラント案件、上下水事業への参画		2013年完工予定のメルボルンの海水淡水化案件を計画通り推進。	海水淡水化プラント案件、上下水事業への参画	2. 社会的課題
	再生可能エネルギーの有効活用	- 風力・地熱・バイオマス等を利用した発電事業によるクリーン電力の供給 - ベトナムにおけるバイオエタノール案件の着実な建設の履行 - 地熱発電に関するOrmat/バイナリー技術の導入		- 地熱マーケティング継続。 - 米国Gainesville/バイオマス発電所事業へ参画。 - 風力発電案件も推進した。	- 地熱発電に関するOrmat/バイナリー技術の導入 - 風力発電事業によるクリーン電力の供給	2. 社会的課題
	航空機輸送分野における利便性・安全性の向上	- セキュリティシステムの動向及び新技術を注視し、重要インフラを運営防護する官庁を中心に積極的に提案 - コンプライアンス遵守に関する周知徹底の継続		ガンマ線検知装置の導入を通じて安全性の確保に貢献。	最新のセキュリティシステムを空港・税関・警察・自衛隊などの重要インフラを運営防護する官庁を中心に提案。	2. 社会的課題
自動車・建機・ 産機部門	ステークホルダーとのコミュニケーション強化	輸送効率向上、事故削減、省燃費運転などについてのセミナーを継続的に開催し、CS向上・安全・省エネ等、社会貢献に寄与		自動車メーカーと共同で「省燃費・安全運転講習」と題したセミナーを企画・実施した。	輸送効率向上、事故削減、省燃費運転などについてのセミナーを継続的に開催し、CS向上・安全・省エネ等、社会貢献に寄与	4. 教育・啓発
	環境保全型ビジネスの推進	環境負荷の低い二次電池普及を実現する事業確立の継続及び電池製造設備の拡販活動の取組強化		欧米・アジア市場向けに販売促進した。	蓄電池システムやLED照明の省エネ・環境保全に役立つ機器の普及活動実施。	4. 教育・啓発
	- 新型インフルエンザ支援対策 - 予防医療への取り組み	継続的なレビューの実行、及び事業拡大に向けたパートナー・検診の販売形態の拡大		健診の代行予約事業で年間8.5万人の受診者数に対応。	継続推進	
	災害対策支援				- 災害対策器材の供給を自治体・自衛隊・警察・消防等に行う。 - 企業コンソーシアムであるジャパนมедиカルパートナーズと連携し災害知識の啓蒙活動実施。	1. コミュニケーション 2. 社会的課題 3. サプライチェーン 4. 教育・啓発 5. 地域・国際社会

※ : 実施 : 一部実施 : 未実施

主要取組事例

■ 世界最大の風力発電事業が稼働

米国子会社のティア・エナジー社を通じて参画したシェファード・フラット風力発電事業(845MW)が2012年2月より順次商業運転を開始しました。

2012年中の完工の後は、米国の235,000戸以上の一般家庭に供給可能な電力を提供する世界最大の風力発電事業であり、約20万台の乗用車が年間に発生させるCO₂量と同等の年間150万トンのCO₂削減に貢献します。

同事業は、当社とGEとの間で締結した「全世界の再生可能エネルギー分野の投資に関する業務提携」の覚書に基づく2件目の案件となります。



シェファード・フラット風力発電所

■ 医療機材供給で災害対策支援

当社は災害対策器材の供給を自治体・自衛隊・警察・消防等に行っています。

また、当社が事務局を務めるジャパンメディカルパートナーズは、災害時における医療継続を支援する民間企業による非営利団体で、自治体等の感染症対策、災害対策に関する啓発・オペレーションのサポートを行っています。

ジャパンメディカルパートナーズ各加盟社の機能を連携・融合させて創出する「商品サービス」「情報提供」「運用ノウハウ」の提供を通じて、平時から災害に対する正しい知識を啓発し、その取組を支援するとともに災害発生時の医療継続に向けた支援を行っています。



医療従事者向けの感染防止対策に関する研修会

金属カンパニーのCSR

カンパニーのCSR

鉱物資源の開発と安定供給を通じたCSR推進

1. 鉱物資源の開発と安定供給
2. 地球に優しいソーラー・リサイクル関連ビジネスへの取組

これらのミッションに取組つつ、伊藤忠グループ全体でCSRを推進していきます。



金属カンパニー プレジデント
中村 一郎

CSRアクションプラン

2012年度行動計画の要点

グローバル企業として国内のみならず海外グループ会社においても、環境マネジメントの推進と地球環境に優しい事業への挑戦を行っていきます。またCSRの啓発と教育研修も引き続き実施していきます。

部門/部	CSR課題/ 社会的課題	2011年度 行動計画	実施 状況※	2011年度の 実績	2012年度の 行動計画	CSR推進 基本方針
金属・鉱物 資源部門	探鉱事業の安全 徹底	資源開発事業の安全・安心 面の徹底・向上。		- 資源開発事業の環境・安全に 関するEHSガイドラインを 策定。 - 環境関連のレクチャーの実 施。	EHS ガイドラインの運用開始	3. サプライ チェーン 4. 教育・啓発
	廃棄物適正処 理・オゾン層破 壊防止	- 電子マニフェストソフト(電子 版産業廃棄物管理票)のグル ープ企業内浸透及び取引先企 業への拡大。 - 温暖化ガス(フロン類)の適正 処理体制維持及びモニタリン グ体制向上		- 電子マニフェストを飲料 メーカー・グループ企業8社 が採用。 - フロン工程管理のモニター レビュー実施。	- 産業廃棄物管理の電子マニ フェストソフトの浸透・ 拡大 - 温暖化ガス(フロン類)の適 正処理体制維持及びモニタ リング体制向上	2. 社会的課題 4. 教育・啓発
石炭・原子力・ ソーラー部門	環境負荷の少な いエネルギーの 開発と安定供給	採炭及び探鉱時の安全管理の 徹底をJVパートナーと共有。		鉱山操業の安全管理につい ては徹底した対応を実施した。	採炭及び探鉱時の環境負荷 低減努力(JVパートナーとの 協働)。	1. コミュニ ケーション 3. サプライ チェーン 5. 地域・国際・ 社会
	環境負荷の少な いエネルギーの 開発と安定供給	- 低炭素社会実現の為、ウラン 鉱山を開発、ウランを安定的 に供給する。 - 温暖化ガス排出削減プロジェ クト推進。排出権取引拡大。 世界各地で太陽光・太陽熱プ ロジェクトを追求。		世界各地で、ウランの安定供 給拡大、温暖化ガス削減プロ ジェクトへの間接的関与、太 陽光・熱発電を推進すること で低炭素社会の実現に貢献し た。	低炭素社会実現に寄与する 各種プロジェクトの積極的推 進と環境負荷の少ないエネ ルギー供給の拡大。	2. 社会的課題 5. 地域・国際・ 社会
カンパニー 共通	サプライチェー ンマネジメント 強化とCSRのグ ループ展開	サプライチェーンの確認とビ ジネスパートナーへの啓蒙活 動、海外事業会社における CSRの継続的な啓蒙活動の実 施。		- 重要取引先/ビジネスパート ナーに対してサプライチェ ーンマネジメントを実施、 CSR上問題が無いことを確認 した。 - パートナーに啓蒙を行った。	サプライチェーンの確認とビ ジネスパートナーへの啓蒙 活動、海外事業会社におけ るCSRの継続的な啓蒙活動の 実施。	3. サプライ チェーン 4. 教育・啓発

※ : 実施 : 一部実施 : 未実施

主要取組事例

■ 中国・大連長興島で複合型リサイクル事業を推進

金属カンパニーでは中国・大連長興島臨港工業区において、鉄スクラップ・非鉄スクラップ・廃家電・廃プラスチック等を対象とした複合型リサイクル事業「大連新緑再生資源加工有限公司」を、国内大手リサイクル企業・中国側パートナー等と共同で設立し、2010年12月24日に起工式を行いました。

今後、長興島臨港工業区で唯一許可された再生資源加工工場として、世界最新鋭の設備と日本の優れた環境技術の導入を計画しています。中国初の大規模複合型リサイクル工場として、中国におけるモデル工場となることを目指しています。



完成予想図

■ スペイン アベンゴア・ソーラー社と太陽熱発電事業において提携

2010年12月には、スペインの太陽熱発電事業大手のアベンゴア・ソーラー社とアジア及びヨーロッパ市場において、太陽熱発電案件開発を進める提携を行いました。また、共同でスペイン南部のエストレマデューラ州に、50メガワットの太陽熱発電所2基を建設し、発電事業を行うことで合意しました。伊藤忠商事は権益の30%を取得します。2012年中の操業開始を予定しており、本発電所で発電された電力は、スペインのフィード・イン・タリフ制度※に基づいて販売します。エストレマデューラ州の豊富な日照量の恩恵を受け、一般家庭の約52,000世帯分の電力需要をまかない、年間約63,000トンのCO2排出削減を実現する見込みです。

※ フィード・イン・タリフ制度：再生可能エネルギー利用促進のための優遇価格電力買い取り制度



アベンゴア・ソーラー社と共同運営する太陽熱発電所2基

■ 米国最大の太陽光発電システム販売会社Soligent, LLCの設立

太陽光発電システム販売ビジネスは、近年、環境に対する意識の高まりや各国政府の支援策などを背景に、大きく拡大しています。伊藤忠商事は、米国市場において2007年6月にSolar Depot、2009年4月にSolarNetと2社のシステムインテグレーター※を買収し、世界三大太陽光発電ビジネス市場（日欧米）のひとつである米国にて事業展開してきましたが、更なる事業強化を目指し2011年2月に2社を経営統合し、家庭・商業向けを中心とした米国最大の太陽光発電システム会社となるSolarNet Holdingsを設立しました（2012年6月にSoligent, LLCへ改称）。今後は販売ネットワークの融合や管理コスト削減などを通じて経営統合によるシナジー効果の実現を目指します。

※ システムインテグレーター：太陽電池モジュールと付帯機器を組み合わせた太陽光発電システムの設計、販売、施工を行う業者の総称



Soligent社ロゴ



世界最大のワイナリー（米国カリフォルニア州）におけるStellar Energy（Soligent子会社）施工の太陽光発電システム

エネルギー・化学品カンパニーのCSR

カンパニーのCSR

地球環境保全と商品の安全確保・安定供給を通じたCSR推進

環境への影響に最大限配慮し、商品・サービスの安全・安心な品質の確保と安定的供給により、持続可能な社会の実現に貢献します。



エネルギー・化学品カンパニー
プレジデント
福田 祐士

CSRアクションプラン

■ 2012年度行動計画の要点

エネルギー資源の安定確保・安定供給とリチウムイオン電池関連事業など地球環境に優しいビジネスへの取組をグループを挙げて推進します。また、エネルギー・化学品関連の法規制と安全に関わる教育・研修を引き続き実施していきます。

部門/部	CSR課題/ 社会的課題	2011年度 行動計画	実施 状況 ※	2011年度の 実績	2012年度の 行動計画	CSR推進 基本方針
エネルギー 部門	事故防止と万全の環境対策実現・地域社会への貢献	事故防止のための社員研修の更なる充実、環境対策実現のため運営・環境会議を通じオペレーターへの働きかけ、プロジェクト推進地域での社会対話と地域貢献等		- 社員に対する運行実務の講義研修を実施。 - 継続的にパートナーミーティングにてHSE状況確認を行い安全な操業を継続。 - アゼルバイジャン地方都市にある学校及び孤児院にPC他機器を寄贈。また、社会貢献の一環として慈善寄付活動に注力。	- 定期的に研修を実施し、備船保安管理を周知徹底。 - 環境負荷の少ないエネルギー事業の推進。 - プロジェクトの現場の地域社会に対し、教育、文化面などへの貢献を行い良好な関係を構築、維持強化する。	2. 社会的課題 4. 教育・啓発 5. 地域・国際・社会
	CO ₂ 削減への取り組み	- 環境保全型ビジネスの推進 - 植物由来であるエネルギー生成事業の推進		砂糖黍を破砕して、再生可能エネルギーであるエタノールを生産。また工場で消費する電力は全て砂糖黍の絞りかす(バガス)を使用。CO ₂ 排出削減に努めた。	地域環境に配慮したバイオエタノール生産量の拡大	2. 社会的課題
化学品部門	危険・有害化学物質の管理	- 改正化審法等に関する講習会を実施し、部門全体の化学品関連法規の認知度向上や法令遵守の意識向上を図る - 欧州のREACH規制への対応を継続する		4月に大阪、5月に東京で改正化審法講習会を実施(計287名)。 - 関連法規の概要、履行義務等を記したハンドブックを作成、グループ会社従業員に1600部配布。補完する形で化学品関連法規セミナーを計4回(東京2回、大阪、名古屋)実施(計約500名)。 - 欧州REACH規制に関して必要な手続きを行い、対応できた。	改正化審法や国内外の関連法規制についての研修・教育(講習会の実施やガイドブックの配布)の充実を通じ、情報共有や法令遵守の意識向上を図る。	3. サプライチェーン
	安全で安心できる商品の調達	- 環境保全型ビジネスの推進 - リチウムイオン電池関連部材の取扱拡大を目指す		植物由来であるリチウム電池負極材原料開発品の共同事業化に向けて、パートナーと基本合意。2013年量産開始に向けて推進中。	リチウムイオン電池関連事業(リチウム資源、電池関連部材)の取引拡大。	2. 社会的課題

※ : 実施 : 一部実施 : 未実施

主要取組事例

■ 植物由来エネルギー生成事業の推進

米穀物メジャーのBunge社と、2008年からブラジルのミナスジェライス州及びトカンチンス州においてサトウキビを原料とするバイオエタノールと砂糖の生産・販売事業を展開しています。

ブラジルは、全世界の約3割のバイオエタノールを生産する世界有数のバイオエタノール生産国であり、本事業にて生産するサトウキビを原料としたバイオエタノールは、他の原料由来のそれを上回る温室効果ガスの削減効果を持ち、逼迫する発電・運送用化石燃料の代替や、石油化学品の原料として大いに期待されています。

今後は、両プロジェクト合計でバイオエタノール生産を年間約50万KLまで拡大する計画であり、さらに、砂糖の生産・販売、サトウキビの絞り粕であるバガスを燃料とした発電、余剰電力の販売を通し、事業を更に発展させていく予定です。



バイオエタノールを生産しているサンタジュリアナ工場

■ リチウムイオン電池関連ビジネスの取組

化学品部門では、電気自動車(EV)やハイブリッド車向けに需要の伸びが期待されるリチウムイオン電池関連ビジネスに注力しており、これまでも部材生産の分野で事業展開を図ってきました。

2010年6月に出資した米国SIMBOL MATERIALS社を通じ、リチウムイオン電池(LiB)用の高純度炭酸リチウム製造事業に参画しました。同社は地熱発電所の使用済地熱かん水に含まれるリチウムを回収、リチウム化合物を製造する事業を開発・推進しており、商業生産に向けて製造技術の開発及び改良を行っています。

高純度炭酸リチウムは、LiBの主要部材である電解液に使用される電解質(LiPF₆)の原料となるもので、今後需要拡大が期待される電気自動車向けLiBをはじめ、定置用蓄電池やクリーンエネルギー分野で使用されます。

また、(株)クレハ、(株)クラレと、LiBの負極材「ハードカーボン」の新規品の共同開発を進め、植物由来原料の新規開発品「バイオカーボトロン」の共同事業化に向けた取組も行っています。



米国カリフォルニア州南部にある地熱かん水の井戸

食料カンパニーのCSR

カンパニーのCSR

社会的ニーズ・消費者ニーズへの対応、環境への配慮

安全な食料の安定供給、食の安全に関する多面的なチェック、環境への配慮等を行い、社会に貢献する良質なビジネスを実行することで、世の中からの信頼を得ていくことが必要と考えています。



食料カンパニー プレジデント
青木 芳久

CSRアクションプラン

■ 2012年度行動計画の要点

食糧資源安定供給のための調達ビジネス推進、食の安全確保のための検査体制整備／サプライチェーンマネジメント／内部監査によるチェック、環境保全／廃棄物削減のための中食リサイクル推進など、さまざまな社会要請にあわせた取組を継続的に推進していきます。

部門/部	CSR課題/ 社会的課題	2011年度 行動計画	実施 状況 ※	2011年度の 実績	2012年度の 行動計画	CSR推進 基本方針
カンパニー 共通	食品安全・コンプライアンス管理レベルの向上	- 食品安全管理マニュアル／コンプライアンスプログラムの遵守状況確認。 - 食品検査パートナーとの連携継続。 - 中国事業パートナーに対する食品安全管理サポート。		- 各部・室を巡回し食品安全・コンプライアンス監査等を実施。 - 中国検査センターとの業務提携など関係継続。 - 中国事業パートナーの製造工場・外食店舗9ヶ所実地訪問、助言、改善提案実施。	- 食品安全管理マニュアル／コンプライアンスプログラムの遵守状況確認。 - 中国事業パートナーに対する食品安全管理サポート。	1. コミュニケーション
食糧部門	安心安全な原料の安定調達	- 安定供給の確立：食料資源調達ビジネスの推進。 - 食糧資源の安全性確保：継続的な産地側情報の確保、要改善項目の指導並びに客先との情報共有。		2011年2月より北米での穀物ターミナルが本格稼働、同地域からの安定供給体制構築。 - 残留農薬の検査、日本での食品安全情報の共有を継続して実施。	- 食料資源調達ビジネスの推進、安定供給の確立 - 生産国農家の生活改善と環境保全を通じ持続可能な産業を支援	3. サプライチェーン
生鮮・食材部門	国内外生産拠点の管理改善・強化	工場監査の精度と実効を上げるための施策の実現を目指す。（工場監査人研修や専門家による部分監査導入）		カンパニー研修へ積極的参加、海外スタッフ向け研修実施。工場監査は15ヶ国で延べ約100回実施。	工場監査の精度と実効を上げるための施策の実現を目指す。（工場監査人研修や専門家による部分監査導入）	4. 教育・啓発
食品流通部門	「中食商品に関する飼料化リサイクル」への取り組み	地域ごとの特性に合わせた、飼料化・肥料化の食品リサイクルループの構築		2011年6月に取組先小売業が行ったリサイクルループ構築（未利用食品を飼料化→育った豚を使用した商品販売）につき、コーディネート役として推進。	小売形態ごとの特性に合わせた、飼料化・肥料化の食品リサイクルループの維持・拡大	2. 社会的課題

※ : 実施 : 一部実施 : 未実施

主要取組事例

■ 安定供給、安全性確保に注力した食糧資源調達の推進

アジア諸国を含めた世界各国で人口増加及び、所得レベルの向上が急速に進んでおり、今後は世界的に穀物需要の拡大が予想されています。一方で、消費者の食の安全に対する認識も強くなっており、品質の安全性確保及びトレーサビリティの確立に対する要求も高まっています。食料カンパニーでは、穀物の安定供給と安全性確保に注力しながら、世界レベルで供給サイドと需要サイドを結ぶ流通網整備を行い、食糧資源調達を推進していきます。その取組のひとつとして、主にアジア諸国向けとなる穀物輸出ターミナルを米国ワシントン州ロングビューに新設いたし、2012年2月より本格稼働しています。



穀物輸出ターミナル

■ からだスマイルプロジェクト

健康の増進の重要性が増大している社会的環境の下、「からだスマイルプロジェクト」は消費者の健康志向の高まりを背景に、ユニー、サークルKサンクス、ファミリーマート、伊藤忠商事の4社が、「体にいい」商品を原料レベルから研究・開発する共同プロジェクトとして、2008年1月に発足しました。2011年6月には、従来の栄養バランスや低カロリーに加え、野菜不足を補ってほしいお母さんの気持ちから発想した「ハハのキモチ」ブランドを立ち上げ、パン、ヨーグルトの商品化を実現しています。今後も消費者マーケティングを基にコンセプトを選定し、日々の食事での健康づくりを積極的に推進するお客様にとって価値の高い商品を提供して参ります。



「ハハのキモチ」ブランドのパンとヨーグルト

住生活・情報カンパニーのCSR

カンパニーのCSR

環境への配慮と豊かな地域・社会づくりへの貢献

環境に配慮した商品・サービスの提供や、地域・社会のニーズに対応した豊かな社会の実現に資する商品・ソリューションの提供を通じて、地域・国際社会の発展と安全で豊かなライフスタイルの確立に貢献していきます。



住生活・情報カンパニー プレジデント
吉田 朋史

CSRアクションプラン

■ 2012年度行動計画の要点

環境配慮型ビジネスとして、森林認証材の取引や、太陽光発電など環境対応した高機能な住宅・社会インフラの開発を積極的に推進していく他、サプライチェーンマネジメント強化にも取り組んでいきます。また、ITを活用した創造性豊かなエネルギー管理ソリューションビジネスやスマート・インフラビジネス、アジアや欧州におけるリーテイル金融ビジネスなど社会のニーズに対応した豊かな社会実現に資するビジネスを確実に推進していきます。

部門/部	CSR課題/ 社会的課題	2011年度 行動計画	実施 状況※	2011年度の 実績	2012年度の 行動計画	CSR推進 基本方針
生活資材部門	原料トレーサビリティの確保／労働法規の遵守	調査項目や調査先をアップデートし、トレーサビリティ調査、及び労働法規遵守状況アンケートを実施する。		訪問、若しくはアンケート形式で、対象95社に対し、トレーサビリティ及び労働法規関連調査を実施。95社中、87社よりアンケートを回収した。	調査項目や調査先をアップデートし、トレーサビリティ調査を実施。	1. コミュニケーション
	国際森林認証取得商品と安全な商品の取扱	- 森林認証未取得サプライヤーに対する取得要請を継続し、取扱い拡大を図る。 - 低ホルムアルデヒド商品の供給体制維持と取扱い拡大を図る。		森林認証材取扱比率は、パルプ92%、チップ51%で目標数値を上回り、取扱いを拡大することが出来た。	森林認証材取扱い比率拡大のため、未取得サプライヤーに対する取得要請を継続し、認証材取扱（取扱比率：パルプ80%、チップ50%）の維持・拡大を図る。	2. 社会的課題
	安心・安全・豊かな社会の実現に資する製品・サービスの提供	ITを利用したグリーンテックソリューションの提供（省エネソリューションの拡販）		エネルギー管理ソリューションサービスを拡充し、展開中。顧客数増加中（15%増）。	ITを利用したグリーンテックソリューションを拡充させ、顧客数の増加を図る。	2. 社会的課題
	3Rの理念に基づくビジネスの具現化	「MOTTAINAI」理念を浸透させる為の諸施策の検討・実行 - 携帯端末補償サービス普及促進策の推進強化		- 新規商品開発、各種イベント（フリマ・ゴミ拾い等）を実施。 - 携帯補償サービスの会員数を6%増加させ、携帯端末の再生利用促進に寄与した。	「MOTTAINAI」理念を浸透させる為の諸施策の検討・実行	2. 社会的課題

情報・保険・物流部門	保険業法等の各種関連法令遵守	- 保険業法等の関連追加法令のフォローと従業員啓蒙 - 研修等を通じたコンプライアンスの周知徹底 - コンプライアンスプログラム、特別業界法の見直し		室会等を通じ、常にコンプライアンス遵守を意識するよう周知徹底した。また個別テーマで議論を実施。	→  継続推進	4. 教育・啓蒙
	豊かな社会の実現に貢献するビジネスの寄与	発展途上国インフラ事業が安心・安定して行われる為、大型プロジェクト案件における保険付保の推進		具体的な成約は年間13件あり。今後も発展途上国プロジェクトに関する保険手配に注力していく。	→  継続推進	2. 社会的課題
	物流インフラ整備による社会資本充実への貢献と顧客満足度の向上	中国・インドおよびその他アジアにおける物流ネットワーク拡大と、各地域での地域社会への貢献状況レビュー		- インドで、2012年2月に事業会社を設立し、営業開始。 - 中国では、事業会社再編を実施。	→  継続推進	2. 社会的課題
	サプライチェーンマネジメント強化	中国物流業者向けアンケートの内容見直し（環境保全関連項目の追加等）をした上で、アンケートを実施		環境保全内容を追加した中国物流業者向けアンケートの実行。	→  継続推進	3. サプライチェーン
建設・金融部門	安心・安全を主眼においた良質な施設の提供	- 建設分野 新部門管理強化策の発行 - 関係法令遵守等の徹底 - 案件点検会による個別案件状況のチェック（2回/年） - ものづくり案件点検会の実施（2回/年）		- 建設分野の管理強化策の見直し実施。 - 案件点検会、ものづくり点検会は計画通り実施。遵守状況、問題なし。	→  継続推進	1. コミュニケーション 2. 社会的課題
	PFI 事業スキーム等の活用による、良質な行政サービスの提供	- 仕掛中案件のスムーズな運営フォロー - 新規案件の掘起し		- 神戸市民病院案件は2011年3月竣工し、4月に弊社業務は終了。 - 他3件(神奈川近代美術館、千葉少年自然の家、仙台天文台)の完成済・運営案件も特に支障なく円滑にフォローを行った。	→  継続推進	1. コミュニケーション 2. 社会的課題 5. 地域・国際社会
	個人情報保護の強化	確立した運用体制の適正な運用、組織員への意識浸透の継続実施並びに基本動作の徹底（万一事故が起こった場合には、関係者間で密に連携し、適切な対応を行う）		2010年度同様、個人情報管理状況のモニターレビューを実施。問題無し。	→  継続推進	1. コミュニケーション 4. 教育・啓蒙
	環境への配慮の徹底	環境配慮型ビジネスの積極的な推進		- 自社開発案件において近隣へ配慮した工事方法採用に継続留意し案件を推進。 - 伊藤忠都市開発においてエコ関連（太陽光発電、EV対応）対応案件を積極的に推進。	→  継続推進	1. コミュニケーション 3. サプライチェーン
	豊かな社会の実現に貢献するビジネスの寄与	- 中国での環境、ニューエナジー分野、消費関連分野でのビジネス創出を調査・検討 - アジアや欧州での金融事業を通じた個人資金ニーズへの対応拡大		- 中国での消費関連分野に関するビジネス創出に関して、現地及び日系パートナー候補と具体的な事業計画策定を実施。 - アジアや欧州で展開しているリーテイル金融事業会社のサポートを鋭意行い、個人資金ニーズへの対応に貢献。	→  継続推進	2. 社会的課題
	金融商品取引法等の各種関連法令遵守	- 金融商品取引法等の関連追加法令のフォローと従業員啓蒙 - 研修等を通じたコンプライアンスの周知徹底 - コンプライアンスプログラム、特別業界法の見直し		- 金融商品取引法等の各種法令に関して、継続的な情報収集を実施。 - 個人情報の取扱いに関して、各社員が適宜学習し認識の向上を引き続き図った。	→  継続推進	1. コミュニケーション 4. 教育・啓蒙

※    : 実施   : 一部実施  : 未実施



寄贈のノートを喜んでいる小学生、ベビーフード配布、農業公園プロジェクト、絶滅危惧樹種保存活動、子供達の健診

主要グループ会社のCSR推進取組

■ 住むだけでエコに貢献 自然エネルギーによる＜グリーン電力＞を採用

伊藤忠都市開発(株)

グリーン電力とは、風力・水力・バイオマス(生物資源)等の自然エネルギーにより発電された電力を、企業などが自主的な環境対策のひとつとして利用できるようにしたものです。自然エネルギーにより発電された電気環境付加価値を「グリーン電力証書」という形で取引し、証書を保有する企業・団体は、記載されている発電電力量相当分の環境改善を行い、自然エネルギーの普及に貢献したことが認められる仕組みです。

伊藤忠都市開発では、日本自然エネルギー株式会社より年間100万キロワット時のグリーン電力を購入(年間370トンのCO₂削減効果に相当(※1))。これを同社が分譲するマンション(※2)に割り振ることにより、当該マンションにお住まいの方はCO₂削減に貢献できることとなります。

※1 平成22年度東京電力株式会社の調整後排出係数0.000374t-CO₂/kWhを使用。

※2 新発売のマンションへの導入は、原則同社単独事業の場合であり、今後変更することがあります。



グリーン電力証書発行の流れ

■ 水資源を守る+資源循環を促進する

ITCグリーン&ウォーター(株)

ITCグリーン&ウォーター(株)は、畜産系污水等の有機性排水の浄化技術の開発・改良に約30年にわたり取り組んでいます。污水处理技術のノウハウを活かし、酸素不足により汚れたダム湖や港湾の底質・水質改善システムを事業化。更に、従来は廃棄物処理していた有機性汚泥の減容堆肥化・燃料化にも取組む等、污水处理から汚泥有効利用までの一貫処理で資源循環に貢献し、環境ソリューション事業を推進しています。



畜産用複合ラグーン

海外店のCSR

中近東ブロック: 南スーダンにおける自衛隊の国連平和維持活動をサポート

伊藤忠商事と伊藤忠アビエーション株式会社は、自衛隊が国連安全保障理事会の下で実施する南スーダンにおける平和維持活動をサポートしています。

南スーダンは長い内戦の影響で社会インフラがまったく整っていません。現在自衛隊は国連の指揮下、首都ジュバを中心に道路や橋などの重要インフラの建設に当たっています。

伊藤忠グループの役割は現地に資材を空輸する航空自衛隊の輸送機に対する海外の空港での地上支援です。日本から南スーダンまでの長い道のりの間、航空機は何度か空港に立ち寄り、燃料や水、またクルーの機内食などを補給しなければなりません。これは専門のサービス会社が行いますが、伊藤忠は現地に赴き、航空自衛隊の先遣チームとともに空港当局との調整やサービス会社の監督を行います。



カイロ事務所

Mahmoud Fahmy

6月11日、私が担当する最終目的地である南スーダンのジュバ空港にC-130H 輸送機が着陸しました。機体の空港滞在はわずか数時間ですが、事前に空港のサービス会社や伊藤忠アビエーションを通じて航空自衛隊本部と綿密に調整を行い、3日前には日本から別途来ている航空自衛隊の先遣チームと現地で合流、C-130H 輸送機を迎え入れる準備を開始しました。機体が到着すると直ちに機体の点検、荷物の積み上げや積み下ろし、クルーの空港内移動など数々の作業を予定時間内に完了させなければなりません。クルーの規律高い作業により、機体は無事予定時刻内に離陸いたしました。

今回の経験からは多くのことを学ぶことができました。これを自分の日常業務の効率化などに活かしていきたいと考えています。

私は伊藤忠の社員として、この年2回の業務を通じて平和に貢献できることを誇りに思い、今後も同じアフリカ大陸の人間として南スーダンの平和維持活動の支援を継続していきたいと思います。



目的地のジュバ空港(南スーダン)に着陸したC-130H輸送機



左から2人目が筆者

欧州ブロック: 次世代電力網の構築を目指して

欧州機械グループでは、本社の電池システム課と共同で欧州エネルギー大手のE.ON AGと電力網の最適化を目指し、その構成要素であるSmart Homes+V2G(Vehicle to Grid)のビジネスモデルの検証を行っています。東日本大震災による福島第一原発の事故以降、欧州でも原子力発電のあり方を見直す動きが出てきており、再生可能エネルギーの拡大とあわせて、より安全で効率的、そして環境負荷の少ない次世代電力網の構築が急がれています。

その構成要素のひとつとして考えられるのが、分散型エネルギー網の構築です。小規模風力発電、太陽光発電などを電源とし、自然エネルギーゆへの発電量の変動を各家庭や集合住宅などに取りつけられる蓄電システムや電気自動車に貯めて使うことで、経済性や電力網の安定性を最適化するものです。



欧州機械グループ
新保 継仁

伊藤忠とE.ON 社では、電気自動車メーカーとも協力し、英国、スウェーデン、ドイツの3カ国で、伊藤忠が出資するEnerDel Inc. 製のリチウムイオン電池を使い、実証試験を通して電池の最適利用方法及び性能劣化を検証し、電池の二次利用に関するビジネスモデル、次世代電力網における電力サービスモデルを共同構築していく予定です。欧州機械グループでは、低炭素社会関連事業分野においてE.ON 社と幅広く協力し、環境負荷の少ない次世代電力網構築への貢献を目指します。



E.ONのSmart Homesと電気自動車



伊藤忠がつくば市で行っている「Green Crossover Project」へE.ONのメンバーと訪問

東アジアブロック:ICNとILCが植樹、寄付活動を実施

東アジアブロックでは昨年より、北京から300キロ離れた河北省阜平県東紅峪村で、植樹と子供向け学用品の寄付を行っています。

今年も4月14日に伊藤忠(中国)集团有限公司(ICN)及び伊藤忠物流(中国)有限公司(ILC)の従業員と家族約80人が、現地での活動に参加しました。

参加者は東紅峪村に到着するとすぐに、植樹用の穴を掘ったり苗木を運んだりの活動を開始。約1時間で、山の坂に自分たちが新しく植えたクルミの苗木がいっぱい立ち並ぶのを見て、大きな達成感に包まれました。クルミは、緑化効果に加えて地元の人々の貧困脱却の一助にもなります。植樹を終えた後、一行は近くの小学校に移動し、小学生たちに子供向けの新しい図書や、25セットの文房具などを手渡し、交流を図りました。喜ぶ子供たちの笑顔に接し、参加者一同朝からの疲れもふっとび、大変有意義な週末を過ごすことができました。

東アジアブロックの小関総代表は寄付式で、企業理念である「個人と社会を大切に、未来に向かって豊かさを担う責任を果たしていく」ことについてお話し、村が美しくより豊かになり、子供たちが良い環境の中で元気に成長してほしいと期待を寄せました。

今回の活動を通じて、物資が豊かな北京にいただけでは分からない貧困地域の生活状況を肌で感じ、「豊かさを担う責任」とは、広く社会とのつながりも踏まえた言葉だと実感しました。また、子供たちの喜ぶ顔に接し、CSR担当者として、今後も支援の輪を広げたいと感じました。

伊藤忠(中国)集团有限公司
宛晶

地元の小学生たちと一緒に

政府関係者コメント

阜平県政府事務室主任
王興

伊藤忠グループは中国でビジネスを展開するとともに、貧困地域への支援にも力を入れています。今回の植樹や教育支援などの社会貢献活動を通じて、グローバル企業として強い責任感で尽力していることに感銘を受け、県政府及び村民を代表して、深く感謝申し上げます。

コーポレート・ガバナンスと内部統制、コンプライアンス



監視・監督機能が適切に組み込まれた
経営体制を構築しています。

コーポレート・ガバナンス

伊藤忠商事は、「伊藤忠グループ企業理念」及び「伊藤忠グループ企業行動基準」に則り、様々なステークホルダーとの間で公正且つ良好な関係を構築することにより、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ています。この基本方針に則り、適正且つ効率的な業務執行を確保できるよう、意思決定の透明性を高めるとともに、監視・監督機能が適切に組み込まれたコーポレート・ガバナンス体制の構築に注力しています。

伊藤忠商事のコーポレート・ガバナンス体制の特徴

伊藤忠商事は、取締役会設置会社、監査役（監査役会）設置会社です。社外監査役を含む監査役が独立的且つ客観的な視点で経営状況に対する監視・監査を実施しています。また、取締役会による経営監督の実効性と意思決定の透明性を一層向上させることを目的に、独立性の高い社外取締役を選任しています。

2012年7月1日現在、取締役会は14名の取締役（内、社外取締役は2名）により構成されており、経営上の重要事項について意思決定を行うとともに、取締役の業務執行を監督しています。

当社は取締役会の意思決定及び監督機能と経営の執行の分離を図ることを目的として、執行役員制度を採用しています。

伊藤忠商事のコーポレート・ガバナンスの特徴の一つが、社長を補佐する機関であるHMC（Headquarters Management Committee）です。HMCでは、全社経営方針や重要事項を協議しています。

このほか、各種社内委員会が各々の担当分野における経営課題の審査・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。なお、一部の社内委員会では、社外の有識者を委員とし、外部の意見を取入れる仕組みも構築し、運営しています。

当社のこれまでのコーポレート・ガバナンス強化に向けた取組は下表の通りです。

これまでのコーポレート・ガバナンス強化のための取組

1997年	ディビジョンカンパニー制を採用	意思決定の迅速化・経営の効率化
1999年	執行役員制度に移行	取締役会の意思決定機能と監督機能の強化
2007年	取締役及び執行役員任期を1年に短縮	任期中の経営責任を明確化するため
2011年	社外取締役制度の導入	経営監督の実効性と意思決定の透明性の向上

取締役会による経営監督の強化

当社は、2011年6月の株主総会以降、2名の社外取締役を選任しています。社外取締役については、その客観的・中立的な立場から、社内取締役に対する監視・監督機能と

多様な視点に基づく経営助言機能を適切に発揮しており、取締役会による経営監督の実効性と意思決定の透明性の確保・向上に寄与しています。

社外取締役の会社との関係

氏名	選任の理由	取締役会への出席状況
川本 裕子 ^(注1)	経営コンサルタントや大学院教授としての長年の経験を通して培った企業経営に関する高い知見を当社の経営に活かすとともに、独立の立場から当社の経営を監視・監督することを期待して選任しています。なお、同氏と当社との間には、特別な利害関係はありません。	就任後開催の取締役会12回のうち10回に出席。
杉本 和行 ^(注1)	財務省（及び旧大蔵省）における長年の経験を通して培った財政・金融に関する高い見識を当社の経営に活かすとともに、独立の立場から当社の経営を監視・監督することを期待して選任しています。なお、同氏と当社との間には、特別な利害関係はありません。	就任後開催の取締役会12回の全てに出席。

(注1) 川本 裕子氏と杉本 和行氏につきましては、当社が上場している国内の金融商品取引所に独立役員として届出しています。

監査機能の実効性を確保するための仕組み

当社は、3名の社外監査役を含む5名の監査役を選任しており、常勤監査役は、取締役会等の社内会議に日常的に出席するほか、会計監査人をはじめとした社内外の監査組織と連携することで監査機能の強化に努めています。内部監

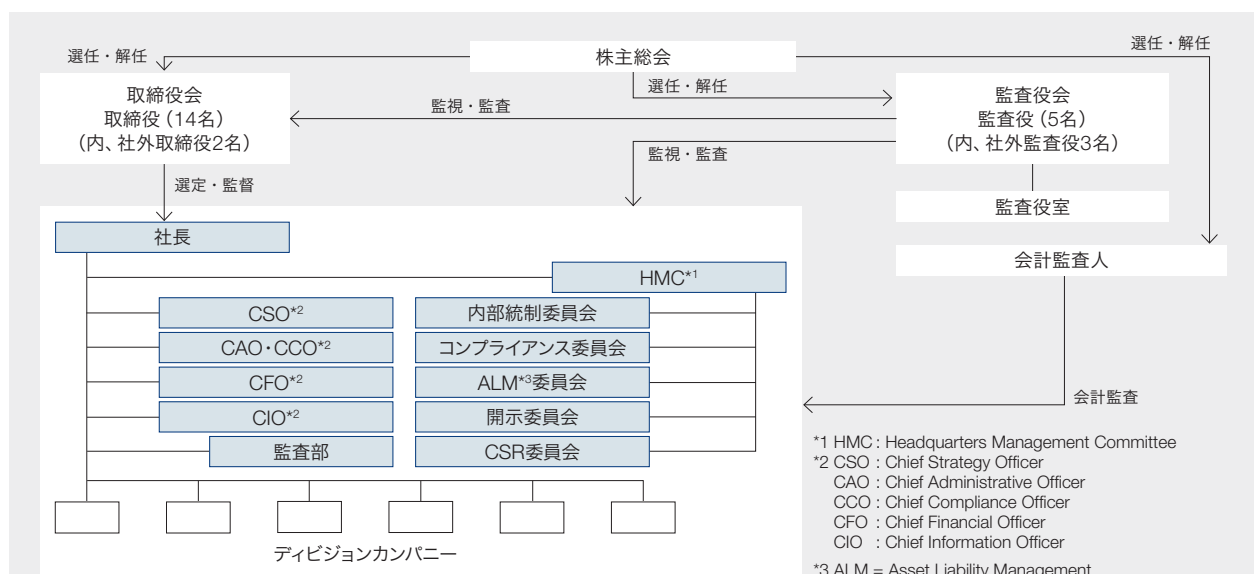
査部門としては監査部が設置されており、監査役との間で内部監査計画を協議するとともに、定期的に会合を持つなどして密接な情報交換・連携を図っています。また、監査役の職務遂行をサポートする組織として監査役会直属の監査役室が置かれています。

社外監査役の会社との関係

氏名	選任の理由	取締役会及び監査役会への出席状況
林 良造 ^(注1)	経済産業省（及び旧通商産業省）での豊富な経験及び大学院教授としての広い視野と長期的視点を活かして、独立の立場から当社の経営を監視・監督することを期待して選任しています。なお、同氏と当社との間には、特別な利害関係はありません。	当期開催の取締役会17回のうち15回に出席し、また、監査役会11回のうち10回に出席。
鳥居 敬司 ^(注1)	大手金融機関の元経営者としての長年の経験と見識を活かして、独立の立場から当社の経営を監視・監督することを期待して選任しています。なお、同氏は、当社の監査役就任前に、当社と取引関係のある大手金融機関の役員として経営にあたっていましたが、当社の監査役就任前に同金融機関を退職されており、現在、同氏と当社との間には、特別な利害関係はありません。	当期開催の取締役会17回の全てに出席し、また、監査役会11回の全てに出席。
下條 正浩 ^(注1)	主に企業法務・国際取引法分野における弁護士としての豊富な経験と専門知識を活かして、独立の立場から当社の経営を監視・監督することを期待して選任しています。なお、同氏と当社との間には、特別な利害関係はありません。	就任後開催の取締役会12回の全てに出席し、また、監査役会8回の全てに出席。

(注1) 林 良造氏、鳥居 敬司氏、下條 正浩氏につきましては、当社が上場している国内の金融商品取引所に独立役員として届出しています。

現行のコーポレート・ガバナンス体制図



(注1) 各ディビジョンカンパニーには、カンパニープレジデントを設置。

(注2) 内部統制システムは社内あらゆる階層に組込まれており、そのすべてを表記することはできませんので主要な組織及び委員会のみ記載しています。

なお、内部統制委員会は、社内の内部統制関連部署よりそれぞれの主管する内部統制の構築・運用状況について報告を受け、内部統制全体の構築・運用状況を評価し、その評価結果及び改善すべき事項をHMC及び取締役会に報告します。

主な社内委員会

名称	目的
内部統制委員会	● 内部統制システムの整備に関する事項の審議
開示委員会	● 企業内容等の開示及び財務報告に係る内部統制の整備・運用に関する事項の審議
ALM委員会	● リスク管理体制・制度及びB/S管理に関する事項の審議
役員報酬諮問委員会	● 役員の処遇及び役員退任後の処遇に関する事項の審議
コンプライアンス委員会	● コンプライアンスに関する事項の審議
CSR委員会	● CSR、環境問題及び社会貢献活動に関する事項の審議

役員報酬等の内容

2012年3月期における当社の取締役及び監査役に対する報酬等の内容は、以下の通りです。

区分	人員数(名)	支給額(百万円)	内訳
取締役 (内、社外)	14 (2)	1,428 (18)	①月例報酬 758百万円 ②当事業年度に係る取締役賞与(支払予定額) 670百万円
監査役 (内、社外)	7 (4)	119 (32)	月例報酬のみ
計 (内、社外)	21 (6)	1,547 (50)	

(注1) 株主総会決議による取締役の報酬限度額は、月例報酬総額として年額12億円(内、社外取締役分は年額50百万円)、前記報酬額とは別枠で取締役(社外取締役を除く)に対する賞与総額として年額10億円(いずれも2011年6月24日株主総会決議)です。

(注2) 株主総会決議による監査役の報酬限度額は、月額総額13百万円(2005年6月29日株主総会決議)です。

(注3) 当社は、2005年6月29日開催の第81回定時株主総会の日をもって取締役及び監査役の退職慰労金制度を廃止し、同株主総会終結後引続いて在任する取締役及び監査役に対しては、退職慰労金制度廃止までの在任期間に対応する退職慰労金を各氏の退任時に贈呈することを決議しております。これに基づき、上記の支給額のほか、2011年4月に支給した退職慰労金は、取締役2名に対し71百万円です。

取締役(社外取締役を除く)の報酬は、月例報酬と業績連動型の賞与により構成されており、月例報酬は役位ごとの基準額をベースに会社への貢献度等に応じて決定され、賞与は当社株主に帰属する当期純利益(連結)に基づき総支給額が決定される仕組みをとっております。なお、社外取締役については月例報酬のみを支給しており、賞与は支給していません。

内部統制システム

当社は、2006年4月19日の取締役会において「内部統制システムに関する基本方針」を制定しています(直近では2011年5月6日付で一部改訂を行っています)。この内部統制システムについては、不断の見直しによって継続的な改善を図り、より適正かつ効率的な体制の構築に努めることとしています。

(「内部統制システムに関する基本方針」は <http://www.itochu.co.jp/ja/about/governance/control/policy/> をご参照ください)

ここでは「内部統制システムに関する基本方針」より、いくつか特筆すべき取組を抜粋してご紹介します。

財務報告の信頼性を高めるための取組

伊藤忠商事では連結ベースでの財務報告の信頼性をより高めるため、営業部門長等を内部統制統括責任者として任命し、グローバルベースでの責任体制を構築し、「開示委員会」をステアリング・コミティとして、組織的に内部統制報告制度に対応する内部統制の維持強化を行っています。

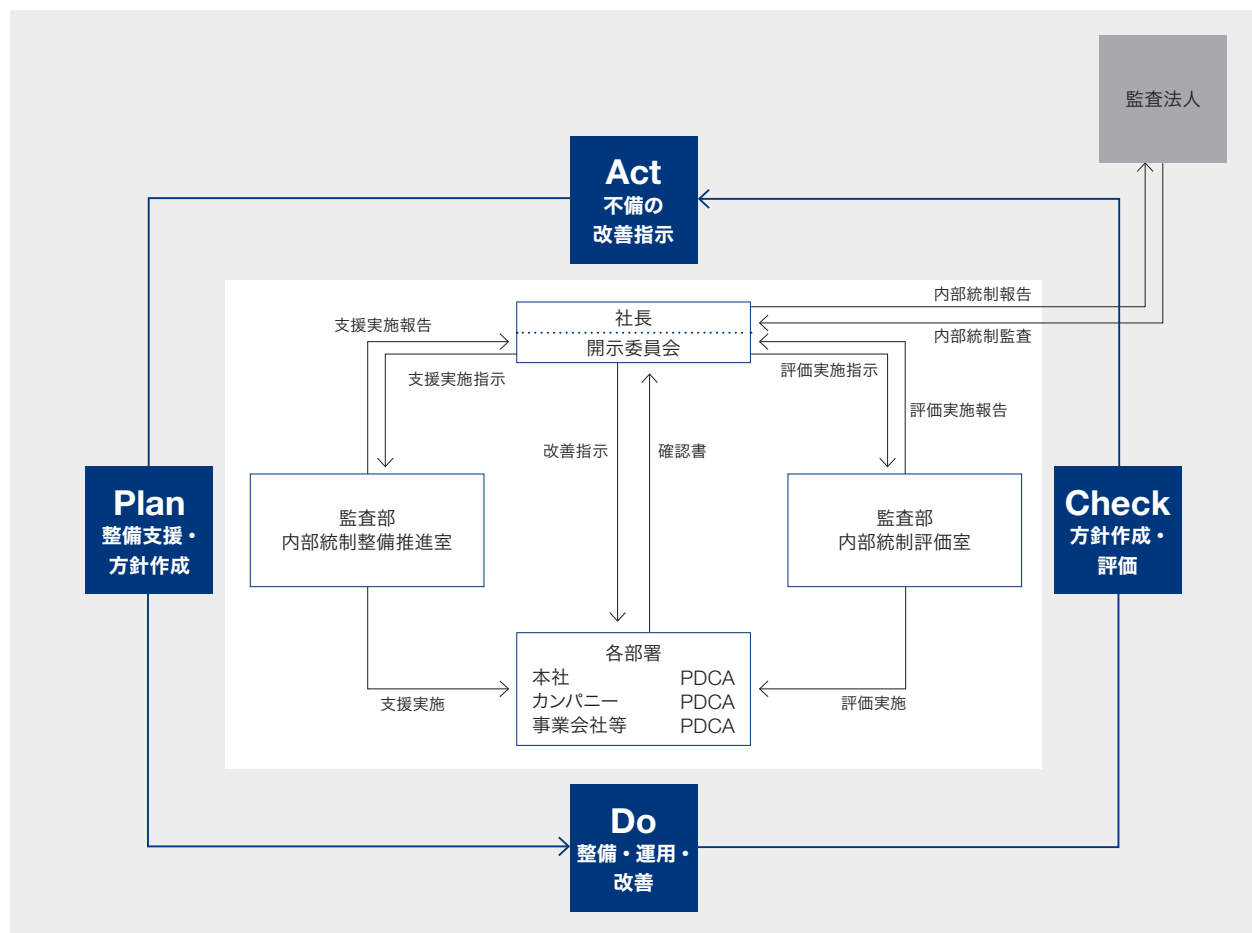
また、金融庁の指針改正(2011年3月)を受け、2012年度からは整備・評価の簡素化等の方針を掲げ、リスクに応じた合理的かつ実効性のある内部統制の構築及び評価に努めています。

評価結果は関連部署にフィードバックされ、内部統制をより適切に整備・運用するための指針としています。当社ではこのように内部統制報告制度に対応するPDCAサイクルを構築し、内部統制の強化に努めています。

リスク管理の強化

市場リスク、信用リスク、カントリーリスク、投資リスクその他様々なリスクに対処するため、各種の社内委員会や責任部署を設置するとともに、各種管理規則、投資基準、リスク限度額・取引限度額の設定や報告・監視体制の整備等、必要なリスク管理体制及び管理手法を整備し、リスクを総括的且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ています。「ALM委員会」が全社のバランスシート管理やリスクマネジメントに関する分析・管理に関する審議を行い、当社グループの資産の保全を図っています。

財務報告の適正性確保のための体制 (PDCAサイクル)



ステークホルダーへの説明責任

伊藤忠商事では、株主・投資家等のステークホルダーに対する企業・経営情報の説明をコーポレート・ガバナンス上の重要課題の一つと認識しており、適時・適切な情報開示に努めています。

2012年3月期における主なIR活動は以下の通りです。

活動内容	補足説明
個人投資家向けに説明会を開催	証券取引所及び証券会社支店において年数回の説明会を開催。
アナリスト・機関投資家向けに説明会を開催	四半期毎に説明会を実施。第2四半期、本決算は社長による決算説明会、第1、第3四半期はCFOによるネットコンファレンス形式により説明会実施。事業会社や当社関連プロジェクトへの訪問を行う「施設見学会」を実施。当社の営業セグメントの戦略等特定のテーマについての「分野別説明会」を実施。アナリスト・機関投資家の関心が極めて高いと思われる大型案件については、公表時に説明会を開催。
海外機関投資家向けに説明会を開催	欧米、アジアを中心に年5回程度実施。
IR資料のウェブサイト掲載	決算情報、決算説明会資料、分野別説明会資料、適時開示資料、有価証券報告書、四半期報告書、コーポレート・ガバナンスの状況、株主総会の招集通知等を掲載。



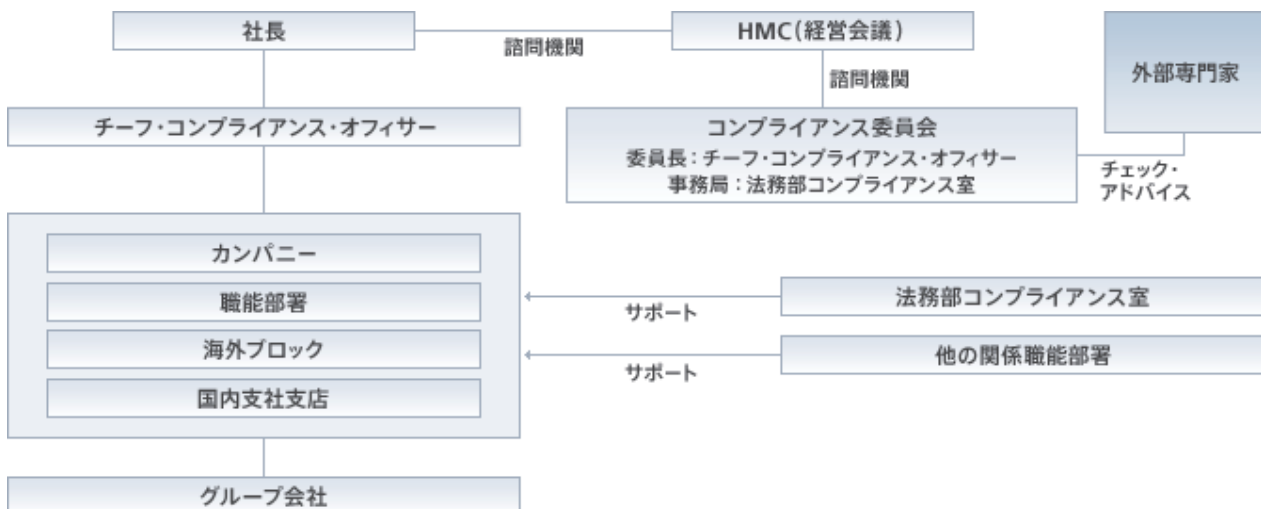
コンプライアンス

伊藤忠グループの推進体制

伊藤忠グループでは、本社の各組織だけでなく、国内外の主要なグループ会社においてもコンプライアンス責任者を配置し、各主管組織からの指示・支援のもと、それぞれのビジネスの特性・業態・所在地域の法制度などを考慮しながら、コンプライアンス強化に向けた仕組み作り・教育研修・個別事案への対応等を行っています。

また、通期に一度、全社一斉に実施しているモニター・レビューや隔年で行っている意識調査などさまざまな機会を捉え、各社の実施状況を確認しながら、グループを挙げて、より充実したコンプライアンス推進体制の強化に向けて改善を図っています。

■ コンプライアンス体制



2011年度に実施した主な施策と今後の課題

2011年度には、本社の全社員を対象に、コンプライアンス意識の向上と事案の発生予防を目的に実際に発生したコンプライアンス事案を教材として解説する「コンプライアンス巡回研修」を実施しました。また、グループ会社や海外店などの重点先に対しては、現場のコンプライアンスの実態把握やリスクの洗い出しを目的とした訪問指導などを行い、体制運用に重点を置いた活動に取り組んでいます。更に、既発生事案の傾向、モニター・レビューの結果等を踏まえてカンパニーごとに独自のコンプライアンス強化策を策定し、順次実行に移しています。また、教育研修面においては、実際の事例などをもとにした教育研修を社員の階層別にきめ細かく実施しました。今後は、これらの施策を更に推進するとともに、引続きグループ会社や海外店に重点を置いたコンプライアンス強化に努めていきます。

腐敗防止の取組強化

伊藤忠商事では、公務員及びこれに準ずる立場の者に対する不正な利益供与を広く禁止するため、これまでに「不正利益供与禁止規程」及び「関連ガイドライン」を制定し、実際のビジネスにおける判断指針を示し、その浸透を図ることによって、腐敗防止に努めてきました。

この度、米国連邦海外腐敗行為防止法 (US FCPA)や2011年7月1日に施行された英国贈収賄法をはじめとする世界的な贈収賄規制強化の流れに鑑み、昨年6月に、当社対応強化策のひとつとして、上記規程及びその関連ガイドラインの改訂を行いました。

今後は、上記改訂について、社内や海外ブロックへの周知に努めるとともに、不正な利益供与に関するリスクアセスメント及びモニタリング制度等の施策の実施についても図ってまいります。

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決することを基本方針として明文化し、これを実現するために、反社会的勢力との対決三原則プラス1「恐れない、金を出さない、利用しない、+交際しない」および具体的対応要領10か条を対応マニュアルとして定め、全社員に対して周知徹底しております。また、反社会的勢力への対応統括部署を人事・総務部内に設置しています。

総合輸出入管理への取組

総合商社の活動の柱である貿易を適正かつ効率的に行うため、伊藤忠商事では継続的に輸出入管理の強化、改善を図っています。

安全保障貿易管理においては、外国為替及び外国貿易法（外為法）に基づく関連諸規制の遵守に加え、国際社会との協調や国際安全保障リスク（政治リスク）の管理をも目的とする体系的・総合的な内部管理規定を策定し、運用しています。

また、輸入（関税）申告を含めた適正な輸出入通関手続きを実施するため、社内関税調査（モニタリング）や関税評価に関する研修等、内部管理規定に基づく諸施策を実施し、関税コンプライアンス等の徹底を図っています。

サプライチェーンにおけるCSR



サプライチェーンにおける人権・労働および環境への配慮は、重要なCSR課題の一つです。

伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針

サプライチェーンマネジメントに関する基本的な考え方

経済のグローバル化に伴い、途上国を中心に強制労働、児童労働等の社会的問題や環境問題が表面化してきました。世界の国々で事業を展開する伊藤忠商事も、地球全体のサステナビリティを維持するために取組むべき重要なCSR課題と位置付けています。当社の関与するビジネスのサプライチェーンにおいて人権・労働、環境等の問題が起こらないように予防し、問題が見つかった場合にはサプライヤーとの対話を通じて改善を目指します。これらのアクションを着実に実践していくため、「伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針」を定め継続して取り組んでいます。

伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針

伊藤忠商事は、企業理念である「豊かさを担う責任」を果たすために、持続可能な社会の実現に向け、その事業活動を通じてCSRを推進しています。

その事業形態の特性上、サプライチェーン上の多岐にわたる取扱商品・サービスの社会・環境影響に配慮し、サプライチェーンマネジメントに取り組んでいく必要があります。

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

1. 従業員の人権を尊重し、非人道的な扱いを行わない。
2. 従業員に対する強制労働・児童労働を行わない。
3. 雇用における差別を行わない。
4. 不当な低賃金労働を防止する。
5. 労使間の円滑な協議を図るため従業員の団結権及び団体交渉権を尊重する。
6. 法定限度を超えないよう、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理する。
7. 従業員に対して安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供に努める。
8. 事業活動において、自然生態系、地域環境及び地球環境の保全に配慮し、環境汚染の未然防止に努める。
9. 関係法令及び国際的なルールを遵守し、公正な取引及び腐敗防止を徹底する。
10. 上記の各項目に関する情報の適時・適切な開示を行う。

サプライチェーンにおける実態調査

サプライチェーンにおけるCSR実態調査

伊藤忠商事では、世界各地で多様なビジネスを展開しています。さまざまなサプライヤーの実態を把握するため、サプライチェーンCSR行動指針の10項を必須調査項目としたうえで、カンパニーごとにそれぞれの商品特性に適した方法で調査することとしています。

人権・労働・環境をカバーする10項目に、生活資材部門（木材・紙パルプ）では森林保全のチェック項目、食料カンパニーは商品安全の項目、また繊維カンパニーでは知的著作権保護の項目等を追加しています。調査対象のサプライヤーはFTSE4Goodのクライテリアを参考にしながら、高リスク国・取扱商品・取扱金額等一定のガイドラインのもとに各カンパニーが選定し調査計画を立てます。各カンパニーの営業担当や駐在員がサプライヤーを訪問しヒアリングを実施、あるいはアンケート形式により実態調査を進めています。

また、2009年4月にはサプライヤーに対して伊藤忠商事のスタンスを明確に伝えるために「伊藤忠商事サプライチェーン行動指針」（2011年11月に改訂）を策定し、人権・労働及び環境保全について対話を進め、理解と実践を求めている方針です。

今後も調査方法を見直しつつ実態調査を継続していく方針です。

■ サプライチェーンにおける実態調査 チェックリストの例【食料カンパニー】

サプライヤーチェックリスト／チェックガイド

サプライヤー名:

社内担当組織:

記入責任者:

	チェック項目(参照・参考)／チェックガイド	チェック欄	コメント
1	法令遵守の方針・体制があり実行されている(ITC CSRチェックリスト)		
2	結社の自由、団体交渉の権利を保障している(ILO国際労働基準 労働における基本的原則)		
3	強制労働・非人道的な扱いを行っていない(ILO国際労働基準 労働における基本的原則)		
4	児童労働を行っていない(ILO国際労働基準 労働における基本的原則)		
5	雇用及び職業における差別を行っていない(ILO国際労働基準 労働における基本的原則)		
6	労働安全衛生と健康を守るための対策が実施されている(ILO国際労働基準)		
7	労働時間に対する当該国の法令等を遵守している(ILO国際労働基準)		
8	最低賃金に関する当該国の法令等を遵守している(ILO国際労働基準)		
9	取引先等からの苦情・クレームに対応する方針・体制があり実行されている(ITC CSRチェックリスト)		
10	環境に対する方針・体制がある／環境に関連する当該国の法令等を遵守している(ITC CSRチェックリスト)		
11	商品の安心・安全を確保している		
12	仕入れ先について、仕入れ品の原産地を把握し、環境・社会側面のチェックを行っている		

チェック欄: ○: 出来ている △: 一部出来ている ×: 出来ていない

2011年度CSR実態調査

2011年度は前年に引き続き伊藤忠商事単体のサプライヤーに加えて海外店及びグループ会社サプライヤーも対象に広げて調査を実施しました。その結果、海外店のサプライヤー28社、グループ会社16社のサプライヤー115社を含む401社の調査結果からは直ちに対応を要する深刻な問題は見つかりませんでした。

今後も調査を継続し、対話を続けていくことにより、社員の日々のビジネスでの意識向上、またサプライヤーのCSR側面のレベルアップにつなげていくことを目指していきます。

■ 組織別調査実績（2009年度～2011年度）組織名は2012年3月末現在

	2011年度	2010年度	2009年度
繊維	26	24	28
機械・情報	16	15	17
金属・エネルギー	14	14	11
生活資材・化学品	202	193	133
食料	117	105	93
物流統括部	26	23	18
合計	※ 401	374	300

※ 海外店のサプライヤー28社、グループ会社16社のサプライヤー115社を含む

社員との関わり



伊藤忠商事では、中期経営計画「Brand-new Deal 2012」の基本方針のひとつに「攻めの徹底」を掲げています。「攻め」を支える経営基盤としての人材の育成・強化を積極的に推進していきます。また、従来から注力してきたグローバル人材戦略の展開に引き続き取組ます。

■ 2012年度の方針及び課題



執行役員 人事・総務部長
小林 文彦

「総合商社」伊藤忠商事にとって「人材」は最大の経営資源です。

2011年度からスタートした新中期経営計画「Brand-new Deal 2012」においては、「業界のプロ」、「強い人材の育成」など、人材に関する種々の取組方針を掲げています。中期経営計画やその取組方針に即した施策を実行することを通じて、社員が最大限に能力を発揮できるよう、活躍を支援する体制をより一層強化していきます。

「攻め」を支える人材育成

「攻め」を支える人材育成

伊藤忠商事の安定的・継続的な成長を支えるのは人材です。伊藤忠商事は本社社員のみならず海外ブロック社員・グループ会社社員を対象とし、個々の適性・キャリアを踏まえ、それぞれのフィールドで活躍できる「業界のプロ」、その中核としてグローバルレベルでマネジメントできる「強い人材」の育成を目指します。その実現に向けて、OJT（on the job training）の徹底を通じた業務経験の付与を中心に、適切な評価・フィードバックによって社員の成長意欲を醸成、自己啓発を促し、研修を通じた知識・スキルの習得と、積極的なキャリアアップの補完を行うことで、更なる強化を図ります。引続き、研修を通じた人材育成に対しては多額の投資を行うとともに、今後はこれまでに構築した制度・仕組みを活用した現場主導による人材育成を更に促進していきます。



人材育成の基本構造（イメージ）

さまざまな研修制度

職掌別、階層別に必須研修、選抜研修、選択研修といったさまざまな研修を実施しています。「グローバルマネジメント人材」の育成に向けては、「グローバルディベロップメントプログラム（GEP、GLP、GNP※）研修」「グローバルリーダー育成研修」「組織長ワークショップ」といった研修を実施しています。また、若手社員の英語力及び国際的視野の養成を図る目的で、1999年より「新人海外派遣制度」を、2010年度より中国他新興市場国へ派遣する「若手短期中国語・特殊語学派遣制度」を導入し、将来の各市場スペシャリスト候補の育成を図っています。その他、多様な価値観を持った「業界のプロ人材」の育成に向けて、「キャリアビジョン支援研修」等に加え、各カンパニー・総本社職能部の人材戦略に基づく独自研修等、目的にあわせさまざまな研修を実施しています。



グローバルディベロップメントプログラム研修

- ※ Global Executive Program:グローバル人材開発プログラムの基幹プログラムとして、グローバルエグゼクティブを育成する研修。
- ※ Global Leadership Program:グローバルに活躍できる組織長育成を目的とした研修。
- ※ Global Network Program:海外ブロック社員を対象に、本社での研修を通じて伊藤忠グループのグローバルオペレーションを肌身で学び、参加メンバー間のネットワークを構築する研修。

人材育成方針及び研修内容（抜粋）

人材育成体系の骨子	具体的研修名
グローバルマネジメント人材の育成	グローバルディベロップメントプログラム、組織長WS、プレマネージャー研修、短期ビジネススクール派遣
ビジネスリーダーの育成	新人海外派遣、若手短期中国語・特殊語学派遣
「業界のプロ」・「多様な人材」の育成	キャリアビジョン支援研修、各カンパニー・総本社職能部の独自研修

主な研修参加人数

研修名	2011年度実績
グローバルディベロップメントプログラム研修	97人
組織長ワークショップ	411人
短期ビジネススクール派遣	32人
新人海外派遣／若手短期中国語・特殊語学派遣	86人
キャリアビジョン支援研修	3,035人

研修参加者コメント



IT企画部
基幹システム室
吉田 亜希子

新人海外派遣

アメリカ（アイダホ州）での4ヶ月の生活を通し、文化やバックグラウンドが異なる人たちと触れ合う中で互いの「違い」を理解し、尊重し、受け入れることの重要性を実感しました。日本国内に留まらず、世界を相手に挑戦していきたいと改めて感じました。
素晴らしい機会を与えていただき、感謝しています。



有機化学品第一部
合繊原料第一課
小寺 健

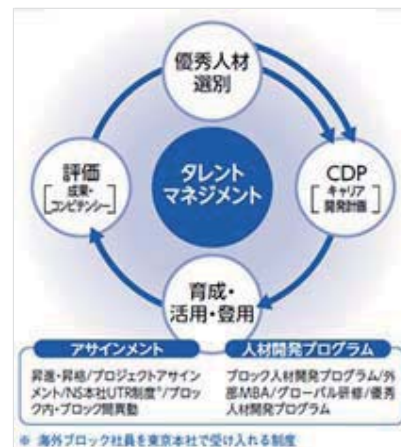
若手短期中国語・特殊語学派遣

半年間中国遼寧省の大連に滞在し中国語を勉強しました。
午前中は大学で授業を受け、午後は語学学校でのマンツーマンレッスンと、一日中完全に中国語漬けの毎日を送り語学の習得のみならず、中国人の考え方、文化を肌で感じる事ができました。
中国の春節時に友人の中国人宅で親戚一同に囲まれながら白酒を飲みつつ、餃子を包み、年越しと同時に爆竹を打ち上げたのはまさに中国を体感した思い出のひとつです。
帰国後、中国の取引先との商談においても悪戦苦闘しながら学んだ中国語を使っています。
中国語を勉強することで、中国という国の勢いをより近くに感じられるようになり、若い時期にこのような機会を持てたことに非常に感謝しています。

新たなステージに入ったグローバル人材戦略

新たなステージに入ったグローバル人材戦略

伊藤忠商事は、グループ全世界ベースでの人材価値の最大化・全体最適を目指し、2007年度より世界視点での人材戦略を推進しています。2010年度まで全世界の組織長人材のデータベースを構築し、組織長に求める行動要件を整備するなど、全世界で人材の育成・活用を推進する仕組みを整備してきました。2011年度からは中国やアジアといった海外注力市場への人材戦略を強化するとともに、海外収益拡大を担う優秀な人材の個別育成計画を、各ディビジョンカンパニーと協働のうえ整備することで、「タレントマネジメントプロセス」を展開しています。これらの取組を通じ、グローバルなビジネス展開に資する人材の採用・育成・活用の強化を図っています。



タレントマネジメントプロセス

具体的な取組施策

1. 世界各国の拠点の社員を約2年間東京本社で受け入れ、業務の修得、企業理念・社風・文化の理解、人脈形成の機会を提供し、育成するとともに、本社のグローバル化を促進しています（2008年4月から2012年3月末の3年間で延べ60名を受入）。
2. 全世界・全階層の職務を対象に、職務・職責の大きさを測り共通の尺度として構築した区分(ITOCHU Global Classification：IGC)を活用し、国籍にとらわれない人材の配置、登用、育成をグローバルベースで行っています。
3. 創業時から150年余り受け継がれている理念や価値観を、伊藤忠のリーダーが備えるべき人材要件に落とし込み、採用基準や評価・育成制度に反映させ、社内講師による浸透活動を行うなど、伊藤忠の価値観に合った人材の採用・育成をグローバルに行っています。

地域別海外ブロック社員数（2012年3月末現在）

（単位：人）

北米	中南米	欧州	アフリカ	中近東	大洋州	東アジア	アセアン・南西アジア	CIS	総計
147	164	226	38	161	31	732	591	89	2,179

社員が活躍できる環境づくり

仕事と育児・介護の両立支援

社員が会社生活を送るうえで、育児や介護といったライフステージを迎えた際にも安心して会社で働き続け、最大限に能力を発揮できるよう、伊藤忠商事では、男性・女性がともに利用可能な、仕事と育児・介護の両立を支援するための法定を上回る諸制度の拡充をしてきました。

2010年、東京本社近隣に「社員用託児所 I-Kids（アイキッズ）」を開設しました。これは首都圏における「待機児童問題」が社会問題化し、育児休業からの計画的な復職が難しくなっている現状等を踏まえ、社員のキャリア継続への阻害要因を緩和し、社員の働き続ける意欲を支援するためのものです。

また、2011年には海外駐在員を対象とした、高齢者見守りサービス「駐在員ふるさとケアサービス」をセコムグループと協働のうえ、開始しました（全費用会社負担）。今後更なる海外収益拡大を目指す中、「海外政策」の重要な取組方針のひとつとして海外駐在員の増員を図っており、本制度を通じ、国内で独り暮らしをされている駐在員の高齢者家族の生活や健康状態を把握し、中高年世代の社員が直面する「仕事と介護の両立」を支援することにより、安心して海外でも活躍できる環境の整備に取り組んでいます。

育児・介護関連制度取得状況

(単位: 人)

		2009年度	2010年度	2011年度
育児関連	育児休業	43	49	61 (男2 : 女59)
	子の看護休暇	98	125	125 (男51 : 女74)
	育児のための短時間勤務	32	50	57 (男1 : 女56)
	育児特別休暇	16	13	8 (男5 : 女3)
	出産サポート休暇	53	62	51 (男51)
介護関連	介護休業	0	0	1 (男1)
	介護特別休暇	8	9	12 (男6 : 女6)
	介護休暇	-	16	18 (男7 : 女11)
	介護のための短時間勤務	2	2	3 (女3)
ファミリーサポート休暇		383	469	536 (男325 : 女211)

I-Kids利用者コメント

水産部
濱田 美沙



I-Kids 誕生会の様子、食育の様子

息子が9か月からお世話になっています。地元の保育園に入れなかったため、I-Kidsのおかげで4月より職場復帰することができました。当初は0歳児で預けることに不安もありましたが、先生方が息子に沢山話しかけ、愛情いっぱいに接してくださる姿に今は感謝の気持ちで一杯です。また、食育などさまざまな経験をさせていただけることも喜びです。毎日笑顔の息子を見て、安心して仕事ができています。

育児休業取得者コメント



人事・総務部
金山 義憲

子育てという未知の経験によって自分自身の視野を広げたいと思い、妻や上司と相談し、2011年に育児休業を取得しました。取得にあたっては、職場の上司をはじめ、同僚より大きなサポートをいただいたこと大変感謝しています。息子の子育てを、妻とともに取組むことで家族の絆がより深まったことに加え、育児関連の商品やビジネスの大きさに触れることができたことも貴重な財産でした。最近では社内の男性の育休取得者も徐々に増えてきましたが、新たな視点を心得て仕事に活かすことにもつながり、男性にとっても働くうえで良い効果があると思います。

くるみんマークを取得

2011年に「次世代育成支援対策推進法」(※)に基づく認定基準を満たし、厚生労働省(東京労働局)より次世代認定マーク(愛称:くるみん)を取得いたしました。

伊藤忠商事は、社員がやる気・やりがいを持って働き続けることのできる環境づくりを、今後も積極的に進めていきます。

※ 次世代育成支援対策推進法

急速な少子化の流れを変えるため、次世代育成支援対策推進法では、地方公共団体が地域行動計画を策定・公表するとともに、企業においても、従業員数に応じて、従業員の仕事と子育ての両立を支援するための一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局にその旨を届け出ることが義務づけられています。(厚生労働省ホームページより抜粋)



キャリアカウンセリング

キャリアカウンセリング室では、新入社員から組織長まで全社員の多様なキャリアに関する相談・支援を幅広く行っています。同室にはキャリアカウンセラーの資格を持った社員が数名常駐し、一人ひとりの状況にあわせて、上司・部下・同僚との関係や仕事の進め方、自分の将来のこと等幅広くお話を伺います。また、研修の一環として、入社後数年の節目ごとに若手社員全員にキャリアカウンセリングを行う仕組みを整え、キャリア採用の方や、雇用延長に関する中高年社員からの相談も実施しています。社員と、社員を通して組織に、キャリア形成に関わる気づきやセーフティネットを与えることを目指しています。

社員の健康管理

伊藤忠商事にとって、社員は財産であり、その能力をいかに発揮してもらうためにも、社員一人ひとりの健康管理は非常に重要です。

当社では健康に関して、いつでも相談できる社内体制を整備しています。例えば、東京本社内の診療所でもある健康管理室には、合計20名の専門医が所属する他、エックス線技師や薬剤師も所属しており、各社員ごとに保健師がいわば「医療コンシェルジュ」として、全面的なケアをすることで、社員一人ひとりの健康管理を後押ししています。

メンタルヘルスについては、社内にストレスマネジメントルームを設置し、精神科医・臨床心理士にいつでも相談できる体制をとっています。

時間管理については、長時間労働防止の観点から職場ごとに早帰り日を設定する等、さまざまな取組を行っています。具体的には、入退館記録に基づく客観的な労働時間管理システムを活用する等、会社として適正な時間管理ができる体制を強化しています。

社員の安全対策

世界のさまざまな地域で活躍する社員とその家族が、安全かつ健康でより有意義な駐在生活が送れるよう、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構築しています。

現地における感染症からの予防策も含めて病気やケガ等の緊急時に備え、複数の緊急医療サービス会社とも提携し、万全の支援体制を整えています。

社員とのコミュニケーション

社長との対話集会

伊藤忠商事では、社長と社員が直接双方向の対話を行う機会を積極的に設けています。

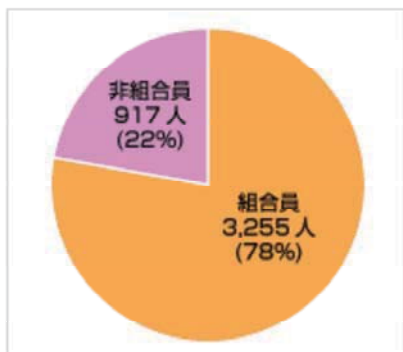
2001年度より全社員総会を開催してきましたが、2011年度は、より対話を深めるため全3回に分けて対話集会を開催しました。対話集会では、社長自ら経営方針やその実現に向けての情熱を直接社員に対して伝える一方、社員は直接社長に対し、自分の意見や質問を投げかけることができ、双方向におけるコミュニケーションの貴重な機会となりました。内容は経営方針のみならずプライベートまで多岐にわたり、非常に活気に満ちた集会となりました。

また、国内のみならず、海外ブロックを訪問の際には、海外駐在員及び海外ブロック社員との対話集会を実施しています。2011年度はアメリカ・中国・台湾・オーストラリアの各拠点にて懇談会を開催し、社長と海外駐在員・海外ブロック社員が経営方針等について直接対話を行い、コミュニケーションを深められる機会を設けています。



労働組合との対話

伊藤忠商事では、企業理念である「豊かさを担う責任」の実現に向け、労働組合とさまざまな課題について協議しています。2011年度は社長との経営協議会、カンパニーとの経営協議会等を計6回実施しました。労使間で活発な議論を重ねることによって、お互いに現状の課題を認識・共有し、改善策を検討・実施していくことができる健全な関係を構築しています。



2012年4月1日時点組合員比率

2011年度労働組合との取組実績

2011年4月	繊維カンパニー経営協議会
2011年5月	決算協議会
2011年8月	社長との経営協議会
2011年9月	特定業務経営協議会
2011年10月	食料カンパニー経営協議会
2012年3月	社長との経営協議会

組合長コメント



伊藤忠商事労働組合 組合長
柿仲 修平

伊藤忠商事労働組合は、ステークホルダーである従業員がより生き生きと「やる気・やりがい」を持って個々人の能力を十分に発揮できる職場環境の実現を目指し、諸活動に取り組んでいます。幅広く吸収した現場の声を基に、会社と積極的に対話することにより、組合としてCSR活動に貢献していきます。

日本における人材多様化推進への取組

日本における人材多様化推進への取組

数の拡大・制度の拡充から、定着・活躍支援へ

～ 人材多様化推進計画2013（日本）～

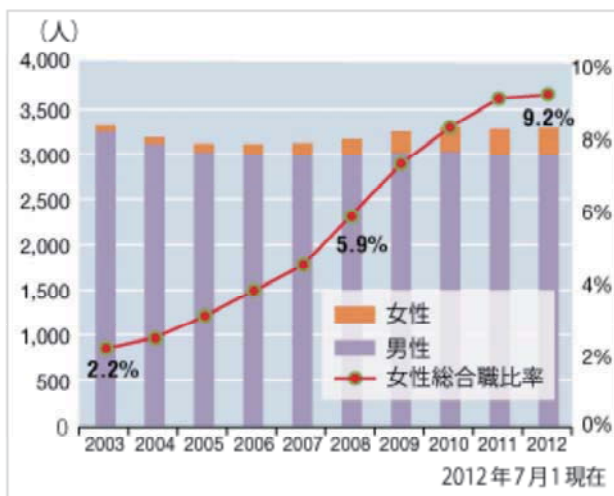
経済のグローバル化に伴う競争の激化や少子高齢化の進展に伴う人材獲得競争等の外部環境の変化、また当社における新規ビジネスの創造や年齢別人員構成の歪み等への対応が必要なことから、2003年12月より日本における人材多様化の推進に取り組んできました。

会社・社員が性別・国籍・年齢を意識しなくても、各々の社員が特性を活かして、活躍できる環境を整えることで個の力・組織力の更なる強化を目指すため、2009年度には「人材多様化推進計画2013（日本）」を新たに開始し、より多くの多様な人材の確保・定着・活躍支援を通じて「魅力ある会社・企業風土」づくりを推進しています。

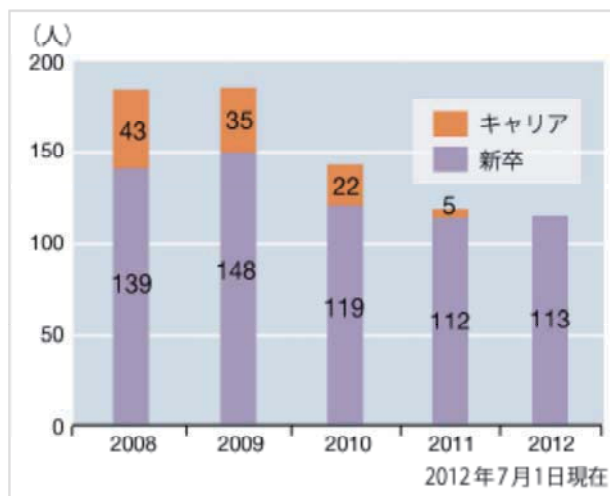
単体男女別従業員数

(単位: 人)

	男	女	計
2009年度	3,191	1,068	4,259
2010年度	3,212	1,100	4,312
2011年度	3,162	1,093	4,255



全総合職のうちの、女性総合職の割合



採用数（新卒・キャリア）

障がいのある方の社会参加支援

身体等に障がいのある方とともに働く機会を促進することを目的として、1987年に障害者雇用促進法に基づく特例子会社「伊藤忠ユニダス（株）」を設立しました。2012年4月現在の障害者雇用率は1.92%と法定障害者雇用率（1.80%）を上回っています。引続き、障がいのある方の社会参加支援を積極的に行っていきます。

社会貢献



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。

地域社会及び国際社会と持続可能な社会を実現するため、5つの重点分野からなる「社会貢献活動基本方針」を定めて活動しています。

社会貢献活動基本方針



1. 世界の人道的課題

伊藤忠商事は、グローバルに事業を行う企業として、世界における人道的課題に積極的に関わり、豊かな国際社会の実現に貢献します。



2. 環境保全

伊藤忠商事は、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

伊藤忠商事は、良き企業市民として地域社会との良好な関係を構築し、地域社会との共生を図ります。



4. 次世代育成

伊藤忠商事は、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。



5. 社員のボランティア支援

伊藤忠商事は、社員一人ひとりが行う社会貢献活動を積極的に支援します。

社会貢献の主な活動



世界の人的課題



環境保全



地域貢献



次世代育成



社員のボランティア支援

東日本大震災復興支援



世界の人的課題



地域貢献



社員のボランティア支援

2011年3月に発生した東日本大震災の復興に向けて、長期的な視点で支援活動を行っています。

■ 社員ボランティア支援

2011年5月から、社員がボランティア活動に参加しやすくするため、ボランティア休暇を3日から5日に拡充し、交通費/現地滞在費などを会社から補助する制度を実施し、2012年6月末までに延べ120人が利用しました。

2012年2月には社員の発案によるバレンタイン募金や3月には1周年募金を全社規模で行い、被災地の現状をパネルで伝えるなど、継続支援の重要性を共有しました。集められた募金は会社も同額をマッチングし、（公社）日本国際民間協会を通じて学校再建支援に、（公財）伊藤忠記念財団を通じて被災地の文庫助成に、それぞれ活用されました。2012年1月には、（社）日本貿易会を通じて、被災3県に新たな支援として「震災孤児・遺児支援募金」を抛出いたしました。

参加社員ボランティアレポート（抜粋）

伊藤忠ケミカルフロンティア（株） 出向 安良 雄一（2012年2月参加）

「おかげさまで物資は足りている。足りないのは継続的な人的支援。最初のうちは本当に大勢の人が来てくれたが、時間とともに減ってしまった。復興までの道のりは遙か彼方で、今のままでは何年かかるか予測すらできない」…今回お聞きした陸前高田や気仙沼の人達の声だった。人手＝我々が等しく持っている最もベーシックなものが、今一番必要なのだ。会社の同志がお互いに信頼のもと結束し、ひとつの仕事に取り組んだときのパワーは、間違いなく計算上の人力を超える。またぜひ参加したい。



ボランティアメンバーと

■ 復興支援サイトの開設

東日本大震災に関連する伊藤忠グループ及び社員の支援活動の状況を共有するため「東日本大震災復興支援サイト」を社内イントラネットに2011年5月に立ち上げました。

同サイトでは、伊藤忠グループによる支援状況をはじめ、社員ボランティア募集情報、ボランティア体験記、東北支社からの現地情報などを定期的に発信し、長期的な支援活動に向けた社員の意識醸成に努めています。



■ 株主のみなさまとの被災地支援活動

2011年度から伊藤忠商事の株主宛情報の電子化にご承諾いただいた株主様に、「株主総会招集ご通知」等の印刷物の郵送を電子メールに切り替え、それにより節約される用紙代・郵送料等に伊藤忠商事も同額を加えて、伊藤忠記念財団が行う文庫助成事業「子どもの本100冊助成」に寄付する取組を開始しました。

2011年度は7,500名（2012年3月末現在）を超える株主様からご賛同をいただき、東日本大震災の被災地で活動されている13のボランティア団体へ、合計15セット（1セット＝100冊）の児童書を、寄贈いたしました。

寄贈先：ちゅうりっぷ文庫（福島県南相馬市）、保育ママの会グランマ（岩手県紫波郡）、絵本読み聞かせの会おむすびころりん（宮城県柴田町）など13団体。

伊藤忠記念財団への支援



伊藤忠商事は、1974年に設立した（公財）伊藤忠記念財団を通じて、「次世代育成」の支援を続けています。伊藤忠記念財団は、2012年に公益財団法人に移行し、現在は「子ども文庫助成事業」及び「電子図書普及事業」を柱に子供たちの健全な成長に寄与する活動を行っています。

■ 子ども文庫助成事業

「子ども文庫助成事業」では、2011年度は通常の子どもの本購入助成や、子どもの本100冊助成等に加えて東日本大震災の被災地にも緊急支援を行いました。

子ども文庫 助成内容

	助成件数
子どもの本購入費助成	37件（内 海外 1件）
病院施設子ども読書支援購入費助成	8件
子どもの本100冊助成	32件（内 海外 11件）
日本人学校／補習校図書助成	52件（内 海外 52件）
東日本大震災被災地 緊急支援	6件
合計	135件（内 海外 64件）



財団から送られた本を持つ
グアテマラ日本人学校の生徒たち

■ 電子図書普及事業

2010年度より開始した、通常の書籍を読むことができない様々な障害のある子供たちのためのパソコン等を利用した「電子図書普及事業」は、より多くの児童が更に読みやすくなるように様式を変更、38作品を全国、501か所の特別支援学校などに無償提供しました。

災害支援義援金寄付



人道的見地より、災害時の義援金拠出・物資の提供を行っています。現地の支店・事務所とも連絡をとりながら下記の支援を実行しました。

■ 最近の義援金拠出例

タイ 洪水	¥30,000,000
トルコ 地震	¥5,000,000
フィリピン 台風	¥5,000,000

マニラ麻農園リハビリテーション・プロジェクトを支援



1912年に開設したマニラ支店が100周年を迎えるのを記念し、6月にフィリピン中部のソルソゴン州農村地帯においてマニラ麻農園リハビリテーション・プロジェクトの支援について、フィリピン繊維産業開発局及び地元の農業組合であるSt.

Ann's Family Service Cooperativeと協定を締結しました。2014年3月までに実施予定の90ヘクタール分（約14万4千本）のマニラ麻の植付と栽培に必要な資金の全額である200万円を拠出します。また、本プロジェクトを通じて年間18トンのCO₂吸収が見込まれています。



NGO国境なき子どもたち（KnK）のフィリピンでの青少年支援施設サポート



世界の人道課題



地域貢献



次世代育成

開発途上にある国々のストリートチルドレンや大規模災害の被災児等を支援するNGO「国境なき子どもたち」（KnK）の活動を支援しています。2009年12月11日、当社の支援により、フィリピンのマニラ郊外に青少年自立支援施設「若者の家」がリニューアルオープンされました。2009年9月にフィリピンを襲った台風の際に、家を無くした子供達等が避難所として一時的に利用していました。現在、この施設を通し、年間約1,000名の青少年へさまざまな支援が行われています。



「若者の家」



当社マニラ支店100周年の式典に参加する子供たち

フィリピンからのご報告（KnKより）

「若者の家」を中心として、フィリピンにおけるKnKの支援活動はますます広がりを見せています。「若者の家」には現在14人の子供達が暮らす他、コンピューターの技術訓練、青少年育成プログラムや母親層を対象とした啓発セミナーなどに毎月活用されています。今後も「若者の家」を拠点に、引き続きコミュニティベースの活動を拡大し、青少年とスラム住民への支援を実施します。



KnKのメンバーと

WFP 国連世界食糧計画への支援



世界の人道課題



次世代育成



社員のボランティア支援

世界の飢餓・貧困問題を少しでも解消するため、国連の食糧支援機関であるWFP 国連世界食糧計画の公式支援窓口である国連WFP協会の評議員となり、さまざまな活動に参加しています。

2012年5月に横浜で開催された子供の飢餓の撲滅キャンペーンである「ウォーク・ザ・ワールド」に伊藤忠商事及び伊藤忠グループ会社社員が参加しました。また、東京本社で、WFPの活動を紹介するパネル展や募金活動を定期的実施しています。



子供の飢餓の撲滅キャンペーン「ウォーク・ザ・ワールド」に参加

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



世界の人道課題



次世代育成



社員のボランティア支援

対象ヘルシーメニューを食べると、1食あたり20円を寄付できるTFTを東京・大阪・名古屋の各社員食堂で実施しています。集まった寄付金は、TFT事務局を通じWFPの学校給食プログラムに使用されます。

キッズニア東京に環境パビリオンをオープン



環境保全



次世代育成

伊藤忠商事は「次世代育成」と「環境保全」の観点から2012年4月にこども向け職業体験施設「キッズニア東京」に環境パビリオン「エコショップ」をオープンしました。

「エコショップ」では世界的な環境活動「MOTTAINIAキャンペーン」をテーマに、環境素材を使ったマイ風呂敷、エコバッグ、マイ箸づくりなど自分だけのオリジナル商品を製作できます。

また、こども1人の参加ごとに、植林用の苗木1本分の費用がケニアの植林活動である「グリーンベルト運動」に寄贈されます。「エコショップ」での体験を通じて、こどもが楽しみながら「ものを大切にする優しい気持ち」や「世界の環境問題」を身近に感じ、自らすすんで解決に参加する意識の醸成につながることを目指します。



マイ風呂敷、エコバッグ、マイ箸づくりを通して楽しみながら環境を学ぶ

伊藤忠野球教室



地域貢献



次世代育成



社員のボランティア支援

青少年育成の一環として障がいのある子供達に、さまざまなことに挑戦する機会を与えたい、自分の可能性を見出す機会を創出する手助けをしたいとの考えのもと、2007年より野球教室を開催しています。

元ヤクルトスワローズ投手の矢野講師より、スポーツマンシップのお話や基礎的な動きなど、家庭での練習ではなかなか身につかない基本から、ノックのとり方や投球練習などの実践までを教えていただきます。指導のボランティアとして、伊藤忠商事相互会野球部に所属する社員もボランティアとして参加しています。参加した子供からは「初めての道具を使ってうれしかったです。これからもっと練習したいです。」などの感想があり、子供達をはじめ保護者など参加者からも大変好評をいただいています。



2011年12月「第5回伊藤忠野球教室」の様子

青山通りの地域清掃活動を実施



地域貢献



社員のボランティア支援

東京本社近辺で、社員による地域清掃活動を実施しています。地域社会の一員として、地元自治会や近隣の他企業の皆さんと協力して清掃や啓発物配付を行っています。

発展途上国へ「絵本を届ける運動」



次世代育成



社員のボランティア支援

シャンティ国際ボランティア会の「絵本を届ける運動」を実施しています。

日本の絵本に、カンボジアなどの現地の言葉の翻訳シールを貼り、プレゼントをします。絵本を楽しみながらボランティアができる活動で、男女を問わず、さまざまな年齢の社員が絵本と取組んでいます。

「スワンペーカーリー」のパン販売



次世代育成



社員のボランティア支援

2008年5月より、毎週水曜日に「スワンペーカーリー」のパンを東京本社の社員食堂にて販売しています。スワンペーカーリーとは、障がいを持つ人々に適正な賃金での雇用を促進する目的で、ヤマト財団により設立されたペーカーリーです。当日販売されるパンはあっという間に完売するほどの人気となっています。

社会貢献レポート（2011年4月～12月）

4月の活動

■ 東日本大震災被災地支援の「うるうるパック」袋詰め作業に参加（東京）

4月5日、東日本大震災の被災地へ送る「うるうるパック」の袋詰め作業が東京で行われました。「うるうるパック」とは女性向けの化粧品や子供たち向けの文房具などの支援物資を、被災地で配りやすいように一人分ずつセットにしたものです。作業には伊藤忠グループから6名の社員が参加しました。



■ 2011新入社員 震災支援プロジェクト

2011年度新入社員研修では、伊藤忠商事としてできる東日本大震災の被災地支援について、14のグループに分かれて具体的なプロジェクトを検討・提案しました。新入社員同士の投票により4つの提案が選出され、小林会長を含む審査員の前で発表する最終選考に進みました。今後、伊藤忠記念財団と新入社員によって具体的な施策をつめ、最終的な支援活動として実現していきます。

■ 韓国伊藤忠社員が「次の世代に向けた植林」に参加

4月16日、韓国伊藤忠株式会社の社員、家族、客先、あわせて26名が植林ボランティアに参加し、1人4本ずつ海松を植えました。海松の植林は海から吹いてくる風と埃を防ぐのに役立ち、地域社会や環境への貢献になります。参加者全員、やりがいを感じられた1日となりました。



■ 「アースデイ2011東京」のブースにボランティア参加

4月23、24日の二日間、代々木公園周辺を会場として、地球の環境を考えるイベント「アースデイ2011東京」が開催され、多くの団体が出展しました。伊藤忠からは4人の社員が、地球温暖化防止を呼びかけるNPOのブースに参加し、来場者に家庭でできる節電を説明したり、竹キャンドルを配るなどの活動をしました。



5月の活動

■ 東日本大震災被災地支援の「うるうるパック」袋詰め作業に参加（名古屋）

5月7、8日、東日本大震災の被災地へ送る「うるうるパック」の袋詰め作業が名古屋でも行われました。名古屋支社からは家族も含め、8名がボランティアとして協力しました。子供たち向けの文房具やお弁当箱などが入った2,000個の「うるうるパック」は、宮城県七ヶ浜町へ送られました。



■ ふれあい自然観察部会 目黒自然教育園

5月15日、目黒自然教育園にて自然観察会を行い、伊藤忠グループから12名が参加しました。生態学セミナー「生死を分ける光の奪い合い」に参加した後、園内で自然観察を行いました。参加者からは「目黒にこんなに自然豊かなところがあるのを知りませんでした。」との感想が聞かれました。



■ 第1回 さいたま農村ボランティア（田植え）

5月22日、今年1回目の農村ボランティアには伊藤忠グループ社員とその家族41名が参加し、田植えを行いました。この活動は1年間のお米の無農薬栽培を通じて、お米作りの大変さや農業の重要性を親子で理解する目的で実施しています。



6月の活動

■ 中国人大学生の短期ホームステイに協力

伊藤忠商事では年に2回、中国人大学生訪日代表団の短期ホームステイに協力しています。今回は6月4～5日の土日2日間、社員の自宅に1名の学生を受け入れました。



■ 東日本大震災「企業人ボランティア」に社員が参加

伊藤忠商事は、ボランティア活動を希望する社員への支援の一環として「災害ボランティア活動支援プロジェクト会議」が主催する、「企業人ボランティアプログラム」を社員に紹介するとともに、参加費の補助を実施しています。6月には第一弾として、7名の社員が岩手と福島でのプログラムに参加しました。



■ 港区立青山小学校3年生校外授業「高いところからわが街を見る」

毎年、地元の青山小学校3年生の校外授業受け入れに協力しています。今年は6月9日に21名の小学生が来社、ビルの最上階より街を観察してもらいました。



■ 2011新入社員 震災支援プロジェクト ～みんなの思いを「しおり」にのせて～

4月の新入社員研修で最終選考に残った4つの提案の中より、メッセージや絵入りのしおりを作って本と一緒に被災地の子供たちに贈る「みんなハッピープロジェクト」の実施が決まり、作業を進めてきました。6月17日、その第一便として福島県郡山市の「たんぼぼ保育園」に新入社員からのメッセージ入りのしおりが挟まった絵本50冊をお届けしました。



■ 東京本社で献血と骨髄バンクドナー登録会を実施

6月28日の東京本社献血では、申し込み者数129名の方々に献血にご協力いただきました。また、骨髄バンクドナー登録では14名の登録がありました。

7月の活動

■ 第2回 さいたま農村ボランティア（田んぼの草取り）

7月3日、さいたま市で今年2回目の「農村ボランティア」が行われ、伊藤忠グループ社員とその家族、30名が参加しました。今回は、前回苗を植えた水田に入り、全員で泥だらけになりながら草取りをしました。除草剤を使っていないため、稲をきちんと育てるために草取りが必要になります。次回はいよいよ稲刈りです。



■ 被災した子供たちへ野球道具を寄贈&野球教室を開催

伊藤忠商事の相互会野球部では、岩手県陸前高田市の少年野球チームに野球の道具を贈るなど、被災した子供たちへの支援を行ってきました。7月2、3日の週末は野球部が所属する「10商社野球リーグ」の精鋭約20名にて、福島県いわき市の小中学生約150名を対象にした野球教室を開催しました。



■ 新入社員が地域清掃活動に参加（1回目）

7月7日、青山二丁目町会が実施する清掃活動に、2011年度新入社員25名が参加しました。社員はお揃いのウィンドブレーカーを着用し、町会、港区、赤坂警察署、近隣企業の皆さんと一緒に、ゴミ拾い、違法駐輪への警告、横断歩道での歩行者の誘導などを行いました。この活動には、今後も新入社員に交代で参加してもらう予定です。



■ 伊藤忠震災復興チャリティーコンサートを開催

7月19日、仙台市電力ホールにおいて「伊藤忠震災復興チャリティーコンサート」が開催されました。当日は伊藤忠グループの社員・家族、取引先、被災者の方々など約1,000名が来場し、ニューヨーク・シンフォニック・アンサンブルによる演奏を堪能されました。当日、ご来場の皆様にご協力いただいた募金は全額「仙台キワニスクラブこども基金」へ寄付いたしました。



■ 東日本大震災における社員ボランティアへの支援を継続

伊藤忠商事は、東日本大震災の発生に対し、義援金や救援物資の送付などの会社としての支援に加え、ボランティア活動を希望する社員の支援も行っています。7～8月にかけては、東京から「企業人ボランティアプログラム」へ11名、関西経済連合会が募集するプログラムへ3名の社員が参加しました。



9月の活動

■ 新入社員が地域清掃活動に参加（2回目）

9月1日、青山二丁目町会が実施する清掃活動に、2011年度新入社員19名が参加しました。今回も町会、港区、赤坂警察署、近隣企業の皆さんと一緒に、歩道の草取り、違法駐輪への警告などを行いました。特に歩道の草取りは暑い中全員が汗だくになりましたが、町会の方々と共に協力して効率良く作業が進みました。



■ 伊藤忠奨学生懇親会と環境保全ボランティア活動を実施

9月10日、伊藤忠商事が奨学金を支給する日本の大学で学ぶ留学生52名が東京本社に来社し、ワークショップと伊藤忠社員との懇親会が行われました。翌11日には、東京港野鳥公園にて環境保全ボランティアを実施、公園のボランティアの方々と一緒に公園の海岸のゴミ拾いや干潟の整備を行いました。残暑厳しい中での作業になりましたが、奨学生同士の交流も深まり、伊藤忠商事のCSR活動を知っていただく良い機会にもなったようです。



■ 第3回 さいたま農村ボランティア（稲刈り）

9月11日、さいたま市で今年3回目の農村ボランティア活動を実施しました。社員家族やグループ会社員合計53名が、農家の方から、有機農法の重要性などのお話を聞いた後、実際に稲刈りを体験しました。農作業の大変さも実感した後のお昼ご飯は全員が何も残さずにきれいに食べました。



■ 日本赤十字社 幼児安全法講習

9月28日、東京本社にて、日本赤十字社による「幼児安全法講習」を開催いたしました。乳幼児を対象とした、子供の成長や日常生活の中で起こりうる事故などの対処方法と、AEDの使い方、また災害時の子供の手当について教わりました。



10月の活動

■ 新入社員が地域清掃活動に参加（3/4/5回目）

10月6日、及び10月17～18日、青山二丁目町会及び赤坂総合支所が実施する清掃活動に、2011年度新入社員が合計で32名参加しました。参加した日によって、ごみ拾いや駐輪自転車への警告などと活動内容は異なりましたが、基本は、町会、総合支所、赤坂警察署、近隣企業の皆さんと一緒にする地区の清掃・美化活動です。毎回多くの社員が参加するので、町会や総合支所より、期待されるとともに感謝されています。



11月の活動

■ 第3回ボルネオ植林ツアー

11月2日～7日伊藤忠グループ社員14名がボルネオ島で植林体験を経験しました。本プログラムは、150周年記念事業として始めた「ボルネオ島の熱帯林再生及び生態系保全活動」の一環として毎年行われています。参加者は、現地での植林を直接体験するだけでなく、過去2年間で植えつけられ植林が順調に成長しているのを確かめました。



■ 清掃活動

11月10日（木）新入社員が、東京本社近辺の清掃活動に参加しました。今年度よりはじめての新入社員による地域との共生活動の一環で、今回が6回目で、21人の新入社員が参加しました。

■ 青山小学校の6年生の校外授業として来社

11月25日、東京本社近くにある港区立青山小学校の6年生28名が校外授業の一環として伊藤忠商事に来ました。当社が進める太陽光発電の説明、及び屋上の施設見学、又、当社が進めるボルネオ島熱帯林再生の話聞いて、地球温暖化防止について勉強してくれました。



12月の活動

■ 第5回伊藤忠野球教室の開催

12月3日（土）神宮外苑室内球技場で障害を持っている子供たちを対象にした野球教室を開催しました。「青少年の健全育成」と「地域との共生」との観点より毎年1回開催しています。いつもはプロ野球の選手が使う室内球技場で子供たちは大喜びで、自分なりに走って、守って、打って楽しんでいました。



■ 第9回中国大学生《走近日企・感受日本》ホームステイに協力

中国大学生を招待し、1日各企業の社員自宅でホームステイしてもらうプログラムも今回で9回目。伊藤忠商事社員5名が、それぞれ大学生を受け入れ12月3～4日家族とともに交流しました。



■ 震災社員ボランティア支援

12月に2回、合計25名の伊藤忠グループ社員が陸前高田市で震災支援のボランティア活動を行いました。震災発生後9ヶ月が経過し、ボランティアの需要も復興へと移ってききましたがまだまだボランティアは必要とされています。被災者の方との交流、共同作業を通じて、参加者全員が熱い気持ちで作業に励みました。



■ 青山小学校の6年生が校外授業として来社

12月16日青山小学校の6年生が伊藤忠東京本社を訪れました。11月下旬に先生から、「将来、会社の経営者になったとしたら、どんなことをしてみたいか。」といったテーマが与えられ、子供たちが一生懸命に考え、調べた内容を発表してくれました。「これからの世界を変える」、「地球にやさしいリサイクル」、「CO₂削減新技術について」、「地球を 人間を 助ける エネルギーの地産地消」、「CO₂の減らし方 蓄電」の5つのテーマでの発表となりましたが、何れも、子供らしさといった面を持ちながらも、大人顔負けの発想力でした。



■ 日本赤十字社による献血活動

12月19日（月）日本赤十字社による献血活動が行われ、89名が献血、2名が骨髄バンクドナー登録を行いました。毎年2回行っている活動ですが、今後も継続して行きます。

社会貢献レポート（2012年1月～3月）

1月の活動

■ 青山通りの地域清掃活動を実施

1月19日、東京本社近辺で、伊藤忠商事の1年目社員による地域清掃活動が行われました。これは2011年度より開始した新人による社会貢献活動の一環で、清掃活動は今回が9回目となります。今回は参加した16人全員が女子社員といういつもより華やかなメンバーが、寒さにもめげず、地元自治会や警察の方、他企業の皆さんと協力して清掃や啓発物配付に頑張りました。さらに今回は伊藤忠グループのシーアイ・ショッピング・サービス株式会社の13人も加わって伊藤忠グループで合計30名を超える（事務局含め）大人数での参加となり、周りの皆さんからも大いに感謝されました。拾えたごみの数よりも多くの皆さんに行動を見ていただき、東宮御所警備のおまわりさんからも「ご苦労さま」と声をかけていただきました。当日はとても寒い一日でしたが、地域の皆さんとのつながりを感じることができた温かい活動となりました。



■ 台湾取引先からの毛布を宮城県石巻市雄勝町へ寄贈

東日本大震災発生後、伊藤忠商事の台湾取引先である東部微型電機股分有限公司から救援物資として毛布約1,500枚を寄贈いただきました。熱い想いの支援でしたが、当初は国内外から大量の毛布支援があり、すぐには届けることができませんでした。震災後、初めての冬の季節を迎え、このたび、2012年1月21日及び28日の2日間において、現地で活動するNPO「一般社団法人 Sweet Treat 311」のご協力を得て、宮城県石巻市雄勝町を中心とした9カ所の仮設住宅施設の居住者及び在宅避難生活者の手元に温かい毛布を直接お届けすることができました。当日は伊藤忠社員もボランティアの皆さんとともに支援活動に参加しました。被災地の一日も早い復興をお祈りいたします。



2月の活動

■ 「バレンタイン募金」を実施

2月14日のバレンタインデーに、伊藤忠の東京・大阪両本社で、「みんなで募金して東北の被災地に愛を送ろう!」と題する募金活動が行われました。この活動は、社員有志から「バレンタインデーやホワイトデーのための費用を、被災地の皆さんに送ろう」というアイディアから始まり全社運動に拡大したものです。

大阪本社では朝と昼、エレベーターホールやそれぞれの部署の中で、社員ボランティアが精力的に募金を集めました。東京本社では、朝一番に岡藤社長からの「寄附第1号」を弾みに、昼休みの募金活動中には多くの社員からの寄附が集まりました。今回集まった378,817円は、震災発生直後から宮城県、岩手県で復興支援活動をしている公益社団法人 日本国際民間協力会（NICCO）に寄附し、被災地の学校活動の支援に役立てていただきます。



■ 震災社員ボランティア支援

東日本大震災支援の伊藤忠グループ社員によるボランティア活動が、2月16～19日に行われました。昨年12月から始めた伊藤忠グループとしての支援活動の3回目です。今回も10名の伊藤忠グループ社員が、2月の寒さをものともせず、昼は岩手県陸前高田市の現場で汗を流し、夜は宮城県気仙沼市で飲食による復興支援を行いました。全員が伊藤忠グループ社員ですが、ほとんどが初めて会う者ばかりでした。でも、1日目の作業から全員がひとつにまとまり、3日間全力で頑張りました。今後も継続して実施します。



■ 宮城県より東日本大震災への支援に対する感謝状を授与

2月21日、宮城県の若生正博副知事が伊藤忠商事東京本社を訪問され、東日本大震災発生直後から伊藤忠商事が行った支援に対して、感謝状をいただきました。当日は宮城県気仙沼市で生産活動を継続しているグループ会社のヤヨイ食品株式会社も参加し、復興に向けた現地の様子や継続支援の必要性などさまざまなお話を伺いました。また、伊藤忠グループとして定期的に社員ボランティアの派遣を続けていることについても、若生副知事より感謝のお言葉をいただきました。



3月の活動

■ 東日本大震災1周年の社内募金活動

東日本大震災から1年が経過した3月12日、13日の両日、伊藤忠商事は被災地を継続支援するという考えのもと、社内募金を実施しました。社員の関心は高く、638,171円（東京・大阪両本社分）の募金が集まりました。

募金した社員からは「震災から1年が経ったが、報道を見てまだまだ息の長い支援が必要だと実感した。自分ができることを続けていこうと思う。」との声も寄せられました。最終的な募金金額に伊藤忠商事も同額をマッチングし、被災地の復興支援に寄附する予定です。



■ 震災社員ボランティア支援

東日本大震災支援の伊藤忠グループ社員によるボランティア活動が、3月15日～18日、及び3月22日～25日の2回行われ、合計25名が参加しました。今回で4回目、5回目となる支援活動です。今回は、悪天候で行動が制約された時もありましたが、全員が力をあわせて、側溝の掻き出しなどに頑張りました。



150周年記念社会貢献事業

ボルネオ島での熱帯林再生及び生態系の保全プログラム



ITOCHU Group Forest for Orang-utan

世界的に問題となっている熱帯林の著しい減少・劣化、及びそれに伴う生態系の破壊は、1992年のブラジルで開催された地球サミットでも指摘されていましたが現在も止まっていません。また、森林の破壊が地球温暖化の原因である二酸化炭素増大の原因のひとつともいわれています。

ボルネオ島（カリマンタン島）はマレーシア・インドネシア・ブルネイの三カ国にまたがる熱帯林地域で、日本の約1.9倍もの面積がある、世界で3番目の大きさの島です。アマゾンなどと並び、生物多様性の宝庫といわれるボルネオ島も最近は開発が進み、自然再生力だけでは生態系保全ができない程、傷ついた熱帯林も出てきました。今回のプログラムは、これらの傷ついた熱帯林再生の手助けをするものです。伊藤忠が支援する森林再生地のボルネオ島北東部のマレーシア国サバ州北ウルセガマでは、世界的な自然保護団体であるWWFが現地サバ州政府森林局と連携し、約2,400ヘクタールの森林再生活動を行っています。伊藤忠グループはそのうちの967ヘクタールの再生を支援するものです。当地は、絶滅危惧種であるオランウータンの生息地でもあり、森林再生によりこのオランウータンを保護するのみならず、ここに生息する多くの生物を守ることもつながります。



2011年12月末時点で、432ヘクタールの植林が完了しました。967ヘクタールの全植林は2012年内に完了する見込みです。

熱帯林の再生には、長い時間がかかります。5年間だけでは十分ではありません。しかしこれをひとつの契機として、社員やグループ会社とも協力し、動物たちが安心して暮らせる森の再生を目指していきます。

プログラムの内容

寄付先	WWFジャパン
期間	2009年度より2013年度まで（5年間）
場所	ボルネオ島（マレーシア国サバ州北ウルセガマ地区）
面積	967ヘクタール（東京都港区の約半分の面積）
寄付金額	総額2億5000万円（グループ会社よりの寄付含む）
植樹	植樹は、現地の在来樹種のフタバギ科が中心となり、現場状況にあった樹種が植えつけられます。5年をかけて植樹及びメンテナンスを実施します。
社員ボランティア活動	グループ会社含めた社員ボランティアによる現地植林活動（植樹、草刈など）や野生動物の観察等を実施中

社員ボランティアによる植林活動



2年前に植えた膝丈だった苗木もここまで生長しました。



伊藤忠のサインボードの前で丁寧に植樹

WWFのプログラム概略

■ ボルネオ島北ウル セガマ森林再生活動～蘇れ！絶滅危惧種オランウータンの森～

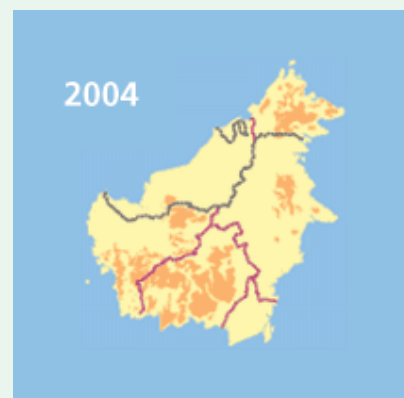
趣旨

マレーシア・サバ州で保全優先度が最も高く、劣化が激しいため人為的な森林再生活動が必要となっている地域2400haで、植林活動を行う。

場所の重要性

ボルネオ島にはオランウータンをはじめとした固有の動物や多種多様な植物が生息しており、生物多様性の宝庫のひとつである。ボルネオ島の象徴的ほ乳類であるオランウータンを例に挙げると、この霊長類はボルネオ島とスマトラ島にのみ生息する絶滅危惧種で、WWFでは2005年、ボルネオ島の中で特に優先度の高いオランウータンの生息地をインドネシア領3地域とマレーシア・サバ州と設定した。サバ州の中でも特に重要な地域が次の5ヵ所である（重要度順）。

オランウータンの生息頭数の減少は、森林面積の全体的減少並びに森林の分断によるものであり、その生息地を確保することはボルネオ島の森林生態系保全に直結している。



オランウータン生息地
© WWF Japan All Rights Reserved.

地域	面積 (km ²)	生息頭数
ウル セガマ マルア	3,000	5,000
キナバタンガン北	1,400	1,700
タピン野生生物保護区	1,200	1,400
キナバタンガン下流域	400	1,100
クランバ野生生物保護区	210	500

活動の重要性

最重要地域のウル セガマ マルア (USM) 地域は、1960年初頭から木材用伐採が始まったが、2008年1月以降伐採は停止され、サバ州政府はUSM森林管理10年計画策定チームにWWFマレーシアを招聘した。このように保護の機運が高まり保全活動が進めやすい環境で事業を進め、以下の4つの目標を達成する。

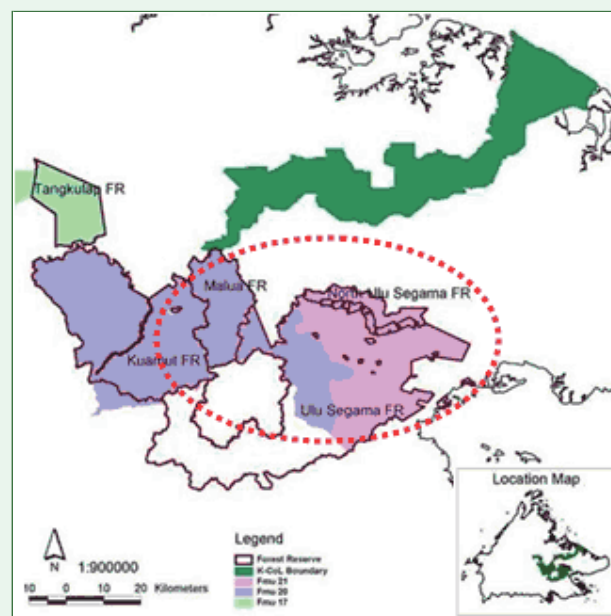
1. 多様な種が生息する低地フタバガキ林を復元し、生物多様性と遺伝子の保護を図る
2. 大型ほ乳類と希少植物の生息地を長期的に確保する
3. 固有植物種を絶滅の危機から救う
4. 分断された森林をつなぎ、野生動物がより広範囲に移動して、餌を入手できる環境を長期的に確保する

活動場所

ウル セガマの中でも、特に森林の劣化が激しい北ウル セガマは、約90頭のオランウータンが生息しているが、劣化が激しすぎるため、植林・雑草抜き取りという人間の介入なしには森林再生が見込めない状態である。この地域の2400ヘクタールを森林復元場所とした。ウル セガマ地域は商業利用が可能な森林保護区であり、他の森林保護区同様、サバ州森林局 (SFD) の所有地である。WWFはすでにここに現地事務所を開設、オランウータンのモニタリングチームも置いている。対象地域は3ブロックに分割され、内1ブロックは

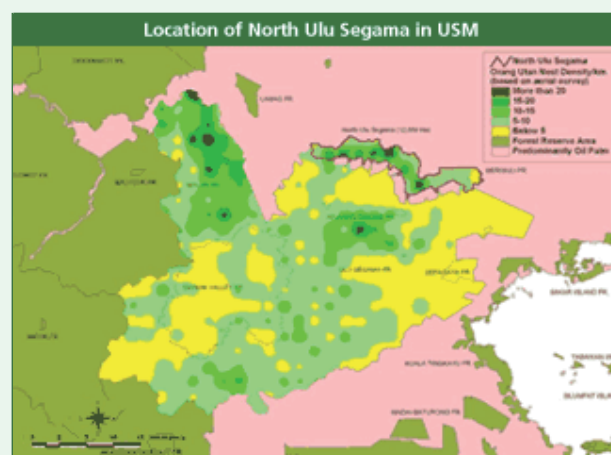
- Mark & Spencer (英国)
- Addesium 財団 (オランダ)
- WWF UK
- WWF Germany
- WWF US

からの資金を得て作業を開始した。



ウル セガマ マルア地域

© WWF Japan All Rights Reserved.



© WWF Japan All Rights Reserved.

植林される樹種の例：（実際には数多くの樹種が植えつけられます。）

種名 (現地名称)	学名	商業名
Laran	Neolamarckia cadamba (アカネ科)	ララン
Binuang	Octomeles sumatrana (ダティスカ科オクトメレス属)	ビヌアン
Seraya Kepong	Shorea ovalis (フタバガキ科サラノキ属)	セラヤ
Kapur Paji	Dryobalanops lanceolata (フタバガキ科リュウノウジュ属)	カポール
Seraya Tembaga	Dipterocarpus caudiferus (フタバガキ科フタバガキ属)	クルイン
Seraya Daun Kasar	Shorea fallax (フタバガキ科サラノキ属)	セラヤ
Kawang Jantung	Shorea macrophylla (フタバガキ科サラノキ属)	テンカワン
Selangan Jangkang	Hopea nervosa (フタバガキ科)	メラワン
Urat Mata Daun Licin	Parashorea mallanonan (フタバガキ科)	ホホワイトセラヤ
Seraya Daun Mas	Shorea argentifolia (フタバガキ科サラノキ属)	セラヤ
Seraya Punai	Shorea parvifolia (フタバガキ科サラノキ属)	レッドセラヤ
Seraya Kuning	Shorea kudatensis (フタバガキ科サラノキ属)	イエローセラヤ

ボルネオ便り 第3回

ITOCHU Group: Forest for Orang-utan の活動の地、ボルネオ島・マレーシア国サバ州にて社員並びにグループ会社社員の計14名が参加して2011年11月に植林体験ツアーを行いました。

現地の自然あふれる魅力と参加者がこのツアーを通して感じたことをご紹介します。



コタキナバル



ボルネオ島へのツアーの玄関口でもあり、商業都市としても発展する人口30万人ほどの街です。社員たちのツアーもこの街から始まります。WWFマレーシアの事務所もあります。

参加者より

初めて植林がただ単に木が少ないところに何か植えれば良いというのではなく、植える木の種類やその割合、間隔などさまざまなことを計算し考えたうえで行うものであることを知りました。また、植える際も根の回りをしっかりと土で埋めないと、そこに水が溜まって根が腐り枯れてしまうし、無事に根がついても引続きメンテナンスが必要だと聞き、この事業に関わる多くのスタッフの存在とその苦勞、熱帯林再生が簡単ではないこともあらためて認識しました。

北ウルセガマ



本プロジェクトの植林地です。967ha（約東京ドーム207個分）を支援し、森の再生を目指します。2011年9月末時点で424.19ha（約44%）の植樹が完了しています。

参加者より

植林エリアまでの道中は、管理区入口まではパームオイル産業植林エリアが延々と続いており、また植林エリアである管理区も、原木伐採を終えたままの2次林、3次林でした。マレーシアに経済成長をもたらしている産業に対し森林保護を理由に、一方的に抑圧することはできませんが、違った保護の方法も提案できるのではと感じました。森林再生には時間がかかると思いますが、より多くの方がこの気持ちに共感することこそ、一番の近道です。このツアーの継続とより多くの共感者の誕生を願います。

参加者より

「植林ってどんなふうにするんだろう？」と疑問に思っていました。自分で穴を掘って・・・と想像していたのだけど、実際はWWF現地スタッフが予め穴を掘って下さっていて、私たちは用意された苗木を植えるだけの作業でした。しかし、雨上がりの足場の悪い斜面で、中腰で粘土質の土を隙間なく詰め込む作業は決してラクなものではありませんでした。45分かかって植えたのは8本。「大きくなってよ～、“うーたん”のご飯になるんだよ～」と1本1本声を掛けながら植えました。そのお礼に出てきてくれたのかな、帰り道、野生のオランウータン親子にも会えました。

スカウ



キナバタンガン川を巡るクルーズで人気な場所で、ワニやテングザル等数多くの野生動物に出会えます。

参加者より

運良く野生のオランウータンの親子やボルネオピグミーエレファントの愛らしい姿に遭遇したり、ボルネオ島には日本では見ることのできない動植物、聞いた事もない鳥の声、虫の音が溢れ、実に生物多様性に富んだ地であることを強く感じました。この豊かな自然を守るための活動を参加者の皆さんと共有できたことは貴重な思い出です。

サンダカン



コタキナバルに次ぐ第2の都市です。1947年にコタキナバルへ首都が移されるまで、英国領北ボルネオの中心として貿易の拠点として栄えました。

参加者より

水上集落などという日本ではお目にかかれない生活様式を目の当たりにしながら、高台の寺院にまでバスで登ると綺麗な海を見渡せて、その陸地との境には古い家々が密集している風景があった。遠く見渡すと、深い緑が織り成すジャングルが続く。そこは言葉に尽くしがたい穏やかな空間がありました。

セピロック



絶滅の危機に瀕したオランウータンを野生に戻すための施設「オランウータン リハビリテーションセンター」があります。

参加者より

リハビリテーション・センターの見学を通し、オランウータンのDNAの96.4パーセントが人間と同じであることを学んだ。人間とオランウータンはとても似通った、近縁な関係にあることを改めて実感した。しかしながら、オランウータンには森を再生する力がない。この伊藤忠の森林再生プログラムは、その手助けをするのにとても重要な活動であるのだ、とプログラムの意義を改めて感じた。私たちの植えた木の上で、自然の中で暮らすオランウータンが食べたり寝たりする日が来るのを楽しみにしたい。

植林体験ツアー

■ ツアー日程 (4泊5日)

1日目	11月3日	前日羽田（深夜便）～コタキナバル（ボルネオ）（WWF事務所）～ラハダトゥ
2日目	11月4日	ラハダトゥ～ウルセガマ（植林地）～スカウ
3日目	11月5日	スカウ～サンダカン～セピロック
4日目	11月6日	セピロック（リハビリテーションセンター）
5日目	11月7日	セピロック～サンダカン～コタキナバル～羽田

■ 2011年12月時点の植林状況



2011年12月中旬時点で432.13ヘクタール（約45%）の植樹が終了し、現在は残り部分を作業中で、2012年末までには植林が完了する予定です。その後2014年7月まで現場でのメンテナンス作業が継続され、それ以降は自然生長となります。

■ 植林レポート

1日目 (11月3日)

羽田深夜便の飛行機で早朝のコタキナバルに到着しました。近くの野鳥保護区を観察してから、朝9:00にWWFマレーシア事務所に向かいました。事務所では森林保護についての手法と重要性、現在の進捗状況、オランウータンの調査方法等についてレクチャーを受け、活発な質疑応答がありました。その後、プロペラ機にてラハダトゥに移動しました。



コタキナバルに到着した後、
水上集合住宅の見学



立ち寄った野鳥保護区



野鳥の観察中



現地WWF事務所での講義



プロペラ機でラハダトゥへ

2日目 (11月4日)

熱帯雨林気候特有のスコールが前夜に降り、足元が心配されました。当日朝には何とか雨が止んで全員緊張の面持ちでホテルでの最後のミーティングを終え、いよいよ出発。街を抜け一面のパームヤシ農園も通過して、ついに植林現場に到着。



植林出発前の緊張感漂う
ミーティング



いざ植林地へ

伊藤忠が支援する森林再生地で一昨年、昨年と伊藤忠グループ社員が植えた苗木の成長を全員が目を確認することができました。今回植林地では5班に別れて、班ごとに20本程度の苗木を植えました。急な斜面での活動に皆、全力で8メートルの間隔をあけて、1本1本丁寧に土を被せて苗木を大切に植えてきました。



植林地で
WWF現地スタッフから
説明を受ける



今回の植林現場



心を込めて植えた苗木



急な斜面での作業



大変な作業でも笑顔がこぼれます



一年前に植えた苗木の下で



サインボード前での記念撮影



植林後、幸運にも野生のオランウータンに遭遇

植樹した木々の生長状況

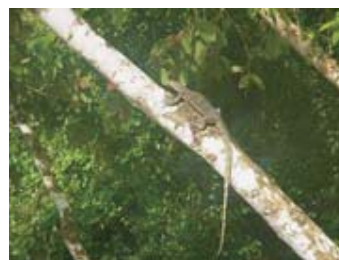


2010年11月に植えた木も

2011年11月には
こんなに大きくなりました

3日目 (11月5日)

植林が無事に完了し、一行はスカウヘバスで移動。キナバタンガン川沿いのロッジに宿泊。リバークルーズにて沢山の野生動物達と遭遇。(オランウータン、テングザル、ピグミーエレファント、トカゲ達の大歓迎を受けました。)

モーニングクルーズ
岸沿いで動物を探すモーニングクルーズ
大河を往く

野生動物 トカゲ発見



ジャングルの中をクルーズ

野生動物
ピグミーエレファントに遭遇

木の上には野生のテングザル



サンダカンに到着



丘の上からのサンダカンの風景

4日目 (11月6日)

午前中にマレーシア森林局の熱帯林施設を散策した後、セピロックにあるオランウータンリハビリセンターに訪問し、ビデオにてセミナーを受けたのち、オランウータンの食事風景を見ることができました。



オランウータン・リハビリテーション・センターにて



オランウータンに会えました

奇跡を起こした熱い思い



WWFジャパン
サポーター事務室
法人・募金グループ
小坂 恵

本ツアーも第3回を迎え、ご参加者をはじめ、事務局等ご関係者のお陰で無事に終わることができました。ご支援にあたためて御礼申し上げます。今回のツアーに同行し、ご参加者との交流を通して、伊藤忠グループの皆様の野生生物の保護や、地球環境の保全に対する意識の高さに驚くとともに、活動に携わる者として大変ありがたい気持ちでお話を伺いました。現地WWFスタッフによるプロジェクト説明の際には、深夜の移動でお疲れにも係わらず、熱心に耳を傾けられ、終了後には多数のご質問をいただいたことが印象に残っています。グローバルな事業展開をリードする、伊藤忠グループの社員ならではの、能動的な姿勢に頼もしさを感じた次第です。翌日に活動を控えた夜は激しい雷雨となり、植林の実施を心配しましたが、皆さんの熱意が天に届いたのか、当日は天候に恵まれて予定の植林作業等をすべて終えることができました。高温多湿な環境の中、数本の苗木を植えるだけでも重労働でしたが、どなたも真剣な表情で、1本1本を丁寧に植えられているお姿は誠に感動的でした。植林現場にオランウータンの母子が現れたという幸運は“自然からの御礼”ともいうべき、皆様が起こした奇跡ではないでしょうか。

伊藤忠奨学金制度

次代を担う外国籍留学生への支援

伊藤忠商事は創業150周年という節目の年を迎えるにあたり、海外から日本の大学へ留学する学生が、留学に関わる経済的負担を軽減されることで学業に専念し、将来日本と出身国の発展・関係強化に貢献することへの支援を目的として、「伊藤忠奨学金制度」を2009年に設立しました。

日本の大学で学んでいる海外からの留学生（大学3・4年生対象）20名～30名に対し、1名あたり年間150万円（1名に対し2年間援助／計300万円）の支援を行っています。

伊藤忠奨学金制度では、奨学生に対して経済的援助を行うのみならず、伊藤忠商事への理解を深めていただくために、伊藤忠が行なっているボランティアを含めたCSR活動や、伊藤忠の事業内容・海外オペレーションに関する説明会などへも参加をしていただき、留学生との間の交流を積極的に行っています。

2011年9月10日、奨学生52名が東京本社に集合し、伊藤忠商事の環境活動を含むCSRへの取組を学習しました。そして翌11日には、東京港野鳥公園にて社員とともに干潟整備のための竹の防潮柵づくりや海岸のゴミ広いのボランティア活動体験をしました。暑さの厳しい中での作業になりましたが、奨学生同士の交流も深まり、伊藤忠商事のCSR活動を知ってもらい良い機会にもなりました。

このような次代を担う留学生への支援活動を通じて、伊藤忠商事は留学生が大学卒業後、日本と各国の発展や関係強化に貢献することをサポートするとともに、真の「世界企業」として国際的な社会貢献を行っていききたいと考えています。



伊藤忠商事のCSRへの取組について学ぶ奨学生



公園清掃



防潮柵づくりの様子

環境への取組



持続可能な社会の実現に貢献する為、
環境保全活動推進に取り組んでいます。

環境方針

伊藤忠商事では、地球温暖化等の地球環境問題を、経営方針の最重要事項のひとつとして位置付けています。企業理念である「豊かさを担う責任」を果たすために、伊藤忠グループ「環境方針」を定めています。現世代の「豊かさ」に寄与するのみならず、次世代に何を残すことができるかという観点から、常に地球環境問題を意識したグローバルな企業経営・活動に取り組んでいます。

伊藤忠グループ「環境方針」

■ 【Ⅰ】 基本理念

地球温暖化等の地球環境問題は、人類の生存に関わる問題である。

グローバルに事業を行う伊藤忠グループは、地球環境問題を経営方針の最重要事項のひとつとして捉え、「伊藤忠グループ企業理念」である「豊かさを担う責任」を果たすべく「伊藤忠グループ企業行動基準」に示す「より良い地球環境づくりに積極的に取組む」を推進し、持続可能な社会の実現に貢献する。

■ 【Ⅱ】 行動指針

伊藤忠グループは、上記基本理念の下、環境マネジメントシステムの継続的改善を図り、環境保全活動に関する行動指針を以下のとおり定める。

(1) 環境汚染の未然防止	すべての事業活動の推進にあたり、自然生態系並びに生物多様性、地域環境及び地球環境の保全に配慮し、環境汚染の未然防止に努める。
(2) 法規制等の遵守	環境保全に関する国内外の法令諸規則及びその他当社の合意した事項を遵守する。
(3) 環境保全活動の推進	「省エネルギー・省資源」、「廃棄物の削減・リサイクル」を推進し、循環型社会の形成に貢献するとともに、環境保全に寄与する商品及びサービス等の開発、提供に努める。
(4) 社会との共生	良き企業市民として、次世代の繁栄と広く社会への貢献を願い、地域社会における環境教育に協力し、地球環境保全に関わる研究の支援を行う。
(5) 啓発活動の推進	環境保全に関わる意識及び活動の向上を図るため、伊藤忠商事及びグループ会社社員に対する啓発活動を推進する。

2010年5月
代表取締役社長
岡藤 正広

伊藤忠商事の環境に対する考え方

伊藤忠商事は、国内外においてさまざまな製品・サービスの提供や資源開発・事業投資等の活動を行っており、地球環境問題と密接に関係しています。

持続可能な企業成長は、地球環境問題への配慮なしには達成できないと考え、当社は1990年に地球環境室を創設、1993年4月に「環境方針」の前身にあたる「伊藤忠地球環境行動指針」を策定し、指針を明文化しました。1997年には伊藤忠商事「環境方針」に改め、時代に即した表現とするためにその後数度の改訂を行ってきています。

2010年5月にも以下2点の改訂を行いました。

1. 環境問題について伊藤忠商事のみならず伊藤忠グループとして取組んでいくことをより明確にするために〈伊藤忠商事「環境方針」〉を〈伊藤忠グループ「環境方針」〉という表現に改めた。
2. 現在の環境方針の中に示している行動指針において「自然生態系」の保全を1歩進め「自然生態系並びに生物多様性」の保全と改め、「生物多様性」への配慮を明確にした。

環境マネジメント

伊藤忠商事は伊藤忠グループ「環境方針」を定め、事業活動が地球環境に与え得る影響を認識し環境リスクの未然防止を図るため、取扱う商品とともに、特に新規投資について事前に影響を評価する仕組みを構築しています。

一方、総合商社としての幅広い機能、ネットワークを活用した環境保全型ビジネスにも積極的に取組むとともに、地球温暖化等、深刻さを増す地球環境問題に対し、伊藤忠商事単体のみならずグループ全体としての取組を進めています。

環境マネジメントシステム

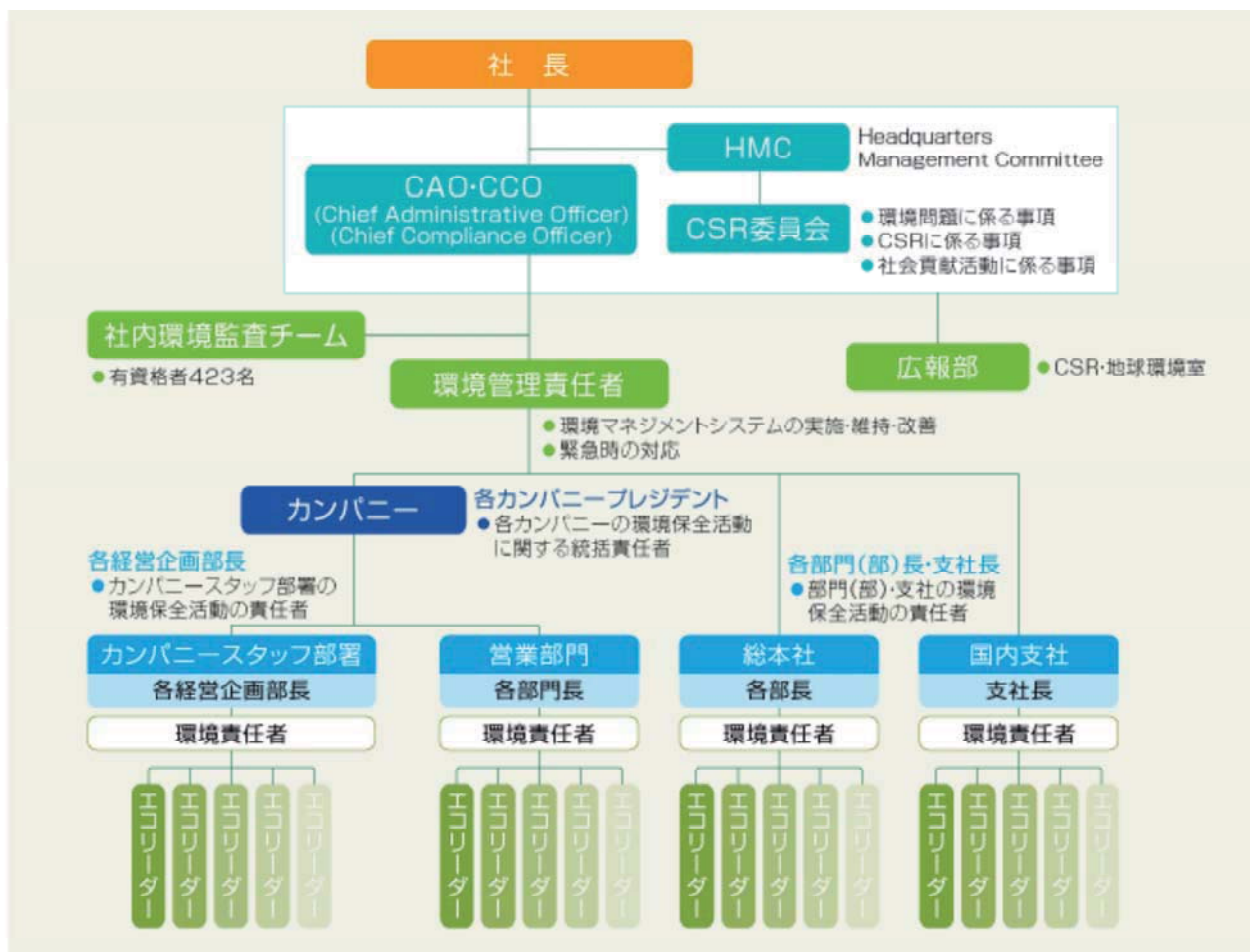
伊藤忠商事は1997年に商社で初めてISO14001に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を導入し、EMSの継続的改善に努めています。このシステムは、環境関連法規制の遵守並びに環境リスクの未然防止を目指しています。具体的には、毎年環境リスクの未然防止に資する目標を策定し、進捗状況の評価・分析を行い、確実に目標達成していくPDCAサイクルを回すことにより、目標を運用・管理する制度です。



伊藤忠商事環境管理体制

伊藤忠商事の環境管理体制の最上位責任者は社長です。その社長より任命されたCAO・CCOは、環境管理体制に関するすべての権限を持っています。

具体的な運営については、CSR委員会を設置し、環境方針の見直しや毎年の全社活動のレビューを実施しています。広報部CSR・地球環境室は事務局を務めます。また、環境監査対象部署ごとに環境責任者を配置し（2012年度合計59人）、その活動を補佐するエコリーダー（2012年6月18日時点、合計260名）とともに、各部署における環境保全活動の責任者として活動を推進しています。



社内環境監査の実施

ISO14001を基にした2011年度の社内環境監査対象部署数は64部署に及びます。約半年かけて実施する社内環境監査の結果が、環境リスクの未然防止等につながっています。CSR・地球環境室員及び社内環境監査人の資格保持者（423名登録）から監査チームを構成し、遵法監査に力点を置いて実施しました。監査手法として2～3部署をまとめた形式での合同監査を導入。監査効率の向上のみならず他部署に対する相互理解につながり監査の有効性も高めました。

外部審査の結果

日本環境認証機構（株）（JACO社）に毎年、ISO14001の認証審査を受けています。2011年度は『維持』審査に該当し（1年目、2年目続けて『維持』審査、3年目に『更新』審査を毎年繰り返して受審）結果はシステムの継続的改善状況を認可され、総合評価『向上』にて『認証継続』となりました。

環境リスクの未然防止

伊藤忠商事の取扱商品における環境リスク評価のみならず、グループ全体の事業活動が地球環境に与え得る影響を認識するため、グループ会社も対象に環境リスクの未然防止に向けた活動に努めています。

取扱商品における環境リスク評価

伊藤忠商事は多種多様な商品を世界規模で取引しているため、各商品の地球環境との関わりを評価することが肝要と考え、当社独自の環境影響評価を実施しています。当該商品に関わる原材料の調達から製造過程、使用並びに廃棄に至るまで、LCA ※ 的分析手法を用いています。評価の結果、地球環境への影響が特定の点数以上となった場合、当該商品を管理対象とし各種規程・手順書を策定しています。

※ LCA (Life Cycle Assessment) : ひとつの製品が、製造、輸送、使用、廃棄あるいは再使用されるまでのライフサイクルの全段階において、環境への影響を評価する手法



グループ会社実態調査

グループ会社への実態調査は、2001年にグループ数社で発生した近隣住民の環境汚染クレームに端を発しています。グループ会社（2011年度末 393社）のうち、地球環境に与える影響・負荷が相対的に高い200社程度を分析、年間約20社へ実態調査を実施しています。2011年末までの過去11年間での調査合計数は164社（230事業所）となります。経営層との質疑応答から、工場や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等を評価しています。



米国「自動車部品配送センター」で、規制対象物質を含む部品の管理状態を監査する様子

新規投資案件の環境影響評価

伊藤忠商事及び国内子会社が取組む日本国内・海外のM&Aによる事業投資案件については、その案件が市場、社会、環境等に与える影響を「投資に関わるCSR・環境チェックリスト」を使って事前に評価しています。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事前の調査を依頼し、調査の結果、問題がないことを確認したうえで、着手することとしています。

環境関連の相談状況（2011年度）

外部からの照会案件は環境団体（3件）をはじめ産業界（10件）、官公庁（3件）、各付・評価会社（3件）、メディア（2件）等より合計21件ありました。当社の環境問題等に関する取組状況に関するアンケートが中心となります。当社における環境関連の事故、トラブル、訴訟案件やいわゆる苦情等はありませんでした。一方、社内及びグループ会社からの相談案件も増加しています。さまざまな環境教育プログラムの展開により社員の環境意識が高まり、廃棄物処理法関連（144件）や事業投資案件関連（9件）等の対応をしています。

環境教育・啓発活動の推進

社員が環境保全活動を行うにあたり、さまざまな教育プログラムを展開するとともに、グループ社員も対象にした環境法令セミナー、地球環境問題の啓発セミナー等を開催し、伊藤忠グループ全体の環境意識の向上に努めています。

講習会の開催

伊藤忠グループ社員への環境関連法令の要求事項の周知徹底及びその遵守並びに環境意識啓発のため、講習会を積極的に開催しています。

■ 社内講習会（2011年度実績）

(単位：人)

法令セミナー	開催数	参加者合計
廃棄物処理法講習会	13回	1,527
土壌汚染対策法講習会	2回	271

地球環境経営推進セミナー

2012年1月、東京本社にて地球環境経営推進セミナーを開催。三菱総合研究所理事長／東京大学総長顧問 小宮山 宏氏を講師としてお招きし「日本『再創造』～プラチナ社会の実現に向けて～」と題して講演頂き、伊藤忠商事及びグループ会社社員250名が参加しました。環境問題、エネルギー・資源問題、高齢化社会、食料自給率等、現在の日本及び今後の世界が直面する課題の解決策として、日本の強みの新しいものづくり産業や社会システムの創出が必要であること、また総合商社に期待される役割と発揮できる機能等について、さまざまな観点から広くお話くださいました。伊藤忠グループが環境保全型ビジネスを戦略的に推進することをサポートするセミナーですが、参加者の半数以上から、「ビジネスチャンスに結び付くような沢山の発想を得た」との感想が寄せられ、大変参考になる示唆に富んだ講演となりました。



三菱総合研究所理事長／東京大学総長顧問 小宮山 宏氏

地域との共生

良き企業市民として、次世代の繁栄と広く社会への貢献を願い、地域社会における環境教育に協力し、地球環境保全に関わる研究の支援を行っています。

夏休み環境教室

1992年より、「次世代を担う子供達への環境教育」、「地域との共生」を目指し、東京都港区の小学生を主な対象として、毎年東京本社にて「夏休み環境教室」を開催しています。

2011年11月25日には東京本社で、青山小学校6年生28人を対象に環境教室を開催しました。今回は、新たに加えた本社ビル屋上のソーラーパネルの見学の後、ボルネオ島での植林活動等について説明しました。参加した生徒たちは、間近に見ることが難しい発電設備やボルネオ島の急速に進む熱帯林減少の報告に関心を示していました。12月16日にはこれらを踏まえて環境問題発表会が開催され、社員約20人が出席し、小学生達からの提案を興味深く聞き入りました。地元小学校の環境学習をはじめ、地域に役に立つ取組を今後も強化していきます。



東京本社ビル 屋上に設置された太陽光パネル



太陽光パネル見学の様子

東京大学気候システム研究センターへの支援

1991年より東京大学気候システム研究センター（2010年度より東京大学大気海洋研究所気候システム研究系へ組織変更）の基礎研究を支援し、その研究成果の発表の場として「伊藤忠シンポジウム」を毎年開催しています。2011年度で第20回目となりますが、2012年3月に大阪本社で開催し52名が参加しました。木本昌秀教授より「気候情報は使えるようになってきたか？」と題し、講演頂きました。社員が温暖化のさまざまな要因や、その影響について考える良い契機となりました。

環境パフォーマンスデータ

伊藤忠商事では、事業活動を行う際の環境配慮のみならず、オフィス活動においても「電気使用量の削減」、「廃棄物のリサイクル推進」等、全社員で身の回りのできることから環境保全に努力しています。また、2011年度からは環境パフォーマンスデータの収集範囲を拡大し、実態を把握するとともに、今後の環境保全活動に生かすべく取組んでいきます。

「チャレンジ25キャンペーン」への参加

伊藤忠商事は、地球温暖化防止の国民運動である「[チャレンジ25キャンペーン](#)※」に参加し、夏季、冬季の冷暖房温度の調整、不要な電気のスイッチオフ、長時間離席時のパソコンの省エネモードの設定等に努めています。また、オフィス内での廃棄物分別を励行し、リサイクルを推進する等、全社員が身の回りのことから環境保全活動を実施しています。

※ 「チーム・マイナス6%」が2010年1月より「チャレンジ25キャンペーン」に名称変更



環境パフォーマンス

集計範囲

○：集計対象

	電力使用量	事業用施設 起因のCO ₂ 排出量	物流起因の CO ₂ 排出量	廃棄物 総排出量	紙の使用量	水の使用量
東京本社	○	○	○	○	○	○
大阪本社	○	○	○	—	—	—
国内支社	○	○	○	—	—	—
国内支店及び その他の 事業用施設※1	○	○	○	—	—	—
国内事業会社※2	○	○	—	○	—	○
海外現地法人※2	○	○	—	—	—	—

※1 2009年度以降集計。(2009年度18事業所、2010年度16事業所、2011年度は22事業所)

※2 2011年度以降集計。(2011年度国内事業会社27社、海外現地法人10事業所)

■ 電気使用量

2008年度～2011年度の電力使用量及び事業用施設起因のCO₂排出量は、下記の通りです。空調機のインバーター設置、机上LEDスタンドの設置等、省エネ設備の導入を実施するとともに、全社員が不要な照明、OA機器等のスイッチオフ等を行っています。

単位：千kWh

	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
東京本社	13,253	13,493	13,111	10,516
大阪本社	1,399	1,858	1,750	1,119
国内支社	592	4,274	4,483	3,876
支店及び その他の事業用施設	-			
国内事業会社	-	-	-	1,915,610
海外現地法人	-	-	-	983

2009年度以降は、エネルギーの使用の合理化に関する法律（省エネ法）に関わるデータ（伊藤忠商事が所有または賃借している事業用施設のうち、居住用施設を除くもの）

2011年度は、データ収集範囲を拡大し、回答を得たISO14001認証取得或いは省エネ法での特定事業者となる国内事業会社27社と、ISO14001認証取得の海外現地法人10事業所のデータを合算し記載しました。

■ 事業用施設起因のCO₂排出量

単位：t-CO₂

	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
東京本社	7,540	7,642	7,211	6,286
大阪本社	497	784	647	669
国内支社	287	1,792	1,647	746
国内支店及び その他の事業用施設	-			
国内事業会社	-	-	-	1,376,911
海外現地法人	-	-	-	2,018

2009年度以降は、エネルギーの使用の合理化に関する法律（省エネ法）に関わるデータ（伊藤忠商事が所有または賃借している事業用施設のうち、居住用施設を除くもの）

2011年度は、データ収集範囲を拡大し、回答を得たISO14001認証取得或いは省エネ法での特定事業者となる国内事業会社27社と、ISO14001認証取得の海外現地法人10事業所のデータを、International Energy Agency（IEA）のCO₂換算係数をベースにして、合算しました。

■ 物流起因のCO₂排出量

2008年度～2011年度の物流起因のCO₂排出量は下記の通りです。輸送の環境負荷削減に取組、積載効率向上、省エネ車利用の要請、内航船の利用拡大等を推進しています。

単位：t-CO₂

	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
物流起因	21,615	25,893	24,935	21,193

エネルギーの使用の合理化に関する法律(省エネ法) に関わるデータ
伊藤忠商事を荷主とする国内輸送に関わるもの

■ 廃棄物総排出量

2008年度～2011年度の東京本社ビル及び2011年度の国内事業会社27社の廃棄物総排出量は下記の通りです。ゴミの分別等を推進しています。

		2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
東京本社ビル	廃棄物総排出量 (単位：t)	1,013	1,074	1,049	706
	リサイクル率 (単位：%)	90	90	89	89
国内事業会社※	廃棄物総排出量 (単位：t)	-	-	-	389,578
	リサイクル率 (単位：%)	-	-	-	91

※ 2011年度は、データ収集範囲を拡大し、回答を得たISO14001認証取得或いは省エネ法での特定事業者となる国内事業会社27社のデータを合算し記載しました。

■ 紙の使用量

2008年度～2011年度の東京本社ビルの紙の使用量は下記の通りです。ペーパレス化や無駄な紙の使用を押さえることにより、紙の使用量の削減を推進しています。

単位：千枚（A4換算）

	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
コピー用紙使用量	41,389	38,175	36,558	37,472

■ 水の使用量

単位：m³

	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
東京本社水道水使用量	52,567	46,532	41,860	64,666
東京本社中水製造量	37,330	33,553	31,577	37,000
国内事業会社水道水使用量※1	-	-	-	6,280,685
国内事業会社中水製造量※1	-	-	-	464,670

※1 2011年度以降集計。（2011年度国内事業会社27社を対象）

東京本社ビルの環境保全について

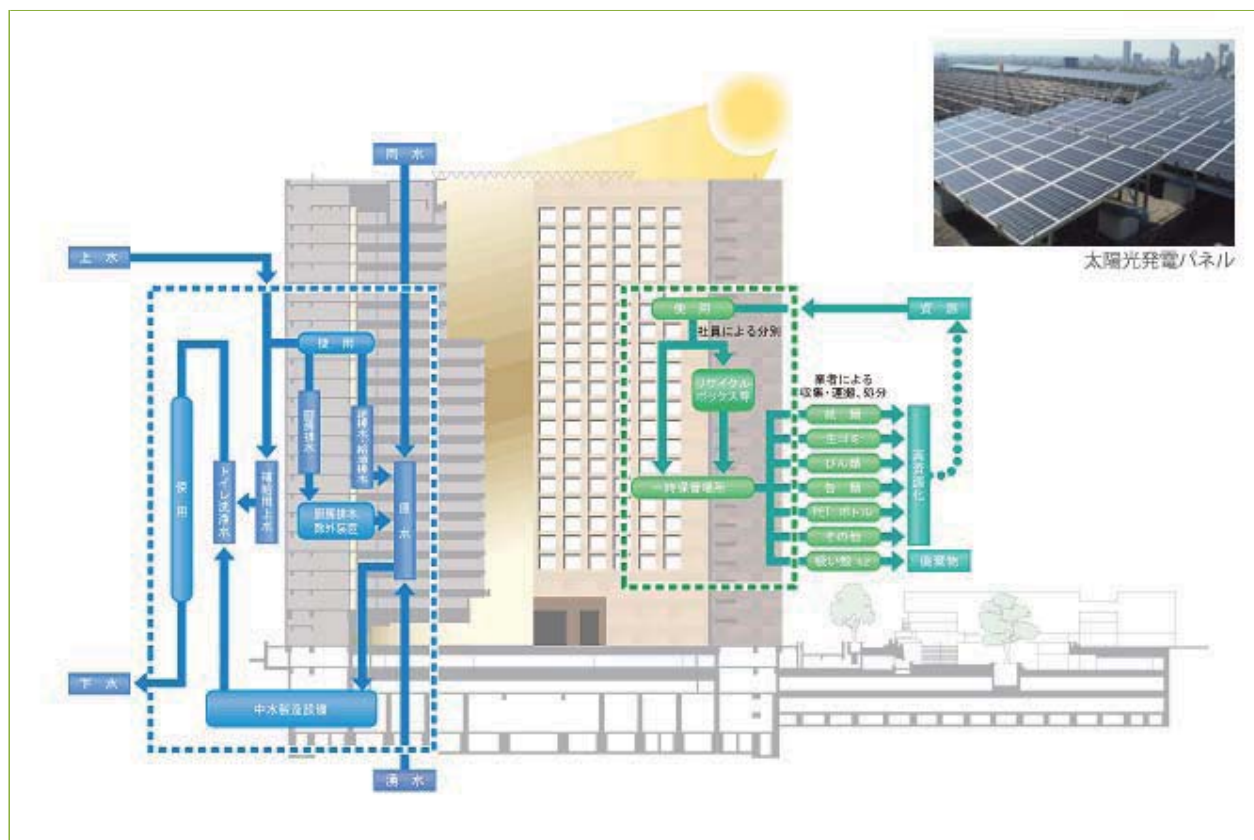
■ 太陽光発電

伊藤忠商事は「東京本社ビル」の屋上及び東京本社ビルに隣接する「CIプラザ」の屋根に太陽光発電パネルを設置し、2010年3月より発電を開始しています。設置された太陽光パネルの発電容量は合計100kWであり、これは一般的な戸建約30軒分（1軒あたり約3.0kWと算出）に相当します。発電されたクリーンエネルギーはすべてこの東京本社ビル内で使用しており、東京本社ビル3.5フロア分の照明に使用する電力量（瞬間最大発電時）が見込まれています。

■ 水資源の有効利用

東京本社ビルでは、水資源を有効利用するために1980年の竣工時より厨房排水、雨水、湧水、及び洗面並びに給湯室等からの雑排水を原水とする中水製造設備を設置し、トイレの洗浄水に利用しています。

雨量によって中水の確保量に毎年変化が生じるため、雨量が少ない場合には水道水の使用量は増える傾向になります。このため、トイレ内の洗面台手洗い水シャワー節水器や、トイレ洗浄水の自動節水器を新たに設置して水道水の節約に努めています。



■ 東京都「地球温暖化対策計画書制度」への取組

伊藤忠商事は、東京都環境確保条例に基づき、東京本社ビルのCO₂排出量を2010年度～2014年度の5年間に基準値（2002年度～2004年度の平均値）より6%削減する計画書を東京都に提出しています。2010年度の排出量は6,971t-CO₂であり基準値と比較して18%減となっています。なお、これまでに東京都に提出している書類は以下の通りです。（2011年度データは集計後、2012年11月、東京都に報告予定。）

なお、これまでに東京都に提出している書類は以下の通りです。

- 《2005～2009年度対象》「地球温暖化対策計画書」（2005年12月提出）
- 《2005年度対象》「温室効果ガス排出状況報告書 (1)」 （2006年6月提出）
- 《2005～2009年度対象》「中間報告書」（2007年6月提出）
- 《2007年度対象》「温室効果ガス排出状況報告書 (2)」 （2008年6月提出）
- 《2008年度対象》「温室効果ガス排出状況報告書 (3)」 （2009年6月提出）
- 《2005～2009年度対象》「地球温暖化対策結果報告書」（2010年6月提出）
- 《2010～2014年度対象》「地球温暖化対策計画書」（2011年11月提出）

※ 東京都に提出した「地球温暖化対策計画書」の対象は、東京本社ビルのみならず、隣接する商業施設「シーアイプラザ」も含まれます。

第三者意見

以下は、本レポートをもとに、伊藤忠商事のCSR推進とその主要課題、レポーティングのあり方などについて、CSRレビューフォーラム ※ チーム4名の意見をまとめたものである。

1. 伊藤忠商事のCSR推進について

伊藤忠商事は総合商社という業態の特性上、繊維、食料、エネルギーなどの多様な事業分野によって構成されており、サステナビリティ課題は業界ごとに大きく異なっている。同社はこの業態に即して、ディビジョンカンパニーごとにCSR目標を掲げ、アクションプランを実施している。これは現実的で効果の大きいアプローチとして評価できる。

一方、「国連グローバル・コンパクト」や「ISO26000」は、人権、労働慣行など現代社会の普遍的な課題への取り組みを求めている。これらは全社方針(P4)およびISO26000の各主題との照合(P8)に反映されており、それらは網として各カンパニーのアクションプラン全体に掛けられている。優れた現実策であると思われるが、今後は、普遍的な諸課題のなかで全社横断的に進めたほうが良いものがあれば全社アクションプランに落とし込むことも検討いただきたい。

また、カンパニーごとの本業のアクションプランには大きな未来が感じられる。カンパニーごとの事業戦略に則して、予測される社会へのプラスマイナスの影響などをステークホルダーが要点を理解しやすいように整理し、対話を通してこの取り組みを充実させていきたい。

伊藤忠商事は世界中で様々な事業を行っており、その影響力は大きい。そのため、自社が社会に与えている影響を把握し、必要な対応を具体的に進めること(デューディリジェンス)は非常に重要である。国際的な商社だからこそ取り組むことのできる、また、取り組むべきデューディリジェンスがあると思われる。デューディリジェンスの施策化に当たっては、まずは「自社はCSRを経営に統合しようとしている」という姿勢とコンセプトを明確に示すことから始めていかれてはどうか。

2. レポーティングの基本姿勢について

伊藤忠商事は「国連グローバル・コンパクト」と「ISO26000」をCSRの基本指標としており、レポートでは「ISO26000中核主題と伊藤忠商事の考える課題」(P8)で示している。拝見すると、組織統治の説明を含め、さらなる改善が必要と思われるが、この発信は国際CSRの潮流を理解していることを表明するものとなり、CSR推進の良い指針となる。

CSRレポートは、自社の長所のアピールを中心とするものから、徐々に自社の事業が社会に与えているマイナスの側面にも触れ、解決にどのように取り組んでいるかを報告するものへと変わりは始めている。ここでいうマイナスの側面とは、いわゆる不祥事ではなく、企業の事業活動に伴うマイナスの面を指す。

レポーティングの姿勢をこのように変えると、その率直さは社会に伝わって両者の対話は確実に深まっていく。当フォーラムは伊藤忠商事がこの方向に歩んでいかれるよう提唱したい。

3. 各論

■ 1. サプライチェーン・マネジメント

サプライチェーン・マネジメントは現代における国際的企業のCSRに共通する大きな問題点である。伊藤忠商事は高リスク国、取扱商品、取引金額など重要な指標をもとに対象サプライヤーを選んで調査を行ない、またサプライチェーン行動指針とチェックリストとその調査結果を示している。商社のサプライチェーン・マネジメントとして先進的である。

調査の実効性を高めるために以下を提唱したい。

- 本レポートでは、実態調査において「深刻な課題は見つからなかった」とあるが、そのデータを開示するとともに、いくつかの国での実態調査の様子を示すと、質問票への回答が形だけになっていないか、日常的なビジネスへの配慮が先に立ちすぎていないか等を読者は垣間見ることができる。

- 商品仕入先だけでなく、事業投資先がサプライヤー調査の対象であることを表などでも示し、仕入先、投資先の結果の違いなどを報告に含めると全体像が理解できる。
- 将来的には、CSR担当者もしくは第三者が現地調査を行い、現地のコミュニティ、NGO、労組等の意見を聞く体制づくりを検討していく。

これらを進めていくと、上記1.で述べた、伊藤忠ならではのデューディリジェンス構築に繋がっていくのではないかと考える。

■ 2. 人権

国際社会では「人権の主流化」が進んでいる。伊藤忠商事はこの点を認識しておりP9～10で人権の尊重を取り上げており、人権についての方針を示している。人権・労働等への配慮を具体化するには、業務の仕組みに落とし込むことが必要である。例えば、さまざまな事業の計画段階で、人権への配慮はされているか、さらに人権デューディリジェンスを踏まえた計画になっているか、などについてチェックリストで確認する仕組みを作る、といった施策を奨めたい。同時に、外形的な基準だけでなく、本質的な理解が求められており、人権教育・研修の継続的充実が重要である。

さらに、企業においては、組織の体制や運営による従業員等に対する構造的な人権侵害への配慮が必要である。体制変更や事業の進退決定などに際して、組織として人権を侵害することにならないかどうかを客観的にチェックすることができる体制を作っていただきたい。

■ 3. 労働慣行

1) 労働環境

総合商社で働く人々が激しいビジネスの世界に身を置いているのは誰もが知ることだが、そのような厳しい環境の中で働く人の環境の整備に伊藤忠商事が懸命に取り組んでいる姿勢を示せば社会はその努力を高く評価するだろう。

その観点から、各地の現地社員、伊藤忠グループのために労働を提供している非正社員の状況とそうした社員に対する配慮、女性の登用と処遇、メンタルヘルスを含む健康と安全の課題などについて、さらに具体的に取り組みを深めてほしい。一方キャリアアカウンティングなどは好事例であり、もう少し具体的に紹介して欲しい。

また、労使関係は労働慣行のポイントの一つであることから、社員とのコミュニケーションに一括して報告するのではなく独立して扱うのが望ましい。これに関連し、労働組合の組合長を紹介しコメントを得ていることの意義は大きい。

2) 人材の多様化

世界での人材の多様化の方針と施策が明確であるのに対して、日本における多様性をどうしようとしているのか、その報告から読み取ることができなかった(P54)。「人材多様化推進計画2013」の目標を示し、その実績と対照させると良いのではないかな。

また、少数者、社会的弱者の救済と登用は多様性における鍵である。従業員の内面を引出し、活躍の機会の提供、能力を発揮できる環境づくりは、社会的責任を果たす上でも、事業戦略の上でも重要と思われる。

■ 4. 環境

環境負荷を把握する範囲をこれまでの本社のみからグループに拡大しており、地味であるが特筆すべき進化である。グループ全体の把握を通じて、個々の事業で努力すべき的が絞られるようになる。今後もさらにデータ収集の範囲拡大と、負荷の大きい事業所での低減努力をお願いしたい。

なお、環境に関しては報告がレポート全体に分散しており、印象が弱い。前段で大きく取り上げ、全体像を図示するなどの工夫が望まれる。事業における生物多様性対策など最新の重要課題についてもデューディリジェンスの観点で問題意識を示していけることを期待する。

■ 5. 地域との共生

「社会的課題の解決に資するビジネスの推進」(CSR推進基本方針)は、各国で仕事をする時に最も求められるものである。ブラジルのパルプ事業の報告は、植樹から加工・販売までのライフサイクルを追跡し、地域社会との共生の様子がよくわかった。

しかしながら、本レポートでは地域との共生に関わる多くの情報が分散しており、インパクトが弱い。それらを統合し整理することによって全体がより理解しやすくなるように思われた。

レビュアー:

山口 智彦 CSRレビューフォーラム 共同代表 統括レビュアー
 岸本 幸子 CSRレビューフォーラム 共同代表/NPO法人 パブリックリソースセンター
 熊谷 謙一 NPO法人 日本ILO協議会
 若林 秀樹 公益社団法人 アムネスティ・インターナショナル日本



統括レビュアー
山口 智彦



レビュアー
岸本 幸子



レビュアー
熊谷 謙一



レビュアー
若林 秀樹

※CSRレビューフォーラム

CSRレビューフォーラムは市民セクター(NPO/NGO、消費者団体、労働機関)のアライアンス組織です。ISO26000を共通の基盤として企業活動のレビューを行っています。

<http://www.csr-review.jp/> 

ご意見を受けて

伊藤忠商事株式会社 代表取締役常務執行役員 CAO・CCO 松島 泰

伊藤忠商事は世界各地で多様な事業活動を展開しており、CSRに関する課題は対面する業界ごと、また地域ごとによって大きく異なっています。当社ではCSR推進に於いて、06年より各事業部門や地域ごとに、重要な課題を自ら抽出した「CSRアクションプラン」を策定し、PDCAサイクルに則って推進して参りました。これらの活動が、今回のレビューフォーラムにより一定のご評価をいただいたことを謙虚に受け止めるとともに、2010年11月に発行されたISO26000についても中核主題ごとの当社の課題を見極め、全社のCSR推進をさらに高度化して参ります。

また、レポートニングについても、「統合報告」などの新しい流れを注視しつつ、ステークホルダーとの対話につながる情報開示を目指します。

伊藤忠商事は創業以来、近江商人の経営哲学である「三方よし(売り手よし、買い手よし、世間よし)」の精神を事業の基盤としてきました。その精神は、150年以上を経た現在も変わることなく、企業理念である「豊かさを担う責任」として受け継がれています。グローバル企業として、社会と共通の価値を持ち、本業を通じて持続可能な社会の実現に貢献することで、更なる成長戦略につなげて参ります。

今回のレビューでご意見を賜りました点も踏まえ、当社のCSR活動を更に充実したものにすべく努力して参りたいと思います。



伊藤忠商事株式会社
代表取締役常務執行役員
CAO・CCO 松島 泰

GRIガイドラインと国連グローバル・コンパクトの対照表

GC原則	項目	指標	フルレポート	WEB
1 戦略及び分析				
	1.1	組織にとっての持続可能性の適合性と、その戦略に関する組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	2	トップコミットメント
	1.2	主要な影響、リスク及び機会の説明	2 6	トップコミットメント 伊藤忠グループのステークホルダー
2 組織のプロフィール				
	2.1	組織の名称	100	会社概要
	2.2	主要なブランド、製品及び／またはサービス	19-36	事業活動とCSR
	2.3	主要部署、事業会社、子会社及び共同事業などの組織の経営構造	19-36	事業活動とCSR
	2.4	組織の本社の所在地	100	会社概要
	2.5	組織が事業展開している国の数及び大規模な事業展開を行っている、あるいは報告書中に掲載されているサステナビリティの課題に特に関連のある国名	100	会社概要
	2.6	所有形態の性質及び法的形式	100	会社概要
	2.7	参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客／受益者の種類を含む）	19-36 100	事業活動とCSR 会社概要
	2.8	以下の項目を含む報告組織の規模 - 従業員数 - 純売上高（民間組織について）あるいは純収入（公的組織について） - 負債及び株主資本に区分した総資本（民間組織について） - 提供する製品またはサービスの量	19-36 100	事業活動とCSR 会社概要 決算短信
	2.9	以下の項目を含む、規模、構造または所有形態に関して報告期間中に生じた大幅な変更 - 施設のオープン、閉鎖及び拡張などを含む所在地または運営の変更 - 株主資本構造及びその資本形成における維持及び変更業務（民間組織の場合）	-	該当なし
	2.10	報告期間中の受賞歴	21-22	ニュースリリース
3 報告要素				
報告書のプロフィール				
	3.1	提供する情報の報告期間（会計年度／暦年など）	1	
	3.2	前回の報告書発行日（該当する場合）	1	
	3.3	報告サイクル（年次、半年ごとなど）	1	
	3.4	報告書またはその内容に関する質問の窓口	1	
報告書のスコープ及びバウンダリー				
	3.5	以下を含め、報告書の内容を確定するためのプロセス - 重要性の判断 - 報告書内の及びテーマの優先順位付け - 組織が報告書の利用を期待するステークホルダーの特定	1	
	3.6	報告書のバウンダリー（国、部署、子会社、リース施設、共同事業、サプライヤー（供給者）など）	1	

	3.7	報告書のスコープまたはバウンダリーに関する具体的な制限事項を明記する	1	
	3.8	共同事業、子会社、リース施設、アウトソーシングしている業務及び時系列での及び／または報告組織間の比較可能性に大幅な影響を与える可能性があるその他の事業体に関する報告の理由	-	該当なし
	3.9	報告書内の指標及びその他の情報を編集するために適用された推計の基となる前提条件及び技法を含む、データ測定技法及び計算の基盤	100	
	3.10	以前の報告書で掲載済みである情報を再度記載することの効果の説明、及びそのような再記述を行う理由（合併／買収、基本となる年／期間、事業の性質、測定方法の変更など）	-	該当なし
	3.11	報告書に適用されているスコープ、バウンダリーまたは測定方法における前回の報告期間からの大幅な変更	-	該当なし
GRI内容索引				
	3.12	報告書内の標準開示の所在場所を示す表	93-99	本GRI対照表
保証				
	3.13	報告書の外部保証添付に関する方針及び現在の実務慣行。サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲及び基盤を説明する。また、報告組織と保証の提供者との関係を説明する	90-92	第三者意見
4 ガバナンス、コミットメント及び参画				
ガバナンス				
	4.1	戦略の設定または全組織的監督など、特別な業務を担当する最高統治機関の下にある委員会を含む統治構造（ガバナンスの構造）	37-40	コーポレート・ガバナンス
	4.2	最高統治機関の長が執行役員を兼ねているかどうかを示す（兼ねている場合は、組織の経営におけるその役割と、このような人事になっている理由も示す）	37-40	コーポレート・ガバナンス
	4.3	単一の理事会構造を有する組織の場合は、最高統治機関における社外メンバー及び／または非執行メンバーの人数を明記する	37-40	コーポレート・ガバナンス
	4.4	株主及び従業員が最高統治機関に対して提案または指示を提供するためのメカニズム	37-40 53	コーポレート・ガバナンス 社員とのコミュニケーション
	4.5	最高統治機関メンバー、上級管理職及び執行役についての報酬（退任の取り決めを含む）と組織のパフォーマンス（社会的及び環境的パフォーマンスを含む）との関係	-	有価証券報告書P59  (1,350KB)
	4.6	最高統治機関が利害相反問題の回避を確保するために実施されているプロセス	37-40	コーポレート・ガバナンス
	4.7	経済的、環境的、社会的テーマに関する組織の戦略を導くための、最高統治機関のメンバーの適性及び専門性を決定するためのプロセス	37-40	コーポレート・ガバナンス
	4.8	経済的、環境的、社会的パフォーマンス、さらにその実践状況に関して、組織内で開発したミッション（使命）及びバリュー（価値）についての声明、行動規範及び原則	3	企業理念
	4.9	組織が経済的、環境的、社会的パフォーマンスを特定し、マネジメントしていることを最高統治機関が監督するためのプロセス。関連のあるリスクと機会及び国際的に合意された基準、行動規範及び原則への支持または遵守を含む	7 37-40	国連グローバル・コンパクト コーポレート・ガバナンス
	4.10	最高統治機関のパフォーマンスを、特に経済的、環	-	

		境的、社会的パフォーマンスという観点で評価するためのプロセス		
外部のイニシアティブへのコミットメント				
	4.11	組織が予防的アプローチまたは原則に取り組んでいるかどうか、及びその方法はどのようなものかについての説明	7 37-40	国連グローバル・コンパクト コーポレート・ガバナンス
	4.12	外部で開発された、経済的、環境的、社会的憲章、原則あるいは組織が同意または受諾するその他のイニシアティブ	7	国連グローバル・コンパクト
	4.13	組織が以下の項目に該当するような、(企業団体などの)団体及び／または国内外の提言機関における会員資格 ■ 統治機関内に役職を持っている ■ プロジェクトまたは委員会に参加している ■ 通常の会員資格の義務を越える実質的な資金提供を行っている ■ 会員資格を戦略的なものとして捉えている	7	国連グローバル・コンパクト
ステークホルダー参画				
	4.14	組織に参画したステークホルダー・グループのリスト	6	ステークホルダーとの関わり
	4.15	参画してもらうステークホルダーの特定及び選定の基準	6	ステークホルダーとの関わり
	4.16	種類ごとの及びステークホルダー・グループごとの参画の頻度など、ステークホルダー参画へのアプローチ	13-16 43-45 19-36 46-54 55-78	サプライチェーンにおけるCSR 事業活動とCSR 社員との関わり 社会貢献 IR(投資家情報)
	4.17	その報告を通じた場合も含め、ステークホルダー参画を通じて浮かび上がった主要なテーマ及び懸案事項と、それらに対して組織がどのように対応したか	13-16 43-45 19-36 46-54 55-78	サプライチェーンにおけるCSR 事業活動とCSR 社員との関わり 社会貢献 IR(投資家情報)
5 マネジメント・アプローチ及びパフォーマンス指標				
経済				
		マネジメント・アプローチ	100	決算短信
経済的パフォーマンス				
	EC1	収入、事業コスト、従業員の給与、寄付及びその他のコミュニティへの投資、内部留保及び資本提供者や政府に対する支払いなど、創出及び分配した直接的な経済的価値	55-78	社会貢献 有価証券報告書 P2, 15, 43, 46  (1,350KB)
原則7	EC2	気候変動による組織の活動に対する財務上の影響及びその他のリスクと機会	18-19	有価証券報告書P26  (1,350KB)
	EC3	確定給付(福利厚生)制度の組織負担の範囲	-	有価証券報告書P101  (1,350KB)
	EC4	政府から受けた相当の財務的支援	-	
市場での存在感				
原則1	EC5	主要事業拠点について、現地の最低賃金と比較した標準的新入社員賃金の比率の幅	-	-
	EC6	主要事業拠点での地元のサプライヤー(供給者)についての方針、業務慣行及び支出の割合	43-45	サプライチェーンにおけるCSR
原則6	EC7	現地採用の手順、主要事業拠点で現地のコミュニティから上級管理職となった従業員の割合	-	-
間接的な経済的影響				
	EC8	商業活動、現物支給、または無料奉仕を通じて、主に公共の利益のために提供されるインフラ投資及び	19-36 56-59	事業活動とCSR 社会貢献

		サービスの展開図と影響		
	EC9	影響の程度など、著しい間接的な経済的影響の把握と記述		-
環境				
		マネジメント・アプローチ	79-89	環境への取組
原材料				
原則8	EN1	使用原材料の重量または量	-	-
原則8、9	EN2	リサイクル由来の使用原材料の割合	-	-
エネルギー				
原則8	EN3	一次エネルギー源ごとの直接的エネルギー消費量	86-89	環境パフォーマンスデータ
原則8	EN4	一次エネルギー源ごとの間接的エネルギー消費量	-	-
原則8、9	EN5	省エネルギー及び効率改善によって節約されたエネルギー量	86-89	環境パフォーマンスデータ
原則8、9	EN6	エネルギー効率の高いあるいは再生可能エネルギーに基づく製品及びサービスを提供するための率先取組、及びこれらの率先取組の成果としてのエネルギー必要量の削減量	19-36	事業活動とCSR
原則8、9	EN7	間接的エネルギー消費量削減のための率先取組と達成された削減量	-	-
側面：水				
原則8	EN8	水源からの総取水量	86-89	環境パフォーマンスデータ
原則8	EN9	取水によって著しい影響を受ける水源	-	-
原則8、9	EN10	水のリサイクル及び再利用量が総使用水量に占める割合	86-89	環境パフォーマンスデータ
生物多様性				
原則8	EN11	保護地域内あるいはそれに隣接した場所及び保護地域外で、生物多様性の価値が高い地域に所有、賃借、または管理している土地の所在地及び面積	66-77	ボルネオ島での熱帯林再生及び生態系の保全プログラム
原則8	EN12	保護地域及び保護地域外で、生物多様性の価値が高い地域での生物多様性に対する活動、製品及びサービスの著しい影響の説明	66-77	ボルネオ島での熱帯林再生及び生態系の保全プログラム
原則8	EN13	保護または復元されている生息地	66-77	ボルネオ島での熱帯林再生及び生態系の保全プログラム
原則8	EN14	生物多様性への影響をマネジメントするための戦略、現在の措置及び今後の計画	79-80	環境方針
原則8	EN15	事業によって影響を受ける地区内の生息地域に生息するIUCN(国際自然保護連合)のレッドリスト種(絶滅危惧種)及び国の絶滅危惧種リストの数。絶滅危険性のレベルごとに分類する	-	-
排出物、廃水及び廃棄物				
原則8	EN16	重量で表記する直接及び間接的な温室効果ガスの総排出量	86-89	環境パフォーマンスデータ
原則8	EN17	重量で表記するその他の関連ある間接的な温室効果ガス排出量	-	-
原則7、8、9	EN18	温室効果ガス排出量削減のための率先取組と達成された削減量	86-89	環境パフォーマンスデータ
原則8	EN19	重量で表記するオゾン層破壊物質の排出量	-	-
原則8	EN20	種類別及び重量で表記するNOx、SOx及びその他の著しい影響を及ぼす排気物質	-	-
原則8	EN21	水質及び放出先ごとの総排水量	86-89	環境パフォーマンスデータ

原則8	EN22	種類及び廃棄方法ごとの廃棄物の総重量	86-89	環境パフォーマンスデータ
原則8	EN23	著しい影響を及ぼす漏出の総件数及び漏出量	-	-
原則8	EN24	バーゼル条約付属文書Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ及びⅧの下で有害とされる廃棄物の輸送、輸入、輸出、あるいは処理の重量、及び国際輸送された廃棄物の割合	-	-
原則8	EN25	報告組織の排水及び流出液により著しい影響を受ける水界の場所、それに関連する生息地の規模、保護状況、及び生物多様性の価値を特定する	-	-
製品及びサービス				
原則7、8、9	EN26	製品及びサービスの環境影響を緩和する率先取組と影響削減の程度	19-36	事業活動とCSR
原則8、9	EN27	カテゴリー別の再生利用される販売製品及びその梱包材の割合	-	-
遵守				
原則8	EN28	環境規制への違反に対する相当な罰金の金額及び罰金以外の制裁措置の件数	-	-
輸送				
原則8	EN29	組織の業務に使用される製品、その他物品、原材料の輸送及び従業員の移動からもたらされる著しい環境影響	86-89	環境パフォーマンスデータ
総合				
原則7、8、9	EN30	種類別の環境保護目的の総支出及び投資	-	-
労働慣行とディーセント・ワーク(公正な労働条件)				
		マネジメント・アプローチ	46-54	社員との関わり
雇用				
	LA1	雇用の種類、雇用契約及び地域別の総労働力	46-54	社員との関わり
原則6	LA2	従業員の総離職数及び離職率の年齢、性別及び地域による内訳	-	-
	LA3	主要な業務ごとの派遣社員またはアルバイト従業員には提供されないが、正社員には提供される福利	-	採用ページ 
労使関係				
原則1、3	LA4	団体交渉協定の対象となる従業員の割合	53	社員とのコミュニケーション
原則3	LA5	労働協約に定められているかどうかも含め、著しい業務変更に関する最低通知期間	-	
労働安全衛生				
原則1	LA6	労働安全衛生プログラムについての監視及び助言を行う、公式の労使合同安全衛生委員会の対象となる総従業員の割合	-	-
原則1	LA7	地域別の、傷害、業務上疾病、損失日数、欠勤の割合及び業務上の総死亡者数	-	-
原則1	LA8	深刻な疾病に関して、労働者、その家族またはコミュニティのメンバーを支援するために設けられている、教育、研修、カウンセリング、予防及び危機管理プログラム	50-52	社員が活躍できる環境づくり
原則1	LA9	労働組合との正式合意に盛り込まれている安全衛生のテーマ	-	-
研修及び教育				
	LA10	従業員のカテゴリー別の、従業員あたりの年間平均研修時間	47-48	社員との関わり
	LA11	従業員の継続的な雇用適性を支え、キャリアの終了	47-48	社員との関わり

		計画を支援する技能管理及び生涯学習のためのプログラム		
	LA12	定期的にパフォーマンス及びキャリア開発のレビューを受けている従業員の割合	47-48	社員との関わり
多様性と機会均等				
原則1、6	LA13	性別、年齢、マイノリティーグループ及びその他の多様性の指標に従った、統治体(経営管理職)の構成及びカテゴリー別の従業員の内訳	59	日本における人材多様化推進への取組
原則1、6	LA14	従業員のカテゴリー別の、基本給与の男女比		-
人権				
		マネジメント・アプローチ	9-10	人権の尊重
投資及び調達の慣行				
原則1、2、3、4、5、6	HR1	人権条項を含む、あるいは人権についての適正審査を受けた重大な投資協定の割合とその総数		-
原則1、2、3、4、5、6	HR2	人権に関する適正審査を受けた主なサプライヤー(供給者)及び請負業者の割合と取られた措置	43-45	サプライチェーンにおけるCSR
原則1、2、3、4、5、6	HR3	研修を受けた従業員の割合を含め、業務に関連する人権的側面に関わる方針及び手順に関する従業員研修の総時間	9-10	人権の尊重
無差別				
原則1、2、6	HR4	差別事例の総件数と取られた措置	-	-
結社の自由				
原則1、2、3	HR5	結社の自由及び団体交渉の権利行使が著しいリスクに曝されるかもしれないと判断された業務と、それらの権利を支援するための措置	-	-
児童労働				
原則1、2、5	HR6	児童労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務と、児童労働の防止に貢献するための対策	3 43-45	企業行動基準 サプライチェーンにおけるCSR
強制労働				
原則1、2、4	HR7	強制労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務と、強制労働の防止に貢献するための対策	3 43-45	企業行動基準 サプライチェーンにおけるCSR
保安慣行				
原則1、2	HR8	業務に関連する人権の側面に関する組織の方針もしくは手順の研修を受けた保安要員の割合	9-10	人権の尊重
先住民の権利				
原則1、2	HR9	先住民の権利に関係する違反事例の総件数と取られた措置		-
社会				
		マネジメント・アプローチ	3-12 41-42 55-78	伊藤忠商事のCSR コンプライアンス 社会貢献
コミュニティ				
	SO1	参入、事業展開及び撤退を含む、コミュニティに対する事業の影響を評価し、管理するためのプログラムと実務慣行の性質、適用範囲及び有効性		-
不正行為				
原則10	SO2	不正行為に関連するリスクの分析を行った事業単位の割合と総数	-	

原則10	SO3	組織の不正行為対策の方針及び手順に関する研修を受けた従業員の割合	-
原則10	SO4	不正行為事例に対応して取られた措置	-
公共政策			
原則1、2、3、4、5、6、7、8、9、10	SO5	公共政策の位置付け及び公共政策開発への参加及びロビー活動	-
原則10	SO6	政党、政治家及び関連機関への国別の献金及び現物での寄付の総額	-
非競争的な行動			
	SO7	非競争的な行動、反トラスト及び独占的慣行に関する法的措置の事例の総件数とその結果	-
遵守			
	SO8	法規制の違反に対する相当の罰金の金額及び罰金以外の制裁措置の件数	-
製品責任			
		マネジメント・アプローチ	-
顧客の安全衛生			
原則1	PR1	製品及びサービスの安全衛生の影響について、改善のために評価が行われているライフサイクルのステージ、並びにそのような手順の対象となる主要な製品及びサービスのカテゴリーの割合	-
原則1	PR2	製品及びサービスの安全衛生の影響に関する規制及び自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	-
製品及びサービスのラベリング			
原則8	PR3	各種手順により必要とされている製品及びサービス情報の種類と、このような情報要件の対象となる主要な製品及びサービスの割合	-
原則8	PR4	製品及びサービスの情報、並びにラベリングに関する規制及び自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	-
	PR5	顧客満足度を測る調査結果を含む、顧客満足に関する実務慣行	-
マーケティング・コミュニケーション			
	PR6	広告、宣伝及び支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する法律、基準及び自主規範の遵守のためのプログラム	-
	PR7	広告、宣伝及び支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する規制及び自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	-
顧客のプライバシー			
原則1	PR8	顧客のプライバシー侵害及び顧客データの紛失に関する正当な根拠のあるクレームの総件数	-
遵守			
	PR9	製品及びサービスの提供、及び使用に関する法規の違反に対する相当の罰金の金額	-

会社概要

社名	伊藤忠商事株式会社
創業	1858年
設立	1949年12月1日
本店所在地	東京本社 〒107-8077 東京都港区北青山2丁目5番1号 大阪本社 〒530-8448 大阪市北区梅田3丁目1番3号
代表取締役社長	岡藤 正広
資本金	2,022億円
営業所数	国内 9店 海外 115店 北米 9店 中南米 10店 欧州 17店 アフリカ 5店 中近東 16店 大洋州 5店 アセアン・南西アジア 21店 東アジア 24店 CIS 8店
従業員数※	連結 70,639人 単体 4,255人

(2012年3月31日現在)

※ 連結従業員数は、就業人員数(臨時従業員数を含まない)です



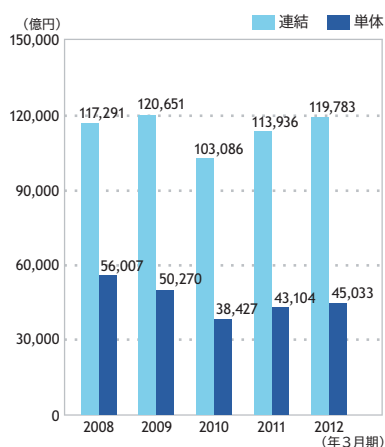
東京本社



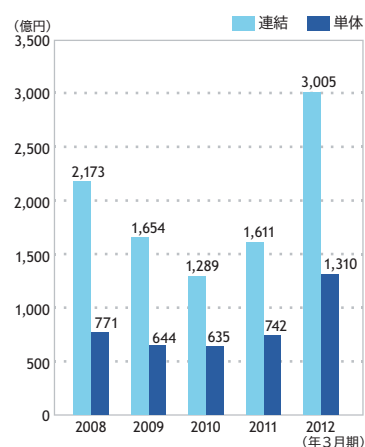
大阪本社
(ノースゲートビルディング)

財務情報

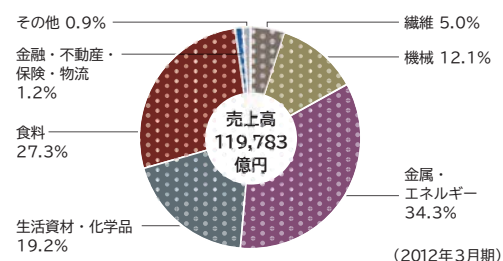
売上高



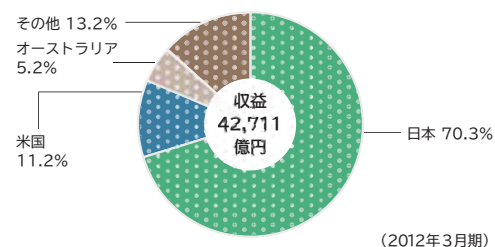
当期純利益



カンパニー別売上構成比(連結)



地域別収益構成比(連結)



- * 伊藤忠商事の連結財務諸表は、米国会計基準に基づいて作成しています。
- * 連結売上高は日本の会計慣行に従い表示しており、当社及び当社の連結子会社が契約当事者として行った取引額及び代理人として関与した取引額の合計です。
- * 2012年3月期に実施した一部の関係会社における決算期変更に伴う影響額を2010年3月期及び2011年3月期の一部項目に係る数値に反映しております。
- * 収益構成比(連結)地域別は収益の発生源となる資産の所在地に基づき分類しています。
- * 億円未満四捨五入。