

伊藤忠商事のCSR



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

「Brand-new Deal 2012」CSR推進基本方針

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

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

2011～2012年度の中期経営計画「Brand-new Deal 2012」の期間中のCSR推進基本方針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

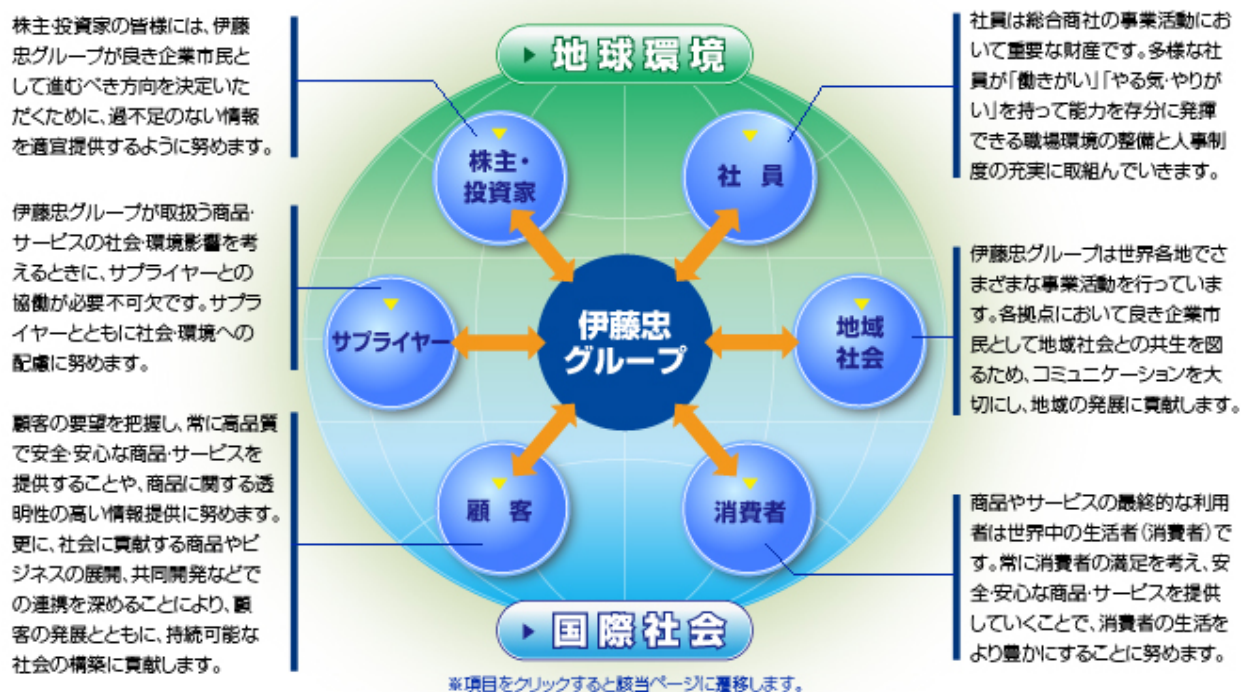
伊藤忠商事では、より一層のステークホルダーとのコミュニケーション強化を目指し、広報部CSR・地球環境室が全社CSR推進のための施策などを企画・立案し、「CSR委員会」で議論・検討しています。また、各ディビジョンカンパニーと職能部のメンバーによる「CSRタスクフォース」を組成し、レポートの制作及びCSR推進施策について議論しています。

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。



※ 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を整備しています。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切にしています。

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起こりうる問題であり、引き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