



CSR Report 2015



伊藤忠商事

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

本レポートでは伊藤忠商事の持続可能な事業活動における4つのCSR上の重要課題のうち、以下の2つの取組について、Highlightとして報告しています。

① 水・環境に関する公共インフラ事業

持続可能な資源利用を商機と捉えた水・環境に関する公共インフラ事業を紹介します。

② サプライチェーン・ハイライト

第7回目は当社の事業会社であるDoleの主力商品である「バナナ」の生産現場から店頭までのサプライチェーンの現場を取り上げています。第7回「バナナが食卓に届くまで」

表紙について

伊藤忠商事は、2014年6月、『ひとりの商人、無数の使命』をコーポレートメッセージとして発表しました。企業理念である「豊かさを担う責任」に込めた意図をわかりやすく示し、企業から社会への「約束の言葉」として、その価値を社内外で共有することを目的としています。



ステートメント

ひとりの商人がいる。そしてそこには、数限りない使命がある。伊藤忠商事の仕事場は、この地球の上すべてです。国を超えて暮らしと関わり、新たな生活文化を創り、ありとあらゆるものを力強く商っています。そのとき忘れてはならないことは「その商いは、未来を祝福しているのか?」ということです。私たちは、この世界に生きるすべての人の明日に貢献する企業として「豊かさを担う責任」を果たしていきたい。商うことの先に広がる、生きることの豊かさこそが、本当の利益だと信じているからです。これは、そういう、ひとりひとりの商人の使命と決意を表す言葉です。

デザインについて

女流書家 金澤翔子氏にコーポレートメッセージに込めた想いを書き表現していただきました。金澤氏はダウン症という障害を抱えながらも、その力強い作品は観る者を魅了し続けており、2015年3月20日の世界ダウン症の日には、国連本部にて日本代表でスピーチを行うなど国や地域を超えて活躍の場を広げています。

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

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。(PDF)

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総合商社の事業活動の特性を踏まえた切り口で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 (G4)」
環境省「環境報告ガイドライン (2012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/gri/>

※本報告書にはGRIサステナビリティ・レポーティング・ガイドラインによる標準開示項目の情報が記載されています。

対象期間

2014年度 (2014年4月1日~2015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 : 2015年8月
次 回 : 2016年8月予定 (前回: 2014年8月)

対象範囲

伊藤忠商事株式会社 (国内9店、海外112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

目次

1 編集方針/目次

3 トップコミットメント

伊藤忠商事のCSR

5 伊藤忠グループの企業理念とコーポレートメッセージ

6 「三方よし」と伊藤忠商事のCSR

7 CSRに関する基本方針と推進体制

11 ステークホルダーとの関わり

12 CSRアドバイザリーボード

13 人権の尊重

16 国連グローバル・コンパクト

17 CSRの社内浸透

19 対談-総合商社に求められるCSRの取組

Highlight

22



水・環境に関する
公共インフラ事業

26



バナナが食卓に届くまで
サプライチェーン・ハイライト

事業活動とCSR

30 繊維カンパニーのCSR

34 機械カンパニーのCSR

37 金属カンパニーのCSR

40 エネルギー・化学品カンパニーのCSR

43 食料カンパニーのCSR

46 住生活・情報カンパニーのCSR

サプライチェーン・ 事業投資におけるCSRマネジメント

50 サプライチェーン・マネジメント

53 事業投資マネジメント

54 商品別のCSR調達への取組

環境への取組

56 環境方針

58 環境マネジメント

61 環境リスクの未然防止

62 環境保全型ビジネスの推進

64 生物多様性保全への取組

66 環境教育・啓発活動

67 環境パフォーマンスデータ

72 環境会計

73 環境物流の取組

社会貢献活動

74 社会貢献活動基本方針

75 社会貢献活動アクションプラン

76 社会貢献の主な活動

社員との関わり

92 「攻め」を支える人材戦略

95 社員が活躍できる環境づくり

100 社員の活躍を支える労働安全衛生の取組

102 「朝型勤務」制度の導入

103 社員とのコミュニケーション

105 基礎データ

コーポレート・ガバナンスと 内部統制、コンプライアンス

107 コーポレート・ガバナンスと内部統制

113 コンプライアンス

116 社会からの評価

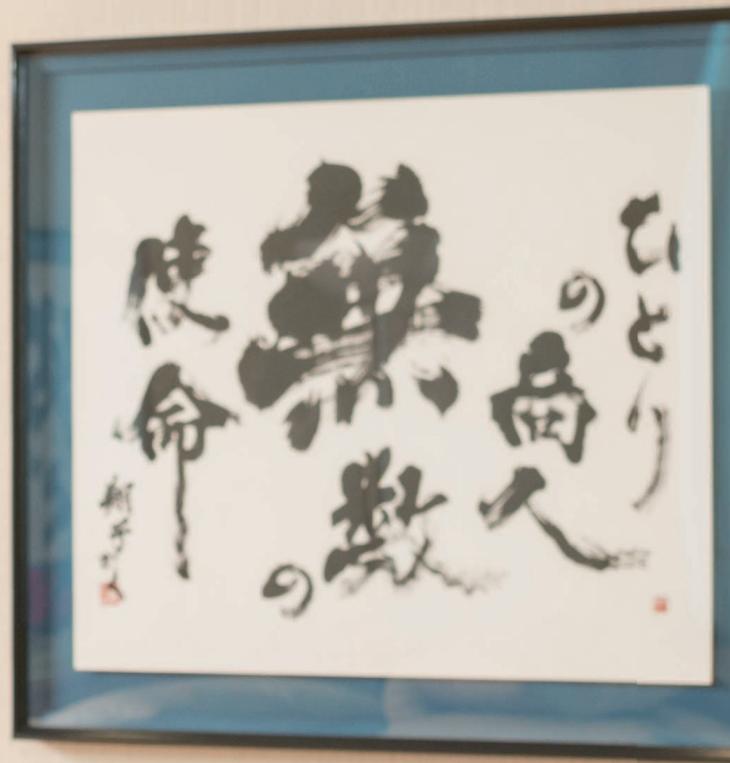
117 GRIガイドラインと
国連グローバル・コンパクトの対照表

125 独立した第三者保証報告書

126 会社概要/財務情報

Top Commitment

トップコミットメント



岡藤正広

代表取締役社長

岡藤 正広

商いの先に広がる豊かさを提供し、 持続的発展の道筋を切り拓く

果たすべき「無数の使命」

伊藤忠商事は、2014年、コーポレートメッセージ「ひとりの商人、無数の使命」を定めました。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）」の精神を継承し、ビジネスの場で常に実践してきました。変化する社会からの要請に応え、自社の利益だけではなく、商いの先に広がる豊かさを提供することが、当社が果たすべき「使命」であり、会社の存続のためには不可欠です。このような想いと、当社の最大の経営資源である人材の「個の力」をわかりやすい言葉に凝縮したものがこのコーポレートメッセージです。これは当社の企業理念である「豊かさを担う責任」を紐解き、伊藤忠商事の存在意義を広く社会に伝える当社から社会への約束の言葉でもあります。総合会社とは、実際に何をやっているかわかりにくい一面もあるかと思いますが、2014年度は、このコーポレートメッセージを社内外に浸透させるため、テレビCMをはじめとする各種メディアを通じて広く発信しました。また、この考え方の確実な実践を国際社会に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。

持続的発展への道筋

新中期経営計画を発表し、当社は今新たな成長ステージを迎えています。CITIC及びCPとの業務・資本提携によって中国・アジアにおける収益基盤を拡大するにあたり、社会に与える影響は多様化し、リスクの幅も広がっていくでしょう。広域化・複雑化したバリューチェーン上には、当社グループが間接的に環境破壊や人権侵害の原因となってしまうリスクが常に潜んでおり、このような企業価値の毀損に繋がり得るリスクを回避するよう、多面的にモニタリングできる体制を整えています。また、リスクの管理のみならず、総合会社として培ってきた経営基盤を活用し、事業を通じて社会的課題を解決することも重要です。これらのリスクへの備えと、機会の創出により、社会やお客様からの信頼は確かなものとなり、当社の事業の発展へとつながっていくと考えています。自らの任期中だけを考えて利益を最大化することは、難しいことではありません。しかし、それでは将来の世代や地球環境に重荷を残すこととなります。私は、ブランドを基点に新たなビジネスモデルを作り上げていった繊維カンパニー時代も、目先の利益のみに捉われず、長期的に持続可能な果実を得ることができる仕組み作りが重要だと考えていました。現在も、世界中で多様な事業を展開する総合会社だからこそ、商いの先に広がる豊かさを追求し、持続可能な事業活動を行うことにより、社会課題を解決することこそが我々の使命だと考えています。

「個」の強さを最大限に引き出す

当社の最大の経営資源は人材です。一人ひとりの社員の積み重ねが、伊藤忠グループの安定的・継続的な成長を支えています。いかに事業規模が拡大し、事業のフィールドがグローバルに広がるうとも、当社の社員は、お客様視点、現場主義を徹底する「商人」であり続けねばならないというのが、私の考えです。当社は「野武士集団」とよく評されるように、自由闊達な風土のもと、個人の強さと個性を活かす伝統を受け継いできました。強い「個」こそ、今後も当社に求められる人材であり、そのために「個」の能力を最大限に発揮させる施策を強力に推進していきます。

成長のその先を見つめ、果敢に続ける挑戦

当社が150年以上に亘り発展できたのは、「三方よし」の精神を受け継ぎ、社会との共通価値を事業活動の根幹に据えてきたからです。ひとたび慢心する気持ちが生じれば、企業は坂道を下るように一気に衰退していくため、社員一人ひとりが、挑戦者としての意識を常に持ち、法令遵守はもちろんのこと、腐敗防止に対する毅然とした姿勢を含みコンプライアンスを徹底していくことも必要です。

新たな成長ステージを迎えた今こそ、決して慢心することなく、世界中の社員一人ひとりが「商人魂」を原点に据えながら、売り手にも、買い手にも、世間にも、より善い商いをめざし、社会に対して「無数の使命」を果たしていくことで、伊藤忠商事の持続的発展の道筋を切り拓いていきます。成長のその先を見つめて、これからも果敢な挑戦を続けます。

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とコーポレートメッセージ

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

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

2014年には、「豊かさを担う責任」を紐解き、果たすべき役割を社会に示した約束の言葉として、コーポレートメッセージ「ひとりの商人、無数の使命」を定めました。

商いの先に広がる豊かさを提供し続けるという社会への約束、そして更なる挑戦に向けて全社員が共有すべき価値観を表現するために、豊かな個性を持った人々、自由闊達な風土、「個の力」など様々な「伊藤忠らしさ」を込めています。

ITOCHU Mission

Committed to the Global Good

豊かさを担う責任



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

ITOCHU Values & 5 self-tests

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

「三方よし」と伊藤忠商事のCSR

伊藤忠商事のCSRに関する基本的な考え方

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



伊藤糸店開店当時
(明治26年)の風景

初代忠兵衛と「三方よし」

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

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



初代伊藤忠兵衛
(1842~1903)



近江商人
(近江商人博物館提供)

創業時から受け継がれる経営理念の根幹

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

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



当時の大福帳

150年の歴史とCSR

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

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

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



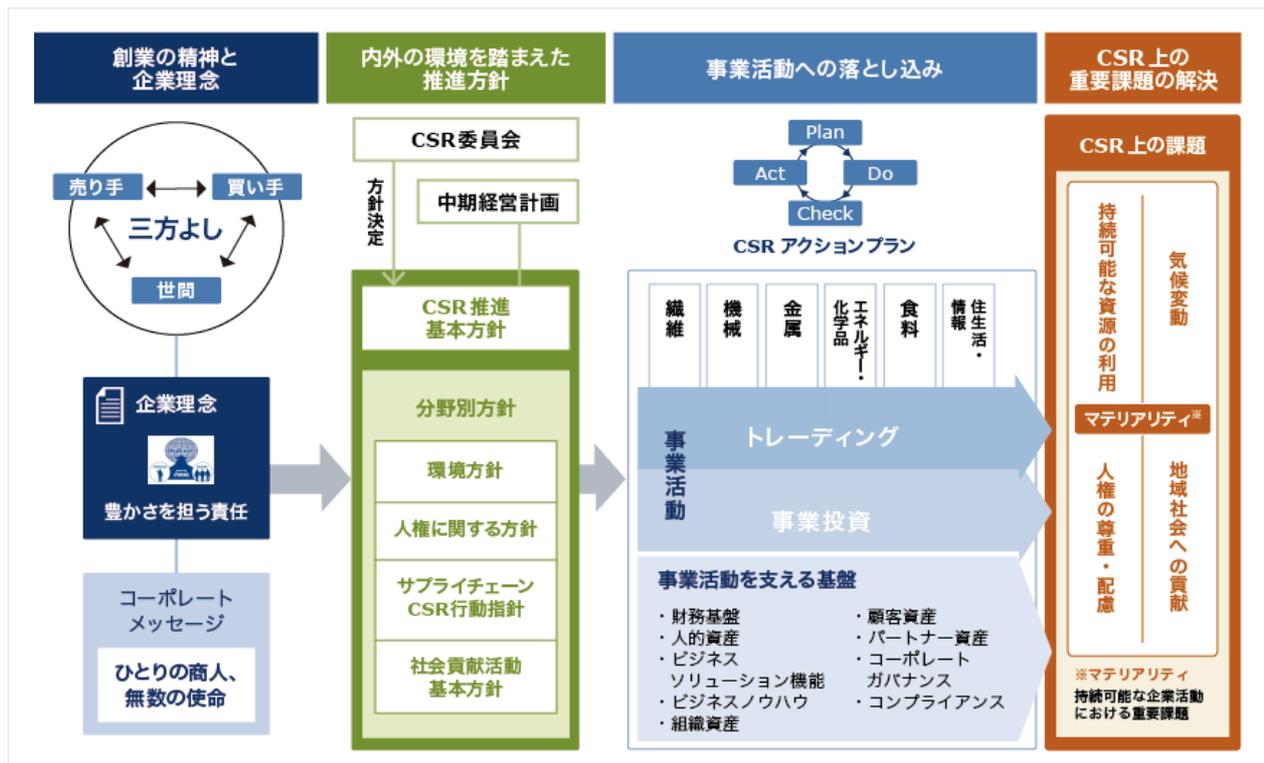
近代設備を完備した本店（大正4年）

CSRに関する基本方針と推進体制

伊藤忠商事のCSR推進

伊藤忠商事は、創業1858年から150年以上にわたり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）」の精神を受け継ぎ、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。コーポレートメッセージ「ひとりの商人、無数の使命」は、企業理念である「豊かさを担う責任」に込めた意図をわかりやすく示した言葉です。

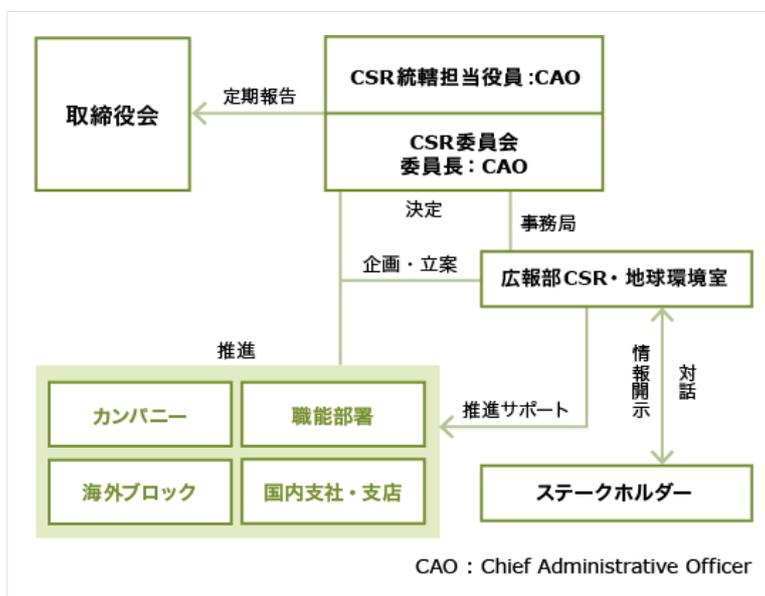
内外の環境の変化を踏まえた伊藤忠商事のCSR推進の方向性を「CSR推進基本方針」として定め、CSRを組織的・体系的に推進しています。「CSR推進基本方針」に基づき、各組織において、業界ごとのリスクや機会を踏まえた「CSRアクションプラン」を策定し、トレーディングや事業投資といった事業活動を通じて、CSR上の重要課題の解決につなげています。



CSR推進の流れ

CSR推進体制

伊藤忠商事では、全社CSR推進のための施策は、広報部CSR・地球環境室が企画・立案し、CSR担当役員であるCAOの決定の下、国内外の各組織で推進しています。また方針の策定や重要な案件については主要な社内委員会のひとつである「CSR委員会」で議論・決定しています。またCSR推進の主たる活動状況は定期報告として取締役会に報告されています。また、定期的に社内外の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推進体制図

2014年度 CSR委員会

| | |
|------|--|
| メンバー | 委員長：CAO、委員：人事・総務部長、広報部長、常勤監査役、各ディビジョンカンパニー経営企画部長 |
|------|--|

主な議案

| | |
|-----|--|
| 第1回 | 木材、木材製品、製紙用原料及び紙製品の調達方針、新規取引先へのサプライチェーンCSR行動指針通達 |
| 第2回 | 環境マネジメントレビュー、CSR推進基本方針改訂 |

CSR推進基本方針

「Brand-new Deal 2017」CSR推進基本方針

1. ステークホルダーとのコミュニケーションとCSR情報の開示強化
2. 重要課題（マテリアリティ）の解決に資するビジネスの推進
3. 環境・人権に配慮し、持続可能な資源利用に繋がるサプライチェーン・事業投資マネジメントの強化
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

伊藤忠商事では中期経営計画と連動したCSRを推進するため、経営計画策定のタイミングにあわせてCSR推進基本方針策定しています。

2015～2017年度の中期経営計画「Brand-new Deal 2017」の期間中のCSR推進基本方針は、以下の通りです。

1. ステークホルダーとのコミュニケーションとCSR情報の開示強化

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、また情報開示の強化を通じてステークホルダーへのさらなる理解促進を目指します。

2. 重要課題（マテリアリティ）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、自社にとって社会にとっても持続可能な成長につながる重要な課題を選定しており、事業活動を通じてその解決に貢献することを目指します。

3. 環境・人権に配慮し、持続可能な資源利用に繋がるサプライチェーン・事業投資マネジメントの強化

当社のビジネスは自然界のあらゆる資源（水、大気、森林、食糧、鉱物、化石燃料等）の消費と密接にかかわっています。各現場において、事業投資先や取扱商品のサプライチェーン上の自然資源の利用状況について把握し、長期的な事業戦略に落とし込むこと、また人権・労働・環境等の問題が起きないように予防することが、ビジネス自体の持続可能性に直結しています。事業投資先や取引先に当社のCSRに対する考え方への理解と実践を求め、持続可能なバリューチェーンを構築していきます。

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すべき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とともに、各組織ではCSRアクションプランについての活発な議論を行う場を設け、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、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。当社が、事業展開している地域の社会的課題を把握し、本業と社会貢献活動の両面から地域の中長期的な発展に貢献していきます。

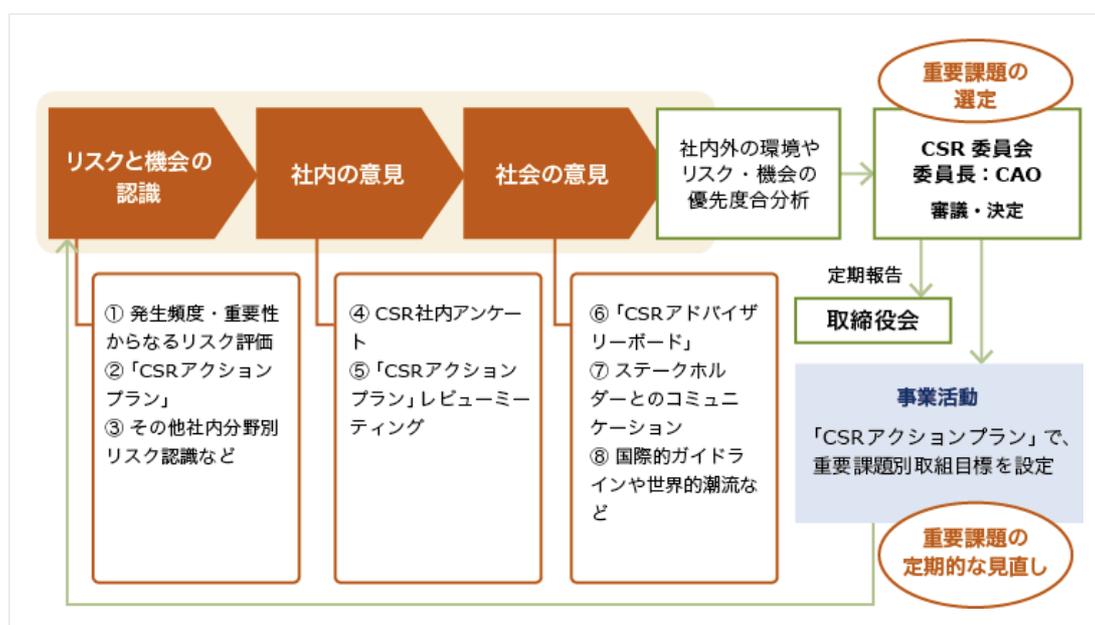
CSRアクションプランによるCSR推進

伊藤忠商事では、多岐にわたる事業分野を6つのディビジョンカンパニーで展開しています。トレーディングや事業投資といった事業活動を通じて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、対象部署ごとに年2回のレビューミーティングを開催するなどPDCAサイクルシステムに則ってCSRを推進しています。

また、総本社機能部、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、事業活動を支える基盤をさらに盤石にすることを目指しています。

CSR上の重要課題と選定プロセス

伊藤忠商事では、2013年に各事業分野のリスクと機会の認識に加えて、当社の事業戦略や、国際動向、社内外からの意見などを勘案し、優先度合の分析を経て「CSR上の重要課題」（マテリアリティ）をCSR委員会で決定しました。これらの重要課題の解決に向けた具体的な施策を各組織における「CSRアクションプラン」に落とし込み、継続して検証・補完を行い、定期的にCSR委員会において見直しをしています。また、CSR委員会の内容は、CAOが取締役に報告をしており、長期的な視点で、経営方針にも照らし合わせながら、事業活動を通じた重要課題の解決に取り組んでいます。



CSR上の重要課題（マテリアリティ）の選定プロセス

1. 気候変動

気候変動はあらゆる事業活動に影響を及ぼし得る課題であり、気候変動によっておこる自然災害等のリスクへの適応策と、事業活動から排出される温室効果ガスの削減や、再生エネルギー等のソリューション型のビジネスからなる緩和策の両面から課題の解決に貢献していきます。

2. 持続可能な資源の利用

伊藤忠商事の多岐にわたる事業活動は、自然から得られる多様な資源とそれらのフローによって成り立っています。資源の枯渇に対する懸念がますます高まる中で、持続可能性に配慮した資源の開発やその利用まで、リスクと機会の両面から取り組むべき重要な課題と位置づけています。

3. 人権の尊重・配慮

ビジネスが広域化・複雑化するのに伴い、自社の事業活動の影響を及ぼす範囲も拡大していることを認識し、事業活動全体をバリューチェーンでとらえて、どのような人々に影響を与え得るかを把握し、関わる人々の人権の尊重や配慮を行っていくことが重要と考えています。

4. 地域社会への貢献

世界の様々な地域で事業活動を展開する中で、各地域社会が対面する課題やニーズに対して事業活動と社会貢献活動の両面から参画することで、地域の発展への貢献と伊藤忠商事の成長につながる新たな市場の開拓を目指しています。

※ 具体的な取組みの一部は、Highlightでご紹介しています。(P22~29)

リスクと機会の認識

伊藤忠商事のビジネスは多岐にわたるため、事業分野ごとに対面する業界特有のリスクを内部要因・外部環境の両面から定期的に見直しています。具体的には、各事業分野におけるCSRリスクを抽出し、その発生頻度や重要度を分析し、リスク評価を実施しています。その評価も考慮し、リスク発生の未然防止や影響軽減につながる対処方法を策定し、CSRアクションプランに落とし込み、継続的にレビューしています。

社内・社会からの意見

伊藤忠商事は、様々なステークホルダーとのコミュニケーションをマテリアリティ選定の上でも重要視しています。ホームページ上から受け付けている社外からのご意見・ご提案も関連部署で参考にしている他、ステークホルダーと対話も行っており、代表的な事例については、ステークホルダーとの関わり (P11)、CSRの社内浸透 (P17~18)、CSRアドバイザリーボード2014 (P12) をご参照ください。

また、CSR推進にあたり、以下のような国際ガイドラインや原則等を参照しています。

国連グローバル・コンパクト (参加)

国連世界人権宣言

国連ビジネスと人権に関する指導原則

先住民の権利に関する国際連合宣言

国連法執行官による力と銃器の使用に関する基本原則

国連ミレニアム開発目標

ISO26000

GRIガイドライン

IIRC (国際統合報告フレームワーク)

日本経団連：企業行動憲章

日本貿易会「商社環境行動基準」「サプライチェーンCSR行動指針」

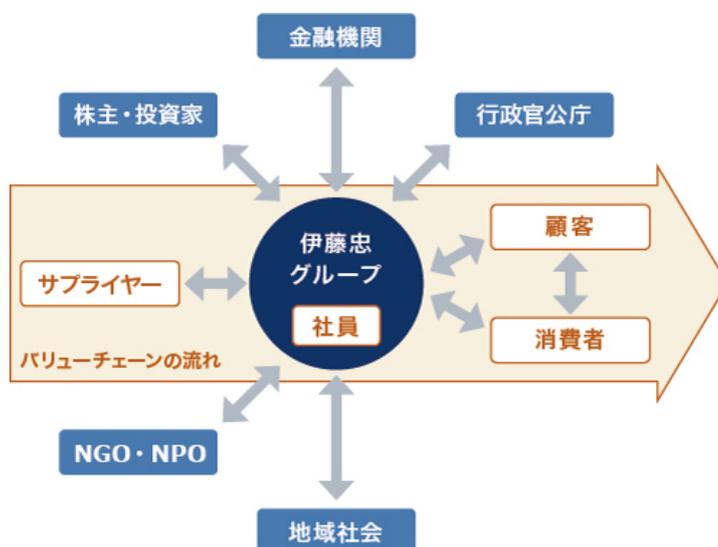
CDP (Carbon Disclosure Project)

OECD多国籍企業ガイドライン

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

伊藤忠グループは、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。下記のような対話方法を実施することで、当グループの活動情報を提供し、またステークホルダーから当社に対する期待や懸念について認識しています。今後とも、課題対応策を事業活動へ反映しながらCSR活動を推進することで、企業活動の向上を目指しています。



| ステークホルダー | 主要な対話方法 |
|-------------|---|
| 顧客・取引先 | アニュアルレポート・公式ウェブサイトを通じた情報提供 CSR行動指針の通達 品質管理やサプライヤーCSR実態調査 代表お問い合わせ窓口 |
| 株主・投資家・金融機関 | 株主総会 IR説明会 アニュアルレポート・公式ウェブサイトを通じた情報提供 社会的責任投資家からの調査・格付け対応 Debt IR |
| 地域社会 | 社会貢献活動・ボランティア活動 ステークホルダー・ダイアログ 事業案件周辺の地域住民との対話 NGO・NPOとの定期的なコミュニケーション |
| 社員 | 社内イントラネット・社内報を通じた情報提供 各種研修・セミナーを通じたコミュニケーション キャリアカウンセリングの実施 24時間対応の社員相談窓口の設置 社員向け意識調査の実施 労使協議会（経営協議会、決算協議会など）の実施 カンパニー毎の社員総会の実施 |

CSRアドバイザリーボード 2014

実施概要

伊藤忠商事の経営幹部と外部ステークホルダーがCSRの課題について対話を行うCSRアドバイザリーボードが2月27日東京本社で開催されました。

2014年度は、事業の多様化、大型化に伴う地域住民やバリューチェーン全体への影響の高まりを背景とし「ビジネスと人権～地域社会との関わり～」をテーマに開催しました。

投資家やNGO、アカデミック分野など、第一線で活躍される専門家から、「グローバルリーダー企業としての自覚を一層自覚していただき、決して受け身ではなく、地域社会の課題に積極的に関わり、地域と共に成長する企業像を目指していただきたい」など期待や懸念について率直な御意見をいただき、活発な議論が交わされました。いただいたご意見は今後のCSR推進に活かすとともに、伊藤忠商事の事業活動に関する情報発信を通じてステークホルダーへの理解促進につなげていきます。

| | |
|-----|--|
| 日時 | 2015年2月27日 |
| テーマ | ビジネスと人権 ～地域社会との関わり～ |
| 参加者 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ CSRアドバイザリーボード <ul style="list-style-type: none"> ▪ 河口 真理子 氏（大和総研 主席研究員） ▪ 若林 秀樹 氏（アムネスティ・インターナショナル日本 事務局長） ▪ 原田 勝広 氏（明治学院大学 教授） ▪ 伊藤忠商事（役職は当時） <ul style="list-style-type: none"> ▪ 関 忠行（CFO・CAO 代表取締役副社長） ▪ 柘植 一郎（生活資材部門長 執行役員） ▪ 葉師寺 久夫（機械経営企画部長） ▪ 西影 昌純（食料経営企画部長） ▪ 小野 博也（広報部CSR・地球環境室（司会）） |



人権の尊重

人権に関する方針

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企業として、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。

2011年6月に採択された国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方をリスクマネジメント等にも活用したり、社員に啓発活動を展開しています。

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。

関連ページ：国連グローバル・コンパクト（P16）

事業活動における人権の尊重

世界各国で事業活動を行っている当社では、展開する各地域においても人々の人権を尊重し、事業活動を行ってまいります。

■ 先住民の権利の尊重

人権尊重へのコミットメントの一環として、先住民が在住する地域での事業活動においては、先住民が固有の文化や歴史を持つことを認識し、事業活動を行う国・地域の法律や「先住民の権利に関する国際連合宣言」や「国際労働機関（ILO）第169号条約」等の国際的な取決めに定められた先住民の権利を尊重し、配慮を行ってまいります。また、新規の事業投資案件の検討にあたっては、当該事業が先住民の権利に及ぼす影響について事前のチェックを励行してまいります。

■ 警備会社起用の考え方

国連は、加盟国が警察官や軍当局等の法執行官の適切な役割を徹底・促進させ、その職務遂行において人間の尊厳を尊重・保護することを支援すべく、1979年12月に「法執行官のための行動綱領」を採択しています。伊藤忠商事としては、上記綱領のもと国連が法執行官による武器使用に関する原則を定めた「法執行官による力と銃器の使用に関する基本原則（Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials）」を支持し、その内容に沿った警備会社の選定を行ってまいります。

サプライチェーン・事業投資における人権

世界の様々な地域で事業活動を展開する伊藤忠商事にとって、サプライチェーン・事業投資における人権・労働への配慮は、重要なCSR課題のひとつです。当社ではサプライヤーや事業投資先が、適切な管理を行っているか定期的に確認しています。

関連ページ：サプライチェーン・事業投資におけるCSRマネジメント（P50～P55）

■ 紛争鉱物への対応

コンゴ民主共和国等、紛争の存在する地域で産出される鉱物の一部は、非人道的行為を行う武装勢力の資金源となり、紛争を助長する、あるいは人権侵害を引き起こすなどの可能性があるとしてされています。2010年7月に米国で成立した「金融規制改革法」（ドッド・フランク法）において、米国上場企業は、コンゴ民主共和国またはその隣接国で産出される「紛争鉱物※」の製品への使用状況等について、開示することが義務付けられました。

伊藤忠商事は、米国証券取引法に基づく報告義務を負っていませんが、調達活動における社会的責任を果たすため、同法の趣旨に鑑み、ビジネスパートナーと連携し、人権侵害を行う武装集団を利することのない鉱物の調達に向けた取組みを推進していきます。

※ 同法における「紛争鉱物」とは、タンタル、スズ、金、タングステン、その他米国国務長官が指定する鉱物を指す。

■ 「ビジネスと人権」に関するダイログ開催

2014年度のCSRアドバイザリーボードは「ビジネスと人権をテーマ～地域社会との関わり～」をテーマとして開催しました。

関連ページ：CSRアドバイザリーボード2014（P12）

人権の尊重に関する社内教育啓発

■ 社内各種研修での教育啓発

社内の各種研修において、企業活動と人権の関わりについての啓発を行っています。新入社員研修では伊藤忠パーソンとして持つべき人権を尊重するマインド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。また、海外赴任前研修においてはサプライチェーン上の人権への配慮について取り上げ、各地域での意識の啓発に努めています。2014年度の人権に関する研修には439名が参加しました。

2014年度人権に関する研修実績

| | 参加人数 |
|---------|------|
| 新入社員研修 | 134名 |
| 新任課長研修 | 63名 |
| 海外赴任前研修 | 242名 |

■ 「ビジネスと人権」に関する社員啓発

世界で多様な事業を展開しサプライチェーン上の重要な役割を担う総合商社として、企業活動と人権問題に関する最新の動向などを知り、ビジネスに活かすことを目的として、「ビジネスと人権」について啓発活動を行っています。

2014年度は、社員として最低限知っておくべきCSRに関する知識として全世界の社員を対象に、「ビジネスと人権」に関するe-learningを実施しました。本プログラムは「国連 ビジネスと人権に関する指導原則」や企業の人権尊重責任に関する事例を踏まえた内容で、単体社員と海外ブロック社員あわせて対象者6,738人のうち、6,505人、96.5%の社員が回答しました。

■ 24時間体制の社員相談窓口の設置

■ 社員相談窓口・ホットライン

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

■ 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。



イントラネット上の「人事 Help Guide Book」

■ 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。2014年度には公益財団法人 東京都人権啓発センターの講師より人権教育を実施し、その内容を面接官教育にも反映させています。また、公正採用選考人権啓発推進員の選任及び届け出を行い、公正な採用選考システムを確立しています。

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」「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 | <p>企業は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 | <p>企業は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 | <p>企業は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 | <p>企業は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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。 |

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンでの活動について

伊藤忠商事は、国連グローバル・コンパクトの日本のローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」(GCNJ)の理事会員企業としても積極的に活動に参画しています。

GCNJでは、他社の実践や学識経験者から学び、CSRの考え方や取り組みについての議論・情報交換を行うテーマ別の分科会活動を行っていますが、2014年度、当社は以下の各分科会に参加しました。

- 組織拡大委員会（共同委員長を務め、GCNJの組織拡大・活動のレベルアップに尽力）
- ヒューマンライツデューデリジェンス分科会
- 人権教育分科会
- 環境経営分科会
- サプライチェーン分科会
- 防災減災分科会

CSRの社内浸透

CSR確認テストと社員アンケート

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確認テスト」と「社員アンケート」を全世界の伊藤忠商事の社員を対象に毎年実施しています。

具体的には、社内報「ITOCHU Monthly」（日・英・中の3か国語で発行）にて1年に1回CSRを特集し、社員として最低限知っておくべきCSRに関する知識・情報を掲載、オンラインで確認テストをすることによって、全社員のCSR理解促進につなげているものです。

2014年度は、CSRに関する新たな知識として「サプライチェーンマネジメントとCSR」についての記事を掲載し、確認テストでは誌面で紹介した事例についての問題を出題しました。また、単体社員には「廃棄物処理法」に関する確認テスト実施しました。

単体社員と海外ブロック社員あわせて対象者6,704人のうち、6,621人、98.7%の社員が回答しました。



意識調査として実施している「CSR社員アンケート」の中では、毎年『伊藤忠商事として取り組むべきCSR課題』について質問しています。2014年度は、世界の課題解決への意識の高まりや海外投資案件の増加から、「地域社会発展への貢献」が1位となり、アンケートの結果を受けて、2015年2月に「世界の課題解決の視点をビジネスに」と題したセミナーを実施しました。

CSR社員アンケート・確認テスト2014実施状況

| | 単体社員 | 海外ブロック社員 | 合計 |
|------|--------|----------|--------|
| 対象者数 | 4,869人 | 1,835人 | 6,704人 |
| 回答者数 | 4,869人 | 1,752人 | 6,621人 |
| 回答率 | 100.0% | 95.5% | 98.7% |

<アンケート結果抜粋> 伊藤忠商事として取り組むべきCSR課題トップ3

| | | |
|---|--------------|-------|
| 1 | 地域社会発展への貢献 | 46.5% |
| 2 | 商品・サービスの安全確保 | 45.3% |
| 3 | 人権の尊重・配慮 | 41.3% |

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、社内向けのCSRセミナーを継続的に開催しています。2013年度からは「CSR・地球環境セミナー」とし、伊藤忠の社員が事業活動を推進する上で重要なテーマを選定して開催しています。また、2014年度からは、各分野・地域に付随するCSRリスクの周知徹底を目的に、それぞれの専門家を講師として実施する「CSR分野別セミナー」を実施し、対面する業界の動向についてきめ細かく啓発活動を行っています。

CSR・地球環境セミナー「世界の課題解決の視点をビジネスに」を開催

2015年2月6日、CSR・地球環境セミナー「世界の課題解決の視点をビジネスに」が東京本社にて開催され（大阪本社及び台湾会社ではTV会議システムで開催）、234名が参加しました。国連開発計画の西郡俊哉氏による基調講演では、国連が策定中の持続可能な開発目標（SDGs）と伊藤忠の事業領域との関わりや、世界の先進企業の取り組み事例などが紹介されました。引き続き、株式会社大和総研の河口真理子主席研究員による進行のもとパネルディスカッションが開催され、パナソニック株式会社による「ソーラーランタンを活用した無電化地域の発展につながる事業活動」や、伊藤忠商事砂糖・コーヒー・乳製品部の「持続可能なコーヒー原料調達の実例」を題材に、事業を通じた社会貢献の意義や難しさなどについて活発な意見が交わされました。参加者からは、「総合社は幅広いビジネスの数だけ、その技術やアイデアを使って社会に貢献する義務がある」「社内外の連携の重要性を学んだ」などの感想が寄せられました。今後も伊藤忠商事CSRの基本的な考え方である「事業活動を通じた社会への貢献」をより実践的なものにするために、啓発の機会を更に充実していきます。

■ 2014年度CSR分野別セミナー開催実績

| 分野・地域 | テーマ |
|----------|--|
| 生活資材部門 | 森林保全に配慮した木材調達の最新動向（詳細はP54をご参照ください。） |
| ホーチミン事務所 | Sustainable Management for Supply Chain（詳細はP52をご参照ください。） |
| 繊維カンパニー | 繊維業界の調達リスクと未然防止（詳細はP33をご参照ください。） |

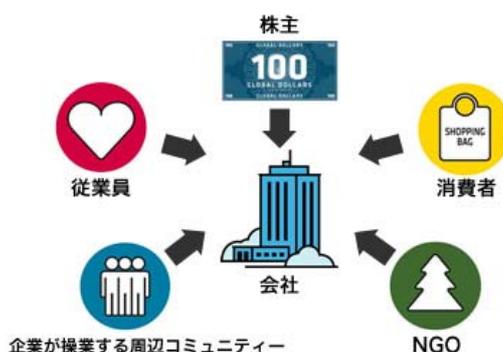


ホーチミン事務所でのセミナーの様子

■ グループ会社向け「国連グローバル・コンパクト」10原則を学ぶワークショップを開催

伊藤忠商事はグループ会社の広報・CSR担当者の実務レベルの向上を目的とした「グループ広報連絡会」を2006年から実施しています。報道対応、企画・制作、CSR・社会貢献活動の3テーマを順番に回しながら、グループ全体で効果的なPRやCSR活動の推進やリスク管理を目指した勉強会を行っています。

2014年度上期の第17回の連絡会では、KPMGジャパンを外部講師として招き、国連グローバル・コンパクト（以下GC）とKPMGが開発に関与した「ジレンマゲーム」をワークショップ形式で開催しました。参加者は、国連GCが定める「環境」「人権」「労働」「腐敗防止」の各分野において、企業が直面するジレンマ課題への対応を、5種類のステークホルダーはどのように評価するかゲームを通じて体験しました。当日は52社80名が出席し、参加者は国連GCの10原則に加え、ステークホルダーとの関わり的重要性などを学ぶことができました。



対談 – 総合商社に求められるCSRの取組

CSR情報開示強化に努め、企業価値を明確にする。 すべての軸は企業理念であり、それが果たすべき使命。

ESG投資の拡大により、投資判断における非財務情報の重要性が高まっており、いかに分かりやすく自社のCSR情報を開示するか、企業の姿勢が問われています。ここでは、サステナビリティ投資に造詣の深いNPO法人社会的責任投資フォーラム（JSIF）会長の荒井勝氏に、「三方よし」の精神を受け継ぐ伊藤忠商事の、CSR活動に対する感想や期待をお聞きしました。



「ひとりの商人、無数の使命」に込められた想い

小林：総合商社というのは実際に何をやっているのか、あまり世の中に認知されていないと思います。事業が社会に与える影響や企業の社会的責任への関心が高まる中、どうしたら当社が行っている業務、背負っている責任をステークホルダーの方々にご理解いただけるのか、色々と考えてきました。そこで、当社の企業理念「豊かさを担う責任」を細解き、端的に表す言葉として、「ひとりの商人、無数の使命」というコーポレートメッセージを設定しました。このメッセージは社内の意識調査においても、社員から「非常に共感できる言葉である」という結果がでています。

荒井：確かに総合商社の業務は多岐にわたるので、投資家サイドとしても判断が難しい点があります。しかし、同時に、プロダクトチェーン、サプライチェーン等を含めて、非常に大きな役割を担っていらっしゃいます。

伊藤忠商事には「三方よし」という精神が受け継がれていて、この経営哲学はまさに、ESG投資や責任投資でいうところの企業と社会との関わりについての言葉ですので、これを伝えることはとても重要です。また、コーポレートメッセージは、伊藤忠商事が社会における役割、責任を果たそうとしていることが伝わる非常に重要な概念だと思います。

社外からの声に耳を傾け、重要課題の解決に取り組む

小林：伊藤忠商事では、中期経営計画策定のタイミングで、「CSR推進基本方針」を見直しています。その中で、特に重要な取組をCSR上の重要課題（マテリアリティ）として選定（「気候変動」「持続可能な資源の利用」「人権の尊重・配慮」「地域社会への貢献」）し、事業活動を通じてこれらの課題を解決するよう注力しています。特に気候変動については地球規模の課題であり、地熱、風力等の再生可能エネルギー事業等に取り組んでいます。

荒井：この4つのマテリアリティは、どれも重要な社会課題ですね。自社にとって、事業上何が重要な課題であるかを特定したことが非常に重要です。社員がこうした課題をよく理解し、日常の業務に取り組むことが、CSRを推進するにあたり最も効果的かと思います。特に、気候変動については、昨年11月に公表されたIPCCの報告で、温暖化の要因は人的影響の可能性が極めて高いとされていて、避けて通れない課題です。ぜひ、伊藤忠商事の事業活動によって解決に取り組んでいただきたいと思います。

小林：マテリアリティ選定後も、外部の有識者に入ってくださいCSRアドバイザリーボードを開催し、目指すべきCSRの方向性がひとりよがりになっていないか、世の中のニーズと合致しているか等を確認しています。

荒井：外部の有識者の意見を聞く機会は非常に重要であり、ぜひ継続していただきたいと思います。外部の意見は、企業にとって必ずしも受け入れやすいものばかりではないと思いますが、そのような機会がないと、情報として入ってきませんし、企業側の考えを直接伝える機会もありません。外部との積極的な意見交換により、社内だけではバイアスがかけがちで意見をチェックすることもできると思います。



アドバイザーボード

総合社における人的資産の重要性



小林：非常にシンプルな言い方になりますが、商社には「人」しか資源がありません。この資源をいかに活用するかという点に勝負がかかっています。我々は社員一人ひとりにこれをして、あれをして、と指示を出しているわけではありません。自らミッションを見つけ出し、それぞれが個人として、個々の現場にて判断し、Win-Winの関係を築けるような人材を採用したい。従って、相手から信頼され、その信頼を自分の喜びとして更に次の信頼を得ようとする人なのか、という点を重視しています。どのようなビジネスの現場でも最後は1対1の人同士の対面なので、そのような信頼のサイクルを回すことができる人であれば、どの国においても必ずうまくいきます。

荒井：人材育成という面で、伊藤忠商事が恵まれていると思うのは、企業理念や先程のコーポレートメッセージなど、軸になるものが非常にはっきりしているということです。事業活動には良い時も、悪い時も、場合によっては、企業の生死を決するような状況もあります。その時に重要になるのは、企業理念であり、ミッションやビジョンなどの基本的指針だと思っています。そして、社員がそれを理解し、考え方の統一が図れているかが非常に重要な点と感じています。

小林：そうですね。当社は世界で事業展開をしているため、各国で働く社員への企業理念の浸透も重要と考えています。毎年200人近いナショナルスタッフを東京に招き、幾つもの研修に参加してもらっていますが、そこでは、リーダーシップや経営戦略を学ぶだけではなく、滋賀にある初代・伊藤忠兵衛の家を訪ねるといったプログラムも組み込まれています。これは、伊藤忠商事の原点を知り、その発祥の精神、つまり「三方よし」という経営方針をナショナルスタッフに理解してもらおう大変良い機会となっています。

荒井：伊藤忠商事は、グローバルに、また各事業分野で、非常に専門性の高い方々の育成に力を入れているところが素晴らしいですね。恐らく、人材教育という意味では、最も進んでいる企業の一社ではないかと思っています。



近江商人博物館にて近江商人の経営哲学を学ぶ

小林：連結経営の観点からも、事業会社をどう経営していくかは極めて重要な課題です。トレードの拡大だけでなく、事業会社をしっかりと経営し、管理・指導していくことができる人材を養成する必要性が高まっています。従って、営業担当者が管理もできる人材になってもらうよう、当社独自の研修制度を昨年からは実施しています。例えば、社内インターン制度です。当社の一年を通じたすべての経理業務を数週間で経験できるシミュレーションプログラムを新たに用意しました。経理・財務マインドを持つ営業人材を、部署の異動を行わなくても育成できるシステムは、とても好評でした。

投資家の声に応えるべく、透明性の高い積極的な情報開示に努める

荒井：世界のサステナブル投資の規模は2500兆円で、日本の株式市場の約5倍程度になっています。特に注目すべきは、ESG投資（E環境、S社会、Gガバナンスを考慮した投資）が近年大きく伸びており、2012年から2014年の2年間でも2.1倍※になっています。日本はこの10年、そうした動きが広がっていませんでしたが、昨年の日本版スチュワードシップ・コード、また今年のコポレートガバナンス・コード導入により、投資家をはじめとしたステークホルダーが企業に求める情報が急速に変化してきました。投資家は財務情報を中心に企業を評価してきましたが、それに加えて、企業の環境・社会への取組、またガバナンス体制などの非財務情報をバランスよく評価して、投資プロセスに組み込んでいこうとする傾向が顕著になっています。



※ 出典：Global Sustainable Investment Review 2014

そこで重要になるのは、やはりエンゲージメント、いわゆる建設的な対話かと思います。しかし、機関投資家もすべての企業と対話することは難しいので、まずは企業が開示する情報を投資判断の基準にします。このため、例えば統合報告書ですが、CSRとして取組まれていることと、実際の営業活動との関わり合いについて、できれば財務情報との関連も含めて明確に記述すると、投資家にとって非常に使いやすい情報になると思います。また、ESGに関する課題をどのようにとらえ、どう取組んでいるかを開示することも求められています。商社が投資家に正しく評価されるためには、自社の価値や、今後の機会・リスクについて開示していくことも非常に重要です。ESGを重視する投資家は、長期で投資するため、企業にとっても安定した株主基盤づくりに結び付くでしょう。伊藤忠商事には、グローバルリーダーとして、今後も積極的な情報開示を期待しています。

小林：まさに今回のアニュアルレポートやCSRレポートでは、従来の財務情報とCSR情報の分離を見直し、営業活動に直接に関連し会社全体への影響度が高いCSRの課題と対策を、各事業セグメントの頁で取り上げる等、工夫をしました。同時に、CSR上の課題をリスクとしてのみ捉えるのではなく、機会としても捉え展開している事例も紹介しています。

CSR情報の開示と強化は今般改訂したCSR推進基本方針にも新たに加えています。エンゲージメントが投資家の中で重要視されているというのは実感していましたので、これに呼応するような透明性の高い開示に引続き取組んでいきます。

「三方よし」という精神は非常に古風な表現ですが、「ひとりの商人」として自社やお客様だけでなく、社会全体を見てそれに対する責任を果たしていくことが私たちの使命です。今後も事業活動を通じた社会課題の解決に取組、企業価値の向上を目指していきます。



荒井勝氏

NPO法人社会的責任投資フォーラム(JSIF)会長 国連責任投資原則(PRI)理事

1972年大和証券入社。サウジアラビア駐在、大和ANZインターナショナル(オーストラリア)社長などを務め、1992年1月大和投資信託入社。取締役兼専務執行役員・運用本部長、顧問を経て2012年退任。2005年より世界的な責任投資指数であるFTSE4Good/ESG Ratingsの諮問委員会、基準小委員会を務め(アジアから唯一)、2012年3月より社会的責任投資フォーラム会長。2014年5月より企業価値リサーチ・インスティテュート(CoVRI)代表理事。2015年6月には、国連責任投資原則(PRI)の理事に選出。



持続可能な資源利用への継続的な取り組み

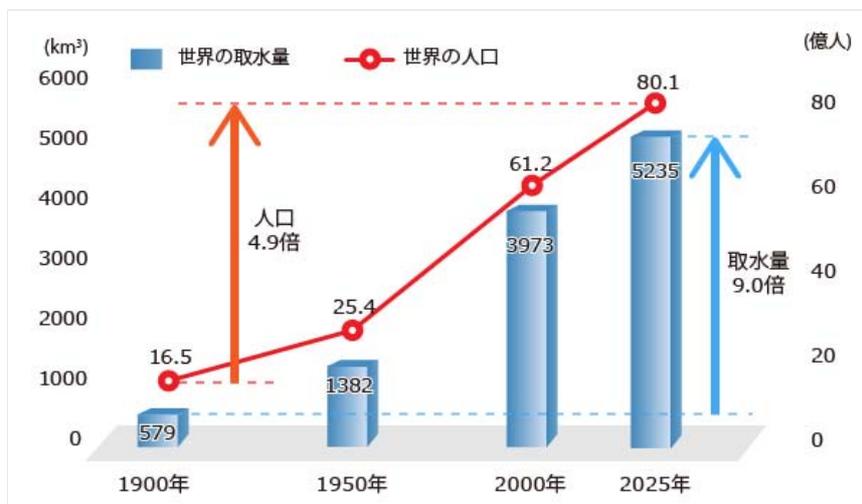
現在、世界全体の人口増加や新興国の発展に呼応する形で、水の需要はますます増加しています。一方で、地球上の水資源のうち、人類が利用できる淡水資源は全水資源の0.01%程度と限られています。伊藤忠商事は、CSR上の重要課題と定めた持続可能な資源の利用の為、顧客（国/自治体/企業）の良きパートナーとして、公共インフラの開発・建設から、資産・運営を長期にわたって行っています。今回は当社が重点的に取り組む、水・環境に関する事業をご紹介します。

水事業におけるリスクと機会

世界の急速な人口増加、新興国を中心とした経済発展や工業化の進展、温暖化等を背景に、水需要は急激に増加しており、国連開発計画(UNDP)によれば2050年には水不足に直面する人口が10億人に達すると予想されています。世界の水ビジネスの市場規模は2005年では約60兆円でしたが、これらの需要の増加を加味し2025年には約111兆円にまで達すると見込まれています。伊藤忠商事では、世界的な水不足の状況を勘案し、かつ、水関連事業を有望なビジネス市場として捉え、現在、上下水道コンセッション事業、海水淡水化事業、EPC※及び海水淡水化用逆浸透膜エレメント(RO膜)の製造・販売の3つの分野を中心に以下の通り取り組んでいます。

※ EPC: 設計 (Engineering) 、調達 (Procurement) 、建設 (Construction)

世界の人口と世界の取水量の推移



出典：経済産業省「水ビジネス国際展開研究会」(2010年)

上下水道コンセッション事業

伊藤忠商事は2012年、英国南西部のブリストル市とその周辺地域へ、上水サービスを提供する160年以上の伝統を有するBristol Water Group の株式20%相当をカナダのインフラ投資会社であるCapstone Infrastructure Corporation より取得しました。Bristol Waterの30%の株主である SUEZ environnement社は150年以上の歴史を持ち、フランスを拠点として70か国に事業を展開する水メジャーであり、世界中で約9,200万人に対して給水事業を行っています。

英国の水道事業は1989年の民営化以降サービス水準が著しく向上し、民営化の世界的な成功モデルといわれています。本件は日本企業として初の英国水道事業への参入となり、水源管理から浄水処理、給配水、料金徴収までを包括したフルサービス上水事業を約120万人に提供しています。

また、英国に次ぐ第2の水道事業として、スペインカナリア諸島にて上下水道サービスを提供するCanaragua Concesionesの株式33.4%をSUEZ environnement社の子会社CANARAGUA S.A.から取得しました。Canaragua Concesionesは、カナリア諸島の民営化された上下水道市場においてトップシェアを有し、自治体とのコンセッション契約に基づき、延べ130万人に対し上下水道サービスを提供する水道会社です。

両案件を通じ、伊藤忠商事は、これらの先進的な水道事業のノウハウを取得・蓄積し、今後の持続可能な水関連ビジネスの展開に活かしていく方針です。

Bristol Water 駐在者コメント

2013年1月から2015年1月までの2年間、イギリス・ブリストルに駐在しブリストル・ウォーターの一員として水道事業に取り組みました。駐在期間中は、設備投資計画の策定を中心に、経理・財務から浄水設備や配水管ネットワークの運転・維持管理などの現場に近い部分まで様々な業務に関わりました。現地での経験の中で最も印象に残っている点は、部署の如何を問わず会社の中に共通している意識、「水供給を通じて地域に貢献する」という強い責任感です。何らかの理由で断水等サービスに支障が出てしまった時だけでなく、日々のひとつひとつの業務においても、常に地域の人々の生活・健康を考えながら、全社一体となって問題解決に取り組んでいます。駐在中には、彼らの水道事業者としてのプライドを感じる機会が幾度となくありました。

帰国して東京から水・環境事業に取り組む立場となりましたが、今後は、ブリストルで得た経験・知識と、伊藤忠商事の事業経営力、信用力、機器・技術調達能力等の機能を組み合わせ、水・環境分野における取り組みを更に進めていきたいと考えております。



田中 雄

プラント・プロジェクト部
水・環境プロジェクト
第二課

海水淡水化事業

伊藤忠商事は、2009年にSUEZ environnement、豪最大手ゼネコンであるThiess Pty Ltd、豪最大手投資銀行のMacquarie Bankと共に、豪州ヴィクトリア州政府が進める大規模なRO膜方式海水淡水化事業へ参画しました（契約期間30年、日量約40万トン）。この事業は、海水淡水化設備、取水設備、送水パイプライン、送電線の建設を含み、2012年に完工しており、同州の水の安定供給を次世代に亘ってサポートしていくものです。

オーストラリアでは過去に深刻な水不足が発生しており、水不足への対応が国家問題として捉えられています。本設備により人口約440万人のヴィクトリア州メルボルン市の水需要の約30%を満たすことが可能であり、雨量に頼らない水の供給源として同市及び周辺地域への水の安定供給を支える事業となっています。

世界的な水需要の増加により、海水淡水化の分野は、2025年には2007年の約3倍の市場になると予想されている中、伊藤忠商事は、今後も水不足が深刻となりつつある地域を対象に、海水淡水化等の水関連事業への進出を推進していきます。



海水淡水化プラントのリハビリ・増設及びRO膜の製造・販売

サウジアラビアでは、生活水の大部分を海水淡水化プラントに依存しており、同国の海水淡水化能力は世界最大である一方で、老朽化した装置も多数存在し、リハビリ工事が急務となっている状況です。伊藤忠商事はサウジアラビアにて1970年代より多数の海水淡水化プラントの納入を行ない、2003年には海水淡水化プラントで独自の技術を持つササクラと共にサウジアラビアにおける現地資本との合弁会社アクアパワー・ササクラ社（以下APS）を設立しました。それ以降、APSはササクラの機器・技術をベースとした海水淡水化プラントの建設を行うと共に、既存プラントのリハビリや保守部品の供給を含むメンテナンス等、海水淡水化プラントに関するトータルソリューションプロバイダーとして多様なサービスを提供しています。近年では2014年9月に、サウジアラビア海水淡水化公団（SWCC）より、アルジュベールフェーズ2C4 MSF海水淡水化プラントのリハビリ工事、続いて2015年1月にシュアイバフェーズ2の既設海水淡水化装置の増設工事を受注しました。今後も、同国内で急務となっている老朽化の設備のリハビリ及び地方都市の中小規模の新設案件の受注を目指していきます。

また、海水淡水化用RO膜の製造・販売事業は、現地資本、東洋紡と2010年3月に共同で設立したArabian Japanese Membrane Company（以下AJMC）を通じて推進しています。AJMCは今後、急速な経済発展や人口増加により、水需要が増加している中東湾岸諸国において、需要の拡大が見込まれるRO膜を製造することで、更なる拡販を目指していきます。

環境事業におけるリスクと機会

世界の温室効果ガス（GHG）排出量は、『OECD環境アウトLOOK2050』によると、2010年から2050年にかけて約50%増加し、より破壊的な気候変動を起こす可能性を指摘されています。当社では、気候変動の緩和とCO2削減に寄与するビジネスとして、様々な再生可能エネルギー事業等を手掛けておりますが、今回は、当社が2011年から展開する廃棄物処理・発電事業をご紹介します。

廃棄物処理・発電事業

伊藤忠商事は2011年よりSUEZ environnementグループと共に英国にて4件の廃棄物処理・発電PFI契約に調印し、建設を実施しています。

本事業では、従来直接埋立処分をしていた廃棄物を焼却処理することにより、4件合計で埋立廃棄物量を131万トン/年、温室効果ガスを33.5万トン/年削減するだけでなく、その余熱で165,000軒の家庭の消費電力に相当する発電を行うこととなります。この化石燃料を使用しないクリーン発電の取り組みは、温暖化効果の大きいメタンガス発生を抑制し、温暖化効果ガスを削減することができる環境にやさしい事業です。

伊藤忠商事では1970年代に海水淡水化プラントの建設に関与して以来世界各地の課題や特性を勘案し、水・環境事業に取り組んできました。これらのノウハウや、国際的な資金調達、提携可能な多くの企業とのコネクション等を活かし、世界の水・環境問題の解決に寄与するため、今後も重点的に取り組んでいきます。

水事業及び廃棄物処理・発電事業のグローバルマップ



ビジネスパートナーからのコメント

私たちは今、資源有効活用への挑戦を求められています。世界は急速な人口増加、都市への人口集中、天然資源の枯渇に直面しており、資源の確保・有効利用・再生が不可欠です。当社は80,990人の従業員を擁し、全世界で92百万人に上水サービスを、65百万人に下水処理サービスを提供しています。さらに、50百万人近くが排出する廃棄物を収集し、年間14百万トンの廃棄物を処理、5,138GWhの再生可能エネルギーを回収することで、世界の全五大陸にて循環型社会及び持続可能な資源利用における重要な役割を担い、2014年度には143億ユーロの売上を達成しています。

また、顧客（地方自治体、企業・消費者）への革新的な解決策提供の為、従業員一丸となり資源有効活用への取組を進めるとともに、伊藤忠商事をはじめとするパートナー企業との共同取組を行っています。

伊藤忠商事とは近年、英国のBristol Water、スペインのCanaragua Concesiones、豪州のVictoria 海水淡水化事業等の水ビジネスや、英国における廃棄物処理事業の共同経営を行っています。これらの共同事業において、伊藤忠商事のファイナンス組成能力、業界知見、世界的なネットワークを活用し、顧客が抱える課題に適した先進的技術・サービスを共同で提供しています。

伊藤忠商事の企業理念である「豊かさを担う責任」は、3Cs（“Circular”, “Concrete”, “Collaborative”）に基づき当社が掲げる長期持続可能な社会の創出に向けた取組と一致しており、今後も世界的な水・環境事業拡大を通し、当社と伊藤忠商事が世界の環境問題解決の一助となると確信しています。

- SUEZ environnement “Sustainable Development”

<http://www.suez-environnement.com/sustainable-development/>



Bruno HERVET

SUEZ
environnement
Executive Vice
President
Smart & Sustainable
Cities



概要

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・ハイライト」。今年度は誰にも親しみがあるフルーツ、また伊藤忠商事の事業会社であるDoleの主力商品である「バナナ」を取り上げました。バナナは、苗から育て、店頭に並ぶまで、2年近くにわたり大勢の人々が関わって、お客様の手に届けられています。今回は、日本で食べられているバナナの約9割の生産地であるフィリピンのミンダナオ島を訪問し、普段よく食べているバナナがどのような作られ、運ばれてくるのか、その過程で人や環境にどのような配慮がなされているのか等を紹介いたします。

紹介されている農園：Calinan地区Tawantawan農園

取材時期：2015年3月



Dole事業について

世界中の青果売場で必ず目にするバナナは、栄養価の高さと安定した価格から根強い人気を得ており、日本でも2004年より生鮮果実の中でNO.1の消費量となっています。年間100万トンを超える輸入量のうち、フィリピン産が9割強を占め、その約3割のトップシェアを握ってきたのが、Dole Food Company Inc.(米国Dole社)です。伊藤忠商事は、2013年4月、世界最大の青果物メジャーである米国Dole社のアジア青果物事業とグローバル加工食品事業を買収しました。

株分けから育苗まで

バナナは木ではなく草

バナナは大きいもので10メートルにもなる植物で、その大きさから「バナナの木」と呼ばれますが、正確には草の仲間です。私たちが普段食べているバナナは種を作らない品種で、株分けによって苗が作られます。Doleでは、数ある畑の中から選んだ優良なバナナの茎から株（成長点）を採取し、専用施設の清潔な環境で培養することで健康な苗を育てています。約10ヶ月かけて一本の親株から実に千本以上の植付可能な苗が出来ます。

* Panabo地区の育苗場



親株の成長点



培養組織を分割



フラスコ内で7ヶ月育成



1苗ずつ鉢に植えて2ヶ月

植え付け、育成から収穫

一房にバナナが200本！

農園では1株ずつ手作業で苗の植え付けをします。太陽の光を浴びてスクスク育ち、一株にバナナ約200本がつく大房(Stem)が成長し、約1年後に収穫されます(※本数、期間は品種・標高等により異なります)。栽培期間中は害虫から守るために袋がけをしたり、擦り傷を防ぐために一房一房に緩衝材を入れたりという手入れが全て手作業で行われています。収穫時には根元から横に子株が育ってきて、数世代に渡って収穫ができます。



病害虫・鳥の被害防止、保温の袋がけ



ソウムシを捕獲する粘着テープ



スリ傷防止のためのシート



大房 (Stem)



栄養を果実に集中させるために先端の花苞をカットします。その際先端の果実一本だけを残します。切り口から菌の感染があった時にこの一本が残り約200本の為の犠牲になるのです。



収穫後はしばらく株を切り落とさず残しておきます。親株に蓄えられた養分が脇に生える子株に吸収され、次世代の成長に引き継がれていきます。

環境への配慮

農園等における水質汚染等の環境リスクに対応するため、Dole社では薬品類の使用管理や点検を行い、一部認証申請中の新規園地を除く、本社・自社管理農園全てで環境認証ISO14001を取得して定期的に第三者のチェックを受けています。また、2008年より社員により地域の自然樹木を植える活動を始め、2014年迄に各地の農園の近隣で数千人の社員・ボランティアにより100万本の植林を達成しました。

従業員への配慮

Dole社のフィリピン直営農場では、約9千名の従業員が働いており、マネージャークラスは約1150名(男女比約7:3)おり、性別・年齢に関わらずたくさんの従業員が地域の主幹産業としてやりがいを持って働いています。人権や労働面での配慮を十分に行うことが課題となりますが、Dole社はこの点でも、作業時に防護服の着用を義務付けるなど、従業員の安全や健康に配慮しています。またILO基準を遵守し、就労環境評価の国際規格であるSA8000を取得して第三者のチェックを定期的に受けています。



Ms.Marianne

Doleでは常により良い商品の提供を追及する為に従業員の教育と現場からの提案に力を入れています。Dole University Master Training Planと呼ばれる教育システムでは会社の考え方や具体的な作業や管理のスキル等31のプログラムを用意し、作業員、現場監督、マネージャーそれぞれの役割に合わせた教育訓練を行っています。Dole Kaizen Programでは農園の現場作業員中心に組織された少人数のチームによる改善提案が定期的に行われます。過去、作業ツールの開発や原料の無駄を最小化するための温度調節の仕組みなど、全体的な作業効率化につながる良い提案がいくつも生まれています。

Dole Philippines
Inc. Human
Resources Director

洗浄・仕分け・パッキング

産地まで特定できるトレーサビリティを確保

収穫されたバナナは農園に隣接したパッキングプラントで洗浄・選別された後、販売規格に合わせてカット、袋詰め、箱詰めされます。その際、収穫した農園、箱詰めした施設、日時などが特定できるようBox Codeという番号が一箱一箱に押印されます。これにより販売先で品質等の問題が発生した場合にも産地まで即座に遡ることが出来るトレーサビリティが確保されています。



集荷から船積み・出港

1か月に1億本以上が日本へ



箱詰めされたバナナは、Davaoの港で船積みされ、約5日かけて日本へ運ばれます。日本にはフィリピンから毎週2回船で輸送されます。1回の船の中にDoleのバナナは17~18万ケース積載されます。1ケース約80本のため、1回約1400万本、1か月に1億1500万本と日本の人口に近い本数のバナナをDole1社で輸入していることとなります。

追熟加工、出荷

日本に着いた時は緑色

日本に到着した時のバナナは緑色をしていてまだ食べられる状態になっていません。これを温度管理された室（ムロ）と呼ばれる部屋で追熟（食べごろまで熟させること）を行います。追熟のきっかけを作るエチレングスや温度・湿度・二酸化炭素濃度などを慎重にコントロールしながら5~7日間かけて黄色くて柔らかく甘い、皆様のよく知る美味しいバナナに仕上げていきます。



店頭から食卓へ

消費者ニーズの反映

小売店の受発注システム等とも連携した最新の物流システムで検品・保管・仕分け・配送が行われ、全国のお店で販売されて皆さまのご家庭に届きます。日本の消費者による高い味・品質への要求に対応し、標高の高い土地で栽培されるより精度の高いバナナの生産を進めています。生産地と消費地の間で人の交流も頻繁に行い、マーケットに合わせた生産活動に努めています。



地域社会との共生

農園や工場などで多くの人を雇用し、地域の行政や取引企業など多くの関係者と事業活動を行っている中で地域社会との共生は非常に重要な要素です。農園周辺では生活水タンクの提供や約50ヶ所の小学校に椅子や教科書などの教材提供などを行っています。



教材を寄付した小学校の教室



地域の住民に同型の貯水タンクを
2014年迄に173台（1台あたり
約60軒に供給）寄付

まとめ

バナナのサプライチェーンを辿ってみると、消費者の食卓に並ぶまでの間に、多くのプロセスを経て大勢の人々が関わっていることがわかります。つまり、食品安全、環境保全、労働衛生、人権などの点で行き届いた管理が必要となるわけです。

Dole社は、価格面や品質面で市場競争力を保つために、サプライチェーンの経済性・効率性を追求し、マーケットリサーチを通じて高付加価値製品を開発する一方で、安全、環境、人権への配慮もしっかりと行っています。このような社会的責任（CSR）意識の高さを評価したいと思います。

最も印象に残ったのは、現地の従業員がやりがいをもって働いている点と女性マネジャーが活躍している点です。雇用創出は企業の重要な使命の一つですが、単に仕事を確保するだけでなく、生き生きと働ける環境を整えることこそが重要だからです。Dole社のさらなる取り組みの強化を期待したいと思います。



紹介者：高岡 美佳

立教大学経営学部教授
東京大学大学院で伊藤元重教授のもとで学び、博士課程を修了するとともに博士号を取得。大阪市立大学助教授などを経て2009年より現職。専門分野は消費者行動論、流通システム論など。

繊維カンパニーのCSR

カンパニーの中長期成長戦略

顧客視点に立つマーケティングカンパニーとして、ライフスタイル全般をビジネス領域と捉え、原料・素材からアパレル、ブランド、更には繊維資材に至る、業界全般をカバーするバリューチェーンを軸に、グループ全体としての強みを発揮しながら、ビジネスを展開しています。

日本国内では、消費者ニーズを捉えた付加価値の高いモノづくりを推し進め、リテール分野やライフケア分野での事業領域の拡大にも注力しながら、資産ポートフォリオを拡充しています。また、海外においても、消費の拡大が期待される中国、アジア、新興国をはじめ、成長市場における展開拡大に向けた資産ポートフォリオの拡充にCITIC/CPグループとの協業も含めて取り組んでいます。更に、今後の更なる関税自由化を踏まえたグローバル顧客のニーズに応えるべく、アジア全域を一つの面として捉え、関税メリットを意識した適地生産体制を更に強化し、人権をはじめとする労働慣行の遵守、環境保全、並びに地域との共生を図りつつ、中国を含むアジア地域における素材調達から縫製までのバリューチェーン拡充をしています。

今後も当社の生活消費関連分野の一翼を担うカンパニーとして、業界のリーディングカンパニーとしての優位性を最大限に活用しながら、既存事業の強化やグループ間シナジーの創出、優良資産の更なる積上げおよび資産の入替を着実に実行していくことで、繊維カンパニーの収益基盤を更に盤石なものとしていきます。



繊維カンパニー プレジデント
小関 秀一

カンパニーのCSR

■ 社会の視点に立つマーケティングカンパニー

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のCSR上の重要項目と位置付けています。

また、繊維カンパニーの原点である「ものづくり」を支えるグローバルな適地生産体制では、サプライチェーン上の労働慣行や環境にも配慮し、持続可能なものづくりを推進していきます。

持続的成長に向けたCSR上の課題

| 課題 | 事業 | 事業戦略上重要である理由 |
|----------------------|------------|---|
| サプライチェーンマネジメント（労務管理） | 海外アパレル生産事業 | 繊維カンパニーの原点である「ものづくり」を支えるグローバルな適地生産体制の拡充を進める上で、中国・アジアの生産拠点において、サプライチェーン上の労働慣行や環境への配慮を怠れば、レピュテーションの低下や法的制裁等により事業の継続性に大きな影響を受ける。 |

CSRアクションプラン

■ 2015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、社会・環境配慮型のビジネスを引続き推進していきます。

| 部門 / 部 | CSR課題/ 社会的課題 | 2014年度 行動計画 | 実施 状況 ※1 | 2014年度の 実績 | 2015年度の 行動計画 | CSR上の 重要課題 (マテリア リティ)※2 | CSR 推進基 本方針 ※3 |
|-------------------------|---|---|---|--|--|----------------------------------|-------------------------|
| ファッション アパレル第 一部門 | 環境保全型ビジネスの推進 | 再生PET繊維など地球にやさしい素材の使ったビジネスの提案。 |  | ユニフォーム向けにリサイクル繊維を使ったビジネスを推進中。十数社と商談を行い、内五社と今期成約済。再生PET素材を使用したり、オーガニック・コットンを使用したTシャツ、回収して再生する仕組みを組入れたユニフォームの取組みを3件成約。 | 再生PET繊維、オーガニックコットン等、環境に配慮したエシカル素材を使ったユニフォームや循環型ビジネスの提案。 | 気候 | 2. |
| ファッション アパレル第 二部門 | BOPビジネス | プレオーガニックコットン2,500トンを作付けし、アメリカを中心に海外への発信を増やす。法政大学吉田准教授の2年間の調査結果を基に、プレオーガニックコットンの実態調査を行う。 |  | 新しいBrandingを通じてプレオーガニックコットンの需要喚起を継続実施。国連総会のサイドイベント等に参加を通じて認知度向上に努めている。新たなパートナーと品質向上に向けて取り組み、社会的取組と品質の向上に成果があった。 | より一般綿としての販路を広げオーガニックコットンに繋がっていくプロモーションを行う。ポリエステル/綿など商品の幅を広げていく。 | 地域 | 2. |
| ブランドマー ケティング第 一部門 | 社会的問題への配慮、環境保全ビジネスの推進 | 振動発電型 自発光LEDバッグのみならず、シューズや、その他関連グッズへの搭載を推進し普及に努める。また、デバイスの改良により、発電効率、蓄電効率の良い新製品の開発を進める。 |  | 新規客先として大手スポーツメーカーと商談しているが、まだ具体的な話にはなっていない。ビジネスバックでの継続使用が決定。大手スポーツメーカーブランドでのランドセルへの搭載の話があったが、試験的に百貨店PBのランドセルに搭載し試験販売したが売れ行き悪く、ランドセルへの搭載は断念した。 | 振動発電型 自発光LEDバッグのみならず、シューズや、その他関連グッズへの搭載を推進し普及に努める。既存エースに加え、新規客先を開拓する。 | 気候、 資源 | 2. |
| ブランドマー ケティング第 二部門 | ステークホルダー エンゲージメント | ハンティングワールドジャパンを通じたボルネオ保全トラストの支援を継続する。(ボルネオ島ハンティングワールド共生の森1.6haの保全活動及びボルネオ象のレスキュー) |  | 2014年は、国内外で約3億円(上代ベース)の売上実績。売上の1%をボルネオ保全トラスト支援にまわしている。 | ハンティングワールドジャパンを通じてのボルネオ保全トラストの支援を継続する。(ボルネオ島ハンティングワールド共生の森1.6haの保全活動及びボルネオ象のレスキュー) | 資源 | 2. |
| カンパ ニー 共通 | サプライチェーン マネジメント | 部門内SCM調査を実施する。仕入れ先を単体の営業課から20社、事業会社から計3社を選定し、訪問調査を実施し、社会的問題解決を図る。 |  | 調査に関しては、質問内容等再検討の上、2015年度に実施すべく作業中。事業会社2社の工場(国内1社、海外1社)について、環境監査を実施した。 | サプライヤーへのCSRチェックを行ない、繊維業界が抱える課題を共有するとともに、社会的問題解決を図る。 | 人権 | 3. |
| | CSR・環境保全に 関するセミナー、 研修への参加により、 社員教育を実施し、 啓蒙する。 | 総本社主催のセミナー、研修、及び業界内の講習への積極的な参加により、社員の教育、啓蒙を深め、様々な社会的課題の未然防止に努める。 |  | 下記セミナー等に参加した。 「環境・社会リスク対応セミナー」(7/17 12名) 「廃棄物処理法セミナー」(9/4 42名) 「CSR・地球環境セミナー」(2/6 34名) 「繊維業界の調達リスクと未然回避策」(2/16-17 39名) | 総本社主催のセミナー、研修、及び業界内の講習への積極的な参加により、社員の教育、啓蒙を深め、様々な社会的課題の未然防止に努める。 | 気候 | 4. |

※1  : 実施  : 一部実施  : 未実施
 ※2 マテリアリティの詳細はP9~10をご参照下さい。
 ※3 CSR推進基本方針の詳細はP8~9をご参照下さい。

主要取組事例

■ プレオーガニックコットンプログラム

伊藤忠商事は(株)KURKKUと共同で、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「プレオーガニックコットンプログラム」を展開しています。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。2014年には989世帯の農家がプレオーガニックコットンプログラムに参加、2008年に開始してから累計2,360世帯が同プログラムで無農薬栽培を行いました。アパレルや寝装メーカーとの取組が広がりを見せている中で、移行期間綿（POC）の2014年取扱量は1000tに抑えたものの、同プログラムを経たオーガニックコットンへのニーズが高まり、完全なトレーサビリティの取れるオーガニックコットンとして評価を得ています。2012年には、商業活動と持続可能な開発を実現するビジネスモデルとして、国連開発計画（UNDP）が主導する「ビジネス行動要請（BCTA）」の取組みとして承認されました。以降、UNDPを中心に開発課題に取り組む企業への認知度が高まりました。

2014年度はさらなる品質向上を目指すべく、コットンを手摘みする過程で付着するゴミを取り除くプロセスを設けた結果、より上質な商品の提供と、現地の雇用創出に寄与しました。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、そこから生まれてくるオーガニックコットンの取扱いの拡大も進めていきます。



インド契約農家での綿花の収穫



■ ハンティング・ワールドの生物多様性保全活動への支援

伊藤忠商事が展開するラグジュアリーブランド「ハンティング・ワールド」は、1965年のブランド創設以来、「牙のない仔象」をモチーフとしたロゴマークを使用しています。これは自由と蘇生のシンボルであると同時に、絶滅危惧種の保護という未来を見据えた課題をも意味しており、創設者の自然への愛と敬意が込められています。そして、「ハンティング・ワールド」を日本で販売するハンティング・ワールド ジャパンは、創設者が掲げた「自然との共生」実現のために、2008年よりNPO法人「ボルネオ保全トラスト」（BCT）が進める生物多様性保全活動を支援しています。同社では、チャリティーグッズを企画・販売し、その売上の1%をBCTに提供することで、緑の回廊※のための土地購入資金やプランテーションに迷い込んだボルネオ象の救出のための費用に役立てています。また、2011年秋には、これまでの支援金によって「緑の回廊計画」区域内に4エーカーの土地を単独で取得し、「ハンティング・ワールド共生の森」が誕生しました。さらに、BCTをサポートしているBCTジャパンが2013年9月から推進する「野生生物レスキューセンター」の第一弾となる施設「ボルネオ エレファント サンクチュアリ」の設立資金にも役立てました。

※ 緑の回廊：森林保護区や保護林の間の土地を買い戻すなどして、分断された森林をつなぎ、野生動物の移動経路を作ることで、生物多様性を保全する活動



ハンティング・ワールドのチャリティーバッグ



レスキューセンター全景

■ 持続可能なものづくりに向けたサプライチェーンマネジメント体制

繊維カンパニーの原点である「ものづくり」を支えるグローバルな適地生産体制では、サプライチェーン上の労働慣行や環境にも配慮し、持続可能なものづくりを推進しています。サプライヤーから当社の調達に関する方針の理解と協力を得ていくことが重要と考え、「伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針」に合致したサプライヤーとの取組みを進めています。また、グループ会社も含めた国内外生産工場に対するモニタリング調査を継続的に実施しており、2014年度には（株）三景傘下の主力国内染色加工工場である三国工場と（株）フクセンの2拠点や、ベトナムのユニフォーム生産拠点であるUNIMAX SAIGON CO., LTD.における実態調査を行いました。また、2014年度は外部講師を招いて「繊維業界の調達リスクと未然防止策」をテーマに東京・大阪本社、及びホーチミン事務所にてセミナーを実施するなど、サプライチェーンマネジメントの更なる高度化にも取り組んでいます。



ホーチミン事務所にて外部講師を招いたセミナー

機械カンパニーのCSR

カンパニーの中長期成長戦略

IPP・水・環境・エネルギーインフラなどのインフラ事業型ビジネスでは、先進国における既設優良資産の積上げと途上国における高収益開発型案件をバランス良く推進していきます。また為替を含めた外部環境が改善しつつある船舶・航空・自動車・建機・産業の分野では、従来強みのあるトレードの拡大を図ると共に、周辺分野にも厳選して投資し収益基盤の安定を図っていきます。更に今後成長が期待される医療機器ビジネス分野では、医療機器関連バリューチェーンの構築を推進し、日本を含むアジア地域における事業投資・トレードの一層の拡大を図ります。実行済みの投資からの収益を最大化すると共に、今後も資産入替と優良資産の積上げを促進し、関連・付随するトレードを取込むことで収益の極大化を目指します。

新興国で開発を進めるインフラ事業型ビジネスでは、プロジェクトを円滑に進めるために、環境保全・地域社会等への配慮を慎重に行っています。また気候変動や廃棄物処理、水資源の確保といった地球規模で解決が求められている課題は、機械カンパニーにとって中長期的に有望なビジネスチャンスと認識しており、風力、地熱などの再生可能エネルギー関連事業や廃棄物処理案件への参画、海水淡水化などの水関連事業に積極的に取り組んでいます。

また、CITIC/CPグループとの戦略的業務・資本提携契約に基づき中国・アセアンといった地域を中心に、CITIC/CPグループの特色を生かした共同投資やトレードの拡大を検討しています。



機械カンパニー プレジデント
塩見 崇夫

カンパニーのCSR

■ 社会のインフラ事業を通じ地域社会における次世代の豊かさを担う

機械カンパニーは、社会のインフラ事業を通じて、人々のより豊かな生活につながる地域社会発展の実現を目指しています。また、より良い地球環境を次世代に引継ぐことを目指した環境保全型ビジネスの推進や医療ビジネスを通じた健康社会への貢献に取り組んでいます。

持続的成長に向けたCSR上の課題

| 課題 | 事業 | 事業戦略上重要である理由 |
|---------------|----------|---|
| 環境保全・地域社会への配慮 | インフラ関連事業 | インフラ事業型ビジネスでは、開発地域における環境保全や地域社会との共生、安全・健康・人権への配慮が重要である。それらを怠れば、当該国の規制等によりプロジェクトが中断されたり、または計画通りに進まなくなり、レピュテーションリスクの顕在化や想定以上のコストの増加に繋がる恐れがある。 |

CSRアクションプラン

■ 2015年度行動計画の要点

2015年度も、環境への影響に配慮しながら、引き続き風力、地熱などの再生エネルギー関連事業、廃棄物処理・発電事業、海水淡水化などの水関連事業、鉄道関連事業等社会インフラ事業を積極的に推進していきます。また、国内の自動車メーカーと共同で事故削減、省燃費運転等のセミナーを開催し、CS向上ならびに安全、省エネ等社会貢献に寄与いたします。

| 部門 / 部 | CSR課題/ 社会的課題 | 2014年度 行動計画 | 実施 状況 ※1 | 2014年度の 実績 | 2015年度の 行動計画 | CSR上の 重要課題 (マテリア リティ)※2 | C S R 推進基 本方針 ※3 |
|---------------|-------------------------|---|---|---|--|----------------------------------|---------------------------|
| 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、上水、下水案件への取組 |  | メルボルン海水淡水化案件、ブリストル・ウォーター水道事業、スペイン・カナリア州上下水道事業へ参画中 | 海水淡水化造水プラントの安全・安定運転への貢献 | 資源、地域 | 2. |
| | 再生可能エネルギーの有効活用 | 地熱発電事業の推進 風力発電事業によるクリーン電力の供給 |  | インドネシアにおける地熱発電事業について、建設履行中 風力発電事業については、Keenan及びShepherds Flat共に安定的に運転中 | 地熱発電事業の安定操業に向けたプラント建設履行 風力発電事業によるクリーン電力の供給 | 気候、資源、地域 | 2. |
| | 公衆衛生の保全・改善 | 廃棄物焼却・発電事業 (Energy from Waste: EfW) の推進 |  | 英国にて4案件 (South Tyne & Wear, Cornwall, West London, Merseyside) に参画中 | ゴミ焼却発電案件への取組による直接埋立ゴミ及び温暖化ガスの削減に貢献 | 気候、資源、地域 | 2. |
| 自動車部門 | ステークホルダーとのコミュニケーション強化 | 自動車メーカーと共同で輸送効率向上、事故削減、省燃費運転などについてセミナーを開催し、CS向上ならびに安全、省エネ等、社会貢献に寄与する。 |  | 九州地区エコドライブ講習会及び伊藤忠輸送戦略セミナーを開催し、CS向上ならびに安全、省エネ等、社会貢献に寄与した。 | 省燃費運転、安全運転講習の実施によるCS向上、並びにサプライヤーとの連携強化 | 気候、資源 | 2. |
| 建機・産機部門 | 災害対策支援 | 自治体・自衛隊・警察・消防等に災害対策器材の供給をいくつか、展示会等を通じ啓蒙活動を行う。 |  | 自治体・病院・消防等に災害対策器材を提供するとともに、国連防災環境会議パブリックフォーラムにて、小林会長に防災について講演頂き、防災に対する啓蒙活動を行った。 | — | 地域 | 4. |
| | 環境保全型ビジネスの継続と地域社会への貢献 | 2015年度新設部門のため計画なし。 | | | 電動アシスト自転車用ドライブユニット量産開始 介助を要する人の不便解消に寄与する非金属車椅子の導入開始 | 地域 | 3. |

※1  : 実施  : 一部実施  : 未実施
 ※2 マテリアリティの詳細はP9～10をご参照下さい。
 ※3 CSR推進基本方針の詳細はP8～9をご参照下さい。

主要取組事例

■ インドネシアで地熱発電事業に参画

伊藤忠商事は、インドネシア北スマトラ州サルーラ地区に出力320.8MWの地熱発電所を建設し、インドネシア国有電力会社（以下、PLN）に30年間売電する長期売電契約を2013年4月に締結しており、2014年5月にファイナンスクローズ達成、2016年に初号機営業運転開始を予定しております。地熱発電は、地下深部にある地熱貯留層から高温高压の蒸気・熱水を取り出して発電する技術であり、取り出した地下水を適切に地中に還元することにより、半永久的に地熱エネルギーを利用することができ、今後の活用が世界的に期待される再生可能エネルギーです。発電時にCO₂の排出が僅かであるため環境に対する負荷が少なく、又天候に左右されないため他再生可能エネルギー電源に比べ出力が年間を通して安定しているという利点があります。世界の地熱源の4割が集中する世界最大の地熱源保有国であるインドネシアは、地熱を戦略的な電力源として位置づけており、当社は本事業を通じてインドネシア政府が掲げる地熱発電推進政策に貢献するとともに環境保全や地域社会との共生に配慮しながら今後も引き続き地熱・風力等の再生可能エネルギーを活用した発電事業を積極的かつ着実に推進します。



地熱井掘削現場

■ ウクライナ国キエフ市営地下鉄公団向け地下鉄車両機器の納入

伊藤忠商事は、ウクライナの大手鉄道車両メーカーであるクリュコフ社に、三菱電機株式会社、富士電機株式会社など日本製機器を中心とした地下鉄車両95両分の電気品及びブレーキシステムを納入しており、これらはキエフ市営地下鉄公団（キエフメトロ）の地下鉄車両に搭載されています。キエフメトロは製造後40～50年を経過する旧ソ連製地下鉄車両を多く保有しており、その更新が急務となっていました。本件により既存の旧型直流駆動車両がVVVFインバーター制御の交流駆動車両に更新されることにより、回生電力の利用と相俟って電力消費量が約35%削減されます。伊藤忠商事は日本の最新技術を導入することにより車両寿命を延ばすとともに、電力消費量及びそれに伴うCO₂排出量の削減に貢献しています。



クリュコフ車両工場で組立てられた日本製AC駆動装置を装備した地下鉄改造車両

金属カンパニーのCSR

カンパニーの中長期成長戦略

産業の基盤である金属・鉱物資源の中でもコスト競争力のある権益を確保、市況の変化に耐えるべく保有権益のさらなる効率化を目指してまいります。安定調達課題となっている非鉄金属やレアメタル、レアアースなどの資源の確保にも、継続して取り組んでまいります。トレードでは、保有権益を基点としたバリューチェーンの構築を進めると共に、グループの総合力を活かし、トレードビジネスにおける付加価値の創造に注力してまいります。

CITIC/CPグループとも、投資・トレードの両面から優良な案件を発掘・共有しつつ、バランスのよい協働を推進します。

また、当カンパニーが根幹に持つ長期的視点から、持続可能なビジネスの体制構築を行います。自発的に基準をもって環境マネジメントや生物多様性の保全、地域との共生や安全な労働環境の整備を推進していくと共に、太陽光事業や環境ビジネス、リサイクル事業など、社会に貢献できるビジネスを積極的に行っていきます。



金属カンパニー プレジデント
米倉 英一

カンパニーのCSR

■ 金属・鉱物資源の持続可能な開発と安定供給

金属・鉱物資源の安定供給に向けて、ビジネスパートナーとともに、開発現場における環境への配慮、地域との共生、安全な労働環境を徹底し、持続可能な鉱物資源の開発を推進してまいります。また、資源の有効な利用や、再生可能エネルギー事業を推進し、循環型社会の実現に貢献します。

持続的成長に向けたCSR上の課題

| 課題 | 事業 | 事業戦略上重要である理由 |
|--------------|-----------|---|
| 人権・地域社会への配慮 | 金属・鉱物資源開発 | 金属・鉱物資源の開発に際して、地域社会との共生、安全・健康に配慮した労働環境の確保を怠れば、操業停止による収益機会の逸失や法的制裁に伴うコスト増に繋がるおそれがある。 |
| 環境・生態系保全への配慮 | 金属・鉱物資源開発 | 鉱物資源が豊富な地域は生物多様性に富む地域が多い。環境に与える影響を管理し、生物多様性の保全という世界的な要請に留意しなければ、開発の中断等を余儀なくされる可能性がある。 |

CSRアクションプラン

■ 2015年度行動計画の要点

グローバル企業として国内、海外グループ会社においても、環境マネジメントを推進してまいります。鉱物資源の開発・採掘時にパートナー企業と安全・環境・地域社会への配慮を推進するとともに、太陽光事業、バイオマス燃料トレードといった資源の持続可能な利用に向けた取組など地球環境に優しい事業への挑戦を行ってまいります。

| 部門 / 部 | CSR課題/ 社会的課題 | 2014年度 行動計画 | 実施 状況 ※1 | 2014年度の 実績 | 2015年度の 行動計画 | CSR上の 重要課題 (マテリア リティ)※2 | C S R 推 進 基 本 方 針 ※3 |
|----------------|-----------------------------|---|---|---|---|----------------------------------|---|
| 金属・ 鉱物資源部門 | 資源開発事業の安全と安心の徹底及び向上 | 採鉱及び探鉱時の安全管理の徹底をJVパートナーと共有。 |  | 四半期毎に開催されるJV Meetingにて、安全管理が徹底されていることをJV Partner間で確認した。 | 採鉱及び探鉱時の安全管理の徹底をJVパートナーと共有。 | 資源、人権、地域 | 2. 3. 4. |
| | 廃棄物適正処理・オゾン層破壊防止 | 電子マニフェスト（電子版産業廃棄物管理）のグループ内企業/取引先への浸透・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。 |  | 電子マニフェストは新たに2社が導入決定。フロン回収破壊報告書のデータベース化並びにステークホルダーとの共有を継続。 | 電子マニフェスト（電子版産業廃棄物管理）のグループ内企業/取引先への浸透・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。 | 資源 | 2. |
| 石炭・原子燃料・ソーラー部門 | 資源開発事業の安全と安心の徹底及び向上 | 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。 |  | 四半期毎に開催されるJV Meetingにて、安全管理が徹底されていることをJV Partner間で確認した。 | 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。 | 資源、人権、地域 | 2. 3. 4. |
| | 環境負荷の少ないエネルギーの開発と安定供給 | 国内外の太陽光事業を通じた地球温暖化防止への貢献。 |  | 他社と協業し、着実に太陽光発電パネル販売を拡大した。国内メガソーラー発電事業を通じて、温室効果ガスの削減に貢献。 | 国内外の太陽光事業・バイオ燃料トレードを通じた気候変動対策への貢献。 | 気候、地域 | 1. 4. |
| 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。国内外事業会社におけるCSRの継続的な啓蒙活動の実施。 |  | 保有権益における業界団体の監査受入に同行、CSR対応にて協働。国内外事業会社に対して啓蒙活動を適宜実施。 | サプライチェーンの確認とビジネスパートナーとの協働。国内外事業会社におけるCSRの継続的な啓蒙活動の実施。 | 気候、資源、人権、地域 | 1. 2. 3. 4. |
| | 資源開発・生産・探鉱事業の安全徹底 | EHSガイドラインの運用継続 |  | 事例集を作成、具体化した上で啓蒙活動を実施。 | 継続推進 | 気候、資源、人権、地域 | 3. 4. |

注：EHS = Environment, Health, Safetyの略

※1  : 実施  : 一部実施  : 未実施

※2 マテリアリティの詳細はP9～10をご参照下さい。

※3 CSR推進基本方針の詳細はP8～9をご参照下さい。

主要取組事例

■ EHS（環境・衛生・労働安全）ガイドライン（鉱業）の運用

当カンパニーでは、独自にEHS（環境・衛生・労働安全）ガイドライン（鉱業）を定め、運用しています。金属・石炭・ウラン資源の探査・開発・生産事業に起因する環境汚染、事業に関わる者の健康障害及び事故等の環境・衛生・労働安全リスクを回避・低減し、生物多様性の保全や地域社会への十分な理解・最大限の配慮を目的としています。

運用は当カンパニーで投資検討を行う事業を主対象として行い、既存案件にも適宜広げていきます。内容は国際基準との整合性を常に図りつつ、具体的な事例を使った組織員への啓蒙活動により、周知徹底を図っていきます。

■ 大分市にメガソーラーを建設

2014年8月、大分県大分市の三井造船（株）（以下、三井造船）が保有する46万平方メートルの敷地内でメガソーラー（大規模太陽光発電所）の建設を開始しました。本プロジェクトは、当社が50%、（株）九電工が30%、三井造船が20%を出資する事業会社を通して運営され、当社にとって国内では初めて開発主体となるメガソーラー案件です。操業開始は2016年3月を予定しており、発電した電力は20年間にわたり九州電力（株）に販売します。同発電所の発電量は、年間5,250万110kW/hで、一般家庭約9,300世帯分の年間電力需要を賄うとともに、約3万2,000トン相当のCO₂削減が見込まれています。当社は、海外の太陽光発電事業を通して蓄積してきたノウハウを活かし、今後は国内外における再生エネルギーを活用した発電事業を積極的に推進することで、地球温暖化防止等の環境保全にも配慮した循環型社会の形成に貢献していきます。



建設が順調に進む大分メガソーラー

■ 安定供給を担うジンプルバー鉄鉱山事業への布石

大手資源会社BHP Billiton（以下、BHPビリトン社）の鉄鉱石事業の一部であり、ジンプルバー鉄鉱山を開発しているBHP Iron Ore Jimblebar（BHPジンプルバー社）の株式8%を2013年に取得しました。西豪州に位置するジンプルバー鉄鉱山は豊富な埋蔵量を有し、またコスト競争力に優れる高品位鉄を露天掘にて生産する大規模鉄鉱山です。同鉱山は年産45百万トンの生産体制への拡張を完了し、順調に操業しております。当社はBHPビリトン社と共に、西豪州で既に3つの鉄鉱石鉱山を運営しており、これら既存事業の鉄道、港湾設備を使用し、ジンプルバー鉄鉱山で採掘された鉄鉱石を出荷しております。今後更なる操業の効率化を推進し、収益基盤強化に繋げていきます。



ジンプルバー鉄鉱山 写真提供BHP Billiton社

エネルギー・化学品カンパニーのCSR

カンパニーの中長期成長戦略

エネルギー分野では、トレードに関し、従来のフローであるアジア各国での輸入／卸売事業の継続・拡大を図ると共に、北米での非在来型原油・ガスの生産拡大を好機と捉え、北米からアジアという新しい流れにも対応していきます。

石油・ガス開発に関しては、知見・経験を活かし、優良パートナーと共にリスクを抑えた既存案件の拡張や生産開始済みの案件への参画により業容の拡大を目指します。開発にあたっては、環境への配慮、地域社会との共生、安全な労働環境等が事業継続上の課題であると認識し、パートナーと共に適切な対策を講じています。

化学品分野では、有機化学品・合成樹脂・無機化学品の各分野における世界規模でのトレード展開を軸として、川上領域のプロジェクトの推進を通じて競争力のある商材の確保を行っていき、川下領域についても医薬品を含むリーテイル・樹脂加工・電子材料分野での取組強化を中心として、ビジネスフィールドの拡大及びサプライチェーンの強化を目指していきます。化学品の取扱いについては、国内外の化学品関連法の遵守に向けた教育の徹底、並びに原材料から買い手の手元に至るまでのサプライチェーン全体の管理に向けた体制強化を図っています。また、カンパニー全体として、戦略的業務資本提携を締結したCITIC/CPグループとのシナジー創出に向けて取組んでいく方針です。



エネルギー・化学品カンパニー
プレジデント

福田 祐士

カンパニーのCSR

多様化するエネルギー資源・素材の安定供給を推進

石油・ガス・化学品の幅広いバリューチェーンを取扱うエネルギー・化学品カンパニーは、環境への配慮、地域社会との共生、製品の安全な取扱いを徹底し、生活の基盤となるエネルギーや素材の安定供給に取り組めます。また、多様なエネルギー資源の開発や、環境保全型ビジネスの推進を通じて、豊かな社会の実現に貢献します。

持続的成長に向けたCSR上の課題

| 課題 | 事業 | 事業戦略上重要である理由 |
|-------------|---------|---|
| 人権・地域社会への配慮 | エネルギー開発 | エネルギー開発に際して、地域社会との共生、安全・健康に配慮した労働環境の確保を怠れば、操業停止による収益機会の逸失や法的制裁に伴うコストの増加につながる恐れがある。 |
| 危険・有害物質の管理 | 化学品事業 | 関連法規で定められている危険・有害物質の管理に不備があると、法的制裁、レピュテーションリスクの顕在化に繋がり、結果として取扱い停止・取扱量減少により、収入・コスト両面で影響を受ける可能性がある。 |

CSRアクションプラン

2015年度行動計画の要点

従来型油田開発によるエネルギー資源の安定確保・安定供給と同時に、クリーンエネルギー分野として需要拡大が期待されるリチウムイオン電池関連事業等、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。

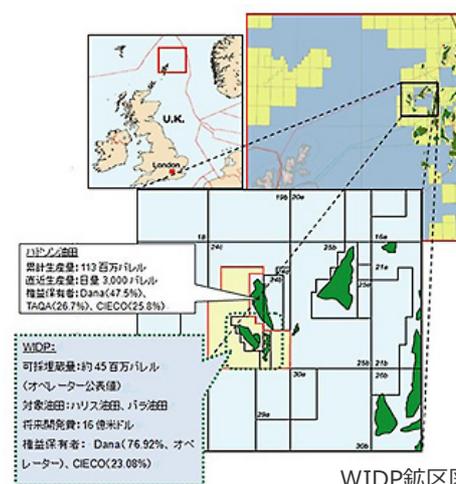
| 部門 / 部 | CSR課題/ 社会的課題 | 2014年度 行動計画 | 実施 状況 ※1 | 2014年度の 実績 | 2015年度の 行動計画 | CSR上の 重要課題 (マテリア リティ)※2 | CSR 推進基 本方針 ※3 |
|---------|-------------------------|--|----------------|---|---|----------------------------------|-------------------------|
| エネルギー部門 | 事故防止と万全の環境対策実現 | 定期的にタンカーの研修を行い、保安管理を周知徹底。 | | 外部のタンカー運行に関する専門家を招き、講習会を実施。タンカーに関する安全管理や、事故発生時の対応等に関し、研修を行った。 | タンカーの研修を年2回程行い、保安管理を周知徹底。 | 気候、資源、地域 | 2. 4. |
| | 環境や地域社会に配慮したサプライチェーンの強化 | 操業会議、HSE (Health, Safety and Environment)会議を通じてオペレーターやパートナーに対する働きかけを強化し、環境保全を図る。 | | プロジェクト会議に出席し、プロジェクトの適切なHSE (Health, Safety and Environment)マネジメント/環境保全への働きかけを実行した。 | 操業会議、HSE(Health, Safety and Environment)会議を通じてオペレーターやパートナーに対する働きかけを強化し、環境保全を図る。 | 資源、人権、地域 | 3. |
| | 地域社会への貢献 | プロジェクト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、維持強化する。 | | カタール財団を通じた奨学金の提供や、アゼルバイジャンにて孤児院向けや難民児童向け等に寄付を行った。 | プロジェクト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、維持強化する。 | 地域 | 5. |
| 化学品部門 | 危険・有害化学物質の管理 | 改正化審法をはじめとする化学品関連法規周知徹底にむけた講習会開催、中国危険化学品関連法規への対応、及び海外店との情報共有化推進。新規商品取扱開始前の適用法令の確認、履行義務対応の徹底。 | | 化学品業界法講習会を実施。取扱前の新規商品に関する適用法令確認については、法令データベースのみならず、コンサルタント、当局への確認を漏れなく行い、遺漏なき法令対応を実施。 | 化学品関連法規周知徹底（講習会開催等）、及び取扱開始前の新規商品に関する適用法令の確認。 中国、台湾、韓国を初めとした各国GHS対応に関する情報収集及びそれらのグループ内情報共有推進。 | カンパニー（安全・確実な物流） | 3. |
| | 安全で安心できる商品の調達 | リチウムイオン電池用部材事業の拡大・高度化 | | 国内の住宅、業務用の定置用蓄電池を開発。業務用については販売を開始。また新たに北米での蓄電システムを用いた節電事業に出資することで合意。 | 従来のリチウムイオン電池関連ビジネスに加え、新規出資した北米でのESS節電事業への関与を通じ、持続可能なインフラ構築に寄与する。 | 気候、資源 | 2. |

- ※1 : 実施 : 一部実施 : 未実施
- ※2 マテリアリティの詳細はP9～10をご参照下さい。
- ※3 CSR推進基本方針の詳細はP8～9をご参照下さい。

主要取組事例

資源の安定確保に向けて英領北海油田開発の取組

CIECO Exploration and Production (UK) Limited(当社100%子会社)が英領北海に保有する鉱区（持分比率 23.08%）において発見した新規油田群（以下、「WIDP」）につき、オペレーターのDana Petroleum（E&P）Limitedと共同での投資を決定し、開発につき2012年12月に英国政府の承認を取得しました。当社は1993年以来、2005年のアルバ油田権益の追加取得等、英領北海の石油開発事業に従事し、資源の安定確保に取り組んできました。WIDPは1996年の試掘作業時から参画し、開発へ移行したものです。本油田群の生産開始後は、当社の原油・ガスの持分権益数量は約1万バレル/日（ピーク生産時）増加する見込みです。英領北海で蓄積された技術・商務両面のノウハウを活用し、当社は引き続き、エネルギーの安定供給源確保に努めます。



■ 蓄電池関連ビジネスへの取組

主要電池部材（正極材・負極材）の取扱から、川下における蓄電池システムの販売まで、グループネットワークを生かしたバリューチェーンの構築、新たな価値の創造に取り組んでおり、地球環境にも優しいビジネスとしてリチウムイオン電池関連事業を推進しています。

米国電力関係投資会社K-Road DG社（以下「K-Road」）と共同で、定置用リチウムイオン蓄電池システム（以下「当該蓄電池システム」）を活用したエネルギーマネジメントサービス事業を展開する米国Green Charge Networks社（以下GCN）の第三者割当増資を引き受け、米国市場をはじめとして日本を含む海外市場にて蓄電池システムの取扱いを開始します。GCNは蓄電池システムを遠隔で最適に制御・監視するソフトウェアを独自開発し、顧客の最大需要電力（ピーク電力）を削減することで、大幅な電気料金削減を顧客に提供しており、当社としてはこの分野に本格的に参画して行きます。GCNへの出資を通じて需要家側で高度なピーク電力低減を行うこと、インテリジェンス機能を持った定置用蓄電池を最適な条件で運用することで効率的でクリーンな分散型エネルギー社会の実現に向けて貢献をしていきます。



カリフォルニア州の大学に設置された定置用蓄電システム

株式会社エヌエフ回路設計ブロック（以下「エヌエフ回路」）と共同で企画、商品化した家庭用リチウムイオン蓄電システム『エネパワボS』（以下「エネパワボS」）を、一般家庭に強い販路を持つ伊藤忠エネクス株式会社（「伊藤忠エネクス」）を通じ、2014年12月より発売開始致しました。従来から取り扱いのあるポータブル型、2013年発売した産業用に、今回の家庭用蓄電システムは、既存の太陽光発電システムおよび燃料電池（エネファーム）と連携し、太陽光発電の余剰電力を充電や蓄電池に充電した割安な夜間電力を日中使用する等のエネルギーの有効活用が可能となることで、日本の電力供給安定化、停電対策にも貢献して行きます。



リチウムイオン蓄電システム『エネパワボS』

■ サイドシュリンク包装導入による環境負荷低減に向けた取組

伊藤忠プラスチック株式会社（以下CIPS）は、環境負荷の低減に向けた取組として、弁当や寿司、麺類などのフタと容器の結合部分にのみフィルムを装着する「サイドシュリンクフィルム」の株式会社ファミリーマート並びに国内エリアフランチャイズ各社含む（北海道ファミリーマート除く）全店（以下ファミリーマート）での導入をサポートしています。

ファミリーマートでは、「サイドシュリンク」の実験を2014年2月から開始し、同年9月には大手コンビニエンスストア初の本格導入を行い、2014年度内に全国店舗へ拡大しました（北海道除く）。ラップで全体を包装するフルシュリンクからサイドシュリンクへの変更により、開けやすさの向上、中身の見易さの向上、高い遮断性の実現に加え、ゴミの削減、包装に使用するプラスチック原料の削減（1食あたり約70%、年間約380トン以上削減）、CO₂の削減（年間1,300トン以上）が見込まれる等、環境負荷の低減に大きく貢献致します。

CIPSは「プラスチックを通じて豊かさを担う責任」を基本理念の一つとしております。「シュリンクフィルム」導入サポートを含め、より良い地球環境と経済成長の両立を図る企業活動を推進し、環境保全に努め、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



サイドシュリンク包装された弁当

食料カンパニーのCSR

カンパニーの中長期成長戦略

当カンパニーを取り巻く環境は、国内においては一部に景気回復に伴う売上増加も見られますが、少子高齢化による市場縮小や消費者の低価格志向は依然として底流にあり、円安に伴う原料価格上昇の影響も受けて決して楽観できない状態が続く見込みです。一方海外では、アジアを中心とした新興国において人口増加、所得増加による市場の拡大が進み、ビジネスチャンスが広がっています。そのような環境下において、「財務体質強化」の全社方針に基づき、資産入替による資産の質・効率性の更なる向上を実践し、Dole事業並びにCITIC/CPグループと共同での事業展開を中心に、これまで推進してきた日本、中国・アジアをはじめ全世界における付加価値の高いバリューチェーン構築を引続き進めていきます。

同時に、全人類規模での課題である食糧問題への取組みという観点から、食糧資源の安定供給源の確保にも注力します。食の安心・安全の確保は当カンパニーにおける最重要課題であり、投資先、パートナーを含めた管理体制の更なる強化を進めていきます。



食料カンパニー プレジデント
高柳 浩二

カンパニーのCSR

食の安心・安全のバリューチェーンを構築

食に関わる多様なビジネスをグローバルに展開する食料カンパニーは、食の安心・安全の確保と環境への配慮を徹底し、食糧資源の安定供給から加工・製造、卸売・小売まで、付加価値の高いバリューチェーンを通じて、人々の健康的で豊かな生活の実現に取り組んでいきます。

持続的成長に向けたCSR上の課題

| 課題 | 事業 | 事業戦略上重要である理由 |
|---------|------|---|
| 食品安全管理 | 事業全般 | 食を扱う企業にとって食品安全管理は最も重要な取組みであり、これを怠り食品安全問題が発生した場合には、事業継続のみならず企業存続の危機を招く。 |
| 食糧資源の確保 | 原料事業 | 世界の人口増加に伴い、食料の需要が今後更に高まる見込みである一方、耕作地における大規模な干ばつや、魚介類の乱獲等による供給減少リスクが懸念されている。従い、農業・漁業資源の安定的な調達並びに新たな調達源の確保は、事業継続における重要な課題である。 |

CSRアクションプラン

2015年度行動計画の要点

食糧資源安定供給／環境保全／社会・生活インフラとしてのコンビニエンスストアの機能強化／より健康的な食品の開発／食の安全確保のための検査体制整備など、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 | 2014年度 行動計画 | 実施 状況 ※1 | 2014年度の 実績 | 2015年度の 行動計画 | CSR上の 重要課題 (マテリア リティ)※2 | CSR 推進基 本方針 ※3 |
|---------|---|---|---|--|---|-------------------------------------|-------------------------|
| 食糧部門 | 安心安全な原料の 安定調達 | 食料資源調達ビジネスの推 進、安定供給の確立（北米、 南米、豪州等での原料供給拠 点の拡充等） |  | CGBは引き続き集荷拠点の買 取・物流機能の強化等により 業容拡大継続。北米西岸輸出 ターミナルも経営安定化。ま たブラジルの油糧種子、麦内 陸集荷会社に投資実行し、北 米に加え南米での原料供給拠 点を確保した。 | 食料資源調達ビジネスの推進と、 安定供給の確立(北米、南米、豪 州等での原料供給拠点の拡充 等)。 | 気候、 資源、 地域 | 3. |
| 生鮮食品部門 | 国内外生産拠点の 管理改善・強化 | 工場監査の精度と実効性を上 げるための施策の実現を目指 す（工場監査研修や専門家に よる部分監査の導入） カンパニーの食品安全検査体 制の強化・確立を推進 |  | 年間計画をもとに工場監査を 実施。 食品安全コンプライアンス管 理室と連動し、研修を実施。 | Doleの下記CSR活動を農産部が サポート 1)生産地での植林・治水・景観 の維持活動 2)地域の学校への教材・施設・ 給食の寄付活動 3)地域への給水施設の提供や医 療支援 | カンパニー (食の安心安 全) | 4. |
| 食品流通部門 | 少子高齢化社会及 び世帯構造の変化 に対応した食環境 の提供 | 「人と地球を健康にする」を 経営理念としたユーグレナ社 との連携による、59種類の栄 養素を含むユーグレナ商品の 開発推進。 野菜料理家「庄司いづみ」氏 を活用した高齢者向け健康訴 求型商品の開発 |  | ユーグレナ関連商品をファミ リーマート、ユニグループ 計16,000店舗にて継続販売、 下期5品新規発売。 厚生労働省「健康な食事」制 度検討会への定期参加と小売 向け勉強会の実施。 | 持続可能な食資源としてのユー グレナ原料を活用した商品開発、 拡販及び啓蒙活動。 (株)ファミマ・リテール・サービ スと連携し、廃棄物業者等を選定 し、申請が受理された店舗に於 いて、食品リサイクルループの導入 実施。 | 資源、 地域、 カンパニー (食の安心安 全) | 2. |
| 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 中国事業パートナーに対する 食品安全管理サポート ドール事業に関するコンプ ライアンス管理サポート |  | 営業部署に対し食品安全・コ ンプライアンス監査を実施。 15年1月付で中国食品安全管理 チームをICN内に設立。工場監 査の専門家をトレーナーとし て抜き打ち監査も可能な現地 人材を育成中。 12月にドールタイ拠点に対す る工場監査を実施。 | 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、伊藤忠 商事各部署での遵守状況確認のた めの監査を実施する。 グループ各社を訪問し、食品安 全・コンプライアンス管理状況の 改善を目的とした監査を行う。 中国食品安全管理チームのサポ ートを通じて、中国サプライヤーの 食品衛生管理レベルの更なる向上 を図る。 | カンパニー (食の安心安 全) | 1. |

※1  : 実施  : 一部実施  : 未実施
 ※2 マテリアリティの詳細はP9~10をご参照下さい。
 ※3 CSR推進基本方針の詳細はP8~9をご参照下さい。

主要取組事例

食糧資源の安定確保・安定供給のための調達網の整備・推進

世界的な人口増加や所得水準の向上に伴い、今後は世界的に穀物・食品需要の急速な拡大が予想されております。一方で消費者の食の安全安心を求める志向は日本のみならずアジア諸国においても高まっており、品質の安全確保及びトレーサビリティの確立がより重要視されてきております。

食料カンパニーでは北米、南米における穀物集荷事業、中南米におけるコーヒー、オセアニアにおける乳製品等世界規模での原料供給拠点の確保を進め、日本・中国を含むアジア市場の顧客への安定供給と食の安全・安心に大きく貢献してまいります。特に穀物集荷事業に関しては2014年度にブラジルの穀物集荷会社 NATURALLE AGRO MERCANTIL LTDA.(ナチュラルレ社)の株式50%を取得しました。当社は種子や農薬・肥料などの取引を含むブラジルの穀物集荷事業に強みを持ち、伊藤忠の物流・販売網を活用し、数年後に100万トンの大豆を集荷す



ブラジルの穀物集荷会社に資本参加

る事を目指しております。グローバル・バリューチェーンの構築・強化を目的に、既存の北米における穀物集荷拠点に加え、南米における供給拠点を整備・拡大し、日本及びアジア諸国へ向けた食糧の更なる安定供給を図ります。また、伊藤忠はタイ最大級の財閥チャロン・ポカバン(CP)グループと資本・業務提携で合意しておりますので、食料カンパニーとしては食糧や飼料分野などで協業を進める方針です。

■ より健康的な生活のための食品開発の取り組み

伊藤忠商事では、一層高まりつつある消費者の健康志向に応える付加価値商品の開発に取り組んでいます。

2013年度には国内初となる製パン専用カルシウム強化原料を使用した「牛乳1本分のカルシウム入りパンシリーズ」をサークルK・サンクス、ファミリーマートとともに開発、発売し、厚生労働省が実施する「健康寿命をのばそう! Smart Life Project」の認証商品となっており常時新商品を発売しています。また、豊富な栄養素で注目を浴びる藻の一種・ミドリムシ（学名ユーグレナ）の大量培養と研究開発を手掛ける株式会社ユーグレナと資本業務提携を2008年に行っており、多角的に事業展開を検討しています。

既に同社の開発した「ユーグレナ」（ミドリムシ）を使用した「ユーグレナ&ヨーグルト」をユニー、サークルK・サンクス、ファミリーマート、伊藤忠商事の4

社共同企画商品として発売しております。また、伊藤忠商事が独占契約している野菜料理家との共同開発による、手軽に美味しく野菜を摂取できる中食商品を2014年2月にファミリーマートの全国店舗で発売するなど、国内外でより健康的な生活を実現するための様々な商品開発を推進しております。



「ユーグレナ入り豆乳飲料」

■ 海外サプライヤー定期監査を通じた食の安全確保

食生活の多様化、食品の流通のグローバル化、健康意識の高まりなどを背景に、食の安心・安全に対する消費者の関心は、一層高まっています。一方でBSE問題、農薬等の残留基準違反、安全性未審査の添加物を使用した食品の流通といった、食の安心・安全をおびやかす事件や問題が発生しています。伊藤忠商事では2002年度に食料カンパニー内に食品安全管理室を設立し、食料取引における安全確保のための広範な施策を行っています。その一環として輸入食品については、2011年度より海外サプライヤーの食品加工工場の定期的な訪問監査を実施しています。

相手国の管理体制、商品特性、加工工程の衛生上のリスク等の個別事情に応じて、対象先や監査頻度を設定、社員または現地スタッフ、グループ会社社員が実際に現場を訪問し、独自の「工場監査チェックシート」に基づく監査を実施しています。監査では「食品衛生」に関する100項目に加え、「食品防衛」に関する25項目を確認し、必要に応じて改善提案を行っています。2014年度は145社のサプライヤーに対し延べ166回の訪問監査を実施しました。上記に加え、特に中国から輸入する食品の安全管理強化のため、2015年1月北京に「中国食品安全チーム」を新設しました。複数の中国人責任者による定期監査に加え、抜き打ち検査・臨時監査等を通じて相互確認の機会を増やし、継続的な改善を行っています。また、工場監査の実務経験豊富な日本人（CEAR※登録環境主任審査員）を専任者のトレーナーとして中国に毎月派遣し、日本国内で求められるレベルと遜色ない管理体制の構築を図っています。



食品監査の様子

※ 一般社団法人産業環境管理協会・環境マネジメントシステム審査員評価登録センター

住生活・情報カンパニーのCSR

カンパニーの中長期成長戦略

広大な事業領域を抱える当カンパニーですが、各部門・分野が業界での確固たる地位の確立を目指し専門性を強化・拡大しています。例えば情報通信分野では、システム関連構築事業から携帯電話流通事業まで幅広くカバーし、建設分野では日本最大級の住宅特化型J-REITと連携した優良物件の開発供給を、金融分野では長年に渡り国内・海外でリーテイル金融業を展開しています。

また、各分野の垣根を超えて連携し、「融合」することで収益拡大を図ります。具体的には、建設分野での自社開発賃貸住宅に対するインターネットサービス導入、住宅資材製造会社の海上輸送・国内配送、保険付保における物流分野及び保険分野のグループ会社のサポート等で、グループシナジーの強化を図っており、引き続き顧客へのサービス向上と付加価値の提供を目指していきます。これらを通じ、収益の重層化を追求し、豊かな住生活を支える「新価値・真価値」を創造していきます。またCITIC/CPグループとの協業も推進します。

一方で顧客や消費者の環境管理ニーズに対するIT支援エネルギー管理システム、環境配慮型マンションの供給、セメント代替品「高炉スラグ」の輸出など、社会・環境に関する課題をビジネスチャンスと捉えた事業も推進しています。また、生活資材分野では、森林資源の安定的な確保と地域との共生をビジネス構築における重要課題と認識し、ブラジル・セニブラ事業では持続可能性に配慮した森林経営を行っています。



住生活・情報カンパニー プレジデント

吉田 朋史

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

多様な事業領域を展開する住生活・情報カンパニーは、人々の生活に密接にかかわり、且つ社会のニーズに適した商品・ソリューションの提供を通じて、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。また、持続可能な森林資源の安定的な調達や効率的な利用を推進し、循環型社会の実現に取り組みます。

持続的成長に向けたCSR上の課題

| 課題 | 事業 | 事業戦略上重要である理由 |
|-----------|----------|--|
| 持続可能な森林経営 | 生活資材関連事業 | 大規模な皆伐などにより、世界の自然林は現在も減少が続き、毎年広大な自然林が失われている。限りある森林資源の利用を継続するため、木材・住宅資材、紙パルプ・チップの分野において、持続可能な森林経営や森林認証商品の取り扱いが、長期的な視野でのビジネス構築に不可欠である。 |

CSRアクションプラン

■ 2015年度行動計画の要点

持続可能な資源利用につながる森林認証材の取引、ITを活用したエネルギー管理ソリューションビジネス、環境配慮型分譲マンションの開発など環境に配慮したビジネスを推進します。また、建設分野や金融分野では、国内外で地域の活性化に寄与します。

| 部門 / 部 | CSR課題/ 社会的課題 | 2014年度 行動計画 | 実 施 状 況 ※1 | 2014年度の 実績 | 2015年度の 行動計画 | CSR上の 重要課題 (マテリア リティ)※2 | CSR 推進基 本方針 ※3 |
|---------|------------------------------|---|---|--|---|----------------------------------|-------------------------|
| 生活資材部門 | 原料トレーサビリティの確保/自然林の保護/労働法規の遵守 | 調査項目や調査先をアップデートし、トレーサビリティ及び労働法規の順守状況につき調査を実施。 |  | サプライヤー調査のアンケート内容見直しに伴い2014年度はISO観点のみのアンケート及び取引先訪問調査を実施。7月外部講師による原料トレーサビリティセミナー実施、12月「木材、木材製品、製紙用原料及び紙製品の調達方針」策定。 | 新CSR実態アンケート調査及び取引先訪問を実施し、トレーサビリティ及び自然林保護・労働法規の順守状況をレビューすると共に、課題について学ぶ特定業務要員教育の実施。 | 資源、 人権 | 1. |
| | 国際森林認証取得商品と安全な商品の取扱 | 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。 |  | 認証未取得サプライヤーについては訪問時に随時取得を要請。当該期間の認証材取扱い比率は目標数値を維持。 | 国際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。 | 資源 | 3. |
| 情報・通信部門 | 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を拡充させ、顧客数の増加を図る。 |  | 小規模拠点にも経済効果の出やすい新製品を導入した。また、新規顧客獲得と共に、緊急時のデマンドレスポンスの必要性、常時からのエネルギー管理の重要性・必要性を訴求。 | グリーンテックソリューション(EMS)の顧客数増加及び、スマート街路灯照明サービスを中心としたスマートITインフラ事業の拡大。 | 気候、 資源 | 2. |
| | 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。 |  | 木材利用ポイント及び、復興支援住宅エコポイントの交換事業者として間伐材や環境配慮商品の利用推進に寄与。各種イベント(フリマ、エコイベント等)及び広報活動(Facebook, ブログ、紙面広告)の実施によって「MOTTAINAI」理念浸透を推進。 | 政府施策として新たに始まる省エネ住宅エコポイント事業において、環境配慮型住宅の利用促進に寄与。「MOTTAINAI」理念を浸透させる為の諸施策の検討・実行。 | 気候、 資源、 地域 | 2. |
| 建設・物流部門 | 環境への配慮の徹底 | 分譲マンション等における環境配慮型住宅の積極的な供給。 |  | 伊藤忠都市開発が開発する「クレヴィア豊田多摩平の森RESIDENCE」においてマンションの共用部に契約者による苗木の植樹イベントを開催し、コミュニティ形成を促進。 | 分譲マンション等における環境・地域に貢献できる案件の積極的な推進。 | 気候、 資源、 地域 | 1. 2. |
| | 地域・国際社会への参画と発展への貢献 | アジア等の現地パートナーとのコミュニケーション強化を通じて、建設・金融分野ビジネスの新規発掘や発展を図る。 |  | インドネシアで投資運営しているカラワン工業団地への日系企業誘致を継続。日系企業の海外進出に貢献すると共に、インドネシア地域社会の発展へ貢献。 | アジア等現地パートナーとのコミュニケーション強化を通じた、建設分野ビジネスのアジア展開における新規ビジネスの発掘・既存ビジネスの発展。 | 地域 | 1. 5. |
| 金融・保険部門 | 地域社会への貢献 | 2015年度新設部門のため計画なし。 | | | 地域パートナーとの連携・協業により、金融機能を活かした地域経済活性化に貢献。 | 地域 | 5. |

※1  : 実施  : 一部実施  : 未実施

※2 マテリアリティの詳細はP9~10をご参照下さい。

※3 CSR推進基本方針の詳細はP8~9をご参照下さい。

主要取組事例

■ ブラジル、セニブラ社による持続可能な森林経営

ブラジルのグループ会社、セニブラ社では森林経営からパルプ製造までを一貫して行っています。2005年には森林認証であるFSC（Forest Stewardship Council）の森林認証及びCoC認証（加工・流通過程の管理認証）を取得しました。

保有する土地、約25万ha（神奈川県面積に相当）のうち、約13万haに植林しパルプを生産、その他約10万haについては永久保護林、法定保護林として残し、生態系の維持がされています。天然林の回復にも取り組んでおり、天然林を構成する4種の苗木を年間7万本植林し、その広さは年間300haにも及びます。

また、天然林の保護区「マセドニアファーム」では絶滅危惧鳥類の保護繁殖活動を行い、キジ科の鳥「ムトゥン」などの希少野鳥の保護、繁殖、放鳥をしています。

植林木の伐採については、労働者の安全面の向上・肉体的負荷低減のため、人力作業を極力減らし機械の導入を進めるとともに、遠隔の山林で作業する労働者にも温かい昼食を提供できるよう食事の保温輸送のインフラを整備するなど、労働環境にも配慮した経営を行っています。

更に、セニブラ社の森林を取り巻く地域社会との融和を図り、近隣農家への農地貸出・農業技術指導、地域の女性団体によるパン工場の経営支援といった活動も行っています。



セニブラの広大な植林地



「マセドニアファーム」の希少野鳥「ムトゥン」

■ 持続可能な森林調達に向けた取組

伊藤忠商事では、自然林の保護と森林資源の持続的な利用を継続するため、2014年度に「木材、木材製品、製紙用原料及び紙製品の調達方針（P54）」を策定しました。

また、ISO14001環境マネジメントシステムのもと、環境負荷の高い森林資源を扱うビジネスに従事する社員は1年に1回「特定業務要員教育」を受講しています。2014年度は、外部の講師を招いて「森林保全に配慮した木材調達の最新動向」をテーマに、CSR分野別セミナーを開催、約70名が参加し、森林伐採の現況、サプライチェーン上の課題、NGOの活動や他企業の対応など、最新のグローバルな動きを俯瞰し、商社の果たす役割を改めて見つめる機会となりました。

■ セメント代替品「高炉スラグ」を10か国余りに輸出

鉄鋼生産の副産物である「高炉スラグ」は、セメントの代替品として、セメントと混合して利用されています。天然資源であるセメント原料・石灰石等を節約できる効果に加え、セメントのみでコンクリートを作る場合に比べ、製造過程のエネルギー利用とCO₂発生を4割程度削減※できる環境に優しい商品です。鉄鋼メーカーは国内の高炉で高品質の鉄鋼を製造し、「高炉スラグ」もこれに伴い一定量発生します。

伊藤忠は10年余り前から国内の建設市場では利用しきれない「高炉スラグ」の輸出を開始、現在は輸出先を中南米・アジア等10か国余りに広げ、商社NO1の取り扱いを誇っています。商社機能を発揮することにより、世界規模での資源の有効利用にも寄与しています。

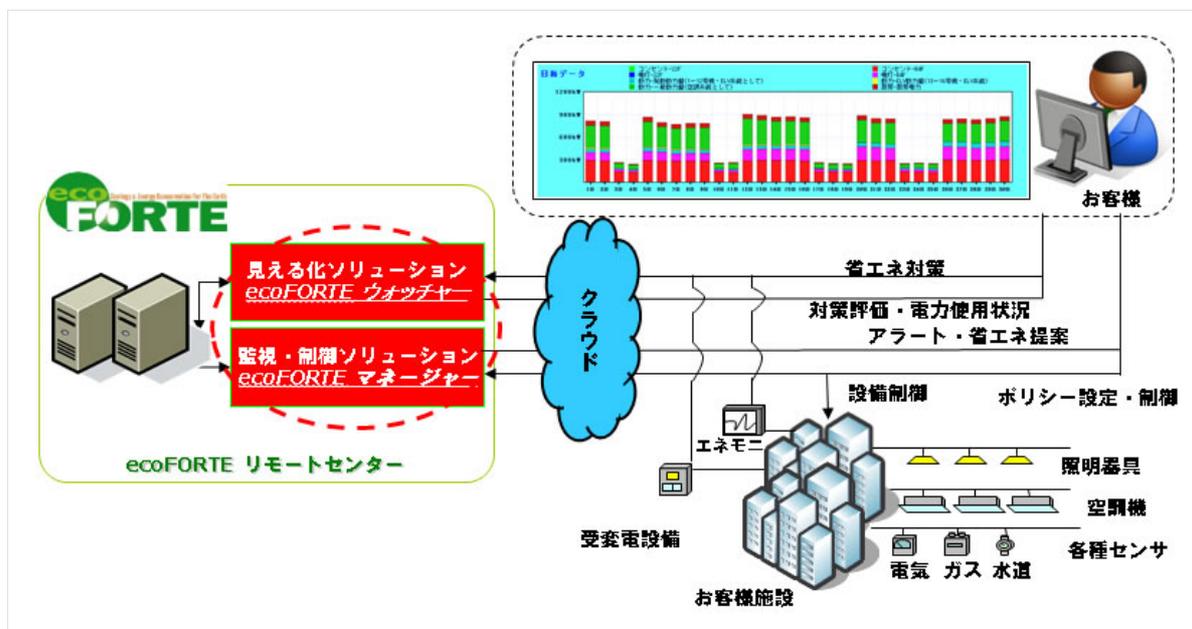


高炉スラグを使った建造物

※ セメントと高炉スラグを55：45で混合して使用した場合で試算

■ ITを利用したエネルギーマネジメント事業を展開

伊藤忠商事では、「ecoFORTE（エコフォルテ）」ブランドのもと、国内外のパートナーと連携しながら、ITを活用したエネルギーマネジメント及びスマートインフラ事業を展開しております。電力料金の断続的上昇が課題となっている昨今、企業においても消費電力の削減は喫緊の課題となっております。ecoFORTEは、エネルギー使用状況の把握から課題の発見、そして自動制御を通じた対策の実行までを可能にし、特段の専門知識が無くともエネルギーの削減が実現できる仕組みを提供しております。最近ではシステムの小型化・低価格化の実現により、従来導入が難しかった小・中規模の商業施設においても容易に採用頂けるようになりました。限られたエネルギーの効率的な使用を支援することで、グローバルなCO2排出量削減並びに地球環境保全に貢献し続けて参ります。



「ecoFORTE（エコフォルテ）」の概要

■ 近隣社会との共生を目指すカラワン工業団地

伊藤忠商事は、インドネシアの西ジャワ州カラワン県にあるカラワン工業団地（KIIC）を現地のパートナーと共同で事業展開しています。1,300haを超える広大な敷地に140社を超える企業が入居しており、「近隣の社会・住民との共存・共栄」を実現するため、医療・農業・環境・教育などの視点から、さまざまなCSR活動を長期に亘り継続しています。

KIIC独自の活動としては、近隣6カ村を対象に「地域乳幼児健康連絡所」の開設支援（既に10箇所完成）や助産師向けに医療器具の提供を行っています。入居企業との共同取組みとしては、毎年の世界環境デーに自治体への苗木の寄贈や植林を実施、さらに団地内に農業・環境保全などに関する研究・研修、教育などを推進する「農業公園」を設置し、専門家による近隣農民への農業指導や年間1万本を超える植林用苗木の栽培を行っています。また入居企業によるCSR活動の事務局として、毎月近隣の村での乳幼児向け離乳食の支給、中高生への奨学金の給付、洪水時の支援や害虫駆除活動等を積極的に支援しています。



2014年度の奨学金授与式

サプライチェーン・事業投資におけるCSRマネジメント

世界を舞台にトレーディングと事業投資を展開する伊藤忠商事は、それぞれの事業活動に合わせたCSRマネジメントを通して、サプライチェーンや事業投資先の人権・労働及び環境等へも配慮していきます。

これにより持続可能なバリューチェーンを構築し、伊藤忠グループの競争力・企業価値の向上につなげていきます。



※P61参照。

サプライチェーン・マネジメント

商社は資源から中間素材、製品まで様々な物を世界中でトレーディングしています。そのサプライチェーンは複雑化し、自社が直接管理できる工程だけでなく、原料の調達や生産地、中間流通及び消費地での人権・労働及び環境等へのリスクマネジメントが必要となっています。特に自社の購買シェアが比較的高いサプライヤーの現場管理については、その配慮や責任度合も大きく、優先して取り組むべき事項として捉えています。

伊藤忠商事は、「伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針」を定め、以下のような調査・レビューの取組を行うことで、問題発生の未然予防に努め、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。

伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針

1. 従業員の人権を尊重し、体罰を含む虐待などの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。

サプライヤーへのサプライチェーンCSR行動指針の通知

サプライヤーから当社の調達に関する方針の理解と協力を得ていくことが重要と考え、2013年度に、継続的取引のある約4,000社のサプライヤーに対して「伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針」を改めて通知しました。また2015年1月からは新規のサプライヤーと取引を行う場合は必ず事前に通知することを定め、当社のCSRに関する方針についてコミュニケーションを深めています。

違反サプライヤーへの対応

本方針の趣旨に違反する事例が確認された場合には、対象となるサプライヤーに是正措置を求めるとともに、必要に応じて現地調査を行い指導・改善支援を実施していきます。是正要望等を継続的にも行ったにも関わらず、是正が困難と判断された場合には、取引を見直す姿勢で取り組んでまいります。

サプライヤーCSR実態調査

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項目を必須調査項目としたうえで、ディビジョンカンパニーごとにそれぞれの商品特性に適した方法でサプライヤーの実態調査を行っています。

■ サプライヤーCSRチェックリスト

伊藤忠商事は、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及び該当するグループ会社が重要サプライヤーを選定し、各カンパニーの営業担当者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CSR実態調査を進めています。2008年度から2013年度までは、人権・労働・環境及び腐敗防止をカバーする10項目をベースとした「サプライヤーCSRチェックリスト」を用いて調査を実施し、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財産保護の項目等を追加するなど分野に応じた調査を展開しました。

2015年度からは、「サプライヤーCSRチェックリスト」を改訂し、営業担当者や駐在員が、より具体的に重要サプライヤーの環境・人権・労働慣行・腐敗防止等の管理状況の実態を把握し、改善アドバイスも行うことができるチェックの仕組みを展開する予定です。合わせて、サプライヤーとのコミュニケーションに関するガイドブックも作成し、社員周知に活用していきます。今後も調査やコミュニケーションを継続することで、社員の意識向上、またサプライヤーへ理解と実践を求めていきます。

■ 2013年度サプライヤーCSR実態調査

2013年度は、海外店のサプライヤー25社、グループ会社12社のサプライヤー89社を含む計380社の調査を行い、その結果からは直ちに対応を要する深刻な問題は見つかりませんでした。調査時には懸念事項としてあがった問題点も、取引先による迅速な改善措置や対策等を確認しており、今後も取引先に対して、当社の考え方に対する理解を求め、コミュニケーションを継続していきます。担当した現場の社員からは「毎年実施している本調査を通じ、サプライチェーン・マネジメントが浸透しつつある」といった感想もきかれました。

| 2013年度実績 | 対象国 | CSR チェックリスト 実施社数 | 調査項目 |
|-----------|--|------------------------|---|
| 繊維 | <ul style="list-style-type: none"> ・高リスク国 ・一定金額以上 ・一定商品群取扱い | 26社 | 労働安全・労務管理・人権・環境・腐敗防止・顧客対応・知的財産権・トレーサビリティ |
| 機械 | | 13社 | 労働安全・労務管理・人権・環境・腐敗防止 |
| 金属 | | 12社 | 労働安全・労務管理・人権・環境・腐敗防止・地域住民への配慮 |
| エネルギー・化学品 | | 62社 | 労働安全・労務管理・人権・環境・腐敗防止・地域住民への配慮 |
| 食料 | | 118社 | 労働安全・労務管理・人権・環境・腐敗防止・品質管理 |
| 住生活・情報 | | 149社 | 労働安全・労務管理・人権・環境・腐敗防止・トレーサビリティ・顧客対応・地域住民への配慮 |
| 合計 | | 380社 | |

重要サプライヤーに対しては、必要に応じて広報部CSR・地球環境室が外部専門家と共に訪問調査も実施しています。2014年度は、ベトナムにある女性向けユニフォームの縫製業を営む子会社、UNIMAX SAIGON CO.,LTDにおいて、EICC監査やILO基準、主要グローバルアパレルブランド基準で労働安全・労務管理・人権・環境面の訪問調査を行いました。

訪問調査レポート ベトナムの縫製工場の実態調査



2015年2月4日、外部専門家と共に、グループ会社且つサプライヤーであるUNIMAX SAIGON CO.,LTD社を訪問調査しました。ホーチミン市中心部より車で30分弱の輸出加工区内にある本工場では、女性向けユニフォームの縫製を、従業員456名の1シフト体制で行っています。旧正月前で、受注量も増え生産納期に追われる中、午前中は、社長、工場長、人事・総務部長との面談と労務管理に関する書類チェックを行い、午後は工場内の生産ライン、食堂、救護室や外の廃棄物置場等を確認して回りました。外部専門家からは、日系工場として書類は比較的良く整理されていると評価を頂きましたが、国際基準を満たす労務管理という観点から、いくつかの助言を頂きました。現地では早急に対応策をたて、従業員のパフォーマンスが更に上がり、品質管理と生産効率のバランスが高い生産体制を目指して改善に取り組んでいます。

■ 食品加工工場の定期訪問調査

食料カンパニーでは、食品安全・コンプライアンス管理室主導で、輸入食品については2011年度より海外サプライヤーの食品加工工場の定期的な訪問調査を実施しています。詳細は食料カンパニーの「海外サプライヤー定期監査を通じた食の安全確保」(P45)をご覧ください。

■ グループ会社実態調査

グループ会社における環境汚染等の未然防止を目的として、CSR・地球環境室が第三者の立場で、外部専門家も起用し、現地訪問調査を継続的に行っています。

詳細はP61をご参照ください。

| 2014年度実績 | 対象地域 | 訪問調査実施社数 | 調査項目 |
|---------------------------------|------|----------|---------------------------------|
| 食品カンパニーの食品衛生監査 ※① (直接輸入仕入れ先) | 海外 | 145 | 食品衛生・食品防御 |
| グループ会社実態調査(兼) サプライヤー実態調査 | 海外 | 3 | 土壌汚染・排水&排気管理・廃棄物処理・労働安全・労務管理・人権 |
| | 国内 | 8 | 土壌汚染・排水&排気管理・廃棄物処理・労働安全・品質管理 |

※① 海外サプライヤーのうち55社は、サプライヤーCSR実態調査先と重複。

事業投資マネジメント

投資先の事業活動が、環境や社会に与え得る影響を認識し対処するため、CSRリスクの把握と未然防止活動に努めています。チェックリストの活用や訪問調査を通じてCSR全般についてリスク評価を行い、必要な措置を策定しています。また、これらは環境マネジメントシステムの枠組みの中で継続的に見直し、改善されています。

新規事業投資案件のCSRリスク評価

新規事業投資案件について、申請部署は「投資等に関わるCSR・環境チェックリスト」を用いて、投資案件が、CSR・環境の観点で方針及び体制が整備されているか、環境への著しい悪影響や法令違反、利害関係者から訴えられるリスクが無いかな等を、事前に評価することが義務付けられています。このチェックリストは、CSRの国際ガイドラインであるISO26000の7つの中核主題※の要素を含む33のチェック項目から成り立っています。（※組織統治・人権・労働慣行・環境・公正な事業慣行・消費者課題・コミュニティへの参画およびコミュニティの発展）

申請部署は、関係職能部（管理部門）によるリスク分析を踏まえた審査意見も参照し、万が一懸念点がある場合は、専門的な見地を必要とする案件については外部専門機関に事前の調査(デューデリジェンス)を依頼し、その結果に問題がないことを確認した上で、着手することになっています。

グループ会社実態調査

グループ会社における環境汚染等の未然防止を目的として、現地訪問調査を2001年より継続的に行っています。2014年度は各社の環境・社会リスクを勘案の上、外部専門家も起用し計11社に対して実施しました。2015年3月末までに合計260事業所に対して調査を完了しました。

本調査は、経営層との質疑応答や、工場・倉庫等の施設並びに河川への排水状況調査、環境法規制の遵守状況、労働安全・人権や地域社会とのコミュニケーション等を点検し、問題点を指摘または予防策を示し、是正状況を確認しています。

訪問調査レポート ISLA実態調査



2015年3月9日、フィリピンでLPG販売事業を行っているISLA PETROLEUM&GAS CORPORATIONの9ヶ所ある基地/充填所の一つであるCANLUBANG PLANTを訪問調査しました。現地の法規制に詳しい外部専門家の知見を基に排水・廃棄物・化学物質管理等環境関連のリスク管理・法令遵守状況について詳細なチェックを行い、適切な管理を行っていることを確認しました。化学物質の保管方法、書類の整備等に関連して行われた助言については適切に対応し、さらに他の基地/充填所にも展開を図るなど管理レベルの向上に取り組んでいます。

商品別のCSR調達への取組

世界中で多様な商品を取り扱う伊藤忠商事では、各商品の取り巻く社会・地球環境に及ぼす影響を認識し、影響の大きい商品については商品別に調達に関する方針や対応を定め、日々の事業活動に活かしています。

木材、木材製品、製紙用原料及び紙製品の調達方針

■ 目的・背景

伊藤忠商事株式会社（以下「伊藤忠商事」）は、企業の社会的責任を果たすため、サプライチェーンCSR行動指針を定め、持続可能な社会の実現を目指した事業活動に取り組んでいます。しかし、世界の自然林は現在も減少が続き、毎年広大な自然林が失われています。その原因のひとつとして、大規模な皆伐など過度に環境負荷を与える木材生産にも問題があるといわれています。そのため、伊藤忠商事は守るべき自然林の保護と森林資源の持続的な利用を継続するため、以下の調達方針を定めます。

■ 適用範囲

伊藤忠商事及びその子会社が国内外で調達する木材及びその関連製品を適用範囲とします。具体的には、原木、木材製品、チップ・パルプなどの製紙用原料及び紙製品を対象とします（以下「調達物」）。

■ 基本方針

伊藤忠商事及びその子会社は、調達物のトレーサビリティの確保と、以下の方針に基づいた調達に努めます。

1. 信頼できる森林認証制度の拡大を支援し、認証取得した調達物の取扱いを優先すること。
2. 調達物の生産・製造は、保護価値の高い森林に過度な環境負荷を与えていないこと。
3. 調達物又はその原料の生産（又は伐採）にあたって原木生産地の法令を守り、適切な手続きを経て生産（又は伐採）されたものであること。
4. 保護価値の高い森林の破壊など、深刻な環境・社会的問題に関わるサプライヤーからの調達でないこと。

■ 実施と運用に関して

上記の基本方針は、各国及び地域の特性を勘案し、段階的に実施するように努めます。また、運用にあたっては、取引先や専門家、NGOなどのステークホルダーとも協力し、原料生産地における持続可能性の向上に資する生産体制へ移行できるような支援も考慮しながら、定期的の方針の見直しを行います。

■ 情報公開と外部コミュニケーション

取組の進捗状況は、透明性を確保するため、CSRレポート等を通じて行い、取引先との適切なコミュニケーションにより、持続的な森林資源の利用に対する社会の理解を促進します。

紛争鉱物への対応について

コンゴ民主共和国等、紛争の存在する地域で産出される鉱物の一部は、非人道的行為を行う武装勢力の資金源となり、紛争を助長する、あるいは人権侵害を引き起こすなどの可能性があります。2010年7月に米国で成立した「金融規制改革法」（ドッド・フランク法）において、米国上場企業は、コンゴ民主共和国またはその隣接国で産出される「紛争鉱物※」の製品への使用状況等について、開示することが義務付けられました。

伊藤忠商事は、米国証券取引法に基づく報告義務を負っていませんが、調達活動における社会的責任を果たすため、同法の趣旨に鑑み、ビジネスパートナーと連携し、人権侵害を行う武装集団を利することのない鉱物の調達に向けた取組みを推進していきます。

※ 同法における「紛争鉱物」とは、タンタル、スズ、金、タングステン、その他米国国務長官が指定する鉱物を指す。

パーム油の持続可能な調達への対応について

伊藤忠商事は、人権や環境保全に配慮した持続可能な調達を安定的に行うために、「伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針」を取引サプライヤーへ通知し、実態調査等を通じて、サプライヤーとCSR調達のコミュニケーションを定期的に行っています。その中で、パーム油については、環境や労働安全、人権や地域社会との関係に特に配慮する必要があると認識しており、2006年から「持続可能なパームオイルのための円卓会議（RSPO）」に加盟しました。定期的に会合へ出席し、サプライチェーンの透明化を進め、トレーサビリティを高めている原料購入先との取引をしており、持続可能なパーム油の調達体制強化に取り組んでいます。

環境への取組

国内外で幅広い分野にわたり商品・サービスの提供、また事業投資を行う総合会社として、地球環境問題を経営における最重要課題のひとつと位置付けています。

持続可能な社会の実現に貢献するため、環境保全活動の推進に努力していきます。

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り組む」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。環境保全型ビジネスを推進する「攻め」と、環境リスクの未然防止を行う「守り」の攻守を両立させることで、企業としての「持続可能な発展」に貢献することが重要であると考えています。

環境マネジメントシステム

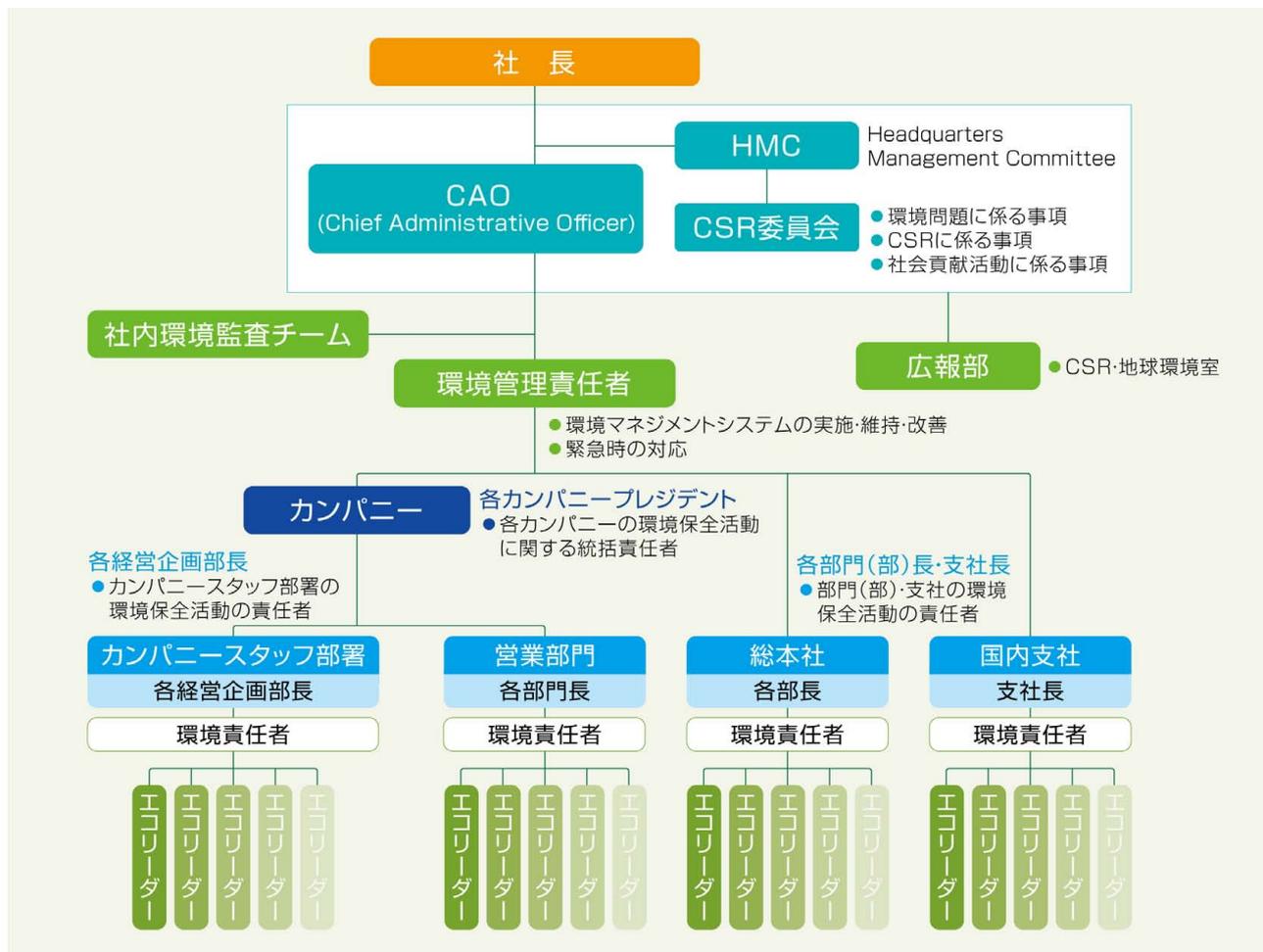
伊藤忠商事は1997年に商社で初めてISO14001に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を導入し、継続的改善に努めています。このシステムは、環境関連法規制の遵守並びに環境リスクの未然防止及び環境保全型ビジネスの推進を目指しています。具体的には、毎年環境リスクの未然防止や環境保全型ビジネス等に関する目標を策定し、進捗状況の評価・分析を行い、確実に目標達成していくPDCAサイクルを回すことにより、目標を運用・管理する制度です。



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（2015年度合計61人）、その活動を補佐するエコリーダー（2015年4月1日時点、合計281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を基にした社内環境監査を毎年実施しており、2014年度は全59部署に対して実施しました（セルフチェック形式7部署含む）。CSR・地球環境室員及び社内環境監査人の資格保持者（351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ています。約半年かけて社内環境監査を実施することが、環境リスクの未然防止等につながっています。

外部審査の結果

日本環境認証機構（株）（JACO社）より毎年、ISO14001の認証審査を受けています。2014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』審査を毎年繰り返す受審）、総合評価『向上』にて『認証維持』となりました。

環境マネジメントの目標と実績

環境マネジメントに関して、中期的に取り組む環境目的を定めた上で、毎年度、具体的目標の設定とそれに基づく実績のレビューを行っています。

| 項目 | 2014年度環境目標 | レビュー | 2014年度実施内容 |
|---------------------|--|------|---|
| 環境汚染の未然防止 法規制の遵守 | 投資実行に際し、事前環境リスク評価と『投資等に係るCSR・環境チェックリスト』の全社的な活用徹底。 『商品別環境リスク評価』によるサプライチェーン全体に渡るリスク管理意識強化と全社的な活用徹底。 | ○ | 全ての投資案件で『投資等に係るCSR・環境チェックリスト』による事前環境リスク評価を実施。 新商品の環境リスク評価、既存商品の評価内容見直しを実施。 |
| | 社内監査を通じた環境マネジメントシステム、遵法、環境パフォーマンス状況の確認による管理レベル向上の為の取組推進。 | ○ | 59部署に対し社内監査を実施し（セルフチェック形式7部署を含む）、環境マネジメントシステムの運用、遵法、環境パフォーマンスの管理状況等の確認、助言を実施。 |
| | グループ会社を選定し、環境管理状況等を訪問調査。 | ○ | 海外3社含むグループ会社11社に対し訪問調査各種助言を行い、現場での改善実施。 |
| 環境保全活動の推進 | 海外現地法人・国内／海外主要子会社のエネルギー排出量等の把握対象範囲の拡大。 | ○ | 海外店（現地法人含む）15カ所、国内事業会社66社、海外事業会社36社より情報収集・開示。 |
| | 「CSRアクションプラン」による目標設定及びレビュー。 （各カンパニー・各支社で1件以上の推進） | ○ | 全カンパニーの部門・支社でそれぞれの環境保全活動について計画・実行・レビューを実施。 |
| 社会との共生 | 小中学生対象の環境教育実施。 | ○ | 夏休み環境教室（8月6日、43名参加）、青山アートスクエアにて世界環境写真展（8月、1591名来場）、キッズニア東京 伊藤忠パビリオンエコシヨップ（年間約3万人体験）実施。 |
| | 地元企業及び自治体と環境保全活動等に関する提携を実施 （各支社で1件以上の推進） | ○ | 各支社で地元企業や自治体と連携したイベントやボランティアなど実施。 |
| 啓発活動の推進 | 伊藤忠商事及びグループ会社社員に向けたセミナー、ツアー、『環境一般教育』、『特定業務要員教育』の実施及び学習。 | ○ | 『環境一般教育』（5月～6月、3930名）、『特定業務要員教育』（5月～1月、450名）の実施。CSR・地球環境セミナー「世界の課題解決の視点をビジネスに」（2月6日、234名参加）を開催。 |
| | 伊藤忠商事及びグループ会社社員に向けた『廃棄物処理法』、『土壌汚染対策法』等の講習会の実施及び学習。 | ○ | 『廃棄物処理法セミナー』（9月11日、413名参加）、『環境・社会リスク対応セミナー（土壌汚染対策法含む）』（7月17日、252名参加）実施。 |

※ ○：実施 △：一部実施 ×：未実施

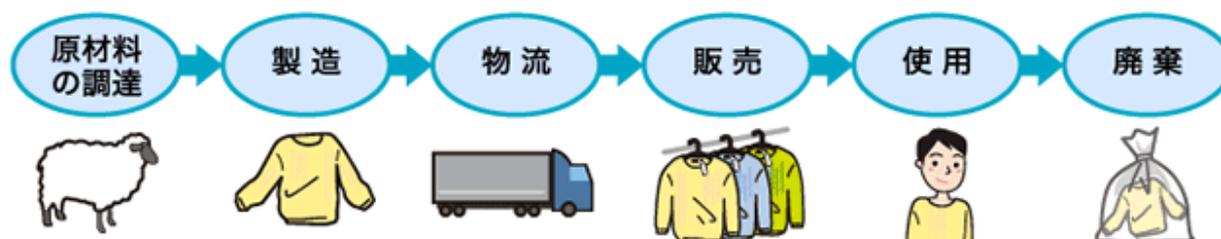
環境リスクの未然防止

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等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、各商品の地球環境への影響・環境関連法規制の遵守状況・ステークホルダー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全商品に対して、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、当該商品を重点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、原材料から製造、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

グループ会社における環境汚染等の未然防止を目的として、現地訪問調査を2001年より継続的に行っています。グループ会社（2014年度末 342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10~20社へ実態調査を実施しています。2014年度末までの過去14年間の調査合計数は260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。



インドネシアの天然ゴム加工工場の実態調査

新規投資案件の環境リスク評価

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「投資等に関わるCSR・環境チェックリスト」により事前に評価しています。2013年度から、このチェックリストを、ISO26000の7つの中核主題（組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティ参画および開発）の要素を含む33のチェック項目となるよう改訂を行い、運用を開始しています。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。

社内外からの照会案件とその対応状況

2014年度の外部からの照会案件は環境団体（10件）をはじめ産業界（18件）、行政・業界団体（13件）、メディア・調査会社からの調査、問い合わせ（11件）、取引先等からのISO14001登録証請求（16件）、合計64件ありました。当社における環境関連の事故、トラブル、訴訟案件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の内容は、廃棄物処理法関連（79件）や事業投資案件関連（15件）等で、適切に対応しています。

環境保全型ビジネスの推進

伊藤忠商事は、ビジネスを通じた環境問題の解決に取り組んでいます。これらのビジネスを推進するための体制として、各部門で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います。また、「気候変動」、「持続可能な資源の利用」をCSR上の重要課題と認識し、これらの課題を解決するよう注力していきます。

再生可能エネルギー関連事業

| 取組内容 | 事業主名/出資先 | 国 | 発電容量・規模 | 温室効果ガス削減数値 |
|----------------------------|--|--------------|--|--------------|
| 風力発電事業 | CPV Keenan II 風力発電事業 | アメリカ | 152MW | 約41万トン/年 |
| | Shepherds Flat 風力発電 事業 | アメリカ | 845MW | 148万トン/年 |
| バイオディーゼル 製造事業 | Flint Hills Resources, Benefuel等による 米国ネブラスカ州の バイオディーゼル製造事業 | アメリカ | 約5千万ガロン/年 | 約50万～75万トン/年 |
| 廃棄物処理・ 発電事業 | ST&W 廃棄物処理・ 発電事業 / SITA South Tyne & Wear Holdings Limited | イギリス | 26万トン/年の一般廃棄物 を焼却処理 発電規模：31,000軒の 家庭の消費電力相当 | 推定6.2万トン/年 |
| | Cornwall 廃棄物処理・ 発電事業 / SITA Cornwall Holdings Limited | イギリス | 24万トン/年の一般廃棄物 を焼却処理 発電規模：21,000軒の 家庭消費電力相当 | 推定6万トン/年 |
| | Merseyside 廃棄物 処理・発電事業 / SITA Merseyside Holdings Limited | イギリス | 46万トン/年の一般廃棄物 を焼却処理 発電規模：63,000軒の 家庭消費電力相当 | 推定13万トン/年 |
| | West London 廃棄物 処理・発電事業 / SITA West London Holdings Limited | イギリス | 35万トン/年の一般廃棄物 を焼却処理 発電規模：50,000軒の 家庭消費電力相当 | 推定8.3万トン/年 |
| 地熱発電事業 | Sarulla Operations Ltd | インドネシア | 320MW | 約100万トン/年 |
| 太陽光発電事業 | Scatec Solar AS | 南アフリカ共 和国 | 190MW | 約31.5万トン/年 |
| | 大分日吉原太陽光発電所 メガソーラー事業 | 日本 | 44.8MW | 3.2万トン/年 |
| | 新岡山太陽光発電所 メガソーラー事業 | 日本 | 37MW | 2.6万トン/年 |
| | 西条小松太陽光発電所 | 日本 | 26.2MW | 1.8万トン/年 |
| 都市ゴミ等を原料とした バイオ航空燃料等の製造 | Solena Fuels Corporation | アメリカ | N/A | N/A |

伊藤忠商事は、今後エネルギー供給の必要な担い手として成長が見込まれる、地熱、風力などの再生可能エネルギーを活用する発電資産などへの投資事業を通して、社会課題の解決に取り組んでいます。

関連ページ：Highlight：水・環境に関する公共インフラ事業（P22～25）



シェファード・フラット風力発電所

水関連ビジネス

| 事業 | 取組内容 |
|----------------------|--|
| 上下水道コンセッション事業 | 2012年、英国Bristol Waterグループに出資。日本企業初の英国水道事業参入を果たし、水源管理から浄水処理、給配水、料金徴収・顧客サービスまでを包括した上水サービスを約120万人に提供中。 2014年、スペインカナリア諸島にて上下水道サービスを提供するCANARAGUA CONCESIONES S.A.に出資。日本企業初のスペイン水道事業参入を果たし、自治体とのコンセッション契約に基づき延べ130万人に対し上下水道サービスを提供中。 |
| 海水淡水化事業 | オーストラリアヴィクトリア州における海水淡水化事業に出資参画。本設備は人口440万人のヴィクトリア州メルボルン市の水需要の約30%を満たすことが可能であり、2012年よりメルボルン市への水の安定供給を支える事業です。 |
| 海水淡水化プラント及び浸透膜の製造・販売 | サウジアラビアにて、1970年代より多数の海水淡水化プラントの納入を開始。 2000年代に入り、ササクラと共に同国における現地資本との合弁会社アクアパワー・ササクラ社を設立、海水淡水化プラントのリハビリ事業も展開。 2010年8月には、同国の現地資本、東洋紡と海水淡水化用逆浸透膜エレメントを製造・販売する合弁会社Arabian Japanese Membrane Company, LLCを設立。 |

地球上にある水の約97.5%は海水であり、人間が利用できる水は0.01%に過ぎません。一方で、新興国を中心とした経済発展や人口増加、気候変動による降水パターンの変化により、世界の水需要は増加の一途を辿っています。伊藤忠商事は、水関連ビジネスを重点分野と位置付け、世界各地の水問題の解決に貢献すべく、海水淡水化事業や水処理事業、2014年に新たに取り組んでいるコンセッション事業等、グローバルに展開しています。

関連ページ：Highlight: 水・環境に関する公共インフラ事業（P22～25）



英国Bristol Water水道事業へ資本参画

植林事業

| 事業主名 | 国 | 事業規模 |
|---|----------|-----------|
| CENIBRA (Celulose Nipo-Brasileira S.A.) | ブラジル | 132,000ha |
| ANCHILE | チリ | 27,000ha |
| Southland Plantation Forest Co. | ニュージーランド | 10,000ha |
| South East Fibre Exports | オーストラリア | 5,000ha |
| Acacia Afforestation Asia | ベトナム | 2,000ha |
| South Wood Export Ltd. | ニュージーランド | 1,000ha |

その他環境関連ビジネス

| 事業名 | 取組内容 |
|-----------|---|
| リチウムイオン電池 | 主要電池部材（正極材・負極材）の取扱いから、川下における蓄電池システムの販売まで、グループネットワークを生かしたバリューチェーンの構築、新たな価値の創造に取り組んでおり、地球環境にも優しいビジネスとしてリチウムイオン電池関連事業を推進しています。 2014年度には、家庭用のリチウムイオン蓄電システムの販売開始や、定置用リチウムイオン蓄電池システムを活用したエネルギーマネジメントサービス事業を展開する米国Green Charge Networks社への出資等を実施しました。 |

関連ページ：蓄電池関連ビジネスへの取組（P42）

生物多様性保全への取組

企業の事業活動は、生物多様性が生み出す自然の恵み（生態系サービス）に大きく依存する一方で、生態系に対して大きな負荷をかけています。伊藤忠商事は持続可能な地球・社会の実現のために、伊藤忠グループ環境方針の中で、生物多様性に配慮することを定めており、事業活動や社会貢献活動を通じて、生物多様性の保全・持続可能な資源の利用に取り組んでいきます。

事業活動における生物多様性への配慮

■ 木材調達における生物多様性への配慮

世界の自然林は現在も減少が続き、毎年広大な自然林が失われています。その原因の一つでもある違法伐採による森林の減少・劣化は深刻な状況であり、大きな環境問題となっています。木材及び製紙用関連資材の安定供給を担う伊藤忠商事では、調達方針を定め、守るべき自然林の保護と持続可能な森林資源の利用に努めています。

関連ページ：木材、木材製品、製紙用原料及び紙製品の調達方針（P54）

■ パルプ製造事業における生物多様性への配慮

当社が日本の大手紙パルプメーカー等と出資しているブラジルのセニブラ社ではFSC(Forest Stewardship Council)の森林認証及びCoC認証（加工・流通過程の管理認証）を取得し、持続可能な森林経営からパルプ製造までを一貫して行っています。詳細は住生活情報カンパニーの主要取組事例をご覧ください。（P48）



セニブラの広大な植林地



絶滅危惧鳥類ムトウンの保護繁殖活動

生物多様性の保全活動

事業活動以外の面においても、伊藤忠グループは、社会貢献活動を通じて、生物多様性の保全活動を行っています。

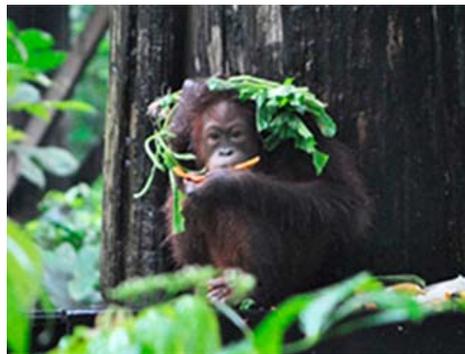
■ ボルネオ島の熱帯林再生及び生態系保全活動

ボルネオ島はマレーシア、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、面積は日本の約2倍、世界でも3番目に大きな島です。生物多様性の宝庫といわれるボルネオ島も開発が進み、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。伊藤忠グループが2009年から支援を続けてい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し、2014年に植林作業が完了し、現在も維持・管理作業が継続しています。これは一般企業の植林活動支援としては最大規模の面積となります。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。

関連ページ：社会貢献の主な活動「環境保全」（P81）



ツアー参加者による植林



絶滅危惧種のオランウータン

■ ハンティング・ワールドのボルネオ支援活動

伊藤忠商事が展開するラグジュアリーブランド「ハンティング・ワールド」は、1965年のブランド創設以来、「牙のない仔象」をモチーフとしたロゴマークを使用しています。これは自由と蘇生のシンボルであると同時に、絶滅危惧種の保護という未来を見据えた課題をも意味しており、創設者の自然への愛と敬意が込められています。そして、「ハンティング・ワールド」を日本で販売するハンティング ワールド ジャパンは、創設者が掲げた「自然との共生」実現のために、2008年よりNPO法人「ボルネオ保全トラスト」(BCT)が進める生物多様性保全活動を支援しています。詳細は繊維カンパニーの主要取組事例をご覧ください。(P32)



絶滅危惧種のボルネオ象
ボルネオ象を森に戻すまでの一時的な保護、治療、馴致を行う施設の建設等もサポート

■ ケニアの植林活動における支援

伊藤忠商事は、こども向け職業体験施設「キッサニア東京」に、子どもがエコ活動を体験できる環境パビリオン「エコショップ」を2012年4月にオープンしました。当パビリオンでは、子ども一人の参加ごとに、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」に寄贈される仕組みとなっており、2015年3月迄に約9万人の子ども達がアクティビティに参加し、約9万本の苗木に相当する費用をケニアに寄贈しました。この費用は、ケニアにおける植林の他にも、森林再生の取り組みを継続する際の雨水貯留や、生態学的に健全な森林資源の活用を目的とした地域住民へのワークショップの実施等に使用されています。

関連ページ：社会貢献の主な活動「次世代育成」(P87~89)



子どもの参加1人につき、植林用の苗木一本分の費用を「グリーンベルト運動」に寄贈



ケニアの植林活動(写真提供：毎日新聞)

環境教育・啓発活動

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。

■ 2014年度環境セミナー・研修等実施一覧

| タイトル | | 開催日時 | 主な対象 | 参加人数（人） |
|-------------------------|------------|--|-------------------|---------|
| 環境責任者会議 | | 2014年4月23日（東京） 2014年4月24日（大阪） | 環境責任者 及びエコリーダー | 128 |
| 環境一般教育 | | 2014年5月～6月 合計58回 | 社員及び グループ会社社員 | 3930 |
| 特定業務要員教育 | | 2014年5月～2015年1月 合計41回 | 社員及び グループ会社社員 | 450 |
| 環境・社会リスク対応セミナー | | 2014年7月17日 （東京・大阪・台湾） | 社員及び グループ会社社員 | 252 |
| 廃棄物処理法 | 講習会 | 2014年9月11日 （東京・大阪） ※グループ会社1回 | 社員及び グループ会社社員 | 413 |
| | e-learning | 2014年10月～12月 | 社員 | 4869 |
| 省エネ法講習会 | | 2014年7月15・22・25日（東京） 2014年7月28日（大阪） | 社員及び グループ会社社員 | 129 |
| その他 特定部署・グループ会社向け講習会 | | 随時 | 社員及び グループ会社社員 | 98 |

CSR・地球環境セミナー、またCSR関連のセミナーに関してはP17～18をご確認下さい。

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「電力使用量の削減」、「廃棄物のリサイクル推進」等、全社員で身の回りのできるところから環境保全に努力しています。国内事業会社・海外現地法人の環境パフォーマンスデータの収集範囲を順次拡大し、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。

環境パフォーマンス

■ オフィスにおける環境パフォーマンスデータ

電力使用量 ★



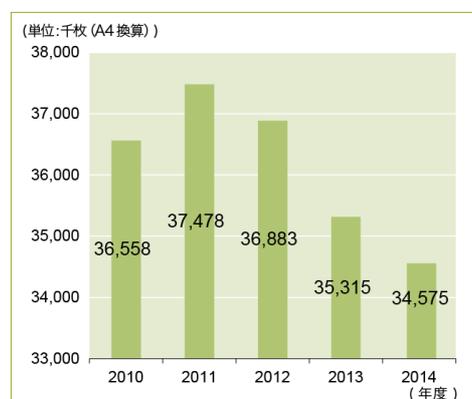
対象範囲:東京本社、大阪本社、国内支社、支店及びその他の事業用施設

廃棄物等排出量 ★



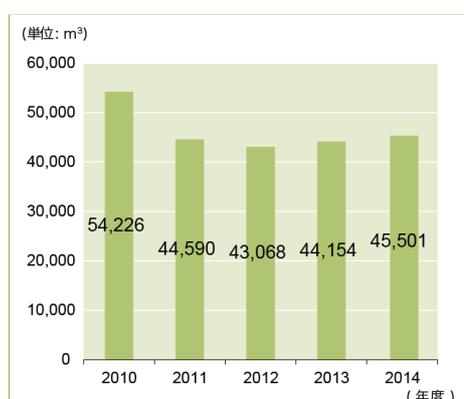
対象範囲:東京本社

紙の使用量



対象範囲:東京本社

水の使用量 ★



対象範囲:東京本社

- 国内事業会社、海外現地法人、海外事業会社における数値は、別表をご確認下さい。

★マークを付した以下のデータについては、KPMGあずさサステナビリティによる国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準 (ISAE) 3000及び3410に準拠した第三者保証を実施。独立した第三者保証報告書はP125に掲載しています。

- ★: 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・国内事業会社・海外現地法人・海外事業会社の電力使用量合計値、事業用施設起因のCO2排出量合計値、CO2排出量(物流起因)、東京本社の廃棄物等排出量、リサイクル率、水使用量及び排水量の数値

■ 目標設定

伊藤忠商事では、電力使用量、廃棄物の排出量削減とリサイクル促進、紙、水の使用量削減に関し、目標数値を設定しています。目標数値は以下の通りです。伊藤忠商事単体及び連結子会社全体では、エネルギー使用量を原単位で年平均1%以上低減することを目標に掲げ、GHG排出量の削減を推進しています。

| | 単年目標 | 2021年3月期目標 | 2014年度実績 |
|--------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| 東京・大阪本社、国内支社・支店その他の事業用施設の電力使用量 | 年平均1%以上減 | 2010年度比30%減 | 2013年度比5%減 |
| 東京本社の廃棄物等排出量 | 2010年度比10%減 | 2010年度比20%減 | 2010年度比38%減 |
| 東京本社のリサイクル率 | 90% | 90% | 95% |
| 東京本社の紙の使用量 | 2010年度比3%減 | 2010年度比3%減 | 2010年度比5%減 |
| 東京本社の水の使用量(上水) | 2010年度比10%減 | 2010年度比15%減 | 2010年度比16%減 |

■ 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 | 廃棄物等排出量 | 紙の使用量 | 水使用量及び排水量 |
|-------------------|-------|-----------------------------|---------|-------|-----------|
| 東京本社 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 大阪本社 | ○ | ○ | — | — | — |
| 国内支社※1 | ○ | ○ | — | — | — |
| 国内支店及びその他の事業用施設※2 | ○ | ○ | — | — | — |
| 国内事業会社※3 | ○ | ○ | ○ | — | ○ |
| 海外現地法人※4 | ○ | ○ | ○ | — | ○ |
| 海外事業会社※5 | ○ | ○ | ○ | — | ○ |

※1 国内支社は、全5支社（北海道、東北、中部、中四国及び九州）を集計対象としています。

※2 「その他の事業用施設」は伊藤忠商事が所有または賃借している事業用施設（居住用施設除く）を対象としています。支店含む事業所数：2011年度14事業所、2012年度13事業所、2013年度12事業所、2014年度12事業所

※3 国内事業会社は伊藤忠商事が直接出資する連結子会社（2015年5月1日時点）を集計対象としています。対象社数：2011年度62社、2012年度69社、2013年度72社、2014年度73社

※4 海外現地法人は、海外の主要事業所を集計対象としています。事業所数：2011年度10事業所、2012年度14事業所、2013年度16事業所、2014年度16事業所

※5 海外事業会社は伊藤忠商事が直接出資する連結子会社（2015年5月1日時点）を集計対象としています。対象社数：2012年度40社、2013年度48社、2014年度49社

■ 電力使用量

2011年度～2014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。また、国内本社、支社、支店に勤務の正社員を対象に、朝型勤務の実施を2013年10月よりトライアルで開始し、2014年5月に正式導入したことも、電力使用量の削減につながっています。

単位：千kWh

| | 2011年度 | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 |
|---------------|---------|---------|---------|---------|
| 東京本社 | 10,418 | 9,914 | 9,391 | 9,297 |
| 大阪本社 | 1,119 | 505 | 473 | 455 |
| 国内支社 | 472 | 446 | 422 | 415 |
| 支店及びその他の事業用施設 | 3,404 | 3,237 | 1,826 | 1,385 |
| 伊藤忠商事国内拠点合計★ | 15,413 | 14,102 | 12,112 | 11,552 |
| 国内事業会社 | 484,393 | 494,173 | 515,258 | 512,236 |
| 海外現地法人 | 987 | 2,720 | 3,586 | 3,463 |
| 海外事業会社 | | 106,393 | 156,804 | 156,593 |
| 伊藤忠グループ総合計★ | 500,793 | 617,388 | 687,760 | 683,844 |

- ・ 東京本社については東京都環境確保条例、大阪本社・国内支社・支店及びその他の事業用施設については省エネ法・温対法に基づき集計したデータ。
- ・ 国内事業会社、海外事業会社は集計対象範囲を見直したため、過年度の数値を遡って修正しました。

■ 事業用施設起因のCO₂排出量

単位：t-CO₂

| | 2011年度 | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 |
|-----------------|---------|---------|---------|---------|
| 東京本社 | 5,778 | 5,492 | 5,202 | 5,133 |
| 大阪本社 | 413 | 227 | 243 | 238 |
| 国内支社 | 255 | 270 | 278 | 272 |
| 国内支店及びその他の事業用施設 | 1,160 | 1,494 | 964 | 741 |
| 伊藤忠商事国内拠点合計★ | 7,606 | 7,483 | 6,687 | 6,383 |
| 国内事業会社 | 288,248 | 287,138 | 372,734 | 365,987 |
| 海外現地法人 | 691 | 1,596 | 1,979 | 1,939 |
| 海外事業会社 | | 59,489 | 125,157 | 121,372 |
| 伊藤忠グループ総合計★ | 296,544 | 355,706 | 506,557 | 495,681 |

- ・ 東京本社は東京都環境確保条例、大阪本社・国内支社・国内支店及びその他の事業用施設・国内事業会社は省エネ法・温対法に基づき算出。（実排出係数使用）
- ・ 海外現地法人、海外事業会社は、International Energy Agency（IEA）の国別の2010年から2012年の平均値によるCO₂換算係数に基づき算定。
- ・ 当期より燃料及び蒸気の使用に伴うCO₂排出量も含めて集計したことにより、2013年度の数値を見直しました。
- ・ 国内事業会社、海外事業会社は、集計対象範囲を見直したため、過年度の数値を遡って修正しました。
- ・ 伊藤忠グループでのScope1のCO₂排出量は80,703t-CO₂、Scope2のCO₂排出量は414,978t-CO₂です。

■ 廃棄物等排出量

2011年度～2014年度の東京本社ビル、国内事業会社、海外現地法人及び海外事業会社の廃棄物等排出量は下記の通りです。伊藤忠商事ではゴミの分別等を推進しています。東京本社ビルは、2010年度比10%削減を単年目標として掲げ、印刷時の2in1や両面印刷等の工夫により廃棄物量の削減を推進しており、2014年度は、東京本社ビルにて「港区ごみ減量事業者表彰」を受賞しました。

| | | 2011年度 | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 |
|---------|-------------------|--------|---------|---------|---------|
| 東京本社ビル★ | 廃棄物等排出量 (単位:t) | 706 | 763 | 833 | 654 |
| | リサイクル率 (単位:%) | 89 | 88 | 94 | 95 |
| 国内事業会社 | 廃棄物等排出量 (単位:t) | 26,425 | 29,098 | 23,012 | 22,602 |
| 海外現地法人 | 廃棄物等排出量 (単位:t) | 5 | 5 | 26 | 7 |
| 海外事業会社 | 廃棄物等排出量 (単位:t) | | 127,821 | 142,425 | 626,673 |

- ・ 東京本社ビルの廃棄物等排出量には有価物売却量を含みます。
- ・ 国内事業会社、海外事業会社は集計対象範囲を見直したため、過年度の数値を遡って修正しました。

■ 紙の使用量

2011年度～2014年度の東京本社ビルの紙の使用量は下記の通りです。東京本社ビルは、紙の使用量2010年度比3%削減を目標に掲げ、ペーパー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）

| | 2011年度 | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 |
|----------|--------|--------|--------|--------|
| コピー用紙使用量 | 37,478 | 36,883 | 35,315 | 34,575 |

■ 水の使用量及び排水量

2011年度～2014年度の東京本社ビルの水使用量、中水製造量及び排水量、国内事業会社、海外現地法人、海外事業会社の排水量は下記の通りです。東京本社ビルは、水の使用量2010年度比10%削減を目標に掲げ、中水を使用出来るトイレ洗浄水の節水装置を導入したことにより、水の使用量の削減を推進しています。

単位：m³

| | 2011年度 | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 |
|-------------|-----------|-----------|------------|------------|
| 東京本社水道水使用量★ | 44,590 | 43,068 | 44,154 | 45,501 |
| 東京本社中水製造量★ | 37,222 | 37,212 | 36,431 | 36,658 |
| 東京本社排水量★ | 46,095 | 46,593 | 60,837(※1) | 64,329(※1) |
| 国内事業会社排水量※2 | 1,133,135 | 1,033,557 | 1,046,936 | 1,087,799 |
| 海外現地法人排水量※2 | 4,583 | 15,524 | 18,884 | 9,679 |
| 海外事業会社排水量※2 | | 3,207,113 | 3,485,908 | 5,330,603 |

※1 東京本社排水量の算定方法を2013年度に見直しました

※2 排水量の把握をしていない場合は水道水使用量と同じと仮定し算出

- ・ 国内事業会社、海外事業会社は集計対象範囲を見直したため、過年度の数値を見直しました。

東京本社ビルの環境保全について

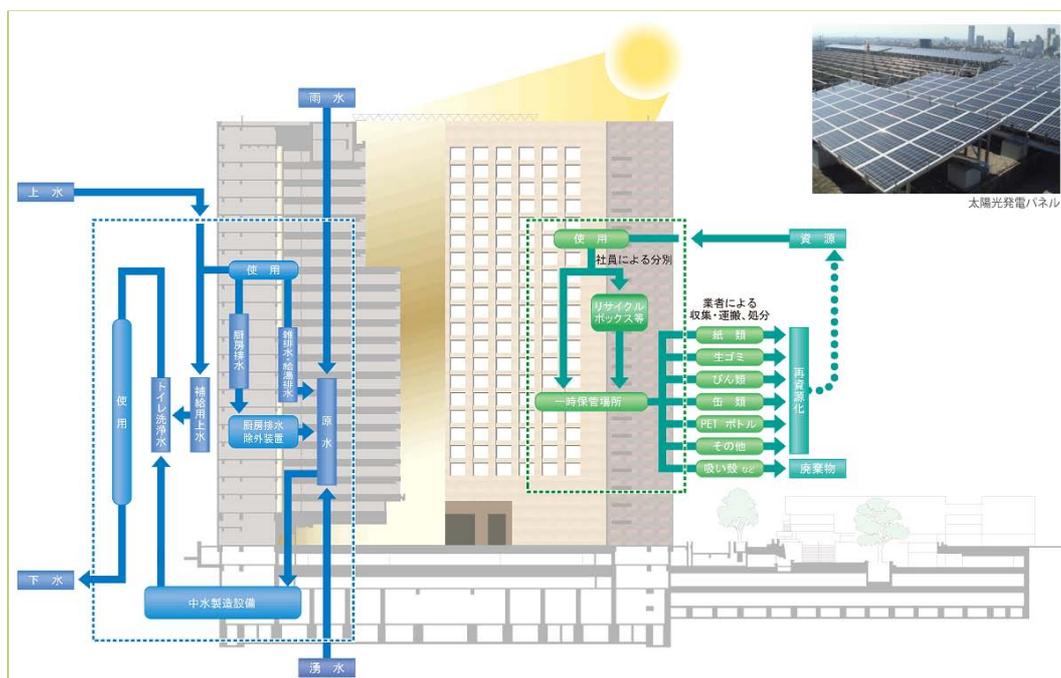
■ 太陽光発電

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）に相当します。

■ 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。2013年度の排出量は5,202t-CO₂であり基準値と比較して39%減となっています。（2014年度データは集計後、2015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。

- «2010～2014年度対象»「地球温暖化対策計画書」（2011年11月提出）
- «2010～2014年度対象»「地球温暖化対策計画書」（2012年11月提出）
- «2010～2014年度対象»「地球温暖化対策計画書」（2013年11月提出）
- «2010～2014年度対象»「地球温暖化対策計画書」（2014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。

「Fun to Share」への参加

伊藤忠商事は、環境省主導の低炭素社会実現に向けた気候変動キャンペーン「Fun to Share」に参加し、夏季、冬季の空調の調整、不要な電気のスイッチオフ等に努めています。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。



環境会計

環境保全コスト

伊藤忠商事の2014年度国内全店の環境保全コストは以下の通りです。

(単位：千円)

| 分類 | 金額 |
|-----------|-----------|
| 事業エリア内コスト | 846,148 |
| 上・下流コスト | 51,938 |
| 管理活動コスト | 137,175 |
| 研究開発コスト | 980 |
| 社会活動コスト | 8,708 |
| 環境損傷対応コスト | 9,133 |
| 合計 | 1,054,082 |

環境省「環境会計ガイドライン2005年版」に基づいて集計。

集計範囲：国内全店

対象期間：2014年4月1日～2015年3月31日

環境保全・経済効果

伊藤忠商事の2014年度の紙・電力使用量及び廃棄物排出量の環境保全効果と経済効果は以下の通りです。

| | 環境保全効果 | 経済効果 |
|--------|----------------------|-------------|
| 紙の使用量 | 740千枚 | 526千円 |
| 電力使用量 | 560千kWh | 11,205千円(※) |
| 廃棄物排出量 | 309t | 1,545千円 |
| 水の使用量 | -4,840m ³ | -1,744千円 |

環境保全・経済効果は、「前年度実績値-当年度実績値」により算出。

※各電力会社の電気料金値上げの影響による。

集計範囲：紙、水の使用量：東京本社ビル、電力使用量、廃棄物排出量：国内全拠点

環境債務の状況把握

伊藤忠商事単体及びグループ会社の土地、建物など有形固定資産の環境リスク、特にアスベスト、PCB、土壌汚染については、法的要求事項への対応にとどまらず、自主的に調査を通じて把握をし、迅速な経営方針の決定・判断に役立てるよう対応を図っています。2015年度も、環境・社会リスク対応セミナー等、各種研修（P66）を通じて、関連情報の共有を推進していきます。

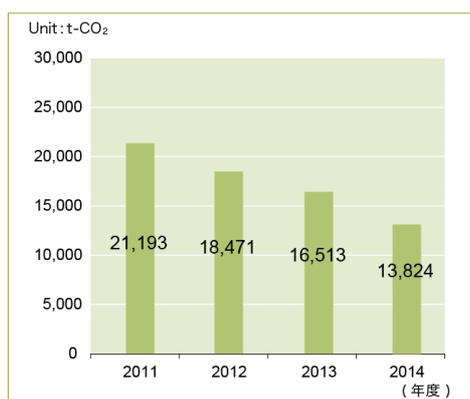
環境物流の取組

伊藤忠商事は、エネルギーの使用の合理化に関する法律（省エネ法）を遵守するために、環境負荷を低減するグリーン物流に取り組みます。

物流に伴う二酸化炭素排出量

伊藤忠商事の輸送によるエネルギーの使用に伴って発生する二酸化炭素の排出量の実績は下記の通りです。

■ 物流起因のCO₂排出量推移 ★



★ KPMGあずさサステナビリティによる国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000及び3410に準拠した第三者保証を実施。独立した第三者保証報告書はP125に掲載しています。

物流に関する省エネ施策

物流に関する省エネ施策については、以下のような全社共通の省エネ施策方針を定めています。

その上で、ディビジョンカンパニー毎に具体的施策を策定しています。

| | |
|------------------|---|
| 輸送方法の選択 | 鉄道及び船舶の活用推進 |
| 輸送効率向上のための措置 | 積み合わせ輸送・混載便の利用 適正車種の選択、車両の大型化 輸送ルート工夫 積載率の向上 |
| 貨物輸送事業者及び着荷主との連携 | 輸送計画・頻度等の見直し |

■ 具体的施策

(1) 輸送方法の選択

- ・長距離トラック輸送の輸送実態の調査・分析を行い、環境負荷が比較的低い鉄道・内航船輸送へ移行可能なビジネスから、輸送方法の変更を検討する。

(2) 輸送効率向上のための措置

- ・輸送実態の調査を行い、適正車種の選択・適正輸送ルートの選定などを検討し、更なる積載効率向上とエネルギー消費原単位低減を図る。

(3) 貨物輸送事業者及び着荷主との連携

- ・物流企業起用の社内判定基準に、環境物流への取り組み状況を確認することとしており、認定取得企業の起用を推奨している。
- ・上記（1）（2）を実現するために、物流企業のほか、取引先サプライヤーなどとも協力体制の構築に努める。

社会貢献活動

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

⇒関連する活動はP79～80

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

⇒関連する活動はP81

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

⇒関連する活動はP82～86

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

⇒関連する活動はP87～89

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

⇒関連する活動はP90～91

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。

社会貢献活動アクションプラン

5つの重点分野からなる「社会貢献活動基本方針」に基づき、社会貢献活動を推進しています。当社ビジネスとの関連も鑑み、毎年それぞれの活動においてCSRアクションプランを策定し、PDCAサイクルに則って社会貢献活動を推進しています。

社会貢献活動基本方針

| 1. 世界の人道的課題 | | 2. 環境保全 | | 3. 地域貢献 | | 4. 次世代育成 | | 5. 社員のボランティア支援 | |
|-------------------------------|--|---------------|--|---------|--|--|-----------------------------|----------------|--|
| 課題 | 2014年度 行動計画 | 実施 状況 ※ | 2014年度の実績 | | | 2015年度 行動計画 | 社会貢献 活動 基本方針 1.~5. | | |
| 環境保全を目的とした社会貢献事業の実施およびフォロー | ボルネオ森林再生状況のフォロー | | 2009年より実施している植林（967ヘクタール）が2014年7月に無事完了したことを確認した。今後、維持管理の取組を2016年度まで継続予定。 | | | ボルネオ森林再生事業で植林をした地域の維持管理支援および新規案件の検討 | 2 | | |
| 次世代育成および地域貢献を目的とした施設運営・啓発活動 | ① 伊藤忠メディカルプラザの支援 ② 伊藤忠青山アートスクエアの企画・運営 ③ キッザニア東京のエコショップパピリオンの運営 | | ① 10/2にオープン。資金面、情報面等で支援。 ② 様々な社会的課題を解決する一助として「アートを通じた社会貢献」をテーマに展覧会14本を出展者と共に企画・実施し、昨年を上回る来場者となり、オープン以来の来場者数は8万人を超えた。 ③ マイ箸、リサイクルせっけん、POC巾着袋と定期的にエコグッズを変え、年間体験者数も3万人強と、昨年より増えた。 | | | ① 伊藤忠メディカルプラザの支援 ② 伊藤忠青山アートスクエアの企画・運営 ③ キッザニア東京のエコショップパピリオンの運営 | 3.4 | | |
| 世界の人道的課題解決を目的とした国内外の社会貢献事業の推進 | ① 被災地支援の継続 ② インド移動図書館事業の推進 | | ① 被災地ボランティア派遣・子どもの夢ファンドでの寄付支援に加え、被災地の岩手県陸前高田市ブランド米「たかたのゆめ」の販売支援として、社内外へのPRを積極的に実施した結果、フード・アクション・ニッポン アワード2014販売促進・消費促進部門で入賞。生産農家数：24人、収穫量：260トンと昨年より増加し、農業発展に寄与した。 ② 6月よりインド移動図書館事業を実施、686人の3歳～14歳の子どもたちが登録し、読み書きの機会を得ている。11月14日「子どもの日」には伊藤忠インド会社ムンバイ支店の8名のNSが現地でボランティアに参加する等支援内容が拡大した。 | | | ① 被災地支援の継続 ② インド移動図書館事業の継続推進 | 1.5 | | |

※ : 実施 : 一部実施 : 未実施

社会貢献の主な活動：被災地復興支援の取組

2013年3月に発生した東日本大震災は、東日本全域に甚大な被害をもたらしました。伊藤忠商事では、長期的な視野で復興支援に取り組んでいきます。

伊藤忠子どもの夢ファンド

「伊藤忠子どもの夢ファンド」とは、東日本大震災で被災した子どもたちへのサポートを目的に、伊藤忠商事が2013年3月より展開している復興支援活動です。2014年度は下記の支援を実施しました。これからもさまざまなジャンルで、継続的に子どもたちの夢を応援していきます。

■ 「伊藤忠子どもの夢カップ」開催による少年野球チームの支援

震災で甚大な被害を受けた陸前高田市で頑張っている子ども達を支援するため、陸前高田市の全て、7つのスポーツ少年団が参加する少年野球大会「伊藤忠子どもの夢カップ」を「伊藤忠子どもの夢ファンド」を通じて2014年は春季、及び秋季2回開催しました。

春季大会は2014年4月12日、13日、秋季大会は9月27日、28日に、いずれも陸前高田市立小友小学校グラウンドにて開催され、伊藤忠グループ社員もボランティアとして大会に参加しました。特に秋季大会では、伊藤忠商事相互会野球部の現役選手やOBと親善試合も行い子どもたちとの交流を深めました。



■ 第4弾 「伊藤忠子どもの夢サマーキャンプ in 陸前高田」の開催

「伊藤忠子どもの夢ファンド」第4弾として、2014年8月1日、2日の2日間、「伊藤忠子どもの夢サマーキャンプ in 陸前高田」を開催しました。

これは、英語スポーツキャンプを実施しているSCOA(SPORTS CAMP OF AMERICA)のプログラムを利用した、陸前高田市在住の小学5年生～中学3年生（一般募集）を対象にしたスポーツキャンプで、アメリカから13名の大学生アスリートが来日し、英語キャンプのカウンセラー（指導員）としてサッカー、野球、フリスビー、バスケットボールなど様々なスポーツを英語で子どもたちに指導しました。

スポーツという共通言語を通して、また、キャンプファイヤーなどアメリカのサマーキャンプでよく行われるアクティビティを通して、子どもたちが異文化に触れる絶好の機会となりました。



■ 第5弾 「TMSO(Tokyo Metropolitan Symphony Orchestra：東京都交響楽団)×ITOCHU Class Concert」の開催

2015年1月27日、28日、いわき市に避難して勉強を続けている、福島第一原子力発電所30km圏内にある楡葉町、広野町の小中学校生の生徒たちに、本物の音楽を間近で感じてもらいたいと、公益社団法人東京都交響楽団（TMSO）による授業形式の弦楽四重奏のコンサートを「伊藤忠子どもの夢ファンド」第5弾として計4回開催しました。

楡葉町立楡葉北小学校・南小学校及び、楡葉町立楡葉中学校は、避難指示解除準備区域に指定されていたため、いわき市中央大飯野にあるいわき明星大学敷地内の仮設校舎の体育館での演奏、広野町立広野小学校及び広野町立広野中学校は教室での演奏会となりました。



伊藤忠たかたのゆめプロジェクト

伊藤忠商事では、岩手県陸前高田市が2013年秋から展開しているブランド米「たかたのゆめ」を食品原料の販売会社である伊藤忠食糧株式会社を通じて販売支援を実施しました。

「たかたのゆめ」は、津波で甚大な被害に遭った陸前高田市が、地域競争力の確保、農業の復興のシンボルとして、地域ブランド米としての確立を目指しているお米です。本プロジェクトでは、生産過程においても伊藤忠グループの社員ボランティアが現地農家の方と交流しつつ、2014年度も5月の田植えから、10月の稲刈りまで継続して支援しています。

伊藤忠グループの持っているプラットフォームやノウハウを活用し、この「たかたのゆめ」が成功するよう生産から販売までを支援することで、本業を通じた被災地支援を行っています。



■ 「3.11食べて応援しよう！たかたのゆめプロジェクトin 青山」の実施

2015年3月11日、青山の街全体で「たかたのゆめ」を応援するキャンペーン「3.11 食べて応援しよう！たかたのゆめプロジェクトin 青山」を実施しました。趣旨に賛同頂いた表参道から青山周辺の参加飲食店舗21店に「たかたのゆめ」を提供し、各店舗のランチタイムのご飯やパンに「たかたのゆめ」を使用したメニューを提供頂き、より多くの方に「たかたのゆめ」を食べて頂くことで、被災地支援につながるイベントで、協力店舗やお客さま一丸となり、陸前高田を応援できる機会となりました。



伊藤忠記念財団を通じた被災地支援活動

■ 伊藤忠記念財団と共に 東南アジアに絵本を贈ろう in 東北

「東南アジアの子ども達へ日本語絵本に現地語翻訳シールを貼って届ける活動」を行っている公益社団法人シャント国際ボランティア会より購入したキットを使用し、現地語の翻訳シールを絵本に貼る作業を、伊藤忠記念財団と共に、毎週、社員ボランティアが行っていますが、この活動を被災地の子どもたちにも広げる取組を実施しました。2014年度は9月に福島県白河市の「柿の木文庫」や10月に岩手県大船渡市の「盛小学校」など9か所で、現地で子ども読書活動をされている皆さまのご協力を得て、延べ約200名がこの活動に参加しました。



■ 株主の皆様と行う「子ども本100冊助成」

株主様宛情報の電子化にご承認いただき、節約できた用紙代・郵送料等を、伊藤忠記念財団が行う文庫助成に協力する活動を行っています。

2014年度は5,184名の株主様にご賛同いただき、それによって節約された金額と、伊藤忠商事からも同額を寄付して伊藤忠記念財団を通じて東日本大震災で大きな被害を受けた以下の10校に、地元書店を通じて新品の図書セットを届けることができました。



【2014年度寄贈先】

| | |
|-----|---|
| 岩手県 | 大船渡市 猪川小学校、大船渡市 赤崎小学校、陸前高田市 竹駒小学校 |
| 宮城県 | 塩竈市 浦戸第二小学校、仙台市 将監西小学校、名取市 那智が丘小学校 |
| 福島県 | いわき市 植田小学校、葛尾村 葛尾小学校、須賀川市 第一小学校、福島市 野田小学校 |

| その他の復興支援活動

■ ニューヨーク国連本部での震災復興支援パネル展支援

2014年7月8日～11日、ニューヨーク国連本部にて、日本政府の主催によるパネル展「復興の力、明日に向かって！ -国連防災世界会議・仙台開催へのご案内」が開催されました。これは、陸前高田市、仙台市、東北大学災害科学国際研究所、独立行政法人国際協力機構（JICA）が、東日本大震災の被災から現在までの復興への取り組みを国際社会にアピールすることを目的として行ったものです。この開催には、今年3月に行った「東日本大震災3年募金」で伊藤忠グループ社員より寄せられた義援金と、会社からの同額マッチング分の合計1,173,486円が、NPO法人陸前高田市支援連絡協議会Aid TAKATAを通じて役立てられました。



■ おいでよ！東京2014に協賛

2014年8月18日（月）、NPO法人BLUE FOR TOHOKU（代表：小木曾麻里）が実施する「おいでよ！東京2014」プロジェクトへ、被災地支援の一環として協賛しました。「おいでよ！東京」とは、福島の児童養護施設の子どもたちを東京に招待し「笑顔で過ごす夏休みの思い出をプレゼントする」プロジェクトで、伊藤忠商事は当イベントの趣旨に賛同し、キッズニアのチケットを協賛し、参加者全員の施設に伊藤忠記念財団が選ぶ児童図書セットをプレゼントしました。約60名の子どもたちは、午前は職業体験施設「キッズニア」を体験し、午後は、豊洲公園にて開催されたミニ運動会で、かけっこや綱引きをボランティアと一緒に楽しみました。



■ 伊藤忠青山アートスクエアにて被災地支援のチャリティオークションを開催

2015年3月5日から24日まで、伊藤忠青山アートスクエアでは、モンゴルとの文化交流を目的とした「日本モンゴル書道展 -蒼天と太陽の絆-」を開催、両国の交流に尽力されている政治家や書道家をはじめとする方々の書道作品89展が展示しましたが、会期中の3月11日で東日本大震災から4年を迎えるにあたり、被災地復興支援に役立てていただくために、作品の一部をチャリティオークションとして販売しました。出品者のご厚意によりオークションにご提供いただいた約30作品のうち、17作品が落札され、総額778,500円を、特に福島を中心とした被災地で復興支援に携わる6つの団体に寄付することができました。



社会貢献の主な活動：世界の人道的課題

災害支援義援金寄付

国内外での大規模災害発生に際し、人道的見地より、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

| | |
|------------------------------|----------------|
| ネパール地震 2015年4月 | ¥2,000,000 |
| 広島集中豪雨 2014年8月 | ¥5,000,000 |
| 中国 雲南省地震 2014年8月 | 30万人民元（約513万円） |
| フィリピン 台風30号(Haiyan) 2013年11月 | ¥15,563,616 |
| 中国 四川省地震 2013年4月 | ¥5,025,000 |

WFP 国連世界食糧計画への支援

世界の飢餓・貧困問題を少しでも解消するため、国連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。

2015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372名が参加しました。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の実施しています。



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)

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

2007年10月に日本で創設され、伊藤忠商事では翌年4月より東京・大阪・名古屋の社員食堂で、他社に先駆けて本格導入されました。

健康に配慮したTFT対象メニューを社員が購入すると、1食につき20円が寄付されます。これに会社も同額を寄付するマッチング・ギフト方式によって、20円が加算されます。つまり、1食につき40円がTABLE FOR TWOのプログラムを通じて、NPO法人国際連合世界食糧計画WFP 協会に寄付され、開発途上国の子どもの学校給食になっています。

現在、東京本社では2013年5月の社員食堂リニューアル以来TFTの定食を毎日提供しています。2014年11月には、10月16日の世界食料デーに合わせて「世界食料デー ITOCHUキャンペーン～私たちにできること～」を実施し、期間限定メニューの開発や動画によるTFTの宣伝など、独自の取り組みを行いました。2014年度は、28,725食の利用があり、574,500円寄付することができました。こうした活動が評価され、2015年5月にはプラチナサポーターとして表彰されました。

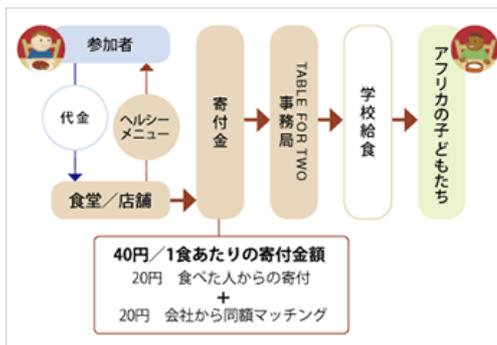


TABLE FOR TWO
ガイドライン

1. カロリーが
730kcal (680～
800kcal) 程度
2. 栄養バランスが適正
3. 野菜が多め

ITOCHU キャンペーン ～私たちにできること～
11月1日～10日、ライブコーナーでTFTメニューを堪能！

ライブコーナーでいただける「秋の味」
 (青)オームレツ 秋なすのポロネーゼソース
 (赤)グリルチキン 塩干焼肉ソース
 (水)ハンバーグステーキ きのこの煎焼ソース
 (木)オムライス 鯛と香のこのホワイトクリームソース
 (金)おぼんざい 6種雑から選べるおぼんざい

あなたの
カロリーオフな1食で、
世界の子どもに
給食が送られます。

100万人のいただきます！
世界食料デーキャンペーン2014

感謝状

プラチナサポーター
伊藤忠商事株式会社様

皆さまからお寄せいただいたTABLE FOR TWOへのご支援により、飢餓や栄養不足にさらされているアフリカの多くの子どもたちに、温かい給食と未来への希望を届ける事ができました。継続的な力強いご支援・ご協力に心より感謝申し上げます。

2015年5月
伊藤忠商事株式会社
TABLE FOR TWO International
代表取締役 藤原 隆夫

世界エイズデーに合わせてタイのエイズ孤児支援

12月1日は、世界レベルでのエイズのまん延防止と患者・感染者に対する差別・偏見の解消を目的にWHOが1988年に制定した「世界エイズデー」です。この日に合わせ、伊藤忠青山アートスクエアでは、北タイのエイズ孤児施設のアート展「バーンロムサイの物語」を14日まで開催し、また東京本社B1Fではバーンロムサイのオリジナルグッズ(ファブリック雑貨、ステイショナリー等)の社内販売会を実施しました。ホームの子どもたちやHIV感染者、山岳民族の女性たちによるハンドメイドの温もりある魅力的なグッズが好評で、売上はバーンロムサイの活動資金に充てられました。



社内販売会の様子

社会貢献の主な活動：環境保全

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

伊藤忠は、2008年に創業150周年を迎え、これを記念する社会貢献活動として社員アンケートにより要望の多かった「森林保全」をテーマとした本プログラムの実施を決定、2009年度から公益財団法人世界自然保護基金ジャパン(WWF)と協業し、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を実施しています。

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、WWFが現地サバ州政府森林局と連携して森林再生活動を行っており、そのうち967ヘクタールの再生を支援しました。これは一般企業の植林活動支援としては最大規模の面積です。絶滅危惧種に指定されているオランウータンの生息地域であることから、このプログラムをITOCHU Group : Forest for Orang-utanと名付け、伊藤忠グループ各社と協力して推進しました。

グループ会社も含めた社員ボランティアが現地での植林活動（植樹、草刈など）や野生動物の観察等を目的に4年に亘り現地へ定期的に訪れました。



苗木の植樹

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の100周年を記念し、2012年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。これに基づき、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200万円を拠出しました。2015年3月時点で、70%にあたる63haの作付が完了し、2015年7月までに完了予定です。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。



キッサニア東京「エコショップ」出展によるケニアの植林活動支援

伊藤忠商事は、こども向け職業体験施設「キッサニア東京」に、子どもがエコ活動を体験できる環境パビリオン「エコショップ」を2012年4月から展開しています。当パビリオンでは、子ども一人の参加ごとに、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」に寄贈される仕組みとなっており、2015年3月迄に約9万人の子ども達がアクティビティに参加し、約9万本の苗木に相当する費用をケニアに寄贈しました。この費用は、ケニアにおける植林の他にも、森林再生の取り組みを継続する際の雨水貯留や、生態学的に健全な森林資源の活用を目的とした地域住民へのワークショップの実施等に使用されています。2015年3月には、「エコショップ」パビリオン3周年を記念し、今までエコショップを体験してくれた子ども達の中から抽選で20名の親子を東京都海の森で行われた植樹イベントに招待しました。



子どもの参加1人につき、植林用の苗木一本分の費用を「グリーンベルト運動」に寄贈



ケニアの植林活動
(写真提供：毎日新聞)



東京都海の森で行われた植樹イベント

社会貢献の主な活動： 地域貢献

「伊藤忠メディカルプラザ」設立で、神戸医療産業都市の発展へ寄与

2014年10月、国内最大級の医療クラスターである神戸医療産業都市に国際医療交流を目的とした施設「伊藤忠メディカルプラザ」がオープンしました。伊藤忠商事は運営主体の公益財団法人神戸国際医療交流財団に対して建設資金として5億円を寄付しています。東南アジアを中心とした諸外国の医師や医療関係従事者へ教育・技術トレーニング等の人材育成や、海外からの研修生受入事業、大学などと連携した医療機器開発など各種研究事業等の発展が、国内外で期待されています。



伊藤忠メディカルプラザ外観

地域のCSRの拠点「伊藤忠青山アートスクエア」

2012年10月に東京本社に隣接するシーアイプラザに、CSRの拠点として「伊藤忠青山アートスクエア」をオープンしました。アートを通じた「次世代育成」、「地域貢献」、「国内外の芸術や文化の振興」を目的に、みずみずしい感性あふれる優れた作品展や国際交流の懸け橋となるイベントなどを、さまざまな文化が息づく街、東京・青山から発信しています。2014年度は下記の通り14件の展覧会を行い、2015年3月末時点でオープン以来の来場者数は8万1千人を超えました。

今後も、伊藤忠は、アートを通じて様々な社会的課題に取り組み、定期的に展覧会を実施することによって、地域の生活文化創造への貢献を目指していきます。

| 会期 | 展覧会 | 課題 | 概要 |
|----------------------------|--|---------|---|
| 2014年4月7日～ 4月29日 | アンディ・ウォーホル・ インスパイア展 | 地域連携 | 60～70年代、画期的なアーティストであったアンディ・ウォーホルの影響を受けた国内外の作家の作品を展示。 森美術館「アンディ・ウォーホル展：永遠の15分」と連携し無料のシャトルバスを運行。 |
| 2014年5月3日～ 5月31日 | 自転車博覧会2014 IN AOYAMA | 地域貢献 | 自転車月間である5月に、自転車愛好家のとっておきの一台を中心に、世界各国の珍しい自転車も展示。「自転車に優しい街」である青山の町興して地域のスポーツイベントとも連携。 |
| 2014年6月6日～ 7月7日 | 江戸切子若手16人展 | 次世代育成 | 2013年に続き2回目の開催で、伝統工芸の継承と職人の時世代を育成を狙う。テーマを「青」とし、職人たちがそれぞれがもつ「青」のイメージを、江戸切子とその技によって表現。 |
| 2014年7月11日～ 7月31日 | 『Opa! 陽気な黙示録』凱旋展 | 国際交流 | 1月から3月まで、ブラジル・サンパウロにあるインスティテュート・トミエ・オオタケ美術館で開催され、日伯で反響を呼んだ展覧会の凱旋展。 |
| 2014年8月6日～ 8月26日 | 世界環境写真展 ～地球を愛する写真家たち～ | 環境保全 | 世界環境写真家協会が環境意識の高い世界中の写真家の作品110点を一堂に集めた夏休み特別企画の写真展。 |
| 2014年9月8日～ 9月23日 | 映画「ルパン三世」衣装展 | 次世代育成 | ファッション界における次世代育成として、映画「ルパン三世」の衣装を担当したデザイナー・中里唯馬氏がデザインした衣装を展示。 |
| 2014年10月1日～ 10月7日 | 隅野由子ことば展 | 障害者自立支援 | 障害者の社会的自立の支援として、関西在住のダウン症の書画家 隅野由子さんの心温まることばの書の展覧会。 |
| 2014年10月13日～ 11月3日 | スタジオクーカの世界展 | 障害者自立支援 | 障害者の自立支援に繋げる「ファッション×アールブリュット（障害者アート）」がテーマで、平塚市にある福祉施設スタジオクーカ（アトリエ）所属の、様々な障害を持ったアーティスト総合展示会。 |
| 2014年11月13日～ 11月25日 | 子どもの本の力展 | 次世代育成 | 「すべての子どもに本を」という共通理念で、子どもの本を通しての国際交流活動を続けてきたJBBYと、子どもたちの読書啓発活動に携わってきた伊藤忠記念財団の40周年記念の展示会。 |
| 2014年12月1日～ 12月14日 | Under the Tree Charity Exhibition バーンロムサイの物語 | 人道的課題 | 12月1日の世界エイズデーに合わせ、タイ（チェンマイ）でHIV感染の子どもたちを支援しているNGOバーンロムサイのアート展覧会。 |
| 2014年12月19日～ 2015年1月18日 | ーアートで祝おう2015ー 羊がいっぱい!展 | 次世代育成 | 35歳以下の新進気鋭若手アーティスト100人強が2015年の干支である「羊」を描く大展示会。 |

| 会期 | 展覧会 | 課題 | 概要 |
|----------------------|---------------------------------|----------------|--|
| 2015年1月26日～ 2月22日 | 磯部光太郎日本画展 － Biotop 生き物のいる場所－ | 環境保全・ 次世代育成 | 「Biotop (ビオトープ)」をテーマに、日本画の古典的な技法で、そこに集まる小さな生き物や植物をモチーフに感性豊かに表現している磯部氏の日本画展。 |
| 2015年2月24日～ 3月2日 | 白鵬関 幕内最多優勝記録達成記念写真展 | 国際交流 | 日本モンゴル文化交流第1弾。 モンゴル出身の横綱・白鵬関が1月の大相撲初場所で史上単独最多33度目の優勝を飾った記念写真展。 |
| 2015年3月5日～ 3月24日 | 日本モンゴル書道展 －蒼天と太陽の絆－ | 国際交流 | 日本モンゴル文化交流第2弾。 両国間の文化交流取極締結40周年記念として2014年モンゴルで開催された書道展の日本側での開催。日本とモンゴルの政治家や書道家の作品を展示。 |



オープニングセレモニー



安倍首相が日本モンゴル書道展を視察



デザイナー コシノジュンコさんと岡藤社長が談笑



江戸切子展

伊藤忠ロビーコンサート開催を通じた地域貢献

2014年7月23日、New York Symphonic Ensembleによる第23回伊藤忠ロビーコンサートを東京本社1Fロビーにて開催し、お客様やOB・OG、社員など800名以上の方々にご来場いただきました。

例年開催している竹下景子さんと小林会長の対談に加え、「次世代育成」、「地域貢献」の一環として、第二部で当社近隣にある國學院高校の吹奏楽部生徒35名との共演を行い、保護者や近隣の高校生、約100名を招待しました。高校生が、高原指揮者との2日間の事前練習会の成果を存分に発揮し、プロのオーケストラに交じって一生懸命演奏している姿に、終演後の会場は感動の渦に一つなりました。

2015年度は会場をサントリーホールに移し、「第1回伊藤忠サマーコンサート」としてより地域に開かれたイベントとしての開催を計画しています。



竹下景子さんと小林会長の対談



NYSEと國學院高校の共演

インドでセーブ・ザ・チルドレン・ジャパンと移動式図書館事業を展開

ムンバイ市M-East区で、ストリートチルドレンや児童労働に従事する、学校に通っていない子どもたち約1,000人を対象に移動式図書館事業を行っています。2013年～2014年の2年で2千万円を投じて支援するもので、移動式図書館として運行するバスにラッピングを施し、椅子、黒板、そして本棚を設置し、2名の教育ファシリテーター（※1）とカウンセラーを配置した、学校の学習環境と近い内装にしました。音声や動画などの教材も駆使して楽しく参加できる学習の機会を提供することで、子どもたちが学校へ通うための橋渡しになることを目的としており、この移動図書館を通じて1年間で686人の子どもたちが学びの機会を得、うち86人が正規の学校教育に戻ることができました。

本事業には、伊藤忠ムンバイ支店の社員もボランティアとして支援を行っており、11月14日のインドの「子供の日」には、同地区のストリートチルドレンや児童労働に従事する学校に通っていない子どもたち45名を招待してお絵描きイベントを開催、地域の子どもたちと交流を図りました。

※1 教育ファシリテーターとは、移動式図書館における教員の役割を果たす職員。多様な年齢やバックグラウンドからなる子どもたちが自主的に学び、参加できる学習環境の場づくりを行う。



ムンバイ支店の社員ボランティア



バスの中で子どもたちと一緒に

認定NPO法人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

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認定NPO法人国境なき子どもたち（KnK）を通して2009年12月、フィリピンのマニラ郊外にある青少年自立支援施設「若者の家」リニューアルオープンに係る支援を、2012年には子供たちの将来の自立支援に繋がる職業訓練所として新たな改築が行いました。

2013年11月、同施設の地下や屋根を改修したことで、実践的な技術習得のための職業訓練コースの拡充が可能になりました。現在も、この施設を通し、年間約1,000名の青少年に対しさまざまな支援が行われています。

伊藤忠フィリピン店の社員もボランティアとして支援を行っており、2014年12月6日にはクリスマスと一緒に祝うため若者の家を訪れ、子どもたちとゲームやバスケットボールなどを楽しみました。



新しくなった地下のミシンルーム



手工芸製作の職業訓練



子どもたちと2014年のクリスマスを祝いました

海外店での地域貢献活動

伊藤忠商事は世界64ヶ国に113拠点の海外店（2015年4月1日現在）を持ち、それぞれの地域において事業活動による地域貢献に加え、地域社会の一員として、地域の課題は何か、伊藤忠らしい貢献は何かについて考え、各地で地域貢献活動を行っています。下記は2014年度に実施した活動の抜粋です。

アメリカ

ニューヨークで社員がチャリティランイベントに参加

ITOCHU International Inc.では、社員が地域貢献となるボランティアに積極的に参加しており、2014年6月には約50名がセントラルパークで催されたJ.P.モルガン社主催チャリティランに参加しました。参加費はニューヨークのシンボル、セントラルパークを管理している団体に寄付されます。



ブラジル

サンパウロでチャリティバザーに参加

伊藤忠ブラジル会社の社員有志は、日本からの移民が1958年に設立した高齢者の方々の施設「憩の園」にて、2014年8月に行われたチャリティバザーに餃子の屋台を出店、販売し、その餃子の売上に伊藤忠ブラジル会社の社員からの募金と会社からの寄付を合わせ11,371リアル（約41万円）を同施設に寄付しました。



イギリス

日欧文化理解促進のための日英音楽協会への寄付

伊藤忠欧州会社では、日英両国の音楽を通じた文化交流を目的として、日本大使館が後援する日英音楽協会主催のクリスマス・コンサート「ヘンデル・メサイア」に長年協賛しています。



ガーナ

小学校への図書寄贈と絵本の読み聞かせを実施

アクラ事務所では、チョコレート原料となるカカオ豆のトレードを通じて、生産地の地域住民たちと交流を深めています。2014年度には、アクラ事務所長個人所有の図書150冊を小学校に寄贈、その際、幼児・児童約70人に絵本の読み聞かせを行いました。



パキスタン

カラチ事務所にて地域の病院訪問病気の子どもたちと交流

カラチ事務所社員は、小児患者を中心にサラセミアの治療を無料で実施している病院を訪問し、子どもたちと交流を持ち、また献血活動にも参加しました。サラセミアは、地中海沿岸に多くみられる遺伝病で「地中海貧血」とも呼ばれます。



オーストラリア

Clean up Australia Dayへの参加

毎年3月の第1日曜日はClean up Australia Dayと定められており、伊藤忠豪州会社の社員ボランティアもシドニー日本人会と共に毎年参加しています。2014年度は2015年3月1日に開催され、シドニーの北部にあるレーン・コーブ国立公園の清掃を行いました。



中国

出稼ぎ労働者子女の学校を訪問・学習用具の寄付

伊藤忠(中国)集団有限公司(北京)では、2014年4月、教育支援の目的で、小関総代表を始めとする社員・家族等50名以上が、出稼ぎ労働者子女のための学校 北京市懷柔区育才学校を訪問、生徒の皆さんと交流し、授業用PCや運動用品などを寄付しました。



シンガポール

植物園「ガーデンズ・バイ・ザ・ベイ」の環境美化活動

2014年7月シンガポール会社社員有志は、当地のガーデンシティとしての魅力向上を狙って2012年に開園した国内最大の植物園にて、環境美化活動を実施しました。



アゼルバイジャン

イスラム諸国青年クラシック奏者音楽祭の支援

伊藤忠石油開発株式会社アゼルバイジャンは、2014年4月にカイナット・ユース・センターが開催した第3回国際イスラム諸国青年クラシック奏者音楽祭において、キルギスからの参加者にバクーまでの航空券を提供し、同音楽祭を支援しました。



国内拠点の地域貢献活動

東京本社

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。



大阪本社

2014年度で6年目を迎えた和歌山県伊都郡かつらぎ町の「天野の里づくりの会」との協働活動は、企業と農村地域の方々が地域資源を活用しながら安心・安全な米作りや地産地消の推進、地域の景観保全に協働参画するプログラムです。毎年春の田植えと秋の稲刈りに、繊維カンパニー若手社員の教育の一環としても取り組んでいます。2014年も5月24日に田植え、9月27日に稲刈りを行い、それぞれ社員とその家族約80名が参加、「天野の里づくりの会」の方々約50名と交流を深めました。



中部支社

中部支社では、名古屋市の「全市一斉クリーン・キャンペーン・なごや2014」の趣旨に賛同し、2014年6月11日に名古屋伊藤忠ビル近隣清掃活動を実施しました。当日は、杉本支社長（当時）をはじめ、関係会社を含む34名が参加しました。なお、当日の活動概要は名古屋市のホームページにもキャンペーン参加企業として掲載されました。



九州支社

九州支社は、2011年から、通販会社のフェリシモが企画する「ぬいぐるみを贈る運動（ハッピーイズプロジェクト）」に参加しています。テーマは年度ごとに決められ、型紙を購入し、古着や端切れを使って、約3か月かけて作成します。日本国内のみならず、世界中に送られ、愛情のこもったぬいぐるみが子供たちの笑顔を咲かせています。



中四国支社

中四国支社では、ひろしま駅伝清掃ボランティア、ごみゼロ・クリーンウォーク、フラワーフェスティバル清掃ボランティア、クリーン太田川、平和祈念式典助ボランティア等、地域貢献活動へ積極的に参加すると共に、文化イベント・コンサート等への支援、被爆70周年記念事業への寄付、児童養護施設への支社員からの自主的寄付等も行っています。



北陸支店

北陸支店では、2014年10月26日に開催された障害を持つ方々のスポーツ大会である「第23回ほほえみフェスタ金沢」に、伊藤忠グループから14名が、ボランティアとして競技設営・運営総括のお手伝いに参加、参加者の皆さんとの交流を深めました。



社会貢献の主な活動：次世代育成

伊藤忠記念財団への支援

伊藤忠商事は、1974年に伊藤忠記念財団（2012年に公益財団法人に移行）を設立して以来、青少年の健全育成を目的とした社会貢献活動を継続して進めてきました。

現在は、「子ども文庫助成事業」（日本人学校、補習校への図書助成を含む）、「電子図書普及事業」を活動の柱に、子どもたちの健全な成長に寄与する活動を行っています。

2014年11月、伊藤忠記念財団は創立40周年を記念して、伊藤忠青山アートスクエアにて一般社団法人 日本国際児童図書評議会（JBBY）と共に「子どもの本の力展」を開催、電子図書普及事業の「マルチメディアDAISY図書」を展示して好評を得ました。会期中、皇后陛下にもご視察いただき、激励のお言葉を賜りました。



「本の力展」マルチメディアDAISY図書の展示

マルチメディアDAISY図書とは、様々な障害のために、通常の本では読書が困難な子どもたちに向け、児童書を電子化して配布する事業で、これまで182作品を電子化し、のべ3,305ヶ所に寄贈しました。

■ 子ども文庫助成（2014年度）

| | 助成件数 |
|-------------------|--------------|
| 子どもの本購入費助成 | 47件（うち海外3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 | 22件（うち海外3件） |
| 海外日本人学校／補習校図書助成 | 5件 |
| 子ども文庫功労賞 | 2件 |
| 東日本大震災被災地支援 | 10件 |
| 合計 | 94件（うち海外11件） |

■ 電子図書普及

| | 2014年度 | 累計※ |
|-------|--------|--------|
| 製作作品数 | 55作品 | 182作品 |
| 送付先 | 909箇所 | 3305箇所 |

※2011年度からの累計

「キッズニア東京」にて環境パビリオンを展開

伊藤忠商事は2012年4月より、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」を展開しています。

伊藤忠が参画する世界的な環境活動「MOTTAINAIキャンペーン」での環境教育のノウハウを活かし、子どもがエコ活動を体感できるように、環境素材を使ったエコバッグ、マイ箸、リサイクルせっけんづくりなど自分だけのオリジナル商品を製作できます。2014年8月には、商社の仕事を実際に体験できる特別プログラムとして「Out of KidZania ブランドビジネスの職業体験」を東京本社にて、二日間に亘り開催しました。伊藤忠商事が取り扱っているブランド「瞬足」の新しいブランドビジネスについて子どもたちが考えプレゼンテーションまで行うイベントですが、実際に小学生が考えた靴下のデザインが後日商品化され全国の量販店で販売されるなど、伊藤忠商事ならではの職業体験を子どもたちに提供することができました。

今後も、子どもに人気の高い施設である「キッズニア東京」に、グローバルな視点で環境保全について楽しく学べる場を提供すると共に、子ども達に様々なイベントを提供し、持続可能な社会を担う青少年の育成を目指してまいります。



リサイクルせっけんづくりの様子



アウトオブキッズニアに参加した子ども達が新商品のプレゼンテーションをする様子

中国大学生のホームステイ受入

伊藤忠商事では、中国大学生に日本をよく知ってもらうための中国日本商会主催の「走近日企・感受日本」プログラムに第1回から協力しています。日中友好の目的で、年2回、中国からの大学生が来日し、民間交流を図るプログラムで、2014年度も5月に第14回、11月に第15回の同プログラムが実施され、伊藤忠グループからそれぞれ2名と4名の社員が中国大学生をホストとして受け入れ、家族と一緒に民間ベースの交流を楽しみました。



歓送会での記念写真

日経GSRにて大学生の社会起業家育成支援

伊藤忠商事は、公益財団法人日本経済研究センターが主催する日経GSR（Global Social Responsibility）研究会のプログラムの一つである「日経GSR学生アイデア・コンテスト」を第1回から支援しています。本コンテストは、出場校が企業2社をマッチングさせて、ビジネスを通じた地球規模の社会課題の事業プランを競うものです。

第5回となる2014年のコンテストでは、伊藤忠商事が支援した慶應義塾大学チームの「タイにおける栄養の二重苦解消プロジェクト」が「ユニーク賞」を受賞しました。



慶應義塾大学チームのプレゼンテーション

在日ブラジル人学校の支援

日本の在日ブラジル人学校の子どもの直面する課題として、子どもたちの日本語力の不足、貧しい施設や教材不足、不就学児童の多さなどの問題があり、日本で暮らしながら日本の文化や言葉に触れる機会が少ないのが現状です。

伊藤忠商事では2014年7月に在東京総領事館の管轄下にある10校に対し、伊藤忠記念財団が選書した日本語の「子どもの本100冊セット」と特製の本棚を寄付し、2014年7月18日に贈呈式を執り行いました。その機会に、群馬県邑楽郡大泉町の在日ブラジル人学校から25名の生徒・児童の職場訪問を東京本社で受け入れました。伊藤忠青山アートスクエアにて開催していた「Opa! 陽気な黙示録」凱旋展と連携して、ファッションデザイナーのコシノジュンコさんと現代美術家の矢柳剛さんによる「かたつむりアート」のワークショップの他、ブラジルとゆかりのある社員から商社の仕事について説明を聞くなど伊藤忠と母国との関わりについて理解を深めてもらいました。



商社の仕事についてレクチャー



贈呈式にて

夏休み環境教室の実施

伊藤忠商事では、1992年より東京都の小学生を主な対象として毎年「夏休み環境教室」を開催しています。

2014年度は、学研科学創造研究所にご協力をいただき、「学研のエジソン」こと湯本博文所長による科学実験ショーや工作教室「発電ヘリコプターを作ろう」が行われ、43名の小学生の参加がありました。

また、終了後、伊藤忠青山アーツスクエア「世界環境写真展」との連動企画で小学生向けのトークショー「環境について考えよう：野生生物を守るためにできること」を開催、WWFジャパン広報室の辻さんにお話しいただき、子どもたちはオランウータンやパンダなど世界の絶滅危惧種などについて勉強しました。



工作に夢中の子どもたち



WWFジャパンによるトークショー

小中高校生の企業訪問の受入

伊藤忠商事では、文部科学省の指導要領に企業訪問が組み込まれたことに呼応して、企業として「生徒が社会的役割・職業生活を理解し、社会人としての自立を促す」ことをサポートするために、小中高校生の企業訪問を受け入れています。

2014年度は、東京本社において、近隣地域の青山小学校や、二代目伊藤忠兵衛の母校でもある滋賀県立八幡商業高等学校など、計7校の訪問を受入れました。また、東北支社では、仙台白百合学園高等学校を受入れ、環境に関する総合学習を行いました。



青山小学校の校外授業「高いところから地域を見る」



八幡商業高校のワークショップ

社会貢献の主な活動：社員のボランティア支援

伊藤忠では年間最長5日間のボランティア休暇を取得できる制度や、休日・昼休みなどに参加できるプログラムなども開催することで、社員の意識醸成に努めています。

東日本大震災復興支援 社員ボランティア

震災直後から始まった復興支援ボランティアを2014年度も継続、伊藤忠グループとして合計74名が参加しました。活動内容は、震災直後のがれき撤去などから、被災者の皆さんの復興を直接支援するものになってきています。具体的には、田植え、稲刈りや、整地作業、薪の伐採、地元でのイベント開催支援、被災者の皆さんの集会所の整備、少年野球大会運営等の活動を行いました。

被災地の復興にはまだまだ時間がかかる見込みですが、今後も被災地の状況に適したボランティア活動を続けていきたいと考えています。



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

2009年から公益財団法人世界自然保護基金ジャパンと協業し、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を実施しており、毎年グループ会社の社員や海外で働くナショナルスタッフなどと共に、社員ボランティアツアーを組んで定期的に現地を訪れ、2012年までの全4回で59名が現地で植林活動を行いました。



その他社員が参加できるボランティア・プログラム例

飲料自動販売機による「チャイルド・ケモ・ハウス」の支援

日本初の小児がん専門治療施設「チャイルド・ケモ・ハウス」の運営をサポートするため、東京・大阪本社内にケモ・ハウス仕様の飲料自動販売機を設置し、両ビル内に設置されるすべての飲料自動販売機の売上の6～10%相当の金額を寄付しています。2014年度は計421,456本の売上により、計2,528,736円の寄付を実施しました。



日本赤十字社による献血活動（東京本社）開催：1月、7月

毎年2回、日本赤十字社による献血活動を東京本社内で実施しています。貴重な献血は、手術の際にはもとより、現在では白血病などの治療にも広く活用され、献血の重要性はさらに高まっています。当日の体調や、海外滞在時期や地域の規定により、献血できないケースもありますが、毎回、グループ会社含め多くの社員が会場に足を運んで来ています。

2014年度も2014年7月16日と2015年1月27日に行い、それぞれ102名（申込者数134名）、113名（申込者数147名）の社員が協力しました。

■ 神宮球場（青山）にて伊藤忠野球教室を開催

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。

2014年度は27名の子どもたちと、48名の伊藤忠グループのボランティア社員が参加し、参加者の保護者からは「家庭や学校では見られないような活き活きとした姿を見ることができた」などの感想も寄せられ、大変好評をいただき、毎年社員ボランティアも増加しています。



■ 絵本を届ける運動（東京/大阪両本社・名古屋支社、金沢支店）

日本語絵本に現地語のシールを貼り、東南アジアの子どもたちに贈る活動で、東京本社では、毎週木曜日の昼休みに5F社友室を借りて活動中です。



■ 「スワンベーカリー」のパン販売

スワンベーカリーとは、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ベーカリーで、2008年5月より、毎週水曜日に「スワンベーカリー」のパンを東京本社の社員食堂にて販売しています。多くの社員が積極的に購入し、スワンのみなさんからも「毎回パンをたくさん買ってもらい、有難い」と好評です。



■ ふれあいのネットワーク 自然観察会

新宿御苑自然観察を4月初旬、セミの羽化観察会を8月初旬、横沢入観察会を10月初旬に実施し、社員及びその家族が参加しています。



■ ふれあいのネットワーク 音読部会 開催：第2土曜日

伊藤忠グループ社員、OB・OGの有志が、毎月1回、渋谷の高齢者施設を訪問し、音読や合唱を通じて交流を行っています。10年以上継続しているので感謝状もいただきました。



社員との関わり

世界で多様な事業を展開する総合商社、伊藤忠商事にとって「人材」は最大の経営資源です。企業活動の成長を支える、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。従来から注力してきた「業界のプロ」の育成や、多様な人材がグローバルに活躍できる体制づくりに、引続き取り組みます。

「攻め」を支える人材戦略

グローバル人材戦略の継続推進

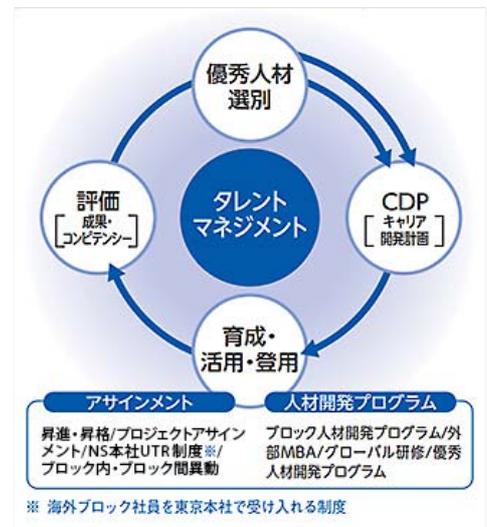
伊藤忠グループの安定的・継続的な成長を支えるのは「人材」です。

伊藤忠商事は、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。具体的には、2010年度に伊藤忠のリーダーが備えるべき行動要件を整備し、全世界の組織長人材をデータベース化※、各ディビジョンカンパニーや海外ブロックとの連携を通じて、全世界で海外収益拡大を担う優秀な人材の採用・育成・活用・登用を行う「タレントマネジメントプロセス」の仕組みを構築しています。

また、創業時から150年余り受け継がれている理念や価値観を、採用基準や評価・育成制度にも反映させ、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。

※ 全世界・全階層の職務を対象に、職務・職責に基づくグローバルスタンダード (ITOCHU Global Classification : IGC)を2009年度に整備、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推進するために活用。

■ 関連データ：地域別海外ブロック社員数 (P105)



タレントマネジメントプロセス

育成方針

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」の育成を目指しています。

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。



研修体系

伊藤忠商事の研修体系は、「全社研修」と業界特性や専門性等に対応したカンパニー及び機能部の「独自研修」から構成されています。本社社員のみならず、一部海外ブロック現地社員やグループ会社社員も含め、あらゆる階層の社員に幅広く人材育成の機会を提供しています。

この他にも事業や市場の特性に基づき、必要なスキル・専門性に応じて、海外ブロック毎に研修体系を整備しています。アセアン・南西アジアブロックのブロックリーダーシップワークショップ研修をはじめとして、北米・欧州・東アジア等の海外ブロックにてマネジメント層の育成を重点的に行っており、伊藤忠商事の研修体系と併せてグローバルに活躍するマネジメント人材の育成を展開しています。

| | 本社員 | | | グループ会社社員 | NS |
|------|---|--------------------------|--|--------------------------------------|---------------|
| | 必須 | 選抜 | 選択 | | |
| 役員 | 新任役員研修 | | | 新任取締役/監査役研修 | |
| 部長 | 新任部長研修 事業会社 新任 職能担当役員研修 | 組織長ワークショップ | GEP研修 | 組織課題解決 戦略策定研修 | GEP研修 |
| 課長 | マネジメント研修 (短期ビジネススクール) 新任課長研修 | 海外社任前研修 | 多国籍 フォローアップ コーチング | 部下育成研修 マネジメント基本研修 | P3研修 GLP研修 |
| 中堅 | 課長代行研修 | キャリア採用者研修 異文化マネジメント研修 | マネジメント研修 (短期ビジネススクール) 次世代リーダー フォーラム | 指導社員研修 | GNP研修 |
| 若手 | 8年目研修 4年目研修 | 若手中国語・ 特殊語学派遣 | 機能インターン 英語圏新興国派遣 国内短期集中英語合宿 | 次世代ビジネス リーダー研修 若手業務推進力 強化研修 | NS UTR研修 |
| 新入社員 | 基礎コース 新入社員研修 | | 各言語学レッスン(英語、中国語、 他) | 新入社員研修 | |
| 事務職 | 新任B2研修 事務職B1研修 事務職8年目研修 事務職3年目研修 新入社員研修 | 指導社員研修 基礎コース | 事務職リーダー セッション | 事務職・専門職 パワーアップ研修 | |
| 内定者 | 内定者研修 | | | | |

GEP: Global Executive Program
 GLP: Global Leadership Program
 GNP: Global Network Program
 NS UTR: National Staff U-turn Rotation Training
 GPP: Global Partnership Program for Subsidiary Staff

育成上の強化ポイント

人材育成上の強化ポイントとして、「連結」「海外」「現場力」の3つの着眼点を掲げています。まず、「連結」の観点からは、2013年度に事業会社の経営管理を担える人材の育成スキームを構築しました。具体的には、事業管理に関する基礎知識やリスクマネジメント手法の習得強化のため、「職能インターン制度」を導入し、監査部や法務部で一定期間の管理業務経験を積ませる他、演習を通じて経理業務を短時間で効率的に学ぶ研修プログラム（経理インターン）を2014年度から開始し、若手社員の必須研修としています。

次に、「海外」の観点からは、グローバルマネジメント人材の育成に向け、「グローバルディベロップメントプログラム（GEP、GLP、GNP、GPP※）研修」「短期ビジネススクール派遣」「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年より他社に先駆けて短期海外派遣制度を導入し、現在においては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」を軸に、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。とりわけ、中国最大のコングロマリットであるCITIC Limited(CITIC)及びアジア有数の大手コングロマリット・Charoen Pokphand Group Company Limited(CP)との戦略的業務・資本提携に伴い、「語学力の強化」「人材交流」等、中国・アジア市場を中心に幅広い事業領域にてシナジーの最大化を追求出来る人材育成の強化を加速しています。

そして、「現場力」の観点からは、多様な価値観を持った「業界のプロ」の育成に向けて、「キャリアビジョン支援研修」や、各カンパニー・総本社機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。

- ※ GEP (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。
- ※ GLP (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。
- ※ GNP (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。
- ※ GPP (Global Partnership Program) :海外グループ会社社員を対象に、伊藤忠の歴史、ビジネス概要、Corporate Message等の伝達・醸成及び伊藤忠グループ全体のネットワーク構築を目的として実施する研修。



グローバル
ディベロップメント
プログラム研修

主な研修参加人数

| 研修名 | 2012年度実績 | 2013年度実績 | 2014年度実績 |
|---------------------|----------|----------|----------|
| 職能インターン制度 | - | 5人 | 94人 |
| グローバルディベロップメントプログラム | 102人 | 135人 | 135人 |
| 組織長ワークショップ | 372人 | 325人 | 437人 |
| 短期ビジネススクール派遣 | 44人 | 50人 | 39人 |
| 新人海外派遣 | 41人 | 37人 | 5人 |
| 若手短期中国語・特殊語学派遣 | 54人 | 25人 | 47人 |
| キャリアビジョン支援研修(のべ) | 2,037人 | 2,025人 | 1,893人 |

研修参加者コメント



海外実習生
(天津物産天伊国際貿易有限公司)
(天津駐在)
岡安 高良
左から1人目

若手短期中国語・特殊語学派遣(中国語)

2014年9月から半年間、中国・天津の天津大学にて語学留学をして参りました。

留学前に東京で中国語の勉強をしましたが、留学を開始した頃は“こんにちは”と発して現地の方とコミュニケーションを図ろうと試みても、相手の言っている言葉が聞き取れず全く交流ができませんでした。しかし大学、語学学校の勉強及び現地の生活を通して中国語を学び、コミュニケーションを図ることが出来るようになりました。また語学の習得のみならず、現地での生活を通じて知り合った中国の学生、社会人、外国人と各国の就職活動状況や文化の違いを議論し、将来の夢を語り合うことで日本人と全く異なる考え方、生き方を知ることが出来ました。

私はこれまで海外に住んだ経験がなく、社会に出て働き始めた後に若手の内に仕事を離れて海外で生活し、他国の文化を肌で学ぶ機会を与えてくれた伊藤忠商事に感謝しております。現在は当時に学んだことをフルに生かして、海外実習生として中国企業と伊藤忠の合併企業の中で日々業務を行っています。



伊藤忠シンガポール会社
Mr. Ben LIEW
前列左から2人目

グローバルディベロップメントプログラム(GNP)

5日間のGNPはナショナルスタッフにとってよく構成されたプログラムとなっています。伊藤忠商事の価値観やミッション、各組織でのビジネス、そしてこの度新たに定められたコーポレートメッセージの理解を深める事ができました。シンガポール会社の人事として、GNPで学んだ事をナショナルスタッフへ共有し、全員一丸となって同じ目標へ共働することが私の使命だと感じています。

人事評価制度

人事評価制度は、社員がやる気・やりがいを持って最大限の能力発揮ができることを支える人事制度の根幹を担う制度と位置付けています。評価制度の1つである目標管理制度には、全社の経営計画に合わせて社員一人ひとりに目標を分担し、実行を確認していくという経営戦略の担い手という役割があります。また、社員一人ひとりの能力・専門性・過去のキャリア・志向・適性を総合的に捉え、配置・異動計画に活用する人材アセスメント制度も設けています。

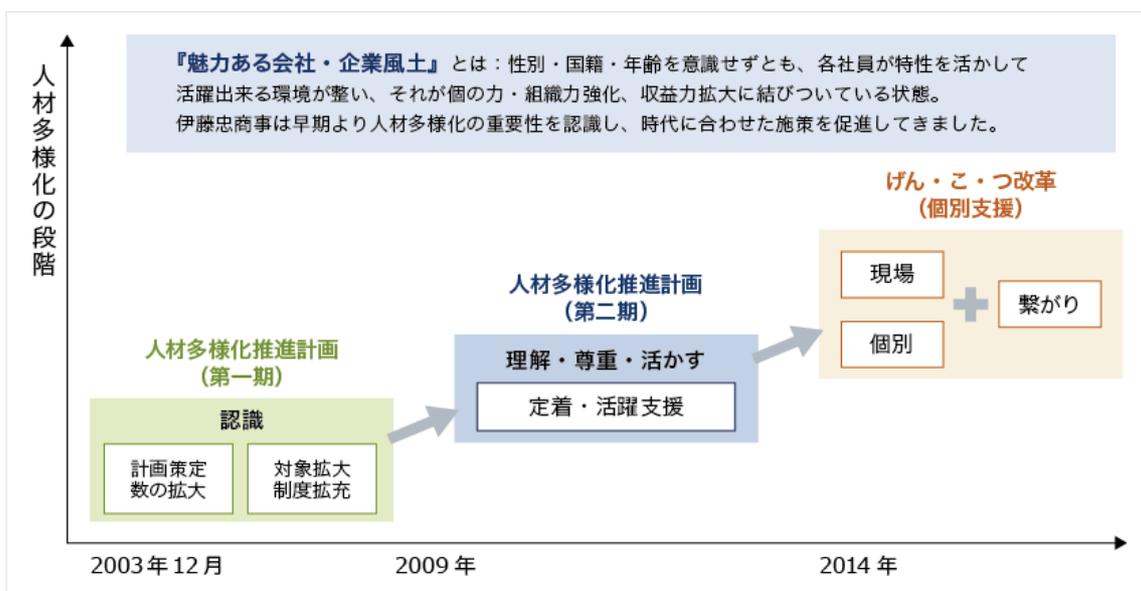
これらの人事評価制度が機能するためには、上司による公平・公正な評価と部下との面談によるフィードバックが非常に重要と考え、評定者研修等を通じて、社員の育成や成長を促すよう上司に啓発しています。

社員が活躍できる環境づくり

多様な人材の活躍支援

グローバルな競争が激化する中、市場の多様なニーズに的確に対応し、新規ビジネスや付加価値の創造を継続的に行っていくためには、「組織としての多様性」が不可欠であると伊藤忠商事は考えています。この考え方に基づき、伊藤忠商事では2003年12月に「人材多様化推進計画」を策定し、多様な人材の数の拡大、定着・活躍支援を推進してきました。今後も引き続き、社員一人ひとりが特性を活かして活躍できる環境を整備し、個の力・組織力の強化を図ることで、「魅力ある会社・企業風土」づくりを推進していきます。

伊藤忠商事の人材多様化に向けた取組の推移



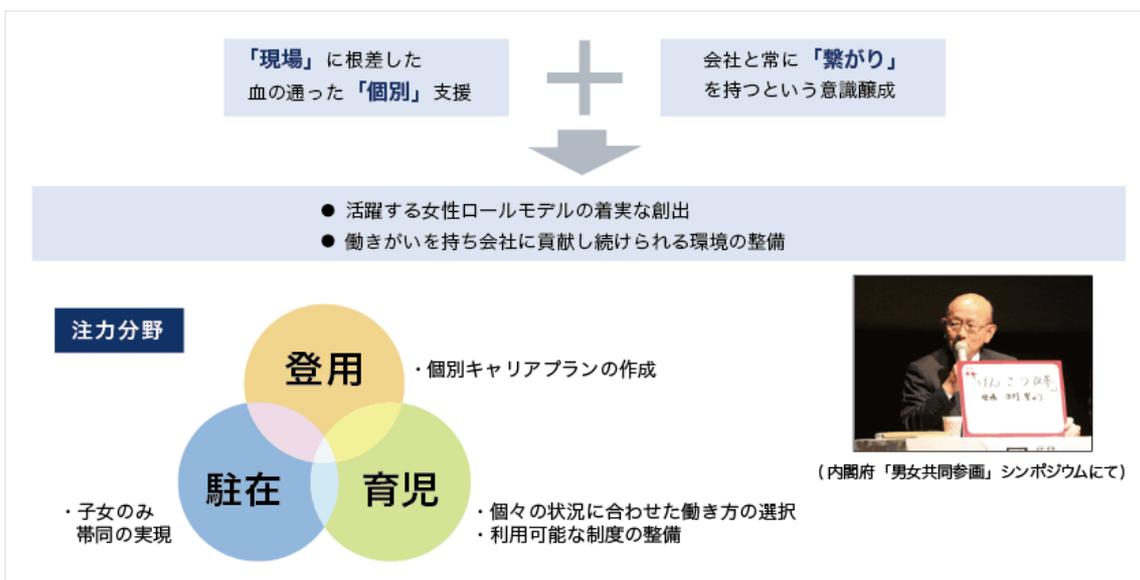
女性社員の活躍支援

人材多様化の取組の中で最も注力しているのは「女性」の活躍支援です。伊藤忠商事ではこれまで、日本の女性の社会進出が進むのに合わせ、女性活躍のための支援策を積極的に推進し、諸制度の整備を行ってきました。女性社員の比率は社員全体の約24%です。また、女性総合職については1989年より採用を開始し、2014年度末時点では総合職全体の約9%が女性となっています。現在は「げん(現場)・こ(個別)・つ(繋がり)改革」により社員個々人のライフステージやキャリアに応じた個別支援を行うとともに、若手女性総合職のキャリア意識醸成のための研修や、各種フォーラムの実施により、活躍する女性ロールモデルの創出と、女性が働きがいを持てる環境整備を推進しています。

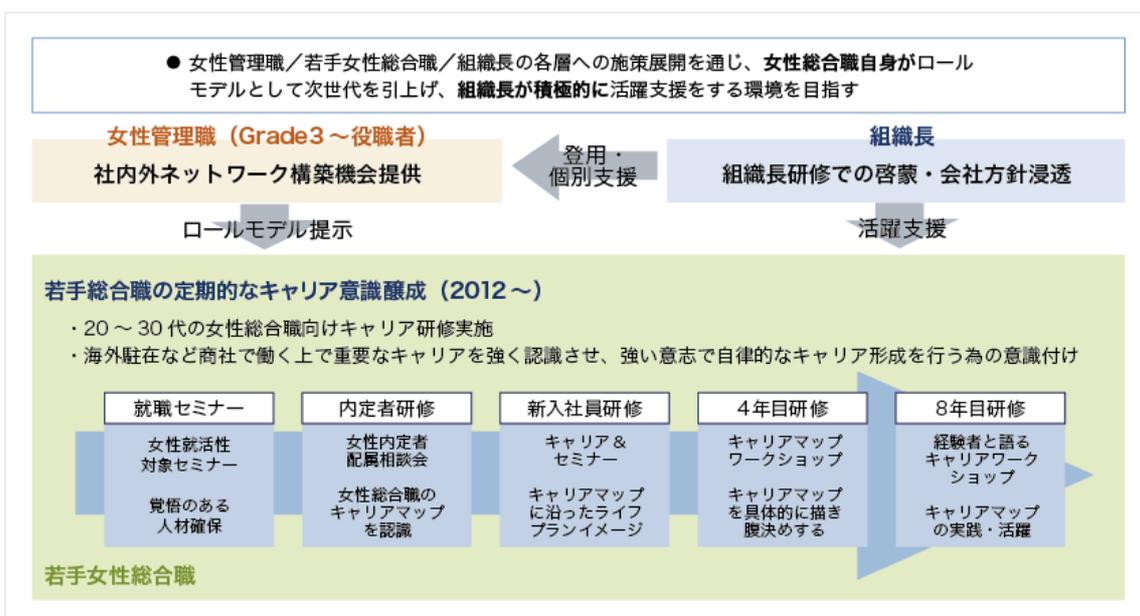
女性総合職の支援施策推移

| ステージ | 環境・課題認識 | 具体的取組 |
|--|--|--|
| 採用初期 (1989-2003) 法的要請 | <ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等法施行(1986)により、女性の活用が求められる | <ul style="list-style-type: none"> 女性総合職の継続採用(毎年数名) 事務職からの職掌移動 育児支援制度導入 |
| 数の拡大・制度の拡充 (2004-2011) 女性総合職が働きやすい会社 | <ul style="list-style-type: none"> 女性を積極的に幹部登用するために、まずは数を増やし、社内で幅広く活用することが重要 女性の定着のため、仕事と育児・介護を両立できる環境を整備 人材多様化推進計画策定(2013年12月) | <ul style="list-style-type: none"> 数値目標設定 メンター制度導入 育児支援制度拡充 配偶者海外転勤休職制度導入 社内託児所設置 各種フォーラム開催 |
| 個別支援推進 (2012-) 女性総合職が働きがいを持てる会社 | <ul style="list-style-type: none"> 制度面は法定を上回る水準で整備された 女性総合職のボリュームゾーンが30代に入り、今後本格的にライフイベントが発生 「げん・こ・つ改革」により、自律的キャリア形成を行う「頑張る人」を個別に支援 | <ul style="list-style-type: none"> 配転休→再雇用制度へ切替 駐在支援(子女のみ帯同) 登用候補者の特定・育成 分科会での現場意見吸い上げ キャリア意識醸成支援(各種フォーラム等) |

げん・こ・つ改革



女性総合職のキャリア意識醸成支援



<各種フォーラムの開催>

多様なロールモデルの提示とネットワーキングを目的とした各種フォーラムを継続的に開催しています。



女性執行役員による「Women's Executive Forum」
(伊藤忠×カルビー×東京海上)



異業種企業5社による
ネットワーキングセミナー
(伊藤忠・野村HD・資生堂・
日産自・全日空)



青山の近隣企業との交流会
(伊藤忠商事×日本オラルク)

女性執行役員のコメント



執行役員 法務部長
茅野 みつる

伊藤忠商事のビジネスは、様々な地域や多岐に亘る分野で展開されており、多様な人材が現場で一体となって創造・推進しています。人材は伊藤忠の原動力でもあり、これらの人材の活躍こそが、ビジネス戦略に直結するとの考えに基づき、多様な人材の活用・育成を支援していきます。

- 関連データ： 従業員の状況（P105）
女性総合職、管理職、役員比率（P106）
男女別採用人数（P105）

シニア人材の活躍支援

伊藤忠商事では、シニア人材の活躍支援を従来より積極的に進めています。日本の少子高齢化の進展や、多様な人材の活躍支援という観点を踏まえ、60歳定年に加え、新たな選択肢として「雇用延長制度」を導入し、シニア人材が持つ、豊富な知識や経験を定年後も活かせるよう、希望者全員が引き続き活躍できる環境を整備しました。また58歳時にはライフプランセミナー等を開催し、社員の雇用延長後の働き方やマネープランについてサポートしています。今後もシニア人材がより一層、やる気・やりがいを持って働き続けることができる環境の実現を更に推進していきます。

障害のある方の社会参加支援

身体などに障害のある方と健常者が共にやり甲斐を持って働ける機会を提供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。

2015年3月現在の障害者雇用率は2.33%と法定障害者雇用率（2%）を上回っています。引き続き、障害のある方の社会参加を積極的に支援し、仕事を通じた貢献の喜びを実感できる社会の実現に努めてまいります。

- 関連データ： 障害者雇用率（P106）

ワーク・ライフバランスの取組

伊藤忠商事にとって「人」は最大の財産であり、すべての社員がそれぞれの特性を活かして、安心して仕事に集中できる環境の実現に向け、様々な施策を推進しています。ワーク・ライフバランスの取組もその1つであり、働くときは徹底して働き、休息するときは十分にリフレッシュすることでワークの質と効率をより一層高めるという「メリハリのある働き方」が重要だと考えています。伊藤忠商事は、そのための各種制度を拡充するとともに、社員及び周囲の制度理解を促進し、社員が活躍できる環境づくりを推進しています。また、2013年10月より導入している朝型勤務の推進を通じて、更なる「メリハリのある働き方」に寄与するものと考えています。

仕事と育児・介護の両立支援制度一覧

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諸制度を、法定を上回る水準で整備しています。

育児支援制度一覧

| | | 85日後 | 産前6週前 | 出産 | 産後8週 | 満2歳 | 満3歳 | 小学校就学 | 小学校卒業 | |
|---------|-----------------------|---|-------|----------------|--------------------|---|-----|---------------------------|----------|-------------------------|
| | | 妊娠(女性のみ) | | | 育児(男女共) | | | | | |
| 育児支援 | 休業 | | | | 育児休業(満2歳迄/中断可) | | | | | |
| | 勤務日選択 | | | | 勤務日選択制度(通算1年間/中断可) | | | | | |
| | 休暇 | 妊娠休暇(20日) | | 産前休暇(6週間) | 産後休暇(8週間) | 子の看護休暇(子が一人の場合:年5日・子が二人以上の場合:年10日)/小学校卒業迄 | | | | 育児特別休暇(小学校卒業までの間、通算40日) |
| | | 流産後休暇(5日) | | | | ファミリーサポート休暇(精勤休暇の内数) | | | | |
| | 勤務時間短縮等 | 妊娠中の勤務時間短縮(1日90分) | | | | 育児短時間勤務(1日90分/小学校卒業まで) | | | | |
| | | フレックスタイム制度 | | | | フレックスタイム制度 | | | | |
| | 時間外勤務の制限等 | 深夜勤務(22時~5時)の制限 | | | | 時間外勤務の免除 | | 時間外勤務の制限(1ヶ月24時間/1年150時間) | | 深夜勤務(22時~5時)の免除 |
| | | 時間外勤務の制限 | | | | | | | | |
| その他サポート | | | | 産休・育休中の社員向けSNS | | 復職前三者面談、復職後フォロー面談 | | | キャリア支援研修 | |
| | 育児ハンドブック(女性版/男性版/上司版) | | | | | | | | | |
| 各種サービス | ベビーシッター育児補助チケット制度 | | | | | | | | | |
| | 育児相談等/電話健康相談 | | | | | | | | | |
| | | 託児所「I-Kids」の利用(0歳~3歳まで) ※一時保育は小学校就学前まで | | | | | | | | |

介護支援制度一覧

| | | 制度利用開始 | 2年 | 3年 |
|----------------|-----------------------------|-------------------------------------|----|----|
| 介護支援 | 休業 | 介護休業(通算2年間/中断可) | | |
| | 勤務日選択 | 勤務日選択制度(通算3年間/中断可) | | |
| | 休暇 | 介護休暇(要介護状態の対象家族数に関わらず、年10日付与) | | |
| | | 介護特別休暇(勤続8年未満:30日、勤続8年以上:60日/半休可) | | |
| | 勤務時間短縮等 | 介護短時間勤務(1日90分/通算5年間、3年超部分は給与減額、中断可) | | |
| | 時間外勤務の制限等 | 時間外勤務の制限(1ヶ月24時間/1年150時間) | | |
| | | 深夜勤務(22時~5時)の免除 | | |
| | その他サポート | 介護セミナー | | |
| 休業中のキャリア支援研修受講 | | | | |
| 各種サービス | 介護ハンドブック | | | |
| | 駐在員ふるさとケアサービス(駐在員の高齢化族を見守り) | | | |
| | 家事代行サービス利用料補助 | | | |
| | | 介護サービス利用支援/電話健康相談 | | |



育児と仕事の両立のための取組が認められ、厚生労働省より「くるみん」の認定マークを取得しました。
(2011年・2014年の連続取得)

「伊藤忠Kids day ～パパ・ママ参観日～」の開催

2014年より、社員の小学生の子女を対象とした「伊藤忠Kids day ～パパ・ママ参観日～」を定期的で開催しています。子供たちは、このイベント用に特別に作成した自分の名刺を使ってお父さんお母さんの職場の社員と名刺交換をしたり、役員会議室での模擬会議や社員食堂でのランチなどを通じて会社への理解を深めます。社員からは「親の仕事に興味を持ってもらえた」「将来伊藤忠で働きたいと言ってくれた」など非常に好評です。このイベントは、家族の絆や伊藤忠への理解を深めてもらう上で非常に有意義と考えており、今後も継続して開催していく予定です。



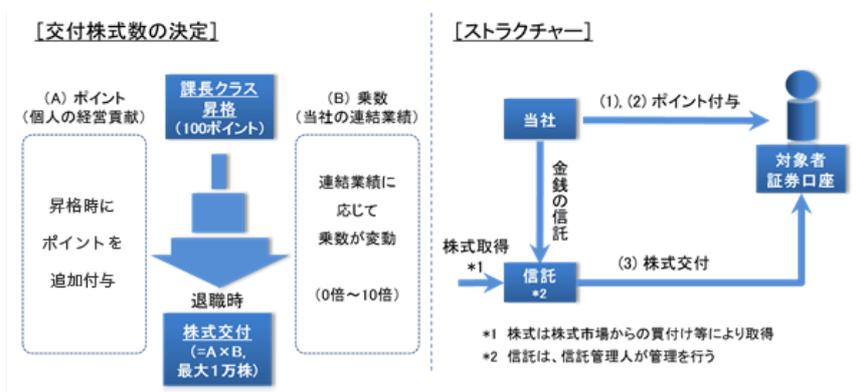
社長と名刺交換

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。同室員は、ほぼ全員がキャリアカウンセラーの資格を有しており、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話を聞いています。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、キャリア採用者や、雇用延長に関する中高年社員からの相談も受け付けています。年間来室相談数は年間500件を超え、社員と、社員を通して組織に、キャリア形成に関わる気付きやセーフティネットを与えることを目指しています。

「未来の経営者」報奨制度

本制度は米国のESOP (Employee Stock Ownership Plan) 制度を参考にした信託型の従業員インセンティブ・プランです。今後の成長を担う従業員の経営参画意識を高め、中長期的な視点にたった貢献を促すことを目的として「未来の経営者」報奨制度を導入しました。この制度は、今後の成長を担うキーパーソンとなる課長クラス以上の社員を「未来の経営者」候補と位置付け、昇格に応じてポイントを付与し、制度対象期間中の連結業績に基づく乗数を乗じた当社株式を退職時に無償給付する制度です。本制度は、企業価値の増大を通じて、株主の皆様を初めとした多様なステークホルダーの皆様とも成果を共有できるものと考えています。



社員の活躍を支える労働安全衛生の取組

伊藤忠商事にとって、社員は財産であり、社員がその能力を最大限に発揮するためにも社員の職場での安全・健康を確保することは、会社の重要な責任のひとつです。日本及び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を送れるよう、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。

社員の安全対策

グローバルにビジネスを展開する伊藤忠商事では海外駐在員は約800人、年間海外出張者は延べ1万人に及びます。

海外安全対策については、現地と日本側の密な連携が重要であるとの考えから、本社に海外安全専任者を置き、世界9ブロックに配置された担当と、政治や経済、治安等に関する情報を安全対策連絡協議会や治安セミナー等も通じて常に交換し、社内へ対策を発信しています。また、専門のセキュリティー会社との契約を通じて、情報を集めにくい地域についてもカバーできる体制を構築しています。

医療面では、専門医療サービス会社と提携し、現地の病院の紹介、感染症等の予防策、病気やけがの際のアドバイス、緊急時の搬送も含め、予防と事後対策のための支援体制を整えています。

また、海外赴任前の社員・ご家族には、現地の安全や医療への対応などの講習を徹底する一方、赴任後においても家族を含めた安全セミナーを開く等、注意喚起を行っています。

国内安全対策については、国内で発生する恐れのある地震等の大規模災害への対策として、災害対策マニュアルの作成、飲料水・食料・トイレなどの備蓄品の整備や防災訓練、安否確認サービス応答訓練等の対策を講じており、グループ会社においても個々に各種対策を立てています。

社員へは、家族との連絡手段の確保や歩きやすい靴の準備、徒歩での帰宅ルートの確認など、日頃から大規模災害への備えを呼びかけています。

社員の健康管理

伊藤忠商事では健康に関して、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。

具体的には、一般診療（内科、整形外科、歯科）、健康診断（定期健康診断、半日ドック、海外渡航者・一時帰国者・帰国者の健康診断）、各種予防接種、検診（VDT検診、生活習慣病検診）に加え、医療相談、情報提供等を行っています。また個人の健康診断履歴が閲覧できるHSS（Health Support System）等WEBサービスも利用可能です。健康保健組合では国内4か所の保養所運営の他、禁煙支援などの健康キャンペーンも実施しています。

メンタルヘルス

メンタルヘルスについては、社内にストレスマネジメントルームを設置し、臨床心理士によるカウンセリングを実施しています。また産業医への相談やさらには社内で精神科医の受診も可能です。健康保健組合では健康相談WEBサイト「健康・こころのオンライン」を設置しており、WEB上での相談が可能です。

伊藤忠商事は、株式会社日本政策投資銀行（DBJ）より、総合会社では初となる「DBJ健康管理（ヘルスマネジメント）格付け（※）」において、「従業員の健康配慮への取り組みが特に優れている」という最高ランクの格付けを取得し、2015年5月に表彰を受けました。

これは、当社が朝型勤務制度を他社に先駆けて導入し、社員の意識変革を促すとともに、メンタルヘルス不調を予防する仕組みを含め、産業医や健康保険組合と協働しながら全社横断的に健康活動を推進している点が評価されたものです。

※ 従業員の健康配慮への取り組みが優れた企業を評価・選定し、その評価に応じて融資条件を設定するという、「健康経営格付」の専門手法を導入した世界で初めての融資メニュー。

労働時間管理

より効率的な働き方の実現に向けて、朝型勤務制度を導入しています。この取組の趣旨は、残業ありきの働き方を今一度見直し、所定勤務時間帯での勤務を基本とした上で夜型の残業体質から朝型の勤務へと改め、総労働時間の削減を図るものです。この取組を通じて、社員の健康の保持・増進のみならず、女性社員の活躍支援や社員の仕事と家庭の両立支援にも繋がると考えています。社員一人ひとりの「働き方」に対する意識改革と併せて業務改革をバランスよく推進していく事により、常にお客様視点で、企業理念である「豊かさを担う責任」を果たしていきます。

関連ページ：朝型勤務制度（P102）

「朝型勤務」制度の導入

伊藤忠商事は、かねてより社員の健康管理や効率的業務推進の観点から残業削減に努めてきましたが、より効率的な働き方の実現に向けて、残業ありきの働き方を今一度見直すため思い切った意識改革が必要と判断し、夜型の残業体質から朝型の勤務へと改める朝型勤務制度を2014年5月より正式導入しました。

当社の先進的な取組は政財界からも注目されており、2015年4月20日に厚生労働大臣から経団連に出された「夏の生活スタイル変革」に関する要請書の中でも、朝型勤務の公務員に対する推進や企業に対する要請がなされました。

当社は働き方改革の先駆者として、今後も社員一人ひとりの働き方に対する意識改革と併せて業務改革をバランスよく推進し、さらなる業務効率化や社員の健康保持・増進、育児・介護などの理由で時間的制約のある社員の活躍支援など、多様な人材が最大限能力を発揮できる職場環境の実現を目指していきます。

朝型勤務制度の取組と効果

取組概要

- 深夜勤務（22:00-5:00）の「禁止」、20:00-22:00勤務の「原則禁止」。但し、やむを得ず20:00以降勤務が必要な場合は事前申請の上、認める。
- 早朝勤務時間（5:00-8:00）は、インセンティブとして、深夜勤務と同様の割増し賃金（時間管理対象者：150%/時間管理対象外：125%）を支給する。
※ 7:50以前始業の場合、5:00-8:00の割増率を8:00-9:00にも適用。
- 健康管理の観点から8:00前始業社員に対し、軽食を支給する。

実施概要体系図

時間管理対象 タイムスケジュール



朝食配布の様子

取組効果（昨年度同時期比）

入退館状況（全入退館者中の割合）

| | | 導入前 | 正式導入後 |
|----|----------|--------|---------|
| 退館 | 20時以降 | 約30% | 約7% |
| | （内22時以降） | （約10%） | （ほぼ0 ※） |
| 入館 | 8時以前 | 約20% | 約34% |

※ 事前・突発申請者数名のみ

一人あたり時間外勤務時間実績（月/平均）★

| | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 |
|-----|---------|---------|---------|
| 総合職 | 49時間6分 | 46時間46分 | 46時間2分 |
| 事務職 | 28時間49分 | 26時間13分 | 26時間44分 |

※ 時間外勤務時間は、当社所定労働時間である7時間15分を超えた勤務時間です。

★ KPMGあずさサステナビリティによる国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000に準拠した第三者保証を実施。

関連ページ：独立した第三者保証報告書（P125）

電力使用量（東京本社）

約6%減（昨年度同時期比）

社員とのコミュニケーション

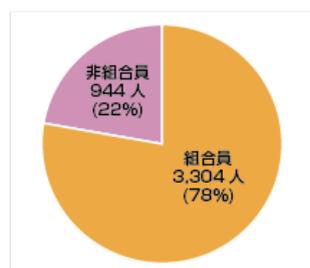
社長との対話集会

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。2014年度は、普段社長との対話の機会が限られる国内支社4か所を訪問し、対話集会を開催しました。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も実施しており、2014年度はタイ・イギリス・アメリカ・イタリアを訪問しました。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、社員も直接社長に対し、自分の意見や質問を投げかけることができ、双方向にコミュニケーションを深められる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、毎回非常に活気に満ちた集会となっています。



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。2014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5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。



2015年4月1日時点組合員比率

2014年度労働組合との取組実績

| | |
|----------|---------------------|
| 2014年6月 | 決算協議会 |
| 2014年9月 | エネルギー・化学品カンパニー経営協議会 |
| 2014年10月 | 機械カンパニー経営協議会 |
| 2015年1月 | 食料カンパニー経営協議会 |
| 2015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
今村 宜子

伊藤忠商事労働組合は、重要な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。「先進」「発信」「信頼」をキーワードに、幅広く吸収した現場の声を基に、各種協議会の場を通じて会社と積極的に対話することにより、会社、従業員間のコミュニケーションを促進し、CSR活動に貢献していきます。

社員コミュニケーションのためのインフラ整備

伊藤忠商事では、さまざまな福利厚生施設や仕組みを通じて社員間のコミュニケーションの活性化や交流の機会の提供を行っています。コミュニケーションの活性化は、社員ひとりひとりの帰属意識や働き甲斐の醸成に役立ち、組織全体の活性化にも役立っています。

■ 独身寮

現在300人を超える若手総合職社員が、男子4棟、女子2棟の独身寮に入居しています。独身寮では、同期だけではなく部署の異なる先輩後輩が交わり、若手社員同士のコミュニケーションを活性化させることにつながっています。

■ 社員食堂

2013年5月に東京本社の社員食堂の大規模リニューアルが行われ、今まで以上に明るく快適な人の集まりやすい空間に生まれ変わりました。社員食堂は毎日1500人近くの社員が利用し、食事時の社員同士の交流に役立っています。

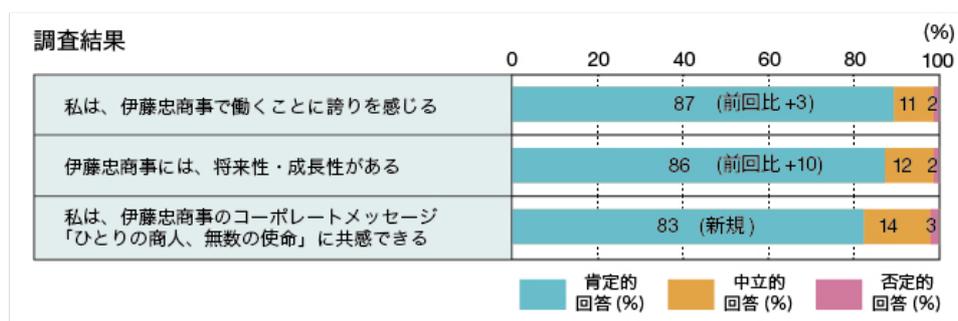
■ 相互会

相互会は同じスポーツや文化活動を行う社員同士が集まって活動する組織で、東京・大阪を中心に全国で40程度の部があり、700人を超える社員が所属しています。相互会には、伊藤忠商事の現役社員に限らず、OB社員やグループ会社の社員など多くの人たちが参加しており、スポーツや文化活動を通じて、世代を超え、組織を超えた交流・コミュニケーションを図っています。

社員意識調査(エンゲージメントサーベイ)の実施

伊藤忠商事では、社員の「やる気・やり甲斐」「満足度・納得性」「社員エンゲージメント(社員が会社に対して高い貢献意欲を持ち、自らの力を自発的に発揮している度合い)」を調査し、企業価値の更なる向上に向けた諸施策に活かしていくことを目的として、社員意識調査を定期的に実施しています。

2014年度は、全てのカテゴリーにおいて前回(2010年度)調査を上回る結果となりました。特に、「社員エンゲージメント」は引き続き高い状態にあり、調査を実施した日本企業平均(大手企業グループ等50社程度)と比較しても肯定的回答が20ポイント高く、伊藤忠商事で働くことに対して誇りを感じ、高い貢献意欲を持って、自発的に期待以上の成果をあげるべく業務に取り組んでいる社員が数多くいると判断しています。



基礎データ

従業員の状況★（2015年3月31日現在）

| | 単体 | | | | | | 連結 |
|-------|-----------|-------|-------|----------|------------|---------------|-----------|
| | 従業員 人数 | 男 | 女 | 平均 年齢 | 平均勤続 年数 | 平均年間給与 (円) | 従業員 人数 |
| 2013年 | 4,219 | 3,162 | 1,057 | 41 | 15.8 | 13,893,019 | 83,768 |
| 2014年 | 4,235 | 3,200 | 1,035 | 41 | 16.1 | 13,835,551 | 104,310 |
| 2015年 | 4,262 | 3,232 | 1,030 | 42 | 16.3 | 13,950,975 | 110,487 |

オペレーティングセグメント別従業員数★（2015年3月31日現在）

(単位: 人)

| | 繊維 | 機械 | 金属 | エネルギー・ 化学品 | 食料 | 住生活・ 情報 | その他 | 合計 |
|----|--------|--------|-----|---------------|--------|------------|-------|---------|
| 単体 | 418 | 453 | 220 | 335 | 397 | 417 | 1,043 | 3,283 |
| 連結 | 20,532 | 12,523 | 540 | 11,701 | 30,241 | 31,459 | 3,491 | 110,487 |

地域別海外ブロック社員数★（2015年3月31日現在）

(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 |
|-----|-----|-----|------|-----|-----|------|----------------|-----|-------|
| 144 | 166 | 197 | 41 | 150 | 33 | 727 | 589 | 84 | 2,131 |

海外現地法人支店・事務所在籍社員数

男女別採用人数★

(単位: 人)

| | 新卒 | | | キャリア | | | 新卒・キャリア 合計 |
|---------|-----|----|-----|------|---|----|---------------|
| | 男 | 女 | 小計 | 男 | 女 | 小計 | |
| 2013年度 | 99 | 25 | 124 | 8 | 2 | 10 | 134 |
| 2014年度 | 107 | 28 | 135 | 5 | 1 | 6 | 141 |
| 2015年度※ | 116 | 24 | 140 | | | | 140 |

(※2015年4月1日現在)

女性総合職、管理職、役員比率★（2015年4月1日現在）

（単位：人）

| | 総合職 | | | 管理職 | | | 役員 | | |
|-------|-------|-----|------|-------|-----|------|----|----|------|
| | 全体 | 女性 | 女性比率 | 全体 | 女性 | 女性比率 | 全体 | 女性 | 女性比率 |
| 2013年 | 3,339 | 302 | 9.0% | 2,359 | 86 | 3.6% | 43 | 1 | 2.3% |
| 2014年 | 3,401 | 301 | 8.9% | 2,401 | 97 | 4.0% | 43 | 1 | 2.3% |
| 2015年 | 3,444 | 304 | 8.8% | 2,438 | 111 | 4.6% | 44 | 1 | 2.3% |

（※管理職の定義を変更し、2013年度データに遡って修正しています）

育児・介護関連制度取得状況★

（単位：人）

| | | 2012年度 | | | 2013年度 | | | 2014年度 | | |
|-------------|-------------|--------|-----|-----|--------|----|-----|--------|----|-----|
| | | 男 | 女 | 合計 | 男 | 女 | 合計 | 男 | 女 | 合計 |
| 育児関連 | 育児休業 | 0 | 43 | 43 | 3 | 51 | 54 | 1 | 60 | 61 |
| | 子の看護休暇 | 58 | 76 | 134 | 43 | 91 | 134 | 51 | 94 | 145 |
| | 育児のための短時間勤務 | 0 | 64 | 64 | 0 | 61 | 61 | 0 | 66 | 66 |
| | 育児特別休暇 | 6 | 29 | 35 | 5 | 31 | 36 | 5 | 34 | 39 |
| | 育児休業復帰率 | 100% | | | 91% | | | 92% | | |
| 介護関連 | 介護休業 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 介護特別休暇 | 4 | 8 | 12 | 1 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 |
| | 介護休暇 | 6 | 12 | 18 | 14 | 19 | 33 | 9 | 22 | 31 |
| | 介護のための短時間勤務 | 0 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 0 | 3 | 3 |
| ファミリーサポート休暇 | | 248 | 206 | 454 | 104 | 84 | 188 | 118 | 79 | 197 |

障害者雇用率★（3月1日現在）

| | 障害者雇用率 | 法定障害者雇用率 |
|-------|--------|----------|
| 2013年 | 1.95% | 1.80% |
| 2014年 | 2.16% | 2.00% |
| 2015年 | 2.33% | 2.00% |

★ KPMGあずさサステナビリティによる国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000に準拠した第三者保証を実施。
 関連ページ：独立した第三者保証報告書（P125）

- ・ データの集計範囲は、連結と記載のある数値以外は原則単体。
- ・ 地域別海外ブロック社員数は、海外現地法人社員数。
- ・ 障害者雇用率は、単体及び特例子会社の伊藤忠ユニダス（株）の合算。

コーポレート・ガバナンスと内部統制

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、さまざまなステークホルダーとの間で公正かつ良好な関係を構築することにより、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。この基本方針に従い、適正か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共に、監視・監督機能が適切に組み込まれたコーポレート・ガバナンス体制を構築します。東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」についても、その趣旨に賛同し、対応を積極的に行ってまいります。

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。

2015年6月19日現在、当社の取締役会は13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共に、職務執行を監督しています。

当社は3名の社外監査役を含む5名の監査役による経営監視を十分機能させることで、監視・監督機能の充実と意思決定の透明性を確保しています。この監査役による経営監視を主軸とした企業統治体制に加えて、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強化・向上させることを目的に、2011年6月より独立性の高い社外取締役を2名選任しています。更に、2015年5月より取締役会の任意諮問委員会として、社外取締役及び社外監査役を含む委員で構成される指名委員会及びガバナンス・報酬委員会を設置しています。社外取締役を含む取締役会、社外役員を委

員に含む任意諮問委員会に加え、社外監査役が過半を占める監査役会を基礎とした企業統治体制は、当社が構築すべきと考えている「意思決定の透明性を高めると共に、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」に合致したものであると考えています。

当社は、取締役会の意思決定機能と監督機能の強化及び業務執行の効率化を図るため、執行役員制度を採用すると共に、社長及び取締役会による適切かつ機動的な業務執行に関する意思決定に資することを目的として、HMC（Headquarters Management Committee）及び各種社内委員会を設置しています。HMCは、社長の補佐機関として全社経営方針や重要事項の協議を行い、各種社内委員会では、各々の担当分野における経営課題について審査・協議を行っています。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。

これまでのコーポレート・ガバナンス強化のための取組み

| | | |
|-------|---------------------|----------------------------|
| 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・経営の効率化及び責任の所在の明確化 |
| 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の任期を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 |
| 2015年 | コーポレートガバナンス・コードへの対応 | 指名委員会、ガバナンス・報酬委員会の設置他 |

コーポレートガバナンス・コードへの対応状況

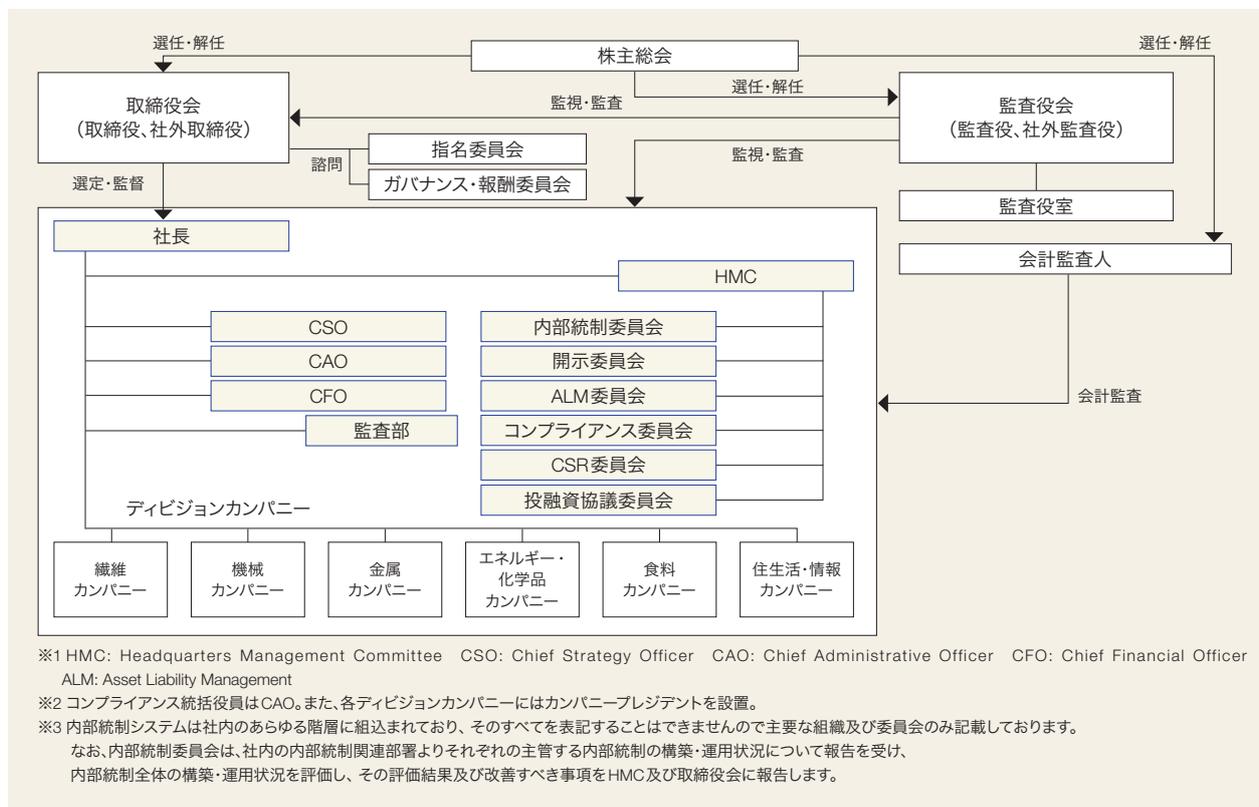
東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」への2015年6月時点の対応状況は下記の通りです。

- 取締役会の任意諮問委員会として、取締役会下に指名委員会及びガバナンス・報酬委員会を設置（P108「当社のコーポレート・ガバナンス体制及び内部統制システムの概要図」をご参照ください）
- 政策保有株式の保有方針、議決権行使基準等に関する検討を開始（P109をご参照ください）
- 社外取締役及び社外監査役の独立性に関する判断基準について、「コーポレートガバナンス・コード」を受けた当社独自の基準の検討を開始（P109をご参照ください）
- IR基本方針の策定（P111をご参照ください）

コーポレート・ガバナンス体制早見表

| | |
|-------------------------|--|
| 機関設計の形態 | 取締役会・監査役（監査役会）設置会社 |
| 取締役の人数 | 13名 |
| （内、社外取締役の人数） | （2名） |
| 監査役の人数 | 5名 |
| （内、社外監査役の人数） | （3名） |
| 取締役の任期 | 1年（社外取締役も同様） |
| 執行役員制度の採用 | 有 |
| 社長の意思決定を補佐する機関 | HMC(Headquarters Management Committee)が全社経営方針や重要事項を協議 |
| 取締役会の任意諮問委員会 | ガバナンス・報酬委員会及び指名委員会を設置 |
| 役員報酬体系 （P81をご参照ください） | ① 月例報酬：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 ② 業績連動型の賞与：当社株主に帰属する当期純利益（連結）に基づき総支給額を決定 ※ 社外取締役には月例報酬のみを支給 |
| 会計監査人 | 有限責任監査法人トーマツ |

当社のコーポレート・ガバナンス体制及び内部統制システムの概要図



取締役会の任意諮問委員会

| 名称 | 役割 |
|-------------|-------------------------------|
| 指名委員会 | 執行役員及び取締役・監査役候補の選任議案の審議 |
| ガバナンス・報酬委員会 | 執行役員・取締役の報酬制度、その他ガバナンス関連議案の審議 |

主な社内委員会

| 名称 | 目的 | 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 | 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 |
| 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 | 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 |
| ALM委員会 | リスクマネジメント体制・制度及びB/S管理に関する事項の審議 | 投融資協議委員会 | 投融資案件に関する事項の審議 |

指名委員会及びガバナンス・報酬委員会の構成

| 氏名 | 役位 | 指名委員会 | ガバナンス・報酬委員会 |
|--------|---------|--------|-------------|
| 小林 栄三 | 取締役会長 | ○ | ○(委員長) |
| 岡藤 正広 | 代表取締役社長 | ○(委員長) | ○ |
| 岡本 均 | 代表取締役 | | ○ |
| 小林 文彦 | 代表取締役 | ○ | |
| 藤崎 一郎 | 社外取締役 | | ○ |
| 川北 力 | 社外取締役 | ○ | |
| 赤松 良夫 | 常勤監査役 | | ○ |
| 大喜多 治年 | 常勤監査役 | ○ | |
| 間島 進吾 | 社外監査役 | | ○ |
| 望月 晴文 | 社外監査役 | ○ | ○ |
| 瓜生 健太郎 | 社外監査役 | ○ | |
| | | (7名) | (7名) |

政策保有株式の保有方針及び議決権行使基準

当社は、政策保有株式の保有については従来以上に厳選方針としており、トレードメリット等を勘案した厳格な投資基準を適用している他、定期的に投資効率と戦略的な保有意義の両面からレビューを行っています。また、当社は、保有する政策保有株式については当社の投資目的・保有方針を踏まえて必ず議決権を行使することとし、議決権行使の委任は行わない旨の方針を取締役会において決定しています。政策保有株式の保有方針や議決権行使基準については現在更に検討を行っており、詳細は本年末までにコーポレート・ガバナンス報告書において開示予定です。

社外取締役及び社外監査役を選任するための

当社からの独立性に関する基準または方針の内容

当社は、社外取締役及び社外監査役の選任にあたって、従来より東京証券取引所が定める「独立役員」の要件を参考に、独立性の確保を重視することとしています。今般の東京証券取引所による「コーポレートガバナンス・コード」策定を受け、当社は社外取締役及び社外監査役の独立性に関する具体的な基準を策定すべく検討を開始しており、本年末までにコーポレート・ガバナンス報告書において開示予定です。

なお、現在の社外取締役2名、及び社外監査役3名については、いずれも東京証券取引所が定める「独立役員」の要件を満たしており、それら全員を、東京証券取引所に独立役員として届出しています。

社外取締役の選任理由

| 氏名 | 選任理由 |
|--------------------|--|
| 藤崎 一郎 2013年6月就任 | 外交官としての長年にわたる経験を通して培われた国際情勢・経済・文化等に関する高い見識を当社の経営に活かすと共に、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、藤崎氏は、「独立性基準」に基づき独立役員要件を満たしており、また、同氏と当社との間には特別な利害関係は存在しないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。 |
| 川北 力 2013年6月就任 | 財務省(及び旧大蔵省)及び国税庁における長年の経験を通して培われた財政・金融・税務等に関する高い見識を当社の経営に活かすと共に、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、川北氏は、「独立性基準」に基づき独立役員要件を満たしており、また、同氏と当社との間には特別な利害関係は存在しないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。 |

社外監査役の選任理由

| 氏名 | 選任理由 |
|---------------------|---|
| 間島 進吾 2013年6月就任 | 公認会計士や大学教授としての豊富な経験と会計及び経理に関する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、間島氏は、「独立性基準」に基づき独立役員要件を満たしており、また、同氏と当社との間には特別な利害関係は存在しないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。 |
| 望月 晴文 2014年6月就任 | 経済産業省(及び旧通商産業省)等における行政官としての豊富な経験と経済・産業政策等に関する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、望月氏は、「独立性基準」に基づき独立役員要件を満たしており、また、同氏と当社との間には特別な利害関係は存在しないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。 |
| 瓜生 健太郎 2015年6月就任 | 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、瓜生氏は、「独立性基準」に基づき独立役員要件を満たしており、また、同氏と当社との間には特別な利害関係は存在しないことから、一般株主と利益相反の生じるおそれがないと判断し、独立役員に指定しています。 |

社外取締役によるメッセージ

意思決定プロセスに関する評価

投資を含め案件については、社外役員は取締役会の前に資料に基づきプリフィングを受けます。その際、疑問点があれば指摘し、必要に応じ追加の資料を要求し、精査します。取締役会の場合では、先立って開かれたHMCで、どういう議論があり、決定に際し、どのような条件が付されたか説明が行われています。これは参考になり、良いプラクティスであると思います。いろいろな視点から検討が行われ、討議が行われていることがよく分かります。これを聞いた上で、決裁条件や結論が妥当か、決定を社外に説明して納得が得られるか、判断します。そして、必要に応じ更なる説明を求め、意見を述べることにしています。

今回、コーポレートガバナンス・コードに従い、伊藤忠商事も取締役会の諮問委員会を設置することになりました。指名や報酬といったガバナンス上重要な事項について社外からの者も含めた取締役、監査役がより深く会社に関わることで、公平性・公正性を増大することが期待されています。社外の役員としても一層の責任をもって取組まなければならない、との感を強くしています。



藤崎 一郎

1969年 4月 外務省入省
 外務本省の他、在インドネシア大使館、経済協力開発機構（OECD）
 日本政府代表部、大蔵省主計局を経て
 1987年 8月 在英大使館参事官
 1991年 2月 外務省大臣官房在外公館課長
 1992年 3月 同省大臣官房会計課長
 1994年 2月 同省アジア局参事官
 1995年 7月 在アメリカ合衆国大使館公使（政務担当）
 1999年 8月 外務省北米局長
 2002年 9月 外務審議官（経済担当）
 2005年 1月 在ジュネーブ国際機関日本政府代表部特命全權大使
 2008年 4月 アメリカ合衆国駐節特命全權大使
 2012年 11月 外務省退官
 2013年 1月 上智大学特別招聘教授、国際戦略顧問（現任）
 2013年 6月 現職に就任
 2014年 6月 新日鐵住金株社外取締役（現任）



川北 カ

1977年 4月 大蔵省入省
 2001年 7月 財務省主税局税制第一課長
 2002年 7月 同省大臣官房総合政策課長
 2004年 7月 同省大臣官房文書課長
 2005年 7月 国税庁大蔵国税局長
 2007年 7月 財務省大臣官房審議官
 （主税局担当）
 2008年 7月 同省大臣官房総括審議官
 2009年 7月 同省理財局長
 2010年 7月 国税庁長官
 2012年 8月 財務省退官
 2012年 10月 一橋大学大学院法学研究科教授（2014年9月退任）
 2013年 6月 現職に就任
 2014年 10月 損害保険料率算出機構
 副理事長（現任）

コーポレート・ガバナンス及びリスク管理に関する評価

伊藤忠商事は、世界各地で多くのパートナーと多様な仕事をしているので、当社の「使命」を果たすためには、卓越したコーポレート・ガバナンスのもとで、当社の経営方針、理念、高い規範意識を全社員が共有することが特に重要だと思えます。

今般、取締役会の諮問委員会として「指名委員会」と「ガバナンス・報酬委員会」を新設するなどの対応をしました。これは、より良い経営管理のための「手段」のひとつですが、こうしたことも活用して、コーポレート・ガバナンスの実効性を一層向上していきたいと思えます。

また、より良いコーポレート・ガバナンスは、やはり株主の皆さんとの「対話」が基礎になります。この点、当社は、アニュアルレポートが毎年高い評価を得ていることに象徴されるように、IRに力を入れており、大変良いことだと思えます。

リスク管理については、不透明で流動的な経済環境を踏まえて、多段階のチェックシステムを設けて取組んでいます。

新しい中期経営計画においては、財務体質強化と収益基盤構築を基本方針とし、投資については、戦略的連携に基づくシナジー創出と共に、スクラップアンドビルドの手法を組み込んだ管理の枠組みを設定しています。こうした投資方針は、既存投資を見直し、新規投資を厳選することで、リスク管理に資するものと考えられます。

この3年間はまさに計画で標榜した「挑戦」の時期です。株主の皆様ごの期待に応える成果が生み出されるものと期待しています。

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、2015年5月1日付で一部改訂）。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に改善を図り、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。ここでは、2点特筆すべき取組みを抜粋してご紹介します。

「内部統制システムに関する基本方針」は、当社ウェブサイトも併せてご覧ください。
http://www.itochu.co.jp/ja/about/governance_compliance/control/policy/

財務報告の信頼性を高めるための取組み

連結ベースの財務報告の信頼性をより高めるために、社内体制を構築し、財務報告に係る整備・運用状況を定期的に評価することにより、適宜改善を図っています。具体的には、各組織に内部統制統括責任者を任命して整備・運用を進め、監査部が評価し、各組織へフィードバックすることにより、継続的な改善活動を実行しています。この取組み全体を監査部が企画・管理し、重要項目はCFOを委員長とする開

示委員会で審議のうえ意思決定をすることにより、全社的な内部統制の強化に努めています。

当社子会社を含めたグループベースでのリスク管理の強化

当社グループの市場リスク、信用リスク、カントリーリスク、投資リスクその他さまざま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共に、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グループベースで整備し、リスクを総括的かつ個別的に管理しています。また、管理体制の有効性につき定期的にレビューしています。「ALM委員会」が当社グループ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。

コンプライアンス

伊藤忠商事は企業理念を構成する「ITOCHU Values」の一つとして「誠実 (Integrity)」を掲げており、社員一人ひとりが法令や国際ルールなど企業活動に関連するルールを学び遵守し、腐敗防止を含めて高い倫理観を持ち日々の職務に取り組むことができる体制及び環境を整備しています。

推進体制としては、法務部コンプライアンス室が、全体の方針や施策の企画・立案を行い、伊藤忠商事の各組織、海外現地法人及び国内外の主要なグループ会社にコンプライ

アンス責任者を配置する体制を構築しています。発覚したコンプライアンス関連事案は、コンプライアンス統轄役員 (CAO) 及び監査役に報告し、重大な事案については、適宜取締役会へ報告しています。また、体制の整備・運用状況について年に一度、モニター・レビューを実施するほか、海外現地法人やコンプライアンス管理対象会社等の重点先に対しては現場における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を行っています。更に、発生した事案の傾向、モニター・レビューの結果等を踏まえて組織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、コンプライアンス意識の向上と事案の発生予防を目的とした社員教育も実施しています。毎年、伊藤忠商事の役職員を含む全社員及び要望のあったグループ会社の社員を対象に、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」を実施しており、2014年度は70社 (受講者数4,800名) と、海外ブロックの全38拠点に対して実施しました。また、「内部情報提供制度規定 (ホットライン)」を策定し、各グループ会社でもホットライン制度を設けることで、内部情報提供者の保護を図ると共に、適正な処理の仕組みを含め、不正行為等の早期発見と是正を図っています。コンプライアンスに反する事例が確認された場合には、原因究明や当事者・関係者の教育訓練など各種是正措置を行うと共に、関与した役員・社員に対し、厳正に対応しています。

IR基本方針

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。

また、2015年5月には「伊藤忠グループ企業理念&企業行動基準」及び東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」の趣旨・精神を尊重し、法令や規則に基づく適正な情報開示を行うと共に、さまざまなステークホルダーとの間で公正かつ良好な関係を構築しつつ株主及び投資家等との対話を促進し、長期的な視点での企業価値の向上に資することを目的としてIR基本方針を定めました。本基本方針のポイントは右記の通りです。

- CFOを委員長とする開示委員会の運営
- 適時開示の決定権限、IR室の役割、開示プロセスの整理
- 情報開示、株主投資家との対話に際しての基本原則を策定 ((1)関係法令及び規則の遵守、(2)透明性、(3)適時性、(4)公正性、(5)継続性、(6)機密性)
- CFOが対話責任者となること、及び経営陣幹部または取締役による積極的な対応を明文化
- CFOによる株主・投資家の意見の取締役会への定期的な報告を明文化
- 持続的な株主価値の増大を図るために理想的と思われるバランスの良い株主構成の実現を図ることを明文化

「IR基本方針」は当社ウェブサイトも併せてご覧ください。

<http://www.itochu.co.jp/ja/ir/policy/>

取締役会開催実績と役員報酬

これまでご説明したコーポレート・ガバナンス体制のもとでの、2014年度の主な取組実績は以下の通りです。

2014年度の会議開催

| | 2012年度 | 2013年度 | 2014年度 |
|------------------|--------|--------|--------|
| 取締役会 | 18回 | 16回 | 20回 |
| 社外取締役の取締役会への出席状況 | 97% | 96% | 95% |
| 社外監査役の取締役会への出席状況 | 94% | 96% | 93% |
| 監査役会 | 15回 | 14回 | 14回 |
| 社外監査役の監査役会への出席状況 | 96% | 100% | 94% |

2014年度の実績における
主な意思決定事例

- ① 【2015年1月20日】中国最大のコングロマリット・CITIC Limited、アジア有数の大手コングロマリット・Charoen Pokphand Group Company Limitedとの3社間での戦略的業務・資本提携
- ② 【2014年7月24日】Charoen Pokphand (チャロン・ポカパン)グループとの業務提携契約の締結、第三者割当による新株式の発行及びC.P. Pokphand Co. Ltd.株式取得等
- ③ 【2014年7月24日】自己株式取得に係る事項の決定
- ④ 【2015年3月3日】中期経営計画基本方針

2014年度の役員報酬実績

| 区分 | 人員数(人数) | 支給額(百万円) | 内訳 | 報酬限度額 |
|---------------|-----------|---------------|--|---|
| 取締役 (内、社外) | 13 (2) | 1,507 (24) | ① 月例報酬 837百万円 ② 賞与 670百万円 下記「取締役賞与の算定式」をご参照ください。 | ① 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) ② 賞与総額(社外取締役は賞与支給せず)として、 年額10億円 (①、②共に2011年6月24日 株主総会決議) |
| 監査役 (内、社外) | 5 (3) | 122 (33) | ① 月例報酬のみ | ① 月額総額13百万円 (2005年6月29日 株主総会決議) |
| 計 (内、社外) | 18 (5) | 1,629 (57) | | |

※ 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。

取締役(社外取締役を除く)の報酬は、①月例報酬と②業績連動型の賞与とにより構成されており、①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、②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、賞与は支給しておりません。

2015年度の役員報酬予定(算定式)

2015年度の取締役賞与は2015年度の決算が確定次第、下記方法に基づき支給額を算定の上、第92回定時株主総会終了後、支払います。

総支給額

$$\text{総支給額(最大10億円)} = (\text{2015年度当社株主帰属当期純利益(連結)} - 1,000\text{億円}) \times 0.35\% \times \text{対象となる取締役の役位ポイントの総和} \div 55$$

総支給額は①第92期有価証券報告書に記載される2015年度当社株主帰属当期純利益(連結)から1,000億円を控除した金額の0.35%相当額(当社株主帰属当期純利益(連結)が1,000億円に満たない場合は0円)に対象となる取締役の員数増減・役位変更等に伴う一定の調整を加えた額、または②10億円、のいずれか少ない額です。

個別支給額

$$\text{個別支給金額} = \text{総支給額} \times \text{役位ポイント} \div \text{対象となる取締役の役位ポイントの総和}$$

各取締役への個別支給額は上記に基づき計算された総支給額を、役位ごとに定められた下記ポイントに応じて按分した金額です(1,000円未満切り捨て)。但し、個別支給額の限度額は下記の通りです。

| | 取締役会長 取締役社長 | 取締役 副社長執行役員 | 取締役 専務執行役員 | 取締役 常務執行役員 |
|-----------|----------------|----------------|---------------|---------------|
| ポイント | 10 | 5 | 4 | 3 |
| 個別支給額の限度額 | 181.8百万円 | 90.9百万円 | 72.7百万円 | 54.5百万円 |

コンプライアンス

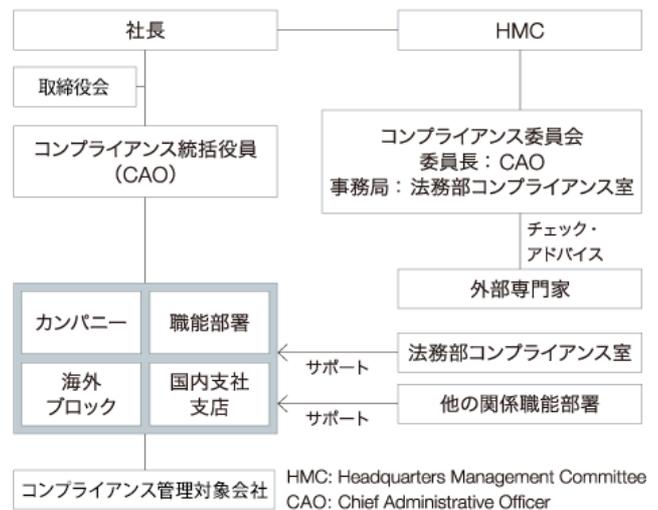
伊藤忠グループのコンプライアンス推進体制とマネジメント

伊藤忠グループでは、法務部コンプライアンス室が、全体のコンプライアンス推進のための方針や施策の企画・立案を行い、伊藤忠商事の各組織、海外現地法人及び国内外の主要なグループ会社（連結子会社、一部の持分法適用関連会社を含む。以下「コンプライアンス管理対象会社」）にコンプライアンス責任者を配置し、コンプライアンス推進体制を構築しています。本社の各組織、海外現地法人及びコンプライアンス管理対象会社において発覚したコンプライアンス関連事案は、コンプライアンス統括役員（CAO）及び監査役に報告し、重大「コンプライアンス関連事案」については、適宜取締役会へ報告しています。

伊藤忠商事の各組織、海外現地法人及びコンプライアンス管理対象会社が、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を遵守することができるように、コンプライアンス体制の整備につき「伊藤忠グループコンプライアンスプログラム」で示しています。

全社的な活動としては、コンプライアンス体制の整備・運用状況につき、年に一度、モニター・レビューを実施するほか、海外現地法人やコンプライアンス管理対象会社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を行うなど、体制運用に重点を置いた活動に取り組んでいます。更に、発生した事案の傾向、モニター・レビューの結果等を踏まえて組織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。

■ コンプライアンス体制



■ 内部情報提供制度（ホットライン）

伊藤忠商事は「内部情報提供制度（ホットライン）規程」を策定しており、各コンプライアンス管理対象会社でもホットライン制度を設けることで、内部情報提供者の保護を図るとともに、適正な処理の仕組みを定め、贈収賄行為を含む不正行為等の早期発見と是正を図りコンプライアンス経営の強化に繋がっています。

伊藤忠商事のホットライン制度は、通報受付窓口を複数設け（専門業者及び外部弁護士を活用した外部の通報受付窓口等）、内部情報提供者に対し報復など不利益な取扱いを行うことを禁止し、情報提供者が匿名で通告することを可能としています。

コンプライアンス意識向上の社員教育

■ コンプライアンス巡回研修の実施

伊藤忠商事の役職員を対象に、コンプライアンス意識の向上と事案の発生を未然に予防することを目的に、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」を定期的実施しました。またグループ会社各社では業態に応じた独自のコンプライアンス研修を役職員に対し実施するとともに、要望のあったグループ会社の役職員に対しては、本社からの巡回研修もあわせて行いました。2014年度は70社（受講者数延4,800名）と全海外ブロックの38拠点に対して研修を実施しました。また、仕事で対面する可能性がある場面別アドバイス（Q&A形式）や、腐敗リスクを未然に防止するために取る行動について教えている「コンプライアンスハンドブック」を全社員に配布しているほか、新人研修、管理職研修、グループ会社役員研修、海外赴任前研修等、社員の階層別にも、実際の事例などを基にしたきめ細かい教育研修を実施しています。2013年度は本社およびグループ会社52社（受講者数延6,300名）に対して研修を実施しました。

■ コンプライアンス意識調査の実施

伊藤忠グループではグループ全社員を対象に、隔年で「コンプライアンス意識調査」を実施し、コンプライアンス浸透の実態を把握し、具体的な施策に役立てています。2013年度はグループ社員のうち約3万名を対象に調査を実施し、27,598人から回答を得ました（回答率90.7%）。分析結果は各組織にフィードバックし、コンプライアンス体制の改善に活かされています。次回は、2015年度にコンプライアンス意識調査を実施予定です。

腐敗防止の取組強化

伊藤忠グループの企業理念・企業行動基準である、ITOCHU Mission (使命)・Values (価値感) においては、Value (価値観) の一つに「誠実/Integrity」を掲げ、『伊藤忠グループの一人ひとりが、自分の利益確保にとらわれて、不正な手段により競争を妨げたり、公務員などとの不適切な関係を構築するような行動をとることは一切しません』と宣言しています。

伊藤忠商事では、米国連邦海外腐敗行為防止法 (US FCPA) や英国贈収賄法 (UK Bribery Act 2010) をはじめとする世界的な贈収賄規制強化の流れに鑑み、国内外の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「3つの関連ガイドライン (公務員・外国公務員・代理店)」を制定し、これを厳格に運用しています。「不正利益供与禁止規程」では、禁止されている不正利益供与に、通常の行政サービスに係る手続きの円滑化のみを目的とした少額の支払いにあたるファシリティー・ペイメントを含み、民間の取引先に対する不正な利益供与にあたる商業賄賂も禁止しています。贈賄のみならず、役職員が民間の取引先から不正な利益供与を受けるケースについても、公私混同 (利益相反等) に当たるとして、社内規程で禁止しています。

公務員ガイドライン及び外国公務員ガイドラインでは、公務員・外国公務員との接待や贈答品贈与についての判断指針を示し個別審査を実施しています。代理店ガイドラインでは、贈賄の受け渡しの窓口となり得る国際取引 (海外の公共事業又は公的機関による調達案件) に関連して起用する代理店及びコンサルタントの新規起用・更新の判断指針を示し個別審査しています。代理店及びコンサルタントとの契約書を含む贈賄リスクのある各種契約書においては、贈賄禁止条項を盛りこみ、不正支払 (贈賄又は不正な利益供与) を禁止し、かつ当該禁止に違反した場合には、直ちに契約書を解除できるよう明記しています。

役員及び社員教育等で「不正利益供与禁止規程」及び「3つのガイドライン」の啓蒙・浸透を図り、日頃の管理業務へも落とし込むことで、不正利益の供与を含む腐敗行為の未然防止に努めています。特に贈賄リスクが高い組織に対しては、贈収賄に特化した研修も実施しています。政治献金、慈善事業、スポンサー活動に関しても、寄付や協賛の実施が腐敗行為とならないよう、社内規程と照らし合わせ、また社会的に公正かつ倫理規範を満たすよう、社内で定められた寄付・協賛の申請ルートに基づき実施しています。

上記の、「伊藤忠グループのコンプライアンス推進体制とマネジメント」にある、通期に一度の、モニター・レビューにおいて、伊藤忠商事の各組織、海外現地法人、コンプライアンス管理対象会社の、公務員・外国公務員との接待や贈答品贈与及び、代理店及びコンサルタントの起用・更新の実施状況を確認しており、必要に応じて各組織のコンプライアンス責任者と実施状況について対話を実施しています。

談合・カルテル防止に向けた取組

カルテル行為の嫌疑で摘発される事例は、世界的に数多く発生しており、伊藤忠商事は、不公正な取引に関与することがないように「独占禁止法マニュアル」、参照が容易な「必読! 独禁法Q&A特選'51問」を定期的に見直ししながら、各種モニター・レビューや教育研修を通じて周知徹底を行っています。

知的財産への取組

伊藤忠商事では、知的財産権関連ビジネスや日常業務において、他人が保有する知的財産権を侵害する行為の防止を徹底するため、社員を対象とした講習会の開催による注意喚起や、関連法規に準じた社内規則・マニュアルの整備を実施しています。また、会社の資産としての知的財産権の適切な管理、取扱いのため、職務発明・著作に関する社内規程、及び各種権利の出願・更新等のルールを明確化し、的確に運用しています。

製品安全に関する基本方針

伊藤忠商事は、取扱い製品に関する安全関連の法令に定められた義務を遵守し、お客様に対してより安全・安心な製品を提供する方針のもとに、カンパニーごとに「製品安全マニュアル」を策定し安全確保に努めています。今後も、社内教育の推進や、製品安全担当部署の設置・情報伝達ルートの確立、万が一製品事故が発生した場合の対応について見直ししながら、安心・安全な製品の提供に取り組んでまいります。

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、そして更なる改善を図っています。

安全保障貿易管理においては、大量破壊兵器及び通常兵器の拡散防止の為、当社では外国為替及び外国貿易法遵守の為の体系的・総合的な貿易管理プログラムを策定し、厳格な安全保障貿易管理を行っています。更に、国際平和及び安全を脅かすような取引に不用意に巻き込まれることや、その結果、当社のレピュテーションを毀損することのないよう、関連法令の遵守のみならず、国際安全保障リスクに対する包括的な管理プログラムの策定・運用を通じた自主的な取組も行っています。国際安全保障リスクにおける企業統治の重要性の増大に伴い、当社は国際社会の責任ある一員として様々なプロジェクトやトレードなどにおける潜在的リスクに対する審査を厳格且つ慎重に行っています。また、輸入（納税）申告を含めた適正な輸出入通関手続きを実施するため、社内輸出入調査（モニタリング）や輸出入通関・関税管理に関する研修等、社内管理規則に基づいた諸施策を実施し、関税コンプライアンス等の徹底を図っています。こうした取り組みの結果、当社は横浜税関長より「法令順守体制」（コンプライアンス体制）と「セキュリティ管理」が優れた事業者に与えられる「認定事業者（AEO事業者）」（特定輸出者及び特例輸入者）の承認を取得しております。

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

伊藤忠商事は、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」および具体的な対応要領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。さらに、反社会的勢力および団体と知らずして取引関係に入ることを防ぐための体制整備および教育啓蒙を進めています。

インサイダー取引規制

伊藤忠商事は「内部者取引等の規制に関する規程」を定め、2014年4月には同規定を改訂し、「インサイダー情報の報告・管理体制に関するガイドライン」を策定しました。投資先や取引先に関する重要情報を知った場合の対応を定め、社員への周知徹底をはかっています。

情報管理に対する考え方

伊藤忠商事は、情報の取り扱いに関する行動規範を示し、高い情報セキュリティレベルを確保することにより、経営活動に必要な情報の適切な管理を実現するために、全ての役員と社員を対象に「情報管理規程」を定めています。具体的には、個人情報管理、文書管理、ITセキュリティに関する規則や基準を定め、個人情報や機密情報の漏えい防止に努めています。

個人情報管理モニター・レビュー

伊藤忠グループは、定期的に単体及びコンプライアンス管理対象事業会社に対して、個人情報管理モニター・レビューを業務部・法務部主催で行っています。8回目に当たる2014年度は、各部署巡回型の説明会にて、個人情報保護法や、昨今の個人情報漏えい事件や経産省個人情報ガイドラインの改正（平成26年12月12日付）を受けた対応について、説明が行われました。

違反事例への対応

万が一、腐敗防止を始めとする上記方針・規程に違反する事例が確認された場合には、原因究明や当事者や関係者の教育訓練など各種是正措置を行います。伊藤忠商事は、贈賄を含む法令違反に関与した役員・社員に対し、懲戒を検討し、社内調査の結果によっては厳罰をもって処す姿勢で取り組んでいます。

社会からの評価

社会的責任投資（SRI）インデックスへの組入れ

Dow Jones Sustainability World Index (DJSI World)

伊藤忠商事は、世界的に有名な社会的責任投資（SRI）のインデックスである「Dow Jones Sustainability Indices (DJSI) 」の World Index及びAsia Pacific Indexに昨年度に引き続き2014年度も組み入れられています。

DJSIは、米国Dow Jones社とスイスのRobecoSAM社が共同で開発した株価指標で、世界の大手企業を対象に、「社会」「環境」「経済」の3つの側面からなる独自の調査を通して多角的に評価し、対象銘柄を選定しています。

2014年度のWorld Indexは、世界の対象企業3,395社から参加企業を59の産業セクターに分類し、各セクターの上位約10～15%の企業319社（内、日本企業21社）が組み入れられました。



RobecoSAM Sustainability Award

RobecoSAM社が産業セクターごとに持続可能な取組みを行っている優秀企業を表彰する

「RobecoSAM Sustainability Award 2015」において、Trading Companies & Distributorsセクターのシルバークラスを受賞しました。（昨年はブロンズクラス受賞）

また、同セクター内で最もスコアが向上した企業に与えられるインダストリームーバー（Industry Mover）にも選ばれました。（2015年1月現在）



RobecoSAM社のDaniel Wild氏(リサーチ部門責任者 役員会メンバー)からシルバークラスのトロフィーを受け取る小野CSR・地球環境室長 2015年5月21日 パレスホテルにて。

モーニングスター社会的責任投資株価指数（MS-SRI）

「モーニングスター社会的責任投資株価指数（MS-SRI）」は、モーニングスター株式会社が、国内上場企業約4,000社の中から、アンケート調査及び定量スクリーニングを通じて社会性に優れた企業を評価し、その株価を指数化した国内初の社会的責任投資株価指標で、伊藤忠商事を含む150社がインデックスに選定されています。（2015年7月現在）



2014年度の主なステークホルダーからの評価

| | | |
|-------|--------|---|
| 2015年 | 2月26日 | 第18回環境コミュニケーション大賞にて環境報告書部門優良賞を受賞 |
| | 2月19日 | 「誠実な企業」賞2015-Integrity Award-にて最優秀賞を受賞 |
| | 2月 3日 | 「日経アニュアルレポートアワード2014 本賞審査部門」にて準グランプリを受賞 |
| 2014年 | 11月27日 | 第2回「WICIジャパン統合報告優秀企業賞」を2年連続で受賞 |
| | 11月17日 | 日本の人事部主催・厚生労働省後援の「2014年度HRアワード」において、企業人事部門の最優秀賞を受賞 |
| | 11月14日 | 伊藤忠商事「たかたのゆめプロジェクト」フード・アクション・ニッポン アワード2014 販売促進・消費促進部門で入賞 |
| | 8月 7日 | 伊藤忠青山アートスクエアが公益社団法人企業メセナ協議会「This is MECENAT 2014」に認定 |
| | 6月17日 | 「Asian Legal Business (ALB) Japan Law Awards 2014」にて「Innovative In-House Team of the Year」を受賞 |

GRIガイドラインと国連グローバル・コンパクトの対照表

GRI (Global Reporting Initiative) 「サステナビリティ・レポート・ガイドライン」第4版及び国連グローバル・コンパクト10原則と、当社の取組みの対照表です。

| GC原則 | 項目 | 指標 | レポート | WEB |
|----------------------------|-------|--|--|---|
| 戦略および分析 | | | | |
| | G4-1 | 組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関する最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明 | 3-4 | トップコミットメント 社長挨拶 アニュアルレポート>経営者メッセージ |
| | G4-2 | 主要な影響、リスク及び機会の説明 | 3-4 7-10 22-25 61 30-33 34-36 37-39 40-42 43-45 46-49 | トップコミットメント CSRに関する基本方針と推進体制 水・環境に関する公共インフラ事業 環境リスクの未然防止 繊維カンパニーのCSR 機械カンパニーのCSR 金属カンパニーのCSR エネルギー・化学品カンパニーのCSR 食料カンパニーのCSR 住生活・情報カンパニーのCSR |
| 組織のプロフィール | | | | |
| | G4-3 | 組織の名称 | 126 | 会社概要 |
| | G4-4 | 主要なブランド、製品およびサービス | 30-49 | 事業活動とCSR |
| | G4-5 | 組織の本社の所在地 | 126 | 会社概要 |
| | G4-6 | 組織が事業展開している国の数、および組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国の名称 | 126 | 会社情報 |
| | G4-7 | 組織の所有形態や法人格の形態 | 126 | 会社概要 |
| | G4-8 | 参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む） | 30-49 126 | CSRアクションプラン 会社概要 |
| | G4-9 | 組織の規模（次の項目を含む）を報告 <ul style="list-style-type: none"> ■ 総従業員数 ■ 総事業所数 ■ 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） ■ 株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） ■ 提供する製品またはサービスの量 | 30-49 126 | 事業紹介 会社概要 決算短信 |
| | G4-10 | 雇用の種類、雇用契約及び地域別の総労働力 | 105-106 | 社員との関わり（基礎データ） |
| | G4-11 | 団体交渉協定の対象となる従業員の比率 | 103-104 | 社員とのコミュニケーション |
| | G4-12 | 組織のサプライチェーン | 50-52 | アニュアルレポート>Operating Segment>ビジネスポートフォリオ サプライチェーンマネジメント |
| | G4-13 | 報告期間中に、組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関して重大な変更が発生した場合はその事実を報告 <ul style="list-style-type: none"> ■ 所在地または事業所の変更（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） ■ 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） ■ サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選択や終了を含む） | - | - |
| 外部のイニシアティブへのコミットメント | | | | |
| | G4-14 | 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 | 7-10 61 50-52 107-115 | CSRに関する基本方針と推進体制 環境リスクの未然防止 サプライチェーンマネジメント コーポレート・ガバナンス/コンプライアンス |
| | G4-15 | 外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブ | 16 13-15 | 国連グローバル・コンパクト 人権の尊重 |

| | | | | |
|-----------------------------|-------|--|---------------------------------------|---|
| | G4-16 | 団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるものについて、会員資格を一覧表示する。 <ul style="list-style-type: none"> ガバナンス組織において役職を有しているもの プロジェクトまたは委員会に参加しているもの 通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの 会員資格を戦略的なものとして捉えているもの | 16 | 国連グローバル・コンパクト |
| 特定されたマテリアルな側面とバウンダリー | | | | |
| | G4-17 | 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 | - | 会社情報 |
| | G4-18 | 組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したかを含む、報告書の内容を確定するためのプロセス | 7-10 | CSRに関する基本方針と推進体制 |
| | G4-19 | 報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面 | 7-10 | CSRに関する基本方針と推進体制 |
| | G4-20 | 各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリーを次の通り報告する。 <ul style="list-style-type: none"> 当該側面が組織内でマテリアルであるか否かを報告する 当該側面が、組織内のすべての事業体にとってマテリアルでない場合の報告 組織内の側面のバウンダリーに関する具体的な制限事項 | 7-10 | CSRに関する基本方針と推進体制 |
| | G4-21 | 各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリーを次の通り報告する。 <ul style="list-style-type: none"> 当該側面が組織内でマテリアルであるか否かを報告する 当該側面が、組織内のすべての事業体にとってマテリアルでない場合の報告 組織外の側面のバウンダリーに関する具体的な制限事項 | 7-10 | CSRに関する基本方針と推進体制 |
| | G4-22 | 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合の影響および理由 | - | - |
| | G4-23 | 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 | - | - |
| ステークホルダー・エンゲージメント | | | | |
| | G4-24 | 組織に参画したステークホルダー・グループのリスト | 11 | ステークホルダーとの関わり |
| | G4-25 | 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 | 11 | ステークホルダーとの関わり |
| | G4-26 | 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 | 50-52 30-49 92-106 74-91 | サプライチェーン・事業投資におけるCSRマネジメント 事業活動とCSR 社員との関わり 社会貢献活動 IR（投資家情報） |
| | G4-27 | 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 | 50-52 30-49 92-106 74-91 | サプライチェーン・事業投資におけるCSRマネジメント 事業活動とCSR 社員との関わり 社会貢献活動 IR（投資家情報） |
| 報告書のプロフィール | | | | |
| | G4-28 | 提供情報の報告期間（会計年度、暦年など）。 | - | - |
| | G4-29 | 最新の発行済報告書の日付（該当する場合）。 | - | - |
| | G4-30 | 報告サイクル（年次、隔年など）。 | - | - |
| | G4-31 | 報告書またはその内容に関する質問の窓口を提示する。 | - | - |
| GRI内容索引 | | | | |
| | G4-32 | 報告書内の標準開示の所在場所を示す表 | 117-124 | GRI対照表 |
| 保証 | | | | |
| | G4-33 | 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や最高ガバナンス組織や役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否かを説明。 | 102, 105-106 67-70 73 125 | 社員との関わり（朝型勤務制度の導入、基礎データ） 環境パフォーマンスデータ 環境物流の取組 独立した第三者保証報告書  (495KB) |

| ガバナンス | | | | |
|-----------------------------|-------|---|--|--|
| ガバナンスの構造と構成 | | | | |
| | G4-34 | 経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会等、組織のガバナンス構造（最高ガバナンス組織の委員会を含む）。 | 107-112 | コーポレート・ガバナンス |
| | G4-35 | 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会テーマに関して権限委譲を行うプロセス | 107-112 113-115 58-60 7-10 | コーポレート・ガバナンス/内部統制システム コンプライアンス 環境マネジメント CSRに関する基本方針と推進体制 |
| | G4-36 | 最高ガバナンス組織直属の役員レベルの者が、経済、環境、社会テーマの責任者として任命されているか | 107-112 113-115 58-60 | コーポレート・ガバナンス/内部統制システム コンプライアンス 環境マネジメント |
| | G4-37 | 株主及び従業員が最高ガバナンス組織に対して提案または指示を提供するためのメカニズム | 107-112 103-104 | コーポレート・ガバナンス 内部統制システム 社員とのコミュニケーション |
| | G4-38 | 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成 | 107-112 | コーポレート・ガバナンス 役員一覧 |
| | G4-39 | 最高ガバナンス組織の長が執行役員を兼ねているか（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）。 | - | ガバナンス報告書  (280KB) |
| | G4-40 | 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、最高ガバナンス組織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 | 107-112 | コーポレート・ガバナンス |
| | G4-41 | 最高ガバナンス組織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 | 107-112 | コーポレート・ガバナンス ガバナンス報告書  (280KB) |
| 目的、価値、戦略の設定における最高ガバナンス組織の役割 | | | | |
| | G4-42 | 経済、環境、社会影響に関わる組織の目的、価値、ミッション・ステートメント、戦略、方針、および目標、策定、承認、更新における最高統治機関と役員の役割 | 3-4 30-49 7-10 30-33 34-36 37-39 40-42 43-45 46-49 | トップコミットメント CSRアクションプラン CSRに関する基本方針と推進体制 繊維カンパニーのCSR 機械カンパニーのCSR 金属カンパニーのCSR エネルギー・化学品カンパニーのCSR 食料カンパニーのCSR 住生活・情報カンパニーのCSR |
| 最高ガバナンス組織の能力およびパフォーマンスの評価 | | | | |
| | G4-43 | 経済、環境、社会テーマに関する最高統治機関の集会的知見を発展・強化するために講じた対策 | 92-94 113-115 | 攻めを支える人材育成 コンプライアンス |
| | G4-44 | 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プロセス及びそれに対して講じた処置 | - | ガバナンス報告書  (280KB) |
| リスク・マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割 | | | | |
| | G4-45 | 経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割とステークホルダーとの協議が最高ガバナンス組織をサポートするために活用されているか。 | 107-112 61 7-10 | コーポレート・ガバナンス/内部統制システム ステークホルダーへの説明責任 環境リスクの未然防止 CSRに関する基本方針と推進体制 |
| | G4-46 | 組織の経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際の最高ガバナンス組織の役割 | 107-112 61 113-115 7-10 | コーポレート・ガバナンス/内部統制システム 環境リスクの未然防止 コンプライアンス CSRに関する基本方針と推進体制 |
| | G4-47 | 最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビュー実施頻度 | 107-112 61 113-115 7-10 | コーポレート・ガバナンス/内部統制システム 環境リスクの未然防止 コンプライアンス CSRに関する基本方針と推進体制 |

| サステナビリティ報告における最高ガバナンス組織の役割 | | | | |
|------------------------------------|--------|---|--|--|
| | G4-48 | 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職 | 7-10 | CSRに関する基本方針と推進体制 |
| 経済、環境、社会パフォーマンスの評価における最高ガバナンス組織の役割 | | | | |
| | G4-49 | 最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセス | 13-15 107-112 113-115 103-104 | 人権の尊重 コーポレート・ガバナンス コンプライアンス 社員とのコミュニケーション |
| | G4-50 | 最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段 | 113-115 | コンプライアンス |
| 報酬とインセンティブ | | | | |
| | G4-51 | 最高ガバナンス組織メンバー、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 | - | ガバナンス報告書  (280KB) |
| | G4-52 | 報酬決定プロセス（報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否かを含む） | - | ガバナンス報告書  (280KB) |
| | G4-53 | 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているか | 107-112 103-104 112 | コーポレート・ガバナンス 社員とのコミュニケーション 2015年3月期のレビュー ガバナンス報告書  (280KB) |
| | G4-54 | 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）に対する割合 | - | - |
| | G4-55 | 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）の増加率に対する割合 | - | - |
| 倫理と誠実性 | | | | |
| | G4-56 | 組織の価値、理念および行動基準・規範（行動規範、倫理規定等） | 6 | 企業理念 「三方よし」と伊藤忠のCSR |
| | G4-57 | 倫理的、法的行為や誠実性に関する事項について助言を与えるため組織内外に設けてある制度（電話相談窓口） | 13-15 113-115 | 人権の尊重 コンプライアンス |
| | G4-58 | 非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度（ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットライン等） | 13-15 113-115 | 人権の尊重 コンプライアンス |
| マネジメント手法の開示項目 | | | | |
| | G4-DMA | 側面がマテリアルである理由及びその影響や、それに対する組織のマネジメント方法 | 7-10 30-49 | CSRに関する基本方針と推進体制 事業活動とCSR |
| 側面：経済パフォーマンス | | | | |
| | G4-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 | 105-106 79-80 | 社員との関わり（基礎データ） 社会貢献活動(世界的人道的課題) 有価証券報告書(p2-3,12,39,42) |
| | G4-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 | 62-63 22-25 | 環境保全型ビジネスの推進 水・環境に関する公共インフラ事業 アニュアルレポート(p38,39) 有価証券報告書(p23) |
| | G4-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(p110-112) |
| | G4-EC4 | 政府から受けた相当の財務的支援 | - | - |
| 側面：地域での存在感 | | | | |
| 1 | G4-EC5 | 主要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別） | - | - |
| 6 | G4-EC6 | 主要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率 | - | - |

| 側面：間接的な経済影響 | | | | |
|-------------|---------|---|----------------|---|
| | G4-EC7 | インフラ投資および支援サービスの展開と影響 | 30-49 74-91 | 事業活動とCSR 社会貢献活動 |
| | G4-EC8 | 著しい間接的な経済影響（影響の割合を含む） | 32 22-25 | プレオーガニックコットンプログラム 水・環境に関する公共インフラ事業 |
| 側面：調達慣行 | | | | |
| | G4-EC9 | 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 | - | - |
| カテゴリー：環境 | | | | |
| 側面：原材料 | | | | |
| 8 | G4-EN1 | 使用原材料の重量または量 | - | - |
| 8,9 | G4-EN2 | リサイクル由来の使用原材料の割合 | - | - |
| 側面：エネルギー | | | | |
| 8 | G4-EN3 | 組織内のエネルギー消費量 | 67-70 | 環境パフォーマンスデータ |
| 8 | G4-EN4 | 組織外のエネルギー消費量 | - | - |
| 8 | G4-EN5 | エネルギー原単位（種類含む） | - | - |
| 9 | G4-EN6 | エネルギー消費の削減量（使用した基準や種類を含む） | 67-70 102 | 環境パフォーマンスデータ 朝型勤務制度の導入 |
| 8,9 | G4-EN7 | 製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量（使用した基準やその選定根拠を含む） | 62-63 | 環境保全型ビジネスの推進 |
| 側面：水 | | | | |
| 8 | G4-EN8 | 水源別の総取水量 | 67-70 | 環境パフォーマンスデータ |
| 8 | G4-EN9 | 取水によって著しい影響を受ける水源 | - | - |
| 8,9 | G4-EN10 | リサイクルおよびリユースした水の総量と比率 | 67-70 | 環境パフォーマンスデータ |
| 側面：生物多様性 | | | | |
| 8 | G4-EN11 | 保護地域の内部や隣接地域または保護地域外の生物多様性価値の高い地域に所有、賃借、管理している事業サイト | 64-65 81 | 生物多様性保全への取組 ボルネオ島での熱帯雨林及び生態系の保全プログラム |
| 8 | G4-EN12 | 保護地域や保護地域外の生物多様性価値の高い地域において、活動、製品、サービスが生物多様性に対して及ぼす著しい影響の記述 | 64-65 81 | 生物多様性保全への取組 ボルネオ島での熱帯雨林及び生態系の保全プログラム |
| 8 | G4-EN13 | 保護または復元されている生息地 | 64-65 81 | 生物多様性保全への取組 ボルネオ島での熱帯雨林及び生態系の保全プログラム |
| 8 | G4-EN14 | 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 | - | - |
| 側面：大気への排出 | | | | |
| 8 | G4-EN15 | 直接的な温室効果ガス(GHG)排出量 | 67-70 | 環境パフォーマンスデータ |
| 8 | G4-EN16 | 間接的な温室効果ガス(GHG)排出量 | 67-70 | 環境パフォーマンスデータ |
| 8 | G4-EN17 | その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出 | 73 | 環境物流の取組 |
| 8 | G4-EN18 | 温室効果ガス(GHG)排出原単位 | - | - |
| 7,8,9 | G4-EN19 | 温室効果ガス(GHG)排出量の削減量 | 67-70 | 環境パフォーマンスデータ |
| 8 | G4-EN20 | オゾン層破壊物質(ODS)の排出量 | - | - |
| 8 | G4-EN21 | NOx、SOx、およびその他の重大な大気排出 | - | - |
| 側面：排水および廃棄物 | | | | |
| 8 | G4-EN22 | 水質および排出先ごとの総排水量 | 67-70 | 環境パフォーマンスデータ |
| 8 | G4-EN23 | 種類及び廃棄方法ごとの廃棄物の総重量 | 67-70 | 環境パフォーマンスデータ |
| 8 | G4-EN24 | 重大な漏出の総件数および漏出量 | 61 | 環境リスクの未然防止 |
| 8 | G4-EN25 | バーゼル条約付属文書 I、II、III、IVに定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物の比率 | - | - |

| | | | | |
|-------------------------------|---------|---|---|---|
| 8 | G4-EN26 | 組織の排水や流出液により著しい影響を受ける水域ならびに関連生息地の場所、規模、保護状況および生物多様性価値 | - | - |
| 側面：製品およびサービス | | | | |
| 7,8,9 | G4-EN27 | 製品及びサービスの環境影響を緩和する率先取り組みと影響削減の程度 | 30-33 34-36 37-39 40-42 43-45 46-49 62-63 | 繊維カンパニーのCSR 機械カンパニーのCSR 金属カンパニーのCSR エネルギー・化学品カンパニーのCSR 食料カンパニーのCSR 住生活・情報カンパニーのCSR 環境保全型ビジネスの推進 |
| 8,9 | G4-EN28 | 使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率（区分別） | - | - |
| 側面：コンプライアンス | | | | |
| 8 | G4-EN29 | 環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数 | 61 | 環境リスクの未然防止 |
| 側面：輸送・移動 | | | | |
| 8 | G4-EN30 | 製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響 | 73 | 環境物流の取組 |
| 側面：環境全般 | | | | |
| 7,8,9 | G4-EN31 | 環境保護目的の総支出と総投資（種類別） | 72 | 環境会計 |
| 側面：サプライヤーの環境評価 | | | | |
| 7,8 | G4-EN32 | 環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの比率 | 61 | 環境リスクの未然防止 |
| 8 | G4-EN33 | サプライチェーンにおける著しいマイナス環境影響（現実的、潜在的なもの）、および行った措置 | 61 | 環境リスクの未然防止 |
| 側面：環境に関する苦情処理制度 | | | | |
| 7,8 | G4-EN34 | 環境影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度を通じて申立、対応、解決を行ったものの件数 | 61 | 環境リスクの未然防止 |
| カテゴリ：社会 | | | | |
| サブカテゴリ：労働慣行とディーセント・ワーク | | | | |
| 側面：雇用 | | | | |
| 6 | G4-LA1 | 従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率（年齢、性別、地域による内訳） | - | - |
| | G4-LA2 | 派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付（主要事業拠点ごと） | 95-99 | 社員が活躍できる環境づくり 採用情報（福利厚生） |
| | G4-LA3 | 出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別） | 105-106 | 社員との関わり（基礎データ） |
| 側面：労使関係 | | | | |
| 3 | G4-LA4 | 業務上の変更を実施する場合の最低通知期間（労働協約で定めているか否かも含む） | - | - |
| 側面：労働安全衛生 | | | | |
| 1 | G4-LA5 | 労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率 | - | - |
| 1 | G4-LA6 | 傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数（地域別、男女別） | - | - |
| 1 | G4-LA7 | 業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数 | 100-101 | 社員の活躍を支える労働安全衛生の取組 |
| 1 | G4-LA8 | 労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ | - | - |
| 側面：研修および教育 | | | | |
| | G4-LA9 | 従業員一人あたりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別） | - | - |
| | G4-LA10 | スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援 | 92-94 95-99 | 攻めを支える人材育成 社員が活躍できる環境づくり |
| | G4-LA11 | 業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率（男女別、従業員区分別） | - | - |
| 側面：多様性と機会均等 | | | | |
| 1,6 | G4-LA12 | ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳（性別、年齢、マイノリティグループその他の多様性指標別） | 105-106 95-99 | 社員との関わり（基礎データ） 社員が活躍できる環境づくり |

| | | | | |
|--------------------------|---------|--|-------------------|--|
| 側面：男女同一報酬 | | | | |
| 1,6 | G4-LA13 | 女性の基本給と報酬総額の対男性比（従業員区分別、主要事業拠点別） | - | - |
| 側面：サプライヤーの労働慣行評価 | | | | |
| 3,4,5,6 | G4-LA14 | 労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率 | 51-52 | サプライヤーCSR実態調査 |
| 3,4,5,6 | G4-LA15 | サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響（現実のもの、潜在的なもの）と実施した措置 | 51-52 | サプライヤーCSR実態調査 |
| 側面：労働慣行に関する苦情処理制度 | | | | |
| 3,4,5,6 | G4-LA16 | 労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数 | - | - |
| サブカテゴリ：人権 | | | | |
| 側面：投資 | | | | |
| 1,2,3,4,5,6 | G4-HR1 | 重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率 | 51-52 | サプライヤーCSR実態調査 |
| 1,2,3,4,5,6 | G4-HR2 | 業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間（研修を受けた従業員の比率を含む） | 13-15 | 人権の尊重 |
| 側面：非差別 | | | | |
| 1,2,6 | G4-HR3 | 差別事例の総件数と実施した是正措置 | - | - |
| 側面：結社の自由と団体交渉 | | | | |
| 1,2,3 | G4-HR4 | 結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策 | 50-52 | サプライチェーン事業投資におけるCSRマネジメント |
| 側面：児童労働 | | | | |
| 1,2,5 | G4-HR5 | 児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策 | 50-52 | サプライチェーン事業投資におけるCSRマネジメント |
| 側面：強制労働 | | | | |
| 1,2,4 | G4-HR6 | 強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策 | 50-52 | サプライチェーン事業投資におけるCSRマネジメント |
| 側面：保安慣行 | | | | |
| 1,2 | G4-HR7 | 業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率 | 13-15 | 人権の尊重 |
| 側面：先住民の権利 | | | | |
| 1,2 | G4-HR8 | 先住民の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置 | - | - |
| 側面：人権評価 | | | | |
| | G4-HR9 | 人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率 | 51-52 | サプライヤーCSR実態調査 |
| 側面：サプライヤーの人権評価 | | | | |
| 1,2,3,4,5,6 | G4-HR10 | 人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率 | 51-52 | サプライヤーCSR実態調査 |
| 1,2 | G4-HR11 | サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置 | 50-52 | サプライチェーン事業投資におけるCSRマネジメント |
| 側面：人権に関する苦情処理制度 | | | | |
| | G4-HR12 | 人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数 | - | - |
| サブカテゴリ：社会 | | | | |
| 側面：地域コミュニティ | | | | |
| | G4-SO1 | 事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率 | 32 61 30-49 | プレオーガニックコットンプログラム 環境リスクの未然防止 CSRアクションプラン |
| | G4-SO2 | 地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業 | - | - |

| 側面：腐敗防止 | | | | |
|----------------------|---------|--|-------------------------|--|
| 10 | G4-SO3 | 腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク | 113-115 | コンプライアンス |
| 10 | G4-SO4 | 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修 | 113-115 | コンプライアンス |
| 10 | G4-SO5 | 確定した腐敗事例、および実施した措置 | 113-115 | コンプライアンス |
| 側面：公共政策 | | | | |
| 10 | G4-SO6 | 政治献金の総額（国別、受領者・受益者別） | - | - |
| 側面：反競争的行為 | | | | |
| | G4-SO7 | 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果 | - | - |
| 側面：コンプライアンス | | | | |
| | G4-SO8 | 法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数 | 113-115 | コンプライアンス |
| 側面：サプライヤーの社会への影響評価 | | | | |
| | G4-SO9 | 社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率 | 51-52 | サプライヤー-CSR実態調査 |
| | G4-SO10 | サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置 | 50-52 | サプライチェーン事業投資におけるCSRマネジメント |
| 側面：社会への影響に関する苦情処理制度 | | | | |
| | G4-SO11 | 社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数 | 61 | 環境リスクの未然防止 |
| サブカテゴリ：製品責任 | | | | |
| 側面：顧客の安全衛生 | | | | |
| 1 | G4-PR1 | 主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率 | 50-52 43-45 37-39 | サプライチェーンマネジメント 食料カンパニーのCSR 金属カンパニーのCSR |
| 1 | G4-PR2 | 製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別） | - | - |
| 側面：製品およびサービスのラベリング | | | | |
| 8 | G4-PR3 | 組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率 | - | - |
| 8 | G4-PR4 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別） | - | - |
| | G4-PR5 | 顧客満足度調査の結果 | - | - |
| 側面：マーケティング・コミュニケーション | | | | |
| | G4-PR6 | 販売禁止製品、係争中の製品の売上 | - | - |
| | G4-PR7 | マーケティング・コミュニケーション（広告、プロモーション、スポンサー活動を含む）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別） | - | - |
| 側面：顧客プライバシー | | | | |
| 1 | G4-PR8 | 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数 | - | - |
| 側面：コンプライアンス | | | | |
| 1 | G4-PR9 | 製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額 | - | - |



独立した第三者保証報告書

2015年8月11日

伊藤忠商事株式会社
代表取締役社長 岡藤 正広 殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社
東京都千代田区大手町1丁目9番5号

代表取締役

斎藤 和彦

当社は、伊藤忠商事株式会社(以下、「会社」という。)からの委嘱に基づき、会社が作成した CSR Report 2015 (以下、「CSR レポート」という。)に記載されている2014年4月1日から2015年3月31日までの対象とした★マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標(ただし、「男女別採用人数」及び「女性総合職、管理職、役員比率」については2015年4月1日現在の値)(以下、「指標」という。)に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

環境省の環境報告ガイドライン2012年版及びGlobal Reporting Initiativeのサステナビリティ・レポート・ガイドライン(G4)等を参考にして会社が定めた指標の算定・報告基準(以下、「会社の定める基準」という。CSRレポートに記載。)に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準(ISAE)3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」(2003年12月改訂)、ISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」(2012年6月)及びサステナビリティ情報審査協会のサステナビリティ情報審査実務指針(2014年12月改訂)に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてCSRレポート上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- CSRレポートの作成・開示方針についての質問及び会社の定める基準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める基準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定した伊藤忠製糖株式会社の本社工場における現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、CSRレポートに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める基準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性及びその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質管理基準第1号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

以上

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 112店 |
| 従業員数* | 連結 110,487人 単体 4,262人 |

(2015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



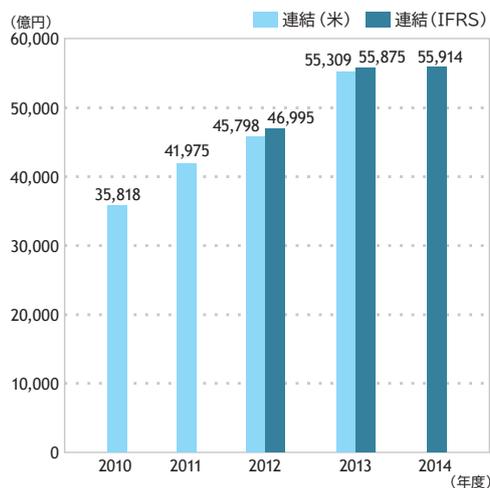
東京本社



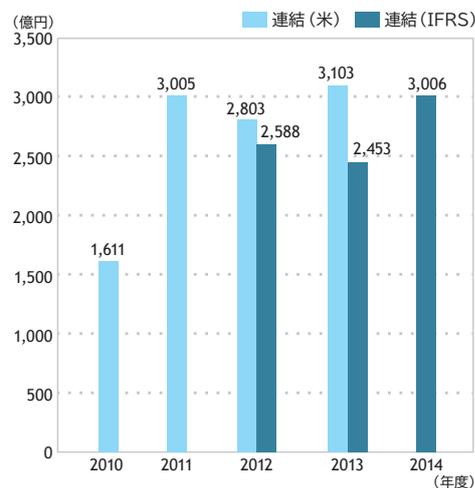
大阪本社
(ノースゲートビルディング)

財務情報

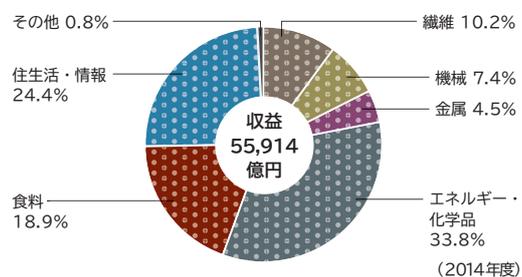
収益



当社株主帰属当期純利益

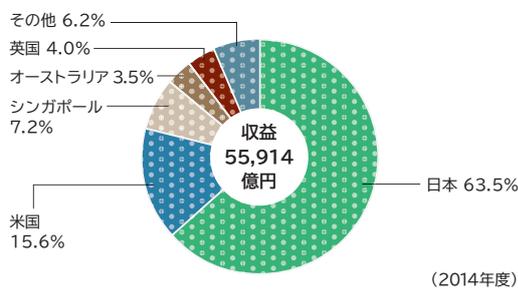


カンパニー別収益構成比(連結・IFRS)



* 億円未満四捨五入。

地域別収益構成比(連結・IFRS)



伊藤忠商事株式会社

〒107-8077 東京都港区北青山2丁目5番1号

Tel:03-3497-4069 Fax:03-5474-7296

E-mail:csr@itochu.co.jp

<http://www.itochu.co.jp>