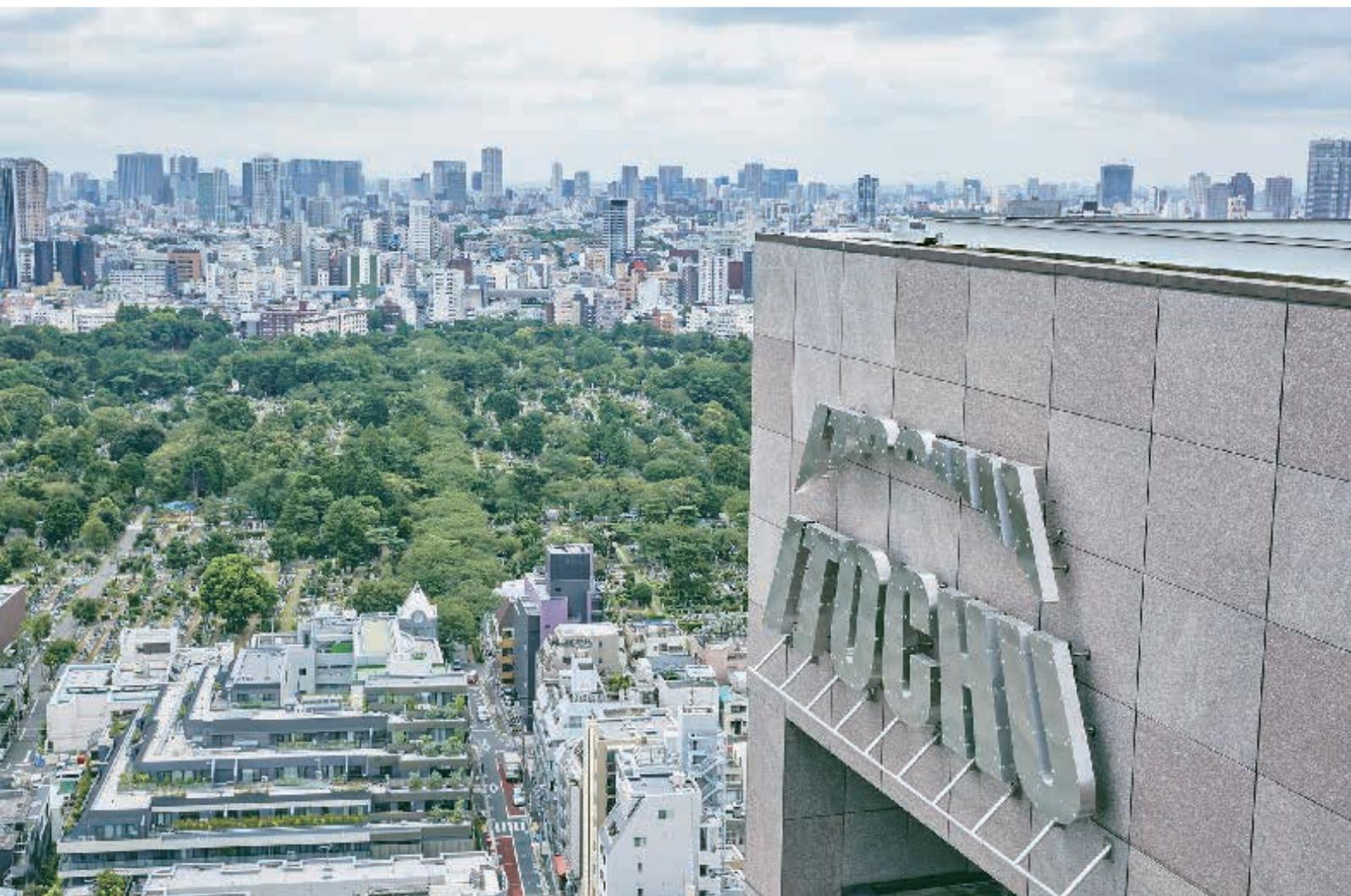




Sustainability Report 2017



ひとりの商人、無数の使命

伊藤忠商事

編集方針

伊藤忠商事のサステナビリティの考え方

伊藤忠商事では、「事業活動を通じて社会の期待に応えていくことが、その持続可能性（サステナビリティ）を保ち、更に成長につながる」と認識しています。本レポートでは、その取組について報告しています。

Highlight

マテリアリティ（重要課題）として、「環境への配慮」、「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」、「労働環境の整備」の5つの課題が重要であると考えており、本レポートでは事業活動を通じてこれらの課題を解決する事例を、Highlightとしてご紹介しています。

① ITを用いた予防医療への取組

超高齢社会が進む日本において、活力ある社会を実現するためにITを使って伊藤忠グループで取り組んでいる事業をご紹介します。

② 川上から川下まで～五方よしの企業精神～

飼料から加工・販売まで、作り手や消費者の安心安全がどのように保たれているのか、タイの財閥チャロン・ポカバングループの鶏肉事業をご紹介します。

表紙について

「青山」という地名は徳川家の譜代大名青山家の下屋敷があったことに由来します。明治期になると青山はお屋敷町となり、更に路面電車の開通で商店も建ち並ぶようになりました。

東京本社ビルがこの地に開業したのは1980（昭和55）年11月25

日。青山は当時からファッショナブルな街として知られていましたが、都心にありながら神宮外苑など緑豊かな環境であると共に、近くに広大な青山霊園もあり、大規模災害の際には社員の安全を確保できることなどの理由から青山が選ばれました。

それから37年。今も青山は変わりゆくものと変わらざるものが共存し続けます。



サステナビリティに関する情報開示について

幅広く当社のサステナビリティ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。

ウェブサイトサステナビリティページ

伊藤忠商事のサステナビリティへの取組について、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/



サステナビリティレポート

ウェブサイトサステナビリティ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。当社のサステナビリティへの取組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/



統合レポート

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サステナビリティへの取組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)

「GRI Standard」(2016)

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
www.itochu.co.jp/ja/csr/report/gri/

対象期間

2016年度(2016年4月1日～2017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：2017年8月

次回：2018年8月予定(前回：2016年8月)

対象範囲

伊藤忠商事株式会社(国内9店、海外106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
サステナビリティ推進室
TEL：03-3497-4069
FAX：03-3497-7547
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

5 担当役員メッセージ

伊藤忠商事のサステナビリティ

- 7 伊藤忠グループの企業理念
- 8 「三方よし」と伊藤忠商事のサステナビリティ
- 9 サステナビリティに関する基本方針と推進体制
- 13 マテリアリティ（重要課題）
- 15 ステークホルダーとの関わり
- 16 CSRアドバイザリーボード
- 18 人権の尊重
- 22 国連グローバルコンパクト
- 23 サステナビリティの社内浸透

Highlight

- 25  川上から川下まで
～五方よしの企業精神～
ーチャロン・ポカパン・フーズー

- 30  ITを用いた予防医療への取組

事業活動とサステナビリティ

- 34 繊維カンパニー
- 37 機械カンパニー
- 40 金属カンパニー
- 43 エネルギー・化学品カンパニー
- 47 食料カンパニー
- 51 住生活カンパニー
- 54 情報・金融カンパニー

サプライチェーン・ 事業投資におけるサステナビリティマネジメント

- 56 サプライチェーンマネジメント
- 60 事業投資マネジメント
- 61 商品別のサステナビリティ調達への取組

環境への取組

- 63 環境方針
- 65 環境マネジメント
- 68 環境リスクの未然防止
- 69 環境保全型ビジネスの推進
- 71 生物多様性保全への取組
- 74 環境教育・啓発活動
- 75 環境パフォーマンスデータ
- 80 環境会計
- 81 環境物流の取組

社会貢献活動

- 82 社会貢献活動基本方針
- 83 社会貢献活動アクションプラン
- 84 社会貢献の主な活動

社員との関わり

- 104 「攻め」を支える人材育成
- 108 社員が活躍できる環境づくり
- 114 「朝型勤務制度」の導入
- 115 社員の活躍を支える労働安全衛生の取組
- 117 社員とのコミュニケーション
- 119 人事総務関連アクションプラン
- 121 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

- 123 コーポレート・ガバナンスと内部統制
- 129 コンプライアンス

133 社会からの評価

135 第三者保証報告

136 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

無数の使命を果たし、持続的成長へ

果たすべき「無数の使命」

伊藤忠商事は、初代の伊藤忠兵衛が 1858 年に創業して以来、近江商人の哲学である「三方よし」の精神をビジネスの場で実践しています。また、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、「豊かさを担う責任」を企業理念として社会と共に成長して参りました。2014 年に定めたコーポレートメッセージ「ひとりの商人、無数の使命」は、その企業理念に込めた想いをわかりやすく示す言葉であり、当社から社会へのコミットメントです。これらの考え方を確実に実践して行くことを、国際社会へ表明する意味を込めて、2009 年より国連グローバルコンパクトに参加しています。

新しい働き方や企業像への取組

2016 年度は、当社株主帰属当期純利益において史上最高益を達成しました。これは、将来懸念の払拭と経営の低重心化、安定的に稼ぐ収益基盤の構築等、十分な備えを図り、事業に「磨き」をかけてきたことに加え、社員の慢心を厳に戒めてきたことの積み重ねによるものです。大手総合商社の中で、最少の単体従業員数で「商社 2 強時代」に相応しい利益を持続的に創出していく為には、社員の生産性を高め続ける労働環境の整備が不可欠です。そのため当社では、「経営戦略」の一環として、「朝型勤務」、「健康経営」といった新しい働き方や新たな企業像に向けた取組を他社に先駆けて進めてきました。これらの取組を通じて、社員一人ひとりが心身共に健康で、常にお客様目線を持ち「商人」として各現場で活躍しています。また、コーポレート・ガバナンスについては、「経営の執行と監督の分離」を進めるため、取締役会が営業現場から乖離しないように留意した上で、2017 年度に社外取締役比率を 1/3 以上と致しました。

社会と共に持続的成長へ

国連で採択された「持続可能な開発目標 (SDGs)」、「パリ協定」の合意など、企業に対して社会的課題の解決への国際的な期待が寄せられていますが、こうした考えは、まさに「三方よし」の精神と符合します。中期経営計画 Brand-new Deal 2017 の最終年度である 2017 年度のサブタイトルを、「進化する無数の使命、成長 その先へ」としました。これには、時代が要請する「三方よし」の精神を企業経営で実践しながら、持続的な成長を実現していくことを当社の使命と明確に位置付け、定量面のみならず、総合的な企業価値の向上を実現していくという強い想いを込めています。当社は、事業領域が広域化・複雑化していく中、環境や社会に対する負の影響を回避する仕組みを構築するだけでなく、再生可能エネルギー事業による気候変動への対応など、当社のビジネスノウハウとグローバルなネットワークを用いて、社会に対する無数の使命を果たし、持続的な成長を遂げることで、今後もステークホルダーの皆様の期待に応えていきます。

担当役員メッセージ



「三方よし」の創業精神を受け継ぎながら、持続可能な新しい企業像を追求し、「経営の質」を高めていきます

■ 受け継いできた近江商人のDNA

現代にも通用する「三方よし」の創業精神

初代伊藤忠兵衛の「商売道」をルーツとする「三方よし」は、創業から159年を経た今でも、色あせることなく当社のDNAとして受け継がれています。

創業時、当社は現在の滋賀県に本拠を置いた「近江商人」として、大きな店舗に顧客を集めるのではなく、遠方に赴き行商していました。サンプルのみで交渉し、品物を後で送り届けるという商売のスタイルだったため、「信頼」「信用」「情報」を極めて重んじていたそうです。行商先で商いを許されるために、地域経済への貢献も大切にしていたと聞いています。「三方よし」は、近江商人のそうした商いの方法から自然に生まれた精神といえましょう。現代にも通用するこうした「伊藤忠流」のサステナビリティの考え方は159年に亘り成長を遂げていく過程で、商いの原点として脈々と継承されてきました。その精神は、「豊かさを担う責任」という企業理念、そして、2014年に発表した「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にも息づいています。

■ 新たな「伊藤忠流」のサステナビリティに向けて

社員が「幸せを感じる」取組を通じステークホルダーへの利益還元を図ります

「商社2強時代」に相応しい利益の創出が可能となった当社が、今後社員の気持ちを奮い立たせていくには、利益競争を超えた別種の価値観が必要になっていきます。「労働環境の整備」をマテリアリティの一つとして設定したことはその一例です。これは当社が2013年から取組んでいる「働き方改革」が、社会に大きなうねりを生み出し日本政府の政策決定にまで影響を与えたことを契機として、自信と誇りを持って設定したものです。また、2016年には「伊藤忠健康憲章」を採択し、「健康力No.1商社」に向けた取組を更に加速しています。当社の強みである「少人数でも向う傷を恐れずに挑戦し続ける風土」も守っていきたいと思います。こうした社員のやりがいを高め幸せを感じてもらうことのできる取組の推進が、労働生産性の向上や、ステークホルダーへの利益還元にも繋がるものと考えています。国連で採択された持続可能な開発目標（SDGs）等の国際的な要請にも、社員が現場で「無数の使命」を全うすることを通じてその責務を果たし、社会と共に持続的な成長を遂げていきます。

一方、仕入先・事業投資等のバリューチェーンが広域化・複雑化している中で、当社の果たすべき責任も大きくなっています。コンプライアンス遵守の徹底はもちろんのこと、人権や環境に対する配慮について社員への教育の徹底や主要取引先への訪問調査等、サステナビリティ・マネジメントも一層強化していきます。

■ 新しい企業像の追求

「経営の質」を高め、「企業価値の持続的な向上」に取り組めます

中長期的な企業価値を押し量る物差しは「経営の質」に他なりません。当社は、近年、関心が高まっているESG等の外部の要請にも対応すべく、一つ一つ丁寧に応えていくことに加えて、「企業価値を持続的に高めていくためには何が必要か」といった意識を会社全体で共有することが大切だと考えています。

私は、「過酷な生活環境の中で頑張る社員を激励したい」という社長の想いを届けるために、2013年から3年半をかけ、社長の名代として世界の辺境の地で活躍する社員を訪問し、激励してきました。今後も経営層ができる限り現場に足を運び対話を行い、一人ひとりの意欲が湧き上がるような社内風土や環境を築きながら「企業価値の持続的な向上」に取り組んでいきます。



インドネシア スマトラ島にて世界最大級の地熱発電所建設サイトで働く駐在員を訪問

代表取締役
専務執行役員 CAO
小林 文彦

伊藤忠商事のサステナビリティ

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、「事業活動を通じて社会の期待に応えていくことが、その持続可能性（サステナビリティ）を保ち、更に成長につながる」ということを強く認識しています。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、サステナビリティの源流ともいわれる近江商人の経営哲学「三方よし（売り手よし、買い手よし、世間よし）」の精神を受け継いできました。

1992年には、「国際総合企業としてこれからの社会にどうコミットするか」を考え、実践するために企業理念「豊かさを担う責任」を制定、2009年にその概念体系を整理しました。伊藤忠グループが、社会に対して果たしていくべき責任をすべての社員が正しく理解し、日々の行動の中でそれを実現できるよう、企業理念の中核概念である「豊かさを担う責任」を「ITOCHU

Mission」と位置付け、社員一人ひとりがそれを果たしていくために大切にすべき5つの価値観を新たに「ITOCHU Values」としました。更に、「ITOCHU Values」の実現に向けて社員が主体的に行動するために「5 self-tests」を策定し、社員一人ひとりが5つの価値観に照らしあわせて日々の行動を検証しています。

2014年には、「豊かさを担う責任」を細解き、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

豊かさと責任



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

-  先見性 **Visionary**
-  誠実 **Integrity**
-  多様性 **Diversity**
-  情熱 **Passion**
-  挑戦 **Challenge**

ひとりの商人、無数の使命

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。

「三方よし」と伊藤忠商事のサステナビリティ

伊藤忠商事のサステナビリティに関する基本的な考え方

「事業活動を通じて社会の期待に応えていくことが、その持続可能性（サステナビリティ）を保ち、更に成長につながる」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」

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こりがあり、「企業はマルチステークホルダーとの間でバランスの取れたビジネスを行うべきである」とする現代サステナビリティ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きました。会議では、忠兵衛自らが議長を務め、店員とのコミュニケーションを重視し、また、利益三分主義※の成文化、洋式簿記の採用など、当時としては画期的な経営方式を次々取り入れるとともに、店主と従業員の相互信頼の基盤をつくりあげ、当時からサステナビリティ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、店員配当の三分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年の歴史とサステナビリティ

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。なぜ発展し続けられたか、それは、サステナビリティの源流である、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、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、時代の要請により変化してきた商社の役割とともに、取扱商品の構成や事業領域も大きく変えながら、川上から川下まで、原料から小売までとその影響範囲を拡大しつつ、総合商社、そして国際総合企業へとその体質を転換しながら発展してきました。

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



近代設備を完備した本店（大正4年）

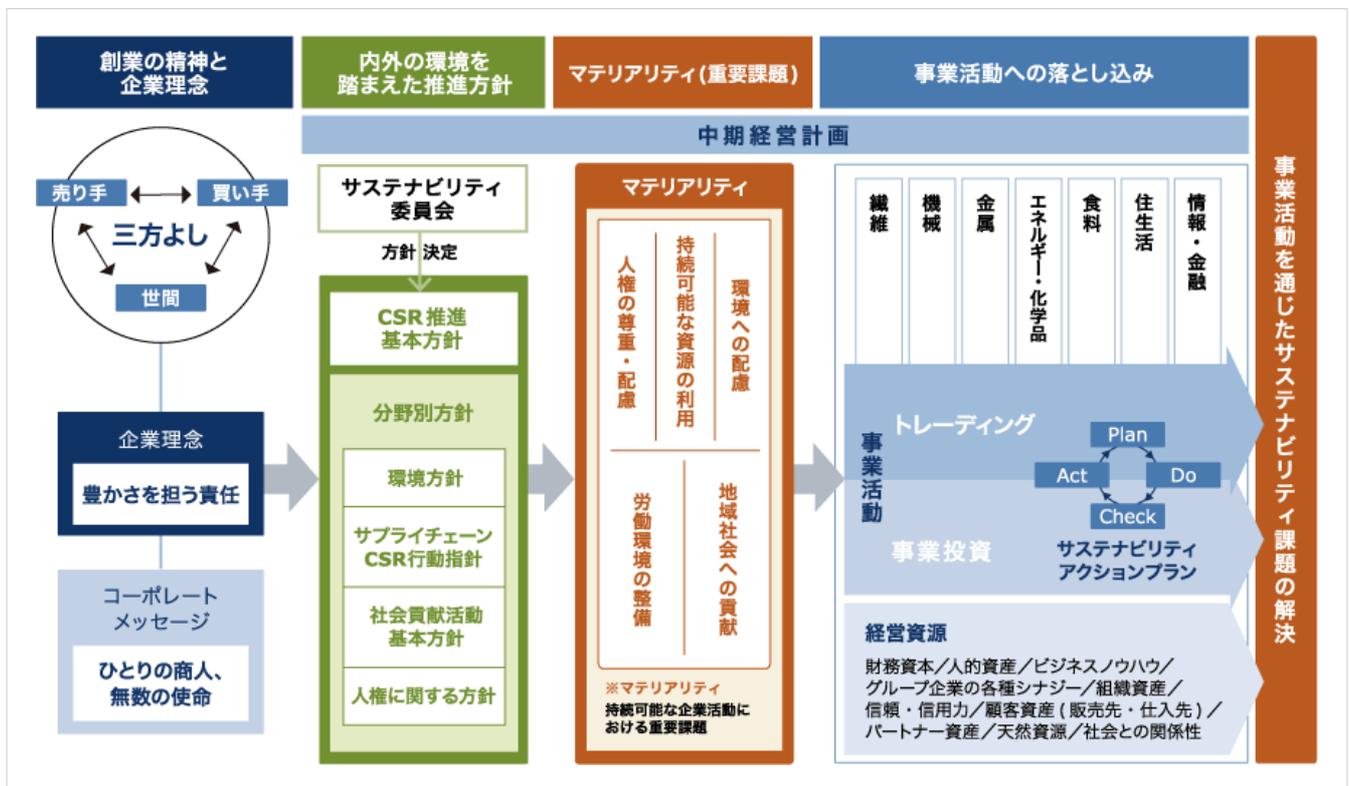
サステナビリティに関する基本方針と推進体制

伊藤忠商事のサステナビリティ推進

伊藤忠商事は、創業1858年から160年近くにわたり近江商人の経営哲学「三方よし」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。

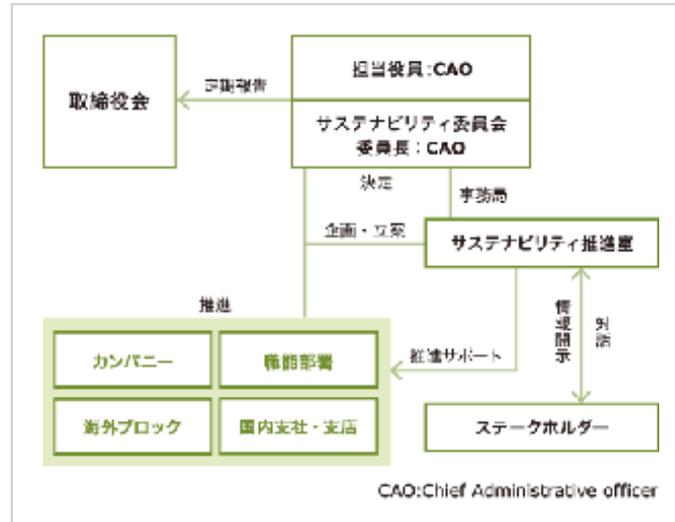
企業理念や外的環境の変化を踏まえた伊藤忠商事のサステナビリティ推進の方向性を「CSR推進基本方針」として定め、組織的・体系的に推進しています。また、推進する上で、伊藤忠商事が優先的に解決すべき重要課題として定めたマテリアリティを「サステナビリティアクションプラン」に落とし込み、中期経営計画の方針に基づき推進するトレーディングや事業投資といった事業活動を通じて、サステナビリティ上の課題解決につなげています。



サステナビリティ推進の流れ

サステナビリティ推進体制

伊藤忠商事では、全社サステナビリティ推進のための施策は、サステナビリティ推進室が企画・立案し、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「サステナビリティ委員会」で議論・決定しています。またサステナビリティ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。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、それらをサステナビリティ推進に活かしています。



サステナビリティ推進体制図

2016年度 CSR委員会（現サステナビリティ委員会）

メンバー	委員長：CSO、委員：CAO、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：人権に関する開示、環境及び社会貢献基本方針の改定
	第2回：環境マネジメントレビュー、マテリアリティレビュー

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. マテリアリティ(CSR上の重要課題)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サステナビリティ推進をするため、経営計画策定のタイミングにあわせてCSR推進基本方針を策定しています。

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。

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。

マテリアリティ（重要課題）の解決に資するビジネスの推進

持続可能な社会はビジネスを継続させるためにも必要不可欠です。自らのビジネスを継続させるためにも、気候変動や人権問題といった社会的課題の解決に、企業は貢献すべきであり、ビジネスを通じて社会のためにできることをやっつけていかなければなりません。当社は、自社にとっても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。

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。

CSR・環境保全に関する教育・啓発

「CSRを体現するのは社員一人ひとり」であることから全社員が伊藤忠グループとして行うべきCSRを正しく理解していることが必要です。このため、さまざまな研修などを通してCSRや環境保全に関する教育を実施すると共に、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。

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。



アクションプランによるサステナビリティ推進

伊藤忠商事では、多岐にわたる事業分野を7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サステナビリティ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サステナビリティに関する課題をカンパニーごとに自ら抽出した「サステナビリティアクションプラン」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サステナビリティを推進しています。

また、総本社職能部、国内支社・支店、海外拠点などの組織ごとに、それぞれのビジネスや機能に沿ったサステナビリティ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。

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、サステナビリティ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（P15）、サステナビリティの社内浸透（P23～24）、CSRアドバイザリーボード2016（P16）をご参照ください。

サステナビリティ推進にあたっては、国連グローバル・コンパクトの10原則や、2015年9月に国連で採択された「持続可能な開発目標」（SDGs）を始めとする、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
- SDGs（持続可能な開発目標）※
- 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」

- 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
- ISO26000
- CDP (Carbon Disclosure Project)
- OECD多国籍企業ガイドライン

※ SDGs (持続可能な開発目標) : 2015年に終了したミレニアム開発目標 (MDGs) に続く、2030年までの持続可能な開発目標。貧困や飢餓、エネルギー、気候変動、平和的社会等、以下17の目標が定められています。



マテリアリティ（重要課題）

伊藤忠商事では、2013年に「マテリアリティ」（重要課題）をCSR委員会（現サステナビリティ委員会）にて決定しました。各事業分野のリスクと機会を認識し、当社の事業戦略や国際動向、社内外からの意見、社会への影響などを勘案の上、優先度合をつけ選定しました。マテリアリティの解決に向けた具体的な施策を、各組織における「サステナビリティアクションプラン」に落とし込み、継続して検証・補完を行い、定期的にサステナビリティ委員会においてレビューしています。また、サステナビリティ委員会の内容は、CAOが取締役会に報告をしており、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。



1. 環境（気候変動、生物多様性保全等）への配慮



気候変動による自然災害等のリスクへの適応と生物多様性保全など環境への配慮を行うことが、事業継続のために重要と考えています。事業活動から排出される温室効果ガスの削減や、再生可能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、これらの課題解決を目指します。



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。



5. 労働環境（魅力的な職場、人材育成、多様性の推進等）の整備

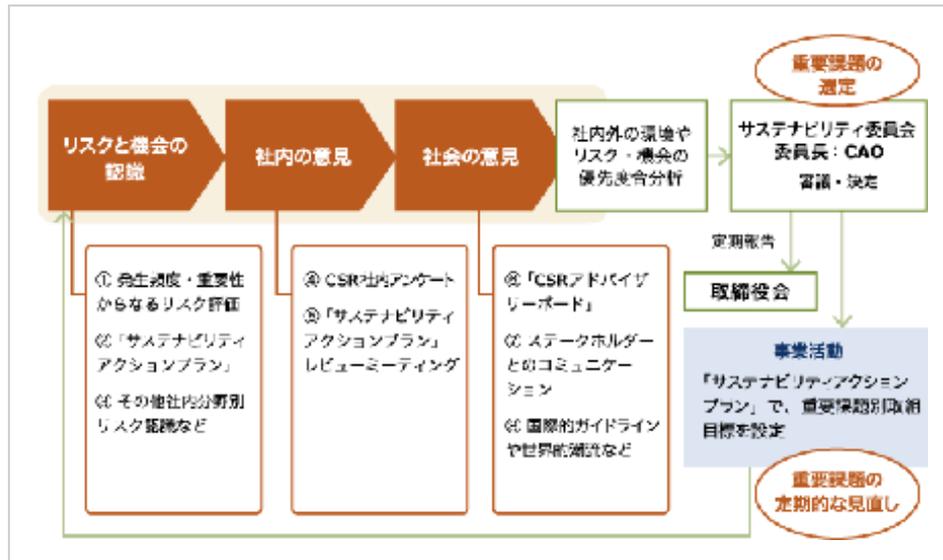


事業の多様化やグローバル化が進む中、会社の経営資源である多様な人材を育成し、それらの人材が能力を発揮できる職場環境を整備することが、重要と考えています。

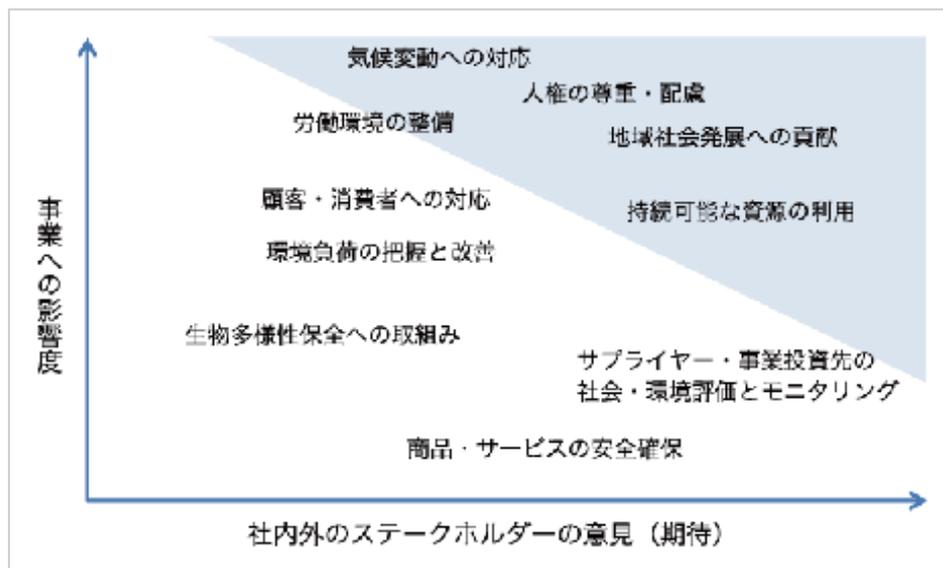
- ※ 上記に加えて、カンパニー独自のマテリアリティとして
- ・エネルギー・化学品カンパニーは「安全・確実な物流」
 - ・食料カンパニーは「食の安心安全」
- を定めています。

- ※ 具体的な取組みの一部は、事業活動とサステナビリティ（P34～55）、Highlight（P25～33）でご紹介しています。

マテリアリティ（重要課題）の選定・レビュープロセス



マテリアリティ（重要課題）の選定・レビュープロセス

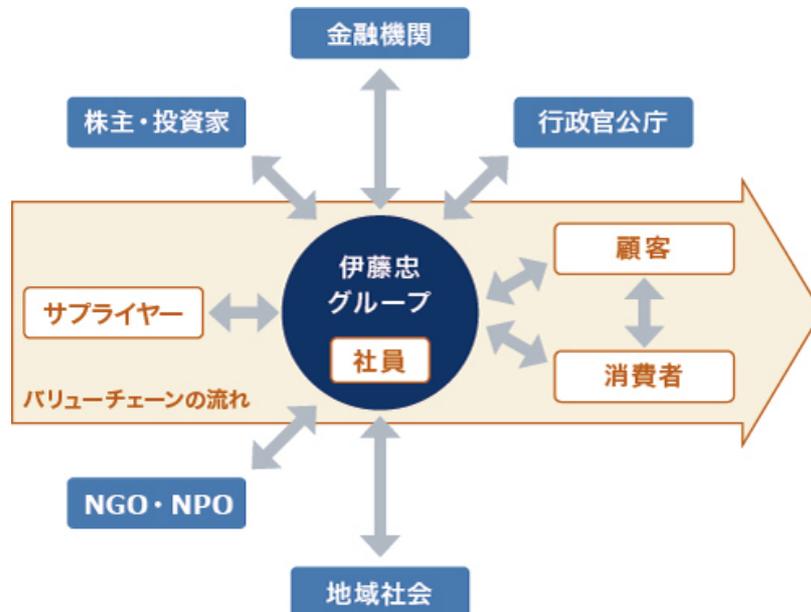


マテリアリティマトリックス

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サステナビリティを推進することで、企業活動の向上を目指しています。



※ 上図の他にも、伊藤忠グループにとって重要なステークホルダーは数多く存在しています。

ステークホルダー	主要な対話方法
顧客・取引先	統合レポート・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 統合レポート・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 2016

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サステナビリティについて対話を行うCSRアドバイザリーボードを2月17日東京本社で開催致しました。CSRアドバイザリーボードは、伊藤忠商事のビジネスが多様化・広域化する中で、目指すサステナビリティの方向性が社会のニーズと合致しているかを、外部ステークホルダーとの対話を通じサステナビリティ推進に活かすことを目的として設置したものです。

2016年度は、2016年11月に温暖化対策を進める国際的な枠組みであるパリ協定が発効したことを背景に、「気候変動が事業活動に及ぼす影響」、「マテリアリティと持続可能な開発目標（SDGs）推進について」、「ESG投資の拡大」、「ステークホルダーへの情報開示」について議論が行われました。金融、NGO、アカデミック分野で活躍される専門家から「再生可能エネルギーなどの伊藤忠商事の事業活動は、社会課題の解決に貢献している為、今後も気候変動などの環境の変化を、ビジネスチャンスとして捉え、事業規模を拡大して取り組んでほしい」など伊藤忠への期待と共に、投資環境、他企業の動向等も踏まえた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サステナビリティ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	2017年2月17日
テーマ	気候変動が事業活動に及ぼす影響について
参加者	<ul style="list-style-type: none"> ● CSRアドバイザリーボードメンバー <ul style="list-style-type: none"> ● 小西 雅子 氏（WWFジャパン自然保護室 室次長 兼 気候変動・エネルギー プロジェクトリーダー） ● 河口 真理子 氏（株式会社大和総研 主席研究員） ● 藤井 良広 氏（上智大学地球環境学研究所客員教授 一般社団法人環境金融研究機構代表理事） ● 伊藤忠商事メンバー（役職は当時） <ul style="list-style-type: none"> ● 岡本 均（代表取締役 専務執行役員 CSO・CIO） ● 小林 文彦（代表取締役 常務執行役員 CAO） ● 薬師寺 久夫（機械カンパニー 経営企画部長） ● 荒木 稔（住生活カンパニー 経営企画部長） ● 小野 博也（広報部CSR・地球環境室（司会））



参加者の主な意見

パリ協定は法的拘束力があり国連レベルでPDCAサイクルを実行する国際条約。先進国と途上国、すべての国が削減に取り組むところに特色があり、さらに企業や自治体も含めて対策行動を宣言している。アメリカのトランプ政権など一時的には世界の温暖化対策の機運をそぐ流れがあっても、長期的には一国の政治的な揺れ動きよりも、共通のものさしであるパリ協定の重要性が高まる。伊藤忠商事が取り組んでいる「米国や、CITICと共同で進める欧州での風力発電、洪水や停電に強く、現地での雇用創出などに寄与するカラワン工業団地」などの事業活動は、気候変動などの社会課題解決に貢献しているため、今後も事業規模を拡大して、取り組んで頂きたい。



小西 雅子 氏

欧州と比較して取り組みが遅れていた日本のESG投資だが、2015年9月に年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が国連責任投資原則（PRI）に署名したことにより急速な伸びを見せ、運用委託会社もESGミーティングや国際的な枠組みであるSDGsを基にした企業評価を行うなど、ESG投資への関心が高まっている。気候変動による農作物収量減少などの経済リスクへの適応策や、地域住民の生活向上の貢献インパクトなど社会的課題解決への寄与について、定量的にわかりやすく説明することが重要である。



河口 真理子 氏

EUがNFR（Non-financial reporting）指令を発効させ、金融安定理事会（FSB）が気候関連情報の財務情報化を進めるなど、グローバルにESG情報開示の義務化が進んでいる。本業を通じて、気候変動を含む地球規模の課題の解決を目指すこととともに、読み手を想定した上で、自社の強みを投資家、ステークホルダーにわかりやすく情報開示していく必要がある。企業で働く次世代は、最終的な収益だけではなく、企業の将来ビジョンや価値創造、社会貢献活動等を見据えて、自らの働き甲斐の手応えを得ようとしていると思う。こうした次世代との対話をしっかり行っていくことが、企業が持続的に成長するための基本だと思う。



藤井 良広 氏

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」の中で、職務に関し人種、性、宗教、信条、国籍、身体、病気、年令その他非合理的な理由により差別することや「セクシャルハラスメント」を明確に禁止行為として定め、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：グローバル・コンパクト全文はこちら（P22）

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、事業活動を行っていきます。

— 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、配慮を行っていきます。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いきます。

— 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いきます。

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。サプライチェーン・事業投資におけるサステナビリティマネジメントについてはP56をご覧ください。

外国人への配慮

サプライチェーン上で、外国人労働者・実習生・研修生等の受入れを行っている場合、社会的・経済的地位が低いこと等により、不法行為の対象者となりやすく、人権の尊重及び救済の観点から、当該国の労働関係法令を順守し、受け入れ制度の趣旨に反する行為が行われないよう、十分留意します。

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。

現代奴隷および人身売買への対応

事業構造およびサプライチェーン

世界63ヶ国に約120の拠点を持つ総合商社として、繊維、機械、金属、エネルギー、化学品、食料、住生活、情報、金融の各分野において国内、輸出入及び三国間取引を行うほか、国内外における事業投資など、ビジネスを展開しております。

現代奴隷および人身売買に対する方針

伊藤忠商事はサプライチェーン及び事業活動において現代奴隷および人身売買が発生しない為の取り組みに尽力しています。国連グローバル・コンパクトに参加すると共に、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方を事業活動に反映しています。当社の既存原則には、世界中の営業活動およびサプライチェーンにおいて、現代奴隷および人身売買が起きないための取り組みが含まれています。

関連原則

- 伊藤忠グループ企業理念及び企業行動基準（P7）
- 人権に関する方針（P18）
- 事業活動における人権の尊重（P18）
- サプライチェーン・事業投資における人権（P19）
- 国連グローバル・コンパクト（P22）
- 伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針（P56）
- 内部情報提供制度（ホットライン）（P129）

デューデリジェンス

伊藤忠商事は、新規のサプライヤーと取引を行う場合は事前に「伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針」を全ての当該サプライヤーへ通知しています。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、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います。また、ISO26000の7つの中核主題を必須調査項目（現代奴隷および人身売買を含む）としたデューデリジェンスを、主要なサプライヤーと新規投資の際に実施しています。専門的な見地を必要とする投資案件については外部専門機関と共に、追加のデューデリジェンスを実施しています。

- サプライチェーン・マネジメント（P56～59）
- 事業投資マネジメント（P60）

リスクアセスメント

デューデリジェンスでのサプライヤー調査に加え、適宜、外部専門家と共に現地訪問を行うグループ会社実態調査を通じて、現代奴隷および人身売買を含む人権に関するリスクアセスメントを実施しています。また社会・地球環境及ぼす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、サプライチェーンでのリスク軽減を図っています。

- サプライチェーン・マネジメント（P56～59）
- 商品別のサステナビリティ調達への取組（P61～62）
- 環境リスクの未然防止（P68）

研修

組織長研修、海外赴任前研修などの社内各種研修において、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。また、サプライヤーとのコミュニケーションに関するハンドブックを作成し、調査担当者がより具体的に重要サプライヤーの人権・労働慣行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と共に、社員周知に活用しています。

「ビジネスと人権」に関するダイアログ開催

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

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、例えば人権の基本的な考え方や留意事項から、国籍・年齢・性別（LGBT:性的少数者含む）に対して配慮することなど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。2016年度の人権に関する研修には426名が参加しました。

2016年度人権に関する研修実績

	参加人数
新入社員研修	153名
新任課長研修	52名
海外赴任前研修	221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。

2015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6,669人のうち、6,669人、100%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（ナヤミゼロ）」を設置、イントラネットに「人事Help Guide Book」を掲載して相談窓口について広く社員に周知し、社員が相談できる体制を整えています。また、社外へのホットラインも開設しています。



イントラネット上の「人事Help Guide Book」

● キャリアカウンセリング室

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

■ 各種発行物を通しての啓発活動

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

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

■ 公正な採用の実施

当社では人物本位の採用を実施しており、年齢・性別・国籍等にとらわれない公平・公正な採用を実施しています。これまでに公益財団法人 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る等行っています。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	<ul style="list-style-type: none"> ● 原則1 人権擁護の支持と尊重 ● 原則2 人権侵害への非加担
労働	<ul style="list-style-type: none"> ● 原則3 結社の自由と団体交渉権の承認 ● 原則4 強制労働の排除 ● 原則5 児童労働の実効的な廃止 ● 原則6 雇用と職業の差別撤廃
環境	<ul style="list-style-type: none"> ● 原則7 環境問題の予防的アプローチ ● 原則8 環境に対する責任のイニシアティブ ● 原則9 環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止	<ul style="list-style-type: none"> ● 原則10 強要や賄賂を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み

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。2016年度、当社は以下の各分科会に参加しました。

- 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
- 防災減災分科会
- SRI/ESG分科会
- SDGs分科会

サステナビリティの社内浸透

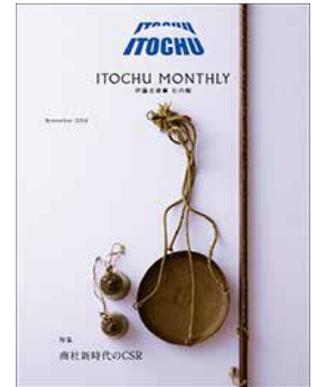
CSR確認テストと社員アンケート

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。

2016年度は、「新商社時代のCSR」と題し、ビジネスパートナーの模範的な活動事例やCSRの最近の動向や世界的潮流に関する記事を掲載し、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を実施しました。単体社員と海外ブロック社員あわせて6481人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組むべきCSR課題』について質問しています。2016年度は、「持続可能な資源の利用」が1位となりました。また、「地域社会発展への貢献」「人権の尊重・配慮」が2年連続で3位以上となり、これらの項目に関する社員の意識が高いことが分かりました。



CSR社員アンケート・確認テスト2016実施状況

	単体社員	海外ブロック社員	合計
対象者数	4,810人	1,685人	6,495人
回答者数	4,810人	1,671人	6,481人
回答率	100.0%	99.2%	99.8%

<アンケート結果抜粋> 伊藤忠商事として取組むべきCSR課題トップ3

1	持続可能な資源の利用	54.0%
2	地域社会発展への貢献	47.8%
3	人権の尊重・配慮	47.3%

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

3月8日、一般社団法人エシカル協会代表理事 末吉里花氏、ユニー株式会社上席執行役員 百瀬則子氏、不二製油グループ本社株式会社 CSR・リスクマネジメントグループ 山田瑤氏の3名を講師としてお招きし、CSR・地球環境セミナー「持続的社会的形成のために企業として/消費者としてできること」を開催しました。百瀬氏と山田氏には企業の取り組みをご紹介いただくとともに、末吉氏には持続的な社会形成につながる消費活動についてお話いただきました。特に、ユニーの環境への取り組みをいかにして現在の高い水準まで引き上げたかという百瀬氏のお話には、非常に感銘を受け、自身の担当分野でもできることがあるか考えたいという参加者からの意見が多数ありました。昨今、国連における持続可能な開発目標（SDGs）の採択や、地球温暖化対策の国際的枠組みである「パリ協定」の発効など、企業や個人が持続的社会的のために積極的に貢献していくことが強く求められる時代になっています。本セミナーの参加により、改めて個々の事業の中で、また一消費者として日常的により良い未来の形成に寄与することについて考えていただく機会となりました。



講演いただいた3名の皆さん



ユニー株式会社上席執行役員 百瀬則子氏

2016年度	持続的社會形成のために企業として/消費者としてできること
2015年度	地球温暖化“異次元”対策へ、世界の動きとイノベーション
2014年度	世界の課題解決の視点をビジネスに
2013年度	“気候変動”リスクとビジネスチャンス

■ 過去の社内CSRセミナー

第8回	現場目線のソーシャルビジネス
第7回	商社のビジネスと人権
第6回	プロジェクトファイナンスにおける環境社会リスク評価手続きに関して
第5回	生物多様性と企業の取組について
第4回	食品の流通上のロスとリサイクル
第3回	日本におけるITの社会的影響と役割を考える
第2回	地球温暖化と総合商社のビジネス
第1回	人権・労働問題について

■ 2016年度CSR分野別セミナー開催実績

分野・地域	テーマ
伊藤忠インドネシア会社	CSR for ITOCHU Corporation
伊藤忠タイ会社	CSR for ITOCHU Corporation



伊藤忠商事 インドネシア会社でのセミナーの様子



伊藤忠タイ会社でのセミナーの様子



人権の尊重・配慮に関するHighlight



地域社会への貢献に関するHighlight

CSRルポルタージュ 第2回インデックス

1. はじめに
2. チャロン・ポカパン・グループ社とは
3. 機械化・効率化された飼料工場
4. 水滴一つ落ちていない養鶏加工工場
5. 消費者の手に
6. 終わりに



末吉里花 (Rika Sueyoshi)

一般社団法人エシカル協会代表理事

『世界ふしぎ発見!』（TBS系）のミステリーハンターとしての経験から世界各国のあらゆる地域で環境問題や人権侵害等の問題が生じているのを目の当たりにし、2015年にエシカル協会を設立。以来、『エシカル』と言う概念を浸透すべく、日本全国の企業や高校、大学などで講演、各地のイベントでトークショーを行っている。

私が日々活動を通じて伝えている「エシカル」とは、地域活性化や雇用なども含む、人や社会、地球環境、地域に配慮した生産や消費行動のことを指す。今回の訪問で、チャロン・ポカパン・フーズ（CPF）の経営と生産はまさにエシカルであることが分かった。私たち消費者は、知らないうちに環境破壊や強制労働、児童労働、動物虐待などといった問題に加担してしまう可能性がある。そういったリスクを減らすためにも、企業はエシカルなサプライチェーンを確保する責任があり、私たち消費者も手にする商品がどのように作られているのか、その背景を知ろうとすることが求められる。エシカルが抱える課題として、「考え方が浸透しない」が挙げられるが、CPFのようなグローバルな大企業がエシカルな生産をしてくれば、消費者は自然とエシカルな消費をすることができて、この考え方も広がるだろう。CPFがどのようにエシカルな商品を社会に提供しているかを見てみよう。

1. はじめに

今回の視察で最も印象に残ったことのひとつに、チャロン・ポカパン（以下CP）グループ傘下にあるスーパーFresh Martの訪問がある。タイ国内に410店舗あるFresh Martは、生鮮食品から加工食品、冷凍食品、日用雑貨まで幅広く取り揃えており、商品のうち7割がCPFのものだ。その店内を実際に目の当たりにして何より先進的で意義深い取組だと感じたのは、CPFの商品には、必ずバーコードがついており、消費者が専用アプリでバーコードを読み込むと原材料や製造過程を追跡することができるようになっていたことだ。卵もひとつひとつに番号が入っており、どこの農場のものか調べることができる。消費者の手に渡るまで徹底した管理が、消費者の安心に繋がる。大げさかも知れないが、その様子はまるで未来のエシカルな消費の姿を見ているようだった。

今回、私はCPグループの中でも、食品・飼料事業を統括しているCPFのバンコク本社および飼料工場、養鶏加工工場、そして先に触れた店舗を訪ねる機会を得て、川上の飼料生産から川下の鶏肉加工まで、すべてのプロセスをタイ国内だけで、しかも自社で手掛ける一貫生産体制の様子を目の当たりにした。その徹底した経営哲学は、伊藤忠商事の創業者、伊藤忠兵衛が事業の基盤としていた近江商人の「三方よし」の精神と非常に親和性が高かった。

2. チャロン・ポカパン・グループ社とは

2014年タイ最大級の財閥、チャロン・ポカパン（CP）グループ（以下CPグループ）が、伊藤忠商事の大株主に躍り出て、両社が資本・業務提携したニュースは、私を含め多くの人を驚かせた。CPグループは、タイで一番大きな民間企業グループである。傘下に約300社の企業があり、売上高約4兆円超、従業員数約30万人を抱え、100カ国以上で商品を販売しているアジア有数の複合企業だ。中国華僑の兄弟が1921年、バンコクで野菜種子の取り扱いをスタートしたのが始まりだ。中核の飼料事業は世界最大級で、1998年に小売事業の統括会社CPフィードミル（現CPF）を設立して以来、飼料製造、畜産物・生産物生産、食品加工、小売りにも参入し、CPFのグループ内における役割は大きい。

3. 機械化・効率化された飼料工場

今回の視察では、まずPak Thong Chaiという飼料工場を訪れた。ここはバンコクを中心地から北東に車で約4時間走った郊外にある。CPFの飼料工場は現在タイ国内で12工場あるが、たいてい都心から離れた郊外に位置する。なぜならば、飼料の原材料となるトウモロコシを育ててくれる農家や養鶏場へのアクセスが良いからだ。巨大な塔がそびえ立つ飼料工場は、内部に入ると細部に至るまで行き届いた清潔感と、ハイテクな機械、そして従業員の少なさが目をひいた。鶏が消化しやすい大きさまでトウモロコシを挽く機械の操作や、栄養価の高い飼料に調質加工するための装置など、どの工程もコンピュータ化されており、人を通じて外部から持ち込まれる異物やゴミなどを徹底的に排除している。飼料が養鶏場に輸送される際も、トラックごとに消毒されるので、徹底した衛生管理が行き届いていると共に、途中で菌に感染する機会を極力なくするため、最短最速ルートで輸送される仕組みになっている（輸送先は一か所のみで、トラックは輸送中サテライトで監視されている）。この工場で働く従業員はわずか60人程度（同規模工場の場合100名程度が平均的）。これだけ大規模な工場としてはやや少ない人数だろう。自動化されたシステムを導入することで、少人数の体制でも管理が可能というわけだ。また環境への配慮も出来る限りのことを実践していた。飼料を高温で温める過程で使用するボイラーの燃料は、すべて飼料に使用するコーンの芯を使ったバイオマスでまかなっている。ユニークだったのは、工場敷地内の緑地化である。現在、敷地のほぼ半分、45%が森になっている。この取組は続けていくことで、工場で働く従業員にとっても、地域にとっても財産となっていくだろう。工場を案内してくれた担当者は、しきりに「衛生的な飼料」という言葉を繰り返した。食の安全を確保は、紛れもなく川上となる飼料工場から始まり、その責任は大きい、ということを実感した。



Pak Thong Chaiの飼料工場

4. 水滴一つ落ちていない養鶏加工工場

養鶏加工工場の話をする前に、CPFがどのような種類の鶏を扱っているかを説明しなければならない。その昔、タイでは鶏といえば、農家は地鶏を育てていた。しかし、地鶏は生産数に限りがあり、大きさもまちまちで機械で加工するには向いていない。こういった問題点を改善するために、1970年にCPグループは、世界最大のブロイラー原種生産会社、米アーバーエーカー社からブロイラーのヒナを導入することを決定。ブロイラーとはすなわち食肉専用の鶏であり、通常の鶏よりも生育が早く、成長するとほとんどが同じ大きさになり、食用部位が多く収穫できることで知られている。最初はヒナを飼育してもらった農家への資金融資から、鶏舎づくりの指導、飼料の供給する契約生産方式をとり、農家の信頼を得ていった。70年代後半、CPグループは飼料工場、ヒナをふ化させる施設、養鶏場、解体、加工工場すべての過程を1つの地域に統合する「究極の垂直統合」を実現させた。大量生産のプロセスの中で、川上から川下まで、ひとつの地域で完結できるという手法は、家禽類の飼養過程で問われる疾病の侵入リスクの低減や早期発見が可能となり、最終製品のトレーサビリティと安全を確保するためには必須である。工場視察の前に、CPF Executive Vice President of Poultry Business Siripong Aroonratana氏に話を聞いた。現在、CPFの契約農場では、従業員が生活する居住エリアとブロイラーを飼育する養鶏エリアに分かれており、徹底した配慮がなされている。また、CPグループは輸出先国の消費者や流通業者からの要請に対応するため、アニマルウェルフェア（動物福祉）にも積極的に取り組んでいる。英国でも厳しいTESCO（英国系小売店）の基準を満たした欧州域外で初の鶏肉企業となったことで、どの国でも通用するようになったという。アニマルウェルフェアへの取組が、消費者保護に資するとともに、輸出の増加にも繋がるという社内の評価だろう。



CPF Executive Vice President of Poultry Business **Siripong Aroonratana**氏

さて、次に視察した養鶏加工工場は、Pak Thong Chai飼料工場から車で約30分の距離にあった。敷地内に足を踏み入れると、とてもではないがすべて歩いて回れるような大きさではないことがわかる。所々に英国庭園のようなガーデニングが施され、一見養鶏加工工場には見えない。加工工場は巨大な長方形の建物で、それぞれの工程を追って見学できるようになっていた。農場で丁寧に育てられた鶏が運ばれてきて、機械と人間の手によって加工され、最終的に製品になるまでの流れが目の前で繰り広げられるわけであるが、最も驚いたのが、工場の棚や床に1滴たりとも水や血などが落ちていないという点である。これも食の安全と衛生を追求した結果だろう。鶏肉を、それぞれの用途のための大きさに切り揃える工程と検品の作業のみ、従業員の手によって行われており、他はすべて機械によって自動化されていた。毎日38万羽もの鶏を加工・出荷しているだけある。チキンナゲットや唐揚げのように冷凍食品となる製品の揚げ油は、RSPO認証のものを使用。酸化度を常に確認して、揚げ油として使えなくなった油は、敷地内を走る車の燃料として再利用される。注目すべき点は、CPグループが大切にしている「多様性の内包」だ。ここで働く6000人の従業員のうち6割はタイ出身だが、残りの4割はカンボジア人である。事故が起きた時にもすぐに本人に分かる言語での対応ができるように、カンボジア人従業員の制服はタイ人のそれと異なり、さらに注意事項やサインもタイ語、カンボジア語、英語の3ヶ国語で記載されている。カンボジア人には敷地内に居住できる寮が建てられていた。

CPF QUALITY ASSURANCE STANDARDS			
System	Feedmill	Farm & Hatchery	Processing Plants
Food Safety Standards	Bio-Security GMP HACCP	Bio-Security GMP HACCP GAP	Bio-Security GMP HACCP European Standard Approved HMS Food Security
Food Quality Standards	ISO 9001	ISO 9001 Animal Welfare Practices (Owens GAP, UK)	ISO 9001 Animal Welfare Practices (Owens GAP, UK) BRC-Global Standards (BRC), UK
Guaranteed Disease Free and Antibiotics & Pesticides free		Pre-catching test: Avian Influenza Newcastle Disease Pesticides Salmonella etc.	Post-catching test: Newcastle Disease Antibiotics Pesticides
100% Traceability compliance			

Safety & Health & Environment			
	Feedmill	Farm & Hatchery	Processing Plants
SHE Policy • Safety • Health • Environment	Environmental Management System - ISO 14001 - CPF SHE MS	Environmental Management System - ISO 14001	Environmental Management System - ISO 14001 - Occupational and Health Management System - OHSAS / SS 18001 - CPF SHE & En
Thai Labour Standard	Thai Labour Standard system - TL 8001-2019	Thai Labour Standard system - TL 8001-2019	Thai Labour Standard system - TL 8001-2019

私にとって印象的だったのは、ここで働くすべての従業員のきびきびした労働態度と、仕事に対する誇りが感じられたことである。CPFのようなグローバルな大企業において、工場の従業員だけでなく、すべてのサプライチェーンに携わる人たちの人権を守ることは、企業の持続可能性に関わってくる。Siripong氏はCPFの特徴として、欧州との取引も多いため、先述した通り、最も厳しいとされる国際的な基準をクリアし、様々な国際認証も取得している点を強調した（HACCP, Animal Welfare等）。また、CPFは人権、労働権、地球環境、腐敗防止に配慮した取組である国連グローバル・コンパクトの一員でもある。いつ誰が抜き打ちで検査をしに来てても問題ない、と言える現場を実際に見て、高水準を保ち実践する経営者と従業員のモチベーションと視座の高さを知ることができた。



Nakhonratchasima Factory (CPF Korat) 入口にて

5. 消費者の手に

最終製品は、タイ国内だけでなく世界へと運ばれる。タイ国内だとCPグループ傘下にあるスーパー、Fresh Martで多くの製品を手にすることができる。とても清潔感の高いFresh Martの店内で販売されているCPFの商品には、必ずバーコードがついており、消費者が原材料や製造過程を追跡することができるようになっていることは冒頭で述べた通りだ。このように「作る責任」を、サプライチェーンを通して実現しているCPFは、2015年に国連が採択したSDGs（持続可能な開発目標）の目標12に寄与していると言える。将来、こうした仕組みが全世界に広がれば、エシカルな考え方が加速度的に浸透する一助になるだろう。



CP Fresh Mart



CP Fresh Mart店内の様子



CP Fresh Mart店内の様子



店内に綺麗に陳列されたCPグループの商品



100%トレーサブルな卵

同じくCPグループ傘下のファストフード店、CHESTER'Sで、フライドチキンを食べた。臭みが全くなく、ジューシーでとても美味しい鶏肉だった。平日だというのに、店内は子供から高齢者まで多くのタイ人で賑わっており、皆美味しそうに鶏肉を食べていた。

2050年、世界の人口が100億人近くになった時、食糧供給をどうすればいいか。CPFはそこまで先の未来を予測しながら経営の戦略を立てている。「世界のキッチンになる」をスローガンに打ち出したCPFは、今30カ国以上の輸出先（日本は内4割）で合計約30億人に安全な食を届け続けており、その試みは着実に広がりつつあることを実感した。

国を利し、民を利し、企業を利す

CPグループの社是は「国を利し、民を利し、企業を利す」である。この大きな経営哲学を支えているひとつの要が、CPFのCSR部門である、CSR & Sustainable Developmentである。今回、同組織のSenior Vice President Wuthichai Sithipreedanant氏に話を聞いた。CPFのCSRでは、「食の安全」、「自給自足の社会」、「自然との調和」に重きを置き、CPFだからこそ実現できる高い目標を掲げて、プロジェクトを次々と興している。私がこれらの中でも最も注目したいのが、小規模農家への積極的な支援、CPFの農場や工場の周辺にある地域コミュニティのエンパワメント、そして子どもたちへの教育である。2020年までに、農業と食の基礎を支える約5万の小規模農家とウィンウィンなパートナーシップを組むことで、コミュニティに良い影響を与えようとしている。Wuthichai氏いわく、地域に暮らす高齢者の支援にも積極的だ。社会や家族に取り残された高齢者のもとに、毎月ボランティアの社員が訪問をして身の回りのお世話をするだけでなく、CPFの財団から寄付も行っている。また、政府とともに“Growing Happiness, Growing Future Project”をCPFの工場や農場周辺の600以上の学校で展開。15万人もの子どもたちに食の安全や農業・養鶏・魚の養殖などを教えてきている。1989年から始めた“Raising Layer for Student's Lunch Project”も面白い発想のプロジェクトで、地方の子どもたちに良質なタンパク質を卵や鶏肉から摂取してもらうために、鶏の育て方から卵の産ませ方まで教えてきた。まさに「魚を与えるのではなく、魚の釣り方を教える」という方法だ。

どのプロジェクトも長続きをして良い結果を出しているのは、社員のモチベーションに他ならない。CPFでは各事業分野の組織長を含めた社員総勢100名程度がCSRリーダーとして任命されており、彼らが社員を率いて精力的にCSR活動を推進している。CPFのCSRの取組は、タイ国内を飛び越え、アジア地域にも及び始めており、本業を通じたCSRのあり方をまざまざと意識させられた。



(左から) CPF CSR & Sustainable Development Senior Vice President **Wuthichai Sithipreedanant**氏、筆者、伊藤忠商事村上氏、CPF Global Sustainability Network Assistant Vice President **Patcharaporn Sagulwiwat**氏

6. 終わりに

今回、現地視察できたのはほんの一部の飼料工場と加工工場、店舗ではあったが、私たち日本人が日常的に手にすることができる「食品」が作られる生の現場をこの目で見ることができ、非常に収穫が大きかった。CPグループのような巨大なグローバル企業が、果たしてどこまで川上から川下まで一貫して透明性と持続可能性をもって経営されているのか想像ができなかったが、実際は視座の高い使命を持って、発展を続けながら社会と人のためにコミットしていた。持続可能性とビジネスの成長はトレードオフの関係にはないことが証明されたといっても過言ではない。持続可能性に取り組むことで、コスト削減やエネルギー使用のイノベーション、優秀な人材の確保をも実現していた。

最後に、私から提案したいことがある。「国（世間）を利し、民（買い手）を利し、企業（売り手）を利す」という企業精神はまさに、伊藤忠商事の掲げる「三方よし」と合致している。だからこそ両社が手を組むことによって未来により良いインパクトを与えることができると確信した。私はこの「三方よし」に加えてもう二つ提案したい。「作り手よし」と「未来よし」である。CPグループには引き続き、この「五方よし」の哲学を、国際社会に向けて身をもって範を示してほしい。

ITを用いた 予防医療への取組

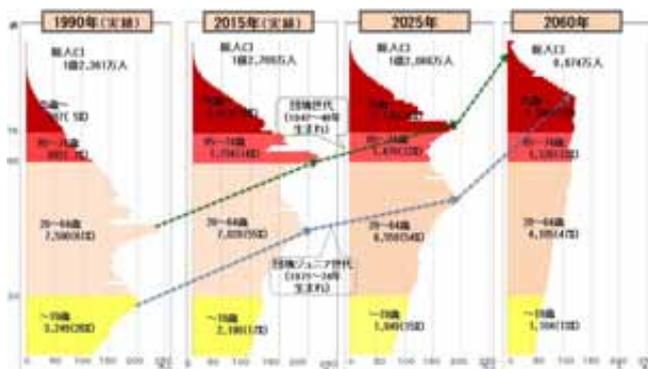
地域社会への貢献に関するHighlight

1. 超高齢社会における日本の健康課題

日本は、生活水準の向上や医療の発展を通じて世界トップクラスの長寿国となると同時に少子化も相まって世界でも類を見ない超高齢社会に突入しています。

超高齢社会により、労働人口の減少、社会の活力低下、ひいては所得水準の低下の懸念が取りざたされており、さらには総額40兆円/年を超え国家財政の大きな負担となっている医療費や年金といった社会保障の負担が、特に現役世代を中心に重くなるという懸念もあります。

日本の人口ピラミッドの変化



出所：総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）：出生中位・死亡中位推計」（各年10年1日現在人口）

- ※ 団塊の世代が全て75歳となる2025年には、75歳以上が全人口の18%となる。
- ※ 2060年には、人口は8,674万人にまで減少するが、一方で、65歳以上は全人口の約40%となる。

総務省「国勢調査」によれば、65歳以上の高齢者率は年々上がっていくと予想されており、団塊世代が75歳以上の後期高齢者となる2025年には、労働人口の1.8人で高齢者1人を支える必要があり、医療・介護の効率化はまさに待たなしの状況です。

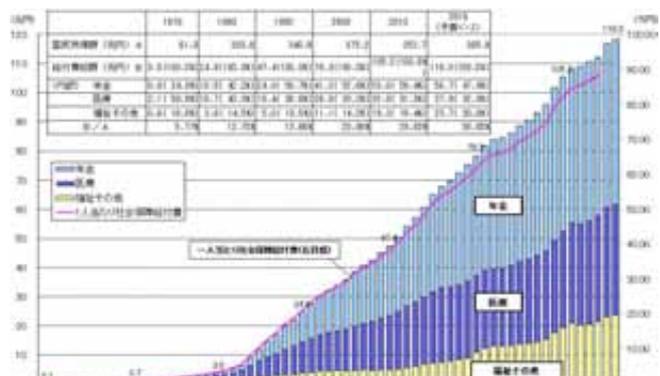
急速に超高齢社会が進む日本において、活力ある社会を実現する為には、多くの高齢者が長い間、健康に暮らし、年齢を問わず、その知恵や経験を活かして積極的に社会に関わることが必要不可欠ですが、そのためには高血圧や糖尿病などの生活習慣病予防が重要な課題となります。

生活習慣病の予防には個人の健康管理が重要ですが、毎日継続して同じデータを蓄積することを、自らの意思のみで行うのは非常に難しく、自動的にデータが蓄積されていくなど、ITを活用し、より手軽に健康管理ができる仕組み作りが必要です。

個人が手軽に生活習慣病予防に取り組める仕組みができることで、社会で暮らす一人ひとりがより豊かに暮らせるだけでなく、社会保障額及び現役世代への介護負担等の軽減にも寄与します。

また、企業経営の観点からも2015年の「データヘルス計画」の開始（厚生労働省）や「健康経営銘柄」の選定（経済産業省、東京証券取引所）がきっかけとなり「健康経営」※が新しい潮流となっています。

社会保障給付費の推移



資料：国立社会保障・人口問題研究所「平成26年度社会保障費用統計」、2015年度、2016年度（予算ベース）は厚生労働省推計、2016年度の国民所得額は「平成28年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度（平成28年1月22日閣議決定）」

- ※ 図中の数値は、1950,1960,1970,1980,1990,2000及び2010並びに2016年度（予算ベース）の会社保障給付費（兆円）である。

労働人口の減少と医療費の増加が同時に起きている日本では、企業及び一人当たりの健康保険負担額が年々増加傾向にあり、企業自らがその課題の解決に取り組まなければ、不健康によるコストの拡大は避けられません。企業が負担する不健康によるコストには、医療費・欠勤など数値として見えるコストの他、何らかの疾病や症状を抱えながらも出勤することによる生産性の低下などがあります。この数値化が難しい「生産性の低下」が実は一番大きなコストとも言われています。企業が従業員に毎日の健康づくりを促すことで、従業員の健康のみならず、労働生産性も向上し、企業の競争力を強化させることから、「健康」と「生産性」を同時にマネージする「健康経営」を投資価値判断における一つの経営指標とみなす動きが強まっています。

※ 「健康経営®」とは、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されます。

2. 伊藤忠グループの予防医療×IT事業

伊藤忠商事は、2006年7月より、子会社であるウェルネス・コミュニケーションズ株式会社（以下、WCC）を通じて、疾病予防と健康増進領域におけるヘルスクア関連事業を展開してきましたが、近年は今までのノウハウを活かし「健康経営」に取り組む企業を全面的に支援するサービスを行っています。

■ 「健康経営®」 支援サービス

～企業の健康管理業務のお手伝い～ 【ヘルスサポートシステム】

人事部や総務部の仕事は、採用、研修、異動、査定、給与計算、年末調整、労使交渉 など、多岐に渡っています。さらに、現状求められている健康管理業務は、従業員一人ひとりのデータを抱えなければならず、また適切な時期且つ個々人に合わせた健康診断或いは人間ドックの手配等、細かい作業が必要であり、かなりの負担となっています。

そこで、WCCでは、長年培ったノウハウを基に、企業向けクラウド型健康管理ソリューション「ヘルスサポートシステム(HSS)」を提供しています。

従来の紙でのデータ管理からデジタルでのデータ管理にすることで、従業員の健康状況の分析が容易に可能となります。また、再検査が必要な従業員のみならず、その予備軍も抽出できることから、疾病予防の為にツールとしても利用することができます。勤務体系の違いや年齢層、業界法等により、各企業で抱えている健康に関する課題は様々です。伊藤忠グループでは、各企業の課題に合わせ、健康経営に関する方針策定のコンサルティングや働き方の変革のためのシステム提供を合わせたトータルソリューションを提供することにより、企業の健康経営力強化に貢献します。



ヘルスサポートシステムのサービスモデル

～従業員の健康意識を高め、健康な職場づくりを目指すために～ 【Re:Body】

伊藤忠商事はNTTドコモ、WCCと共同で、企業向け健康管理・増進支援モバイルアプリ「Re:Body」を用いた、健康な職場づくりを目指す法人向けサービスを提供しています。

「Re:Body」は、従業員自身が身体・健康に関するデータの確認・管理を行い、健康的な生活習慣を実践する「健康意識向上」を図るためのシステムです。

従来、健康診断や人間ドックで、数値に異常があった場合は、要治療として医療サポートなどが行われるようになっていますが、生活習慣病予備軍としてフィードバックをうけるだけで個人向けの疾病予防対策は行われておらず、あくまで個人が自発的に行うか否かにかかっているのが現状です。

個人が疾病予防に取り組むには、「やり始めること」「毎日続けること」「データに応じて行動すること」の3点を受動的にできる仕組み作りが必要です。

健康診断等の個人の健康データを管理している企業を通して、そのもう一歩先の従業員の健康生活力のアップを目指して開発されたものが「Re:Body」です。

「Re:Body」は毎年受診する健康診断の結果を閲覧し経年比較できる機能に加え、ウェアラブル端末や体組成計等と連動させることによって歩数・体重・体脂肪率・摂取カロリーなどの健康管理に必要な主要数値の閲覧、一元管理できるアプリです。更に管理栄養士などの専門家とのコミュニケーション機能を追加することで、健康に関連するデータ管理・閲覧のみならず、健康増進に対するアドバイスをを行う機能を持たせることも可能です。

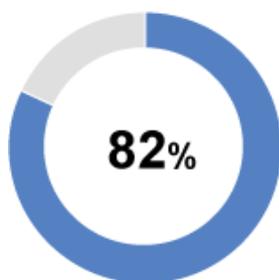


モバイルアプリ「Re:Body」の画面

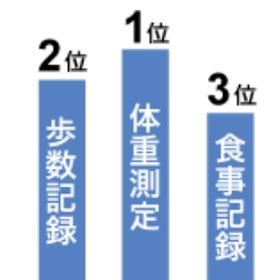
2017年度からの全国での提供を前に、まず伊藤忠商事で、2017年1月より一定のBMI数値を超えた若手社員約100名を対象に2か月間、Re:Bodyアプリと専門家とのマンツーマンでの健康指導サービスを提供する「スタイルアッププログラム」を行いました。

スタイルアッププログラム結果と参加者の声

健康への意識が変わった



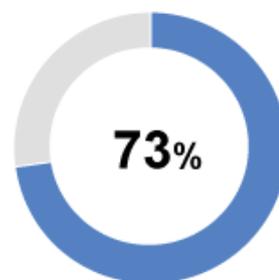
スタイルアップに効果があった要素



ウォーキングイベント

個人トップ
245,062 歩
(17,504歩/日)
グループトップ
11,598 歩

今後、自分でスタイルアップできそう



スタイルアッププログラム参加者のコメント

- 自分の体重等のデータを目視で確認できたのが良かった。仲間と一緒にダイエットしたことによって進捗状況を確認しあいながらできたのはモチベーションの継続に繋がった。
- 見える化がしっかり出来るのでモチベーションがキープしやすい。
- 食事改善・運動の意識含め、ある程度長期的に時間をかけて健康的な体作りをするという点でとても良いプログラムであると感じました。実際に今までより生活リズムが良くなっている実感があります。
- あまり時間を取られずに取り組めるので仕事との両立はしやすく、無理なく行えた。

	平均値 Before	平均値 After	平均減少率	最大減少率
体重	82.6kg	79.8kg	3.3%	12.7%
体脂肪率	24.7%	23.7%	4.0%	17.0%
腹囲	94.1cm	89.7cm	4.7%	19.6%



IT+ヘルスケアの目指す姿

伊藤忠商事は業界向けに提供してきたIT技術をヘルスケア分野にも積極的に活用することで、日本の高いサービス品質を維持しながら、医療費の増大を抑制すべく貢献していきたいと考えています。

例えば、ITの活用により、人々の健康状態や活動記録をデータ化し、より科学的に分析することが可能となり、過去の症例データと比較分析することで、将来の疾病予防やエビデンスに基づく診断・治療に繋がります。

「IT+ヘルスケア」はこの10年で環境も技術も劇的に変化してきました。インターネット及びワイヤレスの普及によるインフラ整備、半導体技術の発達による高機能ウェアラブル機器の開発、AIを活用した高度なビッグデータ分析技術、日本が得意とするロボット技術など、数々の新技術が生まれています。国による遠隔医療の普及促進施策も後押しし、これらの技術がより一層活用され、新たなビジネスチャンスが生まれると考えています。

伊藤忠商事のIT+ヘルスケアビジネスを世界に浸透させていく

当社が国内で培った健康・医療分野のサービスインフラと運営ノウハウを、CITICとの協業を通じ、アジアを中心とした海外にも広めてまいります。アジア各国においても高齢化、生活習慣病患者の増加が深刻な問題になっており、医療費の高騰・国の財政ひっ迫が大きな課題となっています。当社の「IT+ヘルスケア」サービスを、アジア市場でも積極的に展開し、世界に向けて発信していきます。

人々の健康をサポートしていくことは伊藤忠商事の大事な「使命」だと考えています。「健康で豊かな人生を全うしたい」という誰しもが持つねがいに応えるためにも、当社の複合的なサービスインフラとヘルスケアITノウハウを提供し、日本のみならず世界の医療の発展・健康増進に貢献していく所存です。

健康経営を実現するヘルスケアサービスの提供に向けて

松田 泰秀

ウェルネス・コミュニケーションズ 代表取締役社長

創業以来、「コミュニケーションを通じて毎日の元気を」を経営理念に掲げ、健康データを扱うプロフェッショナルであることを追求し、性別や世代、地域特性等に合わせた、便利でユニークで、継続してもらえるヘルスケアサービスを創出することを目指しています。

高齢化が進み、医療費の増加が国の財政に大きな負担となっている今、企業や生活者個人に求められているのは病気や介護を「未然に」防ぐ商品やサービスだと思います。しかしながら健康づくりには始めるにも、続けるにも見えないハードルがあります。このハードルを下げるような、そして5年後、10年後の企業のあり方や人々のライフスタイルに応えられるようなサービスを提供する為、弊社の基幹事業の刷新と、盤石な組織作りの推進に取り組み、私たちの手で発展途上のこのマーケットを育てていきたいと考えています。

「Re:Body」アプリサービス開発者の声

松下 祐生

情報産業ビジネス部 主任

ヘルスケアITで、社員一人ひとりの健康意識改革を実現させたいという思いから、このサービスを自身の生活習慣を見つめ直すきっかけをつくり、健康への意識を高めてもらうツールとなるよう開発しました。また継続的な健康意識を醸成するために、毎日の体重、運動、食事の記録をお願いし、ヘルスコーチより個々に寄り添ったメッセージを送ることで、“他人事”ではなく“自分事”として意識してもらうことにも気をつけ、各自がモチベーションを維持できるよう心がけました。私自身も実際に本サービスを使用し、改めて日々の運動・食事管理の重要性を実感しました。このようなITサービスを駆使し健康ソリューションを提供することで、人々の健康増進をサポートしていきたいです。



事業活動とサステナビリティ

繊維カンパニー

ーサステナビリティマネジメントー

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、インバウンドも含めた消費動向の変化を捉え、付加価値の高いものづくりを推し進めるとともに、展開ブランドの拡充、さらには資本提携等を通じたリテール分野やライフケア分野などへの事業領域の拡大にも注力しています。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を拡充しています。

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及び資産の入替を着実に実行していくことで、当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

収益機会	挑戦すべき課題
<ul style="list-style-type: none">● サプライチェーンにおける人権への配慮や労働環境の改善等による、安定的な商品供給体制の構築● リサイクル繊維の利用に代表される環境配慮型ビジネス創出等による新規需要の獲得	<ul style="list-style-type: none">● サプライチェーンマネジメントの精度向上と取組みの深化・拡大● 環境関連法規制の改正への適切な対応等による事業継続性の確保

サステナビリティアクションプラン

2017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き続き推進していきます。

部門/部	CSR課題/ 社会的課題	2016年度 行動計画	実施状 況※1	2016年度の実績	2017年度の行動計画	CSR 推進基 本方針 ※2	マテリ アリテ ィ※3	SDGs ※4
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	ユニフォーム事業における、再生ポリエステル繊維、オーガニックコットン等、環境に配慮したエシカル素材の提案や、リサイクルなどの循環型ビジネスの提案。		制服や作業服などのユニフォーム用素材として再生ポリエステル使いの生地を提案し、一年を通じて継続的に納品することができた。	ユニフォーム事業における、再生ポリエステル繊維等、環境に配慮したエシカル素材の提案やリサイクル等の循環型ビジネスの提案等による取組先企業のブランドイメージの向上。	2.	1.	12.
ファッション アパレル 第二部門	環境保全型ビ ジネスの推進	2016年度より新ブランド「ONE (Organic Natural Ethical) COTTON」を立ち上げ展開を開始した。今後はPOC及びONE COTTONの展開を通じ、日本市場におけるOCの更なる普及を目指す。		新ブランド「ONE COTTON」の取扱量が着実に拡大し、オーガニックコットンの日本市場への普及に貢献した。	引き続き、展示会開催等による「ONE COTTON」ブランドの認知度拡大に注力し、オーガニックコットンの日本市場における更なる普及を目指す。	2.	4.	1. 3. 4. 12.
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	取り扱いブランド及び製品に関連する社会貢献活動の実施。		家族向け野外フェスティバルや「伊藤忠子どもの夢ファンド」に取り扱いブランドが協賛した。	取り扱いブランド及び製品に関連する社会貢献活動の実施。	2.	1. 2.	4.
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合計3.1haの保全活動及びボルネオ象のレスキュー等)		2016年度のチャリティグッズの国内外における売上は約2億円(上代ベース)だった。HWJでは、その売上の1%をボルネオ保全トラストに提供し支援活動をサポートしている。	引き続き、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合計3.1haの保全活動及びボルネオ象のレスキュー等)	2.	2.	13. 15.
カンパニー 共通	サプライチェー ンマネジメント	サプライヤーへのCSRチェックを継続し、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。		サプライヤー実態調査を行い、懸念事項を洗い出したうえで、きめ細かく対応した。	サプライヤーへのCSRチェックを継続し、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。	3.	3.	5. 6. 8. 13.
		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。		総本社主催の複数のセミナーに参加し、社員の知識を深めた。	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。	4.	1.	5. 6. 8. 13.

※1  : 実施  : 一部実施  : 未実施

※2 CSR推進基本方針の詳細はP10～11をご参照ください。

※3 マテリアリティの詳細はP13～14をご参照ください。

※4 SDGsの詳細はP12をご参照ください

主要取組事例

■ 三景の工場発電における地球温暖化対策

子会社の（株）三景は、服飾衣料資材から製品OEMまで一貫したサービスを提供し、アパレルのものづくりをサポートするトータルサプライヤーです。服飾衣料資材の生産・加工・物流拠点である福井県三国工場では、敷地内遊休地を活用し、2013年8月よりソーラーパネル設置による太陽光発電を開始、2015年8月には増設により年間発電能力を200万kwhとし、2016年度の発電量は237万kwh、導入からの累計発電量は505万kwhとクリーンエネルギー創出に寄与しております。また、2012年3月に同工場に導入した木質バイオマス燃料を使用するバイオマスボイラは、既存燃料のLPGとの比較におけるコストメリットのみならず、木材加工から生じる端材・木屑、産業廃棄物由来の木材等の有効活用により、CO₂削減量は、2016年度1,142t、導入からの累計削減量は7,829tと、CO₂削減効果による地球温暖化対策に取組んでおります。

■ 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。伊藤忠商事のグループ会社で「ハンティング・ワールド」ブランド製品を日本で販売するハンティング・ワールド ジャパンでは、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%を提供することで、BCTのさまざまな保全活動に役立てています。これまでの支援金によって、2011年秋にはマレーシア・サバ州の「緑の回廊[※]計画」区域内に4エーカーの「ハンティング・ワールド共生の森」1号地が誕生。さらに、2016年2月には、2号地として1.5ヘクタールの土地を追加取得しました。また、BCTをサポートしているBCTジャパンが推進する「野生動物レスキューセンター」の第一弾施設「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られました。

※ 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、2016年度には電気毛布製造を行うPT.SANKYO INDONESIAにおける実態調査を外部専門家とともに行いました。今後も、サプライチェーンマネジメントの精度向上に努めていきます。



PT.SANKYO INDONESIAにおける実態調査

機械カンパニー

ーサステナビリティマネジメントー

カンパニーの中長期成長戦略

IPP・水・環境・エネルギー・交通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。また船舶・航空・自動車・建設機械・産業機械業の分野では、従来強みのあるトレードの拡大とバリューチェーンビジネスの再構築・強化を図ると共に、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、事業投資・トレードの一層の拡大を図ります。既存事業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
吉田 多孝

収益機会	挑戦すべき課題
<ul style="list-style-type: none"> ● 先進国の高齢化に伴う先端医療機器ニーズの拡大 ● 地熱及び風力発電などの再生可能エネルギープロジェクトへの参画 ● 水需要増大に対応する水関連ビジネスへの取り組み 	<ul style="list-style-type: none"> ● インフラ事業型ビジネスでの開発地域における環境保全・地域社会・人権への配慮 ● 医療ビジネスにおける、急速に進む高齢化社会への対応 ● 再生可能エネルギーの活用による低炭素社会への対応

サステナビリティアクションプラン

2017年度行動計画の要点

2017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。

部門/部	CSR課題/ 社会的課題	2016年度 行動計画	実施状 況※1	2016年度の実績	2017年度の行動計画	CSR 推進基 本方針 ※2	マテリア リティ※3	SDGs ※4
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、 下水案件への取組に よって水不足への対 応や生活インフラ整 備に貢献する。		継続し、既存ROプラ ントのメンテ用RO膜を製 造・供給している。	海水淡水化、上水、下水 案件への取組によって水 不足への対応や生活イン フラ整備に貢献する。	2.	1. 2. 4.	3. 6. 12.
	再生可能エネル ギー利用の発電 案件の推進	<ul style="list-style-type: none"> 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。 		<ul style="list-style-type: none"> インドネシア地熱発 電：17年3月から1号 機商業運転開始中。 風量発電：北米 Keenan II, Shephards flat両案件 とも、引き続き順調に 運転中。 新規案件：17年3月独 Butendiek洋上風力発 電所に、同4月北米 Cotton Plains発電所 に、投資実行。 	<ul style="list-style-type: none"> 地熱発電：1号機の安 定操業、及び2、3号機 の安定操業に向けたプ ラント建設履行。 風力発電：以下再生可 能エネルギー事業によ るクリーン電力の供 給。 <p>【米国】</p> <ol style="list-style-type: none"> Keenan II 風力 発電事業 Shepherds Flat 風力発電事業 Cotton Plains 風 力・太陽光発電事業 <p>【欧州】</p> <ol style="list-style-type: none"> 独・Butendiek 洋上風力発電事業 	2.	1. 2. 4.	7. 13.
	公衆衛生の保 全・改善	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。		英国にて廃棄物発電4案 件に参画中。中東や欧州 で新規廃棄物発電案件の 開発にも取り組み中。	廃棄物発電案件への取組 みによる直接埋立廃棄物 及び温暖化ガスの削減に 貢献する。	2.	1. 2. 4.	3. 7. 13.
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	輸送効率向上、事故 削減、省燃費運転な どについてのセミナー を開催し、CS向 上ならびに安全、省 エネ等、社会貢献に 寄与。		いすゞの北海道テストコ ースにて輸送効率向上、 事故削減、省燃費運転な どについてのセミナーを 共催。	CSR実態アンケート、及 び現地訪問を実施し、特 に重点項目につき、調査 開始の一昨年からの改善 状況につきモニタリング を行う。	2.	4.	13.
建機 ・ 産機部門	環境保全型ビジ ネスの継続と地 域社会への貢献	電動アシスト自転車 用ドライブユニット 量産・販売開始。		量産受注開始済。 2017年度上期から量産 出荷スタートの予定。	[電動アシスト自転車用 ドライブユニット] 2017年モデル用ユニッ トの受注活動及び量産出 荷の推進。展示会などを 通じて2018年モデル用 ユニットの商談先開拓並 びにスペックイン活動の 推進。	3.	4.	3. 11. 13.

※1 : 実施 : 一部実施 : 未実施

※2 CSR推進基本方針の詳細はP10～11をご参照ください。

※3 マテリアリティの詳細はP13～14をご参照ください。

※4 SDGsの詳細はP12をご参照ください

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、九州電力（株）、国際石油開発帝石（株）、PT Medco Power Indonesia（インドネシア）、Ormat Technologies（米国）との共同出資により設立したSarulla Operations Ltdを通じ、インドネシア国北スマトラ州サルーラ地区において、世界最大級の地熱発電事業（3機合計出力320.8MW）を推進しています。

2013年にインドネシア国有電力会社との間で30年間に亘る長期売電契約を締結、その後発電所の建設を進め、2017年3月18日に1号機が商業運転を開始。更に2号機（2017年）並びに3号機（2018年）の商業運転開始に向け、引続き建設工事を進めています。

世界最大級の地熱資源保有国であるインドネシアは、政府が地熱を戦略的な電力源として積極的に開発を推進しています。伊藤忠商事は、世界的なインフラ需要拡大の中で優良事業への投資を促進すると共に、環境保全や地域社会等に配慮したビジネスを通じ、新興国の経済発展に寄与していきたいと考えています。



サルーラ地熱発電所1号機

■ 命をつなぐ飲用水を安定供給

－ オマーン最大の海水淡水化事業 －

今後、年間約6%成長すると予測される中東オマーンの水需要。人口増加や都市化とともに、飲料水不足が課題となっています。2016年3月、当社が参画するBarka Desalination Company（バルカ・デサリネーション・カンパニー）は同国の水の安定供給に向けてオマーン北部バルカでの日量281,000m³の海水淡水化事業契約を締結に合意しました。同プロジェクトは、オマーン政府が推進する官民連携型事業であり、逆浸透膜（RO膜）方式の海水淡水化設備と周辺設備の建設及び20年間にわたる運営を行います。設備は2018年4月に商業運転開始を予定しており、総事業費約300百万ドルのオマーン最大の海水淡水化事業となります。世界的な人口の増加や経済成長、地球温暖化等に起因する水需要の増加を受けて、当社は水ビジネスを重点分野として位置付け、海水淡水化や上下水事業等の拡大に取り組んでいます。今後も世界各地域において水資源の有効活用に寄与する事業を推進していきます。



海水淡水化プラント（建設中）

金属カンパニー

ーサステナビリティマネジメントー

カンパニーの中長期成長戦略

投資とトレードでバランスのとれたビジネスを展開し、安定した収益基盤の構築と将来の成長機会の獲得に取り組んでいきます。

資源開発分野では、コスト競争力など優位性のある権益を確保すると共に、継続的な生産性向上により市況変化への耐性を高めていきます。また、安定調達に課題のある非鉄資源やレアメタル権益の獲得等を含め、資産ポートフォリオの更なる拡充と最適化を進めていきます。

また、トレードビジネスにおいては、保有権益を基点とした原料・燃料のトレード拡大、製品分野を含むバリューチェーンの構築、そしてグループの総合力を活かした付加価値の創造を通じて、川上から川下まで幅広く厚みのあるトレードフローを展開していきます。

戦略パートナーであるCITIC/CPグループとの連携を強化し、資源開発・トレードの両面においてお互いの強みを生かした協働を推進します。

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、安全な労働環境の確保を徹底し、持続可能な金属・鉱物資源の開発を推進していきます。また、メガソーラー事業、バイオマス燃料トレード、リサイクルビジネスといった地球環境に優しい事業への挑戦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

収益機会	挑戦すべき課題
<ul style="list-style-type: none"> ● 太陽光などの再生可能エネルギーの普及・本格化 ● バイオマス発電事業の普及とバイオマス燃料市場の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域社会、労働環境、環境等に配慮した持続可能な資源開発 ● サプライチェーンマネジメントの徹底と継続的なモニタリング

サステナビリティアクションプラン

2017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いきます。鉱物資源の開発・採掘時にパートナー企業とも連携し、地域社会との共生と安全・健康・環境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、リサイクルビジネスといった資源の持続可能な利用に向けた各種取組を通じ、地球環境に優しい事業への挑戦を行っていきます。

部門/部	CSR課題/ 社会的課題	2016年度 行動計画	実施状 況※1	2016年度の実績	2017年度の行動計画	CSR 推進基 本方針 ※2	マテリ アリティ ※3	SDGs ※4
金属資源部門	資源開発事業の安全と安心の徹底及び向上	四半期毎のJ/Vミーティングに於いて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たJ/V Meetingにて安全管理が徹底されている事をJ/Vパートナーと確認済。	四半期毎のJ/Vミーティングに於いて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。	2. 3. 4. 5.	2. 3. 4. 5.	8.
鉄鋼・非鉄・ソーラー部門	廃棄物適正処理・オゾン層破壊防止	<ul style="list-style-type: none"> 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。 		<ul style="list-style-type: none"> 一年通して新規取引先の導入、既存客先への浸透に努めた。 取扱業者から月次報告を受け、データベースの構築・ステークホルダーとの共有を継続。 	<ul style="list-style-type: none"> 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/取引先へのさらなる浸透・拡大。 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の継続化。 	2.	1. 2.	13.
	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・バイオ燃料トレードを通じた気候変動対策への貢献。		<ul style="list-style-type: none"> 太陽光発電パネル・資材及びバイオマス燃料の取引拡大に努めた。 17年1月に商用運転を開始した新岡山太陽光発電所含め稼働中の国内メガソーラーの運転は順調。他既存1案件の工事も計画通り進行中。 	<ul style="list-style-type: none"> 太陽光発電パネル・資材及びバイオマス燃料の取引拡大。 国内メガソーラー案件の推進。 事業会社やその他パートナーと連携を深め、国内外における太陽光発電・バイオマス発電の普及を促進する。 	2.	1. 2. 4.	12. 13.
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	<ul style="list-style-type: none"> 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。 		<ul style="list-style-type: none"> CSR調査（23件）を実施。 国内外事業会社におけるCSRの啓蒙活動を継続。 	CSR調査の実施すると共に、ビジネスパートナーとのCSRにおける協働を推進する。	1. 2. 3. 4.	1. 2. 3. 4. 5.	8. 12. 16.
	資源開発・生産・探鉱事業の安全徹底	EHSガイドラインの啓蒙並びに運用の継続実施。		<ul style="list-style-type: none"> EHSガイドラインの運用を継続。 社内資源開発講習を実施し、EHSガイドラインについて啓蒙を図った。 	EHSガイドラインの啓蒙活動を推進すると共に各案件において適正に運用する。	3. 4.	1. 2. 3. 4. 5.	8. 12.

注：EHS = Environment, Health, Safetyの略

※1 : 実施 : 一部実施 : 未実施

※2 CSR推進基本方針の詳細はP10～11をご参照ください。

※3 マテリアリティの詳細はP13～14をご参照ください。

※4 SDGsの詳細はP12をご参照ください

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や事業に関わる者の健康障害・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と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。

－ 新岡山太陽光発電所の商用運転を開始

－ 再生可能エネルギー分野における取組 －

地球温暖化防止、またそれに向けた低炭素社会の実現はまさに地球規模での最重要課題の一つです。国内外を問わず太陽光発電、バイオマス発電をはじめとした再生可能エネルギーの導入・普及に向けた取組みが行われており、再生可能エネルギー市場は今後も着実に拡大していくものと見込まれています。

2016年3月の大分日吉原太陽光発電所（発電出力4万4,800kW）に続き、2017年1月に新岡山太陽光発電所の商用運転を開始しました。本発電所の発電出力は3万7,000kWであり、一般家庭約7,600世帯分の年間電力需要を賄うと共に、年間約2万6,000トン相当のCO₂排出量削減が見込まれています。このほかにも現在操業中の西条小松太陽光発電所（愛媛県）に加え、佐賀県においても建設工事を進めています。今後も再生可能エネルギーによる発電事業並びに関連トレードビジネスを国内外で積極的に推進します。



新岡山太陽光発電所

エネルギー・化学品カンパニー —サステナビリティマネジメント—

カンパニーの中長期成長戦略

エネルギー・化学品分野では、従来のフローであるアジア各国間での輸入／卸売事業の継続・拡大を図ると共に、北米からアジアという新しいトレードの流れにも引き続き対応していきます。エネルギー開発に関しては、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コスト競争力のある新規案件への参画により、将来の収益基盤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きます。

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、各種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、医薬品を含むリーテイル・樹脂加工・電子材料・精密化学品分野への取組を推進することにより、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を強化していきます。また、カンパニー全体として、戦略的業務・資本提携契約を締結したCITIC/CPグループとのシナジー創出に向けて引き続き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
今井 雅啓

収益機会	挑戦すべき課題
<ul style="list-style-type: none"> ● 世界的な人口増加による食料需要拡大への対応（メチオン、肥料ビジネス等） ● 環境配慮型のエネルギー・商品へのニーズ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 変化する化学品関連法規制に対する遵守体制の強化 ● エネルギー開発での地域社会、労働環境、環境への配慮 ● 環境配慮型のエネルギー・商品へのニーズ

サステナビリティアクションプラン

2017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ビジネス等、地球環境に優しいビジネスへの取組も推進していきます。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	2016年度 行動計画	実施状 況※1	2016年度の実績	2017年度の行動計画	CSR 推進基 本方針 ※2	マテリア リティ※3	SDGs ※4
エネルギー 部門	事故防止と万全の環境対策実現	タンカーの運航、備船に関する研修を年2回ほど行い、保安管理を周知徹底。		タンカー運行に関する外部専門家を招き、講習会を実施。タンカーの運航と備船に関する知識を習得すると共に、安全管理や事故発生時の対応等に関しても研修を実施。	タンカーの運航、備船に関する契約を年2回ほど行い、保安管理を周知徹底。	2. 4.	1. 2. 5.	6. 14.
	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・環境保全への働きかけを実施した。	操業会議、HSE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。	3.	2. 3. 4.	3. 6. 7.
	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て150万ドルの奨学金を提供（学生45名分）。またカタール国を担う人材育成プログラム「カタール・リーダーシップ」の一環として、35名の研修生を受入。アゼルバイジャンにて、孤児院や障害児童向けに1万ドル相当の寄付および物資提供を実施。	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。	5.	4. 5.	3. 4. 10.
化学品部門	危険・有害化学物質の管理	<ul style="list-style-type: none"> 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。 		<ul style="list-style-type: none"> 化学品関連法規e-ラーニングを実施。また新規商品取扱時の事前法令確認を徹底した。 東南アジアでの情報収集を主として実施した。 	<ul style="list-style-type: none"> 16年度に開発を行った法令管理システムへの既存商品登録、登録商品の国内適用法令確認による管理体制の強化。 東南アジアを主とした化学品関連法規の導入、改正の情報収集、及びグループ内情報共有推進。 	3.		3.
	安全で安心できる商品の調達	国内外のESS拡販により、持続可能な環境保全ビジネスの展開。		住宅用途を主として国内ESS販売を拡大。	環境保全ビジネスであるESS販売を国内を中心に継続、拡大する。	2.	1. 2.	13.

※1 : 実施 : 一部実施 : 未実施

※2 CSR推進基本方針の詳細はP10～11をご参照ください。

※3 マテリアリティの詳細はP13～14をご参照ください。

※4 SDGsの詳細はP12をご参照ください

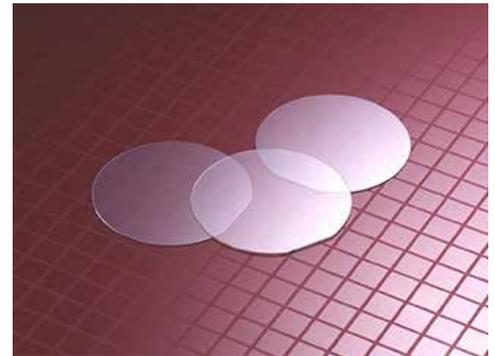
主要取組事例

省エネルギーに向けた化合物半導体への取組

伊藤忠プラスチック株式会社（以下、CIPS）は、技術的発展可能な社会実現の為に、省エネルギー技術開発や省資源技術応用開発にも、積極的に取り組んでいます。

特に、省エネルギー分野の面では、シリコン半導体では実現できない発光機能、あるいはより速いスイッチング特性、高絶縁耐圧性といった機能を有し、自然の色を再現する次世代LEDや高効率LED、来たる5G時代で求められる大容量の通信用半導体デバイス、電気自動車（EV）に使われる高電圧高出力用の半導体デバイス等の用途が想定される窒化ガリウム化合物半導体に着目し、次世代光源および先進低損失パワー素子に必要な先端技術開発を、大学および公的研究機関と共同で行っています。

より良い地球環境と経済成長の実現に向け、CIPSはこのような研究開発段階からマーケティング、販売までを通じて社会に貢献してまいります。



窒化ガリウム半導体基板

資源の安定確保に向けたカスピ海油田開発事業への取組

当社はITOCHU Oil Exploration (Azerbaijan) Inc.（当社100%子会社）を通じ、アゼルバイジャン共和国領カスピ海領域ACGプロジェクトに参画しております。

ACG鉱区はアゼルバイジャン共和国首都バクー市の東約100kmのカスピ海海域に位置し、当社は1996年に参加権益3.9205%を取得、2010年8月には権益追加取得により4.2986%の権益持分とし、資源の安定確保に取り組んで参りました。2014年には本鉱区にて開発作業を進めてきたチラグ油田及びグナシリ油田深海底の浅層を含む大規模開発である「チラグオイルプロジェクト」より原油の追加生産を開始しております。

ACGプロジェクトで生産された原油は当社子会社であるITOCHU Oil Exploration (BTC) Inc. 及びCIECO BTC (UK) LIMITED を通じ参画するBTCパイプラインを経て、欧州の市場を始めとした各国に供給されております。

当社は引き続きACGプロジェクトの価値の最大化を目指した開発の継続及び、原油の供給源確保に努めて参ります。



ISO22301認証を取得し、安全、安心かつ災害に強いタンクターミナルを目指す取組

ケミカルロジテック（株）の管理運営する名古屋ケミポートは、名古屋港の9号地における液体化学品の受入・保管・払出業務を主要業務とし、中京地区をはじめとした重要なサプライチェーンの一角を担っています。

2011年3月11日の東日本大震災を教訓として、今後予想される南海トラフ大地震に備え、安全、安心かつ災害に強いケミポートを目指し、2年掛りで所員の教育・訓練、設備の充実、体制の整備に努めた結果、2014年5月1日付でISO22301：2012の初回認証を取得、2017年5月1日付で再認証を取得しました。

ISO22301は、事業の中断・阻害を引き起こす災害・事故の発生に対し、いち早く復旧を行い、顧客含む利害関係者への影響を最小限とし、サービスの提供を継続する組織の能力を高めるためのマネジメントシステム規格であり、日本のケミカルタンク業界、また伊藤忠グループ会社の中でも初となる画期的な認証取得となります。

継続的に組織内外の課題見直しを行い、その改善に努めており、2015年度は荷主立ち合いの元、夜間や休日など対応人数が少ない状況に事故が発生したことを想定し安全対策訓練を実施、また2016年度は夜間訓練を実施し、その対応に問題がないか確認を行いました。引き続き人命尊重を第一として、災害時の安全確保に努めるとともに、組織への教育、訓練を繰り返し実施し、お客様の信頼に応えられるよう日々努めています。



■ 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、サークルKサンクス店舗を含む全店（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、「サイドシュリンク包装」を2015年2月に全国導入を完了しています。

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、CO₂の削減等、環境負荷の低減に大きく貢献しています。



サイドシュリンク包装された弁当

※ 2016年度実績（従来ラップフィルム対比）：プラスチック原料削減 約430トン、CO₂の削減 約1,540トン

CIPSは「確かな素材で、暮らしに便利さ・快適さをプラス。誠実で公正な企業文化を育み、人と共に成長する。伊藤忠プラスチック」を企業理念としております。「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。

食料カンパニー

－サステナビリティマネジメント－

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、国内においては家計所得の伸び悩み等から個人消費は依然として低迷、更には国際情勢が不安定化する中、為替・株式相場も先が見通しづらくなっていることを受け、消費マインドが悪化する等、一段と厳しさを増しています。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。また、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、海外サプライヤーの管理体制、商品特性、加工工程における衛生上のリスク等の個別事情に応じて、訪問監査の対象先や頻度を設定するなど、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。今後も投資先、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
久保 洋三

収益機会	挑戦すべき課題
<ul style="list-style-type: none"> ● 食の安心・安全に対する消費者意識の一層の高まり ● サステナブル原料の供給体制の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 食糧資源の安定供給源の確保 ● 気候変動リスクへの対応 ● サプライチェーンマネジメント（人権・労働慣行・環境）への対応

サステナビリティアクションプラン

－ 2017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	2016年度 行動計画	実施 状況 ※1	2016年度の実績	2017年度の行動計画	CSR 推進基 本方針 ※2	マテリ アリティ ※3	SDGs ※4
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）。		北米豊作の中、事業会社のCGB、EGTは引き続き飼料穀物の安定した原料供給拠点として調達を実施。さらに他産地（黒海、南米、豪州）からの安定的な原料調達も実施。	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）。	3.	1. 2. 4.	2.
生鮮食品 部門	国内外生産拠点 の管理改善・強化	伊藤忠としてDoleの下記CSR活動をサポート。 1)生産地での環境植林・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。		Doleの事業活動を通じて、地域社会と上手く連携しながら左記CSR活動を推進。	農産部事業会社Doleにおいて下記CSR活動を推進。 1)生産地での環境保全。 2)地域インフラへの貢献。	3.	2. 4.	3. 4. 9.
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	<ul style="list-style-type: none"> 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。 ファミリーマートのグローバル子ども募金を活用した、タイ・ベトナム・インドネシアでの防災・減災プログラムの継続、寄付先との事業指定寄付による次世代育成プログラムの推進支援。 		<ul style="list-style-type: none"> ユーグレナ関連商品を継続開発しFM/ユニグループにて拡販実施。RIZAP監修の低糖質食品の開発支援実施。 タイで「こどもの溺死事故予防のための参加型教育教材開発事業」や、ベトナムで「メコンデルタ、ドンタップ省における災害弱者のための災害・気候変動対応能力強化事業」をそれぞれ開始。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。社会変化に対応した食環境の提供。 ファミリーマートの下記CSR活動の支援。 1)店頭募金を活用した次世代育成プログラムや世界の子どもたちへの食糧支援。 2)「ファミリーマートグローバル子ども募金」を活用した、タイ・ベトナムでの防災・減災教育への継続的な取り組み。 	2. 5.	1. 2. 3. 4.	2. 11.
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	<ul style="list-style-type: none"> 伊藤忠商事各部署における、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のために監査の実施。 グループ各社に対する、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の実施。 中国食品安全管理チームによる定期監査・フォローアップ監査を通じた、中国サプライヤーの食品衛生管理レベルの更なる向上。 		<ul style="list-style-type: none"> 2016年度は153工場に対し、153回の工場検査を実施。 食品安全・コンプライアンスの管理状況を確認するため、伊藤忠グループ事業会社（伊藤忠飼料G、伊藤忠製糖G）を訪問監査。 食品安全・コンプライアンス管理室員（監査員資格保有者）が、中国食品安全管理チームの監査報告書を随時チェックし、同チームの監査スキル向上を図るとともに、中国サプライヤーへの食品安全管理レベルの向上を提言。 	<ul style="list-style-type: none"> 海外サプライヤーに対する網羅的な訪問監査の推進。 中国サプライヤーに関しては、別途実施する中国食品安全管理チームによる定期監査・フォローアップ監査を通じた、食品衛生管理レベルの更なる向上。 伊藤忠グループ各社に対する、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の実施。 	3.		2.

※1  : 実施  : 一部実施  : 未実施

※2 CSR推進基本方針の詳細はP10～11をご参照ください。

※3 マテリアリティの詳細はP13～14をご参照ください。

※4 SDGsの詳細はP12をご参照ください

主要取組事例

■ 気候変動に対応した持続可能な農園の運営に向けて

当社は2013年4月に、米国のドール・フード・カンパニーからアジアの青果物事業と、缶詰や飲料等を世界的に展開する加工食品事業を買収しました。

買収以降、主要商品の最大生産拠点であるフィリピンで、台風、早魃、病虫害等が発生し、バナナの生産数量は2016年度44万トンと、買収前と比べ4割減少しました。生産量の回復・拡大を行うべく、バナナにおいては灌漑設備の導入、農地の集約・拡張、病虫害対策等を実施し、パイナップルにおいても、農園への設備投資と栽培方法見直しにより、生産性の改善を行いました。更に、天候不順等のリスクに備え、産地の多角化も推進しております。また事業・商品の選択・集中、不採算事業の整理等、経営改善を実行しました。

2016年度は販売価格好調や各種コスト削減も奏功し収益が改善。今後2020年度までにフィリピンでバナナ80万トン、パイナップル100万トンへの増産体制を整え、アジア最大の農産物インテグレーターを目指します。

また企業存続・発展のために人・環境・社会が重要資源と考え、2016年も引き続きフィリピン、タイ、スリランカ、日本、韓国、中国、北米等の国々において、DOLEは約2.7百万ドルを費やし、各地の学校への教科書・机・椅子・パソコン等の寄付、校舎のメンテナンス、奨学金の給付、障害を持つ子供達への教育機会の提供、自然災害による被災地域への生活必需品・医療援助、献血、衛生教育、食料援助などの健康維持・増進に向けた取り組みなど現地の社会貢献活動にも力を入れています。



バナナ畑

■ 安心・安全で美味しい豚肉生産事業

カナダ・マニトバ州で豚肉生産事業を行っているHyLife Group Holdings.

(HyLife) の株式を、伊藤忠商事は49.9%保有しています。養豚農場、配合飼料工場、豚肉加工までの一貫生産を行っているため、自社でサプライチェーンの管理・コーディネーションが可能です。この生産体制を活用し、トレーサビリティが確立された、安心・安全で高品質な製品の安定供給を実現させました。加えて、この一貫生産によりお客様の個々のニーズを養豚現場までフィードバックすることが可能となり、日本向けにカスタマイズをしたスペシャルティ・プログラムを確立、市場でも高評価を受けて、現在は対日向け冷蔵ポーク輸出量でカナダ No.1となりました。対日スペシャルティ・プログラムの生産は、自社の栄養士と獣医師の指導のもと、選ばれた品種の交配による三元豚、高品質産地として有名なマニトバ州で生産された麦類を中心とした飼料の給仕を行っており、伊藤忠商事の駐在員も加わり日々の管理・監督を徹底しております。



豚肉加工過程

■ 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、必要に応じて改善提案を行っています。2016年度は153社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。工場監査の実務経験豊富な日本人（IRCA※ISO22000主任審査員）を専任のトレーナーとして中国に派遣し、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参りました。複数の中国人責任者による定期監査に加え、フォローアップ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。2016年度は53社(延べ100社)の定期監査、フォローアップ監査を実施致しました。



食品監査の様子

※ International Register of Certificated Auditors（国際審査員登録機構）

住生活カンパニー

ーサステナビリティマネジメントー

カンパニーの中長期成長戦略

当カンパニーは、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、紙パルプ、天然ゴム・タイヤ、木材・住宅資材等の生活に密着した商材を取り扱う生活資材部門と、住宅・物流施設等の開発事業、並びに3PL、国際輸送等の物流事業を手掛ける建設・物流部門から構成されています。それぞれの持つ総合力とグローバルネットワークで社会に新たな価値を提供し、豊かな住生活の実現に貢献しています。積極的な資産入れ替えでポートフォリオの拡充を図るとともに、消費の拡大が期待される中国、アジア市場に積極的に展開し、CITIC/CPグループとの協業も推進します。

また、社会・環境に関する課題をビジネスチャンスと捉えており、例えば紙・パルプ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持続可能性に配慮した森林経営を行っております。分譲マンション事業では、顧客や消費者目線に立ち、環境に配慮した住宅（省エネルギー技術・設計・機器等）の供給や、様々な世代に対応するユニバーサルデザインに取り組んでおります。また、建物の品質管理のみならず、マンション入居者の省エネ意識の啓蒙や、地域・住人同士のつながりを活かしたコミュニティの形成に着目した取組も積極的に進めています。



住生活カンパニー
プレジデント
原田 恭行

収益機会	挑戦すべき課題
<ul style="list-style-type: none"> ● 環境配慮型の商材や建物に対するニーズ ● 森林認証を取得した木材に対するニーズ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 持続可能な資源の利用 ● 地域社会との共生

サステナビリティアクションプラン

2017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、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。

部門/部	CSR課題/ 社会的課題	2016年度 行動計画	実施状 況※1	2016年度の実績	2017年度の行動計画	CSR 推進基 本方針 ※2	マテリ アリティ ※3	SDGs ※4
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	サプライヤーへの CSR調査及び訪問を 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 員教育を実施する。		調査対象となったサプ ライヤー全54社へのア ンケート及び訪問を実施、 課題の順守状況をレビ ューした。また特定業務要 員教育を実施し、各々が 関わる「著しい環境影 響」を持つ業務の運用管 理について学んだ。	サプライヤーへのCSR調 査及び訪問を実施し、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 定業務要員教育を実施す る。	1.	1. 2. 3. 5.	8. 12. 15.
	国際森林認証取 得商品と安全な 商品の取扱	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、チ ップ共に9割程度 ※）の維持・拡大を 図る。 ※2016年度より全 認証材を対象とす る。		認証未取得サプライヤ ーの取得拡大を図り、認 証材、または認証材相当 の高度な管理が確認でき ている木材の取得比率はパ ルプ・チップ共に9割程 度と目標数値を維持し た。	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、ま たは認証材相当の高度な 管理が確認できている木 材の取扱（取扱比率：木 材＝8割程度、パルプ・チ ップ＝9割程度）の維 持・拡大を図る。	3.	1. 2.	12. 13. 15.
建設 ・ 物流部門	環境・地域への 配慮	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。		分譲マンション事業に おいて、地域課題解決に 貢献する取組を実施。 伊藤忠都市開発は「クレ ヴィア戸塚」にて横浜市 住宅供給公社等と公民連 携し、マンション内の保 育施設設置による子育て 支援等を行った。	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。	1. 2.	1. 2. 4.	11.
	地域・国際社会 への参画と発展 への貢献	建設分野のアジア における品質の高い各 施設の開発。		インドネシアの工業団 地において、日系企業誘 致を継続、更なる拡大を 目指し168haの新規分譲 を開始。中国・マレーシ アにおいて、物流施設開 発卸売事業に参画。	建設分野のアジア展開 における品質の高い各施 設の開発。	1. 5.	4.	8. 11. 16.

※1 : 実施 : 一部実施 : 未実施

※2 CSR推進基本方針の詳細はP10～11をご参照ください。

※3 マテリアリティの詳細はP13～14をご参照ください。

※4 SDGsの詳細はP12をご参照ください

主要取組事例

■ 持続可能な森林資源の安定供給

伊藤忠商事は、フィンランドの世界最大級の針葉樹パルプメーカーであるMETSA FIBRE社（以下「メツァファイバー」）の株式を保有しています。メツァファイバーは年間約230万トンのパルプ生産量を誇り、その内、主にアジア市場向け針葉樹パルプについては、独占販売代理店として伊藤忠商事に販売を委託しています。又、メツァファイバーは約80万トンの大規模増産を決定し、2018年には年間パルプ生産量は約310万トンに到達する見通しです。

フィンランドでは原木成長量が消費量を大きく上回っており、長期的な原木の安定供給が可能な国です。また、メツァファイバーはパルプ製造過程で電力も創出しており、自社使用以外の余剰分は周辺地域へ供給、地域での化石燃料消費削減にも貢献しています。このような優良パートナーとの取組を通じ持続可能な森林資源利用を推進すると共に、今後も更なる事業強化を推進していきます。



METSA FIBRE社

■ セメント代替品「高炉スラグ」の世界NO.1トレーダー

「高炉スラグ」は鉄鋼生産の製造工程の中で副産物として一定量発生し、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。

伊藤忠は20年余り前から国内のみならず、世界で利用しきれない「高炉スラグ」を取り扱い、出荷先をアジア・中南米等10カ国余りに広げ、世界NO.1スラグトレーダーとしての取り扱い量を誇っています。そして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。

※ 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



高炉スラグを使った建造物

■ 地域社会と共に発展するカラワン工業団地

伊藤忠商事は、インドネシアの首都ジャカルタ東方にあるカラワン工業団地（KIIC）を現地パートナーと共同で事業展開しています。およそ1,400haの工業団地には150社超の企業が入居しており、「地域社会・住民との共存共栄」の実現を目指し、医療・農業・環境・教育などの観点から、様々な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」の開設支援や助産師向けの医療器具の提供等を行っています。

また、昨年インドネシアの工業団地として初めてスマート街路灯※を整備し、環境負荷の低減にも努めています。

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、更に団地内に農業・環境保全などに関する教育・研修等を推進する「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。

KIICはこれらCSR活動を通じ、「地域社会と共に発展する工業団地」を目指します。

※ スマート街路灯：省電力・高効率LEDに調光・制御機能を付加し、街路照明の運用保守管理を効率化（街路照明のスマート化）することで、電力消費量や二酸化炭素排出量の抑制を実現するIoTソリューション。KIIC内に約1,200本整備。



植樹活動

情報・金融カンパニー

—サステナビリティマネジメント—

カンパニーの中長期成長戦略

情報・金融カンパニーは環境の変化が激しい市場でビジネスを展開しています。当カンパニーは各事業分野において有力なグループ会社を擁しており、グループ会社間のシナジーを強化しつつ、環境の変化に対応した新しい取り組みを積極的に支援し推進することで事業基盤の拡大を図っております。

情報・通信分野においては、更なる先端的なICTサービスを開発し、新しい市場を開拓していくことが求められております。ベンチャー投資事業等を通じて世界の最先端の技術を導入し、これをグループ会社のビジネス基盤を通じて展開していくことで市場をリードし継続的に成長していきます。

金融・保険分野においては、強みであるリテールビジネスの一層の強化を図ると共に、法人向け融資事業の新機軸を構築していきます。また、従来からの代理店・ブローカー・再保険事業を更に強化し収益拡大を目指します。また、社会・環境に関する課題をビジネスチャンスと捉えており、情報・通信分野では、予防医療の推進を間接的にサポートすることで、健康診断の受診率向上につなげる取り組みを行っています。金融・保険分野では、地方銀行との協業等を通じ、地域経済の活性化に寄与できるよう目指していきます。



情報・金融カンパニー
プレジデント
鈴木 善久

収益機会	挑戦すべき課題
<ul style="list-style-type: none"> ● 専門化・高度化するビジネスプロセスに対応するインフラサービス事業の拡大 ● AI・IoTを用いた業務効率の改善と生産性向上 ● 国内地方優良企業の発掘及び事業拡大支援 	<ul style="list-style-type: none"> ● スピードが速い業界構造の変化と各業界における規制への対応 ● ICT、医療、金融事業での情報管理の徹底

サステナビリティアクションプラン

— 2017年度行動計画の要点

情報分野では、予防医療推進の一環として、健康診断の受診率向上に取り組みます。また、金融分野では地方銀行との協業を通じ、地域経済の活性化に寄与します。

部門/部	CSR課題/ 社会的課題	2016年度 行動計画	実施状 況※1	2016年度の実績	2017年度の行動計画	CSR 推進基 本方針 ※2	マテリア リティ ※3	SDGs ※4
情報・ 通信部門	予防医療への取 組み	企業・健保組合向け に健康診断手配サー ビスを提供、同時に 情報提供冊子の作 製・配布等啓発面 での支援も行うこと で、受診率の向上に つなげる。(年間受 診者数目標：約17 万人)		通常の健康診断手配サー ビスに加え、健康増進支援モバ イルアプリ「Re:Body」など新 規サービスを追加すること により、年間受診者数はほぼ17 万人となった。	インターネットによ る健康診断データ閲 覧サービスを拡大す ることにより、労働 者の健康意識向上に 貢献する。(健診デ ータ管理対象人数目 標：60万人)	2.	4.	3.
	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。		<ul style="list-style-type: none"> クラウドファンディング「MOTTAINAIもっと」運営開始。 MOTTAINAIグリーンプロジェクトについて、2008年から2016年まで1,105万7181本の苗が植えられる。382万2871本の木が生育。 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。 	「MOTTAINAI」理 念を浸透させる為の諸 施策の検討・実行。	2.	2. 4.	12.
金融・ 保険部門	地域社会への貢 献	GLコネクト社（持 分法適用会社）の株 主である地方銀行と の協業等を通じて、 地域経済の活性化に 寄与する。		地方銀行・取引先と連携し、 顧客の販路拡大の為のリサー チを行いつつ、顧客のファイ ナンスニーズの掘り起こしを 行った。	GLコネクト社（持分 法適用会社）の株主 である地方銀行との 協業を通じて地域経 済の活性化に寄与す る。	2.	4.	8.

※1  : 実施  : 一部実施  : 未実施

※2 CSR推進基本方針の詳細はP10～11をご参照ください。

※3 マテリアリティの詳細はP13～14をご参照ください。

※4 SDGsの詳細はP12をご参照ください

主要取組事例

健康管理・増進支援モバイルアプリを通し、企業の健康経営及び従業員の健康増進に貢献

企業や健康保険組合などの保険者に対して「ストレスチェック」や「データヘルス計画」が義務化されるなど、雇用主が従業員の健康管理・増進支援をすることが強く求められてきています。また毎年東京証券取引所と経済産業省が「健康経営銘柄」を選定するなど、従業員の健康管理強化による健保医療費の削減、業務の生産性向上、企業価値向上を目指す企業が増えています。

そのような中、当社はNTTドコモと100%出資会社のウェルネス・コミュニケーションズと共同で企業向けの健康管理・増進支援モバイルアプリ「Re:Body」を企画・開発し2017年4月からサービス提供を開始しています。毎年受診する健康診断の結果を閲覧・経年比較できる機能に加え、ウェアラブルデバイスによる運動・睡眠データ、体組成計による体重・体脂肪等のデータ、食事記録も含めた日々の生活習慣データを一元管理し、健康管理に必要な主要数値の閲覧が可能で、更に管理栄養士等の専門家とのコミュニケーション機能も備えており、健康に関連するデータ管理・閲覧のみならず、健康増進に対するアドバイスを行う機能を持つことが特徴です。



ウェアラブル端末と連動するスマホアプリ

今後は多くの企業顧客に対して従業員の健康管理ソリューションとして「Re:Body」を提供し、企業の健康経営及び従業員の健康増進に貢献します。

サプライチェーン・事業投資における サステナビリティマネジメント

伊藤忠商事はそれぞれの事業活動に合わせたサステナビリティ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。



サプライチェーン・マネジメント

事業領域の拡大を背景に、伊藤忠商事のサプライチェーンは広域化・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より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

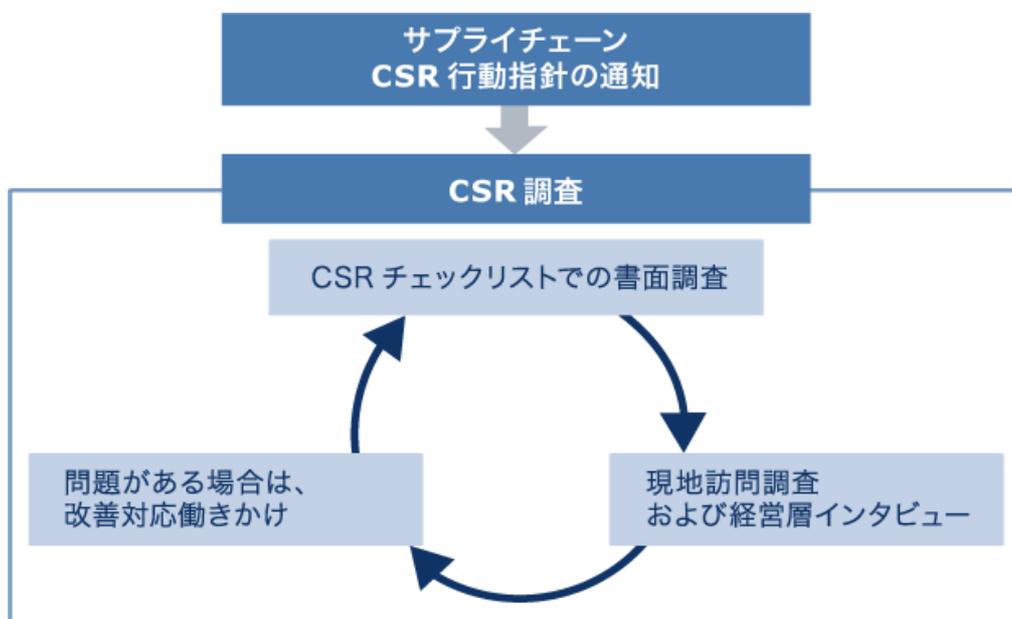
サプライヤーから当社の調達に関する方針の理解と協力を得ていくことが重要と考え、2013年度に、継続的取引のある約4,000社のサプライヤーに対して「伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針」を改めて通知しました。また2015年1月からは新規のサプライヤーと取引を行う場合は必ず事前に通知することを定め、当社のサステナビリティに関する方針についてコミュニケーションを深めています。

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。

CSR調査

サプライヤーの実態を把握するため、ISO26000の7つの中核主題を必須調査項目としたうえで、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海外現地法人および事業会社の担当者がサプライヤーを訪問しヒアリングを実施、またアンケート形式（CSRチェックリスト）のCSR調査を2008年度より進めています。

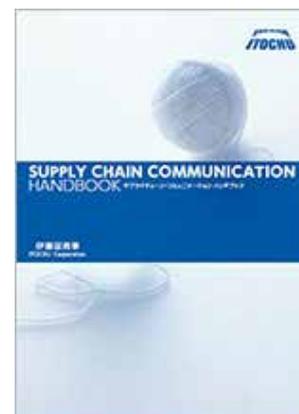


サプライチェーン・マネジメント推進図

CSRチェックリスト

CSRチェックリストは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、コミュニティへの参画及び発展）に基づき、中核主題以外も、生活資材部門（紙・チップ/木材）では森林保全のチェック項目、食料カンパニーは食品安全の項目、また繊維カンパニーでは知的所有権保護の項目等を追加するなど分野に応じた調査を実施しています。また、外部有識者の意見を参考に、設問の中でも、対応や対策が不十分の場合、持続可能性リスクが高くなる人権・労働慣行・環境を中心とした19設問を重要設問として設定。重点的に、サプライヤーへの改善対応の働きかけを実施しています。

また、サプライヤーとのコミュニケーションに関するハンドブックも作成し、担当者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と共に、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、社員の意識向上とサプライヤーへの理解と実践を求めていきます。



サプライチェーン・コミュニケーションハンドブック

ハンドブック記載例

強制労働の禁止

従業員を無理矢理働かせてはいけません

強制労働とは、本人の意思に反して強制的に行われるあらゆる労働のことです。例えば、借金の返済のために離職の自由が制限されていたり、または契約で職場を離れる自由が制限されている場合などは強制労働に該当します。勤務シフトはどのようなか、休憩時間はあるか、食事をとることができているか、従業員にヒアリングしたり、顔色を観察することからわかる場合もあります。劣悪なケースでは、社員寮が工場敷地内にある敷地外へ出ることが制限されるなど、生活そのものが拘束されていることもあります。地方や他国から働きに来ている従業員はいるか、確認することも有効です。パスポートや身分証明書、労働許可書などの原本を雇用者が預かることは、強制労働を招く行為として禁止されなければいけません。

参考

新興国のみでなく日本の工場でも強制労働がないか、確認が必要です。近年、日本の「外国人技能実習制度」が一部海外から批判が集まっているため、国内でも外国からの従業員がいるか、労働時間、賃金面で問題ないかなど、確認してください。

2016年度CSR調査

2016年度は、海外店のサプライヤー5社、グループ会社5社のサプライヤー46社を含む計271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。

2016年度実績	対象基準	調査対象会社数	調査項目
繊維	・高リスク国 ・一定金額以上 ・一定商品群取扱い	42社	・全カンパニー共通の主な設問 (1) 組織統治：CSR責任体制・内部通報制度の整備 (2) 人権：事業上の人権侵害のリスク評価・児童労働／強制労働／ハラスメント／差別の廃止・適正な賃金支払 (3) 労働慣行：労働時間管理・安全衛生管理・従業員の健康 (4) 環境：廃棄物／排水処理・危険物の取り扱い・気候変動／生物多様性への取り組み (5) 公正な事業慣行：腐敗防止・情報管理・知的財産権の侵害防止・持続可能な調達方針 (6) 消費者課題：品質管理・トレーサビリティ (7) コミュニティへの参画及び発展：消費者および近隣住民との対話 ・分野別設問 ● 繊維カンパニー：化学物質管理・知的所有権保護 ● 食料カンパニー：食品安全・生産地管理 ● 生活資材部門（紙・チップ/木材）：森林保全・第三者認証の有無
機械		9社	
金属		18社	
エネルギー・化学品		40社	
食料		89社	
住生活		70社	
情報・金融		3社	
合計		271社	

重要サプライヤーに対しては、必要に応じてサステナビリティ推進室が外部専門家と共に訪問調査も実施しています。2016年度は、インドネシアにある電機毛布の製造業を営む関連会社PT. SANKYO INDONESIA にて、ILO憲章、主要グローバルアパレルブランド基準、インドネシア国内法・条例に基づき労働安全・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 インドネシアの電気毛布製造工場実態調査



2016年11月14日、外部専門家と共に、当社関連会社である電気毛布の製造工場PT. SANKYO INDONESIA を訪問調査しました。ジャカルタ市中心部より車で1時間の工業団地にある本工場では、稼働ピーク時には期間工を含む従業員500名の2シフト体制で生産を行っています。午前中は、社長、人事総務部長との面談と人権・労務管理に関して書類チェックを行い、午後は工場長も立ち会いのもと工場内の生産ライン、避難経路、薬品の管理等を確認して回りました。外部専門家からは、従業員採用時の公的IDによる年齢確認や、システム化による適正な労働時間・給与管理が行われており、書類も良く整理されているとの評価を得ました。尚、定期的な防災訓練及び健康診断の実施など、労働安全衛生面ではいくつかの指摘を受け、速やかに対策を講じました。引き続き現地では、品質管理と生産効率の向上を目指し、労働安全や環境にも配慮した管理体制の強化に取り組んでいきます。

■ 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。2016年度は、海外サプライヤー153社を訪問し、食料取引における安全確保の為の未然防止策を展開しています。2015年1月からは、北京に中国食品安全管理チームを開設し、中国サプライヤーの監査を行うことが出来る体制を整えました。2016年度は、53社(延べ100社)の定期監査・フォローアップ監査を実施しております。

■ 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、サステナビリティ推進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。

2016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 ※ (直接輸入仕入れ先)	海外	153	食品衛生・食品防衛
グループ会社実態調査(兼) サプライヤー実態調査	海外	2	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	9	土壌汚染・排水&排気管理・廃棄物処理・ 労働安全・品質管理

※ 海外サプライヤーのうち2社は、CSR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（デューデリジェンス）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追加の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、着手することとしています。

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。2016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9社に対して実施しました。2017年3月末までに合計279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 DOLE THAILAND実態調査



2016年12月7～8日、タイでパイナップルを始めとしたフルーツ缶・パウチを製造するDOLE THAILANDのHua Hin工場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土壌汚染・廃棄物・化学物質管理・安全対策等、環境・労働安全関連のリスク管理・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するとともに、社内労働衛生委員会の設置、環境目標の設定と着実な実行、契約農家への買い取り保証、地元政府との定期的な対話などのCSR上重要な施策が行われていることも認識できました。化学物質の保管方法、食品加工機械操作に伴う事故予防対策等に関する助言については適切に対応し、更なる管理レベルの向上に取り組んでいます。



商品別のサステナビリティ調達への取組

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。策定にあたっては、WWFジャパンのアドバイスを参考にしています。

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、サステナビリティ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ると考えられています。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商社として、地球環境問題を経営における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・活動に取組んでいます。

伊藤忠グループ「環境方針」

■ 【I】 基本理念

地球温暖化等の地球環境問題は、人類の生存に関わる問題である。

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

■ 【II】 行動指針

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

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

2010年5月
代表取締役社長
岡藤 正広

伊藤忠商事の環境に対する考え方

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

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

2010年5月にも以下2点の改訂を行いました。

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

環境マネジメント

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

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

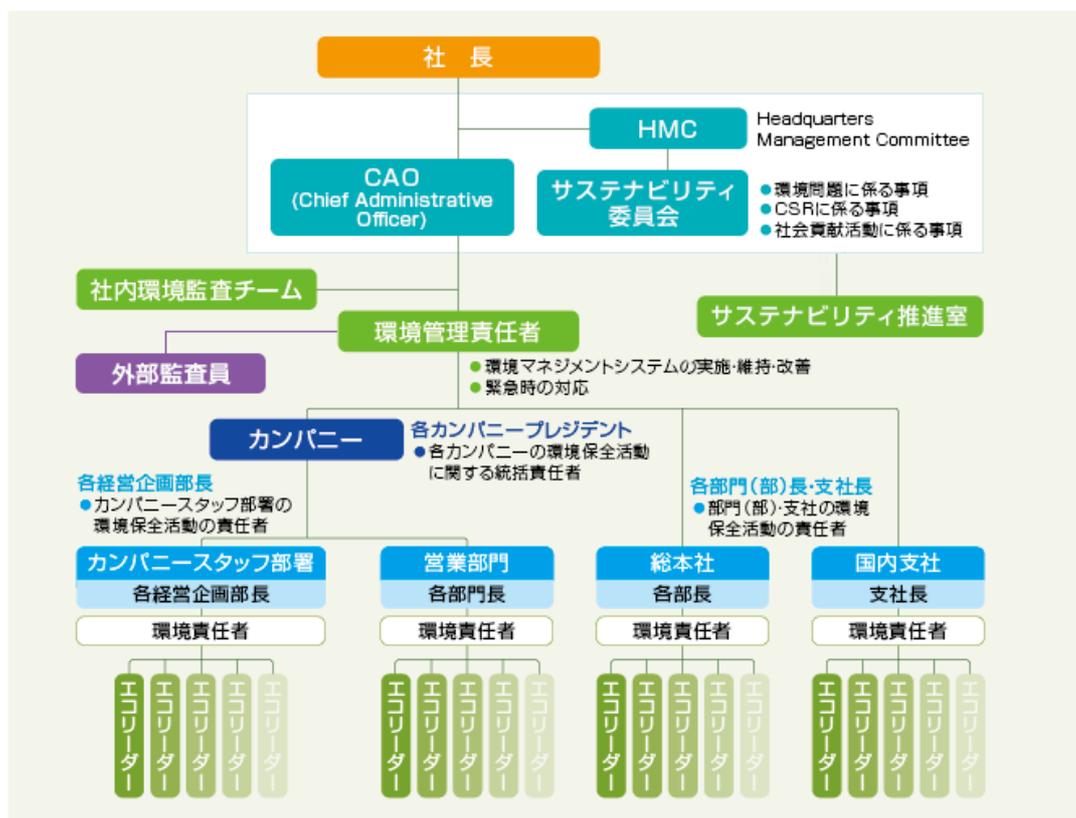
伊藤忠商事は1997年に商社で初めてISO14001に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を導入し、継続的改善に努めています。このシステムは、環境関連法規制の遵守並びに環境リスクの未然防止及び環境保全型ビジネスの推進を目指しています。具体的には、毎年環境リスクの未然防止や環境保全型ビジネス等に関する目標を策定し、進捗状況の評価・分析を行い、確実に目標達成していくPDCAサイクルを回すことにより、目標を運用・管理する制度です。



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、サステナビリティ委員会を設置し、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。サステナビリティ推進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（2016年度合計58人）、その活動を補佐するエコリーダー（2017年4月1日時点、合計295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。



※ 対象となる事業会社：

- シーアイ繊維サービス（株）
- 伊藤忠オートモービル（株）
- 伊藤忠メタルズ（株）
- （株）食料マネジメントサポート
- 伊藤忠オリコ保険サービス（株）
- 伊藤忠フィナンシャルマネジメント（株）
- 伊藤忠トレジャリー（株）
- 伊藤忠人事総務サービス（株）
- 台湾伊藤忠股份有限公司

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、2016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5部署含む）。サステナビリティ推進室員が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

BSIグループジャパン（株）（BSI社）より毎年、ISO14001の認証審査を受けています。2016年度は『更新』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『認証更新』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	2016年度環境目標	レビュー	2016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5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2社含むグループ会社9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）16カ所、国内事業会社70社、海外事業会社44社より情報収集・開示。
	「サステナビリティアクションプラン」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（7月28日、76名参加）、キッズニア東京 伊藤忠パピリオンエコシヨップ（年間約27,305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～7月、3,960名）、『特定業務要員教育』（5月～3月、404名）の実施。CSR・地球環境セミナー「持続的社會形成のために企業として／消費者としてできること」（3月8日、248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28日、555名参加）、『廃棄物処理法 e-learning』（2016年10月～11月、4,853名受講）、『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、192名参加）実施。

※ ○：実施 △：一部実施 ×：未実施

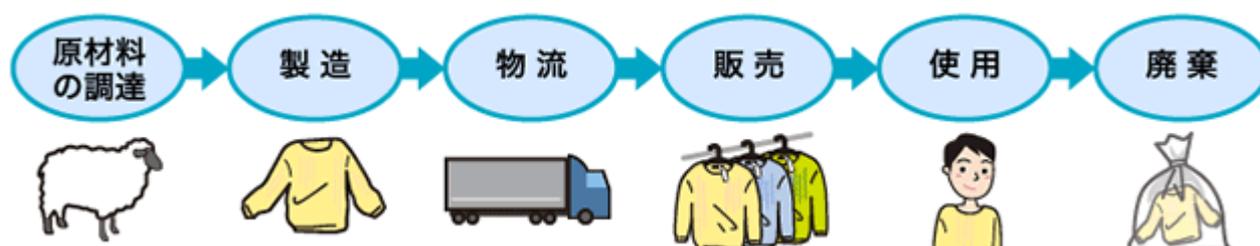
環境リスクの未然防止

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（2016年度末 326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。2016年度末までの過去16年間の調査合計数は279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。



タイの缶詰製造事業の実態調査

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

2016年度の外部からの照会案件は環境団体（1件）をはじめ産業界（18件）、行政・業界団体（8件）、メディア・調査会社からの調査、問い合わせ（3件）、取引先等からのISO14001登録証請求（28件）、合計47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、廃棄物処理法等法関連（95件）や事業投資関連等（17件）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、各部門でサステナビリティ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、「環境（気候変動、生物多様性保全等）への配慮」、「持続可能な資源の利用」をマテリアリティと認識し、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

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。



シェファード・フラット
風力発電所

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
	Cotton Plains 風力・太陽光発電事業	アメリカ	217MW	約58万トン/年
洋上風力発電事業	Butendiek 洋上風力発電事業	ドイツ	288MW	約75万トン/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52万トン/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	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 メガソーラー事業	日本	26.2MW	1.8万トン/年
	佐賀相知太陽光発電所 メガソーラー事業	日本	21MW	1.5万トン/年

水関連事業

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年から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。

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。 オマーン政府傘下のオマーン電力・水公社が同国北部のバルカにて推進する日量281,000m ³ の海水淡水化事業に筆頭株主として出資参画。本件はオマーン最大の海水淡水化事業であり、逆浸透膜（RO膜）方式の海水淡水化設備と周辺設備の建設及び20年間に亘る運営を行います。2018年4月に商業運転開始を予定。
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。

植林事業

地球上の森林面積は急速に失われています。伊藤忠商事は、再生可能な植林資源を自ら開発することで、紙・パルプ分野でのビジネスの拡大を図り、また地球温暖化防止に資する事業の強化を念頭において植林事業を展開しています。日本の商社で最初にFSC^{※1}のCoC認証^{※2}を取得し、認証チップの輸入を開始した実績を持っています。

※1 FSC：木材を生産する森林と、その森林から切り出された木材の流通や加工のプロセスを認証する国際機関

※2 CoC認証：加工・流過程の管理に関するFSCによる認証。Chain of Custodyの略。

事業主名	国	事業規模
CENIBRA (Celulose Nipo-Brasileira S.A.)	ブラジル	125,000ha
ANCHILE	チリ	27,000ha
Southland Plantation Forest Co.	ニュージーランド	10,000ha
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
サイドシュリンク包装導入による環境負荷低減事業	伊藤忠プラスチック株式会社にて、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（北海道地区を除く）全店での導入をサポートしています。ファミリーマートでは、「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削減、CO ₂ 削減が見込まれる等、環境負荷の低減に貢献しています。 2015年度実績（従来ラップフィルム対比） プラスチック原料削減約400トン、CO ₂ 削減 約1,450トン

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。

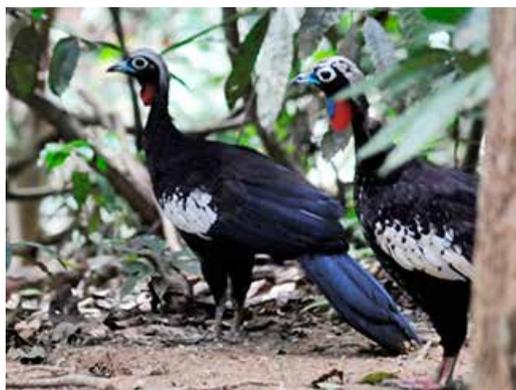
- 木材、木材製品、製紙用原料及び紙製品の調達方針（P61）

－ 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。セニブラ社が、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、生態系の維持を図っています。また、天然林の回復にも取り組み、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。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「ムトウン」などの希少野鳥の保護、繁殖、放鳥をしています。



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。

－ アマゾンの生態系保全プログラムを支援

伊藤忠商事は、環境保全、生物多様性を目的とし、京都大学野生動物研究センターがブラジルの国立アマゾン研究所と進めるアマゾンの熱帯林における生態系保全プログラム「フィールドミュージアム構想」を2016年度から支援しています。アマゾンは地球上の熱帯雨林の半分以上に相当し、生態系の宝庫とも呼ばれているエリアです。しかし、急速な経済発展や、現地住民の環境教育不足による森林伐採等から、近年その貴重な生態系が失われつつあります。京都大学野生動物研究センターは国立アマゾン研究所と共同でアマゾンの貴重な生態系を維持する研究及び普及活動を行っており、日本が得意とする先端技術を利用して、保全のための研究や施設整備を日本とブラジルが共同で行い、これまで研究が困難だったアマゾンの水生生物（カワイルカやマナティー）や熱帯雨林上層部の研究など、多様な生物や生態系に関する保全研究が飛躍的に進むことが期待されます。絶滅危惧種であるアマゾンマナティーを救うためのプログラムもその一つで、伊藤忠商事はアマゾンマナティーの野生復帰プログラムを支援しています。密漁に伴う負傷などにより保護されるマナティーの数が増える一方で、自律的な野生復帰は難しいことから、マナティーの野生復帰事業の確立が急務となっております。伊藤忠商事の支援により、3年後に9頭以上のマナティーが野生復帰し、20頭以上が半野生復帰することを目指します。



アマゾンの熱帯雨林は世界最大で、
地球上の酸素の1/3を供給するといわれている



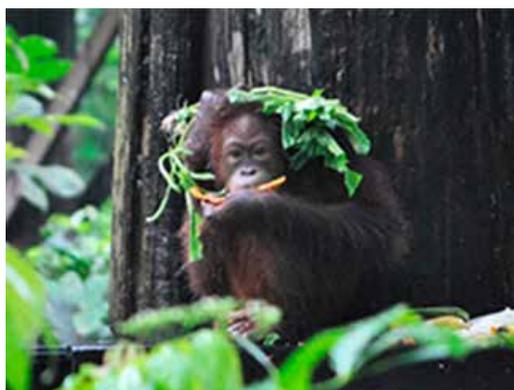
絶滅危惧種のアマゾンマナティー

■ 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、維持・管理作業を含むすべての現地作業は2016年1月に完了しました。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。



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。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られました。

※ 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



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



ボルネオ島北東部のキナバタンガン川周辺が
「緑の回廊」対象地。全体で2万haの
土地の確保が計画されている

■ 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、2017年3月迄に約15万人の子ども達がアクティビティに参加し、約15万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。



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。

2016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		2016年4月28日（東京） 2016年4月27日（大阪）	環境責任者 及びエコリーダー	140
環境一般教育		2016年5月～10月 合計58回	社員及び グループ会社社員	3,900
特定業務要員教育		2016年5月～2017年3月 合計31回	社員及び グループ会社社員	404
環境・社会リスク対応セミナー		2016年7月22日 （東京・大阪・台湾）	社員及び グループ会社社員	212
廃棄物処理法	講習会	2016年9月28日 （東京・大阪） ※グループ会社2回	社員及び グループ会社社員	555
	e-learning	2016年10月～11月	社員	4,805
CSR・地球環境セミナー		2016年3月8日 （東京・大阪）	社員及び グループ会社社員	252
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	59

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こと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★



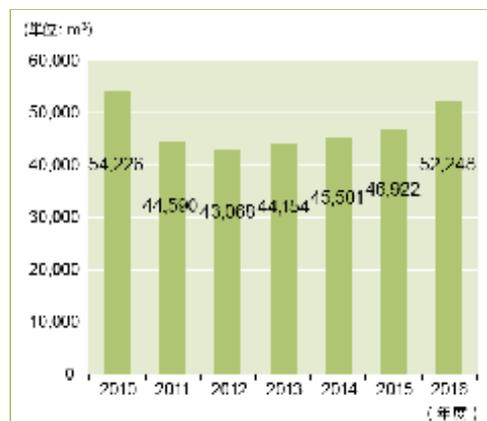
対象範囲: 東京本社

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。

独立した第三者保証報告書 (P135) : ★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。

★: 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、中水製造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。

	2016年度実績	単年目標	2021年3月期目標
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	2015年度比0.8%増	年平均1%以上減	2010年度比30%減
東京本社の廃棄物等排出量	2010年度比36%減	2010年度比10%減	2010年度比20%減
東京本社のリサイクル率	94%	90%	90%
東京本社の紙の使用量	2010年度比11%減	2010年度比3%減	2010年度比3%減
東京本社の水の使用量（上水）	2010年度比3.6%減	2010年度比10%減	2010年度比15%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：2013年度12事業所、2014年度12事業所、2015年度8事業所、2016年度8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（2017年3月31日時点）を集計対象としています。対象社数：2013年度72社、2014年度73社、2015年度70社、2016年度65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：2013年度16事業所、2014年度16事業所、2015年度16事業所、2016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（2017年3月31日時点）を集計対象としています。対象社数：2013年度48社、2014年度49社、2015年度44社、2016年度46社

■ 電力使用量

2013年度～2016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

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
東京本社	9,391	9,297	9,169	9,331
大阪本社	473	455	442	434
国内支社	422	415	326	291
支店及び その他の事業用施設	1,826	1,385	1,300	1,270
伊藤忠商事国内拠点合計★	12,112	11,552	11,237	11,326
国内事業会社	515,258	503,558	484,755	471,432
海外現地法人	3,586	3,466	3,424	3,087
海外事業会社	148,821	149,151	147,665	143,485
伊藤忠グループ総合計★	679,777	667,727	647,081	629,329

- 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に基づき集計したデータ。

■ 事業用施設起因のCO₂排出量

単位：t-CO₂

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
東京本社	5,202	5,133	6,229	6,459
大阪本社	243	238	235	221
国内支社	278	272	208	180
国内支店及び その他の事業用施設	964	741	664	641
伊藤忠商事国内拠点合計★	6,687	6,383	7,336	7,501
国内事業会社	363,387	364,772	369,775	340,559
海外現地法人	1,979	1,940	1,907	2,238
海外事業会社	100,812	103,181	102,372	98,427
伊藤忠グループ総合計★	472,865	476,226	481,389	448,725

- 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。（電力会社別の実排出係数使用）
- 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。
- 伊藤忠グループでのScope1のCO₂排出量は86,536t-CO₂★、Scope2のCO₂排出量は362,188t-CO₂★です。

一 廃棄物等排出量

2013年度～2016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。

		2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
東京本社ビル★	廃棄物等排出量 (単位：t)	833	654	711	674
	リサイクル率 (単位：%)	94	95	95	94.3
国内事業会社	廃棄物等排出量 (単位：t)	22,307	21,825	23,470	21,947
海外現地法人	廃棄物等排出量 (単位：t)	26	7	9	33
海外事業会社	廃棄物等排出量 (単位：t)	5,318	14,271	14,569	10,016

- 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。

一 紙の使用量

2013年度～2016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）

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
コピー用紙使用量	35,315	34,575	31,896	32,679

一 水の使用量及び排水量

2013年度～2016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

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
東京本社水道水使用量★	44,154	45,501	46,922	52,248
東京本社中水製造量★	36,431	36,658	35,729	30,736
東京本社排水量★	60,837	64,329	62,857	63,446
国内事業会社排水量※	994,477	1,042,686	981,549	846,700
海外現地法人排水量※	18,884	9,679	5,932	5,722
海外事業会社排水量※	292,089	339,543	205,394	207,267

※ 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

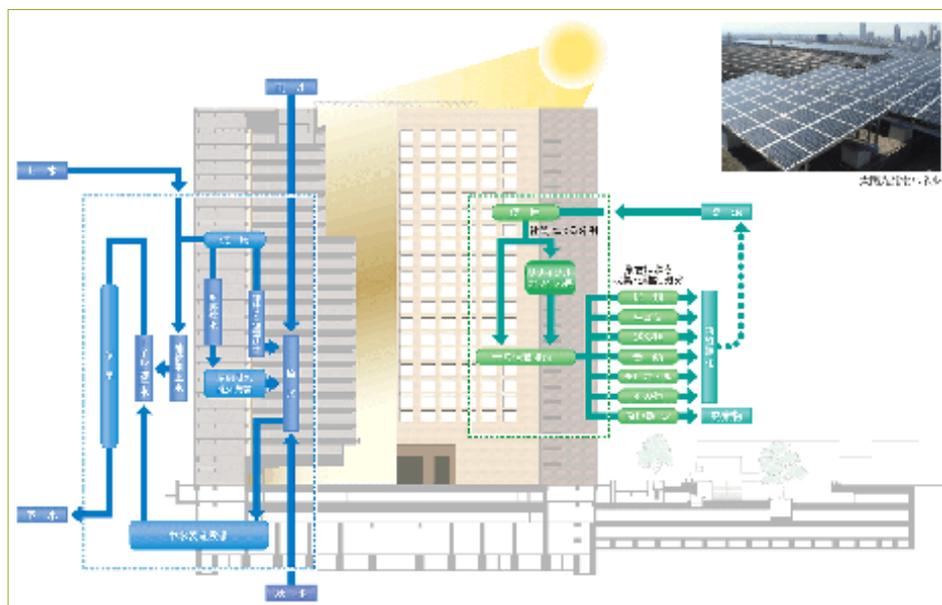
太陽光発電

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2015年度～2019年度の5年間に基準値（2002年度～2004年度の平均値）より約15%削減する計画書を東京都に提出しています。2015年度の排出量は6,229t-CO₂であり基準値と比較して約41%減となっています。

なお、これまでに東京都に提出している書類は以下の通りです。

- «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）
- «2010～2014年度対象»「地球温暖化対策計画書」（2015年11月提出）
- «2015～2019年度対象»「地球温暖化対策計画書」（2016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。

「COOL CHOICE」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「COOL CHOICE」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2016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	777,516
上・下流コスト	13,838
管理活動コスト	138,854
研究開発コスト	500
社会活動コスト	26,546
環境損傷対応コスト	27,808
合計	985,062

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：2016年4月1日～2017年3月31日

環境保全・経済効果

伊藤忠商事の2016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	-783千枚	-556千円
電力使用量	-89kWh	-1,776千円
廃棄物排出量	-37t	-1,850千円
水の使用量	52m ³	-2,507千円

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。

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。2017年度も、環境・社会リスク対応セミナー等、各種研修（P74）を通じて、関連情報の共有を推進していきます。

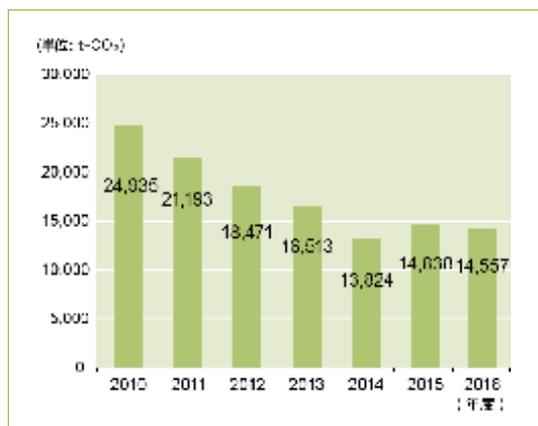
環境物流の取組

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

伊藤忠商事の荷主としての委託輸送に伴って発生する二酸化炭素の排出量は下記のとおりです。

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。
- 2015年度のデータに誤りがあったため修正しています。

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 輸送ルートの工夫 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。これらを実現するため、3つの重点分野からなる「社会貢献活動基本方針」を定め、グループ会社等とも連携して活動しています。

社会貢献活動基本方針



1. 次世代育成

伊藤忠商事は、次世代を担う青少年の健全な育成を支援する活動を行い、心豊かで活力ある社会の実現に貢献します。



2. 環境保全

伊藤忠商事は、環境保全活動を積極的に行い、社会の持続的な発展に貢献します。



3. 地域貢献

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

社会貢献活動アクションプラン

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に定めた「社会貢献活動基本方針」の中でも特に重要と定める3つの分野に関し、PDCAサイクルに基づき社会貢献活動を推進しています。これらの活動は、2015年に国連で採択されたSDGs（持続可能な開発目標）の達成にも貢献しています。

SDGsに関する詳細はP12をご参照ください。

課題	2016年度 行動計画	実施 状況 ※	2016年度の実績	2017年度 行動計画	SDGs (持続可 能な開 発目標)
次世代育成を 目的とした国内 外の社会貢献 事業の推進 【基本方針1 次世代育成】	<ol style="list-style-type: none"> キッザニア東京のエコショップパビリオンの運営。 インド移動図書館事業の継続推進。 <ul style="list-style-type: none"> 700人の子どもたちが移動図書館の活動に参加。 200人の子どもたちが正規の学校に入学。 		<ol style="list-style-type: none"> マイ箸、リサイクルせっけん、POCバッグと定期的にエコグッズを変え、年間体験者数も昨年より増加。また、オープン以来15万人の子ども達がアクティビティに参加し、約15万本の苗木に相当する費用をケニアに寄贈。これにより約66haの熱帯林の回復に貢献した。 目標通り700人の子どもたちが移動図書館の活動に参加し、読み書きの機会を得た。また、そのうち210人が正規の学校に入学を果たした。 	<ol style="list-style-type: none"> キッザニア東京のエコショップパビリオンの運営。 国内外において次世代育成を目的とした新規プロジェクトの発掘とその推進。 	<ol style="list-style-type: none"> 4. 10. 13. 15.
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 【基本方針2 環境保全】	<p>アマゾンの生態系保全プログラム「フィールドミュージアム構想」のマナティ어의野生復帰事業を支援開始。</p> <ul style="list-style-type: none"> マナカプルにマナティ어半野生復帰用の湖を設置開始。 半野生湖に生息する13頭のマナティ어의健康診断実施。 6頭のマナティ어를半野生湖へ放流。 3頭のマナティ어를アマゾン川へ放流。 		<ul style="list-style-type: none"> マナカプルに湖を設置する打ち合わせを開始。 12頭のマナティ어의健康診断を実施。 9頭のマナティ어를半野生湖へ放流実施。 アマゾン川へ放流後再捕獲されたマナティ어1頭の健康診断を実施した結果、体長、体重共に増加しており、川へ放流した後も順調に自然環境に適応していることを確認。 5頭のマナティ어를アマゾン川へ放流。 マナティ어放流時に、地域の住民200名以上に参加してもらい、マナティ어保護を通じ、生物多様性保全の重要性の啓蒙を行った。 地元の漁師にマナティ어保全の重要性を理解してもらい、漁師2名の本事業への参画を行った。 	<ol style="list-style-type: none"> アマゾンの生態系保全プログラム「フィールドミュージアム構想」のマナティ어의野生復帰事業の支援を継続。 <ul style="list-style-type: none"> 17頭の健康診断実施。 8頭の半野生湖へ放流実施。 5頭をアマゾン川へ放流。 地域の住民100人に学びの機会を提供する。 地元の漁師にマナティ어保全の重要性を理解してもらい、漁師2名の本事業への参画を目指す。 フィールドステーション施設内の食堂や展示会場など、来場者が集う施設（ビジターセンター）を2017年度に着工予定。 	<ol style="list-style-type: none"> 13. 15.
地域貢献を目的とした施設 運営・啓発活 動 【基本方針3 地域貢献】	<ol style="list-style-type: none"> 伊藤忠メディカルプラザの支援。 伊藤忠青山アートスクエアの企画・運営。 伊藤忠子どもの夢ファンドを通じ、効果的な被災地支援を実施。本業を通じた被災地支援として、たかたのゆめの生産者と販売を支援し、現地の農業発展に寄与する。目標収穫数量260t。 		<ol style="list-style-type: none"> 資金面、情報面で支援。 <ul style="list-style-type: none"> 医療経営講座と称して地域の医療従事者向けの医院経営に役立つ講座を3回開催し、延べ182人が参加。 医工連携人材育成プログラムを2回開催、延べ124人が参加。 国際医療交流事業として海外の大学・医療施設11機関と交流事業を行った。 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16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17万人を超えた。 伊藤忠子どもの夢ファンドを通じて被災地の子供たちの夢を応援するイベントを7回実施。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、陸前高田市物産展を3.11に伊藤忠東京本社横にて実施。生産農家数：47軒、収穫量：200tと、被災地の農業発展に寄与した。 	<ol style="list-style-type: none"> 資金面、情報面の支援を継続。 <ul style="list-style-type: none"> 医療経営講座は6回開催、200人参加。 国際医療交流事業として海外10大学/医療施設との交流事業を行う。 医工連携人材育成プログラムを2回開催、100名参加。 伊藤忠青山アートスクエアの企画・運営。 伊藤忠子どもの夢ファンドを通じ、効果的な被災地支援を実施。本業を通じて「たかたのゆめ」を支援し、現地の農業発展に寄与する。 	<ol style="list-style-type: none"> 3. 4. 10. 11.

- ※ : 実施
- ※ : 一部実施
- ※ : 未実施

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年に公益財団法人へ移行）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」、「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。

子ども文庫助成事業

子どもたちの読書啓発に関わる草の根活動の支援として、地域の子どもたちに対し読書啓発活動を行っている民間団体及び個人を対象に1975年から助成を行っています。時代の変化に対応しながら、図書セットの助成、入院中の子どもなどへの読書支援のプログラムを加え充実を図りつつ、これまでに延べ2,179件（海外を含む）の子ども文庫等に対し、約10.6億円の助成を行いました。

2016年度は下記の表の通り助成を行いました。2017年3月に、購入費助成受領者、文庫功労賞受賞者をはじめ、子どもの読書関係者や助成財団の方々、約140名のご出席を頂き「平成28年度 子ども文庫助成事業 贈呈式」を開催しました。

	2016年度助成件数
子どもの本購入費助成	43件（うち海外1件）
病院施設子ども読書支援 購入費助成	3件
子どもの本100冊助成	26件（うち海外8件）
海外日本人学校／補習校図書助成	海外5件
子ども文庫功労賞	3件
合計	80件（うち海外14件）

※ 東日本大震災被災地支援については株主の皆様と行う「子どもの本100冊図書の寄贈」を通して10件の支援を行っており、詳細はP100をご覧ください。



助成先のスイス ツーク日本語学校



伊藤忠記念財団では年に一度、子ども文庫助成事業贈呈式を開催



電子図書普及事業

マルチメディアDAISY図書の編集・配布

マルチメディアDAISY図書は、電子書籍の国際規格の一つで、障害などによって読むことに困難がある人たちへ様々な配慮がされている書籍で、パソコンやタブレット端末で再生できます。伊藤忠記念財団では、絵本や児童書をマルチメディアDAISY図書に編集し、全国の特別支援学校や公共図書館に寄贈しています。これまでに309作品を電子化し、延べ5,448か所に送付しました。



読み上げ機能でベッドでも読める電子図書

	2016年度	累計※
製作品数	66作品	309作品
送付先	1,121箇所	5,448箇所

※ 2011年度からの累計



皇后陛下にもご視察いただいた「本の力展」
(マルチメディアDAISY図書の展示 2014年)

2016年は障害のある中学生からの希望を受け、小倉百人一首を電子化しました。読み上げは都立特別支援学校に通う中高生が担当し、歌の情景を都立高校10校の美術部等の生徒がイラストで表現してくれました。さらに任天堂株式会社が無償で札の電子データを作成・提供下さるなど多方面からの協力を得て完成しました。



全盲の中学生が点字をたどって百人一首を読み上げてくれました

また都道府県立図書館に要請し、共同で郷土の昔話を電子化する「日本昔話の旅」には10県10館から協力頂き、各県の地元高校の美術部や紙芝居、音訳団体など大勢の方々の力を結集し、それぞれの地域に根付いた以下10話の昔話を電子化することができました。

- 茨城県「額田のたっさい」
- 埼玉県「見沼のふえ」
- 山梨県「鬼の千里靴」
- 岐阜県「養老の泉」
- 三重県「八子の恩がえし」
- 山口県「まあだ まだ わからん」
- 徳島県「青木藤太郎」
- 愛媛県「道後温泉の鷲石と玉の石」
- 高知県「又吾とえんこう」
- 沖縄県「クスクエーのおはなし」



茨城県室図書館で開催された「額田のたっさい」の原画展



2016年度に電子化された10話

読書バリアフリー研究会の開催

障害のある子どもたちへ読む楽しさを提供できる人材を養成するために、読書バリアフリー研究会を開催しています。教職員、図書館員、医療関係者などを主な対象として、読むことの障害となる様々な原因と、それを解消するために有効な媒体や支援方法について学ぶ機会を提供しています。

2016年度は、埼玉、岐阜、秋田などで8回開催し、412名の方々に参加いただきました。

インドでセーブ・ザ・チルドレンと移動図書館プロジェクトを展開

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を対象に移動図書館プロジェクトを行っています。2013年11月から2017年3月までで2千5百万円を投じて公益社団法人セーブ・ザ・チルドレン・ジャパンとセーブ・ザ・チルドレン・インドを支援、移動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、教育ファシリテーター※とカウンセラーを配置して、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2695人の子どもたちが学びの機会を得て、うち592人が正規の学校教育に戻ることができました。



※ 教育ファシリテーターとは、移動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。

「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。

伊藤忠商事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。

2016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」を東京本社にて、2日間に亘り開催しました。「Out of KidZania」とは、公募で選ばれた30人の小学生が様々な課題に対して子どもならではの視点で解決策を提案することで、子ども達の課題解決能力を育成するプログラムです。3年連続して開催しており、今回は（株）ユージェナと協力し、「新技術でビジネスを生み出す職業体験」をテーマにしました。「世の中の問題を解決するミドリムシを使った新商品企画と販促案」をチームで考え、商談ルームで先輩社員にプレゼンし、全チーム大人顔負けの個性あふれる素晴らしい企画を提案し、キッズ商社パーソンとして2日間で大きく成長しました。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



Out of KidZaniaに参加した子ども達が真剣にアイデアを出し合う様子

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「若者の家」支援活動

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）を通じ、2009年12月より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」に係る支援を続けています。

2012年、子どもたちの将来の自立支援に繋がる、職業訓練所の改築の支援を実施しました。2013年、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。2015年には、運営に係る費用の支援（150万円×3か年）を始め、「若者の家」の子どもたちが尊厳を取り戻し社会に貢献できる大人に成長できるよう教育や食事の提供、心のケア、職業訓練などに使われています。また、当社の支援はKnKフィリピンの活動の安定化につながり、活動継続を可能にする大きな基盤となっているとの評価を受けています。

また、同施設には伊藤忠商事マニラ支店の社員がボランティア等で定期的に訪れています。

2016年5月にはKnKフィリピンの活動15周年を記念した式典が開催され、子どもたちの憧れのファーストフードを持って、マニラ支店から6名が祝賀行事に参加しました。また10月から11月にかけて、本社の若手社員が同施設およびスラム地域パヤタスでボランティアを体験したほか、12月に若者の家でのクリスマスパーティを主催した折には、現地社員11名がファーストフードやアイスクリームに加えクリスマスプレゼントも持参し、ゲームや劇などで子どもたちと交流を深めました。



KnKフィリピン15周年記念式典では感謝状をいただきました



クリスマスパーティにて



伊藤忠商事マニラ支店ボランティアと

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理解してもらうための「走近日企・感受日本」プログラム（中国日本商会主催）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、2016年度も5月に第18回、12月に第19回の同プログラムが実施され、伊藤忠グループから3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。



中国大学生（右から二人目）とホストファミリー

在日ブラジル人小中学生の支援

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。

2015年10月14日、日伯外交関係樹立120周年を記念して、伊藤忠商事がオフィシャルスポンサーを務める「キッズニア東京」にて、ブラジルをテーマにした貸切イベント「ITOCHU Festa do Brasil」を開催、群馬・茨城・埼玉の各県にある6つの学校から約240人の在日ブラジル人小中学生を招待しました。これをきっかけとして、キッズニアでの体験を通じた子ども達へのキャリア教育のため、2016年4月には、茨城、東京、神奈川、千葉、埼玉在住のブラジル人小学生、中学生計45名を、キッズニア東京に招待しました。また、2017年6月にも日伯経済文化協会の活動に賛同しキッズニアチケットを協賛しました。



キッズニアを満喫したブラジル人小中学生

夏休み環境教室の実施

より持続可能な社会を築くためには、一人ひとりが環境に配慮した生活を心がけることが大切です。そのような観点から、伊藤忠商事では環境問題への関心を高める取組の一環として、1992年より毎年夏に「夏休み環境教室」を地域の子どもたちや社員家族を対象に開催しています。今までに累計約1,200名以上の次代を担う小学生に環境保全、生物多様性保全の学び場を提供してきました。

2016年度は、7月28日に【生物多様性】ウミガメ教室、【防災】自然災害教室の二部構成で開催、76名の小学生が参加しました。前半は小笠原諸島より迎えたアオウミガメを間近で観察することで、生態及び絶滅危惧種について学び、後半は雪崩や地震の疑似体験をすることで、自然災害の仕組み、災害への対処方法などについて学びました。



ウミガメを間近で観察



「自然災害教室」の様子

小中高校生企業の訪問の受入

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、「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」ことを企業として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。

2016年度は、東京本社において、近隣地域の青山小学校・青山中学校や、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8校の訪問を受け入れました。また、小林会長がふるさと大使を務める福井県若狭町から、三方中学校の企業訪問を3年連続で受け入れ、小林会長自らが郷里の中学生へ講演しました。



港区立青山小学校の校外授業「高いところから地域を見る」



滋賀県立八幡商業高校の生徒が自ら仕入れた日本各地の特産品をPR



福井県若狭町立三方中学校3年生へ向けて小林会長が講演

社会貢献の主な活動：環境保全

アマゾンの生態系保全プログラム支援

伊藤忠商事は環境保全、生物多様性を目的とし、京都大学野生動物研究センターがブラジルの国立アマゾン研究所と進めるアマゾンの熱帯林における生態系保全プログラム「フィールドミュージアム構想」および研究施設「フィールドステーション」の建設に関する支援を2016年度より実施しています。これらのプロジェクトは、日本の国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）と独立行政法人国際協力機構（JICA）が共同実施する、地球規模課題解決と将来的な社会実装に向けて日本と開発途上国の研究者が共同で研究を行う「SATREPS（サトレップス）プロジェクト」の一つにもなっています。

アマゾンは地球上の熱帯雨林の半分以上に相当し、生態系の宝庫とも呼ばれているエリアです。しかし、急速な経済発展や、現地住民の環境教育不足による森林伐採等から、近年その貴重な生態系が失われつつあります。京都大学野生動物研究センターは国立アマゾン研究所と共同でアマゾンの貴重な生態系を維持する研究及び普及活動を行っており、日本が得意とする先端技術を利用して、保全のための研究や施設整備を日本とブラジルが共同で行っています。これにより、これまで研究が困難だったアマゾンの水生生物（カワイルカやマナティー）や熱帯雨林上層部の研究など、多様な生物や生態系に関する保全研究が飛躍的に進むことが期待されます。絶滅危惧種であるアマゾンマナティーを救う活動もその一つで、伊藤忠商事はアマゾンマナティーの野生復帰プログラムを支援しています。密漁に伴う負傷などにより保護されるマナティーの数が増える一方で、自立的な野生復帰は難しいことから、マナティーの野生復帰事業の確立が急務となっております。伊藤忠商事の支援により、3年後に10頭以上のマナティーが野生復帰し、20頭以上が半野生復帰することを目指します。

研究施設「フィールドステーション」建設支援については、施設内の食堂や展示会場など来訪者が集う施設（ビジターセンター）を建設・整備するための資金を寄付しました。これらを通じて、アマゾンの熱帯雨林に生息する多種多様な動植物・豊かな自然と触れあう機会を提供し、地域住民や観光客の方々への環境教育に貢献します。なお、この取組は、JICAにおいて産官学が協力してアマゾンの生態系保全に取り組む初めての事例となります。



アマゾンの熱帯雨林は世界最大で、地球上の酸素の1/3を供給するといわれている



絶滅危惧種のアマゾンマナティー



フィールドミュージアム内のビジターセンター（完成予想図）

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

伊藤忠商事は、2008年の創業150周年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し、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、ボルネオ島北東部のマレーシア国サバ州北ウルセガマにおいて、熱帯林再生及び生態系の保全プログラムを実施しました。ボルネオ島在来の植物種の苗木を一定の間隔で植林し、苗木の周辺の除草等の維持管理作業を継続することで、森林の再生を目指してきました。これらの作業は、サバ州政府森林局とWWFマレーシアが合意した手法に則って行われ、植林する樹種については現地の在来樹種のフタバガキ科を中心に約60種に及ぶ多種多様な樹種を環境に合わせて植林していくなどきめ細かい作業を行いました。この際、より効果的な森林再生とボルネオオランウータンの生息地としての環境の改善のため、現地の状況に応じて成長が速い種（パイオニア種）や成長の遅い種（フタバガキ科の植物が中心）を植えたり、ボルネオオランウータンの食物となる果実がなる樹種を植えるなどの工夫を行いました。



苗木の植樹

7年をかけて行われた植樹及びメンテナンス作業についてはWWFとサバ州政府森林局により、基準に沿って作業が行われているかを作業ごとに実地で検証、基準に沿わない場合は修正作業が行われ、2016年1月14日、再生を支援した全967ヘクタールの植林及び維持管理作業が完了しました。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となります。

絶滅危惧種アオウミガメ保全活動の支援

伊藤忠商事は、生物多様性の保全を目的として、環境省レッドデータブックにて絶滅危惧種に指定されているアオウミガメの保全活動を認定NPO法人エバーラスティング・ネイチャー（ELNA）を通じて支援しています。ELNAは、アジア地域の海洋生物及びそれらを取り巻く海洋環境を保全していくことを目的に1999年に設立され、神奈川県より認定NPO法人の認定を受けている団体です。アオウミガメは、日本では小笠原諸島の砂浜で産卵をします。海岸の開発により砂浜が少なくなり、ウミガメの産卵場所が減っていることや、海岸のゴミをアオウミガメが間違えて食べてしまうことなど、人間が自然界に与える影響は大きく、人の生活がウミガメに深く関わっています。アオウミガメ保全活動の取組の一環として、2016年7月に、アオウミガメを通して生き物や環境の大切さを学ぶ「環境教室」を、港区青山近隣の小学生や社員家族に実施しました。より持続可能な社会を築くためには、一人ひとりが環境に配慮した生活を心がけることが大切です。そのような観点から、環境問題への関心を高める取組の一環として、1992年より毎年夏に環境教室を地域の子どもたちを対象に開催してきており、今までに累計約1,200名以上の次代を担う小学生に環境保全、生物多様性保全の学び場を提供してきました。



環境教室に積極的に参加する子ども達



環境教室でのレクチャー風景

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、2015年6月までに全ての作付が完了しました。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。



キザニア東京「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「キザニア東京」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、2017年3月迄に約15万人の子ども達がアクティビティに参加し、約15万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。2017年度からは、「アマゾンマナティー野生復帰事業」（マナティー里帰りプロジェクト）の推進として、当パビリオンを「アマゾンの生態系保全」をテーマにリニューアルし、パビリオンの体験者数に10円を乗じた金額を、アマゾンマナティーのミルク代としてブラジルに寄贈する予定です。



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）

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、地域の医療業者向けセミナー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。2016年度は、国際医療交流事業として海外の大学・医療施設11機関と交流事業を行いました。また、医療経営講座と銘打ち、地域の医療従事者向けの医院経営に役立つ講座を3回開催し、延べ182人が参加。医工連携人材育成プログラムも2回開催、延べ124名が参加しました。



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」などを目的に、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。2016年度は下記の通り14件の展覧会を行い、2017年3月末時点でオープン以来の来場者数は約17万人。今後も、伊藤忠商事は、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。



伊藤忠青山アートスクエア外観

会期	展覧会	課題	概要
2016年3月21日～ 4月18日	Get in touch 「Warm Blue MAZEKOZE Art II」	障害者自立支援	昨年に続き、一社) Get in touch (代表：東ちづる) が4月2日「世界自閉症啓発デー」のコンセプトカラー「ブルー」をテーマにしたアート展を開催。「世界ダウン症の日」からスタートした。
2016年4月23日～ 4月30日	東京手仕事展	国際交流	東京都及び東京都中小企業振興公社が進める「東京手仕事プロジェクト」初の展覧会を開催。東京の伝統工芸品や、職人とデザイナーがコラボして開発した新商品を初公開。
2016年5月3日～ 5月31日	自転車博覧会2016 モールトン展 ～素晴らしき小径車の世界～	地域貢献	4年連続開催の「自転車博覧会」は、20世紀後半の自転車の発展に寄与し、大英帝国勲章の授与を受けたアレックス・モールトン氏の貴重な小径車を展示。
2016年6月6日～ 6月25日	LOVE THE MATERIAL in AOYAMA	次世代育成	日本の新しい世代のアーティストが生み出すコンテンポラリークラフト展を開催。金属、陶芸、ガラスなど多種多様な素材を愛することで生まれたコンテンポラリークラフト作品を100品以上展示。
2016年7月7日～ 7月24日	むらいさち写真展 FantaSea	環境保全	水中写真家むらいさち氏が撮影した幻想の水中世界の写真を厳選して展示。海が持つ神秘的な力と美しさを表現することで、環境保全の重要性を発信し、生物多様性の保全に貢献。
2016年7月27日～ 8月27日	HAPPY BIRTHDAY EARTH 展覧会 ～子どもたちの絵で地球を 塗り替えよう～	次世代育成	特非) 子供地球基金が、戦争や災害により心にトラウマを抱える世界各地の子どもたちが描いた絵を展示する展覧会を開催。夏休みの時期に合わせて子供向けのアートワークショップを実施。

会期	展覧会	課題	概要
2016年9月7日～ 9月19日	田附勝・石川竜一写真展 「東北・沖縄」	次世代育成	写真評論家 清水穰氏のキュレーションによる、次世代育成を目的とした写真展第一回。「写真界の芥川賞」木村伊兵衛写真賞受賞者 田附氏、石川氏の「東北」「沖縄」をテーマにした写真を展示。
2016年9月22日～ 10月2日	中島大輔写真展 「イメージの感触 taken with iPhone」	次世代育成	写真評論家 清水穰氏のキュレーションによる、次世代育成を目的とした写真展第二回。写真家 中島大輔氏がiPhoneで撮影した写真をiPhone、iPad100台で展示。最も大衆的な媒体で現代アートを提起。
2016年10月5日～ 11月6日	江戸切子若手職人10人展 ～硝子と切子～	国際交流	4回目となる江戸切子若手作家の展覧会。今回は「硝子と切子」がテーマ。展示ディレクターに建築家の道田淳氏を起用、鏡を使って江戸切子の多面的な魅力を紹介。
2016年11月11日～ 12月20日	金澤翔子書展 - 平和の祈り -	障害者自立支援	金澤翔子書展第3弾。米国オバマ大統領の被爆地・広島訪問、リオデジャネイロでの平和の祭典など「平和」についての想いを強くした2016年に合わせ、金澤翔子さんが感じたこと、伝えたいことを表現した作品を展示。
2016年12月23日～ 2017年1月15日	アートで祝おう 2017 「酉 とりどり展」	次世代育成	今回で3回目となる干支をテーマにした新春企画。35歳以下の新進気鋭若手アーティスト総勢120人が「酉」をテーマにした作品を出展。
2017年1月17日～ 1月25日	書の未来展	次世代育成	故・井上有一氏の書を受け継ぐ、山本尚志氏ら新進気鋭の書道アーティスト8人のグループ展。書道の世界を国内外のアートシーンに対して訴求。
2017年1月28日～ 2月14日	須藤和之 新進日本画家展 -季節を渡る風-	次世代育成	2017年伊藤忠商事絵画カレンダーに採用された、若手日本画家 須藤和之氏の展覧会。身近で小さな生き物を中心に季節と風をテーマにした日本画の大作を多数展示。
2017年2月20日～ 3月6日	第2回 東京都立特別支援学校 アートプロジェクト展 ～私の色、私の形、私の輝き～	障害者自立支援	東京都教育委員会と東京藝術大学美術学部が連携し、44校の都立特別支援学校の生徒の応募作品830点から選定された50点を展示。



「むらいさち写真展 FantaSea」



「HAPPY BIRTHDAY EARTH 展覧会～子どもたちの絵で地球を塗り替えよう～」
ワークショップ「白布に皆で絵を描こう!!」



「江戸切子若手職人10人展 ～硝子と切子～」



「金澤翔子書展 - 平和の祈り -」 席上揮毫 (きごう)

第2回伊藤忠サマーコンサートをサントリーホールで開催

1991年より、伊藤忠商事東京本社にて23回にわたり開催してきたロビーコンサートを、2015年から開催場所をサントリーホールに移し第2回となる「伊藤忠サマーコンサート」が2016年7月20日に開催されました。昨年を上回る約1,900名以上が来場し、高原氏が指揮するニューヨーク・シンフォニック・アンサンブルに、後半は都立三田高校のオーケストラ及びコーラスの総勢98名が加わる大編成となり、今までにない迫力ある演奏となりました。地域の高校生との共演は、次世代育成を目的として2015年より実施していますが、生徒たちは高原氏による2度の練習会とその後の猛練習の成果を如何なく発揮し、緊張しながらも見事な演奏を披露、会場からは万雷の拍手と歓声が送られました。



竹下景子さん、高原指揮者(右)、小林会長のミニトーク



サントリーホールでの初の演奏

海外店での地域貢献活動

伊藤忠商事は世界62ヶ国に103拠点の海外店（2017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2016年度に実施した活動の抜粋です。

アメリカ

ボランティアがブロンクスの公立小学校を大変身

ITOCHU International Inc.では、社員が、地域貢献となるさまざまなボランティアに年間を通じて積極的に参加しています。2016年10月22日には、吉田CEOを含む社員30名が、NY Cares主催のボランティア活動に参加し、ブロンクスにある公立学校にて、子どもたちの勉強や運動のモチベーションを上げることを目的として、校舎の壁塗りをしたほか、壁画やラミネートしたバッジやポスターを制作しました。



グアテマラ

移動病院プロジェクトを支援

グアテマラでコーヒー集荷・精選・輸出を担うグループ会社のUNEX社は、コーヒー輸出組合の移動病院プロジェクトを支援しています。コーヒー輸出用のコンテナを改造した移動トラックで同国内のコーヒー生産地等6県9か所を巡回し、コーヒー生産者の歯科診療及び一般診療を実施しました。治療費が高額なことを心配し、病院や歯科医院になかなか行くことのない人びとが多く、歯科診療1,068名、一般診療2,561名が受診しました。



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、日英音楽協会を1991年の設立当時から支援しています。2016年は同協会設立25周年を祝し、来日コンサートが国内6か所で開催されました。



アゼルバイジャン

「SOS子どもの村」火災被害による施設修復を支援

子どもの人権を守る国際NGO「SOS子どもの村」の施設で火災が発生し、同国で原油開発生産案件に参画しているITOCHU Oil Exploration Azerbaijan (CIECO AZER) が被害の直後すぐに支援を決定し、SOS側も早急に修復作業にあたることができました。修復後、感謝状とともに子どもたちのお手製の御礼の品を受領し、事務所に飾っています。



クウェイト

ビーチ清掃キャンペーン「タートル大作戦」に参加

クウェイト事務所では毎年、クウェイト環境保護協会と日本大使館主催のビーチ清掃キャンペーン「タートル大作戦」に参加しており、2016年度は11月12日に開催され、社員とその家族が参加しシュワイクビーチを清掃、海洋環境保全に努めました。



中国

西部温暖計画にて後進地域の支援

中国ブロックの各拠点ではそれぞれの地域のニーズに合わせて様々な社会貢献活動を行っています。伊藤忠（中国）集団有限公司（北京）では、“MOTTAINAI”を合言葉に、北京公益服務発展促進会と北京藍蝶公益基金の西部温暖計画に参加し、社員が不要な冬服約470枚や50以上の本や文具などを中国国内でも後進地域である西部へ寄付する活動を5年連続で行っています。



韓国

マンウォン漢江公園の清掃活動

韓国伊藤忠では毎年2回ボランティア活動を行っており、2017年3月には、歴史的にも意味深いマンウォン漢江公園の清掃を行いました。漢江は水道水にも使われている重要な川で、また社員の家族・子供たちも一緒に参加でき環境保全にも貢献できる活動として川辺・散策路などの清掃を計画、当日、拾ったゴミの量は約40袋にもなりました。



シンガポール

CPASへの寄付を通じ脳性小児麻痺の方々を支援

シンガポール会社は、脳性小児麻痺を持った人の生活支援、就業支援、教育サポート等を行っているCerebral Palsy Alliance Singapore (CPAS) に対して10,000シンガポールドルの寄付を行いました。支援の御礼として脳性小児麻痺の方が描いた絵を贈呈いただき、新オフィスの各会議室に展示し、社員の啓発に努めています。



オーストラリア

クリーンアップオーストラリアに参加

毎年3月の第1日曜日は、全豪一斉に国内の公園や浜辺をきれいにしようという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が開催する活動に毎年参加しています。2017年は3月5日に実施され、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自然豊かなオーストラリアの環境保護に貢献しました。



カザフスタン

アスタナ博日本館に協賛

アルマトイ事務所は、2017年6月10日から9月10日まで未来のエネルギーをテーマとしてカザフスタン アスタナ市で開催されている「2017年アスタナ国際博覧会」にて、日本館へ協賛し、産官学民が一体となってエネルギーに関する日本の経験と挑戦を紹介する同館の支援を通じて、カザフスタンでの万博を盛り上げています。



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学校、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

2016年度で8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。2016年も5月30日には田植えを行い、10月2日の稲刈りに社員とその家族合計139名が参加、若手社員は重いものの運搬や側溝の泥掻き出しなどの施設整備のお手伝いも行い、「天野の里づくり会」の皆さんと交流を深めました。



中部支社

中部支社では、毎年恒例となっている名古屋伊藤忠ビル近隣清掃活動を2016年11月15日に実施しました。当日は、小春日和の中、川島支社長をはじめとした支社員25名、伊藤忠グループ会社から5名の総勢30名が参加し、ビル周り半径200mの範囲を手分けし多くのゴミを回収しました。



九州支社

九州支社では、通販会社のフェリシモが企画する「ハッピー Toys プロジェクト（ぬいぐるみを贈る運動）」に2011年から参加しています。古着などで手作りされたぬいぐるみは「笑顔の親善大使」として、これまで51,000体以上がこのプロジェクトを通じ国内外57の国や地域の子供たちに贈られ、笑顔の花を咲かせています。



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、マツダスタジアム周辺清掃ボランティア等、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、地域作業所製品の支社員による自主的購入等も行っています。



北陸支店

北陸支店では、2016年10月30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25回ほほえみフェスタ金沢」に、伊藤忠グループから社員・家族など18名が、ボランティアとして競技施設・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。約300人の参加者からも大変喜んで頂きました。



社会貢献の主な活動：被災地支援

東日本大震災復興支援

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

詳しくはP97をご覧ください。

熊本地震被害への支援

2016年4月、熊本県を中心とする九州地域で発生した地震による被害に対し、義援金として国際人道支援組織「ジャパン・プラットフォーム」へ1,000万円を拠出しました。自然災害時の緊急援助をより効率的かつ迅速に行うため、加盟NGOの活動へ分配され、直接的な現場支援に活用されています。

さらに4月18日～27日の期間で熊本地震被害支援の社員緊急募金を実施し、集まった2,565,754円と会社からの同額マッチング分を合わせて総額5,131,508円を、社会福祉法人中央共同募金会に寄付しました。被災状況に応じて熊本県共同募金会および大分県共同募金会に按分の上、送金され、被災自治体を通じて被災された方々に直接分配されます。

また、熊本市からの要請に基づき、支援物資として被災地で必要とされている簡易トイレ1,200個、下着・インナー類1,700枚、枕1,000個（米国陸軍・海軍の寒冷地用防寒着に採用されていたプリマロフト使用）などを、5月初旬までに避難所の方々にお届けしました。

また、災害から約3か月後の7月には、九州支社から社員が災害ボランティアに参加し、熊本市東区の個人の被災者宅にて、廃棄家財道具の搬出と廃棄や、家の周りの片付けの作業を行いました。

災害支援義援金

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

エクアドル地震 2016年4月	2万米ドル（約213万円）
熊本地震 2016年4月	¥10,000,000
台風18号等による大雨被害 2015年9月	¥5,000,000
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）

社会貢献の主な活動：東日本大震災復興支援の取組

2011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。2016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

震災で特に大き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、陸前高田市の全スポーツ少年団5チームが参加する少年野球大会「伊藤忠子どもの夢カップ」を2016年も春季及び秋季2回開催しました。

春季大会は2016年6月11日、12日、秋季大会は10月1日、2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。秋季大会では、伊藤忠グループ会社の野球部の現役選手が中心となったチームと親善試合も行い子どもたちとの交流を深めました。



■ 「伊藤忠子どもの夢ラグビースクラム」を開催

2016年11月19、20日、「ラグビーの町」として知られ2019年ラグビーW杯の開催都市のひとつにも選ばれている岩手県釜石市でラグビー選手を目指して頑張っている子どもたちの夢を応援するため、現地チーム「釜石シーウェイブスJr.」に所属する小学生16名を東京に招待しました。

初日は、子どもたちは秩父宮ラグビー場で開催される公式大会のエスコートキッズを務め、翌日は、新日鉄釜石ラグビー部の日本選手権V7を支えた泉秀仁氏とラグビー経験のある伊藤忠社員ボランティア10名も指導に加わって、練馬ラグビースクールとの交流試合を実施し、ラグビーを通じて絆を深めました。



■ 福島の強豪少年野球チームの交流試合を明治神宮野球場にて開催

福島の子どもたちは野外での活動に制限があり、スポーツの練習も思うようにできていないという現地NGOから聴取したニーズをもとに、2017年3月5日、福島の子どもたちを神宮球場に招待し、東京の少年野球チームとの交流試合を実施しました。神宮外苑及び東京ヤクルトスワローズの全面的な協力のもと、子どもたちは、実際にプロ野球選手が使用しているロッカールームや練習場を使用し、1日プロ野球選手体験を楽しみました。

軟式の小名浜少年野球教室スポーツ少年団とレッドサンズ（文京区）の試合は、投手戦の末0-0で引き分け、硬式の福島リトルと小平リトルの対戦は4-5で小平リトルのサヨナラ勝ちとなりました。その後、伊藤忠グループの野球部を中心とする社員ボランティア等と共にファミリーマート提供による昼食を楽しみました。



■ 「伊藤忠子どもの夢スノーボード教室」の開催

2017年2月4日、岩手、福島、宮城、茨城県在住のスノーボード選手を夢見る子どもたちを対象に、「伊藤忠子どもの夢スノーボード教室」を福島県裏磐梯スキー場で開催しました。日本スキー連盟にご賛同頂き、オリンピックスノーボード競技で活躍された押田奈津子氏（バンクーバー五輪代表）、橋本通代氏（ソルトレイク五輪代表）や、今井勇人氏、安立風太氏、鈴木海斗氏、橋本飛雅氏らが講師として参加。午前中は、総合滑走力を養うレッスン、午後は成果を披露する発表の場としてタイムレースを行い、子どもたちはプロのレッスンを通じてスノーボード選手への夢が膨らむ貴重な体験に目を輝かせていました。入賞者には、伊藤忠商事が展開するAIRWALKブランドのスノーボード日本代表チームオフィシャルウェア等がプレゼントされました。



■ 第3回「伊藤忠子どもの夢サマーキャンプ in 陸前高田」の開催

2016年7月30日、31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。伊藤忠商事のボランティア10名と共に、一般公募で集まった陸前高田市在住の小学4年生～中学1年生の26名、米国の大学生や陸前高田市と地域創生などの連携協定を結んでいる立教大学及び岩手大学の留学生・帰国子女の学生などの20名が、英語によるサマーキャンプを楽しみました。この1泊2日は、英語はコミュニケーションの「手段」であり、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やスポーツなどを通して、子どもたちに異文化に触れる機会を提供することができました。



■ 東京都交響楽団と協同して音楽を通じた復興支援

公益財団法人東京都交響楽団（Tokyo Metropolitan Symphony Orchestra）と協同して、2013年度から音楽を通じた復興支援を実施しています。

2017年1月16日、17日、東京都交響楽団に協賛し、震災により大きな被害を受けた福島県の子どもたちを音楽で励ますため、「TMSO×ITOCHU Class Concert」を開催しました。3回目の今年は、工場跡地や廃校になった学校を仮校舎にしているため、様々な地域から長時間かけて通学する生徒もいる葛尾小学校、富岡第一・第二小学校、浪江中学校や、もとの学校で再開するも、当時の在籍数の3分の1の人数になった川内小学校を巡り、弦楽四重奏の演奏会を行いました。

授業形式のコンサートは、演奏者からヴァイオリンの弾き方を教えてもらう楽器体験の後、クイズでの解説を交えながらチャイコフスキーの組曲「くるみ割り人形」などの名曲を演奏し、最後は合唱曲「ビリーブ」や、浪江中学校では生徒達が作詞した「未来の光へ」で生徒達の合唱と共演しました。

2016年度はClass Concertに加え、東京都交響楽団が2月22日に開催した、いわき市内の小中学生約3600人が参加したオーケストラ公演「ボクとわたしとオーケストラ～音の輪でつながろう♪～」にも協賛しました。大合唱とオーケストラとの共演によって、仲間と心がつながる素晴らしさを伝えました。また、Class Concertで訪問した葛尾小学校の全児童9名を本公演に招待し、公演後、指揮者との交流、クイズやホール見学、再会した楽団員からのサプライズ演奏など、楽しい時間を過ごしました。



■ 伊藤忠たかたのゆめプロジェクト

伊藤忠商事では、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、岩手県陸前高田市のブランド米「たかたのゆめ」の販売支援を実施しています。

「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2013年秋から展開しているお米です。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、2016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ました。また、「たかたのゆめ」の認知度向上を目的に、東京本社周辺の飲食店を巻き込むなど様々なPR施策を実施しています。2017年3月11日には、伊藤忠青山アートスクエアにて「陸前高田市物産展」を開催し、市の職員と共に伊藤忠商事の社員ボランティアが「たかたのゆめ」のPRを行いました。

伊藤忠グループのプラットフォームやノウハウを活用し、「たかたのゆめ」の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。



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ティ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2014年度から実施しています。2016年度は、福島、岩手、宮城の3県の家庭文庫や図書館、小中高等学校など16カ所で、現地で子どもの読書活動されている7団体のご協力を得て、延べ462名がこの活動に参加しました。



大船渡高校の生徒さんが翻訳シールを貼り付け

株主の皆様と行う「子どもの本100冊図書の寄贈」

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2012年度から行っています。2016年度は4,958名の株主様にご賛同いただき、伊藤忠商事からも同額のマッチングを加え、伊藤忠記念財団が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ました。



寄贈先の女川小学校の児童たち

【2016年度寄贈先】

岩手県	唐丹小学校（釜石市）、城北小学校（盛岡市）、船越小学校（山田町）
宮城県	女川小学校（女川町）、関上小学校（名取市）、坂元小学校（山元町）、荒浜小学校（亶理町）
福島県	相馬市立飯豊小学校（相馬市）、小野町立飯豊小学校（小野町）、湯本第三小学校（いわき市）

その他の復興支援活動

伊藤忠青山アートスクエアにて「岩手県陸前高田市の物産展」などの東日本大震災復興支援イベントを開催

3月11日（土）、陸前高田市役所の職員に販売員として来ていただき、陸前高田市物産展を開催しました。昆布や醤油、リンゴ、トマトなどの陸前高田市の名産品や伊藤忠グループで応援しているブランド米「たかたのゆめ」など陸前高田市の様々な食材を、市役所の若手職員の方と共に、伊藤忠商事と、食品原料を販売する伊藤忠食糧の社員もボランティアとして販売に協力しました。その場で業者がつくる出来たての“たかたのゆめ”ボン菓子や近隣のレストランがつくった“たかたのゆめ”おにぎり弁当なども好評で、最近の様子など同市の現状についてお聞きになるお客様も多く、食材を通じて様々な交流が生まれました。



また、女優 東ちづるが代表を務め、生きづらさを抱えるマイノリティへの啓発を行う一般社団法人Get in touchによるアート展を、「有事に備えて普段から彼らのことを理解してほしい、そんな社会をつくろう」という願いを込めて、この日から開催しました。陸前高田市在住の障害があるアーティスト 田崎飛鳥さんの作品「希望の一本松」の特別展示をはじめ、時報に合わせて黙祷をした後、被災地支援映画『ガレキとラジオ』の上映会も行い、来館者が被災地に心を寄せた1日となりました。



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2016年度も継続、伊藤忠グループとして合計48名が参加しました。主な活動内容は、伊藤忠子どもの夢ファンドで企画しているイベント等を通して、被災地の皆さんの復興を側面から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、イベント開催支援、子ども向け英語キャンプや少年野球大会運営等の活動を行いました。

被災地の真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即したボランティア活動を続けていきます。



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。

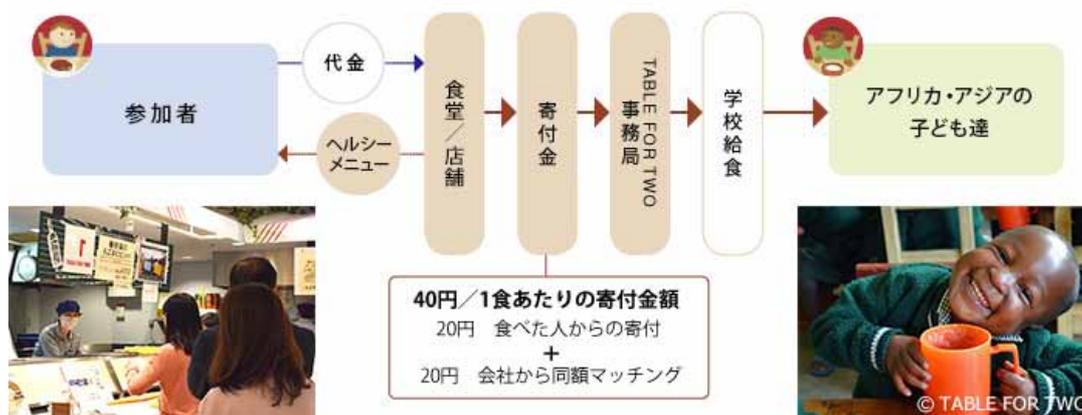
2017年5月に子供の飢餓の撲滅キャンペーンである「ウォーク・ザ・ワールド」が横浜と大阪で開催され、伊藤忠商事及び伊藤忠グループ会社社員・家族が横浜には601名、大阪には189名参加しました。また、東京本社で12月に募金を実施し、WFPの活動をパネルで紹介するとともに、WFPの活動を支援しています。



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（左が横浜、右が大阪の様子）

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、伊藤忠商事は他社に先駆けて翌年4月より東京・大阪・名古屋の社員食堂で、本格導入しました。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TFTメニューを毎日提供しています。



2016年度の取組み

2016年7月に、「TFT THANK YOU 月間」と題し、TFTメニューを利用している社員へ感謝を伝え、かつ更に利用を促進するために、TFTメニューを選んだ方に暑い夏に合わせてフルーツ酢ドリンクを1杯サービスする企画を行いました。2016年10月には、10月16日の世界食料デーに合わせて「『たかたのゆめ』を食べて届ける！TFT世界食料デーキャンペーン」を実施し、伊藤忠グループが支援している陸前高田市のブランド米「たかたのゆめ」の新米を使用した、東日本大震災復興支援も国際協力も同時にできる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。2016年度は、27,318食の利用があり、伊藤忠商事のマッチング寄付を合わせて1,092,720円(給食換算54,636食分)を寄付することができました。こうした活動が評価され、2017年5月にはプラチナサポーターとして表彰されました。



「『たかたのゆめ』を食べて届ける！TFT世界食料デーキャンペーン」の期間限定メニューと、食堂内の掲示版一面に掲示した支援先の写真

■ その他社員が参加できるボランティア・プログラム

■ 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。2016年度は計420,277本の売上により、計2,521,662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。献血された血液は、手術はもとより、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、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、グループ会社を含め多くの社員が会場に足を運んで来ています。

2016年度も2016年7月22日と2017年1月27日に実施し、それぞれ97名（申込者数106名）、91名（申込者数123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害のある子ども達に、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。第10回となった2016年度は本社のすぐ近くにある神宮球場にて、2017年3月6日

（日）に開催しました。当日は、さまざまな障害のある子どもたち50名に対し、約80名の伊藤忠相互会野球部やグループ会社からの社員ボランティアが参加、元選手でヤクルト球団職員の山部太氏と河端龍氏の指導のもと、お子さん一人一人にボランティアがついてサポートをし、たくさんの笑顔が溢れる教室となりました。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生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、中部支社、九州支社、東北支社、北陸支店）

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、障害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「毎回パンをたくさん買ってもらい、有難い」と好評です。



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、引続き取り組めます。

「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 (P121)

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。

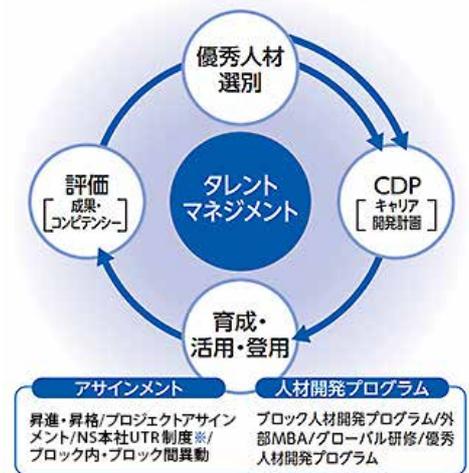
その実現に向けて、OJT (on the job training) の徹底を通じた業務経験の付与を中心に、適切な評価・フィードバックによって社員の成長意欲を醸成、自己啓発を促し、研修を通じた知識・スキルの習得と、積極的なキャリアアップの補完を行うことで、更なる強化を図ります。

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職能部の「ライン研修」から構成されております。本社員のみならず、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育成の機会を提供しています。

海外ブロックでは、事業や市場の特性に基づく必要なスキル・専門性を身に付けるためのブロック独自研修体系を整備しています。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進めています。



※ 海外ブロック社員を東京本社で受け入れる制度

タレントマネジメントプロセス



人材育成の基本構造 (イメージ)

区分	伊藤忠商事社員			グループ会社社員	ナショナルスタッフ
	職階名称	選抜名称	選抜名称		
役員	新任役員研修			前任役員研修 監査役員研修	
部長	新任部長研修 事業会社 新任 副部長/部長研修 マネジメント研修 特別ビジネススクール 新任部長研修	GEP研修		新任部長研修 副部長研修 新任部長研修	新任部長研修 副部長研修 新任部長研修
課長	新任課長研修	GLP研修	若手副部長 フォローアップ コーチング	新任課長研修	新任課長研修
中間	課長代行研修	マネジメント研修 特別ビジネススクール 次世代リーダー プログラム GNP研修		新任課長研修 新任課長研修	新任課長研修 新任課長研修
幹事	6年目研修 4年目研修	職能インターン 要職研修/海外派遣 国際短期集中研修制度		新任課長研修 新任課長研修	新任課長研修 新任課長研修
新入社員	研修コース 新入社員研修			新任課長研修 新任課長研修	新任課長研修 新任課長研修
事務職	新卒研修 専任研修 グローバル ワークショップ 専任研修 専任研修 専任研修 新入社員研修	事務員リーダー セッション 事務員海外研修		新任課長研修 新任課長研修	新任課長研修 新任課長研修
内勤等	内勤者研修			(注) グループ社員の受講可能	

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期間で効率的に学ぶ研修プログラムを2014年度から開始し、若手社員の必須研修としています。また、国内グループ会社の社員がスキルアップとグループ内のネットワーク拡大を図っていくよう、グループ会社社員向け研修ラインアップの充実も行っています。



グローバルディベロップメントプログラム研修

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」といった研修を実施しています。また、日本本社の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。

「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。

主な研修参加人数

研修名	2014年度実績	2015年度実績	2016年度実績
職能インターン制度	94人	111人	115人
グローバルディベロップメントプログラム	135人	126人	128人
組織長ワークショップ	437人	426人	417人
短期ビジネススクール派遣	39人	41人	51人
若手短期中国語・特殊語学派遣	47人	52人	52人
中国語レッスン	86人	390人	469人
キャリアビジョン支援研修（のべ）	1,893人	2,097人	2,108人

CP・CITICとの人材シナジー

伊藤忠商事は、2015年1月に中国・アジア有数のコングロマリットである、CITIC Limited（以下「CITIC」）及びCharoen Pokphand Group Company Limited（以下「CPG」）との間で戦略的業務・資本提携を行いました。その後、2016年1月には、三社グループで中長期的にビジネスシナジーを創出し、企業価値を向上させるための基盤として、人材シナジー強化のための覚書を締結致しました。この覚書では、三社による短期～長期の人材派遣・交流や、各社の既存研修への受講者の派遣、新規の合同研修の開催等を通じ、将来に向けて、三社間の確固たる人材ネットワークを構築し、三社の戦略提携を支える基盤を構築することを目指しています。

2016年5月には、東京において三社による合同研修を行いました。本研修は伊藤忠の本社課長クラス及びCITIC・CPGにおける同等の職務レベルの社員を選抜し、各社の経営方針・価値観・歴史・主要ビジネス等を互いに充分理解し、受講者同士がビジネスシナジーの創出に向けて徹底的に議論を行うことにより、パートナーとしての確固たる人材ネットワークの構築を図りました。2017年度はCITICの拠点である北京に開催地を移し、第二回目の合同研修を実施予定です。

また、三社での戦略的業務・資本提携に伴い、2015年度より全総合職の1/3にあたる「1000人の中国語人材」を育成するプロジェクトを立ち上げ、語学面での基盤づくりを徹底して進めています。

	2015年7月	2015年度末	2016年度末	2017年度末 （目標）
中国語有資格者数	361人	430人	793人	1,000人

研修参加者コメント

2016年5月に東京で実施したCP・CITICとの三社合同研修に10日間に亘り参加しました。今回の研修では、テーマとするビジネス領域は「医療」「種・肥料・農産物」「進化型CVS（コンビニエンスストア）」となり、各社のそれぞれの分野から総勢30名弱が集まりました。

私の所属している産業機械・医療ビジネス部では、日本で医療機器の販売や、病院周辺サービスの受託事業を行っておりますので、今後中国やASEAN諸国でそれら事業を共同展開できないかと、「医療」をテーマとして、CP・CITICの受講者とチームを組みました。研修では、チームで各社の強みや機能を活かした今後のビジネスアイデアについて徹底的に議論しプレゼンを行いました。また、座学や議論だけではなく、日本における最先端の製造現場や物流センターの視察や伊藤忠の歴史や精神を感じてもらおう創業地訪問、また、文化交流として浅草や京都観光など通じて、三社でのネットワークを作ることができました。

今後もこの研修で培ったネットワークを大切に、将来のビジネス開発につなげていきたいと思っております。



CP・CITICの参加者と議論をする安達氏（写真中央）

伊藤忠朝活セミナー

2016年9月より、朝型勤務推進の一策として、早朝時間を活用した研修、講演会を実施し、社員の知見を深め、能力開発や活力増強につなげる取り組み「伊藤忠朝活セミナー」を開催しています。テーマは中国ビジネス、パフォーマンスアップ、業務効率化PC研修、キャッシュフロー、AI、睡眠等多岐にわたり、2016年度は7回開催、818名を動員しました。

受講者からは「就業前に良い話が聞けて、とてもポジティブな気持ちになった」「とても伊藤忠らしい取り組みだと思う」という声が上がっており、今後も定期的に参加していく予定です。



伊藤忠朝活セミナー

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(MBO)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

「働き方改革」「健康経営」の推進

伊藤忠商事にとって「人」は最大の財産であり、社員一人ひとりが能力を最大限発揮することが企業価値向上に繋がるという考えに基づき、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。

「働き方改革」の施策として2013年10月から導入した「朝型勤務」は、政府や多くの企業に影響を与える取組みとなっており、当社の「働き方改革」の中核的な存在として導入3年が経過した現在も着実に成果を出しています。2016年度より本格的に取り組みを始めた「健康経営」では、『伊藤忠健康憲章』（2016年6月制定）を核として全社員が自らの健康状態を管理できる『健康マイページ』の導入や、生活習慣病予備軍への個別プログラム（健康ウェアラブル端末の配布、専門家による食事・運動指導）、喫煙率低下への支援強化（禁煙治療費の全額補助化）に加えて、2018年4月には健康に配慮した統合独身寮を新設予定など、社員の健康力向上のための施策を推進しています。

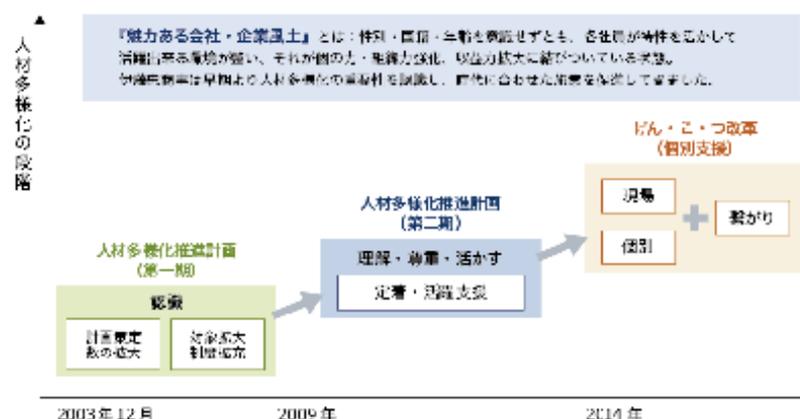
今後も、「働き方改革」「健康経営」のリーディングカンパニーとして、様々な取り組みを先駆的に推進し、社員にとって「働きがい」のある会社に向けた環境を整備していきます。

「朝型勤務制度」の詳細は、P114をご覧ください。

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進めていくためには、「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、「人材多様化推進計画」の推進により女性の数が一定数まで拡大し、仕事と家庭の両立を支援するための制度も法定を上回る水準で整備されました。現在はこれらの制度をセーフティネットとして活用しながら、「げん（現場）・こ（個別）・つ（繋がり）改革」により個々人のライフステージやキャリアに応じた丁寧な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、組織長研修での啓蒙などにより、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。（今後の具体的な目標及び取組内容を定めた行動計画は以下の通り。）

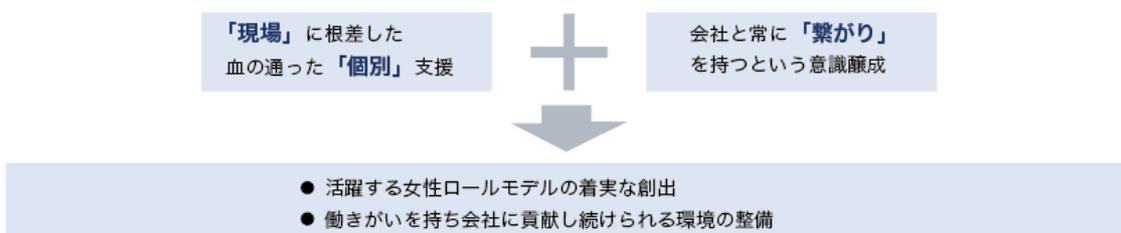
女性総合職数・管理職数（実績は各年4月1日現在）

年	2014年	2015年	2016年	2017年	2020年度末目標
女性管理職比率	4.0%	4.6%	5.2%	5.9%	10.0%超
女性管理職数/全管理職数	97/2,401	111/2,438	130/2,479	149/2,505	
女性総合職比率	8.9%	8.8%	8.8%	9.1%	10.0%超
女性総合職数/全総合職数	301/3,401	304/3,444	307/3,490	323/3,531	

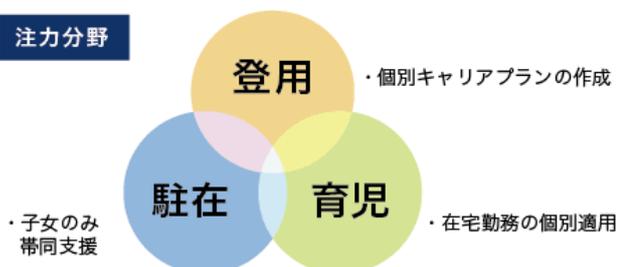
女性総合職の支援施策推移

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"> ● 人材多様化推進計画策定（2003年12月） ● 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 	<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 働きがいを持つ 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

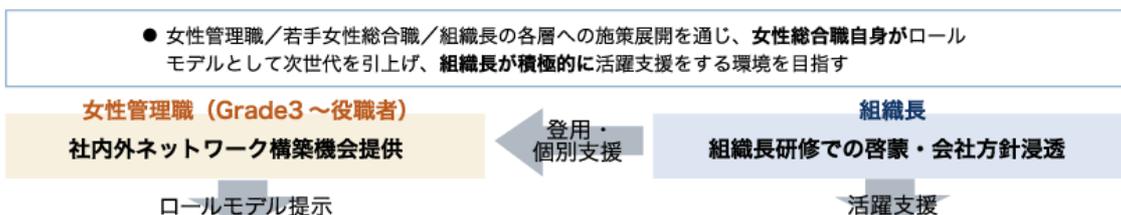


注力分野



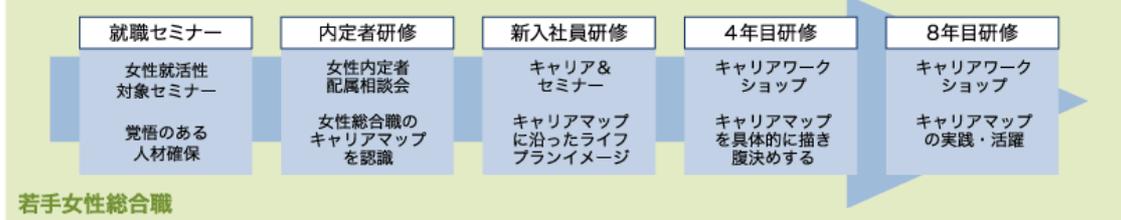
（内閣府「男女共同参画」シンポジウムにて）

女性総合職のキャリア意識醸成支援



若手総合職の定期的なキャリア意識醸成（2012～）

- ・ 20～30代の女性総合職向けキャリア研修実施
- ・ 海外駐在など商社で働く上で重要なキャリアを強く認識させ、強い意志で自律的なキャリア形成を行う為の意識付け



主な企業表彰・認定

伊藤忠商事の「社員が活躍できる環境づくり」の取組は、様々なところで評価されています。

2016年度には経済産業省・東京証券取引所が実施する『健康経営銘柄2017』に2年連続、勤務先として最も魅力ある企業を選ぶ「Randstad Award2017」では「商社・卸・小売業」部門1位、厚生省が主催する「働きやすく生産性が高い企業・職場」では奨励賞に選ばれました。

			
<p>プラチナくるみん認定</p>	<p>新・ダイバーシティ経営企業100選</p>	<p>なでしこ銘柄</p>	<p>健康経営銘柄</p>
<p>仕事と育児の両立支援の取組みに特に優れた企業を認定するもの（2016年取得/厚生労働省）</p>	<p>多様な人材が活躍できる機会や環境を提供する優れた企業を選定するもの（2016年3月選定/経済産業省）</p>	<p>女性活躍推進に優れた企業を評価・選定するもの（2016年3月選定/経済産業省・東京証券取引所）</p>	<p>従業員の健康管理を経営的な視点から考え戦略的に取り組んでいる企業を選定するもの（2017年2月選定/経済産業省・東京証券取引所） ※2年連続は総合商社初</p>

- 関連データ：従業員の状況（P121）
 - 女性総合職、管理職、役員比率（P121）
 - 男女別採用人数（P121）

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。これまで取得者が少なかった男性育児休業については、2015年度より当該社員の所属長を巻き込んだ育児休業取得促進キャンペーンを実施し、2016年度までの2年間で111名の男性社員が育児休業を取得しています。また、2015年度に育児・介護を対象とした在宅勤務のトライアルを実施し、2016年度には育児・介護等による時間的制約を持つ社員や、妊娠・傷病等を理由として通勤が困難な社員を対象に、一定の要件の元、在宅勤務制度の適用を正式導入しました。

育児支援制度一覧

		85日後	産前6週間前	出産	産後8週	満2歳	満3歳	小学校就学	小学校卒業	
		妊娠(女性のみのみ)			育児(男女共)					
育児支援	休業				育児休業(海産法/申請可)					
	勤務日選択				勤務日選択制度(遡算1年間/申請可)					
	休業	短縮休暇(30日)			産前休暇(5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/小学校卒業まで)			
		産後後休暇(15日)					育児特別休暇(小学校卒業までの間、遡算40日)			
	勤務時間短縮等	経理中の勤務時間短縮(1日30分)			ファミリーサポート休暇(産後休暇の内訳)					
		フレックスタイム制度			育児短時間勤務(1日90分/小学校卒業まで)					
	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					
		時間外勤務の公表			時間外勤務の制限(1ヶ月24時間/1年150時間)					
	その他サポート	産休ガイドス			産休・育休中の社員向けSMS			夜間帯三者面談・復職後フォロー面談		
					キッズ支援研修					
各種サービス	育児ハンドブック(女性版/男性版/上司版)									
	在宅勤務(原則適用)									
	ベビーシッター派遣事業割引優待									
	育児相談等/電話相談相談									
託児所「i-Kids」の利用(0歳~3歳まで) ※一時保育は小学校就学時まで										

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(遡算2年間/申請可)		
	勤務日選択	勤務日選択制度(遡算3年間/申請可)		
	休業	介護休暇(親介護対象の対事業法適用に同5日、年10日付与)		
		介護特別休暇(介護6年未満:30日、介護3年以上:60日を限度とした累積日数の枠内)		
	勤務時間短縮等	介護短時間勤務(1日90分/遡算5年間、3年未満分は給与調整、申請可)		
		時間外勤務の免除		
	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			
	在宅勤務(原則適用)			
	健在員ふるさとケアサービス(健在員の高齢化率を見守り)			
	家事代行サービス利用料補助			
介護サービス利用支援/車送健診相談				

● 関連データ：育児・介護関連制度取得状況 (P122)

「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～」を定期的に開催しています。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

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。

障がいのある方の社会参加支援

身体障がい及び知的障がい等のハンディキャップを持つ人々にやる気とやり甲斐のある働く場を提供することを目的として、1987年に神奈川県で初の特例子会社「伊藤忠ユニダス（株）」を横浜市に設立しました。クリーニング、プリントサービス、写真センターの3つの部門で業務を行う伊藤忠ユニダス（株）は、厳正な品質管理と心のこもったサービスをモットーとしており、クリーニングについては全ての工程を障がい者と健常者が助け合いながら行っています。2015年11月には、事業の拡大に加え、様々な障がいを抱えるスタッフにとってより働きやすい職場環境を実現するため、従来の2.4倍の床面積と最新の機器を有する横浜市都筑区の新社屋へ移転しました。

伊藤忠商事の障がい者雇用率は、2017年3月現在で2.31%となっており、法定障がい者雇用率（2%）を上回っています。引き続き、障がい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：障がい者雇用率（P122）



伊藤忠ユニダス（株）新社屋（横浜市都筑区）

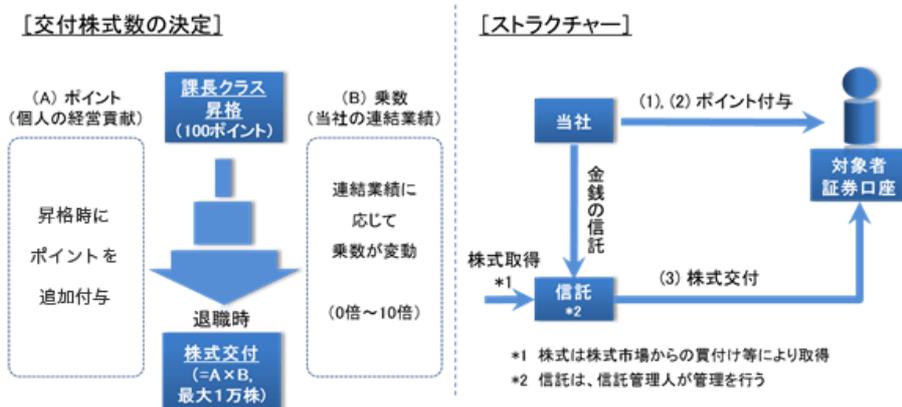
<http://www.uneedus.co.jp>

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、社員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。従業員の経営参画意識を高め、中長期的な視点に立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2015年度より導入しました。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。また、2015年度に社員の持株会制度を充実させた事で、持株会加入率も80%に達しており（2017年3月時点）、社員一人ひとりが経営者としての視線を共有しながら業務遂行を行う事で、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。



「チャレンジ・キャリア制度」のトライアル実施

本制度は国内に勤務する総合職（組織長除く）を対象として、2016年度に導入されました。社員は予め社内イントラネットで告知される人材募集リストを見て異動希望を上司に申請し、上司の了解を前提に異動先部署とのマッチングを図り、成立すればカンパニー／総本社職能部の垣根を越えた異動が実現できるというものです。本制度の目的は、キャリア選択の機会提供による社員の「モチベーション喚起」と「キャリア意識の醸成」を通じた「組織力強化」を目指すものであり、これにより「全社員総活躍の実現」に寄与するものと考えています。

全体スケジュール



クールダウンルーム

2012年6月から、伊藤忠商事ではお客様に館内で快適に過ごしていただくため、また社員へ働きやすい環境を提供するため、夏の暑さをやわらげることができるよう「クールダウンルーム」を東京本社の1階と地下1階に設置しています。地球温暖化防止・電力需要が高まる夏場の節電対策の一環として館内の冷房設定温度を28度を上回らないようにしていますが、クールダウンルームだけは天井を低くし冷房効率を上げ、15℃の冷気を送風し室内を20℃以下に保ち、夏の暑い中ご来訪されたお客様や社外での営業活動から戻った社員が館内に入館する際に、体を冷やせる空間としています。また、2016年12月からは、冬場の「クールダウンルーム」の有効活用のため、逆に室温を上げ、体を暖める空間としても活用すると共に、多くの方々に当社の創業の理念に触れて頂くため、歴史展示コーナー「ITOCHU History」を常設しています。

シャワーラウンジ・シャワー室

働きがいのある職場環境づくりの一貫で2016年夏より東京本社3階にシャワーラウンジ、B2階にシャワー室をオープンしました。早朝便での帰国者から空港のシャワー室が混雑しているといった声や出社途中に外部の施設（ジム、サウナ等）を利用しているとの声を受け、出張社員が気持ちよく仕事を開始出来る様に本社内に設置しました。

寒い時期でもすぐ温まれるようオーバーヘッドシャワーを取り付け、アメニティ（タオル、ドライヤー、シャンプー）も完備し、9か月で延べ250名の利用があり快適に仕事を進められると好評を得ております。

加えて、社員のリクエストにより開放時間を拡大し、健康増進のために運動した社員への開放も開始しました。



「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社員の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2013年10月より導入しました。この先進的な取組は産業界のみならず政財界にも影響を与え、日本の働き方に一石を投じる大きな流れとなっています。

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：25%)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



朝食配布の様子

取組効果

	導入前 (2012年度)	導入半年後	導入2年後	導入3年後	
退館	20時以降	約30%	約7%	約6%	約5%
	(内22時以降)	(約10%)	(ほぼ0 ※)	(ほぼ0 ※)	(ほぼ0 ※)
入館	8時以前	約20%	約34%	約40%	約45%
電気使用量(導入前比)	-	-	-	▲約7%	
温暖化ガス排出量(導入前比)	-	-	-	▲約8%	
一人あたり時間外勤務時間状況(導入前比)	-	▲約10%	▲約12%	▲約15%	

※ 事前・突発申請者数名のみ

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、安全かつ健康で社員が安心して働けるよう、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8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・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。

健康経営

社員一人ひとりが最大成果を発揮するためには、社員の能力開発と共に「健康力」増強こそがコーポレートメッセージである「ひとりの商人、無数の使命」を果たす人材強化の礎であるという考えに基づき、健康経営における会社の方針を『伊藤忠健康憲章』（2016年6月制定）において明文化しました。この『伊藤忠健康憲章』を核として様々な取り組みを推進し健康経営を強化しています。

東京本社内の診療所でもある健康管理室には、合計20数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、国内外問わず各社員にそれぞれの生活習慣病の専門医との緊密な連携のもとで保健師が社員の状態に合わせて個別的に健康指導をするいわば「国境なき医療コンシェルジュ」を30年以上に渡り実施しており、社員一人ひとりの健康管理を通じて伊藤忠商事の健康経営を後押ししています。具体的には、上記の専門疾病管理に加えて、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）、さらには医療相談、情報提供等を行っています。2016年度の国内勤務者の定期健康診断の受診率はほぼ100%になっています。

また、2017年4月には全社員がPC及びスマートフォン上で健康診断結果閲覧や歩数、体重・体脂肪率、摂取カロリーなどの生活習慣データを一元管理できる「健康マイページ」を導入し、社員1人ひとりの健康意識の向上を図っています。若手社員の生活習慣病予備軍に対しては、健康ウェアラブル端末を配布し、運動・睡眠データの収集や食事データも管理することを通じ、ヘルスコーチ・管理栄養士によるオンライン上の食事・運動指導が毎日受けられる個別指導プログラムも導入しています。

健康保健組合においては国内2か所の保養所運営の他、健康管理室と連携し禁煙治療費の全額補助化なども実施しています。

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や電話での相談が出来る体制となっています。また、2015年12月1日に改正労働安全衛生法が施行され、年に1回、ストレスチェックを実施することが事業者の義務となりました。伊藤忠商事は健康管理室が中心となり、2015年10月に試験的に1年前倒しでストレスチェックを導入し、2016年度から本格的に実施しています。

労働時間管理/朝型勤務

36協定など法令順守はもちろんのこと、働き方改革を通じて総労働時間の削減にも注力しています。より効率的な働き方の実現に向けて、他社に先駆けて2013年10月に導入した朝型勤務制度は、残業ありきの働き方を見直し、所定勤務時間内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るものです。この取組を通じて、総労働時間は年々削減されており、社員の健康の保持・増進のみならず、女性社員の活躍支援、社員の仕事と家庭の両立にも繋がっています。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。

こうした取組が評価され、2015年度には株式会社日本政策投資銀行（DBJ）の「DBJ健康管理（ヘルスマネジメント）格付け」において、総合商社では初となる最高ランクの取得、更には経済産業省・東京証券取引所が選定する「健康経営銘柄」に2015年度・2016年度と2年連続で選定されました。

これは、当社が「働き方改革」「健康経営」を重要な経営戦略と位置付け、他社に先駆けての朝型勤務制度の導入や、産業医や健康保険組合と協働しながら全社横断的に「積極的健康増進策」を推進している点が評価されたものです。

社員とのコミュニケーション

社長との対話集会

伊藤忠商事では、社長と社員が直接双方向の対話を行う機会を積極的に設けています。2016年度は、普段社長との対話の機会が限られる国内支社支店6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現地社員との対話集会も実施しており、2016年度はイギリス・イタリア・フランス・韓国・インドネシア・シンガポール・アメリカを訪問しました。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、社員からも社長に対し、直接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。

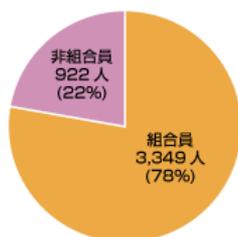


労働組合との対話

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。2016年度は社長との経営協議会、カンパニーとの経営協議会等を計6回実施しました。労使間で活発な議論を重ねることによって、お互いに現状の課題を認識・共有し、改善策を検討・実施していくことができる健全な関係を構築しています。

2016年度労働組合との取組実績

2016年6月	決算協議会
2016年11月	食料カンパニー経営協議会
2016年11月	全社員総活躍協議会
2016年12月	繊維カンパニー経営協議会
2017年1月	時間管理に関する協議会
2017年2月	社長との経営協議会



2017年4月1日時点組合員比率

組合長コメント



伊藤忠商事労働組合 組合長
梅沢 朗

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。

なお、現在首都圏の4か所に分散している男子独身寮を統合し、約360戸の独身寮を2018年4月日処に日吉（神奈川県横浜市港北区）に新設します。この新独身寮には、社員間のコミュニケーションと一体感醸成、若手社員に対する基礎教育提供の場として、収容規模約120名のシェアキッチン付食堂や、多目的集会室、研修室、サウナ付大浴場、ライブラリー、各階コミュニケーションスペース(リラック斯拉ウンジ、オープンテラス)等、多彩な共用設備を設ける予定です。

「朝型勤務」や「健康経営」といった政策の視点からは、通勤時間が約30分とこれまでの各独身寮よりも大きく短縮するほか、食堂では健康に留意した朝食及び夕食の提供などを通じた食事指導、寮内にフィットネス機器を整備するなど、社員の働き方改革への主体的な取り組みや健康力増進を促す環境作りを目指します。

また災害時のBCP（事業継続計画）として東京本社のサブオフィス機能を果たせるよう、社内と同様のネット環境や、電気供給可能な電源設備を確保するほか、食料・水・防災用品なども常時備蓄する予定です。

■ 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。その後も、社員の健康増進を目的として「ウェルネス食堂」と称して女子栄養大学監修メニュー※の新規導入したり、社員の声を反映させたメニューの見直し、レイアウト変更を実施するなど、社員にとって魅力的な食堂作りを進め、毎日1,600人近くが利用しています。

お客様との会食などでも利用できる特別食堂では、夜のパブ営業も行っており、定期的に無料もしくは格安でお酒が提供されるハッピーアワーを開催するなど、社内外のコミュニケーション活性化につながっています。また、2017年3月にはメニューの一新を行い、大幅リニューアルをするなど、食事を通じた社員同士の交流に役立っています。

※ 栄養教育の草分け的存在である女子栄養大学が監修した、健康に配慮したメニューで、エネルギー：600kcal程度、食塩相当量：3g以下、野菜重量：140g以上などの条件を満たしたものを日替わりで提供。

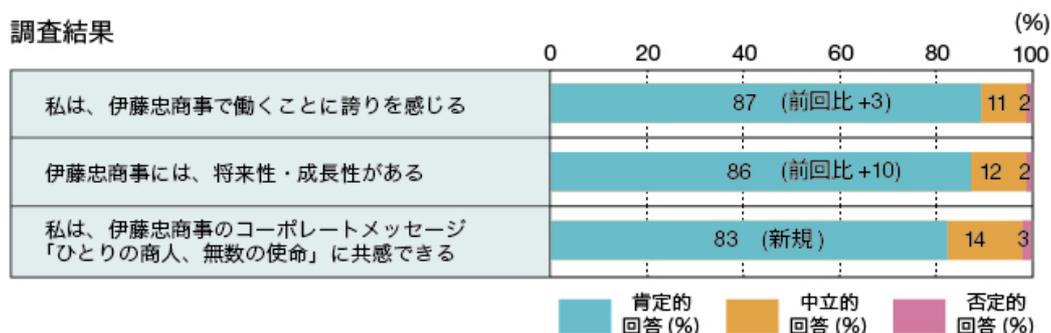
■ 相互会

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、800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。

社員エンゲージメント

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)」を継続して高めていくことが、企業価値の更なる向上につながると考えています。

2014年度に行った調査（エンゲージメントサーベイ）では、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っており、特に、「社員エンゲージメント」は引き続き高い状態にありました。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。



人事総務関連アクションプラン

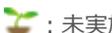
企業活動の成長を支える経営資源としての人材の育成・強化及びその基盤作りを積極的に推進すべく、サステナビリティアクションプランを策定し、PDCAサイクルに則って各種人事総務関連施策を進めています。

これらの活動は、伊藤忠商事が設定しているマテリアリティの労働環境の整備や人権の尊重・配慮、国連で採択されたSDGs（持続可能な開発目標）の目標3、5、8、11等の解決につながります。

SDGsの各目標についてはP12をご参照ください。

課題	2016年度 行動計画	実施 状況 ※	2016年度の実績	2017年度 行動計画
国籍、人種、性別にとらわれない、オープンでフェアな採用の実施	<ul style="list-style-type: none"> 経団連「採用選考に関する指針」に基づく、公正な採用PR・選考の実施。社内外のセミナーやインターンシップ等を通じた、より多くの学生への企業情報を提供。 2017年度新卒入社総合職140-150名程度、事務職10名程度を採用。 グループ会社・海外店の採用支援。 		<ul style="list-style-type: none"> 経団連「採用選考に関する指針」を遵守した採用PR・選考活動実施。 2017年度新卒採用では、約19,000名の登録があり、総合職143名、事務職7名が入社。 グループ会社向け、インターンシップやセミナー、内定者説明会等を支援。 	<ul style="list-style-type: none"> 経団連の「採用選考に関する指針」の変更を踏まえた、公正な採用PR・選考の実施。 夏期採用（留学生採用）の実施検討。 2018年度新卒採用予定：総合職140名程度、事務職10名程度。 グループ会社・海外店の、採用支援の継続。
多様な人材へのキャリア形成、活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法に基づく行動計画の着実な実行と女性社員に対する個別支援（役職登用、多様なロールモデルの積み上げ、育児支援、駐在派遣）の更なる強化。 組織長研修や育児休業取得促進等を通じた、多様な人材が活躍できる職場風土を醸成。 「伊藤忠Kids day 〜パパ・ママ参観日」の継続開催。 男性社員に対する育児関連制度の周知、育児参加支援。 		<ul style="list-style-type: none"> 女性総合職比率8.9%、女性管理職比率6.0%（それぞれ2020年度末10%以上の達成が目標）。 国内勤務の全組織長向け研修（計414名が参加）にて、育児・介護制度とハラスメントの防止について説明「伊藤忠Kids day 〜パパ・ママ参観日」を開催（7/28）、社員子女50名が参加。 男性社員の育児休業取得促進実施（16年度52名取得）。 厚生労働省「えるぼし」「プラチナくるみん」に認定。 Randstad Award 2017業界トップ（商社・卸・小売業） 働きやすく生産性の高い企業表彰 奨励賞 	<p><多様な人材の活躍支援></p> <ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法に基づく行動計画の着実な実行と女性社員に対する個別支援（役職登用、多様なロールモデルの積み上げ、育児支援、駐在派遣）の更なる強化。 組織長研修や育児休業取得促進等を通じた、多様な人材が活躍できる職場風土を醸成。 「伊藤忠Kids day 〜パパ・ママ参観日」の継続開催。
多様な人材へのキャリア形成、活躍支援	<ul style="list-style-type: none"> 事務職リーダープログラムのブラッシュアップ。 社内公募を含む配置政策の検討。 復職前三者面談（上司・本人・人事担当者）の実施による仕事と育児の両立支援。 		<ul style="list-style-type: none"> 事務職リーダーの役割の現場周知/分科会提案の内容検討・フィードバックを実施。 国内勤務総合職（組織長除く）を対象にキャリアビジョンシートを活用の上、上司の事前了解を前提に異動先部署とのマッチングを図る「チャレンジ・キャリア制度」をトライアル実施。（9名応募、3名異動） 復職前三者面談を32名に対して実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 事務職リーダープログラム2016年度提案事項のフォローアップとブラッシュアップ。 チャレンジ・キャリア制度の継続トライアル実施とレビュー。
メリハリのある働き方の実現（人材多様化推進、適正な時間管理）	<ul style="list-style-type: none"> 組織長の評価に「組織マネジメント力強化」項目として、働き方改革（朝型勤務・業務効率化の更なる推進や休暇取得の促進等）に関する目標を設定。 朝型勤務の進化を通じ、メリハリのある働き方改革を継続実践。 時間に制約のある社員を対象に在宅勤務制度を個別適用。 I-Kidsの効果的運用と地域企業への開放を継続。 		<ul style="list-style-type: none"> 組織長の日常のマネジメント行動の振り返りとして、勤務実態の把握、時間管理ルール遵守、メリハリのある働き促進、多様性の尊重といった独自設問を設け、各項目に対する本人及び部下の回答を基に本人へフィードバックを実施。 朝型勤務促進キャンペーンを8月～9月にて実施。軽食メニューに1週間のみ特集コーナー開始。朝活セミナー（月一回）、朝活中国語カフェの開催。 在宅勤務制度4月1日正式導入、通勤困難者1名適用。 I-Kids：常時保育23名、一時保育延べ44名が利用。 	<ul style="list-style-type: none"> 組織長の評価に「組織マネジメント力強化」項目として、働き方改革（朝型勤務・業務効率化の更なる推進や休暇取得の促進等）に関する目標を設定。 朝型勤務の進化を通じ、メリハリのある働き方改革を継続実践。 精勤休暇取得促進に向けた取組強化策検討。 時間に制約のある社員を対象に在宅勤務制度を個別適用。 I-Kidsの効果的運用継続。

課題	2016年度 行動計画	実施 状況 ※	2016年度の実績	2017年度 行動計画
障がい者への 安定的・継続 的な雇用機会 の提供	<ul style="list-style-type: none"> ● 安定的・継続的な障がい者雇用の実現に向けた伊藤忠ユニダスにおける新規事業の検討。法定雇用率を上回る障がい者雇用率の継続達成。 		<ul style="list-style-type: none"> ● 障がい者雇用率は法定の2.0%を上回る障がい者雇用率2.3%(3/1)時点。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 障がい者雇用率達成のための伊藤忠ユニダスにおける障がい者採用の継続と障がい者雇用状況報告書等の遅滞なき提出。 ● 安定的・継続的な障がい者雇用の実現に向けた伊藤忠ユニダスにおける新規事業及び伊藤忠人事総務サービスとの協業検討。
労働組合との 対話を含めた 社員とのコミュ ニケーション促 進	<ul style="list-style-type: none"> ● 社長と社員が直接双方向の対話を行う機会の提供。 ● 労働組合と定期的に協議会を開催。 ● 各カンパニーにおいて社員集會を開催。 		<ul style="list-style-type: none"> ● 社内イントラネットを通じて、社長メッセージを計20回発信。 ● 遠隔地である国内支社支店6拠点、海外7ヶ国を社長が訪問し、社長と社員との対話集會を開催。 ● 社長やカンパニープレジデントとの対話を含め、労働組合との協議会を計6回開催。 ● 各カンパニー及び総本社担当オフィサー毎に、17回の社員集會を開催。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 社長と社員が直接双方向の対話を行う機会の提供。 ● 労働組合と定期的に協議会を開催。 ● 各カンパニーにおいて社員集會を開催。
人権の尊重、 適切な労務管 理に関わる教 育・啓発の実 行	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種研修を通じた、企業活動と人権の関わりを理解促進。 ● 24時間体制の社員相談窓口、キャリアカウンセリング室によるカウンセリングを通じた、ハラスメント等の未然予防。総合職1年目・4年目・8年目社員、事務職1年目、3年目、6年目社員の合計約500名の社員を対象に定例キャリアカウンセリングを実施。 ● グループ会社の人事担当者向けに労務コンプライアンス研究会を継続開催。グループ会社に対する、労務管理上の課題をチェックするアセスメントを実施。 		<ul style="list-style-type: none"> ● 研修を通じた、人権に関する理解・徹底。(新入社員研修153名、新任課長研修52名、海外赴任前研修221名：計426名。) ● 社員相談室による迅速な相談対応。総合職2年目・4年目・8年目社員を対象にキャリアカウンセリングを実施。グループ人総連絡協議会を開催(12/2、77社123名参加)。 ● 労務事例ワークショップを2ターム開催(24社37名参加)。特別編には別途40社60名が参加。 ● グループ会社に対する「人事労務アセスメント」を10社に実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 各種研修を通じた、企業活動と人権の関わりを理解促進。 ● 24時間体制の社員相談窓口、キャリアカウンセリング室によるカウンセリングを通じた、ハラスメント等の未然予防。 ● 人事労務アセスメント・労務事例ワークショップの継続開催。
地域社会との 共生 (防災・防犯 活動、社会貢 献活動への積 極参加)	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域の防災・防犯活動、行事への継続的参加・協力。 ● 行政、近隣町内会主催の清掃活動への継続参加。 ● 赤坂・青山防災協議会等への参加を通じ、地域共助体制構築に向けた協議を継続。 		<ul style="list-style-type: none"> ● 赤坂消防署防災救急フェアをシーアイプラザ及び伊藤忠青山アートスクエアで開催(9月1日～3日)。 ● 赤坂・青山防災協議会に参加、地域の共助体制構築に向けた議論を継続。 ● 地域町内会主催の地域清掃活動に社員も参加。青山熊野神社秋例大祭への支援を継続。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域の防災・防犯活動、行事への継続的参加・協力。 ● 行政、近隣町内会主催の清掃活動への継続参加。 ● 赤坂・青山防災協議会等への参加を通じ、地域共助体制構築に向けた協議を継続。

- ※  : 実施
- ※  : 一部実施
- ※  : 未実施

基礎データ

従業員の状況★（各年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
2015年	4,262	3,232	1,030	42	16.3	13,950,975	110,487
2016年	4,279	3,259	1,020	42	16.7	13,829,954	105,800
2017年	4,285	3,269	1,016	42	16.9	13,838,699	95,944

オペレーティングセグメント別従業員数★（2017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・ 金融	その他	合計
単体	419	448	195	315	388	273	173	1,015	3,226
連結	11,526	9,219	508	11,398	28,949	16,235	15,315	2,794	95,944

地域別海外ブロック社員数★（2017年3月31日現在）

(単位: 人)

北米	中南米	欧州	アフリカ	中近東	東アジア	アジア・ 大洋州	CIS	総計
121	143	215	57	133	660	623	82	2,034

海外現地法人及び海外支店・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	
2015年度	116	24	140	5	1	6	146
2016年度	124	29	153	6	6	12	165
2017年度※	121	29	150				

※ 2017年4月1日現在

女性総合職、管理職、役員比率★（各年4月1日現在）

(単位: 人)

	総合職			管理職			役員及び執行役員		
	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率	全体	女性	女性比率
2015年	3,444	304	8.8%	2,438	111	4.6%	44	1	2.3%
2016年	3,490	307	8.8%	2,479	130	5.2%	43	1	2.3%
2017年	3,531	323	9.1%	2,505	149	5.9%	44	2	4.5%

育児・介護関連制度取得状況★

(単位: 人)

		2014年度			2015年度			2016年度		
		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
育児関連	育児休業	1	60	61	59	71	130	55	71	126
	子の看護休暇	51	94	145	47	115	162	65	118	183
	育児のための短時間勤務	0	66	66	0	73	73	0	76	76
	育児特別休暇	5	34	39	5	34	39	13	33	46
	育児休業復帰率※	92%			97%			82%		
介護関連	介護休業	0	0	0	0	0	0	2	0	2
	介護特別休暇	1	2	3	0	1	1	2	3	5
	介護休暇	9	22	31	9	24	33	14	26	40
	介護のための短時間勤務	0	3	3	0	3	3	0	5	5
ファミリーサポート休暇		118	79	197	109	88	197	122	102	224

※ 育児休業復帰率は、当期育児休業から復帰した従業員数に対して、2017年3月末現在在籍している従業員の数割合です。

障がい者雇用率★（各年3月1日現在）

(単位: 人)

	障がい者雇用率	法定障がい者雇用率
2015年	2.33%	2.00%
2016年	2.14%	2.00%
2017年	2.31%	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。

- 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、海外現地法人及び海外支店・事務所在籍社員数。
- 障がい者雇用率は、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、コンプライアンス

コーポレート・ガバナンスと内部統制

取締役会改革～2017年度以降の体制について

改革内容

Before 2016年度までの体制

社長と総本社オフィサー3名に加え、各セグメントの経営を担うカンパニープレジデント(7名)が取締役を兼任する体制。



11名

業務執行取締役

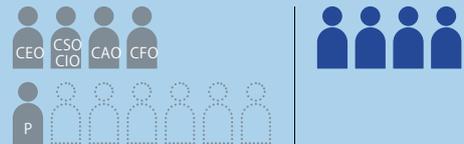
※P:カンパニープレジデント

3名

社外取締役

After 2017年度以降の体制

社長と総本社オフィサー3名の他、カンパニープレジデントは筆頭者1名のみ取締役を兼任する体制。同時に、社外取締役を増員。



5名

業務執行取締役

4名

社外取締役

2016年3月～5月

2015年度取締役会評価における結論

取締役会の構成や付議事項を見直した上で、将来的に取締役会が「モニタリング(監督)」へ移行することの是非を継続して検討する必要があることを確認。

上記評価結果を受け、ガバナンス・報酬委員会を通じて具体的な施策を継続的に審議することを決定。

2016年10月～11月

ガバナンス・報酬委員会(委員長:藤崎社外取締役)において、取締役会構成を現行通りとする案と2017年度より「モニタリング重視型」に移行する案に分け、複数回に亘る審議を実施。

決定プロセス

取締役会改革に関する審議に参加して



村木 厚子

厚生労働事務次官等を経て、2016年6月に当社取締役就任。当社ガバナンス・報酬委員会委員。当社における「働き方改革」に加え、コンプライアンス問題や経営計画におけるサステナビリティの課題等についても積極的に発言している。

ガバナンス向上のために、当社でも取締役会における社外取締役の割合を高め、執行に対するモニタリング機能の強化を図ることの是非を検討しました。取締役会にて実質的な議論ができる適正規模を考慮し、カンパニープレジデントを取締役から外し総本社オフィサー中心での取締役会構成とすることがモニタリング機能の強化に結び付くかが論点となりました。

懸念は2つ。カンパニープレジデントが外れることで取締役会の議論が現場から乖離し、あるべき論に偏るのではという点。また、執行という重要な役割を担うカンパニープレジデントが、会社の意思決定を大所高所から見る機会を失うことにならないか、という点です。この懸念を払拭するため、取締役会にカンパニープレジデントが同席し、現場の生の情報を踏まえ意見を述べる場を確保すること、また社外取締役がより現場の状況に精通できるよう、社内での意見交換、現場視察等の機会を増やすこととしました。

取締役会の構成の見直しそのものは難しいことではありません。しかし、意図した運用ができるかは難しい点です。その意味から、2017年度は「取締役会改革元年」として、その実効性向上を追求していく年にしたいと考えています。

「改革のポイント」

- 取締役総数を削減、かつ社外取締役比率を3分の1以上とし、取締役会がモニタリング機能を有効に発揮するための体制を整備。
- カンパニープレジデントは執行役員として、原則、カンパニー経営に注力。但し、取締役会としてカンパニー経営実務を踏まえた判断を行えるよう、筆頭者1名は取締役を兼任。
- 取締役会が営業現場から乖離しないよう、各カンパニーから取締役会に対する業務執行の報告体制を強化。

In the Future 今後の課題

- 実効性を伴った取締役会のモニタリング機能強化に向け、運営改善の継続。
- 次期中期経営計画におけるESGを含めた企業価値向上策の審議。
- 持続的な成長に向けた指名・報酬の監督強化。

(主な意見)

- 執行と監督の分離の観点もあるが、意思決定プロセスの透明化という観点も重要。
- 「モニタリング重視型」に移行すべきと考える一方、取締役を兼任しないカンパニープレジデントによる業務執行の報告の在り方は要検討。
- 急激に切り替えると、社外取締役が投資案件等の実務から切り離され、情報不足から逆に取締役会が形骸化するリスクもあり。

審議の結果、ガバナンス・報酬委員会は2017年度からの「モニタリング重視型」取締役会への移行を答申。指名委員会(委員長：川北取締役)の審議も踏まえ、取締役会として2017年度の役員人事と取締役会規程の改定を同時に決定(2017年1月)。

取締役会の更なる進化に向けて



望月 晴文

経済産業事務次官等を経て、2014年6月に当社監査役、2017年6月に当社取締役就任。当社指名委員会委員。兼職先における企業経営者としての経験を踏まえ、当社のコーポレート・ガバナンス、コンプライアンス、内部統制等について積極的に発言している。

3年間当社の監査役を務め、様々な場面でガバナンス改革にも関与してきました。その間、日本全体でも取締役会改革が叫ばれ、当社も日本を代表する企業として、この改革に適切な対応をとってきました。

今般、社外取締役として選任され、新たな立場で経営に貢献したいと考えています。行政にあって長い間、産業政策に携わってきた経験やその後の企業経営に直接関わっている経験・知見を大いに活用し、特に取締役会の経営監督機能を効果的に発揮させ、当社の持続的な企業価値向上を図る一助を担えればと思っています。

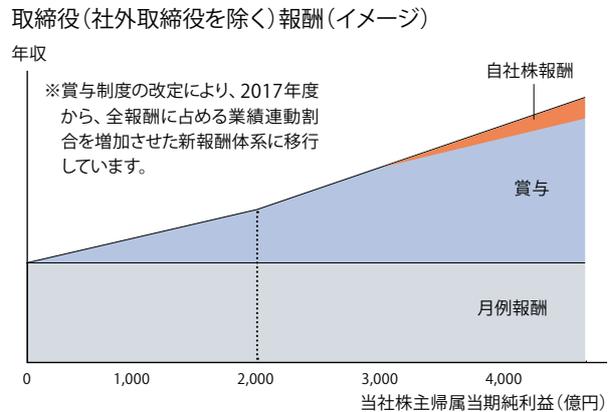
ガバナンス強化と並行して、内部統制・コンプライアンスは、その違反が時に会社の存立を危うくするリスクをはらんでいることから、そのような事態を組織として未然に防止する仕組みを常に工夫する必要があります。一方、企業価値向上に資する自由闊達で活気のある企業風土を醸成していくことも重要です。

私自身、社外取締役としての使命を果たすことで、当社の取締役会もより一層進化させていきたいと考えています。

当社のコーポレート・ガバナンスの特徴

役員報酬 企業価値向上と連動した透明性の高い報酬制度

取締役（社外取締役を除く）の報酬は、①月例報酬と②業績連動型賞与に加え、③業績連動型株式報酬（信託型）から構成されています。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業績連動型賞与、及び③業績連動型株式報酬は当社株主帰属当期純利益（連結）に基づき総支給額が決定されます。業績連動型株式報酬は、当社の中長期的な企業価値の増大への貢献意識を高めることを目的として2016年度より導入されました。



	報酬の種類	内容	報酬限度額	株主総会決議
取締役	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	月例報酬総額として年額12億円（うち、社外取締役分は年額50百万円）	2011年6月24日
	②賞与		賞与総額として、年額10億円 ※社外取締役は支給せず	
	③株式報酬（信託型） 2016年度導入	当社株主帰属当期純利益に基づき総支給額が決定 算定式は下記参照	下記は2事業年度分、かつ取締役及び執行役員を対象とした限度額 ・当社から信託への拠出上限額：15億円 ・対象者に付与するポイントの総数：130万ポイント（1ポイント＝1株として換算） ※社外取締役は支給せず	2016年6月24日
監査役	月例報酬のみ		月額総額13百万円	2005年6月29日

業績連動型賞与及び株式報酬の算定式

総支給額

$$\text{総支給額} = (A + B + C) \times \text{対象となる取締役の役位ポイントの総和} \div 55$$

2017年度当社株主帰属当期純利益のうち、

$$A = 2,000 \text{ 億円に達するまでの部分} \times 0.35\%$$

$$B = 2,000 \text{ 億円を超え} 3,000 \text{ 億円に達するまでの部分} \times 0.525\%$$

$$C = 3,000 \text{ 億円を超える部分} \times 0.525\% \text{ (うち、株式報酬として} 0.175\%)$$

総支給額は、A、B、及びCの合計額に、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です（賞与及び株式報酬それぞれにつき報酬限度額による制限があります）。

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。

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
10	5	4	3

個別支給額のうち、総支給額中のA及びBにかかる部分は全額現金で支払われます。Cにかかる部分については、0.175%分を株式報酬で支給し、残額は現金で支払われます。株式報酬については、在任中は毎年ポイント（1ポイント＝1株）を付与し、退任時に累積したポイント分に相当する株式報酬を信託よりまとめて支給することとしています。なお、信託より支給する株式はすべて株式市場から調達しますので、希薄化は生じません。

報酬制度に対する評価



藤崎一郎

駐米大使等を経て、2013年6月に当社取締役就任。2016年6月より、当社ガバナンス・報酬委員会委員長。外交官としての長年の経験を踏まえ、当社の海外政策や大型プロジェクト等について積極的な助言を行っているほか、ガバナンス・報酬委員会の委員長就任後は、同委員会における審議の充実化に努めている。

当社は2017年度より、取締役に対する業績連動型の賞与を改定しました。今回の改定は、自社株報酬制度と合わせ業績連動比率をより高めるものですが、当社が更なる企業価値向上を目指すにあたり、高い経営目標を達成した際には経営陣に対して相応の報酬を支払うとの考え方に基づいており、ガバナンス・報酬委員会としては適当と評価しています。

現中期経営計画の最終年度である2017年度は、2年連続の最高益の更新となる連結純利益4,000億円を計画していますが、モニタリング重視型の新たな取締役会で、より一層の監督機能を発揮していきます。

指名

指名委員会を通じた後継者計画の監督

当社の指名委員会は、取締役会の任意諮問委員会として2015年度に設置され、その後2016年度からは、社外取締役を委員長とし、委員の半数を社外役員とする体制に移行しています。当社の制度上、執行役員及び取締役・監査役候補の選任議案の立案権は社長に付与されていますが、指名委員会は当該議案を事前に審議し、その結果を取締役に答申することを通じ、主として議案策定プロセスの適正性を監督する役割を担っています。また、社長の後継者計画についても、指名委員会における社長との質疑等を通じ、その進捗の監督を実施しています。

指名委員会の活動状況について

「ひとりの商人、無数の使命」のコーポレートメッセージに象徴されるように、当社全社員がそれぞれの使命を果たすべく活躍し、我が国のリーダーカンパニーとして今まで以上に社会に貢献して欲しいと思っています。そのためには、社員一人ひとりの意欲と能力が、十二分に発揮されるような経営体制を作ることが重要です。

当社指名委員会は設置から2年が経過しましたが、社外役員もその見識や経験を活かしてより積極的に意見を表明し、後継者計画を含め、様々な角度から活発な議論を展開しています。毎年度の株主総会で、株主の皆様にご安心かつ、大きな期待をもってご賛同いただけるように進めていきたいと思っております。



川北力

国税庁長官等を経て、2013年6月に当社取締役就任。2016年6月より、当社指名委員会委員長。当社の資本政策や投融資案件について積極的に発言しているほか、指名委員会の委員長就任後は、当社における在るべき指名の監督プロセスについて検討を進めている。

コーポレート・ガバナンス体制概要

これまでのコーポレート・ガバナンス強化施策の経緯

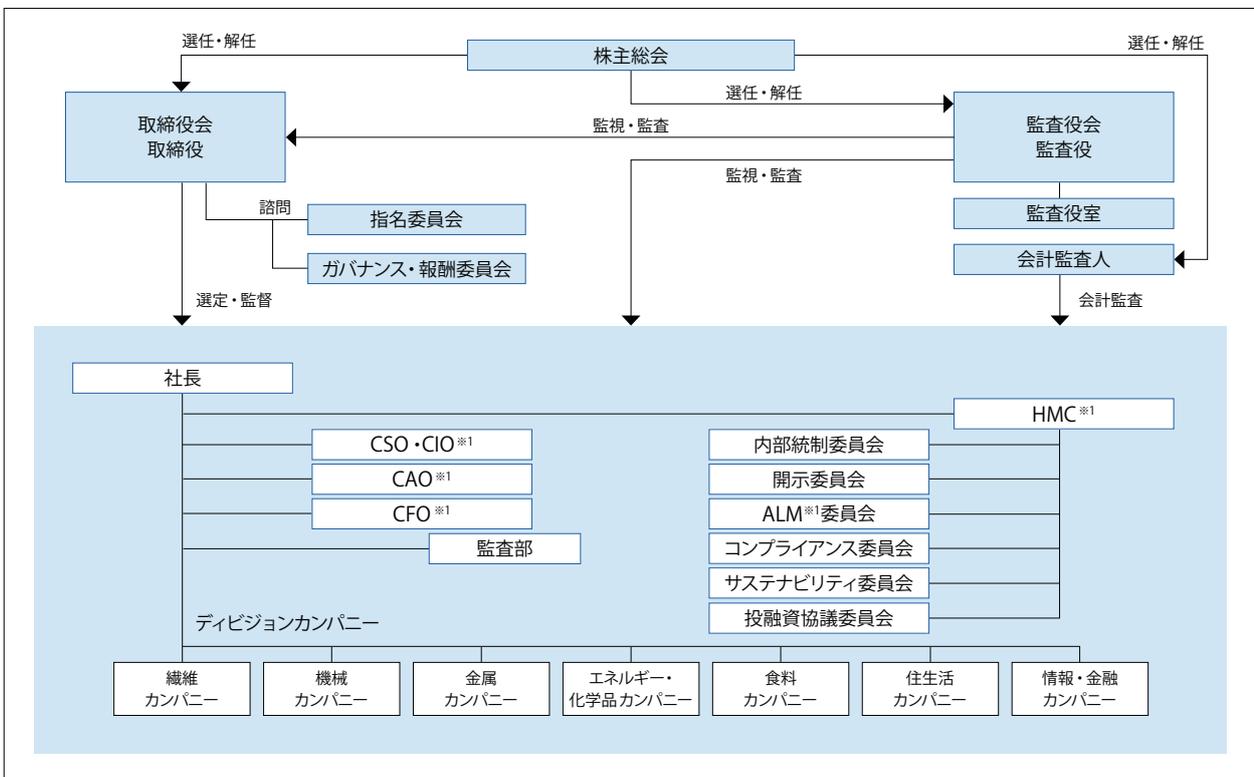
1999年	<ul style="list-style-type: none"> ■ 執行役員制度の導入 	取締役会の意思決定機能と監督機能の強化
2011年	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社外取締役の選任(2名) 	経営監督の実効性と意思決定の透明性の向上
2015年	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「コーポレートガバナンス・コード」への対応 ■ 指名委員会、ガバナンス・報酬委員会の設置 ■ 取締役会規程の改定 	取締役会の監督機能の強化と透明性の向上
2016年	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社外取締役の増員(2名→3名) ■ 指名委員会、ガバナンス・報酬委員会を改組(委員長を社外取締役に、委員半数を社外役員に) ■ 取締役会の実効性評価を実施 	取締役会の監督機能の強化
2017年	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「モニタリング重視型」取締役会への移行 ■ 社外取締役比率を3分の1以上に ■ カンパニープレジデントは1名を除いて取締役非兼任に 	経営の「執行」と「監督」分離の徹底

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(うち、社外取締役の人数)	9名(4名)
監査役の数(うち、社外監査役の人数)	5名(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 ^{※1} 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	指名委員会及びガバナンス・報酬委員会を設置

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

(2017年4月1日現在)



※1 HMC: Headquarters Management Committee CSO・CIO: Chief Strategy & Information Officer CAO: Chief Administrative Officer CFO: Chief Financial Officer ALM: Asset Liability Management

※2 コンプライアンス統括役員はCAO。また、各ディビジョンカンパニーにはカンパニープレジデントを設置。

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

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

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
岡藤 正広	代表取締役社長	○	○
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		◎(委員長)
川北 力	社外取締役	◎(委員長)	
村木 厚子	社外取締役		○
望月 晴文	社外取締役	○	
赤松 良夫	常勤監査役	○	
山口 潔	常勤監査役		○
間島 進吾	社外監査役		○
瓜生 健太郎	社外監査役	○	
大野 恒太郎	社外監査役		○
		(6名)	(7名)

主な社内委員会

名称	目的
内部統制委員会	内部統制システムの整備に関する事項の審議
開示委員会	企業内容等の開示及び財務報告に係る内部統制の整備・運用に関する事項の審議
ALM委員会	リスクマネジメント体制・制度及びB/S管理に関する事項の審議

名称	目的
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
サステナビリティ委員会	CSR、環境問題及び社会貢献活動に関する事項の審議
投融資協議委員会	投融資案件に関する事項の審議

2016年度のレビュー

コーポレート・ガバナンス体制のもとでの、2016年度の主な取組実績は以下の通りです。

主な会議体の開催回数

取締役会	16回
社外取締役の取締役会への出席状況	98%
社外監査役の取締役会への出席状況	94%
監査役会	12回
社外監査役の監査役会への出席状況	94%

2016年度の実績における主な意思決定事例

①2015年度取締役会評価
②業績連動型株式報酬制度導入
③自己株式買付
④タキロンとシーアイ化成の経営統合
⑤取締役候補者選任基準、賞与制度の改定



コンプライアンス

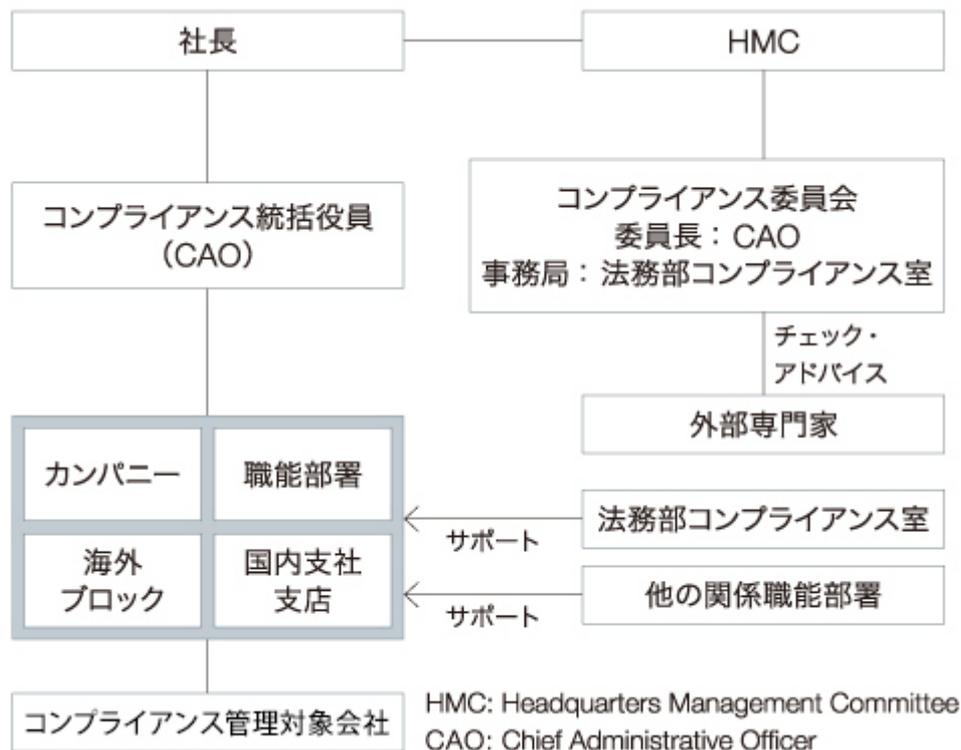
伊藤忠グループのコンプライアンス推進体制とマネジメント

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、海外拠点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、海外拠点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、「重大な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。またCAOが委員長であるコンプライアンス委員会は3名の社外委員と関係職能部長および営業部門長等からなる社内委員で構成され、業務執行上の常設機関としてコンプライアンスに係る事項を審議します。

伊藤忠商事の各組織、海外拠点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、海外拠点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。

また、コンプライアンス遵守を社員に徹底させるために、全社員に対し毎期末の個人業績評価の際にコンプライアンスを遵守したことを書面で確認させています。



■ 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げています。

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

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、「コンプライアンス巡回研修」を伊藤忠商事の役職員を対象に毎年実施しています。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、主要な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。2016年度は国内102社（受講者数約7,000名）と主要な海外のグループ会社34社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。

■ 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。2015年度はグループ社員のうち約4万名を対象に調査を実施し、37,610名から回答を得ました（回答率94.7%）。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、本年度(2017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。また、伊藤忠グループとしての反贈賄ポリシーにおいて、日本国内外を問わず、公務員や民間の役職員に対して、不正な利益を得る目的で、金品・供応・便宜その他の利益を供与しないことを定めています。

伊藤忠グループ反贈賄ポリシー

■ 1. 伊藤忠グループの反贈賄ポリシー

伊藤忠グループは、創業者である伊藤忠兵衛をはじめとす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）」の精神に則り、企業理念として「豊かさを担う責任」を掲げています。これを果たするための基本的な価値観の1つとして引き継がれている「誠実」は「明言された約束を守り、裏表のない行動をし、どこでも誰とでも常に高い倫理観を持って接すること」を意味するものであり、コンプライアンス遵守にほかなりません。

伊藤忠グループが広く社会に、「豊かさ」を提供し続けるためには、法令順守は当然のこと、コンプライアンスを徹底し、社会に存在を許される組織でなければならないと認識しており、贈賄その他の不正な手段によらなければならない利益は1円たりとて要りません。伊藤忠グループにおいては、贈賄リスクを排除するために「不正利益供与禁止規程」及び4つの関連ガイドライン（公務員・外国公務員・ビジネスパートナー・投資）に基づき、贈賄に利用されやすい行為類型につき、申請及び承認手続き、記録方法等に関するルールを定め、これを厳格に運用しています。

【伊藤忠グループ反贈賄ポリシー】

- 日本国内を問わず、公務員又はそれに準ずる立場の者に対し、不正な利益を得る目的で、金品・供応・便宜その他の利益供与を行わない。
- 民間の取引先の役職員に対し、不正な利益を得る目的で、金品・供応・便宜その他の利益供与を行わない。

■ 2. パートナーの皆様へのお願い

伊藤忠グループが上記の反贈賄ポリシーを実現するためには、伊藤忠グループと共にビジネスに取り組んで頂いておりますビジネスパートナー及び投資家の皆様のご協力が必要です。

伊藤忠グループでは、ビジネスパートナー並びに投資先および投資パートナーにつき、デューデリジェンスの実施、反贈賄状況を含んだ契約書の締結をお願いさせていただきます。

何卒ご理解・ご協力を賜りますようお願い致します。

伊藤忠商事株式会社
代表取締役社長 岡藤 正広
2015年12月1日

伊藤忠商事では、米国の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したが、2015年12月に「代理店ガイドライン」を「ビジネスパートナーガイドライン」に改訂し、適用範囲を拡大するとともに、投資案件での贈収賄リスクのチェックを徹底するために「投資ガイドライン」を新設し腐敗防止の取組を更に強化しました。「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。ビジネスパートナーガイドラインでは、伊藤忠商事に対して役務を提供頂くビジネスパートナー（代理店、コンサルタント等を含む）の新規起用・契約更新に際し、漏れなくチェックを行う為のプロセスを明確にし、また契約のプロセスを定めています。ビジネスパートナーとの契約書を含む贈賄リスクと関係する可能性が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な明記しています。投資ガイドラインでは、投資案件の検討において、腐敗防止の観点からデューデリジェンスの実施や確認書の取得手続きを具体的に定めています。

役員及び社員教育等で「不正利益供与禁止規程」及び「4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・レビュー等において、伊藤忠商事の各組織、海外拠点、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

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「独占禁止法コンプライアンス・マニュアル」や、参照が容易な「必読！独禁法Q&A特選'51問」を定期的に（直近では2016年9月に）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、安全・安心な製品の提供に取り組んでまいります。

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、外国為替及び外国貿易法（外為法）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、厳格な管理を行っています。当社の貿易管理プログラムは、外為法遵守に加え、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結果として当社のレピュテーションを毀損することのないよう、米国制裁等の国際政治リスクを包括的にカバーする内容になっています。安全保障貿易管理に関す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に伴う潜在的リスクに対する審査を厳格に行っています。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。また今後、営業課で活用が拡大する各種経済連携協定に特化した研修を実施し、ビジネスを新たに構築する上で必要な情報提供も始めています。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「三不原則」プラス1「恐れず、金を出さない、利用しない、+交際しない」および具体的対応要領10か条を対応マニュアルとして定め、全社員に対して周知徹底しております。また、反社会的勢力への対応統括部署を人事・総務部内に設置しています。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、情報の取扱いに関し、「情報セキュリティポリシー」を制定し、当社の全ての役職員が情報の適切な取扱い・管理・保護・維持すべく努めています。また、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。2015年に施行されたマイナンバー法に対応する管理体制も整備しています。

個人情報モニター・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会社に対して、個人情報モニター・レビューを業務部・法務部、IT企画部主催で行っています。8回目に当たる2014年度は、2015年2月から3月にかけて、伊藤忠商事及びコンプライアンス管理対象会社80社に対して個人情報管理体制の確認を実施しました。その結果も踏まえて伊藤忠商事およびグループ会社での改善のための啓蒙活動を継続するとともに外部弁護士のアドバイスを通じた体制の構築および運用支援を行っています。

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

Dow Jones Sustainability World Index (DJSI World) に組み入れ、セクタートップのIndustry Leaderとなりました

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の対象銘柄に昨年度に引き続き組み入れられました。また、セクターで最も点数の高い企業として、Industry Leaderとなりました。

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。

2016年度のWorld Indexは、世界の対象企業3,420社から参加企業を60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316社 (内、日本企業26社) が組み入れられました。(2016年9月現在)



「RobecoSAM Sustainability Award」の"Trading Companies & Distributors" Industryにおいて「Gold Class」及び「Industry Mover」に選定されました

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 2017」において、Trading Companies & Distributorsセクターでトップ企業に与えられるGold Classを、2年連続で受賞しました。

また、同セクター内で最も点数が改善した企業に与えられるIndustry Moverにも選ばれました。(2017年1月現在)

※セクター内トップの企業に与えられるIndustry Leaderは2017年よりGold Classに統合。



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。(2016年7月現在)



2016年度の主なステークホルダーからの評価

2017年	2月22日	第20回環境コミュニケーション大賞 環境報告書部門 優良賞を受賞
	2月21日	「健康経営銘柄2017」に選定
2016年	11月22日	大和IR 2016「インターネットIR表彰」にて最優秀賞を受賞
	11月22日	「WICI 『統合報告』表彰」にて4年連続優秀企業賞を受賞
	10月20日	伊藤忠商事コーポレートメッセージ「ひとりの商人、無数の使命」シリーズ広告 第65回日経広告賞「大賞」を受賞
	10月11日	厚生労働大臣による「プラチナくるみん」認定を取得しました
	9月9日	社会的責任投資のインデックス「DJSI World」の構成銘柄に選定されました



独立した第三者保証報告書

2017年8月15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7号

代表取締役

伊藤 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 Sustainability Report 2017(以下、「サステナビリティレポート」という。)に記載されている2016年4月1日から2017年3月31日までを対象とした★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2017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

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。サステナビリティレポートに記載。)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」、ISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」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、主としてサステナビリティ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。

- サステナビリティレポートの作成・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三景株式会社 三国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、サステナビリティ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 106店
従業員数*	連結 95,944人 単体 4,285人

(2017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



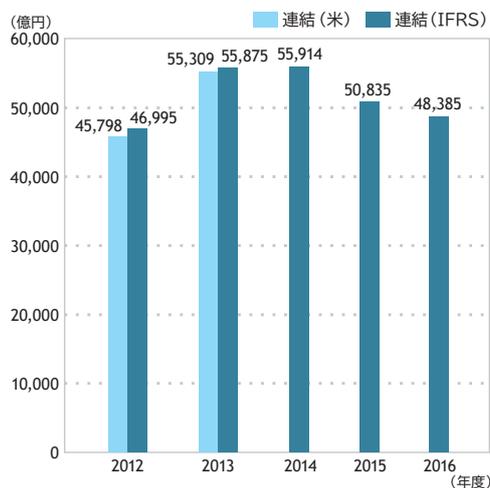
東京本社



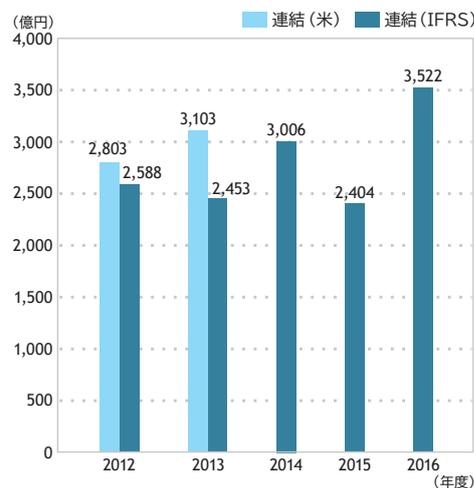
大阪本社
(ノースゲートビルディング)

財務情報

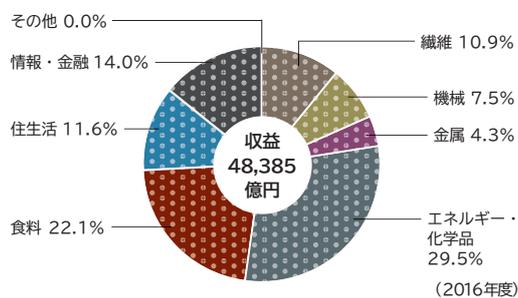
収益



当社株主帰属当期純利益

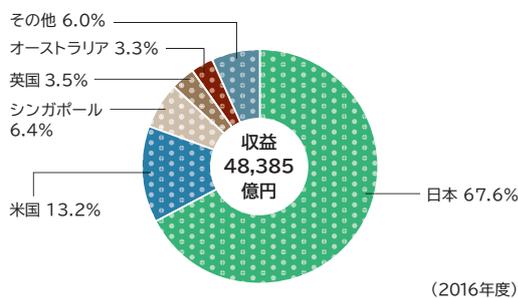


カンパニー別収益構成比(連結・IFRS)



* 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:03-3497-7547

E-mail:csr@itochu.co.jp

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