

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」を紐解き、果たすべき役割を社会に示した約束の言葉として、コーポレートメッセージ「ひとりの商人、無数の使命」を定めました。商いの先に広がる豊かさを提供し続けるという社会への約束、そして更なる挑戦に向けて全社員が共有すべき価値観を表現するために、豊かな個性を持った人々、自由闊達な風土、「個の力」など様々な「伊藤忠らしさ」を込めています。

ITOCHU Mission Committed to the Global Good

豊かさを担う責任



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

ITOCHU Values

-  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いました。会議では、忠兵衛自らが議長を務め、店員とのコミュニケーションを重視し、また、利益三分主義※の成文化、洋式簿記の採用など、当時としては画期的な経営方式を次々取り入れるとともに、店主と従業員の相互信頼の基盤をつくりあげ、当時から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）

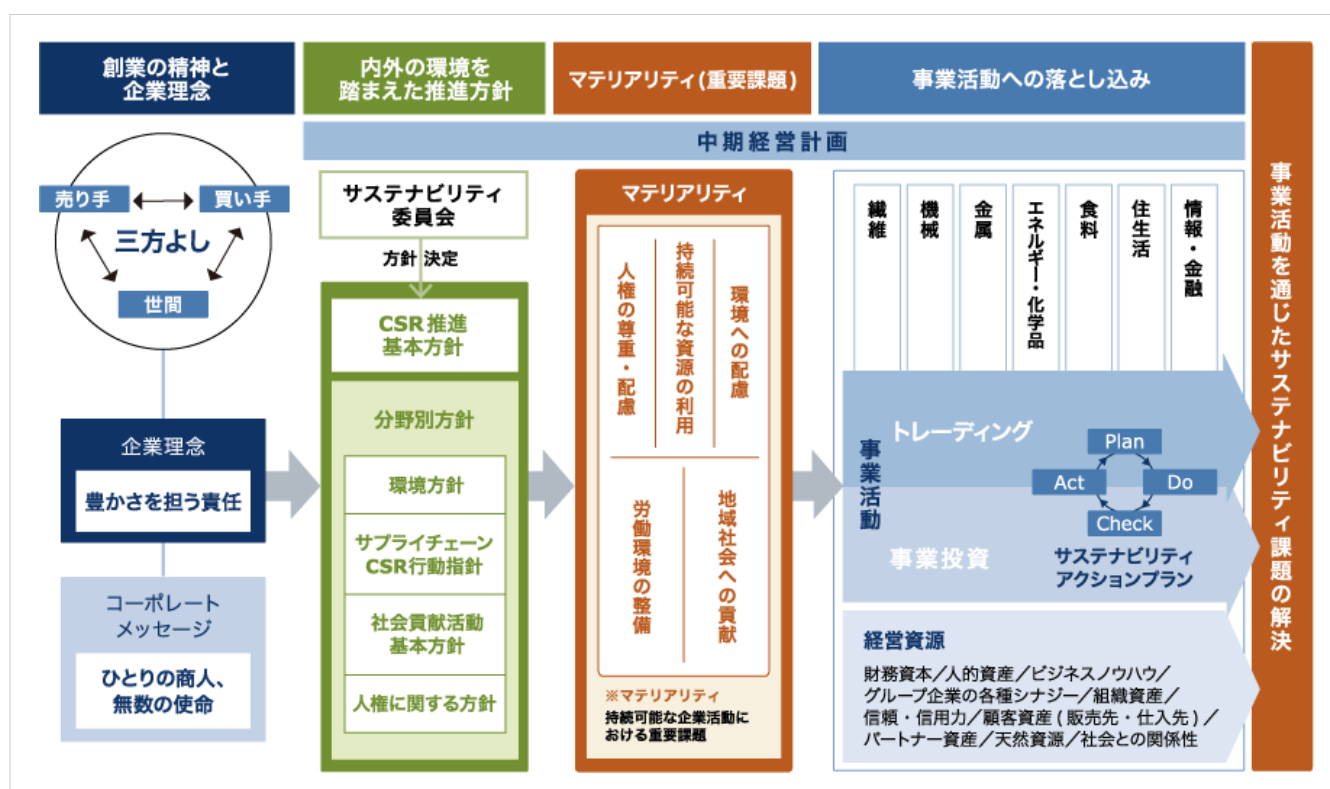
サステナビリティに関する基本方針と推進体制

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。

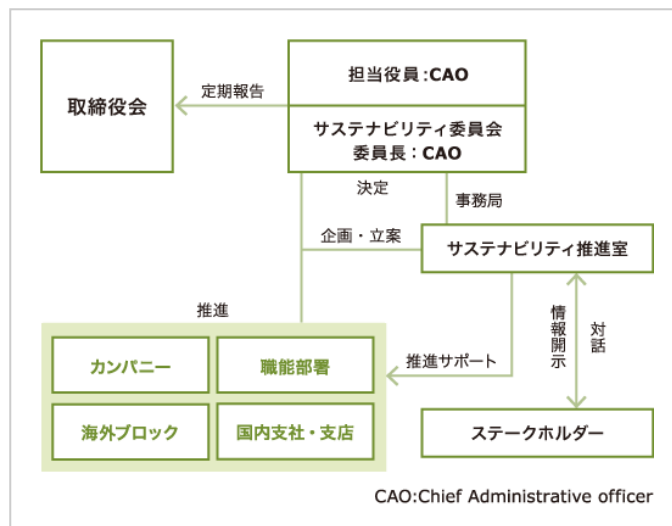
企業理念や外的環境の変化を踏まえた伊藤忠商事のサステナビリティ推進の方向性を「CSR推進基本方針」として定め、組織的・体系的に推進しています。また、推進する上で、伊藤忠商事が優先的に解決すべき重要課題として定めたマテリアリティを「サステナビリティアクションプラン」に落とし込み、中期経営計画の方針に基づき推進するトレーディングや事業投資といった事業活動を通じて、サステナビリティ上の課題解決につなげています。



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。

企業理念	コーポレートメッセージ	伊藤忠グループ環境方針
伊藤忠商事サプライチェーン CSR行動指針	社会貢献活動基本方針	人権に関する方針

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、総本社機能部、国内支社・支店、海外拠点などの組織ごとに、それぞれのビジネスや機能に沿った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、事業分野ごとに直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、他、ステークホルダーと対話も行っており、代表的な事例については、ステークホルダーとの関わり（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）
- GRIガイドライン
- 国連世界人権宣言
- IIRC（国際統合報告フレームワーク）
- 国連ビジネスと人権に関する指導原則
- 日本経団連：企業行動憲章
- SDGs（持続可能な開発目標）※
- 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



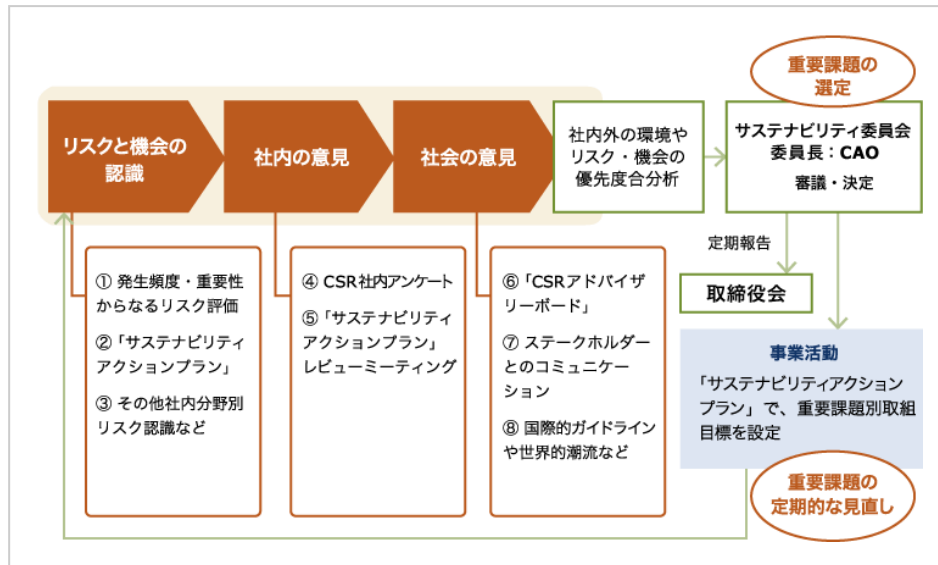
事業の多様化やグローバル化が進む中、会社の経営資源である多様な人材を育成し、それらの人材が能力を発揮できる職場環境を整備することが、重要と考えています。

※ 上記に加えて、カンパニー独自のマテリアリティとして

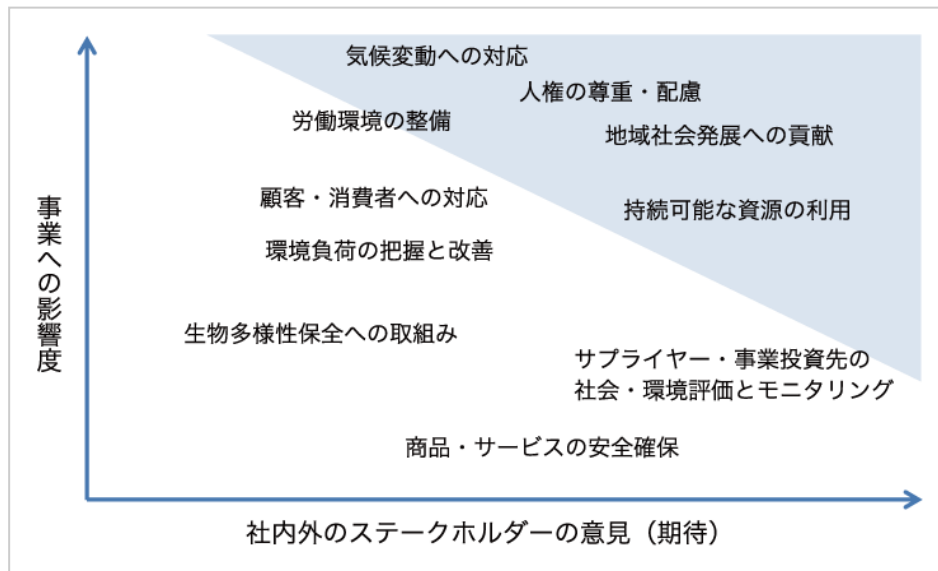
- ・エネルギー・化学品カンパニーは「安全・確実な物流」
 - ・食料カンパニーは「食の安心安全」
- を定めています。

※ 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

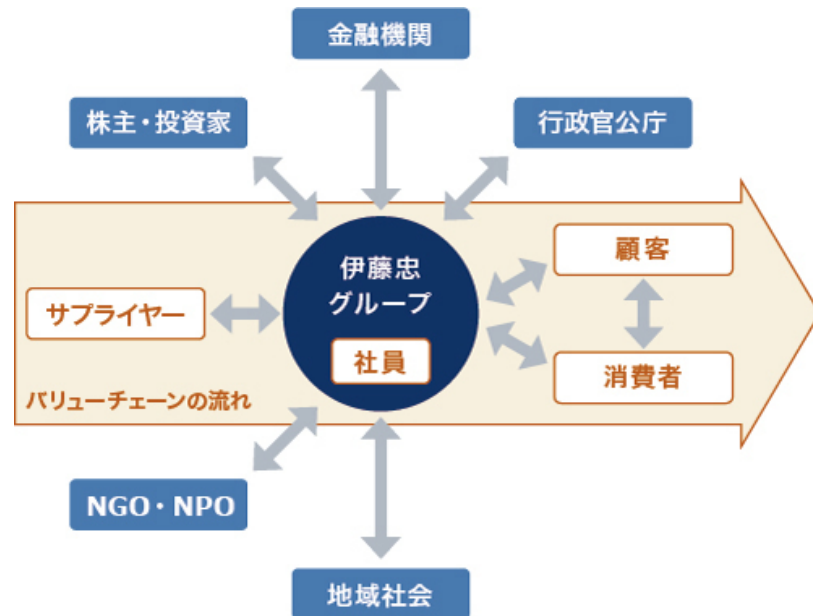


マテリアリティマトリックス

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	● CSRアドバイザリーボードメンバー ● 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科客員教授 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） ● 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用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	● 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	● 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	● 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	● 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

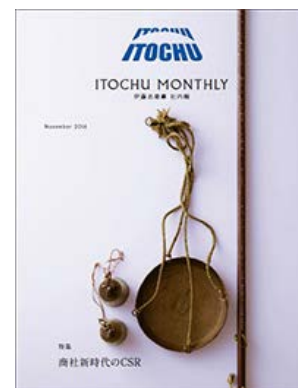
CSRの社内浸透と意識調査を目的としたオンラインでの「CSR確認テスト」と「社員アンケート」を全世界の伊藤忠商事の社員を対象に毎年実施しています。

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