



伊藤忠商事

Sustainability Report 2018



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。

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

2017年度(2017年4月1日～2018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みます。

発行情報

発行日：2018年8月
次回：2019年8月予定(前回：2017年8月)

対象範囲

伊藤忠商事株式会社(国内9店、海外99店)及び主要グループ会社を含みます。

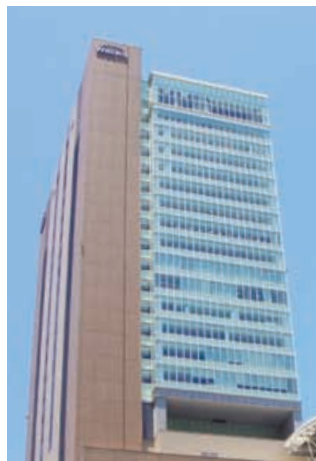
会社概要

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	2,534億円
営業所数	国内 9店 海外 99店
従業員数※	連結 102,086人 単体 4,285人 (2018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)

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社長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/



表紙について

インドネシア国北スマトラ州では、停電が頻繁に起きています。伊藤忠商事は、かの地において世界最大級の地熱発電所のプロジェクトを進め、2018年5月に完工致しました。地熱発電は、再生可能エネルギーの中でも極めて安定的なエネルギー源であり、3機の合計出力は330メガワットにのびります。近隣の村の夕暮れの風景に電気を灯し、地域の生活向上につなげる取組は、事業を通じてサステナブルな社会の実現に貢献する企業理念「豊かさを担う責任」に繋がっています。



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/会社概要/目次

トップコミットメント

3 会長CEO

4 社長COO

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とコーポレートメッセージ

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

10 サステナビリティ上の重要課題（マテリアリティ）

15 サステナビリティに関する推進体制

18 ステークホルダーとの関わり

20 サステナビリティアドバイザリーボード

21 人権の尊重

25 サステナビリティの社内浸透

27 国連グローバル・コンパクト

事業活動とサステナビリティ

28 繊維カンパニー

30 機械カンパニー

32 金属カンパニー

34 エネルギー・化学品カンパニー

37 食料カンパニー

40 住生活カンパニー

42 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

44 サプライチェーン・マネジメント

48 事業投資マネジメント

49 商品別のサステナビリティ調達への取組

環境への取組

51 環境方針

52 環境マネジメント

54 環境リスクの未然防止

55 環境保全型ビジネスの推進

58 生物多様性保全への取組

61 環境教育・啓発活動

62 環境パフォーマンスデータ

68 環境会計

69 環境物流の取組

社員との関わり

70 「攻め」を支える人材育成・研修

74 社員が活躍できる環境づくり

81 「朝型勤務」制度の導入

82 社員の活躍を支える労働安全衛生・健康経営の取組

86 労働組合・福利厚生

89 人事総務関連アクションプラン

90 人事データ

コーポレート・ガバナンスと 内部統制、コンプライアンス

93 コーポレート・ガバナンスと内部統制

97 コンプライアンス

102 社会からの評価

104 第三者保証報告書



新時代“三方よし”による持続的成長

伊藤忠商事は創業 160 年の歴史の中で、「第二の創業」ともいえるべき局面を迎えようとしています。創業より脈々と受け継がれてきた伊藤忠商事の精神である“三方よし”は、急速なビジネス環境の変化に対応すべく、「新時代“三方よし”」へ進化する必要があります。そのためには、人々の豊かな営みに根ざした身近な商人であることに加え、新技術によるビジネスモデルの進化創造を行うことにより、「稼ぐ」「削る」「防ぐ」の次世代化を図ることが必要です。また、社員のやりがい、健康増進を通じた次世代の働き方を実践し、生産性を高めなくてはなりません。

これらを通じて「未来を創る」「社会を担う」ことが新時代“三方よし”であると考えているからです。伊藤忠商事は、Brand-new Deal 2020 のテーマである“次世代”と 2030 年・2050 年を見据えたサステナビリティ上の重要課題を融合させながら、新時代“三方よし”による持続的成長を目指します。

岡藤正広

代表取締役会長 CEO 岡藤 正広



次世代への挑戦

伊藤忠商事は、失敗をおそれずに、常に一步先に挑戦し、新たなビジネスを開拓し、事業を拡大してきました。しかし、世の中はIoT、AIといった技術革新による第四次産業革命が起きており、目まぐるしく変化しています。伊藤忠商事は「商いの次世代化」に向けスピード感をもって踏み出さなければなりません。同時に、ESG（環境・社会・ガバナンス）の考え方が広がっていく中、いくつかの既存ビジネスは将来成り立たなくなっていくことも予想され、ESGの視点を踏まえたビジネスの取組みを考えなければならない時代になっています。そのような環境下に

において伊藤忠商事は、ESGの視点を取り入れ、新たに特定した7つのサステナビリティ上の重要課題に対して本業を通じて取組み、その成果をステークホルダー・社会・社員に還元しながら、新時代の持続的成長企業として挑戦し続けます。

鈴木 善久

代表取締役社長COO 鈴木 善久

担当役員メッセージ



160年に亘り受け継いできた
「三方よし」の更なる進化を通じ、
次世代商人としての持続的な
発展を実現していきます。

■ 160年間の歴史を刻んできた「三方よし」

—経営方針としての人材戦略を通じ、業界No.1の生産性を追求していきます。

「近江商人」の初代伊藤忠兵衛による創業から160年、「三方よし」の精神を受け継ぎながら、商いを切り拓いてきたのが伊藤忠商事です。その上で個々の力を最大限に発揮させるための人材戦略が必要不可欠であり、コーポレートメッセージ「ひとりの商人 無数の使命」にもその思いが込められています。近年は、少数精鋭の体制で、他の総合商社と熾烈な競争を繰り広げているため、その重要性は一層高まっています。

「朝型勤務」をはじめとする当社の先駆的な「働き方改革」は、官公庁含め日本の社会に大きな影響を与えてきましたが、その主眼は「生産性の追求」にあります。無駄を徹底的に削ることで創出した余剰時間を、お客様対応のために活用するという現場主義に根差した合理化にとどまらず、社員のモチベーション向上、能力開発、多様な人材の活躍支援、健康増進等の施策を複合的・戦略的に講じています。例えば、「伊藤忠健康憲章」に則り2017年度に導入した「がんとの両立支援施策」は、全ての社員がやる気とやりがいを持ち、安心して思う存分に働き続けることができる環境を整備することで、個人と組織の能力を最大限に発揮させることを目的としています。社員一人ひとりの健康が会社を支え、社員が良い仕事、商売をし、良いリターンを得る源泉となり、それはまた全てのステークホルダーの利益にかなうものです。また同時に、社員が本業を通じ「無数の使命」を全うしていくことで、国連で採択された持続可能な開発目標(SDGs)の実現に向けての責務を果たしていくことができると考えています。

新中期経営計画「Brand-new Deal 2020」では、「スマート経営」「健康経営No.1企業」の基本方針の下で、伊藤忠商事ならではの諸施策を実行し、「次世代の働き方改革」を推進することを通じ、業界No.1の生産性を追求していきます。

■ 新時代のサステナビリティ

―「三方よし」に立脚し、本業を通じて社会課題の解決に貢献していきます。

「持ち下り」とは、近江を遠く離れた地に赴き布のサンプルのみで交渉し、品物を後で送り届ける近江商人ならではの商いです。売り手や買い手、そして行商先である地域との信用・信頼を積み重ねていく中で、培われた「三方よし」の精神も、自社の利益だけではなく、取引先、社員や株主をはじめ様々なステークホルダーを重んじる経営哲学として今も息づいています。この考え方を確実に実践していくことを、国際社会へ表明する意味を含めて、2009年より国連グローバルコンパクトに参加し、2018年4月には、ESGの観点と「三方よし」の精神を踏まえた取組みの方向性として、サステナビリティ推進基本方針を策定しました。

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・CIO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。サステナビリティ委員長は、委員長としての役割に加え、取締役会、HMC及び投融資協議委員会に参加、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へ報告されるなど環境や社会に与える影響も踏まえた意思決定が行われています。定期的にアドバイザリーボードなど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。また今回、新たにカンパニー、職能ごとにESG責任者を設け、本業を通じ、持続可能な社会の実現に貢献していく体制を整えました。

■ マテリアリティの改定

伊藤忠商事は、2013年にCSRに立脚したマテリアリティ(重要課題)を初めて特定しました。それ以降、国際社会の動向やステークホルダー等からの当社に対する期待を踏まえ、定期的に見直しを実施してきました。今回中期経営計画のスタートを機に、国連で採択された持続可能な開発目標(SDGs)、パリ協定の発効、またESGの観点も考慮して7つのマテリアリティを新たに特定しました。各カンパニーは課題に対する目標と成果指標を策定し、事業を通じた取組みをより一層強化し、更にSDGsへの貢献を意識して事業活動を行っていきます。そして、Brand-new Deal 2020で目指す「新時代『三方よし』による持続的成長」に繋げていきたいと考えています。

代表取締役
専務執行役員 CAO・CIO
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。



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。



伊藤忠店開店当時（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、就業規則を合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、店員配当の三つに分配するというもので、店員と利益を分かち合う、当時としては大変先進的な考え方です



当時の大福帳

150年の歴史とサステナビリティ

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

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年以上の長きにわたり近江商人の経営哲学「三方よし（売り手よし、買い手よし、世間よし）」の精神を受け継ぎ、企業理念である「豊かさを担う責任」のもと、本業を通じて持続的な企業価値の向上を図り、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。

伊藤忠商事では中長期にサステナビリティを推進するため、従来の「CSR推進基本方針」と「環境方針」をESGの観点より整理・統合し、原点である「三方よし」の精神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「サステナビリティ推進基本方針」として策定いたしました。

サステナビリティ推進基本方針は、以下の通りです。

伊藤忠グループ「サステナビリティ推進基本方針」

■ 【Ⅰ】 基本理念

近江商人の経営哲学である「三方よし」の精神のもと、グローバルに事業を行う伊藤忠グループは、地球環境や社会課題への対応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」に基づいて、持続可能な社会の実現に貢献する。

■ 【Ⅱ】 行動指針

上記基本理念の下、伊藤忠グループのサステナビリティ推進のために本行動指針を定める。

(1) マテリアリティを特定し、社会課題の解決に資するビジネスの推進	国際社会の一員として、自社のみならず社会にとっても持続可能な成長につながる重要課題を選定し、事業活動を通じて企業価値向上を目指します。
(2) 社会との相互信頼づくり	開示情報を増やし、ステークホルダーとの双方向の対話を通じて、社会からの期待や要請を受けとめ、それらを実践していくことで信頼される企業を目指します。
(3) 環境・人権に配慮し、持続可能な資源利用に繋がるサプライチェーン・事業投資マネジメントの強化	各国法制度及び国際規範を尊重し、生活を脅かす環境汚染や人権・労働問題の未然防止に努めることはもちろん、気候変動の緩和と適応、生物多様性及び生態系の保護など地球環境の保全や人権に配慮した事業活動を推進します。 事業投資先や取扱商品のサプライチェーン上の資源（大気、水、土地、食糧、鉱物、化石燃料、動植物等）の利用状況及び人権・労働への配慮状況の把握に努め、取引先に当社のサステナビリティ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構築を目指します。
(4) サステナビリティ推進に向けた社員への教育・啓発	「サステナビリティを推進するのは社員一人ひとり」であることから、社員に対し社会課題解決に関する意識を醸成するための教育・啓発活動を行います。 社員一人ひとりが、国内外の法令諸規則及びその他当社の合意した事項を順守し、本方針に基づき各組織のアクションプランを実行することで、本業を通じて社会への貢献を目指します。

2018年4月
代表取締役会長CEO
岡藤 正広

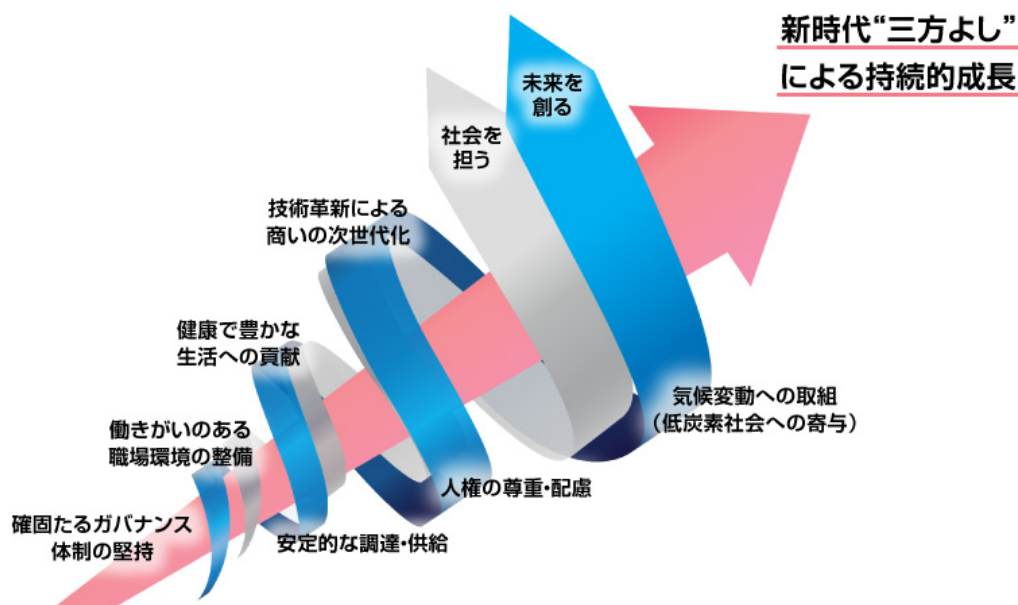
サステナビリティ上の重要課題（マテリアリティ）

2018年4月、伊藤忠商事は環境・社会・ガバナンス（ESG）の視点を取り入れたサステナビリティ上の重要課題を特定しました。これらの重要課題に本業を通して取組むことは、Brand-new Deal 2020の目指す「新時代“三方よし”による持続的成長」に通じています。

社会の今と未来に責任を果たす当社のサステナビリティへの取組みは、2015年に国連で採択された、「持続可能な開発目標（SDGs）※」達成にも寄与しています。

※ SDGs（Sustainable Development Goals）：国連加盟国が2015年9月に採択した2030年までの持続可能な開発目標。

サステナビリティ上の重要課題



マテリアリティ：

技術革新による商いの次世代化



新技術へ積極的に取組み、産業構造の変化に既存ビジネスの枠組みを超えて挑戦することにより、新たな価値創造を行います

取組事業例 AI、IoT、フィンテックの活用

ユニー・ファミリーマートホールディングス（UFHD）を起点としたグループバリューチェーンの次世代化に取り組んでいます。2017年にUFHDとフィンテック関連ビジネスを推進する事業会社を発足。グループ各社を含めた電子マネー、クレジットカード、ポイント、ID等を含むフィンテック関連ビジネスの推進を図っています。



マテリアリティ：

気候変動への取組（低炭素社会への寄与）



気候変動による事業影響への適応に努めると共に、低炭素社会へ寄与する事業活動の推進や、温室効果ガス排出量削減に取り組めます

取組事業例 ドイツ北海沖の洋上風力発電

再生可能エネルギーの需要が高まる中、ドイツ北海沖で稼働中の洋上風力発電所としては最大級（288MW）の発電事業に、戦略的業務・資本提携を締結しているCITICグループと共同参画しています。ドイツ標準家庭の約37万世帯分の電力を供給しており、低炭素社会への移行に貢献しています。



マテリアリティ：

働きがいのある職場環境の整備



社員一人ひとりが誇りとやりがいを持ち、多様性を活かして、能力を最大限発揮できる環境を整備します

取組事業例 がんとの両立支援

2017年よりがんとの両立支援を開始。民間企業で初の国立がん研究センターとの提携によるがん特化検診の実施、社内における両立支援コーディネーターをはじめとした体制構築等、健康経営を推進することですべての社員がやる気とやりがいを持ち、能力を最大限発揮することのできる職場を実現します。



マテリアリティ：

人権の尊重・配慮



事業活動を通じた人権の尊重と配慮に取り組む、事業の安定化を実現すると共に、地域社会の発展に寄与します

取組事業例 オーストラリアでの海水淡水化事業

伊藤忠商事は、豪州最大規模かつ世界で最も環境に優しいプラントの一つであるヴィクトリア州海水淡水化事業に出資参画しています。雨水に頼らない水供給源として年間で最大1,500億リットルの高品質な飲料水供給が可能で、エネルギー効率が高いRO膜方式によって海水から飲料水を生成しています。主要機器の設計寿命は最低100年であり、干ばつ時も持続的・長期的に水を供給することができます。また、プラントの運転に必要な電力は全て再生可能エネルギーによって賄っており、環境的に持続可能な設計となっています。プラント周辺には砂丘・再生林・湿地が広がっており、敷地面積225ヘクタールの生態保護区の中に建設されています。



マテリアリティ：

健康で豊かな生活への貢献



すべての人のクオリティ・オブ・ライフの向上を目指し、健康で豊かな生活の実現に貢献します

■ 取組事業例 人々の健康増進への取組み

先進国において高齢化社会の進行等が社会問題化する中、高度医療機器販売、地域拠点病院運営サポートビジネス、医薬品開発やICTを利用した健康管理支援事業を通じて、人々の健康増進に寄与すると共に、活力ある社会形成へ貢献しています。



マテリアリティ：

安定的な調達・供給



生物多様性等、環境に配慮し、各国の需要に合わせた資源の有効利用と安定的な調達・供給に取り組むことで、循環型社会を目指します

■ 取組事業例 フィンランドでのパルプ事業

事業投資先である、フィンランドの世界最大級の針葉樹パルプメーカーMETSA FIBRE社は、持続可能な森林資源利用を推進しています。また、同社はパルプ製造工程で電力も創出しており、自社使用分以外の余剰分を地域へ供給し、地域環境保全に貢献しています。



マテリアリティ：

確固たるガバナンス体制の堅持



取締役会は独立した客観的な立場から経営に対する実効性の高い監督を行うと共に、意思決定の透明性を高めることにより、適正かつ効率的な業務執行を確保します

■ 取組事例 コーポレートガバナンスの機能強化

適正かつ効率的な業務執行を確保する為、実効性の伴った取締役会のモニタリング機能強化と運営改善をすすめています。



マテリアリティの選定・レビュープロセス

2013年に伊藤忠商事として初めてマテリアリティを特定して以降、国際社会の動向やステークホルダーからの期待等を踏まえ定期的に見直しを実施しており、昨今のSDGsの採択、パリ協定の発効等の社会状況および事業変化を踏まえて、2018年度スタートの中期経営計画を機に、7つの重要課題を新たに特定しました。



マテリアリティごとのリスクと機会

マテリアリティ	リスク	機会
技術革新による商いの次世代化	- IoT、AI等、新技術の台頭に伴う既存ビジネスモデルの陳腐化 - 先進国での人手不足や、効率化が遅れている事業での優秀な人材の流出 等	- 新市場の創出や、革新性のあるサービスの提供 - 新技術の活用による、人的資源や物流の最適化、働き方改革推進による競争力強化 等
気候変動への取組（低炭素社会への寄与）	- 温室効果ガス排出に対する事業規制等による、化石燃料需要の減少 - 異常気象（干ばつ、洪水、台風、ハリケーン等）発生増加による事業被害 等	- 気候変動の緩和に寄与する、再生可能エネルギーなどの事業機会の増加 - 異常気象に適応できる供給体制強化等による顧客維持・獲得 等
働きがいのある職場環境の整備	適切な対応を実施しない場合の、労働生産性の低下、優秀な人材の流出、ビジネスチャンスの逸失、健康関連費用の増加 等	働きがいのある職場環境の整備により、労働生産性の向上、健康力・モチベーションの向上、優秀な人材の確保、変化やビジネスチャンスへの対応力強化 等

マテリアリティ	リスク	機会
人権の尊重・配慮	● 広域化する事業活動での人権問題発生に伴う事業遅延や継続リスク ● 提供する社会インフラサービスの不備による、信用力低下 等	● 地域社会との共生による、事業の安定化や優秀な人材確保 ● サプライチェーン人権への配慮、労働環境の改善に伴う、安全かつ安定的な商品供給体制の構築 等
健康で豊かな生活への貢献	● 消費者やサービス利用者の安全や健康問題発生時の信用力低下 ● 政策変更に基づく、市場や社会保障制度の不安定化による事業影響 等	● 食の安全・安心や健康増進の需要増加 ● 個人消費の拡大やインターネットの普及に伴う情報・金融・物流サービスの拡大 等
安定的な調達・供給	● 環境問題の発生及び地域社会と関係悪化に伴う、反対運動の発生による影響 ● 主に生活消費分野での低価格化競争の発生による、産業全体の構造的な疲弊 等	● 新興国の人口増及び生活水準向上による資源需要の増加 ● 環境に配慮した資源や素材の安定供給による、顧客の信頼獲得や新規事業創出 等
確固たるガバナンス体制の堅持	● コーポレートガバナンス・内部統制の機能不全に伴う事業継続リスク、予期せぬ損失の発生 等	● 強固なガバナンス体制の確立による意思決定の透明性の向上、変化への適切な対応、安定的な成長基盤の確立 等

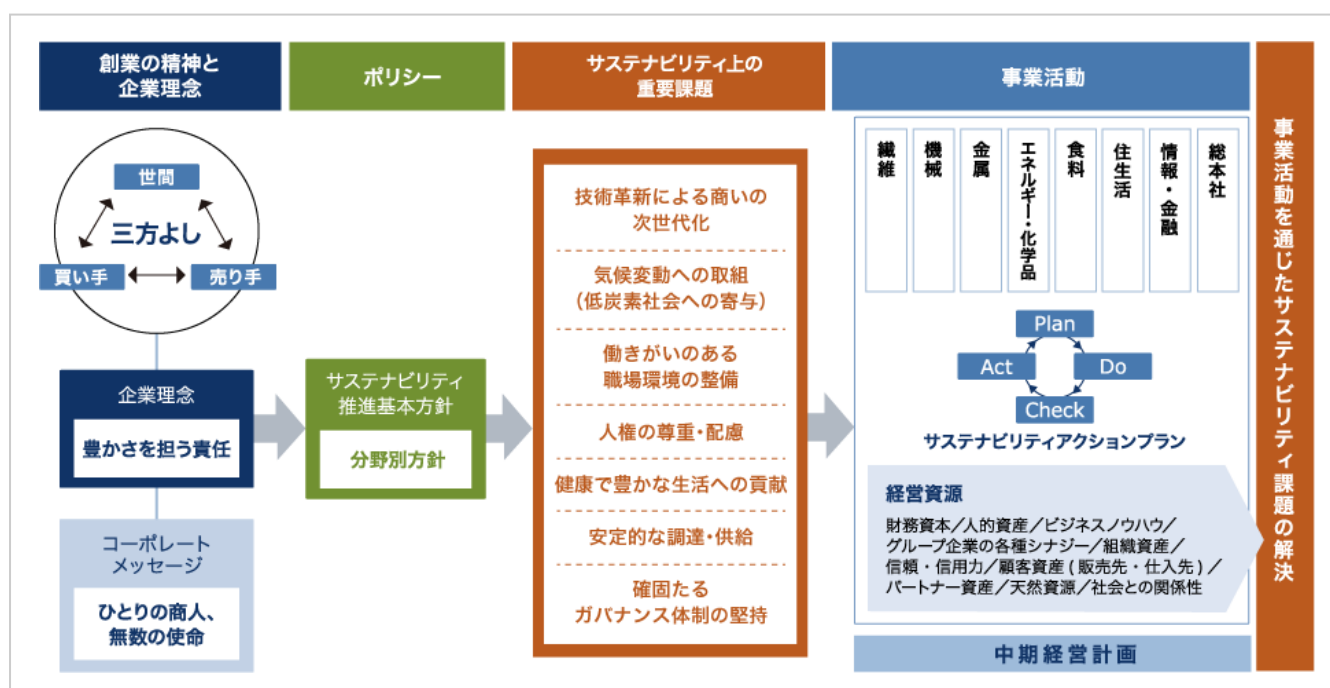
サステナビリティに関する推進体制

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（売り手よし、買い手よし、世間よし）」の精神を受け継ぎ、企業理念である「豊かさを担う責任」のもと、本業を通じて社会的責任を果たすことが重要であると考えています。

コーポレートメッセージ「ひとりの商人、無数の使命」は、企業理念である「豊かさを担う責任」に込めた意図をわかりやすく示した言葉です。

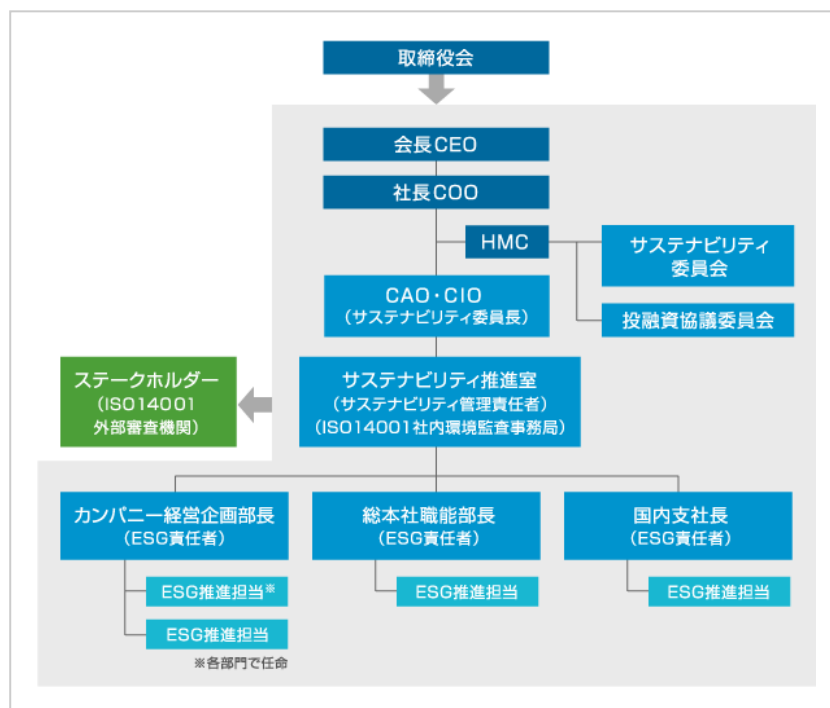
企業理念や外的環境の変化を踏まえた伊藤忠商事のサステナビリティ推進の方向性を「サステナビリティ推進基本方針」として定め、組織的・体系的に推進しています。また、推進する上で、伊藤忠商事が優先的に解決すべき重要課題として定めたマテリアリティを「サステナビリティアクションプラン」に落とし込み、中期経営計画の方針に基づき推進するトレーディングや事業投資といった事業活動を通じて、課題解決につなげています。



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・CIO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。サステナビリティ委員長は、委員長としての役割に加え、取締役会、HMC及び投融資協議委員会に参加、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へ報告されるなど環境や社会に与える影響も踏まえた意思決定が行われています。定期的にアドバイザリーボードなど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

2017年度 サステナビリティ委員会

メンバー	委員長：CAO、委員：情報・金融カンパニープレジデント、食糧部門長、広報部長、人事・総務部長、法務部長、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	サステナビリティ取組方針、環境マネジメントレビュー

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行っている他、ステークホルダーと対話も行っており、代表的な事例については、ステークホルダーとの関わり（P18～19）、サステナビリティの社内浸透（P25～26）、サステナビリティアドバイザリーボード2017（P20）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）※
- 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
- GRIガイドライン
- IIRC（国際統合報告フレームワーク）
- 日本経団連：企業行動憲章
- 日本貿易会「商社環境行動基準」「サプライチェーンCSR行動指針」
- CDP
- OECD多国籍企業ガイドライン

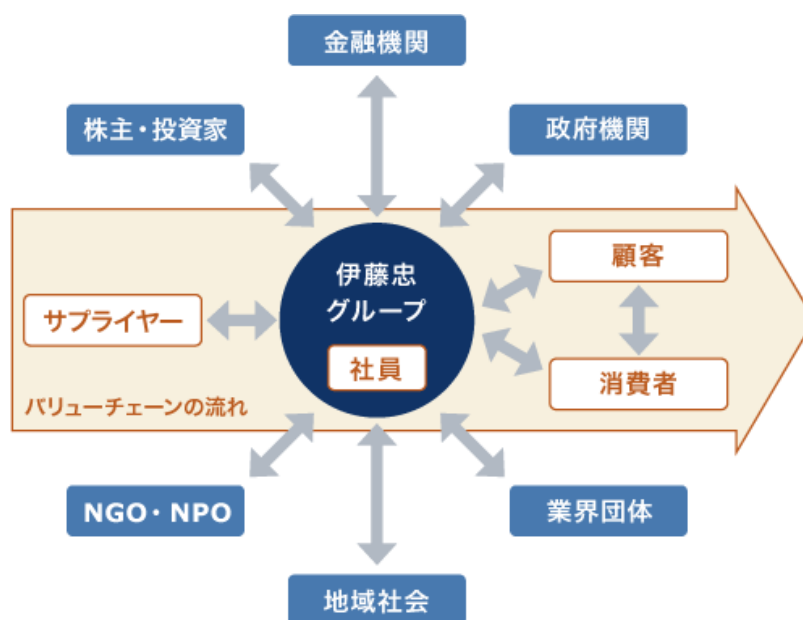
※ SDGs（持続可能な開発目標）：2015年に終了したミレニアム開発目標（MDGs）に続く、2030年までの持続可能な開発目標。貧困や飢餓、エネルギー、気候変動、平和的社会等、以下17の目標が定められています。



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
政府機関・業界団体	政府・各省庁関連委員会、協議会等への参加 財界・業界団体を通じた活動（日本経済団体連合会、日本貿易会等）
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

■（参考データ：2017年度）業界団体等および社会貢献活動への支出額

（単位：百万円）

貿易団体	67	社会貢献活動（うち寄付金）	311（153）
経済団体	54		
政治団体	27		
その他業界団体	101		

サステナビリティアドバイザリーボード 2017

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サステナビリティアドバイザリーボード（旧CSRアドバイザリーボード）を1月15日東京本社で開催致しました。サステナビリティ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。

2017年度は、SDGsの採択、パリ協定の発効などの社会状況および事業変化を踏まえて、2018年からスタートする新中期経営計画“Brand-new Deal 2020”を見直しを行った「サステナビリティ上の重要課題（マテリアリティ）」、「低炭素社会への移行」、「人権」「サプライチェーン」などについて議論が行われました。投資家、欧州の人権に関する専門家、国際的な事業会社出身などの多様な背景を持つ有識者から「ESGの視点が今後重要になってきている。中長期的に社会・環境が企業活動へどのように影響を与えるかを考え、伊藤忠のソリューションで社会ニーズに応えていただきたい」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	2018年1月15日
テーマ	● 「サステナビリティ上の重要課題（マテリアリティ）」の見直し ● サステナビリティに関する外部環境と当社推進について
参加者	● サステナビリティアドバイザリーボードメンバー ・ 河口 真理子氏 株式会社大和総研 主席研究員 ・ 下田屋 毅氏 Sustainavision Ltd. 代表取締役 ・ 富田 秀実氏 ロイドレジスタージャパン株式会社 取締役 ● 伊藤忠商事メンバー（役職は当時） ・ 小林 文彦 代表取締役 専務執行役員 CAO ・ 鈴木 善久 代表取締役 専務執行役員 情報・金融カンパニープレジデント ・ 高田 知幸 執行役員 広報部長 ・ 貝塚 寛雪 執行役員 食糧部門長 ・ 野田 俊介 執行役員 業務部長 ・ 齊藤 晃 法務部長 ・ 各カンパニー経営企画部長 ・ 栗原 章 サステナビリティ推進室長（司会）



人権の尊重

人権に関する方針

伊藤忠グループは、企業理念としてITOCHU Mission「豊かさを担う責任」を掲げています。この「豊かさ」とは、物質的にだけでなく、精神的にも満足している幸福感を意味しており、世界各地で多様な業務を展開する企業として、Society（社会）の豊かさとともに、Individual（個人）の豊かさを担い、人権と個性を尊重しています。

また企業理念では、「豊かさを担う責任」を果たすために大切にすべき5つの価値観をITOCHU Valuesとし、そのひとつとして「多様性（Diversity）」を掲げて、一人ひとりの人権と個性を大切にしています。

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

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

また、就業規則においては、「人権の擁護違反」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」（性的指向や性自認に関する差別的言動や嫌がらせを含む）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（P27）

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P44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（P21）
- 事業活動における人権の尊重（P21）
- サプライチェーン・事業投資における人権（P22～23）
- 国連グローバル・コンパクト（P27）
- 伊藤忠商事サプライチェーン・サステナビリティ行動指針（P44）
- 内部情報提供制度（ホットライン）（P97）

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（P44～47）
- 事業投資マネジメント（P48）

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（P44～47）
- 商品別のサステナビリティ調達への取組（P49～50）
- 環境リスクの未然防止（P54）

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等の性的マイノリティを含む）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（性的指向や性自認に関する差別的言動や嫌がらせを含む）やパワーハラスメントの問題を取り上げ、ハラスメントが実際に発生した場合やその報告を受けた際の対処について教育・啓蒙を実施し、日頃よりハラスメントを許さない環境作りに努めるなど、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。2017年度の人権に関する研修には415名が参加しました。

2017年度人権に関する研修実績

	参加人数
新入社員研修	152名
新任課長研修	64名
海外赴任前研修	199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。

直近のセミナーについてはP25をご覧ください。

■ 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。

サステナビリティの社内浸透

サステナビリティテストと社員アンケート

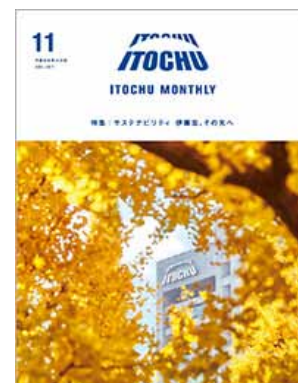
サステナビリティの社内浸透と意識調査を目的としたオンラインでの「サステナビリティテスト」と「社員アンケート」を全世界の伊藤忠商事の社員を対象に毎年実施しています。

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回サステナビリティを特集し、社員として最低限知っておくべきサステナビリティに関する知識・情報を掲載、オンラインでテストをすることによって、全社員のサステナビリティ理解促進につなげているものです。

2017年度は、「伊藤忠、その先へ～ESG投資～」と題し、ESGに関する社長メッセージを始めとして、ESGの基礎知識や変遷、ESGの中でもE（環境）に関する世界的潮流に関する記事を掲載し、テストでは誌面で紹介した事項についての問題を出題しました。

単体社員と海外ブロック社員あわせて6,457人の社員が回答しました。

意識調査として実施している「社員アンケート」の中では、伊藤忠商事のサステナビリティ推進活動に関する質問の他、満足度調査も行いました。



サステナビリティテスト・社員アンケート2017実施状況

	単体社員	海外ブロック社員	合計
対象者数	4,794人	1,663人	6,457人
回答者数	4,794人	1,632人	6,426人
回答率	100.0%	98.1%	99.5%

<アンケート結果抜粋> 伊藤忠商事で働くことに誇りを感じますか？



サステナビリティセミナー

さまざまなサステナビリティ課題に関して社外の方の見識や意見を取り入れるため、社内向けのサステナビリティセミナーを2007年から継続的に開催しています。

直近のセミナー

3月1日、ビジネス・人権資料センター 日本代表 高橋宗瑠氏、ロイドレジスター ジャパン株式会社 取締役 富田秀美氏をお招きし、サステナビリティセミナー「ビジネスとヒューマンライツ（人権）」を開催しました。第一部にて高橋氏にステークホルダーエンゲージメントに関する基調講演をして頂き、第二部では社員から寄せられた質問を基に、高橋氏と富田氏に「企業として人権リスクマネジメントに必要なポイント」をパネルディスカッション形式でお話いただきました。基調講演では、商社が直面する可能性のある人権課題や実際に起きた人権問題に対する企業のエンゲージメント例をご紹介頂き、パネルディスカッションでは、更に踏み込んだ事例や対処法について、話し合われました。「具体的な例を知ることで、より人権の重要性を感じ、当社との関連はないか改めて考えるきっかけとなった」「セミナー時間が短すぎる」という参加者からの意見が多数ありました。「ビジネスと人権に関する指導原則」の決議を機に、世界各地に伸びるサプライチェーンを有している日本企業も人権課題と企業の責任についての理解とコミットメントが求められる時代になっています。本セミナーの開催により、改めて個々の事業の中で、当社の果たすべき責任とは何か考える良い機会となりました。



パネルディスカッションの様子

2017年度	ビジネスとヒューマンライツ（人権）
2016年度	持続的社会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

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が、2017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
- SRI/ESG分科会
- SDGs分科会
- レポーティング研究分科会
- 明日を共創る分科会

事業活動とサステナビリティ

繊維カンパニー

「ファッションアパレル部門」「ブランドマーケティング第一部門」「ブランドマーケティング第二部門」の3部門から構成され、原料から最終製品、ファッションから非繊維に至るさまざまな分野で事業を展開し、国内商社の中でNo.1の取扱高を誇っています。

サステナビリティアクションプラン

マテリアリティ	SDGs 目標	取り組むべき課題	事業分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標
技術革新による商いの次世代化		次世代ビジネスの発掘・推進	最先端技術(IoT)	サプライチェーンの共通基盤となる生産ITインフラを構築し、付加価値向上と持続可能な産業化の促進に努めます。	グループの主要拠点に生産ITインフラを導入し、Product Lifecycle Managementの向上に寄与。	グループ全体のサプライチェーンの可視化により、コスト削減、品質向上、リードタイム短縮を実現、市場のニーズに対応可能な供給体制を構築。
			最先端技術(ICタグ、RFID、ECビジネス)	RFID(Radio Frequency Identification)タグ等の次世代技術を活用し、アパレル業界のみならず、付随する物流業界の効率化に寄与します。	AIを活用した生産・販売効率化に加え、RFIDタグの衣料品業界への普及を加速させ、取り扱い高の増加に努める。	AIの活用やRFIDタグの普及拡大によりサプライチェーンの生産・作業効率化、トレーサビリティの向上、販売力強化を実現。
安定的な調達・供給		産業資源・素材の安定供給	リサイクル繊維など環境配慮素材(サステナブル素材)	リサイクル繊維事業への取組みを早期に進め、新たな事業創出のみならず世界的なアパレルの廃棄問題の解決や石油由来原料の削減に貢献します。	リサイクル繊維事業へ積極的に取組み、業界を主導してサステナブル原料の使用を推進。	リサイクル繊維ビジネスを早期に事業化。サステナブル素材の取扱い比率を上昇。
		持続可能なライフスタイルを実現する商品の提供	ブランドマーケティングビジネス	マーケティングカンパニーとしての強みを活かし、サステナブルなライフスタイルの認知向上に寄与します。	ブランドビジネスを通じたエシカルでサステナブルなライフスタイルの啓発を行い、繊維業界全体だけでなく消費者の意識向上を促進。	2020年度：新規ブランドとの取組みを実現。持続可能なライフスタイルの理解浸透向上。
人権の尊重・配慮 安定的な調達・供給	 	人権・環境に配慮したサプライチェーンの確立	サプライチェーンマネジメント	グループ全体で情報共有を進め、安全・安心なサプライチェーンを構築することで顧客のリスク低減に寄与し、持続可能な経済成長に貢献します。	グループ全体でサプライチェーンの社会的・環境的な安全性を見直し、必要に応じて整備を進め、安全・安心な商品供給体制の構築を推進。	2023年度：原材料調達から販売に至るグループ全体のサプライチェーンを整備・可視化を実現し、責任ある調達方針を徹底。

当社は、2016年度以前の一連の制服販売業務に関して、公正取引委員会の調査に全面的に協力しておりますが、一部の事案については、独占禁止法に違反する行為があったとして、排除措置命令を受けました。今回の事態を厳粛に受止め、社内調査を実施の上、外部専門家の意見も踏まえて策定した再発防止策※を着実に実行し、独占禁止法遵守を含むコンプライアンスの更なる強化に努めてまいります。

※ ①独占禁止法等遵守に関わる社内ルール等の整備、②自主申告の促進、③独占禁止法遵守教育の強化・充実

ESG関連の取組事例

■ 天然素材・環境配慮型素材のブランディング強化

当社の祖業である繊維原料事業において「ペルヴィアンピマ」「ハミルトンラムズウール」「ワン・コットン」等の天然素材をブランディングし、製品化して提案することで、アパレル製品事業における差別化に繋げてきました。グローバルアパレル市場におけるサステナブル素材への転換機運が高まる中、今後はオリジナル素材の拡充に加え、環境配慮型素材の開発等にも取り組んでいきます。



自社オリジナル素材ブランド「ワン・コットン」「ハミルトンラムズウール」

■ 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「野生生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、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

機械カンパニー

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、船舶・航空・自動車、建機・産機・医療機器等の機械関連ビジネスを展開しております。環境保全・地域社会等へ配慮した事業として、水・環境関連、再生可能エネルギー、ソーラー、バイオマス燃料トレードなどの分野に積極的に取り組んでいます。

サステナビリティアクションプラン

マテリアリティ	SDGs 目標	取り組むべき課題	事業分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標
気候変動への取組	 	気候変動への取組	発電事業全般	再生可能エネルギー発電と従来型発電のバランスの取れた電源開発により、国・地域ごとに最適化された持続可能な形でその発展に貢献します。	国・地域の分析を通じて、再生可能エネルギー発電の投資機会を積極的に追求。	2030年度：再生可能エネルギー比率20%超（持分容量ベース）を目指し、今後の取組みに反映。
		気候変動への取組	乗用車・商用車販売	電気自動車（EV）、ハイブリッド車（HV）等の導入により環境に優しく、高いモビリティのある社会を実現します。	EV・HV・環境負荷低減車及び関連部品等の環境に配慮した高効率製品の取扱いを増やすことで環境対策車の普及に貢献。	取引先自動車メーカーによるEV・HV・環境負荷低減車等のラインアップ拡充に伴う環境に配慮した製品の販売拡大。
健康で豊かな生活への貢献		人々の健康増進	先端医療機器販売・医療サービス提供	技術革新が速い医療分野において、先端医療機器と、高度医療サービスにて、クオリティ・オブ・ライフ向上を目指します。	MRI搭載放射線治療機等、高度医療機器販売、地域拠点病院運営サポートビジネスを推進。	MRI搭載放射線治療機等、日本における高度医療機器の普及率増。
人権の尊重・配慮	 	水・衛生インフラの整備	水/環境プロジェクト	水・廃棄物の適切な処理、有効利用を通じて、衛生環境の向上、経済活動の発展、及び地球環境保全に寄与します。	水・環境事業の拡大を通じて、水の適切な利用・処理および資源の有効活用を促進、環境負荷を低減。	水・環境分野の投資ポートフォリオの拡大と多様化。
		人権・環境に配慮したサプライチェーンの確立	電力・プラントプロジェクト全般	サプライチェーン・事業投資先におけるすべてのステークホルダーの、クオリティ・オブ・ライフ向上に寄与します。	該当事業固有の特性を踏まえた、仕入先、事業投資関係先への社会的・環境的な安全性に関するDue Dilligenceのルール設定、実施、並びに継続的なモニタリング強化。	2019年度：すべての新規開発案件において左記Due Diligenceの実施を目指す。

ESG関連の取組事例

セルビア廃棄物処理発電事業の契約調印

当社は、仏スエズ社と共に、セルビア共和国ベオグラード市が推進する廃棄物処理発電事業に関するPPP（官民連携）契約に調印しました。本事業は25年間の事業運営権を通じ、廃棄物焼却発電施設の新設・運営を行い、ベオグラード市で排出される廃棄量の約7割に相当する年間34万トンの一般廃棄物を焼却処理し、その余熱で発電及び熱供給を行うものです。既存の最終処分場も閉鎖・管理し、新たに管理型最終処分場を建設・運営します。環境負荷の低い廃棄物処理の導入等を通じて、廃棄物埋立量や温室効果ガスを削減し、同国の環境保全への貢献を目指します。



建設する廃棄物焼却発電施設の完成予想図

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6月に商業運転を開始し、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）

太陽光の力でクリーンな電力を供給

－国内4か所目の太陽光発電事業－

近年、地球温暖化対策として世界的に再生可能エネルギーの有効活用の機運が高まっています。2018年4月、当社が参画する「佐賀相知太陽光発電所」（発電出力約1万7千キロワット）の商用運転が開始しました。本発電所は佐賀県唐津市相知町に建設した現時点で県内最大のメガソーラー（大規模太陽光発電所）であり、株式会社九電工と共同で20年間運営を行う予定です。年間予想発電量は約2,400万キロワット時と、一般家庭約4,200世帯分の年間消費電力量に相当します。これに伴う二酸化炭素の削減量は、年間で約1万1,000トンとなります。当社が国内で運営するメガソーラーは愛媛、大分、岡山に続き4か所目となりました。当社は引き続き国内外における再生可能エネルギーを活用した発電事業を積極的に推進することで地球温暖化防止等の環境保全にも配慮し、循環型社会の形成に貢献していきます。



佐賀相知太陽光発電所

金属カンパニー

金属・鉱物資源開発から鉄鋼・非鉄製品トレードまでの幅広いバリューチェーンの中で、次世代の産業に利する投資・トレードでの新規取組みを創出し、安定供給と社会との共生を両立させます。

サステナビリティアクションプラン

マテリアリティ	SDGs 目標	取り組むべき課題	事業分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標
安定的な調達・供給		産業資源・素材の安定供給	鉱山事業	産業に不可欠な原料・燃料の安定供給体制を維持・発展させ、素材・エネルギー産業の安定的な操業に貢献します。	原料・燃料の安定供給の基盤となる優良権益の拡充。	既存優良鉱山事業の維持・拡大と次世代に繋がる優良権益の獲得。
人権の尊重・配慮 安定的な調達・供給	 	労働安全・衛生・環境リスクに配慮した、また地域社会へ貢献する持続可能な鉱山開発	鉱山事業	環境・衛生・労働安全（EHS）や地域住民との共生に十分配慮し、持続可能な鉱山事業を推進します。 地域社会への医療、教育等に貢献します。	EHSガイドラインの運用並びに社員教育を徹底。 地域社会への医療・教育寄付、地域インフラ整備等の貢献。	毎年EHS社内講習会を開催しEHSガイドラインを周知徹底。 地域社会への医療・教育寄付、地域インフラ整備の実施。
気候変動への取組	 	気候変動への取組	● 鉱山事業 ● 環境対策事業 ● 素材関連事業	● 環境への影響を十分に考慮しつつ、エネルギー安定供給という社会的使命・責任を果たします。 ● 自動車の軽量化・EV化関連事業を通じた温室効果ガス削減に貢献します。	● CCS(CO₂貯留)・CCU(CO₂活用)等の温室効果ガス排出削減に寄与する技術開発への関与を継続する。 ● 石炭ビジネスについては、環境負荷を十分に考慮に入れながら慎重に見極め、炭鉱権益については適切なポートフォリオを目指す。 ● 自動車軽量化・EV化に寄与するビジネス（アルミ、銅等）の取組み強化。	● 温室効果ガス削減に寄与する技術への関与による低炭素社会に向けた貢献。 ● 低炭素社会への移行含め社会の要請を充分考慮した、最適な資産ポートフォリオの構築。 ● 自動車軽量化・EV化に寄与するビジネスの実践・拡大。

ESG関連の取組事例

次世代資源の安定供給に利するESGに関する取組の推進

金属カンパニーの社会的使命・責任である、次世代に向けた産業資源・素材の安定供給を、ESGに関する取組によって果たしていきます。例えば、アルミ等の自動車の軽量化・EV化に資する素材ビジネスの推進や温室効果ガス削減技術の開発支援によって、低炭素社会の実現に積極的に関与すると共に、独自のEHSガイドラインの厳格な運用と地域社会への貢献を継続し、持続可能な資源開発に注力していきます。また、伊藤忠メタルズ（株）では、各種リサイクル原料の取扱い、産業廃棄物適正処理の管理代行業務、フロンガス回収事業等の幅広いリサイクルビジネスにおいて、循環型社会の形成に貢献していきます。



コロンビア石炭事業周辺地域の小学校に対する支援活動

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。

エネルギー・化学品カンパニー

原油、石油製品、LPG、LNG、天然ガス、電力等の開発及びトレードを行っている「エネルギー部門」と、石化製品全般、硫黄、肥料、医薬品、合成樹脂、生活関連雑貨、精密化学品、電子材料等の事業及びトレードを行っている「化学品部門」で構成されており、優良資産の増殖と既存事業の一層の「磨き」により、効率的で盤石な経営基盤を構築するとともに、新技術・AI等を活用した次世代ビジネスへの進化に挑戦します。

サステナビリティアクションプラン

マテリアリティ	SDGs 目標	取り組むべき課題	事業分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標
気候変動への取組		気候変動への取組	石油・ガス権益、液化天然ガス (LNG) プロジェクト	温室効果ガス削減を考慮した資源の生産/供給を行います。	高い技術力と豊富な経験を有する優良パートナーとの協働による資源開発案件への取組み。	化石燃料では温室効果ガスの排出量が少ないLNGプロジェクトの参画機会追求。
健康で豊かな生活への貢献		人々の健康増進	医薬品	がん分野を含む大きなニーズが存在する分野での医薬品等の展開を加速し、人々の健康増進に寄与すると共に、働きやすい社会形成へ貢献します。	新規医薬品等の開発サポート及び販売を積極的に推進。	開発サポート中の各種新薬等のアジア・北米での早期承認取得、上市を目指す。
人権の尊重・配慮		地域社会・環境に配慮したエネルギー資源開発体制の確立	石油・ガス開発	社会・環境に配慮したエネルギー探鉱・開発事業の推進により、地域社会の発展に寄与します。	各国政府や国際的管理主体の管理基準に沿った事業の推進。	● 各国政府・管理主体の HSE (Health, Safety and Environment) 管理基準を適切に遵守。 ● 重大な人的被害及び周辺に影響を及ぼす HSE 重大事案の削減。

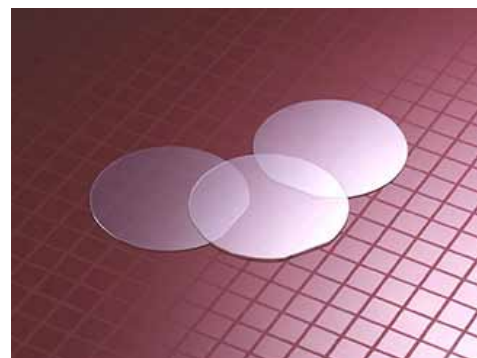
ESG関連の取組事例

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、自然の色を再現する次世代LEDや高効率LED及び半導体レーザー、来たる5G時代で求められる高速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省エネ化に有効な窒化ガリウム化合物半導体に着目し、同半導体の商業化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参ります。



窒化ガリウム半導体基板

資源の安定確保と地域社会への貢献・共存を両立したカスピ海油田開発事業への取組

当社はBPをオペレータとする国際コンソーシアムの一員としてアゼルバイジャン共和国領カスピ海領域の原油開発を行うACGプロジェクトとBTC送油パイプラインプロジェクトに参画しております。

ACGプロジェクトで生産された原油は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、世界のエネルギー資源の安定供給に寄与しています。両プロジェクトでは法令・業界基準に則り労働環境の整備や環境に配慮した操業を行うと共に、可能な限り炭素排出を低減した操業のための施策を実施しています。両プロジェクトは地域雇用創出に貢献している他、教育・就業支援、農産業への支援等、地域社会への貢献活動も多数実施しています。また、当社独自の取組として当社子会社を通じ学校等へパソコン寄贈を継続して実施する等、地域社会と共存した発展を進めています。



生産プラットフォーム（BP社提供）

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6月15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2017年度は2016年度に続き夜間訓練を実施し、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

※ 2017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550トン、CO₂の削減 約1,975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まいります。

■ AI技術による蓄電システム最適制御サービス提供に向けた取組

当社は、AI技術を蓄電池に活用したプラットフォーム事業を展開する英国のMoxia社と資本業務提携し、プラットフォーム技術ソフトウェア「Gridshare Client」の国内独占販売権を取得致しました。「Gridshare Client」は、蓄電池に掲載することで、一般需要家、発電事業者、送配電事業者といった各階層に対し、エネルギーの最適制御を行います。次世代型ビジネスとして、バーチャルパワープラント（VPP）事業や、電気自動車の充電マネジメントなど、多様な展開も可能となり、再生可能エネルギーの効率運用、電力供給安定化ならびに分散型エネルギー社会実現に向けて貢献してまいります。



MOIXA端末イメージ

食料カンパニー

「食糧部門」「生鮮食品部門」「食品流通部門」の3部門から構成され、顧客ニーズを起点に、食料資源の開発から原料供給、製造加工、中間流通、リーテイルまでを有機的に結びつけた付加価値の高いバリューチェーンの構築を日本、中国・アジアを中心に世界規模で推進し、食の安全・安心に対する管理機能の高度化を図りながら、世界の食料業界のリーディングカンパニーを目指しています。

サステナビリティアクションプラン

マテリアリティ	SDGs 目標	取り組むべき課題	事業分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標
技術革新による商いの次世代化		次世代ビジネスの発掘・推進	食料・食品関連全般	RPAやAIの積極的な活用による生産性の向上・効率化を目指します。	特に労働力不足が深刻化しているリーテイル周辺分野において、新技術を導入・活用することで社会的な利便性を維持すると共に、人的資源を新たなサービスに振り分けることで、生活消費分野における更なる利便性の向上を目指す。	2018年度：RPA・AIを活用した業務を試験的に開始。
				伊藤忠グループの資産と新技術を融合することにより、革新的なサービス・新規事業の創造を目指します。	リーテイルビジネス推進により消費者との接点を拡大し、消費者行動の把握に努めると共に、グループの幅広い商品群・機能・ノウハウを組み合わせ、消費者や地域社会に役立つ独自性のある新たな価値を創造する。	伊藤忠グループが展開するリーテイル事業との連携により、新商品・新サービスの展開を推進。
気候変動への取組		気候変動への取組	食糧生鮮食品	異常気象による事業への影響を低減することで、安定した農作物の供給を目指します。	事業会社と連携し、産地の分散を実施。	2020年度：青果事業においてフィリピンに次ぐ産地の開拓を目指す。
健康で豊かな生活への貢献		安全・安心な食料・食品の供給	食料・食品関連全般	安全・安心な食料・食品を安定的に製造・供給出来るサプライヤーからの、仕入の選択と集中を行います。	FSMS(食品安全管理システム)の審査に関する国際認証資格保有者を増強し、サプライヤー選定を行うための審査員の力量向上を図る。	伊藤忠商事食品安全管理組織を中心に、各営業部署への左記審査員の適切配置を進める。
人権の尊重・配慮 安定的な調達・供給	 	人権・環境に配慮したサプライチェーンの確立	食糧	第三者機関の認証や客先であるメーカー独自の行動規範に準拠した形での調達体制の整備を行います。	● コーヒー豆の、中南米において客先であるメーカー独自の行動規範に準拠した形での調達の取組みを開始。 ● パーム油の第三者認証団体であるRSPOの会議への参加、RSPO認証油の供給を開始。	パーム油については、客先状況や業界トレンドを踏まえた上で、商社業界団体とも連携を取りながら持続可能なパーム油調達の目標設定の検討を進める。

ESG関連の取組事例

■ インテグレーション推進による、安定的な生産体制の確立

HyLife Group Holdings社では、養豚、配合飼料生産、豚肉加工まで一貫した生産体制を築くことで、自社でサプライチェーン全体の管理を行っています。これにより、安全・安心で高品質な製品の安定的な供給を実現すると共に、相場の価格変動にも強いビジネスモデルを確立しています。中長期的にこれらの強みをより一層伸長させるべく、今回の施設拡張では、最先端の技術を導入し豚肉加工の一部自動化を実現することで、より効率的かつ安定的な生産体制の整備を推進しています。



加工ラインの様子

■ 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、旱魃、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。



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、2017年も引き続きフィリピン、タイ、日本、韓国、中国、北米等の国々において、DOLEは約3.2百万ドルを費やし、各地の学校への教科書・机・椅子・パソコン等の寄付、校舎の建設やメンテナンス、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、現在是对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、食の安全・安心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、農薬等の残留基準値超過、安全性未審査の添加物を使用した食品の流通といった、食の安全・安心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。2017年度は186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「中国食品安全管理チーム」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。2017年度は54社の定期監査、フォローアップ監査を実施致しました。

今般の食品衛生法改正において、HACCPによる衛生管理の制度化が予定されており、同制度の管理対象に合わせ、フード・チェーンに沿った訪問監査対象の拡大を検討して参ります。

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



食品監査の様子

■ 食品安全・コンプライアンスに関する教育訓練プログラム

食品安全・コンプライアンスに関する教育訓練プログラムとしてe-learningを実施し、社員の食品安全や法令順守に関する意識・知識向上をはかっています。また、訪問監査対象拡大に合わせ、審査人材の育成に取り組んでおります。

主な内容	● 食品安全に関する事項 ● 法令順守に関する事項 ● 社内規程・マニュアルに関する事項 ● ESGに関する事項
受講対象者	● 食料カンパニー全従業員（嘱託、派遣社員、出向者、受入出向者を含む） ● （株）食料マネジメントサポート（食料カンパニー機能補完子会社）全従業員
受講者数	2016年度689名、2017年度 699名
受講率	2016年度99.3%、2017年度 99.9%

確実な知識の定着を目指して、2018年度以降も実施を継続して参ります。

住生活カンパニー

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おり、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きます。

サステナビリティアクションプラン

マテリアリティ	SDGs 目標	取り組むべき課題	事業分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標
安定的な調達・供給		持続可能な森林資源の利用	● 木材 ● パルプ ● チップ	環境への影響を軽減し温室効果ガスの増加を防ぐため、持続可能な森林資源を取扱います。	● 認証未取得サプライヤーに対する取得要請を継続。 ● サプライヤーへのサステナビリティ調査、及び訪問を実施。	2025年度：認証材、または高度な管理が確認できる材の取扱い比率100%を目指す。
気候変動への取組		気候変動への取組	スラグ等セメント代替品	土木・建設等に欠かせないセメントの代替材として、持続可能な副産物（スラグ）の利用拡大を図ります。	スラグ等副産物の供給側である製鉄所と需要側の間で、継続的・安定的な商流を構築。	継続的かつ安定的な商流構築を目指し、スラグ事業への出資・参画等を検討すると共に特に発展途上国での需要創出に注力する。
人権の尊重・配慮		安定した生産活動に専念できる環境の提供	建設	入居企業が安定した生産活動に専念できる良質な工業団地の運営を行います。	● 電力供給、工業用水/廃水処理等の設備や、警備・防火体制等、安全、安心かつ環境に配慮したインフラの整備・改善。 ● 企業誘致による雇用創出に加え、地域に根差した貢献活動を推進。	工業団地内のインフラ設備やサービス体制の更なる改善、及び多様な地域貢献活動を継続実施。
健康で豊かな生活への貢献		消費行動の変化に適応した流通網の確立	物流	新興国のeコマース市場拡大に伴う流通変革に適応した物流サービスを提供します。	eコマースを活用した販売事業者に対して、付加価値の高い物流サービスを構築し、運営推進。	新興国のeコマース物流市場における商品取扱量の拡大を目指す。

ESG関連の取組事例

■ 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（17年8月に増産工事完了後、新しく稼働開始したアネコスキ工場含め）年間約310万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。

フィンランドでは原木成長量が消費量を上回っており、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。



2017年に稼働した新工場・アネコスキ工場

■ 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」とは、鉄鋼の製造工程の副産物です。セメント代替品としてセメントと混合して利用することで、セメントの原料である石灰石等の天然資源の節約が可能となり、更にセメントのみでコンクリートを作る場合に比べ製造時のCO₂発生を4割程度削減※できる環境に優しい商品です。

また、海水等への耐久性が高く、長期に亘り中の鋼材が腐食しにくいいため、港湾の大型土木工事等に広く使われています。

当社は20年程前から国内外の「高炉スラグ」を約10カ国に販売、世界No.1スラグトレーダーとしての取扱量を誇ります。今後も、継続的・安定的な商流を構築し、スラグ事業への出資・参画を検討していきます。

※ 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います。

団地内には国営電力会社の変電施設を設置し、電力確保および安定供給体制を実現するとともに、独自の工業用水プラント施設や排水プラント施設、非常用バックアップとしての調整池の設置、団地内交通事故を未然防止する道路舗装など、安定したインフラ設備の構築を実現しています。また、150名のセキュリティスタッフによる24時間警備体制、警察官詰め所の設置、カラワン県政府およびカラワン警察と連携した治安・警備体制、消防車や救急車の配備など、安心・安全のセキュリティ体制を構築しています。更に、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。

KIICでは、医療・農業・環境・教育などの観点から、様々なサステナビリティ活動も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。

入居企業との共同取組としては、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。

入居企業によるサステナビリティ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、デング熱などの感染症を防ぐため蚊などの害虫駆除活動等を積極的に支援しています。KIICはこれらの取組を通じ、「地域社会と共に発展する工業団地」を目指します。



植樹活動に参加している周辺地域の子供たち

※ 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。

情報・金融カンパニー

「情報・通信部門」と「金融・保険部門」の2部門で構成されており、ICTやBPO等のサービス分野を核としたビジネスシナジー創出を目指しております。近年注目されている情報と金融が融合した「フィンテック」ビジネス等において、情報・通信部門のビジネス開発機能と金融・保険部門が持つ顧客網とノウハウを組み合わせることで、新たな市場の取込と拡大をリードしていきます。

サステナビリティアクションプラン

マテリアリティ	SDGs 目標	取り組むべき課題	事業分野	コミットメント	具体的対応アプローチ	成果指標
技術革新による商いの次世代化		次世代ビジネスの発掘・推進	FinTech、IoT、AI/ビジネスインキュベーション（ベンチャー投資事業）	IoT/AI/FinTech等の新たな技術革新やビジネスモデルを活かすことで新産業の創出に挑戦します。	ベンチャー企業の発掘・提携、並びに新規事業開発を推進。	新規サービス・事業開発の実現。
健康で豊かな生活への貢献		人々の健康増進	医薬品開発支援事業 個人向け健康管理ソリューション事業	ICTと高品質な専門人材サービスを提供することにより、医薬・医療の発展と人々のQOLの向上に貢献します。	健康診断やウェアラブル端末・体重体組成計から得られる健康データの保管・活用。	2020年度：健康データ管理対象者数100万人。
		金融サービスの提供	国内外リテールファイナンス事業	リテールファイナンス市場の拡大・市場創造に取組み、個人への資金提供を行い、豊かな生活の実現に貢献します。	新たなエリアでの取組みを含む顧客数と貸出残高の拡大。	顧客数と貸出残高の拡大。
		産業・物流・交通・インフラの整備	ICT/通信インフラ構築事業	ICTソリューションの提供を通じて、安全・安心且つ利便性の高い社会インフラの実現に寄与します。	新商品・サービスのソーシング（発掘・調達）機能を発揮することで、ICTソリューションの付加価値化を追求。	ソーシング先の拡大。

※ インターネットやSNSの分野で重要な人権課題である表現の自由とプライバシー権保護についても、事業活動において人権の侵害がないように注意を払っています。

ESG関連の取組事例

■ 新技術・新規サービスモデル展開のためのベンチャー投資

AI・IoT等の新技術の急速な普及により、従来型ビジネスモデルの再構築、デジタル化対応が企業における重要な経営課題となっています。当社グループはベンチャー企業への出資を通じ、スピード感をもって投資先の新技術・新サービス活用を進めるだけでなく、オープンイノベーションを推進し次世代型ビジネスモデルを共創することで、顧客企業のデジタル化を支援しています。また、ベンチャー投資先への出資比率引上げや人員派遣、当社グループ会社との連携強化等により、当該ベンチャー企業の持つ成長力をグループ内に取込み、新たな事業会社として育成することにも取り組んでいます。



CTCのイノベーションスペース「DEJIMA」

■ 健康管理・増進支援モバイルアプリを通じ、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す。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、その配慮や責任度合も大きく、優先して取り組むべき事項として捉えています。

伊藤忠商事は、「伊藤忠商事サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」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・サステナビリティ行動指針

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・サステナビリティ行動指針の通知

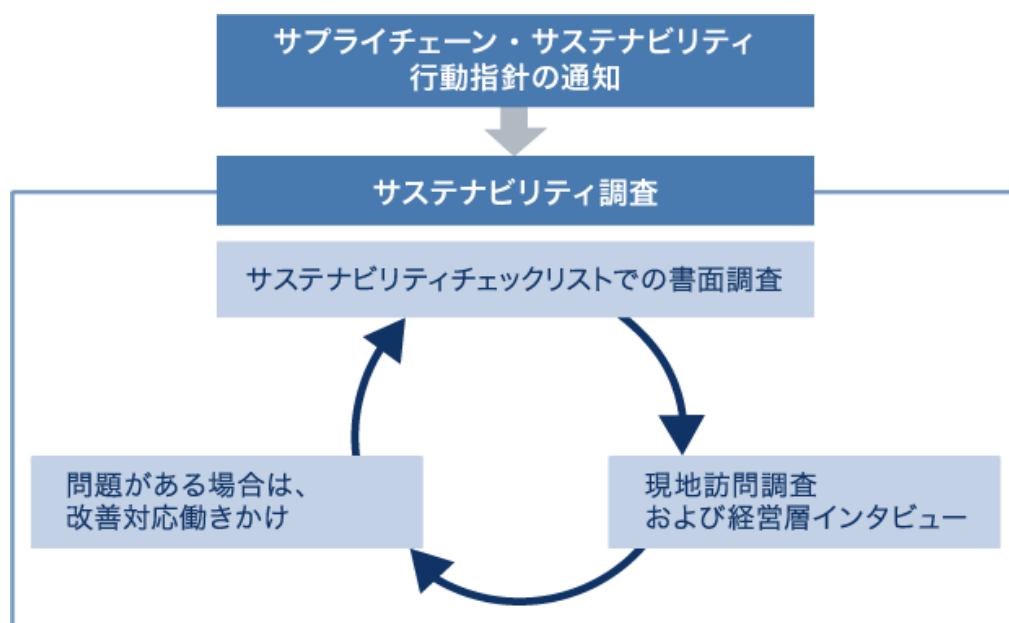
サプライヤーから当社の調達に関する方針の理解と協力を得ていくことが重要と考え、2013年度に、継続的取引のある約4,000社のサプライヤーに対して「伊藤忠商事サプライチェーン・サステナビリティ行動指針」を改めて通知しました。また2015年1月からは新規のサプライヤーと取引を行う場合は必ず事前に通知することを定め、当社のサステナビリティに関する方針についてコミュニケーションを深めています。

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行ったにも関わらず、是正が困難と判断された場合には、取引を見直す姿勢で取り組んでまいります。

サステナビリティ調査

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（サステナビリティチェックリスト）のサステナビリティ調査を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

サステナビリティチェックリスト

サステナビリティチェックリストは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、食料カンパニーでは食品安全の項目、繊維カンパニーでは知的著作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、従業員へのヒアリングや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り、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。

■ 2017年度サステナビリティ調査

2017年度は、海外店・グループ会社のサプライヤー98社を含む計333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。

2017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	46社	・全カンパニー共通の主な設問 (1) 組織統治： 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		20社	
エネルギー・化学品		45社	
食料		103社	
住生活		105社	
情報・金融		5社	
合計		333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。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では、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。2017年度は、海外サプライヤー186社を訪問し、食料取引における安全確保の為に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。2017年度は、54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を行っています。

2017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	186	食品衛生・食品防御
グループ会社実態調査(兼) サプライヤー実態調査	国内	4	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7社は、サステナビリティ調査先と重複。

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、ESG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ESG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ESG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ESGチェックリスト」を用いて、投資案件が、ESG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、着手することになっています。

グループ会社実態調査

グループ会社における環境汚染等の未然防止を目的として、現地訪問調査を2001年より継続的に行っています。2017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4社に対して実施しました。2018年3月末までに合計283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ESG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・サステナビリティ行動指針を定め、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。

原子燃料の調達・供給方針

伊藤忠商事及びその子会社は国内外で原子燃料取引を行うに際し現物の輸送を行っているものではないが、当社の調達および販売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、「原子燃料サイクルの一翼を担う」という使命が自らの役割であることを認識し、関係者への周知徹底と社内体制の整備を行うとともに、倫理観を持つことに努めております。

当社はまた、その国内外で調達する原子燃料は全て民生の発電用途あるいは平和利用目的として使用されており、国内外のありとあらゆる原子力安全保障に関連する法規制を遵守しております。

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・サステナビリティ行動指針」を取引サプライヤーへ通知し、実態調査等を通じて、サプライヤーとサステナビリティ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、「環境方針」を含む伊藤忠グループ「サステナビリティ推進基本方針」を定めています。現世代の「豊かさ」に寄与するのみならず、次世代に何を残すことができるかという観点から、常に地球環境問題を意識したグローバルな企業経営・活動に取り組んでいます。

伊藤忠グループ「サステナビリティ推進基本方針」

2018年4月より「環境方針」と「CSR推進基本方針」を整理・統合し、「三方よし」精神に基づく新たな方針として「サステナビリティ推進基本方針」を定めました。

「サステナビリティ推進基本方針」につきましては、P9をご覧ください。

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。

環境マネジメント

伊藤忠商事は伊藤忠グループ「サステナビリティ推進基本方針」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気候変動関連を含む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、省エネルギー・省資源・CO₂排出量の削減等気候変動リスクに関する項目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

2018年4月より「環境方針」と同様に、「環境管理体制」を「サステナビリティ推進体制」に整理・統合し、新たな「サステナビリティ推進体制」を定めました。P15よりご覧いただけます。

※ 環境マネジメントシステムの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、2017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。2017年度は『維持（サーベイランス）』審査に該当し（1年目、2年目続けて『維持』審査、3年目に『更新』審査を毎年繰り返し受審）、『認証継続』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	2017年度環境目標	レビュー	2017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。（評価項目にはエネルギー使用量やCO ₂ 排出量の把握状況も含まれている）33のチェック項目はISO26000（社会的責任に関するガイドライン）の中核主題に準拠。全ての投資案件に関し、申請部署にCSR・環境面のフィードバックを行った（2017年度 26件に対しコメント）。
	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。	○	グループ会社4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65社、海外事業会社464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25日、100名参加）、キッズニア東京 伊藤忠パビリオンエコショップ（年間約21,782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、400名）の実施。サステナビリティセミナー「人権セミナー」（3月1日、250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。	○	『Sustainability e-learning』（2017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12日、250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。気候変動に関連するリスクを評価するため、この分析の評価項目には、熱帯雨林の減少・砂漠化、地球温暖化等気候変動に関する項目も含まれています。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（2017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社へ実態調査を実施しています。2017年度末までの過去17年間での調査合計数は282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。

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ESGチェックリスト」（評価項目には気候変動リスクに関連し、エネルギー使用量やCO₂排出量の把握状況も含まれている）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

2017年度の外部からの照会案件は産業界（15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（2件）、取引先等からのISO14001登録証請求（14件）、合計39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（84件）や事業投資関連等（5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	約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
	セルビア 廃棄物処理・発電事業 / Beo Cista Energija (2019年以降建設工事開始予定)	セルビア	34万トン/年の一般廃棄物を 焼却処理予定 発電規模（予定）： 30,000軒の家庭消費電力相当	推定12万トン/年
地熱発電事業	Sarulla Operations Ltd	インドネシア	320MW	約100万トン/年

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
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。本設備はヴィクトリア州メルボルン市人口の水需要の約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6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（現Sasakura Middle East Company）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・流通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	131,310ha
ANCHILE	チリ	26,562ha
Southland Plantation Forest Co.	ニュージーランド	8,777ha
Acacia Afforestation Asia	ベトナム	1,520ha
South Wood Export Ltd.	ニュージーランド	1,422ha

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（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。 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削減 約1,540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、伊藤忠グループサステナビリティ推進基本方針の中で、環境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（P49）

■ 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「ムトゥン」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



絶滅危惧鳥類ムトゥンの保護繁殖活動

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。

■ アマゾンの生物多様性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物多様性保全プログラム「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って来ました。

当社は、アマゾン川の支流にあるクイエiras地域に、アマゾンの多様な生物や生態系の自然観察・研究の拠点とする「フィールドステーション」の建設を支援しました。2018年5月に、産官学協働で整備された本施設の開所式典が現地で行われましたが、セミナーや研究発表など来訪者が集う施設（ビジターセンター）のある多目的棟のほか、宿泊棟もあり、浸水林とテラフィルメ（水没しない地域）の双方が存在する絶好な地域にて、動植物の長期モニタリングが可能となり国内外で注目されました。

今後は、中長期的にアマゾンの熱帯林に係る先進的な研究が実施されるとともに、環境教育活動が一層活性化し、アマゾンの生物多様性保全につながる事が期待されています。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以外にも多数の計画が今後検討されています。

また、絶滅危急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います。2016年度からの3年間のプロジェクト期間で、9頭以上のマナティーの野生復帰と、20頭以上の半野生復帰を目指していましたが、2018年5月までに15頭の野生復帰と21頭の半野生復帰を果たしました。



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



完成したフィールドステーション



絶滅危惧種のアマゾンマナティー

■ キッザニア東京「エコショップ」パビリオンへの参加でアマゾンマナティーのミルク代支援

伊藤忠商事は、こども向け職業体験施設「キッザニア東京」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月にオープンしました。2017年度から、「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ました。子ども一人の参加ごとに10円がアマゾンマナティーのミルク代としてブラジルに寄付される仕組みとなっており、2017年度の体験者数に応じて、アマゾンマナティー1頭の968日分のミルク代に相当する金額を寄付しました。



「エコショップ」パビリオンの様子



ミルクを飲む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

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。

2017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		2017年4月24日	環境責任者 及びエコリーダー	116
環境一般教育		2017年5月～10月 合計58回	社員及び グループ会社社員	約4,000
特定業務要員教育		2017年5月～2018年3月 合計31回	社員及び グループ会社社員	約400
環境・社会リスク対応セミナー		2017年7月22日	社員及び グループ会社社員	約200
廃棄物処理法	e-learning	2017年10月～11月	社員	約4,380
サステナビリティセミナー		2018年3月1日	社員及び グループ会社社員	約200
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	20

サステナビリティセミナー

サステナビリティセミナーに関してはサステナビリティの社内浸透（P25～26）をご確認下さい。

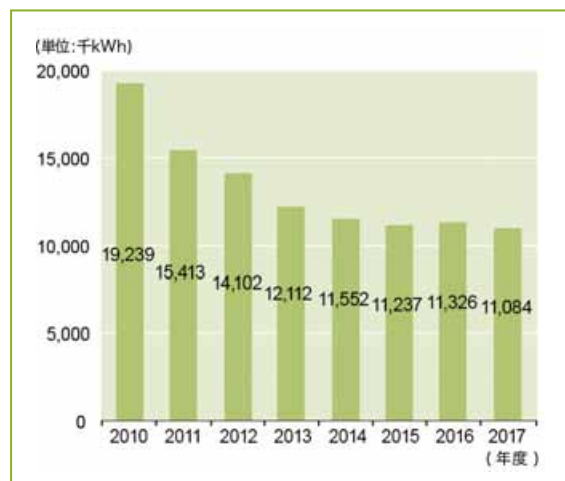
環境パフォーマンスデータ

伊藤忠商事では、事業活動を行う際の環境配慮のみならず、オフィス活動においても「電力使用量の削減」、「廃棄物のリサイクル推進」等、全社員で身の回りのできるところから環境保全に努力しています。国内事業会社・海外現地法人の環境パフォーマンスデータの収集範囲を順次拡大し、実態を把握するとともに、今後の環境保全活動に生かすべく取組んでいきます。

環境パフォーマンス

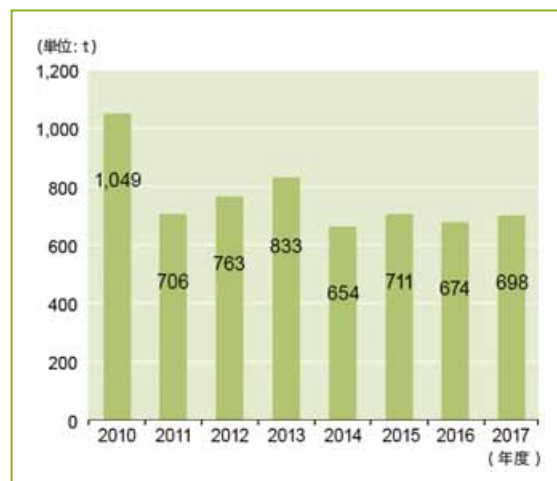
■ オフィスにおける環境パフォーマンスデータ

電力使用量★



対象範囲: 東京本社、大阪本社、国内支社、支店及びその他の事業用施設

廃棄物等排出量★



対象範囲: 東京本社

紙の使用量



対象範囲: 2010～2015年 東京本社、
2016～2017年 伊藤忠商事国内拠点合計

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 (P104) : ★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 (株) 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

独立した第三者保証報告書 (P104) : ◆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 (株) 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、伊藤忠グループ総合計の電力使用量合計値、事業用施設起因のCO₂排出量合計値

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。

	2017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	2016年度比2.1%減	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33%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9%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20.6%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：2014年度12事業所、2015年度8事業所、2016年度8事業所、2017年度6事業所

※3 国内事業会社は2014年度から2016年度まで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：2014年度73社、2015年度70社、2016年度65社。2017年度は連結子会社全てを対象としています。対象者数 208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：2014年度16事業所、2015年度16事業所、2016年度16事業所、2017年度15事業所

※5 海外事業会社は2014年度から2016年度まで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：2014年度49社、2015年度44社、2016年度46社。2017年度は連結子会社全てを対象としています。対象者数 299社

ただし、投資運用目的で保有する会社であり、今後5年以内に売却する見込みのある会社は、集計対象に含みません。また、従業員が10人以下である、非製造拠点の事業所のCO₂排出量は、量的に僅少であるため、集計対象としていません。

ー 電力使用量

2014年度～2017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

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
東京本社	9,297	9,169	9,331	9,200
大阪本社	455	442	434	409
国内支社	415	326	291	292
支店及びその他の事業用施設	1,385	1,300	1,270	1,184
伊藤忠商事国内拠点合計★	11,552	11,237	11,326	11,084
国内事業会社	503,558	484,755	471,432	620,621
海外現地法人	3,466	3,424	3,087	2,224
海外事業会社	149,151	147,665	143,485	500,777
伊藤忠グループ総合計◆	667,727	647,081	629,329	1,134,705

- 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。ただし、投資運用目的で保有する会社であり、今後5年以内に売却する見込みのある会社は、集計対象に含まれません。また、従業員が10人以下である、非製造拠点の事業所のCO₂排出量は、量的に僅少であるため、集計対象としていません。

ー 事業用施設起因のCO₂排出量

単位：t-CO₂

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
東京本社	5,133	6,229	6,459	6,307
大阪本社	238	235	221	208
国内支社	272	208	180	175
国内支店及びその他の事業用施設	741	664	641	582
伊藤忠商事国内拠点合計★	6,383	7,336	7,501	7,273
伊藤忠商事国内拠点原単位（社員数あたり）	1.498	1.714	1.737	1.660
伊藤忠商事国内拠点原単位（床面積あたり）	0.054	0.063	0.064	0.063
国内事業会社	364,772	369,775	340,559	1,186,179
海外現地法人	1,940	1,907	2,238	1,674
海外事業会社	103,181	102,372	98,427	955,559
伊藤忠グループ総合計◆	476,226	481,389	448,725	2,150,685

- 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。
- 伊藤忠商事国内拠点合計のScope1のCO₂排出量は98t-CO₂★、Scope2のCO₂排出量は7,175t-CO₂★です。
- 伊藤忠商事グループのScope1のCO₂排出量は1,540,041t-CO₂◆、Scope2のCO₂排出量は610,644t-CO₂◆です。

電気使用量MWhあたりのCO₂排出量

単位：t-CO₂/MWh

	2016年度	2017年度
伊藤忠グループ総合計	0.524	0.506

事業用施設起因のエネルギー使用量

単位：GJ

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
東京本社	130,393	129,084	134,076	130,977

- 東京本社は東京都環境確保条例に基づき算出。

伊藤忠商事国内拠点 エネルギー消費

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
購入・消費した非再生可能燃料（単位：MWh）	903	805	765	610
購入した非再生可能電力（単位：MWh）	26,481	25,955	30,282	29,558
購入した蒸気／熱／冷却水等のその他の非再生可能エネルギー（単位：MWh）	11,286	11,286	8,299	8,206
発生させた再生可能エネルギー（太陽光発電）（単位：MWh）	106	87	58	58
エネルギー消費コスト合計（単位：百万円）	587	580	564	576

廃棄物等排出量

2014年度～2017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。

		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
東京本社ビル★	廃棄物等排出量（単位：t）	654	711	674	698
	リサイクル率（単位：%）	95	95	94.3	93.8
国内事業会社	廃棄物等排出量（単位：t）	21,825	23,470	21,947	177,526
海外現地法人	廃棄物等排出量（単位：t）	7	9	33	5
海外事業会社	廃棄物等排出量（単位：t）	14,271	14,569	10,016	141,392

- 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。

紙の使用量

2014年度～2017年度の紙の使用量は下記の通りです（2014～2015年度 東京本社ビル、2016～2017年度 伊藤忠商事国内拠点合計）。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）

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
コピー用紙使用量	34,575	31,896	34,940	32,949

水の使用量及び排水量

2014年度～2017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

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
東京本社水道水使用量★	45,501	46,922	52,248	43,039
東京本社中水製造量★	36,658	35,729	30,736	33,830
東京本社排水量★	64,329	62,857	63,446	58,129
国内事業会社排水量※	1,042,686	981,549	846,700	14,628,762
海外現地法人排水量※	9,679	5,932	5,722	5,863
海外事業会社排水量※	339,543	205,394	207,267	11,831,598

※ 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

東京本社ビルの環境保全について

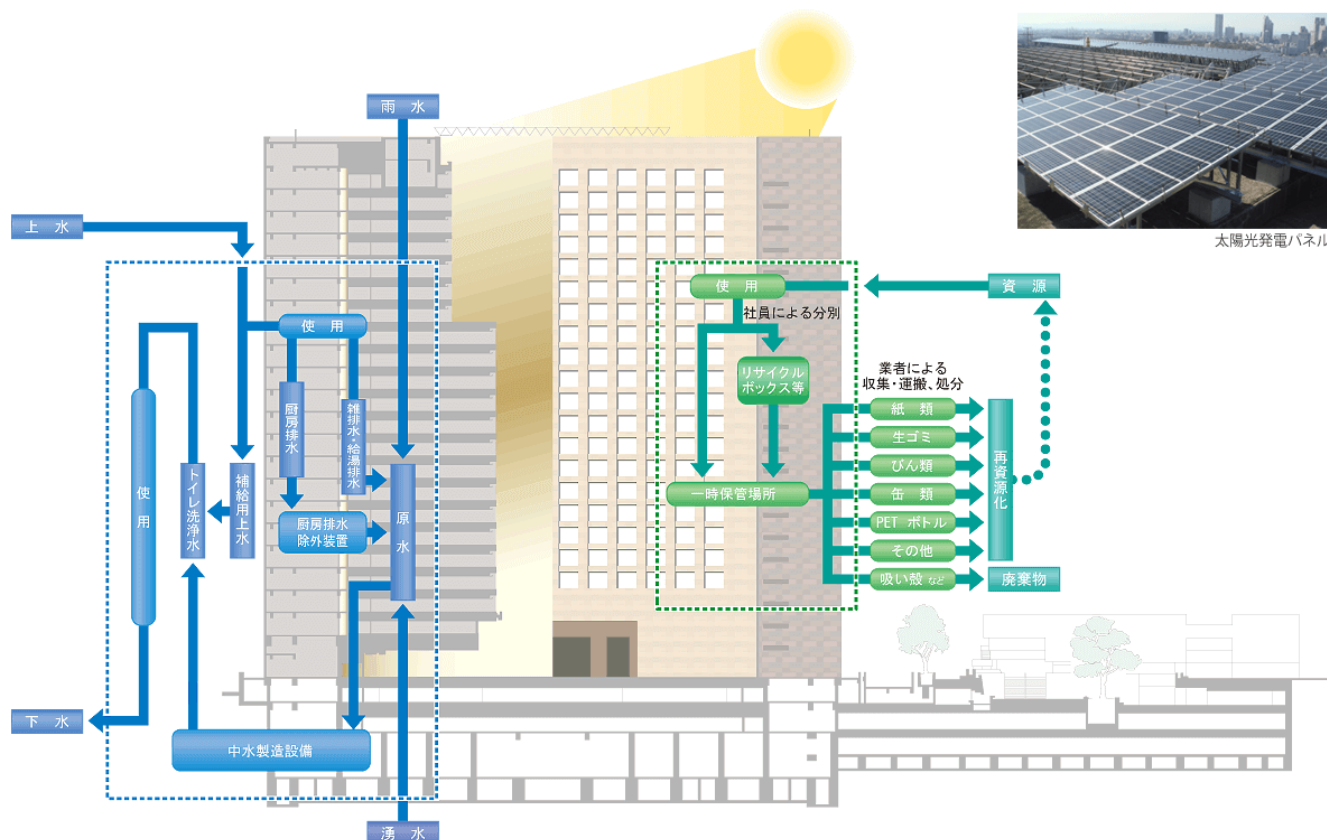
太陽光発電

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。2016年度の排出量は6,459t-CO₂であり基準値と比較して約39%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）
- «2015～2019年度対象»「地球温暖化対策計画書」（2017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2017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	690,574
上・下流コスト	14,676
管理活動コスト	131,935
研究開発コスト	500
社会活動コスト	7,810
環境損傷対応コスト	8,457
合計	853,952

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：2017年4月1日～2018年3月31日

環境保全・経済効果

伊藤忠商事の2017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	1,991千枚	1,413千円
電力使用量	300千kWh	6,002千円
廃棄物排出量	-24t	-1,200千円
水の使用量	14,526m ³	5,762千円

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（P61）を通じて、関連情報の共有を推進していきます。

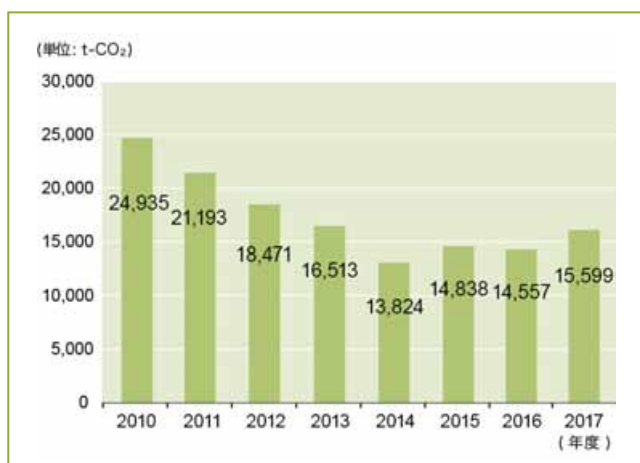
環境物流の取組

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めます。

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（株）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。

社員との関わり

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

「攻め」を支える人材育成・研修

グローバル人材戦略の継続推進

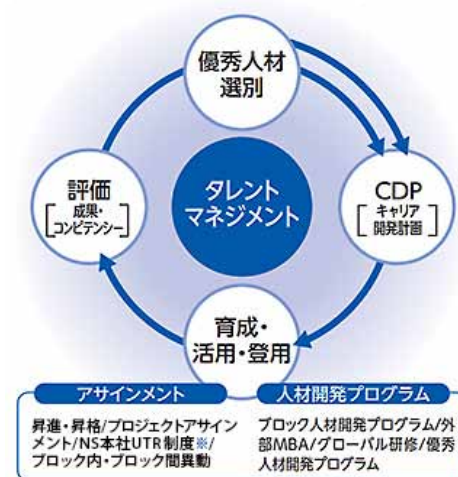
伊藤忠グループの安定的・継続的な成長を支えるのは「人材」です。

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160年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（P90）



※ 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

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。

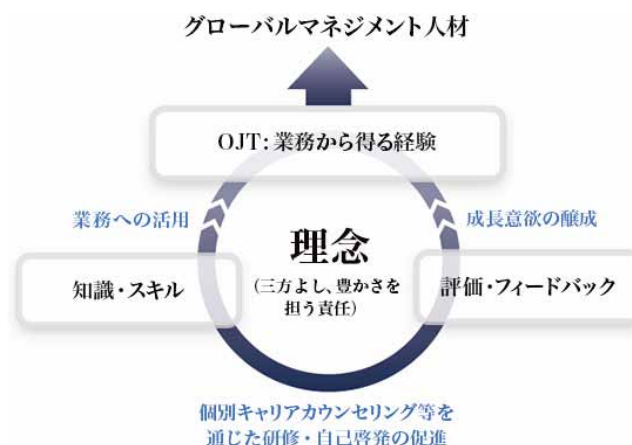
その実現に向けて、OJT（on the job training）の徹底を通じた業務経験の付与を中心に、適切な評価・フィードバックによって社員の成長意欲を醸成、自己啓発を促し、研修を通じた知識・スキルの習得と、積極的なキャリアアップの補完を行うことで、更なる強化を図ります。

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。

人材育成の基本構造（イメージ）

伊藤忠グループの成長を支えるのは人材です。

伊藤忠商事の人材育成は、「OJTによる業務経験付与」を中心とし、「評価とフィードバックによる成長意欲醸成」と「研修による知識・スキル習得」で補強します。さらに個々の適性・キャリアを踏まえた成長機会を付与し、各々の分野で活躍できる「業界のプロ人材」を経て、将来、世界でビジネスをリードする「グローバルマネジメント人材」へと育成します。



人材育成は「理念」がベースです。

「三方よし」、「豊かさを担う責任」に込められた意図を継承し、「無数の使命」を果たしていきます。

研修体系

伊藤忠商事の研修体系は、「全社研修」と業界特性や専門性等に対応したカンパニー及び機能部の「ライン研修」から構成されております。本社社員のみならず、一部海外ブロック現地社員やグループ会社社員も含め、あらゆる階層の社員に幅広く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。

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
対象	必須研修	選択研修	選択研修		
役員	新任役員研修			新任取締役・監査役研修	
部長	新任部長研修 事業会社 新任 職能担当役員研修 マネジメント研修 短期ビジネススクール 新任課長研修	GEP研修		事業戦略 策定研修 部下育成研修 3ヶ月/半年基本研修	GEP研修 P3研修 GLP研修
課長	新任課長代行研修	GLP研修	多面観察 フォローアップ コーチング		
中堅	新任課長代行研修 指導社員研修 キャリア採用者研修 異文化マネジメント研修	マネジメント研修 短期ビジネススクール 次世代リーダー フォーラム GNP研修 職能インターン 英語圏新興国派遣 国内短期集中英語合宿	各課題学習 セッション(英語・中国語他) キャリアビジョン支援研修	指導社員研修 ビジネスプロフェッショナル コース 次世代リーダー 研修 若手業務推進力 強化研修 新入社員研修 事務職・専門職 ホウ・メイ・メイ研修 事務職若手 研修	GPP研修 GNP研修 NS UTR研修
若手	8年目研修 4年目研修 若手中国語・ 特殊語学派遣				
新入社員	基礎コース 新入社員研修				
事務職	新任E2研修 事務職 プロフェッショナル ワークショップ 事務職6年目研修 事務職3年目研修 新入社員研修	事務職キャリア ワークショップ 事務職海外派遣			
内定者	内定者研修			【凡例】 グループ社員が受講可能	

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育成を目的として実施する研修。
- ※ 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て実施する研修。
- ※ GNP（Global Network Program）：伊藤忠の企業理念、歴史、ビジネス概要等の理解及び参加メンバー間のネットワーク構築を目的として実施する研修。
- ※ GPP（Global Partnership Program）：海外グループ会社社員を対象に、伊藤忠の企業理念、歴史、ビジネス概要等の理解及び伊藤忠グループ内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	2015年度実績	2016年度実績	2017年度実績
職能インターン制度	111人	115人	121人
グローバルディベロップメントプログラム	126人	128人	134人
組織長ワークショップ	426人	417人	403人
短期ビジネススクール派遣	41人	51人	39人
若手短期中国語・特殊語学派遣	52人	52人	61人
中国語レッスン	390人	469人	614人
キャリアビジョン支援研修（のべ）	2,097人	2,108人	2,075人

従業員の能力開発研修にあてられた時間／費用

	2015年度	2016年度	2017年度
年間の総研修時間	193,839時間	200,195時間	217,734時間

	2015年度	2016年度	2017年度
正規従業員一人当たり平均教育研修／人材開発時間※	45.3時間	46.72時間	50.81時間
正規従業員一人当たり平均教育研修／人材開発費用	26.6万円	35.9万円	33.4万円

※ 計算式：年間の総研修時間／各年度末の人員数

CP・CITICとの人材シナジー

伊藤忠商事は、2015年1月にアジア・中国有数のコングロマリットである、Charoen Pokphand Group Company Limited（以下「CPG」）及びCITIC Limited（以下「CITIC」）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第1回目の合同研修を開催。また、2017年度はCITICの本拠地である北京に開催地を移し、第二回目の合同研修を実施しました。本研修は伊藤忠の本社課長クラス及びCPG・CITIC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るものです。2018年度はCPGの本拠地であるバンコクで開催予定です。



中国語が話せる社員が集まった「伊藤忠 中国1,000人集会」（東京本社）

三社による短期～長期の人材派遣・交流、既存研修の受講者受入も着実に実施しています。

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「1,000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きました。2017年度末には、目標である1,000人に到達。2018年4月13日には「伊藤忠 中国1,000人集会」を東京、大阪、上海の3拠点で開催。当日は、中国語人材が会場に集結し、3拠点を同時中継の上、皆で達成を祝福すると共に、今後、中国・アジアにおけるビジネスの拡大を更に推進する契機となりました。

	2015年7月	2015年度末	2016年度末	2017年度末
中国語有資格者数	361人	430人	793人	1,043人

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、キャッシュフロー、AI、睡眠等多岐にわたり、2017年度は計10回開催、1,895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、今後も定期的に開催していく予定です。



伊藤忠朝活セミナー

主なセミナー

実施日	講座名	講演者
2017年7月	脳科学者が教えるストレスマネジメント	脳科学者 茂木 健一郎氏
2018年2月	AI時代の思考と決断 人間は人工知能とどのように共存していくべきか	将棋棋士 羽生 善治氏

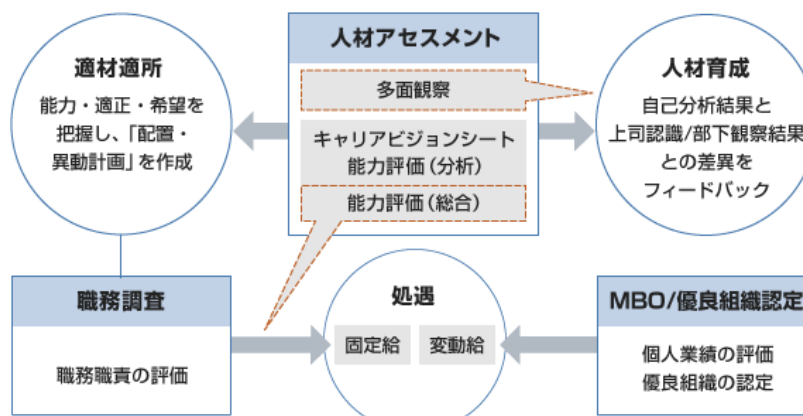
人事評価制度

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、多面観察※や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。

※ 多面観察：組織長が普段気付きにくい日常の人事管理・マネジメント行動を、組織長自身及び部下による観察結果のフィードバックを通じて振り返り、必要に応じて行動改善・能力向上を図ることを目的とした制度。

人事評価制度の全体図



社員が活躍できる環境づくり

「働き方改革」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4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するなど、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。

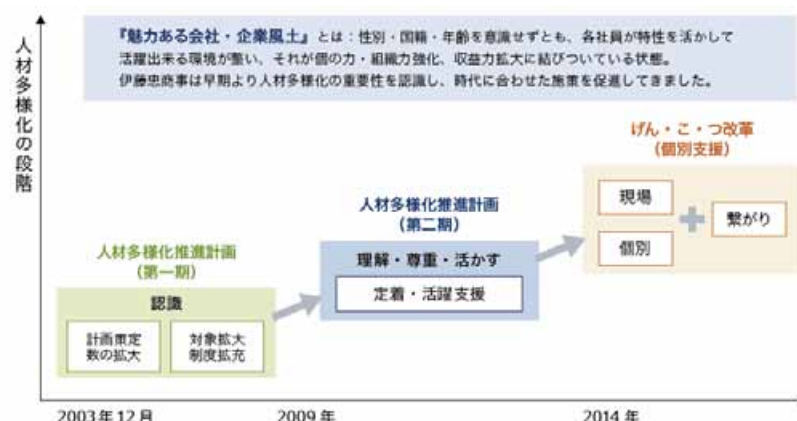
「朝型勤務制度」の詳細は、P81をご覧ください。

「健康経営」の詳細は、P82～83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



①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、次世代管理職候補の育成を中心に推進しています。（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。）

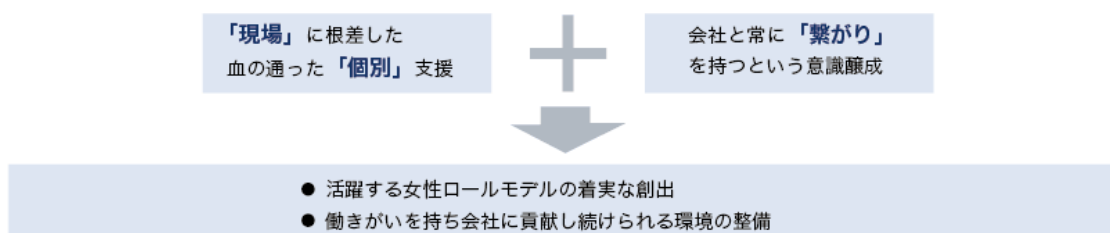
女性総合職数・管理職数（実績は各年4月1日現在）

年	2016年	2017年	2018年	2020年度末目標
女性管理職比率	5.2%	5.9%	7.0%	10.0%超
女性管理職数／全管理職数	130/2,479	149/2,505	175/2,515	
女性総合職比率	8.8%	9.1%	9.5%	10.0%超
女性総合職数／全総合職数	307/3,490	323/3,531	337/3,539	

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	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	- 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	- 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	- 数値目標設定 - メンター制度導入 - 育児支援制度拡充 - 配偶者海外転勤退職制度導入 - 社内託児所設置 - 各種フォーラム開催
個別支援推進 (2012-) 女性総合職が働きがいを持てる会社	- 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	- 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） - 産休前ガイダンス・育児休業復職前三者面談の実施 - 駐在前・駐在後ヒアリング - 在宅勤務制度導入 - 職掌移動制度運用強化（対象年次の早期化、移動者フォロー） - 外部管理職研修への女性総合職の派遣

げん・こ・つ改革

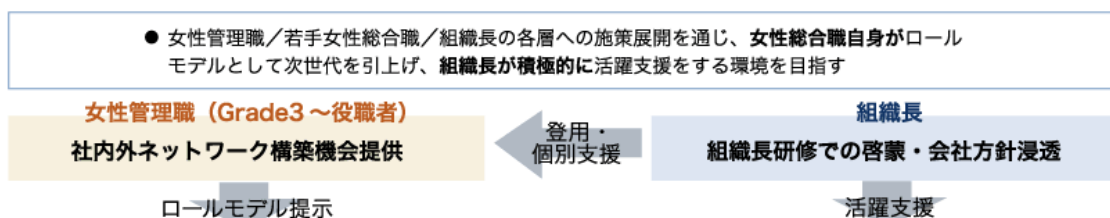


注力分野



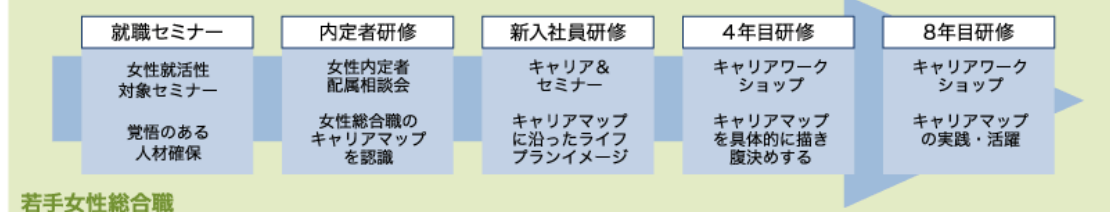
（内閣府「男女共同参画」シンポジウムにて）

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



事務職のキャリア形成支援

伊藤忠商事では、2015年度より事務職の最高グレードに位置する社員を対象とした「事務職キャリアワークショップ」を実施しています。全社的な役割付与を通じて、事務業務を担う中核的人材の範としてのマインドの醸成、職場でのリーダーシップの発揮を図るためのスキルアップを目指す研修です。全社の対象層から毎年20名前後の社員が参加し、全社重要課題に関する人事・総務部長への提言、6年目事務職へのメンタリング、事務職採用活動への参加、現場役割等のミッションを1年間を通じて経験します。

②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。

③ハラスメントのない職場環境づくり

職場において社員がパワーハラスメント※やセクシャルハラスメント（性的マイノリティに該当する社員への不利益や嫌がらせ等含む）を受けることなく、妊娠中の社員や育児・介護に従事しながら仕事との両立に頑張る社員も働き甲斐を持って職場に貢献できるよう、伊藤忠商事では、組織長研修を活用した、制度の周知・コミュニケーションの重要性に関する啓蒙を行っています。育児・介護による制約のある社員に関しては、制度を適切に活用した両立体制を上司が促すとともに、職場全体の業務内容・業務分担・働き方の見直しも重要であることを周知しています。また性的指向・性自認に関わる差別的な発言・無意識の男女別を前提とした発言を許さない職場環境の徹底を行い、社員からの相談窓口も設置しています。

※ 同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

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、写真・プリントサービス、メールサービス、ランドリー・清掃サービス等を展開する伊藤忠ユニダス（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、2018年3月現在で2.04%です。2017年に創立30周年を迎えましたが、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（P91）



左：伊藤忠ユニダス（株）新社屋（横浜市都筑区）

右：クリーニング部門の業務風景

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

仕事と育児・介護の両立

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、2017年度までの3年間で168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。社会的にも介護に対する備えの重要性が問題となっていることを踏まえ、介護セミナーを毎年継続開催していると共に、オンラインでの介護情報提供・相談窓口を持つサービスを2017年度に導入しました。

育児支援制度一覧

		85日後	産前6週前	出産	産後8週	満2歳	満3歳	小学校就学	小学校卒業
		妊娠(女性のみ)			育児(男女共)				
育児支援	休業					育児休業 (満2歳迄/中断可)			
	勤務日選択					勤務日選択制度 (通算1年間/中断可)			
	休暇	妊娠休暇 (20日)	産前休暇 (6週間)	産後休暇 (8週間)	子の看護休暇 (子が一人の場合:年5日・子が二人以上の場合:年10日)/小学校卒業迄				
		流産後休暇 (5日)			育児特別休暇 (小学校卒業までの間、通算40日)				
	勤務時間短縮等	妊娠中の勤務時間短縮 (1日90分)			育児短時間勤務 (1日90分/小学校卒業まで)				
		フレックスタイム制度			フレックスタイム制度				
	時間外勤務の制限等	深夜勤務 (22時～5時)の制限			時間外勤務の免除				
		時間外勤務の制限			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	産休ガイダンス			産休・育休中の社員向けSNS				
					キャリア支援研修				
	各種サービス				復職前三者面談、 復職後フォロー面談				
					育児ハンドブック(女性版/男性版/上司版)				
					在宅勤務(個別適用)				
					ベビーシッター派遣事業割引制度				

介護支援制度一覧

		制度利用開始	2年	3年
介護支援	休業	介護休業 (通算2年間/中断可)		
	勤務日選択	勤務日選択制度 (通算3年間/中断可)		
	休暇	介護休暇 (要介護状態の対象家族数に関わらず、年10日付与)		
		介護特別休暇 (勤続8年未満:30日、勤続8年以上:60日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/通算5年間、3年超部分は給与減額、中断可)		
	時間外勤務の制限等	時間外勤務の免除		
		時間外勤務の制限 (1ヶ月24時間/1年150時間)		
		深夜勤務(22時～5時)の免除		
	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	各種サービス	介護ハンドブック		
		在宅勤務(個別適用)		
		駐在員ふるさとケアサービス(駐在員の高齢化族を見守り)		
		家事代行サービス利用料補助		
		介護サービス利用支援/電話健康相談		

※ 関連データ：育児・介護関連制度取得状況 (P91)

「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った」「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。



会長と名刺交換

キャリア支援

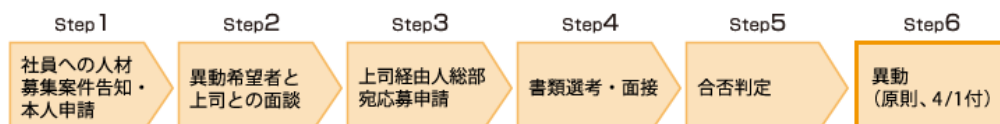
キャリアカウンセリング

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。同室のカウンセラーは、全員がキャリアコンサルタントの国家資格を有しており、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相談者と話し合います。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ています。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500件を超え、守秘義務を徹底したカウンセリング室で安心して話し合うことで、キャリア形成に関する気付きが得られることを目指しています。

「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）を対象とした人材流動化の施策として、2016年度と2017年度の2年間に亘り、トライアル実施されました。社員は予め社内イントラネット上で告知される人材募集案件リストを見て異動希望を上司に申告し、上司の了解を得ること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／総本社機能部の垣根を越えた異動が実現できるというものです。本制度は、キャリア選択の機会を提供することによる社員の「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、2016年度は3名、2017年度は2名の異動が内定しました。2年間の結果を踏まえ、今後の施策を検討してまいります。

全体スケジュール



環境・働き方

脱スーツデー

2017年6月より、社員一人ひとりの更なる能力発揮・生き生きと活躍できる環境づくりを促す働き方改革の新たな一手として「脱スーツ・デー」を実施しています。

「水曜・金曜は「脱スーツ・デー」として、画一的なスーツではなく、従来のカジュアルフライデーよりももう一段ドレスダウンした服装を認め、TPOをわきまえた「仕事着」であることを前提に、ジーンズやスニーカーの着用も可として自由度のある伊藤忠らしい装いを推奨しています。お客様や周囲との関係性を意識しながら、普段と異なる服装を考えることを通じて、社員の柔軟な発想力を養うことや、新しいアイデアが生まれやすい職場環境づくりをすることを狙いとしています。

社員への啓蒙・浸透を図るため、2017年度は代表的な施策として以下を実施し、今後も季節に合わせた企画を開催予定です。

- 株式会社三越伊勢丹 伊勢丹新宿本店の協力の下、夏・秋冬・春の年3回、社員10名程度ずつに専属スタイリストによるトータルコーディネートを実施し、新しいスタイルを体感するプログラム。
- 「ジーンズ・デー」「スニーカー・デー」など特定のアイテムを取り上げ、着用を推奨すると共に、同日に伊藤忠グループ会社/取引先の協力による販売会や、スタイリストによる着こなしレクチャー等を実施しての社内イベント。



■ 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、シャンプールンス）も完備し、約1年9か月で延べ660名の利用があり快適に仕事を進められると好評を得ています。

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。また、事業会社社員へも開放しています。



■ 日吉寮

2018年3月に首都圏4か所に分散していた男子独身寮を統合、約360戸の「日吉寮」を神奈川県横浜市港北区に新設しました。日吉寮は、単に福利厚生施設という位置付けでなく、「ひとつ屋根の下」というコンセプトの下、入居者が集い、年代や部署を超えたコミュニケーションの深化を図るべく、シェアキッチン付食堂や、多目的ルーム、サウナ付大浴場、各階コミュニケーションスペース(スタディコーナー、オープンテラス)等、多彩な共用設備を設けています。

「健康経営」といった政策の視点からは、食堂では栄養バランスに留意した朝食及び夕食の提供などを通じた食事指導、近隣にフィットネスクラブとの提携による運動機会の提供、また喫煙所以外は居室を含め全館禁煙とし、禁煙希望者にはスマートフォンのアプリを利用した禁煙プログラムを提供するなど、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ています。

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しています。

■ 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。

2017年度には厚生労働省が主催する『均等・両立推進企業表彰』において厚生労働大臣優良賞（ファミリー・フレンドリー企業部門）を受賞、東京労働局が長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている企業を選ぶ『ベストプラクティス企業』に選定されました。また、2017年度より開始した「がんとの両立支援施策」が評価され、厚生労働省が主催する『がん対策推進企業アクション推進パートナー表彰』において厚生労働大臣賞、『がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰』の優良賞も受賞しました。

		 〇ファミリー・フレンドリー企業部門 平成29年度		
プラチナくるみん認定	新・ダイバーシティ経営企業100選	平成29年度 均等・両立推進企業表彰 厚生労働大臣優良賞 (ファミリー・フレンドリー企業部門)	がん対策推進企業アクション推進パートナー表彰 厚生労働大臣賞	がん患者の治療と仕事の両立への優良な取組を行う企業表彰優良賞
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)	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)	仕事と育児・介護との両立支援のための取組について、他の模範となる取組を推進している企業を表彰するもの(2017年11月選定/厚生労働省)	がん対策に積極的に取り組んでいる企業に対し、総合的にがん対策が進んでいる企業を表彰するもの(2018年2月選定/厚生労働省)	治療と仕事の両立に関する優良な取組を行っている企業を表彰するもの。(2018年2月選定/厚生労働省)

- 関連データ：従業員の状況 (P90)
 - 女性総合職、管理職、役員比率 (P90)
 - 男女別採用人数 (P90)

「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

時間管理対象 タイムスケジュール



朝食配布の様子

取組効果

		導入前（2012年度）	導入1年目（2013年度）	導入5年目（2017年度）
退館	20時以降	約30%	約7%	約5%
	（うち22時以降）	（約10%）	（ほぼ0）	（ほぼ0）
入館	8時以前	約20%	約34%	約44%
一人あたり時間外勤務時間状況		－	▲約7%	▲約11%
電気使用量（導入前比）		－	－	▲約7%
精勤休暇取得率（導入前比）		－	－	約11%増加

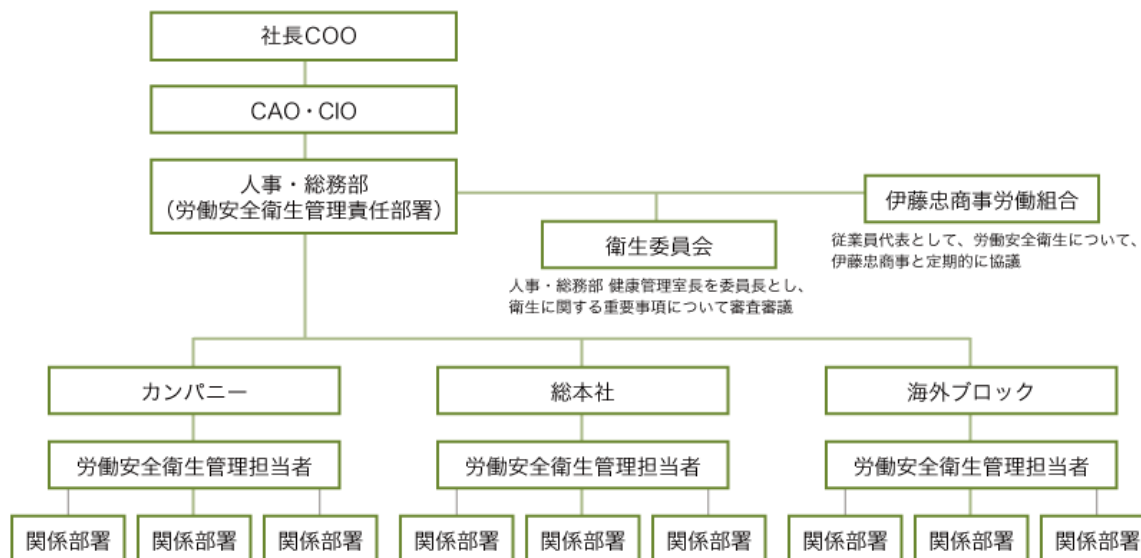
社員の活躍を支える労働安全衛生・健康経営の取組

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社長COOの下、構築しています。

また、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、従業員の約80%（「労働組合・福利厚生（P86～88）」参照）が所属している、伊藤忠商事労働組合と労働安全衛生についても協議しています。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。

健康・安全基準に関する研修を受講した従業員数はP92をご覧ください。

労働安全衛生・健康管理に関する体制図



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ため、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人事総務担当と、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。

海外赴任前の社員を対象とし、国が推奨する各地域毎の予防接種を会社負担で義務付けています。予防接種は社内の健康管理室、もしくは近隣の渡航専用クリニックにて受診しています。

国内安全対策については、地震等の大規模災害への対策として、業務継続計画の作成、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」を果たす人材力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、これまで240名強が利用し、成果を出しています。

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。

がんとの共生施策

2016年6月に制定した「伊藤忠健康憲章」の考えに則り、2017年8月より「がんとの両立支援施策」を推進しています。

現在日本人の二人に一人ががんに罹患するといわれています。年間85万人が新たにがんと診断され、うち3割が就労世代です。がんは、一般的に一定期間の集中した治療とその後の入念な長期フォローが求められるものです。当社においても、がんと闘病しながら働く社員や、惜しくもがんで亡くられる社員がおりますが、社員ががんに怯えることなく、負けることなく、働き続けられる環境設定が社員の活力、組織の活性化を生むものと判断し、本施策を以下の3つの観点より推進することと致しました。

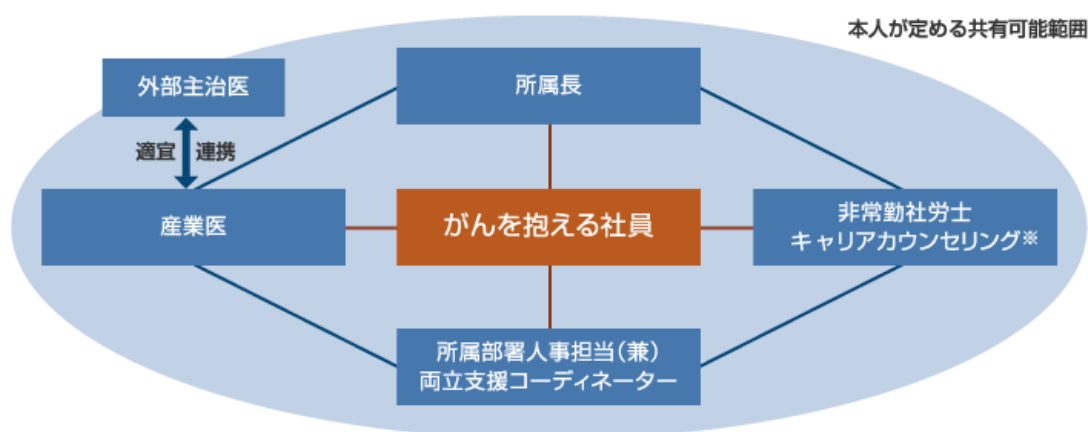
- 安心して相談・情報共有できる環境整備
- 予防・早期発見・治療を組織全体でサポートする体制強化
- 治療をしながら働き続け、活躍出来る社内体制・制度の整備

これまでも充実した健康管理体制、高額医療費補助、柔軟な勤務・休暇制度を始めとした長期疾病への支援制度整備を行ってきましたが、今回、それらに加えて新たに、「予防」「治療」「共生」の3つの観点からなる「がんとの両立支援」として、以下施策を新たに推進することとしました。

- 国立がん研究センターとの提携
 - 予防：早期発見率の向上を目的とし、がん専門医監修による「がん特別健診」を定期健診の項目として追加。
 - 治療：検診で陽性反応が出た際に、がんセンターでの精密検査を手配。がん発見時はがんセンター専門医へ即時連携し、最先端治療体制に入る。
- がんとの両立支援体制構築（下図参照）
 - 両立支援コーディネーターを設置し、組織長含め本人が両立支援できる体制・風土を構築。第一報を受けた後、個別の病状に応じて対応フローに沿って両立支援プラン策定。
 - 両立支援ハンドブック作成、両立支援休暇新設。
- がん先進医療費の支援充実
 - 会社が包括保険契約を締結し、全額個人負担となる高度先進医療費を補助。
- 子女育英資金の拡大、子女就労支援
 - 残された遺族の子女に対する大学院までの育英資金を従来の約2倍～約3倍に拡充。
 - 子女が社会人になる際及び配偶者が就職先として当社グループを希望する場合は、グループ内で斡旋。

本施策の推進により、病気の有無を問わず全ての社員がやる気やりがいを持ち、安心して思う存分に働き、能力を最大限発揮することの出来る職場を実現すると共に「厳しくとも働き甲斐のある会社。日本一強い会社。」を目指していきます。

伊藤忠商事におけるがんとの両立支援体制



※ 有資格者によるキャリアに関する相談窓口

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2016・2017」に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。

グループ会社への適用

連結経営を推進している状況下、社員の労働安全衛生・健康管理に関しては、単体の社員（契約社員を含む）のみならずグループ会社も含めて対応しております。

具体的には、ストレスチェック、国内安全対策、海外安全対策情報、海外におけるセキュリティー会社・医療サービス会社との提携、海外赴任前の講習に関しては、グループ会社にも展開しています。朝型勤務においても導入するグループ会社が増加しており、グループ全体で総労働時間の削減・社員の健康増進に努めております。また、人事労務知識・ノウハウを学ぶワークショップや人事労務アセスメントを定期的の実施しグループ全体の労務管理強化を図っています。

■ ＜2017年度に実施したグループ会社向けの人事労務支援内容＞

1. 労務事例ワークショップ

メンタルヘルスや労働時間管理等をはじめとした起こりうる労務事例を題材に取り上げ、ケーススタディ形式でその対応方法や専門知識を学ぶワークショップ。2017年度は27社45名が受講。

2. 労務事例ワークショップ（特別編）

人事労務管理上トラブルになりやすいポイントについて、その内容と対応策を講義形式で説明するワークショップ。2017年度は、「有期雇用社員の無期転換ルールについて」をテーマに実施し、61社93名が受講。

3. グループ人事総務連絡協議会

グループ会社人事総務担当者間の情報交換・関係強化を目的とし、人事総務関連の直近の動向、伊藤忠商事の施策・対応状況の共有、及び法改正内容のアップデート等を行うもの。73社121名が参加。

4. 人事労務アセスメント

労働契約・社内規程・労働安全衛生・時間管理等、人事労務関連全般の規則・制度・運用が適切になされているかを確認するための健康診断アセスメント。2017年度は12社に実施。

労働組合・福利厚生

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、2017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

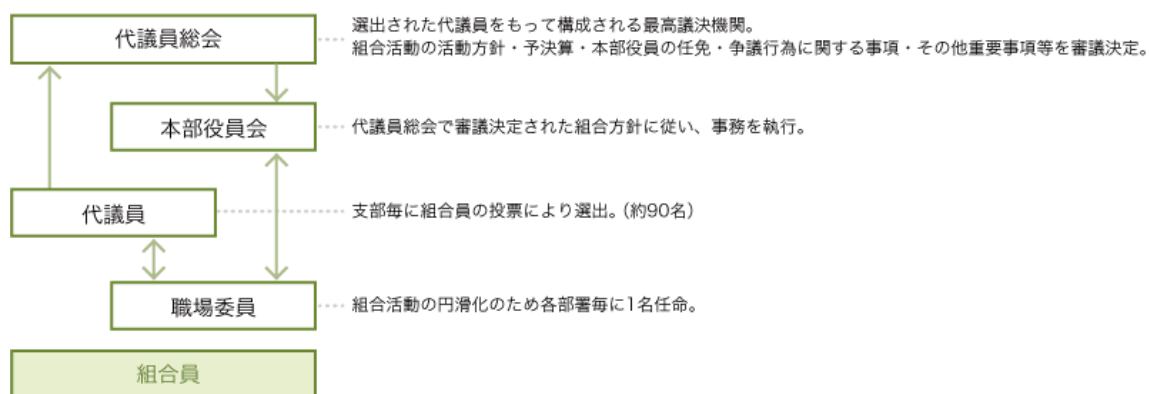
伊藤忠商事では、企業理念である「豊かさを担う責任」の実現に向け、労働組合とさまざまな課題について協議しています。2017年度は社長との経営協議会、カンパニーとの経営協議会等を計5回実施しました。労使間で活発な議論を重ねることによって、お互いに現状の課題を認識・共有し、改善策を検討・実施していくことができる健全な関係を構築しています。

伊藤忠商事労働組合の組織

労働組合の目的

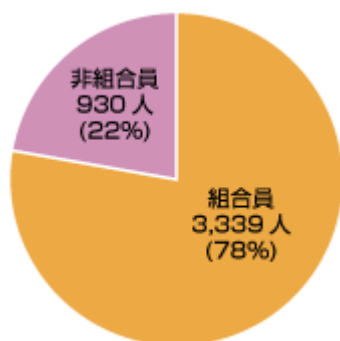
組合は、組合員の労働条件の改善及びその他の経済的地位向上を図ることを目的とし、これに必要な一切の事業を行っています。(伊藤忠商事労働組合同規約第3条)

- 本部：代議員総会・本部役員（書記局：組合長・書記長から構成、労使交渉窓口）
- 支部：7支部（東京・大阪・名古屋・北海道・東北・北陸・九州）



会社の禁止事項は以下の通りです。

1. 組合員であること等により不利益な取り扱いをすること
例：組合員としてストライキを行った等の理由から解雇や転勤等を行う。
2. 正当な理由なく団体交渉を拒否すること
例：団体交渉の席に着くことを拒否したり、権限の無い人を担当者として団体交渉に出席させたりする。
3. 組合の結成・運営に対し会社が干渉したり経理上の援助を行ったりすること
例：組合の行事に対し干渉又は妨害したりすることや、組合の運営に経費援助を行う。
4. 労働者の労働委員会への申し立てに対し、解雇など不利益な取り扱いをすること
例：労働者が労働委員会へ申し立て等を行ったことに対し、解雇や減給の措置を取る。



2018年4月1日時点組合員比率

2017年度労働組合との取組実績

2017年4月～ 2018年3月（毎月）	衛生委員会
2017年6月	決算協議会
2017年8月	CFO経営協議会
2017年10月	エネルギー・化学品カンパニー 経営協議会
2017年12月	機械カンパニー経営協議会
2017年8月、12月、 2018年1月	時間管理に関する労使委員会
2018年3月	社長との経営協議会

2017年度労働組合の本部活動

2017年4月、5月	代議員総会
2017年6月	支部三役会
2017年9月	代議員総会
2017年10月	運動会
2017年11月	著名人を招いての講演会
2018年2月	代議員総会
2018年3月	● 支部三役会 ● 東京ディズニーランドでの組合イベント ● 他社と意見交換



伊藤忠商事労働組合 組合長
篠原 史温

組合長コメント

伊藤忠商事労働組合は以下の理念、ビジョン、行動指針をもとに活動を行っております。

1. 理念：「Moving on Together～”やる気・やりがい”を持ってともに活躍していくために～」という理念を掲げ、多様な属性・価値観・環境の従業員が、やる気・やりがいを持って共に活躍し、個々人のパフォーマンスを最大限に発揮できるような労働環境を整備します。
2. ビジョン：組合員の労働条件の改善及びその他の経済的地位向上を通じて、「会社経営の好循環」を実現することを目指します。「会社経営の好循環」とは、労働環境の改善→従業員の活躍→会社の業績向上→処遇の改善→士気の向上→労働環境の改善…という正の循環を指します。
3. 行動指針：「先進」「発信」「信頼」という3つのキーワードに沿って、組合全体（組合員・職場委員・連絡員・代議員・支部役員・本部役員）で丸になり活動に取り組めます。
 - 【先進】一歩先行く発想で、常に新しいことに取り組む。共に考え、共に進む。
 - 【発信】ひとりひとりがリーダーシップをもって発信する。
 - 【信頼】期待される組合、期待に応えられる組合になる。

商社業界をリードする会社に相応しい処遇及び働く環境の実現を目指し、一歩踏み込んだ活動及び会社との交渉や会社への提言を行います。

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。

■ 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※の導入、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。

人事総務関連アクションプラン

マテリアリティを特定して、社会課題の解決に資する具体的な対応として、事業分野ごとの「サステナビリティアクションプラン」に落とし込みを行っています。

中長期的な成長と社会への価値提供の姿を示す「コミットメント」、コミットメントを達成するための具体的な「対応アプローチ」と「成果指標」を定め、サステナビリティを推進しています。

働きがいのある職場環境の整備

リスク	機会
適切な対応を実施しない場合の、労働生産性の低下、優秀な人材の流出、ビジネスチャンスの逸失、健康関連費用の増加 等	働きがいのある職場環境の整備により、労働生産性の向上、健康力・モチベーションの向上、優秀な人材の確保、変化やビジネスチャンスへの対応力強化 等

SDGs目標	取り組むべき課題	Co	事業分野	コミットメント	具体的アプローチ	成果指標（単体）
	働き方改革を通じた業務効率化と長時間労働の是正	総本社	人事	メリハリのある働き方を推進し、総労働時間を削減することで労働生産性及び社員エンゲージメントの向上を目指します。	<伊藤忠商事単体> - 朝型勤務の推進。 - 社員の勤務状況の定期的なモニタリングを実施。 - RPAをはじめとしたITツール活用による業務自動化推進、モバイルワークの推進。 - 業務効率化プロジェクトを組織単位で推進。 <伊藤忠グループ> - 伊藤忠グループでの効率的な働き方及び適正な労働時間管理、教育・啓蒙活動。	2020年度：年間平均残業時間を朝型勤務導入前比10%以上減。 2020年度：20時以降退館者数5%以下。 2020年度：精勤休暇取得率70%以上。 - エンゲージメントサーベイによる「社員エンゲージメント」項目の肯定的回答率が70%以上。
	従業員の健康力強化	総本社	人事	社員一人ひとりの健康力を増進し、個の力をより一層発揮できる環境を整備していきます。がん・長期疾病を抱える社員に対する両立支援体制の構築を通じ、支え合う風土を醸成します。	- 定期健康診断の100%受診継続。 - 充実した社内診療所及び社員一人毎の専属医療支援体制の整備。 - がんとの両立支援策の推進。 - 社員食堂での健康メニューの提供。 - 禁煙治療補助プログラムの推進。 - 社員向け健康管理サイト『Re:body』の活用及び生活習慣病予防準備向けの特別プログラムの継続実施。	- 定期健康診断受診率100%。 2020年度：健康力指数（BMI等）の2016年度比改善。 2020年度：がん・長期疾病による離職率0%。 2020年度：ストレスチェックによる高ストレス者比率5%以下。
	社員の持続的な能力開発	総本社	人事	時代の変化及びビジネスニーズに応じたグローバルベースでの研修プログラムを開発し、また研修プログラムを活用し優秀な人材を継続的に輩出します。	- すべての階層での研修プログラムの継続的な開発と実施。 - 海外実習生派遣・語学研修生派遣の継続・強化。 - 定期的なローテーションによる多様なキャリアパス・職務経験の付与。 - 人材アセスメント、キャリアビジョン研修、キャリアカウンセリング制度・体制等の充実による、社員個人のキャリア意識の醸成。	2020年度：年間E&D費10億円超。 - エンゲージメントサーベイによる「教育・研修」項目の肯定的回答率が60%以上。 2020年度：入社8年目までの総合職、ビジネスレベルの英語スキル修得率100%。 2020年度：入社8年目までの総合職、海外派遣率80%以上。
  	多様な人材が活躍する環境の整備	総本社	人事	年齢、性別、国籍等、あらゆる差別を禁止し人権を尊重します。育児・介護・疾病等を理由として勤務時間等に制限のある社員も活躍できる環境を整備していきます。	- 公平な採用、登用の継続。 - 互いが尊重し支え合う職場風土作り。 - 障がい者の労働環境に対する合理的配慮。 - LGBTへの対応及び社員教育の実施。 - 社内託児所、介護支援サービスの拡充。 - 社員のライフステージ・キャリアに応じた個別支援の拡充。 - モバイルワークを活用することでの柔軟な働き方の推進。 65歳超のシニア人材の活躍支援。	2020年度：総合職に占める女性総合職比率10%。 2020年度：指導的地位に占める女性総合職比率10%。 2020年度：障がい者雇用率2.3%。

人事データ

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
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
2018年	4,285	3,284	1,001	42	17.3	14,609,151	102,086

オペレーティングセグメント別従業員数★（2018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	412	441	198	335	422	272	179	990	3,249
連結	9,879	13,603	530	12,785	30,105	17,058	15,421	2,705	102,086

地域別海外ブロック社員数★（2018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
128	141	217	53	134	635	629	81	2,018

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	
2016年度	124	29	153	6	6	12	165
2017年度	121	29	150	7	5	12	162
2018年度※	103	35	138				

※ 2018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
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%
2018年	3,539	337	9.5%	2,515	175	7.0%	45	2	4.4%

育児・介護関連制度取得状況★

(単位: 人)

		2015年度			2016年度			2017年度		
		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
育児関連	育児休業	59	71	130	55	71	126	57	76	133
	子の看護休暇	47	115	162	65	118	183	65	123	188
	育児のための短時間勤務	0	73	73	0	76	76	0	79	79
	育児特別休暇	5	34	39	13	33	46	12	36	48
	育児休業復帰率※	97%			82%			97%		
介護関連	介護休業	0	0	0	2	0	2	1	0	1
	介護特別休暇	0	1	1	2	3	5	2	4	6
	介護休暇	9	24	33	14	26	40	17	36	53
	介護のための短時間勤務	0	3	3	0	5	5	0	10	10
ファミリーサポート休暇		109	88	197	122	102	224	122	108	230

※ 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、2018年3月末現在在籍している従業員の数の割合です。

障がい者雇用率★（各年3月1日現在）

	障がい者雇用率	法定障がい者雇用率
2016年	2.14%	2.00%
2017年	2.31%	2.00%
2018年	2.04%	2.00%

労働安全衛生に関するデータ 単体の従業員※1★

(単位: 人)

	2015年度		2016年度		2017年度	
	正規	契約	正規	契約	正規	契約
労働災害の罹災者数（うち通勤災害罹災者数）※2	8 (5)	1 (1)	5 (4)	1 (1)	7 (5)	1 (1)
死亡災害件数	0	0	0	0	0	0
OIFR（疾病度数率）※3	0	0	0	0	0	0
LTI（休業災害）の罹災者数※4	2	0	0	0	0	0
LTIFR（休業災害度数率）※5	0	0	0	0	0	0

※1 対象職掌：正規…総合職、事務職、特別職 契約…嘱託

※2 労働災害の罹災者数：業務に起因して発生した休業災害及び不休業災害の罹災者数と通勤災害の罹災者数の合計値を示す。

※3 OIFR：100万時間あたりの病気や疾病に該当する休業災害の発生率（病気や疾病に起因するLTIの罹災者数÷延べ労働時間×100万時間で計算）

※4 LTI（Lost Time Incident 休業災害）とは業務に関係した傷害や病気により、被災者が事故の翌日に勤務できない状態（労働災害）のこと

※5 LTIFR：100万時間あたりの休業災害の発生率（LTIの罹災者数÷延べ労働時間×100万時間で計算）

健康・安全基準に関する研修・訓練の参加者数（延べ人数） 単体の従業員★

	2015年度	2016年度	2017年度
必須受講※1	2,824	2,744	3,410
任意受講※2	14	48	61

※1 新入社員研修（総合職・事務職）、組織長ワークショップ、海外赴任前研修、JOT・JOT-M前研修、東京本社での避難訓練

※2 キャリアビジョン研修（マインドフルネス講座、メンタルヘルスマネジメント、等）

退職率 単体の従業員※★

	2015年度	2016年度	2017年度
自己都合退職率	1.1%	1.2%	1.6%

※ 対象職掌：総合職・事務職・特別職

退職率は以下の方法で計算しています。

自己都合退職者数 ÷ 各年度末の従業員数

★KPMGあずさサステナビリティ（株）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。

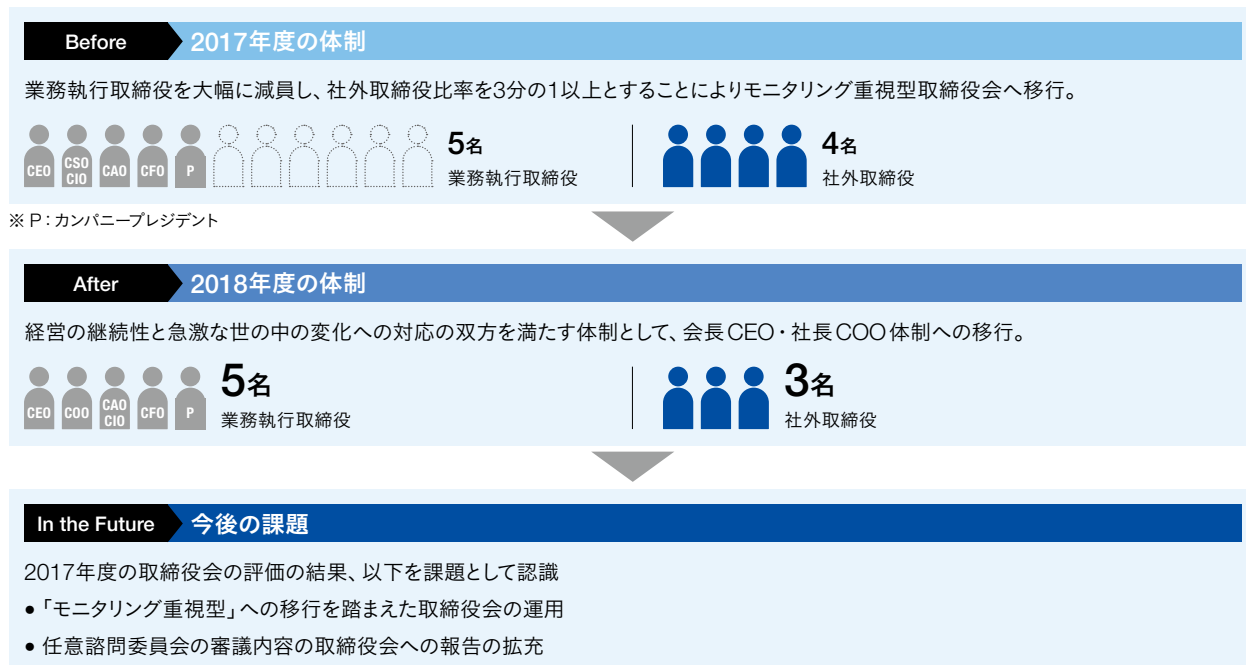
コーポレート・ガバナンスと内部統制、コンプライアンス

コーポレート・ガバナンスと内部統制

これまでのコーポレート・ガバナンス強化施策の経緯

	施策内容	目的
1999年	・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	・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	・「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	・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	・「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
2018年	・会長CEO・社長COOの経営体制に ・社外取締役の多様性の向上 ・社外取締役比率は引き続き3分の1以上 ・相談役・顧問制度を廃止	社内外の変化に対応した取締役会の体制整備

会長CEO・社長COO体制への移行について



社外取締役の交代について

第94回定時株主総会をもって、藤崎社外取締役及び川北社外取締役が退任し、新たに川名社外取締役が選任されました。

当社が2018年度よりスタートした新中期経営計画「Brand-new Deal 2020」を達成し、企業価値を更に向上させるためには、ますます多様な意見を取り入れる必要があり、また、藤崎社外取締役及び川北社外取締役共に2013年の就任時から既に5年が経過しているため、このたび、社外取締役が交代することになったものです。

社外取締役については、当社の「独立性判断基準」に定める独立性の要件を満たすと共に、各分野における経験を通じて培った高い見識をもって当社の経営に貢献することが期待される者を優先的に選任するとの方針ですが、経験や見識に加えて「人物」も重要視しており、2018年度につきましては、結果的に新任社外取締役は1名となりました。当社としては社外取締役の比率を3分の1以上とする方針が変わりはなく、適切な候補者がいれば増員する方向で検討しております。

社外取締役からのメッセージ



社外取締役
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・報酬委員会委員長。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。

更に活力のある取締役会に向けて

当社の社外取締役に就任して2年が経過しましたが、ガバナンス・報酬委員会の委員として、当社のガバナンス体制に深く関与してきました。2017年度は、経営の執行と監督の分離をより図ることを目的として大幅な取締役会構成の改革を実現し、2018年度は、経営の継続性と世の中の急激な変化への対応の双方を満たす体制として、会長CEO・社長COO体制へ移行しました。両年度共に、当社の置かれた経営環境を踏まえ、当社としてのあるべき姿と目指す姿を熟慮した上でのものであり、2018年度からスタートした新中期経営計画「Brand-new Deal 2020」を達成するための土台となることを期待しています。「Brand-new Deal 2020」のサブタイトルである「いざ、次世代商人へ」には、当社らしさの象徴である「商人」が新時代へ対応していくため、現状から脱皮し、大きな変貌を遂げる強い意思が込められています。私は、2018年度の株主総会終了後より「ガバナンス・報酬委員会」の委員長を務めることになりましたが、当社の新たな形への進化・変貌に寄与していきたいと思っています。

健康経営No.1企業を目指して

当社においては人材が貴重な経営資源であり、新中期経営計画「Brand-new Deal 2020」では当社が強みを持つ「個の力」を更に強化することを目指し、「健康経営No.1企業」を基本方針として掲げています。既に当社が実施している「がんと両立支援施策」等の先進的な施策に加え、社員のみならず社員の家族にとっても「日本で一番良い会社」となるべく各種施策を導入することで、社員一人ひとりが健康に安心して活躍し、やりがいを持って存分に働ける環境を整備することが重要です。私は、長年医療の現場に関わってきた経験を活かし、医学的な見地も取入れた、先進的な「健康経営」の取組みに大いに貢献したいと考えています。また、現職の東京女子医科大学病院では副院長として病院経営全般に携わっており、経営者の視点で、各種施策の導入や収益体質の改善にも積極的に取り組んできました。この経験をもとに、当社が今後拡大していく予定のメディカルケアビジネスの一助を担うと共に、社外取締役の主な役割は「世間の目」であることを常に意識し、当社の更なる持続的な企業価値の向上を図っていききたいと思います。



社外取締役
川名 正敏

東京女子医科大学病院の医師として長年従事し、同院副院長等を歴任。2018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。

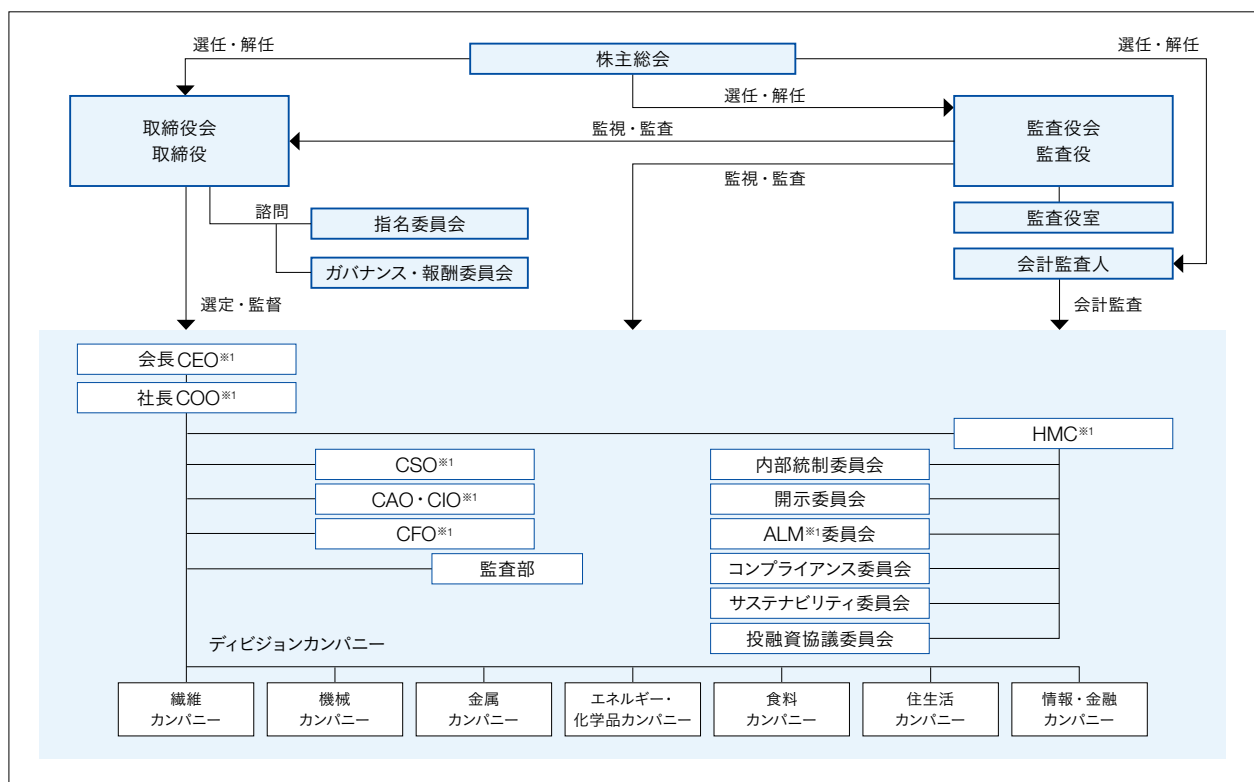
コーポレート・ガバナンス体制概要

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)	8名(3名)
監査役の人数(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

(2018年6月22日現在)



※1 CEO=Chief Executive Officer COO=Chief Operating Officer CSO=Chief Strategy Officer CAO・CIO=Chief Administrative & Information Officer
CFO=Chief Financial Officer HMC=Headquarters Management Committee ALM=Asset Liability Management

※2 コンプライアンス統括役員はCAO・CIO。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らゆる階層に組込まれており、そのすべてを表記することはできませんので、主要な組織及び委員会のみ記載しています。

指名委員会及びガバナンス・報酬委員会の構成

(2018年6月22日現在)

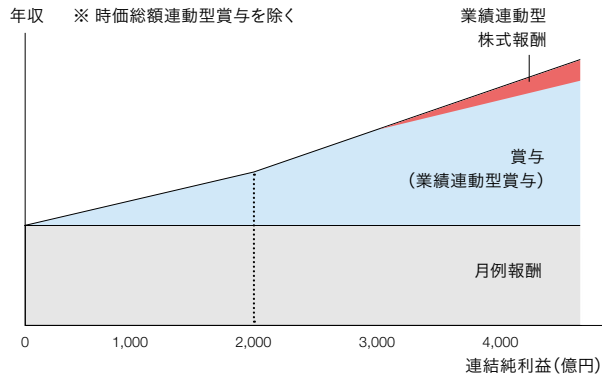
氏名	役位	指名委員会	ガバナンス・報酬委員会
岡藤 正広	代表取締役会長CEO	○	○
鈴木 善久	代表取締役社長COO	○	○
小林 文彦	代表取締役	○	
村木 厚子	社外取締役	○	◎(委員長)
望月 晴文	社外取締役	◎(委員長)	
川名 正敏	社外取締役		○
山口 潔	常勤監査役	○	
土橋 修三郎	常勤監査役		○
間島 進吾	社外監査役	○	○
瓜生 健太郎	社外監査役	○	
大野 恒太郎	社外監査役		○

(8名)

(7名)

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)報酬イメージ



取締役(社外取締役を除く)の報酬は、①月例報酬と②業績連動型賞与及び③時価総額連動型賞与に加え、④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④業績連動型株式報酬は連結純利益(当社株主帰属当期純利益)に基づき総支給額が決定されます。③時価総額連動型賞与は当社企業価値増大に向けたインセンティブとする目的で2018年度より導入されました。なお、④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、2018年度も継続することを決議しています。

	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業績連動型賞与	連結純利益に基づき総支給額が決定 算定式は下記(※1)参照	賞与総額として年額10億円 ※社外取締役は支給せず	
	③時価総額 連動型賞与	当社株式時価総額の前事業年度比増加額 に基づき総支給額が決定 算定式は下記(※2)参照		
	④業績連動型 株式報酬	連結純利益に基づき総支給額が決定 算定式は下記(※1)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

※1 ②業績連動型賞与及び④業績連動型株式報酬の算定式

総支給額

総支給額 = (A + B + C) × 対象となる取締役の役位ポイントの総和 ÷ 55

2018年度連結純利益のうち、

A = 2,000億円に達するまでの部分 × 0.35%

B = 2,000億円を超え3,000億円に達するまでの部分 × 0.525%

C = 3,000億円を超える部分 × 0.525%(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

個別支給金額 = 総支給額 × 役位ポイント ÷ 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	7.5	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。なお、現金で支払われる部分の70%は、担当組織の計画達成率に応じて増減する仕組みとしています(但し、担当組織の業績評価ができない取締役の計画達成率は100%とします)。

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。

※2 ③時価総額連動型賞与の算定式

個別支給額

個別支給額 = (2018年度の日々の当社株主時価総額の単純平均額 - 2017年度の日々の当社株主時価総額の単純平均額) × 0.1% × 役位ポイント ÷ 108.8

各取締役の役位ポイントは業績連動型賞与の算定に用いられるものと同一です。

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・CIO）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・CIO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。直近では2018年2月15日にコンプライアンス委員会を開催しました。（原則年2回開催）

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・所在地域の法制度などを考慮しながらコンプライアンスを遵守することができるように、コンプライアンス体制の整備につき「伊藤忠グループコンプライアンスプログラム」で示しています。

全社的な活動としては、コンプライアンス体制の整備・運用状況につき、年に一度、モニター・レビューを実施するほか、海外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。

また伊藤忠商事ホームページでは、一般の方からのお問い合わせについて、頂いた内容に応じ、しかるべき部署が対応する仕組みを構築しております。

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、下記の点も踏まえながら「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。

- ・ 業務上必要な法律の遵守に関する意識の向上
- ・ 贈収賄、インサイダー取引やマナー・ロンダリング等を含む幅広い腐敗防止に関する意識の向上
- ・ パワハラやセクハラなどのハラスメントによる人権侵害防止に関する意識の向上

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、企業理念の理解度を含めた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。2017年度はグループ社員のうち約4万4千名を対象に調査を実施し、41,215名から回答を得ました（回答率93.4%）。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。

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、賄賂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
代表取締役会長CEO 岡藤 正広
2018年4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。海外のビジネスパートナーについては、トランスペアレンシー・インターナショナルが公開している腐敗認識指数(Corruption Perception Index/CPI)をリスク認定の基準の一つにしています。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「伊藤忠グループ反贈賄ポリシー」「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2017年11月1日「独禁法等遵守基本規程」及び具体的運用指針である「カルテル・談合防止基準」を制定しました。その他に「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2017年8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。更に2017年7月には相談窓口として法務部内に独禁法デスクを設け、新教材として「独禁法よくある誤解29問」を作成しました。

伊藤忠グループ税務ポリシー

2017年12月7日

伊藤忠商事株式会社

伊藤忠商事および伊藤忠グループ（以下、総称して「当社グループ」）は、各国租税法、租税条約及び関連諸規定等（以下、「租税制度」）を遵守の上で適切に納税することを基本理念とし、事業を展開する国および地域、株主、債権者、取引先および当社グループ従業員を含む、全てのステークホルダーの利益を追求する。

1.【基本理念】租税制度を遵守した適切な納税

当社グループは、租税回避を企図した取引は行わず、租税制度の定めにより、誠実な態度で税務業務に取り組む。

2.税務コスト適正化

当社グループは、基本理念を堅持したうえで、租税制度に基づき二重課税の排除及び優遇税制を適切に活用することで、税務コストの適正化に努める。

3.各国・地域税務当局との公正な関係維持

当社グループは、適時適切に資料を具備することで、グループ全体の税の透明性の確保に努め、各国・地域税務当局との建設的な対話を行うことにより、公正な関係維持に努める。

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）遵守の為に体系的・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」が優れた事業者にとらえられる「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「三ない原則」プラス1「恐れない、金を出さない、利用しない、+交際しない」および具体的対応要領10か条を対応マニュアルとして定め、全社員に対して周知徹底しております。また、反社会的勢力への対応統括部署を人事・総務部内に設置しています。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。9回目当たる2017年度は、2017年9月から11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ESG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3,484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320社（内、日本企業31社）が組み入れられました。（2017年9月現在）



「RobecoSAM Sustainability Award」の"Trading Companies & Distributors" Industryにおいて「Gold Class」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 2018」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、3年連続で受賞しました。（2018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。（2017年7月現在）



2017年度の主なステークホルダーからの評価

2018年	2月1日	RobecoSAM社のサステナビリティ格付けで「Gold Class」に選定
2017年	11月20日	大和IR 2017年「インターネットIR表彰」で2年連続「最優秀賞」を受賞
	11月15日	WICIジャパン統合報告優良企業表彰にて「統合報告 優秀企業大賞」を受賞
	10月25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66回日経広告賞「大賞」を受賞
	9月7日	ESGのインデックス「DJSI World」の構成銘柄に選定されました。
	5月31日	「攻めのIT経営銘柄2017」にて「IT経営注目企業」に選定
	4月13日	伊藤忠商事のIR資料が「グッドビジュアル賞」を受賞



独立した第三者保証報告書

2018年8月28日

伊藤忠商事株式会社

代表取締役社長 COO 鈴木 善久 殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社

東京都千代田区大手町1丁目9番5号

代表取締役

斎藤 和彦 

当社は、伊藤忠商事株式会社（以下、「会社」という。）からの委嘱に基づき、会社が作成した Sustainability Report 2018（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2017年4月1日から2018年3月31日までの対象とした★マーク及び◆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2018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」及びISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」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第一糖業株式会社の本社工場における現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、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

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>