

伊藤忠商事のサステナビリティ

世界のさまざまな地域において、幅広い分野で多角的な企業活動を行っている伊藤忠商事では、「事業活動を通じて社会の期待に応えていくことが、その持続可能性（サステナビリティ）を保ち、更に成長につながる」ということを強く認識しています。当社にとってCSRとは、持続可能な社会の構築へ向けて、企業が事業活動を通じて社会にどのような役割を果たしていくのかを考え行動していくことです。社会のために貢献しているのかという目線で仕事を積み重ね、グローバル企業としての社会的責任を果たすことが当社の使命であると考えています。

伊藤忠グループの企業理念とコーポレートメッセージ

伊藤忠商事では、初代の伊藤忠兵衛が麻布類の卸売業を始めた創業1858年から150年以上に亘り、サステナビリティの源流ともいわれる近江商人の経営哲学「三方よし（売り手よし、買い手よし、世間よし）」の精神を受け継いできました。1992年には、「国際総合企業としてこれからの社会にどうコミットするか」を考え、実践するために企業理念「豊かさを担う責任」を制定、2009年にその概念体系を整理しました。伊藤忠グループが、社会に対して果たしていくべき責任をすべての社員が正しく理解し、日々の行動の中でそれを実現できるよう、企業理念の中核概念である「豊かさを担う責任」を「ITOCHU Mission」と位置付け、社員一人ひとりがそれを果たしていくために大切にすべき5つの価値観を新たに「ITOCHU Values」としました。更に、「ITOCHU Values」の実現に向けて社員が主体的に行動するために「5 self-tests」を策定し、社員一人ひとりが5つの価値観に照らしあわせて日々の行動を検証しています。2014年には、「豊かさを担う責任」を紐解き、果たすべき役割を社会に示した約束の言葉として、コーポレートメッセージ「ひとりの商人、無数の使命」を定めました。商いの先に広がる豊かさを提供し続けるという社会への約束、そして更なる挑戦に向けて全社員が共有すべき価値観を表現するために、豊かな個性を持った人々、自由闊達な風土、「個の力」など様々な「伊藤忠らしさ」を込めています。

ITOCHU Mission Committed to the Global Good

豊かさを担う責任



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

ITOCHU Values

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

ひとりの商人、無数の使命

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

「三方よし」と伊藤忠商事のサステナビリティ

伊藤忠商事のサステナビリティに関する基本的な考え方

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



伊藤糸店開店当時（明治26年）の風景

初代忠兵衛と「三方よし」

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

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



初代伊藤忠兵衛
（1842～1903）



近江商人
（近江商人博物館提供）

創業時から受け継がれる経営理念の根幹

初代忠兵衛は明治5（1872）年に「店法」を定め、また、会議制度を採用しました。店法とは現代でいえば経営理念と経営方針、人事制度、就業規則を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、本業を通じた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

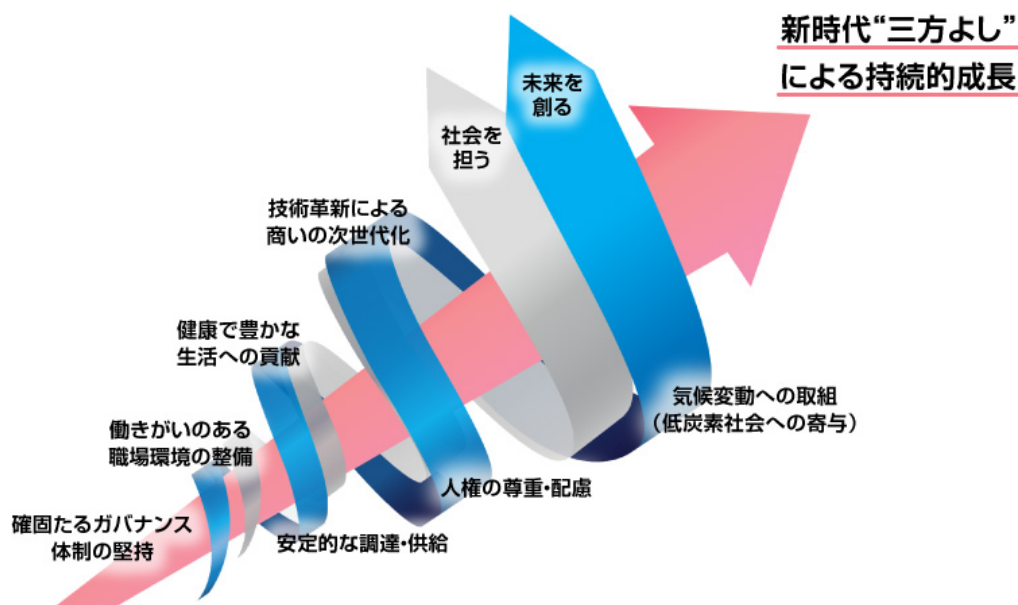
サステナビリティ上の重要課題（マテリアリティ）

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

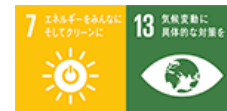
取組事業例 AI、IoT、フィンテックの活用

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

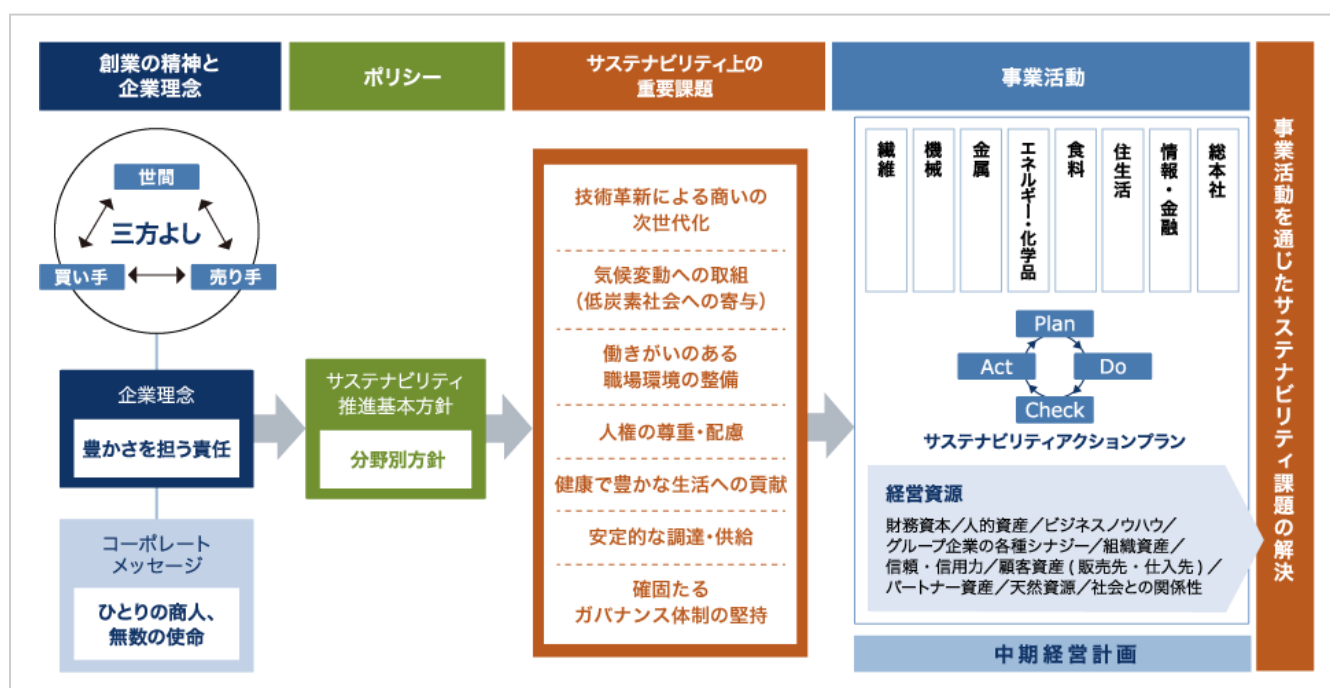
サステナビリティに関する推進体制

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。

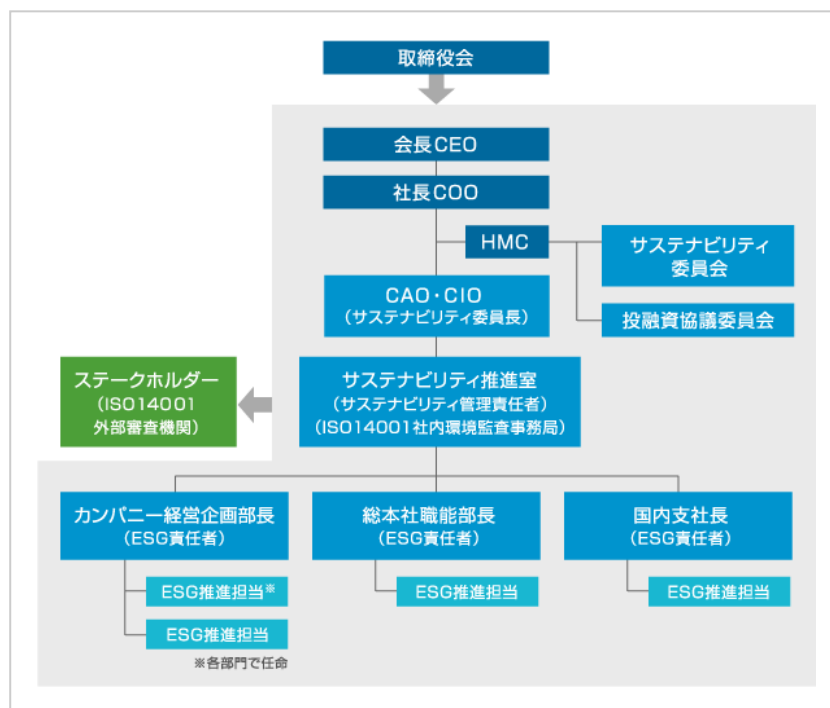
企業理念や外的環境の変化を踏まえた伊藤忠商事のサステナビリティ推進の方向性を「サステナビリティ推進基本方針」として定め、組織的・体系的に推進しています。また、推進する上で、伊藤忠商事が優先的に解決すべき重要課題として定めたマテリアリティを「サステナビリティアクションプラン」に落とし込み、中期経営計画の方針に基づき推進するトレーディングや事業投資といった事業活動を通じて、課題解決につなげています。



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している他、ステークホルダーと対話も行っており、代表的な事例については、ステークホルダーとの関わり（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

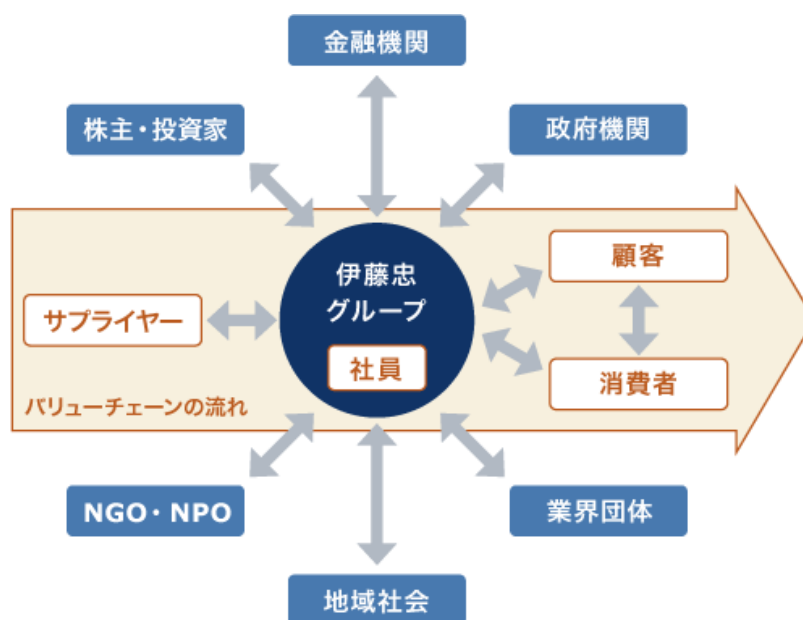
※ SDGs（持続可能な開発目標）：2015年に終了したミレニアム開発目標（MDGs）に続く、2030年までの持続可能な開発目標。貧困や飢餓、エネルギー、気候変動、平和的社会等、以下17の目標が定められています。



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

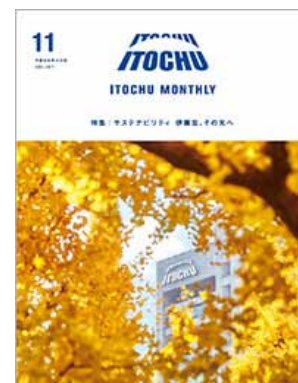
サステナビリティの社内浸透と意識調査を目的としたオンラインでの「サステナビリティテスト」と「社員アンケート」を全世界の伊藤忠商事の社員を対象に毎年実施しています。

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