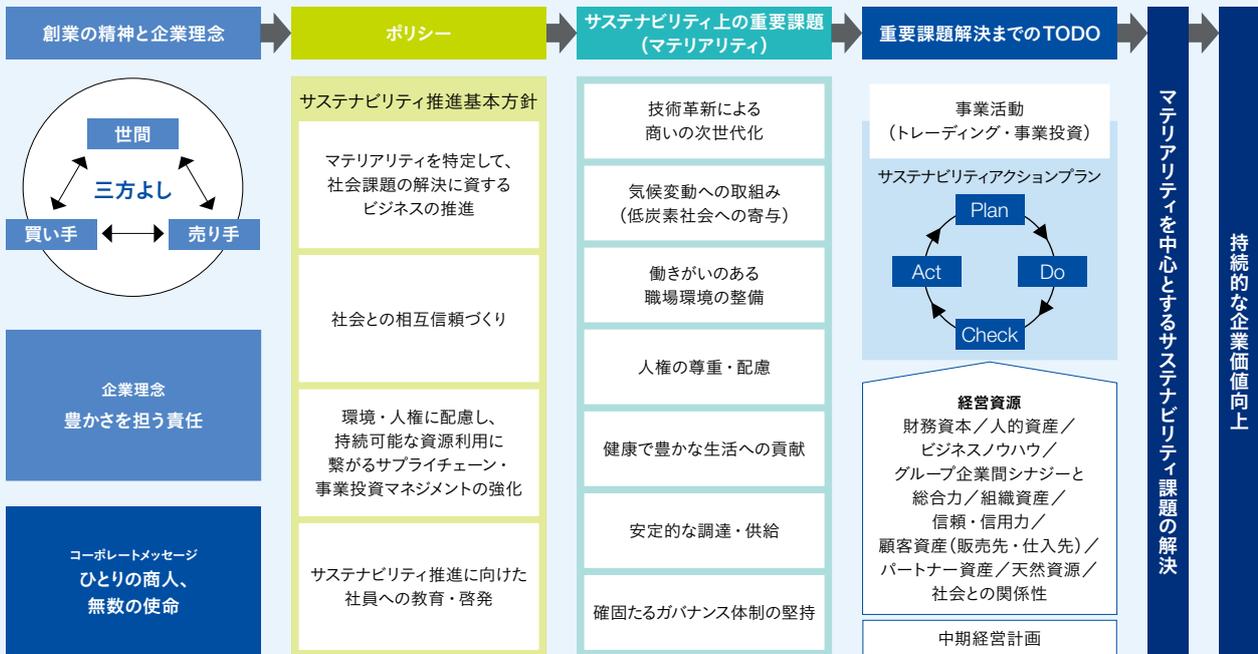


## サステナビリティ

### サステナビリティ推進の流れ

当社は、「三方よし」の精神のもと、企業理念や外部環境の変化を踏まえた「サステナビリティ推進基本方針」を定め、組織的・体系的に推進しています。優先的に解決すべき重要課題(マテリアリティ)を「サステナビリティアクションプラン」に落とし込むと共に、当社グループの事業活動を通じて、持続的な企業価値向上と社会課題解決の両立を実現していきます。



| サステナビリティ上の重要課題(マテリアリティ)   | サステナビリティアクションプラン成果指標の事例  |
|---|--|
| <b>技術革新による商いの次世代化</b> (⇒Page 67～69)<br>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。                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>AI・IoT・フィンテック等の新技術・サービスを活用した「商いの次世代化」推進</li> <li>繊維ビジネスにおけるAIの活用やRFIDタグの普及・拡大による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、販売力強化の実現</li> </ul> |
| <b>気候変動への取組み(低炭素社会への寄与)</b> (⇒Page 61～63)<br>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。        | <ul style="list-style-type: none"> <li>低炭素社会への移行を含む社会課題を十分に考慮した最適な資産ポートフォリオの構築</li> <li>2030年度に発電事業の再生可能エネルギー比率20%超(持分容量ベース)を目指した取組みの推進</li> </ul>                       |
| <b>働きがいのある職場環境の整備</b> (⇒Page 54～57)<br>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。                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>2020年度に年間平均残業時間を朝型勤務導入前比10%以上減少</li> <li>2020年度にがん・長期疾病による離職率0%</li> </ul>  |
| <b>人権の尊重・配慮</b> (⇒Page 64～65)<br>事業活動を通じた人権の尊重と配慮に取組み、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。                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>グループ全体のサプライチェーンにおける社会・環境面の整備や管理基準の遵守</li> <li>取引先状況・業界トレンドや商社業界団体との連携等にも配慮した持続可能なパーム油調達の目標設定の検討</li> </ul>                        |
| <b>健康で豊かな生活への貢献</b> (⇒Page 54～57)<br>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。                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>各営業部署への食品安全管理システムに関する審査員の適切配置を推進</li> <li>2020年度に健康診断等から得る健康データ管理対象者数100万人</li> </ul>   |
| <b>安定的な調達・供給</b> (⇒Page 61～63)<br>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・供給に取組むことで、循環型社会を目指します。                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>リサイクル繊維ビジネスの早期事業化、サステナブル素材の取扱比率向上</li> <li>2025年に木材ビジネスで認証材、またはトレーサビリティが確保された木材の取扱比率100%</li> </ul>                               |
| <b>確固たるガバナンス体制の堅持</b> (⇒Page 70～83)<br>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、適かつ効率的な業務執行を確保します。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会評価等を通じた取締役会の監督機能強化に向けた施策の継続実施</li> <li>コンプライアンス関連諸施策のモニタリング・巡回研修等の継続</li> </ul>   |

詳細はサステナビリティアクションプランをご参照ください。 <https://www.itochu.co.jp/ja/csr/itochu/activity/actionplan/>

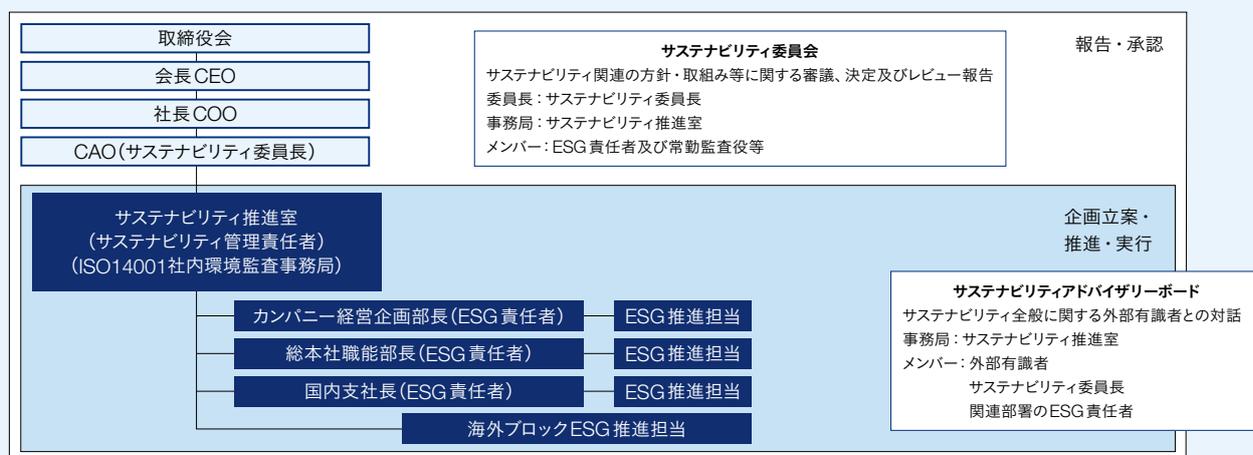
## サステナビリティ推進体制

全社サステナビリティ推進に関する方針の策定や重要な案件について、主要な社内委員会の一つである「サステナビリティ委員会」で議論・決定しています。

具体的な施策については、サステナビリティ推進室が企画・立案し、サステナビリティ委員会の委員長であるCAOが承認した上で、各組織のESG責任者及び推進担当が実行していきます。CAOが、取締役会、HMC及び投融資協

議委員会等に出席し、サステナビリティ視点を踏まえた議論を行うことで、環境や社会に与える影響も考慮した意思決定が行われています。

また、定期的にアドバイザリーボード等において建設的な対話を実施することで、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。

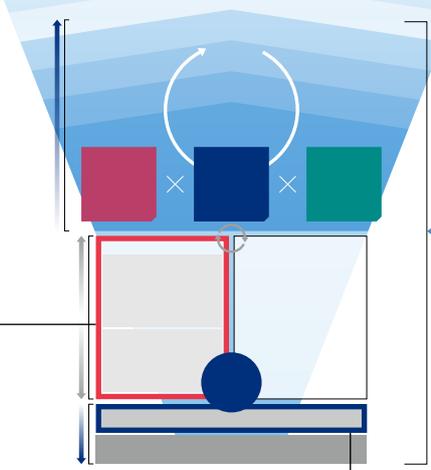


| 2018年度における進捗状況  | SDGs |
|---|------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>主に「生活消費バリューチェーン」や「次世代モビリティ・電力」において戦略的投資を実行し、異業種融合に着手</li> <li>RFIDタグ販売実績：8,700万枚(前年度比24%増加)<br/>国内市場での更なる普及を目指し、香港の大手メーカーと協業開始</li> </ul>            |      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>石炭関連ビジネス取組方針の公表に加え、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に基づくシナリオ分析と事業インパクトの評価を開始</li> <li>既存案件に加え、地熱発電事業及び太陽光発電所の商業運転を開始する等、再生可能エネルギーの取組みを推進</li> </ul>         |      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>年間平均残業時間：朝型勤務導入前比9%減少</li> <li>がんとの両立支援：がん・長期疾病による離職率0%継続</li> </ul>   |      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>サプライヤーに対するサステナビリティ調査：343社</li> <li>トレーサビリティ確保のため、2025年度までにRSPO等の認証パーム油の取扱比率100%を目指し、第三者認証商品の取扱いを促進</li> </ul>  |      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>食品安全管理システム審査認証資格の保有者増強(2018年度3名増)により、サプライヤー選定の審査力を強化</li> <li>健康データ管理対象者数：約70万人<br/>バイタルデータを見える化し、健康意識の向上を図ることで、人々の健康増進に寄与</li> </ul>                |      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>環境配慮型素材であるセルロースファイバーのパイロット生産を開始</li> <li>木材サプライヤーに対し、第三者機関による「木材トレーサビリティ証明」の対象となる商品の取扱いを拡大</li> </ul>  |      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>社外取締役比率は常時3分の1以上(取締役会の実効性評価はPage 77参照)</li> <li>2019年度は取締役会の女性比率20%(なお、取締役非兼任の女性執行役員も2名)</li> <li>巡回研修の実施状況：出席者数13,178名、実施回数237回、単体を含む92社</li> </ul> |      |

## 非財務資本とマテリアリティ及びロジック・ツリーとの関係性

### 非財務資本の維持・高度化とマテリアリティの関係性

当社ビジネスの原点である「三方よし」の精神を踏まえ、「サステナビリティ推進基本方針」を策定すると共に、事業の持続的成長の観点で重要課題(マテリアリティ)を特定しています。マテリアリティに基づく取組みは、非財務資本の維持・強化を通じて持続的な企業価値の向上を支えています。(⇒Page 50 サステナビリティ)



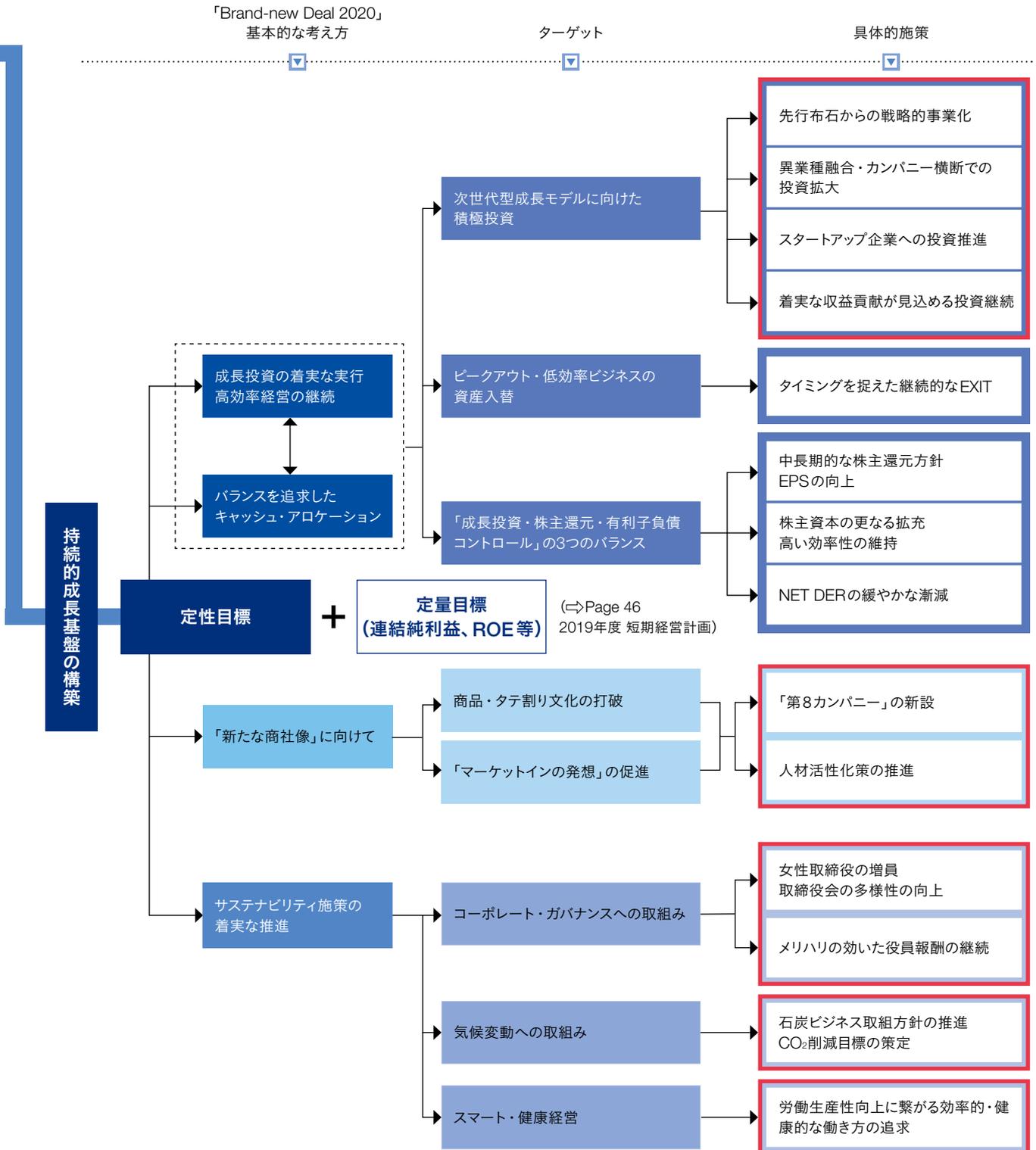
#### 非財務資本、マテリアリティ、SDGsの関連性

|       |               | マテリアリティ        |           |                |          |              |               |                |
|-------|---------------|----------------|-----------|----------------|----------|--------------|---------------|----------------|
|       |               | 技術革新による商いの次世代化 | 気候変動への取組み | 働きがいのある職場環境の整備 | 人権の尊重・配慮 | 健康で豊かな生活への貢献 | 安定的な調達・供給     | 確固たるガバナンス体制の堅持 |
| 非財務資本 | 人的資産          |                |           |                |          |              |               |                |
|       | ビジネスノウハウ      |                |           |                |          |              |               |                |
|       | グループ間シナジーと総合力 |                |           |                |          |              |               |                |
|       | 組織資産          |                |           |                |          |              |               |                |
|       | 信頼・信用力        |                |           |                |          |              |               |                |
|       | 顧客資産(販売先・仕入先) |                |           |                |          |              |               |                |
|       | パートナー資産       |                |           |                |          |              |               |                |
|       | 天然資源          |                |           |                |          |              |               |                |
|       | 社会との関係性       |                |           |                |          |              |               |                |
|       | 関連するSDGs      | 9              | 7, 13, 10 | 5, 8, 10       | 6, 8, 11 | 3, 9, 12     | 6, 12, 14, 15 | 16             |

■ 特に非財務資本との関連性が高いと判断されるマテリアリティを示しています。

# 「持続的成長基盤の構築」に向けた「Brand-new Deal 2020」のロジック・ツリー

持続的な成長基盤の構築に向け、「新たな商社像」への進化・変貌を成し遂げるべく、キャッシュ・アロケーションを意識した成長投資の着実な実行、「マーケットインの発想」への転換による消費者接点の強化、サステナビリティ施策の推進等を着実に実践していくことにより、新たなビジネスモデルの構築を目指します。



□ 特に非財務資本との関係性が高いと判断される施策を示しています。

## 人的資産

人材は、当社のビジネスモデルを機能させる原動力です。当社では、従来の「商品のプロ」に加え、マーケティングの視点を持つ「マーケティングのプロ」の育成に注力しています。労働生産性の向上を支える人事戦略を通じ、企業価値向上に繋がる好循環を実現しています。

### 人的資産



## 商人の潜在力を引き出すための「人材戦略」

### エンゲージメント・サーベイを通じた人事施策の効果測定

当社は、社員の「やる気・やりがい」「満足度・納得性」「社員エンゲージメント(社員が会社に対して高い貢献意欲を持ち、自らの力を自発的に発揮している度合い)」を企業価値の持続的な拡大に繋がる重要な要素と位置付け、その継続的な向上に努めています。

2018年度に行った調査(エンゲージメント・サーベイ)では、「伊藤忠商事は、社員を大切にし、配慮している」は前回(2014年度)調査を大幅に上回っており、グローバル平均(330社、670万人の世界平均)と比較しても肯定的回答が17%高い結果となりました。

### 株主の皆様を意識した株式報奨制度

当社は、企業価値の持続的な拡大を実現するために、経営陣にとどまらず社員一人ひとりの経営参画意欲が重要であると考えています。

従業員持株会への加入を促進し、2018年度には、加入率は概ね100%に達しました。更に、このような状況も踏まえ、2019年度からは従業員持株会を活用した「株式報奨制度」として、一定水準を上回る業績となった場合に特別奨励金を支給し、相当分の株式を付与する制度を導入しています。

当社は、このような施策を通じて、社員の会社への貢献意欲に繋げると共に、当社株主の皆様を意識しつつ、全社一丸となって更なる企業価値向上を図っていきたいと考えています。

### 女性の活躍支援

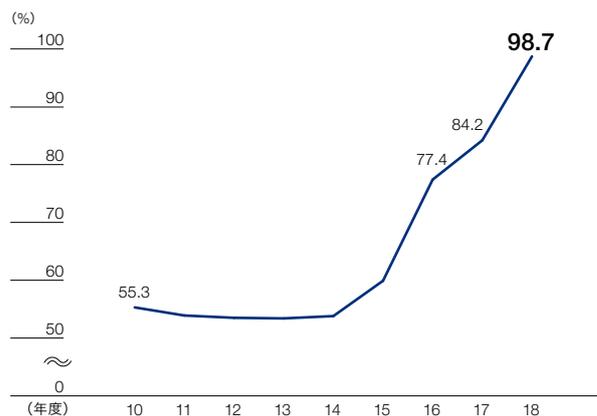
当社は、「女性の活躍支援」においては、次世代マネジメント層の育成を目指したキャリア研修、個別キャリアプラン、外部管理職研修への派遣、海外駐在子女のみ帯同、再雇用制度、組織長研修における啓蒙等により、女性が働きがいを有する環境整備に取り組んでいます。また、朝型勤務をはじめとする諸施策は、「女性の活躍支援」にも寄与する取り組みとなっています。

### 2018年度エンゲージメント・サーベイの結果

|  | 肯定回答率 | グローバル比 |
|--|-------|--------|
| 社員を大切にし、配慮している                                       | 80%   | +17%   |
| 顧客を重視している  | 80%   | +5%    |
| 高いレベルの成果を達成することを求めている                                | 91%   | +5%    |
| 伊藤忠商事の企業理念「豊かさを担う責任」、コーポレートメッセージ「ひとりの商人、無数の使命」に共感できる | 89%   | -      |

多くの社員が、当社の特徴である顧客を重視する文化の中で、誇りと高い貢献意欲を持って、労働生産性の向上に取り組んでおり、人材戦略を経営戦略とする諸施策は、着実に実を結んでいます。

### 従業員持株会加入率



持続的な企業価値の向上に向けて

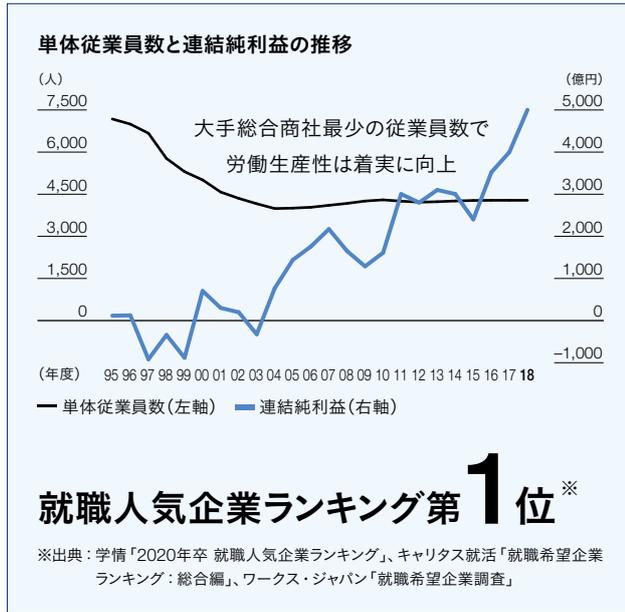
### 女性の活躍に関するデータ

|              | 2017年度末   | 2018年度末   | 2020年度末<br>目標 |
|--------------|-----------|-----------|---------------|
| 女性管理職比率      | 6.8%      | 7.6%      | 10.0% 超       |
| 女性管理職数/全管理職数 | 173/2,558 | 195/2,555 |               |
| 女性総合職比率      | 9.0%      | 9.4%      | 10.0% 超       |
| 女性総合職数/全総合職数 | 313/3,461 | 327/3,463 |               |

## 「人」と企業価値の好循環を生み出す「人材戦略」

当社は人材戦略を通じ、大手総合商社と比較して最少の単体従業員数で労働生産性を着実に向上させてきました。今後は、優秀な人材の確保と企業価値向上の好循環を図りながら、「2030年問題」として懸念されている労働力不足や、雇用の流動性の高まりに対応し、持続的な企業価値の向上を実現していきます。

### OUTCOME

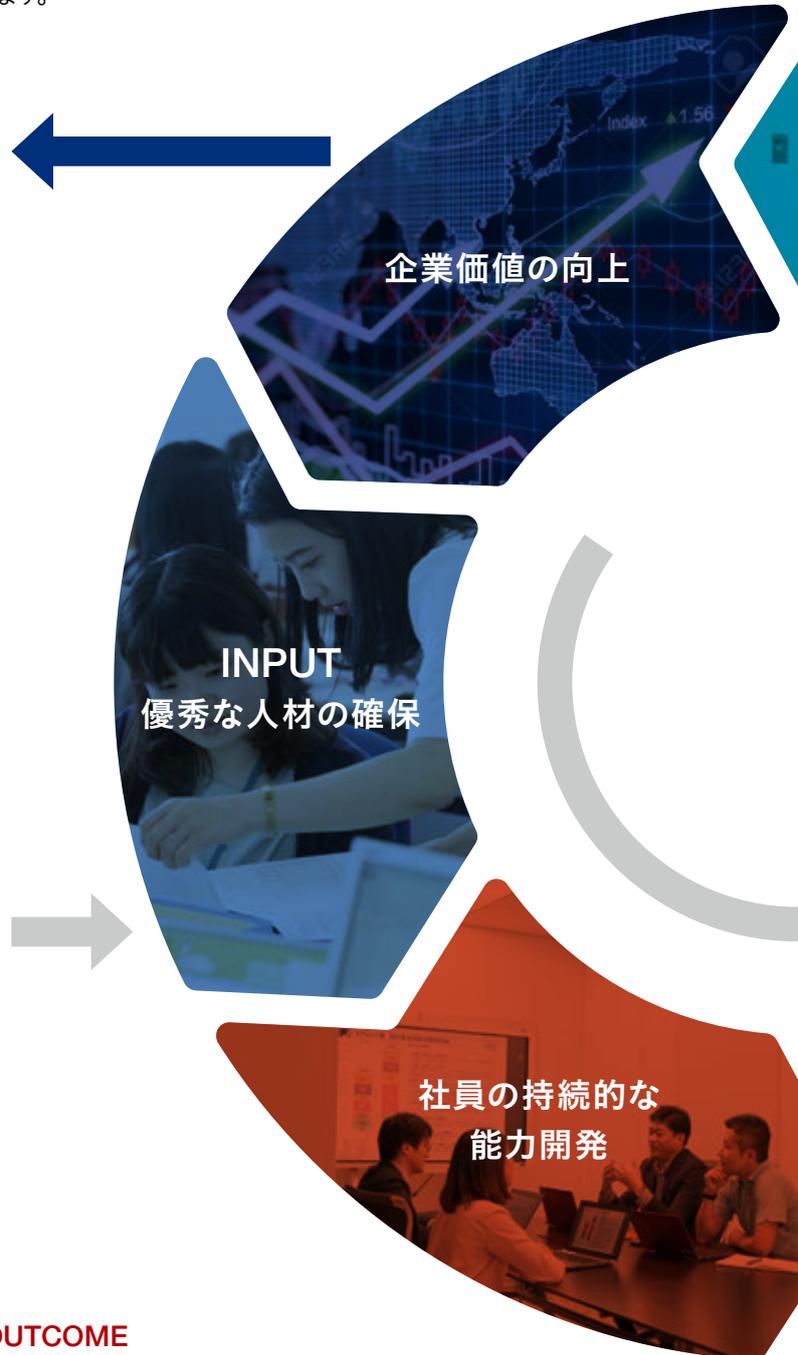


**環境認識**

2030年問題⇒労働力不足・人材の流動化

2030年 労働力不足 **644万人**<sup>※</sup>

※出典：パーソル総合研究所・中央大学「労働市場の未来推計 2030」



**中国語人材の増強(2015年度～)**

- 全総合職の3分の1にあたる1,000人を中国語人材に
- 中国語海外派遣研修



#### OUTCOME

- 強みを持つ中国・アジアにおける基盤拡大を推進
- 2017年度に中国語有資格者1,000人達成
- 中国語レベル維持・向上プログラム実施中

**日吉寮(2018年度～)**

- 次世代を担う若手社員の育成・強い一体感の醸成



#### OUTCOME

- 年代や部署を超えた人的ネットワークと強固な組織力の構築
- 自由闊達な企業文化の伝承推進

## 好循環を力強く回していくために

当社は、2013年度の「朝型勤務制度」の導入により、「労働生産性の向上」を本格化すると共に、その後も「伊藤忠健康憲章」の制定、「がんとの両立支援施策」他、様々な健康経営施策を打ち出してきました。また、個々人のライフステージやキャリアに応じた個別支援「げん(現場)・こ(個別)・つ(繋がり)改革」を通じた人材の多様化にも取り組んでいます。更に、中国での展開強化を企図した中国語人材の増強や、「ビジネスの次世代化」に資する柔軟な発想を醸成するための「脱スーツ・デー」等、成長戦略に整合した人材施策も推進しています。こうした取組みを企業価値向上に繋げ、更に優秀な人材獲得をもたらす好循環が生まれています。今後もサイクルを一層力強く回すための施策を導入していきます。

### 労働生産性の向上

### 働きがいのある 職場環境の整備

### 社員の健康力向上

POSITIVE CYCLE

#### 朝型勤務制度(2013年度～)

- 夜型の残業体質から効率的な朝型勤務へ
- 20時以降の残業原則禁止、5～8時の早朝勤務奨励
- 朝食の無料配布
- 8時前に始業した社員には割増賃金支給
- 朝活セミナー等、朝活研修内容の充実

#### OUTCOME

- 業務効率化・時間の有効活用(自己研鑽等)
- 時間外勤務減少による長時間労働の是正
- 残業手当・タクシー代等の減少により、朝食を無料提供するものの、全体的にコスト減

#### 脱スーツ・デー(2017年度～)

- 柔軟な発想で仕事に取り組める環境づくり
- 毎週水曜・金曜にカジュアルな服装で出社(夏期は毎日実施)

#### OUTCOME

- 服装を工夫することで何事にも積極的に関心を持ち、新しいアイデアが生まれやすい職場づくりの実現

#### がんとの両立支援施策(2017年度～)

- 国立がん研究センターとの提携による定期的な検診
- 治療と仕事の両立を個人業績評価へ反映
- がん先進医療費の全額補助
- 残された家族の就学・就労支援

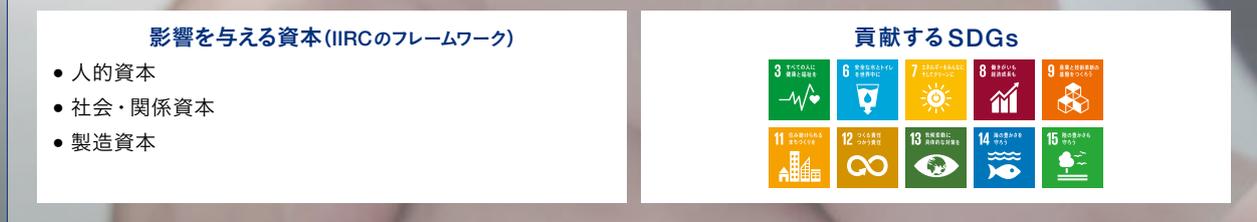
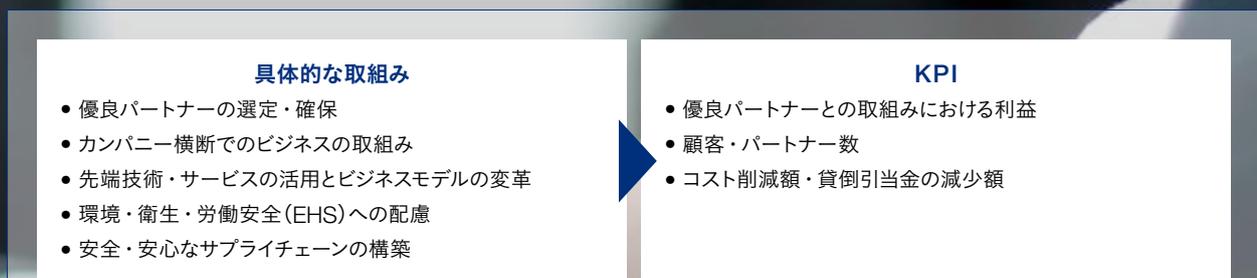
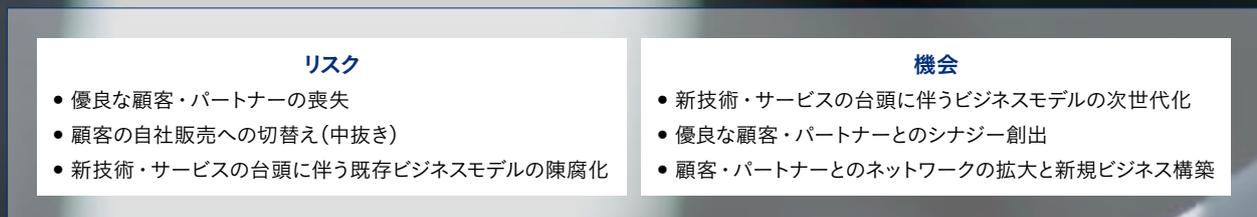
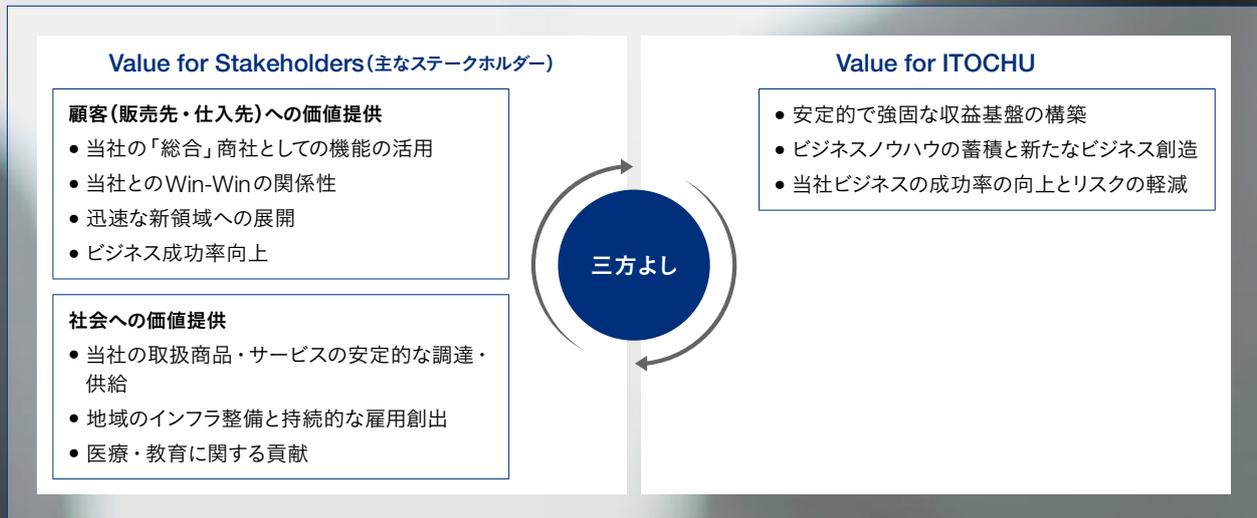
#### OUTCOME

- 社員一人ひとりの「やる気・やりがい」の維持・向上
- 安心して思う存分働ける環境の整備
- 将来の不安軽減

## 顧客資産・パートナー資産

販売先と仕入先との関係性維持は、トレードを永続的に獲得・拡大していく上で不可欠なものであり、当社は長い時間をかけて数多くの有力企業との良好な関係を築き上げてきました。豊富な顧客資産とパートナー資産を有しているからこそ持続的な収益性の向上を実現することができます。

### 顧客資産・パートナー資産



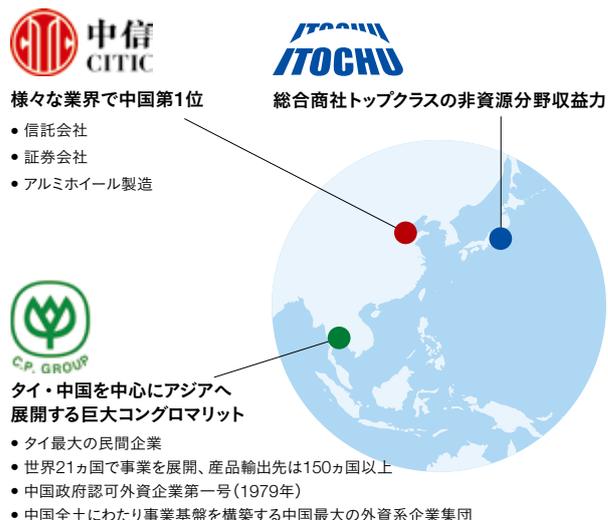
## CITIC / CPグループとの協業

当社は、中国最大のコングロマリットであるCITIC、アジア有数の大手コングロマリットであるCPグループと戦略的業務・資本提携を結んでいます。外資系企業として初めて中国に進出し、中国全土の地場市場に足場を築いてきたCPグループと、中国政府が実質的に過半を保有するCITICという優良パートナーとのパートナーシップは、他の大手総合商社に先駆けて中国の発展に貢献してきた当社だからこそ得られたものです。

非資源分野、特に生活消費関連に強みを持つ当社は、非金融事業の拡大を掲げるCITICの収益構造にも影響を及ぼす「大きなしかけ」の構築に向けて、中長期的な視座で協業を進めています。2018年度は、教育関連、不動産開発、医療ビジネスを公表し、データセンター投資ファンドの組成を含め、各カンパニーで複数の案件を検討しています。相互理解の深化を通じて、CITIC / CPグループとの協業を加速し、本格的なシナジーを創出するため、3社トップマネジメントによる協業の方向性の協議、シニアマネジメント、

社員レベルでの人材交流等、活発な議論・協議を行っています。

3つの企業集団は、未来志向でお互いの企業価値を高めていくという想いを共有し、連携して中国・アジアの人々の豊かさに貢献していきます。



## 優良パートナーとのカンパニー横断でのビジネス展開

当社は、グループの総合力を活かしたカンパニー横断のソリューションを提供することで、優良顧客やパートナーとWin-Winの関係を築いています。

### Metsa Groupとの環境配慮型セルロースファイバーの合弁工場設立

繊維カンパニーは、環境配慮型素材の取扱いの拡大に取り組んでいますが、フィンランドMETSA FIBRE社が基礎研究開発に成功した独自製法による革新的なセルロースファイバーの合弁工場設立を、Metsa Groupと共同で行うことに合意しました。これは、住生活カンパニーが、長年に亘りフィンランド世界最大級の針葉樹パルプメーカーであるMETSA FIBRE社と良好な関係を構築してきた成果の一つです。

### (株)ユーグレナとのカンパニー横断の取組み

当社は、微細藻類ユーグレナ(ミドリムシ)の大量培養と研究開発を手掛ける(株)ユーグレナと2008年に資本業務提携を行いました。食料カンパニーは、(株)ユーグレナの商品の販売促進やファミリーマート等での関連商品の開発・販売を行う他、伊藤忠エネクス(株)では、(株)ユーグレナとバイオジェット・ディーゼル燃料の商業化に向けた原料調達を支援しています。更に、金属カンパニーにおいては、石炭／天然ガス火力発電所から排出されるCO<sub>2</sub>や熱を利用した、ユーグレナの海外培養実証事業開始に関する覚書を締結しました。





## 第8カンパニー新設

「第4次産業革命」と評される猛烈なデジタル化により、従来の商品基軸の「タテ割り」組織だけではカバーできないサービスやビジネスモデルが登場しています。

新設された「第8カンパニー」は「マーケットインの発想」により、このような変化を敏感に捉えて新たなビジネスや客先の開拓を目指します。

第8カンパニーは、スピード感を持って上記を推進すべく、大幅な組織改編は行わず、既存の7カンパニーから消費者ビジネスに関連する多彩な知見・経験を有する人材を選抜し、まずは40名程度の人員でスタートします。組織の活性化

には、当社の強みである「個の力」の更なる発揮が必要不可欠です。今まで以上に若手にチャレンジする機会を与える人事制度や、フリーアドレスといった生産性・効率性を重視したオフィス環境を全社に先駆けて導入する等、組織と人材の更なる活性化を促進していきます。

同カンパニーは、既存の7カンパニーと協働し、特に生活消費分野に強みを持つ当社の様々なビジネス基盤を最大限活用し、異業種融合・カンパニー横断の取組みを加速することで、新たな「総合」商社としての機能の創出、更には、持続的な企業価値の向上を目指していきます。



第8カンパニー プレジデント  
細見 研介

当社の新たな「チャレンジ」の陣頭指揮をとるという重責に身が引き締まる思いであると同時に、今後に向けた「変革」の芽を育む機会をいただいたことに感謝しています。これまでのブランドビジネスにおける知見や、巨大な流通網を併せ持つCVS事業等にも携わった経験を活かせればと考えています。

「第8カンパニー」が起点となって当社の次世代のビジネスモデルを築き上げていく気概を持ち、新しいカンパニーだからこそできることに果敢に挑戦していきます。

# 天然資源

当社の非資源・資源分野におけるビジネスを通じて、天然資源の安定的な調達・供給という社会的要請に応えると共に、SDGsに示される社会課題に対応する新たなビジネスチャンスに繋がっています。



持続的な企業価値の向上に向けて

## METSA FIBRE 社と CENIBRA 社の持続可能な森林資源利用



METSA FIBRE 社

当社が出資するパルプメーカー2社は、環境認証を満たした植林木を原料として、パルプを製造しています。パルプ製造過程で発生する代替エネルギーの黒液を燃焼させて発電する等、植林資源を効率良く使用しています。また、持続可能な森林資源を確保するため、植林地管理の他にも様々な取組みを行っています。

当社が25.0%を出資する世界最大級の針葉樹パルプメーカーであるフィンランドのMETSA FIBRE社は、製造するパルプの約80%が、FSC(Forest Stewardship Council)とPEFC(Program for the Endorsement of Forest Certification Schemes)の2つの森林認証を取得しており、100%トレース可能です。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です。METSA FIBRE社は、約5百万ha(フィンランドの国土の約17%相当)の森林オーナー約10万人からなるMestäliitto社(METSA FIBRE社の筆頭株主)から原料を調達し、パルプを製造しています。また、自社工場で発電した電力のうち、自社使用以外の余剰分は周辺地域へ供給し、地域の化石燃料消費削減にも貢献しています。

また、当社が日本の大手製紙メーカーと共に33.3%を出資する世界第8位の広葉樹市販パルプメーカーであるブラジルのCENIBRA社は、保有する土地約25万haのうち、約13万haを自社で植林し、残りの多くを保護林とすることで生態系の維持に努めています。更に、FSC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、100%植林木で植林からパルプ製造までを一貫して行うことで、持続可能な森林経営を可能にしています。また、土壌崩壊地、地滑り地、枯地の森林再生の目的で、天然林と同種の苗木数万本を年間数百haに植林している他、原料となるユーカリの植林・生育を地元農家に託し、成長した原木を購入しています。植林により荒れ地を緑化する環境効果に加え、原料の安定確保、地域雇用の創出にも繋がり、地域の住民や自治体とWin-Winの関係を築いています。

当社グループは、持続可能な森林資源利用を推進しながら、ビジネスの持続性を高めていきます。





## TCFDを踏まえた石炭関連ビジネスへの取組方針

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)による提言では、気候関連のリスクと機会が将来増大するとの観測から、企業に対して、投資家や金融機関に適切な投資や融資判断を促すための、一貫性、比較可能性、信頼性、明確性を持つ、効率的な気候関連財務情報開示を促しています。これに対し、環境省は、企業がTCFDの提言に沿った分析を円滑に実践すべく、「TCFDに沿った気候リスク・機会のシナリオ分析支援事業」を推進しています。2018年度の当支援事業で、当社はモデルとなる実践事例6社のうちの1社に選定され、発電関連ビジネスについて、シナリオ分析と事業インパクトの評価を行いました。\*

また、当社のビジネスやステークホルダーへの影響が特に大きく、早急に取組むべき課題である石炭関連ビジネスに関しても、同様にシナリオ分析と事業インパクトの評価を行いました。

それらも踏まえ、当社は持続可能な社会の構築に貢献すべく、「新規の石炭火力発電事業の開発及び一般炭炭鉱事業の獲得は行わない」旨の取組方針を公表、2019年2月には豪州IMEA社を通じて保有するRolleston一般炭炭鉱の全持分権益を売却しました。既存の一般炭炭鉱事業に

ついては、国内外の需要家に対するエネルギー安定供給という社会的要請に応えつつ、引続きレビューを行うと共に、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します。また、発電事業については、2030年度までに再生可能エネルギー比率20%超(持分容量ベース)を目指します。

当社では、環境・社会・ガバナンス(ESG)の視点を取入れたサステナビリティ上の重要課題(マテリアリティ)の一つとして「気候変動への取組み(低炭素社会への寄与)」を特定し、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んでいます。また、当社は、TCFDによる提言への賛同に加え、経済産業省、環境省、金融庁が設立した、TCFD賛同企業が議論する場となる「TCFDコンソーシアム」に参画しました。今後も当社事業全体への気候変動の影響をTCFDの提言に沿って分析し、関連情報の適時・適切な開示を目指します。

※ 詳細なシナリオ分析と事業インパクトの評価は下記をご参照ください。  
環境省「TCFDを活用した経営戦略立案のススメ～気候関連リスク・機会を織り込むシナリオ分析実践ガイド～」：  
<http://www.env.go.jp/policy/tcfd.html>



インドネシア Sarulla 地熱発電所



ドイツ Butendiek 洋上風力発電所

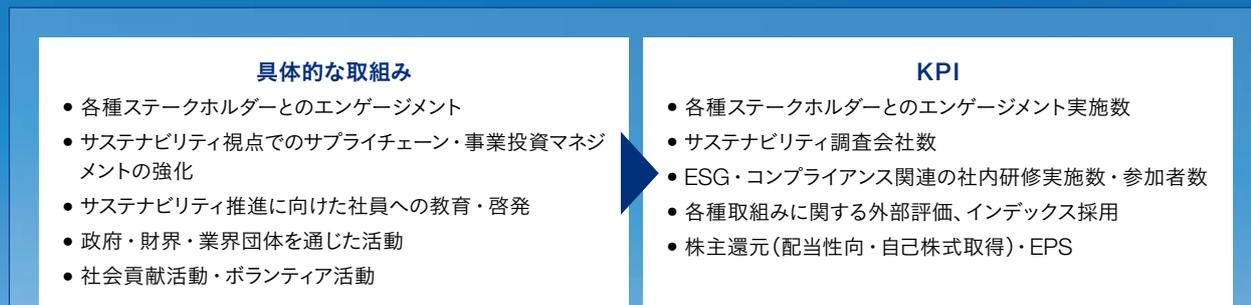
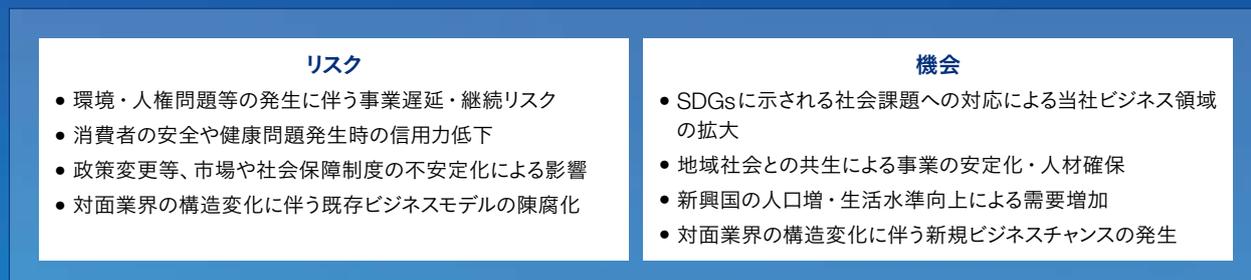
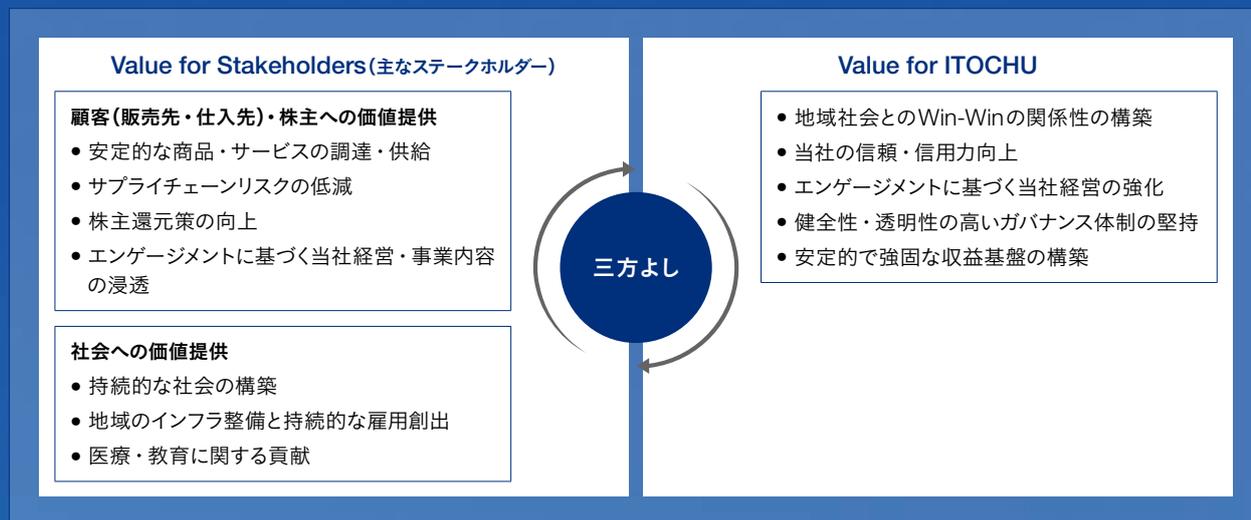


佐賀相知メガソーラー

## 社会との関係性

ステークホルダーとの建設的な対話の実践等を行い、当社に対する期待・要請の把握及びその解決を図ることで、国内外の安定的な事業活動の推進、更に企業価値の向上に繋げています。

### 社会との関係性



## Dole Philippines 社の地域共生

Dole International Holdings (株傘下のDole Philippines社 (Dolefil)におけるパイナップル部門は、地域が事業を守る「Social Fence」というコンセプトのもと、社会貢献と成長戦略を統合した取組みを続けています。治安が不安定かつビジネスインフラも整備されていない地域での農場経営であるにもかかわらず、地域との共生を重視した経営の徹底により、半世紀に亘る持続的な事業発展を実現してきました。

一定期間(3年1周期)の資金負担が必要なパイナップル栽培について、Dolefilは初めて参入する農家に対し、初期費用のローンや生産効率の向上ノウハウの提供、収穫物の買取り等を行うと共に、栽培事業の安定性も支援しています。また、勤務年数・態度等の評価で高い点数を得た従業員を対象として住宅を建設するプログラムでは、生活インフラの支援と生産性の向上をリンクさせています。

また、DolefilのCSR部門からスピンアウトしたNGOのMahintana Foundation, Inc. (MFI)や地域政府等と連携し、産業や雇用の創出、環境保護・森林再生、教育、生活支援、従業員福祉、健康・安全等の取組みを行っています。



-  【財源として学校への寄付】
-  【雇用創出】  
地域の木工業者に児童用の椅子発注
-  【リサイクル】  
椅子用木材として使用済パレットを提供
-  【地域貢献】  
児童の植林への参加を通じた地域貢献

例えば、社員の給与から一人当たり5ペソ/月が天引きされ、労働組合・Dolefilが補填することで天引き額の5倍の金額を確保し、これを財源に地域の学校への寄付を継続的に行っています。更に寄付金を財源とし、地域の木工業者に児童用椅子を発注することで雇用を



Dole Philippines社とその社員の支援により建設された小学校

創出、また、使用済パレットを椅子用木材として提供することで、資材のリサイクルにも繋がっています。寄付と引換えに児童に植林への参加を要請する等、地域貢献への参加を拡大し、植林用の苗木を地元で発注することによって雇用を創出する、というサイクルを回しています。

現地雇用の創出による地域住民の暮らしの向上を通じて「Social Fence」の範囲を拡大し、事業の持続性と生産性・品質を高めるとい「三方よし」にも通じるDolefilのCSV (Creating Shared Value)。Dolefilは地域に深く根ざした企業として認められています。

持続的な企業価値の向上に向けて



THE PHILIPPINES

Polomolok

