

# 与供应商的关系

注重供应链中的人权、劳动及环境，对于在全球开展贸易活动的企业来说是重要的CSR课题之一。

伊藤忠商事继2007-2008年度实施了第一次供应商实况调查之后，于2009年度进行了第二次供应商实况调查。今后每年都将实施调查，与供应商共同努力改进。

## 有关供应链管理的基本观点

随着经济全球化发展，以发展中国家为中心，暴露出强迫劳动、雇佣童工等社会问题与环保问题。在世界各国开展事业的伊藤忠商事也将该问题定位为为了维持地球整体的可持续性而应着力去做的CSR重要课题。本公司在所参与业务的供应链中，努力做到防止有关人权、劳动及环保等问题的发生，发现问题时通过与供应商进行对话加以改善。为了切实落实这些行动，公司还制定了《伊藤忠商事供应链CSR行动指针》，不断努力。

## 供应链上的CSR实况调查

伊藤忠商事的7个公司内公司在世界各地开展着木材、粮油食品和纺织等多种业务。为掌握各类供应商的实际情况，公司决定将供应商CSR行动指针的9个项目作为必要调查项目，根据每个公司内公司所经营的商品特性采取不同的方式进行调查。

除涵盖人权、劳动、环保等方面的9条项目之外，本公司对生活资材部门（木材、纸浆）、粮油食品公司与纤维公司分别追加了森林保护检查项目、商品安全项目以及保护知识产权项目等内容。对于作为调查对象的供应商，参考FTSE4Good的标准，按照高风险国家、经营商品、贸易额等规定指标，由各公司进行选择并在决定

### 伊藤忠商事供应链 CSR 行动指针（仅列举条文）

1. 尊重员工的人权，不给予非人道的对待。
2. 不强制员工劳动，不雇佣童工。
3. 消除雇佣歧视。
4. 防止不当的低工资劳动。
5. 为确保劳资双方顺利地协商，尊重员工的团结权。
6. 努力为员工提供安全、卫生和健康的的工作环境。
7. 在经营活动中，注重保护自然生态系统、区域环境及全球环境，努力防止环境污染。
8. 遵守相关法令及国际规则，贯彻公平交易，杜绝腐败。
9. 及时·准确披露上述各项内容相关的信息。

后制定调查计划。各个公司的营销担当与驻在员拜访供应商，通过听取意见或者问卷调查的方式实施实况调查。

2010年度，决定在改进调查方法的同时，将同样的措施扩大应用到海外基地、集团所属公司的供应商调查中。

2009年度各公司内公司对象公司数及实际调查

| 公司内公司        | 对象公司数 | 实施调查公司数 |
|--------------|-------|---------|
| 纺织           | 28    | 28      |
| 机械           | 17    | 17      |
| 金属·能源        | 11    | 11      |
| 生活资材·化工品     | 148   | 133     |
| 粮油食品         | 98    | 93      |
| 金融·房地产·保险·物流 | 18    | 18      |
| 合计           | 320   | 300     |

供应链实况调查检查项目表示例（粮油食品公司）

对象：\_\_\_\_\_

ITC负责组织：\_\_\_\_\_

填写负责人：\_\_\_\_\_

|    | 检查项目（参照·参考） / 检查向导                        | 检查栏 | 注释 |
|----|---|-----|----|
| 1  | 有遵守法律的方针和体制，并得到执行（ITC CSR检查清单）            |     |    |
| 2  | 保证结社的自由、团体交涉的权利（ILO国际劳动标准劳动的基本原则）         |     |    |
| 3  | 没有强制劳动和非人道待遇（ILO国际劳动标准劳动的基本原则）            |     |    |
| 4  | 没有使用童工（ILO国际劳动标准劳动的基本原则）                  |     |    |
| 5  | 在雇用及职业中不存在歧视行为（ILO国际劳动标准劳动基本原则）           |     |    |
| 6  | 实施保障劳动安全卫生和健康的对策（ILO国际劳动标准）               |     |    |
| 7  | 遵守该国法律等对劳动时间的规定（ILO国际劳动标准）                |     |    |
| 8  | 遵守该国法律等对最低工资的规定（ILO国际劳动标准）                |     |    |
| 9  | 有应对交易客户等提出的不满和索赔的方针、体制，并得到执行（ITC CSR检查清单） |     |    |
| 10 | 针对环境的方针和体制/遵守该国环境相关的法律等（ITC CSR检查清单）      |     |    |
| 11 | 确保商品安全、放心                                 |     |    |
| 12 | 关于供应商，要掌握采购商品的原产地，从其环境和社会方面进行检查           |     |    |

检查栏：○：做到 △：部分做到 ×：未做到



## 各公司内公司 CSR 实况调查总结

在参与第二次调查（2009年度）的320家公司中，除未在规定期限内得到反馈的15家公司以及因结束交易而不属于对象范围内的5家公司外，其余300家公司的调查均于2010年3月结束。

调查结果显示，未发现需要立即处理的严重问题。同时，由于进行调查的员工对此项活动的理解较为深入，应该说所实施的调查更好地抓住了重点。

希望通过持续调查，提高员工在平时业务中的意识，并且带动提高供应商在CSR方面的水平。

## 各公司内公司 CSR 实况调查的实施

### 纺织公司

本公司采取了调查人员直接到工厂与经营者进行面谈的方式，可以说伊藤忠的CSR理念已经准确地传达给了对方。总体说来，工厂经营者的意识很强，能够遵守行动方针，不过今后还需要继续登门拜访进行检查。



### 机械公司

通过对供应商进行调查的结果，了解到本公司的每家供应商大体上都已建立遵守法令、尊重人权和环保对策的体制。

我们认为通过调查提高每家供应商的CSR意识也是目的之一，今后还需要继续积极的实施供应商调查。

### 金属·能源公司

本公司业务以大型、准大型能源公司、国营石油公司、国营核能公司为中心，对于遵守法令、雇佣问题、环保对策的管理水平很高。民营企业也基本没有太大问题。今后的目标是进一步提高水平。

### 生活资材·化工品公司

本公司以与木材·纸浆有关的供货方为中心，尽量采取登门拜访的形式进行调查，所以伊藤忠的CSR理念应经已经广为普及。去年，公司还制定了公司规范，将对象范围扩大至海外事业和子公司的供货方。今后也会更加努力宣传推广本公司的理念。

### 粮油食品公司

作为粮油食品公司，我们选取了整体上组织结构体制完善的供应商作为调查对象，调查了93家公司，基本上都没有问题。另

外，从实施调查的员工处还得到了对方态度十分诚恳的报告。今后公司还会通过定期拜访以提高双方的意识。



### 金融·房地产·保险·物流公司

本公司调查了中国集团公司供应商中的18家企业，没有发现明显的严重问题。在尊重人权、强迫劳动与使用童工、雇佣歧视等方面，所有公司均不存在问题，不过部分企业存在劳动时间、保险制度与定期体检制度不完善，没有针对环保的具体对策等问题。



# 与员工的关系

伊藤忠商事在中期经营计划“Frontier° 2010”中将“世界人才战略”作为一项重要举措。长期以来也一直在推进人才的多样化发展，为确保人才的多样化投入了很多力量。从2009年度开始，以“世界人才战略”为核心，以全球视野进一步加强人才力量，积极推进人才发挥能力的支援活动，让各类人才最大限度地发挥自己的能力。

## 正式展开的世界人才战略

伊藤忠商事在“从全世界录用人才、培养人才、活用人才”这一基本方针指导下，将集团立足全世界的人才价值最大化、全体最佳作为目标，从2007年度开始以全球视野推进人才战略。与此同时，创造一个不分国籍、年龄、性别等，尊重员工多样化的价值观与个性，能够提高干劲与工作价值感，在最大限度发挥自己能力的同时能够向新事物发起挑战的工作环境。

在开展世界人才战略时，以总公司人事部、及设立在全球4大城市的世界人才开发中心 (Global Talent Enhancement Center: GTEC) 以及设立在东京的GTEC总部为主体，推进各种措施的实施。通过实施这些措施，加强“集团管理人才的持续性培养”，实现真正的世界型企业所要求的“集团全体员工的意识改革”。2010年度，通过进一步积极推动具体措施的实施，以全球视野加速推进人才战略。

世界人才战略推进结构图



各地域海外地区员工人数 (单位：人)

| 海外地区 | 员工人数  |
|------|-------|
| 北美   | 179   |
| 中南美  | 161   |
| 欧洲   | 244   |
| 非洲   | 44    |
| 中近东  | 177   |
| 大洋洲  | 35    |
| 亚洲   | 711   |
| 中国   | 578   |
| CIS  | 99    |
| 合计   | 2,228 |

※ 上述员工数以当地法人、海外支店、驻在员事务所的员工为对象 (截至2010年3月底)

## 推进人才多样化的举措

### 人才多样化推进计划 2013(日本)

#### 计划的目

通过帮助更多的各类人才稳定工作、大显身手，打创造“独具魅力的公司与企业文化”。

为了在日本国内推进人才多样化，从2009年度开始的人才多样化推进计划2013(日本)(实施期间：2009年4月~2014年3月)将帮助各类人才稳定工作、大显身手作为中心任务，实施了具体的行动方案。其一就是扩充了2004年启动的导师计划，并从2009年9月开始举办“外苑前论坛”。论坛为员工创造了能够共享关于工作与育儿兼顾、派驻海外等来自前辈们的经验的机会。通过展示典型范例，以期能够作为员工今后塑造职业经历的参考。同时，在以年轻员工为对象的集体培训中，由人事部的职员分别就职业经历进行面对面谈话等方式，不断扩大和充实对每位员工职业经历的塑造进行支援的措施。

### 具体对策措施

- 1 总公司接纳来自世界各地的海外地区员工进行为期2年左右的培训，提供学习掌握业务、了解公司的企业理念与公司氛围及文化、建立人脉的机会，在培养未来领导人的同时，也促进了总公司的全球化。(截至2010年3月底共接收47名)
- 2 以全世界所有阶层的职务为对象，参照职务与职责的大小，按照通用的尺度进行了划分(ITOCHU Global Classification: IGC)，以全球化为基础不分国籍地进行人才的配置、录用和培养。
- 3 2009年10月，针对希望在海外接受当地雇用的人才开设了全球化网页。除登载了社长寄语和世界人才战略的说明之外，还对海外地区的招聘网页进行了链接，立足全球录用人才。
- 4 将作为新的企业理念而制定的5个 ITOCHU Values 作为伊藤忠领导人应具备的必要条件，并将其反映到雇佣标准、评价及培养制度中，在全球雇佣并培养符合伊藤忠价值观的人才。



外苑前论坛

单体公司男女员工统计

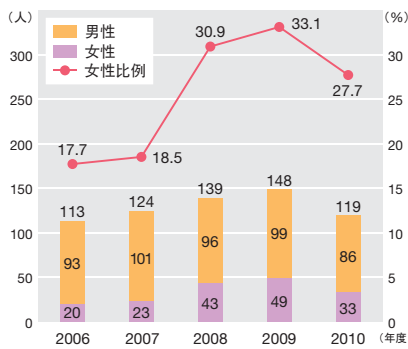
|        | 男性    | 女性    | 合计    |
|--------|-------|-------|-------|
| 2007年度 | 3,134 | 973   | 4,107 |
| 2008年度 | 3,161 | 1,014 | 4,175 |
| 2009年度 | 3,191 | 1,068 | 4,259 |

(截至2010年3月底)

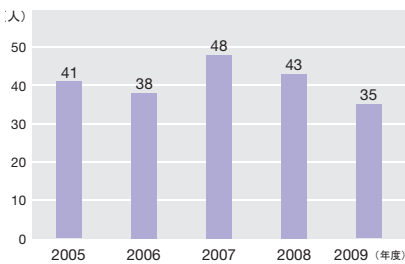




应届毕业生综合职位录用人数



资历者 (中途) 录用人数 (综合职位)



● 支援残疾人士参与社会活动

为了创造让残疾人士共同参与劳动的就业机会，我们于1987年根据残疾人士就业促进法，成立了专门子公司“伊藤忠UNEEUDS株式会社”。截至2010年4月，残疾人士雇佣比例达到了1.94%，超出了1.8%的法定残疾人雇佣比例。今后，我们将一如既往地积极支持残疾人士参与社会活动。

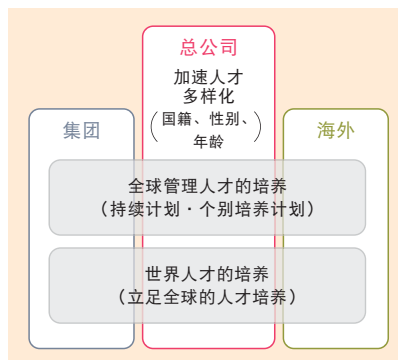
人才培养的方针

不仅针对总公司员工，还包括海外地区员工与集团所属公司员工在内，公司根据每个人的适应性和职业经历，培养在各自领域能够发挥作用的多样化人才，其核心是培养全球化的管理人才。另外，还平衡开展工作经验培养 (OJT) 与进修，每年用于进修的费用达到10亿日元左右。



海外地区员工在总公司的培训

人才培养体系的宗旨



● 各种培训制度

为了实现“全球管理人才的培养”，采取了实施“全球高级项目培训 (GEP<sup>※</sup>)”、“新任部课长培训”、“组织长培训”和“新员工海外派遣制度”等措施。同时为了实现“多样化的人才培养”目标，还实施了“职业发展道路支援培训”，“事务岗位培训”等根据不同目的而设置的各种培训。

※Global Executive Program: 作为国际型人才开发计划中的基础计划，培养国际型管理者。

人才培养方针及培训内容 (摘要)

| 人才培养体系的宗旨 | 具体培训名称 (摘要)                |
|-----------|----------------------------|
| 全球管理人才的培养 | 全球高级项目培训、组织长培训、MBA派遣等      |
| 世界人才的培养   | 海外地区员工在总公司的培训、新员工海外派遣等     |
| 多样化的人才培养  | 职业发展道路支援培训、资历录用者培训、事务岗位培训等 |

主要培训参加人数

| 培训名称                           | 2009年度实绩  |
|--------------------------------|-----------|
| 全球高级项目培训                       | 15人       |
| 组织长培训                          | 约400人     |
| 新任课长海外短期业务培训派遣                 | 46人       |
| 新员工海外派遣制度                      | 73人       |
| 海外地区员工的总公司培训 (GLP、GSP、NSUTR培训) | 83人       |
| 职业发展道路支援培训                     | 共计约2,200人 |

培训参加者的声音

GEP 培训参加者

Jeorg Lietz

Deputy General Manager, European Chemical Team, ITOCHU Deutschland GmbH

GEP是我至今参加的培训中最富于挑战性的培训。在那里，我学习到了关于领导力、经营战略、文化、企业理念、多样性等各方面的知识，真实地感受到了公司向真正的全球化迈进的决心。我一定会把这些经验传达给在岗的员工们。



新员工海外派遣 (Boise State University)

时装服装第二部 时装服装第二课  
猪股 星理子

受益于新员工海外派遣制度，我被派往美国进行了4个月的培训。通过在实际生活体验，感到与之前相比，自己能很自然地接受各种各样不同的价值观了。对于我来说，这是个很有意义的经历。



## 实现最佳工作环境

### ● 员工的健康管理

伊藤忠商事认为人就是财富，为了充分发挥他们的能力，对每一名员工进行健康管理是非常重要的。

本公司完善了内部制度，员工随时可以就健康和精神压力问题进行咨询。尤其是在精神卫生的问题上，采

取了在公司内随时可向精神科医生和临床心理医师进行心理咨询的体制。另外，从防止长期间劳动的观点出发实施“早归日”，以正确理解劳动时间为目的，从2009年度开始实施网上学习(e-learning)等，按岗位分别规定早归日等各种措施。新举措通过有效利用进出管理记录对出勤时间进行管理等手段，进一步加强了公司执行合理时间管理的体制。

### ● 对员工的保护措施

为了让活跃在全球的伊藤忠商事员工及其家属安全、健康、更有意义地度过驻外工作的时光，我们构筑了万无一失的体制，不仅能应对各种事件、事故、自然灾害等紧急事态，还进行健康管理。

包括预防当地传染病的措施在内，针对疾病与受伤等紧急情况，公司与多家紧急医疗服务公司合作，建立万无一失的支援体制。

## 育儿、护理措施

为保证各种人才能够稳定工作、大显身手，同时创造员工可以放心集中精力进行工作的环境，本公司正在扩充育儿、护理支援制度。2009年在东京总公司附近开设了“员工托儿所 I-Kids”。这是针对首都圈的“待机儿童问题”已成为社会问题，根据从结束育儿休假到有计划地恢复工作还比较困难的现状，为了尽量减少妨碍员工继续工作的因素而采取的鼓励员工继续工作的措施。另外，为了支援社员兼顾工作和育儿，公司还引入了“分娩护理假”、“家庭生活支持假”制度，现在，分阶段利用这一制度的人数在逐渐增加。



员工托儿所 (I-kids)

育儿、护理相关制度的休假情况

(单位：人)

|         |            | 2007年度 | 2008年度 | 2009年度           |
|---------|------------|--------|--------|------------------|
| 育儿方面    | 育儿停工       | 29     | 30     | 43(女 43)         |
|         | 看护子女休假     | 59     | 71     | 98(男 42：女 56)    |
|         | 为了育儿的短时间工作 | 34     | 40     | 32(女 32)         |
|         | 育儿特别休假     | 15     | 21     | 16(男 6：女 10)     |
|         | 分娩护理休假     | 19     | 48     | 53(男 53)         |
| 护理方面    | 护理休假       | 0      | 0      | 0                |
|         | 护理特别休假     | 8      | 9      | 8(男 1：女 7)       |
|         | 为了护理的短时间工作 | 2      | 1      | 2(女 2)           |
| 家庭生活支持假 |            | 72     | 247    | 383(男 229：女 154) |

### I-kids 使用者的声音

航空系统部 Airline Business 课 寺垣 友介

大女儿出生一年后，我妻子的育儿休假也快到期时，曾想过把女儿托送到附近的保育园去。不过在东京市内公立的保育园的名额都已经满了。恰好在这个时候，公司宣布成立I-kids，于是从开园的第二个月起我就开始利用

了。在I-kids里，保育员和营养师都非常好，多亏了他们孩子才变得喜欢吃饭，并且连以前不爱吃的西红柿都能吃了。我每天早晨和女儿一起去上班，她在I-kids和小朋友们在一起玩得非常开心。



## 与社员的交流

### ● 全体员工大会

公司从2001 年度开始举行全体员工大会。在这个可以自由参加的员工大会上，社长和员工直接对话。在全体员工大会上，社长亲自向员工传达经营方针以及贯彻经营方针的热情。另一方面，员工也可以直接向社长提出自己的意见和疑问，从而使会议成为一个非常宝贵的双向交流机会。



充满活力的全体员工大会

2010年度的全体员工大会于4月15日通过电视会议系统，在东京和大阪连线举行。这是冈藤社长4月份就任以来首次召开的会议，内容广泛，涉及今后的经营方针乃至个人问题，是一次充满活力的社员大会。

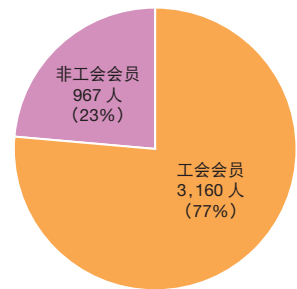
### ● 与工会的对话

伊藤忠商事为实现企业理念“致力于全球的富饶和发展”，就各方面的课题与工会进行磋商。2009年度，举行了与社长的经营协议会、与公司内公司的经营协议会、时间管理协议会等。利用这样的机会，劳资双方通过热烈的反复讨论，建立起能够共同认识到现状带来的课题，并且共同研究和实施改进措施的健全的关系。

### 2009 年度与工会合作的实绩

|        |      |   |
|--------|------|---|
| 2009 年 | 5 月  | ● 决算协议会                                   |
|        | 10 月 | ● 金融·房地产·保险·物流公司经营协议会                     |
|        | 12 月 | ● 机械公司经营协议会                               |
| 2010 年 | 2 月  | ● 粮油食品公司经营协议会<br>● 时间管理协议会<br>● 与社长的经营协议会 |

### 2010 年 4 月工会会员比例



### 工会主席评语

伊藤忠商事工会 主席 山下 正明

伊藤忠商事的企业理念中的Mission“致力于全球的富饶和发展”就是CSR的观点。员工同时也具有CSR受益者的一面。我认为由这样的员工组织起来的工会，作为最了解现场的一方，应该积极参加有关CSR的活动，为营造出员工能够带着干劲和工作价值感进行工作的氛围作出贡献。



## 2010 年度的方针及课题 进一步帮助人才大显身手，增强人才力量

对于以“世界型企业”为目标、正在加强力度的本公司来说，支撑着伊藤忠商事稳定而持续增长的“人才”就显得愈发重要。

在开展全球人才战略的过程中，为了促进日本的人才多样化，公司从2004年开始制定并实施了《人才多样化推进计划》，近年来已逐渐形成了可

以容纳各类人才的环境。

为了让各类人才都能充分利用自己的特长，最大限度地发挥最大的能力，今后会进一步强化帮助其大显身手的体制。

执行董事 人事部长 大林稔男





# 社会贡献活动

伊藤忠商事将以全球视野充分认识作为“优秀企业公民”所应履行的职责，以实现与地区社会和国际社会的协调为目的，为实现富饶社会做贡献。目前，以创业150周年纪念社会贡献计划为契机，将目标集中在社会贡献活动基本方针规定的五个领域，积极推进社会贡献活动。

## 社会贡献的重点领域

伊藤忠商事将重点放在“国际人道主义课题”、“环保”、“区域贡献”、“培养下一代”、“支持员工的志愿者活动”这五个领域，推进社会贡献活动。

## 主要社会贡献活动

### 1 针对 WFP 联合国世界粮食计划署的援助

援助联合国唯一的粮食援助机构——WFP 联合国世界粮食计划署的活动。参加了2009年6月在世界各国同时举行的慈善活动“行走天地间 (Walk the World)”。另外，为宣传WFP的活动，在东京总公司大厅里举办了介绍WFP活动的宣传板·绘画展，并进行了募捐活动。



东京总公司大厅的宣传板·绘画展览






### 2 伊藤忠纪念财团的活动

伊藤忠纪念财团于1974年设立，旨在援助青少年的健康成长。财团的主要活动有“儿童文库资助事业”，“野外教育活动”等。2009年度的“儿童文库资助事业”包括支持长期与疾病斗争的儿童等读书与海外文库在内，总计进行了95项资助。



资助图书讲故事 (法国儿童文库)

### 社会贡献活动的基本方针

-  **国际人道主义课题**
-  **环保**
-  **地区贡献**
-  **培养下一代**
-  **支持员工的志愿者活动**

1. 作为一个在全球开展业务经营的企业，伊藤忠商事在世界各地积极参与解决人道主义课题，为实现富饶的国际社会做贡献。
2. 伊藤忠商事积极参加环保活动，为实现社会的持续发展做贡献。
3. 伊藤忠商事作为优秀企业公民，与当地社会建立良好关系，谋求与当地社会的共生。
4. 伊藤忠商事支持各种促进青少年健康成长的活动，为实现精神充实、充满活力的社会做贡献。
5. 伊藤忠商事积极支持每一名员工开展社会贡献活动。

童等读书与海外文库在内，总计进行了95项资助。

### 3 对NGO “Kokkyo naki Kodomotachi (KnK)” 的援助活动

公司一直支援对发展中国家的流浪儿童和大规模灾害的受灾儿童进行援助的NGO “Kokkyo naki Kodomotachi (KnK)” 的活动。2009年12月11日，在本公司的援助下，位于菲律宾马尼拉郊外的青少年自立设施“年轻人之家”经过改建后得以重新开放。2009年9月，

在菲律宾遭受台风袭击之际，该设施发挥了紧急避难所的作用。公司以后将还利用该设施，每年对1,000名青少年进行各种形式的援助。



改建后重新开放的“年轻人之家”

### 发生灾害时的捐款 (包括海外公司)

|             |                    |
|-------------|--------------------|
| 印度尼西亚苏门答腊地震 | 1,000 万日元          |
| 菲律宾台风       | 50 万日元             |
| 海地地震        | 1,100 万日元 (包括员工捐款) |
| 智利地震        | 1,000 万日元          |
| 中国青海省地震     | 1,000 万日元          |



募捐现场

### 其他活动事例

|            |  |
|------------|--|
| 国际人道主义课题   | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 通过在员工食堂实施“TABLE FOR TWO”的活动，对发展中国家进行粮食援助。</li> <li>● 参加“赠图画书活动”，向儿童赠送贴有译文的日本图画书</li> </ul>            |
| 环保         | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 在山梨县等地开垦休耕地，开展体验从播种到收获的农村志愿者活动</li> <li>● 在环境省“生物多样性 EXPO2010”上展示婆罗洲热带雨林恢复计划</li> </ul>               |
| 地区贡献       | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 创建残疾儿童棒球教室</li> <li>● 以志愿者活动的方式参加本地青山熊野神社祭的抬神轿活动</li> </ul>   |
| 培养下一代      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 通过越南福利基金向当地学生和残疾儿童提供奖学金</li> <li>● 向让住院儿童张开笑容的“病房小丑”活动捐助慈善义卖会所得善款</li> </ul>                          |
| 支持员工的志愿者活动 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 举办观察自然、捐献使用过的邮票、为老年人护理中心的老人读书、地区清扫活动、日本红十字会讲习等活动</li> <li>● 在员工食堂销售由残疾人士制作的“SWAN BAKERY”面包</li> </ul> |



## 海外店的自主性活动事例

### ● 参加“分发爱的薪火”志愿者活动 (韩国伊藤忠株式会社)

2009年11月，公司员工及其友人共20位，参加了在首尔郊外开展的“分发爱的薪火”志愿者活动。活动内容是将捡来的枯木劈成柴火，送到独居老人手中。这样既可以有效利用枯木，也可给老人送去欢乐，是一项非常有意义的活动。



工作结束

### ● 清扫纽约市公园的志愿者活动 (ITOCHU International Inc.)

2009年4月，伊藤忠集团员工与家属40人在纽约市森林公园进行了拔草、捡垃圾等清扫活动。打扫前行人无法通过的场所在整理后可以供人们散步了。员工们团结一致，共享了一段美好的时光，也度过了一个很有意义的假日。



工作结束

### ● 援助阿塞拜疆的孤儿院与学校 (伊藤忠商事巴库事务所/伊藤忠石油开发(阿塞拜疆)公司)

每年向阿塞拜疆当地的孤儿院和各类学校赠送价值1万美元左右的计算机设备。与此同时，还援助多个慈善团体和难民社区，送去物品并进行房屋的修缮，获得当地社会很高的评价。



受援助孩子们的样子

### ● 援助贫民区小学 (伊藤忠印度尼西亚公司)

2009年7月，员工中的志愿者一行带着援助物资访问了雅加达郊外的贫民区小学，受到孩子们的热情欢迎。大家送去了大约相当于10个纸箱的援助物资，并且给孩子们分发了点心。捐款被用于购置教室的桌椅板凳。



与孩子们交流的场面

### ● 悉尼马拉松活动中的慈善活动 (伊藤忠澳大利亚公司)

2009年9月，为赞助悉尼马拉松上的以募捐为宗旨(支援患疑难病症的孩子们及其家属)的活动，进行了捐款，并且参加了马拉松竞赛。伊藤忠集团员工及其家属共计36名根据自己的体力分别参加了9km的竞赛跑和4km的家庭健康跑。



所有比赛结束后与家属在一起

