

取引先との関わり

総合商社における最も重要なCSR課題のひとつが、サプライチェーンのCSRマネジメントです。サプライヤー及び顧客とのコミュニケーションを深め、サステナブルなサプライチェーンの構築を目指します。

伊藤忠商事のサプライチェーン

伊藤忠商事はさまざまな事業領域で多様な取引を行っています。そのため、取引先は世界各地に分布し、その数も10万社にのぼります。

サプライチェーンを含めたCSR推進の重要性

サプライチェーンのCSRマネジメントは、総合商社である伊藤忠商事の最も重要なCSR課題のひとつであると考えています。

それは、自社で開発や生産を通常行わず、事業投資やトレーディングが中心である当社が、取り扱う商品やサービスを永続的に社会に貢献できるものにしていくためには、実際に開発や生産を行う取引先に対する働きかけが重要なポイントであるからです。

特に、グローバル化のネガティブな側面として、発展途上国の生産工場での劣悪な労働環境や人権侵害、環境破壊などが大きく問題視されていること、食品の安全性や、原料の調達に関わる社会・環境影響に関する消費者の関心が高まっていることなどから、消費者や顧客に対して信頼性と満足度の高い商品やサービスを提供していくためには、取引先の活動の把握が欠かせません。

このようなことから、当社では、自社でCSR活動を推進することにとどまらず、サプライチェーンのCSRマネジメントを推進していきます。

多数の取引先との関わりを持つ当社にとって、すべての取引先についてCSRの観点から問題がないかを把握するのは大変困難なことだと思えます。また、当社が現実的にどこまで調達に関する責任を負うべきかについてもさまざまな議論がありますが、できる限り多くの取引先について現状把握を行い、持続可能なサプライチェーンのCSRマネジメントを実践していきたいと考えています。

取り組み事例

原料のトレーサビリティの確保

トウモロコシ・大豆のトレーサビリティ

米国産トウモロコシ・大豆においては、グループ会社であるQuality Technology International, Inc.が商品開発と物流管理を行い、同じくCGB Enterprises, Inc.が穀物集荷を行っています。

特に、非遺伝子組み換えトウモロコシ・大豆、豆腐や味噌、豆乳用の特殊大豆などの分野では、日本の消費者のニーズにあ

った穀物を開発、農薬の使用や、収穫、保管も両社が指導管理した上で、生産物の集荷・買付けをしています。

このような、生産農家―輸送―日本のお客様までの一貫流通体制は、「農家の顔が見える」トレーサビリティ・ネットワークとして、お客様からも信頼いただいています。



栽培、農薬、分別集荷などについて農家を指導



搬入された穀物をCGB社にて品質チェック

製紙原料のトレーサビリティ

伊藤忠商事紙パルプ部では、サプライヤーの原料トレーサビリティ調査のため、サプライヤーの訪問やアンケートによるヒアリングを継続的に行っています。

また、製紙原料の確保と環境負担の軽減のため、オーストラリア・ニュージーランド・ベトナム・チリなどの植林事業に出資しています。総植林面積は8万ヘクタールに及び、森林の適正管理の体制確立を進めています。

またFSC（森林管理協議会）等の国際森林認証を取得したサプライヤーと優先的に取引するとともに、森林認証未取得のサプライヤーに対しては取得要請を行っています（P18参照）。



セニブラ社が取得したFSC森林認証



CoC認証（加工・流通過程の管理認証）

サプライヤーの選定

中国におけるサプライヤーの管理

繊維カンパニーの主たる調達先である海外、特に中国のグループ会社では、欧米をはじめ、独自のサプライヤー選定基準を持つバイヤーとの取り組みにおいて、その基準に忠実に従ったサプライヤー選定を行っています。バイヤーが具体的な基準を持たない場合も、価格・品質・納期といった商品そのものの品質判断に加え、労働環境等について、バイヤーの要求を総合的に判断しサプライヤーを選定しています。

2006年度からは、海外店と一体となって、主要サプライヤーから段階的にサプライチェーンの実態調査に着手し、伊藤忠商事としての選定基準を設定し、当社の取引先として適切かどうかを見極め、サプライヤーの選定を進めていく方針です。

サプライヤーにおける労働環境の改善

労働環境のチェックを強化

昨今、海外のサプライチェーンにおける労働環境、人権に対する配慮を求める動きがますます強くなっています。

繊維カンパニーにおいては、すでに監査指針を保有するバイヤーが多く、その対応として、伊藤忠商事がサプライヤーに改善を働きかけたり、労働法の遵守を指導していますが、サプライチェーンにおける労働環境改善に対する全社的な取り組みはまだ十分とはいえません。

当社としては、調達した製品に関わる社会性（労働安全性、人権保護を含む）を重要なCSR課題と位置付けており、今後、主要サプライヤーから段階的に着手する実態調査において、労働環境についてもチェックを強化し、改善を図っていく方針です。

高品質の製品を提供するために

品質管理の徹底

伊藤忠商事では、「品質管理の徹底」も重要なCSRの課題と認識しています。特に、中国において原料からアパレル製品までの一貫生産を担う、繊維カンパニーの中核グループ会社では、すでに現地事務所に工場ごとの品質管理担当者を常駐させ、伊藤忠商事本社の目となつての工場管理をしています。今後、消費者が安心できる商品を安心できるサプライヤーから調達できるよう、サプライヤーの選定基準の設定とともに、品質管理指針の策定も中期的目標と位置付けています。

お取引先の声



王子製紙株式会社
常務執行役員原材料本部長
神田 憲二氏

王子製紙グループは環境問題を経営の重要課題のひとつと位置付け、「環境憲章の基本理念」を定めています。その基本理念を普段の事業活動に生かすため、目標達成年度を2010年とした「環境行動計画21」を定めました。このなかには紙のリサイクルや、化石エネルギーの原単位削減等のほか、森のリサイクルとして30万ヘクタールの海外植林実施を掲げております。この目標実現に向け王子製紙は伊藤忠さんとともに豪州やニュージーランドで積極的に植林事業を行っており、さらにブラジルでは日本の他の主要紙パルプメーカーの参加も得てユーカリからの一貫パルプ工場を運営しております。これらの植林のほとんどにつき、FSCの認証を取得しており、海外植林については認証取得100%を目指しております。今後とも伊藤忠さんと連携しながら「持続可能な森林からの原料調達」に尽力していく所存です。



植林によるユーカリ林（ブラジル）

従業員との関わり

国際的に幅広い領域で事業を展開する伊藤忠商事が継続的に発展していくためには、性別・国籍・年齢を問わず多様な人材を採用・育成することが不可欠です。その実現に向け、社員が「やる気・やりがい」を持って能力を最大限に発揮できる環境整備に努めています。

伊藤忠商事の人事制度の方針

全社員が価値観・目標を共有し、「やる気・やりがい」を持って自らの能力を最大限に発揮することを通じ、競争力のある会社を目指し、1999年に現行人事制度を導入しました。この制度は、処遇の軸を「人（能力）の評価」から「仕事（職務）の評価」に切り替え、「職務・職責・成果主義」を基本方針としています。さらには、社員の適性・能力・意欲に基づいた「適材適所の推進」と、性別・国籍・年齢を問わない「多様な人材の採用・育成」も基本方針としています。

多様な人材の採用と育成

「人材多様化推進計画」の策定

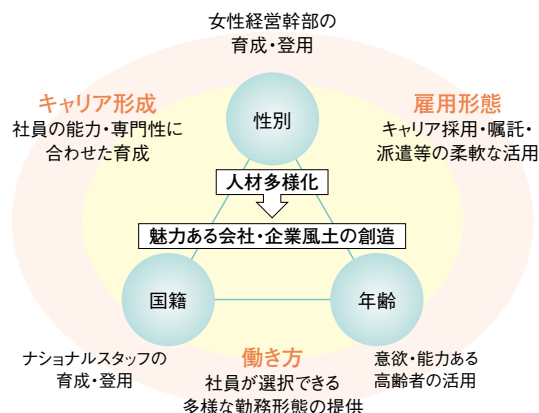
昨今の経済のグローバル化に対応し、連結経営を進めていく上では、各業界・分野の実態に即した人材の活用が重要になることから、2003年12月に「人材多様化推進計画」を策定しました。この計画は、性別・国籍・年齢を問わず多様な人材を活用することを目指しており、女性総合職の採用・育成、ナショナルスタッフの育成、高齢者の活用、キャリア採用の強化の具体策を実施しています。

なお、多様な人材の活用に対する取り組みに対して、厚生労働大臣から障害者雇用優良事業所（2002年3月期）として、東京労働局長から均等推進企業（2006年3月期）として表彰されています。



均等推進企業表彰式

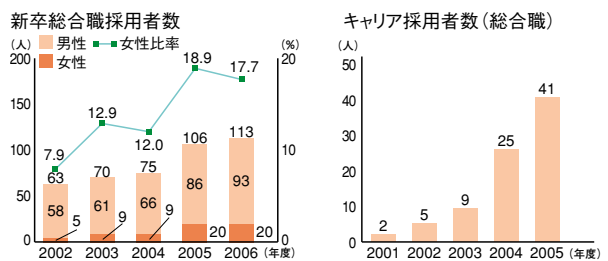
魅力ある会社・企業風土の創造



女性従業員の育成・登用

「人材多様化推進計画」では、女性経営幹部の積極的な育成を重要な課題と位置付けています。女性経営幹部を育成していくためには、まず女性総合職の人数を増やすことが重要であることから、①総合職女性比率を2008年度末までに5.0%に倍増、②新卒採用者数における総合職女性比率を20%に増加、の2つの目標を設定しています。①については順調に推移し、2006年4月1日現在3.7%となっており、②については、2006年度入社者では18%となっています。

加えて、全女性総合職に対し、個別にCDP（キャリア育成計画）を作成し、定期的には計画をレビューし進捗状況を確認しています。また、メンター制度を導入し、先輩社員に後輩への指導経験を与え、所属部署の枠組みを超えて後輩社員からの相談を受け付けています。



メンター制度

2004年度に導入したメンター制度は、女性経営幹部育成に加え、若手女性社員へのロールモデルの提示、出産等に伴う女性特有の悩みに対する相談に積極的に対応することを目的としています。2005年度は、経営幹部にも参画してもらうことを重点課題とし、経営幹部をエグゼクティブメンターに任命、女性総合職メンターのメンタリングも開始しました。また、メンター制度の一環として、外部女性経営者による講演会を開催しており、2005年度は、NPO法人女子教育奨励会の木全ミツ理事長と米国Raytheon CompanyのLouise Francesconi 副社長にご講演いただきました。



木全氏による「女性の活力を日本再生の活力に」講演会

障害者雇用

身体等に障害を持つ方と共に働く機会を提供することを目的として、1987年に障害者雇用促進法に基づく特例子会社「伊藤忠ユニダス(株)」を設立しました。以後、継続して高い雇用率を確保しており、障害者雇用率は2.2%（法定雇用率1.8%）となっています（2006年4月1日現在）。

ナショナルスタッフの採用と育成

世界各地の地域事情や文化に精通した現地事業推進の担い手として、ナショナルスタッフの積極的な育成を図っています。幹部候補生に対しITOCHU WAYを体感させながらリーダーとしてのマネジメント教育を行う「グローバル・リーダーシップ・プログラム (GLP)」をはじめとしたレベル別の研修体系を整備し、それぞれの職務レベルに応じた知識・スキルを習得する場を提供するとともに、伊藤忠グループとして共有すべき経営理念や伊藤忠商事企業行動基準をナショナルスタッフに浸透させる機会として活用しています。



ナショナルスタッフ研修風景

研修制度

伊藤忠商事にとって、「人は財産である」という考えに基づき、社員教育に力を入れています。特に、連結経営推進の観点から、中長期的に経営者を育成することが大きな課題になっており、若手・中堅層を中心に経営関連スキルを習得する研修を展開しています。また、連結・グローバル強化のためにグループ会社社員やナショナルスタッフのための研修や、キャリア採用の増加等に対応する研修を実施しています。

人材育成方針及び研修内容

人材育成体系の骨子	研修強化分野	具体的研修名
1.中長期的な経営者候補養成	経営者人材の育成	経営者スクール、マネジメント研修、ビジネスプロフェッショナルコース
	ビジネスリーダーの育成	リーダーシップ研修(2、4、9年目、アドバンスド、エグゼクティブ)、指導社員研修
	マネジメントミッションの浸透	組織長研修(評定者訓練、組織マネジメント)
2.連結・グローバル強化のための人材育成	グループ社員の育成	事業・リスクマネジメント部主催研修(勉強会等)、グループ新任取締役勉強会等
	ナショナルスタッフの育成	本社研修(GLP、GSP、NS)現地研修(中国、アジア他)
	グローバル人材の育成	赴任前研修、駐在員研修、新人海外派遣、語学研修生派遣、実務実習生派遣、MBA研修生派遣
3.多様な人材・キャリアビジョンに応じた人材育成	多様な人材の育成と活用	キャリアビジョン支援研修、専門家人材育成研修
		メンタープログラム、キャリア採用者研修、事務職研修

働きやすい職場環境の実現

仕事と家庭の両立

少子・高齢化社会への対応と多様な人材の活用促進の観点から、社員が安心して育児・介護と仕事を両立することができる魅力ある職場環境づくりを積極的に進めています。従来から充実した育児・介護支援策を講じていますが、制度の利用を促進するためには、制度内容の周知徹底と上司を含めた周囲の理解が必要であるため、2005年度に上司用・男性用・取得者用にきめ細かく分けたパンフレットを作成したほか、継続して組織長研修において上司への啓発活動を行っています。



育児・介護ハンドブック

キャリアカウンセリング

「キャリアカウンセリング室」は、さまざまな社員がキャリアに関し相談しやすい環境を整えることを目的に、2002年に発足しました。専門資格を有したキャリアカウンセラー4名を中心に、相談者の職務経験・適性などを踏まえたキャリアに関する専門的な相談・支援を実施しています。さらに、組織長への研修や個別の相談も行っています。

評価制度

個人業績を変動給に反映させるMBO(目標管理)制度のほか、「適材適所」「人材育成」の推進を目的とした「人材アセスメント制度」を実施しています。同制度は一人ひとりが組織長と良く話し合い、自身が有する能力・適性・専門性等を毎年レビューした上で、将来の異動・育成計画に結び付けていくことを目指しています。また、組織長に対しては、2004年度より「多面観察制度」を導入し、組織長自らが普段気付きにくいマネジメント行動を組織員からのフィードバックを通じて振り返る機会を提供するなど、評価制度は社内のコミュニケーションを活性化する上で重要な役割を果たしています。

従業員との関わり

ハラスメントの防止

2000年に社員相談室を設置し、職場におけるセクハラ等に関する相談・苦情を受け付け、問題解決に努めています。社員への啓発を強化する観点から、2004年に、就業規則の服務規律にセクハラ禁止を明記し、さらに年に1回組織長研修を実施し、組織長に対してもセクハラ等の防止を徹底しています。

メンタルヘルスの支援

メンタルヘルス対策としては、事前の予防が重要であるという考えから、2005年にストレスマネジメントプログラム（心の健康診断）を開始し、社員自身がストレス状態を早期に自覚できる仕組みを設けています。

一方、精神科医・臨床心理士等専門家に社内でカウンセリングを受けることができる社員相談体制も整備しています。また、産業医、人事部、所属長等関係者による健康管理委員会を設置し、定期的に長期傷病者の実態を把握し、計画的な復職支援に努めています。

働き方の多様化への取り組み

社員の働き方の多様化に対応し、働きやすい環境を整えるため、1995年に全社にフレックスタイム制度を導入し、始業及び終業時間は、社員の自主的な判断にゆだねています。一方、法令遵守や健康管理の観点から、長時間労働を防止することにも努めており、労働組合と協調して、賃金不払残業及び三六協定の遵守状況を毎年レビューし問題解決を図ると共に、組織長研修を通じて上司への啓発活動も行っています。

海外事業所での職場環境

海外赴任の社員とその家族の安全を守り事故を防止するため、1998年に設立された海外安全対策室が中心となり、海外危険情報の収集と提供、安全対策マニュアルの発行、海外赴任前研修等での安全指導を行っています。

事件・事故、自然災害、テロ等緊急事態が発生した場合には、社員とその家族の安全を確保するため、迅速にコミュニケーションを取る体制を整備しています。さらに、緊急医療サービス会社と提携し、非常時に備えています。

労働組合との取り組み

労働組合

伊藤忠商事では、会社と伊藤忠商事労働組合が経営ビジョンを共有し、人を活かすより良い会社を目指すことが労使の基本認識となっています。従い、労使の十分な対話や経営状況の説明が重要であると考え、積極的にコミュニケーションを図っています。

2005年度は「社長との経営協議会」と、「カンパニー経営協議会」を4つのカンパニーで開催しました。経営協議会の開催に当たっては、労働組合が事前に組合員へのヒアリングやアンケートを実施し、意見や質問などを経営陣と議論します。議論の本身は、人材活用・育成といった人事面でのテーマにとどまらず、経営ビジョンや事業戦略、リスク管理など経営全般にわたります。経営協議会で交わされた議論の詳細については、後日社員にフィードバックしています。また、上記の経営協議会以外に決算内容や人材多様化推進計画などの個別のテーマ別協議会も随時開催しています。

労働組合より



伊藤忠商事労働組合
組合長
大富 博久

CSR活動は、伊藤忠商事の企業理念「豊かさを担う責任」そのものと言え、また、顧客、株主、従業員、社会、国、地球といった当社の広義のステークホルダーが期待する取り組みであると考えます。従業員が「やる気・やりがい」を持って働くことができる職場環境を整備することはCSR活動の一環であり、組合としての最重要課題ですが、我々はそれにとどまることなく、全体的かつ中長期的な視点に立ち、労使共同であるゆるCSR活動に取り組んでいきます。ひいてはそれが持続的な当社の企業価値向上や、従業員を含むあらゆるステークホルダーの満足度向上につながると考えます。

全社員総会による 社員との コミュニケーション

伊藤忠商事では2001年より原則年に2回、全社員総会を開催しています。この総会は社長をはじめ役員と社員が休日に東京・大阪の両本社で一堂に会し、直接対話を行うという自由参加型の社員総会です。海外店・国内支社支店の会場とはTV会議システムまたはインターネットで結び遠隔地の社員も参加することができます。

全社員総会への参加が一体感を生む

伊藤忠商事は元来風通しの良い企業として評価されてきました。しかし、経営を取り巻く環境の変化のスピードがますます加速するなか、当社内部においても社内コミュニケーションの重要性はますます高まる傾向にありました。社長が自ら直接社員に対し自分の情熱や社員への期待を問いかけて、一方社員は直接トップに自分の考えをぶつけてみたい、そんな思いをかなえるべく、休日を返上して社員総会を開催するという企画が立案されました。社員はトップの考え方をリアルな情報として直接インプットする。社長はじめ経営陣は社員の忌憚のない質問・意見に耳を傾ける。一方的に上司の話を聞くことが多い会社生活の中で、臨場感あふれる双方向のコミュニケーションを可能にする貴重な時間です。

TV会議システム・インターネットの活用により、国内支社・支店の社員はもとより、総合商社ならではの全世界に駐在する社員との対話も可能で、社員の一体感の醸成にもつながっています。

経営層と社員の間で活発に意見が交わされる

2006年度上期の全社員総会は5月14日(日)に、会場の東京・大阪本社およびバンコク・北京を中継して開催され、雨の日にもかかわらず、社員総勢約1,300名が参加しました。過去最高益をあげた2005年度決算及び2006年度の計画内容が報告された後、業務改革プロジェクトである「ITOCHU DNA PROJECT」の説明がありました。その後約80分にわたって対話集会が行われ、若手社員中心にさまざまな質問・意見が出され、活発な意見交換が行われました。

「各組織の目標を全員で共有し、是非新しいことを熱い気持ちで執念をもって実践しよう」という社長からの熱いメッセージで全社員総会は閉会しました。



参加者から出た主な質問とその回答

1 「ITOCHU DNA PROJECT」について：業務プロセスをマニュアル化・合理化することは大いに賛成。ただ、元来の伊藤忠のDNAは昔から脈々と続く「近江商人魂」であったり、「個人力の強さ」にあり、すべてのことを画一化すると攻撃力を殺いでしまう可能性や、かえってビジネスが非効率的になる面もあると思うが、社長はどうお考えか。

回答 DNAにはふたつの意味がある。ひとつが「Designing New Age」で、10年、20年後の伊藤忠がどうあるべきかを考えること。そしてふたつめが150年間存続・発展できた伊藤忠のDNAをより強くすることである。既存の定型フォームの効率化により、本来のDNAを強くする時間ができるはずだ。本プロジェクトは皆さんの色々な意見を聞いて進めていく。伊藤忠のDNAを定型化してどこかへやってしまうことは決してしない。理解いただいて全員参加型のワークをお願いしたい。

2 自分の所属する繊維カンパニーでは、リーテイル戦略を強く推進している。他カンパニーがどのように消費者ビジネスを捉え、かつ推進しようとしているのか。それぞれの戦略をプレジデント全員に伺いたい。

回答 田中プレジデント(食料カンパニー)
リーテイルに対して一番近いところにいるのが、当カンパニーである。当カンパニーの戦略は、原料・メーカー、中間流通、リーテイルまで一貫した事業を構築すること。この戦略を遂行するためには消費者ニーズを正確に捉えることが極めて重要。ファミリーマートとの提携も「消費者動向を把握すること」が狙いであった。ただリーテイルに参入するといっても、我々が例えばスーパーを経営できるかといえば、人材や経営能力の点で困難である。伊藤忠の持つリーテイルサポート機能によりリーテイルを囲い込んで川上と川中を一体としたバリューチェーンを構築するのが我々の戦略の最終目的(他カンパニーは省略)。

全社員総会に参加して

自分が入社して間もないころ、「せっかく丹羽社長(当時)と直接話せる機会なのだから是非質問してみよう」そう思い、手を挙げて質問をしたのが全社員総会でした。

社長をはじめとし、各カンパニープレジデントの方々と直接対話ができるという点から、伊藤忠商事の社風である“風通しの良さ”を感じます。何かいいたいことがあれば声に出していえば良い。「コミュニケーション」という定義が曖昧になってきている昨今、このような「LIVE」を意識した「全社員」による「会合」というのはとても貴重な場である、と感じています。これからも、本会合を通して伊藤忠商事を盛り上げていきたいと思えます。



繊維資材部繊維資材第一課
福永 大夢

社会貢献活動

企業理念に掲げた3つの柱のひとつは、「Societal Benefits」の実現、つまり豊かでゆとりのある社会の実現です。その実現のために私たちは、国際的視野に立ち、また「良き企業市民」として果たすべき役割を自覚して、国内のみならず、国際的にも社会貢献活動を実践していきます。

社会貢献に対する考え方

伊藤忠商事は本業を通じて社会に貢献することを目指し、これに向けた活動を行うことが重要であると考えています。その上で、本業以外の部分でも社会的課題の解決・改善に向けて社会の一員としての社会貢献活動を推進すべきと考えます。

また、「会社は市民意識の高い社員の集合体であることが求められる」との考えから、社員のボランティア活動を積極的に支援していきます。

伊藤忠商事「社会貢献活動基本方針」(1997年8月26日改訂)

伊藤忠商事は企業の礎である「Societal Benefits」の実現を図るため、会社として広く社会貢献活動を行うことはもとより、社員の実践する社会貢献活動を積極的に支援する。

重点活動分野

- 1) 社会福祉分野
- 2) 国際交流分野
- 3) 環境保全分野
- 4) 教育・文化・芸術分野
- 5) 地域活動分野

ビジネスを通じた社会貢献

伊藤忠商事は民間企業として、まずはビジネスを通じて社会に貢献することを目指したいと考えています。この考え方に基づき、カンパニーごとのCSR活動を推進するなかで、それぞれのビジネスを通じた社会貢献や社会的に意義の高いビジネスを一つひとつ積み上げていきます。

当社は、岐阜県、福井県、島根県、宮城県、三重県、などの地方自治体と提携を行い、地域のキラリと光る企業や新技術を持つ企業を応援しています。優良な地場企業への投資から、伊藤忠グループのノウハウを活用した販路拡大や人材教育まで、その共同取り組みは多岐に渡っています。

また、MOTTAINAI事業では、MOTTAINAIブランド商品化の収益の一部をアフリカのグリーンベルト運動に寄付し、公式グッズの第一弾「MOTTAINAI THANKS BAND」に関しては、女性の自立を助ける活動(Job for Housewife)の精神を引き継ぎ、商品製造をケニアの女性に依頼して女性の就業を支援することで、社会、環境、地域に貢献しています。



岐阜県との提携を活用して投資した(株)ゼロスポーツが開発した電気自動車。「愛・地球博」で運送用として活躍した。

会社が行う社会貢献活動

伊藤忠商事は、ビジネスを通じて社会に貢献するだけでなく、良き企業市民として本業以外での社会貢献活動も積極的に展開していきます。本業以外での社会貢献活動の推進に当たっては、当社の持つインフラや人的資源を活かせる活動など、社会の一員として分担すべき分野をできる限り明確にし、実行していきたいと考えています。

国内での取り組み

災害救援活動

2005年度はパキスタン北部地震や米国ハリケーンなど、世界的に災害の多い年でした。伊藤忠商事は災害発生に当たり緊急性を考慮し、被災地への義援金や物資の提供などの支援を実施しました。また、社員の募金活動等も積極的に行われており、社員の募金総額と同額を会社が上乘せるマッチングも行いました。

食糧問題

災害や紛争による慢性的な飢餓や貧困を少しでも改善するため、国連唯一の食糧援助機関であるWFP(世界食糧計画)の活動を支援する認定NPO法人・国連WFP協会の評議員となり、2005年度より同協会に対する支援を開始しました。

「ITOCHU LOBBY CONCERT」の開催

伊藤忠商事では1992年より毎年、米国の室内管弦楽団「ニューヨークシンフォニックアンサンブル」を招聘し、東京本社にて「ITOCHU LOBBY CONCERT」を開催しています。地域の方々、身体障害者施設の方々も招待していますが、障害者の方々に対するお世話は、共立女子大学・短期大学の学生と一緒に社員ボランティアが対応しています。



招待者の方々と

地球温暖化防止に関する基礎研究支援

伊藤忠商事はグループ会社と協力し、東京大学気候システム研究センターへの研究支援を1991年より継続して行っています。また、1992年より毎年1回、東京大学の先生方に気候問題を分かりやすく説明していただく「伊藤忠シンポジウム」を開催し、社外にも公開しています。地球温暖化問題の教育・啓発活動の一環です。

夏休み環境教室

1992年より「若い世代の教育」「地域との共生」「社員ボランティアの育成」といった観点から区内小学校を対象に「夏休み自由研究のお手伝い」を実施しています。港区教育委員会の協力のもと、広く参加を呼びかけています。

海外店での取り組み

ITOCHU International Inc. (米国)

1993年よりITOCHU International Inc.のグループ会社がニュージャージー州の低所得者層地域の小学校5年のクラス全員に大学までの授業料を援助することを約束したのがきっかけとなり、以来授業料の援助を続けています。その児童のうち8人が2005年6月に初めて大学を卒業し、2005年7月にITOCHU International Inc.にて卒業記念レセプションを開催しました。



卒業記念レセプション

ITOCHU MINERALS & ENERGY

OF AUSTRALIA PTY LTD. (豪州)

西オーストラリア州において、毎年、地元の子供たちや子供たちの所属するスポーツクラブを対象にITOCHU Junior Sports Awardという賞を授与しています。イベント実施日には当社の代表者が、優勝した子供やその所属クラブ、また優勝候補だった子供たちに対し、賞状、賞金などを授与しています。



ITOCHU Junior Sports Awardの授与

伊藤忠記念財団

伊藤忠記念財団では、次世代を担う健全な子供たちの育成を目的として、児童の読書啓発・指導を行っている民間の「子ども文庫」「子ども文庫連絡会」や、個人の活動を対象に助成を行っています。これまでの助成件数は1,055件、総額は約7億6千万円を超えています。

- ・「子どもの本購入費助成」……………869件
- ・「子どもの本100冊助成」……………178件
- ・研修会開催費用等の助成を行う「研修助成」……………8件

社員のボランティア活動

伊藤忠商事は、社員一人ひとりが良き市民として自立していることが「良き企業市民」であることにつながると考えており、社員が一市民として自主的に行うボランティア活動を積極的に支援しています。社員のボランティア活動を支援する制度として、ボランティア休暇・休業制度があるほか、災害救援募金活動に対するマッチングシステムや、社員の講習会受講料に対する補助等があります。

KIDSプロジェクト

NPO法人KIDSが主催するKIDSプロジェクト(障害を持つ子供たちがディズニーランドで1日を過ごすことに対するお手伝い)にエスコートボランティアとして参加しています。会社から参加費の半額を補助するとともにボランティア休暇取得対象活動としています。

東京都障害者スポーツ大会

東京都主催の東京都障害者スポーツ大会に介助ボランティアとして参加しており、2005年度は10名が参加しました。また、食料カンパニーではエビアン(飲料水)2,004本を寄贈しています。2002年からは伊藤忠OBが施設長である知的障害者更生施設「それいゆ花の里」の選手の介助を担当しています。

「ふれあいのネットワーク」の活動

「できることから始めよう」を合い言葉に、1994年結成された社員のボランティア組織「ふれあいのネットワーク」では4つの部会を中心に活動の自主企画から運営まで行っています。「音読ボランティア部会」では毎月1回高齢者福祉施設「パール」にてデイサービスのお年寄りに本を耳で聞いていただく訪問音読を実施。また、「災害救助の集い」では毎月1回災害救助に必要な知識や技術を学んでいます。2005年度には帰宅困難問題のシミュレーションやライフラインについて講習会も実施しました。このほか、自然観察を行う「自然観察部会」や年末にカレンダーと手帳を神戸の復興住宅のお年寄りや山古志村の被災地の方々に寄付等する「草の根部会」があります。



アサヒビールのタペ「チャリティーバザー」