

サプライヤーとの関わり

サプライチェーンにおける人権・労働及び環境への配慮は、グローバルに取引を展開する企業にとって重要なCSR課題のひとつです。

伊藤忠商事は2007-2008年度に実施した第1回サプライヤー実態調査に続き、2009年度に第2回調査を実施しました。今後も毎年調査を行い、継続的にサプライヤーとともに改善に努めていきます。

サプライチェーン マネジメントに関する 基本的な考え方

経済のグローバル化に伴い、途上国を中心に強制労働、児童労働等の社会的問題や環境問題が表面化してきました。世界の国々で事業を展開する伊藤忠商事も、地球全体のサステナビリティを維持するために取り組むべき重要なCSR課題と位置付けています。当社の関与するビジネスのサプライチェーンにおいて人権・労働、環境等の問題が起こらないように予防し、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。これらのアクションを着実に実践していくため、「伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針」を定め継続して取り組んでいます。

サプライチェーンにおける CSR実態調査

伊藤忠商事では、7つのディビジョンカンパニーが世界各地で木材、食料、繊維等多様なビジネスを展開しています。さまざまなサプライヤーの実態を把握するため、サプライチェーンCSR行動指針の9項を必須調査項目としたうえで、カンパニーごとにそれぞれの商品特性に適した方法で調査することとしています。

人権・労働、環境をカバーする9項目に、生活資材部門(木材・紙パルプ)では森林保全のチェック項目、食料カンパニーは商品安全の項目、また繊維カンパニーでは知的著作権保護の項目等を追加しています。調査対象のサプライヤーはFTSE4Goodのクライテリアを参考にしながら、高リスク国・取扱商品・

伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針(条文のみ)

1. 従業員の人権を尊重し、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を尊重する。
6. 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。
7. 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。
8. 関係法令及び国際的なルールを遵守し、公正な取引および腐敗防止を徹底する。
9. 上記の各項目に関する情報の適時・適切な開示を行う。

取扱金額等一定のガイドラインのもとに各カンパニーが選定し調査計画を立てます。各カンパニーの営業担当や駐在員がサプライヤーを訪問しヒアリングを実施、あるいはアンケート形式により実態調査を進めています。

2010年度も調査方法を見直しつつ実態調査を実施していくことに加え、海外店、グループ会社のサプライヤーにも同様の取組を広げる方針です。

2009年度 カンパニーごとの対象会社数 及び調査実績

カンパニー	対象会社数	調査実施会社数
繊維	28	28
機械	17	17
金属・エネルギー	11	11
生活資材・化学品	148	133
食料	98	93
金融・不動産・保険・物流	18	18
合計	320	300

サプライチェーンにおける実態調査 チェックリストの例【食料カンパニー】

サプライヤーチェックリスト／チェックガイド

サプライヤー名: _____
社内担当組織: _____
記入責任者: _____

	チェック項目(参照・参考)／チェックガイド	チェック欄	コメント
1	法令遵守の方針・体制があり実行されている(ITC CSRチェックリスト)		
2	結社の自由、団体交渉の権利を保障している(ILO国際労働基準 労働における基本的原則)		
3	強制労働・非人道的な扱いを行っていない(ILO国際労働基準 労働における基本的原則)		
4	児童労働を行っていない(ILO国際労働基準 労働における基本的原則)		
5	雇用及び職業における差別を行っていない(ILO国際労働基準 労働における基本的原則)		
6	労働安全衛生と健康を守るための対策が実施されている(ILO国際労働基準)		
7	労働時間に対する当該国の法令等を遵守している(ILO国際労働基準)		
8	最低賃金に関する当該国の法令等を遵守している(ILO国際労働基準)		
9	取引先等からの苦情・クレームに対応する方針・体制があり実行されている(ITC CSRチェックリスト)		
10	環境に対する方針・体制がある／環境に関連する当該国の法令等を遵守している(ITC CSRチェックリスト)		
11	商品の安心・安全を確保している		
12	仕入れ先について、仕入れ品の原産地を把握し、環境・社会側面のチェックを行っている		

チェック欄 ○: 出来ている △: 一部出来ている ×: 出来ていない



カンパニー別CSR実態調査総括

2009年度に第2回目の調査対象とした320社のうち、期限内に回答が得られなかった15社及び取引終了のため対象外とした5社を除き、2010年3月に300社の調査を完了しました。調

査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。また、調査する社員の理解が進んだことにより、よりポイントを押さえた調査を実施したことが見てとれました。

調査を継続することにより、社員の日々のビジネスでの意識向上、またサプライヤーのCSR側面のレベルアップにつなげていくことを目指していきます。

各カンパニーでCSR実態調査を実施して

■ 繊維カンパニー

繊維カンパニーでは、社員が工場を訪問して経営者と直接対話して調査を行うため、伊藤忠のCSRに対する考え方をきちんと伝えることができていると思います。全体的には工場の経営者の意識も高く、行動指針を遵守できていますが、今後も継続的に訪問してチェックをしていきます。



■ 機械カンパニー

サプライヤー調査の結果、当カンパニーの各サプライヤーにおいて、法令遵守・人権尊重・環境対策等の体制整備は概ねできていると認識しています。

調査を通じた各サプライヤーのCSR意識向上も目的のひとつと捉えており、今後も積極的にサプライヤー調査を続けていきたいと考えています。

■ 金属・エネルギーカンパニー

当カンパニーの事業は、資源メジャー・準メジャー会社、国営石油会社、国営原子力会社为中心であり、法令遵守、雇用問題、環境対策に関して相当高い基準で管理されています。また民間企業についても、概ね問題のない結果となりました。今後更なるレベルアップを目指します。

■ 生活資材・化学品カンパニー

当カンパニーでは、木材・紙パルプ関係の仕入れ先を中心に、できるだけ訪問による調査を行ってきたので、伊藤忠の考え方が広く伝わっていると考えています。昨年カンパニーのガイドラインを策定し、対象を海外事業や子会社の仕入れ先まで拡大しました。今後、更にPRに努める方針です。

■ 食料カンパニー

食料カンパニーとしてはサプライヤーを全体的に組織体制の整備された対象に絞り込んでおり、93社を調査して概ね問題のない結果となりました。訪問したスタッ

フからも真摯な対応がなされている旨の報告がなされています。今後も定期的に訪問することで双方の意識改善を図っていきます。



■ 金融・不動産・保険・物流カンパニー

中国のグループ会社のサプライヤー18社を対象に調査を実施した結果、著しく深刻な問題はありませんでした。人権尊重、強制・児童労働、雇用差別についてはすべての会社に問題なく、労働時間、保険制度や定期健診制度の不備、環境についての具体策がないこと等の問題が一部の会社にあります。



社員との関わり

伊藤忠商事では、中期経営計画である「Frontier[®] 2010」において「世界人材戦略」を重要施策のひとつとしています。従来から人材の多様化を推し進め、多様な人材の確保に注力してきましたが、2009年度から「世界人材戦略」を中心に据え、世界視点での人材力強化をより一層推進し、多様な人材一人ひとりが、最大限能力を発揮できるよう、活躍支援を積極的に推進していきます。

本格展開する 世界人材戦略

伊藤忠商事は、「世界に人材を求め、育て、活かす」という基本方針の下、グループ全世界ベース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。また、国籍・年齢・性別等に関係なく、社員の多様な価値観・個性を尊重し、やる気・やりがい高め、能力を最大限発揮しながら、新しいことにチャレンジできる環境も整備しています。

世界人材戦略推進にあたっては、本社人事部、世界4都市に設置されている世界人材・開発センター(Global Talent Enhancement Center: GTEC)及び東京に設置したGTEC本部が主体となってさまざまな施策に取り組んでいます。施策推進を通じて「グループマネジメント人材の継続的育成」と、真の世界企業となるべく「グループ全社員の意識改革」に注力しています。2010年度は、これまで以上に具体的な施策を積極的に展開することで、世界視点での人材戦略推進を加速しています。

世界人材戦略推進体制図



地域別海外ブロック社員数 (単位:人)

海外ブロック	社員数
北 米	179
中 南 米	161
欧 州	244
アフリカ	44
中 近 東	177
大 洋 州	35
ア ジ ア	711
中 国	578
C I S	99
総 計	2,228

※上記社員数は、現地法人・海外支店・駐在員事務所の社員を対象 (2010年3月末現在)

具体的な取組施策

- ① 世界各国の海外ブロック社員を約2年間本社で受け入れ、業務の修得、企業理念・社風・文化の理解、人脈形成の機会を提供し、将来のリーダーを育成するとともに、本社のグローバル化を促進しています(2010年3月末現在、延べ47名を受入)。
- ② 全世界・全階層の職務を対象に、職務・職責の大きさを測り共通の尺度として構築した区分(ITOCHU Global Classification:IGC)を活用し、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行っています。
- ③ 海外の現地採用を希望する人材にも対応した採用グローバルホームページを2009年10月に開設しました。社長メッセージや世界人材戦略の説明に加え、海外ブロックの採用ホームページとリンクし、グローバルベースで人材の採用を行っています。
- ④ 新たな企業理念として策定した5つのITOCHU Valuesを伊藤忠のリーダーが備えるべき人材要件に落とし込み、採用基準や評価・育成制度に反映させ、伊藤忠の価値観にあった人材の採用・育成をグローバルに行っています。

人材多様化推進への取組

人材多様化推進計画2013(日本)

計画の目的

より多くの多様な人材の定着・活躍支援を通じて「魅力ある会社・企業風土」を創り上げること

日本における人材多様化を推進するため、2009年度より新たに開始した人材多様化推進計画2013(日本)(対象期間:2009年4月～2014年3月)では、多様な人材の定着・活躍支援に主眼を置いた具体策を実行しています。そのひとつとして、2004年に開始したメンタープログラムを拡大し、2009年9月より「外苑前フォーラム」を開始しました。フォーラムでは仕事と育児の両立や海外駐在等の先輩の経験を社員が共有する機会を設け、ロールモデルを提示することで、社員の今後のキャリア形成の参考となることを期待しています。また、若手社員対象の集合研修の際に、人事部員による個別のキャリア面談を実施する等、社員一人ひとりのキャリア形成を支援する取組を拡充しています。



外苑前フォーラム

単体男女別従業員数

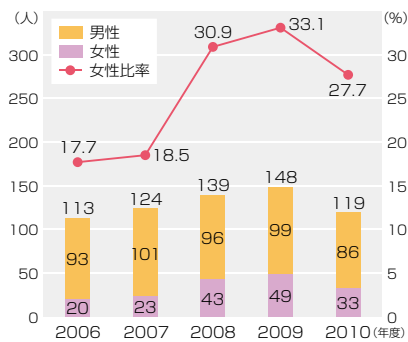
(単位:人)

	男	女	計
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

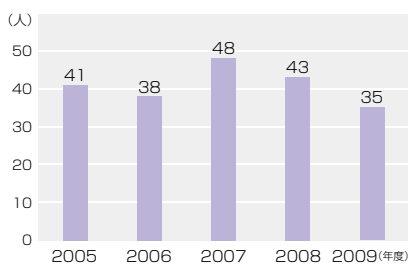
(2010年3月末現在)



新卒総合職採用数



キャリア(中途)採用者数(総合職)



● 障がいのある方の社会参加支援

身体等に障がいのある方とともに働く機会を促進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。2010年4月現在の障害者雇用率は1.94%と法定障害者雇用率の1.8%を上回っています。引き続き、障がいのある方の社会参加支援を積極的に行っていきます。

人材育成の方針

本社社員のみならず海外ブロック社員・グループ会社社員を対象とし、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多様な人材、その中核としてグローバルマネジメント人材の育成を目指します。育成は業務経験付与(OJT)をベースに研修をバランスよく行っており、その研修費用は年間約10億円に及びます。



海外ブロック社員の本社研修

人材育成体系の骨子



● さまざまな研修制度

「グローバルマネジメント人材育成」に向けては、「グローバルエグゼクティブプログラム(GEP®)研修」「新任部課長研修」「組織長研修」「新人海外派遣制度」等、その他「多様な人材育成」に向けて、「キャリアビジョン支援研修」「事務職研修」等目的にあわせさまざまな研修を実施しています。

※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を育成する

人材育成方針及び研修内容(抜粋)

人材育成体系の骨子	具体的研修名(抜粋)
グローバルマネジメント人材の育成	グローバルエグゼクティブプログラム研修、組織長研修、MBA派遣 等
世界人材の育成	海外ブロック社員の本社研修、新人海外派遣 等
多様な人材の育成	キャリアビジョン支援研修、キャリア採用者研修、事務職研修 等

主な研修参加人数

研修名	2009年度実績
グローバルエグゼクティブプログラム研修	15人
組織長研修	約400人
新任課長短期ビジネススクール派遣	46人
新人海外派遣制度	73人
海外ブロック社員の本社派遣(GLP、GSP、NSUTR研修)	83人
キャリアビジョン支援研修	延べ約2,200人

研修参加者コメント

GEP研修参加者

Joerg Lietz

Deputy General Manager, European Chemical Team, ITOCHU Deutschland GmbH

GEPは、これまで受講した研修の中で最もチャレンジングな研修でした。リーダーシップ、経営戦略、文化、企業理念、ダイバーシティ等多くのことを学び、真のグローバル化へ向けた会社の覚悟を確認しました。その経験を現場スタッフにも伝えていきます。



新人海外派遣(Boise State University)

ファッションアパレル第二部ファッションアパレル第二課 猪股 星理子

新人海外派遣制度にて、アメリカへ4ヵ月間研修に行かせていただきました。実際に生活することで、研修に行く前と比べ、さまざまな価値観を自然と受け入れられるようになったと思います。とても良い経験となりました。



働きやすい 職場環境の実現

● 社員の健康管理

伊藤忠商事にとって、人は財産であり、その能力をいかに発揮してもらうために、社員一人ひとりの健康管理は非常に重要です。

当社では健康やストレスに関して、いつでも相談できる社内体制を整備しています。特にメンタルヘルスについて

は、社内で精神科医・臨床心理士にいつでも相談できる体制をとっています。また、長時間労働防止の観点から正しい労働時間について理解してもらうことを目的に2009年度よりeラーニングを実施したり、職場ごとに早帰日を設定する等、さまざまな取組を行っています。新たな取組として、入退館記録を活用した勤務時間の管理を開始する等、会社として適正な時間管理ができる体制を更に強化しています。

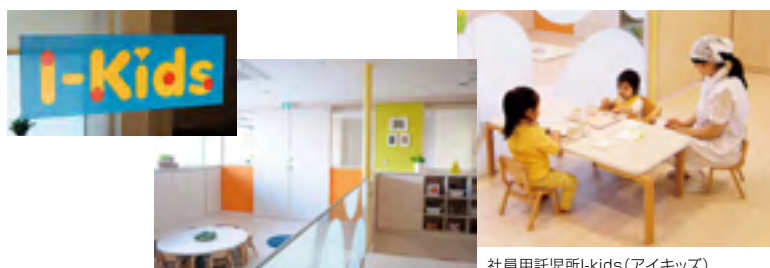
● 社員の安全対策

世界のさまざまな地域で活躍する社員とその家族が、安全かつ健康でより有意義な駐在生活が送れるよう、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構築しています。

現地における感染症からの予防策も含めて病気やケガ等の緊急時に備え、複数の緊急医療サービス会社とも提携し、万全の支援体制を整えています。

育児・介護への取組

多様な人材の定着・活躍支援のため、社員が安心して仕事に集中できる環境を実現するべく、育児・介護支援制度の拡充を行っています。2009年度は、東京本社近隣に「社員用託児所 I-Kids(アイキッズ)」を開設しました。これは、首都圏における「待機児童問題」が社会問題化し、育児休業からの計画的な復職が難しくなっている現状等を踏まえ、社員のキャリア継続への阻害要因を少しでも緩和し、社員の働き続ける意欲を支援するためです。その他、社員の仕事と育児の両立を支援するために導入した「出産サポート休暇」「ファミリーサポート休暇」制度は、段階的に利用者数が増えています。



社員用託児所I-kids(アイキッズ)

育児・介護関連制度取得状況

(単位:人)

		2007年度	2008年度	2009年度
育児関係	育児休業	29	30	43(女43)
	子の看護休暇	59	71	98(男42:女56)
	育児のための短時間勤務	34	40	32(女32)
	育児特別休暇	15	21	16(男6:女10)
	出産サポート休暇	19	48	53(男53)
介護関係	介護休業	0	0	0
	介護特別休暇	8	9	8(男1:女7)
	介護のための短時間勤務	2	1	2(女2)
ファミリーサポート休暇		72	247	383(男229:女154)

I-Kids利用者のコメント

航空システム部エアラインビジネス課 寺垣 友介

長女が生まれて1年がたち、妻の育児休業が明ける時点で近所の保育園に通うことを考えていましたが、都内では公立の保育園はどこも満杯でした。そこにI-Kids開設の発表があり、開園の翌月から利用しています。I-Kidsでは、保

育士・栄養士さんから非常に良くしていただき、お陰で楽しくご飯を食べられるようになり、嫌いだったトマトも食べられるようになりました。毎朝、娘と一緒に通勤していますが、娘はI-Kidsで友達と遊ぶのが楽しくて仕方ない様子です。



社員との コミュニケーション

● 全社員総会

2001年より全社員総会を開催しています。社長と社員が、直接対話を行うという自由参加型の総会です。全社員総会では、社長自ら経営方針やその実現への情熱を直接社員に対して伝えています。一方、社員は直接社長に対し、自分の意見や質問を問いかけることができ、双方向のコミュニケーションを可能にする大変貴重な機会となっています。

2010年度の全社員総会は4月15日に東京・大阪をTV会議システムでつ



活気に満ちた全社員総会

なぎ開催しました。4月に岡藤社長が就任後初めての開催であり、今後の経営方針やプライベートな話題まで内容は多岐にわたり、非常に活気に満ちた全社員総会となりました。

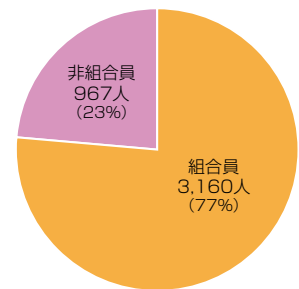
● 労働組合との対話

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。2009年度は、社長との経営協議会、カンパニーとの経営協議会、時間管理に関する協議会等を開催しました。このような機会等を通じて労使が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。

2009年度労働組合との取組実績

2009年	5月	● 決算協議会
	10月	● 金融・不動産・保険・物流カンパニー経営協議会
	12月	● 機械カンパニー経営協議会
2010年	2月	● 食料カンパニー経営協議会
		● 時間管理に関する協議会
		● 社長との経営協議会

2010年4月組合員比率



組合長コメント

伊藤忠商事労働組合 組合長 山下 正明

伊藤忠商事の企業理念におけるMission「豊かさを担う責任」は、CSRの考え方そのものです。従業員はCSRの受益者でもある一面を持ちあわせています。その従業員が組織する労働組合は、現場を最もよく知り得る者として、CSRに関する取組に積極的に参加し、従業員がやる気・やりがいを持って働ける環境の醸成に取組むべき立場にあると考えています。



2010年度の方針及び課題 人材力強化へ向けた更なる活躍支援

「世界企業」を目指した取組を強化する当社にとって、安定的・持続的な成長を支える「人材」の重要性はますます高まっています。

世界人材戦略を進める中、日本における人材多様化を推進するため、2004年から「人材多様化推進計画」を策定・実行し、近年では多様な人材

を受け入れる風土が醸成されてきました。

多様な人材一人ひとりが、その特性を十分に活かし、最大限能力を発揮できるよう、活躍を支援する体制を更に強化します。

執行役員 人事部長 大林 稔男



社会貢献活動

伊藤忠商事は、地球的視野に立って、「良き企業市民」として果たすべき役割を自覚し、地域社会、国際社会との調和を図り、豊かな社会の実現に貢献します。現在、創業150周年記念社会貢献プログラムをはじめ、社会貢献活動基本方針で定めている5つの分野に焦点をあて、社会貢献活動を推進しています。

社会貢献の重点分野

伊藤忠商事は「世界の人道的課題」、「環境保全」、「地域貢献」、「次世代育成」、「社員のボランティア支援」の5つの分野に焦点をあて、社会貢献活動を推進しています。

主な社会貢献活動

① WFP 国連世界食糧計画に対する支援活動

国連唯一の食糧支援機関、WFP 国連世界食糧計画の活動を支援しています。2009年6月、世界各国で同時に実施されたチャリティーウォーク「ウォーク・ザ・ワールド」に参加しました。また、WFPの活動を紹介するパネル・絵画展を東京本社ロビーで実施し、募金活動も行いました。



東京本社ロビーのパネル・絵画展

② 伊藤忠記念財団の活動

伊藤忠記念財団は、1974年に青少年の健全育成を目的として設立されました。主な活動として「子ども文庫助成」、「野外キャンプ」等があります。2009年度の「子ども文庫助成」では、長期闘病中の



助成図書を使って読み聞かせ(フランスの子ども文庫)

社会貢献活動基本方針



世界の
人道的課題



環境保全



地域貢献



次世代育成



社員の
ボランティア支援

1. 伊藤忠商事は、グローバルに事業を行う企業として、世界における人道的課題に積極的に関わり、豊かな国際社会の実現に貢献します。
2. 伊藤忠商事は、環境保全活動を積極的に行い、社会の持続的な発展に貢献します。
3. 伊藤忠商事は、良き企業市民として地域社会との良好な関係を構築し、地域社会との共生を図ります。
4. 伊藤忠商事は、次世代を担う青少年の健全な育成を支援する活動を行い、心豊かで活力ある社会の実現に貢献します。
5. 伊藤忠商事は、社員一人ひとりが行う社会貢献活動を積極的に支援します。

子供たち等への読書支援、海外の文庫を含め合計95件の助成を行いました。

③ NGO「国境なき子どもたち(KnK)」に対する支援活動

開発途上にある国々のストリートチルドレンや大規模災害の被災児等を支援するNGO「国境なき子どもたち(KnK)」の活動を支援しています。2009年12月11日、当社の支援により、フィリピンのマニラ郊外に青少年自立支援施設「若者の家」がリニューアルオープンしま

した。2009年9月にフィリピンを襲った台風の際にも緊急避難所として有効活用されました。今後、同施設を利用し、年間約1,000名の青少年へさまざまな支援が行われます。



リニューアルオープンした「若者の家」

災害時における義捐金(海外店分を含む)

インドネシア・スマトラ沖地震	1,000万円
フィリピン台風	50万円
ハイチ地震	1,100万円 (社員募金含む)
チリ地震	1,000万円
中国・青海省地震	1,000万円



募金の様子

その他の活動の例

世界の人道的課題	● 開発途上国の食糧支援として、「TABLE FOR TWO」を社内食堂にて実施 ● 日本の絵本に翻訳シールを貼って子供たちに贈る、「絵本を届ける運動」に参加
環境保全	● 山梨等で休耕地を開墾し、収穫までを体験する農村ボランティアを実施 ● 環境省「生物多様性EXPO2010」にボルネオ熱帯林再生プログラムで出展
地域貢献	● 障がいを持っているお子さんを対象とした野球教室を開催 ● 地元青山の熊野神社祭りへ御神輿担ぎ等のボランティアで参加
次世代育成	● ベトナムの児童福祉基金を通じ、学生や障がい児に奨学金を供与 ● 入院している子供を笑顔にするクリニックラウン(臨床道化師)活動へチャリティーバザーの売上を寄付
社員のボランティア支援	● 自然観察、使用済み切手の寄付、高齢者施設での訪問音読、地域の清掃活動、日本赤十字社による講習等を実施 ● 障がいのある方々が働く「スワンバーカリー」のパンを社員食堂で販売



海外店での自主的な活動例

●「愛の薪配り」ボランティアに参加 〈韓国伊藤忠株式会社〉

2009年11月、社員とその友人20名が、ソウル郊外で「愛の薪配り」ボランティアに参加しました。枯れ木を集めて焚き木用に切りそろえ、一人暮らしのお年寄りにお届けする活動です。枯れ木を活用でき、お年寄りにも喜んでいただける大変やりがいのある活動でした。



作業を終えて

● ニューヨーク市の公園での清掃ボランティア 〈伊藤忠インターナショナル会社〉

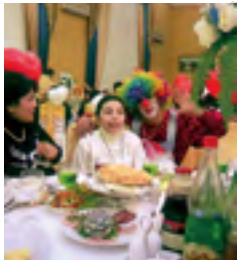
2009年4月、伊藤忠グループ社員と家族ら40名が、ニューヨーク市のフォレスト・パークで草むしり、ごみ拾いを行いました。清掃前は人が通れなかった場所も、散歩ができるほどに整備できました。社員が一体となって素晴らしい時間を共有し、有意義な休日となりました。



清掃を終えて

● アゼルバイジャンの孤児院や 学校をサポート 〈伊藤忠商事バクー事務所／ 伊藤忠石油開発(アゼルバイジャン)会社〉

毎年、約1万ドル相当のパソコン機材を、地元アゼルバイジャンの孤児院や各種学校へ寄付しています。また、複数の慈善団体や避難民のコミュニティへ、物品の寄付や施設の補修等のサポートを行っており、周囲から高い評価を受けています。



支援先の子供たちの様子

● スラム街の小学校支援 〈伊藤忠インドネシア会社〉

2009年7月、社員の有志グループが支援物資とともにジャカルタ郊外のスラム街の小学校を訪問しました。子供たちに歓迎され、段ボール箱約10箱分相当の支援物資を搬入し、お菓子を手渡ししました。寄付金は教室の机・椅子等の購入に充てられました。



子供たちとの交流の様子

● シドニー・マラソンでのチャリティー 〈伊藤忠豪州会社〉

2009年9月、シドニー・マラソンでの募金活動趣旨(難病の子供たちやその家族へのサポート等)に賛同して寄付を行い、マラソンにも参加しました。伊藤忠グループからは社員と家族36名が、それぞれ体力にあわせて9kmのレースや4kmのファミリー・ランに参加しました。



全レース終了後、家族と一緒に