



伊藤忠商事

CSR Report
2011

フルレポート

目次

編集方針

伊藤忠商事のCSRの考え方

伊藤忠商事では、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。本レポートでは、その果たすべき役割と取組について報告しています。

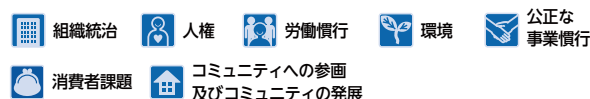
HIGHLIGHT

本レポートでは当社が注力している以下の 2 つの取組について、HIGHLIGHT として報告しています。

- ① 再生可能エネルギーへの挑戦 (太陽エネルギー、風力発電、バイオエネルギー)
- ② 取扱商品のサプライチェーンを上流にさかのぼるサプライチェーン・ルポルタージュ・プロジェクト

ISO26000の中核主題と当社の取組

あらゆる種類の組織のための社会的責任に関する手引である国際規格 ISO26000 が 2010 年に発行されました。持続可能な社会を目指す当社の世界規模での活動を、更に発展させるために、ISO26000 の 7 つの中核主題に基づき、当社の取組を分類しています。



本レポートの役割

本レポートを通して、伊藤忠商事の CSR 活動を広く社会に報告し、ご理解をいただくことを目的としています。世界に広がるステークホルダーの皆様に向けて日本語、英語、中国語の 3カ国語で発行しています。

参考にしたガイドライン

GRI (Global Reporting Initiative)
「サステナビリティ・レポート・ガイドライン2006」
環境省「環境報告ガイドライン (2007年版)」
ISO26000 (社会的責任に関する手引)

対象期間

2010年度 (2010年4月1日～2011年3月31日) の実績ですが、活動や取組内容は一部直近のものも含まれます。

発行情報

発行日：2011年8月
次 回：2012年8月予定
(前 回：2010年7月)

GRIガイドラインと
国連グローバル・コンパクトの対照表
<http://www.itochu.co.jp/ja/csr/report/2011/gri/>

対象範囲

伊藤忠商事株式会社 (国内9店、海外117店) 及び主要グループ会社を含みます。

問い合わせ先

伊藤忠商事株式会社
広報部 CSR・地球環境室
TEL：03-3497-4064
FAX：03-5474-7296
E-mail：csr@itochu.co.jp

1	目次／編集方針
2	トップコミットメント
4	東日本大震災への対応について
6	伊藤忠商事のCSR
7	「三方よし」と伊藤忠商事のCSR
9	CSRに関する基本方針と推進体制
11	ステークホルダーとの関わり
12	人権の尊重
14	CSRの社内浸透
16	グループ会社へのCSR展開
17	伊藤忠グローバルCSRマップ
18	Highlight 再生可能エネルギーへの挑戦
20	Highlight 第3回サプライチェーン・ルポルタージュ・プロジェクト
22	事業活動とCSR
23	繊維カンパニーのCSR
25	機械・情報カンパニーのCSR
27	金属・エネルギーカンパニーのCSR
29	生活資材・化学品カンパニーのCSR
31	食料カンパニーのCSR
33	建設・不動産部門のCSR
35	総本社営業部のCSR
37	コーポレート・ガバナンスと内部統制、コンプライアンス
37	コーポレート・ガバナンス
41	内部統制システム
42	内部統制システムに関する基本方針
45	コンプライアンス
47	サプライチェーンにおけるCSR
47	伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針
48	サプライチェーンにおける実態調査
50	社員との関わり
51	「攻め」を支える人材育成
53	新たなステージに入ったグローバル人材戦略
54	働きやすい職場環境の実現
57	社員とのコミュニケーション
59	日本における人材多様化推進への取組
60	社会貢献
60	社会貢献活動基本方針
61	社会貢献の主な活動
64	社会貢献レポート
78	150周年記念社会貢献事業
78	ボルネオ島での熱帯林再生及び生態系の保全プログラム
89	伊藤忠奨学金制度
90	環境への取組
90	環境方針
92	環境マネジメント
94	環境リスクの未然防止
95	環境教育・啓発活動の推進
96	地域との共生
97	オフィス環境パフォーマンス
100	第三者意見
102	GRIガイドラインと国連グローバル・コンパクトの対照表
109	会社概要 / 財務情報

現場に根ざした CSRを通して、 社会的課題の解決と 新たな企業価値の 創造を目指します。



被災地、日本経済の復興に全力で取り組みます

まず、3月11日に発生した東日本大震災によって被災された皆様に、心よりお見舞い申し上げます。伊藤忠商事としてもグループをあげて復興に向けた最大限の支援を行っていきます。このような未曾有の危機に対して、我々のような民間企業の役割は、国ではできないようなきめ細かな支援を長期的に行うことです。私自身、現場で地元の方のお話を伺い、実に多様なニーズに対応していく必要性を実感しました。復興のステージは震災直後の緊急時対応から地域の再生、経済の復興へ軸を移しつつあります。今後は変化していく現地のニーズを的確に捉え、多様な機能を持つ総合商社の本業を通じて、息の長い支援を継続していきたいと考えています。また、国際的に日本の存在感の低下が懸念される中、総合商社の役割の大きさを自覚し、我々が日本経済を牽引するぐらいの気概を持って、事業に取り組んでいきます。(P5-6参照)

経営は「攻め」へ、CSRも「現場主義」の徹底を

2011年4月から新しい中期経営計画「Brand-new Deal 2012」をスタートしました。これはまさならんという意味のBrand-newと新しい施策という意味のNew Dealをあわせた言葉です。新しい伊藤忠商事の旗印を掲げ、「現場力強化」、「攻めの徹底」、「規模の拡大」を基本方針として、思い切った「攻め」の経営にシフトしていきます。また組織も7カンパニーから5カンパニーに、総本社職能部を16部から11部とする11年ぶりの大きな改編を行い、経営のスピードアップと効率化を図っています。(P13参照)

CSRについては「CSR推進基本方針」も改訂し、「ステークホルダーとのコミュニケーション」に「現場主義を通じた」という文言を加え、更に「社会的課題の解決に資するビジネスの推進」、「地域・国際社会への参画と発展への貢献」を新たに追加しました。「現場主義を通じたコミュニケーション」の基本は、驕らず、謙虚な気持ちで相手に接することです。私の経験でも、常に「業界の課題は何か」を念頭に置いて自ら現場に出向き、お客様の目線に立ってコミュニケーションすることが、結果的に息の長いビジネ

代表取締役社長
岡藤 正広

岡藤 正広

中期経営計画 『Brand-new Deal 2012』

2011～2012

新しい伊藤忠商事をつくっていくため、「現場力強化」、「攻めの徹底」、「規模の拡大」を基本方針とし、役員・社員全員が新たな気持ちで攻めの姿勢を徹底し、「稼ぐ! 削る! 防ぐ!」を実践します。

基本方針

- 現場力強化
- 攻めの徹底
- 規模の拡大

分野別 重点施策

- 中国ビジネス積極拡大
- 機械関連分野資産増強
- 資源関連分野拡充

スにつながりました。現場に行きその場の空気を感じながら聞いた情報と、電話だけで用件をすませたときとでは、得られる情報の質が全く異なります。お客様の何気ない表情から、伊藤忠への期待や懸念材料が分かるといったこともよくありました。

総合商社の業容は国や業界が多岐にわたります。各国、各業界、といったそれぞれの現場でのコミュニケーションを通じて当社に対する期待や懸念を把握し、それらを本業に反映させていくことが求められていると認識しています。社会と共生していくためにも、まずは、ステークホルダーが私たちに何を期待し、一方でどんな懸念を持っているかを把握すること、すなわち各現場でのコミュニケーションが重要です。これらを踏まえ、各現場において多様なステークホルダーとのコミュニケーションを一層強化していきます。

社会的課題の解決は、 総合商社が積極的に担うべきテーマ

伊藤忠商事は「豊かさを担う責任」という企業理念に基づき、世界規模で社会的課題の解決に取り組んでいます。人は物質的にだけでなく精神的にも満たされた、豊かで潤いのある生活を追求していきます。人々の「豊かな生活を持続させよう、更に良くしよう」という思いを、持続可能な社会の構築につなげていくことが、究極のCSRなのではないでしょうか。それが創業者である近江商人の伊藤忠兵衛が唱えた「三方よし」の実践にもつながります。

このためにも、我々は気候変動や人権問題といった社会的課題の解決に向けて、本業を通じて社会のためにできることをやっていかなければなりません。企業経営においては、長期的視点で市場の成長を見込み、布石を打つことで、社会的課題の解決にあたるという考えも必要です。このような発展途上にある事業こそ総合商社が取組むべきと考え、今回の中期経営計画で再生可能エネルギー（P9-10参照）や二次電池などを重点分野に盛り込んでいます。川上から川下までのバリューチェーンを構築する総合商社が積極的に関わることで、市場を顕在化し、技術の進歩を促し、効率性を高め、事業として育成することによって、社会的課題の解決を目指します。発展途上の事業に取り組むためにも、一定の企業規模・体力が必要です。そこに企業が成長を目指す理由があります。当社は「収益の拡大」と「社会

的課題の解決」を両立させていきます。

また、世界各地で事業を行ううえで、地域及び国際社会の一員として、自らそのコミュニティへ積極的に参画し、本業以外においても、その地域の発展に貢献していくことも重要と捉えています。引続き、世界各地における社会貢献活動にも精力的に取り組んでいきます。

現場に根ざしたCSRを推進する人材の育成

文化や法律が異なる多様な国々で事業を進めるには、現地に根ざし、高い倫理観を持った社会から信頼を得ているパートナーの存在が不可欠と考えています。我々はパートナーの選定にあたって、その企業の価値観や倫理観を非常に大切にしています。また、パートナーと合併事業などを上手く進めていくためには、タイムリーかつ率直なコミュニケーションを重ねていくことができる人材の育成が不可欠です。昨年には、より一層現地に根ざした各市場のスペシャリストの育成を目指し、新たに「若手短期中国語・特殊語学派遣制度」を導入し、重点市場と位置付ける中国などの特殊語学圏への派遣もスタートしました。総合商社は人が財産といわれますが、当社にとって「人材こそが命」です。一人あたりの研修費は日本企業においてトップクラスであり、これからも人材育成に対して大きな投資を行い、社会的課題の解決に資するビジネスを世界規模で展開できる人材を育てていきます。

社会とともに新しい企業価値の創造に挑戦

企業と社会との関わりは、今大きく変わろうとしています。そのような中で、我々は自らの事業活動が社会に対して与える影響をよく自覚し、知らない間に人権侵害や環境汚染に間接的に加担していたなどということが起こらないようにしなければなりません。当社は人権・労働基準・環境・腐敗防止に関する普遍的原則である国連グローバル・コンパクトに2009年から参加し、社内やサプライヤーなどへの周知徹底に努めています。

社会と共通の価値を創造し、本業を通じて真摯に取り組むことが我々の競争力を高め、成長につながると考えます。一人ひとりの社員が、各業界のプロとして活躍できる「現場力強化」を推し進めることで、新しい企業価値の創造に挑戦していきます。

CSR推進 基本方針

2011～2012

伊藤忠商事では経営計画策定にあわせてCSR推進基本方針を定めており、経営計画と連動したCSRをグローバルに推進しています。経営と一体的に推進することで、本業を通じたCSRの実践を目指しています。

- 1 現場主義を通じたステークホルダーとのコミュニケーション強化
- 2 社会的課題の解決に資するビジネスの推進
- 3 サプライチェーンマネジメントの強化（人権の尊重・環境への配慮）
- 4 CSR・環境保全に関する教育・啓発
- 5 地域・国際社会への参画と発展への貢献

東日本大震災への対応について

2011年3月11日に発生した東日本大震災は、東日本全域に甚大な被害をもたらしました。

伊藤忠商事では、震災直後にBCP対策本部を立ち上げ、業務の復旧、被災地への義援金・物資を通じた支援に努めてきました。これからも、長期的な視野に立ち、本業を活かした復興支援に全力を挙げていきます。

震災時の伊藤忠の主な対応について

3月11日の震災直後から明らかになっていった被害状況を受け、社員の安全と業務継続の両方を確保する必要があると判断し、続く週末(12、13日)にBCP(Business Continuity Plan)対策本部の立ち上げを決定、14日に始動しました。

まず大きな被害を被った東北支社に対する支援体制の確立に努めました。続いてグループ各社の状況を把握し、随時支援策を実施。東京では、首都圏の交通機関の大きな混乱に対処するため、14日早朝に社内緊急連絡網、安否確認メールシステム(一斉メール配信)、イントラネット、エクストラネットを活用し、社員への出勤に関する情報伝達・情報共有を図りました。

東北支社では地震によりオフィス家具の転倒などの大きな損害がありましたが、3月22日より通常の体制による業務を再開しました。BCP発動については、3月29日付けで一旦解除しましたが、電力供給不足による節電対応などについて検討・実施していくため、BCP対策本部は継続して活動しています。

BCPは何か災害が起きてから対策を実行するというのではなく、具体的な予防措置を講じておくこともポイントとなります。引き続き、日頃の準備に万全を期し、被災した方々への支援を継続していきます。

[BCP基本体制] (2011年度)

対策本部長

業務部総括

後方支援チーム 人事・総務部

館内人員の安全確保 会社施設の安全確保・復旧
バックアップオフィスの確保 物資調達

業務対策チーム 各カンパニー経営企画部等

カンパニー等業務の復旧 顧客対応(含む事業会社)

システム対策チーム IT企画部

情報通信の復旧

人事対策チーム 人事・総務部、秘書部

役員・社員などの安否確認 安全確保・初動復旧要員の確保

広報対策チーム 広報部

対外広報

義援金・物資支援の状況

義援金4億円については、被害が特に大きい被災地に、多くの支援が行きわたるように岩手県、宮城県、福島県、茨城県、青森県の各自治体に拠出するとともに、特定非営利活動法人ジャパン・プラットフォーム(行政・経済界・NPOで構成する組織)を通じて、被災地で活動するNPO法人の活動資金として使われました。救援物資は、被災地の災害対策本部の要請のもとに納入しました。調理済の肉の缶詰『SPAM』は常温保存でき、調理・缶切不要のため非常に助かったとの声が届きました。

[衣料、食品等、物資支援の状況]

衣料	下着、子供用衣服、タオル類	合計 約1万点
食品	SPAM(肉の缶詰)	3,000ケース(72,000個)※

※うち、半数にあたる1,500ケース(36,000個)は、SPAMの製造者である米国のHomeI Foods社より支援申し入れがあり、当社経由で被災地にお届けしました

節電努力の継続

電気事業法第27条により義務化されたピーク消費電力の昨年度対比15%削減を確実に達成するために、東京本社ビルにおいて25%削減を目標に節電に取り組んでいます。天井照明のLED化やLED卓上スタンドの使用、空調設定最適化やパソコン省電力ソフトの利用等、複数の節電策をエネルギーマネジメントシステムを利用し効果的に組み合わせて実行しています。また、東京本社ビルの消費電力量を約30分おきに社内イントラネットで周知し、節電活動への能動的な参加を促しています。長期化が懸念される日本国内の電力問題に対して、エネルギーマネジメントや省エネソリューション事業で顧客ニーズにも応えていきます。

[BCP対策本部の活動内容]

- ☐ 安否確認(社員・グループ会社社員)
- ☐ 被災状況(支社・グループ会社)の確認
- ☐ 社員への連絡手段の確保・再整備
- ☐ 社員対応
出退勤フレキシブル化、出張制限
- ☐ 業務継続関連
- ☐ 大規模余震・突発的大規模停電に備えた緊急対応
非常用発電、緊急食料、食堂食材、救急品など
- ☐ 計画停電や夏場の電力不足に備えた通常業務の継続体制への備え
大阪BCP組織立ち上げ、各組織における検討、BCPネットワーク促進など
- ☐ 被災地支援を含む社会貢献
義援金4億円の拠出、衣料・食材の提供
募金活動
東北支社・グループ会社への食材運搬
節電要請への対応(室内温度、照明、エレベーター、トイレ)
- ☐ 社員・社外ステークホルダーへの情報発信

復興支援サイトの開設

東日本大震災に関連する伊藤忠グループ及び社員の支援活動の状況を共有するため「東日本大震災復興支援サイト」を社内イントラネットに5月に立ち上げました。

同サイトでは、伊藤忠グループによる支援状況をはじめ、社員ボランティア募集情報、ボランティア体験記、東北支社からの現地情報などを定期的に発信し、長期的な支援活動に向けた社員の意識醸成に努めています。



仙台でチャリティーコンサートを開催

伊藤忠商事は20年以上に亘り毎年、東京本社近隣の皆様などをお招きして「伊藤忠ロビーコンサート」を開催していますが、2011年は東日本大震災で被災した仙台に場所を移し、「伊藤忠震災復興チャリティーコンサート」として7月19日に開催しました。当日は伊藤忠グループの社員・家族、取引先、被災者の方々など約1,000名が来場され、ニューヨーク・シンフォニック・アンサンブルによる演奏を堪能されました。また、女優の竹下景子さんをナビゲーターとして、株式会社河北新報社の一力雅彦社長、当社小林栄三会長によるトークショーも行われました。なお、当日ご来場された皆様からの募金は、「仙台キワニスクラブこども基金」への義援金として寄付しました。



ニューヨーク・シンフォニック・アンサンブル



小林会長と一力社長の対談

社員食堂で被災地の野菜などを提供

福島原発事故の影響で風評被害を受けている農家を、社員食堂を通じて支援する取組を4月から開始しました。風評被害を受け、買い控えがおきている宮城、福島、茨城各県の農家から、出荷制限のない野菜を優先的に仕入れ、サラダや小鉢、主菜の付け合わせなど、メニューの一部として提供しています。また、夜の時間帯には、被災地を蔵元とする酒類も優先的に仕入れ、提供しています。東京本社の社員食堂は毎日約1,600人が利用



しており、本取組を通じて被災地の農家を側面からサポートしています。

社員食堂での取組

社員ボランティア支援プログラムを開始

5月には復興活動にボランティアとして参加する社員をサポートする体制を整備しました。災害ボランティア活動支援プロジェクト会議が主催し、1%クラブ*が募集する「企業人ボランティアプログラム」と公益法人関西経済連合会が募集するボランティアバス「関経連号」を社員に紹介するとともに、ボランティア休暇を取得してのプログラム参加を推奨し、参加に伴う実費(交通費、宿泊費等)を会社が全額負担しています。今後も社員の復興支援ボランティアへの参加を推奨・支援することで、引き続き東日本大震災の復興に貢献していきます。

* 日本経団連が1990年11月に設立。経常利益や可処分所得の1%相当額以上を自主的に社会貢献活動に支出しようと努める企業及び個人が会員

社員ボランティア体験記

迷う前にまずは動く

法務部 高木 聡

被災地の風景はテレビや新聞を見てすでに知っているものですが、「知識として知っていること」と「感覚に刻み付けること」の違いは非常に大きいものでした。「被災地での活動がどれだけ役に立つのか？」などの迷いは尽きません。それでも「迷うなら、まずは動いてみるべきである」ということを改めて強く感じました。その意味で今回の企業人ボランティアは格好の機会でした。会社が理解を示し、後押しをすることにより、ボランティア参加への敷居が随分と低くなったことを実感します。勇気をだして一歩前に出ると見える景色は全く違います。より多くの人が参加することで、支援の輪が一層広がることを期待します。



本人 一番左

関西から

ボランティアの輪を広げる 繊維経営企画部 上田 里枝子

地震発生直後からボランティアに行きたいと思っていましたが、関西からという距離的な問題もあり、なかなか重い腰を上げられずにいました。今回、関西経済連合会に旗を振っていただき、会社の制度と理解ある同僚のお陰で参加することができました。非常に貴重な経験ができたと感じています。出発前は腕力に自信のない自分でも役に立てるか、足手まといにならないか不安でしたが、現場に着いた途端そんな不安は吹き飛び、スコップを握りヘドロと格闘していました。現地にはやるべきことがまだ山のようにあります。今後も、今回参加した仲間とともに、関西からのボランティアの輪を広げていきたいと思っています。



本人 左

伊藤忠商事のCSR

世界中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、地球環境、国際社会に与える影響を強く自覚しています。これからも持続可能な社会の実現に貢献し、「豊かさを担う責任」を果たしていきます。

伊藤忠グループの企業理念

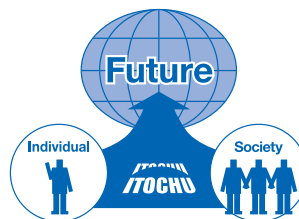
伊藤忠商事では、初代の伊藤忠兵衛が麻布類の卸売業を始めた創業1858年から150年以上に亘り、CSRの源流ともいわれる近江商人の経営哲学「三方よし（売り手よし、買い手よし、世間よし）」の精神を受け継いできました。

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。

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 & 5 self-tests

	先見性 Visionary	私は、より良い未来を創るために、周囲の意欲を高めて一緒に前進しているか？
	誠実 Integrity	私は、その仕事に自分がかかわっていると胸を張って言えるか？
	多様性 Diversity	私は、最高の成果を生み出すために、様々な人の多様な視点や能力を活かしているか？
	情熱 Passion	私は、責任感をもって、熱い思いで取り組んでいるか？
	挑戦 Challenge	私は、積極的に新しいことに取り組んだり、新しい発想で解決を試みているか？

国連グローバル・コンパクトへの参加



伊藤忠商事は2009年4月、国際社会における持続可能な成長を実現するための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」「労働基準」「環境」「腐敗防止」からなる10原則に則り、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** 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。
- 労働基準** 企業は、
原則3：組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
原則4：あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
原則5：児童労働の実効的な廃止を支持し、
原則6：雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。
- 環境** 企業は、
原則7：環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
原則8：環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
原則9：環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。
- 腐敗防止** 企業は、
原則10：強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

「三方よし」と伊藤忠商事のCSR

 組織統治
  人権
  労働慣行
  環境
  公正な事業慣行
  消費者課題
  コミュニティへの参画及びコミュニティの発展



伊藤忠商事のCSRに関する基本的な考え方

伊藤忠商事は、「企業も社会の一員であり、良き企業市民として社会と共生し、事業活動を通じて社会の期待に応えていかなければ、その持続可能性を保つことができない」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。

初代忠兵衛と「三方よし」

伊藤忠商事の創業は、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のにさかのぼります。

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CSR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CSR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CSR

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。なぜ伊藤忠が発展し続けられたか、それは、現代のCSR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、変化をチャンスととらえる社風を築いてきたからだと考えています。

創業以来、伊藤忠は時代とともに、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た伊藤忠商事は、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と確信しています。



伊藤糸店開店当時(明治26年)の風景

CSRに関する基本方針と推進体制



伊藤忠商事のCSR推進の考え方

伊藤忠商事では、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。CSRを組織的・体系的に着実に実行するために、全社方針としてのCSR推進基本方針を定め、各組織においてCSRアクションプランを策定し、CSRを推進しています。

また、さまざまな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CSR推進に活かしています。

CSR推進基本方針

「Brand-new Deal 2012」CSR推進基本方針

1. 現場主義を通じたステークホルダーとのコミュニケーションの強化
2. 社会的課題の解決に資するビジネスの推進
3. サプライチェーンマネジメントの強化
(人権の尊重・環境への配慮)
4. CSR・環境保全に関する教育・啓発
5. 地域・国際社会への参画と発展への貢献

伊藤忠商事では経営計画策定のタイミングにあわせてCSR推進基本方針を定めており、経営計画と連動したCSRをグローバルに推進しています。

2011～2012年度の中期経営計画「Brand-new Deal 2012」の期間中のCSR推進基本方針では、毎年実施しているCSRレポート社員アンケートの結果も反映して改訂を行いました。以下が新しい方針のポイントです。

1. 現場主義を通じたステークホルダーとのコミュニケーション強化

中期経営計画の基本方針の一つでもある「現場力強化」のもと、各カンパニー等のビジネスの現場において、一人ひとりの社員が対峙するステークホルダーとのより一層のコミュニケーションを通じて、ステークホルダーのニーズの把握に努め、それらをビジネスや業務に活かし反映させていくことを目指します。

2. 社会的課題の解決に資するビジネスの推進

持続可能な社会はビジネスを継続させるためにも必要不可欠です。自らのビジネスを継続させるためにも、気候変動や人権問題といった社会的課題の解決に、企業は貢献すべきであり、ビジネスを通じて社会のためにできることをやっていかなければなりません。当社は、社会のニーズに応えるビジネスを通じて社会的課題の解決に貢献することを目指します。

3. サプライチェーンマネジメントの強化(人権の尊重・環境への配慮)

世界中で事業展開する当社は、サプライチェーンマネジメントを取組むべき重要課題として位置づけています。人権・労働・環境等の問題を予防し、サプライヤーとともに改善努力していくことを目指し、2009年4月に「伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針」を策定しました。この行動指針に基づいて、人権・労働及び環境保全等についての調査を毎年実施し、当社の考え方に対する理解と実践を求めています。

4. CSR・環境保全に関する教育・啓発

「CSRを体現するのは社員一人ひとり」であることから全社員が伊藤忠グループとして行うべきCSRを正しく理解していることが必要です。このため、さまざまな研修などを通してCSRや環境保全に関する教育を実施する、各組織ではCSRアクションプランについての活発な議論などによりCSRマインドの浸透を図っていきます。

5. 地域・国際社会への参画と発展への貢献

当社は、当社が拠点を置く地域社会の一員であり、また同時に国際社会の一員です。よって、本業以外の部分でも、自らがその一員として地域社会や国際社会に積極的に参画し、またその発展に貢献していくことを目指します。

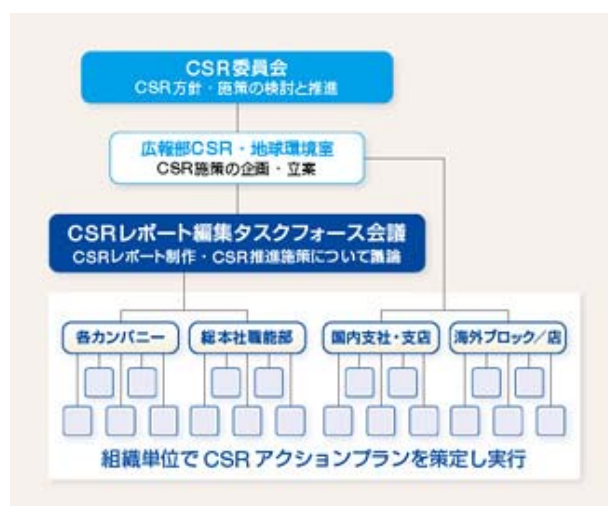
CSRアクションプランによるCSR推進

伊藤忠商事では、多岐に亘る事業を5つのディビジョンカンパニー及び建設不動産部門と総本社営業部にて展開しています。本業におけるCSR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CSR課題をカンパニーごとに自ら抽出した「CSRアクションプラン」を策定し、PDCAサイクルシステムに則ってCSRを推進しています。

実際の計画の策定に当たっては、各カンパニーの経営企画部長及びCSR推進担当者のリードのもと、営業部署が主体となってCSRアクションプランを策定し、計画を実行しています。

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CSRアクションプランを策定し、同様に実行しています。社員一人ひとりがそれらを理解した上で、各自の職務において着実に実践することをCSR推進の要としています。

伊藤忠商事のCSR推進体制



CSRマネジメント体制図

伊藤忠商事では、より一層のステークホルダーとのコミュニケーション強化を目指し、2011年4月に広報部内にCSR・地球環境室を移管しました。同室においてCSR推進のための施策などを企画・立案し、「CSR委員会」で議論・検討しています。また、各ディビジョンカンパニーと職能部のメンバーによる「CSRレポート編集タスクフォース」を組成し、CSRレポートの制作及びCSR推進施策について議論しています。

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

「伊藤忠商事はステークホルダーとの対話によってCSRを進めます。」

伊藤忠商事は、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。これらを通じて業界や地域社会の当社に対する期待や懸念を認識、事業活動へ反映し、社会的課題の解決に向けて、CSR活動を推進しています。

株主・投資家の皆様には、伊藤忠グループが良き企業市民として進むべき方向を決定いただくために、過不足のない情報を適宜提供するように努めます。

伊藤忠グループが取扱う商品・サービスの社会・環境影響を考えると、サプライヤーとの協働が必要不可欠です。サプライヤーとともに社会・環境への配慮に努めます。

顧客の要望を把握し、常に高品質で安全・安心な商品・サービスを提供することや、商品に関する透明性の高い情報提供に努めます。更に、社会に貢献する商品やビジネスの展開、共同開発などでの連携を深めることにより、顧客の発展とともに、持続可能な社会の構築に貢献します。



※項目をクリックすると該当ページに遷移します。

社員は総合商社の事業活動において重要な財産です。多様な社員が「働きがい」「やる気・やりがい」を持って能力を存分に発揮できる職場環境の整備と人事制度の充実に取り組んでいきます。

伊藤忠グループは世界各地でさまざまな事業活動を行っています。各拠点において良き企業市民として地域社会との共生を図るため、コミュニケーションを大切に、地域の発展に貢献します。

商品やサービスの最終的な利用者は世界中の生活者（消費者）です。常に消費者の満足を考え、安全・安心な商品・サービスを提供していくことで、消費者の生活をより豊かにすることに努めます。

※ 上図の他にも、NGO・NPO、金融機関、行政官庁、マスコミ、次世代など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

人権の尊重



人権の尊重に関する方針

■ 伊藤忠グループ企業理念・企業行動基準

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伊藤忠商事は、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1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事にしています。

こうした考えの下、就業規則においては、「人権の擁護違反」・「セクシュアルハラスメント」を禁止行為として明確に定めるとともに、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

伊藤忠商事は「国連グローバル・コンパクト」の基本原則を支持し、従業員に対して労働基本権を保障しています。

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。

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

毎年、各種研修において人権に関する理解の徹底を図っています。

■ 組織長ワークショップ

全ての部長クラス・課長クラス社員を対象とする組織長ワークショップ(研修)において、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの問題を取り上げ、防止策などについて議論を行い、啓発を図っています。

■ 新入社員研修

伊藤忠商事の新入社員についても、毎年入社直後の研修において、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などを習得するよう、研修を行っています。

	2009年度	2010年度
組織長ワークショップ	延べ 972名※	466名
新入社員研修	190名	147名

※ 2009年度は年2回実施(上期471名、下期464名)

■ 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。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。

サプライチェーンにおける人権

サプライチェーンにおける人権・労働への配慮は、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。

当社では、ディビジョンカンパニーごとにサプライヤーの実態調査を行っており、サプライヤーが強制労働・児童労働・非人道的な扱いを行っていないかチェックしています。

サプライチェーンにおける実態調査については[こちら](#)をご覧ください。

CSRの社内浸透



CSRレポート2010社員用アンケート

CSRレポートの発行も今年で5年目を迎え、CSRの浸透と意識調査を目的とした社員用アンケートを本年度も実施し、単体社員と海外ブロック社員あわせて対象者7,073人のうち、5,598人、79.1%の方々から回答を得ました。

アンケート結果の中で、『伊藤忠商事として取組むべきCSR課題』として「社会的課題の解決に資するビジネスの推進」が、単体社員からはトップに、海外ブロック社員からは3位に選ばれたことを受け、「Brand-new Deal 2012※」CSR推進基本方針の一つとして掲げました。今後も、社員の声をCSR推進に反映しつつ、本業を通じたCSRを推進していきます。

※ 当社の2011-2012年度の中期経営計画

■ CSRレポート2010社員用アンケート回答状況

	単体社員	海外ブロック社員	合計
対象者数	5,160人	1,913人	7,073人
回答者数	4,343人	1,255人	5,598人
回答率	84.2%	65.6%	79.1%

＜アンケート結果抜粋＞伊藤忠商事として取組むべきCSR課題

	単体社員	海外ブロック社員
1	社会的課題の解決に資するビジネスの推進	従業員との関わり
2	透明性のあるコーポレートガバナンスの体制	地球温暖化対策
3	従業員との関わり	社会的課題の解決に資するビジネスの推進

CSRワークショップ

CSR推進施策のひとつとして、CSRの重要なテーマについて各組織で議論を行う参加型研修「CSRワークショップ」を開催しています。

2010年度のCSRワークショップでは、CSRレポート2010を参考書として、「自分の部署の仕事とCSRについて」や「サプライチェーンマネジメント」、「社会貢献活動」「環境の取組」、「伊藤忠の企業イメージについて」など10のテーマを設定して、各組織で選択したテーマにつき議論・意見交換の場としてのワークショップの開催を呼びかけたところ、163のワークショップの実施報告の提出があり、参加者の延べ人数は2,238名でした。



CSRワークショップ開催の様子

選択されたテーマで最も多かったのは「自分の部署の仕事とCSRについて」で63部署、次に多かったのが「伊藤忠の企業イメージについて」で41部署、また複数のテーマについて議論した組織も多くありさまざまな議論が展開されました。

毎年、CSRレポート社員アンケートへの回答と同時期にワークショップの開催を促すことによって、各個人でCSRについて考えるアンケートに加え、組織で議論するワークショップにより、さらにCSRに関する理解が深まっていることが期待できます。CSRワークショップの開催については、「部会などの時間を活用してこのような機会を持つことは有意義」や「普段の仕事ではあまり考えないことについて同僚と意見交換ができた」などの前向きな意見が多く、今後も、テーマ選定などを工夫しながら継続していきたいと考えています。

社内CSRセミナー

さまざまなCSR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CSRセミナー」を継続的に開催しています。

今後も、特に注目すべきCSR課題に焦点をあてたCSRセミナーを継続して開催していきます。



2010年第6回社内セミナー

■ 過去のCSR社内セミナー

第1回	人権・労働問題について
第2回	地球温暖化と総合商社のビジネス
第3回	日本におけるITの社会的影響と役割を考える
第4回	食品の流通上のロスとリサイクル
第5回	生物多様性と企業の取組みについて
第6回	プロジェクトファイナンスにおける環境社会リスク評価手続きに関して

グループ会社へのCSR展開



2006年度より、伊藤忠商事のCSR推進をモデルとした手法で、主要なグループ会社についてもCSRアクションプランを策定の上PDCAサイクルで実行するCSR推進を順次展開してきました。2010年度までに、累計48社がCSRアクションプランを策定しました。

また2010年度は、グループ会社向けのCSR研修を行いました。プログラムにはCSRの最新動向や先進的な取り組みをしている伊藤忠グループ内のグループ会社の事例の紹介、また2010年11月に発行されたISO26000の紹介も兼ねたワークショップなどを盛り込み、2回に分けて開催し計37社が参加しました。

今後も、各グループ会社の業容や規模に応じたCSR展開を推進していきます。



グループ会社のCSR担当者向けワークショップの様子

CSR展開対象グループ会社一覧

組織	対象グループ会社
繊維	伊藤忠ファッションシステム(株)、(株)ロイネ、伊藤忠モードパル(株)、シーアイ・ショッピング・サービス(株)、伊藤忠ホームファッション(株)
機械・情報	伊藤忠プラントック(株)、伊藤忠オートモビル(株)、伊藤忠建機(株)、(株)アイメックス、伊藤忠テクノソリューションズ(株)、アイ・ティー・シーネットワーク(株)、伊藤忠エレクトロニクス(株)、キャプラン(株)、日本エアロスペース(株)、(株)ナノ・メディア、伊藤忠マシントクノス(株)、伊藤忠システック(株)、(株)ACRONET
金属・エネルギー	伊藤忠メタルズ(株)、伊藤忠石油開発(株)
生活資材・化学品	伊藤忠建材(株)、伊藤忠ケミカルフロンティア(株)、伊藤忠プラスチック(株)、伊藤忠紙パルプ(株)、伊藤忠セラテック(株)、日本シー・ビー・ケミカル(株)、ケミカルロジテック(株)、VCJコーポレーション(株)、ITCグリーン&ウォーター(株)、伊藤忠ウインドウズ(株)、シーアイ化成(株)
食料	ヤヨイ食品(株)、伊藤忠飼料(株)、伊藤忠ライス(株)、伊藤忠製糖(株)、伊藤忠食糧販売(株)、伊藤忠フレッシュ(株)、ユニバーサルフード(株)、(株)日本アクセス
建設・不動産部門	伊藤忠都市開発(株)、伊藤忠アーバンコミュニティ(株)
総本社営業部	伊藤忠ロジスティクス(株)、FXプライム(株)、伊藤忠オリコ保険サービス(株)、(株)スーパーレックス

伊藤忠グローバルCSRマップ

本業を通じて実践する伊藤忠商事のCSR

伊藤忠商事は、世界中で事業を展開する総合商社です。事業領域は、原料等の川上から小売等の川下まで広がり、トレーディングや事業投資を通じ、世界中の人々の暮らしを支えています。



スペイン
P09 HIGHLIGHT
Abengoa Solar社との
太陽熱発電事業

サウジアラビア
海水淡水化プラント
リハビリ工事



中国
大連長興島
における
複合型
リサイクル事業



中国事業
パートナー向け
食品安全
管理サポート



中国物流
ネットワーク
の拡充

インド
プレオーガニック
コットンプログラム



マレーシア
ハンティング・ワールド
共生の森



ベトナム
P10 HIGHLIGHT
Petrovietnam
Oil社との
バイオエタノール
生産事業



インドネシア
地域社会との共存を目指す
カラワン工業団地



日本
水資源循環事業

太陽光発電等を活用した
省エネ住宅の開発

オリコカード明細書の
Web化

ファッション アース
プロジェクト



アメリカ
リチウムイオン電池事業の
バリューチェーン



西海岸での穀物輸出
ターミナル事業



P10 HIGHLIGHT
バイオマス
発電事業



P10 HIGHLIGHT
GEとの
風力発電事業



P09 HIGHLIGHT
米国最大の太陽光発電
システム販売会社の設立



エクアドル
P11-12 HIGHLIGHT
サプライチェーン・
ルポルタージュ・
プロジェクト(カカオ)



ブラジル
P10 HIGHLIGHT
Bunge社とのバイオエタノール生産事業



- 繊維
カンパニー
- 機械・情報
カンパニー
- 金属・エネルギー
カンパニー
- 生活資材・化学品
カンパニー

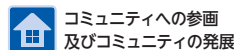
- 食料
カンパニー
- 建設・
不動産部門
- 総本社
営業部

各プロジェクトの詳細は、
伊藤忠商事ウェブサイトCSRページをご覧ください。
HIGHLIGHT のマークがついているもの
再生可能エネルギーへの貢献
http://www.itochu.co.jp/ja/csr/activities/renewable_energy/
HIGHLIGHT のマークがついているもの
サプライチェーン・ルポルタージュ・プロジェクト
http://www.itochu.co.jp/ja/csr/supply_chain/reportage/?step=03
上記以外のプロジェクトは、CSRトップページ
「伊藤忠グローバルCSRマップ」よりご覧ください。
<http://www.itochu.co.jp/ja/csr/>

次世代の豊かさを担う

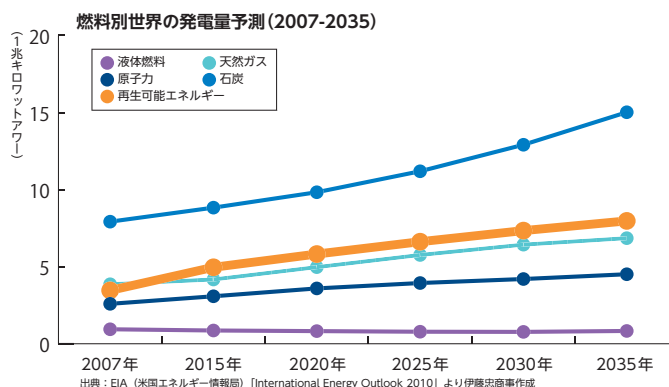
再生可能エネルギーへの挑戦

伊藤忠商事が世界で取組む再生可能エネルギー事業を分野別に紹介します。

ISO26000
中核主題

再生可能エネルギーが求められる背景・伊藤忠商事の役割

伊藤忠商事は中期経営計画「Brand-new Deal 2012」における重点分野のひとつとして、再生可能エネルギー分野の取組強化を掲げています。世界各国の政策や知見の向上、技術コストの低下などにより、エネルギー供給の主要な担い手として今後成長が見込まれる風力、太陽関連、地熱などの再生可能エネルギーを活用する発電資産などへの投資やバイオエタノールの製造・販売事業への取組などを通じて、温室効果ガスの削減や、資源枯渇という地球規模の課題の解決に貢献していきます。



太陽エネルギー

太陽エネルギー分野では日米欧で展開している川上の原材料、川中の中間製品、そして川下のシステムインテグレーション事業や発電事業を有機的に結びつけることで、競争力のあるバリューチェーンを目指しています。

スペイン Abengoa Solar社と太陽熱発電事業において提携

2010年12月には、スペインの太陽熱発電事業大手の Abengoa Solar 社とアジア及びヨーロッパ市場において、太陽熱発電案件開発を進める提携を行いました。また、共同でスペイン南部のエストレマドゥーラ州に、50MWの太陽熱発電所2基を建設し、発電事業を行うことで合意しました。伊藤忠商事は権益の30%を取得します。2012年の操業開始を予定しており、本発電所で発電された電力は、スペインのフィード・イン・タリフ制度*に基づいて販売します。エストレマドゥーラ州の豊富な日照量の恩恵を受け、一般家庭約52,000世帯分の電力需要をまかない、年間約63,000トンのCO₂排出削減を実現する見込みです。

* フィード・イン・タリフ制度：再生可能エネルギー利用促進のための優遇価格電力買取制度



Abengoa社が運営する同規模の発電所(同社提供)

米国最大の太陽光発電システム販売会社 SolarNet Holdingsの設立

太陽光発電システム販売ビジネスは、近年、環境に対する意識の高まりや各国政府の支援策などを背景に、大きく拡大しています。伊藤忠商事は、米国市場において2007年6月に Solar Depot、2009年4月に SolarNet と2社のシステムインテグレーター*を買収し、三大太陽光発電ビジネス市場(日欧米)のひとつである米国にて事業展開してきましたが、更なる事業強化を目指し2011年2月に2社を経営統合し、家庭・商業向けを中心とした米国最大の太陽光発電システム会社となる SolarNet Holdings を設立しました。今後は販売ネットワークの融合や管理コスト削減などを通じて経営統合によるシナジー効果の実現を目指します。

* システムインテグレーター：太陽電池モジュールと付帯機器を組合わせた太陽光発電システムの設計、販売、施工を行う業者の総称



SolarNet 販売・施工事例 カリフォルニア州 Beringer Vineyards

風力発電

2010年5月、伊藤忠商事とGEは全世界の再生可能エネルギー分野での共同投資案件発掘に関して包括的に提携することで合意し、覚書を締結しました。再生可能エネルギー分野における世界規模での投資機会の拡大を見込んでパートナー関係を強化し、これまでにGEとともに2つの風力発電事業に参画しています。



GE ジェフリー・イメルトCEOと伊藤忠商事 岡藤社長

米・オクラホマ州における風力発電事業 Keenan II

2010年10月にGEと共同で出資したオクラホマ州のKeenan II 風力発電所の総発電容量は152MW(2.3MWの風力発電機66機)となり、Oklahoma Gas & Electric Company との間に20年間の売電契約を締結、オクラホマ州の約45,000世帯に電力供給を行います。これにより年間約413,000トンの温室効果ガス削減が期待されています。2010年12月より商業運転を開始し、本発電所の運転・保守は伊藤忠商事の100%子会社で、発電所運転・保守サービス会社の世界最大手であるNAES社が行っています。



Keenan II 風力発電所

世界最大の風力発電事業 米・オレゴン州 Shepherds Flat

Keenan II に引続き、GEと共同で取組んだ2番目の風力発電事業であるオレゴン州のShepherds Flat 風力発電所は2012年に完工予定となっています。総発電容量は845MW(2.5MWの風力発電機338機)で、完工時点では世界最大の風力発電事業となり、カリフォルニア州の電力会社であるSouthern California Edison社と20年間の売電契約を締結、カリフォルニア州の約235,000世帯の一般家庭に電力が供給されます。これにより年間約150万トンの温室効果ガスの削減に貢献する事業となります。本プロジェクトで採用するGEエナジー社の2.5MWの風力発電機は他のモデルより大型で、永久磁石を使って発電を行います。この発電機に用いられている技術は、発電機の効率性、信頼性及びグリッドへの接続性を向上させるとともに、風力発電コストの低減に寄与するものです。また、本プロジェクトには約150kmの道路敷設と約270kmの送電線敷設が含まれています。

バイオエネルギー

地球規模で取組むべき資源枯渇、温室効果ガス削減という課題に対して再生可能エネルギーのひとつとして注目されているバイオエネルギーを利用した事業の取組を推進しています。

米国最大のバイオマス発電事業に参画

米国IPP事業会社であるTyr Energy社を通じ、米国フロリダ州のバイオマス発電事業を開発し、出資・運営することとなりました。本発電所はフロリダ州北部に位置し、木くずや間伐材を燃料とする出力100MWの発電能力を持ち、バイオマス発電所としては米最大級となります。2013年の商業運転開始後はフロリダ州ゲインズビル市の電力会社との30年間の電力供給契約に基づき、約7万世帯に電力を供給します。運転・保守は伊藤忠商事100%子会社で世界最大手の発電所運転・保守サービス会社であるNAES社が行います。プロジェクトへの取組を通じ、再生可能エネルギーの開発・投資を積極的に展開していきます。



バイオマス発電所

ブラジルでのBunge社との取組

米穀物メジャーのBunge社と2008年からブラジルのミナスジェライス州及びトカンチンス州においてサトウキビを原料とするバイオエタノールと砂糖の生産・販売事業を展開しています。エタノール生産能力を両プロジェクトの合計で約50万KLまで拡大する計画で、ブラジル国内向けの販売のみならず、欧米や日本向けに輸出も行います。また、サトウキビの搾りかすであるバガスをプラント敷地内の自家発電施設の燃料として有効利用し、余剰となった電力はブラジル国内へ販売しています。ブラジルは全世界の約3割を占めるバイオエタノールの一大生産国でありコスト競争力の高いバイオエタノールの安定供給を目指します。



収穫中のサトウキビ

ベトナムにおけるバイオエタノール生産事業

ベトナム国営石油・ガス総公社PetrovietnamグループのPetrovietnam Oil社等と共同で、ベトナム南部ビンフック省における燃料用バイオエタノール生産事業に参画しました。本プロジェクトではベトナムで栽培が盛んなキャッサバを原料としたバイオエタノールを、2012年春から商業生産開始予定で、年産約10万KLの生産体制を目指します。また、生産されるバイオエタノールはPetrovietnam Oil社傘下のガソリンスタンドなどを通じて市場に販売される見込みです。ベトナムでは国内産のガソリン代替燃料として、今後エタノール混合ガソリンの生産・供給の促進が期待されています。



エタノール混合ガソリンのスタンド

チョコレートが あなたに届くまで

商社の役割として「商品がどこから来るのか」を社会に伝えることが重要と考え、2009年より取扱商品ごとのサプライチェーン全体像を報告する「サプライチェーン・ルポルタージュ・プロジェクト」を行っています。



チョコレートをめぐる課題、伊藤忠商事の役割

カカオは日本から離れた赤道付近の地域で栽培されるため、天候不順による収穫や品質の不均衡、カカオの病気や害虫被害など熱帯農業特有の問題、ときに生産者の社会的地位の問題を孕みます。

伊藤忠商事では、安定した品質で、消費者に安心なカカオ豆を供給できるよう長年に亘りカカオ生産国に直接赴き、日本市場向け

たカカオ豆づくりを現地のサプライヤーとともに進めています。

またカカオ栽培のサステナビリティを保護する一環として、エクアドルではKAOKA基金への資金援助を通じ、現地の伝統品種を栽培する農家の活動と、彼らの社会生活の向上をサポートしています。

ISO26000
中核主題



消費者課題



コミュニティへの参画
及びコミュニティの発展

エクアドル

栽培 収穫

醗酵 乾燥

品質検査 調整

出荷

はじまりは熱帯フルーツ

熱帯植物であるカカオは赤道を挟み南北緯20°の範囲で主に育ちます。一般的にはシェードツリーと呼ばれる背の高い陰木をカカオの木の間に植え、その葉枝がつくり出す陰で熱帯の太陽光を適度に遮りながら栽培します。種から苗木を育て、その後健康な苗木を大地へと移しますが、苗木の状態のときに「接ぎ木」が行われることも多く、例えばエクアドルの農業組合などでは伝統的なカカオでも病気に強いものを根幹にして、香りの良い実を付けるカカオの枝を接いでいくことで、良質で安定したカカオの栽培に取り組んでいます。



カカオの花。非常に小さく1本の木に沢山咲くが、結実するのはその一部



カカオの実。チョコレートの原料となる種は、白い果肉に包まれている

カカオの木には数えきれないくらい沢山の小さな花が咲きますが、結実するのはわずか3%以下。小さな虫が受粉の仲介役となり、受粉から約半年でようやく収穫できる実へと育ちます。栽培開始から結実までの期間は約3～6年、生産性の高い交配種のカカオであれば、2年以内に結実するものもあります。カカオは熱帯のフルーツなのでその果肉を食することもできます。伝統的なエクアドルのカカオの中には花のような甘い香りの果肉もあり、交配種のカカオの中にはレモンやライムのような爽やかな香りの果肉もあります。

このカカオの実の中でチョコレートの原料となるのは果肉に包まれている「種」。収穫したカカオの実はできるだけ早く割って中の果肉と種を取り出し、次の醗酵作業へと進めます。カカオの実の収穫も、中の果肉を取り出す作業も、すべて農家が手作業で行います。

「種」から「カカオ豆」へ

カカオの実から取り出された果肉と種は、数日間醗酵させます。酵母や酢酸菌など微生物の活動によるさまざまな化学反応が醗酵中に起こり、これによりチョコレートの香りの「もと」や、味の基礎部分がつくられます。種を包んでいた白い果肉は醗酵中に次第に減って、最後には茶色くなった種の部分だけが残ります。

品質管理の行き届いている農業組合や輸出企業では、組合農家、契約農家、自社農園など各地で熟したカカオの実を収穫後すぐに割り、果肉と種を取り出し、その日のうちに醗酵施設で安定した集約醗酵を行います。組合などに加盟していない農家では、個々に醗酵・乾燥を行ってから仲買に販売することが一般的で、同じ国の中でも収穫から醗酵まではさまざまな経路に分かれます。

醗酵後のカカオの種(カカオ豆)は水分を含んでいるため、7～8%の水分量まで乾燥させます。乾燥には天日乾燥や、ガス熱などを利用した機械乾燥など幾つか方法がありますが、湿度が高く雨季のある熱帯での乾燥のため、農業組合や輸出企業のように集約して加工するところでは、天日と機械乾燥を使い分けることがあります。



(左)醗酵開始直後のカカオの果肉と種。バナナの葉に被せる



(右)醗酵途中。段々茶色に変わる

カカオ豆の内部を 入念にチェック



輸出前のカカオ豆は香りや味わい、水分値などの品質検査を経て出荷されます。水分値が高い場合、出荷前にもう一度水分調整をします。カカオ豆を割ってカビや害虫の検査も同様に行われます。

さまざまな地域で生産されたカカオ豆は集約して日本に輸出されますが、輸出前にはそれらの生産経路の確認なども行われます。

各農家で収穫した果肉と種を醗酵施設へ搬送。山道などはロバが運搬する



KAOKA基金とUNOCACEの取組

チョコレートの原料となるカカオ豆。その多くは熱帯でカカオ栽培を営む小農家によって支えられています。香り豊かなカカオを生産するエクアドルも同様に沢山の小農家によって支えられていましたが、第一次世界大戦後に輸出手段を失い、生産のバランスが次第に崩れ、カカオの病気の蔓延、産業の荒廃を招きました。更に国際カカオ相場も安定を欠き、状況は次第に厳しい方向へと移っていきました。こういった背景から生産者を支援し、品質の向上を図るためカカオ生産者協同組合(UNOCACE)が1999年に設立しました。

フランスで有機チョコレートを製造するKAOKA社は、売上金の一部をカカオの生産活動に還元する取組を行っており、エクアドルにおいては2002年より彼らの基金を通じてUNOCACEへの支援が開始されました。活動の中心となるのは、小農家の生産技術や社会生活をサポートしながら国内の伝統的なカカオを再育成し、その付加価値を農家に還元する働きです。この活動はKAOKA社の製品でスイーツを創作する鎧塚俊彦シェフ(Toshi Yoroizuka)も支援を行っており、伊藤忠グループも基金への寄付や製品の販売を通じて支援をしています。

カカオの接ぎ木と訓練を受けた農家



鎧塚俊彦シェフの作品



チョコレート の原料加工



カカオ豆からチョコレートへ

日本に輸入されたチョコレートは残留農薬など検疫を経てチョコレート工場へ。まずクリーニング工程により小石やカカオの枝などの夾雑物を除き、ロースターで焙煎します。焙煎はカカオ豆ブレンドと同様、チョコレートの品質を決める大きな要素です。焙煎した豆は砕いて皮を取り除き、グラインダーで磨砕しペースト状のカカオマスになります。

こうしてできたカカオマスに砂糖、ココアバター、ミルクチョコレートの場合は粉乳を加えて生地をつくります。精巧につくられた金属製ロールリファイナーでカカオや砂糖などの粒子を細かく挽き、なめらかな口ざわりのフレーク状にします。次にこのフレーク状の原料をコンチェという機械で長時間練り上げ、チョコレート生地が完成します。

このようにつくられたチョコレート生地は温度調整(テンパリング)後、容器に入れ冷却して固められたり、またはタンクローリーで融けたまま製菓メーカーに運ばれます。

製菓メーカーではさまざまな菓子類などに加工され、小売を通じて消費者のもとに届きます。

製菓 メーカー



身近な チョコレート菓子へ

原料のチョコレート生地は、製菓メーカー各社でチョコレート菓子などに加工されます。カカオ豆を自社で焙煎してチョコレートをつくる企業もあります。

専門店



プロフェッショナル チョコレートへ

エクアドルの伝統的なカカオのように、香りや味に特徴のあるカカオ豆の一部は専門店向けのチョコレートへと加工されます。各店のシェフは、その特徴を活かしたチョコレートスイーツを創作します。

カカオ生産農家。組合の合同技術トレーニングのため、各生産地域より集合

消費者

視察を終えて

誰もが知っている甘くておいしいチョコレート。ところがその原料である“カカオ豆”になると、どんなところで、どのように栽培されているのか、あまり知られていないのが現状です。多くが赤道付近の国々の、都市部を離れた農村地帯で栽培されていますが、今回視察を行ったエクアドルのように地球の裏側で生産されるカカオ豆を、安全に、安心とともに日本の市場に届けるためには、生産者や輸出企業の努力と、彼らとの信頼・協力関係が不可欠だと感じています。

カカオサプライチェーンで大切なことは、カカオ生産者とチョコレート消費者の遠く離れた距離を伊藤忠商事が架け橋となり、チョコレートになるまでの道のりをひとつずつ結んでいくことだと思います。



cafe-CACAO 代表
カカオハンター®

小方真弓さん

カカオ・チョコレートの技術アドバイザー。アジア開発銀行が手がけるインドネシアでのチョコレート開発など、各国の生産者技術開発にも参画。

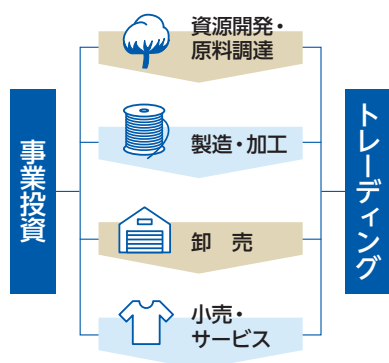


事業活動とCSR

伊藤忠商事は、トレーディングや事業投資などの機能を組み合わせ、さまざまな事業を世界中で展開しており、持続可能な社会に向けて、本業である事業活動を通してCSRを推進しています。

伊藤忠商事の事業活動

伊藤忠グループは、原料等の川上から小売等の川下までを包括的に事業領域とし、人々の暮らしを支えるさまざまな商品やサービスを提供しています。トレーディングや事業投資などにより、それらのビジネスを総合的にオーガナイズすることで更に付加価値を付ける、という総合商社の機能を最大限に活用し、世界中で事業活動を行っています。幅広い業界・分野で事業展開をするからこそ、それぞれのビジネスの現場に根ざしたCSRを推進していくことを重視しています。



CSRアクションプランによるCSR推進

伊藤忠商事では、5つのディビジョンカンパニーごとに事業内容が大きく異なり、持続可能性に関わる課題もカンパニーによってさまざまです。よって、本業においてCSRを着実に推進するために、各カンパニーとそれを支える各職能部が主体となり、対面する重要な社会的課題を抽出し、現場主義に根ざしたCSRアクションプランを策定、PDCAサイクルに則ってCSRを推進しています。各カンパニーのCSRアクションプランと活動報告はウェブサイトにて報告していますので下記をご参照ください。



<http://www.itochu.co.jp/ja/csr/activities/actionplan/>



HMC: Headquarters Management Committee
CSO: Chief Strategy Officer
CAO: Chief Administrative Officer
CCO: Chief Compliance Officer
CFO: Chief Financial Officer
CIO: Chief Information Officer

繊維カンパニー

カンパニーのCSR

健全で豊かな
活力のある世の中を実現する



カンパニー事業概要

ブランド・ファッション関連商品から産業ハイクテク繊維資材まで幅広い分野で新たな価値と感動を提供しています。

主要取扱品目

繊維原料・産業資材・テキスタイル・アパレル・服飾雑貨や、ブランドを切り口とした衣・食・住関連商品

機械・情報カンパニー

カンパニーのCSR

環境適合型事業による
国際社会発展と豊かなライフスタイル創造



カンパニー事業概要

多くのグループ会社と連携し、機械・情報分野で次世代をリードするビジネスやサービスを幅広く展開しています。

主要取扱品目

プラント、船舶、自動車、建設機械、航空機、電子機器、IT・メディア・モバイル事業、医療資材等

金属・エネルギーカンパニー

カンパニーのCSR

資源・エネルギーの開発と
安定供給を通じたCSR推進



カンパニー事業概要

資源・エネルギーの開発、安定供給を通じ、世界の経済発展と環境保護へグローバルに貢献しています。

主要取扱品目

原油、石油製品、LPG、LNG、原子燃料、DME、バイオ燃料、鉄鉱石、石炭、アルミ、鉄スクラップ、鉄鋼製品等

生活資材・化学品カンパニー

カンパニーのCSR

自然環境への配慮と
化学物質の安全確保



カンパニー事業概要

豊かさや環境の高次元での接点を求めて、生活資材と化学品、2つの分野で展開しています。

主要取扱品目

住宅資材、木材、紙/パルプ、ゴム・タイヤ、靴、有機化学品、無機化学品、合成樹脂、生活関連商品

食料カンパニー

カンパニーのCSR

社会的ニーズ・消費者ニーズ
への対応、環境への配慮



カンパニー事業概要

食料原料供給から製造・流通・リテールまでを、食の安全・安心に貢献しながら、グローバルに展開しています。

主要取扱品目

穀物、飼料原料、油脂、砂糖、飲料、乳製品、農畜水産物、冷凍・加工食品、食料製品類等

特定業務担当役員(建設・不動産部門)

建設・不動産部門のCSR

「安心」・「安全」・「高機能」な
施設の提供



事業概要

世界的な総合商社としての強みを活かした建設・不動産分野における創造性豊かなサービスを提供しています。

主要取扱品目

不動産開発関連事業、不動産ソリューション事業、PF事業、建設設備・資機材取引事業

※ 2011年4月、7つのディビジョンカンパニーを5カンパニーに再編し、総本社職能部も機能別に16部から11部へと改編しました

繊維カンパニーのCSR

カンパニーのCSR

健全で豊かな活力のある世の中を実現する

商品・サービスの安全性及び顧客満足度の向上を繊維カンパニーCSRの重点課題と位置付けています。

また、環境配慮型のビジネスを推進し、CSRのグループ会社への展開も継続して行っていく予定です。



繊維カンパニー プレジデント
岡本 均

CSRアクションプラン

■ 2011年度行動計画の要点

海外生産工場に対するモニタリング調査を、今年度よりグループ会社まで展開を拡げて継続実施するとともに、社員の教育によるサプライチェーンマネジメントの更なる高度化を目指します。また、環境配慮型のビジネスを引き続き推進していきます。

部門/部	CSR課題/ 社会的課題	2010年度 行動計画	実施 状況※	2010年度の 実績	2011年度の 行動計画	CSR推進 基本方針
繊維原料・ テキスタイル 部門	環境保全型ビジネスの推進部門	・ブレオーガニックコットンの更なる取扱拡大と他部署との連携拡大。 ・海外での環境配慮型染色サービス体制強化と国内外ビジネスの拡大		・ブレオーガニックコットンは予定通り作付けを拡大し、他部署との連携も拡大。 ・海外での環境配慮型染色サービスでは拡販に向けた体性作りができた。	全営業部門でサプライチェーンマネジメントの強化をすすめる。訪問調査をグループ会社を含めて実施する。	3. サプライチェーン
ファッション アパレル 部門	環境保全型ビジネスの推進	『ファッションアースプロジェクト』の立ち上げと推進による、業界横断的な環境保全取組の拡大		ファッションアースプロジェクトの推進に賛同する企業は7社35ブランドを数え、販売タグ枚数は累計で395万枚にのびた。	全営業部門で環境保全型ビジネスを推進する。ブレオーガニックコットンの取扱い拡大、ファッションアースプロジェクトの展開推進等。	2. 社会的課題
ブランド マーケティング 第一部門	顧客・消費者対応の強化	グループ会社のコンプライアンス強化に向けた会議への参加、消費者対応等CSR関連の会議の企画実施		グループ会社へのコンプライアンス強化に向けて、取締役会などで啓蒙を実施した。		
ブランド マーケティング 第二部門	環境保全型ビジネスの推進	非衣料分野での環境配慮型商品の開発		アイドリングストップクーラーを開発期間3年を経て今年5月より発売開始した。対象車種を増やすためのアタッチメント開発や、海外市場の調査開発を開始した。	全営業部門で研修を通じて、コンプライアンスに対する理解を深め、啓蒙することできまざまなリスクを把握し、事故の未然防止に努める。	4. 教育・啓発

※ : 実施 : 一部実施 : 未実施

主要取組事例

■ プレオーガニックコットンプログラム

繊維カンパニー横断プロジェクトとして、当プログラムに賛同する有名ブランドとのコラボレーションによるプレオーガニックコットン素材の商品展開を推進しています。原料であるコットンから消費者の手に届くまでのトレーサビリティや、環境負荷の配慮がなされた商品は広く消費者に受け入れられています。2010年度は3年目を迎え、当プログラムを卒業した300トンの認証付オーガニックコットンが収穫されました。

今後も、地球環境にも生産者にもやさしい物づくりを目指し、プレオーガニックコットンの普及に努めていきます。



インド契約農家での綿花の収穫

■ ファッション アース プロジェクト

国連認証のインドの風力発電プロジェクト等のCO₂排出枠を調達し、アパレルメーカー向けに、FEPオリジナルCO₂の排出権付き商品下げ札(青色)を販売する取組みを2010年より開始し、約4000tのCO₂削減に貢献してきました。

国際森林年である2011年は、環境省の制度に基づく、国内の森林保全プロジェクトを支援する『緑色のFEP下げ札』を一般社団法人more treesの協力のもと開発し、展開していきます。FEP下げ札をアパレルメーカー各社が商品に取付けること、また、生活者にとっては、FEP下げ札付き商品を購入することで環境保全活動に参加いただけるという、アパレルメーカー各社、生活者を巻き込んだ活動です。

幅広くアパレルメーカーの参加を呼びかけ、環境保全の取組みを業界全体に広め、地球温暖化防止への貢献を目指します。



青と緑のFEP下げ札

主要グループ会社のCSR推進取組

■ ハンティング・ワールド共生の森

ハンティング・ワールドでは、“SAVE THE ELEPHANTS”のスローガンを掲げ、2008年よりボルネオ保全トラストによる「緑の回廊計画」事業にチャリティーグッズの売上の1%を役立ててきました。この「緑の回廊計画」は、ボルネオゾウをはじめとする豊かな森の生態系を守るため、森と森を分断している土地を結び、野生動物が往来できる道を回復させる事業です。

このたび、分断された保護林を結ぶ4.6エーカーの土地がその支援金によって購入できることになりました。

今後も、ハンティング・ワールドが目指す自然との共生実現に向けた取組みを推進していきます。



ハンティング・ワールドのボルネオバッグ

機械・情報カンパニーのCSR

カンパニーのCSR

環境適合型事業による国際社会発展と豊かなライフスタイル創造

環境負荷低減に配慮したビジネスや商品開発・拡販へ取組む等、幅広い分野での新規事業展開を通じ、地域・国際社会の発展と安全で豊かなライフスタイルの確立に貢献していきます。



機械・情報カンパニー プレジデント
松島 泰

CSRアクションプラン

■ 2011年度行動計画の要点

2011年度も、環境及びCSRに配慮した経営を実行しつつ、バイオマス・地熱・風力等の再生可能エネルギー関連事業や海水淡水化プラントを中心とした水関連事業に、積極的に取組んでいきます。

また、従来からの取組みに加え、グリーンテック、スマートグリッド、二次電池分野など新規事業を積極推進し、環境保全型製品・サービスを提供することにより、安心・安全・豊かな社会の実現に貢献します。

部門/部	CSR課題/ 社会的課題	2010年度 行動計画	実施 状況※	2010年度の 実績	2011年度の 行動計画	CSR推進 基本方針
プラント・船舶 部門	水資源の保全・開発、及び安全で衛生的な水の供給	- 海水淡水化プラント・リハビリ案件の継続的取組 - 水不足問題のある豪州・中近東における海水淡水化プラント案件の継続推進		- サウジアラビアにおいて海水淡水化リハビリ案件を受注 - 海水淡水化プラント案件への取組継続	海水淡水化プラント案件、上下水事業への参画	2. 社会的課題
	再生可能エネルギーの有効活用	- 地熱・バイオマス・風力発電案件への積極的取組 - バイナリー技術の導入		- 米国オクラホマ州及びオレゴン州における風力発電事業への投資を実行 - 北米におけるバイオマス発電事業開発の継続取組 - アジアを中心としたバイオエタノール事業取組を推進	- 風力・地熱・バイオマス等を利用した発電事業によるクリーン電力の供給 - ベトナム等におけるバイオエタノール案件の着実な建設の履行 - 地熱発電に関する Ormat バイナリー技術の導入	2. 社会的課題
自動車・建機 部門	ステークホルダーとのコミュニケーション強化	社会からの要請を客観的に把握した上での対応推進		メーカー（いすゞ）と共同で省燃費運転・安全運転に関する講習会を実施し、顧客満足の向上及び安全運転・省エネ等の意識改善に貢献	輸送効率向上、事故削減、省燃費運転などについてのセミナーを継続的に開催し、CS 向上・安全・省エネ等、社会貢献に寄与	1. コミュニケーション
航空宇宙・産機 システム部門	航空機輸送分野における利便性・安全性の向上	新技術を含めた世界のセキュリティシステムの動向を注視し、空港、関税、警察等へ最新システムの提案を継続		- 羽田空港向けX線検査装置及び爆発物検査装置を納入 - 空港、税関、自衛隊等へ最新システムの提案活動継続 - 部会/課会での勉強会を通して、コンプライアンス遵守の周知徹底を励行	- セキュリティシステムの動向及び新技術を注視し、重要インフラを運営防護する官庁を中心に積極的に提案 - コンプライアンス遵守に関する周知徹底の継続	3. サプライチェーン
	環境保全型ビジネスの推進	- 二次/太陽電池製造設備の拡販活動 - 二次電池普及の為の事業確立		- ドイツ向け製造大型設備大型案件受注及び納入完了 - つくば市スマートグリッドの実証プロジェクトに参画	環境負荷の低い二次電池普及を実現する事業確立の継続及び電池製造設備の拡販活動の取組強化	2. 社会的課題

情報通信部門	安心・安全・豊かな社会の実現に資する製品・サービスの提供	省エネソリューションサービス事業のサービス拡大と顧客獲得に向けた施策実行		省エネソリューションサービス事業を展開、顧客数増加中	ITを利用したグリーンテクノロジーソリューションの提供（省エネソリューションの拡販）	2. 社会的課題
	3Rの理念に基づくビジネスの具現化	- MOTTAINAIの理念をライフスタイルに浸透させるための活動の継続 - 携帯端末補償サービス普及促進策の継続		- エコポイント交換事業の積極的な推進/交換数拡大 - MOTTAINAIキャンペーンとして東日本大震災の被災地に応援メッセージと救援物資を提供 - 携帯端末補償サービスの会員増加	「MOTTAINAI」理念を浸透させるための諸施策の検討・実行 - 携帯端末補償サービス普及促進策の推進強化	2. 社会的課題
ライフケア事業推進部	- 新型インフルエンザ支援対策 - 予防医療への取り組み	- 自治体と共同でイベントを企画し、市民の視点に立った情報提供やワークショップを実施 - 個人向け検診事業の普及度合いや市場性をレビューし、サービスの見直しや提携先の検討を実施		大手カード会社を通じて約8万人への受診啓発広報を行った。またパートナー企業との協働により、全国40ヶ所で乳癌に関する疾患啓発セミナーを開催し、新たに約1,200人が乳癌検診を受けた。	継続的なレビューの実行、及び事業拡大に向けたパートナー・検診の販売形態の拡大	2. 社会的課題
カンパニー共通	CSRに関する教育・啓蒙	従業員のCSRに関する理解を深めることによる、実践的なCSR活動の実現		- グループ会社各社のアクションプラン助行 - グループワークショップによるCSR啓蒙活動の実施	講習会・定期連絡会等でのCSR啓蒙活動の継続推進、CSRセミナー開催	4. 教育・啓蒙

※  : 実施  : 一部実施  : 未実施

主要取組事例

■ 海水淡水化プラント リハビリ工事への参画

2011年4月、当社はサウジアラビア王国における現地資本との合併会社であるアクアパワー・ササクラ社（正式名：Arabian Company and Sasakura for Water & Power）を通じて、サウジアラビア海水淡水化公団よりシュアイパフェーズ1海水淡水化プラントのリハビリ工事の受注をしました。今回工事を行うプラントは1988年に建設された多段フラッシュ(MSF)型海水淡水化プラントであり、伝熱管その他腐食部分の取替えと蒸発器内の抽気構造を改造することにより、通常のプラント寿命（20～25年）を更に15年以上延命することが可能となります。生活用水の大部分を海水淡水化プラントに依存しているサウジアラビア王国では、急激な人口増加と工業化により水需給が逼迫しており、当社は引き続きリハビリ工事の受注拡大と新設プラントの受注を目指し、同ビジネスを通じて水の安定供給に貢献していきます。



SWCC社海水淡水化プラント（シュアイバ）

■ リチウムイオン蓄電池ビジネスにおいて米国最大手電力会社と提携

昨年11月、米国電力大手Duke Energy社との間で、スマートグリッド（次世代送電網）及び再生可能エネルギー分野での提携に関する覚書を締結しました。その第一弾の取組みとして一定期間使用されたリチウムイオン電池（以下、LIB）を、家庭用、商業用として再利用するビジネスモデルの検証を開始します。インディアナ州において、当社が出資する米国電池メーカーEner1社製の車載用LIBを使用し、LIBの用途別運用方法、既存電力網への影響を検証し、Dukeと共同で早期商業化を目指します。



リチウムイオン電池二次利用モデル 概念図

金属・エネルギーカンパニーのCSR

カンパニーのCSR

資源・エネルギーの開発と安定供給を通じたCSR推進

1. 資源・エネルギーの開発と安定供給
2. 地球に優しい新エネルギーの開発
3. リサイクル関連ビジネスへの取組

これらのミッションに取組つ、伊藤忠グループ全体でCSRを推進していきます。



金属・エネルギーカンパニー
プレジデント
中村 一郎

CSRアクションプラン

■ 2011年度行動計画の要点

グローバル企業として国内のみならず海外グループ会社においても、環境マネジメントの推進と地球環境に優しい事業への挑戦を行っていきます。またCSRの啓発と教育研修も引き続き実施していきます。

部門/部	CSR課題/ 社会的課題	2010年度 行動計画	実施 状況※	2010年度の 実績	2011年度の 行動計画	CSR推進 基本方針
カンパニー 共通	サプライチェーン マネジメント 強化と CSR の グループ展開	サプライチェーンの確認と ビジネスパートナーへの啓 蒙活動、海外事業会社にお けるCSRの啓蒙活動の強化		- 重要取引先/ビジネスパ ートナーに対してサプライチ ェーンマネジメントを実施、 CSR 上問題が無いことを確 認した。 - パートナーに啓蒙を行った。	サプライチェーンの確認と ビジネスパートナーへの啓 蒙活動、海外事業会社にお ける CSR の継続的な啓蒙活 動の実施。	3. サプライ チェーン 4. 教育・啓蒙
新エネルギー・ 石炭部門	環境負荷の少ない エネルギーの開 発と安定供給	各種環境保全型ビジネスにお ける事業化推進とウラン鉱開 発プロジェクトへの参画、ま たその他新規プロジェクト開 拓を通じ環境負荷の少ないエ ネルギーの安定供給への布石 づくり		2009年度に権益を取得した ナミビアHusabウラン鉱山 の権益保有会社グループの 株式を買い増し、該社グル ープの戦略的パートナーと なり、今後の権益開発推進 に影響を持つに至る。	- 採炭及び採鉱時の安全管 理の徹底を JV パートナ ーと共有 - 低炭素社会実現のため、ウ ラン鉱山を開発、ウランを 安定的に供給する。 - 温暖化ガス排出削減プロ ジェクト推進。排出権取引 拡大。世界各地で太陽光・太 陽熱プロジェクトを追求。	1. コミュニ ケーション 2. 社会的課題
金属部門	採鉱事業の安全 徹底・廃棄物適 正処理・オゾン 層破壊防止	炭鉱・開発事業安全のため の社員レクチャー及び現場 での作業内容のチェック、 廃棄物フローチェック電子 マニフェスト導入・運用開 始、フロン行程管理のモニ タレビュー等		- 社員レクチャーを実施。同時 に採鉱に関する HSE につ いて説明。 - 廃棄物適正処理に関し電子 マニフェストを一部客先か ら運用開始。 - フロン工程管理のモニター レビュー実施。	- 資源開発事業の安全・安心 面の徹底・向上。 - 電子マニフェストソフト (電子版産業廃棄物管理 票)のグループ企業内浸透 及び取引先企業への拡大。 - 温暖化ガス(フロン類)の 適正処理体制維持及びモニ タリング体制向上	2. 社会的課題 3. サプライ チェーン
エネルギー 部門	事故防止と万全 の環境対策実 現・地域社会へ の貢献	事故防止のための社員研修 の更なる充実、環境対策実現 のため運営・環境会議を通じ オペレーターへの働きかけ、 プロジェクト推進地域での社 会対話と地域貢献等		- 社員に対する運行実務の講 義研修を実施。 - 継続的にパートナーミーテ ィングにて HSE 状況確認 を行い安全な操業が継続。 - アゼルバイジャン地方都市 にある学校及び孤児院に PC 他機器を寄贈。また、石油開 通サマースクールに若手を 派遣し、現地との交流を図る。	- 定期的に研修を実施し、備 船保安管理を周知徹底。 - 環境負荷の少ないエネルギ ー事業の推進。 - プロジェクトの現場の地 域社会に対し、教育、文 化面などへの貢献を行い 良好な関係を構築、維持 強化する。	2. 社会的課題 4. 教育・啓蒙 5. 地域・国際 社会

※ : 実施 : 一部実施 : 未実施

主要取組事例

■ 中国・大連長興島で複合型リサイクル事業を推進

金属・エネルギーカンパニーでは中国・大連長興島臨港工業区において、鉄スクラップ・非鉄スクラップ・廃家電・廃プラスチック等を対象とした複合型リサイクル事業「大連新緑再生資源加工有限公司」を、国内大手リサイクル企業・中国側パートナー等と共同で設立し、2010年12月24日に起工式を行いました。

今後、長興島臨港工業区で唯一許可された再生資源加工工場として、世界最新鋭の設備と日本の優れた環境技術の導入を計画しています。2012年1月の操業開始を予定しており、中国初の大規模複合型リサイクル工場として、中国におけるモデル工場となることを目指しています。



完成予想図

■ スペイン アベンゴア・ソーラー社と太陽熱発電事業において提携

2010年12月には、スペインの太陽熱発電事業大手のアベンゴア・ソーラー社とアジア及びヨーロッパ市場において、太陽熱発電案件開発を進める提携を行いました。また、共同でスペイン南部のエストレマデューラ州に、50メガワットの太陽熱発電所2基を建設し、発電事業を行うことで合意しました。伊藤忠商事は権益の30%を取得します。2012年の操業開始を予定しており、本発電所で発電された電力は、スペインのフィード・イン・タリフ制度※に基づいて販売します。エストレマデューラ州の豊富な日照量の恩恵を受け、一般家庭の約52,000世帯分の電力需要をまかない、年間約63,000トンのCO2排出削減を実現する見込みです。



アベンゴア社が運営する同規模の発電所（同社提供）

※ フィード・イン・タリフ制度：再生可能エネルギー利用促進のための優遇価格電力買い取り制度

■ 米国最大の太陽光発電システム販売会社SolarNet Holdingsの設立

太陽光発電システム販売ビジネスは、近年、環境に対する意識の高まりや各国政府の支援策などを背景に、大きく拡大しています。伊藤忠商事は、米国市場において2007年6月にSolar Depot、2009年4月にSolarNetと2社のシステムインテグレーター※を買収し、世界三大太陽光発電ビジネス市場（日欧米）の一つである米国にて事業展開してきましたが、更なる事業強化を目指し2011年2月に2社を経営統合し、家庭・商業向けを中心とした世界最大の太陽光発電システム会社となるSolarNet Holdingsを設立しました。今後は販売ネットワークの融合や管理コスト削減などを通じて経営統合によるシナジー効果の実現を目指します。



SolarNet販売・施工事例 カリフォルニア州Beringer Vineyards

※ システムインテグレーター：太陽電池モジュールと付帯機器を組み合わせた太陽光発電システムの設計、販売、施工を行う業者の総称

生活資材・化学品カンパニーのCSR

カンパニーのCSR

自然環境への配慮と化学物質の安全確保

多岐にわたるビジネス領域において、環境に最大限配慮しながら、製品の品質安全に努め、顧客のニーズに的確に応える商品・サービスの迅速で安定的な供給を行い、人々の豊かなライフスタイルに貢献します。



生活資材・化学品カンパニー
プレジデント
菊地 哲

CSRアクションプラン

2011年度行動計画の要点

環境保全型ビジネスとして、森林認証材や低ホルムアルデヒド商品、さらにリチウムイオン電池関連事業の取引拡大を推進するとともに、サプライヤーのトレーサビリティ確保への取組や、化学品関連の法規制と安全に関わる教育・研修の充実を通じて、グループをあげたサプライチェーンマネジメントの強化に取組みます。

部門/部	CSR課題/ 社会的課題	2010年度 行動計画	実施 状況※	2010年度の 実績	2011年度の 行動計画	CSR推進 基本方針
生活資材部門	原料トレーサビリティの確保/ 労働法規の遵守	アンケート内容を更にバージョンアップしたうえで、アンケートを実施。また取引先を定期訪問し訪問調査を継続実施の上、取引先データを更新する。		トレーサビリティ調査を100社に対して実施し、内79社に対しては訪問調査を行った。労働法規遵守状況のアンケートは105社に対して実施。	調査項目や調査先をアップデートし、トレーサビリティ調査、及び労働法規遵守状況アンケートを実施する。	1. コミュニケーション
	国際森林認証取得商品と安全な商品の取扱	- 認証未取得サプライヤーに対する取得要請を継続し、取扱比率の拡大を図る - 引続き低ホルムアルデヒド商品の事業会社での供給体制拡大と取扱拡大を図る		- 森林認証取得パルプ/チップ取扱数量は、前年比33%UPとなった。 - 低ホルムアルデヒド商品取扱いは、前年同期比上期10%up、下期2%upとなった。	- 森林認証未取得サプライヤーに対する取得要請を継続し、取扱比率の拡大を図る。 - 低ホルムアルデヒド商品の供給体制維持と取扱比率の拡大を図る。	2. 社会的課題
化学品部門	危険・有害化学物質の管理	- 改正化審法等に関する講習会を実施し、部門全体の化学品関連法規の認知度向上や法令遵守の意識向上を図る - 欧州のREACH規制への対応を継続する		- 講習会は、震災の影響で一部11年4、5月に延期されたが、東京で2回、大阪で1回開催し、他カンパニー、事業会社を含めて計520名が出席した。 - 欧州REACH規制に関して必要な手続きを行い、対応できた。	改正化審法や国内外の関連法規制についての研修・教育(講習会の実施やガイドブックの配布)の充実を通じ、情報共有や法令遵守の意識向上を図る。	3. サプライチェーン
	安全で安心できる商品の調達	- 環境保全型ビジネスの推進 - リチウムイオン電池関連部材の取扱拡大を目指す		リチウムイオン電池関連部材メーカーに出資し、取引を開始した。	リチウムイオン電池関連事業(リチウム資源、電池関連部材)の取引拡大。	2. 社会的課題

※ : 実施 : 一部実施 : 未実施

主要取組事例

■ リチウムイオン電池関連ビジネスの取組

化学品部門では、電気自動車(EV)やハイブリッド車向けに需要の伸びが期待されるリチウムイオン電池関連ビジネスに注力しており、これまで部材生産の分野で事業展開を図ってきました。2010年度には新たに、上流のリチウム資源確保を目指し、米国資源開発会社のSIMBOL MATERIALS社に出資しました。同社はカリフォルニア州南部に位置する地熱発電所の使用済地熱かん水に含まれるリチウムを回収、リチウム化合物を製造する事業を開発・推進しており、商業生産に向けて製造技術の開発及び改良を行っています。

地熱かん水に含まれる炭酸ガスや地熱かん水の持つ熱源を利用する等、地熱かん水の特長を活用することで競争力のあるリチウム化合物生産のみならず、二酸化炭素排出を抑えた環境に優しい事業を推進していきます。



米国カリフォルニア州南部にある地熱かん水の井戸

主要グループ会社のCSR推進取組

■ 水資源を守る＋資源循環を促進する

ITCグリーン&ウォーター(株)

ITCグリーン&ウォーター(株)は、畜産系污水等の有機性排水の浄化技術の開発・改良に約30年にわたり取り組んでいます。污水处理技術のノウハウを活かし、酸素不足により汚れたダム湖や港湾の底質・水質改善システムを事業化。更に、従来は廃棄物処理していた有機性汚泥の減容堆肥化・燃料化にも取り組む等、污水处理から汚泥有効利用までの一貫処理で資源循環に貢献し、環境ソリューション事業を推進しています。



畜産用複合ラグーン

食料カンパニーのCSR

カンパニーのCSR

社会的ニーズ・消費者ニーズへの対応、環境への配慮

安全な食料の安定供給、食の安全に関する多面的なチェック、環境への配慮等を行い、社会に貢献する良質なビジネスを実行することで、世の中からの信頼を得ていくことが必要と考えています。



食料カンパニー プレジデント
青木 芳久

CSRアクションプラン

■ 2011年度行動計画の要点

食糧資源安定供給のための調達ビジネス推進、食の安全確保のための検査体制整備／サプライチェーンマネジメント／内部監査によるチェック、環境保全／廃棄物削減のための中食リサイクル推進など、さまざまな社会要請に合わせた取組みを継続的に推進していきます。

部門/部	CSR課題/ 社会的課題	2010年度 行動計画	実施 状況※	2010年度の 実績	2011年度の 行動計画	CSR推進 基本方針
カンパニー 共通	食品安全・コンプライアンス管理レベルの向上	- コンプライアンスの確認機能を強化し、食品安全・コンプライアンス監査を実施。 - 日本／中国で持続可能な食品検査体制を構築、安心安全な食品の安定供給体制を強化。		- 各部・室を巡回し、5月に運用管理確認、11月に食品安全・コンプライアンス監査を実施。 - 中国検査センターと業務提携契約を締結、国内大手検査センターと有事の際の優先的検査契約締結。	- 食品安全管理マニュアル／コンプライアンスプログラムの遵守状況確認。 - 食品検査パートナーとの連携継続。	1. コミュニケーション
食糧部門	安心安全な原料の安定調達	- 安定供給の確立：食料資源調達ビジネスの推進。 - 食糧資源の安全性確保：サプライヤー／取引先との情報共有、改善項目に関する協議実施。		- 北米での穀物ターミナル建設は順調に進捗。2011年内に稼働予定。 - 残留農薬の検査、日本での食品安全情報の共有を継続して実施。	- 安定供給の確立：食料資源調達ビジネスの推進。 - 食糧資源の安全性確保：継続的な産地側情報の確保、要改善項目の指導並びに客先との情報共有。	3. サプライチェーン
生鮮・食材部門	国内外生産拠点の管理改善・強化	工場監査の精度と実効を上げるための施策の提案と実現を目指す。（工場監査人研修実施や専門家による部分監査導入）		カンパニー研修への積極的参加と、海外現地スタッフ監査能力向上の為通常訪問時より部分的な工場点検助行を実施。	工場監査の精度と実効を上げるための施策の実現を目指す。（工場監査人研修や専門家による部分監査導入）	4. 教育・啓発
食品流通部門	「中食商品に関する飼料化リサイクル」への取り組み	地域ごとの特性に合わせた、飼料化・肥料化の食品リサイクルループの構築		2009年5月に構築したリサイクル・ループ（店舗で売れ残った商品等を飼料化し、それを食べて育った豚を使用した商品販売）の取組拡大。（コンビニエンスストア約240店より回収、約300店で販売）	地域ごとの特性に合わせた、飼料化・肥料化の食品リサイクルループの構築	2. 社会的課題

※ : 実施 : 一部実施 : 未実施

主要取組事例

■ 中国事業パートナーに対する食品安全管理サポート

食料カンパニーでは戦略の中心に中国市場を据え、その中でも最も大きな取組みとして中国食品・流通最大手である頂新グループとの事業パートナーシップの構築を進めています。中国においては高成長に伴い急速に食の安全に対する要望が高まっており、日本の優れた食品安全管理ノウハウの提供も大きな差別化要素の一つとなっています。そこで伊藤忠グループ内の食品安全管理の専門家であるISOの審査員資格保持者であるユニバーサルフード㈱の渡辺敏雄執行役員（現在 日本アクセス㈱出向）の協力を得て2010年より中国・台湾の主要な製造工場・外食店舗など13ヶ所を実地訪問の上現場の衛生・作業手順や管理方法など広く助言、改善提案などを行っています。本取組は頂新グループとの良好な関係構築にも大きく寄与しています。



頂新グループの外食店舗視察風景

■ 安定供給、安全性確保に注力した食糧資源調達への推進

アジア諸国を含めた世界各国で人口増加及び、所得レベルの向上が急速に進んでおり、今後は世界的に穀物需要の拡大が予想されています。一方で、消費者の食の安全に対する認識も強くなっており、品質の安全性確保及びトレーサビリティの確立に対する要求も高まっています。食料カンパニーでは、穀物の安定供給と安全性確保に注力しながら、世界レベルで供給サイドと需要サイドを結ぶ流通網整備を行い、食糧資源調達を推進していきます。その取組みの一つとして、主にアジア諸国向けとなる穀物輸出ターミナルを米国ワシントン州ロングビューに新設致しました。2011年中に稼動となる予定です。



穀物輸出ターミナル（2011年5月時点）

建設・不動産部門のCSR

建設・不動産部門のCSR

「安心」・「安全」・「高機能」な施設の提供

顧客満足度の高い安心・安全な施設・サービスの提供を行います。環境を意識した高機能な住宅を中心とした施設の開発を行うとともに、総合商社として、SRPI(Social Responsible Property Investment)の考え方に基づき、国内はもとより海外へも「安心」「安全」「高機能」な施設、ノウハウの提供を推進します。



特定業務担当役員
岡田 賢二

CSRアクションプラン

■ 2011年度行動計画の要点

社内で確立したルール、チェック体制に則り、安全、安心、環境への配慮に主眼をおいた施設、サービスの提供を行うとともに、個人情報保護の強化を推進します。

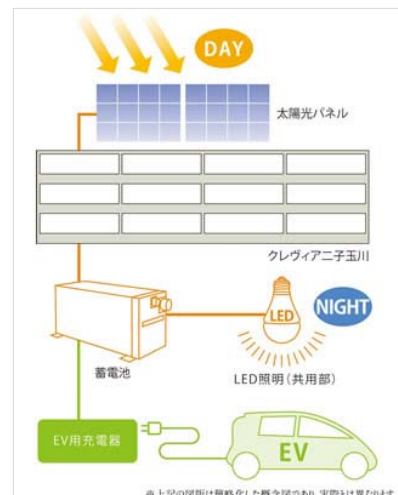
部門/部	CSR課題/ 社会的課題	2010年度 行動計画	実施 状況※	2010年度の 実績	2011年度の 行動計画	CSR推進 基本方針
建設・不動産 部門	安心・安全を主 眼においた良質 な施設の提供	- 建設・不動産グループ管理強化策の確実な実行による関係法令遵守等の徹底、及び案件点検会/取引検討会等による遵守状況のチェック(2回/年)を行う。 - 顧客満足度を高める標準仕様書(年1回レビュー実施)に基づく良質な住宅の供給。		- 案件点検会、及び取引検討会による条例等関係法令遵守状況のチェック実行。遵守状況問題なし。引続き品質管理・関係法令遵守体制の強化継続。 - 標準仕様書レビュー実施(一部改訂)、今後も必要に応じ改定。	- 建設・不動産グループ新部門管理強化策の発行 - 関係法令遵守等の徹底 - 案件点検会による個別案件状況のチェック(2回/年) - ものづくり案件点検会の実施(2回/年)	1. コミュニケーション 2. 社会的課題
	PFI 事業スキーム等の活用による、良質な行政サービスの提供	仕掛中案件(神戸中央市民病院整備運営事業)のスムーズな運営フォロー及び新規案件の掘起し。		- 仕掛中案件(神戸中央市民病院整備運営事業)の2011年4月竣工・開業へ向けフォロー継続。 - 既存運営中案件のフォロー。	- 仕掛中案件のスムーズな運営フォロー - 新規案件の掘起し	1. コミュニケーション 2. 社会的課題 5. 地域・国際社会
	個人情報保護の強化	確立した運用体制の適正な運用、組織員への意識浸透の継続実施並びに基本動作の徹底を図る。万一事故が起こった場合には、関係者間で密に連携し、適切な対応を行う。		昨年同様、個人情報管理状況モニターレビュー実施。問題なし。	確立した運用体制の適正な運用、組織員への意識浸透の継続実施並びに基本動作の徹底を図る。万一事故が起こった場合には、関係者間で密に連携し、適切な対応を行う。	1. コミュニケーション 4. 教育・啓発
	環境への配慮の徹底	環境配慮型ビジネスを積極的に推進及び推進状況のレビューを実施するとともに、関連研修会を開催する。(2回/年)		- 東上野オフィスビルCASBEE(簡易版)評価A取得。 - CASBEE研修出席 - CASBEE[建築]評価員資格取得(1名)	環境配慮型ビジネスの積極的に推進	1. コミュニケーション 3. サプライチェーン

※ : 実施 : 一部実施 : 未実施

主要取組事例

■ 太陽光発電等を活用省エネ住宅の開発

昨今、関心の高い「エコロジー」につき“Make Original Tomorrow”をテーマに、人・住まい・環境のより豊かな明日を考え、伊藤忠グループ分譲マンションブランド「CREVIA(クレヴィア)」において、“これからのエコ・マンション”を展開しています。さまざまな省エネルギー技術を全体計画や専有空間に取り入れることで、社会や環境に貢献するとともに、住まう方が暮らしの中で、そのメリットを実感できることを目指します。分譲マンション「クレヴィア二子玉川」(東京都世田谷区)では太陽光パネルと蓄電池を組み合わせ、太陽光パネルで発電した電力を蓄電し、夜間にマンション共用部の電灯(LED照明)をこの電力で賄い地産地消を目指します。



「クレヴィア二子玉川」蓄電システム全体概念図

■ インドネシア社会との融和を目指すカラワン工業団地

伊藤忠商事が1992年から投資運営するカラワン工業団地(KIIC)(開発面積1,140ha＝千代田区の面積相当)は、入居企業が「安心して本業に専念できる環境」を提供する工業団地です。

インドネシアの工業団地で唯一ISO9001と14001の両方を取得しており、近隣地域社会との共存共栄を目指して入居企業と共同で積極的なCSR活動も展開しています。

乳幼児への離乳食支給、中学生への奨学金支給等の直接的な支援に留まらず、ボゴール農科大学の協力のもと、団地内に農業公園を設置し、周辺農民に付加価値の高い野菜栽培やなまず養殖等の技術指導や環境改善プログラムも実施しています。また、近隣ヘルスケア関連施設や小規模ビジネスへの支援も行っています。



寄贈のノートを喜んでいる小学生、ベビーフード配布、農業公園プロジェクト、絶滅危惧樹種保存活動、子供達の健診

総本社営業部のCSR

総本社営業部のCSR

創造性豊かなサービス及びソリューションの提供

金融・保険・物流の各分野におけるサービス及びソリューションの提供を通じて、国内外において豊かで持続可能な社会の実現に貢献していきます。



特定業務担当役員

岡田 賢二

CSRアクションプラン

■ 2011年度行動計画の要点

中国やアジアを中心に、環境・ニューエナジー分野・消費関連分野での金融ビジネスの創出、大型プロジェクト案件における保険付保の推進、物流ネットワークの構築・拡大やサプライチェーンマネジメントの強化に取り組んでいきます。

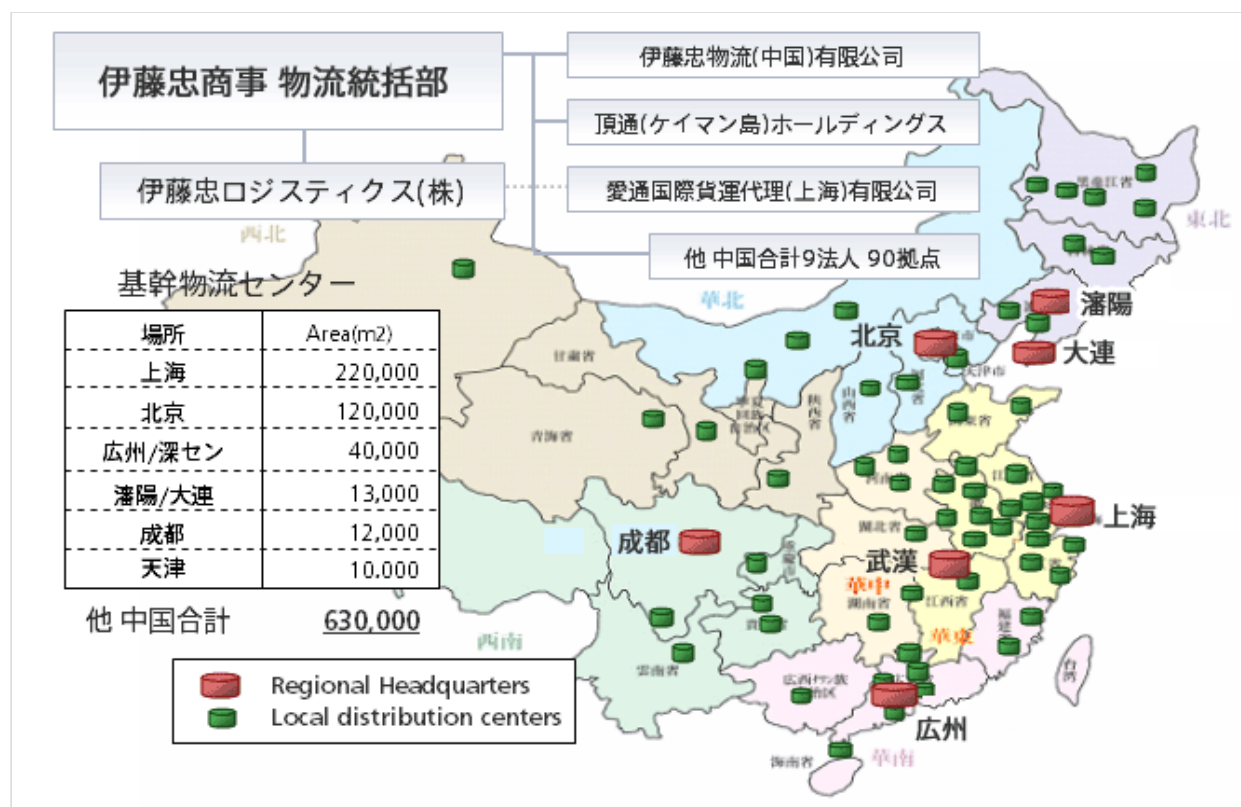
部門/部	CSR課題/ 社会的課題	2010年度 行動計画	実施 状況※	2010年度の 実績	2011年度の 行動計画	CSR推進 基本方針
金融・保険 事業部	豊かな社会の実 現に貢献するビ ジネスの寄与				- 中国での環境、ニューエナ ジー分野、消費関連分野での ビジネス創出を調査・検討 - アジアや欧州での金融事業 を通じて個人資金ニーズへの 対応拡大 - 発展途上国インフラ事業が 安心・安定して行われるた めの、大型プロジェクト案 件における保険付保の推進	2. 社会的課題
	金融商品取引 法や保険業法 等の各種関連 法令遵守	- 金融商品取引法等に関連す る追加法令のフォローと従 業員啓蒙の継続 - 研修等を通じたコンプライ アンスの周知徹底 - コンプライアンスプログラ ム・特別業界法の見直し		- 金融商品取引法等の特別業 界法に関して、毎月新規法 令等の有無を確認実施 - 業界法の外部コンプライア ンス研修受講や、損保会社 担当者を交えての研修会・ 勉強会の実施 - コンプライアンスプログラ ム・特別業界法の見直し実施	- 金融商品取引法や保険業法 等の関連追加法令のフォロ ーと従業員啓蒙 - 研修等を通じたコンプライ アンスの周知徹底 - コンプライアンスプログラ ム、特別業界法の見直し	4. 教育・啓発
物流統括部	物流インフラ整備による社会資 本充実への貢献 と顧客満足度の 向上	伊藤忠ロジスティクス(株) との一体化経営により中国 国内物流事業の再編・統合 を実施。中国国内での効率的 な物流スキームを構築し、地 域社会に物流面から貢献		中国国内の物流ネットワー クを構築し、地域社会に物流 面から貢献。また、伊藤忠ロ ジスティクスとの連携によ り、インドでの物流ネットワ ーク構築に着手	中国・インド及びその他 アジアにおける物流ネット ワーク拡大と、各地域での地 域社会への貢献状況レビュー	2. 社会的課題
	サプライチェー ンマネジメント 強化	2010年度のサプライヤー調 査を中国事業会社3社の起 用物流業を対象に実施		中国事業会社3社で昨年度 よりも5社多い23社にア ンケートを実施(昨年度も 実施した2社は対象業者の 見直しも実施)。	中国物流業者向けアンケ ートの内容見直し(環境保全 関連項目の追加等)をした上 で、アンケートを実施	3. サプライ チェーン

※ : 実施 : 一部実施 : 未実施

主要取組事例

■ 海外物流事業での地域社会への貢献

物流統括部はアジア各地にて物流事業を行っており、特に中国では、物流事業会社である伊藤忠物流(中国)有限公司、頂通物流を中心に全土をカバーする90ヶ所の拠点を有し、日系随一の物流ネットワークを展開しています。このネットワークを活用して内陸部への流通網を整備し、中国全土に消費財を配送しており、当社及び顧客企業のビジネス機会の拡大を図るとともに、地域社会に物流面から貢献できるよう取組んでいます。また、インド、インドネシアでも物流ネットワークの拡充に取組始めました。



伊藤忠集团中国物流ネットワーク

主要グループ会社のCSR推進取組

■ カード明細書のWeb化

株式会社オリентコーポレーション

オリコは、Webサービスである『eオリコサービス』にて請求額や利用内容をご確認いただくことで「ご利用代金明細書」及びキャッシング利用都度発行の「新規ご利用内容のご案内」の郵送を停止するサービスを提供しています。紙で郵送していた明細書をWeb化することで省資源・省エネを実現し、個人情報の漏洩リスクも軽減されます。メールで振替内容をいち早くお知らせできるとともに、デジタル書面のためパソコンにデータを保存することができ、計画的なご利用ができます。



コーポレート・ガバナンスと内部統制、コンプライアンス



コーポレート・ガバナンス



伊藤忠商事は、「伊藤忠グループ企業理念」及び「伊藤忠グループ企業行動基準」に則り、さまざまなステークホルダーとの間で公正かつ良好な関係を構築することにより、長期的な視点に立って企業価値の向上を図ることを経営の基本方針としています。この基本方針に則り、適正かつ効率的な業務執行を確保できるよう、意思決定の透明性を高めるとともに、監視・監督機能が適切に組み込まれたコーポレート・ガバナンス体制の構築に注力しています。

伊藤忠商事のコーポレート・ガバナンス体制の特徴

伊藤忠商事は、取締役会設置会社、監査役（監査役会）設置会社です。社外監査役を含む監査役が独立的かつ客観的な視点で経営状況に対する監視・監査を実施しています。また、取締役会による経営監督の実効性と意思決定の透明性を一層向上させることを目的に、2011年6月の株主総会において社外取締役を選任しています。

2011年6月24日現在、取締役会は14名の取締役（内、社外取締役は2名）により構成されており、経営上の重要事項について意思決定を行うとともに、取締役の業務執行を監督しています。

当社は取締役会の意思決定及び監督機能と経営の執行の分離を図ることを目的として、執行役員制度を採用しています。

伊藤忠商事のコーポレート・ガバナンスの特徴の一つが、社長を補佐する機関であるHMC（Headquarters Management Committee）です。HMCでは、全社経営方針や重要事項を協議しています。

このほか、各種社内委員会が各々の担当分野における経営課題の審査・協議を行い、社長及び取締役会の意思決定に役立てています。なお、一部の社内委員会では、社外の有識者を委員とし、外部の意見を取入れる仕組みも構築し、運営しています。

当社のこれまでのコーポレート・ガバナンス強化に向けた取組は下表の通りです。

■ これまでのコーポレート・ガバナンス強化のための取組

1997年	ディビジョンカンパニー制を採用	意思決定の迅速化・経営の効率化
1999年	執行役員制度に移行	取締役会の意思決定機能と監督機能の強化
2007年	取締役及び執行役員の任期を1年に短縮	任期中の経営責任を明確化するため
2011年	社外取締役制度の導入	経営監督の実効性と意思決定の透明性の向上

取締役会による経営監督の強化(社外取締役制度の導入)

当社は、2011年6月の株主総会において2名の社外取締役を選任しています。社外取締役については、その客観的・中立的な立場から、社内取締役に対する監視・監督機能と多様な視点に基づく経営助言機能を発揮することにより、取締役会による経営監督の実効性と意思決定の透明性を一層向上させることができるものと考えています。

■ 社外取締役の会社との関係

氏名	選任の理由
川本 裕子(注1)	経営コンサルタントや大学院教授としての長年の経験を通して培った企業経営に関する高い知見を当社の経営に活かすとともに、独立の立場から当社の経営を監督することを期待して選任しています。なお、同氏と当社との間には、特別な利害関係はありません。
杉本 和行(注1)	財務省(及び旧大蔵省)における長年の経験を通して培った財政・金融に関する高い見識を当社の経営に活かすとともに、独立の立場から当社の経営を監督することを期待して選任しています。なお、同氏と当社との間には、特別な利害関係はありません。

(注1) 川本 裕子氏、杉本 和行氏は、東京証券取引所等国内金融商品取引所が定める独立役員です。

監査機能の実効性を確保するための仕組み

当社は、3名の社外監査役を含む5名の監査役を選任しており、常勤監査役は、取締役会等の社内会議に日常的に出席するほか、会計監査人をはじめとした社内外の監査組織と連携することで監査機能の強化に努めています。内部監査部門としては監査部が設置されており、監査役との間で内部監査計画を協議するとともに、定期的に会合を持つなどして密接な情報交換・連携を図っています。また、監査役の職務遂行をサポートする組織として監査役会直属の監査役室が置かれています。

■ 社外監査役の会社との関係

氏名	選任の理由
林 良造(注1)	経済産業省(及び旧通商産業省)での豊富な経験及び大学院教授としての広い視野と長期的視点を活かして、独立的な視点で当社の監査を行うことを期待して選任しています。なお、同氏と当社との間には、特別な利害関係はありません。
鳥居 敬司(注1)	大手金融機関の元経営者としての長年の経験と見識を活かして、独立的な視点で当社の監査を行うことを期待して選任しています。なお、同氏は、当社の監査役就任以前、当社と取引関係のある大手金融機関の経営者として経営にあたっていました。当社の監査役就任以前に同金融機関を退職されており、現在、同氏と当社との間には、特別な利害関係はありません。
下條 正浩(注1)	主に企業法務・国際取引法の分野における弁護士としての豊富な経験と専門知識を活かして、独立的な視点で当社の監査を行うことを期待して選任しています。なお、同氏と当社との間には、特別な利害関係はありません。

(注1) 林 良造氏、鳥居 敬司氏、下條 正浩氏は、東京証券取引所等国内金融商品取引所が定める独立役員です。

監査役からのコメント

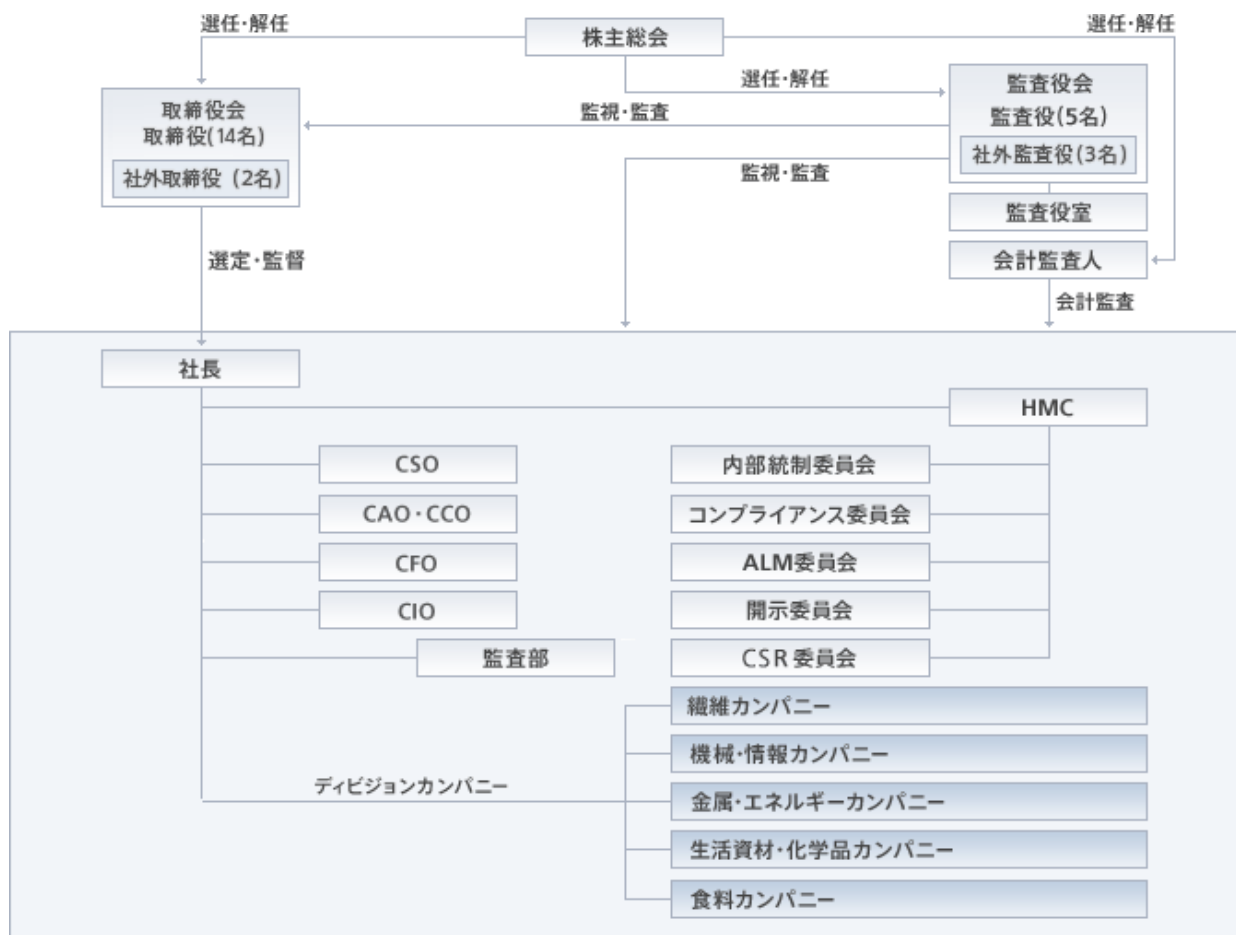


監査役 林 良造

私は、経済産業省での社会と企業の関係のあり方に関する政策立案の経験や、大学におけるコーポレート・ガバナンスの研究活動を活かし、マネジメントの考え方が世間の意識と乖離していないか、また企業統治の仕組みをどのように強化していくかという視点から経営を見るよう心がけています。

伊藤忠商事をはじめ多くの企業が置かれている経営環境は、かつてないスピードで変化しています。特にグローバル化の進展は、チャンスとリスクの複雑化・多様化をもたらしており、経営には迅速な意思決定を実現する強いリーダーシップと、リスクを一定の範囲に抑える「仕組み」としてのコーポレート・ガバナンスとの双方が求められます。とりわけ世界各地でさまざまな事業を展開する総合商社には、極めて広範な領域への目配りと、短期的業績と長期的な価値創造力のバランス確保が要求されます。私としては、伊藤忠商事がこれらの課題に対応し、幅広いステークホルダーの利益を踏まえつつ株主を満足させられるような経営をどのように実現していくかについて、常に原点に立ち返り、客観的な視点で監査、提言していきたいと考えています。

現行のコーポレート・ガバナンス体制図



- ※1 各ディビジョンカンパニーには、カンパニープレジデントを設置。
- ※2 内部統制システムは社内のあらゆる階層に組込まれており、そのすべてを表記することはできませんので主要な組織及び委員会のみ記載。
なお、内部統制委員会は、社内の内部統制関連部署よりそれぞれの主管する内部統制の構築・運用状況について報告を受け、内部統制全体の整備状況について評価・確認し、また、改善すべき事項をHMC及び取締役会に報告します。

HMC = Headquarters Management Committee
 CSO = Chief Strategy Officer
 CAO = Chief Administrative Officer
 CCO = Chief Compliance Officer
 CFO = Chief Financial Officer
 CIO = Chief Information Officer
 ALM = Asset Liability Management

■ 主な社内委員会

名称	目的
内部統制委員会	内部統制システムの整備に関する事項の審議
開示委員会	企業内容等の開示及び財務報告に係る内部統制の整備・運用に関する事項の審議
ALM委員会	リスク管理体制・制度及びB/S管理に関する事項の審議
役員報酬諮問委員会	役員の処遇及び役員退任後の処遇に関する事項の審議
コンプライアンス委員会	コンプライアンスに関する事項の審議
CSR委員会	CSR、環境問題及び社会貢献活動に関する事項の審議

内部統制システム

当社は、2006年4月19日の取締役会において「内部統制システムに関する基本方針」を制定し、内部統制システムについて不断の見直しによって継続的な改善を図っています。

ここでは「内部統制システムに関する基本方針」より、いくつか特筆すべき取組みを抜粋してご紹介します。

財務報告の信頼性を高めるための取組

伊藤忠商事では連結ベースでの財務報告の信頼性をより高めるため、営業部門長等を内部統制統括責任者として任命し、グローバルベースでの責任体制を構築し、「開示委員会」をステアリング・コミティとして、組織的に内部統制報告制度に対応する内部統制の維持強化を行っています。

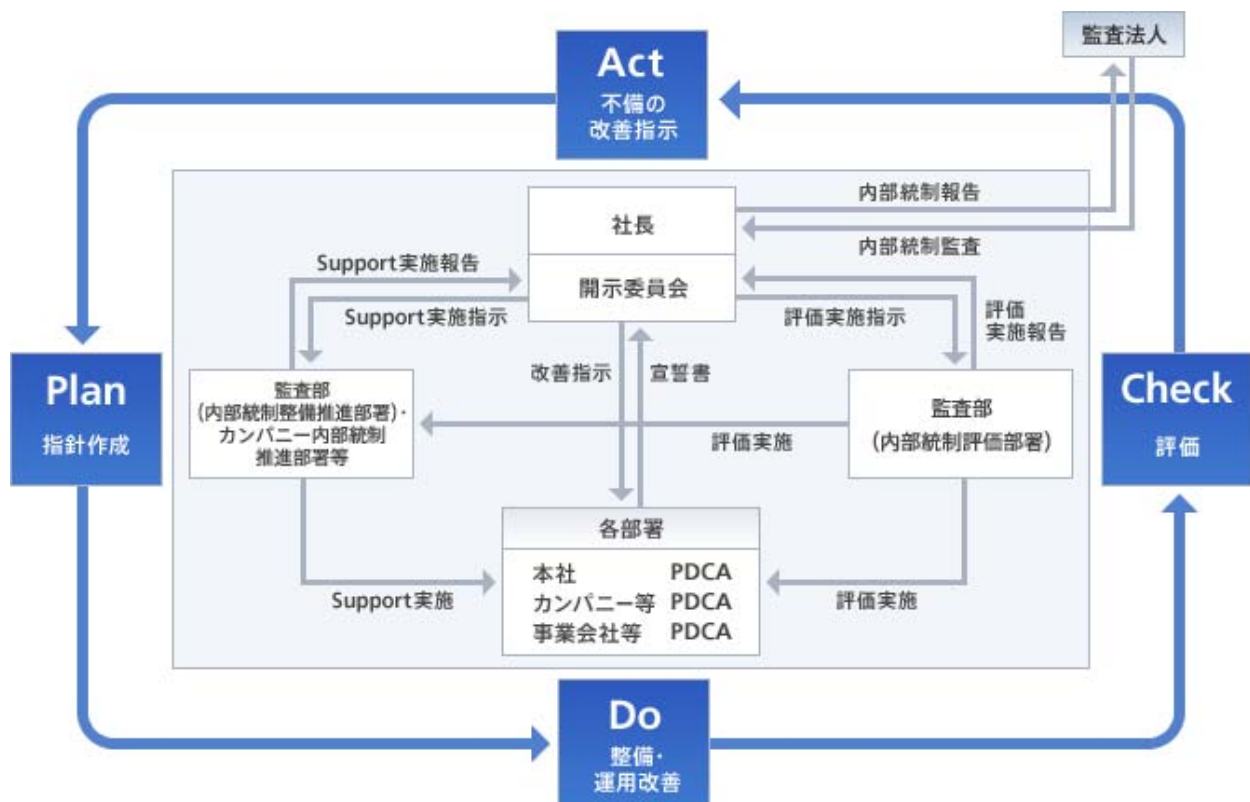
また、2011年度から内部統制の実効性を上げることを狙いとして、従前の監査部内の独立的評価組織と並列する形で整備推進を支援する組織を設置し、リスクに応じた評価に努めています。

評価結果は関連部署にフィードバックされ、内部統制をより適切に整備・運用するための指針としています。当社ではこのように内部統制報告制度に対応するPDCAサイクルを構築し、内部統制の強化に努めています。

リスク管理の強化

市場リスク、信用リスク、カントリーリスク、投資リスクその他さまざまなリスクに対処するため、各種の社内委員会や責任部署を設置するとともに、各種管理規則、投資基準、リスク限度額・取引限度額の設定や報告・監視体制の整備等、必要なリスク管理体制及び管理手法を整備し、リスクを総括的かつ個別的に管理しています。また、管理体制の有効性につき定期的にレビューしています。「ALM委員会」が全社のバランスシート管理やリスクマネジメントに関する分析・管理に関する審議を行い、当社グループの資産の保全を図っています。

■ 財務報告の適正性確保のための体制(PDCAサイクル)



内部統制システムに関する基本方針

当社は、取締役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制ならびにその他業務の適正を確保するために必要な体制（内部統制システム）を次のとおり整備しています。以下、2006年4月19日開催の取締役会において決議された「内部統制システムに関する基本方針」の概要を記載します。（2011年5月6日付で一部改訂を行っています。）

記

1. 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

■ (1) コーポレート・ガバナンス

- (1) 取締役会は、社外取締役を含む取締役で構成し、法令、定款及び「取締役会規程」その他の社内規程等にしがたい、重要事項を決定するとともに、取締役の職務の執行を監督する。
- (2) 取締役は取締役会の決定した役割に基づき、法令、定款、取締役会決議及び社内規程にしがたい、担当業務を執行する。
- (3) 取締役会の意思決定機能と監督機能の強化及び業務執行の効率化を図るため執行役員制を採用する。執行役員は、取締役会の決定の下、取締役会及び代表取締役の委任に基づき、担当職務を執行する。
- (4) 監査役は、「監査役会規程」及び「監査役監査基準」に則り、取締役の職務執行の適正性を監査する。

■ (2) コンプライアンス

- (1) 取締役、執行役員及び使用人は、「伊藤忠グループ企業理念」及び「伊藤忠グループ企業行動基準」に則り行動する。
- (2) CCO(Chief Compliance Officer)、コンプライアンス委員会及びコンプライアンスに係る事項を統括する部署を設置するとともに、「伊藤忠グループコンプライアンスプログラム」を制定し、コンプライアンス体制の充実に努める。

■ (3) 財務報告の適正性確保のための体制整備

- (1) 商取引管理及び経理に関する社内規程を整備するとともに、CFO(Chief Financial Officer)を設置し、財務報告の適正性を確保するための体制の充実に努める。
- (2) 開示委員会を設置するとともに、財務報告の適正性を確保するための体制につき、その整備・運用状況を定期的に評価し改善を図る。

■ (4) 内部監査

社長直轄の監査部を設置する。監査部は、「監査規程」に基づき業務全般に関し、法令、定款及び社内規程の遵守状況、職務執行の手続き及び内容の妥当性等につき、定期的に内部監査を実施する。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役は、「情報管理規程」、「文書管理規則」その他の社内規程にしがたい、株主総会議事録等の職務執行に係る重要な文書を、関連資料とともに適切に保存・管理し、取締役及び監査役は、いつでも、これを閲覧することができる。また、会社の重要な情報の適時開示その他の開示を所管する部署を設置するとともに、取締役は、開示すべき情報を迅速かつ網羅的に収集した上で、法令等にしがたい適時かつ適切に開示する。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

市場リスク、信用リスク、カントリーリスク、投資リスクその他さまざまなリスクに対処するため、各種の社内委員会や責任部署を設置するとともに、各種管理規制、投資基準、リスク限度額・取引限度額の設定や報告・監視体制の整備等、必要なリスク管理体制及び管理手法を整備し、リスクを総括的かつ個別的に管理する。また、管理体制の有効性につき定期的にレビューする。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

■ (1) HMC及び各種社内委員会

社長補佐機関としてHMC(Headquarters Management Committee)及び各種の社内委員会を設置し、社長及び取締役会による適切かつ機動的な意思決定に資するものとする。

■ (2) デイビジョンカンパニー制

デイビジョンカンパニー制を採用し、各カンパニーにはカンパニープレジデントを設置して、法令、定款、社内規程等にしがたい、担当事業領域の経営を行う。また、カンパニーごとに、数値目標を設定し、定期的に数値目標の達成度を検証することにより、経営管理を行う。

■ (3) 職務権限・責任の明確化

適正かつ効率的な職務の執行を確保するため、社内規程を整備し各役職者の権限及び責任の明確化を図る。

5. 当社及びその子会社からなる企業集団における業務の適正を確保するための体制

■ (1) 子会社管理体制

子会社統括部署を設置する。また、子会社ごとに主管部署を定め、主管部署が連結会社経営に関する社内規程にしがたい、子会社の経営管理及び経営指導にあたるとともに、各子会社には原則として取締役及び監査役を派遣して業務の適正を確保する。

■ (2) コンプライアンス

「伊藤忠グループコンプライアンスプログラム」に則り、コンプライアンス体制の整備につき子会社を指導するとともに、子会社への教育・研修を実施し、グループ全体のコンプライアンスの徹底に努める。

■ (3) 内部監査

子会社の業務活動全般も監査部による内部監査の対象とする。

6. 監査役の補助使用人に関する事項及び当該使用人の取締役からの独立性に関する事項

監査役会に直属する監査役室を設置し、監査役の職務補助に専従する使用人を置く。当該使用人に対する指揮命令権限は監査役に専属し、その人事考課は、監査役会で定めた監査役が行い、その人事異動及び懲戒処分は、事前に当該監査役の同意を必要とする。

7. 取締役及び使用人による監査役への報告体制等

■ (1) 重要会議への出席

監査役は、取締役会、HMCその他の重要な会議に出席し、取締役等からその職務執行状況を聴取し、関係資料を閲覧することができる。

■ (2) 報告体制

- (1) 取締役及びその他の役職者は、定期的に職務執行状況を監査役に報告する。また、取締役及びその他の役職者は、監査役に対して、法令が定める事項のほか、財務及び事業に重大な影響を及ぼすおそれのある決定の内容等をその都度直ちに報告する。
- (2) 使用人は、監査役に対して、当社に著しい損害を及ぼすおそれがある事実等を直接報告することができる。

8. その他監査役の監査が実効的に行われることを確保するための体制

■ (1) 監査部の監査役との連携

監査部は、監査役との間で、各事業年度の内部監査計画の策定、内部監査結果等につき、密接な情報交換及び連携を図る。

■ (2) 外部専門家の起用

監査役は、監査の実施にあたり必要と認めるときは、外部専門家を独自に起用することができる。

以上

※ この内部統制システムについては、不断の見直しによって改善を図り、より適正かつ効率的な体制の構築に努めることとしています。また、当社は2011年5月6日に開催した取締役会において、基本方針に定める各事項について2011年3月期における構築・運用状況を評価しましたが、重大な欠陥や不備は存在しないことを確認しました。

コンプライアンス

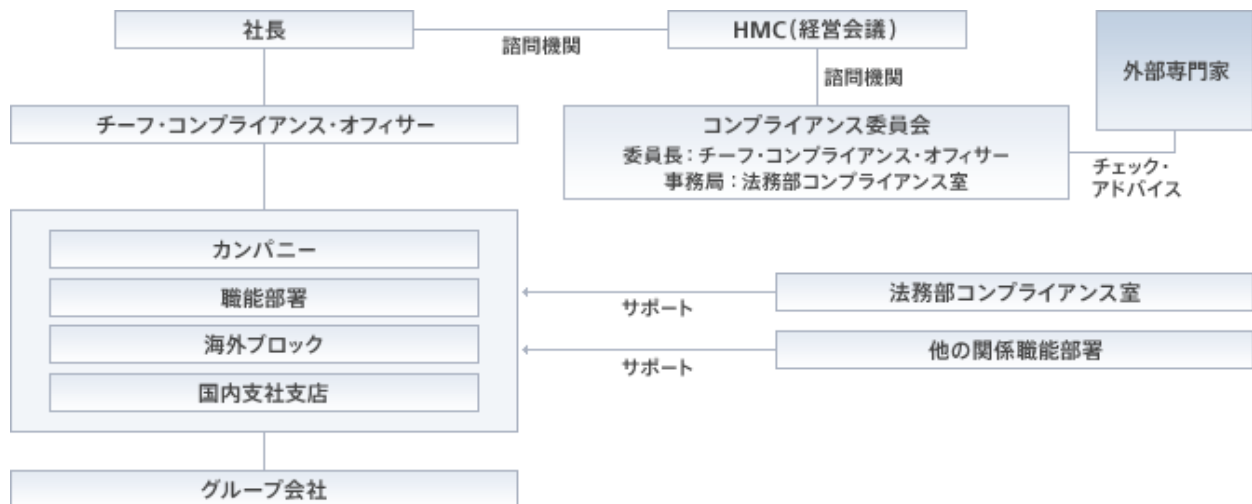


グループの推進体制

伊藤忠グループでは、本社の各組織だけでなく、国内外のすべてのグループ会社においてもコンプライアンス責任者を配置し、各カンパニー等からの指示・支援のもと、それぞれのビジネスの特性・業態・所在地域の法制度などを考慮しながら、コンプライアンス強化に向けた仕組みづくり・教育研修・個別事案への対応等を行っています。

また、半期に一度、全社一斉に実施しているモニター・レビューなどさまざまな機会をとらえ、各社の実施状況を確認しながら、グループをあげて、より充実したコンプライアンス推進体制の強化に向けて改善を図っています。

■ 伊藤忠グループのコンプライアンス体制概要



2010年度に実施した主な施策と今後の課題

2010年度には、社員一人ひとりが遵守すべきルールなどをまとめた『コンプライアンスハンドブック』を作成し全社員に配布するとともに、その内容について、eラーニングによる確認テストを行いました。又、海外やグループ会社などの重点先に対しては、現場の実態把握やリスクの洗い出しを目的とした訪問指導などを行い、体制運用に重点を置いた活動に取り組んでいます。更に、既発生事案の傾向、モニター・レビューの結果等を踏まえてカンパニーごとに独自のコンプライアンス強化策を策定し、順次実行に移しています。また、教育研修面においては、実際の事例などをもとにした教育研修を社員の階層別にきめ細かく実施しました。今後は、これらの施策を更に推進するとともに、引き続き海外やグループ会社に重点を置いたコンプライアンス強化に努めていきます。



腐敗防止の取組強化

伊藤忠商事では、公務員及びこれに準ずる立場の者に対する不正な利益供与を広く禁止するため、これまでに「不正利益供与禁止規程」及び「関連ガイドライン」を制定し、実際のビジネスにおける判断指針を示し、その浸透を図ることによって、腐敗防止に努めてきました。

この度、2011年7月1日に施行された英国贈収賄法をはじめとする世界的な贈収賄規制強化の流れに鑑み、それに先駆けて6月に、当社対応強化策の一つとして、上記規程及びその関連ガイドラインの改訂を行いました。

今後は、上記改訂について、社内や海外ブロックへの周知に努めるとともに、不正な利益供与に関するリスクアセスメント及びモニタリング制度等の施策の実施についても図っていきます。

総合輸出入・物流管理への取組

総合商社の活動の柱である貿易や物流を適正かつ効率的に行うため、伊藤忠商事では継続的に輸出入管理及び物流管理の強化、改善を図っています。

安全保障貿易管理においては、外国為替及び外国貿易法（外為法）に基づく関連諸規制の遵守に加え、国際社会との協調や国際安全保障リスク（国際政治リスク）の管理をも目的とする体系的・総合的な内部管理規定を策定し、運用しています。

また、輸入（関税）申告を含めた適正な輸出入通関手続きを実施するため、社内関税調査（モニタリング）や関税評価に関する研修等、内部管理規定に基づく諸施策を実施し、関税コンプライアンス等の徹底を図っています。

これらの輸出入管理では、システムの有効活用等を通じ、輸出入関連データの蓄積を図るとともに、管理の一層の高度化、効率化を目指しています。

サプライチェーンにおけるCSR



サプライチェーンにおける人権・労働および環境への配慮は、重要なCSR課題の一つです。

伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針



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。

伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針

伊藤忠商事は、企業理念である「豊かさを担う責任」を果たすために、持続可能な社会の実現に向け、その事業活動を通じてCSRを推進しています。

その事業形態の特性上、サプライチェーン上の多岐にわたる取扱商品・サービスの社会・環境影響に配慮し、サプライチェーンマネジメントに取り組んでいく必要があります。

伊藤忠商事は「サプライチェーンCSR行動指針」を定め、サプライヤーに対して伊藤忠商事の考え方を伝え、以下に定める項目への理解と実践を期待し、働きかけていきます。

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、公正な取引及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。

サプライチェーンにおける実態調査



サプライチェーンにおけるCSR実態調査

伊藤忠商事では、世界各地で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所有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・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。また、2009年4月にはサプライヤーに対して伊藤忠商事のスタンスを明確に伝えるために「伊藤忠商事サプライチェーン行動指針」を策定し、人権・労働及び環境保全について対話を進め、理解と実践を求めていく方針です。今後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、2010年度に新たに加えた海外店、グループ会社のサプライヤーにも同様の取組みを継続していく方針です。

■ 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

2010年度CSR実態調査

2010年度は伊藤忠商事単体のサプライヤーに加えて海外店及びグループ会社サプライヤーも対象に広げて調査を実施しました。その結果、海外店のサプライヤー21社、グループ会社のサプライヤー24社を含む374社の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で、よりポイントを押さえた調査が実施され、「継続することにより改善を実感した」との声も聞かれました。

今後も調査を継続し、対話を続けていくことにより、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。

■ 組織別調査実績(2008年度～2010年度)

	2010年度	2009年度	2008年度
繊維	24	28	17
機械	15	17	12
金属・エネルギー	14	11	8
生活資材・化学品	193	133	149
食料	105	93	57
金融・不動産・保険・物流	23	18	18
合計	※ 374	300	261

※ 海外店のサプライヤー21社、グループ会社のサプライヤー24社を含む

社員との関わり



伊藤忠商事では、中期経営計画「Brand-new Deal 2012」の基本方針のひとつに「攻めの徹底」を掲げています。「攻め」を支える経営基盤としての人材の育成・強化を積極的に推進していきます。また、従来から注力してきたグローバル人材戦略の展開に引き続き取り組めます。

■ 2011年度の方針及び課題



執行役員 人事・総務部長
小林 文彦

「総合商社」伊藤忠商事にとって「人材」は最大の経営資源です。

2011年度からスタートした新中期経営計画「Brand-new Deal 2012」においては、「業界のプロ」、「強い人材の育成」など、人材に関する種々の取組方針を掲げています。中期経営計画やその取組方針に即した施策を実行することを通じて、社員が最大限に能力を発揮できるよう、活躍を支援する体制をより一層強化していきます。

「攻め」を支える人材育成



「攻め」を支える人材育成

伊藤忠商事の安定的・継続的な成長を支えるのは人材です。伊藤忠商事は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「業界のプロ」、その中核としてグローバルレベルにマネジメントできる「強い人材」の育成を目指します。その実現に向けて、OJT (on the job training) の徹底を通じた業務経験の付与を中心に、適切な評価・フィードバックによって社員の成長意欲を醸成、自己啓発を促し、研修を通じた知識・スキルの習得と、積極的なキャリアアップの補完を行うことで、更なる強化を図ります。引き続き、研修を通じた人材育成に対しては多額の投資を行うとともに、今後はこれまでに構築した制度・仕組みを活用した現場主導による人材育成を更に促進していきます。



人材育成の基本構造(イメージ)

さまざまな研修制度

職掌別、階層別に必須研修、選抜研修、選択研修といったさまざまな研修を実施しています。「グローバルマネジメント人材」の育成に向けては、「グローバルディベロップメントプログラム (GEP、GLP、GNP ※) 研修」「グローバルリーダー育成研修」「組織長ワークショップ」といった研修を実施しています。また、若手社員の英語力及び国際的視野の養成を図る目的で「新人海外派遣制度」を1999年より実施していますが、更に2010年度からは中国他新興市場国へ派遣する「若手短期中国語・特殊語学派遣制度」を導入、将来の各市場スペシャリスト候補の育成を図っています。その他、「業界のプロ人材」「多様な人材」の育成に向けて、「キャリアビジョン支援研修」等に加え、各カンパニー・総本社職能部毎の人材戦略に基づく独自研修等、目的にあわせさまざまな研修を実施しています。



グローバルディベロップメントプログラム研修

- ※ 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。
- ※ Global Leadership Program: グローバルに活躍できる組織長育成を目的としたプログラム。
- ※ Global Network Program: 海外現地採用スタッフを対象に、本社での研修を通じて伊藤忠グループのグローバルオペレーションを肌身で学び、参加メンバー間のネットワークを構築する。

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
グローバルマネジメント人材の育成	グローバルディベロップメントプログラム、組織長研修、短期ビジネススクール派遣
ビジネスリーダーの育成	新人海外派遣、若手短期中国語・特殊語学派遣
「業界のプロ」「多様な人材」の育成	キャリアビジョン支援研修、各カンパニー・総本社職能部毎の独自研修

主な研修参加人数

研修名	2010年度実績
グローバルディベロップメントプログラム研修	108人
組織長ワークショップ	466人
短期ビジネススクール派遣	44人
新人海外派遣／若手短期中国語・特殊語学派遣	76人
キャリアビジョン支援研修	2767人

研修参加者コメント



韓国伊藤忠株式会社
企画開発室 室長
崔 相哲

GEP研修

グローバルリーダーの要件、及び真のコミュニケーションに最も重要なことは学びの姿勢であることを、GEPを通じて習得しました。役員とのさまざまな議論をする中で、伊藤忠が大きく変わろうとしていること、我々も未来へ向けてその一翼を担っていることを実感しました。



化学品部門
化学品コンプライアンス室
石川 真嗣

新人海外派遣

新人海外派遣制度にて、米国メイン州に滞在しました。現地で実生活を営むことで、映像や音声のみでは伝わってこなかった文化や価値観の違いに触れることができました。「グローバル人材」になるための、大きな一歩になったと感じています。



建設第二部 建設第五課
長尾 亮子

若手短期中国語・特殊語学派遣

旅立つ前の不安も吹き飛び、刺激的な毎日を送ることができました。

明るく優しく熱い中国の方々と触れ合っているうちに、それまで抱いていた中国のイメージが変わりました。語学の勉強に加え、日々発展し続ける中国経済のパワーを肌で感じることができ、この素晴らしい機会をいただけたことに感謝しています。



新たなステージに入ったグローバル人材戦略



新たなステージに入ったグローバル人材戦略

伊藤忠商事は、グループ全世界ベースで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・やりがいを高め、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。グローバル人材戦略推進にあたっては、各ディビジョンカンパニーと本社人事・総務部、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 Management Center: GTEC）が主体となり、2010年度までに評価項目の統一やグローバル人事データベースの構築など、グローバル共通の仕組みを整備してきました。2011年度からは個別人材に焦点を当てたタレントマネジメントプロセスを展開しつつ、中国やアジアといった海外注力市場への人材戦略を強化することで、グローバルなビジネス展開に資する人材の採用・育成・活用を強化しています。



タレントマネジメントプロセス

具体的な取組施策

1. 世界各国の拠点の社員を約2年間東京本社で受入れ、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、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（2008年4月から2011年3月末の3年間で延べ54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通じて世界共通の人材戦略を発信しているほか、2010年8月には、海外大学生を対象とした英語によるインターンシップを実施し、優秀人材に対するPRを行いました。
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、社内講師による浸透活動を行うなど、伊藤忠の価値観に合った人材の採用・育成をグローバルに行っています。

地域別海外ブロック社員数（2011年3月末現在）

（単位：人）

	北米	中南米	欧州	アフリカ	中近東	大洋州	東アジア	アセアン・南西アジア	CIS	総計
合計	157	164	242	38	161	39	628	667	88	2,184

働きやすい職場環境の実現



育児・介護への取組

社員が会社生活を送る上で、育児や介護といったライフステージを迎えた際にも安心して会社で働き続け、最大限に能力を発揮できるよう、伊藤忠商事では、男性・女性がともに利用可能な、仕事と育児・介護の両立を支援するための法定を上回る諸制度の拡充を図っています。

2007年度に、育児休業制度に加え勤務日選択制度・育児短時間勤務制度を拡充、また社員の仕事と育児の両立支援を目的とした出産サポート休暇を新設し、その取得者数は年々増加傾向にあります。2009年度には東京本社近隣に「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、育児休養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。さらに2010年度は、育児・介護休業法の改訂に伴い、男性社員の子育てをサポートするための制度を拡充、介護に関しては仕事と介護の両立支援を目的とした短期の休暇制度である介護休暇を新設しました。

こうした支援・制度の拡充を引続き行うことによって、社員がやる気・やりがいを持って働き続けることのできる環境作りを進めていきます。

育児・介護関連制度取得状況

(単位: 人)

		2008年度	2009年度	2010年度
育児関連	育児休業	30	43	49(男2:女47)
	子の看護休暇	71	98	125(男58:女67)
	育児のための短時間勤務	40	32	50(男1:女49)
	育児特別休暇	21	16	13(男7:女6)
	出産サポート休暇	48	53	62(男62)
介護関連	介護休業	0	0	0
	介護特別休暇	9	8	9(男3:女6)
	介護休暇	—	—	16(男7:女9)
	介護のための短時間勤務	1	2	2
ファミリーサポート休暇		247	383	469(男285:女184)

I-Kids利用者コメント

IR室
干場 昭英



I-Kids 誕生会の様子

認可保育園には入園できなかったため、I-Kidsを利用させて頂いています。託児所での生活に適應できるか、当初は不安もありましたが、娘は入園後すぐにI-Kidsでの生活に慣れ、毎日とても楽しく過ごしているようで、親としても嬉しく思っています。1歳の娘を連れての電車通勤は大変なこともあります、信頼できる保育士・栄養士の方々に娘を預けて仕事を続けられていることに妻も大変感謝しています。

育児休業取得者コメント



昨年、第二子誕生の際、上司や妻と相談し会社の育休制度を取得しました。上司や同僚のサポートのおかげで、今しかない我が子の成長過程に全力で関与できました。当社の男性社員による育休取得はまだ少ないのですが、少子高齢化が進む中、企業の社会的責任の一つとしての子育て支援の重要性はますます大きくなります。性別に拘らず、それぞれ育児への責任を果たせるような環境作り・雰囲気作りを進めていければと考えています。

くるみんマークを取得

伊藤忠商事は、この度「次世代育成支援対策推進法」(※)に基づく認定基準を満たし、2011年7月11日付で東京労働局より次世代認定マーク(愛称:くるみん)を取得いたしました。

当社では、全ての社員にとって働きやすい職場環境を実現するため、仕事と育児の両立支援に関する制度の充実、社内用託児所「I-Kids」の設置(2010年1月)など、より多くの多様な人材の定着・活躍支援を推進してきており、今回その実績が認められ「くるみん」マークを取得することができました。

引続き、社員が仕事と子育てを両立し、その能力を十分に発揮できるような多様な働き方を可能にする環境作りに取り組んでいきます。



※ 次世代育成支援対策推進法

急速な少子化の流れを変えるため、次世代育成支援対策推進法では、地方公共団体が地域行動計画を策定・公表するとともに、企業においても、従業員数に応じて、従業員の仕事と子育ての両立を支援するための一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局にその旨を届け出ることが義務づけられています。(厚生労働省ホームページより抜粋)

キャリアカウンセリング

キャリアカウンセリング室では、新入社員から組織長まで全社員の多様なキャリアに関する相談・支援を幅広く行っています。同室にはキャリアカウンセラーの資格をもった社員が数名常駐し、一人ひとりの状況に合わせて、上司・部下・同僚との関係や仕事の進め方、自分の将来のこと等幅広くお話を伺います。研修の一環として、入社後数年の節目毎に若手社員全員にキャリアカウンセリングを行う仕組みを整えています。また、キャリア採用の方や、雇用延長に関する中高年社員からの相談等、対象は社員全員です。「日頃自分のことをじっくり考えたり話をする時間があまり無いので、貴重な経験になった。」等の感想が社員から届いています。

社員の健康管理

伊藤忠商事にとって、社員は財産であり、その能力をいかに発揮してもらうためにも、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。例えば、東京本社内の診療所でもある健康管理室には、合計20名の専門医が所属する他、エックス線技師や薬剤師も所属しており、各社員ごとに保健師がいわば「医療コンシェルジュ」として、全面的なケアをすることで、社員ひとり一人の健康管理を後押ししています。

メンタルヘルスについては、社内にはストレスマネジメントルームを設置し、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職場ごとに早帰り日を設定する等、さまざまな取組みを行っています。また、入退館記録に基づく客観的な労働時間管理システムを活用する等、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を送れるよう、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。

社員とのコミュニケーション



社長との対話集会

社長と社員が直接双方向の対話を行い、コミュニケーションを深めることを目的に、自由参加型の対話集会を行っています。

2001年より全社員総会を開催してきましたが、今年度はより対話を深めるため、全3回に分けて開催しました。対話集会では、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投げかけることができ、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。

2011年度の対話集会は8月に開催しました。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対話集会となりました。

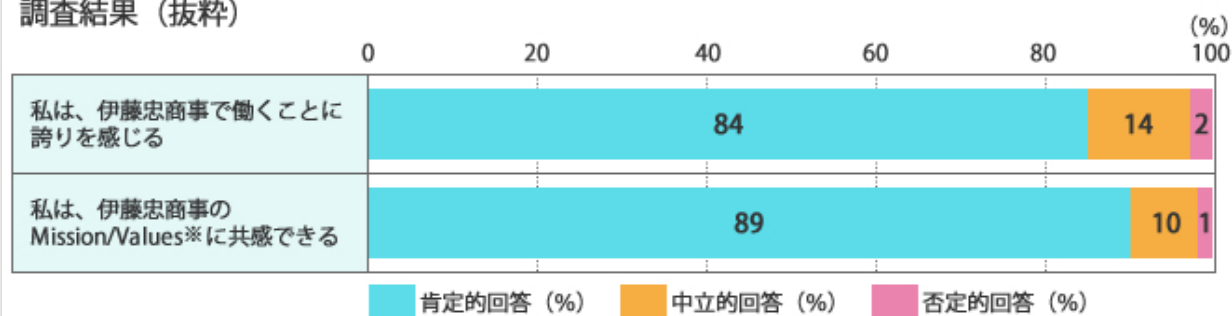


社員意識調査(エンゲージメントサーベイ)の実施

伊藤忠商事では、継続的に社員意識調査を実施しています。2010年度は、「社員のやる気・やりがい、満足度・納得性、エンゲージメント※の把握」、「調査結果を社員のエンゲージメント及び企業価値の向上に向けた諸施策に活かしていくこと」を目的として、海外駐在員を含めた全社員を対象に実施しました。

※ エンゲージメント：社員が会社に対する高い貢献意欲を持ち、自らの力を自発的に最大限発揮している度合い

調査結果（抜粋）



※ ITOCHU Mission/ITOCHU Values：伊藤忠グループ企業理念

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。2010年度は、社長との経営協議会、カンパニーとの経営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間で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・共有し、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。



2011年4月組合員比率

2010年度労働組合との取組実績

2010年4月	生活資材・化学品カンパニー経営協議会
2010年6月	決算協議会
2010年7月	社長との経営協議会
2010年8月	情報通信・航空電子カンパニー経営協議会
2010年10月	総本社経営協議会
2010年12月	国内支社・支店に関する協議会
2010年12月	金属・エネルギーカンパニー経営協議会
2011年2月	社長との経営協議会

組合長コメント



伊藤忠商事労働組合 組合長
森川 哲

伊藤忠商事労働組合は、ステークホルダーである従業員がより生き生きと「やる気・やりがい」を持って個々人の能力を十分に発揮できる職場環境の実現を目指し、諸活動に取り組んでいます。幅広く吸収した現場の声を基に、会社と積極的に対話することにより、組合としてCSR活動に貢献していきます。

日本における人材多様化推進への取組



日本における人材多様化推進への取組

数の拡大・制度の拡充から、定着・活躍支援へ

～ 人材多様化推進計画2013(日本)～

経済のグローバル化に伴う競争の激化や少子高齢化の進展に伴う人材獲得競争等の外部環境の変化、また当社における新規ビジネスの創造や年齢別人員構成の歪み等への対応が必要なことから、2003年12月より日本における人材多様化の推進に取り組んできました。

会社・社員が性別・国籍・年齢を意識しなくても、各社員が特性を活かして、活躍できる環境を整えることで個の力・組織力の更なる強化を目指すため、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、女性やシニアなど各属性のキャリア形成支援に主眼を置いたさまざまな具体策を実行しています。

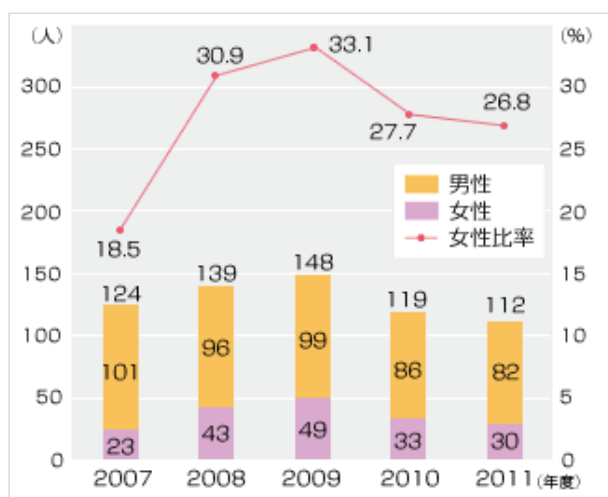
例えば、海外現地大学生の本社採用を実施する等、より多くの多様な人材の確保・定着・活躍支援を通じて「魅力ある会社・企業風土」を創り上げることを目的に、働き方に対する意識改革、適正な時間管理、休暇取得促進に関する施策を通じ、社内においてメリハリのある働き方・働きやすい職場環境の実現に取り組んでいます。

単体男女別従業員数

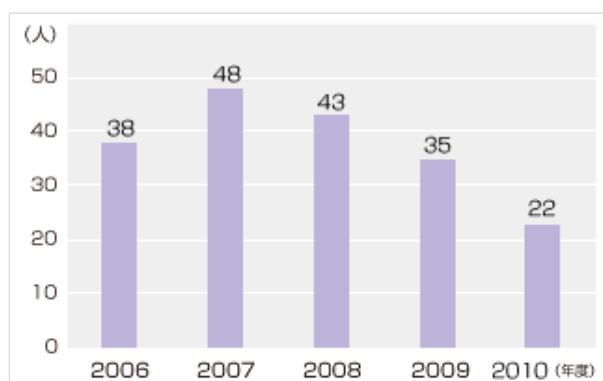
(単位: 人)

	男	女	計
2008年度	3,161	1,014	4,175
2009年度	3,191	1,068	4,259
2010年度	3,201	1,100	4,301

※ (2011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。2011年7月現在の障害者雇用率は1.99%と法定障害者雇用率(1.80%)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。

社会貢献



社会貢献活動基本方針



「豊かさを担う責任」という理念のもと、活動基本方針にて5つの重点分野を定めています。

社会貢献活動基本方針



1. 世界の人道的課題

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. 環境保全

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. 地域貢献

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. 次世代育成

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. 社員へのボランティア支援

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。

社会貢献の主な活動

 組織統治
  人権
  労働慣行
  環境
  公正な事業慣行
  消費者課題
  コミュニティへの参画及びコミュニティの発展



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

伊藤忠記念財団への支援



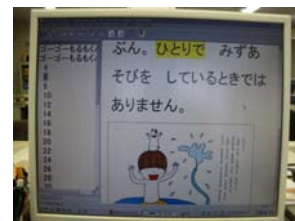
次世代育成

伊藤忠商事は、1974年に(財)伊藤忠記念財団を設立し、青少年の健全育成を目的とした社会貢献活動を進めてきました。同財団の現在の活動は、「子供文庫助成事業」(日本人学校、補習校への図書助成を含む)、「電子図書普及事業」等多岐にわたりますが、時代のニーズに合った新しい事業も検討しています。

詳細は、[伊藤忠記念財団ホームページ](#)  をご覧下さい。



助成図書を使って読み聞かせ
(東元町文庫 東京都)



電子図書(自分の読める大きさに文字を拡大できる)

災害支援義援金寄付



世界の人道的課題

人道的見地より、災害時の義援金拠出・物資の提供を行っています。現地の支店・事務所とも連絡をとりながら下記の支援を実行しました。

■ 最近の義援金拠出例

中国・甘肅省 洪水	¥10,000,000
パキスタン 洪水	¥3,000,000
オーストラリア 洪水	約¥8,000,000
ブラジル 洪水	¥5,000,000
ニュージーランド 地震	約¥1,800,000
東日本大震災	¥400,000,000

WFP 国連世界食糧計画への支援



世界の人道的課題

世界の飢餓・貧困問題を少しでも解消するため、国連の食糧支援機関であるWFP 国連世界食糧計画の公式支援窓口である国連WFP協会の評議員となり、さまざまな活動に参加しています。毎年横浜での「ウォーク・ザ・ワールド」に伊藤忠グループ会社社員とともに参加。(2011年は震災の影響により中止)2007年より12月には東京本社でWFPの活動紹介のパネル展や募金活動を実施しています。



WFP募金活動

NGO国境なき子どもたち(KnK)のフィリピンでの青少年支援施設サポート



世界の人道課題



次世代育成

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されました。2009年9月にフィリピンを襲った台風の際に、家を無くした子供達等が避難所として一時的に利用していました。現在、この施設を通じ、年間約1,000名の青少年へさまざまな支援が行われています。



新しくなった「若者の家」



施設を利用する子供達

フィリピンからのご報告 (KnKより)

「若者の家」を中心として、フィリピンにおけるKnKの支援活動はますます広がりを見せています。「若者の家」には現在14人の子供達が暮らすほか、コンピューターの技術訓練、青少年育成プログラムや母親層を対象とした啓発セミナーなどに毎月活用されています。今後も「若者の家」を拠点に、引き続きコミュニティベースの活動を拡大し、青少年とスラム住民への支援を実施します。



KnKのメンバーと

伊藤忠野球教室



次世代育成

青少年育成の一環として障がいのある子供達に、さまざまな事に挑戦する機会を与えたい、自分の可能性を見出す機会を創出する手助けをしたいとの考えのもと、2007年より野球教室を開催しています。

元ヤクルトスワローズ投手の矢野講師より、スポーツマンシップのお話や基礎的な動きなど、家庭での練習ではなかなか身につかない基本から、ノックのとり方や投球練習などの実践までを教えてください。指導のボランティアとして、伊藤忠商事相互会野球部に所属する社員も参加しています。参加した子供からは「初めての道具を使ってうれしかったです。これからもっと練習したいです。」などの感想があり、子供達をはじめ保護者、参加したボランティアの皆様からも大変好評を頂いています。



子供達と野球部員と一緒に練習

各支社支店の活動

国内外の各支社支店でも積極的にボランティア活動を推進しています。活動の詳細は「社会貢献レポート」をご覧ください。

社員の自主活動支援

社員の活動の支援のため「ボランティア休暇」を制定しています。

また、社内ではイントラや社内報等を通じ、さまざまなボランティア参加機会の提供を行っています。

社外団体(NPO・NGO)との協同ボランティア活動

社外の各種NPO団体等の活動に参加するボランティアの募集と活動のサポートを行っています。

社会貢献レポート(2010年4月～12月)



4月の活動

■ 2010年度新入社員研修にてWWFジャパンの生物多様性セミナー開催

WWFジャパンの河村業務室長をお招きし、生物多様性ってどのようなこと？私たちが気をつけることは？というお話をいただきました。一方的に講義を聴くのではなく、事前課題の答え合わせ等で会場は大盛り上がり。始終和やかな雰囲気の中、分かりやすく生物多様性を学ぶことができました。



■ ボルネオ植林体験ツアー説明会実施(東京・大阪・名古屋)

4日間をかけ、東阪両本社、名古屋支社にてツアー説明会を開催いたしました。

4月13日には、京都大学野生動物研究センターの久世濃子先生にお越しいただき、オランウータンの生態とボルネオの現状に関するセミナーを行いました。

動画を使用した講義はとても迫力があり、何故ボルネオの森を守っていかなければならないかが、今まで以上に理解できるセミナーでした。



■ 韓国にて植林活動参加(韓国伊藤忠株式会社)

4月10日、韓国伊藤忠の社長、副社長をはじめ、社員20名が「次の世代に向けた植林」活動に参加しました。

仁川の永宗島の「世界平和の森」助成対象地に到着後、まず森と木の植え方についての説明を受けた後、海松を植えました。作業は、石混じりの土でとても大変でしたが、互いに助け合いながら取組、みんなで何かを一生懸命やり遂げることの充実感を味わいました。



■ ニューヨーク市の公園で清掃ボランティア実施(伊藤忠インターナショナル会社、伊藤忠プロミネントUSA)

ある晴れた4月の土曜日、伊藤忠インターナショナル会社、伊藤忠プロミネントUSAの社員とその家族ら24名が集まり、ニューヨーク・メッツ・スタジアムとUS オープンテニスセンターの間に位置するフラッシング・メドウズ・パーク内のごみ拾いとベンチのペンキ塗りを行いました。



5月の活動

■ 琵琶湖を学ぶ環境ミニツアー実施

5月15日、グループ会社社員家族あわせ24名が参加し、滋賀県針江地区の川端見学と一昨年植樹を行った地球市民の森での植樹を実施しました。

針江地区には多くの家庭に川端(かばた)と呼ばれる台所があります。川端とは湧き水を自宅の炊事場に水をひきこみ、飲み水に使用したり洗い物などをする場所です。用途に合わせて区分けされている川端の一番下流にはコイが飼われ、残飯を食べているため、きれいな水を用水路に戻すことができます。



■ 第1回 さいたま農村ボランティア(田植えとサトイモの肥料入れ)

昔からの里の風景を残しているさいたま市さぎ山地区にて、グループ社員とその家族総勢60名で田植えを実施しました。この地域は、大宮や浦和より車で20分というアクセスの良い場所ではありますが、後継者不足などにより休耕畑が増えています。田植えの作業は子供達も泥んこになりながら真剣に頑張りと、また、昼食は釜戸を使用して藁でご飯を炊くという初体験だらけの一日でした。



■ 「赤坂青山美しいまちマナーのまち」キャンペーン外苑前清掃に参加

5月27日と28日に実施された、みなと環境にやさしい事業者会議主催の清掃活動に参加しました。今回は、外苑前駅周辺の清掃でした。

■ 中国の大学生ホームステイ1泊受け入れ

中国日本商会主催「走近日企・感受日本」にホームステイ受け入れボランティアとして協力しています。このプログラムは、未来の中国を担う中国の大学生を日本に招聘し、日本及び日本企業に対する理解を深めてもらうことを目的としています。今回も2家族に協力いただきました。



■ 伊藤忠奨学生ワークショップと里山保全ボランティア

5月28日(金)に、伊藤忠奨学生1期生2期生の45名が東京本社に集まり、ワークショップと懇親会を開催。翌29日(土)には、東京都西多摩郡日の出町にて、伊藤忠グループ若手社員9名とともに里山保全活動(竹切り)を行いました。

現地に到着後、地域のボランティア指導員の方々から説明を受け、ヘルメットを着用して竹やぶに突入。当日はあいにくの小雨で、急斜面で滑ってドロドロになりながらの作業でしたが、作業後は切った竹を使った竹細工作成体験をしたり、楽しい一日となりました。

昔は生活の一部として利用されてきた竹も近年は利用機会が減り、竹やぶが放置されて他の敷地を侵食するなど問題になっています。竹は成長が早い継続的な手入れが必要です。

今回、里山保全の重要性を認識すると同時に、奨学生と社員が交流を深めることができました。今後も年1回程度、奨学生と社員が合同で行うボランティア活動を実施予定です。



■ 5月29日の東京都障害者スポーツ大会に協力

伊藤忠商事は1994年より、食料カンパニーから飲料水の提供を行っています。また、今年はそれいゆ花の里の介助ボランティアとして社員とその友人7名が参加しました。

6月の活動

■ 港区立青山小学校3年生校外授業「高いところからわが街を見る」

今年も青山小学校の3年生22人が6月3日に東京本社ビルにやってきました。
高いところから見ると、自分が住んでいる町にはどんなものがあるんだろうと
自分の町を知るための授業です。



■ 障がいのある子供達とディズニーランドへ

6月4日(金)、KIDSプロジェクト2010に、社員5名が当日の運営とアテンドボランティアとに分かれて参加しました。昨年はインフルエンザ流行のため、あいにく中止となってしまいましたが、その分今年は子供達の笑顔が輝いて見えました。

■ 子供達の飢餓撲滅のための「ウォーク・ザ・ワールド」に参加

6月6日(日)に行われたチャリティウォーク「ウォーク・ザ・ワールド」(WFP国連世界食糧計画、国連WFP協会主催)に、グループ会社とともに参加しました。今年は伊藤忠商事より家族含め計87名が参加し、真夏のような暑い日差しの中情緒溢れる横浜の街を歩きました。



■ 日本赤十字社による社内セミナー「AED講習」(東京本社)

毎年4回シリーズで行っている、東京本社内日赤セミナーの1回目を6月16日に開催しました。
今回はAEDを使用した救急救命法を31名が学びました。



■ New YorkのCentral ParkにてCorporate Challengeレースに参加(伊藤忠インターナショナル会社)

6月17日、伊藤忠インターナショナル会社と伊藤忠プロミネントUSAの社員44人が、JP Morgan Chase主催のCorporate Challengeというセントラルパーク保全活動に参加・寄付を行いました。今年34年目であり、当日はセントラルパーク内3.5マイルのレースに、373会社から約15,000人が参加しました。伊藤忠のメンバーは揃いで作った青いITOCHU Tシャツを身につけ、それぞれの体力と気力にあわせ思い思いにレースを楽しみました。



■ 日本赤十字社による献血と骨髄ドナー登録会開催(東京本社)

東京本社献血を行い、申し込み者数158名の方々に献血にご協力いただきました。また、骨髄バンクドナー登録では18名の登録がありました。

7月の活動

■ 第2回 さいたま農村ボランティア(田の草取りとザリガニ釣り)

5月に植えた苗は順調に成長していました。まずは「たこすり器」なる草取用の道具の説明を聞き、靴下をはいたまま田んぼに入ります。除草剤を使用しないで育てているため、たびたびの草取りが必要です。

草取りの後は近くの用水路でザリガニ釣りを実施。これが取れる取れる。入れ食いです。しかし、用水路をコンクリートで舗装してしまった場所にはザリガニ等は住めないそうです。

作業終了後は、希望者でジャガイモ堀とブルーベリー狩りを体験しました。



■ 世田谷の木村農園にてぶどうの袋がけボランティア実施

7月10日、26名がぶどうの袋がけに参加しました。両手をあげたまま1房づつ袋をかけていく作業はとても大変です。しかし、手作業でなければ行えず、農家の方々の苦労が少しでも軽減できた。子供達は、背の低い場所に植えてあるワイン用のぶどうに、大人同様1房づつ袋をかけていきました。



■ 「粕江水辺の学校」多摩川清掃とハヤの産卵床整備、川の安全教室に参加

7月11日、雨が降りそうな蒸し暑い天気の中、地元の子供達に混じって、グループ社員と子供34名が参加しました。

まずは地元の方々が整備しているビオトープの自然観察をしながら川原へ移動。その後、川原のゴミ拾いコンクールをした後には、いよいよライフジャケットをつけた姿で川に入り、産卵床の整備です。整備が終わった30分後には、もう魚が卵を産みに来たそうです。

そして、最後は子供達お待ちかねの安全教室です。講師の中本賢さんに、川で万が一が流されてしまった場合の対処方法を分かりやすく楽しく教わりました。



■ 障がいをおもちの方へプレゼント「プリザーブドフラワーコサージュ」作成ボランティア

7月27日の東京本社でのロビーコンサートにご招待している、障がい者施設アガベセンターのみなさんにプレゼントするために、社員ボランティア26名がコサージュを作成しました。

「楽しみながら人の役に立てる」と参加者には毎年好評です。



■ 伊藤忠商事 2010 ITOCHU LOBBY CONCERT

毎年、東京本社ロビーコンサートにアガペセンター※の利用者の皆さんをご招待しています。今年は職員の方含め26名にニューヨーク・シンフォニック・アンサンブルの音楽をお楽しみいただきました。このコンサートには伊藤忠グループボランティアが誘導などに参加しています。

※ 社会福祉法人日本キリスト教奉仕団 障がい者総合福祉施設



8月の活動

■ アサヒビールのタベにてチャリティバザー開催

8月3日、「アサヒビールのタベ」にて、チャリティーオークションとバザーを行いました。今年の売り上げと寄付金は、NGO「国境なき子どもたち」の運営する、フィリピンマニラ郊外の青少年自立支援施設「若者の家」の活動資金に充てられます。この施設は2009年12月に、当社の支援により、リニューアルオープンされました。



■ 第2回生活資材・化学品カンパニー企画「お仕事参観日」開催

今年も8月17日(火)「夏休み子供プロジェクト」を実施しました。32名の社員の子供達は、昨年同様朝の通勤ラッシュを体験、新入社員から挨拶の仕方を教わり緊張した面持ちで職場で実践しました。

今年の目玉は青山小学校をお借りして行った舞台演出家湊先生によるレッスン。緊張も直ぐに緩み、新しい友達もでき、午後には仕上げとしてグループ毎に「寸劇」を作り皆の前で発表しました。

今回のテーマは「チームワーク」「目標を成し遂げる達成感」「自己演出」であり、夕方の職場訪問で実際にお父さん・お母さんが働く姿を見て改めて実感頂きました。

“昼間のパパ・ママはちょっと違う”のコンセプトの元に始めた本プロジェクトも2年目を迎え更なる進化をとげました。



■ 神宮外苑花火大会に近隣の施設利用者招待(東京本社)

8月19日、毎年東京本社隣の神宮球場にて行われる花火大会に、近隣の施設利用の子供達を招待しました。目の前であがる花火に、子供達は歓声をあげ楽しんでいました。

9月の活動

■ 日本赤十字社による社内セミナー「高齢者介護」(東京本社)

9月22日、日本赤十字社による高齢者介護セミナーを実施し、車椅子の操作方法と移乗のコツ、麻痺のある方に対する着替えの介助方法を教わりました。

初めて車椅子に触る社員も多く、扱い方に四苦八苦していました。



■ 港区立青山小学校6年生社会科校外授業「地球温暖化について」

9月24日、東京本社ビルにて社員先生による地球温暖化と伊藤忠の森林再生・生態系保全プログラムについての授業が行われ、生徒たちは伊藤忠の環境に対する取組みと森林の重要性を学びました。子供からはするどい質問が相次ぎ、先生役の社員はたじたじでした。



■ 第2回ジャカルタ日本祭りに子供達を招待(ジャカルタ事務所、伊藤忠インドネシア会社)

9月25日～10月3日の約1週間、ジャカルタ州政府・日本大使館協力による第二回ジャカルタ日本祭り(JJM)が開催されました。伊藤忠はアニメ映画祭へ映画を2本提供し、社員がその来場者対応をするとともに、入場料全額をJJM事務局に寄付しました。

また、昨年度に引き続き、下記も実施しました。

1. 当地大学生向けに『日本企業における労働倫理と文化背景』セミナーを開講。昨年を大幅に上回る54名の参加者を数えました。
2. 以前から支援を続けているJakarta近郊、Bekasi市で生活する最貧層の子供達をこのアニメ映画祭及びJJMフィナーレに招待しました。



招待費用は、当地伊藤忠グループの会社や本社他からの出張者等、趣旨に賛同頂いた皆さんからの個人寄付のみで賄っています。昨年、支援している小学校の半数程度をジャカルタ見学に招待したので、今回は残りの子供達の招待となりました。昨年同様、多くの社員ボランティアが参画し実現したものです。この子供達にとって、ジャカルタそのものが初めてで、多くの車やバイク、高層ビルやショッピングモール、映画館や映画、すべてが初めて見るものばかりで、校長先生からは『子供達にとって、すべてが驚きで、大興奮でした』とのメッセージがありました。

今後ともこの子供達の支援活動を継続していきたいと思います。

■ 第3回 さいたま農村ボランティア(稲刈り)

さいたま市での稲作もいよいよ大詰めです。

寒い日でしたが、子供も一緒に慣れない鎌で稲を刈り、ワラを使って束にまとめて行きました。

この後、稲は天日で干され、1ヵ月後には食べられるようになります。お米には神様が宿っているといいますが、食べられるようになるまでには本当に大変な作業が沢山あります。次回の回で、自分たちが育てたお米を食べられることを期待しつつ、解散しました。



■ チャリティバザー参加(伊藤忠ブラジル会社)

9月25日～26日、伊藤忠ブラジル会社はNGO Kibo no Ie主催のチャリティバザーに参加しました。Kibo no Ieは障がいをもつ人々を助けることを目的として、日本移民の方により設立された団体です。

当日、社員とその家族、友人とともに餃子の屋台を出店し、2,400個もの餃子が売れました。このバザーの収益はすべて寄付されます。大変でしたが、障がいを持つ人々の生活向上に貢献できていることを実感し、充実した楽しい1日でした。



■ 青山熊野神社祭りに参加

9月26日、18名が熊野神社祭りの神輿担ぎ手として参加しました。

今年は、宮神輿が新しくなり初のお披露目です。

伝統的な神輿渡御のとおり、神名旗、先触太鼓、神職、宮世話人などが神輿の前を歩き、神輿の後を氏子、そして神主が馬にのり、やってきます。

その行列の立派さにも驚きですが、神輿の大きさに2度びっくり。2t以上あるとの事です。次回の宮神輿渡御の際には是非みなさんも見学にいらしてください。



■ 「希望の車いす」タイへの中古車椅子輸送に協力

NPO「希望の車椅子」の趣旨に賛同し、伊藤忠商事、ITCネットワーク、伊藤忠ロジスティクスが、タイへの110台の中古車椅子と備品、合わせて144個の荷物の輸送に協力をしました。

伊藤忠商事とITCネットワークは、輸送費(コンテナ代)を全額寄付。伊藤忠ロジスティクスは、コンテナ輸送の料金を割安で提供しました。

きっかけはITCネットワーク社員が車椅子の修理をしているボランティア活動で、今回協力することになったものです。



■ New Yorkにて「First Night Kit」プログラムに参加(伊藤忠インターナショナル会社)

9月、伊藤忠インターナショナル会社では、社員有志から夏の間集めた衛生用品(石鹸、シャンプー、コンディショナー、歯ブラシ、歯磨き粉等)や、靴下、文房具、子供用のおもちゃ等をNew Jersey州の非営利団体Jersey Cares主催のFirst Night Programに寄付しました。このプログラムは家庭内暴力や家出等の理由で一時的な宿を必要とする人たちの避難所に衛生用品を寄付するもので、伊藤忠インターナショナル会社からは社員の協力の元、ダンボール3箱分のこれらの物資を寄付しました。

10月の活動

■ 青山まつりに「プレオーガニックコットンプログラム」出展

10月15日～17日、青山まつりにて開催された青山デザインアワード・表参道ストリートギャラリー2010にて、プレオーガニックコットンプログラムの展示を行いました。

クルック、伊藤忠商事、青山学院大学ワタリラボの学生と三者協同にて制作した、自然との共生を表現したブースで、POC製品やパネルを展示。地域の活性化にも協力しています。



■ 第4回 さいたま農村ボランティア(イモ掘りと竹パンづくり)

10月23日に芋ほりと竹パンづくりを実施しました。まず、35名の参加者みんなでパンの生地をこねます。まるく形を作ったら、パン生地はしばらく寝かせて発酵させます。その間に、みんなで芋ほりです。サツマイモと里芋を掘りましたが、里芋は今年の夏、暑すぎたために十分成長していませんでした。農業は天候に左右されてしまうので大変です。

その後、お父さんたちが切り出した竹にパン生地を巻きつけ、炭で焼きます。満遍なく焼けるようにころころ転がすので竹が良いですね。みんなで焼いたパンは、素朴でとても暖かい味がしました。



■ 「生物多様性交流フェア」に出展

あいち・なごやで、生物多様性条約第10回締約国会議(COP10)が開催されました。COP10にあわせて開催された「生物多様性交流フェア」に伊藤忠商事も出展し、環境に配慮した事業活動と150周年記念プロジェクトとして推進している、「ボルネオ島森林再生と生態系保全活動」の紹介をしました。

このフェアは、政府・自治体、県民/市民、NGO/NPO、学術、企業など国内外の多様な団体が参加をしており、生物多様性の課題や取り組みを持ち寄り、議論し、交流する絶好の機会となりました。



■ ニューヨークの公立学校でボランティア(伊藤忠インターナショナル会社、伊藤忠プロミネントUSA)

10月23日、伊藤忠インターナショナル会社と伊藤忠プロミネントUSAの社員と家族が、NY Cares主催のボランティア活動に参加しました。このボランティア活動は、NYの110の公立学校で清掃や図書館の整理などを行うもので、伊藤忠グループは2003年から参加しています。当日、社員たちは廊下の壁に飾る絵を描いたり、地下倉庫の整理や図書館の本の整理を行いました。教頭先生も鮮やかな絵にとっても感動していらっしゃいました。



■ 「第19回 ほほえみスポーツフェスタ金沢」にボランティアとして参加

10月24日に実施された「第19回 ほほえみスポーツフェスタ金沢」に北陸藤親会の方々とともに伊藤忠グループとして14名がボランティア参加をしました。

このスポーツフェスタは金沢市が障害のある方々へのスポーツの普及とスポーツを通じた交流を目的として行っており、金沢支店は第1回より参加をしています。

当日は参加者とボランティアで約400名の参加があり、買い物競争や玉入れなど8種目の競技に汗を流しました。

それぞれの競技には参加者全員に賞品が用意され、その中には金沢支店食品課のお取引先から協賛を頂いたものがたくさん入っていて、賞品をもらった参加者は笑顔が一杯でした。

また、開会式では金沢市長から伊藤忠グループに対し御礼の言葉をいただきました。

金沢支店から北陸藤親会とボランティアの輪が広がって来た事が嬉しい、この輪が少しずつでも広がればいいなと感じた一日でした。



11月の活動

■ 都会の真ん中の生物多様性を学ぶ～銀座ミツバチプロジェクト見学と日比谷公園の自然観察会

都心の生物多様性を学ぶため、NPO銀座ミツバチプロジェクト様のご協力を得て、11月6日養蜂場の見学と、三越テラスガーデンに作られた菜園を見学させていただきました。

まず、密集したビルの屋上に巣箱が設置されていることに一同びっくり！

お話を聞いてみますと、当初は近隣の方々より「針のある昆虫を街に放して大丈夫か？」と反対もあったそうですが、現在では、ミツバチのために街のあらゆる所に花の咲く木々が植えられ、その木になる実を食べるために小鳥が戻ってきたり、また銀座の商店の交流が深まるなど、苦労以上の嬉しさがあるとお話を伺いました。

その後は、「ふれあいのネットワーク」自然観察部会による日比谷公園観察会に出発です。

普段は気にも留めずにいた木々を、分かりやすく楽しく解説していただき、いつもの街路樹を見る目も変わったような気がしました。



■ オランウータン勉強会(多摩動物公園)

11月7日、多摩動物公園にてアジアの動物とオランウータン勉強会を実施しました。

指導員の方よりインド象の1本の足には1トンの体重かかるので足の裏にスポンジ的な仕組みがあること、シベリアタイガーの子供は生まれたときは子犬サイズだが1歳の誕生日には体重100キロになっているなどさまざまな事を教えてもらい、オランウータンのコーナーでは生活形態の説明のみならず、親子が空中のロープで移動する様子も観察しました。また、動物が直面しているさまざまな問題点(個体数が少なく繁殖にも問題が出ているなど)も聞いて、参加者は生態系保全の必要性も改めて理解できました。



■ 「FITチャリティ・ラン2010」に参加

11月7日、国立競技場及び神宮外苑周回コースで開催された「FITチャリティ・ラン2010」に初参加しました。会社からはエビアン約1000本を寄付しました。ランナーとして10キロ、5キロ、ウォークの3種目に11名が参加し全員が完走、また、給水所のボランティアで2名が参加しました。当日は101社から6716名が参加する大規模なイベントでした。

チャリティ・ランの参加費や協賛金は「難民支援協会」「ばれっと」

「明晴学園」を含む10の非営利団体に寄付されます。レース後には豪華賞品が当たるチャリティくじの当選発表もあり、会場は大変盛り上がりしました。



■ 青山小学校生徒による勉強成果発表会開催

9月に東京本社ビルにて温暖化を学んだ青山小学校6年の生徒たちは、学校に帰った後、自分たちで「どうしたら温暖化をとめられるか」を調べました。11月12日に東京本社ビルにて、そのための発表会を実施。当日は社員が多く見守る中、パソコンを使ってプレゼンを行いました。一様に緊張していたようですが、小学生とは思えないほどの資料の立派さに社員の方が気が引き締まり、さまざまな質問が飛び交っていました。



■ 韓国・清溪川沿いの遊歩道清掃を実施(韓国伊藤忠株式会社)

11月13日、韓国伊藤忠の社員とその家族ら27人が清溪川沿いの遊歩道の清掃ボランティアに参加しました。

この河川は会社より徒歩約10分の場所にあり、観光地として有名な河川です。

当日は寒い日でしたが、取引先の方々も参加してくださり、清溪



川の広場から東大門まで約2.9kmの距離をみんなで協力しきれいにしました。

ささやかな地域貢献ができてとても充実した日となりました。

■ 第4回伊藤忠野球教室開催

11月27日、障がい児を対象にした野球教室を、相互会野球部と伊藤忠テクノソリューションズの協力の元、開催しました。

まずは、日本身体障害者野球連盟の矢本理事指導の親子体操で、ボランティアも子供とともにウォーミングアップをしつつ交流を深めた後、元ヤクルト球団投手の矢野講師による基礎と実技の練習をしました。

参加者のお母様より「お友達の前で声を上げて笑ったところを見たことがなかった子が、初めて笑った」と感動のお言葉をいただきました。



12月の活動

■ 伊藤忠設立記念行事(音読ライブ、日赤によるデモンストレーション、COP10フェア展示再現)

毎年設立記念日の12月1日と2日に、東京本社1Fロビーにて各部署によりさまざまな展示が実施されます。

音読ライブは、社員ボランティアグループ「ふれあいのネットワーク」音読部会が、毎月第2土曜日に渋谷区の高齢者介護施設にて行っている様子を、社員に紹介するために毎年実施されているライブです。また今年は、生物多様性フェアでの展示再現と、日本赤十字社による包帯の巻き方教室を開催しました。包帯の巻き方にも色々あり、いざという時に眼帯の代用になったりする裏技も教えていただきました。



■ 社会貢献活動週間「ボランティアウィーク」(11月24日～12月10日)

伊藤忠商事では、12月1日の設立記念日前後の1週間ずつをボランティアウィークと位置づけており、さまざまな活動を展開しています。今年は、社員が自主的に活動しているボランティアを報告すると希望団体に寄付されるという「三方よしキャンペーン」を実施いたしました。昨年に引き続き、名古屋、九州支社、福井、新潟支店、事業部のみなさんが「絵本を届ける運動」に参加しました。

<活動例>

ブックマジック(NPO JEN)、絵本を届ける運動(SVA)、途上国に送るぬいぐるみ作成(フェリシモ)、港区の一人暮らしの高齢者へ宛てた年賀状作成、他



■ 東京本社B1FロビーにてWFPへの募金呼びかけ

東京本社B1Fロビーにて、12月9日～10日、WFP 国連世界食糧計画に対する募金活動を実施しました。当日は寄付して下さった方に農村ボランティアにて収穫したお米をプレゼントしたり、活動紹介のパネルも展示。202,540円の募金が集まりました。



■ シャンティ国際ボランティア会のクラフトエイド社内販売会と民族衣装試着会実施

12月14日、東京本社1Fロビーにてシャンティ国際ボランティア会の扱っているフェアトレード商品を販売しました。

当日は、カレン族の民族衣装試着体験も実施し、クリスマス前とあってプレゼント用品を購入する女子で賑わいました。



■ 日本赤十字社による献血と骨髄ドナー登録会開催(東京本社)

東京本社献血を行い、申し込み者数150名の方々に献血にご協力いただきました。また、骨髄バンクドナー登録では12名の登録がありました。

■ ふれあいのネットワーク* 高尾山のダイヤモンド富士とムササビ観察会

12月23日に、ふれあいのネットワーク主催で高尾山のダイヤモンド富士とムササビ観察会が実施され、講師含めて 27名が参加しました。

当日は暖かくて穏かなお天気に恵まれ楽しい観察会となりました。4号路を山頂にゆっくり向かいながら、講師の丁寧な説明のもと冬の植生を観察しました。

ダイヤモンド富士の観察場所は近年になく大混雑でしたが、夕日が富士山に沈む時にはみんなが「オー」と声をあげる程感動でした。ムササビは「グルルルル、キーキー」という鳴き声も聞け木の上から滑降する姿を3匹もみられました。

高尾山といえば山頂目指していくつかのコースを登ったり、ケーブルを使って誰でも気軽に歩ける身近な山ですが、ちょっと立ち止まってよくみると、樹木の種類もたくさんあり、昆虫や動物など多くの生き物たちが生きているすばらしい環境があることも知っていただけたのではないのでしょうか、

今年は生物多様性年です。今年の最後を飾るのに相応しい一日でした。



■ 日本看護協会主催のクリスマスキャロルコンサートに伊藤忠コーラス部が参加

12月23日、今年で3回目となる日本看護協会主催のクリスマスキャロルコンサートに伊藤忠コーラス部が出演しました。会場は表参道に面しており、表参道生誕90周年のイルミネーションが光り輝く中、指揮吉川貴洋、シンセサイザー尾尻桜子にて38名のコーラス部員が街を散策する人々に、クリスマスの歌を届けました。

このコンサートは商店街振興組合原宿表参道櫺会が後援しており、黒川紀章氏が設計した日本看護協会ビルの大階段を利用したコンサートで、すっかり定着し、来年も出演を要請されています。伊藤忠コーラス部は、今後もコーラスを通じて地域の発展に貢献して行きたいと考えています。



■ 第4回 さいたま農村ボランティア(落ち葉かきと餅つき)

今年の最後となる農村ボランティアが12月26日に実施されました。今回はたい肥を作るための落ち葉かきです。子供達も大人同様に熊手を持ち、落ち葉を集めます。一部の子供達は“巨大ちりとり”ならぬ、“てみ”という物で落ち葉を集めて収集袋に入れます。

落ち葉だらけの広場は、見る見る間にきれいになり、2tトラック2台分集まりました。

その後はお待ちかねの餅つきです。子供達の「ヨイショー」という大きな掛け声の中、おいしいお餅ができ上がり、ペロッと平らげてしまいました。



■ New Yorkにて「Angel Tree」プログラムに参加(伊藤忠インターナショナル会社)

伊藤忠インターナショナル会社は、NY州Queensにある「Forestdale Foster Home」(里親や養子縁組紹介、里子に出された子供達への支援等を提供する非営利団体)を通して、生後2ヶ月の赤ん坊から18歳までの30人の恵まれない子供達にクリスマスプレゼントを寄付しました。社員有志はオフィスロビーのクリスマスツリーに飾られてある子供達の名前、年齢、希望する(小さい場合は団体のスタッフが好ましいと思われる)ギフトが書かれた天使型の飾りから好きな飾りを選び、各自そのギフトを購入・包装しました。ギフトは、ギフト券やコートから、iPod、スクーターや幼児用歩行器等、例年以上にバラエティに富んでいました。子供達が喜んでいるという手紙が団体から届きました。



■ 新年のプレゼントを持って親のない子供を訪問(アゼルバイジャン パクー事務所)

伊藤忠パクー事務所では、毎年、孤児たちや、障がいをお持ちの方々に寄附などを通じてさまざまな支援を行っています。昨年12月末には3人のスタッフがクリスマスのプレゼントをもち、養護施設を訪れました。子供達のくったくのない笑顔に迎えられ、みんな涙が抑え切れませんでした。



社会貢献レポート(2011年1月～3月)

 組織統治
  人権
  労働慣行
  環境
  公正な事業慣行
  消費者課題
  コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

1月の活動

■ 未使用の余剰カレンダーを団体へ寄付

カレンダーを埼玉の幼稚園や都内の施設などに寄付しました。

■ 「赤坂青山美しいまちマナーのまち」キャンペーン参加

1月27日、28日に「赤坂青山美しいまちマナーのまち」キャンペーンに参加しました。近隣の企業のみなさんと外苑前駅周辺の清掃活動を行いました。

2月の活動

■ 日本赤十字社による献血(大阪本社)

大阪本社ビルにて献血を行い、65名の方々に献血にご協力いただきました。

■ チャリティーバレンタインチョコの社販を実施

2月8日、食料カンパニーの協力を得て、チャリティーチョコの社内販売を行いました。今年は団体を個人的に支援している数学者のピーター・フランクルさんが、ボランティアにて駆けつけてくださり、社員とともにチョコの販売をするのみではなく、すばらしい大道芸も披露してくださいました。今回の利益全額はNPO国境なき子どもたちに寄付し、マニラに完成した「若者の家」の子供達の教育支援活動に使用します。



■ 社員作成のぬいぐるみを途上国の子供達へ寄付

株式会社フェリスモのハッピートイズプロジェクトに共感し実施しているもので、4年目となる今年は23名の社員が参加しました。



■ 「キッズデーinキッザニア甲子園」実施

2月16日、大阪本社とキッザニア甲子園にてファミリーイベントを開催しました。当日はキッザニア甲子園を貸し切り、大阪本社のある大阪市中央区の小学生や社員家族など850名を招待、施設内のアクティビティを通した様々な職業を体験し、楽しいひと時を過ごしてもらいました。



キッザニア訪問前には大阪本社に伊藤忠グループ社員親子50名が集合。2班に分かれて、職場見学ツアーを実施しました。お父さん、お母さんが働くオフィス、社員食堂、役員室などを見学してもらいました。子供達は働くことの大切さを学び、また、家族のコミュニケーションをより深める機会にもなったようです。

3月の活動

■ 東日本大震災の被害に対し、義援金4億円を拠出

東日本大震災による被害に対し、伊藤忠商事は義援金として4億円を拠出することを決定しました。今後被災地の状況に合わせ、最大限の支援を行う所存です。被災地の皆様に謹んで御見舞い申し上げますとともに、一日も早い復旧を心よりお祈り申し上げます。

■ 東日本大震災 社員募金を実施

3月15、16日の2日間、東京本社B1ロビーで緊急の社員募金を実施しました。東京本社以外の国内外の各拠点でも募金活動が実施され、3月末時点での募金額は約815万円となりました。集まった国内分の募金は日本赤十字社、海外分は各拠点の赤十字社もしくは同様の団体に寄付され、被災者の皆さんの支援に充てられます。



■ 被災地への救援物資支援

伊藤忠商事は義援金4億円の拠出に加え、3月は被災地で必要とされている食料や衣類等、以下の物資供給に協力しました。

1. 衣料類
下着、子供用衣服、タオル類 合計約1万点を宮城県に搬入手配中です。
2. 室内用簡易ハウス(テクセル製品)
東松島市の被災所に搬入手配中です。更衣室などに活用される予定です。
3. SPAM(肉の缶詰)
1500ケース(36,000個) 岩手/宮城/福島の3県にそれぞれ搬入済みです。



上記の物資は全て各県の要請のもとに手配しました。

■ 現地の子供達から伊藤忠インドネシアへ応援メッセージが届きました

伊藤忠インドネシアの社員は、現地でゴミ拾いをして生計を立てている子供達を支援してきました。



今回の東日本大震災を知ったこの子供達が、「日本に金銭的な支援はできないけれど、支援のお返しにせめて応援メッセージを送りたい」と、被災者に宛てた応援レターや絵を届けてくれました。

ボルネオ島での熱帯林再生及び生態系の保全プログラム

 組織統治
  人権
  労働慣行
  環境
  公正な事業慣行
  消費者課題
  コミュニティへの参画及びコミュニティの発展



ボルネオ島の熱帯林再生及び生態系の保全プログラム

開発により劣化したボルネオ島の熱帯雨林を植林により再生させ、生態系の保全を目指すものです。

ITOCHU Group Forest for Orang-utan

世界的に問題となっている熱帯林の著しい減少・劣化、及びそれに伴う生態系の破壊は、1992年のブラジルで開催された地球サミットでも指摘されていましたが現在も止まっていません。また、森林の破壊が地球温暖化の原因である二酸化炭素増大の原因のひとつともいわれています。

ボルネオ島(カリマンタン島)はマレーシア・インドネシア・ブルネイの三カ国にまたがる熱帯林地域で、日本の約1.9倍もの面積がある、世界で3番目の大きさの島です。

アマゾンなどと並び、生物多様性の宝庫といわれるボルネオ島も最近では開発が進み、自然再生力だけでは生態系保全ができない程、傷ついた熱帯林も出てきました。今回のプログラムは、これらの傷ついた熱帯林再生の手助けをするものです。伊藤忠が支援する森林再生地のボルネオ島北東部のマレーシア国サバ州北ウルセガマでは、世界的な自然保護団体であるWWFが現地サバ州政府森林局と連携し、約2,400ヘクタールの森林再生活動を行っています。伊藤忠グループはそのうちの967ヘクタールの再生を支援するものです。当地は、絶滅危惧種であるオランウータンの生息地でもあり、森林再生によりこのオランウータンを保護するのみならず、ここに生息する多くの生物を守ることもつながります。

2011年6月末時点で、381ヘクタールの植林が完了しました。

熱帯林の再生には、長い時間がかかります。5年間だけでは十分ではありません。しかしこれをひとつの契機として、社員やグループ会社とも協力し、動物たちが安心して暮らせる森の再生を目指していきます。



プログラムの内容

寄付先	WWFジャパン
期間	2009年度より2013年度まで(5年間)
場所	ボルネオ島(マレーシア国サバ州北ウルセガマ地区)
面積	967ヘクタール(東京都港区の約半分の面積)
寄付金額	総額2億5000万円(グループ会社よりの寄付含む)
植樹	植樹は、現地の在来樹種のフタバガキ科が中心となり、現場状況にあった樹種が植えつけられます。5年をかけて植樹及びメンテナンスを実施します。
社員ボランティア活動	グループ会社を含めた社員ボランティアによる現地植林活動(植樹、草刈など)や野生動物の観察等を実施中

社員ボランティアによる植林活動



2009年に植樹した木が9ヶ月でここまで成長



現地スタッフと一緒に丁寧に植樹



伊藤忠グループの植林サイトにて記念撮影

WWFのプログラム概略

■ ボルネオ島北ウル セガマ森林再生活動～蘇れ！絶滅危惧種オランウータンの森～

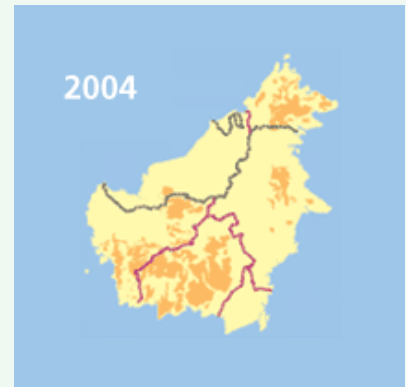
趣旨

マレーシア・サバ州で保全優先度が最も高く、劣化が激しいため人為的な森林再生活動が必要となっている地域2400haで、植林活動を行う。

場所の重要性

ボルネオ島にはオランウータンをはじめとした固有の動物や多種多様な植物が生息しており、生物多様性の宝庫のひとつである。ボルネオ島の象徴的ほ乳類であるオランウータンを例に挙げると、この霊長類はボルネオ島とスマトラ島にのみ生息する絶滅危惧種で、WWFでは2005年、ボルネオ島の中で特に優先度の高いオランウータンの生息地をインドネシア領3地域とマレーシア・サバ州と設定した。サバ州の中でも特に重要な地域が次の5カ所である（重要度順）。

オランウータンの生息頭数の減少は、森林面積の全体的減少ならびに森林の分断によるものであり、その生息地を確保することはボルネオ島の森林生態系保全に直結している。



オランウータン生息地
© WWF Japan All Rights Reserved.

地域	面積(km ²)	生息頭数
ウル セガマ マルア	3,000	5,000
キナバタンガン北	1,400	1,700
タビン野生生物保護区	1,200	1,400
キナバタンガン下流域	400	1,100
クランバ野生生物保護区	210	500

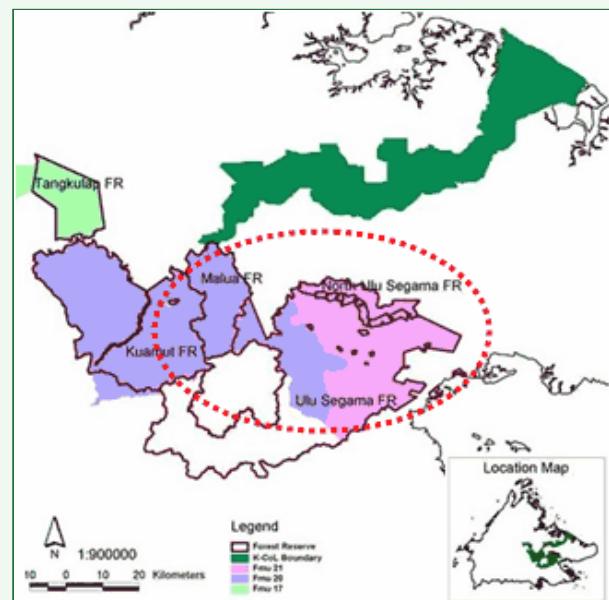
活動の重要性

最重要地域のウル セガマ マルア (USM) 地域は、1960年初頭から木材用伐採が始まったが、2008年1月以降伐採は停止され、サバ州政府はUSM森林管理10年計画策定チームにWWFマレーシアを招聘した。このように保護の機運が高まり保全活動が進めやすい環境で事業を進め、以下の4つの目標を達成する。

1. 多様な種が生息する低地フタバガキ林を復元し、生物多様性と遺伝子の保護を図る
2. 大型ほ乳類と希少植物の生息地を長期的に確保する
3. 固有植物種を絶滅の危機から救う
4. 分断された森林をつなぎ、野生動物がより広範囲に移動して、餌を入手できる環境を長期的に確保する

活動場所

ウル セガマの中でも、特に森林の劣化が激しい北ウル セガマは、約90頭のオランウータンが生息しているが、劣化が激しすぎるため、植林・雑草抜き取りという人間の介入なしには森林再生が見込めない状態である。この地域の2400ヘクタールを森林復元場所とした。ウル セガマ地域は商業利用が可能な森林保護区であり、ほかの森林保護区同様、サバ州森林局(SFD)の所有地である。WWFはすでにここに現地事務所を開設、オランウータンのモニタリングチームも置いている。対象地域は3ブロックに分割

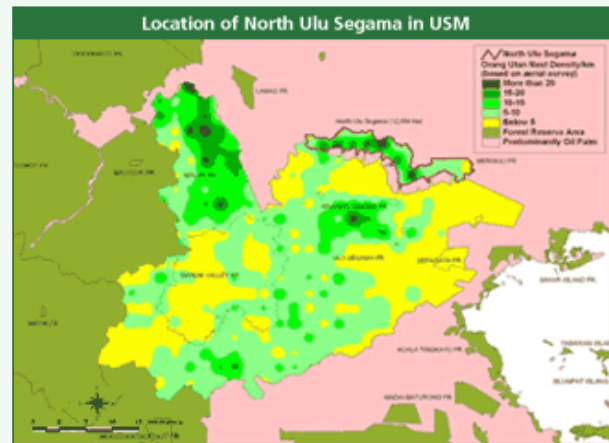


ウル セガマ マルア地域
© WWF Japan All Rights Reserved.

され、内1ブロックは

- Mark & Spencer (英国)
- Addesium 財団 (オランダ)
- WWF UK
- WWF Germany
- WWF US

からの資金を得て作業を開始した。



© WWF Japan All Rights Reserved.

種名 (現地名称)	学名	商業名
Laran	Neolamarckia cadamba (アカネ科)	ララン
Binuang	Octomeles sumatrana (ダティスカ科オクトメレス属)	ビヌアン
Seraya Kepong	Shorea ovalis (フタバガキ科サラノキ属)	セラヤ
Kapur Paji	Dryobalanops lanceolata (フタバガキ科リュウノウジュ属)	カポール
Seraya Tembaga	Dipterocarpus caudiferus (フタバガキ科フタバガキ属)	クルイン
Seraya Daun Kasar	Shorea fallax (フタバガキ科サラノキ属)	セラヤ
Kawang Jantung	Shorea macrophylla (フタバガキ科サラノキ属)	テンカワン
Selangan Jangkang	Hopea nervosa (フタバガキ科)	メラワン
Urat Mata Daun Licin	Parashorea mallanonan (フタバガキ科)	ホホワイトセラヤ
Seraya Daun Mas	Shorea argentifolia (フタバガキ科サラノキ属)	セラヤ
Seraya Punai	Shorea parvifolia (フタバガキ科サラノキ属)	レッドセラヤ
Seraya Kuning	Shorea kudatensis (フタバガキ科サラノキ属)	イエローセラヤ

ボルネオ便り 第2回

 組織統治
  人権
  労働慣行
  環境
  公正な事業慣行
  消費者課題
  コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

ITOCHU Group: Forest for Orang-utan の活動の地、ボルネオ島・マレーシア国サバ州にて社員ならびにグループ会社社員の計16名が参加して植林体験ツアーを行いました。

現地の自然あふれる魅力と参加者がこのツアーを通して感じたことをご紹介します。



コタキナバル



ボルネオ島へのツアーの玄関口でもあり、商業都市としても発展する人口30万人ほどの街です。社員たちのツアーもこの街から始まります。WWFマレーシアの事務所もあります。

参加者より

植林活動の前日、WWFの事務所にて、断片化された森林をつなげ700kmにもおよぶ生態系の街道を作ろうとしているという話を聞きました。私たちが今回の活動で植林した距離はそのうちのほんのわずかではありますが、街道の中心となる大事な場所だとのこと、大役を任された気持ちになりました。

北ウルセガマ



本プロジェクトの植林地です。967ha(約東京ドーム207個分)を支援し、森の再生を目指します。2010年11月初めまでに約160haの植樹が完了しています。

参加者より

船からも、車からも、飛行機の上からも見える、果てしなく続くパーム椰子プランテーション。数多くの野生動物が調和を以って住んでいたジャングルを切り開いて、ここまで新たな世界を作り出す人間の破壊力というものが恐ろしかった。

これが“どこか遠い星”の光景ではなく、同じ空一枚で繋がった、時差1時間の国で広がり続けている光景だということを忘れてはなら

スカウ



キナバタンガン川を巡るクルーズで人気な場所で、ワニやテングザル等数多くの野生動物に出会えます。

参加者より

クルーズは夜と朝では表情が違い、ジャングルの中にいることを感じさせてくれました。夜は、滅多に出会えないスローロリスや色とりどりのカワセミ達が木の上でお出迎え。船を進めると水面にはライトに反射したワニの赤い目が…。朝はテングザルのお食事中に遭遇することができました。ここは、人間と動物が隣り合わせてで生活をしていることを教えてくれる場所でした。

サンダカン



コタキナバルに次ぐ第2の都市です。1947年にコタキナバルへ首都が移されるまで、英国領北ボルネオの中心として貿易の拠点として栄えました。

参加者より

サバ州第2の都市と聞いていたが、規模はとて小さく、古い家々が密集した街に驚いた。しかし、その古ぼけた植民地時代の面影の残る街のいたるところで、新しいビルの建設が行われており、観光地にふさわしい綺麗な街並みを望むのと同時に、穏やかな住人たちのようにそのままいて欲しいと願い、何ともいえない気持ちがあった。

セピロック



絶滅の危機に瀕したオランウータンを野生に戻すための施設「オランウータン リハビリテーションセンター」があります。

参加者より

係りの人よりもらう餌を横取りしようとするサルを追い払うオランウータンの姿はまるで人間のよう。DNAが人類と96%類似しているという事を実感しました。そのような光景を目の当たりにできる一方、この場所は森林開発などによって親をなくしたオランウータンが保護されている施設であるため、保護されるオランウータンが増えないためにも植林の大切さを改めて感じました。

植林体験ツアー

■ ツアー日程（4泊5日）

1日目	11月18日	羽田～コタキナバル（ボルネオ）（WWF事務所）
2日目	11月19日	コタキナバル～ラハダトゥ～ウルセガマ（植林地）～スカウ
3日目	11月20日	スカウ～サンダカン～セピロック（リハビリテーションセンター）
4日目	11月21日	セピロック～サンダカン～コタキナバル
5日目	11月22日	コタキナバル～羽田

ツアーの様子を動画配信中

● 高画質 (1Mbps)

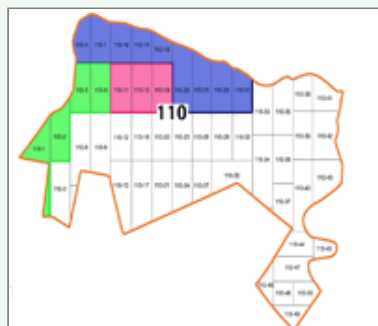


● 標準画質 (300Kbps)



■ 2010年11月現在の植林状況

2010年11月初旬時点で163ヘクタール（青色部分）の植樹が終了し、現在は緑色部分（約80ヘクタール）を作業中で、2010年末までに300ヘクタールの植樹完了を目指しています。2010年の2～5月は、現地の旱魃のため作業は中断しましたが、現在は順調に進行しています。今回のツアーでは、地図上の左上の110-5地区に木々を植えました。



青：植樹完了

緑：作業中

赤：次回作業予定

■ 植林レポート

朝一番の飛行機にてコタキナバルからラハダトゥに移動し、その後4台の四輪駆動車でいざ植林地へ！



前日は、WWFマレーシアの事務所にて森林保護についての手法と重要性、オランウータンの調査方法をお伺いして、全員期待とやる気が膨らんでいます。



豆知識1

伊藤忠の森がある地域周辺は、ボルネオオラウータンの生息密度が他の地域と比較しても高い地域です。伊藤忠の森周辺だけでも14匹のオラウータンの生態が5人の研究者によって研究されています。WWFは現在確認されているオランウータンに名前をつけ調査を継続しています。また、継続的にヘリコプターを利用して空からの調査も行います。

雨季とは思えない晴天の中、空港から街を抜けると一面のパームヤシ農園が広がっています。行けども行けどもさまざまな大きさのパームヤシの木しか見る事ができません。



ところどころ、ヤシの木が水に浸かっているところがありましたが、後で聞いたところ私たちが訪れる少し前に、大雨のため水没した村もあったほどだったそうです。

突然、ヤシ畑が終わったと思ったら、そこが今回の目的地であるWWFの管理している保護区です。

保護区といえども思い描いているジャングルとは程遠く、青い空が広がっていてところどころに高い木がポツポツと生えています。



到着後、まず汗と泥まみれになる前に現地の作業員たちと集合写真を撮をパチリ。
女子が多いので華やかです。何気に作業員の方々も嬉しそう。その後、看板前に記念に植樹。



写真撮影が済んだら、途中あぶに刺されながらも今まで植樹した木々の生長を調査に行きます。ジャングルの中には小川も流れ、貝や魚も生息しています。



植樹した木々の生長状況

パイオニア樹種



2010年11月

フタバガキ科



2009年11月植樹時



2010年11月

左の写真は2010年2月に植えた木ですが、9ヶ月でここまで大きくなりました。この樹種は、生長が特に早いマレーシアの在来種の一つで、現在約6メートルの高さがあります。



豆知識2

パイオニア樹種の木は早く生長するため、日陰を作ってくれます。その日陰の中に現地の主要樹種であるフタバガキ科の木がゆっくりと育ち、最後には70～80mにも生長するのです。また、パイオニア樹種の実や葉は、野生動物の餌にもなります。

ヤシジュースを振舞っていただいて昼食をとった後、いよいよ植樹へ。サンサンと日が照る中、ジャングルに突入です！



マンツーマンで作業員の方の指導の元、1本1本丁寧に植えつけていきます。



8m間隔で木を植えていきます。ジャングルの中では、次に植える場所まで歩いていくだけでヘトヘトになります。この地域周辺には、未だ豊かな生態系が断片的に残っています。そのため、固有種で絶滅危惧種でもあるボルネオゾウなども伊藤忠の森を生態回廊として利用しています。



結局、今回は11人で200本近くの木々を植えることができ、みんな充実した笑顔です。



作業中、保護区の森にオランウータンが出没したとの情報が入り、近い将来に自分たちが木々を植えた森にもオランウータンが住み着いてくれることを願いながら、植林地を後にしました。



豆知識3

オランウータンは葉っぱを利用して毎日木の上に新しい寝床を作りますが、ときたまサボってすでにある寝床を使うこともあります。

感動をありがとうございました！



WWFジャパン
業務室 水野 敏明

今回のツアーでは、大きく感動した点が2つあります。一つは、昨年植えた木々が2m以上にも大きく生長していることを確認できたことです。生長した木々から森の回復がはじまったと感じました。もう一つは、全員が厳しい暑さの中での熱心に植樹している姿です。森の回復に挑む姿はとても美しく、また力強さを感じました。ツアーを通じ、一人ひとりの思いと行動が、未来の豊かな森につながるのだと新たに確信することができました。伊藤忠様のこの取組は、世界で最も保全すべきボルネオの森林回復活動をリードしています。これからもよろしくお願いいたします。

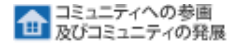
今回のツアーで出会ったボルネオの動物たち



豆知識4

これらの写真のキタバタンガン流域で見られたテングザルやスローロリスも、生息数の減少が著しいためにレッドリストに掲載されている絶滅危惧種です。そのため、野生下で見ることができるのは大変幸運なことです。

伊藤忠奨学金制度



次代を担う外国籍留学生への支援

伊藤忠商事は創業150周年という節目の年を迎えるにあたり、海外から日本の大学へ留学する学生が、留学にかかわる経済的負担を軽減されることで学業に専念し、将来日本と出身国の発展・関係強化に貢献することへの支援を目的として、「伊藤忠奨学金制度」を2009年に設立しました。

日本の大学で学んでいる海外からの留学生(大学3・4年生対象)20名～30名に対し、1名あたり年間150万円(1名に対し2年間援助／計300万円)の支援を行っています(毎年新規で20～30名追加)。

伊藤忠奨学金制度では、奨学生に対して経済的援助を行うのみならず、伊藤忠商事への理解を深めていただくために、伊藤忠が行っているボランティアを含めたCSR活動や、伊藤忠の事業内容・海外オペレーションに関する説明会などへも参加をしていただき、留学生との間の交流を積極的に行っています。

2010年度は5月末、東京都西多摩郡日の出町にて、伊藤忠奨学生と若手社員による里山保全ボランティアを実施しました。グループに分かれて竹切りを行い、切った竹を使った竹細工も体験しました。里山保全の重要性を認識すると同時に、奨学生と社員が交流を深める機会を持つことができました。

このような次代を担う留学生への支援活動を通じて、伊藤忠商事は留学生が大学卒業後、日本と各国の発展や関係強化に貢献することをサポートするとともに、真の「世界企業」として国際的な社会貢献を行っていきたいと考えています。



伊藤忠奨学生と伊藤忠グループ社員で記念撮影



皆で協力しての竹切り

環境への取組



環境方針



伊藤忠商事では、地球温暖化等の地球環境問題を、経営方針の最重要事項のひとつとして位置付けています。企業理念である「豊かさを担う責任」を果たすために、「環境方針」を定め、現世代の繁栄に寄与するのみならず、次世代に何を残すことができるかという観点から、常に地球環境問題を意識したグローバルな企業経営・活動に取り組んでいます。

伊藤忠グループ「環境方針」

■ [Ⅰ] 基本理念

地球温暖化等の地球環境問題は、人類の生存にかかわる問題である。

グローバルに事業を行う伊藤忠グループは、地球環境問題を経営方針の最重要事項の一つとして捉え、「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」に示す「より良い地球環境づくりに積極的に取り組む」を推進し、持続可能な社会の実現に貢献する。

■ [Ⅱ] 行動指針

伊藤忠グループは、上記基本理念の下、環境マネジメントシステムの継続的改善を図り、環境保全活動に関する行動指針を以下のとおり定める。

(1) 環境汚染の未然防止	すべての事業活動の推進にあたり、自然生態系並びに生物多様性、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。
(2) 法規制等の遵守	環境保全に関する国内外の法令諸規則及びその他当社の合意した事項を遵守する。
(3) 環境保全活動の推進	「省エネルギー・省資源」、「廃棄物の削減・リサイクル」を推進し、循環型社会の形成に貢献すると共に、環境保全に寄与する商品及びサービス等の開発、提供に努める。
(4) 社会との共生	良き企業市民として、次世代の繁栄と広く社会への貢献を願い、地域社会における環境教育に協力し、地球環境保全にかかわる研究の支援を行う。
(5) 啓発活動の推進	環境保全にかかわる意識及び活動の向上を図るため、伊藤忠商事及びグループ会社社員に対する啓発活動を推進する。

2010年5月
代表取締役社長
岡藤 正広

伊藤忠商事の環境に対する考え方

伊藤忠商事は、国内外においてさまざまな製品・サービスの提供や資源開発・事業投資等の活動を行っており、地球環境問題と密接に関係しています。

持続可能な企業成長は、地球環境問題への配慮なしには達成できないと考え、当社は1990年に地球環境室を創設、1993年4月に「環境方針」の前身にあたる「伊藤忠地球環境行動指針」を策定し、指針を明文化しました。1997年には伊藤忠商事「環境方針」に改め、時代に即した表現とするためにその後数度の改訂を行ってきています。

2010年5月にも以下2点の改訂を行いました。

1. 環境問題について伊藤忠商事のみならず伊藤忠グループとして取組んでいくことをより明確にするために「伊藤忠商事「環境方針」」を「伊藤忠グループ「環境方針」」という表現に改めた。
2. 現在の環境方針の中に示している行動指針において「自然生態系」の保全を1歩進め「自然生態系並びに生物多様性」の保全と改め、「生物多様性」への配慮を明確にした。

環境マネジメント



伊藤忠商事は伊藤忠グループ「環境方針」を定め、事業活動が地球環境に与え得る影響を認識し環境リスクの未然防止を図るため、取扱商品とともに、特に新規投資について事前に影響を評価する仕組みを構築しています。

一方、総合会社としての幅広い機能、ネットワークを活用した環境保全型ビジネスにも積極的に取組むとともに、地球温暖化等、深刻さを増す地球環境問題に対し、伊藤忠商事単体のみならずグループ全体としての取組みを進めています。

環境マネジメントシステム

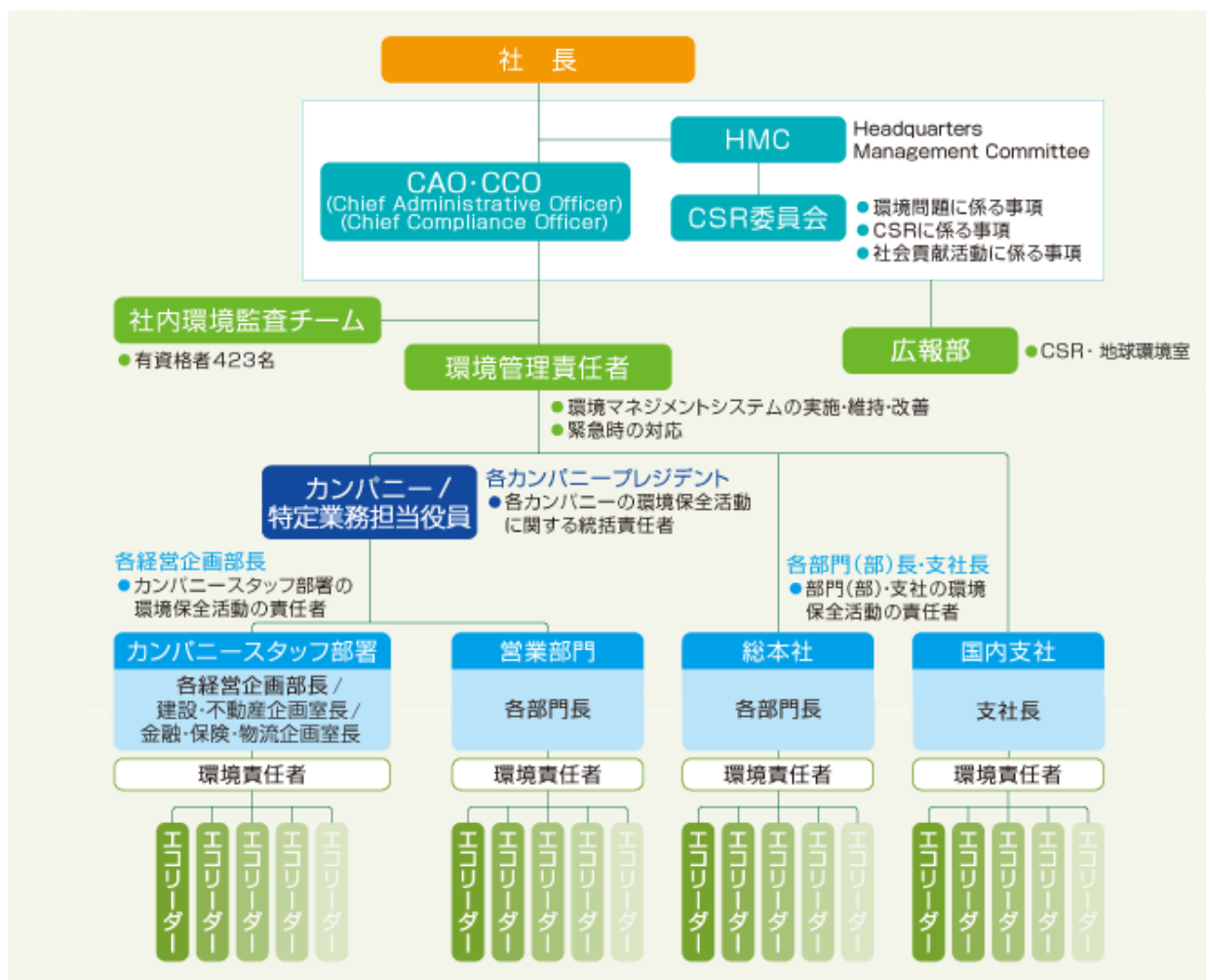
伊藤忠商事は1997年に商社で初めてISO14001に基づく環境マネジメントシステム(EMS)を導入し、EMSの継続的改善に努めています。このシステムは、環境関連法規制の遵守並びに環境汚染の未然防止を目指しています。具体的には、毎年環境リスクの未然防止に資する目標を策定し、進捗状況の評価・分析を行い、確実に目標達成していくPDCAサイクルを回すことにより、目標を運用・管理する制度です。



伊藤忠商事環境管理体制

伊藤忠商事の環境管理体制の最上位責任者は社長です。その社長より任命されたCAO・CCOは、環境マネジメントの中核となる環境方針並びに環境管理マニュアルを決める権限を持っています。

具体的な運営については、CSR委員会を設置し、環境方針の見直しや毎年の全社活動のレビューを実施しています。広報部CSR・地球環境室は事務局を務めます。また、環境監査対象部署ごとに環境責任者を配置し(2011年度合計63人)、その活動を補佐するエコリーダー(2011年5月31日時点、合計300名)とともに、各部署における環境保全活動の責任者として活動を推進しています。



社内環境監査の実施

ISO14001を基にした2010年度の社内環境監査対象部署数は73部署に及びます。約半年かけて実施する社内環境監査の結果が、環境リスクの未然防止等につながっています。CSR・地球環境室員及び社内環境監査人の資格保持者(423名登録)から監査チームを構成し、本年度も違法監査に力点を置いて実施しました。本年度より監査手法として2~3部署をまとめた形式での合同監査を導入。監査効率の向上のみならず他部署に対する相互理解に繋がり監査の有効性も高めました。

外部審査の結果

日本環境認証機構(株)(JACO社)に毎年、ISO14001の認証審査を受けています。2010年度は『維持』審査に該当し(1年目、2年目続けて『維持』審査、3年目に『更新』審査を毎年繰り返し受審)結果はシステムの継続的改善状況を認可され、総合評価『向上』にて『認証継続』となりました。

環境リスクの未然防止



伊藤忠商事の取扱商品における環境リスク評価のみならず、グループ全体の事業活動が地球環境に与え得る影響を認識するため、グループ会社も対象に環境リスクの未然防止に向けた活動に努めています。

取扱商品における環境リスク評価

伊藤忠商事は多種多様な商品を世界規模で取引しているため、各商品の地球環境との関わりを評価することが肝要と考え、当社独自の環境影響評価を実施しています。当該商品に関わる原材料の調達から製造過程、使用並びに廃棄に至るまで、LCA ※ 的分析手法を用いています。評価の結果、地球環境への影響が特定の点数以上となった場合、当該商品を管理対象とし各種規程・手順書を策定しています。

※ LCA (Life Cycle Assessment) : ひとつの製品が、製造、輸送、使用、廃棄あるいは再使用されるまでのライフサイクルの全段階において、環境への影響を評価する手法



グループ会社実態調査

グループ会社への実態調査は、2001年にグループ数社で発生した近隣住民の環境汚染クレームに端を発しています。グループ会社(2010年度末 約400社)のうち、地球環境に与える影響・負荷が相対的に高い200社程度を分析、年間約20社へ実態調査を実施しています。経営層との質疑応答から、工場や倉庫等の施設並びに河川への排水状況調査、環境法規制の遵守状況等を評価しています。



米国「自動車部品配送センター」で、規制対象物質を含む部品の管理状態を監査する様子

新規投資案件の環境影響評価

伊藤忠商事及び国内子会社が取組む日本国内・海外のM&Aによる事業投資案件については、その案件が市場、社会、環境等に与える影響を「投資に関わるCSR・環境チェックリスト」を使って事前に評価しています。専門的な見地を必要とする案件については外部専門機関に事前の調査を依頼し、調査の結果、問題がないことを確認したうえで、着手することとしています。

環境関連の相談状況(2010年度)

外部からの照会案件は環境団体(6件)をはじめ産業界(5件)、官公庁(5件)、各付・評価会社(5件)、メディア(5件)、地域住民等(10件)より合計36件ありました。当社の環境問題等に関する取組状況に関するアンケートが中心で年々増加しています。当社における環境関連の事故、トラブル、訴訟案件やいわゆる苦情等はありませんでした。一方、社内及びグループ会社からの相談案件も増加しています。さまざまな環境教育プログラムの展開により社員の環境意識が高まり、廃棄物処理法関連(65件)や土壌汚染対策法関連(16件)に加えて、事業投資案件に関する事前相談等があります。

環境教育・啓発活動の推進



社員が環境保全活動を行うにあたり、さまざまな教育プログラムを展開するとともに、グループ社員も対象にした環境法令セミナー、地球環境問題の啓発セミナー等を開催し、伊藤忠グループ全体の環境意識の向上に努めています。

講習会の開催

伊藤忠グループ社員への環境関連法令の要求事項の周知徹底及びその遵守並びに環境意識啓発のため、講習会を積極的に開催しています。

■ 社内講習会(2010年度実績)

(単位:人)

法令セミナー	開催数	参加者合計
廃棄物処理法講習会	12回	791
土壌汚染対策法講習会	2回	217

地球環境経営推進セミナー

2011年1月、東京本社にて地球環境経営推進セミナーを開催。東京大学生産技術研究所 沖大幹教授を講師としてお招きし「水と気候変動と地球環境 問題の解決」と題し、ご講演をいただきました。今後の地球環境問題の中心課題であり、我々の生活にも密接な関わりがある水問題等につき、その最新情報と水関連産業(淡水化プラント、上下水道のインフラ整備等)、食料、エネルギーといった、当社の事業活動にも大きく関係するお話をお聞かせいただき、大多数の社員がセミナーを聴講(約680名受講)。また、参加できなかった社員はダイジェスト版の動画を視聴しました。今後、伊藤忠グループが環境保全型ビジネスを戦略的に推進していくうえで、大変参考になる示唆に富んだ内容となりました。



東京大学生産技術研究所 沖大幹先生

地域との共生



良き企業市民として、次世代の繁栄と広く社会への貢献を願い、地域社会における環境教育に協力し、地球環境保全にかかわる研究の支援を行っています。

夏休み環境教室

1992年より、「次世代を担う子供達への環境教育」、「地域との共生」を目指し、東京都港区の小学生を主な対象として、毎年東京本社にて「夏休み環境教室」を開催しています。今回で19回目となりますが、2010年8月に開催し、45名の子供達が参加しました。気象予報士と気象キャスターによる地球温暖化をテーマにした講義やささまざまな実験等、活発な体験学習型プログラムとなりました。



温暖化による海面上昇実験の様子

東京大学気候システム研究センターへの支援

1991年より東京大学気候システム研究センター(2010年度より東京大学大気海洋研究所気候システム研究系へ組織変更)の基礎研究を支援し、その研究成果の発表の場として「伊藤忠シンポジウム」を毎年開催しています。今回で第19回目となりますが、2011年1月に大阪本社、2月に東京本社で開催しました。福士謙介准教授より「気候変動が与える健康リスク～洪水時の水系感染症～」(東京本社のみ)、渡部雅浩准教授より「気候変動と異常気象」と題し、地球温暖化問題を中心とした内容をご講演いただき、東京・大阪両本社あわせて約230名が聴講しました。

オフィス環境パフォーマンス

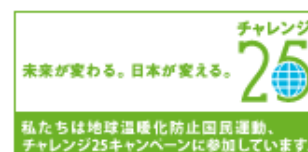


伊藤忠商事では、事業活動を行う際の環境配慮のみならず、オフィス活動においても「電気使用量の削減」「廃棄物のリサイクル推進」等、全社員で身の回りのことから環境保全に努力しています。ここではオフィスにおける環境保全活動への取組みの一端を紹介します。

「チャレンジ25キャンペーン」への参加

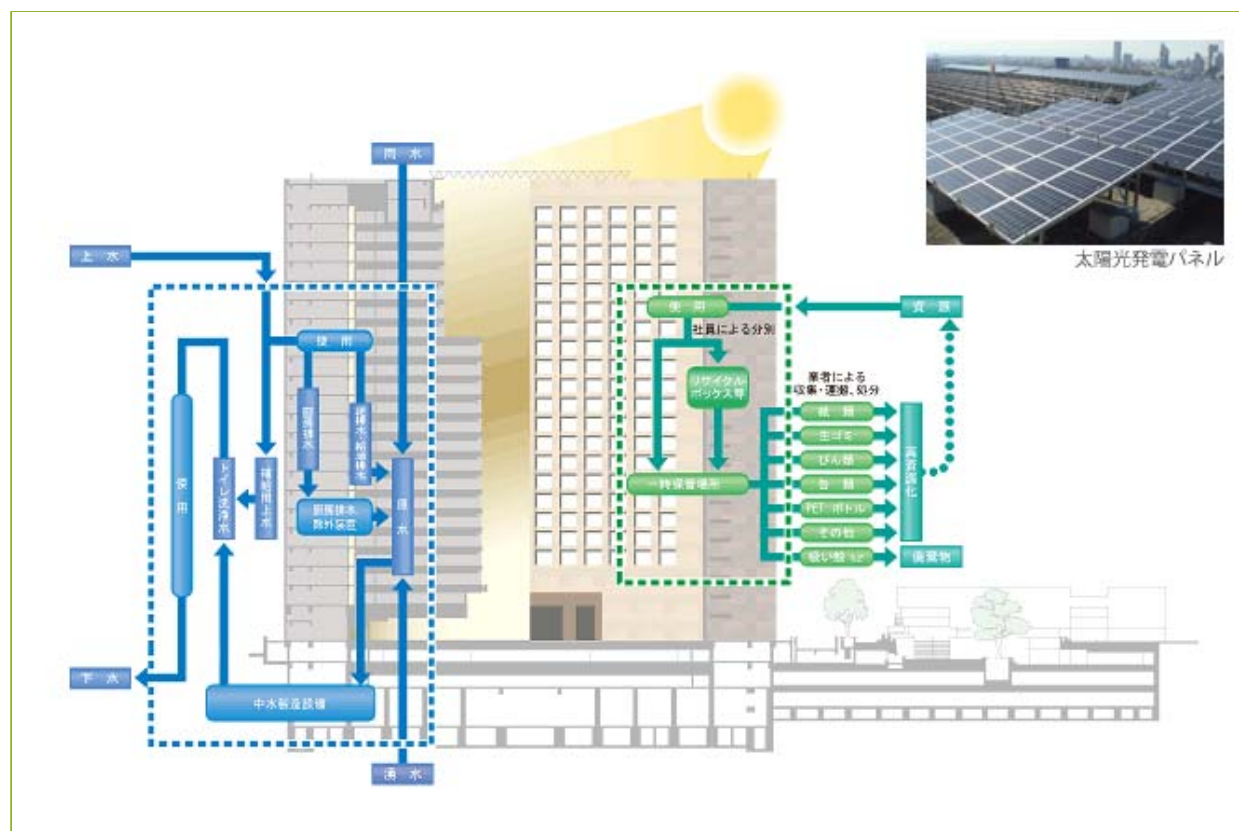
伊藤忠商事は、地球温暖化防止の国民運動である「[チャレンジ25キャンペーン](#)」※に参加し、夏季、冬季の冷暖房温度の調整、不要な電気のスイッチオフ、長時間離席時のパソコンの省エネモードの設定等に努めています。また、オフィス内での廃棄物分別を励行し、リサイクルを推進する等、全社員が身の回りのことから環境保全活動を実施しています。

※ 「チーム・マイナス6%」が2010年1月より「チャレンジ25キャンペーン」に名称変更



東京本社ビルの環境保全について

東京本社ビルは、伊藤忠商事のオフィスの中で最も多くのエネルギーを使用しています。2006年度～2009年度の電気の使用量、ゴミの排出量・リサイクル量、ならびに水資源の使用量は下記の通りです。



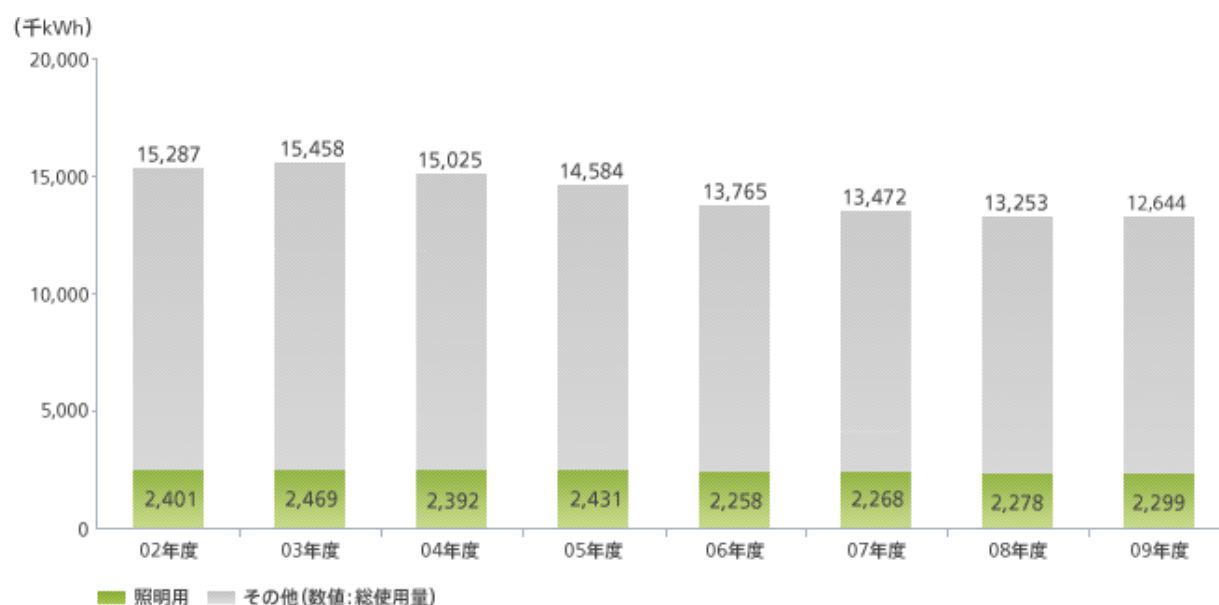
■ 太陽光発電

伊藤忠商事は「東京本社ビル」の屋上及び東京本社ビルに隣接する「CIプラザ」の屋根に太陽光発電パネルを設置し、2010年3月より発電を開始しています。設置された太陽光パネルの発電容量は合計100kwであり、これは一般的な戸建約30軒分（1軒あたり約3.0kwと算出）に相当します。発電されたクリーンエネルギーは全てこの東京本社ビル内で使用しており、東京本社ビル3.5フロア分の照明に使用する電力量（瞬間最大発電時）が見込まれています。

■ 電気使用量

2006年度～2009年度の東京本社ビルの電力使用量は下記の通りです。空調機のインバーター設置等、省エネ設備の導入を実施するとともに、全社員が不要な照明、OA機器等のスイッチオフ等に努力し、2009年度は、前年度比4.6%の削減を図っています。

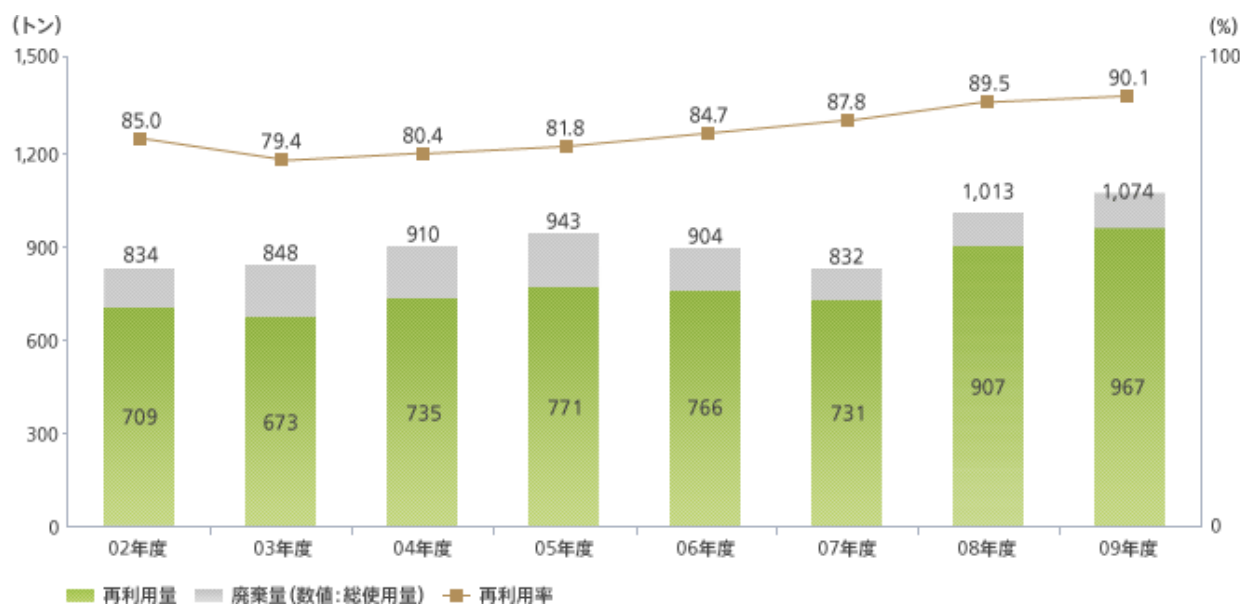
	電気使用量	前年度比削減率
2006年度	13,765千kWh	5.6%削減
2007年度	13,472千kWh	2.1%削減
2008年度	13,253千kWh	1.6%削減
2009年度	12,644千kWh	4.6%削減



■ ゴミの排出量・リサイクル量

2006年度～2009年度の東京本社ビルのゴミの排出量、リサイクル量等は下記の通りです。ゴミの分別等に注力していることからリサイクル率は改善されています。

	ゴミ総排出量	廃棄量	リサイクル量	リサイクル率
2006年度	904トン	138トン	766トン	85%
2007年度	832トン	101トン	731トン	87.8%
2008年度	1,013トン	106トン	907トン	89.5%
2009年度	1,074トン	106トン	967トン	90.1%



■ 水資源の有効利用

東京本社ビルでは、水資源を有効利用するために1980年の竣工時より厨房排水、雨水、湧水、及び洗面ならびに給湯室等からの雑排水を原水とする中水製造設備を設置し、トイレの洗浄水に利用しています。

2006年度～2009年度の水の使用量、ならびに中水製造量は下記となりました。

雨量によって中水の確保量に毎年変化が生じるため、雨量が少ない場合には水道水の使用量は増える傾向になります。

このため、トイレ内の洗面台手洗い水シャワー節水器や、トイレ洗浄水の自動節水器を新たに設置して水道水の節約に努めています。

(単位: m³)

	水道水使用量	中水製造量
2006年度	39,604	43,122
2007年度	48,514	37,505
2008年度	52,567	37,330
2009年度	46,532	33,553

■ 東京都「地球温暖化対策計画書制度」への取組

伊藤忠商事は、東京都環境確保条例に基づき、東京本社ビルのCO₂排出量を2005年度～2009年度の5年間に基準値(2002年度～2004年度の平均値)より4.1%削減する計画書を東京都に提出しています。2009年度の排出量は7,549CO₂tonであり基準値と比較して18%減となっています。

なお、これまでに東京都に提出している書類は以下の通りです。

- 「地球温暖化対策計画書」(2005年12月)
- 「温室効果ガス排出状況報告書(1)」(2006年6月)
- 「中間報告書」(2007年6月)
- 「温室効果ガス排出状況報告書(2)」(2008年6月)
- 「温室効果ガス排出状況報告書(3)」(2009年6月)
- 「地球温暖化対策結果報告書」(2010年6月)

※ 東京都に提出した「地球温暖化対策計画書」の対象は、東京本社ビルのみならず、隣接する商業施設「シーアイプラザ」も含まれます。前述の「電気使用量」「ゴミの排出量・リサイクル量」「水資源の有効利用」については、東京本社ビルのみが対象となります。

第三者意見

当意見は、本報告書の記載内容、及び同社の機械・情報、食料、生活資材・化学品の3つのカンパニーと、コンプライアンス、人事、環境、物流、CSRの担当者へのヒアリングに基づいて執筆しています。

同社のCSRへの取組は、環境負荷の削減や人的多様性の活用と向上など広範な項目について、マネジメント・サイクルを進め始めていると言えます。



IHOE[人と組織と地球のための国際研究所]

代表者 川北 秀人

高く評価すべき点

コンプライアンスの強化について、広範な項目について具体的な事例に基づくハンドブックを作成・配布し、その内容についてe-ラーニングによる確認テストを行い、グループ向けの展開を始めていること。今後は、分野や事業ごとに求められる知識や対応に応える事例と研修の蓄積が進むとともに、社外から通報も積極的に受け入れることに期待します。

人的多様性の活用と向上について、2007年度からグローバル人材戦略を推進し、全世界・全階層の職務を対象に職務・職責の大きさに基づく共通の尺度となる「ITOCHU Global Classification」を活用するとともに、世界各国の現地法人のマネジメント人材に関するデータベースを構築するなど、真にグローバルな経営と組織を実現するための積極的な施策と体制を整えていること。

従業員の働き続けやすさの向上について、育児・看護・介護のための休業・休暇・短時間勤務制度の利用者が、伊藤忠商事単体では従業員全体の6.14%を占めることを高く評価するとともに、同様の取組がグループにも広がることや、特に今後増加が見込まれる介護のための制度利用者の事例紹介を通じた、取得者や理解者・支援者の増加に期待します。

同じく従業員の働きやすさの向上について、勤続2年目・4年目・10年目の従業員に対して、各1時間程度の面談(システム・カウンセリング)を行い、精神面での健康管理を支援していること。

取組みの進捗を評価しつつ、さらなる努力を求めたい点

本業を通じた環境負荷の削減について、全カンパニー共通の課題として、取引先におけるCO₂をはじめとする環境負荷削減が事業の重要なテーマとなっていることから、これまでにどれだけの環境負荷削減効果をもたらし、今後は中期的にどのような環境負荷削減効果をどれだけでもたらしめるのかについて、実績と方針を示すことに期待します。

サプライチェーンにおけるCSRの取組促進について、紙・パルプ・木材の仕入れ先のほぼすべてにあたる100社に対してトレーサビリティ調査を行い、うち79社には訪問調査を行っていることを評価しつつ、今後は、取引先の取組状況をより詳細に把握し、取引先自身が課題に気づき、解決への取組が促されるような設問とすること、また、優れた取組を進める取引先を表彰し、他社に共有する制度などが設けられることに期待します。

環境負荷の削減について、グループ会社への実態調査を年間約20社ずつ進めていることを評価するとともに、今後はグループ各社による自発的な環境負荷削減や保全が促されるよう、各社の取組みの情報開示が進むことに期待します。

本業を通じた社会貢献について、食料カンパニーではスーパーやコンビニエンスストアで売れ残った弁当やパンを飼料として育てたブタを使用した総菜パンの開発や、缶詰をフードバンク運営団体に提供するなど、食糧の最適な活用が進められていることを高く評価するとともに、同様の視点や取組が他のカンパニーにも広がることに期待します。

一層の努力を求めたい点

総合商社という1つの会社の中に、国内外の無数の現場で、数百・数千ものビジネスモデルが存在することから、画一的なCSRマネジメントが困難であることを理解しつつ、主要な事業形態については、業務ごとのCSRマネジメント上の標準事項を定める、または共有することで、全社的なCSR体制が、攻めの面でも、守りの面でも、拡充することに期待します。

IIHOE[人と組織と地球のための国際研究所]

代表者 川北 秀人

川北 秀人

■ IIHOE

「地球上のすべての生命にとって、民主的で調和的な発展のために」を目的に1994年に設立されたNPO。主な活動は市民団体・社会事業家のマネジメント支援だが、大手企業のCSR支援も多く手がける。

ご意見を受けて

代表取締役専務執行役員 CAO・CCO 赤松 良夫

世界各地で多岐に亘るビジネスを展開する当社では、対面する社会的課題は業界及び地域によって大きく異なります。従い、当社のCSR推進は全社としてのCSR推進基本方針を定め、5つのカンパニーを中心とした各営業部門及び職能部署を含む国内外の組織単位で、対面する重要課題を抽出し、CSRアクションプランを策定、PDCAサイクルに則ってCSR活動を実践しています。

今回いただいたご意見を受けて、ステークホルダーに向けたきめ細やかな情報発信や模範・先進事例の社内横断的な展開推進などをCSR活動に反映し、その精度を上げることを目指していきます。同時に、高くご評価いただいたコンプライアンス及び従業員との関わりについては、引続き現場の声を反映しながら、継続的な改善を図ります。

総合商社のビジネスモデルは、そのほとんどが当社単独ではなくビジネスパートナーとの協業によるものです。CSR推進においても、お客様やビジネスパートナーの皆様にご社の理念・方針や活動を理解していただくための不断の努力が必要であると認識し、読み手の立場に立った報告書づくりと情報開示を進めていきます。

今後もCSR推進基本方針のひとつとして掲げている「現場主義を通じたステークホルダーとのコミュニケーション強化」の更なる徹底を通じて、業界ごとに対面する多様なステークホルダーとの対話を深め、課題認識の共有、共通価値の創造を通じて持続可能社会を目指す一員として、企業理念である「豊かさを担う責任」を果たしていきます。



代表取締役専務執行役員
CAO・CCO 赤松 良夫

GRIガイドライン

GC原則	項目	指標	ダイジェスト	フルレポート	WEB
1 戦略および分析					
	1.1	組織にとっての持続可能性の適合性と、その戦略に関する組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	3-4	2-3	トップコミットメント
	1.2	主要な影響、リスクおよび機会の説明	1 3-4	2-3 11	トップコミットメント 伊藤忠グループのステークホルダー
2 組織のプロフィール					
	2.1	組織の名称	18	109	会社概要
	2.2	主要なブランド、製品および／またはサービス	13	22-36	事業活動とCSR
	2.3	主要部署、事業会社、子会社および共同事業などの組織の経営構造	13	22-36	事業活動とCSR
	2.4	組織の本社の所在地	18	109	会社概要
	2.5	組織が事業展開している国の数および大規模な事業展開を行っている、あるいは報告書中に掲載されているサステナビリティの課題に特に関連のある国名	18	109	会社概要
	2.6	所有形態の性質および法的形式	18	109	会社概要
	2.7	参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客／受益者の種類を含む）	13 18	22-36 109	会社概要 事業活動とCSR
	2.8	以下の項目を含む報告組織の規模 - 従業員数 - 純売上高（民間組織について）あるいは純収入（公的組織について） - 負債および株主資本に区分した総資本（民間組織について） - 提供する製品またはサービスの量	18	22-36 109	事業活動とCSR 会社概要 決算短信
	2.9	以下の項目を含む、規模、構造または所有形態に関して報告期間中に生じた大幅な変更 - 施設のオープン、閉鎖および拡張などを含む所在地または運営の変更 - 株主資本構造およびその資本形成における維持および変更業務（民間組織の場合）	18	109	ニュースリリース(大阪本社移転)  (73KB)
	2.10	報告期間中の受賞歴	15	55	ニュースリリース
3 報告要素					
報告書のプロフィール					
	3.1	提供する情報の報告期間（会計年度／暦年など）	1	1	
	3.2	前回の報告書発行日（該当する場合）	1	1	
	3.3	報告サイクル（年次、半年ごとなど）	1	1	
	3.4	報告書またはその内容に関する質問の窓口	1	1	
報告書のスコープおよびバウンダリー					
	3.5	以下を含め、報告書の内容を確定するためのプロセス - 重要性の判断 - 報告書内およびテーマの優先順位付け - 組織が報告書の利用を期待するステークホルダーの特定	1	1	
	3.6	報告書のバウンダリー（国、部署、子会社、リース施設、共同事業、サプライヤー（供給者）など）	1	1	
	3.7	報告書のスコープまたはバウンダリーに関する具体的な制限事項を明記する	-	-	該当なし

	3.8	共同事業、子会社、リース施設、アウトソーシングしている業務および時系列でのおよび／または報告組織間の比較可能性に大幅な影響を与える可能性があるその他の事業体に関する報告の理由	-	-	該当なし
	3.9	報告書内の指標およびその他の情報を編集するために適用された推計の基となる前提条件および技法を含む、データ測定技法および計算の基盤	18	109	
	3.10	以前の報告書で掲載済みである情報を再度記載することの効果の説明、およびそのような再記述を行う理由(合併／買収、基本となる年／期間、事業の性質、測定方法の変更など)	-	-	該当なし
	3.11	報告書に適用されているスコープ、バウンダリーまたは測定方法における前回の報告期間からの大幅な変更	-	-	該当なし
GRI内容索引					
	3.12	報告書内の標準開示の所在場所を示す表	1	102-108	本GRI対照表
保証					
	3.13	報告書の外部保証添付に関する方針および現在の実務慣行。サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基盤を説明する。また、報告組織と保証の提供者との関係を説明する	-	100-101	第三者意見
4 ガバナンス、コミットメントおよび参画					
ガバナンス					
	4.1	戦略の設定または全組織的監督など、特別な業務を担当する最高統治機関の下にある委員会を含む統治構造(ガバナンスの構造)	14	37-46	コーポレート・ガバナンス
	4.2	最高統治機関の長が執行役員を兼ねているかどうかを示す(兼ねている場合は、組織の経営におけるその役割と、このような人事になっている理由も示す)	14	37-46	コーポレート・ガバナンス
	4.3	単一の理事会構造を有する組織の場合は、最高統治機関における社外メンバーおよび／または非執行メンバーの人数を明記する	14	37-46	コーポレート・ガバナンス
	4.4	株主および従業員が最高統治機関に対して提案または指示を提供するためのメカニズム	14	37-46 57-58	コーポレート・ガバナンス 社員とのコミュニケーション
	4.5	最高統治機関メンバー、上級管理職および執行役についての報酬(退任の取り決めを含む)と組織のパフォーマンス(社会的および環境的パフォーマンスを含む)との関係	-	-	有価証券報告書P59  (1,258KB)
	4.6	最高統治機関が利害相反問題の回避を確保するために実施されているプロセス	14	37-46	コーポレート・ガバナンス
	4.7	経済的、環境的、社会的テーマに関する組織の戦略を導くための、最高統治機関のメンバーの適性および専門性を決定するためのプロセス	14	37-46	コーポレート・ガバナンス
	4.8	経済的、環境的、社会的パフォーマンス、さらにその実践状況に関して、組織内で開発したミッション(使命)およびバリュー(価値)についての声明、行動規範および原則	2	6	企業理念
	4.9	組織が経済的、環境的、社会的パフォーマンスを特定し、マネジメントしていることを最高統治機関が監督するためのプロセス。関連のあるリスクと機会および国際的に合意された基準、行動規範および原則への支持または遵守を含む	2, 14	6 37-46	国連グローバル・コンパクト コーポレート・ガバナンス
	4.10	最高統治機関のパフォーマンスを、特に経済的、環境的、社会的パフォーマンスという観点で評価するためのプロセス	-	-	
外部のイニシアティブへのコミットメント					
	4.11	組織が予防的アプローチまたは原則に取り組んでいるかどうか、およびその方法はどのようなものかについての説明	2, 14	6 37-46	国連グローバル・コンパクト コーポレート・ガバナンス

	4.12	外部で開発された、経済的、環境的、社会的憲章、原則あるいは組織が同意または受諾するその他のイニシアティブ	2	6	国連グローバル・コンパクト
	4.13	組織が以下の項目に該当するような、(企業団体などの)団体および／または国内外の提言機関における会員資格 ■ 統治機関内に役職を持っている ■ プロジェクトまたは委員会に参加している ■ 通常の会員資格の義務を越える実質的な資金提供を行っている ■ 会員資格を戦略的なものとして捉えている	2	6	国連グローバル・コンパクト
ステークホルダー参画					
	4.14	組織に参画したステークホルダー・グループのリスト	1	11	ステークホルダーとの関わり
	4.15	参画してもらうステークホルダーの特定および選定の基準	1	11	ステークホルダーとの関わり
	4.16	種類ごとのおよびステークホルダー・グループごとの参画の頻度など、ステークホルダー参画へのアプローチ	1 11-13 15-16	20-21 47-49 22-36 50-59 60-89	サプライチェーンにおけるCSR 事業活動とCSR 社員との関わり 社会貢献 IR(投資家情報)
	4.17	その報告を通じた場合も含め、ステークホルダー参画を通じて浮かび上がった主要なテーマおよび懸案事項と、それらに対して組織がどのように対応したか	1 11-13 15-16	20-21 47-49 22-36 50-59 60-89	サプライチェーンにおけるCSR 事業活動とCSR 社員との関わり 社会貢献 IR(投資家情報)
5 マネジメント・アプローチおよびパフォーマンス指標					
経済					
		マネジメント・アプローチ	18	109	決算短信
側面: 経済的パフォーマンス					
	EC1	収入、事業コスト、従業員の給与、寄付およびその他のコミュニティへの投資、内部留保および資本提供者や政府に対する支払いなど、創出および分配した直接的な経済的価値	5, 16	4 60-89	東日本大震災への対応について 社会貢献 有価証券報告書 P2, 15, 43, 47  (1,258KB)
原則7	EC2	気候変動による組織の活動に対する財務上の影響およびその他のリスクと機会	9-10	18-19	有価証券報告書 P26  (1,258KB)
	EC3	確定給付(福利厚生)制度の組織負担の範囲	-	-	有価証券報告書 P100  (1,258KB)
	EC4	政府から受けた相当の財務的支援	-	-	
側面: 市場での存在感					
原則1	EC5	主要事業拠点について、現地の最低賃金と比較した標準的な新入社員賃金の比率の幅	-	-	-
	EC6	主要事業拠点での地元のサプライヤー(供給者)についての方針、業務慣行および支出の割合	16	47-49	伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針
原則6	EC7	現地採用の手順、主要事業拠点で現地のコミュニティから上級管理職となった従業員の割合	15	50-59	社員との関わり
側面: 間接的な経済的影響					
	EC8	商業活動、現物支給、または無料奉仕を通じて、主に公共の利益のために提供されるインフラ投資およびサービスの展開図と影響	9-10 13,16	18-19 22-36 61-63	再生可能エネルギーへの挑戦 事業活動とCSR 社会貢献の主な活動
	EC9	影響の程度など、著しい間接的な経済的影響の把握と記述	-	-	-

環境					
		マネジメント・アプローチ	17	90-99	環境方針
側面:原材料					
原則8	EN1	使用原材料の重量または量	-	-	-
原則8、9	EN2	リサイクル由来の使用原材料の割合	-	-	-
側面:エネルギー					
原則8	EN3	一次エネルギー源ごとの直接的エネルギー消費量	-	97-99	オフィス環境パフォーマンス(東京本社ビル対象)
原則8	EN4	一次エネルギー源ごとの間接的エネルギー消費量	-		
原則8、9	EN5	省エネルギーおよび効率改善によって節約されたエネルギー量	-	97-99	オフィス環境パフォーマンス(東京本社ビル対象)
原則8、9	EN6	エネルギー効率の高いあるいは再生可能エネルギーに基づく製品およびサービスを提供するための率先取り組み、およびこれらの率先取り組みの成果としてのエネルギー必要量の削減量	9-10	18-19	再生可能エネルギーへの挑戦
原則8、9	EN7	間接的エネルギー消費量削減のための率先取り組みと達成された削減量	-		-
側面:水					
原則8	EN8	水源からの総取水量	-	97-99	オフィス環境パフォーマンス(東京本社ビル対象)
原則8	EN9	取水によって著しい影響を受ける水源	-	-	
原則8、9	EN10	水のリサイクルおよび再利用量が総使用水量に占める割合	-	97-99	オフィス環境パフォーマンス(東京本社ビル対象)
側面:生物多様性					
原則8	EN11	保護地域内あるいはそれに隣接した場所および保護地域外で、生物多様性の価値が高い地域に所有、賃借、または管理している土地の所在地および面積	16	78-89	ボルネオ島での熱帯林再生及び生態系の保全プログラム
原則8	EN12	保護地域および保護地域外で、生物多様性の価値が高い地域での生物多様性に対する活動、製品およびサービスの著しい影響の説明	16	78-89	ボルネオ島での熱帯林再生及び生態系の保全プログラム
原則8	EN13	保護または復元されている生息地	16	78-89	ボルネオ島での熱帯林再生及び生態系の保全プログラム
原則8	EN14	生物多様性への影響をマネジメントするための戦略、現在の措置および今後の計画	17	90-99	環境方針
原則8	EN15	事業によって影響を受ける地区内の生息地域に生息するIUCN(国際自然保護連合)のレッドリスト種(絶滅危惧種)および国の絶滅危惧種リストの数。絶滅危険性のレベルごとに分類する	-	-	
側面:排出物、廃水および廃棄物					
原則8	EN16	重量で表記する直接および間接的な温室効果ガスの総排出量	-	97-99	オフィス環境パフォーマンス(東京本社ビル対象)
原則8	EN17	重量で表記するその他の関連ある間接的な温室効果ガス排出量	-		
原則7、8、9	EN18	温室効果ガス排出量削減のための率先取り組みと達成された削減量	-	97-99	オフィス環境パフォーマンス(東京本社ビル対象)
原則8	EN19	重量で表記するオゾン層破壊物質の排出量	-		
原則8	EN20	種類別および重量で表記するNOx、SOxおよびその他の著しい影響を及ぼす排気物質	-		
原則8	EN21	水質および放出先ごとの総排水量	-	97-99	オフィス環境パフォーマンス(東京本社ビル対象)
原則8	EN22	種類および廃棄方法ごとの廃棄物の総重量	-	97-99	オフィス環境パフォーマンス(東京本社ビル対象)

原則8	EN23	著しい影響を及ぼす漏出の総件数および漏出量	-	-	
原則8	EN24	バーゼル条約付属文書Ⅰ、Ⅱ、ⅢおよびⅧの下で有害とされる廃棄物の輸送、輸入、輸出、あるいは処理の重量、および国際輸送された廃棄物の割合	-	-	
原則8	EN25	報告組織の排水および流出液により著しい影響を受ける水界の場所、それに関連する生息地の規模、保護状況、および生物多様性の価値を特定する	-	-	
側面：製品およびサービス					
原則7、8、9	EN26	製品およびサービスの環境影響を緩和する率先取り組みと影響削減の程度	9-10 13	18-19 22-36	再生可能エネルギーへの挑戦 事業活動とCSR
原則8、9	EN27	カテゴリー別の再生利用される販売製品およびその梱包材の割合	13	22-36	事業活動とCSR
側面：遵守					
原則8	EN28	環境規制への違反に対する相当な罰金の金額および罰金以外の制裁措置の件数	-	-	-
側面：輸送					
原則8	EN29	組織の業務に使用される製品、その他物品、原材料の輸送および従業員の移動からもたらされる著しい環境影響	-	22 35-36	事業活動とCSR（総本社）
側面：総合					
原則7、8、9	EN30	種類別の環境保護目的の総支出および投資	-		-
労働慣行とディーセント・ワーク（公正な労働条件）					
		マネジメント・アプローチ	3-4 15	2-3 57-58	トップコミットメント 社員との関わり
側面：雇用					
	LA1	雇用の種類、雇用契約および地域別の総労働力	15	50-59	社員との関わり
原則6	LA2	従業員の総離職数および離職率の年齢、性別および地域による内訳	15	-	-
	LA3	主要な業務ごとの派遣社員またはアルバイト従業員には提供されないが、正社員には提供される福利	-	-	採用ページ 
側面：労使関係					
原則1、3	LA4	団体交渉協定の対象となる従業員の割合	-	57-58	社員とのコミュニケーション
原則3	LA5	労働協約に定められているかどうかも含め、著しい業務変更に関する最低通知期間	-	-	
側面：労働安全衛生					
原則1	LA6	労働安全衛生プログラムについての監視および助言を行う、公式の労使合同安全衛生委員会の対象となる総従業員の割合	-	-	-
原則1	LA7	地域別の、傷害、業務上疾病、損失日数、欠勤の割合および業務上の総死亡者数	-	-	-
原則1	LA8	深刻な疾病に関して、労働者、その家族またはコミュニティのメンバーを支援するために設けられている、教育、研修、カウンセリング、予防および危機管理プログラム	-	54-56	働きやすい職場環境の実現
原則1	LA9	労働組合との正式合意に盛り込まれている安全衛生のテーマ	-	-	-
側面：研修および教育					
	LA10	従業員のカテゴリー別の、従業員あたりの年間平均研修時間	-	51-53	社員との関わり
	LA11	従業員の継続的な雇用適性を支え、キャリアの終了計画を支援する技能管理および生涯学習のためのプログラム	-	51-53	社員との関わり

	LA12	定期的にパフォーマンスおよびキャリア開発のレビューを受けている従業員の割合	-	51-53	社員との関わり
側面: 多様性と機会均等					
原則1、6	LA13	性別、年齢、マイノリティーグループおよびその他の多様性の指標に従った、統治体(経営管理職)の構成およびカテゴリー別の従業員の内訳	15	59	日本における人材多様化推進への取り組み
原則1、6	LA14	従業員のカテゴリー別の、基本給与の男女比			-
人権					
		マネジメント・アプローチ	16	12-13	人権の尊重
側面: 投資および調達の実行					
原則1、2、3、4、5、6	HR1	人権条項を含む、あるいは人権についての適正審査を受けた重大な投資協定の割合とその総数	-		-
原則1、2、3、4、5、6	HR2	人権に関する適正審査を受けた主なサプライヤー(供給者)および請負業者の割合と取られた措置	16	20-21 47-49	サプライチェーンにおけるCSR
原則1、2、3、4、5、6	HR3	研修を受けた従業員の割合を含め、業務に関連する人権的側面に関わる方針および手順に関する従業員研修の総時間	-	12-13	人権の尊重
側面: 無差別					
原則1、2、6	HR4	差別事例の総件数と取られた措置	-		-
側面: 結社の自由					
原則1、2、3	HR5	結社の自由および団体交渉の権利行使が著しいリスクに曝されるかもしれないと判断された業務と、それらの権利を支援するための措置	-		-
側面: 児童労働					
原則1、2、5	HR6	児童労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務と、児童労働の防止に貢献するための対策	16	6 20-21 47-49	企業行動基準 サプライチェーンにおけるCSR
側面: 強制労働					
原則1、2、4	HR7	強制労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務と、強制労働の防止に貢献するための対策	16	6 20-21 47-49	企業行動基準 サプライチェーンにおけるCSR
側面: 保安慣行					
原則1、2	HR8	業務に関連する人権の側面に関する組織の方針もしくは手順の研修を受けた保安要員の割合	-	12-13	人権の尊重
側面: 先住民の権利					
原則1、2	HR9	先住民の権利に関係する違反事例の総件数と取られた措置	-		-
社会					
		マネジメント・アプローチ	2, 16	6-16 60-89	伊藤忠商事のCSR 社会貢献
側面: コミュニティ					
	SO1	参入、事業展開および撤退を含む、コミュニティに対する事業の影響を評価し、管理するためのプログラムと実務慣行の性質、適用範囲および有効性			-
側面: 不正行為					
原則10	SO2	不正行為に関連するリスクの分析を行った事業単位の割合と総数	-	-	
原則10	SO3	組織の不正行為対策の方針および手順に関する研修を受けた従業員の割合	-		-
原則10	SO4	不正行為事例に対応して取られた措置	-		-

側面：公共政策					
原則1、2、3、4、5、6、7、8、9、10	SO5	公共政策の位置づけおよび公共政策開発への参加およびロビー活動	-		-
原則10	SO6	政党、政治家および関連機関への国別の献金および現物での寄付の総額	-		-
側面：非競争的な行動					
	SO7	非競争的な行動、反トラストおよび独占的慣行に関する法的措置の事例の総件数とその結果	-		-
側面：遵守					
	SO8	法規制の違反に対する相当の罰金の金額および罰金以外の制裁措置の件数	-		-
製品責任					
		マネジメント・アプローチ			-
側面：顧客の安全衛生					
原則1	PR1	製品およびサービスの安全衛生の影響について、改善のために評価が行われているライフサイクルのステージ、ならびにそのような手順の対象となる主要な製品およびサービスのカテゴリーの割合	-		-
原則1	PR2	製品およびサービスの安全衛生の影響に関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	-		-
側面：製品およびサービスのラベリング					
原則8	PR3	各種手順により必要とされている製品およびサービス情報の種類と、このような情報要件の対象となる主要な製品およびサービスの割合	-		-
原則8	PR4	製品およびサービスの情報、ならびにラベリングに関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	-		-
	PR5	顧客満足度を測る調査結果を含む、顧客満足に関する実務慣行	-		-
側面：マーケティング・コミュニケーション					
	PR6	広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する法律、基準および自主規範の遵守のためのプログラム	-		-
	PR7	広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	-		-
側面：顧客のプライバシー					
原則1	PR8	顧客のプライバシー侵害および顧客データの紛失に関する正当な根拠のあるクレームの総件数	-		-
側面：遵守					
	PR9	製品およびサービスの提供、および使用に関する法規の違反に対する相当の罰金の金額	-		-

会社概要



東京本社



大阪本社
(ノースゲートビルディング)

社名	伊藤忠商事株式会社
創業	1858年
設立	1949年12月1日
本店所在地※1	東京本社 〒107-8077 東京都港区北青山2丁目5番1号 大阪本社 〒530-8448 大阪市北区梅田3丁目1番3号
代表取締役社長	岡藤 正広
資本金	2,022億円
営業所数※2	国内 9店 海外 117店 北米 9店 中南米 10店 欧州 18店 アフリカ 5店 中近東 17店 大洋州 5店 アセアン・南西アジア 21店 東アジア 24店 CIS 8店
従業員数※3	連結 62,635人 単体 4,301人

(2011年3月31日現在)

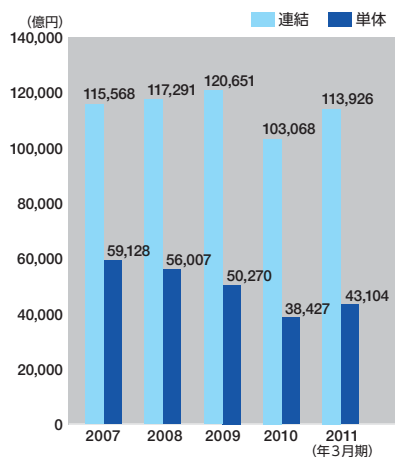
※1 大阪本社は2011年8月に移転しました

※2 営業所数は2011年4月1日現在のものです

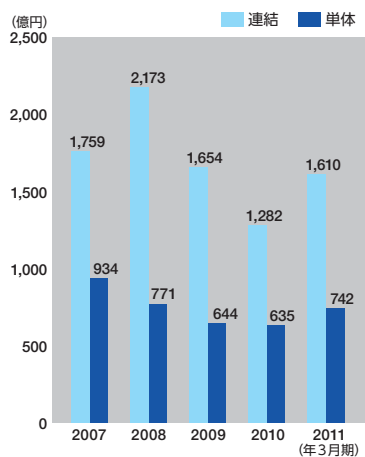
※3 連結従業員数は、就業人員数(臨時従業員数を含まない)です

財務情報

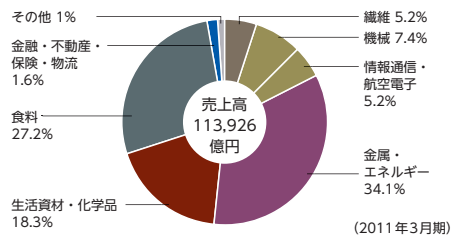
売上高



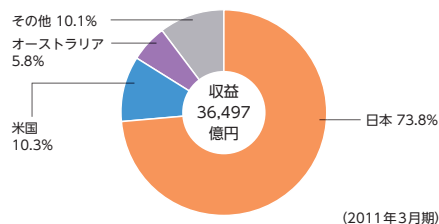
当期純利益



カンパニー別売上構成比 (連結)



地域別収益構成比 (連結)



- (注) ●伊藤忠商事の連結財務諸表は、米国会計基準に基づいて作成しています。
- 連結売上高は日本の会計慣行に従い表示しており、当社及び当社の連結子会社が契約当事者として行った取引額及び代理人として関与した取引額の合計です。
 - 収益構成比(連結)地域別は収益の発生源となる資産の所在地に基づき分類しています。
 - 億円未満四捨五入。