



CSR

CSR（企業の社会的責任）

72 伊藤忠商事のCSRとは

74 サプライチェーン・ルポルタージュ・プロジェクト
パルプ生産の熱き「グリーンエコノミー」プロジェクト
セニブラ社の環境ビジネスの取組

78 ISO26000中核主題と伊藤忠商事の考える課題

79 人権

80 労働慣行

82 環境

85 公正な事業慣行

86 消費者課題

87 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

伊藤忠商事は、世界の様々な地域において、幅広い分野で多角的な企業活動を行っており、その企業活動が地球環境や社会に与える影響を強く自覚しています。

当社にとってCSRとは、事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献していくことであり、グローバル企業として「豊かさを担う責任」を果たすことが当社の使命であると考えています。

伊藤忠グループ企業理念

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年以上にわたり、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。

伊藤忠商事では、企業理念である「豊かさを担う責任」のもと、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。

伊藤忠商事のCSR推進に関する基本方針と推進体制

伊藤忠商事では、企業理念である「豊かさを担う責任」のもと、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。

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？

CSR推進基本方針

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推進基本方針は以下の通りです。

- 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
- 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

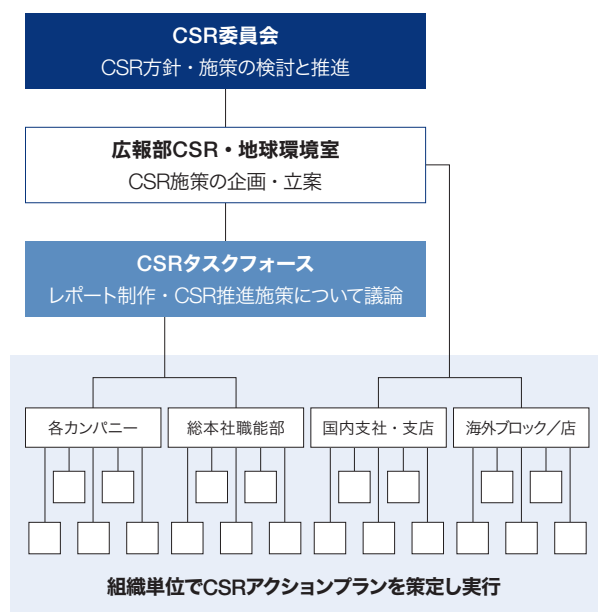
CSRアクションプランによるCSR推進

伊藤忠商事では、多岐にわたる事業を6つのディビジョンカンパニーで展開しています。本業におけるCSRを着実に推進するために、左記「CSR推進基本方針」に基づいて、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。また、総本社機能部、国内支社・支店、海外拠点などの組織でも、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

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、広報部CSR・地球環境室が全社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機能部のメンバーによる「CSRタスクフォース」を組成し、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。

CSRマネジメント体制図



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、国際社会において持続可能な成長を実現するための世界的な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、当社の企業理念である「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。

パルプ生産の熱き 「グリーンエコノミー」プロジェクト セニブラ社の環境ビジネスの取組

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も重要な役割と位置付け、2009年から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。今回はブラジルのパルプ生産から身近な紙製品であるティッシュが出来るまでをたどった山根 一真氏の報告です。

取材時期：2012年3月

現地報告：山根 一真 (Kazuma Yamane)

(ノンフィクション作家 獨協大学経済学部特任教授)

1972年のブラジル初訪問以来、現地取材は約20回に及び、1996年にはNGO・アマゾン未来協会代表として、アマゾン初の国際環境シンポジウムを主催した。1997年に日本人初のアマゾン・パラ州議会功労賞を受賞。ブラジル・アマゾンを生観や環境意識の原点としている。



🌐 はげ山に混じる緑

身近な生活用品であるティッシュペーパー。「ネピア」ブランドなどで知られるティッシュの原料にブラジルのセニブラ社のパルプが使われているという。その生産現場を見るためブラジル・ミナスジェライス州イパチング市を訪問した。

イパチング市は、サンパウロから直線距離で約700km北東に位置する人口約25万人の小都市だ。

1972年以来、私のブラジル訪問はすでに20回になるが、ミナス・ジェライス州の訪問は初。サンパウロ発の便がミナス州に入るにしたがい、低い山々のゆるやかな起伏

が地平線まで続いているのが見えてきた。その山肌のいたるところに、むき出しになった赤茶色の部分が目立つことに驚いた。機窓に広がるエリアは大西洋森林帯の西端にあたる。大西洋森林は、かつては130万km²（日本の国土面積の3.3倍）あったが、森林の93%が失われ、今では9万1,000km²を残すのみだ。

ところがイパチングに近づくにつれて、ドーセ川流域の荒れた山肌や小さな平地の中に、濃い緑のエリアが多く見え始めた。それらがセニブラ社による植林地だと知った。

セニブラ社について

セニブラ社は、1973年9月13日に日本の大手紙パルプメーカー、OECF、伊藤忠商事が出資する日伯紙パルプ資源開発株式会社（JBP社）48.5%とブラジルのリオ・ドーセ社（現ヴァーレ社）が51.5%出資する日伯合弁プロジェクトとして閣議決定を経て設立された。操業開始は1977年3月。

その後2001年にはJBPがリオ・ドーセ社の所有するセニブラ社株式を買い取り、現在は日本資本100%の会社として運営されている。JBP社は王子製紙（48.98%）、伊藤忠商事（32.11%）など14社が株主（2012年6月末現在）で、広葉樹市販パルプメーカーとしては世界第7位、2011年度の売上高は7億2800万ドル。

紙製品がたどるサプライチェーン



写真（P74～77）はティッシュペーパーと本人写真を除き、すべて山根 一真氏が撮影

年間1500万本の苗

1日に生産ラインに投入される丸太の数は、ユーカリ5万本分にもなる。すなわち毎日5万本分以上もの大量の植林用のユーカリの苗が必要だが、セニブラ社は100%、自社苗床で生産している。広大な試験農場のような「苗床」では、筆頭株主である王子製紙で豊富な経験を積んだ日本人の専門家が熱心に苗作りの指導を行っていた。乾燥や温度の変化、病害虫や風にも強く耐え、土壌に合った成長のよい親木を選ぶために、毎年、100 x 100の親木の掛け合わせから1万個の種子を作り、試験林を経て「成績優秀」な親木が選ばれる。このように選ばれた親木はクローンと呼

ばれ、親木の枝葉（5～8cmの挿穂）

を切り小さなポットに挿し70～80日で20～30cmに育った苗は、晴れて出荷、植林現場へと送られる。この苗床での苗の生産量は年間1,500万本に及ぶ。パルプメーカーのコスト競争力は原料となるユーカリの成長量にあると言われている。セニブラ社では、絶え間ない育種改良、気の遠くなるような歳月を掛けて「成績優秀」な苗木の選別を繰り返し行い、苗木の1本、1本から自社で生産することで世界でも屈指のコスト競争力を保っている。



7年で「収穫」できる原木

セニブラ社が保有する植林地は関東平野大の面積に「点在」している。なるほど、イバチンガに向かう機窓から「緑」のエリアが「点在」して見えたのはそれだったのだ。「点在」とはいえ、所有地の総面積は25万5,000ha、神奈川県

の面積に相当する広大さだ。その植林地の一つを見ることができた。まず作業員が掘削マシンで次々に地表面の土壌に穴をあけていく。次に別の作業員が金属製の筒をその地面に立て、苗を植え付ける。最後に、配水ホースを手にした作業員がシャワー状に

散水、施肥を行う。

こうして育つユーカリは1haあたり年間41m³の「木質」

を産み出し、7年で伐採期を迎える。この成長の速さがセニブラ社の国際競争力を支えている。伐採現場では伐採マシンのアームの「手」が30mほどに成長したユーカリの根本をつかみ切断、約20秒で1本分の伐採、丸太化を進めていた。その手際のよさには、目を奪われた。



「森林認証」と70の受賞

植林や伐採現場の近くには作業員たちが休憩や昼食の場となる仮設テントが設けられており、適正な労働条件の管理徹底ぶりにも驚いた。植林とはいえ森林資源の産業利用に際しては、自然環境の保護や生物多様性の維持、作業に従事する人々や地域社会への貢献などが厳しく問われるようになったためだ。それら社会的な要請を十分に満たす管理を経ているとの「認証」を得た製品を市場へ出している



企業のみが、生き残れる時代を迎えている。

セニブラ社は、2005年に森林認証であるFSCとブラジル独自の森林認証であるCERFLOR（Sistema Brasileiro de Certificação Florestal）を同時に取得した最初の企業だが、取得した環境ライセンス数は3,828件にも及ぶ。

セニブラ社のユーカリ植林では、原生林の伐採利用は皆無だ。保有する土地のうち、永久保護林、法定保護林として残し生態系の維持がされている面積は10万3,000ha。これは、保有林の実に約40%を占める。セニブラ社が2000年以降だけでも70もの賞を受賞しているのは、こういう環境に対する情熱が評価されてのことだろう。

徹底した省エネと廃水・臭気対応

パルプ工場の広大な原木ヤードには、トラックや鉄道で運ばれてくる膨大な量のユーカリの丸太の山が続いていた。出荷されるパルプは、甘酒の原料である「酒かす」を乾燥しシート状にしたような形状をしている。購入した製紙工場ではこのパルプを水で溶かし繊維原料とし、ティッシュ、印刷用紙など目的に応じた紙を製造するのである。

パルプ工場は大量の水と燃料を必要とする。また製造工程から出る臭気や廃水も少なくない。セニブラ社は、工場敷地外への臭気や廃水の汚染度のモニタリングを日々徹底しており、環境対応設備もトップ水準だ。また、皮付原木の皮はバイオマス発電に、蒸解工程で出る不純物リグニン自家

発電の燃料として利用するなど省エネも徹底している。

生産工程での水使用量は1977年比では15分の1に、晒薬品も2006年比で32%減（有効塩素換算値）、燃料消費量は2006年比で、電力購入量は29%減、ボイラー重油は実に82%減を達成（いずれも2011年）している。「そこまでののか!」という生産と環境対応の工夫や努力を随所で見したが、それは世界最高水準である日本の製紙生産技術をベースに日々の弛まぬ操業努力、コスト削減努力の賜物である。もちろん、ISO9001、ISO14001も取得済みだ。



550万tのパルプ専用積出港

こうして生産されるパルプの販売量は年に120万t。25カ国、90の顧客に送られているが、ブラジル市場へはセニブラ社が直販（5%）、輸出は販売代理店である伊藤忠商事が担っている。日本も含めたアジア向けが増えており、総輸出量の48%を占める。海外への輸出は375km離れた大西洋岸のポルトセル港から積み出される。そのポルトセルには1日に約3200tをビトリア・ミナス鉄道で運んでいる。

ポルトセルは、正式な会社名はTerminal Especializado de Barra do Riacho S.A.社で、セニブラ社が49%、フィブ

リア社（ブラジルのパルプメーカー）が51%を出資しており、2011年には550万tのパル

プを輸出した世界最大のパルプ専用ターミナルである。インフラの整備が途上であるブラジルにおいて、工場から港までの鉄道輸送ルートを確認し、自前の積出港を持つこともセニブラ社のコスト競争力の源泉の一つとなっている。



地域との共生

地域の農家と共に歩む

セニブラ社は、この植林を地元農家に託し生育した原木を購入する契約も進めている。牧場経営農家が多いが、ユーカリ植林は荒地を緑で覆い、かつ牧場よりも収益が大きいため農家にとっても魅力あるビジネスだ。訪問した契約農場主は、ユーカリ植林の安定的な収益に満足顔であった。1985年に始まった「契約植林」は、すでに契約農家数1,200、植林面積2万5,000haにおよんでいる。これは、荒地を緑で覆う環境効果が得られ、セニブラ社にとっては植林のコスト削減にもなる新たなビジネスモデルでもある。



4億箱のティッシュペーパー

帰国後セニブラパルプの大手ユーザーの一つで、「ネピア」ブランドで知られているティッシュペーパーを生産している王子ネピア名古屋工場（愛知県春日井市）を訪問した。

東京ドーム2つ分の敷地面積を持つ名古屋工場の最終ラインを見たが、超高速でティッシュがパッケージされていく姿には圧倒された。生産量は年間約4億箱にのぼる。

ティッシュペーパーの「紙すき」は、水1リットルにパルプ繊維わずか1グラムで行い、あの肌にやさしい柔らかさを実現している。しかも極薄のティッシュ1枚は2重構造で、肌に触れる部分には柔らかい繊維を、裏面には少し硬い繊維を配し支持機能を持たせているという。その肌にやさしい

部分に使われている繊維の原料が、ブラジルのセニブラ社のパルプなのである。植林木100%で生産されたセニブラ社のパルプは、原料のユーカリの木1本1本から自社で生産、管理されているので、環境問題が騒がれる昨今においても原材料のトレーサビリティという点において何よりも消費者に安心感を与えるのではないだろうか。



視察を終えて

私たちが無意識に使っている身近な製品、ティッシュペーパーは、これほどの厳しい環境への配慮と努力によって得た原料で作られていた。折しも2012年6月に開催された「国連持続可能な開発会議」（通称「リオ+20」）の主要テーマは、「グリーンエコノミー」だった。セニブラ社が進めてきたエコビジネスは、まさに望ましい「グリーンエコノミー」の姿と思う。セニブラ社には、多くの企業がこれから学ばねばならない環境対応のありようがぎっしりと詰まっている。

生物多様性に向けた取組

稀少野生動物の保護増殖

長い歴史を通じて森林を失ってしまった土地が多いエリアだけに、セニブラ社は天然林の回復にも取り組んでいる。天然林を構成する40種の樹木の苗を年間7万本植林しており、その広さは年間300haに及ぶ。

これら生物多様性の維持回復を象徴するのが、天然林の保護地区（RPPN）「マセドニアファーム」でのアクションだ。ここでは、絶滅危惧鳥類の保護繁殖の活動を行っていると聞き、ぜひ訪ねたいという希望が実現した。

この地域の森林は、キジ科の鳥、ブラジル名「ムトゥン」（ホウカンチョウの仲間）の棲息地だった。「ムトゥン」の棲息地は南北アメリカのみであるため日本では知る人がまずいない。私も初めて見たが、黒色のちょっと大型の鳥でゆうゆうと飛ぶというより地面をニトリのように歩く姿が印象的だった。その保護、増殖、放鳥活動は、さしずめブラジル版のトキやコウノトリだ。セニブラ社が、NPOのCrax、Crax Internacionalをパートナーに、その絶滅を防ぎ、保護、繁殖、放鳥するプロジェクトを開始して21年になる。

森林内のその拠点では、「ムトゥン」のほかカオグロナキシャ

クケイなど7種の稀少野鳥がケージ内で飼育され、放鳥を待っていた。このセニブラ社のチームからは数時間に及ぶプレゼンテーションを受けた



が、その熱心さには圧倒された。繁殖・放鳥を続けた結果、世界の「ムトゥン」の20%が「マセドニアファーム」に棲息するまでになったという。ホウカンチョウは4,000～5,000万年前の地質時代から棲息していた鳥で、さながら鳥版の「シーラカンス」だけに、セニブラ社による情熱ある活動はブラジルでは広く知られているようだ。

稀少野生生物の保護増殖の取組は、教育効果も大きい。「マセドニアファーム」では、一般の環境見学者の受け入れ（年間6,000人）や学校教師の研修（1,760人）などにも力を入れてきた。研修を受けた公立学校教師による環境教育（「命の学校」）を受けた生徒数はすでに22万人に達するなど、地域の環境意識の向上のためのプログラムの充実ぶりにも感服した。

ISO26000中核主題と伊藤忠商事の考える課題

伊藤忠商事は国際社会の一員として持続可能な社会を目指し、2009年から国連グローバル・コンパクト（GC）に参加しています。本アニュアルレポートでは、GCの10原則を踏まえ国際社会の多様なステークホルダーからの要請にさらに応えるため、2010年11月に発行された社会的責任に関する国際規格であるISO26000の「7つの中核主題」に沿って当社のCSRに対する考え方や取組を報告しています。



組織統治

伊藤忠商事にとってCSRとは、その企業活動が地球環境や社会に与える影響に配慮することのみならず、事業活動を通して持続可能な社会の実現に貢献していくことであると考えています。

P. 12-19 経営者のメッセージ
P. 89-93 コーポレート・ガバナンス
P. 72-73 伊藤忠商事のCSRとは
P. 73 国連グローバル・コンパクトへの参加



人権（グローバル・コンパクト原則1～6）

社会だけでなく個人の豊かさも担っている伊藤忠商事では、人権と個性を尊重した事業活動を行っています。またグローバルに多様な事業を展開する企業として、サプライチェーン上でも人権に配慮した取組を行うことが重要であると考えています。

P. 79 人権の尊重に関する社内教育啓発
サプライチェーンにおける人権



労働慣行（グローバル・コンパクト原則3～6）

経営計画に掲げる「攻めの徹底」を確実に推進するために、「攻め」を支える業界のプロ・強い人材や、グローバルに活躍できる人材の育成・強化を積極的に進めています。また、多様な人材がその能力を最大限に発揮できる体制も整備しています。

P. 79 伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動方針
P. 80-81 「攻め」を支える人材育成
さまざまな研修制度
新たなステージに入ったグローバル人材戦略
社員が活躍できる環境づくり
日本における人材多様化推進への取組
社員とのコミュニケーション



環境（グローバル・コンパクト原則7～9）

多種多様な事業を世界規模で展開する伊藤忠商事にとって、地球環境問題への配慮は不可欠です。事業活動が地球環境に与える影響を注視すると同時に、次世代にどのような環境を残すことができるのかについても考えています。

P. 74-77 サプライチェーン・ルポルタージュ・プロジェクト
P. 82-83 環境方針
環境マネジメント
環境リスクの未然防止
オフィス環境パフォーマンス
P. 84 ボルネオ島の熱帯林再生及び生態系保全活動



公正な事業慣行（グローバル・コンパクト原則3～10）

法令や国際ルールに則った事業活動を行うのはもちろんのこと、社員一人ひとりが誠実に、高い倫理観をもって日々の職務に当たることができるよう、コンプライアンス推進体制を整備し継続的な改善を図っています。

P. 79 サプライチェーンにおける人権
P. 85 コンプライアンス



消費者課題

人々の暮らしを支える様々な商品やサービスを取扱う伊藤忠商事は、製品の安全・品質の確保や環境保全に資する製品の開発など、サプライチェーンの各段階で消費者に関連する課題に取り組んでいます。

P. 74-77 サプライチェーン・ルポルタージュ・プロジェクト
P. 86 食の安全を確保するために
「MOTTANAI」を通じて消費者の環境保全の意識向上を
商品ごとのサプライチェーンを紹介



コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

伊藤忠商事が事業を展開するそれぞれの地域で、自らがコミュニティの一員であるとの認識のもと、事業活動の関わる範囲に止まらず、地域社会に参加し、その持続的な発展にも貢献していきたいと考えています。

P. 87 地域貢献
P. 87-88 社会貢献



企業理念である「豊かさを担う責任」の中には、Society（社会）の豊かさとともに、Individual（個人）の豊かさに対する責任も含まれており、当社は、この理念に基づいて人権と個性を尊重しています。

この考え方を社内に周知徹底するとともに、グローバルに取引を展開する企業として、サプライチェーン上でも人権に配慮した取組を行っています。

人権の尊重に関する方針

伊藤忠グループの企業理念である「豊かさを担う責任」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います。当社では、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。

こうした考えに基づき、伊藤忠商事は国連が1948年にすべての人民とすべての国とが達成すべき共通の基準として採択した「世界人権宣言」を支持し、この宣言などに基づく国連グローバル・コンパクトに2009年から参加しています。

人権の尊重に関する社内教育啓発

社内CSRセミナー「商社のビジネスと人権」を開催

世界で多様な事業を展開しサプライチェーン上の重要な役割を担う総合商社として、企業と人権問題に関する最新の動向などを知りビジネスに活かすことを目的として、2012年3月に人権に関するセミナーを開催しました。本セミナーは、第7回社内CSRセミナーとして（公社）アムネスティ・インターナショナル日本の若林秀樹事務局長にご講演いただき、伊藤忠商事及びグループ会社社員110名が参加しました。

国際人権基準に関する潮流や具体的な事例を通じたビジネスと人権の関わりについての説明の後、質疑応答では、現場におけるサプライチェーン上の人権分野での課題などについて活発な意見交換が行われました。

社内各種研修での教育啓発

毎年、社内の各種研修において、人権についての啓発を行っています。新入社員研修では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を習得するための研修や、組織長等に向けた社内研修では、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、人権に関する理解の徹底を図っています。2011年度の人権に関する研修には295名が参加しました。

サプライチェーンにおける人権

人権・労働や環境保全等に配慮したCSRサプライチェーン・マネジメントを推進するため「伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針」を制定し、サプライヤーに対してその理解と実践を求めています。その手段として、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10項目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しています。

2011年度は、海外店のサプライヤー 28社、グループ会社 16社のサプライヤー 115社を含む401社の調査を行い、一部、対象サプライヤーが存在する国の法律等により引続きフォローを必要とするサプライヤーを除き、その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。

今後も調査を継続し、社員の意識向上、またサプライヤーの理解と実践を求めています。

CSR実態調査 組織別調査実施会社数（2009年度～2011年度）

カンパニー*	2011年度	2010年度	2009年度
繊維	26	24	28
機械・情報	16	15	17
金属・エネルギー	14	14	11
生活資材・化学品	202	193	133
食料	117	105	93
物流統括部	26	23	18
計	401	374	300

* 組織名は2011年当時

伊藤忠商事サプライチェーンCSR行動指針（条文のみ）

1. 従業員の人権を尊重し、非人道的な扱いを行わない。
2. 従業員に対する強制労働・児童労働を行わない。
3. 雇用における差別を行わない。
4. 不当な低賃金労働を防止する。
5. 労使間の円滑な協議を図るため従業員の団結権及び団体交渉権を尊重する。
6. 法定限度を超えないよう、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理する。
7. 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。
8. 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。
9. 関係法令及び国際的なルールを遵守し、公正な取引および腐敗防止を徹底する。
10. 上記の各項目に関する情報の適時・適切な開示を行う。



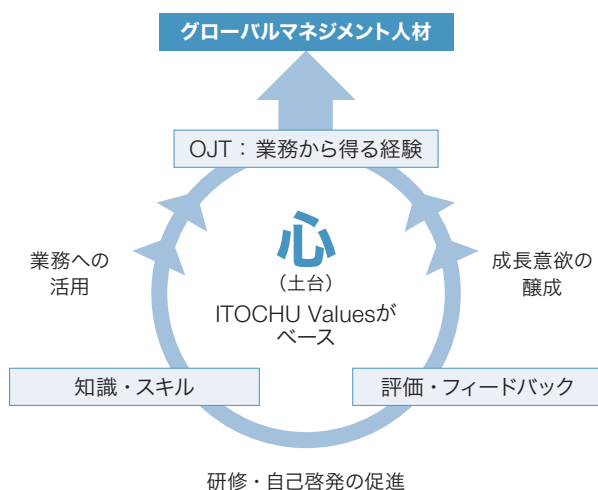
伊藤忠商事の安定的・継続的な成長を支えるのは人材です。

当社では、中期経営計画「Brand-new Deal 2012」の基本方針の一つに「攻めの徹底」を掲げており、「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続き取組みます。

「攻め」を支える人材育成

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で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）



様々な研修制度

職掌・階層別に必須研修、選抜研修、選択研修といった様々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1999年より「新人海外派遣制度」を、2010年より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」を導入し、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、多様な価値観を持った「業界のプロ人材」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・総本社職能部の人材戦略に基づく独自研修等、目的にあわせ様々な研修を実施しています。

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 (GEP、GLP、GNP*)、組織長WS、プレマネージャー研修、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・総本社職能部の独自研修

* Global Executive Program: グローバル人材開発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研修。

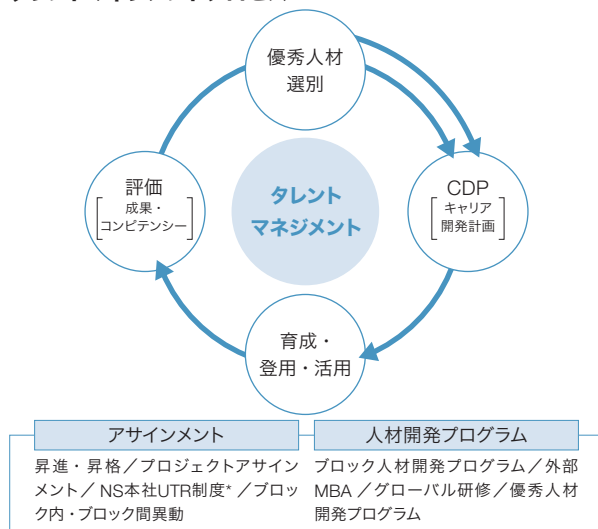
Global Leadership Program: グローバルに活躍できる組織長育成を目的とした研修。

Global Network Program: 海外ブロック社員を対象に、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研修。

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。2010年度までに全世界の組織長人材のデータベースを構築し、組織長に求める行動要件を整備するなど、全世界で人材の育成・活用を推進する仕組みを整備してきました。2011年度からは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とともに、海外収益拡大を担う優秀な人材の個別育成計画を、各ディビジョンカンパニーと協働のうえ整備することで、「タレントマネジメントプロセス」を展開しています。これらの取組を通じ、グローバルなビジネス展開に資する人材の採用・育成・活用の強化を図っています。

タレントマネジメントプロセス



* 海外ブロック社員を東京本社で受け入れる制度

具体的な取組み施策

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2012年3月末の4年間で延べ60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. 創業時から150年余り受け継がれている理念や価値観を、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。

社員が活躍できる環境づくり

社員が様々な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て、最大限に能力を発揮できるよう、伊藤忠商事では男女ともに利用可能な、仕事と育児・介護の両立を支援するための制度の拡充を図っています。

2010年、東京本社近隣に「社員用託児所 I-Kids（アイキッズ）」を開設しました。これは首都圏における「待機児童問題」が社会問題化し、育児休業からの計画的な復職が難しくなっている現状等を踏まえ、社員のキャリア継続への阻害要因を少しでも緩和し、社員の働き続ける意欲を支援するためのものです。また、2011年には海外駐在員を対象とした、国内で独り暮らしの高齢者家族のケアを行う「駐

在員ふるさとケアサービス」を開始しました（全費用会社負担）。今後更なる海外収益拡大を目指す中、「海外政策」の重要な取組方針の一つとして海外駐在員の増員を図っており、本制度を通じ、個々の状況に柔軟に対応、社員が安心して海外駐在できる環境の整備に取り組んでいます。

日本における人材多様化推進への取組

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、各々の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年度には「人材多様化推進計画2013（日本）」を新たに開始し、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」づくりを推進しています。

単体男女別従業員数

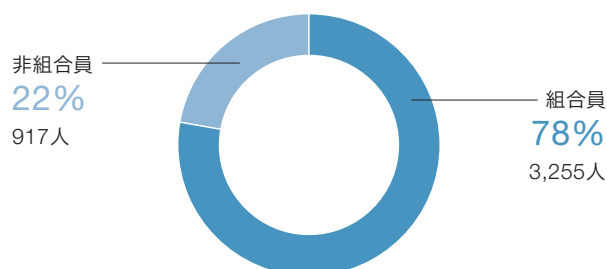
単位：人

	男	女	計
2009年度	3,191	1,068	4,259
2010年度	3,212	1,100	4,312
2011年度	3,162	1,093	4,255

社員とのコミュニケーション

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、労働組合と様々な課題について協議しています。2011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計6回実施しました。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。

組合員比率（2012年4月1日時点）





伊藤忠商事では、企業理念である「豊かさを担う責任」を果たすために、伊藤忠グループ「環境方針」を定めています。現世代の「豊かさ」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、持続可能な社会の実現は地球環境問題への配慮なしには達成できないと考え、常に地球環境問題を意識したグローバルな事業活動に取り組んでいます。

環境方針

伊藤忠商事は、国内外において様々な製品・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。持続可能な社会の実現は、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、現在の「環境方針」の前身にあたる「伊藤忠地球環境行動指針」を1993年4月に策定し、指針を明文化しました。2010年には伊藤忠グループ「環境方針」に改め、今後も社会背景の変化に応じて見直しを行っていきます。

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ともに、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

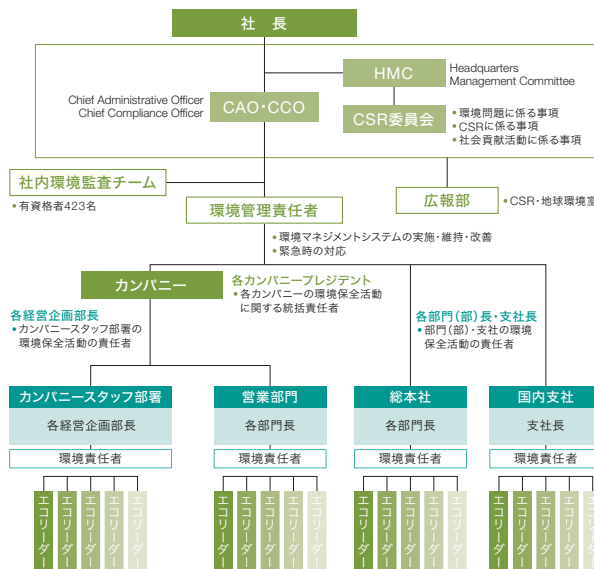
環境マネジメント

伊藤忠商事は環境関連法規制の遵守並びに環境リスクの未然防止を徹底するために、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を導入しています。

環境管理体制

社長に任命されたCSR委員長（CAO・CCO）が環境管理体制に関するすべての権限を持っています。部門・支社・事業会社ごとに、各組織の長より権限の委譲を受けた環境責任者を配置し（2011年度合計64名）、その活動を補佐するエコリーダー（同年度合計213名）とともに全社員が参加し、PDCAサイクルを回すことによりシステムの継続的改善に努めています。

環境管理体制



社内環境監査の実施

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、環境関連法規制の遵法確認に特に力点を置きながら、期初の計画が適切に推進されているかを確認する社内環境監査を実施しています。2011年度は、64部署に対して社内環境監査を実施しました。

外部環境審査の結果

(株)日本環境認証機構より毎年、ISO14001の認証審査を受けています。2011年度は『維持』審査に該当し、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

環境問題を起こさないため、取扱商品及び新規投資において、環境に悪い影響を及ぼす原因となるものを特定し、事前に影響を評価する仕組みを構築しています。また、伊藤忠グループ内への環境教育を通じて環境意識の啓発に努め環境リスクの未然防止に繋がっています。その結果として環境に関する訴訟事案（伊藤忠商事及び子会社）は0件でした。

取扱商品における環境リスク評価

多種多様な商品を世界規模で取引しているため、各商品と地球環境との関わりについて、商品の原材料の調達から製造過程、使用並びに廃棄に至るまでをLCA*的分析手法を用いて、当社独自の環境影響評価を実施しています。

* 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。



グループ会社環境実態調査

2001年にグループ数社で発生した近隣住民からの環境汚染クレームに端を発し、その再発防止策として、2012年3月末までの11年間で合計164社（230事業所）の訪問調査をしています。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点検し、問題点を指摘または予防策を示し、是正状況を確認しています。

新規投資案件の環境影響評価

事業投資案件については、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、その結果問題がないことを確認した上で、着手することになっています。

環境教育・啓発活動の推進

伊藤忠グループ社員への環境関連法規制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、「廃棄物処理法セミナー」「土壌汚染対策法セミナー」「地球環境経営推進セミナー」「伊藤忠シンポジウム」等を開催しています。これら活動を通じ、社員のコンプライアンス遵守の「守り」と環境保全型ビジネスを推進する「攻め」の姿勢を徹底しています。

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」など、全社員で身の回りのできるところから環境保全に努力しています。また、2011年度からは環境パフォーマンスデータの収集範囲を拡大し、実態を把握するとともに、今後の環境保全活動に生かすべく取り組んでいきます。

2011年度 環境パフォーマンスデータ

	国内	海外	合計
①電気 (千kWh)	1,931,122	983	1,932,105
②都市ガス (千m³)	15,162	0	15,162
③温水 (GJ)	124,689	0	124,689
④冷水 (GJ)	3,392,014	22,861	3,414,875
⑤蒸気 (GJ)	13,075	0	13,075
⑥二酸化炭素 (CO ₂ -t) : ①～⑤換算	1,384,612	2,018	1,386,630
⑦廃棄物排出量 (t)	390,284	5	390,289
⑧上水 (m³)	6,330,686	6,774	6,337,460
⑨中水 (m³)	501,670	0	501,670

＜対象事業所＞

- (1) 国内とは、伊藤忠商事（1社）及び、ISO14001認証取得済又は省エネルギー法特定事業者に該当する国内グループ27社
- (2) 海外とは、ISO14001認証取得済の海外現地法人など10事業所
- (3) 二酸化炭素 (CO₂-t) への換算に際しては、伊藤忠商事は省エネ法の基準、その他はIEA (International Energy Association) の基準に準拠。

詳細は当社ウェブサイトCSRページをご参照ください

http://www.itochu.co.jp/ja/csr/environment/office_activities/

ボルネオ島の熱帯林再生及び生態系保全活動

伊藤忠商事では、事業活動における環境保全活動に加えて、社会貢献活動でもより良い地球環境づくりに積極的に取り組んでいます。

当社の環境方針と社会貢献活動基本方針に則って、開発により劣化したボルネオ島の熱帯林を植林により再生させ生態系の保全を目指す「ボルネオ島の熱帯林再生・生態系保全活動」を支援しています。

■ プログラム概要

伊藤忠商事では創業150周年記念社会貢献プログラムとして、グループ会社とともに2009年度から5年間で2億5千万円を（公財）世界自然保護基金ジャパン（WWF ジャパン）に寄付し、WWFがボルネオ島で推進している森林再生及び保全プロジェクトを支援しています。このプログラムは、森林伐採等により傷つき自然回復が期待できない熱帯林を植林によって再生させ、絶滅危惧種であるオランウータンを含めた動物の生育域を確保するとともに、森林全体における生物多様性の再生・保全を目的としています。

伊藤忠グループの支援対象面積は967ヘクタールで、一般企業の植林活動支援としては最大規模です。植林作業は2012年12月には完了する予定で、その後2014年9月までは、幼木の保守・管理作業が継続されます。

森林再生地域	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
活動内容	対象地域の植林、その後の幼木管理、オランウータン生息状況のモニタリング



■ 第3回植林体験ツアー

2011年度はプログラムも3年目を迎え、11月にグループ社員を含めた14名の社員が植林体験ツアーで現地を訪問し、植林作業を体験しました。同時に過去2回のツアー参加者たちが植林した苗木の生長を目の当たりにし、少しずつでも大きく育っている木々に社員同士のつながりの輪を感じながら、植林活動とその管理状況、オランウータンや野生動物の生息状況のモニタリングを行いました。



ツアー参加者による植林

WWFジャパンからのコメント

地球の生命力を高めよう！



WWF ジャパン
サポーター事業室 室長

南 洋子

今の人類の営みを維持するには地球1.5個分が必要と試算されています。自然資源を産出し、排出したCO₂を吸収する地球の能力を50%も超えているのです。「地球1個分で暮らす」ためには、私たちの消費を見直すと同時に、低下しつつある地球の生産力・吸収力を回復させることが不可欠です。ボルネオのような多様性に富む熱帯林を再生することは、野生生物のみならず、人の暮らしの基盤となる「地球の生命力」を高める意味でもきわめて重要なのです。



伊藤忠商事は企業理念を構成するITOCHU Valuesの一つとして「誠実 Integrity」を掲げています。法令や国際ルールなど企業活動に関連するあらゆるルールを学び遵守することはもとより、先例を過信したり、業界慣行に安住することなく、社員一人ひとりが「何が正しいか」を考え、高い倫理観をもって日々の職務に取り組める体制及び環境を整備しています。

コンプライアンス

伊藤忠グループのコンプライアンス推進体制

伊藤忠グループでは、本社の各組織だけでなく、国内外の主要な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、各主管組織からの指示・支援のもと、それぞれのビジネスの特性・業態・所在地の法制度等を考慮しながら、コンプライアンス強化に向けた仕組み作り・教育研修・個別事案への対応等を行っています。

また、通期に一度、全社一斉に実施しているモニター・レビューや隔年で行っている意識調査など様々な機会をとらえ、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。

2011年度に実施した主な施策と今後の課題

2011年度には、本社の全社員を対象に、コンプライアンス意識の向上と事案の発生予防を目的に、実際に発生したコンプライアンス事案を教材として解説する「コンプライアンス巡回研修」を実施しました。また、グループ会社や海外店等の重点先に対しては、現場のコンプライアンスの実態把握やリスクの洗い出しを目的とした訪問指導等を行い、体制運用に重点を置いた活動に取り組んでいます。更に、発生した事案の傾向、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、実際の事例等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、引続きグループ会社や海外店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。

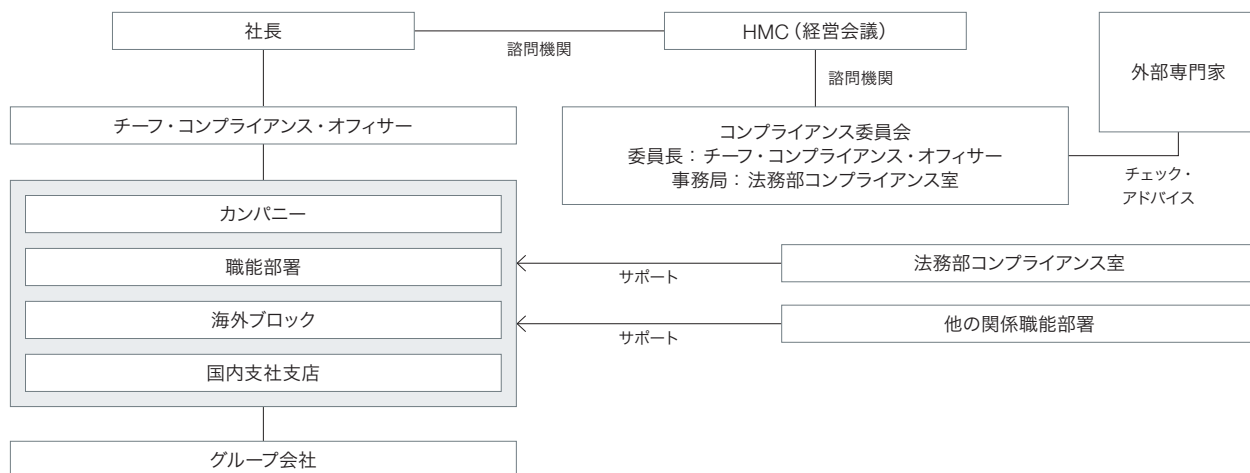
腐敗防止の取組強化

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いての判断指針を示し、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、米国連邦海外腐敗行為防止法 (US FCPA) や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、昨年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。

コンプライアンス体制





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する総合商社として、人々の暮らしを支えるさまざまな商品やサービスを通じて消費者に関連する課題に取り組んでいます。サプライヤーとの協業による製品の安全・品質の確保や、商品の特性を活かした環境保全に対する意識の啓発など、取扱商品のサプライチェーンの様々な段階で、人々の生活の質の向上に資する活動を行っています。

食の安全を確保するために

近年、BSE問題、中国ギョーザによる食中毒、メラミン混入など、輸入食品に関して食の安全をおびやかす事件が複数発生する中、安全性の確保を行うことは大きなテーマとなっています。消費者の健康被害リスクを最小限に抑えるべく、食料カンパニーでは輸入食品の安全確保のために様々な施策を行っております。その中の取組の一つとして、海外サプライヤーの食品加工工場に対し、2011年度より定期的な訪問監査を行っています。相手国の管理体制、商品特性・加工工程の衛生上のリスク度合など、個別事情を考慮した上で対象先、監査頻度を設定し、社員または現地スタッフが実際に訪問し、管理状況の確認と必要に応じて改善提案を行うものです。125のチェック項目を設定し、2011年度は100社以上の仕入先に延べ150回程度訪問監査しました。監査を有効に行うためには監査人のレベルアップを図る必要があり、2011年度は本社社員向け、中国・アジアそれぞれの現地スタッフ向けに監査手法の研修会を実施しました。

「MOTTAINAI」を通じて消費者の環境保全の意識向上を

2005年からスタートしたMOTTAINAIキャンペーンに参画し、Reduce（ゴミ削減）、Reuse（再利用）、Recycle（再資源化）と、かけがえのない地球資源に対するRespect（尊敬の念）が込められている言葉「もったいない」を、環境を守る国際語「MOTTAINAI」とし、持続可能な循環型社会の構築を目指しています。

この趣旨に賛同する企業と開発した風呂敷やエコバック、マイ箸といった環境配慮型商品、フリーマーケットなどの収益金の一部や、クリック募金など様々な形で、ノーベル平和賞を受賞したワンガリ・マータイさんの理念を継続したケニアの植林活動である「グリーンベルト運動」を支援しています。また、2012年4月には、子ども向け職業・社会体験施設「キザニア東京」にMOTTAINAIキャンペーンの活動内容をテーマにした「エコショップ」パビリオンをオープンし、

グローバルな視点で環境保全を学ぶ場を提供するなど、次世代に向けた環境教育にも積極的に取り組んでいます。



子どもの参加1人につき、植林用の苗木1本分の費用を「グリーンベルト運動」に寄贈

商品ごとのサプライチェーンを紹介

伊藤忠商事は、「ものがどこから来るのか」を消費者に伝えることも重要な役割と認識し、2008年から取扱商品ごとに、商品の川上から川下までのサプライチェーン全体を紹介する「サプライチェーン・ルポルタージュ・プロジェクト」（P74~77参照）を実施しています。製品の価格や品質だけでなく、製品がつくられる過程で、環境や人権等の側面において、社会とどのようにかかわっているかを有識者の視点を通して紹介し、消費者と情報を共有することで、持続可能な消費につなげてまいります。

これまでのサプライチェーン・ルポルタージュ・プロジェクト

2009年度	第1回 インド 綿花生産からTシャツまで
2010年度	第2回 エルサルバドル・グアテマラ 中米のコーヒー
2011年度	第3回 エクアドル カカオからチョコレートへ
2012年度	第4回 ブラジル パルプからティッシュペーパーへ



これまでの内容は当社ウェブサイトCSRページにてご覧いただけます。
http://www.itochu.co.jp/ja/csr/supply_chain/reportage/



コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

世界の多様な地域で事業活動を展開する伊藤忠商事は、事業活動に関わる範囲に止まらず、自らがコミュニティの一員であることを自覚し、コミュニティに参加、持続可能な発展を共に目指しています。世界の各地域の歴史や文化を尊重し、国連ミレニアム開発目標（MDG's）など国際社会の目指す方向を見据えながら、コミュニティの発展に貢献しています。

地域貢献

CSRアクションプランによる

地域ごとのCSR推進

伊藤忠商事では着実にCSRを推進するために、国内外の各地域においても「CSRアクションプラン」（P73参照）を策定し、コミュニティの一員として地域社会の発展を目指します。

マニラ麻農園リハビリテーション・

プロジェクトを支援

1912年に開設したマニラ支店が100周年を迎えるのを記念し、6月にフィリピン中部のソルソゴン州農村地帯においてマニラ麻農園リハビリテーション・プロジェクトの支援について、フィリピン繊維産業開発局及び地元の農業組合であるSt. Ann's Family Service Cooperativeと協定を締結しました。マニラ麻はマニラ支店開設当時の重要取扱商品でしたが、1970年代に発生した疫病等で、栽培事業は危機的な状況に陥りました。その後フィリピン政府は耐病性マニラ麻を開発するなど、マニラ麻栽培を農村開発の重要産業と位置付け、伊藤忠商事も地域社会との関わりおよび祖業である繊維産業への貢献として支援を行うものです。本プロジェクトは8月から開始され、伊藤忠商事は2014年3月までに実施予定の90ヘクタール分（約14万4千本）のマニラ麻の植付と栽培に必要な資金の全額である200万円を拠出します。また、本プロジェクトを通じて年間18トンのCO₂吸収が見込まれています。

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1,177ha＝千代田区の面積相当）は、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活動を展開しています。

近隣の村の乳幼児への離乳食支給、中高生への奨学金支給等の直接的な支援に止まらず、ポ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づ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、農業公園内ナーセリーで育てた年間1万本超の苗木を工業団地内緑地や周辺村落等に植樹したり、近隣ヘルスケア関連施設の支援も行っています。更に、入居企業による作業服の制作等のビジネスチャンスの提供促進によって地域の小規模ビジネスの発展にも寄与し、地域社会に根ざした団地運営に努めています。

社会貢献

社会貢献活動基本方針

5つの重点分野からなる「社会貢献活動基本方針」に則り、国内外で様々な活動を展開しています。

社会貢献活動基本方針

1. 世界の人道的課題

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

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

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

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

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。

伊藤忠記念財団による次世代育成

伊藤忠商事は、1974年に設立した（公財）伊藤忠記念財団を通じて、「次世代育成」の支援を続けています。伊藤忠記念財団は、2012年に公益財団法人に移行し、現在は「子ども文庫助成事業」及び「電子図書普及事業」を柱に子供たちの健全な成長に寄与する活動を行っています。

子ども文庫助成事業

「子ども文庫助成事業」では、2011年度は通常の子どもの本購入助成や、子どもの本100冊助成等に加えて東日本大震災の被災地にも緊急支援を行いました。

子ども文庫 助成内容

	助成件数
子どもの本購入費助成	37件 (内 海外 1件)
病院施設子ども読書支援購入費助成	8件
子どもの本100冊助成	32件 (内 海外 11件)
日本人学校／補習校図書助成	52件 (内 海外 52件)
東日本大震災被災地 緊急支援	6件
合計	135件 (内 海外 64件)



財団から送られた本を持つグア
テマラ日本人学校の生徒たち

電子図書普及事業

2010年度より開始した、通常の書籍を読むことができない様々な障害のある子供たちのためのパソコン等を利用した「電子図書普及事業」は、より多くの児童が更に読みやすくなるように様式を変更、38作品を全国、501か所の特別支援学校などに無償提供しました。

東日本大震災復興支援

長期的な支援活動に向けて

東日本大震災発生に際し、伊藤忠商事は、発生直後から4億円の義援金拠出をはじめ衣料、食料品等の緊急支援物資を被災地に提供してまいりました。

2011年5月から、社員がボランティア活動に参加しやすくするため、交通費／現地滞在費等を会社から補助する制度を実施し、2012年6月末までに延べ120人が利用しました。また、社内イントラネットに「東日本大震災復興支援サイト」を立ち上げ、ボランティア活動に関する情報や、参加した社員ボランティアのレポートを掲載し、長期的な支援活動に向けた社員の意識共有を行っています。

また、支援活動の一環として、2012年2月には社員の発案によるバレンタイン募金や3月には1周年募金を全社規模で行い、被災地の現状をパネルで伝えるなど、継続支援の重要性を共有しました。集められた募金は会社も同額をマッチングし、(公社)日本国際民間協力会を通じて学校再建支援に、伊藤忠記念財団を通じて被災地の文庫助成に、それぞれ活用されました。2012年1月には、(社)日本貿易会を通じて、被災3県に新たな支援として「震災孤児・遺児支援募金」を拠出したしました。

株主の皆様との被災地支援活動

2011年度から、伊藤忠商事の株主宛情報の電子化にご承諾いただいた株主様に、「株主総会招集ご通知」等の印刷物を電子メールに切り替え、それにより節約される用紙代・郵送料等に伊藤忠商事も同額を加えて、伊藤忠記念財団が行う文庫助成事業「子どもの本100冊助成」に寄付する取組を開始しました。

2011年度は7,500名を超える株主様からご賛同をいただき、東日本大震災の被災地で活動されている13のボランティア団体へ、合計15セット(1セット＝100冊)の児童書を寄贈しました。

寄贈先：ちゅうりっぷ文庫(福島県南相馬市)、保育ママの会グランマ(岩手県紫波郡)、絵本読み聞かせの会おむすびころりん(宮城県柴田町)など13団体

参加社員ボランティアレポート(抜粋)

伊藤忠ケミカルフロンティア株出向 安良 雄一(2012年2月参加)

「おかげさまで物資は足りている。足りないのは継続的な人的支援。最初のうちは本当に大勢の人が来てくれたが、時間とともに減ってしまった。復興までの道のりは遥か彼方で、今のままでは何年かかるか予測すらできない」…今回お聞きした陸前高田や気仙沼の人たちの声だった。人手＝我々が等しく持っている最もベーシックなものが、今一番必要なのだ。会社の同志がお互いに信頼のもと結束し、ひとつの仕事に取り組んだときのパワーは、間違いなく計算上の人力を超える。またぜひ参加したい。



ボランティアメンバーと