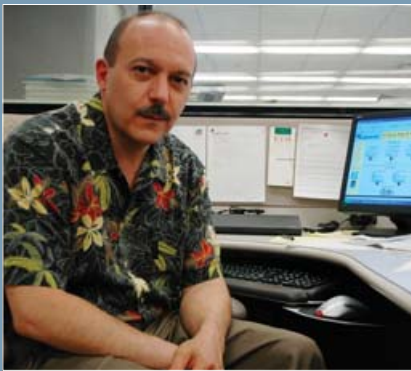


住友商事のコーポレートガバナンス



経営理念・行動指針

住友商事グループが事業活動を営む上で座標軸としているのは、400年にわたり脈々と受け継がれてきた「住友の事業精神」です。住友の事業精神は、「信用」、「確実」、「浮利を追わず」、「時代を先取る進取の精神」といった価値観を謳っています。

住友の事業精神に基づく経営理念と行動指針、そしてSC VALUESが住友商事の根幹を成しています。

「経営理念」・「行動指針」

「信用を重んじ確実を旨とし以て其の鞏固隆盛を期すべし」「時勢の変遷理財の得失を計り弛張興廃することあるべしと雖も苟も浮利に趨り軽進すべからず」（住友の事業精神「営業の要旨」より）一住友商事は設立以来、400年にわたり受け継がれてきた「住友の事業精神」を事業活動の座標軸としています。

そして、この「住友の事業精神」を踏まえ、グローバルに事業を展開する企業としてふさわしい表現を取り入れたものが、現在掲げる経営理念と行動指針です。経営理念は、企業として果たすべき使命や基本的な姿勢、目指すべき企業風土を表しており、行動指針は、経営理念を踏まえ、日常業務を遂行する上でのガイドラインと位置付けています。

私たちは、常に変化を先取りして新たな価値を創造し、広く社会に貢献するグローバルな企業グループを目指します。

経営理念

- 健全な事業活動を通じて豊かさと夢を実現する。
- 人間尊重を基本とし、信用を重んじ確実を旨とする。
- 活力に溢れ、革新を生み出す企業風土を醸成する。

行動指針

- 住友の事業精神のもと、経営理念に従い、誠実に行動する。
- 法と規則を守り、高潔な倫理を保持する。
- 透明性を重視し、情報開示を積極的に行う。
- 地球環境の保全に十分配慮する。
- 良き企業市民として社会に貢献する。
- 円滑なコミュニケーションを通じ、チームワークと総合力を発揮する。
- 明確な目標を掲げ、情熱をもって実行する。

「SC VALUES」

SC VALUESとは、経営理念、行動指針に謳われている価値観を全役職員が共有し、それを実践するために、より具体的な表現にまとめたものです。

SC VALUESは、「信用・確実」「総合力」「ビジョン」「変革マインド」「コミットメント・自責」「情熱」「スピード」「人材開発」「プロフェッショナル」の9項目から構成され、人材育成・人事考課や多面観察制度（部下が上司を観察し上司の気づきの機会としているもの）でも活用されています。

これら「経営理念」、「行動指針」、「SC VALUES」の価値観は、役職員一人ひとりが正しく理解し、継承していくことが、持続的成長のために不可欠です。

SC VALUES

- 1. 信用・確実**
法と規則を守り、高潔な倫理を保持する。
- 2. 総合力**
組織に壁をつくらず、常に全社的視野をもって行動する。
- 3. ビジョン**
明確なビジョンを掲げ、それをメンバーに伝え共有する。
- 4. 変革マインド**
多様な価値観と行動様式を受容し、変化をチャンスと捉え行動する。
- 5. コミットメント・自責**
組織目標に向かって、責任をもって主体的に行動する。
- 6. 情熱**
情熱・自信をもって行動し、メンバーに活力を与える。
- 7. スピード**
迅速に決断し、行動する。
- 8. 人材開発**
メンバーの能力開発を最大限に支援する。
- 9. プロフェッショナル**
高度な専門性・スキルを有する。



島崎 憲明 副社長 中井戸 信英 副社長 大久保 憲三 副社長 廣瀬 修二 副社長
宮原 賢次 会長 岡 素之 社長

取締役及び監査役

取締役会長 宮原 賢次	取締役 柴原 誠
取締役社長 岡 素之	取締役 吉井 伸吾
取締役 廣瀬 修二	取締役 大森 一夫
取締役 大久保 憲三	取締役 松岡 嘉幸
取締役 島崎 憲明	常任監査役(常勤) 平沼 重巳
取締役 中井戸 信英	監査役(常勤) 福元 哲朗
取締役 新井 壽彦	監査役(弁護士) 園部 逸夫*
取締役 品川 道久	監査役(公認会計士) 田近 耕次*
取締役 森本 洋司	監査役(弁護士) 原田 明夫*

注1) 取締役は、すべて代表取締役です。
注2) *は社外監査役です。

執行役員

社長 岡 素之
副社長執行役員 廣瀬 修二 機電事業部門長
大久保 憲三 金属事業部門長
島崎 憲明 人材・情報グループ分掌、 フィナンシャル・リソースグループ分掌
中井戸 信英 コーポレート・コーディネーションオフィサー
専務執行役員 加藤 進 米州総支配人、 米国住友商事会社社長
荻村 道男 東南・南西アジア総支配人
新井 壽彦 生活資材・建設不動産事業部門長
品川 道久 資源・エネルギー事業部門長
岡本 巖 コーポレート・コーディネーション オフィサー補佐

常務執行役員 森本 洋司 生活産業事業部門長
柴原 誠 金融・物流事業部門長
吉井 伸吾 情報産業事業部門長、メディア事業本部長
森 修一 欧州総支配人、欧州住友商事グループCEO、 欧州住友商事ホールディング会社社長、 欧州住友商社会社長兼社長
大森 一夫 輸送機・建機事業部門長
石本 賢太郎 生活産業事業部門長補佐、 食料事業本部長
荒井 俊一 関西ブロック長
北川 信夫 中国総代表、中国住友商事グループCEO、 中国住友商社会社長
島津 嘉彦 CIS支配人、欧州総支配人補佐
梶原 謙治 中部ブロック長
佐藤 誠 輸送機・建機事業部門長補佐、 自動車事業第一本部長
濱田 豊作 フィナンシャル・リソースグループ長

執行役員 守山 隆博 機電事業部門長補佐、 電力・エネルギープロジェクト本部長
三浦 一朗 人材・情報グループ長
加納 岳 生活資材・建設不動産事業部門長補佐
中村 邦晴 経営企画部長
佐々木 新一 中国副総代表、 上海住友商社会社長
川原 卓郎 内部監査部分掌、 コーポレート・コーディネーション オフィサー補佐<法務担当>
大澤 善雄 ネットワーク事業本部長
松岡 嘉幸 化学品事業部門長
山田 光彦 資源第一本部長
富樫 和久 鉄鋼第二本部長
竹内 一弘 金融事業本部長
石田 新一 建設機械事業本部長

コーポレートガバナンス

当社のコーポレートガバナンスは、「住友の事業精神」と「経営理念」を踏まえて2003年4月に制定した「住友商事コーポレートガバナンス原則」をその考え方の基本としています。

同原則では「コーポレートガバナンスは、究極のところ『経営の効率性の向上』と『経営の健全性の維持』及びこれらを達成するための『経営の透明性の確保』にある」と明文化しており、当社はこれに基づいて常にガバナンスの強化・充実を図っています。

監査役制度を基本とし、取締役会・監査役の機能をより高めるため、常に制度を見直しています。

住友商事のコーポレートガバナンス体制の特徴

住友商事は、株主総会を最高の意思決定機関とし、その下で重要な経営事項を決定する取締役会と、取締役の職務執行を監査する監査役・監査役会を基本にコーポレートガバナンス体制を構築しています。

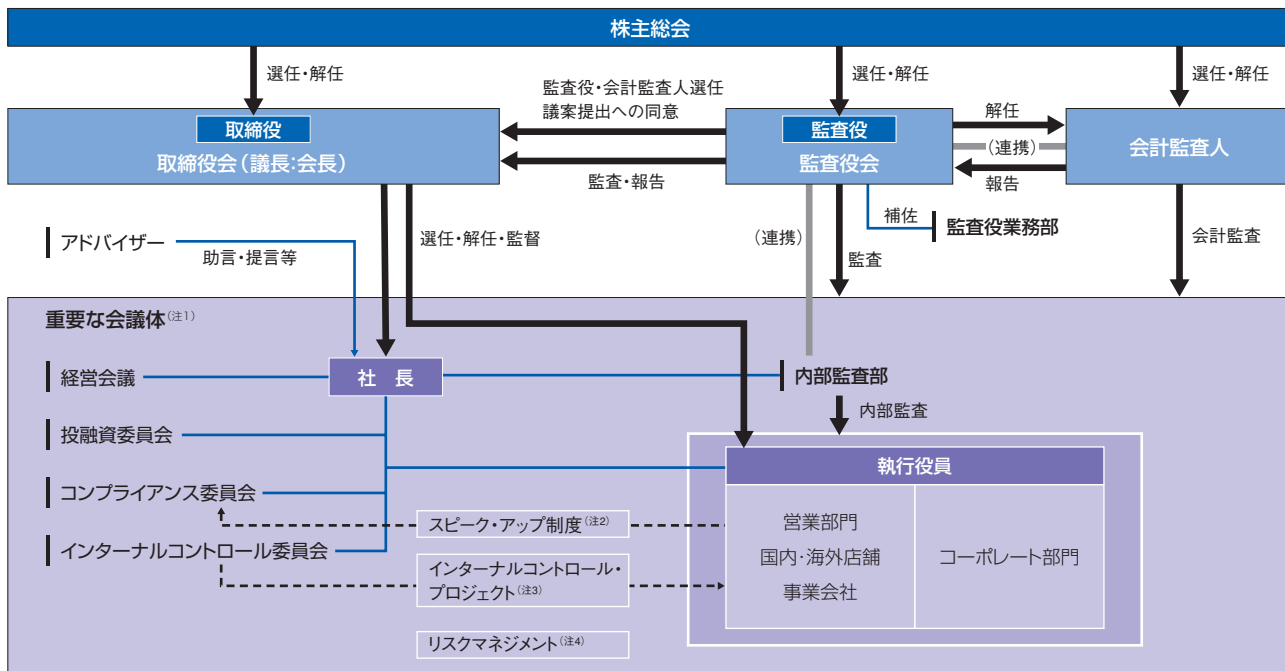
取締役会では、その機能の実効性をより高めるために取締役の人数を適正な規模とし、また任期を1年とすることでコーポレートガバナンス機能の一層の充実を図っています。

なお、執行の責任・権限の明確化と取締役会の監督機能強化を目的として執行役員制を導入しています。

監査役については5名のうち3名を社外監査役としています。また、監査機能向上のため、内部統制システムを整備するとともに、監査役による監査との連携を強化しています。

更に、社外アドバイザーを起用することにより、経営に、より多角的な視点を導入するよう努めています。

コーポレートガバナンス体制



(注1) 全社横断型の会議体・委員会として、このほか、CSRコミッティ、IR委員会、人事委員会、地球環境委員会、情報セキュリティ委員会、情報開示コミッティなどがあります。
 (注2) 役職員は、コンプライアンス上の情報を、職制ラインによらず、直接コンプライアンス委員会に連絡できるようになっています。
 (注3) COSO内部統制のフレームワークに則り、連結ベースで組織ごとに内部管理状況を定期的、網羅的に自己点検し、総括組織等がそのレビューを行っています。
 (注4) ①ビジネスに伴う多様なリスクを、大きく2つのタイプのリスク、即ち、市場リスクや投資リスク、信用リスクなどの「計測可能リスク」と自然災害、事務処理ミス、不正行為などの「計測不能リスク」に分けたうえで、前者は、「リスクアセットマネジメント」の考え方を採用し、リスクの総量管理とリスクに見合うリターンへの追求に努め、後者は、全社横断的な対応策によるリスクの抑制を図っております。
 ②コーポレート部門各部署は、全社レベルのリスクマネジメントに関する枠組み（規程、リスク管理の方針・手法・ガイドライン等）の構築とモニタリング及び必要な改善を行い、一方で、営業部門等のビジネス執行部署は、全社の枠組みの下で個別案件の執行に必要なリスク管理を行っております。

当社に最もふさわしいガバナンス体制を目指し、 執行役員制度の導入や取締役の人数半減と任期短縮などを実施しています。

監査役体制と機能の充実

当社の監査役・監査役会は、取締役の職務執行を監査しています。監査役5名のうち3名は、検事総長や最高裁判所判事の経歴を持つ法律家2名と会計の専門家1名からなる社外監査役であり、多角的な視点を持つ監査体制を構築しています。

監査役は、取締役会をはじめとする重要な社内会議には必ず参加し、監査上不可欠な情報を十分に入手しています。また、監査役は会長・社長と経営方針や監査上の重要課題などについて毎月意見を交換しています。

なお、従来、監査業務が支障なく行われ最大限の機能を果たすように、監査役を補佐する専任スタッフを置いていましたが、一層の機能強化を目指し、2006年5月にこれら専任スタッフを組織化して監査役業務部としました。また、内部監査部も監査役に対し頻繁な情報提供を行っています。

取締役会規模の適正化と任期の制限

当社は、重要な経営事項の決定を担う取締役会をより実質的で活発な議論と適切かつ迅速な意思決定を行う場とすることを目的に、2003年6月には取締役の人数をそれまでの24名から半減させました。2006年7月現在、取締役の人数は13名となっています。

また、2005年6月の株主総会において取締役の任期を2年から1年へと短縮し、毎年株主の皆様が取締役の信任を問うことによって、より一層のコーポレートガバナンス機能の充実を図っています。

社外アドバイザーの起用

社外の方々の考え方を経営に取り入れるため、女性を含む社外の有識者4名を社外アドバイザーとして起用しています。経営会議メンバーとの会議では、経営課題に関するさま

ざまなテーマについて、幅広い視点から助言をいただいているほか、リーダーシップやキャリア開発など、各アドバイザーの専門分野について社内各層向けに講演・講義をしていただいています。

執行役員制の導入

執行の責任・権限の明確化と取締役会の監督機能強化を目的として、執行役員制を導入しています。執行役員の人数は30数名ですが、このうち執行の責任者である事業部門長については取締役を兼務しており、これによって取締役会での意思決定と業務執行とのギャップを防ぎ、経営の効率化を図っています。

会長・社長の任期の期限

取締役会長および取締役社長の任期は原則としてそれぞれ6年までと定めています。これにより、経営トップが交代しないことでガバナンス上の弊害が発生する可能性を排除しています。

今後の方針について

2003年4月からは旧商法のもとで委員会等設置会社制度も選択できるようになりましたが、当社は、従来の監査役制度を継続した上でその監査体制を一層強化・充実させることにより、コーポレートガバナンスの実効性を上げることが最も合理的であると考えています。

住友商事は、日本企業としての経営風土を尊重しつつも、グローバルな潮流や企業法制の動向を踏まえ、また、他国におけるコーポレートガバナンスの優れている点などについてはこれを参考にして、当社にとって最適なコーポレートガバナンス体制のあり方について継続的に検討していきます。

コンプライアンス

「会社の利益追求を優先するあまりに役職員個人が法令違反を起こすことは、絶対にあってはならない」、住友商事では、トップ自らがあらゆる機会を通じてコンプライアンスが最優先であることや、万一コンプライアンスに関する問題が発生した場合には、直ちに報告することを繰り返し訴えています。また、役職員一人ひとりがコンプライアンス・マインドを身に付け実践できるように体制の整備のみならず、教育・啓発にも努めています。

社長直轄のコンプライアンス委員会（2000年11月設置）を中心に、コンプライアンス推進の体制を構築しています。

コンプライアンス指針

コンプライアンス委員会では、役職員全員に19項目からなるコンプライアンス指針を掲載した「コンプライアンス・マニュアル」を配布し、コンプライアンス上で疑義が残るような「行為」は「やらない」ことを徹底しています。

コンプライアンス教育・啓発

住友商事では、イントラネットにコンプライアンス・マニュアルや各種法令に関するマニュアル等を掲載して、常に最新版が閲覧できるようにしています。そして、コンプライアンス委員会においてもコンプライアンスが最優先すること、及び万一問題が生じた場合には上司や関係部署に迅速に報告を行うことなど、コンプライアンス・マインドの浸透のための教育・啓発活動をしています。

教育・啓発活動として、当社の役職員のみならず関係会社役職員を対象にした各種コンプライアンス講習会を実施しており、2005年度には計45回を開催、約1,610名が参加しました。2006年度からはeラーニングを導入した教育・啓発活動も行う予定です。

スピーク・アップ制度

住友商事では、コンプライアンス上の問題が生じた場合、通常の職制ラインによる報告のほか、コンプライアンス委

員会に直接または監査役や社外の弁護士経由により連絡できる「スピーク・アップ制度」を導入しています。

情報連絡は顕名が原則であり、情報連絡者及び情報内容の秘密厳守や、情報連絡行為を理由に連絡者への不利益処遇を行わないことを社内規程により保証しています。受け付けた情報については、コンプライアンス委員会により適切に処理されます。2006年3月現在、国内の関係会社約140社がこの制度を導入しています。

コンプライアンス指針

営業活動における指針

- 独占禁止法の遵守
- 安全保障貿易管理
- 関税・禁制品
- 各種業法の遵守
- 知的財産権の尊重及び保全
- 不正競争の禁止
- 情報管理
- 環境保全
- 海外における営業活動

社会の一員たる企業人としての指針

- 贈収賄の禁止
- 外国公務員に対する不正支払の防止
- 政治献金
- 反社会的勢力との対決

働きやすい職場を維持するための指針

- 人権尊重*
- セクシュアルハラスメントの禁止
- パワーハラスメントの禁止

私的行為についての指針

- インサイダー取引規制
- 利益相反行為の禁止
- 情報システムの適切な使用

*世界人権宣言に準拠しています。

コンプライアンス体制の整備にとどまらず、コンプライアンス・マインドの浸透にも努めています。

コンプライアンスにおいて重要なのは、単に体制が整備されているかではなく、その意識が日々の事業活動に反映されていることにあります。コンプライアンス委員会は、コンプライアンスの実践主体である役職員一人ひとりに対して、講習会等を通じてコンプライアンス・マインドの浸透のために教育・啓発に努めています。また、住友商事グループ各社に対してもコンプライアンス・マインドの徹底やコンプライアンス委員会の設置、スピーク・アップ制度の導入及び社内規程の制定を指導しています。

コンプライアンス委員会委員長 **中井戸 信英**（取締役 副社長執行役員）



インテナルコントロール

住友商事グループは、全てのステークホルダーの皆様が常に安心・信頼していただける企業集団であり続けるために、グローバル連結ベースでの「業務品質の向上」を目的として、2005年7月からインテナルコントロールを本格導入しています。

全ての現場における業務プロセス全般の管理状況を点検し、内部管理レベルの継続的な向上を目指します。

インテナルコントロール導入の背景

住友商事グループが実施するビジネスは、世界のどの地域、どの分野であっても、全てステークホルダーの期待に応える一定水準の「業務品質」を保持している必要があると考えています。このような観点から、2004年7月、グループ全体の「業務品質の向上」を目指し「インテナルコントロール委員会」を設置し、インテナルコントロールの実施方法や、全ての組織で共通に点検すべき項目について検討を進めてきました。

2005年度の進捗

その結果を踏まえ、2005年7月、内部統制の国際標準であるCOSOフレームワーク*に則った、チェックリストを作成し、これを用いた内部管理状況の総点検に着手しました。このチェックリストは、当社グループの組織が共通に保持すべき、リスク管理、会計・財務管理、コンプライアンス等、組織運営全般にわたる管理のポイントを網羅しています。点検作業は業種・地域・組織規模等を問わず全ての組織での実施を目標とし、初年度の2005年度は国内外約500の組織で実施しました。また、各組織の点検結果を各事業部門・地域の総括部等がレビューし、必要な改善策の策定と実行をサポートしています。

「業務品質の向上」に向けたアクションプラン

インテナルコントロールを通じ洗い出された組織ごとの課題を着実に改善していくことが、当社グループ全体の業務品質の向上につながります。

既に、社内各組織、グループ各社において、自ら認識した課題の改善に向け、組織体制や業務フローの見直し、必要なルールの制定など、具体的取り組みを開始しています。

なお、2006年5月に施行された会社法では、「取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制、その他株式会社の業務の適正を確保するために必要な体制」の整備が求められていますが、当社は、既にさまざまな制度・仕組みを構築してきており、会社法の要求を満たす体制を整えています。インテナルコントロールは、それらが十分に機能しているかを定期的・網羅的にモニタリングし、必要な改善を行っていく役割も果たしています。

*COSOフレームワーク

内部統制を「財務報告の信頼性」「業務の有効性・効率性」「関連法規の遵守」の3つの目的を達成するために必要な管理プロセスと位置付ける。1992年にCOSO（米国トッドウェイ委員会組織委員会）が公表。

業務品質の向上を目指し、住友商事グループを挙げて インテナルコントロールに取り組んでいます。

インテナルコントロールは、住友商事グループがこれまでに取り組んできた内部管理に関する諸施策の集大成です。全てのステークホルダーの皆様から信頼される企業集団であり続けるため、また、成長戦略を着実に達成していくためには、常にグループ全体の内部管理体制を総点検し、継続的に改善を図ることが不可欠です。当社は、グループを挙げてこの重要課題に取り組んでいます。

インテナルコントロール委員会委員長 島崎 憲明（取締役 副社長執行役員）



ステークホルダーの皆様とともに

株主・投資家の皆様とともに

住友商事では、「コーポレートガバナンス原則」の中で、「当社の経営方針と営業活動を全てのステークホルダーに正しく理解してもらうため、法定の情報開示にとどまらず、任意の情報開示を積極的に行うとともに、開示内容の充実に努める」ことを定めています。企業価値の向上と積極的なIR活動による情報開示を通じて、株主・投資家の皆様との信頼関係の強化に努めていきます。

経営の「透明性」を高めつつ、掲げた目標を必ず達成する「コミットメント」を重視しています。

株主の皆様への還元

当社は長期安定配当を基本とし、2003年度までは1株当たりの配当金を年間8円としてきましたが、2004年度下期からは、収益力向上の成果を株主の皆様へ還元するため、これに加えて連結業績と連動した配当政策を導入しました。株主資本コストを上回る収益力を確保しつつ、さらに成長を加速することが、株主の皆様の利益にかなうと考えています。こうした考えのもと、将来の成長資金の確保を考慮し、2005年度と2006年度の2年間を対象とした中期経営計画「AG Plan」期間中の連結配当性向は20%を目処としています。

2005年度の連結純利益は1,602億円となり、1株当たりの年間配当金は25円となりました。これは、前年度と比べて14円の増加です。今後は、収益基盤拡大の実現度合いや外部環境を勘案しながら、適切な配当水準を検討していきたいと考えています。

単元株の引き下げ

個人投資家を含めたより広範な投資家層の拡大を図り、当社株式の流動性を更に高めるために、2006年9月1日より、1単元の株式数を1,000株から100株に引き下げることとしました。

株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

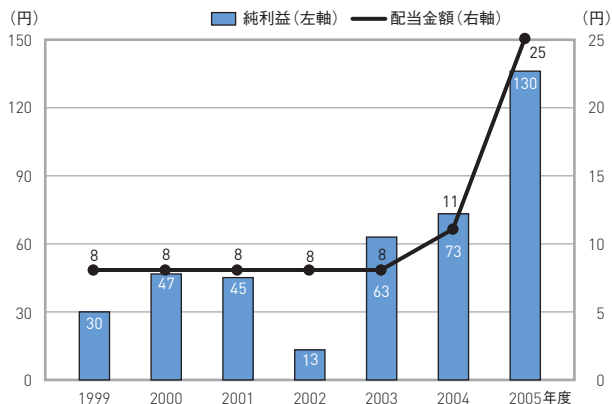
当社は、「コーポレートガバナンス原則」の中で、「当社の経営方針と営業活動を全てのステークホルダーに正しく理解してもらうため、法定の情報開示にとどまらず、任意の情報開示を積極的に行うとともに、開示内容の充実に努める」ことを定めています。

これに基づき、当社は、ウェブサイト上にIRページを設け、決算情報や東証適時開示情報など情報の充実に努めるとともに、タイムリーな情報発信に努めています。また、個人株主を含む全ての株主の皆様へ、法定の営業報告書に加え、年次報告書であるインベスターズ・ガイド／Annual Reportや社外広報誌「SC NETWORK」をお送りするなど、情報開示の充実に努めています。

また、決算や事業内容の説明会を開催しているほか、トップマネジメントによる国内外の機関投資家訪問も実施しています。機関投資家・アナリストの方々とは個別に面談し、当社の中期経営計画や業績などを説明するとともに、経営全般に関わる質疑応答、意見交換を行っています。海外については、2000年度以降、継続的に米国、英国をはじめ、欧州大陸、アジア方面を訪問しています。このほか、2004年度からは、個人投資家の方々を対象とした会社説明会を全国主要都市で開催しています。

今後も、経営の「透明性」を高めつつ、掲げた目標を必ず達成するという「コミットメント」を通じて、株主・投資家の皆様との信頼関係の強化に努めていきます。

1株当たり純利益・配当金額の推移



2006年2月に東京で開催した個人投資家向け説明会。岡社長がこれまでの経営改革の流れと成果、足元の業績、現在の取り組み、主な事業、株主還元などについて説明しました。

お客様、お取引先の皆様とともに

住友商事グループは、コアコンピタンスである「総合力」を発揮し、お客様の多様なニーズにお応えするとともに、世の中の変化を先取りし、新たな価値を創造しています。そして、健全な事業活動を通じ、お客様、お取引先の皆様の「豊かさと夢」の実現を目指しています。

「総合力」の強化を通じてお客様、お取引先のより高度で多様なニーズにお応えします。

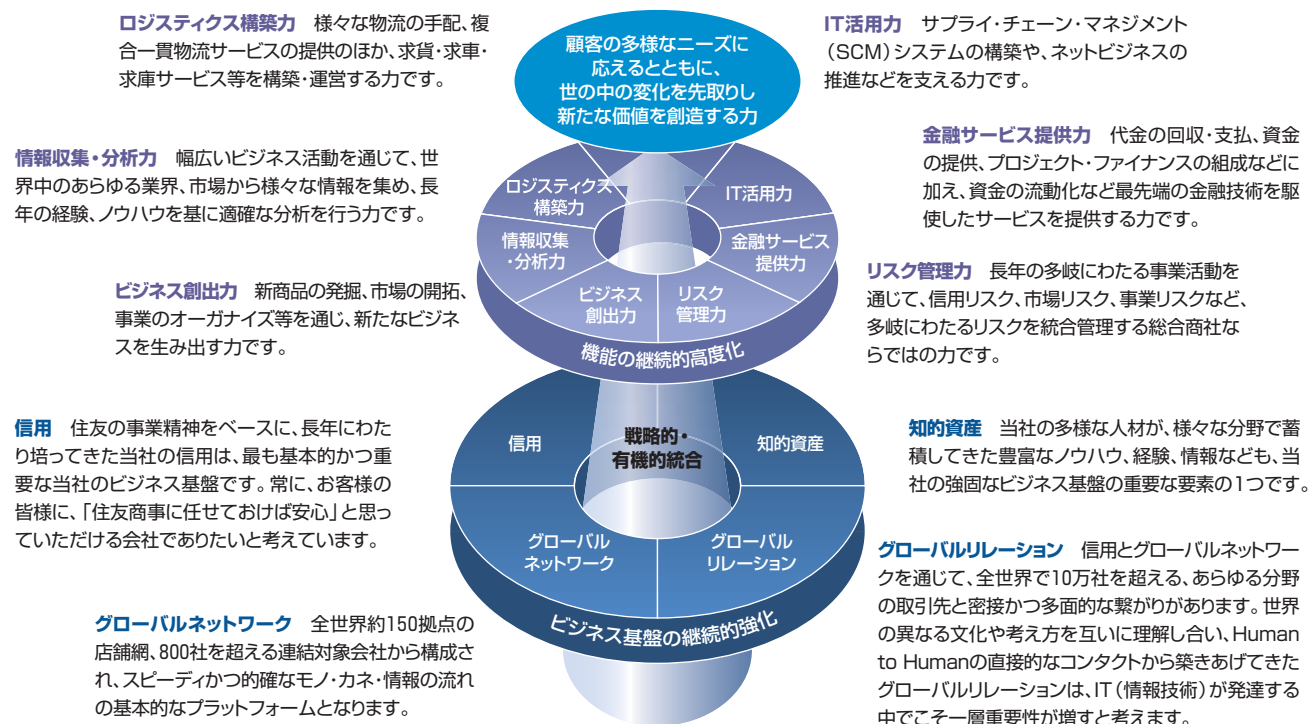
住友商事グループは、全世界で10万社を超えるあらゆる分野のお客様、お取引先と、密接かつ多面的なつながりがあります。このお客様、お取引先との良好な関係を、「グローバルリレーション」として、重要なビジネス基盤の1つと位置づけています。

このほか、ビジネス基盤には、全世界約150拠点の店舗網、800社を超える連結対象会社からなる「グローバルネットワーク」、住友の事業精神をベースとした「信用」、多様な人材が様々な分野で蓄積してきた豊富なノウハウ、経験、情報などの「知的資産」があります。これら信用と知的資産は、長年にわたるお客様、お取引先とのビジネスを通じて培われ、強化されてきたことは言うまでもありません。

これらの強固な「ビジネス基盤」と、金融サービス提供力、ロジスティクス構築力、リスク管理能力、IT活用力、情報収集・分析力、ビジネス創出力などの多様な「機能」を戦略的・有機的に統合し、お客様の多様なニーズに応え、新たな価値を創造する力を「総合力」と呼んでおり、これが当社のコアコンピタンスです。この総合力を発揮した高い付加価値を創出しているビジネスが現在の収益の柱となっています。

今後も、継続的なビジネス基盤の強化と機能の高度化を通じて、「総合力」を強化していきます。総合力を強化し、更に発揮することが、お客様、お取引先の皆様のより高度で多様なニーズにお応えすることを可能とし、当社のビジネス拡大にもつながります。

「総合力」：住友商事のコアコンピタンス



社会貢献

住友商事は、「良き企業市民として社会に貢献する」ことを行動指針の1つに掲げています。企業の社会貢献活動はビジネスを通じて社会に貢献することが基本ですが、それだけでなく、企業市民として、環境に配慮した豊かな社会づくりや次代を担う青少年育成の支援、児童・高齢者・障害者を支える活動にも積極的に取り組み、ステークホルダーの皆様の「豊かさや夢」の実現を目指しています。

生涯教育や社会環境整備活動の支援、地域社会への協力の分野で社会貢献活動に取り組んでいます。

当社の社会貢献活動の理念と方針

企業及びその役職員は、企業市民として、今や、グローバルな社会の中で、積極的に社会貢献活動を行うことが義務づけられる時代となっています。当社は、重要な経営基本理念の1つとして社会貢献活動を掲げており、会社として、また役職員個人として、社会のために行動します。

当社の社会貢献活動の活動方針では、①生涯教育の支援、②心と健康に関する健全な社会環境整備活動の支援、③地域社会への協力、を行動分野とし、①営業活動の一環としない、②特定の個人への支援としない、③地域社会への協力、をその活動規範としています。

主な社会貢献活動

当社グループでは、さまざまな社会貢献活動を積極的に行っています。次世代のリーダー育成への貢献として、アジアや中南米などで各種奨学金の支給や国内外の教育機関等への寄付を行っています。中でも、1996年に創設した「住商奨学金」では、アジア11カ国31大学で年間約700人の学生に奨学金を支給しています。また、児童養護施設や特別養護老人ホームとの交流、音楽・スポーツなどの文化支援活動も行っています。2005年度は新たに、障害者の方々の自立の支援として、就労トレーニング協力や、福祉作業所商品

の社内販売を実施しました。

そのほか、役職員一人ひとりが積極的に社会貢献活動を行えるよう、ボランティア休暇制度を設けたり、当社独自に、あるいは他社と共同で様々なボランティア活動や体験講座を開催しています。

住友商事の主な社会貢献活動	
「豊かさや夢」をグローバルに	<ul style="list-style-type: none"> 「住商奨学金」を代表とする各種奨学金制度（米国イースタン・アリゾナ大学に住友金属鉱山(株)と共同で奨学金基金を設立*） JPO（ジュニア・フィルハーモニック・オーケストラ）の活動支援 あしなが育英会への支援 ラオスの子供に絵本を贈る活動 ラグビークラブチーム「タマリバ」支援*
環境意識の向上を社員みんなで	<ul style="list-style-type: none"> 会社周辺クリーンアップ 浜離宮恩賜庭園環境保全活動 休眠物資のリサイクル（衣料品の寄贈など）で福祉支援
児童・高齢者・障害者に優しく	<ul style="list-style-type: none"> 特別養護老人ホームの方々を東京湾大華火祭の鑑賞会にご招待 児童養護施設に日用品・おもちゃなどを寄贈 バリアフリー上映の実施 障害者就労トレーニング協力* 福祉作業所商品の社内販売会*
グループの総合力を発揮して	<ul style="list-style-type: none"> 国内外の災害被災地に住商グループ全体で義援金や物資を送り復興を支援
*は2005年度新規実施	



青少年の健全な育成の観点から1992年以来、小学生から大学生で構成されるアマチュアオーケストラ「ジュニア・フィルハーモニック・オーケストラ」の活動を支援しています。同オーケストラは、創立30余年を誇る歴史と高水準の演奏で定評があり、団員からは多くの優れた音楽家が誕生し、プロとしても活躍しています。



バリアフリーの社会を目指して、どなたにも映画を楽しんで頂くために、2004年から一部の当社出資邦画に日本語字幕をつけています。2005年度には、「博士の愛した数式」で、他社と協力して字幕・音声ガイド付きバリアフリー上映を実施しました。

環境への取り組み

住友商事は総合商社が持つ多様な経営資源、総合力を活かし、事業を通じ環境問題の解決に貢献しています。海外で取り組んでいる温室効果ガス削減事業、国内外の風力、バイオマス発電などの再生可能エネルギー供給事業は地球温暖化防止につながっています。紙、アルミなどのリサイクル事業、あるいはバードフレンドリー®コーヒーのような環境負荷の少ない商品、製品の供給を通して環境負荷低減にも貢献しています。

さまざまな地域で再生可能エネルギーの利用拡大を推進することにより、地球温暖化防止にも貢献しています。

再生可能エネルギーの供給拡大を目指して

住友商事は、環境負荷が極めて小さい「再生可能エネルギー」（太陽光や風力、水力、波力、地熱など半永久的に利用できるエネルギー）の供給拡大を目指し、風力・バイオマス発電事業などの取り組みを推進しています。

太陽光発電では、政府の振興策のもとで急速な普及が進むドイツ市場において、太陽光発電設備を手がけるシステムインテグレータ各社に対して、当社の与信リスク管理を含めたビジネスコーディネーション能力を発揮し、太陽光発電モジュールを販売することにより、揺籃期にある太陽光発電の普及に貢献し、現在も大きな需要にえています。

EU（欧州連合）では、現在、2010年までに域内電力消費の22%を再生可能エネルギーでまかない、300万kWの太陽光発電を導入するとの高い目標を掲げています*。住友商事ではこれらEU諸国はもちろん、原油高の影響で再生可能エネルギーへの関心が高まる米国、その他の新たな市場に対しても事業を展開し、太陽光発電の更なる普及に貢献していきます。

*NEDO海外レポート NO.927より



当社のパートナーであるシステムインテグレータが、ミシュラン社の工場に設置した太陽光発電設備。発電容量2,600kW、及び年間の発電電力量330万kWhは屋上設置のものとしては世界最大級で、年間約850klの石油消費削減につながっています。

「温室効果ガス削減事業」を積極的に展開

住友商事は、日本の産業界が有するエネルギー効率向上や代替燃料利用に関する技術を活用し、途上国における温室効果ガス削減事業を積極的に展開しています。

日本が京都議定書における温室効果ガス排出量削減目標を達成するためには、①途上国で温暖化ガス削減プロジェクトを実施し、その削減分を自国の目標達成に利用する「クリーン開発メカニズム（CDM）」、②先進国間同士でプロジェクトを実施する「共同実施（JI）」、③先進国間の「排出量取引」の3項目から成る国際協力制度の活用が不可避と考えられています。海外における温室効果ガス削減事業は、各国の環境問題改善に貢献するのみならず、日本の技術を活用しCDMあるいはJIとして排出権獲得につながるなど、日本の京都議定書目標達成にも役立つものでもあります。

住友商事は、日本企業初の国連登録案件となった「インドでの代替フロン破壊によるクリーン開発事業」をはじめとして、アジア、アフリカ、南米などで数多くの温室効果ガス削減プロジェクトに取り組んでいます。



当社は、石川島播磨重工業株式会社と共同で、上海電力より外高橋1期火力発電所向け排煙脱硫プラントを受注し、2006年5月に実質的引渡しを完了しました。これは、上海地区初の排煙脱硫プラントで、大気汚染改善に大いに役立つと期待されています。

人材マネジメント

住友商事グループが持続的かつダイナミックに成長するためには、それを推進する人材力のパワーアップが不可欠です。中期経営計画「AG Plan」の中では「成長戦略に沿った人材戦略の実行」を基本方針の1つに掲げており、人材の確保とともに、その育成および活用のためのさまざまな取り組みを続けています。また同時に、より一層活力に溢れ、社員一人ひとりが安心して働くことが出来る職場作りを目指した取り組みも進めています。

人事制度の改訂や教育・研修の充実、職場環境の整備など、多面的に人材マネジメントを高度化しています。

多様性を重視した雇用の促進

当社は、性別や学歴などで選考方法を分けることなく応募者の能力や意欲を重視する新卒・キャリア採用を実施しています。この結果、近年では女性の応募者数も増加し、全採用数に占める女性の割合も高まっています。

また、定年（60歳）後も働き続けることを希望する社員に対しては、嘱託契約社員として豊富な経験やスキルを活かせる「再雇用制度」を設置・運用しています。

より公平で透明性のある人事制度へ

当社は、2006年4月に人事制度の改訂を実施しました。

新人事制度は、会社にとって最も重要な経営資源である人材の成長が組織力を強化し、会社の更なる成長・飛躍につながるとの考えに基づき、「人材力のパワーアップ」と「全員の活性化」を重視しています。

全社員が年齢に関係なく、自らの能力や持ち味を最大限に発揮できる環境作りの一環として、資格制度に「期待役割」の概念を導入し、従来の管理職層における年齢概念と昇格概念を払拭しました。「期待役割」は会社の持続的成長や各組織の目標達成に向けて、社員一人ひとりが果たすべき役割を明文化したものです。また、入社後10年間で育成重視

期間と定めたほか、シニア社員の活躍の場を拡大するため、各種制度・施策の見直しも実施しました。

教育・研修プログラムの拡充

「人材力のパワーアップ」と「全員の活性化」を補完するため、教育・研修プログラムの拡充にも取り組んでいます。

社長を議長とする「人材育成促進会議」の討議結果を踏まえて各現場での新人教育体制を強化したほか、全社共通の研修プログラム「住商ビジネスカレッジ」に商社の社員として必要な知識・スキルを効果的に習得できるプログラムを拡充するなど、さまざまな取り組みを進めています。

働きやすい職場環境づくり

2005年4月に社内横断的な組織として「ワーク・ライフ・バランス推進プロジェクトチーム」を発足させました。同プロジェクトでは、社員が生活全体（ワーク&ライフ）をバランス良く充実させることが、仕事における保有能力の最大発揮につながるとの考えに基づき、就業環境の整備や社員の意識改革に取り組んでいます。2005年度には、育児・介護休業制度充実、時間外労働縮減などをテーマに具体的な制度実施や運用環境の整備に取り組みました。



海外現地法人・店舗や海外事業会社の現地採用スタッフなどを対象とした研修の充実・強化にも取り組んでいます。2006年度は、世界各地から合計170名の経営幹部、マネージャー、スタッフが階層ごとに東京に集まり、経営方針・戦略の共有を図ります。

