

コーポレートガバナンス



経営理念・行動指針

住友商事の経営理念・行動指針のベースとなっているものは、「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」といった事業活動を行う上での根本、そしていつの時代にも普遍的な価値観を謳っています。

経営理念・行動指針

住友商事は1998年に、「住友の事業精神」をより今日的な視点から平易な言葉に再整理し、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「住友商事グループの経営理念・行動指針」を制定しました。経営理念は、「健全な事業活動を通じて世界中の人々の豊かさと夢を実現する」ことが住友商事グループの企業使命であること、そして「人間尊重を基本とし、信用・確実を旨とする」ことを経営の基本スタンスとすること、さらに「活力に溢れ、革新を生み出す企業風土を醸成する」ことを謳っています。この経営理念を踏まえながら、日常業務を遂行する上でのガイドラインを定めているのが行動指針です。

住友商事は、経営理念と行動指針を、グループの全ての

役職員により一層徹底し、これを事業活動において実践していくことによって、「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。

SC VALUES

SC VALUES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、実践していくために、より具体的な表現でまとめたものです。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つの項目から構成されており、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。

住友の事業精神—「営業の要旨」(1891年制定)

第一条 我住友の営業は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。

第二条 我住友の営業は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。

住友商事グループの経営理念・行動指針

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

- 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。

コーポレートガバナンス体制

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、当社はコーポレートガバナンスの強化・充実に向けさまざまな取り組みを行っています。

住友商事のコーポレートガバナンス体制の特長

住友商事は、株主総会を最高の意思決定機関とし、そのもと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。

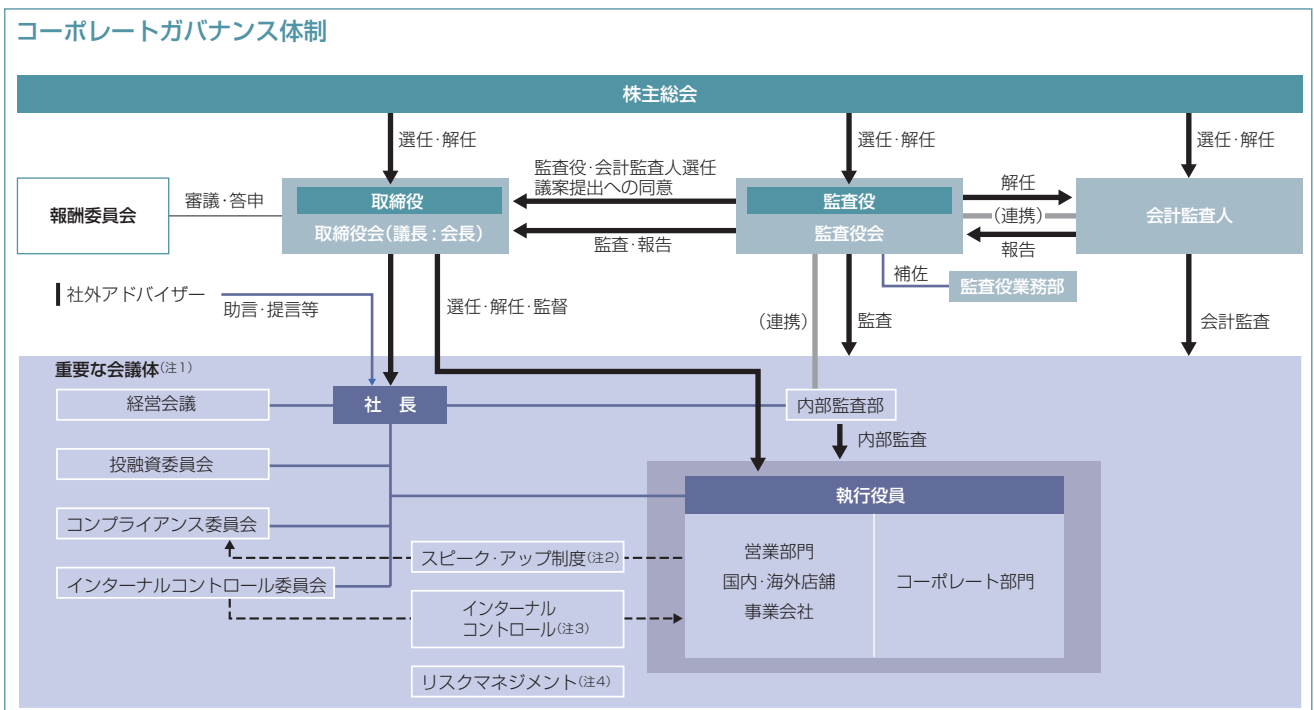
取締役会では、その機能の実効性をより高めるために取締役の人数を適正な規模とし、また、任期を1年とすることでコーポレートガバナンス機能の一層の充実を図つ

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。

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

*当社のWebサイト(www.sumitomocorp.co.jp/company/governance/index.shtml)で公表しています。



(注1) 全社横断型の会議体・委員会として、このほか、CSRコミッティー、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ーなどがあります。

(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、すなわち、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」に分けた上で、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います。

(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、全社の枠組みのもとで個別案件の執行に必要なリスク管理を行っています。

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。2007年7月現在、取締役の人数は12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、毎年株主の皆様にと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。

報酬委員会の設置

当社の取締役・執行役員の報酬・賞与の決定プロセスの透明性及び客観性の一層の向上を図るため、2007年4月1日に取締役会の諮問機関として報酬委員会を設置しました。この報酬委員会の委員は6名で、そのうち社外監査役1名と社外の有識者2名が社外委員として参画しています。

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。

監査役体制の強化と機能の充実

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。

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、社外の有識者4名(2007年4月1日現在)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デベロップメントなど、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。

会長・社長の任期の期限

取締役会長及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・充実させるとともに、社外の多角的な視点からの監査や社外アドバイザーからの意見・提言により、外部の視点を取り入れた経営体制としています。これがコーポレートガバナンスの実効性をあげる上で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、今後も引き続き検討していきます。

インターナルコントロール

住友商事グループは、全てのステークホルダーの皆様に常に安心・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」を目的とした「インターナルコントロール」を導入しています。

内部統制の強化を目指してインターナルコントロールを推進

住友商事グループの持続的な成長・発展のためには、グループ全体の内部管理体制を常にチェックし、継続的に改善を図ることが不可欠です。インターナルコントロールは、そのための重要なツールと位置づけており、2005年度に導入以来2年間の実績を経て、既に住友商事グループ各組織の隅々にまで浸透、定着してきています。

インターナルコントロール導入の趣旨とこれまでの取り組み グローバル連結ベースで内部統制の総点検を実施

住友商事グループは、8つの事業部門と国内・海外の地域組織、全世界の多数のグループ会社によって構成され、幅広い分野でビジネスを展開しています。これらのビジネスは、住友商事グループの一組織が遂行する以上、どの業界に属し、どの地域にあっても、ステークホルダーの皆様のご期待にお応えできる一定水準以上の「業務品質」を保持していることが必要と考えています。

このような観点から、住友商事は2005年7月、「インターナルコントロール」を導入し、内部統制の国際的標準である「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、住友商事グループを構成する全ての組織が共通に保持すべき、リスク管理、会計・財務管理、コンプライアンスなど、組織運営全般にわたる管理のポイントを網羅した多数の点検項目により構成されています。

点検作業は業種・業態、地域、規模の大小を問わず、全ての組織で行うことを目標とし、全世界の500前後の組織において毎年点検作業が実施されています。また、各組織が自ら実施した点検作業の結果を、それぞれの事業部門や地域に置かれた総括部などがレビューすることにより、必要な改善策の策定とその実行をサポートしています。

2006年度の取り組み

2006年度は、初年度の点検作業の結果を受け、各組織においてそれぞれ認識した課題の改善のために必要な業務フローの見直し、システムの改変などの対応策に取り

組みました。また、コーポレート部門を中心に、ルールの制定・改訂、グループ会社の内部管理体制のあり方の見直しなど、全社的観点から必要と考えられる施策を実施しました。

加えて、チェックリストの中で日常的な業務に関する特に重要な項目を「重点モニタリング項目」と位置づけ、それぞれの項目について、当該管理プロセスが必要な理由や、特に留意すべきポイントなどを解説した「管理の本質・エッセンス」を作成し、より質の高い点検作業を実施しました。

さらに、新たな子会社の設立・買収の際にはインターナルコントロールの点検作業を実施し、住友商事グループとして必要と考える管理水準が整備・運用されていることを確認することとしています。

法的要請への対応

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及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、住友商事では、既にこれまでにさまざまな制度・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。

インターナルコントロールは、それらが十分に機能しているかどうかを定期的・網羅的にモニタリングし、必要な改善を図っていくための仕組みとしても位置づけています。

また、住友商事グループでは、2008年度から適用される金融商品取引法に定める内部統制ルールの遵守についても、インターナルコントロールの成果や推進体制を活用して取り組むこととしており、同法への対応を通じ、これまで目指してきた「業務品質の向上」をさらに追求していきます。

このようなインターナルコントロールを通じた内部管理体制の不断の見直しと改善は、住友商事グループの持続的成長を支えていきます。

*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定義する。1992年にCOSO（米国トレッドウェイ委員会組織委員会）が公表。

コンプライアンス

法令遵守を企業活動の大前提と認識し、明確な指針のもとでコンプライアンス体制を構築し、コンプライアンスの徹底に努めています。

コンプライアンス体制及び指針

住友商事では、コンプライアンスを推進するために、2000年11月に社長直轄のコンプライアンス委員会を設置しました。コンプライアンス委員会では、2001年4月にコンプライアンス・マニュアルを作成し、全役職員に配布しています(2003年12月、2005年7月に改訂)。このマニュアルに、重要分野として19項目のコンプライアンス指針を掲げ、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。当社では、会社の利益追求を優先するあまり、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と考えています。万が一、コンプライアンス上の問題が発生したときは、直ちに上司あるいは関係部署に報告し、最善の措置をとることを常日頃から徹底しています。

コンプライアンス啓発活動

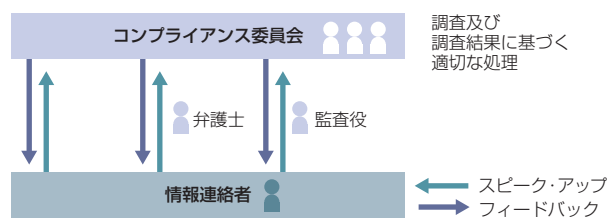
住友商事では、イントラネットにコンプライアンス・マニュアルや各種法令に関するマニュアルなどを掲載し、常に最新版が閲覧できるようにしているほか、各種のコンプライアンス教育・啓発活動を推進しています。教育・啓発活動は、新人研修、新任管理職研修、理事研修など各種階層ごとの講習会や、各事業部門が主催する講習会及び全役職員を対象とした講習会によって実施しています。また、国内外で開催される各種会議の活用や、海外拠点などへ出向いての講習会や事業会社を対象とした講習会を実施しています。2006年度は、事業会社を含めて65回の講習

会・会議を実施し、約3,100名が参加しました。また、全役職員を対象としたeラーニング「コンプライアンス講座」第1回及び第2回を開講し、2007年度は引き続き「コンプライアンス講座」第3回及び第4回を実施する予定です。

スピーク・アップ制度

住友商事では、コンプライアンスの観点から問題が生じた場合、職制ラインによる報告ルートのほかに、コンプライアンス委員会に直接連絡できる「スピーク・アップ制度」を2000年11月に導入し、2003年8月には、連絡窓口を監査役や社外の弁護士を加えて連絡ルートを拡充しました。情報連絡は顕名を原則としていますが、社内規程によって情報連絡者ならびに情報内容の秘密を厳守することや、情報連絡行為による連絡者本人への不利益な処遇がないことが保証されています。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。なお、2007年3月現在、国内の事業会社のうち約140社がこの制度を導入しています。

スピーク・アップ制度の仕組み



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

*世界人権宣言に準拠しています。

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

株主・投資家とのコミュニケーション

住友商事は、企業価値の向上を図り、適切な利益還元を行っていくことが、株主・投資家の皆様の期待や信頼に応えていくことであると考えています。同時に、法定の情報開示にとどまらず、それぞれのニーズに応じたきめ細かな任意の情報開示を積極的に行うとともに、株主・投資家の皆様との双方向のコミュニケーションを大切にしながらIR活動の充実に努めています。

株主の皆様への利益還元

当社では、株主の皆様に対して長期にわたり安定した利益還元を行っていくことを基本方針にしています。2004年度下期からはこの基本方針に加え、収益向上の成果を株主の皆様へ還元していくために、連結業績連動の配当方針を導入し、配当性向20%をめどとして配当額を決定しています。2006年度の連結純利益は、2,110億円となりましたので、1株当たりの年間配当金は前年度比8円増加の33円となりました。

株主・投資家の皆様とのコミュニケーション

当社は、開かれた株主総会を目指し、株主総会の活性化、議決権行使の円滑化に向けた取り組みを行っています。招集通知は、株主総会の3週間前に発送するとともに英文版も作成し、当社のWebサイトに掲載しています。2004年からはインターネットによる議決権行使、2005年からは携帯電話からのインターネットによる行使を可能にしました。さらに、2007年からは(株)東京証券取引所等により設立された合併会社(株)ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを利用し、機関投資家のために、議案内容の十分な検討時間を確保しています。

また、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様へ当社に対する理解を一層深めていただくため、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ことを「コーポレートガバナンス原則」の中に定めており、これに基づき、積極的なIR活動を実施しています。

当社のWebサイト上には、決算情報・有価証券報告書・適時開示資料などのほか、会社説明会の動画や資料、社会と環境に関するレポートなど、投資判断に資する資料をタイムリーに掲載しているほか、株主の皆様には、年次報告書であるインベスターズ・ガイド／Annual Reportや広報誌「SC NETWORK」をお送りし、積極的な情報開示に努めています。

株主・投資家の皆様とのダイレクト・コミュニケーションの場として、国内のアナリスト・機関投資家向けに経営トップの出席のもと、年4回、定期的な決算説明会を行っています。海外投資家に対しては、米国・英国をはじめ欧州・アジア方面を訪問し、継続的に個別ミーティングを実施しています。また、個人投資家向けには、2004年度以降、継続して会社説明会を行っており、2006年度は全国5都市で開催し、合計1,570名の個人投資家の方々にご来場いただきました。

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。

IR活動では、株主・投資家の皆様との双方向のコミュニケーションが重要と考えています。タイムリーかつ積極的な情報開示を通じて経営の透明性を高めるとともに、皆様のご意見・ご要望を経営の向上に活かしています。個人投資家向け会社説明会でのご意見も踏まえ、2006年9月に単元株を100株に引き下げました。住友商事は、これからも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、皆様との信頼関係の強化に努めてまいります。

コーポレート・コーディネーションオフィサー 中井戸 信英(取締役 副社長執行役員)



人材マネジメント

住友商事グループの持続的な成長のためには、人材及び働き方の質の向上が重要です。中期経営計画「GG Plan」では、新卒・キャリア採用の更なる強化による人材の確保、人材育成プログラムの拡充による人材の育成、及び若手の登用とシニアの活躍の両立による人材の活用に戦略的に取り組むとともに、働き方そのものを変革し、グループ役職員一人ひとりの成長促進と活性化を目指していきます。

人事制度と人材マネジメントの考え方

2006年4月に改訂した人事制度では、「会社にとって最も重要な経営資源である人材が成長することで、組織力が強化され、それが会社の更なる成長・飛躍へとつながる」という考えに基づき、「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。この改訂の大きな特長は、年齢概念と昇格概念を払拭し、「期待役割」という考え方を導入したことです。「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や期待される成果を明文化したものです。この「期待役割」とその達成度が一人ひとりの評価、処遇に反映される仕組みとなっています。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の各種制度・施策の見直しも行いました。

人材の確保・育成・活用

「GG Plan」では、従来以上に、人材の確保・育成・活用に注力していきます。新卒・キャリア採用の強化、海外各拠点における現地採用スタッフの登用に加えて、「若手の登用とシニアの活躍」の両立を一層推進していきます。このため、2007年度からは、各グループ・事業部門に「キャリア・アドバイザー」を配置し、上司・部下間のコミュニケーションをサポートするほか、社員へのアドバイスや、個々人の活躍の場づくりに関する提言など、組織のマネジメントへの支援を行う役割を担います。また、現在、定年(60歳)後も

希望者全員を65歳まで嘱託として再雇用する雇用延長制度を設けていますが、2006年度中に定年を迎えた社員の8割以上が雇用延長を希望し、引き続き活躍しています。

このほか、教育・研修プログラムの拡充にも取り組んでいます。全社共通の研修プログラム「住商ビジネスカレッジ(SBC)」では、商社人として必要な知識・スキルを効果的に習得できるプログラムを拡充し、個々の成長意欲に応えられるよう選択肢を増やしました。さらに、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・強化にも取り組みます。2007年度には世界各地から約200名の経営幹部、マネージャー、スタッフを東京に集め、階層ごとの研修を実施し、リーダーシップの醸成や本社経営方針・戦略の共有などを図ります。

働き方の変革

「社員一人ひとりが、仕事を含めた生活全体(ワーク&ライフ)をバランス良く充実させることこそが、それぞれの仕事面における保有能力の最大発揮につながる」という考えに基づき、社員が安心して働くことができる就業環境の整備、社員の意識改革にも取り組んでいます。特に、「GG Plan」では、時間外勤務縮減や有給休暇取得促進に向けた取り組みを継続しつつ、勤務時間と勤務場所のフレキシビリティの追求、女性活躍推進のための施策充実など、働き方の変革につながるワーク・ライフ・バランスの実現に向けた具体的な施策を推進していきます。

住友商事グループの持続的な成長には、グループ役職員一人ひとりの成長が促進され、そして個々人の成長が組織の生み出す付加価値を最大化させるという循環が重要です。また、一人ひとりの仕事を含めた生活全体の充実が新たな価値創造の原動力となります。企業が成長・発展することと、それぞれの役職員が人生を充実させることは相互にシナジーを生み出す車の車輪のような関係にあり、両方を実現させなくてはなりません。

人材・情報グループ分掌 島崎 憲明(取締役 副社長執行役員)



環境への取り組み

住友商事グループは、環境方針の基本理念で『グローバル企業として、環境問題が地球規模の広がりを持つとともに、次世代にも及ぶ長期的な問題であることを認識し、健全な事業活動を通じて、社会・経済の発展と地球環境との共生を目指す「持続可能な発展」の実現に向け努力する』ことを謳っています。この基本理念に従い、商取引、開発及び事業投資において基本方針を定め、それに基づき環境マネジメントを実現しています。

環境方針

住友商事グループは、以下の環境方針を定めています。

環境方針

I. 基本理念

住友商事グループは、グローバル企業として、環境問題が地球規模の広がりを持つとともに、次世代以降にも及ぶ長期的な問題であることを認識し、健全な事業活動を通じて、社会・経済の発展と地球環境との調和を目指す「持続可能な発展」の実現に向け努力する。

II. 基本方針

住友商事グループは、国内外におけるさまざまな事業活動を行うにあたり、以下の方針に従い、グループ会社が協力して、この環境の基本理念の実現に努める。

1. 環境に対する基本姿勢

良き企業市民として、当社の行動指針に沿い、地球環境の保全に十分配慮する。

2. 環境関連法規の遵守

国内外の環境関連法規を遵守する。
またグループ各社は同意した協定等を遵守する。

3. 自然環境への配慮

自然生態系等の環境保全ならびに生物多様性の維持・保全に十分配慮する。

4. 資源・エネルギーの有効活用

資源・エネルギーの有限性を認識し、その有効利用に努める。

5. 循環型社会構築への寄与

廃棄物の発生抑制・再利用・リサイクルに取り組み、循環型社会の構築に向け努力する。

6. 環境保全型事業の推進

総合力を生かし、環境保全型事業を推進し、社会の環境負荷の低減に貢献する。

7. 環境管理の確立

環境マネジメントシステムを活用して、環境目的・目標を設定、定期的な見直しを行い、その継続的改善を図りつつ、環境汚染の予防に努める。

8. 環境方針の周知と開示

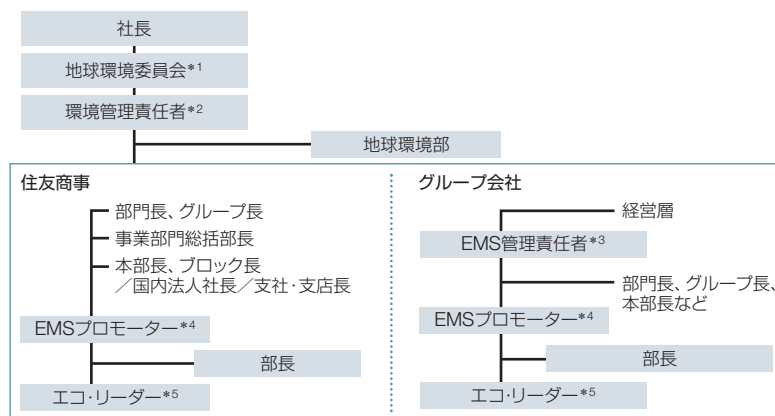
この環境方針は、住友商事グループで働くすべての人に周知するとともに広く開示する。

環境マネジメント体制

住友商事グループの環境マネジメント活動は、住友商事社長をトップとする運営体制で、グループ全体に展開されています。この活動の基盤となる環境マネジメントシステム(EMS)は、ISO14001を導入して、1つの環境方針のもと

で複数の拠点・組織の活動を管理する「マルチサイト方式」を採用し、運営されています。1999年6月に住友商事東京本社及び大阪本社(当時)がISO14001認証を取得し、2007年6月現在、住友商事国内全拠点、グループ会社40社、合計約1万3,000名が参加する規模となっています。

環境マネジメント体制



- *1 地球環境委員会：住友商事グループの全般的な環境問題について検討する委員会。環境マネジメントシステムのレビューを行う。委員長は社長が指名する。
- *2 環境管理責任者：環境マネジメントシステム(EMS)の運用責任者。住友商事の地球環境部長が兼任。
- *3 EMS管理責任者：各グループ会社におけるEMSの運用責任者。住友商事における地球環境部長と同様の役割を負う。
- *4 EMSプロモーター：各サイト(事業拠点・グループ会社)のEMS運用推進者。住友商事では部門、ブロック、支社ごとに配置。
- *5 エコ・リーダー：各部署における環境マネジメントの実行者。EMSプロモーターの指示のもとに自部署内で活動を展開。

社会貢献

住友商事グループは、「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、企業市民としてさまざまな社会貢献活動に積極的に取り組み、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。

社会貢献活動の理念と方針

住友商事では、以下の「社会貢献活動の理念と方針」を掲げており、さまざまな社会貢献活動を行っています。

住友商事の社会貢献活動の理念と方針

理念

企業及びその従業員は、企業市民として、今や、グローバルな社会の中で、社会活動のため積極的に活動することが義務づけられる時代となっている。住友商事は、重要な経営基本理念の一つとして、社会貢献活動を掲げ、会社として、又、従業員個人として、社会のために行動する。

活動方針

行動分野

- 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

活動規範

- 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宗教活動に関与しない

個人の行動指針

- ①気軽に継続して活動に参加しよう
- ②グローバルマインドを持って行動しよう
- ③感動を求めて行動しよう

全社横断的組織である社会貢献推進委員会では、前年度の活動報告と新年度の活動計画を討議し、承認された事業が実行に移されます。同委員会での討議内容は、全社での情報共有と活動の実行を促進すべく、社内イントラネットに掲載しています。

社会貢献推進委員会

委員長：担当役員
副委員長：広報部長
委員：経営企画部長
インベスターリレーションズ部長
人事部長
文書総務部長
地域総括・調査部長
各事業部門総括部長
関西・中部ブロック総括部長

主な社会貢献活動

1996年にアジアの発展途上国の大学生及び大学院生を対象とした奨学金制度「住商奨学金」を設け、現在までに約8,000名の学生に奨学金を支給しています。2006年度は、11カ国38大学、約900名の学生に支給しました。

また、1992年からは、10歳から大学生までで構成するアマチュアオーケストラである、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。このほか、国内外の災害被害地への復興支援なども行っています。

2006年度には新たに、中国天津市の南開大学で「企業の社会的責任」をテーマとする冠講座を開設したほか、ベトナム・ダナン市では日本語教育活動を開始しました。

社会貢献活動推進体制

1996年1月に、商事活動50周年の記念事業の一環として、それまで各部署が単独で取り組んでいた社会貢献活動を集約し、より充実させていくため、「社会貢献推進委員会」及び「社会貢献室」(現・広報部社会貢献チーム)を発足させました。



「社会と環境に関するレポート」

環境への取り組み、社会貢献の具体的な内容については、「社会と環境に関するレポート」をご覧ください。

当社のWebサイトにも掲載しています。

<http://www.sumitomocorp.co.jp/environmental/index.shtml>

役員 (2007年7月1日現在)



中井戸 信英 副社長

大久保 憲三 副社長

島崎 憲明 副社長

岡 素之 会長

加藤 進 社長

取締役及び監査役

取締役会長
岡 素之

取締役社長
加藤 進

取締役
大久保 憲三

取締役
島崎 憲明

取締役
中井戸 信英

取締役
岡本 巖

取締役
柴原 誠

取締役
大森 一夫

取締役
吉井 伸吾

取締役
守山 隆博

取締役
加納 岳

取締役
松岡 嘉幸

常任監査役(常勤)
平沼 重巳

監査役(常勤)
福元 哲朗

監査役(弁護士)
園部 逸夫*

監査役(公認会計士)
田近 耕次*

監査役(弁護士)
原田 明夫*

(注1) 取締役は、全て代表取締役です。
(注2) *は社外監査役です。

執行役員

社長

加藤 進

副社長執行役員

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

荻村 道男

東南・南西アジア総支配人

品川 道久

米州総支配人、
米国住友商會社社長

岡本 巖

資源・エネルギー事業部門長

柴原 誠

金融・物流事業部門長

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、
欧州住友商會社社長

大森 一夫

輸送機・建機事業部門長

常務執行役員

森本 洋司

関西ブロック長

吉井 伸吾

メディア・ライフスタイル
事業部門長

石本 賢太郎

生活産業・建設不動産
事業部門長補佐、
食料事業本部長

荒井 俊一

金属事業部門長補佐、
金属総括部長

北川 信夫

中国総代表、
中国住友商事グループCEO、
中国住友商會社社長、
北京住友商會社社長

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

守山 隆博

インフラ事業部門長

三浦 一郎

人材・情報グループ長

加納 岳

生活産業・建設不動産事業部門長

中村 邦晴

経営企画部長

執行役員

佐々木 新一

中国副総代表、
上海住友商會社社長

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

メディア事業本部長

松岡 嘉幸

化学品・エレクトロニクス事業部門長

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

曾根 貴史

通信・環境・産業インフラ事業本部長

中村 仁

フィナンシャル・リソース
グループ長補佐、
財務部長

日高 直輝

自動車金属製品本部長

大橋 茂

ライフスタイル・リテイル
事業本部長

熊谷 泰雄

生活資材本部長

土井 雅行

東西・南西アジア総支配人補佐、
インドネシア住友商會社社長

降旗 亨

資源第二本部長