

Section 3

事業活動を支える体制

コーポレートガバナンス

- 54** 住友の事業精神、
住友商事グループの経営理念・行動指針
- 56** コーポレートガバナンス体制
- 61** 内部統制・内部監査
- 62** コンプライアンス
- 63** リスクマネジメント

人材マネジメント

- 66** 人材マネジメント方針
- 66** 求められる人材像
- 67** 人材マネジメントにおける取り組み

持続可能なより良い社会に向けて（CSR）

- 70** CSR委員長メッセージ
- 72** 環境に対する取り組み
- 76** 社会に対する取り組み

コーポレートガバナンス

住友の事業精神、住友商事グループの経営理念・行動指針

住友は、400年の歴史を通して誠実に事業に取り組み、取引先や社会など全てのステークホルダーの豊かさと夢の実現に貢献することで信用を積み重ね、さらに新たな事業の発展につなげるという好循環を生み出してきました。住友商事グループの経営理念・行動指針の原点は、400年にわたり脈々と引き継がれてきた住友の事業精神にあります。

1600

文殊院旨意書

宗教家であった住友家初代政友（1585～1652年）が晩年に家人に宛てた書状であり、商売上の心得が簡潔に説かれています。

冒頭に、「商事は不及言候へ共万事情に可被入候」とあり、これは、「商売は言うまでもないが、全てのことについて心を込めて励むように」という心構えを説いたものです。

また、「相場より安いものが持ち込まれても出所がわからないものは盗品として心得よ」、「誰であろうと宿を貸したり、編み笠を預かったりするな（当時、幕府はこれらの行為を御法度として禁止していた）」、「短気になって言い争わず、繰り返し説明するように」と説いており、これらは、浮利を追わない（「正々堂々」と説明できるビジネスを行い、正当な対価を得る）、コンプライアンス、信用・確実といった住友の事業精神の源として現代に引き継がれています。



文殊院旨意書（写真提供／住友史料館）

1800



住友家初代総理事 広瀬 幸平
（写真提供／住友史料館）

住友家法

1691年に開坑された別子銅山は、明治維新期に、銅価格の下落、米その他の物価高騰による操業コストの上昇、諸大名に用立てていた御用金の回収難といった事態を受け、売却の話さえ持ち上がりました。当時別子の支配人であり、後に住友家初代総理事となった広瀬 幸平（1828～1914年）は、洋式技術の導入など思い切った近代化を図る経営改革で、別子銅山の難局を乗り切ったことで知られています。

広瀬は総理事であった1882年に、250年間続いた住友の事業精神をまとめた「住友家法」19款196条を制定しました。第1款第3条には「我営業は確実を旨とし、時勢の変遷、理財の得失を計りて之を興廃し、苟くも浮利に趨り軽進すべからざる事」と記され、「事業活動の基本は健全性であり、時代の変遷を捉え、先見性を持って柔軟に事業の選別を行うべきだが、決して浮利を追いかけるようなことがあってはならない」という企業理念を成文化しました。

1900

営業の要旨

1891年に「住友家法」は、家法（企業のルール）と家憲（家長の心得）に分割され、所有と経営の分離を明確化しました。その際、前述の企業理念に「信用を重んじ」という内容を加えて「営業の要旨」とし、これを家法の冒頭に掲げました。住友の事業が鉄鋼産業、機械産業、化学産業などさまざまな分野に広がる中で、1928年に「住友社則」が制定されました。「営業の要旨」2カ条は、次のとおり「住友社則」にも引き継がれ、その後も住友各社の社是として継承されています。

第1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2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、苟くも浮利に趨り軽進すべからず」



営業の要旨

2000



日本建設産業(株)が本拠とした住友ビル分館

住友商事経営活動憲章

住友商事は、1919年に大阪北港(株)として設立され、戦後に日本建設産業(株)と名を改めて商事活動を開始しました。1952年に現在の社名に改称し、「営業の要旨」を経営理念に掲げて成長を遂げてきました。

戦後に経済が急成長を遂げる中で公害問題、物価上昇などが起こり、国と企業、企業と国民の関係をどう位置づけ、企業の行動規範はどうあるべきかが厳しく問われるようになりました。そのような時代背景を受けて、1973年に住友商事独自の「経営の基本理念」と「業務執行の準則」から構成される「経営活動憲章」が制定されました。

住友商事グループの経営理念・行動指針

1990年代初めにバブル経済が崩壊する一方、急激な円高が進行し、日本経済が長期の低成長局面を迎える中で、当社もこれまでのビジネスのやり方やリスク管理手法などの見直しを迫られるようになりました。400年の歴史の中で幾度となく経営危機を乗り越え、ビジネスを継続するペースとなってきた住友の事業精神にもう一度立ち戻る必要があるとの気運は、1996年に起こった銅事件によりさらに高まり、1998年に「住友商事グループの経営理念・行動指針」が制定されました。

この「経営理念・行動指針」は、住友400年の歴史を通して培われた「住友の事業精神」をベースに、今日のかつグローバルな視点を加えて、平易かつ体系的に整理し直したものです。

前文にある「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」は、住友商事グループが「目指すべき企業像」を表しています。

経営理念第1項目の「健全な事業活動を通じて豊かさや夢を実現する」は、住友商事

グループの「企業使命」を、第2項目の「人間尊重を基本とし、信用を重んじ確実を旨とする」は、住友商事グループの「経営姿勢」を、第3項目の「活力に溢れ、革新を生み出す企業風土を醸成する」は、住友商事グループの「企業文化」を表しています。

この経営理念を踏まえながら日常の業務を遂行するうえでのガイドラインとして制定しているのが「行動指針」です。

住友商事グループの経営理念・行動指針

目指すべき企業像

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

〈企業使命〉

- 健全な事業活動を通じて豊かさや夢を実現する。

〈経営姿勢〉

- 人間尊重を基本とし、信用を重んじ確実を旨とする。

〈企業文化〉

- 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。

コーポレートガバナンス体制

当社は、コーポレートガバナンスとは、「経営の効率性の向上」と「経営の健全性の維持」及びこれを達成するための「経営の透明性の確保」にあるとの認識のもと、株主を含めた全てのステークホルダーの利益にかなう経営を実現するコーポレートガバナンスの構築に努めています。

当社のコーポレートガバナンスに対する基本的な考え方について、「住友商事コーポレートガバナンス原則」としてまとめ、当社のWebサイトで公表しています。

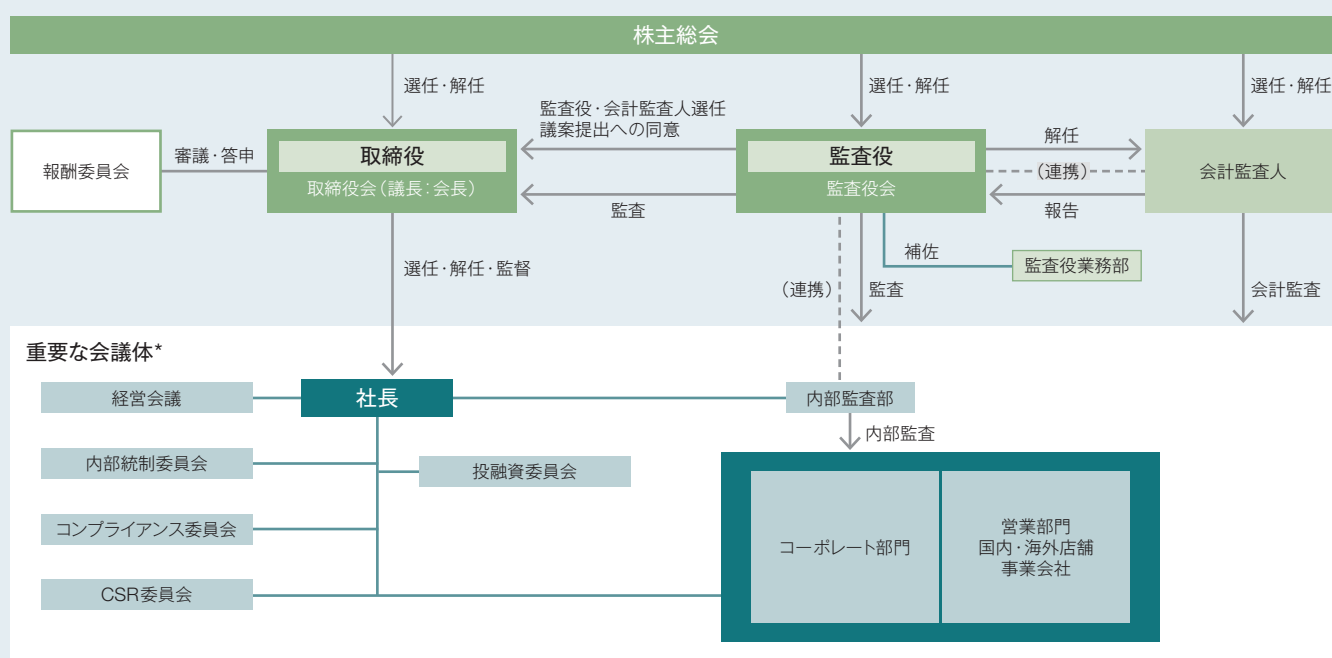
<http://www.sumitomocorp.co.jp/company/governance/detail/principle>

当社のコーポレートガバナンスの特長

当社は、監査役体制の一層の強化・充実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、監査役設置会社制度を採用しています。当社は、監査役5名のうち3名が社外監査役で、そのうち2名が東京高等裁判所長官、検事総長の経歴を持つ法律家、1名が会計の専門家と、多角的な視点からの監査体制となっています。さらに、多様な視点から、取締役会の適切な意思決定を図るとともに、監督機能の一層の強化を図ることを目的に、2013年6月21日開催の第145期定時株主総会において社外取締役2名を新たに選任しています。独立性のある社外取締役及

び社外監査役による経営の監督・監視機能の強化を図ることにより、コーポレートガバナンスの目的をより一層実現できると考えています。また当社は、住友の事業精神のもと、住友商事グループの「経営理念・行動指針」を制定し、法と規則の遵守など、住友商事グループとして尊重すべき価値観を共有すべく、役職員への徹底を図っています。さらに「経営の健全性の維持」の観点から、コンプライアンス委員会の設置及び「スピーク・アップ制度」の導入など、法と規則を遵守するための体制を整えています。また、経営者自身が高潔な倫理観を持って経営にあたるのが大切であるとの観点から、取締役会長及び取締役社長の在任期間を原則としてそれ

住友商事のコーポレートガバナンス体制



* 経営会議：経営に関する基本方針・重要事項について意見交換・情報交換
 内部統制委員会：内部統制全般の管理・評価及び基本方針の立案・導入推進等
 投融資委員会：重要な投融資案件等の審議
 コンプライアンス委員会：経営の健全性維持の観点からの当社グループ全体のコンプライアンスの徹底

ぞれ最長6年とすることを「住友商事コーポレートガバナンス原則」において明記しています。

「経営の効率性の向上」と「経営の健全性の維持」のための仕組み

取締役及び取締役会

■ 取締役会規模の適正化

2003年に取締役の人数を24名から半減させ、2014年7月現在、取締役の人数は12名となっています。これにより、業務執行の監督と重要な経営事項の決定の機能を担う取締役会で、従来にも増して実質的で活発な議論と迅速な意思決定を行える体制となっています。

■ 取締役の任期の短縮

事業年度ごとの経営責任を明確にし、経営環境の変化に迅速に対応するため、2005年6月に取締役の任期を2年から1年に短縮しました。

■ 取締役会長・取締役社長の在任期間の制限

相互牽制の観点から、原則として取締役会長及び取締役社長を置くこととし、これらの役位の兼務は行わないこととしています。また、取締役会長及び取締役社長の在任期間は原則として、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。

■ 取締役会の諮問機関の設置

当社の取締役及び執行役員の報酬・賞与の決定プロセスの透明性及び客観性を一層高めるため、取締役会の諮問機関として、半数以上が社外委員で構成される報酬委員会を設置しています。この報酬委員会は、取締役及び執行役員の報酬・賞与に関する検討を行い、その結果を取締役に答申しています。

■ 社外取締役の選任

多様な視点から、取締役会の適切な意思決定を図るとともに、監督機能の一層の強化を図ることを目的に、2013年6月21日開催の第145期定時株主総会において社外取締役2名を選任しています。また、この社外取締役2名は、(株)東京証券取引所など当社が上場している金融商品取引所が定める独立性基準を満たしており、各取引所の定めに基づく独立役員として届け出ています。

役員報酬の内容

2013年度における取締役及び監査役に対する報酬等の内容は以下のとおりです。

区分	対象人員	報酬等の総額	内訳		
			例月報酬	賞与	ストックオプション
取締役 (うち社外取締役)	16名 (2名)	1,048百万円 (21百万円)	738百万円 (21百万円)	203百万円 (—)	107百万円 (—)
監査役 (うち社外監査役)	7名 (4名)	127百万円 (40百万円)	127百万円 (40百万円)	— (—)	— (—)

(注) 1. 2013年度末現在の人員数は、取締役12名(うち社外取締役2名)、監査役5名(うち社外監査役3名)です。

2. 当社には、使用人を兼務している取締役はいません。

3. 上記「ストックオプション」は、「第12回新株予約権」(2013年7月31日発行)並びに「第7回新株予約権(株式報酬型)」(2012年7月31日発行)及び「第8回新株予約権(株式報酬型)」(2013年7月31日発行)を付与するに当たり、2013年度に費用計上した金額の合計額を記載しています。

4. 取締役の例月報酬並びにストックオプションとしての新株予約権及び株式報酬型ストックオプションとしての新株予約権を対象とする報酬の限度額は、2013年6月21日開催の第145期定時株主総会において、年額12億円(うち社外取締役の報酬については年額6,000万円)と決議されています。

5. 監査役の例月報酬の限度額は、2013年6月21日開催の第145期定時株主総会において、年額1億8,000万円と決議されています。

社外取締役の選任理由及び略歴は次のとおりです。

原田 明夫

選任理由

検察官及び弁護士として長年培ってきた高度な専門知識と豊富な実務経験などを有しており、人格、識見のうえで当社の社外取締役として適任と考え、選任しています。

略歴

1999年 12月 東京高等検察庁検事長
2001年 7月 検事総長
2004年 10月 弁護士（現職）
2005年 6月 当社社外監査役
2013年 6月 当社社外取締役（現職）

松永 和夫

選任理由

長年にわたり経済産業省において要職を歴任され、資源エネルギーや産業政策などの分野での広範な知識と経験を有しており、人格、識見のうえで当社の社外取締役として適任と考え、選任しています。

略歴

2008年 7月 経済産業政策局長
2010年 7月 経済産業事務次官
2013年 6月 当社社外取締役（現職）

監査役及び監査役会

■ 監査役体制の強化と機能の充実

外部の視点からの監視体制の強化のため、2003年6月に社外監査役を1名増員しました。これにより、監査役5名のうち3名が社外監査役で、そのうち2名が東京高等裁判所長官や検事総長の経歴を持つ法律家、1名が会計の専門家と、多角的な視点からの監査体制となっています。また、社外監査役3名は、(株)東京証券取引所など当社が上場している金融商品取引所が定める独立性基準を満たしており、各取引所の定めに基づく独立役員として届け出ています。

■ 監査役監査の実効性の確保

監査役は、監査上不可欠な情報を十分に入手するため、取締役会をはじめとする重要な社内会議に必ず出席するほか、取締役会長・取締役社長と経営方針や監査上の重要課題について毎月意見を交換しています。さらに、監査役を補佐する監査役業務部を置き、監査業務が支障なく行われ、監査役の機能が最大限果たせるようにしています。

社外監査役の選任理由及び略歴は次のとおりです。

藤沼 亜起

選任理由

会計士としての長年の経験や財務・会計を含む幅広い知見を有し、人格、識見のうえで当社監査役として適任であり、多角的な視点からの監査を実施願うため選任しています。

略歴

1993年 6月 太田昭和監査法人
(現・新日本有限責任監査法人) 代表社員
2000年 5月 国際会計士連盟 (IFAC) 会長
2004年 7月 日本公認会計士協会会長
2007年 7月 日本公認会計士協会相談役（現職）
2008年 6月 当社社外監査役（現職）

仁田 陸郎

選任理由

裁判官及び弁護士としての長年の経験や幅広い知見を有し、人格、識見のうえで当社監査役として適任であり、多角的な視点からの監査を実施願うため選任しています。

略歴

2004年 12月 東京高等裁判所長官
2007年 4月 弁護士（現職）
2009年 6月 当社社外監査役（現職）
2012年 10月 東京都公安委員会委員長（現職）

笠間 治雄

選任理由

検察官及び弁護士としての長年の経験や幅広い知見を有し、人格、識見のうえで、当社監査役として適任であり、多角的な視点から監査を実施願うため選任しています。

略歴

2010年 6月 東京高等検察庁検事長
2010年 12月 検事総長
2012年 10月 弁護士（現職）
2013年 6月 当社社外監査役（現職）

社外取締役からのメッセージ

リスクマネジメントと収益力の極大化をバランスさせる

住友商事の社外取締役役に就任して1年が経過しました。経済産業省に長年勤務し、総合商社のビジネスについてはよく理解しているつもりでしたが、社外取締役役に就任して取締役会での意思決定に参画し、認識を新たににした部分が数多くありました。具体的には、私が考えていた以上に投資型のビジネスモデルへの進化が進んでいるということ、取り扱っている事業領域の幅広さなどです。

経済産業省時代は主に「国富をいかに厚くするか、そのための政策をいかに充実させるか」といった観点からプランを立案し、こうしたプランの実行を民間企業などに委ねることに取り組んできました。こうした立場にあった私が、今度は民間企業である住友商事の取締役として、具体的なビジネスについて議論する立場となりました。

住友商事の社員には、国に対して、あるいは世界に対して恥じない行動をしてパフォーマンスを上げるべく「きちんとプロセスを踏み、立派な仕事

をする」ことへのこだわりがあると思います。物事の決め方、行動の仕方については「どっしり構えている」という印象があり、投資リスクなどについてもしっかり定量化し、議論を尽くす点には好感が持てます。

一方で、リスクマネジメントと収益力の極大化とをうまくバランスさせていくことは大変難しいことです。取締役会では、このバランスをうまくコントロールする必要があります。リスクに対する議論はもちろんですが、ビジネスチャンスへのチャレンジをしっかりと後押しすることも、社外取締役としての私の役割であると考えています。

住友商事には国家レベルのプランの実行を支援するような、スケールの大きなビジネスも数多く存在します。私自身の経験から、総合商社のビジネスモデルは日本や海外が注目すべきモデルであると思っています。住友商事の社員にはヒト・モノ・カネを使って誇りをもって伸び伸びと仕事をしてほしいと思います。



松永 和夫

社外取締役
経済産業政策局長、
経済産業事務次官などを経て、
2013年当社社外取締役に就任。

社外監査役からのメッセージ

お客様との信頼関係の構築こそが大切



笠間 治雄

社外監査役
東京高等検察庁検事長、
検事総長を経て、
2013年当社社外監査役に就任。
弁護士。

監査役には、取締役の違法行為や、それによって企業に損害が生じることがないように監視する責務があります。住友商事の社外監査役になり1年が経過しましたが、こうした点で懸念を感じるような事例は目にとまらなかったと認識しています。

住友商事はコーポレートガバナンスの効いた、しっかりした会社だと思います。住友グループには「住友の事業精神」があり、これがコーポレートガバナンスの軸として機能しています。

住友商事はさまざまな会社に投資しており、営業利益に加えて、投資先からの利益も大きなウエイトを占めています。取締役会においても投資案件に関し、リスクや中長期の利益回収についてのしっかりとした議論が活発に行われます。そこでは、コンプライアンス、浮利を追わない、信用・確実といった「住友の事業精神」の浸透が強く感じられます。

私は長年、検察庁に身を置いていましたが、さまざまな立場の人々との関わりをもつなかで私が

最も強く感じたことは「信頼関係の大切さ」です。一度築いた信頼というのは簡単に揺らぐものではありません。さまざまな場面で、その恩恵を受けることも多くなります。総合会社においてもまた、お客様との信頼関係を構築することは極めて大切です。ただ儲かればよいという商売をやっていたのでは信頼関係を築くことは出来ません。監査役は取締役会での議決権がなく、あくまでもチェック機関であることから、経営の意思決定をする取締役の裁量権を侵害するようなことは、すべきでないと思います。ただ、裁量権は最大限に尊重しながらも、お客様との信頼関係に悖るような不正なやり方についてはチェックを入れていきます。

住友商事は事業規模も大きく、社会的使命の極めて大きな会社です。お客様との信頼関係を保ちながら、国家や社会の利益になり、かつ自社の価値創造にもつながるビジネスを今後も展開してほしいと思います。

■ 内部監査部門、会計監査人との連携

監査役は、効率的な監査を行うため、内部監査部と緊密な連携を保ち、内部監査の計画及び結果について適時に報告を受けています。

また、会計監査人との定期的な打ち合わせを通じて、会計監査人の監査活動の把握と情報交換を図るとともに、会計監査人の監査講習会への出席、在庫棚卸監査への立ち会いなどを行い、監査役の監査活動の効率化と質的向上を図っています。さらに、監査役は、内部統制委員会に出席し、また、その他内部統制を所管する部署に対して、内部統制システムの状況についての報告や監査への協力を求めています。

執行役員制の導入

当社では、業務執行の責任と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。この制度のもと、取締役会で選任された執行役員43名(2014年7月末時点)のうち、執行の責任者である事業部門長5名を含む9名の執行役員が取締役を兼任することで、取締役会での意思決定と業務執行のギャップを防ぎ、効率的な経営を目指しています。

「経営の透明性の確保」のための体制

情報開示の基本方針

当社は、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とともに、開示内容の充実に努めています。

株主・投資家とのコミュニケーション

■ 株主総会における議決権行使の促進に向けた取り組み

当社は、定時株主総会の3週間前に招集通知を発送するとともに英訳版も作成し、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もできるようにしました。さらに、2007年からは(株)東京証券取引所などにより設立された(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。

■ 各種情報の開示

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・会社説明会資料など、投資判断に資する資料を掲載しているほか、当社がグローバルに展開するプロジェクトの特集を組んで紹介するなどグループ全体のトピックスを幅広く発信しています。さらに、アニュアルレポートを発行し、積極的な情報開示を行っています。

■ IR活動

当社はWebサイトでの情報開示の充実に努めているほか、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開催しており、2013年度は4都市で5回開催し、合計で約1,100名の個人投資家が参加しました。

今後も、経営の「透明性」を高めつつ、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。

当社は、コーポレートガバナンス体制の強化・充実を行うとともに、「経営の効率性の向上」及び「経営の健全性の維持」の観点から、内部統制の実効性の維持・向上のため、内部監査、リスクマネジメント、コンプライアンスの一層の徹底・強化に努めています。

Webサイト



当社ホームページ
<http://www.sumitomocorp.co.jp>



IR (投資家情報)
<http://www.sumitomocorp.co.jp/ir/>

刊行物



アニュアルレポート

内部統制・内部監査

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、内部統制の強化に取り組んでいます。

内部統制

住友商事グループは、5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、当社は2005年以降、当社グループの内部統制のさらなる強化を目指し、当社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チェックリストを用いた点検を行い、それらを踏まえた改善活動を継続して実施してきました。

それに加え、2010年4月より、過去の損失発生事例などの分析を通じて抽出された特定の内部統制行為（コントロール）を、全社で徹底的に強化していくべき重要項目と位置づけ、各組織において継続的にこれらのコントロールの実施状況を確認しています。

2010年8月、「経営の効率化の向上」及び「経営の健全性の確保」を確保するために、当社グループ全体の有効な内部統制の構築・運用・評価・改善を図る「内部統制委員会」を発足させ、その後も近年の社内外の法令・ルールなどの変化に対応した前述チェックリストの見直しや、過去の内部統制不備事例の紹介、各種内部統制関連の教材の充実を行うなど、全社的な内部統制の強化に向けた取り組みを推進しています。また、それぞれの事業部門や国内外の地域組織では、過年度に引き続きそれぞれのビジネス特性に応じた内部統制の強化活動に取り組んでいます。各組織は、それぞれの組織に配置された総括担当部署などの適切なサポートを受けて、日常的・継続的にこの取り組みを実施しており、住友商事グループの持続的な成長・発展に寄与しています。

■ 業務品質向上のための取り組み

住友商事グループでは、これまでに法制化された会社法や金融商品取引法における内部統制システムの整備・評価を、単なる法的要請への対応として捉えるのではなく、以前より世の中の動きに先駆けて取り組んできた業務品質の向上活動にも役立てられる絶好の機会と捉え、全社を挙げて積極的に取り組んできました。

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、当社では、会社法の要求を満たす体制を整え、内部統制委員会によるその運用状況についてのモニタリングを実施しています。

また、2008年4月1日より適用の金融商品取引法に定める内部統制報告制度への対応においては、同法の要請に沿った内部統制の評価を通じ、業務プロセスの改善も実施しています。

以上の取り組みを通じて、住友商事グループは「業務品質の向上」を継続的に追求しています。

内部監査

全社業務モニタリングのための独立した組織として、社長直属の内部監査部を置き、住友商事グループの全ての組織及び事業会社を監査対象としています。内部監査の結果については、全件を社長に直接報告するとともに、取締役会にも報告しています。内部監査部は、資産及びリスクの管理、コンプライアンス、業務運営などについて網羅的な点検を行い、内在するリスクや課題を洗い出し、各プロセスの有効性・妥当性を評価したうえで、監査先とともに解決の方策を探ると同時に自発的改善を促すことで、各組織体の価値向上に貢献しています。

コンプライアンス

当社は、企業を存続させ、信用を担保するには、コンプライアンスが企業活動の大前提であると認識し、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。

コンプライアンス指針・体制

当社では、会社の利益追求を優先するあまり、役員・社員がコンプライアンス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。コンプライアンスを推進するために、社長直轄のコンプライアンス委員会を設置しています。コンプライアンス委員会では、コンプライアンス・マニュアルを作成し、全役員・社員に配布しています。このマニュアルには、重要分野として下欄の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。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、最善の措置を取ることを常日頃から徹底しています。

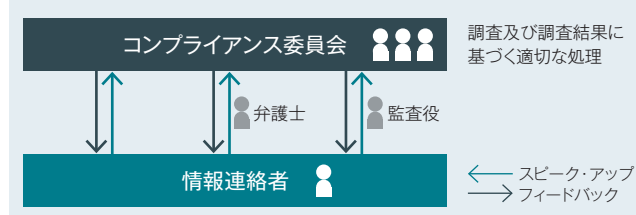
コンプライアンス啓発活動

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、新任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員・社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・事業会社などを対象とした講習会を実施しています。さらに、全役員・社員を対象としたeラーニング「コンプライアンス講座」を継続的に開講しています。

スピーク・アップ制度

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、コンプライアンス委員会に直接連絡できる制度として「スピーク・アップ制度」を導入しています。連絡窓口には監査役や社外の弁護士を加え、連絡ルートを拡充してきました。調査結果をフィードバックするため、情報連絡は頭名を原則としていますが、社内規程によって情報連絡者並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。

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・輸出入規制
- 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

リスクマネジメント

多様化するリスクに効果的に対処するため、住友商事のリスクマネジメントは、かつての「損失発生防止」を目的としたミクロ的な管理を中心とした手法から、「企業価値の極大化」を目的とするマクロ的な管理に軸足を移し、フレームワークを構築してきました。このフレームワークは、経営資源を効率よく運用するための重要なサポート機能を果たしており、経営計画とも深くリンクしています。

リスクマネジメントの目的

当社においては「リスク」を、「あらかじめ予測しもしくは予測していない事態の発生により損失を被る可能性」及び「事業活動から得られるリターンが予想から外れる可能性」と定義し、以下3点をリスクマネジメントの目的としています。

1. 「業績安定」：計画と実績の乖離を少なくして安定収益を確保すること。
2. 「体質強化」：リスクを体力（株主資本）の範囲内に収め、リスク顕在化の場合にも事業に支障を来さないようにすること。
3. 「信用維持」：法令遵守などの社会的な責任を果たし、信用を維持すること。

リスクマネジメントの基本方針

当社はリスクを、計量化できる「計測可能リスク」と計量化困難な「計測不能リスク」に大別して管理しています。「計測可能リスク」は「価値創造リスク」、すなわち「リターンを得るためにとるリスク」であり、リスク量を体力の範囲内に収め、リスクに対するリターンを極大化することを基本方針としています。一方、「計測不能リスク」は「価値破壊リスク」、すなわち「ロスしか生まないリスク」であり、発生を回避する、もしくは発生確率を極小化するための枠組みづくりに注力しています。

具体的な管理の仕組み

計測可能リスクの管理

■ 投資リスク管理

投資案件は、いったん実施すると撤退の判断が難しく、撤退した場合の損失のインパクトが大きくなりがちです。このため、投資の入り口から出口まで一貫した管理を行っています。投資の入り口では、当社の資本コストをもとに「ハードルレート」を上回る案件を厳選しています。特に、大型・重要案件については、投融資委員会において、案件取り進めの可否を十分に検討します。また、投資実施後においても、特に重要案件については投融資委員会のもとでモニタリングを行い、業績改善などのために必要な施策の立案・実行をサポートしています。さらに、投資実施後に一定期間を経過してもパフォーマンスが所定の基準を満たさない場合は撤退候補先とする、「EXITルール」を定めています。

■ 信用リスク管理

当社は、取引先に対し、売掛債権、前渡金、貸付金、保証その他の形で信用供与を行っており、信用リスクを負っています。当社は取引先の信用リスク管理に、当社独自の信用格付であるSumisho Credit Rating（以下、SCR）を用いています。このSCRでは、取引先の信用力に応じて合計9段階に格付けし、格付に応じて与信枠設定の決裁権限を定めています。また、取引先の与信枠を定期的に見直し、信用エクスポージャーを当該枠内で適切に管理しているほか、取引先の信用評価を継続的に実施し、必要な場合には担保取得などの保全措置も講じています。

■ 市場リスク管理

市況商品・金融商品の取引については、契約残高に限度枠を設定するとともに、半期損失限度枠を設定し、潜在損失額（VaR（Value at Risk＝潜在リスクの推定値）、もしくは期間損益が赤字の場合はVaRと当該赤字額の合計額）が、損失限度枠内に収まっているか常時モニターしています。さらに、流動性が低下して手仕舞などが困難になるリスクに備え、各商品について先物市場ごとに流動性リスク管理も行っています。また、取引の確認や受け渡し・決済、残高照合を行うバックオフィス業務や、損益やポジションを管理・モニターするミドルオフィス業務をフィナンシャル・リソースグループが担当し、取引を執行するフロントオフィスと完全分離することで、内部牽制を徹底しています。

■ 集中リスク管理

グローバルかつ多様な事業分野においてビジネスを推進している総合商社では、特定のリスクファクターに過度な集中が生じないように管理する必要があります。当社では、特定の国・地域に対するリスクエクスポージャーの過度な集中を防ぐために、カンントリーリスク管理制度を設けています。また、特定分野への過度な集中を避け、バランスの取れた事業ポートフォリオを構築するために、社長と事業部門長とで行われる戦略会議や大型・重要案件の審議機関である投融資委員会において、事業部門やビジネスラインへ配分するリスクアセット額について十分なディスカッションを行っています。

計測不能リスクの管理

訴訟などのリーガルリスク、事務処理ミスや不正行為などのオペレーショナルリスク、自然災害といった計測不能リスクは、リスクを負担してもリターンは全くありません。中には、発生頻度は低いものの、発生すれば経営に甚大な影響を及ぼしかねないものもあります。当社では、このような計測不能リスクの発生そのものを回避、もしくは発生する確率を極小化することをリスクマネジメントの基本方針としています。具体的には、内部統制委員会を中心とした全社的な内部統制強化に向けた取り組みや、事業部門・国内外の地域組織によるそれぞれのビジネス特性に応じた独自の内部統制活動を通して、グローバル連結ベースでの計測不能リスクに関するモニタリングも定期的を実施しています。そして、その結果を踏まえた組織体制や業務フローの見直しを行うことを通じて、「業務品質」の継続的な向上を図っています。

リスクマネジメントを定着させる仕組み

当社は、多様化したリスクに対して可能な限りのリスクマネジメント・フレームワークを整えてはいますが、ビジネスに伴う損失を完全に防ぐことはできません。万が一、損失事態が発生してしまった場合にはできるだけ早期に発見可能な体制を整えること、発見後は直ちに関係情報を収集・分析し、迅速かつ適切に対応するとともに、当該情報をマネジメント層・関係部署が共有することにより、損失の累増や二次損失の発生を抑止することに努めています。また、さ

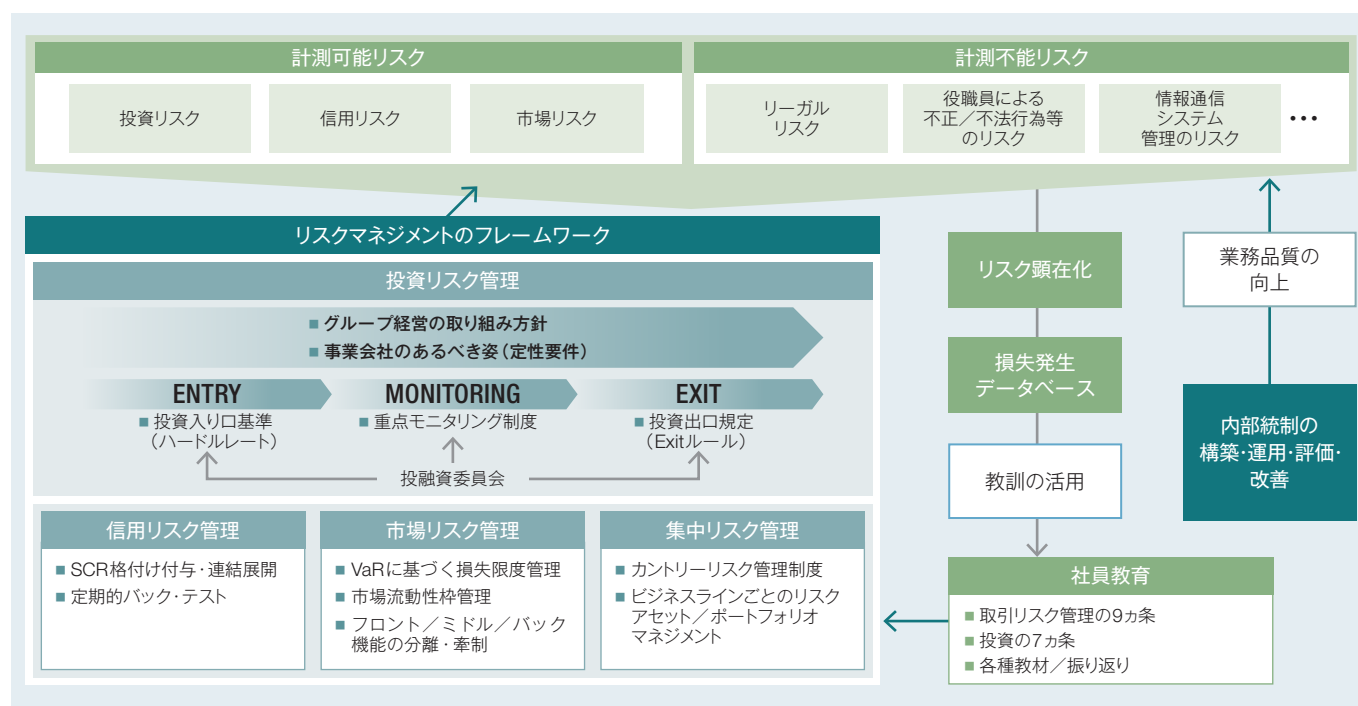
まざまな損失事態情報を損失発生データベースにて集中管理するとともに、損失発生の原因を体系的に分析したうえで、各種研修やさまざまな教材の作成・配布を通じてビジネスの現場にフィードバックすることで、一人ひとりのリスク管理能力のレベルアップを図り、同様の損失事態の再発を極力防止する仕組みを構築しています。

リスクマネジメントの不断の進化に向けて

当社は、外部環境の変化に先んじた効果的なリスクマネジメントを実践するため、最先端の手法や枠組みを積極的に研究・導入することによって、現在のリスクマネジメントのフレームワークをつくってきました。しかし、外部環境は依然激しく変化し、これまで想定しなかった新しいビジネスモデルが日々提案されています。このような状況に適時適切に対応するために、当社のリスクマネジメントは経営トップの主導のもと、進化を続けています。

情報セキュリティ管理体制

当社では、情報セキュリティの維持・向上を図るため、機密漏洩リスクへの対応、並びに2005年4月に全面施行された個人情報保護法への対応を目的とした、社内規則・マニュアルの整備や社内教育、啓発活動などを通じ、情報管理体制の一層の強化に取り組んでいます。



リスク・リターン経営

当社は長年にわたりリスク・リターンを用いた経営改革を行ってきており、厳しい環境下でも安定した業績と財務体質を維持できる経営基盤を構築しています。ここでは、当社の経営のバックボーンとなっているリスク・リターン経営について紹介します。

リスク・リターンの導入経緯

1980年代前半までは、当社を含む総合商社は、トレードの仲介を主なビジネスとしていましたが、80年代後半以降、商社金融に対するニーズが低下したことや、円高に伴う製造業の海外移転が進んだことなどから、新規事業や海外での投融資を急増させました。

1990年代に入ってから、こうしたビジネスの多様化に加えて、さまざまな環境の変化が起きました。90年代前半のバブル経済の崩壊により株価や不動産価格が暴落し、1997年のアジア通貨危機により多くのプロジェクトで問題が発生しました。これらの影響に加え、当社では、1996年に銅地金に関わる不正取引が発生し、株主資本が大きく毀損したことから、収益性と財務体質の改善が急務となりました。

しかしながら、各事業部門のビジネスのフィールド・形態は多岐にわたり、当期利益だけで一律に評価するのは難しく、限りある経営資源を適正に配分していくためには、投入した経営資源に対する収益性を評価するための「全社共通のモノサシ」が必要となっていました。

ビジネスは「リスクを取って相応のリターンを得る」ことが基本であることから、1998年秋、当社は他社に先駆けて、一定の「リスク」に対して、どの程度の「リターン」を上げているかという収益性を見る指標として、「リスク・リターン」を導入することとしました。

具体的には、資産額に各資産価格の最大損失率を意味する「リスクウェイト」を掛けて、リスクが現実となったときに被る最大の損失可能性額である「リスクアセット」を計測します。

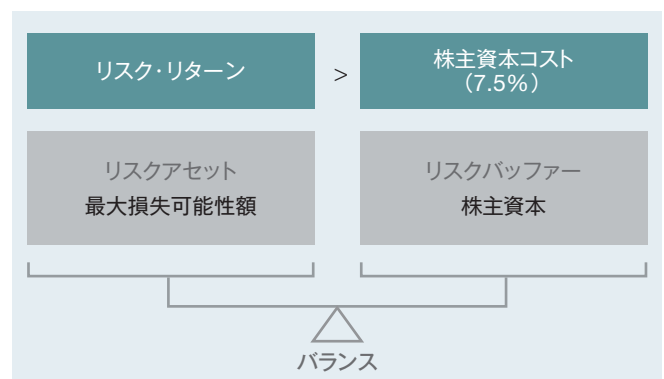
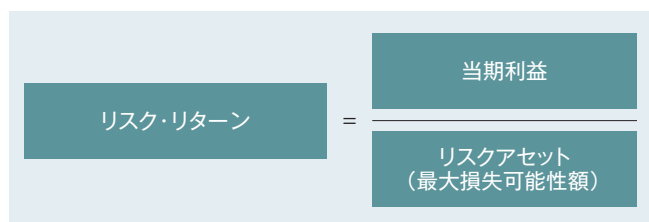
また、このリスクアセットを分母として、個々のビジネスが生む純利益を分子とすることで、ビジネスごとや会社全体の収益性を計算することができるようになりました。

リスク・リターン経営の基本

リスク・リターンの考え方は、経営指標として導入以降、全社の普遍的な目標を達成するためのツールとして大きな役割を果たしています。

経営の安定性を確保するという観点で、最大損失可能性額であるリスクアセットを、リスクバッファである株主資本の範囲内に収めることにより、過大なリスクを持たないことを経営の基本としています。これは、リスクが一挙に顕在化した場合でも、株主資本によりその損失が吸収可能であることを表しています。

加えて、収益力を確保するという観点で、リスクに対するリターンが投資家から期待される株主資本コストを上回ること、すなわちリスク・リターン7.5%を全社で最低限クリアしなければならない基準としています。また、個々のビジネスにおいてもリスク・リターン7.5%は事業の選別を行う基準となっています。



人材マネジメント

最重要の経営リソースは人材。その確保・育成・活用に、戦略的に取り組んでいます。

住友商事グループでは、「経営理念」や「行動指針」の理解と実践を通じて、中長期にわたって新たな価値を創造し続け、広く社会に貢献できる人材を戦略的・計画的に確保・育成・活用するための人事施策に、積極的に取り組んでいます。

人材マネジメント方針

■ Aiming to “Be the Best, Be the One”

当社グループが変化の時代を勝ち抜き、持続的に成長していくうえで、グローバル展開に対応する人材の確保・育成・活用は最重要テーマです。当社グループの最大の財産である人材が、「経営理念」と「行動指針」に基づいて、各部門の事業戦略に沿った形で能力を最大限に発揮するにはどうすべきか、これが当社グループの問題意識です。そこで、当社グループでは、全社を挙げた新入社員の指導・育成、「経営理念」の源流である「住友の事業精神」の浸透、ローテーションを中心としたOJTと事業特性に応じたOFF-JTの組み合わせによる人材育成に、継続的に取り組んでいます。

中期経営計画“Be the Best, Be the One 2014”では、2019年度の創立100周年に向けて、当社グループの目指す姿の基本方針のもと、現場での多様な経験を重視した人材育成を強化するとともに、グローバルベースの人材育成・活用を促進します。

求められる人材像

当社が2019年度の創立100周年に向けた目指す姿を実現するには、人材の育成が必要不可欠です。

当社では、次の100年の礎を築くために「求められる人材像」について、資質・行動・能力という切り口から、以下の3要素を掲げています。

1. 「高い志」と「高潔な倫理観」を持つ人材
2. 多様な価値観を認めつつ、自らの考えを持ち、主体的に行動する人材
3. 既存の枠組みにとらわれず、新たなビジネスを自ら創り出す人材

これらの人材像は、当社グループの「経営理念」や「行動指針」に謳われている価値観をベースに、全社員が共有・実践すべき9項目の「SC VALUES」を踏まえたものです。

「SC VALUES」の実践を通して、明確なビジョンと強いコミットメントのもと、各階層でリーダーシップを発揮する人材、そしてプロフェッショナルとして幅広い知識と高度な専門性を有し、高い成果を生み出すことのできる自責型の人材が求められています。

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、常に全社の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。 |

人材マネジメントにおける取り組み

■ 人材の確保：基本的人権を尊重した採用方針

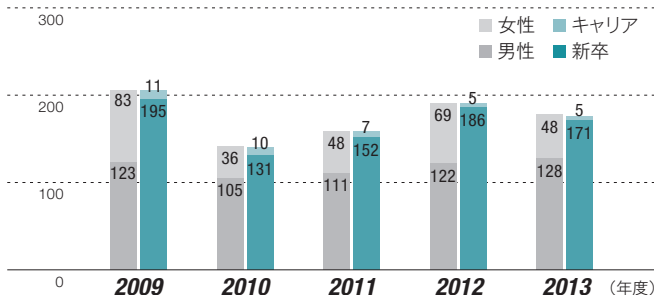
世界中で活躍できる資質と意欲を持った多様な人材の確保

グローバルにビジネスを展開する当社では、世界中で活躍できる資質と意欲を持った人材を求めています。そこで、性別、学歴や国籍などで選考方法を分けることなく、応募者の適性・能力のみを基準とし、基本的人権を尊重した差別のない公正な採用活動を基本方針としています。

また、新卒採用のみならず、キャリア採用を人事計画における戦略的採用と位置づけ、即戦力人材の採用を継続的に行っています。さらに、障がい者の雇用促進にも積極的に取り組み、2014年4月1日現在の障がい者雇用率は2.08%と法定雇用率(2.00%)を上回っています。

当社採用者数の推移と内訳

(単位:名)



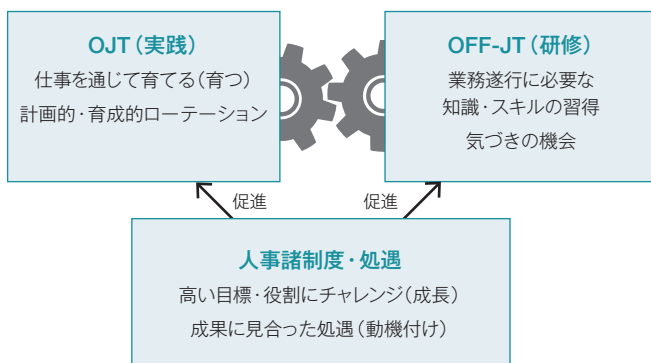
※採用数は新卒・キャリア採用における基幹職・事務職の合計

■ 人材の育成：現場での多様な経験を重視した人材育成を強化

戦略的・計画的な人材育成

当社では、「求められる人材」をOJTとOFF-JTの両輪で育成しており、人事諸制度・処遇でその両輪を促進しています。また、

「求められる人材」の育成概念図



「入社後10年目まではプロの商社パーソンになるための育成期間」と位置づけ、計画的なローテーションを通して、商社パーソンに共通して求められる基礎的素養・一般的知識の習得を目指しています。

計画的ローテーションの全社ガイドラインの導入

当社では、「入社後10年目までに3つの異なる職務を経験し、そのうち一つは海外勤務とする」という全社ガイドラインを導入し、計画的ローテーションを明確化しています。

これにより、早い段階から異文化体験を含む多様な経験を積み、多くの出会いや仕事を通じて刺激を受けることで、「多様な価値観を認めつつ、自らの考えを持ち、主体的に行動する人材」「既存の枠組みにとらわれず、新たなビジネスを自ら創り出す人材」の育成を目指します。

「人材育成促進ファンド」の継続と

「グローバルインターンシップ」の導入

当社では、2010年度より「人材育成促進ファンド」を設置し、海外研修生(海外トレーニー・海外語学研修生・海外留学生)制度及び海外エグゼクティブプログラムへの派遣を通して各部門・本部の戦略的・計画的な人材育成をサポートしています。

また、2013年度より新たに「グローバルインターンシップ」を導入しました。これにより、海外、とりわけこれまで派遣数の少なかった新興国でのビジネス経験を通じたグローバルマインドセットの醸成と、特殊語学の素養がある人材の育成を目指します。



「人材育成促進ファンド」を活用したプログラム

戦略的・計画的な人材育成をOFF-JTの側面から支援する 年間約300の講座を開催

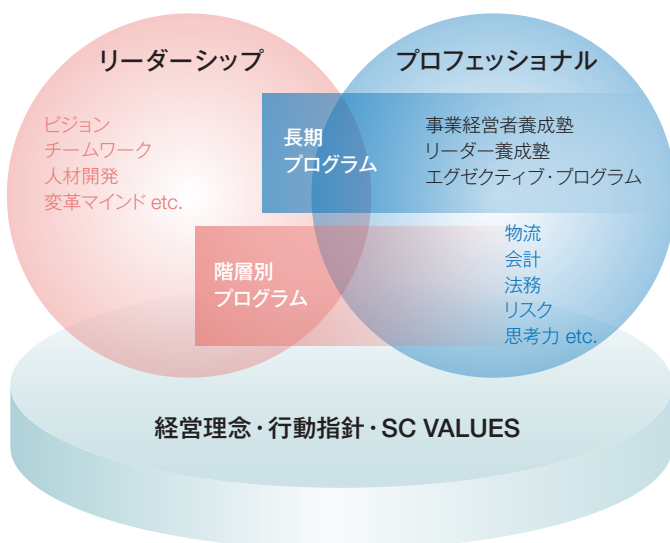
住商ビジネスカレッジ(SBC)では、「求められる人材像」に沿って「経営理念・行動指針・SC VALUES」「リーダーシップ」「プロフェッショナル」の3つの観点から年間約300の講座を開催しており、2013年度は延べ10,978名(住友商事単体)が受講しました。

SBCでは体系的なリーダーシップ開発や、全社員共通に求められる知識・スキルを習得する基礎研修プログラムに加え、投資・事業経営・ビジネスの変革、創造などに必要とされる高度な専門知識・スキルの習得を目的とした多様なプログラムを提供しています。

また、組織を率いるリーダーを対象に、当社グループの事業活動の原点である別子銅山を訪問する研修を継続的に実施しています。この研修は、当社グループの「経営理念」の源流である「住友の事業精神」を体感・継承していくことを目的としており、当社グループが社会で果たすべき役割などを再確認する機会となっています。

『『与えられる育成機会』ではなく『自ら学び取る成長機会』』というコンセプトのもと、自ら考え・行動して成果につなげ、ひいては事業を通して広く社会に貢献できる人材育成を支援する仕組みとして、一層の充実を図ります。

住商ビジネスカレッジ(SBC)の全体像



■ 人材の育成：グローバルベースの人材育成の施策を促進 海外の現地採用社員などを対象とした階層別研修を実施

当社グループでは、グローバル展開に対応する人材の確保・育成を強化するために、海外組織やグループ会社の現地採用社員の登用と育成にも力を入れています。

その一環として、海外の現地採用社員などを対象とした階層別(実務担当者、マネージャー、経営幹部)研修を実施。この研修では、年間300名近くの世界各地の現地採用社員を東京本社に集め、「住友の事業精神」や当社グループの「経営理念」の再確認を通し、当社グループの一員としてのDNAの共有や一体感の向上、経営方針や経営戦略に関する情報共有、各種講義によるスキルアップを図っています。さらには、本社社員も参加する合同プログラムも実施しています。



現地採用社員向け研修

グローバル人事施策の深化

2013年度より発足した海外広域4極体制において、現地採用社員の各地域内におけるローテーションや海外組織・グループ会社のスタッフを重要ポストに登用するなどの施策を通して、各地域組織による域内の人材育成・活用を促進します。また、東京本社からも各地域組織に対して、採用・研修体系の整備などさまざまな面からサポートを行うことで、グローバルベースでの人材育成・活用を推進します。

海外現地法人・支店・事務所の地域別社員数(2014年3月末現在)

(単位:名)

	現地採用社員	本社派遣員	計
東アジア	618	95	713
アジア大洋州	841	161	1,002
欧阿中東CIS	659	171	830
米州	505	177	682
計	2,623	604	3,227

※本社からグループ会社への出向者は含まず

グローバルな視点での人材育成を強化するために 「住友商事グローバル人材開発センター」を開設

当社は、2012年4月、東京都中央区銀座に「グローバル人材育成拠点」と「戦略的な多目的施設」を兼ねた新たな研修施設である「住友商事グローバル人材開発センター」をオープンしました。グローバルベースでのさらなる人材育成の強化と多様な人材の活躍促進の拠点として、また、本社機能を補完する多目的施設として、住友商事グループの社員同士が職場や国を越えて集い、将来のビジョンや戦略を徹底的に議論する場として活用されています。2013年度は住友商事グループ全体で、延べ9,236名が利用しました。



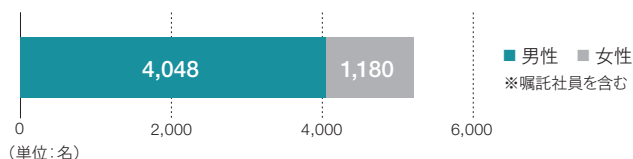
住友商事グローバル
人材開発センター

■ 人材の活用：多様な人材の活躍を促進

ダイバーシティを尊重する土壌づくり

当社では、社会全体で働き方が多様化する中、ワーク・ライフ・バランスの概念を導入し、メリハリある働き方の推進や女性の活躍推進、雇用延長への努力、外国人社員の登用などの要請にいち早く対応してきました。多様な人材がそのバックグラウンドを活かし、おのののフィールドで自らの能力を最大限に発揮し、新たな価値と成果を生み出して当社グループの持続的成長に貢献できるよう、各種施策の実施を通じて人材のダイバーシティを尊重する土壌づくりに努めています。

当社社員の男女比率（2014年3月末現在）



2013年度平均離職率

3.39%	2013年度退職者数	182名
	2013年4月1日現在社員数	5,362名

ワーク・ライフ・バランス施策の推進

2005年4月には当社グループ社員の「心の健康づくり（メンタルヘルス対策）」を目的とした「SCG カウンセリングセンター」を設置し、「ワーク・ライフ・バランス推進プロジェクトチーム」を全社横断で組織しました。その後、事業所内保育所である「住友商事チャイルドケア『トリトンすくすくスクエア』」の設置などのさまざまな施策や、配偶者出産休暇制度をはじめとする各種制度を導入してきました。ワーク・ライフ・バランスの実現は一人ひとりの価値観やライフスタイルによって異なりますが、仕事とプライベートによる生活全体の充実が活力を生み、新たな価値創造の原動力になると考えています。社員が活き活きと働ける環境をつくるため、全社員の過半数（2014年3月末現在で55.0%）が加入している従業員組合との積極的な対話を通し、社員の声を反映した施策の策定・実行も進めています。

各種制度利用実績（2013年度実績）

制度	取得件数
配偶者出産休暇	80
子どもの看護欠勤	128
育児休職*	24

※うち男性1名。年度内に子どもを出産した女性社員の取得率は100%

若手のキャリア開発とシニアの活躍の場づくりを推進

当社では、「若手のキャリア開発とシニアの活躍の場づくり」の推進を目的に、当社の社員として豊富な経験・多彩なキャリアを持つシニア人材を「キャリア・アドバイザー（CA）」として部門ごとに登用し、社員のキャリア開発をサポートする「キャリア・アドバイザー制度」を導入しています。

CAは、社員個人（部下）及び組織マネジメント（上司）に対する支援・アドバイスと、個人と組織間のコミュニケーションへの側面サポートという3つの役割を担い、社員のキャリア開発と社員が自らの能力と持ち味を最大限に発揮できる職場環境づくりに貢献しています。

キャリア・アドバイザー制度概念図



その他の取り組みについては、当社Webサイトをご覧ください。
<http://www.sumitomocorp.co.jp/company/talent/>

持続可能なより良い社会に向けて(CSR)

CSR委員長メッセージ

住友商事グループのCSRについて



取締役 専務執行役員
コーポレート・コーディネーショングループ長

阿部 康行

住友商事グループのCSR

住友商事グループは、経営理念の冒頭で「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」という目指すべき企業像を謳い、続いて「健全な事業活動を通じて豊かさや夢を実現する」という企業使命、「人間尊重を基本とし、信用を重んじ確実を旨とする」という経営姿勢を掲げています。

当社グループにとってCSRとは、目指すべき企業像の実現に向けて、経営理念に掲げる経営姿勢を堅持し、責任ある企業経営を行い、企業使命を果たしていくことです。すなわち、健全な事業活動、社員一人一人の高い志と高潔な倫理観に基づく日々の行動を通じて、経営理念を実践していくことにほかなりません。

それは、CSRの観点から捉えると、当社グループが社会の持続可能な発展に貢献し、社会と共に持続的に成長するために、事業活動を通じて社会的価値を創造・提供することが、結果として企業価値を向上させる、という考え方です。ステークホルダーとの対話を通じて社会的課題の本質を把握し、課題から新たなニーズを見つけ、当社グループの特有の強みと機能を結集して解決策を提供することにより、事業活動を行う国や地域の人々の生活水準向上、経済・産業・社会の発展に貢献することで収益を拡大しさらなる事業活動につなげる、というPDCAサイクルを回すことが当社グループのCSRのあるべき姿であると考えています。

当社は2019年度に創立100周年を迎えます。ビジネス環境の急激な変化にいち早く対応し、その先の50年、100年と社会と共に持続的に成長していくために、企業の立場から何をすべきか、どうすればできるかを考え、事業戦略として立案し、実行していきたいと考えています。

CSRの実践に向けた取り組み

この1年の主なCSRの実践に向けた取り組みを振り返りますと、当社グループのCSRの基盤である経営理念について、社員の一層の理解を促すため、グローバルベースでさまざまな機会を捉えて、浸透策を推進しました。

また、国連グローバル・コンパクトのローカル・ネットワークであるグローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワークの活動にも積極的に参加しました。2013年度は、ISO26000、環境経営、ヒューマンライツをテーマとした研究会に参加し、世界の潮流や先進事例に関する最新情報、有識者の専門的知見を得て、CSR推進の進化に努めました。2013年11月には、サプライチェーンにおける人権尊重の重要性などを踏まえ、「住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針」を一部改定しました。

さらに、CSR推進の一層の質の向上を図るべく、全営業部署にてCSRの国際規格であるISO26000に基づく自己チェックを行いました。今後は、優先課題を特定し、PDCAによる改善活動を進めていきます。

「アニュアルレポート2014」について

当社は、2012年度まで「社会と環境に関するレポート」を発行していましたが、昨年の「アニュアルレポート2013」より、CSRの取り組みに関する情報を拡充する形で両レポートを統合しました。当社グループのCSR推進や、環境、社会に対する取り組みを詳細にご報告しているほか、セグメント別事業概況では各事業部門長メッセージの中で事業活動を通じたCSR実践事例をご紹介します。

私たち住友商事グループは、これからも、グローバルな企業グループとしてふさわしいCSRのあるべき姿を常に追求しながら、目指すべき企業像の実現に向けて、「住友商事グループらしい」やり方で、「住友商事グループならではの」価値創造に挑んでまいります。

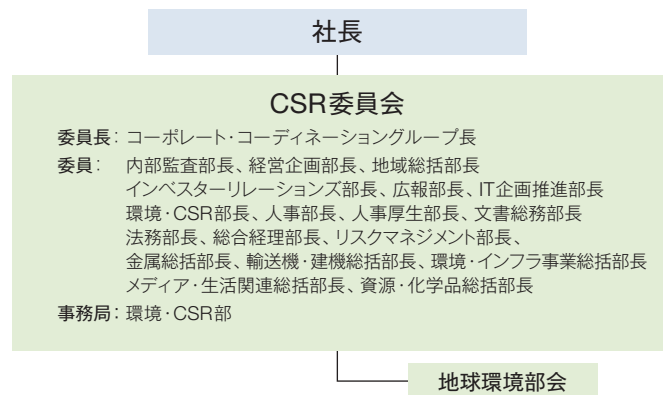
CSR推進活動ハイライト

CSR推進体制

当社は、2008年4月に環境・CSR部を設置して以降、社内関係部署や国内外の拠点・グループ会社と連携し、CSRに関する積極的な取り組みを進めています。また、社長の諮問機関として「CSR委員会」を設置し、CSRに関わる取り組みの枠組みや推進策の検討、審議を行っています。加えて、CSR委員会の下に「地球環境部会」を設置し、同委員会の諮問機関として、ISO14001規格に基づく環境マネジメント活動推進、環境セミナー開催などを行っています。

CSR委員会は、コーポレート・コーディネーショングループ長を委員長とし、コーポレート部門の関係各部長、営業部門の各事業部門総括部長を委員として構成されており、原則年1回開催しています。2014年3月のCSR委員会では、2013年度のCSRに関する取り組みをレビューした上で、基本方針及び今後の方向性について審議しました。具体的には、ISO26000を参照してCSR推進の一層の

質の向上を図ること、事業活動を通じたCSRの取り組みなどを積極的に情報発信すること、環境マネジメント活動の一層の効率化を進めること、当社グループらしい社会貢献活動に注力することなどについて審議しました。



「経営理念の実践」の理解・浸透をグローバルベースで推進

当社グループは、経営理念の実践が、継続的に価値を創造し、事業活動を通じて広く社会に貢献していく原点であると考えており、さまざまな機会を捉えてその理解・浸透に取り組んでいます。グループ会社の社員や海外の現地採用社員を含むさまざまな階層の社員に対し、各種研修などの機会を捉えて繰り返し経営理念の理解・浸透を図るだけでなく、eラーニング教材や独自制作の映像教材を通じ、経営理念制定の背景やその根底にある住友の事業精神についても理解を深めています。また、特にビジネスのグローバル化の進展に伴い、海外の地域組織でも主体的に経営理念の理解・浸透に

取り組んでいます。当社グループで働く人材の一人一人がしっかりと経営理念を理解して日々の事業活動で実践していくことにより、当社グループのコア・コンピタンスである総合力がグローバルベースで発揮されると認識しており、また、こうした考えを世界中のパートナーと共有していくことにより、さらなる安定的かつ持続可能な事業基盤を構築していくことができると考えています。



グループ会社社員向け研修

国連グローバル・コンパクトへの取り組み

当社グループは、CSRに関する国際的なイニシアチブであり、当社グループの経営理念と共通の価値観を提唱する国連グローバル・コンパクト10原則を支持しています。常に10原則の価値観を企業活動に照らして改善点を見極め、より一層の企業価値向上に取り組んでいます。

2013年度は、ニューヨークで開催されたリーダーズ・サミットに参加したほか、グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワークの活

動にも、引き続き、積極的に参加しました。中でも人権教育分科会では、さまざまな業種からの参加企業と人権教育に関する情報収集に努めるとともに、効果的な教育手法について意見交換を重ね、人権啓発に関する社内研修やワークショップに役立つ教材を制作しました。

※住友商事は、グローバル・コンパクト10原則が準拠する世界人権宣言を支持しています。



サプライチェーンCSRへの取り組み

サプライチェーンCSRへの取り組みについては、当社Webサイトをご覧ください。<http://www.sumitomocorp.co.jp/csr/policy/activities/>

環境に対する取り組み

環境マネジメント

住友グループは、400年の歴史を通じて、産業の発展と地域社会や自然環境との共存に力を注いできました。この歴史の下、住友商事グループは、地球環境問題を正しく認識し、健全な事業活動を通じて「持続可能な発展」の実現に貢献していきます。

環境方針

当社グループ各社では、同一の環境方針を共有し、事業に伴う環境負荷の低減及び事業を通じた環境改善の両面に取り組んでいます。

環境方針

住友商事グループは、グローバル企業として、環境問題が地球的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。住友商事グループは、このような環境に関する基本理念に従い、商取引、開発及び事業投資等において以下の方針に基づき環境マネジメントを実現する。

I. 基本理念

住友商事グループは、グローバル企業として、環境問題が地球的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。

2012年6月22日

住友商事株式会社 代表取締役社長

中村 邦晴

環境マネジメントシステム

当社グループでは、ISO14001認証を取得し、環境マネジメント活動に取り組んでいます。

当社グループの環境方針の下、複数の拠点・組織の活動を一元的に管理する統合認証では、2014年6月現在、当社国内全拠点及びグループ会社29社の計約1万9,000人が環境マネジメント活動に参加しています。

ISO14001認証を取得しているグループ会社については、当社Webサイトをご覧ください。

http://www.sumitomocorp.co.jp/csr/environment/manage/iso_management/



ISO14001
JQA-EM0451

環境目的・目標

2013年度及び2014年度の目標

管理区分	目的	2013年度目標	2014年度目標
環境ビジネス	事業を通じた環境改善 (環境ビジネスの拡大)	再生可能エネルギー利用事業の拡大	再生可能エネルギー利用事業の拡大
		循環型社会構築に向けてのビジネス推進	循環型社会構築に向けてのビジネス推進
		省エネルギー／温室効果ガス削減プロジェクトの推進	その他環境負荷低減につながるビジネスの推進
環境負荷管理	事業における 環境負荷の低減	国内全オフィスにおける電力・ガス使用量と廃棄物排出量の算定・削減	国内全オフィスにおける電力・ガス使用量と廃棄物排出量の算定・削減
		事業実施に伴う環境負荷・環境影響の把握	事業実施に伴う環境負荷・環境影響の把握
		関与するサプライチェーンにおける環境影響の把握、負荷低減への配慮	関与するサプライチェーンにおける環境影響の把握、負荷低減への配慮
有害物質管理	化学物質規制への対応	化学物質の管理強化、仕入先・委託先への働きかけ強化	化学物質管理体制の強化とサプライチェーンでの管理
物流管理	物流における 省エネルギーの推進	荷主としての貨物輸送に関わる具体的省エネ計画の策定と実行	荷主としての貨物輸送に関わる具体的省エネ計画の策定と実行
		効率輸送を目指した国内輸送業者との連携強化と効率の分析	効率輸送に向けた分析と国内輸送業者との連携強化による省エネルギーの実行
法規制遵守	廃棄物処理法を遵守した 適正処理の周知・徹底	廃棄物処理法についての教育強化	廃棄物処理法についての継続的教育の実施
		実地確認の実施とグループ内の情報共有の促進	実地確認の実施とグループ内の情報共有の促進
環境教育	環境に関する意識向上	環境保全に関連する啓発セミナーなどの開催	環境保全に関連する啓発セミナーなどの開催
		ISO事務局による関連情報発信	ISO事務局による関連情報の発信

2013年度目標の達成状況については、当社Webサイトをご覧ください。

http://www.sumitomocorp.co.jp/csr/environment/manage/target_results/

環境会計

2013年度の環境会計

(単位:千円)				(単位:千円)		
環境保全コスト	投資額	費用額	主な効果	集計範囲:		
(1) 事業エリア内コスト	87,076	1,057,775	環境保全		投資額	費用額
(2) 上・下流コスト	0	2,011	省エネ・省資源・廃棄物削減	本社及び国内支社・支店など(全9拠点)	78,241	1,160,273
(3) 管理活動コスト	2,355	494,895	ISO14001・環境コミュニケーション・環境教育	ISO14001統合認証グループ会社(全29社)	11,190	610,947
(4) 研究開発コスト	0	191,311	環境ビジネス・フットプリント関連	合計	89,431	1,771,221
(5) 社会活動コスト	0	24,695	NGO・NPOとの協力	集計期間:2013年4月~2014年3月		
(6) 環境損傷対応コスト	0	533	自然修復			
合計	89,431	1,771,221				

2013年度の環境保全効果と経済効果

	2013年度の使用量	環境保全効果(前年度比)	経済効果	集計範囲: 本社及び国内支社・支店など(*全9拠点、**3拠点)
電力*	7,859千kWh	246千kWh	5,494千円	
紙*	30,645千枚	3,708千枚	3,018千円	
水**	44,390 m ³	1,302 m ³	1,036千円	

環境債務の状況把握

当社グループでは、当社単体及びグループ会社の土地、建物など有形固定資産の環境リスク(特にアスベスト・PCB・土壤汚染関係)について、ISO14001の仕組みを通じて状況の把握を行い、経営層の決定や判断の材料として役立てるように努めています。また、各種研修を通じて、グループ内で関係情報の共有を推進しています。

環境パフォーマンスデータ

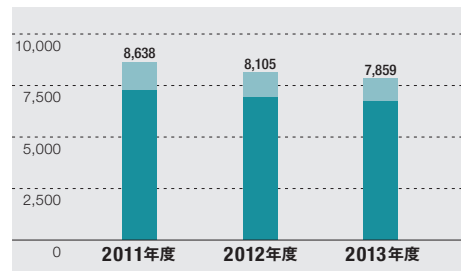
住友商事グループは、事業活動を通じて環境に配慮すると同時に、オフィスにおいても省エネルギー・廃棄物の削減などに努めています。

※電力使用量、CO₂排出量（オフィス）、廃棄物排出量、水の使用量のデータには、一部の事業会社を含んでいます。

※電力使用量、CO₂排出量（オフィス）、廃棄物排出量、水の使用量、紙の使用量については、管理の実態に合わせて対象範囲を見直した結果、過年度データを修正しています。

※集計範囲：本社及び国内支社・支店など（水の使用量については3拠点、その他については全9拠点）

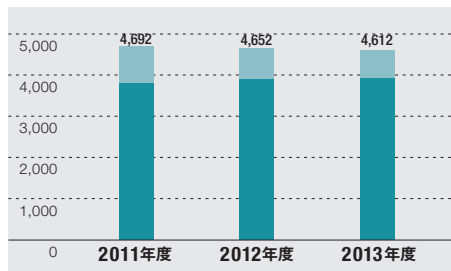
電力使用量 (単位：千kWh)



■ 本社 ■ 国内支社・支店など

※毎年1%ずつ削減することを目標としています。

CO₂排出量（オフィス） (単位：t-CO₂)



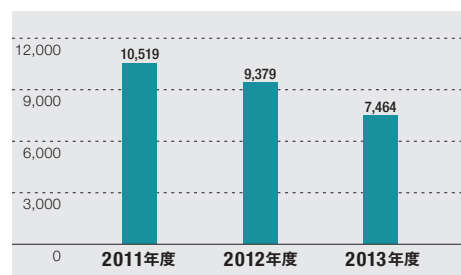
■ 本社 ■ 国内支社・支店など

※2013年度のCO₂排出量の内訳はScope 1が206t、Scope 2が4,406tです。

※CO₂排出量には、電力使用、都市ガス使用及び地域熱供給（冷温水使用）による排出量の合算値を示しています。CO₂排出量算出には、次の排出係数を用いました。

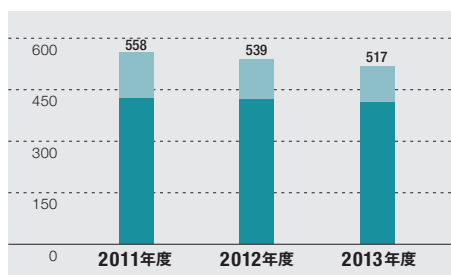
CO ₂ 排出係数	2011年度	2012年度	2013年度
全電源平均 (kg-CO ₂ /kWh)	0.429	0.441	0.441
都市ガスの標準発熱量による換算値 (t-CO ₂ /千m ³)	2.234	2.234	2.234
本社の冷温水 (t-CO ₂ /GJ)	0.034	0.041	0.046
本社以外の冷温水 (t-CO ₂ /GJ)	0.057	0.057	0.057

CO₂排出量（物流起因） (単位：t-CO₂)



※「エネルギーの使用の合理化に関する法律（省エネ法）」に基づき、住友商事を荷主とする国内輸送に関わるものを集計しています。

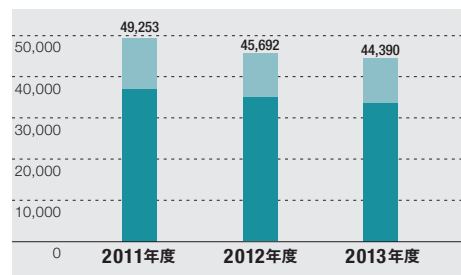
廃棄物排出量（事業系一般廃棄物） (単位：t)



■ 本社 ■ 国内支社・支店など

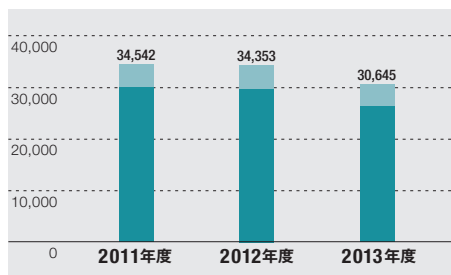
※2014年度の目標は、排出量513t。再資源化率92%の場合、最終処分量は41tとなります。

水の使用量 (単位：m³)



■ 本社 ■ 国内支社・支店など

紙の使用量 (単位：千枚)



■ 本社 ■ 国内支社・支店など

※事務用紙の購入金額とA4用紙の単価から算出しています。

環境パフォーマンスデータの詳細及び第三者保証については、当社Webサイトをご覧ください。

http://www.sumitomocorp.co.jp/csr/environment/manage/load_data/

事業活動を通じた取り組み

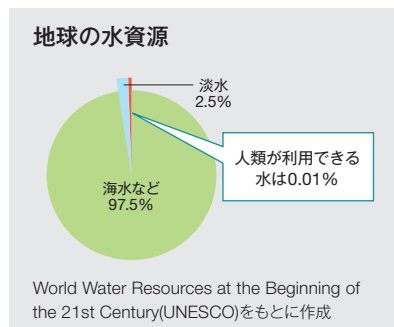
住友商事グループは、その環境方針において「健全な事業活動を通じて、社会・経済の発展と地球環境との調和を目指す『持続可能な発展』の実現に向け努力する」ことを基本理念として掲げ、さまざまな環境ビジネスを推進しています。

希少な水資源を、世界各地で循環サイクルに

■ かけがえのない“希少資源”である水

生きるために欠かすことのできない希少な資源である水―「水の惑星」と呼ばれる地球の水資源は、そのほとんどが海水で、淡水は全体の2.5パーセント、さらに人類が利用できる水となると、わずか0.01パーセントにすぎません。

水資源には代替物もなく、また、特定の地域に偏在しているため、中東・北アフリカ・アジア諸国など恒常的に水に悩む地域が存在しているのが実情です。さらに、近年の急激な人口増加や都市化・工業化により、地球規模での水需要の増大や、安全で衛生的な水環境の劣化が進んでおり、水資源の問題は今後ますます深刻化していくと見られています。



■ “総合水事業会社”を目指して

当社グループは、このような水資源問題の解決に向けて、世界各地で上下水処理事業や海水淡水化事業を手掛けるなど、循環サイクルの構築に取り組んでいます。

例えば、上水道に比べて下水道の整備が遅れていたメキシコにおいて、2004年からフランスの水事業会社Degremont S.A.社と協力して下水処理事業を行っています。下水を農業用水、工業用水に循環させることで、同国の環境改善に貢献しています。急速な経済発展と環境規制の強化に伴い下水道インフラの整備が急ピッチで進む中国においても、現地水事業会社と共同で下水処理事業を手掛けています。また、水需要が増大しているオマーンでは、逆浸透膜技術により海水を淡水化する造水事業にも参画しています。

さらに、河川や地下水からの原水取水から浄水処理、水供給までの一貫したサービスを提供する上水道の民営化事業に本格参入す

べく、2013年に英国Sutton & East Surrey Water社 (SESW) の経営に参画し、現在では大阪ガス(株)との共同経営体制に移行しています。今後は英国以外の国々への展開も見据え、世界の水環境向上のためにさまざまな機能を提供していきます。



自然豊かなSESWの貯水池

■ 官民連携による循環サイクルの構築

日本では主に自治体の水事業を担っており、上下水道施設や配水管網の運営・維持管理、低い漏水率、下水処理水の再生利用など世界トップクラスのノウハウを持っています。当社では、自治体を持つノウハウと民間企業の持つ技術力、総合商社の持つ総合力をパッケージとして輸出することで、安全で衛生的な水環境の実現に貢献したいと考えています。既にその第一弾として、東京都と協力してマレーシアで循環サイクル構築の試みを開始しました。

当社グループは、グローバルで多面的な水事業の展開を通して、水資源問題の解決に貢献していきたいと思っています。



東京都下水道サービス(株)による下水処理場設計支援

その他の取り組みについては、当社Webサイトをご覧ください。
<http://www.sumitomocorp.co.jp/csr/environment/>

社会に対する取り組み

社会貢献活動

住友商事グループは、グローバルな企業グループとして、多くの国や地域で、それぞれの社会的な特性に配慮し、ステークホルダーとの関わり合いを深めながら、さまざまな社会貢献活動に取り組んでいます。



IN EUROPE・CIS・MIDDLE EAST・AFRICA

- 地域社会の演劇文化・芸術の発展に貢献するShakespeare's Globeの活動を支援（イギリス） **1**
- 現地サッカーチームへ活動資金やユニフォームなどを寄付（フランス）
- 国際交流基金日本文化紹介事業「日本の秋」への協賛（ロシア）
- 日本語弁論大会への協賛・賞品寄付（ロシア・チェコ・カザフスタン）
- 障がい児の就学支援事業を展開する現地NGO「AURORA CENTER」を支援（ルーマニア）
- 人々の憩いの場となる日本庭園を造る植林イベントに参加（ウクライナ） **2**
- カタール大学の初等教育教師向けトレーニングセンター建設を支援（カタール） **3**
- 障がい者リハビリセンターに福祉車両を寄付（リビア） **4**
- 現地NGO「SAPESI」が進める移動図書館プロジェクトを支援（南アフリカ）
- 妊娠・出産を迎える母親と子どもたちの命を守る「産休サンキュープロジェクト」を支援（ケニア・ウガンダ） **5**
- アンバトピー・ニッケルプロジェクトにおけるインフラ・医療などの地域貢献（マダガスカル）

IN JAPAN

- 東日本大震災の復興支援に携わる若者を支援する「住友商事 東日本再生ユースチャレンジ・プログラム」を実施
- 日米の次世代リーダーの育成を目指す官民パートナーシップ事業「TOMODACHIイニシアチブ」を支援
- 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
- 音声ガイドや字幕を備えたバリアフリー映画の制作及び普及を支援 **6**
- 中国人大学生の企業訪問・ホームステイ受け入れを実施 **7**
- 食品メーカーを訪問する「ママとルンルン夏休みツアー」を開催 **8**
- 乳がん撲滅を願うピンクリボン運動に参加
- 「テラスモール湘南」など当社グループが運営する各地商業施設で地域住民参加イベントを開催 **9**
- TABLE FOR TWO及びCUP FOR TWOの活動を支援
- 日本赤十字社への献血協力
- 「日韓海峡圏カレッジ」に協力し、九州大学と釜山大学の学生向けインターンシップを実施 **10**
- 世界の子どもたちにポリオワクチンを提供するエコキャップ運動に参加

住友商事グループの社会貢献活動の基本的な考え方

目的	活動	姿勢
私たちは、住友商事グループの経営理念・行動指針を実践し、グローバルな企業グループとして、事業活動と社会貢献活動を通じて企業の立場から社会的課題の解決に向けて取り組み、持続可能な社会の実現に貢献します。	私たちは、社会の持続的発展を担う次世代人材の育成支援、並びに、事業活動の場である内外地域社会への貢献を軸として、社会貢献活動を推進します。また、良き企業市民として、さまざまな活動に参加します。	私たちは、すべてのステークホルダーとの関わり合いを深めながら、謙虚さと高い志を持って持続的に活動するとともに、活動内容の継続的な向上と透明性高い情報開示に努めます。



IN ASIA・OCEANIA

- 住友商事奨学金による大学生の学業支援（アジア各国） 11
- 学生のインターンシップ、職場体験・見学受け入れ（アジア各国） 12
- 清華大学・南開大学・ハノイ国民経済大学・ハノイ貿易大学で冠講座を運営（中国・ベトナム）
- 台風・洪水などの自然災害被災地への義援金抛出（中国・フィリピン）
- 安徽省・広東省・雲南省の貧困地域学生の教育支援（中国）
- 独居老人家庭へ暖を取るための練炭を寄付・配達（韓国） 13
- 海外工業団地開発プロジェクトにおける教育・インフラなどの地域貢献（ベトナム・フィリピン・インドネシア）
- ダナン市の中学生を対象とした日本語教育・文化交流活動（ベトナム）
- タンジュン・ジャティB石炭火力発電プロジェクト、パツヒジャウ銅・金鉱山事業における教育・医療などの地域貢献（インドネシア）
- スラム地区の児童預かり施設へ現金・書籍・食品などを寄付（タイ） 14
- ヤンゴン市郊外の貧困地域の小学生に制服や学用品を寄付（ミャンマー） 15
- 地域の学生を対象とした技能習得プログラムを実施（インド）

IN AMERICAS

- コロンビア大学日本経済経営研究所の活動を支援（アメリカ）
- 日本文化を紹介する日米交流イベントJapan Dayの開催を支援（アメリカ） 16
- メトロポリタン美術館、ニューヨーク近代美術館などの芸術施設の活動を支援（アメリカ）
- 白血病治療法、アルツハイマー病治療法などの開発を支援（アメリカ）
- 各地の小児病院への支援活動を行う団体Children's Miracle Networkに対する社内募金（カナダ） 17
- 工場敷地内に自生する希少植物の移植や植樹などの環境保護、周辺地域の公共道路整備などの地域貢献（メキシコ）
- 地元の文化活動、スポーツイベントなどを支援（ブラジル）
- サンクリストバル銀・亜鉛・鉛鉱山事業における教育・インフラなどの地域貢献（ボリビア）
- 自社林周辺の近隣集落及び小学校などへクリスマスケーキ・文房具・遊具などを寄付（チリ） 18
- 果物栽培や民芸品づくりなど先住民集落振興プロジェクトへの協賛（チリ）
- 近隣集落へユーカリ苗木を寄付（チリ） 19

次世代人材の育成支援

■ ミャンマーで住友商事奨学金を開始

当社は、商事活動50周年にあたる1996年に住友商事奨学金を創設し、アジア各国の将来を担う人材の育成を支援しています。

2013年には新たにミャンマーで奨学金プログラムを開始し、2014年1月に、支給先のヤンゴン経済学院で授与式を実施しました。授与式には、奨学生24人のほか、ミャンマー教育省、日本国大使館、ヤンゴン管区政府などから総勢80人以上の方々に参加いただきました。

アジア大洋州住友商事ヤンゴン事務所長の妻鹿英史は、「日・ミャンマー外交関係樹立60周年、そして住友商事がミャンマー拠点設立60周年を迎える年にこの奨学金プログラムをスタートすることができ、光栄に思う」と話し、学生一人一人に奨学金と証書を授与しました。これを受け、代表の学生からは、「今後はこの奨学金を励みに一層勉学にいそしみ、卒業後は社会に貢献できるような人になりたい」とのスピーチがありました。

たい」とのスピーチがありました。

当社は、本奨学金プログラムを通じて、今後のミャンマーの発展を担う学生の成長を応援していきます。



ヤンゴン経済学院での奨学金授与式

■ 「住友商事 東日本再生ユースチャレンジ・プログラム」

2014年度「活動・研究助成」スタートアップ・オリエンテーションを開催

東日本大震災からの復興と、被災者の生活再建のために活動する次世代人材を支援する「住友商事 東日本再生ユースチャレンジ・プログラム」は、活動開始から3年目を迎えました。2014年3月に、当社本社に2014年度の助成対象49団体を招待して、「活動・研究助成」スタートアップ・オリエンテーションを開催し、助成オリエンテーション、助成決定の贈呈書授与、2013年度助成団体からの成果報告などを行いました。

選考委員長 実吉威氏（認定NPO法人市民活動センター神戸 理事・事務局長）の選後講評では、「被災地支援としては良い活動でもユースチャレンジ・プログラムの趣旨に該当しているか」という議論や、逆に「ユースのチャレンジは見えるものの、被災地支援の面が希薄なのではないか」との意見もあった、といった選考ポイントが披露されました。また、「震災から3年がたち、支援ニーズの変化に伴い活動の方向性に悩む団体が見られ、支援活動も難しい局面に来ている」との指摘がありました。

2014年度は高校生の参加もあり、90人の志を同じくするユースが交流を深め、活動のスタートを切ることができました。ユースならではの感性や行動力で支援の輪を広げていただけるものと期待しています。



贈呈書を手にし、助成を受けて活動を行う自覚を深めたユースたち

内外地域社会への貢献

■ 中国貧困地区に対する教育支援

近年、著しい経済成長を続ける中国ですが、今なお貧困のために学業を断念しなければならない学生がいます。中国政府は国家プロジェクトとしてこのような貧困地区を重点的に支援しており、中国外交部では、1992年から経済発展の立ち遅れた雲南省の金平県と麻栗坡県で支援活動を続けています。こうした中、当社は2008年から中国外交部と連携して雲南省の貧困地区に対する教育支援に取り組み、さらに2014年から2018年までの支援継続を決定しました。今後5年間にわたり「住友商事中国学生支援基金」へ総額5,000万円を拠出し、学業継続を希望する貧困家庭の高校生を引き続き支援します。

2014年2月に程永華中国大使と第二期実施覚書の調印式を行い、程大使からは「大変意義深い活動であり、支援を継続されることに対して、金平県、麻栗坡県、中国外交部を代表して、心からお礼申し上げる」との言葉をいただきました。

本基金により過去5年間で1,800人の高校生の就学を実現し、そのうち300人が大学へ進学することができました。この活動が、能力と向学心のある貧困学生の就学を助け、若い人材が育つことで、地域社会の発展に貢献できることを願っています。



程永華中国大使(中央)を迎えて調印式を実施

良き企業市民としての活動

■ ジュニア・フィルハーモニック・オーケストラ(JPO)の活動を支援

2013年11月、当社が1992年より支援しているJPOと、FTVジュニアオーケストラによる「第55回住友商事ヤング・シンフォニー」を、福島県いわき市のいわき芸術文化交流館アリオス大ホールで開催しました。被災地で行うチャリティーコンサートは、2012年11月の宮城県名取市に続き今回で2回目。923人ものご来場者にコンサートを楽しんでいただきました。

コンサートのチケット収入は、当社が同額を加算して、福島県が運営する「東日本大震災ふくしまこども寄附金」に寄付しました。

当日は、交響曲第9番「新世界より」、音楽物語「窓ぎわのトットちゃん」を披露し、アンコールでは会場全員で「ふるさと」などを合唱しました。来場者からは「胸の奥まで響く生の演奏に、避難生活も忘れる

ほど素晴らしいひとときでした」などの感想をいただきました。



二つのジュニアオーケストラの団員たちの演奏

当社は、ホームページ内の「社会貢献活動レポート」を通じて、当社グループが世界中で展開している社会貢献活動について、随時情報を発信しています。本レポートに記載している活動のみならず、世界各国での幅広い活動の様子をご覧ください。

<http://www.sumitomocorp.co.jp/csr/contribution/report/>



社会貢献活動レポート
～豊かさや夢に向かって全力疾走!～