

経営基盤

56 コーポレートガバナンス体制

60 内部統制

61 コンプライアンス

62 リスクマネジメント

64 人材マネジメント

68 CSR推進活動

コーポレートガバナンス体制

住友の事業精神と当社の経営理念を企業倫理のバックボーンとして、「住友商事コーポレートガバナンス原則」に則り、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ために、コーポレートガバナンスのより一層の向上を目指しています。



「住友商事コーポレートガバナンス原則」は当社のWebサイトで公表しています。
<http://www.sumitomocorp.co.jp/company/governance/detail/>

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。さらに、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社外取締役を4名選任しています。

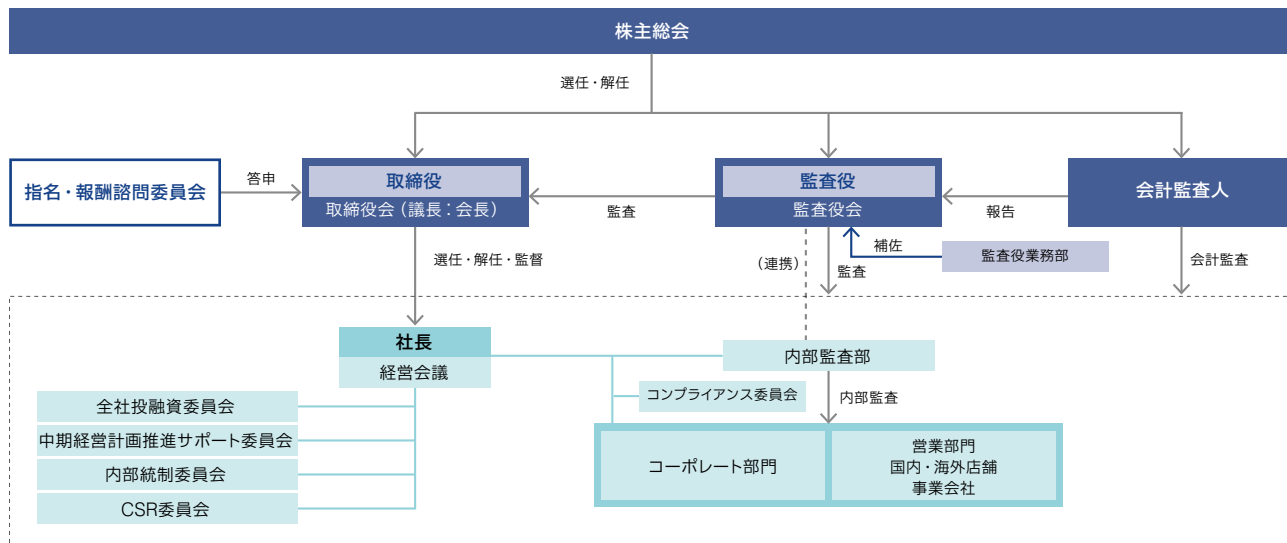
中期経営計画BBBO2017では、当社が持続的に成長し、全てのステークホルダーに貢献していくために、ガバナンスおよび意思決定プロセスの見直しを行い、経営会議を執行レベルの最高意思決定機関とすることや、取締役会のモニタリング機能の強化に向けた施策に取り組んでいます。

コーポレートガバナンス強化の変遷

1993年	社外監査役の導入 2003年に3名に増員
2003年4月	『住友商事コーポレートガバナンス原則』の策定 取締役の減員 コーポレートガバナンス原則に「15名程度以内が適切な人数である」と明記
	執行役員制度の導入 会長・社長の在任期間制限 コーポレートガバナンス原則に在任期間6年を超えないと明記

2005年6月	取締役及び執行役員の任期を1年に短縮
2007年	取締役会の諮問機関の設置 半数以上が社外委員で構成される報酬委員会を設置 2015年11月に過半数が社外取締役で構成される指名・報酬諮問委員会に改組
2013年6月	社外取締役制度の導入
2015年7月	ガバナンス及び意思決定プロセスの見直し

住友商事のコーポレートガバナンス体制



取締役及び取締役会

取締役会での審議の充実、モニタリング機能の強化

取締役会では、経営方針・経営計画等の経営全般に係る重要事項についてより集中して議論を行えるよう、2015年7月から付議基準を見直しました。同時に、取締役会のモニタリング機能を強化するために、取締役会への報告事項を充実させて取締役会が業務執行の監督に一層注力できるようにするとともに、重要なテーマについては決議に先立って自由に意見交換する機会を設けています。

社外取締役の資質、定期的な意見交換会

(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及び社内規則「社外役員の選任及び独立性に関する基準」を満たす4名の社外取締役は、それぞれ経験や専門性が異なり、独立した多様な視点で当社のコーポレートガバナンスに貢献しています。また、原則として毎月1回、取締役会長、取締役社長、社内監査役及び社外監査役と意見交換・議論を行っています。

社外取締役の選任理由

各社外取締役は、それぞれ以下の経験を有しており、当社取締役会が適切に意思決定を行い、監督機能の一層の強化を図るうえで適任と考えています。

氏名	選任理由
原田 明夫	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経験
田中 弥生	評価論及び市民社会組織論の長年にわたる研究、また、行政改革推進会議民間議員などの政府委員等を歴任することで培ってきた高度な専門知識と豊富な経験
杉山 秀二	経済産業省及び金融機関において長年培ってきた、産業政策・金融等の分野及び企業経営に関する広範な知識と豊富な経験
江原 伸好	米国大手金融機関及びプライベート・エクイティ・ファンド運営会社において長年培ってきた金融や企業経営に関する広範な知識と豊富な経験

指名・報酬諮問委員会の設置

2015年11月に、従来の報酬委員会を発展的に解消し、新たに、過半数が社外取締役で構成される、指名・報酬諮問委員会（委員長：社外取締役）を設置しました。委員会では、取締役・監査役候補者の指名や、取締役・監査役・執行役員の報酬に関する検討などを行い、結果を取締役に答申しています。また、取締役会に執行役員が出席して案件説明を行う機会を設けるなど、社外取締役が社内取締役候補者である執行役員と接する機会を増やす工夫も図っています。

指名・報酬諮問委員会の構成

全委員数	社内取締役	社外取締役	委員長（議長）
5	2 (会長、社長)	3	社外

取締役会評価

取締役会の実効性の維持・向上のため、毎年、取締役及び監査役による自己評価等の方法により、取締役会の実効性についての分析、評価を行い、その結果の概要を開示します。

2015年度においては、2016年3月～4月に取締役及び監査役全員を対象にアンケートを実施し、第三者（外部コンサルタント）による分析・評価を実施しました。第三者による分析・評価結果としては、実効性を有する取締役会の実現に向けたさまざまな改革を実施し、着実に成果を上げているというものでした。

一方、取締役会の実効性のさらなる向上のため、社外取締役及び社外監査役に提供する経営情報や役員間の意見交換の機会を充実することなどが課題として指摘されました。

今後詳細に分析し、取締役会で議論のうえ、取締役会の実効性向上に向けた改善に取り組んでいきます。

コーポレートガバナンス体制

監査役及び監査役会

監査役体制の強化・充実

外部の視点からの監視体制の強化のため、監査役5名のうち3名を社外監査役としており、そのうち2名が法律家、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及び社内規則「社外役員の選任及び独立性に関する基準」を満たしています。

内部監査部、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評会への出席、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。

社外監査役の選任理由

各社外監査役は、それぞれ以下の経験を有しており、多角的な視点からの監査を実施するうえで適任と考えています。

氏名	選任理由
笠間 治雄	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経験
永井 敏雄	裁判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経験
加藤 義孝	公認会計士として長年培ってきた財務・会計および会社の監査業務に関する高度な専門知識と豊富な経験

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、原則として毎月1回、取締役会長、取締役社長及び社外取締役と意見交換・議論を行っています。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。

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。監査報告書全件に加えて監査の実施状況について直接社長に報告するとともに、内部監査の結果につき定期的に取締役会に報告してい

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。

役員報酬の内容

2015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	対象人数	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)	17名 (3名)	877百万円 (34百万円)	720百万円 (34百万円)	67百万円 (—)	90百万円 (—)
監査役 (うち社外監査役)	5名 (3名)	122百万円 (35百万円)	122百万円 (35百万円)	— (—)	— (—)

(注) 1. 上記には、2015年11月2日に逝去により退任した社外監査役1名を含んでいます。

2. 2015年度末現在の人員数は、取締役13名 (うち社外取締役3名)、監査役4名 (うち社外監査役2名) です。

3. 当社には、使用人を兼務している取締役はいません。

4. 上記「賞与」は、本年6月24日開催の第148期定時株主総会において決議された支給額を記載しています。

5. 上記「ストックオプション」は、「第14回新株予約権」(2015年7月31日発行)ならびに「第9回新株予約権 (株式報酬型)」(2014年8月1日発行)及び「第10回新株予約権 (株式報酬型)」(2015年7月31日発行)を付与するにあたり、2015年度に費用計上した金額の合計額を記載しています。

6. 取締役の例月報酬なら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。

7. 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。

社外取締役メッセージ



江原 伸好
社外取締役

30年来のさまざまな接点を通じ、住友商事には親しみと尊敬の念を抱いてまいりました。このたび社外取締役という名誉ある職を拝命し、大変光栄に存じます。

私の社会人人生を支えてきたのは、未踏の世界に挑戦するというパイオニア精神です。今まで日本になかったビジネスに取り組んで、世の中に価値を生み出したいという野心もその一つです。日本で投資銀行が認知されていなかった時代に、外資系投資銀行の日本での事業基盤を確立し、さらに、日本初のプライベート・エクイティ・ビジネスを開拓しました。そこから得た教訓は、挑戦には成功も失敗もあるが、それら全ての責任を自らが受け止める覚悟が必要だということです。加えて、リスクの所在把握や分析の徹底を心がけてきました。こうした経験

が、社外取締役として、住友商事の今後の戦略再構築やビジネス変革の一助になればと考えています。

ビジネス上の重要な局面において、私が最も意識してきたのは、最後に判断するのは自分自身であり、時として孤独な決断を伴うということです。他者の意見を尊重することは大切ですが、それに依存した判断は決してしないことを旨としてきました。商社の経営においても、同じことが言えるのではないのでしょうか。他社と横並びの戦略では、戦略の名に値しません。自分たちの強みは何なのか、徹底的に議論を尽くしたうえで戦略を構築し、強い意志と実行力を持って実践していくことが、株主をはじめとするステークホルダーから求められています。私自身、住友商事のいくつもの強みを実感してまいりました。今こそ、何が強みなのかを再考し、議論し、戦略を練る好機ではないのでしょうか。その過程で、必ずや客観的視点が役に立つと思われます。この点でも、微力ながら貢献できれば幸いです。

株主の声を反映する者として、住友商事の社員に期待することは、変化を恐れず挑戦する気概を持って欲しいということです。環境が厳しい時こそチャンスだと捉え、組織に依存するのではなく、各人が組織にどんな貢献ができるかを突き詰めて考えていただきたい。また、そういった風土を組織に根付かせることも大切です。今後、社員一人ひとりと意見交換しながら、住友商事の未来に貢献できるよう邁進してまいります。

経営の透明性の確保のための体制

情報開示方針の策定

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るべく、2016年7月に情報開示方針を定めました。

「情報開示方針」は、当社のWebサイトで公表しています。

<http://www.sumitomocorp.co.jp/files/user/doc/company/governance/disclosurepolicy160701.pdf>

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、招集通知の発送に先立って当社の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）東京証券取引所等により設立された（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。

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、2015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。

こうした取り組みは、株主・投資家の皆様との対話に関する責任者として指定された執行役員が統括し、社内関係部署が連携して情報発信を行うとともに、株主・投資家の皆様からの意見収集を行っています。当社は、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。

内部統制

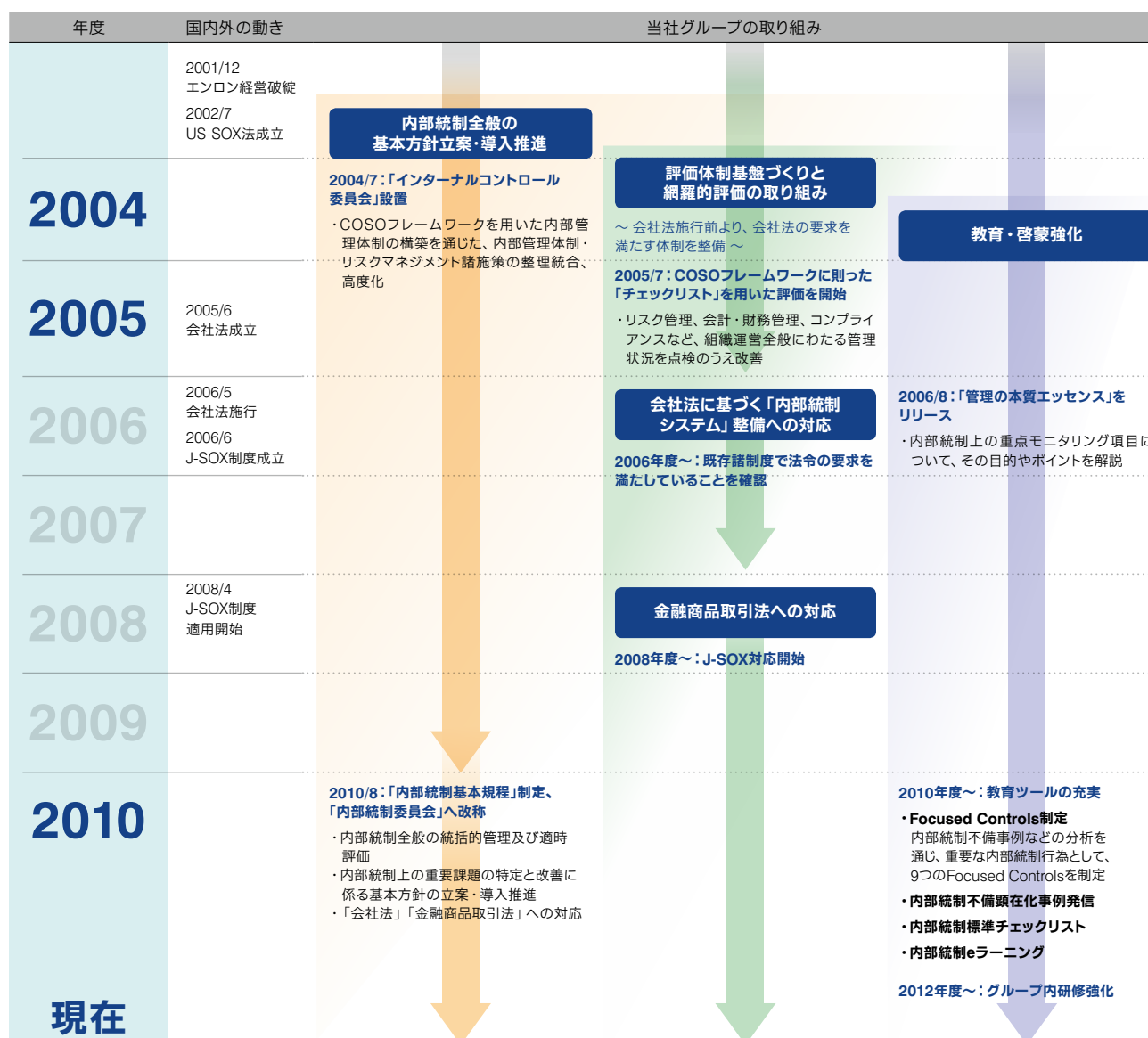


当社グループは、全てのステークホルダーの皆様に常に安心・信頼していただける企業集団であり続けるために、内部統制の強化に取り組んでいます。

当社グループは、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、当社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2004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、下記の取り組みを実施してきました。



コンプライアンス

当社グループのコンプライアンスの原点は、「法と規則を守り、高潔な倫理を保持する」という行動指針であり、「コンプライアンス最優先」と「即一報」を基本として取り組んでいます。



コンプライアンス最優先

「コンプライアンス最優先」とは、コンプライアンスがあらゆる企業活動に優先するものであり、会社が利益追求を優先するあまり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いうことを意味しています。当社は役員・社員のコンプライアンス意識の向上を図るため、全役員・社員に対して、当社のコンプライアンス指針を踏まえたコンプライアンス・マニュアルを配布しているほか、各種のコンプライアンス教育・啓発活動を行っています。

即一報

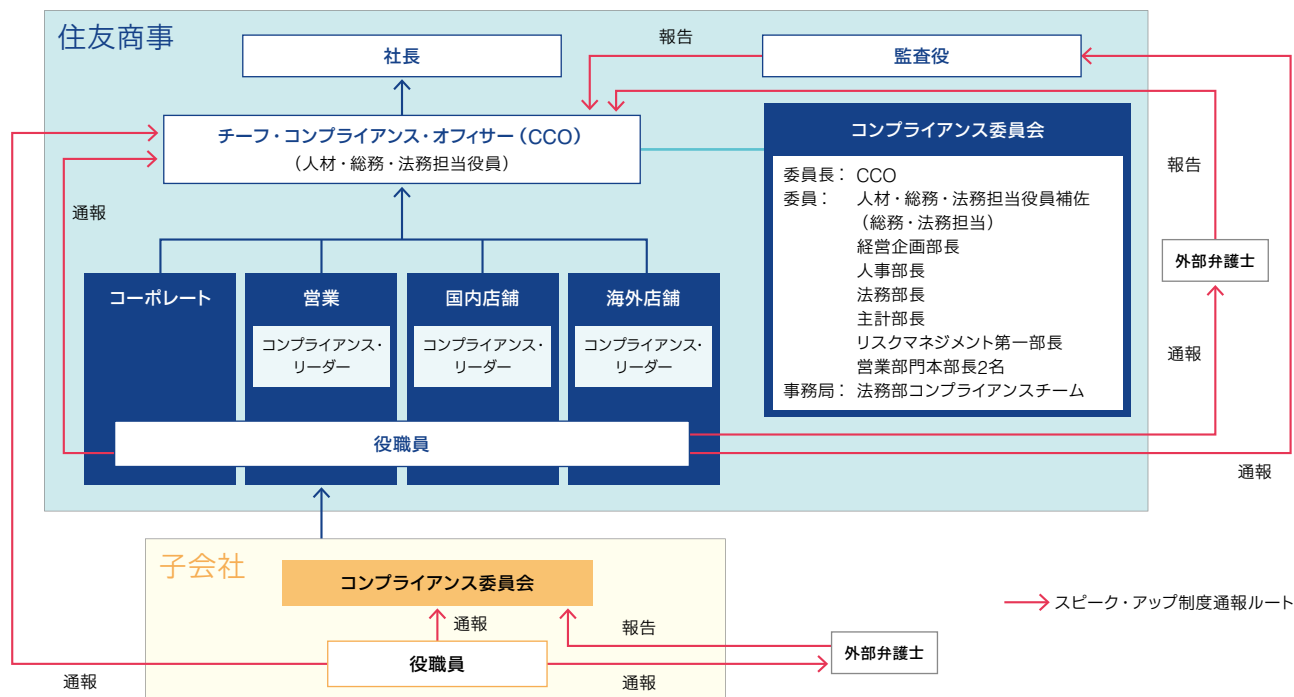
当社では、万一、コンプライアンス上の問題が発生した時は、直ちに上司あるいは関係部署に対して事態を報告し、最善の措置をとること、すなわち「即一報」を常日頃から徹底しています。通常の職制ラインによる報告ルートのほかに、チーフ・コンプライアンス・オフィサーに直接連絡できる制度である「スピーク・アップ制度」を導入しており、コンプライアンス違反やその可能性の早期発見と迅速な対応に努めています。

コンプライアンスの新体制

当社ではコンプライアンス問題へのより機動的な対応を目的とし、2015年にコンプライアンスに関する最高責任者としてチーフ・コンプライアンス・オフィサーを新設しました。また、コンプライアンス施策の企画及び立案をその役割とするコンプライアンス委員会に、コーポレート部門の部長だけで

なく、営業部門の本部長を加えるなど、当社の実態に即した施策を多面的に検討するための体制整備を行っています。

また、当社のみならず、当社グループ各社においても、コンプライアンス最優先のための体制整備を図ってきており、引き続き積極的に推進していきます。



リスクマネジメント

当社のリスクマネジメントは、多様化するリスクに効果的に対処するため、「損失発生防止」を目的とするミクロ的管理と、「企業価値の極大化」を目的とするマクロ的管理を合わせたフレームワークを持ち、経営資源の効率的運用をサポートし、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。

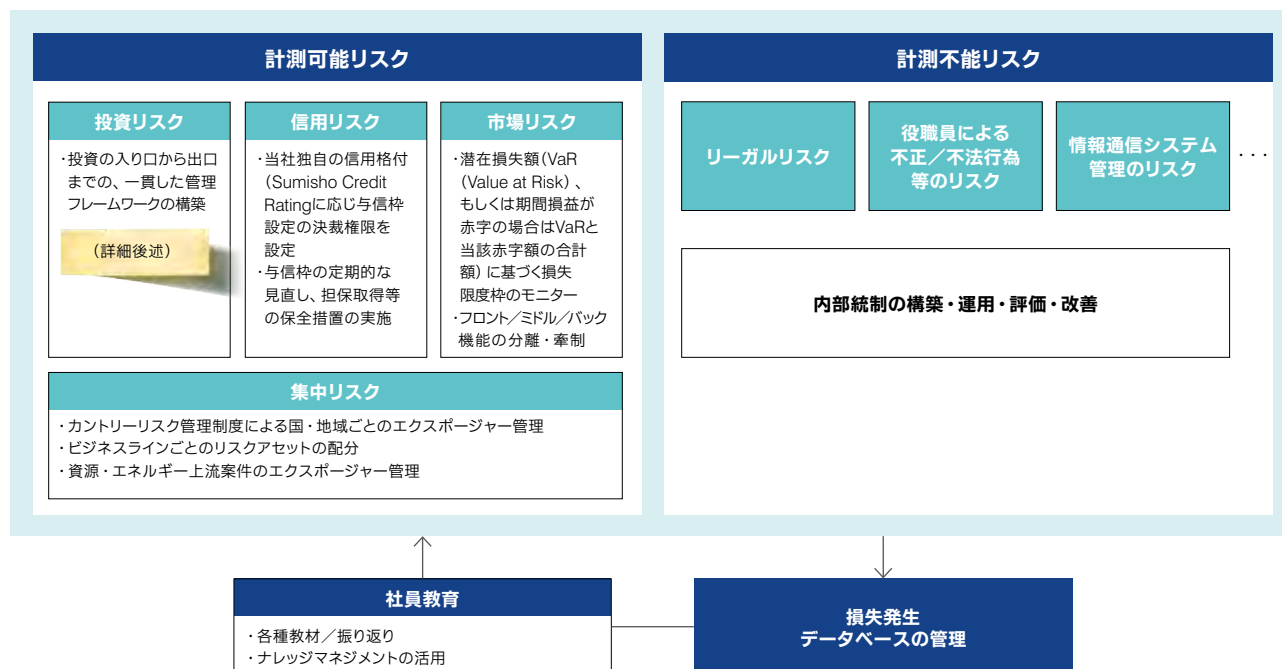
1. 「業績安定」：計画と実績の乖離を少なくして安定収益を確保すること。
2. 「体質強化」：リスクを体力（株主資本）の範囲内に収め、リスク顕在化の場合にも事業に支障を来さないようにすること。
3. 「信用維持」：法令遵守などの社会的な責任を果たし、信用を維持すること。

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、発生の回避、もしくは発生確率の極小化に注力しています。

具体的な管理の仕組み

「計測可能リスク」には取引先の信用状態が変化する「信用リスク」、自らが保有する市況商品等の価格変動や流動性の低下などの「市場リスク」、投資先の事業が当初の期待どおりに進捗しない「投資リスク」、また、そうしたリスクが特定分野へ過度に集中する「集中リスク」があります。全社のリスク量を体力の範囲内に収め、それぞれのリスクに見合ったリターンの極大化を図るためのフレームワークを設けて管理しています。



投資リスク管理

投資案件は、一旦実施すると撤退の判断が難しく、撤退した場合の損失が大きくなりがちです。このため、2014年度の減損損失の計上も踏まえて、投資案件の検討・フォローのプロセスを大幅に見直し、入り口から出口まで一貫した管理フレームワークを構築しています。

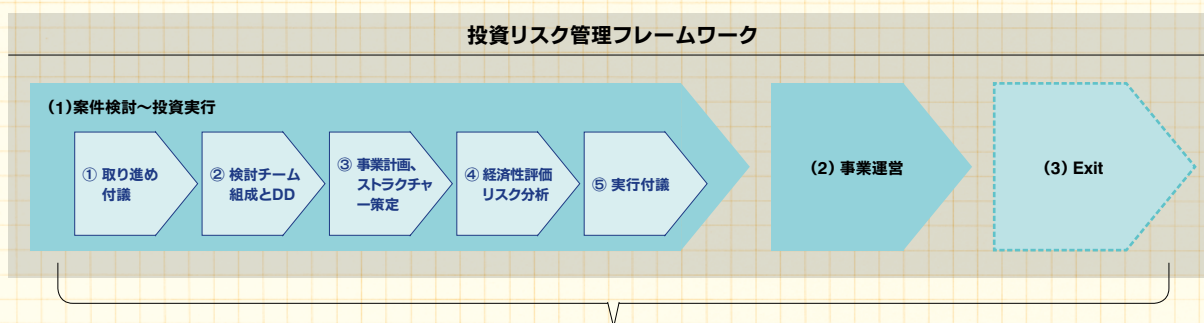
投資の入り口では、リスクに見合うリターンを確保するため、案件ごとのリスクを反映する定量基準を設けています。

加えて、投資案件の意思決定については、案件の規模や重要性に応じて、検討・実行のそれぞれの段階において、各事業部門の投融資委員会及び全社投融資委員会を開催し、戦略上の位置付け、案件選択の背景・理由、ならびに、投資の成否を左右する諸条件について、早い段階から幅広く議論しています。

特に、大型・重要案件については、コーポレート部門を含めた社内関連部署から成る「大型案件検討チーム」を組成し、全社リソースを集中投下し、取り進めの可否を十分に検討します。

また、投資後のモニタリングにおいては、重要案件については、全社投融資委員会のもとで、業績改善策の立案・実行等をフォローしています。

なお、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。

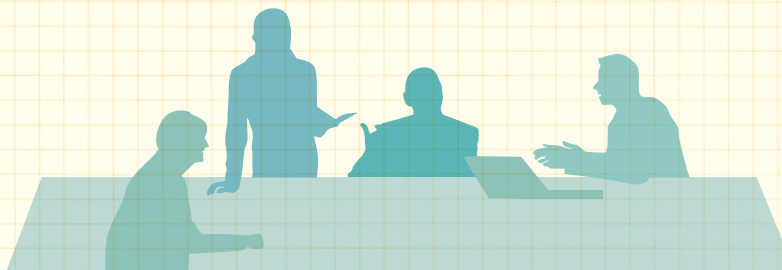


全社投融資委員会／部門内投融資委員会

各
プ
ロ
セ
ス
に
お
け
る
管
理
体
制

- 大型案件における検討初期段階・実行時の二段階での申請、全社投融資委員会／部門内投融資委員会の実施
- 「大型案件検討チーム」の組成
- 投資入口定量基準の設定

- 重要案件については「重点フォローアップ制度」にてモニター
- 「EXITルール」の規定



人材マネジメント

最重要の経営リソースは人材。その採用・育成・活躍推進に、戦略的に取り組んでいます。

当社グループでは、「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・計画的に採用・育成・活躍を推進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採用・育成・活躍推進は最重要テーマです。

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みながら多様な人材の活躍を推進しています。

中期経営計画「Be the Best, Be the One 2017」においては、「個」の成長をグローバルベースで強化するために、人材育成の強化とスピードアップを狙いとした新たな人事制度を2016年4月より導入し、引き続き育成制度の拡充を図るとともに、中長期戦略に則した人材配置を進めています。

求められる人材像

当社が2019年度の創立100周年に向けて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」の実践を通じて、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。 |

人材マネジメントにおける取り組み

採用

基本的な人権を尊重した
公正な採用方針に基づき、
グローバルに活躍できる
資質と意欲を持った多様な
人材を採用



社長参加の大規模採用セミナー

育成

OJT(実践)とOFF-JT(研修)
を両輪としたグローバル人材
育成を促進



事業経営者を養成する長期・選抜型研修

活躍推進

一人ひとりの活力の創出と
多様な人材の活躍を推進



事業所内保育所「トリトンすくすくスクエア」

採用

グローバル展開を担う人材の採用

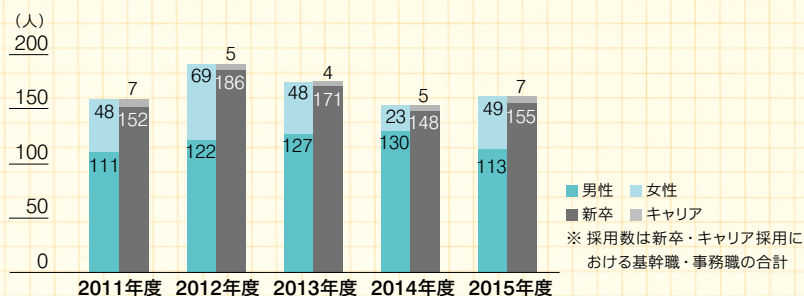
グローバルにビジネスを展開する当社では、世界中で活躍できる資質と意欲を持った人材を求めています。そこで、性別、学歴や国籍などで選考方法を分けることなく、応募者の適性・能力のみを基準とし、基本的な人権を尊重した公正な採用活動を基本方針としています。

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付け、即戦力人材の採用を継続的にを行っています。

障がい者雇用促進のための取り組み
～住商ウェルサポート～

2014年には障がい者の特例子会社 住商ウェルサポート(株)を設立し、障がい者雇用促進にも積極的に取り組んでいます。現在12名の従業員が名刺作成からデータ入力までさまざまな業務に従事しています。2016年6月1日時点の障がい者雇用率*は2.13%と法定雇用率(2.0%)を上回っています。

* 単体と住商ウェルサポート(株)の合算。



採用者数の推移と内訳



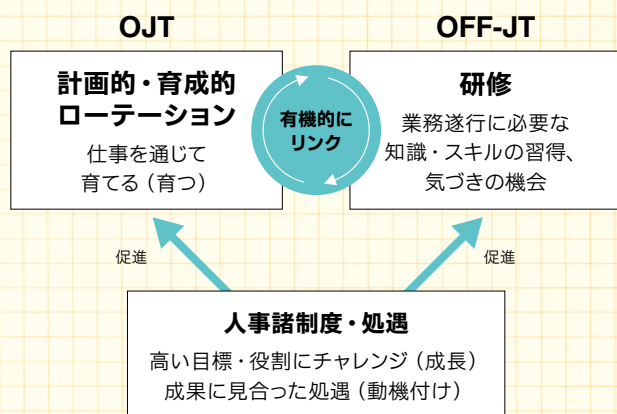
人材マネジメント

育成

人材育成スピードアップのための
研修体系の拡充・再構築

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、2015年度は延べ12,351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・ビジネスの創造変革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。



OJTとOFF-JTを両輪とした「求められる人材」の育成

グローバルベースの人材育成施策の促進

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。

また、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

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。

今後も「個の力」のさらなる強化・人材育成のスピードアップのため、知識・スキル習得の場としての研修体系を拡充・再構築していきます。



別子銅山訪問



住商ビジネスカレッジ (SBC) の全体像

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。



グローバルベースでの人材育成

活躍推進

ワークライフマネジメント

当社では、2005年4月にワーク・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て以来、さまざまな取り組みを行ってきました。2015年12月には、社員が日々の働き方や中長期での「ワーク」と「ライフ」にメリハリをつけ、自律的にマネージしていくという考え方をより明確に表現する言葉として、「ワークライフマネジメント」に改称しました。

ワークライフマネジメント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、仕事やプライベートを含めた生活全体の充実が活力を生み、新たな価値創造の原動力となって、さらなる事業の発展につながると考えています。

例えば、有給休暇取得促進や、SCGカウンセリングセンターの設置、働き方の意識改革のためのセミナー提供等、多様な価値観・ライフスタイルを尊重するさまざまなワークライフマネジメント施策を推進しています。

多様な人材活用

当社では、多様な人材がそのバックグラウンドを活かし、おのおののフィールドで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、各種施策を通じて人材のダイバーシティの尊重、活躍を推進しています。

中でも女性の活躍推進は重要な経営戦略の一つとして、さまざまな施策を通して支援しています。ライフイベントとキャリア形成の両立支援の観点から、法定を上回る水準での各種両立支援制度の充実に加え、事業所内保育所「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（2008年）や、「仕事と育児の両立支援ハンドブック」の全社員への配布（2014年）のほか、子女のみを連れて海外に駐在する社員への支援制度の導入（2014年）などを通じて、出産・育児を経ても会社で活躍できるような環境づくりを推進しています。

なお、2015年6月には、次世代育成支援対策推進法改正に伴い創設された制度により、さらに高い水準で子育てサポートを行った企業と認められ、東京都初の認定企業5社中の1社として「プラチナくるみん」認定を受けました。

また、2016年5月には、女性活躍推進法で定められている「一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業」と認められ、2つ星の「えるぼし」企業として認定を受けました。



プラチナくるみん



えるぼし



COLUMN 子どもを連れて海外駐在

Q 最初に海外駐在の話がきた時はどう思いましたか？

ずっと海外勤務の希望はあったのですが、子どもがいる自分には無理だろうとあきらめていました。ですので、子どもを連れて駐在という話があった時は、本当に驚き、感激しました。

Q 子どもと2人での現地生活は大変でしたか？

仕事や育児のストレスは日本でも発生するものですが、子どものみ帯同の海外駐在特有の環境として、今もし自分に何かあったら子どもはどうなるのか、ということを毎日考えていて、とにかく自分の体調管理・安全管理には気をつけていました。

Q 今、あの時の駐在を振り返ってどうですか？

海外駐在員としての仕事と子育てを、全て完璧にやることは難しく、悔しい思いもしましたが、駐在しなければ見えない世界があり、海外駐在してよかったかと聞かれたら、間違いなく「イエス」。ダイバーシティが進む米国で、さまざまな考え方に触れたことで、短期的に悩むことがあっても、長期的な未来のイメージを描くことができるようになり、前向きになれたことも大きな収穫です。



リスクマネジメント第三部
加古 紗理

入社以来、建設機械事業本部にて北米、インド、欧州における事業会社管理を担当。2014年、「子女のみを連れて海外に駐在する社員への支援制度」を使って米国フロリダ州の事業会社へ研修生として出向、経営管理に関わり、2015年末に帰任。

CSR推進活動

経営理念に掲げた当社グループの企業使命とは、「健全な事業活動を通じて豊かさや夢を実現する」ことであり、社会的課題の解決を通じて価値を創造するとともに、その過程で社会や環境に与える影響への責任を果たすことです。これを実現するのは、社員一人ひとりであるという考えのもと、CSR推進活動に取り組んでいます。



CSRの考え方

当社グループにとってCSRとは、事業活動を通じて社会的課題を解決し、持続可能な社会の実現に貢献することです。これは、住友400年の事業精神の一つである「自利利他公私一如（住友の事業は、住友自身を利するとともに、国家を利し、社会を利するほどの事業でなければならない）」

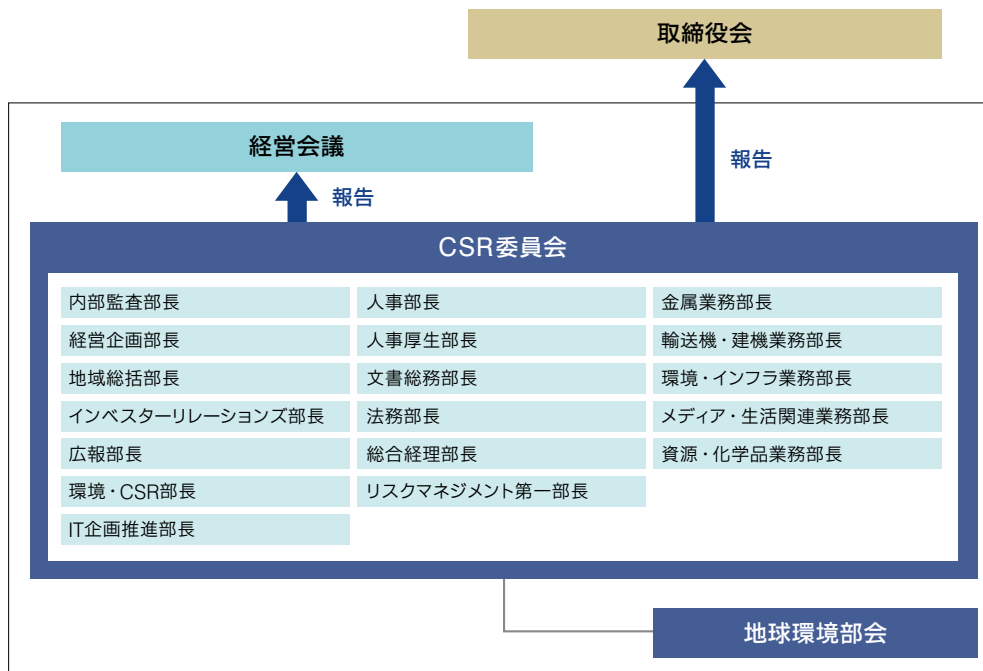
という考えそのものです。この住友の事業精神は、当社グループの経営理念に受け継がれており、まさにCSRとは、経営理念を実践することにはかならないと考えています。



CSR推進体制

当社は、2008年にCSR推進をミッションとする環境・CSR部を設置しました。また、経営会議の諮問機関であるCSR委員会では、ISO26000に基づくCSR推進策の検討、審議を行っています。加えて、同委員会の諮問機関である「地球環境部会」では、ISO14001に基づく環境マネジメント活動を推進しています。

当社グループはステークホルダーとの対話を通じて社会的課題を把握し、その課題から新たなニーズを見つけ、当社グループの総合力を発揮して解決策を提供することで、企業価値を向上させています。その過程で、社会や環境に与える影響への責任を果たすべく、国連グローバル・コンパクト10原則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。



具体的な取り組み事例

地球規模の 社会課題から ビジネスを考える セミナー開催

当社グループは、グループ内のさまざまな階層の社員に対し、経営理念とその根底にある住友の事業精神について理解を促しています。2015年度は9月に国連で採択されたSDGsについて国連開発計画から講師を招き、2回のワークショップを開催しました。参加者からは、「商社に入ろうと思った頃の気持ちを思い出した」「自分の携わる事業が複数の社会的課題の解決につながっていることが改めて分かった」などの感想が寄せられました。2016年度も本ワークショップを開催し、事業を通じた社会的課題の解決が組織を超えた連携やイノベー

ションにつながり、当社の成長の原動力となるというCSRの本質について浸透を図ります。



SDGsから見たビジネス機会についてセミナーを開催

COP21セミナー 開催

当社グループは、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」ことを掲げ、グループ全体の環境問題への意識向上を目指し、各種社内啓発活動を行っています。2015年度は、国連の気候変動枠組条約第21回締約国会議（COP21）にて、全世界で温室効果ガス削減に取り組む新たな法的枠組みとしてパリ協定が採択されたこともあり、「COP21についての見通しと今後の地球温暖化対応戦略のあり方」と題し、住友商事グローバルリサーチ(株)の協力を得て、外部より専門家を招き全社向けにセミナー

を開催しました。そのほかにも、環境法規研修やISO 14001規格改正に伴うセミナー、eラーニングを通じた環境講座等を開催し、社員一人ひとりの環境意識向上に努めています。



COP21セミナー開催の様子

当社グループの環境マネジメント活動をご覧ください。
<http://www.sumitomocorp.co.jp/csr/environment/>

住友商事 グループの 社会貢献活動の 基本的な考え方

当社グループは、2010年に社会貢献活動の基本的な考え方を制定しました。持続可能な社会の実現に貢献することを目的とし、グローバルな企業グループとして経営理念と行動指針を実践することで、事業活動と社会貢献活動を通じて社会的課題の解決に向けて取り組みます。社会の持続的発展を担う次世代人材の育成支援、事業活動の場である内外地域社会への貢献を軸として活動を推進するとともに、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し

ます。また、活動内容の継続的な向上と透明性の高い情報開示に努めます。



将来グローバルに活躍する人材の育成を期して

当社グループが世界中で展開している社会貢献活動をご覧ください。
<http://www.sumitomocorp.co.jp/csr/contribution/>