

コーポレートガバナンス体制

住友の事業精神と当社グループ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。

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3名選任しています。

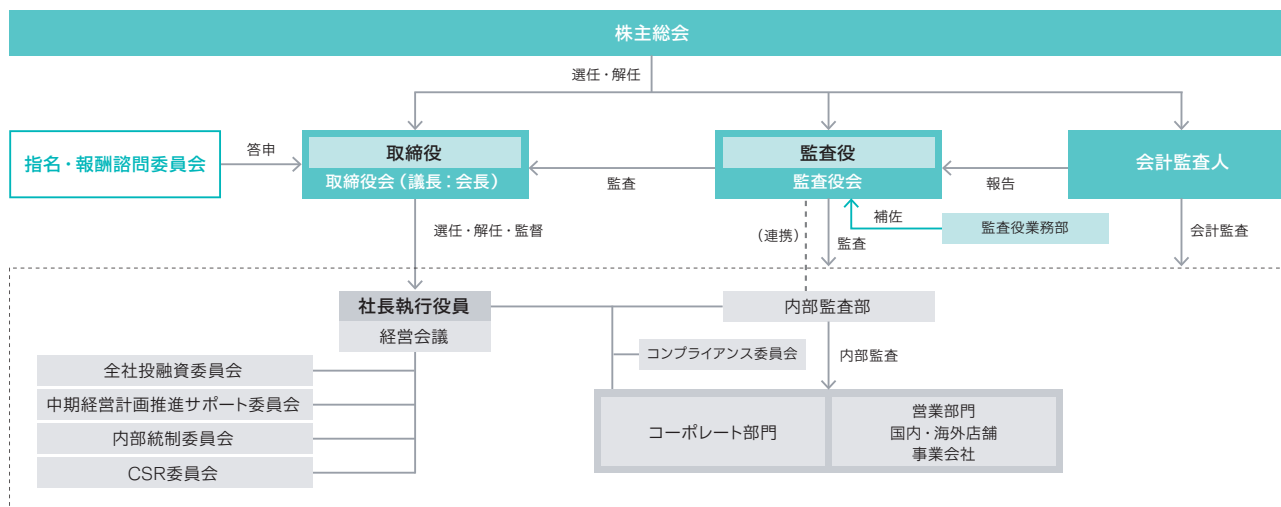
中期経営計画BBBO2017では、当社が持続的に成長し、全てのステークホルダーに貢献していくために、ガバナンスおよび意思決定プロセスの見直しを行い、経営会議を執行レベルの最高意思決定機関とするとともに、取締役会のモニタリング機能の強化に向けた施策に取り組んでいます。

「ガバナンスおよび意思決定プロセスの見直し」の進捗については ▶ P.30 特集2：社長×社外取締役対談もご参照ください。

▶ コーポレートガバナンス体制早見表 (2017年7月1日現在)

機関設計	監査役設置会社
取締役	9名（うち社外取締役3名）／任期1年
会長、社長執行役員、社外取締役の在任期間	原則として6年を超えない
監査役	5名（うち社外監査役3名）／任期4年
執行役員制度の採用	有
取締役会の任意諮問委員会	指名・報酬諮問委員会
住友商事コーポレートガバナンス原則	http://www.sumitomocorp.co.jp/files/user/doc/company/governance/principle.pdf
コーポレートガバナンス報告書	http://www.sumitomocorp.co.jp/files/user/doc/company/governance/cgr.pdf
社外役員の選任及び独立性に関する基準	http://www.sumitomocorp.co.jp/files/user/doc/company/governance/outdirec_independ.pdf
会計監査人	有限責任 あずさ監査法人

▶ 住友商事のコーポレートガバナンス体制



取締役および取締役会

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・経営計画など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、要付議事項を厳選し、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および社内規則「社外役員の選任及び独立性に関する基準」を満たす3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、社長執行役員、社内監査役およ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上で適任と考えています。

氏名	選任理由
田中 弥生	評価論およ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
江原 伸好	米国大手金融機関およびプライベート・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
石田 浩二	大手金融機関での長年にわたる経験、また、日本銀行政策委員会の審議委員を歴任することなどで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

取締役会の諮問機関として、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）を設置しています。委員会では、取締役、経営会議メンバーおよ

び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など、社外取締役が執行役員と接する機会も増やしています。

▶ 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名	2名（会長、社長）	3名	社外

取締役会評価の実施

取締役会の実効性の維持・向上のため、毎年、取締役および監査役による自己評価などの方法により、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年度の評価結果を踏まえ、2016年度においては、社外役員の就任時オリエンテーションプログラムや国内外現場視察の機会を充実させ、役員（執行役員含む）が自由に意見交換する懇談会を社外役員が出席しやすいスケジュールに設定をするなど、取締役会の実効性向上のための改善策を実施しました。

2016年度についても、2017年3月～4月に取締役および監査役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、取締役会資料の質の改善や社内・社外役員同士の議論の活発化などが課題として指摘されました。

このような指摘を踏まえ、今後詳細に分析し、取締役会で議論の上、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。

（詳細については、コーポレートガバナンス報告書2ページ目の「補充原則4-11-③」をご参照ください。
<http://www.sumitomocorp.co.jp/files/user/doc/company/governance/cgr.pdf>)

監査役および監査役会

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、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および社内規則「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、内部監査の計画およ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。

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ご理解いただくため、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サイトをご参照ください。
▶ <http://www.sumitomocorp.co.jp/files/user/doc/company/governance/disclosurepolicy160701.pdf>

▶ 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上で適任と考えています。

氏名	選任理由
笠間 治雄	検察官および弁護士として長年培ってきた法律に関する高度な専門知識と豊富な経験
永井 敏雄	裁判官および弁護士として長年培ってきた法律に関する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、社長執行役員およ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。

株主総会に関連した取り組み

当社は、定時株主総会の約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。また、当社Webサイトにて、株主総会終了後一定期間、株主総会の模様を動画配信しています。

役員報酬

取締役の報酬等の体系・水準および監査役の報酬枠については、取締役会の諮問機関として、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）にて内容を検討し、その結果を取締役に答申することとしており、透明性および客観性を一層高めるよう努めています。

答申を踏まえた報酬等の具体的な構成・決定方法は以下のとおりです。

取締役の報酬等

取締役（取締役会長および社外取締役を除く）の個人別の報酬等は、「例月報酬」「取締役賞与」「新株予約権」および「新株予約権（株式報酬型）」で構成され、それぞれの内容は以下のとおりです。

取締役会長および社外取締役の報酬は「例月報酬」のみで構成され、毎月定額を支給しています。

監査役の報酬等

監査役の報酬は「例月報酬」のみで構成され、毎月定額を支給しています。

▶ 取締役（取締役会長および社外取締役を除く）の報酬等の種類

報酬等の種類	内容	給付形式
例月報酬	各取締役の役位に応じた標準額に、定量面・定性面からの個々人の評価を反映して決定し、毎月定額を支給します。	現金
取締役賞与	監査役より適正である旨の表明を受け、取締役会で決定された方法に基づき、毎年の業績に応じて原資を決定し、個々人への支給額は、役位に応じて配分します。	現金
新株予約権	当社の経営責任を有する取締役の士気を高め、当社の株価を意識した経営を実践することにより、一層の収益拡大と体質強化を目的として、各取締役の役位に応じて新株予約権を付与します。	株式 (新株予約権)
新株予約権 (株式報酬型)	取締役の報酬と、当社の業績および株式価値との連動性をより明確にし、株主との価値共有を高めることを目的とし、各取締役の役位に応じて新株予約権（株式報酬型）を付与します。	株式 (新株予約権)

2016年度における取締役および監査役に対する報酬等の内容は以下のとおりです。

▶ 役員報酬等の内容

区分	対象人員	報酬等の総額 (百万円)	内訳 (百万円)		
			例月報酬	取締役賞与	ストックオプション
取締役（うち社外取締役）	17名（5名）	942（47）	714（47）	149（―）	79（―）
監査役（うち社外監査役）	7名（4名）	120（34）	120（34）	―（―）	―（―）

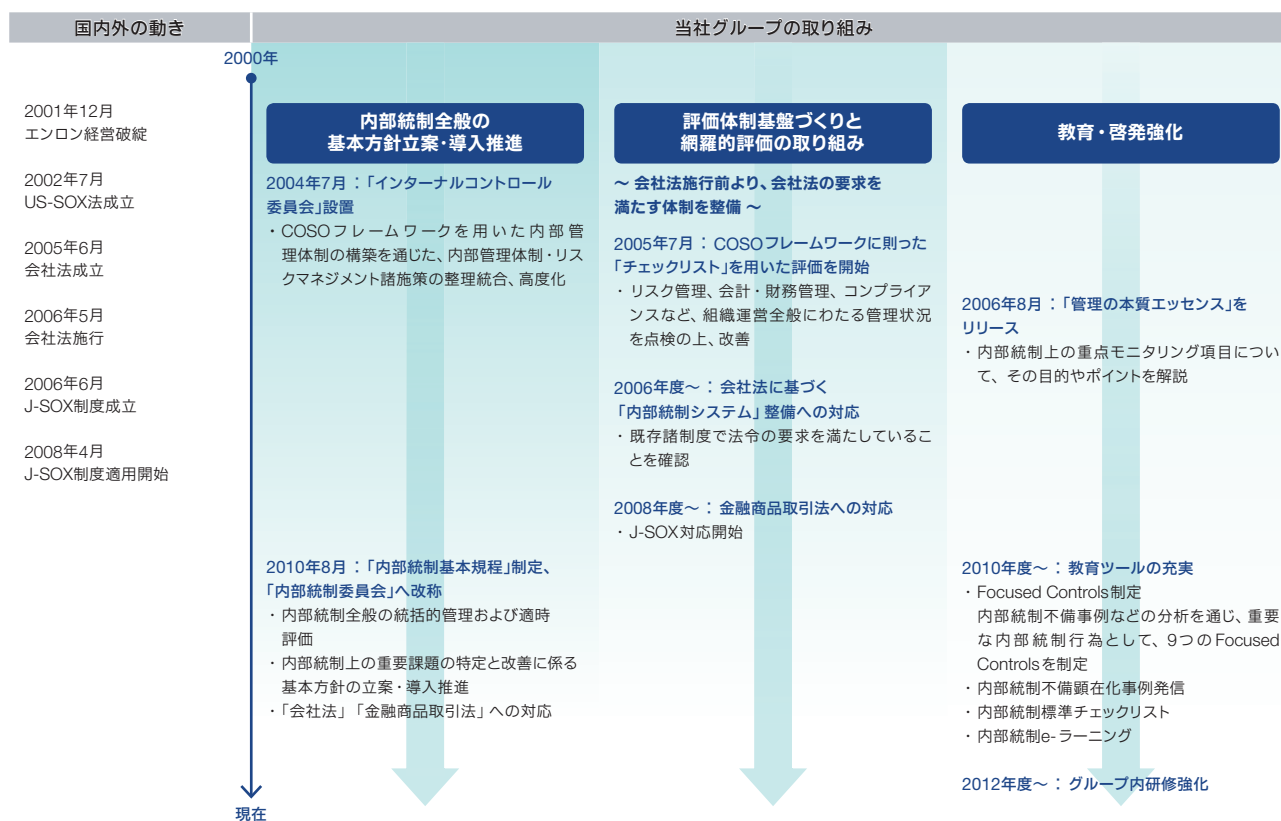
- （注）1. 2016年度末現在の人員数は、取締役14名（うち社外取締役4名）、監査役5名（うち社外監査役3名）です。
2. 上記には、2017年4月6日に逝去により退任した社外取締役1名および2017年4月30日に辞任した社外取締役1名を含んでいます。
3. 当社には、使用人を兼務している取締役はいません。
4. 上記「賞与」は、2017年6月23日開催の第149期定時株主総会で決議した支給額の上限を記載しています。
5. 上記「ストックオプション」は、「第15回新株予約権」（2016年8月2日発行）ならびに「第10回新株予約権（株式報酬型）」（2015年7月31日発行）および「第11回新株予約権（株式報酬型）」（2016年8月2日発行）を付与するに当たり、当事業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およ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。

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」を維持・向上していることが必要と考えています。

▶ 内部統制強化のための取り組みと変遷



財務報告

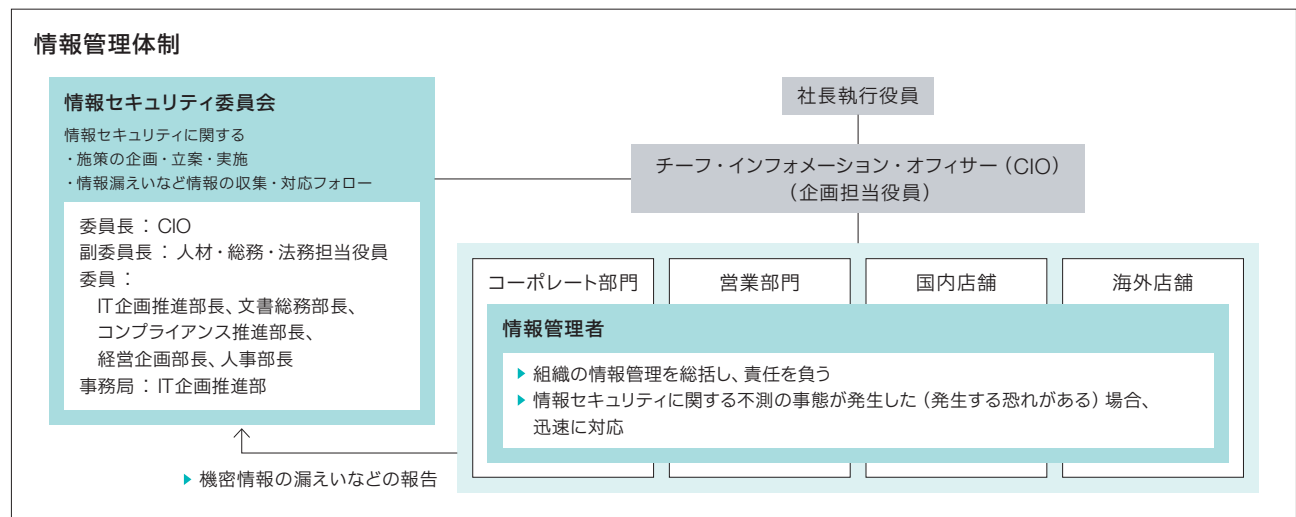
当社グループは財務報告について、関係法令および会計基準を遵守の上、適時、適正な開示を行うことに取り組んでいます。

財務報告に係る内部統制については、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として、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を実施しています。当社グループでは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います。

情報管理

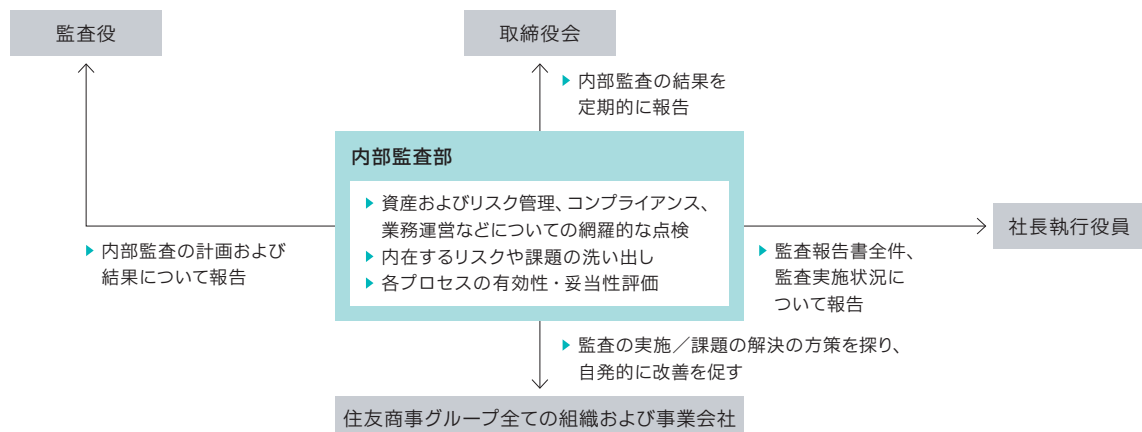
職務遂行に関する情報については、情報管理者が、内容の重要度に応じて情報を機密区分して取り扱いを指示し、情報セキュリティの確保および効率的な事務処理と情報の共有化に努めています。

情報管理者は、法定保存文書および会社が定める内部管理上の重要な情報については、所定の期間保存します。またこれら以外の情報については、情報管理者が保存の要否および期間を定め保存しています。会社情報の窃取・破壊などを目的とした外部からの攻撃への対応については、リスクをできる限り低減すべく、システム上の対策に加え、社員の継続的な教育、訓練、主要な子会社を含めた自己対応体制の確認・整備を行うとともに、外部専門機関とも連携の上、最新情報を入手し、適切かつ効率的な対策を実施しています。



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、社長執行役員直属の内部監査部を置いています。



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、「企業価値の最大化」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。

リスクの定義

- ▶ 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
- ▶ 事業活動から得られるリターンが予測から外れる可能性

リスクマネジメントの目的

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。

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。

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。

計測可能リスク＝価値創造リスク 全社投融資委員会

全社のリスク量を体力の範囲内に収める／リスクに対するリターンを極大化する

重要な案件については全社投融資委員会、部門内投融資委員会で審議、モニタリング

投資リスク

- ▶ 入口から出口までの一貫した管理フレームワーク
 - 投資入口基準、案件検討／実行段階での意思決定
 - 事業運営、モニタリング
 - 撤退候補先の選定

信用リスク

- ▶ 社内格付による管理
- ▶ 与信枠の定期見直し／保全措置の実施

市場リスク

- ▶ 損失限度枠のモニター
- ▶ 職務分離、牽制体制

集中リスク

- ▶ カントリーリスク管理制度による国・地域ごとのエクスポージャー管理
- ▶ ビジネスラインごとのリスクアセット配分
- ▶ 資源・エネルギー上流案件のエクスポージャー管理

計測不能リスク＝価値破壊リスク

発生の回避、発生確率を極小化することで管理

内部統制委員会を中心に、全社的な内部統制強化に向け取り組む

リーガルリスク

役職員による不正・不法行為などのリスク

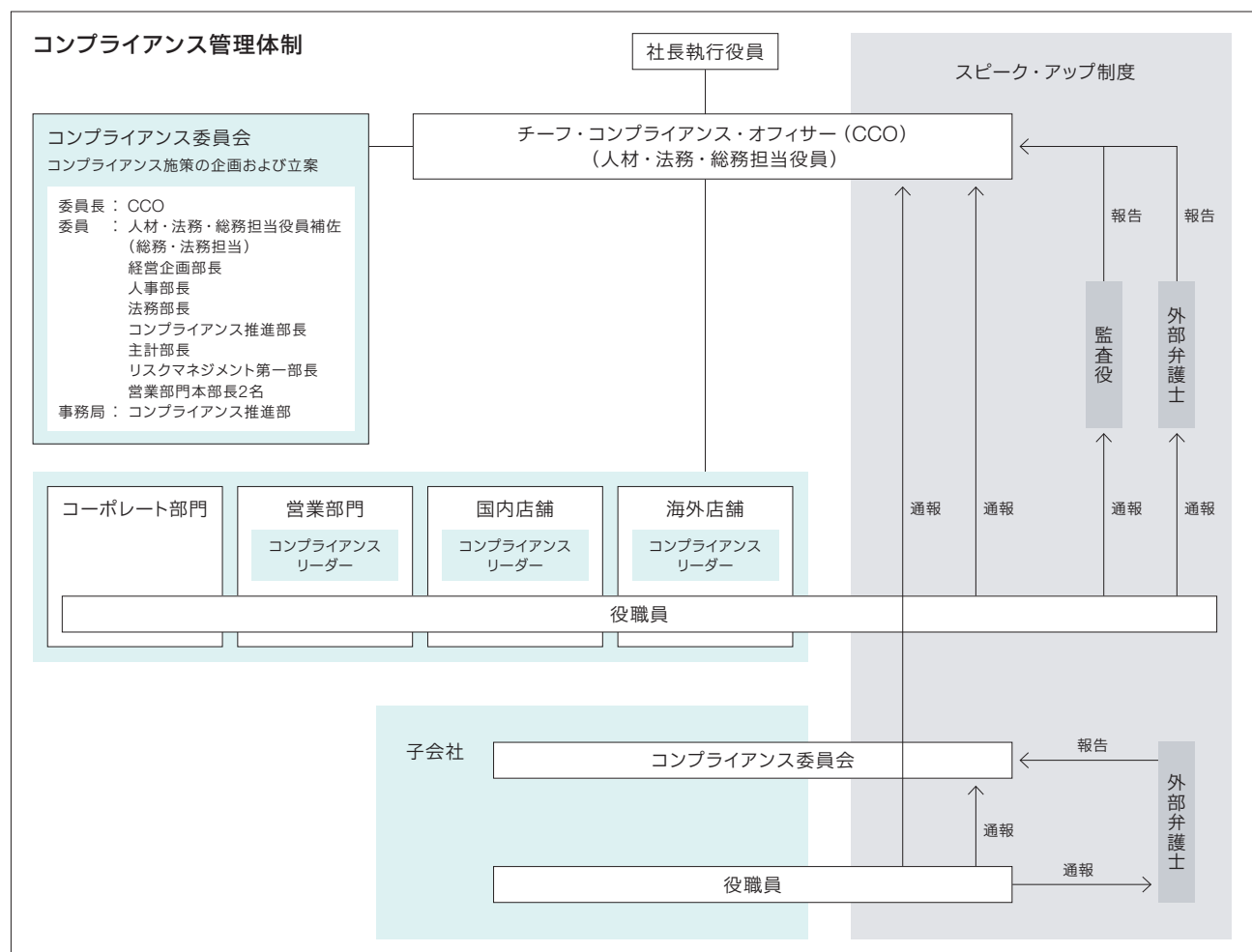
情報通信システム管理のリスク ……

内部統制委員会

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 コンプライアンスは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。	即一報 万一、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対して事態を報告し、最善の措置を取る。
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の設置。
啓発活動	全役員・社員に対してコンプライアンスマニュアルを配布。新人研修、新任管理職研修、新任理事研修など、各種階層に向けて国内外問わず講習会を実施。全役員・社員を対象にしたe-ラーニングを開講。
コンプライアンス体制	当社グループにおけるコンプライアンスのさらなる徹底・深化を図るべく、新たにコンプライアンス推進部を設置。



人材マネジメント

当社グループにとって、最重要の経営リソースは人材です。経営理念や行動指針の理解と実践を通じて、多様なバックグラウンドを持つ人材が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よう、戦略的・計画的な採用・育成・活躍の推進を図ると同時に、「個の力」の強化にグループとして取り組んでいます。

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上で、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、人材育成（「個」の成長）を強化・スピードアップし、それを組織、会社全体の成長につなげるために、新たな人事制度を2016年4月より導入しました。同制度では、「切磋琢磨の中で成長できる活力ある環境」、「能力を適切に評価し、その結果に基づくフェアな処遇を通じモチベーションを高める仕組み」を再構築し、「個」の成長を後押しすることを目指しています。また、中長期戦略に則した人材配置を進めるべく、人材マネジメントの高度化に取り組んでいます（詳細は▶P.43をご参照ください）。

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

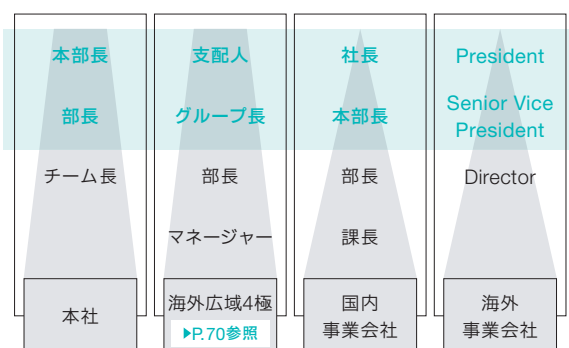
これらの人材像は、当社グループの経営理念や行動指針に謳われている価値観をベースに、全社員が共有・実践すべき9項目の「SC VALUES」を踏まえたものです。「SC VALUES」の実践を通じて、明確なビジョンと強いコミットメントの下、各階層でリーダーシップを発揮する人材、そしてプロフェッショナルとして幅広い知識と高度な専門性を有し、高い成果を生み出すことのできる自責型の人材が求められています。

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。

人材マネジメントの高度化 ―経営人材の継続的輩出に向けて

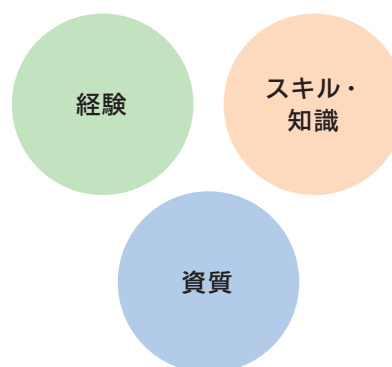
当社では、グローバルベースで「適所・適材」を実現するとともに、経営人材の継続的輩出を目指す人材マネジメント高度化に取り組んでいます。同取り組みでは、グローバルベースで当社グループの経営を担う主要ポジション（以下、キーポジション）を特定するとともに（図1）、各キーポジションに求められる要件を明確にします（図2）。そして、各キーポジションに対しては次世代のみならず次々世代まで広く候補人材を選定します（図3）。さらに、キーポジションの候補者は、今後さらに伸ばすべき経験、スキル、知識を特定し、必要なローテーションや業務アサイメントの変更を行うとともに、計画的にOFF-JTの機会も提供していきます（図4）。また、地域の枠を超えた人材マネジメントを加速し、同取り組みを推進する組織として、2017年4月にはグローバル人材マネジメント部を新設しました。これらの取り組みを通じて、最短距離での経営人材の育成を質・量の両面で推進していきます。

図1 キーポジションとは



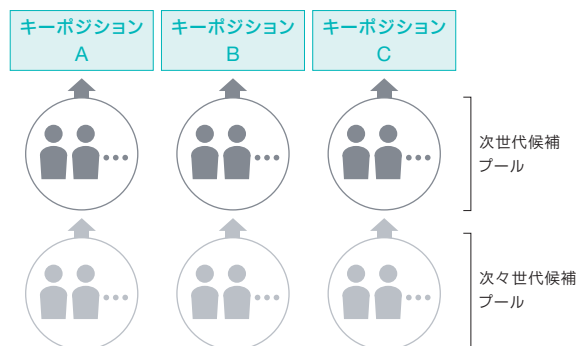
当社の戦略遂行のために必要となるグループ経営を担う重要ポジション（青色網掛け部分）。本社組織であれば部長以上を想定。

図2 キーポジションに求められる能力



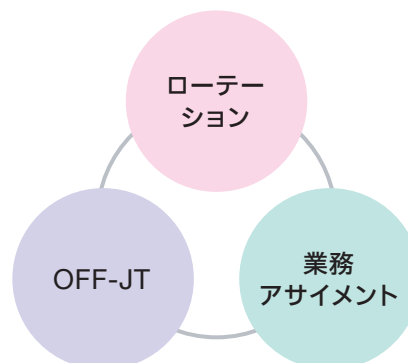
キーポジションに求められる能力を「経験」「スキル・知識」「資質」の3つの観点で定義。

図3 後任者育成計画の策定



各キーポジションに対して、次世代のみならず、次々世代の候補者も選定し、後任者育成計画を策定する。また、毎年候補者の見直し、入替を行う。

図4 経営人材育成



キーポジション候補者に必要とされる経験、スキル、能力の獲得のために、ローテーション、業務アサイメント、OFF-JTを効果的に融合。

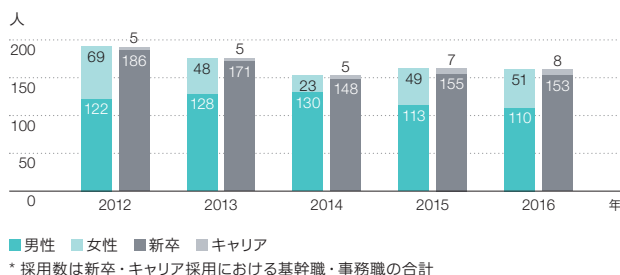
採用

基本的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

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付け、即戦力人材の採用を継続的に行っています。

採用者数の推移と内訳



* 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

障がい者雇用促進のための取り組み

ー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18名の従業員が名刺作成、データ入力やオフィス古紙リサイクル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。



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

仕事を通じて育つ／育てる（OJT）

当社では人材育成の基本はOJTであり、さまざまな経験を積むことで自身の軸となる幹を太くしていくことができると考えています。そこで計画的なローテーションにOFF-JTを組み合わせて、グローバルに通用する経営人材を育成しています。海外研修生制度では、毎年入社8年目までの若手約100名を世界各地に派遣しており、業務のみならず多様な価値観も学ぶ機会としています。

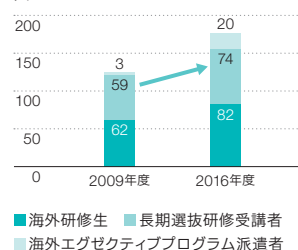
OJTとOFF-JTを両輪とした「求められる人材」の育成



人材育成の強化とスピードアップ（OFF-JT）

当社では、住商ビジネスカレッジ（SBC）として年間のべ320講座に上るOFF-JT研修を開催し、業務上必要とされる知識・スキルなどをカバーしたプログラムを提供しています。中でも、変革力・創造力、論理的思考力、実行・実現力などの「個の力」の強化に資する研修の企画に注力しています。また事業経営に必要な知識・スキルを習得する機会として長期・選抜プログラムを継続実施しており、プログラム終了後には多くの人材が国内外の事業会社経営を担って活躍しています。社内プログラムのみならず、海外エグゼクティブプログラム等社外研修なども活用し、人材育成の強化に努めています。

海外への研修生派遣実績推移



活躍推進

変化の激しい不確実・不透明な経営環境において、持続的な成長・発展を勝ち取るため、多様な人材の、多様な価値観・発想を活かす各種施策を推進

多様な人材一人材活用

当社では、人材の多様性を活かし、新たな価値を創造できるよう、人材のダイバーシティを推進しています。女性活躍推進では、事業所内保育所の設置や、「仕事と育児の両立支援ハンドブック」の配布、「子女のみを連れて海外に駐在する社員への支援制度」など、さまざまな施策を実施してきました。2015年6月には高い水準で子育てサポートを行う企業として「プラチナくるみん」を、2016年5月には女性活躍推進法に基づく優良企業として「えるぼし」をそれぞれ取得しました。



多様な働き方一働き方改革

当社では、「メリハリある働き方」を通じた生産性の向上を目指し、2016年より有給休暇取得の全社定量目標の設定、プレミアムフライデーの導入、テレワークの全社導入検討など、働き方改革に向けた施策に取り組んでいます。また、2017年2月には「健康経営優良法人～ホワイト500～」の認定を受け、「心の健康づくり」を目的に設置した「SCG カウンセリングセンター」などを通じて、心身の健康維持・増進に取り組んでいます。

時間外勤務／有給休暇の実績	2015年度	2016年度	増減
月間法定時間外平均	12時間19分	11時間29分	△50分
年間有給休暇取得日数平均	10.9日	12.7日	+1.8日



子どもを連れて海外駐在

海外勤務希望はあったものの、子どもがいる自分には無理だろうと諦めていたので、子どもを連れての駐在が可能と知った時は、本当に驚きました。海外駐在員としての仕事と子育てを全て完璧にすることは難しく、悔しい思いもしましたが、駐在しなければ見えなかった世界があり、何にも代え難い財産になりました。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、長期的に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海外における事業会社主管業務に従事。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」を使い米国フロリダ州の事業会社へ研修生として出向、経営管理に関わり帰任。2016年より自動車事業分野のリスクマネジメントを担当。

男性社員による育児休職取得

これまで仕事に注いできた時間とエネルギーを、一時的にでも育児に集中させたいと思い、長男誕生から4カ月間、育休を取得しました。上司・同僚にもサポートいただいたおかげで、慌しい出産直後の時期に心置きなく育児に専念でき、また、かけがえのない時間を共有できたことで家族の絆も深まったと思います。4カ月後、予定どおり職場復帰し、家族の存在に支えられ、従来以上に仕事に精を出しています。



事業金融部
大西 啓之

入社以来、石油・ガス、自動車などの事業分野でリスクマネジメントを担当。2016年5月から8月まで育児休職を取得。休職前後は主に国内・アジアのファイナンス事業に携わり、2017年1月から現部署でグループ会社に係る財務関連業務を担当。

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と夢を実現することであり、社会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、社員一人一人であるという考えの下、CSR推進活動に取り組んでいます。

CSR推進体制

当社は、2008年に環境・CSR部を設置して以降、社内関係部署や国内外地域組織・グループ会社と連携し、積極的にCSRを推進してきました。

経営会議の諮問機関として、「CSR委員会」を設置し、企業を取り巻く諸環境の変化や、ステークホルダーからの期待を踏まえた取り組みについて審議を行っています。

また、同委員会の諮問機関として「地球環境部会」を設置し、ISO14001規格に基づく環境マネジメント活動の推進を行っています。2017年度には、当社および社会の持続的な成長への取り組みを、より広く、積極的に推し進めるべく「サステナビリティ推進部」と改称し、一層、社会課題の解決に向けて取り組んでいます。



グローバル・コンパクトへの取り組み

当社グループは、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原則に、2009年3月に署名しました。常に企業活動を10原則の価値観に照らし、より一層の企業価値向上に取り組んでいます。また、日本のローカル・ネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの活動にも理事会員企業の一社として積極的に参画しています。2016年度には、環境経営、SDGs推進などをテーマとした分科会に参加し、世界の潮流や先進事例に関する最新情報、有識者の知見を得て、自社の企業活動に活かしました。



CSR推進活動についての詳細は、当社Webサイトをご参照ください。▶ <http://www.sumitomocorp.co.jp/csr/>

推進活動事例

地球規模の社会課題からビジネスを考えるセミナーを開催

当社グループは、事業を通じた社会課題の解決を推進すべく、国連で採択された持続可能な開発目標（SDGs）の社内浸透に取り組んでいます。2016年度は、国連開発計画から講師を招き、ワークショップを2回開催しました。これまでのべ100名以上が参加し、「社会課題からビジネスを考える発想そのものが気づきであった」などの感想が寄せられました。SDGsの考え方は、当社グループの経営理念とも合致しており、社会課題の解決が、同時に当社グループの成長の原動力となるよう、さらなる浸透を図ります。



SDGsから見たビジネス機会についてセミナーを開催

環境マネジメントの推進

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」ことを掲げ、その推進のために国際規格ISO14001に準拠した環境マネジメントシステムを構築・運用しています。2016年度は新規格に関するセミナーを開催の上、活動を開始したほか、住友商事グローバルリサーチ（株）との共催で外部専門家による気候変動に関するセミナーを開催しました。そのほかにも、e-ラーニングでの環境講座の実施などを通じて、社員の意識向上に努めました。



規格改正セミナー開催の様子

環境マネジメントの推進についての詳細は、当社Webサイトをご参照ください。

▶ <http://www.sumitomocorp.co.jp/csr/environment/>

サプライチェーンCSR推進の取り組み

当社グループは「サプライチェーンCSR行動指針」を定め、自社だけではなく、サプライヤーをはじめとする取引先や事業パートナーとともに、サプライチェーン全体でCSRを推進する必要がありますと考えています。深刻化する人権問題に関しては、英国現代奴隷法に基づく声明を公表するとともに、前年度に引き続き、外部から有識者を講師に招き、サプライチェーン上で人権侵害に加担するリスクの評価手法を演習するワークショップを開催し、各営業部門およびコーポレート部門から累計で130人が参加しました。



ワークショップでの積極的な議論の様子

社会貢献活動

当社グループは、持続可能な社会の実現に貢献することを目的とし、事業活動だけでなく社会貢献活動を通じて社会課題の解決に向けて取り組んでいます。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国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。

社会貢献活動

次世代人材の育成支援—住友商事奨学金 創設20周年



商事活動50周年記念として1996年に創設された住友商事奨学金は、開発途上にあったアジア地域各国の将来を担うリーダー人材の育成とより良い民間交流を促進することを目指し、地域組織と連携しながら各国の現地大学生を対象に奨学金の支給を継続してきました。

当初、17カ国33校の年間263人からスタートし、その後45校、約1,000人まで拡大しつつ、各国の経済環境の変化に応じて、支援内容の改変を重ねてきました。経済発展が進んだ中国では、2015年から将来の日中交流を担う人材育成を目指した留学生への奨学金に変更しました。奨学金の支給に加え、東京本社での研修を実施し、学生は社長との面談、各部署の業務説明や事業会社の見学などを経験しました。当社の企業風土を認知してもらうとともに、視野を広げ、学生自身の将来設計のヒントとなるよう研修を実施しています。

当奨学金を授与した学生数は、創設20周年を迎える2016年度までに、のべ約1万6,000人に及びました。

住友商事奨学金はグローバルな拠点網を有する当社ならではの取り組みとして、今後もアジア各国の次世代を担う人材の育成に貢献していきます。



ヤンゴン経済大学で行われた奨学金授与式の様子



タイのタンマサート大学で行われた奨学金授与式の様子



東京本社での研修時に、社長との面談を実施

社会貢献活動についての詳細は、当社Webサイトをご参照ください。▶ <http://www.sumitomocorp.co.jp/csr/contribution/>

震災復興支援一住友商事 東日本再生ユースチャレンジ・プログラム



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ユースを支援すべく2012年より「東日本再生ユースチャレンジ・プログラム」を実施しています。このプログラムはユースによる活動や研究を支援する「活動・研究助成」と、被災地で活動するNPOなどでのユースの長期インターンシップを支援する「インターンシップ奨励プログラム」の2つで構成されています。5年間で「活動・研究助成」112団体、「インターンシップ奨励プログラム」21団体に対する、総額4億円規模の被災地復興支援プログラムとなりました。東日本の再生に主体的に取り組む、多くのことを学び、経験したユースたちが、今後、地域や社会の担い手として成長することを期待しています。当社は、被災地復興への息の長い支援として、今後も「人道支援」と「産業復興支援」に取り組んでいきます。



仮設住宅での活動の様子



2016年10月に行った中間報告会では活動内容を報告

事業活動の場である地域社会への貢献—タンザニアの診療所へソーラーキットを寄贈



タンザニア、ダルエスサラーム事務所は、保健分野で50年を超える活動実績を持つイタリアの非営利団体CUAMMと連携して、2016年9月、県行政指定のイリンガ州、ンジヨンベ州の医療施設にパナソニック製のソーラーキット50台を寄贈しました。

分娩室を持つこれらの施設は、夜間の診療に灯油ランプを使用しており、十分な明るさがなく、火災や有害な煙が出る危険もありました。LEDを使用したソーラーライトは、明るさの確保はもちろんのこと、太陽光で充電ができ、無電化地域でも安全かつ安定的に使用することができます。両州知事よりこの寄贈に対して、多大な感謝の意が表されました。当社は、同地域における医療施設のさらなる環境改善に貢献すべく、引き続き支援を続けていくことを検討しています。



ソーラーキットを手渡す様子



ソーラーキットの電球を分娩室に設置