

人権



方針・考え方

住友商事グループは、2020年5月に「住友商事グループ人権方針」を制定し、人権デュー・デリジェンスの実施、ステークホルダーとの対話や社内啓発などを通じて、企業の社会的責任として人権を尊重し、社会とともに持続的に成長することを目指す住友商事の考え方を改めて表明しました。

住友商事グループ人権方針

住友商事は、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、人間尊重を経営姿勢の基本とすることを経営理念の中で掲げています。私たちは、企業に求められる社会的責任として人権を尊重し、社会とともに持続的に成長することを目指します。

住友商事は、2009年に経営理念と共通の価値観を提唱するものとして、人権や労働の分野を含む「国連グローバル・コンパクト10原則」に署名しています。また、「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」が定める人権を尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則って活動します。

1. 適用の範囲

住友商事は、グループ全体のすべての役職員が人権尊重の責任を果たすよう努めます。また、住友商事は、サプライヤーを始めとする取引先や事業パートナーに対し、本方針への賛同と理解、実践を求め、関与するバリューチェーンにおいて、ともに人権尊重を含む社会的責任を果たすよう働きかけていきます。

2. 人権デュー・デリジェンス

住友商事は、人権デュー・デリジェンスの取り組みを通じて人権への負の影響を特定し、その防止、または軽減を図るよう努めます。当社グループの活動が人権に負の影響を引き起こしたこと、または助長したことが明らかになった場合、適切な措置を講じることでその救済に努めます。

3. 適用法令の遵守

住友商事は、グループ全体の事業活動において、関連する国・地域の法令を遵守します。国際的に認められた人権と各国法の間に矛盾がある場合においては、国際的な人権規範を尊重するための方法を追求します。

4. ステークホルダーとの対話・協議

住友商事は、関連するステークホルダーとの対話と協議を行うことにより、人権尊重の取り組みの向上と改善に努めます。

5. 社内啓発

住友商事は、本人権方針が理解され、効果的に実施されるよう、住友商事グループの役職員に対し、適切な啓発活動を推進します。

6. 情報開示

住友商事は、人権尊重の取り組みについて、適切な情報開示を行います。

人権



人権デュー・デリジェンス

当社は、「住友商事グループ人権方針」に基づき、当社グループの事業活動が与える人権へのリスクを特定・防止・是正するために、2020年より人権デュー・デリジェンスを開始しました。当社の人権デュー・デリジェンスは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「国連指導原則報告フレームワーク」、「OECD責任ある企業行動のためのデュー・デリジェンスガイダンス」など、国際的なガイドラインに沿ったプロセスで実施しています。2020年度は、その最初のステップとして、グループ全体の人権への影響・リスクを評価するために、優先的に対応すべき顕著な人権課題の特定に取り組みました。

<人権デュー・デリジェンス/顕著な人権課題特定のプロセス>

当社グループの事業活動はさまざまな産業・地域にわたっており、まずデスクトップ調査で当社グループの事業とそのバリューチェーンの洗い出しを行い、潜在的な人権リスクが高いと考えられる事業や、それぞれの事業のバリューチェーンと関連性の高い人権リスクの仮説を設定しました。調査の過程においては、国際的な人権の指標やデータ、Corporate Human Rights Benchmark や Know the Chain などの人権に関するベンチマーク、他社も含めグローバルで発生している人権リスクの顕在化事例を参照し、分析を行いました。また、ビジネスと人権についての社外有識者をはじめとするステークホルダーとの面談を行い、デスクトップ調査による分析の結果や当社の人権尊重への取り組みについて、意見交換を実施しました。

次に、外部専門家を起用し、社内の12の事業について、2020年7月から11月にかけて、インタビューを実施、ビジネスの実態を確認するとともに、各事業において想定される人権リスクに対する管理の状況もヒアリングし、デスクトップ調査に基づき設定した仮説を検証しました。

これらの調査・コンサルテーションの結果を分析し、発生可能性と負の影響を与えた場合に生じる深刻度の観点から、当社グループ事業が影響を与え得る人権課題を体系的に分類して、住友商事グループの8つの顕著な人権課題を特定しました。また、これら一連のプロセスおよび特定した顕著な人権課題は経営会議・取締役会に報告しています。

人権リスク・影響の特定と評価

- デスクトップ調査
- ビジネスと人権の有識者ヒアリング
- 社内インタビュー

→ 顕著な人権課題の特定

人権リスクの防止、軽減

- リスク管理体制への落とし込み

フォロー・モニタリング

- 人権に関する取り組みの評価

開示

人権に関する取り組みや効果について定期的に開示

是正・救済

リスクが顕在化した事案については、担当部署と連携し、解決策や対応を検討

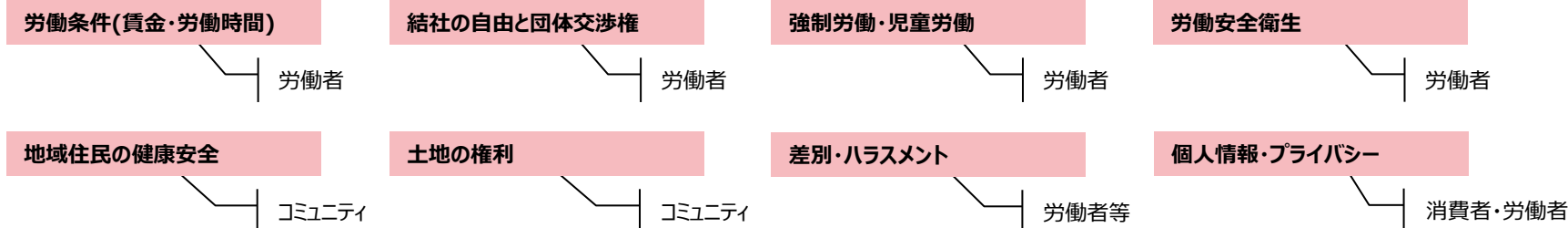
人権



人権デュー・デリジェンス

<顕著な人権課題>

前項のプロセスを経て、当社グループの顕著な人権課題として特定したのは以下の8つです。



当社グループの従業員を含むサプライチェーン全体の労働者の人権はビジネスの基盤に関わる重要な課題であり、国際労働機関（ILO）の4つの中核的労働基準にも関連する「結社の自由と団体交渉権」、「強制労働・児童労働」、「差別・ハラスメント」に加え、「労働条件」「労働安全衛生」に取り組んでいます。当社グループでは、インフラ事業や資源開発を含め地域社会に深く根差した事業を行っており、「地域住民の健康安全」や「土地の権利」を尊重する責任があります。また、幅広い事業を行っていくうえで、顧客や消費者の「個人情報・プライバシー」についても重要な課題の1つと位置付けております。

当事業に関連する潜在的な人権リスクの例

		リスク							
		High ← → Low							
事業部門	事業	労働条件	結社の自由 団体交渉権	強制労働 児童労働	労働 安全衛生	地域住民 の健康安全	土地の権利	差別 ハラスメント	個人情報 プライバシー
金属	鋼材加工								
輸送機 建機	自動車 部品製造								
インフラ	電力・ 工業団地								
メディア デジタル	通信・ 通販								
生活 不動産	食料・ 繊維								
	ヘルスケア								
資源 化学品	鉱山								

<今後の取り組みと課題>

これらの課題ごとに、当社グループの事業でリスクの高い分野から優先的に、具体的なリスク防止・軽減のための行動計画を検討・実行していきます。個別の事業において、既に実行されている人権尊重の取り組みについては、モニタリングを行い、その結果を定期的に情報開示していきます。また、リスク評価を踏まえて、サプライチェーン管理も含めた、全社的なリスク管理サイクルへの落とし込み、改善の取り組みを推進していきます。

デジタル技術の進化や新型コロナウイルスの影響などにより、私たちを取り巻く社会環境は、日々変化・変容しており、また、それに伴い、さまざまなビジネスのバリューチェーンの状況や人権課題も継続的に変化しています。当社グループは、世界各地で多様な事業を行っていく上で関与する人権のリスク・影響について、各ステークホルダーとの対話等を通じて、定期的に確認し、より正確で詳細な把握に努めます。

人権



活動

<差別・ハラスメント>

- ハラスメント研修は、P.81をご参照ください。スピーク・アップ制度は、P.118をご参照ください。

<個人情報・プライバシー>

- 情報セキュリティ方針と社内啓発は、P.122をご参照ください。

事業紹介

食料事業でのサプライヤー管理

当社グループの各事業が関与するバリューチェーン全体での人権尊重が推進されるよう、サプライヤーをはじめとする取引先や事業パートナーに対しても働きかけています。

食料・食品の専門商社として、商品開発から世界各地における産地の選定、原料の調達、生産・加工の管理、物流・国内流通までを一貫して手掛ける住商フーズは、人権尊重等のサステナビリティにも配慮した安全・安心で高品質な商品を提供するために、サプライチェーン管理を行っています。

新規サプライヤーについては、まずデータ調査を行い、必要と判断された場合は、現地訪問も実施しています。既存のサプライヤーについても、コーヒー、粗糖、ゴマ等、特定国にて人権リスクが高いとされる商品は、それらの国に所在するサプライヤーに対して、より詳細なアンケート調査を実施し、問題が無いことを確認しています。

また、これらの管理サイクルをより強固なものにすべく、2019年より、既存サプライヤーについても、5年間に一度は実査等を実施する制度を導入し、全サプライヤーの約2割については、監査を完了しています。一方で、新型コロナウイルスの影響により、現地での監査実施が難しくなっており、今後、リモート監査等の代替手法についても検討を進めていきます。認証取得の取り組みについては、P.93をご参照ください。



<関連する人権課題>

労働条件	結社の自由 と団体交渉権	強制・児童労働	労働安全衛生
地域住民の健康安全	土地の権利	差別・ハラスメント	個人情報

事業紹介

青果事業(Fyffes)での取り組み

当社グループの青果流通事業Fyffes社では、2020年1月に、外部専門家であるBSR社を起用しFyffes社として独自の人権影響評価を実施しました。人権影響評価は、既存のFyffes社の方針や体制のレビューや、NGO、従業員、顧客など、社内外の関係者へのインタビューを通じて行われ、また、同社にとっての重要性と潜在的な人権リスクを踏まえて、ベリーズ、コロンビア、コスタリカ、ドミニカ共和国、ホンジュラスの5カ国について、国別に、より詳細な分析をしました。

評価の結果、最も事業と関連の深い13の人権リスクを特定し、人権リスク緩和及び管理計画を策定、同社の Global Sustainability Steering Committee によって承認されました。

また、13の人権リスクから、「苦情処理メカニズムへのアクセス」、「児童労働」、「移民労働者の権利侵害と強制労働」の3テーマが、優先して取り組むべき分野として選定されました。

苦情処理メカニズムについては、2019年4月に、従業員の母国語に対応した電話又はオンラインでの苦情処理窓口を設置していますが、今後、リスク緩和計画に基づき、全ての従業員に向けて、この窓口を認識してもらうよう、周知活動を行っていきます。さらに、あらゆる強制労働と移民労働者の人権侵害は許容しないという考えのもと、Fyffes社の所有する農園やサプライヤー、バナナの追熟工場等で、SMETA監査(Sedex Members Ethical Trade Audit)等の、外部又は内部CSR監査を実施しています。

英国においては、人材派遣会社にも、派遣会社によるパスポートの保管等の強制労働の兆候が無いか定期的な監査を実施しています。また、Fyffes社では Human Rights Core Team を組成し、13の人権リスクについて、11の改善策を実行に移しています。



<関連する人権課題>

労働条件	結社の自由 と団体交渉権	強制・児童労働	労働安全衛生
地域住民の健康安全	土地の権利	差別・ハラスメント	個人情報

人権



活動

事業紹介

タイの鶏肉加工工場での人権監査

当社は、2019年3月に外部専門家を起用し、当社の取引先であるタイの鶏肉加工工場3カ所で人権監査を実施しました。タイでは、養鶏場、エビ・魚加工施設、衣料工場などの労働集約型産業において、外国人労働者への人権侵害の事例が指摘されています。当社は取引先加工工場を定期的に訪問し、人権などのルールが遵守されていることを確認していますが、今回は特に外国人労働者の労働環境に焦点を当てて監査を実施しました。

監査では、工場や従業員寮を訪問し、鶏肉産業で指摘される一般的な人権リスクである強制的超過勤務、身分証明書の押収、労働安全衛生上の問題の有無を確認。また、カンボジアやミャンマーなどタイ国籍以外の従業員を無作為に選び、ヒアリングを行いました。監査の結果、3カ所とも外国人労働者に対する人権問題は確認されず、加工工場からは当社との積極的なコミュニケーションや、さらなる業務改善に対する高い意欲が示されました。

当社グループは、サプライチェーンにおける社会的責任を果たすために、引き続き人権リスクが懸念される国・地域の状況や業界慣行を踏まえ、重要サプライヤーとの取引における人権問題について配慮するとともに、監査を実施していきます。

南アフリカ共和国における黒人経済強化政策

南アフリカ共和国では過去にアパルトヘイトが行われていた背景から、黒人の経済活動への参画に対する権利と機会の不公平を解消し、地位の向上を目的とする政策があり、一定数以上の黒人企業が事業に参画することや、売上の一部を地域に還元することが義務付けられています。

同国で当社グループが出資しているDorper陸上風力発電事業会社は、この政策に沿って、発電所近郊の幼稚園・学校および病院の建屋改修や機材の供与、黒人女性が運営するレストランへの支援などを行い、地域住民の生活環境改善および新規雇用創出に協力しています。また、これらの貢献を行うにあたっては、極力地域の業者を起用しています。同事業会社の株式の約10%は地域住民が運営するNPOが保有しており、今後配当を原資として地域住民の要望に応じた各種事業を行う予定です。

事業紹介

鉱山事業における地域住民との対話

資源開発プロジェクト推進にあたっては、地元地域の理解が必要不可欠です。マダガスカル・アンバトビーのニッケル鉱山の開発プロジェクトでは、開発当初より外交団や融資銀行団の協力も得ながら政府や地元住民と対話を積極的に行うことで、「このプロジェクトがマダガスカルの将来にとって極めて重要であること」を共有し、プロジェクトの意義の相互理解を深めるように努力しております。

アンバトビー・プロジェクトでは、マダガスカル人の雇用とスキル向上も促進しており、全従業員中93%がマダガスカル人（2019年実績）であり、マダガスカル従業員に対する技術移転、人材育成にも計画的に取り組んでいます。また、地域コミュニティの協力の下、本プロジェクトによる事故などの未然の防止、発生した事故などへの対応のために、人権侵害を含めあらゆる内容の苦情受付システムを設置しています。従業員および外部ステークホルダーは、このシステムにアクセスでき、プロジェクトは、個人の秘密を保護しながら、苦情へ適切に対応しています。

2016年からは、人権と安全に関するプログラムVPSHR（the Voluntary Principles on Security and Human Rights）に、NGO、マダガスカル政府、他国大使館と連携しながら、アンバトビープロジェクトも参加しています。



職の創出（中央購買センター）



プロジェクト内に建設した小学校

人権



活動

子どもの権利の尊重

世界人口の多くは子どもや若者で占められており、当社グループがグローバルに企業活動を行うにあたって、直接的にも間接的にも子どもの生活に影響を及ぼすことを認識しています。企業にとって子どもは、従業員の家族でもあり、さらにはこれからの社会の持続的発展を担う重要なステークホルダーです。こうした認識に基づき、当社グループは、国連グローバル・コンパクト10原則に署名するとともに、「子どもの権利とビジネス原則」の内容を尊重し、事業活動および社会貢献活動を通じて子どもの権利が侵害されないよう取り組んでいきます。

先住民の権利の尊重

当社グループは人権尊重へのコミットメントの一環として「先住民族の権利に関する国際連合宣言」「自由意思による、事前の、十分な情報に基づいた同意（free, prior and informed consent : FPIC）」の原則などの、先住民の権利に関する国際規範を尊重します。また、先住民が在住する地域での事業活動においては、先住民が有する固有の文化や歴史を認識し、それぞれの国や地域で適用される法令を遵守します。

警備会社起用に関する考え方

当社グループは、世界各国で事業展開を行うにあたり、従業員の安全・安心を守るため警備会社を起用します。必要に応じて、武装警備員を起用することもあります。起用に当たっては、それに伴う人権リスクを認識した上で、事業活動を行う各国の法令を遵守するとともに「安全と人権に関する自主原則」や「法執行官による力と銃器の使用に関する基本原則」に沿った警備会社の選定を行っていきます。

「社会・環境関連リスク管理」についてはP.120をご参照ください。

当社グループは、人権問題を含む社会・環境面への影響を適切に管理するため、新規事業を開始する際の審査や定期的なモニタリングなどの全社的フレームワークを整えています。

英国現代奴隷法（Modern Slavery Act 2015）への対応

当社グループは、英国で施行された現代奴隷法に基づき、取引先やビジネスパートナーとともに、奴隷労働や人身売買などを防止すべく取り組んでいる内容について、取締役会で決議した声明を公表しています。

[現代奴隷法に係る声明](#)

人権問題に関する研修

当社グループは、幅広い国・地域、産業分野で事業活動を展開するにあたり、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共に、サプライチェーン全体でCSRを推進する必要があると考えており、2014年度以降、事業活動を行う上で注意を要する人権問題について、社外の有識者によるセミナーやe-Learningを実施しています。セミナーの内容は、企業と人権との関わり、人権侵害によるレピュテーションリスクの顕在化事例、人権影響評価の方法など多岐にわたり、参加社員からは「当社グループは世界各地で多様な事業を推進しているため、継続的な啓発活動により一層の理解・浸透を図るべき」などの感想が寄せられています。

サステナビリティに関するお問い合わせ窓口の設置

当社は、ステークホルダーの皆様から人権や環境などの様々なご意見・ご要望を一元的に受け付ける窓口として、HP上に、サステナビリティ関連のお問合せ窓口を設置しています。頂いたご意見・ご要望は、専門組織のサステナビリティ推進部を通じて社内関係者に迅速に共有され、問題解決に向けたアクションにつなげられます。重要社会課題の中期目標で掲げているよう、人権デューデリジェンスを通じた全事業におけるリスク評価と、ステークホルダーの皆様から受けたサステナビリティ関連の問い合わせなどを踏まえて、ステークホルダーの皆様にとって、より有効なグリーンバンスメカニズム（*）の構築を目指していきます。

（*）サプライチェーンを含む事業活動全体に関し、人権侵害等に関する、従業員・地域住民等ステークホルダーからの訴えを受け付け、問題解決につなげる仕組み

労働安全衛生・健康経営



方針・考え方

基本方針

住友商事グループは、「健全な事業活動を通じて豊かさと夢を実現する」ことを経営理念の一つに掲げており、社員をはじめ、株主、取引先、地域社会など世界中の人々の経済的・精神的な豊かさと夢を実現することが企業使命であると考えています。また、社員一人ひとりが最大限にパフォーマンスを発揮するためには心身の「健康」が最重要であり、これを基盤としてこそ新たな価値創造を続けていくことができるという考えの下、住友商事グループの「イキイキワクワク健康経営宣言」を策定しています。住友商事グループは、この宣言に基づき、グループ各社の実状に応じて取り組みを行っていきます。当社としては、イキイキと働き続けるための「ヘルスリテラシー向上」、万が一病気になっても大丈夫という「もしもに備える安心体制」、そして商社ならではの「グローバル医療サポート」の3つを健康経営の主軸として健康経営を推進します。また、中期経営計画「SHIFT2023」でも、健康経営を人材戦略の中核に据えています。

「イキイキワクワク健康経営宣言」の策定について

ウラン採掘における安全対策

当社グループの、ウラン鉱山開発、ウラン精鉱の生産・販売事業（※1）並びに放射性物質を含む各種原子燃料の取引は、IAEA（国際原子力機関）で定める基準に準拠した各国法規制に則り、実施しています。また、HSSE（Health, Safety, Security and Environment）を最優先事項として、作業にあたる従業員および地域住民の安全を確保することを大前提とします。具体的には、ウラン精鉱の生産・販売事業においてはプラント入出者全員に対する放射線量チェック、従業員の累計放射線量の管理、モニタリングの徹底などの対策を行います（※2）。なお、取り扱うウラン精鉱や各種原子燃料は全て民生の発電・用途など平和利用目的として使用されており、安全保障貿易管理に関連する法規制を遵守します。

（※1）同事業で製造する製品は天然ウラン精鉱であり、鉱山及び精錬工場内で発生する廃棄物はこの製錬に起因して少量発生する（天然起源の）低レベル放射性廃棄物に限定され、IAEA及びカザフスタン国内法に則り適切に処理されています。なお、同事業では、2019-2020年度の2年間において、高レベル放射性廃棄物および中レベル放射性廃棄物は発生していません。また、安全・品質確保のマネジメント体制も整備されています。

（※2）従業員の最大許容被ばく量は同事業を行っているカザフスタン国法規制よりも厳しい社内基準を設定し、この基準を遵守しています。また2019-2020年度の2年間において外部への放射性物質の漏洩問題は発生していません。

イキイキワクワク健康経営宣言

住友商事グループは、すべての社員がイキイキワクワク健康的に働き新たな価値創造にチャレンジする会社を目指します。

当社グループの経営理念である「健全な事業活動を通じて豊かさと夢を実現する」ためには、社員一人ひとりが最大限にパフォーマンスを発揮し、新たな価値創造を続けていく必要があります。そのためには、社員一人ひとりの「健康」がなにより大切です。

従来取り組んできた健康維持・増進施策を一段とパワーアップして、イキイキワクワク健康的に働き、付加価値を生み出す「健康経営」に住友商事グループの人材戦略として取り組みます。住友商事グループで共有できる健康増進基盤の整備やグループ各社の実情に応じて実効性ある施策の検討・実施・効果検証・改善を行っていきます。

住友商事グループは、変化が激しく複雑性に満ちた、厳しいグローバルビジネス環境で働く社員の健康を最重要経営資源と捉え、社員の心身の健康維持・増進を戦略的に実践していくことを宣言します。

労働安全衛生・健康経営



体制

健康経営推進体制

統括安全衛生管理者である人材・総務・法務担当役員補佐（常務執行役員）の下、社員の健康保持増進のために以下の体制にて健康経営を推進しています。

社員
「すべての社員がイキイクワクワクしながら健康的に働き
新たな価値創造にチャレンジする住友商事」

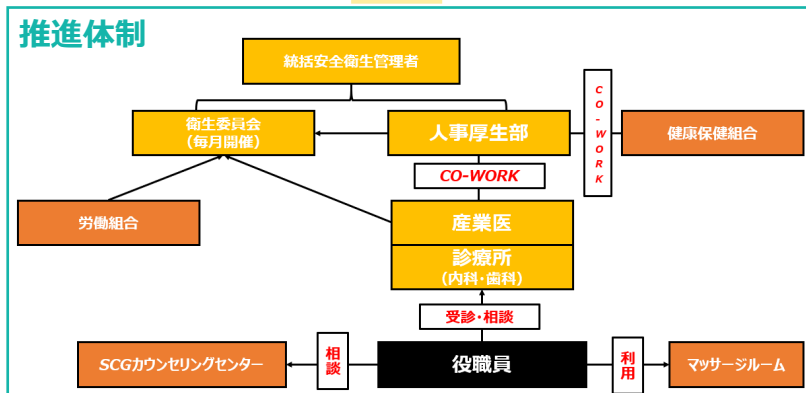
イキイクワクワク健康経営宣言

1. ヘルスリテラシーの向上

2. もしもに備える安心体制

3. グローバル医療サポート

推進体制



従業員の参画：衛生委員会

当社では月1回、衛生委員会を開催しており、従業員を代表して労働組合の役員も参加し、産業医による職場巡視の報告や従業員の健康促進と働きやすい職場環境について議論しています。また、年に2回、会社側と従業員組合との間で、働き方に関する懇談会を開催し、組合員の適正な労働時間の観点から、働き方の質・量両面での改善に向け、意見交換を行っています。

危機管理体制

当社は、連結ベースで約75,000人の社員が世界中で働いています。国内および海外で続発する種々の事件、事故、災害等に備えるには、社員一人ひとりが日頃から各事態に対する危機意識と適切な安全確保策を認識しておくとともに、各組織の安全対策インフラを整備し、緊急事態に備えておく必要があります。また、緊急事態が発生した場合には、支援体制構築と早期の業務復旧を行うことが重要であり、そのためにも、迅速な事態の把握が必要です。当社では、国内外を問わず全ての緊急事態における全社報告窓口を災害・安全対策推進部に一元化し、人材・総務・法務担当役員を緊急対策本部長とすることで社長への迅速な報告を行うと同時に、必要な支援活動を早急に、全社一丸となって実施出来る体制をとっております。

また、大規模自然災害が発生した際は、1.人命の安全確保、2.共助、3.事業の早期復旧を当社の基本方針とし、マニュアルとして全役職員に周知しています。

健康優良法人

当社の従業員の健康に関する取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人～ホワイト500～」に5年連続で認定されています。

「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定

労働安全衛生・健康経営



体制

労働災害の報告

当社は労働災害の防止に努めています。労働災害が発生した場合は、速やかに人事厚生部に報告される体制をとっています。当社単体における過去5年間の社員の労働災害の件数は以下の通りです。

労働災害件数

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
1件	2件	1件	3件	2件

いずれも死亡災害は発生しておりません。

当社では、従業員の労働災害の防止に努めています。実際に労働災害が発生した場合は、単体のみならず、関連会社においても、発生した事故・災害については、速やかに代表取締役専務執行役員を委員長とする「災害・安全対策推進情報連絡会」に報告される体制をとっています。「災害・安全対策推進情報連絡会」は、コーポレート部門の主要部長がメンバーとなっております。加えて、毎月末に集計を各営業部門業務部長（執行役員、理事）に提出し、経営幹部が実態把握出来る体制を整えています。労災事案に適切に対処（調査、諸件への対応など）し、また、速やかに再発防止策を講じますが、重要事項はこの「災害・安全対策推進情報連絡会」で決定され、さらに特別重要事案に関しては、委員長（代表取締役専務執行役員）より経営会議に諮られます。

OHSAS18001取得状況

OHSAS18001取得済の連結子会社については、2018年3月に発行されたISO45001への規格移行を順次進めております。

2020年12月現在、OHSAS18001については、当社連結子会社372社のうち、1.1%にあたる以下4社が取得しています。

Edgen Murray (Middle East, Asia Pacific)

FUJIWA MACHINERY INDUSTRY (HUBEI) CO., LTD.

Infinite Energy Holdings Pty Ltd.

Minera San Cristóbal S.A.

労働安全衛生・健康経営



活動：社員の健康管理

診療所

当社では、企業内診療所（内科および歯科）を設置して、日々の社員の健康管理を支援しています。内科においては、糖尿病や高脂血症などの生活習慣病や、感染症、肝臓・腎臓・呼吸器などの専門医を擁し、週5日の一般内科外来を開設しています。また、生活習慣病予備軍の社員に対して管理栄養士による栄養指導を行った上で、糖尿病などの専門医や看護師と連携して、定期的な血液検査を行うなど、継続的にサポートをしています。歯科においては、日々の治療に加え、定期歯科健康診断を年に2回実施し、必要に応じ個別の歯科口腔衛生指導も行っています。



SCGマッサージルーム「コリトン」

住友商事グループ社員の健康増進、疲労回復を目的として、2008年4月にマッサージルーム「コリトン」をオープンしました。「業務の合間の時間を使って気軽に体調管理が図れる」「施術後の業務効率が向上した」などと好評で、年間で、延べ約3,000人（2019年度実績）が利用しています。



健康診断・人間ドック費用補助

社内診療所において、定期健康診断（35歳未満対象）、入社時健診、海外赴任前健診、帰国時健診などを行っています。また、35歳以上の社員に対しては、外部医療機関での人間ドック受診を義務付けており、その費用については、健康保険組合から補助を受けることが可能です。2018年度の定期健康診断受診率（外部人間ドック含む）は、100%になっています。また、定期健康診断や外部人間ドックの結果を基に、社内診療所でのきめ細やかなフォローを実施していることに加え、健康保険組合においても、特定保健指導を実施することで、従業員の疾病予防・早期発見に努めています。

インフルエンザ予防接種費用補助

感染症予防の一環として、インフルエンザ予防接種に係る費用を健康保険組合より被保険者及び被扶養者に対して全額補助しています。

健康成果指標

指標	目標	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
健康診断受診率	毎年100%を継続	98.7%	100%	100%	100%	100%
ストレスチェック受検率	2021年3月期までに90%	92.2%	90.2%	88.1%	88.5%	89.9%
喫煙率	2021年3月期までに10%	-	-	-	18.0%	-
35歳未満役職員の 婦人科検診受診率	2022年3月期までに15%	-	-	-	4.6%	2.9%

労働安全衛生・健康経営



活動：健康経営宣言① ヘルスリテラシーの向上

従業員健康意識調査の実施

2018年10月のイキイキワクワ健康経営宣言公表後、健康経営施策の効果測定及びプレゼンティーズム（※）の測定を目指し、2019年以降、毎年実施しています。全従業員を対象に展開し、直近の回答率は86%（前年比8%増）でした。当調査を通じて、特に精神不調/睡眠不調/全身倦怠感・疲労感に起因する生産性の低下が課題として浮き彫りになりました。これらを解消すべく健康セミナーを開催するなど解決策を展開しています。今後も定期的に実施し、健康経営の効果検証に当調査を活用していきます。

（※）従業員が出社していても、何らかの心身の不調が原因で本来発揮されるべきパフォーマンス（職務遂行能力）が低下している状態のこと。

診療所保健師による若年層保健指導の拡充

入社以来、生活環境の変化に伴い、健診データの悪化・体型の変化などが見られる若年層（35歳未満）の役職員に対して、診療所の保健師による保健指導を行います。今は「未病」の状態ながら将来の生活習慣病発生病リスクが高い役職員が自身の生活スタイルを自律的に変革できるよう、保健師との面談を通じてプログラムを構築します。

保健指導の流れ

初回面談
（目標設定）

経過観測
（1カ月目）

経過観測
（2カ月目）

最終面談
（3カ月目）

「健康経営セミナー」の拡充

従業員健康意識調査の結果、特に精神不調/睡眠不調/全身倦怠感・疲労感に起因する生産性の低下が課題として浮き彫りになりました。これらを解消すべく健康セミナーを開催しています。2021年1月までに7つのテーマでセミナーを開催しております。今後も当セミナーを通じて、従業員のヘルスリテラシー向上を図ります。

【一覧】過去実施セミナー

	セミナー名	受講者数
2018年1月	ストレッチセミナー	147人
2019年3月	女性セミナー	34人
2019年5月	卒煙セミナー	5人
2019年7月	眼精疲労セミナー	95人
2019年8月	乳酸菌セミナー	67人
2019年10月	睡眠改善セミナー	94人
2021年1月	女性のウェルネス課題と会社生活セミナー	138人

東京本社ビル社員食堂における「ヘルシーランチ」の提供

2019年7月より社員食堂にてヘルシーランチの提供を開始しました。具体的なメニュー構成、数値設定については、スマートミール基準をベースに、診療所の管理栄養士が監修しており、2019年9月には「健康な食事（スマートミール）」を提供する給食事業者として、「健康な食事・食環境」認証を取得しました。

労働安全衛生・健康経営



メンタルヘルス対策

メンタルヘルスに関するセルフケア・ラインケアの研修をそれぞれ年間複数回実施しています。自身および周囲のメンタルケアに関して必要なポイントを外部講師により網羅的に学ぶことができる内容であり、若手社員および管理職を中心に年間10講座、約450人（グループ会社含む）が受講しています。また、「なんでも相談・守秘義務厳守」を掲げるカウンセリングセンターを設置しており、年間延べ1,600人以上（2020年度実績）の社員が利用しています。年一回のストレスチェックは海外勤務者も対象に実施し、企業内診療所にあるメンタルヘルスも含めた健康関連相談窓口では海外勤務者からの相談も受け付けています。企業内診療所には心療内科専門医が週3日勤務しており、メンタル疾患の重症化予防や復職支援の取り組みを行っています。

女性の健康に関するサポート施策の拡充

近年、乳がん・子宮がんの罹患率・死亡率ともに若年層で増加傾向にある中、定期健康診断受診時に婦人科検診補助制度の案内を開始しました。また2019年から、ピンクリボン月間であることにちなみ、毎年10月に国内勤務の女性全員宛に女性ならではの健康問題についての案内を発信しています。その他啓発活動として、社内イントラネット上の健康経営HPに「Woman」メニューを新設し、女性の健康に関する情報を提供しています。また、21年1月には、「女性のウェルネス課題と会社生活」にセミナーを開催しました。

禁煙サポート

2018年9月の本社移転を機に、本社執務フロア完全禁煙化を実施しました。また、禁煙希望者に対しては、禁煙ガムの購入費用補助や診療所内での禁煙サポートプログラムを実施するなど、禁煙サポートに取り組んでいます。

活動：健康経営宣言② もしもに備える安心体制

SCGカウンセリングセンター

住友商事グループ社員が「イキイキと働く」ことを支援する組織として、「SCGカウンセリングセンター」が本社ビル内に設置されています。同センターには複数のカウンセラーが在籍し、さまざまな悩みや問題の解決をサポートしています。2005年4月の開設以来、守秘義務遵守、何でも相談の方針が社員に浸透し幅広い層の社員が気軽に同センターを利用する習慣が定着しています。（年間の相談件数は約1,600件）

提供	サービス	対象者	機能
SCG カウンセリング センター	対面カウンセリング	主に東京勤務者	シニア産業カウンセラー、臨床心理士、キャリアコンサルタント、家族相談士などの資格を保有したカウンセラーが国内外の社員にカウンセリングを提供
	電話カウンセリング	全社員	
	出張カウンセリング	支店・海外勤務者	管理職向け、一般社員向け、海外勤務者向け、帯同家族向けなどのセミナーを実施
	各種セミナー	全社員	
外部契約	コンサルテーション	管理職	部下への対応の仕方について上司にコンサルテーションを提供
	対面カウンセリング	全社員	外部契約企業に委託し、対面・メール・電話・出張によるカウンセリングを提供
	電話・出張カウンセリング		



労働安全衛生・健康経営



高度医療見舞金制度の導入

保険適用外の治療による経済的負担の大きい疾病を対象にした、社員向け高度医療見舞金制度（以下「本制度」）を2019年10月に導入しました。健康経営宣言の3つの主軸のうち、万が一病気になっても大丈夫という「もしもに備える安心体制」実現の一環として導入するものです。本制度は、がんなどの特定の病気だけに限定することなく、先進医療（※）や、まだ先進医療として承認されていない治療（患者申出療養）までも対象としています。健康保険適用外の治療を幅広くカバーすることで、万が一病気になっても安心して治療に取り組み、早期復職あるいは治療と就労の両立を目指すことが出来る支援体制を構築しています。



（※）先進医療とは最先端高度な医療技術の中でも厚生労働省に有効性及安全性が認められ、将来的に健康保険適用が検討されている治療法。患者申出療養とは患者自身からの申し出により、未承認薬などを身近な医療機関で利用できる制度。

活動：健康経営宣言③ グローバル医療サポート

海外勤務者の健康支援

住友商事では、65カ国・地域に1,000人を超える社員、及び帯同家族が駐在しています（2021年3月現在）。日本とは異なる環境で働く彼らの健康を守るため、年に一度の定期健康診断の受診はもちろん、心身の不調を感じた時の診療所やSCGカウンセリングセンターへの相談体制を整備しています。また、緊急医療アシスタンスサービスと契約しており、外部医師・保健師などによる健康相談から、緊急時の緊急搬送まで幅広くサポートしています。出張／赴任前の社員、家族に対しては、各種予防接種の徹底、現地の安全や感染症対策などの研修を実施しています。

グローバルな健康問題に対する取り組み

現在、世界では新型コロナウイルスに限らず、HIV（エイズ）、結核、マラリアなどといった深刻な健康問題に悩まされている国も多く存在します。当社グループは、こうしたグローバルな健康問題に積極的に対応していくこととしています。当社では自社グループ役職員がこのような感染症に関する正しい知識を身に付け、予防できるように、海外赴任する役職員に対しては、事前に健康診断を実施し、必要に応じて感染症の予防接種を推奨しています。また、派遣前には各種研修も実施しております。さらに、初めて海外出張に行く社員や、感染症に関する最新情報を求める社員の要求に応えるべく、2017年度よりe-Learningや安全対策セミナーを開催し、危機管理意識の醸成と正しい最新知識の浸透を図っています。対象者は当社内にとどまらず、国内外のグループ全体の役職員が参加しています。これらの活動を通して、社員の健康で安全な海外生活をサポートしています。

労働安全衛生・健康経営



活動

危機管理に対する啓発

当社では、社員一人ひとりに危機意識を醸成し、必要な知識を身に付けてもらうため、各種訓練・セミナーを実施しています。

自然災害等への対策として、東京本社においては首都直下地震を想定した緊急対策本部及び各フロアにおける初動対応訓練を毎年実施しています。また、グループ全体では、地震だけでなく、風水害や新興感染症等、複数災害に対応可能な汎用型BCPの整備を推進しています。

安全対策については、参加者の経験と習熟度合いに応じ、参加できるよう4グレード/6コースに分け、年間90回以上セミナーを開催。また、拠点ごとに整備された安全対策マニュアルは災害・安全対策推進部にも共有され、有事の際には国内外で協力して、迅速かつ有効な救援活動・支援活動を行える体制を構築しています。

さらに、世界中で発生するトラブル情報（テロ、大事故、悪天候、天災、その他）を即時にプッシュ型配信する仕組みや、緊急医療が必要となった際の支援を行うための体制を整えるなど、平時からセーフティネットを整備する活動も行っています。

事業紹介

原木伐採における取り組み

林業における労働災害の発生状況は、他産業に比べると発生率が高い水準にあり、また、災害の程度も死亡災害などの重大災害の割合が多い状況にあります。

このような状況下、当社が出資するロシアのテルネイスにおける山林経営では、国際基準のFSC®認証に規定されている安全管理基準を遵守し、認証更新時の監査で指摘を受けた事項については早急に改善対応することで、2004年以降継続して認証付与されています。

また、安全管理ルールの社内規則への折り込みや、被雇用者との職務内容契約書への安全に関わる項目の盛り込み、安全管理部の設置、同部による社内各工場・現場への検査立ち入りなど、さまざまな労働安全衛生リスク低減の施策を実施し、労働災害防止活動に取り組んでいます。

安全管理部の指摘により改善が必要とされた事項は、各現場責任者が改善策を策定し社長へ報告、改善後の状況についても同様に報告が義務化されているとともに、労災事故については同部が各現場からの報告を基に実績表を作成、毎月社長宛に報告され、必要に応じて改善策の策定および改善の指示が出される仕組みとなっています。

事業紹介

フマキラーインドネシア

「命を守る」をスローガンに、フマキラーは Deng 熱や マラリア などの感染症から身を守ることが生活課題となっているインドネシアに進出、過去 30 年に亘り地域の隅々まで薬効の高い同社製蚊取り線香を地道に普及し続けた結果、現在では同国市場シェアトップとなり、現地の社会課題解決に貢献しています。その製品性能のみならずマーケティング手法（BOP と呼ばれる新興国大衆ユーザーへ直接商品を届けるビジネスモデル）も社会貢献の観点から意義深いと考えています。当社は 1990 年の設立時から出資継続（現有持分 20%）、現地駐在員も派遣し同社のオペレーションをサポートしています。



フマキラーの蚊取り線香

労働安全衛生・健康経営



活動

事業紹介

長年積み重ねてきた安全衛生管理活動の継続、さらなる発展

金属事業部門では、さまざまな産業においてグローバルにビジネスを展開しており、それぞれのビジネスにおいて何よりも「安全」を優先し、従業員の命と安全を守る、安全衛生管理活動に継続して取り組んできました。

代表的な事例として、コイルセンター事業群（鋼材関連事業）におけるグローバルでのゼロ災害に向けた取り組みと、鋼管関連事業での労働災害及び環境事故の撲滅に向けたグローバルなHSSE管理体制があります。

コイルセンター事業群（鋼材関連事業）では、自動車、電機、エレクトロニクス、建材等の様々な業界向けに日本を含めた10カ国以上に事業を展開しており、各コイルセンター事業群の個別状況を鑑みた安全取り組みの支援をオーダーメイドで行っています。その中心となっているのが、100%子会社である住友商事グローバルメタルズの鋼材事業企画部の安全・TQM推進チームであり、社内アドバイザーの役割を担い、労働災害ゼロに向け支援しています。

具体的には組織を統率するマネジメントから事業会社の製造現場まで、安全基盤を構築し、安全文化の更なる

醸成を図るため、TQM（Total Quality Management）を各社に導入推進し、会社目標から個人目標までの一貫性を確保した管理の質の向上を図り、目標達成状況の評価反映による安全に対する意識やインセンティブの向上に努めています。

また、支援活動の一例として、150項目の安全チェックリストに基づいた事業会社の定期的な自己監査に安全・TQM推進チームが主要先を訪問する形でサポートし、チェックリストのNG項目に対する改善アクションプランの策定から改善状況のフォローアップなどを実施しています（コロナ禍においてはウェブ会議で実施）。

一方の鋼管関連事業では、HSSEを組織文化として浸透・定着させるべく“Beyond Zero Harm（労働災害及び環境事故の撲滅）”のスローガンのもと、12項目からなるHSSEマネジメントシステムを制定し、グローバルに適用しています。これを実践していくにあたりISO45001の専門家を主要海外拠点に配し、各地の教訓や優良事例をグローバルに共有するITシステムも整備するなど安全・安心して働ける環境の構築に力を注いでいます。

今後も、鋼材・鋼管両事業共に「ゼロ災害」を目指し、よりよい労働環境の構築を通じた社会的使命を果たしていきます。



HSSEマネジメントシステムのPDCAサイクル

労働安全衛生・健康経営



活動

事業紹介

重大事故“0”を目指し、グローバル建機本部の英知を結集「G-CMSD HSE Initiatives」

グローバル建設機械事業本部（G-CMSD）では、重大事故撲滅を目指して、グローバル人材をフルに活用したG-CMSD HSE Promotion Officeを2018年に設立、Health, Safety & Environment（HSE）向上活動を実施しています。

Vision、Standardsの策定に続き、毎月Safety Newsを発行、事故事例共有のSafety Alertの発信を行うとともに、グループ事業会社の安全点検（Gap Analysis）を実施。また、新しく本部所属になったメンバー及び海外派遣者全員に安全トレーニングを実施しています。また、グループ内のコミュニケーションの活発化のために2021年3月にPortalも開設し、Safety Awardの導入を図るなど更なる活動を促進しています。



事故事例を共有する「Safety Alert」



各社への安全点検を実施。
他社でのBest Practicesなども共有し改善に繋げる

“Zero Harm” to people and environment



グループ内事業会社のHSE専門家を
活用して活動を推進

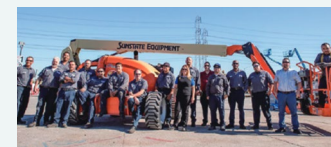
建機事業

グローバルで展開される建機レンタル事業

建機レンタル先進国の日米では、太陽建機レンタル(株)、Sunstate社を展開しています。現場の安全性・生産性に対する意識向上に伴って顧客ニーズが多様化していることから、レンタル商品の拡充や各種レンタルアプリなど、IT/DXを活用したサービスの高度化による新たな価値提供を目指しています。また、経済成長に伴い機械化とレンタル需要拡大が見込まれるエリアへ進出するため、2020年12月に東南アジアで多国展開をするAver Asia社を買収しました。日米で培った事業運営の知見を活用するとともに、グループ間での経営資源の効率的な融通なども行っています。信頼性と経済性の高い機械の提供・普及により、持続可能な循環経済の実現に寄与していきます。



Sunstate社の機械ヤード



People & Teamworkの企業カルチャー

人材マネジメント



方針・考え方

人材マネジメントに関する基本方針

住友商事グループは、国連グローバル・コンパクト10原則および国際労働機関（ILO）が中核的労働基準として定めている4分野8条約「結社の自由・団体交渉権の承認」「強制労働の禁止」「児童労働の禁止」「差別の撤廃」を支持、尊重するとともに、事業活動を行う世界各国の法令を遵守し、人権課題に取り組んでいます。特に、「差別の撤廃」に関しては、人種、国籍、性別、宗教、信条、年齢、出身、身体的・精神的障害、その他業務の遂行と全く関係のない事由に基づく差別を行ってはいけないう旨を明確にしています。また、各国の労働基準や労働協約に基づき、最低賃金の遵守にも取り組んでいます。

結社の自由・ 団体交渉権の承認	結社の自由及び団結権の保護に関する条約（87号） 団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（98号）
強制労働の禁止	強制労働に関する条約（29号） 強制労働の廃止に関する条約（105号）
児童労働の禁止	就業の最低年齢に関する条約（138号） 最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約（182号）
差別の撤廃	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（100号） 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（111号）

従業員との関わり（労働組合）

住友商事では、住友商事労働組合と締結している労働協約に基づいて、経営方針や事業状況に関する社員への説明や、賃金、労働条件、人事、安全衛生、福利厚生などに関する協議を定期的に実施しています。同協約において「会社は、労働条件の維持改善と組合員の生活の安定確保を図り、組合は、労働の秩序と規律を遵守し、労働能率の向上に努力し、双方協力して事業の発展を期する」として、その目的を定めており、相互理解、相互信頼の基本姿勢の下、個々の具体的案件につき、真摯かつ十分な議論を尽くすよう努めています。団体交渉事項、事務折衝事項に加え、幅広く意見を交換する場として「社長との懇談会」、「業績等に関する懇談会」、「人材戦略・人事制度に関する懇談会」、「働き方に関する懇談会」や、会社・組合の共催で「働き方カイゼンセミナー」「社長タウンホールミーティング」などを開いています。住友商事では、ユニオンショップ制を採用しており、一定以上の役職者およびその他業務の性質などを勘案して個別の合意に基づき非組合員とする者を除いた全職員が加入することとなっています。2021年3月時点で、住友商事労働組合の組合員数は3,065人、住友商事の社員に占める労働組合員比率は59.2%となっています。

活動

従業員意識調査結果

2019年に実施した住友商事の従業員意識調査では、「会社への満足度」を示す項目は引き続き高水準で推移しており、高いエンゲージメントを維持しています。

	第5回（FY2016）	第6回（FY2019）	前回比
会社への満足感	3.9	3.9	± 0
ワークライフマネジメント （満足度、実践度）	3.3	3.4	+ 0.1

※対象者：全従業員（休職者など除く）

※5段階で最も自分が該当すると思われるものを回答。（5点満点）

人材マネジメント：グローバル人材マネジメントポリシー



方針・考え方

グローバル人材マネジメントポリシー

住友商事は、2020年9月に、住友商事グループの「グローバル人材マネジメントポリシー」を制定しました。グローバル人材マネジメントポリシーは、グローバルベースでの人材マネジメントに関するビジョンや考え方を示し、個別人事施策の拠り所としながら、新たな価値創造に向けた人材マネジメントを実現していくことを目指して策定したものです。

ポリシーのアウトライン

1. Why we established this policy

2. What we aim for

3. Diversity and Inclusion

4. How we realize this aim

(1) 人材の確保

多様な人材の採用

(2) 人材の育成

学び続ける文化

(3) 人材の活躍に向けて ～評価～

個と組織の成長に繋げる評価

(4) 人材の活躍に向けて ～適所適材～

グローバル適所適材の実現

(5) フェアな処遇

外的報酬と内的報酬

(6) 人材を支える職場環境・職場風土

力を最大限発揮できる環境

5. Who takes responsibility for HR management

グローバル人材マネジメントポリシーで目指す姿

このポリシーをもとに、当社グループは、「グループの理念やビジョンに共感し、高い志を持ち、自律的な成長を続け、進取の精神で、グローバルフィールドで新たな価値創造に挑戦する人材」をグループ全体で拡充していきます。また、個々人がイキイキと新たな価値を生み出し続ける「Great Place to Work」をグローバルに築き上げ、世界に人材を輩出する「挑戦の場」として選ばれ続ける組織を目指していきます。

人事施策の羅針盤

「目指す個の姿」「目指す組織の姿」

知のミックスによる価値創造とあらゆるバリアの撤廃

人材マネジメントにおいて大切に考える

- STRATEGY DRIVEN
- GEMBA ORIENTED
- FAIR & OBJECTIVE
- TRANSPARENT & CONSISTENT
- RESPONSIBLE & ACCOUNTABLE
- RESPECT IN COMMUNICATION
- ETHICAL & COMPLIANT

個の自律的成長、ピープルマネジメント力



[グローバル人材マネジメントポリシー](#)

人材マネジメント：人材の獲得



方針・考え方

採用に関する基本方針

グローバルにビジネスを展開する当社では、高い志を持ち、自律的な成長を続け、進取の精神で、グローバルフィールドで新たな価値創造に挑戦する人材を求めています。国籍、性別、身体の障がい、人種、宗教、性的指向などに関係なく、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平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、キャリア採用についても人事計画における戦略的採用と位置付け、通年で即戦力人材の採用を継続的に行っています。

活動

採用に関する具体的施策：インターンシップの実施

当社では、採用に関する各種セミナーに加えて、学生のキャリア形成を支援する機会を多数設けております。

■ Next Leaders' Camp

当社では、住友商事キャリア支援企画「Next Leaders' Camp」を開催しています。単なる採用活動の枠にとどまらない真のキャリア教育を目指し、学生がキャリアを考える際に抱くであろう疑問・不安を解消し、自身のキャリアを考える支援をしたいと考えています。Next Leaders' Campは「ビジネス編」「グローバル編」「サステナビリティ編」で構成され、特に「ビジネス」編では、ビジネスの意義や思考フレームワークのレクチャー、当社の事例を用いた事業分析ワークを通じて、ビジネスが担う役割や発揮すべき価値について理解を深めました。参加した学生からは「自身のキャリアを考える上で重要な価値観に気づくことができた」といった感想が寄せられました。

(過去参加者数実績) 2018年度 794人 / 2019年度 591人 / 2020年度 1,322人

■ 大学生・大学院生向けインターンシップ

総合商社におけるビジネスを体感してもらうため、例年大学生・大学院生向けにインターンシップを実施しております。2020年度は、住友商事が手掛けている電力EPC事業を題材に、新規案件の発掘を課題としたプログラムを開催しました。契約交渉のグループワークを設ける等実際の業務に近いプログラムとし、リアルな総合商社ビジネスを体感することを通じて学生のキャリア形成を支援するとともに、当社のマテリアリティに合致する案件形成を課すことで、当社における新たな価値創造プロセスへの深い理解醸成を期待しています。

(過去参加者数実績) 2018年度 87人 / 2019年度 190人 / 2020年度 164人

キャリア採用

私たちを取り巻くビジネス環境は目まぐるしく変化しており、この変革の時代を勝ち抜くため、住友商事も新しい事業分野に挑戦し、既存のビジネスをさらに拡大・高度化していく必要があります。その際、社内にある人材だけで対応するのではなく、外部から高い専門性や知見を有するプロフェッショナル人材をキャリア採用しています。キャリア採用者のバックグラウンドはさまざまで、弁護士や会計士などの有資格者から、製造、金融、メディア・IT業界出身者などが各々の分野で得た高い専門性を活かしながら、当社のフィールドで活躍しています。また、当社がキャリア採用に期待しているのは専門性だけではなく、物事の見方や業務の進め方など、多様なバックグラウンドから生み出される自由な発想や異なる視点が会社や組織を活性化させ、当社の競争力強化に繋がるものと考えています。当社は新卒採用とともに今後もキャリア採用を促進し、多様な人材の確保に努めて参ります。

人材マネジメント：人材の育成

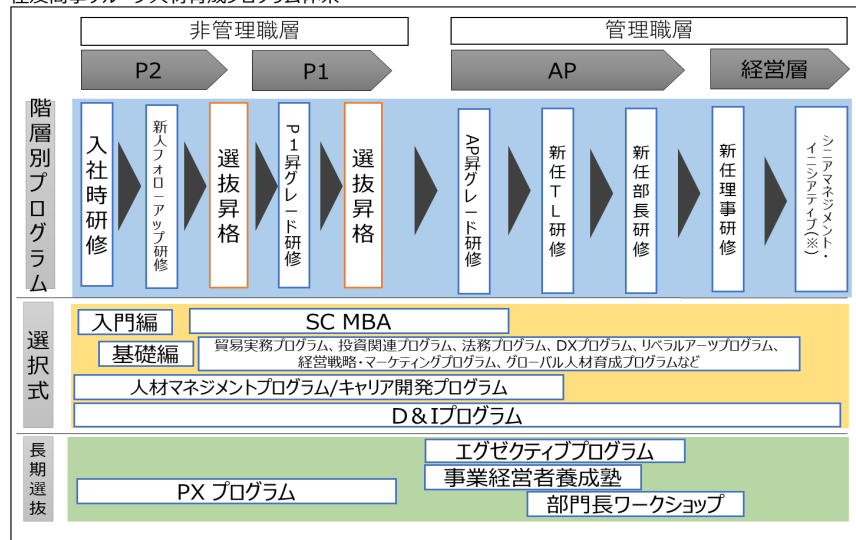


方針・考え方

基本的な考え方

住友商事グループにとって、人材は最重要の経営リソースです。2020年に制定したグローバル人材マネジメントポリシーにおいては「目指す姿」として「グループの理念やビジョンに共感し、高い志を持ち、自律的な成長を続け、進取の精神で、グローバルフィールドで新たな価値創造に挑戦する人材」と謳っています。これを具現化するために最も重要なことは、「世界で通用する力を、一人ひとりが高めること」です。そしてその「力」が「専門性」「プロフェッショナルリズム」です。こうした「専門性」「プロフェッショナルリズム」を持つTop tierのプロフェッショナル集団の育成に、OFF-JTによって、業務上の成功や失敗の「内省・振り返り」を行い経験の「一般化・概念化」を行うことや、業務に必要なスキル・ナレッジを身につけることで、より高度な仕事に取り組むことが可能となります。

住友商事グループ人材育成プログラム体系



(*) 執行役員及び理事を対象に視座高く意思決定・行動のあり方について議論する研修

活動

人材育成プログラム紹介

当社では、住商ビジネスカレッジ(SBC)として年間延べ250講座を超えるOFF-JT研修を開催し、多様な分野で活躍する個々人がそれぞれのフィールドで必要とされる知識・スキルなどを主体的に学べる環境を構築しています。また、個々人のキャリア観・経験・適性・課題を踏まえ、人材育成していくことが大切だと捉えており、そのため、多くの人がモチベーション高く仕事をし、それぞれが持つプロフェッショナルリズムを徹底的に高め発揮するための「キャリア開発研修」や、組織と個人の成長につなげていくために、部下一人ひとりと向き合い、動機付け、多様多彩な人材を束ねる「ピープルマネジメント力」「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」を強化する研修に注力しています。

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で開催されるレベルの高い研修なども活用し、人材育成の強化に努めています。

2020年度の能力開発研修時間

延べ 研修受講者数	12,211人
延べ 総研修受講時間	50,806時間
社員一人あたり 研修受講時間	9.72時間



人材マネジメント：人材の育成



人材育成プログラム

1. 階層別プログラム

昇グレードのタイミングで階層別プログラムとして理解すべき社内制度やビジネスを推進するためのリテラシーに関する研修を実施しています。入社時からシニアマネジメントまで、研修を通じて各階層に求められる期待・役割を認識し、行動変容のきっかけとします。なお、住友商事グループの階層別研修も提供しています。

こうした階層別研修においては、「ビジネスを通じて社会に貢献できるリーダーシップの醸成」に重点を置き、自律的な自己成長のための気づきを得られるプログラムを提供しています。

2. 選択式プログラム

選択式プログラムでは、ビジネスを通じ社会に貢献できる経営人材として活躍するために必要となる知識・スキルを基礎レベルから高度なものまで幅広く網羅した90種類以上のプログラムを用意しています。まずは、商社パーソンとしての標準装備を身につけるため「入門編」「基礎編」を受講したのち、数あるプログラムの中から、自身の業務を遂行する上で必要な知識・スキルを得られるプログラムを自由に選択して受講することができます。その中には「SC MBA」という一般にMBAで扱う課目を社内ですディスカッションも交えて学べるコースもあり、経営人材に必要なリテラシー、基礎的な理論・フレームワークを現在の所属部や業務に関わらず学べるようになっており、常に学び続ける社員を研修の側面からサポートする環境を設けています。

3. 長期選抜プログラム

長期選抜プログラムでは、短期プログラムでは習得が難しい経営観の醸成、自己改革、実践的リーダーシップの習得を目指します。各研修とも第一線で活躍されている方、今後リーダーとしての活躍が期待される方を選抜し、多様な分野におけるTop tierのプロフェッショナルの育成・活躍を推進するプログラムを提供しています。

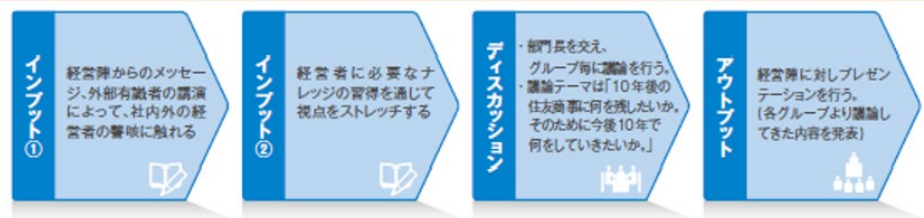
■PX (Personal Transformation) Program

非管理職層を対象に、2021年に新設したプログラムです。7カ月間、全10回のプログラムでは、同世代経営者や異業種人材との対話を通じて自身・自社の強みや成長課題を認識し、その上で新規事業創造（戦略策定・実行）の一連のプロセスをやりきることで自己変革を起こし、社外でも通用するプロフェッショナル人材へ成長することを目指します。



■部門長ワークショップ

将来、経営を担うポジションでの活躍が期待され、全社的な経営視点を持つことが望まれる部長・副部長クラスを対象に、シニアマネジメントとの徹底的な対話・討論を通じ、経営者が持つべき大局的な視点・思考・覚悟について気づきを得るためのプログラムです。毎年約30人が参加し、4カ月間、全8回のセッションを元に、全社に対して「会社の将来」についてプレゼンを実施します。



人材マネジメント：人材の育成



人材育成プログラム

3. 長期選抜プログラム

■ 事業経営者養成塾

次世代・次々世代の事業経営者候補となるチーム長（課長）クラスを対象に、事業経営に必要な知識・スキルを習得、また経営観・経営哲学を醸成しビジネスを通じて社会に貢献できる事業経営人材を輩出するプログラムです。毎年約25人が参加し、約10カ月間、全30回程度の講義を受講後、最終的に経営陣に対し住友商事のあるべき姿と自身の経営観に関するプレゼンテーションを行います。

INSEADでの海外研修（21年度はオンライン実施）

事業経営者養成塾の1セッションとして、「内省・行動変革」をキーワードにビジネススクール「INSEAD」のカスタマイズプログラムを実施します。本プログラムを通じて自分自身の軸・価値観・リーダーシップを深く考える機会とします。



■ 国内外エグゼクティブ・プログラムへの社費派遣

各組織において将来経営幹部候補人材として活躍が期待される部長～課長クラスの社員を、国内外ビジネススクールなどのエグゼクティブ・プログラムへ社費にて派遣しています。「将来の経営者としての意識及び発想の醸成」、「総合的なマネジメント知識と経営判断力の習得」、「他社人材や経営者との交流による啓発」などを目的に、国内ビジネススクール等へ年間30人以上、海外トップレベルのビジネススクールにも年間30人以上を派遣しています。

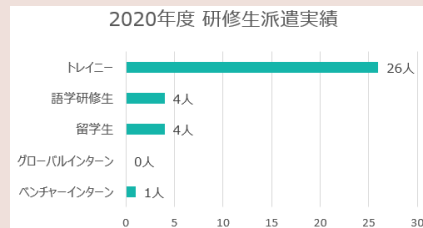
4. 研修生制度(国内外派遣プログラム)

住友商事グループでは、グローバルな企業グループとして世界各所で活躍できる社員の育成を目的に数多くの海外派遣プログラムを実施しています。

当社では、グローバルフィールドで活躍できる人材の育成を目的とした「トレイニー」、語学・地域スペシャリストを養成するための「語学研修生」、主に新興国でのビジネスに特化した「グローバルインターン」、さらにはMBAを中心とした「海外留学生」など、若手社員がグローバルに活躍するための各種「研修生制度」を有しており、毎年80～100人の若手社員が世界中のあらゆる地域に派遣され、活躍しています。

また、国内スタートアップ企業における経営者目線での経験及び、R&Dから販売展開まで一気通貫してビジネスを創出する経験を通じ、個の力を育成することを目的とした「ベンチャーインターン」制度も導入しています。

国内外問わず、各種「研修生制度」を通じ、高度な専門知識や多様な経験を有した社員を育成します。



※2021年度は新型コロナウイルスの影響で派遣人数は減少

5. 人権の尊重に関する社内教育啓発

住友商事グループは、広く社会に貢献するグローバルな企業グループとして「人間尊重を基本とし、信用を重んじ確実を旨とする」ことを経営理念に掲げています。この経営理念に基づき人権問題をはじめとするさまざまな課題に配慮すべく「人権方針」、「サプライチェーンCSR行動指針」を制定し、企業に求められる社会的責任として人権を尊重し、社会とともに持続的に成長することを目指しています。それらを踏まえ、当社では人権・同和問題推進委員会を設置して、毎年各階層に部落差別、障がい者差別、在留外国人差別、インターネット上の人権侵害などの人権問題について社内で議論する場を設けています。また、人権問題の更なる啓発を図るべく、外部の講師を招いた「人権研修」を毎年実施しています。これに加えて2020年度はビジネスを行う上で人権に関するe-Learningコンテンツを配布し、更なる社内啓発活動に努めています。

さらに、メンタルヘルスや人事労務についての研修、全管理職を対象としたセクハラ・パワハラ防止研修も実施しています。管理職を対象とした階層別研修ではハラスメント予防に関する内容も取り入れており、ハラスメントが発生しない環境づくりや、万が一発生した場合の対処等についても教育・啓発を実施し、職場における人権侵害が起きないように徹底しています。

人材マネジメント：人材の育成



活動

住友商事グローバル人材開発センター

「グローバル人材育成拠点」と「価値創造空間」を兼ねた研修施設-

当社は、東京都中央区銀座にある「グローバル人材育成拠点」と「価値創造空間」を兼ねた研修施設「住友商事グローバル人材開発センター」を保有しています。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、当社グループの社員同士が職場や国を越えて集い・語らうことで将来のビジョンや戦略等、新しい価値創造の発信源となっています。



住友商事グローバル人材開発センター

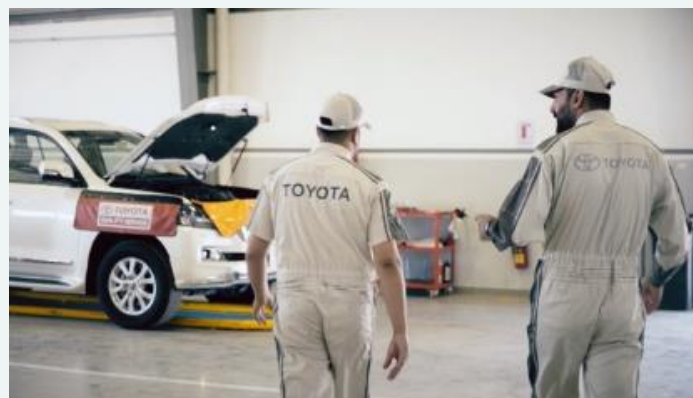
キャリア・アドバイザー制度

当社では、個人・組織双方への支援を通じた個人のパワーアップと組織の活性化を目指すことを目的に、2007年4月から各組織にキャリア・アドバイザー（CA）を設置しています。CAは、社員個人（部下）からの相談対応や問題解決の支援、組織マネジメント（上司）に対する職場環境改善のためのアドバイスや提言、個人と組織間のコミュニケーションの側面サポートという3つの役割を担い、それらの役割を通じて、従業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とキャリア形成をサポートしています。

事業紹介

トヨタイラクにおける職業訓練プログラム

当社は連結子会社であるトヨタイラクを通じて、現地での安定した雇用機会創出と求職者の技能向上を支援するべく、職業訓練プログラムを実施しています。イラクでは紛争の長期化による国民への被害が甚大で、これまで300万人以上が居住地を離れざるを得ない、いわゆる国内避難民（Internally Displaced Persons, 以下「IDPs」）となっています。特に若年層への影響は大きく、教育や雇用の機会を創出することが急務となっており、そのようなIDPsを対象にトヨタイラクではUNDPと共同で、職業訓練プロジェクトを2016年以降6回にわたり実施し、これまでに68人の卒業生を輩出しました。また2020年からは国連傘下組織にあたるIOM(International Organization for Migration)とも新たに手を組み、同様の取り組みをIDPs以外にも広げています。このように地域社会の持続的な発展は住友商事の願いであり、今後も本事業活動を通じイラクにおける雇用機会の創出と技能向上を支援していきます。



車両整備の他、部品倉庫管理や顧客サービスに関するトレーニングを受ける訓練生

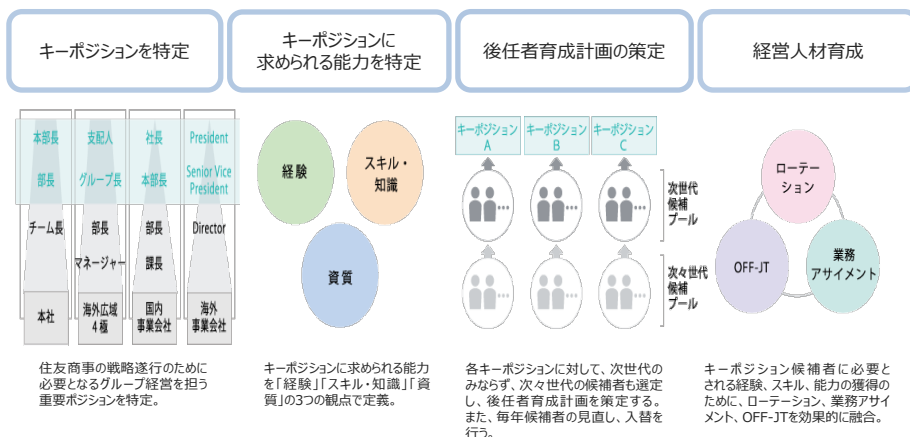
人材マネジメント：人材の活用（配置）



活動

人材マネジメントの高度化

人材の育成は一朝一夕になしえるものではないため、中長期的なスパンでそれぞれのビジネスの成長を捉え、必要となる人員の育成・活用を考えていく必要があります。事業戦略に応じた戦略的な人材配置をグローバル連結ベースで継続的に実現していくためにも、住友商事グループでは、単体・海外・事業会社を問わず、すべての当社グループ人材の活躍に向けて、以下の施策に取り組んでいます。



グローバル人材データベースの構築

どこにどのような人材がいるのかを見る化するための、海外人材を含む住友商事グループ人材のデータベース

Global Mobility Policyの制定

海外拠点間で転勤する際の処遇・福利厚生に関する住友商事グループ共通ルール

Global Grading Systemの導入

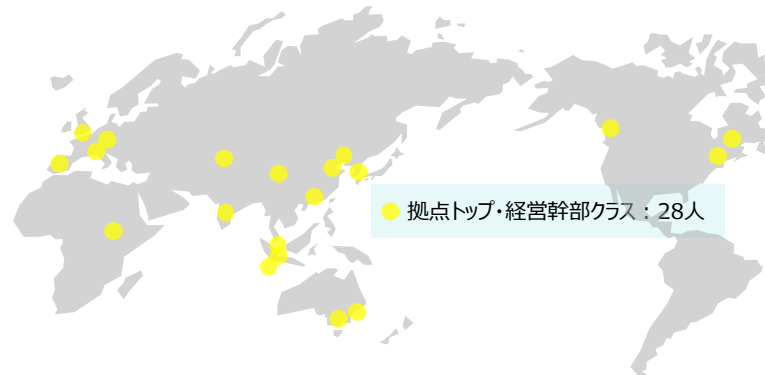
住友商事グループ内にどのレベルの人材がいるか比較するための、グループ共通の人事資格制度の導入（検討中）

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（経営幹部、マネジャー、実務担当者）研修を実施。この研修は、「住友の事業精神」や当社グループの「経営理念」の再確認を通じ、グループの一員としてDNAの共有や一体感の醸成、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。

グローバルに活躍する人材

当社グループでは、国籍や所属に関わらない、グローバル連結ベースでの適所・適材の配置を推進しています。こうした方針を踏まえ、現地採用社員や事業会社社員が国や会社を超えて異動しています。また、グローバル連結ベースでの適所・適材に向けて、当社グループでは、海外拠点の幹部に現地人材を積極的に登用しています。



人材マネジメント：人材の活用（配置）



活動

新人事制度における配置のあり方

新人事制度においては、「グローバル人材マネジメントポリシー」で掲げる、「自律的な成長」／「Grate Place to Work」を実現すべく、上司・部下間で質・量ともに従来以上のコミュニケーションを実施し、会社の期待と個人のキャリア志向の擦り合わせを行った上で、異動・配置を行っていきます。また、当社が総合商社として、その時々々の社会課題に即したソリューション（付加価値）を継続的に生み出していくには、多様な知見と専門性の束を有する商社パーソンの継続的な育成が不可欠であり、その人材プール拡充のために、今後もローテーションを実施していきます。一方で、ポリシーに掲げるTop Tierのプロフェッショナル育成のためには、これまでのような一律のローテーションではなく、多様なローテーションが必要であり、1つの分野のアサインメントに長期間携わり、当該分野における専門性を高めるようなケースも出てくると想定しています。

SHIFT 2023における人材のシフト

全社的な経営資源の再配置を進めるなかで、資金面に加えて人材面でも「事業ポートフォリオの再構築に伴う人材の最適配置推進」／「全社投融資枠適用事業への戦略的人材配置」を進めていきます。再配置にあたっては、事業ポートフォリオの変化に対応すべく、新中計期間の人材の動きを全社ベースで俯瞰的に把握し、組織の人材所要と個々人の適性や志向のマッチングを強力に推進し、公募制の拡大等も行いながら人材のシフトを加速させていきます。

サクセッションプラン／人材データベースの充実化

グローバル連結ベースで事業戦略に応じた戦略的な人材配置、経営人材の育成・登用を継続的に実現していくために、単体、海外、事業会社を問わず、キーポジション（本社部長級相当以上約380ポジション）について、次世代、次々世代までのサクセッションプラン（後任者育成計画）を策定しています。将来キーポジションを担う候補人材に対しては、それまでに必要な経験、スキルなどを習得してもらうために、計画的な能力開発を行い、候補人材プールの質量両面における充実を図っています。また、そのためのツールとして、海外、事業会社を含めた人材情報を収集する人材データベースや、グローバルベースで職務の大きさを比較可能とする、Job Gradingの整備を進めています。さらに、そうした人材に国・地域を超えて活躍してもらうための基盤として、2019年に海外転勤の際の処遇・福利厚生に関するグループ共通のルール（Global Mobility Policy）を策定しました。

人材マネジメント：人材の活用（Diversity & Inclusion）



方針・考え方

Diversity & Inclusionの推進

住友商事グループを取り巻くビジネス環境は目まぐるしく変わり、事業を展開する地域・分野およびビジネスモデルも多様化が進展しています。当社グループが変化に対応し、持続的に発展していくためには、経営戦略としてのDiversity & Inclusionが不可欠です。

多様な環境認識のもと、当社グループは、「グローバル人材マネジメントポリシー」において、Diversity & Inclusionを「価値創造、イノベーション、競争力の源泉」と位置づけ、Diversity & Inclusionを妨げるあらゆるバリアの撤廃を進め、知のミックスを活かしてビジョンの実現を追求しています。

また、中期経営計画「SHIFT 2023」においても、本ポリシーを踏まえたDiversity & Inclusionを推進するべく、Diversity & Inclusionに関する日本及び各国拠点の実情に応じた施策を推進することによって、人材マネジメントの強化に取り組んでいきます。

このように、ビジネスが多様化・高度化する中、変革期の世界で勝ち抜いていくために、多様な人材の知のミックスを競争力に繋げていくことが不可欠であり、グローバル連結ベースの人材の多様性、特に一人ひとりの「強み」に焦点を当て、その力を組み合わせ成長戦略推進に一層のドライブをかけていきます。これらの実現のための前提として、Inclusion、すなわち、一人ひとりの個性が何かをしっかりと認め、そのちがいを尊重し、受け容れ、さらに競争力の源泉として活かしていく、というマインドが重要であり、実践に移していくことが必要です。

また、Diversityといっても、国籍、性別、年齢、性的指向、性自認等、属性によりInclusionを妨げる制度や仕組みの撤廃、いわゆる「表層的」なDiversityが形として進むだけでは意味がありません。異なるオピニオンや考え方・発想、価値観、能力、スキル、経験や、心理的な壁に基づくアンコンシャスバイアス撤廃も含む、「深層的」なDiversityに焦点を当てることが重要と考えています。これらをリスペクトしながら、多様多様な仲間と志・理念・ビジョン

を共有し、知を出し合い、徹底した議論を通じ、あるべき方向性を見出したうえで決断したことは、全員が協力する形で実行することを目指しています。

当社グループ社員一人ひとりの「成長戦略の推進」にあたっては、「深層的」なDiversityを考慮しつつ、グローバル連結ベースでの適所・適材、戦略的な人材登用や育成、組織づくり、そして、それを支える文化や意識の醸成を促す必要があります。グローバル人材マネジメントポリシーに掲げる共通ビジョンの下、海外組織と連携を図りながら、グローバル連結ベースで、当社グループにおけるDiversity & Inclusionを追求していきます。

女性の活躍推進

当社では女性の活躍推進をDiversity & Inclusionの重要な柱と捉え、女性がさらに活躍することを目的とした行動計画を策定しています。具体的には、2030年度までに、女性管理職比率を20%以上とすること、女性部長級比率を10%以上とすること、日本経済団体連合会が21年3月に公表した「2030年30%へのチャレンジ」に賛同し、女性取締役・監査役比率を30%以上とすることを掲げています。この実現に向けて、21年度に導入した新人事制度を軸に、人材育成、配置・登用、採用面の強化、そして個々人が最大限に力を発揮できる環境整備を行っています。

また、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制度の整備など、「ハード面」の充実化に加え、長時間労働の是正や有給休暇取得の促進、社員の意識改革など、「ソフト面」の取り組みを実施し、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進めています。

 [行動計画\(PDF/74KB\)](#)

人材マネジメント：人材の活用（Diversity & Inclusion）



活動

仕事と育児の両立支援

当社では男女ともに利用出来るさまざまな選択肢を用意することで、育児というライフステージを迎えた後も、多様な個人が最大限能力を発揮できる環境づくりを推進しています。また、育児休職を取得する社員および直属上司には、人事部との育児休職前面談を必ず実施しており、各種制度についての情報提供を行うことで、スムーズな育児休職取得から復職に向けたサポートをしています。

育児コンサルタントサービス

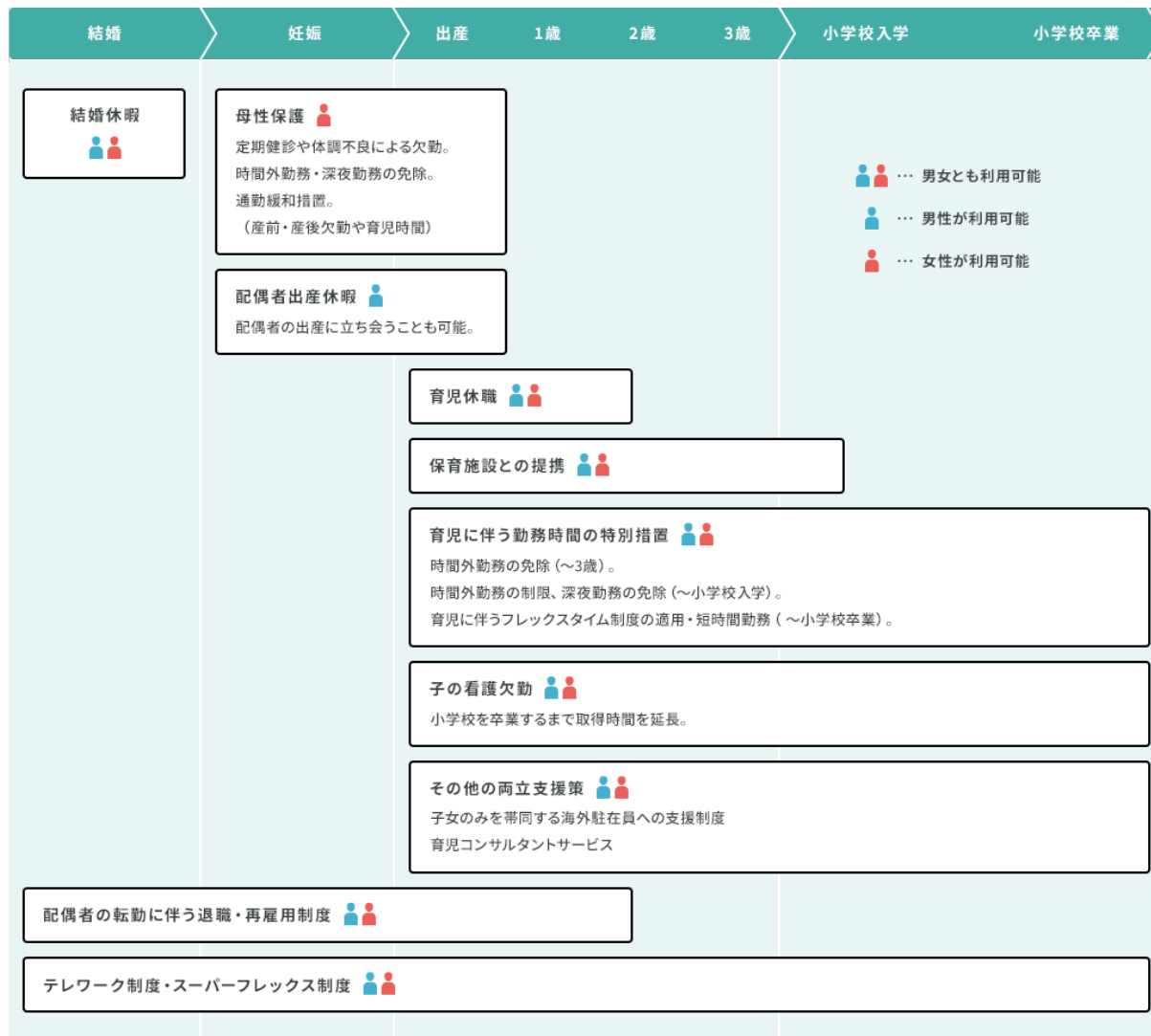
育児と仕事の両立支援施策の一環として、住友商事事業所内保育所の委託運営先である㈱ポピンズが提供する「育児コンサルタントサービス」を導入しました。

配偶者の海外転勤に伴う退職者の再雇用について

配偶者の海外転勤により、退職を余儀なくされる社員を一定条件のもとで再雇用することで、再び住友商事で活躍してもらうための制度です。

住友商事の産・育児関連制度

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。当社ではさまざまな選択肢を用意し、就業の妨げとなる諸問題への配慮・サポートを行っています。



人材マネジメント：人材の活用（Diversity & Inclusion）



活動

仕事と介護の両立支援

住友商事では、安心して仕事を続けながら介護ができるように、さまざまな介護支援制度を用意しています。「介護セミナー」や「介護に関する個別相談会」の実施（月1回）、「仕事と介護の両立支援ハンドブック」の全社員への配布などを通して、介護というライフステージを迎えた後も、会社で活躍できるような環境づくりを推進しています。

制 度		対 象 者・条 件	取 得 回 数・期 間
介護相談	介護セミナー	当 社 従 業 員	1～2回／年開催
	介護相談		毎月1回開催
働きながら介護	フレックスタイム制度	配偶者、父母、子ども、祖父母、兄弟姉妹、孫および 配偶者の父母のいずれかが要介護状態で看護が必要な場合	_____
	短時間勤務		フレックスタイム制度を適用の上、1日120分 を限度として勤務時間を短縮
	時間外勤務の免除		_____
	深夜勤務の免除		_____
一定期間休業して介護	看護欠勤	配偶者、父母、子どもいずれかの看護が必要な場合	1事態につき原則30日間 ※1時間単位の取得可
		祖父母、兄弟姉妹、孫および配偶者の父母のいずれかが 要介護状態で看護が必要な場合	1名の場合／年間5日 2名以上の場合／年間10日 ※1時間単位の取得可
	介護休職	配偶者、父母、子ども、祖父母、兄弟姉妹、孫および 配偶者の父母のいずれかが要介護状態で看護が必要な場合	1人につき3回利用可 通算365日を限度

■ その他利用可能なサービス

介護関連諸手続きのサポートサービスのご紹介

<http://www.seacare.or.jp>

介護保険サービスの利用の仕方、ケアマネージャーやヘルパーとの付き合い方、施設の選び方などの介護に関する何でも相談(無料)や遠距離介護など仕事と介護の両立支援サービスを行います。

※利用料金は個人負担。国内勤務者の場合は、カフェテリアプランのポイントが利用できます。

高齢者見守りサービス

(参照:人事イントラネット>ワークライフマネジメント)

別居での介護や、海外駐在など遠距離での介護が必要な場合、ご家族のサポートとして、セコム株式会社またはセントラル警備保障株式会社のサービスが利用できます。

カフェテリアプラン

(参照:人事イントラネット>福利厚生>カフェテリアプラン>利用マニュアル)

カフェテリアプランのポイントを以下の内容で利用できます。

- 介護費用補助
- 介護用品購入費補助

人材マネジメント：人材の活用（Diversity & Inclusion）



活動

シニアの活躍支援

組織の持続的成長を担う人材の確保の観点から、住友商事では、「若手の登用とシニアの活躍の両立」を図り、世代を超えて全ての従業員がイキイキと働くことができる環境整備の一環として、60歳で定年を迎えた従業員のうち希望者全員を最長65歳まで再雇用する「雇用延長制度」を2006年4月から導入しています。

キャリア&ライフプラン（CLP）研修

45歳以上の従業員を対象に実施しているCLP研修では、住友商事でのこれまでのキャリアを振り返り、社内外に関わらず、今後のより一層の活躍に向けたキャリア・ライフプランを考える機会を提供しています。同研修では、当社の雇用延長制度や退職給与制度、公的年金制度、社会保険制度の説明も実施し、ライフプランを考える上で必要なマネープラン作成方法などの情報も併せ提供しています。

キャリア・アセスメント面談

45歳以上の従業員に対しては、所属上長との毎年の面談の際、定年後のキャリア・ライフプランについて相談することが可能となっています。定年の2年前に実施する面談から、定年後も雇用延長を希望する社員に対して想定アサインメントと想定報酬を上司から提示しています。本人が自らの希望と組織の期待を招合せする機会を早めに設定することで、定年後に個々人が希望する柔軟な働き方を自律的に選択できるようサポートしています。

再就職支援サービス

社外に活躍の機会を求める従業員に対しては、法人契約に基づき、再就職支援会社の専任キャリアコンサルタントが再就職に向けたコンサルティングなどを行う再就職支援サービスを提供しています。

障がい者雇用の促進、定着の推進

住友商事では、企業の社会的責任・ダイバーシティの取り組みの一環として、従来より、障がい者の雇用に取り組んできました。2014年には特例子会社として住商ウェルサポート㈱を設立し、障がい者の雇用促進、定着、活躍を積極的に推進しています。

住商ウェルサポート㈱では、オフィス文具の補充や郵便物の館内デリバリー、名刺作成、データのPDF化を通じたペーパーレスの促進など、さまざまな業務に従事しており、当社のビジネス活動にとって必要不可欠な存在になっています。業容の拡大に伴い、従業員数も増加し、2021年7月時点で56人（うち障がい者39人）となっています。今後も障がい者と共に歩み、個々人の成長や自立を促していくとともに、住友商事グループ全体として、法定雇用率の達成と、障がい者の就業機会の拡大を目指していきます。

LGBTQ（※）についての理解浸透

住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシー（2019年3月策定）および当社就業規則の中で、性的指向、性自認に基づいた差別的言動、嫌がらせ、誹謗・中傷、脅迫・粗暴行為などにより、他人に恐怖心を与える、または不快な思いをさせない方針を明文化しています。また、当社では、LGBTQについて適切な知識を得ることが重要であると考え、各種研修を通じて従業員に周知を行っております。加えて、LGBTQの方々が最大限に力を発揮できる環境を整備するため、LGBTQに関する相談窓口の設置や同性パートナーを有する従業員に対し、一部の人事関連制度を適用出来るよう就業規則細則に定めるなど、各種環境整備を進めております。

（※）LGBTQ：L=レズビアン、G=ゲイ、B=バイセクシュアル、T=トランスジェンダー、Q=クエスチョニング、クィアの略。

人材マネジメント：職場環境の整備



方針・考え方

多様な個々人が最大限に力を発揮できる環境整備

住友商事では、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成して以来、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ます。そこで、住友商事ではさまざまな選択肢を用意し、諸問題への配慮、サポートを行うと同時に、高い付加価値を生み出すアウトプット志向の働き方を実践・促進しています。

長時間労働の是正

- － 労務管理に関する研修、セミナー
- － 定期的に労使懇談会を実施
- － 意識改革に向けた取り組み

休暇の取得促進

- － 有給休暇の取得促進
- － 配偶者出産休暇、リフレッシュ休暇、ボランティア休暇

柔軟な働き方の促進

- － テレワーク制度
- － スーパーフレックス制度
- － ドレスコードの見直し

活動

長時間労働の是正

住友商事では、従来より「やる時はやる」、「休む時は休む」という「メリハリある働き方」を推進してきました。ビジネス自体が多様化・高度化している中、業務の状況やあり方も一様ではなく、一律定量的な労働時間の削減の管理はそぐわない一方、長時間働くことで必ずしも成果が出る時代ではなく、グローバル競争の観点からも「付加価値を生み出すアウトプット志向の働き方の追求」を全社一丸となって目指していきます。意識改革の取り組みおよび社員への有益な情報提供の場として、さまざまなセミナーを実施しています。ここではその一例をご紹介します。

労務管理に関する研修、セミナー

新任管理職研修、および新任チーム長研修のプログラムの一環として、労務管理に関する研修を行っています。2019年には全社員を対象とした労務管理セミナーを実施し、同年4月の働き方改革関連法施行に伴う労務管理に関する留意点を周知しました。労務管理に関する意識向上のため、継続的な啓発活動に努めています。

人材マネジメント：職場環境の整備



活動

休暇の取得促進

住友商事では「メリハリある働き方」の推進を通じて、限られた時間で高い成果を出すための生産性向上を目指しています。実現に向けた施策の一つとして、2016年から2019年までは有給休暇の全社取得目標を設定。取得日数を着実に伸ばし、目標も達成しました。

2020年からは一律の全社定量目標の設定を行わず、各組織・個人が自律的に管理する方針としています。

有給休暇取得目標および実績

2016年：「各社員最低12日以上」 / 92.7%

2017年：「各社員最低14日以上」 / 95.7%

2017年：「全社員平均16日以上」 / 100%

2018年：「各社員最低14日以上」 / 94.3%

2018年：「努力目標16日」 / 64.8%

2019年：「各人16日以上」 / 82.7%

自律的で柔軟に働ける環境の整備

テレワーク制度

2018年11月より、当社国内勤務社員約4,000人を対象にしたテレワーク制度（在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワーク）を導入しています。社員は原則週14.5時間（2日相当分）を上限にテレワークを行うことができ、自宅のほか東京を中心とした100カ所以上のサテライトオフィスを使用し、さまざまな場所での業務を可能とすることで、働く場所のフレキシビリティを拡大しています。利用資格の制限は原則設けず、育児・介護など、個別事情がある方も含め、全社でより自律的かつ柔軟な働き方を実現していきます。なお、2020年3月以降は、新型コロナウイルス感染症への対応として、従来の上限日数（週2日）を撤廃し、自宅で育児や介護をしながらのテレワークも認めるなど、ワークライフマネジメントに配慮した運用としています。2021年10月には「出社」、「在宅」それぞれの良いところを生かしたベストミックスの働き方を掲げ、社員の安全確保と事業継続を両立していきます。このような取り組みの結果、2020年度平均の出社率は24.5%となっております。

スーパーフレックス制度

従来よりフレックス制度を導入しておりましたが、2018年11月にコアタイムを廃止したフレックス制度として「スーパーフレックス制度」を導入しています。これまでのフレックス制度では、11：00～15：00をコアタイムとしていましたが、これを撤廃し、5：00～22：00のフレキシブルタイムの間であればどの時間帯に始業・終業時間を設定しても構わないこととしています。柔軟な働き方を通して、社員一人ひとりが自身のワークスタイルを自身でデザインし、マネージしていくことで、組織と個人双方の更なるパフォーマンス向上に繋げていきます。

人材マネジメント：職場環境の整備



活動

自律的で柔軟に働ける環境の整備

ドレスコードの見直し

自律的かつ柔軟に働く環境整備の一環として、働く「場所」と「時間」にフォーカスし、2018年にテレワークとスーパーフレックスを導入しましたが、両制度に続く一手として、組織と個人の意識改革を促し、自律的な働き方をさらに促進すべく、働く「服装（＝ドレスコード）」について2020年4月に見直しを行いました。現行の服装に関する規程を整理の上、TPOに応じた会社での執務・職場にふさわしい常識の範囲内でドレスコードフリーとします。

自律的で柔軟に働ける環境の整備

総務省の「テレワーク先駆者百選」、厚生労働省の「輝くテレワーク賞 優秀賞」に選定

住友商事は、働き方改革の一環として、2018年11月にテレワーク制度を導入し、働き方改革を推進してきました。その取り組みが認められ、総務省の2019年度「テレワーク先駆者百選」に選定されました。「テレワーク先駆者百選」は、総務省がテレワークの導入・活用を進めている企業・団体の中から、十分な実績を持つ企業などを公表しているものです。2019年はテレワーク・スーパーフレックス制度を活用した新しい働き方のさらなる浸透を目的に、「Workstyle Transformation 2019」と題した取り組みを実施しました。社内報や動画を使って経営層のテレワーク体験記を発信するなど、テレワーク活用の周知を継続して行ったことや、全社でテレワークを実施できていることが高く評価され、2020年度の「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰（輝くテレワーク賞）」において、最も優れた企業に与えられる「優秀賞」を受賞しました。今後、更なるペーパーレスの推進や社員のITリテラシー向上、業務フローの改善などにも取り組み、当社の働き方改革の一層の推進を目指します。



サプライチェーン



方針・考え方

当社グループは、持続可能な社会の実現に向けて、取引先や事業パートナーとともに社会的責任を果たすべく、「住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針」を制定し、新入社員や海外の現地採用社員が参加する研修、営業部門・内外地域組織とのミーティング、海外派遣社員との赴任前打ち合わせなど、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。

また、取引先や事業パートナーへ「住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針」を共有し、必要に応じて、その遵守状況を確認しています。万が一、同指針に抵触する事態が判明した場合には、まず当該取引先や事業パートナーに対し改善を促すとともに、必要に応じて指導・支援を行い、事態の改善を求めています。継続的な指導・支援を実施したにもかかわらず、是正が困難と判断された場合には、当該取引先や事業パートナーとの取引を見直しも行います。

住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針

住友商事グループは、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、経営理念において、健全な事業を通じて豊かさや夢を実現することを企業使命として定め、人間尊重を基本とし、信用を重んじ確実を旨とする経営姿勢を堅持しています。

住友商事グループはこの経営理念に基づき、持続可能なより良い社会の実現に向けて、「サプライチェーンCSR行動指針」を定めています。私たちは、住友商事グループのコア・コンピタンスである総合力を支えるビジネス基盤のひとつ、グローバルリレーションを一層強固なものとするために、サプライヤーをはじめとする取引先や事業パートナーに対し、本指針への賛同と理解、実践を求め、関与するバリューチェーンにおいて、共に社会的責任を果たしていきます。

1. 人権を尊重し、人権侵害に加担しない。
2. 強制労働・児童労働・不当な低賃金労働を防止する。
3. 雇用における差別を行わない。
4. 労使間の円滑な協議を図るため、従業員の団結権を尊重する。
5. 従業員に対して安全で衛生的かつ健康的な労働環境を整備する。
6. 地球環境の保全に取り組むとともに、生物多様性に十分配慮する。
7. 商品やサービスの品質・安全性を確保する。
8. 内外の関係法令及び国際的な取決めに遵守し、公正な取引を徹底するとともに、強要・贈収賄などあらゆる形態の腐敗を防止する。
9. 情報セキュリティに関する管理を適切に行う。
10. 地域コミュニティの一員として協働し、地域社会の持続可能な発展に貢献する。
11. 上記に関し、適時・適切な情報開示を行う。



[サプライチェーンCSR行動指針の解説](#)

活動

サプライヤー管理

各事業における社会・環境関連リスクのモニタリングにおいて「住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針」に基づくサプライヤー管理状況の確認を行っています。

紛争鉱物への対応

2010年7月に米国で成立した金融規制改革法（ドッド・フランク法）により、米国上場企業は、世界的に最も紛争・人権侵害が多発している地域である、コンゴ民主共和国およびその周辺国で産出される「紛争鉱物（※）」の自社製品における使用有無を、毎年サプライチェーンを遡って調査し、その調査結果を米国証券取引委員会（SEC）に報告するとともに、自社Webサイト上で情報公開する義務を負うこととなりました。

当社グループ自身は、米国上場企業ではないため、直接の報告義務は負いませんが、当社が関連するビジネスにおいて万一紛争鉱物の使用が判明した場合には、レピュテーションの問題や取引先の選別に繋がる可能性もあることから、定期的に情報収集し、一元把握に努めています。

（※）同法では、スズ、タンタル、タングステン、金の4鉱物を指す。

サプライチェーン



認証

認証

持続可能なサプライチェーン認証における取り組み

RSPO：持続可能なパーム油のための円卓会議

当社は2019年にRSPOに正会員として加盟。また当社連結子会社の住商フーズ及びサミット製油は2021年度にRSPOサプライチェーン認証を取得しました。



FSC®：森林管理協議会

当社は国際的な森林認証制度であるFSC®-CoC認証企業として、FSC®認証材を販売しています。



PEFC™：Program for the Endorsement of Forest Certification Schemes

国際的な森林認証制度の一つであるPEFC™のCoC認証を取得しています。

SBP：持続可能なバイオマスプログラム

当社は2019年9月に日本企業として初めてSBPのCoC（Chain-of-Custody）認証を取得しました。本認証は、認証取得企業が製造・取引・使用するバイオマスが持続可能に管理された森林に由来することを証明する認証です。



ISCC PLUS：International Sustainability & Carbon Certification PLUS

当社はバイオベース製品の国際認証であるISCC PLUSを取得しています。これにより、ISCC認証商品のトレードが可能になっています。

ASI：Aluminium Stewardship Initiative

当社は国際的なアルミニウム業界団体であるASIに加盟しています。アルミニウムの素材と製品のグローバルな取引に積極的に参加する企業として、当社は世界のアルミニウムのバリューチェーンにおいて、ASIの活動や基準を支援します。

活動

事業紹介

化学品・エレクトロニクス業界における取り組み

広範な産業と関わり、多くの用途に広がる化学品・エレクトロニクス分野におけるトレードを中核事業とする住友商事ケミカルでは、取引にあたり、仕入先の原材料サプライヤーに「武装勢力の資金源となる紛争鉱物の不使用」や「顧客の要求に従った製品含有化学物質管理」の確認を実施し、環境・人権に関する問題が発生していないことを確認しています。

グローバルサプライチェーンにおけるエシカルかつ責任あるビジネス慣行の実現を目指し、エシカルなサプライチェーンデータを管理・共有する世界最大のプラットフォームを提供する非営利団体Sedexに加盟し、環境・人権に関するSedexの監査にも合格しています。また、環境保全推進などを目的とした販売先のグリーンパートナー環境品質認定制度やグリーン調達制度に合意するとともに、その原材料サプライヤーにもグリーン調達制度などに合意して環境関連法規などを遵守することを求めその履行状況を確認しています。

事業紹介

国連食料システムサミットへの支持表明

当社は、国連食料システムサミット（FSS：Food Systems Summit）への支持を表明し、住友商事グループが展開する様々な食料・農業関連ビジネスを通じ、世界の持続可能な食料システムの実現に貢献することを宣言しました。

食料システムサミットは、食料システムの持続性確保について世界共通課題として議論し、今後のあるべき姿を示そうとする、各国ハイレベルによる初の国際会議です（2021年9月米国New Yorkにて開催予定）。「持続可能な開発目標（SDGs）達成のためには持続可能な食料システムへの転換が必要不可欠である」とのグテーレス国連事務総長の考えに基づいて開催されるものです。



[食料システムサミットへ当社コミットメント](#)



[農林水産省 関連Webサイト](#)

産業・技術革新



当社グループは加速的なスピードで進むテクノロジーの発展や、あらゆる産業構造を変えるようなイノベティブなビジネスモデルへの対応が不可欠です。次世代に向けた事業開発を推進するため、米シリコンバレーや欧州、アジアなどの事業開発体制を強化しています。革新的な技術やビジネスモデルを有するベンチャー企業との連携や、既存の枠組みに捉われない各事業部門や海外拠点間の連携を進めています。

事業紹介

民間月面探査プログラムへの挑戦に対する協賛

当社は、月面都市・資源開発による地球・月経済圏を目指す日本のスタートアップ ispace と、世界初の民間月面探査プログラム「HAKUTO-R」のコーポレートパートナー契約を締結しました。

ispaceが運営するHAKUTO-Rプログラムは、民間初の月面探査を実現し、月面でのビジネスの可能性を切り拓くことで、月と地球が一つの経済圏となり、人類にとっての新しい市場の創出を目指しています。月面には水などの資源が存在していることが確認されており、特に水は人類が宇宙に進出するために非常に重要です。水は、水素と酸素に電気分解することで、ロケットなどの燃料を生み出すことができると期待されています。水資源を軸として月面開発が進み、国際宇宙ステーションのように人類が滞在できるインフラ構築が現実のものとなると、地球を越えた月までの空間が、人類にとっての新しい活動の場となってきます。

また、当社は1994年から宇宙事業へ参画しており、米国ユナイテッドテクノロジーとの合併会社であるHamilton Sundstrand Space Systems Internationalが開発・製造・販売する宇宙服や環境制御システムなどへの取り組みを通じ、政府主導の国際宇宙開発事業に携わってきました。次世代の宇宙事業に取り組み、民間での宇宙開発という新領域への挑戦を始めます。



ispaceの製造する月面探査機（イメージ）

事業紹介

アクセラレータープログラム HAX Tokyo

当社は、2019年に世界最大のハードウェア特化型アクセラレータープログラム「HAX」の日本版「HAX Tokyo」を、米ベンチャーキャピタルであるSOSV Investments LLC、SCSKと3社の共同運営でスタートしました。HAXは中国・深センにてハードウェアスタートアップのプロトタイプングや量産化をサポートし、米国・サンフランシスコで資金調達を支援するプログラムです。

一方、「HAX Tokyo」は、日本のシードステージのハードウェアスタートアップを発掘・育成し、「HAX」深センに送り込むことを目的としたプレ・プログラムです。採択されたスタートアップに対しては、スタートアップ経営の基本、デザインシンキングの手法など「HAX」独自のワークショップを通じて学んで頂きます。

同時に、各社に外部有識者や当社の担当者が付き、広く社内外の関係者を巻き込んで実証実験や事業開発の推進をサポートします。

これまで3回、育成プログラムを提供しており、一部有望なスタートアップには投資・共創を進めています。

当社は、本プログラムを通じてスタートアップ企業との共創領域の拡大を目指すとともに、広くは日本のハードウェア業界の活性化を図っていく目的でさまざまな取り組みを展開して参ります。



HAX Tokyo HP Selected companies より

ヘルスケア



昨今、高齢人口の増加に伴う医療費の膨張は、グローバルな社会課題となりつつあり、ヘルスケア市場の急速な拡大が見込まれています。

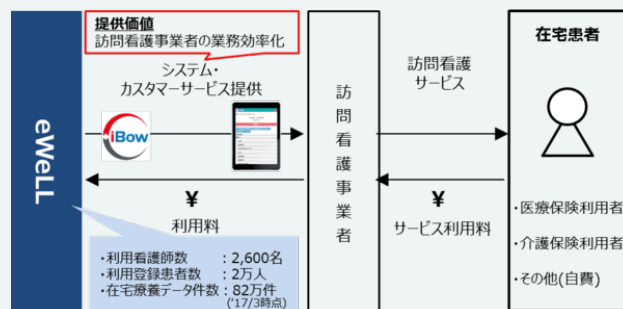
当社グループでは、2021年4月から開始した中期経営計画「SHIFT 2023」においてヘルスケアを次世代成長戦略テーマとして設定し、同分野における事業を会社で中長期的に強化・育成していくこととしており、調剤併設型ドラッグストアを展開するトモズや米国でのジェネリック製薬事業など、既存の事業基盤や機能を活用しながら、医療費効率化につながる新たなビジネスモデルの開発、IoT・AIなど技術革新を活用したデジタルヘルス事業の拡充、新興国での医療インフラ整備などへの取り組みを強化、推進しています。

事業紹介

ヘルスケア事業への参画

当社グループでは、調剤併設型ドラッグストアの展開や医療関連サービス事業への参画に携わり、在宅医療・介護の普及、利用促進を通じて、より良い医療へのアクセス、人々のQuality of Life（生活の質）改善に大きく貢献しています。

医療関連サービス事業への参画として、2017年には訪問看護事業者向け業務支援システムを開発・販売する「eWeLL」や、医療・介護事業者への経営支援を行う「地域ヘルスケア連携基盤」、2018年には医療機関向けオンライン診療システムを開発・販売する「インテグリティ・ヘルスケア」に出資、2019年にはマレーシアにおけるマネージドケア事業に参入しました。「eWeLL」が提供する「iBow」は、患者情報の管理をパソコンやタブレット端末で行うことができるクラウドサービスで、高まる訪問看護の重要性・ニーズに応え、訪問看護師の事務負担の軽減と業務効率化を実現するものです。



「eWeLL」のビジネスモデル

「地域ヘルスケア連携基盤」は、医療・介護事業者への出資・経営ノウハウ・経営人材の提供、医療・介護事業者間の連携体制の構築、先端技術・他産業事例などの導入を検討し、医療・介護事業者と共に、新たな「地域包括ケアモデル」の創出を目指して取り組んでいます。

「インテグリティ・ヘルスケア」はオンライン診療システム「YaDoc」を提供しており、医師によるオンライン診察と、日々の健康状態のデータ蓄積を組み合わせることで、よりきめ細かい治療を継続的に進める環境を提供します。

マネージドケアとは、民間の医療保険会社、マネージドケア事業者、そして医療機関の3事業者が連携しより良質で安価な医療の推進と、個人の健康管理向上を目指す仕組みです。これらの事業を通じて、当社はこれからも人々が健康な暮らしを送る基盤づくりに貢献していきます。



オンライン診療システム「YaDoc」

ヘルスケア



事業紹介

より良い医療・栄養へのアクセス

新興国・開発途上国には、人口増加や経済発展により医薬品の需要が急速に増加していますが、多くの国では社会インフラや医療環境の未整備、経済的理由などにより医療サービス・医薬品へのアクセスが十分に確保されていない人々がたくさんいます。当社グループでは、総合商社ならではのグローバル体制を生かした川上から川下に至る医薬品業界のプレーヤーの総合的サポートや新興国での医薬品普及に注力し、人々のQuality of Life（生活の質）改善に大きく貢献しています。

現在、世界の医薬品市場約127兆円のうち、およそ40%を米国が占めています。同国では、高齢者増加に伴う医薬品の需要拡大が見込まれる一方、政府による医療費抑制も相まって、ジェネリック医薬品のさらなる活用が期待されています。当社は米州住友商事を通じて、沢井製薬の米国子会社が保有するジェネリック製薬企業、アップシャー・スミス・ラボラトリーズ（USL）の株式を20%取得し、米国におけるジェネリック製薬事業に参入しました。USLはジェネリック医薬品の研究開発、製造、販売を手掛けており、長年の経営で培われた高い開発力と安定供給力、販売力、顧客基盤を強みとしています。

当社は総合商社の強みを生かして原料の供給および新製品の導入を進めることで、USLの事業経営をサポートします。USLを通じて、高品質のジェネリック医薬品を幅広く提供することで、人々の心身の健康に寄与していきます。

一方、“医薬新興国”と呼ばれるブラジル、ロシア、トルコなどは、経済発展や生活改善に伴って医薬品市場を大きく拡大しており、その成長率は世界の医薬品市場の平均伸び率を超え、2021年には世界市場の約1/4を占めると予想されています。住友商事では、これらの医薬新興国の現地製薬企業との関係強化を図り、バイオ医薬品などの導入や各政府が力を入れる現地製造の支援などを進め、人々の健康とより豊かな生活への貢献に一層力を入れていく考えです。



USL本社（米国ミネソタ州）



ジェネリック医薬品

生活基盤・街づくり



新興国を中心に、多くの地域で高齢化や都市化などの問題が生じています。当社グループは、こうした問題の解決に貢献し、あらゆる人々のより豊かな生活に役立つような高度な生活関連サービスの提供、都市開発・スマートシティプロジェクトおよびインフラ整備事業への参画を加速させています。

事業紹介

地域に密着し生活全般をサポート

当社は30年超にわたり日本国内でケーブルテレビ事業を運営しております。当社グループのJCOMは、テレビ、インターネット、固定電話の放送・通信分野から、モバイル、電力、ガス、ホームIoTなどの生活関連分野へサービスを広げ、地域密着のきめ細やかなサポートを強みとして、加入世帯は約560万世帯（2021年3月末時点）に拡大しました。

電力事業では、2016年より当社グループのサミットエナジーと連携し、家庭向け小売サービスを開始しました。工事不要でテレビやインターネットなど他サービスとまとめることで電力料金を節約できることにより、加入世帯は100万超（2021年3月末時点）に拡大しています。

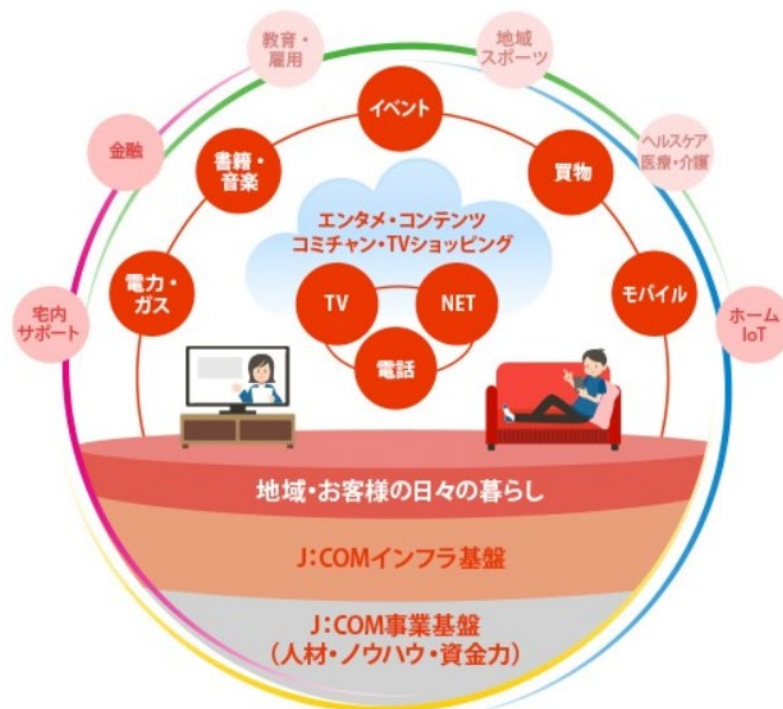
新しい生活関連サービスの拡充にも取り組んでおり、その一つとして、2021年7月より遠隔診療サービス「J:COM オンライン診療」を提供しています。家庭のテレビ画面上で医療機関の診察予約から問診、Webカメラを通じた診察を受けられ、今後の規制改革を見据えて、オンライン服薬指導や処方箋の配送など更なるサービス拡大も検討しています。要望されるお客さまには、JCOMの強みであるスタッフの対面サポートを通じて、地域医療の課題解決に取り組んでいます。

将来的には、当社が取り組むモビリティ分野やスマートシティなど、他の事業と連携し、地域に密着した生活関連サービスの拡大を検討しています。今後もJCOMにおけるお客さまの暮らしに寄り添うサービス提供を通じて、地域課題の解決、快適で心躍る暮らしの基盤づくりに貢献していきます。

J:COM オンライン診療



J:COM Everywhere



生活基盤・街づくり



事業紹介

5G基盤構築&ソリューション開発を通じた社会課題解決

当社は、5GをDX推進における重要技術かつ社会全般にインパクトをもたらす重要プラットフォームと位置づけ、「基地局シェアリング事業」及び「地域向けローカル5G事業」に取り組んでいます。

「基地局シェアリング事業」では、2021年2月に東急(株)と設立したSharing Design(株)を通して、携帯通信事業者向けに5Gを中心とした基地局シェアリングサービスの提供を予定しています。5Gは1基地局あたりのカバーエリアは4Gと比べて狭く、多くの基地局を必要とするため、携帯通信事業者の設備投資負担増や都心部における用地不足が課題となっています。基地局シェアリングはこの課題を解決するソリューションであり、当社は、基地局シェアリングの拡大を通して5G社会の早期実現と、基地局敷設の削減による環境負荷軽減を目指していきます。

また、「地域向けのローカル5G事業」では、長年のケーブルテレビ事業で培ってきた地域密着の事業基盤と通信インフラを生かすとともに、事業会社(株)グレイプ・ワンの保有する業界統一コア(*)を利用し、ケーブルテレビ事業者向けを中心にローカル5Gインフラサービスを提供中です。自治体や企業などが「限定された地域」において「自前」で5Gの通信網を構築・運用できる「ローカル5G」。当社は、このローカル5Gを活用して、地域防災や工場、大学、鉄道などの様々な分野における産業DXをはじめとした課題解決、地域社会の利便性向上・発展を実現し、地方創生に貢献していきます。

(*)業界統一コア：ケーブルテレビ業界向けの業界統一の無線ネットワーク設備

「基地局シェアリング事業」サービスイメージ



- ・各社の設備投資負担を軽減
- ・シェアリングで環境にも配慮



5G 共用アンテナ・カバーエリアイメージ

「地域向けのローカル5G事業」の展開予定分野

防災分野

河川氾濫監視 etc


工場分野

検品作業自動化 etc


鉄道分野

鉄道保守業務自動化 etc


大学分野

学内ネットワークの高度化 etc



生活基盤・街づくり



事業紹介

ストックホルムにおけるカーシェアリング事業

現在、世界の都市部に暮らす人口は拡大基調にあります。2050年には世界人口の68%が都市部に集中するという想定もあり、既に一部では、渋滞、大気汚染、駐車場不足などが社会問題化してきています。その状況下、IoTを活用し交通網やエネルギーなどの最適化を行う取り組みが注目されています。

当社グループは、Aimo Solution ABを通じて2018年10月よりスウェーデンのストックホルム市内においてカーシェアリング事業を開始しました。約300台の電気自動車を導入、また2019年4月の買収により当社グループに加わったAimo Park Sweden ABの駐車場及び、一部特定地域内であれば、どこでも貸出・返却ができる、顧客利便性の高いサービスを提供しています。フレキシブルな移動手段の提供、公共交通機関との連携・補完により、シームレスかつ無駄のない移動を実現することで、先進国の都市部が直面している渋滞、駐車場不足などの諸課題を解決するとともに、人とコミュニティに活力を与える街づくりへの貢献を目指します。



300台の電気自動車を導入し、サービスを展開



車両の検索・予約、鍵の開閉、決済の一連のプロセスがスマホアプリ上で完結

事業紹介

インドネシア リテールファイナンス事業

人口約2億7千万人を抱えるインドネシアの新車販売台数は、自動車100万台、二輪車650万台規模でASEANの中の一大市場となっています。このマーケットにおいて、当社はP.T. OTO Multiartha、P.T. Summit Oto Finance（以下、合わせて「OTOグループ」）を通じて自動車ローンや二輪車ローンといったファイナンス事業を行っています。

OTOグループではジャワ島、スマトラ島を中心にインドネシア全土に238店の支店網を展開し、これまでに累計900万人を超えるお客様にサービスを提供し続けてきました。幅広い所得層を対象に交通手段の確保を支援することで、インドネシアの人々の生活基盤を支えています。

インドネシアは今後も中間所得層人口が増え続け、2020年には約2億人に達しており、これからも市場拡大が期待できます。引き続き自動車・二輪車ファイナンス事業を通じてより多くのお客様の豊かさや夢の実現をサポートしていきます。

社会貢献活動

方針・考え方

住友商事グループは、持続可能な社会の実現に貢献することを目的とし、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取り組んでいます。

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

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。

活動

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。

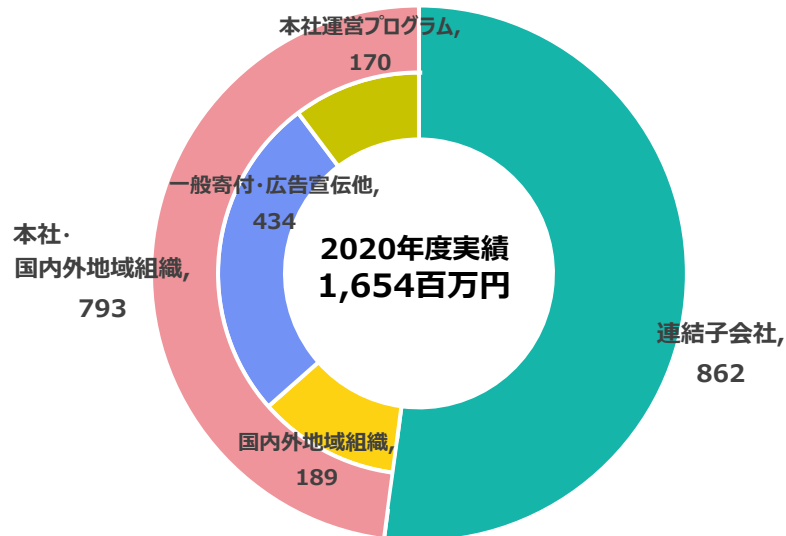
姿勢

私たちは、全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。

活動

2020年度 社会貢献活動費

社会貢献活動費総額（単位：百万円）



<注>

*本データのうち、地域組織および連結子会社の数値は、アンケートにより集計したもの。

*持分法適用会社は含まない。

*海外からの報告数値は、2021年3月の為替レートで円換算。

社会貢献活動

活動

次世代人材の育成支援

TOMODACHI住友商事奨学金プログラム（2014年～）

当社は在日米国大使館と公益財団法人米日カウンシル・ジャパンが主導する日米交流事業「TOMODACHIイニシアチブ」に参画し、米国に交換留学生として派遣される大学生を対象とした奨学金プログラムを実施しています。奨学金支給のみならず、米州住友商事での研修機会を通じて、普段の留学生活では経験できない体験を提供しています。2020年度までに47人の学生が本プログラムに参加しています。



東京大学グローバルリーダー育成プログラム（2013年～）

「専門分野を超えて協働する力」と「地球規模の課題に革新的な解決を提案できる発想力」を備えた次世代グローバルリーダーの育成を目指す同プログラムを、リーディングパートナーとして支援しています。海外有力大学に短期派遣するための資金援助のほか、実践研究に取り組む学生へのアドバイスなど、学生と実社会との橋渡しもサポートしています。



住友商事奨学金（1996年～）

商事活動50周年に当たる1996年に、開発途上にあるアジア各国の将来を担う人材育成を目指す奨学金を設立しました。以降、インドネシア、ミャンマー、バングラデシュなどアジア各国で支援した学生は、2020年度までに延べ16,600人に及んでいます。



事業活動の場である地域社会への貢献

日本文化紹介活動（2015年～）

当社の事業拠点において、現地コミュニティと良好な関係を構築することを目的に、伝統的な日本文化を紹介する活動を実施しています。これまで、ミャンマー、ガーナ、イラン、メキシコ、キューバ、UAEを訪問し、延べ16万人に日本文化を紹介しました。



また2019年度は、当社が産業復興に向けて支援する宮城県の気仙沼鹿折加工協同組合において、会員企業で働く海外からの技能実習生を招待し、着物や茶道の体験会を開催しました。

バリアフリー映画の普及活動（2004年～）

当社は、障がい者の地域参加、社会参加を支援する取り組みの一環として、バリアフリー映画の普及活動に取り組んでいます。視覚や聴覚に障がいのある方が家族や友人と一緒に映画を楽しめるよう、日本各地の図書館やボランティア団体が開催する上映会に、当社がバリアフリー化した映画を無償で提供しており、これまで約47,000人に鑑賞いただいています。



社会貢献活動

活動

世界各地の事業の場で、さまざまな社会貢献活動を推進

欧州・中東・アフリカ・CIS

住友商事オマーン留学生奨学金

住友商事および中東住友商事は、日本とオマーンの民間交流および同国の将来を担う人材育成に貢献することを目指し、日本の大学院に留学するオマーン人学生を支援する奨学金プログラムを実施しています。2019年度は第一期生として2人の学生を選抜、2020年度は第2期生として3人を選抜。今後も毎年数人の学生を支援する予定です。



東アジア

貧困地域における教育支援

中国では、中国人、日本人の社員が協力して寄付を集め、それと同額を会社が寄付して、安徽省の貧しい生徒たちを支援しています。支援した学生の視野を広げるため、直接的な交流活動も続けています。この活動は2009年に上海住友商事が始めたものですが、現在は中国住友商事グループ全体で、全国規模で展開しています。



米州

Americas Weekでの社会貢献活動

米州住友商事グループでは、年に一度開催する全社イベント「Americas Week」の中で社会貢献活動を実施しています。2020年には、栄養教育や学校給食の提供を目的とした非営利団体「Table for Two」に協賛し、社内でおにぎり作りイベントやSNSを活用したキャンペーンなどを行いました。その結果、ニューヨーク、ロサンゼルス、ヒューストン、ワシントンD.C.の各オフィス周辺の地域で、42,300食の学校給食を提供することができました。



アジア大洋州

新型コロナウイルス感染拡大の中での取り組み

2020年は新型コロナウイルス感染拡大の中でも、アジア大洋州の各拠点で現地コミュニティへの社会貢献を継続しました。経済的支援やIT機器の寄付、奨学金給付に加え、多くの社員が様々なボランティア活動に参加し、高齢者支援、過疎地域の子どもたちへの教育支援や学生への就業訓練などを実施しました。



この写真は新型コロナウイルス感染拡大前に撮影されたものです。

社会貢献活動

活動

グループ会社での取り組み事例

事業紹介

CAMPワークショップ（SCSKグループ）

SCSKグループは「夢ある未来を、共に創る」という経営理念のもと、さまざまなステークホルダーの皆様と共に、持続可能な社会の実現に向けて、社会貢献活動を通じた社会課題の解決に取り組んでいます。

CAMP（Children's Art Museum & Park）は、未来を担うこどもたちに向けたSCSKグループの次世代育成活動です。ワークショップを通じていろいろな表現方法を知り、グループでの共創活動を通じて、これからのこどもたちに必要な社会性、他者や多様性を受け入れ楽しむ心を育みます。

こどもたちは、ワークショップでの創作体験や共同作業、作品の発表を通じて、楽しみながら自分に合った表現方法を見つけ、コミュニケーションの輪を広げていきます。

一方、各拠点の社員有志がワークショップにファシリテーターとして参加することで、彼らにとっても多くの気づきや充実感を得る機会となり、自己成長やモチベーションへと繋がっています。

2001年に始動したこの活動は、2020年度までに899回のワークショップを実施し、これまでのべ18,462人のこどもたちが参加しました。



事業紹介

ベトナム・タンロン工業団地における地域社会貢献

ベトナム北部に3か所あるタンロン工業団地には、合計で210社を超える企業が入居し、約8万人が働いています。当社は、ベトナム政府と連携し、電気や工業用水などインフラの安定供給、そして雇用や労務問題などへの対応を通じて入居企業の操業支援に努めています。

また、工業団地では例年サッカー大会やマラソン大会を開催し、コミュニティ形成や、入居企業の満足度向上の一助になっている為、早く新型コロナウイルスが収束し再開できることを願っています。

他にも、「地域社会に根差した工業団地」づくりを目指し、貧困地域の学生に対する奨学金プログラムの実施や交通安全の啓蒙、新型コロナウイルスに関連した医療物資寄付などといった各種活動を行っています。

これらの事業活動と社会貢献活動を通じて、工業団地にかかわるすべての人々の幸福と地域社会の発展に貢献していきます。



近隣小学校生徒への奨学金授与



工業団地入居企業対抗のサッカー大会

次の100年に向け、グローバルで取り組む社会貢献活動「100SEED」

100SEED

■ 創立100周年を機に、世界中のグループ社員がともに取り組む「100SEED」を始動

100SEED（ワンハンドレッドシード）は、世界中の住友商事グループ社員が、100年先の社会を考え、グローバルで議論し、共に実行する社会貢献活動プログラムです。

「Quality Education」をグローバル共通テーマとし、社会に貢献するとともに、社会と共に持続的に成長し続けることを目指し、会社として人的資産を用いて中長期的に取り組めます。



100SEEDの活動理念

私たちは、創立100周年を機に、住友商事グループがグローバルで取り組む社会貢献活動プログラム「100SEED (SC Emergent Evolutional Deed)」のテーマを、「Quality Education」に決めました。

私たちは、教育が、社会の持続的発展のために重要であることを理解し、あらゆる社会課題解決の基盤づくりにつながることを信じています。

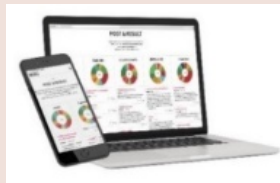
100SEEDは、まさに“Enriching lives and the world”を体現する社会貢献活動プログラムです。私たちは、世界各地の住友商事グループパーソンの多様性を活かした行動で、未来を豊かにしていきます。

100SEEDは、私たち一人ひとりの知見と時間を社会に提供する活動です。この経験を通じて、私たち自身が学び、刺激を受け、視野を広げることでさらに成長しながら、持続可能な社会の実現に寄与していきます。

■ 【POST】オンライン投稿をもとに、各地域で取り組むべき社会課題を議論

テーマ選定にあたり、SDGs（Sustainable Development Goals）の中から、住友商事グループとして取り組みたい課題について全社員に投票を呼びかけました。

約3,000票の中で、最も支持を集めた課題はNo.4「質の高い教育をみんなに」でしたが、国や地域によっては「気候変動」「貧困」「ジェンダーギャップ」などにも多くの票が集まりました。各国事情により直近の課題は異なるものの、長期的な視点に立ち、この取り組みを「グローバルで共に考え、共に実行する」社会貢献活動にしたいという思いで、「質の高い教育をみんなに」というグローバル共通テーマを決定しました。



■ 【DISCUSS】多様な社会課題に対し、住友商事グループパーソンの多様なアイデアで取り組む

各地域で具体的な活動内容について議論しました。日本では、「教育」をテーマにした活動案により多くの社員の声を反映させるべく、全国で31回のワークショップを開催、413件のアイデアを集めました。これをもとに、研究者や市民団体、行政などの専門家にもヒアリングを行いながら活動案を集約。さらに“共感”、“参加意思”の視点で社員投票を行い、全国から4,610票を集めました。こうしたプロセスを経て、100SEEDのコンセプトを体現する3つの活動「多文化共生社会を目指す教育支援」「キャリア教育」「教育支援プロボノ」を選定しました。



次の100年に向け、グローバルで取り組む社会貢献活動「100SEED」

100SEED

【ACT】重要な経営資源である人材を投入し、持続可能な社会の実現を目指す

住友商事グループ社員一人ひとりが、100SEEDでの経験を通じて、私たち自身が学び、刺激を受け、視野を広げることでさらに成長しながら、持続可能な社会の実現に寄与します。

◆ 本社における活動

国内では、3つのプロジェクトが進行しており、2020年度は151人の社員が活動に参加しました。

多文化共生社会を目指す教育支援

国内には、日本語指導が必要な外国ルーツの児童生徒が、5万人以上います。但し、そのサポート体制は自治体間で差が大きく、十分な支援を受けられていない子どもが数多くいます。当社は、このような子どもたちが、文化や習慣、言語の隔たりを超えて生き生きと暮らし、共に未来を描くことができる社会を実現するべく、(公財)日本国際交流センターと連携し、外国ルーツの子どもたちを支援する非営利団体をサポートしています。2020年度は、21人の社員が、5団体に対して団体の立ち上げ支援、キャリア支援イベントの企画、子どもたちの学習支援などのサポートを行いました。2021年4月からは、7つの団体に対して44人の社員が団体ごとの支援チームに分かれて活動しています。チームで取り組むプロボノ支援も、個人で取り組む学習支援も、真摯かつ誠実な社員の取り組みに対し、高い評価をいただいています。



キャリア教育支援「Mirai School」

急激な構造変化が進む中、子どもたちが自ら「生きる力」を主体的に育むことがより大切になってきています。学びと将来の繋がりが見えず、今後のキャリアに明確なイメージを持ってない高校生たちに、私たちの多様な価値観と経験を活かした「出前授業」を提供し、将来を考えるきっかけをつくることで、未来を担う次世代の育成に貢献します。2020年度は、13校、約1,800人に出前授業を実施しました。授業に参加した生徒からは、「自分の進路に対する考え方が変わった」などのポジティブなフィードバックを受けています。また、講師を行った社員からも、自身を見つめなおすきっかけとなった、社会課題への関心が高まったなどの声がありました。21年度は、対象地域を拡大し、対象校数および生徒数を倍増して実施する予定です。



教育支援プロボノ（※）

教育に携わる非営利団体の多くは、人手不足により、組織運営面での支援を求めています。本活動では、当社社員が仕事を通じて培ったスキル・経験などを活用し、運営基盤の強化を後方支援することで、様々な教育課題の解決進展に貢献します。2020年度は、6団体に対して情報発信や業務改善、資金調達、事業戦略などに関する支援を行いました。すでに、当社プロボノによって作成された営業資料を用いて自治体からの委託事業を獲得するなど、活動の成果が現れはじめています。21年度も、6団体に対して支援を行う予定です。支援先の悩みに寄り添った真摯な活動を行い、満足度の高い成果を発揮していきます。

（※）プロボノ：仕事で培ったスキル・経験などを無償で提供し、社会課題の解決に成果をもたらす活動。



プロボノメンバー同士の持つスキルや経験を最大限に活用し、支援先の課題解決に貢献

次の100年に向け、グローバルで取り組む社会貢献活動「100SEED」

100SEED

◆地域における活動

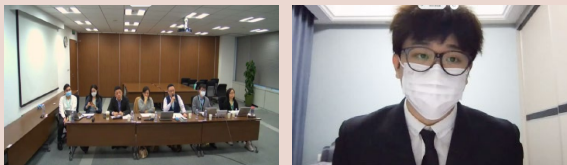
国内外の各地域では、2020年度に27件のプロジェクトが実施され、545人の社員が活動に参加しております。

中国における取り組み

中国では、2009年から広州住友商事本社、上海住友商事本社、天津住友商事本社、青島事務所、長春事務所地元大学生へのインターンシップを行っています。当社社員が商社機能に関する講義を行い、就業体験の場と将来のキャリアや学びとの繋がりを考えるきっかけを提供することで、未来を担う次世代人材を育成支援することを目的としています。

2021年に新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け行われたオンラインインターンシップでは、合計10校から53人の学生が参加しました。今回初の試みとして参加学生代表によるスピーチコンテストも開催し、参加した学生が自身の性格・専門分野・将来の就職市場のニーズを分析した上で今後のキャリアプランを示し、また、自身の改善すべき点や取り組みの方向性について当社社員と交流し、本活動の趣旨や多国籍企業の人事制度への理解を促すカリキュラムとしています。

本プログラムを通して、次世代を担う若者に、持続可能な社会の実現に向けた「良質な教育」を提供していきます。



タイにおける取り組み

教育分野の課題は多岐に亘ります。タイ住商では、各層のニーズにマッチした支援を図り、持続可能な教育を実現することを目的に、以下の3つの活動を行っています。

小学生が安心して学べる環境を整備する「Button-Up」活動では、恵まれない地域の子供たちに対し質の高い教育を提供するために、1dayのABL（※）プログラムを実施しています。

「LIGHT UP」活動では、質の高い教育を提供するための教員人材を育成することを目指します。

「POWER UP」活動では、大学生のビジネスに関する理解を深め、大学教育と社会人生活とのギャップを埋めるための支援を行います。

100SEED事務局が経営陣と共に社内に対して活動への参加を呼びかけ、年間100人以上の社員が、タイの教育発展のために手を取り合って行動しています。

（※）ABL：Activity Based Learning。問題解決や調査活動など、実践的な体験活動によって学習を行うこと。



トルコにおける取り組み

トルコでは、中学生の子どもたちにサステナビリティやSDGsの概念を紹介する授業を行うMission Earthというプロジェクトに取り組んでいます。当初は対面での実施を想定しておりましたが、新型コロナウイルスの蔓延によりオンライン実施を余儀なくされました。そこで、現地のNPO法人と協働し、オンラインへのアクセスがない子どもたちに対してスマートタブレットを寄贈し、オンライン授業が受けられるような支援も行いながら、広く活動を展開しています。

2021年4月から行われたトライアルでは、48人の生徒が10日間のプログラムに参加しました。生徒たちは自分を取り巻く環境や社会課題に関して非常に興味を持ち、ディスカッションではクリエイティブなアイデアがたくさん出ました。今後は、トルコで156名の学生を対象とし、その後、各地域の当社拠点を通じて他の中東地域にもプロジェクトを拡大していくことを目標とします。

今後も状況を見ながら、オンラインと対面式のハイブリッドでプログラムを実施し、一人でも多くの生徒に質の高い教育を提供していきます。

