

# 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、中長期的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



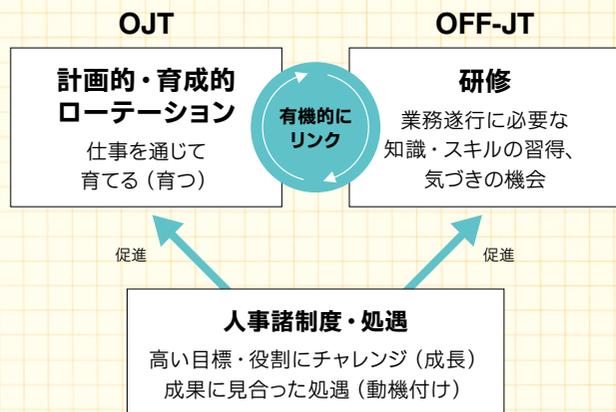
## 人材マネジメント

## 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

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

## 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

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。