



ステークホルダーの皆様の
「豊かさ」と夢の実現を目指して



CONTENTS

住友の事業精神

社長メッセージ	p3
CSR推進委員会委員長メッセージ	p5
住友の事業精神	p7
コア・コンピタンス、新中期経営計画	p9
会社情報	p10

社会と環境に関するレポート 2009
 ステークホルダーの皆様の
 「豊かさ」と夢の実現を目指して

Chapter I
 人とともに p11



Focus 1	指導員制度	p13
Focus 2	別子銅山訪問	p15
Focus 3	キャリア・アドバイザー制度	p17
Focus 4	事業部門・本部における人材育成	p18
Focus 5	海外ナショナルスタッフ研修	p19
Focus 6	日本における 海外ナショナルスタッフの育成	p20
Focus 7	事業所内保育所の開設	p21
Focus 8	カウンセリングセンターの運営	p22
Focus 9	夏季休暇取得キャンペーン	p22
Focus 10	マッサージルームの開設	p22

編集方針

住友商事グループは「信用を重んじ、確実を旨とする」「浮利に趨り軽進すべからず」といった住友の事業精神を普遍的な価値観として受け継ぎながら、常に時代の変化を先取りし、新たな価値の創造を通じて、すべてのステークホルダーの皆様の「豊かさ」と夢の実現に取り組んでいます。

「社会と環境に関するレポート 2009」では、当社グループの経営理念の実現に向けた現在の取り組みを、2章に分けてご報告しています。

第1章では、当社グループのCSR活動の担い手であり、そして持続的な成長を支える「社員」に焦点をあてて、多様な事業をグローバルに展開する総合商社の特性を踏まえた「人材育成」と「ワーク・ライフ・バランス」の取り組みをご報告しています。

第2章では、「事業活動と社会貢献活動を通じたCSRの実践」をテーマにご報告しています。事業活動を通じたCSRの実践例として4つの活動を取り上げ、各ビジネス現場でどのように社会的課題を認識し、その解決に向けてどのように取り組んでいるのかをご紹介します。

また、社会貢献活動を通じたCSRの実践例として住商奨学金および世界各地における活動を取り上げ、海外拠点を多数有する総合商社ならではの取り組みをご紹介します。

このレポートが、住友商事グループのCSR活動に関してご理解いただく一助となれば幸いです。

Chapter II

社会のために p23



Theme 1	食糧問題、マラリア対策への貢献 農業および健康の改善に貢献する 住友商事のアグリサイエンスビジネス	p25
Theme 2	持続可能なビジネスモデルの構築 <small>パートナーシップ</small> 確かな信頼関係が実現した木材ビジネスの新しいかたち	p29
Theme 3	次代を見据えた都市開発 時代を超えて、人々に、そして地域社会に愛され続ける 街づくりを目指して	p33
Theme 4	新興国における都市インフラの構築 交通インフラ整備を通じて、 都市に新たな活力を生み出す	p37
Theme 5	次世代人材の育成支援 アジア各地で人材育成を支援する住友商事の奨学金	p39
Theme 6	世界各地における社会貢献活動 総合力を駆使してグローバルに展開する 住友商事グループの社会貢献活動	p41

コーポレートガバナンス	p43
インターナルコントロール・内部監査	p46
リスクマネジメント	p47
コンプライアンス	p49
環境マネジメント	p50
第三者意見	p53

報告対象範囲など

- 報告対象期間: 2008年4月1日～2009年3月31日
(一部、2009年4月以降の活動内容を含みます)
- 報告対象組織: 住友商事単体と住友商事グループ
本レポートにおいて、住友商事単体を指す場合は「住友商事」もしくは「当社」と、住友商事グループ全体を指す場合は「住友商事グループ」もしくは「当社グループ」と表記しています。
- 発行状況: 1999年より「環境レポート」として毎年発行
2003年より「社会と環境に関するレポート」として毎年発行
- 前回発行: 2008年9月 次回発行予定: 2010年9月

参照した外部のガイドライン

- GRIサステナビリティ・リポーティング・ガイドライン2006
※ 本レポートとの対照表は、当社ウェブサイトをご参照ください。
<http://www.sumitomocorp.co.jp/society/report.html>
- 環境省環境報告ガイドライン
～持続可能な社会をめざして～2007年版
- 環境省環境会計ガイドライン2005年版
- (社)日本経済団体連合会企業行動憲章(2004年5月18日)

免責事項: 本レポートには「住友商事株式会社とそのグループ会社(住友商事グループ)」の過去と現在の事実だけでなく、将来に関する予測・予想・計画なども記載しています。これら予測・予想・計画は、記述した時点で入手できた情報に基づいた仮定ないし判断であり、これらには不確実性が含まれています。従って、将来の事業活動の結果や将来に惹起する事象が本レポートに記載した予測・予想・計画とは異なったものとなる恐れがあります。住友商事グループは、このような事態への責任を負いません。読者の皆様には、以上をご承知いただくようお願い申し上げます。

社長メッセージ

ステークホルダーの皆様の 「豊かさ」と「夢」の実現を目指して

2009年の「社会と環境に関するレポート」をお届けします。

この1年間、世界経済は大きなうねりのなかにありました。世界同時好況とさえ言われたのはほんの数年前のことですが、昨年秋の米国発金融危機は瞬間に世界全体に大きなマイナスの影響を与え、先進国のみならず、新興国・途上国をも飲み込み、世界同時不況の様相を呈しました。

今回の経済危機の深度と振幅の大きさは、当初の予想を大きく超えるものでしたが、その後各国連携のもとで総動員された財政・金融政策の効果が徐々に現れ始め、世界経済は最悪期を脱し、回復の方向性が見えてきました。先進国の回復は限定的であり、なお不透明感が残っていますが、世界経済は徐々に成長軌道を取り戻すものと思います。

世界が抱える課題

今回の金融危機以前から世界経済の牽引役は先進国から新興国に代わりつつあり、今後も中長期的には新興国および途上国の存在感が大きくなっていくものと思います。この動きは世界に豊かさをもたらす一方で、新興国および途上国における所得格差や貧困の問題、全地球規模の環境問題、さらには水不足や食糧不足の問題など、世界経済の持続的な成長を脅かすさまざまな課題を人類に突きつけています。

これらの問題は、先進国と途上国の間の利害対立や

それぞれの国内問題などが複雑に絡み合い、解決に向けた明確なシナリオは見えていません。国連など国際機関主導の利害調整や国際協調、そして国家レベルでの取り組みの重要性が増し、まさしく人類の英知が試されていると言ってよいでしょう。

深刻な貧困・飢餓問題を巡っては、7月のラクイラ・サミットで、アフリカなどの途上国における食糧安全保障対策として、先進国が今後3年間に200億ドルの資金を動員する目標が発表されました。

また、今年12月には地球温暖化問題に関する第15回国連気候変動枠組み条約・締約国会議、いわゆるCOP15が開催されます。先進国と途上国の立場の違いが先鋭化し、厳しい交渉になることが予想されるなかで、温室効果ガスを全地球規模で削減していくための合意を探ることになります。

経営理念の実践

こうした人類共通の課題の全地球規模での解決を担うのは、国や国際機関だけではありません。むしろ、民が主導し、官がこれを後押しする動きがさまざまな分野で見られ、企業やNPO・NGOといった民間の果たす役割が大きくなっています。

私たち住友商事グループは、企業の立場から社会的な課題の解決に向けて取り組むにあたり、当社グループの事業活動の目的が究極的には経営理念の実践であることを忘れてはなりません。私たちの先人は、「住友の事



業は住友自身を利するとともに、社会・国家を利するものでなければならない」という意味の“自利利他公私一如”という言葉を残しました。そして、この住友の事業精神は「新たな価値を創造し、広く社会に貢献する」、「健全な事業活動を通じて豊かさと夢を実現する」という当社グループの経営理念につながっており、事業活動における普遍的な価値観として根付いています。

このような私たちの考え方は、アナン前国連事務総長の「民間企業の創造力を結集し、弱い立場にある人々の願いや、未来世代の必要に応じていこう」という提唱に基づき2000年に発足した国連グローバル・コンパクトの理念と共通するものであり、当社グループは今年3月に国連グローバル・コンパクト10原則の支持を宣言しました。

FOCUS'10 ~新たなステージにおける成長シナリオ

いま起きているのは大きなパラダイムシフトであり、この先には、これまでと全く違った世界が広がっているでしょう。

当社は、2009年度より新中期経営計画“FOCUS'10”をスタートさせました。テーマは、「新たなステージにおける成長シナリオ」です。社会との関わり合いを絶えず意識しながら事業活動を推進し、価値創造力を高めることを通じて、中長期的に持続可能な成長を目指します。

これからも、すべてのステークホルダーの「豊かさと夢」を実現する住友商事グループにご期待ください。

2009年9月
代表取締役社長

加藤 進

住友商事グループの CSRに対する考え方について

住友商事グループのCSRに対する考え方

住友商事グループは、経営理念として「健全な事業活動を通じて豊かさを実現する」という企業使命を掲げており、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、すなわち、すべてのステークホルダーの豊かさを実現することが社会的使命であり、CSRの基本であると考えています。

事業と社会貢献という2つの活動は密接につながり合っており、その根底にあるのは、「ステークホルダーとの関わり合いを深めながら、企業の立場から社会的課題の解決に貢献することで、企業価値を高める」という考え方です。そして、これこそが、当社グループが取り組んでいくべきCSRの意味するところなのです。

ここでいう企業価値とは、定量的な価値のみを指すのではなく、「住友商事という会社が存在していてよかった」という評価、「住友商事に任せよう」という信頼、「住友商事ならばきっとやってくれるだろう」という期待感などの総和であり、この企業価値を高めていくことが当社グループの持続可能な成長を支えていくことにつながります。

事業活動と社会貢献活動を通じたCSR

当社グループの事業活動の舞台はグローバルマーケットであり、そのマーケットで実に多岐にわたる商品とサービスを扱うビジネスを展開しています。また、私たちのビジネスは高度化し、それぞれの事業がつながり、バリューチェーン、サプライチェーンという広がり豊かななかで、ビジネスを通じて付加価値を生み出しています。

つまり、対面する業界にせよ、事業活動の場としての地域にせよ、非常に広範な広がり豊かななかで多くの接点を持っており、私たちの事業活動は、すべからく、CSRのトリプルボトムラインと呼ばれる経済、社会、環境の各側面との複合的な関わり合いのなかで成り立っています。

こうしたなかで、それぞれのビジネスの現場において、取り巻くさまざまなステークホルダーとの関わり合いを深め、社会的課題を把握し、事業を通じて課題解決に向けて戦略的に取り組むことが、当社グループ全体の新たな価値創造につながると考えています。

他方、社会貢献活動を行うにあたって大切なことは、すべてのステークホルダーとの関わり合いを深めながら、謙虚さと高い志を持って持続的に活動するとともに、活動内容の継続的な向上と透明性の高い情報開示に努めることです。

こうした考え方のもと、総合商社である当社グループらしい活動として、社会の持続的発展を担う次世代人材の育成支援と、事業活動の場である内外地域社会への貢献を軸に、さまざまな活動を推進しています。また、良き企業市民として、さまざまな活動に参加しています。

私たちは、こうした事業活動と社会貢献活動を通じて、広範なステークホルダーからご支持とご信頼を得て、事業の持続可能な成長に向けた糧としていく好循環につなげる観点が不可欠であると考えています。

経営理念の実践

当社グループは、経営理念の冒頭で「私たちは、常に変化を先取りして新たな価値を創造し、広く社会に貢献するグローバルな企業グループを目指します」とグループビジョンを謳っています。つまり、当社グループにとってCSR活動を推進することは経営理念を実践することにほかならないということです。

当社グループの経営理念は、400年にわたって連綿と受け継がれてきた、「自利利他公私一如」という言葉に代表される住友の事業精神を踏まえて定められています。「自利利他公私一如」とは、住友の事業は住友自身を利するとともに、国家を利し、かつ社会を利するものでなければならないことを意味しています。社会との関わり合いのなかで事業活動をとら

えて行動するという住友の事業精神の考え方は、今日語られているCSRそのものであり、私たちは、これからも私たちの活動の原点である住友の事業精神を継承し、当社グループの経営理念を实践して、社会と企業の持続可能な発展に向けて行動していきたいと思ひます。

「社会と環境に関するレポート 2009」について

「社会と環境に関するレポート 2009」では、当社グループの経営理念の実現に向けた現在の取り組みをご報告しています。改めて申すまでもありませんが、CSR活動を推進するのは当社グループの一人ひとりの社員であることから、まず、

当社グループの経営理念に裏打ちされた、CSRの担い手となる人材の育成と社員一人ひとりの豊かさと夢の実現に向けた取り組みをご報告しています。

そして、事業活動および社会貢献活動を通じたCSRについて、それぞれの代表的な実践事例を、グローバルな活動を展開する総合商社である当社グループならではの取り組みとしてご紹介しています。

さらに、さまざまなCSR活動を実行する上での基盤となる各種のマネジメント体制についてもご紹介しています。

このレポートをお読みいただき、住友商事グループのCSR活動に関して一層のご理解をいただければ幸いです。

2009年9月

国連グローバル・コンパクトへの取り組みについて

住友商事グループは、2009年3月に国連グローバル・コンパクト10原則の支持を宣言しました。グローバル・コンパクト加盟を契機に、常に10原則の価値観を事業活動に照らして改善点を見極め、より一層の改善に向けて取り組んでいきます。



グローバル・コンパクト10原則

[人権]

- 企業は、
1. 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
 2. 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

[労働基準]

- 企業は、
3. 組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
 4. あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
 5. 児童労働の実効的な廃止を支持し、
 6. 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

[環境]

- 企業は、
7. 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
 8. 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
 9. 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

[腐敗防止]

- 企業は、
10. 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。



代表取締役 専務執行役員
コーポレート・コーディネーショングループ長

加納 岳

住友の事業精神

住友の事業精神を引き継ぐ「経営理念・行動指針」

住友は、400年の歴史を通して誠実に事業に取り組み、取引先や社会などすべてのステークホルダーの豊かさと夢の実現に貢献することで信用を積み重ね、さらに新たな事業の発展につなげるという好循環を生み出してきました。

住友商事グループの経営理念・行動指針の原点は、400年にわたり脈々と引き継がれてきた住友の事業精神にあります。

文殊院旨意書

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

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

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



文殊院旨意書(写真提供/住友史料館)

住友家法

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

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



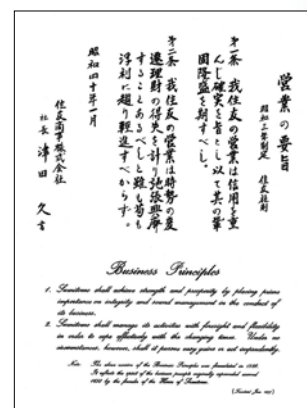
住友家初代総理事 広瀬 宰平(写真提供/住友史料館)

営業の要旨

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

第1条「我住友の営業は信用を重んじ、確実を旨とし、以て其の鞏固隆盛を期すべし」

第2条「我住友の営業は時勢の変遷理財の得失を計り、弛張興廃することあるべしと雖も、苟くも浮利に趨り軽進すべからず」



営業の要旨

1600

1800

1900

住友商事経営活動憲章

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

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



日本建設産業が本拠とした住友ビル分館

住友商事グループの経営理念・行動指針

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

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

前文にある「常に変化を先取りして新たな価値を創造し、広く社会に貢献するグローバルな企業グループ」は、住友商事が「目指すべき企業像」を表しています。

経営理念第1項目の

「健全な事業活動を通じて豊かさと夢を実現する」は、住友商事の「企業使命」を、第2項目の「人間尊重を基本とし、信用を重んじ確実を旨とする」は、住友商事の「経営姿勢」を、第3項目の「活力に溢れ、革新を生み出す企業風土を醸成する」は、住友商事の「企業文化」を表しています。

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

住友商事グループの経営理念・行動指針

目指すべき企業像

私たちは、常に変化を先取りして新たな価値を創造し、広く社会に貢献するグローバルな企業グループを目指します。

経営理念

- 〈企業使命〉
 - 健全な事業活動を通じて豊かさと夢を実現する。
- 〈経営姿勢〉
 - 人間尊重を基本とし、信用を重んじ確実を旨とする。
- 〈企業文化〉
 - 活力に溢れ、革新を生み出す企業風土を醸成する。

行動指針

- ・住友の事業精神のもと、経営理念に従い、誠実に行動する。
- ・法と規則を守り、高潔な倫理を保持する。
- ・透明性を重視し、情報開示を積極的に行う。
- ・地球環境の保全に十分配慮する。
- ・良き企業市民として社会に貢献する。
- ・円滑なコミュニケーションを通じ、チームワークと総合力を発揮する。
- ・明確な目標を掲げ、情熱をもって実行する。

2000

コア・コンピタンス、新中期経営計画

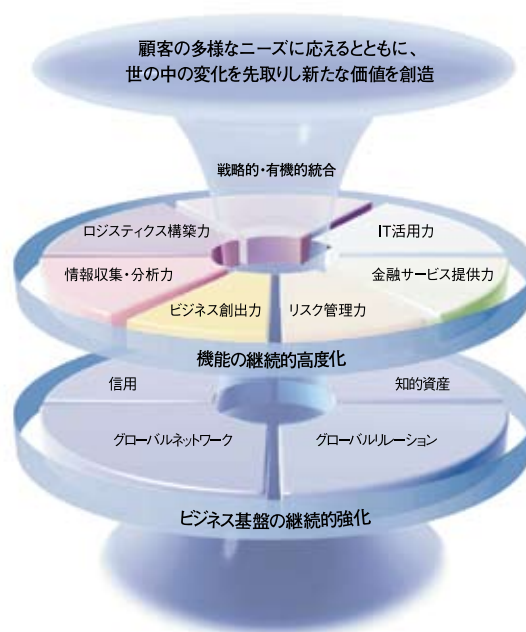
「総合力」を発揮し、 「新たなステージにおける成長シナリオ」の確立へ

新中期経営計画「FOCUS'10」では、コア・コンピタンスである「総合力」を発揮し、経営理念に掲げる『新たな価値』の創造に取り組んでいきます。

住友商事グループのコア・コンピタンス「総合力」

さまざまな分野において、多様な事業を遂行するにあたり、住友商事グループの競争力の源泉(コア・コンピタンス)は「総合力」です。当社グループが有する強固な「ビジネス基盤」と多様で高度な「機能」を戦略的・有機的に統合し、お客様のさまざまなニーズに応えるとともに、世の中の変化を先取りして新たな価値を創造する力、それが「総合力」です。

「総合力」を最大限に発揮し、さまざまな地域・産業分野の発展に真に寄与するビジネスを積極的に展開することで、当社グループは引き続き、世界経済・国際社会の安定と持続的な成長・発展に、より一層貢献していきます。



新中期経営計画 「FOCUS'10(2009～2010年度中期経営計画)」

新中期経営計画「FOCUS'10」では、これまでの10年にわたる経営改革の成果を踏まえ、「リスク・リターン経営」の深化を図り、次の10年を見据えた「新たなステージにおける成長シナリオ」の確立を目指します。

FOCUS on:	F uture	中長期的な視点
	O riginality	個性・多様性の尊重
	C ore	収益の太い柱の構築
	U nity	総合力の発揮
	S oundness	健全性・効率性の強化

FOCUS'10 基本方針・定性目標

基本方針

- 健全性や効率性を再強化しつつ、価値創造力を高めることで中長期的な成長を図る
- ビジネスごとの特性や強みを活かし、多様な道行きを通して全社の成長につなげる

定性目標

- メリハリある成長戦略の着実な実行
- 健全性・効率性の徹底的な強化
- 価値創造力を高めるための人材及び組織づくり

FOCUS'10 定量目標・計画

定量目標

- 純利益(2009年度) 1,150億円
- リスク・リターン(2年平均) 10%程度

リスクアセット計画(2年合計)

新規積増額(グロス)	2,000億円
削減額	1,000億円
増加額(ネット)	1,000億円

健全性・効率性指標

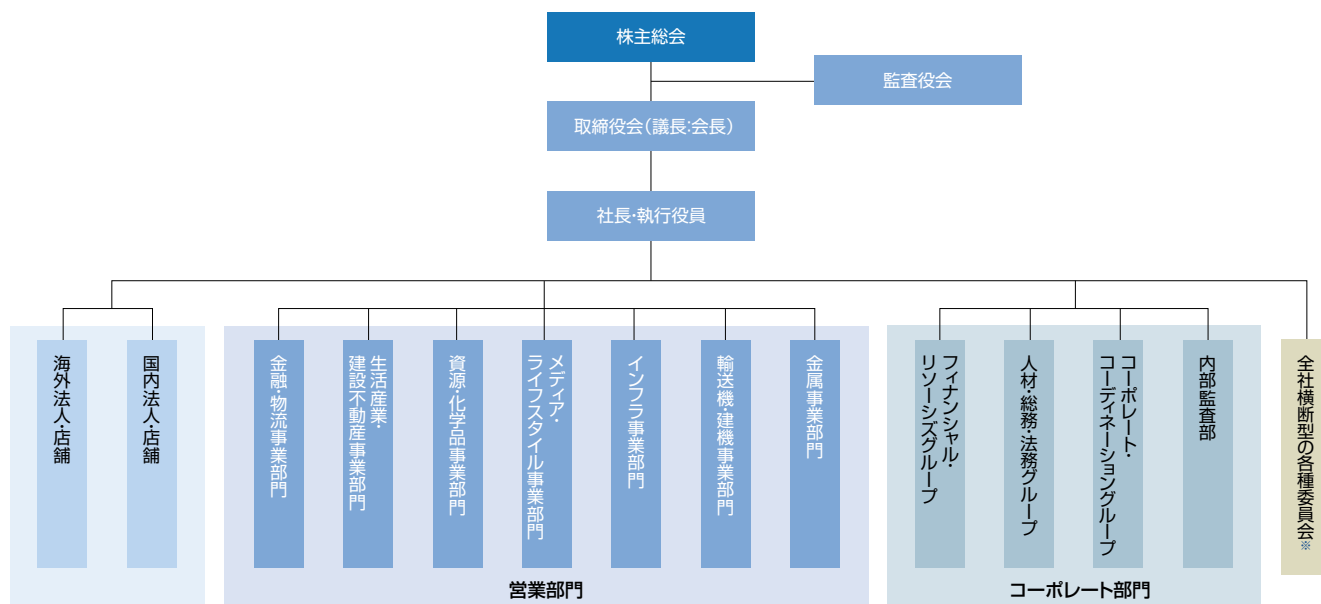
- 総資産：2010年度末時点で2008年度末比横ばい
- フリー・キャッシュ・フロー：2年合計で黒字を確保

会社情報

会社概要(2009年3月31日現在)

社名	住友商事株式会社	連結株主資本	13,531億円
設立年月日	1919年12月24日	決算期	3月31日
従業員数	4,968名(連結ベース 70,755名)	連結子会社	557社(海外402社、国内155社)
本社	〒104-8610 東京都中央区晴海1丁目8番11号	持分法適用会社	229社(海外171社、国内58社)
ウェブサイト	http://www.sumitomocorp.co.jp		合計786社

組織図



※ 全社横断型の各種委員会: CSR推進委員会/地球環境委員会/インターナルコントロール委員会/コンプライアンス委員会/情報開示コミッティ/IR委員会/人材育成促進会議/ワーク・ライフ・バランス推進プロジェクトチーム/バリュー・インテグレーションコミッティ/投融资委員会/中期経営計画推進サポート委員会/情報セキュリティ委員会 など

財務ハイライト

(単位:億円)

		2005年度	2006年度	2007年度	2008年度
当期業績	売上総利益	7,066	8,577	9,345	9,352
	金融収支	(95)	(230)	(276)	(215)
	持分法損益	514	703	569	900
	当期純利益	1,602	2,110	2,389	2,151
事業年度末の 財政状態	総資産	67,119	84,305	75,714	70,182
	株主資本	13,040	14,731	14,927	13,531
	有利子負債(ネット)	26,222	29,133	32,476	31,868
レシオ	株主資本比率(%)	19.4	17.5	19.7	19.3
	ROE(%)	14.3	15.2	16.1	15.1
	ROA(%)	2.6	2.8	3.0	2.9
	Debt-Equity Ratio(ネット)(倍)	2.0	2.0	2.2	2.4

※ 財務情報に関するさらに詳しい内容については、アニュアルレポートをご覧ください。



<http://www.sumitomocorp.co.jp/ir/>

Chapter I

人とともに

CSRの担い手となる一人ひとりの「人」を育み、その能力を活かす
住友商事グループの人づくり、環境づくり

人を育む

住友商事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、人材の育成・活用は最重要テーマです。当社グループの最大の財産である「人材」が、経営理念・行動指針に基づき、各部門の事業戦略に沿ったかたちで能力を最大限に発揮するにはどうすべきか——これが当社の問題意識です。

全社を挙げた新入社員の指導・育成、経営理念の原点である「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などに継続的に取り組んでいます。また、2006年には「人材力のパワーアップ」と「全員の活性化」を目指して人事制度改革に着手。「若手の登用」と「シニアのより一層の活躍」という2大方針のもと、関連諸制度の整備や施策の拡充を推進。新中期経営計画「FOCUS'10」では、持続的成長に向けた目標の1つとして「価値創造力を高めるための人材及び組織づくり」を掲げ、人材育成のさらなる強化と多様な人材の活躍推進に取り組んでいます。

住友の事業精神

人を支える

社員一人ひとりが、仕事を含めた「生活」全体を充実させ、心身の健康管理をさらに促進することは、企業の活力と新たな価値創造の原動力となり、社員と企業双方の持続的な成長・発展につながります。こうした考えのもと、住友商事では2005年に仕事と生活の調和を図る「ワークライフ・バランスポリシー」を策定。組織的かつスピーディな行動が求められる商社の事業特性を踏まえつつ、社員の多様な働き方を支援するワークライフ・バランス施策の推進をスタートしました。

2008年に厚生労働省の「仕事と生活の調和推進プロジェクト」のモデル企業(10社)の1社に選ばれたことを機に、ワークライフ・バランスへの取り組みをさらに強化。「育児関連支援制度の利用環境の整備」と「働き方の変革に向けた意識改革」の2点を活動指針に掲げて、制度の充実や社員の意識改革を推進しています。

Focus	1	指導員制度 先輩社員から新入社員へ組織としての価値観、仕事をするうえでの心構えを伝承	p13
Focus	2	別子銅山訪問 住友の事業精神、その源流に触れる	p15
Focus	3	キャリア・アドバイザー制度 すべての社員が能力を最大限に発揮できる職場環境づくり	p17
Focus	4	事業部門・本部における人材育成 ビジネスの現場主導で考える人材育成の新しいかたち	p18
Focus	5	海外ナショナルスタッフ研修 “Sumitomo Corporation Group” 全体の人材力強化に向けて	p19



Chapter I
人とともに



Chapter II
社会のために

Focus	6	日本における海外ナショナルスタッフの育成 日本のビジネスの現場に身を置き、ビジネスノウハウの向上を図る	p20
Focus	7	事業所内保育所の開設 柔軟な運営で仕事と育児の両立を支援	p21
Focus	8	カウンセリングセンターの運営 社員の心の健康をサポート	p22
Focus	9	夏季休暇取得キャンペーン 働き方の改革に向けて管理職が率先垂範	p22
Focus	10	マッサージルームの開設 疲れを効果的に癒して仕事にもメリハリを	p22

指導員制度

先輩社員から新入社員へ組織としての価値観、仕事をする上での心構えを伝承

「指導員制度」は、住友商事が40年以上も前から新入社員教育・育成の柱として運用している伝統的な制度です。新入社員指導において一番大切なことは、職場における日頃の心のこもったコミュニケーションを通じた「信頼関係」の構築です。こうして築かれた「信頼関係」をベースとして、先輩社員が新入社員をマンツーマンで徹底的に指導・育成し、価値観・心構えを伝承していきます。住友商事の持続的成長を支えるのは「人材」です。そして、持続的に人材を育成・輩出していく土台となるのが、この「指導員制度」です。

Voice

業務の目的を深く考え抜くことの大切さを伝えたかった

受け継いできたこと、培ってきたこと

住友の事業精神、住友商事グループの経営理念は、社員としてだけでなく人としてのあり方を示すものであり、迷ったときに「周囲の皆に、そして自分自身に恥じない判断をしているか」を検証する指針になります。こうした指針をはじめとして私が先輩方から学んだことを、石黒さんに伝えたいと考えました。

引き継いでいこうとしたこと

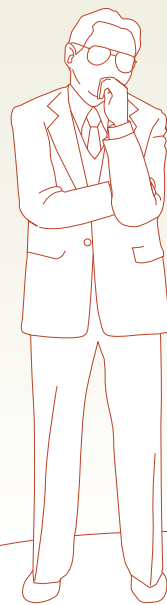
特に心がけさせたのは、常に業務の目的を考えて判断・行動することと、あらゆることに前向きな好奇心を持つことです。また、給与をもらう以上は成果を挙げるべき、という社会人の立場についても指導しました。OJTのなかで私の指導が行き届かないときもありましたが、いつも職場の上司や仲間に助けられました。「困ったときは皆で考えて乗り越えていこう」という住友商事の風土も、石黒さんに伝えることができたと思います。

制度解説

指導員制度

住友商事の新入社員教育において、実務を通じて学ぶ「OJT(On the Job Training)」の柱となるのが「指導員制度」です。入社5～10年の先輩社員が指導員となって、自部署に配属された基幹職・事務職の新入社員を6ヵ月にわたりマンツーマンで指導します。指導員は各職場において、人材育成の責任者である部長以下管理職層の助言・サポートを得ながら指導計画を策定・実行します。また、指導方針

や育成目標を周知して、職場全体で新入社員の成長を支援する環境をつくっていきます。さらに、2005年度から各部門・グループ単位で「指導員情報連絡会」を定期的開催し、指導員間で新入社員指導におけるベストプラクティスの共有と情報交換、相互啓発を図っています。

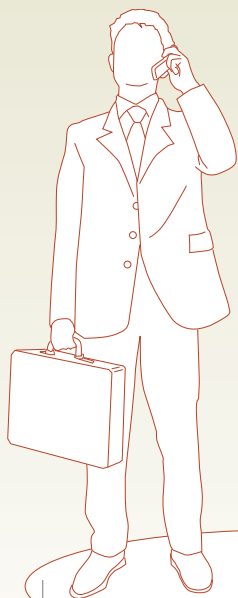


欧州住友商事 欧州鋼管部門
ラインパイプ部長

牧野 勉

Profile

1988年度入社。鉄鋼貿易部門でベトナム駐在を経た後、1998年度に鋼管貿易第二部 鋼管貿易第四チームで指導員の役割を担った。2008年から欧州鋼管部門(ロンドン)のラインパイプ部長を務める。



イラン住友商事 鋼管部副部長

石黒 純平

Profile

1998年度入社。鋼管貿易第二部 鋼管貿易第四チームに配属され、牧野指導員のもと輸出業務を担当。その後、2006年4月に油井管事業部 欧阿・CISチームで岡の指導員となる。同年9月からイラン住友商事の鋼管部副部長として油井管・ラインパイプの販売を担当。

Voice

“商社人”として成長していくための土台づくりをサポートしたかった

受け継いできたこと、培ってきたこと

報告・連絡・相談を含めた周囲とのコミュニケーション、時間管理、迅速な対応といった「基本動作」をはじめ、業務目的の徹底理解、プロ意識など、牧野指導員から毎日繰り返し指導を受けた多くのことが、現在の自分を支えています。そのおかげで、事業環境の変化や新たなビジネスに際しても、自ら考え抜いて前に進んでいくことができます。

引き継いでいこうとしたこと

岡さんを指導するにあたっては、自らも牧野指導員から受けた「基本動作」などの指導に加えて、商品や業務に関する知識の重要性を繰り返し伝えました。知識を積み重ねることは、業務の目的を理解する上でも、充実感や自信を持って仕事に取り組む上でも大切です。岡さんが多くの人に自分から質問して指導を受け、少しずつ自分の世界を広げていく姿は、私にとってとても励みになりました。また、組織全体で新人を育てるといふ風土、周りの意識の高さをありがたく思いました。



油井管事業部 アジア・オセアニアチーム

岡 千晶

Profile

2006年度入社。金属総括部に配属され、約2カ月間の部門研修を経て油井管事業部 欧阿・CISチームに配属。石黒はじめ先輩社員の指導や部内講習でビジネスの基礎を学びながら欧州向けの油井管輸出業務を担当。現在は、中国と東南アジア向けの一部を担当。

Voice

学び続ける謙虚な姿勢を持って、住友の事業精神と信用を受け継ぐ

受け継いできたこと、培ってきたこと

「知識と経験は将来必ず武器となり、自分を助ける」と、基礎を徹底的に身につけるよう指導を受けました。特に厳しく指導されたのは時間管理で、入社後3年を経て担当する業務や地域が広がったいま、その重要性を実感しています。めまぐるしく変化する時代や市場動向の一步先を行くことが求められる商社で働く上で、必須となる心構えを入社してすぐに習慣づけてもらえたことに感謝しています。

引き継いでいきたいこと

また、石黒指導員をはじめとする先輩方が、多くの経験を積み重ねてなお、新たな知識を習得しようと励む姿に強い刺激を受けました。“プロの商社人”として、常に謙虚な姿勢で学び続けていく姿勢は、“浮利を追わず”という住友の事業精神に基づいて人の信用に重きを置く姿勢に通じます。私もこの精神を受け継ぎ、後輩たちに必ず伝えていくことで、先輩方が長い年月をかけて築き上げてきた住友商事の信用を維持し、さらに高めていきたいと考えています。

Voice

長期的な視点に立った 経営判断の大切さ

別子という源流に触れたことで、住友の事業精神が血肉化していくように感じました。

別子銅山は、長年にわたって多大な労働力を投入して開発されましたが、往時の銅山経営は計り知れないほど厳しく、難しいものであったと思います。そのような時代にあって、採掘で荒れた山へ植林を続けて緑を取り戻し、また煙害を考慮して無人島であった四阪島に精錬所を移すなど、長期的な視点に立った、当時としては画期的な経営判断をした経営幹部の凄さを改めて実感しました。

組織のリーダーとして、長期的な視点に立った判断が必要な局面があることを常々リマインドしながら、先人たちが体現してきた「住友の事業精神」を自らも日々の業務で発揮していかねばならないと思っています。



通信・環境・産業インフラ
事業本部参事
住友商事マシネックス(株)
代表取締役社長

荒井 健彦

Voice

現代に生きる “Miner”としてのDNA

鉱山ビジネスに携わる者として、別子はぜひ訪れたい場所でした。数百年間操業を続けた別子銅山とそれを支えた先人の意志、技術、システムを自らの目で見て、部下や海外のパートナーに伝えたいと思っていたからです。

研修に参加して、当時の経営陣が、ヤマで働く男たちやその家族と一体になって銅山開発に立ち向かってきたという事実に感動し、住友の系譜を継ぐ社員のひとりとして誇りに思いました。鉱山跡では、ヤマに情熱を注いだ住友の“Miner(鉱山労働者)”たちの息吹を強烈に感じました。

現在、当社が炭鉱へ投資する場合には自ら採掘はせず、海外現地鉱山会社をパートナーに迎えます。研修で体感した別子の歴史、住友の“Miner”としてのDNAは、パートナーからもきっと共感を得られると感じています。



石炭部 部長

高橋 和之

Focus

2

別子銅山訪問

住友の事業精神、その源流に触れる

住友商事の事業活動の原点となるのが、CSRへの姿勢にもつながる「住友の事業精神」です。先達から受け継ぐこの「住友の事業精神」を体感、再確認し、日々の業務で活かしていくために、さらには住友商事の将来を支える若い世代へと引き継いでいくために、住友商事では組織を率いるマネジメント層を対象に「別子銅山訪問」を実施しています。

制度解説

別子銅山訪問

別子銅山訪問は、理事(経営職)昇格者向け研修プログラムの1つとして始まりました。人材育成に関するテーマを広く討議し、施策立案に向けた提言を行うことを目的とした全社会議体「人材育成促進会議」の提言に基づいて、2006年度より住友商事の国内全部長の必修プログラムとして整備。以後、住友の事業精神・DNAを体感し再確認する機会として、また参加者が所属部門の枠を越えてコミュニ

ケーションを深める場として、毎年実施しています。2008年度は、全13回で計149名が参加し、往復5時間の登山を経て銅山跡を見学したほか、「別子銅山記念館」や「広瀬歴史記念館」の視察などを通じて住友の歴史や歴代経営者らの考え方について学びました。

今後は対象を、未訪問の理事・部長層に加えて、チーム長層(課長層)へとさらに拡大していく予定です。

Voice

別子登山を通じて実感したリアリティ

地元・新居浜支店の支店長(当時)として赴任し、住友の歴史や事業精神をリアルに感じたいと考えて、「住友グループの魂の聖地」である別子銅山に登りました。

山中に残る住友の史跡などを実際に見て、国の繁栄のために標高1,000m超の場所で事業に挑んだ先輩方の覚悟や、煙害で荒れた山の再生に取り組んだ倫理観と先見性を体感することができました。また、休山したいまもなお、坑内から発生する汚水の処理を責任を持って継続していることなど、新たな発見がありました。

住友グループは、国益の確保や地球環境の保全に対する強い責任感を持ち続けながら事業を営んでいます。こうした事業精神を自らも発揮し、部下やお取引先へ伝えていくことが、住友グループの成長と社会への貢献につながっていくと確信しています。



地域総括・調査部
部長代理
(前四国支店長兼新居浜支店長)

岸 繁生

Voice

事業精神、経営理念の実践を率先垂範

別子銅山をはじめとする住友の源流や事業精神については、恥ずかしながら一般教養程度の知識しか持っていませんでした。チームリーダーとして組織を束ねる立場となり、改めて自社への理解を深め、それを部下にも伝播していこうと考えて研修に参加しました。

環境対策にいち早く着手したという事実を体感し、住友家二代総理事 伊庭 貞剛の先見の明に感銘を受けました。これらはいまでいうCSR活動の原点だと思います。「自社だけではなく、国家社会を利する事業たるべし」という住友の事業精神の源流を直に見ることができたのが大きな収穫でした。

脈々と受け継がれてきた住友の歴史と伝統を再確認したいま、襟を正して、住友商事グループの経営理念の実践を率先垂範していきたいと、改めて思います。



中部ブロック
名古屋金属第二部
線材特殊鋼チームリーダー

岡本 康資



植林により豊かな自然がよみがえった別子銅山(写真提供/住友林業(株))

住友商事では、社員のキャリア開発の基本は各職場における上司一部下間のコミュニケーションにあると位置づけています。その支援策として、当社の社員として豊富な経験・キャリアを持つ人材をキャリア・アドバイザー（以下、CA）として部門ごとに登用し、CAが社員のキャリア開発をサポートする「キャリア・アドバイザー制度」を2007年4月に導入しました。

CAの活動はすべての社員を対象としており、3つの役割を期待しています。まず社員個人（部下）に対する支援、次に組織マネジメント（上司）に対するアドバイス、最後に個人と組織の間のコミュニケーションへの側面サポートです。

また、これまでの当社での経験に加え、CAに求められる専門的な知識・スキルの習得を目的として、慶應義塾大学SFC

研究所キャリア・リソース・ラボラトリー 花田 光世教授の指導のもと、CA自身の研修・育成も行っています。

各職場の軸となる上司と部下の間のコミュニケーションを充実させることで、社員が自らの能力と持ち味を最大限に発揮できる職場環境づくり・キャリア形成をCAがサポートしています。

キャリア・アドバイザー制度概念図



Voice

“元気に”、“活き活きと”踏み出すためのサポート

私はCAとして、職場の仲間が“元気に”、“活き活きと”働けるよう、一人ひとりの立場にたってサポートしたいと考えています。部門所属の皆さんと個別面談を行っていますが、そのなかで各人が日頃抱えている自分のキャリアや仕事・職場の環境、部下育成に関する悩みのほか、個人的な悩みにも耳を傾けています。面談では一人ひとりとの信頼関係の構築を目指しながら、それぞれの思いを自身の言葉で語ってもらっています。そして、その対話の過程で本人の自己理解が深まることで、新たな気づきやヒントが得られ、“元気に”次の行動に踏み出していける

ようなサポートを目指しています。

私は、キャリアは自らが築いていくものであり、それぞれが自分のキャリアについて、より主体的に、より自律的に取り組むことが、“活き活きと”した組織の実現に結びつくものと信じています。そのような「キャリア自律」に向けて、職場の仲間へのよりよい助力となれるよう、これからも取り組んでいきたいと思っています。



メディア・ライフ
スタイル事業部門
キャリア・アドバイザー
江島 尚文

Focus 3

キャリア・アドバイザー制度

すべての社員が能力を最大限に発揮できる職場環境づくり

住友商事では、すべての人材が持てる能力を最大限に発揮し、また高めていけるよう、一人ひとりのキャリア開発を支援する新しいアプローチとして「キャリア・アドバイザー制度」を導入。社員個々の状況に応じたキャリア開発をキャリア・アドバイザーがサポートしています。



Focus 4

事業部門・本部に
おける人材育成

ビジネスの現場主導で考える人材育成の新しいかたち

住友商事における人材育成の主体は各ビジネスの現場です。住友商事では、人材育成におけるビジネス現場と人事の役割分担を明確にし、各事業部門・本部単位での人材育成体系のさらなる強化に努めています。

住友商事の新入社員教育は、各職場の指導員を通じて実務を学ぶ「OJT(On the Job Training)」と人事部主導の集合研修による「Off-JT(Off the Job Training)」を両輪として構成されています。Off-JTでは全社員が商社人として共通に求められる知識・スキル(標準装備)を学びますが、総合商社ビジネスの特性上、事業部門・本部ごとに必要とされる知識・スキルが大きく異なることから、新入社員の育成は各職場におけるOJTに重きを置いて進めてきました。

ところがOJTでは、新入社員が担当する業務や、指導する先輩社員の教え方がそれぞれ異なることから、個々の新入社員が学ぶ事項や時期にばらつきが生じます。さらに、ビジネス

が複雑化・高度化し、事業領域が多様化するにつれて、こうした傾向は強まりつつあります。

こうしたなか、この課題への対応策として、各事業部門あるいは事業本部単位で体系的な教育をしようという気運がより一層高まっており、各事業特性に応じた人材育成プランの策定に着手し、さらにはそのプランを発展させています。

住友商事では、こうした取り組みの成果と課題を確かめながら、体系的な研修によるOff-JTとマンツーマン指導やローテーションによるOJTとを効果的に組み合わせた人材育成の仕組みをビジネスの現場主導で探究していきます。

Voice

大切なのは、“伝承”と“進化”

建設機械事業本部では、2004年から本部独自の人材育成プランの策定に着手しました。

まずは、建設機械を扱う上で“暗黙知”となっていた情報やノウハウを整理し、体系立てた研修メニューとして整備することで、専門知識の伝承と専門性のレベルアップを図りました。この研修メニューを個々の新入社員のOJT計画策定時にも勘案することで、教育内容の共通化・平準化だけでなく、教育の効果や効率も向上させることができました。

また当本部では、新入社員研修にとどまらず、ビジネスモデルの変化に合わせた階層別の研修体系の整備も進めています。例えば、建設機械ビジネスの主流は、従来の輸出貿易から、世界各地に現地法人を置いての販売代理店事業経営へと変化しつつあります。この変化を踏まえ、まず新入社員にはビジネスの基礎となる貿易業務について一定の実務経験を積んだ後、入社3~5年目頃に国内外の事業会社にトレーニーあるいは語学研修生として派遣し、入社10年目前後には国内外の事業会社あるいは海外地域組織に駐在・出向させて企業経

営の経験も積ませる、というようなキャリア育成プランを整えました。個別の研修例としては、お取引先(建設機械メーカー)からさまざまな分野の専門家を講師にお招きして、当本部所属員向けの研修をシリーズで実施していただいたり、海外の事業会社に若手・中堅社員を出張ベースで派遣し、最前線での実地研修を受けさせたりもしています。

建設機械事業本部
石栗 真人

一方で、これらの仕組みには、まだまだ改善すべき点や課題も多くあります。研修メニューに沿った教育・指導は、内容やレベルを平準化できる半面、指導する側が慣れすぎてしまうと画一的になり、OJT本来の実践的な効果を見込めなくなります。また、当本部のビジネスも日々変化・進化しており、従来のメニューだけでは対応しきれない分野も出てくるでしょうから、本部研修の企画・運営を担当する我々も必死に進化していく必要があります。

海外ナショナルスタッフ研修

“Sumitomo Corporation Group” 全体の人材力強化に向けて

グローバルにビジネスを展開する住友商事グループでは、海外現地法人・事業会社に数多くの外国人スタッフが働いています。お互いの文化・習慣を尊重しつつ、必要なノウハウを共有するために、海外ナショナルスタッフ研修を実施しています。



住友商事グループでは、グローバルビジネスの強化を図るために、海外法人・事業会社で働く外国人スタッフの一層の戦力化を通じた“人材の現地化”を推進しており、その一環として、階層別(実務担当者、マネージャー、経営幹部)の「海外ナショナルスタッフ研修」を行っています。この研修は、世界各国で働くナショナルスタッフを日本に集め、住友の事業精神や住友商事グループの経営理念の再確認を通じて、当社グループの一員としてのDNAの共有や一体感の向上を図るほか、経営方針や経営戦略に関する情報共有、ファイナンス、リスクマネジメント、コンプライアンスなど各種講義によるスキルアップ、さらには日本人スタッフも参加しての異文化交流プログラムも実施しています。

日本人スタッフメッセージ

Sumitomo Corporation Groupの社員として共有している部分の大切さを実感

研修開始当初は、バックグラウンドが異なるナショナルスタッフ間の考え方にギャップがあり、意見がまとまらないこともありましたが、対話を深めていくと、個々の考え方の根底には共通点があることがわかりました。目指す方向が一致すると次々にアイデアが湧いてきて、異なる意見を掛け合わせることで相乗効果が生まれることを体感しました。“Sumitomo Corporation Group”の社員として共有している部分の大切さを改めて実感しました。



タイヤ部
高橋 由梨

Voice

新たな知識・スキルを獲得するよい機会となりました

研修を通じて、住友商事の歴史や事業戦略、将来の方向性を学べたこと、そして日本のカウンターパートの人々との人的ネットワークを広げることができたこと、さらには新しいビジネスを創出するための考え方を学べたことは大きな収穫でした。また、世界各地のナショナルスタッフとの交流を通じて、グローバルに物事をとらえることの大切さを考えさせられました。



ブラジル住友商事
Commercial Dept.
Vitor Hugo de
Pinho Valente

Voice

“PDCA”を踏まえて行動することの大切さ

研修を通じて学んだことは、PDCA(Plan, Do, Check, Action)をきちんと踏まえて行動することの大切さでした。直面する状況に対して、漠然と動き始めるのではなく、迅速にビジネス環境を把握し、綿密な計画・戦略を立て、それを着実に実践できれば、潜在するビジネス機会の創出につながるということを意識させられました。



アジア住友商事
Risk Management
Dept.
Christine Koh

住友商事グループの経営理念を より直接的に肌で感じ、深く理解してほしい

電力・水事業第二部では、2007年10月に現地法人であるトルコ住友商事から海外ナショナルスタッフのタメルさんを受け入れて指導しています。この取り組みの目的は、将来的にトルコ住友商事を支える幹部社員を育成することにあります。東京の住友商事本社に駐在し、本社社員と机を並べて働くなかで、私たちのビジネスの進め方をこれまで以上に深く吸収し、住友の事業精神や住友商事グループの経営理念を肌で感じてもらうことを期待しています。

現在、タメルさんには進行中のプロジェクトに参画して発電・造水事業や水処理事業の開発ノウハウをOJT(On the Job Training)で習得してもらっています。

サウジアラビア向け発電・造水プロジェクトでは、チームメンバーと共同でフォローし、複雑なプロジェクトスキーム、さまざまな契約関係の全体像をまず把握した上で、1つの契約交渉を責任者として担当したことで、案件のより細かな部分まで理解を深められていると感じています。経験とノウハウを吸収して、今後はプロジェクトマネージャーとして新規プロジェクトを自らリードし、マネジメントできるようになってもらいたいと考えています。

電力・水事業第二部
水無瀬 淳

高いレベルの業務能力を身につけて 自国でその能力を発揮できるようになりたい

私は、イスタンブール技術大学を卒業後、国際ロータリーの奨学金を獲得し、1997～98年の2年間、国際親善奨学生として長崎に滞在しました。このときの経験もあって、トルコへ帰国してからも「いずれは日本で就職したい」と考えていました。その後、1999年に縁あってトルコ住友商事に入社し、現在に至っています。

2007年に来日してからは電力・水事業第二部に所属して、卸電力、発電・造水、水処理事業へのグローバルな資金調達スキームを通じた投資プロジェクトに参加しています。現在は、2010年末に向けて発電能力の増強目標を定め、これを達成できるように尽力しています。

再び日本に来る機会を得て、情熱に溢れたプロフェッショナル集団の一員として働いていることをとてもうれしく思っています。日本の住友商事社員たちの誠実さ、高潔さ、伝統を私はとても尊敬しています。この電力・水事業第二部でメンバーをサポートしながらスキルアップに努め、学んだノウハウを将来はトルコ住友商事で発揮していきたいと考えています。

電力・水事業第二部
Tamer Cankardes



Focus 6

日本における 海外ナショナルスタッフの育成

日本のビジネスの現場に身を置き、ビジネスノウハウの向上を図る

グローバルにビジネスを展開する住友商事グループでは、海外現地法人から外国人スタッフを日本に受け入れて将来的に海外現地法人を支える人材を育成する取り組みを、ビジネスの現場主導で進めています。

住友商事は、ワーク・ライフ・バランスに関する制度充実の一環として、2008年10月に事業所内保育所「住友商事チャイルドケア『トリトンすくすくスクエア』」を晴海トリトンスクエア内に開設しました。

「トリトンすくすくスクエア」は、近隣の認可保育所と同程度の料金で、住友商事およびグループ会社社員が平日の8時から19時まで利用できます。0歳から5歳児までを対象として、月極保育のほか一時預かり保育にも対応。また子どもの体調が悪いときも、認可保育所などに比べより柔軟に対応するなど、利用しやすい運営をしています。

Voice

共働き夫婦にとっても 利用しやすい保育所運営に期待

子どもを保育所に預けるにあたっての心配事は「営業終了時刻までに迎えに行けなかったらどうしよう?」ということでした。私も妻も住友商事の営業部署で働いていて、2人とも退社時刻が遅くなることから。幸い、私たち夫婦の場合は妻が短時間勤務制度を利用しており、私の上司や同僚も協力してくれるので、助かっています。「トリトンすくすくスクエア」のサービス面で特にありがたいのは、子どもの体温が38℃位までは親と連絡を取りながら柔軟に対応してくれる点です(認可保育所は通常37.5℃以下)。ただ利用時間は延長しても19時30分までなので、利用時間をもう少し延長できれば、共働きの社員ももっと利用できると思います。



油井管事業部
北川 聡
リース事業部
塚本 有沙

Voice

「近くに子どもがいる」という 安心感が何よりうれしい

親にとって「子どもが近くにいる」ということは、とても大切に、働いている間も安心していられます。そういう意味で「トリトンすくすくスクエア」は働く親に安心をもたらしてくれますね。

また、職場と保育所が近いと、通勤時間も子どもと一緒に過ごせます。子どもを抱いての通勤は決して楽ではありませんが、私にとっては1時間強の通勤時間が子どもとの大切なコミュニケーションの時間になっています。子どもの状態も「トリトンすくすくスクエア」を利用し始めてから以前よりも安定しているように感じます。

そして何よりも、地元保育所に子どもを預けることができなかった私が職場に復帰できたのは「トリトンすくすくスクエア」が存在したおかげであり、大変感謝しています。



総合物流部
相馬 郁子

Focus 7

事業所内保育所の開設

柔軟な運営で仕事と育児の両立を支援



Focus 8

カウンセリングセンターの運営

社員の心の健康をサポート

住友商事では2005年4月、晴海トリトンスクエア内に「SCGカウンセリングセンター」を設置しました。

同センターでは、常駐のシニア産業カウンセラー1名および非常勤の産業カウンセラー4名が、カウンセリングを通じて、住友商事およびグループ会社社員の職場や個人生活におけるさまざまな問題の早期発見と解決をサポートしています。またセンター長には、営業職として延べ15年間の海外駐在経験もあるベテラン社員を登用。総合商社の複雑でグローバルな業務特性に起因する社員たちの悩みに、親身になって応える体制を整えています。

しかし、「こうした企業内施設を利用すると人事考課に影響するのではないか」と心配する社員も中にはいます。そこで

カウンセリングセンターでは、相談者名や相談内容を、所属部署や人事部門はもちろん、社内関係者にはいっさい公開しない運営方針をとっています。また相談来訪時にほかの社員と遭遇することのないよう、カウンセリングの予約時間を調整するなど、きめ細かな配慮もしています。

このように社員のプライバシー確保を徹底することで、同センターは気軽な相談窓口として機能しており、年間延べ数百人もの社員に利用されています。



カウンセリングの様子

Focus 9

夏季休暇
取得キャンペーン働き方の改革に向けて
管理職が率先垂範

住友商事では、ワーク・ライフ・バランス施策の一環として、社員の有給休暇取得を推進しています。平均取得日数の特に少ない管理職層を重点ターゲットとして、個人が取得日数の目標を掲げて達成を目指すなどの活動を進めています。

2008年度は「まずは上司がお手本を」というスローガンのもと「夏休み100%取得促進キャンペーン」を実施。その結果、夏休み取得率(国内単体ベース)は全社で80.3%(前年度比13.4%向上)、管理職では79.3%(前年度比15.7%向上)という大きな成果を挙げました。



ワーク・ライフ・バランス

住友商事は、厚生労働省の「仕事と生活の調和推進プロジェクト」のモデル企業(10社)の1社に選ばれています。

Focus 10

マッサージルームの
開設疲れを効果的に癒して
仕事にもメリハリを

住友商事では、住友商事およびグループ会社社員の健康増進と疲労回復を目的として、2008年4月に晴海トリトンスクエア内にマッサージルーム「コロトン」を開設しました。ここでは、国家資格を持ったマッサージ師が、社員一人ひとりの体調や希望を聞きながら、丁寧に施術しています。

利用者からは「業務の合間の時間を使って、心身ともにリフレッシュすることができる」と好評を得ています。



マッサージルーム「コロトン」

Chapter II

社会のために

経営理念を実践し、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む住友商事グループ

事業活動を通じて

住友商事グループは、「健全な事業活動を通じて豊かさを実現する」という企業使命を経営理念として掲げており、すべてのステークホルダーの豊かさを実現することが社会的使命であり、CSRの基本であると位置づけています。

グローバルマーケットにおいて、バリューチェーン、サプライチェーンを広げながら多彩なビジネスを展開する当社グループは、ビジネスパートナーや商品・サービスの仕入先・販売先、ビジネスを展開する地域社会、市民団体、そして事業の推進力となる社員など、極めて多様なステークホルダーとの関係に支えられています。それぞれのビジネスの現場において、多様なステークホルダーとの関わり合いを深め、トリプルボトムライン（経済側面・社会側面・環境側面）を踏まえながら社会的課題を把握し、事業を通じて課題解決に向けて戦略的に取り組むことが、当社グループ全体の新たな価値創造につながると考えています。



住友の事業精神

社会貢献活動を通じて

住友商事グループでは、総合力を駆使してグローバルな社会貢献活動に取り組んでいます。

当社グループでは、社会貢献活動を行うにあたって大切なことは、すべてのステークホルダーとの関わり合いを深めながら、謙虚さと高い志を持って持続的に活動するとともに、活動内容の継続的な向上と透明性高い情報開示に努めることであるとと考えています。こうした考えのもと、総合商社である当社グループらしい活動として、社会の持続的発展を担う次世代人材の育成支援と、事業活動の場である内外地域社会への貢献を軸に、さまざまな活動を推進するとともに、良き企業市民として、さまざまな活動に参加しています。また、ウェブサイトや各種メディアを通じて、社会貢献活動の取り組み状況に関する情報発信を行っています。

Theme	1	食糧問題、マラリア対策への貢献 農業および健康の改善に貢献する住友商事のアグリサイエンスビジネス	p25
Theme	2	持続可能なビジネスモデルの構築 <small>パートナーシップ</small> 確かな信頼関係が実現した木材ビジネスの新しいかたち	p29
Theme	3	次代を見据えた都市開発 時代を超えて、人々に、そして地域社会に愛され続ける街づくりを目指して	p33



Chapter I
人とともに



Chapter II
社会のために

Theme	4	新興国における都市インフラの構築 交通インフラ整備を通じて、都市に新たな活力を生み出す	p37
Theme	5	次世代人材の育成支援 アジア各地で人材育成を支援する住友商事の奨学金	p39
Theme	6	世界各地における社会貢献活動 総合力を駆使してグローバルに展開する住友商事グループの社会貢献活動	p41

Theme

1 食糧問題、マラリア対策への貢献

農業および健康の改善に貢献する 住友商事のアグリサイエンスビジネス

住友商事は、高品質な農薬の供給や農業技術・ノウハウの提供、マラリア対策デバイスの開発・普及・販売活動など、世界の国々の農業の発展、食糧生産の拡大に寄与するさまざまな事業を推進しています。こうした活動を長年推進してきたライフサイエンス本部長の幸 伸彦が、アフリカでかつて推進した食糧増産援助や現在も継続しているマラリア対策などを中心としたアグリサイエンスビジネスの取り組みをご紹介します。

川上から川下まで総合的なアグリサイエンス事業を展開

住友商事のライフサイエンス本部は、(1)人々の健康に貢献する『メディカルサイエンス』(医薬・医療)、(2)食の安全・安心や食糧生産拡大に貢献する『アグリサイエンス』(農薬・感染症対策)、(3)快適な住空間や癒しを提供する『ペットケアサイエンス』(ペット用品・防疫薬)の3つのビジネスラインで構成されています。それぞれ「医」「食」「住」という人々の暮らしに密接に関連する領域ですが、そのなかでも食糧問題・環境問題という国際社会が抱える重要課題に直接関わるのがアグリサイエンスビジネスです。

住友商事のアグリサイエンスビジネスは、「安定的な食糧供給と環境にやさしい農業への貢献」をビジョンに掲げ、安全性と効能で定評のある日本メーカーの農薬を中心に種子・肥料などの農業資材を世界各地で販売しています。その大き

理事
ライフサイエンス本部長
幸 伸彦

1976年入社。1978年から2年間、海外 트레이ニーとして、パリ、アビジャンに派遣されて以来、主にアグリサイエンスビジネスに従事。2度のフランス駐在(計14年半)、アグリサイエンス部長を経て、2007年4月より現職。

な特色は、川上～川中～川下を網羅する総合的な事業を展開していることにあります。

例えば、川上分野では3つの殺菌剤を自社剤として保有しているほか、合従連衡を進める海外大手農薬メーカーからの商品買収・ライセンス取得などを通じて自社剤のラインナップ充実を図っています。また、川中分野では日本の有力農薬メーカーの輸出総代理店として世界各地のマーケットに高品質の製品を供給しています。後述する直販体制がない中東・アフリカ・中米地域では、日本のほとんどのメーカーの製品を取り扱い、現地のディストリビューターと単なる取引関係を越えた厚い信頼関係を構築しています。川下分野では、欧州、南米、中国など、世界28カ国(2009年7月現在)においてエンドユーザーへの直接販売体制の整備を進め、それぞれの市場特性に応じたマーケティング活動を推進しています。

このように商材確保から輸出、現地販売に至る一貫した事業体制を活用して、製品の供給にとどまらず、各国市場における農薬の試験・登録作業や、現地農家への安全かつ効果的な農薬使用法の指導といった普及活動までを自ら推進できるのが大きな強みです。

製品供給と技術支援の両面から、 アフリカ各国の食糧増産に貢献

このアグリサイエンスビジネスの総合力は、日本政府の「食糧増産援助」(通称:2KR)案件への参加を通じて磨かれてきました。2KRとは、途上国に対するわが国の政府開発援





助(ODA)のうち、二国間援助として行われる無償資金協力の1つであり、食糧増産を目的に農薬、肥料、農業機械などの農業資機材を供与するものです。1977年以来、アジア、アフリカ、中南米諸国などを対象に毎年40カ国以上、約200億円規模の援助が実施されてきました。

これら援助対象国のなかでも、特にアフリカ地域では、外貨獲得を目的とした綿花やコーヒーなどの輸出作物の生産を優先させるあまり、自国民のための食糧を生産する余力に乏しく、大規模な飢饉が度々発生していました。

こうしたなかで、当社は、アフリカでの食糧増産計画を成功させる上で、安全で品質の高い日本メーカーの農薬が大きく貢献できると考えました。そして、日本政府と協力してアフリカ諸国の政府に働きかけ、食糧増産計画におけるODA活用を提案し続けました。

その結果、1979年には、コメの産地であり日本に近い農業形態と食文化を持つマダガスカルでの援助案件を獲得して、日本メーカーの農薬の供給を開始しました。

ところが、当時のマダガスカルでは、農業従事者がこれらの農薬について十分な知識・ノウハウを持っていなかったため、うまく農薬を活用できないという課題が浮上しました。実は、当時、マダガスカルに限らず他のアフリカの国々での2KR案件においても、相手国の受け入れ態勢が十分に整わないままに膨大な農薬や肥料が供与された結果、実際に農地に散布されることなく、倉庫の中で使用期限切れになるといった問題が起こっていたのです。

そこで当社は、農薬そのものに加えて技術指導者の派遣が不可欠と判断。農薬メーカーの協力を得て、1983年に農業技術支援を担う「住商ファインケミカルズ貿易」を設立しました。同社では海外青年協力隊OBなど、フランス語やスワヒリ語など語学が堪能で海外での農業支援経験のある人材を採用し、技術研修を実施しました。そして農薬メーカーの技術部長をリーダーとした技術支援チームを現地に派遣。チームスタッフは各地の農村を巡回し、識字率の低い地域などでは紙芝居のような説明ツールも活用しながら、農薬の知識や使用方法などについて現地の農業従事者にていねいに指導し続けました。

この人的支援活動は、農業の生産性を高める上で効果的な取り組みとして、マダガスカルでの農業関係者や政府から高く評価され、開始から3年間にわたって毎年実施されました。さらに、農薬の供与と技術支援をワンセットで実施するこのビジネスモデルは、その後の約10年間、当社が参加したアフリカ20カ国以上での食糧増産援助案件でも継続されました。技術支援チームは、東部のマダガスカルから、南部のザンビア、西部のマリ、セネガル、モーリタニアに至るまで多くの国々を巡回。首都近郊にとどまらず、奥地の農村にも足を運んで、農薬を活用した安全で生産性の高い農業の指導に力を注ぎました。

このように、住友商事のアグリサイエンスビジネスは、数多くの2KR案件においてハード(農薬)、ソフト(技術指導)の両面から、厳しい安全基準を持つ日本製の農薬の普及促進に取り組み、アフリカ各国の食糧増産に大きく貢献しました。



多彩な防除デバイスを活用した マラリア対策を推進

このアフリカでの農業支援活動を通じて、私たち住友商事は現地における食糧などの生産活動の妨げになっている「マラリア」への対策の重要性を痛感しました。マラリアは、マラリア原虫を宿主した「ハマダラカ」という蚊に人が刺されることによって拡大する感染症です。WHO(世界保健機関)によると、現在も世界では熱帯地方を中心に毎年3.5~5億人がマラリアに罹患し、100万人以上の人々が死亡しています。その90%がサハラ以南のアフリカで発生しており、犠牲者のほとんどは将来の働き手である5歳未満の乳幼児と妊産婦たちです。乳幼児と妊産婦以外は命を落とすことは少ないものの、罹患率は高く、いったん発症すると何日も病床にふせることになり、死亡することもあります。そのために、いくら食糧生産を拡大しようと努力しても、必要な労働力が得られないという悩みを抱えていました。

そこで当社は、日本の農業メーカーと協力して高い安全性と効果持続性で定評のある農業でWHO推薦を取得した殺虫剤の販売活動を行いました。そして当時、WHOが推奨していた家屋の壁に殺虫剤を塗布する方法による「マラリア・コントロール・プロジェクト」を、日本政府援助案件としてスーダン、タンザニアなどのアフリカ諸国に加え、パキスタン、ハイチ、ホンジュラスなど数カ国で推進し、各国のマラリア被害の低減に貢献しました。



壁面への殺虫剤塗布

ただし、壁に殺虫剤を塗布

するこの防除法は、定期的に塗布し直さなければならないので“手間とコストがかさむ”、物流や効率性の問題で塗布作業が都市部にしか行き渡らずに“本当に支援を必要とする農村部まで対策がおよばない”といった課題を抱えていました。

この課題を解決するために当社は、日本の農業メーカーが開発した殺虫剤を織り込んだ蚊帳を用いた新たなマラリア対策に着手しました。蚊帳の糸には殺虫剤が練り込んであり、洗濯などで表面の薬剤が落ちて内部から少しずつ成分が染み出すために、殺虫効果が5年間持続します。使い方も簡単なので、交通が不便な土地でも製品さえ届けられれば、防除効果が期待できます。

当社は、日本の政府援助や国連基金、世界銀行の援助資金などを活用した支援プロジェクトを通じて、この殺虫剤練り込み蚊帳の普及活動を推進、2003年に感染症対策チームを発足させました。2002年のセネガルを皮切りに、2008年にコンゴ内陸十数カ所へ製品をデリバリーしたのはじめ、アフリカ各地に殺虫剤練り込み蚊帳を供給する努力を続けています。

Voice

開発途上国のマラリア対策に貢献する技術革新を目指して

帝人ファイバーは、2003年にアース製薬と技術提携を行い、新しい防虫加工生地の開発に取り組んできました。そして2005年に耐久性にすぐれた防虫加工生地『スコーロン®』を上市しました。『スコーロン®』は、生地(織編物)染色後にアース製薬が独自に開発した防虫剤を特殊なバインダーで加工することにより、蚊などの害虫に対して高い吸血阻止効果を発揮します。また、洗濯してもその効果が落ちにくいという特長を併せ持つ新しい生地です。

国内では、この生地を織り込んだパーカー、ズボンなどをJA(全農)やインターネットを通じて販売しているほか、一部の海外渡航者向け

リニックでも販売しており、防虫対策品として活用されています。また、アウトドアパレルやフィッシングウェアなどにも、採用され始めています。

海外では、マラリアやデング熱などの感染症対策プロジェクトに活用いただけるよう、その前提となるWHO認可を目指して、新製品の開発を検討しています。今後もグローバルネットワークを持つ住友商事との協業により、世界的な感染症問題に対するデバイス開発に力を入れていきます。



帝人ファイバー(株)
新規事業推進プロジェクト
スコーロン推進チーム長
難波 節哉氏



もちろん蚊帳による屋内での対策だけではマラリアの被害を完全に防ぐことはできません。朝夕の涼しい時間帯に加え、日中でも日陰などではハマダラカが活動しているため、外出中に刺されてマラリアに感染する危険性があります。そこで当社は、数年前から



防虫効果を発揮するシート

三井化学アグロ、アース製薬、帝人ファイバー、SDSなど、さまざまな業種にまたがる有力メーカーとの協業によって、生地に殺虫成分や忌避剤(虫除け剤)を展着することで防除効



果を発揮する各種衣服やテーブルクロス、カーテン、シーツなどの実用化に取り組んでいます。この新技術はすでにWHO認可取得のための作業を進めており、今後、アフリカ農村での実地試験で一定の防除効果が証明されれば、正式に認可交渉が可能となる見込みです。当社は、認可取得次第、すでに食糧増産援助やマラリア・コントロール・プロジェクトで実績のあるアンゴラやマダガスカルなどの地域で、これら新たな感染症対策デバイスの実業展開を図る予定です。

振り返ると、当社が農薬のビジネスでアフリカとの関わり合いを持つようになってから30年以上が経過しました。いま改めて思うのは、食糧問題、感染症問題はいずれもアフリカの自立的な成長を阻む大きな社会的課題であるということです。住友商事は、これからもさまざまな新しい技術や培ってきたノウハウを有効に活用しながら、アグリサイエンスビジネスを通じて、これらの社会的課題の解決に向けた取り組みを継続し、アフリカをはじめとする世界の農業の持続的発展と人々の生活環境の改善に貢献する製品とサービスを提供し続けていきます。

Column

フェロモン剤による害虫防除を世界に広め、環境負荷の低い農業の発展をサポート

近年、環境問題への関心が高い欧州などを中心に、総合的病害虫防除(IPM: Integrated Pest Management)という新しい防除コンセプトが定着しつつあります。これは土壌・水質・生態系といった農業環境の長期保全を図るために、単に農薬を散布して病害虫を死滅させるのではなく、薬品による防除や補食生物を用いた防除、物理的防除などの手段を最適に組み合わせて、環境負荷を抑えつつ病害虫による被害を最小化しようという考えです。

こうしたIPMの実現に貢献する新たな害虫駆除技術の1つとして注目を集めているのが「フェロモン剤」の活用です。メスが発するフェロモン物質を合成して農地に発散させることで、オスがメスの居場所を把握できずに交尾不能になり、害虫の繁殖を防止する方法です。第1世代による被害は防げないため防除効果を発揮するまで1年程度要しますが、目的の害虫だけに効果を発揮し、ミツバチなど他の益虫には影響をおよぼしません。もちろん土壌や水質といった農業環境にも影響しないため、極めて環境負荷の低い防除手段として評価されています。また、お茶の

葉の中に包まって生息する葉巻虫、リンゴなどの果実に侵入する芯食い虫など、作物の内部に隠れてしまうために通常の殺虫剤が効きにくい害虫にも防除効果を発揮するのにも特長です。

住友商事のアグリサイエンスビジネスでは、信越化学工業の開発したフェロモン剤を用いて、フランスのリンゴ栽培農家などでの実証実験で大きな成果を挙げました。1996年に製品の登録を果たして以来、積極的な拡販に努めた結果、2008年にはフランスのリンゴ作付け面積の約60%で住友商事の供給するフェロモン剤が使用されるまでに至っています。住友商事では、今後もフランスのモモや、スペインのブドウ、メキシコのトマトやピーマン、ブラジルの綿花など、世界市場でフェロモン剤の普及に取り組み、環境にやさしい持続的な農業の発展に貢献していきます。



フェロモン剤使用の様子



プラスタン

Theme 2 持続可能な ビジネスモデルの構築

パートナーシップ

確かな信頼関係が実現した木材ビジネスの新しいかたち

グローバル経済のなかで、いかにしてビジネスを存続・発展させていくことができるか。
そして地球環境や地域社会にも配慮した“持続可能なビジネスモデル”をいかにして構築することができるか。
住友商事は、ロシアの総合林産企業チェルネイス社との理念の共有による強固な信頼関係のもと、
“高付加価値化”をキーワードとした新しい木材ビジネスモデルの創出に挑み、
堅実な成長を実現するとともに将来に向けた持続可能性を追求しています。

「日露木材ビジネス」の新しいかたち

ロシア極東の沿海州、港町プラスタンに本社を置くチェルネイス社は、四国の1.4倍に相当する260万ヘクタールもの林区を所有するロシア最大の総合林産企業です。

社会主義体制であった旧ソ連時代には、国営企業として国家の政策に基づいて事業を進めてきたチェルネイス社ですが、1991年の旧ソ連解体に伴って民営化され、資本主義体制への移行が進むなかで、自らが生き残っていくための新たな道を探らなければなりません。こうしたなか、チェルネイス社は自社の恵まれたロケーションに着目。プラスタンは日本海に面した港町であり、北海道や北陸に近く、物流面でも海路輸送のメリットがあることから、自社の豊富な木材資源を日本市場向けに輸出することを決断したのです。

しかし、民営化してまだ間もなく、貿易ビジネスのノウハウを持たないチェルネイス社が日本市場に進出するために

は、木材トレーディングのノウハウに精通し、かつ日本の市場や顧客に詳しいパートナーを得ることが必要不可欠でした。

そこでチェルネイス社は、日本の複数の商社からパートナー企業の選定を検討し、住友商事を選びました。その理由は「信頼性」でした。旧ソ連時代から、当社は、「住友の事業精神」に基づく誠実・堅実な対応とコンプライアンス順守に努めており、また、豊富な経験に裏付けられた木材ビジネスノウハウを活かして、日ソ木材ビジネスが抱える課題を的確に指摘していました。そうした当社のスタンスや本質的な提言の内容を、チェルネイス社社長のシェルバコフ氏が高く評価したのです。

一方、チェルネイス社からのオファーを受けた当社は、同社のポテンシャルを評価してはいたものの、協力体制を築くためには旧ソ連型の体質を根底から変えていく必要があると考えました。

そこで当社は、「顧客志向のビジネススタイルへの転換」を

Sumitomo Spirits

価値観を共有できたから 難しいプロジェクトが成し遂げられた

チェルネイス社のシェルバコフ社長に企業理念を尋ねると、「コンプライアンス」という答えでした。住友商事も順法精神を重んじる企業であり、こうした面でも共通性を感じました。ロシアが大きく転換するなかで新たなビジネスを確立するという難しい挑戦を成し遂げられたのも、同じ価値観を共有できたからだと考えています。



木材資源事業部長
富島 寛

Voice

住友商事とパートナーシップを組んだのは 常に誠実な姿勢が信頼できたから

パートナーとして住友商事を選んだ理由は「信用できるから」に尽きます。国営企業だった頃、旧ソ連の木材ビジネスの問題点や改善点などを提案してくれたのは住友商事だけでした。我々にとって耳の痛いこともありましたが、その実直で誠実な姿勢を信じてパートナーシップを組んだことは正解だったと思います。



チェルネイス社
社長
シェルバコフ
ウラヂーミル
フョードルヴィッチ氏



チェルネイス社に提案。資本主義経済下でビジネスを成功させるためには、需要家の視点に立つことが何よりも重要であることを訴えたのです。こうして、「日露木材ビジネス」の新しいかたちを探求するという両社の長い挑戦が始まりました。

キーワードは「高付加価値化」

当時の日本で、木材に対して顧客が求めたものは「強度・形状の安定性」でした。1995年に起きた阪神・淡路大震災を契機に、住宅の耐震性に対する要求レベルが高まっていたからです。

それまで、住宅の躯体は一本の丸太（原木）から製材する方法が一般的でしたが、住宅の完成後に乾燥などで徐々に歪みや狂いが生じ、住宅の強度が下がったり、ドアの建てつけが悪くなったりするケースがありました。当然ながら、こうした現象は耐震性にも影響をおよぼします。そのため、高い強度を持ち、歪みや狂いが生じない木材へのニーズが増大していました。

こうしたニーズに応えるために当社が出した答え——それが「集成材」でした。集成材とは、まず板状に製材し、乾燥させてから貼り合わせた木材加工製品であり、強度的にも形状的にも安定した構造材を成形することができます。

「形状変化を起こしやすい原木であっても、集成材に加工すれば高付加価値な製品に生まれ変わらせることができ、競争力の強化につながる」。当社のこの考えにチェルネイス社も賛同し、両社はロシアで初めて集成材の事業化を決定しました。

1996年には、両社の合併で、一戸建て住宅の柱として使用する針葉樹の集成材を一貫生産する「STSテクノウッド」社を設立。日本のJAS規格をロシアで初めて取得するなど、日本市場を意識した製品づくりを強化しました。また、2000年には、日本の住宅やマンションの内装用広葉樹集成材を一貫生産する合併会社「PTSハードウッド」も設立し、日本市場向け集成材のビジネス体制を整備していきました。

堅実な成長を目指すという共通の価値観

日本市場に受け入れられるビジネスモデルの構築を押し進めたことで、チェルネイレス社は、急速な成長を遂げました。

チェルネイレス社のポテンシャルの高さを踏まえると、そこからさらに成長速度を加速させることも可能ではありませんでしたが、同社社長シェルバコフ氏が掲げた方針は、「年率10%程度の成長」というものでした。目先の規模の拡大にとらわれると、さまざまなところに無理が生じ、特に人材育成が追いつかなくなると考えたからです。

シェルバコフ氏は、旧ソ連の社会主義体制下で国営企業の事業スタイルに慣れ親しんでいた労働者たちの意識や考え方、働き方を変えていくには時間がかかるという認識のもと、堅実に持続的成長を目指す道を選びました。

当社もシェルバコフ氏の考えを尊重し、チェルネイレス社のマネージャークラスの社員を日本に招いて研修を実施するなど、人材育成を支援しました。

そして、こうしたチェルネイレス社の姿勢は、“進取の精神”を抱きつつ、“浮利に趨かず”、“確実”に成長していくことを志す、「住友の事業精神」と共通するものです。両社が強固な信頼関係を築くことができたのも、お互いの根底に流れる理念を理解し合えたからにほかなりません。

持続可能な木材ビジネスの確立に向けて

さらに、当社とチェルネイレス社は、環境保全に対しても、同様の価値観を持っていました。木材ビジネスという事業を拡大し、持続的な成長を果たすには、自然環境との共生と生物多様性への配慮なくしてはあり得ないと考えていたのです。

チェルネイレス社が所有する林区は、その広大さと過酷な寒さから、伐採後に人の手をかけて植林することが困難でし

たが、伐採区を帯状にとる「列状伐採方式」を採用することによって、伐採後の土地に側方の木々から種が飛び、自然な森林再生を促しています。また、伐採後の土地が自然に再生するまで約100年を要するため、森林の木材蓄積量の約150分の1に年間伐採量を制限し、現在も成長量が伐採量を上回る状態を保っています。

当社は、これらロシアの厳しい伐採ルールをこれまで通り順守することに加えて、世界的な森林認証制度である「FSC認証」の取得をチェルネイレス社に提案。当時のロシアには、まだ「環境を守るために投資する」という発想自体が芽生えていなかったものの、チェルネイレス社はその重要性を理解し、FSC認証取得への取り組みを決断しました。

しかし、取り組みを開始した2000年代初め当時、ロシアにはFSC認証を取得した前例ばかりか、認証する機関そのものが存在しませんでした。そこで



列状伐採方式

チェルネイレス社は、FSC認証のための調査機関(森林認証センター)の設立を州政府に対して働きかけるところからスタート。その後、適正な森林管理に向けた調査やルールづくりなどに取り組みました。

こうした活動を進めるにあたっては、先住民への配慮などの課題が浮上りました。チェルネイレス社が所有する林区の一部、サマルガ林区では、先住民が森や川と共生しながら暮らしていました。このため、法的には許可されていた同林区の開発を自主的に2年間凍結。現地の調査を進める一方で先住民との対話を重ねながら、先住民と環境に配慮した計画を推進しました。同地区で学校などの公共施設・設備の整備支援や教



育資金の寄付を行ったほか、最終的には伐採林区の一部を保護林区として残しています。

これらの課題に誠実に取り組んだことも評価され、チェルネイレス社は2004年に極東シベリア地域で初となるFSC認証を取得しました。植林を伴わない天然林の認証取得は、世界的に見ても極めて珍しいケースです。

さらに、2005年には、当社の木材建材部(現:木材資源事業部)が、FSC認証の森林から伐採された木材を適正に扱う加工・流通業者の認証制度であるCoC認証を取得しました。この取得によって、調達から加工・流通に至る全工程でFSC認証の木材を適正に管理していることが保証され、エンドユーザーにFSC認証の木材を確実に届けられる体制を構築しました。

このように当社とチェルネイレス社は、環境保全への取り組みにおいても、両社の協力体制のもと、将来にわたって存続・発展させていける“持続可能な木材ビジネス”を追求し続けています。

プラスタンに刻まれた「豊かさや夢の実現」の証

ロシアの木材ビジネスを取り巻く環境は、現在も、関税の改定をはじめ大きく変化し続けています。これらにいち早く対応しながら、さらなる高付加価値戦略を推進していくため、当社とチェルネイレス社は、総額181億円を投じ、チェルネイレス社が扱うすべての原木を加工製品化できる巨大木材加工コンビナートをプラスタンに新設。新工場は2009年3月に竣工し、稼働開始しました。

今回の新工場稼働だけでなく、チェルネイレス社が長年かけて発展し続けてきた軌跡は、プラスタンの街に確実な変化をもたらしました。現在、プラスタンの人口約7,000人のうち、3,700人もの人々が同社の仕事に携わっています。

Column

生態系への配慮 ～アムールトラの保護

ロシア極東地域の自然林には、ネコ科最大の動物であるアムールトラが生息しています。近年、森林の大規模開発や違法伐採などの環境破壊によって、野生の生息数はわずか400～500頭と、絶滅が危惧されています。しかし、チェルネイレス社の林区においては、環境配慮の成果としてアムールトラの生息数が増えてきていることが報告され、2008年の世界銀行記念フォーラムにも招待されるなど、チェルネイレス社の持続可能な森林経営は高い評価を受けています。



アムールトラ

両社が最初の合併会社を設立した1996年、当社のスタッフがプラスタンを訪れたときには、店がほとんどなく静かな村でしたが、いまではレストランや喫茶店、スーパーマーケットなどができ、街を歩く人々も華やかな服を着るようになりました。

住友商事とチェルネイレス社が、確かなパートナーシップのもとに創り出した日露木材ビジネスの新たなかたち。それはこのプロジェクトに関わった、多くのステークホルダーの豊かさや夢の実現につながっているのです。



新工場開所式





Theme 3 次代を見据えた都市開発

時代を超えて、人々に、そして地域社会に 愛され続ける街づくりを目指して

21世紀の先駆けとなる大規模再開発として
晴海アイランドトリトンスクエアは2001年4月、「職・遊・住の調和」をコンセプトに誕生しました。
数ある特長のなかで注目され続けているのが、新しい街づくりのモデルとなる
「環境」「防災」「快適」への取り組みと、「地域とともに成長する姿」。
これを実現に導いたもの——それは、住友商事の建設不動産事業に対する熱い想いでした。

施設紹介 「晴海アイランドトリトンスクエア」とは

東京駅から3km、銀座から2kmに位置する、東京都中央区晴海一丁目。晴海アイランドトリトンスクエアは2001年4月、21世紀を見据えた晴海の大規模再開発事業をリードするかたちで、この地に誕生しました。「職・遊・住の調和」というコンセプトに基づき、超高層オフィスタワー、多彩なショッピング・文化施設、ゆとりの共同住宅を、豊かな自然のなかに溶け込ませた、新しい街。その規模は、開発面積約10ヘクタールという壮大なものです。

トリトンという名前の由来は、ギリシャ神話に登場する海神ポセイドンの子「トリトン」。これは、街が持つ海に開かれたイメージか

らネーミングしたものです。さらに、「トリ(Tri)」が「3」を意味することから、街のコンセプトである職・遊・住の「3」つと、ランドマークの役割も持つ「3」つの超高層オフィスタワー(X棟・Y棟・Z棟)のイメージも重ね合わせています。

住友商事は、この開発をリードし、この地に本社を設置。さらに、ともに建設不動産事業を展開する住商ビルマネージメント、住商アーバン開発、住商建物、エス・シー・ビルサービスをはじめ、数多くのグループ会社が入居しています。

Message

「晴海」という場所が持つ潜在価値を顕在化させ、新しい時代の社会資本となる街づくりを目指しました

(株)晴海コーポレーション 代表取締役社長

山崎 隆司

「晴海」が持つ潜在価値の顕在化を目指して

晴海の再開発の機運が高まったのは、1980年代前半。1950年代に建設された団地や倉庫などが老朽化し、建て替えの時期を迎えていたときのことでした。

銀座地区よりもひと回り大きい100ヘクタールもの土地面積と東京駅から約3kmという好立地にある晴海全島の土地をより有効に利用することで、晴海という場所が持つ潜在価値を顕在化させることを目指して、晴海再開発の気運は高まってきました。

こうした再開発は、地方公共団体主導で実施されることが一般的ですが、晴海再開発では、地権者自らがビジョンを描き、マスタープランをつくるという新しい街づくりのスタイルが採られ、丁目ごとに開発を推進する組織がつけられました。そして一丁目地区の再開発事業と竣工後の運営管理事業を担うために設立されたのが、晴海コーポレーションでした。住友商事は、一丁目地権者の1社として晴海コーポレーション設立を主導し、リーダーシップを発揮して開発事業を推進。そして2001年——晴海アイランド トリトンスクエア(以下、晴海トリトンスクエア)は完成したのです。



再開発前の晴海

現在の晴海

長期的な視野に立った総合的な街づくり

住友商事の建設不動産事業は、“長期的な視野に立った総合的な街づくり”を基本コンセプトとしており、この考えに則り、これまでに数多くの街づくりを手がけてきました。

晴海トリトンスクエア開発において、住友商事が目指したのは、「時代を超えて地域に愛され続ける社会資本として21世

紀の新しい街をつくる」ということでした。そのために「職・遊・住の調和」という開発コンセプトを掲げ、その具現化に向けた施設づくりを推進。オフィス・商業施設・住宅が一体となったこの複合施設は、商業エリアにはそれにふさわしいにぎわいが、オフィスエリアにはそれにふさわしい落ち着きを感じられるような施設設計に努めました。

また、計画当初から、「環境」「防災」「快適」を重点テーマとして掲げました。環境面では、CO₂の排出を抑え、空気と水で大量の熱を供給する独自の地域冷暖房システムを構築するなど、環境配慮型施設を追求した取り組みは、「トリトンモデル」と呼ばれ、高く評価されています。他方、防災面では、特に震災対策を重視し、「震災被害を最小限に止めることはもとより、失われた平穏な日々をいかに早く取り戻せるかが重要な震災対策」ととらえ、ソフト・ハードの両面から対策を推進しました。

このように明確なコンセプトを持つ複合施設を地権者の皆様とともに企画し、それを実現し、そして、運営していくノウハウは、住友商事独自のものであり、50年、100年と利用され続けるのにふさわしい施設になっていると自負しています。

オープンから8年の月日が流れ、晴海トリトンスクエアは、晴海の日常風景にすっかり溶け込んでいます。

これからも私たちは、晴海の価値を引き出し、ここで働く人、訪れる人、住む人に満足していただけるよう、努力して参ります。

Profile

1980年代前半から住友商事で晴海の再開発事業を担当。(株)晴海コーポレーション設立時(1988年12月)には住友商事から出向し、取締役企画部長に就任。その後、住友商事ビル事業部長、住商ビルマネージメント(株)社長を経て2005年より現職。



環境

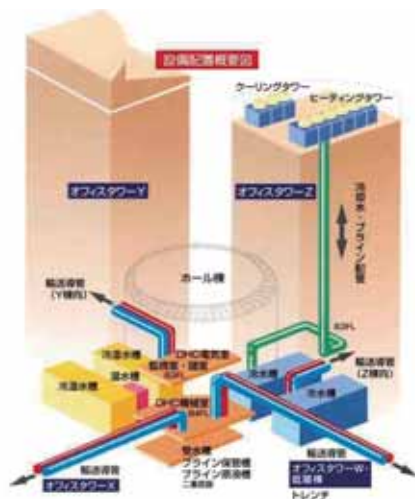
Environment

省エネルギーを徹底する「トリトンモデル」

「無駄な熱は使わない」「電気を効率よく使う」「熱を効率よくつくる」という3原則のもと、晴海トリトンスクエアでは、エネルギー消費量を大幅に削減する数々の省エネルギーシステムを取り入れています。

なかでも大きな関心を集めているのが、ホール棟の地下から各建物に熱を供給している、高効率な地域冷暖房(DHC)です。このDHCは、大気の利用で最高レベルの省エネ効果を発揮するヒートポンプと、50メートルプール12個分(=19,000m³)の大型蓄熱槽を組み合わせた、日本最大級の「蓄熱式ヒートポンプシステム」です。低コストの深夜電力でヒートポンプを動かし、大気を利用してつくれた熱を蓄熱槽に蓄積しています。

設備配置概念図



ゴミの定量管理を徹底し、意識改革を推進

晴海トリトンスクエアでは、「ゴミの削減」にも注力しています。各棟の廃棄物処理室に、独自開発したゴミ計量器を設置し、リサイクル対象の11品目と、廃棄・焼却対象の3品目を、それぞれ計量することを取り決めました。これにより、電気や水道と同じように、排出量に応じた料金を徴収する仕組みをつくることで、「無駄なゴミは出さない」「リサイクルできるゴミは資源として有効利用しよう」という意識を高めることに成功。その成果として、ゴミ排出量は、同規模のビルと比べて50%以下に削減。オフィス棟では、約57%もの廃棄物リサイクル率を達成しています。

防災

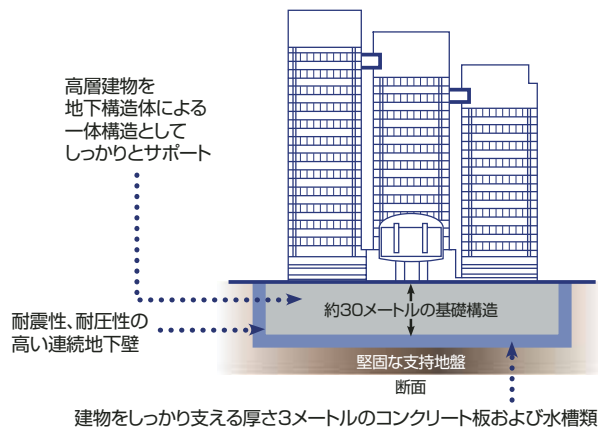
Disaster prevention

堅固な地盤に支持された安定感のある構造

晴海地区は、1931年に誕生した、海に囲まれた埋立地であることから、「地盤が軟弱」というイメージを持たれることがあります。実際は、地下約30メートルに位置する堅固な地盤に支えられており、丸の内や汐留といった都心と、ほぼ同水準の地盤強度を誇ります。

そして晴海トリトンスクエアは、この堅固な支持地盤の上に基礎構造を設置し、高層の3棟を地下一体構造で直接支持させました。これにより、建物群の重心は低くなり、街全体がバランスのよい、安定感のある強固な構造になりました。

支持地盤と基礎構造



被害レベル制御設計を導入

阪神・淡路大震災以降、大規模建築構造物の耐震性能の向上が大きなテーマとなっています。

晴海トリトンスクエアは、日本の超高層建築として初めて、大地震時に主要構造部材を保護する「エネルギー吸収部材」を組み入れた「被害レベル制御設計」を採用。地震発生時には、このエネルギー吸収部材が地震エネルギーを吸収し、主要構造部材や人命を守ります。また、エネルギー吸収部材は交換可能であり、もし建物がダメージを受けた場合でも、部材を交換することで、比較的容易に建物を回復させることができます。



エネルギー吸収部材

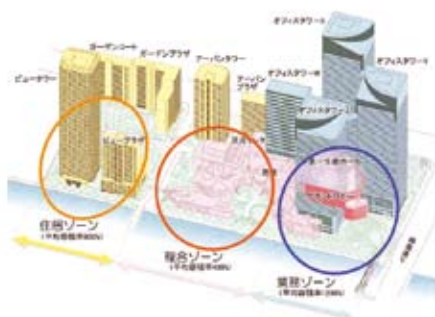
快適 Comfortable

魅力的な複合都市を目指した全体計画

晴海トリトンスクエアは、「職・遊・住の調和」を基本コンセプトとしています。

約10ヘクタールの広大な敷地を、超高層のオフィスタワーを中心とした「職」としての業務ゾーン、物販・飲食店舗や保育園などが混在する「遊」としての複合ゾーン、共同住宅で構成される「住」としての住居ゾーン、という3つのゾーンにバランスよく区分。そして、この各ゾーンを、豊かな自然に彩られた通り道でつなぎ、街の一体感を演出しました。

晴海トリトンスクエアのゾーン構成



花・緑・水をテーマにした3つのテラス空間

街の真ん中には、美しい季節の移ろいを楽しませてくれる、3つのテラスを設けました。ベンチでくつろぐのもよし、ゆったりと散策してもよし。都会の喧噪から離れ、心地よい時間が過ごせる空間をつくり出しています。また、運河沿いの桜の散歩道、南北の2つの公園も開放感にあふれています。



花のテラス



緑のテラス



水のテラス



桜の散歩道

Column

“ヒューマンウェア”を重視した地域社会との交流活動

どんなにすぐれた施設・設備を構築しても、それだけで街に活力を与えることはできません。そこに必要なのは、人が持つ温かみ、ヒューマンウェアの導入です。晴海トリトンスクエアでは、地域の皆様との交流を大切にしています。

例えば、お正月の餅つきや5月のこいのぼり、7月の七夕など、季節ごとに日本の伝統文化を伝えるイベントを実施。また、春には300メートルある桜の散歩道にB級グルメの屋台を集めた「晴海・晴っ呼(はるっこ)まつり」、秋には、バラの花びらで絵を描くイタリアのお祭り「インフィオラータ(花のジュータン)」を開催し、老若男女を問わず、参加したすべての人たちと楽しい時間を過ごしています。このほか、伝統ある地元神社のお祭りにも、積極的に参加。地域の人たちが数多く集い、まさに活力ある街の姿を披露しています。

また、地域で一番高い建物であることから、地域防災に貢献する“火の見やぐら”のような役割を担い、屋上に設置したセキュリティカメラでキャッチした築地周辺までの広域映像を消防署や警察署に提供。災害などの緊急事態が発生した

ときには、地域社会の一員として、地元の特別養護老人ホームへ駆けつける体制も整えました。このほか、防災の日には「防災展」を開催し、地域の防災意識向上にも貢献しています。また、7月には「環境展」を開催し、街区への取り組みを発信しています。

こうした取り組みを通じて晴海トリトンスクエアは、ここで働く人、訪れる人、住む人、さらに地域社会の人たちと交流し、意見を交換しながら信頼関係を深め、活力のある街として成長しています。



インフィオラータ



防災展



環境展

世界初のBLT方式による交通インフラ構築を受注

フィリピンの首都マニラは、都市の発展に伴って区域を拡大し、現在は14の市と3つの町からなるマニラ首都圏を形成しています。マニラ首都圏の面積は東京23区(622km²)と同程度の約640km²ですが、1,000万人超の人口を抱え、いまや東京に匹敵する巨大な過密都市となっています。

この急速な発展に伴って、マニラ首都圏の人々は深刻な交通渋滞に悩まされてきました。人口増加や道路整備のスピードに比べ、都市鉄道網の整備が立ち遅れていたからです。現在、マニラ首都圏には、3路線、総延長45kmの鉄道が運行していますが、2000年に3号線、2004年に2号線がそれぞれ全線開業するまでは、1985年に全線開業した1号線(14km、18駅)が運行していただけでした。

とりわけ、現在3号線が走るエドサ通りは、マニラ首都圏の大動脈ともいえる基幹道路であり、片側6車線(3号線開業後は片側5車線)という道幅がありながらも、朝夕のラッシュ時

はもちろん日中にも頻繁に渋滞が生じ、交通・物流などの都市機能を大きく低下させる要因となっていました。

そこで、フィリピン運輸通信省は、エドサ通りを利用してマニラの中心街であるケソン地区とマカティ地区を結ぶ、全長17km、13駅の3号線の建設を計画。さらに本案件は、経済・財政状況などを考慮して、民活による鉄道プロジェクトとしては世界初となるBLT^{*}方式で進められることになりました。このプロジェクトの民間事業主体となったMRTC(Metro Rail Transit Corporation)から、3号線の建設および完成後10年間のメンテナンス契約を受注したのが住友商事です。

^{*} BLT(Build-Lease-Transfer):民間が資金調達、施設の建設を行った後、公共に施設をリースし、リース期間終了後、施設を公共に譲渡する民活プロジェクト手法。

新線開通で交通渋滞を緩和し、都市の活性化に貢献

早くから日本メーカーの車軸や車両の輸出版売を中心とした輸送機事業を展開してきた当社は、アジアをはじめとす

Theme 4 新興国における都市インフラの構築

Manila

交通インフラ整備を通じて、都市に新たな活力を生み出す

効率的で環境負荷の低い交通手段として、近年、世界各地で鉄道交通システムへの注目が高まっています。住友商事は、世界でも安全性や信頼性で高く評価されている日本の鉄道技術を活用し、フィリピン・マニラ首都圏の都市鉄道網を構築。渋滞緩和による都市の活性化や雇用創出、技術移転など、さまざまな側面から地域社会の発展に貢献しています。

る世界市場で増大する新線建設需要に対応するため、車両やレール、信号システム、駅・車両基地など各種施設の新設・土木工事を含めた交通システム構築プロジェクトに取り組んできました。こうした交通システムのフルターンキー受注の第一号案件となったのが、マニラ首都圏3号線でした。

フィリピン政府の強力なサポートを得て、MRTCは国際協力銀行(JBIC)などの銀行団による融資を獲得。1996年10月に着工した3号線は、1999年12月の部分開業を経て、2000年7月に全線開業を果たしました。以来、乗客数は確実に増加を続け、現在では一日の平均利用者数がマニラ3路線最大の47万人に達しています。朝夕の通勤・通学時間帯には約3分間隔で運転されていますが、ピーク時の混雑率は200%を超え、さらなる増車が検討されているほどです。

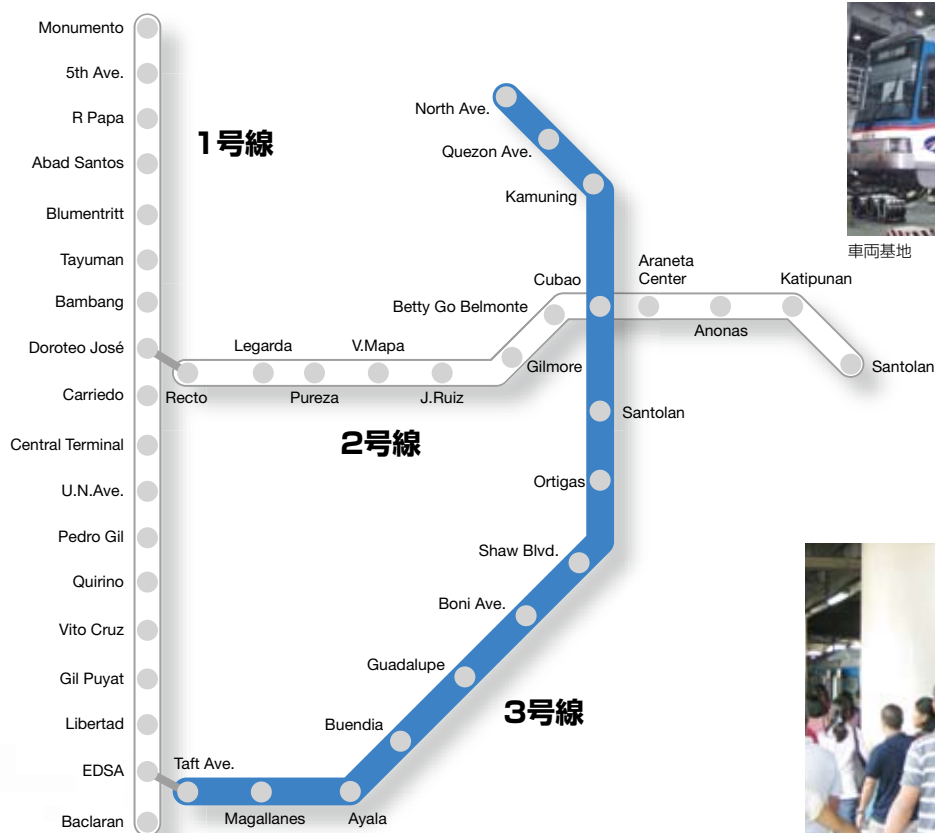
3号線の開通によって、深刻化していたエンドサ通りの交通渋滞が大きく緩和されたのはもちろん、沿線での新たなショッピングゾーン建設や住宅地の開発、駅前周辺の再開発

など、さまざまな都市活性化の効果が生まれています。

いまや3号線はマニラ市民の通勤・通学や買い物の足として不可欠の交通手段となっており、万一、車両や設備のトラブルなどで運行不能になると、市民生活に多大な影響をおよぼします。2010年までのメンテナンス契約を結んでいる当社は、開通から今日に至るまで、車両や設備の不具合などによる大きな運行トラブルはほとんどなく、その安定した運行実績は現地の鉄道関係者から高く評価されています。

さらに設備保守会社では、約300名のフィリピン人スタッフを雇用するとともに、駐在する日本人エンジニアが設備保守に関する指導を行っており、雇用創出や技術移転を通じて現地社会に貢献しています。

住友商事では、このマニラ3号線での実績と経験を活かして、今後も日本の誇る高度な鉄道技術を駆使した、安全性・信頼性にすぐれた交通インフラを、世界の都市に提供していきます。



車両基地



朝のラッシュ時の様子





Theme 5 次世代人材の育成支援

アジア各地で人材育成を支援する住友商事の奨学金

1996年に商事活動50周年記念事業の一環として設立された「住商奨学金」。
アジアの発展途上国の将来を担うリーダー人材の育成支援を目的として始まったこの奨学金は
これまでに延べ9,000名余りの若者の学業を支援してきました。
未来を見据えてアジアの学生を支援する住友商事の取り組みについてご紹介します。

住友商事は、商事活動50周年にあたる1996年に「住商奨学金」を設立し、開発途上にあるアジア各国の将来を担う人材の育成を支援するために、中国、ベトナム、インドネシア、タイなどアジア各国の大学生を対象に奨学金を支給しています。2008年度の奨学生数は11ヵ国42大学の約950名、過去13年間の累計は延べ9,000名余りにおよんでおり、奨学金を活用して学業を終えた卒業生は各国のさまざまな分野で活躍しています。

本制度は、対象となる各国に所在する当社の現地拠点(海外法人・支店・駐在員事務所)との連携のもとで運営されています。アジア各国を含むグローバル規模の拠点網を有する当社ならではの取り組みであり、それぞれの地域組織では、本制度の運営を通じて、事業活動を行う場である各国の地域社会との関わり合いを深めてきています。その結果、2008年8月には、ベトナムにおける長年にわたる住商奨学金を通じた学生教育への貢献に対して、奨学金支給先であるホーチミン市国家大学の推薦に基づき、ベトナム政府の教育訓練省から表彰を受け、当社の継続的な取り組みに高い評価をいただきました。

当社は、事業活動を行う場である地域社会との関わり合いを深めることを通じて、それぞれの地域の広範なステークホルダーから一層のご支持とご信頼を得ていくことが、事業の

持続可能な成長につながると考えています。今後も、各地域組織と緊密に連携し、国・地域それぞれの特性に合わせて制度の深化を図り、地域社会とともに持続的な成長を目指していきたいと考えています。

Sumitomo Spirits

奨学生からのメッセージにやりがいを感じる

私は、総括部の人事・総務セクションマネージャーとして、奨学金の業務を担当しています。

現在、広州住友商事では3大学、合計60名の学生に奨学金を支給しています。この3大学とは、奨学生の選考、座談会、会社見学などを通じて緊密な関係を築けています。「住友商事」の認知度も向上しており、優秀な人材の採用にもつながっています。

通常業務の傍ら、奨学金業務を担当していることもあり、正直、時には疲れを感じることもありますが、奨学生からのメッセージを読むたびに、運営スタッフのひとりとしてやりがいを実感することができます。

この奨学金制度をより充実させていくために、今後は、他国における奨学金の運営事例を参考にしながら、より多くの社員がこの制度の運営に参加しやすいかたちにしていきたいと考えています。



広州住友商事
総括部

陳 移

Voice

大学で学ぶという“足場”を得て 人として成長する機会を得た

より高い教育を受けるということは、人が成長するためにとっても重要なことです。アルキメデスは「足場さえあれば地球を動かしてみせよう」という名言を残しました。私は住商奨学金を得ることで、大学で学ぶという足場を得て、そして人として成長する機会を得たことに大変感謝しています。

私にとって奨学金はスイートキャンディのようなもの、つまり、最初はその甘さに惹かれますが、後からその本当の美味しさ、ありがたみを感じるものです。

大学でジャーナリズムを学んでいる私は将来どのような進路に進むか、まだ決めてはみませんが、「文章を書く」ということへの情熱を失わず、大学で受ける指導を大切にしながら、自らの道を切り拓いていきたいと考えています。



ウズベキスタン
国立大学

Alina
Dadayeva さん

Voice

パキスタンの発展に貢献できる 人間でありたい

中流家庭に生まれた私は、「両親にはあまり負担を掛けられない」という思いから、教育費を自分で賄うために住商奨学金に申し込み、支給を受けることができました。

私の夢は、パキスタンの若者のためにナショナルビジネス・スクールを建設することです。若い人材の育成を通じて、パキスタンの生活水準の向上、そして自国の発展に貢献したいと願っています。この夢を実現するためには、さまざまな知識を身につけ技術を磨く必要があると感じた私は、現在、カラチ大学で勉学に励んでいます。夢の実現を目指す私を支援してくれた住友商事には、大変感謝しています。



カラチ大学

Summera
Ali さん

In Europe・Middle East・Africa

- Shakespeare's Globe活動支援(イギリス)
- Centrepoinへの寄付(イギリス) **1**
- 障害児童の就学支援(ルーマニア)
- 日本人学校・日本センター活動支援(ロシア)
- アラブロボットコンテスト参加学生支援
(アラブ首長国連邦) **2**
- ドーハ日本人学校設立(再開校)支援(カタール) **3**
- 地雷除去プロジェクト活動支援(アンゴラ) **4**
- 教員養成目的の図書寄贈(マダガスカル)



撮影/Andrew J. Pritchard



In Japan

- ジュニア・フィルハーモニック・オーケストラの活動支援 **5**
- 映画バリアフリー化活動 **6**
- Table for Two活動支援
- 中学生・高校生・教員などの企業研修受け入れ
- 食品スーパー「サミット」やケーブルテレビ「J:COM」での
地域住民参加イベント開催 **7 8**
- 障害者就労トレーニング・授産施設商品の社内販売協力
- 地域清掃活動・イベントへの協賛、参加など
- 当社グループが運営する各地商業施設での地域住民参加
イベント開催
- グループ会社工場における学校・地域住民などの見学受け入れ
- 岩手・宮城内陸地震への義援金拠出



(C)2009「劔岳 点の記」製作委員会



Theme 6 世界各地における社会貢献活動

総合力を駆使してグローバルに展開する住友商事グループの社会貢献活動

住友商事グループは、健全な事業活動と社会貢献活動を通じてCSRを推進しています。社会貢献活動を通じたCSRは、次世代人材の育成支援、地域社会への貢献を軸に、全世界でさまざまな活動を推進しています。また、良き企業市民として、全世界でさまざまな活動に参加しています。

In America

- コロンビア大学ビジネス・スクール日本経済経営研究所活動支援(アメリカ)
- リンカーン・センターへの寄付(アメリカ)
- メトロポリタン美術館への寄付(アメリカ)
- Japan Day開催支援(アメリカ) **9**
- アーカンソー州立大学内技術センター建設支援(アメリカ) **10**
- 医療機関への活動支援・寄付(アメリカ)
- サンタカタリーナ州大洪水での食品・衣料品などの提供(ブラジル)
- サンクリストバル銀・亜鉛・鉛鉱山開発プロジェクトにおける教育・インフラなどの地域貢献(ボリビア) **11**



9



10



13



11



14



15



16



12



17

In Asia·Australia

- 11カ国42大学への住商奨学金(アジア各国)
- 清華大学・南開大学での冠講座提供(中国)
- 中国人大学生の日本視察事業(中国)
- IT技術展示施設・IT専門学校への寄付(モンゴル)
- 地元学校への図書・文房具などの寄贈(タイ・インドネシア・ミャンマー)
- 地域医療・教育支援(フィリピン)
- 海外工業団地開発プロジェクトにおける教育・インフラなどの地域貢献(フィリピン・インドネシア・ベトナム) **12**
- バツヒジャウ銅・金鉱山開発プロジェクトにおける教育・保健衛生などの地域貢献(インドネシア) **13**
- 地元基金への移動式眼科診療所寄贈(インドネシア) **14**
- 日本語教育・文化交流活動(ベトナム) **15**
- ハノイ国立経済大学での冠講座提供(ベトナム)
- 子ども向け絵本寄贈(ラオス) **16**
- 四川大地震・ミャンマーサイクロンへの義援金拠出(中国・ミャンマー)
- 医療機関・医療基金への寄付(オーストラリア)
- シドニー大学先端技術振興機関支援(オーストラリア)
- ビクトリア州山火事への義援金(オーストラリア) **17**

コーポレートガバナンス

住友商事は、コーポレートガバナンスとは、「経営の効率性の向上」と「経営の健全性の維持」およびこれを達成するための「経営の透明性の確保」にあるとの認識のもと、「住友商事コーポレートガバナンス原則」を定めています。「住友の事業精神」と当社の「経営理念」を企業倫理の要としながら、コーポレートガバナンスの強化を通じて当社に最もふさわしい経営体制の構築を目指し、株主を含めたすべてのステークホルダーの利益にかなう経営の実現に取り組んでいます。

これまでのコーポレートガバナンスの強化・充実に向けた取り組み

これまで当社では、取締役会規模の適正化、会長・社長の任期の設定、取締役の任期の短縮、諮問機関の設置、監査役体制の強化と機能の充実、執行役員制の導入、社外アドバイザーの起用などにより、コーポレートガバナンスの強化・充実を図ってきました。

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

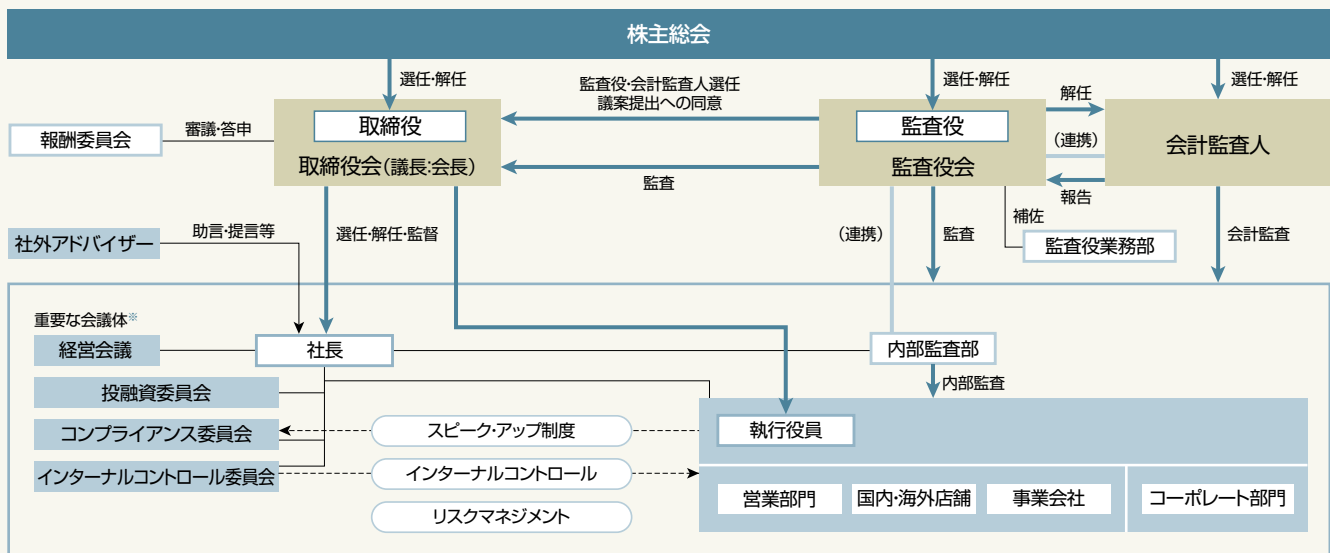
WEB 住友商事コーポレートガバナンス原則
<http://www.sumitomocorp.co.jp/company/governance/detail01.html>

当社のコーポレートガバナンスの特長

2003年4月から、旧商法のもとで委員会設置会社制度も選択できるようになりましたが、当社は、従来の監査役設置会社制度を継続した上で、その監査体制を一層強化・充実させるとともに、社外の多角的な視点からの監査や社外アドバイザーからの意見・提言により、外部の視点を取り入れた経営体制としています。これが、コーポレートガバナンスの実効性を挙げる上で、最も合理的であると考えています。

当社は、日本企業としての経営風土を尊重しつつも、グローバルな潮流や企業法制の動向を踏まえ、また、他国におけるコーポレートガバナンスのすぐれている点などについてはこれを参考にして、当社にとって最適なコーポレートガバナンス体制のあり方について、今後も引き続き検討していきます。

住友商事のコーポレートガバナンス体制



※ 経営会議：経営に関する基本方針・重要事項について意見交換・情報交換
 投融資委員会：重要な投融資案件等の審議
 コンプライアンス委員会：経営の健全性維持の観点からの当社グループ全体のコンプライアンスの徹底
 インターナルコントロール委員会：インターナルコントロールの効率的、効果的な実施の支援

「経営の効率性の向上」と 「経営の健全性の維持」のための仕組み

取締役および取締役会

取締役会規模の適正化

2003年に取締役の人数を24名から半減させ、2009年7月現在、取締役の人数は12名となっています。これにより、業務執行の監督と重要な経営事項の決定の機能を担う取締役会で、従来にも増して実質的で活発な議論と迅速な意思決定を行える体制となっています。

取締役の任期の短縮

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

取締役会長・取締役社長の任期の制限

相互牽制の観点から、原則として取締役会長および取締役社長を置くこととし、これらの役位の兼務は行わないこととしています。

また、取締役会長および取締役社長の任期は原則として、それぞれ6年までと定めています。これにより、経営トップが交代しないことで、ガバナンス上の弊害が発生する可能性を排除しています。

取締役会の諮問機関の設置

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

監査役および監査役会

監査役体制の強化と機能の充実

外部の視点からの監視体制の強化のため、2003年6月に社外監査役を1名増員しました。これにより、監査役5名のう

ち3名が社外監査役で、そのうち2名が検事総長や東京高等裁判所長官の経歴を持つ法律家、1名が会計の専門家と、多角的な視点からの監査体制となっています。

監査役監査の実効性の確保

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

内部監査部門、会計監査人との連携

監査役は、効率的な監査を行うため、内部監査部と緊密な連携を保ち、内部監査の計画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。

執行役員制の導入

当社では、業務執行の責任と権限の明確化、取締役会の監督機能強化を目的として、執行役員制を導入しています。この制度のもと、取締役会で選任された執行役員33名のうち、執行の責任者である事業部門長7名を含む11名の執行役員が取締役を兼任することで、取締役会での意思決定と業務執行のギャップを防ぎ、効率的な経営を目指しています。

社外アドバイザーの起用

社外の方々の考え方を経営に取り入れるため、社外の有識者数名を社外アドバイザーに起用し、経営会議メンバーとの会議を行っています。経営課題に関するさまざまなテーマについて、幅広い視点から助言・提言を得ているほか、リーダーシップやキャリア開発など、各アドバイザーの専門分野について社内各層向けに講演・講義をいただいています。

「経営の透明性の確保」のための体制

情報開示の基本方針

当社は、当社の経営方針と営業活動をすべてのステークホルダーに正しく理解いただくため、法定の情報開示にとどまらず、任意の情報開示を積極的に行うとともに、開示内容の充実に努めています。

株主・投資家とのコミュニケーション

株主総会における議決権行使の促進に向けた取り組み

当社は、定時株主総会の3週間前に招集通知を発送するとともに英文版も作成し、当社のウェブサイトに掲載しています。2004年からはインターネットによる議決権行使、2005年からは携帯電話からのインターネットによる行使もできるようにしました。さらに、2007年からは(株)東京証券取引所などにより設立された合併会社、(株)ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを利用し、機関投資家のために議案内容の十分な検討時間を確保しています。

各種情報の開示

当社のウェブサイト上には、決算情報・有価証券報告書・四半期報告書・適時開示資料などのほか、会社説明会資料、社会と環境に関するレポートなど、投資判断に資する資料をタイムリーに掲載しているほか、年次報告書であるアニュアルレポートや広報誌「SC NEWS」を発行し、積極的な情報開示を行っています。

IR活動

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・機関投資家向けに経営トップの出席のもと、年4回、定期的な決算説明会を行うとともに、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、2008年度は全国5都市で開催し、合計で約1,400名の個人投資家が参加しました。

なお、こうした経営トップによる全国規模での説明会の開催、ウェブサイトの充実など、個人投資家の皆様に意識した取り組みを積極的に行っていることが評価され、東京証券取引所による平成20年度上場会社表彰「個人株主拡大表彰」を受賞しました。

今後も、経営の「透明性」を高めつつ、株主・投資家の皆様との信頼関係の強化に努めていきます。

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

インターナルコントロール・内部監査

住友商事グループは、すべ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。「インターナルコン
トロール」と内部監査は、いずれも内部統制システムの構成
要素の1つであるモニタリングの手段として、重要な機能を
果たしています。

インターナルコントロール

住友商事グループは、7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2005年、チェックリストを
用いた内部管理状況の総点検である「インターナルコント
ロール」に着手しました。この「インターナルコントロール」の
チェックリストは、当社グループを構成するすべての組織が
共通に保持すべき、リスク管理、会計・財務管理、コンプライ
アンスなど、組織運営全般にわたる管理のポイントを網羅した
350の点検項目により構成されています。

また、この点検作業が実効を伴ったものとなるよう、各項目
で確認すべき内部統制行為（コントロール）の趣旨や本質的
なポイントを、グループ会社を含めた全役職員に理解・浸透さ
せるための取り組みにも注力しています。

「インターナルコントロール」の点検作業は、業種・業態、地
域、規模の大小を問わず、すべての主要な事業拠点で行うこ
ととし、全世界の500以上の拠点において実施されていま
す。また、各拠点が自己点検した結果は、それぞれの事業部門
や地域に置かれた総括部などがレビューすることにより、必
要な改善策の策定とその実行をサポートしています。

法的要請への対応

近年、社会的な要請の高まりを背景に、会社法、金融商品
取引法において、相次いで内部統制システムの整備・評価が

法制化されましたが、当社では、これらの法的要請につい
ても、それに先駆けて実施してきた「インターナルコントロー
ル」への取り組みをさらに強化する機会ととらえ、一過性の対
応ではない、持続的な取り組みを行っています。

2006年5月に施行された会社法では、「取締役の職務の
執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制、
その他株式会社の業務の適正を確保するために必要な体
制」の整備が求められていますが、当社では、すでにさまざま
な制度・仕組みを構築してきており、会社法の要求を満たす
体制を整えています。

「インターナルコントロール」は、それらが十分に機能して
いるかどうかをモニタリングし、必要な改善を図っていくた
めの仕組みとしても位置づけています。

また、2008年4月1日より適用の金融商品取引法に定め
る内部統制報告制度への対応についても、「インターナルコ
ントロール」の成果や推進体制を有効活用しながら、同法の
要請に沿った財務報告の信頼性に係る内部統制状況の評価
を行っています。

適用初年度となった2009年3月期については、必要な評
価作業と改善を実施した結果、期末現在の財務報告に係る内
部統制は有効と判断し、この評価結果に対して会計監査人か
らも無限定適正意見を得ています。

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

内部監査

また、内部監査部は、インターナルコントロールとは別に、
社内独立組織としてのモニタリング機能を有しています。住
友商事の全組織およびすべての連結子会社を対象に、内部
監査を実施しており、2008年度は国内120件、海外50件
の監査を実施しました。

リスクマネジメント

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

リスクマネジメントの目的

リスクマネジメントの位置づけが「企業価値の極大化」へ進化するなかで、リスクの定義も「損失の可能性」から「リターンが計画から乖離する可能性」へと高度化してきたことを受け、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きた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、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、リスクを大別して管理しています。

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

具体的な管理の仕組み

計測可能リスクの管理

投資リスク管理

投資案件は、いったん実施すると撤退の判断が難しく、撤退した場合の損失のインパクトが大きくなりがちです。この

ため、投資の入口から出口まで一貫した管理を実施しています。投資の入口では、当社の資本コストをもとに「ハードルレート」を上回る案件を厳選しています。特に、大型・重要案件については、投融資委員会において案件取り進めの可否を十分に検討します。投資実施後は、事業計画が着実に実行されているかをモニターし、投資先のパフォーマンスや経営状態が一定の基準を満たさなければ原則撤退するという「Exitルール」を定めています。

信用リスク管理

当社は、取引先の信用リスク管理に、当社独自の信用格付け(Sumisho Credit Rating=SCR)を用いています。

このSCRでは、取引先の信用力に応じて合計9段階に格付けし、格付けに応じて与信枠設定の決裁権限を定め、格付けごとに1.5%~50%のリスクウェイトを設定しています。

低格付けの取引先ほど与信設定権限者が上位になること、低格付け先のリスクアセットは相対的に大きくなることなどから、低格付け先に対する与信を減らそうとするインセンティブが働く仕組みとなっています。このSCRは当社の事業会社にも順次展開しており、信用リスク管理がグループレベルで深化するよう努めています。

市場リスク管理

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

集中リスク管理

グローバルかつ多様な事業分野においてビジネスを推進している総合商社では、特定のリスクファクターに過度な集

中が生じないように管理する必要があります。当社では、特定の国・地域に対するリスクエクスポージャーの過度な集中を防ぐために、カントリーリスク管理制度を設けています。

また、特定分野への過度な集中を避けるとともに、企業価値の最大化に向けて、事業ポートフォリオのリバランスを行っています。

計測不能リスクの管理

訴訟などのリーガルリスク、事務処理ミスや不正行為などのオペレーショナルリスク、自然災害といった計測不能リスクは、リスクを負担してもリターンは全くありません。

なかには、発生頻度は低いものの、発生すれば経営に甚大な影響をおよぼしかねないものもあります。当社では、このような計測不能リスクの発生そのものを回避、もしくは発生する確率を極小化することをリスクマネジメントの基本方針としています。具体的には、内部統制の定期的かつ網羅的な点検のための制度である「インターナルコントロール」のチェックリストのなかに、これら計測不能リスクへの対応状況を確認する項目を設けることにより、グローバル連結ベースでのモニタリングを実施しています。そして、その結果を踏まえた組織体制や業務フローの見直しを行うことを通じて、「業務品質」の継続的な向上を図っています。

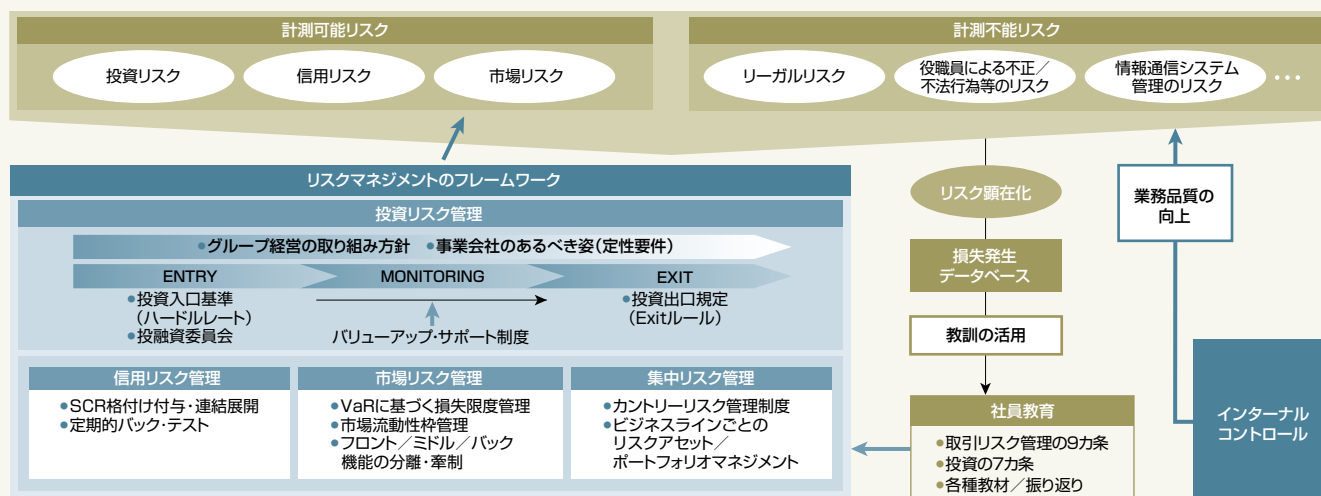
リスクマネジメントを定着させる仕組み

当社は、多様化したリスクに対して可能な限りのリスクマネジメント・フレームワークを整えてはいますが、ビジネスに

伴う損失を完全に防ぐことはできません。万が一、損失事態が発生してしまった場合にはできるだけ早期に発見可能な体制を整えること、発見後は直ちに関係情報を収集・分析し、迅速かつ適切に対応するとともに、当該情報をマネジメント層・関係部署が共有することにより、損失の累増や二次損失の発生を抑止することに努めています。また、さまざまな損失事態情報を損失発生データベースにて集中管理するとともに、損失発生の原因を体系的に分析した上で、各種研修やさまざまな教材の作成・配布を通じてビジネスの現場にフィードバックすることで、一人ひとりのリスク管理能力のレベルアップを図り、同様の損失事態の再発を極力防止する仕組みを構築しています。

リスクマネジメントの不断の進化に向けて

当社は、過去10年程度の間、外部環境の変化に先んじた効果的なリスクマネジメントを実践するため、最先端の手法や枠組みを積極的に研究・導入することによって、現在のリスクマネジメントのフレームワークをつくってきました。しかし、外部環境は依然激しく変化し、これまで想定しなかった新しいモデルのビジネスが日々提案されています。このような状況に適時適切に対応するために、当社のリスクマネジメントは経営トップの主導のもと、進化を続けています。



コンプライアンス

住友商事は、企業を存続させ、信用を担保するには、法令遵守が企業活動の大前提であると認識し、明確な指針のもとでコンプライアンス体制を構築し、コンプライアンスの徹底に努めています。

コンプライアンス指針・体制

当社では、会社の利益追求を優先するあまり、役職員個人が法令違反を起こすことは絶対にあってはならないと考えています。コンプライアンスを推進するために、社長直轄のコンプライアンス委員会を設置しています。コンプライアンス委員会では、コンプライアンス・マニュアルを作成し、全役職員に配布しています。このマニュアルには、重要分野として下欄の19項目のコンプライアンス指針を掲げ、コンプライアンス上で疑義が残るような行為は「やらない」ことを徹底しています。万が一、コンプライアンス上の問題が発生したときは、直ちに上司あるいは関係部署に報告し、最善の措置をとることを常日頃から徹底しています。

コンプライアンス指針

営業活動における指針

- 独占禁止法の遵守
- 不正競争の禁止
- 安全保障貿易管理
- 情報管理
- 関税・輸出入規制
- 環境保全
- 各種業法の遵守
- 海外における営業活動
- 知的財産権の尊重及び保全

社会の一員たる企業人としての指針

- 贈収賄の禁止
- 政治献金
- 外国公務員に対する不正支払の防止
- 反社会的勢力との対決

働きやすい職場を維持するための指針

- 人権尊重*
- パワーハラスメントの禁止
- セクシュアルハラスメントの禁止

私的行為についての指針

- インサイダー取引規制
- 情報システムの適切な使用
- 利益相反行為の禁止

* 世界人権宣言に準拠しています。

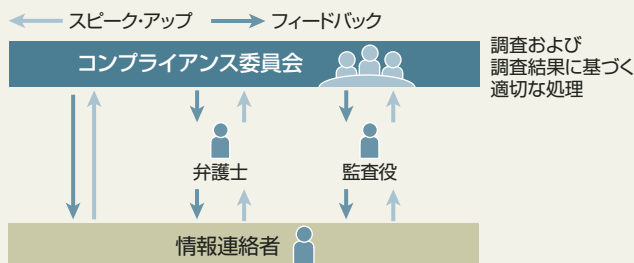
コンプライアンス啓発活動

イントラネットにコンプライアンス・マニュアルや各種法令に関するマニュアルなどを掲載し、常に最新版が閲覧できるようにしているほか、各種のコンプライアンス教育・啓発活動を推進しています。教育・啓発活動は、新人研修、新任管理職研修、新任理事研修など各種階層ごとの講習会や、各事業部門が主催する講習会および全役職員を対象とした講習会によって実施しています。また、国内外で開催される各種会議の活用や、海外拠点・事業会社などを対象とした講習会を実施しています。2008年度は事業会社を含めて57回の講習会・会議を実施し、約2,600名が参加しました。また、全役職員を対象としたeラーニング「コンプライアンス講座」を実施し、今後も新入社員などを対象に継続的に開講していく予定です。このeラーニングは事業会社にも展開しています。

スピーク・アップ制度

コンプライアンスの観点から問題が生じた場合、職制ラインによる報告ルートのほか、コンプライアンス委員会に直接連絡できる制度として「スピーク・アップ制度」を導入しています。連絡窓口には監査役や社外の弁護士を加え、連絡ルートを拡充してきました。調査結果をフィードバックするため、情報連絡は顕名を原則としていますが、社内規程によって情報連絡者ならびに情報内容の秘密を厳守することや、情報連絡行為による連絡者本人への不利益な処遇がないことが保証されています。受け付けた情報については、コンプライアンス委員会により適切に処理されます。なお、2009年3月現在、国内の事業会社のうち約120社がこの制度を導入しています。

スピーク・アップ制度の仕組み



環境マネジメント

地球環境問題を正しく認識し、健全な事業活動を通じて「持続可能な発展」の実現に貢献していきます。

環境方針

住友グループは、400年の歴史を通じて、産業の発展と地域社会や自然環境との共存に力を注いできました。この歴史のもと、住友商事グループは、事業活動を通じさまざまな環境保全に取り組んでいます。

グループ各社では、同一の環境方針を共有し、ISO14001環境マネジメントシステムを活用した環境管理を行い、事業に伴う環境負荷の低減および事業を通じた環境改善の両面に取り組んでいます。

住友商事グループの環境マネジメントシステム

住友商事グループでは、ISO14001規格に準拠する環境マネジメントシステムを構築しています。住友商事社長をトップとして、複数の拠点・組織の活動を一元的に管理する「マルチサイト方式」により、2009年6月現在、当社国内全拠点およびグループ会社34社の計1万4,000名強が環境マネジメント活動に参加しています。



オフィス環境負荷データ、環境会計
グループ全体のISO14001認証取得状況
住友商事グループのISO14001体制
内部環境監査と外部審査について

<http://www.sumitocorp.co.jp/society/environment/>



ISO14001
JQA-EM0451

環境方針

住友商事グループは、グローバル企業として、環境問題が地球的規模の広がりを持つとともに、次世代にも及ぶ長期的な問題であることを認識し、健全な事業活動を通じて、社会・経済の発展と地球環境との共生を目指す「持続可能な発展」の実現に向け努力する。住友商事グループは、このような環境に関する基本理念に従い、商取引、開発及び事業投資等において以下の方針に基づき環境マネジメントを実現する。

I. 基本理念

住友商事グループは、グローバル企業として、環境問題が地球的規模の広がりを持つとともに、次世代以降にも及ぶ長期的な問題であることを認識し、健全な事業活動を通じて、社会・経済の発展と地球環境との調和を目指す「持続可能な発展」の実現に向け努力する。

II. 基本方針

住友商事グループは、国内外におけるさまざまな事業活動を行うにあたり、以下の方針に従い、グループ会社が協力して、この環境の基本理念の実現に努める。

1. 環境に対する基本姿勢

良き企業市民として、当社の行動指針に沿い、地球環境の保全に十分配慮する。

2. 環境関連法規の遵守

国内外の環境関連法規を遵守する。またグループ各社は同意した協定等を遵守する。

3. 自然環境への配慮

自然生態系等の環境保全ならびに生物多様性の維持・保全に十分配慮する。

4. 資源・エネルギーの有効活用

資源・エネルギーの有限性を認識し、その有効利用に努める。

5. 循環型社会構築への寄与

廃棄物の発生抑制・再利用・リサイクルに取り組み、循環型社会の構築に向け努力する。

6. 環境保全型事業の推進

総合力を生かし、環境保全型事業を推進し、社会の環境負荷の低減に貢献する。

7. 環境管理の確立

環境マネジメントシステムを活用して、環境目的・目標を設定、定期的な見直しを行い、その継続的改善を図りつつ、環境汚染の予防に努める。

8. 環境方針の周知と開示

この環境方針は、住友商事グループで働くすべての人に周知するとともに広く開示する。

2007年6月22日

住友商事株式会社 代表取締役社長 加藤 進

2008年の主な取り組みと 2009年の環境目標

2008年の環境目的・目標と達成状況は以下の通りです。
また、2009年は、継続して取り組む目標に加えて、次の目標を設定しました。

1. 国内全オフィスにおける電力・ガス使用の効率化推進
2. 化学物質の管理強化、委託先・仕入先への働きかけ強化
3. 効率輸送を目指した国内輸送業者への影響の行使と分析の実施

2008年の環境目的・目標と達成状況

管理区分	環境目的	環境目標	目標の達成状況(2008年1月~12月)
環境 ビジネス	事業を通じた環境改善	①温室効果ガス削減プロジェクトの推進	①設備投資実施・運転開始案件目標10件に対して11件実現。日本政府承認取得目標10件に対して12件実現。
	環境ビジネスの拡大	②再生可能エネルギー利用事業の拡大	②アジア・大洋州における地熱・水力発電事業の推進、太陽光発電装置・資材・原料製造装置の販売、スペインにおける太陽光発電事業開始、グリーン電力販売の実績を残す。
環境 アセスメント	事業における 環境負荷の低減	①環境アセスメント・土壌汚染調査の実施	①海外鉱山開発における環境アセスメント報告書の内容確認。土壌汚染調査対象114カ所の内63カ所の履歴調査を終了。
		②オフィスにおける省エネルギーなどの地球温暖化対策強化および2010年の目標値設定(見直し)	②オフィスにおけるエネルギー消費の大半を占める電力使用量を2002年度実績を基準とし、毎年度1%削減を具体的目標とし、2008年度は2.5%削減を達成。
有害物質 管理	有害物質の輸送・保管中の事故による漏出などの予防	①有害物質の輸送・保管業者に対する安全輸送・教育の実施確認	①安全輸送・教育実施を確認、毒劇物台帳管理を徹底、MSDS交付を確認。
	EU、中国などの化学物質規制への対応	②規制内容の当社・グループ内への周知/REACH規制予備登録への対応	②REACH規則予備登録セミナーに277名参加。/ 504物質の予備登録完了。
物流管理	物流における 省エネルギーの推進	①荷主としての貨物輸送に係る具体的省エネルギー計画の策定と実行	①社内ワーキンググループにて特定部署に指定された営業部署ごとにご利用エネルギーの効率改善に取り組んだ。
		②エネルギー消費原単位の対前年度比低減	②使用する内航船および貨物自動車の大規模化などにより2008年度の目標であった「原単位1%改善」を達成することができた。
法規制遵守	廃棄物処理法を 遵守した適正処理	①廃棄物収集・運搬・処理業者との契約書および廃棄物管理票(マニフェスト)の点検・管理の強化/産業廃棄物管理票交付等状況報告書の自治体宛提出	①内部環境監査にて契約書・マニフェストを点検。/ マニフェスト交付などの状況報告書を26自治体宛に提出。
		②廃棄物処理法についての教育強化。頻繁に廃棄物処理のあるグループ会社の管理体制の強化・現地確認の強化と情報のグループ内共有化	②現地確認セミナーの講習に161名、うち現地確認に39名参加。社内のマニフェスト交付セミナーに220名、グループ会社と共催の廃棄物処理セミナーに280名参加。

Pick Up 生物多様性に関する講演を開催

生物多様性は、持続可能な社会を実現していくための重要な基盤です。2010年秋の名古屋における第10回生物多様性条約締約国会議開催を前に、生物多様性についての理解を深め、その保全に向けて企業として適切な取り組みを進めていくために、2009年7月、当社グループの役職員約90名の参加のもと、生物多様性に関するセミナーを開催しました。

セミナーの講師には、日本経団連自然保護協議会企画部会長の石原 博氏(住友信託銀行(株)審議役)をお招きし、生物多様性に関わる国際的な動向を踏まえ、企業に求められることなどを具体的に講演いただきました。参加者一同、生物多様性への理解を深めることができました。



生物多様性講座の様子

Pick Up 廃棄物に関する現地確認セミナーを開催

近年、産業廃棄物の適法かつ適正な処理を確実なものとするために、産業廃棄物の収集運搬や処理を委託する業者の能力確認を条例で排出事業者にも義務づける自治体が増えています。

当社は、2007年に続き2008年11月、社外から講師をお招きし、委託先業者の協力のもと、産業廃棄物に関する「現地確認セミナー」を開催しました。同セミナーにはグループ会社を含め161名の社員が参加、このうち39名は、廃棄物処理現場で法令に準拠した適正な処理が行われていることを実地で確認するプログラムにも参加しました。

今後も、同様の講習会を開催し、委託先業者の能力確認の重要性についてグループ内への周知を図り、産業廃棄物の適正な処理を進めていきます。



現地確認セミナーの様子

カーボンオフセット商品・サービスの展開

住友商事グループは、グローバルネットワークをはじめとするビジネス基盤とさまざまな機能を組み合わせた総合力をコア・コンピタンスとして、健全な事業活動を通じ、地球温暖化問題に対する幅広い取り組みを展開しています。

アジアやCISなど海外で温室効果ガスを削減するプロジェクトを進め、そこで創出されたCO₂排出権を国内の需要家に供給するとともに、環境に配慮したライフスタイルを志向する消費者や顧客のニーズに基づき、小口化した排出権を活用したカーボンオフセット※商品を開発しています。こうした海外におけるさまざまな由来の排出権の創出、排出権の小口化そしてカーボンオフセット商品の開発は、新たな価値を創造する当社グループならではのビジネスです。

ここでは、カーペットやバナナ、自動車リースにおける当社グループが取り組むカーボンオフセット商品を紹介します。

※ **カーボンオフセット**: 日常生活や経済活動において、出来るだけの排出削減努力を行っても排出される温室効果ガスにつき、その排出量を見積り、それに見合った温室効果ガス削減活動に投資すること等により、排出される温室効果ガスを埋め合わせるという考え方。

住商インテリアインターナショナル —CO₂排出ゼロのタイルカーペット

住商インテリアインターナショナルのタイルカーペット「SUMI GREEN」は、裏面素材の再資源化を可能にしたことにより廃棄物を削減したほか、表面素材に回収したペットボトルから生成されたリサイクル繊維を使用することで、表裏ダブルリサイクルを実現した製品です。

SUMI GREENはLCA(ライフ・サイクル・アセスメント)で、国内市場で最も普及しているタイルカーペット製品に比べ19%のCO₂排出量削減効果を得ており、残る81%分のCO₂排出量については、住友商事が獲得したCO₂排出権を活用し、CO₂排出量ゼロの商品化を実現しています。



SUMI GREENを敷いたフロア



SG-400パネル

住商フルーツ

—バナナの購入代金の一部をCO₂削減事業に充当

住商フルーツは、農薬使用量を抑制し有機質肥料を主とした栽培の推進、農園で使うトラクターへのバイオ燃料の一部利用、洗浄水のリサイクルなど、環境に配慮した「エコバナナ」を販売してきました。消費者の環境意識の高まりを受けて、2008年9月には、従来のエコバナナにカーボンオフセットを組み込んだ「自然王国eco」の販売を開始しました。これは、バナナを1房買うと、購入代金の一部がCO₂削減事業に充当され、1kgのCO₂排出量削減に協力できるというものです。今後は、カーボンオフセットに加え、バナナの生産から流通、食後の廃棄に至る全工程でのCO₂排出量を算定し、その量を示すカーボンフットプリントを付加したバナナの販売に取り組んでいきます。



排出権付きバナナ(1房で排出権1kgを購入し、国に寄付)

住友三井オートサービス

—リース車両のCO₂排出を相殺

住友三井オートサービスでは、2008年4月から、法人顧客に対して、カーボンオフセット商品「エコフリート」を提供しています。これは、リース車両の実際の燃料使用量(給油量)に基づいてCO₂排出量を算定し、住友商事が獲得した排出権を活用することでCO₂を合理的にオフセットする商品です。

このほかにも、リース車両として環境負荷の小さいハイブリッド車や電気自動車を提案するなど、“セーフティ&エコロジー”をキーワードに、お客様の事故の予防・削減とエコドライブの推進に努めています。

第三者意見



立教大学
経営学部教授

デイヴィス・スコット氏

住友商事の「社会と環境に関するレポート 2009」は、経営トップからの重要なメッセージ、住友の事業精神を社員に浸透させ、より一層社会に貢献していくための取り組み、事業を通じての社会的課題の解決に向けた取り組み、そして、CSR推進の基盤となるコーポレートガバナンスやコンプライアンスなどのマネジメント体制という4部構成でまとめられており、住友商事が自らの事業活動をどのようにとらえて、どのように取り組んでいるのかがよく分かる内容となっている。課題の解決に向けた取り組みの進捗を知る意味でも、本レポートは分かりやすい構成となっており、効果的にまとめられている。

今回の経済危機を受けて、「通常のビジネス」を維持するためという都合のよい理由づけにより、社会的課題の解決に向けた取り組みを消極化させている企業も少なくなく、企業としての社会的責任を果たしていないケースすら見受けられる。このような動きとは対照的に、住友商事の加藤社長は冒頭のメッセージにおいて「いま起きているのは大きなパラダイムシフトであり、この先には、全く違った世界が広がっている」と述べ、世界経済において新興国や途上国が存在感を増していくなかで、全地球規模の環境問題、さらには水不足や食糧不足などの問題解決に向けた取り組みがなければ、企業の持続的成長は不可能であると明確に述べている。この加藤社長のメッセージは、きわめて重要である。400年もの長い歴史を有し、世界中でビジネスを展開している住友グループの一員として、住友商事は企業としての社会的責任を果たさなければ健全な事業活動を推進することはできないと宣言している。いま起きているパラダイムシフトについては、克服していくための挑戦として、そして、ビジネスを通じて新たな価値を創造していくチャンスとしてとらえ、今回の経済危機はまさに「住友の事業は住友自身を利するとともに、社会・国家を利するものでなければならぬ」という住友の事業精神を改めて確認していく好機と位置づけ、新中期経営計画

「FOCUS'10」における新たな価値の創造に向けた取り組みを本レポートで報告している。

本レポートの第1章「人とともに」では、住友商事グループの社員に焦点を当て、人材育成の多様な取り組み、そして、それを支える取り組みについて報告している。この特集から読み取れる重要な点は、経営理念の浸透を図り広く社会に貢献するには、ただ単に戦略や計画を発表するだけでは不十分であるということ、そして、企業のビジョンを実現し、事業を通じた社会的課題の解決を可能ならしめるのは、結局のところ、組織を構成する「人」が経営理念を実践していくことにほかならないということである。第1章では、住友商事の実際の取り組みが透明性高く報告されており、人事部とは別にビジネス現場が主体的に企画・主導する人材育成の取り組みなど、興味深い内容が紹介されている。

第2章「社会のために」では、住友商事の社会的課題の解決に向けた取り組みについて、事業活動を通じた実践例と、次世代人材の育成支援など、住友商事ならではの社会貢献活動を通じた実践例を取り上げ、詳細に報告している。「世界各地における社会貢献活動」では、住友商事グループのグローバルな社会支援活動を一覧することができ、これらの活動の大半が内外のグループ会社および事業パートナーによって主導的に企画・実行されていることが分かる。

厳しい経済環境下にあって、CSRレポートの発行そのものを断念する企業もあるなかで、住友商事は本レポートにおいて自らの社会的使命を再確認し、社会的課題の解決に向けて取り組まなければ事業の伸長はないことを明確に示し、企業の社会的責任に対する社員の自覚・感性を高めるためのさまざまな取り組み事例や、企業力を高め、グローバルな事業活動を通じて関わり合うさまざまなステークホルダーとのパートナーシップを深めるための施策を提示している。本レポートは大変よくまとめられており、住友商事とステークホルダーとがさらにお互いの理解を深化させていく貴重な基盤を提供するものである。

次回のレポートにおいては、社員および事業の成長・発展に向けて、住友商事がCSR推進のための戦略的な社会目標をどのように設定しているのか、企業の社会的責任に対する社員の自覚・感性を高めるための取り組みや、事業を通じた社会的課題の解決に向けた取り組み、さらには、さまざまなステークホルダーとの関わり合いのなかでのCSR推進の取り組みをどのように計測・評価するのかについて、報告されることを期待している。

第三者意見をいただいて

「社会と環境に関するレポート 2009」の発行にあたり、デイヴィス・スコット様には、昨年度に続いて貴重なご意見をいただき、誠にありがとうございます。

デイヴィス・スコット様から昨年いただいた貴重なご意見をはじめ、アンケートなどを通じてさまざまなステークホルダーの皆様からいただいたご意見・ご感想を踏まえ、本レポートでは、当社グループの経営理念の実現に向けた取り組みの現在の状況をご報告し、当社グループのCSRに関する取り組みについてご理解を深めていただくことに努めて参りましたが、今般、未だ十分ではない点について、率直にご指摘いただきました。

CSRに関する取り組みの進展に合わせて、ご報告する内容もより深く、より広く充実させていく必要があると認識していますので、第三者意見としてご指摘いただきましたCSR推進の目標設定や推進状況の計測・評価の仕方を含めて改善点を十分に検討し、これからの活動および次回のレポート作成の参考とさせていただきます。

今後も、経営理念の冒頭に掲げる「私たちは、常に変化を先取りして新たな価値を創造し、広く社会に貢献するグローバルな企業グループを目指します」というグループ・ビジョンを常に意識しながら事業活動を推進し、CSRに関する取り組みをより一層深化させて参ります。さらに、ビジネス環境に大きなパラダイムシフトが起きているいまこそ、変化をチャンスととらえ、健全な事業活動を通じて社会的課題の解決に向けて取り組む当社グループの強い意志を、レポートなどを通じて、ステークホルダーの皆様にご理解いただけるように努めて参る所存です。

CSR推進委員会委員長
代表取締役 専務執行役員
コーポレート・コーディネーショングループ長

加納 岳

本レポートに関するお問い合わせ・ご意見は下記にお寄せください。

住友商事株式会社 環境・CSR部

〒104-8610 東京都中央区晴海1丁目8番11号

TEL:03-5166-8691 FAX:03-5166-6310

e-mail: environment-and-csr@sumitomocorp.co.jp

ウェブサイト: <http://www.sumitomocorp.co.jp>



このレポートは間伐材10%を含む、国産材パルプ70%を原料とする印刷用紙を使用しています。
発行 2009年9月

Printed in Japan