

**E**nvironmental  
**S**ocial  
**G**overnance

# コミュニケーションブック 2020



Vol.3



**Sumitomo Corporation**

Enriching lives and the world

# ESGコミュニケーションブック

## 目次

◆ 編集方針	1	◆ 社会	52
◆ トップメッセージ	2	人権	52
◆ 住友商事グループのサステナビリティ	3	労働安全衛生・健康経営	53
事業精神と経営理念・行動指針	3	人材マネジメント	62
マテリアリティ（重要課題）	4	サプライチェーン	77
価値創造モデル	6	産業・技術革新	79
中期経営計画	7	ヘルスケア	80
サステナビリティに関する考え方・推進体制	8	生活基盤・街づくり	82
社会課題と当社グループの事業	10	社会貢献活動	84
サステナビリティ経営の高度化	12	◆ ガバナンス	89
◆ 特集	17	コーポレートガバナンス	89
気候変動への取り組み	17	コンプライアンス	97
人権尊重の取り組み	27	社会・環境関連リスク管理	100
次の100年を見据えた新たな価値創造への挑戦	32	情報セキュリティ	102
◆ 環境	34	ステークホルダーエンゲージメント	103
環境マネジメント	34	◆ ESG定量データ	104
気候変動	38	◆ 社外からの評価	112
水資源	42	◆ 企業活動を支える原則・方針	114
生物多様性	44		
環境汚染	47		
資源利用	51		

# ESGコミュニケーションブック

## 編集方針

### サステナビリティに関する情報開示の考え方

住友商事では、投資家をはじめとするステークホルダーに向けたコミュニケーションツールとして、「統合報告書」を発行しています。「統合報告書」では、財務情報と非財務情報を関連づけて、長期的な企業価値向上に繋がる取り組みを報告しています。一方、非財務情報を中心に、サステナビリティに関する詳細情報をESGの切り口で一元的に報告するため、「ESGコミュニケーションブック」を発行しています。

### 報告対象範囲

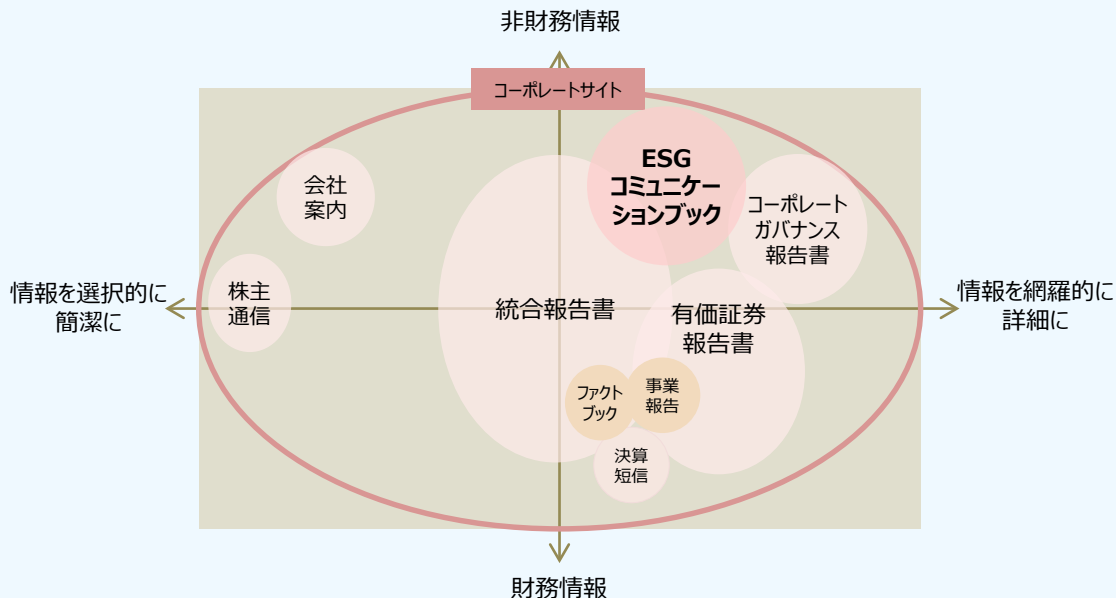
住友商事株式会社およびグループ会社

### 報告対象期間

2019年度（2019年4月～2020年3月）の事業活動を中心に、2019年3月以前、2020年4月以降の方針や活動についても一部報告しています。

### 発行時期

- Vol.1 2020年8月4日
- Vol.2 2020年10月22日
- Vol.3 2021年3月9日



### 参考にしたガイドライン

経済産業省「価値協創ガイドンス」  
ISO26000「社会的責任に関する手引」  
環境省「環境会計ガイドライン2005年版」  
環境省・経済産業省「温室効果ガス算定・報告マニュアル」



### お問い合わせ先

住友商事株式会社  
サステナビリティ推進部  
TEL: 03-6285-5000  
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/info>

# ESGコミュニケーションブック

## トップメッセージ

社長執行役員CEO



住友商事グループの経営、事業活動の根底には、400年にわたる持続的な発展の基盤となった「自利利他公私一如」（住友の事業は、住友自身を利するとともに、国家を利し、かつ社会を利するものでなければならない）に代表される住友の事業精神が流れており、これは私たちの経営理念にも受け継がれています。

私たちは、現在、さまざまな社会課題の解決に向けて、住友商事グループの果たす役割を明確に示し、長期的な事業環境変化を見通して戦略的に経営資源を配分することで、社会が真に必要な価値を創り出す、サステナビリティ経営の高度化を進めています。

特に気候変動問題は、持続可能な社会の実現の為に乗り越えなくてはならない極めて重大な課題であり、当社は、2050年に当社グループの事業のカーボンニュートラル化を目指すことをコミットします。

高い目標を掲げ、「実践躬行（じっせんきゆうこう）」により、住友商事グループ一丸となって新たな価値創造への飽くなき挑戦を続けていきます。

代表取締役  
社長執行役員 CEO **兵頭 誠之**

サステナビリティ推進委員長



住友商事グループでは、今年度、経営の高度化の一環として、解決に向けて取り組む6つの重要社会課題を特定し、それに紐づく長期目標を定めました。今後、更に中期目標を定め、具体的なアクションプランに落とし込み、実行していくことをコミットします。自らが対峙する社会課題を定義し、目標に至る道筋を明確にして、その進捗を開示することが、今、企業に求められている社会的責任と考えるからです。

また、私たちは、社会のあるべき姿を追求することが、より多くのビジネス機会をもたらすと確信しています。住友商事グループはESGへの取り組みを、持続可能な社会の実現に向けての貢献と共に、新たな事業創造に向けたイノベーション活動と位置づけ、様々なステークホルダーの皆様と協働して推進して参ります。

事業活動を通じて、より良き社会の一員となる。正にコーポレートメッセージである“Enriching lives and the world”の体現です。私たちの取り組みにどうぞご期待下さい。

代表取締役  
専務執行役員 CSO **山埜 英樹**

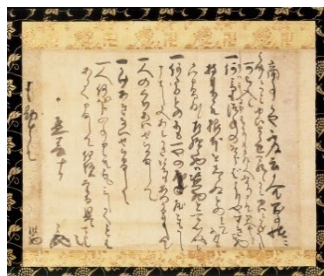


## 事業精神と経営理念・行動指針

当社の経営の根底には、住友の事業精神や住友商事グループの経営理念があります。私たちは2019年に創立100周年を迎えましたが、住友の事業精神や住友商事グループの経営理念に則り、自利利他公私一如の精神を忘れず、信用・確実を大切にしてきました。また、時代の変遷の中、常に変化を先取りしてビジネスを変化させ、新たな価値を創造して広く社会に貢献するよう努めてきました。住友の事業精神や住友商事グループの経営理念は、これまでの100年間の成長を支え、次の50年、100年の持続的成長、長期的な企業価値を導く指針です。

### 住友の事業精神

「住友の事業精神」とは、住友家初代の住友政友（1585～1652）が商売上の心得を簡潔に説いた「文殊院旨意書（もんじゅいんしいがき）」を基に、住友の先人たちが何代にもわたって磨き続けてきたもので、その要諦は「営業の要旨」として引き継がれています。第一条では、何よりも信用を重んじること、第二条では社会の変化に素早く的確に対応しながら利潤を追求し、常に事業の刷新を図るといふ進取の精神を示し、その上で、浮利を追うような軽率・粗略な行動を戒めています。「文殊院旨意書」（写真提供／住友史料館）



文殊院旨意書から受け継がれてきた「住友の事業精神」は、その普遍性をもって、今日でも住友グループ各社の理念として息づいています。

他にも、「住友の事業精神」を伝えるいくつかの言葉があります。まず「自利利他公私一如（じりりたこういちにょ）」。これは、「住友の事業は、住友自身を利するとともに、国家を利し、社会を利するほどの事業でなければならない」というもので、住友商事グループの目指すべき企業像に通じるものです。

次に、「企画の遠大性」。創業時の住友の事業が長期的・継続的な取り組みを要する銅山経営を根幹にしていたことに由来するもので、将来を見据え、国家と社会全体の利益を俯瞰する長期的かつ大所高所の視点は、歴代の経営者に一貫して受け継がれてきました。

そして、「事業は人なり」。住友の歴史を振り返ると、いつの時代でも人材の発掘・育成は経営の最重要事項と位置付けられています。

当社グループの根底には、いつの時代でも、目の前の変化に惑わされることなく、「信用・確実」「浮利を追わず」「公利公益」に重きを置きつつ、「進取の精神」をもって変化を先取りしていくという、400年にわたり脈々と受け継がれてきた「住友の事業精神」が流れています。

### 経営理念・行動指針

住友商事グループの「経営理念」は、住友400年の歴史に培われた「住友の事業精神」をベースに、今日の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。「行動指針」は、「経営理念」を実現するための企業および役員・社員の日常の行動の在り方を定めたガイドラインです。

「経営理念」に掲げているように、住友商事グループの社会的使命は、健全な事業活動を通じて、株主、取引先、地域社会の人々、そして社員も含め、世界中の人々の経済的・精神的な豊かさや夢を実現することであると考えています。また、個々人の人格を尊重し、「住友の事業精神」の真髄である「信用を重んじ確実を旨とする」という経営姿勢を貫き、一人一人の主体性、創造性が発揮され、改革と革新が不断に生み出されるような企業文化を大切にしています。

「経営理念」や「行動指針」に示された価値基準をグループ内で共有し、個々の事業活動において実践することで、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。

#### 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や夢を実現する。

【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。

## マテリアリティ（重要課題）

### 住友商事グループのマテリアリティ（重要課題）

住友商事グループは、2017年4月に、事業活動と社会のつながりを示す住友商事グループのマテリアリティ(重要課題)を特定しました。マテリアリティは、成長戦略や個々のビジネスにおける経営の意思決定において参照すべき重要な要素です。



グローバルに広がる顧客・パートナーとの信頼関係とビジネスノウハウを活用し、健全な事業活動を通じて豊かさと夢を実現するという企業使命を果たすことで、**当社の成長と社会課題の解決を両立していきます。**



#### 地球環境との共生

循環型社会の形成と気候変動の緩和を目指し、資源の有効利用や再生可能エネルギーの安定供給に向けた仕組みづくりに取り組むことで、地球環境と共生した成長を実現します。



#### 地域と産業の発展への貢献

さまざまな国や地域の人々のニーズに応じてモノやサービスを安定的に調達・供給し、産業のプラットフォームづくりに貢献することで、地域社会とともに成長・発展する好循環を生み出します。



#### 快適で心躍る暮らしの基盤づくり

毎日の生活に必要なモノやサービスを提供してより便利で快適な暮らしを実現するとともに、質の高い暮らしへのニーズにも応えていくことで、全ての人々の心と体の健康を支えます。



#### 多様なアクセスの構築

人・モノが安全かつ効率的に行き交うモビリティを高め、情報・資金をつなぐネットワークを拡大することで、多様なアクセスを構築し、新たな価値が生まれる可能性を広げます。

上記の課題を解決するための基盤として、人間尊重や信用・確実といった経営姿勢と、活力に溢れ革新を生み出す企業風土のたゆまぬ維持向上に努めています。



#### 人材育成とダイバーシティの推進

多様なバックグラウンドを有する人材が、各々のフィールドで能力を最大限に発揮して、新たな価値や革新を生み出せるように、重要な経営リソースである人材の育成・活躍推進に取り組めます。



#### ガバナンスの充実

透明性を確保しつつ、持続的な成長に向けた戦略の立案・実行およびその適切な監督を充実させることで、経営の効率性を向上し、健全性を維持します。

## マテリアリティ（重要課題）

### マテリアリティの取り組み

住友商事グループのマテリアリティは、経営理念に基づき、ビジネスを通じて社会課題に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献していく姿を分かりやすい形で表現したものです。私たちはマテリアリティを通して、当社グループの経営理念の実践のあり方を、ステークホルダーや当社の役職員に明確に示し、グループ全体でその徹底を促していきます。

マテリアリティの取り組みには、個別のビジネスの中で経営理念を実践し、長期的な視野で社会に必要な価値を提供すること、グループ全体の事業活動が社会・環境に与える影響をしっかりとコントロールすること、また、長期的な社会課題の動向の中で生まれるビジネスチャンスを探り、社会課題の解決に貢献する事業を戦略的に開拓していくことなど、いくつかの姿があります。

そうした取り組みが、当社の長期的な経営の成長性や安定性を高め、当社グループの企業価値を持続的に向上し、また、さまざまなステークホルダーからの評価、信頼、従業員のモチベーションを高めることにつながります。

意思決定プロセスにおける重要な要素

= 長期的社会課題動向、社会が求める価値提供の姿を踏まえ、戦略や個別投資を検討

個別ビジネスを通じた  
経営理念の実践

長期的社会動向を踏まえた  
価値提供、ガバナンス、  
リスクコントロール

全社事業活動の社会・環境  
への影響のコントロール

当社グループ、サプライチェーン  
の社会・環境関連リスク管理

社会課題の解決に資する  
ビジネスの戦略的開拓

成長分野への経営資源配分  
次世代新規ビジネスの創出

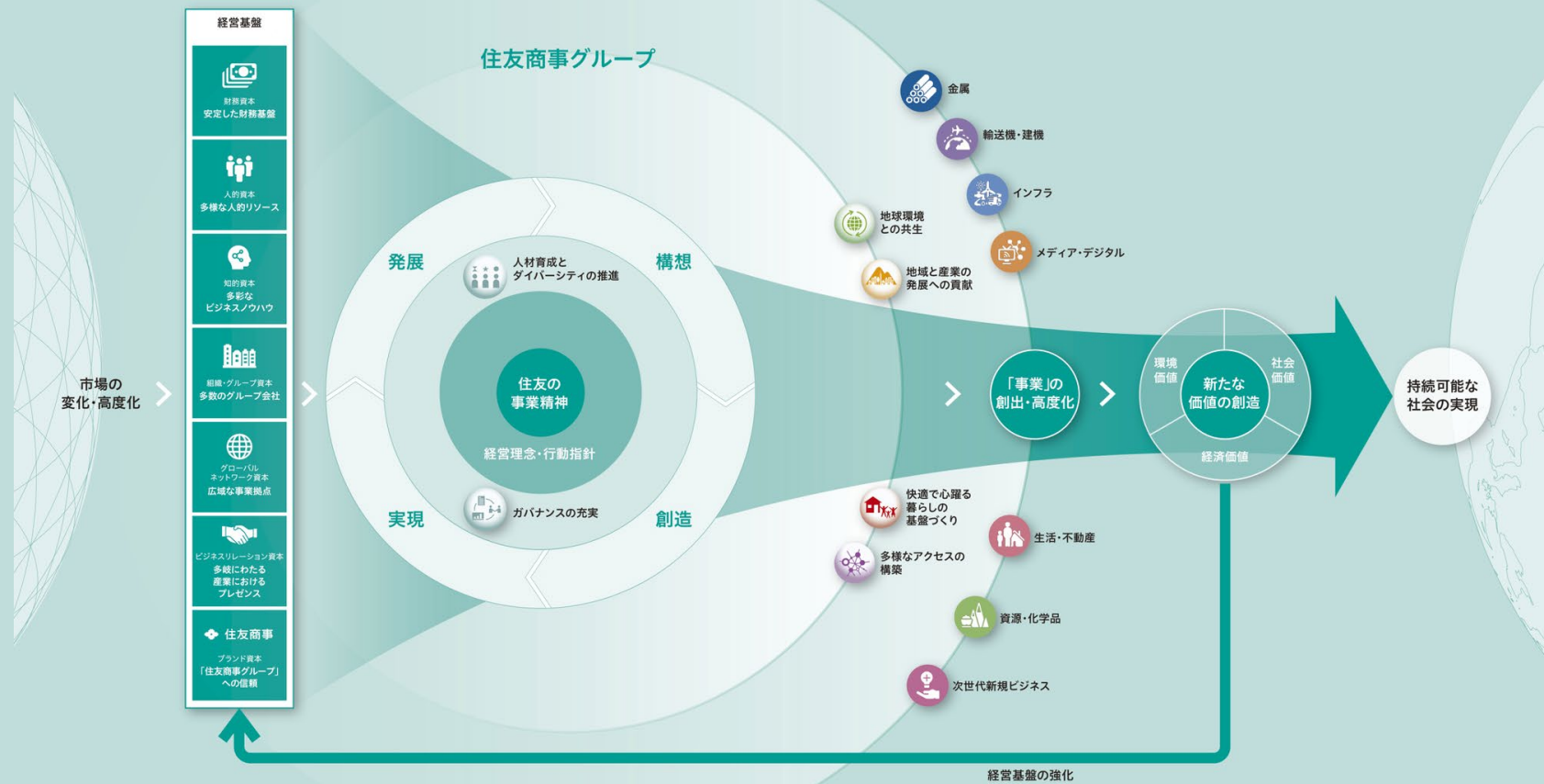
長期的な経営の安定性や成長性、企業価値の向上

株主・ステークホルダーからの評価の向上

従業員のモチベーションの向上

## 価値創造モデル

住友商事グループの価値創造モデルは、多数の事業会社や広域な事業拠点からなるグローバルなネットワーク、さまざまな産業におけるビジネスリレーション、そこから生み出される人的リソースや、ビジネスノウハウ、そして、今まで築き上げてきた信頼や安定した財務基盤などの経営基盤によって成り立っています。そして、価値創造モデルの中心には、住友の事業精神と当社グループの経営理念があります。私たちは、それらを軸として、重要な経営資源である人材を育成・活用し、経営基盤を組み合わせることで多様なビジネスを創り出し、事業活動全体にしっかりとガバナンスを働かせていきます。そして、時代の変遷、社会課題を巡る動向の中で、常に変化を先取りし、ビジネスの高度化や新分野の開拓を通じて新たな価値を提供して持続可能な社会の実現に貢献する。それが、私たちの価値創造の姿です。





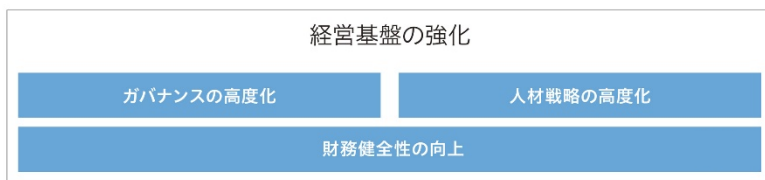
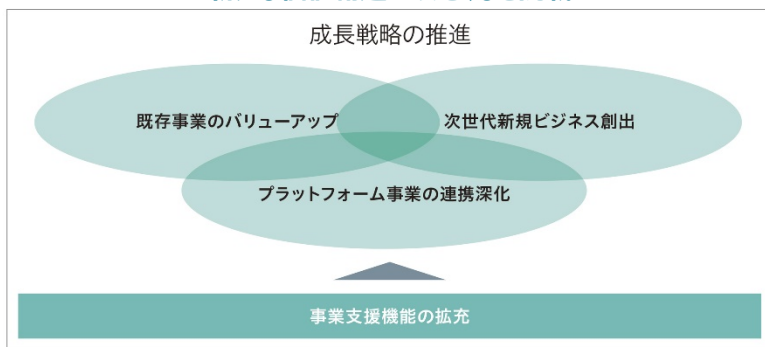
## 中期経営計画

当社は、2018年5月に、2018年度から2020年度までの3か年を対象とする「中期経営計画2020」を策定しました。「中期経営計画2020」では、IoT・AIなどテクノロジーの急速な発展により全産業のボーダレス化・複合化が加速し、産業構造が大きく変化するビジネス環境下において、引き続き経営基盤の強化を図りながら、成長戦略の推進を中心に据えて、新しい価値創造への飽くなき挑戦に取り組んでいます。

具体的には、各事業のポテンシャルの最大化を追求しビジネス環境の変化にも迅速に対応する“既存事業のバリューアップ”、社会の変化や課題を見据えて成長分野を特定し、価値ある事業開発を推進するための体制を整備する“次世代新規ビジネス創出”、産業・社会・地域における多様な接点を強みに事業と事業の有機的・立体的な連携を目指す“プラットフォーム事業の連携深化”の3つの施策を中心に取り組むことで、成長戦略を推進しています。また、メガトレンドや当社のマテリアリティを踏まえ、加速度的にビジネス環境が変化する中で、大きな成長が見込まれる分野として、ヘルスケア、社会インフラ、イノベーション×テクノロジーの3分野を特定しています。当社は、これらの分野における次世代新規ビジネスの創出を通じて現在の中期経営計画の3年間の期間を超え、10年後、20年後の企業価値の向上につながる新たな収益基盤を長期的な視野で築いていきます。

「中期経営計画2020」では、成長戦略を支える経営基盤の強化にも取り組んでいきます。具体的には、取締役会の監督機能の更なる強化や内部統制を通じたグループガバナンスの強化を推進すると同時に、ダイバーシティを真の成長に繋げるために多様な人材の強みや個性を活かせる組織風土の醸成に取り組んでいきます。

### 中期経営計画2020 ～新たな価値創造への飽くなき挑戦～



次世代新規ビジネス創出：以下3つの成長分野に経営資源を重点配分

成長分野	取り組み事例
<b>テクノロジー × イノベーション</b> ●全ての産業のICT化・ボーダレス化に伴う、産業構造・ビジネスモデルの変革	・石油ガス掘削自動化ソフトウェア開発事業Sekalへの出資（金属） ・5G関連事業（ローカル5Gソリューション、基地局シェアリング）（インフラ、メディア・デジタル） ・プリンテッド・エレクトロニクス分野におけるエレファンテック社への出資（資源・化学品）
<b>ヘルスケア</b> ●高齢化・医療費膨張 ●IoT/AIなどの技術革新 ●産業構造の変革	・マレーシアにおけるマネージドケア事業の推進（生活・不動産）
<b>社会インフラ</b> ●人口増・都市化の進展 ●民間委託へのシフト ●気候変動問題	・北欧駐車場事業Aimo Parkの買収（輸送機・建機）



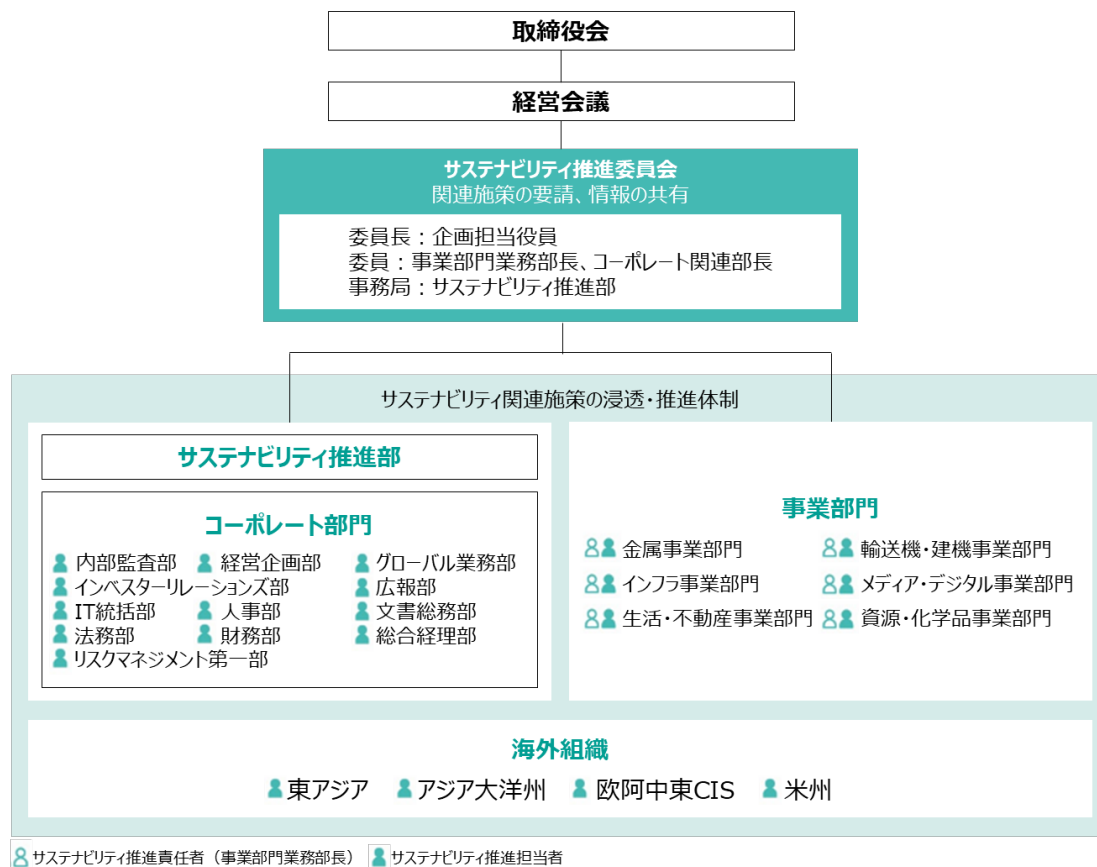
## サステナビリティに関する考え方・推進体制

### サステナビリティ推進体制

当社では、サステナビリティを推進する施策の企画や社内浸透を担当する部署として、「サステナビリティ推進部」を設置しています。加えて、各事業部門におけるサステナビリティ推進の責任者である業務部長や業務部内のサステナビリティ推進担当者、関連コーポレート各部、海外地域組織のサステナビリティ推進担当者が連携することで、グループ全体のサステナビリティ推進施策を浸透させるとともに、各事業部門・地域組織においても事業や地域の特性に応じた独自の施策を進めています。

また、経営会議の諮問機関として「サステナビリティ推進委員会」を設置し、サステナビリティ推進に係る重要な取り組みについては、同委員会から経営会議や取締役会に付議・報告し、経営会議の判断や取締役会の監督のもとで進めています。

サステナビリティ推進体制図



## サステナビリティに関する考え方・推進体制

### 国連グローバル・コンパクト

WE SUPPORT



グローバル・コンパクト（以下GC）は、1999年の世界経済フォーラム（ダボス会議）でアナン前国連事務総長が提唱し、2000年にニューヨークの国連本部で正式に創設された、世界経済の持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みです。国連は世界各国の企業・団体にGCへの参加を求めており、現在、すでに約160カ国、13,000以上の企業・団体が加盟しています。GCは、人権、労働基準、環境、腐敗防止の4分野に関して、国際的な合意により国際社会で認められている普遍的な価値観を10項目の原則にまとめ、GC加盟企業に対して、10原則を積極的に経営に反映し、責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長の実現を目指そうと呼びかけています。

住友商事グループは、2009年3月に、当社グループの経営理念と共通の価値観を提唱する国連グローバル・コンパクト10原則に署名しました。世界中の役職員に本趣旨を周知するとともに、常に10原則の価値観を企業活動に照らして改善点を見極め、より一層の企業価値向上に取り組んでいます。

また、日本のローカル・ネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの活動にも理事会会員企業の一社として積極的に参画しています。2019年度は、気候変動や生物多様性などの環境課題に関連する環境経営、ヒューマンライツデューデリジェンス、レポート、サプライチェーン、SDGs、ESGをテーマとした分科会に参加し、世界の潮流や先進事例に関する最新情報、有識者の専門的知見を得て、自社のサステナビリティ推進の取り組みに活かしています。

### 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。

















## 社会課題と当社グループの事業

今、世界は国際機関・各国政府・地方自治体・民間企業・その他団体や個人がSDGsという共通の目標の達成に向けて力を合わせており、SDGsは多くの社会課題を解決し持続可能な社会を目指す人々の共通言語となっています。当社グループは、複数の国や産業に跨る多様な事業活動の中で、マテリアリティを通じ、さまざまなSDGsの達成、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

	主要なリスク (競争基盤の強化)	主要な機会 (収益機会の拡大)	SDGs	マテリアリティ
気候変動	GHG排出規制などによる石炭燃料の需要減少 など	再生可能エネルギー事業や環境配慮型事業の推進 など	  	  
水資源	水不足地域で製造プロセスを抱える事業継続リスク など	世界各地の水問題解決に資する、上下水・造水事業の推進 など	  	  
生物多様性	自然生態系の破壊による原材料不足などの操業への影響、悪影響顕在化によるレピュテーション毀損 など	生態系維持・保全による、事業の創出・発展、従業員のモチベーション向上 など	 	  
環境汚染	環境問題発生に伴う、レピュテーション毀損、信用低下 など	地域環境との共生による、事業の発展、安定化 など	  	  
資源利用	森林の公益的価値損失による事業継続リスク など	持続可能な森林資源の確保・活用による、森林経営事業の拡大 など	  	  
人権	人権問題発生に伴う人材流出、レピュテーション毀損、信用低下 など	地域住民との共生による、地域社会および事業の発展、安定化 など	   	  
労働安全衛生・健康経営	不適切な危機管理による、労働生産性低下、人材流出、事業継続リスク など	健康面への配慮による、労働生産性向上、従業員のモチベーション向上 など	 	  
人材マネジメント	適切な対応を行わない場合、並びに不適切な就業環境による、優秀な人材の流出、労働生産性低下、従業員のモチベーション低下、事業継続リスク など	適切な育成プログラム提供による、並びに働きがいのある就業環境の実現による人材確保、労働生産性向上、従業員のモチベーション向上、事業参入機会の取得 など	    	  
サプライチェーン	サプライチェーン上の環境・人権・労働問題発生に伴う事業継続リスク、レピュテーション毀損 など	強靱なバリューチェーンの保有による、事業の発展、安定化 など	 	  
産業・技術革新	ICT化、ボーダレス化、複合化の進展に伴う、既存ビジネスの劣後、人材流出 など	ICT化による、既存ビジネス高度化、新たなビジネスモデルの創出 など		  
ヘルスケア	医療過誤などに関わるリスク など	より良い医療へのアクセス改善、医薬品の需要増加に対する取り組み強化 など	 	  
生活基盤・街づくり	都市開発・インフラ整備の現地における、環境・人権・労働問題発生に伴う事業継続リスク など	新興国を中心とした都市開発、インフラ整備事業の推進 など	  	  

※代表的なESG格付機関による当社への期待に基づき、本ブックを上記の項目で構成しています。

## 社会課題と当社グループの事業

事業部門	金属	輸送機・建機	インフラ	メディア・デジタル	生活・不動産	資源・化学品
ビジネス事例	 非接触式タグの導入で作業員の安全性が格段に向上	 スウェーデンにおけるEVのカーシェアリング	 リオグランデ・ド・スル州 下水処理場	 J:COM 4K体験イベント	 サミットストア本天沼店 内観	 サンクリストバル銀・亜鉛・鉛鉱山
	 スチールサービスセンター	 整地に使用されるモーターグレーダー	 Reverse Vending Machine	 ミャンマー通信事業 (MPT)	 住商フーズが取り扱う四元豚(シルキーポーク)	 希少種コケルシファカ (アンパトビー・プロジェクト)
	 鉄道用長尺レール専用輸送船	 ispaceの製造する月面探査機 (イメージ)	 南アフリカDorper風力発電	 全社のDXを推進	 テルネイス社が保有する森林	 ブラジル農業資材直販事業 (アグロアマゾンニア社)
気候変動		P39,P40	P38,P39	P39		P39,P41
水資源			P42,P43			P43
生物多様性			P46		P46	P45
環境汚染	P50		P49			P47,P48,P50
資源利用					P51	
人権			P31		P30,P31	P31
労働安全衛生・健康経営	P61				P60	P53,P60
人材マネジメント		P67				
サプライチェーン					P78	P78
産業・技術革新		P79		P79		
ヘルスケア					P80	P81
生活基盤・街づくり		P83		P82		

※代表的なESG格付機関による当社への期待に基づき、本ブックを上記の項目で構成しています。



## 【サステナビリティ経営の高度化】

当社は、住友商事グループのサステナビリティ経営を一歩進め、自らの強みを活かして持続可能な社会の実現に向けて果たしていくべき役割をより明確にし、社会課題を巡る長期的な事業環境変化を見通して、戦略的に経営資源を配分し、社会が真に必要なとする価値を作り出していくために、サステナビリティ経営の高度化を進めています。

### 住友商事グループのサステナビリティの取り組み

今日の住友商事グループは、グローバルに事業を展開する総合商社で、その直接のルーツである1919年の大阪北港株式会社設立から100年の歴史がありますが、「住友の事業精神」を生んだ住友の経営の歩みは、400年前にさかのぼります。当時の事業の柱に銅の精錬事業があり、その後、別子銅山を開坑し銅の採掘に進出しました。

住友商事の全ての従業員は、住友の源流である別子銅山の歴史について学びます。別子銅山は、近代的経営で日本の産業振興をリードしましたが、一方、近隣の山林乱伐、製錬所からの亜硫酸ガス排出による煙害で周辺の森林を荒廃させ、農作物に被害を与えた時には、当時の住友の指導者が、製錬所の無人島への移転に乗り出し、別子銅山の植林事業を進めました。

住友の先人が、短期的な利益を犠牲にしても、事業を取り巻く自然環境や地域社会の持続性を守る決断をしたことは、「自利利他公私一如（じりたこうしいちによ）」の精神とともに、今も住友商事の役職員一人一人の心に根付き、我々は、当社の事業は公益に資するものであるべきだということに確信を持っています。【⇒住友の事業精神 P3へ】

住友商事グループは、今、世界の81の国と地域において、900を超えるグループ企業と70,000人の従業員を擁し、さまざまな顧客、地域住民、取引先、パートナー、従業員と関わりながら事業活動を進めています。我々の活動の舞台、ステークホルダーとの関わりは世界中に広がっており、地球環境を守り、世界の発展と全てのステークホルダーのより豊かな暮らしを実現することが、我々の役割だと考えています。【⇒経営理念・行動指針 P3へ】

### 今、我々に求められていること

現在の社会は、気候変動、生物多様性の喪失、人権の侵害など、社会の持続性を妨げかねないさまざまな問題を抱えており、パリ協定やSDGs、ビジネスと人権に関する指導原則のように、それらの問題を克服した持続可能な社会の在り方を示す、グローバルな目標・ガイドラインが掲げられ、企業を含むさまざまな主体が、その達成に向けて努力しています。

住友商事は、住友の事業精神や、それを受け継ぐ住友商事グループの経営理念に則って、2017年に、社会とともに持続的に成長するために、優先的に取り組むべき重要な課題としてマテリアリティを特定しました。マテリアリティは、当社グループの一つ一つの事業が、どのように社会に貢献するのかを4つの言葉に整理し、当社経営上の課題2つと併せて、6つの課題として纏めたものです。我々は、マテリアリティを経営の根幹に置き、事業戦略や個々の事業がマテリアリティに合致するかを確認し、当社の事業活動が社会に貢献していることを、常に意識して経営を行ってきました。【⇒住友商事グループのマテリアリティ P4-5へ】

そして、今、気候変動を始めとした社会課題がますます深刻さを増して、社会の持続性への重大な脅威となり、我々企業に、そうした課題を克服するための、より積極的な貢献が求められています。住友商事は、社会課題の解決のための自らの果たす役割を明確にし、持続可能な社会の実現へより強くコミットして、社会とともに持続的に成長する当社のサステナビリティ経営をさらに高度化する取り組みをスタートしました。

【⇒P12-16.サステナビリティ経営の高度化 P12-16へ】



## 【サステナビリティ経営の高度化】

### 持続可能な社会の実現の為に住友商事グループの役割

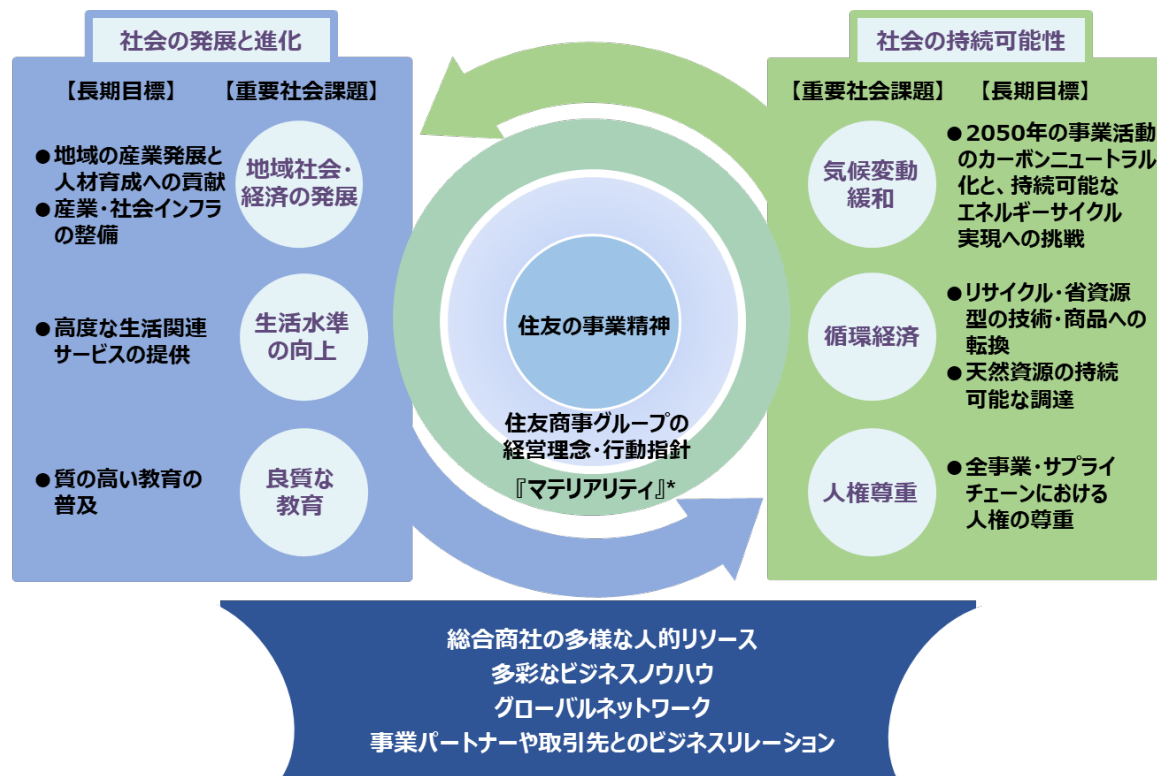
住友商事は、サステナビリティ経営の高度化の一環で、今般、当社が取り組むべき6つの重要社会課題として、「気候変動緩和」「循環経済」「人権尊重」「地域社会・経済発展」「生活水準の向上」「良質な教育」を定め、それぞれの課題に対する長期目標を設定しました。

これらの課題・目標は、世界が持続可能な社会の実現に向けて取り組む中で、住友商事グループが、自らの強みである人的リソースやビジネスノウハウ、グローバルなネットワークやビジネスリレーションを活かして、社会に果たす役割を示すもので、今後の当社グループの事業活動全体の指針となるものです。

6つの重要社会課題は「社会の持続可能性」と「社会の発展と進化」という2つのテーマから成り立っています。社会の持続可能性を確保することは全世界共通のテーマで、社会の発展や当社グループの企業活動の大前提です。一方で、社会の持続可能性の追求は、より発展・進化した社会から生まれる新たなソリューションによって可能になることから、この2つは互いに連関し、支え合うテーマだと考えています。

また、各課題は、基本的にビジネスを通じて取り組むものですが、「良質な教育」については、社会貢献活動やさまざまな人材育成の切り口から取り組む課題として挙げているものです。

### ■住友商事グループの重要社会課題と長期目標



\* 『マテリアリティ』とは住友商事グループが社会とともに持続的に成長するために優先的に取り組むべき課題として特定したものです。

## 【サステナビリティ経営の高度化】

### 住友商事グループの重要課題と長期目標

社会の発展と進化について、当社は「地域社会・経済の発展」、「生活水準の向上」、「良質な教育」という重要社会課題を設定しました。

#### 地域社会・ 経済の発展

当社グループの事業は、世界中の国や地域に展開しています。我々の事業を取り巻く地域の発展に役立つことは、当社のあらゆる事業が抱える共通の課題です。当社グループは、地域の産業発展と人材育成に貢献し、産業・社会インフラの整備に努めます。

#### 生活水準 の向上

世界の人口は増加を続け、また、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に努めます。

#### 良質な 教育

地域社会・経済が発展し、人々の暮らしがより豊かなものになり、持続可能な社会が実現されるために、質の高い教育が重要な役割を果たします。当社グループは質の高い教育の普及を目指し、社会貢献活動を含めたさまざまな活動を進めていきます。

社会の持続可能性について、当社は「気候変動の緩和」、「循環経済」、「人権尊重」という重要社会課題を設定しました。

#### 気候変動 緩和

地球温暖化を防ぎ、気候変動を緩和することは、持続可能な社会を実現する上で、欠くことの出来ない喫緊の課題です。当社グループは2050年の事業活動のカーボンニュートラル化を目指し、また、持続可能なエネルギーサイクルの実現に挑戦します。

#### 循環経済

リサイクル、再利用、再生産、省資源の製品開発、シェアリングなどを通じた循環経済は、社会の持続性を保つための重要な要素です。当社グループはリサイクル、省資源型の技術や商品への転換や、天然資源の持続可能な調達に取り組むことで、持続可能な資源循環の実現に貢献します。

#### 人権尊重

人権の尊重は、いかなる場所、いかなる時にも達成されなくてはならない普遍的な課題です。当社グループは、顧客、地域住民、従業員、その他さまざまな人々と関わりながら事業を進めており、当社グループの全事業とサプライチェーンにおいて人権が尊重されるように努めます。

個別の重要社会課題に対する長期目標は、例えば、気候変動緩和に対して2050年のカーボンニュートラル化、人権尊重に対して、全事業、サプライチェーンにおける人権の尊重というように、2040年、50年という長いスパンで達成を目指す事業活動の姿、あるいは、常に実現・達成に取り組むべきビジネスの在り方を定めたものです。今後、これらの長期目標の達成のため、より具体的な計画を含む中期目標や、その達成状況をモニターし評価するKPIを設定し、取り組みを推進すると共に、進捗を開示していきます。

## 【サステナビリティ経営の高度化】

### 住友商事グループのサステナビリティ経営を一步進める取り組み（マテリアリティと重要社会課題）

当社は、2017年に、社会とともに持続的に成長するために、優先的に取り組むべき重要な課題としてマテリアリティを特定しました。マテリアリティは、当社グループの経営理念に沿って、事業ポートフォリオを構成する一つ一つの事業が、それぞれどのように社会に貢献するのかを整理して再構成し、当社の社会への貢献の在り方を4つの言葉に纏めて、当社経営上の課題2つと併せて6つの課題としたものです。我々は、マテリアリティを経営の根幹に置き、常に事業戦略や個々の事業がマテリアリティに合致するかを確認し、戦略や事業が社会課題の解決に貢献することを常に意識して経営を行っています。

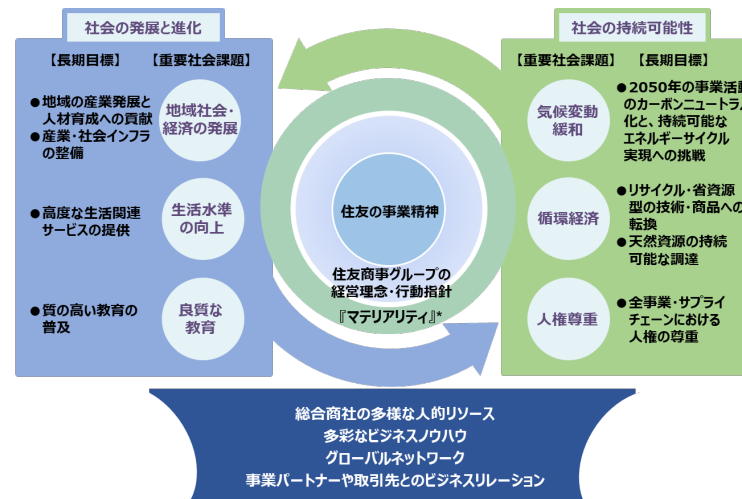
一方で、重要社会課題やそれに対する目標の設定は、我々が、持続可能な社会の実現の為に、どのような役割を果たすのかを明確に示すもので、社会とともに持続的に成長する当社のサステナビリティ経営を一步進める取り組みです。我々が、事業活動と社会課題の関係を常に意識し、また、持続可能な社会の実現に強くコミットするために、マテリアリティと重要社会課題の双方が、大きな役割を持っていると考えています。

#### 社会とともに持続的に成長するための6つのマテリアリティ（重要課題）



- 事業活動を通じて、自らの強みを生かし優先的に取り組むべき重要な課題
- 当事業が社会に貢献する姿を具体的に表現
- 中長期的な経営戦略や個々の事業の取り組みの根幹
- 全ての戦略・事業がマテリアリティに適合していることを確認

#### 住友商事グループの重要社会課題と長期目標



- 当社の事業活動と関わりが深い社会課題
- 持続可能な社会の実現に当社が果たす役割をコミット
- 中期目標並びにKPIを設定して進捗をモニタリング

## 【サステナビリティ経営の高度化】

### 当社が目指すサステナビリティ経営の高度化

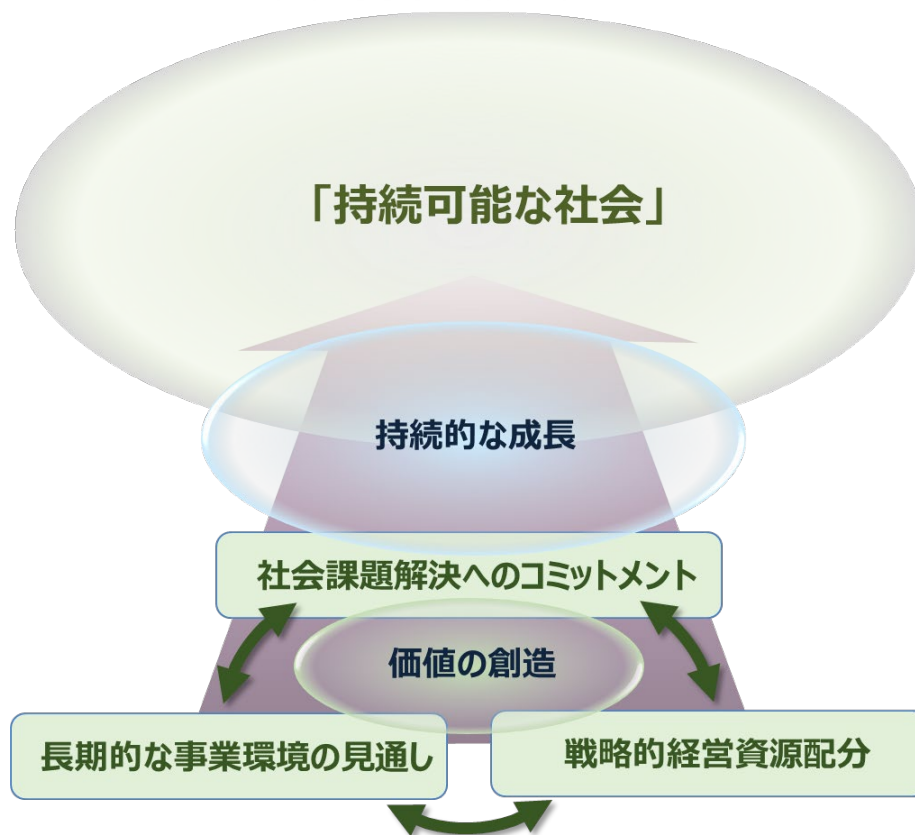
重要社会課題や長期目標の設定は、当社の今後の事業活動の方向性を示すものですが、当社が取り組んでいるサステナビリティ経営の高度化は、それにとどまるものではありません。

持続可能な社会の実現に向けた当社の役割を示すことに加え、そのような社会で実現されるカーボンニュートラルなエネルギーサイクルや循環可能な経済の在り方、あらゆる人権侵害が存在しないビジネスの姿を描き、そこに至るまでの、長期的な事業環境の変化を見通して、当社の事業ポートフォリオが、社会で真に必要とされる価値を常に創造し提供し続けることが出来るように、戦略的に経営資源の配分を進めていくことが、当社の持続的成長を可能にすると考えています。

社会のあるべき姿を捉え、それを追求することが、より多くのビジネス機会をもたらします。持続可能な社会と、当社グループの価値創造や持続的な成長がしっかりと重なった姿が、住友商事グループのサステナビリティ経営であり、今後、その実現のための経営のフレームワークを作り上げていきます。

### ■住友商事グループのサステナビリティ経営

#### 社会とともに持続的に成長



## 特集 気候変動への取り組み

- ◆ 気候変動問題は、持続可能な社会の実現の為に、世界が一丸となって乗り越えなくてはならない重大な課題であり、我々企業は、その中で大きな役割を果たすことが求められています。
- ◆ 持続可能なエネルギーサイクルを構築し、カーボンニュートラルな社会を実現して気候変動問題を克服するために、今年度、当社は取締役会において、当社グループの気候変動問題への対応方針を決議し、我々が果たす役割を明確にしました。

### 基本方針

- **2050年に住友商事グループのカーボンニュートラル化を目指す\***。  
社会全体のCO2排出量削減・Negative Emission化\*\*による、持続可能なエネルギーサイクル実現のための技術・ビジネスモデルを開拓する。
- **当社事業のCO2排出の削減・吸収に加え、ビジネスパートナーや公共機関等と協力した取り組みや提言等を通じて、社会のカーボンニュートラル化に貢献する。**

### 事業における方針

- **社会全体のCO2排出削減に資する再生可能エネルギー化やエネルギー活用の効率化、及び燃料転換を促進する。**  
また、再生可能エネルギーを主体とした新たなエネルギーマネジメントやモビリティサービスなどの提供や、水素社会の実現に取り組む。
- **発電事業については、地域社会における経済や産業の発展に不可欠なエネルギーを安定的に供給するとともに、経営資源を、より環境負荷の低い発電ポートフォリオに継続的にシフトする。**  
(2035年を目途に、持分発電容量ベースで、石炭比率50%→30%、ガス比率30%→40%、再エネ比率20%→30%)
- **火力発電、化石エネルギー権益の開発については、2050年のカーボンニュートラル化を前提として取り組む。**

\* カーボンニュートラル化の対象となる事業の範囲は以下の通り。

[Scope1・2] 住友商事単体及び子会社の直接的CO2排出と、各社の使用するエネルギーの生成に伴う間接的CO2排出  
(但し、発電事業については持分法適用関連会社の排出も対象に含める)

[Scope3] 住友商事単体及び子会社、持分法適用関連会社の化石エネルギー権益事業で生産されたエネルギー資源の、他者の使用に伴う間接的CO2排出。  
尚、カーボンニュートラル化とは、当社グループの事業によるCO2排出と、CO2排出削減への貢献を合わせたネットCO2排出量をゼロとすることを指す。

\*\* Negative Emission化とは、過去に排出され、大気中に蓄積したCO2を吸収・回収・除去することを指す。

補足：当社は、2019年に、石炭火力発電事業、一般炭鉱山開発事業に関する以下の方針を定めています。今般の見直しは、それらに加えて、火力発電、化石エネルギー権益の開発なども含めて、2050年のカーボンニュートラル化を前提として取り組む方針を定めたものです。

- 石炭火力発電事業については、新規の開発は行わない。ただし、地域社会における経済や産業発展に不可欠で、国際的な気候変動緩和の取り組みや動向を踏まえた、日本国およびホスト国の政策に整合する案件は、個別に判断する。
- 一般炭鉱山開発事業については、現在の持分生産量を上限とし、かつ新規開発案件は取り組まない。

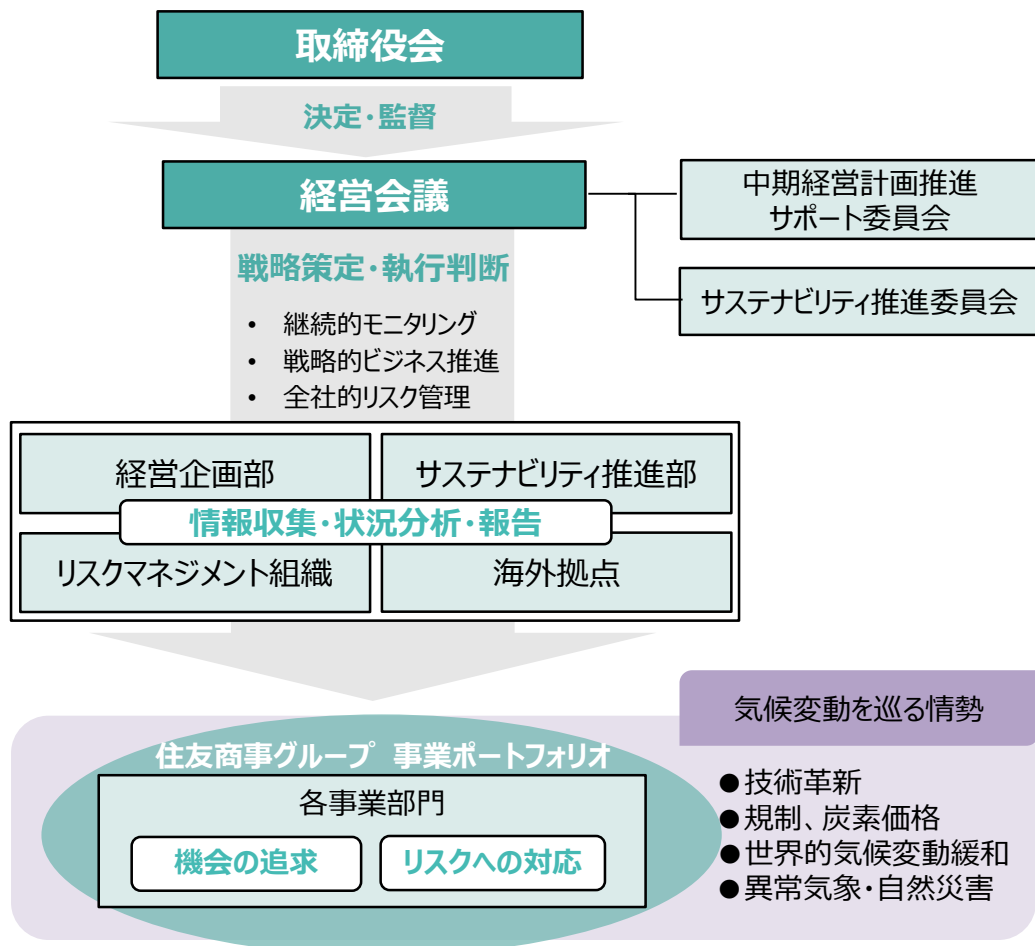


## 特集 気候変動への取り組み

### ガバナンス

#### 気候変動問題への対応の体制

- ◆ 取締役会は、当社グループの幅広い事業活動において気候変動問題に関連して生じるさまざまな機会とリスクについての各事業分野の戦略とその進捗状況、並びに事業ポートフォリオ全体のリスクの状況について定期的に報告を受け、適切な取り組みが為されているかモニターしています。取締役会は、当社グループの気候変動問題に対する方針を決議し、個別事業についても、気候変動問題への対応方針に係る重要な案件について実施の是非などの審議を行っています。
- ◆ 当社グループでは、気候変動問題などの社会課題への対応を含めた、中期経営計画における各事業分野の戦略を、年に2回、経営会議メンバーが参加する戦略会議で議論しています。
- ◆ 気候変動問題の機会とリスクについては、各事業部門の取り組みに加え、社会課題への対応に関する専門組織であるサステナビリティ推進部や、当社の経営計画全体や重要施策の企画を行う経営企画部、リスク管理担当組織が共同して全社の方針の立案や必要な施策の推進を行っています。グループ内の調査機関や各営業組織、海外拠点などからもたらされる情報を基に、全社的な対応を議論しています。
- ◆ サステナビリティ推進委員会（委員長：企画担当役員／事務局：サステナビリティ推進部）にて、世界的な気候変動緩和の動向をフォローするとともに、中期経営計画推進サポート委員会（委員長：企画担当役員／事務局：経営企画部）にて、気候変動問題に関する戦略やリスク管理の施策について議論し、両委員会からの報告、付議を受けて、経営会議にて気候変動問題の対応についての重要な意思決定を行っています。



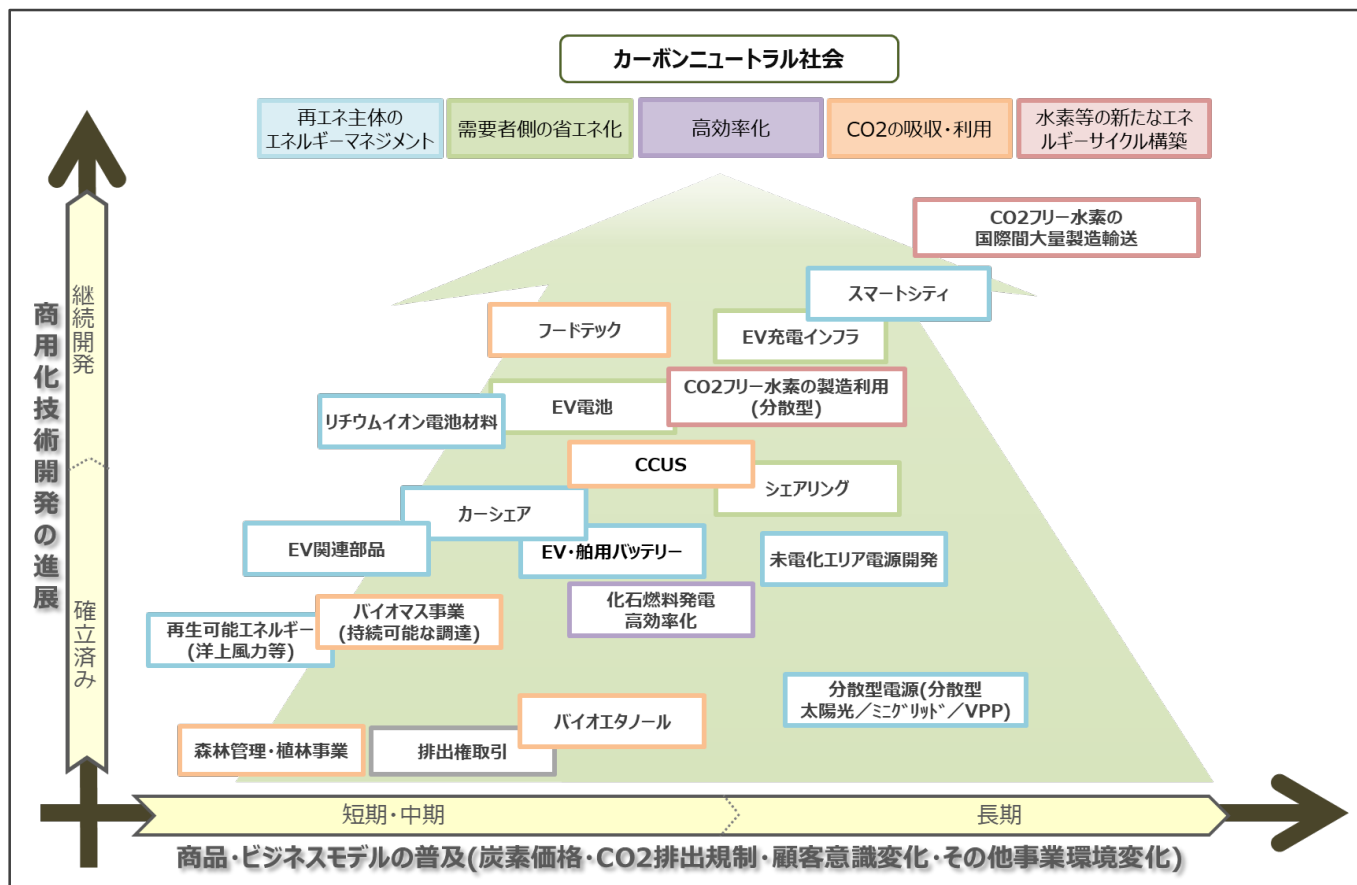
## 特集 気候変動への取り組み

### 戦略：気候変動に関するリスクと機会

当社は、幅広い分野においてグローバルに事業を展開しており、気候の変動や気候変動緩和に伴うさまざまな事業環境の変化が、それぞれの事業分野におけるリスクとなりうる一方で、気候変動問題を克服するためのさまざまな社会的ニーズは、当社に多くの事業機会をもたらします。

#### 【気候変動に関わる事業機会の開拓】

- ◆ CO2を中心とした温室効果ガス濃度の上昇による地球温暖化を食い止め、気候変動問題を克服するには、再生可能エネルギー活用の促進や、CO2の吸収・再利用、産業全般におけるエネルギー使用量削減による、カーボンニュートラルで持続可能なエネルギーサイクルを実現することが必要です。
- ◆ 当社グループは幅広い事業分野における長期的な事業環境変化を見通しながら、再生可能エネルギー発電事業に加え、より効率的なエネルギーマネジメントや、産業側でのエネルギー消費削減、CO2の吸収固定に資する持続可能な森林事業、CCUSやCO2フリー水素製造といった非連続イノベーションなど、多くのパートナー企業と共に、カーボンニュートラルな社会の実現に貢献する多面的な取り組みを行っています。



## 特集 気候変動への取り組み

### 戦略：気候変動に関するリスクと機会

#### 【気候変動に関するリスクと機会】

- ◆ 気候変動問題に関しては、将来的に低炭素・脱炭素化のための規制が導入され、また、気候変動の激化による物理的被害が発生することが想定されます。長期的には、国際的な議論の進展や各国の温室効果ガス削減計画の見直し、幅広い産業分野での技術、市場の変化などが、当社グループの事業環境にさまざまな変化をもたらすことが考えられます。
- ◆ 当社は気候変動に関する事業環境変化について、気候変動緩和に係る規制導入などの財務的影響が相対的に大きいと考えられる分野として、発電事業やエネルギー関連事業、自動車、航空機、船舶関連事業への燃料規制の影響などを継続的にモニターしています。現状、個別事業分野で負の影響が生じるリスクについての状況は以下の通りでリスクの状況は深刻ではなく、また、当社の事業活動は多様な分野、地域に分散しており、特定分野でのリスクが当社全社の業績に深刻な負の影響を及ぼす恐れは小さいと認識しています。

#### <シナリオ分析>

- ◆ 当社は、気候変動問題を世界が直面する重要な課題の一つとして捉え、気候変動の影響の大きな事業を抽出し、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言に沿った形でシナリオ分析を実施しています。

#### 気候シナリオの選定

- ◆ 事業環境が大きく変化した際に、新たなビジネス機会および事業の耐性を客観的に評価する観点から、IEA（International Energy Agency：国際エネルギー機関）の「World Energy Outlook2019」に掲載されている以下シナリオをベースに、2040年までの当社業績への影響（※）について定量的なシナリオ分析を実施しています。各セクターでの予測データについては、世界銀行が公表したレポート「Minerals for Climate Action」などの国際機関や業界団体が発行しているデータも参照しています。

（※）各シナリオにおける当社の期間損益の増減や資産価値の増減を、ネガティブ・中立・ポジティブの3段階で示しています。

- ・ STEPSシナリオ（Stated Policies Scenario）：各国のNDC（自主削減目標）など、既存政策と導入予定の政策に基づいた公表政策シナリオ
- ・ SDSシナリオ（Sustainable Development Scenario）：パリ協定の2℃目標達成の他、エネルギーのユニバーサルアクセスや大気汚染解消などSDGs達成を可能とする持続可能な成長シナリオ

## 特集 気候変動への取り組み

### 戦略：気候変動に関するリスクと機会

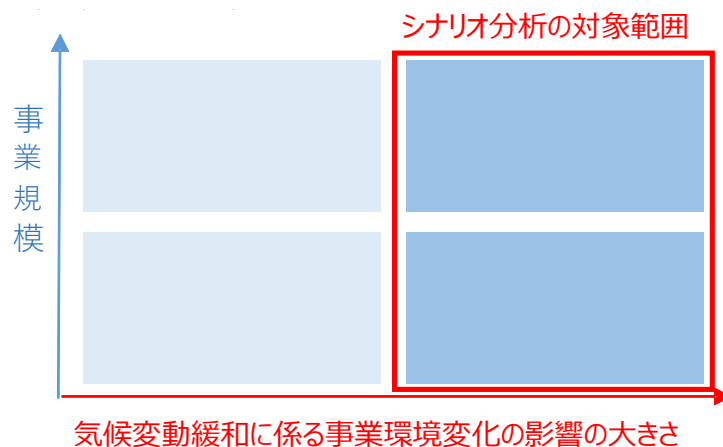
#### シナリオ分析を実施する当社事業の特定

- ◆ 当社事業のうち、気候変動緩和に係る事業環境変化の影響の大きな事業セクターについて、事業規模の大小にかかわらず、シナリオ分析の対象事業に特定しました。今年度は「電力」「資源」「輸送機器」「素材産業」を対象事業として座礁資産リスク、炭素価格リスク（※）などを確認の上、シナリオ分析を実施しています。TCFDに指定されているセクター、EUのサステナブルファイナンス・アクションプラン、主要なESG評価機関の分析メソドロジー、国連責任投資原則（PRI）などの機関投資家イニシアチブが優先度の高いエンゲージメントと定めているテーマなどを参照しました。

（※）炭素価格：炭素税や排出権取引など炭素の排出量に応じて賦課される金額

#### シナリオ分析対象として特定した事業セクター

電力（石炭・ガス火力発電、再生可能エネルギーなど）  
 資源（石炭、ガス、ニッケル、銅、鉄鉱石など）  
 輸送機器（内燃機関部品）  
 素材産業（アルミニウム製錬、製鉄）



#### シナリオ分析の結果

- ◆ シナリオ分析の対象として特定した「電力」「資源」「輸送機器」「素材産業」セクターの分析結果による需要予測、事業環境認識、ならびにそれら事業環境認識や当社関連事業の競争力や契約条件を前提とした当社方針・取り組み、関連事業の業績への影響に関する見通しは以下の通りです。記載した需要予測や事業環境認識は、IEAなどが提示する主なシナリオに対する当社の認識であり、多くの潜在的リスクや不確定要素を含んでいます。

## 特集 気候変動への取り組み

### 戦略：気候変動に関するリスクと機会 <シナリオ分析>

※2040年までの当社業績への影響について定量的なシナリオ分析を実施。

#### 「電力」セクター

##### ◆ 発電（石炭・ガス）

	STEPSシナリオ	SDSシナリオ
事業環境認識	世界の石炭火力発電の発電設備容量は現状と同等水準を維持します。また化石燃料の中ではより低炭素であるガス火力発電は徐々に増加します。 炭素価格（炭素税など）：2040年時点で2018年度比約4倍に上昇。	世界の石炭火力発電設備容量は、新規建設が無く、また既存発電所の早期閉鎖もあり半減します。より低炭素なガス火力発電は、再生可能エネルギー導入時の調整電源としても有効であることから増加しますが、さらに脱炭素化へと進展するに従い頭打ちとなり、減少へと転じます。 炭素価格（炭素税など）：2040年時点で2018年度比約25倍に上昇。
当社方針・取り組み	SDSシナリオ下での炭素価格は約25倍となり、石炭火力、ガス火力ともにCO2排出量が大きな発電事業については、一般的に炭素価格リスクが相応に高くなりますが、当社事業では以下によりリスクヘッジをしています。当社が今後、経営資源配分を石炭火力から再生可能エネルギーなど、環境負荷の低い発電事業にシフトする方針であること、既存の発電事業の多くが、電力需要の拡大が続く新興国などにおける各国政府との長期契約に基づく事業で、多くの売電契約においてはCO2排出規制などの法制度変更によるリターンの変動リスクをヘッジする条項が含まれ、またその履行に関しては各国政府による政府保証を取得しNEXI海外投資保険を付与していることから座礁資産化リスクは低いと考えられ、発電事業における成長戦略のレジリエンスは高いものと認識しています。	
当社業績への影響	中立（石炭） / 中立（ガス）	中立（石炭） / 中立（ガス）

##### ◆ 再生可能エネルギー

	STEPSシナリオ	SDSシナリオ
事業環境認識	太陽光や風力などの再生可能エネルギーは、発電コストの低下や世界的に広がる導入支援策、電力需要増を背景として、普及が進み、2040年には太陽光で約6倍、風力で約3倍の規模となる見込みです。	再生可能エネルギーの普及が一層進み、2040年には太陽光で約10倍、風力で約5倍の規模となる見込みです。また、再生可能エネルギーをさらに導入するため、蓄電池、VPPなどのエネルギーマネージメントが大きく進展します。
当社方針・取り組み	気候変動問題を克服しカーボンニュートラルな社会を実現するために、当社グループは、風力、太陽光、地熱、水力、バイオマスなどのさまざまな形態による再生可能エネルギー発電事業を行っています。地域社会における経済や産業の発展に不可欠なエネルギーを安定的に供給するとともに、経営資源を再生可能エネルギーなど、より環境負荷の低い発電ポートフォリオに継続的にシフトすることを、事業における方針の一つとして掲げ、以下目標を設定しています。 「2035年を目途に、持分発電容量ベースで、石炭比率50%→30%、ガス比率 30%→40%、再エネ比率20%→30%」	
当社業績への影響	ポジティブ	ポジティブ



## 特集 気候変動への取り組み

### 戦略：気候変動に関するリスクと機会 <シナリオ分析>

※2040年までの当社業績への影響について定量的なシナリオ分析を実施。

#### 「資源」セクター

##### ◆ 一般炭・原料炭

	STEPSシナリオ	SDSシナリオ
事業環境認識	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般炭：2040年まで需要はほぼ変動しません。</li> <li>原料炭：製鉄の電炉への一部移行により2040年の需要は減少する見込みです。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一般炭：石炭火力発電所の早期閉鎖も進み、一般炭需要は急速に減少し、2040年の需要は約1/3に減少する見込みです。</li> <li>原料炭：鉄鋼需要は減らないものの、電炉への移行やCO2排出量の少ない製鉄法の実用化に伴い、2040年の需要は約1/2に減少する見込みです。</li> </ul>
当社方針・取り組み	<p>(一般炭) 低炭素社会への移行に伴い、需要減少が見込まれますが、当社の資源ポートフォリオにおける一般炭権益の比重が相対的に小さいこと、当社保有資産の残存生産期間が比較的短期で、相応の競争力を維持していることから、長期的に需要が低迷した場合にも当社の経営計画に深刻な影響が及ばないようリスクをコントロールできると考えています。又、今後は、一般炭権益については、現状の持分生産量を上限とし、かつ、新規開発案件には取り組まない方針です。</p> <p>(原料炭) SDSシナリオ下では、スクラップを利用した電炉法やCO2排出を抑制した新たな製鉄法により原料炭の需要が減少する見通しです。一方で、旺盛な鉄鋼需要に支えられ、CCS、CCUSの技術を導入した高効率な高炉による製鉄事業は当面維持されるため、当社が保有する高品位の原料炭権益の優位性は保たれると考えています。今後も原料炭事業の競争力の強化に取り組んでいきます。</p>	
当社業績への影響	中立（一般炭） / 中立（原料炭）	ネガティブ（一般炭） / 中立（原料炭）

##### ◆ 天然ガス・LNG

	STEPSシナリオ	SDSシナリオ
事業環境認識	中国やインド、東南アジア諸国などの経済成長が続く地域を中心に需要増が続き、世界の需要は30%増加する見込みで、新たな事業権益取得による収益拡大が可能です。	再生可能エネルギーへのシフトが進む過程で、調整用電源としてのガス火力発電の有効性もあり、需要は一定程度増加するものの、脱炭素化が進展するとともに、需要は減少に転じ、2040年では10%程度減少する見込みです。
当社方針・取り組み	SDSシナリオでは、10%程度の需要の減少が見込まれますが、低炭素社会への移行局面においても、石炭の代替としての発電燃料の他、化学原料や輸送用燃料として引き続き重要な役割を果たすと考えています。2050年のカーボンニュートラル化を前提に、既存事業の競争力強化に加え、需要の大幅増が見込まれるアジア地域を中心とした市場に向けた供給体制を整えていきます。	
当社業績への影響	ポジティブ	中立

## 特集 気候変動への取り組み

### 戦略：気候変動に関するリスクと機会 <シナリオ分析>

※2040年までの当社業績への影響について定量的なシナリオ分析を実施。

#### ◆ 金属・レアメタル（ニッケル、銅、鉄鉱石）

	STEPSシナリオ	SDSシナリオ
事業環境認識	内燃機関車からEVへ一定程度シフトすることにより、また、エネルギー電源構成が火力発電から再生可能エネルギーへ緩やかにシフトすることで、蓄電池材料としてのニッケルの需要増加、エネルギーの電化に伴う導電体として銅の需要増加が見込まれます。鉄の需要は、人口増や都市化の進展を背景に堅調に推移するものと見込まれます。	内燃機関車からEVなどへシフトすること、また、エネルギー電源構成が火力発電から再生可能エネルギーへシフトすることで、ニッケルや銅の需要の大幅な増加が見込まれます。鉄の需要は堅調に推移するものの、CO2排出量が少なくスクラップを原料とする電炉の普及が見込まれるため、鉄鉱石の需要は落ち着いた伸びとなると見込まれます。
当社方針・取り組み	ニッケル：世界的な需要の伸びに応えるために、マダガスカル共和国で生産事業者として事業推進しており、製品を日本・欧米・アジア向けに販売するとともに、さらなる事業の発展を目指しています。銅：海外の銅鉱山への出資を通じて、銅生産のバリューチェーン上の川上に当たる銅精鉱と銅地金の生産・販売事業に携わり、銅精鉱の安定的な調達にも貢献しています。鉄鉱石：南アフリカやブラジルでの鉱山事業を通じて日本の資源の安定供給に貢献しています。	
当社業績への影響	ポジティブ	ポジティブ

#### 「輸送機器」セクター

##### ◆ 内燃機関部品（※）

	STEPSシナリオ	SDSシナリオ
事業環境認識	輸送機器需要は、世界の人口増を背景に堅調に推移するものの、内燃機関車からEVへ一定程度シフトし、内燃機関パーツの需要は横ばいとなる見込みです。	輸送機器において、環境規制の大幅強化や公共交通機関へのシフトといった構造変化が予想されます。また内燃機関車からEV、さらにFCVなどゼロエミッション車へと大幅にシフトし、内燃機関パーツの需要は大きく減少する見込みです。
当社方針・取り組み	輸送機器セクターでは、内燃機関に関連する部品製造事業がモビリティの電動化に伴い大きな影響を受ける可能性のある分野です。当社は自動車部品および航空機部品の製造事業を行っていますが、内燃機関の関連部品の取り扱い割合は小さいため、EV化の進展に伴う移行リスクは限定的と考えています。なお、当社の輸送機関連事業は、自動車の内燃機関に係る製造過程や燃料規制の直接的対象となる船舶、航空機の運航事業ではなく、リース事業、ファイナンス事業、レンタル事業、販売事業を中心としているため、気候変動の直接的な影響は現時点では大きくなく、また、各市場における長期的な商品需給の変化などにも、リース資産や取扱い商品ポートフォリオの見直しによって、柔軟に対応出来ると考えています。	
当社業績への影響	中立	中立

（※）当社の輸送機関連事業のうち、EV化の進展に伴う移行リスクの影響が大きい内燃機関部品に限定してシナリオ分析を実施。

## 特集 気候変動への取り組み

### 戦略：気候変動に関するリスクと機会 <シナリオ分析>

※2040年までの当社業績への影響について定量的なシナリオ分析を実施。

#### 「素材産業」セクター

##### ◆ アルミニウム製錬、製鉄

	STEPSシナリオ	SDSシナリオ
事業環境認識	アルミニウム製錬：省エネ要請の高まりから輸送機器の軽量化が進むため、需要は増加する見込みです。 製鉄（電炉）：CO2排出量の少ない製鉄法の実用化の可能性があります。 電炉は引き続き一定の役割を維持します。	アルミニウム製錬：輸送機器の軽量化が必須となることから需要は大きく増えると見込まれます。 製鉄（電炉）：CO2排出量の少ない製鉄法の実用化が進む見込みです。電炉は引き続き一定の役割を維持します。
当社方針・取り組み	当社は、鋼材・鋼管などの鉄鋼製品からアルミニウム・チタンなどの非鉄金属まで幅広く金属製品を取り扱っており、これら金属製品は、さまざまな輸送機や家電・OA製品、油井管やパイプラインなどの用途に使用されています。その中で、当社が手掛ける米州における製鉄事業は、全てCO2排出量が比較的少ない電炉による製鉄事業であり、東南アジアにおけるアルミニウム製錬事業は主に水力発電を利用していることから、将来の炭素価格リスクも限定的で、中長期的に競争力を維持できると考えています。	
当社業績への影響	ポジティブ	ポジティブ

## 特集 気候変動への取り組み

### リスク管理

- ◆ 当社グループの活動は広範な分野、地域に分散した事業から成り立ち、さまざまな社会課題と関わりを持っています。当社は、常にそれら社会課題に配慮し、グループ全体の事業活動から生じる社会・環境への影響を適切にコントロールするために、「環境方針」「人権方針」「サプライチェーンCSR行動指針」「贈賄防止指針」「コンプライアンス指針」などの方針を設定し、グループ内で周知・徹底を図っています。
- ◆ 当社は、新規事業を検討・実施する際の審査過程において、社会・環境に関するリスクの評価や対応策の確認を行っています。特に、気候変動問題に関しては、気候変動などの社会・環境問題に起因する事業環境の変化に適切に対応出来ないことにより、事業の持続性が妨げられるリスク(及び機会)について、以下の点を確認しています。
  - ・気候の変動あるいは自然災害・異常気象の頻発による影響
  - ・規制の導入による影響
  - ・技術の変化などによる影響
  - ・気候変動緩和や気候変動への適応の進展による事業の拡大や業績の改善余地
- ◆ 既存事業に関しても、当社は社会・環境関連リスクを含む、各事業におけるこれらリスクの一般的な管理状況を定期的にモニターしており、個別事業に関するリスク管理に加え、当社全体が抱える社会・環境に係るリスクの状況を把握し、経営の戦略的判断に活用出来る体制を整えています。
- ◆ また、気候変動のリスクへの対応については、各事業部門において、関連する事業分野の規制の導入や市場変化を把握し事業を展開することに加えて、全社ポートフォリオ管理の一環として、サステナビリティ推進部が気候変動に関する世界的取り組みや各種規制の動向を踏まえた、当社グループの主要なリスクの状況をまとめ、定期的に経営会議、取締役会に報告しています。ポートフォリオ全体で見ても許容できないリスクがあれば、リスク管理担当組織と共同でエクスポージャーの削減を含め対応を検討します。

### 指標と目標

#### 目標1：カーボンニュートラル化への取り組み

当社グループは、気候変動問題に対する基本方針として、以下を掲げています。

- 2050年に住友商事グループのカーボンニュートラル化を目指す。  
社会全体のCO2排出量削減・Negative Emission化による、持続可能なエネルギーサイクル実現のための技術・ビジネスモデルを開拓する。
- 当社事業のCO2排出の削減・吸収に加え、ビジネスパートナーや公共機関などと協した取り組みや提言などを通じて、社会のカーボンニュートラル化に貢献する。

また、発電事業については、地域社会における経済や産業の発展に不可欠なエネルギーを安定的に供給するとともに、経営資源を再生可能エネルギーなど、より環境負荷の低い発電ポートフォリオに継続的にシフトすることを、事業における方針の一つとして掲げ、以下目標を設定しています。

「2035年を目途に、持分発電容量ベースで、  
石炭比率50%→30%、ガス比率 30%→40%、再エネ比率20%→30%」

#### 目標2：CO2排出量

住友商事単体では、パリ協定が掲げる2℃目標の達成などを勘案し、電力使用量について以下目標を掲げています。2035年度までにこの目標を達成した場合、同期間のCO2排出量は、2013年度比約▲46%となる見込みです。

「2013年度を基準に、原単位で年平均1%以上削減し2035年度までに  
2013年度比▲20%以上削減する。」

## 特集 人権尊重の取り組み

### 人権方針制定

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。



## 特集 人権尊重の取り組み

### 人権デュー・デリジェンス

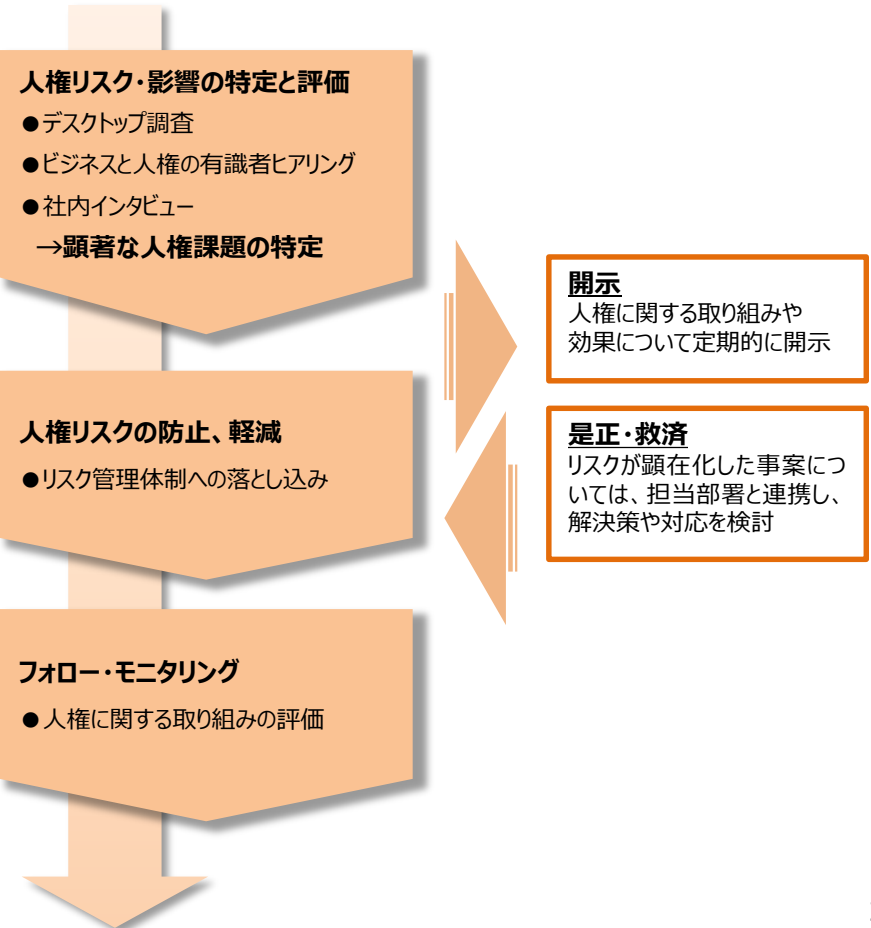
当社は、「住友商事グループ人権方針」に基づき、当社グループの事業活動が与える人権へのリスクを特定・防止・是正するために、2020年より人権デュー・デリジェンスを開始しました。当社の人権デュー・デリジェンスは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「国連指導原則報告フレームワーク」、「OECD責任ある企業行動のためのデュー・デリジェンスガイダンス」など、国際的なガイドラインに沿ったプロセスで実施しています。2020年度は、その最初のステップとして、グループ全体の人権への影響・リスクを評価するために、優先的に対応すべき顕著な人権課題の特定に取り組みました。

#### <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。



## 特集 人権尊重の取り組み

### 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。

労働条件(賃金・労働時間)

労働者

結社の自由と団体交渉権

労働者

強制労働・児童労働

労働者

労働安全衛生

労働者

地域住民の健康安全

コミュニティ

土地の権利

コミュニティ

差別・ハラスメント

労働者等

個人情報・プライバシー

消費者・労働者

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」に取り組んでいきます。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。

#### 当社事業に関連する潜在的な人権リスクの例

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	リスク		
							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COVID-19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。

## 特集 人権尊重の取り組み

### 全社的な取り組み

#### <差別・ハラスメント>

- ハラスメント研修については、P66をご参照ください。
- スピークアップ制度については、P98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については、P102をご参照ください。

### 事業を通じた取り組み事例

#### 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、COVID-19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、P78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

### 事業を通じた取り組み事例

#### 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か国について、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。また、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が定期的な監査を実施しています。



#### <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

## 特集 人権尊重の取り組み

### 事業を通じた取り組み事例

#### 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。

また、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。

#### 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、他国外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



## 特集 次の100年を見据えた新たな価値創造への挑戦

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ています。ここでは、次の100年を見据えた新たな価値創造への挑戦を紹介します。

### 取り組み①／ゼロワンチャレンジ

**0→1 Challenge**  
2020

ゼロワンチャレンジは2018年度からスタートした社内起業制度で、全世界の住友商事グループ社員を対象に、何かを成し遂げたいという個人の想いの実現を支援しています。初年度プログラムからは、当社が取り組んで来なかった新しい事業領域で会社設立を実現した案件も出てきました。このような情熱をもって取り組む挑戦者の姿や志は、社内に広く共感を呼んでおり、社員の意識改革に加え、既存事業の変革にも繋がってきます。「今だからできること、今しかできないこと、ゼロから生み出そう」という想いで、2020年度のプログラムが始まりました。私たちはこのプログラムを通じて、新たな価値創造への飽くなき挑戦を続けていきます。

#### アジア



#### 米州



#### EMEA-CIS



#### ゼロワンチャレンジ1期生 コメント



これまでの100年、数々のゼロイチが今の住友商事を成長させてきました。大きく成長した今、ゼロイチはもう必要ないのか？否、住友商事のアイデンティティはそれを許さないでしょう。0→1チャレンジを通して次の100年を支える事業を作っています。

成田 大気 メディア・エンターテインメント事業部



「挑戦して、成功は約束されていないが、成長は約束されている」という言葉を信じ日々奮闘。0→1チャレンジを通し、行動すればまた新たな道が開けるといっても体感し、次の100年の価値創造を目指します。

木下 裕介 木材資源事業部 (右)  
石井 一成 木材資源事業部  
兼 バイオマス原燃料部 (左)



テクノロジーのメガトレンドを冷静にかつ正しく俯瞰し「これから」の考え方、明日からの行動を変容するキッカケを掴む。「湧き上がる熱量」を発揮して夢の実現に向けて突っ走る。それが新しい時代の成長の鍵です。

高木 宏 デジタルソリューション事業第一部



部活動を切り口にスポーツ、文化における社会問題を解決するビジネスを開発し、さすが総合商社と言われるような新たな事業領域を生み出し、日本の社会、さらには世界を変えていく事にチャレンジしていきます。

川崎 大 デジタルソリューション事業第一部

#### (株)ゼロワンブースター 代表取締役 鈴木 規文氏からのコメント

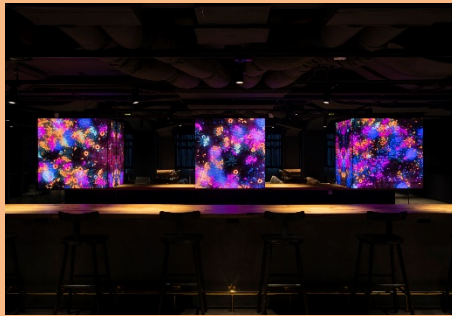


0→1チャレンジは、住友商事グループ社員の皆様が既存事業の枠組みを超え、目先の収益にとらわれずに、成し遂げたい想いを事業として挑戦できるプログラムです。支援者として、社員のみならずの社会貢献意識の高さ、そしてその環境を用意してくれる自社へのロイヤリティの高まりを感じています。この取り組みが中長期的に住友商事グループの価値を高めていると確信しています。



## 特集 次の100年を見据えた新たな価値創造への挑戦

### 取り組み②/MILAI LAB PALETTE



MIRAI LAB PALETTEは、2019年4月、住友商事が創立100周年事業の一環として「これまでの慣習にとらわれず、全く異なるカラーの人たちや最先端のテクノロジーと出会い、刺激し合える場であること。そして、あらゆる組織の壁を超えて新しい価値を創造していくこと。」をコンセプトとして開設したメンバー制のオープンインベーションラボです。2020年1月から大手町ビルに移転、チームラ

ボのアートを常設した個性的な空間として本格稼働しました。

フロンティアビジネスからアートまで、さまざまな人々が出会い、刺激し合う多様なプログラムを提供しています。また、HAX Tokyo（右欄参照）、VUCA時代の人材開発およびサステナブルな事業開発で協働する東京藝術大学など、多様なパートナーと共に、“パレット”のように多様性に溢れたラボ作りを進めています。

現在、COVID-19の影響により、世界では大きなパラダイムシフトが起きています。わたしたち一人ひとりが、常に主体性と創造性を発揮し、あらゆる壁を超え、変化を先取りして、新たな価値を創造すること。あらゆるステークホルダーの皆さまに貢献していくこと。それが常に変わらないPALETTEのポリシーです。

あらゆることを試し、失敗を楽しみながら、日々挑戦していくことで、PALETTEをこれからの時代のサステナブルなエコシステムにしていくため、これからも活動を続けていきます。



### <アクセラレータープログラムHAX Tokyo>

当社は、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株式会社と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。

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。



## 環境マネジメント

### 方針・考え方

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。住友商事グループもまた、事業活動を通じた環境保全に取り組んでいます。気候変動を緩和する低炭素社会の構築、生物多様性と地球環境の保全、エネルギー、水ならびに資源のサステナブルな活用、汚染の防止や廃棄物排出抑制といった、さまざまなテーマを、誰もが取り組むべき最重要かつ長期的な課題と捉え、右記の環境方針を定め、実行します。

この環境方針をグループ各社で共有して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への取り組みを推進しています。

### 環境方針

#### 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、健全な事業を通じて、社会・経済の発展と地球環境の保全が両立した「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及び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 気候変動への対応

気候変動の緩和及び気候変動の影響への適応に十分配慮する。

##### 5 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。

##### 6 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。

##### 7 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。

##### 8 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。

##### 9 環境方針の周知と開示

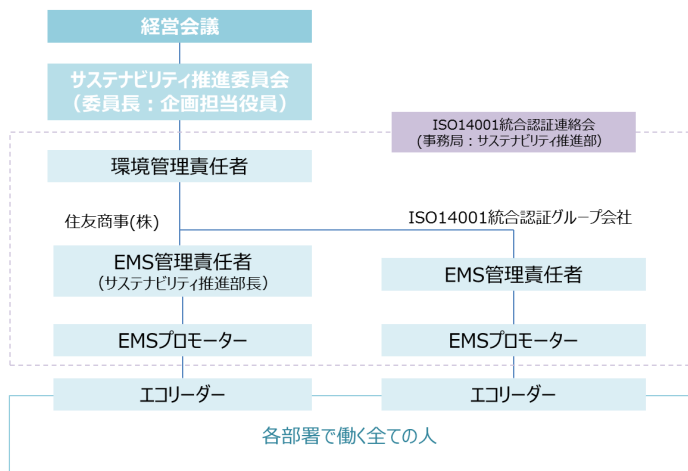
この環境方針は、住友商事グループで働くすべての人に周知するとともに広く開示する。

## 環境マネジメント

### 体制

#### 環境マネジメント体制

住友商事グループでは、環境方針に則り、サステナビリティ推進委員会を中心とした環境マネジメント体制を運営しています。また、ISO14001環境マネジメントシステム（EMS）に関しては、1999年6月に住友商事単体（東京、大阪）でISO14001認証を取得して以来、認証の対象範囲を拡大し、当社国内拠点および一部のグループ会社の計約2万人が活動しています。当社とISO14001統合認証グループ会社からなるISO14001統合認証連絡会では、環境マネジメント活動に係る取り組みの連絡及び情報の共有を行い、必要に応じて、住友商事のサステナビリティ推進委員会に対し意見具申を行います。サステナビリティ推進委員会は重要性に応じ、経営会議、取締役会にも付議・報告します。



[ISO14001統合認証グループ会社（2020年4月現在・グループ会社25社）](#)

[ISO14001認証 独自取得の直接連結子会社（2020年4月現在・計18社）](#)

### 定量目標・実績

当社は、パリ協定が掲げる2℃目標の達成などを勘案し、電力使用量、水使用量、廃棄物排出量について基準年度を設定して長期目標を掲げて改善活動を推進しています。

長期目標を踏まえて算出した2019年度の目標と実績、及び2020年度目標は以下の通りです。

#### 住友商事国内単体の長期目標

電力使用量	2013年度を基準に、原単位で年平均1%以上削減し2035年までに2013年度比▲20%以上削減する。
水使用量	2010年度を基準に、原単位で年平均1%以上削減する。
廃棄物排出量	2010年度を基準に、原単位で年平均1%以上削減する。

指標、及び目標		基準年度実績	2019年度目標	2019年度実績	2020年度目標
電力使用量	総量 (MWh)	7,859	5,725	3,959	5,673
	原単位 (MWh/m <sup>2</sup> )	0.1079	0.1016	0.0702	0.1006
CO <sub>2</sub> 排出量 (Scope1・Scope2)	総量 (t-CO <sub>2</sub> e)	5,626	4,210	2,891	3,678
	水使用量	総量 (m <sup>3</sup> )	32,191	24,232	11,167
水使用量	原単位 (m <sup>3</sup> /人)	6.93	6.33	3.42	6.26
	廃棄物排出量	総量 (t)	508	383	117
廃棄物排出量	原単位 (t/人)	0.109	0.100	0.036	0.099

※電力使用量、水使用量、廃棄物排出量の総量目標は、各指標の原単位から算出。

※CO<sub>2</sub>排出量の基準年度は2013年度。CO<sub>2</sub>排出量は、Scope1と、電力使用量の原単位削減目標に直近の電力会社別基礎排出係数を使用して算出したScope2の合計値。

※対象範囲：本社・国内支社・支店・営業所

## 環境マネジメント

### 定性目標

住友商事グループでは、環境負荷の低減および環境に有益な活動の推進に取り組んでいます。グループ全体の取り組み方針として、中期経営計画2020における気候変動関連の基本方針に則り、「気候変動問題は重要な社会課題と認識し、それぞれの事業を通じその解決に貢献すると共に、温室効果ガス排出抑制に向けた取り組みを実施する。」と定めています。

住友商事では、エコリーダーが自部署の環境側面（環境に影響を与える原因）を抽出し、その環境側面が環境に与える影響の大きさに対して評価を行い、関連する遵守義務を考慮しつつ、リスク及び機会を特定します。EMSプロモーターがそれらを考慮して部門ごとの著しい環境側面、リスク及び機会を特定し、サステナビリティ推進部が全社を取りまとめ、サステナビリティ推進委員会において、環境目標の達成状況についてレビューすると共に、翌年の環境目標を決定します。

環境目標		2019年度の主な活動実績
環境関連法規等の遵守	<ul style="list-style-type: none"> <li>廃棄物処理法他の環境関連法規に関する教育の継続的実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナビリティ推進部主催セミナー及び産廃処分場の実地確認講習会開催</li> <li>e-Learning環境講座（含む法令遵守コンテンツ）の実施</li> </ul>
環境保全型事業の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>再生可能エネルギー利用事業の拡大</li> <li>循環型社会構築に向けてのビジネス推進</li> <li>その他環境負荷低減につながるビジネスの推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内外で各種再生可能エネルギー利用事業を推進 （欧州各地での洋上風力発電事業、豪州及び南相馬市での太陽光発電事業、インドネシアにおける地熱発電事業、再生可能エネルギーファンド設立など）</li> <li>循環型社会構築、環境負荷低減につながるビジネスを推進 （持続可能な森林経営、鹿児島県EVリユース蓄電池システムの系統電力接続実証事業、台湾でバスの電動化事業、日豪間における水素サプライチェーン構築の実証実験など）</li> </ul>
環境負荷管理および低減	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内全オフィスにおける電力・ガス・水使用量と廃棄物排出量の把握と削減</li> <li>事業実施に伴う環境負荷・環境影響の把握と低減</li> <li>関与するサプライチェーンにおける環境影響の把握、負荷低減への配慮</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>オフィス分野は対前年比改善</li> <li>連結グループの環境データ把握</li> <li>海外の鉱山開発や操業、建設不動産開発における環境アセスメント、建設不動産事業での土壌汚染調査を確実に推進</li> </ul>
環境教育、環境に関するコミュニケーションの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境保全他に関する啓発セミナーなどの開催</li> <li>環境マネジメントシステムの有効活用推進</li> <li>非財務情報開示の拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境関連法令研修を継続実施、気候変動対応セミナー開催</li> <li>未受講者（新入社員、キャリア採用など）を対象にe-Learning環境講座を開講、100%受講完了</li> </ul>

## 環境マネジメント

### 活動

#### 内部環境監査

環境マネジメントシステムの適切な運用のために、毎年、住友商事およびISO14001統合認証グループ会社において、以下の監査重点項目に従い、内部環境監査を実施しています。

##### <監査重点項目>

- (1) 環境目標設定の適切性
- (2) 環境実行計画の進捗管理
- (3) 法的小およびその他の要求事項の遵守評価
- (4) 教育・訓練の実施・拡充

2019年度監査の結果、重大な違反に該当する指摘はありませんでした。

#### 外部審査

一般財団法人日本品質保証機構によるISO14001環境マネジメントシステムの認証審査を受けています。2019年度は2020年2月に審査を受け、登録認証の維持が認められました。

 [ISO14001登録証](#)



#### 教育・啓発活動

住友商事グループ社員が環境保全活動を行うにあたり、さまざまな教育プログラムを展開しています。環境関連法令研修、社外専門家による地球環境問題の啓発セミナーなどを開催し、グループ社員全員の環境意識の向上に努めています。

テーマ	内容	開催時期	参加人数
ISO14001環境マネジメントシステム講習会	経営理念と環境への取り組みの浸透、ならびにISO14001国際規格に準拠した環境マネジメントシステムのプロセスの習得。	2019年 2回開催	216人
内部環境監査員講習会	内部環境監査の基本事項や進め方に関する講義。演習を通して有効性監査ができる内部環境監査員を養成。	2019年10月 2回開催	94人
産業廃棄物処理業務講習会及び処理場実地確認	産業廃棄物の排出事業者責任、委託基準や適正処理の方法など実務知識の講義。処理場の実地確認では適正な業者を選定するポイントを習得。	2019年 10～11月 3回開催	271人
環境関連法令研修	環境関連法規の最新動向と基礎知識、並びに法令遵守の留意点を講義。	2019年5月 2回開催	146人
環境基本教育(e-learning)	住友商事グループの環境方針と環境マネジメントシステムについての理解と浸透を目的として実施。	2019年6月～ 2020年2月	668人



## 気候変動



## 方針・考え方

気候変動による影響は、地球的規模で世帯を超えて社会・環境の安定性を脅かす深刻な問題であり、幅広い分野でグローバルに事業を展開している当社グループにとっても、注視すべきリスクであると考えています。当社グループは気候変動を巡る世界的な情勢を踏まえ、今般、気候変動に対する方針を見直しました。方針に関する詳細につきましては、P17をご参照ください。

## 活動

## 再生可能エネルギー関連事業

中長期的にエネルギー供給の担い手として成長が期待される再生可能エネルギーによる発電事業に参画し、気候変動の緩和に貢献しています。

2020年3月31日現在

燃料	発電所	国	発電容量 (MW)	燃料	発電所	国	発電容量 (MW)
太陽光	大阪ひかりの森プロジェクト	日本	10.0	洋上風力	Northwind	ベルギー	216.0
	ソーラーパワー西条	日本	29.0		Nobelwind	ベルギー	165.0
	ソーラーパワー北九州	日本	16.0		Northwester2	ベルギー	219.0
	ソーラーパワー苫小牧	日本	15.0		Galloper	イギリス	352.8
	ソーラーパワー南相馬・鹿島	日本	59.9		Race Bank	イギリス	573.3
	ソーラーパワー南相馬・原町	日本	32.3	木質バイオマス	サミット半田パワー	日本	75.0
	EVM/EVM2	スペイン	14.0		サミット明星パワー	日本	50.0
風力	男鹿風力発電	日本	28.8	サミット酒田パワー	日本	50.0	
	サミットウィンドパワー（鹿嶋）	日本	20.0	地熱	Muara Laboh	インドネシア	85.0
	大唐中日（赤峰）新能源	中国	50.0	水力	CBK	フィリピン	792.0
	Stanton Wind Energy	米国	120.0				
	Cimarron II Wind	米国	131.1				
	Ironwood Wind	米国	167.9				
	Dorper Wind	南アフリカ	100.0				
	Mesquite Creek Wind	米国	211.2				

## 気候変動



## 活動

## その他環境配慮型事業

気候変動問題への対応として、再生可能エネルギーによる発電事業への参画に加え、再生可能エネルギーの普及を促進するための新技術やエネルギー効率を向上させるための新技術を活用した環境配慮型ビジネスにも取り組んでいます。

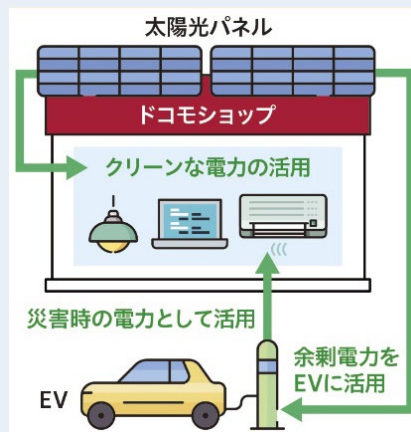
事業	取り組み内容
EV用リチウムイオン電池の二次利用	電気自動車（EV）で使用されたリチウムイオン電池を再利用した蓄電事業。再生可能エネルギーの安定的な電力供給や電力会社が供給する電力の安定化・品質維持が可能となる。
CO2フリーの水素製造と利用	太陽光、風力、水力、地熱などの再生可能エネルギーを利用して水を電気分解し、水素を取り出すことで、CO2フリーの水素が製造可能となる。水素の利用と合わせ、完全CO2フリーのエネルギーシステムの構築を目指す。
炭素繊維強化プラスチックの製造	鉄などの従来素材よりも軽くて強い炭素繊維複合材を安価に製造する技術を開発中の豪州 Warpforge社に出資。同社製品はトレーラー荷台やコンテナから住宅用建材まで、幅広い用途での使用が期待される。同社製品が従来素材を代替することで省エネルギー化に繋がり、環境負荷の低減に貢献する。
K+S社による電気自動車用モーターコアビジネス	欧州の主要自動車メーカーに対して、EV/HEVの駆動用モーターコアを納入、CO2削減による地球温暖化防止の一助となっている。
CCS (Carbon dioxide Capture and Storage)	日本CCS調査(株)に参画している。同社は、工場や発電所などから発生するCO2を大気拡散する前に回収し地中貯留に適した地層まで運び、長時間にわたり安定的に貯留するCCS技術を用いて、苫小牧で実証事業を行っている。また、Global CCS Institute (GCCSI) に2018年12月に参画した。インスティテュートの知識共有活動、事実に基づく助言および提唱を通じCCSの世界的開発・実証・展開を推進し、CCSの実施に望ましい条件整備を目指している。

## 事業紹介

## 太陽光パネルでエコロジーにチャレンジ

国内で約2,000店舗の携帯電話ショップを運営している(株)ティーガイアは、子会社の(株)TGパワーを通じ太陽光発電による「地産地消型電力事業」に進出しました。(株)ティーガイア傘下の携帯電話ショップや物流倉庫、その他飲食店などに太陽光パネルを設置します。太陽光によって発電されたクリーンな電力の活用により、CO2の削減に貢献し、地球温暖化対策を推進するとともに、各店舗のエネルギー需給の最適化とコスト効率化を図っています。

また、(株)NTTドコモから全国ドコモショップ向けの太陽光発電設備の設置業者に選定され、全国約300店のドコモショップに順次太陽光パネルの設置を進めています。今後、カーリースを手掛ける住友三井オートサービス(株)とも協力しながら、電気自動車（EV）の設置も順次拡大していく予定です。災害時には太陽光パネルに加えてEVの蓄電池からも電力を供給し、速やかに店舗運営の復旧を図るとともに、お客様とスタッフの安全・安心を守ります。



携帯電話ショップに太陽光パネルを設置するとともに、EVやバッテリーチャージャーの導入も推進

## 気候変動



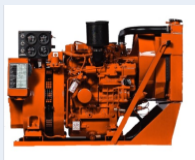
## 活動

## 事業紹介

## 船舶の温室効果ガスゼロ化に向けた取り組み

当社は、ノルウェーの船用バッテリーシステム大手Corvus Energy Holding SAと協業し、エネルギー貯蔵システムの日本・アジアにおける市場調査・拡販・導入を行っています。Corvus社が提供するエネルギー貯蔵システムは、リチウムイオンバッテリーモジュールとその管理システムで構成され、バッテリーセル毎の個別温度管理に強みを持っています。エネルギー貯蔵システム搭載船では、必要動力や電力の補助・加勢、負荷の平準化（ピークカット）による燃費改善や原動機の小型化が実現でき、また、港湾内や排出規制海域において、バッテリーによる電気推進で航行する事により、排出ガスを抑制あるいは無くしつつ低振動・低騒音での運航が可能となり、船舶内外の環境の向上に寄与します。エネルギー貯蔵システムは、環境にやさしく、燃費改善、点検作業の省力化に繋がる船舶電動化のための基幹システムであり、最終的には船舶の温室効果ガスの排出ゼロ化の実現に貢献します。

Diesel Power



+

No  
Battery

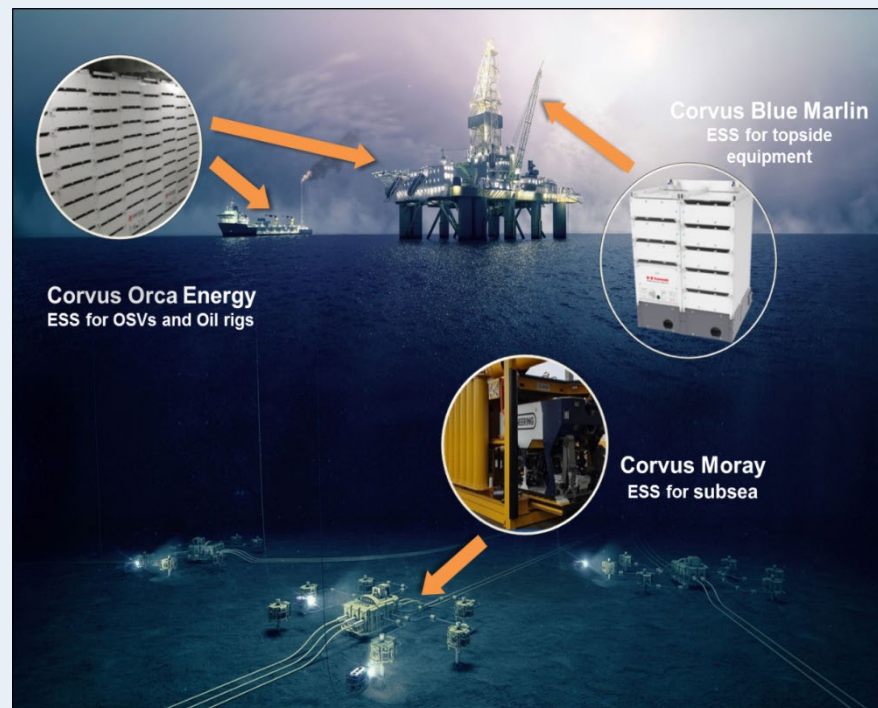
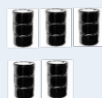
=

Hybrid Diesel  
Battery Power

+



=



## 気候変動



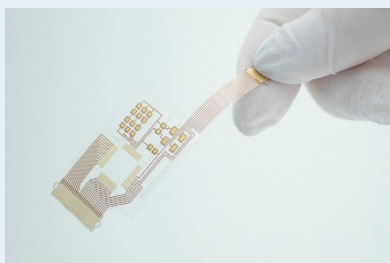
## 活動

## 事業紹介

## スタートアップ企業への出資を通じた省エネルギー社会の推進

当社はインクジェット塗布技術をベースとするFlexible Printed Circuit Board (以下FPC) の独自製法の確立に成功したエレファンテック社へ出資しています。同技術は、銅箔の不要部分を溶かす従来工法と比べ、廃棄物、消費エネルギー、水使用量を1/10以下に出来る、環境負荷が極めて低い技術です。「不要なものを捨てる」既存の技術ではなく、「必要な部分にだけ材料を印刷する」インクジェットベースの製造技術が、今後世界の製造技術のスタンダードになっていくことが期待されます。

また、同技術のIn Mold Electronics (IME：樹脂成型＋電気回路の一体成型) への転用は車載軽量化を目指す自動車メーカーも興味を示しています。同社に同時期に出資した他社とも連携し、FPCライセンス事業におけるグローバルサプライチェーン構築、車載IME案件での事業化など、同社技術を軸とした新たな価値創造に挑戦していきます。



エレファンテック製フレキシブルプリント基板



## エレファンテック製法にするメリット

- ✓ 必要な箇所のみ配線形成を施すことで製造コストと環境負荷の低減を実現
- ✓ シンプルな製造プロセスのためリードタイムの短縮を実現

## 事業紹介

## 国際的なCO2フリー水素サプライチェーン構築への取り組み

当社および川崎重工業、Jパワー、岩谷産業、丸紅、豪州AGL Energy Limitedは、豪州ビクトリア州ラトロープバレーの褐炭から、水素ガスの精製・液化、陸上輸送および積出のパイロット実証と、国際的な水素サプライチェーン構築の実証事業に参画しています。実証設備の建設は、2019年から順次開始しており、最初の水素製造および輸送試験は、2020年から2021年の間に実施を予定しています。

当社は、本実証において、豪州連邦およびビクトリア州政府が取り組んでいるCarbonNet Project (※) とのコミュニケーションを促進する役割を担い、将来のCO2フリー水素サプライチェーンの構築を目指し実証事業の完遂に貢献していきます。

(※) CarbonNet Project：豪州ビクトリア州が運営する二酸化炭素回収・貯留事業化における調査・実証に関するプロジェクト。

## イニシアチブへの参画

当社は、日本経済団体連合会の環境・エネルギー関係の委員会である「環境安全委員会／地球環境部会」に参加し、温暖化や気候変動への対応、経済と両立する環境政策の実現などに取り組んでいます。また、日本貿易会の「地球環境委員会」に参加し、低炭素社会や循環型社会の構築、環境関連法規への対応について検討しています。参画にあたっては、業界団体の気候変動に対する取り組みが当社方針と合致しているか確認しています。また、当社は、所属する業界団体の立場に関係なく、気候変動対策に適切に取り組んでいます。



## 水資源



## 方針・考え方

企業にとって水資源は欠かせない重要な自然資本である一方、人口増や経済発展に伴う水需要の増加により、水不足に陥る地域は今後ますます拡大します。経済協力開発機構（OECD）によると、世界の水需要は2000年から2050年までに55%増加し、2050年には2億4千万人が清潔な水を手入れできない状況にあり、また、14億人が基本的な公衆衛生のない状況におかれると見込まれています。水ストレスの高い地域も含む世界各地で事業を展開している当社グループは、水資源の有限性を十分認識した上で、本課題をリスクと機会の両側面で捉え、水使用の削減および効率改善、水インフラビジネスなどを通じて課題解決に取り組んでいきます。

## 活動

## 水ビジネス

人口増加や都市化・工業化を背景に地球規模で水需要の増大が見込まれる一方、安全で衛生的な水インフラ環境の整備は進んでおらず、水問題は深刻化していくとみられています。そこで21世紀に入ってからは、水問題解決を目指した水ビジネスへの取り組みが世界的に注目され始めました。開発途上国における安全で衛生的な生活環境の実現に貢献するのは先進国の責務である、という意識の高まりも影響しています。

当社では、上水だけでなく下水も併せた水ビジネスを社会インフラの重要な柱と考え、世界各地でさまざまな取り組みを行っています。水需要の増大が著しい地域など、世界各地の有望市場において、上下水処理や海水淡水化などの民活型（※1）であるBOOT/BOO事業（※2）から完全民営化事業に至るまで領域を広げ実績を積んできました。日本の技術を活かした安心・安全な水の提供や、民間資本を活用した社会コスト削減要請への対応を通して、世界中に広がる水問題の解決に貢献すべく、よりグローバルで多面的な水ビジネスへの挑戦を続けています。

（※1）民活：公共により行われてきた事業に民間企業の持つ事業運営能力や資金力を導入し、効率化などを図る手法。

（※2）BOOT：Build-Own-Operate-Transfer。公共との長期契約に基づきサービスを提供し、契約期限到来後は事業資産を公共へ移管する形態。  
BOO：Build-Own-Operate。BOOT同様、公共と長期契約をベースにサービスを提供するが、資産は事業者が保有し続ける形態。



国	事業内容	事業分類
ブラジル	上下水道や産業用水処理事業26件のアセットを保有するブラジル民間No.1水事業会社であるBRK Ambiental社へ出資（当社間接持分比率は14%）、大きな成長が予想されるブラジル上下水事業に参画。	上下水事業
英国	英国の水事業会社であるSutton & East Surrey Water社の株式50%を取得し、完全民営化された英国で上水事業に取り組む。	上水事業
中国	中国水事業大手の北京キャピタル（北京首創股份）と提携し中国下水処理事業に参画。目下、山東省ならびに浙江省にアセット保有。	下水事業
オマーン	逆浸透膜技術により海水を淡水化する民活型造水事業を受注。2016年2月より商業運転を開始。	造水事業



## 水資源



## 活動

## 事業紹介

## ブラジルにおける水事業

当社は、上下水道や産業用水処理事業26社を保有するブラジル最大の民間上下水道事業会社BRK Ambiental社の株式を取得し、ブラジルにおいて水事業に参画しています。ブラジルの上下水道の普及率は低く、インフラの整備と事業運営の高度化が必要とされています。

本事業は、ブラジル国内の12州・約100市町村において、約1,700万人へ上下水道・産業用水処理サービスを提供するものです。日本の質の高い運営ノウハウと技術力提供により、ブラジルにおける上下水道普及率の拡大とオペレーション品質の向上に寄与していきます。

当社では、多様な水事業を通じて培ったノウハウの活用や、知見豊富な人材を現地に派遣することなどを通じ、水事業の長期的な運営に取り組んでいきます。安定的な水インフラの提供は、地域の水環境の向上、ひいては地域社会の発展に寄与するものと考えています。



リオグランデ・ド・スル州 下水処理場



BRK Ambiental社が運営する産業用水処理施設

## 事業紹介

## 鉱山における水使用削減・廃水再利用

世界トップクラスの亜鉛・鉛・銀の生産量を誇るボリビアのサンクリストバル鉱山は、アンデス山脈に囲まれた標高4,000mの高原地帯に位置しており、水は重要な資源です。このような地域での鉱山事業による水の使用は、環境および地域コミュニティに与える影響が大きいため、操業にあたっては、水の合理的利用および責任ある管理の方針を定め、水使用量削減に取り組んでいます。

具体的には、鉱石処理過程における水使用量を最適化する技術スタディの推進、排水の回収・再利用による効率改善の継続的な取り組み、地域コミュニティでの利用可能性を評価するための関連エリアの地表水・地下水の定期的なモニタリングなどです。これらの調査結果を基に、操業用の主要地下水源には、飲料用、畜産用、灌漑用、産業用水として水質基準に満たない高塩性の地下水を利用、さらに操業に必要な水量の70%を鉱山排水から再利用することで、効率的な操業に取り組むとともに地域コミュニティとの共存を目指しています。



サンクリストバル銀・亜鉛・鉛鉱山



採掘現場から鉱石を運搬する大型ダンプトラック

# 生物多様性



## 方針・考え方

住友商事グループの事業活動は、地球上の多様な生物とそれらの繋がりにより生み出される生物多様性がもたらす恵みに大きく依存しています。従って、当社グループの環境方針で明示しているとおり、自然生態系など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ことは当社グループにとって重要な課題であると認識しています。生物多様性に重大な影響を与え得る事業活動に関して、どのように生物多様性に依存しているのか、また、どのような影響を与えているのかを把握した上で、生態系への影響を最小化し、回復にも寄与することに努めます。新規事業の審査過程や既存事業のモニタリングにおいても、生態系への影響を含む社会・環境に関するリスクの評価や管理・改善状況の確認を行っています。



## 活動

Business and Biodiversity Offsets Program (BBOP : ビジネスと生物多様性オフセットプログラム) は、企業や政府、NGOを含む専門家などが参画し、生物多様性オフセットに関する国際基準を作成しようというイニシアチブです。BBOPは、生物多様性条約においても参照されるなど、生物多様性オフセットに関する国際基準となりつつあり、当社は日本企業として、マダガスカルのアムバトビー・プロジェクトを通じて参加しています。(次頁参照)

### BBOPオフセットの10原則

1	ミティゲーション・ヒエラルキー (適切な回避策、軽減策、修復策の後にオフセットを実施する)
2	オフセットの限界 (生物多様性の置換不可能性と脆弱性により、オフセットでは完全に代償できない影響がある)
3	景観的観点 (生物多様性の生物、社会、文化的価値の総合的情報を考慮した保全効果を実現するためのオフセット立案と実施)
4	ノーネットロス (結果としての生物多様性のノーネットロス、望ましくはネットゲイン)
5	追加的な保全効果 (オフセット未実施の結果以上の保全効果)
6	ステークホルダー参加 (オフセットにかかる意思決定へのステークホルダーの参加)
7	衡平性 (権利、責任、リスク、便益の衡平な分配と先住民とローカルコミュニティへの配慮)
8	長期的効果 (プロジェクト影響の続く限りの長期的効果、望ましくは永続性の確保)
9	透明性 (オフセット立案、実施、結果の公開と時宜を得た透明性の確保)
10	科学的、伝統的知識 (科学的情報と伝統的知識に裏打ちされたプロセス)

# 生物多様性



## 活動

### 事業紹介

#### マダガスカルの持続可能な発展に貢献するアンバトビー・プロジェクト

BBOPが日本企業と協力して生物多様性オフセットを実施した事例として、当社が資本参加するマダガスカル・アンバトビーのニッケル鉱山の開発事業があります。ニッケル、コバルトなどの供給拡大に向けて、2007年から建設を進めてきた世界最大級の鉱山開発事業。それがマダガスカル共和国の「アンバトビー・プロジェクト」です。

アンバトビー・プロジェクトは、採掘場や精錬工場、パイプラインなどの多くの施設を新たに建設・運営するため、周辺の環境に与える影響も少なくありません。特にマダガスカルには、1,000種もの希少動物が生息する世界的にも貴重な自然環境が残されています。そのため、アンバトビー・プロジェクトでは、こうした自然環境に対する十分な配慮のもとに開発・運営が進められています。プロジェクトの計画・実行に際しては、マダガスカルの国内法の遵守はもちろん「世界銀行セーフガード・ポリシー」をはじめ「国際金融公社（IFC）パフォーマンス・スタンダード」「世界保健機構（WHO）基準」「赤道原則」など、さまざまなガイドラインに準拠した環境マネジメントを実施しています。

プロジェクトでは、これらの各種基準を遵守した上で、生物多様性の維持をはじめとする徹底した環境保全に取り組んでいます。例えば、鉱山の開発にあたっては、約1,800haの鉱山サイトの周辺に、生息動物の保全先として約4,900haの「バッファゾーン（緩衝地帯）」を設けました。鉱山開発のために木を伐採した際には、切り倒した木をしばらく放置するなどして、樹木に棲み着いた生物がバッファゾーンに移動できるよう配慮しています。さらに国際環境NGOなどと共同で実施した生態調査の結果、保護が必要と判断された絶滅危惧種などについては、保護区内に移植したり、養魚システムで飼育したりするなど、さまざまなプログラムを実施して生態系への負荷低減を図っています。

また、パイプラインの建設開始後、建設予定ルート上に希少動物の生息地が発見されたことなどを受け、これらを迂回するために合計24カ所のルート変更を行いました。さらに、“No Net Loss, Net Gain”のコンセプトのもと、大規模な「生物多様性オフセットプログラム」を推進しています。これは開発による生態系への影響を、別の生態系を復元・創造するなどし、緩和しようというアプローチであり、具体的には開発地域に類似した生態系を持つアンケラナ地区で森林6,800haの保全を行っているほか、採掘場近隣エリアの保全やパイプライン埋設後の再植林、閉山後に向けた採掘場の再植林なども含め、4カ所の保全エリアで、インパクトを受けたエリア面積の約9倍の総面積（14,000ha以上）の保全によりNet Lossをオフセットする計画です。



希少種カムリシファカ



希少種コクレルシファカ



希少種マダガスカルキンイロガエル



## 生物多様性



## 活動

## 事業紹介

## バードフレンドリー®認証コーヒー事業

当社グループは、生物多様性に配慮し、農家の安定収入にもつなげる取り組みとして、2004年からバードフレンドリー®認証コーヒー（以下、BF®認証コーヒー）の輸入・販売を手掛け、2014年度からは住商フーズにてBF®認証コーヒーを取り扱っています。BF®認証コーヒーは、自然林と同様のシェード（木陰）を保ちながら栽培することで、環境保全やそこで羽を休める渡り鳥の保護につながる取り組みです。米国スミソニアン渡り鳥センターがその認証基準を設定し、現在、全世界で12カ国（※1）52農園・農協（2020年5月現在）が認証を受け、収益の一部は、同センターの渡り鳥の研究・調査・保護活動に使われています。

（※1）12カ国：エチオピア、タイ、エルサルバドル、コロンビア、ペルー、ニカラグア、ボリビア、ホンジュラス、インド、メキシコ、ドミニカ、グアテマラ



BF®認証コーヒーの収穫

本事業は、2019年、国際自然保護連合日本委員会が認定する「国連生物多様性の10年日本委員会（※2）（UNDB-J）認定連携事業」に認定されました。UNDB-Jの認定連携事業になったということは、生物多様性保全活動として重要な活動であり、また、「愛知目標（※3）」の達成に向けて成果を上げてきた活動であることを意味します。今後も本事業を通して、世界中の渡り鳥保護・生態系保護に貢献していきます。

（※2）国内のあらゆるセクターの参画と連携を促進し、生物多様性の保全と持続可能な利用に関する取り組みを推進するために2011年9月に設立された委員会。

（※3）生物多様性条約第10回締約国会議（COP10）で採択された、生物多様性保全のための新たな世界目標。



この事業は、「国連生物多様性の10年日本委員会（UNDB-J）」が推奨する事業として認定を受けています

## 事業紹介

## 風力発電事業におけるバードストライク対策

南アフリカEastern Cape地方の山間部で約130km<sup>2</sup>の土地を利用して行っているDorper風力発電事業では、付近に生息する鳥やコウモリなどの飛翔生物が風車に衝突する事故（バードストライク）の対策に取り組んでいます。

風車は放牧地に建設されており、家畜などの死骸に鳥が集まることがバードストライクの原因であるため、発電所内の動物の死骸処理を徹底すると共に、絶滅危惧種と思われる鳥類が風車付近を迂回していないかの目視確認、発見した場合の風車の非常停止通知の発信などを地元住民を雇用して行っており、野生生物保全と風力発電事業の両立を目指しています。



南アフリカDorper風力発電

## 環境汚染



## 方針・考え方

グローバルに幅広い地域で事業を展開している住友商事グループは、環境方針で示しているとおり、環境関連法規の遵守、循環型社会構築への寄与に努めます。具体的には、排水・汚泥・排気などによる汚染防止について、法令基準の遵守のみならず、廃棄物の削減・再利用・リサイクルなどの環境負荷低減などに取り組み、持続可能な社会を実現していくことが重要だと考えており、各事業活動を通じて課題解決に取り組んでいます。



## 活動

## 事業紹介

## 鉱山事業における大気汚染・汚水防止

“Social License to Operate”（社会的な操業許可）という言葉は、社会から事業活動を行う許可を得るという意味ですが、とりわけ鉱山事業は開発によって生じる環境負荷の軽減や地域社会の持続可能な発展のための取り組みが要請されます。当社グループは、鉱山事業を行う上で、法令遵守および“Social License to Operate”という考え方を重視しており、事業活動を行う全ての採掘現場においてリハビリテーション（原状回復）に取り組み、生態系への影響最小化、回復への寄与に努めています。

例えば、ボリビアのポトシ県南西地域で操業しているサンクリストバル鉱山では、乾燥、寒冷、強風により粉塵が飛散し易いため、採掘場、廃石集積場および宿泊施設に設置した8カ所の粒子状物質PM10観測局で大気質をモニターしているほか、コミュニティエリアのSan CristóbalおよびCulpina K観測所にて、粒径毎に微粒子濃度を計測できるcascade impactorを用いて、米国環境保護局（EPA）の基準に沿い12日毎の日次24時間計測を行っています。また、操業エリアでの車両の走行速度制限やスプリンクラー敷設、貯鉱場を覆う直径140mの南米最大のドームの建設などにより、粉塵および粒子状物質飛散防止策を講じています。

汚水防止については、例えば豪州石炭事業において、採掘の過程で必要となる大量の水の持続可能な利用に取り組んでいます。鉱物の洗浄に使用した汚染水は、不純物を沈殿させ、一定レベルに水質浄化されるまで厳格な環境規制の下で管理し、選炭、粉塵飛散防止、リハビリテーションなどに再利用しています。



サンクリストバル鉱山の粉塵飛散防止の巨大ドーム



オーストラリアの炭鉱



## 環境汚染



## 活動

## 事業紹介

## 農薬・肥料販売事業における環境負荷軽減のための取り組み

農家のニーズに応えた高品質な農薬・肥料を世界中に届け、農作物の生産性向上に寄与すること、これこそが当社の農薬・肥料販売事業の最大のミッションです。輸入・生産・卸売・直販といった機能を各国市場の特性を踏まえ選択し組み合わせ、農薬・肥料販売事業を現在30カ国以上で展開しています。

国によっては、農家やディストリビュータなどで、農薬の空容器プラスチックボトルやアルミバッグなどが適切に処分されずに放棄され、環境汚染を起こす可能性や残存した農薬による事故や環境への悪影響が懸念されています。そこで、ブラジルのアグロアマゾン社並びにメキシコのサミット アグロメキシコ社では、農薬空容器の回収・リサイクルに同業他社と共に業界として取り組み、環境保全に努めています。

一方、農薬そのものの環境負荷低減のため、バイオ農薬への取り組み（スペインのバイオ農薬メーカーFutureco社への出資参画）や、農薬だけに頼らない環境負荷の低いIntegrated Pest Management（IPM：総合的病害虫防除）にも取り組んでいます。

IPMの一つとして信越化学工業(株)の開発した昆虫の性フェロモンを用いた交信攪乱剤（フェロモン剤）の普及に努めています。フェロモン剤は目的の害虫以外の生物には無害であり、害虫個体数の減少はもとより、植物の内部に侵入する防除が困難な害虫にも効果がある他、害虫の殺虫剤への抵抗性抑制も期待できます。現在、フランスの果樹園の約60%でこの防除法が採用されており、欧州地域では2015年以降、ポーランド、ブルガリア、ロシア向けに販売を拡大、特にロシアでは現地販売会社（LLC SUMMIT AGRO）がフェロモン剤を同国に最初に導入した企業として高く評価されています。

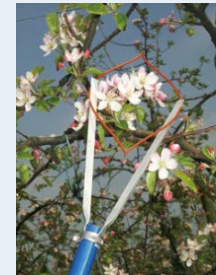
また、被覆肥料（肥料の溶出速度をコントロールし、肥料成分の有効利用率を高めることで減肥に繋がる）やバイオスティミュラント（植物が本来持っている免疫力・活力を高め、病害虫や寒暖などのストレスに対する耐性を上げることで減肥に繋がる）の拡販を通じて、従来の化学肥料の施肥量を減らし耕地への環境負荷を減らす取り組みを行っています。



ブラジル農業資材直販事業（アグロアマゾン社）



スペインのバイオ農薬メーカーに出資



フェロモン剤使用の様子

## 環境汚染



## 活動

## 事業紹介

## トムラ・ジャパン 飲料容器のリサイクルシステム構築ビジネス

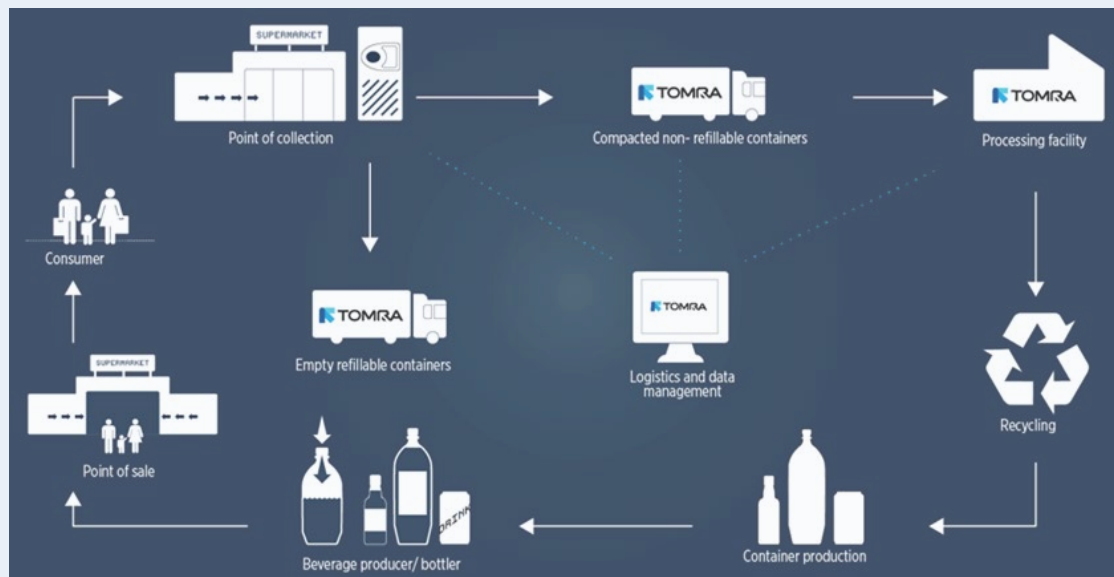
海洋廃プラスチック問題、温暖化問題など地球環境問題の改善の一環として、プラスチック資源の利用量削減と有効活用の重要性が高まっている一方で、使用済み資源の回収は自治体に依存し、リサイクラーへのタイムリーな供給が出来ていないという課題が残っています。トムラ・ジャパンはPETボトルのリサイクルシステム機器（RVM:Reverse Vending Machine）、古紙リサイクル回収機（RPS:Recycle Paper System）の機器販売及び資源回収を生業とする、TOMRA Systems ASA（在ノルウェー）と当社の合併会社です。同社では、関東圏を中心とした地域のコンビニやスーパーマーケット向けにRVM/RPSを設置し、地域住民の使用済み資源を自治体を介さずに回収、リサイクラーへ供給するリサイクルシステムを構築・展開することで、資源循環の効率化に取り組んでいます。



Reverse Vending Machine



同社グループのスローガン：  
「LEADING THE RESOURCE REVOLUTION」



RVMをプラットフォームとした循環リサイクルシステム

## 環境汚染



## 活動

## 事業紹介

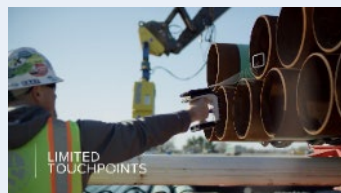
## デジタル技術を活用した鋼管ビジネスにおける環境負荷軽減への取り組み

昨今の環境負荷削減への意識の高まりを受け、英BPや英蘭シェルといった石油メジャーを筆頭に石油ガス業界では、気候変動問題や環境汚染問題への早急な対応が求められています。この流れを受け、これらエネルギー開発企業への資機材供給サプライヤーも、環境問題に対する具体的な取り組みを提示する必要が出てきています。当社は、石油ガス開発用途の鋼管を年間数十万トン規模で取り扱っていますが、その中の主力製品の一つである輸送用鋼管（ラインパイプ）の販売において、

環境問題の解決に貢献する新たな取り組みを行っています。ラインパイプ事業における主要顧客であるエネルギー開発企業やパイプライン運用会社では、パイプ製造から塗装、現場施工までの莫大なデータを扱う必要がありますが、今般当社にてこれら膨大なデータの一元管理を可能とする“SC デジタルプラットフォーム（仮称）”を構築し、世界で初めてパイプラインプロジェクトでの実用化を実現しました。

当社はこの試みを通じて、パイプ製造からパイプライン敷設完了までの一連のサプライチェーンの各段階での温室効果ガス排出量の可視化、非接触式タグ適用によるトレーサビリティシステム構築による作業員の安全性向上への寄与などを初期目標と設定し実現に向けて取り組んでいます。

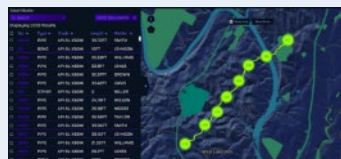
従来のデータ管理手法が根強く用いられている石油ガス業界において、当社のこの取り組みは先進的であり、顧客やサプライヤーからも高い評価を得ています。現在、より多くのパイプラインプロジェクトへの適用に向けて、関係会社との調査・検討を実施しています。



非接触式タグの導入で作業員の安全性が格段に向上



陸上パイプライン敷設現場



SC デジタルプラットフォーム

## 事業紹介

## 船舶燃料の排ガス規制対応

1952年から国内外で海運会社向け船舶燃料供給事業を展開している当社グループは、総合商社としては最大規模、世界の需要量の約2.5%にあたる年間500万トンを取り扱っています。

船舶燃料からの排ガスの中に含まれる硫黄酸化物は全世界の5-10%、窒素酸化物は15-30%、二酸化炭素は3%程度を占め、人体や環境への悪影響が懸念されるため、海洋汚染防止条約により、燃料油中の硫黄分濃度が世界的に規制されていますが、さらに2020年から国際海事機関（IMO）が規制する一般海域における船舶燃料の硫黄分濃度の上限が3.5%→0.5%まで大幅に引き下げられました。本規制強化を見据えて、当社は硫黄酸化物が排出されない、かつ窒素酸化物も従来比40-70%減、二酸化炭素も20%減となる環境負荷の低い代替燃料であるLNG燃料の供給事業に取り組んでいます。具体的には2018年11月に上野トランステック(株)および横浜川崎国際港湾(株)と東京湾LNGバンカリング事業を推進する合弁会社を設立し、さらに2019年2月にバンカリング船の建造契約を締結しています。

## 資源利用



## 方針・考え方

人類は森林の公益的機能に依存しており、世界の持続的な発展にとって森林は極めて重要な資源です。世界の16億人以上が食べ物や水、住居、燃料、薬用植物、生計の手段といった森林の恩恵を受け、アクセス可能な飲用水のうち75%は森林のある流域を源としています。

これらの貴重な森林資源を用いて木材ビジネスを行っている当社グループは、森林経営にもビジネスの幅を広げ、よりサステナブルな森林資源の確保と活用に取り組んでいます。

当社グループは持続可能な森林経営、つまり、森林を利用する活動により森林の公益的機能が損なわれないようにする、との主旨に賛同し、企業の社会的責任を果たすべく、環境方針、サプライチェーンCSR行動指針に則り、目標を定め、事業活動に取り組んでいます。

## 実績

当社グループの保有するロシア（テルネイレ）、ニュージーランド（Summit Forests New Zealand）の森林資源を通じ、認証材原木、認証材製品およびチップの取り扱いを積極的に推進することを目標に掲げ、取り組んでいます。

		2019年度実績
認証材原木（ロシア材）		150千m3
認証材原木（ニュージーランド材）		260千m3
認証材製品（ロシア材）	針葉樹製材	50千m3
	単板	202千m3
	針葉樹集成材	28千m3
	広葉樹製材・集成材	5千m3
チップ（ロシア材）		39千BDT

## 活動

## 事業紹介

## テルネイレ木材ビジネス

当社は、2004年に森林管理が環境や地域社会に配慮して適切に行われていることを客観的に評価・認定してもらうために、国際基準のFSC®認証（※1）を、ロシア極東のテルネイレ社が保有する260万ヘクタールの林区の一部で取得しました。2004年にロシア極東で初めてとなるFSC-FM認証（※2）を取得した後、順次FSC認証の整備を進め、2011年には素材である原木から、現地で加工された製材・単板・製紙用チップなどの木材製品に至る全ての生産品目のFSC-CoC認証（※3）を取得しました。また、当社自らもFSC-CoC認証を取得、これによりテルネイレ社の保有する森林で伐採された木材がエンドユーザーまでFSC認証のチェーンで繋がる体制が構築されました。

- （※1） FSC®認証  
：FSC（Forest Stewardship Council®、森林管理協議会）が運営する国際的な森林認証制度
- （※2） FSC-FM（Forest Management）認証（森林管理認証）  
：適切な森林管理が行われていることを認証、森林資源を管理する企業が対象。
- （※3） FSC-CoC（Chain-of-Custody）認証（加工・流通過程の管理の認証）  
：森林管理の認証を受けた森林からの木材・木材製品であることを認証。木材のトレーサビリティを証明したい企業（家具製造業、出版社、パルプ業などあらゆる木材製品を取り扱う企業）が対象。

## FSCライセンス番号

テルネイレ	FSC® C009842 FSC® C106397
Summit Forests New Zealand	FSC® C112972
住友商事	FSC® C016535



テルネイレ社が保有する森林



## 人権



## 方針・考え方

「住友商事グループ人権方針」はP27をご参照ください。

## 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まいります。

「社会・環境関連リスク管理」についてはP100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。



## 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。

#### 「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、2016-2018年度の3年間に於いて、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2016-2018年度の3年間に於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事厚生部長の下、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キ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」

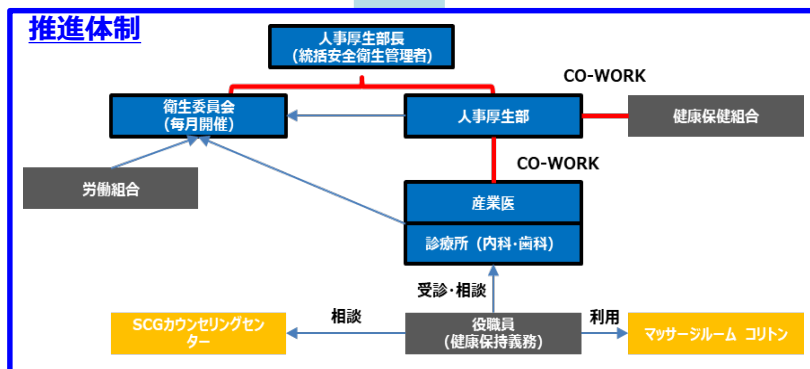
## イキイキワクワク健康経営宣言

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、意見交換を行っております。

## 危機管理体制

当社は国内22カ所／海外114カ所（81カ国・地域）（2020年3月末時点）に拠点をもち、連結ベースでは約73,000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、災害などに備えるには、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必要があるとともに、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な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「安全対策推進本部」に一元化し、人材・総務・法務担当役員を安全対策推進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、海外安全対策セミナーを毎年開催しており、2019年度は延べ505人の従業員が参加しました。

## 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4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

2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
3件	1件	2件	1件	3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常務執行役員を本部長とする「安全対策推進本部」に報告される体制をとっています。「安全対策推進本部」は、コーポレート部門の主要部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「安全対策推進本部」で決定され、さらに特別重要事案に関しては、本部長（代表取締役常務執行役員）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、2019年度の利用者は、延べ2,800人を超えています。



#### 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	FY2015	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019
健康診断受診率	毎年100%を継続	97.9%	98.7%	<b>100%</b>	<b>100%</b>	-
ストレスチェック受検率	2021年3月期までに90%	-	<b>92.2%</b>	<b>90.2%</b>	88.1%	88.5%
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%

## 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ク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2月に実施しました。全従業員を対象に展開し、回答率は78%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。

（※）従業員が出勤していても、何らかの心身面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。2019年10月までに6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

#### 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」認証において最高位の3つ星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1,200人以上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10月はピンクリボン月間であることにちなみ、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。

### 禁煙対策

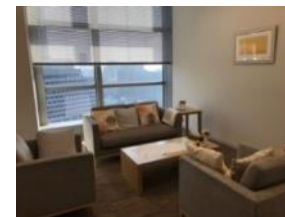
2018年9月の本社移転を機に、本社執務フロア完全禁煙化を実施しました。また、禁煙希望者に対しては、禁煙ガムの購入費用補助や診療所内での禁煙サポートプログラムを実施するなど、喫煙対策に取り組んでいます。

### 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1,200件）

提供	サービス	対象者	機能
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	地方・海外勤務者	
	各種セミナー	全社員	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
	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
外 契 約	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		

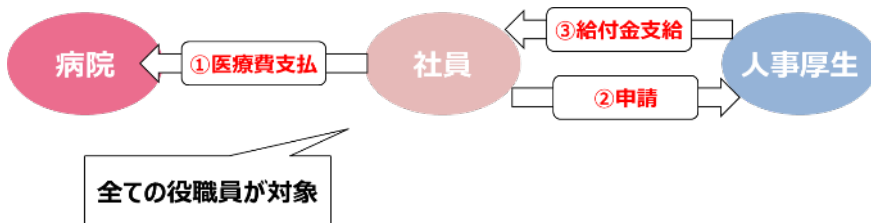


## 労働安全衛生・健康経営



### 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「もしまに備える安心体制」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な高度な医療技術の中でも厚生労働省に有効性及び安全性が認められ、将来的に健康保険適用が検討されている治療法。現時点で88種が限定列挙されている。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使用できる制度。

### 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、81カ国に拠点があり、社員約1,150人とその家族約1,160人が世界中に駐在しています。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勿論、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、当社社員一人一人に危機意識を醸成し、安全確保策を身に付けてもらうため、一連の安全対策セミナーを実施しています。なお、参加者の経験と習熟度合いに応じて4グレード/6コースに分けて年間90回以上セミナーを開催しています。また、不測の事態が起きた時の初動を迅速かつ的確に実施するため、拠点ごとに安全対策マニュアルを整備しています。このマニュアルは安全対策推進本部にも共有され、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）を即時に入手し、駐在員・出張者に配信する仕組みや、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レ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、フマキラーはデング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

## HSSE管理を徹底し鋼管の安定供給を実現

鋼管関連事業では、当社は最大市場である米国でNo.1サプライヤーである他、さまざまな形でグローバルにビジネスを展開しており、「法令遵守とHSSEは、全てのビジネスに優先する」という基本方針を掲げて、グローバルのHSSE管理体制を構築しています。

この中で、労働災害および環境事故の撲滅に向けて"Zero Harm"というスローガンを掲げて取り組んできましたが、2014年以降はHSSEを企業文化として浸透・定着させることにより、「Zero Harmを当たり前のように継続していける企業になる」との意志を込めて"Beyond Zero Harm"というスローガンに発展させました。PDCAサイクルによる継続的改善をベースとしたグローバル共通のHSSEマネジメントシステムを制定、さらにはOHSAS18001/ISO45001の専門家を海外主要拠点に登用し、シンガポール、ドバイ、ロンドン、ヒューストンの世界四極に東京を加えた体制でのグローバルHSSEネットワークを構築、各地域の事業内容に応じたHSSEの管理強化に取り組

んでいます。また、毎年鋼管本部長がグローバルの鋼管グループ全社員に発信する"HSSE Policy"では当社社員のみならず、顧客、請負業者、仕入先、地域社会に対する安全と健康を最優先した環境の提供をコミットしています。

HSSEマネジメントシステムを構成する12項目の一つである「リスクマネジメント」では、世界各地の事業拠点にて各現場の作業内容や設備環境の違いなどによって生じる個別のリスクを特定、分析、評価することを規定しており、現場での効果的な対策の立案に役立っています。また、独自のICTツールを開発して、事故報告、各地での活動状況やリスクアセスメント結果、成功事例情報やノウハウの共有、e-Learningによる教育・訓練などを行っており、HSSE管理の更なるレベルアップを図っています。

今後も"Zero Harm"の実現に向けて、マネジメント体制の更なる強化を図り、鋼管製品の安定供給を通じて、トップサプライヤーとしての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



# 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行っています。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」、「人事制度懇談会」、「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。2020年3月時点で、住友商事労働組合の組合員数は3,038人、住友商事の社員に占める労働組合員比率は59.0%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：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、世界中で活躍できる資質と高い志を持った人材を求めています。従い、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、キャリア採用を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、あえてインターンシップではなく「キャリア支援企画」と題しています。「ビジネス」編では、ビジネスの意義や業界比較のレクチャー、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)

2017年 847人/ 2018年 794人/ 2019年 591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。2019年度は、住友商事が手掛けているマンマー携帯通信事業を題材とし、新規事業立案を課題としたプログラムを開催しました。既存の枠組みにとられないための思考法の一つとして「デザイン思考」を紹介し、新たな発想のもと独自のアイデアを事業化してもらうだけでなく、当社のマテリアリティに合致する事業立案を課すことで、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)

2017年度 74人/ 2018年度 87人/ 2019年度 190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、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、物事の見え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

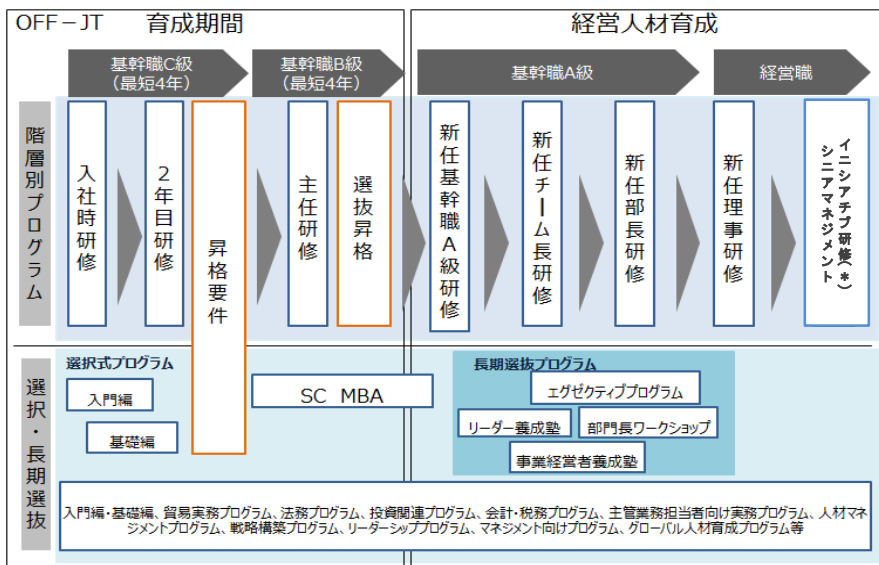


## 方針・考え方

### 基本的な考え方

住友商事グループにとって、最重要の経営リソースは人材です。経営理念や行動指針の理解と実践を通じて、多様なバックグラウンドを持つ人材が中長期にわたって新たな価値を創造し続け、広く社会に貢献できるよう、戦略的・計画的な採用・育成・活躍の推進を図ると同時に、「個の力の更なる強化」、「人材育成のスピードアップ」にも取り組んでいます。こうした人材の育成については、従来通りOJTとOFF-JTを両輪として取り組みます。人材育成の基本はOJTです。但し、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330講座に上るOFF-JT研修を開催し、業務上必要とされる知識・スキルなどをカバーしたプログラムを提供しています。

中でも、変革力・創造力、論理的思考力、実行・実現力などの「個の力」の強化に資する研修の企画に注力しています。

また、事業経営に必要な知識・スキルを習得する機会として長期・選抜プログラムを継続実施しており、プログラム終了後には多くの人材が国内外の事業会社経営を担って活躍しています。社内プログラムのみならず、海外エグゼクティブプログラム等社外研修なども活用し、人材育成の強化に努めています。

さらに、当社グループの「経営理念」の源流である「住友の事業精神」を体感し、継承していくことを目的として、当社グループの事業活動の原点である別子（べっし）銅山を訪問する研修を継続的に実施しています。2017年度以降は研修回数・対象層を大幅に拡大し、「住友の事業精神」の一層の浸透を図っています。

### 2019年度の能力開発研修時間

延べ研修受講者数	14,963人
延べ総研修受講時間	65,652時間
社員一人あたり研修受講時間	12.7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

階層別プログラムでは、体系的なリーダーシップ開発を目的に、各資格層に求められるリーダーシップに応じたマインド・スキルを強化するプログラムを強化します。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実施しております。

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

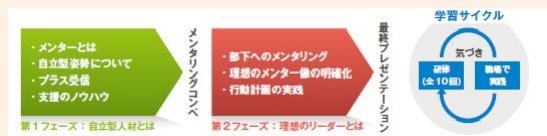
選択式プログラムでは、ビジネスを通じて社会に貢献できる経営人材として活躍するために必要となる知識・スキルを基礎レベルから高度なものまで幅広く網羅した70種類以上のプログラムを用意しています。まずは、商社パーソンとしての標準装備を身につける為「入門編」「基礎編」を受講したのち、数あるプログラムの中から、自身の業務を遂行する上で必要な知識・スキルを得られるプログラムを自由に選択して受講します。また、経営人材に必要なリテラシーを習得するために「SC MBA」を用意し、現在の所属部や業務に関わらず、習得すべき基礎的な理論・フレームワークを提供する場を設けています。

### 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、「ビジネスを通じて社会に貢献するためのリーダーシップ」に磨きをかけるプログラムを提供しています。また、一部のプログラムでは講師・受講者同士の議論を通じて、「組織」「会社全体」「社会」といった大局的な視点を醸成しています。

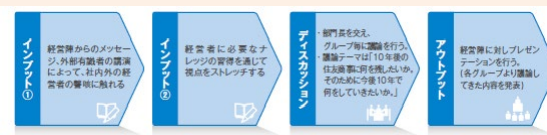
#### ■ リーダー養成塾

「自立型姿勢の習得」をテーマに、自らのリーダーシップスタイル・行動を見直すもので、年間約30人が参加しています。対象者は次世代のチーム長（課長クラス）を担う若手管理職層とし、6か月間、全10回の講義を通じて部下一人ひとりのやる気と可能性を引出し、組織の生産性を最大限に高めるマネジメントスタイルを体得します。



#### ■ 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・副部长クラスを対象に、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か月間、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。



#### ■ 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・スキルの習得および経営観・経営哲学の醸成を通じて、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30人が参加し、約10か月間、全30回程度の講義を受講後、最終的に経営陣に対し自身の経営ビジョンに関するプレゼンを実施します。

IMDでの海外研修  
事業経営者養成塾の一環で、海外ビジネススクール「IMD」との連携により、グローバルな事業経営者としての知識・スキルを習得するためのカスタマイズプログラムを実施。



#### ■ 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課長～部長クラスの方を対象に、国内外ビジネススクールなどのエグゼクティブ・プログラムへの社費派遣を実施。

「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、国内プログラムは国内ビジネススクールを中心に年間30人以上、海外プログラムは、海外トップレベルのビジネススクールへ年間30人以上が派遣されています。

## 人材マネジメント：人材の育成



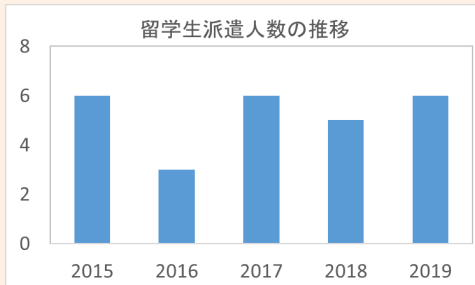
### 人材育成プログラム

#### 4. 海外派遣プログラム

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、将来の海外派遣員を養成するための「トレーニー」、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。

特に「海外留学生」制度については、世界トップ20クラスのビジネススクールへのMBAやロースクールを中心に毎年複数人の社員を派遣しており、高度な専門知識・スキル・人脈を持った社員の育成を継続的に実施しています。



#### 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。当社グループは、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「サプライチェーンCSR行動指針」を制定し、第一に「人権を尊重し、人権侵害に加担しない」と定めています。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、毎年各階層に同和問題、部落差別、障がい者問題、在留外国人問題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、人権問題への更なる啓蒙を図るべく、外部の有識者を講師に招いた「人権研修」を毎年実施しています。また、これに加えて2015年度以降はサプライチェーン上で人権侵害に加担するリスクの評価手法を演習するワークショップを開催しています。さらに、メンタルヘルスや人事労務についても研修を実施しており、最近では全管理職を対象としたセクハラ・パワハラ研修も実施しています。また、管理職を対象とした階層別研修ではハラスメントに関するプログラムも導入し、ハラスメントが発生しない環境づくりや、実際に発生した場合の対処について絶えず社員に正しい教育・啓蒙を実施し、職場における人権侵害が起きないように呼びかけています。

### 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「戦略的な多目的施設」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「戦略的な多目的施設」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」を活用しています。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、また、本社機能を補完する多目的施設として、当社グループの社員同士が職場や国を越えて集い、将来のビジョンや戦略を徹底的に議論する場となっています。

#### 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）および組織マネジメント（上司）に対する支援・アドバイスと、個人と組織間のコミュニケーションへ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・キャリア形成をサポートしています。



## 人材マネジメント：人材の育成



### 活動

#### 事業紹介

##### ウガンダ初の日本製建設機械、大規模購入プロジェクトにおける人材育成の取り組み

アフリカ東部に位置する内陸国のウガンダ共和国は、農村人口が80%、主たる産業は農業でGDPの40%、輸出の80%を占めています。同国政府は貧困削減などの社会的課題の解決を目的とした経済成長を図っており、中でも農産物を中心とした輸出品の多様化、付加価値化に注力しています。そのため、同国政府は国内で生産された農産物を国内外市場に安全かつ迅速に流通・販売するために地方道路建設・整備を最重要政策の一つとしており、その実現に必要な建機・車両の調達を計画してきました。これに対し当社は、アフリカでの数十年にわたるさまざまな輸出版売ビジネスの経験を踏まえ、顧客視点に立ったファイナンスを利用できるスキームを提案。2015年9月にウガンダ政府土木事業・運輸省と各種建機約650台、車両約500台に上る大型購入契約を締結しました。17年4月に納入を開始し、18年5月に全機が計画通り配備され、現在国内各地で稼働しています。当社が納入する建機・車両が計画通りウガンダ国内の道路網整備に利用され、農産物の国内外流通が活性化すること、同国の交通インフラを下支えし、経済発展に寄与するプラットフォームづくりに貢献することが、地域社会

とともに成長・発展する好循環を生み出します。また、納入した建機・車両を末永く使用できるように、操作するオペレーターの教育も不可欠です。今回のプロジェクトでは建機・車両の納入だけでなく「正しい操作方法の教育・指導」にも重点を置き、各メーカーの協力を得て計47人のトレーナー（技術養成者）および約1,000人強のオペレーター（作業員）を育成しました。建機・車両を販売するだけでなく、各メーカーの協力を得ながら、納入後に問題なく稼働を続けられるような部品供給、アフターサービスを行うとともに、現場オペレーターの運転教育訓練、彼らを教育する現地トレーナーの人材育成なども含めたソフト面でのさまざまな支援により、一層同国の発展に寄与できるものと考えています。

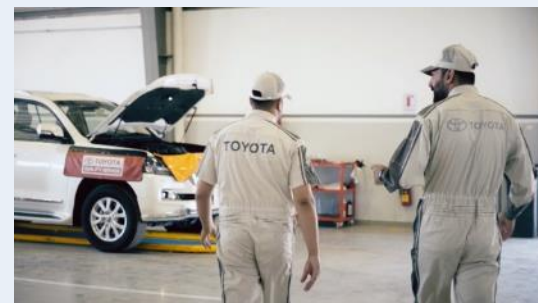


納入した機材で現地オペレーターのトレーニングも行う。  
写真は整地に使用されるモーターグレーダー。

#### 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、イラクにおいて国内避難民（Internally Displaced Persons、以下「IDPs」）の若者の将来の安定した雇用機会、自立した生活基盤の創出を目的に、技能を習得してもらった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状況です。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います。このような環境の中、トヨタイラクはUNDPと共同でIDPsを対象にした職業訓練プロジェクトを5回にわたり実施し、これまでに52人の卒業生を輩出しました。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IDPsの生活改善をサポートしています。



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

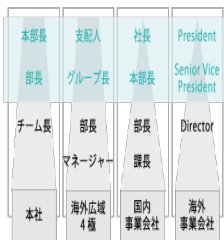
## 人材マネジメント：人材の活用（配置）



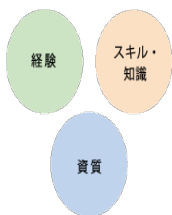
### 活動

#### 人材マネジメントの高度化

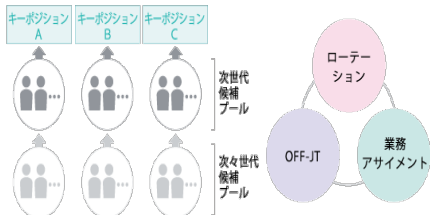
人材の育成は一朝一夕になしえるものではないため、中長期的なスパンでそれぞれのビジネスの成長を捉え、必要となる人員の育成・活用を考えていく必要があります。事業戦略に応じた戦略的な人材配置をグローバル連結ベースで継続的に実現していくためにも、住友商事グループでは、単体・海外・事業会社を問わず、すべての当社グループ人材の活躍に向けて、以下の施策に取り組んでいます。



住友商事の戦略遂行のために必要となるグループ経営を担う重要ポジションを特定。



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



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

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

#### 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

海外拠点間で転動する際の処遇・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

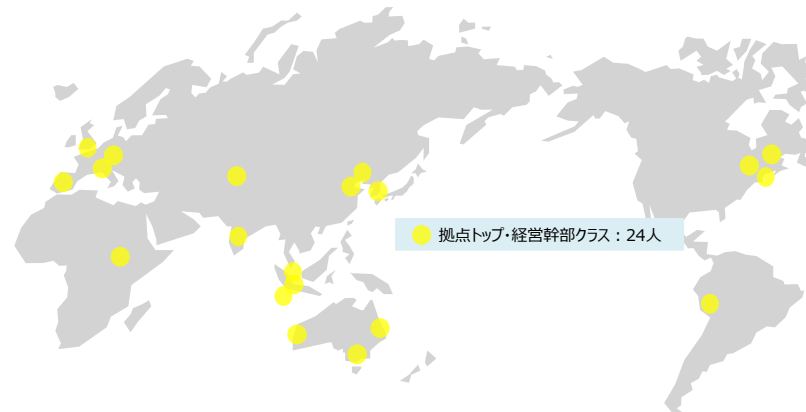
住友商事グループ内どのレベルの人材がいるか比較するための、グループ共通の人事資格制度の導入（検討中）

#### 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（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人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、住友商事グループの一員としての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

#### 成長戦略推進のための重点的人材配置

イノベーションやデジタルトランスフォーメーション（DX）によって新しいビジネスモデルが次々と生まれる第四次産業革命の中で、成長戦略を推進するために、既存事業における「部門」と「地域」という産業や地域の括りを越えて、それぞれの組織が一層連携していくことが必要です。この動きを加速させるために、当社では、経営企画部のConnect & Innovation Center（CIC）、全社のDX推進を担うDXセンター、国内外地域組織で事業開発を行う部署など、従来の枠組みを超えて事業推進を行う組織に重点的に人材配置を行っています。新たな価値創造を促進するために、さまざまな経験を有する人材を計画的かつ柔軟に配置することで、「中期経営計画2020」の成長戦略を支える「事業支援機能の拡充」、およびそれらの土台となる「経営基盤の強化」を一層力強く推し進めています。

#### 部門間ローテーションの活性化

ビジネスの多様化・複雑化が進み、次元の異なる非連続の変化が起こる現在の外部環境下では、多様な経験を積んだ人材が必要不可欠だと考えています。「中期経営計画2020」では、人材戦略の一つとして、「将来の経営幹部候補人材の拡充を目的とした部門間ローテーションの活性化」を推進しています。より幅広い経験や視点を持った人材を育成し、経営人材の次世代／次々世代候補となる人材プールを拡充すべく、今後も部門間ローテーションを推進していきます。

#### 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世界共通のjob grading system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。第四次産業革命と呼ばれる時代において、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、経営戦略としてのダイバーシティ推進が不可欠です。また、海外市場が拡大するなかで、事業の成長をグローバルに担える経営人材の育成も急務となっています。

中期経営計画2020では、人材戦略の基本コンセプトとして、“Diversity & Inclusion ～多様な力を競争力の源泉に～”を掲げました。住友商事グループとして、「一人ひとりの強みを伸ばし」「一人ひとりの強みを活かし」「一人ひとりのチャレンジを促す」ことに加え、それを支える土台として、「ちがいを認め、尊重し、受け容れる」こと、この4つを軸としています。

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。そのためには、大前提として、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、というマインドが大変重要であり、実践に移していくことが必要と考えています。

ダイバーシティといっても、単に性別や国籍・人種、年齢といった属性の多様化、いわゆる「表層的な」ダイバーシティ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、経験といった「深層的な」ダイバーシティに焦点を当て、それらをリスペクトしながら組織として同じ方向に向かい、競争力の源泉として「付加価値」や「成長」につなげていくことを目指します。

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」ダイバーシティを考慮しつつ、グローバル連結ベースでの適時・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。その実現には、経営からのトップダウンだけでなく、ボトムアップのアプローチも重要です。ボトムアップの取り組みの一つとして、2017年度に社長直轄の諮問機関「ダイバーシティ推進プロジェクト」を組成しました。人材・総務・法務担当役員がプロジェクトリーダーを務め、さまざまなバックグラウンドを持つメンバーが、現場に根差した課題やポテンシャルについて議論を重ねています。

本プロジェクトの意見や提言は、中期経営計画2020における人材戦略にも活かされています。海外組織でも同様のプロジェクトを立ち上げており、連携も図りながら、グローバル連結ベースで、当社グループにおけるダイバーシティを追求していきます。



[人材戦略の基本コンセプト](#)



## 人材マネジメント：人材の活用（Diversity & Inclusion）



### 活動

#### 女性の活躍推進

住友商事では女性の活躍推進を重要な経営戦略の一つとして捉え、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、事業所内保育所である「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）の他、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推進しています。なお、当社は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、2020年3月に女性が住友商事で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。

[行動計画\(PDF/74KB\)](#)

#### 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、多様な個々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。

#### 住友商事の出産・育児関連制度

ワークライフマネジメントの実現は、一人一人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（2014年）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
		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
	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

#### シニアの活動支援

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。

#### CLP(Career & Life Planning)研修

50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てキャリア・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を通じてライフプランを考える上で必要となるマネープランの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

50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摺合せする機会を早めに設定することで、定年後に個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年には障がい者の特例子会社として住商ウェルサポート(株)を設立し、障がい者の雇用促進、定着を積極的に推進しています。

住商ウェルサポート(株)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、2020年4月時点で53人となっています。今後も障がい者と共に歩み、個人々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、法定雇用率を堅守しながら、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=バイセクシャル、T=トランスジェンダー、  
Q=クエスチョニングの略。

## 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

- －タイムマネジメント研修実施
- －定期的に労使懇談会を実施
- －働き方カイゼンセミナーを実施（労使共催）
- －意識改革に向けた取り組み

#### 休暇の取得促進

- －有給休暇の定量目標設定
- －プレミアムフライデー導入
- －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。

#### タイムマネジメント研修の実施

2005年より基幹職A級職を対象にタイムマネジメント研修を実施しています。現在も対象者を拡大し、継続実施しており、啓発活動に努めています。

#### 働き方カイゼンセミナー

2008年から、労働組合との共催で、外部講師を招聘して年に数回実施。これまでの講師として海堂尊氏、林修氏、中谷彰宏氏、佐々木常夫氏、小室淑恵氏など多数。



## 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年から有給休暇の取得目標を設定、2017年からは「プレミアムフライデー」を導入しています。

##### 有給休暇取得実績

2017年は「全社定量目標」を「各社員最低14日以上」と設定し、95.7%の社員が達成。2018年は「全社定量目標」を「各社員最低14日以上、努力目標16日」と設定した結果、94.3%の社員が達成。2019年は「全社定量目標」を「目標16日」と設定した結果、82.7%の社員が達成。

2016年に開始した定量目標設定は、4年が経過し、取得実績が着実に伸びている現状を踏まえ、2020年については、「アウトプット志向の自律的な働き方の実践」の更なる徹底に向け、定量目標の設定を行わず、各組織・個人で自己管理とする方針です。

##### プレミアムフライデー

- 「プレミアムフライデー」当日を全休、午後半休取得奨励日とする。
- 有給休暇取得が難しい場合は、フレックスタイム制度を活用し、普段よりも早めの退社（早帰り）を奨励。
- 経済産業省が推進する月末の金曜日に限定せず、その他の金曜日にも有給休暇取得、フレックスタイム退社奨励日に設定し、「プレミアムフライデー」と称する。

#### 自律的で柔軟に働ける環境の整備

テレワーク制度・スーパーフレックス制度の目的は、従来の枠にとられない自律的かつ柔軟に働く環境を整備し、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現することで。自律的かつ柔軟に働くことで時間を積極的に創出し、社員の心身の健康増進、自己価値向上を図り、一人ひとりの最大限のパフォーマンス発揮に繋げていきます。

##### 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。

##### 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」に当社が選定

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、新しい働き方の推進に注力してきました。その取り組みが認められ、この度、総務省の令和元年度「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年は両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。終了後のアンケートでは、「個人の生産性向上」や「健康増進」、「働きやすさ向上」について96%以上の社員が効果を実感しており、非常に高い評価を得ています。また、新しい働き方は社員のエンゲージメント向上にもつながっており、「自由な働き方を認められていることは、会社から信頼されているということであり、それに応えようとモチベーションが向上した」との声も多数出てきています。今後、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、グローバルレゾナンス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を遵守し、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HP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ワーズ及びサミット製油は2020年度中にRSPOサプライチェーン認証を取得する予定です。

## 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。

## 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。



## 活動

## 事業紹介

## 繊維業界における取り組み

繊維の素材から最終二次製品である衣料品・雑貨までを手がけるスミテックス・インターナショナル(※)では、サプライチェーン上の労働慣行などにも配慮し、社会と共存できる持続可能な成長を目指しています。

一部取引先の基準に基づき、生産を委託している工場の労働環境監査を実施しています。監査においては、環境のみならず、児童就労、自由意志によらない労働、強制およびハラスメント、差別の禁止、労働安全などの観点でもチェックを行い、基準を満たさない取引先に対しては生産委託をせず、「住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針」および販売先が策定しているCoC（Code of Conduct）に合致する生産工場を起用しています。



スミテックス・インターナショナル アパレル生産工場

(※) 2021年6月1日付で、当社はスミテックス・インターナショナルの全株式を売却済み

## 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、取引に当たり、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。



## 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ました。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。今般、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

#### 米シリコンバレーにおけるベンチャー投資

当社グループは、2017年に設立したベンチャー投資ファンドを通じて、炭素繊維強化複合材料を用いた3Dプリンティング技術を持つArevo Inc.（以下「Arevo」）に出資しました。3Dプリンターは、設計データをもとに、一層ずつ材料を積層していくことにより、立体モデルを製作する機械です。メーカーが大量生産を行う前に製品の構造・デザイン・機能などを確認するための試作品を作る目的で開発されたもので、近年は性能向上に伴い、製造プロセスに一部使用する動きが高まっています。3Dプリンターを用いることで、多種類の異なるパーツを組み合わさることなく1つの製品を製造できるため、製造コスト・在庫コストの削減や、製造時間の短期化が可能となっています。

Arevoは、連続炭素繊維と樹脂が一体化した独自の複合材料を用いた3Dプリンティング技術を開発しました。炭素繊維複合材料は高強度・高剛性、かつ軽量という特性を持つことから、石油・ガスや航空宇宙、自動車などの非常に広範囲の産業向けに加え、医療・コンシューマー向けなどへの適用が可能になると期待されます。また、Arevoの3Dプリンターは、強度と軽さの最適解を導くソフトウェアアルゴリズムと、あらゆる方向からの積層を可能にするロボットアームを採用しているため、従来の3Dプリンターで製造することが難しかった大型かつ軽量の製品を含む幅広い製品ラインナップを実現することが期待されます。



Arevoの3Dプリンター

住友商事グループは、1998年に設立したベンチャーキャピタル Presidio Ventures, Inc.を通じて培った事業経験やネットワークを活用すべく、2017年7月に米州住友商事傘下にベンチャー投資ファンドを設立しました。同ファンドは、アーリーステージのベンチャー企業への投資をスピード感をもって判断し、住友商事グループの既存事業の高度化や新規事業開発を支援することを目的としており、これまで合計12件の投資を実行しております（2020年4月末時点）。本Arevoへの出資も同ファンドを活用した案件の一つです。

## 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、2018年4月に「ヘルスケア事業部」を新設したほか、幅広くヘルスケア領域に取り組んでいくべく、全社横断のワーキンググループ（WG）も設置し、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

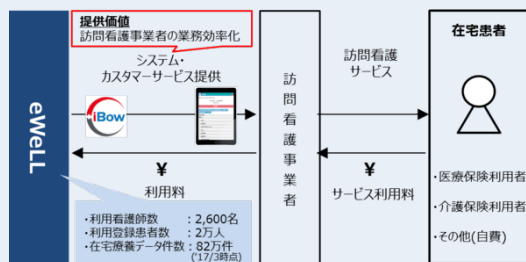
当社グループでは、調剤併設型ドラッグストアの展開や医療関連サービス事業への参画に携わり、在宅医療・介護の普及、利用促進を通じて、より良い医療へのアクセス、人々のQuality of Life（生活の質）改善に大きく貢献しています。

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。

「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行え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。



「eWeLL」のビジネスモデル



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

## 創薬支援

## 最先端科学技術の実用化

住商ファーマインターナショナル(株)が販売する「in vivoイメージングシステム機器」は、基礎研究や創薬の初期開発ステージで利用する小型・中型動物を殺傷することなく生きてまま生体の情報を画像解析することを可能にするもので、動物実験の低減に寄与します。主たる販売先である大学の研究室などのアカデミアを対象にしたセミナーや学会での展示などを定期的に開催することを目標とし、機器の紹介・販促活動を行っています。また、住友商事グループが長年、日本の製薬業界にその先端技術を紹介してきた英国医科学評議会



in vivoイメージングフォーラム2017の様子

（MRC）のG・ウィンター卿が、「ペプチド・抗体のファージ・ディスプレイ」の開発・応用の功績により、2018年ノーベル化学賞を共同受賞することとなりました。

このような側面からも医薬業界をサポートし、社会課題の解決に貢献しています。



## 生活基盤・街づくり



新興国を中心に世界的な人口増、都市化が進展するなか、当社グループは都市開発・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。そのための体制整備として「PFI推進部」を設置したほか、2018年4月には「スマートシティWG」を設立し、全社横断型の事業開発をさらに推進しています。

## 事業紹介

## ミャンマー通信事業

当社は、KDDI、ミャンマー国营郵便電気通信事業体（以下、MPT）と共同で、2014年9月よりミャンマーで通信事業を展開しています。

当初10%程度であった携帯電話普及率は、現在約150%まで急成長しており、若者がスマートフォンを持つ姿も日本と変わりません。現在のMPTの携帯電話加入者数は約2,700万人（2020年3月末現在）とトップマーケットシェアを堅持しており、第4世代高速通信もいち早く導入するなど、日本品質のサービスをミャンマー国民に届けるべく日夜努力しています。

ミャンマーは日本の1.8倍の国土を有し、道路や鉄道の輸送インフラもいまだ充分でない地域も多いことからミャンマー全土に通信ネットワークを構築するのは時として想像を絶する苦労が伴いますが、これまでの弛まぬ努力の結果、全国に通信ネットワークを展開し、ミャンマー国内の地域格差の解消、地方での雇用の創出にも貢献しています。

この全国カバーの通信インフラを活用し、情報化社会の実現によるミャンマー国民の豊かさや各種産業の発展に寄与する新たなサービスの提供を計画しています。

その一つは、金融サービスです。携帯電話がミャンマー全土で利用できるメリットを活かし、モバイルマネーを使った送金や決済のサービスを開始し、今後、無担保少額ローンを提供する予定で準備を進めています。これにより国民の80%が銀行口座を保有していないミャンマーで全国レベルの金融サービスを一挙に実現し、またミャンマーに多い農家や個人・中小事業者向けに運転資金の提供などを通じてミャンマーの経済発展へ貢献していきます。

また、ミャンマーは人口の50%しか商用電源にアクセスできていないことから、ソーラーパネルを利用しモバイルマネーと連携した自家発電システム提供サービスを検討しており、これにより

クリーンなエネルギーの利用拡大と、より豊かな生活の実現を支援していきます。

当社は、通信事業を通じたインフラ基盤の整備及び各種付加価値サービスの提供により「地域と産業の発展への貢献」に寄与し、ミャンマーの社会とともに持続的な成長を目指します。





## 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。300台の電気自動車を導入し、特定地域内であれば、どこでも貸出・返却ができるフリーフローティング型のカーシェアサービスを提供しています。加えてスウェーデン最大の駐車場運営事業者であるAimo Park Swedenが2019年4月の買収によって当社グループに加わり、私たちは駐車場とカーシェアの連携による利便性の高い顧客体験を提供します。将来的にはあらゆるモビリティサービス（バス・トラム・地下鉄など）と連携し、共通のスマホアプリを通じて、シームレスかつ無駄のない移動ソリューションを提供することで、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2億6千万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、合せて「OTOグループ」）を通じ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240店以上の支店網を展開し、これまでに累計850万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、現在の約1.8億人から2020年には2億人に達する見通しで、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。

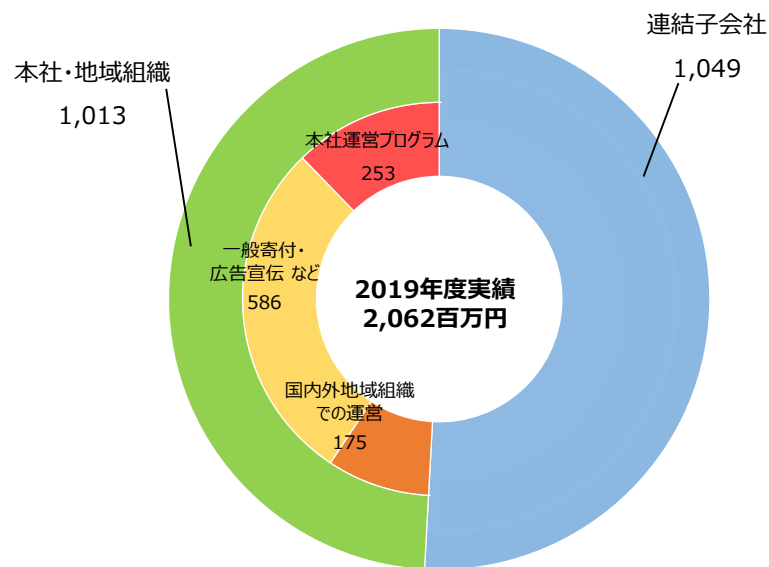
#### 姿勢

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

#### 2019年度 社会貢献活動費

社会貢献活動費総額（単位：百万）



<注>

\*本数値は、経団連1%クラブの算入基準に準じて集計。

\*本数値のうち、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。

\*海外からの報告数値は、2020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、普通の留学生生活では経験できない体験を提供しています。



##### 住友商事奨学金（1996年～）

商事活動50周年に当たる1996年に住友商事奨学金を創設以降、インドネシア、ミャンマー、パキスタンなどアジア各国の大学生を対象に奨学金を支給し、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しています。本奨学金を授与した学生数は、2019年度までにのべ約1万6,500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。2015年度はミャンマー、2016年度はガーナとイラン、2017年度はメキシコとキューバ、2019年度はUAEで活動を行いました。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に対し当社がバリアフリー化した映画を無償で提供するとともに、上映会の開催も支援しています。



#### 東日本大震災復興支援活動

##### 住友商事 東日本再生フォローアップ・プログラム（2017年～）

東日本大震災の被災地の地域再生および被災者の生活再建を願い、その再生過程に参加するユースを2012年度より5年間支援してきました。その後もなお残された課題は多く、地域や人々を取り巻く環境や支援ニーズも刻々と変化しています。これまでの支援経験を活かし、より地域のニーズに寄り添った支援を実現すべく、助成団体との対話を重視した設計に見直し、本助成プログラムを運営しました。



## 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。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。社員の現地訪問や上海への支援生徒の招待を通じて、直接的な交流も続けています。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。

2019年度は「教育」をテーマに、地元の公立学校の環境整備、本の読み聞かせ、学用品の支援などの活動に、米州各拠点の社員が参加しました。



### アジア大洋州

#### 社会的弱者への支援

シンガポールでは、企業ボランティアとして社会的弱者への支援活動にさまざまな社員が参加しています。外出支援や食事の支度、スポーツ・アートセラピーなど、多様な活動を続けており、2019年度は105人が活動に参加しました。





## 次の100年に向けたグローバル社会貢献活動「100SEED」

### 100SEED

#### 【100SEED】 創立100周年を機に、世界の社員がともに取り組む「100SEED」を始動

当社グループは2019年、創立100周年を機に、世界中のグループ社員が、グローバルで共に考え、共に実行する社会貢献活動プログラム「100SEED」を始動しました。

関心のある社会課題に投稿する【POST】、活動内容について議論する【DISCUSS】、それを実行する【ACT】という3つのステップへの参加を通じて、社員一人ひとりが社会課題の解決を自分事と捉え、住友の事業精神や当社グループの経営理念を実践し、「社会とともに成長し続ける」プログラムです。



#### 100SEEDの3つのコンセプト

- ☑ 住友商事グループとして取り組むべき社会貢献活動を、未来志向で考える
- ☑ 世界が抱える多様な社会課題に対し、住友商事グループパーソンの、グローバルで多様なアイデアにより、解決に取り組む
- ☑ 直接足を運び、対話し、ハンズオンで活動に参加する

#### 【100SEED】 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

2019年2月、世界中のグループ社員の関心を探るべく、専用サイトを開設しました。SDGs（Sustainable Development Goals）の中から、関心のある社会課題とその理由について投稿を呼びかけた結果、2カ月間で2,500を超える投稿がありました。その後、「日本」「東アジア」「アジア大洋州」「欧阿中東CIS」「米州」の各地域において投稿結果を分析、4月には地域代表の若手社員が一同に会し、活動の「テーマ」を決める会議を開催しました。



#### グローバル共通テーマを“Quality Education（質の高い教育をみんなに）”に決定

最も得票を集めたのはSDGsの目標4.“Quality Education（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。同時に、「教育はあらゆる社会課題を解決する土台となるもの」との考えも共有しました。

4 質の高い教育を  
みんなに



## 次の100年に向けたグローバル社会貢献活動「100SEED」

### 100SEED

#### 【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

同年5月から、各地域で具体的な活動内容を決めるための【DISCUSS】を開始しました。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活動「多文化共生」「キャリア教育」「オンライン教育」「教育支援のプロボノ」を選定しました。



#### 【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

2020年より、いよいよ【ACT】を開始します。社会貢献活動「100SEED」においては、当社の最も重要な経営資源である多様な人材とその時間を組織のあらゆるレベルで投入して、「質の高い教育」に取り組み、持続可能な社会の実現を目指します。グローバル社員の参加と自発的な行動を促すべく、この活動に取り組む意義と狙いについて改めて触れた、活動理念も制定しました。教育は、あらゆる社会課題解決のための基盤づくりであり、豊かな未来への足がかりです。次の世代に希望のバトンを渡せるよう、世界各地の住友商事グループ社員が現場に足を運び、汗をかき、ハンズオンで取り組みます。活動実績や成果については、コーポレートサイトなどを通じて随時発信していきます。



### 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。

## コーポレートガバナンス

### 方針・考え方

#### コーポレートガバナンスの基本原則

住友商事は、「住友の事業精神」と当社の「経営理念」を企業倫理のバックボーンとして、「住友商事コーポレートガバナンス原則」を定めています。「住友商事コーポレートガバナンス原則」は、コーポレートガバナンスの要諦が「経営の効率性の向上」と「経営の健全性の維持」およびこれらを達成するための「経営の透明性の確保」にあるとの認識に立ち、策定されたものであり、この原則に則り、当社に最もふさわしい経営体制の構築を目指し、株主を含めた全てのステークホルダーの利益にかなう経営を実現するために、コーポレートガバナンスの継続的な強化を図っています。

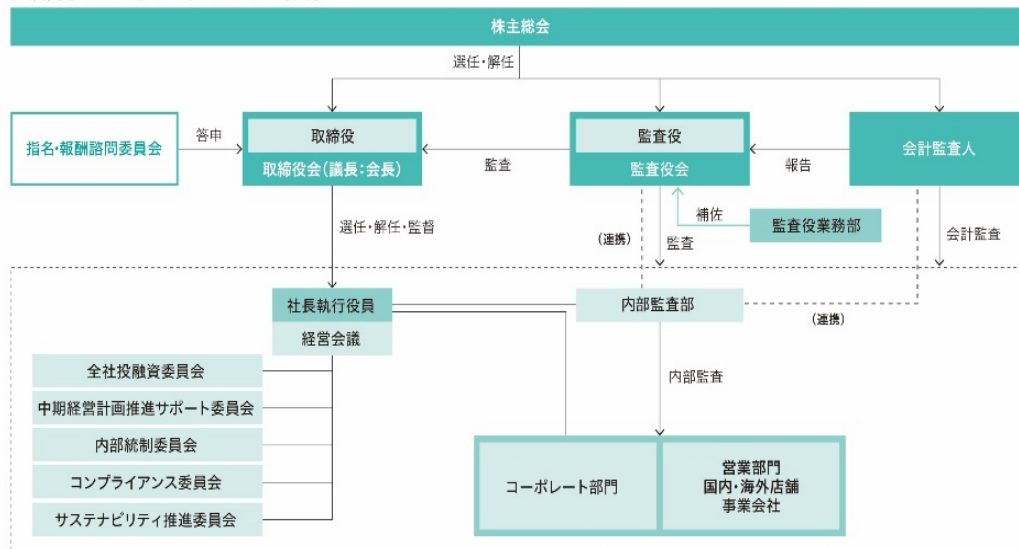
### 体制

#### コーポレートガバナンスの体制と特徴

当社では、監査役会設置会社制度のもと、独立性のある社外取締役及び社外監査役の選任並びに独立社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬諮問委員会の設置により経営の監督・監視機能を強化するとともに、執行役員制度の導入・経営会議の設置などによる意思決定や業務執行の迅速化・効率化を図るなど、実効性のあるコーポレートガバナンス体制を構築しています。

引き続き、世界の潮流や社会環境、法制度などの変化に応じて、コーポレートガバナンス体制の更なる充実・強化に向け、継続的に必要な見直しを行っていきます。

住友商事のコーポレートガバナンス体制



[住友商事コーポレートガバナンス原則](#)

[コーポレートガバナンス報告書](#)

## コーポレートガバナンス

### 体制

#### 取締役および取締役会

##### 取締役会の構成

取締役会の構成は、経験、知識、専門性、性別などの多様性を確保しています。社内取締役は、誠実な人格、高い識見と能力を有し、業務上の専門的知識とマネジメント経験を含む広範囲にわたる経験を兼ね備えた者を候補者とし、その性別、国籍などは問わず選定することとし、社外取締役は、誠実な人格、高い識見と能力を有し、多様な視点を取り入れる観点から、広範な知識と経験及び出身分野における実績を有する者を候補者とし、その性別、国籍などは問わず選定することとしています。また、経験や専門性が異なる複数の独立した社外取締役を選任し、より多様な視点から、取締役会の適切な意思決定と、監督機能の一層の強化を図っています。現在、取締役11人の内、5人が独立社外取締役（うち女性2人）です。

##### 取締役会における審議の充実、モニタリング機能の強化

取締役会では、経営方針・経営計画などの経営全般に関わる重要事項についてより集中して議論を行えるよう、要付議事項を厳選しています。また、各事業部門の部門戦略の進捗状況および課題並びに課題への対応方針に関する報告を受け、当該課題に焦点を当てて審議することで、執行に対するモニタリング機能の更なる強化を図っています。これに加え、主要な委員会の活動報告、市況変動リスク、カントリー・リスクなどの集中リスクに関わるポートフォリオ報告などを受けることにより、会社全体の執行状況について定期的にモニタリングしています。さらに、取締役会での審議のより一層の充実のため、取締役会オフサイトセッションにおいて、経営方針・計画、ESG（環境・社会・ガバナンス）を含むさまざまな重要経営課題について自由闊達な議論を行っています。

##### 社外取締役の独立性

5人の社外取締役は、(株)東京証券取引所など当社が上場している金融商品取引所が定める独立性基準および社内規則「社外役員の選任及び独立性に関する基準」を満たしています。それぞれ異なる経験や専門性を活かし、多様かつ独立した視点で当社のコーポレートガバナンスに貢献しています。



[社外役員の選任及び独立性に関する基準](#)



## コーポレートガバナンス

## 体制

## 取締役および取締役会

## 社外取締役の多様性の確保

各社外取締役は、それぞれ以下の専門性・経験を有しており、当社取締役会において、多様な視点から意思決定を行い、実効性のある監督機能を発揮しています。

## 社外取締役の専門性・経験

氏名	選任理由	取締役 在任期間	指名・報酬諮問 委員会委員	社外取締役の専門性・経験					
				企業経営	投資	金融	法律	政府機関	情報・通信
江原 伸好	米系投資銀行およびプライベート・エクイティ・ファンド運営会社において長年培ってきた金融や企業経営に関する広範な知識と豊富な経験	4年	● (委員長)	●	●	●	-	-	-
石田 浩二	大手金融機関での長年にわたる経験、また、日本銀行政策委員会の審議委員を歴任することなどで培ってきた金融や企業経営に関する広範な知識と豊富な経験	3年	●	●	-	●	-	●	-
岩田 喜美枝	長年にわたる労働省（現：厚生労働省）での要職の歴任、また、退官後に民間企業の経営者や社外役員を務めることなどで培ってきた、企業経営やコーポレートガバナンス、企業の社会的責任、ダイバーシティなどに関する広範な知識と豊富な経験	2年	●	●	-	-	-	●	-
山崎 恒	裁判官および弁護士として長年にわたり培ってきた法律に関する高度な専門知識と豊富な経験	2年	-	-	-	-	●	●	-
井手 明子	長年にわたる大手通信事業者での要職の歴任、グループ会社の経営者や親会社（持株会社）の常勤監査役を務めるなど、情報・通信、企業経営やコーポレートガバナンスなどに関する広範な知識と豊富な経験	新任	-	●	-	-	-	-	●

# コーポレートガバナンス

## 体制

### 取締役および取締役会

#### 取締役会の実効性の評価

取締役会の実効性の維持・向上のため、毎年、取締役および監査役による自己評価などにより取締役会の実効性についての分析、評価を行い、結果の概要を開示しています。2019年度の実効性評価および結果の概要は、以下の通りです。

##### 1. 評価の手法

対象者	取締役全員（10人）及び監査役全員（5人）
実施方法	2019年12月～2020年1月にアンケート（回答は匿名）及びインタビューを実施 ※実施にあたっては第三者（外部コンサルタント）を活用
評価項目	①取締役会の構成 ②取締役会の運営 ③取締役会の審議の充実・モニタリング機能の強化 ④社外役員への情報提供その他支援の体制 ⑤自身の取り組み など ⑥改善施策の評価 など
評価プロセス	第三者（外部コンサルタント）が集計したアンケート及びインタビューの回答内容をもとに、分析した結果を取締役に報告

##### 2. 評価結果の概要

全体的には、取締役会は概ね実効的に機能していると評価されています。2018年度の評価で課題として認識され、2019年度に改善に取り組んだ事項（下記をご参照ください。）については、いずれも改善につながっている旨の肯定的な評価が大勢であったことを確認しました。一方、取締役会の構成、重点的に議論すべき事項の審議の充実、取締役会のモニタリング機能の更なる強化などについて、取締役会の実効性の向上に向けたさまざまな意見・提言があり、課題認識があることを確認しました。これを踏まえ、当社の取締役会の実効性の更なる向上のため、今後、取締役会が取り組んでいくべき課題や重点事項について、取締役会で議論してまいります。

#### 取締役会評価における課題と主な取り組み

2018年度の実効性評価において課題として指摘があった、各事業部門からの部門戦略及び具体的な取り組みとその進捗状況に関する定例報告の在り方及び審議時間の見直し並びに説明資料の内容の改善について、2019年度においては、①重点的に議論すべき議案の審議時間をより多く確保し、審議の充実を図るために、議場では案件審議のため重要ポイントに絞った議論を行うこと、②経営戦略、経営計画及び事業ポートフォリオを重点的に討議すべき事項と位置づけ、各事業部門からの部門戦略及び具体的な取り組みとその進捗状況に関する定例報告においては、「中期経営計画2020」を推進するうえで抱える課題とその解決策・対処方針に焦点を当てて説明すること、③取締役会資料について、説明資料（本編）中に脚注などで専門用語を解説することや議論のポイントの明確化の徹底を図ることなど、取締役会の実効性をさらに向上させるための施策に取り組みました。

## コーポレートガバナンス

### 体制

#### 取締役および取締役会

##### 指名・報酬諮問委員会の設置

取締役会の諮問機関として、過半数が社外取締役で構成され、委員長も社外取締役が務める「指名・報酬諮問委員会」を設置しています。指名・報酬諮問委員会は、必要に応じ開催され、①社長執行役員の選任・解任の方針・手続、②取締役会長の選定・解職の方針・手続、③取締役及び監査役の指名基準、④社長執行役員の選任・解任（社長の後継者指名を含む）、⑤取締役及び監査役候補者の指名（代表取締役・役付取締役の決定を含む）、⑥経営会議構成員の選任、⑦取締役及び執行役員の報酬・賞与の体系・水準、並びに監査役の報酬枠、⑧顧問制度に関する検討を行い、その結果を取締役に答申します。2019年度においては、上記審議事項について指名・報酬諮問委員会を5回開催し、その結果を取締役に答申しました。

##### 指名・報酬諮問委員会の構成

全委員数	社内取締役	社外取締役	委員長（議長）
5人	2人（会長、社長）	3人 (P91参照)	社外

##### 相談役・名誉顧問制度の見直し

2019年5月に、指名・報酬諮問委員会の答申に基づき、取締役会の決議を経て、従来、社長執行役員・取締役会長経験者に対し委嘱していた相談役・名誉顧問制度を見直しました。今後は相談役・名誉顧問に替え、有期の特別顧問を委嘱することとします。特別顧問には、その職務に見合った報酬を支給しています。

#### 経営会議

##### 経営会議の意思決定機関化

取締役会から委任された経営に関する特定の重要事項について、多様な意見と多面的な議論を踏まえた意思決定を行うため、2015年7月から経営会議を業務執行レベルの最高意思決定機関としています。

経営会議は、社長執行役員、コーポレート部門の各担当役員および営業部門の各事業部門長で構成され、原則毎週1回開催しています。また、全社的観点から重要性の高い特定の事項については、社長執行役員や経営会議に対する諮問機関として「全社投融資委員会」「中期経営計画推進サポート委員会」「内部統制委員会」「コンプライアンス委員会」「サステナビリティ推進委員会」などの各種委員会を設けています。

## コーポレートガバナンス

### 体制

#### 監査役および監査役会

##### 監査役体制の強化・充実

監査役会は、社内の常勤監査役2人と社外の非常勤監査役3人の5人で構成されています。社内監査役については、誠実な人格、高い識見と能力を有し、業務上の専門的知識と広範囲にわたる経験を兼ね備えた者を、性別や国籍などを問わず選定することとし、また、社外監査役については、誠実な人格、高い識見と能力を有し、特に法律、会計、企業経営などの分野における高度な専門知識と豊富な経験を有する者を、性別や国籍等を問わず選定することとしています。社外監査役のうち2人はそれぞれ検事総長、大阪高等裁判所長官の経歴を持つ法律家、1人は財務および会計に関する相当程度の知見を有する公認会計士です。いずれの社外監査役も、東京証券取引所などが定める独立性に関する基準および当社が定める独立性に関する基準を満たしています。

##### 監査役監査の実効性の確保

監査役は、取締役会その他重要な会議に出席し、取締役および使用人などからその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類などを閲覧し、本社および主要な事業所において事業および財産の状況を調査しています。また、子会社については、子会社の取締役および監査役などと意思疎通および情報の交換を図り、必要に応じて子会社から事業の報告を受けています。

監査役の職務を補佐する専任組織として、監査役業務部（4人）を設置し、監査役業務部所属者の人事評価および人事異動については監査役が関与しており、監査役業務部所属者の取締役からの独立性を確保しています。

##### 内部監査部、会計監査人との連携

監査役は、効率的な監査を行うため、内部監査部と緊密な連携を保ち、内部監査の計画および結果について適時に報告を受けています。

また、会計監査人との定期的な打ち合わせを通じて、会計監査人の監査活動の把握と情報交換を図るとともに、会計監査人の監査講習会への出席、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。

##### 取締役・監査役のトレーニングおよび情報提供

##### 取締役・監査役のトレーニングおよび情報提供

社外取締役・社外監査役に対しては、就任時に、当社グループの「経営理念」、経営方針、事業、財務、組織、中期経営計画およびリスク管理体制などについて説明する機会を設けています。これに加え、取締役および監査役が必要な知識の習得や適切な更新などの研鑽を行えるよう、必要に応じて書籍を配布するとともに、セミナーやe-ラーニングなどの機会も提供しており、これらに要する費用の支援も行っています。また、「住友の事業精神」への理解を深めるため、原則として社外取締役・社外監査役は就任年度中に住友関連施設を訪問することとしています。さらに、社外取締役には、少なくとも毎年国内1回および海外1回の現場視察の機会を提供しています。



## コーポレートガバナンス

### 体制

#### 経営の透明性確保のための取り組み

##### 情報開示方針の策定

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

 [情報開示方針](#)

##### 株主総会に関連した取り組み

当社は、定時株主総会の約3週間前に招集通知を発送するとともに、英訳版も作成し、招集通知の発送に先立って当社のWebサイトに掲載しています。このように招集通知を早期に送付し、掲載することで、株主・機関投資家が議案内容を検討する時間を十分に確保しています。また、当社Webサイトにて、株主総会終了後一定期間、株主総会の模様を動画配信しています。なお、本年は、当日ご来場いただけない株主向けに同時配信を実施しました。

 [定時株主総会 招集ご通知](#)

#### コーポレートガバナンス・コードへの対応

2020年6月現在、当社は(株)東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」に記載された各項目をすべて実施しています。詳細につきましては、コーポレートガバナンス報告書をご参照ください。

 [コーポレートガバナンス報告書](#)

##### 政策保有株式の保有方針および議決権行使基準について（コーポレートガバナンス・コードに基づく情報開示）

純投資目的以外の目的で上場株式を保有するに当たっては、個別銘柄毎に資本コストとの比較をはじめ投資採算という観点に立ち、投資先企業との取引関係の維持・強化による中長期的な収益の拡大につながるかどうかなど様々な検討を十分に行ったうえで、保有意義を見直し、その内容を毎年取締役会に報告します。その結果、保有意義が認められない株式については縮減方針とします。

議決権行使に当たっては、社内ガイドラインに基づき、投資先企業及び当社の中長期的な企業価値・株主価値の向上に繋がるかどうかという観点に立ち、定量・定性の両面から様々な検討を十分に行ったうえで、総合的に判断し、各議案について適切に議決権を行使することとしています。

当社の株式を純投資目的以外の目的で保有している会社から当該株式の売却などの意向が示された場合には、原則としてこれを尊重し、取引関係にも影響を及ぼしません。

##### 企業年金

当社は、規約型確定給付企業年金制度を採用しています。また、当社は、金融市場・投資の経験を有する人材を運用担当者として配置し、年金資産の運用管理を行っています。運用委託先の選定に際しては、運用実績ならびにガバナンスを含めた管理体制を十分チェックするとともに、運用開始後もこれらを定期的にモニタリングしています。また、年金の運用実績および財政状態については、人材・総務・法務担当役員（Chief Administration Officer）を委員長とし、人事、財務、経理各組織の責任者からなる年金運営委員会で検証の上、経営会議に報告するとともに加入者へも開示しています。

## コーポレートガバナンス

### 体制

#### 役員報酬

取締役の報酬などの体系・水準および監査役の報酬枠については、取締役会の諮問機関として、過半数が社外取締役で構成され、委員長も社外取締役が務める「指名・報酬諮問委員会」にて内容を検討し、結果を取締役に答申しています。これにより、透明性および客観性を一層高めるよう努めています。報酬などの具体的な構成・決定方法は以下の通りです。

#### 取締役（取締役会長および社外取締役を除く）の報酬など

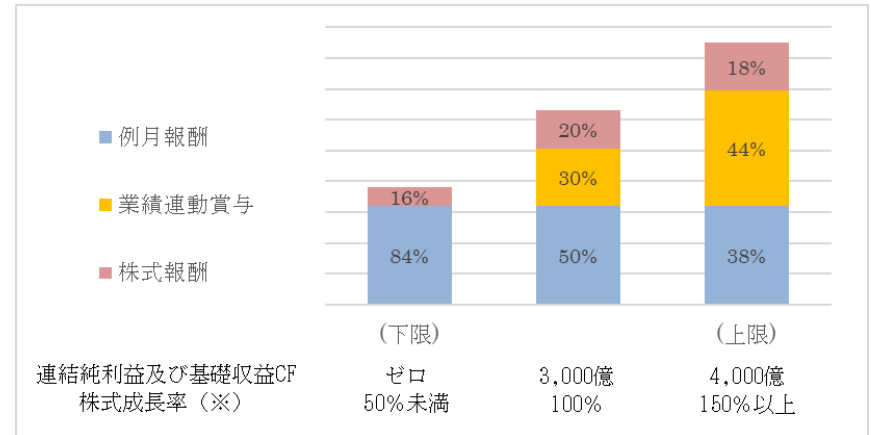
当社グループのガバナンス強化と中長期的な企業価値の向上を目的とし、経営戦略と連動した持続的な成長を後押しする報酬制度を実現するため、以下の基本方針などを定めています。

#### 基本方針

- 当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を牽引する優秀な経営人材を保持・獲得するため、競争力のある報酬水準に設定します。
- 固定報酬（例月報酬）と変動報酬（短期的な成果に連動する業績連動賞与と中長期的な成果や株主価値に連動する株式報酬）の割合等を適切に設定することにより、持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能するものとします。
- 当社グループの経営戦略と業績連動賞与の関連性を強化することにより、経営戦略に合致した職務の遂行を促し、また、具体的な経営目標の達成を強く動機付けるものとします。
- 株式報酬制度について、株主価値との連動性を重視することにより、中長期的な事業ポートフォリオの最適化や企業価値向上に向けた取り組みを促進するとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めるものとします。

#### 業務執行取締役及び執行役員の報酬水準および構成比率

- 外部専門機関による客観的な報酬市場調査データ（ウイリス・タワーズワトソン社の「経営者報酬データベース」）などを参考に、当社の経営環境や経営戦略・人材戦略を踏まえ、適切な報酬水準及び報酬構成比率を設定しています。
- 業務執行取締役の報酬構成比率は、連結純利益及び基礎収益キャッシュ・フローが3000億円、株式成長率が100%を達成した場合に、例月報酬、業績連動賞与、及び株式報酬がそれぞれ50:30:20となるように設定しています。業績達成シナリオ毎のイメージは、以下のとおりです。



※株式成長率＝

$$\frac{\{ \text{評価期間終了月平均当社株価} + \text{評価期間配当総額} \} \div \{ \text{評価期間開始月平均当社株価} \}}{\div \{ \text{評価期間終了月平均TOPIX} \} \div \{ \text{評価期間開始月平均TOPIX} \}}$$

 [役員報酬の全体像](#)

# コンプライアンス

## 方針・考え方

### コンプライアンスの基本方針

住友商事グループのコンプライアンスの原点は、「法と規則を守り、高潔な倫理を保持する」という行動指針を実践し、社会からの信用を得ることにあります。

そのため、コンプライアンスはあらゆる企業活動に優先し、会社が利益追求を優先するあまりコンプライアンス違反を起こすことは絶対にあってはならないという「コンプライアンス最優先」と、万が一コンプライアンス上の問題が発生したときは、上司あるいは関係するコーポレート部門の各部署に対して直ちに事態を報告し、最善の措置を取るとする「即一報」を基本として取り組んでいます。

### 「住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシー」の制定

上記コンプライアンスの基本方針を住友商事グループ全体に明確に示すために、従来の当社の「コンプライアンス指針」を踏まえ、グループ全体に適用させる指針として「住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシー」を2019年3月に制定しました。セミナーやe-learningの実施などの継続的な啓発活動を通じ、このポリシーのグループ全体への浸透・徹底を図っています。また、当社では、コンプライアンス・マニュアルを作成していますが、その有効性や妥当性に関するレビューを定期的に行い、必要に応じてその内容の改訂を行う予定です。

 [住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシー](#)

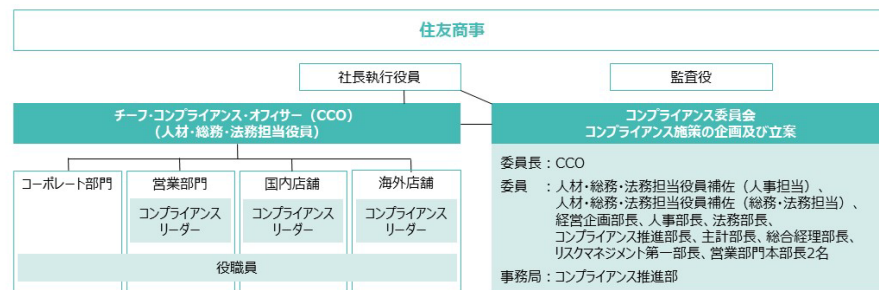
## 体制

### コンプライアンス管理体制

当社およびグループ各社のコンプライアンス問題に対し、より機動的な対応を図ることを目的に、コンプライアンスに関する最高責任者としてチーフ・コンプライアンス・オフィサーを置いています。また、コンプライアンス施策の企画および立案を担うコンプライアンス委員会には、コーポレート部門の部長のみではなく、営業部門の本部長を加えるなど、当社の実態に即した施策を多面的に検討するための体制を整備しています。

引き続き、当社およびグループ各社において「コンプライアンス最優先」を実践するための体制整備を積極的に推進していきます。

コンプライアンス管理体制





## コンプライアンス

### 活動

#### 贈収賄・腐敗防止への取り組み

当社グループでは、「コンプライアンス最優先」の大原則の下、住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシーにも示すとおり、あらゆる形態の腐敗の防止に厳しく取り組んでいます。具体的には、当社において「公務員等への贈賄防止規程」を制定し、国内外の公務員などに対する接待・贈答、役務提供者の起用、招聘、寄付に関するルールを定めて、所要の社内審査を行うとともに、各国の法令改正や外部専門家からのアドバイスなどを踏まえながら、社内ルール、ガイドライン、マニュアルなどを継続的に見直しています。また、こうしたルールやマニュアルなどを海外拠点およびグループ各社へ展開して、各社の贈賄リスクの度合いに応じた体制の整備と運用を促している他、社内セミナーなどの継続的な実施を通じ、日本および海外での贈収賄・腐敗防止に向けて不断に取り組んでいます。

2017年には、このような当社グループの考え方や取り組み方針などをまとめた「住友商事グループ贈賄防止指針」を制定・公表しました。同指針では、「日本国内の公務員等に対して、贈賄に該当するような行為やその疑いのある行為を絶対に行わないことはもちろん、贈答や接待等を原則として行ってはならない。また、外国公務員等に対して、ビジネスの獲得等を目的として、不正に金銭等の利益を供与したり、その約束をしり又はその申し出をしてはならない。」という当社グループの贈賄防止に関する原則を宣言しています。また、役務提供者などを含む取引先や事業パートナーの皆様を対象に、当社グループの贈賄防止体制や贈賄防止のための取り組みについて説明し、ご理解とご協力をお願いしています。

#### 独占禁止法遵守徹底のための取り組み

当社は、住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシーにおいて「公正な競争行為」を、「コンプライアンス・マニュアル」において「独占禁止法の遵守」を定めている他、日々の取引における留意事項をまとめた役職員向けのマニュアルを作成しています。さらに、定期的な社内研修などを通じて、独占禁止法の遵守徹底を図っています。

#### 安全保障貿易管理と物流コンプライアンス

当社は、総合商社として、トレードに関わる日本の法令はもちろんのこと、貿易に関する条約や国際的な枠組みを遵守するため、グループ会社を含めて、さまざまな施策を定期的かつ継続的に実行しています。武器や軍事転用可能な民生用の製品・技術などが、大量破壊兵器の開発を行っている国家や非国家主体（テロリスト）の手に渡らないよう安全保障貿易管理に万全を期しているほか、関税関連法規を始め、公共の秩序や安全に関わる関連諸法令遵守の為に、社内ルール・マニュアル・ガイドラインを整備するとともに、研修・指導・モニタリングなどを随時実施しています。

#### インサイダー取引の防止

当社は、当社の事業活動および役職員の私的取引に関連してインサイダー取引規制違反を防止すべく、「内部者取引防止規程」を制定し、さまざまな観点からの社内チェック体制を敷いています。また、インサイダー取引規制および社内ルールの遵守徹底のため、継続的に社内研修などの啓発活動を実施しています。2019年には、当社の役職員を対象に社内研修を実施し、各組織におけるインサイダー情報の管理の重要性などを改めて確認しました。



## 社会・環境関連リスク管理

### 社会・環境関連リスク管理の考え方

住友商事グループの事業活動は、多様な産業、広範な地域に跨っており、それぞれの事業が地球環境や地域社会、取引先、あるいは役職員などの異なるステークホルダーにさまざまな影響をもたらします。当社グループは社会とともに持続的に成長するために、グループ内の各事業による社会・環境への影響をコントロールし、また、それぞれのサプライチェーン全体に目を配りながら、事業活動による影響が、人々の生活や地球環境を脅かすこと、当社グループの経営の持続性を妨げることがないように努めています。

私たちは、その取り組みの基盤として、「環境方針」「人権方針」「サプライチェーンCSR行動指針」を制定し、当社グループ事業全体の運営についての社会・環境問題に対応する考え方を明確化しています。

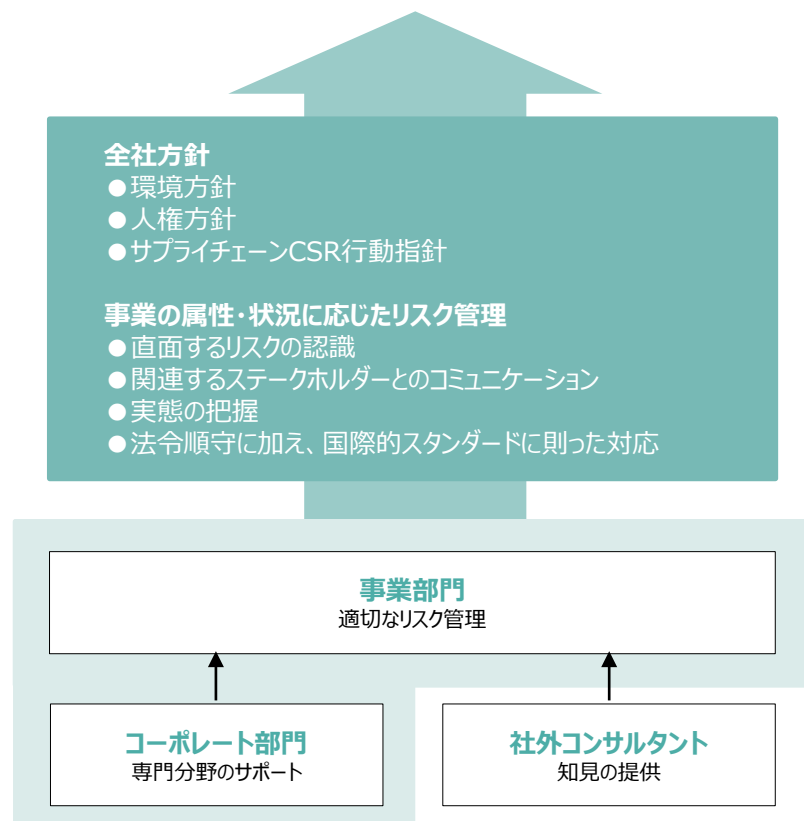
当社グループの各事業活動が社会・環境に与える影響や、重点的に管理すべきリスクの性質は、事業が取り扱う商品、業態、あるいは活動地域などによって異なるため、個々の事業の特性を踏まえたリスク管理が必要です。

具体的には、各事業について、事業の内容や所在地域の特性、社会・環境との関わりやリスクを認識すること、地域社会や従業員などのステークホルダーとのコミュニケーションルートを持ち、深刻な問題が生じていないかどうかを把握すること、社会・環境に関する各問題について、法令を遵守するだけでなく、環境や人権に係る国際的なスタンダードに則って対応することに努め、リスク管理を行っています。

また、個々の事業の担当営業組織と関連するコーポレート組織が、外部有識者の知見も活用しながら、多様な事業を展開する当社グループ全体の社会・環境に関わるリスク管理水準の向上に取り組んでいます。

### リスクにつながるさまざまな社会・環境要因

- 気候変動
- 生物多様性
- 汚染
- 資源の枯渇
- 地域住民の人権
- 労働者の人権（労働の安全衛生、強制労働・児童労働、差別）



## 社会・環境関連リスク管理

### 社会・環境関連リスク管理体制

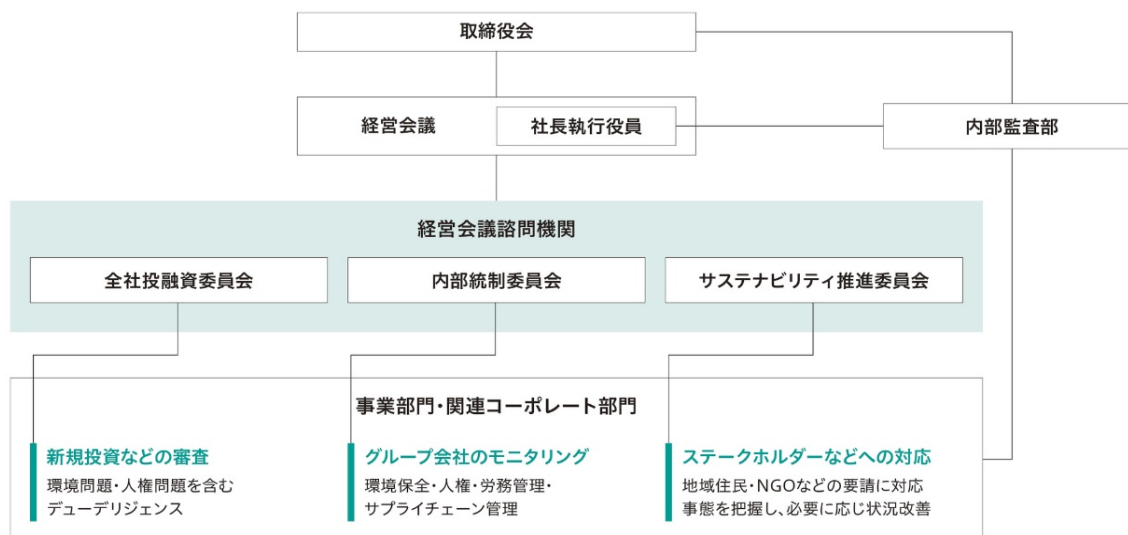
当社グループは、さまざまなビジネスを含むグループ全体の活動が与える社会・環境面への影響を適切に管理するため、新規事業を開始する際の審査や定期的なモニタリングなどの全社的フレームワークを整えています。

新規投資に係るデューデリジェンスの際には、事業の性格を踏まえ、環境コンサルタントによる環境評価や、法律事務所などによる人権・労働問題の評価によって、事業が健全に経営されているか、事業活動により地球環境や地域社会、従業員などのステークホルダーに深刻な影響を与えていないかを確認しています。2020年4月には、リスク管理の実効性をさらに高めるため、投資申請時に、社会・環境関連リスクの評価シートを作成し、各事業の内容・地域特性などから想定される機会・リスクを洗い出すと共に、そのリスクに応じて社会課題への対応に関する専門組織であるサステナビリティ推進部が審議に参加するなど、社会・環境への影響を踏まえた意思決定が行われる体制を整えました。投資後の事業についても、事業会社との対話を通じた定期的なモニタリングや、内部監査などのプロセスを通じ、社会・環境関連リスク管理状況を確認し、課題がある場合は、その事業の特性に応じて改善を進めます。

当社グループの事業活動の影響について、地域住民やNGOなど、ステークホルダーから問題の指摘を受けた場合は、実態を踏まえて、対話・協議を行い、改善に努めます。

また、こうした新規投資の審査やモニタリングの結果、個別案件の重要な社会・環境問題への対応は、関連する社内の委員会を通じて経営会議・取締役会に付議・報告しており、取締役会の監督のもと、社会・環境関連リスクへの対応および管理体制の強化に取り組んでいます。

社会・環境に関わるリスク管理体制



## 情報セキュリティ

### 方針・考え方

当社は、情報セキュリティの重要性を認識し、チーフ・インフォメーション・オフィサー（CIO）を委員長とする情報セキュリティ委員会を中心に、関連規程を整備した上で情報資産の適切な管理に努めています。2017年10月には「情報セキュリティ基本方針」を制定しました。

#### 情報セキュリティ基本方針

##### 1 情報セキュリティへの取り組み

当社は、情報セキュリティの重要性を認識し、事業活動における当社の信用強化を図るため、情報セキュリティに関する規程・ガイドラインの整備を行い、グローバル連結ベースで情報資産の適切な管理に努め、これを定期的に見直していきます。

##### 2 法令等の遵守

当社は、情報セキュリティに関連する法令、規制、その他の社会的規範を遵守します。

##### 3 情報資産の管理

当社は、個人情報等を含む情報資産の適切な管理を通じて、機密性、完全性および可用性を確保し、その漏洩、滅失または毀損を防止するための措置を講じます。

##### 4 情報セキュリティ事件・事故への対応

当社は、情報セキュリティに関する事件・事故の発生予防に努めるとともに、万一発生した場合は、再発防止策の検討を含め、速やかに適切な対策を講じます。

##### 5 情報セキュリティ教育・啓発

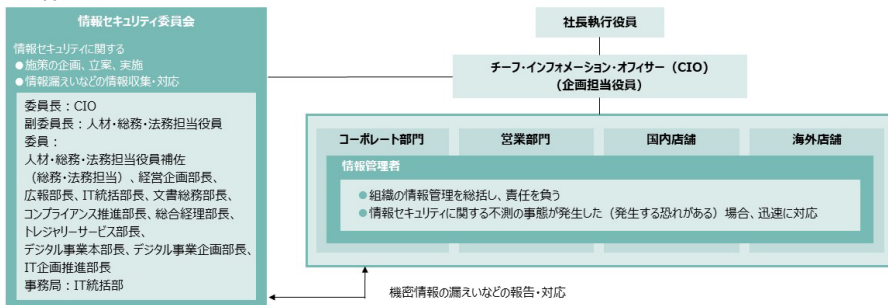
当社は、情報資産を適切に管理することの重要性を啓発することを含め、情報セキュリティ教育を継続的に実施します。

### 体制

各組織の情報管理者は、情報資産をその重要度によって区分した上で取り扱い方法・手順を指示し、情報セキュリティの確保および効率的な事務処理と情報の共有化を図っています。個人情報についても、適切に保護すべく「プライバシー・ポリシー」を制定するとともに、関連規程や組織体制を整備しています。

また、会社情報の窃取・破壊などを目的とした外部からの攻撃など、情報セキュリティに関する不測の事態に備え、リスクの最小化に取り組んでいます。システム上の対策に加え、社員の継続的な教育・啓発や訓練、主要な子会社を含めた体制の確立・整備を行うとともに、外部専門機関とも連携の上で最新情報を入手し、適切かつ迅速に対応できるように努めています。

#### 情報管理体制

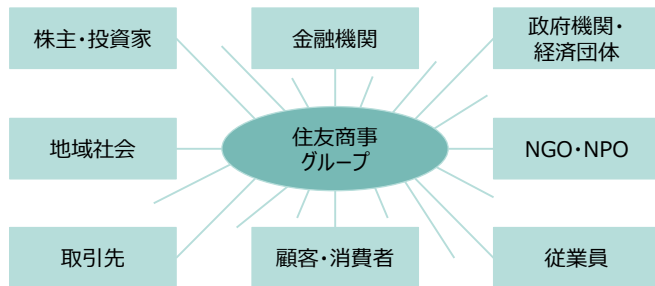


 [プライバシー・ポリシー](#)

## ステークホルダーエンゲージメント

### ステークホルダーとの関わり

当社グループは、私たちを取り巻くさまざまなステークホルダーとの対話を大切にしています。各ステークホルダーと信頼関係を築くため、積極的な活動情報の提供と継続的なコミュニケーションに努めています。今後ともこれらの取り組みを通じ、ステークホルダーから当社に対する期待や懸念について認識し、サステナビリティの推進、当社の長期的な企業価値向上を図ります。



ステークホルダー	主な対話手段
株主・投資家 金融機関	株主総会、決算説明会、Investor Day、統合報告書、有価証券報告書、株主通信、ウェブサイト、格付機関対応、 など
政府機関・経済団体	国内外の政府機関・国際機関との対話、官公庁との審議会・懇談会への参加、財界・業界団体を通じた活動 など
地域社会	各事業活動における地域住民との対話やコミュニティ支援、社会貢献活動 など
取引先 顧客・消費者	統合報告書、ウェブサイト、広告・CM、お問合せ窓口、サプライチェーン調査 など
NGO・NPO	各事業活動におけるNGO・NPOとの協働・対話、社会貢献活動における協働、各種調査対応 など
従業員	社内誌、イントラネット、各種研修・セミナー、労使懇談会、従業員意識調査、スピーク・アップ制度 など

### IR・SR活動

(IR: Investor Relations SR: Shareholder Relations)

当社はWebサイトでの情報開示の充実に努めている他、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を設けています。下記の取り組みは、株主・投資家の皆様との対話に関する責任者として指定された執行役員が統括し、社内関係部署が連携して情報発信を行うとともに、株主・投資家の皆様からの意見収集を行っています。当社は今後も経営の透明性を高めつつ、常に公平な情報開示を実施し、財務情報だけでなく、非財務情報も統合し、当社グループの中長期的な企業価値向上への取り組みを示すことで、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。

#### 2019年度 年間活動実績

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
		■ 通期決算発表		■ 定時株主総会	■ 第一四半期決算発表		■ 統合報告書発行	■ 第二四半期決算発表				■ 第三四半期決算発表
個人投資家向け					■ 個人投資家説明会							■ オンライン個人投資家説明会
アナリスト・機関投資家向け			■ 海外IR					■ 海外IR				■ 海外SR

#### 2019年度 機関投資家との個別面談実績

日本	海外			
	ヨーロッパ	アジア	アメリカ	合計
188件	35件	21件	20件	66件

#### 2019年度 個人投資家説明会 参加者数

日本（7都市9会場）	オンライン
1,294人	1,004人

## ESG定量データ

## 環境（気候変動）

項目		対象範囲（※1）	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
CO2排出量（※2）	単体	本社・国内支社・支店・営業所・海外支店・事務所	t-CO2e	5,190	4,926	4,148	3,233
	連結	単体、及び国内/海外法人・国内/海外事業会社		317,727	1,686,654	1,569,759	1,474,885
	（内訳） Scope1			64,859	934,276	939,346	791,730
	Scope2			252,869	752,378	630,412	683,156
原単位（専用部分面積1㎡当たり）	本社・国内支社・支店・営業所	t-CO2e/㎡	0.066	0.062	0.06	0.051	
CO2排出量（Scope3）（※3）	国内輸送・荷主	本社・国内支社・支店・営業所	t-CO2e	7,420	7,803	5,216	5,501
	廃棄物			11	6	6	15
	海外出張			26,518	28,569	30,232	22,400
	通勤			751	709	636	609
	下流リース資産			35,148	36,894	35,230	33,662
	合計			69,848	73,980	71,320	62,187

・2019年度実績は、COVID-19による出社制限等の影響で38拠点のデータ収集が出来ませんでした。当該拠点の2018年度CO2排出量は、連結実績の約5.2%相当でした。

・2017年度／2018年度／2019年度のCO2排出量の合計値（上記のScope1、Scope2、Scope3の合計値）は、順に1,760,634t-CO2e／1,641,079t-CO2e／1,537,072t-CO2eです。

・2018年度／2019年度は、国内単体および国内連結子会社を対象として6.5ガスによるScope1排出量を集計した結果、いずれも排出量0 t-CO2eでした。尚、温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度を踏まえ、年間3,000t-CO2eを超える排出のあった事業会社を対象としています。

（※1） CO2排出量の詳細な集計範囲は以下の通りです。集計対象組織は報告期間の3月末時点での拠点です。

[CO2排出量(Scope1<6.5ガスを除く>、Scope2)、電力使用量] 2016年度は単体、及び直接連結子会社の全拠点、2017年度以降は単体、及び連結子会社の全拠点。

[CO2排出量(Scope1排出量<6.5ガス>)] 国内単体、国内連結子会社。

[CO2排出量(Scope3)] 国内単体。

（※2） 電力のCO2排出係数：

（国内） 本社・国内支社・支店・営業所：直近の電力会社別の基礎排出係数を使用。

国内法人・事業会社：全電源平均・受電端。

（海外） 海外支店・事務所、海外法人・事業会社：国際エネルギー機関（International Energy Agency, IEA）が発行する「CO2 EMISSIONS FROM FUEL COMBUSTION 2016 EDITION」に記載された2013年の国別の排出係数

電力以外のCO2排出係数：国内・海外全拠点とも、環境省・経済産業省の「温室効果ガス算定・報告マニュアル」を参照。

（※3） CO2排出量（Scope3）は、以下に基づき算出、集計。

・国内輸送・荷主：環境省・経済産業省の「温室効果ガス算定・報告マニュアル」に基づき、住友商事を荷主とする国内輸送に関わるものを集計。

・廃棄物：廃棄物のCO2排出量は、住友商事において発生した事業系一般廃棄物全量を対象としています。2018年度実績までは、カーボンフットプリント・コミュニケーションプログラムが公表している焼却処理の排出原単位を用いて算出しました。2019年度実績は、サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.3.0）が公表している廃棄物種類別の排出原単位を用いて算出しました。

・海外出張：住友商事の役職員が利用した日本発着便のみを算定対象。出張先を12エリアに分類し、それぞれの代表する空港との距離に基づき人・キロを集計。

・通勤：住友商事の国内勤務の役職員を集計対象。国土交通省公表の「運輸部門における二酸化炭素排出量」に記載されている旅客輸送における輸送機関別の人・キロ当たりの排出係数を用いて算出。

・下流リース資産：住友商事が所有し、他社に貸しているビルのエネルギー消費量について、省エネ法の排出係数を用いて算出。



## ESG定量データ

## 環境（気候変動）

項目		対象範囲（※1）	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
エネルギー使用量（※2）	単体	本社・国内支社・支店・営業所・海外支店・事務所	GJ	50,693	48,472	49,904	42,635
	連結	単体、及び国内/海外法人・国内/海外事業会社		2,751,000	18,097,583	17,748,255	17,062,311
	原単位（専用部分面積1㎡当たり）	本社・国内支社・支店・営業所	GJ/㎡	0.663	0.611	0.761	0.756
電力使用量	単体	本社・国内支社・支店・営業所・海外支店・事務所	MWh	8,134	7,536	5,773	4,526
	連結	単体、及び国内/海外法人・国内/海外事業会社		464,303	1,535,347	1,412,661	1,534,809
	原単位（専用部分面積1㎡当たり）	本社・国内支社・支店・営業所	MWh/㎡	0.105	0.098	0.082	0.070

・2019年度実績は、COVID-19による出社制限等の影響で38拠点のデータ収集が出来ませんでした。当該拠点の2018年度エネルギー使用量は連結実績の約7.3%相当、電力使用量は連結実績の約7.1%相当でした。

・2019年度電力使用量のうち、再生可能エネルギー由来の電力使用量は112,045MWhでした。

（※1） エネルギー使用量と電力使用量は、2016年度は単体、及び直接連結子会社の全拠点、2017年度以降は単体、及び連結子会社の全拠点。尚、集計対象組織は報告期間の3月末時点での拠点です。

（※2） 電力のエネルギー使用量の換算係数：3.6(MJ/kWh)を使用。電力以外のエネルギー使用量の換算係数：「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」（省エネ法）を参照。

## 環境（水使用）

項目		対象範囲（※1）	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
水使用量	単体	本社・国内支社・支店・営業所・海外支店・事務所	m <sup>3</sup>	25,463	21,609	13,897	11,777
	連結	単体、及び国内/海外法人・国内/海外事業会社		185,944	130,821,214	118,235,911	20,143,772
	原単位（従業員一人当たり）	本社・国内支社・支店・営業所	m <sup>3</sup> /人	5.54	4.883	3.525	3.420
（水源別内訳）	上水道、工業用水	単体、及び国内/海外法人・国内/海外事業会社	m <sup>3</sup>	—	—	3,378,261	4,206,078
	地下水			—	—	110,100,910	13,007,683
	河川・湖			—	—	4,756,698	2,929,981
	海			—	—	0	0
	雨水			—	—	42	30
水ストレス地域における水使用量	拠点数	単体、及び国内/海外法人・国内/海外事業会社	拠点	—	—	—	74
	使用量			—	—	—	366,026
	（内訳）上水道、工業用水		m <sup>3</sup>	—	—	—	366,026
				地下水	—	—	—
排水量（下水道）（※2）	本社・国内支社・支店・営業所・海外支店・事務所	m <sup>3</sup>	25,463	21,609	13,897	11,777	

・2019年度実績は、COVID-19による出社制限等の影響で38拠点のデータ収集が出来ませんでした。当該拠点の2018年度水使用量は、連結実績の約50.5%相当でした。

・2017年度および2018年度は、一部拠点数に集計の誤りがあり実績値が過大でした。尚、当該拠点の2018年度水使用量は、連結実績の約32.6%相当でした。

・2019年度より、水ストレス地域における水使用量として、世界資源研究所(WRI)が提供している「WRI Aqueduct」上で、水リスクレベルが3（High）以上の拠点を集計しています。

（※1） 水使用量は、2016年度は単体、及び直接連結子会社のオフィスのみ、2017年度以降は単体、及び連結子会社の全拠点。集計対象組織は報告期間の3月末時点での拠点です。

（※2） 排水量（下水道）は、全拠点が下水道に放流しているため、水使用量と同値としています。

## ESG定量データ

## 環境（資源・廃棄物）

項目	対象範囲（※1）	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	
廃棄物排出量（※2）	単体	本社・国内支社・支店・営業所・海外支店・事務所	t	342	191	190	123
	連結	単体、及び国内/海外法人・国内/海外事業会社	t	1,433	46,196	44,381	33,305
	原単位（従業員一人当たり）	本社・国内支社・支店・営業所	t/人	0.081	0.043	0.048	0.036
リサイクルした廃棄物排出量	本社・国内支社・支店・営業所	t	311	168	175	117	
非リサイクル廃棄物排出量（最終処分量）		t	14	2	6	6	
リサイクル率		%	95.8	98.8	96.5	95.0	
有害廃棄物排出量	本社・国内支社・支店・営業所	t	4.84	3.32	1.08	7.01	
大気汚染物質排出量 （NOx：窒素酸化物、SOx：硫黄酸化物、VOC：揮発性有機化合物、など）		t	0	0	0	0	
紙使用量	単体	本社・国内支社・支店・営業所	千枚	25,681	22,280	18,604	14,516
	原単位（従業員一人当たり）	本社・国内支社・支店・営業所	千枚/人	6.451	5.604	4.944	4.446

・2019年度実績は、COVID-19による出社制限等の影響で38拠点のデータ収集が出来ませんでした。当該拠点の2018年度廃棄物排出量は、連結実績の約0.6%相当でした。

（※1） 廃棄物排出量は、2016年度は単体、及び直接連結子会社のオフィスのみ、2017年度以降は単体、及び連結子会社の全拠点。集計対象組織は報告期間の3月末時点での拠点です。

（※2） 国内については、事業系一般廃棄物を対象としており、産業廃棄物、有価物は対象外です。

## 環境（その他）

項目	対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	
ISO14001 取得事業所比率	単体（国内）	本社・国内支社・支店・営業所	%	100	100	100	100
	連結	単体、及び国内/海外法人・国内/海外事業会社	%	-	-	-	19
環境関連法規違反（罰金100万円以上など）	罰金件数	本社・国内支社・支店・営業所	件	0	0	0	0
	罰金額		円	0	0	0	0

## ESG定量データ

## 社会（人員データ）

項目	対象範囲	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	
従業員数	連結	人	66,860	70,900	73,016	65,662	72,642	
臨時従業員数			20,313	20,465	25,619	25,700	27,604	
従業員数【男女別】	単体	人	男性	4,039	3,984	3,907	3,910	3,973
			女性	1,165	1,178	1,184	1,216	1,270
			計	5,204	5,162	5,091	5,126	5,207
新卒採用者数	単体	人	男性	108	102	107	104	118
			女性	47	51	50	58	91
			計	155	153	157	162	209
新卒採用者における女性比率	単体	%	30.3	33.3	31.8	35.8	43.5	
従業員の契約社員又は派遣社員といった非正社員比率（※1）	単体	%	6.6	6.4	6.4	7.2	7.5	
キャリア採用者数	単体	人	男性	5	8	7	35	27
			女性	2	0	1	2	5
			計	7	8	8	37	32
障がい者雇用率	単体	%	2.14	2.11	2.21	2.24	2.24	
管理職数	単体	人	男性	2,611	2,633	2,599	2,549	2,585
			女性	107	143	153	169	186
			計	2,718	2,776	2,752	2,763	2,771
管理職における女性比率	単体	%	3.94	5.15	5.6	6.6	6.71	
団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	単体	%	56.5	56.4	57.6	59.1	59	
平均勤続年数	単体	年/人	男性	19.3	19.1	19	18.8	18.7
			女性	15.6	15.8	16.1	16	15.6
			全体平均	18.4	18.3	18.3	18.2	18
フルタイム従業員の離職率	単体	%	男性	1.6	2.3	2.3	1.8	1.8
			女性	3	2.7	2.6	2.3	2.4
			計	1.9	2.4	2.4	1.9	2.1
自己都合による退職比率（前年度従業員比）	計	単体	%	1.9	2.4	2.4	1.9	1.9

（※1） 2018年度より算出方法を変更しており、過年度の数値についても組み替えております。

## ESG定量データ

## 社会（働き方）

項目	対象範囲	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	
月間法定時間外平均	単体	時間・分	12時間41分	11時間50分	9時間12分	9時間53分	7時間47分	
年間有給休暇取得日数平均（※1）	単体	日	12.7	15.1	16.8	16.9	17.1	
配偶者出産休暇	単体	件	80	76	74	90	92	
子どもの看護欠勤	単体	件	161	200	215	237	225	
介護休業取得者数	単体	人	0	0	1	0	1	
産前産後欠勤取得者数	単体	人	57	71	79	71	73	
育児休職を取得する権利を有していた従業員数	男性	単体	人	184	192	158	181	179
	女性			49	49	66	71	57
	計			233	241	224	252	236
育児休職取得者数	男性	単体	人	2	5	2	10	9
	女性			49	49	66	71	56
	計			51	54	68	81	65
育児休職から復職した従業員数	男性	単体	人	2	5	0	10	9
	女性			35	49	36	54	64
	計			37	54	36	64	73
育児休職後の復職率	男性	単体	%	100	100	—	100	100
	女性			97.2	90.7	92.3	100	95.6
	計			97.4	91.5	92.3	100	96.1
時短取得者数	単体	人	99	121	129	136	165	
労働基準法違反件数	単体	件	2	4	1	3	3	

（※1） 2018年度より算出方法を変更しており、過年度の数値についても組み替えております。

## ESG定量データ

## 社会（労働安全衛生）

項目	対象範囲	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
労働災害発生件数	従業員（正社員）	単体 人	3	1	2	1	3
労働災害による死亡者数	従業員	単体 人	0	0	0	0	0
LTI（休業災害）発生件数	従業員（正社員）	単体 人	3	1	2	1	3
LTIFR（休業災害度数率）	従業員	単体 人	0.29	0.10	0.20	0.10	0.29

## 社会（人材育成）

項目	対象範囲	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	
能力開発研修	単体	のべ講座数	講座	320	321	326	340	286
		研修受講者数	人	12,351	11,868	11,818	14,646	14,963
		延べ総研修受講時間	時間	54,951	59,718	62,967	75,089	65,652
		従業員1人あたりの平均時間		10.6	11.6	12.4	14.7	12.7
海外派遣者数	単体	人	1,099	1,112	1,101	1,153	1,144	
海外研修者数	単体	人	97	82	94	96	67	
従業員1人あたりの年間教育訓練費用	単体	円	531,706	518,882	478,884	555,403	501,830	

## 社会（社会貢献）

項目	対象範囲	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
社会貢献活動支出額	連結	百万円	1,130	1,549	1,556	1,528	1,980
ボランティア休暇取得者数	単体	人	4	3	3	7	12



## ESG定量データ

## ガバナンス（取締役会・監査役会・諮問委員会）

項目			対象範囲	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
取締役数（※1）	社内	男性	単体	人	10	10	6	6	6
		女性			0	0	0	0	0
		計			10	10	6	6	6
	独立社外	男性			2	3	2	3	3
		女性			1	1	1	2	1
		計			3	4	3	5	4
	計				13	14	9	11	10
取締役における女性比率（※1）				%	8	7	11	18	10
取締役会開催回数				回	17	18	21	20	16
監査役会（※1）	社内	男性	単体	人	2	2	2	2	2
		女性			0	0	0	0	0
		計			2	2	2	2	2
	独立社外	男性			3	3	3	3	3
		女性			0	0	0	0	0
		計			3	3	3	3	3
	計				5	5	5	5	5
財務および会計に関する知見を有する社外監査役の人数（※1）					1	1	1	1	1
監査役会開催回数				回	16	15	14	17	15
指名・報酬委員会（※1）	社内	男性	単体	人	2	2	2	2	2
		女性			0	0	0	0	0
		計			2	2	2	2	2
	独立社外	男性			2	2	2	2	2
		女性			1	1	1	1	1
		計			3	3	3	3	3
	計				5	5	5	5	5
指名・報酬委員会における社外取締役比率（※1）				%	60	60	60	60	60
指名・報酬委員会開催回数				回	2	5	6	7	5

（※1） 各年度6月末時点の数字

## ESG定量データ

## ガバナンス（報酬）

項目			対象範囲	単位	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
取締役報酬	取締役（社外取締役を除く）	例月報酬	単体	百万円	686	667	530	480	474
		取締役賞与			67	149	174	327	194
		ストックオプション			90	79	64	14	—
		譲渡制限付株式報酬			—	—	—	73	92
		業績連動型株式報酬			—	—	—	66	70
		計			843	895	769	959	831
	社外取締役	例月報酬	34	47	41	67	65		
		計	34	47	41	67	65		
監査役報酬	社内監査役（社外監査役を除く）	例月報酬	単体	百万円	87	86	86	87	87
		計			87	86	86	87	87
	社外監査役	例月報酬			35	34	38	38	38
		計			35	34	38	38	38
監査報酬（あずさ監査法人）	監査業務に係る報酬	単体	-	百万円	499	493	495	492	520
		連結子会社			575	565	508	540	537
		計			1,074	1,058	1,003	1,032	1,057
	非監査業務に係る報酬	単体			6	5	18	13	16
		連結子会社			24	24	41	57	83
		計			30	29	59	70	99

## ガバナンス（コンプライアンス）

項目		対象範囲	単位	2017年（※1）	2018年（※1）	2019年（※1）
コンプライアンスに関する研修その他の啓発活動	実施回数	本社又は国内/海外法人 （※2）	回	190回以上	180回以上	270回以上
	受講者数		人	延べ14,570人以上	延べ11,710人以上	延べ19,160人以上
上記のうち、贈収賄・腐敗防止に関する研修その他の啓発活動	実施回数		回	70回以上	70回以上	80回以上
	受講者数		人	延べ2,710人以上	延べ2,580人以上	延べ3,100人以上

（※1） 1月～12月の数字

（※2） 住友商事の本社又は国内/海外法人が主催したもので、国内外の事業会社向けの研修を含みます。

## 社外からの評価

### 評価機関

#### FTSE4Good Index Series / FTSE Blossom Japan Index

当社は、「FTSE4Good Index Series」並びに「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に選定されています。「FTSE4Good Index Series」とは、FTSE Russellが定める環境・社会・ガバナンス（以下ESG）面で優れた企業銘柄を選定した株式指標です。また、「FTSE Blossom Japan Index」とは、同じくFTSE Russell社が開発したESG面に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスであり、

年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がESG指数として採用するなど、ESG投資のための代表的な指数の一つになっています。



FTSE4Good

FTSE Blossom  
Japan

#### MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

当社は、GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）が選定するESG指数の1つである「MSCI 日本株女性活躍指数」の構成銘柄に選定されています。本指数は、米国のMSCI社が選定しており、性別多様性に優れた企業から構成されるESG指数です。

**2020 CONSTITUENT MSCI日本株  
女性活躍指数 (WIN)**

#### S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

当社は、「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定されています。（2020年6月時点）同指数は、S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社による、ESGのうちE（環境）に着目したもので、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がESG指数として採用しています。

#### SOMPOサステナビリティ・インデックス

当社は、SOMPOアセットマネジメント社が運用する「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定されています。（2020年6月時点）2012年8月にSOMPOアセットマネジメント社が開始した「SOMPOサステナブル運用」は、ESG評価が高い企業に幅広く投資する、年金基金・機関投資家向けの運用プロダクトです。



#### CDP

2020年に実施されたCDP（※）の質問票に対する回答の結果、気候変動「B：マネジメントレベル」、ウォーター「A：リーダーシップレベル」、フォレスト「A-：リーダーシップレベル」の評価を取得しました。



#### ゼロエミチャレンジ企業

当社は、2020年10月、脱炭素化社会の実現に向けたイノベーションに挑戦する企業として、経済産業省の「ゼロエミ・チャレンジ企業リスト」に掲載されました。



## 社外からの評価

### 評価機関

#### 女性活躍推進法に基づく優良企業「えるぼし」企業認定

当社は2016年5月に、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。



#### 総務省「テレワーク先駆者百選」

当社は、総務省の令和元年度「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。



#### 厚生労働省次世代認定マーク「プラチナくるみん」

当社は、2015年6月、くるみん認定を受けた企業の中でも、さらに両立支援の取り組みが進んでいる「子育てサポート」企業として、厚生労働大臣の「プラチナくるみん認定」を受けました。



#### デジタルトランスフォーメーション銘柄（DX銘柄）2020

当社は、経済産業省と東京証券取引所から「デジタルトランスフォーメーション銘柄（DX銘柄）2020」に選定されました。「DX銘柄」は、デジタル技術をベースに、ビジネスモデルなどを抜本的に変革し、新たな成長・競争力強化に取り組む企業を選定するものです。当社は、デジタル時代に向けた広範な取り組みを進めていること、企業文化にDXが深く浸透していることが高く評価されました。



#### 経済産業省「健康経営優良法人～ホワイト500～」

当社は、経済産業省より優良な健康経営を実践している法人として、「健康経営優良法人～ホワイト500～」の認定を4年連続（2017年、2018年、2019年、2020年）受けています。



#### PRIDE指標「ブロンズ」認定

当社は、2019年10月にLGBTを含むセクシュアル・マイノリティへの取り組みが評価され、任意団体「work with Pride」が策定しているPRIDE指標において「ブロンズ」の認定を受けています。



# 企業活動を支える原則・方針

当社は国際行動規範を尊重するとともに、以下の原則・方針を定めています。  
これらを遵守しつつ、『社会とともに持続的に成長するための6つのマテリアリティ(重要課題)』の解決に取り組んでいきます。

## 環境

- **環境方針**  
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/environment-policy>
- **気候変動に対する方針**  
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/environmental-management/climate>
- **ISO14001マネジメントシステム認証**  
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/environment-policy#03>

## ガバナンス

- **コーポレートガバナンス原則**  
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/about/governance/detail>
- **グループ税務方針**(PDF/69KB)  
<https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/sustainability/material-issues/tax-principles-j.pdf?la=ja>
- **住友商事グループ コンプライアンス・ポリシー**(PDF/326KB)  
<https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/about/governance/compliance/policy/Japanese.pdf?la=ja>
- **情報開示方針**  
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/about/governance/detail/disclosurepolicy>
- **リスクマネジメントの基本方針**  
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/about/governance/risk>

## 社会

- **サプライチェーンCSR行動指針**  
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/csr>
- **住友商事グループ人権方針**  
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/csr#02>
- **国連グローバルコンパクト10原則の支持**  
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/initiative>
- **社会貢献活動の基本的な考え方**  
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/contribution>
- **情報セキュリティ基本方針**  
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/security>
- **プライバシー・ポリシー**  
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/privacy>
- **住友商事グループ贈賄防止指針** (PDF/270KB)  
<https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/about/governance/compliance/anti-corruption-policy.pdf?la=ja>





***Sumitomo Corporation***

| **Enriching lives and the world**