



ステークホルダーの皆様の
「豊かさ」と「夢」の実現を目指して



編集方針

私たち住友商事グループは、「信用・確実」「浮利を追わず」といった住友の事業精神を普遍的な価値観として共有し、経営理念の実践を通じて、すべてのステークホルダーの皆様の「豊かさ」と夢の実現を目指しています。

「社会と環境に関するレポート 2010」では、経営理念の冒頭で謳う「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」というありたい企業の姿の実現に向けた現在の取り組みを、次の2点に重点を置いてご報告しています。

1点目は、中期経営計画「FOCUS'10」における“Future”（中長期的な視点）をキーワードとし、次の10年を見据えて、私たちが現在直面するパラダイムシフトにどのように対応し、社会（ステークホルダー）とのかかわり合いのなかで事業をとらえ、新たな価値創造に取り組んでいるのかを、具体的な実践事例を通じてご報告することです。2点目は、国内外の社員一人ひとりが当社グループのCSRに対する考え方を踏まえて、CSRの実践を通じて、生き生きと活躍している状況をご報告することです。

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

報告対象範囲など

- 報告対象期間：2009年4月1日～2010年3月31日
（一部、2010年4月以降の活動内容を含みます）
- 報告対象組織：住友商事単体と住友商事グループ
本レポートにおいて、住友商事単体を指す場合は「住友商事」もしくは「当社」と、住友商事グループ全体を指す場合は「住友商事グループ」もしくは「当社グループ」と表記しています。
- 発行状況：1999年より「環境レポート」として毎年発行
2003年より「社会と環境に関するレポート」として毎年発行
- 前回発行：2009年9月
- 次回発行予定：2011年9月

参照した外部のガイドライン

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

免責条項

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

CONTENTS

社長メッセージ	3
若手社員とのダイアログ	5
CSR推進委員長メッセージ	11
CSR推進活動ハイライト	12
住友の事業精神	13
コア・コンピタンス、中期経営計画	15



CSRの実践

新たな価値を創造し、社会とともに持続可能な成長の実現を目指す

Theme 1 急増する電力需要に応え、 インドネシアの「豊かさの夢」の実現に貢献	17
～多様な電力インフラの構築～	
Theme 2 地域社会の持続可能な発展を支えながら、 世界トップレベルの鉱山運営を実現	21
～ボリビア・サンクリストバル鉱山プロジェクト～	
Theme 3 次の10年を見据えた新事業の創出と育成	25
～低炭素・循環型社会を実現する環境メジャーを目指す～	
Theme 4 総合力を駆使して社会貢献活動を グローバルに展開	29
～世界各地における住友商事グループの社会貢献活動～	
Theme 5 現地採用社員主体で、 地域密着型の社会貢献活動を推進	31
～中国住友商事グループのCSR活動～	



CSR基盤の強化

価値創造力を高めるための人材および組織づくり

コーポレートガバナンス	35
内部統制・内部監査	38
リスクマネジメント	39
コンプライアンス	41
環境マネジメント	42
人材マネジメント	45
～人材育成の更なる強化と多様な人材の活躍促進～	



第三者意見	49
第三者意見をいただいて	50
会社情報	51

社長メッセージ

ステークホルダーの皆様の
「豊かさ」と「夢」の
実現を目指して



2010年の「社会と環境に関するレポート」をお届けします。

世界経済は、巡航速度での緩やかな回復期に移行しつつあります。ただし、先進国のみでは回復力が限られるため、引き続きアジアを中心とした新興国の回復に依存する展開が続くものと思います。また、世界の経済活動は自律的な回復力を取り戻すところまで活発化してきており、ギリシャに端を発した欧州ソブリン問題の拡大、世界経済を牽引してきた中国経済の景気引き締めの影響による減速、金融規制強化の動きが強まるなかでの米国経済減速といった懸念はあるものの、大きく下振れするリスクは限定的であると見ています。

世界が抱える課題、企業が果たすべき役割

このような世界経済の情勢のなかで、気候変動に代表される地球規模の環境問題、エネルギー・水・食糧資源の問題、発展途上国における格差の問題など、国際社会の持続可能な発展を脅かすさまざまな課題が従来にも増して顕在化してきています。同時に、経済のグローバル化にともない、人類共通の課題の解決に向けて、企業の担う役割もまた従来以上に大きくなってきています。

こうしたなかで、私たちが事業戦略を立案し、実行するにあたり、顕在化するさまざまな社会的課題の解決に向けて、企業の立場から何ができるのかを、社会とのかかわり合いのなかで考えていくことが、今まで以上に求められてきています。私たちの事業活動を可能にしている社会とともに、持続可能な発展の実現を目指していくためには、CSRの視点から自らの事業活動を考えていくことがますます重要になっています。

住友商事グループのCSR

当社グループにとってのCSRとは、「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」、「健全な事業活動を通じて豊かさと夢を実現する」という経営理念を実践することにほかなりません。

「社会と環境に関するレポート2010」では、CSR実践事例としてご紹介するプロジェクトを担当する若手社員との対話を通じて、私たちが事業活動を進めるうえで従来から大切にしている考え方、そして、すべてのステークホルダーの「豊かさと夢」の実現に向けた思いを、私からのメッセージとしてお伝えしています。

FOCUS' 10仕上げの年 ～次の100年に向けた歴史的転換点～

2010年度は中期経営計画「FOCUS' 10」の仕上げの年です。このFOCUS' 10の「10」には、2010年度の「10」と、当社の創立100周年にかけた今後の10年が、さらに次の100年という新たなステージに向かうための基盤作りの「10」年であるという意味が込められています。2010年度を新たな成長ストーリーを構築する歴史的転換点にしたいと考えています。

私たちは、今まさに起こっているパラダイムシフトのなかで、常に変化を先取りし、社会とのかかわり合いを絶えず意識しながら事業活動を推進することにより、社会と当社グループの持続的な発展に向けて行動していきます。

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

2010年9月
取締役社長

加藤 進



社長メッセージ

若手社員とのダイアログ

すべてのステークホルダーの「豊かさ」と夢の実現に向けて、
なすべきことは何か、心すべきことは何か。

将来を担う若手社員が、日頃、事業活動を通じて考えていること、
感じていることなどについて、加藤社長と話し合いました。

環境、社会との共生

加藤 今日皆さんと対話できるのを楽しみにしていました。あまり堅くならず、日頃感じていることや疑問に思っていることを、ざっくばらんに話してもらえればと思います。

森島 私は2006年から2年間、トレーニーとしてインド住友商事に赴任しました。そこで自動車工場の立ち上げなどを経験し、インドの経済発展や雇用創出に寄与

できたと自負しています。現在は、電気自動車用のリチウムイオン電池を扱う環境配慮型のビジネスを担当していますが、持続可能なビジネスを追求するうえでは、適正な利益を生み出していける仕組み作りとともに「環境との共生」が非常に大事だと感じています。

加藤 「環境との共生」は、CSR、すなわち企業の社会的責任とは何かを考えるうえで重要なテーマです。利益の出る事業であるからといって、地球環境にネガティブな影響を与える事業に取り組むかといえば、決して

そうではなく、事業活動を通じて環境への影響を低減できるよう最大限努力することはもちろん、さらに、地球規模での環境保全に貢献できる事業を創り出していくことが、私たち企業の立場からの社会的課題の解決に向けた取り組みであると考えています。

片桐 私は南米、ポリビアの鉱山開発プロジェクトに携わっていますが、こうした資源事業にしても、森島さんが携わった製造事業にしても、海外で事業を進めていくには、今言われたような「環境との共生」に加えて、「現地社会との共生」が大切だと感じています。

加藤 海外で事業を展開する場合、いかに地域に根ざし、現地社会に貢献できるか、というところを第一に考えないといけないと思います。鉱山開発を例にとれば、現地で鉱石を掘り出したあとは、より生産性の高い地域に運び、そこで製錬や加

工などを行えば、コスト的には安上がりでしょう。しかし、それでは資源保有国にとって、ただ自国の資源を海外企業に売るだけで、自らの技術の向上にも、雇用の増加にもつながりません。資源を採掘するだけでなく、現地に工場を建設し、現地の人々を雇用して、日本の技術を伝授しながら現地で製錬や加工を行う、さらには電力や物流など周辺のインフラを整備する、そうした広がりが大きければ大きいほど、現地の経済や社会の発展に貢献できます。現地に技術が根付き、生活水準が向上することは、新しい産業を興していく基盤となりますから、その国と日本との信頼関係も一層深くなり、当社にとってもさらに事業を発展させていくチャンスが生まれます。現地社会にさまざまな形で貢献し、現地から評価される。そうした取り組みが重要なのだと考えています。

参加者のプロフィール



電池事業開発部
森島 一行

2003年入社。インド向け自動車製造設備・部品の輸出業務、インド駐在を経て、2009年より電気自動車(EV)用リチウムイオン電池の二次利用ビジネスに参画。

私の夢 電池事業の目的は、EV用リチウムイオン電池の二次利用市場を創出し、EVの普及促進、ひいては社会全体のCO₂削減に貢献することです。そうした社会を実現し、次世代により良い地球環境を残すことが、私の夢です。



タンジュン・ジャティBプロジェクト部
斉藤 廣平

2007年入社。マレーシア、シンガポールにおける電力インフラ構築を経験。現在はインドネシアの電力供給を支える火力発電所の建設に携わる。

私の夢 私が当社に入社したのは、社会の根幹を支える仕事がしたいと思ったからです。インドネシアは急激な経済発展に電力供給が追いついていない状況にあり、そうした社会的課題の解決につながる事業に携われることに、非常にやりがいを感じています。



サンクリストバル・プロジェクト部
片桐 奈美

2005年入社。亜鉛・鉛精鉱の輸入業務を経て、ポリビアでの鉱山開発プロジェクトに携わり、2年間にわたって現地勤務を経験。

私の夢 ポリビアのプロジェクトは、操業はもちろん、環境への配慮や現地社会への貢献の面で、世界水準のオペレーションを意識し、ポリビア人社員とともに全社一丸となって取り組んでいます。この経験を活かして他国でも当社が主体的に資源事業にかかわっていくこと、そのために力を尽くすことが、私の夢であり、目標です。



電力・プラントEPC第一部
大西 克彦

2007年入社。広報部で報道対応やホームページ作成など幅広い業務を経験した後、2010年に現部署に異動。海外における地熱発電所の建設プロジェクトに携わる。

私の夢 自身の希望が叶い、発電所建設プロジェクトの仕事に就くことができました。広報部で身につけた幅広い産業分野にわたる知識を活かして、電力ビジネスという専門分野で活躍することが、私の夢です。

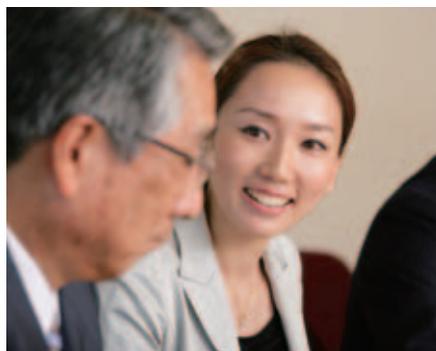
パートナーシップ、信用

加藤 ポリビアのプロジェクトで、私が何より嬉しかったのは、片桐さんをはじめ、プロジェクトに携わった皆さんが、現地の人々と同じ目線で、仲間意識を持って事業に取り組んでくれたことです。その結果、現地の人々は、我々を「異邦人」として見るのではなく、「一緒にポリビアを発展させようとしてくれているパートナー」として認めてくれました。

片桐 それは、当社が目先の利益だけではなく、現地社会と共存しながら発展していこうというビジョンを持った企業だと理解してくれたからだと思います。

加藤 そうした姿勢が理解されたのは、プロジェクトに携わった皆さん一人ひとりが、日々の仕事のなかで「共生」を実践していったからだだと思います。今後もそうしたコミュニケーションを大切にしたいと思っています。

片桐 確かに、信頼関係を築いていくうえで、人と人の対話が何よりも大切だと感じました。私はポリビアでの経験を通じて、言語や文化は違っても、誠実さ、勤勉さというのは、仕事を通じて相手に伝わるということを実感できました。現地の人々と対話を重ね、信頼関係を築くことができな



ければ、そもそも事業が成り立たないし、本当の意味での貢献もできないということ強く感じました。

斉藤 同感です。私が携わっているインドネシアの火力発電所は、1997年のアジア通貨危機で建設中止の危機に直面しましたが、当社がインドネシア政府や顧客である現地の電力会社に新しい運営形態を提案し、粘り強く説得したことで、危機を乗り越えることができました。当社にとってインドネシアは、諸先輩が長きにわたって事業を拡大してきた伝統的なマーケットであり、それまでの顧客をはじめ政府や現地社会との信頼の積み重ねがあったからこそ、「住友商事が言うことなら」と耳を傾けてもらえたのだと思います。今や、この発電所はインドネシアの安定的な電力供給を支えるうえで、なくてはならない存在として評価されており、現在では発電規模を2倍にする拡張工事が進んでいます。

大西 私は海外における地熱発電所の建設プロジェクトを担当していますが、専門技術を持つビジネスパートナーと協力関係を築くことが何より大切であると思います。その点、社長はどのようにお考えですか。

加藤 総合商社として多種多様なビジネスを展開するにあたり、信頼できるビジネスパートナーの存在は不可欠です。大切なのは、当社とパートナー、それぞれの役割分担を明確にすること。そして、自らの役割はしっかりと果たしたうえで、パートナーの仕事もきちんと把握することです。専門家に任せるべきは任せるけれども、任せっきりにするのではなく、その進捗や成否については常に正しく把握して、必要に応じて判断を下し、適切に意見やアドバイスを

する。場合によってはリードしていく。それぐらいの実力を備えなければ、信頼できるパートナーにはなり得ないでしょう。そういう意味で、パートナーと組むにあたっては、「広く深く」取り組んでいかなければいけないと考えています。パートナーが当社に求めるのは、多様な設備の調達力であったり、現地社会との交渉力であったり、パートナーにはない総合商社ならではの機能やノウハウ、すなわち総合力です。お互いが、それぞれの強みを持ち寄って足りない部分を補い合う、それが理想的なパートナーシップと言えるでしょう。

森島 私が現在取り組んでいる電池ビジネスは、今のお話そのまま当てはまります。自動車メーカーと共同で、電気自動車用リチウムイオン電池の二次利用市場を開拓していこうという取り組みですが、パートナーからは、総合商社ならではの機能やノウハウを発揮して、新しい価値を創造することが期待されています。

加藤 他の企業と共同事業を進める場合、こちらがパートナーを評価するだけでなく、パートナーが我々をどう評価しているか、という点に注目すべきです。森島君のプロジェクトでも、パートナーが当社に何を期待しているのかをしっかりと理解し、その期待に応えなければなりません。



ん。そこで大切なのは、繰り返しになりますが、パートナーとの対話だと思います。

大西 パートナーが当社とパートナーシップを組むうえで、当社に期待する強みは何だとお考えですか。

加藤 当社は総合商社ですので、ほとんどすべての産業分野でビジネスを展開しているわけですから、どの分野でも一定の専門性を有しています。パートナーとしても、そうした知見に対する期待がまずあると思いますが、それ以上に大切なのは、企業としての信用だと思います。住友商事という会社には、これまでの歴史のなかで、諸先輩がしっかりと築き上げてくれた信用という財産があります。この大切な財産を、私たち現在の住友商事を支える社員一人ひとりが引き継ぎ、さらに磨き上げていくことは、当社がビジネスパートナーとして認められるうえで、今後ますます重要になってきます。



総合力 (人材、グローバル化)

斉藤 当社が持続的に成長していくにあたり、社長は、私たち若手社員に対して、どのような資質、能力を期待されているか、お聞かせください。

加藤 いくつもポイントがあると思いますが、現在、私が最も重視しているのは、グローバル化に対応できる人材です。当社がこれから100年、200年と成長を続けていくには、今後ますますグローバルに広がっていくビジネスを、さまざまな地域の社員と切磋琢磨し、ともに担っていかねばなりません。若手の皆さんに日頃より心がけて欲しいのは、自分自身に磨きをかけることに加えて、さまざまな地域の社員と接し、チームワークで新しいビジネスにチャレンジして欲しい、ということです。

斉藤 グローバル化に対応できる人材のほかには、どのような人材が必要とお考えですか。



加藤 変化に対応できる人材です。私は、今世界で起きているパラダイムシフトのなかで注目すべきは、「地軸の変化」と「産業構造の変化」であるととらえています。「地軸の変化」とは新興国の存在感の高まりの



ことです。そして、「産業構造の変化」とは、地球資源の制約やグローバル化により、さまざまな産業において、これまで考えられなかった仕組みや国境を越えた活動が活発化しているということです。こうした変化を着実に先取りして、新しい価値に結び付けていく「価値創造力」を持った人材こそ、当社が必要とする人材です。そうした人材に必要な要件は、変化に順応し対応できること、物事を常に前向きにとらえられること、好奇心を失わないことなど、数え上げればきりがありませんが、やはり何よりも成長への意欲が大切だと思います。総合商社にとっては、人材がすべての財産と言っても過言ではありません。当社は人材育成制度の充実に努めていますが、「会社に育ててもらおう」というよりも、「自ら学び取る」という姿勢で、自分自身を高める努力をして欲しいと思います。住商ビジネスカレッジのような研修制度を存分に活用し、あるいは、ジョブローテーションを通じて新しい上司や先輩、同僚と一緒に仕事をし、取引先やパートナーと接するなかで、どんどん新しいものを吸収し専門性を身につけてください。そうした多様な経験が、自分を成長させるのだと思います。

片桐 経験が重要というお話でしたが、実際に「現場」で積む経験には、研修だけでは得られない大きな価値があると思

います。私は入社1年目から現在のプロジェクトに携わっており、当初は事業管理の業務が中心でしたが、最前線で何が行われているかを理解したいと考え、ポリビア行きを切望しました。実際に行ってみると、心を揺さぶられるような発見がいくつもあって、資源事業の奥深さを実感できました。

大西 私はまだ現在の部署での経験が浅いのですが、早く片桐さんのように現場に出て経験を積みたいと思っています。現地の人々とのコミュニケーションや、現場での仕事の難しさを体験することで、自身の視野を広げていきたいですね。

加藤 現場での経験は、是非積んでもらいたいと思います。やはり、頭で考えるのと、実際に体験してみるのでは随分違います。私も海外の事業会社で6年半ほど仕事をしたときに、予想もできない出来事をいくつも経験しました。そうした経験が、その後のいろいろな場面で役立っています。皆さんも、自身のキャリアプランをしっかりと持ち、いろいろな現場に出て行って、さまざまな経験を積み、将来の糧にして欲しいと思います。そうした一人ひとりの成長が、会社にとっても大きな財産になるのです。

「豊かさ」と夢

森島 経営理念のなかに「豊かさ」と夢の実現という言葉がありますが、会社としての「豊かさ」と夢について、社長はどのようにお考えですか。

加藤 私自身が考える住友商事グループの「豊かさ」と夢とは、社会から認められ、



尊敬される会社であり続けるということです。当社は2019年に設立100周年を迎えます。当社がさらにその先の100年、200年と持続的に成長していくためには、常に変化を先取りして新たな価値を創造し、健全な事業活動を通じてさまざまな形で広く社会に貢献すること、そして、世界の産業、経済、社会の発展において必要な存在だと認知されることが大切です。

当社の経営理念では、すべてのステークホルダーの「豊かさ」と夢の実現を謳っており、そのなかには、皆さん一人ひとりの「豊かさ」と夢があります。その総和が、会社としての「豊かさ」と夢につながっていくことを、私は今日の皆さんとの対話を通じて確信できました。皆さんの、そして住友商事の「豊かさ」と夢の実現に向けて、力を合わせてがんばっていきましょう。

一同 ありがとうございました。

住友商事グループのCSRに対する考え方について



住友商事グループのCSRに対する考え方

住友商事グループは、経営理念の冒頭で「私たちは、常に変化を先取りして新たな価値を創造し、広く社会に貢献するグローバルな企業グループを目指します」というありがたい企業の姿を謳い、続いて「健全な事業活動を通じて豊かさや夢を実現する」という企業使命を掲げています。

当社グループにとってCSRとは、目指すべき企業像の実現に向けて、責任ある企業活動を推進し、企業使命を果たすことであり、それはすなわち、経営理念を実践することにほかなりません。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、持続可能な社会を実現することによって、すべてのステークホルダーの豊かさや夢を実現することが当社グループの社会的使命であり、CSRの基本であると考えています。

そして、その根底にあるのは、当社グループを取り巻くさまざまなステークホルダーとのかかわり合いを深め、社会的な課題を把握し、企業活動を通じて課題解決に向けて戦略的に取り組むことによって、新たな価値を創造し、社会とともに当社グループの持続可能な成長につなげるという考え方です。CSR実践による新たな価値創造を、当社グループの持続可能な成長の糧とし、より一層のCSR実践につなげて好循環を生み出していくという観点が不可欠であると考えています。

以上が私たち住友商事グループのCSRに対する考え方であり、これからも、経営理念を実践し、社会と企業の持続可能な成長の実現に向けて行動していきたいと思っております。

CSR実践に向けた取り組み

当社グループは、こうしたCSRに対する考え方について、CSRの担い手である社員一人ひとりに一層の理解・共感を促すため、多様な取り組みを行っています。

この1年を振り返りますと、国内外でさまざまな機会を活用して経営理念の一層の浸透を図ったほか、事業活動を通じたCSR実践の意味するところを社員一人ひとりが深く考える機会としてCSRワークショップを実施しました。また、当社グループは2009年3月に国連グローバル・コンパクト10原則の支持を表明していますが、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・ジャパン・ネットワークへの参加を通じて積極的な取り組みを進めました。さらに、当社グループが関与するバリューチェーンにおいて、お取引先や事業パートナーとともにCSRを実践していくため、2009年11月に「住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針」を制定しました。

「社会と環境に関するレポート 2010」について

「社会と環境に関するレポート 2010」では、当社グループの経営理念の実践にかかわる現在の取り組みをご報告しており、特に次の2点に力点を置いて制作しました。

1点目は、中期経営計画「FOCUS'10」における“Future”、すなわち、中長期的な視点をキーワードとし、次の10年を見据えて、どのようにパラダイムシフトに対応し、社会（ステークホルダー）とのかかわり合いのなかで事業をとらえ、新たな価値創造に取り組んでいるのかを、具体的な実践事例を示し、ご報告することです。そして2点目は、国内外の社員一人ひとりが当社グループのCSRに対する考え方を理解・共感し、CSR実践を通じて、生き活きと活躍している状況をご報告することです。

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

2010年9月

CSR推進活動ハイライト

経営理念の浸透に向けたさまざまな取り組みを実施

当社は、経営理念において変化を成長につなげる価値創造企業を目指しています。2009年度にスタートした中期経営計画「FOCUS'10」の策定においても、将来の持続的な成長の土台をさらに強固にするために、経営理念の実践を根幹に据えています。

2009年度には、新入社員、管理職、現地採用社員向けの研修や、国内、海外でのさまざまな研修の機会に、社員が経営理念の制定の背景とプロセス、その解釈について理解を深めました。また、社員に向けた社長メッセージの発信や社長懇談会をはじめとする社内の各種懇談会を通じて、経営理念の一層の浸透を図りました。



国内研修

CSRワークショップを実施

当社は、2009年12月から2010年2月にかけて、CSRワークショップを実施しました。このワークショップは、社員が当社グループのCSRに対する考え方への理解を深め、中期経営計画「FOCUS'10」で掲げる「新たな価値創造」という観点から事業活動を通じたCSRの実践について考えるために実施したものです。

ワークショップには、各事業部門および国内ブロックから約40名の社員が参加し、各事業部門・ブロックで実際に取り組んでいるビジネスを演習テーマとして取り上げました。演習では、ステークホルダーとのかかわりという観点から、当社が提供し得る価値をとらえ直し、ステークホルダーとの新たなパートナーシップの構築、ビジネスモデルの変革・創造を検討するというケーススタディを行いました。



CSRワークショップ

サプライチェーンCSR行動指針を制定

2009年11月、当社グループは取引先や事業パートナーとともに法令遵守・人権尊重・環境保全などの社会的責任を果たしていくため、経営理念に基づき、「住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針」を制定しました。

住友商事グループの サプライチェーンCSR行動指針

2009年11月

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、ここに「サプライチェーンCSR行動指針」を定め、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であるグローバルリレーションを一層強固なものとするために、サプライヤーをはじめとする取引先や事業パートナーに対し、本指針への賛同と理解、実践を求め、関与するバリューチェーンにおいて、取引先や事業パートナーとともに社会的責任を果たしていきます。

1. 従業員の人権を尊重し、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. 従業員に対する安全で衛生的かつ健康的な労働環境の提供に努める。
6. 地球環境の保全に努める。
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の防止に努める。
9. 上記に関し、適時・適切な情報開示を行う。

国連グローバル・コンパクトへの取り組み

当社グループの国連グローバル・コンパクトへの取り組みについては、下記ウェブサイトをご覧ください。



http://www.sumitocorp.co.jp/society/global_compact/index.html

住友の事業精神を引き継ぐ「経営理念・行動指針」

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

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

1600

文殊院旨意書

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

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

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



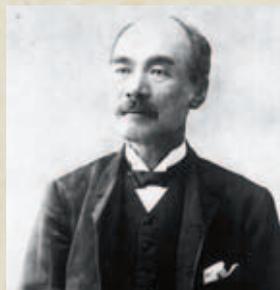
文殊院旨意書(写真提供/住友史料館)

1800

住友家法

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

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



住友家初代総理事 広瀬 幸平
(写真提供/住友史料館)

1900

営業の要旨

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

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

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



営業の要旨

住友商事経営活動憲章

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

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



日本建設産業が本拠とした住友ビル分館

2000 住友商事グループの経営理念・行動指針

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

この「経営理念・行動指針」は、住友400年の歴史を通して培われた「住友の事業精神」をベースに、今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。

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

経営理念第1項目の「健全な事業活動を通じて豊かさと夢を実現する」は、住友商事の「企業使命」を、第2項目の「人間尊重を基本とし、信用を重んじ確実を旨とする」は、住友商事の「経営姿勢」を、第3項目の「活力に溢れ、革新を生み出す企業風土を醸成する」は、住友商事の「企業文化」を表しています。

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

住友商事グループの経営理念・行動指針

目指すべき企業像

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

経営理念

〈企業使命〉

●健全な事業活動を通じて豊かさと夢を実現する。

〈経営姿勢〉

●人間尊重を基本とし、信用を重んじ確実を旨とする。

〈企業文化〉

●活力に溢れ、革新を生み出す企業風土を醸成する。

行動指針

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

コア・コンピタンス、中期経営計画

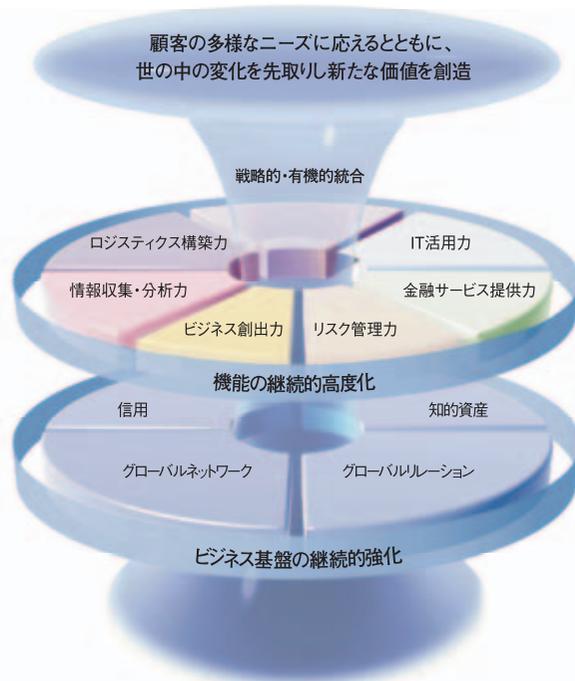
「総合力」を発揮し、 「新たなステージにおける成長シナリオ」の確立へ

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

住友商事グループのコア・コンピタンス「総合力」

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

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



中期経営計画「FOCUS' 10」

2009年度にスタートした中期経営計画「FOCUS' 10」では、次の10年を見据えた「新たなステージにおける成長シナリオ」の確立を目指しています。

FOCUS on:

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

FOCUS' 10 基本方針・定性目標

基本方針

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

定性目標

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

FOCUS' 10 定量目標

	目標・計画(2009年4月)	見通し(2010年4月)
●純利益	1,150億円(2009年度)	3,152億円(2年合計) [2009年度:1,552億円(実績) 2010年度:1,600億円]
●リスク・リターン* (2年平均)	10%程度	11%程度
●リスクアセット計画 (2年合計)		
新規積増額(グロス)	2,000億円	2,600億円
削減額	1,000億円	1,000億円
増加額(ネット)	1,000億円	1,600億円
●総資産	2010年度末時点で2008年度末比横ばい	
●フリーキャッシュ・フロー	2年合計で黒字を確保	

* リスク・リターン=当期純利益/リスクアセット(最大損失可能性額)。
定量化されたリスクに対する収益性を表す指標。

CSRの実践

新たな価値を創造し、社会とともに持続可能な成長の実現を目指す

Theme
1 急増する電力需要に応え、
インドネシアの「豊かさの夢」の実現に貢献
～多様な電力インフラの構築～

Theme
2 地域社会の持続可能な発展を支えながら、
世界トップレベルの鉱山運営を実現
～ポリビア・サンクリストバル鉱山プロジェクト～

Theme
3 次の10年を見据えた新事業の創出と育成
～低炭素・循環型社会を実現する環境メジャーを目指す～

Theme
4 総合力を駆使して社会貢献活動を
グローバルに展開
～世界各地における住友商事グループの社会貢献活動～

Theme
5 現地採用社員主体で、
地域密着型の社会貢献活動を推進
～中国住友商事グループのCSR活動～



1981
シグラグラ水力発電所
(73MW×4)



1992/1995
ムアラカラン複合火力発電所
(100MW×3/185MW×1)



2006
タンジュン・ジャティB
石炭火力発電所
(662MW×2)

Theme

急増する電力需要に応え、 インドネシアの「豊かさ」と夢の実現に貢献 ～多様な電力インフラの構築～

約2億3千万人という世界第4位の人口を有し、ASEAN諸国のなかでも特に経済発展が著しいインドネシア。早くから同国に進出した住友商事は、総合力を活かして、大規模な火力発電から水力発電、同国の豊富な地熱資源を活かした地熱発電まで、さまざまな発電施設の建設に携わることで、高まり続ける電力需要を支えてきました。その背景には、長きにわたる取り組みのなかで培ってきた同国との信頼関係と、住友の事業精神につながる“事業を通じてインドネシアの発展に貢献したい”という思いがありました。

インドネシアの経済成長の黎明期から 同国の電源開発に尽力

住友商事が海外戦略の一環としてインドネシアに進出したのは1950年代末のこと。日本では高度成長期に当たりますが、アジア諸国はまだまだ経済成長の黎明期にありました。

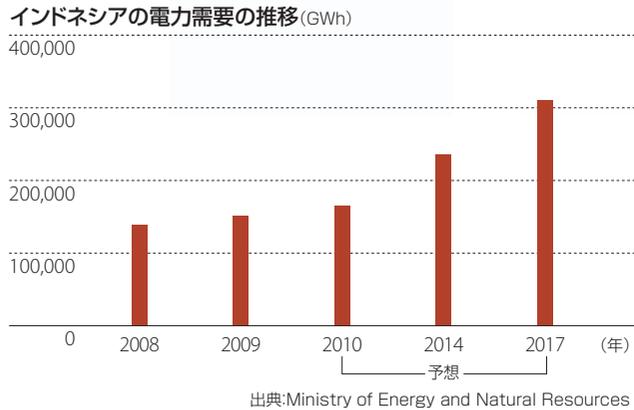
ジャカルタに設けた事務所を拠点として、ビジネスの可能性を模索していた当社は、インドネシアが経済発展を果たすには電力インフラの整備が必要不可欠と考え、国营電力会社PT. Perusahaan Listrik Negara(以下、PLN)へのアプローチを開始しました。当初は日本の発電設備メーカーの輸出代行として、電力ケーブルや設備類を納入

していましたが、1970年代には小規模な発電所の建設を担うようになりました。

そうした実績を足がかりとして、当社は1970年代後半から80年代にかけて、日本政府・企業連合とインドネシア政府により進められた「アサハン・プロジェクト」に参画しました。このプロジェクトは、大規模な水力発電所を建設し、その電力でアルミニウム精錬事業を運営するもので、今でもインドネシア近代化の礎として評価され、同発電所が同国紙幣にデザインされているほどのプロジェクトです。この歴史的な事業に参画したことも一つのきっかけとなり、当社はインドネシアの電力インフラ業界に確固たる地位を築き、以降、日本からの



円借款などによる数多くの発電所建設に携わってきました。
今日の当社とインドネシアとの強固な信頼関係は、この当時から地道な努力の積み重ねによって、築かれてきたのです。



世界最大規模の石炭火力発電所を受注

1980年代後半には、スハルト政権による外資導入政策を背景に日本企業をはじめとする外資の工場進出が相次ぎ、人口増も相まって電力需要が急増。電力不足が深刻化した一方、当時の予算規模からすれば、政府・PLN主導での発電所建設が限界にきていたため、政府は、電力供給の面でも外資導入による独立発電事業者 (Independent Power Producer: 以下、IPP) も活用しました。

そうしたなか、当社は商社ならではの情報力・調達力を活かしてタイムリーな発電所建設計画を提案し、数々の発電設備

を建設。同国の豊富な地熱資源を活かした地熱発電所の建設にもいち早く取り組み、1995年のグヌン・サラック地熱発電所を皮切りに、数々の実績を築いてきました。

また、香港系のIPPであるCEPA社が、当時としては世界最大規模の石炭火力発電所「タンジュン・ジャティB石炭火力発電所 (以下、TJB)」を計画。当社はその建設工事業者の入札に名乗りを上げ、1995年9月に契約を獲得しました。しかし、建設が順調に進んでいた1997年、予想外のアクシデントに見舞われました。

タイで勃発した通貨危機がアジア全体に波及し、インドネシア経済も大打撃を受けたことで、プロジェクトが中止の危機に直面したのです。

アジア通貨危機を乗り越えて

通貨危機の影響により、インドネシアの通貨であるルピアが暴落し、プロジェクトに融資していた民間銀行団は一斉に融資を取り止めました。また、当初契約していたドル建ての電力価格では、発電所が完成しても支払いの目途が立たなくなってしまったため、インドネシア政府もIPP案件の凍結を決定。TJBの事業主であるCEPA社も撤退を決め、プロジェクトは中断を余儀なくされました。

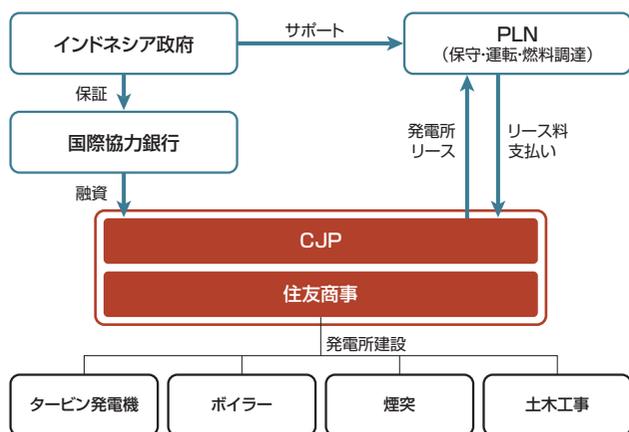
しかし、すでにTJBは建設開始から2年が経過しており、土木工事は7割方完了し、機器や設備も発注済みでした。こまめにつくり上げたものを無に帰すわけにはいかない。何より、こ

1 急増する電力需要に応え、 インドネシアの「豊かさの夢」の実現に貢献

の発電所の完成を、インドネシアの人々が待ち望んでいる—そうした思いから、当社は工事を継続すべく、インドネシア政府に粘り強く働きかけました。

当初はPLNによる発電所の買い上げを提案しましたが、通貨危機の影響から財政難に陥っている状況では、実現は困難でした。そこで、当社は状況を打破すべく、新たなビジネススキームを提案。それは「ファイナンス・リース・スキーム」、すなわち、当社が国際協力銀行の融資を受け発電所を建設し、完成後も現地事業会社のCentral Java Power社(以下、CJP)を通じてPLNにリースするというものでした。

ファイナンス・リース・スキームのビジネスモデル



新たな提案により、 プロジェクト再開への道を拓く

新たな当社提案では、リース料は現地の実勢電力料金と燃料コストなどの変動に応じて半年ごとに徴収することとしたため、PLNは巨額の初期投資負担を回避でき、発電による収入でリース料を賄うことができます。また、20年のリース期間終了後は、発電所は実質無償で譲渡されるという点でも、インドネシアにとっては魅力的な提案でした。

さらに、この提案のもう一つのポイントは、IPPのように電力だけを提供するのではなく、発電所自体をリースするという点でした。発電所の保守・運転や燃料調達、CJPの協力のもとにPLNが担うため、現地における発電事業の担い手を育成することにもつながるのです。

当社とインドネシア、両者が“Win-Win”となるこの提案を受けて、再開交渉が合意に至ったのは、プロジェクトの凍結から4年後の2001年のことでした。その後、当社は法務・会計・税務・財務・リスクマネジメントなどといった多岐にわたる機能を結集させて総合力を発揮することで、複雑な交渉および手続きを乗り越え、2003年に工事を再開。2006年に完成するに至ったのです。

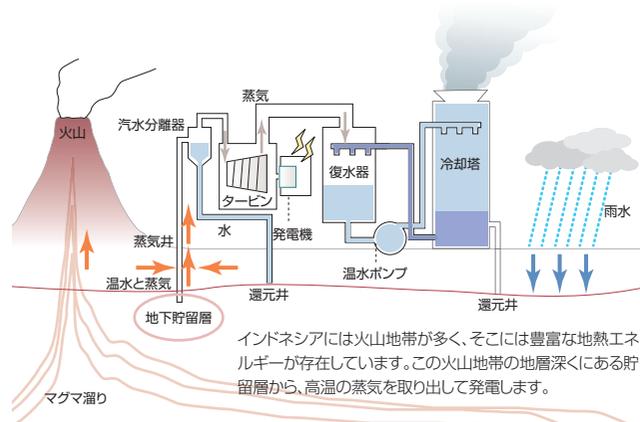
Column インドネシアで高まる地熱発電ニーズに応じて

地熱発電は、地熱による蒸気を利用して発電するため、化石燃料を燃焼させて発電する火力発電所と比較してCO₂排出量が極めて少ないという利点があります。加えて、再生可能エネルギーのなかでも、風力や太陽光発電に比べ自然環境に左右されず、安定供給源とし

て期待されています。

インドネシアは世界最大の地熱エネルギー保有国であり、自国資源の有効活用という点でも、地熱発電への期待が高まっています。現状では、既設の発電設備容量は約1,200MWですが、同国政府は2025年までに9,500MWまで引き上げるとの目標を発表しています。

地熱発電施設の建設には、蒸気に含まれる腐食性不純物への耐久性をもった蒸気タービンの開発など、高度な技術力が求められます。当社は日本企業の優れた技術力を背景に、世界各地で数多くの地熱発電プロジェクトに携わってきました。インドネシアでも、2010年2月に受注した総出力110MWのウルブル地熱発電所で8件目となり、同国で建設中・完工済みの地熱発電総容量の約50%を占めることとなります。今後も地熱発電の普及拡大に努めることで、同国の持続可能な発展に寄与するとともに、地球環境への貢献を果たしていきます。



危機を乗り越える原動力となったのは、住友の事業精神

通貨危機の影響で凍結されたIPP事業は約30件ありましたが、再開に至ったのは、当社が手がけたTJBを含む数件のみ。再開に至るまでは、これまで述べたような交渉もさることながら、中断された工事現場や設備類を5年間にわたり適切に保管する必要があり、その労力と費用も膨大なものでした。

短期的な損得だけを考えれば、プロジェクトの凍結とともに撤退する選択肢もあったかもしれません。しかし、当社にとって大切なのは「目先の利益」ではなく、住友の事業精神につながる「自社のみならず、社会にとっても有意義な価値を生み出す」ことにほかなりません。インドネシアの社会に必要な電力インフラをつくり上げ、同国の豊かさと夢の実現に貢献したい——こうした当社の思いは、それまでの歴史のなかで築かれた信頼と相まって、インドネシアの人々の胸に届き、ともに困難を乗り越える原動力となったのです。

インドネシアの電力ニーズを見据え社会と経済の発展を支え続ける

その後、通貨危機から立ち直ったインドネシア経済は、再び右肩上がりの成長を続けています。これに伴い、電力需要は現在も年間9%程度の伸びを続けており、依然として慢性的な電力不足となっています。

こうしたなかで、当社の長年にわたる真摯な取り組み姿勢とTJBの安定した発電能力は、そのビジネススキームとともに、現地から高い評価を得ており、2008年には発電規模を倍増する拡張工事が決定。現地からの信頼に応えるべく、2012年の稼働開始を目指して急ピッチで建設が進められています。

また、インドネシア政府が2009年に発表した第二次クラッシュ・プログラム(電源開発加速プログラム)では、合計約1万MWの4割弱を地熱発電所とする計画であり、この分野で世界トップクラスの当社の実績・ノウハウが期待されています。

当社は今後も、火力から水力、地熱まで、インドネシアにおいて30年以上にわたり培ってきた多様な経験と実績を踏まえて、同国の電源開発に注力し、経済・社会のさらなる発展に貢献していきます。

» Stakeholder's Voice

電力の安定供給を実現する大切なパートナーとして期待しています。

電力需要が急増するインドネシアでは、特に人口の集中するジャワ島における電源開発と電化率アップが重要です。そのなかでTJBは現在建設中の3、4号機を合わせるとジャワ・バリ系統の11%以上の発電量を占める重要な基幹発電所として位置付けられています。その建設を担う住友商事、そして発電所のファイナンス・リースという極めてユニークな形式でともに事業運営を行うCJPIは、我々にとっては非常に大切なパートナーであり正に運命共同体です。

TJBの向こう20年以上にわたるリース期間を通じて、電力の安定供給を実現し、社会に貢献していきたいと考えています。



インドネシア電力会社
TJB統括 General Manager
**Basuki
Siswanto**氏

Sumitomo Spirits

インドネシアの発展を間近で見続けた経験が、仕事への誇りにつながっています。

私は入社以来、2度にわたって合計13年間インドネシアに駐在しており、社会人としての経歴の半分以上を、同地で過ごしたことになります。初めて同地に渡った1993年頃は、まだ経済発展も端緒についたばかりで、電力インフラも十分ではなく、しばしば停電に見舞われたものでした。あれから17年を経て、自分の携わった数々のプロジェクトが現地の社会や経済を支えているという実感は、何ものにも代えがたい喜びであり、大きな誇りでもあります。今後も現地の方々の笑顔のために、当社ならではの誠実な事業を展開していきたいと思えます。



タンジュンジャティB
プロジェクト部長
松野木 一士

総合商社のノウハウで事業再生を実現し、 ボリビア最大の鉱山会社として経済発展に寄与

2007年8月に操業を開始したボリビア・サンクリストバル鉱山は、東京都と同程度の2,024km²の鉱区面積を有し、亜鉛精鉱の生産量で世界第6位、貿易量では第3位にランキングされる大規模鉱山です。私たち住友商事は2006年、同鉱山の開発プロジェクトに計画段階から参画し、現地鉱山事業会社のミネラ・サンクリストバル社(以下MSC)の経営に関与してきました。操業開始当初は計画通りに生産が進まず、非常に厳しい経営が続きました。さらに2007年秋の世界金融危機を背景とした資源価格の下落なども経営状況を悪化させました。

住友商事は、2008年半ばから追加資金投入や人員派遣などの支援を強化するとともに、2009年3月にMSCを完全子会社化しました。以来、総合商社として蓄積してきた事業会社経営のノウハウを活用し、同社の事業再生に注力してきました。

MSCの2009年度の精鉱(亜鉛精鉱・鉛精鉱、両精鉱には銀も含まれている)輸出は、ボリビア鉱業部門輸出全体の約50%を占め、ボリビアの輸出総額に対する比率も11%となっています。また、直接雇用約1,200名に加え、約3,000名の

間接雇用も創出しており、さらに、ボリビア国内からの有形・無形の調達額は年間数千万ドルにのぼっています。

このように、MSCは今日のボリビア経済で重要な役割を果たす一方、ステークホルダーとの関係を重視しており、労働組合の設立を主導し、ボリビアの鉱山では初の複数年の労働協約を締結するなど、円滑な労使関係の構築にも努めています。

鉱山プロジェクト概要

所在地	ボリビア南西部・ポトシ県 標高:3,800~4,500m
鉱量	224百万トン(2008年12月末時点)
確認埋蔵量	亜鉛3.2百万トン、鉛1.2百万トン、 銀406.9百万toz
鉱区	2,024km ²
鉱山寿命	16年(2023年まで)+α
生産開始	2007年8月
粗鉱処理量	40千トン/日(計画処理能力)
採掘方法	露天掘り
従業員数	約1,200名
間接雇用者数	約3,000名
主な販売先	欧州、アジア(含、日本)

Theme

2 地域社会の持続可能な発展を支えながら、 世界トップレベルの鉱山運営を実現 ~ボリビア・サンクリストバル鉱山プロジェクト~

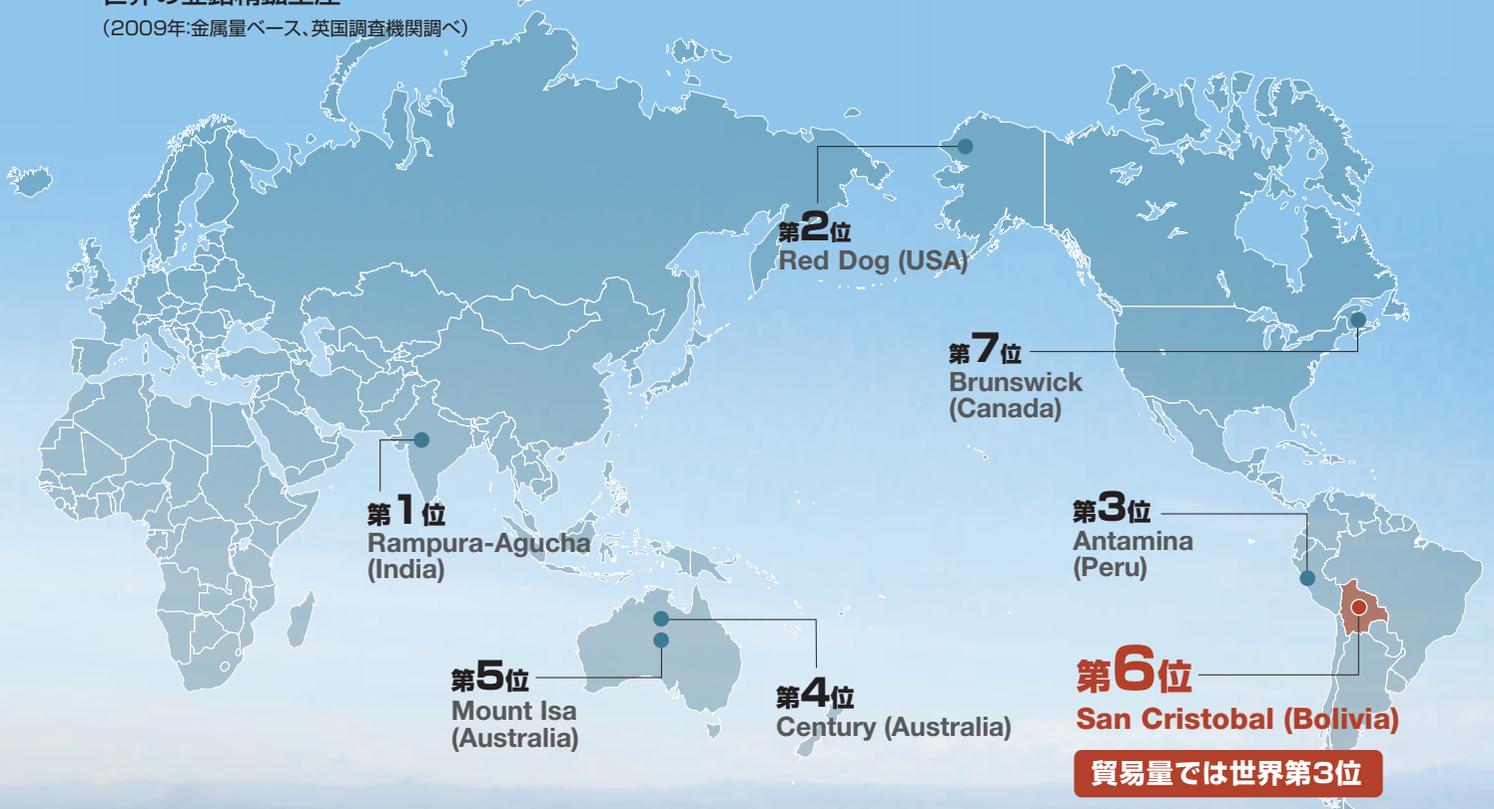


理事
サンクリストバル・
プロジェクト部長
出田 孝裕

住友商事が運営するボリビア・サンクリストバル鉱山は、操業開始からわずか3年で品質・環境・労働安全衛生の3種の国際マネジメント規格認証を取得するなど、世界トップレベルの経営品質を誇る鉱山へと成長しました。ボリビアの経済発展に大きな役割を果たすのはもちろん、将来の地域社会の持続的な発展に向けた支援にも積極的に取り組む同鉱山の歩みと今後の展望を、サンクリストバル・プロジェクト部長の出田 孝裕が語ります。

世界の亜鉛精鉱生産

(2009年:金属量ベース、英国調査機関調べ)



貿易量では世界第3位



品質・環境・労働安全衛生の3種の 国際マネジメント規格認証を同時取得

MSCでは、事業再生を通じて、社長派遣をはじめとする経営体制の刷新、管理体制・内部統制の強化、研修システムの拡充による従業員の人材育成などに取り組んでいます。

住友の事業精神に「事業は人なり」とあり、特に人材育成には力を入れ、2009・2010年度は毎年200万ドルを幅広い内容の研修に投入しています。具体例としては、全プラントオペレーターのスキルアップのために、安全面を含む全操業工程の基礎に関するコンピュータラーニングを実施しているほか、オペレーター研修、チームワーク強化講習、リーダーシップ講習、IT教室など、多岐にわたる研修プログラムを実施しています。

また、全社を挙げて「世界に冠たる鉱山会社(World Class Mining Company)」を目指し、国際マネジメントシステムの認証取得に取り組みました。業務プロセスの徹底した“見える化”を推進し、管理体制・内部統制のさらなる強化を図った結果、2010年5月には、「品質マネジメントシステム(ISO9001)」「環境マネジメントシステム(ISO14001)」「労働安全衛生マネジメントシステム(OHSAS18001)」という3種の国際マネジメント規格認証を同時取得しました。

これら3つの国際マネジメント規格認証をすべて取得している鉱山会社は、ボリビア国内はもとより世界的にも数少なく、MSCのマネジメント水準がすでに世界トップレベルに達している証といえます。



環境・安全・衛生に配慮した 事業運営を徹底

MSCは環境・労働安全衛生の国際マネジメント規格認証を取得する以前から、赤道原則^{*1}やボリビアの各種国内法に則りつつ、環境・安全・衛生および地域社会・住民の方々に配慮した開発・鉱山運営を推進してきました。

たとえば、鉱山サイトにおける大気質、井戸の水位・水質、土壌、騒音といった環境影響に関しては常時モニタリングを実施し、半期ごとにボリビア政府への報告を行っています。また、環境負荷の緩和・低減、持続可能な資源利用のため、本プロジェクトが必要としている総水量のなかでも選鉱プラントでの使用水のリサイクル率向上に取り組んでいます。

安全面においては、安全トレーニング観察プログラム^{*2}を導入しています。プログラムではまず、管理者が職場で働く従業員を観察し、けがの原因の96%を占める不安全行動に焦点を当てて作業実態を分析します。さらに、危険の存在についても納得するまで話し合い、不安全行動の是正や不安全状態の排除などの改善を施したあと、これらの結果を全員で共有することにより、安全レベルの向上を図っています。

また、作業者の血中鉛濃度を定期的に診断するのはもちろん、従業員とその家族のために24時間体制・救命対応設備を備えたメディカルセンターをサンクリストバル村に開設しました。加えて、同敷地内にあるクリニックは、従来100km近く離れた医療施設に通っていた地域住民にも開放され、同地域の医療体制の充実・利便性向上にも貢献しています。

メディカルセンター



ITSC実地研修

水質・水位モニタリング

安全トレーニング



3種の国際規格認証を同時取得





地元住民との対話

逆見本市の開催



小学校の授業風景

地域社会の自主的・持続的な発展につながる インフラ整備・人材育成などを積極的に支援

このプロジェクトにおいて、私たちが最も注力しているテーマの一つが、鉱山周辺をはじめとするボリビア社会の持続的な発展への貢献です。納税や雇用創出による経済的な貢献に加え、閉山後をも見据えて、周辺地域が自主的・持続的に発展していけるように、さまざまな支援活動を積極的に行っています。

まず鉱山開発にともない、産業・生活関連インフラなどのハード面を整備しました。現在はこれらの社会基盤を活かしながら、地域の持続的発展をソフト面から支援しています。たとえば、サンクリストバル村の移転時に200万ドルを拠出して創設した「サンクリストバル基金」を通じて、機械工・電気工派遣会社を設立したほか、ハウス栽培農業設備や観光事業用のツアーバスを寄贈、インターネットカフェを開設しました。機械工・電気工派遣会社に対しては、MSCが技術者のトレーニングプログラムをアレンジするなど、ソフト面でもサポートしています。現在、同社には常時80~100名の技術者が所属しており、MSC以外の企業にも派遣実績を有するようになりました。

また、通常の見本市とは逆に、MSCが購入を希望する商品を地元企業向けに展示し、地場産業からの優先購入につながる「逆見本市」を開催するなど、裾野産業の育成にも取り組んでいます。

MSCは、さらに近隣4村とともにその代表で構成する諮問委員会を通じて、地域の自主開発や新規事業立ち上げのための計画立案支援、自治会運営サポート、電力供給プロジェクトなどの大型プロジェクトでの地元や政府とのコミュニケーション支援などに取り組んでいます。

MSCは、地域の自主的・持続的な発展の原動力となる人材の育成・教育分野への支援を積極的に行っています。たとえば、地元小学校の新校舎を建設して、インターネットの通信教育プログラムを受講できる環境を整備したほか、成績優秀な高校卒業生に対する大学進学奨学金の提供、大学からの研修生受け入れなどを実施しています。また2009年には、MSCがサンクリストバル技術専門センター(ITSC)を設立し、ボリビアのモラ

レス大統領に開所式に参加いただきました。この技術専門センターは、MSCの必要とする技術者の育成だけでなく、閉山後をも見据え、MSC以外にもサービスを提供できるプロフェッショナルな技術者の養成を目的としています。ここで最先端の技術や知識を学んだ人材が、将来、ボリビア各地で活躍することで、長期的なボリビアの発展に寄与できればと願っています。

MSCはこれからも、探鉱による鉱量の拡大や精鉱の品質向上などを通じて鉱山としてのバリューアップを図ると同時に、地域社会との対話を通じて持続可能な成長に向けた取り組みを一層強化し、ボリビアの人々とともに発展していきます。

※1 赤道原則：民間金融機関がプロジェクト・ファイナンスを供与するにあたり、プロジェクトの開発などにともなう負荷の回避・低減に向けて、国際金融公社(IFC)などの基準に沿って、環境ならびに社会面におよぼす影響のリスクを評価・管理する行動原則。

※2 安全トレーニング観察プログラム：米国デュボン社開発のSTOP「Safety Training Observation Program」。

» Stakeholder's Voice

どんな企業でも通用する プロフェッショナルを目指す

現在、サンクリストバル技術専門センターにおいて、産業機械工養成コースを受講しています。同コースでは、溶接・旋盤の技術や鋼材の種類・特性などの知識を習得できるほか、MSCでの実習も予定されています。これらの授業料や教材、実習費用などは、MSCの奨学金によって賄われる仕組みになっています。

私の将来の夢は、産業機械工として一層高度な技能を身につけ、どんな企業でも通用するプロフェッショナルになることです。センターでの学習はそのための重要なステップになると確信しています。今後も多くの人がこのセンターで学び、将来のボリビアを支える人材が輩出されることを願っています。



サンクリストバル村出身
Franz Ramos氏



Environmental Solution Business Dept.



Solar Business Dept.



New Business Development & Promotion Division



Strategic Venture Investment Dept.

Battery Business Development Dept.



Theme

3 次の10年を見据えた新事業の創出と育成 ～低炭素・循環型社会を実現する環境メジャーを目指す～

低炭素・循環型社会の実現に向けて、環境や新エネルギーの分野において将来の収益の柱となる新たなビジネス、事業を生み出し、育て、確立するために誕生した新事業推進本部。

そこでは、太陽光発電ビジネス、環境リサイクルビジネス、次世代電池ビジネスなど、

収益確保と環境貢献が両立する新たなビジネス、事業の創出・育成を図り、社会とともに持続的な発展を目指しています。

次の10年を見据え、 環境・新エネルギー分野において将来の 収益の柱となる新たなビジネス、事業の 創出を目指す

住友商事は、2009年度から取り組んでいる中期経営計画「FOCUS'10」において、次の10年を見据えた「新たなステージにおける成長シナリオ」を確立し、変化を成長につなげる価値創造企業になることを目指しています。そのための具体的な取り組みの一つとして誕生したのが、私たち新事業推進本部です。

ここで言う「新事業」とは、将来に向けて大きな成長が期待される事業分野、すなわち、持続可能な低炭素・循環型社会を実現するために必要不可欠とされる、環境や新エネルギーにかかわる課題の解決に寄与する事業分野です。こうした分野において、新たなビジネスモデルを確立し、将来の収益の柱となる事業へ、そして住友の事業精神に通じる“自身を利するとともに、国家を利し、社会を利する事業”へと育て上げることが、私たちの使命と言えます。

各部門で取り組んできた環境・新エネルギー 分野のビジネス、事業を集約・融合し、 新しく組織化

環境・新エネルギー分野は、今後10年で現在の何倍にも拡大すると言われている成長分野です。当社は、これまでも各事業部門において、これらの分野でさまざまなビジネス、事業に取り組んできましたが、その取り組みを加速させるには、従来のように各事業部門で個別に展開するのではなく、関連するビジネス、事業を集約・融合し、一元化することが重要です。そうすることで、バリューチェーン全体を俯瞰してより広い視点からビジネス、事業の成長性、将来性を見据え、事業機会、収益機会の高まりをいち早くとらえていけるからです。

新事業推進本部は、こうした戦略のもと、各事業部門から環境・新エネルギー分野のビジネス、事業を切り出し、全社横断的に集約・融合させて誕生しました。現在、「ソーラービジネス事業部」「環境ソリューション事業部」「電池事業開発部」「新事業投資部」という4つの事業部が、これまでの蓄積を活かしつつ、互いに緊密に連携し合いながら、中長期的な視点で新たなビジネス、事業の創出・育成に注力しています。

まだ発足から日は浅いですが、さまざまな環境・新エネルギー分野のビジネス、事業に取り組んできたスタッフが結集したことで、改めてターゲット市場の成長性、将来性を確認し

合い、目的意識を共有することができました。また、たとえば太陽光発電事業と次世代電池事業の融合に向けた可能性が高まったり、新事業投資部がつかんだ先端技術に関する情報が他事業部に役立ったりと、期待していた事業部間の連携も成果が出つつあります。今後、新体制での取り組みが進んでいくにつれて、こうした成果がより大きくなるものと確信しています。

収益確保と環境貢献が両立するビジネス、 事業を育て、社会とともに持続的な発展を 目指す

企業の環境貢献といえば、たとえば地域での清掃活動など、本業を離れた社会貢献的なイメージが強かったかもしれませんが、しかし、本当の意味での環境貢献とは、当社グループの環境方針で明記している通り「事業活動を通じて」貢献するもの、すなわち、事業活動として収益を確保しながら、同時に社会が直面する環境課題の解決にも寄与できる、まさに持続可能な取り組みであると考えます。

そうした取り組みでなければ、企業が事業活動を持続していくことは困難ですし、持続可能な社会の実現に寄与することもできません。当本部の一人ひとりが、社会とともに持続的な発展を目指すという確固たる信念を持ち、直面する課題に対して易きに流れないような対応を常に心がけ、全員で一丸となって環境と調和した真に豊かな社会の実現に寄与するビジネス、事業の創出・育成にチャレンジしていきます。



執行役員
新事業推進本部長
溝渕 寛明

CASE 1

低炭素社会の実現を目指し、リチウムイオン電池の二次利用市場創出に挑む

電気自動車用リチウムイオン電池の二次利用事業の検討を開始

ガソリンの代わりに電気エネルギーで走る電気自動車（EV）は、地球温暖化やエネルギー資源の枯渇といった環境問題の解決に寄与する「ゼロ・エミッション車」として期待を集めています。

EV普及促進のカギを握るのが、EVに搭載されるリチウムイオン電池の二次利用です。リチウムイオン電池は、一般的な使い方をすれば5年後でも80%程度の残存容量があり、さまざまな用途での二次利用が可能です。リチウムイオン電池はEV構成部品のなかでも最も高価なアイテムですので、残存容量が十分にある電池を有効活用して二次利用市場を確立することで、EVユーザーのコスト負担を軽減できます。その結果、EVの普及促進につながるというわけです。

こうした状況をチャンスととらえて、私たち住友商事は、2010年12月から日米でEVの販売を開始する日産自動車とともに、EVに使用されたリチウムイオン電池の二次利用市場を創出する「4R」事業戦略を発表しました。4Rとは、再利用（Reuse）、再販売（Resell）、再製品化（Refabricate）、リサイクル（Recycle）を表し、さまざまな視点から二次利用市場を開拓することを意味します。

低炭素社会の実現に向けて、リチウムイオン電池の可能性を広げる

リチウムイオン電池は、EVの原動力としてだけでなく、低炭素社会の実現に向けたさまざまな役割が期待されています。

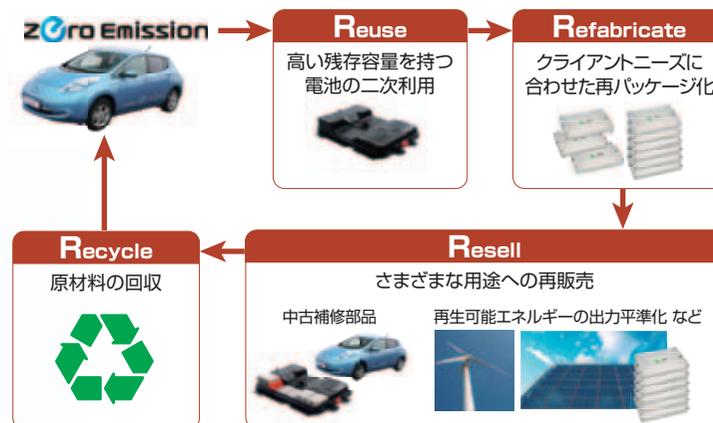
たとえば、次世代の電力インフラとして注目されるスマートグリッド^{*}の実現には、余剰電力を貯蔵して電力需要の変動に対応する蓄電設備が欠かせません。また、バックアップ電源などにはこれまで鉛蓄電池が利用されていましたが、今後はより長寿命でエネルギー密度の高いリチウムイオン電池への置き換えが期待されています。こうした用途に再生可能なリチウムイオン電池を供給するビジネスモデルを確立することが、私たちに与えられた使命です。

当社グループは、これまでリチウムイオン電池について、原料となる金属資源の調達から、電解質や負極材料など電池用部材の製造、さらにはEVのリースなど、さまざまな事業を展開してきました。今回、4R事業を展開することで、リチウムイオン電池のバリューチェーンがさらに拡大することになります。

私たちは、こうした事業の一貫性と、総合商社ならではの事業領域の幅広さを活かし、再生可能なリチウムイオン電池の市場を開拓することで、EVの普及促進、ひいては低炭素社会の実現に寄与していきたいと考えています。

^{*}スマートグリッド：IT活用によって電力使用の最適化を図る次世代送電網。

リチウムイオン電池の4R



電池事業開発部長
野中 紀彦

資源循環型社会の実現を目指し、中国での廃家電リサイクル事業に挑む

環境汚染の深刻化と金属資源の価格高騰、 二つの課題を解決する廃家電リサイクル

急激な経済成長を背景に、いまや世界でも最大の家電製品需要国となっている中国。近年では、活発な買い換えにともない大量の廃家電が発生していますが、適正な廃棄物処理が徹底されていないことから、廃液などによる環境汚染が社会問題となりつつあります。

その一方で、廃家電のなかには金属資源が豊富に含まれており、適切な処理を行うことでこれらを回収できるため、いわゆる「都市鉱山」として注目を集めています。

環境意識の高まりや金属資源の価格高騰を受けて、昨今では世界中で廃家電からの金属資源リサイクルが活発化しており、中国でも2011年1月から廃家電の適正処理を目的とした「廃棄物電気電子製品回収処理管理条例(家電リサイクル法)」が施行されます。

私たち住友商事は、こうした中国の現状をビジネスチャンスととらえ、金属資源の回収・リサイクルで豊富な実績を持つDOWAグループのDOWAエコシステムをビジネスパートナーとして、中国市場における廃家電・廃電子機器リサイクル事業へ参入します。

和製リサイクル・メジャーを目指して 中国全土、アジアへと市場を拡大

2010年5月、私たちは中国・天津市において、DOWAエコシステム、そして同市で廃棄物回収・処理事業を展開する天津

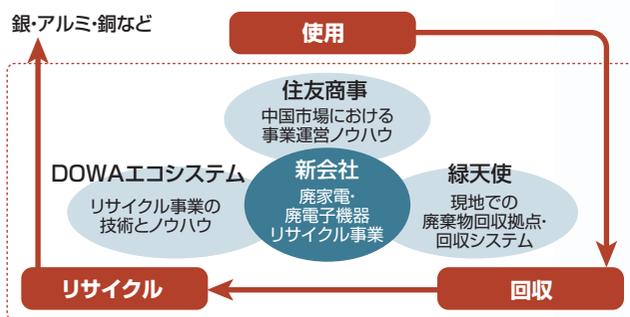
市緑天使再生資源回収利用(以下、緑天使)とともに、廃家電・廃電子機器リサイクル事業を目的とする新会社を設立しました。

新会社では、DOWAエコシステムが培ってきたリサイクル事業の技術とノウハウ、緑天使が天津市内に有する廃棄物回収拠点や家電量販店からの回収システム、さらに当社が持つ中国市場での事業運営ノウハウと、3社それぞれの強みを活かして事業を推進します。

今回の新会社設立は、省エネルギー・環境分野での日中間の協力を推進する日本政府の政策にも合致したものであり、2009年11月に北京で開催された「第4回日中省エネルギー・環境総合フォーラム」において合弁の合意がなされました。なお、日本の総合商社が中国の廃家電・廃電子機器リサイクル事業に参入するのは初めてのことです。

当社は30年前に天津市に拠点を開設して以来、同市との協力関係を強めてきており、環境分野においても、2006年から同市と共同で環境保護委員会を設置し、多方面にわたる研究を進めてきました。新会社誕生のベースにも、こうした当社と同市との協力関係があります。また、同市は中国でも環境意識の高い都市として知られており、この地で環境リサイクル事業を展開することは、今後中国各地で同様の事業を展開していくうえで、計り知れないほどのアドバンテージとなります。私たちは、この地で築いた実績を礎として、今後は中国全土、さらにはアジア諸国に市場を拡大し、和製リサイクル・メジャーを目指します。

ビジネスパートナー3社の強みを活かした事業展開



環境ソリューション事業部
副部長
金岡 秀紀



In Europe·CIS·Middle East·Africa

- Shakespeare's Globeの活動を支援(イギリス) >> 1
- ホームレスの若者を導くCentrepoinの活動を支援(イギリス)
- テムズ川を美しくするThames21 Litter Trapの活動を支援(イギリス) >> 2
- 障がい児童の就学を支援(ルーマニア)
- 日本語弁論大会に協賛(ロシア)
- チェルネイレス木材ビジネスプロジェクトにおける先住民への支援(ロシア)
- テヘラン日本人学校の学校祭への協力(イラン)
- 子どもたちの教育環境の整備活動を支援(南アフリカ) >> 3
- 地雷除去活動を支援(アンゴラ)
- 教員養成のための図書寄贈(マダガスカル)
- アンバトビーニッケル開発プロジェクトにおける教育・医療などの地域貢献(マダガスカル) >> 4



In Japan

- ジュニア・フィルハーモニック・オーケストラの活動を支援 >> 5
- 映画のバリアフリー化を推進 >> 6
- 障がい者の就労支援事業に協力
- 食品スーパー「サミット」による森林整備活動
- 地域清掃活動・イベントへの協賛、参加など >> 7
- グループ会社の各地商業施設やケーブルテレビ「J:COM」での地域住民参加イベント開催
- スペシャリティストア「パーニーズ ニューヨーク」による衣類下取りリサイクルキャンペーン実施 >> 8
- 学生・地域住民などの職場体験・見学受け入れ
- TABLE FOR TWOの活動を支援
- 留学生支援バザーや社会福祉施設への衣類などの寄贈
- 日本経団連自然保護基金・WWF(世界自然保護基金)への寄付を通じてNPO・NGOの環境保全活動を支援
- 国際人道支援組織「ジャパン・プラットフォーム」を支援
- 日本赤十字社への献血協力
- 使用済み切手、プリペイドカード、ペットボトルキャップの回収など



Theme

4

総合力を駆使して社会貢献活動をグローバルに展開

～世界各地における住友商事グループの社会貢献活動～

住友商事グループは、グローバルな企業グループとして、多くの国や地域で、それぞれの特性に配慮し、ステークホルダーとのかかわり合いを深めながら、さまざまな社会的課題の解決に寄与する社会貢献活動に取り組んでいます。

その活動の内容は、奉仕やチャリティーという社会支援活動にとどまらない、多種多様なものとなっています。

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・行動指針を实践し、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、すべてのステークホルダーとの関わり合いを深めながら、謙虚さと高い志を持って持続的に活動するとともに、活動内容の継続的な向上と透明性高い情報開示に努めます。

In Americas

- コロンビア大学日本経済経営研究所の活動を支援 (アメリカ) >> 9
- 白血病などの難病治療法開発支援団体への寄付(アメリカ)
- リンカーンセンターへの寄付(アメリカ)
- 日本文化を紹介するJapan Dayの開催を支援(アメリカ) >> 10
- アメリカ自然史博物館への寄付(アメリカ)
- メトロポリタン美術館への寄付(アメリカ) >> 11
- 全米日系人博物館への寄付(アメリカ)
- United Way of NYCへの寄付(アメリカ)
- サンクリストバル銀・亜鉛・鉛鉱山開発プロジェクトにおける教育・インフラなどの地域貢献(ボリビア)
- 大規模自然災害への義援金拠出(チリ・ハイチ)



8



10



11



9



15



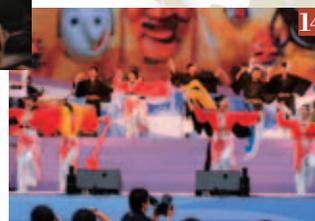
5



12



13



14

In Asia・Oceania

- 住友商事奨学金による大学生の学業支援 (アジア各国) >> 12
- 雲南省・安徽省の貧困地域学生の教育を支援(中国)
- 広州で大学生を対象にインターンシップを実施(中国)
- 清華大学・南開大学・ハノイ国民経済大学で冠講座を運営 (中国・ベトナム) >> 13
- 中国人大学生の日本視察事業を支援(中国)
- 日韓交流おまつりの支援(韓国) >> 14
- 海外工業団地開発プロジェクトにおける教育・インフラなどの地域貢献(フィリピン・インドネシア・ベトナム)
- タンジュン・ジャティB石炭火力発電プロジェクト、バツヒジャウ銅・金鉱山開発プロジェクトにおける教育・医療などの地域貢献 (インドネシア)
- 中学生を対象に日本語教育・文化交流の活動を展開(ベトナム)
- 地元小学校への制服・学用品などの寄贈(ミャンマー) >> 15
- 地元ラグビーチームの活動を支援(ニュージーランド)
- 大規模自然災害への義援金拠出 (中国・台湾・フィリピン・インドネシア・パキスタン)

Theme

5

現地採用社員主体で、 地域密着型の社会貢献活動を推進

～中国住友商事グループのCSR活動～



急速な経済発展を続ける中国では、近年、企業の社会的責任(CSR)への関心が高まりつつあります。こうしたなか、中国住友商事グループは、2009年5月にCSR委員会「善循環」を発足させ、次代の中国を担う人材育成の支援を柱とする社会貢献活動の活動方針を策定しました。この方針に基づき、現在、中国住友商事グループ各社では、現地採用社員が主体となって、それぞれの地域社会に根ざした社会貢献活動の推進に力を注いでいます。ここでは、地域に密着した活動の好事例として、具体的な取り組みを報告します。

委員会メンバー



華東総括ユニット
華東管理部部長
(上海)
傅 晓炯



華北総括ユニット
華北管理部総務課長
(北京)
韓 建平



華南総括ユニット
華南管理部総務人事
課長(広州)
陳 移



華北総括ユニット
天津総括課長
(天津)
葉 鵬

震災への救援活動をきっかけに 社会貢献活動推進の機運が高まる

住友商事グループは、アジアにおける社会貢献活動の一環として、1996年に「住友商事奨学金」を創設し、以来、中国、ベトナム、インドネシア、タイなどの大学生に奨学金を支給するなど、アジア各国の将来を担う人材育成の支援に力を注い

できました。さらに、最近では、こうした本主体の社会貢献活動と連携しながら、中国住友商事グループ各社の現地採用社員主導による地域密着型の社会貢献活動が活発化しています。

そのきっかけとなったのが、2008年5月に発生した四川大地震の復興支援でした。未曾有の大災害に対して、中国住

安徽省貧困地域教育支援



安徽省貧困地域教育支援



雲南省貧困地域教育支援



友商事グループでは、会社から義援金を拠出するだけでなく、現地採用社員から「自分たちも義援金を募って被災地に送ろう」と提案があり、グループ各社で募金活動を行いました。その結果、当初の予想を超える数多くの社員から募金が寄せられ、日本円にして約800万円の義援金を送ることができました。

「この募金活動を通じ、“困っている人々の力になりたい” “社会の役に立ちたい”という意志を持つ方が中国住友商事グループの社内に大勢いることがわかりました。そこで、もっと多くの社員が社会貢献活動に参加できる機会を積極的につくり出していこうという機運が高まり、2009年5月、中国住友商事グループCSR委員会(以下CSR委員会)が発足しました」

こう語るのは、CSR委員会の副委員長を務める上海住友商事の傅焯焯です。

「CSR委員会は中国でのCSR関連業務を経験した現地採用社員を中心に構成され、私たち日本人駐在員がそのサポート役を務めています。委員会の役割は活動方針の策定や進捗管理といった推進業務であり、具体的な活動については、グループ各社の現地採用社員が中心となって企画・実施しています」(同委員長 永沼 文憲)

また、CSR委員会は、CSR活動の意義を社内に広く理解してもらうために、委員会に「善循環」という親しみやすいニックネームを考案しました。

「中国社会で営利目的の事業活動を展開する企業は、納税や雇用機会の創出といった社会的な責任を果たすことはもちろん、さまざまな社会貢献活動を通じて、中国社会との共生を図り、企業として社会の持続可能な発展のために貢献し、社会とのかかわり合いのなかで、さらに成長していく良き循環を実現したいという願いを込め『善循環』と名付けました」(傅)

次代の中国社会を担う人材育成支援を柱に

CSR委員会は、中国における今後の社会貢献活動について検討を重ねた結果、「当面は活動の対象を次代の中国社会を担う人材育成の支援に集中する」《多くの社員が活動に参加できるように工夫する》といった基本方針を策定しました。

「中国の貧困地域における初・中等教育分野の学費不足・学校不足・教師不足が深刻化していることを考慮し、まずは教育分野の活動にフォーカスする計画になりました。さらに、一方通行の支援で終わらせることなく、双方向のコミュニケーションを図って、社会貢献活動を企業価値の向上に結びつけたいとの意見も出されました」(傅)

資金援助に加え、現地社会との人的交流を推進

これらの方針のもと、中国住友商事グループは、従来以上に積極的なCSR活動を展開しています。本社と協業して取り組む「住友商事奨学金」の支給、北京・清華大学と天津・南開大学における「住友商事冠講座」の運営に引き続き参画したほか、「雲南省貧困地域教育支援」の円滑な運営に尽力しました。さらに、中国住友商事グループの独自の活動として、上海住友商事を主体とする「安徽省貧困地域教育支援」、広州住友商事を主体とした「大学生の企業研修」を実施しました。

安徽省での教育支援活動では、学費が不足する小・中・高校生に上海住友商事および社員から就学のための義援金を提供したほか、机・椅子・ロッカー・パソコンなどの備品を学校に寄付しました。

「実施にあたっては、複数の社員が現地に出向いて対象地域の教育環境・生活環境の把握に努め、現場のニーズに則した支援の実現を目指しました。さらに後日、安徽省の教師と生徒を上海に招き、上海住友商事の社員と交流する機会を設けました。世界で最も急速に経済発展を遂げつつある上海の

住友商事奨学金



大学生の企業研修



南開大学冠講座



清華大学冠講座



5 現地採用社員主体で、 地域密着型の社会貢献活動を推進

ような大都会を生まれて初めて見た子どもたちがほとんどであり、『頑張って勉強して上海で働きたい』と目を輝かせていたのが印象的でした」(傅)

一方、広州住友商事が担当した「大学生の企業研修」は、地元の大学生を研修生として迎えるインターンシップ制度です。研修を体験した学生からは、「大学では学べないことをいろいろ勉強でき、視野が広がった」「講師や社員の熱心さ、プロ意識の高さが印象的だった」といった声が寄せられています。

事業と一体化した活動として CSRを継続・定着させていく

CSR委員会「善循環」を中心とした“社員参加”“地域密着”の社会貢献活動を開始してから約1年が経過し、グルー

プ各社では活動への参加意欲を示す現地採用社員が着実に増えつつあります。また、「社会貢献活動にも熱心な会社で働くことを誇りに感じる」といった声が多数寄せられるなど、現地採用社員のモチベーション向上にもつながっています。

「大切なのは、社会貢献を含むCSR活動を一過性のイベントに終わらせることなく、中国住友商事グループの事業と不可分の活動として継続させていくことです。そのためにも、今後、社員とそれぞれの事業活動の場である地域の人々が交流する機会を積極的に設け、より多くの社員がCSR活動の主体として参加できる環境をつくり、活動の輪を広げていきたいと思います」(傅)

活動事例 1

安徽省貧困地域への教育支援

安徽省の貧困地域では、生活費が足りずに学校に通えない子どもたちが少なくありません。そこで上海住友商事では、2009年12月、会社からの拠出金および社員からの寄付金を生活費の不足する小・中・高校生合計70名に授与しました。また、会社で使わなくなった机・椅子・ロッカー・パソコンなどの備品を学校に寄付したほか、2010年2月には教師・生徒を上海に招き、会社での研修や社員との交流会を実施しました。

Sumitomo Spirits

子どもたちの純粋な笑顔を増やしていく

入社後初めての社会貢献活動として2009年12月、「安徽省貧困地域教育支援」に参加しました。この地域には、生活の困窮のために中途退学しなければならない子どもたちが大勢います。自分もそんな子どもたちの力になりたいと現地を訪ねたのですが、厳しい貧困のなかでも懸命に頑張っている子どもたちの純粋な笑顔を見て、この活動をもっと多くの社員に伝え、広げていきたいと思いました。



上海住友商事
有限公司
華東物流部
丁彦曼

活動事例 2

大学生の企業研修

広州住友商事では、2009年12月、地元の対象大学三校から推薦された200名の応募者から23名(「住友商事奨学金」の奨学生7名を含む)を選抜し、3日間の企業研修を実施。ビジネスの基礎・実務に関するレクチャーや総合商社のビジネスの現場で働く社員とのディスカッション、物流センターの見学などを通じて、住友商事グループの経営理念や商社の業務に対する理解促進を図りました。

» Stakeholder's Voice

3日間の研修が、将来への大きな糧に

「男子三日会わざれば刮目して見よ」広州住友商事での3日間の研修は、私にとって将来への大きな糧となりました。9部門でのトレーニングを通じて、高度なリスクマネジメントや業績評価システム、社員個人を尊重する姿勢などに感心しました。そして住友商事の企業文化と企業精神を実感することができました。このような貴重な機会を通じ、多くの優秀な方々と知り合うことができ非常に光栄に思います。



中山大学
羅希さん

CSR基盤の強化

価値創造力を高めるための人材および組織づくり

コーポレートガバナンス

内部統制・内部監査

リスクマネジメント

コンプライアンス

環境マネジメント

人材マネジメント

～人材育成の更なる強化と多様な人材の活躍促進～

も議論しましたが、かかる現在の経営体制が、現時点では、コーポレートガバナンスの一層の強化・充実の観点から最も合理的であると判断しました。しかしながら、最適なコーポレートガバナンスのあり方について引き続き検討していきます。

「経営の効率性の向上」と「経営の健全性の維持」のための仕組み

取締役および取締役会

取締役会規模の適正化

2003年に取締役の人数を24名から半減させ、2010年7月現在、取締役の人数は12名となっています。これにより、業務執行の監督と重要な経営事項の決定の機能を担う取締役会で、従来にも増して実質的で活発な議論と迅速な意思決定を行える体制となっています。

取締役の任期の短縮

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

取締役会長・取締役社長の任期の制限

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

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

取締役会の諮問機関の設置

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

監査役および監査役会

監査役体制の強化と機能の充実

外部の視点からの監視体制の強化のため、2003年6月に社外監査役を1名増員しました。これにより、監査役5名のうち3名が社外監査役で、そのうち2名が検事総長や東京高等裁判所長官の経歴を持つ法律家、1名が会計の専門家と、多角的な視点からの監査体制となっています。また、社外監査役3名は、各証券取引所の上場規程に定める独立役員の条件を満たすなど、高い独立性を有しています。

監査役監査の実効性の確保

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

内部監査部門、会計監査人との連携

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

また、会計監査人との定期的な打ち合わせを通じて、会計監査人の監査活動の把握と情報交換を図るとともに、会計監査人の監査講評会への出席、在庫棚卸監査への立ち会いなどを行い、監査役の監査活動の効率化と質的向上を図っています。さらに、監査役は、内部統制委員会に出席し、また、その他内部統制を所管する部署に対して、内部統制システムの状況についての報告や監査への協力を求めています。

執行役員制の導入

当社では、業務執行の責任と権限の明確化と取締役会の監督機能強化を目的として、執行役員制を導入しています。この制度のもと、取締役会で選任された執行役員39名のうち、執行の責任者である事業部門長7名を含む11名の執行役員が取締役を兼任することで、取締役会での意思決定と業務執行のギャップを防ぎ、効率的な経営を目指しています。

コーポレートガバナンス

社外アドバイザーの起用

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

「経営の透明性の確保」のための体制

情報開示の基本方針

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

株主・投資家とのコミュニケーション

株主総会における議決権行使の促進に向けた取り組み

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

各種情報の開示

当社のウェブサイトには、決算情報・有価証券報告書・適時開示資料・会社説明会資料など、投資判断に資する資料をタイムリーに掲載しているほか、当社がグローバルに展開するプロジェクトの特集を組み紹介するなどグループ全体のトピックスを幅広く発信しています。さらに、「アニュアルレポート」や「社会と環境に関するレポート」、広報誌「SC NEWS」を発行し、積極的な情報開示を行っています。

IR活動

当社はウェブサイトでの情報開示の充実に努めているほか、株主・投資家の皆様とのダイレクト・コミュニケーションの場として、国内のアナリスト・機関投資家向けにマネジメントの出席のもと、年4回、定期的な決算説明会を行っています。海外投資家に対しては、米国・英国をはじめ、欧州・アジア方面を訪問し、継続的に個別ミーティングを実施しています。また、個人投資家向けには、2004年度以降、継続して会社説明会を開催しており、2009年度は全国5都市で開催し、合計で約1,350名の個人投資家が参加しました。

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

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

社外監査役からのメッセージ

私は30年にわたる法曹界での経験において、企業というものをさまざまな角度から見てきました。そのなかで企業の経済的な側面だけでなく、社会的な役割の大きさについて認識を深めてきました。住友商事はグローバルに多様な事業を営んでおり、私のこのような経験を実践的に活かせる場となっています。

また、住友グループ内で400年以上にわたって受け継がれてきた「住友の事業精神」には、「**確実**を旨とし**浮利**に趨かず」とあり、この存在が事業を行ううえでの住友商事の拠り所となっているように感じます。私は取締役会に出席し、コンプライアンスの遵守状況や、ステークホルダーに対し必要な情報が提供されているかなど、外部の視点で質問や指摘をしています。当たり前と思っていたことを質問されることは、住友商事にとっても新鮮なようで、真摯な回答が返ってきます。さらに取締役間でも課題を指摘し合い、活発に議論しようとする意識が醸成されています。私は社外監査役として、企業の社会的な役割という面を含めた幅広い視点で経営に働きかけることで、住友商事の持続的な成長をサポートしていきたいと考えています。



社外監査役
弁護士
原田 明夫
(2005年に当社社外
監査役に就任)

内部統制・内部監査

住友商事グループは、すべてのステークホルダーの皆様
に常に安心・信頼していただける企業集団であり続けるため
に、内部統制の強化に取り組んでいます。

内部統制

当社グループは、7つの事業部門と国内・海外の地域組織、
全世界の多数のグループ会社によって構成され、幅広い分
野でビジネスを展開しています。これらのビジネスは、当社グ
ループの一組織が遂行する以上、どの業界に属し、どの地域
にあっても、ステークホルダーの皆様のご期待にお応えでき
る一定水準以上の「業務品質」を保持していることが必要と
考えています。

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

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

2010年8月、従来の「インターナルコントロール委員会」
に代え、当社グループ全体での内部統制全般の管理・評価お
よび基本方針の立案・導入推進などを担う「内部統制委員会」
を発足させ、全社的な内部統制の強化に向けた取り組みを
推進しています。また、それぞれの事業部門や国内外の地域
組織では、これまでのグループ全体での網羅的な点検作業に
代え、それぞれのビジネス特性に応じた内部統制活動に独自
に取り組んでいます。この取り組みは、内部統制の構築・運用・
評価・改善によって行われますが、各組織は、それぞれの組織
に配置された総括担当部署などの適切なサポートを受けて、
日常的・継続的にこの取り組みを実施しており、当社グループ
の持続的な成長・発展に寄与しています。

法的要請への対応

近年、社会的な要請の高まりを背景に、会社法、金融商品
取引法において、相次いで内部統制システムの整備・評価が
法制化されましたが、当社では、これらの法的要請につい
ても、それに先駆けて実施してきた「インターナルコントロ
ール」への取り組みをさらに強化する機会ととらえ、一過性の対
応ではない、持続的な取り組みを行ってきました。

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

また、2008年4月1日より適用の金融商品取引法に定め
る内部統制報告制度への対応についても、「インターナルコ
ントロール」の成果や推進体制を有効活用しながら、同法の
要請に沿った財務報告の信頼性に係る内部統制状況の評価
を行っています。適用2年目となった2010年3月期につい
ても、初年度同様、必要な評価作業と改善を実施した結果、
期末現在の財務報告に係る内部統制は有効と判断し、この評
価結果に対して会計監査人からも無限定適正意見を得てい
ます。

以上の取り組みを通じて、当社グループは「業務品質の向
上」を継続的に追求しています。

内部監査

全社業務モニタリングのための独立した組織として、社長
直属の内部監査部を置き、当社グループのすべての組織お
よび事業会社を対象としています。内部監査の結果につい
ては、毎月社長に直接報告するとともに、取締役会にも定期
的に報告しています。内部監査部は、リスクマネジメント、コン
トロールおよびガバナンス・プロセスの有効性について評価
し、組織体の運営の価値向上に資しています。

リスクマネジメント

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

リスクマネジメントの目的

リスクマネジメントの位置づけが「企業価値の極大化」へ進化するなかで、リスクの定義も「損失の可能性」から「リターンが計画から乖離する可能性」へと高度化してきたことを受け、以下3点をリスクマネジメントの目的としています。

1. 「業績安定」：計画と実績の乖離を少なくして安定収益を確保すること。
2. 「体質強化」：リスクを体力（株主資本）の範囲内に収め、リスク顕在化の場合にも事業に支障をきたさないようにすること。
3. 「信用維持」：法令遵守などの社会的な責任を果たし、信用を維持すること。

リスクマネジメントの基本方針

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

具体的な管理の仕組み

計測可能リスクの管理

投資リスク管理

投資案件は、いったん実施すると撤退の判断が難しく、撤退した場合の損失額が大きくなりがちです。そのため、入口から出口まで一貫した管理を行っています。投資の入口では、当社の資本コストをもとに「ハードルレート」を上回る案件を

厳選しています。特に、大型・重要案件については、投融資委員会において、案件取り進めの可否を十分に検討し、実施後に事業計画を大きく下回る案件に対してはバリューアップのための諸施策の立案・実行をサポートしています。さらに、投資実施後に一定期間を経過しても、パフォーマンスが所定の基準を満たさない場合は、原則撤退するという「Exitルール」を定めています。

信用リスク管理

当社は、取引先の信用リスク管理に、当社独自の信用格付け（Sumisho Credit Rating=SCR）を用いています。このSCRでは、取引先の信用力に応じて合計9段階に格付けし、格付けに応じて与信枠設定の決裁権限を定め、格付けごとに1.5%～50%のリスクウェイトを設定しています。低格付けの取引先ほど与信設定権限者が上位になること、低格付け先のリスクアセットは相対的に大きくなることなどから、低格付け先に対する与信を減らそうとするインセンティブが働く仕組みとなっています。このSCRは当社の事業会社にも順次展開しており、信用リスク管理がグループレベルで深化するよう努めています。

市場リスク管理

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

集中リスク管理

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

中が生じないように管理する必要があります。当社では、特定の国・地域に対するリスクエクスポージャーの過度な集中を防ぐために、カントリーリスク管理制度を設けています。また、特定分野への過度な集中を避けるとともに、企業価値の最大化に向けて、事業ポートフォリオのリバランスを行っています。

計測不能リスクの管理

訴訟などのリーガルリスク、事務処理ミスや不正行為などのオペレーショナルリスク、自然災害といった計測不能リスクは、リスクを負担してもリターンはまったくありません。なかには、発生頻度は低いものの、発生すれば経営に甚大な影響をおよぼしかねないものもあります。当社では、このような計測不能リスクの発生そのものを回避、もしくは発生する確率を極小化することをリスクマネジメントの基本方針としています。具体的には、内部統制委員会を中心とした全社的な内部統制強化に向けた取り組みや、事業部門・国内外の地域組織によるそれぞれのビジネス特性に応じた独自の内部統制活動を通して、グローバル連結ベースでの計測不能リスクに関するモニタリングも定期的を実施しています。そして、その結果を踏まえた組織体制や業務フローの見直しを行うことを通じて、「業務品質」の継続的な向上を図っています。

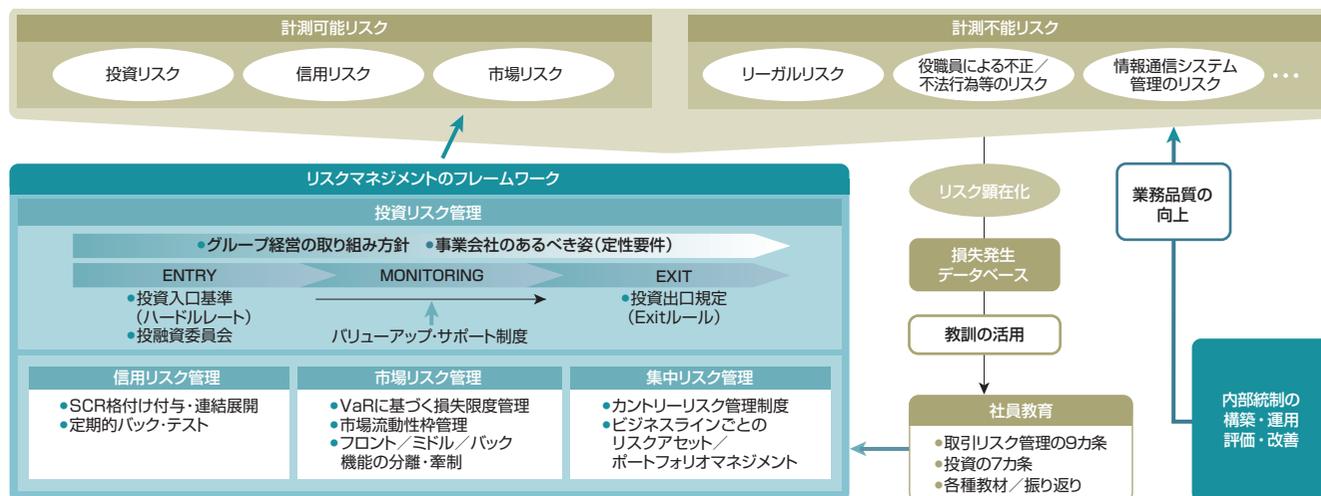
リスクマネジメントを定着させる仕組み

当社は、多様化したリスクに対して可能な限りのリスクマネ

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

リスクマネジメントの不断の進化に向けて

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



コンプライアンス

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

コンプライアンス指針・体制

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

コンプライアンス指針

営業活動における指針

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

社会の一員たる企業人としての指針

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

働きやすい職場を維持するための指針

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

私的行為についての指針

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

* 世界人権宣言に準拠しています。

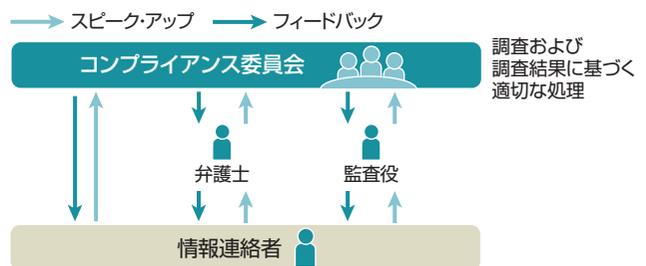
コンプライアンス啓発活動

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

スピーク・アップ制度

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

スピーク・アップ制度の仕組み



環境マネジメント

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

環境方針

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

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

住友商事グループの環境マネジメントシステム

当社グループでは、ISO14001認証を取得して環境マネジメント活動に取り組んでいます。

住友商事社長をトップとして、同じ環境方針のもとで複数の拠点・組織の活動を一元的に管理する「マルチサイト方式」により、2010年6月現在、当社国内全拠点およびグループ会社31社の計約1万5,000名が環境マネジメント活動に参加しています。



環境方針、環境マネジメント体制
目標と実績、内部環境監査と外部審査について
環境会計、環境負荷データ

[http://www.sumitomocorp.co.jp/
society/environment/](http://www.sumitomocorp.co.jp/society/environment/)



ISO14001
JQA-EM0451

環境方針

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

I. 基本理念

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

II. 基本方針

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

1. 環境に対する基本姿勢

良き企業市民として、当社の行動指針に沿い、地球環境の保全に十分配慮する。

2. 環境関連法規の遵守

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

3. 自然環境への配慮

自然生態系等の環境保全ならびに生物多様性の維持・保全に十分配慮する。

4. 資源・エネルギーの有効活用

資源・エネルギーの有限性を認識し、その有効利用に努める。

5. 循環型社会構築への寄与

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

6. 環境保全型事業の推進

総合力を生かし、環境保全型事業を推進し、社会の環境負荷の低減に貢献する。

7. 環境管理の確立

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

8. 環境方針の周知と開示

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

2007年6月22日

住友商事株式会社 代表取締役社長 加藤 進

環境マネジメント

2009年の主な取り組みと 2010年の環境目標

2009年の環境目的・目標と達成状況は以下の通りです。
また、2010年は、継続して取り組む2009年と同じ目標に加えて、次の目標を新たに設定しました。

1. 循環型社会構築に向けてのビジネス推進
2. 国内全オフィスにおける電力・ガス使用量の算定・削減
3. 環境保全に関連する啓発セミナー等の開催による環境に関する意識の向上
4. ISO事務局による関連情報発信

2009年の環境目的・目標と達成状況

管理区分	環境目的	環境目標	目標の達成状況(2009年1月~12月)
環境 ビジネス	事業を通じた環境改善	温室効果ガス削減プロジェクトの推進	<ul style="list-style-type: none"> 京都メカニズムに基づく炭素クレジット獲得: 日本政府承認取得案件数は目標を過達したが、国連登録案件数は国連での審査長期化により目標未達。 COP15参加等を通じ、次期枠組みの情報収集。 海外店舗を含む当社グループを対象とする説明会の実施(計4回)。
	環境ビジネスの拡大	再生可能エネルギー利用事業の拡大	<ul style="list-style-type: none"> スペインにおける太陽光発電事業および中国における風力発電事業が商用運転を開始。
環境 アセスメント	事業における 環境負荷の低減	環境アセスメント・土壌汚染調査の実施	<ul style="list-style-type: none"> 海外の鉱山開発案件、国内の地域開発事業をはじめとして、環境影響評価を通じて、環境負荷の把握を継続して実施。 土壌汚染調査対象100カ所のうち、67カ所の履歴調査または土壌調査を終了。
		国内全オフィスにおける 電力・ガス使用量の削減	<ul style="list-style-type: none"> 空調の省エネモード運転をはじめとする省エネの取り組みにより、本社の電力使用量を対前年度比1.4%削減。
有害物質 管理	有害物質の輸送・保管中の 事故による漏出などの予防	有害物質の輸送・保管業者に対する 安全輸送・教育の実施確認	<ul style="list-style-type: none"> 有害物質の輸送・保管業者に対する安全教育実施の確認。毒劇物、危険品等の輸送と保管に係る台帳管理の徹底。MSDSの受領確認実施、事故件数ゼロの確認。 化審法、PRTR法をはじめとする関連法令に基づくモニタリング活動を実施。
	化学物質規制への対応	化学物質の管理強化、委託先・ 仕入先への働きかけ強化	
物流管理	物流における 省エネルギーの推進	荷主としての貨物輸送に係る 具体的省エネ計画の策定と実行	<ul style="list-style-type: none"> 2009年度の当社が荷主となった国内貨物輸送量実績を集計。375百万トンキロとなり、特定荷主としてエネルギー使用効率改善の義務履行を継続。
		効率輸送を目指した国内輸送業者への 影響の行使と分析の実施	<ul style="list-style-type: none"> 2009年度のエネルギー消費原単位は2.51kl(原油換算)/千トンとなり、4年度間平均原単位0.2%の改善が図れた。
法規制遵守	廃棄物処理法を 遵守した適正処理	廃棄物処理法についての教育強化	<ul style="list-style-type: none"> 11月に外部講師による「廃棄物処理委託に関するセミナー」を開催。117名の参加者のうち29名が廃棄物処理施設の現地確認研修に参加。
		頻りに廃棄物処理のあるグループ会社 の管理体制の強化・現地確認の強化と 情報のグループ内共有化	<ul style="list-style-type: none"> 1月、住商グローバルロジスティクス(株)と共同で廃棄物処理セミナー開催(500名超が参加)。11月、金属事業部門向け廃棄物処理セミナー開催(約90名が参加)。 個別の廃棄物処理マニュアル整備等を進め、各部署の廃棄物管理体制の強化を図った。

PICK UP

野菜・果物くずのリサイクル

2002年より、サミットでは店舗で発生する野菜・果物くずの分別・リサイクルに取り組んでいます。店舗で発生した野菜・果物くずを専用車で回収・搬入し、産地近くのリサイクルセンターで肥料化。この肥料で栽培した野菜を店舗で販売しています。また、軽量土壌材に加工したり、発酵させて発生したガスで発電したりしています。野菜・果物くずのリサイクルに取り組む店舗は2010年8月末現在では66店舗となっており、これからは、野菜・果物くずのリサイクルを進め、廃棄物削減に貢献していきます。



リサイクル専用車

PICK UP

晴海トリトンスクエアにおける省エネルギー活動

晴海トリトンスクエアは、当社をはじめとする多くの企業のオフィスや商業施設と住宅が一体となった複合施設です。当社のグループ会社である晴海コーポレーションは晴海トリトンスクエア街区全体のエネルギー使用に係る統一管理者として、街区全体の環境負荷を把握し、省エネルギー活動の推進を通じて持続可能な街づくりを進めています。2010年度の改正東京都環境確保条例の施行にともない、街区各施設管理会社や設計コンサルタントとともにタスクフォースを編成し、ビル・オーナー、管理会社、テナントが一体となった体制で、温室効果ガスの排出削減の取り組みを進めています。



第1回テナント事業者省エネ対策連絡会

環境(生物多様性)への取り組み

住友商事グループは、1999年に制定した環境方針において、
「健全な事業活動を通じて、社会・経済の発展と地球環境との調和を目指す
『持続可能な発展』の実現に向け努力する」ことを基本理念として掲げ、
基本方針の一つに「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」ことを謳い、
事業活動のなかで生物多様性の維持・保全に取り組んでいます。

バツヒジャウ銅・金鉱山プロジェクト

当社は事業パートナーとともに世界有数の銅・金鉱山であるバツヒジャウ鉱山(インドネシア)の開発を進めていますが、(1)環境・生態系へのインパクトの最小化、(2)ネガティブ・インパクトの早期回復、(3)生態系の改善・保護、(4)コミュニティ開発への協力を、事業者が果たすべき社会的責務として本業のなかで位置づけ、現地政府やコミュニティ、NGOと緊密に対話・協力しつつ、開発・操業と並行して環境・生態系の保全に努めています。

取り組み事例

- 開発面積の最小化、鉱山廃水循環利用設備の導入による河川排出ゼロ化などを実施。
- 採掘地域の在来種による早期自然回復を図り、8年にわたる大規模実験を経て現地に適した独自の整地・再緑化技術を開発し、閉山を待たず即時修復・緑化を実施。
- 鉱山周辺に生息する希少種のオウムを保護するため、現地政府やコミュニティとの対話・協力を通じた相互理解のもと、捕獲防止対策(広報・教育、道路封鎖など)、営巣樹植林などを実施。
- 近隣地域の環境を保全するため、現地コミュニティやNGOとの対話・協力を通じた相互理解のもと、絶滅危惧種であるウミガメの産卵保護、サンゴ礁回復などのプログラムを実施。



希少種のオウム“コバタン”を保護

チェルネイレス木材ビジネスプロジェクト

当社は、総合林産企業のチェルネイレス社(ロシア)と強固な信頼関係を構築し、地球環境への配慮なくして事業の持続的発展はないという共通の理念のもと、持続可能な木材ビジネスを追求しています。

森林保全の取り組み

ロシア極東・沿海州に広がるチェルネイレス社の林区は、樹齢100年超の樹木が多く生育し、しかも針葉樹と広葉樹が混交している世界的に非常に珍しい地域です。当社とチェルネイレス社は、この貴重な資源を絶やさずに事業を進めるため、伐採区を帯状にとる「列状伐採方式」を採用し、伐採後の土地に側方の木々から種子を飛ばすことによって、自然な森林再生を促しています。また、伐採後の土地の自然再生には約100年を要するため、伐採量を木材蓄積量の約150分の1に制限し、成長量が伐採量を上回る状態を保っています。

アムールトラの生息数増加

ロシアでは近年、森林の大規模開発や違法伐採を背景に、絶滅危惧種であるアムールトラの生息数が激減しています。しかし、チェルネイレス社の林区では、食物連鎖の起点となるベニ松などの伐採規制の成果として、アムールトラの生息数が増えているとWWF(世界自然保護基金)のレポートで報告されています。



絶滅危惧種のアムールトラが生息する林区を保護

人材マネジメント ～人材育成の更なる強化と多様な人材の活躍促進～

住友商事は、中期経営計画「FOCUS'10」の定性目標の一つである「価値創造力を高めるための人材および組織づくり」を実現するための人材戦略として、「人材育成の更なる強化と多様な人材の活躍促進」に取り組んでおり、「個々人の更なるパワーアップ」「各組織の人材マネジメント力強化」「連結ベースの人材力向上」「グローバル人材の一層の育成・活躍」を4つの柱としています。2010年版のレポートでは、新たな取り組みを中心に、「中長期」「グローバル」をキーワードとして、CSRの担い手となる人材を、戦略的・計画的に確保・育成・活用するための各種人事施策を報告します。

人材育成の更なる強化

住友の事業精神に根ざした経営理念を日々の業務で実践するために

当社が求める人材像は、当社グループの経営理念・行動指針を理解し、SC VALUES*を実践する人材であり、その根底にある住友の事業精神を体感・再確認し、日々の業務で経営理念を実践していくための土壌づくりに努めています。

※ SC VALUES：経営理念・行動指針に謳われた価値観を全社員で共有するためにまとめた9つの具体的項目。

別子銅山訪問研修を通じて住友の事業精神を体感・継承

当社グループの事業活動の原点である別子銅山に登山する研修を2006年度より継続的に実施しています。この研修は、住友の事業精神を表す言葉の一つである「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という意味）を体感し、継承していくことを目的としています。



別子銅山訪問研修

階層別研修を通じて経営理念への理解を促進

企業内大学である住商ビジネスカレッジ(以下、SBC)での階層別研修において、経営理念への理解をさらに深めるためのセッションを設けるとともに、経営幹部からの講話を通じて、住商パーソンとしてのDNA・仕事文化の伝承を図っています。

事業経営を担う人材を戦略的・計画的に育成するために

当社グループが持続的に成長していくためには、その時々々の経営戦略に合致した人事戦略・施策を通じて、現場と人事が一体となって、事業戦略上必要となる人材・要員の確保・育成・活用を中長期的観点から戦略的・計画的に推進することが重要です。当社は、幅広く多様な経験・価値観を持った人材を数多く育成するとともに、常に次世代人材の育成を意識しながら、将来的に必要となる人材の厚みを増していくよう努めています。

ローテーションを通じて多様な経験・価値観を持つ人材を輩出

2009年度より、全社主導の要員育成の仕組みとして「育成的ローテーション」を導入しました。これは、中堅管理職層までを対象に、営業部門とコーポレート部門間での交流人事を促進するものです。グローバル連結経営を深化させていくうえで、事業経営人材に一層の厚みを持たせていくことが喫緊の課題となっており、育成的ローテーションを通じて、営業と管理といった複数の領域の業務を経験した人材を戦略的・計画的に育成していきます。

各組織における人材マネジメントの一層の強化

当社では、自主管理・自己責任原則が徹底されており、各組織主導での本部内ローテーションや、各組織のビジネス特性に応じた独自の研修プログラム体系の構築など、組織内での人材マネジメントが戦略的に実行されています。また、各組織では、中長期的に事業戦略上必要となる人材を確保するため、そのニーズに応じて主体的に人材育成を図っています。将来に向け、次世代の事業経営人材を計画的に育成するためのサクセッションプランニングを組織ごとに策定するなど、戦略的な人材配置・人材育成を全社的に推進しています。また、グローバルベースでの収益力を一層向上させるべく、地場発信型ビジネスを拡大していくために、海外組織・事業会社

の現地採用社員を重要ポストに登用し、グローバルベースでの適材適所の実現を目指しています。

住商ビジネスカレッジを通じた事業経営人材育成

SBCでは、各組織において事業経営人材やビジネスリーダーとして当社の持続的成長を力強く牽引する人材の戦略的・計画的な育成を側面から支援するために、「事業経営者養成熟」「リーダー養成熟」「ビジネスクリエーター養成熟」などの長期選抜型研修プログラムを提供しています。



事業経営人材育成

パラダイムシフトに対応し、広く社会に貢献する人材をグローバルベースで育成するために

「地軸の変化」と「産業構造の変化」という二つの大きなパラダイムシフトが起きているなか、多種多様な分野でグローバルにビジネスを展開するためには、国や分野に応じた多様な価値観や高度な専門性を持つ人材をグローバルベースで育成していくことが不可欠です。

グローバル連結ベースでの人材育成を推進

「連結ベースの人材力向上」「グローバル人材の一層の育成・活躍」という観点より、グローバルビジネスのさらなる強化を目的として「人材の現地化」を推進しており、その一環として、海外組織・事業会社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）研修を実施しています。この研修では、世界各地から毎年約200名の現地採用社員を階層ごとに本社に集め、住友の事業精神や当社グ



現地採用社員向け研修

ループの経営理念の再確認を通じて、当社グループの一員としてのDNAの共有や一体感の向上、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るとともに、本社社員も参加する合同プログラムも実施しています。今後は、これらの研修プログラムを一層拡充するとともに、各地域における研修体系を整備することで、グローバル連結ベースでの人材育成の強化を図っていきます。また、中長期的観点より、グローバル連結ベースで戦略的に人材を配置できる仕組みを構築していきます。

人材育成促進ファンドによるグローバル人材育成の後押し

各部門・本部の中長期的な成長戦略の実現に必要な人材の確保・育成をサポートすることを目的に、2010年度より人材育成促進ファンドを導入しました。ファンドを活用した海外研修生の積極的な派遣を通じて、グローバルに活躍できる人材を戦略的・計画的に育成します。特に、新興国の成長を取り込むことが将来にわたる当社グループの経営課題であると考え、中国語、ロシア語、スペイン語、ポルトガル語などの語学要員を増やし、成長市場攻略のための人材として育成します。また、最新の経営リテラシーの習得とエグゼクティブ層との交流を目的に、主に管理職層を対象として海外のビジネススクールへの派遣も積極的に推進するとともに、海外組織の現地採用社員の本社への受け入れや、若手社員との交換派遣など、中長期的観点からの人材投資を積極的に実施していきます。

人材マネジメント ～人材育成の更なる強化と多様な人材の活躍促進～

住商ビジネスカレッジを通じたグローバル人材育成

SBCでは「個々人の更なるパワーアップ」をOFF-JT(Off the Job Training)の側面から支援しています。SBCでは、年間約300の講座を開催しており、全社員共通に求められる基礎研修プログラムをはじめとして、高度な専門知識の習得やリーダーシップ開発を目的とした多種多様なプログラムを提供しています。2009年度より若手社員を対象とした英語集中研修を強化し、さらに集中研修後のオンライン英会話トレーニングなどの実施により、グローバルに通用するコミュニケーションスキルのレベルアップを図っています。



英語集中研修



オンライン英会話トレーニング

グローバル人材育成をさらに推進するための拠点づくり

当社は、2012年に東京都中央区銀座に新たな研修所の竣工を予定しています。新研修所建設の目的は「グローバル人材育成拠点」と「戦略的な多目的施設」としての活用です。前者は、グローバル連結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の活用です。後者は、本社機能を補完する多目的施設としての活用です。当社グループの社員同士が職場や国を越えて集い、当社グループの将来のビジョンや戦略を徹底的に議論する場としての活用を考えています。



銀座研修所(完成予想図)

多様な人材の活躍促進

多様な人材の活躍を通じて新たな価値創造を実現するために

当社は、社会全体の労働者意識の多様化、残業問題への取り組み強化、女性の活躍推進、雇用延長の努力要請、ワークライフ・バランスの推進、外国人従業員の登用などの動きにいち早く対応してきました。多様な人材がそれぞれのフィールドで新たな価値と成果を生み出し、当社グループの持続的成長に貢献できるよう、各種施策を通じて人材のダイバーシティを尊重する土壌づくりに努めています。

多様な人材の確保・育成・活用

当社は、応募者の能力や意欲を重視し、性別や学歴などで選考方法を分けることなく、幅広い採用活動に取り組んでいます。新卒採用のみならず、即戦力人材の採用を目的としたキャリア採用にも積極的に取り組んでおり、女性や外国人の採用人数も増加しています。当社では60歳を定年としていますが、定年後も勤務の継続を希望する社員を対象に「雇用延長制度」を設置・運用しています。また、海外組織・事業会社の幹部社員を重要ポストに登用したり、現地採用社員を本社で受け入れるなど、グローバルベースでの人材のダイバーシティを実現しています。さらに、当社の社員として豊富な経験・キャリアを持つ人材をキャリア・アドバイザー(以下、CA)として部門ごとに登用し、すべての人材が持てる能力を最大限に発揮していけるように、CAが社員それぞれの状況に応じたキャリア開発をサポートする「キャリア・アドバイザー制度」を導入しています。

働き方のダイバーシティを実現するために

当社は、社員一人ひとりの仕事を含めた生活全体の充実が、活力を生み、新たな価値創造の原動力になると考えています。

多様な価値観・ライフスタイルを尊重するワークライフ・バランス施策を推進していくことが、会社の価値創造力を高めることにつながるとともに、社員一人ひとりの豊かさや夢の実現に寄与しています。

ワーク・ライフ・バランス施策の推進

当社では、全社横断組織「ワーク・ライフ・バランス(WLB)推進プロジェクトチーム」を中心に、WLB施策の検討・整備・推進に継続的に取り組んでいます。就業の妨げとなり得る諸問題への配慮・サポートを通じて、生き活きと安心して働くことができる環境の整備と、WLBの意識向上を図るための研修などを通じた意識改革を推進しており、2010年春には、各種制度や社員のさまざまなWLBを紹介した「WLB推進パンフレット」を全社員に配布しました。今後も、当社の持続的



事業所内保育所「トリトンすくすくスクエア」

成長の実現のために、各職場や社員一人ひとりがWLBを実現できる環境を目指し、必要な取り組みを検討・実施していきます。

心身ともに健康で働き続けるためのインフラ整備

心身の健康はワーク・ライフ・バランスの基本です。当社は、社員の健康増進を目的として、2008年に「SCGマッサージルーム“コリトン”」を設置し、社員の疲労回復やリフレッシュを支援しています。また、グループ社員のメンタルヘルス支援を目的として、2005年に「SCGカウンセリングセンター」を設置し、数百名の社員が利用するなど、気軽に悩みを相談できる存在になっています。海外勤務者とその帯同家族にも、心身ともに健康でいられるよう、カウンセリングを提供するなど十分なケアをしています。

Column

みんなの健康応援サイト「KENPOS」をオープン

社員の健康づくりの“キッカケ”と“継続”を支援するために、2010年3月、みんなの健康応援サイト「KENPOS」をオープンしました。

社員は毎日のウォーキングなどで貯めた健康ポイントを、健康グッズに交換したり、がん対策などの寄付に使用することができるようになっており、またサイト内の日記などを通じて、皆で一緒になって健康生活を継続することができます。開始後4カ月で、参加者が社員の6割強に達し、月間平均歩数が1,000歩以上増加するなど、健康増進への取り組みが活発化しています。



KENPOSサイト



住友商事のワーク・ライフ・バランス施策

テーマ・課題		制度・施策
働き方の変革	休暇	年次有給休暇/リフレッシュ休暇/海外特別休暇/ボランティア休暇
	時間管理	フレックスタイム制度/深夜勤務の原則禁止/タイムマネジメント研修
心身の健康管理		SCGカウンセリングセンター/SCGマッサージルーム“コリトン”
出産・育児との両立		結婚休暇/配偶者出産休暇/産前産後欠勤/子の看護欠勤/育児休職/育児に伴う短時間勤務制度/住友商事チャイルドケア”トリトンすくすくスクエア(事業所内保育所)”/ベビーシッター割引制度
介護との両立		看護欠勤/介護休職/介護に伴う短時間勤務制度
キャリア支援		キャリア・アドバイザー制度/配偶者海外転勤時休職
意識改革		ワーク・ライフ・バランスセミナー/ワーク・ライフ・バランス相談窓口/ワーク・ライフ・バランスパンフレット/メンタルヘルス研修

第三者意見



立教大学
経営学部教授

デイヴィス・スコット氏

住友商事の「社会と環境に関するレポート 2010」は、着実に進捗するCSRの実践とステークホルダーとのコミュニケーションの深化に関する戦略的な取り組みの最新状況を報告している。過去のレポートで、住友商事は、確固たる経営理念に基づき、事業活動を通じての企業の社会的責任とは何かという概念を明確化し(2008年)、経済的そして社会的な価値の創造によるより良い社会に向けた戦略を報告してきた(2009年)。さらに、この「社会と環境に関するレポート 2010」では、住友商事が、より良い社会に向けて、その価値観を事業活動の取り組みのなかに反映させる仕組みとプロセスを紹介している。

2009年のレポートにおいて、加藤社長は、いま直面している社会と経済の変化とはパラダイムシフトであり、企業が全地球規模の環境問題、資源不足問題、社会問題などの解決に必要とされる役割を果たしていくことによって初めて、さらなる経済成長と繁栄が可能になると述べている。そして、この2010年のレポートでは、企業が担うべき役割とは何か、どのように住友商事が組織的に世界中のパートナーとともにその役割を担っていくのかを説明している。それは、一方通行的に価値観と目標を説明するのではなく、若手社員とのダイアログを通して、若手社員の成長過程で、住友商事の価値観を共有し、日々の業務の革新と変革のプロセスに組み込んでいくことの重要性を例示することによって、説明している。

ダイアログで紹介されている主な要素を要約すると、

「共生」(長期的で互恵的な繁栄を達成するための機会創出)、「パートナーシップ」(価値観や目標に対する明確な理解と相互理解の能力に基づく信頼関係の構築)、「総合力」(さまざまな視点からより広く事象をとらえ、自ら学び、変化し、成長すること)である。このダイアログは、本レポート全体の方向性を定めるとともに、全体を評価するための枠組みを提示している。

共生、パートナーシップ、総合力

本レポートでは、5件のCSR実践事例がバランス良く、詳細でありながら大変分かりやすく紹介されている。最初の3件は、住友商事が地域社会の目標を事業活動のなかに統合していることを顕著に示す好事例である。それぞれ異なる要素ではあるが、いずれの事例も、「共生」、信頼に基づく「パートナーシップ」、そして「総合力」が長期的な戦略のなかに組み込まれ、それぞれの要素への取り組みとレビューが明確かつ十分に示されている。そして、ここでさらに注目すべきは、この3件の事例は、住友商事が事業活動を通じたCSR実践によって社会への貢献を果たしていることを示すだけでなく、「共生」「パートナーシップ」「総合力」は、住友商事が今後も企業として存続していくことを保証する重要な要素であるということである。すなわち、住友商事のより良い社会に向けた貢献とは、本業である事業活動を通じて達成されるものであることを明確に示している。

一方、すべての実践事例のなかで最も注目に値するのは、5番目の事例として掲載されている中国住友商事グループの社員が設立したCSR委員会の活動である。現地採用社員を主体とするこの活動は特に称賛に値する。日本企業は本社でもこうした立派なCSR活動を誇れるところは少なく、海外拠点での活動においてはなおさらである。中国住友商事グループならではの取り組みの進捗と、これをきっかけに広がる他の地域のCSR活動について、今後の報告を楽しみにしている。

次の10年

他業種との比較において、総合商社は、事業を成功に導くうえで、さまざまな地域における広範なパートナーからより大きな信用を得ることが求められるように思われる。これは、住友商事のような総合商社が、本質的にあらゆる市場の創造にかかわりを持ち、経営資源の活用方法を変革し、知見を蓄積し、それを応用し、価値創造力や生産性を高めるためにパートナーと協調しながら、発展し続けているからであろう。その意味で、住友商事のビジネスはイノベーションそのものと言える。インドネシア、ポリビア、そして日本でのCSR実践事例から分かるように、住友商事は、パートナーとともに、より良い未来を創り、社員の誰もがそう呼んでいる「豊かさや夢」を実現しようとしている。

住友商事は今年、これまでよりさらに優れたレポートを発行した。このレポートを読めば、住友商事が責任ある事業活動を進める企業であり、多くのステークホルダーの期待に責任を持って応える企業であることを、確実に理解を深めることができるだろう。次回のレポートにおいては、住友商事自身の将来の夢、すなわち、次の10年のビジョンを解説していただくことを期待している。住友商事は、どのような目標をもって事業活動の場である内外地域社会への貢献を果たそうとしているのか、どのような数々の事業の変革をパートナーと連携して進めようとしているのか、そこで求められる価値創造力とは何か、どのようなマイルストーンで進捗を測ろうとしているのか、などの概要が報告されることを期待している。

第三者意見をいただいて

「社会と環境に関するレポート 2010」の発行にあたり、デイヴィス・スコット教授には、一昨年度、昨年度に続いて貴重なご意見をいただき、誠にありがとうございます。

デイヴィス・スコット教授からこれまでにいただいた貴重なご意見をはじめ、アンケートなどを通じてさまざまなステークホルダーの皆様からいただいたご意見やご感想を踏まえ、本レポートでは、当社グループの経営理念の実践の取り組みについて具体的な事例をいくつかご報告し、当社グループのCSRに対する考え方と活動内容へのご理解を深めていただけるように努めました。経営理念の実践こそが当社グループのCSRであり、第三者意見でご指摘いただきました「共生」「パートナーシップ」「総合力」は、当社グループがCSRを実践していくうえで最も重要な要素であり、当社グループの広範な活動のなかで、社員一人ひとりが絶えず意識していくことが大事であると考えています。

また、ご指摘の通り、当社グループがグローバルにさまざまな事業分野で活動を進めるうえで、何よりもまして大

切なものは信用です。信用をもとにパートナーと連携し、新たな価値を創造し社会に提供し続けていくことによって、より大きな信用を獲得し、社会とともに成長を続けていくことが望まれる姿であると考えています。

さらに、当社グループ自身の次の10年を見据えた夢について解説するようにご指摘をいただきましたが、CSRに関する取り組みの進展に合わせてレポートのご報告内容も一層充実させていく必要があると認識していますので、ご指摘の点も含めて改善事項を十分に検討し、次回のレポート作成の参考とさせていただきます。

今後も、当社グループ自身のありたい姿を常に念頭に置きながら、CSRに関する取り組みを確実に推し進め、レポートを通じて、ステークホルダーの皆様にご理解いただけるように努めていく所存です。

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

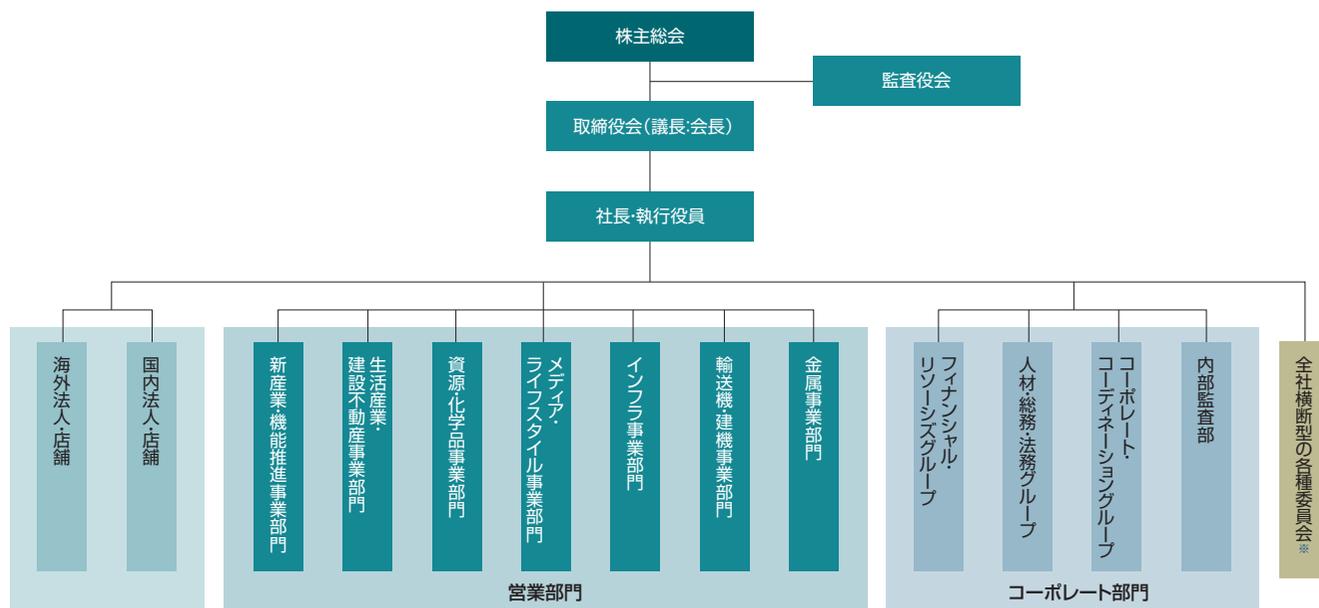
加納 岳

会社情報

会社概要(2010年3月31日現在)

社名	住友商事株式会社	連結株主資本	15,837億円
設立年月日	1919年12月24日	決算期	3月31日
従業員数	5,100名(連結ベース 72,030名)	連結子会社	566社(海外420社、国内146社)
本社	〒104-8610 東京都中央区晴海1丁目8番11号	持分法適用会社	221社(海外168社、国内53社) 合計787社
ウェブサイト	http://www.sumitomocorp.co.jp		

組織図



※ 全社横断型の各種委員会: CSR推進委員会/地球環境委員会/内部統制委員会/コンプライアンス委員会/情報開示委員会/IR委員会/人材育成促進会議/ワーク・ライフ・バランス推進プロジェクトチーム/バリュー・インテグレーションコミティ/投融資委員会/中期経営計画推進サポート委員会 など

財務ハイライト

(単位:億円)

		2006年度	2007年度	2008年度	2009年度
当期業績	売上総利益	8,577	9,345	9,352	7,795
	金融収支	(230)	(276)	(215)	(128)
	持分法損益	703	569	900	761
	当期純利益	2,110	2,389	2,151	1,552
事業年度末の 財政状態	総資産	84,305	75,714	70,182	71,378
	株主資本	14,731	14,927	13,531	15,837
	有利子負債(ネット)	29,133	32,476	31,868	27,818
レシオ	株主資本比率(%)	17.5	19.7	19.3	22.2
	ROE(%)	15.2	16.1	15.1	10.6
	ROA(%)	2.8	3.0	2.9	2.2
	Debt-Equity Ratio(ネット)(倍)	2.0	2.2	2.4	1.8

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



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

本レポートに関するお問い合わせ・ご意見は下記にお寄せください。

住友商事株式会社 環境・CSR部

〒104-8610 東京都中央区晴海1丁目8番11号

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

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

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



このレポートは日本のCO₂削減のために国産材70%
(間伐材を含む国産材15%以上)使用の印刷用紙を
使用しています。
発行 2010年9月

Printed in Japan