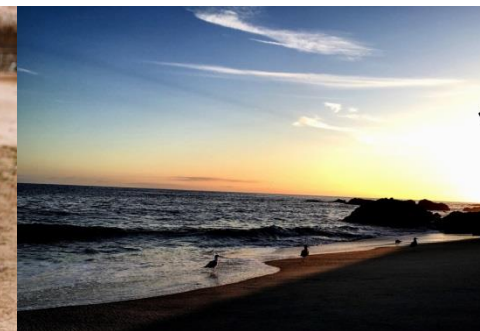


**E**nvironmental  
**S**ocial  
**G**overnance

# コミュニケーションブック 2018



# ESGコミュニケーションブック

## 目次

◆ 編集方針	1	◆ 社会	28
◆ 住友商事グループのサステナビリティ	2	人権	28
住友商事グループのサステナビリティ	2	労働慣行	30
経営理念と行動指針	3	労働安全衛生	38
マテリアリティ（重要課題）	4	人材育成	44
価値創造モデル	7	サプライチェーン	48
中期経営計画	8	産業・技術革新	50
サステナビリティに関する考え方・推進体制	9	ヘルスケア	51
社会課題と当社グループの事業	11	生活基盤・街づくり	53
◆ 環境	13	社会貢献活動	54
環境マネジメント	13	◆ ガバナンス	56
気候変動	17	コーポレートガバナンス	56
水資源	20	コンプライアンス	62
生物多様性	22	社会・環境に係るリスクマネジメント	65
環境汚染	25	情報セキュリティ	67
資源利用	27	ステークホルダーエンゲージメント	68
		◆ ESG定量データ	69
		◆ 社外からの評価	77
		◆ 企業活動を支える原則・方針	78

# 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。この度、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」を発行致しました。

### 報告対象範囲

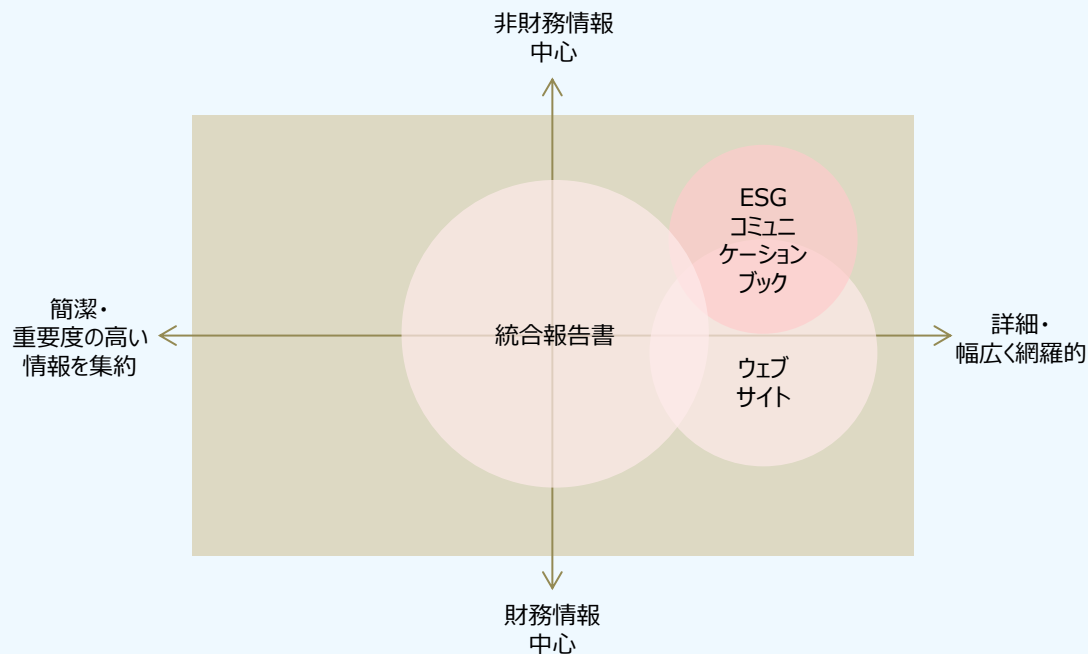
住友商事株式会社およびグループ会社

### 報告対象期間

2017年度（2017年4月～2018年3月）の事業活動を中心に、2017年3月以前、2018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

2018年12月



### 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: 03-6285-8419  
FAX: 03-6285-6310  
E-mail: sc-csr@sumitomocorp.com

## 住友商事グループのサステナビリティ

今、私たちの住む世界は、力を合わせて乗り越えなくてはならない様々な社会課題に直面しています。気候変動等の環境問題が、社会全体の持続可能性への深刻な脅威となり、また、人権問題などの社会問題が、地域・産業を超えて取り組むべき普遍的な課題として認識される中で、私たち企業は、持続可能な社会の実現のために、これらの問題に、より積極的に貢献することが求められています。また、一方で、私たち企業自身が持続的に成長し、長期的に企業価値を向上していくには、経営の指針や価値創造の仕組みを明確にし、自社の強みや経営資源を有効に活用しながら、自らの事業と社会問題との関わりを意識し、社会に求められる価値を提供していくことが重要です。

住友商事グループは、世界中を舞台に幅広い産業分野で活動しています。私たちは総合商社として、多くのステークホルダーの方々と共に事業を展開する中で、様々な社会課題に直面しており、社会の持続的な成長に向けて、多くの課題の解決に取り組む動機と責任を持っています。当社グループは、事業を通じて様々な価値を提供することにより、社会と共に持続的に成長することを目指しています。

### 「持続可能な社会」の実現

- ・ 社会の持続可能性を脅かす環境問題
- ・ 国や地域・産業に跨る普遍的な社会問題
- ・ より厳しく問われる企業の社会的責任

### 「企業の持続的成長」の追求

- ・ 経営指針、価値創造の仕組みの明確化
- ・ 社会課題との関わり認識（機会／リスク）
- ・ 自社の強み、経営資源の活用

- 多岐に亘る分野でグローバルに事業を展開。持続可能な社会の実現に貢献する責任
- 事業を通じて社会課題の解決に取り組み、社会とともに持続的に成長

## 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周年を迎えますが、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（じりりたこうしいちによ）」。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、今日的かつグローバルな視点を加えて、平易かつ体系的に整理し直したものです。「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や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。



#### 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。



#### 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。



#### 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）

### マテリアリティの特定プロセス

当社内に組織横断的なタスクフォースを設置し、住友の事業精神、住友商事グループの経営理念を踏まえ、「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）」を特定しました。

#### ■ 調査

国連が2015年に採択した「SDGs」（注1\*）や「IIRCの国際統合報告フレームワーク」（注2\*）などの国際的なガイドラインを参照するとともに、機関投資家や有識者との意見交換も実施し、社会とともに持続的に成長するための重要な課題を当社として特定する方法を検討しました。

#### ■ 当社ビジネスと社会課題の整理、重要課題の抽出

社会課題を網羅的に包含していると考えられるSDGsを基に、社内各営業部署が現在、事業を通じて解決している社会課題と、今後、事業を通じて解決していきたい社会課題を整理しました。住友の事業精神、住友商事グループの経営理念を踏まえて、上記の整理を参照しつつ、現在の自らの強みと将来果たすべき役割について考慮した上で、当社が特に重要と捉え、解決に向け優先的に取り組む社会課題およびその解決のために必要となる当社自身の課題を抽出しました。

#### ■ 社内外ステークホルダーとの意見交換

国際機関や機関投資家などの外部有識者と意見交換を行うとともに、社内アンケートによる全役職員からの意見収集なども実施することで、社内外ステークホルダーが当社の企業活動に寄せる関心や期待を把握することに努め、抽出した課題をどのように整理・言語化すべきか議論を重ねました。

#### ■ 特定

抽出された課題および当社グループにおけるその位置付けについてCSR委員会で議論を行い、経営会議および取締役会での審議および決議を経て『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）』を特定しました。



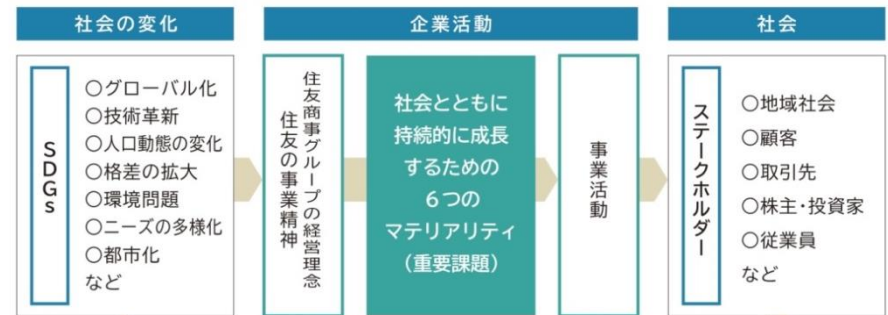
\*注1： Sustainable Development Goalsの略。2030年までの世界規模の課題が盛り込まれた17の目標。2015年に国連総会で全ての加盟国(193か国)により採択された。

\*注2： IIRC(国際統合報告評議会)が公表した、長期にわたる価値創造能力を説明する重要な情報(財務/非財務)を明瞭・簡潔かつ比較可能な形式で表示企業報告を進化させるための枠組み。

### 今後の取り組み

マテリアリティを、事業戦略の策定や個々のビジネスの意思決定プロセスにおける重要な要素と位置付け、事業活動を通じて社会課題を解決することで持続的な成長を図っていきます。また、同時にステークホルダーとの対話を深化させることを通じて、社会が当社に寄せる期待や当社の強みをより深く捉えることに継続して取り組み、社会の変化に応じて柔軟にマテリアリティそのものも見直していきます。

#### <マテリアリティ（重要課題）の位置付け>



## 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かたを、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等、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、様々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

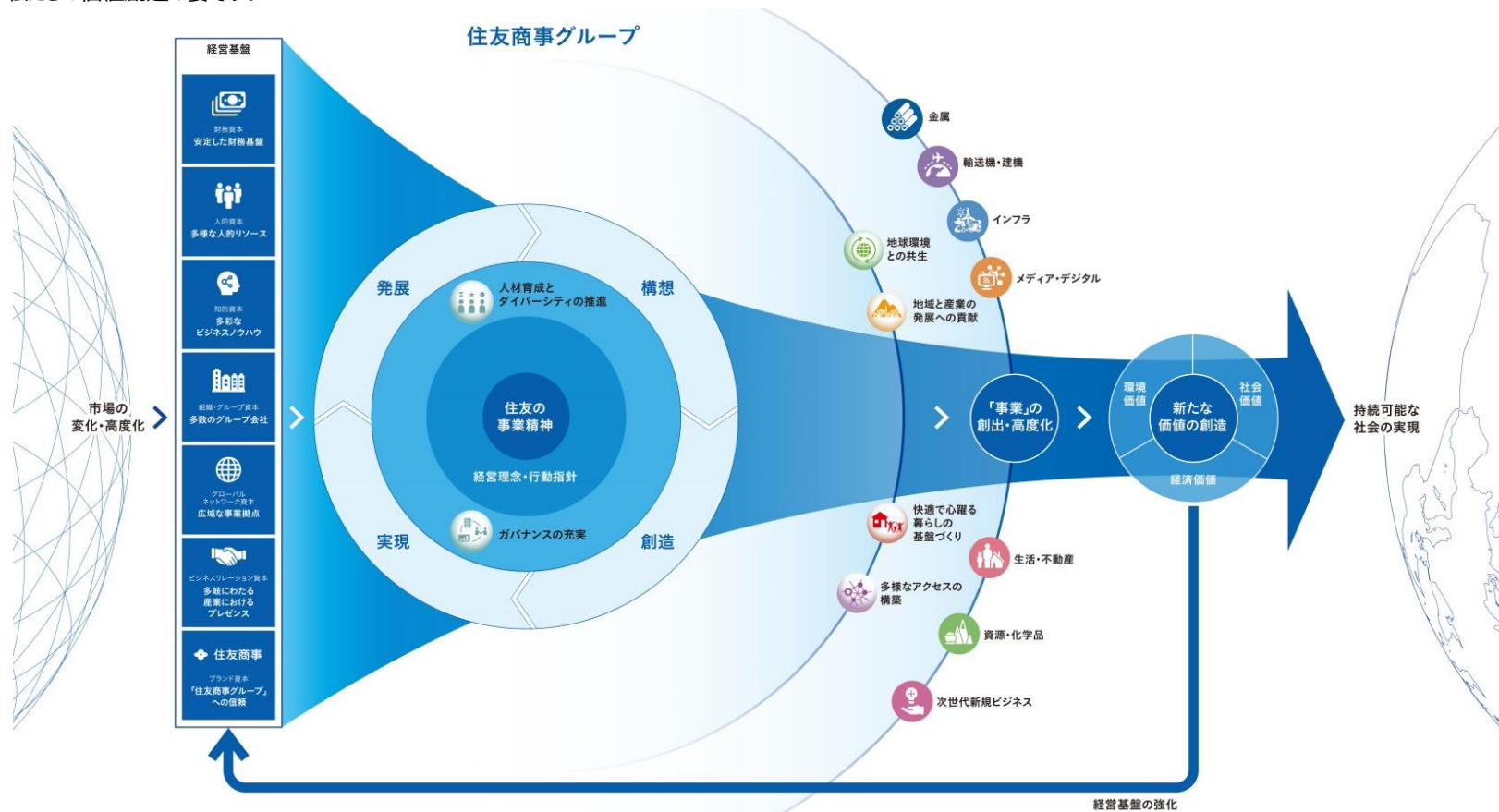
株主・ステークホルダーからの評価の向上

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、様々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、今迄築き上げてきた信頼や安定した財務基盤等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

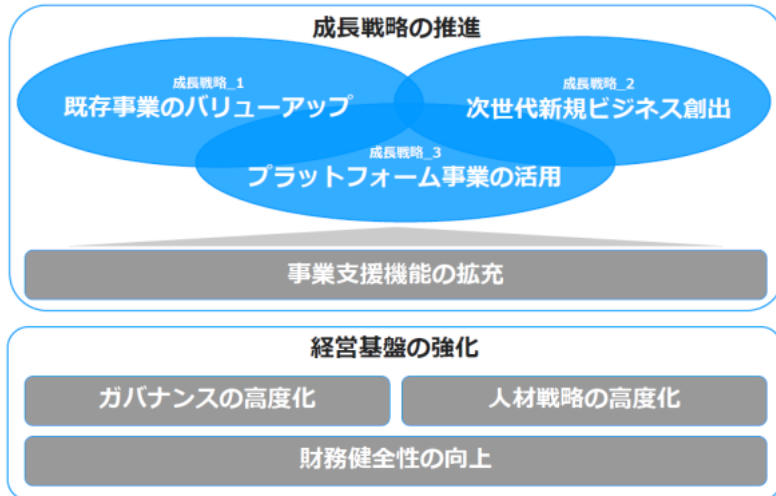
当社は、2018年5月に、2018年度から2020年度までの3か年を対象とする「中期経営計画2020」を策定しました。「中期経営計画2020」では、IoT・AIなどテクノロジーの急速な発展により全産業のボーダレス化・複合化が加速し、産業構造が大きく変化するビジネス環境下において、引き続き経営基盤の強化を図りながら、成長戦略の推進を中心に据えて、新しい価値創造への飽くなき挑戦に取り組んでいきます。

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活用”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きます。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xテクノロジーの3分野を特定しました。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～



(成長戦略-2) 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	メガトレンド・社会課題	重点テーマ
テクノロジー × イノベーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● デジタルトランスフォーメーション（DX）の加速によるビジネスの高度化、ビジネスモデルの変革</li> <li>● 次世代の収益基盤構築への布石としてR&amp;D活動の推進（次世代ビジネス投融資枠200億円の設定）</li> </ul>
ヘルスケア	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 高齢化・医療費膨張</li> <li>● IoT/AIなどの技術革新</li> <li>● 産業構造の変革</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 医療費効率化に繋がる新たなビジネスの開発</li> <li>● 先端技術を活用したデジタルヘルス事業の拡充</li> <li>● 新興国での医療インフラ整備への参画</li> </ul>
社会インフラ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人口増・都市化の進展</li> <li>● 民間委託へのシフト</li> <li>● 気候変動問題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 都市開発・スマートシティプロジェクト、インフラ整備事業への参画</li> <li>● 新技術を活用した環境配慮型ビジネスの強化（次世代エネルギー・マネジメント事業・蓄電池・水素ビジネス等）</li> </ul>



## 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

サステナビリティ推進施策などを企画するサステナビリティ推進部と、各事業部門業務部のサステナビリティ推進責任者・担当者および関連コーポレート各部、国内外地域組織のサステナビリティ推進担当者が連携し、企業を取り巻く社会課題や環境問題、さまざまなステークホルダーからの要請を踏まえ、住友商事グループのサステナビリティを推進しています。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関わる重要な方針や施策、取り組みなどについて審議しています。

## 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掛けています。

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。2017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、レポート研究、ヒューマンライツデューデリジェンス、SDGs、SRI/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、様々な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排出規制等による石炭燃料の需要減少 等	再生可能エネルギー事業や環境配慮型事業の推進 等	  	  
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 等	世界各地の水問題解決に資する、上下水・造水事業の推進 等	  	  
生物多様性	自然生態系の破壊による原材料不足等の操業への影響、悪影響顕在化によるレピュテーション毀損 等	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 等	 	  
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 等	地域環境との共生による、事業の発展、安定化 等	  	  
資源利用	森林の公益的価値損失による事業継続リスク 等	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 等	  	  
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 等	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 等	   	  
労働慣行	不適切な就業環境による、労働生産性低下、人材流出、事業継続リスク 等	働きがいのある就業環境の実現による、労働生産性向上、従業員のモチベーション向上 等	   	  
労働安全衛生	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 等	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 等	 	  
人材育成	適切な対応を行わない場合の、優秀な人材の流出、従業員のモチベーション低下 等	適切な育成プログラム提供による、人材確保、従業員のモチベーション向上、事業参入機会の取得 等		  
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 等	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 等	 	  
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 等	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 等		  
ヘルスケア	医療過誤等に関わるリスク 等	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 等	 	  
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 等	新興国を中心とした都市開発、インフラ整備事業の推進 等	  	  

※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	 スチールサービスセンター事業 (鋼材分野)	 航空機リース事業 (リース・船舶・航空宇宙分野)	 都市交通鉄道事業 (社会インフラ分野)	 ケーブルテレビ事業 (メディア分野)	 食品スーパー事業 (ライフスタイル・リテイル分野)	 銀・亜鉛・鉛鉱山事業 (資源分野)
	 エネルギー開発用資機材・サービス事業 (鋼管分野)	 モビリティサービス事業 (自動車分野)	 発電事業 (電力インフラ分野)	 ベンチャー投資事業 (デジタルビジネス分野)	 青果物卸売事業 (食料分野)	 FPSO保有・備船事業 (エネルギー分野)
	 アルミ製錬事業 (非鉄金属製品分野)	 建機販売・レンタル事業 (建設機械分野)	 海外工業団地事業 (物流インフラ分野)	 通信事業 (スマートプラットフォーム分野)	 不動産事業 (生活資材・不動産分野)	 動物薬事業 (化学品分野)
気候変動		P19	P18,19			P19
水資源			P20,21			P21
生物多様性			P24		P24	P23
環境汚染						P25,26
資源利用					P27	
人権			P29			P29
労働慣行						
労働安全衛生	P43				P43	P40
人材育成		P47				
サプライチェーン					P49	P49
産業・技術革新				P50		
ヘルスケア					P51	P52
生活基盤・街づくり		P53		P53		

※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。

# 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

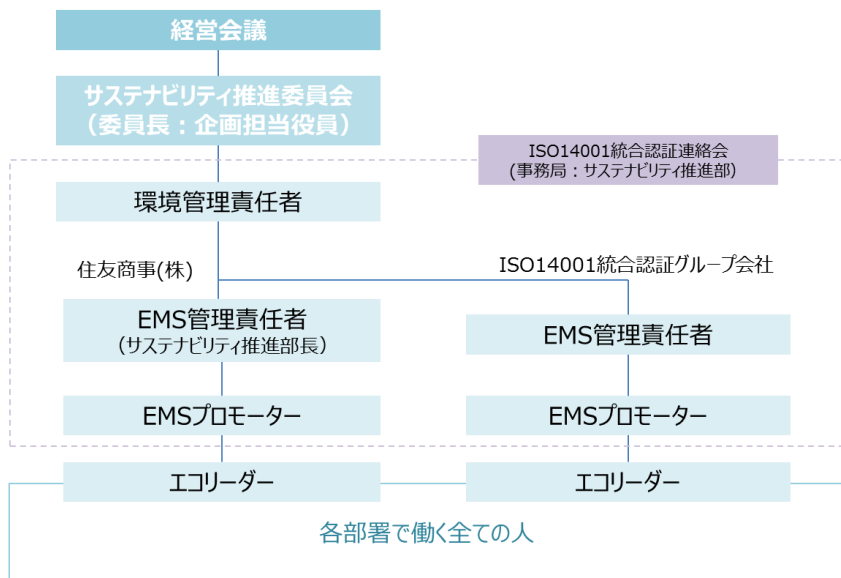
この環境方針は、住友商事グループで働くすべての人に周知するとともに広く開示する。

## 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、2018年9月現在、当社国内拠点および一部のグループ会社の計約1万9,300人が活動しています。



### 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、廃棄物排出量、水使用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目標と実績は以下の通りです。

指標		2017年度 目標	2017年度 実績	2018年度 目標
電力使用量	原単位 (千kWh/m <sup>2</sup> )	0.1037	0.0976	0.1026
	総量 (千kWh)	7,213	6,797	7,149
CO2排出量 (Scope1・Scope2)	総量 (t-CO2)	4,431	4,310	4,484
廃棄物排出量	原単位 (t/人)	0.102	0.043	0.101
	総量 (t)	406	170	401
水使用量	原単位 (m3/人)	6.46	4.88	6.39
	総量 (m3)	25,698	19,415	25,410

※電力使用量、廃棄物排出量、水使用量の総量は、各指標の原単位から算出。

※CO2排出量の目標は電力使用量の原単位削減目標から算出したScope1とScope2の合計値。

※対象範囲：本社・国内支社・支店・営業所

[ISO14001統合認証グループ会社 \(2018年9月現在・グループ会社26社\)](#)

[ISO14001認証 独自取得の直接連結子会社 \(2018年9月現在・計21社\)](#)

## 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、リスクおよ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、リスクおよび機会を特定し、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	2017年度の活動実績
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> <li>産廃処理委託先の実地確認の実施とグループ内の情報共有の促進</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および産廃処分場の実地確認講習会開催（11年連続）</li> <li>環境マネジメントシステムによるグループ内の情報共有推進</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（ベルギー・英国洋上風力発電事業、南相馬市太陽光発電事業、酒田・半田木質バイオマス発電所建設）</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（鹿児島県EVリユース蓄電池システムの系統電力への接続実証事業推進、東南アジアでの超々臨界石炭火力発電事業推進、さいたま市で電車回生電力での電動バス運行実証事業等）</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（物流における省エネルギーの推進、環境パフォーマンスデータ把握拠点拡大を含む）</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>国内オフィスでは前年度比、電力使用量原単位（専有面積1m<sup>2</sup>当たり）▲7%、水使用量原単位（従業員一人当たり）▲12%、廃棄物排出量（従業員一人当たり）▲47%を削減</li> <li>国内物流におけるエネルギー使用原単位（輸送量百万トンキロ当たり）▲4%削減</li> <li>環境関連データ把握では事業会社の電力データ取得率100%</li> <li>海外の鉱山開発や操業、国内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> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境関連法令セミナーを継続実施、気候変動対応セミナー開催</li> <li>全社員を対象に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、内部環境監査を実施しています。2017年度は、住友商事およびISO14001統合認証グループ会社の273部署において監査を実施しました。2017年度の監査重点項目に従い、

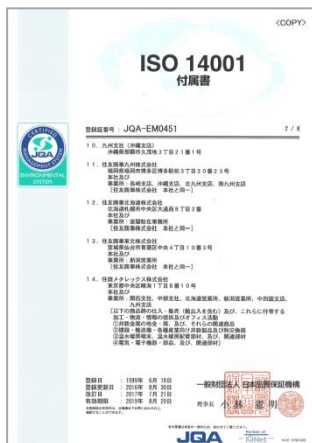
- (1) 環境目標設定の適切性
- (2) 環境実行計画の進捗管理
- (3) 法的およびその他の要求事項の遵守評価
- (4) 教育・訓練の実施・拡充

を中心に監査し、当社グループの内部環境監査管理規則に基づく準拠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。2017年度は7月に審査を受け、登録認証の更新が認められました。

 [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。環境関連法規セミナー、社外専門家による地球環境問題の啓発セミナー等を開催し、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。	2017年 2回開催	210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。	2017年10月 2回開催	68人
産業廃棄物処理業務セミナー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。	2017年10～11月 3回開催	200人
環境関連法規セミナー	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。	2017年5月 2回開催	152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。	2017年7月～ 2018年2月	679人



## 気候変動



## 方針・考え方

気候変動による影響は、年々深刻さを増しており、地球的規模で世代を超えて社会・環境・企業活動に大きな影響を及ぼす環境問題となっています。具体的には、気象災害、水資源や農業への影響、生態系の変化、人々の健康への影響などが挙げられ、これらはグローバルに幅広い分野で事業を展開している住友商事グループにとっても、重大なリスクであると認識しています。このような影響を軽減し、当社の成長と社会の持続的な発展を両立するために、気候変動の緩和およびその影響への適応に十分配慮します。また、2017年に特定した、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）の中でも「地球環境との共生」を掲げており、気候変動の緩和を目指すことを明確にしています。



## 基本方針

- 気候変動問題は重要な社会課題と認識し、事業を通じその解決に貢献していく。
- 温室効果ガス排出抑制に向けた取り組みと、エネルギーの安定供給という二つの課題に同時に取り組む。

個別の事業においては、例えば発電事業は中長期的にガス火力・再生可能エネルギーへシフトし、2035年を目途に、持分発電容量ベースでの石炭比率を削減（50%→30%）するとともに、再生可能エネルギー比率を引き上げていきます（20%→30%）。また、資源上流の事業では、長期需要を見据えつつ、エネルギーの安定供給に資する資源上流ポートフォリオの構築を目指します。その他の分野でも、エネルギー・マネジメント事業、蓄電池・水素ビジネスなどの新技術・ビジネスモデルへの取り組みを強化し、社会課題の解決に貢献していきます。

## 気候変動に関する情報開示

当社は、CDP（Carbon Disclosure Project）による気候変動対応に関する調査に回答し、2017年は「マネジメントレベル（B）」と評価されました。また、気候変動に係る情報については、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）による情報開示促進の提言やステークホルダーの要請を踏まえ、積極的な開示情報の充実に取り組んでいきます。

## 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。

## 気候変動



## 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。

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	0.5	洋上風力	Northwind	ベルギー	216.0
	ソーラーパワー西条(株)	日本	29.0		Nobelwind	ベルギー	165.0
	ソーラーパワー北九州(株)	日本	16.0		Northwester2	ベルギー	219.0
	ソーラーパワー苫小牧(株)	日本	15.0		Galloper	イギリス	336.0
	ソーラーパワー南相馬・鹿島(株)	日本	60.0		Race Bank	イギリス	573.3
	ソーラーパワー南相馬・原町	日本	32.0	木質バイオマス	サミット半田パワー(株)	日本	75.0
	EVM/EVM2	スペイン	14.0		サミット酒田パワー(株)	日本	50.0
風力	男鹿風力発電(株)	日本	28.8	地熱	PT. Supreme Energy Muara Laboh	インドネシア	80.0
	サミットウインドパワー(株) (鹿嶋)	日本	20.0	水力	CBK Power Company Limited	フィリピン	792.0
	大唐中日 (赤峰) 新能源	中国	50.0				
	Stanton Wind Energy LLC	米国	120.0				
	Shepherds Flat Wind	米国	845.0				
	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	200.6				

## 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。

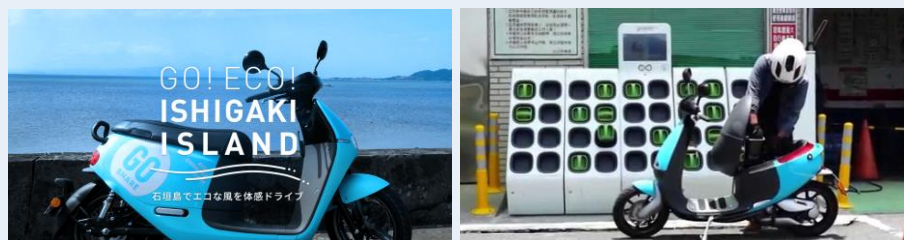
事業	取組内容
EV用リチウムイオン電池の二次利用	電気自動車（EV）で使用されたリチウムイオン電池を再利用した蓄電事業。再生可能エネルギーの安定的な電力供給や電力会社が供給する電力の安定化・品質維持が可能となる。
バッテリー交換式電動スクーター導入	台湾Gogoro社製のバッテリー交換式電動スクーターと交換式バッテリー用充電ステーションを導入し、沖縄県石垣市の「エコアイランド化構想」の実現をサポートしている。
次世代蓄電池	回生電力を全量回収可能、超急速充電可能な次世代蓄電池を利用した市中EVバスオペレーション。充放電特性が高い本蓄電池を用いることで、省エネ、節電、温室効果ガス削減のメリットが期待される。
CO2フリーの水素製造	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フリーの分散型エネルギーシステムの構築を目指す。
CCS (Carbon dioxide Capture and Storage)	日本CCS調査㈱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。

## 事業紹介

## 石垣島Gogoroシェアリング事業

住友商事はこれまで、部品・車両製造から販売、アフターサービスまで、自動車産業のほぼ全ての領域に関わってきました。自動車産業は現在、電気化、IT化の大きな流れの中で、かつてない激動の時代に入ろうとしています。とりわけ多様なプロジェクトが進んでいるのがシェアリングビジネスの領域です。その代表的なものが、石垣島（沖縄）における台湾のGogoroとの協業です。

Gogoro社のモバイルバッテリーを搭載したEVスクーターと、そのバッテリー用充電ステーションを導入したシェアリングサービスをエコアイランド化を目標に掲げる石垣島で提供し、環境負荷の低い観光産業振興に寄与することが、このプロジェクトの大きな目的です。充電設備を島内各地に設置してエネルギーネットワークを構築し、スクーターのシェアリングサービスを実現することが当面の目標で、将来的にはこのインフラを、自動車、電動自転車、あるいは乗り物以外の電気製品といった用途にも活用することを目指しています。最新の技術やサービスによって新しい観光価値を生み出し、訪れる人の利便性を向上させる。そんなモデルが実現しようとしています。



台湾Gogoro社製スマートスクーターおよび交換式バッテリーステーション

## 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が入手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や、水インフラビジネス等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（北京首都創設）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。



### 活動

BBOP (Business and Biodiversity Offsets Program : 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を含む専門家等が参画し、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、マダガスカルのアンバトビー・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	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)
2	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)
3	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)
4	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)
5	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)
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、望ましくは持続性の確保)
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、周辺的环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種もの希少動物が息づく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4,900ヘクタールの「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6,800ヘクタール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（14,000ヘクタール以上）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® 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がらず取り組みとして、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（※）46農園・農協（2018年10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。



BF認証コーヒー®の収穫

（※）12カ国：エクアドル、エチオピア、エルサルバドル、グアテマラ、コロンビア、タイ、ニカラグア、ベネズエラ、ペルー、ボリビア、ホンジュラス、メキシコ



## 事業紹介

## 風力発電事業におけるバードストライク防止対策

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等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、家畜等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等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

## 事業紹介

## 発電所建設事業におけるウミガメ産卵地域の保護

ガーナ最大級の火力発電所となるボーン複合火力発電所は、ガーナの電力需要の約10%を賄う見通しであり、完工後20年間にわたり電力を供給する計画となっています。さらに、近くの海岸へ産卵にくるウミガメの保護を行うなど、地域との共生にも力を入れています。

絶滅が危惧されているウミガメの産卵は砂浜で行われることから、様々な人間活動がウミガメの息に強く影響を及ぼしていると予想されています。本発電所の一部の設備が砂浜にあることから、外部専門機関に委託し、ウミガメの産卵に影響がないか継続的にモニタリングを実施、取締役会で調査結果を報告する等、地域の生態系の維持・保全に取り組んでいます。



ボーン複合火力発電所近くの砂浜のウミガメ



## 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・污泥・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・リサイクル等の環境負荷低減等に取り組み、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箇所の粒子状物質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）の基準に沿って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等により、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等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

## 農薬販売事業における環境負荷低減の取り組み

日本メーカーが製造する世界トップクラスの高品質な農薬を世界中に届け、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ビジネスの最大のミッションです。ビジネス領域を農薬輸出先各国での輸入・卸売り販売にまで拡大したビジネスモデルを現在30カ国超で展開していますが、国によっては、農家やディストリビュータ等で、農薬の空容器プラスチックボトルやアルミバッグ等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。

また、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パーセント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（SUMMIT AGRO LLC）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。



ブラジル農薬事業（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

## 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、総合会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す。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燃料の供給事業を検討しています。具体的には上野トランステック(株)および横浜川崎国際港湾(株)と共同で東京湾での事業化を推進しており、2018年6月に国交省より補助金を受けるLNGバンキング拠点形成事業として採択されました。



## 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（テルネイス）、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。

		2017年度実績
認証材原木（ロシア材）		131千m3
認証材原木（ニュージーランド材）		337千m3
認証材製品（ロシア材）	針葉樹製材	59千m3
	単板	209千m3
	針葉樹集成材	27千m3
	広葉樹製材・集成材	5千m3
チップ（ロシア材）		41千BDT

## 活動

## 事業紹介

## テルネイス木材ビジネス

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®森林認証を、ロシア極東のテルネイス社が保有する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（※1）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（※2）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ス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。

※1FSC-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。

※2FSC-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

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



テルネイス社が保有する森林

## 人権



## 方針・考え方

## 基本的な考え方

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。また、当社グループのサステナビリティは、企業活動を通じて常に社会課題に真摯（しんし）に取り組み、社会とともに持続的に成長することと考えています。事業活動を通じて社会課題の解決に積極的に取り組むのみならず、地域社会との共生、人権への配慮、環境の保全、コンプライアンスの遵守をはじめ、企業に求められる社会的責任を果たしていきます。こうした考えに基づき、当社グループは「全ての人民と全ての国とが達成すべき共通の基準」として国連が1948年に採択した「世界人権宣言」に準拠し、この宣言などに基づく国連グローバル・コンパクト10原則に2009年に署名しました。また、2011年に国連で採択された「ビジネスと人権に関する指導原則」を尊重し、社内啓発活動にも取り組んでいます。当社グループは今後もグローバルに幅広い分野で事業を展開していくにあたり、これらの国際規範を積極的に支援し、取り組んでいきます。

## 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ることがないように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ありますが、起用にあたっては、それに伴う人権リスクを認識した上で、事業活動を行う各国の法令を遵守するとともに「安全と人権に関する自主原則」や「法執行官による力と銃器の使用に関する基本原則」に沿った警備会社の選定を行っていきます。

## 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等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。

 [2017年度声明：英文](#)

 [2017年度声明：和文仮訳](#)

## 人権



## 活動

## 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年度以降毎年、外部の有識者を講師に招き、事業活動を行う上で注意を

要する人権問題についてセミナーを開催しています。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。



## 事業紹介

## 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等を行い、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。

## 事業紹介

## 鉱山事業における地域住民との対話

資源開発プロジェクト推進にあたっては、地元地域の理解が必要不可欠です。マダガスカル・アンバトビーのニッケル鉱山の開発プロジェクトでは、開発当初より外交団や融資銀行団の協力も得ながら、政府や地元住民と対話を積極的に行うことで、「このプロジェクトがマダガスカルの将来にとって極めて重要であること」を共有し、プロジェクトの意義の相互理解を深めるように努力しております。アンバトビー・プロジェクトでは、マダガスカル人の雇用促進とスキル向上も促進しており、労働者の85%以上をマダガスカル人とする目標に対して、2017年の実績として平均90%の雇用を達成しています。

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、発生した事故等への対応のために、人権侵害を含めあらゆる内容の苦情受付システムを設置しています。従業員および外部ステークホルダーは、このシステムにアクセスでき、プロジェクトは、個人の秘密を保護しながら、苦情へ適切に対応しています。2016年からは、人権と安全に関するプログラム VPSHR (the Voluntary Principles on Security and Human Rights)に、NGO、マダガスカル政府、他国大使館と連携しながら、アンバトビープロジェクトも参加しています。



職の創出 (中央購買センター)



プロジェクト内に建設した小学校

## 労働慣行



## 方針・考え方

## 労働慣行に関する基本方針

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。

➤ 中核的労働基準4分野8条約

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実施しています。同協約において「会社は、労働条件の維持改善と組合員の生活の安定確保を図り、組合は、労働の秩序と規律を遵守し、労働能率の向上に努力し、双方協力して事業の発展を期する」として、その目的を定めており、相互理解、相互信頼の基本姿勢の下、個々の具体的案件につき、真摯且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」、「中期経営計画等に関する懇談会」、「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」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等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。2018年10月時点で、住友商事労働組合の組合員数は2,970人、住友商事(株)の社員に占める労働組合員比率は58.3%となっています。



## 労働慣行



## 方針・考え方

## Diversity &amp; 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。





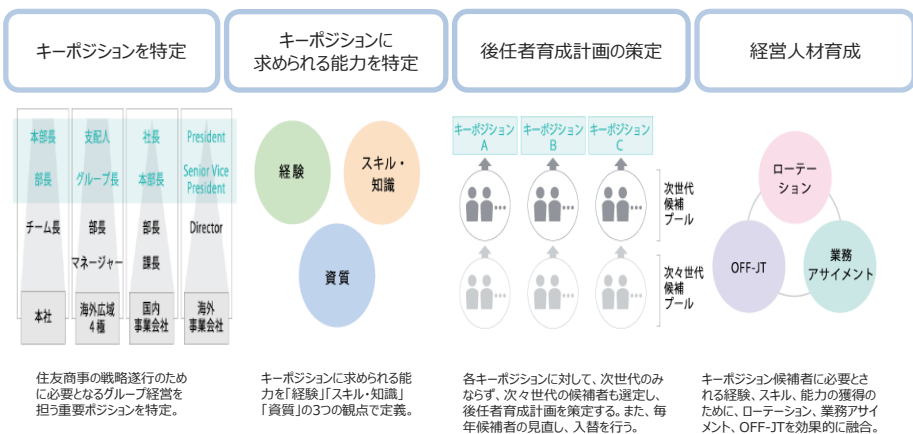
## 労働慣行



## 活動

## 人材マネジメントの高度化

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



## グローバル人材データベースの構築

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

## Global Mobility Policyの制定

海外拠点間で転勤する際の処遇・福利厚生に関する住友商事グループ共通ルール。

## Global Grading Systemの導入

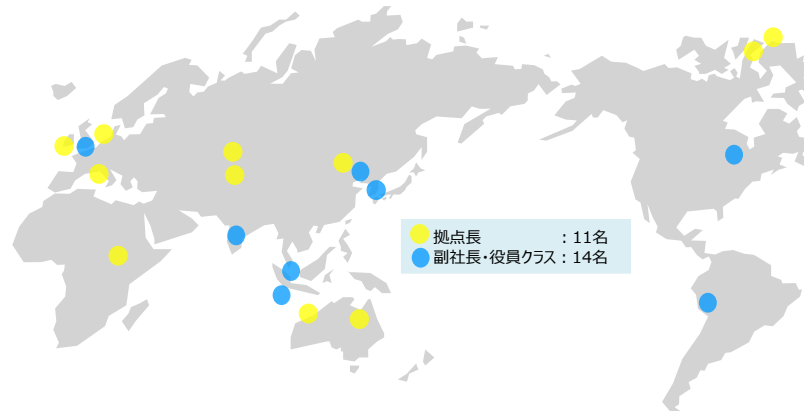
住友商事グループ内にどのレベルの人材がいるか比較するための、グループ共通の人事資格制度の導入（検討中）

## グローバルベースの人材育成施策の促進

当社グループでは、グローバル展開に対応する人材の確保・育成を強化するために、海外組織やグループ会社の現地採用社員の登用と育成にも力を入れています。その一環として、海外の現地採用社員などを対象とした階層別（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。



## 労働慣行



## 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、2016年3月、女性が住友商事で更に活躍することを目的として行動計画を策定しています。

[行動計画\(PDF/74KB\)](#)

## 女性活躍推進プロジェクトチーム（2006年4月～）

人事部内に「女性活躍推進プロジェクトチーム」を設立。女性基幹職インタビューを通じてニーズを把握し、さらなる活躍に向けた支援施策立案を進めています。また、仕事と育児を両立する先輩女性基幹職との座談会を開催。若手の不安を払拭し、将来の活躍イメージがつかような機会を提供しています。

## 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むけたサポートをしています。

## 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。



## 労働慣行



## 活動

## 事業所内保育所「住友商事チャイルドケア『トリトンすくすくスクエア』を設置

2008年10月、晴海トリトン商業施設内に、事業所内保育所「住友商事チャイルドケア『トリトンすくすくスクエア』」がオープンしました。0歳児から5歳児まで、定員28名の住友商事グループ社員専用の事業所内保育所です。社員のワークライフマネジメント向上のために、自治体の4月入園を待つ年度途中の復職時や、普段は「トリトンすくすくスクエア」を利用されていない社員でもスポット利用が可能など、柔軟に対応できる点が大きな特徴となっています。運営は外部企業に委託しており、保育士・栄養士が常時勤務しています。200平方メートルの広いスペースを年齢で区切って利用し、軟らかく、匂いも吸収する桐（きり）を床材に用い、白を基調にした明るく清潔感のある室内となっています。また、保育園に子どもを預ける場合には着替えやおむつなど荷物が多くなりがちですが、グループ会社が展開するドラッグストア「トモズ」との提携により、紙おむつやミルクの配送サービスを利用できるなど、利用者の利便性が考えられています。



## 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。

## 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、様々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）等を通して、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/年間催
	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
長期	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

## 労働慣行



### 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活き活き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、キャリア・アセスメント面談

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プラン、ライフプランを考える機会を提供しています。同研修では住友商事の雇用延長制度や退職給与制度、公的年金制度、介護保険等制度の紹介を通し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等の情報も併せて提供しています。また、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おり、定年後に個々人が希望する柔軟な働き方をサポートしています。

#### 雇用延長制度説明会、個別面談

58歳到達従業員を対象に雇用延長制度に関する説明会を開催し、住友商事の雇用延長制度や退職給与制度、公的年金制度、介護保険等制度についてより理解を深めて頂く場を提供しています。また、人事部との個別面談の場を設け、個々人の具体的な退職金額や年金制度について説明する面談の場を設けています。

#### 再就職支援サービス

社外に活躍の機会をを求める従業員に対しては、法人契約したカウンセラーが再就職に向けたカウンセリング等を行う再就職支援サービスを提供しています。

#### キャリア採用

我々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、既存のビジネスを更に拡大・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様々で、弁護士や会計士などの有資格者から、製造、金融、メディア・IT業界出身者などが各々の分野で得た高い専門性を活かしながら、当社のフィールドで活躍しています。また、当社がキャリア採用に期待しているのは専門性だけではなく、物事の考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。

#### 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 住商ウエルサポート(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。

住商ウエルサポート(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等、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、従業員数もこの1年間で12人増加し、2018年6月時点で35人となっています。今後も障がい者と共に歩み、個々人の成長や自立を促していくとともに、住友商事グループ全体として、法定雇用率を堅守しながら、障がい者の就業機会の拡大を目指していきます。

## 労働慣行



## 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

## 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。



## 労働慣行



## 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

2016年は「全社定量目標」を「各社員最低12日以上」と設定し、92.7%の社員が達成。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。また、2017年は「全社員平均16日以上」を目指した結果、これを達成しています。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」と設定しています。

## 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、従来の枠にとらわ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す。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がっていきます。

## 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か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ておらず、育児・介護等、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がっていきます。

## 労働安全衛生



### 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、地域社会の人々など世界中の人々の経済的・精神的な豊かさを実現することが企業使命であると考えています。また、当社は、社員1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「イキイクワクワ健康経営宣言」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ます。当社としては、イキイク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「イキイクワクワ健康経営宣言」に基づき、より一層健康経営に取り組みます。

 [「イキイクワクワ健康経営宣言」の策定について](#)

 [「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定](#)

#### 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性に則り、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等の対策を行います。また、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。

### 体制

#### 従業員の参画

当社では月1回、安全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、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107カ所（65カ国・地域）（2018年3月末時点）に拠点を持ち、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、社員一人一人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、副社長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。

## 労働安全衛生



## 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3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

2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
4件	3件	1件	2件

いずれも死亡災害は発生しておりません。

当社では、従業員の労働災害の防止に努めています。実際に労働災害が発生した場合は、単体のみならず、関連会社に置いても、発生した事故・災害については、速やかに代表取締役副社長を本部長とする「安全対策推進本部」に報告される体制を採っています。「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、諸件への対応等）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、更に特別重要事案に関しては、本部長（代表取締役副社長）より経営会議に諮られます。

## OHSAS18001取得状況

当社連結子会社でOHSAS18001の認証を取得している例は以下の通りです。

南京CMSCL社
FUJIWA MACHINERY INDUSTRY (HUBEI) CO., LTD.
SCE (Steel Center Europe)
SMTL (Sumisho Metal Thailand)
FBS (長春宝友)
NBS (南京宝鋼)
THAI SUMILOX CO.LTD.
上海頂鋒
大連宝友
EDGEN（但しUSA拠点以外で保有）
HOWCO（但しUSA拠点以外で保有）
MINERA SAN CRISTOBAL S.A.
住商フーズ(株)

## 労働安全衛生



## 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、平時からセイフティーネットを整備する活動も行っています。

## 海外勤務者の健康支援

住友商事では、66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・保健師等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等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。

## 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等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



## 活動

## 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。

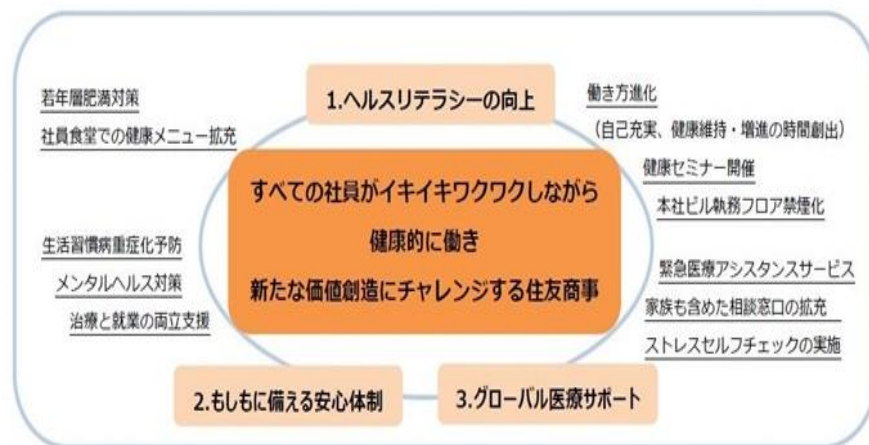


## 健康診断・人間ドック費用補助

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、帰国時検診等を行っています。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。2017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。

## 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。内容的には、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ものであり、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。





## 労働安全衛生



## 活動

## SCGカウンセリングセンター

住友商事グループ社員が「生き活きと働く」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。（2017年度の相談件数は1,200件以上）

提供	サービス	対象者	機能
SCGカウンセリングセンター	対面カウンセリング	主に東京勤務者	シニア産業カウンセラー、臨床心理士、キャリアコンサルタント、家族相談士などの資格を保有したカウンセラーが国内外の社員にカウンセリングを提供
	電話カウンセリング	全社員	
	出張カウンセリング	地方・海外勤務者	管理職向け、一般社員向け、海外勤務者向け、帯同家族向けなどのセミナーを実施
	各種セミナー	全社員	
	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
外部契約企業	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		

## SCGマッサージルーム「コロトン」

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「コロトン」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」等と好評で、2017年度の利用者は、延べ3,600名を超えています



## 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等、喫煙対策に取り組んでいます。



## 労働安全衛生



## 活動

## 事業紹介

## HSSE管理を徹底し鋼管の安定供給を実現

油井管の全米ナンバーワンサプライヤーであり、多様な事業をグローバルに展開している当社は「法令遵守とHSSEは、全てのビジネスに優先する」という基本方針の下、グローバルHSSE管理体制の構築に着手しました。労働災害および環境事故の撲滅に向けて“Zero Harm”のスローガンを掲げるとともに、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の専門家を海外主要拠点に登用し、世界四極体制のグローバルHSSEネットワークを構築、各地域の事業内容などに応じたHSSE管理の強化に取り組んでいます。毎年鋼管本部長がグローバル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おります。

HSSEマネジメントシステムを構成する12項目の一つ「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、各地域での活動状況やリスクアセスメント結

果、成功事例などの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管理のさらなるレベルアップを図っています。

グローバルHSSEマネジメントシステムの導入以降、事故件数は着実に減少しつつある中で、2014年、当社は新たに“Beyond Zero Harm”のスローガンを打ち出しました。これは、HSSEを企業文化として深く浸透、定着させることによって、単に“Zero Harm”の達成を目指すだけでなく、それを「当たり前のように継続していける企業になる」という意志を表現したものです。当社は、今後も“Zero Harm”の実現に向けて、マネジメント体制のさらなる強化を図り、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。



## 事業紹介

## 原木伐採における取り組み

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

このような状況下、当社が出資するロシアのテルネイスにおける山林経営では、国際基準のFSC®森林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等、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。

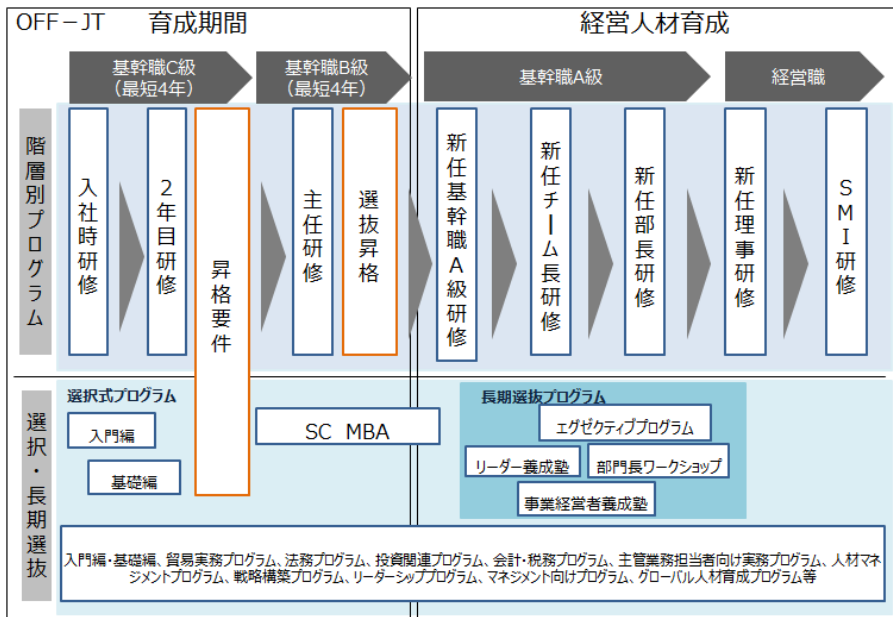
## 人材育成



## 方針・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



## 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)として年間のべ320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年度から研修回数・対象層を拡大し、「住友の事業精神」の一層の浸透を図っています。

## 2017年度の能力開発研修時間

延べ研修受講者数	11,818人
延べ総研修受講時間	62,967時間
社員一人あたり研修受講時間	12.4時間



# 人材育成



## 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。また、同階層で集まることで、相互学習を促すと共に、自ら学ぶ意識を醸成します。なお、住友商事グループの階層別研修も実施しており、研修の受講を通じて、グループ会社間の交流・豊かな人脈形成を支援します。

### 2. 選択式プログラム

選択式プログラムでは、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準備を身につける為「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・スキルを学べ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、「個の力」の更なるレベルアップを後押しするものです。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。

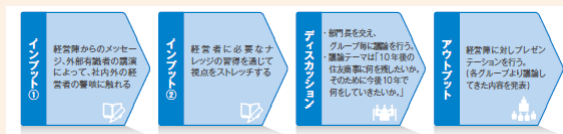
#### ■ リーダー養成塾

若手管理職層で、今後チームリーダー等の立場で活躍が期待される方を対象に実施。6か月間、全10回の講義を通じて、「自立型姿勢」について学び、自らのリーダーシップスタイル・行動を見直します。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を体得します。



#### ■ 部門長ワークショップ

将来、住友商事グループの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方を対象に、約4か月間、全8回のプログラムを実施。シニアマネジメントとの対話・論点を通じ、経営者が持つべき大局的な視点・思考にストレッチし、自身が今後身につけるべき経営者としての視点や覚悟について気づきを得ます。



#### ■ 事業経営者養成塾

各現場の第一線で活躍しているチーム長クラスを対象に、事業経営に必要な経営リテラシー（知識・スキル）の習得および大局的なものの方の見方と自身の行動・判断の軸となる経営観・経営哲学の構成を通じて、各現場における事業経営人材を育成するプログラムです。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プレゼンを実施します。

#### IMDでの海外研修

スイス・ローザンヌで、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。



#### ■ エグゼクティブ・プログラム

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方を対象に、国内外ビジネススクール等のエグゼクティブ・プログラムへの派遣を積極的に行います。海外プログラム受講者には、研修効果を最大化するための事前準備として、人事部からのオリエンテーションおよびPre-Executive Program（ビジネススクールで行われるケーススタディを体験し、プレゼンテーション/ディスカッションスキルを強化するもの）を受講いただきます。



## 人材育成



### 人材育成プログラム

#### 4. 海外現地採用社員の育成

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、当社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。また、2013年度より発足した海外広域4極体制において、現地採用社員の各地域内におけるローテーションや海外組織・グループ会社のスタッフを重要ポストに登用するなどの施策を通して、各地域組織による域内の人材育成・活用を促進します。また、東京本社からも各地域組織に対して、採用・研修体系の整備などさまざまな面からサポートを行うことで、グローバルベースでの人材育成・活用を推進します。

#### 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、在留外国人問題等の人権問題について社内でも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き、さまざまな研修を行っています。2014年度には、事業活動を行う上で注意を要する人権問題についてセミナーを開催しました。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。加えて、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、特に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。

[住友商事の人材育成 \(PDF/1.2MB\)](#)

#### 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、各職場の軸となる上司と部下の間のコミュニケーションを充実させることで、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、地域社会と共に成長・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名のトレーナー（技術養成者）および約1,000名強のオペレーター（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。

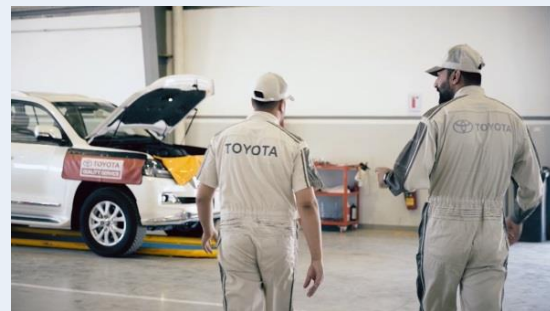


納入した機材で現地オペレーターのトレーニングも行う。  
写真は整地に使用されるモーターグレーダー。

## 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喪失しており、彼らが生活を再建するために、安定収入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4回にわたり実施し、これまでに37名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

## サプライチェーン



## 方針・考え方

多岐に亘る分野でグローバルに事業を展開する住友商事グループは、事業に関わる幅広いサプライチェーンを含めた事業活動が社会・環境に与える影響を適切に管理することが求められています。当社グループは、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、持続可能な社会の実現に向けて「住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針」を定めています。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くことにより、持続可能なサプライチェーン管理を推進していきます。

**住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針**

住友商事グループは、常に変化を先取りして新たな価値を創造し、広く社会に貢献するグローバルな企業グループを目指し、経営理念において、健全な事業を通じて豊かさや夢を実現することを企業使命として定め、人間尊重を基本とし、信用を重んじ確実を旨とする経営姿勢を堅持しています。

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

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

[サプライチェーンCSR行動指針の解説](#)

## サプライチェーン



## 方針・考え方

## 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。

## 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等にも配慮し、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、労働安全等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

## 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

広範な産業とかわり、多くの用途に広がる化学品・エレクトロニクス分野におけるトレードを中核事業とする住友商事ケミカルでは、取引にあたり、仕入先の原材料サプライヤーに「武装勢力の資金源となる紛争鉱物の不使用」や「顧客の要求に従った製品含有化学物質管理」の確認を実施し、環境・人権に関する問題が発生していないことを確認しています。グローバルサプライチェーンにおけるエシカルかつ責任あるビジネス慣行の実現を目指し、エシカルなサプライチェーンデータを管理・共有する世界最大のプラットフォームを提供する非営利団体Sedexに加盟し、環境・人権に関するSedexの監査にも合格しています。

また、環境保全推進などを目的とした販売先のグリーンパートナー環境品質認定制度やグリーン調達制度に合意するとともに、その原材料サプライヤーにもグリーン調達制度などに合意して環境関連法規等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



すべての産業がICT化し、全世界でボーダーレス化・複合化が進んでいます。当社グループも、加速度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。そこで、すべての産業に通じる「テクノロジー×イノベーション」を中期経営計画における成長分野の一つに決めました。重点テーマとしては、デジタルトランスフォーメーションの加速による既存ビジネスの高度化、ビジネスモデルの変革、新たなビジネスモデルの創出にチャレンジします。そのための組織として、デジタルトランスフォーメーション推進の要となる「DXセンター」を新設したほか、当社グループのSCSKと連携し、外部プロフェッショナルの活用を加速させます。

また、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きます。

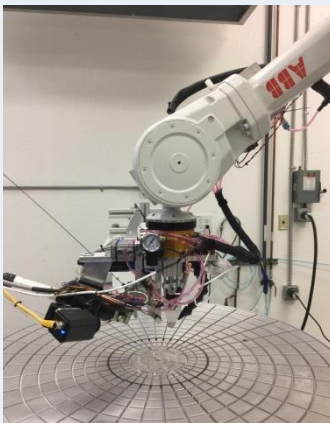
そのために、投資意思決定の権限委譲や機動的・柔軟な事業開発を実現する組織の構築に取り組みます。投資額としては、中期経営計画における「3つの成長分野」の投融资枠3年合計3,000億円のうち200億円を「テクノロジー×イノベーション」における次世代ビジネス投融资枠として、次世代ビジネス実現のためのR&D活動を推進していきます。

## 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、昨年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。

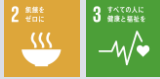
Arevoは、炭素繊維と樹脂が一体化した独自の複合材料を用いた3Dプリンティング技術を開発しました。炭素繊維複合材料は高強度・高剛性、かつ軽量という特性を持つことから、石油・ガスや航空宇宙、自動車などの非常に広範囲の産業向けに加え、医療・コンシューマー向けなどへの適用が可能になると期待されます。また、Arevoの3Dプリンターは、強度と軽さの最適解を導くソフトウェアアルゴリズムと、あらゆる方向からの積層を可能にするロボットアームを採用しているため、従来の3Dプリンターで製造することが難しかった大型かつ軽量の製品を含む幅広い製品ラインナップを実現することが期待されます。



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の支援することを目的としており、2017年11月には本制度の第一号案件として、マイクロタグ製造ベンチャー企業TruTag Technologiesへの出資を行いました。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、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していきます。その推進を担うべく、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）も設置しました。

## 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。

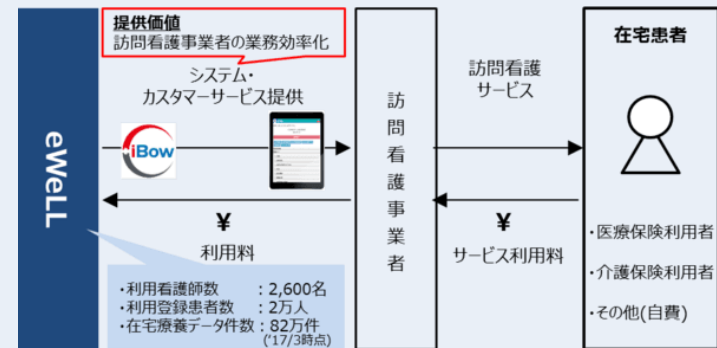
医療関連サービス事業への参画として、2017年には、訪問看護事業者向け業務支援システムを開発・販売する「eWeLL」や、医療・介護事業者への経営支援を行う「地域ヘルスケア連携基盤」、2018年には、医療機関向けオンライン診療システムを開発・販売する「インテグリティ・ヘルスケア」に出資しました。

「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・他産業事例等の導入を検討し、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おります。

「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。

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、バイオ医薬品等の導入や各政府が力を入れる現地製造の支援等を進め、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た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等のアカデミアを対象にしたセミナーや学会での展示等を定期的で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永年、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・ウインター卿が、「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」を新設し、全社横断型の事業開発をさらに推進します。

## 事業紹介

## ミャンマー通信事業

当社は、KDDI、ミャンマー国営郵便電気通信事業体（以下、MPT）と共同で、2014年9月よりミャンマーにおける通信事業を展開しています。

14年時点で10%程度の携帯電話普及率は、現在ほぼ100%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3,000万人（2018年6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全てのミャンマー国民に届けるべく日夜努力しています。MPTとの共同事業は、通信事業を行うということだけでなく、情報化社会の実現によるミャンマー国民の豊かさと各種産業の発展に寄与していきたいと考えています。

ミャンマーは人口約5千万人、日本の1.8倍に相当する68万平方キロメートルの国土を有し、100を超える民族がいる非常に多様性のある国です。6千メートル近い山岳地帯がある一方、1年の半分近くが雨季の多雨地域もあり洪水も毎年発生します。道路や鉄道の輸送インフラもまだ充分ではありません。このような条件下でミャンマー全土に通信ネット

ワークを敷設していくのは、時として想像を絶する苦勞が伴いますが、道路などがなくところや湿地地帯での通信機器を運搬には、機器の輸送のために象や水牛を使うなど、現地の知恵も借りながら、一人でも多くのミャンマーの人たちに通信サービスを届けるためにさまざまな工夫をしています。

携帯電話を利用した「快適で心躍る暮らしの基盤づくり」、未来の価値創造に欠かせない「多様なアクセスの構築」、そして、雇用の創出や、決済手段などの周辺事業への波及効果による「地域と産業の発展への貢献」を通じて、ミャンマーの社会とともに持続的な成長を目指します。



## 事業紹介

## インドネシア リテイ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700万台規模でアセアン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200店以上の支店網を展開し、これまでに累計800万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と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。

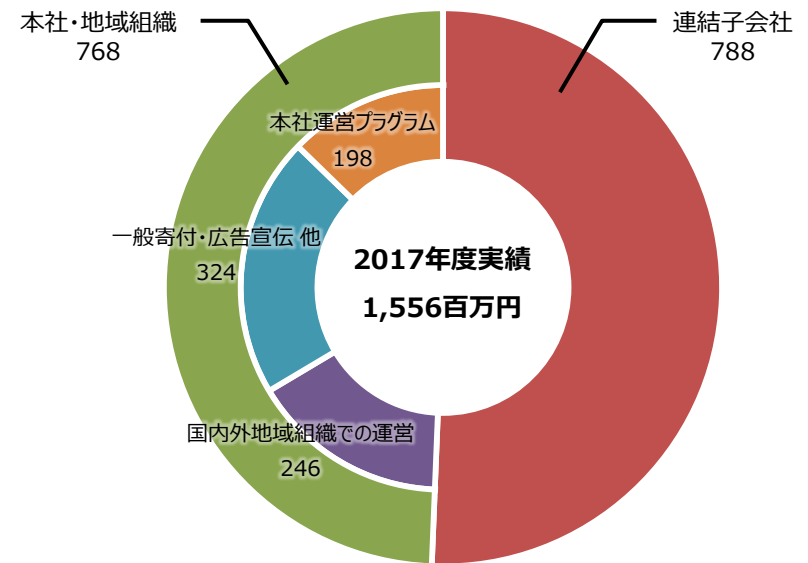
#### 姿勢

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

### 2017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、2017年3月末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～）

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



##### 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、創設20周年を迎えた2016年度までに、のべ約1万6,000名に及んでいます。



#### 事業活動の場である地域社会への貢献

##### 産休サンキュープロジェクト（2013年～）

日本赤十字社が南部・東部アフリカで行っている、子どもの命を守る活動「産休サンキュープロジェクト」を支援しています。「産休や育休を取得する社員の家庭に生まれる子どもの数と同数のアフリカの母子を守ろう」というコンセプトの下、寄付や現地訪問による支援を2013年から継続しています。



##### 日本文化紹介活動（2015年～）

海外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年度はガーナおよびイラン、2017年度はメキシコおよびキューバで活動を行いました。当社社員が現地に赴き、着物の着付けや書道、華道などを披露するとともに、参加型ワークショップを開催し、たくさんの参加者と交流を深めています。



#### 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。現在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、本プログラムをスタートしました。




## 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、策定されたものです。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、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強化を図っています。

 [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](#)

 [社外役員の選任及び独立性に関する基準](#)

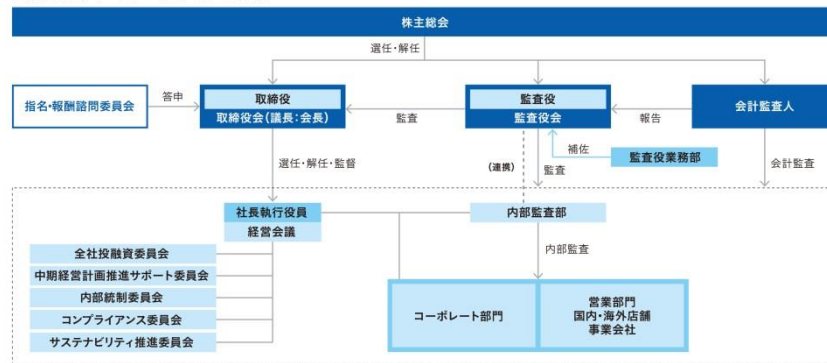
### 体制

#### コーポレートガバナンスの体制と特長

コーポレートガバナンスの実効性を向上させるためには、監査役体制の強化・充実が最も合理的であると考え、監査役設置会社制度を採用しています。さらに、取締役会の適切な意思決定と監督機能の強化を目的として、社外取締役を5名選任しています。

2018年度より開始した「中期経営計画2020」においても、コーポレートガバナンスの高度化に向け、事業ポートフォリオ戦略に関する報告を充実させるなど、取締役会におけるモニタリング機能の強化に取り組んでいます。

住友商事のコーポレートガバナンス体制



## 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。また、2018年6月より、社外取締役を3名から5名（うち、女性2名）に増員し、社外取締役の比率を高めることで経営の執行に対する監督機能をさらに強化しました。

##### 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。同時に、取締役会のモニタリング機能を強化するため、取締役会への報告事項を充実させました。これにより、取締役会が業務執行の監督に一層注力できるようにするとともに、重要なテーマについては決議に先立って自由に意見交換する機会を設けています。

##### 社外取締役の資質および定期的な意見交換会の実施

5名の社外取締役は、(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。

また、原則として毎月1回、取締役会長、社長執行役員、社内監査役および社外監査役と意見交換・議論を行っています。

##### 社外取締役の選任理由

各社外取締役は、それぞれ以下の経験を有しており、当社取締役会が適切に意思決定を行い、監督機能の一層の強化を図る上で適任と考えています。

氏名	選任理由
田中 弥生	評価論および市民社会組織論の長年にわたる研究、また、行政改革推進会議民間議員などの政府委員などを歴任することで培ってきた高度な専門知識と豊富な経験
江原 伸好	米国大手金融機関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
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
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
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



# 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。

2017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

(1) 対象者：取締役全員（9名）および監査役全員（5名）

(2) 実施方法：2018年3月～4月にアンケートを実施。

\* 実施に当たっては第三者（外部コンサルタント）を活用

(3) 評価項目：①取締役会の役割・責務

②取締役会の構成

③取締役の役割と資質

④取締役会の運営

(4) 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

全評価項目において、おおむね肯定的な評価でした。実効性を有する取締役会の実現に向けたさまざまな改革を実施し、着実に成果を上げており、その努力は社外役員からも高く評価されています。一方、実効性のさらなる向上のために取り組むべき課題として、取締役会における審議の一層の充実と取締役に提供する情報の充実などが指摘されました。今後、取締役会で議論の上、取締役会の実効性の向上に取り組んでいきます。

#### 取締役会評価における課題と主な取り組み

2016年度の実効性評価では、取締役会資料の質の改善や社内・社外役員同士の議論の活発化などが課題として指摘されました。2017年度は、この指摘に対し、取締役会資料に用いられる専門用語を解説した用語集を作成して取締役および監査役の全員に配付した他、取締役会で付議される案件の審議に際し、経営会議での論点の説明を引き続き行うなど、取締役会の実効性をさらに向上させる改善施策を実施しました。

また、中長期的な企業価値の向上と持続的な成長に対するインセンティブなどに配慮した役員報酬制度および役員の業績評価の基準について、指名・報酬諮問委員会で検討し、その答申内容に基づき取締役会で役員報酬制度の改定を決定しました。

## 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。同委員会では、取締役や監査役候補者ならびに経営会議メンバーの指名（代表取締役・役付取締役の決定、社長の後継者指名を含む）と取締役および執行役員の報酬・賞与の体系・水準、監査役の報酬枠の改定に関する検討などを行い、結果を取締役に答申しています。

2018年4月には、新社長が、同委員会からの答申を受けた取締役会の決議により、就任しました。前社長が「住友商事コーポレートガバナンス原則」に定める在任期間の上限である6年を迎えることを受け、指名・報酬諮問委員会は、新社長に必要とされる資質に関する議論や新社長の指名に向けた情報収集、分析、意見交換などを行いました。その上で新社長候補者を全会一致で決議し、取締役会に答申しました。

##### 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名	2名（会長、社長）	3名	社外

#### 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

外部視点での監視機能を強化するため、監査役5名のうち3名を社外監査役としています。そのうち2名が法律家、1名が会計の専門家であり、多角的な視点からの監査体制を整備しています。また、社外監査役3名は、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。

##### 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。さらに、監査役は内部統制委員会に出席し、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。

##### 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他、原則として毎月1回、取締役会長、社長執行役員および社外取締役と意見交換・議論を行っています。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発揮されるようにしています。

#### 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るべく、2016年7月に情報開示方針を定めました。

##### [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。2004年からはインターネットによる議決権行使を、2005年からは携帯電話からのインターネットによる議決権行使を可能にしました。さらに、2007年からは東京証券取引所などにより設立された（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。また、当社Webサイトにて、株主総会終了後1年間、株主総会の模様を動画配信しています。

##### [定時株主総会 招集ご通知](#)

## 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。答申を踏まえた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

- 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）の割合など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、これまで以上に株主価値との連動性を強化することにより、中長期的な企業価値向上に向けた取り組みや株主の皆様との一層の価値共有を進めるものとします。

#### 報酬構成比率および報酬水準

- 経営戦略に基づく会社業績ならびに中長期的な企業価値向上のためのインセンティブを強化するため、固定報酬と変動報酬の割合を適切に設定します。
- 外部専門機関による客観的な報酬市場調査データを参考に、当社の経営環境を踏まえ、適切な報酬水準を設定します。

報酬構成比率（イメージ）



\* 上記の図は一定の会社業績および当社株式の株価を基に算出したイメージであり、会社業績および当社株式の株価の変動などに応じて上記割合も変動します。



#### 役員報酬の全体像



# コンプライアンス

## 方針・考え方

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。

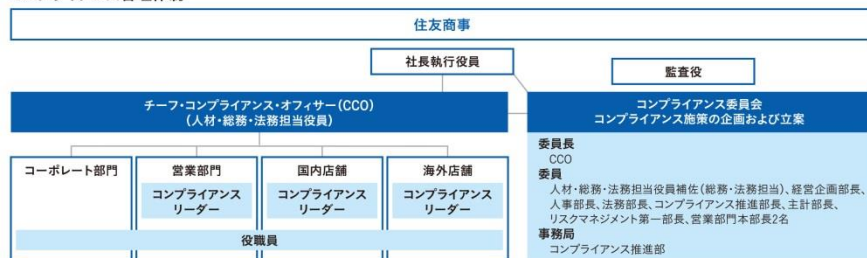
そのため、コンプライアンスはあらゆる企業活動に優先するものであり、会社が利益追求を優先するあまりコンプライアンス違反を起こすことは絶対にあってはならないという「コンプライアンス最優先」と、万が一コンプライアンス上の問題が発生したときは、上司あるいは関係するコーポレート部門の各部署に対して直ちに事態を報告し、最善の措置を取るという「即一報」を基本として取り組んでいます。

## 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

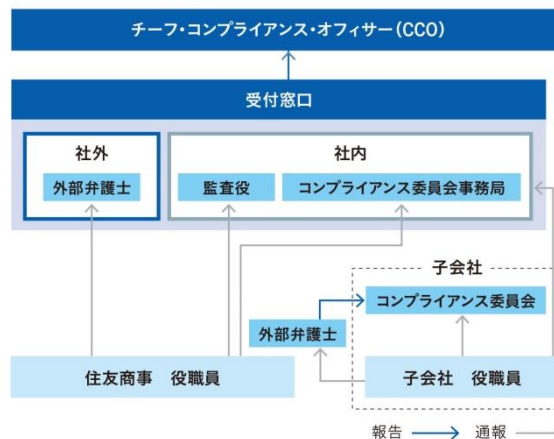


## スピーク・アップ制度

独占禁止法違反や贈収賄・腐敗行為等の各種法令違反のみならず、職場での不正行為、不正経理、ハラスメント行為など、コンプライアンスに関する問題が生じた場合又はそのおそれのある事態を知った場合には、「即一報」を行うことを社則に明記し、徹底を図っています。さらに、何等かの事情で職制ラインでの報告が困難な場合に備えて、この通常ルートの他に、問題に気付いた役職員が社内外の受付窓口を通じてチーフ・コンプライアンス・オフィサーに連絡できる、「スピーク・アップ制度」を設置しています。

スピーク・アップ制度では、連絡された事実や内容の秘密が厳守され、連絡したことにより連絡者本人に不利益となる処遇は行われなことを保証しています。また、より積極的な利用を促すべく、役職員向けセミナーや社内向けQ & A等を通じて同制度の周知を図っているほか、制度概要と受付窓口の連絡先を記載した「スピーク・アップ・カード」を全役職員に配布したり、社内全フロアにポスターを掲示するなどし、利用者への周知活動を行っています。

### スピーク・アップ制度体制



## コンプライアンス

### 活動

#### 違反事案への適切な対応と適切な施策の策定・実行

「即一報」およびスピーク・アップ制度に基づき連絡が行われた場合や、その他社内でコンプライアンス上の問題又はその可能性のある事態が判明した場合には、必要に応じ外部専門家なども起用のうえ、法務部・コンプライアンス推進部などを中心として速やかに事実関係の把握および原因究明を行います。その結果を受けて、是正措置や必要な処分を実行するとともに再発防止策を定め、実施しています。

コンプライアンス委員会事務局では、当社グループで発生した個別のコンプライアンス違反事案および再発防止策などの情報を全て取りまとめたうえで分析・評価し、今後のコンプライアンス関連施策等の検討を行っています。その結果は、コンプライアンス委員会での議論を経て、経営会議、取締役会にて定期的に報告されています。このように、当社グループ全体のコンプライアンス活動に関し、PDCAサイクルを活用しながら、施策の改善・充実を重ねることにより、当社グループにおけるコンプライアンスのさらなる徹底に努めています。

#### 継続的な啓発活動

独占禁止法や安全保障貿易管理、贈収賄防止など、コンプライアンスの観点から重要と思われる事項を19のテーマにまとめ、それぞれに対する考え方を「コンプライアンス指針」として社内外に開示しています。また、コンプライアンス指針の解説および根拠となる法令・社内ルールなどをまとめた「コンプライアンス・マニュアル」を当社全役職員に配布しています。

さらに、新人研修、新任管理職研修、新任理事研修など、国内外を問わず、各階層向けの講習会を実施するとともに、当社全役職員を対象にしたe-ラーニングを毎年開講しています。また、毎年一度、当社全役職員から、コンプライアンスの遵守徹底にかかる誓約書も取得しています。これらの定期的な活動に加え、必要に応じてセミナーや研修等も随時実施しています。

#### 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、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、「公務員等への贈賄防止規程」を制定し、国内外の公務員等に対する接待・贈答、代理店の起用、招聘、寄付に関するルールを定めるとともに、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を海外拠点およびグループ各社へ展開する他、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等をまとめた「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、その約束をした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、取引先の皆様を対象に、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、コンプライアンス指針および「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、定期的な社内研修等を通じて、独占禁止法の遵守徹底を図っています。

## コンプライアンス

### 活動

#### 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、様々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・モニタリング等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、様々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、継続的に社内研修等の啓発活動を実施しています。2017年には、当社の各部長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等を改めて確認しました。

## 社会・環境に係るリスクマネジメント

### リスク管理体制

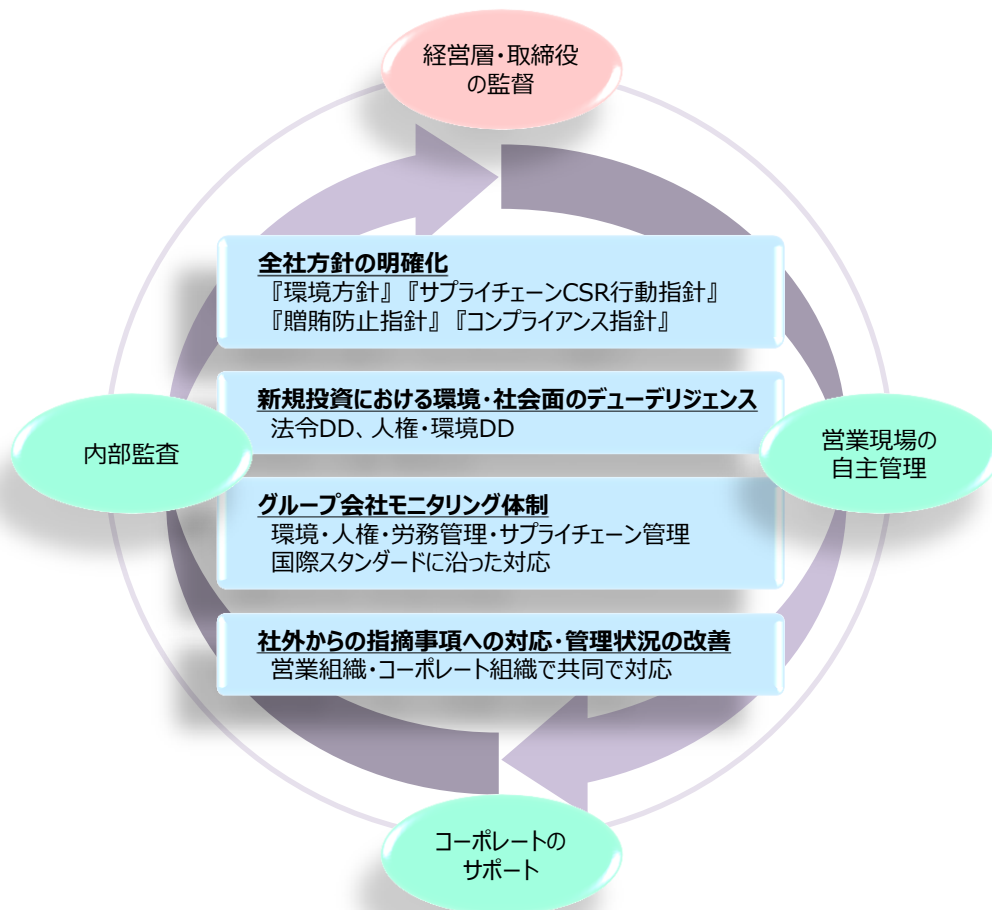
当社グループの事業活動は、地球環境や地域社会、取引先、或いは役職員などの異なるステークホルダーに様々な影響をもたらします。私たちが持続的成長を続けるには、自らの活動による影響を適切にコントロールして、それらが地球環境や人々の生活を脅かすリスクや、更に自らの事業の持続性を妨げるリスクを避けることが必要です。また、企業に社会・環境問題の解決への積極的貢献が期待される中、私たちは自らの活動に加え、サプライチェーン全体が社会・環境に及ぼす影響に目を配らなくてはなりません。

一方、事業活動による影響の中で注意すべき問題は、生物多様性、汚染、水資源の枯渇、人権や労働の安全・衛生など様々で、取り扱う商品、業態、あるいは活動地域等によっても異なります。当社グループは、異なる国や地域で幅広いビジネスを営んでいるため、サプライチェーンを含むグループ全体の活動が社会・環境に与える多様な影響をコントロールする為、各事業の現場での管理に加え、全社方針の明確化、網羅的なモニタリング、内部監査、経営層・取締役による監督など、全社的なフレームワークを整えています。

当社グループは社会・環境問題に関し「環境方針」「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」等の方針を設定し社内外に示しています。また、個別事業について、新規の投資に伴うデューデリジェンスの際には、事業の性格により環境コンサルタントや人権・労働問題のスペシャリストを起用し、事業活動に伴う社会・環境への影響について、問題がないかどうか確認をしています。また、中期経営計画2020の施策であるグループガバナンス強化の中で、各グループ会社について、環境問題・人権問題・労務管理・サプライチェーン管理を含めたリスクについて、担当営業組織や関連するコーポレート組織と共同で、各事業会社と対話しながら管理状況を定期的にモニターし、内部統制を改善する仕組みを導入しました。

さらに当社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、担当営業組織とコーポレートが共同で対応し、実態を踏まえて、改善施策を検討・実施するように備えています。

また、社会・環境問題に関するリスクの状況については、関連する社内の委員会を通じて付議・報告を行い、経営層、取締役が把握・監督しています。





## 社会・環境に係るリスクマネジメント

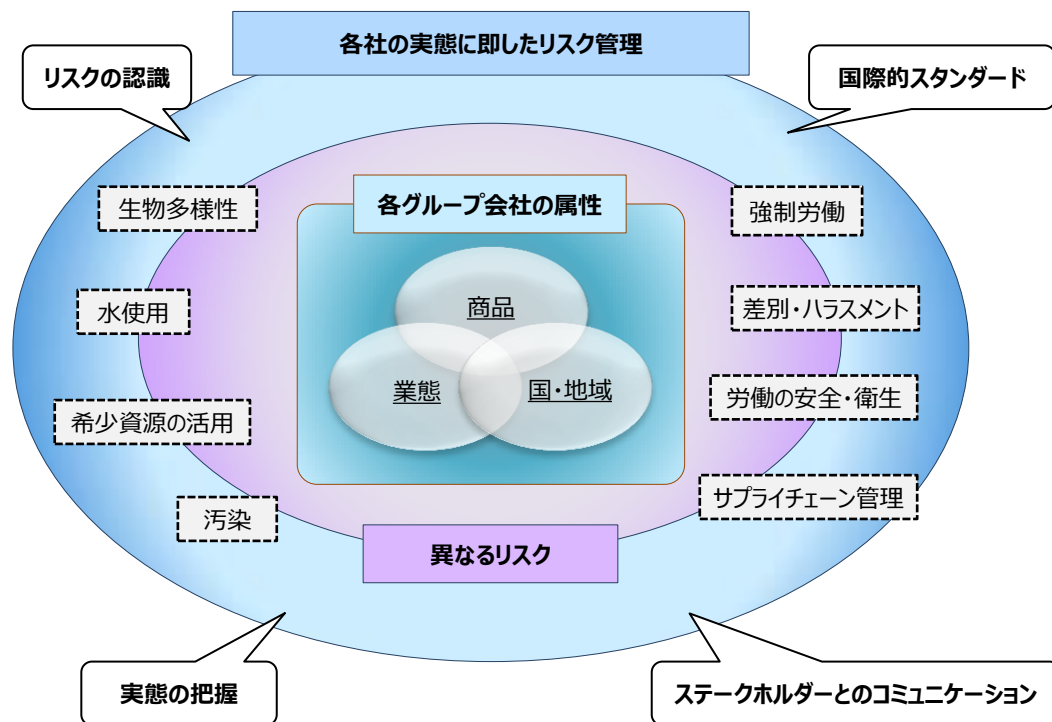
### ESGリスクを含めたグループ会社のモニタリング

当社は、グループガバナンスの一環として、グループ会社各社の様々なリスクの管理状況を定期的にモニタリングする仕組みを導入しました。各社の、社会・環境問題に関するリスクは、個々の事業内容・活動地域によって異なるため、一律の管理基準やガイドラインを設けることは困難ですが、ベースとすべき基本的なスタンスを整理して、各社の事業内容やリスク状況に即した管理の徹底を図っています。

まず重要なのは、各事業会社が、自らの活動内容・所在地域の特性や社会・環境問題との係りを理解し、抱えているリスクを、しっかりと把握することです。そして、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を視野に入れて対応することが大切です。また、形式だけに拘らず、実態として地域社会や従業員等に問題が生じていないかどうかに注意し、万一、そうしたステークホルダーが何か深刻な問題を抱えている場合、それを伝えるコミュニケーションルートがあることが大切です。

当社グループは数百に及ぶグループ会社が異なる環境で、それぞれに社会問題とのかかわりを持ちながら事業を行っています。各営業部隊がグループ会社と対話し関連するコーポレート部隊と共同しながら、各社のリスクをモニターし必要に応じて改善に取り組み、経営陣・取締役がそれを監督するサイクルを回すことで、当社グループ全体を適切に管理できると考えています。

社会の持続的成長が世界共通のテーマとなる中で、企業は今後、より注意深く厳しい水準で、社会・環境への影響をコントロールしていく必要があります。当社は個々の事業のリスク管理サイクルに加え、外部の知見も活用しながら、当社ポートフォリオ全体のリスクプロファイルをしっかりと把握し、全社的なリスク管理の水準の向上に努めていきます。



## 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うえ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」を新たに制定しました。

### 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

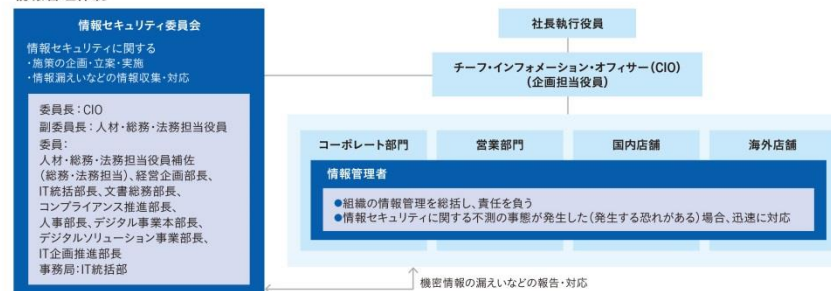
当社は、情報資産を適切に管理することの重要性を啓発することを含め、情報セキュリティ教育を継続的に実施します。

### 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うえで取り扱い方法・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認・整備を行うとともに、外部専門機関とも連携のうえ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。

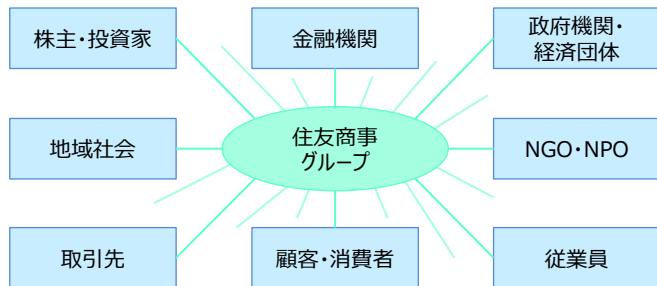
#### 情報管理体制



## 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、我々を取り巻き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、IR説明会、統合報告書、有価証券報告書、株主通信、ウェブサイト、格付け機関対応、等
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、等
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、等
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、等
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、等
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、等

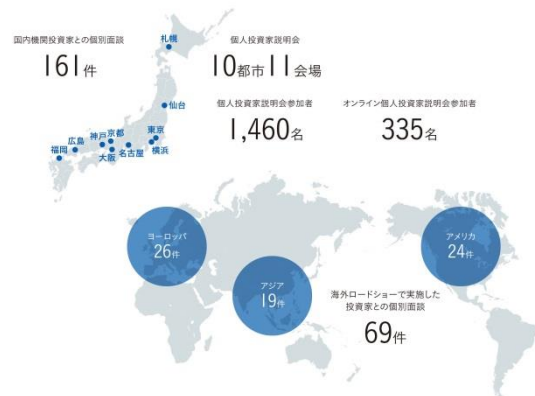
### IR・SR活動

(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。

#### 2017年度活動実績

	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】		【第1四半期決算発表】			【第2四半期決算発表】				【第3四半期決算発表】
			【定時株主総会】		【統合報告書発行】							
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ロードショー】					【海外IRロードショー】				【海外SRロードショー】
							【施設見学会(ジュビタージュブチャンネル)】					【施設見学会 (ミャンマー通信事業、 工業団地事業)】
							【ESG意見交換会】					



## ESG定量データ

## 環境（気候変動）

項目	対象範囲	単位	2015年度	2016年度	2017年度
CO2排出量 <sup>(※2)</sup>	単体	本社・国内支社・支店・営業所・海外支店・事務所	5,670	5,190	4,926
	連結	国内/海外法人・国内/海外事業会社	18,879	806,490	2,095,089
	合計		24,549	811,679	2,100,015
	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-CO2/m <sup>2</sup>	0.074	0.066
CO2排出量（Scope3） <sup>(※3)</sup>	国内輸送・荷主	本社・国内支社・支店・営業所	8,971	7,420	7,803
	廃棄物		11	11	6
	海外出張		26,348	26,518	28,569
	通勤		815	751	709
	下流リース試算		36,398	35,148	36,894
	合計		t-CO2		
エネルギー使用量	単体	本社・国内支社・支店・営業所・海外支店・事務所	—	50,693	48,472
	連結	国内/海外法人・国内/海外事業会社	—	8,009,967	22,496,811
	合計		—	8,060,660	22,545,283
	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/m <sup>2</sup>	—	0.663
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	8,429	8,134	7,536
	連結	国内/海外法人・国内/海外事業会社	35,179	456,169	1,527,811
	合計		43,608	464,303	1,535,347
	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/m <sup>2</sup>	0.107	0.105

(※1) 上記データのCO2排出量、エネルギー使用量、電力使用量について、2015年度実績はオフィスのみ、2016年度と2017年度実績は生産拠点を含む全拠点を対象。エネルギー使用量は、2016年度実績から集計を開始。

(※2) 電力使用量由来のCO2排出量の算出には、以下のCO2排出係数を使用。  
 (国内) 本社・国内支社・支店・営業所：2015年度は全電源平均・受電端。2016年度以降は直近の電力会社別の実排出係数。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。  
 燃料・熱由来のCO2排出量の算出には、環境省・経済産業省の「温室効果ガス算定・報告マニュアル」に記載されているCO2排出係数を使用。

(※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：住友商事において発生した事業系一般廃棄物全量を焼却処分した場合に排出されるCO2排出量を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排出係数を用いて算出。  
 ・海外出張：住友商事の役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：住友商事の役員を集計。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（資源・廃棄物）

項目	対象範囲	単位	2015年度	2016年度	2017年度			
廃棄物排出量	単体	t	361	342	191			
	連結					1,153	1,091	46,005
	合計					1,514	1,433	46,196
	原単位（従業員一人当たり）	t/人	0.083	0.081	0.043			
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	322	311	168			
非リサイクル廃棄物排出量（最終処分量）		t	20	14	2			
リサイクル率		%	94.2	95.8	98.8			
有害廃棄物排出量	本社・国内支社・支店・営業所	t	4.67	4.84	3.32			
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、等）			0	0	0			
紙使用量	単体	千枚	28,975	25,681	22,280			
	原単位（従業員一人当たり）	千枚/人	7.000	6.451	5.604			

## 環境（水使用）

項目	対象範囲	単位	2015年度	2016年度	2017年度			
水使用量	単体	m <sup>3</sup>	28,262	25,463	21,609			
	連結					167,491	160,481	130,799,605
	合計					195,753	185,944	130,821,214
	原単位（従業員一人当たり）	m <sup>3</sup> /人	5.975	5.540	4.883			
廃液流出量（下水量）	本社	m <sup>3</sup>	17,477	16,382	15,743			

（※1） 廃棄物排出量、水使用量について、2015年度と2016年度実績はオフィスのみ、2017年度実績は生産拠点を含む全拠点を対象。2015年度と2016年度実績は直接連結子会社のみを対象、2017年度実績は直接・間接連結子会社を対象。

## ESG定量データ

## 環境（資源・廃棄物）

項目	対象範囲	単位	2015年度	2016年度	2017年度	
<b>環境会計</b>						
事業エリア内コスト	事業エリア内で生じる環境負荷を低減するための取組のためのコスト。	本社・国内支社・支店・営業所	千円	596,636	1,708,681	2,277,242
(内訳) ①公害防止コスト	大気汚染、水質汚濁、土壌汚染、騒音、振動、悪臭、地盤沈下およびその他の公害防止コスト。			68	37,922	20,848
②地球環境保全コスト	温暖化防止、省エネルギー、オゾン層保護のためのコスト、その他の地球環境保全のためのコスト。			589,468	1,662,700	2,249,351
③資源循環コスト	資源の効率的利用、産業廃棄物一般廃棄物のリサイクル等、産業廃棄物や一般廃棄物の処理・処分、その他の資源循環に資するコスト。			7,100	8,059	7,043
上・下流コスト	上流又は下流で生じる環境負荷を抑制するための環境保全コスト。			400	114	182
管理活動コスト	環境負荷の抑制に対して間接的に貢献する取り組みのためのコストや環境情報開示等、社会とのコミュニケーションを図る取組のためのコスト。			375,392	354,362	369,482
研究開発コスト	研究開発活動における環境保全コスト。			118,071	319,591	374,562
社会活動コスト	事業活動に直接的には関係のない社会活動における環境保全の取組のためのコスト。			12,294	17,456	16,034
環境損傷対応コスト	事業活動が環境に与える損傷に対応して生じたコスト。			284	272	270
合計			1,103,077	2,400,476	3,037,773	
<b>環境保全効果と経済効果</b>						
電力	使用量	本社・国内支社・支店・営業所	MWh	7,490	7,278	6,797
	環境保全効果		MWh	57	212	481
経済効果	千円		1,217	4,105	9,818	
紙	使用量		千枚	28,975	25,681	22,280
	環境保全効果		千枚	857	3,294	3,401
	経済効果		千円	726	2,802	2,871
<b>ISO14001</b>	取得事業所数	本社・国内支社・支店・営業所	拠点	8	8	7
	取得事業所比率		%	100	100	100
<b>環境関連法規違反（罰金100万円以上等）</b>	罰金件数	本社・国内支社・支店・営業所	件	0	0	0
	罰金額		円	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
従業員数	連結	人	66,860	70,900	73,016
臨時従業員数			20,313	20,465	25,619
従業員数【男女別】	単体	人	男性	3,984	3,907
			女性	1,165	1,184
			計	5,204	5,162
新卒採用者数	単体	人	男性	102	107
			女性	47	50
			計	155	153
新卒採用者における女性比率	単体	%	30.3	33.3	31.8
従業員の契約社員又は派遣社員といった非正社員比率	単体	%	11.2	10.1	9.2
キャリア採用者数	単体	人	男性	8	7
			女性	2	1
			計	7	8
障がい者雇用率	単体	%	2.14	2.11	2.21
管理職数	単体	人	男性	2,633	2,599
			女性	107	153
			計	2,718	2,752
管理職における女性比率	単体	%	3.94%	5.15%	5.6%
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
平均勤続年数	単体	年/人	男性	19.1	19
			女性	15.6	16.1
			全体平均	18.4	18.3
フルタイム従業員の離職率	単体	%	男性	2.3	2.3
			女性	3	2.6
			計	1.9	2.4

## 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	
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	
年間有給休暇取得日数平均	単体	日	10.9	12.7	14.3	
配偶者出産休暇	単体	件	80	76	74	
子どもの看護欠勤	単体	件	161	200	215	
介護休業取得者数	単体	人	0	0	1	
産前産後欠勤取得者数	単体	人	57	71	79	
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
	女性			49	49	66
	計			233	241	224
育児休職取得者数	男性	単体	人	2	5	2
	女性			49	49	66
	計			51	54	68
育児休職から復職した従業員数	男性	単体	人	2	5	0
	女性			35	49	36
	計			37	54	36
育児休職後の復職率	男性	単体	%	100	100	-
	女性			97.2	90.7	92.3
	計			97.4	91.5	92.3
時短取得者数	単体	人	99	121	129	
労働基準法違反件数	単体	件	2	4	1	



## 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
労働災害発生件数	従業員（正社員）	単体 人	3	1	2
労働災害による死亡者数	従業員	単体 人	0	0	0

## 社会（人材育成）

項目	対象範囲	単位	2015年度	2016年度	2017年度	
能力開発研修	単体	のべ講座数	講座	320	321	326
		研修受講者数	人	12,351	11,868	11,818
		延べ総研修受講時間	時間	54,951	59,718	62,967
		従業員1人あたりの平均時間		10.6	11.6	12.4
海外派遣者数	単体	人	1,099	1,112	1,101	
海外研修者数	単体	人	97	82	94	
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	

## 社会（社会貢献）

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

## 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		
取締役数 <sup>(※1)</sup>	社内	男性	単体	人	10	10	6		
		女性			0	0	0		
		計			10	10	6		
	独立社外	男性			2	3	2		
		女性			1	1	1		
		計			3	4	3		
計		13			14	9			
取締役における女性比率 <sup>(※1)</sup>					%	8	7	11	
取締役会開催回数					回	17	18	21	
監査役会 <sup>(※1)</sup>	社内	男性			単体	人	2	2	2
		女性					0	0	0
		計					2	2	2
	独立社外	男性	3	3			3		
		女性	0	0			0		
		計	3	3			3		
計		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 <sup>(※1)</sup>							1	1	1
監査役会開催回数				回			16	15	14
指名・報酬委員会 <sup>(※1)</sup>	社内	男性	単体	人			2	2	2
		女性					0	0	0
		計					2	2	2
	独立社外	男性			2	2	2		
		女性			1	1	1		
		計			3	3	3		
計		5			5	5			
指名・報酬委員会における社外取締役比率 <sup>(※1)</sup>					%	60	60	60	
指名・報酬委員会開催回数					回	2	5	6	

(※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	
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
		取締役賞与			67	149	174
		ストックオプション			90	79	64
		計			843	895	769
	社外取締役	例月報酬			34	47	41
		取締役賞与			-	-	-
		ストックオプション			-	-	-
		計			34	47	41
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
		賞与			-	-	-
		ストックオプション			-	-	-
		計			87	86	86
	社外監査役	例月報酬			35	34	38
		賞与			-	-	-
		ストックオプション			-	-	-
		計			35	34	38
監査報酬 (あざさ監査法人)	監査業務に係る報酬	単体	-	百万円	499	493	495
		連結子会社			575	565	508
		計			1,074	1,058	1,003
	非監査業務に係る報酬	単体			6	5	18
		連結子会社			24	24	41
		計			30	29	59

## ガバナンス（コンプライアンス）

項目	対象範囲	単位	2017年 <sup>(※1)</sup>
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	回	190回以上
	受講者数	人	延べ14,570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
	受講者数	人	延べ2,710人以上

(※1) 2017年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

## MSCI : 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。



## CDP (Carbon Disclosure Project)

当社は、CDP (Carbon Disclosure Project) による気候変動対応に関する調査に回答し、2017年は「マネジメントレベル (B)」と評価されました。

## SNAM : SNAMサステナビリティ・インデックス

当社は、損保ジャパン日本興亜アセットマネジメント社（以下、SNAM）の、「SNAM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。

## 厚生労働省「プラチナくるみん」

当社は、このたび優良な「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。プラチナくるみん認定とは、2015年4月1日の次世代育成支援対策推進法改正に伴い創設された制度で、くるみん認定企業のうち、より高い水準の取り組みを行った企業を受けることができます。住友商事は、東京都初の認定企業5社中の1社となりました。住友商事は、これまでに従業員一人一人のワーク・ライフ・バランス実現に向けて職場環境を整備し、育児・介護などを行う従業員が、最大限に力を発揮できる取り組みに着手してきました。例えば2014年11月には、子育て中であっても必要なキャリアが積めるよう「子女のみを帯同する海外勤務者サポート制度」を新設し、子育て社員の活躍を後押ししています。



## S &amp; P / J P X カーボン・エフィシエント指数

当社は、GPIFが選定するグローバル環境株式指数『S & P / J P X カーボン・エフィシエント指数』の構成銘柄に採用されました。本指数は、T O P I Xの構成銘柄を対象とし、時価総額をベースに、環境情報の開示状況と炭素効率性の水準（売上高当たり炭素排出量）によって、構成銘柄のウェイトを決定する指数です。

## MS-SRI : モーニングスター社会的責任投資株価指数

当社は、国内初の社会的責任投資株価指数「MS-SRI」の構成銘柄に選定されています。（2018年5月時点）

## 日本経済新聞「企業の環境経営度」調査

当社は、日本経済新聞社が毎年実施する「企業の環境経営度」調査において、非製造業商社部門で2017年に引き続き2年連続で1位を獲得しました。

## 「えるぼし」企業認定

2016年5月には、女性活躍推進法で定められている「一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業」と認められ、2つ星の「えるぼし」企業として認定を受けました。



## 経済産業省「健康経営優良法人～ホワイト500～」

優良な健康経営を実践している法人として、2017年度に続き2年連続で経済産業省より「健康経営優良法人～ホワイト500～」の認定を受けました。





# 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>
- **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>
- **コンプライアンス指針**  
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/about/governance/compliance>
- **情報開示方針** (PDF/577KB)  
<https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/ir/top/disclosurepolicy160701.pdf?la=ja>
- **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>
- **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>
- **人材マネジメント方針**  
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/about/talent/manage>
- **プライバシー・ポリシー**  
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/privacy>
- **ワーク・ライフ・マネジメント基本理念・活動指針**  
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/about/talent/utilization/wlm>
- **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***