



住友グループ広報委員会
Sumitomo Group Public Affairs Committee

<https://www.sumitomo.gr.jp/>

Sumitomo Chemical Co., Ltd.
Sumitomo Heavy Industries, Ltd.
Sumitomo Mitsui Banking Corporation
Sumitomo Metal Mining Co., Ltd.
Sumitomo Corporation
Sumitomo Mitsui Trust Bank, Limited
Sumitomo Life Insurance Company
The Sumitomo Warehouse Co., Ltd.
Sumitomo Electric Industries, Ltd.
Mitsui Sumitomo Insurance Co., Ltd.
Nippon Sheet Glass Co., Ltd.
NEC Corporation
Sumitomo Realty & Development Co., Ltd.
Sumitomo Osaka Cement Co., Ltd.
Sumitomo Mitsui Construction Co., Ltd.
Sumitomo Bakelite Co., Ltd.
Sumitomo Forestry Co., Ltd.
Sumitomo Rubber Industries, Ltd.
Sumitomo Pharma Co., Ltd.
Sumitomo Mitsui Card Company, Limited
Sumitomo Construction Machinery Co., Ltd.
Sumitomo Seika Chemicals Co., Ltd.
Sumitomo Precision Products Co., Ltd.
Sumitomo Densetsu Co., Ltd.
Sumitomo Wiring Systems, Ltd.
The Japan Research Institute, Limited
Sumitomo Mitsui Finance and Leasing Co., Ltd.
SMBC Nikko Securities Inc.
SCSK Corporation
Sumitomo Riko Company Limited
Nissin Electric Co., Ltd.
Meidensha Corporation
Sumitomo Mitsui Auto Service Co., Ltd.

住友化学株式会社
住友重機械工業株式会社
株式会社三井住友銀行
住友金属鉱山株式会社
住友商事株式会社
三井住友信託銀行株式会社
住友生命保険相互会社
株式会社住友倉庫
住友電気工業株式会社
三井住友海上火災保険株式会社
日本板硝子株式会社
NEC
住友不動産株式会社
住友大阪セメント株式会社
三井住友建設株式会社
住友ベークライト株式会社
住友林業株式会社
住友ゴム工業株式会社
住友ファーマ株式会社
三井住友カード株式会社
住友建機株式会社
住友精化株式会社
住友精密工業株式会社
住友電設株式会社
住友電装株式会社
株式会社日本総合研究所
三井住友ファイナンス&リース株式会社
SMBC日興証券株式会社
SCSK株式会社
住友理工株式会社
日新電機株式会社
株式会社明電舎
住友三井オートサービス株式会社

Publisher
Sumitomo Group Public Affairs Committee
住友グループ広報委員会

Planning & Editing
Nikkei BP Consulting, Inc.
日経BPコンサルティング

Printing
Dai Nippon Printing Co., Ltd.
大日本印刷

Design
LEX

©2025 Sumitomo Group Public Affairs Committee
All rights reserved
Printed in Japan
©住友グループ広報委員会2025
本誌記事、写真、イラストの無断転載を禁じます。



HR Development for a Borderless Future



Contents

- 2 For a Brighter Future
Reports from volunteers:
Tree-planting at
the Sumitomo Pavilion
- 4 HR Development
for a Borderless Future
- 12 Let's talk!
- 15,22 News & Topics
- 16 Illustrator Hiroki Tsuboi
Visits Sumitomo Group
Expo 2025 Osaka, Kansai, Japan
Sumitomo Pavilion
- 20 Sumitomo's
Modern Development
- 23 WOMEN SHINE at Sumitomo
Yuki Shimizu
Sumitomo Corporation

目次

- 2 未来へ届ける
住友館 植林体験ボランティアレポート
- 4 グローバル時代の人材育成
- 12 Let's talk!
- 15,22 ニュース&トピックス
- 16 漫画ルポライター
つばいひろきの住友グループ探訪
住友館
大阪・関西万博
- 20 近代住友の歩み
- 23 住友で輝く女性
住友商事
清水優希さん

For a Brighter Future

未来へ届ける

▶ Reports from volunteers: Tree-planting at the Sumitomo Pavilion

▶ 住友館 植林体験
ボランティアレポート

Sumitomo Group employees reflect on what they learned
and felt through volunteering for the tree-planting experience,
as well as their impressions of the pavilion tour.

住友グループの社員の皆さんに、植林体験を支えるボランティアへの参加を通じて得た気付きや
感じたことを、パビリオン見学の感想とともに振り返ってもらった。

▶ Asuka Mori
Corporate Communications Dept.
Sumitomo Chemical

住友化学
コーポレートコミュニケーション部
森 明日香さん

Wanting to make a contribution to the Expo in Japan, I volunteered to help with the tree-planting experience. Watching the children proudly show the seedlings they had planted convinced me that this was an event with genuine meaning for the future. Working together with my fellow participants, each of us drawing on our strengths, also helped deepen our sense of teamwork. During the pavilion tour, the Performing Theater at the end was particularly impressive—the integration of images, music, and movement created a compelling story. The “Seeds for The Future” exhibit gave me a clear view of the wide range of initiatives being undertaken, which was both informative and inspiring. The experience strengthened my commitment to contributing, through Sumitomo Chemical’s technologies and products, to tackling social challenges and building a sustainable future. ❸0



日本で開催される万博に何か貢献したいと思い、植林体験を支えるボランティアに応募しました。植え終わった苗を見せてくれる子どもたちの笑顔は輝いており、未来につながる素晴らしいイベントだと実感しました。一緒に参加した仲間とは、それぞれの得意分野を生かしながら協力することで、仲が深まったのもいい思い出です。パビリオン見学の際、最後に見たシアターは圧巻! 映像・音楽・人の動きが融合していて、ストーリーに引き込まれました。「ミライのタネ」では企業の様々な取り組みを身近に感じ、その広がりには驚かされました。これからも住友化学の革新的な技術や製品を通じ、社会課題の解決や持続可能な未来の実現に貢献したいと感じました。❸0

In previous issues, leaders of Sumitomo Group companies shared their aspirations for the Sumitomo Pavilion at Expo 2025 Osaka, Kansai, Japan. This issue features reports from volunteers who took part in the pavilion’s tree-planting experience.

住友グループ各社代表の2025年大阪・関西万博「住友館」への思いを伝えてきた本企画。今号は住友館の植林体験ボランティアに参加した皆さんのレポートを紹介。

▶ Tokiko Ichikawa
Corporate Advisory Division
Sumitomo Mitsui Banking Corporation

三井住友銀行
コーポレート・アドバイザリー本部
市川桃季子さん

I moved from Tokyo to Kansai six months before the Expo, so I thought it would be a good opportunity to volunteer. The tree-planting experience is open even to small children, and I hope it continues to grow as an event that inspires the next generation. Working alongside other volunteers, it was interesting to coordinate and find ways to make the activities run more smoothly. A collaboration area with Leaf cutouts artist Lito, titled “The Garden of Sunlight through the Trees,” had a mysterious atmosphere different from other areas—like wandering through a forest. The fact that trees planted for Expo 1970 Osaka were used in the Sumitomo Pavilion made me reflect on the long history of Sumitomo Group’s social contributions. As a member of Sumitomo Group, I hope to continue contributing to society through such meaningful events. ❸0



万博開催の半年前に東京から関西に引っ越したため、良いタイミングと思い応募しました。植林体験は小さな子どもでも参加できるので、未来につながるイベントとして広がってほしいです。ボランティア中は、参加者同士で運営ルールを工夫していく過程も興味深かったです。葉っぱ切り絵アーティスト・リトさんとのコラボレーションエリア「木漏れ日の園」は他のエリアとは異なる神秘的な雰囲気、森に迷い込んだような感覚を味わえました。また、大阪万博が開催された1970年に植林された木が使われていることから、長年にわたる社会貢献活動にも思いをはせました。今後もグループの一員として、このようなイベントを通じて社会に貢献していきたいと思いました。❸0

▶ Yoshiko Nakata
Design Management Department
Residential Greenification Division
Sumitomo Forestry Landscaping

住友林業緑化
住宅緑化事業部 設計推進部
中田佳子さん

I decided to volunteer for the tree-planting experience out of curiosity and also because my husband—an Expo enthusiast who works for another Sumitomo Group company—had applied before me. Taking part in the tree-planting experience made me realize that we can have a positive impact on the world not only through cutting-edge technologies, but also through initiatives like tree planting. I felt proud of the Sumitomo Group employees, who were able to demonstrate teamwork immediately even with people they were meeting for the first time. I was impressed by the Performing Theater, where the combination of live dancers and digital imagery created a powerful, immersive experience. The architectural design of the Sumitomo Pavilion evokes the peaks of the Besshi Mountains, conveying a clear and consistent theme. Going forward, I hope to contribute to environmental efforts by promoting the wood cycle and proposing products that will be cherished for a long time. ❸0



好奇心に加えて、住友グループ別会社勤務の万博好きな夫が先に申し込んでいたこともあり、私も応募しました。植林体験を支えるボランティアに参加して、最新技術だけでなく、植林のような取り組みでも世界を変えられることを実感しました。また、初対面でもすぐにチームワークを発揮できる住友グループ社員の皆さんが誇らしかったです。パフォーミングシアターではダンサーの生身の動きとデジタル映像が融合し、迫力ある演出が印象的でした。住友館の建築が「別子の嶺」をイメージしてつくられており、一貫した強いテーマ性を感じました。今後はウッドサイクルの推進や、長く愛される商品を提案することで環境貢献を目指したいと思います。❸0

HR Development for a Borderless Future

グローバル時代の人材育成



For Sumitomo Group companies operating worldwide, human resources development is a top priority. To succeed on the global stage, employees must possess not only strong communication skills, but also cross-cultural awareness, initiative, adaptability, and problem-solving capabilities. The feature articles highlight two distinctive initiatives: Nissin Electric's Nissin Academy and Sumitomo Metal Mining's "mining school," each with its own unique approach to cultivating talent.

グローバルで事業を展開する住友グループ各社にとって、人材育成は重要な課題だ。グローバル時代に活躍できる人材には、コミュニケーション能力はもちろん、異文化への理解や主体性、柔軟性、そして問題解決能力が求められる。独自の教育体系を構築している日新電機の日新アカデミーと、住友金属鉱山のマイニングスクールの取り組みを紹介する。

Nissin Electric's Human Resources Development Department conducting coaching-focused communication training in Thailand. Participants approached the program with energy and enthusiasm.

日新電機 人材開発部がタイで行ったコーチングをテーマにしたコミュニケーション研修の様子。参加者は意欲的な姿勢で研修に取り組んでいる。

PART 1

Enhancing job satisfaction and developing global talent

— Nissin Electric

働きがいを高めるとともに
グローバル社会で活躍できる人材育成
— 日新電機

In 2019, as part of its centennial celebrations, Nissin Electric opened the Nissin Academy Training Center. This milestone followed the launch of the company's own education and training framework, the Nissin Academy, in 2014. With business conditions changing rapidly, the company focused on cultivating talent who can read social shifts with precision and respond with agility, while maintaining a global outlook.

日新電機は、創立100周年記念事業の一環として、2019年に日新アカデミー研修センターを設立した。それに先立ち、2014年には独自の教育・研修体系「日新アカデミー」を開設している。事業環境が目まぐるしく変化の中で、グローバルな視点で社会の変化を正確に捉え、いち早く対応できる人材の育成を目指す。

Nissin Electric supplies a wide range of energy-related products and services—including substation equipment, storage batteries, and photovoltaic systems—to ensure stable electricity supply, support transportation infrastructure, and contribute to the realization of a carbon-neutral society. Recognizing that its business is sustained by people, the company has long emphasized human resources development. Based on the Business Mindset cultivated over more than a century since its incorporation in 1917, Nissin Electric has reorganized the Nissin Academy's education and training framework to ensure that

電力の安定供給や交通インフラの維持、さらにはカーボンニュートラル社会の実現に向けて、受変電設備や蓄電池設備、太陽光発電といったエネルギー活用に関する多種多様な製品やサービスを提供する日新電機。同社ではかねてより事業を支える人材を重要視して、人材育成に注力してきた。1917年の創立以来100年を超える歴史の中で培った事業の精神に基づき、次の100年のさらなる成長のために、全社員が階層別、職種別に必要な教育を計画的に受けられるよう、日新アカデミーの教育・研修体系を再構築した。社員の働きがいを高めるとともに、社会に貢献できる人材になれるよう人間的成長を支援することを目的としている。



Nissin Academy Training Center established as part of the company's centenary project, features not only a training building, but also a practical training building equipped with various hands-on equipment.

創立100周年記念事業の一環として設立された日新アカデミー研修センター。研修棟の他、各種体験型実習設備を備えた実習棟を併設しているのが大きな特徴だ。

employees at every level and in every role receive systematic training tailored to their needs. The initiative aims not only to prepare the company for the next 100 years of growth, but also to enhance employee fulfillment and foster the personal development necessary to become professionals who contribute to society.

"The Nissin Academy is built on four main pillars: General Training covering Corporate Philosophy, Business Mindset, vision, compliance, and safety; a Business Skills Course; a Technology and Skills Course; and Departmental and Group Company Internal Training," explains Yuka Kageyama of the Human Resources Development Department. "These programs are managed in an integrated way, with a transparent framework that shows what training is available at each level. This allows employees to clearly envision how they want to grow. A distinctive feature of the Academy is that almost all the instructors are our own employees." On the rationale behind this in-house approach, Emi Yuge, General Manager of the Human Resources Development Department, notes: "When employees who understand the company's circumstances take on the role of instructor, they can provide guidance that is truly special—pointing to methods and solutions that directly address the challenges we face."

Nissin Electric operates a mentoring program for employees in their second or third year with the company. Mentors are drawn from different departments but within similar job categories, ensuring they can understand the challenges faced by their mentees and provide objective guidance. The program is designed to foster an environment where each employee can confidently shape their career path.

Global Education that also covers stress management skills

Nissin Electric, with operations in China, Taiwan, Vietnam, India, Myanmar, and other countries, also offers an extensive Global Education program tailored for overseas business travelers and employees on international assignments.

"The training program spans six months, covering a curriculum that ranges from the Nissin Electric Group's Business Mindset to stress management and marketing," explains

Kageyama. "While conversational skills are enhanced through sessions with native-speaking instructors, the real focus is on developing cultural awareness and learning to manage oneself in stressful environments different from those in Japan. We also provide concrete perspectives through talks given by employees with overseas experience. At the conclusion of the course, each participant defines a personal mission—clarifying how they will grow and contribute as global talent."

Since many employees feel somewhat anxious about overseas assignments, the program is designed to alleviate these concerns and arouse interest in global ways of working. In addition to this program, Nissin Electric offers a highly regarded three-month overseas short-term trainee program. Primarily aimed at younger employees, it provides hands-on experience of business practices, local climates, and cultures different from Japan, serving as a catalyst for growing interest in international assignments.

At the same time, Nissin Electric is proactively supporting human resources development at its overseas group companies. Working in collaboration with local interpreters, staff from the Human Resources Development Department in Japan deliver training on computer software, presentation skills, logical thinking, and communication.

"The employees on overseas assignments were particularly interested in fostering an awareness of quality maintenance. So we came up with the idea of folding an origami crane as a team. By dividing the tasks, participants could experience that if the previous step is done carefully, it makes the next step easier and results in a more beautiful final product. By expressing gratitude to the person in the previous step—saying things like, 'Thank you for aligning the corners properly'—we not only improved awareness of quality maintenance but also highlighted the importance of working smoothly through good communication with colleagues," says Yuge.

Rather than imposing Nissin Electric's quality-oriented values, the company encourages employees to discover and embrace them on their own. Nissin Electric supports each employee—both in Japan and globally—so that they are motivated to take on challenges, pursue their personal vision, and experience growth while contributing to the company and society through their work. 30



Veteran engineers certified by the company as Meisters take the lead as instructors for hands-on training using actual equipment, such as substation equipment operation, maintenance, and inspection, helping to ensure the transfer of technical expertise.

受変電設備の操作や保守点検など、実際の機器を使った実習の講師は、会社がマイスター認定したベテラン技術者が中心となっており、技術・技能の継承に貢献している。

「日新アカデミーは、企業理念や事業の精神、ビジョン、コンプライアンス、安全などを学ぶ『全員教育』の他、『ビジネススキルコース』『技術・技能コース』そして『部門（関係会社）内教育』の大きく4本柱で構成されています。これらを一体的に運営し、どの階層でどのような研修が受けられるのかという教育体系の全体像を可視化して、社員一人ひとりの『自分がどう成長したいか』というビジョンを明確にしています。ほぼ全ての研修の講師を社員が務めているのも大きな特徴です」と、人材開発部の陰山由佳さんは語る。研修を内製化する狙いについて、人材開発部長の弓削映美さんは「会社の事情をよく理解している社員が講師を務めることで、その課題解決にこういった手法が良いかなど、実態に即した指導ができると考えています」と話す。

入社2～3年目の社員を対象に行われるメンター制度では、異なる所属かつ職種の近い部門からメンターを選定している。メンティが抱える課題などを理解して共有した上で、客観的に指導することが狙いだ。こうして社員一人ひとりが安心してキャリア形成できる環境を整えている。

ストレスマネジメントも網羅した「グローバル教育」

タイをはじめ、中国や台湾、ベトナム、インド、ミャンマーなどに進出している同社では、海外出張者や海外赴任者に向けた「グローバル教育」でも充実したプログラムを組んでいる。

「教育期間は半年です。当社グループ企業における事業の精神などをはじめ、ストレスマネジメントやマーケティングなどを学ぶ内容になっています。ネイティブスピーカーの講師を相手に会話力を高める講義もありますが、重視しているのは、異なる文化への理解力や、国内とは異なったストレス環境の中で自分をコントロールする力の習得です。海外勤務の経験者による講話で、海外勤務を具体的にイメージできるように努め

ています。コースの最後に、グローバル人材として活躍するために自分はどういう取り組みをしていくのか、そのミッションを明確にして修了となります」と陰山さんは説明する。

海外勤務への漠然とした不安を抱く社員が多いため、このプログラムでは参加者の海外勤務への不安を払しょくして、グローバルな働き方への興味を喚起することを目的としている。また本プログラムとは別に、社員から好評を得ている3カ月間だけ海外で実地経験のできる海外短期トレーニー制度がある。若手社員を中心に短期間で日本と異なるビジネス習慣や風土、文化を体感・体験できるため、海外勤務への関心を高めるきっかけになっているという。

一方、海外グループ企業の人材育成支援にも積極的に取り組んでいる。現地の通訳担当者と連携して、日本から赴いた人材開発部の担当者がパソコンソフトの使用法やプレゼンテーション、ロジカルシンキング、コミュニケーション研修などを行う。

「特に現地駐在員が要望するのは、品質保全に対する意識の醸成です。そこで私たちは、チームで1つの折り鶴を折るというワークを考えました。作業を分担することで、前の工程を丁寧に行えば、次の工程の担当者が楽になり、しかも美しく仕上がるのを体感してもらう狙いです。『角をきちんと合わせてくれて、ありがとう』と前の工程の人へ感謝の気持ちを伝えることで、品質保全意識の向上に加え、同僚との円滑なコミュニケーションにより、気持ち良く仕事することを意識してもらえるようになりました」と弓削さんは話す。

日新電機の品質重視の価値観を押しつけるのではなく、楽しみながら自主的に気付けるように努めている。国内のみならずグローバルにおいても、社員一人ひとりがチャレンジ意欲を持って自分の「ありたい姿」を目指し、仕事を通して自己成長と会社や社会への貢献を実感できるよう支援していく。30

Sekison-tei, the former residence of the renowned author Junichiro Tanizaki, is used in new employee training as a facility that embodies the Nissin Electric Group's Principles of Activities, "Integrity, Trust and Long-term Relationships."

文豪・谷崎潤一郎から譲り受けた「石村亭」。日新電機グループの行動の原点「誠実・信頼・永いお付き合い」を体現する施設として新入社員研修で活用している。



PART 2

Leveraging mining expertise developed at the Hishikari Mine for global projects

— Sumitomo Metal Mining

菱刈で学び培った鉱山技術を
世界のプロジェクトへ生かす

— 住友金属鉱山

Engineers at Sumitomo Metal Mining acquire foundational skills at the Hishikari Mine—the only metal mine in Japan still operating on a commercial scale—and apply their expertise at overseas sites. This approach to human resources development not only ensures the succession of technical skills but also fosters a virtuous cycle in which knowledge accumulated across multiple locations is continuously shared and reintegrated.

国内で唯一、金属鉱山として現在も大規模な操業が行われる菱刈鉱山で基礎を学び、その技術を持って海外の現場で活躍する住友金属鉱山のエンジニアたち。技術の継承だけでなく、様々な拠点での知見が蓄積され還元される好循環を生み出す人材育成とは——。

Sumitomo Metal Mining carries on Sumitomo's resource business legacy, which began with the opening of the Besshi Copper Mine in 1691. The company's three core business areas are: the Mineral Resources business, responsible for mine development and operation; the Smelting & Refining business, which produces metal materials from mined resources; and the Materials business, which adds new value to these materials. In terms of human resources development, the company carefully limits the number of new hires so that each employee can receive close attention. Development follows a structured plan that spans more than 10 years, tailored by job role, until employees are ready to perform at the forefront of their field. This article focuses on how the company develops its mining engineers.

1 691年に開坑した別子銅山から連なる、住友の資源事業を今に受け継ぐ住友金属鉱山。事業の柱となっているのは、鉱山開発・運営を行う「資源事業」、採掘した鉱物資源から金属素材を生み出す「製錬事業」、その素材に新たな価値を付加する「材料事業」の3つだ。人材育成については、一人ひとりに目の届く人数を採用し、職掌別に第一線で活躍できるまで、10年以上に及ぶ育成プランに沿って実施している。今回はその中から鉱山エンジニアの育成について紹介する。

現在、世界で9つの鉱山に拠点を持つ同社が鉱山運営を継続していくためには、グローバルに活躍できる鉱山エンジニアを育成していく必要がある。重要な役割を果たしているのが菱刈鉱山のマイニングスクールだ。

1973年に別子銅山が閉山し、1979年には同社の日本国内最後の鉱山である佐々連鉱山が閉山した。その2年後に菱刈鉱山が見つかったことで、同社では江戸時代から続く鉱山技術を途切れさせることなく継承できた。以来、鉱山の開発・操業のノウハウや技術を磨き、つないで



The Hishikari Mine is the heart of the training program, functioning as a mining school.

育成プログラムの核となっているのが菱刈鉱山のマイニングスクールだ。



The Hishikari Mine, Japan's only gold mine, is located in northern Kagoshima Prefecture. It has both the highest gold production and the largest estimated reserves in Japan's history.

国内唯一の金鉱山、菱刈鉱山は鹿児島県北部に位置する。歴史的にも金の産出量・推定埋蔵量ともに日本最大となっている。





Young engineers acquire foundational knowledge of mining operations through hands-on training and environmental monitoring. Being able to train at an active mine is a major source of motivation for them.

実習、環境測定などを通じて鉱山操業の基礎知識を習得する。稼働中の鉱山で実習できるのは、若手技術者にとって大きな励みとなっている。

With operations at nine mines worldwide, the company faces the challenge of developing mining engineers who can thrive in a global environment. At the heart of this effort is the Hishikari Mine, which serves as a “mining school,” training engineers to take their expertise from Japan to projects around the world.

The Besshi Copper Mine closed in 1973, followed by the company’s last domestic mine at the time, the Sazare Mine, in 1979. But two years later, the Hishikari Mine opened, ensuring the continuity of the company’s mining expertise, honed since the Edo period. Since then, Sumitomo Metal Mining has been refining and applying its know-how in mine development and operations. The Hishikari Mine is not only Japan’s sole metal mine operating on a commercial scale, but also a crucial training ground for mining engineers and a center for passing on advanced technical skills. Daisuke Kondo of the Mineral Resources Division’s Administration Department explains, “New university or graduate school hires, who will work in mining operations—from exploring promising ore deposits to designing mining methods and executing mining plans—are assigned to the Hishikari Mine to acquire both specialized and general mining operation skills through on-the-job training.”

Ongoing enhancement of the human resources development program

In the human resources development program for young engineers, a skill map is created outlining the work to be experienced and the skills to be acquired at each stage. The program aims to support their growth through regular monitoring by the Human Resources Development Committee within the Mineral Resources Division and ongoing feedback from supervisors.

Specifically, in the first year of employment, employees acquire foundational knowledge of mine operations through

training, practical exercises, and environmental monitoring. They are also dispatched overseas for language training to enhance their language skills and broaden their understanding of other cultures. During the second to fourth years, employees further develop their engineering skills and prepare for potential overseas assignments. As technical staff, they gain experience in budgeting and financial management, as well as engineering tasks that support operational and technical improvements. This process cultivates problem-solving abilities, and strengthens communication with operational sites, while overseas business trips to mine sites deepen their understanding of future responsibilities.

“These training programs have been in place for more than 20 years, and we have continuously improved and upgraded them while incorporating feedback from front-line training staff,” said Naoki Yoshioka, General Manager of the Human Resources Development Section of the Human Resources Department. The results of these initiatives are reflected in the extremely high retention rate after joining the company.

From the fifth year onward, engineers participate in projects in overseas mines. They apply the experience and knowledge they have accumulated to manage and supervise operations on-site. Prior to assignment to an overseas project, a two-month local homestay program is organized. For example, the Quebrada Blanca Copper Mine in Chile is a 90-minute flight from the capital and situated at an altitude of 4,400 meters. Practical conversational skills are essential for performing effectively in such environments, which differ greatly from those in Japan.

In addition, career paths are designed with a long-term perspective to support the ongoing growth of employees assigned overseas. After gaining experience at the Hishikari Mine, an engineer may spend several years at an overseas mine, return to Japan to gain management experience, and later take on managerial responsibilities at another overseas

site. This program allows employees to develop while alternating between domestic and international assignments. It provides a systematic framework for deepening technical expertise, advancing to higher levels of responsibility, and enhancing management skills.

“Recently, developing new mines requires huge investment, and even leading Western resource companies find it difficult to pursue projects on their own. In this context, for Sumitomo Metal Mining to be sought as a partner, it is essential to possess advanced technological capabilities covering every aspect of mining, from development and operations to management,” said Yoshioka.

Having numerous overseas sites also provides engineers with opportunities to accumulate a wide range of experiences. Because geological conditions, mining methods, and regulatory frameworks differ from mine to mine, diverse knowledge is acquired, which can then be applied to improve operations at other mines. For example, the GPS-based management techniques developed at overseas open-pit mines have been adapted for the underground Hishikari Mine, where Wi-Fi networks were extended deep underground to create a reliable communication environment. This enabled autonomous operation of ore-loading and hauling vehicles as well as remote control from the surface.

Sumitomo Metal Mining’s unique human resources development system not only continually produces mining engineers capable of contributing to large-scale projects worldwide, but also creates a virtuous cycle in which accumulated knowledge drives further technological advancement. 50



The Quebrada Blanca Copper Mine, a project in which Sumitomo Metal Mining participates, is located in northern Chile and is one of the world’s largest copper deposits. The mine employs the latest technologies, including self-driving trucks and a remote operation management system controlled from Santiago, 1,500 kilometers away.



住友金属鉱山がプロジェクトに関わるチリ北部の世界有数の巨大鉱床、ケブラダ・ブランカ銅鉱山。自動走行トラックや1500km離れた首都サンチャゴからの遠隔操業管理システムなど、最新の技術を導入している。

いる。菱刈鉱山は国内で唯一、大規模な操業が行われる金属鉱山というだけでなく、鉱山エンジニアを育成し高度な技術力を継承するトレーニングの場としても重要な役割を担っているのだ。住友金属鉱山 資源事業本部事業室の近藤大祐さんは、「有望な鉱床を探す探査や採掘方法の設計、そして採掘計画と実行を担当する採鉱の業務に就く大学・大学院卒の新入社員を菱刈鉱山へ配属し、専門技術と鉱山操業全般技術の基礎をOJTで習得させています」と説明する。

ブラッシュアップを続ける育成プログラム

若手技術者対象の人材育成プログラムでは、段階を踏んで経験すべき業務内容と習得すべきスキルについて、スキルマップを作成する。資源事業本部内に設置された人材育成委員会による定期的なモニタリングと上司からのフィードバックを通じて、若手技術者たちの成長を支援する狙いだ。

具体的には、入社1年目は、各課での研修や実習、環境測定などを通じて、鉱山操業の基礎知識を習得する。また、海外の語学研修派出により、語学力の研さんや異文化への理解を深める。2～4年目は、技術者としての研さんを重ね、海外勤務への下地をつくる段階となる。技術スタッフとして、予算・決算管理や操業・技術改善につながるエンジニアリング業務を経験することで、課題解決能力、操業現場とのコミュニケーション能力を養成するとともに、海外鉱山への出張などで将来の業務に対する理解を深めていく。

「こうした育成プログラムは、20年以上前からあり、現場の研修担当者からの声を取り入れながら継続的な改善を図り、ブラッシュアップしてきました」と人事部人材開発室長の吉岡直緒さんは話す。その成果は、入社後の定着率が非常に高いという結果にも表れている。

入社5年目以降は技術者として海外鉱山におけるプロジェクトに参画する。これまで養った経験と知識を生かし、操業現場の管理や監督業務を経験する。なお、海外プロジェクトへの配属前には、2カ月間の現地ホームステイプログラムが組まれる。例えば、チリのケブラダ・ブランカ銅鉱山は首都から飛行機で約1時間半、さらに標高4400mの場所にある。このような国内とは大きく異なる環境で能力を発揮していくためには、実践的な会話力が必要になるからだ。

さらに海外勤務者の成長を継続的に支援するために、長期的な視点に立ったキャリアパスも設計している。菱刈鉱山で経験を積んだのち、海外鉱山に数年赴任して、日本に戻りマネジメント経験を積み、再び海外鉱山でマネージャー業務を担うなど、日本と海外を往来しながら成長していくプログラムだ。専門性を深めステージを上げながら、マネジメント能力も向上させる体系的なキャリア開発が行われている。

「近年、新しい鉱山の開発には莫大な投資が必要で、欧米の資源メジャーとされる大手企業でも単独での事業展開は困難になっています。そうした中、住友金属鉱山がパートナーとして請われるためには、鉱山にまつわる開発、操業、マネジメントまで含めた技術力の高さが必要になってきます」と吉岡さんは話す。

多くの海外拠点を持つことは、技術者が様々な経験を積み重ねる機会を得ることになる。鉱山ごとに地質条件や採掘方法、法規制が異なるため、多様な知見が蓄積され、得られた知見が他の鉱山の運営にも応用され改善につながっている。例えば、海外の「露天掘り」の鉱山で学んだGPSによる管理技術を、地中から採掘する「坑内掘り」の菱刈鉱山に応用して、地中深くまでWi-Fiを張りめぐらせて通信環境を整備。鉱石の積み込み・運搬車の自動走行と地上からの遠隔操作を可能にした。

住友金属鉱山は独自の人材育成システムにより、世界の大規模プロジェクトに通用する鉱山技術者を継続的に輩出しているだけでなく、知見の積み上げによるさらなる技術の向上という好循環を生み出している。51

Let's talk!

Balancing childcare and work, while building my career in my own way!

子育てと仕事を両立して私らしくキャリアアップ！



Illustration: Naoyuki Hayashi / イラスト: ハヤシナユキ

Sumitomo Group has been a pioneer in supporting employees in their efforts to balance childcare and work. With support systems and workplace environments developed by each company, many female employees are successfully combining childcare with career development. Employees from three Sumitomo Group companies—currently raising children while working—shared and discussed their experiences.

住友グループはいち早く子育てと仕事の両立支援に取り組んできた。各社がそれぞれに整えた支援制度や職場環境の下、多くの女性社員が子育てとキャリア形成を両立している。今まさに子育てをしながら仕事に取り組む住友グループ3社の社員が体験をもとに話合った。



(From left)
Asuka Uematsu, Intellectual Property Management and Rule Making/Standardization Division, NEC
Kako Maruyama, Tokyo Corporate Business Department 2, Sumitomo Mitsui Finance and Leasing
Itsumi Tanaka, Tokyo Sales Dept. 4, Sumitomo Mitsui Auto Service
*The discussion took place in early July 2025.

左から
植松飛鳥さん (NEC 知的財産&ルールメイキング部門)
丸山佳子さん (三井住友ファイナンス&リース 東京営業第二部)
田仲愛美さん (SMAS (住友三井オートサービス) 東京営業第四部)
※座談会は2025年7月上旬に実施

Balancing work and childcare: Flex-time and telework make it possible

Uematsu: I returned to work six months after giving birth and am now raising my one-year-old, who goes to nursery school. Since both my husband and I are from Fukuoka, it's hard for us to rely on our parents for help, so childcare is really up to the two of us. I'm very grateful that our company has such a wide range of childcare support programs. In particular, the super-flex system with no core hours has been especially helpful. Being able to schedule my work freely anytime between 5:00 a.m. and 10:00 p.m. means I can make the most of my time—even on those mornings when my daughter's routine is unsettled and she's wide awake before sunrise.

Maruyama: I have a three-year-old daughter who goes to nursery school. I make good use of the flexible working hours, combined with the "shortened working hours for childcare" system, which allows up to two hours off per day. I set mine at 30 minutes, so I can finish work a little earlier if my daughter isn't feeling well or go to pick her up from nursery school. Since the arrangement can be changed each month, it's also very helpful when adjusting to my husband's overseas business trips or other family schedules.

Tanaka: I also make full use of the super-flex system. My daughter is three, and the flexibility allows me to balance work with taking her to and from nursery school. I can even step out in the middle of the day, adding to my lunch break to take care of personal errands. Telework has also been a huge benefit. I'm originally from Fukuoka and moved to Tokyo in 2020 through the Area Challenge program, so being able to work without commuting on crowded trains is something I'm truly grateful for. Sometimes I wonder, "Could I have managed childcare without super-flex and telework?"

Colleagues raising children—whether in the same situation or with more parenting experience—are both a reassuring presence and valuable allies

Uematsu: One of the childcare support programs I really appreciate at NEC is the "Cafeteria Plan," a flexible benefits program. Each year, employees are granted a set amount of points, which can be used for things like buying a stroller or paying for house cleaning.

Maruyama: Our company provides a childcare support allowance of 20,000 yen per month per child until the end of March of the year in which the child turns three. This is financially helpful, as nursery school fees in our area are somewhat high, and I sometimes feel my salary is almost entirely spent on childcare.

Tanaka: Our company also has systems in place to help balance work and childcare. One particularly convenient system is "hourly time off," which allows employees to take time off in one-hour increments. Being able to take short breaks like this is extremely helpful when raising a child.

フレックスとテレワークは両立の強い味方

植松 私は出産して半年後に職場に復帰し、現在は保育園に通う1歳の娘を育てています。夫婦ともに出身が福岡で親の全面サポートが難しいため、子育ての基本は夫婦です。当社には子育て支援制度が多彩にあって、中でもコアタイムがないスーパーフレックス制にはとても助けられています。朝5時から夜10時までの間で柔軟にスケジュールリングができるので、娘の生活リズムが安定せず早朝に起きてしまった時などにも時間が有効に使えました。

丸山 私は3歳の娘がいて保育園に通っています。私もフレックスを大いに活用しつつ、「育児短時間勤務」制度と併用しています。1日最大2時間の短縮勤務が可能です。私は30分の時短を設定していて、子どもの体調に合わせて少し早めに仕事を終わらせたり、保育園のお迎えに行ったりしています。勤務時間が1カ月ごとに変更できるので、夫の海外出張など家族のスケジュールに合わせて調整ができ助かっています。

田仲 私も同じくスーパーフレックス制度をフル活用しています。娘が年少なので保育園の送迎と仕事のバランスを取ったり、中抜けもできるので昼休憩にプラスして自分の用事を済ませたりと多様な使い方をしています。あと、テレワークの効力も大きいですね。私も福岡出身で、2020年にエリア・チャレンジという制度を使って東京に来たのですが、満員電車で通勤しなくても仕事ができるのは本当にありがたいです。「スーパーフレックスとテレワークがなかったら、子育てできていたかな?」と考えることがあります。

子育て中の先輩や同僚は、心強い仲間であり戦友

植松 ありがたいと言えば、子育て支援制度の1つに「カフェテリアプラン」という福利厚生サービスがあり、これはとてもありがたいですね。毎年一定額付与されるポイントで、ベビーカーの購入やハウスクリーニングにも使えます。

丸山 当社は子育て応援手当があって、2歳児クラスまで、1人当たり月に2万円の支給があります。今住んでいる地域の保育料が少し高めで、「働いてもプラマイゼロかな」と感じることもあるので、経済的に助かっています。

田仲 当社にも子育てと仕事を両立させるための制度が整備されています。便利なのは1時間単位でお休みが取れる「時間休」という制度です。子育て中はこういう小さな時間単位でお休みができるのはとてもありがたいです。

植松 本当にそうですね。子どもって日々アップグレードしていくので、毎日の変化が大きくて……。昨日はうまくこなせたのに今日はそれが通用しないこともよくあるので、短い時間を柔軟に使えるのはいいですね。

丸山 制度以外で考えると、職場で同じように働きながら子育てしている方々にすごく力をもらっています。私が所属する部署の、同期以上のほとんどの方に子どもがいて、チャイルドシートの選び方を教えてもらったり、子育てのちょっとしたグチまで聞いてもらえたりするのは本当に助かっています。仲間であり戦友だと感じますね。

田仲 同感です。今の部署で私は2人目のママとして働いていますが、近くに同じ環境の方々がいらっしゃるのはとても心強いですね。

植松 私もそうです。多くの先輩ママから多様な働き方を学んでいます。中には3人の子どもの連れて海外赴任されている方もいて、「そういう働き方もできるんだ!」と励みになります。

子育てと仕事で得た経験をそれぞれに生かし合う

田仲 今後のことで気になっているのは「小1の壁」です。学童保育で

Uematsu: That’s very true. Children develop so quickly that every day brings big changes. What worked well yesterday often doesn’t work today, so it’s very helpful to be able to use short periods of time flexibly.

Maruyama: Beyond the support systems, I get a lot of encouragement from coworkers who are also raising children. Most of my peers and seniors in my department have kids, and they gave me advice on things like choosing a car seat and even listened to my little parenting complaints. I feel that they are both friends and allies.

Tanaka: I agree. I’m the second working mother in my current department, and it’s very reassuring to have a colleague nearby who is in the same situation.

Uematsu: I feel the same. I am learning about different ways of working from other mothers with more experience. Some are even on overseas assignments with three children, which really encourages me and makes me think, “I could work like that too!”

Sharing and applying lessons from both parenting and work

Tanaka: What I am concerned about going forward is the so-called ‘first grade barrier’ in Japan. The childcare environment changes once a child starts elementary school, in view of such factors as the limited hours of after-school care and how well a child adapts. I hope to balance work and childcare as my daughter grows by making good use of my company’s support systems and learning from mothers who have already navigated this path.

Maruyama: I am also concerned about the first grade barrier. When my daughter was around one and a half to two years old, her nursery enrolment coincided with the “terrible twos,” and the change in environment seemed to stress her—she strongly resisted going to nursery school. It was a difficult time for me each morning as I returned to work. Now she’s completely settled and happily goes to nursery school (laughs). I think it’s important to be mindful during times of environmental change. I’ve heard that some elementary schools offer care from early in the morning, and although I may be getting ahead of myself, I’ve already started thinking about how to prepare for when our daughter starts elementary school.

Uematsu: My daughter is one year old now. Going forward, I’ll need to take my work to the next level while the challenges of parenting will also increase. However, I don’t think parenting and work are entirely separate. Skills I’ve gained from raising my child, such as multitasking and communication, can be applied to my work, and conversely, the skills I develop at work can benefit my parenting. I believe that by connecting our work with our own experiences and those of people around us—both in parenting and beyond—the company as a whole can become stronger. ⁵⁰

預かってもらえる時間や相性など、保育園時代とは子育ての環境が変わってきます。当社の子育て支援制度を上手に活用したり、先輩ママを参考にしたりして、娘の成長に合わせて仕事との両立を図っていきたいと考えています。

丸山 私も小1の壁は気になります。実は娘が1歳半～2歳の頃、保育園の入園とイヤイヤ期が重なり、環境変化がストレスとなったのか、激しい行き渋りが続いた時期がありました。復職時期でしたので私も毎朝大変でした。今ではすっかり慣れてござげんで通っています（笑）。なので、環境が変わる時期は注意が必要と思っています。朝早くから子どもを預かってくれる学校もあるようなので、少し早いかもしれませんが考え始めています。

植松 うちは今1歳ですが、今後は自分自身の業務レベルも上げていかないといけないし、子育ての難易度も上がっていくのかなと考えています。ただ、子育てと仕事は決して別物ではないと思います。子育てで得たマルチタスク管理やコミュニケーションの取り方などは、仕事に生かせるし、逆に仕事で得たスキルを子育てに活用できると。自分だけでなく周りの方の子育てやそれ以外の経験も含めて、仕事とリンクができれば、会社としてもパワーアップしていくのではと考えています。 ⁵⁰



Looking to the future
これからに向けて

I am currently in my first year as a manager. I returned to work while balancing childcare and was promoted the following year. Children grow quickly, and every day brings new changes. I want to adapt to the situation and apply the experiences I’ve gained from parenting to my career. **(Uematsu)**

現在管理職1年目です。子育てと両立しながらの復職でしたが、翌年度に昇格することができました。子どもの成長は速く、毎日が変化の連続です。状況に合わせて対応して子育てで得た色々な経験を自分のキャリアにつなげたいと思います。 **(植松)**

Having colleagues in the company with whom I can talk about parenting is both reassuring and invaluable. I want to continue developing my career, and at the same time, help create an environment where the next generation of women can see that balancing between work and childrearing is achievable and inspiring. **(Maruyama)**

社内での子育てについて話せる仲間は心強く大切な存在です。個人的にキャリアアップしていきたいのと同時に、次世代の女性たちが「私もこうなりたい」「これならやれる!」と思えるような仕事と子育てが両立できる環境をつくっていければと考えています。 **(丸山)**

This is my fifth year since transferring to Tokyo, and thanks to the company’s support systems and the people around me, I’ve been able to manage both work and childcare. Balancing the two can be challenging at times, but I hope to overcome the first grade barrier by staying in communication with others and making good use of the available support systems. **(Tanaka)**

東京に異動して5年目ですが、会社の支援制度や周りに支えられて頑張れています。子育てと仕事の両立は時に大変ですが、周りの方とコミュニケーションを取りながら色々な制度を有効に活用して、小1の壁も乗り越えていきたいです。 **(田中)**

News & Topics

New Presidents Assume Office
新社長就任



▶ **Mr. Shinichi Kajiya becomes President of Sumitomo Bakelite Co., Ltd.**

In June 2025, Mr. Shinichi Kajiya assumed office as President of Sumitomo Bakelite Co., Ltd. Mr. Kajiya joined Sumitomo Bakelite Co., Ltd. in 1989. Having served as General Manager of Information & Telecommunication Materials Div., Managing Executive Officer, and in other positions, he was Director and Senior Managing Executive Officer from June 2024. ⁵⁰

▶ **住友ベークライト社長に鍛冶屋伸一氏が就任**

2025年6月、住友ベークライトの社長執行役員に鍛冶屋伸一氏が就任した。鍛冶屋氏は1989年に住友ベークライトへ入社し、情報通信材料営業本部長、常務執行役員などを経て、2024年6月から取締役専務執行役員を務めていた。 ⁵⁰



▶ **Mr. Akira Nishimura becomes President of Nissin Electric**

In June 2025, Mr. Akira Nishimura assumed office as President of Nissin Electric. Mr. Nishimura joined Sumitomo Electric in 1984. Having served as Executive Officer, Managing Director and General Manager of the Infocommunications Business Unit, and in other positions, he was a part-time Director of Nissin Electric and Senior Managing Director of Sumitomo Electric from June 2023. ⁵⁰

▶ **日新電機社長に西村陽氏が就任**

2025年6月、日新電機の社長に西村陽氏が就任した。西村氏は1984年に住友電気工業へ入社し、執行役員、常務取締役情報通信事業本部長などを経て、2023年6月から日新電機非常勤取締役・住友電気工業代表取締役専務取締役を務めていた。 ⁵⁰



▶ **Mr. Yoshiaki Oda becomes President of Sumitomo Seika Chemicals**

In June 2025, Mr. Yoshiaki Oda assumed office as President of Sumitomo Seika Chemicals. Mr. Oda joined Sumitomo Chemical in 1986. Having served as Executive Officer, Managing Executive Officer, and in other positions, he was Representative Director and President of Sumika Chemical Analysis Service from June 2021. ⁵⁰

▶ **住友精化社長に織田佳明氏が就任**

2025年6月、住友精化の社長に織田佳明氏が就任した。織田氏は1986年に住友化学工業（現・住友化学）へ入社し、執行役員、常務執行役員などを経て、2021年6月から住化分析センター代表取締役社長を務めていた。 ⁵⁰



▶ **Mr. Koji Aso becomes President of Sumitomo Mitsui Auto Service**

In June 2025, Mr. Koji Aso assumed office as President of Sumitomo Mitsui Auto Service. Mr. Aso joined Sumitomo Corporation in 1986. Having served as Corporate Officer, Executive Officer, and Managing Executive Officer, he was an Adviser of Sumitomo Mitsui Auto Service from April 2025. ⁵⁰

▶ **SMAS（住友三井オートサービス）社長に麻生浩司氏が就任**

2025年6月、SMAS（住友三井オートサービス）の社長に麻生浩司氏が就任した。麻生氏は1986年に住友商事へ入社。理事、執行役員、常務執行役員などを経て、2025年4月からSMAS顧問を務めていた。 ⁵⁰

Something enchanting!
Something new!



Illustrator Hiroki Tsuboi Visits Sumitomo Group

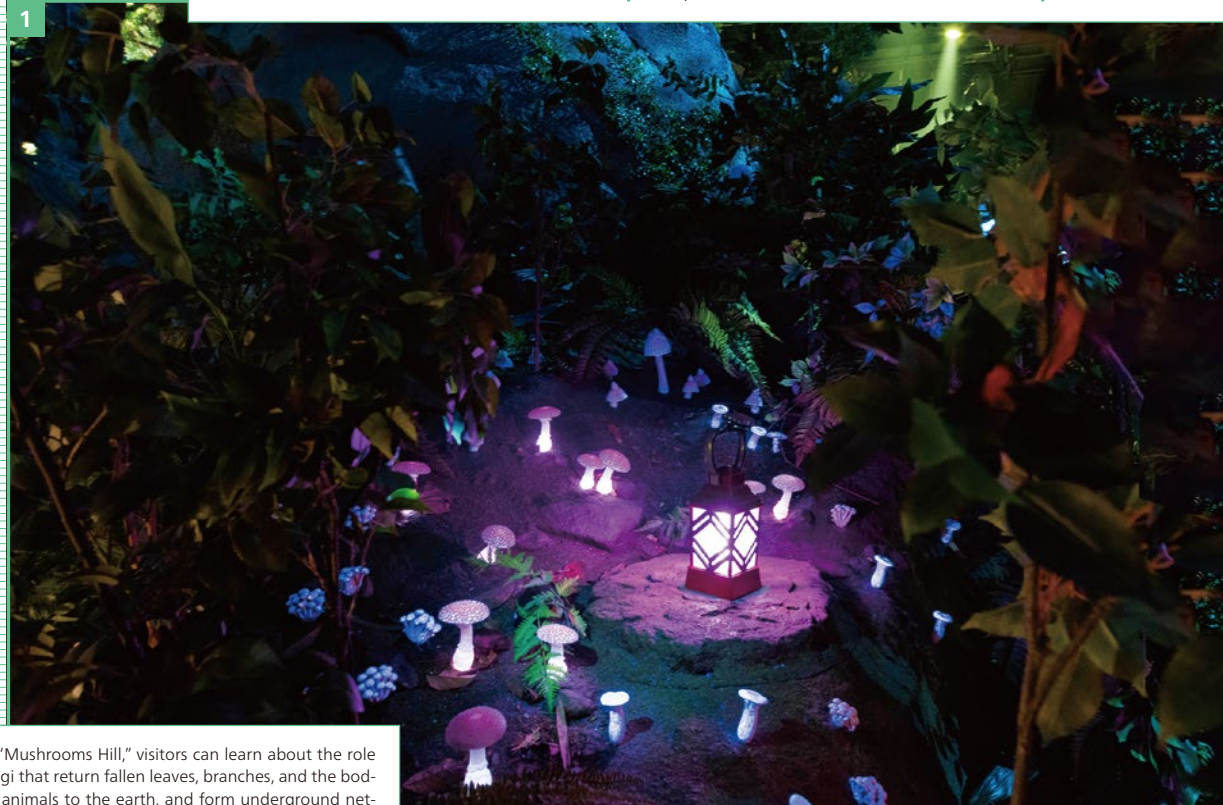
「漫画ルポライター」つばいひろきの住友グループ探訪

Theme
Expo 2025 Osaka, Kansai, Japan
Sumitomo Pavilion

今回のテーマ
住友館
大阪・関西万博

Expo 2025 Osaka, Kansai, Japan ran for 184 days, from April 13 to October 13, 2025, at Yumeshima in Osaka. The Sumitomo Pavilion, a showcase of the Sumitomo Group's collective strengths, proved a major draw. Long lines formed daily—including many repeat visitors eager to discover new surprises inside the pavilion.

2025年4月13日から10月13日の184日間、大阪・夢洲で開催された大阪・関西万博。住友グループの力を結集した住友館は、何度来館しても新しい驚きのあるパビリオンとして、連日多くの来館者が列をなすほどの人気を集めた。



1. At "Mushrooms Hill," visitors can learn about the role of fungi that return fallen leaves, branches, and the bodies of animals to the earth, and form underground networks that connect plants.

2. The exterior of the Sumitomo Pavilion is inspired by the Besshi Mountains in Shikoku, the foundation of Sumitomo's development.

1. 「きのこの丘」では、落ち葉や枝や動物のからだなどの役割を終えたいのちを土に還し、土の中で植物を結びつけるきのこの役割を知ることができる。

2. 住友の発展の礎である四国「別子の嶺」をイメージした住友館の外観。



The scent of this tree is.....

この木の香りは.....

I can see the Besshi forest!

ボクには別子の森が見える!



It was my first visit to Expo 2025. Entering through the East Gate, I found the Sumitomo Pavilion standing right in front of me. With walls and roof made entirely of wood, what first caught my eye was the graceful curve of the roofline. I learned it represents the silhouette of the Besshi Mountains in Shikoku, the foundation of Sumitomo's development. Gazing at the pavilion's striking exterior, I felt my excitement rise.

"The wood used in the pavilion comes from Sumitomo forests, including cypress and cedar. The cedar near the entrance is from trees planted in 1970, when the previous Osaka Expo took place. The saplings that children planted during this Expo will be grown in Sumitomo forests, including at the site of the previous Expo. Some of the wood used in the pavilion will be repurposed for signs at the new plantation. I hope visitors can feel the connection from past to present to future through the Sumitomo Pavilion, which embodies the concept of 'Sumitomo Pavilion beyond time and around again,'" says Mr. Hirofumi Saijo, Director of the Sumitomo Pavilion. I was then given a tour of the pavilion by Mr. Tomoshi Kurauchi, the person in charge of the Sumitomo Pavilion.

Inside the pavilion, we were first handed lanterns and given instructions about the forest we were about to explore. Then, it was time to enter the "UNKNOWN FOREST." Various creatures were hidden throughout areas with such names as "Cave of Water" "Memory of the Den," "Insects' Path." Placing a lantern on a glowing tree stump triggered projections showing the creatures' behaviors. A deer being chased and caught by a wolf was depicted—but the wolf, too, had cubs of her own to raise. It was a

初めてやって来た2025年日本国際博覧会（以下、大阪・関西万博）。東ゲートを入ると、すぐ目の前が住友館だ。壁面も屋根も全て木材で、まず屋根の美しい曲線に目が奪われた。住友の発展の礎である四国「別子の嶺」のシルエットを表現したものだという。住友館の外観を目の前にして、テンションが上がった。

「使用された木材は、住友の森で育ったヒノキとスギです。入口付近の壁面に使われているスギ材は、前のお大阪万博が開催された1970年に植林したものです。そして、今回の万博で子どもたちが植林体験した苗木を、その跡地を含めた住友の森で育てる予定です。今、パビリオンに使われている木材も、一部は新たな植林地の看板などに活用します。『住友館は時を超えて、めぐる』を体現した住友館に触れ、過去から現在、そして未来へのつながりを感じていただければうれしいです」と住友館館長の西條浩史さんは語る。さっそく住友館担当の倉内智さんに館内を案内してもらうことになった。

館内では、はじめにランタンを渡され、これから入る森のことや探検の仕方を教わった。いよいよ「UNKNOWN FOREST」へ。「水の洞窟」「巣穴の記憶」「虫たちの小径」などと名付けられた各エリアに、色々な生きものが潜んでいる。光る木の切り株にランタンを置くと、生きものたちの様子が映像で映し出された。オオカミに追われて餌食になったシカが描かれるが、そのオオカミにも育てている子どもたちがいる。まさに森に息づく「いのち」を体感できる。

順路はないので、来館者はそれぞれランタン片手に自由に探検する。暗闇の中に光る目に思わず後ずさりしたり、森の中を吹く風や差し込む光、そして霧を感じたりする。「大人も、まるで子どもに戻ったかのように冒険を楽しめます」と西條さんが話していたように、来館者である森の中の冒険者の顔はみんなわくわくして輝いている。うっかりすると見落としそうな小径の奥に、葉っぱ切り絵アーティスト・リトさんとのコラボレーションエリア「木漏れ日の園」があった。白い葉っぱだけで構成された明るく幻想的な空間で、葉っぱの中に隠されたリトさんの作品を探すことを楽しめる。開幕当初はこのエリアを来館者の2割ほどの人しか見つけられず、SNSで隠し部屋だと話題に

The lantern quivers.

震える

The lantern whispers to you.

ランタンが語りかけてくる



Set the lantern down.

置く



When visitors place their lanterns in the designated spots, the creatures appear and even begin to glow, making the adventure feel even more thrilling.

来館者がランタンを所定の場所に置くと、生きものたちの姿が見えたり、輝き出したりと、インタラクティブな演出がさらに冒険気分を盛り上げる。

striking way to experience the “stories of life” that make the forest such a special place.

There is no set route, so each visitor explores freely with a lantern in hand. The glowing eyes in the darkness make you instinctively step back. You can feel the wind blowing through the forest, the light filtering in, and the mist swirling around. As Mr. Saijo said, “Adults, too, can enjoy the adventure as if they were children again,” and indeed, every visitor looks excited as they explore the forest. At the end of a narrow path that could easily be missed lies a collaboration area with leaf cutout artist Lito, called “Beneath the Sunlit Leaves.” This bright, whimsical space made entirely of white leaves invites visitors to search for Lito’s hidden artworks. When the pavilion first opened, only about 20% of visitors discovered this area, sparking social media buzz as a hidden room. “We didn’t intend to hide it,” says Mr. Kurauchi, “but thanks to the publicity, more visitors are finding it now.”

In the forest, I would never have noticed the insects on the tree trunks if Mr. Kurauchi hadn’t said, “Look, there.” I found myself wondering just how many creatures might be hiding here. The pavilion is full of clever touches—during the Expo, new features were even added, like mechanisms that made the animals rustle as if they were moving about.

Returning our lanterns, we entrusted the “stories of life” we had collected to the Mother Tree, which has watched over the forest for centuries. Next came the Performing Theater, 20 meters wide and 7.5 meters high. A stage was set between a large LED screen and a mesh screen, where performers danced. Here, the “stories of life” of the Mother Tree—beginning from a tiny seed—unfolded through enchanting visuals, music, and the performers dynamic dances that even expressed the wind. The audience, seated on tiered steps, could sit back and fully immerse themselves. “I actually recommend the edge seats, because the double-screen projection gives a better



3. With a lantern in hand, step into the “UNKNOWN FOREST” and discover a variety of “stories of life.”

4. Look up in the “Beneath the Sunlit Leaves” area and you’ll see Lito’s artwork appearing in the dappled sunlight.

3. ランタンを手に「UNKNOWN FOREST」へ足を踏み入ると、様々な「いのちの物語」が広がる。

4. 「木漏れ日の園」で上を見上げると、リトさんの作品が木漏れ日の中に現れる。



なったそうだ。倉内さんは「私たちは隠しているつもりはなかったのですが、話題になったおかげで、多くの人に見つけていただけるようになりました」と話す。

森では、倉内さんが「ほら、そこに」と教えてくれなかったら、木の幹にとまっている昆虫に気付けなかった。ここにはどれだけの生きものがいるのだろう。大阪・関西万博の開催期間中も、動物がガサガサと動く仕掛けが追加されるなど、館内の随所に工夫が凝らされている。

一人ひとりが集めた「いのちの物語」を、いにしえより森を見守ってきたマザーツリーに託すというすてきな演出でランタンを返すと、続いて幅20m、高さ7.5mの「パフォーミングシアター」だ。大型LED



A fusion of stunning visuals and dynamic performances by the dancers

幻想的な映像とパフォーマーの躍動が融合

The forest, the wind, the water, the light, the insects, the animals—All life is born with tremendous energy, returns to the earth, and begins anew!!

森、風、水、光、虫、動物—
すさまじいエネルギーで万物は生まれ、
朽ちて、またいのちがめぐっていくのかー!!



Wow, that was spectacular! The video of dancers expressing the wind, blended with CG, was amazing, too!

いや～壮大でしたね!
風を表現したダンサーさんの映像も、
CGと融合してすごかったです!

Actually, those dancers perform live each time—it’s not a video.

実はあれ、毎回ダンサーが
生で踊っているんですよ



So, that was part of the cycle of life!? Even though the Expo is over, I feel like it’s still continuing in my heart.....

もしかして
いのちのめぐりの
1つだったってことー!?

終わっても、まだ心で
続いている気がするな……!

sense of depth,” Mr. Kurauchi advised.

The final exhibit, “Seeds for The Future,” showcased 500 of roughly 700 ideas—developed by generative AI and Sumitomo Group employees—aimed at creating a prosperous future society, based on the advanced technologies of the various Group companies. The ideas were rotated throughout the Expo period. Visitors could enter this exhibition space without a reservation.

The entire 65-minute experience passed in the blink of an eye. It’s easy to see why this popular pavilion is so hard to reserve. “I hope that, at some point, visitors will recall their experience at the Sumitomo Pavilion and be inspired to reflect on nature and the workings of life,” says Mr. Saijo. I promised myself that I would never forget the excitement of today. ⁸⁰

ビジョンとメッシュスクリーンの間に、パフォーマーが踊る舞台が設けられている。そこで、小さな種から始まったマザーツリーの「いのちの物語」が、幻想的な映像と音楽、そして風を表現するパフォーマーの躍動的なダンスで展開された。観客は全員、階段状になっている座席でゆったりと没入できる。「二重のスクリーンに映し出される映像がより立体的に見えるので、実は端の席もおすすめです」と倉内さんが教えてくれた。

最後の展示「ミライのタネ」は、住友グループ各社が持つ先端技術をもとに、豊かな未来社会のために生成AIや各社の社員が考えたアイデア約700件のうち500件が、期間中入れ替えされながら並ぶ。この展示空間は予約なしでも来館できるようになっていた。

全65分間の体験時間はあっという間だった。なかなか予約が取れない人気のパビリオンだというもうなずける。「何かの機会にふと、住友館での体験を思い出して、自然やいのちの営みに思いを寄せるきっかけになればよいと思います」と西條さん。ボクは、今日の感動をずっと忘れないと心に誓った。 ⁸⁰

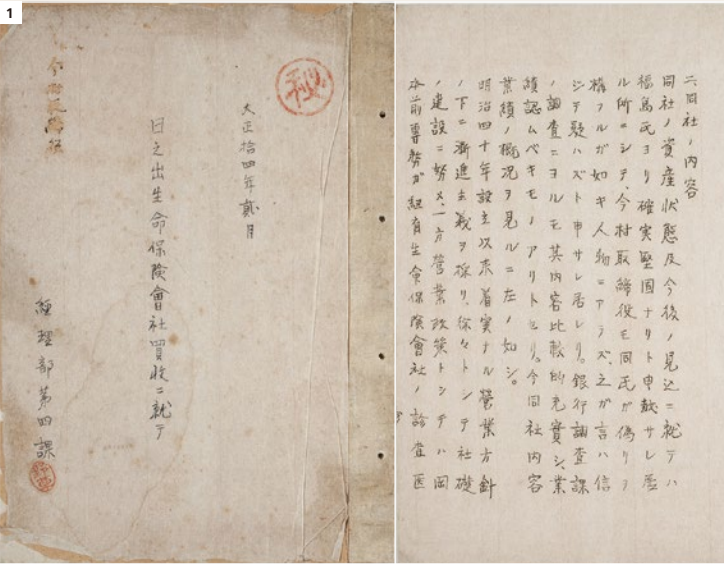
Sumitomo's Modern Development

The present-day Sumitomo Group developed through the endeavors of several companies whose flourishing businesses not only made them leaders in their industries but were also instrumental in Japan's modernization. Let's take a look at some of them.

日本の近代化が進められる中で、住友グループ各社がどのような道筋を経て今日までの発展を遂げてきたのか、その歴史を事業ごとにひもとく。

近代住友の歩み | Part 45 | 事業編

Contributing to society through insurance that prepares for risk



Life insurance was first introduced to Japan from the West at the end of the Edo period by Yukichi Fukuzawa in *Bankoku shoho* (International commercial code), the appendix of his book *Seiyo tabi annai* (Guide to travel in the western world). Sumitomo Life Insurance traces its roots to Hinode Life Insurance Co., Ltd., established in 1907. Though small in scale, Hinode Life was renowned for its solid management and was called the “diamond of the industry.” The company was acquired by Denpei Shimogo, a businessman from Nagahama, Shiga Prefecture, in 1921, and in 1924, Yukio Imamura, Director of Sumitomo Bank, was approached regarding its potential purchase.

Masatsune Ogura, who later became the sixth Director-General of Sumitomo, decided to enter the life insurance business. Ogura’s ambition was to develop Hinode Life Insurance into a respectable enterprise that would contribute to society, rather than just to provide dividends to shareholders. In 1925, Hinode Life Insurance came under Sumitomo’s management, and with the brochure proclaiming it as “managed by Sumitomo,” policy sales soared thanks to public confidence. In 1926, the company was renamed Sumitomo Life Insurance Co., Ltd. It actively expanded its network of branches and agencies, and its endowment insurance with annual dividends became very popular.

After the end of WWII, the company became Kokumin Life



1. Research Report on Hinode Life Insurance, 1925. It notes: “the company's management is solid and its business policy follows the principle of gradual innovation.”
2. Brochure of Fuso Marine & Fire Insurance, noting management by Sumitomo (Both 1. and 2. courtesy of Sumitomo Historical Archives).

1. 1925年、日之出生命保険に関する調査書。「経営が確実堅固で、営業方針は漸新主義」とある。
2. 住友経営と記載のある扶桑海上火災保険のパンフレット（1.2. ともに提供：住友史料館）。

Insurance Co. following the dissolution of the zaibatsu, but in 1952 it reverted to the name Sumitomo Life Insurance. At the time, President Taizo Ashida established the Management Policy to uphold Sumitomo’s business philosophy and foster a corporate culture of solid management. Since then, the company has continuously introduced insurance products that meet evolving social needs. In recent years, SUMITOMO LIFE Vitality, a health-promoting insurance product that not only protects against risk but also helps reduce it, has attracted considerable attention.

Meanwhile, Sumitomo’s marine and fire insurance business began with Fuso Marine Insurance, established in 1917 by Kamesaburo Yamashita, a successful entrepreneur in the shipping sector. At the

リスクに備える保険事業で社会に貢献する

time of its founding, Sumitomo, along with Eiichi Shibusawa and other prominent business figures, had invested in the company. Sumitomo was subsequently approached about assuming management of Fuso Marine & Fire Insurance. Once again, the decision was made by Masatsune Ogura, and Sumitomo acquired the company in 1930. Under Sumitomo’s management, with a solid policy of focusing on domestic fire insurance and support from Sumitomo companies, the performance of Fuso Marine & Fire Insurance recovered. In 1940, it was renamed Sumitomo Marine & Fire Insurance. Later, following a merger with Osaka Marine & Fire Insurance, affiliated with Osaka Shosen Kaisha Lines (O.S.K. Lines) founded by Saihei Hirose in 1884, Osaka Sumitomo Marine & Fire Insurance was established in 1944.

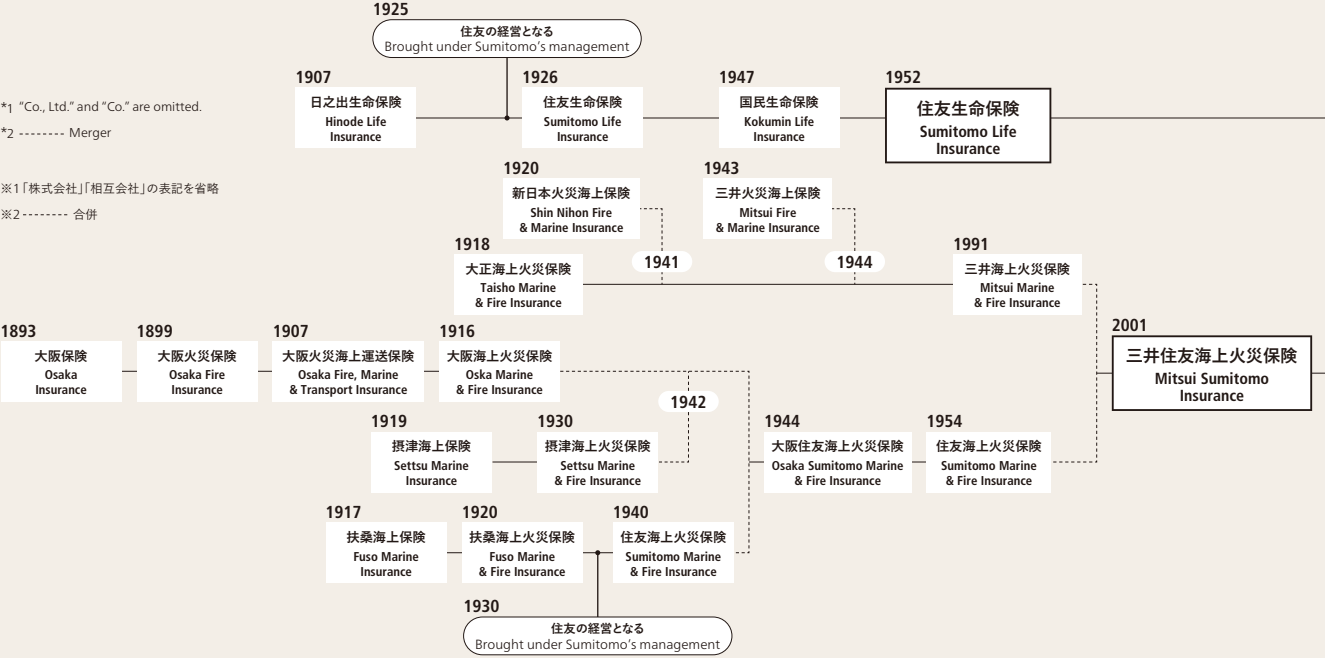
The name “Sumitomo” was not removed from Osaka Sumitomo

Marine & Fire Insurance when the zaibatsu were dissolved shortly after the end of the war. This was said to be thanks to Toshiyoshi Hanasaki, Senior Managing Director of the company, who took the initiative to petition the government to revoke the order prohibiting use of the trade name. In 1954, Osaka Sumitomo Marine & Fire Insurance was renamed Sumitomo Marine & Fire Insurance, and focused on automobile insurance and other products for individual customers. Following its 2001 merger with Mitsui Marine & Fire Insurance, Mitsui Sumitomo Insurance was established, developing and providing insurance products aimed at addressing social challenges.

The histories of both Sumitomo Life Insurance and Mitsui Sumitomo Insurance reflect the steady development of insurance businesses responsive to the needs of each era, founded on trust in the Sumitomo name, which served as their anchor. ⁸⁰

History of the insurance business (as of September 2025)

保険業 沿革図（2025年9月現在）



生命保険制度が日本に伝わったのは江戸末期、福沢諭吉が『西洋旅案内』の付録『萬国商法』で初めて西洋から紹介した。住友生命のルーツは、1907年設立の日之出生命保険の経営継承にある。小規模ながら堅実な経営で「業界のダイヤモンド」とも称された日之出生命保険は、のちに滋賀県長浜の実業家・下郷傳平の経営に移るが、1924年に住友銀行の今村幸男取締役役に経営譲渡の打診があった。

生命保険事業への進出を決断したのは、のちに第6代住友総理事に就任した小倉正恒だ。小倉には「株主配当が目的ではなく、立派な企業に育て上げて世の中に貢献する」という思いがあった。1925年に住友の経営となり、パンフレットに“住友経営日之出生命保険”と記載されると、住友への信頼を背景に契約は飛躍的に伸びたという。1926年には住友生命保険と改称。支店や代理店を積極的に拡大し、「毎年配当付養老保険」が人気を博した。

終戦後は財閥解体によって国民生命保険相互会社となったものの、1952年に住友生命保険相互会社に商号復帰。当時の芦田泰三社長は、住友の事業精神を継承するため「経営の要旨」を定め、堅実経営の社風を確立させると語った。その後、時代や社会ニーズにマッチした保険商品を次々と発売。最近では、リスクに備えるだけでなく、リスクを減らすという新たな価値を提供する健康増進型保険「Vitality」が注目されている。

一方、住友の海上火災保険事業の始まりは、海運業で成功していた山下亀三郎が1917年に設立した扶桑海上保険だ。同社の設立時には、渋沢栄一ら財界有力者とともに住友も出資していたつながりから、住友に経営権の譲渡が打診された。ここでも決断したのは小倉正恒で、1930年に経営権を譲り受けている。住友経営となり、国内の火災保険に重点を置く堅実な方針と、住友各社の後援によって業績は回復し、1940年に住友海上火災保険と改称。さらに1884年に広瀬幸平が設立した大阪商船系の大阪海上火災保険と合併して、1944年に大阪住友海上火災保険を設立した。

終戦直後の財閥解体に際し、同社の社名から住友の名が消えなかったのは、大阪住友海上火災保険の花崎利義専務が中心となって、政府に商号使用禁止の政令撤回を求めた結果といわれている。その後、1954年に住友海上火災保険となり、自動車保険など個人向け商品に注力。2001年に三井海上火災保険と合併し三井住友海上火災保険として、社会課題の解決策となる保険の開発・提供を行っている。

住友生命保険も三井住友海上火災保険も、ルーツをたどると、住友という商号への信頼を礎として、時代や社会に求められた保険事業を堅実に展開してきた歴史が見えてくる。 ⁸⁰

Sumitomo Forestry 住友林業

▶ Sumitomo Forestry completes six-story mixed wood and RC company housing complex in Tsukuba City, Ibaraki Prefecture, utilizing proprietary technologies

Sumitomo Forestry has completed a six-story company housing complex in Tsukuba City, Ibaraki Prefecture, designed and built using a mixed wood and reinforced concrete (RC) structure. The building features a horizontal hybrid design, with RC construction at the center and wooden structures at both ends. By having the central RC structure bear the building's horizontal forces, the design achieves enhanced resistance to seismic and other shaking. The wooden portions employ, for the first time, a composite beam construction method jointly developed with Nikken Sekkei. The wooden framework incorporates "Kigurumi CT", Sumitomo Forestry's original two-hour fire-resistant wood construction material, also adopted for the first time. By leveraging technologies and expertise in medium- to large-scale wooden constructions, the project achieved streamlined design and construction processes, reduced building costs, and shortened construction time. CO₂ emissions are also reduced throughout the building's life cycle. Sumitomo Forestry regards it as a model case for medium- to large-scale multi-unit residential complexes of mixed wood and RC, and aims to promote its wider adoption, contributing to the realization of a decarbonized society. ❸



▶ 独自技術を多数採用した木造混構造6階建て住宅が茨城県つくば市に完成

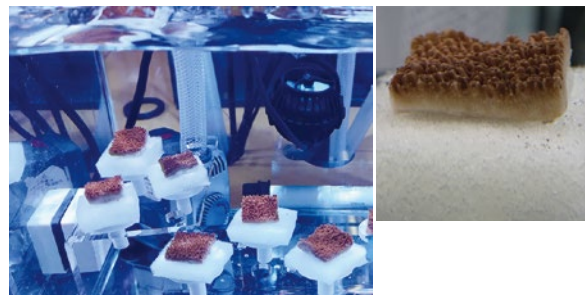
住友林業が茨城県つくば市で設計・施工した木造混構造の6階建ての住宅が完成した。同住宅は中央がRC造、両端が木造の平面混構造で、水平力を建物中央のRC造が負担することで地震の揺れなどに強い構造となっている。木造部分には日建設計と共同開発した「合成梁構法」を初採用。木躯体には住友林業オリジナル木質耐火部材「木ぐるみCT（2時間耐火構造部材）」を初めて採用するなど中大規模木造建築の技術とノウハウを活用し、設計・施工の合理化、建設コスト削減、工期短縮を実現した。同物件は建物のライフサイクル全体でのCO₂排出量削減が可能で、同社は「木造混構造中大規模集合住宅」のモデルケースとして普及させ脱炭素社会の実現に貢献していく。❹

Sumitomo Riko 住友理工

▶ Sumitomo Riko starts collaboration with the aim of creating new marine-focused business toward a society in harmony with nature

Sumitomo Riko has started collaboration with INNOQUA, a company possessing "biosphere transfer technology"—a unique approach in which marine ecosystems, such as coral reefs, are artificially reproduced on land.

Rising sea temperatures, ocean acidification, and increased plastic pollution are causing widespread coral death and reef degradation, posing serious challenges from the perspective of marine conservation. Issues have also arisen in terms of sustainable resource use, such as declining fish catches. With the aim of exploring the potential application of its technologies and materials in marine environments, Sumitomo Riko has begun basic evaluations of materials using INNOQUA's "biosphere transfer technology". The collaboration will pursue development and deployment of materials suitable for marine settings, contributing to the realization of a society in harmony with nature. Furthermore, Sumitomo Riko aims to create new businesses that address social challenges and support the promotion of nature-positive initiatives (restoration of natural ecosystems). ❶



▶ 自然共生社会の実現に向け海洋領域での新事業創出を目指した協業を開始

住友理工は、サンゴ礁などの海洋生態系を人工的に陸上で再現する「環境移送技術」を持つ株式会社イノカとの協業を開始した。サンゴ礁は海水温上昇や海洋酸性化、プラスチックごみ増加などの影響で死滅や磯焼けが進み、海洋保全の観点から深刻な課題となっている。漁獲量減少など持続可能な活用の点でも課題が生じている。住友理工は海洋領域における技術や素材の展開の可能性を探索する目的として協業を開始。イノカの環境移送技術を用いて、素材の基礎評価に着手した。自然共生社会実現に向け海洋領域に適応できる素材の開発・展開を追求していく。さらに社会課題解決やネイチャーポジティブ（自然再興）推進に資する新事業創出を目指す。❷

WOMEN SHINE at Sumitomo

住友で輝く女性

Shifting into high gear for a new stage —at a turning point for both the industry and herself

業界も自分も転換期。新たなステージに向けてギアをアップ！



Yuki Shimizu

Automotive Sales and
Marketing Business Unit No.1
Sumitomo Corporation

住友商事
自動車流通事業第一ユニット
清水優希さん

Joined Sumitomo Corporation in 2012 and assigned to Automotive Div.-Americas & Asia. Following a spell as a trainee with the Accounting Dept., she returned to the division to work in automobile distribution operations. From 2019, she spent four years with Sumitomo Corporation do Brasil. Since 2023, she has been involved in overseeing Ford distributors in Europe and new business development.

2012年入社。自動車米州・アジア部に配属後、経理部でのトレーニングを経て再び自動車流通業務を担当。2019年よりブラジル住友商事で4年間の駐在、2023年より欧州Ford代理店主管業務および新規事業開発に従事。

My Treasure

私の宝物

Shimizu is from Takarazuka, a city renowned for the all-female musical theater company, the Takarazuka Revue. She has been a devoted fan since she first saw a performance at the age of six. Today, many of the troupe's top stars are of her own generation, and she says she often learns from their leadership and management skills.

宝塚に実家がある清水さん。6歳で初めて舞台を観て以来の宝塚歌劇ファン。最近では同年代のトップスターが組を率いており、マネジメント力に学ぶことも多いという。



Women's Advancement

at Sumitomo Corporation

女性活躍推進 @住友商事

Sumitomo Corporation has established an environment to ensure the right talent is in the right positions, including the introduction of a job grading system and the integration of career courses. Building on this, to further foster an environment where women can thrive across diverse fields globally, the company offers flexible, individualized assignments in response to life events and the formation of internal communities where women can consult with each other. These efforts aim to provide opportunities where women can truly thrive and grow.

職務等級制度の導入や職掌一本化など、適所適材を実現する環境を整備した。その上で、グローバルベースで多様な領域で活躍する女性のさらなる育成に向け、ライフイベントに応じたアサインメントの柔軟対応、女性コミュニティ形成などを実施。女性が真に力を発揮し成長できる機会の提供に取り組んでいる。

Since joining Sumitomo Corporation, Yuki Shimizu has consistently worked in automobile distribution and sales. With her very first bonus, she bought a car of her own—a step that deepened her connection to the industry. After overseeing the Toyota distributor in Ukraine, she realized her long-cherished dream of an overseas posting with an assignment to Brazil. At that time, Brazil was the world's sixth largest automobile market, and she threw herself into building a new business from the ground up. The work was demanding—starting with cold-call visits—but she persevered, supported by the warmth of the local people. Because all the company's departments were located together on a single floor, she also gained exposure to Sumitomo's diverse businesses. This experience, she says, gave her a renewed appreciation of what it means to be part of a general trading company and further strengthened her sense of commitment to the firm.

Shimizu is currently overseeing three Ford distributors in Europe and promoting new business development. With the automotive industry itself at a major turning point, she feels the need to broaden her perspective and senses the beginning of a new stage in her career. Her eyes sparkled as she spoke about the future. ❸

入社以来、一貫して自動車流通販売に携わる清水優希さん。自動車を身近にするために、初めてのボーナスで愛車を購入したという。その後、ウクライナにおけるトヨタ代理店の主管業務を経て念願の海外駐在でブラジルへ。当時世界6位の自動車市場だったブラジルで、ゼロからの新規事業開発にまい進した。ドアノック営業から始まる大変さはあったものの地元の人々の優しさに支えられ全力で取り組んだ。オフィスは1フロアに異なる部署が全て集まっていたことから自社の多岐にわたる仕事を知る機会に恵まれ、改めて総合商社という存在を認識し、愛社精神がさらに増したと話す。

現在は欧州のFordの代理店3社の主管業務と新規事業開発を担当。新たな転換期といわれる自動車業界同様に、自身も視座を変える必要性を感じ、キャリア形成において新しいステージの始まりを感じていると、未来を語る清水さんの表情がさらに輝いた。❹



This photo, taken in the cockpit during a visit to a potential partner for an air mobility-related business she was pursuing as part of a new business development project in Brazil, reflects the many professional and personal experiences she gained during her assignment.

ブラジルで新規事業開発の1つとして追っていたエアモビリティ関連ビジネスで、パートナー候補を訪ねた際に撮影したコックピットでの1枚。駐在時、公私ともに多くの経験をした。