

住友の事業精神・経営理念

住友の事業精神

第1条

わが住友の営業は信用を重んじ、**確実**を旨とし、
もってその**鞏固隆盛**を期すべし

社会的な信用や相互の信頼関係を大切に、何事も誠意をもって確実に対応することにより、事業の確実な発展を図っていくべきことを意味します。

第2条

わが住友の営業は時勢の変遷理財の得失を計り、
弛張興廃することあるべしといえども、いやしくも**浮利**に**趨り軽進**すべからず

旧来の事業に安住してマンネリズムに陥ることなく、時代の移り変わりによる社会のニーズの動向を鋭敏にとらえて、新しく事業を興し、あるいは廃止する等の処置をとることを意味し、積極進取の姿勢が重要なことを表しています。同時に、いかなる場合においても、道義に反する手段で利益を追ったり、目先の利益に惑わされて、ものごとを十分調査・検討せずに取り進めたりしてはならないことを意味します。

1928年(昭和3年)住友合資会社社則「営業の要旨」より抜粋

SMMグループ経営理念

住友の事業精神に基づき、地球および社会との共存を図り、健全な企業活動を通じて社会への貢献とステークホルダーへの責任を果たし、より信頼される企業をめざします

人間尊重を基本とし、その尊厳と価値を認め、明るく活力ある企業をめざします

SMMグループ経営ビジョン

技術力を高め、ものづくり企業としての社会的な使命と責任を果たします

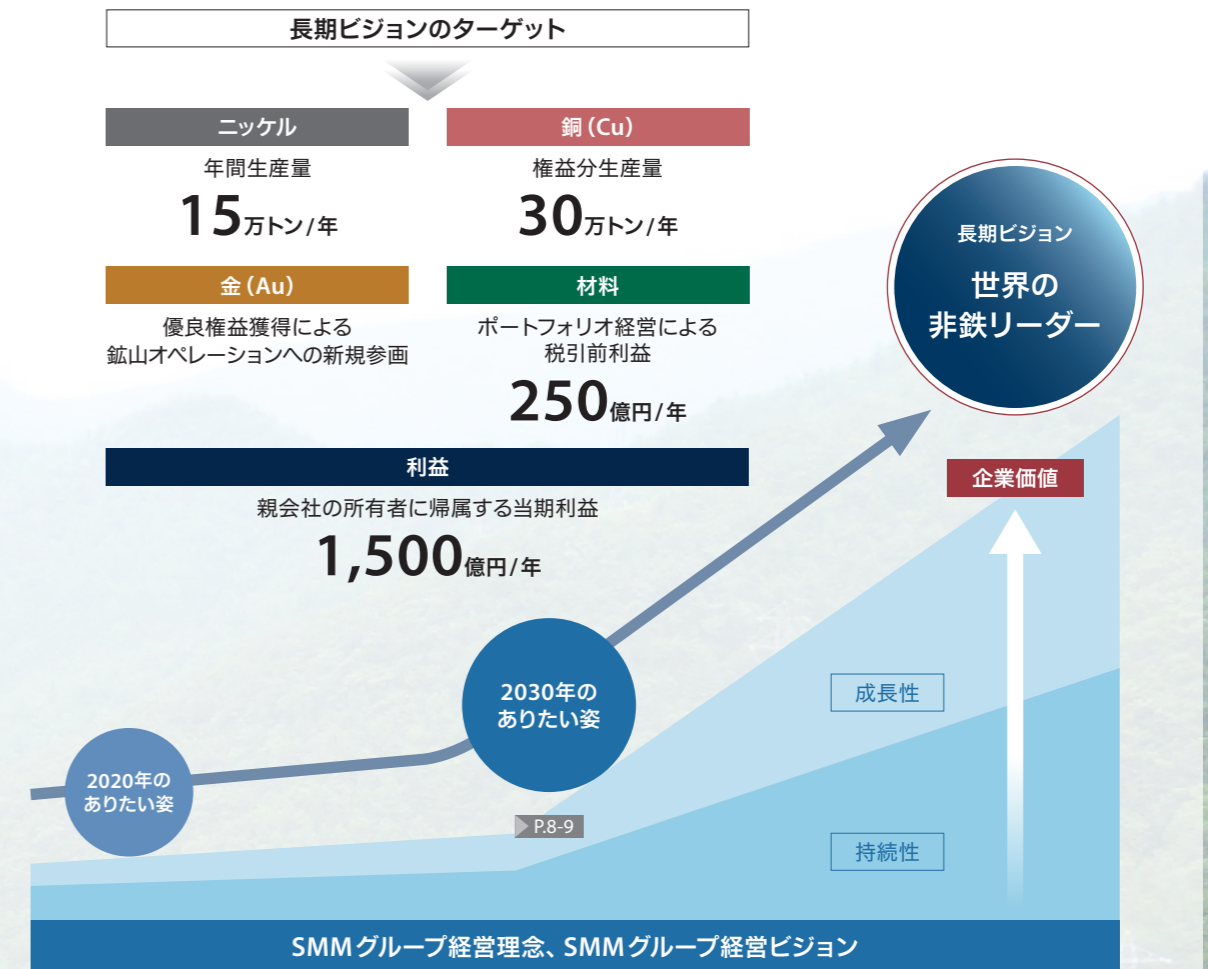
コンプライアンス、環境保全および安全確保を基本としたグローバルな企業活動により、資源を確保し、非鉄金属、機能性材料などの高品質な材料を提供し、企業価値の最大化をめざします

長期ビジョン

「世界の非鉄リーダー」を目指す

「世界の非鉄リーダー」とは

- 資源権益やメタル生産量においてグローバルでの存在感(=世界のTop5に入るメタル)がある
- 資源メジャーでも容易に模倣できない、卓越した技術や独自のビジネスモデルを有している
- 持続的成長を実現し、安定して一定規模の利益をあげている
- SDGs等の社会課題に積極的に取り組んでいる
- 従業員がいきいきと働いている



2030年のありたい姿

当社グループは、経営理念や経営ビジョンを基盤とし、資源の確保、非鉄金属や電池・機能性材料など高品質な材料の提供を通じ、成長性と持続性を拡大させ企業価値を高め、長期ビジョン「世界の非鉄リーダー」を実現していきます。

これは持続可能な社会形成に貢献する取り組みでもあり、その実現のためのマイルストーンとして「2030年のありたい姿」を策定しました。

「2030年のありたい姿」概要

「2030年のありたい姿」策定プロセス^{※1}において、より経営との統合を図るため経営課題としての観点を含めて重要課題を選定しました。

特にSDGsのゴール・ターゲットに積極的に取り組むことが、当社グループ事業の成長戦略に不可欠であると考えています。

その結果、非鉄金属資源の有効活用や安全・衛生、環境保全など「2020年のありたい姿」から引き続き課題や、

気候変動や先住民の権利、サプライチェーンにおける人権などがより重要視され、11の重要課題が特定されました。

それぞれの重要課題に対する「2030年のありたい姿」「KPI」^{※2}を検討し、2019年12月開催のCSR委員会にて承認後、取締役会にて決議され、2020年3月に策定・公表いたしました。

※1 策定プロセス：▶ P.10参照

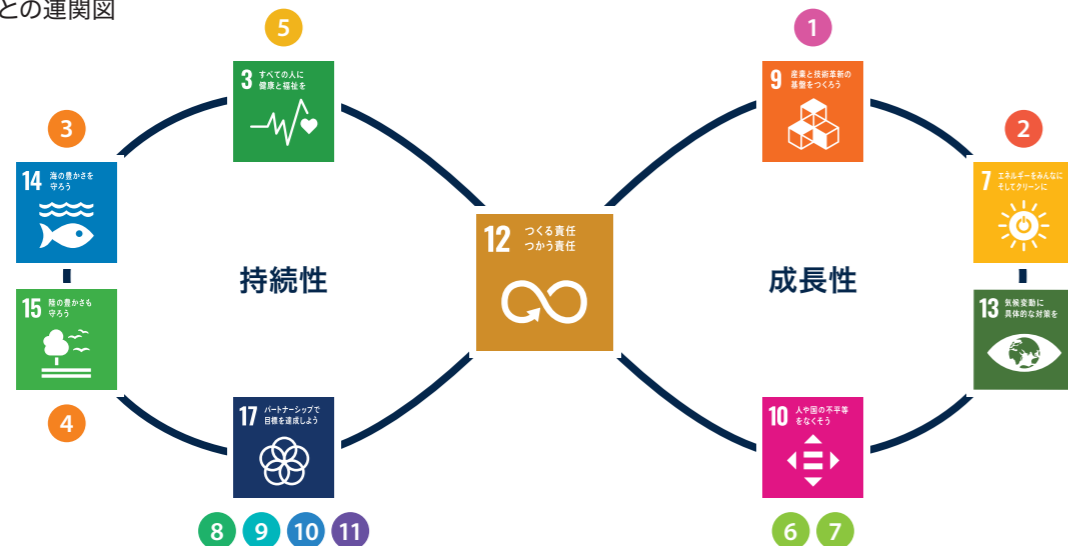
※2 「重要課題」「2030年のありたい姿」「KPI」一覧：▶ P.74-75参照

SDGsとの関連

SDGsは、当社グループの経営理念やビジョンと親和性が高く、SDGsを強く意識して「2030年のありたい姿」を策定しました。各課題とSDGsのターゲットを紐付けし評価した結果は下図の通りです。各課題に共通する当社

グループのアプローチであり、経営ビジョンと直結することから、SDG12「つくる責任 つかう責任」を最重要ゴールと位置付けました。

SDGsとの関連図



※ 関連図の1～11の数字は「2030年のありたい姿」の重要課題を表しています。▶ P.74-75参照

「2030年のありたい姿」重要課題とその背景

1 非鉄金属資源の有効活用

当社グループは、天然資源の採掘から高機能材料の生産までを行っており、その過程で扱う非鉄金属素材も多岐にわたります。技術的課題等で今まで利用できなかった資源の活用やリサイクル技術開発等を通じて有限な非鉄金属資源を無駄なく、より有効に活用することへのチャレンジは、当社グループの責務であると考えています。

2 気候変動

社会から企業に対する温室効果ガス(GHG)削減の要請は非常に高まっており、また気候変動による事業リスクも増大しています。一方で、当社グループが生産する電動車向け二次電池材料や機能性インク(近赤外線吸収材料)といった低炭素負荷製品の社会への安定供給によりGHG排出量削減への貢献が期待されます。

3 重大環境事故 4 生物多様性

当社グループは資源開発や化学物質の使用等に際し、自然環境に悪影響を与えるリスクがあることを認識しています。重大な環境事故を起こさないことに加え、日々の操業管理においても水資源の利用合理化を含めた環境影響を最小限に抑え、生物多様性の保全に努めることは、事業継続の大前提であると認識しています。

5 従業員の安全・衛生

業務に起因する災害、疾病を防ぎ安全安心な職場環境の維持、快適性の改善に努めることは、経営の責務であるとともに従業員のモチベーションと生産性の向上につながります。当社グループは職制による管理を基本として、設備の本質安全化や安全教育等を通じ従業員の安全・衛生の確保に努めています。

6 多様な人材 7 人材の育成と活躍

当社グループの成長の源泉は従業員です。個性と多様性を尊重し、皆がそれぞれの強みを発揮し、活き活きと活躍できる「自由闊達な組織風土」を当社グループは目指しています。ビジネスのグローバル化やDXの急速な進展等により、専門性を背景として自ら考え行動できる人材を育成することが経営上の課題です。

8 ステークホルダーとの対話 9 地域社会との共存共栄 10 先住民の権利

当社グループは社会的操業許可を得ることを事業継続の大前提としています。そのためには、可能な限り情報開示を進め透明性を高めるとともに、地域社会をはじめとするステークホルダーとの継続的な対話によって相互理解を深め、信頼関係を築くことが重要であると認識しています。特に開発によって先住民の方々の生活に影響が及ぶ恐れのある場合は、開発に先立ち、文化や伝統や歴史を十分に理解し対話を重ねたうえで、その影響の回避を優先として慎重に開発を進める必要があります。

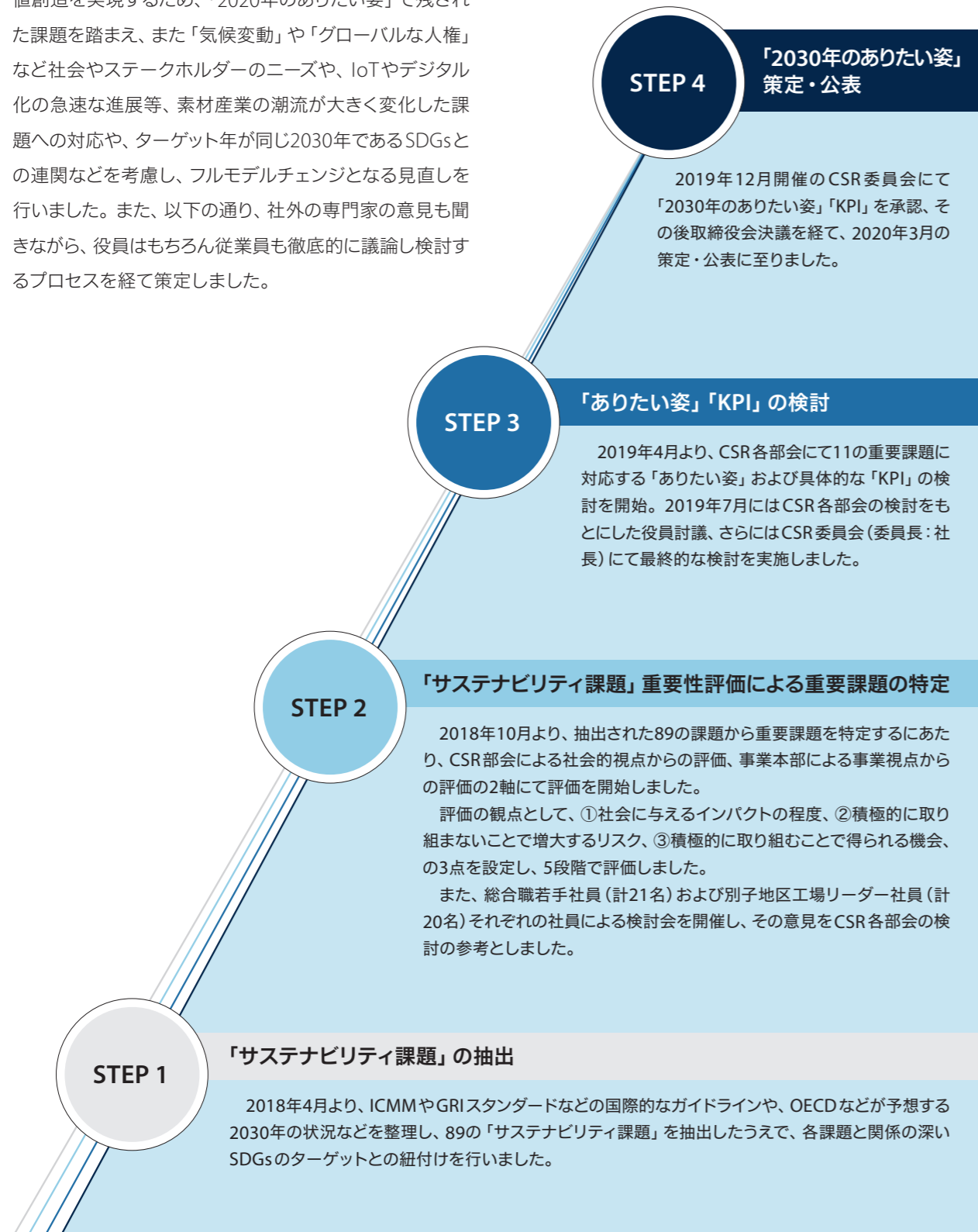
11 サプライチェーンにおける人権

「ビジネスと人権」において、企業に対し自社が関わるサプライチェーン全体における人権侵害の防止へ強く取り組む要請が高まっています。当社グループは資源開発、金属製錬、高機能材料の生産と多様なサプライチェーン内にあることから、人権デューデリジェンス等を通じてサステナビリティ調達を推進する必要があります。

2030年のありたい姿 策定アプローチ

「2030年のありたい姿」策定プロセス（重要課題の特定・KPIの設定含む）

「2030年のありたい姿」策定にあたっては、持続的な価値創造を実現するため、「2020年のありたい姿」で残された課題を踏まえ、また「気候変動」や「グローバルな人権」など社会やステークホルダーのニーズや、IoTやデジタル化の急速な進展等、素材産業の潮流が大きく変化した課題への対応や、ターゲット年が同じ2030年であるSDGsとの連関などを考慮し、フルモデルチェンジとなる見直しを行いました。また、以下の通り、社外の専門家の意見も聞きながら、役員はもちろん従業員も徹底的に議論し検討するプロセスを経て策定しました。



新型コロナウイルス感染症拡大防止への対応

企業の社会的責任の観点から求められる対応について

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）は、ウイルスの変異による感染者の増減を繰り返しながらもワクチンの普及などにより感染者数は世界的に減少傾向にあります。

このような状況の中、当社グループは、顧客・取引先・地域住民・従業員など、ステークホルダーの皆様の安全を最優先としながら新型コロナウイルス感染症の拡大防止に努めるとともに、新型コロナウイルス感染症に起因する様々な変化や制約がある中でも社会にとって必要不可欠な素材と材料を安定供給していくための対応を継続しています。

社会的責任の観点から求められる対応について、当社グループは、以下のような取り組みを行っています。

新型コロナウイルス感染症拡大防止への対応

- 当社本社、大阪支社および名古屋支店勤務の従業員は感染状況に応じた在宅勤務を継続
- 国内鉱山／工場における感染リスク対策の実施
(例) 感染者発生時の対応手順の整備、現場作業員を2班体制とし相互接触禁止
- 海外鉱山／工場における感染リスク対策の実施
(例) 対応プロトコル（監視・防止・管理計画）を策定、食堂利用時間の分散
- 当社グループ共通の対策
 - ・ 感染の可能性がある場合の出勤制限と、感染時の体調確認・ケアの実施
 - ・ 3密回避やWebを活用しての会議や行事などの開催・参加
 - ・ 人数や滞在期間に配慮した国内出張、水際対策をはじめとする各国防疫措置に従った国外出張
 - ・ 自治体からの要請を考慮した行動
 - ・ 研修等教育機会におけるオンラインの活用

従業員向けの制度・賃金・雇用への対応

- 小学校の一斉休校や幼稚園・保育園の休園により自宅育児が必要となった従業員向けに、在宅育児支援特別休暇（有給休暇）を導入および積立年休の使用要件を緩和
- 一時休業手当を9割支給
- 雇止めを行わず雇用を維持
- 当社グループの従業員への慰労金の支給

地域社会への対応

- 事業拠点立地地域でCOVID-19のワクチン購入資金の寄付および医療機関へ物資などの提供
(例) 近隣鉱山会社と共同で、ワクチン1万7,000回分を地域コミュニティ（フィリピン）に寄贈
パタラザ公立病院（フィリピン）にワクチンの購入資金をSDMP^{※1}補助金として拠出
近隣鉱山会社と共同で、COVID-19感染者隔離施設（フィリピン）に60床のベッドを寄贈

業界団体の取り組みや国際的イニシアチブへの協力

- 「知的財産に関する新型コロナウイルス感染症対策支援宣言^{※2}」に賛同
- 「パートナーシップ構築宣言^{※3}」に賛同

当社グループでは引き続き一層の注意喚起と対策の徹底を図るとともに、今後も新型コロナウイルス感染症の拡大を防ぐために必要な対応を迅速に実施していきます。

※1 Social Development Management Program

※2 有志の企業・大学等が立ち上げた、新型コロナウイルス感染症の蔓延終結を唯一の目的とした行為に対しては、一切の対価や補償を求めることなく、特許権・実用新案権・意匠権・著作権の行使を一定期間行わないとする宣言

※3 内閣府・中小企業庁によりまとめられた、サプライチェーン全体での付加価値向上を図るとともに、新型コロナウイルス感染症の影響などにより、中小企業・小規模事業者が経営環境悪化のしわ寄せが及ばないよう、取引適正化等を促進する体制の整備を進めることを目的とした宣言

トップメッセージ



代表取締役社長

野崎 明

21中計「変革への新たな挑戦」に込めた思い

2022年度を初年度とする「2021年中期経営計画」(21中計)の特徴は、近年において事業運営上の大きな課題(社会的要因)としてクローズアップされている「カーボンニュートラル」「DX(デジタル・トランスフォーメーション)」「人材戦略」への対応と、課題解決に向けた取り組みをフォーカスしている点にあります。これらの課題は、従来の延長線上の活動で解決できるものではなく、また、初期の「つまずき」がステークホルダーの期待とのギャップとして表れ、それを放置すれば後々の競争力低下を招き、やがては市場からの排除につながりかねないものと認識しています。こういった社会的要因への対応は一種の外圧とい

えるかもしれませんが、これを変革の好機としてぜひ活かしていきたいと思えます。21中計のテーマ「変革への新たな挑戦」は、従来の仕組みの延長線上にある「改革」ではなく、全く新しいものに置き換えるという意味を持つ「変革」というキーワードにこだわりました。企業というものは、現状維持では徐々に劣化していくのだと過去の歴史が証明しています。まずは現状を疑い、仕事の進め方も会社の諸制度もこれまでと同じで良いはずがない、変えても良いのだという姿勢のもと、あえて変えていくことに挑戦し、重要な課題の解決を変革につなげ、組織をさらに活性化していきたいという思いを強く持っています。

長期ビジョンと2030年のありたい姿

当社グループは「ものづくり」の会社です。ですから、必要とされる製品を安定的にお客様に供給していくことこそが、何よりも果たすべき社会的責務です。一方で、当社が社会に広く受け入れられ、必要とされ続ける企業であるためには、いわゆるソーシャルライセンス(社会的操業許可)を得ることが不可欠であり、また、社会からの要請に事業を通じて臨機応変に応えることが事業継続の大前提となります。こうした思想・理念は「住友の事業精神」として創業から430余年の永きにわたり受け継がれてきました。当社が設定した長期ビジョン「『世界の非鉄リーダー』を目指す」、またその実現に向けたマイルストーンである「2030年のありたい姿」は、この理念を体現するための目標です。

この目標を達成するための活動とその水準は、社会からの要請の変化に応じて適切に見直ししながら進めなければなりません。近年、特に企業に対し要請が高まっている課題は、気候変動対応と人権への配慮であるところから見ています。この課題への対応力強化を目的として気候変動に関

しては、本年、GHG(温室効果ガス)排出量の削減の取り組みの加速を図るためカーボンニュートラル推進委員会を立ち上げました。目標自体の再設定やGHG削減効果の高い設備投資推進に向けた社内カーボンプライシング制度の適用単価の大幅な見直し、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言に基づく情報開示やシナリオ分析も活用しながら活動を推進しています。一方、人権への配慮に関しては、資源産業に向けられる社会的な眼差しは従来に増して厳しくなっており、サプライチェーン全体として人権侵害を起ささない、また加担しないことがビジネスを行ううえで強く求められています。こうした変化を背景に、本年、社外の方々からの専門家のご支援を受け「住友金属鉱山グループ人権方針」の大幅な見直しを行いました。人権デューデリジェンスの活用や対話などを通じながら、先住民を含む事業拠点周辺の方々、サプライチェーン、従業員などのステークホルダーに対して、この方針で示したコミットメントを引き続き遵守していきます。

18中計の結果と課題

18中計では将来的な到達点である長期ビジョンを再点検し、新たに『世界の非鉄リーダー』を目指す」という目標を掲げて、次の10年、15年先を見据えた中長期的な戦略・施策を計画し展開してきましたが、世界的な新型コロナウイルス感染症の拡大という未曾有の事態が発生し、戦略・施策の遂行において大きな影響を受けることになりました。

特に、当社グループの長期的な成長戦略の核となることが期待された3大プロジェクトのうち、資源事業のケブラダ・ブランカ2 (QB2) プロジェクトでは、新型コロナウイルス感染症の影響で建設工事が一時的に中断するなど計画から遅れが生じ、感染対策のコストも含めて投資額が増加しました。また製錬事業のポマラプロジェクトにおいては、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、許認可取得やパートナーとの協議が遅れました。その結果、プロジェクトの稼働開始時期について当社の計画とパートナーが期

待する時期に相違が生じ、その溝を埋め切れず、遺憾ながら事業化検討を中止しました。一方、材料事業の車載用二次電池正極材の拡大については、国内での月2,000トン増産投資を決定し、計画を進めています。

生産・販売状況については、新型コロナウイルス感染症の影響による部分的な数量減はありましたが、生産現場では感染防止対策を徹底しながら操業を継続でき、また当社グループの取引先の皆様のご協力も得られたことで、一定水準での販売・供給を維持できました。結果、業績についても円安・金属価格の高騰を享受でき、最終年度となる21年度には、シエラゴルダ銅鉱山の権益売却益と合わせて過去最高の利益を上げることができました。

しかしながら、安全成績は目標に対して大きく下回り、また減産につながる設備トラブルの発生を完全には防げなかったことなど、現場管理力の改善という面では反省点の残る中期経営計画期間となりました。

21中計「4つの挑戦」

当社は、成長戦略推進と事業基盤強化による企業価値の最大化と、健全な経営を両立させることが必要だと考えています。企業価値の最大化を目指すため、従来の中計は主に「成長戦略」と「事業基盤強化」という点にフォーカスして編成してきましたが、今回の21中計では前述の通り、外的な要因である「カーボンニュートラル」「DX」「人材戦略」の3つを重要課題として取り上げました。ここ数年で急速にクローズアップされてきたこれらの社会的要因は、今後当社が存続し、持続的成長を実現していくうえで克服すべき課題だと考えています。これらは差し迫った危機として実感し難いものですが、経営レベルとしては、今これらの課題に取り組まなければ企業としての力は徐々に

殺がれていくと、非常に強い危機感を抱いています。カーボンニュートラルの推進やカーボンフットプリントの削減を怠れば、将来サプライチェーンから排除されるリスクがあり、DXを実行しなければ競争力で劣後していく可能性は非常に高いと感じています。人材については言うまでもなく、これがなければ企業の存続はありません。これら3つの重要課題への対応を含めてチャレンジし続けていく当社の取り組みを、21中計では「4つの挑戦」という形でまとめました。

「挑戦1：企業価値拡大一大型プロジェクトの推進」では、今後の当社の成長戦略について掲げています。

電池材料（正極材）生産能力増強については、世界的な

自動車の電動化が進展する中、カーボンニュートラル達成に向けた取り組みの一つとして重要なプロジェクトと認識しています。18中計では2027年度中までに月産1万トンという目標を掲げましたが、21中計では2030年度までに月産1万5,000トンを目指すことで、世界トップクラスのニッケル系正極材のシェアを維持していきます。また、2022年5月に住友大阪セメント株式会社からLFP（リン酸鉄リチウム）事業の譲渡を受けたことで、正極材製品のラインアップ拡充が可能となり、より幅広い顧客ニーズに応える体制を整えました。

資源事業のQB2とコテ金開発プロジェクトは着実に工事が進んでいます。どちらも新たな資源量の増加が見込まれており、将来の拡張余地のある楽しいプロジェクトであると認識しています。

「挑戦2：コアビジネスの持続可能性向上」では、各事業のサステナビリティ向上策を取り上げました。

ニッケルから電池へのバリューチェーン強化に関しては、まずはポマラプロジェクトの事業化検討中止に伴って生じた穴を埋めるべく、ニッケル鉱源の確保が最も重要な課題となり、現在取り組んでいる新規鉱源の探索をこれまで以上に加速させていく必要があります。また、既存のフィリピンの2つのHPALの鉱量確保対策も同時に進めていきます。ニッケル・コバルトの原料確保とサステナビリティという観点では、足元でBattery to Batteryの循環を可能とし



た電池リサイクルのプロセスを完成させており、24中計期間には年1万トンの処理体制確立を目指していますが、21中計期間中に実機によるテストなどを鋭意進めていくことを考えています。

菱刈鉱山は世界的に見ても非常に高品位の金鉱山ですが、稼働開始から40年近くが経過し、新たに獲得できる資源量が減少してきている中で、マインライフ（鉱山の寿命）を考慮したサステナブルな操業体制に移行していくことを考えています。年間の産出量は下がりますが、地域への貢献と資源を取り残さず有効的に活用するという観点から、DX技術も取り入れてコスト対応力を高め、長期間の操業が可能となる体制を構築していきます。

機能性材料事業は、社会のデジタル化・低炭素化に寄与し、今後も成長していくマーケットにある製品の開発・販売を行っている事業です。特にSiC（シリコンカーバイド）については、当社グループ独自の技術「貼り合せ基板」の市場浸透を図るとともに、2025年には車載向けの量産を開始するというマイルストーンを持ち、目下課題に急ピッチで取り組んでいます。

「挑戦3：社会環境変化への適応」は、カーボンニュートラルをはじめとした、前述の3つの重要課題に対する取り組みです。

まずカーボンニュートラルでは、21中計においてはカーボンニュートラル推進委員会を新たに設置し「2050年

トップメッセージ

でGHG排出量ネットゼロ」に向けた将来計画や個別対策について議論を進めていきます。また、既存プロセスからのGHG削減投資として、ICP(社内カーボンプライシング)制度の適用も含めた案件に50億円、スコープ3まで含めた社会全体のGHG排出量削減に資する製品・新技術・プロセスの開発推進のための試験研究に70億円、計120億円を投資することを考えています。

DXへの対応は、カーボンニュートラルと同様にDX推進委員会を立ち上げ、全社的なDXを加速させていきます。関連する取り組みは数年前から社内各所で始めていますが、これらの取り組みを統合し、業務のデジタル化にとどまらず、デジタルによるビジネスの展開などを目標にして検討を進めていきます。関連する投資・支出については、21中計期間に合計150億円を計画しています。

人材戦略については、少子高齢化の進行という大きな流れに加え、働き方や働くことへの意識がここ数年で様変わりしてきており、人材の確保・育成・活用は企業存続に関わる極めて重要な課題だと認識しています。その課題解決のためにも人事制度の見直しや教育の充実など、ソ

フト面での対応を中心に種々の取り組みを行っています。また、カーボンニュートラルやDX、成長戦略の実行には人材とイノベーションが必要です。イノベーションは既存知の組み合わせによる「新しい知」から生み出され、それは多様性と活発なコミュニケーションのもとで育まれるものだと思っています。そのためには年齢や立場にとらわれず、伸び伸びと自分の思ったことを発言でき、またメンバーがそれを前向きに受け入れることのできる自由闊達な組織風土が必要不可欠です。このことは人材の確保・育成にもつながりますので、自由闊達な組織風土の構築に向けた活動を継続していきます。

「挑戦4：経営基盤強化」では、まず安全に関する取り組みを取り上げています。安全成績に関しては、ここ10年ほどは実力が向上せず、災害件数が減少しない状況が続いています。21中計では少し視点を変えて、重篤災害(休業3カ月以上)や繰り返し災害の防止に注力していきたいと考えています。私たちの取り組んできたハード面の安全対策が十分に効果を発揮していない背景には、人や世代が変わっていく中で、経験の伝承が途切れてしまうという

こともあるかもしれません。安全については、繰り返し同じ教育・指導を行うことが基本だと考えています。

コーポレートガバナンスについては、サステナビリティ推進体制の見直し以外にも、事業ポートフォリオの管理指標として財務効率指標のROCE(Return on Capital Employed:使用資本利益率)を取り入れました。これは改訂コーポレートガバナンス・コード対応によるもので、一定の基準値(21中計では5.5%)を定め、1中計期間の3年間を通じてそれを下回る事業部門があった場合には、様々な要素も考慮しつつ、その事業継続の是非を検討する制度としました。

以上のような施策を進める中で、21中計ではポマラプロジェクトを除き3,000億円を超える多額の設備投資を計画していますが、財務体質の目標である自己資本比率50%以

上についてはクリアできる計画です。

株主還元は、業績連動型の配当で行うこととし、連結配当性向は原則35%以上としています。基本的な考え方は従来から変えていませんが、今回「原則」という文言を加えました。この理由については、特にカーボンニュートラルにおいてBAT(Best Available Technology)が技術革新によって開発され、当社が適用できると判断した場合には、その導入を積極的に考えていくこととなりますが、おそらくその投資のレベルはかなり高額になることが想定されます。期間業績のキャッシュフローと比べ、そのような特殊要因が生じた場合、その時点での財務状況や予想される財務体質などを見て、配当性向が35%ではない形で提案させていただく可能性があるということを示しています。

ステークホルダーへのメッセージ

感染症の拡大や国家間の摩擦を起因とするサプライチェーンの断絶やインフレの加速、それを受けた金融政策の変更から経済のリセッション入りの可能性など、当社グループを取り巻く環境は一層不透明感を増しています。その中でも非鉄金属価格は高い水準を保っていますが、これもいつ下落に転じるか分からない状況です。

資源・製錬・材料という3事業の連携を通して地球環境への負荷低減に貢献していくのが私たちの務めですが、デジタル化や自動車の電動化などを支える資源や素材がサステナブルな供給になっているかという点もますます注目が集まっています。

このような環境下で21中計を進めていくこととなりますが、解決すべき課題は多くあり、その多くは短期間で解決できるものではありません。しかし、この機会を逃すと将来にわたって禍根を残すこととなりますので、解決に向けた取り組みを地道に、着実に推進してまいります。また、

会社経営はサステナブルであることが基本にあるのは当然のこととして、社員の幸福の追求や、後輩へより良い資産を引き継ぐこと、負の資産を残さないことは常に考えています。中でも大事なことは、苦勞して作り上げたものでも完成と同時に劣化が始まるという事実のもとで、変わっていくとする「変革」の意識・姿勢であり、それを強制的に動かすための仕組みである「式年改革プロジェクト」にも取り組んでいます。

常に挑戦の気概を持ち、今後も環境の変化へ適切に対応しながら、長期ビジョン「世界の非鉄リーダー」および「2030年のありたい姿」の実現に向けて邁進し、ステークホルダーの皆様の期待に応えてまいります。

