

ESGコミュニケーションブック 2022

ディスクロージャー編

Ver. 1

目次

1 [目次](#)

2 [編集方針](#)

[住友商事グループのサステナビリティ](#)

3 [サステナビリティに関する考え方](#)

4 [サステナビリティ推進体制](#)

5 [さまざまな社会課題と当社事業との関わり](#)

6 [サステナビリティ経営の高度化](#)

[特集](#)

8 [住友商事グループの重要社会課題と目標・進捗](#)

[環境](#)

20 [環境マネジメント](#)

24 [気候変動（TCFDに基づく情報開示含む）](#)

46 [水資源](#)

47 [生物多様性](#)

50 [汚染防止](#)

52 [資源利用](#)

[社会](#)

57 [人権](#)

64 [サプライチェーン](#)

66 [人材マネジメント](#)

89 [社会貢献活動](#)

[ガバナンス](#)

95 [コーポレートガバナンス](#)

104 [内部統制](#)

105 [コンプライアンス](#)

108 [社会・環境関連リスク管理](#)

110 [情報セキュリティ](#)

111 [ステークホルダーエンゲージメント](#)

112 [ESG定量データ](#)

121 [外部からの評価](#)

123 [イニシアチブへの参画](#)

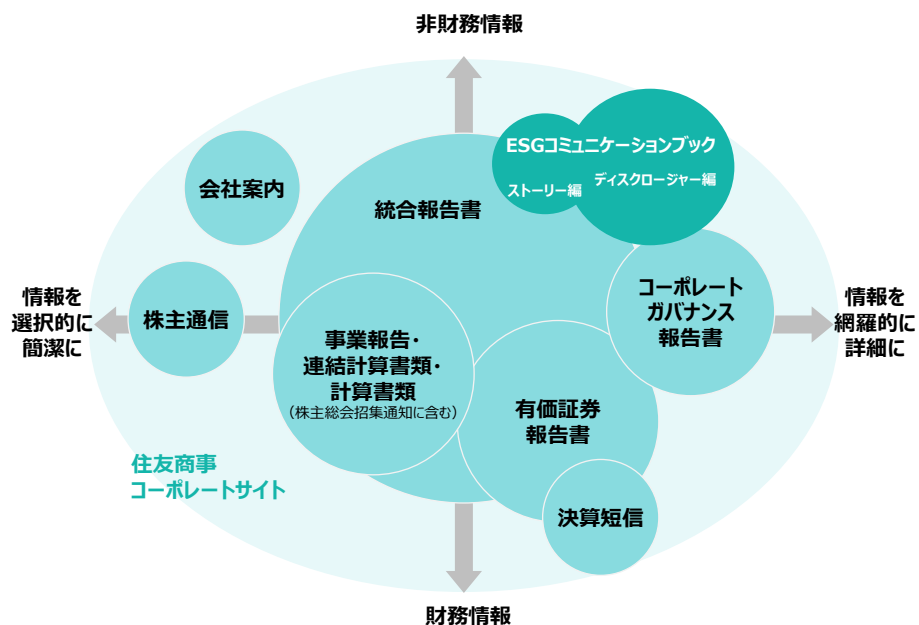
124 [企業活動を支える原則・方針](#)

125 [IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示](#)

編集方針

当社は、ステークホルダーの皆様それぞれのご関心に応えるべく、さまざまな情報開示ツールを活用して財務・非財務の両面から企業情報の提供に努めています。その中でESGコミュニケーションブックは、サステナビリティに関連する当社の活動の詳細情報をESG（環境・社会・ガバナンス）の観点でまとめたものです。各情報開示ツールに掲載されている情報とその位置づけを示した全体像は下図の通りです。統合報告書等、本誌以外の情報開示ツールも併せてご活用ください。

住友商事グループの情報開示ツールのご紹介



統合報告書

全てのステークホルダーの皆様に向けたコミュニケーションツールとして、当社の経営戦略や事業概況のみならず、財務情報と非財務情報を統合し短・中・長期における価値創造・企業価値向上の全体像につきご理解いただくための年次報告書です。

[詳細はこちら](#)

ESG コミュニケーション ブック

非財務情報のうち、サステナビリティに関する当社の活動の詳細情報をESG（環境・社会・ガバナンス）の観点でまとめたものです。当社コーポレートサイトで公開し、適時に改訂を行うことで最新の関連情報を提供しています。2022年版から、当社の価値創造の仕組みを伝える「ストーリー編」と情報を網羅的に掲載した「ディスクロージャー編」の2部構成にし、ステークホルダーの方々が必要とする情報を分かりやすく開示しています。

事業報告・ 連結計算書類・ 計算書類

(株主総会招集通知に含む)

事業報告は、各事業年度にかかる当社の事業内容や状況に関する重要な事項を記載しています。連結計算書類は住友商事グループの財産および損益の状況を、計算書類は住友商事単体の財産および損益の状況を記載しています。(いずれも会社法に基づく)

[詳細はこちら](#)



報告対象範囲（本誌）

住友商事株式会社およびグループ会社

報告対象期間（本誌）

2021年度（2021年4月～2022年3月）の事業活動を中心に、2021年3月以前、2022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

Ver.1：2022年9月30日

■ 準拠したガイドライン

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）による提言最終報告書
世界経済フォーラム（WEF）「IBCステークホルダー資本主義指標」

■ 参考にしたガイドライン

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



お問い合わせ先

住友商事株式会社

サステナビリティ推進部

TEL：03-6285-5000

WEB：サステナビリティに関するお問い合わせ

<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/info/sustainability>

サステナビリティに関する考え方

当社は、住友商事グループのサステナビリティ経営を一步進め、自らの強みを活かして持続可能な社会の実現に向けて果たしていくべき役割をより明確にし、社会課題を巡る長期的な事業環境変化を見通して、戦略的に経営資源を配分し、社会が真に必要とする価値を作り出していくために、サステナビリティ経営の高度化を進めています。

住友商事グループのサステナビリティの取り組み

今日の住友商事グループは、グローバルに事業を展開する総合商社で、その直接のルーツである1919年の大阪北港株式会社の設立から100年の歴史がありますが、「住友の事業精神」を生んだ住友の経営の歩みは、430年前にさかのぼります。当時の事業の柱に銅の精錬事業があり、その後、別子銅山を開坑し銅の採掘に進出しました。

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

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

 [住友の事業精神](#)

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

 [経営理念と行動指針](#)

今、我々に求められていること

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

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

 [マテリアリティ（重要課題）](#)

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

 [サステナビリティ経営の高度化](#)

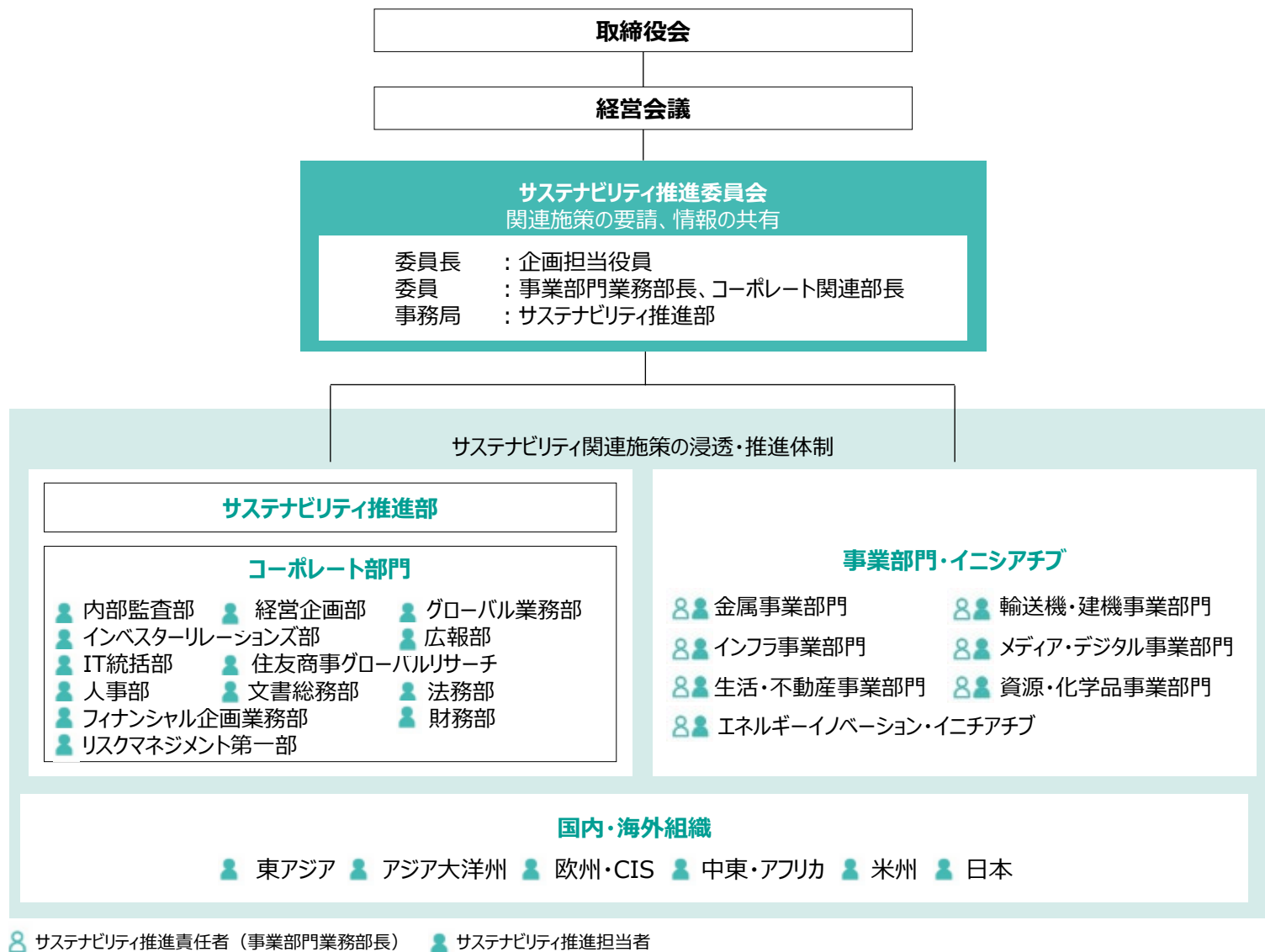
⇒[価値創造ストーリーについてはESGコミュニケーションブック2022 ストーリー編](#) [をご覧ください](#)

サステナビリティ推進体制

サステナビリティ推進体制

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

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



さまざまな社会課題と当社事業との関わり

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事業活動の中で、さまざまな社会課題に対するリスクと機会を有しており、マテリアリティを通じてSDGsの達成に貢献し、持続可能な社会を実現することを目指しています。

	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		
汚染防止	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		
労働安全衛生・健康経営	不適切な危機管理による、労働生産性低下、人材流出、事業継続リスク 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		
人材マネジメント	適切な対応を行わない場合、ならびに不適切な就業環境による、優秀な人材の流出、労働生産性低下、従業員のモチベーション低下、事業継続リスク 等	適切な育成プログラム提供による、ならびに働きがいのある就業環境の実現による人材確保、労働生産性向上、従業員のモチベーション向上、事業参入機会の取得 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		

サステナビリティ経営の高度化

当社が目指すサステナビリティ経営の高度化

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

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

中期経営計画「SHIFT 2023」における位置づけ

当社は、2021年5月に策定した中期経営計画「SHIFT 2023」において、3つのシフト、「事業ポートフォリオのシフト」、「仕組みのシフト」、「経営基盤のシフト」を掲げています。その中でも特にデジタル化とサステナビリティに対する要請という2つの大きな社会の潮流をしっかりと捉えながら、より高い収益性と環境変化への耐性を兼ね備えたポートフォリオへシフトする「事業ポートフォリオのシフト」を推進する上で取り込むべき重要な要素として、DXとともに「サステナビリティ経営の高度化」を掲げています。

□ 中期経営計画

社会とともに持続的に成長



サステナビリティ経営の高度化

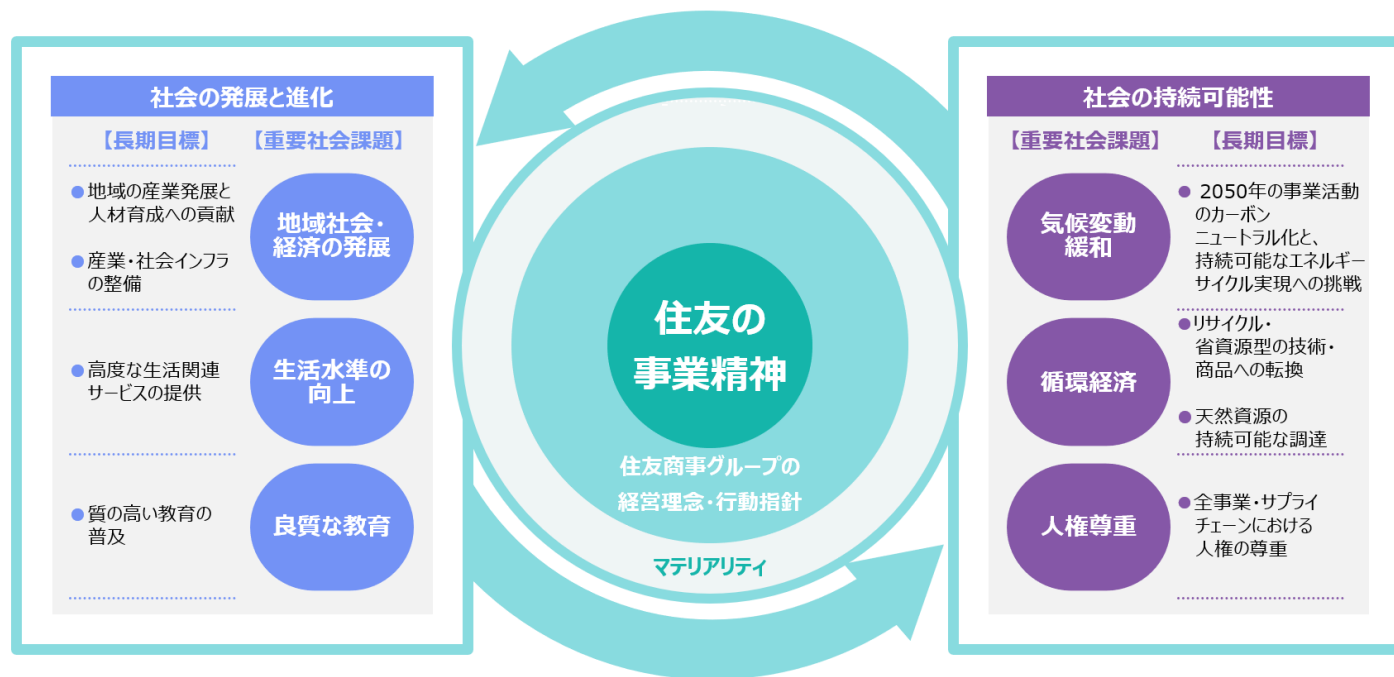
持続可能な社会の実現のための住友商事グループの役割

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

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

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

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



- 総合商社の多様な人的リソース
- 多彩なビジネスノウハウ
- グローバルネットワーク
- 事業パートナーや取引先とのビジネスリレーション

住友商事グループの重要社会課題と目標・進捗

住友商事グループの重要社会課題と目標設定

	重要社会課題	長期目標	中期目標
社会の持続可能性	気候変動緩和	<ul style="list-style-type: none"> 2050年の事業活動のカーボンニュートラル化と、持続可能なエネルギーサイクル実現への挑戦 	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループのCO2排出量を、2035年までに50%以上削減（2019年比） <ul style="list-style-type: none"> 発電事業のCO2排出量を2035年までに40%以上削減（内、石炭火力発電については、60%以上削減）。2035年の発電ポートフォリオ：持分発電容量：石炭20%、ガス50%、再エネ30%（※1） 化石エネルギー権益事業から生じる間接的CO2排出量（※2）を2035年までに90%以上削減。 上記以外の事業におけるCO2排出量の削減。（※3） 社会の持続可能なエネルギーサイクルの基盤となる事業の構築 <ul style="list-style-type: none"> 水素等のカーボンフリーエネルギーの開発・展開、再生可能エネルギー供給の拡大[2030年までに3GW以上]（※4）、新たな電力・エネルギーサービスの拡大。 電化・燃料転換、エネルギー効率・炭素効率の改善、省エネルギー化を促進する事業の拡大。 カーボンリサイクル、森林事業、CCS、排出権取引等によるCO2吸収・固定・利活用の推進。
	循環経済	<ul style="list-style-type: none"> リサイクル・省資源型の技術・商品への転換 	<ul style="list-style-type: none"> 循環型原材料等の使用、廃棄物の回収、製品の利用効率改善の促進 <ul style="list-style-type: none"> リサイクルされた、または再生可能資源に由来する循環型原材料等の使用量拡大。 製品の利用効率改善・長寿命化を促進するビジネス（シェアリング・中古販売・リース・レンタル等）の拡大。
	人権尊重	<ul style="list-style-type: none"> 全事業・サプライチェーンにおける人権の尊重 	<ul style="list-style-type: none"> 当社グループの天然資源の持続可能な調達体制の強化 <ul style="list-style-type: none"> 持続可能な調達を要する、主要な天然資源関連商品の特定と調達方針の策定、認証取得の促進、自主監査体制の強化。
	人権尊重	<ul style="list-style-type: none"> 全事業・サプライチェーンにおける人権の尊重 	<ul style="list-style-type: none"> 「国連ビジネスと人権に関する指導原則」「住友商事グループ人権方針」に則った人権尊重の浸透・徹底 <ul style="list-style-type: none"> 2023年までに、“指導原則”に基づく人権教育の単体受講率100%、地域組織・子会社実施率100%を達成。 人権デューデリジェンスのリスク分析の強化により、2025年までにサプライチェーンを含む全事業のリスクを的確に評価しリスク低減策を実施。 評価結果を踏まえて、より有効なグリーンバンスメカニズム（※5）を構築。 安全な職場環境の確保 <ul style="list-style-type: none"> 製造・加工業、大規模工事を伴うプロジェクトを中心とした主要事業労働現場における災害ゼロへの取り組み強化。 多様性に富み互いに尊重し合う組織の実現 <ul style="list-style-type: none"> 差別・ハラスメントのない職場環境を整備。 国籍、年齢、性別、性的指向、性自認など、あらゆる属性や価値観にとらわれることなく個々人が能力を発揮できる人材マネジメントを推進。

※1 2020年現在：石炭 50%、ガス 30%、再エネ 20% ※2 他者のエネルギー資源使用に伴う間接排出量 ※3 個別事業で目標を設定し削減に注力 ※4 2020年現在：1.5GW（1GW = 10億W）
 ※5 サプライチェーンを含む事業活動全体に関し、人権侵害等に関する、従業員・地域住民等ステークホルダーからの訴えを受け付け、問題解決につなげる仕組み

住友商事グループの重要社会課題と目標・進捗

住友商事グループの重要社会課題と目標設定

	重要社会課題	長期目標	中期目標
社会の発展と進化	地域社会・経済の発展	<ul style="list-style-type: none"> ■ 地域の産業発展と人材育成への貢献 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 当社グループ事業のグローバルな展開を通じた地域産業の発展・雇用創出・人材の育成 <ul style="list-style-type: none"> ● 持続可能で、生産性・付加価値の高い産業の振興、事業を通じた地域社会との共生。 ● 当社グループ事業拠点における雇用の創出、経営人材・高技能人材の育成。
		<ul style="list-style-type: none"> ■ 産業・社会インフラの整備 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社会の持続可能な発展に資する産業・社会インフラの普及 <ul style="list-style-type: none"> ● 良質なエネルギー、水、輸送・物流・通信・金融サービス等へのアクセスを可能にするインフラや、都市機能を高度化する事業の推進。
	生活水準の向上	<ul style="list-style-type: none"> ■ 高度な生活関連サービスの提供 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 都市化、高齢化等の社会課題解決に資する、高度な生活関連サービスの普及 <ul style="list-style-type: none"> ● 新たな技術やコンセプトによる、モビリティ、メディア・通信、ヘルスケアサービス、スマートシティ構築等、生活水準を向上する、より高度なサービス・新たな機能の提供。
	良質な教育	<ul style="list-style-type: none"> ■ 全事業・サプライチェーンにおける人権の尊重 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 100SEED（※）活動等を通じた、良質で平等な学習機会の提供 <ul style="list-style-type: none"> ● 教育機会の提供対象の量的拡大。 ● 受益者の満足度100%。 ● 毎年継続して全社員の5%以上参加（対象は単体・地域組織・グループ会社）。

※ 住友商事グループの社員参加型の社会貢献活動プログラム

重要社会課題の特定プロセス

当社では、サステナビリティ経営の高度化について検討するため、2019年度に社内プロジェクトチームを立ち上げました。プロジェクトチームは、総合商社としての当社事業活動の特性を踏まえ、当社グループに関わりが深く重要性が高いと考えられる課題について仮説を立て、ロング・リストからいくつかの課題を抽出しました。同時に各事業部門の事業部門長・本部長に対し、ロング・リストをもとに、各組織の戦略および事業活動における社会課題に関わる機会とリスクについてのサーベイやヒアリングを実施し、それぞれの課題に対する当社事業の関わりについて分析しました。そして最終的に、プロジェクトチームの立てた仮説とサーベイ結果を突き合わせ、カテゴリーを整理した上で、6つの重要社会課題を特定しました。重要社会課題と長期目標は、経営会議と取締役会の決議を経て、2020年6月に決定しました。さらに2021年5月には、中期目標も機関決定しました。一連のプロセスにおいては、環境や人権に関する有識者、機関投資家、国際機関等との意見交換を行い、さまざまなステークホルダーからの当社への期待を適切に反映されているかを確認しています。

住友商事グループの重要社会課題と目標・進捗

各課題の長期目標・中期目標に向けた具体的な取り組みおよび進捗状況について、経営会議の諮問機関であるサステナビリティ推進委員会でモニタリングしています。重要社会課題ごとに代表的な事例を取り上げて、ご紹介します。

気候変動緩和 代表的な取り組み

長期目標：2050年の事業活動のカーボンニュートラル化と、持続可能なエネルギーサイクル実現への挑戦

中期目標：当社グループのCO2排出量を、2035年までに50%以上削減（2019年比）

部門	分野	目標	進捗
● 発電事業のCO2排出量を2035年までに40%以上削減（内、石炭火力発電については、60%以上削減）。2035年の発電ポートフォリオ：持分発電容量：石炭20%、ガス50%、再エネ30%			
インフラ	発電	発電事業のCO2排出量を2035年までに40%以上削減（内、石炭火力発電については、60%以上削減）（19年比）	発電事業のCO2排出量4.1%減（内、石炭火力発電については、3.6%減）（19年比）
インフラ	発電	2035年の発電ポートフォリオ：持分発電容量：石炭20%、ガス50%、再エネ30%	21年度末の発電ポートフォリオ：持分発電容量：石炭53%、ガス31%、再エネ16%
● 化石エネルギー権益事業から生じる間接的CO2排出量を2035年までに90%以上削減。			
資源・化学品	化石燃料上流	化石エネルギー権益事業から生じる間接的CO2排出量を2035年までに90%以上削減（19年比）	化石エネルギー権益事業から生じる間接的CO2排出量16.7%減（19年比）
● 上記以外の事業におけるCO2排出量の削減。			
金属	鋼材	サプライチェーンにおけるCO2排出量の測定と測定精度の向上、可視化、排出量削減方法の検証と実証実験の実施	調達する電力のグリーン化に向け、コイルセンター2工場におけるScope1/2のCO2排出量可視化完了
金属	鋼管	米国西テキサスにおける次世代流通センターでのカーボンニュートラルを目指す	自社消費電力を再生可能エネルギー（太陽光発電）にシフト完了
輸送機・建機	自動車部品	キリウにおいて、2024年度までにCO2排出量30%削減（19年度比）	工場新鋭化や蓄電池システム導入に伴うCO2排出量・消費電力削減
輸送機・建機	建機販売	自社事業による直接的/間接的CO2排出量（Scope1/2）の削減、客先事業におけるCO2排出量（Scope3）の削減、電動機械・自動化機械の販売促進	CO2排出量計算方法の確認完了。太陽光取り込みによる節電・使用水の再利用、環境配慮型ファシリティの建設、自動化機械の販売促進継続、電動トラックの販売開始
インフラ	物流	SGLにおいて、自社・事業会社が間接排出するCO2排出量の輸送に関わる部分（GHGプロトコル Scope3の4と9）の可視化	SGLが扱う国内・国際輸送にかかるCO2排出量の算定・可視化（外部機関の保証取得）、営業および当社グループ事業会社の支援に着手
生活・不動産	リテール	サミットストアにおいて、エネルギー使用量・CO2排出量の削減	冷蔵・冷凍設備の省エネ化および照明のLED化
生活・不動産	青果	Fyffesにおいて、SBT（Science Based Targets）の1.5℃シナリオに沿い、2025年までに取扱フルーツ1KgあたりのGHG排出量（Scope1/2）を25%削減。全体のGHG排出量のうち、Scope3の排出量比率を10%低減。	CO2排出量削減目標の設定、およびSBT認定の取得。現時点で、Scope1/2で21%削減を達成するプロジェクトを特定しています。

住友商事グループの重要社会課題と目標・進捗

気候変動緩和 代表的な取り組み

部門	分野	目標	進捗
生活・不動産	不動産	当社が保有・開発する物流施設・オフィスビルにおいて、グリーンビルディング認証の一つであるCASBEEの評価・格付の取得を目指す	所有するオフィスビル8物件について新規取得（S：6件、A：2件）
生活・不動産	不動産	当社グループが運用を行う投資法人において、不動産セクターに特化したESG評価であるGRESBを取得する	SOSiLA物流リート投資法人、SCリアルティプライベート投資法人ともにGRESB（4スター）の取得
生活・不動産	不動産	「ZEH-M Oriented」を満たす（共用部を含むマンション全体の一次エネルギー消費量の20%以上を削減）案件の事業化	「ZEHデベロッパー制度」に基づき、ZEHデベロッパーに登録完了
メディア・デジタル	IT	SCSKにおけるデータセンター等の電力使用量・CO2排出量の削減	CO2排出量削減目標の設定、およびSBT認定の取得

長期目標：2050年の事業活動のカーボンニュートラル化と、持続可能なエネルギーサイクル実現への挑戦

中期目標：社会の持続可能なエネルギーサイクルの基盤となる事業の構築

部門	分野	目標	進捗
●水素等のカーボンフリーエネルギーの開発・展開、再生可能エネルギー供給の拡大 [2030年までに3GW以上]、新たな電力・エネルギーサービスの拡大。			
インフラ	再エネ	再生可能エネルギー供給の拡大 [2030年までに3GW以上]	再生可能エネルギー1.5GW（21年度末時点）
インフラ	火力発電	2050年カーボンニュートラル達成に向けたカーボンオフセット技術（CCUS/水素等）を活用したビジネスモデルの推進	再生可能エネルギー等への電源シフトに向けたホスト国への支援 新技術・新燃料等による既存の石炭火力発電事業の脱炭素化・低炭素化等に向けて検討中
●電化・燃料転換、エネルギー効率・炭素効率の改善、省エネルギー化を促進する事業の拡大。			
金属	鋼材	鋼材サプライチェーン脱炭素化に貢献する直接還元鉄や電炉材のトレード、関連事業への参画	業界全体が目指す脱炭素化に向け、提供できる機能を検証し、トレードと事業の両面で参画検討中
金属	石油・ガス掘削	石油ガス掘削におけるCO2直接排出削減に寄与するサービスの提供	SEKAL社のソフトウェアの導入により、石油・ガス井開発における掘削自動化と操業最適化を支援
輸送機・建機	モビリティ	EV/PHV/FCVの普及拡大、EVインフラ整備の促進	電動バスサービス事業へ参入（レトロフィットEVバスの車両が完成）、電動タクシーサービス事業へ参入（EVタクシーオペレーションの実証）、企業間EVカーシェアリングの実証を開始
輸送機・建機	リース	SMFLにおけるサステナブル関連ビジネスの推進（2020年度から2029年度迄の累計契約額で1兆円）	太陽光発電事業の拡大等により21年度累計残高を拡大

住友商事グループの重要社会課題と目標・進捗

気候変動緩和 代表的な取り組み

部門	分野	目標	進捗
輸送機・建機	船舶	大島造船所において、CO2排出量30%削減（2008年比）の新造船販売継続。同40%減の新造船の開発継続	燃費性能に優れた船舶（大島造船所製）の販売、アンモニアを燃料とした船舶の開発に向けた検討着手
輸送機・建機	船舶	Corvus Energy船用電池を普及させ、内航船および外航船のCO2排出量の削減に貢献する	船用電池メーカーのCorvus Energyとの間で合弁会社を設立。バッテリーシステムの拡販・メンテナンスビジネスを行う
輸送機・建機	航空機	電動型垂直離着陸機（eVTOL）等の次世代移動手段を用いた運航を含むサービスの事業展開	ドローンによるサービスの事業展開に向け、国内外で実証実験を開始
輸送機・建機	航空機	航空機リース事業および航空機エンジンリース事業において、燃料効率・環境性能が良い新型航空機機種、新型エンジン機種の比率を向上する（それぞれポートフォリオ全体の70%、50%が目標）	新型航空機機種の比率約65%、新型エンジン機種の比率約50%
輸送機・建機	モビリティハブ	北欧駐車場でEV充電器配備を通じたEV車利用拡大支援として、24年度末までに駐車場におけるEV充電器設置数 1,000基	EV充電器設置数：21年度新規設置数（101基）は計画達成。今後も需要を見極め、設置拡大を図る
輸送機・建機	フリートマネジメント	EVを車両からリースバッテリーまで長期で保有し、モビリティ・エネルギーの両面で活用するEVライフサイクルマネジメントモデルの構築	在英EVリース・フリートマネジメント事業者のDriveElectric社へ出資
輸送機・建機	航空製造	カーボンニュートラルに向けた水素航空機関連事業への取り組み	住友精密工業において、次世代（水素燃料・電動化）航空機向けの技術開発を継続
輸送機・建機	航空製造	金属3D積層造形技術を用いた航空機の軽量化実現によるCO2排出削減への貢献	金属3D積層造形技術に強みをもつ米Sintavia社へ出資済。同技術により製造した部品の普及を推進
EII	グリーンエネルギー	モビリティ、DX、スマートインフラ等との新たな需要・シナジーを創出し、総合力を活かした複合グリーンエネルギー・サービスモデルを構築	エネルギーイノベーション・イニシアチブ（EII）を組成。全体戦略を策定した上で、グリーンエネルギー・プラットフォームビジネス（水素・グリーン電力・蓄電・熱）の検討を開始
●カーボンリサイクル、森林事業、CCS、排出権取引等によるCO2吸収・固定・利活用の推進。			
EII	森林	森林資源の取得・規模拡大、森林資産価値の向上	ニュージーランドにて森林資産の追加取得
EII	グリーンエネルギー	実質的なCO2排出削減に寄与するカーボンクレジットビジネスの推進	カーボンソリューションビジネスを推進する組織間連携体制の構築、および専門組織の設立

住友商事グループの重要社会課題と目標・進捗

循環経済 代表的な取り組み

長期目標：リサイクル・省資源型の技術・商品への転換

中期目標：循環型原材料等の使用、廃棄物の回収、製品の利用効率改善の促進

部門	分野	目標	進捗
●リサイクルされた、または再生可能資源に由来する循環型原材料等の使用量拡大。			
インフラ	PETリサイクル	ペットボトルリサイクル事業（トムラジャパン）の拡大	資源回収量6%増（20年比）
インフラ	物流	輸送および保管に使用されるコンテナの内袋（ライナーバッグ）のバイオ由来化の検討加速	バイオ由来ライナーバッグの仕様を決定し、輸送テスト/保管テスト等各種検証を実施中
生活・不動産	青果	Fyffesにおいて、全ての商品で、堆肥化可能・再生利用可能・再使用可能なパッケージを導入	全体の98.1%に対し、堆肥化可能・再生利用可能・再使用可能なパッケージを導入済み
資源・化学品	化学品	自動車の軽量化、EV化により需要伸長が期待される高付加価値樹脂の販売量拡大	工期に対して順調に進捗
資源・化学品	化学品	当社が出資するプラスチック代替素材（植物由来素材）メーカーの製品販売量拡大	出資先が量産工場建設に着手（22年度中に完工予定）
資源・化学品	農業ディストリビューション	バイオ農業（含、化学農薬との混合剤）の売上高比率を20%に高める	バイオ農業の売上高比率は21年度実績で8.5%。（売上高は米ドル56.2mil）
EII	蓄電池	EV蓄電池の再利用促進と技術開発。再利用機会の創出	EV蓄電池二次利用による大型蓄電設備の構築に向けた技術開発が進行中
●製品の利用効率改善・長寿命化を促進するビジネス（シェアリング・中古販売・リース・レンタル等）の拡大。			
輸送機・建機	自動車流通販売	中古車販売やアフターサービスを通じた製品寿命長期化の取り組みの推進	中古車販売（20年度比24%増）・サービス在庫の拡大（20年度比18%増）
輸送機・建機	モビリティハブ	EVカーシェアサービス事業の推進	カーシェアに加え、法人・個人向けサブスクリプションを21年度後半より開始（実績16台）。既存のカーシェアサービスについては、月平均で利用者数3千人、トリップ数9千回の実績。累計登録者数、トリップ数はそれぞれ6万人、46万回に到達
メディア・デジタル	通信	携帯端末ライフサイクル（新品販売・回収・再流通）事業による省資源化の実現	中古端末の回収、国内外市場での販売

住友商事グループの重要社会課題と目標・進捗

循環経済 代表的な取り組み

長期目標：天然資源の持続可能な調達

中期目標：当社グループの取り扱う主要天然資源の持続可能な調達体制の強化

部門	分野	目標	進捗
● 持続可能な調達を要する、主要な天然資源関連商品の特定と調達方針の策定、認証取得の促進、自主監査体制の強化。			
生活・不動産	食品流通	持続可能なパーム油の調達促進	パーム油の第三者認証機関（RSPO：Roundtable on Sustainable Palm Oil）マスバランス認証を取得
生活・不動産	食品流通	バードフレンドリー [®] 認証コーヒーの調達・普及促進	バードフレンドリー [®] 認証継続
EII	森林	保有林区の大部分で森林認証を取得し、サステナブルな経営の実施	自社林区・伐採権のFSC認証維持、CDPフォレストの評価取得の継続、森林経営方針・林産物調達方針の制定・運用
EII	森林	国際的な認証制度に基づいて管理され、合法性・持続可能性が証明された材に限定しての調達、リモートセンシング技術（衛星画像解析）を用いた再植林モニタリング	衛星画像解析を用いたモニタリングトライアルの実施。合法性・持続可能性を確認するサプライヤー向け独自アンケートの実施

人権尊重 代表的な取り組み

長期目標：全事業・サプライチェーンにおける人権の尊重

中期目標：「国連ビジネスと人権に関する指導原則」「住友商事グループ人権方針」に則った人権尊重の浸透・徹底

部門	分野	目標	進捗
● 2023年までに、“指導原則”に基づく人権教育の単体受講率100%、地域組織・子会社実施率100%を達成。			
全社	—	2023年までに、“指導原則”に基づく人権教育の単体受講率100%、地域組織・子会社実施率100%を達成	人権教育ツール（e-learning）のコンテンツ開発完了（22年度から展開開始）
● 人権デューデリジェンスのリスク分析の強化により、2025年までにサプライチェーンを含む全事業のリスクを的確に評価しリスク低減策を実施。評価結果を踏まえて、より有効なグリーンバンスメカニズムを構築。			
メディア・デジタル 生活・不動産	—	2025年までにサプライチェーンを含む全事業のリスクを的確に評価	2025年までに全事業をカバーすべく部門別の人権デューデリジェンスを開始（2021年度はメディア・デジタル事業部門および生活・不動産事業部門を実施）。グリーンバンスメカニズムの一環として、当社コーポレートサイト内に問合せ窓口を設置

住友商事グループの重要社会課題と目標・進捗

人権尊重 代表的な取り組み

部門	分野	目標	進捗
生活・不動産	食品流通	人権リスクの高い業界において、サプライヤーの人権リスク状況を把握	食品流通分野において、人権リスクが高いとされる国・商品のサプライヤー4社に対するアンケート調査を実施
メディア・デジタル	通信	当法人権ポリシーに準拠した事業運営の徹底	海外通信事業において、人権リスクの評価に取り組み、リスク低減・防止に向けたアクションをさらに強化

中期目標：安全な職場環境の確保

部門	分野	目標	進捗
●製造・加工業、大規模工事を伴うプロジェクトを中心とした主要事業労働現場における災害ゼロへの取り組み強化。			
全社	—	災害ゼロへの取り組み強化	災害時の初動対応についてe-learningを実施、救命講習の実施、被災状況共有システムの導入
金属	鋼材	本質安全確保活動と従業員教育、活動のPDCA改善（TQM管理技術活用）	安全セルフチェックリスト（150項目）に基づく自己監査の実施、監査結果に基づき改善に向けた取り組みの推進
金属	鋼管	“ZERO Harm”の本部スローガンの下、各現場におけるLTIR（休業労働災害度数率）、TRIR（記録災害度数率）を測定し最小化を目指す	LTIRは1件発生、LTIR/TRIRは0.2%、休業・労働災害ゼロに向けて防災ルールブック作成、e-learningを含む啓蒙活動を継続的に実施
輸送機・建機	自動車製造	労働災害件数の削減	キリウにおける労働災害の低減、SDVにおける労災ゼロ達成
輸送機・建機	建機販売・建機レンタル	事業会社のLTIRについて、2021年に事業会社の50%が0.25以下、2022年全社1.0以下、2023年全社0.25以下	LTIRの集計結果は0.44。57.1%の事業会社がLTIR0.25を下回り目標達成。さらなる事故削減に向けたフォローを実施
インフラ	電力EPC	HSEルールの制定と現場研修、集会を通じ、LTI（休業労働災害）ゼロを目指す	各プロジェクトにてHSEルール制定済
生活・不動産	青果	Fyffesにおいて、2025年までに業務上の重傷事故、および死亡事故ゼロ。	バイク通勤者への啓発活動キャンペーンを実施。また交通安全の研修プログラムを開発・実施し、事故発生の予防強化に着手。全社的な安全管理システムの展開を開始し、ラテンアメリカから導入を進める
資源・化学品	電子部品	スミトニコスにおける労働災害件数（工場内）0件継続	労働災害件数0件達成
資源・化学品	金属資源上流	資源・エネルギー上流事業（Ambatovyプロジェクト）における労働災害件数削減	TRIF（記録災害度数率）は0.09で、現場の年間安全目標数値を達成。Ambatovyプロジェクト開始以来過去最高値。労働災害時の原因特定・再発防止策の徹底、ならびに従業員への注意喚起を実施。また、安全文化醸成に向け、工程安全管理システムの策定、作業に対する適切な標準作業手順の定義・実行等の取り組みも継続的に実施

住友商事グループの重要社会課題と目標・進捗

人権尊重 代表的な取り組み

中期目標：多様性に富み互いに尊重し合う組織の実現

部門	分野	目標	進捗
●差別・ハラスメントのない職場環境を整備。			
全社	—	差別・ハラスメントのない職場環境を整備	人権・同和問題の啓発活動の一環として、当社グループの役職員向けに外部有識者を講師とする研修を実施。あらゆるハラスメントを排除すべく、「セクハラ防止研修」「パワハラ防止研修」等の啓発活動を実施。エンゲージメントの向上に向けた全社横断ワーキング・グループの立ち上げ
●国籍、年齢、性別、性的指向、性自認等、あらゆる属性や価値観にとらわれることなく個々人が能力を発揮できる人材マネジメントを推進。			
全社	—	国籍、年齢、性別、性的指向、性自認など、あらゆる属性や価値観にとらわれることなく個々人が能力を発揮できる人材マネジメントを推進	D&Iを組織に定着させるための継続的な社内啓発の一環として、D&I関連プログラムを集中的に展開する期間（Diversity Week）を企画、実施 日本においては、主に女性活躍推進について数値目標を掲げ、その達成に向けた施策、打ち手を通じたD&Iの浸透、定着を図っており、また、海外地域組織での各国拠点の実情に応じたD&I施策推進をサポート（Global D&I Meetingの定期的な開催）する等連携を強化

地域社会・経済の発展 代表的な取り組み

長期目標：地域の産業発展と人材育成への貢献

中期目標：当社グループ事業のグローバルな展開を通じた地域産業の発展・雇用創出・人材の育成

部門	分野	目標	進捗
●持続可能で、生産性・付加価値の高い産業の振興、事業を通じた地域社会との共生。			
輸送機・建機	リース	SDGsリース「みらい2030 [®] 」の取り組み拡大、サステナビリティ関連商品の導入	ポセイドン原則に準拠したサステナビリティリンクリース/ファイナンスの取扱い開始
インフラ	海外工業団地	海外工業団地事業を推進し、企業誘致を進め、雇用創出や地域発展を実現する	海外工業団地事業の推進
生活・不動産	スーパーマーケット	店舗を地域コミュニティ拠点とした、新たなサービスメニューの導入拡大	地域密着型コミュニティ・イベントへの参加・地場野菜の取り扱い等を通じた地域貢献・植樹活動・外国人技能実習生受け入れを継続。「食と健康」をテーマとした新たなサービスとしての「けんこコーナー（※）」の導入拡大

※サミットとトモズが連携し「食と健康」をテーマとしたコーナーを通じて、地域のお客様に寄り添うコミュニティ（場）を提供することを目的としたサービス

住友商事グループの重要社会課題と目標・進捗

地域社会・経済の発展 代表的な取り組み

部門	分野	目標	進捗
資源・化学品	金属資源上流	マダガスカルにおける産業発展への貢献	現地サプライヤーとの継続的取引の実施、研修機会の提供を通じた人材育成の実施
資源・化学品	農業資材	農業生産の安定化・効率化による生産性向上	営農サービスおよび農業資材を提供する農業資材直販事業を通じ、農業生産性の向上に寄与。地理的拡大や機能拡充を通じた事業価値向上を推進
●当社グループ事業拠点における雇用の創出、経営人材・高技能人材の育成。			
輸送機・建機	自動車流通販売	イラク、リビアにおける人材育成	イラク：職業訓練卒業生数93名。国連傘下IOMと連携した職業訓練の実施 リビア：48名がオンライン版トレーニングを終了
資源・化学品	電子部品	従業員（工場）の職業訓練・作業教育	スミトロニクスにおける職業訓練受講者率100%を継続

長期目標：産業・社会インフラの整備

中期目標：社会の持続可能な発展に資する産業・社会インフラの普及

部門	分野	目標	進捗
●良質なエネルギー、水、輸送・物流・通信・金融サービス等へのアクセスを可能にするインフラや、都市機能を高度化する事業の推進。			
輸送機・建機	航空機	ヘリリース事業において、緊急医療・災害対応用ヘリを中心にポートフォリオを構成・拡大する	SMFLにおいて緊急医療・災害対応用ヘリを中心に積上げ、資産規模を拡大（20年比40%増）
インフラ	発電	既存案件の確実な履行による地域社会・経済発展への貢献	操業中の既存発電所案件の安定操業
インフラ	水・鉄道	質の高い社会インフラ（水・鉄道）の拡充	「水事業の拡大による処理容量の増加（20年度比56%増）」 新規鉄道車両・システム案件の受注・着実な契約履行、鉄道事業の拡大による交通渋滞等の社会課題の解決
メディア・デジタル	通信	新興国における通信インフラの整備、およびそのプラットフォーム上での多様な付加価値サービスの展開	エチオピアにおける通信インフラの整備開始

住友商事グループの重要社会課題と目標・進捗

生活水準の向上 代表的な取り組み

長期目標：高度な生活関連サービスの提供

中期目標：都市化、高齢化等の社会課題解決に資する、高度な生活関連サービスの普及

部門	分野	目標	進捗
●新たな技術やコンセプトによる、モビリティ、メディア・通信、ヘルスケアサービス、スマートシティ構築等、生活水準を向上する、より高度なサービス・新たな機能の提供。			
輸送機・建機	モビリティ	モビリティを活用した移動型店舗サービス事業による生活者の利便性向上、まちの活性化移動型店舗サービスの提供	モビリティを活用した移動型店舗サービスの実証事業開始
インフラ	スマートシティ	スマートシティ開発を通じた人々の豊かな生活に寄与するインフラ整備	北ハノイにおけるスマートシティ：土地収用の進捗/タウンマネジメント事業計画・構想案の策定
インフラ	海外工業団地	当社工業団地で働く従業員の生活基盤づくりのため、さまざまな福利厚生サービスを提供する	ベトナム・タンロン工業団地入居企業、従業員向けにデジタルプラットフォームを介してさまざまな福利厚生サービス（日用品販売、医療保険販売、ヘルスケアサービス等）を提供
メディア・デジタル	5G	5G社会・サステナブルシティの実現に向けた事業推進（基地局シェアリング、ローカル5G）	ローカル5Gについて、基地局の増設、およびケーブルテレビ事業者、鉄道事業者等とユースケース開発に向けた実証実験の実施
メディア・デジタル	CATV	JCOMを通じて、生活の利便性向上および快適で心躍る暮らしに資するエンタメ・生活関連オンラインサービスを提供する	558万世帯に有料多チャンネル・インターネット・固定電話・電力・モバイル等のエンタメ・生活関連サービスを提供
メディア・デジタル	CATV	「J：COMオンライン診療」により、地域医療サービス・高齢化等の社会課題解決に資するサービスを提供する	「J：COMオンライン診療」サービスの提供開始
メディア・デジタル	通信販売	ショップチャンネルを通じて、快適で心躍る暮らしに資する商品・サービスを提供する	ショップチャンネルを通じたファッションアイテム・美容関連商品等厳選された商品・サービスの提供、ライブコマース事業立ち上げ
生活・不動産	ヘルスケア	高齢化社会を下支えする国内ヘルスケアプラットフォームの構築	調剤併設型ドラッグストアのトモズを通じて、医薬品・日用品の販売と調剤薬局の機能を提供（21年度末237店） 在宅調剤サービスやオンライン調剤による調剤薬局の機能強化
生活・不動産	ヘルスケア	最適な医療の最適な場所での提供と、各国医療費の抑制への貢献	ベトナムにおけるマネージドケア事業への新規参入
資源・化学品	アグリ	新たな技術を活用し、農資材投入の最適化、生産性向上、さらには農作物生産者の収入の安定化を実現する	「新たな事業パートナー・事業会社との連携を通じ、作物の収量改善や労働負荷の軽減に資する精密農業技術・サービスの開発」

住友商事グループの重要社会課題と目標・進捗

良質な教育 代表的な取り組み

長期目標：質の高い教育の普及

中期目標：100SEED活動等を通じた、良質で平等な学習機会の提供

部門	分野	目標	進捗
●教育機会の提供対象の量的拡大。			
全社	－	教育機会の提供対象の量的拡大	キャリア教育支援「Mirai School」を通じて、24校/3,800人の高校生にキャリア教育を提供 「教育支援プロボノ」を通じて、8つの非営利団体の組織基盤強化を支援 「多文化共生社会を目指す教育支援」を通じて、8つの非営利団体と外国ルーツの子どもたちを支援
●受益者の満足度100%。			
全社	－	受益者の満足度100%	支援先の非営利団体や高校生の満足度はほぼ100%達成
●毎年継続して全社員の5%以上参加。（対象は単体・地域組織・グループ会社）			
全社	－	毎年継続して全社員の5%以上参加（対象は単体・地域組織・グループ会社）	本社および国内外地域組織の社員 5%以上が参加 社員と経営がともに関わる全社的な取り組みが評価され、100SEEDが「第19回企業フィナンソロピー大賞」特別賞を受賞

環境マネジメント

方針・考え方

住友グループは、400年の歴史を通じて、産業の発展と地域社会や自然環境との共存に力を注いできました。住友商事グループもまた、事業活動を通じた環境保全に取り組んでいます。気候変動を緩和する低炭素社会の構築、生物多様性と地球環境の保全、エネルギー、水ならびに資源のサステナブルな活用、汚染の防止や廃棄物排出抑制といった、さまざまなテーマを、誰もが取り組むべき最重要かつ長期的な課題と捉え、右記の環境方針を定め、実行します。

この環境方針をグループ各社で共有してISO14001環境マネジメントシステムを活用した環境管理を行い、事業に伴う環境負荷の低減および事業を通じた環境改善への取り組みを推進しています。

環境方針

I. 基本理念

住友商事グループは、グローバル企業として、環境問題が地球規模の広がりを持つとともに、次世代以降にも及ぶ長期的な問題であることを認識し、健全な事業を通じて、社会・経済の発展と地球環境の保全が両立した「持続可能な発展」の実現に向け努力する。

II. 基本方針

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

1 環境に対する基本姿勢

良き企業市民として、当社の行動指針に沿い、地球環境の保全に十分配慮する。

2 環境関連法規の遵守

国内外の環境関連法規及び同意した協定等を遵守する。

3 自然環境への配慮

自然生態系等の環境保全ならびに生物多様性の維持・保全に十分配慮する。

4 気候変動への対応

気候変動の緩和及び気候変動の影響への適応に十分配慮する。

5 資源・エネルギーの有効活用

資源・エネルギーの有限性を認識し、その有効利用に努める。

6 循環型社会構築への寄与

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

7 環境保全型事業の推進

総合力を生かし、環境保全型事業を推進し、社会の環境負荷の低減に貢献する。

8 環境管理の確立

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

9 環境方針の周知と開示

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

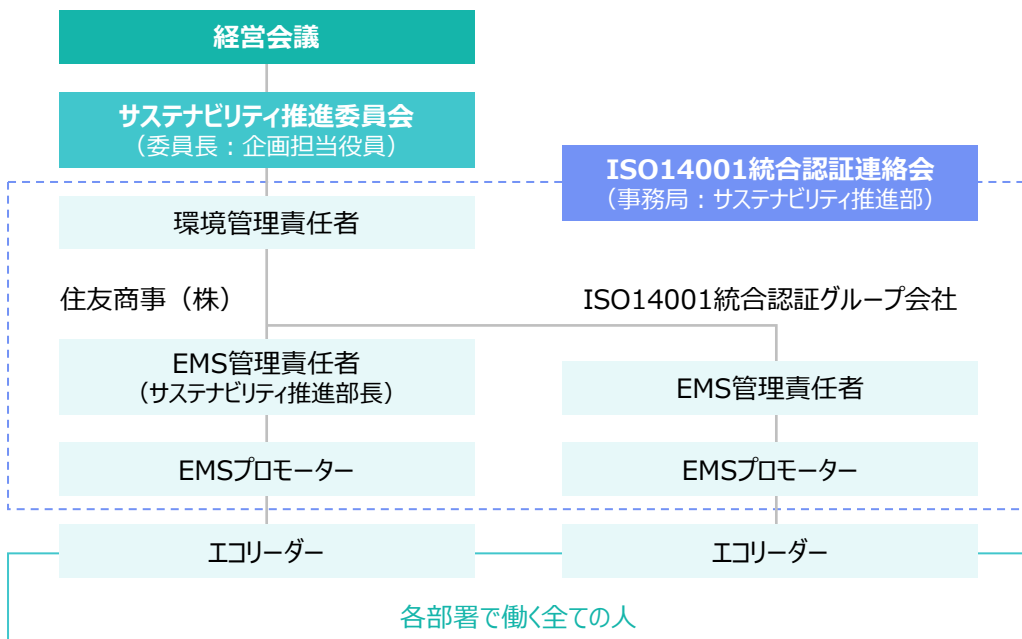
環境マネジメント

体制

環境マネジメント体制

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

ISO14001環境マネジメントシステム



□ ISO14001統合認証グループ会社（2022年4月現在・グループ会社25社）

定量目標・実績

当社は、2050年カーボンニュートラルや循環経済の実現に向け、住友商事国内単体の電力使用量、水使用量、廃棄物排出量について基準年度を設定して長期目標を掲げて改善活動を推進しています。

住友商事国内単体の長期目標

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

長期目標を踏まえて算出した2021年度の目標と実績および2022年度目標は以下の通り。

指標	基準年度 実績	2021年度 目標	2021年度 実績	2022年度 目標	
電力使用量	総量 (MWh)	7,859	5,553	3,368	5,486
	原単位 (MWh/m ²)	0.1079	0.0996	0.0605	0.0986
水使用量	総量 (m ³)	32,191	20,190	6,711	20,393
	原単位 (m ³ /人)	6.93	6.20	2.02	6.14
廃棄物排出量	総量 (t)	508	319	46	322
	原単位 (t/人)	0.109	0.098	0.014	0.097

住友商事国内単体の燃料・熱・電力使用量からGHG排出量を算出すると、基準年度の2013年度のGHG排出量は5,626t-CO₂eとなり、2021年度GHG排出量（Scope1/Scope2）の総量目標と実績、および2022年度目標は以下の通りとなります。

指標	基準年度 実績	2021年度 目標	2021年度 実績	2022年度 目標	
GHG排出量 (Scope1/ Scope2)	総量 (t-CO ₂ e)	5,626	3,514	1,793	2,208

環境マネジメント

定性目標

住友商事グループでは、環境負荷の低減および環境に有益な活動の推進に取り組んでいます。グループ全体の取り組み方針として、中期経営計画「SHIFT 2023」における気候変動関連の基本方針に則り、2050年のカーボンニュートラル化を目指しています。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ともに、翌年の環境目標を決定します。

環境目標

2021年度の主な活動実績

環境関連法規等の遵守	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ推進部主催で、講習会開催 e-learning環境講座（含む法令遵守コンテンツ）の実施
環境保全型事業の推進	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー利用事業の拡大 循環型社会構築に向けてのビジネス推進 その他環境負荷低減につながるビジネスの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 国内外で各種再生可能エネルギー利用事業を推進（欧州各地での洋上風力発電事業、豪州、南相馬市、ベトナム 第二タンロン工業団地での太陽光発電事業、インドネシアおよびニュージーランドにおける地熱発電事業、再生可能エネルギーファンド活用等） 循環型社会構築、環境負荷低減につながるビジネスを推進（持続可能な森林経営、鹿児島県EVリユース蓄電池システムの系統電力接続実証事業、電気バスの導入拡大に向けた取り組み、日豪間における水素サプライチェーン構築に向けた取り組み等水素関連事業の推進、米国産炭酸リチウム販売事業等）
環境負荷管理および低減	<ul style="list-style-type: none"> 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 事業実施に伴う環境負荷・環境影響の把握と低減 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 	<ul style="list-style-type: none"> 前年度はコロナ禍での出社制限の影響等があり減少したが、今年度はその揺り戻し等もあり前年比増となった。 連結グループの環境データ把握 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、環境マネジメントを確実に推進
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"> 環境保全他に関する啓発セミナーなどの開催 環境マネジメントシステムの有効活用推進 非財務情報開示の拡充 	<ul style="list-style-type: none"> 環境関連法令研修を継続実施、気候変動対応セミナー開催 未受講者（新入社員、キャリア採用等）を対象にe-learning環境講座を開講、100%受講完了 ESGコミュニケーションブック2021発行

環境マネジメント

活動

内部環境監査

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

<監査重点項目>

- (1) 環境目標設定の適切性
- (2) 環境実行計画の進捗管理
- (3) 法的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

2021年度監査の結果、重大な違反に該当する指摘はありませんでした。

外部審査

一般財団法人日本品質保証機構によるISO14001環境マネジメントシステムの認証審査を受けています。2021年度は2022年2月に審査を受け、登録認証の維持が認められました。

 [ISO14001登録証](#)



教育・啓発活動

住友商事グループ社員が環境保全活動を行うにあたり、さまざまな教育プログラムを展開しています。環境関連法令研修、社外専門家による地球環境問題の啓発セミナー等を開催し、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	開催回数
ISO14001 環境マネジメント システム講習会 (動画公開)	経営理念と環境への取り組みの浸透、ならびにISO14001国際規格に準拠した環境マネジメントシステムのプロセスの習得。	通年
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。	年2回
産業廃棄物処理 業務講習会	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等実務知識の講義。	年2回
環境関連法令 研修	環境関連法規の最新動向と基礎知識、ならびに法令遵守の留意点を講義。	年2回
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。	年1回

気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

気候変動問題は、持続可能な社会の実現の為に、克服しなくてはならない重大な課題であり、より早期のカーボンニュートラル社会実現に向けたグローバルな取り組みはますます加速しています。当社は、パリ協定における世界的合意を重視し、同協定に掲げられた社会のカーボンニュートラル化目標の達成に、より積極的な役割を果たすため、2021年5月に、「気候変動問題に対する方針」を見直すとともに、当社の6つの重要社会課題の一つである「気候変動緩和」とその長期目標に対し、より明確なアクションプランを示す中期目標を設定しています。（中期目標については、p.8,43をご参照）。その後、2022年2月にも「気候変動問題に対する方針」を見直し、新規の石炭火力発電事業・建設請負工事には例外なく取り組まないこととしています。

気候変動問題に対する方針

基本方針

- 2050年に住友商事グループのカーボンニュートラル化を目指す（※1）。
社会全体のCO2排出量削減・Negative Emission化（※2）による、持続可能なエネルギーサイクル実現のための技術・ビジネスモデルを開拓する。
- 当社事業のCO2排出の削減・吸収に加え、ビジネスパートナーや公共機関等と協力した取り組みや提言等を通じて、社会のカーボンニュートラル化に貢献する。

事業における方針

- 社会全体のCO2排出削減に資する再生可能エネルギー化やエネルギー活用の効率化、及び燃料転換を促進する。
また、再生可能エネルギーを主体とした新たなエネルギーマネジメントやモビリティサービスなどの提供や、水素社会の実現に取り組む。
- 発電事業については、地域社会における経済や産業の発展に不可欠なエネルギーを安定的に供給するとともに、経営資源を、より環境負荷の低い発電ポートフォリオに継続的にシフトする。（2035年：持分発電容量ベースで、石炭 20%、ガス 50%、再エネ 30%（※3））
- 火力発電、化石エネルギー権益の開発については、2050年のカーボンニュートラル化を前提として取り組む。
石炭火力については、新規の発電事業・建設工事請負には取り組まない。また、石炭火力発電事業については、2035年までにCO2排出量を60%以上削減（2019年比）し、2040年代後半には全ての事業を終え石炭火力発電事業から撤退する。
一般炭鉱山開発事業については、今後新規の権益取得は行わず、2030年の一般炭鉱山からの持分生産量ゼロを目指す。

※1 カーボンニュートラル化の対象となる事業の範囲は以下の通り。

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

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

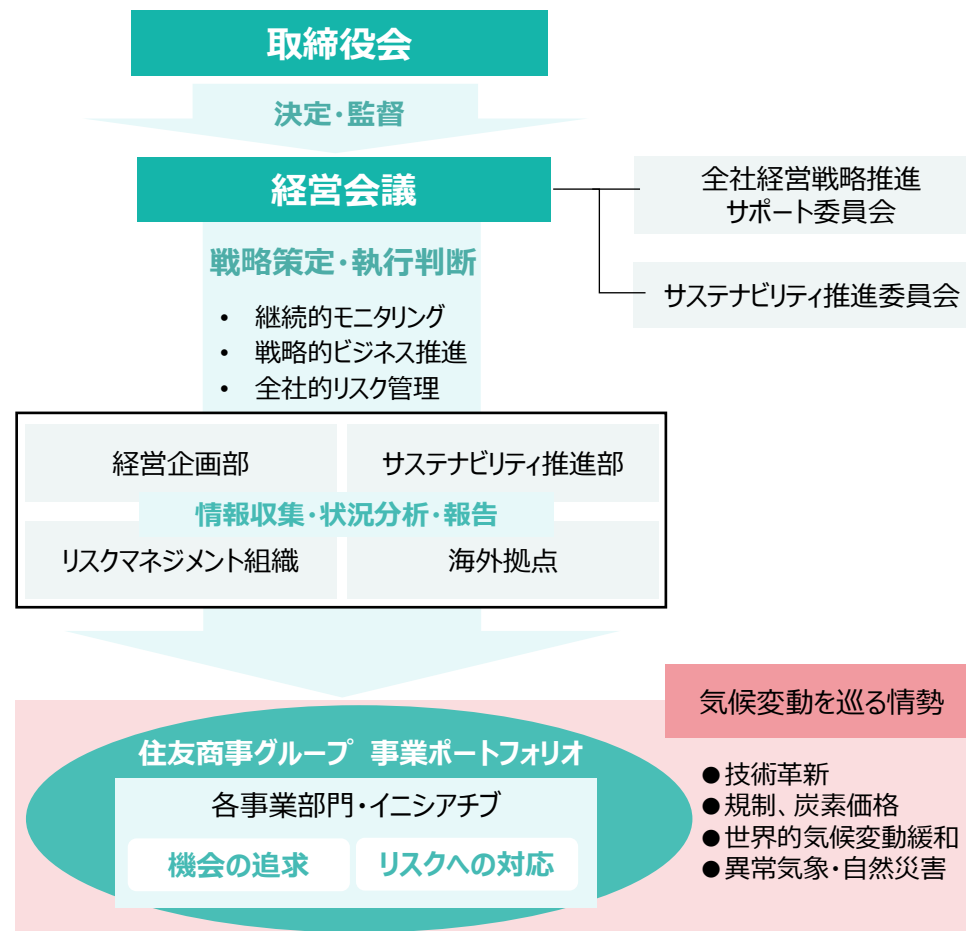
※2 Negative Emission化とは、過去に排出され、大気中に蓄積したCO2を吸収・回収・除去することを指す。

※3 2020年時点：石炭 50%、ガス 30%、再エネ 20%

気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

ガバナンス（気候変動問題への対応の体制）

- ◆ 取締役会は、当社グループの幅広い事業活動において気候変動問題に関連して生じるさまざまな機会とリスクについての各事業分野の戦略とその進捗状況、ならびに事業ポートフォリオ全体のリスクの状況について定期的に報告を受け、適切な取り組みが為されているかモニターしています。取締役会は、当社グループの「気候変動問題に対する方針」を決議し、個別事業についても、気候変動問題への対応方針に係る重要な案件について実施の是非等の審議を行っています。
- ◆ 例えば、当社グループの長期目標である、“2050年の事業活動のカーボンニュートラル化と、持続可能なエネルギーサイクル実現への挑戦”の達成への道筋や、発電事業やエネルギー関連事業の方針、カーボンニュートラル社会の実現に必要な取り組みについて経営会議で繰り返し議論し、取締役会で「気候変動緩和」のための中期目標と「気候変動問題に対する方針」の見直しを決議しました。
また、当社グループでは、気候変動問題等の社会課題への対応を含めた、中期経営計画における各事業分野の戦略を、年に2回、経営会議メンバーが参加する戦略会議で議論しています。
- ◆ 気候変動問題の機会とリスクについては、各事業部門・イニシアチブの取り組みに加え、社会課題への対応に関する専門組織であるサステナビリティ推進部や、当社の経営計画全体や重要施策の企画を行う経営企画部、リスク管理担当組織が共同して全社の方針の立案や必要な施策の推進を行っています。グループ内の調査機関や各営業組織、海外拠点等からもたらされる情報をもとに、全社的な対応を議論しています。
- ◆ サステナビリティ推進委員会（委員長：企画担当役員/事務局：サステナビリティ推進部）にて、世界的な気候変動緩和の動向をフォローするとともに、全社経営戦略推進サポート委員会（委員長：企画担当役員/事務局：経営企画部）にて、気候変動問題に関する戦略やリスク管理の施策について議論し、両委員会からの報告、付議を受けて、経営会議にて気候変動問題の対応についての重要な意思決定を行っています。



気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関するリスクと機会

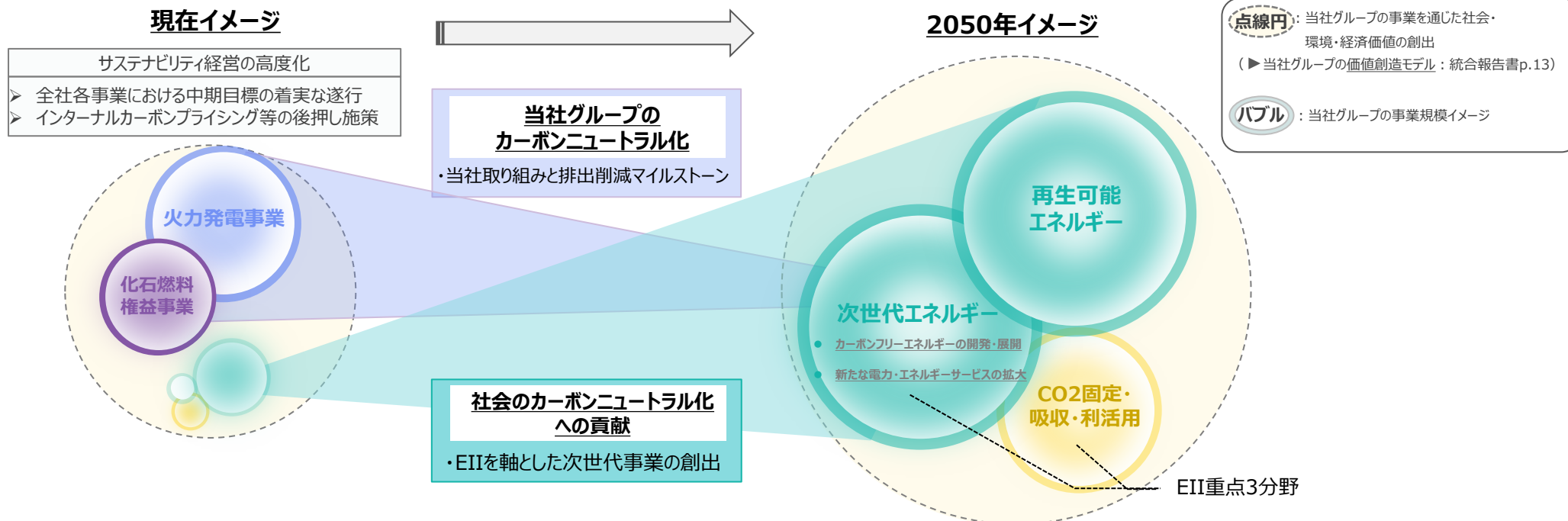
事業ポートフォリオシフトの着実な推進

気候変動問題の克服には、産業全般における脱炭素技術や再生可能エネルギーへのシフト、排出されたCO2の利活用による、カーボンニュートラルなサイクルの実現が求められます。当社は、幅広い産業においてグローバルに事業を展開する中で、脱炭素化に伴うさまざまな技術やビジネスモデルの変化がもたらすリスクに対応する一方で、それら変化に伴って現れる新たな社会的ニーズを捉え、多様な事業機会を開拓していくことで、ポートフォリオシフトを着実に推進します。

当社事業のポートフォリオシフトイメージ

当社では、カーボンニュートラル社会の実現に資する次世代事業の創出のため、新たな営業組織である「エネルギーイノベーション・イニシアチブ（EII）」を2021年4月に創設し、グローバル社会の

のエネルギー転換がもたらす社会構造の変化を事業機会と捉え、次世代事業創出への取り組みを着実に進めています。具体的には、水素や次世代バイオといった「カーボンフリーエネルギーの開発・展開」や、大型蓄電・分散型電源事業等「新たな電力・エネルギーサービスの拡大」、そして「CO2の吸収・固定・利活用」を3つの重点分野としています。また、既存事業部門においても、社会のカーボンニュートラル化に向け取り組んでおり、EIIとの組織横断的な取り組みも強化し、今後のシナジー拡大につなげていきます。当社グループは、中期経営計画 SHIFT 2023で掲げた各種施策を着実に実行し、事業ポートフォリオのシフトを確実に実現するだけでなく、長期・中期視点にたった社会課題の解決に向け、強固なポートフォリオを形成し、新たな価値を創造し続けます。

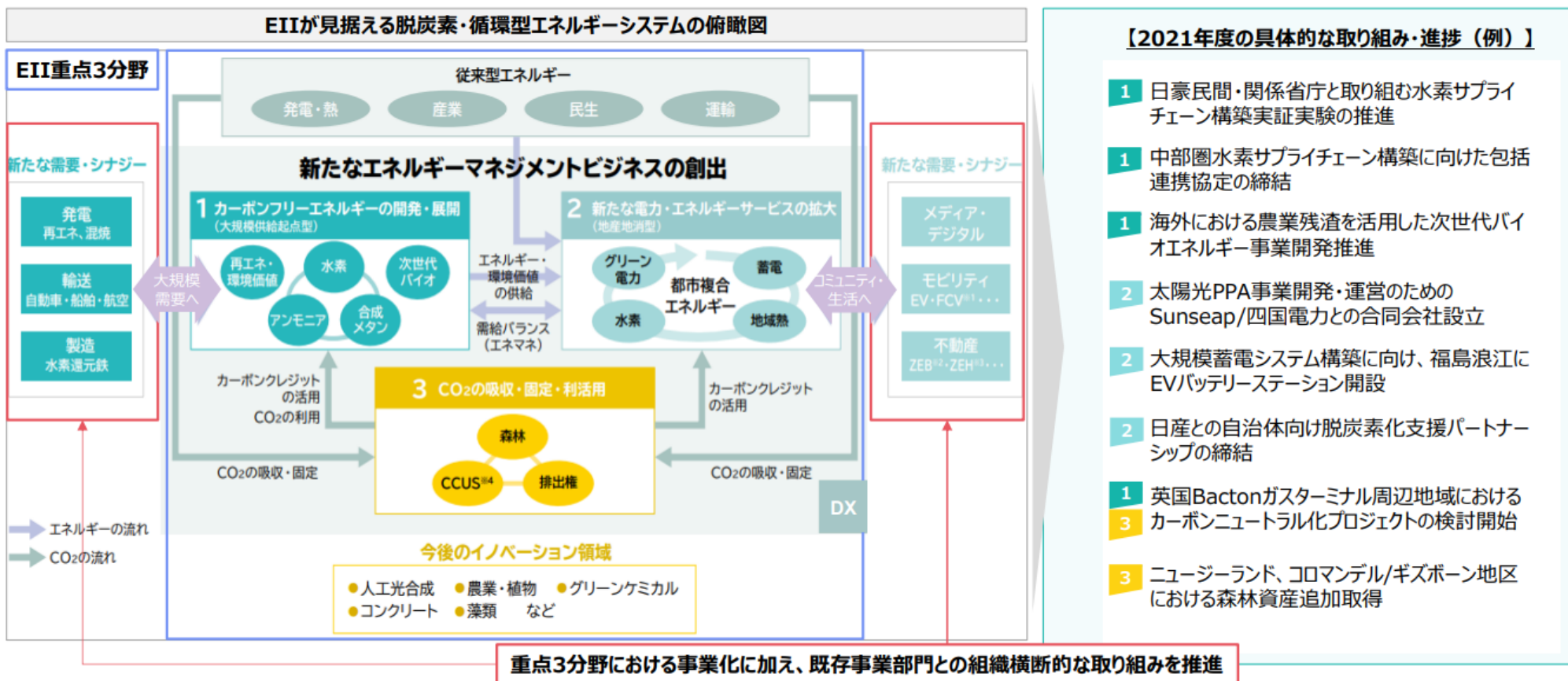


気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関するリスクと機会

社会のカーボンニュートラル化への貢献（EIIを軸とした次世代事業の創出）

脱炭素・循環型エネルギービジネス構築に向け、EII重点3分野における事業開発と事業部門との組織横断的な取り組みを推進しています。カーボンニュートラル社会の実現に資する次世代事業の創出に向け、多様なステージの事業開発がグローバルに進捗しています。



※1 FCV（Fuel Cell Vehicle）：燃料電池自動車

※2 ZEB（Net Zero Energy Building）：年間の一次エネルギー消費量の収支をゼロとすることを目指した建築物

※3 ZEH（Net Zero Energy House）：年間の一次エネルギー消費量の収支をゼロとすることを目指した住宅

※4 CCUS（Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage）：CO₂を回収・有効利用・貯留する技術

気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会

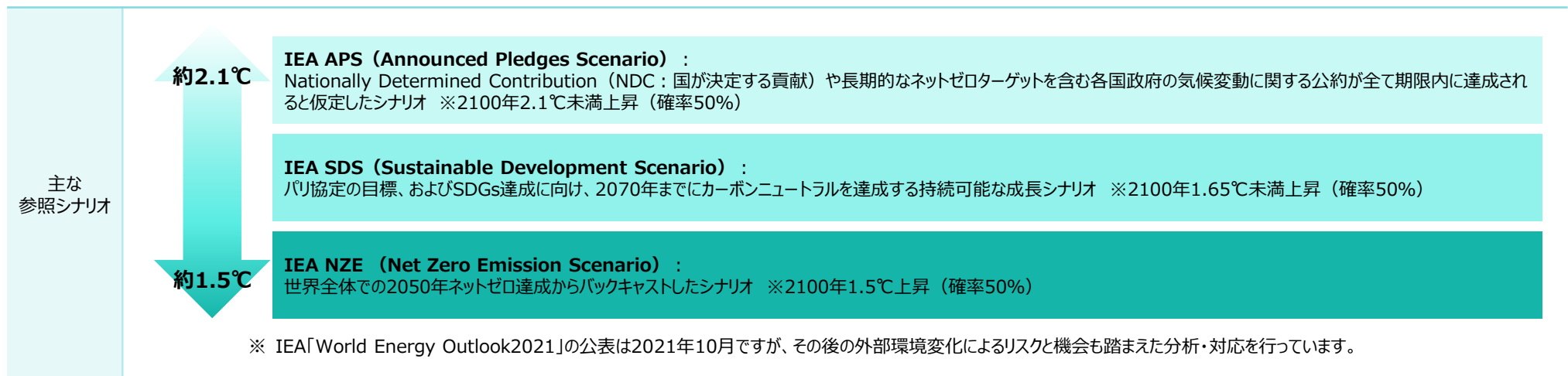
- ◆ 気候変動問題に関しては、将来的に低炭素・脱炭素化のための規制が導入され、長期的には、国際的な議論の進展や各国の温室効果ガス削減計画の見直し、幅広い産業分野での技術、市場の変化等が、当社グループの事業環境にさまざまな変化をもたらすことが考えられます。
- ◆ 当社は、気候変動緩和に係る技術の変化や規制導入等の事業環境変化のリスクが相対的に大きいと考えられる分野として、発電事業やエネルギー・資源関連事業、自動車、航空機、船舶関連事業、鉄鋼、化学品、セメント、アルミ製錬、不動産等の事業への影響を分析しています。これらの分野では事業活動に影響を及ぼすようなリスクが存在すると想定され、定期的なシナリオ分析を通じてリスクの大きさを認識し、然るべき対応策を検討することで、業績への負の影響を最小限に留めるよう努めているほか、脱炭素・循環型エネルギーシステムの構築等、事業機会の開拓に資する取り組みを強化しています。

シナリオ分析

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

気候シナリオの選定

- ◆ 事業環境が大きく変化した際に、新たなビジネス機会および事業の耐性を客観的に評価する観点から、主にIEA（International Energy Agency：国際エネルギー機関）「World Energy Outlook2021」等を参照し、以下シナリオを用いて主に2050年までの事業への影響を分析しています。これらシナリオは、世界的な気候変動緩和の長期的な動向について、複数のシナリオを想定した場合に、各セクターにおいて起こりうる事業環境変化の一例として参照したものであり、当社の経営方針や事業戦略の前提を示すものではありません。



気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

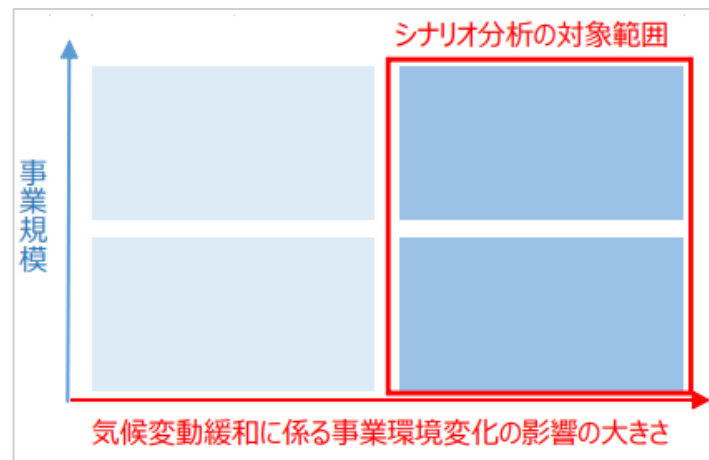
シナリオ分析を実施する当社事業の特定

- ◆ 当社事業のうち、気候変動緩和に係る事業環境変化の大きなセクターに関わる事業について、原則として事業規模の大小にかかわらず、シナリオ分析の対象事業を特定しています。
- ◆ 今年度は、「エネルギー」「資源」「輸送」「素材産業」「不動産」を対象事業として、ISSB（International Sustainability Standards Board：国際サステナビリティ基準審議会）の気候関連開示基準（※1）、技術変化、規制導入の動向等も参照・確認の上、シナリオ分析を実施しています。

※1 2022年3月31日に公開された草案（気候関連開示を含む）を参照しています。同基準の動向を引き続き注視していきます。

シナリオ分析対象として特定した事業セクター

- ◆ エネルギー：火力発電（石炭・ガス）、再生可能エネルギー発電、次世代エネルギー（水素、アンモニア、合成メタン）
- ◆ 資源：一般炭・原料炭、天然ガス・LNG、金属・レアメタル（ニッケル・銅・鉄鉱石）
- ◆ 輸送：車（自動車部品製造・販売/完成車販売事業）、船舶（造船事業/船舶トレード事業/保有船事業）、航空（リース/部品製造）
- ◆ 素材産業：鉄鋼（鋼材/鋼管の製造・販売事業）、セメント（流通事業）、化学品（製造/トレード事業）、アルミニウム（製錬事業）
- ◆ 不動産：オフィスビル/集合住宅販売事業



シナリオ分析の結果

- ◆ シナリオ分析の対象として特定した「エネルギー」「資源」「輸送」「素材産業」「不動産」セクターに関する需給変化傾向は、IEA等が提示する主なシナリオに記載された各セクターの将来的な市場動向等を2030年、2050年において「大幅増加～増加」、「増加～やや増加」、「中立」、「やや減少～減少」、「減少～大幅減少」の5段階で表示したものです。これらシナリオが示す需要動向や事業環境の見通しは、多くの潜在的リスクや不確定要素を含んでいます。
- ◆ 各セクターに関する当社の事業環境方針・取り組みは、それらシナリオが示すさまざまな事業環境変化の要因や不確実性、当社事業固有の状況等を踏まえた方針・取り組みを記載したものです。また、当社は、火力発電、化石エネルギー権益の開発について2050年のカーボンニュートラル化を前提として取り組んでおり、それらの事業が含まれる「火力発電（石炭・ガス）」、「一般炭・原料炭」、「天然ガス・LNG」については、エクスポージャー（※2）等の財務情報を記載しています。

【参照シナリオ（マクロ環境）の表示】

各シナリオ共通
APSシナリオ
SDSシナリオ
NZEシナリオ

【参照シナリオ（マクロ環境）の需給変化傾向】

↑：大幅増加～増加 ↗：増加～やや増加 →：中立
↘：やや減少～減少 ↓：減少～大幅減少

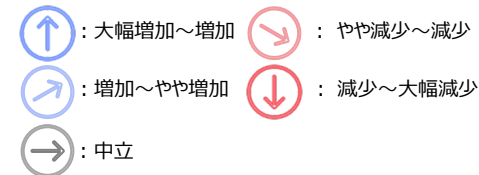
※2 連結総資産および持分法向け保証

気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

シナリオ分析の結果（サマリ）

- ◆ APS・SDS・NZEシナリオ分析の結果、2030年、2050年において、いずれのシナリオにおいても当社は事業リスク・機会を捉えて対応方針を検討の上、具体的な取り組みを進めています。以下は、参照シナリオ（マクロ環境）における需給変化傾向と当社の事業環境・方針・取り組みの概要です。

【参照シナリオ（マクロ環境）の需給変化傾向】



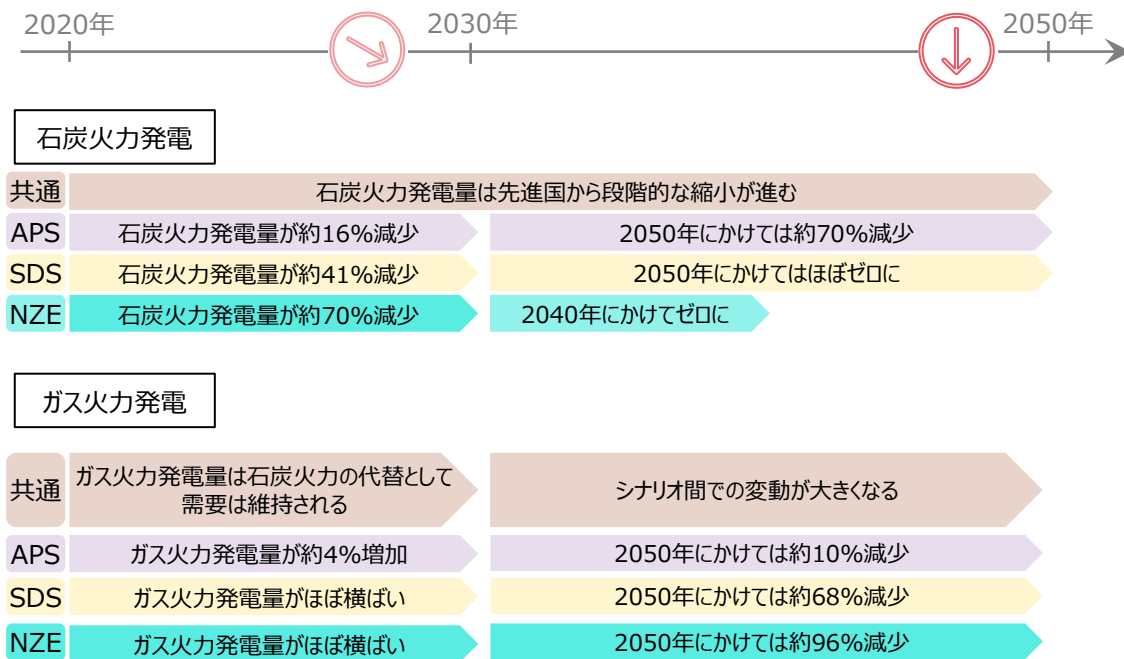
セクター	事業	参照シナリオ（マクロ環境）の需給変化傾向		当社の事業環境・方針・取り組み	
		2030年	2050年	2030年	2050年
エネルギー	火力発電（石炭・ガス）	↘	↓	当社の事業環境は、NZE/SDS/APSシナリオにおける2050年時点において、全体の約9割が中立・増加に位置づけられ、当社事業の関連市場の将来需給予測は、総じて横ばい、あるいは拡大傾向にあることを認識しています。その上で、当社の事業リスクと機会を捉え、対応を行うことで、着実にポートフォリオシフトを推進していることを確認しました。以下には、参照シナリオの需給変化傾向が「大幅増加～増加」・「減少～大幅減少」となった当社事業の主な方針・取り組みを紹介します（詳細は次頁以降参照）。	
	再生可能エネルギー発電	↑	↑		
	次世代エネルギー（水素、アンモニア、合成メタン）	↑	↑		
資源	一般炭・原料炭	↘	↓	【参照シナリオの需給変化傾向：「減少～大幅減少」該当事業】 ・ 火力発電（石炭・ガス）：当社気候変動方針において、石炭火力からの撤退方針を示し、経営資源配分を環境負荷の低い発電事業にシフトしていく。既存の火力発電事業の多くはホスト国との長期契約に基づく事業であり、個別案件の事業性が大幅に悪化するリスクは高いものと考えられるが、今後も取り巻く事業環境変化を継続的にモニタリングしていく。 ・ 一般炭・原料炭：当社の資源ポートフォリオにおける一般炭権益の比重は相対的に小さく、相応の競争力を維持するとともに、一般炭の炭鉱は近い将来にメインライフの終了を迎える予定。当社気候変動方針として、2030年までに一般炭鉱山からの持分生産量ゼロを目指す。	
	天然ガス・LNG	→	→		
	金属・レアメタル（ニッケル・銅・鉄鉱石）	↗	↗		
輸送	車（自動車部品製造・販売、完成車販売事業）	→	→	【参照シナリオの需給変化傾向：「大幅増加～増加」該当事業】 ・ 再生可能エネルギー発電：2030年までに、再エネ供給規模を3GW以上とし、2035年を目途に持分発電容量割合を再エネ比率20%→30%とする目標を設定 ・ 次世代エネルギー：今後需要増が予測されている水素・アンモニア等カーボンフリーエネルギー関連事業の拡大を推進 ・ 船舶/航空：燃費改善や脱炭素・低炭素燃料活用に向けた、船舶・航空機の開発・導入等を推進	
	船舶（造船事業/船舶トレード事業/保有船事業）	↗	↑		
	航空（リース/部品製造）	↑	↑		
素材	鉄鋼（鋼材/鋼管の製造・販売事業） 鋼材事業	→	→	なお、その他、「中立」、「増加～やや増加」、「やや減少～減少」該当事業についても、既存事業の推進だけでなく、新たな事業創出を図るための取り組みも併せて推進しています。また、2050年に向けたトランジションにおける2030年前後でシナリオ毎の需給変化傾向が異なる、一般炭・原料炭事業、鋼管事業、不動産事業については、引き続き市場動向等を注視しながら、着実なポートフォリオシフトの推進を図ります。	
	鋼管事業	↗	→		
	セメント（流通事業）	→	→		
不動産	化学品（製造/トレード事業）	→	→		
	アルミニウム（製錬事業）	→	→		
	オフィスビル/集合住宅販売事業	→	↗		

気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

◆ エネルギーセクター：火力発電（石炭・ガス）

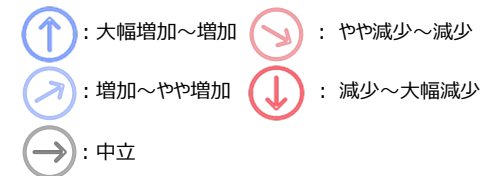
参照シナリオ（マクロ環境：火力発電量の変化傾向）



【参照シナリオの表示】



【参照シナリオ（マクロ環境）の需給変化傾向】



当社の事業環境・方針・取り組み

当社は経営資源配分を石炭火力から再エネ等環境負荷の低い発電事業にシフトし、新規の石炭火力発電事業・建設請負工事には例外なく取り組みません。また2040年代後半には全ての契約を終え、石炭火力発電事業から撤退する方針です。（※1）

既存の火力発電事業の多くは、電力需要の拡大が続く新興国等、ホスト国の電力会社との長期契約に基づき、当社の責によらない経済損失リスクを回避できる条項が含まれており、またその履行に関してホスト国の保証を取得し必要に応じてNEXI海外投資保険を付保しています。従って、個別案件の事業性が大幅に悪化するリスクは低いと考えています。

尚、石炭火力発電は、左記の参照シナリオ（マクロ環境）の通り、先進国から段階的な縮小が進み、いずれのシナリオにおいても2050年または2040年にかけて大幅な減少となっています。前述の通り当社の石炭火力発電事業はホスト国の電力会社との長期契約に基づく事業であり、現在では想定し得ないものの、今後、脱炭素に向けた環境変化により事業継続に何らか甚大な影響・事態が生じる可能性も踏まえて、当社全体のエクスポージャーおよび事業ごとの投融資・保証残高、事業の運営状況、石炭火力を取り巻く諸環境等について、経営レベルで定期的にモニタリングしています。

また、地域社会・経済の発展や安定電源としての電力供給責任を踏まえつつ、既存設備の脱炭素化・低炭素化に向けた検討・取り組みの追求、再生可能エネルギー等への電源シフトに向けたホスト国への最大限の支援等を行いながら、事業撤退の前倒しも排除せずあらゆるオプションを追求し、当社および社会全体の脱炭素化を図っていきます。

《参考値》

	22/3末	2035年見通	2040年代後半
石炭火力発電事業			
投融資・保証残高（※2）	2,900億円	1,500億円	ゼロ
持分発電容量	5.2GW	約2GW	ゼロ

※1 石炭火力について、当社は2035年までにCO2排出量を60%以上削減（2019年比）し、2040年代後半には事業を終え石炭火力発電事業から撤退する方針です。

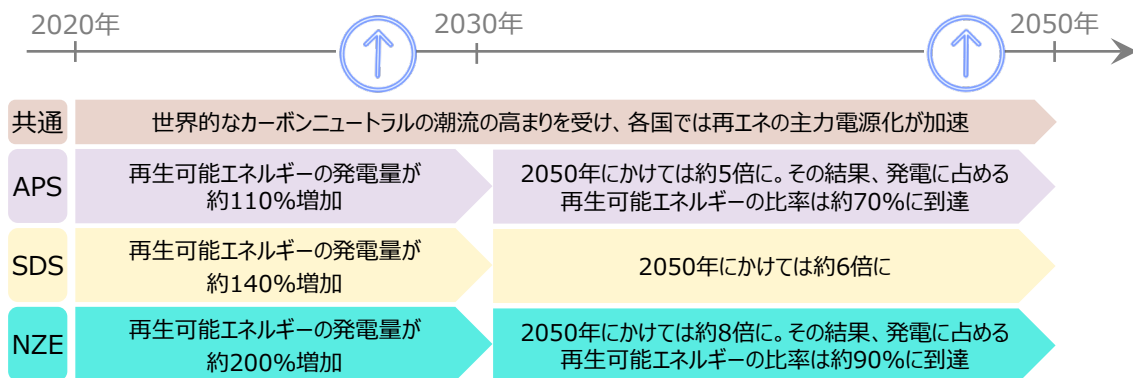
※2 出資スキームや、契約形態に関わらず、全ての石炭火力発電事業の投融資・保証残高（完工前の案件は想定ピーク残高）を含んでいます。為替は2022年3月末レート<YEN/US\$>：122.39円を用いて計算。

気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

◆ エネルギーセクター：再生可能エネルギー発電

参照シナリオ（マクロ環境：再生可能エネルギー発電量の変化傾向）



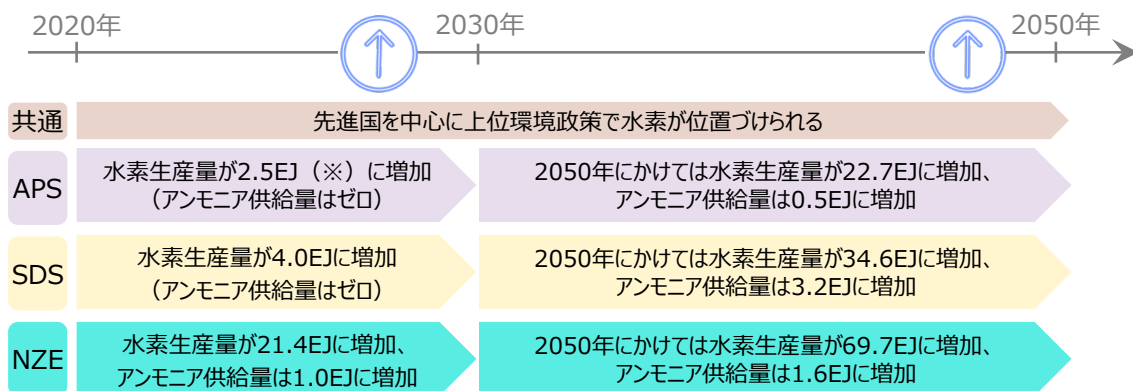
当社の事業環境・方針・取り組み

気候変動問題を克服しカーボンニュートラルな社会を実現するために、当社グループは、風力、太陽光、地熱、水力、バイオマス等のさまざまな形態による再生可能エネルギー発電事業を行っています。

地域社会における経済や産業の発展に不可欠なエネルギーを安定的に供給するとともに、経営資源を再生可能エネルギー等、より環境負荷の低い発電ポートフォリオに継続的にシフトする方針を掲げ、2030年までに、再生可能エネルギー供給規模を3GW以上とし、2035年を目途に、持分発電容量割合を、石炭比率50%→20%、ガス比率30%→50%、再生可能エネルギー比率20%→30%とする目標を掲げています。

◆ エネルギーセクター：次世代エネルギー（水素、アンモニア、合成メタン）

参照シナリオ（マクロ環境：水素生産量・アンモニア供給量の変化傾向）



当社の事業環境・方針・取り組み

当社では、新たにエネルギーイノベーション・イニシアチブを立ち上げ、水素・アンモニア等カーボンフリーエネルギー関連事業の拡大を推進しています。これにより、今後需要増が予測されている水素・アンモニア等の次世代エネルギーの安定供給に寄与し、脱炭素社会の実現に貢献しつつ、収益を拡大していきます。

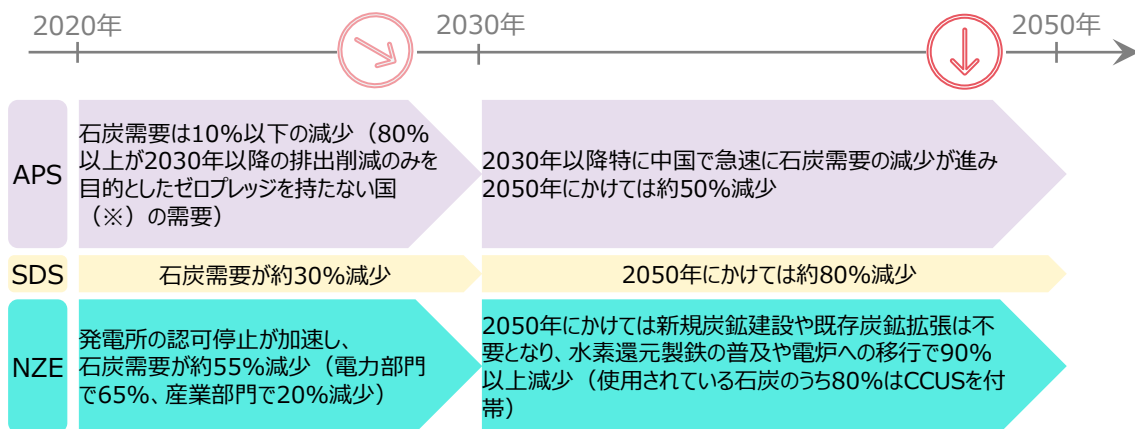
※ 1EJ（=1018J）は原油約2,580万kℓの熱量に相当（EJ：エクサジュール）

気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

◆ 資源セクター：一般炭・原料炭

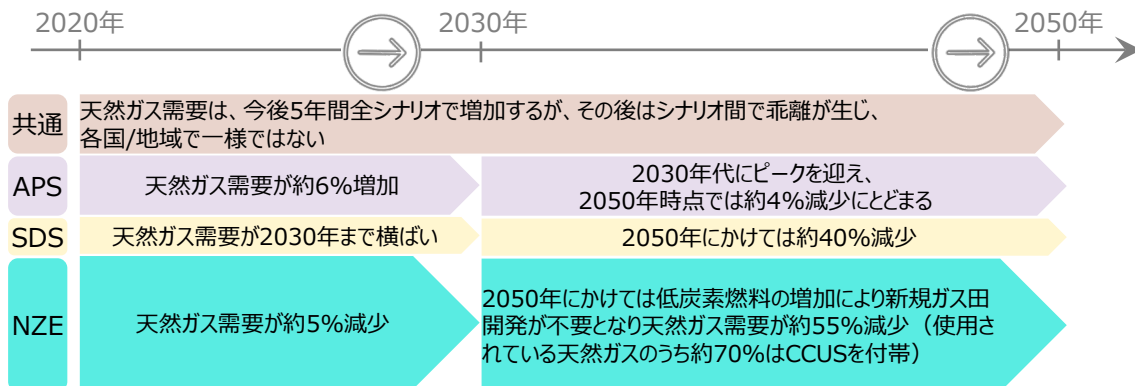
参照シナリオ（マクロ環境：石炭需要の変化傾向）



※ ネットゼロ宣言をしていない国

◆ 資源セクター：天然ガス・LNG

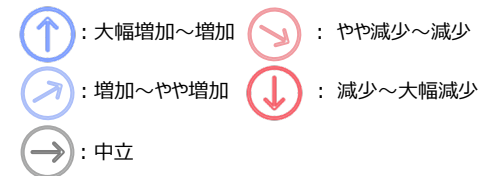
参照シナリオ（マクロ環境：天然ガス需要の変化傾向）



【参照シナリオの表示】



【参照シナリオ（マクロ環境）の需給変化傾向】



当社の事業環境・方針・取り組み

当社は一般炭鉱山開発事業において、新規の権益取得は行わず、2030年までに一般炭鉱山からの持分生産量ゼロを目指す方針です。当社の資源ポートフォリオにおける一般炭権益の割合は相対的に小さく、現行保有する権益についても、近い将来にマインライフの終了を迎える予定です。また、同権益は需要が相対的に高い高品位炭を産出しており、コスト競争力もあるため、需要減の局面でも一定の価格下振れ耐性を備えています。原料炭については、スクラップを利用した電炉への移行や、CO2排出量の少ない製鉄法の実用化に伴い、長期的には需要が減少する状況も想定されますが、CCUS等の技術を導入した高炉による製鉄事業は当面維持されることが予想され、また当社が保有する権益は、原料炭の中でも希少性の高い強粘結炭を産出しているため、一定の需要は維持されると考えています。

22年3月末 一般炭・原料炭（上流権益）エクスポージャー：800億円

当社の事業環境・方針・取り組み

低炭素社会への移行局面において、石炭の代替としての発電燃料のほか、化学原料や輸送用燃料として引き続き重要な役割を果たすと考えています。特にLNG需要は中国およびパイプラインによる輸入手段を持たないインドおよびASEANを中心に増加すると見込んでおり、アジア大洋州（インド含）でのビジネス機会の増加が期待されます。今後、中長期的な目線で戦略地域を絞り、天然ガス・LNGバリューチェーンの構築に取り組んでいきます。また、外部環境変化および脱炭素社会への移行に伴い、CCS/CCUS等環境技術導入や再生可能エネルギーとのベストミックスを図りながらTransition Fuelの需要を確保しつつ、適切な地域へのエネルギーの安定供給へ貢献します。

22年3月末 原油・ガス・LNG（上流権益）エクスポージャー：700億円

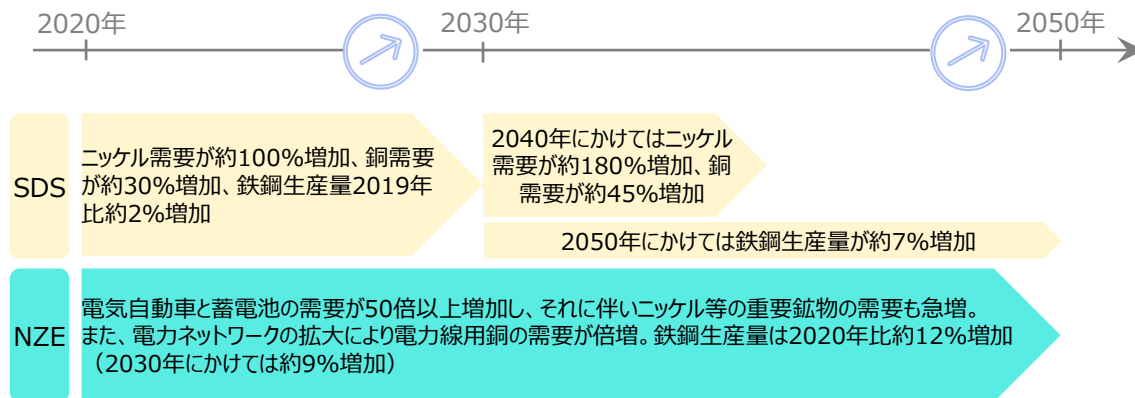
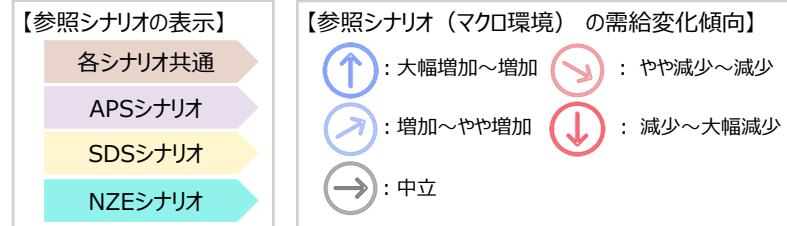
気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

◆ 資源セクター：金属・レアメタル（銅・ニッケル・鉄鉱石）

参照シナリオ（マクロ環境：ニッケル/銅需要・鉄鋼生産量の変化傾向）

当社の事業環境・方針・取り組み



ニッケルについては、世界的な需要の伸びに應えるため、マダガスカル共和国で生産者として事業推進しており、製品を日本・欧米・アジア向けに販売するとともに、さらなる事業機会の創出を図っています。銅については、海外銅鉱山への出資を通じ、銅生産バリューチェーン上の川上に当たる銅精鉱と銅地金生産・販売事業に携わり、銅精鉱の安定調達に貢献しています。

鉄鉱石については、南アフリカやブラジルでの鉱山事業を通じて、中国・日本を中心としたアジアへの資源の安定供給に貢献しています。また、鉄鋼業の脱炭素化への対応における製鉄法・製鋼法の変化による需要への影響を注視し、電炉鋼比率の増大による影響も見極めながら、引き続き安定供給に向けた調達ソースの確保を推進していきます。

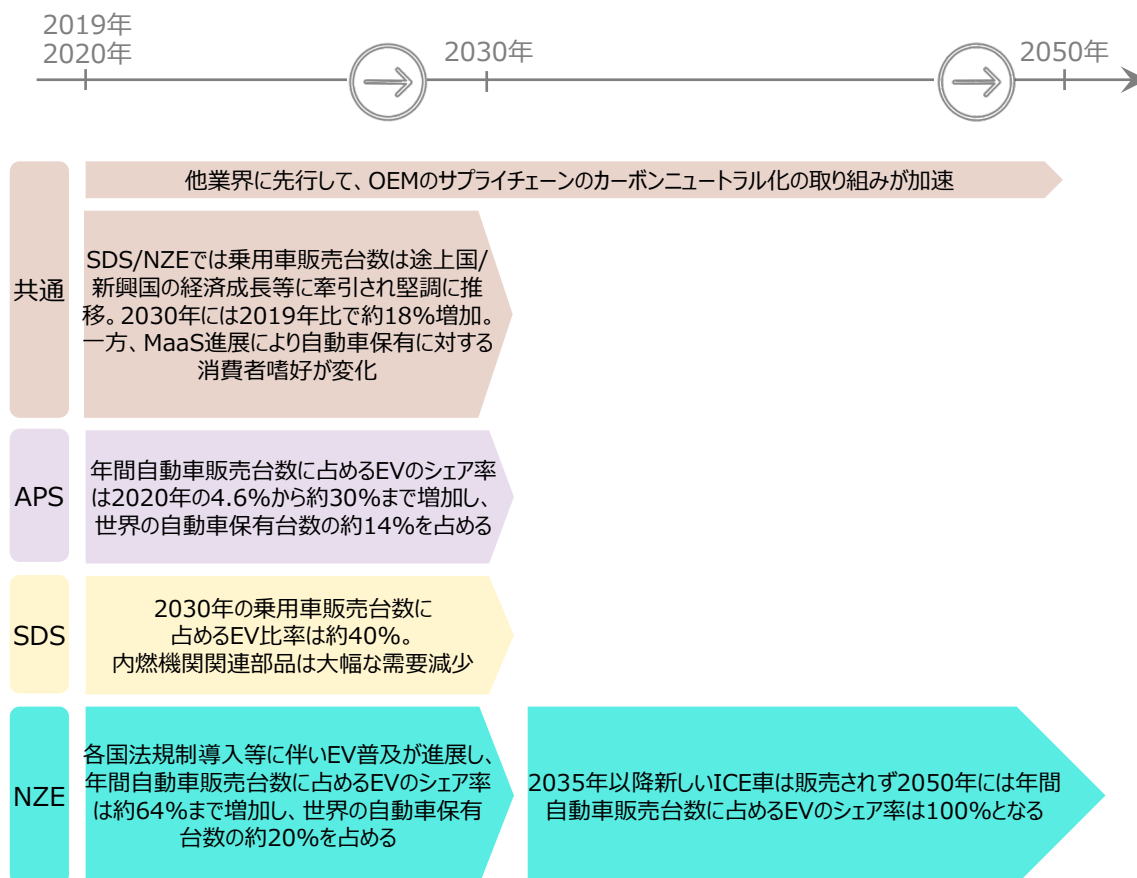
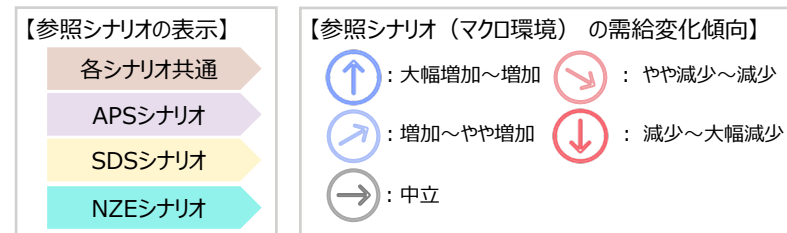
気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

◆ 輸送機セクター：車（自動車部品製造・販売、完成車販売事業）

参照シナリオ（マクロ環境：乗用車販売台数・EVシェアの変化傾向）

当社の事業環境・方針・取り組み



当社では、完成車・自動車部品の製造・販売、自動車ファイナンス、オートリースその他の事業を行っています。内燃機関関連部品の取り扱い、部品製造事業の数%にも満たないことからEV化による自動車関連事業への直接的影響は限定的であると考えます。また、OEMのサプライチェーンを含むカーボンニュートラル化への対応としては、当社の部品製造・輸送時等における低炭素・脱炭素技術の活用、カーボンフリーエネルギーの利用等を検討していきます。

EV化の進展やMaaS化により、当社の自動車関連事業のビジネスモデルの変換も必要と考えられますが、当社はこれら変化を事業機会と捉え、シェアリング事業、駐車場事業等、新たな事業基盤の開拓や既存事業における付加価値創造、商品ポートフォリオの見直しに取り組んでいきます。

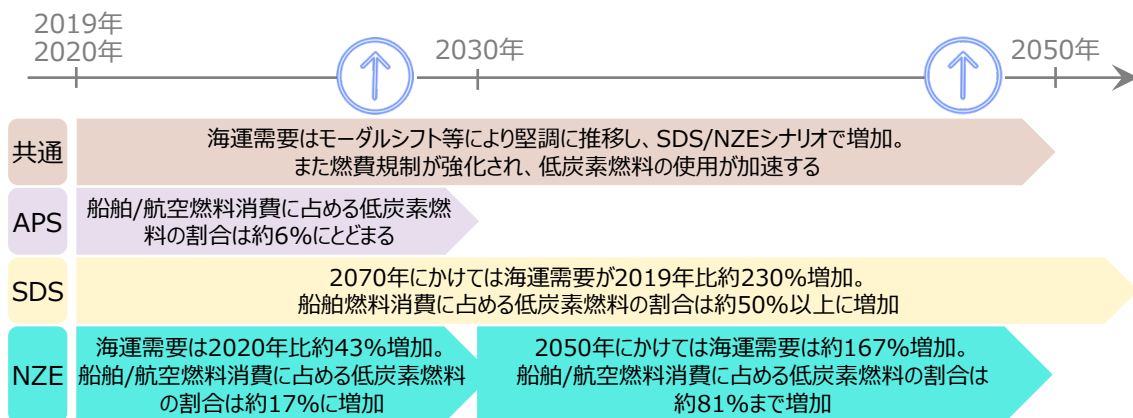
また、当社は、大型蓄電事業・リユース蓄電池事業、グリーン電力・エネルギープラットフォーム事業、複合エネルギーサービス事業等新たな電力・エネルギーサービス事業にも取り組んでおり、EVや再生可能エネルギーが広く普及する社会における当社事業機会につなげていきます。

気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

◆ 輸送機セクター：船舶（造船事業/船舶トレード事業/保有船事業）

参照シナリオ（マクロ環境：海運需要・船舶/航空燃料消費に占める低炭素燃料割合の変化傾向）



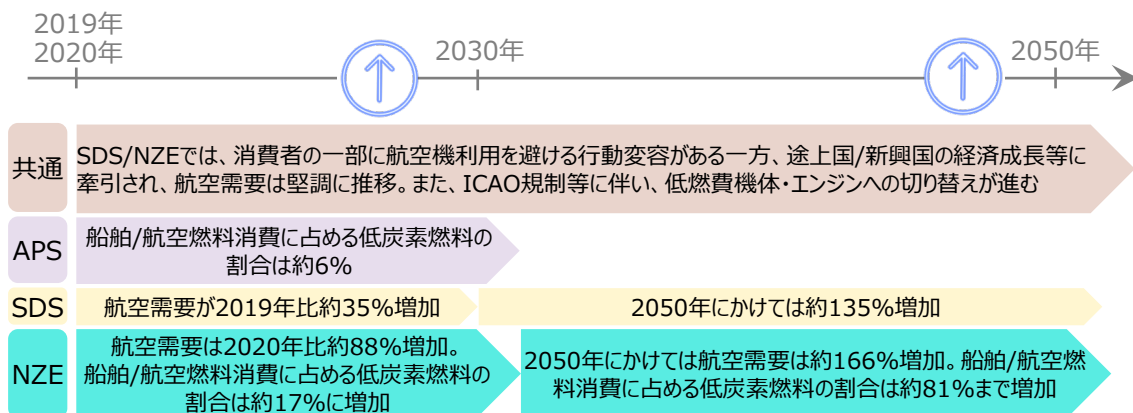
当社の事業環境・方針・取り組み

当社では、造船事業、船舶トレード事業、船舶保有・運航事業を行っています。IMO（※1）によるCO2削減目標や荷主側のニーズの変化に伴い、中長期的にCO2排出量の多い重油炊きの船舶から、CO2低排出型燃料と重油炊きのデュアル燃料船へのシフトが進んでいくことを想定し、各国の法規制や市場・技術動向をモニタリングしながら、造船事業の製品ラインアップや保有船ポートフォリオの見直し、船用蓄電池関連事業等を進めることにより、社会の脱炭素化・低炭素化に向けた新たな事業機会を創出していきます。

※1 International Maritime Organization：国際海事機関

◆ 輸送機セクター：航空（リース/部品製造）

参照シナリオ（マクロ環境：航空需要・船舶/航空燃料消費に占める低炭素燃料割合の変化傾向）



当社の事業環境・方針・取り組み

当社では、航空機リース・エンジンリース事業、および一部航空機部品の製造事業を行っています。今後、ICAO（※2）規制等により長期的に低燃費機体へのシフトが進んでいくことが想定されます。当社は、航空機リース・エンジンリース事業において、各顧客航空会社の需要を反映して新規リース機体・エンジンを調達するとともに、バイオ燃料等の開発に着手しています。また、リースアップ時の売却等により、継続的に保有機体・エンジンポートフォリオの入れ替えを行っており、航空機の低燃費化に関わる法規制・市場・技術動向をモニタリングすることにより、リース料や保有機体価格下落のリスクをコントロールし事業環境変化に柔軟に対応することが出来ると考えています。

※2 International Civil Aviation Organization：国際民間航空機関

気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

◆ 素材産業セクター：鉄鋼（鋼材/鋼管の製造・販売事業）

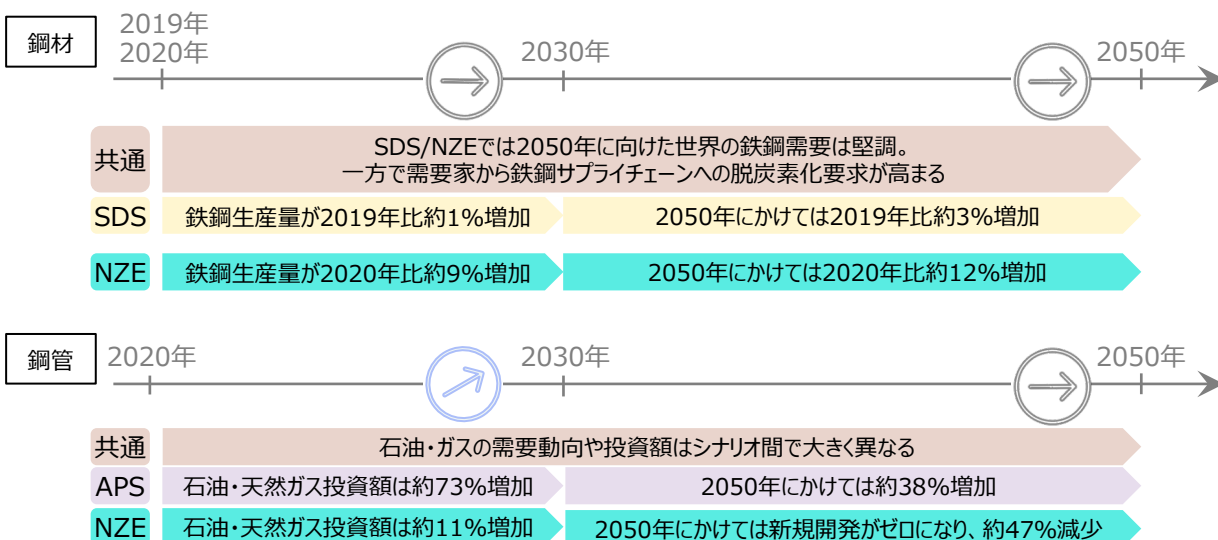
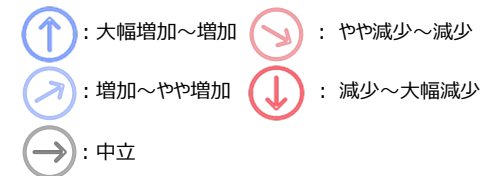
参照シナリオ（マクロ環境：鉄鋼生産量・石炭/天然ガス投資額の変化傾向）

当社の事業環境・方針・取り組み

【参照シナリオの表示】



【参照シナリオ（マクロ環境）の需給変化傾向】



当社では、鋼板・鋼管等の鉄鋼製品の加工・販売を行っています。当社事業には製鉄工程はほぼ含まれていないため、自社のCO2排出量は限定的です。鋼管については、NZEシナリオでは石油・天然ガス投資額が2050年にかけて約47%減少すると想定されています。そのシナリオを前提としてシミュレーションした場合、鋼管ビジネスへの影響は10%～30%の収益減を見込んでいますが、戦略パートナーシップを有している石油メジャー等との各種エネルギー関連ビジネス推進や、掘削自動化ビジネスの実現により新たな収益の柱の確立を進めています。

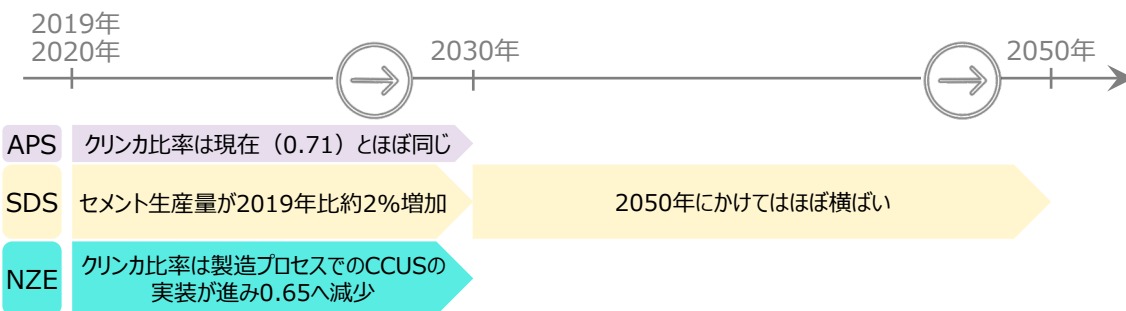
主要な顧客である輸送機や家電、エネルギー会社等における、最終需要家からのサプライチェーンの脱炭素化の要求が高まった場合、リサイクル由来の鉄鋼製品や、長期的には水素による直接還元製鉄等の低炭素・脱炭素技術を活用した鉄鋼製品に需要がシフトすることが考えられ、主要取引先・パートナーと連携して製鋼技術の脱炭素化に伴う事業機会の開拓を進めていきます。

気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

◆ 素材産業セクター：セメント（流通事業）

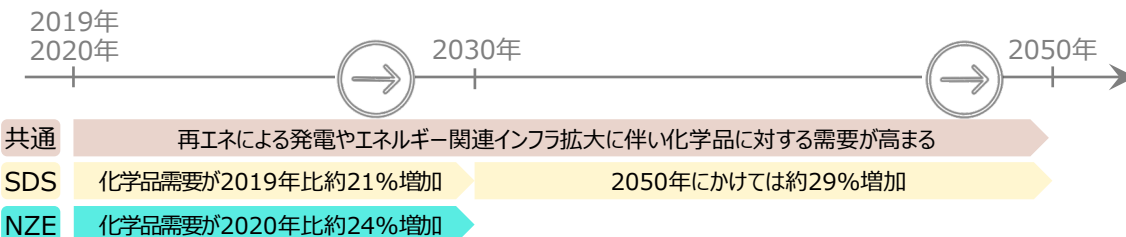
参照シナリオ（マクロ環境：セメント生産量・クリンカ（※）比率の変化傾向）



※ セメントの構成要素。セメント製造工程で発生する二酸化炭素の殆どが、クリンカ製造過程で発生する。

◆ 素材産業セクター：化学品（製造/トレード事業）

参照シナリオ（マクロ環境：化学品需要の変化傾向）



【参照シナリオの表示】

- 各シナリオ共通
- APSシナリオ
- SDSシナリオ
- NZEシナリオ

【参照シナリオ（マクロ環境）の需給変化傾向】

- ↑ : 大幅増加～増加
- ↗ : 増加～やや増加
- : 中立
- ↘ : やや減少～減少
- ↓ : 減少～大幅減少

当社の事業環境・方針・取り組み

当社では、セメント流通事業を行っています。当社事業にはセメント製造工程は含まれていないため、自社のCO2排出量は限定的です。セメント製造における燃料のクリーンエネルギーへの転換や、主原料である石灰石を他の原料で代替すること等の研究が進められている中、当社が有する情報ネットワークを活用し、セメント業界に有効なCCUS技術等の開拓に取り組んでいます。

当社の事業環境・方針・取り組み

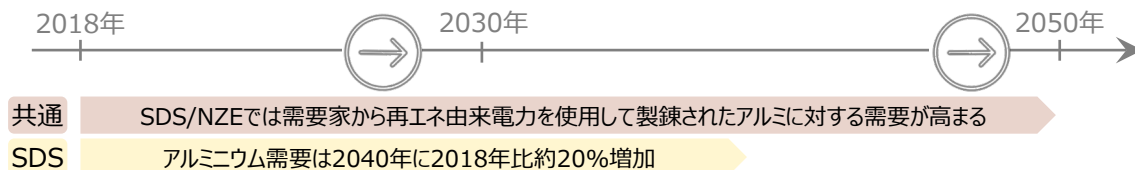
当社では、石油化学製品のトレードおよび製造事業を行っています。石油化学製品は、主な原料に石油・ガスの精製によって生じるナフサが用いられ、合成・分解の工程で使用される化石エネルギーから大量のCO2が排出されます。長期的なエネルギーの脱炭素化の中で、今後原料となるナフサの供給量が減少することや、使用エネルギーの再エネ化が求められることが想定されます。当社は、石油化学品原料・製品市場の需給変化を調整するグローバルトレードにより継続的に収益を上げるとともに、顧客からの要請、関連技術動向等をモニタリングし、バイオマス原料の活用やCCU（CO2の利活用）による化学品製造等の事業機会の開拓を進めていきます。

気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

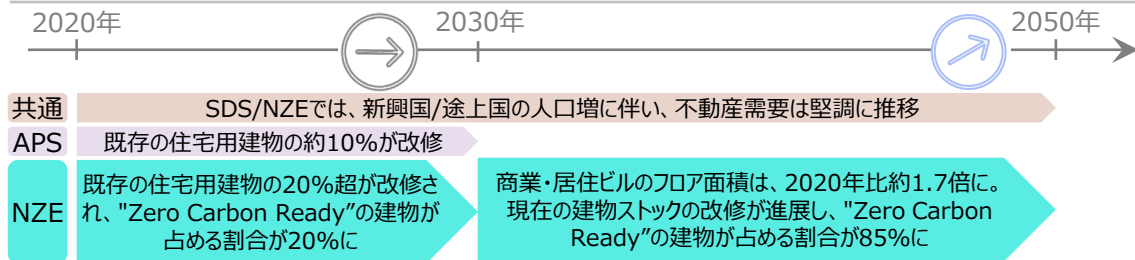
◆ 素材産業セクター：アルミニウム（製錬事業）

参照シナリオ（マクロ環境：アルミニウム需要の変化傾向）（※）WEO（World Economic Outlook）2019の値を参照。



◆ 不動産セクター：オフィスビル/集合住宅販売事業

参照シナリオ（マクロ環境：商業/居住ビルフロア面積・建物改修率の変化傾向）



【参照シナリオの表示】

各シナリオ共通

APSシナリオ

SDSシナリオ

NZEシナリオ

【参照シナリオ（マクロ環境）の需給変化傾向】



：大幅増加～増加



：やや減少～減少



：増加～やや増加



：減少～大幅減少



：中立

当社の事業環境・方針・取り組み

当社が手掛ける東南アジアにおけるアルミニウム製錬事業は主に水力発電を利用していることから、将来の炭素価格リスクも限定的で、中長期的に競争力を維持できると考えています。そのため、今後、最終需要家から、サプライチェーンを通じた脱炭素化の要求が高まることは、当社の強みを発揮するビジネスチャンスと捉えています。

当社の事業環境・方針・取り組み

当社では、オフィスビル、商業施設、住宅、物流施設、不動産ファンド等の不動産事業を行っています。国内においては2050年カーボンニュートラルの実現に向け、2030年以降の新築物件についてはZEH・ZEB基準と同水準の省エネ性能が求められていく等、ビルや住居内で使用されるエネルギーがCO2の主要な発生源の一つとみなされ、ゼロカーボン化が求められます。そのような中、顧客の需要動向や技術動向を踏まえ、新築ビルへの最新設備の導入や既存ビルの設備更新により、エネルギー効率の改善を継続的に図るとともに、再エネの導入を進めています。また、オフィスビルや物流施設、不動産ファンド事業では、環境関連認証の取得、住宅事業では、ZEHマンションの開発にも取り組んでいきます。

気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

セクター横断的な脱炭素の推進

2021年11月のCOP26（国連気候変動枠組み条約第26回締約国会議）における1.5°Cに適合した目標の提示等、より早期のカーボンニュートラル社会実現を目指す取り組みが世界的に加速し、各国・地域で個別産業の脱炭素化、Scope3を含むサプライチェーン全体での排出量削減、LCA（Life Cycle Assessment）を踏まえた脱炭素製品の拡大に加え、炭素価格設定やサステナブル金融推進等の産業横断的な脱炭素化が促進されています。

各国・地域の排出量取引制度・炭素税の導入・強化は、欧州等で検討されている炭素国境調整措置と相まって、国・地域の枠を超え、さまざまな産業のサプライチェーン全体に影響を及ぼす可能性があります。炭素価格の見通しは地域ごとに異なり、2050年時点では、APSシナリオでは、160～200ドル/t-CO₂、SDSシナリオでは、95～160ドル/t-CO₂、NZEシナリオでは、55～250ドル/t-CO₂と予測されており、将来の炭素税や排出権取引における炭素価格の水準は、炭素集約型の産業を中心に事業のパフォーマンスに大きな影響を与えます。

また、各国・地域では、低炭素・脱炭素化技術の活用を金融面から後押しするために、欧州タクソミー等サステナブル金融のガイドライン整備が進んでいます。

当社事業ポートフォリオにおける、炭素集約型の製造事業の比重は限られていることから、上記施策による直接的影響は深刻ではないと考えられるものの、当社は、2022年3月31日に公表されたISSB（International Sustainability Standards Board：国際サステナビリティ基準審議会）の公開草案（気候関連開示を含む）等を参照するとともに、気候変動リスク・機会に係る最新動向をモニタリングし、当社事業が関与するサプライチェーン全体への影響を継続的に注視し、リスク最小化への対応と脱炭素化に伴う技術やビジネスモデルの変化を捉えた、新たなビジネス機会の開拓を進めていきます。

【将来見通しに関する免責事項】

本内容に記載された予測および将来の見通しについては、本内容の発表日現在までに入手可能な情報、一定の前提や予測に基づくものです。そのため、実際の業績、結果等は、今後の経済動向、市場価格等のさまざまな不確定要素によって大きく異なる可能性があります。当社は、掲載された情報の誤りおよび掲載された情報に基づいて被ったいかなる損害についても、当社および情報提供者は一切責任を負いかねます。

気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する物理リスクと対策

当社グループは世界各国で幅広いセクターに係る事業活動を行っており、気候変動が激甚化した場合には、以下を代表とするリスクの顕在化により影響を受ける可能性があります。

（以下のセクター区分、セクターごとのリスク特性等は、UNEP FI（United Nations Environment Programme Finance Initiative）の物理リスクに関するレポート等を参照/水ストレスや気温上昇の分析等に関しては、2100年に4℃上昇想定 IPCC（Intergovernmental Panel on Climate Change）によるRCP（Representative Concentration Pathway）8.5シナリオ等を参照。）

セクター	各セクターにおける物理リスクの影響認識		左記のリスクに関連する主な事業
	慢性	急性	
エネルギー	水不足に伴う操業効率低下や操業の中断、海面上昇による水没リスク等	洪水や暴風雨に伴う設備の損害や操業の中断等	東南アジア・中東・アフリカにおける火力発電、国内における太陽光発電等の再生可能エネルギー発電事業等
資源権益	気温上昇や水不足に伴う、生産効率低下、操業中断、海面上昇による水没リスク等	洪水や暴風雨に伴う設備の損害や操業の中断等	北米・南米・豪州・アフリカ等における鉱山事業、東南アジア・中東におけるエネルギー権益事業、それら資源・エネルギーの販売事業等
素材	気温上昇や水不足に伴う、生産効率低下、操業中断等	洪水や暴風雨に伴う設備の損害や操業の中断、原材料・生産物輸送の遅延等	金属製品、輸送機および輸送機部品、化学品、資材等に関わる製造・加工・販売事業等
輸送	水不足に伴う生産効率低下、操業の中断等	洪水や暴風雨に伴う設備の損害や操業の中断、原材料・生産物輸送の遅延等	輸送機・輸送機部品の製造・販売事業等
不動産	気温上昇に伴う、工期遅延や水光熱費等のコスト上昇、海面上昇に伴う資産価値低下等	洪水や暴風雨に伴う工期遅延、建物の損傷・浸水に伴う資産価値低下等	オフィスビル事業、商業施設事業、住宅関連事業、物流施設事業等
農業	気温上昇や気候変化に伴う生産効率低下等	暴風雨・洪水・干ばつの発生に伴う操業の中断等	農業および食品の輸入・卸売、小売販売事業等

物理リスクは、事業活動に継続的・慢性的影響を与える慢性リスク（平均気温の上昇、降水パターンの変化、海面の上昇等）、突発的な被害を発生させる急性リスク（暴風雨・洪水・干ばつ等の異常気象の激甚化等）に大別され、生産拠点の設備や労働条件に関する直接的影響や、原材料・製品の幅広いサプライチェーンへの間接的な影響等、さまざまな影響をもたらす可能性があります。当社は幅広い分野・地域で事業を展開する中で、当該地域の天候や地理的要因等による事業への影響に関する投資時の確認、事業参画後の継続的なアセスメント、契約上の責任範囲の明確化、損害保険契約等により、それらリスクを管理しています。物理リスクにはさまざまなリスクが含まれますが、以下の分析においては、当社の物理リスクについて、屋外に大きな事業拠点を有する、または、操業に大量の天然資源を要する等の観点から物理リスクの影響を受けやすいと考えられる分野として、発電事業、資源・エネルギー権益事業、不動産事業、農業に焦点を当て、それら分野の主要拠点の所在地を基に、主に水ストレスと継続的な気温上昇の二つの要因に絞ってリスクを分析しました。

- 発電事業について水ストレスを分析したところ、水不足の懸念が生じる可能性がある地域が含まれていますが、当社発電事業における冷却水等の事業用水は、海水や発電プラント内の造水設備により賄われているため、水不足による操業中断等のリスクは大きくないと判断しています。
- 資源権益事業において水ストレスや継続的気温上昇のリスクを確認したところ、長期的に35℃以上の高温日が増加する、また水不足の懸念が生じる可能性が相対的に高い地域が含まれていますが、地理的条件等を踏まえ災害リスクの評価や、気温その他条件に十分配慮した適切な労働条件の設定、損害保険の付保等によりリスクのコントロールに努めています。
- 不動産事業において、開発検討時には各所在地における洪水リスクを十分に調査分析し、ハザードマップや個別案件の具体的な条件等から保守的にリスクを評価した上で案件を選別しています。また、各案件の開発推進においては、物理リスクへの対策を実施することでリスクの極小化を図っており、事業ポートフォリオ全体としてのリスクは深刻ではないと捉えています。
- 農業の主要生産拠点について、拠点所在国の気温上昇や水ストレスを分析したところ、35℃以上の高温日が増加する、また水不足の懸念が生じる可能性がある地域が含まれており、上記影響により作物の品質・収穫量等に影響が生じた場合には各拠点の操業状態に悪影響が生じる可能性があります。当社事業においては、生産物・生産地域を分散させているため、全体のパフォーマンスとしては、ある程度のリスク耐性を備えているものと考えています。

気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

リスク管理

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

気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

指標と目標

目標：カーボンニュートラル化への取り組み

当社グループは、気候変動問題に対する基本方針として、以下を掲げています。

- CO2排出量を、2035年までに**50%以上削減**（2019年比）
 - 【発電事業】 CO2排出量：**40%以上削減**（石炭火力発電は**60%以上削減**）
持分発電容量：石炭 **20%**、ガス **50%**、再エネ **30%**
 - 【化石エネルギー権益事業】 CO2排出量（※1）：**90%以上削減**
- 石炭火力については、新規の発電事業・建設工事請負には取り組まない、石炭火力発電事業は、2040年代後半には全ての事業を終え撤退する。一般炭鉱山権益の新規取得は行わず、2030年の一般炭鉱山持分生産量ゼロを目指す。

- 再生可能エネルギー供給の拡大 [2030年までに**3GW以上**]

カーボンニュートラル化の対象範囲（2021年実績）

	Scope 1 直接排出	Scope 2 使用電気生成等に伴う間接排出	Scope 3 その他間接排出
単体・子会社	約1百万トン（発電事業を除く）		化石エネルギー権益事業 約13百万トン
持分法	発電事業 （建設中案件推計値含む） 約41百万トン		

※1 他者のエネルギー資源使用に伴う間接排出量

実績

CO2排出量

（千t-CO2e）

指標	2019年実績 （基準年）	2021年 実績	削減率	2035年 削減目標
全体	59,939	55,497	▲7.4%	50%以上
発電事業（※2）	43,126	41,368	▲4.1%	40%以上
内、石炭火力発電 （※2）	34,452	33,202	▲3.6%	60%以上
化石エネルギー権益	15,808	13,162	▲16.7%	90%以上

発電事業の稼働済案件、および化石エネルギー権益に係る実績は第三者機関のアドバイスを受けて算定
※2 建設中案件の推計値を含む。

持分発電容量 ポートフォリオ（カッコ内は持分発電容量）

（MW）

指標	2020年3月末時点 （基準年）	2022年3月末時点 実績	2035年 目標
石炭火力	54% (5,240)	53% (5,208)	20%
ガス火力	31% (3,011)	31% (3,011)	50%
再生可能エネルギー （※3）	15% (1,397)	16% (1,516)	30%
全体	100% (9,651)	100% (9,737)	

再生可能エネルギー 持分発電容量

（MW）

指標	2020年3月末時点 （基準年）	2022年3月末時点 実績	2030年 目標
再生可能エネルギー （※3）	1,397	1,516	3,000以上

※3 住友商事51%出資のファンド運営会社が運営するファンドが保有する持分容量を含む。

気候変動への取り組み

活動

事業紹介

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。

2022年3月31日現在

燃料	発電所	国	発電容量 (MW)
太陽光	大阪ひかりの森プロジェクト	日本	10.0
	ソーラーパワー西条	日本	29.0
	ソーラーパワー北九州	日本	16.0
	ソーラーパワー苫小牧	日本	15.0
	ソーラーパワー南相馬・鹿島	日本	59.9
	ソーラーパワー南相馬・原町	日本	32.3
	EVM/EVM2	スペイン	14.0
	タンロン工業団地・第二タンロン工業団地・第三タンロン工業団地	ベトナム	11.0
風力	男鹿風力発電所	日本	28.8
	サミットウィンドパワー（鹿嶋）	日本	20.0
	阿武隈風力発電所	日本	147.2
	大唐中日（赤峰）新能源	中国	50.0
	Stanton Wind Energy	米国	120.0
	Cimarron II Wind	米国	131.1
	Ironwood Wind	米国	167.9
	Dorper Wind	南アフリカ	100.0
	Mesquite Creek Wind	米国	211.2

燃料	発電所	国	発電容量 (MW)
洋上風力	Northwind	ベルギー	216.0
	Nobelwind	ベルギー	165.0
	Northwester2	ベルギー	219.0
	Galloper	イギリス	352.8
	Race Bank	イギリス	573.3
木質バイオマス	サミット半田パワー	日本	75.0
	サミット明星パワー	日本	50.0
	サミット酒田パワー	日本	50.0
	仙台港バイオマスパワー	日本	112.0
地熱	Muara Laboh	インドネシア	85.0
水力	CBK	フィリピン	792.0

気候変動への取り組み

活動

事業紹介

国内外不動産事業における環境関連認証の取得およびグリーンボンドの発行

当社不動産事業では、環境・社会・ガバナンス（以下「ESG」）に係る基本的な方針を定め、実践しています。当社グループの住商リアルティ・マネジメント(株)では、不動産運用会社として投資判断・運用プロセスへESGの要素を組み込んでいくことが、中長期的な投資家の価値最大化に不可欠であると考え、SOSiLA物流リート投資法人をはじめとする同社運用中ファンド物件において、CASBEE、DBJ Green Building、LEED、BELS等の不動産性能評価を取得しています。また、SOSiLA物流リート投資法人（以下「本投資法人」）は、2021年に実施されたGRESB リアルエステイト評価において「4スター」、ESG 情報開示の充実度を測るGRESB 開示評価において「B」評価を取得しました。本投資法人は、J-REIT初の取り組みとして、IPO当初からグリーンファイナンス・フレームワークの策定を行う等、グリーンファイナンスによる資金調達を通じて、ESGに配慮した資産運用のさらなる推進を目指しています。2022年7月に、ESGに関する取り組みをより一層推進するとともに、ESG投融資に関心を持つ投資家層の拡大を通じた資金調達基盤の強化を目指すため、16億円のグリーンボンドを発行しました。グリーンファイナンスで調達した資金は、以下のいずれかの適格クライテリアを満たすグリーン適格資産の既存若しくは新規資産の取得資金（取得予定を含む）、グリーン適格資産の改修工事資金またはそれに要した借入金（グリーンローンを含む）・投資法人債（グリーンボンドを含む）の返済・償還資金に充当されます。

<適格クライテリア>

●グリーンビルディング

下記のいずれかの認証を取得済または今後取得予定の物件

- ・CASBEE認証におけるB+ランク、Aランク、またはSランク
- ・DBJ Green Building認証における3つ星、4つ星、または5つ星・BELS認証における3つ星、4つ星、または5つ星
- ・LEED認証におけるSilver、GoldまたはPlatinum

●工事改修

保有資産に係る、以下のいずれかをみたく改修工事

- ・CO2、エネルギー、水等の使用量または排出量の削減等、環境面において有益な改善を目的としたもの（従来比10%以上の使用量または排出量の削減効果が見込まれるもの）
- ・上記適格クライテリアを満たす環境認証の取得、再取得、または1段階以上の改善

●省エネルギー

設備空調機器の更新、照明器具のLED化および蓄電システムの導入に関する費用

（従来比10%のエネルギー削減効果が見込まれるもの）

●再生可能エネルギー

再生可能エネルギー発電設備の取得または設置

（なお、保有物件の敷地内または屋上に設置するものをいいます。）

取得認証	物件名称	評価
CASBEE : 9物件	SOSiLA横浜港北	Aランク
	SOSiLA相模原	Aランク
	SOSiLA春日部	Aランク
	SOSiLA川越	Aランク
	SOSiLA西淀川 I	Aランク
	SOSiLA西淀川 II	Aランク
	SOSiLA海老名	Sランク
	LiCS成田	Aランク
	SOSiLA板橋	建築（新築）Aランク
LEED : 2物件	203 North LaSalle	PLATINUM
	Atlanta Financial Center	SILVER
BELS : 9物件	SOSiLA横浜港北	☆☆☆☆☆
	SOSiLA相模原	☆☆☆☆☆
	SOSiLA春日部	☆☆☆☆☆
	SOSiLA川越	☆☆☆☆☆
	SOSiLA西淀川 I	☆☆☆☆☆
	SOSiLA海老名	☆☆☆☆☆
	SOSiLA西淀川 II	☆☆☆☆☆
	LiCS成田	☆☆☆☆☆
	SOSiLA板橋	☆☆☆☆☆

住商リアルティマネジメント(株)運用中ファンド物件における主な環境関連認証の取得状況（2022年7月時点）

水資源

方針・考え方

企業にとって水資源は欠かせない重要な自然資本である一方、人口増や経済発展に伴う水需要の増加により、水不足に陥る地域は今後ますます拡大します。経済協力開発機構（OECD）によると、世界の水需要は2000年から2050年までに55%増加し、2050年には2億4千万人が清潔な水を手に入れない状況にあり、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

事業紹介

水ビジネスの取り組み

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等、世界各地の有望市場において、上下水処理や海水淡水化等の民活型（※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：公とも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、効率化等を図る手法。

※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

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23件のアセットを保有するブラジル民間No.1水事業会社であるBRK Ambiental社へ出資（当社間接持分比率は14%）、大きな成長が予想されるブラジル上下水事業に参画。	上下水事業
英国	英国の水事業会社であるSutton & East Surrey Water社の株式50%を取得し、完全民営化された英国で上水事業に取り組む。	上水事業
中国	中国水事業大手の北京キャピタル（北京首創生態環保集団）とCapital Summit社（当社持分比率は40%）を設立、山東省ならびに浙江省で下水処理場を共同運営。	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

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つな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通り、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ことは当社グループにとって重要な課題であると認識しています。生物多様性に重大な影響を与え得る事業活動に関して、どのように生物多様性に依存しているのか、また、どのような影響を与えているのかを把握した上で、生態系への影響を最小化し、回復にも寄与することに努めます。

新規事業の審査過程や既存事業のモニタリングにおいても、生態系への影響を含む社会・環境に関するリスクの評価や管理・改善状況の確認を行っています。



活動

Business and Biodiversity Offsets Program (BBOP : ビジネスと生物多様性オフセットプログラム) は、企業や政府、NGOを含む専門家等が参画し、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等、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	ミティゲーション・ヒエラルキー (適切な回避策、軽減策、修復策の後にオフセットを実施する)
2	オフセットの限界 (生物多様性の置換不可能性と脆弱性により、オフセットでは完全に代償できない影響がある)
3	景観的観点 (生物多様性の生物、社会、文化的価値の総合的情報を考慮した保全効果を実現するためのオフセット立案と実施)
4	ノーネットロス (結果としての生物多様性のノーネットロス、望ましくはネットゲイン)
5	追加的な保全効果 (オフセット未実施の結果以上の保全効果)
6	ステークホルダー参加 (オフセットにかかる意思決定へのステークホルダーの参加)
7	衡平性 (権利、責任、リスク、便益の衡平な分配と先住民族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、コバルト等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。

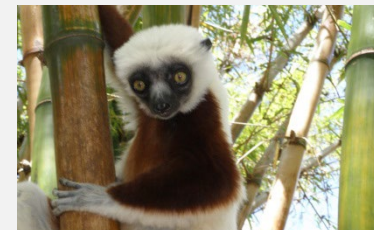
アンバトビー・プロジェクトは、採掘場や精錬工場、パイプライン等の多くの施設を新たに建設・運営するため、周辺の環境に与える影響も少なくありません。特にマダガスカルには、1,000種もの希少動物が生息する世界的にも貴重な自然環境が残されています。そのため、アンバトビー・プロジェクトでは、こうした自然環境に対する十分な配慮のもとに開発・運営が進められています。プロジェクトの計画・実行に際しては、マダガスカルの国内法の遵守はもちろん「世界銀行セーフガード・ポリシー」をはじめ「国際金融公社（IFC）パフォーマンス・スタンダード」「世界保健機構（WHO）基準」「赤道原則」等、さまざまなガイドラインに準拠し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1,600haの鉱山サイトの周辺に、生息動物の保全先としてバッファゾーン（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等して、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等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等については、保護区内に移植したり、養魚システムで飼育したりする等、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等を受け、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・創造する等し、緩和しようというアプローチであり、具体的には開発地域に類似した生態系を持つアンケラナ地区で森林6,800haの保全を行っているほか、採掘場近隣エリアの保全やパイプライン埋設後の再植林、閉山後に向けた採掘場の再植林等も含め、4カ所の保全エリアで、インパクトを受けたエリア面積の約9倍の総面積（14,000ha以上）の保全によりNet Lossをオフセットする計画です。



希少種カムリシファカ



希少種コクレルシファカ



希少種マダガスカルキンイロガエル

生物多様性

活動

事業紹介

バードフレンドリー®認証コーヒー事業

当社グループは、生物多様性に配慮し、農家の安定収入にもつながる取り組みとして、2004年からバードフレンドリー®認証コーヒー（以下、BF®認証コーヒー）の輸入・販売を手掛け、2014年度からは住商フーズにてBF®認証コーヒーを取り扱っています。BF®認証コーヒーは、自然林と同様のシェード（木陰）を保ちながら栽培することで、環境保全やそこで羽を休める渡り鳥の保護につながる取り組みです。米国スミソニアン渡り鳥センターがその認証基準を設定し、現在、全世界で12カ国（※1）53農園・農協（2022年7月現在）が認証を受け、収益の一部は、同センターの渡り鳥の研究・調査・保護活動に使われています。

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



BF®認証コーヒーの収穫

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

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

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



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

事業紹介

風力発電事業におけるバードストライク対策

南アフリカEastern Cape地方の山間部で約130km²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から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ともに、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

汚染防止

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通り、環境関連法規の遵守、循環型社会構築への寄与に努めます。具体的には、排水・汚泥・排気等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きます。

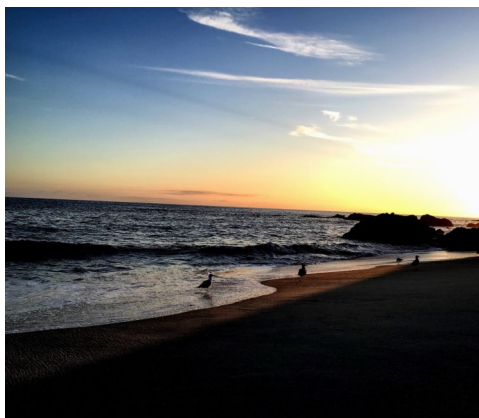
活動

事業紹介

農薬・肥料販売事業における環境負荷軽減のための取り組み

農家のニーズに応えた高品質な農薬・肥料を世界中に届け、農作物の生産性向上に寄与すること、これこそが当社の農薬・肥料販売事業の最大のミッションです。輸入・生産・卸売・直販といった機能を各国市場の特性を踏まえ選択し組み合わせ、農薬・肥料販売事業を現在30カ国以上で展開しています。国によっては、農薬の空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。ブラジルのアグロアマゾニア社、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ともに業界として取り組み、環境保全に努めています。一方、農薬そのものの環境負荷軽減のため、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、グローバル商品開発組織を立ち上げてのバイオ農薬取り扱い強化等）や、農薬だけに頼らない環境負荷の低い Integrated Pest Management（IPM：総合的病害虫防除）にも取り組

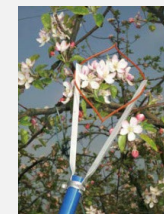
んでいます。IPMの一つとして信越化学工業(株)の開発した昆虫の性フェロモンを用いた交信攪乱剤（フェロモン剤）の普及に努めています。フェロモン剤は目的の害虫以外の生物には無害であり、害虫個体数の減少はもとより、植物の内部に侵入する防除が困難な害虫にも効果がある他、害虫の殺虫剤への抵抗性抑制も期待できます。現在、フランスの果樹園の約60%でこの防除法が採用されています。フランスのみならずポーランド、ブルガリア、トルコ等の東欧・中東地域にも販売を広げる等、これらの国での環境負荷を低減した農業生産の普及に貢献しています。また、緩効性肥料（肥料の溶出速度をコントロールし、肥料成分の有効利用率を高めることで減肥につながる）やバイオスティミュラント（植物が本来持っている免疫力・活力を高め、病害虫や寒暖等のストレスに対する耐性を上げることで減肥につながる）の拡販を通じて、従来の化学肥料の施肥量を減らし耕地への環境負荷を減らす取り組みを行っています。



スペインのバイオ農薬メーカーに出資



ブラジル農業資材直販事業（アグロアマゾニア社）



フェロモン剤使用の様子

汚染防止

活動

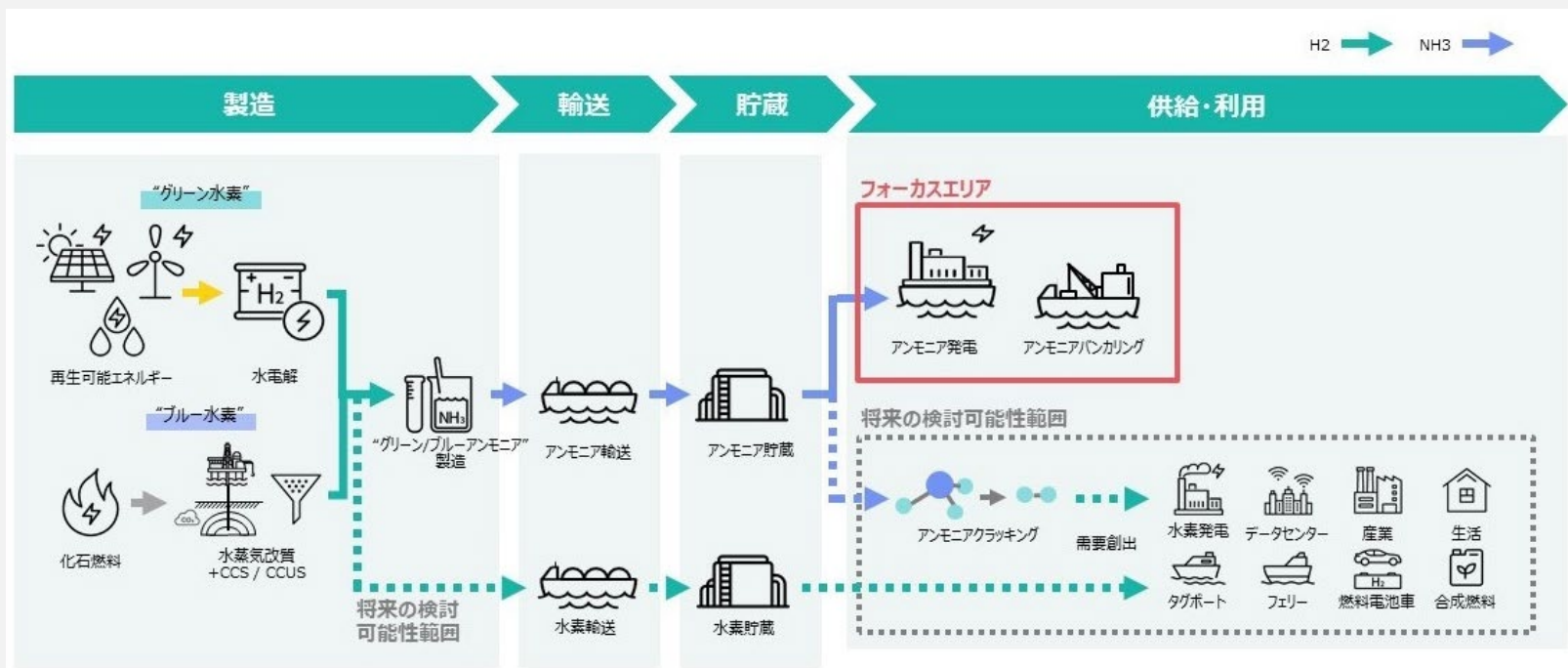
事業紹介

船舶燃料の環境負荷低減

当社は1952年から海運会社向けに船舶燃料の供給事業を国内外で展開しています。また、海運業界の環境負荷の低減に貢献すべく、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LNG燃料の供給事業にも取り組んでいます。具体的には上野トランステック(株)、横浜川崎国際港湾(株)ならびに(株)日本政策投資銀行との合併会社を通じて、2019年2月にLNGバンカリング船を発注しており、2022年度の竣工を予定しています。

国際連合の専門機関である国際海事機関（IMO）は、世界中の海上輸送から発生する温室効果ガス（GHG）の排出量を2050年までに2008年比で半減する戦略を掲げています。このような中、アンモニアは燃焼時にCO2を排出しないため、海運業界におけるGHG排出量削減に大きく寄与する可能性のある次世代の代替船舶燃料として期待されています。特にグリーンアンモニアは、再生可能な電気、水、空気のみから製造され、ライフサイクルにおいてCO2を排出しないため、海運業界のカー

ボンフリー化に大きく貢献する可能性を秘めています。当社はA.P. Moller - Maersk A/S 他パートナー5社と「シンガポールにおける船舶向けアンモニア燃料供給の事業化に向けた共同検討」について覚書を締結しています。本取り組みを通じて、船舶向けアンモニア燃料の導入、および世界的な普及に向けて、アンモニア燃料の供給・輸送・貯蔵・バンカリングを含む包括的サプライチェーンを構築し、海運業界の脱炭素化への貢献を目指します。



資源利用（森林資源の有効活用）

森林は食料や木材製品となる以外に、生物多様性の保全やCO2の吸収・固定による気候変動緩和にも貢献しています。その貴重な森林資源を用いた事業を展開している当社グループでは、森林減少や人権侵害をもたらさないようガバナンス強化に努めながら、森林資源が提供する環境・社会価値を最大化していきます。

環境価値

- 適切な森林の管理による生物多様性の保全
- 適切な森林の管理・再生によるCO2吸収・固定
- 間伐材等の未利用材の活用促進

社会価値

- 地域の雇用創出や地域経済活性化
- 高品質な木材製品の安定供給
- バイオマス発電事業を通じた、天候に左右されない安定的な再生電力の供給

森林事業

環境面

- 適切な森林の管理による生物多様性の保全
- 適切な森林の管理・再生によるCO2吸収・固定

社会面

- 現地の雇用創出
- 社会貢献活動を含めた地域コミュニティ形成への貢献



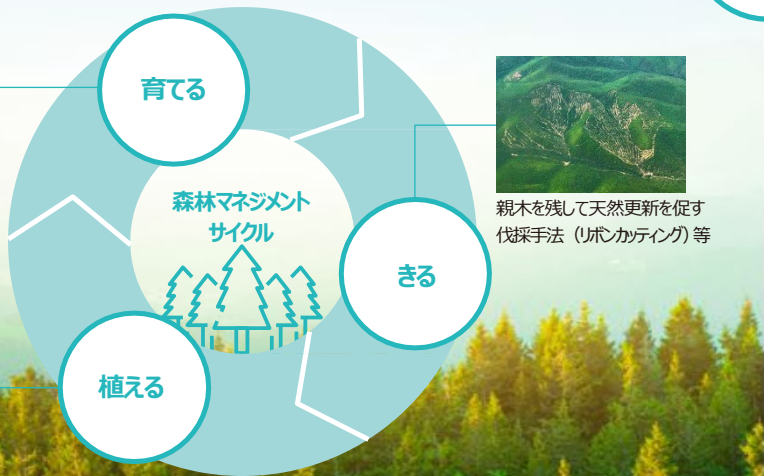
野生の馬が生息する等生態系に配慮した森林経営



親木を残して天然更新を促す伐採手法（リボカッティング）等



ニュージーランド北島の林区面積は東京23区の80%と広大



建材用木材製品・製紙用チップのトレード事業

環境面

- 環境負荷の低い商品の提供、またその流通を通して森林が吸収した炭素の固定
- トレーサビリティが確保された商材の提供

社会面

- 木材資源の安定供給



つる

つかう

バイオマス燃料のトレード事業

環境面

- 未利用材の有効活用による森林の保全
- トレーサビリティが確保された商材の提供
- 適切な森林の管理・再生によるCO2吸収・固定

社会面

- 顧客への高品質でトレーサビリティが確保された木質チップ・ペレットの安定供給

バイオマス発電事業

環境面

- 再生可能な資源を燃料とする気候変動緩和に資する電源

社会面

- 天候に影響されない安定的な再生電力の供給
- 国内材活用を通じた林業活性化と森林整備の進展
- 地域経済活性化、地域の雇用創出

事業上の課題（サステナビリティ側面）

- より持続可能な調達の実現
- グループ会社を含めたガバナンスの徹底
- サプライチェーン上の社会・環境リスク管理
- 製造・輸送時のCO2排出量削減 等

価値最大化のためのガバナンス強化

ガバナンスを強化するPDCAサイクルを実施

事業上の課題を解決する施策

- 「森林経営方針」、「林産物調達方針」およびガイドラインを策定
- 上記方針およびガイドラインに沿った事業運営のモニタリング・改善
- 国際認証制度の推進や衛星画像を用いた監査等の独自のデューデリジェンス
- サプライヤーとの協働

資源利用（森林資源の有効活用）

当社は、2022年3月に住友商事グループの「森林経営方針」および「林産物調達方針」を制定しました。

また、リスクの低減を図るためのデューデリジェンスを強化すべく、方針を実践する上での「運用ガイドライン」もそれぞれ定めています。

方針・考え方

住友商事グループの森林経営方針

適用の範囲

住友商事および連結子会社が経営する森林事業。なお、それ以外に経営に関与する森林事業のうち重要と判断したものを含みます。

ガバナンス

本方針は、住友商事の経営会議及び取締役会議で決定されたものです。本方針の実践にあたり、重大な課題があった場合は、対応・改善策等につきサステナビリティ推進委員会などで審議し経営会議及び取締役会に報告します。

コミットメント

住友商事は、持続可能な森林経営を行うにあたり、森林破壊ゼロおよび人権尊重の理念のもと、グループ会社と協力して、以下の実践に努めます。

【環境面】

- ・ 総森林面積の減少につながる開発、植林事業開発における天然林の植林地への転換は行いません。
- ・ 保護価値の高い森林（High Conservation Value Forest : HCVF）、泥炭地のような炭素貯留量の多い森林（High Carbon Stock Forest : HCSF）を開発しません。
- ・ 絶滅のおそれのある生物種の保護など、森林事業における生態系への影響の低減に取り組みます。
- ・ 森林火災防止のための管理を徹底し、森林火災の原因となるような施業は行いません。
- ・ 森林の保全、再生に貢献します。

【社会面】

- ・ 「住友商事グループ人権方針」に則り、人権に配慮した森林事業を行います。
- ・ 「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」が定める人権を尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則って活動します。
- ・ 「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。
- ・ 地域住民の雇用創出や森林に関わる教育プログラムの提供などを通じて地域コミュニティへの支援を行います。

運用ガイドライン

【リスク評価・モニタリング】

- ・ 新規の森林事業開始前に、「住友商事グループの森林経営方針」に沿った環境・社会面のリスク評価を行います。また、事業開始後も随時環境面、社会面に関するコミットメントの状況をモニタリングします。

【認証】

- ・ 上記モニタリングに加え、当社グループが経営する森林において国際的に認知された森林認証制度を有効に活用し、認証の取得を促進します。

【ステークホルダーとの対話】

- ・ 世界の森林減少・劣化を防ぐため、林地が含まれる地域のステークホルダーとの対話を通じ、社会における持続的な森林資源の活用を促進します。
- ・ ステークホルダーからの問題提起に対応するため、グリーンバンスメカニズム（※）を構築します。

【情報開示】

- ・ 透明性の高い森林経営を実施するため、「住友商事グループの森林経営方針」に則った取組みの情報開示に努めます。

【運用ガイドラインの見直し】

- ・ 営業部門は年1回、方針に基づいた実施報告をサステナビリティ推進部へ行います。
- ・ 報告を踏まえ、サステナビリティ推進部が運用ガイドラインの変更の必要性につき年1回見直しを行います。
- ・ 方針の実践にあたり、重大な課題があった場合は、対応・改善策等につき経営会議及び取締役会に報告します。

※ サプライチェーンを含む事業活動全体に関し、人権侵害等に関する、従業員・地域住民等ステークホルダーからの訴えを受け付け、問題解決につなげる仕組み

資源利用（森林資源の有効活用）

方針・考え方

住友商事グループの林産物調達方針

適用の範囲

住友商事および連結子会社が取扱う原木、木材製品（合板、製材、単板、集成材）、木質チップ、木質ペレット

ガバナンス

本方針は、住友商事の経営会議及び取締役会議で決定されたものです。本方針の実践にあたり、重大な課題があった場合は、対応・改善策等につきサステナビリティ推進委員会などで審議し経営会議及び取締役会に報告します。

コミットメント

住友商事は、森林破壊ゼロ及び人権尊重の理念のもと、グループ会社と協力し、サプライヤー及び顧客と連携しながら、本方針に基づいた調達に努めます。

【環境面】

- ・ 総森林面積を減少させ環境に著しい影響を与えるような森林破壊・開発を伴う土地からの調達物は取り扱いしません。
- ・ 保護価値の高い森林（High Conservation Value Forest : HCVF）、泥炭地のような炭素貯留量の多い森林（High Carbon Stock Forest : HCSF）の破壊など、深刻な環境問題に関わる土地からの調達物は取り扱いしません。
- ・ 遺伝子組み換えされた木材から生産された調達物は取り扱いしません。
- ・ 絶滅のおそれがある生物種を保護するため、ワシントン条約を遵守した調達をします。

【社会面】

- ・ 「住友商事グループ人権方針」に則り、人権に配慮した森林事業が行われている森林から調達します。
- ・ 「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」が定める人権を尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則って活動します。
- ・ 「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。
- ・ 違法に伐採された木材から生産された調達物を取り扱いません。

運用ガイドライン

【モニタリング】

- ・ 「住友商事グループの林産物調達方針」に沿った林産物調達を行うため、信頼できる国際的森林認証制度の認証を取得した調達物の取り扱いを促進します。また、サプライヤーに対し、アンケートや実査などの監査活動を通して詳細な情報を求めます。
- ・ コミットメントを遵守するため、サプライヤーのリスク評価を実施し、コミットメントを遵守していないサプライヤーに対しては協議し、改善を要請します。改善が認められない場合は取引の見直しを検討します。

【ステークホルダーとの対話】

- ・ 世界の森林減少・劣化を防ぐため、サプライヤーおよび顧客を含むステークホルダーとの対話を通じ、社会における持続的な森林資源の活用を促進します。
- ・ ステークホルダーからの問題提起に対応するため、グリーンスマケカニズム（※）を構築します。

【情報開示】

- ・ モニタリング結果報告など、「住友商事グループの林産物調達方針」に基づく取り組み状況の開示に努めます。

【運用ガイドラインの見直し】

- ・ 営業部門は年1回、方針に基づいた実施報告をサステナビリティ推進部へ行います。
- ・ 報告を踏まえ、サステナビリティ推進部が運用ガイドラインの変更の必要性につき年1回見直しを行います。
- ・ 方針の実践にあたり、重大な課題があった場合は、対応・改善策等につき経営会議及び取締役会に報告します。

※ サプライチェーンを含む事業活動全体に関し、人権侵害等に関する、従業員・地域住民等ステークホルダーからの訴えを受け付け、問題解決につなげる仕組み

資源利用（森林資源の有効活用）

活動

事業紹介

ニュージーランド木材ビジネス

ニュージーランドでは「木を植えて育てて伐採した後、再度植林をする」地球環境に配慮した森林経営のもと、地域社会と共生した持続的な木材資源の供給が30年サイクルで行われています。

Summit Forests New Zealand社の保有する約5.2万haの森林では、水資源や原生林の保護、野生生物との共生が図られる他、先住民族マオリとも友好的な関係を構築して事業を運営してきました。また、保有森林の大部分でFSC®認証を取得しており、同社による適切な森林管理が客観的に証明されています。



SFN社が保有する森林

ロシア木材ビジネス

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、国際基準のFSC®認証（※1）を、ロシア極東のテルネイレ社が現在保有する約287万haの林区の一部で取得しました。2004年にロシア極東で初めてとなるFSC-FM認証（※2）を取得した後、順次FSC®認証の整備を進め、2011年には素材である原木から、現地で加工された製材・単板・製紙用チップ等の木材製品に至る全ての生産品目のFSC-CoC認証（※3）を取得しました。また、当社自らもFSC-CoC認証を取得、これによりテルネイレ社の保有する森林で伐採された木材がエンドユーザーまでFSC®認証のチェーンでつながる体制が構築されました。

<注> 現在FSCはロシア品をCoCのチェーンでつなぐことを停止しており、当社としてロシア材の認証品の取り扱いが中断しています。ESGコミュニケーションブック2022に記載しているロシア関連事業は2021年1月～12月の実績です。

実績

当社グループの保有するロシア（テルネイレス）、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り扱いを積極的に推進することを目標に掲げ、取り組んでいます。

2021年度実績		
認証材原木（ロシア材）	145千m ³	
認証材原木（ニュージーランド材）	234千m ³	
認証材製品（ロシア材）	針葉樹製材	56千m ³
	単板	185千m ³
	針葉樹集成材	24千m ³
	広葉樹製材・集成材	4千m ³
チップ（ロシア材）	78千BDT	

※1 FSC®認証：

FSC（Forest Stewardship Council®、森林管理協議会）が運営する国際的な森林認証制度

※2 FSC-FM（Forest Management）認証（森林管理認証）：

適切な森林管理が行われていることを認証、森林資源を管理する企業が対象。

※3 FSC-CoC（Chain-of-Custody）認証（加工・流通過程の管理の認証）：

森林管理の認証を受けた森林からの木材・木材製品であることを認証。
FSC-FM由来の木材を加工・流通する企業が対象。

資源利用（リサイクル・循環型ビジネス）

方針・考え方

世界人口の増大とそれに伴う資源・エネルギー需要や廃棄物量の増加等、社会の持続性を脅かすさまざまな課題が浮き彫りになっています。

これまでの大量生産・大量消費・大量廃棄を続けるのではなく、リサイクル・再利用・再生産・省資源の製品開発・シェアリング等を通じた循環経済のシステムを構築し、天然資源への依存度を低減していくことが、社会の持続性を保つために重要です。

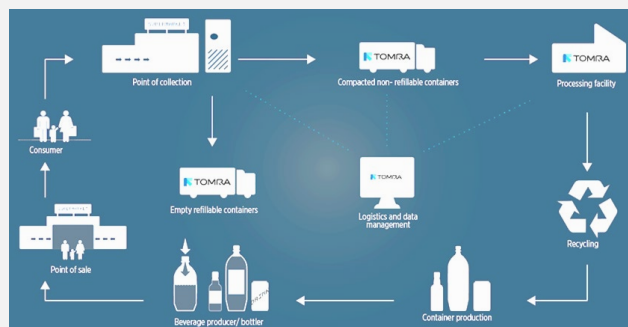
当社グループはリサイクル、省資源型の技術や商品への転換、天然資源の持続可能な調達に取り組むことで、限りある資源を有効に活用し、持続可能な資源循環の実現に貢献します。

活動

事業紹介

トムラ・ジャパン 消費者参加型のPETボトルリサイクルシステムを構築・展開

海洋ゴミ問題や温暖化問題等の地球環境問題を改善する方策として、プラスチック資源の利用量削減と有効活用の重要性は年々高まっています。中でも、持続可能な資源循環を達成するための資源回収システムの構築が重要となってきています。トムラ・ジャパンは、TOMRA Systems ASA（在ノルウェー）と当社の合弁会社で、PETボトルのリサイクルシステム機器（RVM：Reverse Vending Machine）等の機器販売に加え、コンビニやスーパーマーケット等に設置したRVMからPETボトル資源を回収し、リサイクラーへ供給するリサイクルシステムを構築・展開しています。RVMは、消費者によってキャップやラベルが取り除かれたPETボトルのみを回収するため、不純物が少なく高品質な資源を集めることができます。同社は、回収した高品質な資源の供給を通じ、従来よりPETボトルからPETボトルをつくる水平リサイクルに貢献してきましたが、PETボトルからポリエステル衣類にも貢献することを目指し、2021年度に「bottlium」というブランドを立ち上げました。繰り返し洗って使える衣類へのリサイクル、従来行ってきたPETボトルの水平リサイクル、消費者の積極的な参加を呼び掛け、より良質な資源を効率よく回収・リサイクルすることで、これからも環境負荷の低減と資源循環社会の発展に貢献していきます。



RVMをプラットフォームとした循環リサイクルシステム
（水平リサイクル）



Reverse Vending
Machine

bottlium™



公式ブランドサイト

トムラ・ジャパン リサイクルブランド「bottlium」同社の高品質資源を活かし、薬剤不要のリサイクルでつくられる。中空等の特殊加工繊維にも利用できる。

人権

方針・考え方

住友商事グループは、2020年5月に「住友商事グループ人権方針」を制定し、人権デューデリジェンスの実施、ステークホルダーとの対話や社内啓発等を通じて、企業の社会的責任として人権を尊重し、社会とともに持続的に成長することを目指す住友商事の考え方を改めて表明しました。

住友商事グループ人権方針

住友商事は、広く社会に貢献するグローバルな企業グループを目指し、人間尊重を経営姿勢の基本とすることを経営理念の中で掲げています。私たちは、企業に求められる社会的責任として人権を尊重し、社会とともに持続的に成長することを目指します。

住友商事は、2009年に経営理念と共通の価値観を提唱するものとして、人権や労働の分野を含む「国連グローバル・コンパクト10原則」に署名しています。また、「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」が定める人権を尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則って活動します。

1. 適用の範囲

住友商事は、グループ全体のすべての役職員が人権尊重の責任を果たすよう努めます。また、住友商事は、サプライヤーを始めとする取引先や事業パートナーに対し、本方針への賛同と理解、実践を求め、関与するバリューチェーンにおいて、ともに人権尊重を含む社会的責任を果たすよう働きかけていきます。

2. 人権デューデリジェンス

住友商事は、人権デューデリジェンスの取り組みを通じて人権への負の影響を特定し、その防止、または軽減を図るよう努めます。当社グループの活動が人権に負の影響を引き起こしたことが、または助長したことが明らかになった場合、適切な措置を講じることでその救済に努めます。

3. 適用法令の遵守

住友商事は、グループ全体の事業活動において、関連する国・地域の法令を遵守します。国際的に認められた人権と各国法の間には矛盾がある場合においては、国際的な人権規範を尊重するための方法を追求します。

4. ステークホルダーとの対話・協議

住友商事は、関連するステークホルダーとの対話と協議を行うことにより、人権尊重の取り組みの向上と改善に努めます。

5. 社内啓発

住友商事は、本人権方針が理解され、効果的に実施されるよう、住友商事グループの役職員に対し、適切な啓発活動を推進します。

6. 情報開示

住友商事は、人権尊重の取り組みについて、適切な情報開示を行います。

人権

人権デューデリジェンス

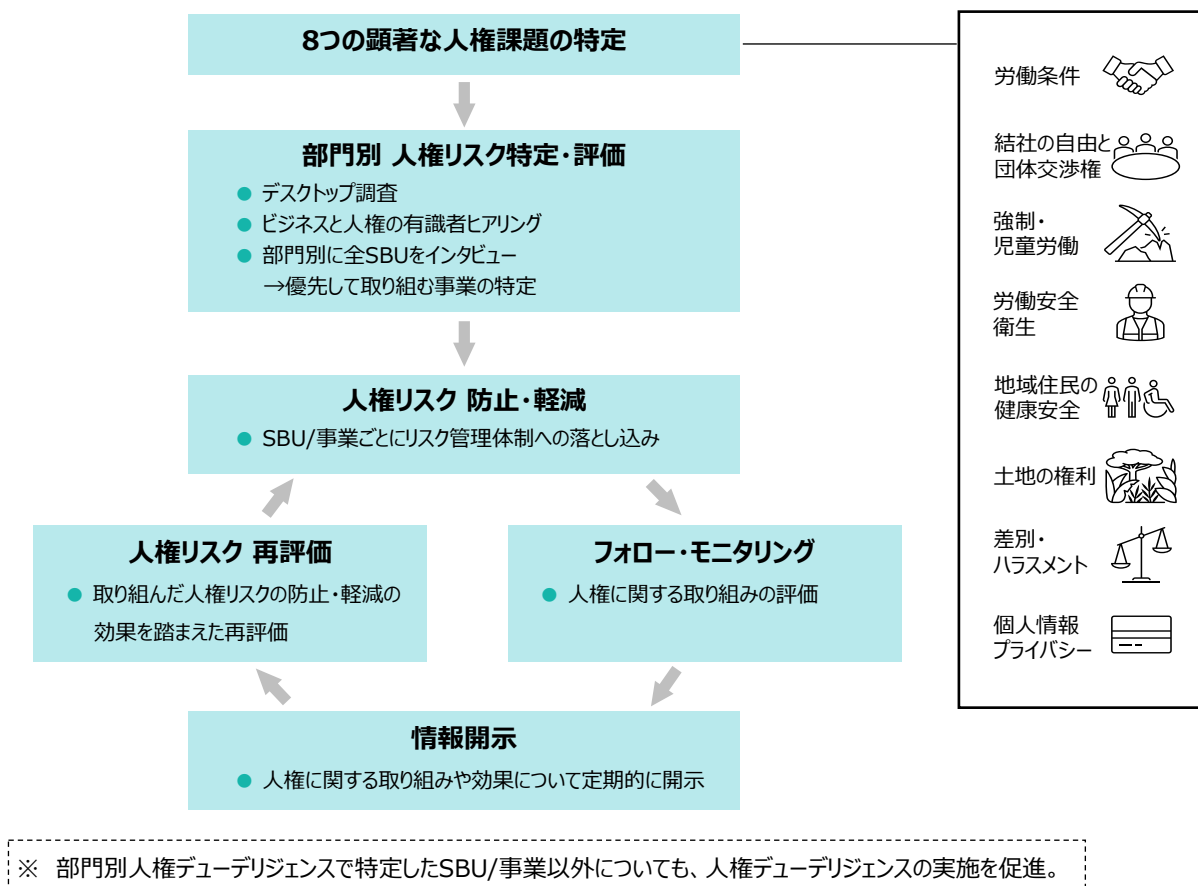
当社は、「住友商事グループ人権方針」に基づき、当社グループの事業活動が与える人権へのリスクを特定・防止・是正するために、2020年より人権デューデリジェンスを開始しました。2020年度は、その最初のステップとして、グループ全体の人権への影響・リスクを評価するために、優先的に対応すべき顕著な人権課題の特定に取り組みました。2021年度は、中期目標「2025年までにサプライチェーンを含む全事業を対象に人権リスクを評価し、リスク低減策を実施すること」に沿って対象を全事業に拡大し、部門別の人権デューデリジェンスに着手し、メディア・デジタル事業部門、生活・不動産事業部門の全SBU（Strategic Business Units）について、人権リスクの特定と評価を行いました。当社の人権デューデリジェンスは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「国連指導原則報告フレームワーク」、「OECD責任ある企業行動のためのデューデリジェンスガイダンス」等、国際的なガイドラインに沿ったプロセスで実施しています。

<部門別の人権デューデリジェンスのプロセス>

デスクトップ調査で、当社グループの事業における人権課題を、8つの顕著な人権課題を中心に俯瞰的に洗い出し、他社も含めたグローバルで発生している顕在化事例等も参考に、相対的に人権リスクが高いと思われるメディア・デジタル事業部門、生活・不動産事業部門を対象とし部門別に人権デューデリジェンスを開始しました。

外部専門家を起用し、両部門に属する全てのSBUに対してインタビューを実施し、それぞれの事業におけるサプライチェーンや事業活動に関連する地域住民等、ステークホルダーへの影響を含めたビジネスの実態や顕在化事例を確認するとともに、想定される潜在リスクについても特定し、それらに対する対応状況もヒアリングしました。ヒアリング結果を踏まえて、人権リスクの発生可能性と発生した場合に生じる深刻度の観点から、優先して取り組むべきSBU、あるいはSBU内の個別事業を特定しました。サステナビリティ推進部と対象SBU・対象事業会社が協力し、特定された人権リスクに対する具体的な防止・軽減策の検討・実行を進めています。

今後、他の部門も順次人権リスクの特定・評価を行いつつ、各SBUにおいて人権リスクの防止・軽減策を実行し、それらを継続的にモニタリングし、新たな取り組みにつなげるPDCAサイクルを回していきます。



人権

人権デューデリジェンス

メディア・デジタル事業部門、生活・不動産事業部門の全SBUについて、顕在的・潜在的な人権リスクの特定・評価を行い、商材や地域等の事業性質上懸念される人権リスクに対して、サプライヤー調査や改善活動等具体的な取り組みを開始済みであることを確認しました。本インタビューを通じて特定した人権リスクの高いSBU・事業から、対応策を検討・実行し、改善につなげます。また、このプロセスを通じて、改めて住友商事グループの役職員に対して、企業の人権尊重に係る責任について理解・浸透を促しており、加えて、指導原則に基づく人権教育についても具体的な取り組みを進め、2021年度は全役職員向けの研修プログラムの開発を行いました。

当社グループの事業における8つの顕著な人権課題

労働条件 	結社の自由と 団体交渉権 	強制・ 児童労働 	労働安全 衛生 
地域住民の 健康安全 	土地の権利 	差別・ ハラスメント 	個人情報 プライバシー 

<メディア・デジタル事業部門>

主な人権課題	特定された顕在・潜在リスク	評価・対応策
労働条件 強制労働・児童労働	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン上（間接仕入先や業務委託先）で労働条件や強制労働等の人権課題が懸念される事業あり。 	<ul style="list-style-type: none"> 人権方針や調達方針の策定と取引先への周知や取引先を介してのサプライチェーン上流における実態把握等の取り組みの強化につき検討。
差別・ハラスメント	<ul style="list-style-type: none"> デジタルマーケティング事業等において動画配信やエンタメ系コンテンツ、広告等の取り扱いがあり、差別的発言・表現が問題になり得るケースあり。 	<ul style="list-style-type: none"> 製作者・出演者に対する注意喚起や教育プログラムの導入等、リスク防止・軽減策を検討。
個人情報・プライバシー	<ul style="list-style-type: none"> デジタルマーケティング等データ活用を進める事業や消費者向け事業が多く、個人情報漏洩やプライバシーの侵害に関するリスクに留意が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 各事業において個人情報漏洩やプライバシー侵害に関するリスクを認識し、法令遵守を徹底して取り組んでいる点を確認。
知る権利、表現の自由	<ul style="list-style-type: none"> 海外通信事業において、通信遮断・通信傍受の指示・要請によって、知る権利や表現の自由等を侵害するリスクあり。 	<ul style="list-style-type: none"> ミャンマー通信事業において、人権影響評価を踏まえ、人権の尊重に資する取り組みを継続。
新しい人権問題 (AI & Data)	<ul style="list-style-type: none"> DX/AIを推進するに際して、差別を助長するようなデータ使用・アルゴリズム使用による差別、プライバシー侵害等の人権リスクあり。 	<ul style="list-style-type: none"> 比較的新しい人権リスクであり、人権侵害の事例、他社の対応、規制・ガバナンスの動向等につき詳細調査を実施。

人権

人権デューデリジェンス

<生活・不動産事業部門>

当社グループの事業における8つの顕著な人権課題

労働条件 	結社の自由と 団体交渉権 	強制・ 児童労働 	労働安全 衛生 
地域住民の 健康安全 	土地の権利 	差別・ ハラスメント 	個人情報 プライバシー 

主な人権課題

特定された顕在・潜在リスク

評価・対応策

労働条件 (賃金・労働時間) 労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 不動産関連事業では、当社と直接の契約先のみならず、工事業者や保有不動産の管理業者等、サプライチェーン上の関係先における労働条件や労働安全衛生についても留意が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 取引を行う工事業者や委託業者等に対してヒアリングや契約時における人権方針や調達方針の周知徹底等の対応について検討余地あり。
結社の自由・ 団体交渉権	<ul style="list-style-type: none"> 農地における従業員等、労働者の結社の自由・団体交渉権について、労働者の意見を吸い上げる仕組みの構築が重要。 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員へのインタビューを含む人権デューデリジェンスプロセスの構築や労働者含むステークホルダーからの意見受付窓口の設置と周知等の取り組みを実施している点を確認。
強制労働・児童労働	<ul style="list-style-type: none"> 国内事業において外国人技能実習生を起用する事業あり。 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人技能実習生の起用状況の把握や労働条件・労働安全衛生に関して労働者に負の影響が及ばないように配慮している点を確認。今後も、実習生自身への定期ヒアリング等を通じて、労働環境の維持・改善に取り組む。
土地の権利 地域住民の健康安全	<ul style="list-style-type: none"> 食品流通はサプライチェーン上流（農地）における強制労働・児童労働に注意が必要。 不動産関連事業では、土地の権利や地域住民の暮らしに影響を与える事態に備えた対応が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 顕在化後の調査・改善の実行ならびに潜在リスクの高いサプライチェーンの特定・調査、等の取り組みを実施している点を確認。 法令遵守、自治体・コミュニティへの事前説明・協議を実施している点を確認。

<今後の取り組み>

2022年度以降については、この取り組みを継続し、他部門の人権リスク特定・評価を行います。また、このプロセスで特定したリスクの高い事業から、具体的なリスク防止・軽減のための行動計画を検討・実行していきます。取り組みの進捗についてはモニタリングを継続し、その結果を含む情報開示に努めます。また、人権デューデリジェンスの取り組みとともに、2021年度に開発した全役員向け人権教育プログラムの実施等による社内啓発活動、ステークホルダーとの対話、情報開示等にも継続して取り組んでいきます。

人権

活動

<差別・ハラスメント>

ハラスメント研修は、p.71をご参照ください。スピーク・アップ制度は、p.106をご参照ください。

<個人情報・プライバシー>

情報セキュリティ方針と社内啓発は、p.110をご参照ください。

事業紹介

青果事業（Fyffes）での取り組み

当社グループの青果流通事業Fyffes社では、2020年1月に、外部専門家であるBSR社を起用しFyffes社として独自の人権影響評価を実施しました。人権影響評価は、既存のFyffes社の方針や体制のレビュー、NGO・従業員・顧客等、社内外の関係者へのインタビューを通じて行われ、また、同社にとっての重要性と潜在的な人権リスクを踏まえて、ペルー、コロンビア、コスタリカ、ドミニカ共和国、ホンジュラスの5カ国について、国別に、より詳細な分析をしました。

評価の結果、最も事業と関連の深い13の人権リスクを特定し、人権リスク緩和および管理計画を策定、同社の Global Sustainability Steering Committee によって承認されました。

また、13の人権リスクから、「苦情処理メカニズムへのアクセス」、「児童労働」、「移民労働者の権利侵害と強制労働」の3テーマが、優先して取り組むべき分野として選定されました。



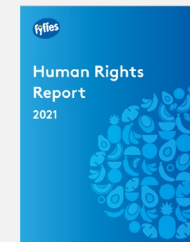
苦情処理メカニズムについては、2019年4月に、従業員の母国語に対応した電話またはオンラインでの苦情処理窓口を設置していますが、今後、リスク緩和計画に基づき、全ての従業員に向けて、この窓口を認識してもらうよう、周知活動を行っていきます。さらに、あらゆる強制労働と移民労働者の人権侵害は許容しないという考えのもと、Fyffes社の所有する農園やサプライヤー、バナナの追熟工場等で、SMETA監査（Sedex Members Ethical Trade Audit）等の、外部または内部CSR監査を実施しています。

英国においては、人材派遣会社にも、派遣会社によるパスポートの保管等の強制労働の兆候がないか定期的な監査を実施しています。また、Fyffes社ではHuman Rights Core Team を組成し、13の人権リスクについて、11の改善策を実行に移しています。

Fyffes社は、人権影響評価を毎年実施することとしており（3年に一度外部コンサルタントも起用）、2022年1月に競合他社や多くの顧客に先駆けて、初の人権報告書を発行しました。また、2021年にはサステナビリティレポートを発行しています。同レポートでは、「地球環境の保全」、「人々の豊かな生活」、「健康な生活のための健康な食事」、「責任ある企業活動のための行動規範」の4つの重点分野のもと、13の具体的なサステナビリティ目標が提示されています。これらのサステナビリティ目標は、国連の持続可能な開発目標8項目に沿ったもので、従業員、請負業者、サプライチェーンで働く全ての人々を対象に人権に関する研修を実施することをはじめとした、人権に関する6つの目標が含まれています。



サステナビリティレポート



人権レポート

人権

活動

事業紹介

食料事業でのサプライヤー管理

当社グループの各事業が関与するバリューチェーン全体での人権尊重が推進されるよう、サプライヤーをはじめとする取引先や事業パートナーに対しても働きかけています。

食料・食品の専門商社として、商品開発から世界各地における産地の選定、原料の調達、生産・加工の管理、物流・国内流通までを一貫して手掛ける住商フーズ(株)は、人権尊重等のサステナビリティにも配慮した安全・安心で高品質な商品を提供するために、サプライチェーン管理を行っています。新規サプライヤーについては、まずデータ調査を行い、必要と判断された場合は、現地訪問も実施しています。既存のサプライヤーについても、コーヒー、粗糖、ゴマ等、特定国にて人権リスクが高いとされる商品は、それらの国に所在するサプライヤーに対して、より詳細なアンケート調査を実施し、問題がないことを確認しています。また、これらの管理サイクルをより強固なものにすべく、2019年より、既存サプライヤーについても、5年間に一度は実査等を実施する制度を導入しています。一方で、新型コロナウイルスの影響により、現地での監査実施が難しくなっており、リモート監査等の代替手法についても開始しています。認証取得の取り組みについては、p.65をご参照ください。

タイの鶏肉加工工場での人権監査

当社は、2019年3月に外部専門家を起用し、当社の取引先であるタイの鶏肉加工工場3カ所で人権監査を実施しました。タイでは、養鶏場、エビ・魚加工施設、衣料工場等の労働集約型産業において、外国人労働者への人権侵害の事例が指摘されています。当社は取引先加工工場を定期的に訪問し、人権等のルールが遵守されていることを確認していますが、特に外国人労働者の労働環境に焦点を当てて監査を実施しました。

監査では、工場や従業員寮を訪問し、鶏肉産業で指摘される一般的な人権リスクである強制的超過勤務、身分証明書の押収、労働安全衛生上の問題の有無を確認しました。また、カンボジアやミャンマー等タイ国籍以外の従業員を無作為に選び、ヒアリングを行いました。監査の結果、3カ所とも外国人労働者に対する人権問題は確認されず、加工工場からは当社との積極的なコミュニケーションや、さらなる業務改善に対する高い意欲が示されました。

当社グループは、サプライチェーンにおける社会的責任を果たすために、引き続き人権リスクが懸念される国・地域の状況や業界慣行を踏まえ、重要サプライヤーとの取引における人権問題について配慮するとともに、監査を実施していきます。

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。同事業会社の株式の一部は地域住民が運営する現地スポンサーが保有しており、同社への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っています。

鉱山事業における地域住民との対話

資源開発プロジェクト推進にあたっては、地元地域の理解が必要不可欠です。マダガスカル・アンバトビーのニッケル鉱山の開発プロジェクトでは、開発当初より外交団や融資銀行団の協力も得ながら政府や地元住民と対話を積極的に行うことで、「このプロジェクトがマダガスカルの将来にとって極めて重要であること」を共有し、プロジェクトの意義の相互理解を深めるように努力しています。アンバトビープロジェクトでは、マダガスカル人の雇用とスキル向上も促進しており、全従業員中93%がマダガスカル人（2021年実績）であり、マダガスカル従業員に対する技術移転、人材育成にも計画的に取り組んでいます。また、地域コミュニティの協力のもと、本プロジェクトによる事故等の未然の防止、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。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）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。に、NGO、マダガスカル政府、他国外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。



プロジェクト内に建設した小学校

人権

活動

子どもの権利の尊重

世界人口の多くは子どもや若者で占められており、当社グループがグローバルに企業活動を行うにあたって、直接的にも間接的にも子どもの生活に影響を及ぼすことを認識しています。企業にとって子どもは、従業員の家族でもあり、さらにはこれからの社会の持続的発展を担う重要なステークホルダーです。こうした認識に基づき、当社グループは、国連グローバル・コンパクト10原則に署名するとともに、「子どもの権利とビジネス原則」の内容を尊重し、事業活動および社会貢献活動を通じて子どもの権利が侵害されないよう取り組んでいきます。

先住民の権利の尊重

当社グループは人権尊重へのコミットメントの一環として「先住民族の権利に関する国際連合宣言」「自由意思による、事前の、十分な情報に基づいた同意（free, prior and informed consent : FPIC）」の原則等の、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まいります。

「社会・環境関連リスク管理」についてはp.108,109をご参照ください。

当社グループは、人権問題を含む社会・環境面への影響を適切に管理するため、新規事業を開始する際の審査や定期的なモニタリング等の全社的フレームワークを整えています。

英国現代奴隷法（Modern Slavery Act 2015）への対応

当社グループは、英国で施行された現代奴隷法に基づき、取引先やビジネスパートナーとともに、奴隷労働や人身売買等を防止すべく取り組んでいる内容について、各社取締役会で決議した声明を公表しています。

[現代奴隷法に係る声明](#)

人権問題に関する研修

当社グループは、幅広い国・地域、産業分野で事業活動を展開するにあたり、自社だけではなく、サプライヤーをはじめとする取引先や事業パートナーとともに、サプライチェーン全体でCSRを推進する必要があると考えており、2014年度以降、事業活動を行う上で注意を要する人権問題について、社外の有識者によるセミナーやe-learningを実施しています。セミナーの内容は、企業と人権との関わり、人権侵害によるレピュテーションリスクの顕在化事例、人権影響評価の方法等多岐にわたり、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」等の感想が寄せられています。

サステナビリティに関するお問い合わせ窓口の設置

当社は、ステークホルダーの皆様から人権や環境等のさまざまなご意見・ご要望を一元的に受け付ける窓口として、HP上に、サステナビリティ関連のお問合せ窓口を設置しています。いただいたご意見・ご要望は、専門組織のサステナビリティ推進部を通じて社内関係者に迅速に共有され、問題解決に向けたアクションにつながります。重要社会課題の中期目標で掲げているように、人権デューデリジェンスを通じた全事業におけるリスク評価と、ステークホルダーの皆様から受けたサステナビリティ関連の問い合わせ等を踏まえて、ステークホルダーの皆様にとって、より有効なグリーンバンスメカニズム（※）の構築を目指してまいります。

※ サプライチェーンを含む事業活動全体に関し、人権侵害等に関する、従業員・地域住民等のステークホルダーからの訴えを受け付け、問題解決につなげる仕組み

サプライチェーン

方針・考え方

当社グループは、持続可能な社会の実現に向けて、取引先や事業パートナーとともに社会的責任を果たすべく、「住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針」を制定し、新入社員や海外の現地採用社員が参加する研修、営業部門・内外地域組織とのミーティング、海外派遣社員との赴任前打ち合わせなど、さまざまな機会を捉えてその理解・浸透に取り組んでいます。

また、取引先や事業パートナーへ「住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針」を共有し、必要に応じて、その遵守状況を確認しています。万が一、同指針に抵触する事態が判明した場合には、まず当該取引先や事業パートナーに対し改善を促すとともに、必要に応じて指導・支援を行い、事態の改善を求めています。継続的な指導・支援を実施したにもかかわらず、是正が困難と判断された場合には、当該取引先や事業パートナーとの取引の見直しも行います。

住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針

住友商事グループは、常に変化を先取りして新たな価値を創造し、広く社会に貢献するグローバルな企業グループを目指し、経営理念において、健全な事業を通じて豊かさや夢を実現することを企業使命として定め、人間尊重を基本とし、信用を重んじ確実を旨とする経営姿勢を堅持しています。住友商事グループはこの経営理念に基づき、持続可能なより良い社会の実現に向けて、「サプライチェーンCSR行動指針」を定めています。私たちは、住友商事グループのコア・コンピタンスである総合力を支えるビジネス基盤のひとつ、グローバル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を遵守し、公正な取引を徹底するとともに、強要・贈収賄などあらゆる形態の腐敗を防止する。
9. 情報セキュリティに関する管理を適切に行う。
10. 地域コミュニティの一員として協働し、地域社会の持続可能な発展に貢献する。
11. 上記に関し、適時・適切な情報開示を行う。

活動

サプライヤー管理

各事業における社会・環境関連リスクのモニタリングにおいて「住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針」に基づくサプライヤー管理状況の確認を行っています。

紛争鉱物への対応

2010年7月に米国で成立した金融規制改革法（ドッド・フランク法）により、米国上場企業は、世界的に最も紛争・人権侵害が多発している地域である、コンゴ民主共和国およびその周辺国で産出される「紛争鉱物（※）」の自社製品における使用有無を、毎年サプライチェーンを遡って調査し、その調査結果を米国証券取引委員会（SEC）に報告するとともに、自社Webサイトで情報公開する義務を負うこととなりました。

当社グループ自身は、米国上場企業ではないため、直接の報告義務は負いませんが、当社が関連するビジネスにおいて万一紛争鉱物の使用が判明した場合には、レピュテーションの問題や取引先の選別に繋がる可能性もあることから、定期的に情報収集し、一元把握に努めています。

※ 同法では、スズ、タンタル、タングステン、金の4鉱物を指す。

サプライチェーン

認証

|| 事業紹介

持続可能なサプライチェーン認証における取り組み

RSPO：持続可能なパーム油のための円卓会議

当社は2019年にRSPOに正会員として加盟。また当社連結子会社の住商フーズおよびサミット製油は2021年度にRSPOサプライチェーン認証を取得しました。

FSC®：森林管理協議会

当社は国際的な森林認証制度であるFSC®-CoC認証企業として、FSC®認証材を販売しています。

PEFC™：Program for the Endorsement of Forest Certification Schemes

国際的な森林認証制度の一つであるPEFC™のCoC認証を取得しています。

SBP：持続可能なバイオマスプログラム

当社は2019年9月に日本企業として初めてSBPのCoC (Chain-of-Custody) 認証を取得しました。

本認証は、認証取得企業が製造・取引・使用するバイオマスが持続可能に管理された森林に由来することを証明する認証です。

ISCC PLUS：International Sustainability & Carbon Certification PLUS

当社はバイオベース製品の国際認証であるISCC PLUSを取得しています。これにより、ISCC認証商品のトレードが可能になっています。

ASI：Aluminium Stewardship Initiative

当社は国際的なアルミニウム業界団体であるASIに加盟しています。アルミニウムの素材と製品のグローバルな取引に積極的に参加する企業として、当社は世界のアルミニウムのバリューチェーンにおいて、ASIの活動や基準を支援します。



<注> 現在FSCはロシア品をCoCのチェーンでつなぐことを停止しており当社としてロシア材の認証品の取り扱いには中絶しています。ESGコミュニケーションブック2022の記載しているロシア関連事業は2021年1月～12月の実績です。

|| 事業紹介

化学品・エレクトロニクス業界における取り組み

広範な産業と関わり、多くの用途に広がる化学品・エレクトロニクス分野におけるトレードを中核事業とする住友商事ケミカル(株)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、環境保全推進等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等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。

|| 事業紹介

国連食料システムサミットへの支持表明

当社は、国連食料システムサミット (FSS : Food Systems Summit) への支持を表明し、住友商事グループが展開するさまざまな食料・農業関連ビジネスを通じ、世界の持続可能な食料システムの実現に貢献することを宣言しました。

食料システムサミットは、食料システムの持続性確保について世界共通課題として議論し、今後のあるべき姿を示そうとする、各国ハイレベルによる初の国際会議です (2021年9月米国ニューヨークにて開催)。「持続可能な開発目標 (SDGs) 達成のためには持続可能な食料システムへの転換が必要不可欠である」とのグテーレス国連事務総長の考えに基づいて開催されたものです。

☐ [食料システムサミットへの当社コミットメント](#) ☐ [農林水産省 関連Webサイト](#)

人材マネジメント：人材マネジメントサイクルの全体像

方針・考え方

「グローバル人材マネジメントポリシー」を軸に施策展開

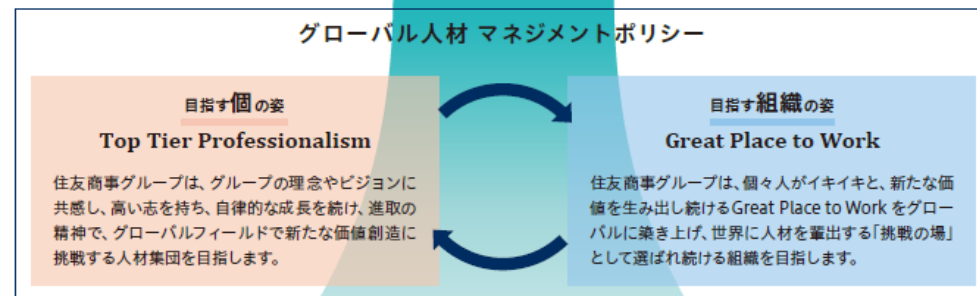
雇用を巡る仕組みや環境は急速に変化しており、日本においては個人の就労観も終身雇用が前提の「企業内でのキャリアアップ」から「自分らしいキャリアと成長の実現」へと大きくシフトしています。

こうした変化を捉え、当社では「グローバル人材マネジメントポリシー」に、新しい時代に目指すべき「従業員（個）」と「会社（組織）」の姿を掲げ、「Top Tierのプロフェッショナルの拡充」、「Pay for Job、Pay for Performanceの徹底」、「ピープルマネジメント力の強化」をコンセプトに、その土台となる「職場環境・組織風土」の整備とともに、「確保」「育成」「適所適材」「評価」「処遇」の人材マネジメントサイクルの高度化に取り組んでいます。

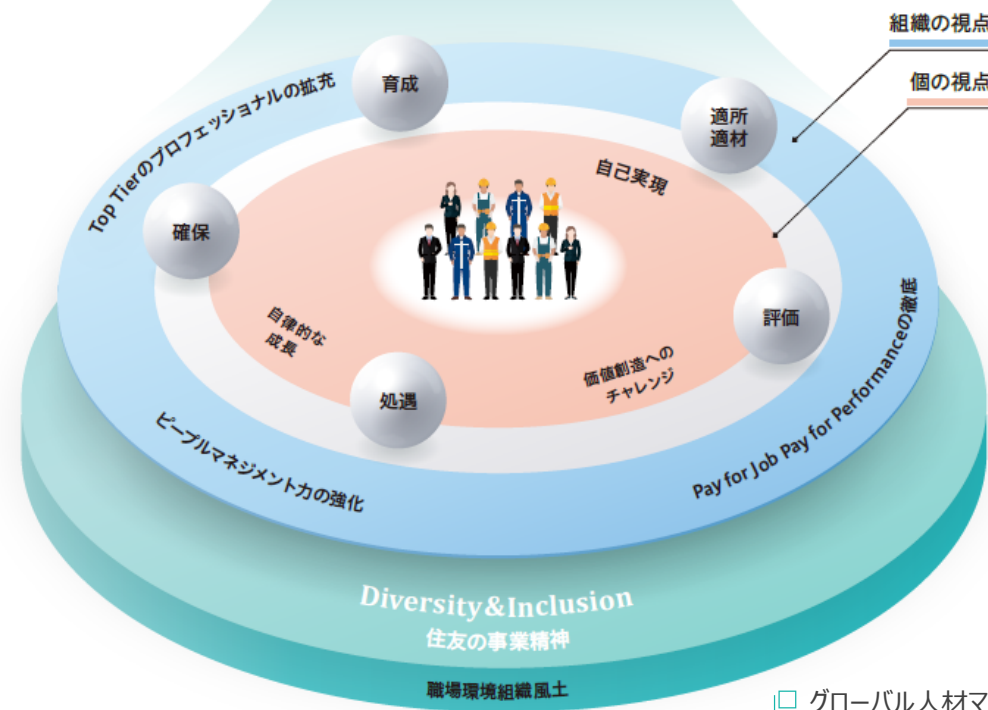
高い志を持つ人材に自律的な成長と自己実現の場を提供し、その挑戦のエネルギーが組織の成長と価値創造の原動力となる、そして、その連鎖が、さらにTop Tierのプロフェッショナルを惹きつけ、人的資本の厚みを創る。それが、当社の目指す「個」と「組織」の姿です。

この「目指す姿」の実現に向けて、当社の「個」と「組織」のパフォーマンスが最大化され、当社グループ約74,000名の多様な人材が、新たな価値の創造を牽引していきます。

時代が求める新たな価値の創造



「個」と「組織」が「ともに成長」する関係へ



□ グローバル人材マネジメントポリシー

人材マネジメント：グローバル人材マネジメントポリシー

方針・考え方

グローバル人材マネジメントポリシー

住友商事は、2020年9月に、住友商事グループの「グローバル人材マネジメントポリシー」を制定しました。グローバル人材マネジメントポリシーは、グローバルベースでの人材マネジメントに関するビジョンや考え方を示し、個別人事施策の拠り所としながら、新たな価値創造に向けた人材マネジメントを実現していくことを目指して策定したものです。

グローバル人材マネジメントポリシーで目指す姿

このポリシーをもとに、当社グループは、「グループの理念やビジョンに共感し、高い志を持ち、自律的な成長を続け、進取の精神で、グローバルフィールドで新たな価値創造に挑戦する人材」をグループ全体で拡充していきます。また、個々人がイキイキと新たな価値を生み出し続ける「Great Place to Work」をグローバルに築き上げ、世界に人材を輩出する「挑戦の場」として選ばれ続ける組織を目指していきます。

Diversity & Inclusionの推進

住友商事グループを取り巻くビジネス環境は目まぐるしく変わり、事業を展開する地域・分野およびビジネスモデルも多様化が進展しています。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Diversity & Inclusionが不可欠です。

斯様な環境認識のもと、当社グループは、「グローバル人材マネジメントポリシー」において、Diversity & Inclusionを「価値創造、イノベーション、競争力の源泉」と位置づけ、Diversity & Inclusionを妨げるあらゆるバリアの撤廃を進め、知のミックスを活かしてビジョンの実現を追求しています。

また、中期経営計画「SHIFT 2023」においても、本ポリシーを踏まえたDiversity & Inclusionを推進するべく、Diversity & Inclusionに関する日本および各国拠点の実情に応じた施策を推進することによって、人材マネジメントの強化に取り組んでいきます。

このように、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つな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。これらの実現のための前提として、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、というマインドが重要であり、実践に移していくことが必要です。

また、Diversityといっても、国籍、性別、年齢、性的指向、性自認等、属性によりInclusionを妨げる制度や仕組みの撤廃、いわゆる「表層的」なDiversity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、経験や、心理的な壁に基づくアンコンシャスバイアス撤廃も含む、「深層的」なDiversityに焦点を当てることが重要と考えています。これらをリスペクトしながら、多様多彩な仲間と志・理念・ビジョンを共有し、知を出しあい、徹底した議論を通じ、あるべき方向性を見出した上で決断したことは、全員が協力する形で実行することを目指しています。

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Diversityを考慮しつつ、グローバル連結ベースでの適所・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。グローバル人材マネジメントポリシーに掲げる共通ビジョンのもと、海外組織と連携を図りながら、グローバル連結ベースで、当社グループにおけるDiversity & Inclusionを追求していきます。

人材マネジメント：確保

方針・考え方

採用に関する基本方針

グローバルにビジネスを展開する当社では、当社のビジネスや理念に共感し、高い志を持ち、自律的な成長を続け、進取の精神で、グローバルフィールドで新たな価値創造に挑戦する人材を求めています。国籍、性別、年齢等、あらゆる属性に関係なく、応募者のプロフェッショナリズム・能力・経験・ポテンシャル・志を基準とし、基本的人権を尊重した差別のない公平公正な採用活動を基本方針としています。また新卒採用のみならず、キャリア採用も積極的にを行い、経営戦略・事業戦略に沿った人材を通年で機動的に採用しています。

活動

採用に関する具体的施策：インターンシップの実施

当社では、採用に関する各種セミナーに加えて、学生のキャリア形成を支援する機会を多数設けています。

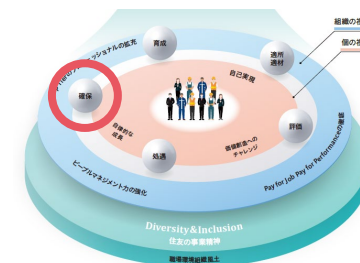
■ Next Leaders' Camp

当社では単なる採用活動の枠にとどまらない真のキャリア教育を目指し学生がキャリアを考える際の疑問・不安を解消し、キャリア観醸成を支援するプログラムとして、「Next Leaders' Camp」を開催しています。Next Leaders' Campは「グローバル編」「サステナビリティ編」で構成されます。例えば、「サステナビリティ編」では、サステナビリティが求められる社会的背景のレクチャー、当社の事例を用いた事業分析ワークを通じて、住友商事が果たす役割や発揮すべき価値への理解を深めるプログラムを提供しています。参加学生からは「自身のキャリアを考える上で重要な価値観に気づくことができた」といった感想が寄せられました。

(過去参加者数実績) 2019年度 591人 / 2020年度 1,322人 / 2021年度 2,548人

■ 大学生・大学院生向けインターンシップ

総合商社のビジネスを体感でき、キャリア観醸成につながる機会を提供すべく、例年、大学生・大学院生向けのインターンシップを実施しています。



2021年度は、住友商事が手掛けている物流施設事業を題材に、事業の新規開発から運営まで、実際の業務に近い内容を体感できる3日間のオンラインプログラムを提供しています。事業が具現化していくプロセスを体感し、ビジネスへの理解深化を通じて、学生のキャリア観醸成を支援するとともに、新たな価値創造プロセスへの理解醸成に取り組んでいます。

(過去参加者数実績) 2019年度 190人 / 2020年度 164人 / 2021年度 148人

キャリア採用

私たちを取り巻くビジネス環境は目まぐるしく変化しており、この変革の時代を勝ち抜くため、住友商事も新しい事業分野に挑戦し、既存のビジネスをさらに拡大・高度化していく必要があります。こうしたビジネスニーズに対応すべく、事業戦略に基づき、さまざまな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多岐にわたり、弁護士や会計士等の有資格者から、製造、金融、メディア・IT業界出身者等、各々の分野におけるプロフェッショナルが、それぞれの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、知見だけではなく、物事の考え方や業務の進め方等、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価値観が会社や組織を活性化させ、当社の競争力強化につな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ます。

Alumni Networkの活用

2019年度より社外で活躍中の当社Alumniと現役職員の交流を行う場として「SC Alumni Network」を立ち上げました。社内外の多様な知見・人的ネットワークの融合を通じ、新たなビジネスチャンスの創出につなげるとともに、よりオープンな企業風土の醸成を目指してまいります。さらにAlumniには人材確保面でのサポーター的役割を期待して多面的な連携を図ってまいります。



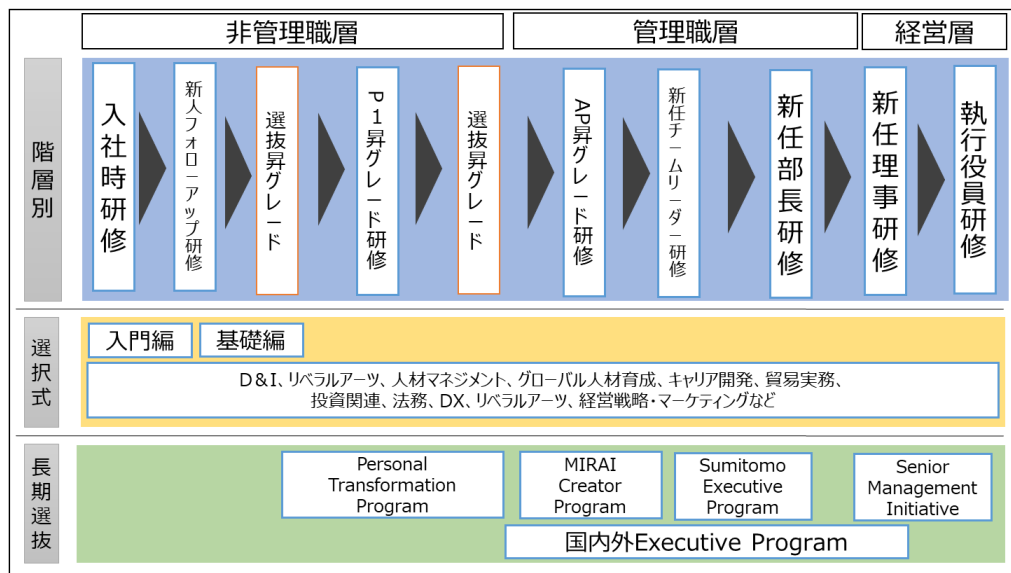
人材マネジメント：育成

方針・考え方

人材育成の基本的な考え方

住友商事グループにとって、人材は最重要の経営リソースです。2020年に制定したグローバル人材マネジメントポリシーにおいては「目指す個の姿」として「グループの理念やビジョンに共感し、高い志を持ち、自律的な成長を続け、進取の精神で、グローバルフィールドで新たな価値創造に挑戦する人材」と謳っています。これを具現化するために最も重要なことは、「世界で通用する力（＝専門性）を、一人ひとりが高めること」です。このようなTop Tierのプロフェッショナル集団育成のために、OJTとOFF-JTを連動させることが欠かせません。業務上の成功や失敗の「内省・振り返り」、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

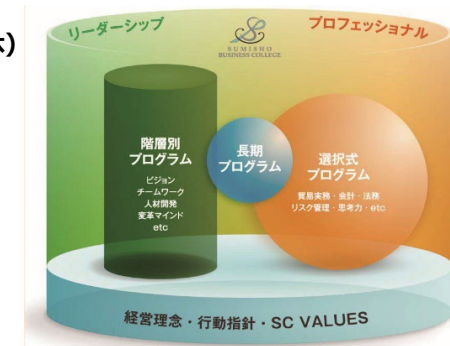
人材育成プログラム紹介

当社では、住商ビジネスカレッジ（SBC）として年間のべ300講座を超えるOFF-JT研修を開催し、多様な分野で活躍する個々人がそれぞれのフィールドで必要とされる知識・スキル等を主体的に学べる環境を構築しています。また、個々人のキャリア観・経験・適性・課題を踏まえ、人材育成していくことが大切だと捉えており、そのため、多くの人がモチベーション高く仕事をし、それぞれが持つプロフェッショナルリズムを徹底的に高め発揮するための「キャリア開発研修」や、組織と個人の成長につなげていくために、部下一人ひとりと向き合い、動機付け、多様多様な人材を束ねる「ピープルマネジメント力」「Diversity & Inclusion」を強化する研修にも注力しています。

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で開催されるレベルの高い研修等も活用し、人材育成の強化に努めています。

2021年度の能力開発研修時間（住友商事単体）

	SBC	SBC以外の各部門主催研修
のべ研修受講者数	14,204人	30,672人
のべ総研修受講時間	65,983時間	53,911時間
社員一人当たり研修受講時間	12.9時間	10.5時間



人材マネジメント：育成

人材育成プログラム

1. 階層別プログラム

昇グレードのタイミングで階層別プログラムとして理解すべき社内制度やビジネスを推進するためのリテラシーに関する研修を実施しています。入社時からシニアマネジメントまで、研修を通じて各階層に求められる期待・役割を認識し、行動変容のきっかけとします。なお、当社グループ会社向けの階層別研修も提供しています。こうした階層別研修においては、「ビジネスを通じて社会に貢献できるリーダーシップの醸成」に重点を置き、自律的な自己成長のための気づきを得られるプログラムを提供しています。

2. 選択式プログラム

選択式プログラムでは、ビジネスを通じ社会に貢献できる経営人材として活躍するために必要となる知識・スキルを基礎レベルから高度なものまで幅広く網羅した80種類以上のプログラムを用意しています。まずは、商社パーソンとしての標準装備を身につけるため「入門編」「基礎編」を受講したのち、数あるプログラムの中から、自身の業務を遂行する上で必要な知識・スキルを得られるプログラムを自由に選択して受講することができます。経営に必要なリテラシーや各種専門知識・理論・フレームワークを現在の所属部や業務に関わらず学べるようになっており、常に学び続ける社員を研修の側面からサポートする環境を設けています。

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、多様な分野におけるTop tierのプロフェッショナルの育成・活躍を推進するプログラムを提供しています。

■SEP (Sumitomo Executive Program)

将来、経営を担うポジションでの活躍が期待され、全社的な経営視点を持つことが望まれる部長～課長クラスを対象に、シニアマネジメントとの徹底的な対話・討論や外部講師・有識者からの経営リテラシーに関する講義を通じ、経営者が持つべき大局的な視点・思考・覚悟について気づきを得るためのプログラムです。約30人が参加し、8カ月間、全18回のセッションをもとに、全社に対して「未来を思い描いた上で、今後100年進化し続けるために会社をどう変革させていくべきか」についてプレゼンテーションを実施します。

■MCP (MIRAI Creator Program)

将来、事業を牽引するリーダーポジションを担い、戦略構築力・リーダー哲学を身につけることが期待される課長および次期課長クラスの社員を対象としたプログラムです。さまざまな視点から自身の価値観を見つめ直しリーダー哲学を確立した上で、ビジネス構想力・戦略構築力を磨き上げ、継続的に稼ぐための戦略策定や次世代のビジネスモデルを創出できるリーダーを育成します。約25人が参加し、約7カ月間、全20回程度の講義を受講後、最終的に部門長に対し10年後の本部戦略と、その実現に向けた具体的な行動に関するプレゼンテーションを行います。

人材マネジメント：育成

人材育成プログラム

3. 長期選抜プログラム

■ PX (Personal Transformation) Program

非管理職層を対象に、2021年に新設したプログラムです。7か月間、全10回のプログラムでは、同世代経営者や異業種人材との対話を通じて自身・自社の強みや成長課題を認識し、その上で新規事業創造（戦略策定・実行）の一連のプロセスをやりきることで自己変革を起こし、社外でも通用するプロフェッショナル人材へ成長することを目指します。

■ 国内外エグゼクティブ・プログラムへの社費派遣

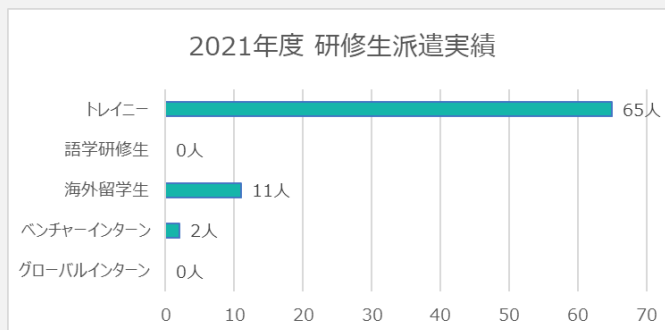
各組織において将来経営幹部候補人材として活躍が期待される社員を対象に、国内外ビジネススクール等のエグゼクティブ・プログラムへ社費にて派遣しています。

「将来の経営者としての意識および発想の醸成」、「総合的なマネジメント知識と経営判断力の習得」、「他社人材や経営者との交流による啓発」等を目的に、国内ビジネススクール等年間30人以上、海外トップレベルのビジネススクールにも毎年継続して30人以上を派遣しています。

4. 研修生制度（国内外派遣プログラム）

住友商事グループでは、グローバルな企業グループとして世界各地で活躍できる社員の育成を目的に数多くの研修生プログラムを用意しています。

グローバルフィールドで活躍できる人材の育成を目的とした「トレイニー」、語学・地域スペシャリストを養成するための「語学研修生」、MBAを中心とした「海外留学生」、さらには国内スタートアップ企業における個の力の醸成を目的とした「ベンチャーインターン」や新興国でのビジネスに特化した「グローバルインターン」があります。これら「研修生制度」を活用し、毎年80～100人程度、国内外問わず世界中のあらゆる地域に従業員が派遣され、活躍しています。



※ 2021年度は新型コロナウイルスの感染拡大の影響で語学研修生の派遣を取りやめ。

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、信用を重んじ確実に旨とする」ことを経営理念に掲げています。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「人権方針」、「サプライチェーンCSR行動指針」を制定し、企業に求められる社会的責任として人権を尊重し、社会とともに持続的に成長することを目指しています。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、毎年各階層に部落差別、障がい者差別、在留外国人差別、インターネット上の人権侵害等の人権問題について社内で議論する場を設けています。また、人権問題のさらなる啓発を図るべく、外部の講師を招いた「人権研修」を毎年実施しています。

これに加えて企業活動が人権に与える影響と企業の人権尊重の責任に関するe-learningコンテンツを配布し、さらなる社内啓発活動に努めています。

さらに、メンタルヘルスや人事労務についての研修も実施しています。管理職を対象とした階層別研修ではハラスメント予防に関する内容も取り入れており、ハラスメントが発生しない環境づくりや、万が一発生した場合の対処等についても教育・啓発を実施し、職場における人権侵害が起きないように徹底しています。

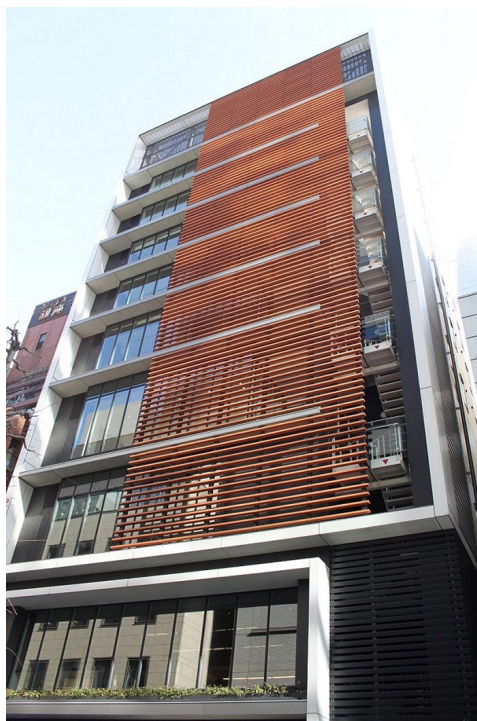
人材マネジメント：育成

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「価値創造空間」を兼ねた研修施設 -

当社は、東京都中央区銀座に「グローバル人材育成拠点」と「価値創造空間」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」を保有しています。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、当社グループの社員同士が職場や国を越えて集い・語らうことで将来のビジョンや戦略等、新しい価値創造の発信源となっています。

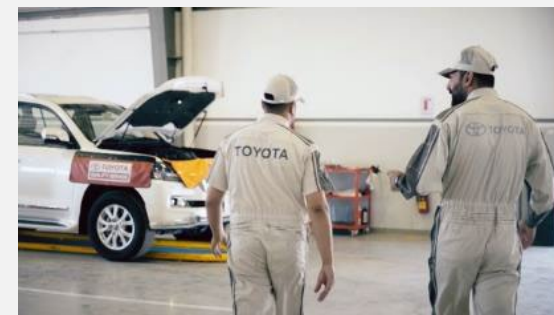


住友商事グローバル人材開発センター

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、現地での安定した雇用機会創出と求職者の技能向上を支援するべく、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、いわゆる国内避難民（Internally Displaced Persons, 以下「IDPs」）となっています。また、近年は特に若年層における雇用問題も深刻であり、現地では技能教育や雇用の機会を創出することが急務となっています。このような問題に対し、トヨタイラクでは2016年以降UNDP（United Nations Development Programme）と共同でIDPsを対象に職業訓練を行っており、2020年からは国連傘下組織にあたるIOM（International Organization for Migration）とも新たに手を組みIDPs以外にも対象を広げ、これまで通算計8回の職業訓練を通じて93名の卒業生を輩出しています。また、訓練プログラム卒業生に対して、地元企業への就労支援を行っており、現在もプログラムを継続しています。地域社会の持続的な発展は住友商事の願いであり、今後もイラクにおける雇用機会の創出と技能向上を支援していきます。



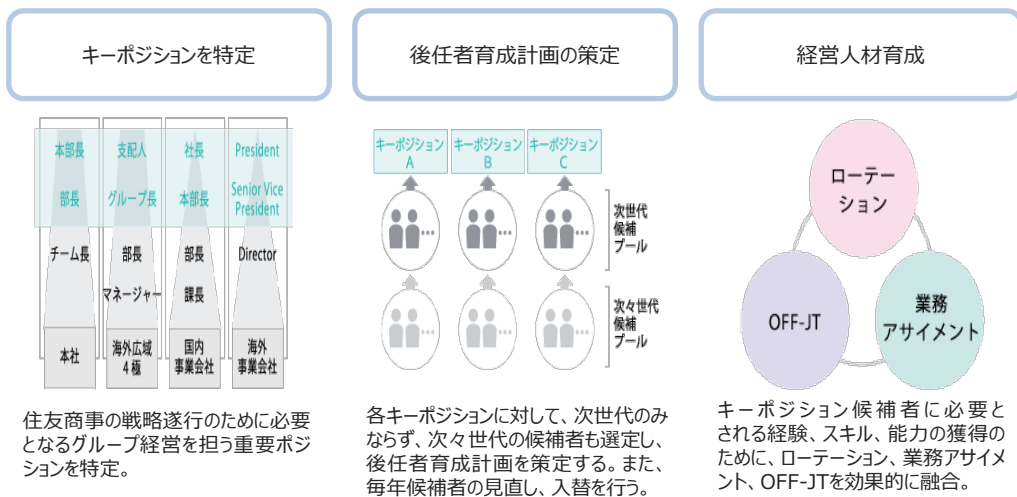
車両整備の他、部品倉庫管理や顧客サービスに関するトレーニングを受ける訓練生

人材マネジメント：適所適材

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、全ての当社グループ人材の活躍に向けて、以下の施策に取り組んでいます。



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

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

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

グローバル人材データベースの構築

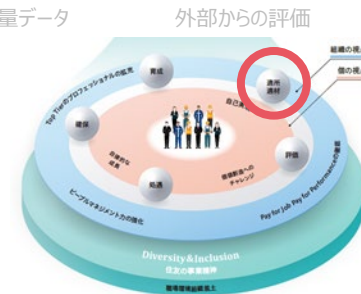
どこにどのような人材がいるのかを見える化するための、海外人材を含む住友商事グループ人材のデータベース

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

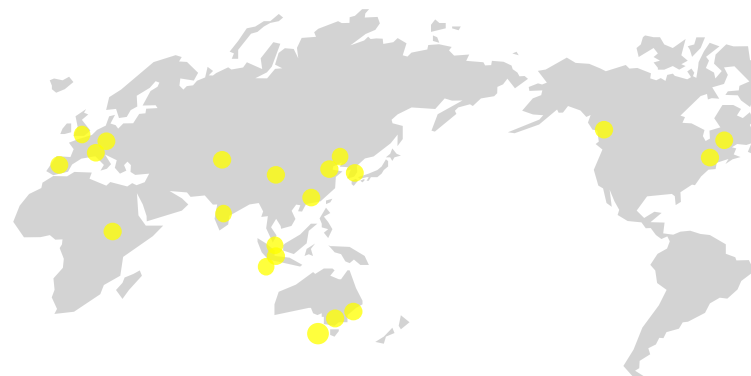


グローバルベースの人材育成施策の促進

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等を対象とした階層別（経営幹部、マネジャー、実務担当者）研修を実施。この研修は、「住友の事業精神」や当社グループの「経営理念」の再確認を通じ、グループの一員として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。



拠点トップ・経営幹部クラス：32人

人材マネジメント：適所適材

活動

■ 新人事制度における配置のあり方

新人事制度においては、「グローバル人材マネジメントポリシー」で掲げる、「自律的な成長」や「Great Place to Work」を実現すべく、上司・部下間で質・量ともに従来以上のコミュニケーションを実施し、会社の期待と個人のキャリア志向の擦り合わせを行った上で、異動・配置を行っていきます。また、当社が総合商社として、その時々々の社会課題に即したソリューション（付加価値）を継続的に生み出していくには、多様な知見と専門性の束を有する商社パーソン継続的な育成が不可欠であり、その人材プール拡充のために、今後もローテーションを実施していきます。一方で、ポリシーに掲げるTop Tierのプロフェッショナル育成のためには、これまでのような一律のローテーションではなく、多様なローテーションが必要であり、1つの分野のアサインメントに長期間携わり、当該分野における専門性を高めるようなケースも出てくると想定しています。

■ SHIFT 2023における人材のシフト

全社的な経営資源の再配置を進める中で、資金面に加えて人材面でも「事業ポートフォリオの再構築に伴う人材の最適配置推進」と「全社投融資枠適用事業への戦略的人材配置」を進めていきます。再配置にあたっては、事業ポートフォリオの変化に対応すべく、新中期経営計画期間の人材の動きを全社ベースで俯瞰的に把握し、組織の人材所要と個々人の適性や志向のマッチングを強力に推進し、公募制の拡大等も行いながら人材のシフトを加速させていきます。

■ サクセッションプラン/人材データベースの充実化

グローバル連結ベースで事業戦略に応じた戦略的人材配置、経営人材の育成・登用を継続的に実現していくために、単体、海外、事業会社を問わず、キーポジション（本社部長相当以上）について、次世代、次々世代までのサクセッションプラン（後任者育成計画）を策定しています。将来キーポジションを担う候補人材に対しては、それまでに必要な経験、スキル等を習得してもらうために、計画的な能力開発を行い、候補人材プールの質量両面における充実を図っています。また、そのためのツールとして、グローバルベースで職務の大きさを比較可能とする、Job Grading Systemを導入したほか、海外、事業会社を含めた人材情報を収集する人材データベースの整備を進めています。さらに、そうした人材に国・地域を超えて活躍してもらうための基盤として、2019年に海外転勤の際の処遇・福利厚生に関するグループ共通のルール（Global Mobility Policy）を導入しています。

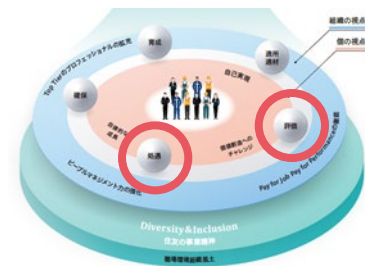
人材マネジメント：評価・処遇

活動

絶対評価・360度評価

現在進めている人材マネジメント改革では、「個」と向き合うピープルマネジメント力の強化を重要テーマとして、各種施策を取り入れています。評価制度では「個」にフォーカスする絶対評価を導入したことで、一人ひとりが果たすべきアサイメントとそのアサイメントに基づく目標について、具体的な行動事実や進捗、成果を、他者との比較ではなく、その被評定者に求める期待水準との比較によって評価します。また評価の客観性や納得性を向上させるとともに、「個」と真摯に向き合い、そのポテンシャルを引き出すことを促進する仕組みとして「360度評価」を導入しました。360度評価は現時点では管理職以上のみの運用としていますが、対象者と業務上の関係があるメンバーから多面的な評価コメントを集め、それをもとに上司が最終的に評価を行うことで、対象者が周囲からどう評価されているかという情報を補強するとともに、上司のピープルマネジメント力を向上させ、部下一人ひとりより真摯に向き合うことにつなげること、同時に部下本人にとっても良い気付きの機会とすることを目的としています。

さらに当社では年1回、上司と部下がキャリアについてすり合わせを行う「キャリアアセスメント面談」を設けています。日々のコミュニケーションの集積である評価を人材育成につなげるためにキャリアアセスメントを連動することを意識しており、ここでは中長期的な視点で個々人のキャリア観や経験・適性・課題のレビューを行い、会社が期待する業務・育成ニーズと各自の志向のマッチングを行っています。面談の場を上司と部下がキャリアプランや克服すべき課題に徹底的に向き合う機会であるとの意識改革を行い、また、この真剣勝負のコミュニケーションを支援するために、コミュニケーションスキルの向上や、部下との向き合い方の参考となる研修プログラムも拡充しています。



これらの評価制度やキャリアアセスメントを通じて、一人ひとりに寄り添った成長支援や多様な道行きの実現を目指してまいります。その他にも社内公募制や計画的なローテーションといった人材育成と各種研修制度等の人材開発ツールを有機的に組み合わせることによって、一人ひとりの自律的な成長と多彩なキャリア開発を支援し、Top Tierのプロフェッショナル人材を継続的に輩出することを目指します。

戦略遂行度評価

「事業戦略管理の強化」策の一つとして、戦略遂行度評価を導入しました。この制度は、SBU等のKPI・KAIの達成状況を評価し、報酬に反映することで、戦略分類や事業ステージにかかわらず、掲げた目標達成への取り組みをしっかりと評価し、一人ひとりの成し遂げるコミットメントの強化を目指すもので、戦略実現に向けたKPI・KAIの実行・取り組みの好事例の共有やPDCAサイクルの高度化にもつなげていきます。

投資パフォーマンス連動報酬

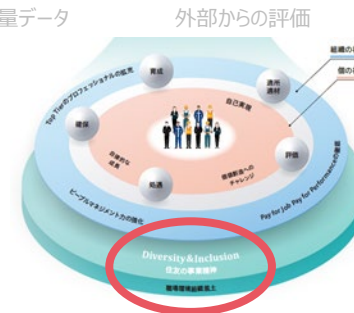
「投資の厳選/投資後のバリューアップ強化」策の一つとして、投資パフォーマンス連動報酬制度を導入しました。本制度は、新規投資案件のパフォーマンスを報酬に反映することで、新規大型投資案件の成功確度向上と、投資実行者の案件に対するSense of Ownershipの向上を図るものです。

人材マネジメント：職場環境・組織風土

活動

住友事業精神の継承

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。この当社グループの「経営理念」の源流である「住友の事業精神」を体感・継承していくことを目的として、愛媛県新居浜市の別子銅山を訪問する研修を毎年実施しています（2020年度・2021年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響で中止）。1691年の開坑から1973年の閉山までの約280年間にわたり銅を生産し続け、住友の事業の根幹を支えた銅山を訪れることで、当社グループが社会で果たすべき役割等を再確認する機会となっています。また、全役職員が入社時に別子銅山の歴史を学習しています。



Diversity & Inclusionを加速するための施策

女性の活躍推進をDiversity & Inclusionの重要な柱と捉え、女性がさらに活躍することを目的とした行動計画を策定しています。日本における女性活躍推進に向けた取り組みとしては、2030年度までに、

- ① 女性管理職比率を20%以上とすること
- ② 女性部長級比率を10%以上とすること
- ③ 日本経済団体連合会が21年3月に公表した「2030年30%へのチャレンジ」に賛同し、女性取締役・監査役比率を30%以上とすること

女性を掲げています。

女性の活躍推進 この実現に向けて、21年度に導入した新人事制度を軸に、人材育成、配置・登用、採用面の強化、そして個々人が最大限に力を発揮できる環境整備を行っています。

また、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制度の整備等、「ハード面」の充実化に加え、長時間労働の是正や有給休暇取得の促進、社員の意識改革等、「ソフト面」の取り組みを実施し、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進めています。

□ 行動計画

Diversity Weeksの 実施

2022年3月7日から18日の2週間、日本で初めてのD&Iの全社イベント「Diversity Weeks 2022」を実施しました。Diversity Weeksは、一定期間に集中してD&I関連プログラムを実施することで、全ての役職員に“競争力の源泉”としてのD&Iを改めて意識してもらい、さらなるD&I推進に向けた具体的な行動変容のきっかけとしてもらうことを目的とした取り組みです。今後も継続的な社内啓発のため、グローバルでのコラボレーションも視野に入れて、年1回の頻度でD&I関連プログラムを集中的に実施する期間を設けていきます。

仕事と介護 の両立支援

安心して仕事を続けながら介護ができるように、さまざまな介護支援制度を用意しています。「介護セミナー」や「介護に関する個別相談会」の実施（月1回）、「仕事と介護の両立支援ハンドブック」の作成等を通して、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。

□ 仕事と介護の両立支援

人材マネジメント：職場環境・組織風土

活動

Diversity & Inclusionを加速するための施策

仕事と育児の両立支援

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、本人あるいは配偶者の、妊娠・出産の申し出のあった社員に対して、育児休職の制度周知およびアンケートにより育児休職取得希望を確認しており、男性を含めた希望者が希望どおり育児休職を取得できるよう取り組んでいます。

- ・仕事と育児の両立支援ハンドブックの作成
- ・育児コンサルタントサービス
- ・保育施設との提携
- ・子女のみを帯同する海外駐在員への支援制度 [□ 仕事と育児の両立支援](#)

年次概念に 囚われない 人材活用

全ての従業員が年齢に囚われることなく生き生きと働くことができる環境を整備していきます。

2021年度導入の新人事制度や2022年度改訂の再雇用制度でも、基本コンセプトとしてPay for Job, Pay for Performanceを掲げており、潜在的な年次概念を払拭し、個々の社員の持つ強みやスペシャリティに基づいた「適所適材配置」を徹底し、有為な若手社員の抜擢を進めます。一方で、多様な経験と豊富な知見を有するシニア社員に対しては、自律的なキャリア形成を後押し、持続的な学び直しの機会提供も含め、各人の「強み」を生かしたキャリア形成に役立つ各種支援策を拡充しています。

- ・キャリア&ライフプラン（CLP）研修
- ・キャリア・アセスメント面談
- ・再就職支援サービス [□ シニアの活躍支援](#)

障がい者 雇用の促 進、定着 の推進

住友商事は、「障がいの有無を問わず全ての社員が相互に尊重し合い、共生・活躍できる場であること」を目指しています。

2014年に特例子会社として住商ウェルサポート(株)を設立し、以後、同社と協力しながら障がい者の雇用と活躍の場の創出を推進しています。

同社では、職場の庶務業務の代行やスキャニングによる書類の電子化、事業紹介資料の印刷・製本、事業関連データのインプット等、さまざまな業務に従事しており、当社のビジネス活動を支える非常に重要な存在となっています。業容の拡大に伴い、従業員数も増加し、2022年7月時点で66人（うち障がい者47人）となっています。今後も障がいのある社員一人ひとりの個性を住友商事グループの付加価値創造に活かしていきます。 [□ 障がい者雇用の促進](#)

LGBTQ （※）に ついての 理解浸透

住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシー（2019年策定）および当社就業規則の中で、性的指向、性自認に基づいた差別的言動、嫌がらせ、誹謗・中傷、脅迫・粗暴行為等により、他人に恐怖心を与える、または不快な思いをさせない方針を明文化しています。

また、LGBTQについて適切な知識を得ることが重要であると考え、各種研修を通じて従業員に周知を行っています。加えて、LGBTQの方々が最大限に力を発揮できる環境を整備するため、LGBTQに関する相談窓口の設置や同性パートナーを有する従業員に対し、一部の人事関連制度を適用出来るよう就業規則細則に定める等、各種環境整備を進めています。

- ※ LGBTQ：L=レズビアン、G=ゲイ、B=バイセクシュアル、
T=トランスジェンダー、Q=クエスチョニング、クィアの略。

人材マネジメント：職場環境・組織風土

方針・考え方

健康経営

基本方針

住友商事グループは、「健全な事業活動を通じて豊かさと夢を実現する」ことを経営理念の一つに掲げており、社員をはじめ、株主、取引先、地域社会等世界中の人々の経済的・精神的な豊かさと夢を実現することが企業使命であると考えています。また、社員一人ひとりが最大限にパフォーマンスを発揮するためには心身の「健康」が最重要であり、これを基盤としてこそ新たな価値創造を続けていくことができるという考えのもと、住友商事グループの「イキイキワクワク健康経営宣言」を策定しています。住友商事グループは、この宣言に基づき、グループ各社の実状に応じて取り組みを行っていきます。当社としては、イキイキと働き続けるための「ヘルスリテラシー向上」、万が一病気になっても大丈夫という「もしに備える安心体制」、そして商社ならではの「グローバル医療サポート」の3つを主軸として健康経営を推進します。また、中期経営計画「SHIFT 2023」でも、健康経営を人材戦略の中核に据えています。

□ [「イキイキワクワク健康経営宣言」の策定について](#)

ウラン採掘における安全対策

当社グループの、ウラン鉱山開発、ウラン精鉱の生産・販売事業（※1）ならびに放射性物質を含む各種原子燃料の取引は、IAEA（国際原子力機関）で定める基準に準拠した各国法規制に則り、実施しています。また、HSSE（Health, Safety, Security and Environment）を最優先事項として、作業にあたる従業員および地域住民の安全を確保することを大前提とします。具体的には、ウラン精鉱の生産・販売事業においてはプラント入出者全員に対する放射線量チェック、従業員の累計放射線量の管理、モニタリングの徹底等の対策を行います（※2）。なお、取り扱うウラン精鉱や各種原子燃料は全て民生の発電用途等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ています。

- ※1 同事業で製造する製品は天然ウラン精鉱であり、鉱山および製錬工場内で発生する廃棄物はこの製錬に起因して少量発生する（天然起源の）低レベル放射性廃棄物に限定され、IAEAおよびカザフスタン国内法に則り適切に処理されています。なお、同事業では、2020-2021年度の2年間において、高レベル放射性廃棄物および中レベル放射性廃棄物は発生していません。また、安全・品質確保のマネジメント体制も整備されています。
- ※2 従業員の最大許容被ばく量はカザフスタン国法規制よりも厳しい社内基準を設定し、この基準を遵守しています。また2020-2021年度の2年間において外部への放射性物質の漏洩問題は発生していません。

イキイキワクワク健康経営宣言

住友商事グループは、すべての社員がイキイキワクワク健康的に働き新たな価値創造にチャレンジする会社を目指します。

当社グループの経営理念である「健全な事業活動を通じて豊かさと夢を実現する」ためには、社員一人ひとりが最大限にパフォーマンスを発揮し、新たな価値創造を続けていく必要があります。そのためには、社員一人ひとりの「健康」がなにより大切です。

従来取り組んできた健康維持・増進施策を一段とパワーアップして、イキイキワクワク健康的に働き、付加価値を生み出す「健康経営」に住友商事グループの人材戦略として取り組みます。住友商事グループで共有できる健康増進基盤の整備やグループ各社の実情に応じて実効性ある施策の検討・実施・効果検証・改善を行ってまいります。

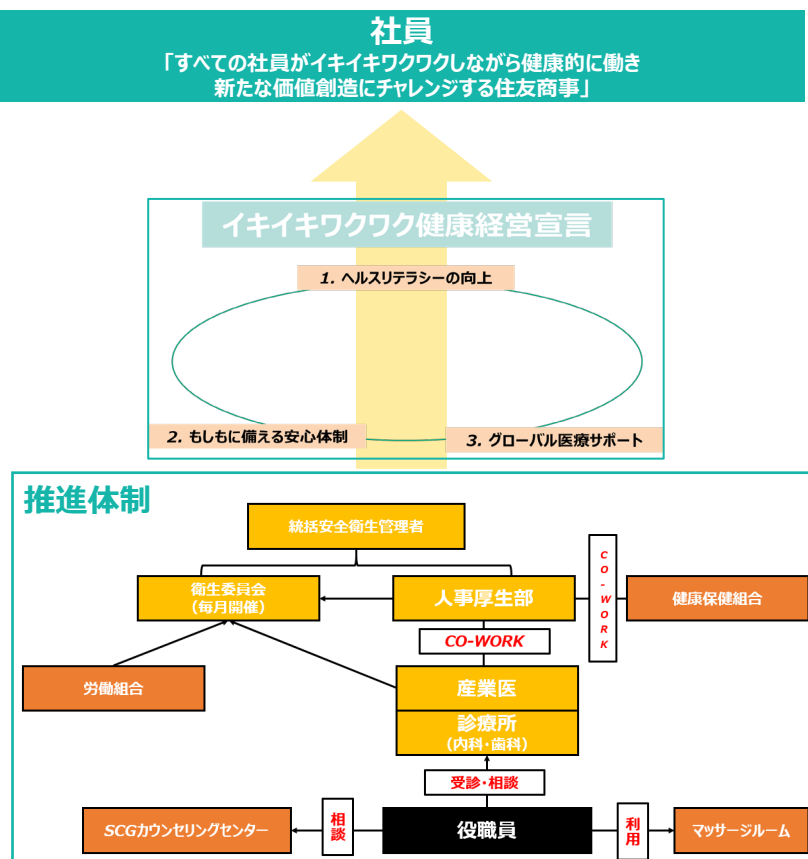
住友商事グループは、変化が激しく複雑性に満ちた、厳しいグローバルビジネス環境で働く社員の健康を最重要経営資源と捉え、社員の心身の健康維持・増進を戦略的に実践していくことを宣言します。

人材マネジメント：職場環境・組織風土

体制

健康経営推進体制

統括安全衛生管理者である人材・総務・法務担当役員補佐（常務執行役員）のもと、社員の健康保持増進のために以下の体制にて健康経営を推進しています。



従業員の参画：衛生委員会

当社では月1回、衛生委員会を開催しており、従業員を代表して労働組合の役員も参加し、産業医による職場巡視の報告や従業員の健康促進と働きやすい職場環境について議論しています。また、年に2回、会社と労働組合との間で、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、意見交換を行っています。

危機管理体制

当社では、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、災害等に備えるには、社員一人ひとりが日頃から各事態に対する危機意識と適切な安全確保策を認識しておくとともに、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災害・安全対策推進部一元化し、人材・総務・法務担当役員を緊急対策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います。

また、大規模自然災害が発生した際は、1.人命の安全確保、2.共助、3.事業の早期復旧を当社の基本方針とし、マニュアルとして全役職員に周知しています。

人材マネジメント：職場環境・組織風土

体制

労働災害の報告

当社は労働災害の防止に努めています。労働災害が発生した場合は、速やかに人事厚生部に報告される体制をとっています。当社単体における過去5年間の社員の労働災害の件数は以下の通りです。

労働災害件数

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
2件	1件	3件	2件	2件

当社では、従業員の労働災害の防止に努めています。実際に労働災害が発生した場合は、単体のみならず、関連会社においても、発生した事故・災害については、速やかに代表取締役専務執行役員を委員長とする「災害・安全対策推進情報連絡会」に報告される体制をとっています。「災害・安全対策推進情報連絡会」は、コーポレート部門の主要部長がメンバーとなっています。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「災害・安全対策推進情報連絡会」で決定され、さらに特別重要事案に関しては、委員長（代表取締役専務執行役員）より経営会議に諮られます。

OHSAS18001取得状況

OHSAS18001取得済の連結子会社については、2018年3月に発行されたISO45001への規格移行を順次進めています。

2020年12月現在、OHSAS18001については、当社連結子会社372社のうち、1.1%にあたる以下4社が取得しています。

Edgen Murray (Middle East, Asia Pacific)

FUJIWA MACHINERY INDUSTRY (HUBEI) CO., LTD.

Infinite Energy Holdings Pty Ltd.

Minera San Cristóbal S.A.

人材マネジメント：職場環境・組織風土

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。						
SCGマッサージルーム「コリトン」	住友商事グループ社員の健康増進、疲労回復を目的として、2008年4月にマッサージルーム「コリトン」をオープンしました。						
健康診断・人間ドック費用補助	社内診療所において、定期健康診断（35歳未満対象）、入社時健診、海外赴任前健診、帰国時健診等を行っています。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、健康保険組合から費用補助を受けることが可能です。						
インフルエンザ予防接種費用補助	感染症予防の一環として、インフルエンザ予防接種に係る費用を健康保険組合より被保険者および被扶養者に対して全額補助しています。						
健康成果指標	指標	目標	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021
	健康診断受診率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	ストレスチェック受検率	90%	90.2%	88.1%	88.5%	89.9%	90.6%
	喫煙率	10%	-	-	18.0%	-	13.7%
	35歳未満役職員の婦人科検診受診率	15%	-	-	4.6%	2.9%	19.1%
従業員健康意識調査の実施	<p>イキイキワクワク健康経営宣言公表後、健康経営施策の効果測定およびプレゼンティーズム（※）の測定を目指し、2019年以降、毎年実施しています。</p> <p>※ 従業員が勤務していても、何らかの心身面の不調が原因で本来発揮されるべきパフォーマンス（職務遂行能力）が低下している状態のこと。</p>						

若年層保健指導の拡充

入社以来、生活環境の変化に伴い、健診データの悪化・体型の変化等が見られる若年層（35歳未満）の役職員に対して、診療所の保健師による保健指導を行っています。2022年度から健康保険組合と共同でUnder 40健康支援プログラムを開始予定です。

【一覧】過去実施セミナー

	セミナー名	受講者数
2019年7月	眼精疲労セミナー	95人
2019年8月	乳酸菌セミナー	67人
2019年10月	睡眠改善セミナー	94人
2021年1月	女性のウェルネス課題と会社生活セミナー	138人
2021年12月	睡眠改善セミナー	221人
2022年2月	女性健康セミナー	108人

「健康経営セミナー」の拡充

メンタルヘルス対策

SCGカウンセリングセンターの活用、およびメンタルヘルスに関するセルフケア・ラインケア研修を実施しています。

女性の健康に関するサポート施策の拡充

若年層の婦人科検診受診率向上を目的に、医療機関との提携や、健康保険組合による婦人科検診費用補助増額を実施しました。また女性特有の健康問題に関するセミナーや情報発信等の啓発活動を強化しています。

禁煙サポート

本社執務フロアは完全禁煙化済み。

人材マネジメント：職場環境・組織風土

活動

住友商事グループ社員が「イキイキと働く」ことを支援する組織として、「SCGカウンセリングセンター」が本社ビル内に設置されています。同センターには複数のカウンセラーが在籍し、さまざまな悩みや問題の解決をサポートしています。

SCGカウンセリングセンター

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、家族相談士等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	支社店・海外勤務者	
	各種セミナー	全社員・海外帯同家族	管理職向け、一般社員向け、海外勤務者向け、帯同家族向け等のセミナーを実施
	コンサルテーション	管理職	部下への対応の仕方について上司にコンサルテーションを提供
外部契約	対面カウンセリング	全社員	外部契約企業に委託し、対面・メール・電話・出張によるカウンセリングを提供
	電話・出張カウンセリング		

保険適用外の治療による経済的負担の大きい疾病を対象にした、社員向け高度医療見舞金制度を導入しています。

高度医療見舞金制度の導入



海外勤務者の健康支援

住友商事では、66カ国・地域に1,000人を超える社員、および帯同家族が駐在しています（2022年4月現在）。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もちろん、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。

グローバルな健康問題に対する取り組み

現在、世界では新型コロナウイルスに限らず、HIV（エイズ）、結核、マラリア等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います。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、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。

人材マネジメント：職場環境・組織風土

活動

危機管理に対する啓発

当社では、社員一人ひとりに危機意識を醸成し、必要な知識を身に付けてもらうため、各種訓練・セミナーを実施しています。

自然災害等への対策として、東京本社においては首都直下地震を想定した緊急対策本部および各フロアにおける初動対応訓練を毎年実施しています。また、グループ全体では、地震だけでなく、風水害や新興感染症等、複数災害に対応可能なマルチハザードBCPの整備と訓練の実施を推進しています。

安全対策については、参加者の経験と習熟度合いに応じて参加できるよう4グレード/6コースに分けて提供。また、拠点ごとに安全対策マニュアルの整備をサポートし、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）を即時にプッシュ型配信する仕組みや、緊急医療が必要となった際の支援を行うための体制を整えるなど、平時からセーフティーネットを整備する活動も行っています。

<注> 現在FSCはロシア品をCoCのチェーンでつなぐことを停止しており当社としてロシア材の認証品の取り扱いが中断しています。ESGコミュニケーションブック2022の記載しているロシア関連事業は2021年1月～12月の実績です。

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等の重大災害の割合が多い状況にあります。このような状況下、当社が出資するロシアのテルネイレスにおける山林経営では、国際基準のFSC®認証に規定されている安全管理基準を遵守し、認証更新時の監査で指摘を受けた事項については早急に改善対応することで、2004年以降継続して認証付与されています。

また、安全管理ルールの社内規則への折り込みや、被雇用者との職務内容契約書への安全に関わる項目の盛り込み、安全管理部の設置、同部による社内各工場・現場への検査立ち入り等、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。

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て30年超にわたって、地域の隅々まで品質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モデル）も社会貢献の観点から意義深いと考えています。2021年度は最新の設備を備えた研究所も完工、効能と安全性を追求した新製品開発体制も整備しました。当社は1991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

人材マネジメント：職場環境・組織風土

活動

事業紹介

長年積み重ねてきた安全衛生管理活動の継続、さらなる発展

金属事業部門では、さまざまな産業においてグローバルにビジネスを展開しており、それぞれのビジネスにおいて何よりも「安全」を優先し、従業員の命と安全を守る、安全衛生管理活動に継続して取り組んできました。

代表的な事例として、コイルセンター事業群（鋼材関連事業）におけるグローバルでのゼロ災害に向けた取り組みと、鋼管関連事業での労働災害および環境事故の撲滅に向けたグローバルなHSSE管理体制があります。

コイルセンター事業群（鋼材関連事業）では、自動車、電機、エレクトロニクス、建材等のさまざまな業界向けに日本を含めた10カ国以上に事業を展開しており、各コイルセンター事業群の個別状況を鑑みた安全取り組みの支援をオーダーメイドで行っています。その中心となっているのが、100%子会社である住友商事グローバルメタルズの鋼材事業企画部の安全・TQM推進チームであり、社内アドバイザーの役割を担い、労働災害ゼロに向けて支援しています。

具体的には組織を統率するマネジメントから事業会社の製造現場まで、安全基盤を構築し、安全文化のさらなる醸成を図るため、TQM（Total Quality Management）を各社に導入推進し、会社目標から個人目標までの一貫性を確保し

た管理の質の向上を図り、目標達成状況の評価反映による安全に対する意識やインセンティブの向上に努めています。

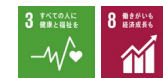
また、支援活動の一例として、150項目の安全チェックリストに基づいた事業会社の定期的な自己監査に安全・TQM推進チームが主要先を訪問する形でサポートし、チェックリストのNG項目に対する改善アクションプランの策定から改善状況のフォローアップ等を実施しています（コロナ禍においてはウェブ会議で実施）。

一方の鋼管関連事業では、HSSEを組織文化として浸透・定着させるべく“Beyond Zero Harm（労働災害および環境事故の撲滅）”のスローガンのもと、12項目からなるHSSEマネジメントシステムを制定し、グローバルに適用しています。これを実践していくにあたりISO45001の専門家を主要海外拠点に配し、各地の教訓や優良事例をグローバルに共有するITシステムやe-learning等の教育プログラムも整備する等安全・安心に働ける環境の構築に力を注いでいます。

今後も、鋼材・鋼管両事業ともに「ゼロ災害」を目指し、よりよい労働環境の構築を通じた社会的使命を果たしていきます。



HSSEマネジメントシステムのPDCAサイクル



人材マネジメント：職場環境・組織風土

活動

事業紹介

重大事故“0”を目指し、グローバル建機本部の英知を結集「G-CMSD HSE Initiatives」

グローバル建設機械事業本部（G-CMSD）では、重大事故撲滅を目指して、グローバル人材をフルに活用したG-CMSD HSE Promotion Officeを2018年に設立、Health, Safety & Environment（HSE）向上活動を実施しています。

Vision、Standardsの策定に続き、毎月Safety Newsを発行、事故事例共有のSafety Alertの発信を行うとともに、グループ事業会社の安全点検（Gap Analysis）を実施済み、2022年度からはさらに踏み込んだSafety Auditを開始する予定です。安全教育については、新しく本部所属になったメンバーおよび海外派遣者全員に安全トレーニングを実施しています。また、グループ内のコミュニケーションの活発化のために2021年3月にPortalを開設、年間優秀事業会社を表彰するSafety Awardの導入を図る等、さらなる活動を促進しています。

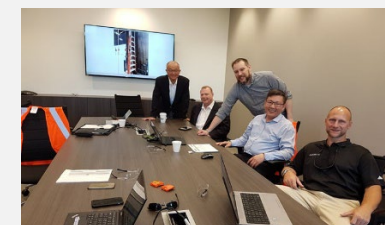


事故事例を共有する「Safety Alert」



各社への安全点検を実施。
他社でのBest Practices等も共有し改善につなげる。

“Zero Harm” to people and environment



グループ内事業会社のHSE専門家を活用して活動を推進

建機事業

グローバルで展開される建機レンタル事業

建機レンタル先進国の日米では、太陽建機レンタル（株）、Sunstate社を展開しています。現場の安全性・生産性に対する意識向上に伴って顧客ニーズが多様化していることから、レンタル商品の拡充や各種レンタルアプリ等、IT/DXを活用したサービスの高度化による新たな価値提供を目指しています。また、経済成長に伴い機械化とレンタル需要拡大が見込まれるエリアへ進出するため、2020年12月に東南アジアで多国展開をするAver Asia社を買収しました。日米で培った事業運営の知見を活用するとともに、グループ間での経営資源の効率的な融通等も行っています。信頼性と経済性の高い機械の提供・普及により、持続可能な循環経済の実現に寄与していきます。



Sunstate社の機械ヤード



People & Teamworkの企業カルチャー

人材マネジメント：職場環境・組織風土

働き方改革

「グローバル人材マネジメントポリシー」に掲げる通り、多様な個々人がイキイキと、新たな価値を生み出し続けるGreat Place to Workを築き上げることを目指しています。多様な価値観とさまざまなライフスタイルを持つ一人ひとりが、仕事とプライベートによる生活全体を充実させ、最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、多様な働き方の選択肢を用意しています。自律的かつ柔軟に働ける環境整備により、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

- － 労務管理に関する研修、セミナー
- － 定期的に労使懇談会を実施

休暇の取得促進

- － 有給休暇の取得促進
- － 配偶者出産休暇、リフレッシュ休暇、ボランティア休暇

柔軟な働き方の促進

- － テレワーク制度
- － スーパーフレックス制度
- － ドレスコードフリー

多様な個々人が
最大限に力を発揮
できる環境整備

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アウトプット志向の働き方の追求」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。

長時間労働の 是正

労務管理に関する研修、セミナー

新任管理職研修、および新任チーム長研修のプログラムの一環として、労務管理に関する研修を行っています。労務管理に関する意識向上のため、労務管理や生産性向上をテーマとしたセミナー等、継続的な啓発活動に努めています。

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2019年までは有給休暇の全社取得目標を設定。取得日数を着実に伸ばし、目標も達成しました。2020年からは一律の全社定量目標の設定を行わず、各組織・個人が自律的に管理する方針としています。

休暇の 取得促進

有給休暇取得実績

2020年：12.3日
2021年：12.8日

人材マネジメント：職場環境・組織風土

働き方改革

ドレスコードの見直し

自律的かつ柔軟に働く環境整備の一環として、働く「場所」と「時間」にフォーカスし、2018年にテレワークとスーパーフレックスを導入しましたが、両制度に続く一手として、組織と個人の意識改革を促し、自律的な働き方をさらに促進すべく、働く「服装（＝ドレスコード）」について2020年4月に見直しを行いました。現行の服装に関する規程を整理の上、TPOに応じた会社での執務・職場にふさわしい常識の範囲内でドレスコードフリーとします。

テレワーク制度

2018年にテレワーク制度を導入し、社員は一定の日数上限のもと、自宅のほか数百カ所の契約サテライトオフィスを使用することができ、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、全社で自律的かつ柔軟な働き方を実現しています。なお、2020年3月以降は、新型コロナウイルス感染症への対応として、自宅で育児や介護をしながらのテレワークも認めており、ワークライフマネジメントに配慮した運用としています。2021年10月には「出社」、「在宅」それぞれの良いところを生かしたベストミックスの働き方を掲げ、社員の安全確保と事業継続を両立していきます。このような取り組みの結果、2021年度平均の出社率は37.8%となっています。

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いましたが、2018年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、組織と個人双方のさらなるパフォーマンス向上につなげていきます。

0→1チャレンジ



0→1チャレンジは2018年度からスタートした社内起業制度で、所属・職位・年次・性別・国籍を問わず、全世界の住友商事グループ社員を対象に、現場社員の一人ひとりが考える新たな事業アイデアを実現したいという個人の想いの実現を支援しています。今までにない新たな発想（ゼロ）から次世代のビジネス（ワン）を創造する、というコンセプトにてスタートした制度です。初年度プログラムからは、当社が取り組んでこなかった新しい事業領域で会社設立を実現した案件も出てきました。また、自分のアイデアを「どうしてもやりたい」という自発的な意志、情熱をもって取り組む挑戦者の姿や志は、既存事業の変革につながるだけでなく、社内に広く共感を呼んでおり、社員の意識改革を生むことから、単純に事業の成功確度だけを考えるのではなく、グループ社員の育成やチャレンジする文化の醸成という点も重視しています。2018年度から2021年度の4年間にて約900件の応募があり、2021年度はグローバルで123件の応募があり、6件が採択されました。これら応募件数といった定量数も指標になりますが、事業開発を経験した人材が今後組織内で活躍すること、ピッチイベントの視聴等により、グループ役職員も刺激を受け、既存事業での新たな取り組み、社内外との積極的な交流等、組織活性化につながっています。



EMEA-CIS



米州



アジア

人材マネジメント：職場環境・組織風土

活動

従業員との関わり（労働組合）

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、福利厚生等に関する協議を定期的に行っています。同協約において「会社は、労働条件の維持改善と組合員の生活の安定確保を図り、組合は、労働の秩序と規律を遵守し、労働能率の向上に努力し、双方協力して事業の発展を期する」として、その目的を定めており、相互理解、相互信頼の基本姿勢のもと、個々の具体的案件につき、真摯かつ十分な議論を尽くすよう努めています。団体交渉事項、事務折衝事項に加え、幅広く意見を交換する場として「社長との懇談会」、「業績および中期経営計画等に関する懇談会」、「人材戦略・人事制度に関する懇談会」、「働き方に関する懇談会」や、会社・組合の共催でセミナーを開いています。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。2022年3月時点で、住友商事労働組合の組合員数は3,062人、住友商事の社員に占める労働組合員比率は60.4%となっています。

従業員意識調査/エンゲージメントサーベイ

2019年度に実施した住友商事の従業員意識調査では、「会社への満足度」を示す項目は引き続き高水準で推移しており、高いエンゲージメントを維持しています。2022年度以降は、従業員意識調査（3年に一回）をエンゲージメントサーベイ（年一回）に置き換えます。エンゲージメントサーベイでは、日本社会の人材流動化の進展や会社と社員の関係が変わりつつある状況も踏まえ、会社と個人のつながりや社員の自発的貢献意欲を調査していきます。

	第5回（FY2016）	第6回（FY2019）	前回比
会社への満足感	3.9	3.9	±0
ワークライフマネジメント （満足度、実践度）	3.3	3.4	+0.1

※ 対象者：全従業員（休職者等除く）

※ 5段階で最も自分が該当すると思われるものを回答（5点満点）。

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

基本方針

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。

事業における方針

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。

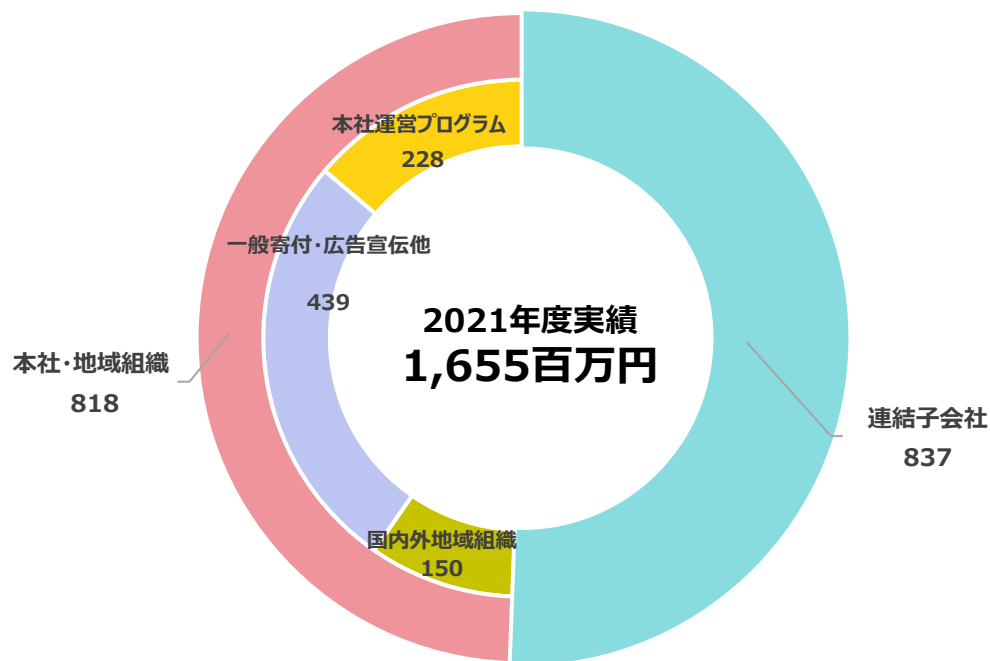
姿勢

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

2021年度 社会貢献活動費

社会貢献活動費総額（単位：百万円）



<注>

- ※ 本データのうち、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の。
- ※ 持分法適用会社は含まない。
- ※ 海外からの報告数値は、2022年3月の為替レートで円換算。

社会貢献活動

活動

次世代人材の育成支援

TOMODACHI住友商事奨学金プログラム（2014年～）

当社は在日米国大使館と米日カウンシル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。2021年度までに57人の学生が本プログラムに参加しています。

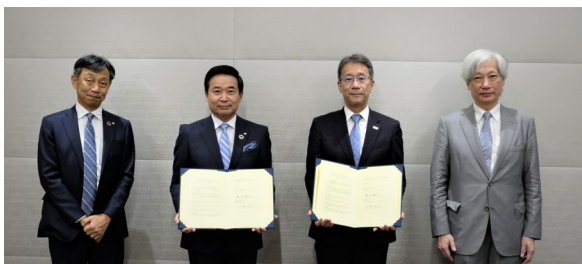


住友商事奨学金（1996年～）

商事活動50周年に当たる1996年に、開発途上にあるアジア各国の将来を担う人材育成を目指す奨学金を設立しました。以降、インドネシア、ミャンマー、バングラデシュ等アジア各国で支援した学生は、2021年度までにのべ17,000人に及んでいます。

東京大学グローバルリーダー育成プログラム（2013年～）

「専門分野を超えて協働する力」と「地球規模の課題に革新的な解決を提案できる発想力」を備えた次世代グローバルリーダーの育成を目指す同プログラムを、リーディングパートナーとして支援しています。海外有力大学に短期派遣するための資金援助のほか、実践研究に取り組む学生へのアドバイス等、学生と実社会との橋渡しもサポートしています。



事業活動の場である地域社会への貢献

日本文化紹介活動（2015年～）

当社の事業拠点において、現地コミュニティと良好な関係を構築することを目的に、伝統的な日本文化を紹介する活動を実施しています。これまで、ミャンマー、ガーナ、イラン、メキシコ、キューバ、UAEを訪問し、のべ16万人に日本文化を紹介しました。また2019年度は、当社が産業復興に向けて支援する宮城県の気仙沼鹿折加工協同組合において、会員企業で働く海外からの技能実習生を招待し、着物や茶道の体験会を開催しました。



バリアフリー映画の普及活動（2004年～）

当社は、障がい者の地域参加、社会参加を支援する取り組みの一環として、バリアフリー映画の普及活動に取り組んでいます。視覚や聴覚に障がいのある方が家族や友人と一緒に映画を楽しめるよう、日本各地の図書館やボランティア団体が開催する上映会に、当社がバリアフリー化した映画を無償で提供しており、これまで約49,500人に鑑賞いただいています。



社会貢献活動

活動

世界各地の事業の場で、さまざまな社会貢献活動を推進

欧州・中東・アフリカ・CIS

住友商事オマーン留学生奨学金

住友商事および中東住友商事は、日本とオマーンの民間交流および同国の将来を担う人材育成に貢献することを目指し、日本の大学院に留学するオマーン人学生を支援する奨学金プログラムを2019年から実施しています。同プログラムでは、中東住友商事が日本の大学院へ留学する学生に対し、2年間の学費、生活費および往復の渡航費用を支援し、また、住友商事が日本の大学院の選定から受験や入学手続きのサポートを実施しています。毎年3人の学生を支援予定です。



東アジア

貧困地域における教育支援

中国では、中国人・日本人の社員が協力して寄付を集め、それと同額を会社が寄付して、安徽省の貧しい生徒たちを支援しています。支援した学生の視野を広げるため、直接的な交流活動も続けています。この活動は2009年に上海住友商事が始めたものですが、現在は中国住友商事グループ全体で、全国規模で展開しています。



米州

150人以上の子どもたちに1年分の新鮮な食料を届ける

ブラジルでは、新型コロナウイルスの感染拡大の影響で食糧難に陥っており、子どもたちの免疫、成長、発達のために必要な栄養の確保が急務となっています。ブラジル住友商事ではこれを踏まえ、2022年3月、地元の教育センターであるAssociação Paulista de Apoio a Famíliaとパートナーシップを締結。同団体が提供するプログラムの一つである0~3歳児向けのデイケアサービスに対し、新鮮な野菜や果物を届けるための寄付活動を行いました。

当初は、子ども150人に対し、青果物50kg（約1か月分）を届けるために500レアル集めることを目標にしていた。しかし、全社員から寄付を募ったところ、当初の目標を大幅に超える5,000レアルもの寄付が集まり、子どもたちに1年分の新鮮な野菜と果物を提供することができました。



アジア大洋州

地元の子どもたちに教育を届ける

アジア大洋州地域では、2021年度に、寄付やボランティア活動等を通して、5,000人以上の方々に対する支援を行いました。一例として、バングラデシュでは、NPO法人エクマツラソサエティーと手を組み、現地の恵まれない子どもたちに教材やIT機器を寄贈したり、オンライン授業を開講したりしました。また、2022年3月には社員と子どもたちが一緒にスポーツや文化活動を楽しむ「Happy Day」を開催しました。



社会貢献活動

活動

グループ会社での取り組み事例

|| 事業紹介

CAMPワークショップ（SCSKグループ）

SCSKグループは「夢ある未来を、ともに創る」という経営理念のもと、さまざまなステークホルダーの皆様とともに、持続可能な社会の実現に向けて、社会貢献活動を通じた社会課題の解決に取り組んでいます。

CAMP（Children's Art Museum & Park）は、未来を担う子どもたちに向けたSCSKグループの次世代育成活動です。ワークショップを通じていろいろな表現方法を知り、グループでの共創活動を通じて、これからの子どもたちに必要な社会性、他者や多様性を受け入れ楽しむ心を育みます。子どもたちは、ワークショップでの創作体験や共同作業、作品の発表を通じて、楽しみながら自分に合った表現方法を見つけ、コミュニケーションの輪を広げていきます。

一方、各拠点の社員有志がワークショップにファシリテーターとして参加することで、彼らにとっても多くの気づきや充実感を得る機会となり、自己成長やモチベーションへとつながっています。

2001年に始動したこの活動は、2021年度までに911回のワークショップを実施し、これまでのべ18,655人の子どもたちが参加しました。



|| 事業紹介

ベトナム・タンロン工業団地における地域社会貢献

ベトナム北部に3カ所あるタンロン工業団地には、合計で220社を超える企業が入居し、約9万人が働いています。当社は、ベトナム政府と連携し、電気や工業用水等インフラの安定供給、そして雇用や労務問題等への対応を通じて入居企業の操業支援に努めています。

また、工業団地では例年サッカー大会やマラソン大会を開催し、コミュニティ形成や、入居企業の満足度向上の一助になっている為、早く新型コロナウイルス感染拡大が収束し再開できることを願っています。他にも、「地域社会に根差した工業団地」づくりを目指し、貧困地域の学生に対する奨学金プログラムの実施や交通安全の啓蒙、新型コロナウイルスに関連した医療物資寄付等といった各種活動を行っています。

環境面では、20年度に開始した入居企業の屋根を使用する屋根置き太陽光発電を拡大。今後も入居企業のグリーン電力需要に応えるため導入容量を拡大する予定です。

これらの事業活動と社会貢献活動を通じて、工業団地にかかわる全ての人々の幸福と地域社会の発展に貢献していきます。



次の100年に向け、グローバルで取り組む社会貢献活動「100SEED」

100SEED

創立100周年を機に、世界中のグループ社員がともに取り組む「100SEED」を始動

100SEED（ワンハンドレッドシード）は、世界中の住友商事グループ社員が、100年先の社会を考え、グローバルで議論し、ともに実行する社会貢献活動プログラムです。

「Quality Education」をグローバル共通テーマとし、社会に貢献することを通じて、社会とともに持続的に成長し続けることを目指し、会社として人的資産を用いて中長期的に取り組めます。



100SEEDの活動理念

私たちは、創立100周年を機に、住友商事グループがグローバルで取り組む社会貢献活動プログラム「100SEED（SC Emergent Evolutionary Deed）」のテーマを、「Quality Education」に決めました。

私たちは、教育が、社会の持続的発展のために重要であることを理解し、あらゆる社会課題解決の基盤づくりにつながることを信じています。

100SEEDは、まさに“Enriching lives and the world”を体現する社会貢献活動プログラムです。私たちは、世界各地の住友商事グループパーソン多様性を活かした行動で、未来を豊かにしていきます。

100SEEDは、私たち一人ひとりの知見と時間を社会に提供する活動です。この経験を通じて、私たち自身が学び、刺激を受け、視野を広げることでさらに成長しながら、持続可能な社会の実現に寄与していきます。

これまでの活動経緯

創立100周年を機に立ち上がった100SEEDは、2019年にグローバルで議論を行い、2020年より世界各地の教育課題に根差した活動をスタートしました。2021年度には16カ国で44プロジェクトが稼働。新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受けつつも、各地で工夫を凝らし、着実にその取り組みを拡大しています。

項目	対象範囲	単位	2020年度	2021年度
プロジェクト件数 (参加国数)	単体、地域組織	件 (国)	31 (14)	44 (16)
社員参加人数	単体、地域組織	人	696	765

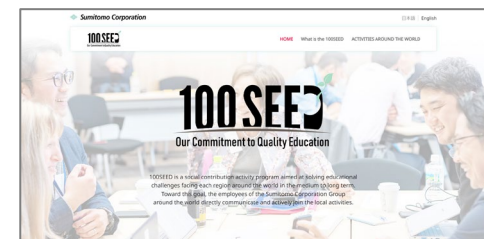
また、100SEEDに対する経営の関与、活動の目標や進捗管理におけるKPI設定、社員参加を伴う全社的な腰を据えた取り組みである点等が高く評価され「第19回企業フィランソロピー大賞」において特別賞である「種まきセンチュリー賞」を受賞しました。



活動の詳細は、以下の特設サイトをご覧ください。

◆ 100SEED特設サイト

- 100SEEDの活動理念
- サステナビリティ経営と100SEED
- 始動までのストーリー
- [ACTIVITIES AROUND THE WORLD](#)
(世界各地の活動事例)



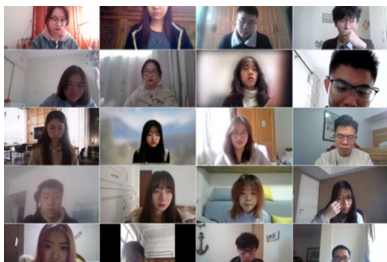
次の100年に向け、グローバルで取り組む社会貢献活動「100SEED」

100SEED

世界各地の取り組み事例

東アジア

大学生インターンシップ 中国



中国各拠点の地元大学生に対し、商社機能に関する講義を行うほか、就業体験の場を提供し、将来のキャリアや学びとのつながりを考えるきっかけを提示することで、未来を担う次世代人材の育成に貢献します。

参加社員 31人

総活動時間 377時間

支援対象者数 67人

満足度 100%

アジア大洋州

Button-Up/ Light-Up / Right-Up プロジェクト タイ



恵まれない地域の小学生に公平で質の高い教育を提供する「BUTTON UP」、質の高い教育を提供するための人材育成を行う「LIGHT UP」、大学生のビジネスに関する理解を深める「POWER UP」の3つの活動を通して、多様なニーズに応じた教育支援を行っています。

参加社員 184人

総活動時間 1,267時間

支援対象者数 2,435人

満足度 100%

欧州・中東・CIS

Mission Earth (SDGs教育) トルコ



NPO法人と協働し、中学生の子どもたちにサステナビリティやSDGsの概念を紹介する授業を行う「Mission Earth」プロジェクトに取り組んでいます。コロナ禍ではプログラムをオンライン仕様に再構築。恵まれない家庭にはタブレットを提供して実施しました。

参加社員 21人

総活動時間 350時間

支援対象者数 213人

満足度 100%

米州

100SEED Day of Service (ボランティアデー) U.S.A.



年間3日まで、勤務時間にボランティア活動できる制度を創設。社員がそれぞれ自身が所属する地域社会の支援活動を選んで参加することができる「ボランティアデー」を設定し、社員のボランティア活動への参加機運を醸成しました。

参加社員 47人

総活動時間 376時間

支援対象団体数 16団体

満足度 100%

日本

多文化共生社会を目指す 教育支援 日本



日本に住む外国ルーツの子どもたちを支援するNPOと協働し、日本語指導が必要な児童に対して補習や通訳をサポートしています。また、こうした活動に取り組むNPOに対し、組織運営を強化するためのプロボノ支援も行っています。

参加社員 88人

総活動時間 4,112時間

支援対象団体数 8団体

満足度 100%

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

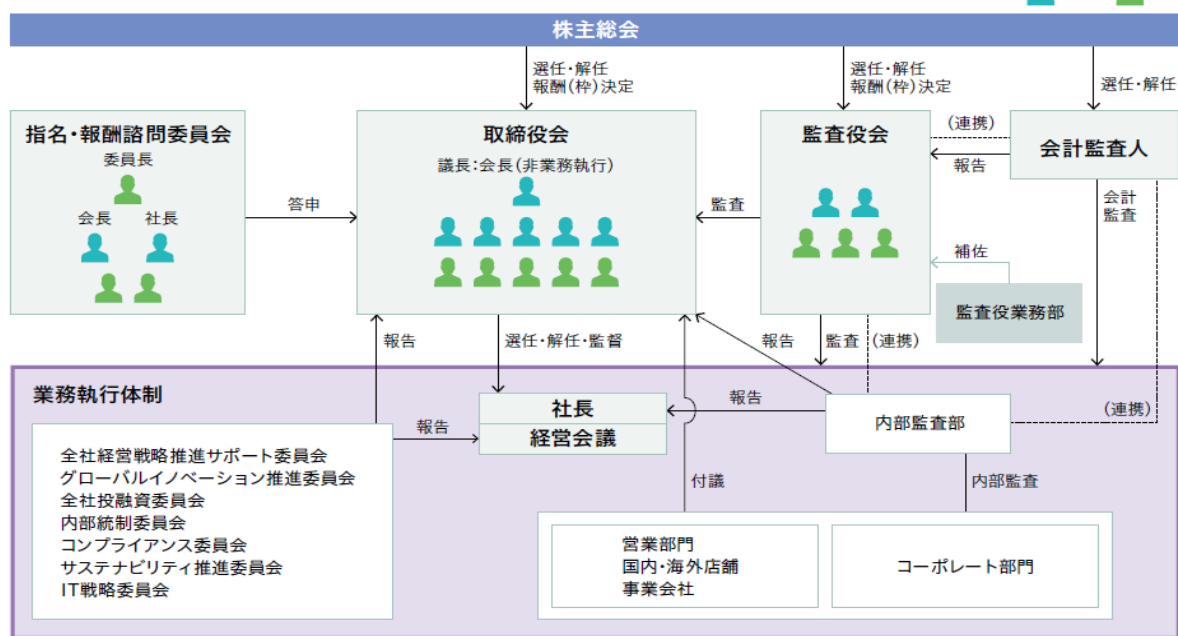
住友商事は、「住友の事業精神」と当社の「経営理念」が企業倫理のバックボーンであり、コーポレートガバナンスを支える基盤であると考えています。当社は、この考えのもと、コーポレートガバナンスの要諦は「経営の効率性の向上」と「経営の健全性の維持」およびこれらを達成するための「経営の透明性の確保」にあるとの認識に立ち、「住友商事コーポレートガバナンス原則」を策定しました。当社は、同原則に則り、よりよいガバナンス体制の構築と事業活動の遂行に努めることが、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上、ならびに社会における企業としての使命を果たすことに資するものであり、株主を含めた全てのステークホルダーの利益にかなうものと認識し、コーポレートガバナンスのより一層の充実に向けて不断の改善に努めています。

体制

コーポレートガバナンスの体制

当社では、監査役会設置会社制度のもと、独立性のある社外取締役および社外監査役を選任し、当社の意思決定および経営監督により多様な視点を取り入れること、ならびに、過半数が社外取締役で構成される指名・報酬諮問委員会を設置し、経営陣幹部の指名・報酬に係る取締役会の機能の独立性・客観性・透明性を高めることにより、経営に対する実効的な監督・監視機能を確保しています。加えて、業務執行の責任と権限の明確化のための執行役員制度の導入や経営会議の設置等により、意思決定および業務執行の迅速化・効率化を図る等、実効性のあるコーポレートガバナンス体制を構築しています。経営会議は、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意思決定を行う、業務執行レベルの最高意思決定機関であり、社長執行役員、コーポレート部門の各担当役員ならびに営業部門の各管掌役員および各事業部門長で構成され、原則として毎週1回開催しています。

住友商事のコーポレートガバナンス体制 (監査役会設置会社)



住友商事コーポレートガバナンス原則

コーポレートガバナンス報告書

コーポレートガバナンス

体制

取締役および取締役会

取締役会の構成

取締役会は、十分な議論と迅速かつ合理的な意思決定を行うにあたり適切な人数で構成するとともに、経験、知識、専門性、性別等の多様性を確保しています。また、取締役11名の内、経験や専門性が異なる独立した社外取締役を5名選任し、より多様な視点から、取締役会の適切な意思決定を図るとともに、監督機能の一層の強化を図っています。

取締役会は取締役会長が招集し、その議長となります。取締役会長は、経営の監督を行い、日常業務に関与せず、代表権もありません。なお相互牽制の観点から、原則として取締役会長および社長執行役員を置くこととし、これらの役位の兼務は行わないこととしています。

また、当社は「住友商事株式会社行動計画」を定め、日本経済団体連合会が2021年3月に公表した「2030年30%へのチャレンジ」に賛同し、2030年度までに女性取締役・監査役比率を30%以上とすることを目指しています。

社外取締役の独立性

5人の社外取締役は、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「社外役員の選任および独立性に関する基準」を満たしています。それぞれ異なる経験や専門性を活かし、多様かつ独立した視点で当社のコーポレートガバナンスに貢献しています。

[☐ 社外役員の選任及び独立性に関する基準](#)

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・経営計画等の経営全般に関わる重要事項について、より集中して議論を行えるよう、要付議事項を厳選しています。また、向こう1年間の取締役会で重点的に審議すべき重要経営課題について、取締役会メンバー全員で丁寧に議論して設定する「アジェンダセッティング」を行っています。

また年間を通じ、各事業部門・イニシアチブ戦略の進捗状況や重要な委員会（※1）の活動状況に関する定期的な報告を受け、全社の課題を俯瞰して審議することで、業務執行に対するモニタリング機能をさらに強化しています。加えて、取締役会メンバーによる審議の一層の充実のため、取締役会後に開催する「オフサイト・ミーティング（※2）」において、経営方針・経営計画、ESGを含むさまざまな重要経営課題について活発な議論を重ねています。2021年度は、オフサイト・ミーティングを13回開催し、総審議時間は9.4時間でした。

※1 コンプライアンス委員会、内部統制委員会、IR委員会、サステナビリティ推進委員会、IT戦略委員会 等

※2 取締役会メンバー全員が参加し、自由闊達な議論を行う場

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・監査役による自己評価等の方法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。

2021年度も、取締役会の実効性をさらに高めるための取り組みにつながることを目的に、昨年度に引き続き、アンケート（回答は匿名）に加え、第三者によるインタビューも実施しました。2021年度の実効性評価およびその結果の概要は、以下の通りであり、これらの内容は、2022年2月24日および同年3月29日開催の取締役会で報告し、議論しました。

1. 評価の手法

対象者	取締役全員（11人）および監査役全員（5人）
実施方法	2021年11月～2021年12月にアンケート（回答は匿名）およびインタビューを実施 ※実施にあたっては第三者（外部コンサルタント）を活用
評価項目	①取締役会で議論すべき事項の選定 ②外部環境や経営環境の変化を踏まえた議論 ③取締役会構成員への事前の十分な情報提供 ④ステークホルダーの視点・評価を十分に意識した議論 ⑤社外取締役の役割発揮 ⑥議長の役割発揮 ⑦社内取締役（議長である取締役会長を除く）の役割発揮 ⑧ 総合評価 等
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およびインタビューの回答内容を集計し、その結果を取締役会で報告し、分析・評価しました。

2. 評価結果の概要とその対応

第三者（外部コンサルタント）によるアンケート・インタビューの結果を分析し、概ね実効的に機能していると評価されました。主に、次の通り、肯定的な意見が多数を占めました。

- 2020年度から取り組んでいる議題の設定（アジェンダセッティング）は、2021年度においても取締役会メンバーで入念な検討がなされており、これにより、経営の重要課題に関して十分な議論がなされている。
- 中期経営計画「SHIFT 2023」の進捗状況を確認するための経営状況レビューは内容が充実し、分かりやすいものになっている。
- 取締役会以外の議論の場であるオフサイト・ミーティングにおいても活発な自由討議がなされている。また、事前説明も充実しており、その際の質疑や意見が取締役会で紹介されることで、幅広い多様な観点で議論が深まっている。

今回の評価における取締役・監査役の意見・提言や浮かび上がった課題を踏まえ、コーポレートガバナンスのさらなる強化・充実のため、以下の事項を含む施策に取り組んでいきます。

- 2022年度も引き続き、中期経営計画「SHIFT 2023」の進捗レビュー（事業ポートフォリオのシフトや仕組みのシフト等の進捗状況の報告）や、大型重要投資案件の報告、サステナビリティ経営高度化の取り組み（6つの重要社会課題）に関する中期目標の進捗管理、デジタルトランスフォーメーション（DX）施策の取り組み状況、新人事制度のフォローアップに関する報告等により、モニタリングを行います。
- 株主・投資家その他さまざまなステークホルダーの視点を意識した経営戦略・方針に関する議論の一層の充実を図ります。
- 取締役会以外の場で社外取締役の経験・見識をさらに発揮する取り組みを充実させていきます。

コーポレートガバナンス

体制

取締役および取締役会

指名・報酬諮問委員会の設置

取締役会の諮問機関として、過半数が社外取締役で構成され、委員長も社外取締役が務める「指名・報酬諮問委員会」を設置しています。指名・報酬諮問委員会は、必要に応じ開催され、①社長執行役員の選任・解任の方針・手続、②取締役会長の選定・解職の方針・手続、③取締役および監査役の方針・手続、④社長執行役員の選任・解任（社長の後継者指名を含む）、⑤取締役および監査役候補者の指名（代表取締役・役付取締役の決定を含む）、⑥経営会議構成員の選任、⑦取締役および執行役員の報酬・賞与の体系・水準、ならびに監査役の報酬枠、⑧顧問制度に関する検討を行い、その結果を取締役に答申します。2021年度においては、上記審議事項について指名・報酬諮問委員会を7回開催し、その結果を取締役に答申しました。

指名・報酬諮問委員会の構成

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

監査役および監査役会

監査役体制の強化・充実

監査役会は、社内の常勤監査役2人と社外の非常勤監査役3人（うち女性1人）の5人で構成されています。社内監査役については、誠実な人格、高い識見と能力を有し、業務上の専門的知識と広範囲にわたる経験を兼ね備えた者を、性別や国籍等を問わず選定することとし、また、社外監査役については、誠実な人格、高い識見と能力を有し、特に法律、会計、企業経営等の分野における高度な専門知識と豊富な経験を有する者を、性別や国籍等を問わず選定することとしています。社外監査役のうち1人は大阪高等裁判所長官の経歴を持つ法律家、1人は財務および会計に関する相当程度の知見を有する公認会計士であり、また、1人は企業経営および上場企業における常勤監査役としての経験を有しています。いずれの社外監査役も、当社が上場する金融商品取引所が定める独立性に関する基準および当社が定める独立性に関する基準を満たしています。

監査役監査の実効性の確保

監査役は、取締役会その他重要な会議に出席し、取締役および使用人等からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類等を閲覧し、本社および主要な事業所に関して事業および財産の状況を調査しています。また、子会社については、子会社の取締役および監査役等と意思疎通および情報の交換を図り、必要に応じて子会社から事業の報告を受けています。監査役の職務を補佐する専任組織として、監査役業務部（4人）を設置し、監査役業務部所属者の人事評価および人事異動については監査役が関与しており、監査役業務部所属者の取締役からの独立性を確保しています。

内部監査部、会計監査人との連携

監査役は、効率的な監査を行うため、内部監査部と緊密な連携を保ち、内部監査の計画および結果について適時に報告を受けています。また、会計監査人との定期的な打ち合わせを通じて、会計監査人の監査活動の把握と情報交換を図るとともに、会計監査人の監査講習会への出席、在庫棚卸監査への立ち会い等を行い、監査役の監査活動の効率化と質的向上を図っています。

コーポレートガバナンス

体制

当社取締役会が備えるべき知識・経験・能力等（以下、「スキル」）および各取締役・監査役が有するスキル（2022年9月時点）

取締役会がその役割を発揮するために、取締役会が備えるべき知識・経験・能力等（以下、「スキル」）を特定し、それらのスキルをいずれの取締役・監査役が有するかを示したものです。取締役会全体としてこれらのスキルを備えることが重要と考えています。これらのスキルを特定した理由については、次ページの説明書きをご覧ください。

取締役

氏名	地位	取締役 在任期間	知識・経験・能力等（スキル）						
			企業経営	投資・M&A	ICT・DX・ テクノロジー	ESG・ サステナビリティ	財務・会計	法務・ リスクマネジメント	人事・ 人材開発
中村 邦晴	取締役会長	13年3ヶ月	●	●	－	●	●	●	●
兵頭 誠之	代表取締役 社長執行役員	4年3ヶ月	●	●	－	●	●	●	●
南部 智一	代表取締役 副社長執行役員	3年3ヶ月	●	●	●	－	●	－	●
清島 隆之	代表取締役 専務執行役員	3年3ヶ月	●	－	－	－	●	●	●
諸岡 礼二	代表取締役 専務執行役員	3ヶ月	●	－	－	－	●	●	－
東野 博一	代表取締役 常務執行役員	3ヶ月	●	●	●	●	－	－	－
石田 浩二	社外取締役	5年3ヶ月	●	●	－	－	●	●	－
岩田 喜美枝	社外取締役	4年3ヶ月	●	－	－	●	－	－	●
山崎 恒	社外取締役	4年3ヶ月	－	－	－	－	－	●	●
井手 明子	社外取締役	2年3ヶ月	●	－	●	●	－	－	－
御立 尚資	社外取締役	3ヶ月	●	●	－	●	－	●	●

コーポレートガバナンス

体制

監査役

氏名	地位	監査役 在任期間	知識・経験・能力等（スキル）						
			企業経営	投資・M&A	ICT・DX・ テクノロジー	ESG・ サステナビリティ	財務・会計	法務・ リスクマネジメント	人事・ 人材開発
細野 充彦	常任監査役（常勤）	3年3ヶ月	●	－	－	－	－	●	－
坂田 一成	監査役（常勤）	3ヶ月	●	●	－	－	－	－	－
永井 敏雄	社外監査役	6年3ヶ月	－	－	－	－	－	●	－
加藤 義孝	社外監査役	6年3ヶ月	●	－	－	－	●	－	－
長嶋 由紀子	社外監査役	1年3ヶ月	●	●	－	－	－	－	●

本ページおよび前ページの表（本表）について

1. 本表は、取締役会がその役割を発揮するために、取締役会が備えるべき知識・経験・能力等（以下、「スキル」）を特定し、それらのスキルをいずれの取締役・監査役が有するかを示したものです。取締役会全体としてこれらのスキルを備えることが重要と考えています。
2. 当社は、事業投資を積極的に実施しており、この観点から「企業経営」および「投資・M&A」のスキルが特に重要と考えています。また、中期経営計画「SHIFT 2023」の中で、DX及びサステナビリティ経営高度化の2つの大きな潮流をしっかりとらえながら、事業ポートフォリオのシフトに取り組むこととしており、これを達成するため、デジタル、テクノロジー×イノベーション（両者の掛け合わせ）を活用した事業変革や新規事業開発において「ICT・DX・テクノロジー」を、また、サステナビリティ経営の高度化において「ESG・サステナビリティ」に関するスキルを重要視しています。これに加えて、当社の事業経営を支え、あるいは管理するためのスキルである「財務・会計」、「法務・リスクマネジメント」および「人事・人材開発」が重要であると考えています。
3. 監査役については、取締役の職務執行を監査するため、これらスキルのうち「企業経営」、「財務・会計」および「法務・リスクマネジメント」を特に重要視しています。
4. なお、当社が世界各国で取引・事業投資を実行している観点から、各取締役・監査役はグローバルな視点での高い見識を求められます。また、取締役・監査役として「ガバナンス」の知見は欠くことができません。これら2つは、全ての取締役・監査役が備えるべきスキルと考え、本表には含めず、他に重要と思われる7項目を上記2.の通り抽出しています。
5. 当社取締役会に求められるスキルは、経営戦略や外部環境の変化に応じて変わり得ます。今後も必要なスキルについて取締役会で議論し、本表を更新します。

社外取締役の選任理由および期待される役割の概要等は当社コーポレートサイトをご覧ください。 [☐ 取締役および取締役会](#)

コーポレートガバナンス

体制

経営の透明性確保のための取り組み

情報開示方針の策定

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

[☐ 情報開示方針](#)

コーポレートガバナンス・コードへの対応

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

[☐ コーポレートガバナンス報告書](#)

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

当社は、純投資以外の目的で上場株式を取得・保有しないことを原則とします。

但し、協業や事業上の必要性等を踏まえ、個別銘柄毎に資本コストを考慮した経済合理性や保有意義等を総合的に評価・検証し、適当と判断した場合には例外的に保有することがあります。また、これら上場株式の保有の適否は、毎年、取締役会において検証します。

その結果、保有意義が認められない株式については、売却を進めていきます。

なお、2021年度は39銘柄（一部売却を含む）、380億円の上場株式を売却し、2022年3月末時点での保有残高は64銘柄・2,182億円となっています。

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

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

コーポレートガバナンス

体制

役員報酬

役員の報酬体系（●は、それぞれの報酬等の支給対象者を示します。）

報酬等の種類	支給対象			
	業務執行取締役/ 執行役員 (※1)	取締役会長 (※2)	社外取締役 (※3)	監査役 (※4)
固定	例月報酬	●	●	●
変動	業績連動賞与	●	-	-
	譲渡制限付 業績連動型 株式報酬	●	●	-

- ※1 業務執行取締役および執行役員の報酬は、「例月報酬」「業績連動賞与」「譲渡制限付業績連動型株式報酬」により構成されています。
- ※2 取締役会長の報酬は、「住友商事コーポレートガバナンス原則」にて定めている通り、経営の監督ならびに財界活動および対外活動を主たる役割としていることから、「例月報酬」に加え、株主価値の向上に資する「譲渡制限付業績連動型株式報酬」により構成されています。
- ※3 社外取締役の報酬は、高い客観性・独立性をもって経営を監督する立場にあることから、固定報酬（「例月報酬」）のみで構成され、毎月定額を支給します。
- ※4 監査役の報酬は、高い客観性・独立性をもって経営を監査する立場にあることから、固定報酬（「例月報酬」）のみで構成され、毎月定額を支給します。なお、各監査役の報酬については、株主総会において決議された限度額の範囲内で、監査役の協議により決定しています。

役員報酬制度の改訂

健全なインセンティブの付与を通じた当社グループのガバナンスの強化や中長期的な企業価値の向上、経営目標の達成に向けた動機付けの強化を目的として、当社の経営環境や経営戦略・人材戦略を踏まえた報酬制度とすべく、報酬水準、報酬構成比率および業績連動賞与の内容を一部改定しました。

改定のポイントは以下3点です。

- ① 目指す業績レンジの見直し
- ② 報酬構成比率の変更
- ③ 業績連動賞与への株価成長率の反映

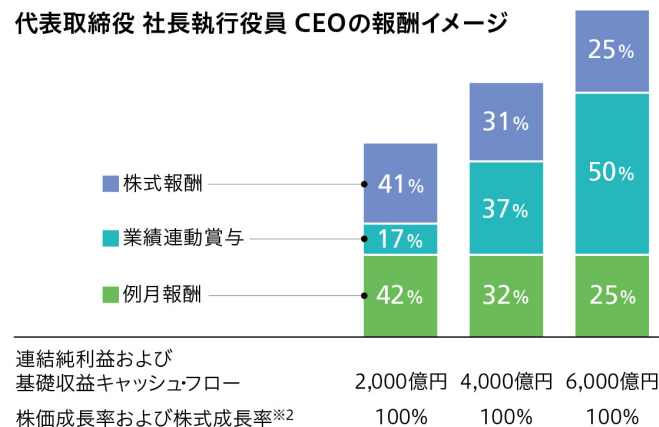
報酬水準および構成比率

足元の業績と経営環境を踏まえ、報酬水準に対応する業績水準のハードルを引き上げることで、業績拡大に向けた業務執行取締役および執行役員の適切な動機付けを行います。また、報酬水準および報酬構成比率は外部機関による客観的な報酬市場調査データ（※1）等も参考に、経営人材の獲得・リテンション・モチベーションに資する適切な水準とし、業績連動性を高めました。

※1 ウイリス・タワーズワトソン社の「経営者報酬データベース」

代表取締役 社長執行役員 CEOの報酬イメージは以下の通りです。

代表取締役 社長執行役員 CEOの報酬イメージ



※2 「連結純利益」は、国際会計基準（IFRS）の「当期利益（親会社の所有者に帰属）」と同じ内容を示しています。

「基礎収益キャッシュ・フロー」=「基礎収益（※）」-「持分法による投資損益」+「持分法投資先からの配当」

※：「基礎収益」=（売上総利益）+「販売費および一般管理費（除く貸倒引当金繰入額）」+「利息収支」+「受取配当金」×（1-31%）+「持分法による投資損益」

「株価成長率」= {（当年度平均当社株価）÷（前年度平均当社株価）} ÷ {（当年度平均TOPIX）÷（前年度平均TOPIX）}

「株式成長率」= {（評価期間終了月平均当社株価+評価期間配当総額）÷（評価期間開始月平均当社株価）} ÷ {（評価期間終了月平均TOPIX）÷（評価期間開始月平均TOPIX）}

コーポレートガバナンス

体制

業績連動賞与

今後目指す業績レベルを踏まえて適切な報酬水準を設定するという観点から、想定業績レンジを変更しました。また、経営戦略との関連性を強化するという観点から、中期経営計画「SHIFT 2023」における業績管理指標に加え、新たに当社株価成長率を反映して総支給額を決定します。なお、各役員への賞与は、役位や個人評価に応じて配分のうえ、事業年度終了後に支給します。

業績連動賞与総支給額の算出式

連結純利益および
基礎収益キャッシュ・フローから
算出される金額 \times 当社株価成長率：
80%~120%の範囲

■想定業績レンジの変更

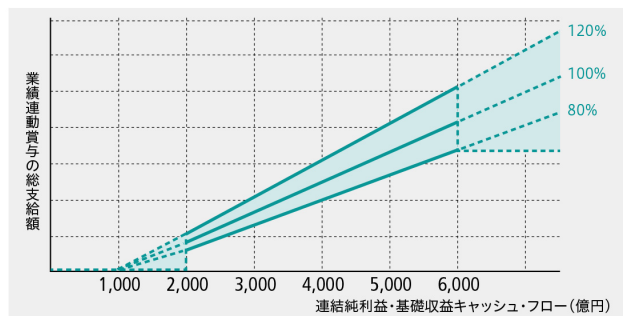
賞与フォーミュラにおける想定業績レンジを、連結純利益および基礎収益キャッシュ・フロー：2,000億~6,000億円に変更しました。当該レンジに収まらない場合には、指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえ、別途取締役会にて総支給額を決定します。

■株価成長率の導入

総支給額決定指標に当社株価成長率を加えました。これは、中期経営計画「SHIFT 2023」の成果を示し、株価向上に対して、従来以上に役員がコミットすることを狙いとしたものです。

株価成長率を反映した総支給額のレンジは以下の通りです。

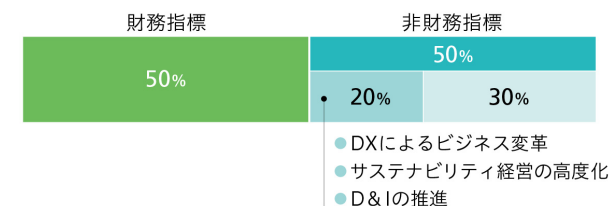
業績連動賞与の総支給額イメージ（株価成長率反映あり）



■個人評価

各役員の個人評価は、経営戦略と成果へのコミットメントをより強く意識できるよう、財務指標と非財務指標の両側面から行います。財務指標では担当事業領域における事業計画等の達成状況を考慮します。一方、非財務指標ではKPI・KAIで測るSBUごとの戦略達成度および全社重要課題への取り組み状況等を加味します。なお、個人評価における財務と非財務の評価比率は50：50とします。非財務指標のうち、全社重要課題「DXによるビジネス変革」「サステナビリティ経営の高度化」「Diversity & Inclusionの推進」が、全体の20%を占める設定とします。

個人評価における財務・非財務指標の内訳



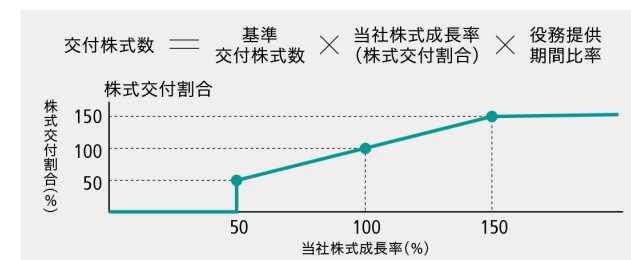
■譲渡制限付業績連動型株式報酬

当社グループの中長期的な企業価値向上と株主の皆様との価値共有を重視した経営を一層推進するため、毎年、3年間の評価期間における当社株式成長率に応じて算定された数の当社普通株式を譲渡制限付株式として、各役員に交付します。なお、株主価値の共有を中長期にわたって実現するため、譲渡制限期間は、株式交付日から取締役または執行役員、その他取締役会で定める地位のいずれも退任または退職する日までの期間としています。

当社株式成長率の評価期間（イメージ）



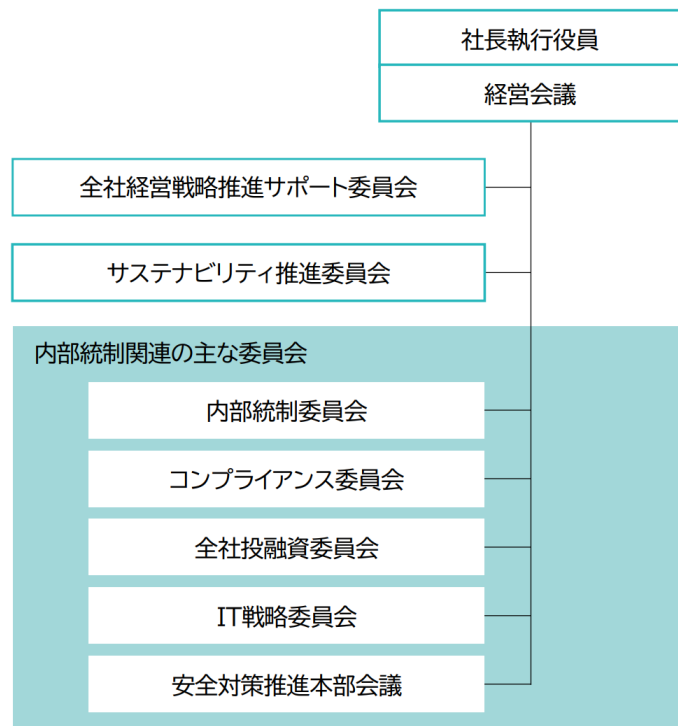
交付株式数の算定方法



内部統制

方針・考え方

当社グループの持続的な成長・発展に向けて、各グループ会社の業務品質を向上するために、内部統制に関する基本規程を定めるとともに、適正な内部統制の構築・運用・評価・改善を実践しています。また、グループ全体のビジネスにおいて、「事業活動に関わる法令等の遵守」「資産の保全」「業務の有効性および効率性」「財務報告の信頼性」等を合理的に保証するため、グループガバナンスの向上に取り組んでいます。



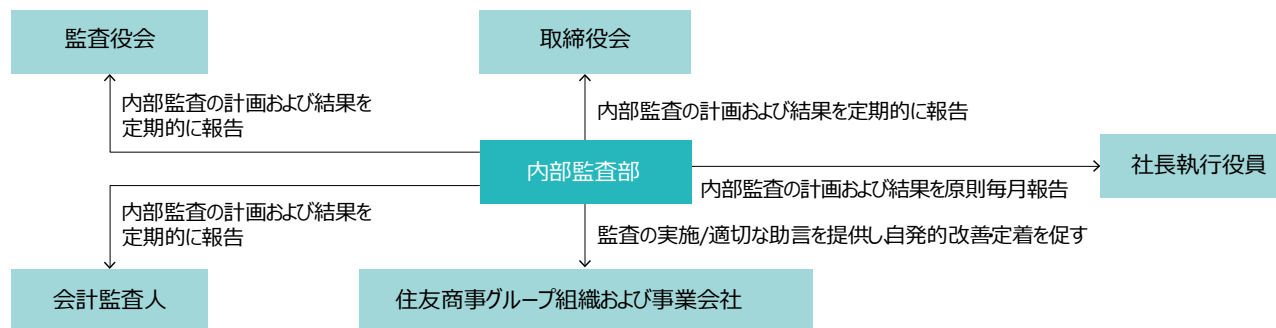
体制

グループマネジメントポリシー

当社は、グループ各社による自律的な経営を尊重し、株主として信頼関係に基づく積極的な対話を通じてグループ各社の取締役会等における重要な意思決定に関与するとともに、住友商事を含むグループ各社の連携を通じて新たな価値を創造することをグループ経営の方針としています。このグループ経営の考え方の共有と実践を目的として、当社はグループマネジメントポリシーを制定し、「自律」「対話」「連携」をグループ経営の三原則とし掲げました。当社は、住友商事グループの経営理念・行動指針、およびグループマネジメントポリシーに示された価値観をグループ内で共有し実践することで当社およびグループ各社の持続的な成長と当社グループの企業価値最大化を目指しています。

定期的な内部監査の実施

全社業務をモニタリングするための独立した組織として、社長執行役員直属の内部監査部を置き、当社グループの組織および事業会社を監査対象としています。内部監査の結果については、原則毎月社長執行役員に直接報告するとともに、取締役会および監査役会にも定期的に報告しています。内部監査部は、資産およびリスクの管理、コンプライアンス、業務運営からなる監査先の内部統制全体を対象として、定期的に監査を実施します。監査先に内在するリスクの重要度を考慮の上、監査先の内部統制の有効性・妥当性を評価するとともに、改善に向けた適切な助言を提供し、監査先自身による改善と定着を促すことを通じて、住友商事グループのガバナンス、内部統制の向上に貢献しています。



コンプライアンス

方針・考え方

コンプライアンスの基本方針

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

そのため、コンプライアンスはあらゆる企業活動に優先し、会社が利益追求を優先するあまりコンプライアンス違反を起こすことは絶対にあってはならないという「コンプライアンス最優先」と、万が一コンプライアンス上の問題が発生したときは、マネジメントレベルを含む上司および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。

[□ コンプライアンス](#)

「住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシー」の制定

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

[□ 住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシー](#)

体制

コンプライアンス管理体制

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

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

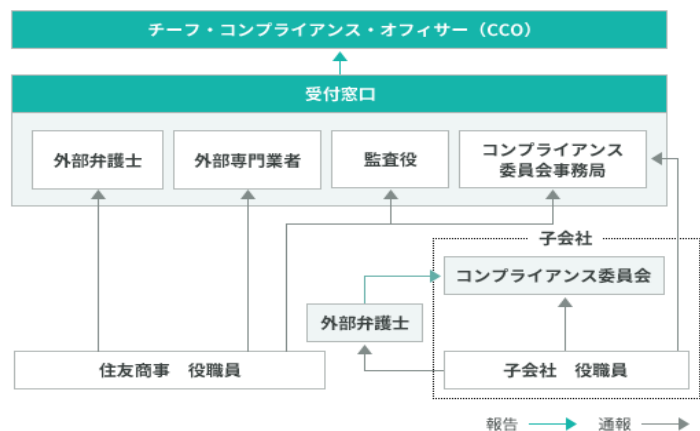


コンプライアンス

体制

「スピーク・アップ」制度の概要、多様な窓口

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、ハラスメント行為等、コンプライアンスに関する問題が生じた場合またはその恐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、何らかの事情で職制ラインでの報告が困難な場合に備えて、この通常ルートの外に、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」を設けています。スピーク・アップ制度では、社内外の多様な受付窓口があり、匿名による情報連絡も可能です。また、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。2021年度において、当社コンプライアンス委員会にて受け付けたスピーク・アップ件数は34件です。スピーク・アップ制度の運用の状況は、定期的にコンプライアンス委員会、経営会議、監査役会および取締役会に報告されています。運用状況や利用促進の取り組み等については、当社コーポレートサイトをご覧ください。



「SC Global Speak-Up」制度の運用

国内外問わず、グループ各社の役職員が通報することが可能なグループ・ベースのスピーク・アップ制度も新たに設置し、運用しています。本制度は、16言語に対応しています。

活動

違反事案への適切な対応と施策の策定・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またはその恐れのある事態が判明した場合には、必要に応じ外部専門家等も起用の上、法務部・コンプライアンス推進部等が中心となり、国内外の関係部署とも連携し、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、毎年度、当社グループにおけるコンプライアンス違反の状況を取り纏めた上で分析、評価するとともに、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。その結果や内容は、コンプライアンス委員会での議論を経て、経営会議、監査役会、取締役会でも報告、議論されています。このように、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周知徹底に取り組んでいます。

継続的な啓発活動

贈収賄防止、独占禁止法遵守、安全保障貿易管理等、コンプライアンスの観点から特に重要な事項を解説した「コンプライアンス・マニュアル」を当社全役職員に周知しています。新人研修、新任管理職研修、新任理事研修等、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、「住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシー」や「コンプライアンス・マニュアル」のさらなる理解と浸透を図るために、当社全役職員（出向者や海外勤務者を含む）を対象にその時々状況に応じたテーマについてのe-learningを毎年開講しています。これらの定期的な活動に加え、贈収賄防止、下請法・独占禁止法遵守、安全保障貿易管理、インサイダー取引の防止、ハラスメントの撲滅の個別のテーマでセミナーや研修等も随時実施しています。さらに、当社グループ会社のコンプライアンス体制の強化のための各種支援も行っています。

コンプライアンス

活動

贈収賄・腐敗防止への取り組み

当社グループでは、「コンプライアンス最優先」の大原則の下、住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシーにも示す通り、あらゆる形態の腐敗の防止に厳しく取り組んでいます。具体的には、当社において「公務員等への贈賄防止規程」を制定し、国内外の公務員等に対する接待・贈答、代理店の起用、招聘、寄付に関するルールを定めて、所要の社内審査を行うとともに、各国の法令改正や外部専門家からのアドバイス、その他社会的な情勢の変化等を踏まえながら、社内ルール、ガイドライン、マニュアル等を継続的に見直し、改善しています。また、こうしたルールやマニュアル等を海外拠点およびグループ各社へ展開して、各社の贈賄リスクの度合いに応じた体制の整備と運用を促しているほか、社内セミナー等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。

このような当社グループの考え方や取り組み方針等は「住友商事グループ贈賄防止指針」（2017年制定・公表）にまとめています。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、その約束をしたりまた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。

 [住友商事グループ贈賄防止指針](#)

独占禁止法遵守徹底のための取り組み

当社は、住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシーにおいて「公正な競争行為」を、「コンプライアンス・マニュアル」において「独占禁止法の遵守」を定めているほか、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。

安全保障貿易管理と物流コンプライアンス

当社は、総合商社として、トレードに関わる日本の法令はもちろんのこと、貿易に関する条約や国際的な枠組みを遵守するため、グループ会社を含めて、さまざまな施策を定期的かつ継続的に実行しています。武器や軍事転用可能な民生用の製品・技術等が、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、さまざまな観点からの社内チェック体制を敷いています。また、インサイダー取引規制および社内ルールの遵守徹底のため、定期的に社内研修等の啓発活動を実施しています。

社会・環境関連リスク管理

社会・環境関連リスク管理の考え方

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

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

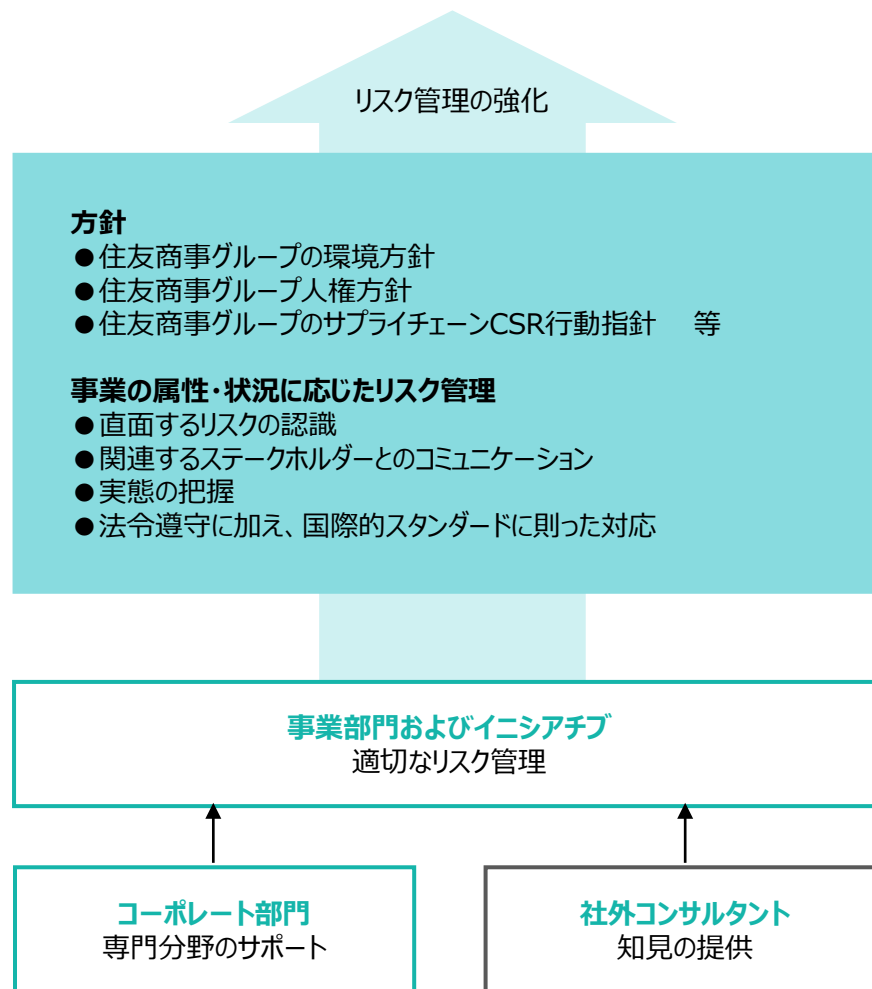
当社グループの各事業活動が社会・環境に与える影響や、重点的に管理すべきリスクの性質は、事業が取り扱う商品、業態、あるいは活動地域等によって異なるため、個々の事業の特性を踏まえたリスク管理が必要です。

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

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

事業が社会・環境に与える主なリスク

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



社会・環境関連リスク管理

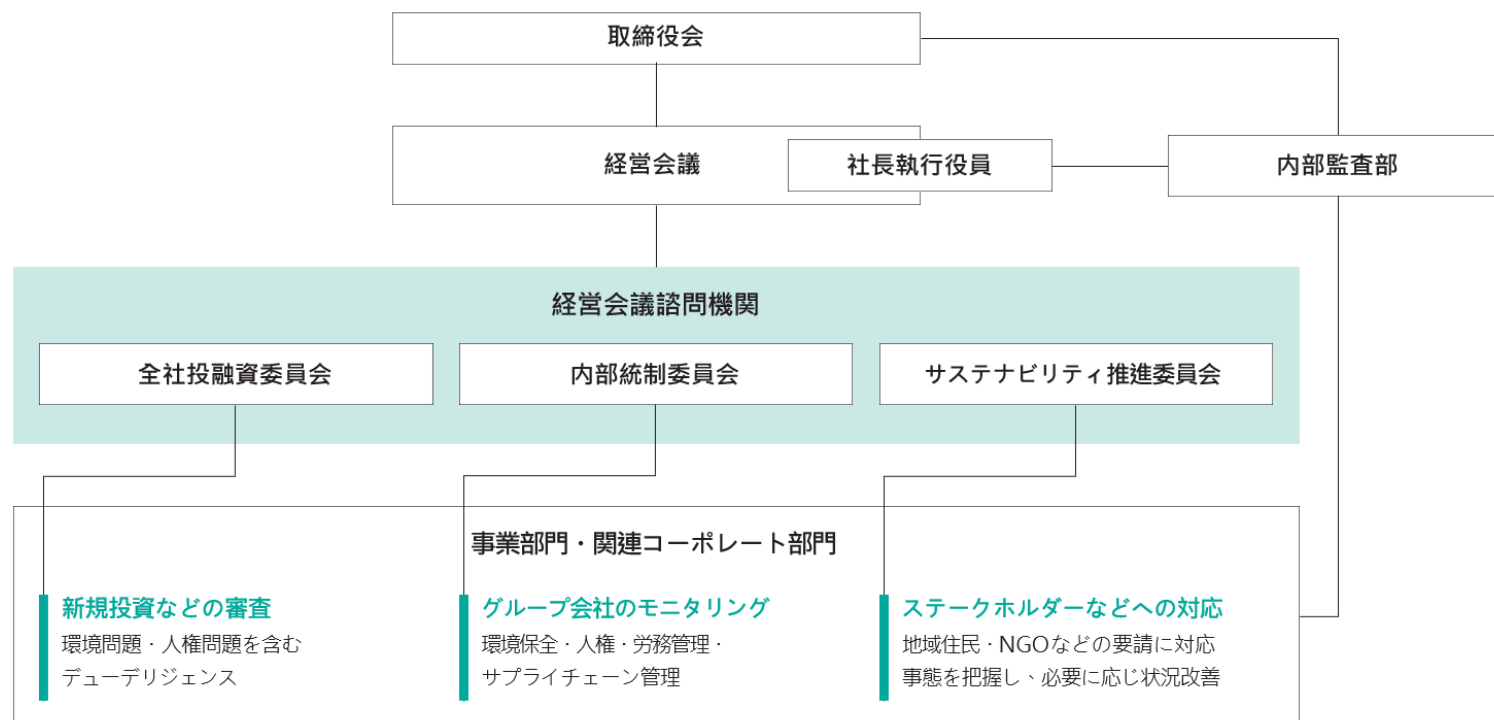
社会・環境関連リスク管理体制

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

新規投資に係るデューデリジェンスの際には、事業の性格を踏まえ、環境コンサルタントによる環境評価や、法律事務所等による人権・労働問題の評価によって、事業が健全に経営されているか、事業活動により地球環境や地域社会、従業員等のステークホルダーに深刻な影響を与えていないかを確認しています。2020年4月には、リスク管理の実効性をさらに高めるため、投資申請時に、社会・環境関連リスクの評価シートを作成し、各事業の内容・地域特性等から想定される機会・リスクを洗い出すとともに、社会課題への対応に関する専門組織であるサステナビリティ推進部が全社投融資委員会での審議に参加するなど、社会・環境への影響を踏まえた意思決定が行われる体制を整えました。

投資後の事業についても、事業会社との対話を通じた定期的なモニタリングや、内部監査等のプロセスを通じ、社会・環境関連リスク管理状況を確認し、課題がある場合は、その事業の特性に応じて改善を進めます。当社グループの事業活動の影響について、地域住民やNGO等、ステークホルダーから問題の指摘を受けた場合は、実態を踏まえて、対話・協議を行い、改善に努めます。

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



情報セキュリティ

方針・考え方

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

情報セキュリティ基本方針

1 情報セキュリティへの取り組み

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

2 法令等の遵守

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

3 情報資産の管理

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

4 情報セキュリティ事件・事故への対応

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

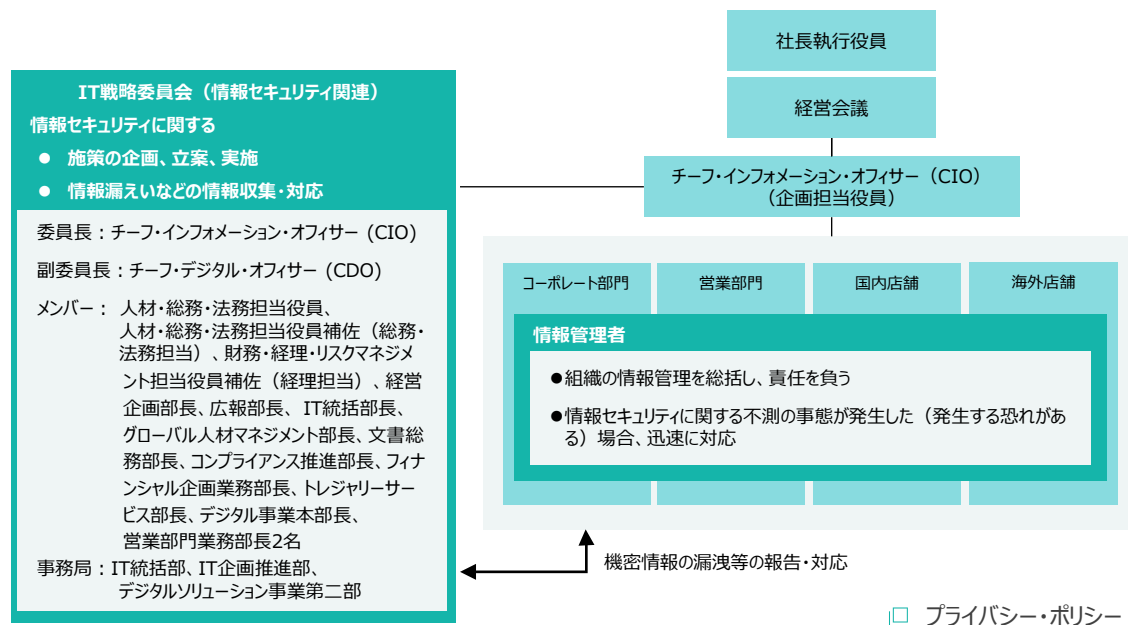
5 情報セキュリティ教育・啓発

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

体制

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

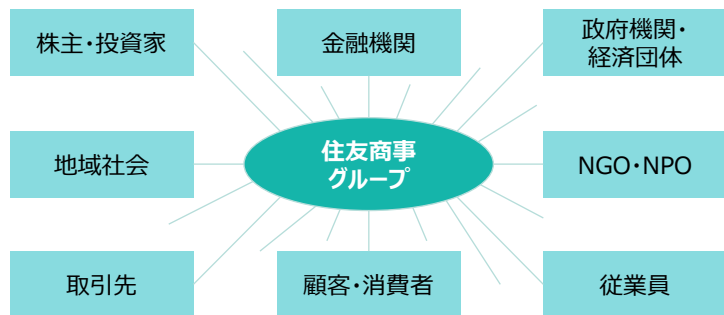
また、会社情報の窃取・破壊等を目的とした外部からの攻撃等、情報セキュリティに関する不測の事態に備え、リスクの最小化に取り組んでいます。システム上の対策に加え、社員の継続的な教育・啓発や訓練、主要な子会社を含めた体制の確認・整備を行うとともに、外部専門機関とも連携の上で最新情報を入力し、適切かつ迅速に対応できるように努めています。



ステークホルダーエンゲージメント

ステークホルダーとの関わり

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



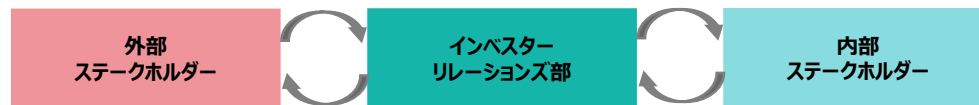
ステークホルダー	主な対話手段
株主・投資家 金融機関	株主総会、決算説明会、Investor Day、統合報告書、有価証券報告書、株主通信、ウェブサイト、格付機関対応、各種面談 等
政府機関・ 経済団体	国内外の政府機関・国際機関との対話、官公庁との審議会・懇談会への参加、財界・業界団体を通じた活動 等
地域社会	各事業活動における地域住民との対話やコミュニティ支援、社会貢献活動 等
取引先 顧客・消費者	統合報告書、Webサイト、広告・CM、お問合せ窓口、サプライチェーン調査 等
NGO・NPO	各事業活動におけるNGO・NPOとの協働・対話、社会貢献活動における協働、各種調査対応 等
従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

(SR : Shareholder Relations)

当社は、常に公平な情報開示を通じ、株主・投資家の皆様をはじめとする外部ステークホルダーとの関係強化に努めています。インベスターリレーションズ部では、「能動的な開示」「真摯な対話」「適時適切な共有」「建設的な提言」の4つの活動指針を掲げています。責任者である執行役員 の統括のもと、関係部署と連携して適時適切に情報発信し、外部ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて意見収集を行います。そのご意見を社内にフィードバックするとともに、経営の向上に資する提言・議論を実施しています。この活動サイクルを回すことで、外部ステークホルダーの当社理解の深化と、内部ステークホルダーである全役職員の戦略遂行・価値創造の実効力の発揮に貢献し、企業価値の向上につなげていきます。

活動指針・実績



外部ステークホルダーへの 能動的な開示・真摯な対話

情報開示方針に基づき、財務・非財務の両側面において適切な情報開示と説明拡充に努めています。また、当社グループへの理解の深化、ステークホルダーの皆様のご意見収集を目的として、年間を通じ、株主・投資家の皆様と積極的に対話の機会を設けています。

2021年度実績

面談実績 約250回 (うちESG・SR面談 : 58回)
〔 マネジメント出席回数
社長 : 11回 CFO : 22回 CSO : 6回 〕

事業部門説明会開催 Investor Day 2021開催

個人投資家説明会 (オンライン)
年6回 総参加者数4,838名

内部ステークホルダーへの 適時適切な共有・建設的な提言

外部ステークホルダーからの評価・意見をマネジメントを含む内部ステークホルダーにフィードバックするとともに、経営の向上に資する提言と議論を実施しています。

2021年度実績

経営会議報告 年2回 社長定例会議 年4回

IR委員会 原則月1回 IR Quarterly Report (※) 毎四半期 発行

社内IR説明会開催

※ 社内向けIR活動報告書

ESG定量データ

環境（気候変動）

★ 保証取得：第三者保証報告書の詳細はp.137をご覧ください。

項目	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
GHG排出量（Scope1/2）			1,570	1,475	2,175	2,062 ★
	（内訳） Scope1 <6.5ガス以外>	連結	939	792	1,523	1,389 ★
	Scope2		630	683	653	672 ★

- ※ 連結の対象範囲は、単体、連結子会社、共同支配事業です。共同支配事業は2020年度から追加し、当該事業における環境データの報告期間の3月末時点における出資比率相当を算入しています。
- ※ 電力のCO2排出係数：（国内単体）直近の電力会社別の調整後排出係数を使用。2020年度実績以前は基礎排出係数を使用。
（マーケット基準）（国内連結子会社）全電源平均・受電端を使用。
（海外）国際エネルギー機関（International Energy Agency, IEA）が発行する「Emissions Factors 2021」に記載された2019年の国別の排出係数を使用。
2020年度実績以前は「CO2 EMISSIONS FROM FUEL COMBUSTION 2016 EDITION」に記載された2013年の国別の排出係数を使用。
- ※ 電力以外のCO2排出係数：（国内・海外全拠点）環境省・経済産業省の「温室効果ガス算定・報告マニュアル」を参照。
- ※ 2021年度実績2,062千t-CO2eの事業別内訳は、発電事業以外 967千t-CO2e、発電事業 1,095千t-CO2eです。
- ※ 2020年度の2019年度比増の主な要因は、収集範囲に共同支配事業を加えたことによるものです。
2019年度実績は、COVID-19による出社制限等の影響で38拠点のデータ収集が出来ませんでした。当該拠点の2018年度GHG排出量は、連結実績の約5.2%相当でした。
- ※ 住友商事が東京都内に所有している事業所におけるCO2排出量は、以下の公表サイトを参照ください。
 - ・ [2018年度実績 地球温暖化対策報告書（PDF/4,248KB）](#)
 - ・ [2019年度実績 地球温暖化対策報告書（PDF/4,703KB）](#)
 - ・ [2020年度実績 地球温暖化対策報告書（PDF/4,746KB）](#)
 - ・ [2021年度実績 地球温暖化対策報告書（PDF/474KB）](#)
 - ・ [東京都中小規模事業所を対象とする「地球温暖化対策報告書制度」公表サイト](#)

（参考）

項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度
住友商事グループ		59,939	55,367	55,497
カーボンニュートラル対象 CO2排出量				
（活動別内訳） 発電事業以外	千t-CO2e	1,005	974	967
発電事業		43,126	40,582	41,368
化石エネルギー権益事業		15,808	13,811	13,162

- ※ 住友商事グループカーボンニュートラル化の対象として、活動別のCO2排出量についても集計しています。この集計値には上記の [GHG排出量（Scope1/2）] も含まれます。
詳細は、本ブックの【気候変動への取り組み】をご参照下さい。

ESG定量データ

環境（気候変動）

★ 保証取得：第三者保証報告書の詳細はp.137をご覧ください。

項目	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
GHG排出量（Scope1 <6.5ガス>）			0	0	4	232 ★
（内訳）非エネルギー起源 CO2	連結	千t-CO2e	0	0	0	0
メタン（CH4）			0	0	0	129
一酸化二窒素（N2O）			0	0	4	103
ハイドロフルオロカーボン類（HFCs）			0	0	0	0
パーフルオロカーボン類（PFCs）			0	0	0	0
六ふっ化硫黄（SF6）			0	0	0	0
三ふっ化窒素（NF3）			0	0	0	0

※ Scope1<6.5ガス>は温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度を踏まえ、ガス毎の排出量合計がCO2換算で3,000tを超える排出のあった事業会社を対象としています。

※ 2018年度/2019年度は、国内単体および国内連結子会社を対象、2020年度は連結（共同支配事業を除く）を対象、2021年度は連結（共同支配事業を含む）を対象としています。共同支配事業は、当該事業における環境データの報告期間の3月末時点における出資比率相当を算入しています。

項目	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
GHG排出量（Scope3）			71.32	62.19	34.38	33.19 ★
（内訳）輸送、配送（上流）	単体 （国内）	千t-CO2e	5.22	5.50	3.88	4.09 ★
廃棄物			0.01	0.01	0.01	0.01 ★
海外出張			30.23	22.40	0.07	0.57 ★
通勤			0.64	0.61	0.14	0.37 ★
下流リース資産			35.23	33.66	30.29	28.15 ★

※ 単体（国内）の対象範囲は、本社、国内支社・支店・営業所です。

※ 輸送、配送（上流）起因のGHG排出量は、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しています。モーダルシフト（鉄道や船舶の活用）、配送ルートや車両への積載の最適化、エコドライブの推進等を通じ、省エネ法を遵守し、輸送に関わる負荷を低減しています。輸送、配送（上流）に関するエネルギー使用量については、原単位を年平均1%以上低減することを目標としています。

※ 廃棄物のGHG排出量は、住友商事において発生した事業系一般廃棄物全量を対象としています。2018年度実績までは、カーボンフットプリント・コミュニケーションプログラムが公表している焼却処理の排出原単位を用いて算出しました。2019年度実績以降は、サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースが公表している廃棄物種類別の排出原単位を用いて算出しました。2021年度実績の算定には、サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer.3.2を用いています。

※ 海外出張起因のGHG排出量は、住友商事の役職員が利用した日本発着便のみを算定対象として、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・キロを集計しています。この集計値にDefra（英国）が公表している人・キロ当たりの排出係数を用いて算出しています。

※ 通勤起因のGHG排出量は住友商事の国内勤務の役職員を集計対象としています。2020年度実績までは、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しました。2021年度実績は、サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.3.2）が公表している勤務形態別、都市区別の従業員数・勤務日数当たりの排出原単位を用いて算出しています。

※ 下流リース資産起因のGHG排出量は、住友商事が所有し、他社に貸しているビルについて、「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」（省エネ法）に基づいて算出しています。

※ 2019年度/2020年度/2021年度のGHG排出量の合計値（上記のScope1、Scope2、Scope3の合計値）は、順に1,537千t-CO2e/2,214千t-CO2e/2,327千t-CO2eです。

ESG定量データ

環境（気候変動）

★ 保証取得：第三者保証報告書の詳細はp.137をご覧ください。

項目	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
エネルギー使用量	連結	千GJ	17,748	17,062	29,574	28,680 ★
電力使用量		MWh	1,412,661	1,534,809	1,525,641	1,645,278 ★

- ※ 連結の対象範囲は、単体、連結子会社、共同支配事業です。共同支配事業は2020年度から追加し、当該事業における環境データの報告期間の3月末時点における出資比率相当を算入しています。
- ※ エネルギー使用量にはバイオマス燃料由来のエネルギーを含みません。
- ※ 電力のエネルギー使用量の換算係数：3.6（MJ/kWh）を使用
- ※ 電力以外のエネルギー使用量の換算係数：「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」（省エネ法）を参照
- ※ 2020年度エネルギー使用量の2019年度比増の主な要因は、収集範囲に共同支配事業を加えたことによるものです。
- ※ 電力使用量には、集計範囲に含まれる発電事業者から購入した電力が含まれています。
- ※ 2021年度電力使用量のうち、再生可能エネルギー由来の電力使用量は 34,323MWhでした。
- ※ 2019年度実績は、COVID-19による出社制限等の影響で38拠点のデータ収集が出来ませんでした。当該拠点の2018年度エネルギー使用量は連結実績の約7.3%相当、電力使用量は連結実績の約7.1%相当でした。

項目	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
取水量	連結	千m3	118,236	20,144	93,120	78,107	
			(水源別内訳) 上水道、工業用水	3,378	4,206	4,807	6,809
			地下水	110,101	13,008	56,085	34,342
			河川・湖	4,757	2,930	31,701	35,998
			海	0	0	2	3
			雨水	0	0	526	955
		連結収益あたりの取水量	千m3/百万円	0.022	0.015	0.020	0.014
水ストレス地域における取水量	連結	千m3	-	366	2,041	2,897	
			(水源別内訳) 上水道、工業用水	-	303	793	895
			地下水	-	63	721	956
			河川・湖	-	-	-	87
			海	-	-	2	3
			雨水	-	-	526	955
		拠点数	拠点	-	74	60	53
排水量	連結	千m3	-	15,097	52,723	7,205	
			(放流先内訳) 下水道	-	11,173	48,016	2,540
			地下水	-	50	200	230
			河川・湖	-	2,974	3,512	3,461
			海	-	900	995	974

- ※ 連結の対象範囲は、単体、連結子会社、共同支配事業です。共同支配事業は2020年度から追加し、当該事業における環境データの報告期間の3月末時点における出資比率相当を算入しています。
- ※ 2021年度取水量78,107千m3のうち、一部推計値を採用している欧米州青果事業を除いた取水量24,246千m3★については第三者保証を取得しています。
- ※ 2019年度取水量は、COVID-19による出社制限等の影響で38拠点のデータ収集が出来ませんでした。当該拠点の2018年度取水量は、連結実績の約50.5%相当でした。
- ※ 2020年度取水量の2019年度比増の主な要因は、2019年度はCOVID-19による出社制限等の影響で一部拠点のデータ収集が出来なかったことによる反動増、および、2020年度からデータの収集範囲に共同支配事業を加えたことによるものです。
- ※ 世界資源研究所（WRI）が提供している「WRI Aqueduct」上で、水リスクレベルが3（High）以上の拠点を集計しています。
- ※ 排水量の把握が困難な場合、取水量＝排水量として推計していますが、データの把握や精緻化に取り組んだ結果、2021年度の排水量は大きく減少しました。当社グループは取水量全体における青果栽培での水消費（蒸発含む）や使用後排水せずに再利用する割合が高いため、取水量に対し排水量が小さくなります。
- ※ 取水量の水源別の内訳、水ストレス地域における取水量・排水量は、第三者保証の対象外です。

ESG定量データ

環境（資源・廃棄物）

項目	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
廃棄物排出量	連結		44,381	33,305	36,480	36,413
事業系一般廃棄物 リサイクル量		t	175	111	41	44
事業系一般廃棄物 最終処分量			6	6	2	2
事業系一般廃棄物 リサイクル率		%	96.5	95.0	96.1	95.6
プラスチック使用製品産業廃棄物等 排出量	単体 (国内)		-	-	-	151
プラスチック使用製品産業廃棄物等 再資源化量			-	-	-	21
プラスチック使用製品産業廃棄物等 熱回収量		t	-	-	-	93
有害廃棄物排出量			1.08	7.01	6.29	1.36
大気汚染物質排出量			0	0	0	0
紙使用量		千枚	18,604	14,516	4,559	5,254

- ※ 連結の対象範囲は、単体、連結子会社、共同支配事業です。共同支配事業は2020年度から追加し、当該事業における環境データの報告期間の3月末時点における出資比率相当を算入しています。単体（国内）の対象範囲は、本社、国内支社・支店・営業所です。
- ※ 廃棄物排出量は事業系一般廃棄物を対象としており、産業廃棄物、有価物は対象外です。
- ※ 2019年度の廃棄物排出量は、COVID-19による出社制限等の影響で38拠点のデータ収集が出来ませんでした。当該拠点の2018年度廃棄物排出量は、連結実績の約0.6%相当でした。

環境（その他）

項目	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
ISO14001 取得事業所比率	単体 (国内)	%	100	100	100	100
	連結		-	19	19	21
環境関連法規違反（罰金100万円以上など）	罰金件数	件	0	0	0	0
	罰金額	円	0	0	0	0

ESG定量データ

社会（人員データ）

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
従業員数	連結	人	73,016	65,662	72,642	74,920	74,253	
臨時従業員数			25,619	25,700	27,604	28,523	28,169	
従業員数【男女別】	男性		3,907	3,910	3,973	3,937	3,852	
	女性	単体	1,184	1,216	1,270	1,303	1,298	
	計		5,091	5,126	5,207	5,240	5,150	
新卒採用者数	男性		107	104	118	102	75	
	女性	単体	50	58	91	51	30	
	計		157	162	209	153	105	
新卒採用者における女性比率	単体	%	31.8	35.8	43.5	33.3	28.6	
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	%	6.4	7.2	7.5	7.0	6.5	
キャリア採用者数	男性		7	34	27	24	14	
	女性	単体	1	2	5	3	4	
	計		8	37	32	27	18	
障がい者雇用率	単体	%	2.21	2.24	2.24	2.11	2.2	
管理職数	男性		2,599	2,549	2,585	2,587	2,566	
	女性	単体	153	169	184	202	208	
	計		2,752	2,763	2,771	2,789	2,774	
管理職における女性比率	単体	%	5.6	5.9	6.45	7.2	7.5	
団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	単体	%	57.6	59.1	59	59.2	60.4	
平均勤続年数	男性		19	18.8	18.7	19.1	19.5	
	女性	単体	16.1	16	15.6	16.3	16.6	
	全体平均		18.3	18.2	18	18.4	18.8	
フルタイム従業員の離職率	男性		2.3	1.8	1.8	1.9	3.4	
	女性	単体	2.6	2.3	2.4	1.7	3.0	
	計		2.4	1.9	2.1	1.9	3.3	
自己都合による退職比率（前年度従業員比）	計	単体	%	2.4	1.9	1.9	1.9	3.0

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

ESG定量データ

社会（働き方）

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
月間法定時間外平均	単体	時間・分	9時間12分	9時間53分	7時間47分	12時間49分	12時間20分	
年間有給休暇取得日数平均（※）	単体	日	16.8	16.9	17.1	12.9	12.8	
配偶者出産休暇	単体	件	74	90	92	83	70	
子どもの看護欠勤	単体	件	215	237	225	173	169	
介護休業取得者数	単体	人	1	0	1	0	0	
産前産後欠勤取得者数	単体	人	79	71	73	87	70	
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	158	181	179	189	156
	女性			66	71	57	73	60
	計			224	252	236	262	216
育児休職取得者数	男性	単体	人	2	10	9	34	41
	女性			66	71	56	73	60
	計			68	81	65	107	103
育児休職から復職した従業員数	男性	単体	人	0	10	9	32	36
	女性			36	54	64	29	8
	計			36	64	73	61	44
育児休職後の復職率	男性	単体	%	—	100	100	100	100
	女性			92.3	100	95.6	96.7	100
	計			92.3	100	96.1	98.4	100
時短取得者数	単体	人	129	136	165	173	200	
労働基準法違反件数	単体	件	1	3	3	5	5	

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

ESG定量データ

社会（労働安全衛生）

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
労働災害発生件数	従業員（正社員）	単体	件	2	1	3	2	2
労働災害による死亡者数	従業員			0	0	0	0	1
LTI（休業災害）発生件数	従業員（正社員）	単体	件	2	1	3	1	1
LTIFR（休業災害度数率）	従業員			0.20	0.10	0.29	0.11	0.11

社会（人材育成）

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
能力開発研修（※）	のべ講座数	講座	326	340	286	255	919
	研修受講者数	人	11,818	14,646	14,963	12,211	44,876
	のべ総研修受講時間	時間	62,967	75,089	65,652	50,806	119,894
	従業員一人あたりの平均時間	時間	12.4	14.7	12.7	9.7	23.4
海外派遣者数	単体	人	1,101	1,153	1,144	1,098	976
海外研修者数	単体	人	94	96	67	34	76
従業員1人あたりの年間教育訓練費用	単体	円	478,884	555,403	501,830	325,604	327,587

※ 住友商事社員および海外拠点や事業会社の現地採用社員を対象にした本社主催の研修です。2021年度より、人事主催に加えて事業部門等が実施している研修も数字に組み込んでいます。

社会（社会貢献）

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	
社会貢献活動	社会貢献活動支出額	連結	百万円	1,556	1,528	1,980	1,654	1,655
	ボランティア休暇取得者数	単体	人	3	7	12	1	10
政治献金額	単体	百万円	24	24	28	28	28	

ESG定量データ

ガバナンス（取締役会、監査役会、指名・報酬諮問委員会）

項目	対象範囲	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
取締役会（※）	社内	男性	6	6	6	6	6
		女性	0	0	0	0	0
		計	6	6	6	6	6
	独立社外	男性	2	3	3	3	3
		女性	1	2	1	2	2
		計	3	5	4	5	5
	計		9	11	10	11	11
取締役における女性比率（※）		%	11	18	10	18	18
取締役会開催回数		回	21	20	16	21	22
監査役会（※）	社内	男性	2	2	2	2	2
		女性	0	0	0	0	0
		計	2	2	2	2	2
	独立社外	男性	3	3	3	3	2
		女性	0	0	0	0	1
		計	3	3	3	3	3
	計		5	5	5	5	5
財務および会計に関する知見を有する監査役の人数（※）			1	1	1	1	1
監査役会開催回数		回	14	17	15	17	17
取締役及び監査役における女性比率（※）	単体	%	6	13	6	13	19
指名・報酬諮問委員会（※）	社内	男性	2	2	2	2	2
		女性	0	0	0	0	0
		計	2	2	2	2	2
	独立社外	男性	2	2	2	2	2
		女性	1	1	1	1	1
		計	3	3	3	3	3
	計		5	5	5	5	5
指名・報酬諮問委員会における社外取締役比率（※）		%	60	60	60	60	60
指名・報酬諮問委員会開催回数		回	6	7	5	11	7

※ 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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021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	530	480	474	470	380
		取締役賞与			174	327	194	-	513
		ストックオプション			64	14	-	-	-
		譲渡制限付株式報酬			-	73	92	86	21
		業績連動型株式報酬			-	66	70	36	65
		譲渡制限付業績連動型 株式報酬			-	-	-	-	121
		計			769	959	831	592	1,099
	社外取締役	例月報酬	41	67	65	87	95		
		計	41	67	65	87	95		
	監査役報酬	社内監査役	単体	百万円	86	87	87	87	87
社外監査役		例月報酬			38	38	38	50	54
監査報酬（あずさ監査法人）	監査業務に係る報酬	単体	-	百万円	495	492	520	508	504
		連結子会社			508	540	537	529	489
		計			1,003	1,032	1,057	1,037	993
	非監査業務に係る報酬	単体	18	13	16	11	26		
		連結子会社	41	57	83	62	55		
		計	59	70	99	73	81		

ガバナンス（コンプライアンス）

項目		対象範囲	単位	2019年度（※1）	2020年度（※1）	2021年度 (2021年4月～ 2022年3月)
コンプライアンスに関する研修その他の啓発活動	実施回数	本社・国内/ 海外法人 (※2)	回	270回以上	150回以上	140回以上
	受講者数		人	のべ 19,160人以上	のべ 19,890人以上	のべ 20,990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	80回以上	70回以上	50回以上
	受講者数		人	のべ 3,100人以上	のべ 10,800人以上	のべ 5,450人以上

※1 1月～12月の数字

※2 住友商事の本社または国内/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。

外部からの評価

評価機関

FTSE4Good Index Series/FTSE Blossom Japan Index/FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

当社は、「FTSE4Good Index Series」、「FTSE Blossom Japan Index」ならびに「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定されています。「FTSE4Good Index Series」とは、FTSE Russellが定める環境・社会・ガバナンス（以下ESG）面で優れた企業銘柄を選定した株式指標です。また、「FTSE Blossom Japan Index」および「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」とは、同じくFTSE Russell社が開発したESG面に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスであり、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がESG指数として採用する等、ESG投資のための代表的な指数の一つになっています。



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。

2022 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

※ 当社のMSCI指数への組み入れ、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたは指数の名称の使用は、MSCIまたはその関係会社による当社への後援、保証、販促には該当しません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCIならびにMSCI指数の名称およびロゴはMSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

当社は、「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定されています。（2022年3月時点）同指数は、S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社による、ESGのうちE（環境）に着目したもので、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）がESG指数として採用しています。

SOMPOサステナビリティ・インデックス

当社は、SOMPOアセットマネジメント社が運用する「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の構成銘柄に選定されています（2022年6月時点）。2012年8月にSOMPOアセットマネジメント社が開始した「SOMPOサステナブル運用」は、ESG評価が高い企業に幅広く投資する、年金基金・機関投資家向けの運用プロダクトです。



CDP

2021年に実施されたCDP（※）の質問票に対する回答の結果、気候変動「B：マネジメントレベル」、ウォーター「A-：リーダーシップレベル」、フォレスト「A-：リーダーシップレベル」の評価を取得しました。



ゼロエミ・チャレンジ企業

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



外部からの評価

その他

女性活躍推進法に基づく優良企業「えるぼし」企業認定

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



総務省「テレワーク先駆者百選」

総務省の令和元年度「テレワーク先駆者百選」に選定されました。「テレワーク先駆者百選」は、総務省がテレワークの導入・活用を進めている企業・団体の中から、十分な実績を持つ企業等を公表しているものです。



厚生労働省次世代認定マーク「プラチナくるみん」

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



厚生労働省「輝くテレワーク賞 優秀賞」

厚生労働省が実施する「輝くテレワーク賞」において、2020年度に「優秀賞」を受賞しました。「輝くテレワーク賞」は、テレワークの活用によって、ワーク・ライフ・バランスの実現等に顕著な成果をあげた企業・団体に授与されるものであり、「優秀賞」は特にその取り組みが優秀と認められる企業・団体に対して表彰されるものです。

経済産業省「健康経営優良法人～ホワイト500～」

経済産業省より優良な健康経営を実践している法人として、「健康経営優良法人～ホワイト500～」の認定を6年連続（2017～2022年）受けています。



経済産業省「DX認定事業者」選定

経済産業省が定める「DX認定制度」に基づく「DX認定事業者」に選定されました。DX認定制度は「情報処理の促進に関する法律」に基づき、DX推進の準備が整っていると認められる企業をDX認定事業者として選定するものです。



PRIDE指標「ブロンズ」認定

2021年にLGBTを含むセクシュアル・マイノリティへの取り組みが評価され、任意団体「work with Pride」が策定しているPRIDE指標において「ブロンズ」の認定を受けています。



イニシアチブへの参画

国連グローバル・コンパクト

グローバル・コンパクトは、1999年にアナン前国連事務総長が提唱し、翌年ニューヨークの国連本部で正式に創設されたものです。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・コンパクトの10原則に署名しました。当社は、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員企業の一社として積極的に参画しています。2021年度は、気候変動や生物多様性等の環境課題に関連する環境経営、ヒューマンライツデューデリジェンス、レポート、サプライチェーン、SDGs、ESG、CSV、サーキュラーエコノミー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。

[□ イニシアチブへの参画](#)

気候関連財務情報開示（TCFD）

気候関連財務情報開示の重要性を認識し、TCFD（※1）の提言に賛同し、提言に沿った情報開示のさらなる拡充に取り組んでいます。

※1 TCFD：金融安定理事会によって設立された気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）。2017年6月に気候関連財務情報の積極的開示を促す「最終提言」を公表。

TNFDフォーラム

当社事業は、多くの自然資本と関わっており、生物多様性の保全は当社にとって重要な課題です。当社は2022年6月にTNFD（※2）の理念や活動を支持しサポートするTNFDフォーラムに参画しました。今後より一層生物多様性の保全に努めていきます。

※2 TNFD：自然関連財務情報開示タスクフォース（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures）。自然資本および生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価し、開示するための枠組みを構築する国際的な組織。

日本経済団体連合会・日本貿易会

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等に取り組んでいます。また、日本貿易会の「地球環境委員会」に参加し、低炭素社会や循環型社会の構築、環境関連法規への対応について検討しています。参画にあたっては、業界団体の気候変動に対する取り組みが当社方針と合致しているか確認しています。また、当社は、所属する業界団体の立場に関係なく、気候変動対策に適切に取り組んでいきます。

ステークホルダー資本主義指標（Stakeholder Capitalism Metrics）

当社グループは、2021年1月、世界経済フォーラム（WEF）の国際ビジネス評議会（IBC）が中心となって策定する、非財務情報開示のスタンダード「Stakeholder Capitalism Metrics」に賛同し、署名しました。この指標を活用しながら、当社ステークホルダーへのさらなる非財務情報開示の拡充を図っていきます。

日本CCS調査・Global CCS Institute・アジアCCUSネットワーク

日本CCS調査(株)に参画し、CO2を回収し地中貯留するCCS技術およびCO2の化学合成などの活用に関する実証試験を行っています。また、Global CCS Institute（GCCSI）に参画し、CCSの実施に望ましい条件整備を目指しています。さらに2021年からはアジアCCUSネットワークに参画し、アジア諸国に対してCCUSに関する知見の共有と啓蒙活動を行っています。

企業活動を支える原則・方針

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

環境

- » **環境方針と体制・目標と実績**
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/environment-policy>
- » **気候変動問題に対する方針**
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/environmental-management/climate>
- » **ISO14001統合認証グループ会社/ISO14001認証 独自取得の直接連結子会社**
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/environment-policy#03>

社会

- » **住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針**
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/csr>
サプライチェーンに関する個別方針
 - **住友商事グループの森林経営方針**
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/csr/activity#01>
 - **住友商事グループの林産物調達方針**
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/respect>
- » **住友商事グループ人権方針**
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/csr#02>
- » **イニシアチブへの参画 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**
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/contribution>

ガバナンス

- » **コーポレートガバナンスの基本原則**
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/about/governance/detail>
- » **グループ税務方針（PDF/69KB）**
<https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/sustainability/material-issues/tax-principles-j.pdf?la=ja>
- » **住友商事グループコンプライアンス・ポリシー（PDF/326KB）**
<https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/about/governance/compliance/policy/Japanese.pdf?la=ja>
- » **情報開示方針**
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/about/governance/detail/disclosurepolicy>
- » **リスクマネジメント**
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/about/governance/risk>
- » **情報セキュリティ基本方針**
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/security>
- » **プライバシー・ポリシー**
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/privacy>
- » **住友商事グループ贈賄防止指針（PDF/270KB）**
<https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/about/governance/compliance/anti-corruption-policy.pdf?la=ja>

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

考え方

当社は2021年1月に、ダボス会議の開催母体として知られる世界経済フォーラムの下部組織であるInternational Business Councilが主導して纏めたステークホルダー資本主義指標（Stakeholder Capitalism Metrics）に賛同を表明しました。本指標は、企業が業種や地域を問わず報告可能である普遍的で比較可能な開示事項を提供するものであり、ガバナンス（Governance）、地球（Planet）、人（People）、繁栄（Prosperity）の4つのテーマで21項目の中核指標と34項目の拡大指標からなる、非財務情報開示の指標と開示・報告の枠組みです。当社はこの指標を活用しながら、当社ステークホルダーへのさらなる非財務情報開示の拡充を図っていきます。

2021年度は、当社にとって重要性の高い項目を中心に開示しています。現在全ての項目における開示には至っていませんが、当社における重要性やステークホルダーにとっての有益性も踏まえ、今後継続して開示項目の検討を行っていきます。

Principle of Governance

: 中核指標 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
ガバナンスの目的	目的の設定 ビジネスは、経済面、環境面、社会面の問題にソリューションを提示するために存在する旨を踏まえた上での、企業の目的の表明。企業の目的は、株主を含むすべてのステークホルダーに価値をもたらすべきものであるべきです。	当社は、より良いガバナンス体制の構築・維持と事業活動の遂行に努めることが、企業の持続的成長・発展と中長期的な企業価値の向上、ならびに社会における企業としての使命を果たすことに資するものであり、株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等、全てのステークホルダーの利益にも適うと認識し、今後もガバナンスのより一層の向上を目指し不断の努力を重ねていきます。 当社の「 住友商事コーポレートガバナンス原則 」の2.2条に記載しています。
	目的主導型のマネジメント 企業戦略、ポリシー、目標の中に、会社の掲げる目的がどのように組み込まれているか	当社の企業使命は、健全な事業活動を通じて、株主、取引先、地域社会の人々、社員も含めた、全てのステークホルダーの豊かさを実現することです。 この使命を果たすために当社は、社会課題に対する当社経営の方針として「環境方針」、「コンプライアンス指針」、「住友商事グループ贈賄防止指針」、「住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針」、「気候変動問題に対する方針」、「住友商事グループ人権方針」を設定し、社内外のステークホルダーに明示しています。 また、当社は企業使命に則って社会と当社の持続可能性を追求すべく2020年からサステナビリティ経営の高度化に取り組み、重要社会課題を特定し、中・長期目標を掲げました。事業を通してこれらの社会課題を解決し、その進捗はESGコミュニケーションブックで開示していきます。 重要社会課題と中・長期目標の詳細および進捗はp.8, 9をご覧ください。
ガバナンス機関の質	ガバナンス機関の構成 最高ガバナンス機関の構成と、構成員に関する事項： 経済、環境、社会的なトピックに関する専門知識、社内取締役か社外取締役か、独立性、在任期間、他社での兼任ポジションやコミットメントの数、コミットメントの性質、ジェンダー、社会的	最高ガバナンス機関の構成（取締役会（監査役会設置会社））と構成員に関する事項（取締役：社内6名・社外5名（うち、女性2名）、監査役：社内2名・社外3名（うち、女性1名）については、p.119をご覧ください。 また、コーポレートガバナンス報告書のほか、統合報告書のコーポレートガバナンスのパート、「住友商事コーポレートガバナンス原則」および株主総会招集通知においても開示しています。 なお、このうち、「他社での兼任ポジションやコミットメントの数、コミットメントの性質」については、株主総会招集通知の事業報告や株主総会参考書類において、法令の定めに基づき、重要な兼務の状況について開示しています。

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

Principle of Governance

テーマ

指標

回答

: 中核指標 : 拡大指標

戦略的マイルストーンに対する進捗

経済・環境・社会面でのマテリアルな戦略的マイルストーンについて、翌年度に達成される予定のもの、前年度に達成されたもの、およびそれらのマイルストーンが長期的な価値にこれまでどのように貢献してきたか、これからどのように貢献するかの開示

当社は中期経営計画において、経営上の定量・定性目標を定め、その達成に向けてPDCAを回しつつ取り組んでいます。2021年度を初年度とする中期経営計画「SHIFT 2023」では、社会・環境面についても、2020年度に設定した6つの重要社会課題とそれらの課題に貢献するための長期目標と、2021年度に定めた長期目標達成のための中期目標を掲げました。これら目標に対する取り組みの進捗をモニタリングし、2022年度からは、その結果を開示しています。重要社会課題と中・長期目標の詳細および進捗はp.8~19をご覧ください。

報酬

1. 報酬ポリシーにおけるパフォーマンス基準が、会社の掲げる目的、戦略、長期的価値に関連して、経済的、環境的、社会的テーマに関する最高ガバナンス機関及び上級役員とどのように関連しているか
2. 最高ガバナンス機関および上級役員、以下のような報酬に関する報酬ポリシー

- 固定給及び変動給
(業績連動型給与、株式ベースの給与、賞与、交配株または権利確定株式を含む)
- サインオンボーナスまたは採用報奨金
- 退職金
- クローバック
- 退職給付 (最高ガバナンス機関、上級役員及びその他の全従業員の抛出率の差額と、退職金制度の違いを含む)

1. 経営戦略との関連性を強化するという観点から、中期経営計画「SHIFT2023」における業績管理指標に加え、新たに当社株価成長率 (TOPIX (東証株価指数) 成長率に対する当社株価成長率の割合) を反映して総支給額を決定し、各役員への支給額は、役位や個人評価に応じて配分のうえ、事業年度終了後に支給します。また、各役員の個人評価は、経営戦略と成果へのコミットメントをより強く意識することができるよう、財務指標 (担当事業領域における事業計画等の達成状況) と非財務指標 (戦略を同一とする事業群であるStrategic Business Unit (SBU) 毎の戦略目標の達成状況を客観的に測る指標 (KPI・KAI) の達成状況及び全社重要課題への取り組み状況等) の両側面により行います。個人評価における財務指標による評価と非財務指標による評価の比率は50 : 50とし、非財務指標のうち、全社重要課題であるDX (デジタルトランスフォーメーション) によるビジネス変革、サステナビリティ経営の高度化及びDiversity & Inclusionの推進については、その割合を全体の20%とします。

2. <報酬ポリシー① : 業務執行取締役及び執行役員報酬水準及び報酬構成比率>
足下の業績と今後目指す適切な業績レベルを踏まえ、業務執行取締役及び執行役員に求められる役割も考慮し、当社経営人材の獲得・リテンション・モチベーションの維持に資する報酬制度とすべく、外部専門機関による客観的な報酬市場調査データ (ウイリス・タワーズワトソン社の「経営者報酬データベース」) 等も参考に、適切な報酬水準及び報酬構成比率としています。

<報酬ポリシー② : 業績連動賞与>
上記1に加え、想定する業績レンジを「連結純利益及び基礎収益キャッシュ・フロー : 2,000億円~6,000億円」とし、業績が当該レンジに収まらなかった場合には、指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえ、別途取締役会にて総支給額を決定するとともに、中期経営計画「SHIFT2023」の取り組みをより一層推進すべく、総支給額の決定の指標に新たに当社株価成長率を加え、「連結純利益及び基礎収益キャッシュ・フローから算出される金額」×当社株価成長率にて総支給額を算出します。なお、当社株価成長率の範囲は80%~120%とします。

<報酬ポリシー③ : 譲渡制限付業績連動型株式報酬>
当社グループの中長期的な企業価値向上と株主の皆様との価値共有を重視した経営を一層推進するため、毎年、3年間の評価期間における当社株式成長率 (TOPIX (東証株価指数) 成長率に対する配当を含む当社株価成長率の割合) に応じて算定された数の当社普通株式を譲渡制限付株式として交付します。なお、株主価値の共有を中長期にわたって実現するため、譲渡制限期間は、株式交付日から取締役または執行役員その他当社取締役会で定める地位のいずれも退任または退職する日までの期間とします。

ガバナンス機関の質

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

Principle of Governance

: 中核指標 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
<p>ステークホルダー・エンゲージメント</p>	<p>ステークホルダーに影響を与えるマテリアル・イシュー 企業と主要なステークホルダーにとってマテリアルなトピックのリスト、そのトピックの特定方法と、ステークホルダーとのかかわり方。</p>	<p>住友商事グループの根底には、住友の約400年にわたる持続的な発展の基盤となった住友の事業精神が流れています。そうした事業精神の一つに「自利利他公私一如」があり、その説くところは、自らに価値をもたらすと同時に取り巻く社会にも価値をもたらし、ともに成長を実現することにあると考えます。</p> <p>当社は、2017年に、優先的に取り組むべき重要な課題としてマテリアリティを特定し、当社の戦略や事業とマテリアリティの関係を常時明確にすることで、当社の事業活動が社会課題の解決に貢献することを意識したサステナビリティ経営を行ってきました。</p> <p>さらに、2020年には、サステナビリティ経営の高度化として、持続可能な社会の実現の為に果たす役割を明確に示すべく、6つの重要社会課題、「気候変動緩和」「循環経済」「人権尊重」「地域社会・経済発展」「生活水準の向上」「良質な教育」を定めました。また、それぞれの課題に対する長期目標や、より具体的な取り組みを示す中期目標を設定しています。各目標に対する進捗はp.10~19にて開示しています。</p> <p>当社では、サステナビリティ経営の高度化について検討するため、2019年度に社内プロジェクトチームを立ち上げました。プロジェクトチームは、総合商社としての当事業活動の特性を踏まえ、当社グループに関わりが深く重要性が高いと考えられる課題について仮説を立て、ロング・リストからいくつかの課題を抽出しました。同時に各事業部門の事業部門長・本部長に対し、ロング・リストをもとに、各組織の戦略および事業活動における社会課題に関わる機会とリスクについてのサーベイやヒアリングを実施し、それぞれの課題に対する当事業の関わりについて分析しました。そして最終的に、プロジェクトチームの立てた仮説とサーベイ結果を突き合わせ、カテゴリーを整理した上で、6つの重要社会課題を特定しました。</p> <p>重要社会課題と長期目標は、経営会議と取締役会の決議を経て、2020年6月に決定しました。さらに2021年5月には、中期目標も機関決定しました。一連のプロセスにおいては、環境や人権に関する有識者、機関投資家、国際機関等との意見交換を行い、さまざまなステークホルダーからの当社への期待を適切に反映されているかを確認しています。</p>
<p>倫理的行動</p>	<p>腐敗防止 1. 組織の腐敗防止に関する組織の方針や手順について研修を受けたガバナンス機関のメンバー、従業員およびビジネスパートナーの割合。</p> <p>2. a) 本年度中に確認された、前年度に関連する汚職事件の総件数と性質。 b) 本年度中に確認された、本年度に関連する汚職事件の総件数と性質。</p> <p>3. 汚職を防止するための、より広範な事業環境と文化を改善するための取り組みとステークホルダーの参画についての議論</p>	<p>1. 2021年度には、当社および当社グループ会社において、合計50回以上の贈収賄防止に関する研修その他の啓発活動を実施し、のべ5,450人以上の役職員が参加しました。</p> <p>2. 2021年度、当社において公務員等への贈賄に関連して、罰金を科されたり、有罪判決を受けたりした事案はありません。</p> <p>3. 当社グループでは、贈賄や不正な利益供与等、あらゆる形態の腐敗の防止に厳しく取り組んでいます。具体的には、当社は、「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・招聘・寄付および代理店の起用に関するルールを定めています。こうしたルールは、海外拠点およびグループ各社へ展開する他、社内セミナー等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。</p> <p>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」では、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、代理店等を含む取引先や事業パートナーの皆様を対象に、当社グループの贈賄防止体制や贈賄防止のための取り組みについて説明し、取引先や関係者の皆様にご理解とご協力をお願いしています。</p>

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

Principle of Governance

: 中核指標 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
倫理的行動	<p>倫理的助言と通報制度の保護 以下の場合に利用できる、内部及び外部のメカニズム。</p> <ol style="list-style-type: none"> 倫理的・合法的行為や組織としてのインテグリティ（誠実さ）に関する助言を求めるとき 非倫理的もしくは不法な行為や、組織としてのインテグリティ（誠実さ）の欠如に関する懸念がある場合の通報時 	<p>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、ハラスメント行為等、コンプライアンスに関する問題が生じた場合またはそのおそれのある事態を知った場合には、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「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。</p> <p>また、当社では、国内外を問わず、グループ各社の役職員が通報することが可能なグループ・ベースのスピーク・アップ制度も設置し、運用しています。詳しくは当社Webサイトの「コンプライアンス」に関するページをご参照ください。</p> <p>なお、当社Webサイトの「お問い合わせ」等を通じて社外のステークホルダーからいただいた助言や通報についても、内容に応じ然るべき部署が対応しています。</p>
	<p>非倫理的行為による金銭的損失 詐欺、インサイダー取引、反トラスト法違反、反競争的行為、市場操作、不正行為、またはその他の関連業界の法律や規制の違反による訴訟手続きの結果発生する金銭的損失の総額</p>	<p>2021年度、当社において該当する事案（金銭的損失）はありません。</p>
	<p>ロビイングに関する、戦略とポリシーの整合性 公共政策の立案への参加やロビー活動の焦点となっている重要な問題や、これらの焦点分野に関する会社の戦略、及びロビー活動の立場と会社の目的、表明されたポリシー、目標などの公的な立場との間の相違。</p>	<p>当社はグローバルに多岐に渡る事業活動を行う上で、経団連をはじめとするさまざまな団体や会合に参画し、当社の意見を発信しています。官公庁への意見発信の一例として、2022年4月に経済産業省がカーボンニュートラル社会の実現を目的として設立したGX（グリーン・トランスフォーメーション）リーグ検討への参画があります。当社はGXリーグを通して、社会のカーボンニュートラル化に役立つ新規ビジネスの創出を後押しできるよう意見発信を行っていきます。</p> <p>また、当社の2021年度の政治献金額は2,800万円です。</p>

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

Principle of Governance

: 中核指標 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
<p>リスクと機会の監視</p>	<p>リスクと機会のビジネスプロセスへの統合 企業のリスク要因と機会を開示し、企業が特に（一般的なリスクとは別に）直面している主要マテリアル・リスクと機会を明確に特定。そうしたリスクへの企業の問題意識、リスクと機会の経時的な変化、そのような変化への対応について記載。 ここでいう機会とリスクには、気候変動や、データ・スチュワードシップ等も含む、経済面、環境面、社会面でのマテリアル・トピックを含めるべきです。</p>	<p>住友商事グループは、幅広い事業活動の中でさまざまな社会課題に直面しています。世界が持続可能な社会の実現に向けて取り組む中、当社が果たす役割を明確に示すべく、2020年度に6つの重要社会課題を特定し、長期目標を設定しました。また、2021年には各長期目標を踏まえ、各課題を巡る事業環境変化を捉えた事業機会の開拓や、リスク管理体制の整備等、より具体的な取り組みを進めていくための中期目標を定めました。これら社会課題への取り組みについては、サステナビリティ推進委員会で進捗をモニタリングし取り組みを推進しています。 各目標に対する進捗はp.10~19にて開示しています。</p> <p>また、新規の投融資を検討する際は、当該事業がもたらす社会・環境への影響の有無やその対応について確認を行っており、全社投融資委員会（※）ではサステナビリティ推進部のメンバーも参加し、社会・環境面における機会やリスクという観点も踏まえて議論を行っています。 ※ 執行の最高意思決定機関である経営会議の諮問機関</p> <p>社会課題に対する当社の機会とリスクはp.5に掲載されています。</p>
<p>資本配分のフレームワークにおける、経済・環境・社会面でのトピック 最高ガバナンス機関が、支出、買収、処分等の資本配分に関する主要な決定を監督する際に、経済的、環境的、社会的な問題をどう考慮するか</p>	<p>当社の全社的な経営資源配分については、国内および海外の経営トップが参加して年に二回開催される戦略会議の中で議論され、執行の最高意思決定機関である経営会議で最終的に決定し、取締役会の監督の下執行されています。各事業分野での戦略や経営資源を重点的に配分する成長分野の設定については、社会課題から生じる各事業分野の機会とリスクも踏まえて検討しています。</p> <p>個別事業への投資検討の際には、収益性だけでなく、各事業の特性を踏まえ、必要に応じ環境・社会面への影響・リスク（汚染、生物多様性、水・その他希少資源の利用、人権の尊重、労働の安全衛生、その他労働環境、地域社会への影響等）について、外部専門家を起用した入念なデューデリジェンスを行ったうえで判断しています。また、投資の実行後も環境・社会面への影響について継続してモニタリングを行っています。</p> <p>また、サステナビリティ経営推進に関する重要な非財務的側面に関しては、サステナビリティ推進委員会で方針・施策を検討し経営会議に諮っています。これらの取り組みは、経営会議に加え、取締役会の監督の下に実施されています。</p> <p>リスク管理の詳細はp.108, 109をご覧ください。</p>	

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

Planet

: 中核指標 : 拡大指標

テーマ

指標

回答

テーマ	指標	回答
気候変動	温室効果ガス (GHG) 排出量 すべての関連する温室効果ガス（例：二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、Fガスなど）について、二酸化炭素換算トン数（tCO2e）でスコープ1とスコープ2の排出量を報告する。可能であれば、上流および下流（スコープ3）の物質の排出量を推定し、報告する。	住友商事グループにおける2021年度のGHG排出量（千t-CO2e）は以下の通りです。 <ul style="list-style-type: none"> ●スコープ1 : 1,621 （GHGの種類別の排出量） CO2 1,389 CH4 129 N2O 103 ●スコープ2 : 672 ●スコープ3 輸送、配送（上流） : 4.09 ●スコープ3 廃棄物 : 0.01 ●スコープ3 海外出張 : 0.57 ●スコープ3 通勤 : 0.37 ●スコープ3 下流リース資産 : 28.15 データの報告範囲やCO2排出に関する詳細情報はp.112,113をご覧ください。 また、当社が気候変動緩和に対する中期目標として掲げたCO2排出削減の取り組みについては、p.43をご覧ください。
	TCFDの実装 以下の開示 TCFDの勧告を完全に実施する。必要であれば、完全実施に向けて最大3年のタイムラインを開示する。地球温暖化を産業革命以前のレベルから2℃を大幅に下回り、1.5℃に抑える努力を追求するというパリ協定の目標に沿ったGHG排出量目標を設定する。または設定することを約束している。および2050年までに排出量ネットゼロを達成する。	当社は、2019年3月にTCFDの最終提言に賛同しました。TCFDが推奨している枠組みに準拠した、気候変動問題に対する当社の「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」に関する情報は（p.24~43）をご覧ください。 また、持続可能な社会の実現のために、当社グループが取り組むべき6つの「重要社会課題」の一つに「気候変動緩和」を定めています。当社グループは、長期目標として2050年までに事業活動のカーボンニュートラル化、中期目標として2035年までにCO2排出量を2019年比で50%以上削減することを目指します。
	パリ協定に則った温室効果ガス排出量目標 世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2度より十分低く保つとともに、1.5度に抑える取り組みを追求するというパリ協定の目標に沿った、科学的根拠に基づく期限付きの温室効果ガス排出量を実質排出ゼロにする目標日（2050年より前の日付）の明記と、該当する場合には、科学と整合した目標設定（SBT）イニシアチブによる方法論に基づく中間的な削減目標を含めるべきです。 別のアプローチをとる場合は、パリ協定の目標を達成するための目標の計算方法に用いられた方法論とその根拠を開示。	上記の通り、2050年までに当社グループの事業活動におけるカーボンニュートラル化を目指すとともに、社会のカーボンニュートラル化に貢献していく方針を長期目標として掲げました。また、2035年までにCO2排出量を2019年比で50%以上削減するという中期目標も設定しています。 目標達成のための具体的な取り組みはp.27,43をご覧ください。

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

Planet

: 中核指標 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
自然の喪失	土地利用と生態系への配慮 保護地域または、生物多様性の保全のカギになる重要な地域（KBA）の中もしくは隣接して、所有・リース・管理している地域の数及び広さ（ヘクタール）を報告	現在当社グループとして開示は行っていないが、新規で投融資を検討する際に土地利用や生態系への影響を考慮するプロセスを設けています。 また、当社は2022年6月にTNFDフォーラムに参画しました。今後、同イニシアチブを通し自然資本や生物多様性に関する取り組みの開示を強化します。
淡水利用の可能性	水ストレス地域における水消費量および取水量 重要なオペレーションの場合、下記を報告： 取水量（メガリットル）、水消費量（メガリットル）、WRI（世界資源研究所）の「アキダクト水リスク地図ツール」が示す、水ストレスが高いまたは極めて高い地域での、取水量と水消費量の割合 全バリューチェーン（上流と下流）に関しても、必要に応じて、同様の情報を推計し報告。	当社グループにおける、水ストレス地域（※）での水消費量および取水量は以下の通りです。 消費量：70,902 メガリットル （うち、3.5%が水ストレス地域における消費） 取水量：78,107 メガリットル （うち、3.7%が水ストレス地域における取水） ※ 水ストレス地域：世界資源研究所（WRI）が提供している「WRI Aqueduct」上で、水リスクレベルが3（High）以上の拠点としています。

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

People

: 中核指標 : 拡大指標

テーマ

指標

回答

多様性とインクルージョン (%)

従業員区分別の、年齢層、ジェンダー、その他多様性の指標（エスニシティ等）からみた、雇用割合

住友商事グループには、性別や国籍の違いだけでなく、さまざまなライフスタイル、多様な価値観を持つ社員が在籍しています。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つな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、特に一人一人の「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。

住友商事（単体）におけるジェンダー別の割合（2022年3月末時点）：

男性：3,852名/女性：1,298名

住友商事（単体）における年齢層別の割合：

年代	人数	%
20代	842	16.30%
30代	1,376	26.70%
40代	1,135	22.00%
50代	1,318	25.60%
60代	472	9.20%
70代以上	7	0.10%
総計	5,150	1

給与の平等 (%)

平等に関する優先分野で、重要な事業拠点別の従業員区分（ジェンダー、エスニシティ、その他の該当分野）の基本給与と報酬の比率

住友商事（単体）においてジェンダーやエスニシティ等の従業員区分による、基本給与と報酬の差異はありません。

尊厳と平等

賃金水準 (%)

1. 地域の最低賃金と比較した、ジェンダー別の標準初任給の比率

当社グループでは、グローバルにおいて各地域の最低賃金を上回る給与水準を設けています。
住友商事（単体）における賃金水準は以下の通りです。

2. CEOを除く従業員の年間総報酬の中央値と、CEOの年間総報酬との比率

1. 標準初任給は以下の通りで、ジェンダー間で差異はなく、且つ日本における最低賃金を上回る水準です。大学院卒：290,000円、大卒：255,000円

2. 社長執行役員の年間総報酬と従業員年間総報酬の中央値の比率は144：7です
（社長執行役員：288百万円、従業員：14百万円）

児童労働、強制労働のリスク

自社及びサプライヤーの業務において、児童労働・強制労働に関わる重大なリスクがあると考えられる場合の説明。こうしたリスクは下記の点に関連して発生する可能性がある。

- 業務の種類（製造工場など）と、サプライヤーの種類
- 当該業務を行う国または地域、リスクがあると考えられるサプライヤー

住友商事グループ人権方針に基づき、2020年から人権デューデリジェンスを開始、当社グループ事業の人権リスク・影響の評価を実施しており、「強制労働・児童労働」を含め、優先して取り組むべき8つの顕著な人権課題を特定しました。

デスクトップ調査の結果、サプライチェーンでの強制労働・児童労働のリスクが高い分野として、食料関連事業及び繊維・アパレル事業を対象に社内インタビューを実施の上、リスク管理状況を確認しました。インタビューの結果、繊維事業においては、自社工場及び主要な委託先工場で顧客からCSR監査を受けていること、食料卸売事業においても米国労働省国際労働局（ILAB）が公表しているTVPPRA（Trafficking Victims Protection Reauthorization Act）リストを活用し、リスクが高い国及び商材のサプライヤーに対してアンケート調査を行っている等、児童労働・強制労働のリスクを最小化するための管理が適切に行われていることを確認しました。

また、「紛争鉱物」が当社グループで取り扱う商品に使用されていた場合は、重大な児童労働・強制労働のリスクがあることから、定期的に各事業での調査状況の確認等情報収集を行い、一元把握に努めています。

人権における取り組みについてはp.57～63をご覧ください。

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

People

: 中核指標 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
	<p>結社の自由と団体交渉のリスク (%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 団体交渉協定の対象となっている現役労働力の割合 2. そのリスクに対処するために組織がとった措置を含む、結社の自由と団体交渉の権利がリスクにさらされているサプライヤーへの評価に関する説明 	<p>2022年3月時点で、住友商事労働組合の組合員数は3,062人、住友商事（単体）の社員に占める労働組合員比率は60%となっています。</p> <p>詳しくはp.88をご覧ください。</p>
尊厳と平等	<p>人権レビュー、苦情の影響と現代の奴隷制度 (#, %)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 国別の、人権レビュー又は人権影響評価の対象となった事業の総数と割合 2. 報告期間中に報告された、顕著な人権問題に関連した影響を伴う苦情の件数と種類、及び影響の種類に関する説明 3. 児童労働、強制労働又は強制的労働の事例について、重大なリスクがあると考えられる事業及びサプライヤーの数と割合。こうしたリスクは、下記の点に関連して発生する可能性がある <ol style="list-style-type: none"> a) 事業の種類（製造工場等）と、サプライヤーの種類 b) リスクがあると考えられる事業やサプライヤーのある国や地域 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 住友商事では、当社グループ人権方針に基づき、2020年度より人権デューデリジェンスを開始しています。当社グループの事業活動は多岐に亘っており、まずはデスクトップ調査において、事業を行う国や地域、属する産業の特性を踏まえ、それぞれの事業のバリューチェーンと関連性の高い人権リスクの仮説を設定しました。その後、社外有識者をはじめとするステークホルダーとの面談、専門家を起用した社内インタビュー（12の事業について実施）を経て仮説の検証を行い、発生可能性と負の影響を与えた場合に生じる深刻度の観点から、当社グループ事業が影響を与え得る人権課題を体系的に分類して、当社グループの8つの顕著な人権課題を特定しました。（当社グループの顕著な人権課題：労働条件（賃金・労働時間）、結社の自由と団体交渉権、強制労働・児童労働、労働安全衛生、地域住民の健康安全、土地の権利、差別・ハラスメント、個人情報・プライバシー）人権デューデリジェンスの詳細はp.58をご覧ください。 2. 2020年度に新たに市民団体、地域住民、規制当局等のステークホルダーから報告された指摘・苦情の内、特定した8つの顕著な人権課題に関連した事案は16件でした（※）。ステークホルダーより報告・指摘を受けた苦情については、事態確認を行い、是正が必要な場合は、適切な対応を検討・実施しています。 ※ 「差別・ハラスメント」に関する事案は除く。また、「労働安全衛生」については、労働災害件数は含まない。 3. 別項「児童労働、強制労働のリスク」をご覧ください。
健康とウェルビーイング	<p>健康と安全 (%)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 業務上の傷害による死亡・重大な業務上の傷害（死亡除く）・記録対象となる業務上の傷害の件数と割合、業務上の傷害の主な種類、労働時間 2. 業務以外での従業員の医療やヘルスケアサービスの利用を、組織としてどのように促進しているか、及びその適用範囲の説明 	<p>住友商事（単体）における取り組みは以下の通りです。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 労働災害の発生件数は以下の通りです。 <ul style="list-style-type: none"> ● 死亡災害：2019年度：0件、2020年度：0件、2021年度：1件 ● 重大な業務上の災害（死亡除く）：2019年度：0件、2020年度：0件、2021年度：0件 ● 記録対象となる業務上の傷害の件数と割合：2019年度：3件、2020年度：1件、2021年度：2件 ● 業務上の傷害の主な種類、労働時間は開示していません。 2. 以下の医療・ヘルスケアサービスの利用を促進しています。 <ul style="list-style-type: none"> ● 社内診療所（内科、歯科）：住友商事の役職員は、業務時間中に利用が可能です。 ● マッサージルーム、カウンセリングセンター：住友商事グループの役職員は業務時間中に利用が可能です。 ● 高度医療見舞金制度：住友商事の役職員を対象に、高度医療見舞金制度を導入。健康保険適用外の治療を幅広くカバーすることで、万が一病気になっても安心して治療に取り組み、早期復職あるいは治療と就労の両立を目指すことが出来る支援体制を構築しています。 ● 健康相談窓口の整備：近年、乳がん・子宮がんの罹患率・死亡率ともに若年層で増加傾向にある中、女性特有の健康問題に関する情報発信の強化や婦人科検診単独で受診できる医療機関を紹介する等、女性特有の健康課題に関する相談窓口を整備しています。また、住友商事健康保険組合とのコラボヘルスにより、各種健康経営施策を推進・強化しています。

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

People

: 中核指標 : 拡大指標

テーマ	指標	回答								
健康とウェルビーイング	業務上のインシデントが組織に与えた金銭的影響額 (#, \$) 業務上のインシデントの数と種類に、1件当たりの従業員と雇用主への直接費用を乗じて算出（規制当局からの措置や罰金、物的損害、医療費、従業員への補償費用を含む）	住友商事（単体）において、2021年度に発生した業務上のインシデントは2件になり、影響額は発生していません。								
将来のためのスキル	教育訓練 (#, \$) 報告対象期間における、ジェンダー及び従業員区分別の、一人当たりのトレーニングの平均時間 （従業員全体へのトレーニング時間の合計÷従業員数） フルタイムの従業員一人当たりの、トレーニングと人材育成の平均費用（従業員全体へのトレーニング費用の合計÷従業員数）	住友商事（単体）において2021年度、各組織および人事部主催で開催した研修の実績は以下の通りです。なお、研修はジェンダーによる受講制限は設けていません。 従業員数：5,134人 研修総時間：119,894時間（うち人事部主催研修：65,893時間） 研修費用：1,682百万円 従業員一人あたりのトレーニング時間：23.4時間 従業員一人当たりの学習費用：33万円								
	トレーニングの金銭的影響（トレーニングによる収益力の強化）（%, \$） 1. 給与支払いに占める、トレーニングへの投資額の割合（%） 2. 収益の増加、生産性向上、従業員エンゲージメント、社内採用率等からみた、トレーニングと人材開発の効果	住友商事（単体）における2021年度の実績は以下の通りで、対象は人事部が主催した研修です。 1. 給与支払いに占める、トレーニングへの投資額の割合（%）：1.6%（1,682百万円/100,297百万円） 2. 2019年に実施した従業員意識調査では、「会社への満足度」を示す項目は2016年の結果に引き続き高水準で推移しており、トレーニングの実施もあり、高いエンゲージメントを維持できています。 <table style="margin-left: 40px;"> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">第5回（FY2016）</td> <td style="text-align: center;">第6回（FY2019）</td> </tr> <tr> <td>会社への満足感</td> <td style="text-align: center;">3.9</td> <td style="text-align: center;">3.9</td> </tr> <tr> <td>ワークライフマネジメント</td> <td style="text-align: center;">3.3</td> <td style="text-align: center;">3.4</td> </tr> </table> ※ 上記は5点満点中のスコア		第5回（FY2016）	第6回（FY2019）	会社への満足感	3.9	3.9	ワークライフマネジメント	3.3
	第5回（FY2016）	第6回（FY2019）								
会社への満足感	3.9	3.9								
ワークライフマネジメント	3.3	3.4								

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

Prosperity

テーマ

指標

回答

: 中核指標

: 拡大指標

テーマ	指標	回答
雇用と富の創出	雇用者数と比率 1. 報告対象期間における、年齢層、ジェンダー、地域、その他の多様性指標別の新規雇用者総数及び新規雇用比率 2. 報告対象期間における、年齢層、ジェンダー、地域、その他の多様性指標別の離職者総数及び離職者比率	住友商事（単体）における実績は以下の通りです。 1. 2021年度新卒採用 《ジェンダー》男性：75名、女性：30名（男性：71.4%、女性：28.6%） 《年齢層》20代：105名 2021年度キャリア採用 《ジェンダー》男性：14名、女性：4名（男性：77.8%、女性：22.2%） 《年齢層》20代：2名、30代：11名、40代：5名（20代：11.1%、30代：61.1%、40代：27.8%） 2. 2021年度平均勤続年数/ 離職者率 《ジェンダー》男性：19.4年/3.4%、女性：16.5年/3.0%
	経済的貢献 1. 発生主義ベースで計算した、直接的な経済価値の創出と分配額（EVG&D）。グローバルな事業運営のための基本的な要素をカバーし、理想的には下記項目で分類されていること a. 収益 b. 営業コスト c. 従業員の給与と福利厚生費 d. 出資者への支払 e. 政府への支払 f. コミュニティ投資 2. 政府からの財政援助金。報告対象期間における、政府から組織へのあらゆる財政援助金の総額	1. a-eの項目については、「2021年度有価証券報告書」のp.124以降をご参照ください。また、fについてはp.118にあるESG定量データ（社会貢献活動支出額）をご参照ください。 2. 現在分析を実施していません。
	金融投資への貢献 1. 資本的支出（設備投資）から減価償却費を差し引いた合計金額と、企業の投資戦略の説明 2. 自社株取得額に配当支払額を加えた合計金額と、株主への資本還元に関する企業戦略の説明	住友商事グループにおける2021年度の実績は以下の通りです。 1. 2021年度～2023年度の新中期経営計画「SHIFT 2023」の修正計画においては、新中期経営計画期間中に1兆2,300億円の投融资を計画しており、引き続き、市場の魅力が高く、当社の強みが十分に発揮できる分野を中心に投融资を実行していきます。詳しくは、「2021年度有価証券報告書」のp.12【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】をご参照ください。 2. 当社は、株主の皆様に対して長期にわたり安定した配当を行うことを基本方針としつつ、中長期的な利益成長による配当額の増加を目指して取り組んでいます。2021年度の株主還元方針は、中期経営計画「SHIFT 2023」でお示した通り、2020年度の年間配当金と同額の1株当たり70円以上を維持した上で、連結配当性向30%程度を目安に、基礎的な収益力やキャッシュ・フローの状況等を勘案の上、決定致しました。2021年度の年間配当金は、当期の親会社の所有者に帰属する当期利益が4,637億円になったことを踏まえ、1株当たり110円と致しました。 その結果、配当支払額は137,495百万円（自己株式取得額との合計額：137,499百万円）となりました。 2022年度以降の株主還元方針については、構造改革の進捗等により収益基盤・財務体質の改善が進捗したことを踏まえ、当社の持続的成長と株主の皆様への長期的な利益の観点から見直しました。新しい株主還元方針は、DOE（株主資本配当率）3.5%～4.5%の範囲内で、連結配当性向30%を目安に、基礎的な収益力やキャッシュ・フローの状況等を勘案の上、年間の配当額を決定します。その上で、当期利益実績の30%に相当する部分が上記範囲を超過した場合には、当該超過部分に対する配当あるいは自己株式の取得を柔軟かつ機動的に実施します。

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

Prosperity

: 中核指標 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
雇用と富の創出	<p>インフラ投資とサービス支援 以下の事項を説明する定性的な開示。 1. 大規模なインフラ投資とサービス支援の発展の程度</p> <p>2. コミュニティ及び地域経済に対する現在の、または将来予想される影響（関連するプラスとマイナス両方の影響を含む）</p> <p>3. こうした投資やサービスが商業的なものか、現物によるものか、あるいは無償のものか</p>	<p>当社が定めた6つの重要社会課題は「社会の持続可能性」と「社会の発展と進化」という2つのテーマから成り立っています。社会の持続可能性を確保することは全世界共通のテーマで、社会の発展や当社グループの企業活動の大前提ですが、そのためには、より発展・進化した社会から生まれる新たなソリューションが必要となることから、この2つのテーマは互いに関連し、支えあうテーマだと考えています。</p> <p>国内、海外で当社グループが展開する発電、造水、交通、通信事業等の産業・社会インフラ整備は、まさに「社会の発展と進化」に貢献する取り組みであり、健全な事業活動を通じ、地域社会・経済の発展や人々の生活水準の向上に貢献するべく継続して取り組んで参ります。</p> <p>社会が持続可能な発展を指向する中で、求められるインフラ事業の姿も変化しています。当社は世界的な気候変動緩和の進展を捉え、再生可能エネルギー事業を展開し、さらに将来のカーボンニュートラル社会の実現に必要な脱炭素・循環型エネルギーシステムの構築に資するカーボンフリーエネルギーの開発・展開（水素・アンモニアの利活用事業等）や新たな電力・エネルギーサービスの拡大（大型蓄電事業・リユース蓄電池事業、電力・エネルギープラットフォーム事業、複合エネルギーサービス事業等）にも取り組んでいきます。</p> <p>当社では、事業としてのインフラ整備だけでなく、例えば鉱山事業では、鉱山開発に伴って道路、橋、上水道、病院、学校を建設する等、社会貢献活動の一環として地域コミュニティのインフラ整備にも貢献してきました。</p> <p>環境や社会への影響は、ESGコミュニケーションブックのESG定量データ（p.112~120）で報告しています。当社個別のインフラ事業の取り組みは、p.46,92をご参照ください。</p>
よりよい製品とサービスのためのイノベーション	<p>研究開発費総額（\$） 研究開発関連の総費用</p>	<p>住友商事グループにおける、2021年度の研究開発費の総費用は1,874百万円です。</p>
コミュニティと社会の活力	<p>納税総額 法人税、財産税、控除対象外付加価値税、その他売上税、雇用主負担の給与税、その他企業にとって費用となる税金などを含む、企業の世界全体での総納税額と内訳</p> <p>社会的投資の総額（\$） 社会的投資の総額（TSI）は、CECP評価ガイダンスで定義されたESG関連の取り組みの中で、「S（社会）」のために使用された企業の資源の合計。</p>	<p>法人税等の支払い額は「2021年度有価証券報告書」のp.129, 130の【連結キャッシュ・フロー計算書】をご参照ください。なお、法人税等以外の税金項目の納税額については現在評価しておりません。</p> <p>当社の2021年度の社会貢献活動額は1,655百万円で、ボランティア休暇を取得した人数は10名です。詳しくは、ESG コミュニケーションブックp.89~94とp.118をご覧ください。</p>

独立した第三者保証報告書

2022年9月22日

住友商事株式会社

代表取締役 社長執行役員 CEO 兵頭 誠之 殿

KPMGあずさサステナビリティ株式会社
東京都千代田区大手町一丁目9番7号

代表取締役 斎藤 和彦 印

当社は、住友商事株式会社（以下、「会社」という。）からの委嘱に基づき、会社が作成したESGコミュニケーションブック2022（以下、「ESGコミュニケーションブック」という。）に記載されている2021年4月1日から2022年3月31日までを対象とした★マークの付されている環境パフォーマンス指標（以下、「指標」という。）に対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告規準（以下、「会社の定める規準」という。ESGコミュニケーションブックに記載。）に従って指標を算定し、表示する責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及びISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてESGコミュニケーションブック上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- ESGコミュニケーションブックの作成・開示方針についての質問及び会社の定める規準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める規準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定したサミット半田パワー株式会社における現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討

結論

上述の保証手続の結果、ESGコミュニケーションブックに記載されている指標が、すべての重要な点において、会社の定める規準に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかった。

当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性及びその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質管理基準第1号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

※ 上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社及びKPMGあずさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。

