

ESGコミュニケーションブック 2023

データ編



Sumitomo Corporation

Enriching lives and the world

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		
6	さまざまな社会課題と当社事業との関わり		
7	サステナビリティ経営		
特集			
9	住友商事グループの重要社会課題と目標・進捗		
		環境	
		24	環境マネジメント
		28	気候変動（TCFD提言に基づく情報開示含む）
		65	水資源
		66	汚染防止
		68	資源利用
		73	生物多様性（TNFDトライアル分析を含む）
			社会
		82	人権
		92	サプライチェーン
		97	人材マネジメント
		120	社会貢献活動
			ガバナンス
		126	コーポレートガバナンス
		136	グループガバナンス
		137	内部統制
		138	コンプライアンス
		141	社会・環境関連リスク管理
		143	情報セキュリティ
		144	ステークホルダーエンゲージメント
		145	ESG定量データ
		154	外部からの評価
		156	イニシアチブへの参画
		158	企業活動を支える原則・方針
		159	IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

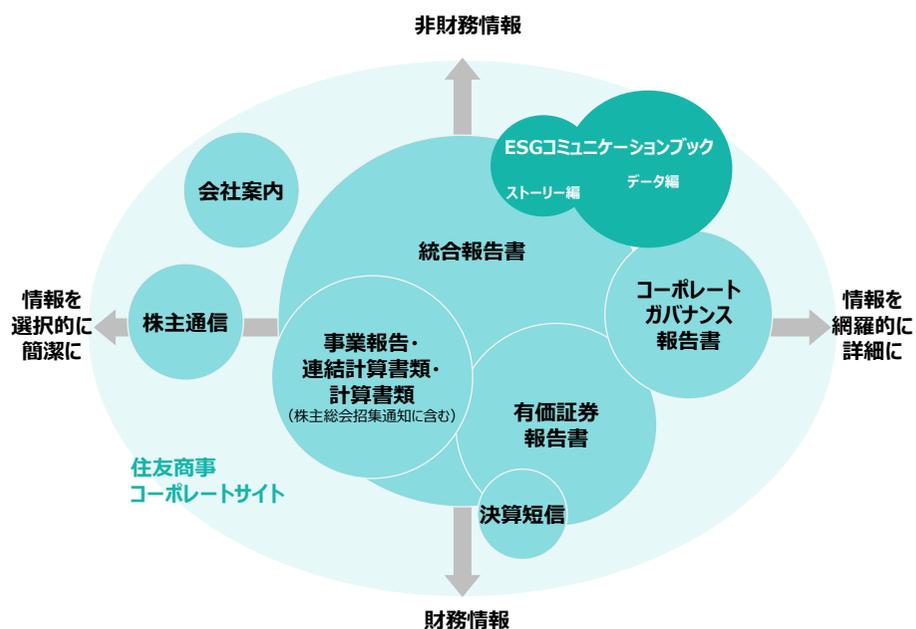
主な新規開示及びアップデート内容

- サステナビリティ推進体制（サステナビリティ・アドバイザリーボードの設置） [□ p.4](#)
- 重要社会課題の中期目標に対する進捗 [□ p.11](#)
- 気候変動（TCFD提言に基づく情報開示） [□ p.28](#)
- インターナルカーボンプライシング(ICP)の活用 [□ p.30](#)
- 持続可能な森林経営、林産物の調達に関する取り組み [□ p.72](#)
- 生物多様性（TNFDベータ版フレームワークに基づくトライアル分析） [□ p.73](#)
- 部門別人権デューデリジェンスの実施状況（インフラ事業部門/資源・化学品事業部門） [□ p.84](#)
- パーム油の持続可能な調達への対応 [□ p.93](#)

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付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「データ編」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及び損益の状況を、計算書類は住友商事単体の財産及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](#)



WEBサイト

サステナビリティ
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability>

報告対象範囲（本誌）

住友商事株式会社及びグループ会社

報告対象期間（本誌）

2022年度（2022年4月～2023年3月）の事業活動を中心に、2022年3月以前、2023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

2023年9月29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（代表）

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、コーポレートメッセージ（Enriching lives and the world）が示す通り、「世界を、社会を、人々の暮らしを、より豊かにする」ことを目標に掲げています。創業以来引き継がれてきた「自利利他公私一如（じりりたこうしいちによ）」の精神のもと、社会課題をめぐ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、当社の強みを活かしながら社会が真に必要な価値を創造し続けること—それこそが持続可能な社会と住友商事の持続的な成長を実現するとの信念で、サステナビリティ経営を進めています。

住友商事グループの歩み

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ときには、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78の国と地域において、約900社のグループ企業と約8万人の従業員を擁し、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のかを4つの言葉に整理し、当社経営上の課題2つと併せて、6つの課題としてまとめたものです。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推進しています。取り組みの一環としては、当社が取り組むべき6つの重要社会課題と、それぞれの長期目標・中期目標を設定し、進捗状況をモニタリングしています。

 [サステナビリティ経営](#)

⇒ 6つの重要社会課題に資する取り組みの紹介は [ESGコミュニケーションブック2023 ストーリー編をご参照ください](#)

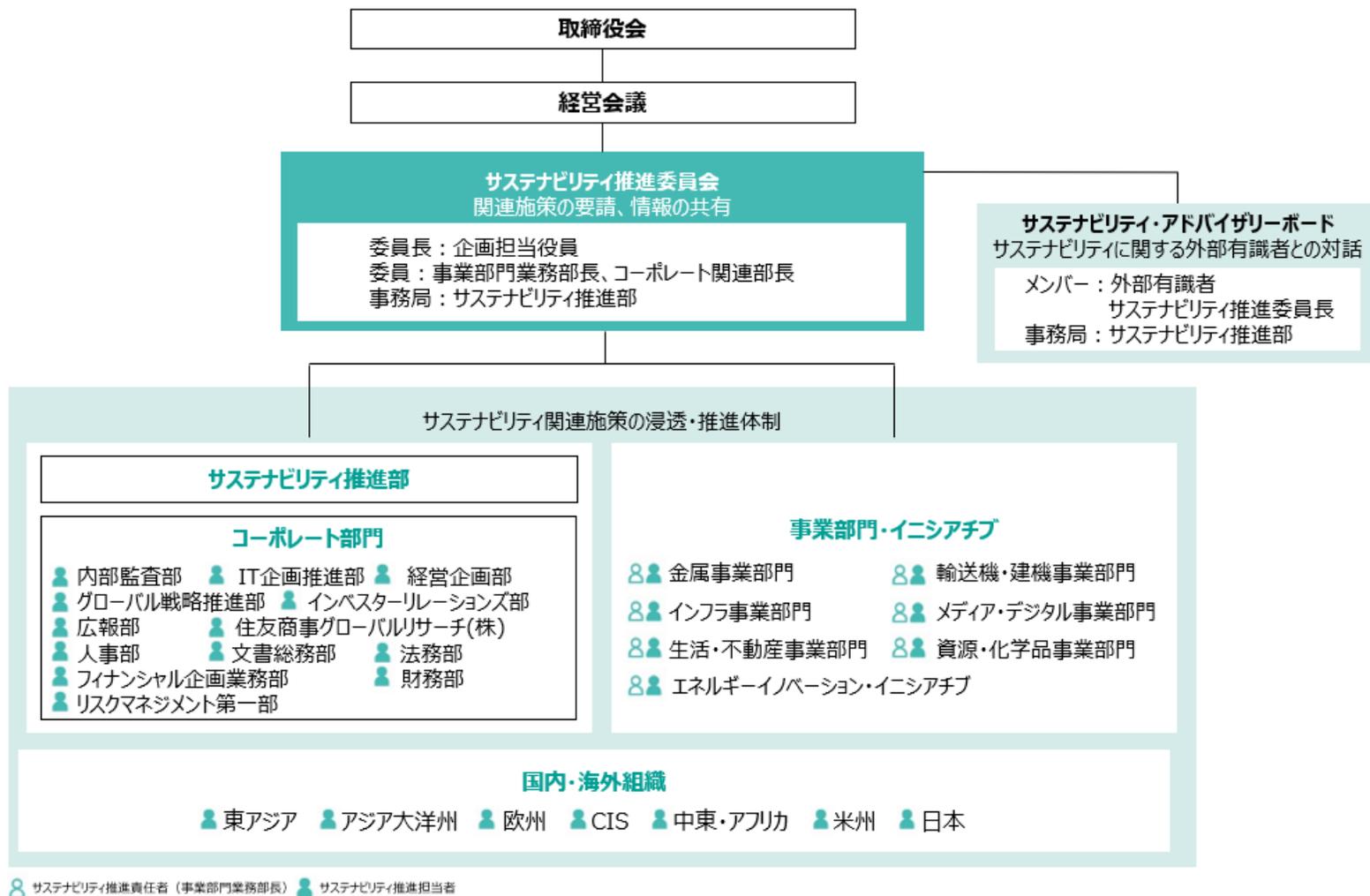
サステナビリティ推進体制

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。

加えて、外部有識者で構成される「サステナビリティ・アドバイザリーボード」を設置し、サステナビリティ経営全般について助言・提言を得て進めています。



サステナビリティ推進体制

サステナビリティ推進委員会

22年度に議論・報告された主なテーマ

- ・サステナビリティ中期目標モニタリング
- ・サステナビリティ推進委員会の運営
- ・アドバイザーボード設置
- ・TCFD提言に基づく情報開示
- ・インターナルカーボンプライシングの活用
- ・GXリーグ関連
- ・社会環境リスク管理の状況
- ・社会貢献活動
- ・環境マネジメント活動
- ・生物多様性にかかわる取り組み
- ・非財務情報の開示拡充に向けた取り組み
- ・ESG格付け評価結果

サステナビリティ・アドバイザリーボード

23年第1回 主なテーマ

- ・次期中期経営計画に向けた議論
 - ・6つの重要社会課題で求められる施策
 - ・体制、評価の仕組み

アドバイザー（23年3月～24年2月）※敬称略

東梅貞義 WWFジャパン事務局長

富田秀実 LRQAサステナビリティ株式会社 代表取締役

名和高司 京都先端科学大学教授 兼 一橋大学大学院客員教授

渡邊純子 西村あさひ法律事務所 弁護士



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	再エネ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、地域社会及び事業の発展、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	医療過誤等にかかわるリスク 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

住友商事グループが長期的に目指すサステナビリティ経営

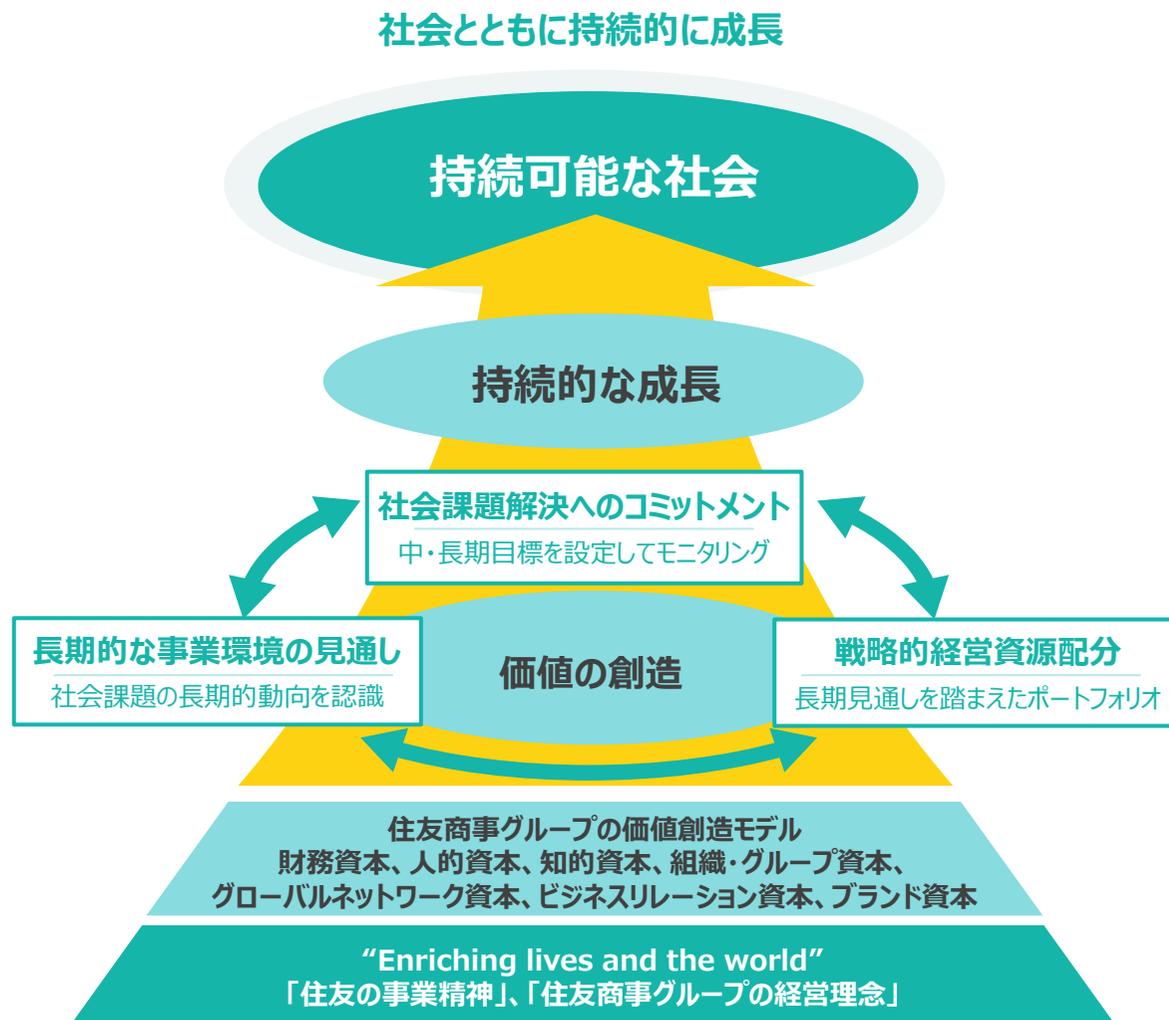
持続可能な社会の実現に向けた当社の役割を示すことに加え、そのような社会で実現されるカーボンニュートラルなエネルギーサイクルや循環可能な経済の在り方、あらゆる人権侵害が存在しないビジネスの姿を描き、そこに至るまでの、長期的な事業環境の変化を見通して、戦略的に経営資源の配分を進めていくことが、当社の持続的成長を可能にすると考えています。

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、住友商事グループが長期的に目指すサステナビリティ経営です。

中期経営計画「SHIFT 2023」における位置付け

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 SHIFT 2023](#)



サステナビリティ経営

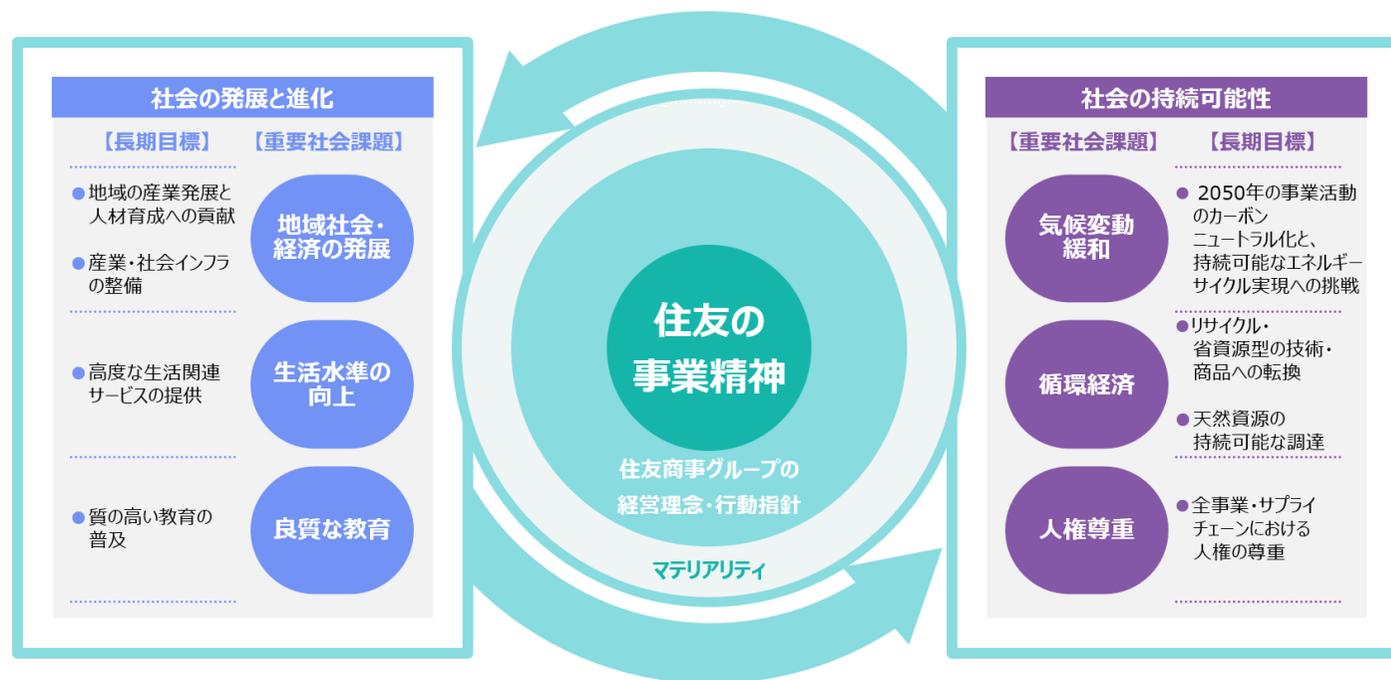
持続可能な社会の実現のための住友商事グループの役割

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・経済の発展」「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、自らの強みであり価値創造の源泉とな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等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、互いに連関し、支え合うテーマとして取り組んでいます。

また、各課題は、基本的にビジネスを通じて取り組みますが、「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います。



- 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5GW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"> 天然資源の持続可能な調達 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 <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。

※1 2020年時点：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年時点：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

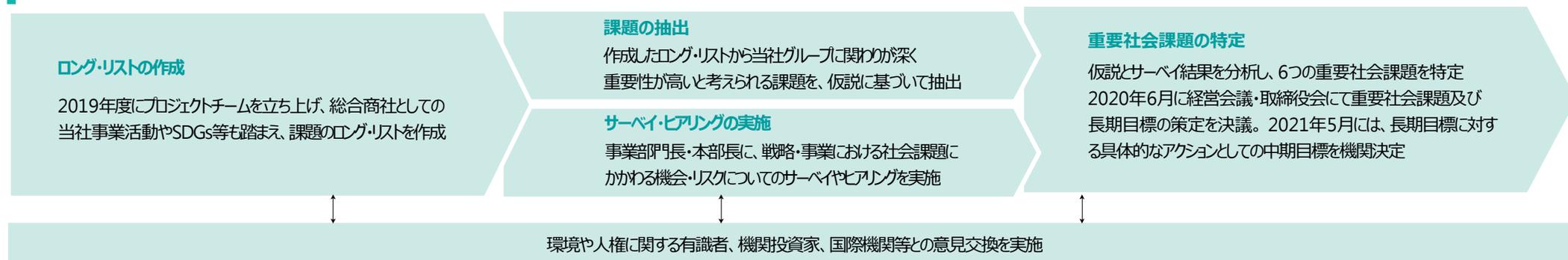
住友商事グループの重要社会課題と目標・進捗

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"> ■ 質の高い教育の普及 	<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



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・中期目標の達成に向け、それぞれのStrategic Business Unit（SBU）において具体的な目標とアクションプランを定め、取り組みを推進しています。これらの内容やその進捗状況については、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、経営会議・取締役会へ報告しています。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）（2019年比）	<ul style="list-style-type: none"> 発電事業のCO2排出量1.2%増（2019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%	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度末の発電ポートフォリオ：持分発電容量：石炭52%、ガス30%、再エネ18%
● 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（2019年比）	<ul style="list-style-type: none"> 化石エネルギー権益事業から生じる間接的CO2排出量41.8%減（2019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	<ul style="list-style-type: none"> 住友商事グローバルメタルズグループのCO2排出量可視化（Scope1・2及びScope3の一部）について算出完了し、第三者認証を取得済（2023年3月）
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実現を目指す	<ul style="list-style-type: none"> 自社消費電力の太陽光発電へのシフトに加え、EVフォークリフトを導入。トラックから鉄道輸送へのシフトに向け、レール建設中
輸送機・建機	自動車部品	グループ会社（キリウ）において、2030年度までにCO2排出量30%削減（2019年度比）	<ul style="list-style-type: none"> 電気炉の最新製造ラインは完成し、23年4月から稼働開始。2023年は既存工場と並行稼働させ、2024年度以降は新鋭化工場への一本化を予定 2023年5月までにカーボンニュートラルロードマップを策定し、2030年CO2排出量30%削減（2019年比）達成に向けて活動を開始する
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	<ul style="list-style-type: none"> CO2排出量計測については、精緻化に向けた活動を継続実施中 Scope 3 の削減、及びサステナビリティに寄与する取り組みについては、当社グループ事業会社との対話を継続し活動を推進している。欧州、北米の事業会社では、鉱山顧客向けに電動・自動化機械の納入実績が上がっている

☐ キリウに関する特集は[こちら](#)

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
インフラ	物流	住商グローバル・ロジスティクス(株) (SGL) において、自社・事業会社が間接排出するCO2排出量の輸送にかかわる部分 (GHGプロトコル Scope3の4と9) の可視化	<ul style="list-style-type: none"> 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) 営業及び当社グループ事業会社の支援を継続 (支援先: 15社)
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	<ul style="list-style-type: none"> 省エネ効果が高い冷蔵・冷凍設備への切り替えを10店舗で実施
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年までに取り扱いフルーツ1Kg当たりの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	<ul style="list-style-type: none"> Scope1、2で14.1%、Scope3で9.4%削減
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	<ul style="list-style-type: none"> 所有するオフィスビル12物件について取得 (S: 9件、A: 3件) 物流施設については新規1件 (/1案件) についてAランク取得
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	<ul style="list-style-type: none"> SOSiLA物流リート投資法人についてはGRESB (5スター) を取得 SCリアルティプライベート投資法人についてはGRESB (4スター) を取得
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	<ul style="list-style-type: none"> 「ZEH-M Oriented」を満たす案件を1件事業化済み
メディア・デジタル	IT	SCSK社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	<ul style="list-style-type: none"> SBT認定の目標に準じて、温室効果ガス (Scope1、2) 21%削減の達成 FIT非化石証書の購入済み。(購入量51,600,000kwh、グリーン電力比率32%相当) 再エネ活用について継続検討
●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5GW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5GW以上]	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー1.8GW (2022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	<ul style="list-style-type: none"> 再エネ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カーボンニュートラル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	<ul style="list-style-type: none"> 低CO2鋼供給取り組みにつき、各取引先と継続協議中
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	<ul style="list-style-type: none"> Sekal社が提供するサービスを拡販することで、石油・ガス井開発における掘削効率化を図って、工期を短縮し、CO2排出量の削減に寄与する
金属	鋼管	水素関連及びCCS、CCUS、エネルギー・トランジション関係プロジェクト向け鋼管供給の増加	<ul style="list-style-type: none"> CCS、CCUS (※)、地熱向けプロジェクトへの鋼管販売拡大

※Carbon Capture, Utilization and Storage。産業活動から排出される高濃度のCO₂を固定化し、または有効に利用する技術や、大気から直接CO₂を回収するDirect Air Capture技術。

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	モビリティ	EV/PHV/FCVの普及拡大、EVインフラ整備の促進	<ul style="list-style-type: none"> 西鉄へのレトロフィットEVバス本格導入開始（バス1台当たりのCO2排出量を40%削減）。同社への導入拡大及び国内展開にも着手 EVタクシーでは、第一交通向けにEV車両101台納車、普通充電器67基の設置完了 企業間EVカーシェアリングは実証期間が終了し、継続して導入を検討。リユースEVについて、公用車としての活用可能性を自治体と共同で検討
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）	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度迄の累計契約額で約3,300億円に到達。累計契約額1兆円達成の2025年度への前倒し、及び2029年度目標の2兆円への引上げを、2023年6月に公表
輸送機・建機	船舶	(株)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	<ul style="list-style-type: none"> 大島造船所が建造するレスエミ船（CO2排出量30%減やLNG燃料船等）の新造船の販売を継続。2022年12月に大島造船所が開発するアンモニア燃料船の基本設計承認を船級協会より取得
輸送機・建機	船舶	Corvus Energy船用電池を普及させ、内航船及び外航船のCO2排出量の削減に貢献する	<ul style="list-style-type: none"> 船用電池メーカーのCorvus Energy社との合併会社であるSumisho Corvus Energy社を通じて日本市場におけるバッテリーシステムの販売・メンテナンス事業を継続
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	<ul style="list-style-type: none"> 持続可能な新しい社会インフラの構築を目指し、eVTOL製造会社であるVolocopter社への出資実行 千葉県勝浦市でドローンとEVバンによる物流網を構築し、地域のカーボンニュートラル化を推進するため、各種実証実験を実施
輸送機・建機	航空機	航空機リース事業及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）	<ul style="list-style-type: none"> 新型航空機機種の比率約73%（前年同期約65%）、新型エンジン機種の比率約63%（同約50%）まで向上
輸送機・建機	モビリティハブ	北欧駐車場でのEV充電器配備を通じたEV車利用拡大支援として、駐車場におけるEV充電器の設置数を拡大する	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度末におけるEV充電器数は計画通り推移
輸送機・建機	フリートマネジメント	EVを車両からリユ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	<ul style="list-style-type: none"> 在英EVリース・フリートマネジメント事業者Drive Electric社で、EVフリートのエネルギー／カーボン可視化するダッシュボードに加え、EV充電最適化マネジメントサービスを2023年度に導入予定
輸送機・建機	防衛・精密技術	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	<ul style="list-style-type: none"> 住友精密工業(株)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

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	防衛・精密技術	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	<ul style="list-style-type: none"> 金属3D積層造形技術に強みを有する米Sintavia社へ出資済み 住友精密工業(株)では、金属3D積層造形技術を活用し環境性能の高い製品の開発を推進
輸送機・建機	ビヨンドモビリティ	インバウンド旅行者・出張者向けに廃棄予定衣料を活用した衣料シェアリングサービスを提供することで、飛行機搭載重量を減らし、燃油料及びCO2排出量削減に貢献	<ul style="list-style-type: none"> 大手エアラインとのサービス実証開始に向けた、座組・オペレーション体制の構築
輸送機・建機	フリートマネジメント	通勤用自家用車としてEVを普及、職場におけるEV充電インフラ整備の促進	<ul style="list-style-type: none"> 2023年4月に通勤EVにフォーカスした新会社立上げ
資源・化学品	発電燃料	ブルーカーボンの事業化を推進。また、ブルーカーボンを通じたブルーエコノミー事業の具体化を進める	<ul style="list-style-type: none"> 岩手県・洋野町海域でブルーカーボン事業の実証事業を実施。洋野町関係者の協力を得ながら、当社主体で藻場の計測、クレジット創出（申請）を行い、現在、クレジットの販売活動中。今後、ブルーカーボン事業の横展開、そして社内連携を通じたブルーエコノミー事業の創出につなげていく
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	<ul style="list-style-type: none"> EII組成後、グリーンエネルギー・プラットフォームビジネスの検討を開始し、北海道（石狩市）における水素・蓄電の組み合わせや、関東エリアにおける再エネバリューチェーン開発といった具体案件の検討を開始
●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	<ul style="list-style-type: none"> 森林資源の取得・規模拡大に向けて案件開拓を継続
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	<ul style="list-style-type: none"> 社内外との連携を通じたカーボンクレジット創出ビジネスの推進

□ ニュージーランド森林事業に関する特集は[こちら](#)

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（トムラジパン(株)）の拡大	<ul style="list-style-type: none"> 資源回収量3%増（2021年度比）
インフラ	物流	輸送及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	<ul style="list-style-type: none"> 輸送テスト/保管テストを通じて製品化・品質面の確認完了。内袋素材の世界的供給不足感が課題だが、安定仕入先の確保に努め2023年度内での販売実現を目指す
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	<ul style="list-style-type: none"> 全体の98.78%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	<ul style="list-style-type: none"> 2023年2月に商業運転を開始。量産化に向けて作業進行中
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	<ul style="list-style-type: none"> 2023年1月に新工場が完工。安定生産に向けて、品質評価作業等を取り進め
資源・化学品	金属資源 中・下流	サプライチェーン上の原料や製品を追跡する米Security Matters技術・製品の販売	<ul style="list-style-type: none"> 米Security Matters社と非鉄金属分野におけるグローバルな総代理店契約を締結
資源・化学品	医薬・化粧品	サステナブルな化粧品原料の販売量拡大	<ul style="list-style-type: none"> 住商コスメティクス(株)等化粧品素材事業会社は、天然由来・石油代替の化粧品原料ラインナップを拡充、また住商フーズと共同で食品残渣等を原料に使ったサプライチェーン構築を推進
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	<ul style="list-style-type: none"> 2023年度中の商業運転開始を目指し、2022年度はEV蓄電池二次利用による大型蓄電設備の構築をさらに進め、これまでよりも規模が大きい設備の導入を北海道（千歳市）において取り進めた

☐ 大型蓄電事業に関する特集は[こちら](#)

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	<ul style="list-style-type: none"> パーム油の第三者認証機関（RSPO：Roundtable on Sustainable Palm Oil）マスマランス認証継続
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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> CDPフォレストの評価取得の継続 森林経営方針・林産物調達方針に沿った運用を開始
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	<ul style="list-style-type: none"> 衛星画像解析を用いた再植林モニタリング実施 一部サプライヤーについては、行政データベースレビューによる再植林モニタリングもトライアル開始
●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	<ul style="list-style-type: none"> 製品寿命の長期化のため、中古車販売やアフターセールスサービスの拡大に注力した
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	<ul style="list-style-type: none"> カーシェアに加え、法人・個人向けサブスクリプションのサービスを拡充し、顧客数の増加に繋がっている
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	<ul style="list-style-type: none"> 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

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	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度に、人権教育ツール（e-learning）を単体全役職員に展開し、受講率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ズメカニズムを構築。			
全社	—	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	<ul style="list-style-type: none"> 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し、累計4部門に実施済み（2021年度はメディア・デジタル事業部門及び生活・不動産事業部門、2022年度はインフラ事業部門及び資源・化学品事業部門を実施）
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	<ul style="list-style-type: none"> 海外の工場や農場、約210カ所に対して人権に関するアンケート調査を実施
生活・不動産	青果	【Fyffes】 2025年： <ul style="list-style-type: none"> ・中南米の自社施設における全ての従業員へGender Equalityプログラムを適用し、2030年までにはサプライヤーの50%にも適用 2030年： <ul style="list-style-type: none"> ・サプライチェーン関係者の全てに人権に関する研修を実施。自社従業員とマネージャーには2025年までに実施 ・自社オペレーションにおけるGender pay gapを解消 	<ul style="list-style-type: none"> 人権研修コンテンツの開発を完了 男女平等プログラムはFY22中に全自社施設にて開始。現在5,060人がトレーニング受講済み。人事情報システムに登録されている自社従業員のうち17%が受講完了
生活・不動産	青果	【Fyffes】 「組合組成の自由」に関する研修を実施 2021年： <ul style="list-style-type: none"> ・管理職全員に対して実施 2025年： <ul style="list-style-type: none"> ・全従業員の90%に対して実施 	<ul style="list-style-type: none"> 組合結成の自由に関する研修コンテンツの開発を完了し、全管理職に展開。2023年7月時点で68%が完了
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	<ul style="list-style-type: none"> 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

□ 当社の人権デューデリジェンスに関する特集は[こちら](#)

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：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	<ul style="list-style-type: none"> グループ全体の労働安全を推進する専門チーム（労働安全チーム）を2022年1月に発足させ、グループ内で発生した労働災害の初動対応と再発防止立案の支援を行っている。さらに、社内やグループ会社を対象とした労働安全セミナーを開催し、安全向上のベストプラクティスをグループ内で共有し、改善のPDCAサイクルを循環させている
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）	<ul style="list-style-type: none"> 安全チェックリストに基づく自己監査と改善PDCAへの取り組み（継続）。また、事業会社17社34工場に対して安全監査を実施中、また連続運転中の柵内作業撲滅に向け、各事業会社と連携中。（継続）
金属	鋼管	“Beyond 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	<ul style="list-style-type: none"> LTIRは1件発生、LTIR/TRIRは0.22%。休業・労働災害ゼロに向けた啓蒙活動として、事故発生頻度が高い事象について対応策を記載した冊子を作成、グローバル本部関係者に配布。英語/日本語でのHSSEに関するe-learningを実施
輸送機・建機	自動車製造	労働災害件数の削減	<ul style="list-style-type: none"> (株)キリウにおける労働災害の低減
輸送機・建機	建機販売・建機レンタル	【労働災害】 LTIR： 2022年：全社平均0.75以下 2023年：全社平均0.5以下 Safety Auditの実施： 2022年度：3事業会社 2023年度：4事業会社	<ul style="list-style-type: none"> LTIR： 2022年全社平均は0.50と目標達成 Safety Audit： 2022年度は目標通り3事業会社のSafety Audit実施済。2023年度には4事業会社の実施を予定しており、更なる事故削減に向けた取り組みを継続する
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ゼロを目指す	<ul style="list-style-type: none"> 各ProjectにてHSEルール制定済。現場研修、集会も新型コロナウイルスに留意しつつ実行中もLTIに繋がる事態発生
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、及び死亡事故ゼロ	<ul style="list-style-type: none"> 中南米において全社的な安全管理システム導入完了 労働安全啓発啓発キャンペーンを継続。新しくGlobal H&S Directorを選任し、ビジネス全体の労働安全管理体制におけるギャップ分析を優先的に実施する予定 2022年、2023年に1件ずつ死亡事故が起こった
資源・化学品	電子部品	スミトコニクスにおける労働災害件数（工場内）0件継続	<ul style="list-style-type: none"> 労働災害件数ゼロ継続
資源・化学品	金属資源上流	資源・エネルギー上流事業（アンバトピー・プロジェクト）における労働災害件数削減	<ul style="list-style-type: none"> 2022年TRIF（記録災害度数率）は0.1未満で、現場の年間安全目標数値を達成 また、労働災害時の原因特定・再発防止策の徹底、ならびにキャンペーン等を通じて社内へ注意喚起を実施。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・実行及び必要に応じた更新等の取り組みも実施

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	<ul style="list-style-type: none"> 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るための啓発活動として、全従業員受講必須となる「ハラスメント防止研修」を実施 また、組織のニーズに応じたテラーメイドの研修（パワハラ防止）も個別に実施 エンゲージメントの向上に向けた全社横断ワーキング・グループの推進
●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	<ul style="list-style-type: none"> 個々人の能力発揮を阻害するバリアの撤廃に向けた行動変容を後押しすべくD&IにEquityの概念を明示的に追加（DE&I） Diversity Weeks（DE&Iの浸透・実現を目的にプログラムを集中的に展開）の継続及びグローバルコラボレーションの実施 引き続き日本においては、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、打ち手を行い、執行役員含むキャリア人材の積極登用、経営職・部長職への女性・若手登用も実施 また海外地域組織、各国の実情に応じたDE&I施策のサポートやグローバルでの連携を強化

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

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	・ SDGsリース「みらい2030 [®] 」、サステナビリティリンクリース/ファイナンスの取引実績拡大
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（Bangladesh経済特区の第一期竣工、等）
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	【サミット】 ・ 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・植樹活動を継続。「食と健康」をテーマとした地域コミュニティ（※）である「けんコミ」コーナーは、22年度で3店舗拡大し、2023年3月末時点で6店舗で展開中
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	・ 優秀なマダガスカル人材確保を目的とした、学生インターンプログラムの強化、各種研修プログラムを通じ、現地従業員のスキル向上に向けた取り組みを継続
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	・ ブラジル中西部で農業資材直販事業を手掛けるAAPA社を通じて、ブラジル南東部で同事業を手掛けるNATIVA社を買収、地理的拡大、及び機能拡充を図った
● 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： 職業訓練の累計卒業生数は108名。国連傘下のIOMやUNDPと連携した職業訓練を実施 ・ リビア： 職業訓練の累計卒業生数は507人。UNDPと連携した職業訓練を実施
資源・化学品	電子部品	従業員（工場）の職業訓練・作業教育	・ (株)スミロニクスにおける職業訓練受講率100%を継続

※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

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	<ul style="list-style-type: none"> 三井住友ファイナンス&リース(株)において緊急医療・災害対応用ヘリを中心に積上げ（ポートフォリオ全体の74%）。事業開始後2年半で総資産規模2.5倍に成長。
輸送機・建機	ビヨンドモビリティ	Robotics as a Service (RaaS) 事業への参入・取り組み拡大を通じて、物流クライシスに直面する国内の物流業界の効率化・高度化に貢献	<ul style="list-style-type: none"> 物流倉庫自動化のための高精度ロボットにおけるAIロボティクスソフトウェアの日本向け総代理店契約締結
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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 水事業の拡大による処理容量の増加（2021年度比7%増） 新規鉄道案件受注に向けた取り組み及び着実な契約履行を継続中 鉄道事業拡大は、交通渋滞等の社会課題解決に貢献（マニラLRT-1号線の乗客数は、2021年度末比68%増）
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、及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	<ul style="list-style-type: none"> エチオピアにおける通信インフラの整備展開中

□ エチオピア総合通信事業に関する特集は[こちら](#)

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	<ul style="list-style-type: none"> モビリティを活用した移動型店舗サービスの実証実験が完了
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	<ul style="list-style-type: none"> 北ハノイにおけるサステナブルシティ： ベトナムにおける都市計画の承認取得/土地収用の進捗/タウンマネジメント会社設立に向けたBRG（同国地場不動産大手）との基本合意書締結（社会課題の解決に資する各種タウンマネジメントサービスや、住民ニーズに対応する医療・教育分野を中心としたコミュニティハブの取り組み、イノベーション共創活動等、越国内で関心が低いSDGs、ESG投資実現に向けた布石を打った）
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	<ul style="list-style-type: none"> 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新たな福利厚生サービス（託児所予約サービス、健康診断、教育、団地内カフェ等）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）	<ul style="list-style-type: none"> 首都圏を中心とした5G基地局シェアリングサービスの提供 ローカル5Gインフラサービスの提供、及びケーブルテレビ事業者・鉄道事業者等と商用化に向けたローカル5G実証実施
メディア・デジタル	CATV	JCOM(株)を通じて、生活の利便性向上及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	<ul style="list-style-type: none"> 563万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	<ul style="list-style-type: none"> 「J:COMオンライン診療」に、オンライン服薬指導サービスを新たに加え提供
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	<ul style="list-style-type: none"> 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、厳選された商品の販売、旅行・趣味・エンターテインメント体験等のコト・サービス素材の提供、SNSを活用したソーシャルコマース事業の推進
生活・不動産	ヘルスケア	高齢化社会を下支える国内ヘルスケアプラットフォームの構築	<ul style="list-style-type: none"> 調剤併設型ドラッグストアのトモズ、調剤薬局の薬樹を通じて、首都圏を中心に医薬品・日用品の販売と調剤薬局機能を提供（22年度末トモズ239店舗、薬樹151店舗） 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	<ul style="list-style-type: none"> マレーシアマネージドケア事業のホールディング会社化・基盤強化を実現 ベトナムではマネージドケア事業の基盤強化・周辺事業参画検討を推進
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	<ul style="list-style-type: none"> 新たな事業パートナーや事業会社との連携を通じ、作物の収量/作業効率/トレーサビリティの向上に資する精密農業技術・サービスの検討を継続中

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	<ul style="list-style-type: none"> キャリア教育支援「Mirai School」を通じて、2020-22年の3年累計で全国68校/10,700人の高校生に対するキャリア教育をサポート 「教育支援プロボノ」を通じて、教育課題に取り組む非営利団体をサポートすべく、3年累計で24団体の組織運営の基盤強化を支援 「多文化共生社会を目指す教育支援」を通じて、8つの非営利団体を支援し、外国ルーツの子どもたちの学びをサポート
●受益者の満足度100%。			
全社	—	受益者の満足度100%	<ul style="list-style-type: none"> 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)	<ul style="list-style-type: none"> 本社及び国内外地域組織の社員 5%以上が活動に参加 (2022年度には、世界19か国で53のプロジェクトが稼働) 社員と経営陣がともにかかわる全社的な取り組みが評価され、100SEEDが「第19回企業フィランソピー大賞」特別賞を受賞

100SEEDに関する特集は[こちら](#)

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。

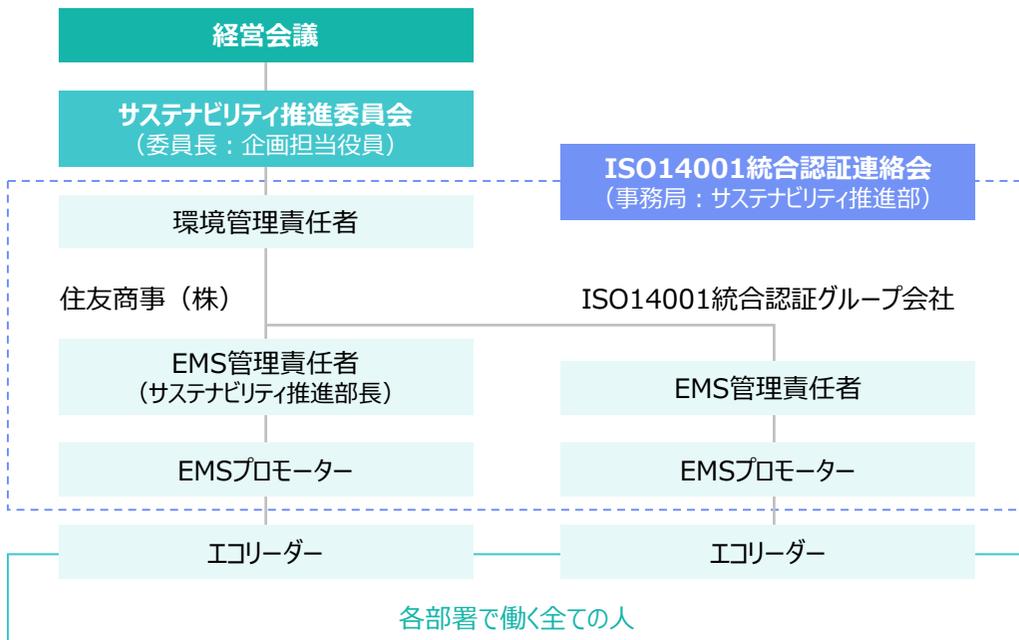
環境マネジメント

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（2023年4月現在・グループ会社26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2022年度の目標と実績および2023年度目標は以下の通り。

指標	基準年度 実績	2022年度 目標	2022年度 実績	2023年度 目標	
電力使用量	総量 (MWh)	7,859	5,486	3,398	5,343
	原単位 (MWh/m ²)	0.1079	0.0986	0.0621	0.0976
水使用量	総量 (m ³)	32,191	20,393	8,278	20,548
	原単位 (m ³ /人)	6.93	6.14	2.45	6.08
廃棄物排出量	総量 (t)	508	322	49	324
	原単位 (t/人)	0.109	0.097	0.014	0.096

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

2022年度の主な活動実績

環境関連法規等の遵守

- ・ 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

- ・ 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

- ・ 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

- ・ 国内外で各種再生可能エネルギー利用事業を推進
（フランス・ベトナムにおける洋上風力発電事業の新規開発、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、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、岩手県洋野町における過去最大量のJブルークレジット® 認証取得、英国のCO2鉱物化事業、タイのGlobal Green Chemicals（GGC）と循環経済の実現に向けたグリーンケミカル分野での協業等）

環境負荷管理および低減

- ・ 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

- ・ 2020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、2021年度と2022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

- ・ 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

- ・ 環境関連法令研修を継続実施、「カーボンクレジットの最近の動向と当社の取り組み」「環境と政治・経済〜クリーンエネルギーをめぐる政治経済」等開催
- ・ 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2022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

2022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。2022年度は2023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提言に基づく情報開示）

気候変動問題は、持続可能な社会の実現のために、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.9,59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。

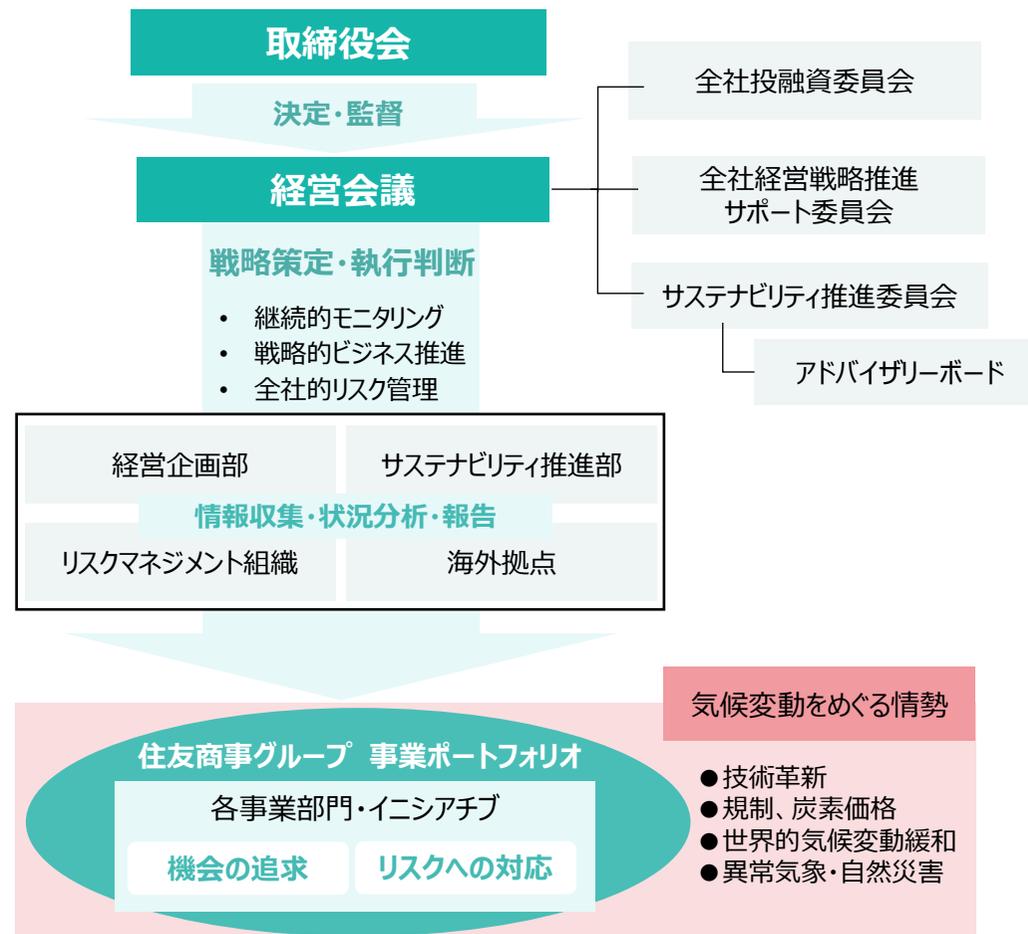
※2 Negative Emission化とは、過去に排出され、大気中に蓄積したCO2を吸収・回収・除去することを指す。

※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提言に基づく情報開示）

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を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の策定・改訂につき決議し、気候変動問題への対応方針に係る重要な個別案件の実施の是非についても、執行の最高意思決定機関である経営会議やその諮問機関である全社投融資委員会での審議・決定を経て、取締役会にて審議を行っています。
- ◆ 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基に、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。
- ◆ また、2023年3月より、ESGに関する社外有識者で構成される「サステナビリティ・アドバイザリーボード」を設置し、当社の気候変動問題への対応を含むサステナビリティ経営全般について助言・提言を得て各種取り組みのさらなる強化を図っています。

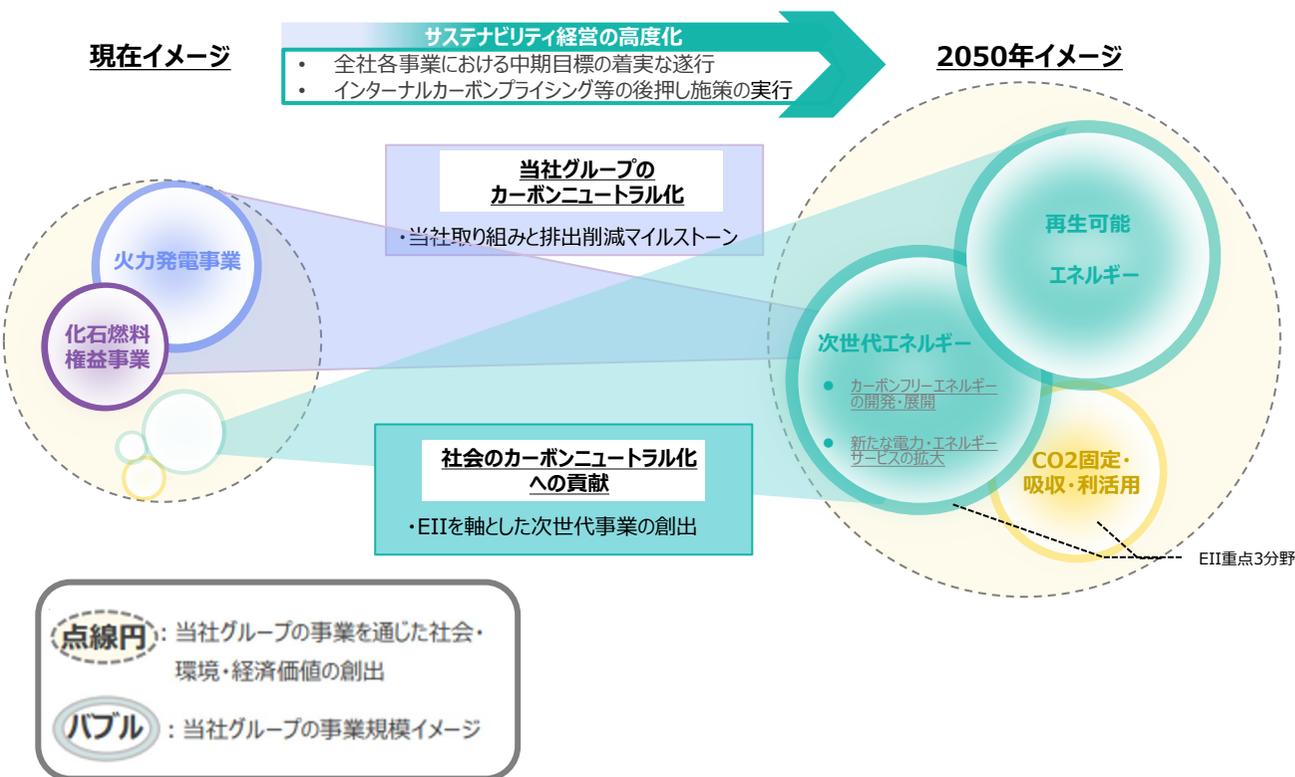


気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

戦略：気候変動に関するリスクと機会

当社事業のポートフォリオシフトイメージ

気候変動の緩和は、持続可能な社会の実現のために克服しなければならない重大な課題です。課題解決のためには、再生可能エネルギー等のクリーンエネルギーへの転換や、産業全般や家庭における省エネ化等を通じて、CO2やメタンといった温室効果ガスを極力排出しない社会に移行する必要があります。加えて、森林や海洋植物等、自然資本によるCO2吸収量を維持・回復させるとともに、CO2を資源と捉え、新たな技術や事業モデルを通じて回収して固定・利活用すること等によって、残余排出量と吸収量を均衡させ、持続可能なエネルギーサイクルを実現する必要があります。当社グループは、2050年までにグループのカーボンニュートラル化を実現することを長期目標として掲げています。その達成に向けてマイルストーンを設定するとともに、インターナルカーボンプライシングの活用、エネルギーイノベーション・イニシアチブ（EII）を軸とした次世代事業の創出等を着実に進めています。また、脱炭素化の動きはグローバルに展開する多様な産業に広がっています。当社グループは、それに伴う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、変化によって生まれる社会的ニーズを捉え事業機会を開拓していくことで、事業ポートフォリオを着実にシフトしていきます。



インターナルカーボンプライシング（ICP）の活用

【目的】

当社の気候変動への取り組みを後押しするための施策。気候変動関連の潜在的なリスクと機会が当社全体に及ぼす影響や対応状況を定期的にモニタリングしています。その内容をサステナビリティ推進委員会等で報告・議論の上、経営会議・取締役会へ報告し、必要に応じて追加施策の検討・導入を行います。個別事業においても、気候変動関連の中長期的なリスクと機会を確認し、その対応策を早期に検討できるようにしています。

【活用概要】

- 1.5℃シナリオ（NZEシナリオ(※)）の炭素価格も用いて、当社グループのカーボンニュートラル化目標の対象事業によるCO2排出量に対する炭素排出コスト、事業を通じたCO2の吸収・固定・活用等に伴う環境価値、CO2削減貢献に資する事業等を一元的に可視化の上、年次でモニタリングします。
- 個別の投資案件においても、将来の潜在的なリスクや機会が大きい新規・既存案件を対象に、炭素排出コスト・環境価値・CO2削減貢献量の可視化や、1.5℃シナリオ等を用いた分析を通じて、将来の事業への影響有無やその対応策を確認します。

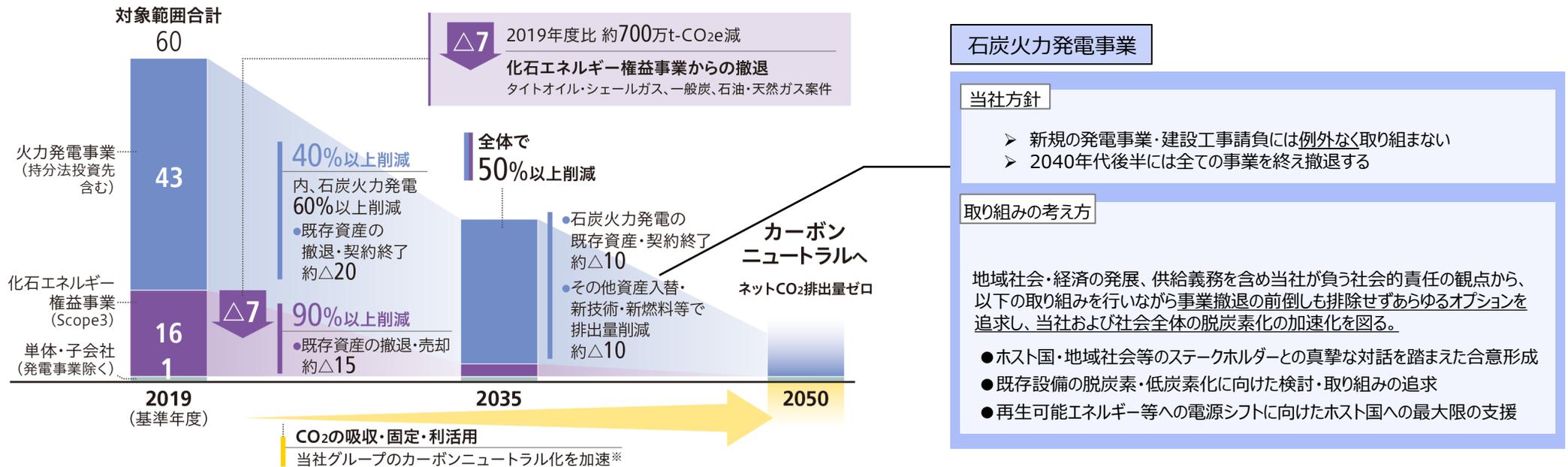
※ Net Zero Emission Scenario。
国際エネルギー機関による世界全体での2050年ネットゼロ達成（産業革命以降、2100年までに1.5℃上昇）を想定したシナリオ。

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

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（当社グループのカーボンニュートラル化）

2050年までの当社グループのカーボンニュートラル化に向けて、下図の通りCO2排出削減の具体的なマイルストーンを策定し、着実に推進しています。2022年度には、化石エネルギー権益事業の一部を売却し、再生可能エネルギー事業の推進等を通じて事業ポートフォリオのシフトを進めると同時に、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を進めました。



* 森林等による吸収・固定や技術的方法等の国際的な基準で認められる手段による

News① <エネルギー転換の加速に向け、インドネシアの国営電力会社と基本合意書を締結>

経済発展と人口増加が進むインドネシアでは、2060年までに電力需要が5倍～7倍に増大することが想定される一方で、現在約18億トン排出されているGHGをネットゼロとすることを目指しています。当社グループは、同国におけるエネルギーの安定供給とカーボンニュートラル化を支援すべく、再生可能エネルギー発電事業の新規開発を加速するとともに、既存石炭火力発電所の早期移管・停止に向けた検討を推進。再生可能エネルギーを必要とするグリーン産業の投資誘致を含め、総合的なエコシステムを共創していきます。

News② <2030年に向けた再生可能エネルギー供給の拡大目標を上方修正>

実現性の高いパイプライン案件が増加していることを踏まえ、持分発電容量についての目標を従来の「3GW以上」から「5GW以上」に更新しました。インフラ事業部門が展開する再生可能エネルギー発電事業の拡大や、EIIが目指す「脱炭素・循環型エネルギーシステム」における次世代事業の創出を通じて、持続可能なエネルギーサイクルの基盤となる事業を構築していきます。

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

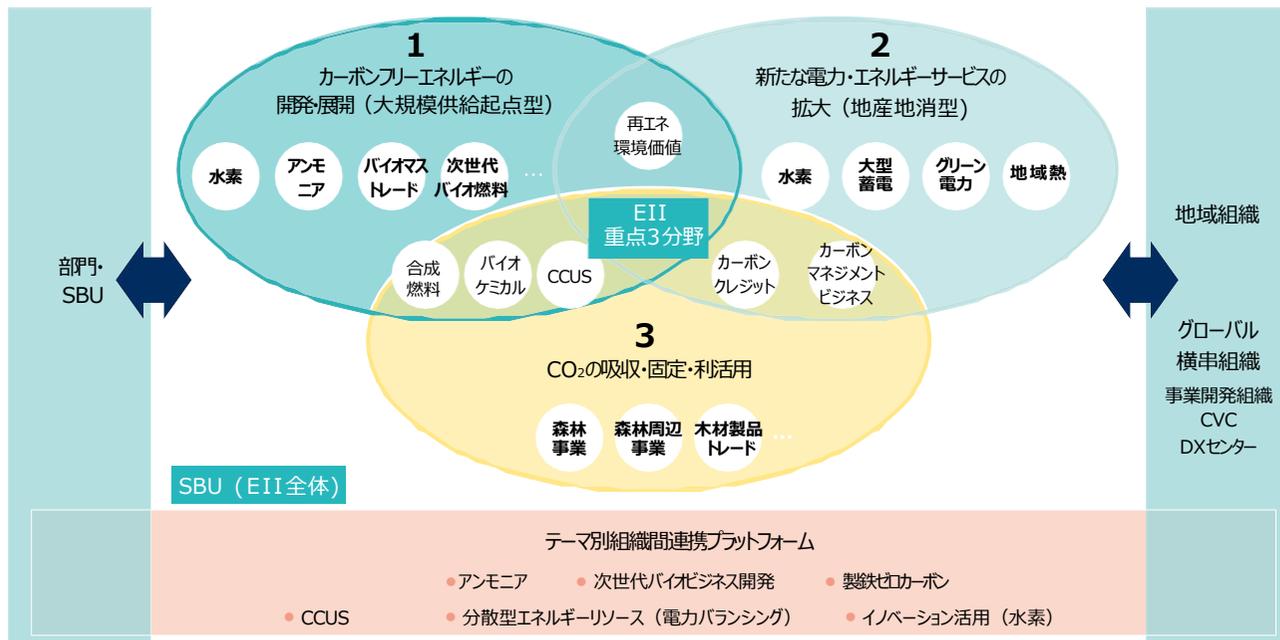
戦略：気候変動に関するリスクと機会

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では重点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。

2022年度には海外組織も立ち上げてグローバルな体制を整えるとともに、インドネシアEX（Energy Transition）部を含む3つのビジネスラインを新設しました。社内外の多様な知見を活かし、従来の地域・事業部門の枠組みを超えた組織横断的な掛け合わせによる事業開発を推進し、当社グループの将来の収益基盤の構築を目指します。

重点3分野における事業基盤の構築



住友商事グループの次世代エネルギー関連投資1.5兆円規模（2030年計画）

主な取り組み・進捗

- 核融合（フュージョンエネルギー）関連企業・米TAE Technologies社への出資参画
- 木質バイオマスを原料とする国内初のセルロース系バイオエタノール商用生産及びバイオケミカル製品への展開に向けた協業に関する基本合意書の締結
- 豪州ビクトリア州においてガス化褐炭を用いたクリーン水素製造の事業化を検討
- JR九州×住友商事グループによる“でんきの駅”共同事業
- 広島大学東広島キャンパスでオンサイト太陽光発電PPA事業とEVシェアリング事業を展開
- THE OUTLETS SHONAN HIRATSUKA向けオンサイト太陽光発電PPA事業の操業開始
- リオティントと住友商事 豪州グラッドストーンにおける世界初のアルミナ精製工程での水素利活用実証事業開始
- 英国Bactonガスターミナル周辺地域における低炭素水素製造に関する共同開発契約締結
- DAC技術開発のパイオニア企業への出資とCCUS分野での共同事業開発
- 米国North Dakota州との脱炭素領域協力に係るMOU締結

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

戦略：気候変動に関するリスクと機会

- ◆ 気候変動問題は、政策・法規制や、技術開発、市場動向、市場における評価等の変化によってもたらされる移行リスクと、気候変動に伴う自然災害や異常気象の増加等によってもたらされる物理的リスクに大別されます。
- ◆ 移行リスクについては、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。当社では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、森林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とどめるよう努めている他、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。
- ◆ 物理的リスクについては、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、洪水パターンの変化、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・森林火災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。当社では幅広い分野・地域で事業を展開する中でリスクが相対的に大きいと考えられる分野として、再エネを含む発電事業、資源・エネルギー権益事業、不動産事業、農業、森林事業に焦点を当て事業への影響を分析しています。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、リスクを管理しています。

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かかわる事業を抽出し、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。

<p>対象セクター</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 気候変動の影響を受けやすく、売上規模が大きい事業として、森林事業を新たに追加いたしました ■ また、対応策を強化するために、エネルギーや資源事業については、その内訳を細分化し、より詳細な環境変化について分析を行いました
<p>検討シナリオ・温度帯</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ これまでの各国の政策や技術革新の進捗を踏まえ、IEAの設定するシナリオの内容が見直されました。 ■ 世界の实情に沿ったリスク・機会の点検を行うため、以下の最新シナリオを採用いたしました。昨年からはSDSが除外され、STEPSが追加となりました。また、森林事業の追加に伴い、PRIのシナリオも新たに参照しております※。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ STEPS：現行政策シナリオ（2.5℃上昇） ➢ APS：公約シナリオ（1.7℃上昇） ➢ NZE：ネットゼロシナリオ（1.5℃上昇） ➢ FPS：予想政策シナリオ（1.8℃未満上昇） ➢ RPS：1.5°必要政策シナリオ（1.5℃上昇）

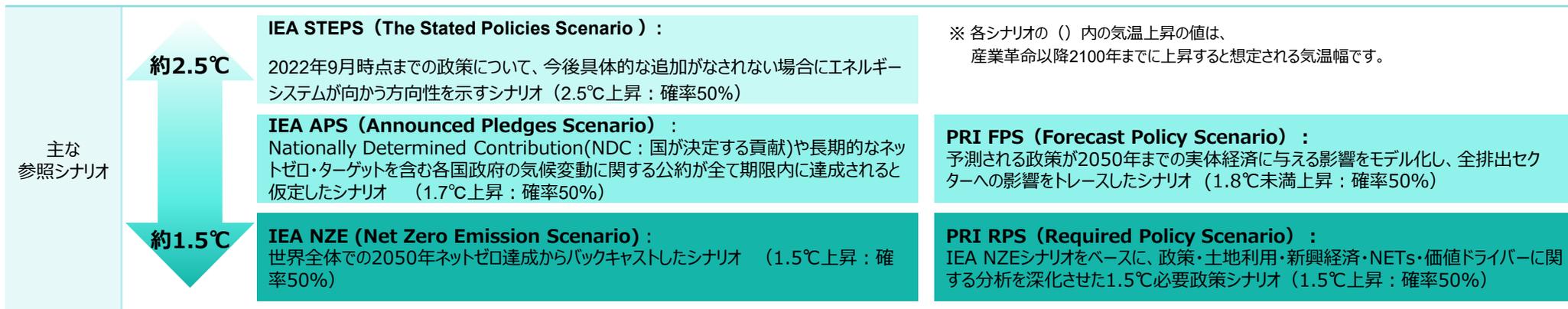
※ 各シナリオの（ ）内の気温上昇の値は、産業革命以降2100年までに上昇すると想定される気温幅です。

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

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及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）及びPRI（Principles for Responsible Investment：責任投資原則）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。



※当社グループ全体に係る外部環境変化も踏まえて分析を実施

2022年11月のCOP27（国連気候変動枠組み条約第27回締約国会議）において決定された、1.5°C目標の達成に向けた取組の強化を求める「シャルム・エル・シェイク実施計画」や「緩和作業計画」等により、2021年の「グラスゴー気候合意」の内容を踏襲し、緩和、適応、ロス&ダメージ、気候資金等の分野で、締約国の気候変動対策の強化を求める内容となり、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として、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、STEPSシナリオでは、29~113ドル/t-CO₂、APSシナリオでは、47~200ドル/t-CO₂、NZEシナリオでは、180~250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、欧州タクソノ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、ISSB（International Sustainability Standards Board：国際サステナビリティ基準審議会）等の国際的な開示基準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ます。

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

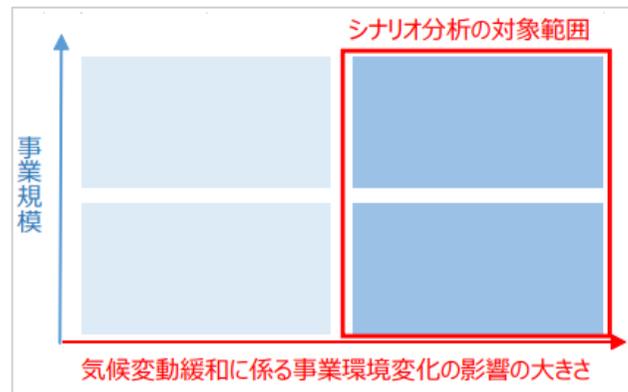
シナリオ分析を実施する当社事業の特定

- ◆ 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かかわる事業について、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おります。
- ◆ 今年度は、「エネルギー」「資源」「輸送」「素材」「不動産」「その他（森林）」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）に加え、IEA「World Energy Outlook2022」や「Energy Technology Perspectives2023」、PRI「The Inevitable Policy Response 2021」等を参照し、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 2023年6月26日に公表された基準を参照しています。

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：石炭火力発電、ガス火力発電、再生可能エネルギー、次世代エネルギー（水素・アンモニア・合成燃料、エネルギーマネジメント・蓄電池、CCUS）
- ◆ 資源：一般炭、原料炭、鉄鉱石、天然ガス・LNG、ニッケル、銅
- ◆ 輸送：車、船舶、航空機
- ◆ 素材：鉄鋼（鋼材／鋼管）、セメント、化学品、アルミニウム
- ◆ 不動産：オフィスビル／集合住宅販売
- ◆ その他：森林



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」「不動産」「その他（森林）」セクターに関する事業環境認識は、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段階で評価したものです。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いますが、それらの事業が含まれる、「石炭火力発電」、「一般炭」、「天然ガス・LNG」については、当社利益規模やエクスポージャー（※2）等の定量指標を表示しております。
- ◆ シナリオ分析の結果、2030年、2050年それぞれにおいて3つのシナリオのどれが実現しても当社是对応可能であり、事業のレジリエンスを確認しております。次ページに各シナリオにおける主要な事業環境の例と当社方針・取り組みをまとめております。

【参照シナリオ（マクロ環境）の表示】



【参照シナリオ（マクロ環境）の需給変化傾向】



【事業における定量指標】

XXX：XX億円

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

シナリオ分析の結果（サマリ）

【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

セクター	事業	参照シナリオ（マクロ環境）		
		2030年	2050年	
エネルギー	石炭火力発電	↘	↓	
	ガス火力発電	→	↘	
	再生可能エネルギー	↑	↑	
	水素・アンモニア・合成燃料	↑	↑	
	次世代エネルギー	エネルギー・マネジメント・蓄電池	↑	↑
		CCUS	↑	↑
資源	一般炭	↘	↓	
	原料炭	→	↘	
	鉄鉱石	→	※	
	天然ガス・LNG	→	→	
	ニッケル	↑	↑	
	銅	↗	↗	
輸送	車	↗	↗	
	船舶	↗	↑	
	航空機	↑	↑	
素材	鉄鋼	鋼材	→	→
		鋼管	↗	→
	セメント	→	→	
	化学品	→	→	
	アルミニウム	→	→	
不動産	オフィスビル/集合住宅販売	→	↗	
その他	森林	↗	↗	

当事業の事業環境は、NZE、APS、STEPS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傾向の変化が相応に大きい当社事業の主な方針・取り組みを紹介します（詳細は次ページ以降）。

【参照シナリオの需給変化傾向：「減少～大幅減少」該当事業】

- 石炭火力発電：当社は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ず、経営資源配分を再エネ等環境負荷の低い発電事業にシフトしていく方針としています。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ますが、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きます。

【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：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エネ発電事業を行っています。2030年までに、再エネ供給規模を持分発電容量ベースで、現在の1.8GWから5GW以上に拡大することを目指しています。
- 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・合成燃料等のカーボンフリーエネルギー関連事業開発を推進し、収益拡大を図ります。蓄電池事業やエネルギー・マネジメント事業では、再生可能エネルギー等の活用や、CO2削減に資するシェアリング、蓄電池のリユース等に資する多様な事業を推進しています。また、CCUSは、エネルギーや素材セクター等におけるニーズの拡大を捉えて、新たな事業創出・開発を進めています。
- 車：EVの普及やMaaS化の進展を好機と捉え、充電ネットワークを擁する駐車場事業の展開等、新たな事業機会の獲得に取り組んでいます。
- 船舶/航空機：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・導入等を推進しています。

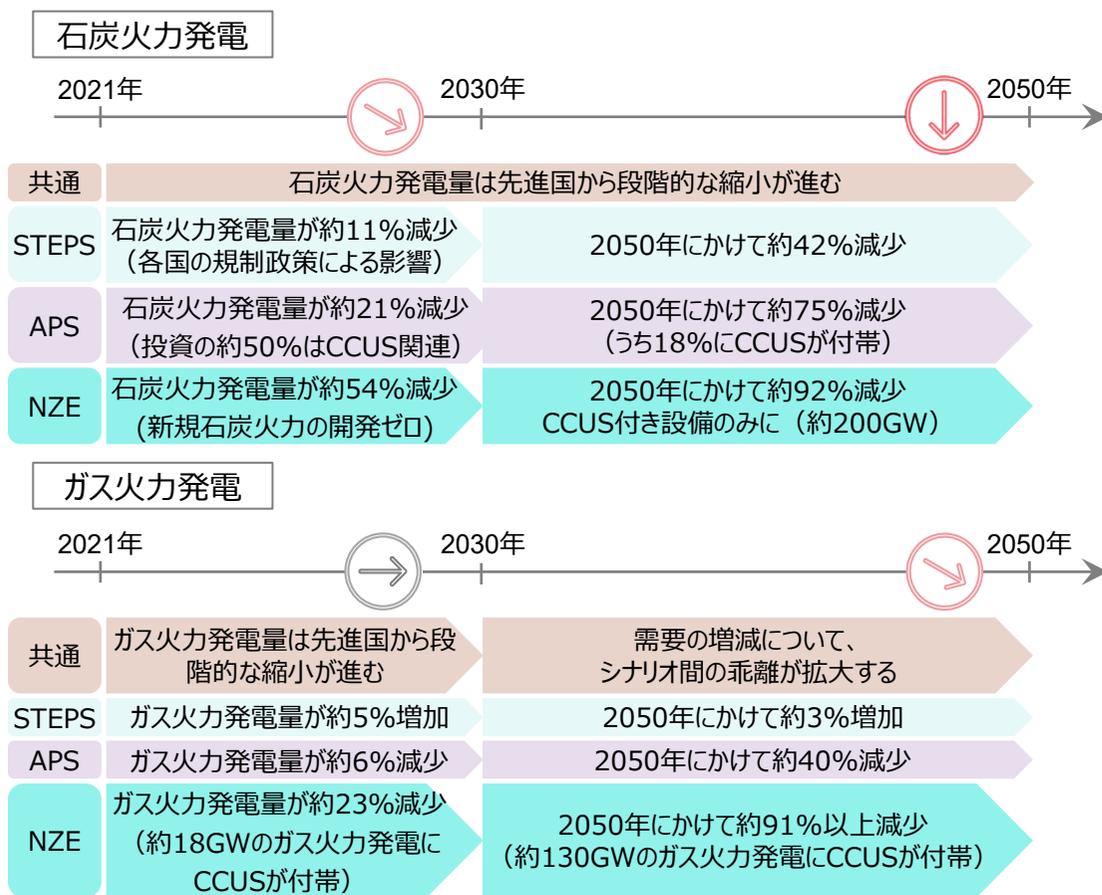
なお、その他、「中立」、「増加～やや増加」、「やや減少～減少」該当事業についても、既存事業の推進だけでなく、新たな事業創出を図るための取り組みを推進しています。森林事業については、持続可能な森林経営・木材供給の価値の高まりを捉えて拡大を図ります。また、2050年に向けたトランジション期において、2030年前後で需給変化傾向が異なる一般炭・原料炭事業、鋼管事業、不動産事業については、引き続き市場動向等を注視しながら、着実なポートフォリオシフトの推進を図ります。

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

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：石炭・ガス火力発電

参照シナリオ（マクロ環境：石炭・ガス火力発電量の変化傾向）



当社の事業環境・方針・取り組み

当社該当事業

石炭火力発電事業、ガス火力発電事業

外部環境認識、リスク・機会

石炭火力発電は、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2040年または2050年にかけて大幅な減少となっています。ガス火力発電は、総発電量に占める割合は中長期的に低下するものの、水素/CCUS等、新技術の活用によるCO2排出量の削減検討が進むとも考えられ、エネルギー・トランジションを進める上で、電力安定供給の観点からも引き続き重要な発電手段として一定の供給が求められると考えられます。左記STEPSシナリオにおいては2050年時点でも発電量はわずかながら増加すると見込まれています。

当社の方針・戦略・取り組み

当社は経営資源配分を火力から再エネ等環境負荷の低い発電事業にシフトし、石炭火力については新規の発電事業・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事業を終え、石炭火力発電事業から撤退する方針です。（※1）ガス火力については、エネルギー・トランジションの橋渡し役として電力供給を支えるとともに、再生可能エネルギー発電普及に伴う調整電源としての役割を発揮する重要な発電方式と理解しており、また、カーボンニュートラル達成に向け、グリーン水素の活用を含めた低炭素化の技術革新も期待される分野と捉え、取り組んでまいります。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、当社及び社会全体の脱炭素化を図っていきます。当社では、豊富な発電事業のノウハウを生かし、世界各国で高効率・高品質で環境性能にも優れた電力の供給に取り組んでいます。

<<参考値>>

石炭火力発電事業	23/3末	2035年見通	2040年代後半
投融资・保証残高（※2）	3,100億円	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。

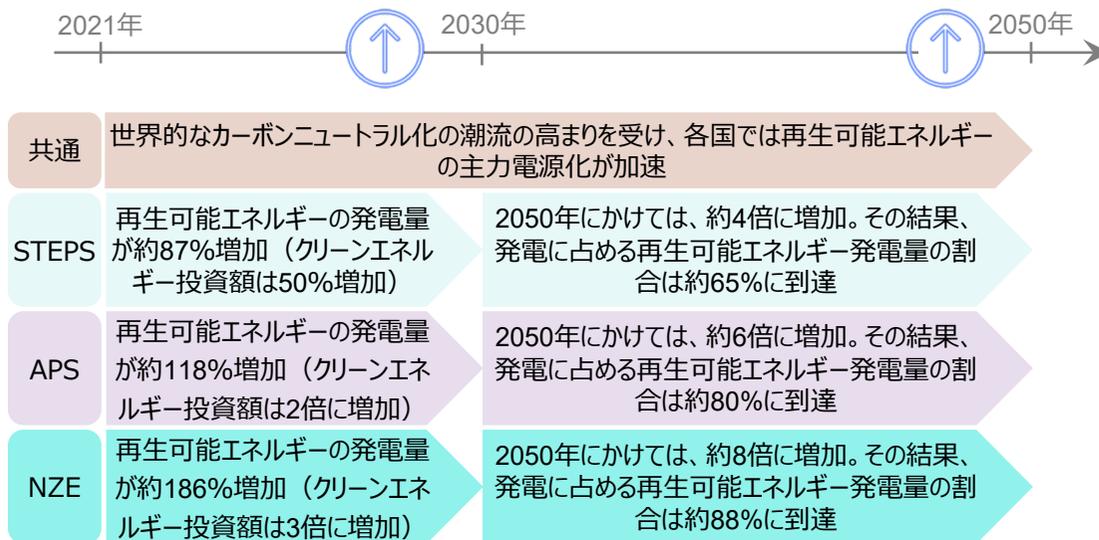
※2 出資スキームや、契約形態にかかわらず、全ての石炭火力発電事業の投融资・保証残高(完工前の案件は想定ピーク残高)を含んでいます。為替は2023年3月末レート 133.5円/USDを用いて計算。 37

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

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

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）



注）変化率が100%を超える場合、増加分は100%を超える分のみ記載する形で統一
（例）変化率120%の場合、20%増加と記載

【参照シナリオの表示】

- 各シナリオ共通
- STEPSシナリオ
- APS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

当社該当事業

再生可能エネルギー事業

外部環境認識、リスク・機会

カーボンニュートラル化の潮流の高まりを受け、各国では再エネの主力電源化が加速し、太陽光発電、風力発電、地熱発電といった再エネ発電に加え、グリーン水素向け再エネ需要が増加しています。左記いずれのシナリオにおいても、2050年までに再エネの発電量は大幅に増え、NZEシナリオでは現在の約8倍になると予想されています。

当社の方針・戦略・取り組み

気候変動問題を克服しカーボンニュートラル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エネ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、経営資源を再エネ等、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、再エネ持分発電容量5GW以上を目指しています。当社は太陽光・風力事業を拡大するとともに、水資源が豊富な東南アジアでの水力発電事業を推進し、地熱資源量が世界第2位のインドネシアにおいて地熱発電事業の運営・開発を進めています。

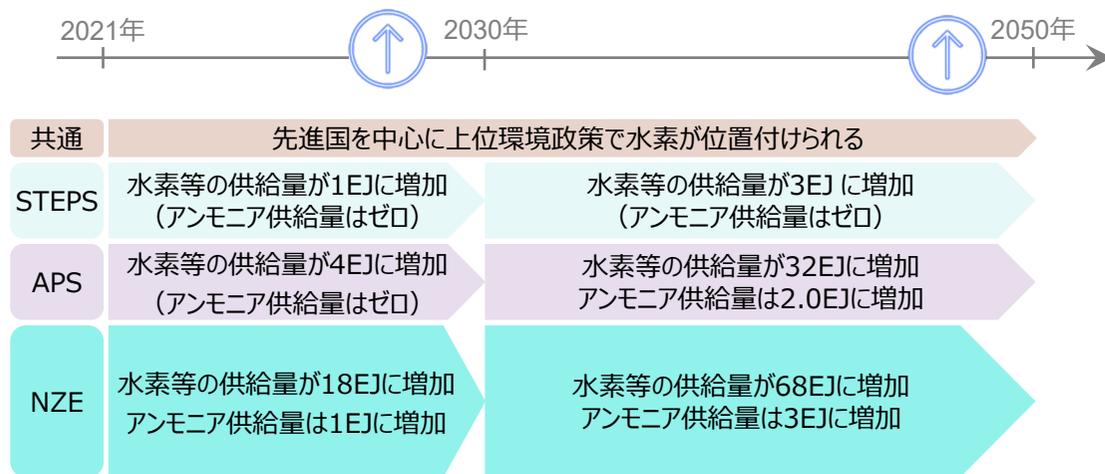
□ バイオマスエネルギー開発に関する特集は[こちら](#)

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

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：次世代エネルギー（水素・アンモニア・合成燃料）

参照シナリオ（マクロ環境：水素供給量・アンモニア供給量の変化傾向）



注) 水素等の供給量には、電力・熱セクターでの水素・アンモニア供給量、低炭素な水素・アンモニア・合成燃料等を含む。
1EJ（=10¹⁸J）は原油約2,580万klの熱量に相当。（EJ：エクサジュール）

【参照シナリオの表示】

- 各シナリオ共通
- STEPSシナリオ
- APS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

当社該当事業

水素・アンモニア・合成燃料等のカーボンフリーエネルギー開発・展開事業

外部環境認識、リスク・機会

化石燃料の代替燃料として、ライフサイクルCO2削減に寄与する次世代エネルギーの需要が伸びる傾向があります。IEAのNZEシナリオでは、水素・アンモニア・合成燃料等への投資額が2030年までに現在の10倍以上に拡大するとしています。供給側ではすでに、安価に天然ガスや再エネを利用可能なエリアで、水素・アンモニア製造プラントの開発投資がグローバルに計画されており、需要側では産業分野の脱炭素化に向け、欧州や日本、アジア諸国の政府が、水素やアンモニアの利用計画の策定を進めています。一方、事業を立ち上げるには、政策支援の枠組み、技術開発の促進、社会受容性の醸成等が必要となります。

当社の方針・戦略・取り組み

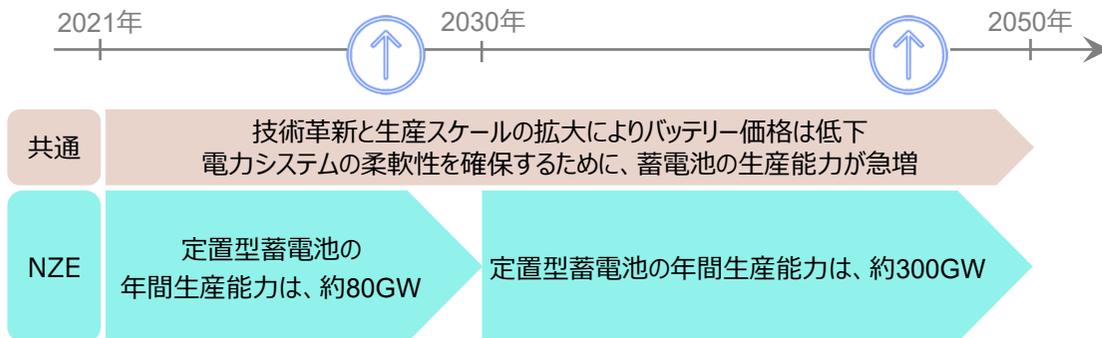
当社では、2021年度にEIIを立ち上げ、重点分野の一つとして、水素・アンモニア・合成燃料等の事業開発を推進し、次世代エネルギーの安定供給確保を通じて脱炭素社会の実現に貢献しながら、収益を拡大していきます。次世代エネルギーの種別に最適技術・コスト低減・導入時期を見極めた上で、サプライチェーン構築を目指すとともに、関連インフラや技術に対する投資を含めて、パートナーとのアライアンスやコンソーシアム形成により機能補完とリスクシェアを行い、事業の競争優位性を確保していきます。

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

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：次世代エネルギー（エネルギー・マネジメント・蓄電池）

参照シナリオ（マクロ環境：定置型蓄電池生産能力の変化傾向）



【参照シナリオの表示】

各シナリオ共通

STEPSシナリオ

APS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

当社該当事業

蓄電池事業、エネルギー・マネジメント事業等

外部環境認識、リスク・機会

現状の各国政府目標や政策が推進された場合の電気自動車の販売市場のシェアは、2030年に世界で35%、米国、中国、欧州等の主要市場で50%以上に達すると言われています。また、再エネの増加に伴いエネルギー貯蔵効率の高い蓄電池が一層求められるようになり、エネルギー・マネジメントの観点からも市場拡大が見込まれています。こうした動きと併せて、欧州のバッテリー規制等では、蓄電池のリサイクルやカーボンフットプリント開示、トレーサビリティを求める動きがあります。また、バッテリーで用いられる重要な鉱物資源の採掘の地理的分布は偏っており、コバルト、リチウム、ニッケルの価格上昇は、蓄電池価格の上昇をもたらすリスクにつながります。

当社の方針・戦略・取り組み

当社では、再生可能エネルギーの一層の普及への大きな課題である電力システムの安定性の確保について、蓄電池を活用した新たなエネルギー・マネジメント技術の事業化を進めています。さらに、気候変動緩和のもう一つの鍵となる、シェアリング事業等のエネルギー需要側におけるエネルギー消費の削減や再生可能エネルギーの活用につながるビジネスを推進しています。具体的には、当社は、自動車メーカーとともにEV用バッテリーのリユースに取り組むフォーアールエナジー(株)を2010年に設立し、新品よりもCO2削減効果の高いリユースバッテリーの活用を実現。自ら事業開発を進めることでコスト管理を厳しく実施し、電力サービス事業からの収入改善を同時に進めることで、戦略的に事業性を確保し、新たな試みの社会実装を進めています。今後は、世界各地での車載用蓄電池のさらなる活用を視野に、蓄電池を解体して資源を再利用するリサイクルモデルへの貢献も検討します。

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

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：次世代エネルギー（CCUS）

参照シナリオ（マクロ環境：CCUS導入によるCO2吸収量の変化傾向）



【参照シナリオの表示】

各シナリオ共通

STEPSシナリオ

APS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

当社該当事業

CCUS導入事業

外部環境認識、リスク・機会

CCUSは新しい技術のため、現段階での普及は限定的ですが、各国間でのCO2の輸出入に向けた条約の見直しが進められ、欧米等の先進諸国では、補助金や税除等の支援策を推進しており、投資が拡大しています。NZEシナリオでは、2030年に水素製造設備、石炭、ガス、バイオマス火力発電所、セメント、鉄鋼、化学等の産業施設の新規建設と改修によって多くのCO2回収ニーズが見込まれており、全世界でCCUSの導入は増加していく見込みです。一方で、参照シナリオとは異なりCO2削減の取り組みが全世界的に軟化する際には、マーケットが縮小し、補助金制度の廃止や、設備投資コストが増加する等のリスクが考えられます。

当社の方針・戦略・取り組み

今後、補助金制度の有無は事業の経済性、事業の成立要否そのものに大きく影響するため、すでに補助金等の枠組みが整いはじめている国・地域においては積極的に活用し、早期の案件参画、積み上げを目指していきます。一方で、炭素排出目標の設定、政策の検討を進める国・地域においては、可能な限り政府と連携し法制度の整備に携わることで市場環境を整え、優位なポジションで案件組成することを目指します。また、今後技術革新が見込まれるCO2 Captureにおいては、競争力のある技術を見極め、最適に活用することで事業創出に繋がります。足元ではGlobal Thermostat社のDAC技術（※）に投資を行い、共同での事業開発を進めています。

※ 大気から直接CO2を回収するDirect Air Capture技術。

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

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

参照シナリオ（マクロ環境：一般炭生産量の変化傾向）



【参照シナリオの表示】

各シナリオ共通

STEPSシナリオ

APS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

当社該当事業

上流権益

外部環境認識、リスク・機会

先進国を中心とした多くの国のエネルギー政策において、石炭火力発電はガス火力発電、そして再エネへと転換していくことが計画されていることから、石炭火力発電に用いられる一般炭の需要も減少すると見込まれます。

当社の方針・戦略・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。

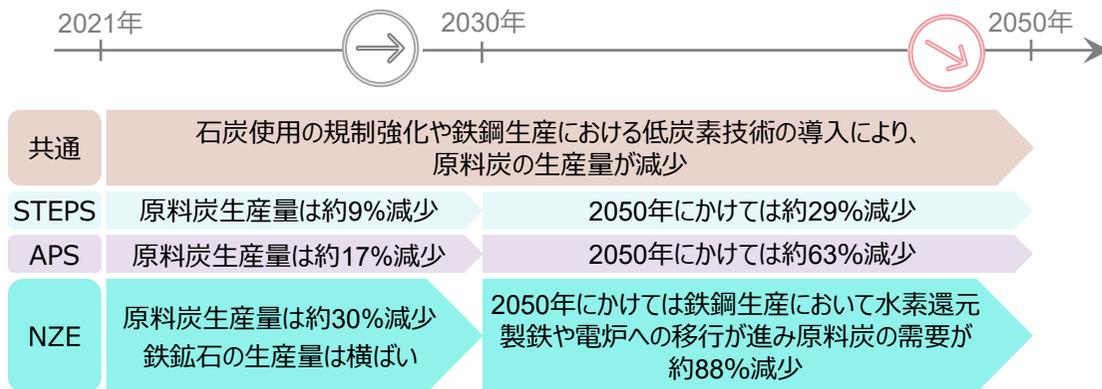
2023年3月末 一般炭・原料炭（上流権益）エクスポージャー：1,200億円

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

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：原料炭

参照シナリオ（マクロ環境：原料炭生産量の変化傾向）



【参照シナリオの表示】

各シナリオ共通

STEPSシナリオ

APS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

当社該当事業

上流権益

外部環境認識、リスク・機会

長期的には、多くの国・地域において炭素税の導入・強化等の政策が進展することにより、CO2排出量の少ない低炭素製鉄法の実用化や、電炉鋼比率の増加に伴い、原料炭の需要は減少することが見込まれます。

当社の方針・戦略・取り組み

CCUS等のCO2回収・貯留技術との組み合わせにより、高炉による製鉄事業は当面維持されることが予想される他、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。

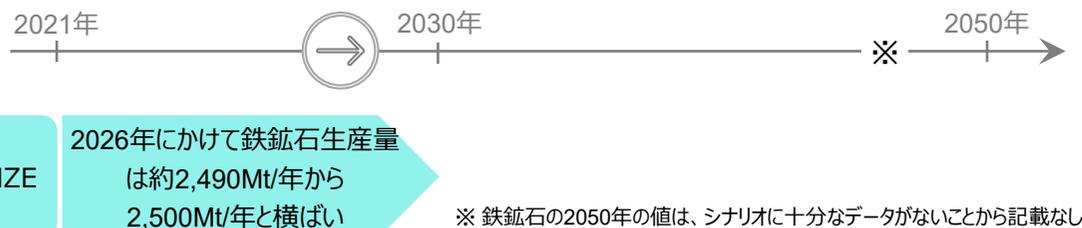
2023年3月末 一般炭・原料炭（上流権益）エクスポージャー：1,200億円

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

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：鉄鉱石

参照シナリオ（マクロ環境：鉄鉱石生産量の変化傾向）



【参照シナリオの表示】

各シナリオ共通

STEPSシナリオ

APS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

当社該当事業

上流権益

外部環境認識、リスク・機会

世界の鉄鋼需要は漸増する見込みであるものの、脱炭素化の進展に伴う電炉鋼比率の増加により、原料の一部が鉄スクラップに代替され、鉄鉱石需要が減少する可能性があります。一方で、高炉法・電炉法の双方においてCO2排出量が抑えられる直接還元鉄の需要・生産は増加することが見込まれ、その原料となる高品位鉄鉱石の需要は増加する可能性があります。

当社の方針・戦略・取り組み

当社の鉄鉱石関連事業では、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。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アクションを推進していきます。

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

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：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】

各シナリオ共通

STEPSシナリオ

APS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

当社該当事業

上流権益、中下流、トレーディング

外部環境認識、リスク・機会

各シナリオにおいて需要の増減幅に大きな乖離があるものの、低炭素社会への移行局面においては、石炭の代替としての発電燃料の他、石油化学製品の原料やアンモニア、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。

短中期的には、特にASEANを中心に需要が増加すると見込んでおり、アジア大洋州（インド含）及び中国でのビジネス機会の増加が期待されます。また、今後のLNGの主たる供給国・地域が中東、及び米国になる事や、ロシア・ウクライナ情勢の影響もあり、需要国向けのLNGトレードの機会が拡大する可能性もあります。

長期的には、再生可能エネルギー等の普及により、新興国における需要の増加は相殺され、需要は減少傾向になることが見込まれますが、再エネの適地が少ない一部の国・地域では天然ガスの需要が一定程度残る見込みに加え、不稼働時のバランス機能等、再エネのベストミックスとして天然ガスは引き続き重要な役割を果たすと考えています。

当社の方針・戦略・取り組み

当社では中長期的な目線で戦略地域を絞り、上流のLNGプロジェクト、LNGトレード、中下流事業を組み合わせた天然ガス・LNGバリューチェーンの構築による機会の最大化に取り組んでいきます。また、CCS/CCUS等の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、適切な国・地域へのエネルギーの安定供給へ貢献します。

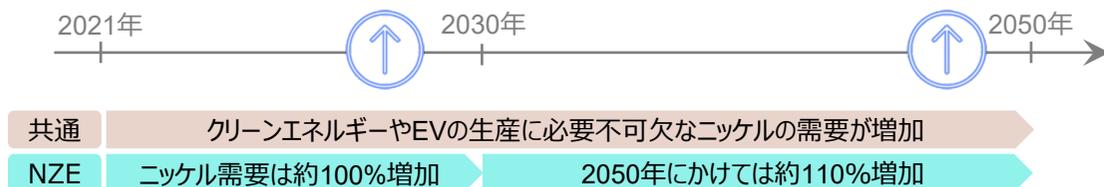
2023年3月末 ガス・LNG（上流権益）エクスポージャー： 500億円

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

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：ニッケル

参照シナリオ（マクロ環境：ニッケル需要の変化傾向）



当社の事業環境・方針・取り組み

当社該当事業

上流権益

外部環境認識、リスク・機会

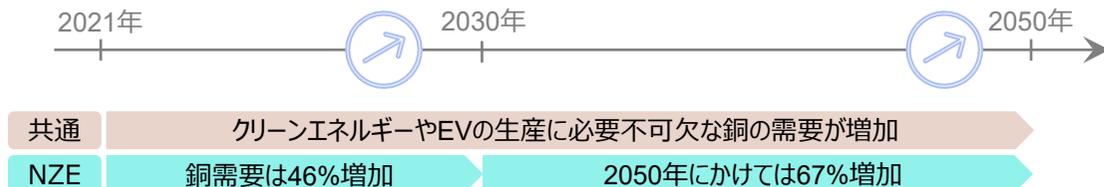
低炭素化、脱炭素化が進展する際に不可欠となる再生可能エネルギーやEV及び蓄電池等の普及に伴い、中長期的に、二次電池向けニッケルの大幅な需要拡大が見込まれています。

当社の方針・戦略・取り組み

マダガスカル共和国で生産者として事業を推進しており、製品を欧米・日本を含む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。今後も、採掘場の再植林を含む生物多様性保全、鉱山・工場サイト周辺の環境保全を継続するとともに、CO2排出量削減の模索・取り組みを継続し、生産安定・生産量拡大等に取り組んでいきます。

◆資源セクター：銅

参照シナリオ（マクロ環境：銅需要の変化傾向）



当社の事業環境・方針・取り組み

当社該当事業

上流権益

外部環境認識、リスク・機会

再エネやEVの普及に伴い、銅の需要は中長期的に拡大することが見込まれます。一方で、新規開発鉱山の操業難易度・リスクの高まりや環境保護規制強化等の影響で、供給量拡大が難しくなることが見込まれます。

当社の方針・戦略・取り組み

海外銅鉱山への出資を通じた新規権益取得や既存権益の生産量拡大、及び銅生産パリューチェーン上の川上に当たる銅精鉱生産と川中に当たる銅地金生産・販売事業の強化により、銅製品の安定調達に引き続き貢献していきます。また、鉱山周辺の環境保全への配慮にも引き続き取り組んでいきます。

【参照シナリオの表示】

- 各シナリオ共通
- STEPSシナリオ
- APS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】

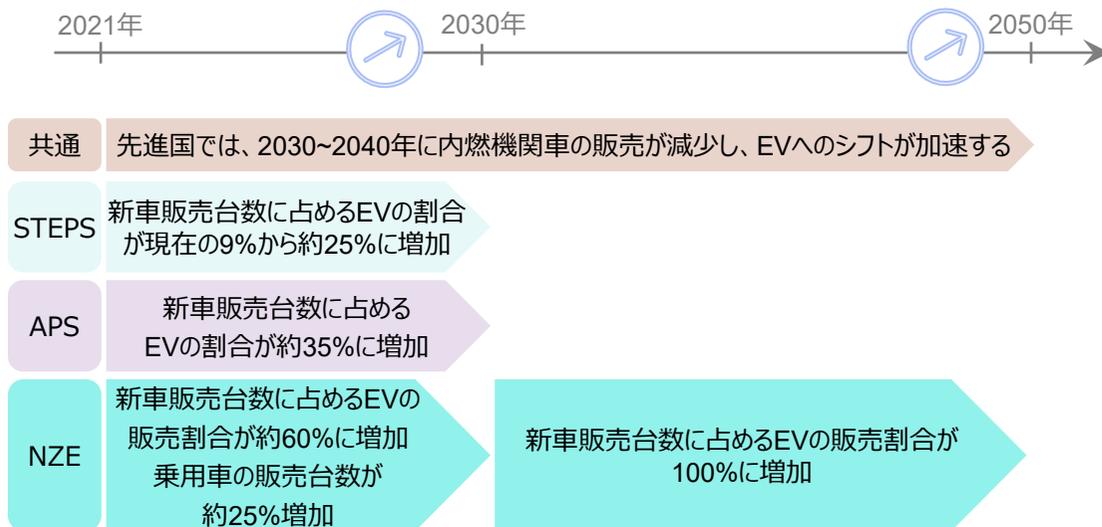
- ↑：大幅増加～増加
- ↗：増加～やや増加
- ：中立
- ↘：やや減少～減少
- ↓：減少～大幅減少

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

◆輸送セクター：車

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）



【参照シナリオの表示】

各シナリオ共通

STEPSシナリオ

APS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

当社該当事業

完成車の販売、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、シェアリング、駐車場事業等

外部環境認識、リスク・機会

新興国を中心に乗用車の販売台数は増加し、いずれのシナリオにおいても、燃費規制の強化等に伴い新車販売台数に占めるEVの販売割合が増加することが予想されています。自動車部品については、EV化の進展に伴い内燃機関関連部品の需要が減少していく一方、車体の重量増によるタイヤの需要増が期待されます。また炭素税の導入等の影響で車両価格が高額化した場合には、新車販売台数の減少につながるリスクがある半面、ファイナンスやオートリースといった事業の需要拡大が見込まれます。

当社の方針・戦略・取り組み

当社は完成車・自動車部品の製造・販売のみならず、Maas領域においても幅広い事業を手がけています。EVの普及やMaas化の進展を好機と捉え、北欧の駐車場事業では、EVの普及に不可欠な充電ネットワークを拡大し、かつ駐車場を活用したEVサブスクリプションサービスを拡充することで新たな収益源を獲得しています。また、日本では通勤用の車のEVフリート化、職場充電設備、太陽光発電サービスの提供等新たな事業機会の獲得に取り組んでいます。なお、EV化に伴い需要の減少が見込まれる内燃機関関連部品については、当社部品製造事業の数%にも満たないことから、財務的な影響は限定的であると考えます。

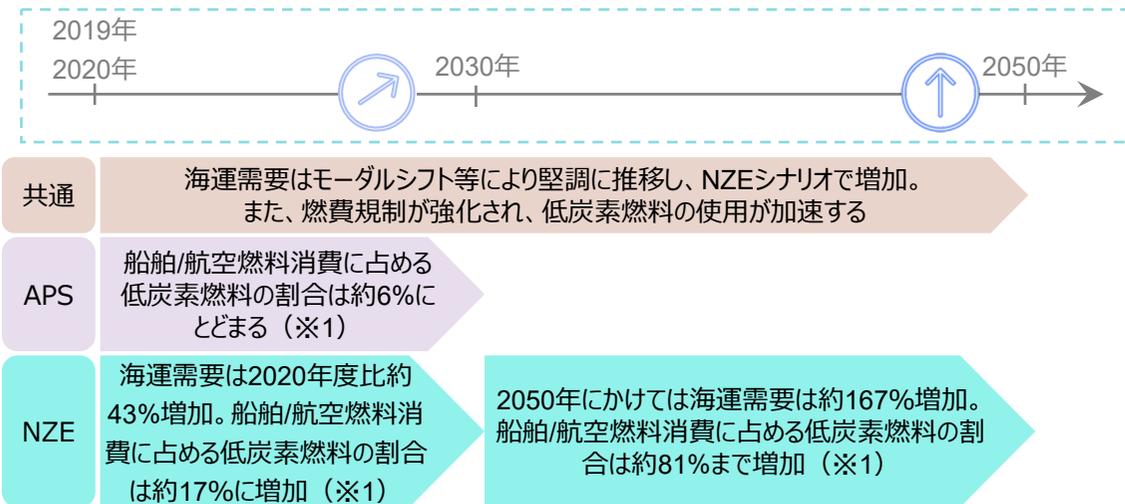
また、自動車部品製造事業では部品製造・輸送時等における低炭素・脱炭素技術の活用やカーボンフリーエネルギーの利用等、OEMによるサプライチェーンを含むカーボンニュートラル化へ貢献すべくさまざまな取り組みを推進・検討しています。

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

◆輸送セクター：船舶

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）



※1 シナリオ上でデータの更新がなされていないため、昨年度の評価・数値を引用

【参照シナリオの表示】

各シナリオ共通

STEPSシナリオ

APS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

当社該当事業

造船、船舶トレード、船舶保有・運航、船舶用バッテリー販売等

外部環境認識、リスク・機会

モーダルシフトの進展等に伴い、海運需要は中長期的に堅調に増加していくとみられています。またIMO（※2）や各国当局によるGHG排出規制や課税等により低炭素技術への投資負担や運航コストが増加する可能性がある一方、ゼロエミッション/低炭素船（※3）や船舶用バッテリーのニーズが高まることが予想されます。

当社の方針・戦略・取り組み

各国の法規制や市場、ゼロエミッション/低炭素船の技術やコストの動向をモニタリングしながら、規制の将来的な導入等を見据え、造船事業の製品ラインアップや保有船ポートフォリオにおける低炭素船の比率の引き上げに向けた取り組みを進めています。また、大型外航船舶の燃費改善や小型内航船舶のゼロエミッションの実現に寄与する船舶用バッテリーについては、高い世界シェアを誇るCorvus Energy社との合併事業を通じ、日本での販売を強化していきます。こうした取り組みを通じ、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。

※2 International Maritime Organization：国際海事機関

※3 LNG燃料船、メタノール燃料船、アンモニア燃料船等

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

◆輸送セクター：航空機

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）



共通	SDS/NZEでは、消費者の一部に航空機利用を控える行動変容がある一方、途上国/新興国の経済成長等に牽引され、航空需要は堅実に推移。また、ICAO規制等に伴い、低燃費機体・エンジンへの切り替えが進む
APS	船舶/航空燃料消費に占める低炭素燃料の割合は約6%にとどまる（※1）
NZE	航空需要は、2020年度比約88%増加。船舶/航空燃料消費に占める低炭素燃料の割合は約17%に増加（※1）

2050年にかけては航空需要は約166%増加。船舶/航空燃料消費に占める低炭素燃料の割合は約81%まで増加（※1）

※1：シナリオ上でデータの更新がなされていないため、昨年度の評価・数値を引用

【参照シナリオの表示】

- 各シナリオ共通
- STEPSシナリオ
- APS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

当社該当事業

航空機リース・エンジンリース、部航空機部品の製造、航空機パートアウト・リサイクル、カーボンクレジットの売買等

外部環境認識、リスク・機会

航空需要は中長期的に増加することが見込まれています。また、ICAO（※2）やIATA（※3）による規制や国際航空におけるカーボン・オフセットスキーム（CORSIA）の運用開始等により低燃費機体へのシフトが進むとともに、SAF（※4）をはじめとする低炭素燃料の導入量やカーボンクレジットの需要が増加し価格が上昇することが想定されます。

当社の方針・戦略・取り組み

主力となる航空機リース・エンジンリース事業においては、より燃費効率に優れた新型航空機・エンジンへの入れ替えを進め、新規や機材入れ替えのためのリース需要を獲得することで持続的な売り上げ拡大を図るとともに、脱炭素に取り組む顧客（航空会社）の取り組みに貢献しています。引き続き、航空機の低燃費化にかかわる法規制・市場・技術動向をモニタリングしながらポートフォリオをシフトさせていくことで、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していきます。2022年には、退役した航空機を解体しその部品を販売する航空機パートアウト・リサイクル事業へも進出しました。限りある資源・エネルギーの有効活用ならびに廃棄物の排出削減を通じ、循環経済の構築を目指します。また需要の高まりが著しいSAF等バイオ燃料の製造・供給事業への取り組みを強化する等、カーボンニュートラルへ向かう社会における事業機会の獲得に努めています。

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

※3 International Air Transport Association：国際航空運送協会

※4 Sustainable Aviation Fuel：植物や廃油等から作った持続可能な航空燃料

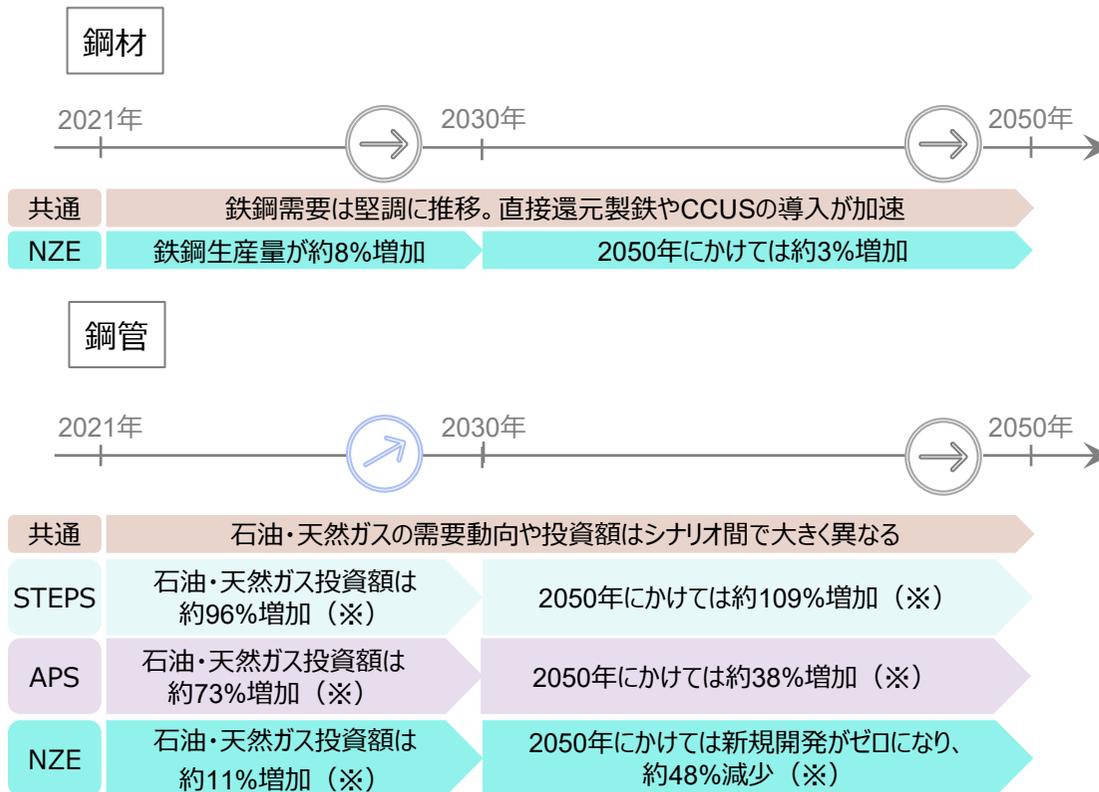
□ 航空機アフターマーケット事業（パートアウト・リサイクル事業を含む）に関する特集は [こちら](#)

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

◆素材セクター：鉄鋼

参照シナリオ（マクロ環境：鉄鋼生産量・石油・天然ガス投資額の変化傾向）



※ シナリオ上でデータの更新がなされていないため、昨年度の評価・数値を引用

【参照シナリオの表示】

各シナリオ共通

STEPSシナリオ

APS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

当社該当事業

鉄鋼製品（鋼材・鋼管等）の加工・販売事業

外部環境認識、リスク・機会

鋼材については新興国の牽引により、需要が伸びることが見込まれています。鋼管については、石油・天然ガスの需要動向や投資額がシナリオ間で大きく異なり、短期的にはいずれのシナリオも石油・天然ガス投融資額の増加もあり需要の拡大が見込まれますが、NZEシナリオでは2050年にかけて同投資額は約48%減少すると想定されています。

気候変動が深刻化し、社会からの脱炭素化の要求が高まった場合、環境負荷の高い一部鉄鋼製品の需要が減少する一方、水素による直接還元製鉄やCCUS等の低炭素・脱炭素技術を活用した鉄鋼製品に対する需要が増加すると想定されます。また、グリーンエネルギー等の普及に伴う新たなインフラ設備（製造設備や保管設備等）や運搬手段の導入に伴い、各種鋼材やCCUS等の脱炭素や再エネ開発用の鋼管の需要も増加することが考えられます。

当社の方針・戦略・取り組み

当社が手掛ける事業には製鉄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。鋼材については、新興国を中心とした需要の成長を着実に収益につなげつつ、低炭素・脱炭素製鋼の需要へのシフトを捉えるべく、エンジニアリング・造船・重工メーカー等の主要取引先やパートナーと連携して事業開拓を進めています。

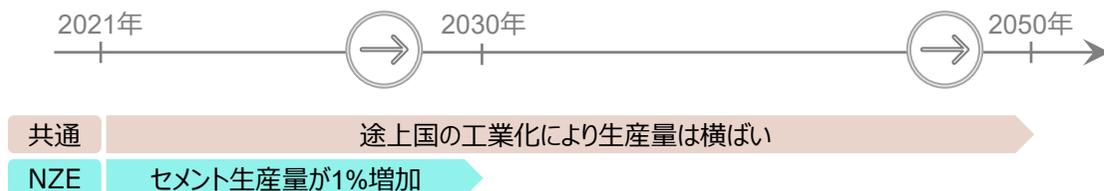
鋼管については、NZEシナリオを前提とした場合、石油・天然ガス開発向けの鋼管需要は減少する一方、上述の低炭素・脱炭素に向けた鉄鋼需要が増加することが見込まれ、これに対応し得るポートフォリオに組み替えていきます。また、当社単独のみならず、戦略パートナーシップを有する総合エネルギー企業等とのエネルギー・トランジション関連ビジネスを推進するとともに、CO2排出量の削減に寄与する石油・ガス井掘削効率化にも貢献していきます。

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

◆素材セクター：セメント

参照シナリオ（マクロ環境：セメント生産量の変化傾向）



【参照シナリオの表示】

各シナリオ共通

STEPSシナリオ

APS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

当社該当事業

セメント流通事業

外部環境認識、リスク・機会

世界のセメント需要は主にインドやアフリカ諸国の都市化・工業化や成熟国を中心としたグリーンエネルギー等の新たなインフラ設備の導入拡大に伴う需要の増加が見込まれています。気候変動緩和が進む場合にはより効率的な材料使用への重点的な取り組みにより、セメント需要の増加幅は小さくなるものの全体としては横ばいとなることが見込まれています。

CO2排出量の多い従来型のクリンカを用いたセメントに対する脱炭素化を進める規制の導入等によるコストの増加や需要の減少リスクがある一方で、低炭素な製造方法を用いて製造されたセメントの需要増加といった機会があります。

当社の方針・戦略・取り組み

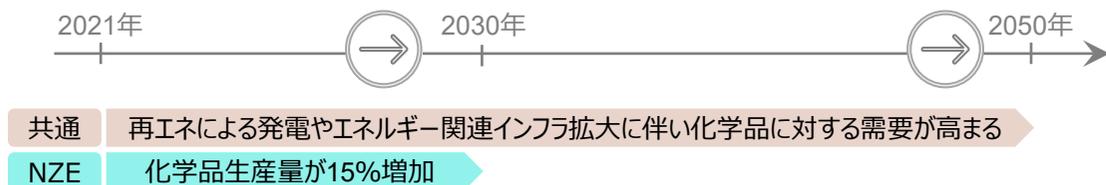
当社はセメント流通事業を手掛けており、セメントの製造工程は含まれていないため、自社のCO2排出量は限定的です。セメント製造における燃料のグリーンエネルギーへの転換や主原料である石灰石を他の原料で代替した低炭素なセメントの流通量増加の伸びを捉えるべく、市場の変化に応じた販売戦略を展開していきます。また、クリーンテック企業とも協業し、クリーンなセメント製造技術の検証やその技術を用いた関連製品の展開の検討についても取り組んでいます。

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

◆素材セクター：化学品

参照シナリオ（マクロ環境：化学品生産量の変化傾向）



【参照シナリオの表示】

各シナリオ共通

STEPSシナリオ

APS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

当社該当事業

製造、トレーディング

外部環境認識、リスク・機会

再生可能エネルギーやエネルギー関連インフラの拡大に伴い、化学品の需要が高まると考えられます。一方で、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ますが、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が想定されます。加えて、石油化学製品は、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が排出されることから、使用エネルギーの再生可能エネルギーへの転換等製造工程の低炭素化を求められることが想定されます。

当社の方針・戦略・取り組み

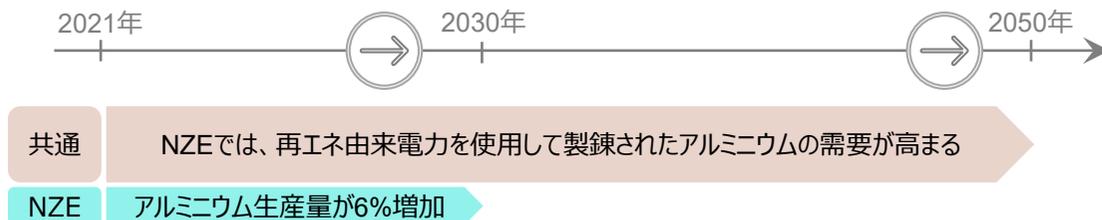
脱炭素に関する顧客からの要請、関連技術動向等をモニタリングするとともに、バイオマス原料の活用やCCU（CO₂の利活用）による化学品製造等の事業機会の開拓を進めていきます。また、石油化学品原料・製品市場の需給変化を調整するグローバルトレードにも引き続き取り組んでいきます。

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

◆素材セクター：アルミニウム

参照シナリオ（マクロ環境：アルミニウム生産量の変化傾向）



【参照シナリオの表示】

各シナリオ共通

STEPSシナリオ

APS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

当社該当事業

製錬事業

外部環境認識、リスク・機会

アルミニウムはその軽さやリサイクル性の高さから、自動車の軽量化による燃費向上等、社会の低炭素化に欠かせない金属であり、需要の拡大が見込まれます。一方で、一次製錬工程で多量の電力を消費することから、今後の低炭素・脱炭素化が進展した社会においては、電源の再生可能エネルギー化等、CO2排出量を抑えて製造したグリーンアルミニウムの需要が高まることが見込まれます。

当社の方針・戦略・取り組み

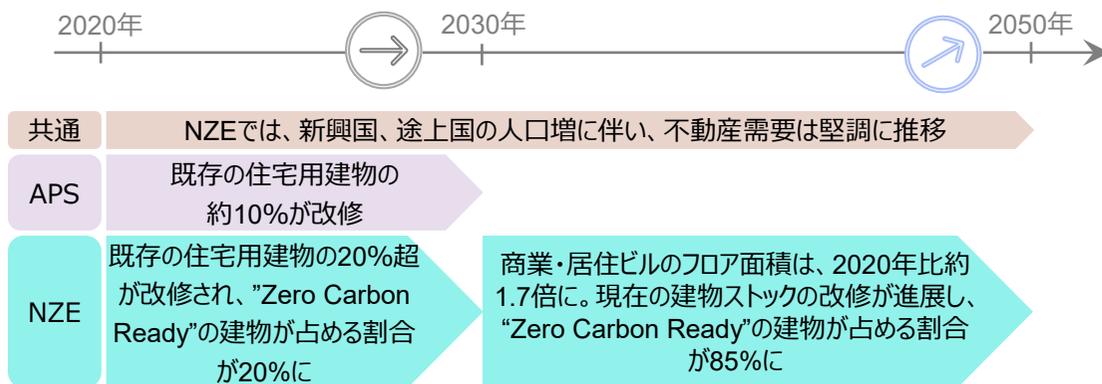
当社が手掛ける東南アジアにおけるアルミニウム製錬事業は主に水力由来の再エネ電力を利用していることから、将来の炭素価格リスクは限定的であり、中長期的に競争力を維持できると考えています。そのため、今後、最終需要家から、サプライチェーンを通じた脱炭素化の要求が高まることは、当社の強みを発揮するビジネスチャンスと捉えています。更なるグリーンアルミニウムの権益の積み増し、及び取り扱い量の拡大を通じた競争力強化に向けて取り組んでいきます。

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

◆不動産セクター：オフィスビル、集合住宅販売

参照シナリオ（マクロ環境：商業/住居ビルフロア面積・建物回収率の変化傾向）



【参照シナリオの表示】

各シナリオ共通

STEPSシナリオ

APS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

当社該当事業

オフィスビル、商業施設、住宅、物流施設の開発・運営、不動産ファンド事業

外部環境認識、リスク・機会

不動産セクターは、新興国、途上国の人口増加や都市化、ならびに既存建築物の改修が進むことによる需要の増加が見込まれています。一方で建築物におけるエネルギー消費量の削減がCO2排出量の削減には大きな課題となっています。

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ZEH・ZEB基準と同水準の省エネ性能が求められていく等、エネルギー効率の上昇によるCO2排出削減が求められます。それらに対応できない場合には、運営コストの増加を通じた不動産価値の下落や需要の減少リスクがある一方で、それらへの対応によりZEH・ZEBに適合した建設物の需要増や不動産価値向上による収益の増加の機会があります。

当社の方針・戦略・取り組み

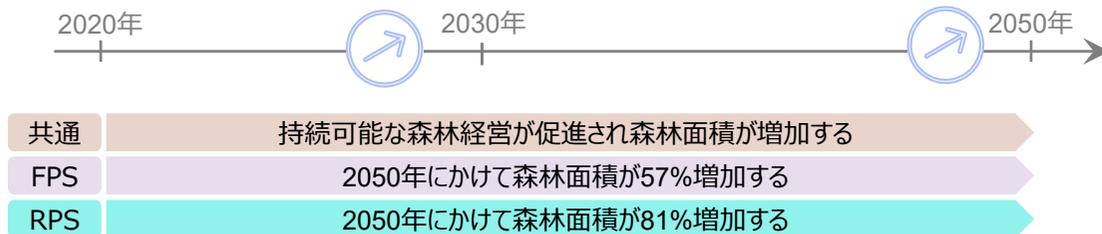
当社は、さまざまな不動産の開発・運営を手掛けておりますが、それぞれにおいて、顧客の需要動向や技術動向を踏まえ、スマートメーターやEMS等、新築物件への最新設備の導入や既存物件の設備更新の実施によりエネルギー効率の改善を継続的に図るとともに再エネの導入を進めています。また、入居テナントとも協力し環境に配慮した取り組みの実施にも努めています。環境認証の取得やZEH・ZEBの物件開発にも取り組んでいきます。

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

◆その他：森林

参照シナリオ（マクロ環境：森林面積の変化傾向）



注) PRIのFPS・RPSシナリオはそれぞれIEAのAPS・NZEシナリオと温度帯が近似
 -PRIのFPSシナリオ(2100年1.8°C未満上昇)は IEAのAPSシナリオ(2100年1.7°C上昇)と近似の温度帯
 -PRIのRPSシナリオ(2100年1.5°C上昇)は IEAのNZEシナリオ(2100年1.5°C上昇)と近似の温度帯

【参照シナリオの表示】

- 各シナリオ共通
- FPSシナリオ
- RPS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

当社該当事業

森林事業

外部環境認識、リスク・機会

カーボンニュートラル化の潮流を受けて、国連やCOP26、各国政府により森林破壊や土地劣化の停止、森林の保護・面積の増加等に関する多くの目標が設定されており、左記いずれのシナリオにおいても2050年までには森林面積が増加すると見込まれています。

こうした中、違法伐採や森林減少を引き起こす活動へのモニタリングが強化される一方、持続可能な森林経営・木材供給の価値が高まると考えられます。

また将来的には、森林が生育過程でCO2を吸収することを評価した、炭素除去クレジットや、持続可能な伐採を通じた環境負荷の低い林産物を用いて石油化学品等を代替する需要も高まると見込まれ、こうした分野においては各国・各企業による投資・開発競争が激化していくことが考えられます。

当社の方針・戦略・取り組み

当社では、2022年に持続可能な森林経営及び林産物の調達に関して、「森林経営方針」及び「林産物調達方針」を策定しました。

上記方針に則り持続可能な森林経営を前提として森林事業を拡大すること、従来型の林産物の供給に加えて、CO2の吸収・固定・利活用に資する新たな商品・事業を開発していくことに取り組んで参ります。

☐ ニュージーランド森林事業に関する特集は[こちら](#)

【将来見通しに関する免責事項】

本内容に記載された予測及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。掲載された情報の誤り及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、当社及び情報提供者は一切責任を負いかねます。

特集 気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する物理的リスクと対策

当社では、当社グループの物理的リスクの影響を受けるセクターや事業を特定し、その対応状況を毎年点検しています。特に、屋外に大きな事業拠点や操業に大量の天然資源を要する等の事業については、評価ツールを用いて、物理的リスクの影響度を分析し、個別に対応状況を確認しています。

【当社におけるリスク項目の洗い出しと対応状況】

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いることから、UNEP FIの物理的リスクが生じる主要セクターへの影響を記載しているレポート等を参照の上、下表の通り、影響が大きいと考えられる当社のセクターごとの主なリスク特性と、当社の関連する主な事業を特定しています。本年は、森林を対象に追加しました。

物理的リスクは、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・森林火災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。

セクター	各セクターにおける物理的リスクの影響認識		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、国内外の風力発電、国内のバイオマス発電、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、輸送機及び輸送機部品、化学品、資材等にかかわる製造・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	洪水や暴風域に伴う工期遅延、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	暴風域・洪水・干ばつの発生に伴う操業の中断等	農業及び食品の輸入・卸売、小売販売事業等
森林	気温変動に伴う生育環境の変化等	自然災害による森林資源の資産価値の低下等	ロシア・ニュージーランドにおける森林事業

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する物理的リスクと対策

【影響を受けやすい事業のリスク分析結果と対応状況】

物理的リスクにはさまざまなリスクが含まれますが、前ページで特定した当社の物理的リスクの影響を受けるセクター・事業のうち、屋外に大きな事業拠点を持つ、または、操業に大量の天然資源を要する等の観点から、物理的リスクの影響を受けやすいと考えられる事業について、より詳細なリスク分析を行いました。

発電事業、資源・エネルギー権益事業、不動産事業、農業に加え今年度は森林事業も対象に、主要拠点の所在地情報等を基に、主に水ストレス、洪水・海面上昇、気温上昇、森林火災の影響に関して、2100年までに産業革命以降4℃上昇想定のIPCC（※1）によるRCP8.5シナリオ（※2）を参照した評価ツール等を用いて、事業の実態等も踏まえ、リスク分析を行いました。当該事業についても、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や、損害保険の付保等により、適切にリスク管理を行っていることを確認しました。

セクター	分析結果と対応状況
エネルギー	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、冷却用に多量の水を使用する当社火力発電事業における事業用水は、海水や発電プラント内の造水設備により賄われており、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	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	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おります。また、各案件の開発推進においては、物理的リスクへの方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	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が、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。
森林	森林事業について、森林火災リスクを分析したところ、現状当社が保有する森林資産についてはリスクが低いことが確認されました。当社保有森林においては火災防止計画等に沿った施策に取り組んでおります。TNFD（※3）に基づく情報開示におけるリスク分析では、ニュージーランドにおける当社森林資産を取り上げて洪水等も含む自然災害リスク全体として分析しております（分析結果詳細はp.73～78参照）。

※1 Intergovernmental Panel on Climate Change：気候変動に関する政府間パネル

※2 Representative Concentration Pathway：産業革命以降、2100年までに4℃上昇を想定したシナリオ

※3 Taskforce on Nature-related Financial Disclosures：自然関連財務情報開示タスクフォース。自然資本及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

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

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（及び機会）について、以下のような点を確認しています。
 - ・規制の導入による影響
 - ・技術の変化による影響
 - ・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
 - ・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
- ◆ 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できる体制を整えていきます。
- ◆ これらの新規事業・既存事業に関する気候変動リスク管理の強化として新たにインターナルカーボンプライシング制度を導入しています。新規事業の検討・実施に際しては、1.5℃シナリオ等（NZEシナリオ(※)等）を使用した分析を行い、脱炭素化が進行した社会における潜在的なリスク・機会の把握やそれへの対応策の検討につなげています。また、当社全体についてのCO2排出量とその潜在的コストやCO2削減・吸収量とその潜在的便益を把握し、経営判断に活用しています。
- ◆ また、気候変動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ても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。

※ Net Zero Emission Scenario：国際エネルギー機関による世界全体での2050年ネットゼロ達成（産業革命以降、2100年までに1.5℃上昇）を想定したシナリオ。

気候変動への取り組み（TCFD提言に基づく情報開示）

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**）
【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**5GW以上**]

目標：カーボンニュートラル化に向けたインターナルカーボンプライシング活用指標

当社グループは、当社や社会のカーボンニュートラル化の取り組みの推進に向けて、気候変動による将来の潜在的な事業リスク・機会への影響を把握し早期に対応を行うため、炭素排出コスト、環境価値、CO2削減貢献量を指標として活用しています。詳細はP.30を参照。

カーボンニュートラル化の対象範囲（2022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9百万トン
持分法	発電事業（建設中案件推計値含む） 約43百万トン		

※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年度実績 (基準年度)	2022年度実績	削減率	2035年削減目標
全体	59,939	52,572	▲12.3%	50%以上
発電事業（※2）	43,126	42,613	▲4.0%	40%以上
うち、石炭火力発電（※2）	34,452	34,853	1.2%	60%以上
化石エネルギー権益	15,808	9,203	▲41.8%	90%以上

発電事業の稼働済案件、及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

(MW)

指標	2020年3月末時点 (基準年度)	2023年3月末時点
石炭火力	5,240	5,208
ガス火力	3,011	2,994
再生可能エネルギー（※3）	1,397	1,771
全体	9,651	9,974

再生可能エネルギー 持分発電容量

(MW)

指標	2019年実績 (基準年)	2022年実績	2030年目標
再生可能エネルギー（※3）	1,397	1,771	5,000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

|| 事例紹介

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エネ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。

(2023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	25.1
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
	Amunet	エジプト	500.0

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

事例紹介

国内外不動産事業における環境関連認証の取得及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、2022年に実施されたGRESB リアルエステイト評価において「5スター」、ESG 情報開示の充実度を測るGRESB 開示評価において「A」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を推進しています。2023年6月には、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、30億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らに要した借入金（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又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、又はSランク
- ・DBJ Green Building認証における3つ星、4つ星、又は5つ星・BELS認証における3つ星、4つ星、又は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化及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

再生エネ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 : 10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	☆☆☆☆☆
	SOSiLA尼崎	☆☆☆☆☆

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（2023年7月時点）

気候変動への取り組み

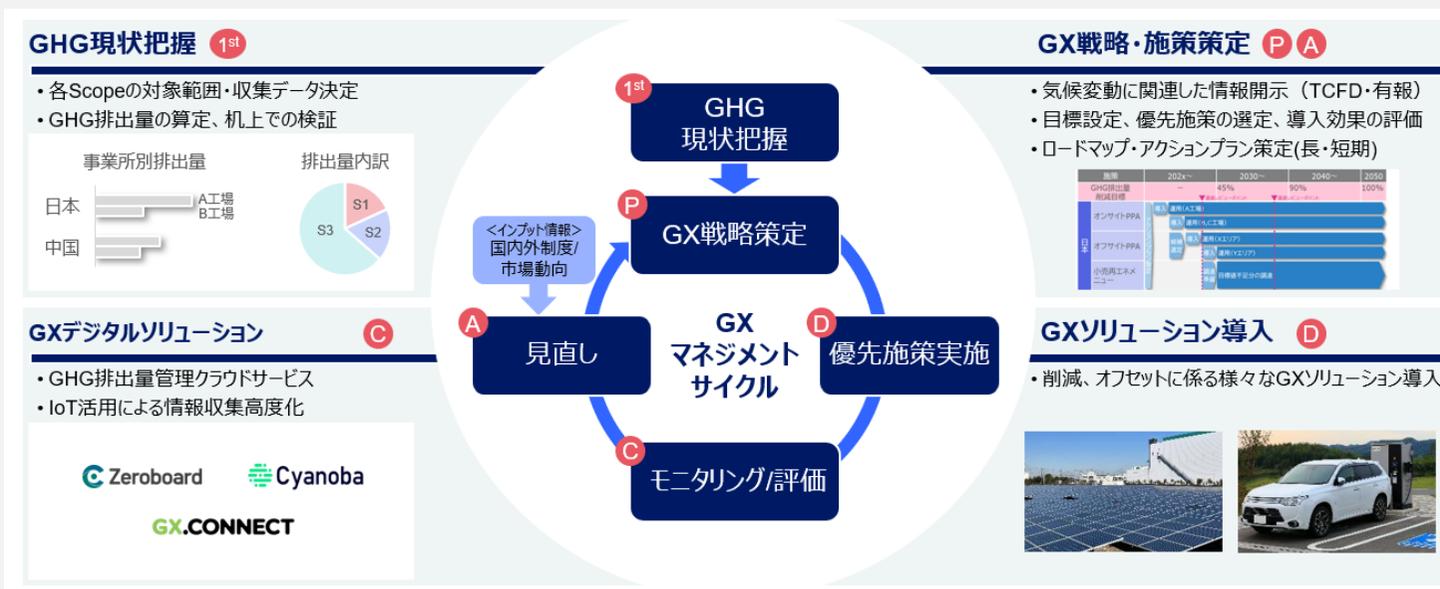
活動

事例紹介

脱炭素経営の伴走型支援を行う「GXコンシェルジュ」

企業におけるカーボンニュートラルの実現のためにはGHG（温室効果ガス）現状把握⇒GX戦略・施策策定⇒GXソリューション導入⇒評価・見直しを継続して行うGX(Green Transformation)マネジメントサイクルの構築が必要となります。GXコンシェルジュは、重要社会課題である「気候変動緩和」に取り組むべく、当社、アビームコンサルティング、当社グループのSCSKの3社共創にてプロジェクトを促進し、社会のカーボンニュートラル化に貢献していきます。具体的には、GHG（温室効果ガス）排出量算定支援、GHG削減ロードマップ策定支援、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）に基づいた各種情報開示支援等のGX関連コンサルティング機能の提供、太陽光発電やEVのリース事業等、当社グループが保有する多様なGXソリューションの導入、GHG排出量の可視化を行うGHG排出量管理クラウドサービスの導入を顧客のニーズに応じてワンストップで提供する事業です。2022年度よりTCFD提言に沿った気候変動関連の情報開示がプライム上場企業に対して義務化されたこともあり、GX関連コンサルティング事業を中心に、当社の取引先企業に対してすでにサービスを提供しております。

当社グループは幅広い業界のサプライチェーンに深く関与していることから、GXコンシェルジュを通じて取引先企業や事業パートナーとともに気候変動緩和に正面から取り組むことで、カーボンニュートラル社会の実現を目指していきます。



気候変動への取り組み

活動

|| 事例紹介

八丁堀一丁目オフィスビル計画（仮称）ZEB Ready認証取得

当社が共同事業者と開発を進める八丁堀一丁目計画において、2023年6月、当社が開発するオフィスビルとしては初めてZEB Ready認証を取得しました。ZEB Ready認証は、さまざまな省エネ施策を通じて、建物で発生する一次消費エネルギーを、基準エネルギー対比で50%以上削減できる、非住宅建築物に与えられるものです。本オフィスビルでは、外装にLow-Eガラスやライトシェルフを採用し、空調設備の高効率化、室内照度の変更や照明制御装置の追加等を採用することでBEI値0.48（基準比52%削減）を達成し、環境負荷の小さい省エネ建築への取り組みを実現化しました。



物流施設（SOSiLA）事業でのGHG排出量可視化（GXコンシェルジュ）

当社が開発し、当社（グループ会社含む）及びSOSiLA物流リート投資法人（以下、本投資法人）が保有する物流施設について、脱炭素化に向けた取り組みの参考とするため、GXコンシェルジュを活用し、GHG排出量を算定・可視化しました。これまでSOSiLAシリーズでは、入居企業や本投資法人の投資家に環境性能の高い物流施設を提供するため、環境認証の取得を積極的に進めてきました。今後はさらなるGHG削減の施策として、稼働中の物件においては屋上への太陽光パネル設置等によるグリーン電力の確保、今後建築する案件においては環境性能の高い部材を導入することでライフサイクルGHGの削減に努めていきます。



|| 事例紹介

IT事業におけるグリーンボンドの発行、及び、環境配慮型データセンターの運営

当社グループのIT事業の中核を担うSCSKグループは、事業を通じた社会課題解決により、社会とともに持続的な成長を図る「サステナビリティ経営」を推進しており、優先的に取り組む課題を7つのマテリアリティとして策定しています。マテリアリティである「地球環境への貢献」に資する取り組みとして、2021年6月に50億円のグリーンボンドを発行し、省エネルギー化による環境配慮型のデータセンター（netXDC千葉第3センター）の建設、改修、取得及び運営費用に充当しています。同データセンターは、LED照明や外壁の断熱等と、空調に高効率な空冷フリークーリングチラー（外気による冷却装置を兼ね備えた空調設備）を採用することにより電力量を大幅削減する設備設計としており、2022年5月よりサービスを開始しました。

SCSKグループでは、データセンターを中心に温室効果ガス排出量の削減を目的に省電力化に取り組んできました。今後、さらなる省電力化や自然エネルギーの活用を推進することで、温室効果ガス排出量削減に向けて意欲的に取り組むとともに、環境に配慮した事業活動の実践や、環境に貢献する事業機会の創出を通じて、脱炭素社会の実現、持続可能な社会の発展に貢献していきます。



調達資金の充当対象案件：netXDC千葉第3センター

気候変動への取り組み

活動

|| 事例紹介

西鉄グループとのレトロフィットEVバス事業

当社は、西日本鉄道（以下、西鉄）と既存ディーゼルバスを電動化改造するレトロフィットEVバス事業を展開しています。バス業界でもCO2排出削減は重要課題の一つであり、近年EVバスの重要性が高まっていますが、車両価格が高額なため、現時点で導入状況はまだ限定的です。当社は、この課題解決を目指し、当社出資先のRAC Electric Vehicle社（台湾）のEVバス量産技術を活用し、EVキットは同社から調達し、西鉄グループ傘下の西鉄車体技術（株）にて改造作業を行うことで、低価格のEVバス製造を実現しました。

本事業は、地域社会・経済の発展、循環経済、気候変動緩和等に資する取り組みであり、当社として、この国産レトロフィットEVバスを西鉄及び国内バス事業者向けに導入拡大していくことで、日本のバス業界の脱炭素化に貢献していきます。



国内で初めて組み立てたレトロフィットEVバス（2023年6月から福岡市で営業運行開始）

|| 事例紹介

EV×エネルギー管理サービスを提供するHakobune（ハコブネ）を設立

当社は、「EV×エネルギー管理」のサービスを提供するHakobuneを設立しました。Hakobuneは、企業に対し従業員向けの通勤用EV、職場充電設備（以下「WPC（ワークプレイスチャージ）」）をサブスクリプション方式（月々定額）で一括提供し、企業の要望に応じて太陽光発電設備の同時導入にも対応します。働く人々の通勤手段のアップデートと企業の脱炭素化への取り組みを併せて支援すべく、Hakobuneは、自動車が必要な地域において、通勤用EV車両、ならびに職場での太陽光充電を可能にするWPC設備を企業及びその従業員に一括提供します。当社はこれまで自動車事業及び電力事業で培ってきた経験を活かし、Hakobuneの事業を通じて、カーボンニュートラルへの取り組みを加速させつつ、働く人々に快適なモビリティライフを提供することで、地域社会・経済の発展を実現します。

これまで マイカーを購入し、給油はガソリンスタンドで



これから 会社からEVを従業員へ貸与 + 職場で充電




Hakobune

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、水使用の削減及び効率改善や、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。

[水資源に関するESG定量データ](#)



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。21世紀に入ってから、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はじめました。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

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

事例紹介

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・ディストリビューション・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約40カ国で展開しています。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ン社、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（アグロアマゾン社）



フェロモン剤使用の様子

汚染防止

活動

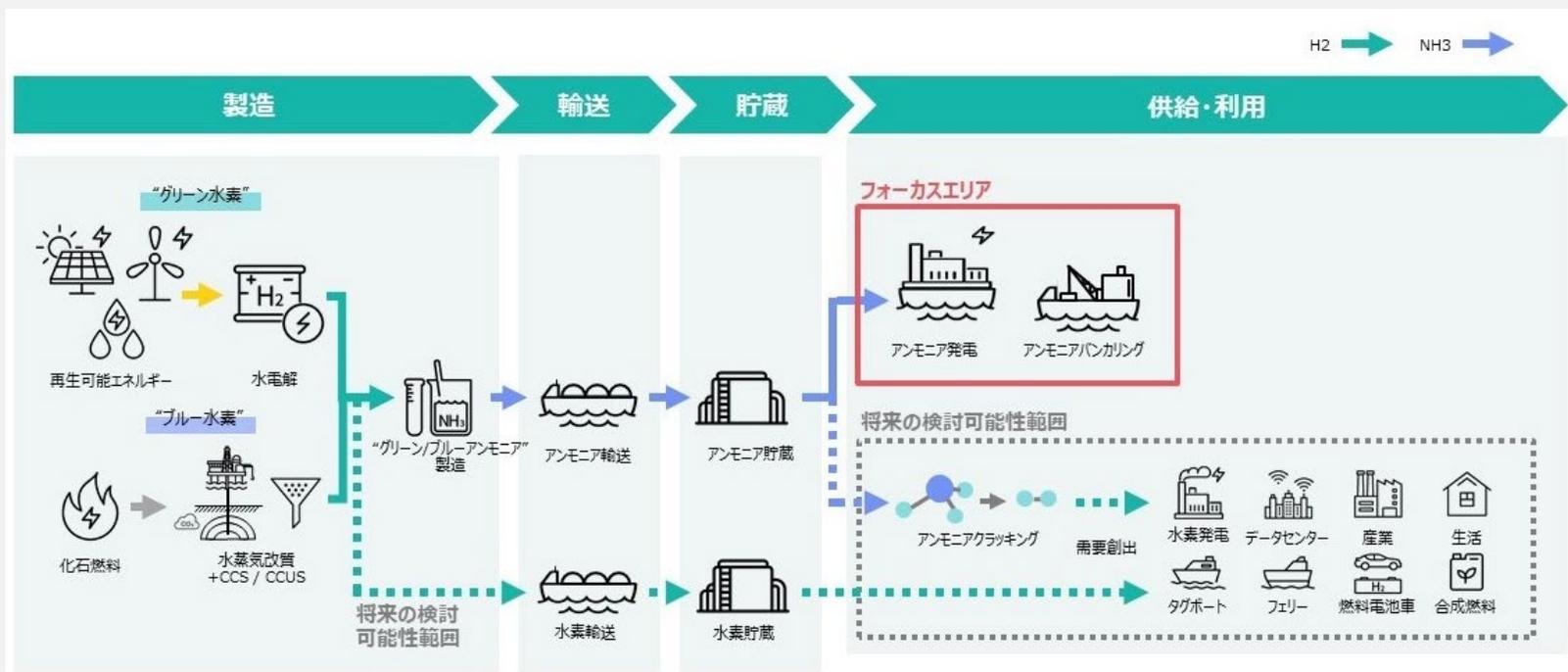
事例紹介

船舶燃料の環境負荷低減

当社は1954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、硫酸化合物が排出されない、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LNGバンカリング船を発注しており、2023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年頃までにゼロに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他パートナー各社とシンガポール、北米東海岸、中東（オマーン）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を進めており、本取り組みを通じてGHGを排出しない船舶燃料の供給・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（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。

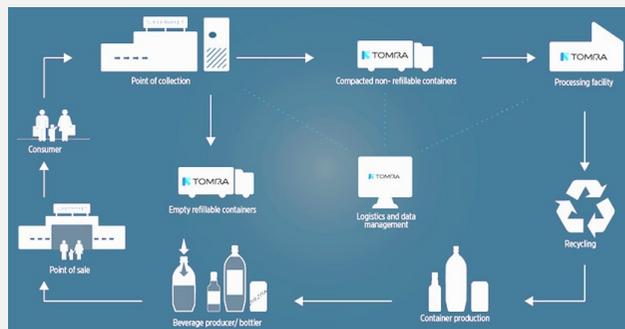
□ 資源・廃棄物に関するESG定量データ

活動

|| 事例紹介

トムラ・ジャパン(株) 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。その中でも、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社（在ノルウェー）と当社の合併会社で、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、スーパーマーケット等の小売店店頭で設置した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。

資源利用（森林資源の有効活用）

森林は、計画的に伐採と育林を繰り返すことで、永久に再生が可能な循環資源です。その地域における多様な食料源や木材製品となる以外に、適切な管理によって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、森林減少や劣化、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、持続可能な森林経営を通じて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

つくる

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、またその流通を通じ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追及
- 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」及び運用ガイドラインを策定
- 上記方針及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」及び「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。2022年度のモニタリング結果についてはp.72をご参照ください。

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に取り扱う原木、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、グリーンズメカニズム（※）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

持続可能な森林経営、林産物の調達に関する取り組み

当社グループは2022年3月に持続可能な森林経営、及び林産物の調達に関して、「森林経営方針」「林産物調達方針」を策定しました。森林経営を行う事業会社に対しては、森林保全、生態系への負荷低減や地域住民への配慮等、環境・社会面のリスク低減に向けた対応状況についてヒアリングを実施し、2023年3月期は方針に沿った活動がなされていることを確認しました。林産物のサプライヤーに対しては、年次アンケート調査や実地踏査などを実施し、2023年3月期における調達方針に定めるコミットメントへの準拠を確認しています。

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6.6万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® (FSC-C112972)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。



SFNZ社が保有する森林

☐ ニュージーランド森林事業に関する特集は[こちら](#)

実績

当社グループでは、認証木材の取り扱いを積極的に推進することを目標に掲げ、取り組んでおります。2023年3月期のニュージーランド（Summit Forests New Zealand）における認証材取り扱い実績は下表の通りでした。

	2022年度実績
認証材原木（ニュージーランド材）	231千m3

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。

[環境方針](#)



活動

TNFDベータ版フレームワークに基づくトライアル分析の実施

当社は、2022年6月にTNFD（※）の理念に賛同し、その活動を支援しサポートするTNFDフォーラムに参画しました。

今般当社は事業活動における生物多様性への依存・影響を把握し、従来の取り組みを整理した上で今後の施策につなげるために、TNFDベータ版（v0.4）のフレームワークに基づいた分析を行いました。また、分析を通じて得たインサイトはTNFDへフィードバックしています。

※ Taskforce on Nature-related Financial Disclosure (自然関連財務情報開示タスクフォース)。自然資本及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。

本トライアル分析の特徴

当社では、TNFDの推奨する分析手法であるLEAPアプローチの手順に従ってトライアル分析を行いました。今回はニュージーランド（NZ）における森林事業を深堀分析対象とし、ニュージーランド国内の4事業拠点別に各地域性も踏まえた分析を行った点が本分析の特徴です。詳細な分析結果は次ページ以降をご参照ください。

L : Locate

全社事業を俯瞰し、分析対象事業を
NZ森林事業に絞る

E : Evaluate

NZ森林事業の自然に対する
依存・影響度を分析

A : Assess

NZ森林事業において重要度の高い
自然資本関連リスク・機会を特定

P : Prepare

NZ森林事業における
重要リスク・機会に対する
事業目標設定を検討

生物多様性（TNFDベータ版フレームワークに基づくトライアル分析）

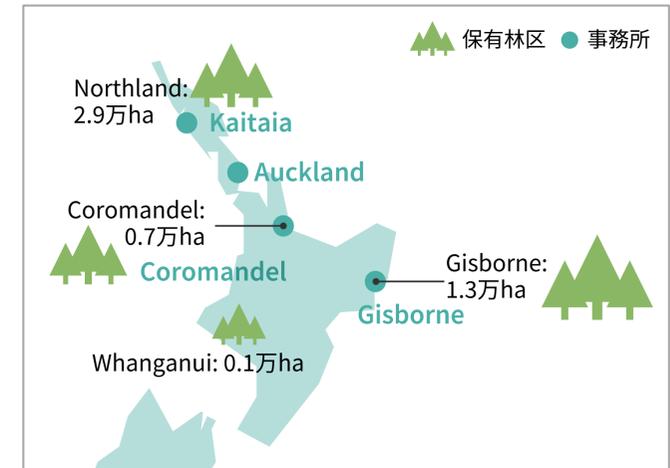
■ 当社事業と自然資本の関係性を俯瞰し、個別分析対象事業を選定

TNFDが推奨する分析ツールであるENCOREを用いて、事業本部別に一次スクリーニングを行い、金属資源の精錬や石油の採掘、農産物、不動産、森林に関連する事業においてリスクスコアが高いことを確認しました。また、ENCOREでの事業本部別分析の他、TNFDベータ版においては、森林経営やバイオ燃料関連事業等の「再生可能資源と代替エネルギー」が経済的影響を受けやすい優先セクターとして指定されています。それらの情報を踏まえ、自然関連の依存・影響・リスクが高い領域は原料調達を含むサプライチェーン上流であると整理し、本トライアル分析はニュージーランドで当社が保有するSummit Forests New Zealand社（以下、SFNZ社）を対象に行うこととしました。

分析対象の事業会社



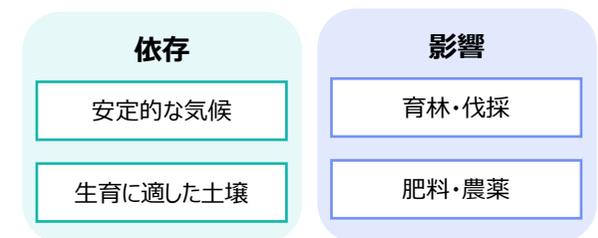
社名	Summit Forests New Zealand Ltd.
創業年	2013年
事業	森林の保有・管理輸出・伐採した自社材及び他社材を国内製材工場に販売または輸出
出資金	NZD137百万（約102億円） / 当社出資比率100%
事業拠点	Auckland / Kaitaia / Gisborne / Coromandel
伐採可能面積	5万ha（主な生育樹種：ラジアータパイン）



□ ニュージーランド森林事業に関する特集は[こちら](#)

■ 一般的な森林事業の自然に対する依存・影響を確認

森林事業の分析を行うに当たり、まずTNFDの推奨する分析ツールであるENCOREや論文等の情報を用いて、一般的な森林事業における依存・影響について確認した結果、「気候」と「土壌」に依存する事業であることが分かりました。また、特にニュージーランドにおける森林事業は「安定的な気候」と「生育に適した土壌」に大きく依存すると整理しました。一方で、自然に与える影響の要素としては、過度な伐採や化学品の過剰利用による周辺地域の生態系破壊のリスクも懸念される業態でもあるため、「育林・伐採」「肥料・農薬」と整理しました。



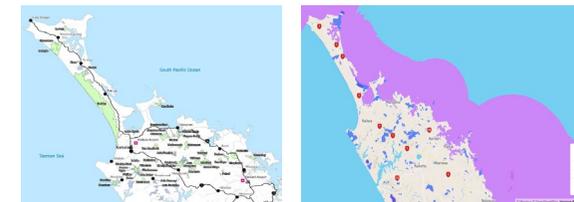
一般的なニュージーランドにおける森林事業で考えられる自然資本への依存・影響

生物多様性（TNFDベータ版フレームワークに基づくトライアル分析）

SFNZ社の自然資本に関するリスクを特定、その重要度を判断

1) 自然資本に関する事業リスクを整理

TNFDのフレームワークが示すインパクトドライバー・自然の状態・生態系サービスを、SFNZ社の森林事業に当てはめ分類した結果、9項目のリスクを特定しました。なお、分類にあたっては、WBCSD（持続可能な開発のための世界経済人会議）の森林事業リスクの例示を参考にしています。

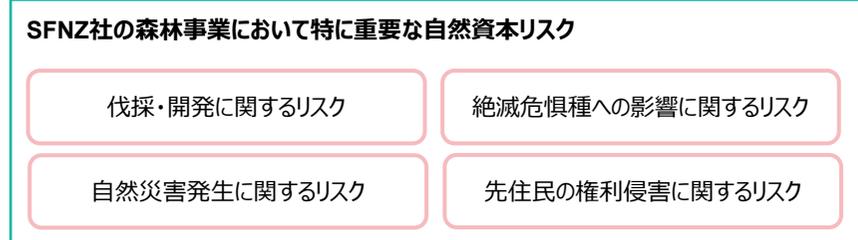


例：絶滅危惧種への影響に関するリスク分析
SFNZ社の社有林区(左)と生物多様性ホットスポットエリア(右)
(活用ツール：IBAT)



2) 各事業拠点別に分析し、重要度の高い事業リスクを特定

特定した9つの事業リスクに対し、SFNZ社がニュージーランド国内で事業を行う4拠点別に、IBATをはじめとするTNFD推奨ツールを用いてリスク分析を行い、各リスクを、「事業に対する影響の程度（財務・法令の観点）」と「生じうる可能性（事業・リスク項目の関連性）」をそれぞれ定性的にマトリクス評価しました。その結果、「伐採・開発に関するリスク」、「自然災害発生に関するリスク」、「絶滅危惧種への影響に関するリスク」、「先住民の権利侵害に関するリスク」の4項目がSFNZ社の事業において重要な事業リスクであると特定しました。



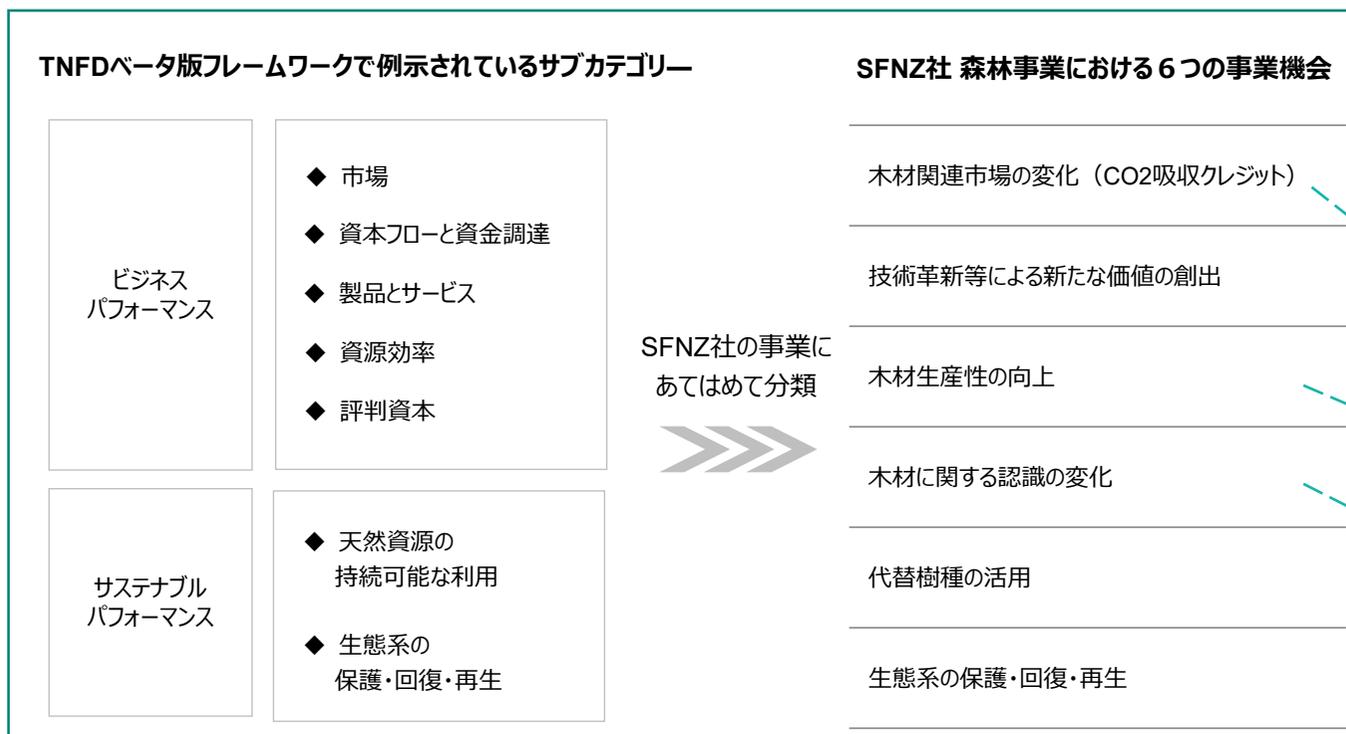
注) 特定した重要リスクに関する自然資本保全の取り組みは、指標と目標（P.77）をご参照ください。

生物多様性（TNFDベータ版フレームワークに基づくトライアル分析）

SFNZ社の自然資本に関する事業機会を特定、その重要度を判断

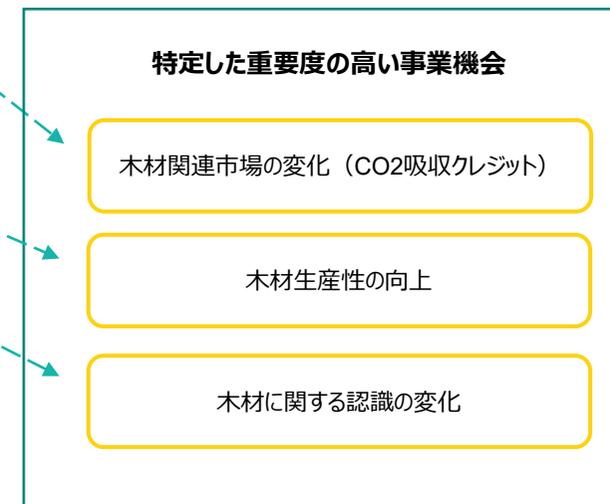
1) 自然資本に関する事業機会を整理

事業リスク特定のアプローチと同様に、TNFDベータ版フレームワークで機会分類として挙げられているサブカテゴリーを森林事業にあてはめたとこ、6つの事業機会を識別しました。



2) 重要度の高い事業機会を特定

特定した各事業機会を「事業に対する影響の程度（財務・法令等の観点）」と「生じうる可能性（事業・リスク項目の関連性）」についてそれぞれ定性的にマトリクス評価し、「木材関連市場の変化（CO2吸収クレジット）」、「木材生産性の向上」、「木材に関する認識の変化」をSFNZ社にとって重要度の高い事業機会として特定しました。



指標と目標の設定を検討

特定・整理をしたSFNZ社の事業における重要リスク・重要機会の項目をもとに指標と目標の設定を検討し、重要リスク項目については今後の事業運営における目標を設定、重要機会項目についてはそれぞれの一般的な事業活用例を整理しました。詳細な目標の設定内容・事業機会の整理は次頁以降をご参照ください。

生物多様性（TNFDベータ版フレームワークに基づくトライアル分析）

重要リスクに対する事業目標の設定

SFNZ社が持つ事業リスクにおいて、生じうる可能性・事業に対する影響の程度が高く、当社として特に重大なリスクと認識している項目に対し、昆明・モントリオール生物多様性枠組（以下、GBF）をもとに、森林経営計画書記載の取り組みを踏まえて具体的な事業目標を設定しました。なお、すでに目標達成に寄与する活動にも多く取り組んでおり、それらの活動については継続していくことを目指します。

リスク項目	参考とするGBF指標	目標	すでに取り組んでいる、目標達成に寄与する取り組み
先住民の権利侵害	■ ターゲット22	■ 先住民の権利を配慮した管理プロセスの策定・運営	<ul style="list-style-type: none"> 先住民との幅広いビジネスパートナーシップの締結 地元コミュニティに対する雇用機会の創出、職業訓練 土地保有者をサステナブルな森林管理者にするための支援策の実施
絶滅危惧種への影響	■ ターゲット4	■ 種の絶滅を阻止し、絶滅リスクを大幅に減らす取り組みの実施	<ul style="list-style-type: none"> 絶滅危惧種保護のための運用ガイドラインを策定し、当社林区で発見される可能性のある希少種・絶滅危惧種を特定 従業員が絶滅危惧種を発見した際の運用ガイドラインを策定・周知
		■ 在来種の遺伝的多様性を維持及び回復するための管理	<ul style="list-style-type: none"> Kiwiの生息数を監視するための調査実施 希少な動植物種の保全、自然保護局と連携したバイオコントロールの実施
伐採・開発	■ ターゲット1	■ 先住民及び地域社会の権利を尊重した管理プロセスの策定・運営	<ul style="list-style-type: none"> 伐採計画が生物多様性に与える影響の緩和策を地元コミュニティ代表者と策定
自然災害発生	■ ターゲット11	■ 河川・洪水・火災リスクに対する被害低減策の策定	<ul style="list-style-type: none"> ニュージーランド当局が主導する、河川・洪水リスク対策を目的とした森林事業のオペレーションに関連するルール策定・変更への関与・提言 火災防止のための計画策定 防火帯の維持

事業にかかわる重要リスク

生物多様性（TNFDベータ版フレームワークに基づくトライアル分析）

重要な事業機会の整理

SFNZ社が持つ事業機会において、生じうる可能性・事業に対する影響の程度が高く、当社として特に重要と捉える事業機会を整理し、それらについては以下の具体的な事業機会例を整理しました。

具体的な事業機会（例）

木材関連市場の変化（CO2吸収クレジット）

ニュージーランド排出権取引制度への正式参入

現存している森林資源のCO2吸収価値をクレジット化して販売することで、新たな収益源にするだけでなく、気候変動対策と生物多様性保全の両面に貢献できると言われています。

Summit Forests New Zealand社として保有する6.6万haの森林吸収量を活かした、ニュージーランド排出権取引制度(NZ-ETS)への参入により、新たな収益源の拡大が見込まれます。

木材に関する認識の変化

FSC認証取得の維持・促進による収益拡大

ニュージーランドでは、政府による厳格な森林管理制度が確立されており、加えて政府主導の合法的保証制度が整備段階にあります。さらに、国全体としてFSC認証の取得・促進が進んでいる状況です。

Summit Forests New Zealand社では大部分の林区でFSC認証を取得しているため、社会・消費者の認識の変化によって認証材の需要が高まることにより、収益拡大に寄与する可能性が考えられます。

木材生産性の向上

林業のデジタル化・スマート化

林業のIoT化は、森林の健康状態を適切に把握できるため、良質な木材の安定生産に繋がります。

6.6万haを保有・管理しているSummit Forests New Zealand社では、GIS（地理情報システム）を用いた地形把握を行っておりますが、森林の資源量をレーザー計測する技術を導入すること等によって、収益拡大に繋がる可能性があります。

トライアル分析を終えてみて（当社からTNFDに対するフィードバック提出内容）

トライアル分析のプロセス・結果を踏まえ、TNFDフレームワークに基づく開示を投資家の皆様にとってより有用な情報とするため、以下2点を当社よりTNFDへフィードバックとして提出しました。

1. 規範的シナリオがない中で、自社で各事業に対するシナリオを設定し開示する難易度が高い
2. 事業領域が多岐にわたるコングロメリットにおいては優先分野の特定が課題であるため、コングロメリット企業におけるLEAP分析のガイダンスが必要

生物多様性

活動

|| 事例紹介

“No Net Loss, Net Gain”を目指すアンバトビー・プロジェクト

ニッケル、コバルト等の供給拡大に向けて、2007年からマダガスカル共和国で建設を進めてきた世界最大級の鉱山開発事業である「アンバトビー・プロジェクト」では、“No Net Loss, Net Gain”を環境目標に掲げ、独自の生物多様性プログラムを実施しています。

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、周辺的环境に与える影響も少なくありません。特にマダガスカルには、1,000種もの希少動物が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・運営を進めるため、全てのサイトへの影響が考慮された生物多様性プログラムを実施しています。プロジェクトの計画・実行に際しては、ISO14001に基づいた「アンバトビー環境マネジメントシステム（EMS）」に則った管理を行っており、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。

また、アンバトビーEMSのもと、動植物・海洋生態系を含むいくつかの重点分野を定め、建設・操業・閉山時に工場・港湾施設等、事業に関連する地点において管理計画を策定し、計画に基づいた運営も行っています。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、樹種に棲み着いた生息動物が移動できるようバッファゾーン（緩衝地帯）を設けました。その他、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。

さらに、生物多様性プログラムの一環としては、政府や地域コミュニティ、保全・開発NGOと協力し、IFC及びBBOPの基準を適用して大規模な「生物多様性オフセットプログラム」も推進しています。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他、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をオフセットしました。なお、オフセットを含む生物多様性プログラムにおいては、事業による影響だけでなく、それ以前に受けた影響についてもコントロールする包括的アプローチを取っています。

[□ Ambatovy Sustainability Report2021](#)



希少種コケルシファカ



伐採後の再植林



希少種カムリシファカ



希少植物の調査及び保全

生物多様性

活動

|| 事例紹介

アンバトビー・プロジェクトを通じて参画するBBOP（ビジネスと生物多様性オフセットプログラム）

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は成功裏に終了し、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っています。マダガスカルアンバトビー・プロジェクトは現在もこの基準に準拠し、生物多様性保全と地域住民の生活とのバランスを取りながら、活動を継続しています。（前ページ参照）

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	公平性 （権利、責任、リスク、便益の公平な分配と先住民とローカルコミュニティへの配慮）
8	長期的効果（プロジェクト影響の続く限りの長期的効果、望ましくは持続性の確保）
9	透明性（オフセット立案、実施、結果の公開と時宜を得た透明性の確保）
10	科学的、伝統的知識（科学的情報と伝統的知識に裏打ちされたプロセス）

|| 事例紹介

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がバードストライクの原因であるため、発電所内の動物の死骸処理を徹底するとともに、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

生物多様性

活動

|| 事例紹介

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らず取り組みとして、2004年からバードフレンドリー®認証コーヒー（以下、BF®認証コーヒー）の輸入・販売を手掛け、2014年度からは住商フーズにてBF®認証コーヒーを取り扱っています。BF®認証コーヒーは、自然林と同様のシェード（木陰）を保ちながら栽培することで、環境保全やそこで羽を休める渡り鳥の保護につながる取り組みです。米国スミソニアン渡り鳥センターがその認証基準を設定し、現在、全世界で12カ国（※1）49農園・農協（2023年6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、ニカラガア、ボリビア、ホンジュラス、インド、タイ、メキシコ、ベネズエラ



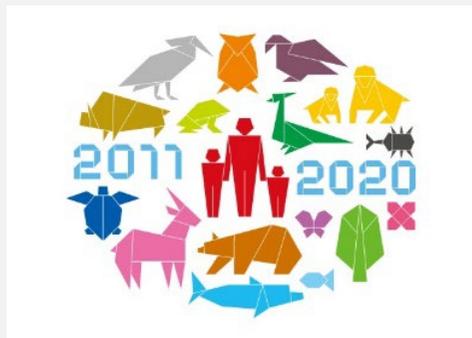
BF®認証コーヒーの収穫

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。

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旨とする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、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年度より、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を開始。2021年に実施したメディア・デジタル事業部門、生活・不動産事業部門に続き、2022年度はインフラ事業部門、資源・化学品事業部門を対象に全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。

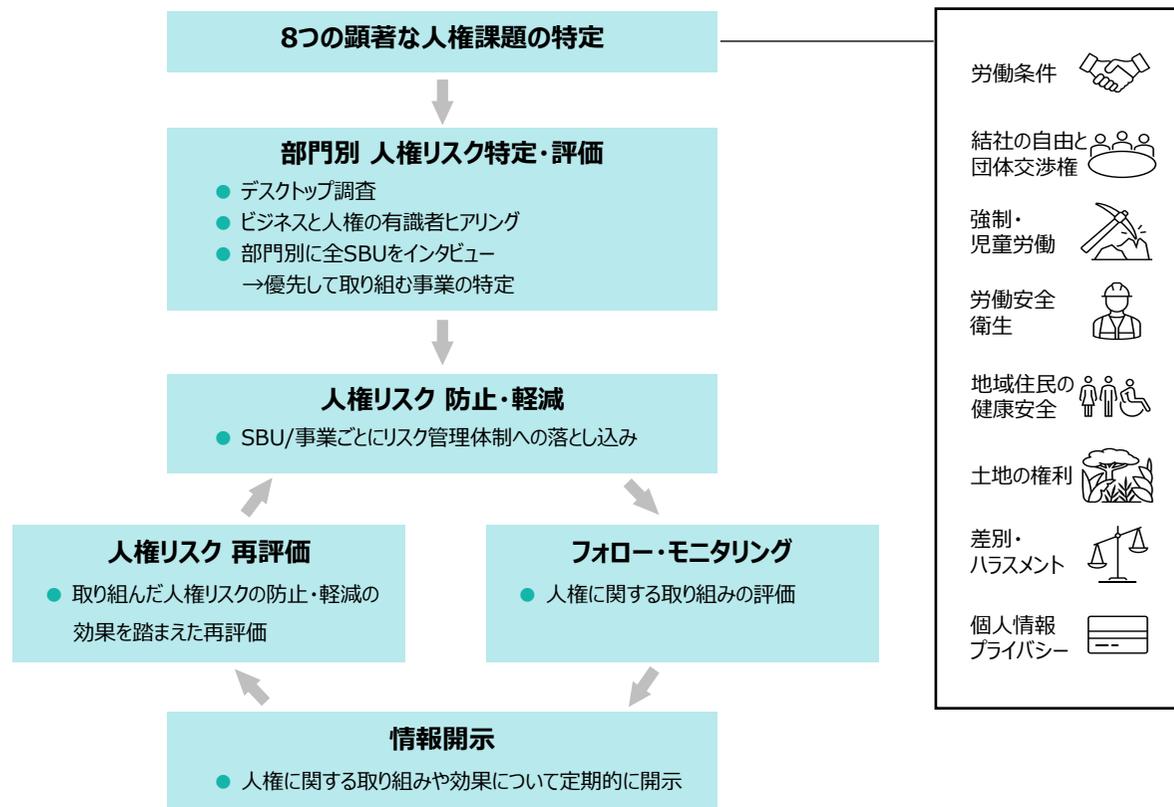
<部門別の人権デューデリジェンスのプロセス>

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事業部門から人権デューデリジェンスを実施しています。

外部専門家を起用し、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、想定される潜在的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、優先してリスク低減に取り組むべき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。

□ 当社の人権デューデリジェンスに関する特集は[こちら](#)



※ 部門別人権デューデリジェンスで特定したSBU/事業以外についても、人権デューデリジェンスの実施を促進。

人権

人権デューデリジェンス

2022年度は、インフラ事業部門、資源・化学品事業部門の全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の実施状況を確認しました。本インタビューを通じて特定した一部の人権リスクについては更なる対策の強化検討・実行につなげます。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、2022年度は単体全役職員向けの研修プログラムを実施し、中期目標に掲げている受講率100%を達成しました。

2022年度に実施

<インフラ事業部門>

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

特定された顕在的・潜在的リスク

評価・対応策

主な人権課題	特定された顕在的・潜在的リスク	評価・対応策
労働安全衛生 労働条件	<ul style="list-style-type: none"> ■ インフラ事業部門は、建設工事現場等、労働者の労働条件、安全衛生に留意すべき現場を有する事業が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働安全衛生管理に対し、いずれの事業においても、従業員教育も含めて意識高く取り組んでいることを確認。 ■ 労働条件が適切であるかを、労働者との対話等により確認し、必要に応じ対応する仕組みがあり、現状深刻な問題が起きていないことを確認。
地域住民の健康安全 土地の権利	<ul style="list-style-type: none"> ■ 天然資源を調達・使用するインフラ事業においては、サプライチェーン上流の地域住民の人権尊重に十分に配慮する必要あり。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 使用する天然資源のサプライチェーン上流については、地域住民への影響に配慮し、社会・環境リスクの確認プロセスをさらに強化。
地域住民の健康安全 土地の権利 労働条件	<ul style="list-style-type: none"> ■ 各国地域の土地開発、建設工事、インフラ設備運営等を行うインフラ事業においては、かかわる地域住民や労働者との迅速・丁寧なエンゲージメント及び適切なアクションに繋げる仕組みが重要。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 地域住民との対話は、事業に関する事前説明会の実施や、現地事務所における日常のコミュニケーションを含め、いずれの事業においても、丁寧に実施されていることを確認。

人権

人権デューデリジェンス

2022年度に実施

<資源・化学品事業部門>

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

特定された顕在的・潜在的リスク

評価・対応策

労働条件 労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> ■ 鉱山事業や製造事業においては、労働者の労働条件、労働安全衛生に関するリスクが高い。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 事業会社において安全管理推進体制（労働災害リスク低減プロセス、労働災害発生率目標と達成施策）があること、災害発生時の再発防止等のPDCAプロセスに問題がないことを確認。また、労働条件に問題がないことを確認。
強制・児童労働	<ul style="list-style-type: none"> ■ 製造事業やトレーディング事業では、サプライチェーン上流での労働条件や強制労働等の人権侵害リスクが懸念される。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ サプライヤーに対して調達物のトレーサビリティを確認するとともに、当社グループの「サプライチェーンCSR行動指針」や「人権方針」を周知し、サプライチェーン上における人権侵害リスクの更なる低減を検討。
労働条件 地域住民の健康安全 土地の権利	<ul style="list-style-type: none"> ■ 鉱山事業において、閉山時に従業員への補償（再就職補償等）や地域コミュニティや周辺環境への影響に留意が必要。また、閉山計画にそれらの点を織り込む必要あり。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ すでに閉山計画を政府に提出済の鉱山事業においては、閉山計画制定の段階で長年にわたりコミュニティとも対話を実施しており、また、閉山後の採掘地の安定化に向けたりハビリ活動についても記載されていることを確認。
労働条件	<ul style="list-style-type: none"> ■ 鉱山事業や製造事業において、従業員の声を拾い上げる仕組み（スピーク・アップ制度や目安箱等）を構築することが望ましい。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 当社グループの事業会社においてはSC Global Speak-Upが使用可能。一部の事業会社では必要に応じて、スピーク・アップ制度構築や目安箱設置を検討。
全般	<ul style="list-style-type: none"> ■ 鉱山事業等では、当社がマイナー出資の事業が多い。人権侵害の発生や対策状況等の情報が、メジャー出資者から当社へも迅速に情報共有される体制が重要。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 一部事業において、事態発生後、取締役会やレポート等でメジャー出資者より当社宛に情報共有がされるよう、メジャー出資者と協議を実施。

人権

人権デューデリジェンス

2021年度に実施

<メディア・デジタル事業部門>

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

特定された顕在的・潜在的リスク

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

2021年度に実施

<生活・不動産事業部門>

主な人権課題

特定された顕在的・潜在的リスク

評価・対応策

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 

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。
結社の自由と 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。 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。 	<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。 顕在化後の調査・改善の実行ならびに潜在的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。
土地の権利 地域住民の健康安全	<ul style="list-style-type: none"> 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"> 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。

<人権リスクの顕在化防止・軽減、フォロー・モニタリング>

人権リスクへの対応については、そのリスクの深刻度や事業への関与度合い等、さまざまな要因によって対応方法や時間軸が異なることから、各SBUや事業会社が主体となり実施する必要があります。当社の部門別の人権デューデリジェンスで特定・評価したリスクについては、その重要性に基づき、各SBU・事業会社が優先順位付けをした上で、具体的なアクションプランに落とし込みPDCAサイクルを回していきます。その進捗については、住友商事グループの重要社会課題の長期目標・中期目標に向けた具体的な取り組みの進捗状況フォローに統合して継続的に確認しています。また、サステナビリティ推進部は、必要に応じて各SBU・事業の現場の対応を支援しています。

人権

活動

差別・ハラスメント

- ・ ハラスメント研修は、p.102をご参照ください。
- ・ スピーク・アップ制度は、p.139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.143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、2019年より開始した3年間にわたる人権デューデリジェンスを完了しました。2022年には、前回に引き続き、外部専門家であるBSR社を起用してFyffes社として独自の人権影響評価（= Human Rights Impact Assessment, 以下HRIA）を実施し、2023年に調査結果を受領しました。最新のHRIAでは、主要なバリューチェーンと地域における人権問題の理解を深め、現在の管理レベルを評価・強化しました。さらに、コロンビア・ホンジュラス・グアテマラ3カ国のオペレーションについて人権への影響と是正機会について評価を行いました。具体的には、コロンビアとホンジュラスでは現地視察を、グアテマラではリモートで評価を実施し、リスク特性、またそれらリスクの影響緩和機会の特定を行いました。

HRIAに加え、Fyffesは産地5カ国の事業所周辺の地域コミュニティでコミュニティ・ニーズ・アセスメント（以下CNA）を実施し、現地の懸念点や関心事を認識すると同時に、Fyffesの事業が及ぼす可能性のある顕在的・潜在的リスクの管理・軽減を行いました。（CNAの一環として、2,200人以上に匿名インタビューを実施しました。）



社内苦情処理システムについては、すでに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独立した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、サプライチェーンの主要部分である自社農園や仕入れ先の生産者、バナナの追熟工場等で、SMETA監査（Sedex Members Ethical Trade Audit）等の外部監査や、自社による内部監査を実施しています。

英国においては、人材派遣会社においても、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、社内にHuman Rights Core Team を組成し、人権リスクへの改善策を実行に移しています。

Fyffes社は、上述のHRIAを毎年実施することとしており（3年に一度は外部コンサルタントを起用）、2023年7月に競合他社や多くの顧客に先駆けて、人権報告書第2版（初版は2022年1月発行）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9項目に沿ったもので、従業員、請負業者、サプライチェーンの中で働く全ての人々を対象とする人権研修実施を含めた、人権に関する6つの目標が含まれています。

同レポート第2版は2023年9月に発行されています。



サステナビリティレポート 人権レポート

人権

活動

|| 事例紹介

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.95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。

|| 事例紹介

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・学校及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及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、全従業員中約9割がマダガスカル人（2022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）に、NGO、マダガスカル政府、他国大使館と連携しながら、アンバトビー・プロジェクトも参加しています。



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

「社会・環境関連リスク管理」についてはp.141,142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

活動

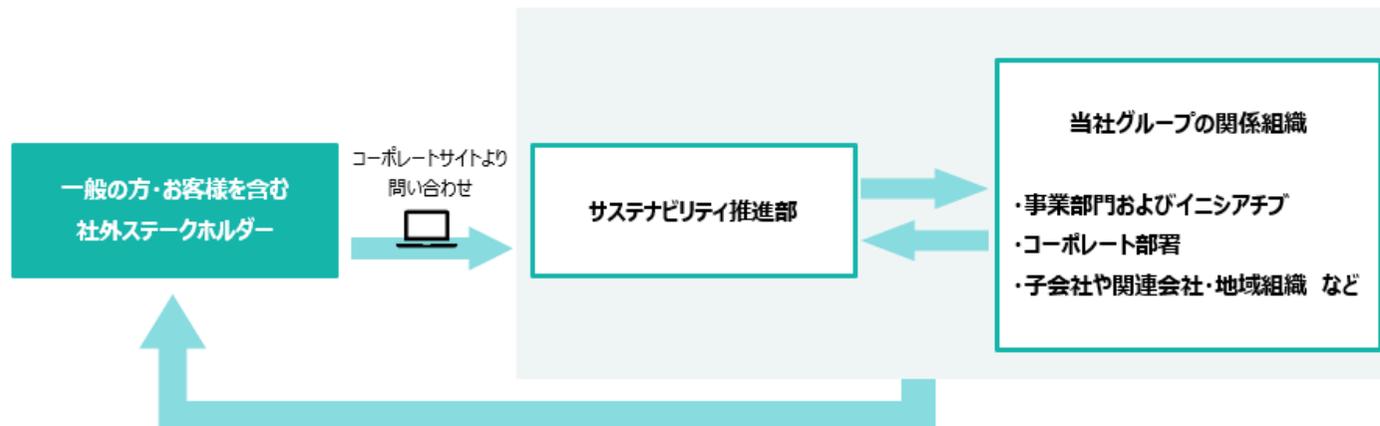
人権問題に関する研修

当社グループは、当社グループ人権方針にある通り、幅広い国・地域、産業分野で事業活動を展開するに当たり、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人権の尊重に努める責任があると考えており、2014年度以降、サプライチェーン全体での人権尊重への取り組みの必要性や事業活動を行う上で注意を要する人権問題について、当社グループ役職員を対象にした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。人権の尊重における企業の果たす役割・責任は大きく、事業活動にかかわる社員一人ひとりの人権の尊重に関する理解・意識が重要であることから、研修等を通じて人権尊重の浸透・徹底に努めていきます。

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られます。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スマケカニズム（※）の構築を目指していきます。

※ 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



（お問い合わせ時にご提供いただいた個人情報は、当社プライバシーポリシーに基づき、適切に管理し、取り扱っています。）

[サステナビリティに関するお問い合わせ](#)

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等、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に遵守し、公正な取引を徹底するとともに、強要・贈収賄などあらゆる形態の腐敗を防止する。
9. 情報セキュリティに関する管理を適切に行う。
10. 地域コミュニティの一員として協働し、地域社会の持続可能な発展に貢献する。
11. 上記に関し、適時・適切な情報開示を行う。

サプライチェーン

活動

パーム油の持続可能な調達への対応

パーム油は世界で最も生産されている植物油で、食品や化粧品等さまざまな用途で私たちの生活と密接に関係しています。一方、その原料となるアブラヤシは、農園開発による貴重な森林の伐採や生物多様性の毀損、地域住民への影響や、生産現場での強制・児童労働が指摘される場合がある等、パーム油はサプライチェーン上流での社会・環境リスクが高い製品であると認識しています。

従い、当社グループは「住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針」に基づき、取引先をはじめとするステークホルダーとともに社会的責任を果たすべく、パーム油を取り扱う複数の事業会社とともにRSPO（※1）に加盟し、サプライヤーとともに透明性の高いサプライチェーン構築に努めています。

食品・食料専門商社の住商フーズ及び食用油メーカーのサミット製油では、サプライヤーへのアンケート調査を通じて、人権等における固有の問題の有無や対応状況の確認を行っています。また、化粧品関連の専門会社である住商コスメティクスにおいても、サプライヤーへのアンケート調査を行うとともに、行動規範（Code of Conduct）の遵守を依頼しており、パーム油の持続可能な調達に取り組んでいます。

※1 Roundtable on Sustainable Palm Oil：持続可能なパーム油のための円卓会議

サプライチェーン管理

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」、個別調達方針や各法規制に基き、サプライチェーン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、コンゴ民主共和国及びその周辺国で産出される「紛争鉱物（※2）」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サイト上で情報公開する義務を負うこととなりました。

当社グループ自身は、米国上場企業ではないため、直接の報告義務は負いませんが、当社が関連するビジネスにおいて万一紛争鉱物の使用が判明した場合には、レピュテーションの問題や取引先の選別につな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。

※2 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

活動

事例紹介

不動産事業における取り組み

当社グループの不動産投資事業を担う住商リアルティ・マネジメント(株)は、世界的潮流の変化に適応し、ステークホルダーの期待に応え、持続可能な社会の実現へ貢献するため、7つのマテリアリティを特定し、取り組みを進めています。また、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、中長期的な投資主価値の最大化に不可欠であると考え、ESGに係る基本的な方針を定め、実践していきます。

7つのマテリアリティと取り組み

重要課題（マテリアリティ）		取り組み
E	・ 気候変動の緩和	・ エネルギー消費や CO2 排出の削減などの配慮
	・ ポートフォリオのグリーン化	・ GRESB、CASBEE、DBJ Green Building 認証、BELS等のグリーンビル認証取得の推進
S	・ 人材育成	・ 充実した研修プログラムの提供 ・ 資格取得支援 ・ チームワークを重視した不動産のプロフェッショナルの育成
	・ ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン	・ 多様な人材が中長期的に活躍できる職場環境の整備 ・ 人権の尊重 ・ ワークライフバランスの実現に向けた継続的な就業支援
	・ テナント満足度向上と地域社会への貢献	・ テナント満足度の高い施設の提供及び運営 ・ テナント、PM、BM などの関係者との協働による環境・社会配慮 ・ 地域コミュニティへの貢献と配慮
G	・ 投資家とのエンゲージメントと信頼されるガバナンス	・ 投資家への情報開示と建設的対話の推進 ・ 投資家から信頼されるガバナンス体制の充実
	・ コンプライアンス・リスク管理の徹底	・ リスク管理に関する監督と対応 ・ 法令順守のための内部管理体制の適切な運用

住商リアルティ・マネジメントのESG方針

ESG方針

当社は、不動産運用会社として投資判断・運用プロセスへ環境・社会・ガバナンス（以下 ESG）の要素を組み込んでいくことが、中長期的な投資主価値の最大化に不可欠であると考え、以下の通りESGに係る基本的な方針を定め、実践していきます。

1. 気候変動への対策

運用不動産におけるエネルギー利用の効率化・削減に努め、温室効果ガス排出量を極力ゼロに近づけることにより、カーボンニュートラル化の実現を目指します。また、再生可能エネルギーの重要性を認識し、活用の機会についても検討します。

2. 環境負荷低減への取り組み

運用不動産における水消費、廃棄物の排出といった環境負荷について認識し、これらの継続的な削減に取り組みます。

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・保全についても十分配慮し、建物・地域の緑化を推進します。

4. 健康と快適性向上に対する取り組み

テナントや地域コミュニティの健康・快適性の向上にむけたニーズ評価や適切な施策実施を通じて、テナント満足度の向上を図り、不動産価値の向上に努めます。

5. レジリエンス向上に対する取り組み

運用不動産の気候変動および災害へのレジリエンスを向上させることで、優良テナントの維持や獲得を図り、不動産価値の向上に努めます。また、都市化、ワークシェア等、社会構造の変化にも柔軟に対応できる不動産運用を目指します。

6. ステークホルダーとの協働

テナント、プロパティマネジメント会社、地域コミュニティなど運用不動産に関わるステークホルダーと良好な関係を構築し、協働してESG推進に取り組みます。

7. 当社の従業員への取り組み

人材戦略に基づき、専門的研修や資格取得支援などの能力開発に努めます。また、多様な人材が健康で快適に働くための良好な職場環境の整備に努めます。

8. コンプライアンスとガバナンス強化

投資家の保護及び当社の業務の適正化を図るため、法令遵守に加え、腐敗防止、利益相反防止、適切な情報管理、人権や多様性の尊重に努めます。

9. ESGの情報開示と外部評価の活用

当社ステークホルダーに対し適切で透明性のあるESG関連情報の実績開示に努め、外部評価や第三者認証の活用を検討します。

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及びサミット製油は2021年度にRSPOサプライチェーン認証を取得しました。

FSC: Forest Stewardship Council® (森林管理協議会)

当社は国際的な森林認証制度であるFSC (FSC-C016535)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。



|| 事業紹介

資源・化学品事業におけるEcoVadis認定取得について

企業の社会・環境に関するサステナビリティ・パフォーマンスを独自のプラットフォームを用いて評価する機関であるEcoVadisの評価を受け、以下のグループの会社がEcoVadis認定メダルを取得しております。

プラチナメダル : Summit Cosmetics Europe

ゴールドメダル : Cosmotec International Especialidades Cosmeticas Ltda、
Presperse Corporation

シルバーメダル : ドイツ住友商事

ブロンズメダル : 住商ファーマインターナショナル、Summit Pharmaceuticals Europe、
住商コスメティクス

※ プラチナは上位1%、ゴールドは上位5%、シルバーは上位25%、ブロンズは上位50%の企業に付与されます。

|| 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、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。

サプライチェーン

認証

|| 事例紹介

フェイラーにおける取り組み

当社子会社であるフェイラージャパン社では、シュニール織が特徴のドイツの織物ブランド「フェイラー」の製品を輸入・企画・販売しています。「フェイラー」はシュニール織に使用する全ての綿糸を繊維製品の国際的安全基準を満たしたエコテックス®スタンダード100 (※1) の認証企業から買い付けを行っています。(2022年11月時点)

※1「エコテックス®スタンダード100」は、350を超える有害化学物質が対象となる厳しい分析試験にクリアした製品だけに与えられる、世界最高水準の安全な繊維製品の証



|| 事例紹介

住商フーズにおける取り組み-認証コーヒーの取り扱いで女性生産者の活動を支援-

当社グループの住商フーズでは、Con Manos De Mujer(CMM：英語名：WOMAN'S HAND)を取り扱っています。CMM認証は、女性の社会的地位の向上・経済的環境の改善を目的に、2010年にMayacert S.A.がAsobagri組合とともに立ち上げたもので、認証コーヒーの価格に付与されるプレミアムは、奨学金や医療費補助等に形を変え、組合を通して所属する女性生産者が活躍する場、自己実現を支援しています。



|| 事例紹介

サミットにおける水産物の認証製品の取り扱い

当社グループ会社でスーパーマーケット事業を展開するサミットでは、持続可能な調達や環境・社会への配慮をを目的として一部の水産物製品に関してはMSC認証 (※2)・ASC認証 (※3) を取得した水産物製品を取り扱っています。

※2：MSC：Marine Stewardship Council (海洋管理協議会) によって運営されている、世界の水産資源を守るための持続可能な漁業に対する認証制度。

※3：ASC：Aquaculture Stewardship Council (水産養殖管理協議会) によって運営されている、環境と社会に配慮して生産された責任ある養殖水産物に対する国際的な認証制度。



|| 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

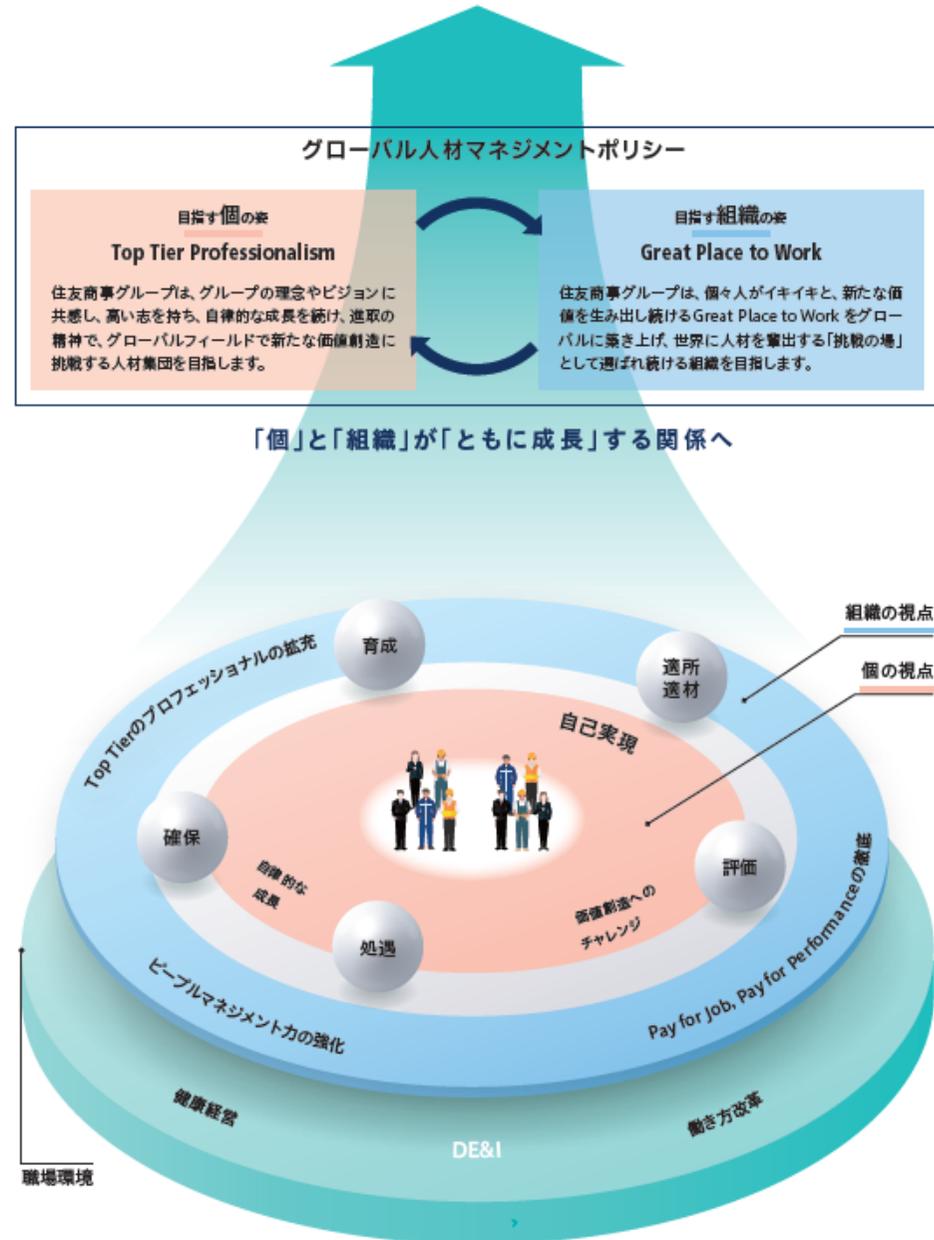
当社グループでは「グローバル人材マネジメントポリシー」に目指すべき「従業員（個）」と「会社（組織）」の姿を掲げており、「個」と「組織」がともに成長する関係を構築することで、Enriching lives and the worldの実現を目指しています。

当社グループの人材に脈々と受け継がれている住友の事業精神を礎に、社員一人ひとりが能力・ポテンシャルを発揮するための土台となる「職場環境・組織風土」づくりとともに、「確保」「育成」「適所適材」「評価」「処遇」の観点から、さまざまな施策・制度を運用し、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。同時に「Top Tier プロフェッショナルの拡充」「Pay for Job, Pay for Performanceの徹底」「DE&Iの推進」「ピープルマネジメント力の強化」をコンセプトに、一人ひとりに自律的な成長と自己実現の場を提供し、価値創造への挑戦を後押ししています。

こうしたサイクルによって、多様な人材と組織のパフォーマンスを最大化することで「目指す姿」を実現し、当社グループの新たな価値創造につなげています。

なお、人材マネジメントに関する重要な方針・戦略・施策は、経営会議及びその諮問機関である人事諸制度委員会で議論し、取締役会で決定・監督・モニタリングを実施しています。

Enriching lives and the world



□ 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, Equity & Inclusionの推進

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, Equity & Inclusion(DE&I)を「価値創造、イノベーション、競争力の源泉」と位置付けています。当社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・分野及びビジネスモデルも多様化しています。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DE&Iが不可欠です。

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、すなわちグローバル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て成長戦略推進に一層のドライブをかけていく必要があります。

国籍、性別、年齢、性的指向、性自認等、属性のInclusionを妨げる制度や仕組みの見直し（物理的なバリアの撤廃）に加え、異なるオピニオンや考え方・発想、価値観、能力、スキル、経験等の「深層的」なDiversityを活かす文化・意識の醸成も進めています。

心理的な壁やアンコンシャスバイアスを含むあらゆるバリアの撤廃には、社員一人ひとりが抱える障壁に対する理解や、それを取り除くための具体的なアクションが必要です。この行動変容を後押しするため、2022年に、「Equity」の概念をグローバル人材マネジメントポリシーに明示的に追加し、Diversity, Equity & Inclusionと掲げています。

当社グループの「成長戦略の推進」にあたっては、グローバルベースでの適所・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ビジョンのもと、海外組織と連携を図りながら、当社グループにおけるDE&I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ルイズム・能力・経験・ポテンシャル・志を基準とし、基本的な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、当社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ました」といった感想が寄せられました。

（過去参加者数実績）2020年度 1,322人 / 2021年度 2,548人 / 2022年度 271人

※2020、2021年度はオンラインにて実施、2022年は対面にて実施

■ 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。

2022年度は、2つのテーマに沿った対面型プログラムを実施しました。1つ目は、当社が手掛けている再エネ事業の入札案件を題材に、実際の業務に近い内容を体感できるプログラム。2つ目は、農業ビジネスを題材に、デザイン思考力を駆使し新規ビジネス創出プロセスを体感できるプログラムです。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）2020年度 164人 / 2021年度 148人 / 2022年度 230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年度に、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いきます。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いきます。

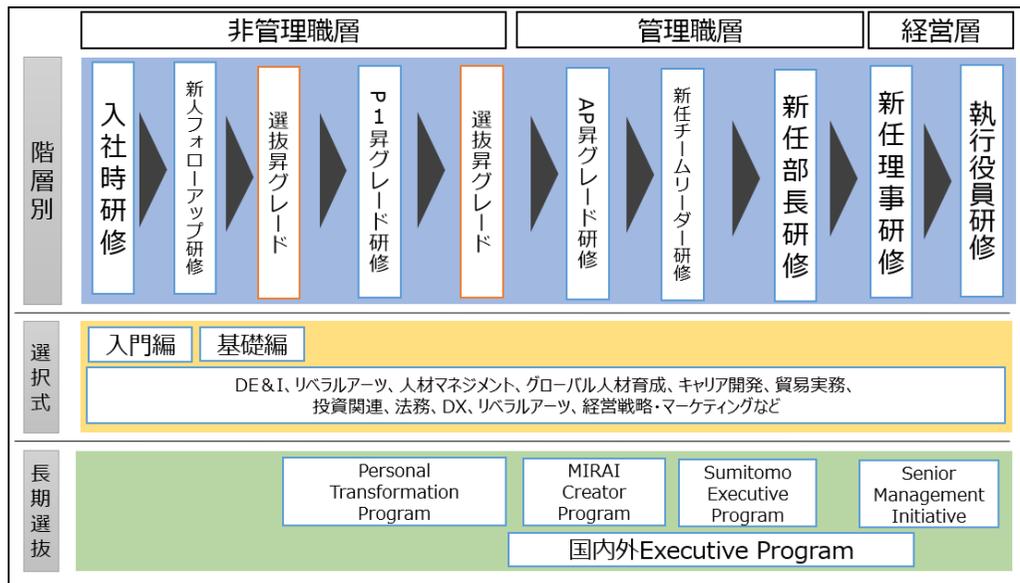
人材マネジメント：育成

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、多様多彩な人材を束ねる「ピープルマネジメント力」「Diversity, Equity & 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。

2022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	22,901人	69,545人
のべ総研修受講時間	80,933時間	96,378時間
社員一人当たり研修受講時間	14.7時間	17.5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」を受講した後、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かか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、トップマネジメント、異業種メンバー等との対話を通じて、経営層からの薫陶や社外からの刺激を受け、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、6カ月間、約30日間のセッションのもとに、住友商事の経営戦略を構想するとともに、ありたい姿に向けたリーダーとしてのアクションプランを発表します。

■MCP (MIRAI Creator Program)

将来の経営者として、SBU長・本部長目線での戦略立案を経験することが求められる社員を対象としたプログラムです。さまざまなケーススタディを通じて経営者としての疑似体験を繰り返し、大局観や戦略思考・決断力・リーダーシップを習得します。加えて、別子銅山訪問やリーダー哲学セッションを通じて、経営や組織人材にかかわる持論・世界観を固め、自身の経営観を醸成します。本プログラムには約25人が参加し、約10カ月間、全20回程度の講義を受講後、「SBU/本部/主管事業会社のトップとして、10年後のありたい姿」をテーマに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

■ 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及び発想の醸成」、「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へ年間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10人以上を派遣しています。

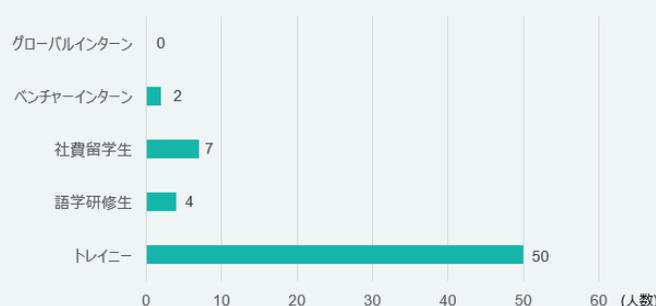
4. 研修生制度（国内外派遣プログラム）

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所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「 트레이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。

2022年度 研修生派遣実績



5. 人権の尊重に関する社内教育啓発

住友商事グループは、広く社会に貢献するグローバルな企業グループとして「人間尊重を基本とし、信用を重んじ確実を旨とする」ことを経営理念に掲げています。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。

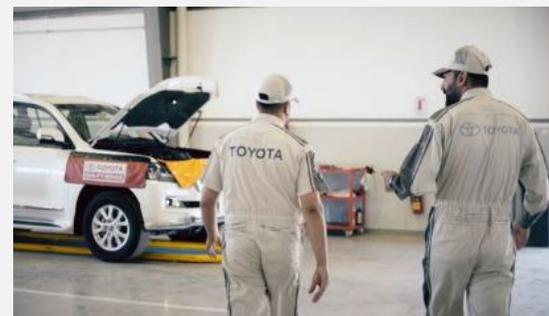


住友商事グローバル人材開発センター

事例紹介

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9回の職業訓練を通じて108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。



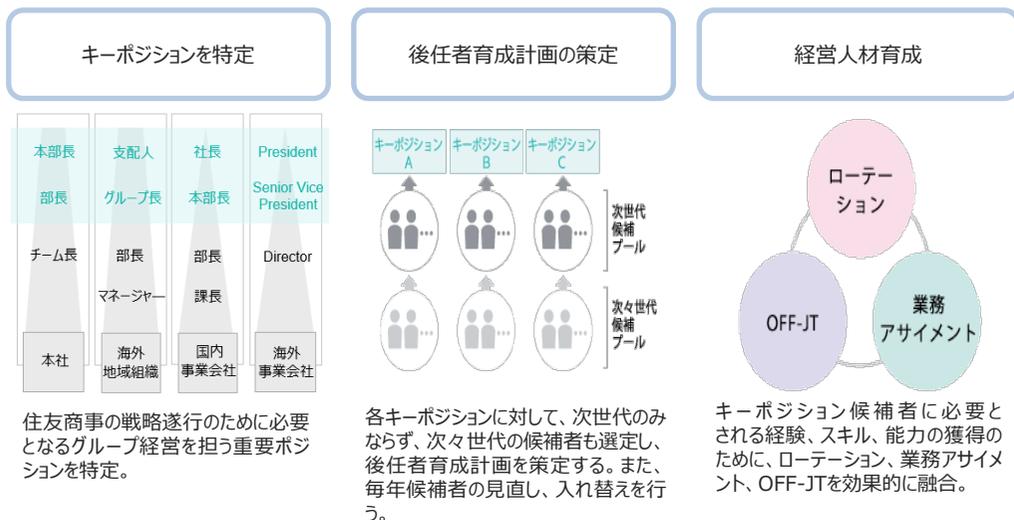
車両整備の他、部品倉庫管理や顧客サービスに関するトレーニングを受ける訓練生

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。



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ポリシー

Global Job Gradingの導入

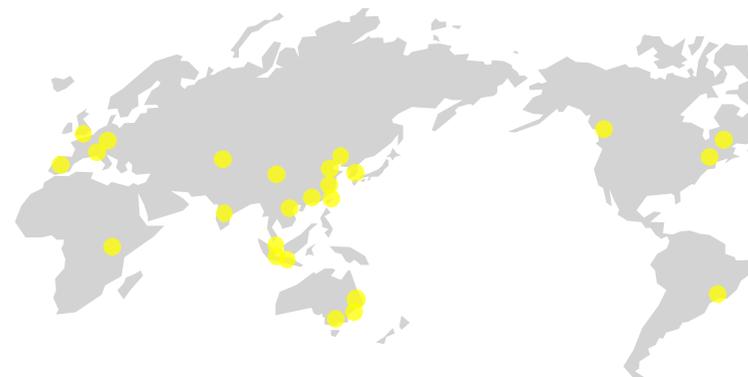
グローバルベースで職務の大きさを比較可能とするJob Grading Systemを各地で導入

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、国籍や所属にかかわらず、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：37人

人材マネジメント：適所適材

活動

人事制度における配置のあり方

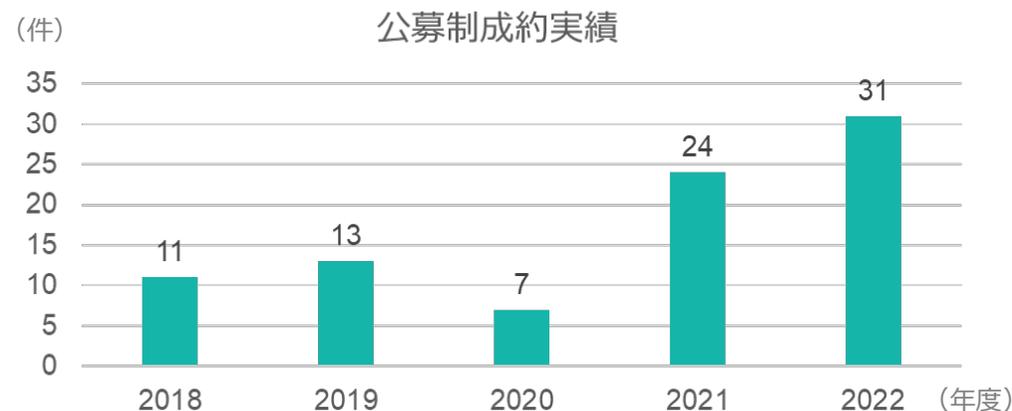
当社の人事制度においては、「グローバル人材マネジメントポリシー」で掲げる、「自律的な成長」や「Great Place to Work」を実現すべく、上司・部下間で質・量ともに従来以上のコミュニケーションを実施し、会社の期待と個人のキャリア志向の擦り合わせを行った上で、異動・配置を行っています。また、当社が総合商社として、その時々为社会課題に即したソリューション（付加価値）を継続的に生み出していくには、多様な知見と専門性の束を有する商社パーソンの継続的な育成が不可欠であり、その人材プール拡充のために、今後もローテーションを実施していきます。一方で、ポリシーに掲げるTop Tierのプロフェッショ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あります。

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な人材配置、経営人材の育成・登用を継続的に実現していくために、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を導入した他、海外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ポリシー（Global Mobility Policy）を導入しています。

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、現行の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の上、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、社内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ンメントとそのアサイン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」を導入しています。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で、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ています。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ています。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、新規大型投融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, Equity & Inclusionを加速するための施策

特に日本においては女性の活躍推進をDE&I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、2030年度までに、以下の目標を達成することを掲げています。

- 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

女性の 活躍推進

実現に向けては、2021年度に導入した新人事制度を軸に、人材育成、配置・登用や個々人が最大限に力を発揮できる環境整備の他、執行役員含むキャリア人材の積極登用、経営職・部長職への女性・若手登用も実施しています。

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

2023年3月6日から26日の3週間、昨年に引き続き、DE&Iの全社イベント「Diversity Weeks 2023」を実施しました。Diversity Weeksは、一定期間に集中してDE&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DE&Iを改めて意識してもらい、さらなるDE&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。2022年度は、グローバルコラボレーションとして、海外総代表・総支配人からメッセージ発信も行いました。今後も継続的な社内啓発のため、年1回の頻度でDiversity Weeksを開催していきます。

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。「介護基礎知識/管理職受講必須セミナー」や「介護に関する個別相談会」の実施（月1回）、介護サービス・介護用品購入費用補助や「介護診断ツール」の導入、「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, Equity & Inclusionを加速するための施策

仕事と育児 の両立支援

男女ともに利用でき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関連制度を周知するとともに、アンケートにより育児休職取得意向を確認の上、必要に応じて人事がサポートに入る等、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
- ・子のみを帯同する海外駐在員への支援制度
- ・男性育休座談会の開催

□ [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ます。

現行の人事制度や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ミ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。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）及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、社員一人ひとりが正しい知識を持って理解・サポートし、当事者が最大限のパフォーマンスを発揮できる職場環境を目指しています。そのため、全社員受講必須研修、チーム長受講必須研修、定期的な情報発信、アライ表明のツール配布等、各種啓発活動に取り組んでいます。加えて、制度面においても、LGBTQ+に関するガイドライン整備、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でき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及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、鉱山及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及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、2021-2022年度の2年間において、高レベル放射性廃棄物及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2021-2022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。

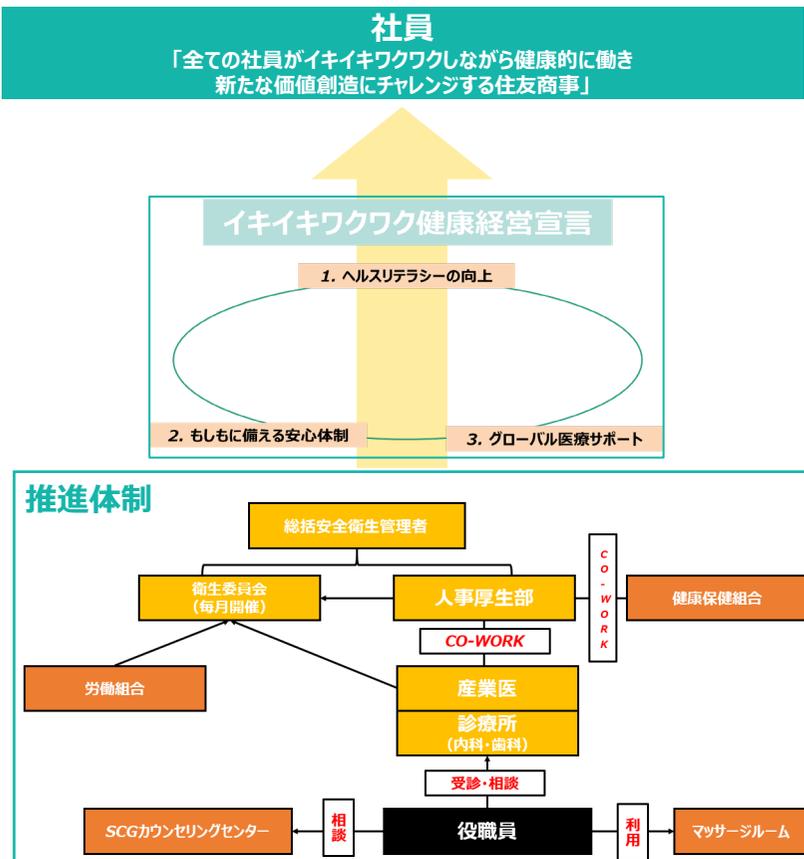
住友商事グループは、変化が激しく複雑性に満ちた、厳しいグローバルビジネス環境で働く社員の健康を最重要経営資源と捉え、社員の心身の健康維持・増進を戦略的に実践していくことを宣言します。

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

総括安全衛生管理者である人材・総務・法務担当役員補佐（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

国内および海外で続発する様々な事件、事故、災害等に備えるには、社員一人ひとりが日頃から危機意識と適切な安全確保策を認識するとともに、各組織での安全対策インフラを整備し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、そのためには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・安全対策推進部に一元化し、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.社員の安全確保、2.共助、3.事業の早期復旧を基本方針とし、マニュアル化して全役職員に周知しています。

直近では、2021年度より各組織の持つ事業継続計画（BCP）の実効性を高めるため、計画策定に留まらず、各種訓練の実施、レビュー、改善というPDCA化に取り組んでいます。さらに、2022年1月にグループ会社の労働安全体制強化と、労働災害が実際に発生した場合の初動対応及び再発防止を支援する専門チームを災害・安全対策推進部内に設け、安全管理の情報集約、ノウハウ蓄積及びベストプラクティスの当社グループ全体への共有を図っています。

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

労働災害が発生した場合は、速やかに災害・安全対策推進部に報告される体制を取っております。当社単体における過去5年間の社員の労働災害件数は以下の通りです。

労働災害件数

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
1件	3件	2件	2件	2件

単体のみならず関連会社での労働災害の防止のため、各営業部門の業務部/内部統制担当メンバーによる労働安全情報連絡会を隔月に開催し、グループ内労働災害の発生状況と、再発防止策となるベストプラクティスの共有を行っています。

グループ内で発生した死亡や生命の危機を脅かすような事態による重大労働災害に関して、災害・安全対策推進部から社長以下の関係者への即時報告を実施して、必要に応じて原因分析と再発防止策立案も共有しております。

OHSAS18001、ISO45001取得状況

OHSAS18001については、2020年12月時点で、当社連結子会社372社のうち1.1%にあたる4社で取得していました。

なお、2018年3月に発行され、移行が推奨されているISO45001については、2023年3月現在、以下の5社で取得していることを確認しています。

(株)キリウ

FUJIWA MACHINERY INDUSTRY (HUBEI) CO., LTD.

Fujiwa Machinery Industry(Kunshan)Co.,Ltd

Efficient Homes Australia Pty Ltd.

Aver Asia Singapore Pte Ltd.

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（内科及び歯科）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、本社ビル内でインフルエンザ予防接種を実施し、また外部クリニックで受診する場合には健康保険組合より被保険者及び被扶養者に対して補助しています。																																			
健康成果指標	<table border="1"> <thead> <tr> <th>指標</th> <th>目標</th> <th>FY2018</th> <th>FY2019</th> <th>FY2020</th> <th>FY2021</th> <th>FY2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>健康診断受診率</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>ストレスチェック 受検率</td> <td>90%</td> <td>88.1%</td> <td>88.5%</td> <td>89.9%</td> <td>90.6%</td> <td>88.7%</td> </tr> <tr> <td>喫煙率</td> <td>10%</td> <td>-</td> <td>18.0%</td> <td>-</td> <td>13.7%</td> <td>13.3%</td> </tr> <tr> <td>35歳未満役職員の 婦人科検診 受診率</td> <td>15%</td> <td>-</td> <td>4.6%</td> <td>2.9%</td> <td>19.1%</td> <td>20.7%</td> </tr> </tbody> </table>	指標	目標	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021	FY2022	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%	88.1%	88.5%	89.9%	90.6%	88.7%	喫煙率	10%	-	18.0%	-	13.7%	13.3%	35歳未満役職員の 婦人科検診 受診率	15%	-	4.6%	2.9%	19.1%	20.7%
指標	目標	FY2018	FY2019	FY2020	FY2021	FY2022																														
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%	88.1%	88.5%	89.9%	90.6%	88.7%																														
喫煙率	10%	-	18.0%	-	13.7%	13.3%																														
35歳未満役職員の 婦人科検診 受診率	15%	-	4.6%	2.9%	19.1%	20.7%																														
従業員健康意識 調査の実施	健康経営施策の効果やプレゼンティーズム（※）の測定、また当社特有の健康課題の発見を目的に、2019年以降実施しています。 ※ 従業員が勤務していても、心身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。																																			

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。また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しました。																								
「健康経営セ ミナー」の拡充	<p>【一覧】過去実施セミナー</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>セミナー名</th> <th>開催形式</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2021年12月</td> <td>「眠り」はセルフケアの最大の武器</td> <td>オンライン</td> </tr> <tr> <td>2022年2月</td> <td>卵子のはなし</td> <td>オンライン</td> </tr> <tr> <td>2022年7月</td> <td>食生活改善セミナー</td> <td>対面・オンライン</td> </tr> <tr> <td>2022年10月</td> <td>Femtech展示会</td> <td>対面</td> </tr> <tr> <td>2022年12月</td> <td>メンタルヘルス不調への向き合い方と“生活リズム論”</td> <td>オンライン</td> </tr> <tr> <td>2023年3月</td> <td>相互に影響しあう“歯周病”と全身疾患</td> <td>オンライン</td> </tr> <tr> <td>2023年3月</td> <td>若・壮年期のメンタル不調～社会で生き抜くために～</td> <td>オンライン</td> </tr> </tbody> </table> <p>オンラインセミナーはグループ会社社員や家族も閲覧可とすることで幅広く健康リテラシー向上を支援しています。</p>		セミナー名	開催形式	2021年12月	「眠り」はセルフケアの最大の武器	オンライン	2022年2月	卵子のはなし	オンライン	2022年7月	食生活改善セミナー	対面・オンライン	2022年10月	Femtech展示会	対面	2022年12月	メンタルヘルス不調への向き合い方と“生活リズム論”	オンライン	2023年3月	相互に影響しあう“歯周病”と全身疾患	オンライン	2023年3月	若・壮年期のメンタル不調～社会で生き抜くために～	オンライン
	セミナー名	開催形式																							
2021年12月	「眠り」はセルフケアの最大の武器	オンライン																							
2022年2月	卵子のはなし	オンライン																							
2022年7月	食生活改善セミナー	対面・オンライン																							
2022年10月	Femtech展示会	対面																							
2022年12月	メンタルヘルス不調への向き合い方と“生活リズム論”	オンライン																							
2023年3月	相互に影響しあう“歯周病”と全身疾患	オンライン																							
2023年3月	若・壮年期のメンタル不調～社会で生き抜くために～	オンライン																							
メンタルヘルス 対策	SCGカウンセリングセンターの活用、及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	健康保険組合による禁煙サポートプログラムを定期的実施しており、希望者は無料でプログラムに参加することができます。また本社執務フロアは完全禁煙です。																								

人材マネジメント：職場環境・組織風土

活動

SCGカウンセリングセンター

住友商事グループ社員が「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。同センターは「守秘義務厳守」「なんでも相談」を掲げ、複数のカウンセラーがさまざまな悩みや問題の解決をサポートしています。

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 電話・出張カウンセリング	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

高度医療見舞金制度の導入

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。



海外勤務者の健康支援

住友商事では、69カ国・地域に1,000人を超える社員、及び帯同家族が駐在しています（2023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支援はもちろん、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発災時に緊急対策本部を設置する体制を整え、首都直下地震を想定した訓練や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、国内外各拠点においても、発災時訓練を実施するとともに、グループ全体として、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の整備に取り組んでいます。

海外における当社グループ社員の安全対策については、拠点ごとに安全対策マニュアルの整備、渡航先での安全行動を啓発するとともに、渡航者の経験レベルに合わせて初級から上級までの各種e-learningや実地訓練プログラムを提供しています。さらに、有事の際に各拠点と協力して、迅速かつ有効な救援・支援活動を行える体制を構築しています。

また、世界中で発生する危険情報（紛争、テロ、暴動、大事故、天災、その他）を海外拠点とも連携して即時に回収し関係者で共有する仕組みを整えています。

|| 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

事例紹介

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及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本部総括部の安全TQM・品質管理チームであり、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。

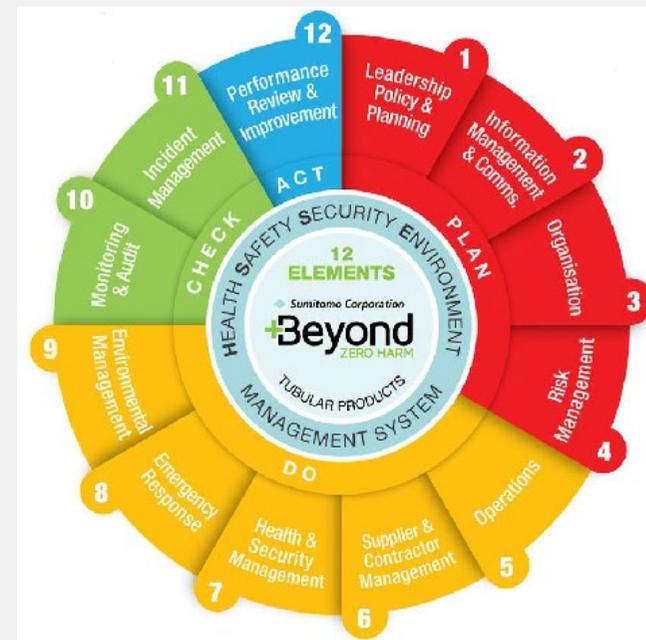
具体的には組織を統率するマネジメントから事業会社の製造現場まで、安全基盤を構築し、安全文化のさらなる醸成を図るため、TQM（Total Quality Management）を各社に導入推進し、会社目標から個人目標までの一貫性を確保し

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・品質管理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（労働災害及び環境事故の撲滅）”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当たり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

事例紹介

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年度からはより詳細にわたるSafety Auditを開始し、3社実施しました（2023年度は4社実施予定）。安全教育については、新しく本部所属になったメンバー及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



Safety Auditで事業会社を訪問

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 Equipmen社を展開しており、また、更なる機械化とレンタル需要拡大が見込まれる東南アジアでは、Aver Asia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。各地域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及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。

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、及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

2021年：12.8日

2022年：13.7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。2021年より、組織のパフォーマンスを最大化できるよう、社員が自律して出社とテレワークをバランスよく組み合わせるベストミックスの働き方を推奨しています。その結果、2022年度平均の出勤率は約6割となっています。

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 Challenge 2023

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による新たな事業アイデアを実現することを目的としています。今までにない発想（ゼロ）から次世代のビジネス（ワン）を創造する、というコンセプトの制度です。新事業の実現に加え、社員の育成やチャレンジする文化の醸成も目的としており、自分のアイデアを「絶対に実現する」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、社内に広く共感を呼んでおり、社員の意識改革につながっています。2018年度から2022年度の5年間で約1,000件の応募がありました。2022年度末時点では、過年度に選考を通過したアイデアを含めた合計11件が事業化に向け活動をしています。住友商事グループでは着手していない、社会の潮流を捉えた新たなアイデアを実現すべく、挑戦者は熱心に取り組んでいます。仮にチャレンジが終了しても、事業開発を経験した人材がその後組織内で活躍することや、ピッチコンテストで挑戦者の姿を視聴した社員も刺激を受けることで、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、組織活性化にもつながっています。



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」、「業績及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、一定以上の役職者及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。2023年3月時点で、住友商事労働組合の組合員数は3,107人、住友商事の社員に占める労働組合員比率は62%となっています。

エンゲージメントサーベイ

2022年度から当社の全社員を対象にエンゲージメントサーベイを実施しています（※1）。「従業員エンゲージメント」の高さと、組織の収益性や生産性には正の相関関係があり、「目指す姿」の実現に向けた「企業の状態」の現在地を把握する経営指標の一つとして活用し、地に足の着いたアクションを継続的に実践していくことを目的としています。

人材マネジメントの領域にとどまらず、事業戦略や組織体制、仕事の進め方等さまざまな要素が影響を及ぼすものであり、サーベイ結果を丁寧に読み解きながら、さまざまな施策を全社・現場レベルで推進しています。2023年度からは、国内・海外拠点の現地採用社員も含み全世界の社員を対象として同サーベイを実施する他、役員報酬における株式報酬の算定指標の一つに「従業員エンゲージメント」（※2）も追加しています。

なお、エンゲージメントサーベイで算出された「従業員エンゲージメント」の目標として前年度比向上を掲げ、達成有無を確認しています。

※1 従来は3年に1回、従業員意識調査を実施

※2 エンゲージメントサーベイで算出される「社員エンゲージメント指数」「社員を活かす環境指数」の総称

社会貢献活動

方針・考え方

住友商事グループは、持続可能な社会の実現に貢献することを目的とし、グローバルな企業グループとして経営理念と行動指針を実践することで、事業活動と社会貢献活動を通じて社会的課題の解決に取り組んでいます。

住友商事グループの社会貢献活動の基本的な考え方

目的

私たちは、住友商事グループの経営理念・行動指針を実践し、グローバルな企業グループとして、事業活動と社会貢献活動を通じて、企業の立場から社会的課題の解決に向けて取り組み、持続可能な社会の実現に貢献します。

活動

私たちは、社会の持続的発展を担う次世代人材の育成支援、並びに、事業活動の場である内外地域社会への貢献を軸として、社会貢献活動を推進します。また、良き企業市民として、さまざまな活動に参加します。

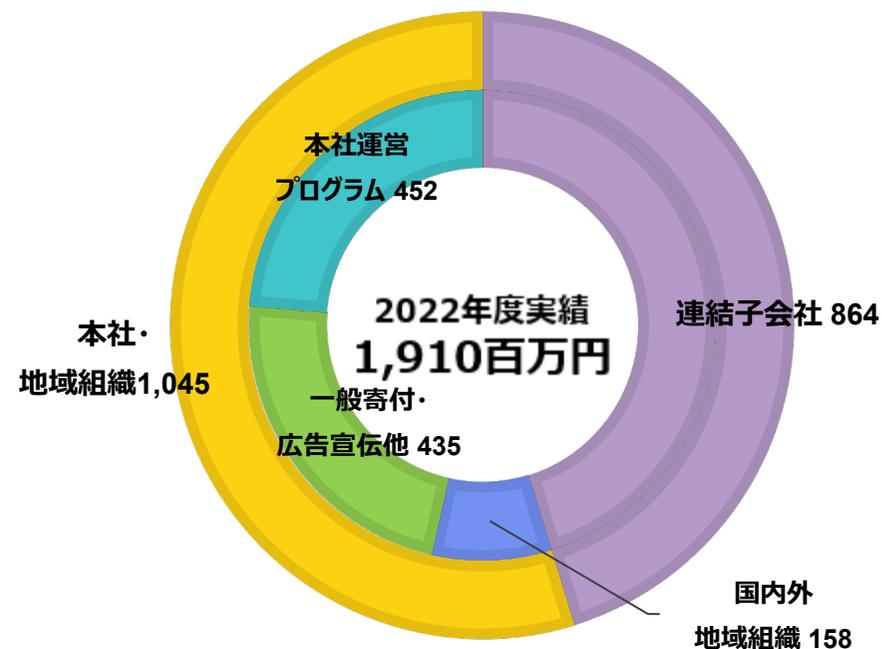
姿勢

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

活動

2022年度 社会貢献活動費

社会貢献活動費総額（単位：百万円）



- ※ 本データのうち、地域組織及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、2023年2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。2022年度までに67人の学生が本プログラムに参加しています。



□ TOMODACHI住友商事奨学金プログラムに関する特集は[こちら](#)

ジュニア・フィルハーモニック・オーケストラ（1992年～）

当社は「オーケストラを通して次代を担う若者の成長に役立ちたい」という作曲家・故塚原哲夫氏の提唱により設立された、小学生から大学生まで約80人で構成されるユースオーケストラを30年にわたり支援しています。年に数回、当社主催コンサート「住友商事ヤング・シンフォニー」を開催し、演奏の場を提供しています。プロと同じ大きな舞台上で演奏を行うことは、日々の練習の成果を披露する貴重な機会となっています。



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、モンゴル、バングラデシュ、パキスタン等、アジア各国で支援した学生は、2022年度までにのべ17,000人に及んでいます。



住友商事オマーン留学生奨学金（2019年～）

住友商事及び中東住友商事は、日本とオマーンの民間交流及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、生活費及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。



□ [社会貢献活動](#)

社会貢献活動

活動

次世代人材の育成支援

中国・清華大学冠講座（2006年～）

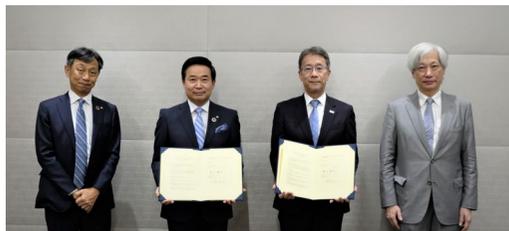
当社は、北京の清華大学公共管理学院と共同研究の覚書を締結し、毎年、日本を代表する経営者を講師に招いた講演会を開催しています。グローバル社会におけるリーダーシップや企業経営をテーマに、清華大学の学生のみならず、教授陣や政府関係者、近隣大学からの参加も含め250人前後が参加し、講演会後には毎回熱心な質疑応答が交わされます。

本共同研究は、清華大学から高い評価を受けており、今後も継続して取り組んでいきます。



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他、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

米州

社員参画で、飢餓ゼロの社会を目指す

米州住友商事では、北中南米地域の食糧安全保障に資するボランティア活動に取り組んでいます。ニューヨークでは、シティ・ミールズ・オン・ホイールズと連携し、社員が地域の高齢者への食事配達を支援。シカゴでは、フィーディング・マイ・スタービング・チルドレンと協力し、穀物・乾燥野菜・非常食などの梱包活動に参加し、発展途上国の子どもたちを支援しています。ブラジル住友商事では、サンパウロに拠点を置くシスター イルデフランカ幼児教育センターと提携。家庭菜園をつくり、作物栽培レッスンを提供する等、教師や幼児が自らの食糧をつくる力を育む活動を支援しました。



アジア大洋州

マングローブの植樹プロジェクトで気候変動対策に取り組む

マングローブは、面積当たりの炭素貯留量が最も多い生態系として知られています。インドネシア住友商事では、環境に配慮し、持続可能なビジネスの構築を加速させることを目指し、2022年7月、ヌサトゥンガラバラット州のスンバワ島でマングローブ植樹プロジェクトを開始しました。同年10月には、住友商事グループ社員16人が現地を訪問し、地元ボランティア500人とともに植樹と種まきを行いました。



社会貢献活動

活動

グループ会社での取り組み事例

|| 事例紹介

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により、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。

また、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、社員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、2022年度までに1,199回のワークショップを実施し、これまでのべ23,211人の子どもたちが参加しました。



|| 事例紹介

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230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ます。昨年度は新型コロナウイルスの影響で中断していた日本式の夏祭りが再開しました。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活動を行っています。

環境面では、2020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 Evolutional 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の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

100SEEDは、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。2022年度には19カ国で53プロジェクトが稼働。新型コロナウイルス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	2022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)	53 (19)
社員参加人数	単体、地域組織	人	696	765	1,506

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。

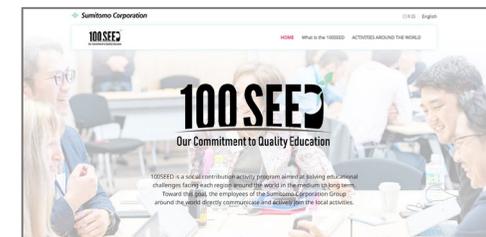


活動の詳細は、以下の特設サイトをご参照ください。

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)

100SEEDに関する特集は[こちら](#)



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

貧困地域の教育支援

中国



中国住友商事グループでは、安徽省蕭県の貧困地域の子どものための教育環境を整える活動を続けています。支援金は社員からの募金と同額を会社がマッチングして拠出。社員による現地訪問の後、生徒を当社オフィスに招待する等交流を図っています。

【2022年度 活動実績】

参加社員 192人／145時間

受益者 154人

満足度 100%

アジア大洋州

BUTTON UP/ POWER UP/ LIGHT UP プロジェクト

タイ



恵まれない地域の小学生の教育環境を整える「BUTTON UP」、大学生に対し、社会人になる前に備えるべき21世紀型スキルを提供する「POWER UP」、質の高い教育実現に向けた教員研修を提供する「LIGHT UP」の3つの活動を通し、タイの教育課題に向き合っています。

参加社員 186人／1,394時間

受益者 2,510人(小・中・大学生)

満足度 100%

欧州・中東・CIS

プレイポンプの設置

南アフリカ



南アフリカでは多くの学校が深刻な水不足で生徒の健康や出席率に影響が及んでいることを憂慮し、地下水を汲み上げる機能を持つ遊具「プレイポンプ」を小学校に設置する活動を続けています。今後はさらに社員が現地訪問し、水・衛生教育を行う計画です。

参加社員 2人／5時間

受益者 2校(小学校)

満足度 100%

米州

子どものデイケアサービス支援

ブラジル



ブラジルがコロナ禍で「ハンガーマップ」対象国に逆戻りしたことを機に、ブラジル住友商事では、子どもたちの免疫力を高め、成長・発達を促す生鮮食品を提供する活動をはじめました。社員募金は当初計画の10倍が集まり、施設の子どもたちに1年分の新鮮な野菜や果物を届けることができました。

参加社員 43人／15時間

受益者 150人(子ども)

満足度 100%

日本

キャリア教育支援 Mirai School

日本



社員が全国の高校に出向き、自らのキャリアや仕事観を話すことにより、高校生に将来やキャリアについて考えるきっかけを提示し、未来を担う次世代人材の育成支援に取り組んでいます。これまでの3年間に68校を訪問し、1万人を超える高校生に授業を届けてきました。

参加社員 86人／1,290時間

受益者 4,998人(高校生)

満足度 97%

コーポレートガバナンス

方針・考え方

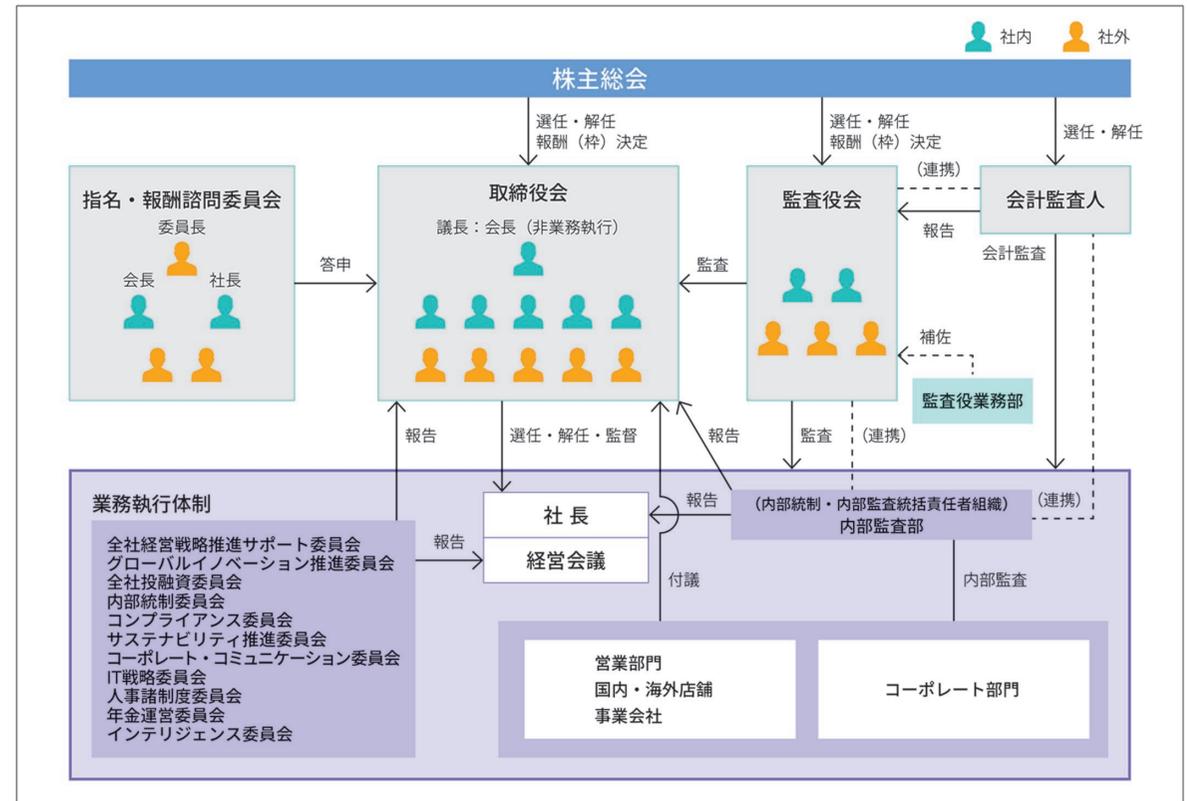
コーポレートガバナンスの基本原則

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」及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、より良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

当社では、監査役会設置会社制度のもと、独立性があり、それぞれの専門分野で高い識見を有する社外取締役及び社外監査役を選任し、当社の意思決定及び経営監督により多様な視点を取り入れています。また、社外取締役が委員長を務め、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、意思決定及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担当役員ならびに営業部門の管掌役員、事業部門長及びイニシアチブリーダーで構成され、原則毎週1回開催しています。

【コーポレートガバナンス体制】



コーポレートガバナンス

体制

取締役および取締役会

取締役会の構成

取締役会は、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名のうち、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。取締役会を招集し、その議長となる取締役会長は、経営の監督を行い、日常業務に関与せず、代表権を有しません。なお相互牽制の観点から、原則として取締役会長及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及び社内規則「社外役員の選任及び独立性に関する基準」を満たしています。それぞれ異なる経験や専門性を活かし、多様かつ独立した視点で当社のコーポレートガバナンスに貢献しています。

[☐ 社外役員の選任及び独立性に関する基準](#)

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、適切な範囲で業務執行側に権限委譲することで、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」を行い、サステナビリティや人事戦略等のテーマを特定しています。さらに年間を通じて、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より強化しています。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、取締役会とは別に開催する「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。特に、2023年度に最終年を迎える中期経営計画「SHIFT 2023」の完遂に向け、執行側の取り組み状況を丁寧にモニタリングし、取締役会として後押ししています。

※1 全社経営戦略推進サポート委員会、グローバルイノベーション推進委員会、サステナビリティ推進委員会、内部統制委員会 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

[☐ 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、取締役及び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、その結果の概要を開示しています。

2022年度は、実効性評価の形骸化を防ぎ、取締役会の機能向上のためのPDCAサイクルを回していくという観点から、実効性評価の手法や項目について取締役会メンバーで議論のうえ、以下の見直しを行いました。

1. アンケートで出された意見をもとに議論を深めるためには、回答者や当該意見の背景、問題意識を把握することが重要であり、かつ、現状において取締役会で忌憚のない意見交換が十分に行われていると判断し、アンケートを従来の「匿名式」から「記名式」に変更しました。
2. その上で、今回より第三者を起用したインタビューに代えて、記名式アンケート結果を踏まえて課題とその改善策を取締役会メンバー全員で議論するプロセスを充実させる方針としました。
3. アンケートにおいては、改善の進捗を定点観測するために基本的な質問項目を維持しつつも、主要な論点に更に絞り込んだうえで、各取締役・監査役が課題と考えていることを自由に記載する形式にしました。

上記に従い実施した2022年度の実効性評価及びその結果の概要は、以下のとおりです。

実効性評価における取締役・監査役の意見や認識した課題を踏まえ、取締役会の実効性の更なる向上に取り組んでいきます。

1. 評価の手法

(1) 対象者：取締役全員（11名）及び監査役全員（5名）

(2) 実施方法：

2022年12月にアンケート（記名式による回答）を実施しました。その結果を踏まえ、取締役・監査役で複数回議論し、結果の評価・分析を行うとともに、課題の特定と改善に向けた取り組みについて議論しました。

(3) 評価項目：

- ①取締役会の機能と役割
- ②取締役会の議題
- ③取締役会における議論の質・内容
- ④取締役会メンバーへのサポート・情報提供
- ⑤取締役会の構成
- ⑥取締役会の諮問委員会
- ⑦議長の役割発揮
- ⑧社内取締役の役割発揮
- ⑨社外取締役の役割発揮
- ⑩監査役への期待
- ⑪総合評価 等

(4) 第三者の補助：

アンケートの設問選定等において、第三者（外部コンサルタント）のアドバイス、補助を受けました。

（次のページに続く）

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

2. 評価結果の概要

アンケートの結果を踏まえて取締役・監査役全員による議論を行い、当社取締役会は、不断の取組みによりその運営・機能発揮の水準は年々向上してきており、概ね実効的に機能していると評価しました。主に、次のような意見がありました。

- 取締役会のアジェンダは計画的に議論し、適切に設定されている。特に中期経営計画に基づく戦略遂行状況のモニタリングについては、定期的かつ包括的にとりあげられ、議論に十分な時間がかけられている。今後は、地政学的事象等取り巻く諸環境の変化が当社経営にもたらす影響、及びそれを踏まえた中長期の経営戦略の議論により多くの時間をかけていくと良い。
- 取締役・監査役への事前説明、経営会議における議論や事前説明における質疑の共有、社外役員会の開催等の取組みが充実したことにより、取締役会における本質的な議論が活性化している。各議題につき、建設的な質疑と十分な意見交換が行われ、取締役会の監督機能と意思決定機能の高度化に寄与している。
- 社外取締役は、それぞれが有する専門的な知識や経験に基づいた示唆及び助言を行っている。社外取締役による、社内役員・経営執行側では気づきにくいさまざまなステークホルダーの視点からの意見を通じ、取締役会による監督機能の発揮に貢献している。

また、今回の取締役会実効性評価においては、「取締役会がどのような機能と役割を担うべきか」といった、取締役会の最も本質的な論点に立ち返った議論も行いました。本論点については今後も継続的に議論していく必要があるものの、本議論の結果を踏まえ、コーポレートガバナンスの更なる強化・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。

- 取締役会のマネジメント機能及びモニタリング機能を共に強化し企業価値向上につなげていく観点から、今後も適切な議題設定を行い、中長期的な経営方針に関する議論も深めていきます。
- 取締役会と執行側との間のコミュニケーションをサポートする専任組織を新たに設置し、取締役会に付議すべき事項の見直しや、簡潔な付議資料の作成及び論点整理等の取り組みを更に推し進めることによって、取締役会での議論の質を向上させていきます。

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取締役及び監査役の指名基準、④社長執行役員の選任・解任（社長の後継者指名を含む）、⑤取締役及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取締役及び執行役員の報酬・賞与の体系・水準、ならびに監査役の報酬枠、⑧顧問制度に関して審議し、その結果を取締役に答申します。また、①～⑧以外で取締役会から委任を受けた事項を審議・決定し、取締役会に答申・報告します。2022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人は財務及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人は企業経営及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及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、取締役及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、本社及び主要な事業所に関して事業及び財産の状況を調査しています。また、子会社については、子会社の取締役及び監査役等と意思疎通及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（5人）を設置し、監査役業務部所属者の人事評価及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、内部監査の計画及び結果について適時に報告を受けています。また、会計監査人との定期的な打ち合わせを通じて、会計監査人の監査活動の把握と情報交換を図るとともに、会計監査人の監査講評会への出席、在庫棚卸監査への立ち会い等を行い、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」）及び各取締役・監査役が有するスキル（2023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参照ください。

取締役

■ 男性 ■ 女性

	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
社内	■ 中村 邦晴	取締役会長	14年3ヶ月	●	●	—	●	●	●	●
	■ 兵頭 誠之	代表取締役 社長執行役員	5年3ヶ月	●	●	—	●	●	●	●
	■ 上野 真吾	代表取締役 副社長執行役員	3ヶ月	●	●	—	●	—	—	—
	■ 清島 隆之	代表取締役 副社長執行役員	4年3ヶ月	●	—	—	—	●	●	●
	■ 諸岡 礼二	代表取締役 専務執行役員	1年3ヶ月	●	—	—	—	●	●	—
	■ 東野 博一	代表取締役 専務執行役員	1年3ヶ月	●	●	●	●	—	—	—
社外	■ 岩田 喜美枝	社外取締役	5年3ヶ月	●	—	—	●	—	—	●
	■ 山崎 恒	社外取締役	5年3ヶ月	—	—	—	—	—	●	●
	■ 井手 明子	社外取締役	3年3ヶ月	●	—	●	●	—	—	—
	■ 御立 尚資	社外取締役	1年3ヶ月	●	●	—	●	—	●	●
	■ 高原 豪久	社外取締役	3ヶ月	●	●	—	●	—	—	—

コーポレートガバナンス

体制

監査役

■ 男性 ■ 女性

	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
社内	■ 御子神 大介	常任監査役（常勤）	3ヶ月	●	●	●	－	－	－	●
	■ 坂田 一成	監査役（常勤）	1年3ヶ月	●	●	－	－	－	－	－
社外	■ 永井 敏雄	社外監査役	7年3ヶ月	－	－	－	－	－	●	－
	■ 加藤 義孝	社外監査役	7年3ヶ月	●	－	－	－	●	－	－
	■ 長嶋 由紀子	社外監査役	2年3ヶ月	●	●	－	－	－	－	●

本ページ及び前ページの表（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」及び「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捉えながら、事業ポートフォリオのシフトを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」及び「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」及び「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及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参照ください。 [☐ 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及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。

ただし、協業や事業上の必要性等を踏まえ、個別銘柄ごと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、2022年度は22銘柄（一部売却を含む）、338億円の上場株式を売却し、2023年3月末時点での保有残高は59銘柄・1,907億円となっています。

議決権行使にあたっては、社内ガイドラインに基づき、投資先企業及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上で、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	●	●	●
	業績連動賞与	●	-	-
変動	譲渡制限付 業績連動型 株式報酬	●	●	-

※1 業務執行取締役及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及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

今般、譲渡制限付業績連動型株式報酬制度の一部を見直し、株主価値の共有に加え、サステナビリティ経営の高度化へのコミットメントをより強く意識できるよう、環境・社会・企業統治に関する指標との連動性を高め、中長期的な事業ポートフォリオの最適化や企業価値向上、持続可能な成長、重要社会課題の解決に向けた取り組みを促進することを目的として、非財務指標を算定指標に追加する等の改定を実施しました。

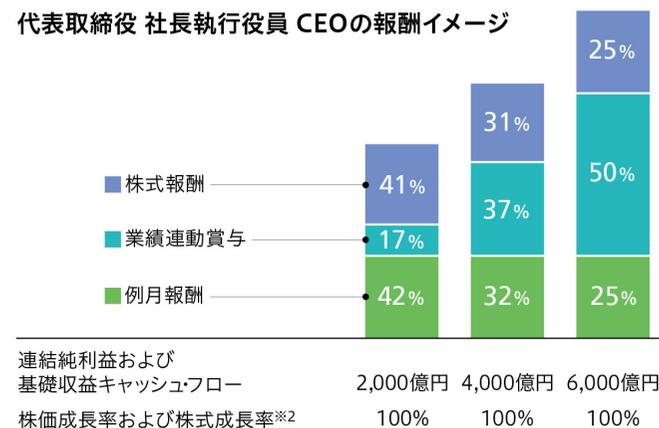
報酬水準及び構成比率

・外部専門機関による客観的な報酬市場調査データ（※1）等を参考に、当社の経営環境や経営戦略・人材戦略を踏まえ、適切な報酬水準及び報酬構成比率を設定しています。

※1 ウィリス・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」＋「販売費及び一般管理費（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）}

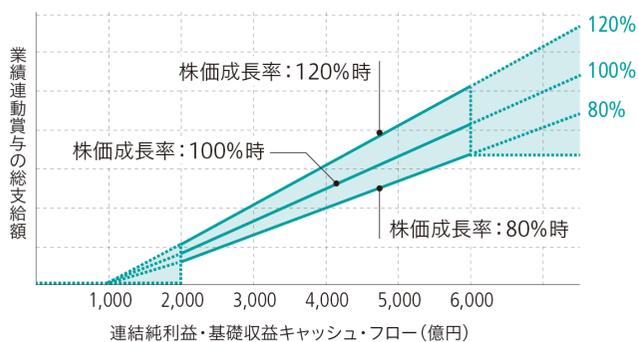
コーポレートガバナンス

体制

業績連動賞与

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及び当社株価成長率（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上、事業年度終了後に支給します。

業績連動賞与と総支給額の算出式
 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



賞与フォーミュラにおける想定業績レンジを、連結純利益及び基礎収益キャッシュ・フロー：2,000億~6,000億円とし、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。また、当社株価成長率の範囲は80~120%とします。

各役員個人の個人評価は、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ごとの戦略達成度及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。

個人評価における財務・非財務指標の内訳

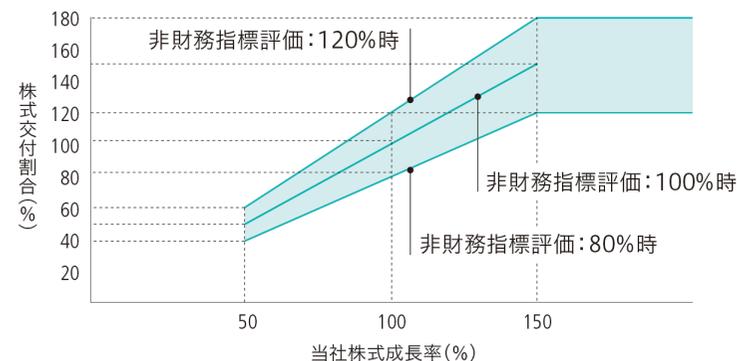


非財務指標のうち、全社重要課題「DXによるビジネス変革」「サステナビリティ経営の高度化」「Diversity & Inclusionの推進」が、全体の20%を占める設定とします。

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）成長率に対する当社株価成長率の割合）に応じて交付株数を算定します。加えて、今般の制度変更により、サステナビリティ経営の高度化へのコミットメントをより強く意識できるよう、環境・社会に関する非財務指標との連動性を高め、重要社会課題の解決に向けた取り組みをより一層促進すべく、非財務指標（「気候変動問題対応」、「女性活躍推進」、「従業員エンゲージメント」）の評価結果も反映し、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。

当社株式成長率及び非財務評価による株式交付割合



当社株式成長率及び非財務指標の評価期間（イメージ）

	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年
2023年プラン	← 評価期間 →			● 株式交付		
2024年プラン		← 評価期間 →			● 株式交付	
2025年プラン			← 評価期間 →			● 株式交付

グループガバナンス

基本方針

グループマネジメントポリシーのもと、企業価値の最大化を促進

住友商事グループは、世界78の国と地域に886のグループ会社を有しています。これらグループ会社は、事業領域が幅広い産業分野にわたり、業界トップクラスの事業会社も多数あり、当社グループにとって強みの源泉となっています。

グループ各社は住友商事グループの経営理念や経営戦略を尊重し、自律的な経営を実践します。住友商事は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、当社を含むグループ各社の連携を通じて新たな価値を創造します。このグループ経営の基本的な考え方・方針の共有とより高度な実践を目的として、2021年にグループマネジメントポリシーを制定しました。

グループマネジメントポリシーでは、「自律」「対話」「連携」を当社及びグループ各社が尊重すべき三原則として掲げた上で、グループ経営におけるそれぞれの役割と責任を明確化しました。当社は、住友商事グループの経営理念・行動指針及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、産業構造の変化やサステナビリティをめぐる潮流等へ迅速・適切に対応するとともに、将来の収益の柱となるような事業会社群に成長させていくことで、当社グループの事業ポートフォリオをより確固たるものに進化させ、企業価値の最大化を図ります。

自律

グループ各社は、住友商事グループの経営理念や経営戦略等を尊重し、独自の事業戦略及び事業計画を策定し、遂行します。グループ各社は、自律的経営の基礎として、個社の状況に応じた最適な経営管理体制を整備します。

対話

住友商事及びグループ各社は、積極的な対話を通じて、信頼関係の構築に努めます。その関係性を基盤として、住友商事は、グループ各社の取締役会等を通じ、重要な意思決定に関与し、事業運営状況をモニタリングするとともに、適切な助言を行います。

連携

住友商事及びグループ各社は、互いに連携し合い、グループ内の多様な経営資源を相互に活用することで、個社だけでは実現できない新たな価値を創造します。



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あるいは関係するコーポレート部門の各部署に対して直ちに事態を報告し、最善の措置を取るという「即一報」を基本として取り組んでいます。

[□ 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

当社及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及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等、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、当社及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。

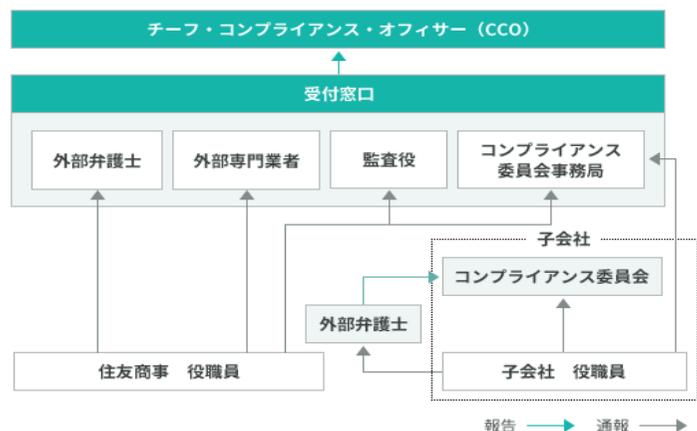


コンプライアンス

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。2022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32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、監査役会及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参照ください。



「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・アップ制度も設置し、運用しています。本制度は、19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」及びスピーク・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及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まとめた上で分析、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、個人情報保護を含む情報セキュリティ等の個別のテーマでセミナーや研修等も随時実施している他、コンプライアンス意識調査を通じて、コンプライアンスに対する当社役職員の感度や関連法令・ポリシー等の理解、浸透状況を把握し、将来のコンプライアンス施策の立案・実施に活かしています。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及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他、社内セミナー等の継続的な実施を通じ、日本及び海外での贈収賄・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、その約束をしたり又はその申し出をしてはならない。」という当社グループの贈賄防止に関する原則を宣言しています。また、取引先の皆様を対象に、当社グループの贈賄防止体制や贈賄防止のための取り組みについて説明し、ご理解とご協力をお願いしています。

[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」を定めている他、日々の取引における留意事項をまとめた役職員向けのマニュアルを作成しています。さらに、定期的な社内研修等を通じて、独占禁止法の遵守徹底を図っています。

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、トレードにかか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他、関税関連法規をはじめ、公共の秩序や安全にかかわる関連諸法令遵守のために、また、国家の経済活動を維持する観点から経済安全保障政策動向についても考慮しつつ、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、当社の事業活動及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及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。

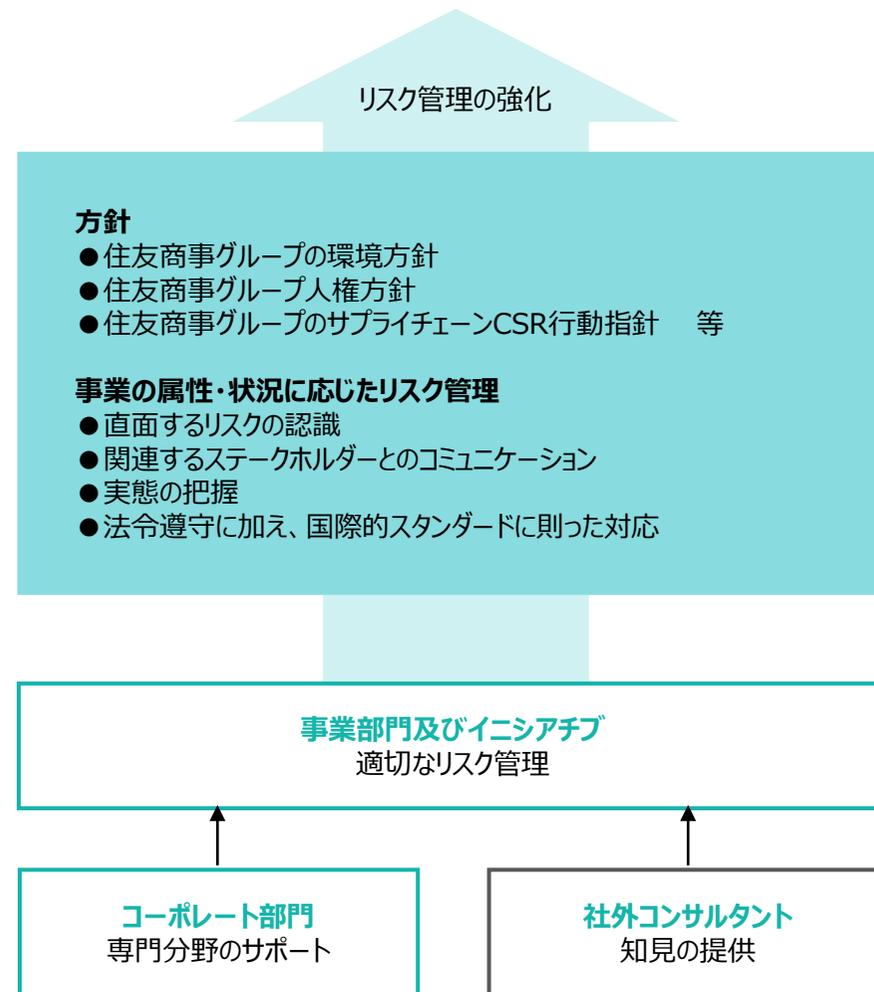
当社グループの各事業活動が社会・環境に与える影響や、重点的に管理すべきリスクの性質は、事業が取り扱う商品、業態、あるいは活動地域等によって異なるため、個々の事業の特性を踏まえたリスク管理が必要です。

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もち、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・環境にかか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・環境に与え得る主なリスク

- 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

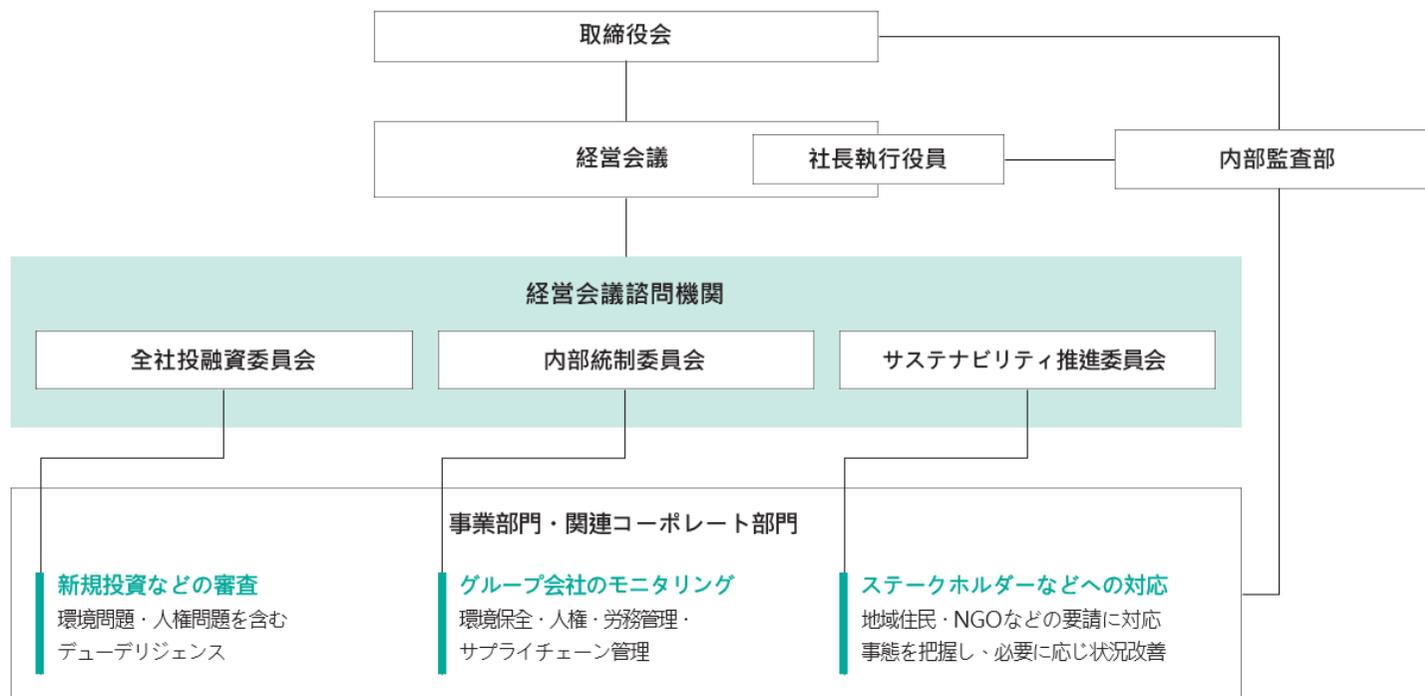
社会・環境関連リスク管理体制

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等、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及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。

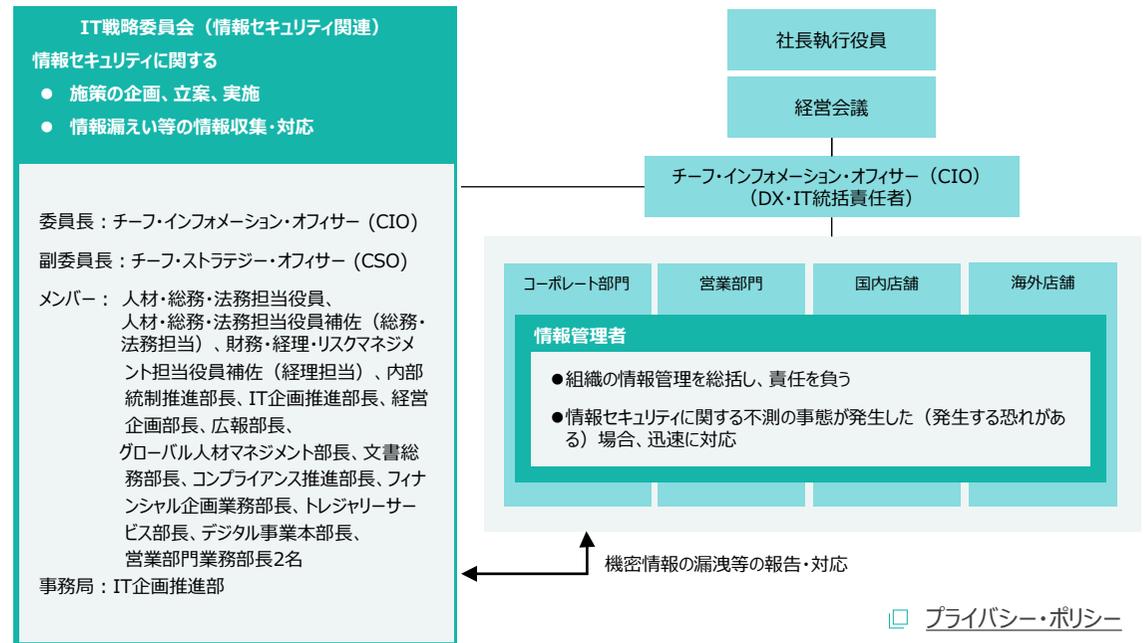
5 情報セキュリティ教育・啓発

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及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入手し、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	統合報告書、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	統合報告書、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	統合報告書、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	統合報告書、社内報、イントラネット、各種研修・セミナー、労使懇談会、エンゲージメントサーベイ、スピーク・アップ制度 等

IR・SR活動

(SR : Shareholder Relations)

当社は、情報開示方針の下、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。社内関係部署と連携して能動的に情報発信し、対話を通じて意見収集を行います。得られた意見を社内にフィードバックの上、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた提言・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グループへの理解の深化と、内部ステークホルダーである全役職員の戦略遂行・価値創造の実行力の発揮に貢献し、設定したミッション「マーケットからの正しい評価を獲得し、当社の企業価値向上に貢献する。」を達成します。

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。

マネジメント及び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。

2022年度実績

面談実績 約250回 (うちESG・SR面談 : 24回)
 (マネジメント出席回数 : 社長 : 15回 CFO : 22回)

事業部門説明会開催

Investor Day 2022開催

個人投資家説明会
 年12回 総参加者数6,379名

2022年度実績

経営会議報告 年12回	取締役会 年6回	社長定例会議 年4回
----------------	-------------	---------------

コーポレートコミュニケーション委員会 四半期に1回	IR Quarterly Report (※) 毎四半期 発行
------------------------------	------------------------------------

IR・SR分科会 月1回	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.171をご覧ください。

項目	対象範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
GHG排出量（エネルギー起源CO2）			1,475	2,175	2,062	1,821 ★
	（内訳） Scope1<エネルギー起源CO2>	連結	792	1,523	1,389	1,268 ★
	Scope2		683	653	672	553 ★

- ※ 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。
 - （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 2022」に記載された2020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。
- ※ 2022年度実績1,821千t-CO2eの事業別内訳は、発電事業以外 757千t-CO2e、発電事業 1,065千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。
 - ・ [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）](#)
 - ・ [2022年度実績 地球温暖化対策報告書（PDF/4,313KB）](#)
 - ・ [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	2022年度
住友商事グループ		59,939	55,367	55,497	52,572
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	1,005	974	967	757
	発電事業	43,126	40,582	41,368	42,613
	化石エネルギー権益事業	15,808	13,811	13,162	9,203

- ※ 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（エネルギー起源CO2）] 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.171をご覧ください。

項目	対象範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
GHG排出量（Scope1<エネルギー起源CO2以外のGHG排出量>）			0	4	232	260 ★
（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	129	153
一酸化二窒素（N2O）			0	4	103	107
ハイドロフルオロカーボン（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<エネルギー起源CO2以外のGHG排出量>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。
- ※ 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年度以降は連結（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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
GHG排出量（Scope3）			62.19	34.38	33.19	46.43 ★
（内訳）カテゴリ4：輸送、配送（上流）	単体 （国内）	千t-CO2e	5.50	3.88	4.09	4.00 ★
カテゴリ5：廃棄物			0.01	0.01	0.01	0.01 ★
カテゴリ6：海外出張			22.40	0.07	0.57	10.28 ★
カテゴリ7：通勤			0.61	0.14	0.37	0.51 ★
カテゴリ13：下流リース資産			33.66	30.29	28.15	31.63 ★

- ※ 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。
- ※ 廃棄物起因の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。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。2022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.3.3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勤務形態別、都市区分別の従業員数・勤務日数当たりの排出原単位を用いて算出しています。2022年度実績は、当データベース（Ver.3.3）を採用しています。
- ※ 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（現：エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律）」（省エネ法）に基づいて算出、電力のCO2排出係数には基礎排出係数を使用しています。
- ※ 2020年度/2021年度/2022年度のGHG排出量の合計値（上記のScope1、Scope2、Scope3の合計値）は、順に2,214千t-CO2e/2,327千t-CO2e/2,128千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.171をご覧ください。

項目	対象範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
エネルギー使用量	連結	千GJ	17,062	29,574	28,680	25,027 ★
電力使用量	連結	MWh	1,534,809	1,525,641	1,645,278	1,336,280 ★

- ※ 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（現：エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律）」（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。
- ※ 2022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5,264MWh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。

環境（水資源）

項目	対象範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
取水量	連結	千m3	20,144	93,120	78,107	66,452	
			(水源別内訳) 上水道、工業用水	4,206	4,807	6,809	7,357
			地下水	13,008	56,085	34,342	19,454
			河川・湖	2,930	31,701	35,998	37,680
			海	0	2	3	4
			雨水	0	526	955	1,957
			連結収益あたりの取水量	千m3/百万円	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	4,351	
			(水源別内訳) 上水道、工業用水	303	793	895	1,007
			地下水	63	721	956	199
			河川・湖	0	0	87	1,185
			海	0	2	3	4
			雨水	0	526	955	1,957
			拠点数	拠点	74	60	53
排水量	連結	千m3	15,097	52,723	7,205	7,185	
			(放流先内訳) 下水道	11,173	48,016	2,540	2,444
			地下水	50	200	230	40
			河川・湖	2,974	3,512	3,461	3,681
			海	900	995	974	1,020

- ※ 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。
- ※ 2022年度取水量66,452千m3のうち、一部推計値を採用している欧米州青果事業30社、並びに豪州鉱山事業における河川・湖及び雨水からの取水を除いた取水量11,759千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。
- ※ 水ストレス地域における取水量は、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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
廃棄物排出量	連結		33,305	36,480	36,413	33,200
事業系一般廃棄物 リサイクル量		t	111	41	44	47
事業系一般廃棄物 最終処分量			6	2	2	2
事業系一般廃棄物 リサイクル率		%	95.0	96.1	95.6	95.8
プラスチック使用製品産業廃棄物等 排出量	単体 (国内)		-	-	151	213
プラスチック使用製品産業廃棄物等 再資源化量			-	-	21	36
プラスチック使用製品産業廃棄物等 熱回収量		t	-	-	93	139
有害廃棄物排出量			7.01	6.29	1.36	0.72
大気汚染物質排出量			0	0	0	0
紙使用量		千枚	14,516	4,559	5,254	5,887

- ※ 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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
ISO14001 取得事業所比率	単体 (国内)	%	100	100	100	100
	連結		19	19	21	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	百万円	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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
従業員数	連結	人	65,662	72,642	74,920	74,253	78,235	
臨時従業員数			25,700	27,604	28,523	28,169	30,222	
従業員数【男女別】	男性	単体	人	3,910	3,937	3,937	3,852	3,761
	女性			1,216	1,270	1,303	1,298	1,307
	計			5,126	5,207	5,240	5,150	5,068
新卒採用者数（※1）	男性	単体	人	104	118	102	75	72
	女性			58	91	52	31	29
	計			162	209	154	106	101
新卒採用者における女性比率	単体	%	35.8	43.5	33.3	28.6	28.7	
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	%	7.2	7.5	7.0	6.5	7.3	
キャリア採用者数	男性	単体	人	30	27	24	14	47
	女性			6	8	3	6	28
	計			36	35	27	20	75
障がい者雇用率（※2）	単体	%	2.24	2.24	2.11	2.09	2.25	
管理職数（※3）	男性	単体	人	2,669	2,657	2,647	2,540	2,523
	女性			184	203	216	204	232
	計			2,853	2,860	2,863	2,744	2,755
女性管理職比率（※3）	単体	%	6.5	7.1	7.5	7.4	8.4	
女性部長級比率（※3）	単体	%	—	—	0.8	0.8	1.4	
団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	単体	%	59.1	59	59.2	60.4	62.3	
平均勤続年数	男性	単体	年・ヵ月	18年10ヵ月	18年8ヵ月	18年10ヵ月	19年2ヵ月	19年1ヵ月
	女性			16年0ヵ月	15年7ヵ月	15年10ヵ月	16年4ヵ月	16年6ヵ月
	全体平均			18年2ヵ月	17年11ヵ月	18年1ヵ月	18年6ヵ月	18年5ヵ月
男女間賃金差異（※4）	正規雇用	単体	%	—	—	—	—	58.7
	非正規雇用		%	—	—	—	—	48.9
	全労働者		%	—	—	—	—	59.6

※1 2022年度より医療従事職を含めた人数に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おります。

※2 当該年度6月1日時点の数値です。

※3 翌4月1日時点の数値です。（従来は当該年度3月31日時点の数値を開示）。2022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おります。

※4 男女間賃金差異の計算対象項目：例月給（基本給、出向手当、別居手当、在宅勤務手当、時間外勤務手当、管理職深夜割増手当、賞与）

差異理由：正規雇用・非正規雇用ともに女性管理職比率が賃金差異に影響しているものの、同等の職務であれば、大きく賃金差異が生じることはありません。（部長相当：102.6%、課長層：100.3%、非管理職層：85.4%）

なお、女性管理職比率の目標(2030年度までに女性管理職比率20パーセント以上)を目指す中で、中長期的には賃金差異は縮小していくと見込んでおります。

ESG定量データ

社会（働き方）

項目	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
フルタイム従業員の離職率	男性	単体	%	1.8	1.8	1.9	3.4	3.1
	女性			2.3	2.4	1.7	3.0	2.8
	計			1.9	2.1	1.9	3.3	3.0
自己都合による退職比率	計	単体	%	1.9	1.9	1.9	3.0	2.6
月間法定時間外平均	単体	時間・分	9時間53分	7時間47分	12時間49分	12時間20分	10時間55分	
年間有給休暇取得日数平均	単体	日	16.9	17.1	12.3	12.8	13.7	
配偶者出産休暇取得者数	単体	件	90	92	83	70	86	
子の看護欠勤取得者数	単体	件	237	225	173	169	194	
介護休業取得者数	単体	人	0	1	0	0	1	
産前産後欠勤取得者数	単体	人	71	73	87	70	65	
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	181	179	189	156	168
	女性			71	57	73	60	51
	計			252	236	262	216	219
育児休職取得者数	男性	単体	人	10	9	34	41	61
	女性			71	56	73	62	51
	計			81	65	107	103	112
男性の育児休業取得率（※1）	単体	%	—	—	—	—	67.0	
育児休職から復職した従業員数	男性	単体	人	10	9	32	36	58
	女性			54	64	29	8	64
	計			64	73	61	44	122
育児休職後の復職率（※2）	男性	単体	%	100	100	100	100	100
	女性			100	95.6	96.7	100	95
	計			100	96.1	98.4	100	98
短時間勤務制度利用者数	単体	人	136	165	173	200	195	
労働基準法違反件数	単体	件	3	3	5	5	3	

※1 男性の育児休業取得率は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第2号における育児休業等及び育児目的休暇の取得割合を算出したもの。

※2 2022年度より算出対象範囲を一部変更

ESG定量データ

社会（労働安全衛生）

項目	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
労働災害発生件数	単体	件	1	3	2	2	2
労働災害による死亡者数			0	0	0	1	0
LTI（休業災害）発生件数	単体	件	1	3	1	1	0
LTIFR（休業災害度数率）			0.10	0.29	0.11	0.11	0

社会（人材育成）

項目	対象範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
能力開発研修（※）	単体	のべ講座数	講座	340	286	255	919	1,705
		研修受講者数	人	14,646	14,963	12,211	44,876	92,446
		のべ総研修受講時間	時間	75,089	65,652	50,806	119,894	177,320
		従業員一人当たりの平均時間		14.7	12.7	9.7	23.4	32.3
海外派遣者数	単体	人	1,153	1,144	1,098	976	921	
海外研修者数	単体	人	96	67	34	76	61	
従業員1人当たりの年間教育訓練費用	単体	円	555,403	501,830	325,604	327,587	380,624	

※ 住友商事社員及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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
社会貢献活動	社会貢献活動支出額	連結	百万円	1,528	1,980	1,654	1,655	1,910
	ボランティア休暇取得者数	単体	人	7	12	1	10	1
政治献金額	単体	百万円	24	28	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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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	3	3	3	3	3
		女性	2	1	2	2	2
		計	5	4	5	5	5
	計		11	10	11	11	11
取締役における女性比率（※）		%	18	10	18	18	18
取締役会開催回数		回	20	16	21	22	18
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	2	2
		女性	0	0	0	1	1
		計	3	3	3	3	3
	計		5	5	5	5	5
財務及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	17	15	17	17	17
取締役及び監査役における女性比率（※）	単体	%	13.3	6.7	13.3	18.8	18.8
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	7	5	11	7	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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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	480	474	470	380	427
		取締役賞与			327	194	-	513	537
		ストックオプション			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	91
		譲渡制限付業績連動型 株式報酬			-	-	-	121	296
		計			959	831	592	1,099	1,351
	社外取締役	例月報酬	67	65	87	95	104		
		計	67	65	87	95	104		
	監査役報酬	社内監査役	単体	百万円	87	87	87	87	87
社外監査役		例月報酬			38	38	50	54	59
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	492	520	508	504	521
		連結子会社			540	537	529	489	495
		計			1,032	1,057	1,037	993	1,016
	非監査業務に係る報酬	単体	13	16	11	26	20		
		連結子会社	57	83	62	55	105		
		計	70	99	73	81	125		

ガバナンス（コンプライアンス）

項目		対象範囲	2019年（※1）	2020年（※1）	2021年度	2022年度
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)	270回以上	150回以上	140回以上	160回以上
	受講者数		のべ 19,160人以上	のべ 19,890人以上	のべ 20,990人以上	のべ 29,580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	80回以上	70回以上	50回以上	70回以上	
	受講者数	のべ 3,100人以上	のべ 10,800人以上	のべ 5,450人以上	のべ 10,240人以上	

※1 1月～12月の数字

※2 住友商事の当社又は国内/海外法人が主催したもので、国内外の事業会社向けの研修を含みます。

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」及び「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。

2023 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

注) 当社のMSCI指数への組み入れ、及びMSCIのロゴ、商標、サービスマーク又は指数の名称の使用は、MSCI又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指数の名称及びロゴはMSCI又はその関係会社の商標又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（2023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（2023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

2022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「A-：リーダーシップレベル」、水セキュリティ「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5月に、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。



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。



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7年連続（2017～2023年）受けています。



PRIDE指標「シルバー」認定

2022年にLGBTQ+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「シルバー」の認定を受けています。



総務省「テレワーク先駆者百選」

総務省の2019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「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「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。



「企業フィランソपी大賞」特別賞 受賞

当社がグローバルで取り組む社会貢献活動プログラム「100SEED」は、企業が行う社会課題の解決や社会の健全な発展に寄与する活動を顕彰する「第19回企業フィランソピー大賞」（主催：公益社団法人日本フィランソピー協会）において、特別賞「種まきセンチュリー賞」を受賞しています。（受賞年：2022年）

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会員企業の一社として積極的に参画しています。2022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きます。

※1 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。

[TCFD提言に基づく情報開示](#)

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 自然関連財務情報開示タスクフォース（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures）。自然資本及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。

[TNFDベータ版フレームワークに基づくトライアル分析](#)

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「サステナビリティ推進委員会」、「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する他、「社会貢献・ABIC委員会」に参加し、ABICの活動拡大に向けた連携、商社業界の社会貢献活動についての情報交換を行っています。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。

[IBCステークホルダー資本主義指標に基づく情報開示](#)

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技術及びCO2の化学合成等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。

イニシアチブへの参画

GXリーグへの参画

当社は2023年4月に、経済産業省が推進する「GXリーグ」に参画しました（※）。GXリーグは、2050年カーボンニュートラル実現と社会変革を見据えてGX（Green Transformation）への挑戦を行い、現在及び未来社会における持続的な成長実現を目指す企業群が、産官学で協働する場です。

当社は、自社グループの2050年カーボンニュートラル化を目指すとともに、社会全体のカーボンニュートラル化に資する取り組みにも積極的に取り組んでいます。GXリーグの枠組みを活用し、こうした取り組みを一段と推進していきます。

※ GXリーグの本格運用に向け基本的な指針を示した「GXリーグ基本構想」には、22年3月に賛同。



経団連生物多様性宣言・行動指針への賛同

2020年1月、当社は経団連及び経団連自然保護協議会が策定した「経団連生物多様性宣言・行動指針（改訂版）」への賛同を行いました。

本宣言は、自然共生社会の構築を通じた持続可能な社会の実現のために、企業の立場から生物多様性保全の問題に取り組む決意と行動指針を示したものです。今後も生物多様性及び自然の営みの重要性を認識し、持続可能な社会の実現に向け、生物多様性の維持・保全に取り組んでいきます。

経団連自然保護協議会

1992年に設立された「経団連自然保護協議会」は、経団連加盟企業の中から、自然保護や生物多様性の保全に積極的に取り組む企業によって構成されており、自然保護活動支援やNGOとの交流推進等に取り組んでいます。当社もメンバーの一員として参加しています。

環境省「COOL CHOICE」

政府は、2030年度に温室効果ガスの排出量を2013年度比で26パーセント削減するという目標達成のため、低炭素型の製品、サービス、ライフスタイル等、地球温暖化対策に資する「賢い選択」を促す国民運動「COOL CHOICE」を推進しています。

当社はこれに賛同し、オフィス内での省エネルギーや廃棄物削減等、低炭素社会の実現に向けた取り組みを推進しています。



公益社団法人 企業市民協議会（CCBC）

日本企業が海外進出先のコミュニティから、良き企業市民として受け入れられるための活動支援を目的として、経団連の呼び掛けにより1989年に「企業市民協議会（CBCC）」が設立されました。当社は会員として、CSRに関する最新情報収集、国内外の関係機関等とのCSR対話等に取り組んでいます。

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

<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/csr/activity#02>

» 住友商事グループ人権方針

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

» グローバル人材マネジメントポリシー

<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/about/talent>

» 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#02>

» 社会貢献活動の基本的な考え方

<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

<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

<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の基本方針

<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

<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が主導してまと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。

2022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

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、株主を含む全てのステークホルダーに価値をもたらす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・長期目標の詳細及び進捗はp.9~23をご参照ください。
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、社会的過小評価グループ出身者の有無、代表するステークホルダー。	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.152をご参照ください）。 また、コーポレートガバナンス報告書の他、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」及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。

■ : 中核指標 □ : 拡大指標

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>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、及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</p>	<p>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・長期目標の詳細及び進捗はp.11~23をご参照ください。</p>
ガバナンス機関の質	<p>報酬</p> <p>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</p> <p>2. 最高ガバナンス機関及び上級役員、以下のような報酬に関する報酬ポリシー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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、交配株又は権利確定株式を含む) ・ サインオンボーナス又は採用報奨金 ・ 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) 	<p>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「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 (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上、事業年度終了後に支給します。また、各役員個人の個人評価は、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。</p> <p>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> 足元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。</p> <p><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「SHIFT 2023」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。</p> <p><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又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又は退職する日までの期間とします。</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
ステークホルダー・エンゲージメント	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。	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。
		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。
		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ため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.11~23にて開示しています。
		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、各組織の戦略及び事業活動における社会課題にかか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。
倫理的行動	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、従業員及びビジネスパートナーの割合。 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。 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	1. 2022年度には、当社及び当社グループ会社において、合計70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10,240人以上の役職員が参加しました。 2. 2022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。 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・寄付及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、海外拠点及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、日本及び海外での贈収賄・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。

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又はその恐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、又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>2022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、目標等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わた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（グリーン転フォーメーション）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2022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、各課題をめぐ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.11~23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>リスクと機会の監視</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>社会課題に対する当社の機会とリスクはp.6に掲載されています。</p> <p>当社の全社的な経営資源配分については、国内及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上で判断しています。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.141、142をご参照ください。</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2022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 : 1,528 （GHGの種類別の排出量） CO2 1,268 CH4 153 N2O 107 ●スコープ2 : 553 ●スコープ3 輸送、配送（上流） : 4.00 ●スコープ3 廃棄物 : 0.01 ●スコープ3 海外出張 : 10.28 ●スコープ3 通勤 : 0.51 ●スコープ3 下流リース資産 : 31.63 データの報告範囲やCO2排出に関する詳細情報はp.145、146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.59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、2020年より、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」に関する情報を開示しています。詳しくはp.28～59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.31、59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

テーマ

指標

回答

: 中核指標 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
自然の喪失	土地利用と生態系の感度 オペレーション（該当する場合）とフルサプライチェーン（マテリアルな場合）の報告。 - 基本的な植物、動物又は鉱物の商品生産に使用される土地の面積（例：林業、農業又は工業活動のために使用される土地の面積）。 - 基本的な植物、動物又は鉱物の商品生産に使用される土地の面積の前年比推移。（注：サプライチェーンの数値は、必要に応じて、使用される各商品の質量と、異なる調達先における土地の単位当たりの平均生産量に基づいて、最初にい見積可能）。 - サステナビリティ認証基準、又は正式な持続可能な管理プログラムの対象となっている、上記ポイント1の土地面積、又は植物、動物および鉱物の商品総投入物の質量もしくはコスト別の割合。 認証基準又は持続可能な管理プログラムについて、当該認証基準/プログラムの対象となる総土地面積、質量又はコストの割合とともに開示。	当社が資本参加するマダガスカル共和国のアンバトビー・プロジェクトでは、1,600haにおいて鉱山開発を行う中、開発による生態系への影響を別の生態系を復元・創造することで緩和するための取り組みとしてBusiness and Biodiversity Offsets Program (BBOP)のガイダンス及びIFC パフォーマンス基準6に沿ったオフセットプログラムを実施しています。具体的な進捗としては、開発地域に類似した森林地域6,800haの保全を行う等することで、事業面積の9倍にもなる14,000haの土地でオフセットを実施しました。
	土地利用と生態系への配慮 保護地域又は、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	当社は2022年6月にTNFDフォーラムに参画し、TNFDベータ版フレームワークに基づくトライアル分析を実施しました。2023年度に実施したトライアル分析の結果については、p.73～78をご参照ください。
淡水利用の可能性	水ストレス地域における水消費量及び取水量 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、水ストレスが高い又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：59,267 メガリットル （うち、6.6%が水ストレス地域における消費） 取水量：66,452 メガリットル （うち、6.5%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。

住友商事（単体）におけるジェンダー別の割合（2023年3月末時点）：
男性：3,761名/女性：1,307名

住友商事（単体）における年齢層別の割合：

年代	人数	%
20代	861	17.0%
30代	1,370	27.0%
40代	1,131	22.3%
50代	1,300	25.7%
60代	402	7.9%
70代	4	0.1%
総計	5,068	100%

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。当社では職務等級制度を採用しているため、同等の職務であれば大きな賃金差異は生じません。なお、男女間賃金差異に関する詳細なデータについては、「2022年度有価証券報告書」のp.12をご参照ください。

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
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

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。なお、2022年度における住友商事（単体）における賃金水準は以下の通りです。

- 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
- 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411：16です。（社長執行役員：411百万円、従業員：16百万円）

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・強制労働にかか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。
a) 業務の種類（製造工場等）と、サプライヤーの種類
b) 当該業務を行う国又は地域、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。

2020年度のデスクトップ調査の結果を基に2021年度から部門別の人権デューデリジェンスを実施しており、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.82～91をご参照ください。

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>2023年3月時点で、住友商事労働組合の組合員数は3,107人、住友商事（単体）の社員に占める労働組合員比率は62%となっています。</p> <p>詳しくはp.119をご参照ください。</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 	<p>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.83をご参照ください。</p> <p>2.2022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・苦情のうち、特定した8つの顕著な人権課題に関連した事案は10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。</p> <p>3.別項「児童労働、強制労働のリスク」をご参照ください。</p>
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> <p>1.労働災害の発生件数は以下の通りです。 ●死亡災害：2020年度：0件、2021年度：1件、2022年度：0件 ●重大な業務上の災害（死亡除く）：2020年度：0件、2021年度：0件、2022年度：0件 ●記録対象となる業務上の傷害の件数と割合：2020年度：1件、2021年度：2件、2022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。</p> <p>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。 ●社内診療所（内科、歯科）：住友商事の役職員は定期健康診断受診の他、事後措置が必要な対象者は診療所内での専門医への受診や産業医面談の実施等、治療と仕事の両立支援の観点からサポートしており、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でき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。</p>

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、2022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。
	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2022年度、各組織及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：5,068人 研修総時間：177,320時間（うち人事部主催研修：80,933時間） 研修費用：1,929百万円 従業員一人当たりのトレーニング時間：35.0時間 従業員一人当たりの学習費用：38万円
将来のためのスキル	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2022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（%）：2.7%（1,929百万円/72,092百万円） 2. 2022年に実施したエンゲージメントサーベイでは、トレーニングの実施もあり、「教育・研修」に関するスコアは好業績企業平均を上回り、従業員エンゲージメント向上に寄与する結果となりました。

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

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. 2022年度新卒採用
《ジェンダー》男性：72名、女性：29名（男性：71.3%、女性：28.7%）
《年齢層》20代：101名

2022年度キャリア採用
《ジェンダー》男性：47名、女性：28名（男性：62.7%、女性：37.3%）
《年齢層》20代：11名、30代：45名、40代：16名、50代：3名（20代：14.7%、30代：60.0%、40代：21.3% 50代：4.0%）

2. 2022年度平均勤続年数/ 離職者率 ※過去の推移はp.149をご参照ください。
《ジェンダー》男性：19年1ヵ月/3.1%、女性：16年6ヵ月/2.8%

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、「2022年度有価証券報告書」のp.127以降をご参照ください。また、fについてはp.151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2022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1兆1,400億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、「2022年度有価証券報告書」のp.16【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。2022年度以降の株主還元方針については、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することとしております。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することとしております。
2022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5,652億円になったことを踏まえ、1株当たり115円と致しました。また、DOEレンジ上限を超過する当期利益に対する追加還元として、500億円を上限とした自己株式の取得(2023年2月7日～4月28日)を2023年2月6日に決定致しました。その結果、2022年度の配当支払額は142,849百万円（自己株式取得額との合計額：180,798百万円）となりました。
なお、上述の自己株式の取得は2023年4月28日に買付が完了致しました。加えて、200億円を上限とした自己株式の取得(2023年5月10日～6月9日)を2023年5月9日に決定し、2023年6月9日に買付が完了致しました。

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	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 2. コミュニティ及び地域経済に対する現在の、又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） 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	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。 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べく継続して取り組んでまいります。 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、再エネ事業を展開し、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。 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。 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.145～153）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.65、123をご参照ください。
	研究開発費総額（\$） 研究開発関連の総費用	住友商事グループにおける、2022年度の研究開発費の総費用は2,061百万円です。
よりよい製品とサービスのためのイノベーション	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等を含む、企業の世界全体での総納税額と内訳	法人税等の支払い額は「2022年度有価証券報告書」のp.132,133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。
コミュニティと社会の活力	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。	当社の2022年度の社会貢献活動額は1,910百万円で、ボランティア休暇を取得した人数は1名です。詳しくは、ESG コミュニケーションブックp.120～125とp.151をご参照ください。

独立した第三者保証報告書

2023年9月7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 齋藤 和彦 ㊟

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2023（データ編）（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2022年4月1日から2023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株式会社キリウ大分における現地往査
- 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マネジメント

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力及び正当な注意、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並びに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、国際品質マネジメント基準第1号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準並びに適用される法令及び規則の要件の遵守に関する方針又は手続を含む、品質マネジメントシステムをデザイン、適用及び運用している。

以上

※ 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

