

住友商事株式会社

2022 年度 現代奴隷法に係る声明(仮訳)

住友商事は、取引先やビジネスパートナーとともに、世界における奴隷労働や人身売買等の根絶に努めていきます。

本声明は、[英国現代奴隷法](#)に従い、住友商事の 2022 年度の取り組みを公表するもので、2023 年 7 月 18 日開催の取締役会にて承認決議しております。

組織について

当社は、国内及び海外の 60 カ国以上に 120 超の拠点をもち、850 社を超える事業会社を通じて、さまざまな産業分野で多くの取引先や消費者との信頼関係をベースに、多様な商品・サービスの国内販売、輸出入および三国間取引、さらには国内外における事業投資など、総合力を生かした多角的な事業活動を展開しており、5,000 人超が就業しています。

当社の事業詳細につきましては、以下のウェブサイトをご覧ください。

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

住友商事の事業およびサプライチェーンにおける現代奴隷防止に関する取り組み

当社の根幹には、住友政友(1585-1652)による創業以来、400 年にわたって脈々と受け継がれてきた「[住友の事業精神](#)」があります。これを礎に「[住友商事グループの経営理念・行動指針](#)」を策定し、価値判断のよりどころとして確立させており、その中で「人間尊重を基本とし、信用を重んじ確実を旨とする」と明確にうたっています。

また、2020 年度には、サステナビリティ経営の高度化の一環として、「社会の持続可能性」と「社会の発展と進化」の2つのテーマを柱に[6つの重要社会課題と長期目標](#)を定めました。それら重要社会課題の一つは「人権尊重」であり、その長期目標として「全事業・サプライチェーンにおける人権の尊重」を設定しています。今後、取り組みを推進するとともに、その進捗を開示していきます。

当社は、現代奴隷に関する問題を真摯にとらえ、その事業およびサプライチェーンにおける現代奴隷の防止に向けて、以下のような取り組みを行っています。

[住友商事グループ人権方針](#)

当社は、「[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](#)」に則って活動すべく、「[住友商事グループ人権方針](#)」において、i)人権デューデリジェンスの取組みを通じ、人権への負の影響の特定・防止・軽減に努めること、ii)当社グループの活動が人権に負の影響を与えていること、または助長したことが明らかとなった場合には、適切な措置を講じることでその救済に努めること、iii)ステークホルダーとの対話・協議により人権尊重の取組みの向上と改善に努めること、等を定めています。

2021年度には、6つの重要社会課題と長期目標に対し、具体的なアクションプランを示した[中期目標](#)を定めました。「人権尊重」に関して設定した中期目標の一つは、「[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・徹底です。この目標を達成するために、当社は、人権デューデリジェンスを通じて、サプライチェーンを含む全事業のリスク分析を強化し、2025年までにリスク低減策を実施すべく、取り組んでいます。

また、当社は、ステークホルダーからの人権や環境等さまざまな意見・要望を一元的に受け付ける窓口として、ウェブサイト上に[サステナビリティに関する問合せ窓口](#)を設置しています。頂いた問合せ内容については、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、事態に応じて社外専門家と連携し、問題解決に向けたアクションに繋げるとともに、企画担当役員を含む経営陣やサステナビリティ推進委員会に必要に応じ報告します。今後さらに、人権デューデリジェンスによる評価結果やステークホルダーから頂いた意見・要望等を踏まえて、より有効なグリーンバンスメカニズムを構築していきます。

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に与える人権へのリスクを特定・防止・是正するために、2020年度より人権デューデリジェンスを開始しました。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・デリジェンスガイドランス](#)」など、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。最初のステップとして、グループ全体の人権への影響・リスクを評価すべく、デスクトップ調査・専門家へのヒアリング・社内インタビューを行い、優先的に対応すべき、8つの顕著な人権課題を特定しました。

特定した8つの顕著な人権問題は、次のとおりです。

「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」

当社グループの従業員を含むサプライチェーン全体の労働者の人権はビジネスの基盤にかかわる重要な課題であり、[ILOの5つの中核的労働基準](#)にも関連する「結社の自由と団体交渉権」「強制労働・児童労働」「差別・ハラスメント」「労働安全衛生」に加え、「労働条件」に取り組んでいきます。当社は、インフラ事業や資源開発を含め地域社会に深く根差した事業を行っており、「地域住民の健康安全」や「土地の権利」を尊重する責任があります。また、幅広い事業を行っていく上で、顧客や消費者の「個人情報・プライバシー」についても重要な課題の一つと位置付けています。

今後、これらの課題毎に、当社グループの事業でリスクの高い分野から優先的に、具体的なリスク防止・軽減のための行動計画を検討・実行していきます。

当社は、中期目標である「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」すべく、2021年度より部門別の人権デューデリジェンスを開始しました。2021年度に実施したメディア・デジタル事業部門と生活・不動産事業部門に続き、2022年度はインフラ事業部門と資源・化学品事業部門を対象に人権リスクの特定と評価を行いました。具体的には、外部専門家を起用し、各部門に属する全てのSBU (Strategic Business Units) に対してインタビューを実施、それぞれの事業におけるサプライチェーンや事業活動に関連する地域住民等、ステークホルダーへの影響を含めたビジネスの実態や顕在化事例を確認するとともに、想定される潜在リスクについても特定し、それらに対する対応状況もヒアリングしました。ヒアリング結果を踏まえて、人権リスクの発生可能性と発生した場合に生じる深刻度の観点から、優先して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、具体的な防止・低減策の検討・実行を進めていきます。(部門別人権デューデリジェンスで特定された顕在・潜在リスクとその評価・対応策の詳細については、[ESGコミュニケーションブックーディスクロージャー編ー](#)をご覧ください。)

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・低減策を実行し、それらの継続的モニタリングを通じて、新たな取組みにつなげるPDCAサイクルを回していきます。

[住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針](#)

当社は、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](#)」を制定しています。その中で「人権を尊重し、人権侵害に加担しない」、「強制労働・児童労働・不当な低賃金労働を防止する」とうたっており、現代奴隷の防止に関する指針としています。

万が一、本行動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きます。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を見直していきます。

また、2021 年度は、特に持続可能な調達を要する主要な天然資源に関する個別方針として、「[住友商事グループの森林経営方針](#)」と「[住友商事グループの林産物調達方針](#)」を制定しました。これら方針には、森林関連事業の運営において「[住友商事グループ人権方針](#)」並びに「[国連ビジネスと人権に関する指導原則](#)」に従い人権を尊重するという当社のコミットメントが含まれています。

グループガバナンス

当社は、グループ会社による「自律」的な経営を尊重し、株主として積極的な「対話」を通じて構築した信頼関係に基づき、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強固な「連携」により新たな価値を創造することをグループ経営の方針としています。

[中期経営計画 SHIFT2023](#) におけるガバナンス強化の具体策として、グループ経営の考え方の共有と実践を通じて当社グループの企業価値を最大化することを目的にグループマネジメントポリシーを制定し、「自律」「対話」および「連携」をグループ経営の三原則として掲げています。

また、当社は、グループ各社の自律的経営の基礎として、事業戦略の実現を阻害するリスクを適切にコントロールするために最適な経営管理体制の構築・運用を支援しています。具体的には、Basic Elements というグループ標準ツールを活用し、グループ各社の内部統制状況を可視化し、当社との「対話」を通じて認識された課題を解決していく内部統制のフレームワークを導入しています。

この Basic Elements には「人権の尊重」、「労働災害への対応」、「労務管理、安全衛生管理」及び「サプライヤー管理」の各項目が含まれており、それらの状況を定期的にモニタリングし、課題がある場合、各事業の特性に応じた対応方針を策定することにより、引き続き、当社グループの事業およびサプライチェーンにおける現代奴隷の防止に向けて取り組んでいきます。

社会・環境関連リスク管理

当社は、当社グループの各事業について、事業内容や地域の特性に応じたリスク管理を推進すべく、新規投資の申請時に、所定の評価シートを活用して、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、そのリスクに応じて、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審議過程に参加するなど、リスク状況に応じた意思決定を行う体制を整えています。

投資実施後も各事業会社の社会・環境リスク管理状況のモニタリングを行い、課題がある場合には改善に取り組みます。

国連グローバル・コンパクトへの積極的な参画

当社は 2009 年 3 月、当社グループの経営理念と共通の価値観を提唱する「国連グローバル・コンパクト 10 原則」に署名し、常に同 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おり、内部監査においても同 10 原則を参照しています。

また、当社は、日本国内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・ジャパンに参画しています。

研修

当社は、現代奴隷に関する当社グループ内の理解を深め、意識を高める為、英国内務省が発行する英国現代奴隷法への対応ガイダンス上で研修ツールの一つとして推奨されている米国 NGO (Verite) による強制労働と人身売買に関する英語版無料 e-Learning の受講を当社グループ内で推進しています。

また、「ビジネスと人権」に関する e-Learning を自社制作し、全ての当社役職員が受講を修了しており、2020 年度には、海外スタッフ向けの研修メニュー Global e-SBC に同 e-Learning を追加、受講を推進しています。

2022 年度は、当社の新入社員 101 名・新任主任 110 名・新任管理職 119 名・新任チームリーダー 82 名・新任部長 25 名に対し、人権尊重を含むサステナビリティ推進に関する研修を実施しました。

当社は、さまざまな分野の事業に従事し、関連するリスクも多岐にわたりますが、現代奴隷の根絶はどの分野においても重要だと考えており、引き続き、現代奴隷の防止に関する取り組みを継続していきます。

2023 年 7 月 28 日

東野 博一

住友商事株式会社

代表取締役 専務執行役員

コーポレート部門 企画担当役員 CSO