



ESGコミュニケーションブック 2021

Ver. 2

ESGコミュニケーションブック

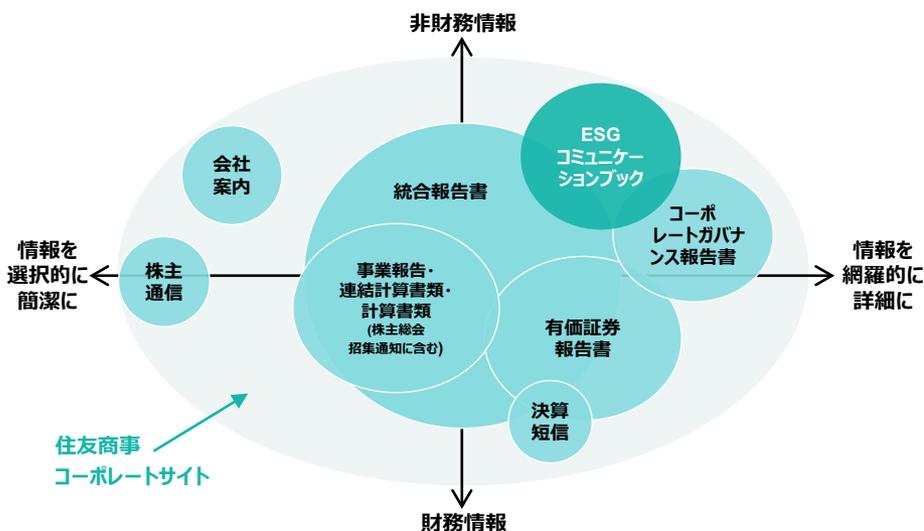
目次

◆ 編集方針	2	◆ 社会	60
◆ トップメッセージ	3	人権	60
◆ 住友商事グループのサステナビリティ	4	労働安全衛生・健康経営	66
サステナビリティに関する考え方	4	人材マネジメント	76
事業精神と経営理念・行動指針	6	サプライチェーン	92
マテリアリティ（重要課題）	7	産業・技術革新	94
様々な社会課題と当社事業との関わり	9	ヘルスケア	95
サステナビリティ経営の高度化	11	生活基盤・街づくり	97
中期経営計画	22	社会貢献活動	100
サステナビリティ推進体制	23	◆ ガバナンス	107
イニシアチブへの参画	24	コーポレートガバナンス	107
◆ 特集	25	内部統制	116
気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）	25	コンプライアンス	117
DX × サステナビリティ	40	社会・環境関連リスク管理	120
◆ 環境	41	情報セキュリティ	122
環境マネジメント	41	ステークホルダーエンゲージメント	123
気候変動	45	◆ ESG定量データ	124
水資源	50	◆ 社外からの評価	132
生物多様性	52	◆ 企業活動を支える原則・方針	134
汚染防止	55	◆ IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示	135
資源利用	57		

編集方針

当社は、ステークホルダーの皆様の、それぞれのご関心にお応えするべく、さまざまな情報開示ツールを活用して財務・非財務の両面から企業情報の提供に努めています。その中でESGコミュニケーションブックは、サステナビリティに関連する当社の活動の詳細情報をESG（環境・社会・ガバナンス）の観点でまとめたものです。各情報開示ツールに掲載されている情報とその位置づけを示した全体像は下図の通りです。統合報告書など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頂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上で公開し、年次報告書ではなく、期中にも改訂を行うことで情報をアップデートしています。



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](#)



報告対象範囲（本誌）

住友商事株式会社およびグループ会社

報告対象期間（本誌）

2020年度（2020年4月～2021年3月）の事業活動を中心に、2020年3月以前、2021年4月以降の方針や活動についても一部報告しています。

発行時期

Ver.1：2021年9月10日

Ver.2：2022年4月28日

準拠したガイドライン

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

参考にしたガイドライン

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



お問い合わせ先

住友商事株式会社
サステナビリティ推進部
TEL: 03-6285-5000

WEB: サステナビリティに関するお問い合わせ
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/info/sustainability>

トップメッセージ

社長執行役員CEO



住友商事グループの経営、事業活動の根底には、「自利利他公私一如（※）」に代表され、約430年にわたる住友の事業において礎とされてきた住友の事業精神が流れています。

（※）「住友の事業は、住友自身を利するとともに、国家を利し、かつ社会を利するものでなければならない」という意。

当社は2021年5月に新中期経営計画「SHIFT2023」を発表しました。当社グループの強みを生かした事業の強化育成、及び中長期的視野で次世代ビジネスの育成に焦点を当てた事業ポートフォリオの構築を目指します。社会が必要とする価値を創造し続けることが、当社グループの持続的成長につながるとの信念のもと、社会課題解決への貢献を強く意識したサステナビリティ経営をさらに進め、持続可能な社会と企業価値向上の実現に向け取り組んでいきます。

当社グループのコーポレートメッセージ——Enriching lives and the world——が意味する通り、「世界を、社会を、人々の暮らしを、より豊かにする」という目標を掲げ、信念に従って実際に踏み行う。この「実践躬行（じっせんきゆうこう）」により、グループ一丸となって、新たな価値創造への挑戦を続けていきます。

代表取締役
社長執行役員 CEO **兵頭 誠之**

サステナビリティ推進委員長



「企業の持続的な成長」と「社会の持続可能な発展への貢献」——。私は、サステナビリティ経営にはこの二つの要素があり、それらを一つの軸に重ねた取り組みこそが、これからの時代の企業活動のあるべき姿だと考えています。企業は、将来の事業環境変化を見通し、自らの強みを活かして二つの要素を満たしてこそ、長期的視野での価値創造ストーリーを描くことができるのです。

住友商事グループは、「持続可能な社会の実現」を経営における重要なテーマとして掲げ、サステナビリティ経営を実践してきました。

2020年度からは「サステナビリティ経営の高度化」を進めています。具体的には、世界が直面する社会課題から、当社グループの事業活動と特に関わりの深い「6つの重要社会課題」を定めるとともに、それぞれの課題解決に貢献するための長期目標・中期目標を策定しました。社会課題は企業にとって、機会とリスクの両面になり得ます。事業環境の変化の中で、いかにしてビジネスチャンスを先んじて捉えるか、またリスクを認識・評価しつつ、それをいかにマネージするかが企業の持続的成長を左右することになるでしょう。

自らが取り組む社会課題を定義し、目標に至る道筋を明確にして、その進捗を開示することが、今、企業に求められている社会的責任と考えています。このESGコミュニケーションブックを通じて、多くのステークホルダーの皆様にご理解いただければ幸いです。

私たちの取り組みにどうぞ期待下さい。

代表取締役
専務執行役員 CSO・CIO **山埜 英樹**

サステナビリティに関する考え方

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

住友商事グループのサステナビリティの取り組み

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

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

住友の先人が、短期的な利益を犠牲にしても、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 P.6](#)へ】

住友商事グループは、今、世界の81の国と地域において、900を超えるグループ企業と70,000人の従業員を擁し、さまざまな顧客、地域住民、取引先、パートナー、従業員と関わりながら事業活動を進めています。我々の活動の舞台、ステークホルダーとの関わりは世界中に広がっており、地球環境を守り、世界の発展と全てのステークホルダーのより豊かな暮らしを実現することが、我々の役割だと考えています。【⇒ [経営理念・行動指針 P.6](#)へ】

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、人権の侵害など、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一つの事業が、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つの課題として纏めたものです。我々は、マテリアリティを経営の根幹に置き、事業戦略や個々の事業がマテリアリティに合致するかを確認し、当社の事業活動が社会に貢献していることを、常に意識して経営を行ってきました。【⇒ [住友商事グループのマテリアリティ P.7-8](#)へ】

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

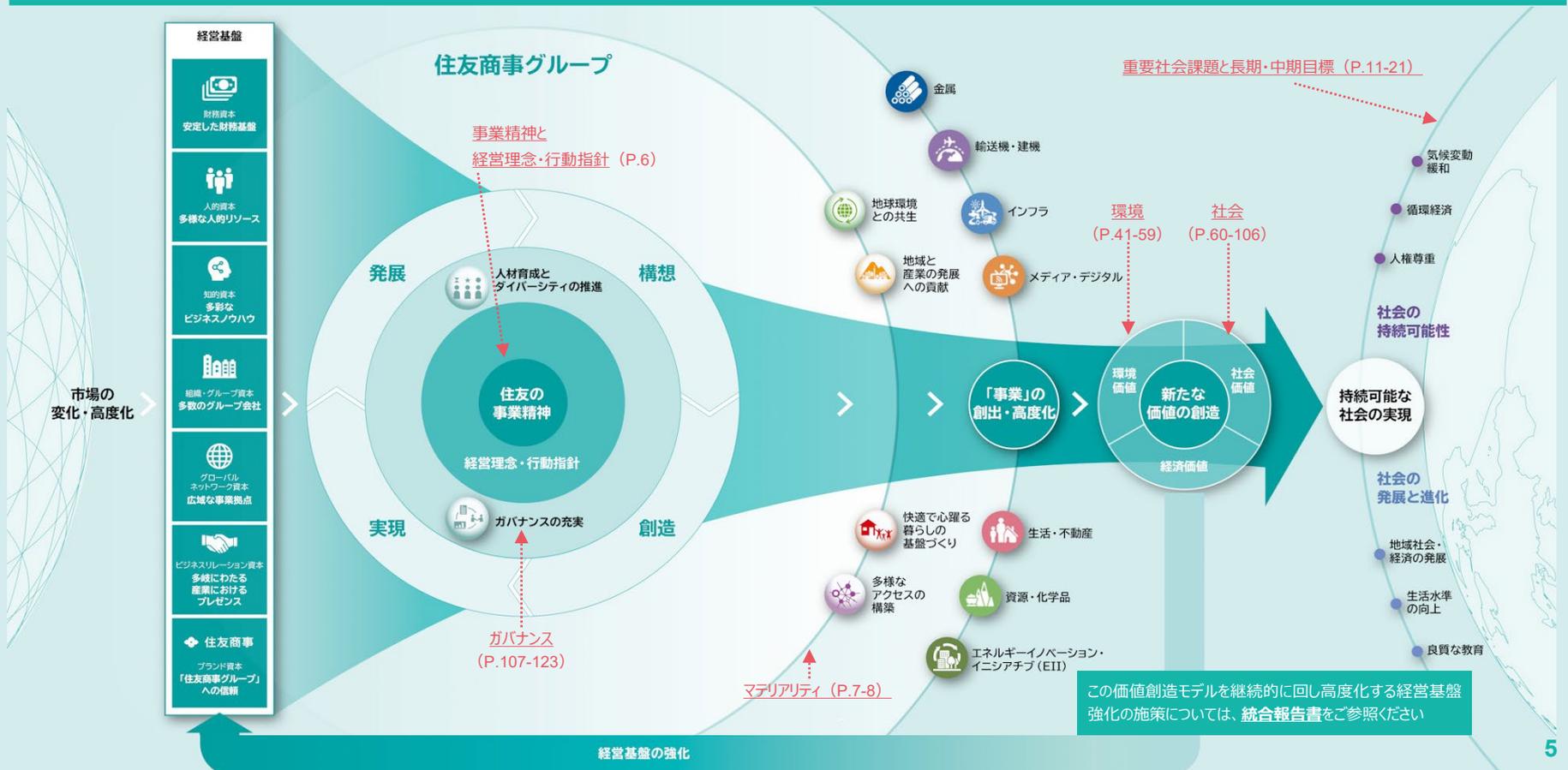
【⇒ [サステナビリティ経営の高度化 P.11-21](#)へ】

サステナビリティに関する考え方

住友商事グループは、脈々と受け継いでいる「住友の事業精神」「住友商事グループの経営理念・行動指針」を核に、時代の変化を見据え、地球環境や社会の課題をいち早く捉えながら、7つの資本からなる経営基盤と営業部門の多様な事業機能を融合・複合化することで、新規事業の創出と既存事業の高度化を追求しています。当社グループは、創出した事業を通じて社会・環境・経済の3つの価値を創造し、持続可能な社会の実現に貢献しています。当社グループのこうした価値創造の仕組みを図解したものが「価値創造モデル」です。

企業活動においては、健全なガバナンスの下、社会と当社事業のつながりのあるべき姿を示すマテリアリティや、当社が解決に向けて貢献すべき重要社会課題を絶えず意識し、社会と共に持続的な成長を目指すサステナビリティ経営を実践していきます。

住友商事グループの価値創造モデル



事業精神と経営理念・行動指針

当社の経営の根底には、住友の事業精神や住友商事グループの経営理念があります。私たちは2019年に創立100周年を迎えましたが、住友の事業精神や住友商事グループの経営理念に則り、自利利他公私一如の精神を忘れず、信用・確実を大切にしてきました。また、時代の変遷の中、常に変化を先取りしてビジネスを変化させ、新たな価値を創造して広く社会に貢献するよう努めてきました。住友の事業精神や住友商事グループの経営理念は、これまでの100年間の成長を支え、次の50年、100年の持続的成長、長期的な企業価値を導く指針です。

住友の事業精神

「住友の事業精神」とは、住友家初代の住友政友（1585～1652）が商売上の心得を簡潔に説いた「文殊院旨意書（もんじゅいんしいがき）」を基に、住友の先人たちが何代にもわたって磨き続けてきたもので、その要諦は「営業の要旨」として引き継がれています。第一条では、何よりも信用を重んじること、第二条では社会の変化に素早かつ確実に対応しながら利潤を追求し、常に事業の刷新を図るといった進取の精神を示し、その上で、浮利を迫るような軽率・粗略な行動を戒めています。「文殊院旨意書」（写真提供／住友史料館）



文殊院旨意書から受け継がれてきた「住友の事業精神」は、その普遍性をもって、今日でも住友グループ各社の理念として息づいています。

他にも、「住友の事業精神」を伝えるいくつかの言葉があります。まず「自利利他公私一如（じりりたこうしいちによ）」。これは、「住友の事業は、住友自身を利するとともに、国家を利し、社会を利するほどの事業でなければならない」というもので、住友商事グループの目指すべき企業像に通じるものです。

次に、「企画の遠大性」。創業時の住友の事業が長期的・継続的な取り組みを要する銅山経営を根幹にしていたことに由来するもので、将来を見据え、国家と社会全体の利益を俯瞰する長期的かつ大所高所の視点は、歴代の経営者に一貫して受け継がれてきました。

そして、「事業は人なり」。住友の歴史を振り返ると、人材の発掘・育成は常に経営の最重要事項と位置付けられています。

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」「浮利を迫らず」「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。

経営理念・行動指針

住友商事グループの「経営理念」は、住友400年の歴史に培われた「住友の事業精神」をベースに、今日のかつグローバルな視点を加えて、平易かつ体系的に整理し直したものです。「行動指針」は、「経営理念」を実現するための企業および役員・社員の日常の行動の在り方を定めたガイドラインです。

「経営理念」に掲げているように、住友商事グループの社会的使命は、健全な事業活動を通じて、株主、取引先、地域社会の人々、そして社員も含め、世界中の人々の経済的・精神的な豊かさや夢を実現することと考えています。また、個々人の人格を尊重し、「住友の事業精神」の真髄である「信用を重んじ確実を旨とする」という経営姿勢を貫き、一人ひとりの主体性、創造性が発揮され、改革と革新が不断に生み出されるような企業文化を大切にしています。

「経営理念」や「行動指針」に示された価値基準をグループ内で共有し、個々の事業活動において実践することで、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ます。

住友商事グループの 経営理念・行動指針

目指すべき企業像

私たちは、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ます。

経営理念

- 【企業使命】健全な事業活動を通じて豊かさと夢を実現する。
- 【経営姿勢】人間尊重を基本とし、信用を重んじ確実を旨とする。
- 【企業文化】活気に溢れ、革新を生み出す企業風土を醸成する。

行動指針

- 住友の事業精神のもと、経営理念に従い、誠実に行動する。
- 法と規則を守り、高潔な倫理を保持する。
- 透明性を重視し、情報開示を積極的に行う。
- 地球環境の保全に十分配慮する。
- 良き企業市民として社会に貢献する。
- 円滑なコミュニケーションを通じ、チームワークと総合力を発揮する。
- 明確な目標を掲げ、情熱をもって実行する。

マテリアリティ（重要課題）

住友商事グループのマテリアリティ（重要課題）

住友商事グループは、2017年4月に、事業活動と社会のつながりを示す住友商事グループのマテリアリティ（重要課題）を特定しました。マテリアリティを、事業戦略の策定や個々のビジネスの意思決定プロセスにおける重要な要素と位置付け、事業活動を通じて課題を解決することで持続的な成長を図っていきます。



グローバルに広がる顧客・パートナーとの信頼関係とビジネスノウハウを活用し、健全な事業活動を通じて豊かさと夢を実現するという企業使命を果たすことで、当社の成長と社会課題の解決を両立していきます。



地球環境との共生

循環型社会の形成と気候変動の緩和を目指し、資源の有効利用や再生可能エネルギーの安定供給に向けた仕組みづくりに取り組むことで、地球環境と共生した成長を実現します。



地域と産業の発展への貢献

さまざまな国や地域の人々のニーズに応じてモノやサービスを安定的に調達・供給し、産業のプラットフォームづくりに貢献することで、地域社会とともに成長・発展する好循環を生み出します。



快適で心躍る暮らしの基盤づくり

毎日の生活に必要なモノやサービスを提供してより便利で快適な暮らしを実現するとともに、質の高い暮らしへのニーズにも応えていくことで、全ての人々の心と体の健康を支えます。



多様なアクセスの構築

人・モノが安全かつ効率的に行き交うモビリティを高め、情報・資金をつなぐネットワークを拡大することで、多様なアクセスを構築し、新たな価値が生まれる可能性を広げます。

上記の課題を解決するための基盤として、人間尊重や信用・確実といった経営姿勢と、活力に溢れ革新を生み出す企業風土のたゆまぬ維持向上に努めています。



人材育成とダイバーシティの推進

多様なバックグラウンドを有する人材が、各々のフィールドで能力を最大限に発揮して、新たな価値や革新を生み出せるように、重要な経営リソースである人材の育成・活躍推進に取り組めます。



ガバナンスの充実

透明性を確保しつつ、持続的な成長に向けた戦略の立案・実行およびその適切な監督を充実させることで、経営の効率性を向上し、健全性を維持します。

マテリアリティ（重要課題）

当事業におけるマテリアリティの実践

住友商事グループのマテリアリティは、経営理念に基づき、ビジネスを通じて社会課題に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献していく姿を分かりやすい形で表現したものです。私たちはマテリアリティを通して、当社グループの経営理念の実践のあり方を、ステークホルダーや当社の役職員に明確に示し、グループ全体でその徹底を促していきます。

マテリアリティの取り組みには、個別のビジネスの中で経営理念を実践し、長期的な視野で社会に必要な価値を提供すること、グループ全体の事業活動が社会・環境に与える影響をしっかりとコントロールすること、また、長期的な社会課題の動向の中で生まれるビジネスチャンスを探り、社会課題の解決に貢献する事業を戦略的に開拓していくことなど、いくつかの姿があります。

そうした取り組みが、当社の長期的な経営の成長性や安定性を高め、当社グループの企業価値を持続的に向上し、また、さまざまなステークホルダーからの評価、信頼、従業員のモチベーションを高めることにつながります。

意思決定プロセスにおける重要な要素

= 長期的社会課題動向、社会が求める価値提供の姿を踏まえ、戦略や個別投資を検討

個別ビジネスを通じた 経営理念の実践

長期的社会動向を踏まえた
価値提供、ガバナンス、
リスクコントロール

全社事業活動の社会・環境 への影響のコントロール

当社グループ、サプライチェーン
の社会・環境関連リスク管理

社会課題の解決に資する ビジネスの戦略的開拓

成長分野への経営資源配分
次世代新規ビジネスの創出

長期的な経営の安定性や成長性、企業価値の向上

株主・ステークホルダーからの評価の向上

従業員のモチベーションの向上

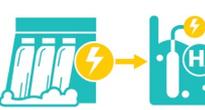
様々な社会課題と当社事業との関わり

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、様々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。本誌では、代表的なESG評価機関を含む多くのステークホルダーから頂いたご意見と当社への期待に対し、当社の取り組み姿勢を分かりやすく説明する為、主要12項目に分けて構成しています。次ページでは社会課題解決に向けた具体的な事例について、事業部門ごとに紹介しています。

	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排出規制などによる石炭燃料の需要減少 など	再生可能エネルギー事業や環境配慮型事業の推進 など	  	  
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 など	世界各地の水問題解決に資する、上下水・造水事業の推進 など	  	  
生物多様性	自然生態系の破壊による原材料不足などの操業への影響、悪影響顕在化によるレピュテーション毀損 など	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 など	 	  
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 など	地域環境との共生による、事業の発展、安定化 など	  	  
資源利用	森林の公益的価値損失による事業継続リスク など	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 など	  	  
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 など	地域住民との共生による、地域社会および事業の発展、安定化 など	   	  
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 など	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 など	 	  
人材マネジメント	適切な対応を行わない場合、並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 など	適切な育成プログラム提供による、並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 など	    	  
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 など	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 など	 	  
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 など	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 など		  
ヘルスケア	医療過誤などに関わるリスク など	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 など	 	  
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 など	新興国を中心とした都市開発、インフラ整備事業の推進 など	  	  

様々な社会課題と当社事業との関わり

社会課題解決に向けた事業部門ごとの事例紹介

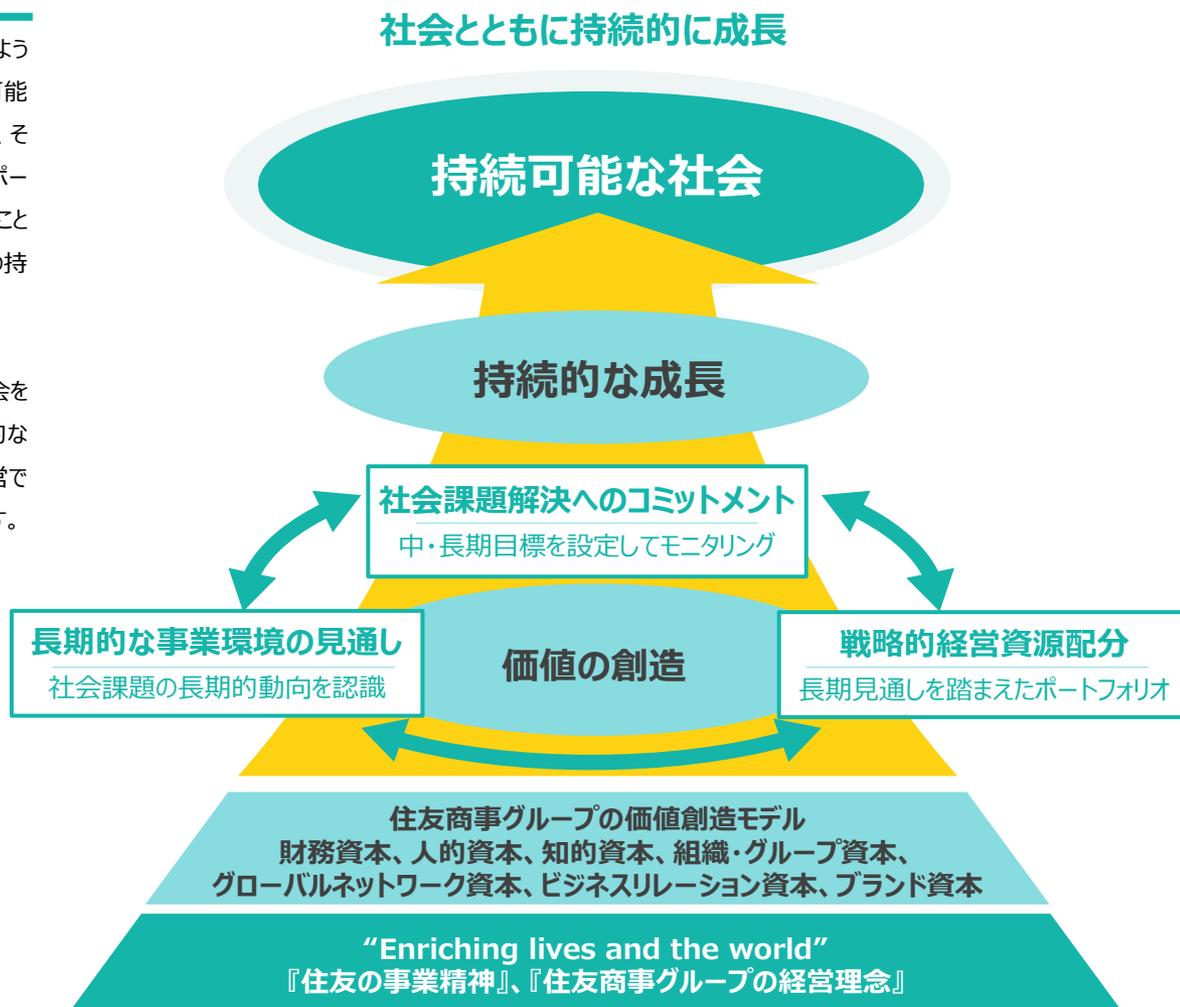
事業部門	金属	輸送機・建機	インフラ	メディア・デジタル	生活・不動産	資源・化学品	EII
ビジネス事例	 非接触式タグの導入で作業員の安全性向上	 スウェーデンにおけるEVのカーシェアリング	 リオグランデ・スル州下水処理場	 ケーブルテレビ事業 JCOM本社受付	 サミットストア本天沼店 内観	 ペルー セロベルデ銅鉱山	 ニュージーランドの森林資源活用
	 スチールサービスセンター	 整地に使用されるモーターグレーダー	 Reverse Vending Machine	 ティーガイアの運営する携帯販売店	 住商フーズが取り扱う四元豚(シルキーポーク)	 希少種コケルシファカ(アンパトビー・プロジェクト)	 水力発電 グリーン水素
	 鉄道用長尺レール専用輸送船	 ispaceの製造する月面探査機(イメージ)	 南アフリカDorper風力発電	 全社DXの推進	 神田スクエア	 ブラジル農業資材直販事業(アグロアマゾン社)	 分散型太陽光発電事業
気候変動		P.47	P.16, 45	P.16, 46	P.16, 48	P.46, 48, 49	P.16, 27, 46, 49
水資源			P.50, 51				
生物多様性			P.54		P.54	P.53	
汚染防止			P.56			P.55, 56	
資源利用			P.17		P.17		P.17, 57
人権	P.18		P.64		P.18, 63, 64	P.64	
労働安全衛生・健康経営	P.74	P.75				P.73	P.73
人材マネジメント		P.19, 82					
サプライチェーン					P.93	P.93	P.93
産業・技術革新	P.40	P.40, 94		P.40, 94			
ヘルスケア					P.95	P.96	
生活基盤・街づくり		P.20, 99	P.19, 20	P.20, 97, 98			

サステナビリティ経営の高度化

当社が目指すサステナビリティ経営の高度化

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

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



サステナビリティ経営の高度化

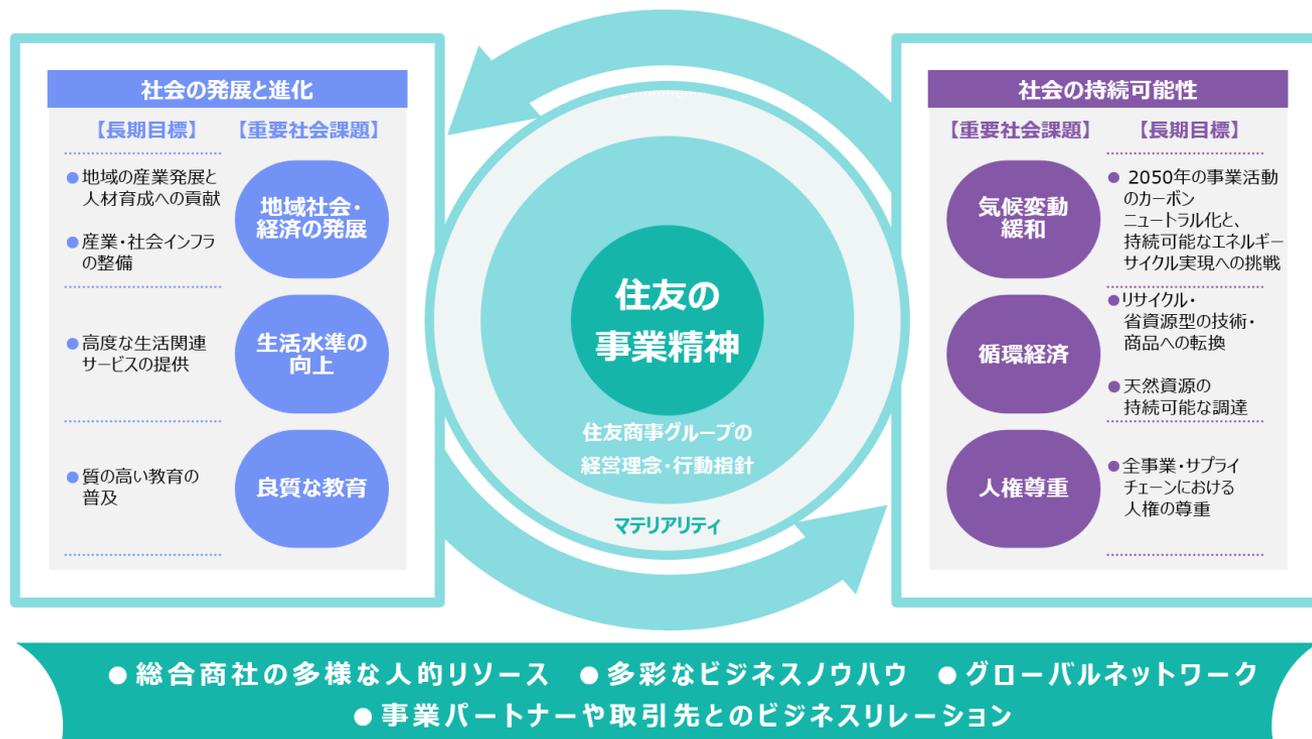
持続可能な社会の実現のための住友商事グループの役割

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

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

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

住友商事グループの重要社会課題と長期目標



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

サステナビリティ経営の高度化

住友商事グループの重要社会課題と長期目標

社会の発展と進化について、当社は「地域社会・経済の発展」、「生活水準の向上」、「良質な教育」という重要社会課題を設定しました。

地域社会・ 経済の発展

当社グループの事業は、世界中の国や地域に展開しています。我々の事業を取り巻く地域の発展に役立つことは、当社のあらゆる事業が抱える共通の課題です。当社グループは、地域の産業発展と人材育成に貢献し、産業・社会インフラの整備に努めます。

生活水準 の向上

世界の人口は増加を続け、また、多くの地域で高齢化や都市化などの問題が生じています。当社グループは、こうした問題の解決に貢献し、あらゆる人々のより豊かな生活に役立つような、高度な生活関連サービスの提供に努めます。

良質な 教育

地域社会・経済が発展し、人々の暮らしがより豊かなものになり、持続可能な社会が実現されるために、質の高い教育が重要な役割を果たします。当社グループは質の高い教育の普及を目指し、社会貢献活動を含めたさまざまな活動を進めていきます。

社会の持続可能性について、当社は「気候変動の緩和」、「循環経済」、「人権尊重」という重要社会課題を設定しました。

気候変動 緩和

地球温暖化を防ぎ、気候変動を緩和することは、持続可能な社会を実現する上で、欠くことの出来ない喫緊の課題です。当社グループは2050年の事業活動のカーボンニュートラル化を目指し、また、持続可能なエネルギーサイクルの実現に挑戦します。

循環経済

リサイクル、再利用、再生産、省資源の製品開発、シェアリングなどを通じた循環経済は、社会の持続性を保つための重要な要素です。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や、天然資源の持続可能な調達に取り組むことで、持続可能な資源循環の実現に貢献します。

人権尊重

人権の尊重は、いかなる場所、いかなる時にも達成されなくてはならない普遍的な課題です。当社グループは、顧客、地域住民、従業員、その他さまざまな人々と関わりながら事業を進めており、当社グループの全事業とサプライチェーンにおいて人権が尊重されるように努めます。

重要社会課題の特定プロセス

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

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 <新たに設定>
社会の持続可能性	気候変動緩和	<ul style="list-style-type: none"> ■ 当社グループのCO₂排出量を、2035年までに50%以上削減（2019年比） <ul style="list-style-type: none"> ◎発電事業のCO₂排出量を2035年までに40%以上削減（内、石炭火力発電については、60%以上削減）。 2035年の発電ポートフォリオ：持分発電容量：石炭20%、ガス50%、再エネ30%（*1） ◎化石エネルギー権益事業から生じる間接的CO₂排出量（*2）を2035年までに90%以上削減。 ◎上記以外の事業におけるCO₂排出量の削減。（*3） ■ 社会の持続可能なエネルギーサイクルの基盤となる事業の構築 <ul style="list-style-type: none"> ◎水素等のカーボンフリーエネルギーの開発・展開、再生可能エネルギー供給の拡大 [2030年までに3GW以上]（*4）、新たな電力・エネルギーサービスの拡大。 ◎電化・燃料転換、エネルギー効率・炭素効率の改善、省エネルギー化を促進する事業の拡大。 ◎カーボンリサイクル、森林事業、CCS、排出権取引等によるCO₂吸収・固定・利活用の推進。
	循環経済	<ul style="list-style-type: none"> ■ リサイクル・省資源型の技術・商品への転換 ■ 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 ■ 『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、性自認など、あらゆる属性や価値観にとらわれることなく個々人が能力を発揮できる人材マネジメントを推進。

（*1）2020年現在：石炭 50%、ガス 30%、再エネ 20%（*2）他者のエネルギー資源使用に伴う間接排出量（*3）個別事業で目標を設定し削減に注力（*4）2020年現在：1.5GW（1GW = 10億W）

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

住友商事グループの重要社会課題と目標設定

重要社会課題	長期目標	中期目標 <新たに設定>
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。
	産業・社会インフラの整備 <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

進捗のモニタリング及び情報開示について

各課題の長期目標・中期目標の達成状況や具体的な取り組みについては、毎年改訂するESGコミュニケーションブックを中心に、統合報告書などにおいても今後開示する予定です。

重要社会課題 気候変動緩和

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）

事業紹介

データセンターなどの電力使用量の削減

当社グループのSCSKでは、データセンターにおけるIT機器やサーバ冷却用空調機器による電力消費を低減すべく電力消費量の削減に努めています。SBT*の認定基準における1.5°C目標を設定して、温室効果ガス排出量削減に向けてさらなる省電力化や自然エネルギーの活用を推進していきます。



netXDC千葉第三センター

*SBT=Science Based Targets。パリ協定の求める水準と整合した、企業の設定する5～15年先までの温室効果ガス排出削減目標。

事業紹介

スーパーマーケットにおける省エネ・CO2排出量の削減

当社グループのサミットでは、SDGsを踏まえ「GO GREEN」チャレンジ宣言を制定し、「2050年までにCO2排出量実質ゼロ」を含む社会・環境課題解決を推進しています。具体的な取組みとして、電気使用量の5～6割を占める冷蔵・冷凍設備の工夫、1～2割を占める照明をLEDに切り替えることによる省エネなどを進め、CO2排出量の削減に努めています。また一部店舗において太陽光発電も導入しています。



建物壁面に設置したソーラーパネル

 [「GO GREEN」チャレンジ宣言](#)

■ 中期目標：社会の持続可能なエネルギーサイクルの基盤となる事業の構築

事業紹介

再生可能エネルギービジネスの展開

当社グループは、風力発電事業（陸上・洋上）から、太陽光発電事業、地熱発電事業、水力発電事業、バイオマス発電事業まで、さまざまな再生可能エネルギー事業をグローバルに展開しています。電力供給を通じて社会を支えること（社会価値創出）はもとより、新しい再生可能エネルギー事業創出を通じた温室効果ガス排出削減（環境価値創出）を推進し、継続的な売電事業を通じて長期的で安定した収益（経済価値創出）を獲得していくビジネスモデルをグローバルに展開していきます。



白鷺（しらさぎ）との別名を持つ、洋上の風車

事業紹介

国際的なCO2フリー水素サプライチェーンの構築

当社は、マレーシア・サラワク州の豊富な水資源と水力発電を利用して、同州政府企業SEDC（Sarawak Economic Development Corporation）及びENEOS株式会社と共にCO2フリー水素の製造及びMCH（メチルシクロヘキサン）による日本向け輸出の検討を行っています。

重要社会課題 循環経済

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

事業紹介

「マキシコン」レンタルビジネスによる循環型社会の実現

当社グループの住商グローバル・ロジスティクスは、約30年にわたり、食品・化粧品の液体バルク製品を安全に輸送・保管できる、折り畳み式コンテナ「マキシコン」を用いた循環型のレンタル事業を展開しています。従来より、省資源・輸送効率向上（CO2削減）といった社会課題の解決に貢献してきましたが、コンテナの中に設置される内袋はポリエチレンが主原料で、使用後の廃棄処理が今後の課題と捉えています。現在、植物由来樹脂を採用し、バイオマス10の認証を受けた内袋の開発に取り組むなど、サプライチェーン全体で循環型社会の実現を目指します。



マキシコン内に内袋を設置



環境配慮型リターナブルコンテナの「マキシコン(1000ℓ)」

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

事業紹介

森林管理において国際基準FSC® 認証の取得

世界の持続的な発展のために、森林は極めて重要な資源です。当社は、森林管理が環境や地域社会に配慮して適切に行われていることを客観的に評価・認定してもらうために、国際基準のFSC®認証を、ロシア極東約266万haの全林区とNZで保有する約3.7万haの林区の大部分で取得しています。⇒詳細はP.57



ロシア極東で保有する森林

事業紹介

RSPO（持続可能なパーム油のための円卓会議）への加盟

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。⇒詳細はP.93



2-1036-19-100-00

重要社会課題 人権尊重

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

事業紹介

食料事業でのサプライヤー管理

当社グループの各事業が関与するバリューチェーン全体での人権尊重が推進されるよう、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。
⇒詳細はP.63



事業紹介

青果事業（Fyffes）での取り組み

当社グループの青果流通事業Fyffes社では、2020年1月に、外部専門家であるBSR社を起用しFyffes社として独自の人権影響評価を実施しました。人権影響評価は、既存のFyffes社の方針・体制のレビューや、NGO、従業員、顧客など、社内外の関係者へのインタビューを通じて行われ、また、同社にとっての重要性と潜在的な人権リスクを踏まえて、ペルー、コロンビア、コスタリカ、ドミニカ共和国、ホンジュラスの5カ国について、国別に、より詳細な分析をしました。⇒詳細はP.63

- 中期目標：安全な職場環境の確保

事業紹介

長年積み重ねてきた安全衛生管理活動の継続、さらなる発展

金属事業部門は、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。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HSE管理体制がその代表です。鋼材・鋼管両事業共に「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。⇒詳細はP.74



- 中期目標：多様性に富み互いに尊重し合う組織の実現

事業紹介

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

当社は、2020年12月、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。グローバルベースでの人材マネジメントに関するビジョンや大切にしている考え方を示し、全ての人事施策の拠り所とすることで、新たな価値創造に向けた人材マネジメントを実現します。⇒詳細はP.77



重要社会課題 地域社会・経済の発展

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

事業紹介

海外工業団地事業の推進による雇用創出や地域発展

製造業の海外進出、現地生産活動に必要な機能をトータルに提供したい、そう考えたのが海外工業団地事業の始まりです。フィリピン、ベトナム、ミャンマーなどの東南アジア各国および、インド南部のチェンナイ近郊で工業団地の開発・運営を行っております。現地における土地の収用から、開発、企業誘致、運営、入居企業のサポートまでをワンストップで手掛けることが特徴です。物流や資材の供給などの面で当社グループの総合力を結集し、入居企業の多様なニーズにこれまで以上に対応していくことがこの事業の大きな目標です。



第二タンロン工業団地（ベトナム）

事業紹介

職業訓練プログラムの実施

当社は、連結子会社であるトヨタイラクを通じて、イラクにおいて国内避難民の若者の将来の安定した雇用機会、自立した生活基盤の創出を目的に、技能を習得してもらおう職業訓練プログラムを実施しています。⇒詳細はP.82



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

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

事業紹介

鉄道インフラ整備の促進に貢献

当社はこれまで、フィリピン、インドネシア、台湾、タイ、ミャンマー、ベトナムなどのアジア諸国および北米に向けて、鉄道車両・システムを供給するプロジェクトに取り組んできました。中でもフィリピンは最注力市場です。現在、フィリピンのマニラ首都圏を走る都市鉄道には1号線、2号線、3号線があり、当社は全ての鉄道建設に関わってきました。

フィリピンは、ASEAN諸国の中でも高い経済成長を誇ります。人口は1億人を超え、中でもマニラ首都圏の人口急増は著しく、人口集中による交通渋滞は深刻です。これまで培った鉄道インフラ整備の豊富な経験を生かし、安価で利便性の高いアクセスを構築し、交通渋滞の緩和による環境改善と経済的損失の解消を実現することで、フィリピンの経済発展に寄与していきます。



マニラ地下鉄向け鉄道車両 完成予想図

重要社会課題 生活水準の向上、良質な教育

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

事業紹介

5G基盤構築&ソリューション開発を通じた社会課題解決

当社は、5GをDX推進における重要技術かつ社会全般にインパクトをもたらす重要プラットフォームと位置づけ、「基地局シェアリング事業」及び「地域向けローカル5G事業」に取り組んでいます。「基地局シェアリング」の拡大を通して、5G社会の早期実現と基地局敷設の削減による環境負荷軽減を目指すとともに、「ローカル5G」を活用して、地域防災や工場、大学、鉄道などの様々な分野における産業DXをはじめとした課題解決、地域社会の利便性向上・発展を実現し、地方創生に貢献していきます。⇒詳細はP.98

事業紹介

北ハノイにおけるスマートシティ開発を通じて、地域の社会課題解決に貢献

当社グループが豊富な経験を有する不動産やインフラなどのビジネスを統合し、デジタルインフラ*を活用した効率的な街の開発運営を行うとともに、さまざまなスマートサービスとそこから得られるデータの利活用により、持続的に成長する街の開発を推進していきます。

* 街のデータを統合、蓄積、分析する統合型IoTプラットフォーム



水辺など自然に囲まれた住み心地の良い環境

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

(*) 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

活動紹介

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社会貢献活動「100SEED」

当社グループは2019年、創立100周年を機に、世界中のグループ社員が、グローバルで共に考え、共に実行する社会貢献活動プログラム「100SEED」を始動しました。関心のある社会課題に投稿する【POST】、活動内容について議論する【DISCUSS】、それを実行する【ACT】という3つのステップへの参加を通じて、社員一人ひとりが社会課題の解決を自分事と捉え、住友の事業精神や当社グループの経営理念を実践し、「社会とともに成長し続ける」プログラムです。当社の最も重要な経営資源である多様な人材とその時間を組織のあらゆるレベルで投入して、「質の高い教育」に取り組み、持続可能な社会の実現を目指します。⇒詳細はP.102



活動実績や成果については、コーポレートサイト内の[特設サイト](#)などを通じて随時発信

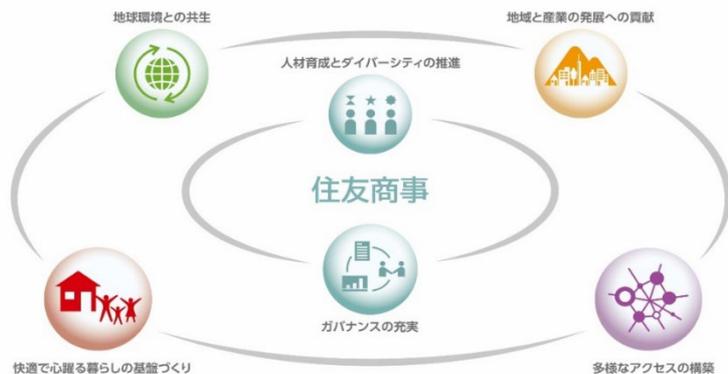
サステナビリティ経営の高度化

住友商事グループのサステナビリティ経営を一歩進める取り組み（マテリアリティと重要社会課題）

当社は、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、当社グループの経営理念に沿って、事業ポートフォリオを構成する一つ一つの事業が、それぞれどのように社会に貢献するのかを整理して再構成し、当社の社会への貢献の在り方を4つの言葉に纏めて、当社経営上の課題2つと併せて6つの課題としたものです。我々は、マテリアリティを経営の根幹に置き、常に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、戦略や事業が社会課題の解決に貢献することを常に意識して経営を行っています。

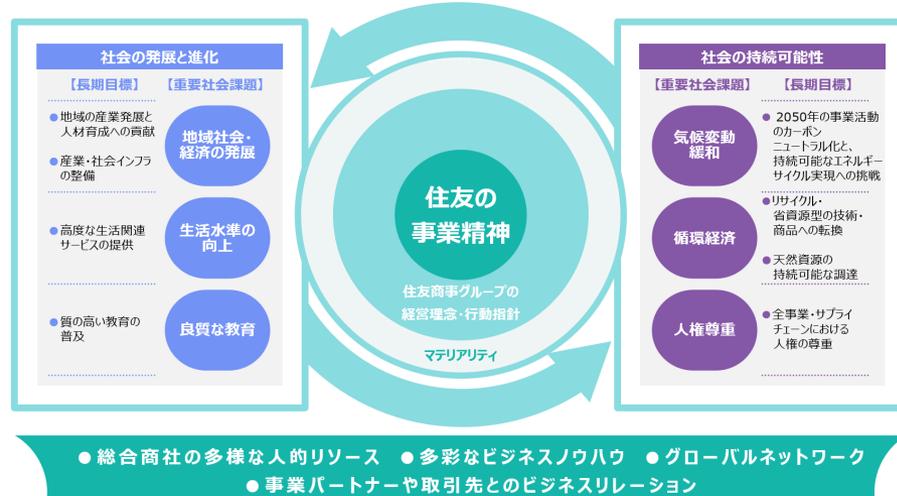
一方で、重要社会課題やそれに対する目標の設定は、我々が、持続可能な社会の実現の為に、どのような役割を果たすのかを明確に示すもので、社会とともに持続的に成長する当社のサステナビリティ経営を一歩進める取り組みです。我々が、事業活動と社会課題の関係を常に意識し、また、持続可能な社会の実現に強くコミットするために、マテリアリティと重要社会課題の双方が、大きな役割を持っていると考えています。

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）



- 事業活動を通じて、自らの強みを生かし優先的に取り組むべき重要な課題
- 当社事業が社会に貢献する姿を具体的に表現
- 中長期的な経営戦略や個々の事業の取り組みの根幹
- 全ての戦略・事業がマテリアリティに適合していることを確認

住友商事グループの重要社会課題と長期目標



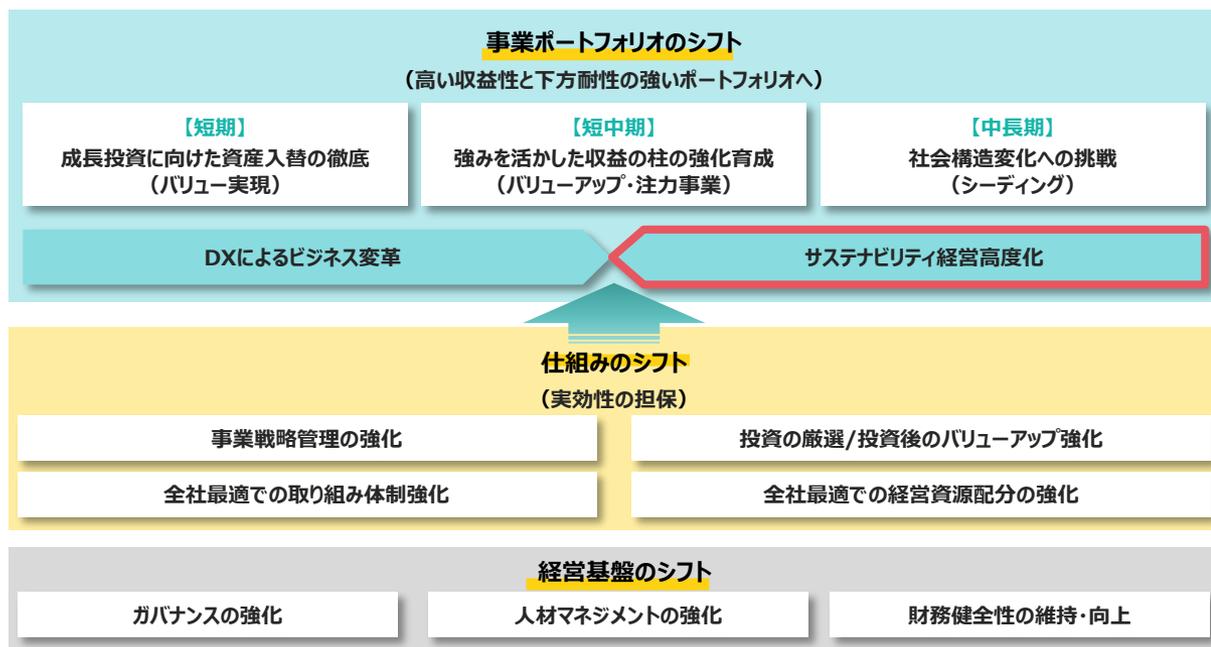
- 当社の事業活動と関わりの深い社会課題
- 持続可能な社会の実現に当社が果たす役割をコミット
- 中期目標並びにKPIを設定して進捗をモニタリング

中期経営計画

当社は、2021年5月に、2021年度から2023年度までの3カ年を対象とする中期経営計画「SHIFT 2023」を策定しました。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」、個別事業戦略をより深く議論しブラッシュアップした上で、PDCAを着実に回しながら、全社最適での取り組みや経営資源配分の判断に繋げていく「仕組みのシフト」、ガバナンスや人材マネジメントの強化、財務健全性の維持・向上を通じた「経営基盤のシフト」の3つのシフトに取り組むことで、大胆な構造改革を成し遂げ、新たな長期成長軌道への回帰を実現します。

SHIFT 2023では、成長戦略であ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と共に「サステナビリティ経営の高度化」を掲げました。当社のあらゆる事業活動を持続可能な社会に適合した姿にシフトさせ、社会と共に持続的に成長することを目指します。社会課題解決に強くコミットすると共に、持続可能な社会像からバックキャストし、長期的な事業環境変化の機会とリスクを捉え、戦略的経営資源配分を進めていきます。

SHIFT 2023の全体像

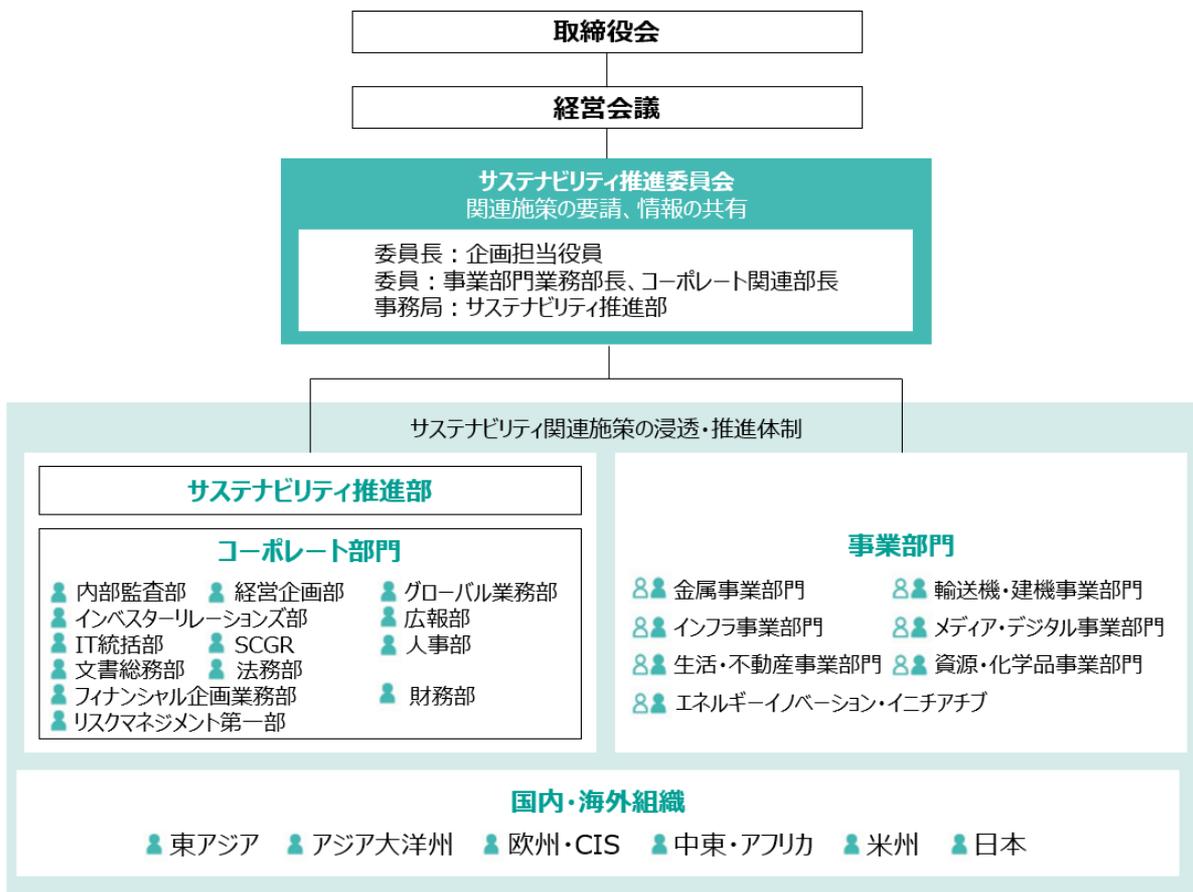


サステナビリティ推進体制

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・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。



👤 サステナビリティ推進責任者（事業部門業務部長） 👤 サステナビリティ推進担当者

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（以下GC）は、1999年の世界経済フォーラム（ダボス会議）でアナン前国連事務総長が提唱し、2000年にニューヨークの国連本部で正式に創設された、世界経済の持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりに参加する自発的な取り組みです。国連は世界各国の企業・団体にGCへの参加を求めており、現在、すでに約160カ国、13,000以上の企業・団体が加盟しています。GCは、人権、労働基準、環境、腐敗防止の4分野に関して、国際的な合意により国際社会で認められている普遍的な価値観を10項目の原則にまとめ、GC加盟企業に対して、10原則を積極的に経営に反映し、責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長の実現を目指そうと呼びかけています。

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10原則に署名しました。世界中の役職員に本趣旨を周知するとともに、常に10原則の価値観を企業活動に照らして改善点を見極め、より一層の企業価値向上に取り組んでいます。

また、日本のローカル・ネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの活動にも理事会会員企業の一社として積極的に参画しています。2020年度は、気候変動や生物多様性など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。

グローバル・コンパクト10原則

〔人権〕 企業は、

1. 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
2. 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

〔労働基準〕 企業は、

3. 組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
4. あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
5. 児童労働の実効的な廃止を支持し、
6. 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

〔環境〕 企業は、

7. 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
8. 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
9. 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

〔腐敗防止〕 企業は、

10. 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

特集 気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

気候変動問題は、持続可能な社会の実現の為に、克服しなくてはならない重大な課題であり、より早期のカーボンニュートラル社会実現に向けたグローバルな取り組みはますます加速しています。当社は、パリ協定における世界的合意を重視し、同協定に掲げられた社会のカーボンニュートラル化目標の達成に、より積極的な役割を果たすため、2021年5月に、「気候変動問題に対する方針」を見直すとともに、当社の6つの重要社会課題の一つである『気候変動緩和』とその長期目標に対し、より明確なアクションプランを示す中期目標を設定しました。（中期目標については、P.14、P.39ご参照）。

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。

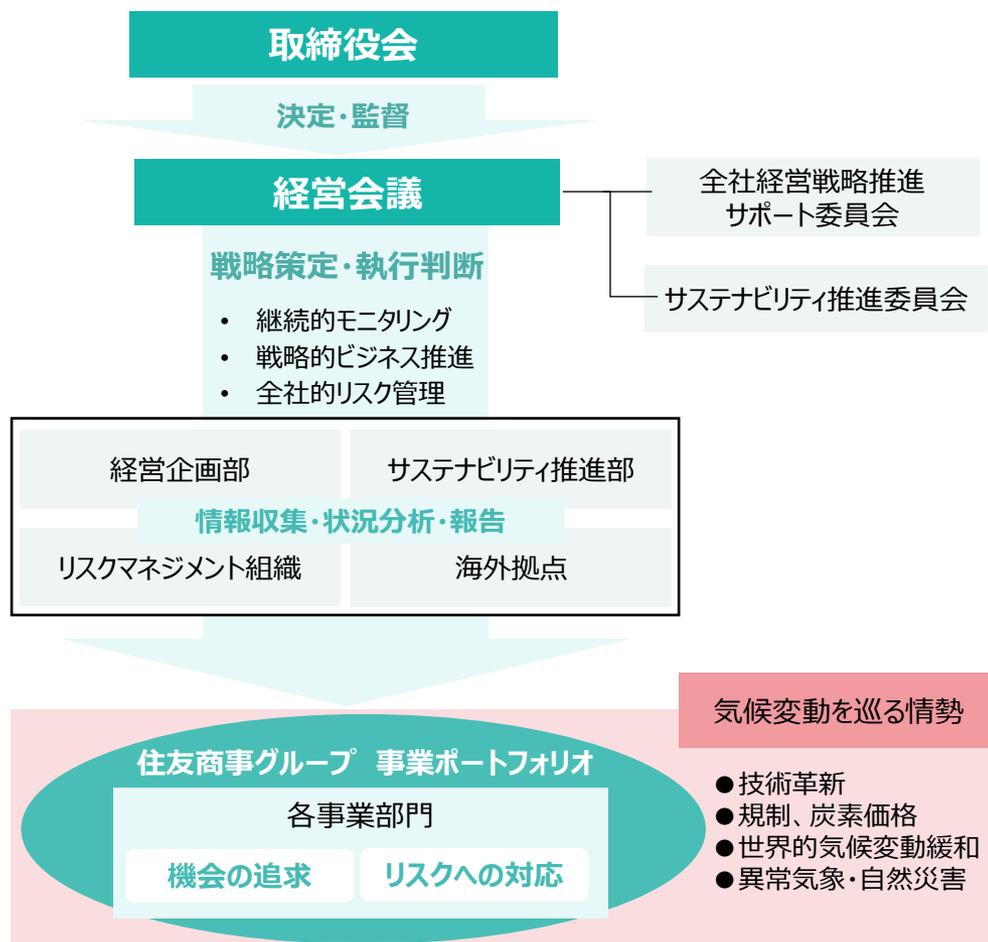
*2 Negative Emission化とは、過去に排出され、大気中に蓄積したCO2を吸収・回収・除去することを指す。

*3 2020年現在：石炭 50%、ガス 30%、再エネ 20%

特集 気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

ガバナンス（気候変動問題への対応の体制）

- ◆ 取締役会は、当社グループの幅広い事業活動において気候変動問題に関連して生じるさまざまな機会とリスクについての各事業分野の戦略とその進捗状況、並びに事業ポートフォリオ全体のリスクの状況について定期的に報告を受け、適切な取り組みが為されているかモニターしています。取締役会は、当社グループの気候変動問題に対する方針を決議し、個別事業についても、気候変動問題への対応方針に係る重要な案件について実施の是非などの審議を行っています。
- ◆ 直近の一例としては、当社グループの長期目標である、“2050年の事業活動のカーボンニュートラル化と、持続可能なエネルギーサイクル実現への挑戦”の達成の道筋や、発電事業やエネルギー関連事業の方針、カーボンニュートラル社会の実現に必要な取り組みについて経営会議で繰り返し議論し、取締役会で「気候変動問題に対する方針」の見直しと「気候変動緩和」のための中期目標を決議しました。
また、当社グループでは、気候変動問題など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、海外拠点など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。



特集 気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関するリスクと機会

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

■ 持続可能なエネルギーサイクル実現のための新規ビジネスの開拓

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

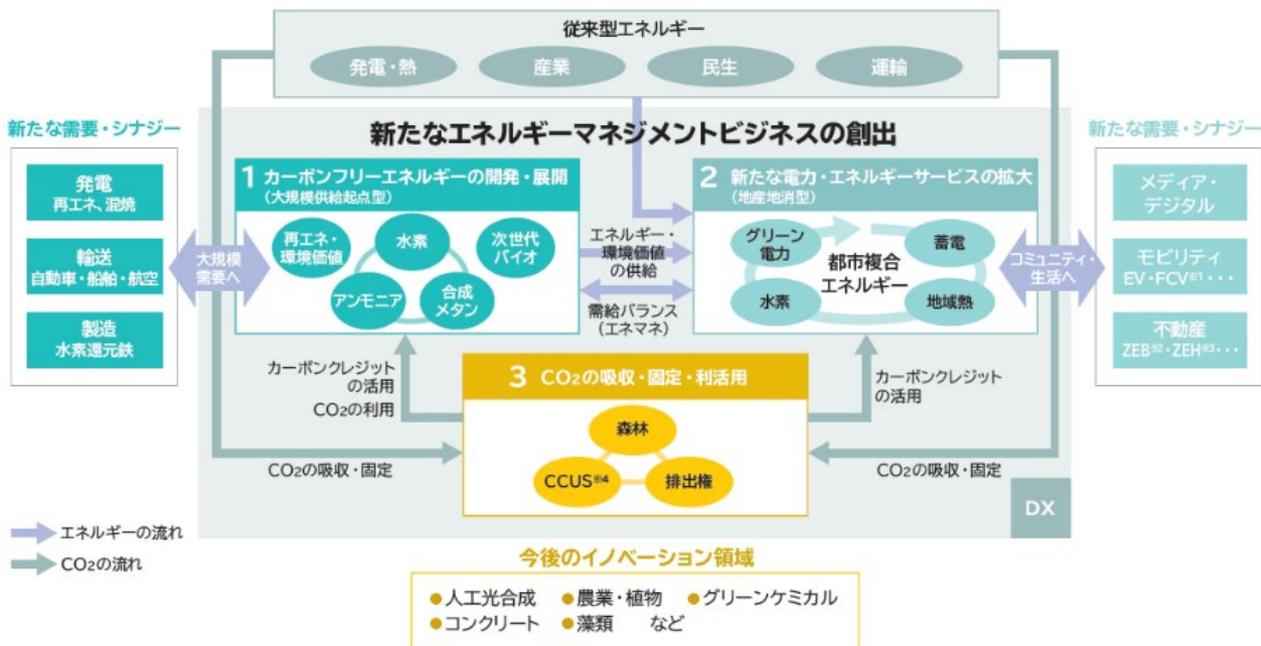
この組織では、脱炭素・循環型エネルギーシステムの構築を目指し、組織横断的に取り組んでいます。

具体的には、水素や次世代バイオといった「カーボンフリーエネルギーの開発・展開」や、大型蓄電・分散型電源事業など「新たな電力・エネルギーサービスの拡大」、そして「CO2の吸収・固定・利活用」を3つの重点分野としています。

これら3つの重点分野は、それぞれが独立して存在するものではなく、相互に関連して一つのエネルギーシステムを構成しており、これらの掛け合わせ・融合によって新たな価値が生まれます。EIIでは、この仕組みを「新たなエネルギーマネジメントビジネス」と称し、関連する需要やシナジーと合わせて、次世代事業の創出に挑戦します。EIIが取り組むプロジェクトには、実証実験段階から社会実装段階、さらに既に事業化段階にあるものなど、さまざまな案件があり、2030年を一つの目途として、相応の規模感のある収益基盤確立を目指し、取り組んでいます。

当社は、これら取り組みに加え、再生可能エネルギー供給の拡大、様々な産業分野における、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等を通じて、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を進めていきます。

「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



※1 FCV (Fuel Cell Vehicle)：燃料電池自動車

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

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

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

特集 気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会

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

シナリオ分析

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

気候シナリオの選定

- ◆ 事業環境が大きく変化した場合に、新たなビジネス機会および事業の耐性を客観的に評価する観点から、主にIEA（International Energy Agency：国際エネルギー機関）「World Energy Outlook 2020」及び「Energy Technology Perspective 2020」、「Net Zero by 2050 Roadmap for the Global Energy Sector」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。

参照シナリオ

- NZE (Net Zero Emission Scenario) :
世界全体での2050年ネットゼロ達成からバックキャストしたシナリオ ※2100年1.5℃上昇（確率50%）
- SDS (Sustainable Development Scenario) :
パリ協定の目標、及びSDGs 達成に向け、2070年までにカーボンニュートラルを達成する持続可能な成長シナリオ ※2100年1.65℃未満上昇（確率50%）
- STEPS (Stated Policies Scenario) :
既に政府により公表されている政策や各国提出Nationally Determined Contribution(NDC)等に沿った公表政策シナリオ ※2100年2.7℃未満上昇（確率50%）

特集 気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会

シナリオ分析を実施する当社事業の特定

- ◆ 当社事業のうち、気候変動緩和に係る事業環境変化の大きなセクターに関わる事業について、事業規模の大小にかかわらず、シナリオ分析の対象事業に特定しました。今年度は「電力」「資源」「輸送」「素材産業」「不動産」を対象事業として技術変化や規制導入の動向などを確認の上、シナリオ分析を実施しています。

シナリオ分析対象として特定した事業セクター

電力：発電（石炭・ガス）、再生可能エネルギー

資源：一般炭・原料炭、天然ガス・LNG、

金属・レアメタル（ニッケル・銅・鉄鉱石）

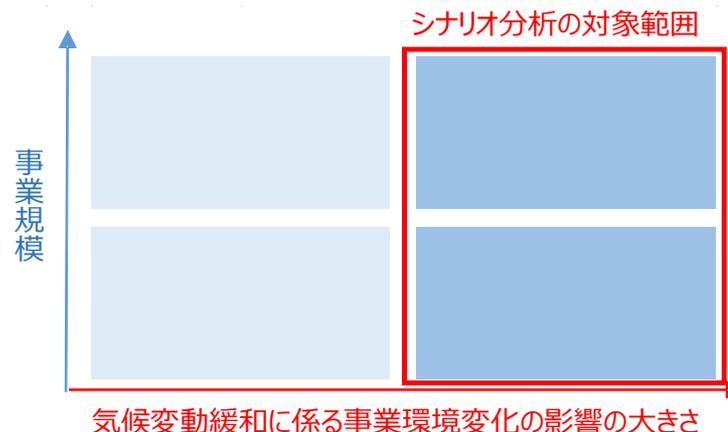
輸送：車（自動車部品製造・販売／完成車販売事業）、

船舶（造船／船舶保有事業）、航空（リース事業）

素材産業：鉄鋼（鋼材／鋼管の製造・販売事業）、セメント（流通事業）、

化学品（製造／トレード事業）、アルミニウム（製錬事業）

不動産：オフィスビル／集合住宅販売



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「電力」「資源」「輸送」「素材産業」「不動産」セクターに関する事業環境認識は、IEAなど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需要動向等をポジティブ、中立、ネガティブの3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。また、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様々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。

特集 気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

「電力」セクター

◆ 発電（石炭・ガス）

	NZE/SDSシナリオ	STEPSシナリオ
事業環境認識	<ul style="list-style-type: none"> SDSでは、石炭火力は2040年に2019年比約80%減少、ガス火力は石炭火力の代替として一時的に増加するも、2040年には2019年比で約34%減少。 NZEでは、石炭火力は現時点で新設を停止。先進国では2030年にCCUS付でない石炭火力の廃止、全世界では2040年に廃止。CCUS付でないガス火力は、2030年にピークを迎え、全世界では2040年までに2020年比90%減少。 	<ul style="list-style-type: none"> 2040年に向けて、石炭火力発電需要は2019年比約14%減少。ガス火力発電需要が2040年に2019年比約16%増加の見通し。
	ネガティブ	中立
当社方針・取り組み	<p>当社は経営資源配分を石炭火力から再エネなど環境負荷の低い発電事業にシフトし、石炭火力発電事業については新規案件に取り組みず、2040年代後半に全ての事業を終えて撤退する方針です。既存の火力発電事業の多くは、電力需要の拡大が続く新興国などにおける各国政府との長期契約に基づく事業で、売電契約において法制度変更によるリターンの変動リスクをヘッジする条項が含まれ、またその履行に関して各国政府の保証を取得しNEXI海外投資保険を付与しています。社会全体の石炭火力発電需要が縮小する中であっても、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については継続的にモニタリングしていきます。</p>	

◆ 再生可能エネルギー

	NZE/SDSシナリオ	STEPSシナリオ
事業環境認識	<ul style="list-style-type: none"> 世界的なカーボンニュートラル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。NZE/SDSでは、需要家からの再エネ要望が高まる。 SDSでは太陽光発電と風力発電等の再エネ合計比率が、2040年には2019年比で22%増加し、再エネの比率は36%となる。NZEでは、2050年に2020年比で59%増加し、比率が88%へ。 	<ul style="list-style-type: none"> 再エネ電源需要が2040年に2019年比83%増加の見通し。
	ポジティブ	ポジティブ
当社方針・取り組み	<p>気候変動問題を克服しカーボンニュートラルな社会を実現するために、当社グループは、風力、太陽光、地熱、水力、バイオマスなど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、経営資源を再エネなど、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、再エネ供給規模を3GW以上とし、2035年を目途に、持分発電容量割合を、石炭比率 50%→20%、ガス比率 30%→50%、再エネ比率 20%→30%とする目標を掲げています。</p>	

特集 気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

「資源」セクター

◆ 一般炭・原料炭

	NZE/SDSシナリオ	STEPSシナリオ
事業環境認識	<ul style="list-style-type: none"> SDSでは、低品位炭から高品位炭への移行、石炭火力発電の減少・効率化、鉄鋼の水素還元等の影響から、2040年には石炭需要が2019年比約65%減少。 NZEでは、石炭需要が急激に減少。新規炭鉱建設や既存炭鉱拡張は不要となります。原料炭需要は、一般炭より遅いペースで減少。既存の生産源で2050年までの需要をカバー。石炭需要は、2050年には2020年比90%以上減少。 NZEでは、2040年代にCCUS導入が大きく進展し、2050年に石炭関連施設の約80%にCCUSを適用。 	<ul style="list-style-type: none"> 石炭火力発電需要は減少し、2040年まで石炭需要は2019年比約12%減少。
	ネガティブ	ネガティブ
当社方針・取り組み	<p>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、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比重は相対的に小さく、相応の競争力を維持しており、今後、各炭鉱は順次マインライフの終了を迎える予定です。原料炭については、スクラップを利用した電炉への移行やCO2排出量の少ない製鉄法の実用化に伴い、長期的には原料炭の需要が減少する状況が想定されますが、CCUS等の技術を導入した高炉による製鉄事業は当面維持されることが予想され、当社が保有する高品位の原料炭権益の優位性は保たれると考えています。</p>	

◆ 天然ガス・LNG

	NZE/SDSシナリオ	STEPSシナリオ
事業環境認識	<ul style="list-style-type: none"> SDSでは、ガス火力が石炭火力代替電源となるものの、天然ガス需要は2030年頃まで横ばい、2040年に向け2019年比約12%減少。LNG需要は、2040年までにグローバルで2020年比約1.5倍に拡大。NZEでは、ガス火力発電減少によるカーボンニュートラル化に向け、新規ガス田開発は不要としており、天然ガス使用量は、2020年代半ばまで上昇しピークに達した後、2030年以降は減少、2050年には2020年比55%減少、LNGは60%減少。 SDS/NZEでは、ガス燃料は水素やバイオ燃料による代替が進み、欧州を中心に規制が厳しくなる可能性。 	<ul style="list-style-type: none"> 再エネへの電源の切り替えが起こらず、石炭火力発電の代替として、天然ガス・LNGの需要は、2040年に2019年比約30%増加。
	ネガティブ（NZE） / 中立（SDS）	中立
当社方針・取り組み	<p>低炭素社会への移行局面において、石炭の代替としての発電燃料の他、化学原料や輸送用燃料として引き続き重要な役割を果たすと考えています。特にLNG需要は中国及びパイプラインによる輸入手段を持たないインド及びASEANを中心に増加すると見込んでおり、アジア大洋州（インド含）でのビジネス機会の増加が期待されます。今後、中長期的な目線で戦略地域を絞り、天然ガス・LNGバリューチェーンの構築に取り組んでいきます。</p>	

特集 気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

◆ 金属・レアメタル（ニッケル・銅・鉄鉱石）

	NZE/SDSシナリオ	STEPSシナリオ
事業環境認識	<ul style="list-style-type: none"> 再エネ・EVの普及に伴い、金属資源（レアメタル等）は、NZEでは2030年に2020年比約7倍に拡大、SDSでは2040年に2020年比約4倍まで需要が増加。 SDS/NZEでは、鉄鉱石需要は、堅調な鉄鋼需要の下支えにより、堅調に増加するとされている。 	<ul style="list-style-type: none"> EVや再エネの普及スピードは遅いものの一定の広がりを見せ、金属資源は2040年には2020年比約2倍の需要増加。 鉄鋼需要は、NZE/SDSに比して増加し、それに伴い鉄鉱石需要も増加。
	ポジティブ	ポジティブ
当社方針・取り組み	<p>ニッケルについては、世界的な需要の伸びに 대응するため、マダガスカル共和国で生産者として事業推進しており、製品を日本・欧米・アジア向けに販売するとともに、さらなる事業機会の創出を図っています。銅については、海外銅鉱山への出資を通じ、銅生産バリューチェーン上の川上に当たる銅精鉱と銅地金生産・販売事業に携わり、銅精鉱の安定調達に貢献しています。鉄鉱石については、南アフリカやブラジルでの鉱山事業を通じて、中国・日本を中心としたアジアへの資源の安定供給に貢献しています。今後は、金属資源の需要急増に伴い、供給が追いつかないことによって販売機会を逸しないよう、市場動向に鑑みたレアメタルの需要増加に伴う調達ソースの確保・拡大や、サーキュラーエコミーの動向も踏まえた希少資源の確保を進めていきます。また、鉄鉱石については、鉄鋼業の脱炭素化への対応における製鉄法・製鋼法の変化による需要への影響を注視し、電炉鋼比率の増大による影響も見極めながら、引き続き安定供給に向けた調達ソースの確保を推進していきます。</p>	

「輸送」セクター

◆ 車（自動車部品製造・販売／完成車販売事業）

	NZE/SDSシナリオ	STEPSシナリオ
事業環境認識	<ul style="list-style-type: none"> SDS/NZEでは、乗用車販売台数は途上国／新興国の経済成長等に牽引され堅調に推移。2030年には2019年比で約18%増加。一方、MaaS進展により自動車保有に対する消費者嗜好が変化。 SDSでは、2030年では乗用車販売台数に占めるEV比率は約40%。内燃機関関連部品は大幅な需要減少。 NZEでは、各国法規制導入等に伴いEV普及が進展。2030年に乗用車販売台数に占めるEV比率が約60%まで増加、2035年にはガソリン乗用車販売禁止。SDS/NZEでは、OEMのサプライチェーンのカーボンニュートラル化の取組が加速。 	<ul style="list-style-type: none"> 乗用車販売台数は、2030年に2019年比約30%増加。EV比率は約20%に留まり、内燃機関関連部品の需要減少幅は限定的。 OEMのカーボンニュートラル化も緩やかに進展。
	中立	中立
当社方針・取り組み	<p>当社では、完成車・自動車部品の製造・販売、自動車ファイナンス、オートリースその他の事業を行っています。内燃機関関連部品の取り扱い、部品製造事業のごく一部であることからEV化による自動車関連事業への直接的影響は限定的であると考えます。また、OEMのサプライチェーンを含むカーボンニュートラル化への対応としては、当社の部品製造・輸送時等における低炭素・脱炭素技術の活用、カーボンフリーエネルギーの利用等を検討していきます。EV化の進展やMaaS化により、当社の自動車関連事業のビジネスモデルの変換も必要と考えられますが、当社はこれら変化を事業機会と捉え、シェアリング事業、駐車場事業等、新たな事業基盤の開拓や既存事業における付加価値創造、商品ポートフォリオの見直しに取り組んでいきます。</p>	

特集 気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

◆ 船舶（造船／船舶保有事業）

	NZE／SDSシナリオ	STEPSシナリオ
事業環境認識	<ul style="list-style-type: none"> SDS/NZEでは、海運需要は堅調に推移し、SDSでは2070年には2019年比で約3.3倍に増加、NZEでは2050年には2020年比約2.7倍に増加。一方、IMOによる規制やLNG船の普及に伴い、CO2排出の多い船舶の需要は減少する可能性あり。 SDSでは、2030年に低炭素燃料（アンモニア、水素、バイオ燃料）の割合は5%強、燃費向上と物流最適化によるCO2排出削減が重要。NZEでは、2030年における低炭素燃料の割合は20%以下。 2050年時点では、SDSでは燃料消費の50%以上、NZEでは80%以上が低炭素燃料。 	<ul style="list-style-type: none"> 海運需要は2070年に2019年比約3.6倍に増加。 CO2排出の多い船舶の需要は緩やかに減少する可能性あり。低炭素燃料の普及も緩やかなものとなる。
	中立	中立
当社方針・取り組み	当社では、造船事業、船舶の保有運航を行っています。IMOによるCO2削減目標や荷主側の嗜好変化によって、中長期的にCO2排出量の多い重油炊きの船舶から、低CO2排出型燃料と重油炊きのデュアル燃料船へのシフトが進んでいくことを想定し、各国の法規制や市場・技術動向をモニタリングしながら、製造事業の製品ラインアップや保有船ポートフォリオの見直しを進めることにより、新たな事業機会を創出し社会の脱炭素化に伴う事業環境変化に柔軟に対応出来ると考えます。	

◆ 航空（リース事業）

	NZE／SDSシナリオ	STEPSシナリオ
事業環境認識	<ul style="list-style-type: none"> 消費者の一部に航空機利用を避け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、航空需要は堅調に推移。SDSでは2050年には2019年比約2.5倍に増加。NZEでは、2050年には2019年比約1.7倍に増加。 SDS/NZEでは、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。2030年には、航空機総燃料消費量のうち、SAF（Sustainable Aviation Fuel）は、SDSでは約7%、NZEでは約18%を占めるが、そのほとんどがバイオジェットケロシン（液体バイオ燃料の一種）となる。2050年のSAFの割合は、SDSでは約50%、NZEでは78%まで増加し、残りは、BECCS（Bio-Energy CCS）やDAC（Direct Air Capture）により相殺される。 	<ul style="list-style-type: none"> 消費者の行動変化は限定的。航空需要は2050年には2019年比で約3倍に増加。 低燃費機体・エンジンへの切替は一定程度進み、SAFの普及も緩やかなものになる。
	中立	中立
当社方針・取り組み	当社では、航空機リース・エンジンリース事業、及び一部航空機部品の製造事業を行っています。今後、ICAO規制等により長期的に低燃費機体へのシフトが進んでいくことが想定されますが、当社は航空機リース・エンジンリース事業において、各顧客航空会社の需要を反映して新規リース機体・エンジンを調達し、また、リースアップ時の売却等により、継続的に保有機体・エンジンポートフォリオの入れ替えを行っており、航空機の低燃費化に関わる法規制・市場・技術動向をモニタリングすることにより、リース料や保有機体価格下落のリスクをコントロールし事業環境変化に柔軟に対応することが出来ると考えています。	

特集 気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

「素材産業」セクター

◆ 鉄鋼（鋼材／鋼管の製造・販売事業）

	NZE／SDSシナリオ	STEPSシナリオ
事業環境認識	<ul style="list-style-type: none"> • SDS/NZEでは、2050年に向けた世界の鉄鋼需要は堅調。 • SDSでは2070年に向けて、NZEでは2050年に向けて、カーボンフリーエネルギー利用や水素の有効活用等、Green Steelの取組みを加速。 • SDS/NZEでは、需要家による鉄鋼サプライチェーンに係る脱炭素化に対する取組みへの要求が高まる。 	<ul style="list-style-type: none"> • 需要増加に加え、材料効率下がらないことで、2050年には2019年比で約30%生産量が増加。
	中立	中立
当社方針・取り組み	<p>当社では、鋼板・鋼管等の鉄鋼製品の加工・販売を行っております。当社事業には製鉄工程はほぼ含まれていないため、自社のCO2排出量は限定的です。主要な顧客である輸送機や家電、エネルギー会社等における、最終需要家からのサプライチェーンの脱炭素化の要求が高まった場合、リサイクル由来の鉄鋼製品や、長期的には水素による直接還元製鉄等の低炭素・脱炭素技術を活用した鉄鋼製品に需要がシフトすることが考えられ、主要取引先・パートナーと連携して製鋼技術の脱炭素化に伴う事業機会の開拓を進めていきます。</p>	

◆ セメント（流通事業）

	NZE／SDSシナリオ	STEPSシナリオ
事業環境認識	<ul style="list-style-type: none"> • 再エネによる発電やエネルギー関連インフラ拡大に伴い、SDSでは2040年まで、NZEでは2030年まで、世界のセメント需要は増加、2050年に向けて減少し、2020年比でほぼ横ばい。 • CO2排出量が多いクリンカ比率（セメント材料）は、SDSでは、約70%から約60%へ、NZEでは71%から57%へ減少。 • SDS/NZEでは、セメント工程に係るCO2排出量の約2/3が原材料由来に起因し、化石燃料由来のエネルギーからカーボンフリーエネルギーへの切换え、CCUSの活用によるカーボンニュートラル化が推進される。 	<ul style="list-style-type: none"> • 需要増加に加え、材料効率下がらないことで、2050年には2019年比約20%以上生産量が増加。 • クリンカ比率が下がらず、製造プロセス由来のCO2排出量の削減が進まず。
	中立	中立
当社方針・取り組み	<p>当社では、セメント流通事業を行っています。当社事業にはセメント製造工程は含まれていないため、自社のCO2排出量は限定的です。セメント製造における燃料のクリーンエネルギーへの転換や、主原料である石灰石を他の原料で代替することなどの研究が進められているなか、当社としては当社が有する情報ネットワークを活用し、セメント業界に有効なCCUS技術等の開拓に取り組んでいます。</p>	

特集 気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

◆ 化学品（製造／トレード事業）

	NZE／SDSシナリオ	STEPSシナリオ
事業環境認識	<ul style="list-style-type: none"> 再エネによる発電やエネルギー関連インフラ拡大に伴い、2050年までに、世界の化学品需要は、SDSでは2019年比、NZEでは2020年比30%増加。 SDS/NZEでは、石油化学品の原材料に化石燃料を使用していることから、一定の化石燃料使用は残り、カーボンフリーエネルギー活用やCCUSによる活動にて、カーボンニュートラルが推進される。 	<ul style="list-style-type: none"> 需要増加に加え、材料効率が下がらないことで、2050年には2019年比で約50%生産量が増加。 化石燃料以外の原料を用いた化学品のシェアが伸びず、従来法による製造が継続。
	中立	中立
当社方針・取り組み	<p>当社では、石油化学製品のトレード及び製造事業を行っております。石油化学製品は、主な原料に石油・ガスの精製によって生じるナフサが用いられ、合成・分解の工程で使用される化石エネルギーから大量のCO2が排出されます。長期的なエネルギーの脱炭素化の中で、今後原料となるナフサの供給量が減少することや、使用エネルギーの再エネ化が求められることが想定されます。当社は、石油化学品原料・製品市場の需給変化を調整するグローバルトレードにより継続的に収益を上げると共に、顧客からの要請、関連技術動向等をモニタリングし、バイオマス原料の活用やCCU(CO2の利用)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。</p>	

◆ アルミニウム（製錬事業）

	NZE／SDSシナリオ	STEPSシナリオ
事業環境認識	<ul style="list-style-type: none"> SDSでは、EV普及、輸送車両の軽量化に伴い、アルミニウムの需要は2040年に2018年比約20%増加（※）。 NZEでは、アルミニウム動向は明示されていないものの、SDSと比較しても、EV普及がより進むことで、需要が更に増加。 SDS/NZEでは、需要家から再エネ由来の電力を使用して製錬されたアルミに対する需要が高まる。 	<ul style="list-style-type: none"> EV普及等により、2040年にはアルミニウム需要は、2018年比約60%以上の増加が見込まれる（※）。 再エネ由来の電力を使用して製錬されたアルミへの需要家の要望は広がり、従来法による製造が継続する可能性がある。
	中立	中立
当社方針・取り組み	<p>当社が手掛ける東南アジアにおけるアルミニウム製錬事業は主に水力発電を利用していることから、将来の炭素価格リスクも限定的で、中長期的に競争力を維持できると考えています。そのため、今後、最終需要家から、サプライチェーンを通じた脱炭素化の要求が高まることは、当社の強みを発揮するビジネスチャンスと捉えています。</p>	

（※）アルミニウム製錬に関する需要予測データのみ、WEO2019の値を参照。

特集 気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する移行リスクと機会 <シナリオ分析>

「不動産」セクター

◆ オフィスビル／集合住宅販売事業

	NZE／SDSシナリオ	STEPSシナリオ
事業環境認識	<ul style="list-style-type: none"> • SDS/NZEでは、新興国/途上国の人口増に伴い、不動産需要は堅調に推移。NZEでは、商業・居住ビルのフロア面積は、2030年時点では2020年比で約1.2倍、2050年には2020年比約1.7倍。 • NZEでは、2030年時点で新規建築されるビルのすべてが“Zero-carbon ready（※）”基準に対応。 • 既築についても同基準を満たすため2030年までに、先進国ではSDSで約28%、NZEでは約45%の建物が改修される。NZEでは、2050年には建物全体の85%以上が“Zero-carbon ready（※）”基準に対応。 	<ul style="list-style-type: none"> • 不動産需要は堅調に推移。 • 環境に配慮された建物の普及や顧客の嗜好変化は緩やか。
	中立	中立
当社方針・取り組み	<p>当社では、オフィスビル、商業施設、住宅、物流施設、不動産ファンドなどの不動産事業を行っております。ビルや住居内で使用されるエネルギーがCO2の主要な発生源の一つとみなされ、ゼロカーボン化が求められる中、顧客の需要動向や技術動向を踏まえ、新築ビルへの最新設備の導入や既存ビルの設備更新により、エネルギー効率の改善を継続的に図ると共に、再エネの導入を進めております。また、オフィスビルや物流施設、不動産ファンド事業では、環境関連認証の取得、住宅事業では、ZEHマンションの開発にも取り組んでいきます。</p>	

（※）エネルギー効率が高く、且つ使用エネルギー供給源が2050年までに脱炭素化され、設備に追加的変更を加えることなく、カーボンゼロになる建物。

セクター横断的な脱炭素化の促進

2021年4月の気候変動サミットにおける各国の脱炭素化の新目標設定や従来目標の引上げにみられるように、より早期のカーボンニュートラル社会実現を目指す取り組みが世界的に加速し、各国・地域で個別産業の脱炭素化に加え、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、様々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、2040年時点では、SDSシナリオでは、125～140ドル/t-CO₂、NZEシナリオでは、35～205ドル/t-CO₂と予測されており、将来の炭素税や排出権取引における炭素価格の水準は、炭素集約型の産業を中心に事業のパフォーマンスに大きな影響を与えます。

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

当社事業ポートフォリオにおける、炭素集約型の製造事業の比重は限られていることから、上記施策による直接的影響は深刻ではないと考えられるものの、当社は、継続的にこれら脱炭素化促進策による当社事業が関与するサプライチェーン全体への影響を注視し、脱炭素化に伴う技術やビジネスモデルの変化を捉えた、新たなビジネス機会の開拓を進めていきます。

特集 気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

戦略：気候変動に関する物理リスクと対策

当社グループは世界各国で幅広いセクターに係る事業活動を行っており、気候変動が激甚化した場合には、以下を代表とするリスクの顕在化により影響を受ける可能性があります。（以下のセクター区分、セクターごとのリスク特性等は、UNEP FIの物理リスクに関するレポート等を参照／水ストレスや気温上昇の分析等に関しては、2100年に4℃上昇想定定のIPCC（Intergovernmental Panel on Climate Change）によるRCP（Representative Concentration Pathway）8.5シナリオ等を参照。）

セクター	各セクターにおける物理リスクの影響認識		左記のリスクに関連する主な事業
	慢性	急性	
発電	水不足に伴う、操業効率低下、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等	東南アジア・中東・アフリカにおける火力発電、国内における太陽光発電等の再生可能エネルギー発電事業等
資源権益	気温上昇や水不足に伴う、生産効率低下、操業中断、海面上昇による水没リスク等	洪水や暴風雨に伴う設備の損害や操業の中断等	北米・南米・豪州・アフリカ等における鉱山事業、東南アジア・中東・欧州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、資材等に関わる製造・加工・販売事業等
輸送	水不足に伴う生産効率低下、操業の中断等	洪水や暴風雨に伴う設備の損害や操業の中断、原材料・生産物輸送の遅延等	輸送機・輸送機部品の製造・販売事業等
不動産	気温上昇に伴う、工期遅延や空調コスト上昇、海面上昇に伴う資産価値低下等	洪水や暴風雨に伴う工期遅延、建物の損傷・浸水に伴う資産価値低下等	オフィスビル賃貸、商業施設・物流施設の開発、マンション販売等
農業	気温上昇や気候変化に伴う生産効率低下等	暴風雨・洪水・干ばつの発生に伴う操業の中断等	農業、及び食品の輸入・卸売り、小売り販売事業等

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

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

特集 気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

リスク管理

- ◆ 当社グループの活動は広範な分野、地域に分散した事業から成り立ち、さまざまな社会課題と関わりを持っています。当社は、常にそれら社会課題に配慮し、グループ全体の事業活動から生じる社会・環境への影響を適切にコントロールするために、「環境方針」「人権方針」「サプライチェーンCSR行動指針」「贈賄防止指針」「コンプライアンス指針」などの方針を設定し、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、気候変動などの社会・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、以下の点を確認しています。
 - ・気候の変動あるいは自然災害・異常気象の頻発による影響
 - ・規制の導入による影響
 - ・技術の変化などによる影響
 - ・気候変動緩和や気候変動への適応の進展による事業の拡大や業績の改善余地
- ◆ 既存事業に関しても、当社は社会・環境関連リスクを含む、各事業におけるこれらリスクの全般的な管理状況を定期的にモニターしており、個別事業に関するリスク管理に加え、当社全体が抱える社会・環境に係るリスクの状況を把握し、経営の戦略的判断に活用出来る体制を整えていきます。
- ◆ また、気候変動のリスクへの対応については、各事業部門において、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。

特集 気候変動への取り組み（TCFDに基づく情報開示）

指標と目標

目標：カーボンニュートラル化への取り組み

当社グループは、気候変動問題に対する基本方針として、以下を掲げています。

- CO2排出量を、2035年までに**50%**以上削減（2019年比）
【発電事業】 CO2排出量：**40%**以上削減（石炭火力発電は**60%**以上削減）
 持分発電容量：石炭 **20%**、ガス **50%**、再エネ **30%**
【化石エネルギー権益事業】 CO2排出量*1：**90%**以上削減
- 石炭火力については、新規の発電事業・建設工事請負には取り組まない、石炭火力発電事業は、2040年代後半には全ての事業を終え撤退する。一般炭鉱山権益の新規取得は行わず、2030年の一般炭鉱山持分生産量ゼロを目指す。
- 再生可能エネルギー供給の拡大 [2030年までに**3GW**以上]

カーボンニュートラル化の対象範囲*2

	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16百万トン
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

*2：数値は2019年現在

実績

CO2排出量

(千t-CO2e)

指標	2019年実績 (基準年)	2020年実績	増減率	2035年削減目標
全体	59,939	55,367	▲7.6%	50%以上
発電事業 *1	43,126	40,581	▲5.9%	40%以上
内、石炭火力発電 *1	34,452	32,337	▲6.1%	60%以上
化石エネルギー権益	15,808	13,811	▲12.6%	90%以上

発電事業の稼働済案件、および化石エネルギー権益に係る実績は第三者機関のアドバイスを受けて算定

*1：建設中案件の推計値を含む。

持分発電容量 ポートフォリオ（カッコ内は持分発電容量）

(MW)

指標	2019年実績 (基準年)	2020年 実績	2035年 目標
石炭火力	54% (5,240)	53% (5,208)	20%
ガス火力	31% (3,011)	31% (3,011)	50%
再生可能エネルギー*2	15% (1,397)	16% (1,509)	30%
合計	100% (9,651)	100% (9,731)	-

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)	2020年 実績	2030年 目標
再生可能エネルギー*2	1,397	1,509	3,000以上

*2：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。

特集 DX × サステナビリティ の取り組み

住友商事はグループ会社を通じ、グローバルに幅広い産業分野で事業展開しており、多くのビジネス現場と顧客基盤を有しています。現場の課題解決、新たな顧客価値創造、社会課題解決に向け、トレードや事業投資等での提供機能に加え、SCSK等のグループ会社と連携しながら総合商社ならではの複合的視点でのデジタル変革ソリューションを提供しています。

事業紹介

企業間EVカーシェアリング並びにEVを活用したエネルギー管理の取り組み

コロナ禍でのテレワークの普及による移動機会の減少や環境問題に配慮した取り組みの加速などを背景に、企業における社有車・社用車のあり方が問われており、最適な活用に向けたデジタル技術の活用が期待されています。

住友商事グループは、法人向けにさまざまなモビリティの中から最適なモビリティミックスを提案する「MaaS for Business」のサービス開発を推進しており、現在は電気自動車（EV）を活用した「e-MaaS for Business」という新しいサービスモデルの開発を目指しています。2021年3月、法人企業向けの「EVカーシェアリングサービス」の実証実験を日本瓦斯、REXEVと共に開始しました。太陽光パネル搭載のカーポートとEV車両2台を設置。ビジネスタイム(利用企業の業務時間中)には、複数の企業間でカーシェアリングを行います。さらに、デジタル技術を活用し、太陽光パネル発電由来の再生可能エネルギーを利用した充電率や、CO2の排出削減量などを計測し、エネルギー管理の可能性と環境貢献度を検証します。

社用車の運用の最適化と環境への配慮を両立するだけでなく、今後は、さらに利便性が高く、魅力的な新サービスを検討し、新たな価値創造に取り組みます。



日本瓦斯の本社駐車場（鹿児島市中央町）



モビリティと異業種を掛け合わせた新たなビジネス「Beyond Mobility 開発」に挑戦する

事業紹介

ローカル5Gを活用した製造現場デジタル変革の取り組み

近年の日本の製造現場では、少子高齢化による人手不足や熟練技術者不足などの課題解決のため、作業現場における自動化や作業の効率化等が急務となっており、同課題解決のためのインフラとしてローカル5Gへの注目が高まっています(※)。

当社は、2021年に当社グループである住友商事グローバルメタルズ、住友商事マシネックス、グレーブ・ワン等と連携し、サミットスチール大阪工場でローカル5Gを活用した製造現場DXに関する実証実験を実施しました。具体的にはローカル5G環境における、「高精細画像のAI解析による目視検査の自動化」および「高精細映像伝送による遠隔からの品質確認」に関するものです。将来的には様々なソリューションがローカル5Gで稼働する工場の未来像に向けた取り組みとなりました。ローカル5Gという社会変容を支える基盤を活用した本取り組みを通じて得た知見を、製造業のみならず、医療分野等の幅広い産業分野で活用することを目指します。

※本件は、総務省の「地域課題解決型ローカル5G等の実現に向けた開発実証に係る工場分野におけるローカル5G等の技術的条件等に関する調査検討の請負」事業における取り組み。



サミットスチール大阪工場 現場風景①



サミットスチール大阪工場 現場風景②

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

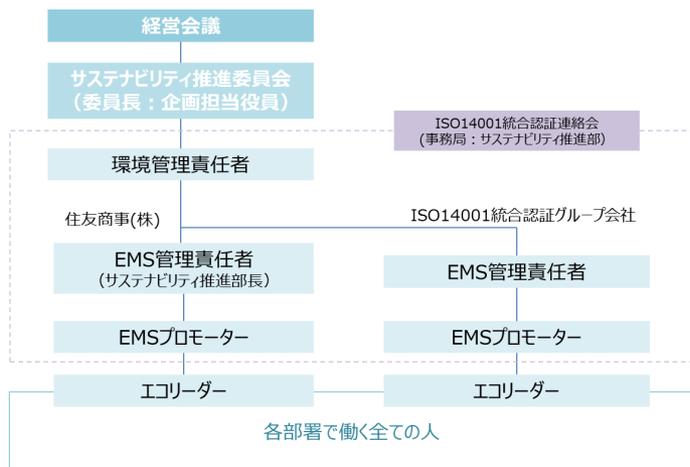
この環境方針は、住友商事グループで働くすべての人に周知するとともに広く開示する。

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及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統合認証グループ会社（2021年4月現在・グループ会社25社）](#)

[ISO14001認証 独自取得の直接連結子会社（2021年6月現在・計19社）](#)

定量目標・実績

当社は、パリ協定が掲げる2℃目標の達成などを勘案し、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2020年度の目標と実績及び2021年度目標は以下の通り。

指標	基準年度実績	2020年度目標	2020年度実績	2021年度目標
電力使用量	総量 (MWh)	7,859	5,673	5,553
	原単位 (MWh/m ²)	0.1079	0.1006	0.0996
水使用量	総量 (m ³)	32,191	20,450	20,190
	原単位 (m ³ /人)	6.93	6.26	6.2
廃棄物排出量	総量 (t)	508	323	319
	原単位 (t/人)	0.109	0.099	0.098

燃料・熱・電力使用量からGHG排出量を算出すると、基準年度の2013年度のGHG排出量は5,626t-CO₂eとなり、2020年度GHG排出量（Scope1、Scope2）の総量目標と実績、及び2021年度目標は以下の通りとなります。

指標	基準年度実績	2020年度目標	2020年度実績	2021年度目標
GHG排出量 (Scope1・Scope2)	総量 (t-CO ₂ e)	5,626	3,678	3,514

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「SHIFT2023」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、リスク及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、リスク及び機会を特定し、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共に、翌年の環境目標を決定します。

環境目標	2020年度の主な活動実績
環境関連法規等の遵守	<ul style="list-style-type: none"> ・ 廃棄物処理法他の環境関連法規に関する教育の継続的実施 ・ サステナビリティ推進部主催で、講習会開催 ・ e-Learning環境講座（含む法令遵守コンテンツ）の実施
環境保全型事業の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 再生可能エネルギー利用事業の拡大 ・ 循環型社会構築に向けてのビジネス推進 ・ その他環境負荷低減につながるビジネスの推進 ・ 国内外で各種再生可能エネルギー利用事業を推進（欧州各地での洋上風力発電事業、豪州、南相馬市、ベトナム 第二タンロン工業団地での太陽光発電事業、インドネシア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など） ・ 循環型社会構築、環境負荷低減につながるビジネスを推進（持続可能な森林経営、鹿児島県EVリユース蓄電池システムの系統電力接続実証事業、台湾でバスの電動化事業、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など水素関連事業の推進、米国産炭酸リチウム販売事業、植物由来のプラスチック代替素材製造事業への出資など）
環境負荷管理および低減	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国内全オフィスにおける電力・ガス・水使用量と廃棄物排出量の把握と削減 ・ オフィス分野は対前年比改善 ・ 事業実施に伴う環境負荷・環境影響の把握と低減 ・ 連結グループの環境データ把握 ・ 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 ・ 海外の鉱山開発や操業、国内建設不動産開発における環境アセスメント、環境マネジメントを確実に推進
環境教育、環境に関するコミュニケーションの推進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 環境保全他に関する啓発セミナーなどの開催 ・ 環境マネジメントシステムの有効活用推進 ・ 非財務情報開示の拡充 ・ 環境関連法令研修を継続実施、気候変動対応セミナー開催 ・ 未受講者（新入社員、キャリア採用など）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2020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) 法的小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

2020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。2020年度は2021年3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などを開催し、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	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。	年2回
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など実務知識の講義。	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



方針・考え方

気候変動による影響は、地球的規模で世代を超えて社会・環境の安定性を脅かす深刻な問題であり、幅広い分野でグローバルに事業を展開している当社グループにとっても、注視すべきリスクであると考えています。当社グループは気候変動を巡る世界的な情勢を踏まえ、今般、気候変動に対する方針を見直しました。方針に関する詳細につきましては、P.25をご参照ください。

活動

再生可能エネルギー関連事業

中長期的にエネルギー供給の担い手として成長が期待される再生可能エネルギーによる発電事業に参画し、気候変動の緩和に貢献しています。

2021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
風力	男鹿風力発電	日本	28.8
	サミットウィンドパワー（鹿嶋）	日本	20.0
	大唐中日（赤峰）新能源	中国	50.0
	Stanton Wind Energy	米国	120.0
	Cimarron II Wind	米国	131.1
	Ironwood Wind	米国	167.9
	Dorper Wind	南アフリカ	100.0
Mesquite Creek Wind	米国	211.2	

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

気候変動



活動

その他環境配慮型事業

気候変動問題への対応として、再生可能エネルギーによる発電事業への参画に加え、再生可能エネルギーの普及を促進するための新技術やエネルギー効率を向上させるための新技術を活用した環境配慮型ビジネスにも取り組んでいます。

事業	取り組み内容
EV用リチウムイオン電池の二次利用	電気自動車（EV）で使用されたリチウムイオン電池を再利用した蓄電事業。再生可能エネルギーの安定的な電力供給や電力会社が供給する電力の安定化・品質維持が可能となる。
CO2フリーの水素製造と利用	太陽光、風力、水力、地熱などの再生可能エネルギーを利用して水を電気分解することで、CO2フリー水素の製造が可能。地域特性に基づいた需要を創出して水素の利用拡大を図る地産地消モデルと再生可能エネルギーが豊富な場所で水素を大量に製造し輸送する大型バリューチェーンの両面から、CO2フリーエネルギーのサプライチェーン構築を目指す。
炭素繊維事業への取り組み	鉄などの従来素材より軽くて強い炭素繊維の基材や複合材の製造事業、及びリサイクル事業への進出を検討している。炭素繊維複合材は、航空機、自動車、風力発電、圧力容器、スポーツ/レジャーなど様々な用途で使用が広がっており、軽量化による省エネルギー化に繋がり、環境負荷の低減に貢献する。
CCUS (Carbon Capture, Utilization and Storage)	日本CCS調査(株)に参画している。同社は、CO2を回収し地中貯留するCCS技術およびCO2の化学合成などの活用に関する実証試験を行っている。また、Global CCS Institute (GCCSI) に2018年12月に参画。インスティテュートの知識共有活動、事実に基づく助言および提唱を通じCCSの世界的開発・実証・展開を推進し、CCSの実施に望ましい条件整備を目指している。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る。

事業紹介

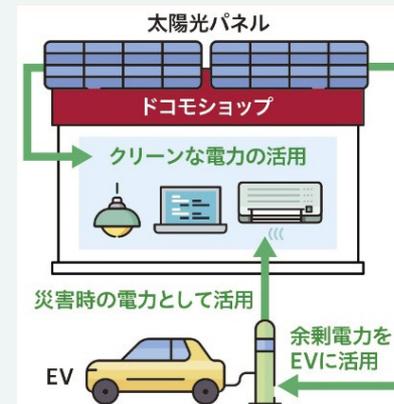
太陽光パネルでエコロジーにチャレンジ

国内で約2,000店舗の携帯電話ショップを運営している(株)ティーガイアは、子会社の(株)TGパワーを通じ太陽光発電による「地産地消型電力事業」に進出しました。(株)ティーガイア傘下の携帯電話ショップや物流倉庫、その他飲食店などに太陽光パネルを設置します。太陽光によって発電されたクリーンな電力の活用により、CO2の削減に貢献し、気候変動対策を推進するとともに、各店舗のエネルギー需給の最適化とコスト効率化を図っています。また、(株)NTTドコモから全国ドコモショップ向けの太陽光発電設備の設置業者に選定され、全国約300店のドコモショップに順次太陽光パネルの設置を進めています。

今後、カーリースを手掛ける住友三井オートサービス(株)とも協力しながら、電気自動車（EV）の設置も順次拡大していく予定です。災害時には太陽光パネルに加えてEVの蓄電池からも電力を供給し、速やかに店舗運営の復旧を図るとともに、お客様とスタッフの安全・安心を守ります。



携帯電話ショップに太陽光パネルを設置するとともに、EVやバッテリーチャージャーの導入も推進(写真左下)



気候変動



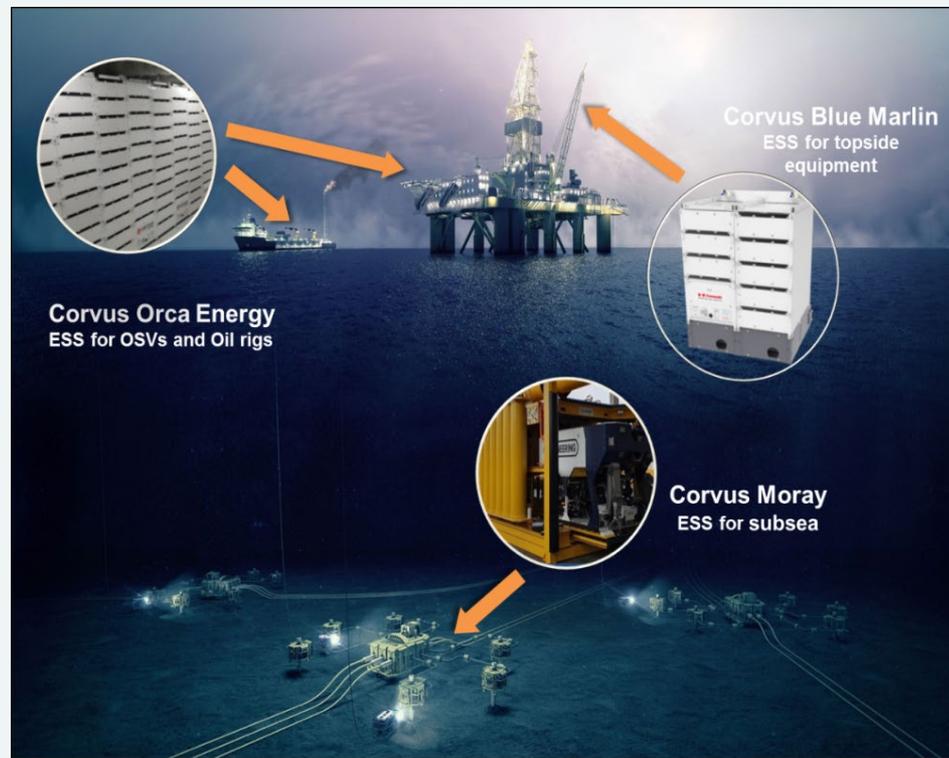
活動

事業紹介

船舶の温室効果ガスゼロ化に向けた取り組み

当社は、ノルウェーの船用バッテリーシステム大手Corvus Energy Holding SAと協業し、エネルギー貯蔵システムの日本・アジアにおける市場調査・拡販・導入を行っています。Corvus社が提供するエネルギー貯蔵システムは、リチウムイオンバッテリーモジュールとその管理システムで構成され、バッテリーセル毎の個別温度管理に強みを持っています。エネルギー貯蔵システム搭載船では、必要動力や電力の補助・加勢、負荷の平準化（ピークカット）による燃費改善や原動機の小型化が実現でき、また、港湾内や排出規制海域において、バッテリーによる電気推進で航行する事により、排出ガスを抑制あるいは無くしつつ低振動・低騒音での運航が可能となり、船舶内外の環境の向上に寄与します。エネルギー貯蔵システムは、環境にやさしく、燃費改善、点検作業の省力化に繋がる船舶電動化のための基幹システムであり、最終的には船舶の温室効果ガスの排出ゼロ化の実現に貢献します。

Diesel Power

No
BatteryHybrid Diesel
Battery Power

気候変動



活動

事業紹介

国内外不動産事業における環境関連認証の取得

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は、2021年に実施されたGRESB リアルエステイト評価において「4スター」、ESG 情報開示の充実度を測るGRESB 開示評価において「B」評価を取得しました。

●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
(2021年7月時点)

取得認証	物件名称	評価
CASBEE : 6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
LEED : 3物件	203 North LaSalle	PLATINUM
	Miami Tower	GOLD
	Atlanta Financial Center	SILVER
BELS : 7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	★★★★★

事業紹介

農地炭素貯留技術の活用

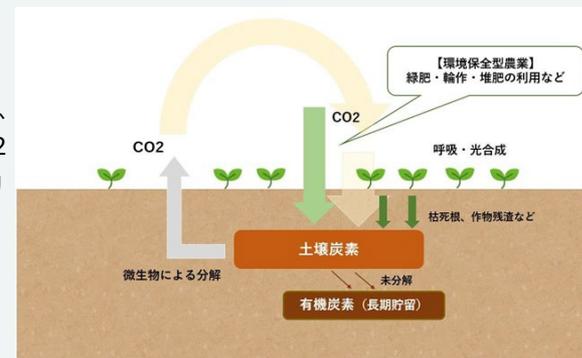
米国のアグリテック系ユニコーン企業であるIndigo Agriculture（以下「Indigo」）と当社は、日本およびアジアを中心とした協業に向けた覚書を締結しました。

Indigoは、大気中のCO2の削減と持続可能な農業の両立を目的として、農地への炭素貯留を推進する「Indigo Carbon」という事業を展開しています。

従来、農地はCO2の排出源とされてきましたが、農法次第ではCO2の排出を抑え、大気中のCO2を地中に固定することが可能です。そのため、農地への炭素貯留は地球温暖化の新たな抑制策として期待されています。Indigoは、環境保全型農業の導入により増加した炭素の貯留量を、第三者認証付きの排出権として買い取り、企業などへ販売する仕組みを構築することにより、農家のコスト負担を軽減し持続可能な農業へのシフトを可能としました。

Indigoと当社は、当社の持つマーケティング機能やネットワークを活かして農地への炭素貯留事業を中心とした新規事業や当社の既存事業の高付加価値化に取り組みます。

具体的には、排出権を付加したカーボンニュートラルLNGの販売やエネルギー開発用鋼管の販売、日本及びアジアでのCO2排出権の生成や微生物コーティング種子の拡販などを検討していきます。



農地への炭素貯留

気候変動



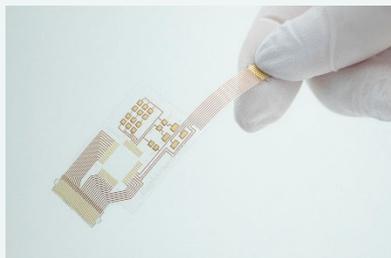
活動

事業紹介

スタートアップ企業への出資を通じた省エネルギー社会の推進

当社はインクジェット塗布技術をベースとするFlexible Printed Circuit Board (以下FPC) の独自製法の確立に成功したエレファンテック社へ出資しています。同技術は、銅箔の不要部分を溶かす従来工法と比べ、廃棄物、消費エネルギー、水使用量を1/10以下に出来る、環境負荷が極めて低い技術です。「不要なものを捨てる」既存の技術ではなく、「必要な部分にだけ材料を印刷する」インクジェットベースの製造技術が、今後世界の製造技術のスタンダードになっていくことが期待されます。

また、同技術のIn Mold Electronics (IME：樹脂成型＋電気回路の一体成型) への転用は車載軽量化を目指す自動車メーカーも興味を示しています。同社に同時期に出資した他社とも連携し、FPCライセンス事業におけるグローバルサプライチェーン構築、車載IME案件での事業化など、同社技術を軸とした新たな価値創造に挑戦していきます。



エレファンテック製フレキシブルプリント基板



エレファンテック製法にするメリット

- ✓ 必要な箇所のみ配線形成を施すことで製造コストと環境負荷の低減を実現
- ✓ シンプルな製造プロセスのためリードタイムの短縮を実現

事業紹介

国際的なCO2フリー水素サプライチェーン構築への取り組み

当社は、マレーシア、サラワク州の豊富な水資源と水力発電を利用して、同州政府企業SEDC (Sarawak Economic Development Corporation) 及びENEOS株式会社と共にCO2フリー水素の製造、同州での水素利活用及びMCH (メチルシクロヘキサン) による日本向け輸出の検討を行っています。

2019年11月に同州政府企業SEDCと事業化調査を開始、2020年10月にはENEOS株式会社も参画しています。まずは2023年を目標に地産地消用のCO2フリー水素の製造から開始し、同州での水素利活用と生産量を拡大の上、MCHによる日本向け輸出を推進し、CO2フリー水素サプライチェーンの構築に貢献していきます。

イニシアチブへの参画

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

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入れできない状況にあり、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見え、水使用の削減および効率改善、水インフラビジネスなどを通じて課題解決に取り組んでいきます。



活動

水ビジネス

人口増加や都市化・工業化を背景に地球規模で水需要の増大が見込まれる一方、安全で衛生的な水インフラ環境の整備は進んでおらず、水問題は深刻化していくとみられています。そこで21世紀に入ってからは、水問題解決を目指した水ビジネスへの取り組みが世界的に注目され始めました。開発途上国における安全で衛生的な生活環境の実現に貢献するのは先進国の責務である、という意識の高まりも影響しています。

当社では、上水だけでなく下水も併せた水ビジネスを社会インフラの重要な柱と考え、世界各地でさまざまな取り組みを行っています。水需要の増大が著しい地域など、世界各地の有望市場において、上下水処理や海水淡水化などの民活型（※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：公共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、効率化などを図る手法。

（※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形態。
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（北京首都創設）と提携し中国下水処理事業に参画。目下、山東省ならびに浙江省にアセット保有。	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

水資源



活動

事業紹介

ブラジルにおける水事業

当社は、上下水道23社を保有するブラジル最大の民間上下水道事業会社BRK Ambiental社の株式を取得し、ブラジルにおいて水事業に参画しています。ブラジルの上下水道の普及率は低く、インフラの整備と事業運営の高度化が必要とされています。本事業は、ブラジル国内の13州・約100市町村において、約1,500万人へ上下水道サービスを提供するものです。日本の質の高い運営ノウハウと技術力提供により、ブラジルにおける上下水道普及率の拡大とオペレーション品質の向上に寄与していきます。

当社では、多様な水事業を通じて培ったノウハウの活用や、知見豊富な人材を現地に派遣することなどを通じ、水事業の長期的な運営に取り組んでいきます。安定的な水インフラの提供は、地域の水環境の向上、ひいては地域社会の発展に寄与するものと考えています。



リオグランデ・ド・スル州 下水処理場



サンパウロ州 上水処理場

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繋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とおり、自然生態系などの環境保全ならびに生物多様性の維持・保全に十分配慮することは当社グループにとって重要な課題であると認識しています。生物多様性に重大な影響を与え得る事業活動に関して、どのように生物多様性に依存しているのか、また、どのような影響を与えているのかを把握した上で、生態系への影響を最小化し、回復にも寄与することに努めます。

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



活動

Business and Biodiversity Offsets Program (BBOP : ビジネスと生物多様性オフセットプログラム) は、企業や政府、NGOを含む専門家などが参画し、生物多様性オフセットに関する国際基準を作成しようというイニシアチブです。BBOPは、生物多様性条約においても参照されるなど、生物多様性オフセットに関する国際基準となりつつあり、当社は日本企業として、マダガスカルのアンバトビー・プロジェクトを通じて参加しています。(次頁参照)

BBOPオフセットの10原則

- 1 ミティゲーション・ヒエラルキー（適切な回避策、軽減策、修復策の後にオフセットを実施する）
- 2 オフセットの限界（生物多様性の置換不可能性と脆弱性により、オフセットでは完全に代償できない影響がある）
- 3 景観的観点（生物多様性の生物、社会、文化的価値の総合的情報を考慮した保全効果を実現するためのオフセット立案と実施）
- 4 ノーネットロス（結果としての生物多様性のノーネットロス、望ましくはネットゲイン）
- 5 追加的な保全効果（オフセット未実施の結果以上の保全効果）
- 6 ステークホルダー参加（オフセットにかかる意思決定へのステークホルダーの参加）
- 7 衡平性（権利、責任、リスク、便益の衡平な分配と先住民族とローカルコミュニティへの配慮）
- 8 長期的効果（プロジェクト影響の続く限りの長期的効果、望ましくは永続性の確保）
- 9 透明性（オフセット立案、実施、結果の公開と時宜を得た透明性の確保）
- 10 科学的、伝統的知識（科学的情報と伝統的知識に裏打ちされたプロセス）

生物多様性



活動

事業紹介

マダガスカルを持続可能な発展に貢献するアンバトビー・プロジェクト

BBOPが日本企業と協力して生物多様性オフセットを実施した事例として、当社が資本参加するマダガスカル・アンバトビーのニッケル鉱山の開発事業があります。ニッケル、コバルトなどの供給拡大に向けて、2007年から建設を進めてきた世界最大級の鉱山開発事業。それがマダガスカル共和国の「アンバトビー・プロジェクト」です。

アンバトビー・プロジェクトは、採掘場や精錬工場、パイプラインなどの多くの施設を新たに建設・運営するため、周辺の環境に与える影響も少なくありません。特にマダガスカルには、1,000種もの希少動物が生息する世界的にも貴重な自然環境が残されています。そのため、アンバトビー・プロジェクトでは、こうした自然環境に対する十分な配慮のもとに開発・運営が進められています。プロジェクトの計画・実行に際しては、マダガスカルの国内法の遵守はもちろん「世界銀行セーフガード・ポリシー」をはじめ「国際金融公社（IFC）パフォーマンス・スタンダード」「世界保健機構（WHO）基準」「赤道原則」など、さまざまなガイドラインに準拠した環境マネジメントを実施しています。

プロジェクトでは、これらの各種基準を遵守した上で、生物多様性の維持をはじめとする徹底した環境保全に取り組んでいます。例えば、鉱山の開発にあたっては、約1,600haの鉱山サイトの周辺に、生息動物の保全先としてバッファゾーン（緩衝地帯）を設けました。鉱山開発のために木を伐採した際には、切り倒した木をしばらく放置するなどして、樹木に棲み着いた生物がバッファゾーンに移動できるよう配慮しています。さらに国際環境NGOなど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などについては、保護区内に移植したり、養魚システムで飼育したりするなど、さまざまなプログラムを実施して生態系への負荷低減を図っています。

また、パイプラインの建設開始後、建設予定ルート上に希少動物の生息地が発見されたことを受け、これらを迂回するために合計24カ所のルート変更を行いました。さらに、“No Net Loss, Net Gain”のコンセプトのもと、大規模な「生物多様性オフセットプログラム」を推進しています。これは開発による生態系への影響を、別の生態系を復元・創造するなどし、緩和しようというアプローチであり、具体的には開発地域に類似した生態系を持つアンケラナ地区で森林6,800haの保全を行っているほか、採掘場近隣エリアの保全やパイプライン埋設後の再植林、閉山後に向けた採掘場の再植林なども含め、4カ所の保全エリアで、インパクトを受けたエリア面積の約9倍の総面積（14,000ha以上）の保全によりNet Lossをオフセットする計画です。



希少種カムリシファカ



希少種コクレルシファカ



希少種マダガスカルキンイロガエル

生物多様性



活動

事業紹介

バードフレンドリー®認証コーヒー事業

当社グループは、生物多様性に配慮し、農家の安定収入にもつなげる取り組みとして、2004年からバードフレンドリー®認証コーヒー（以下、BF®認証コーヒー）の輸入・販売を手掛け、2014年度からは住商フーズにてBF®認証コーヒーを取り扱っています。BF®認証コーヒーは、自然林と同様のシェード（木陰）を保ちながら栽培することで、環境保全やそこで羽を休める渡り鳥の保護につながる取り組みです。米国スミソニアン渡り鳥センターがその認証基準を設定し、現在、全世界で12カ国（※1）52農園・農協（2020年5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、タイ、エルサルバドル、コロンビア、ペルー、ニカラグア、ボリビア、ホンジュラス、インド、メキシコ、ドミニカ、グアテマラ



BF®認証コーヒーの収穫

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

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

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



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

事業紹介

風力発電事業におけるバードストライク対策

南アフリカEastern Cape地方の山間部で約130km²の土地を利用して行っているDorper風力発電事業では、付近に生息する鳥やコウモリなど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、家畜などの死骸に鳥が集まるの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共に、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などを地元住民を雇用して行っており、野生生物保全と風力発電事業の両立を目指しています。



南アフリカDorper風力発電

汚染防止



方針・考え方

グローバルに幅広い地域で事業を展開している住友商事グループは、環境方針で示しているとおり、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・排気など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・リサイクルなどの環境負荷低減などに取り組み、持続可能な社会を実現していくことが重要だと考えており、各事業活動を通じて課題解決に取り組んでいきます。

活動

事業紹介

農薬・肥料販売事業における環境負荷軽減のための取り組み

農家のニーズに応えた高品質な農薬・肥料を世界中に届け、農作物の生産性向上に寄与すること、これこそが当社の農薬・肥料販売事業の最大のミッションです。輸入・生産・卸売・直販といった機能を各国市場の特性を踏まえ選択し組み合わせ、農薬・肥料販売事業を現在30カ国以上で展開しています。

国によっては、農家やディストリビュータなどで、農薬の空容器プラスチックボトルやアルミバッグなど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。そこで、ブラジルのアグロアマゾン社並びに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共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低減のため、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）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おり、欧州地域では2015年以降、ポーランド、ブルガリア、ロシア向けに販売を拡大、特にロシアでは現地販売会社（LLC SUMMIT AGRO）がフェロモン剤を同国に最初に導入した企業として高く評価されています。また、被覆肥料（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繋がる）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、病害虫や寒暖などのストレスに対する耐性を上げることで減肥に繋がる）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

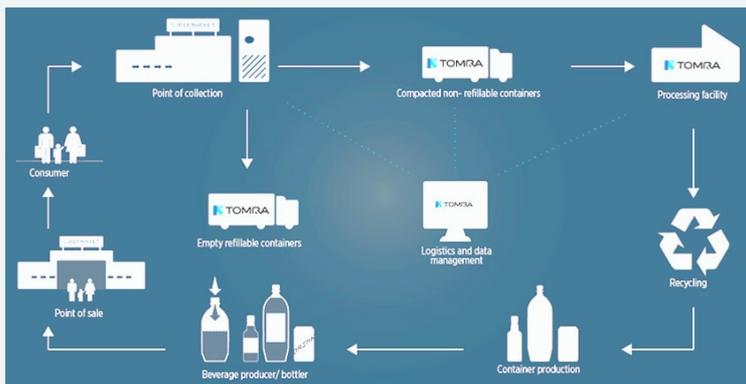
事業紹介

トムラ・ジャパン 消費者参加型のPETボトルリサイクルシステムを構築・展開

海洋ゴミ問題や温暖化問題などの地球環境問題を改善する方策として、プラスチック資源の利用量削減と有効活用の重要性は年々高まっています。中でも、持続可能な資源循環の取り組みとして、使用済みPETボトルを新たなPETボトルに再生する水平リサイクルが拡大しています。トムラ・ジャパンは、TOMRA Systems ASA（在ノルウェー）と当社の合併会社で、PETボトルのリサイクルシステム機器（RVM: Reverse Vending Machine）などの機器販売に加え、コンビニやスーパーマーケットなどに設置したRVMからPETボトル資源を回収し、リサイクラーへ供給するリサイクルシステムを構築・展開しています。RVMは、消費者によってキャップやラベルが取り除かれたPETボトルのみを回収するため、不純物が少なく高品質な資源を集めることができます。同社では、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、環境負荷の低減と資源循環社会の発展に貢献しています。



Reverse Vending Machine

TOMRAグループのスローガン：
「RETURNS INTO VALUE」

RVMをプラットフォームとした循環リサイクルシステム

事業紹介

船舶燃料の環境負荷低減

当社は1952年から海運会社向けに船舶燃料の供給事業を国内外で展開しています。また、海運業界の環境負荷の低減に貢献すべく、硫酸酸化物が排出されない、かつ窒素酸化物も従来比40-70%減、二酸化炭素も20%減となるLNG燃料の供給事業にも取り組んでいます。具体的には上野トランステック(株)、横浜川崎国際港湾(株)並びに(株)日本政策投資銀行との合併会社を通じて、2019年2月にLNGバンキング船を発注しており、2022年より東京湾にて船舶向けにLNG燃料の供給開始を予定しています。

国際連合の専門機関である国際海事機関（IMO）は、世界中の海上輸送から発生する温室効果ガス（GHG）の排出量を2050年までに2008年比で半減する戦略を掲げています。このような中、アンモニアは燃焼時にCO2を排出しないため、海運業界におけるGHG排出量削減に大きく寄与する可能性のある次世代の代替船舶燃料として期待されています。特にグリーンアンモニアは、再生可能な電気、水、空気のみから製造され、ライフサイクルにおいてCO2を排出しないため、海運業界のカーボンフリー化に大きく貢献する可能性を秘めています。当社はA.P. Moller - Maersk A/S他パートナー5社と「シンガポールにおける船舶向けアンモニア燃料供給の事業化に向けた共同検討」について覚書を締結しています。本取組みを通じて、船舶向けアンモニア燃料の導入、及び世界的な普及に向けて、アンモニア燃料の供給・輸送・貯蔵・バンキ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



方針・考え方

人類は森林の公益的機能に依存しており、世界の持続的な発展にとって森林は極めて重要な資源です。世界の16億人以上が食べ物や水、住居、燃料、薬用植物、生計の手段といった森林の恩恵を受けています。これらの貴重な森林資源を用いて木材ビジネスを行っている当社グループは、森林経営にもビジネスの幅を広げ、よりサステナブルな森林資源の確保と活用に取り組んでいます。当社グループは持続可能な森林経営、つまり、森林を利用する活動により森林の公益的機能が損なわれないようにする、との主旨に賛同し、企業の社会的責任を果たすべく、環境方針、サプライチェーンCSR行動指針に則り、目標を定め、事業活動に取り組んでいます。

実績

当社グループの保有するロシア（テルネイレス）、ニュージーランド（Summit Forests New Zealand）の森林資源を通じ、認証材原木、認証材製品およびチップの取り扱いを積極的に推進することを目標に掲げ、取り組んでいます。

	2020年度実績	
認証材原木（ロシア材）	325千m3	
認証材原木（ニュージーランド材）	383千m3	
認証材製品（ロシア材）	針葉樹製材	47千m3
	単板	126千m3
	針葉樹集成材	29千m3
	広葉樹製材・集成材	3千m3
チップ（ロシア材）	55千BDT	

活動

事業紹介

ロシア木材ビジネス（FSCライセンス番号：C009842/C106397/C016535）

当社は2004年に森林管理が環境や地域社会に配慮して適切に行われていることを客観的に評価・認定してもらうため、国際基準のFSC®認証（*1）を、ロシア極東のテルネイレス社が現在保有する約266万haの林区の一部で取得しました。2004年にロシア極東で初めてとなるFSC-FM認証（*2）を取得した後、順次FSC®認証の整備を進め、2011年には素材である原木から、現地で加工された製材・単板・製紙用チップなどの木材製品に至る全ての生産品目のFSC-CoC認証（*3）を取得しました。また、当社自らもFSC-CoC認証を取得、これによりテルネイレス社の保有する森林で伐採された木材がエンドユーザーまでFSC®認証のチェーンで繋がる体制が構築されました。



テルネイレス社が保有する森林

ニュージーランド木材ビジネス（FSCライセンス番号：C112972）

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下、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3.7万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、先住民マオリとも友好的な関係を構築して事業を運営してきました。また、保有森林の大部分でFSC®認証を取得しており、同社による適切な森林管理が客観的に証明されています。



SFN社が保有する森林

- (*1) FSC®認証：FSC (Forest Stewardship Council®)、森林管理協議会が運営する国際的な森林認証制度
 (*2) FSC-FM (Forest Management) 認証（森林管理認証）
 : 適切な森林管理が行われていることを認証、森林資源を管理する企業が対象。
 (*3) FSC-CoC (Chain-of-Custody) 認証（加工・流通過程の管理の認証）
 : 森林管理の認証を受けた森林からの木材・木材製品であることを認証。木材のトレーサビリティを証明したい企業（家具製造業、出版社、パルプ業などあらゆる木材製品を取り扱う企業）が対象。

<注> ロシア産木材については、各種特別措置に沿った対応をしています。

資源利用



方針・考え方

住友商事グループの森林経営方針

当社は、2022年3月に住友商事グループの「森林経営方針」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」も定めました。

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、森林破壊ゼロ及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きます。
- ・ 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



方針・考え方

住友商事グループの林産物調達方針

当社は、2022年3月に住友商事グループの「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」も定めました。

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取り扱い原木、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、グリーンバンスメカニズム（※）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きます。
- 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

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などを通じて、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が、または助長したことが明らかになった場合、適切な措置を講じることでその救済に努めます。

3. 適用法令の遵守

住友商事は、グループ全体の事業活動において、関連する国・地域の法令を遵守します。国際的に認められた人権と各国法の間に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。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」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。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。

<人権デュー・デリジェンス/顕著な人権課題特定のプロセス>

当社グループの事業活動はさまざまな産業・地域にわたっており、まずデスクトップ調査で当社グループの事業とそのバリューチェーンの洗い出しを行い、潜在的な人権リスクが高いと考えられる事業や、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。調査の過程においては、国際的な人権の指標やデータ、Corporate Human Rights Benchmark や Know the Chain などの人権に関するベンチマーク、他社も含めグローバルで発生している人権リスクの顕在化事例を参照し、分析を行いました。また、ビジネスと人権についての社外有識者をはじめとするステークホルダーとの面談を行い、デスクトップ調査による分析の結果や当社の人権尊重への取り組みについて、意見交換を実施しました。

次に、外部専門家を起用し、社内の12の事業について、2020年7月から11月にかけて、インタビューを実施、ビジネスの実態を確認するとともに、各事業において想定される人権リスクに対する管理の状況もヒアリングし、デスクトップ調査に基づき設定した仮説を検証しました。

これらの調査・コンサルテーションの結果を分析し、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、住友商事グループの8つの顕著な人権課題を特定しました。また、これら一連のプロセスおよび特定した顕著な人権課題は経営会議・取締役会に報告しています。

人権リスク・影響の特定と評価

- デスクトップ調査
- ビジネスと人権の有識者ヒアリング
- 社内インタビュー

→ 顕著な人権課題の特定

人権リスクの防止、軽減

- リスク管理体制への落とし込み

フォロー・モニタリング

- 人権に関する取り組みの評価

開示

人権に関する取り組みや効果について定期的に開示

是正・救済

リスクが顕在化した事案については、担当部署と連携し、解決策や対応を検討

人権



人権デュー・デリジェンス

<顕著な人権課題>

前項のプロセスを経て、当社グループの顕著な人権課題として特定したのは以下の8つです。

労働条件(賃金・労働時間)

労働者

結社の自由と団体交渉権

労働者

強制労働・児童労働

労働者

労働安全衛生

労働者

地域住民の健康安全

コミュニティ

土地の権利

コミュニティ

差別・ハラスメント

労働者等

個人情報・プライバシー

消費者・労働者

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関わる重要な課題であり、国際労働機関（ILO）の4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」に加え、「労働条件」「労働安全衛生」に取り組んでいきます。当社グループでは、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うえで、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1つと位置付けております。

当事業に関連する潜在的な人権リスクの例

事業部門	事業	労働条件	結社の自由 団体交渉権	強制労働 児童労働	労働 安全衛生	リスク			
						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
金属	鋼材加工								
輸送機 建機	自動車 部品製造								
インフラ	電力・ 工業団地								
メディア デジタル	通信・ 通販								
生活 不動産	食料・ 繊維 ヘルスケア								
資源 化学品	鉱山								

<今後の取り組みと課題>

これらの課題ごとに、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。個別の事業において、既に実行されている人権尊重の取り組みについては、モニタリングを行い、その結果を定期的に情報開示していきます。また、リスク評価を踏まえて、サプライチェーン管理も含めた、全社的なリスク管理サイクルへの落とし込み、改善の取り組みを推進していきます。

デジタル技術の進化や新型コロナウイルスの影響などにより、私たちを取り巻く社会環境は、日々変化・変容しており、また、それに伴い、さまざまなビジネスのバリューチェーンの状況や人権課題も継続的に変化しています。当社グループは、世界各地で多様な事業を行っていく上で関与する人権のリスク・影響について、各ステークホルダーとの対話等を通じて、定期的に確認し、より正確で詳細な把握に努めます。

人権



活動

<差別・ハラスメント>

- ハラスメント研修は、P.81をご参照ください。スピーク・アップ制度は、P.118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.122をご参照ください。

事業紹介

食料事業でのサプライヤー管理

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

食料・食品の専門商社として、商品開発から世界各地における産地の選定、原料の調達、生産・加工の管理、物流・国内流通までを一貫して手掛ける住商フーズは、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、問題が無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、全サプライヤーの約2割については、監査を完了しています。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、今後、リモート監査等の代替手法についても検討を進めていきます。認証取得の取り組みについては、P.93をご参照ください。



<関連する人権課題>

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

事業紹介

青果事業(Fyffes)での取り組み

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

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

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

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

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



<関連する人権課題>

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

人権



活動

事業紹介

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、衣料工場など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、人権などのルールが遵守されていることを確認していますが、今回は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。また、カンボジアやミャンマーなど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。

南アフリカ共和国における黒人経済強化政策

南アフリカ共和国では過去にアパルトヘイトが行われていた背景から、黒人の経済活動への参画に対する権利と機会の不公平を解消し、地位の向上を目的とする政策があり、一定数以上の黒人企業が事業に参画することや、売上の一部を地域に還元することが義務付けられています。

同国で当社グループが出資しているDorper陸上風力発電事業会社は、この政策に沿って、発電所近郊の幼稚園・学校および病院の建屋改修や機材の供与、黒人女性が運営するレストランへの支援などを行い、地域住民の生活環境改善および新規雇用創出に協力しています。また、これらの貢献を行うにあたっては、極力地域の業者を起用しています。同事業会社の株式の約10%は地域住民が運営するNPOが保有しており、今後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う予定です。

事業紹介

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おります。

アンバトビー・プロジェクトでは、マダガスカル人の雇用とスキル向上も促進しており、全従業員中93%がマダガスカル人（2019年実績）であり、マダガスカル従業員に対する技術転移、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下、本プロジェクトによる事故などの未然の防止、発生した事故などへの対応のために、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。従業員および外部ステークホルダーは、このシステムにアクセスでき、プロジェクトは、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。



職の創出（中央購買センター）



プロジェクト内に建設した小学校

人権



活動

子どもの権利の尊重

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

先住民の権利の尊重

当社グループは人権尊重へのコミットメントの一環として「先住民族の権利に関する国際連合宣言」「自由意思による、事前の、十分な情報に基づいた同意（free, prior and informed consent : FPIC）」の原則などの、先住民の権利に関する国際規範を尊重します。また、先住民が在住する地域での事業活動においては、先住民が有する固有の文化や歴史を認識し、それぞれの国や地域で適用される法令を遵守します。

警備会社起用に関する考え方

当社グループは、世界各国で事業展開を行うにあたり、従業員の安全・安心を守るため警備会社を起用します。必要に応じて、武装警備員を起用することもあります。起用に当たっては、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.120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など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などを防止すべく取り組んでいる内容について、取締役会で決議した声明を公表しています。



[現代奴隷法に係る声明](#)

人権問題に関する研修

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

サステナビリティに関するお問い合わせ窓口の設置

当社は、ステークホルダーの皆様から人権や環境などの様々なご意見・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。頂いたご意見・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げられます。重要社会課題の中期目標で掲げているよう、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などを踏まえて、ステークホルダーの皆様にとって、より有効なグリーンバンスメカニズム（*）の構築を目指してまいります。

（*）サプライチェーンを含む事業活動全体に関し、人権侵害等に関する、従業員・地域住民等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

労働安全衛生・健康経営



方針・考え方

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、地域社会など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下、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まいります。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「もしもに備える安心体制」、そして商社ならではの「グローバル医療サポート」の3つを健康経営の主軸として健康経営を推進します。また、中期経営計画「SHIFT2023」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）並びに放射性物質を含む各種原子燃料の取引は、IAEA（国際原子力機関）で定める基準に準拠した各国法規制に則り、実施しています。また、HSSE（Health, Safety, Security and Environment）を最優先事項として、作業にあたる従業員および地域住民の安全を確保することを大前提とします。具体的には、ウラン精鉱の生産・販売事業においてはプラント入出者全員に対する放射線量チェック、従業員の累計放射線量の管理、モニタリングの徹底などの対策を行います（※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など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、鉱山及び精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、2019-2020年度の2年間において、高レベル放射性廃棄物および中レベル放射性廃棄物は発生していません。また、安全・品質確保のマネジメント体制も整備されています。

（※2）従業員の最大許容被ばく量は同事業を行っている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2019-2020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。

労働安全衛生・健康経営



体制

健康経営推進体制

統括安全衛生管理者である人材・総務・法務担当役員補佐（常務執行役員）の下、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。

社員

「すべての社員がイキイクワクワクしながら健康的に働き
新たな価値創造にチャレンジする住友商事」

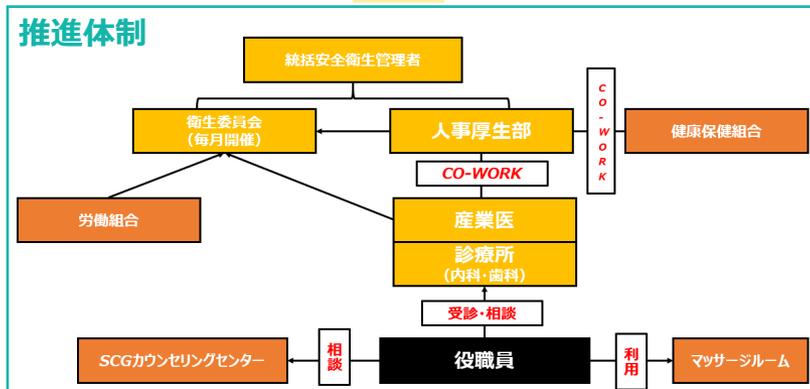
イキイクワクワク健康経営宣言

1. ヘルスリテラシーの向上

2. もしもに備える安心体制

3. グローバル医療サポート

推進体制



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、会社側と従業員組合との間で、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、意見交換を行っております。

危機管理体制

当社は、連結ベースで約75,000人の社員が世界中で働いています。国内および海外で続発する種々の事件、事故、災害等に備えるには、社員一人ひとりが日頃から各事態に対する危機意識と適切な安全確保策を認識しておくとともに、各組織の安全対策インフラを整備し、緊急事態に備えておく必要があります。また、緊急事態が発生した場合には、支援体制構築と早期の業務復旧を行うことが重要であり、そのためにも、迅速な事態の把握が必要です。当社では、国内外を問わず全ての緊急事態における全社報告窓口を災害・安全対策推進部に一元化し、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おります。

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

健康優良法人

当社の従業員の健康に関する取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人～ホワイト500～」に5年連続で認定されています。

[「健康経営優良法人～ホワイト500～」に認定](#)

労働安全衛生・健康経営



体制

労働災害の報告

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

労働災害件数

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
1件	2件	1件	3件	2件

いずれも死亡災害は発生しておりません。

当社では、従業員の労働災害の防止に努めています。実際に労働災害が発生した場合は、単体のみならず、関連会社においても、発生した事故・災害については、速やかに代表取締役専務執行役員を委員長とする「災害・安全対策推進情報連絡会」に報告される体制をとっています。「災害・安全対策推進情報連絡会」は、コーポレート部門の主要部長がメンバーとなっております。加えて、毎月末に集計を各営業部門業務部長（執行役員、理事）に提出し、経営幹部が実態把握出来る体制を整えています。労災事案に適切に対処（調査、諸件への対応など）し、また、速やかに再発防止策を講じますが、重要事項はこの「災害・安全対策推進情報連絡会」で決定され、さらに特別重要事案に関しては、委員長（代表取締役専務執行役員）より経営会議に諮られます。

OHSAS18001取得状況

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

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

Edgen Murray (Middle East, Asia Pacific)

FUJIWA MACHINERY INDUSTRY (HUBEI) CO., LTD.

Infinite Energy Holdings Pty Ltd.

Minera San Cristóbal S.A.

労働安全衛生・健康経営



活動：社員の健康管理

診療所

当社では、企業内診療所（内科および歯科）を設置して、日々の社員の健康管理を支援しています。内科においては、糖尿病や高脂血症などの生活習慣病や、感染症、肝臓・腎臓・呼吸器などの専門医を擁し、週5日の一般内科外来を開設しています。また、生活習慣病予備軍の社員に対して管理栄養士による栄養指導を行った上で、糖尿病などの専門医や看護師と連携して、定期的な血液検査を行うなど、継続的にサポートをしています。歯科においては、日々の治療に加え、定期歯科健康診断を年に2回実施し、必要に応じ個別の歯科口腔衛生指導も行っています。



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。「業務の合間の時間を使って気軽に体調管理が図れる」「施術後の業務効率が向上した」などと好評で、年間で、延べ約3,000人（2019年度実績）が利用しています。



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、帰国時健診などを行っています。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、その費用については、健康保険組合から補助を受けることが可能です。2018年度の定期健康診断受診率（外部人間ドック含む）は、100%になっています。また、定期健康診断や外部人間ドックの結果を基に、社内診療所でのきめ細やかなフォローを実施していることに加え、健康保険組合においても、特定保健指導を実施することで、従業員の疾病予防・早期発見に努めています。

インフルエンザ予防接種費用補助

感染症予防の一環として、インフルエンザ予防接種に係る費用を健康保険組合より被保険者及び被扶養者に対して全額補助しています。

健康成果指標

指標	目標	FY2016	FY2017	FY2018	FY2019	FY2020
健康診断受診率	毎年100%を継続	98.7%	100%	100%	100%	100%
ストレスチェック受検率	2021年3月期までに90%	92.2%	90.2%	88.1%	88.5%	89.9%
喫煙率	2021年3月期までに10%	-	-	-	18.0%	-
35歳未満役職員の 婦人科検診受診率	2022年3月期までに15%	-	-	-	4.6%	2.9%

労働安全衛生・健康経営



活動：健康経営宣言① ヘルスリテラシーの向上

従業員健康意識調査の実施

2018年10月のイキイキワクワク健康経営宣言公表後、健康経営施策の効果測定及びプレゼンティーズム（※）の測定を目指し、2019年以降、毎年実施しています。全従業員を対象に展開し、直近の回答率は86%（前年比8%増）でした。当調査を通じて、特に精神不調/睡眠不調/全身倦怠感・疲労感に起因する生産性の低下が課題として浮き彫りになりました。これらを解消すべく健康セミナーを開催するなど解決策を展開しています。今後も定期的を実施し、健康経営の効果検証に当調査を活用していきます。

（※）従業員が出勤していても、何らかの心身面の不調が原因で本来発揮されるべきパフォーマンス（職務遂行能力）が低下している状態のこと。

診療所保健師による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・体型の変化などが見られる若年層（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います。今は「未病」の状態ながら将来の生活習慣病発生リスクが高い役職員が自身の生活スタイルを自律的に変革できるよう、保健師との面談を通じてプログラムを構築します。

保健指導の流れ

初回面談
（目標設定）

経過観測
（1カ月目）

経過観測
（2カ月目）

最終面談
（3カ月目）

「健康経営セミナー」の拡充

従業員健康意識調査の結果、特に精神不調/睡眠不調/全身倦怠感・疲労感に起因する生産性の低下が課題として浮き彫りになりました。これらを解消すべく健康セミナーを開催しています。2021年1月までに7つのテーマでセミナーを開催しております。今後も当セミナーを通じて、従業員のヘルスリテラシー向上を図ります。

【一覧】過去実施セミナー

	セミナー名	受講者数
2018年1月	ストレッチセミナー	147人
2019年3月	女性セミナー	34人
2019年5月	卒煙セミナー	5人
2019年7月	眼精疲労セミナー	95人
2019年8月	乳酸菌セミナー	67人
2019年10月	睡眠改善セミナー	94人
2021年1月	女性のウェルネス課題と会社生活セミナー	138人

東京本社ビル社員食堂における「ヘルシーランチ」の提供

2019年7月より社員食堂にてヘルシーランチの提供を開始しました。具体的なメニュー構成、数値設定については、スマートミール基準をベースに、診療所の管理栄養士が監修しており、2019年9月には「健康な食事（スマートミール）」を提供する給食事業者として、「健康な食事・食環境」認証を取得しました。

労働安全衛生・健康経営



メンタルヘルス対策

メンタルヘルスに関するセルフケア・ラインケアの研修をそれぞれ年間複数回実施しています。自身および周囲のメンタルケアに関して必要なポイントを外部講師により網羅的に学ぶことができる内容であり、若手社員および管理職を中心に年間10講座、約450人（グループ会社含む）が受講しています。また、「なんでも相談・守秘義務厳守」を掲げるカウンセリングセンターを設置しており、年間延べ1,600人以上（2020年度実績）の社員が利用しています。年一回のストレスチェックは海外勤務者も対象に実施し、企業内診療所にあるメンタルヘルスも含めた健康関連相談窓口では海外勤務者からの相談も受け付けています。企業内診療所には心療内科専門医が週3日勤務しており、メンタル疾患の重症化予防や復職支援の取り組みを行っています。

女性の健康に関するサポート施策の拡充

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、定期健康診断受診時に婦人科検診補助制度の案内を開始しました。また2019年から、ピンクリボン月間であることにちなみ、毎年10月に国内勤務の女性全員宛に女性ならではの健康問題についての案内を発信しています。その他啓発活動として、社内イントラネット上の健康経営HPに「Woman」メニューを新設し、女性の健康に関する情報を提供しています。また、21年1月には、「女性のウェルネス課題と会社生活」にセミナーを開催しました。

禁煙サポート

2018年9月の本社移転を機に、本社執務フロア完全禁煙化を実施しました。また、禁煙希望者に対しては、禁煙ガムの購入費用補助や診療所内での禁煙サポートプログラムを実施するなど、禁煙サポートに取り組んでいます。

活動：健康経営宣言② もしもに備える安心体制

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。同センターには複数のカウンセラーが在籍し、さまざまな悩みや問題の解決をサポートしています。2005年4月の開設以来、守秘義務遵守、何でも相談の方針が社員に浸透し幅広い層の社員が気軽に同センターを利用する習慣が定着しています。（年間の相談件数は約1,600件）

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、家族相談士など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	支店・海外勤務者	
	各種セミナー	全社員	管理職向け、一般社員向け、海外勤務者向け、帯同家族向けなどのセミナーを実施
外部契約	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
	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



労働安全衛生・健康経営



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（以下「本制度」）を2019年10月に導入しました。健康経営宣言の3つの軸のうち、万が一病気になっても大丈夫という「もしまに備える安心体制」実現の一環として導入するものです。本制度は、がんなどの特定の病気だけに限定することなく、先進医療（※）や、まだ先進医療として承認されていない治療（患者申出療養）までも対象としています。健康保険適用外の治療を幅広くカバーすることで、万が一病気になっても安心して治療に取り組み、早期復職あるいは治療と就労の両立を目指すことが出来る支援体制を構築しています。



（※）先進医療とは最先端な高度な医療技術の中でも厚生労働省に有効性や安全性が認められ、将来的に健康保険適用が検討されている治療法。患者申出療養とは患者自身からの申し出により、未承認薬などを身近な医療機関で使用できる制度。

活動：健康経営宣言③ グローバル医療サポート

海外勤務者の健康支援

住友商事では、65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（2021年3月現在）。日本とは異なる環境で働く彼らの健康を守るため、年に一度の定期健康診断の受診はもちろん、心身の不調を感じた時の診療所やSCGカウンセリングセンターへの相談体制を整備しています。また、緊急医療アシスタンスサービスと契約しており、外部医師・保健師などによる健康相談から、緊急時の緊急搬送まで幅広くサポートしています。出張／赴任前の社員、家族に対しては、各種予防接種の徹底、現地の安全や感染症対策などの研修を実施しています。

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、マラリアなど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おります。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、2017年度より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。

労働安全衛生・健康経営



活動

危機管理に対する啓発

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

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

安全対策については、参加者の経験と習熟度合いに応じて参加できるよう4グレード/6コースに分け、年間90回以上セミナーを開催。また、拠点ごとに整備された安全対策マニュアルは災害・安全対策推進部にも共有され、有事の際には国内外で協力して、迅速かつ有効な救援活動・支援活動を行える体制を構築しています。

さらに、世界中で発生するトラブル情報（テロ、大事故、悪天候、天災、その他）を即時にプッシュ型配信する仕組みや、緊急医療が必要となった際の支援を行うための体制を整えるなど、平時からセイフティーネットを整備する活動も行っています。

事業紹介

原木伐採における取り組み

林業における労働災害の発生状況は、他産業に比べると発生率が高い水準にあり、また、災害の程度も死亡災害などの重大災害の割合が多い状況にあります。

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

また、安全管理ルールの社内規則への折り込みや、被雇用者との職務内容契約書への安全に関わる項目の盛り込み、安全管理部の設置、同部による社内各工場・現場への検査立ち入りなど、さまざまな労働安全衛生リスク低減の施策を実施し、労働災害防止活動に取り組んでいます。

安全管理部の指摘により改善が必要とされた事項は、各現場責任者が改善策を策定し社長へ報告、改善後の状況についても同様に報告が義務化されているとともに、労災事故については同部が各現場からの報告を基に実績表を作成、毎月社長宛に報告され、必要に応じて改善策の策定および改善の指示が出される仕組みとなっています。

事業紹介

フマキラーインドネシア

「命を守る」をスローガンに、フマキラーはデング熱やマラリアなど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進出、過去30年に亘り地域の隅々まで薬効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ビジネスモデル）も社会貢献の観点から意義深いと考えています。当社は1990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

労働安全衛生・健康経営



活動

事業紹介

長年積み重ねてきた安全衛生管理活動の継続、さらなる発展

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

代表的な事例として、コイルセンター事業群（鋼材関連事業）におけるグローバルでのゼロ災害に向けた取り組みと、鋼管関連事業での労働災害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、建材等の様々な業界向けに日本を含めた10カ国以上に事業を展開しており、各コイルセンター事業群の個別状況を鑑みた安全取り組みの支援をオーダーメイドで行っています。その中心となっているのが、100%子会社である住友商事グローバルメタルズの鋼材事業企画部の安全・TQM推進チームであり、社内アドバイザーの役割を担い、労働災害ゼロに向け支援しています。

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、安全文化の更なる

醸成を図るため、TQM（Total Quality Management）を各社に導入推進し、会社目標から個人目標までの一貫性を確保した管理の質の向上を図り、目標達成状況の評価反映による安全に対する意識やインセンティブの向上に努めています。

また、支援活動の一例として、150項目の安全チェックリストに基づいた事業会社の定期的な自己監査に安全・TQM推進チームが主要先を訪問する形でサポートし、チェックリストのNG項目に対する改善アクションプランの策定から改善状況のフォローアップなどを実施しています（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あたりISO45001の専門家を主要海外拠点に配し、各地の教訓や優良事例をグローバルに共有するITシステムも整備するなど安全・安心して働ける環境の構築に力を注いでいます。

今後も、鋼材・鋼管両事業共に「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

労働安全衛生・健康経営



活動

事業紹介

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

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

Vision、Standardsの策定に続き、毎月Safety Newsを発行、事事故例共有の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。また、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も開設し、Safety Awardの導入を図るなど更なる活動を促進しています。



事事故例を共有する「Safety Alert」

各社への安全点検を実施。
他社でのBest Practicesなども共有し改善に繋げる

“Zero Harm” to people and environment

グループ内事業会社のHSE専門家を
活用して活動を推進

建機事業

グローバルで展開される建機レンタル事業

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



Sunstate社の機械ヤード



People & Teamworkの企業カルチャー

人材マネジメント



方針・考え方

人材マネジメントに関する基本方針

住友商事グループは、国連グローバル・コンパクト10原則および国際労働機関（ILO）が中核的労働基準として定めている4分野8条約「結社の自由・団体交渉権の承認」「強制労働の禁止」「児童労働の禁止」「差別の撤廃」を支持、尊重するとともに、事業活動を行う世界各国の法令を遵守し、人権課題に取り組んでいます。特に、「差別の撤廃」に関しては、人種、国籍、性別、宗教、信条、年齢、出身、身体的・精神的障害、その他業務の遂行と全く関係のない事由に基づく差別を行ってはいけない旨を明確にしています。また、各国の労働基準や労働協約に基づき、最低賃金の遵守にも取り組んでいます。

結社の自由・ 団体交渉権の承認	結社の自由及び団結権の保護に関する条約（87号） 団結権及び団体交渉権についての原則の適用に関する条約（98号）
強制労働の禁止	強制労働に関する条約（29号） 強制労働の廃止に関する条約（105号）
児童労働の禁止	就業の最低年齢に関する条約（138号） 最悪の形態の児童労働の禁止及び廃絶のための即時行動に関する条約（182号）
差別の撤廃	同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約（100号） 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約（111号）

従業員との関わり（労働組合）

住友商事では、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、福利厚生などに関する協議を定期的実施しています。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下、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「働き方カイゼンセミナー」「社長タウンホールミーティング」などを開いています。住友商事では、ユニオンショップ制を採用しており、一定以上の役職者およびその他業務の性質など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。2021年3月時点で、住友商事労働組合の組合員数は3,065人、住友商事の社員に占める労働組合員比率は59.2%となっています。

活動

従業員意識調査結果

2019年に実施した住友商事の従業員意識調査では、「会社への満足度」を示す項目は引き続き高水準で推移しており、高いエンゲージメントを維持しています。

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

※対象者：全従業員（休職者など除く）

※5段階で最も自分が該当すると思われるものを回答。（5点満点）

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。

ポリシーのアウトライン

1. Why we established this policy

2. What we aim for

3. Diversity and Inclusion

4. How we realize this aim

(1) 人材の確保

多様な人材の採用

(2) 人材の育成

学び続ける文化

(3) 人材の活躍に向けて ～評価～

個と組織の成長に繋げる評価

(4) 人材の活躍に向けて ～適所適材～

グローバル適所適材の実現

(5) フェアな処遇

外的報酬と内的報酬

(6) 人材を支える職場環境・職場風土

力を最大限発揮できる環境

5. Who takes responsibility for HR management

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。

人事施策の羅針盤

「目指す個の姿」「目指す組織の姿」

知のミックスによる価値創造とあらゆるバリアの撤廃

人材マネジメントにおいて大切に考える

- STRATEGY DRIVEN
- GEMBA ORIENTED
- FAIR & OBJECTIVE
- TRANSPARENT & CONSISTENT
- RESPONSIBLE & ACCOUNTABLE
- RESPECT IN COMMUNICATION
- ETHICAL & COMPLIANT

個の自律的成長、ピープルマネジメント力



[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：人材の獲得



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、高い志を持ち、自立的な成長を続け、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、身体の障がい、人種、宗教、性的指向などに関係なく、応募者の適性・能力のみを基準とし、基本的人権を尊重した差別のない公平公正な採用活動を基本方針としています。また新卒採用のみならず、キャリア採用についても人事計画における戦略的採用と位置付け、通年で即戦力人材の採用を継続的に行っています。

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おります。

■ Next Leaders' Camp

当社では、住友商事キャリア支援企画「Next Leaders' Camp」を開催しています。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に抱くであろう疑問・不安を解消し、自身のキャリアを考える支援をしたいと考えています。Next Leaders' Campは「ビジネス編」「グローバル編」「サステナビリティ編」で構成され、特に「ビジネス」編では、ビジネスの意義や思考フレームワークのレクチャー、当社の事例を用いた事業分析ワークを通じて、ビジネスが担う役割や発揮すべき価値について理解を深めました。参加した学生からは「自身のキャリアを考える上で重要な価値観に気づくことができた」といった感想が寄せられました。

(過去参加者数実績) 2018年度 794人 / 2019年度 591人 / 2020年度 1,322人

■ 大学生・大学院生向けインターンシップ

総合商社におけるビジネスを体感してもらうため、例年大学生・大学院生向けにインターンシップを実施しております。2020年度は、住友商事が手掛けている電力EPC事業を題材に、新規案件の発掘を課題としたプログラムを開催しました。契約交渉のグループワークを設ける等実際の業務に近いプログラムとし、リアルな総合商社ビジネスを体感することを通じて学生のキャリア形成を支援するとともに、当社のマテリアリティに合致する案件形成を課すことで、当社における新たな価値創造プロセスへの深い理解醸成を期待しています。

(過去参加者数実績) 2018年度 87人 / 2019年度 190人 / 2020年度 164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。その際、社内にある人材だけで対応するのではなく、外部から高い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さまざまで、弁護士や会計士などの有資格者から、製造、金融、メディア・IT業界出身者などが各々の分野で得た高い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だけではなく、物事の見方や業務の進め方など、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異なる視点が会社や組織を活性化させ、当社の競争力強化に繋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て参ります。

人材マネジメント：人材の育成

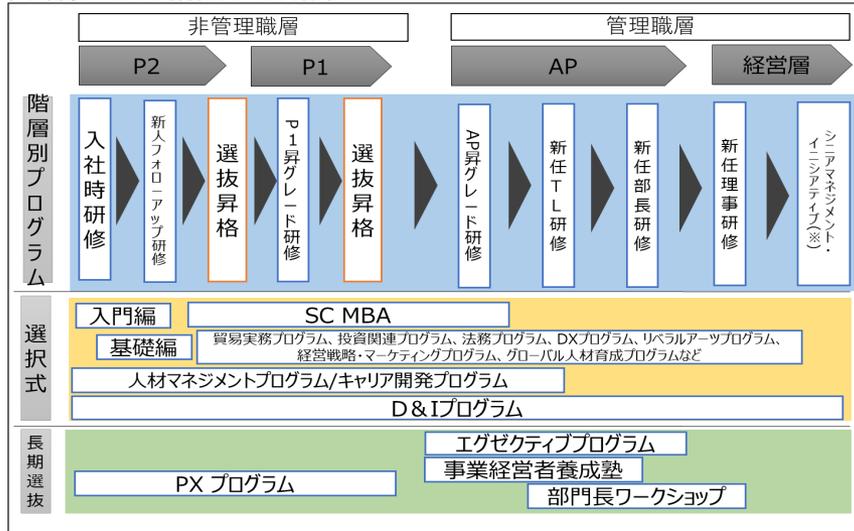


方針・考え方

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、「世界で通用する力を、一人ひとりが高めること」です。そしてその「力」が「専門性」「プロフェッショナルリズム」です。こうした「専門性」「プロフェッショナルリズム」を持つTop tierのプロフェッショナル集団の育成に、OFF-JTによって、業務上の成功や失敗の「内省・振り返り」を行い経験の「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



(*) 執行役員及び理事を対象に視座高く意思決定・行動のあり方について議論する研修

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)として年間延べ250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・スキルなどを主体的に学べる環境を構築しています。また、個々人のキャリア観・経験・適性・課題を踏まえ、人材育成していくことが大切だと捉えており、そのため、多くの人がモチベーション高く仕事をし、それぞれが持つプロフェッショナルリズムを徹底的に高め発揮するための「キャリア開発研修」や、組織と個人の成長につなげていくために、部下一人ひとりと向き合い、動機付け、多様多様な人材を束ねる「ピープルマネジメント力」「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)」を強化する研修に注力しています。

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なども活用し、人材育成の強化に努めています。

2020年度の能力開発研修時間

延べ 研修受講者数	12,211人
延べ 総研修受講時間	50,806時間
社員一人あたり 研修受講時間	9.72時間



人材マネジメント：人材の育成



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、住友商事グループ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90種類以上のプログラムを用意しています。まずは、商社パーソンとしての標準装備を身につけるため「入門編」「基礎編」を受講したのち、数あるプログラムの中から、自身の業務を遂行する上で必要な知識・スキルを得られるプログラムを自由に選択して受講することができます。その中には「SC MBA」という一般にMBAで扱う課目を社内でもディスカッションも交えて学べるコースもあり、経営人材に必要なリテラシー、基礎的な理論・フレームワークを現在の所属部や業務に関わらず学べるようになっており、常に学び続ける社員を研修の側面からサポートする環境を設けています。

3. 長期選抜プログラム

長期選抜プログラムでは、短期プログラムでは習得が難しい経営観の醸成、自己改革、実践的リーダーシップの習得を目指します。各研修とも第一線で活躍されている方、今後リーダーとしての活躍が期待される方を選抜し、多様な分野におけるTop tierのプロフェッショナルの育成・活躍を推進するプログラムを提供しています。

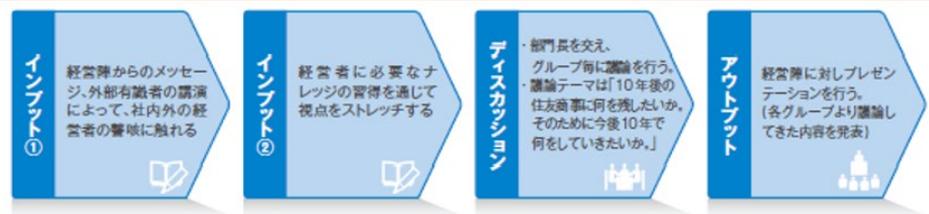
■ PX (Personal Transformation) Program

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



■ 部門長ワークショップ

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・副部長クラスを対象に、シニアマネジメントとの徹底的な対話・討論を通じ、経営者が持つべき大局的な視点・思考・覚悟について気づきを得るためのプログラムです。毎年約30人が参加し、4か月間、全8回のセッションを元に、全社に対して「会社の将来」についてプレゼンを実施します。



人材マネジメント：人材の育成



人材育成プログラム

3. 長期選抜プログラム

■ 事業経営者養成塾

次世代・次々世代の事業経営者候補となるチーム長（課長）クラスを対象に、事業経営に必要な知識・スキルを習得、また経営観・経営哲学を醸成しビジネスを通じて社会に貢献できる事業経営人材を輩出するプログラムです。毎年約25人が参加し、約10カ月間、全30回程度の講義を受講後、最終的に経営陣に対し住友商事のあるべき姿と自身の経営観に関するプレゼンテーションを行います。

INSEADでの海外研修（21年度はオンライン実施）

事業経営者養成塾の1セッションとして、「内省・行動変革」をキーワードにビジネススクール「INSEAD」のカスタマイズプログラムを実施します。本プログラムを通じて自分自身の軸・価値観・リーダーシップを深く考える機会とします。



■ 国内外エグゼクティブ・プログラムへの社費派遣

各組織において将来経営幹部候補人材として活躍が期待される部長～課長クラスの社員を、国内外ビジネススクールなどのエグゼクティブ・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」などを目的に、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年間30人以上を派遣しています。

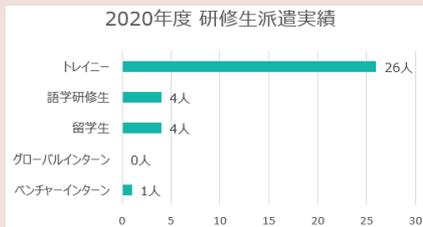
4. 研修生制度(国内外派遣プログラム)

住友商事グループでは、グローバルな企業グループとして世界各所で活躍できる社員の育成を目的に数多くの海外派遣プログラムを実施しています。

当社では、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」、主に新興国でのビジネスに特化した「グローバルインターン」、さらにはMBAを中心とした「海外留学生」など、若手社員がグローバルに活躍するための各種「研修生制度」を有しており、毎年80～100人の若手社員が世界中のあらゆる地域に派遣され、活躍しています。

また、国内スタートアップ企業における経営者目線での経験及び、R&Dから販売展開まで一気通貫してビジネスを創出する経験を通じ、個の力を育成することを目的とした「ベンチャーインターン」制度も導入しています。

国内外問わず、各種「研修生制度」を通じ、高度な専門知識や多様な経験を有した社員を育成します。



※2021年度は新型コロナウイルスの影響で派遣人数は減少

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など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、人権問題の更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2020年度はビジネスを行う上で人権に関するe-Learningコンテンツを配布し、更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、全管理職を対象としたセクハラ・パワハラ防止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：人材の育成

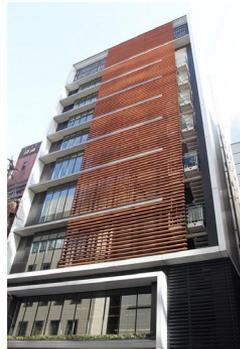


活動

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ある「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

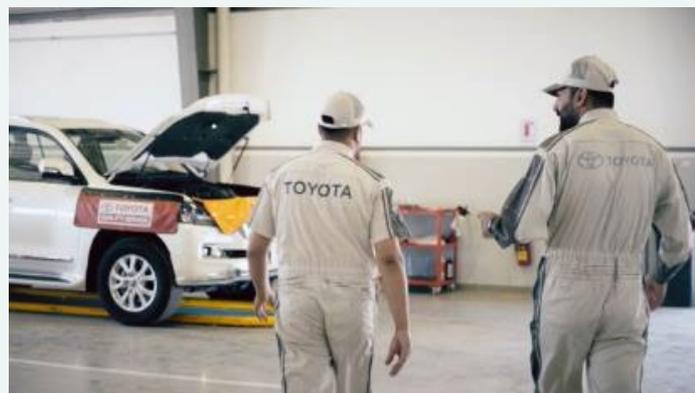
キャリア・アドバイザー制度

当社では、個人・組織双方への支援を通じた個人のパワーアップと組織の活性化を目指すことを目的に、2007年4月から各組織にキャリア・アドバイザー（CA）を設置しています。CAは、社員個人（部下）からの相談対応や問題解決の支援、組織マネジメント（上司）に対する職場環境改善のためのアドバイスや提言、個人と組織間のコミュニケーションの側面サポートという3つの役割を担い、それらの役割を通じて、従業員が自らの能力と持ち味を最大限に発揮できる職場環境づくりとキャリア形成をサポートしています。

事業紹介

トヨタイラクにおける職業訓練プログラム

当社は連結子会社であるトヨタイラクを通じて、現地での安定した雇用機会創出と求職者の技能向上を支援するべく、職業訓練プログラムを実施しています。イラクでは紛争の長期化による国民への被害が甚大で、これまで300万人以上が居住地を離れざるを得ない、いわゆる国内避難民（Internally Displaced Persons, 以下「IDPs」）となっています。特に若年層への影響は大きく、教育や雇用の機会を創出することが急務となっており、そのようなIDPsを対象にトヨタイラクではUNDPと共同で、職業訓練プロジェクトを2016年以降6回にわたり実施し、これまでに68人の卒業生を輩出しました。また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、同様の取り組みをIDPs以外にも広げています。このように地域社会の持続的な発展は住友商事の願いであり、今後も本事業活動を通じ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

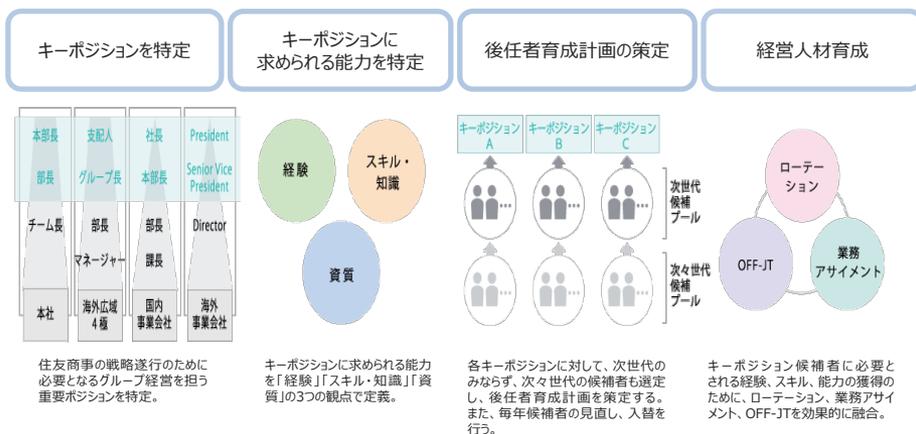
人材マネジメント：人材の活用（配置）



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、すべ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る化するための、海外人材を含む住友商事グループ人材のデータベース

Global Mobility Policyの制定

海外拠点間で転勤する際の処遇・福利厚生に関する住友商事グループ共通ルール

Global Grading Systemの導入

住友商事グループ内にどのレベルの人材がいるか比較するための、グループ共通の人事資格制度の導入（検討中）

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などを対象とした階層別（経営幹部、マネジャー、実務担当者）研修を実施。この研修は、「住友の事業精神」や当社グループの「経営理念」の再確認を通じ、グループの一員としてDNAの共有や一体感の醸成、経営方針や経営戦略に関する情報共有、各種講義によるスキルアップを図っています。

グローバルに活躍する人材

当社グループでは、国籍や所属に関わらない、グローバル連結ベースでの適所・適材の配置を推進しています。こうした方針を踏まえ、現地採用社員や事業会社社員が国や会社を超えて異動しています。また、グローバル連結ベースでの適所・適材に向けて、当社グループでは、海外拠点の幹部に現地人材を積極的に登用しています。



人材マネジメント：人材の活用（配置）



活動

新人事制度における配置のあり方

新人事制度においては、「グローバル人材マネジメントポリシー」で掲げる、「自律的な成長」／「Grate Place to Work」を実現すべく、上司・部下間で質・量ともに従来以上のコミュニケーションを実施し、会社の期待と個人のキャリア志向の擦り合わせを行った上で、異動・配置を行っていきます。また、当社が総合商社として、その時々々の社会課題に即したソリューション（付加価値）を継続的に生み出していくには、多様な知見と専門性の束を有する商社パーソン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出てくると想定しています。

SHIFT 2023における人材のシフト

全社的な経営資源の再配置を進めるなかで、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」／「全社投融資枠適用事業への戦略的人材配置」を進めていきます。再配置にあたっては、事業ポートフォリオの変化に対応すべく、新中計期間の人材の動きを全社ベースで俯瞰的に把握し、組織の人材所要と個々人の適性や志向のマッチングを強力に推進し、公募制の拡大等も行いながら人材のシフトを加速させていきます。

サクセッションプラン／人材データベースの充実化

グローバル連結ベースで事業戦略に応じた戦略的な人材配置、経営人材の育成・登用を継続的に実現していくために、単体、海外、事業会社を問わず、キーポジション（本社長級相当以上約380ポジション）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、スキルなど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、海外、事業会社を含めた人材情報を収集する人材データベースや、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の整備を進めています。さらに、そうした人材に国・地域を超えて活躍してもらうための基盤として、2019年に海外転勤の際の処遇・福利厚生に関するグループ共通のルール（Global Mobility Policy）を策定しました。

人材マネジメント：人材の活用（Diversity & Inclusion）



方針・考え方

Diversity & Inclusionの推進

住友商事グループを取り巻くビジネス環境は目まぐるしく変わり、事業を展開する地域・分野およびビジネスモデルも多様化が進展しています。当社グループが変化に対応し、持続的に発展していくためには、経営戦略としてのDiversity & Inclusionが不可欠です。

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

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

このように、ビジネスが多様化・高度化する中、変革期の世界で勝ち抜いていくために、多様な人材の知のミックスを競争力に繋げていくことが不可欠であり、グローバル連結ベースの人材の多様性、特に一人ひとりの「強み」に焦点を当て、その力を組み合わせ成長戦略推進に一層のドライブをかけていきます。これらの実現のための前提として、Inclusion、すなわち、一人ひとりの個性が何かをしっかりと認め、そのちがいを尊重し、受け入れ、さらに競争力の源泉として活かしていく、というマインドが重要であり、実践に移していくことが必要です。

また、Diversityといっても、国籍、性別、年齢、性的指向、性自認等、属性によりInclusionを妨げる制度や仕組みの撤廃、いわゆる「表層的」なDiversityが形として進むだけでは意味がありません。異なるオピニオンや考え方・発想、価値観、能力、スキル、経験や、心理的な壁に基づくアンコンシャスバイアス撤廃も含む、「深層的」なDiversityに焦点を当てることが重要と考えています。これらをリスペクトしながら、多様多様な仲間と志・理念・ビジョン

を共有し、知を出し合い、徹底した議論を通じ、あるべき方向性を見出したうえで決断したことは、全員が協力する形で実行することを目指しています。

当社グループ社員一人ひとりの「成長戦略の推進」にあたっては、「深層的」なDiversityを考慮しつつ、グローバル連結ベースでの適所・適材、戦略的な人材登用や育成、組織づくり、そして、それを支える文化や意識の醸成を促す必要があります。グローバル人材マネジメントポリシーに掲げる共通ビジョンの下、海外組織と連携を図りながら、グローバル連結ベースで、当社グループにおけるDiversity & Inclusionを追求していきます。

女性の活躍推進

当社では女性の活躍推進をDiversity & Inclusionの重要な柱と捉え、女性がさらに活躍することを目的とした行動計画を策定しています。具体的には、2030年度までに、女性管理職比率を20%以上とすること、女性部長級比率を10%以上とすること、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%以上とすることを掲げています。この実現に向けて、21年度に導入した新人事制度を軸に、人材育成、配置・登用、採用面の強化、そして個人が最大限に力を発揮できる環境整備を行っています。

また、ライフイベントとキャリア形成の両立支援の観点から、法定を上回る水準での各種制度の整備など、「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、社員の意識改革など、「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\(PDF/74KB\)](#)

人材マネジメント：人材の活用（Diversity & Inclusion）



活動

仕事と育児の両立支援

当社では男女ともに利用出来るさまざまな選択肢を用意することで、育児というライフステージを迎えた後も、多様な各々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、育児休職を取得する社員および直属上司には、人事部との育児休職前面談を必ず実施しており、各種制度についての情報提供を行うことで、スムーズな育児休職取得から復職に向けたサポートをしています。

育児コンサルタントサービス

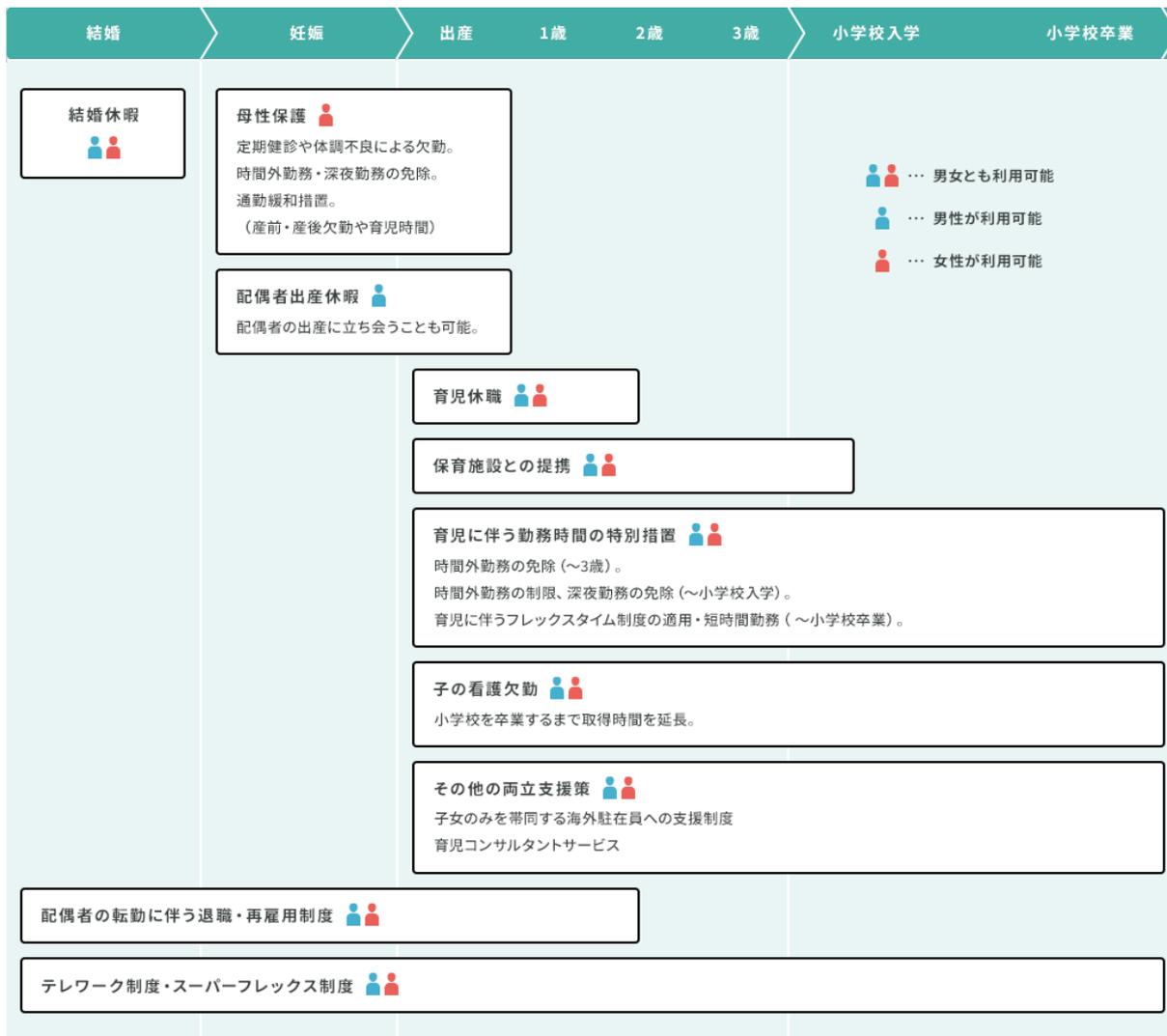
育児と仕事の両立支援施策の一環として、住友商事事業所内保育所の委託運営先である㈱ポピンズが提供する「育児コンサルタントサービス」を導入しました。

配偶者の海外転勤に伴う退職者の再雇用について

配偶者の海外転勤により、退職を余儀なくされる社員を一定条件のもとで再雇用することで、再び住友商事で活躍してもらうための制度です。

住友商事の出産・育児関連制度

ワークライフマネジメントの実現は、一人ひとりの価値観やライフスタイルによって異なります。当社ではさまざまな選択肢を用意し、就業の妨げとなる諸問題への配慮・サポートを行っています。



人材マネジメント：人材の活用（Diversity & Inclusion）



活動

仕事と介護の両立支援

住友商事では、安心して仕事を続けながら介護ができるように、さまざまな介護支援制度を用意しています。「介護セミナー」や「介護に関する個別相談会」の実施（月1回）、「仕事と介護の両立支援ハンドブック」の全社員への配布などを通して、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。

	制度	対象者・条件	取得回数・期間
介護相談	介護セミナー	当社従業員	1～2回／年開催
	介護相談		毎月1回開催
働きながら介護	フレックスタイム制度	配偶者、父母、子ども、祖父母、兄弟姉妹、孫および 配偶者の父母のいずれかが要介護状態で看護が必要な場合	—
	短時間勤務		フレックスタイム制度を適用の上、1日120分を限度として勤務時間を短縮
	時間外勤務の免除		—
	深夜勤務の免除		—
一定期間休業して介護	看護欠勤	配偶者、父母、子どもいずれかの看護が必要な場合	1事態につき原則30日間 ※1時間単位の取得可
		祖父母、兄弟姉妹、孫および配偶者の父母のいずれかが要介護状態で看護が必要な場合	1名の場合／年間5日 2名以上の場合／年間10日 ※1時間単位の取得可
	介護休職	配偶者、父母、子ども、祖父母、兄弟姉妹、孫および 配偶者の父母のいずれかが要介護状態で看護が必要な場合	1人につき3回利用可 通算365日を限度

■ その他利用可能なサービス

介護関連諸手続きのサポートサービスのご紹介

<http://www.seacare.or.jp>

介護保険サービスの利用の仕方、ケアマネージャーやヘルパーとの付き合い方、施設の選び方などの介護に関する何でも相談（無料）や遠距離介護など仕事と介護の両立支援サービスを行います。

※利用料金は個人負担。国内勤務者の場合は、カフェテリアプランのポイントが利用できます。

高齢者見守りサービス

（参照：人事イントラネット＞ワークライフマネジメント）

別居での介護や、海外駐在など遠距離での介護が必要な場合、ご家族のサポートとして、セコム株式会社またはセントラル警備保障株式会社のサービスが利用できます。

カフェテリアプラン

（参照：人事イントラネット＞福利厚生＞カフェテリアプラン＞利用マニュアル）

カフェテリアプランのポイントを以下の内容で利用できます。

- 介護費用補助
- 介護用品購入費補助

人材マネジメント：人材の活用（Diversity & Inclusion）



活動

シニアの活躍支援

組織の持続的成長を担う人材の確保の観点から、住友商事では、「若手の登用とシニアの活躍の両立」を図り、世代を超えて全ての従業員がイキイキと働くことができる環境整備の一環として、60歳で定年を迎えた従業員のうち希望者全員を最長65歳まで再雇用する「雇用延長制度」を2006年4月から導入しています。

キャリア&ライフプラン（CLP）研修

45歳以上の従業員を対象に実施しているCLP研修では、住友商事でのこれまでのキャリアを振り返り、社内外に関わらず、今後のより一層の活躍に向けたキャリア・ライフプランを考える機会を提供しています。同研修では、当社の雇用延長制度や退職給与制度、公的年金制度、社会保険制度の説明も実施し、ライフプランを考える上で必要なマネープラン作成方法などの情報も併せ提供しています。

キャリア・アセスメント面談

45歳以上の従業員に対しては、所属上長との毎年の面談の際、定年後のキャリア・ライフプランについて相談することが可能となっています。定年の2年前に実施する面談から、定年後も雇用延長を希望する社員に対して想定アサインメントと想定報酬を上司から提示しています。本人が自らの希望と組織の期待を照合させる機会を早めに設定することで、定年後に個々人が希望する柔軟な働き方を自律的に選択できるようサポートしています。

再就職支援サービス

社外に活躍の機会を求める従業員に対しては、法人契約に基づき、再就職支援会社の専任キャリアコンサルタントが再就職に向けたコンサルティングなどを行う再就職支援サービスを提供しています。

障がい者雇用の促進、定着の推進

住友商事では、企業の社会的責任・ダイバーシティの取り組みの一環として、従来より、障がい者の雇用に取り組んできました。2014年には特例子会社として住商ウェルサポート㈱を設立し、障がい者の雇用促進、定着、活躍を積極的に推進しています。

住商ウェルサポート㈱では、オフィス文具の補充や郵便物の館内デリバリー、名刺作成、データのPDF化を通じたペーパーレスの促進など、さまざまな業務に従事しており、当社のビジネス活動にとって必要不可欠な存在になっています。業容の拡大に伴い、従業員数も増加し、2021年7月時点で56人（うち障がい者39人）となっています。今後も障がい者と共に歩み、個々人の成長や自立を促していくとともに、住友商事グループ全体として、法定雇用率の達成と、障がい者の就業機会の拡大を目指していきます。

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3月策定）および当社就業規則の中で、性的指向、性自認に基づいた差別的言動、嫌がらせ、誹謗・中傷、脅迫・粗暴行為などにより、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、当社では、LGBTQについて適切な知識を得ることが重要であると考え、各種研修を通じて従業員に周知を行っております。加えて、LGBTQの方々が最大限に力を発揮できる環境を整備するため、LGBTQに関する相談窓口の設置や同性パートナーを有する従業員に対し、一部の人事関連制度を適用出来るよう就業規則細則に定めるなど、各種環境整備を進めております。

（※）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：職場環境の整備



方針・考え方

多様な個人が最大限に力を発揮できる環境整備

住友商事では、2005年4月にワーク・ライフ・バランス推進プロジェクトチームを全社横断で組成して以来、さまざまな取り組みを行ってきました。2015年12月には、社員が日々の働き方や中長期での「ワーク」と「ライフ」にメリハリをつけ、自律的にマネージしていくという考え方をより明確に表現する言葉として、「ワークライフマネジメント」に改称しました。ワークライフマネジメントの実現は一人ひとりの価値観やライフスタイルによって異なりますが、仕事とプライベートによる生活全体の充実が活力を生み、新たな価値創造の原動力になると考えます。そこで、住友商事ではさまざまな選択肢を用意し、諸問題への配慮、サポートを行うと同時に、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
- － 意識改革に向けた取り組み

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
- － ドレスコードの見直し

活動

長時間労働の是正

住友商事では、従来より「やる時はやる」、「休む時は休む」という「メリハリある働き方」を推進してきました。ビジネス自体が多様化・高度化している中、業務の状況やあり方も一様ではなく、一律定量的な労働時間の削減の管理はそぐわない一方、長時間働くことで必ずしも成果が出る時代ではなく、グローバル競争の観点からも「付加価値を生み出すアウトプット志向の働き方の追求」を全社一丸となって目指していきます。意識改革の取り組みおよび社員への有益な情報提供の場として、さまざまなセミナーを実施しています。ここではその一例をご紹介します。

労務管理に関する研修、セミナー

新任管理職研修、および新任チーム長研修のプログラムの一環として、労務管理に関する研修を行っています。2019年には全社員を対象とした労務管理セミナーを実施し、同年4月の働き方改革関連法施行に伴う労務管理に関する留意点を周知しました。労務管理に関する意識向上のため、継続的な啓発活動に努めています。

人材マネジメント：職場環境の整備



活動

休暇の取得促進

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。

有給休暇取得目標および実績

2016年：「各社員最低12日以上」	/	92.7%
2017年：「各社員最低14日以上」	/	95.7%
2017年：「全社員平均16日以上」	/	100%
2018年：「各社員最低14日以上」	/	94.3%
2018年：「努力目標16日」	/	64.8%
2019年：「各人16日以上」	/	82.7%

自律的で柔軟に働ける環境の整備

テレワーク制度

2018年11月より、当社国内勤務社員約4,000人を対象にしたテレワーク制度（在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワーク）を導入しています。社員は原則週14.5時間（2日相当分）を上限にテレワークを行うことができ、自宅のほか東京を中心とした100カ所以上のサテライトオフィスを使用し、さまざまな場所での業務を可能とすることで、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・介護など、個別事情がある方も含め、全社でより自律的かつ柔軟な働き方を実現していきます。なお、2020年3月以降は、新型コロナウイルス感染症への対応として、従来の上限日数（週2日）を撤廃し、自宅で育児や介護をしながらのテレワークも認めるなど、ワークライフマネジメントに配慮した運用としています。2021年10月には「出社」、「在宅」それぞれの良いところを生かしたベストミックスの働き方を掲げ、社員の安全確保と事業継続を両立していきます。このような取組みの結果、2020年度平均の出社率は24.5%となっております。

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おりましたが、2018年11月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、組織と個人双方の更なるパフォーマンス向上に繋げていきます。

人材マネジメント：職場環境の整備



活動

自律的で柔軟に働ける環境の整備

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。

自律的で柔軟に働ける環境の整備

総務省の「テレワーク先駆者百選」、厚生労働省の「輝くテレワーク賞 優秀賞」に選定

住友商事は、働き方改革の一環として、2018年11月にテレワーク制度を導入し、働き方改革を推進してきました。その取り組みが認められ、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などを公表しているものです。2019年はテレワーク・スーパーフレックス制度を活用した新しい働き方のさらなる浸透を目的に、「Workstyle Transformation 2019」と題した取り組みを実施しました。社内報や動画を使って経営層のテレワーク体験記を発信するなど、テレワーク活用の周知を継続して行ったことや、全社でテレワークを実施できていることが高く評価され、2020年度の「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰（輝くテレワーク賞）」において、最も優れた企業に与えられる「優秀賞」を受賞しました。今後、更なるペーパーレスの推進や社員のITリテラシー向上、業務フローの改善などにも取り組み、当社の働き方改革の一層の推進を目指します。



サプライチェーン



方針・考え方

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

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

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、グローバルレシジョンを一層強固なものとするために、サプライヤーをはじめとする取引先や事業パートナーに対し、本指針への賛同と理解、実践を求め、関与するバリューチェーンにおいて、共に社会的責任を果たしていきます。

1. 人権を尊重し、人権侵害に加担しない。
2. 強制労働・児童労働・不当な低賃金労働を防止する。
3. 雇用における差別を行わない。
4. 労使間の円滑な協議を図るため、従業員の団結権を尊重する。
5. 従業員に対して安全で衛生的かつ健康的な労働環境を整備する。
6. 地球環境の保全に取り組むとともに、生物多様性に十分配慮する。
7. 商品やサービスの品質・安全性を確保する。
8. 内外の関係法令及び国際的な取決めを遵守し、公正な取引を徹底するとともに、強要・贈収賄などあらゆる形態の腐敗を防止する。
9. 情報セキュリティに関する管理を適切に行う。
10. 地域コミュニティの一員として協働し、地域社会の持続可能な発展に貢献する。
11. 上記に関し、適時・適切な情報開示を行う。

 [サプライチェーンCSR行動指針の解説](#)

活動

サプライヤー管理

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

紛争鉱物への対応

2010年7月に米国で成立した金融規制改革法（ドッド・フランク法）により、米国上場企業は、世界的に最も紛争・人権侵害が多発している地域である、コンゴ民主共和国およびその周辺国で産出される「紛争鉱物（※）」の自社製品における使用有無を、毎年サプライチェーンを遡って調査し、その調査結果を米国証券取引委員会（SEC）に報告するとともに、自社Webサイト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繋がる可能性もあることから、定期的に情報収集し、一元把握に努めています。

（※）同法では、スズ、タンタル、タングステン、金の4鉱物を指す。

サプライチェーン



認証

認証

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® : 森林管理協議会

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



PEFC™ : Program for the Endorsement of Forest Certification Schemes

国際的な森林認証制度の一つであるPEFC™のCoC認証を取得しています。

SBP : 持続可能なバイオマスプログラム

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

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



ISCC PLUS : International Sustainability & Carbon Certification PLUS

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

ASI : Aluminium Stewardship Initiative

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

活動

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では、取引にあたり、仕入先の原材料サプライヤーに「武装勢力の資金源となる紛争鉱物の不使用」や「顧客の要求に従った製品含有化学物質管理」の確認を実施し、環境・人権に関する問題が発生していないことを確認しています。

グローバルサプライチェーンにおけるエシカルかつ責任あるビジネス慣行の実現を目指し、エシカルなサプライチェーンデータを管理・共有する世界最大のプラットフォームを提供する非営利団体Sedexに加盟し、環境・人権に関するSedexの監査にも合格しています。また、環境保全推進など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などに合意して環境関連法規などを遵守することを求めその履行状況を確認しています。

事業紹介

国連食料システムサミットへの支持表明

当社は、国連食料システムサミット (FSS : Food Systems Summit) への支持を表明し、住友商事グループが展開する様々な食料・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New Yorkにて開催予定)。「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るものです。

[食料システムサミットへ当社コミットメント](#)

[農林水産省 関連Webサイト](#)

産業・技術革新



当社グループは加速的なスピードで進むテクノロジーの発展や、あらゆる産業構造を変えるようなイノベティブなビジネスモデルへの対応が不可欠です。次世代に向けた事業開発を推進するため、米シリコンバレーや欧州、アジアなどの事業開発体制を強化しています。革新的な技術やビジネスモデルを有するベンチャー企業との連携や、既存の枠組みに捉われない各事業部門や海外拠点間の連携を進めていきます。

事業紹介

民間月面探査プログラムへの挑戦に対する協賛

当社は、月面都市・資源開発による地球・月経済圏を目指す日本のスタートアップ ispace と、世界初の民間月面探査プログラム「HAKUTO-R」のコーポレートパートナー契約を締結しました。

ispaceが運営するHAKUTO-Rプログラムは、民間初の月面探査を実現し、月面でのビジネスの可能性を切り拓くことで、月と地球が一つの経済圏となり、人類にとっての新しい市場の創出を目指しています。月面には水などの資源が存在していることが確認されており、特に水は人類が宇宙に進出するために非常に重要です。水は、水素と酸素に電気分解することで、ロケットなどの燃料を生み出すことができると期待されています。水資源を軸として月面開発が進み、国際宇宙ステーションのように人類が滞在できるインフラ構築が現実のものとなると、地球を越えた月までの空間が、人類にとっての新しい活動の場となってきます。

また、当社は1994年から宇宙事業へ参画しており、米国ユナイテッドテクノロジーとの合併会社であるHamilton Sundstrand Space Systems Internationalが開発・製造・販売する宇宙服や環境制御システムなどへの取り組みを通じ、政府主導の国際宇宙開発事業に携わってきました。次世代の宇宙事業に取り組み、民間での宇宙開発という新領域への挑戦を始めます。



ispaceの製造する月面探査機（イメージ）

事業紹介

アクセラレータープログラム HAX Tokyo

当社は、2019年に世界最大のハードウェア特化型アクセラレータープログラム「HAX」の日本版「HAX Tokyo」を、米ベンチャーキャピタルであるSOSV Investments LLC、SCSKと3社の共同運営でスタートしました。HAXは中国・深センにてハードウェアスタートアップのプロトタイプングや量産化をサポートし、米国・サンフランシスコで資金調達を支援するプログラムです。

一方、「HAX Tokyo」は、日本のシードステージのハードウェアスタートアップを発掘・育成し、「HAX」深センに送り込むことを目的としたプレ・プログラムです。採択されたスタートアップに対しては、スタートアップ経営の基本、デザインシンキングの手法など「HAX」独自のワークショップを通じて学んで頂きます。

同時に、各社に外部有識者や当社の担当者が付き、広く社内外の関係者を巻き込んで実証実験や事業開発の推進をサポートします。

これまで3回、育成プログラムを提供しており、一部有望なスタートアップには投資・共創を進めています。

当社は、本プログラムを通じてスタートアップ企業との共創領域の拡大を目指すとともに、広くは日本のハードウェア業界の活性化を図っていく目的でさまざまな取り組みを展開して参ります。



HAX Tokyo HP Selected companies より

ヘルスケア



昨今、高齢人口の増加に伴う医療費の膨張は、グローバルな社会課題となりつつあり、ヘルスケア市場の急速な拡大が見込まれています。

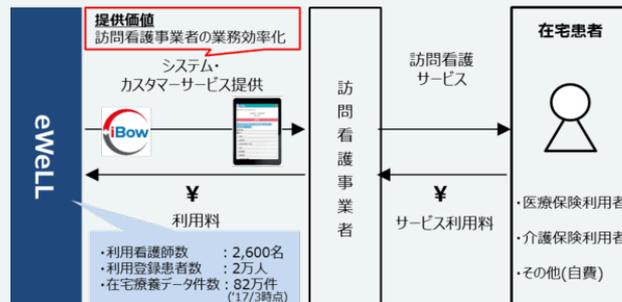
当社グループでは、2021年4月から開始した中期経営計画「SHIFT 2023」においてヘルスケアを次世代成長戦略テーマとして設定し、同分野における事業を会社で中長期的に強化・育成していくこととしており、調剤併設型ドラッグストアを展開するトモズや米国でのジェネリック製薬事業など、既存の事業基盤や機能を活用しながら、医療費効率化につながる新たなビジネスモデルの開発、IoT・AIなど技術革新を活用したデジタルヘルス事業の拡充、新興国での医療インフラ整備などへの取り組みを強化、推進しています。

事業紹介

ヘルスケア事業への参画

当社グループでは、調剤併設型ドラッグストアの展開や医療関連サービス事業への参画に携わり、在宅医療・介護の普及、利用促進を通じて、より良い医療へのアクセス、人々のQuality of Life（生活の質）改善に大きく貢献しています。

医療関連サービス事業への参画として、2017年には訪問看護事業者向け業務支援システムを開発・販売する「eWell」や、医療・介護事業者への経営支援を行う「地域ヘルスケア連携基盤」、2018年には医療機関向けオンライン診療システムを開発・販売する「インテグリティ・ヘルスケア」に出資、2019年にはマレーシアにおけるマネージドケア事業に参入しました。「eWell」が提供する「iBow」は、患者情報の管理をパソコンやタブレット端末で行うことができるクラウドサービスで、高まる訪問看護の重要性・ニーズに応え、訪問看護師の事務負担の軽減と業務効率化を実現するものです。



「eWell」のビジネスモデル

「地域ヘルスケア連携基盤」は、医療・介護事業者への出資・経営ノウハウ・経営人材の提供、医療・介護事業者間の連携体制の構築、先端技術・他産業事例などの導入を検討し、医療・介護事業者と共に、新たな「地域包括ケアモデル」の創出を目指して取り組んでいます。

「インテグリティ・ヘルスケア」はオンライン診療システム「YaDoc」を提供しており、医師によるオンライン診察と、日々の健康状態のデータ蓄積を組み合わせることで、よりきめ細かい治療を継続的に行える環境を提供します。

マネージドケアとは、民間の医療保険会社、マネージドケア事業者、そして医療機関の3事業者が連携しより良質で安価な医療の推進と、個人の健康管理向上を目指す仕組みです。

これらの事業を通じて、当社はこれからも人々が健康な暮らしを送る基盤づくりに貢献していきます。



オンライン診療システム「YaDoc」

ヘルスケア



事業紹介

より良い医療・栄養へのアクセス

新興国・開発途上国には、人口増加や経済発展により医薬品の需要が急速に増加していますが、多くの国では社会インフラや医療環境の未整備、経済的理由などにより医療サービス・医薬品へのアクセスが十分に確保されていない人々がたくさんいます。当社グループでは、総合商社ならではのグローバル体制を生かした川上から川下に至る医薬品業界のプレーヤーの総合的サポートや新興国での医薬品普及に注力し、人々のQuality of Life（生活の質）改善に大きく貢献しています。

現在、世界の医薬品市場約127兆円のうち、およそ40%を米国が占めています。同国では、高齢者増加に伴う医薬品の需要拡大が見込まれる一方、政府による医療費抑制も相まって、ジェネリック医薬品のさらなる活用が期待されています。当社は米州住友商事を通じて、沢井製薬の米国子会社が保有するジェネリック製薬企業、アップシャー・スミス・ラボラトリーズ（USL）の株式を20%取得し、米国におけるジェネリック製薬事業に参入しました。USLはジェネリック医薬品の研究開発、製造、販売を手掛けており、長年の経営で培われた高い開発力と安定供給力、販売力、顧客基盤を強みとしています。

当社は総合商社の強みを生かして原料の供給および新製品の導入を進めることで、USLの事業経営をサポートします。USLを通じて、高品質のジェネリック医薬品を幅広く提供することで、人々の心身の健康に寄与していきます。

一方、“医薬新興国”と呼ばれるブラジル、ロシア、トルコなどは、経済発展や生活改善に伴って医薬品市場を大きく拡大しており、その成長率は世界の医薬品市場の平均伸び率を超え、2021年には世界市場の約1/4を占めると予想されています。住友商事では、これらの医薬新興国の現地製薬企業との関係強化を図り、バイオ医薬品などの導入や各政府が力を入れる現地製造の支援などを進め、人々の健康とより豊かな生活への貢献に一層力を入れていく考えです。



USL本社（米国ミネソタ州）



ジェネリック医薬品

生活基盤・街づくり



新興国を中心に、多くの地域で高齢化や都市化などの問題が生じています。当社グループは、こうした問題の解決に貢献し、あらゆる人々のより豊かな生活に役立つような高度な生活関連サービスの提供、都市開発・スマートシティプロジェクトおよびインフラ整備事業への参画を加速させています。

事業紹介

地域に密着し生活全般をサポート

当社は30年超にわたり日本国内でケーブルテレビ事業を運営しております。当社グループのJCOMは、テレビ、インターネット、固定電話の放送・通信分野から、モバイル、電力、ガス、ホームIoTなどの生活関連分野へサービスを広げ、地域密着のきめ細やかなサポートを強みとして、加入世帯は約560万世帯（2021年3月末時点）に拡大しました。

電力事業では、2016年より当社グループのサミットエナジーと連携し、家庭向け小売サービスを開始しました。工事不要でテレビやインターネットなど他サービスとまとめることで電力料金を節約できることにより、加入世帯は100万超（2021年3月末時点）に拡大しています。

新しい生活関連サービスの拡充にも取り組んでおり、その一つとして、2021年7月より遠隔診療サービス「J:COM オンライン診療」を提供しています。家庭のテレビ画面上で医療機関の診察予約から問診、Webカメラを通じた診察を受けられ、今後の規制改革を見据えて、オンライン服薬指導や処方箋の配送など更なるサービス拡大も検討しています。要望されるお客さまには、

JCOMの強みであるスタッフの対面サポートを通じて、地域医療の課題解決に取り組んでいます。

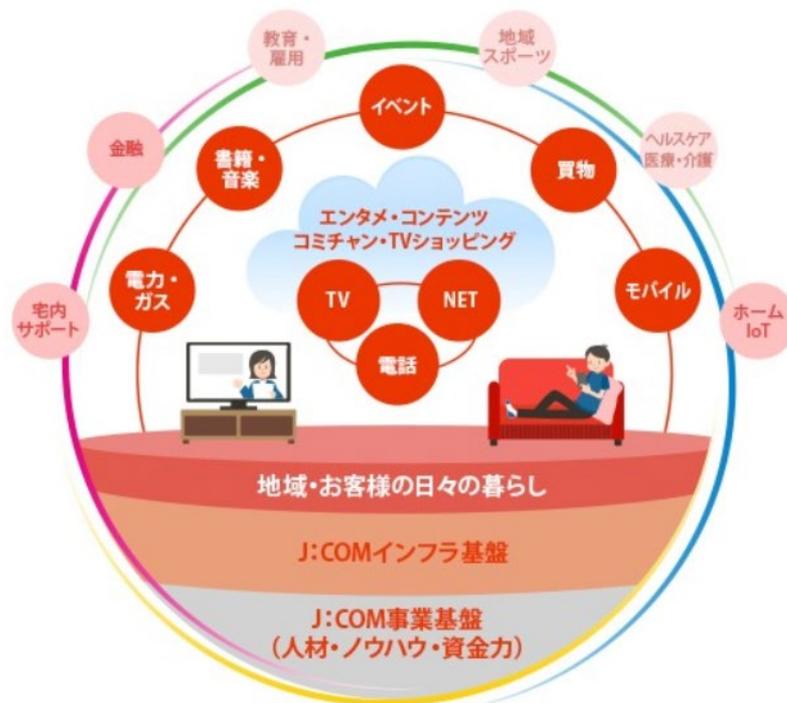
将来的には、当社が取り組むモビリティ分野やスマートシティなど、他の事業と連携し、地域に密着した生活関連サービスの拡大を検討しています。

今後もJCOMにおけるお客さまの暮らしに寄り添うサービス提供を通じて、地域課題の解決、快適で心躍る暮らしの基盤づくりに貢献していきます。

J:COM オンライン診療



J:COM Everywhere



生活基盤・街づくり



事業紹介

5G基盤構築&ソリューション開発を通じた社会課題解決

当社は、5GをDX推進における重要技術かつ社会全般にインパクトをもたらす重要プラットフォームと位置づけ、「基地局シェアリング事業」及び「地域向けローカル5G事業」に取り組んでいます。

「基地局シェアリング事業」では、2021年2月に東急(株)と設立したSharing Design(株)を通して、携帯通信事業者向けに5Gを中心とした基地局シェアリングサービスの提供を予定しています。5Gは1基地局あたりのカバーエリアは4Gと比べて狭く、多くの基地局を必要とするため、携帯通信事業者の設備投資負担増や都心部における用地不足が課題となっています。基地局シェアリングはこの課題を解決するソリューションであり、当社は、基地局シェアリングの拡大を通して5G社会の早期実現と、基地局敷設の削減による環境負荷軽減を目指していきます。

また、「地域向けのローカル5G事業」では、長年のケーブルテレビ事業で培ってきた地域密着の事業基盤と通信インフラを生かすとともに、事業会社(株)グレープ・ワンの保有する業界統一コア(*)を利用し、ケーブルテレビ事業者向けを中心にローカル5Gインフラサービスを提供中です。自治体や企業などが「限定された地域」において「自前」で5Gの通信網を構築・運用できる「ローカル5G」。当社は、このローカル5Gを活用して、地域防災や工場、大学、鉄道などの様々な分野における産業DXをはじめとした課題解決、地域社会の利便性向上・発展を実現し、地方創生に貢献していきます。

(*)業界統一コア：ケーブルテレビ業界向けの業界統一の無線ネットワーク設備

「基地局シェアリング事業」サービスイメージ



5G 共用アンテナ・カバーエリアイメージ

- ・各社の設備投資負担を軽減
- ・シェアリングで環境にも配慮

「地域向けのローカル5G事業」の展開予定分野

防災分野

河川氾濫監視 etc


工場分野

検品作業自動化 etc


鉄道分野

鉄道保守業務自動化 etc


大学分野

学内ネットワークの高度化 etc



生活基盤・街づくり



事業紹介

ストックホルムにおけるカーシェアリング事業

現在、世界の都市部に暮らす人口は拡大基調にあります。2050年には世界人口の68%が都市部に集中するという想定もあり、既に一部では、渋滞、大気汚染、駐車場不足などが社会問題化してきています。その状況下、IoTを活用し交通網やエネルギーなどの最適化を行う取り組みが注目されています。

当社グループは、Aimo Solution ABを通じて2018年10月よりスウェーデンのストックホルム市内においてカーシェアリング事業を開始しました。約300台の電気自動車を導入、また2019年4月の買収により当社グループに加わったAimo Park Sweden ABの駐車場及び、一部特定地域内であれば、どこでも貸出・返却ができる、顧客利便性の高いサービスを提供しています。フレキシブルな移動手段の提供、公共交通機関との連携・補完により、シームレスかつ無駄のない移動を実現することで、先進国の都市部が直面している渋滞、駐車場不足などの諸課題を解決するとともに、人とコミュニティに活力を与える街づくりへの貢献を目指します。



300台の電気自動車を導入し、サービスを展開



車両の検索・予約、鍵の開閉、決済の一連のプロセスがスマホアプリ上で完結

事業紹介

インドネシア リテールファイナンス事業

人口約2億7千万人を抱えるインドネシアの新車販売台数は、自動車100万台、二輪車650万台規模でASEANの中の一大市場となっています。このマーケットにおいて、当社はP.T. OTO Multiartha、P.T. Summit Oto Finance（以下、合わせて「OTOグループ」）を通じ自動車ローンや二輪車ローンといったファイナンス事業を行っています。

OTOグループではジャワ島、スマトラ島を中心にインドネシア全土に238店の支店網を展開し、これまでに累計900万人を超えるお客様にサービスを提供し続けてきました。幅広い所得層を対象に交通手段の確保を支援することで、インドネシアの人々の生活基盤を支えています。

インドネシアは今後も中間所得層人口が増え続け、2020年には約2億人に達しており、これからも市場拡大が期待できます。引き続き自動車・二輪車ファイナンス事業を通じてより多くのお客様の豊かさや夢の実現をサポートしていきます。

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。

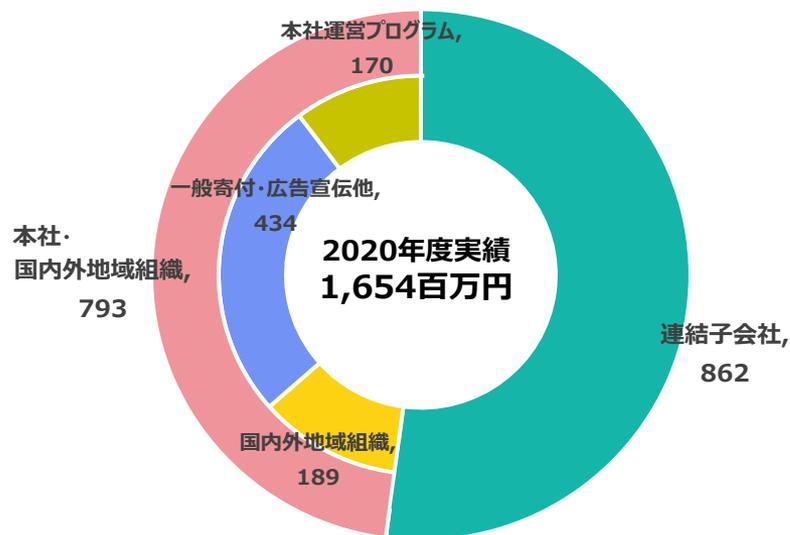
姿勢

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

2020年度 社会貢献活動費

社会貢献活動費総額（単位：百万円）



<注>

*本データのうち、地域組織および連結子会社の数値は、アンケートにより集計したもの。

*持分法適用会社は含まない。

*海外からの報告数値は、2021年3月の為替レートで円換算。

社会貢献活動

活動

次世代人材の育成支援

TOMODACHI住友商事奨学金プログラム（2014年～）

当社は在日米国大使館と公益財団法人米日カウンシル「ジャパン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。2020年度までに47人の学生が本プログラムに参加しています。



東京大学グローバルリーダー育成プログラム（2013年～）

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



住友商事奨学金（1996年～）

商事活動50周年に当たる1996年に、開発途上にあるアジア各国の将来を担う人材育成を目指す奨学金を設立しました。以降、インドネシア、ミャンマー、バングラデシュなどアジア各国で支援した学生は、2020年度までに延べ16,600人に及んでいます。



事業活動の場である地域社会への貢献

日本文化紹介活動（2015年～）

当社の事業拠点において、現地コミュニティと良好な関係を構築することを目的に、伝統的な日本文化を紹介する活動を実施しています。これまで、ミャンマー、ガーナ、イラン、メキシコ、キューバ、UAEを訪問し、延べ16万人に日本文化を紹介しました。



また2019年度は、当社が産業復興に向けて支援する宮城県の気仙沼鹿折加工協同組合において、会員企業で働く海外からの技能実習生を招待し、着物や茶道の体験会を開催しました。

バリアフリー映画の普及活動（2004年～）

当社は、障がい者の地域参加、社会参加を支援する取り組みの一環として、バリアフリー映画の普及活動に取り組んでいます。視覚や聴覚に障がいのある方が家族や友人と一緒に映画を楽しめるよう、日本各地の図書館やボランティア団体が開催する上映会に、当社がバリアフリー化した映画を無償で提供しており、これまで約47,000人に鑑賞いただいています。



社会貢献活動

活動

世界各地の事業の場で、さまざまな社会貢献活動を推進

欧州・中東・アフリカ・CIS

住友商事オマーン留学生奨学金

住友商事および中東住友商事は、日本とオマーンの民間交流および同国の将来を担う人材育成に貢献することを目指し、日本の大学院に留学するオマーン人学生を支援する奨学金プログラムを実施しています。2019年度は第一期生として2人の学生を選抜、2020年度は第二期生として3人を選抜。今後も毎年数人の学生を支援する予定です。



東アジア

貧困地域における教育支援

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



米州

Americas Weekでの社会貢献活動

米州住友商事グループでは、年に一度開催する全社イベント「Americas Week」の中で社会貢献活動を実施しています。2020年には、栄養教育や学校給食の提供を目的とした非営利団体「Table for Two」に協賛し、社内でおにぎり作りイベントやSNSを活用したキャンペーンなどを行いました。その結果、ニューヨーク、ロサンゼルス、ヒューストン、ワシントンD.C.の各オフィス周辺の地域で、42,300食の学校給食を提供することができました。



アジア大洋州

新型コロナウイルス感染拡大の中での取り組み

2020年は新型コロナウイルス感染拡大の中でも、アジア大洋州の各拠点で現地コミュニティへの社会貢献を継続しました。経済的支援やIT機器の寄付、奨学金給付に加え、多くの社員が様々なボランティア活動に参加し、高齢者支援、過疎地域の子どもたちへの教育支援や学生への就業訓練などを実施しました。



この写真は新型コロナウイルス感染拡大前に撮影されたものです。

社会貢献活動

活動

グループ会社での取り組み事例

事業紹介

CAMPワークショップ（SCSKグループ）

SCSKグループは「夢ある未来を、共に創る」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共に、持続可能な社会の実現に向けて、社会貢献活動を通じた社会課題の解決に取り組んでいます。

CAMP（Children's Art Museum & Park）は、未来を担う子どもたちに向けたSCSKグループの次世代育成活動です。ワークショップを通じていろいろな表現方法を知り、グループでの共創活動を通じて、これからの子どもたちに必要な社会性、他者や多様性を受け入れ楽しむ心を育みます。

子どもたちは、ワークショップでの創作体験や共同作業、作品の発表を通じて、楽しみながら自分に合った表現方法を見つけ、コミュニケーションの輪を広げていきます。

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

2001年に始動したこの活動は、2020年度までに899回のワークショップを実施し、これまでのべ18,462人の子どもたちが参加しました。



事業紹介

ベトナム・タンロン工業団地における地域社会貢献

ベトナム北部に3か所あるタンロン工業団地には、合計で210社を超える企業が入居し、約8万人が働いています。当社は、ベトナム政府と連携し、電気や工業用水などインフラの安定供給、そして雇用や労務問題などへの対応を通じて入居企業の操業支援に努めています。

また、工業団地では例年サッカー大会やマラソン大会を開催し、コミュニティ形成や、入居企業の満足度向上の一助になっている為、早く新型コロナウイルスが収束し再開できることを願っています。

他にも、「地域社会に根差した工業団地」づくりを目指し、貧困地域の学生に対する奨学金プログラムの実施や交通安全の啓蒙、新型コロナウイルスに関連した医療物資寄付などといった各種活動を行っています。

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すべての人々の幸福と地域社会の発展に貢献していきます。



近隣小学校生徒への奨学金授与



工業団地入居企業対抗のサッカー大会

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、共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、社会に貢献するとともに、社会と共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。

■ 【POST】オンライン投稿をもとに、各地域で取り組むべき社会課題を議論

テーマ選定にあたり、SDGs（Sustainable Development Goals）の中から、住友商事グループとして取り組みたい課題について全社員に投票を呼びかけました。

約3,000票の中で、最も支持を集めた課題はNo.4「質の高い教育をみんなに」でしたが、国や地域によっては「気候変動」「貧困」「ジェンダーギャップ」などにも多くの票が集まりました。各国事情により直近の課題は異なるものの、長期的な視点に立ち、この取り組みを「グローバルで共に考え、共に実行する」社会貢献活動にしたいという思いで、「質の高い教育をみんなに」というグローバル共通テーマを決定しました。



■ 【DISCUSS】多様な社会課題に対し、住友商事グループパーソンの多様なアイデアで取り組む

各地域で具体的な活動内容について議論しました。日本では、「教育」をテーマにした活動案により多くの社員の声を反映させるべく、全国で31回のワークショップを開催、413件のアイデアを集めました。これをもとに、研究者や市民団体、行政などの専門家にもヒアリングを行いながら活動案を集約。さらに“共感”、“参加意思”の視点で社員投票を行い、全国から4,610票を集めました。こうしたプロセスを経て、100SEEDのコンセプトを体現する3つの活動「多文化共生社会を目指す教育支援」「キャリア教育」「教育支援プロボノ」を選定しました。



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

【ACT】重要な経営資源である人材を投入し、持続可能な社会の実現を目指す

住友商事グループ社員一人ひとりが、100SEEDでの経験を通じて、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ます。

◆本社における活動

国内では、3つのプロジェクトが進行しており、2020年度は151人の社員が活動に参加しました。

多文化共生社会を目指す教育支援

国内には、日本語指導が必要な外国ルーツの児童生徒が、5万人以上います。但し、そのサポート体制は自治体間で差が大きく、十分な支援を受けられていない子どもが数多くいます。当社は、このような子どもたちが、文化や習慣、言語の隔たりを超えて生き生きと暮らし、共に未来を描くことができる社会を実現するべく、(公財)日本国際交流センターと連携し、外国ルーツの子どもたちを支援する非営利団体をサポートしています。

2020年度は、21人の社員が、5団体に対して団体の立ち上げ支援、キャリア支援イベントの企画、子どもたちの学習支援などのサポートを行いました。2021年4月からは、7つの団体に対して44人の社員が団体ごとの支援チームに分かれて活動しています。チームで取り組むプロボノ支援も、個人で取り組む

学習支援も、真摯かつ誠実な社員の取り組みに対し、高い評価をいただいています。



キャリア教育支援「Mirai School」

急激な構造変化が進む中、子どもたちが自ら「生きる力」を主体的に育むことがより大切になってきています。学びと将来の繋がりが見えず、今後のキャリアに明確なイメージを持ってない高校生たちに、私たちの多様な価値観と経験を活かした「出前授業」を提供し、将来を考えるきっかけをつくることで、未来を担う次世代の育成に貢献します。

2020年度は、13校、約1,800人に前出授業を実施しました。授業に参加した生徒からは、「自分の進路に対する考え方が変わった」などのポジティブなフィードバックを受けています。また、講師を行った社員からも、自身を見つめなおすきっかけとなった、社会課題への関心が高まったなどの声がありました。21年度は、対象地域を拡大し、対象校数および生徒数を倍増して実施する予定です。



教育支援プロボノ（※）

教育に携わる非営利団体の多くは、人手不足により、組織運営面での支援を求めています。本活動では、当社社員が仕事を通じて培ったスキル・経験などを活用し、運営基盤の強化を後方支援することで、様々な教育課題の解決進展に貢献します。

2020年度は、6団体に対して情報発信や業務改善、資金調達、事業戦略などに関する支援を行いました。すでに、当社プロボノによって作成された営業資料を用いて自治体からの委託事業を獲得するなど、活動の成果が現れはじめています。21年度も、6団体に対して支援を行う予定です。支援先の悩みに寄り添った真摯な活動を行い、満足度の高い成果を発揮していきます。

（※）プロボノ：仕事で培ったスキル・経験などを無償で提供し、社会課題の解決に成果をもたらす活動。



プロボノメンバー同士の持つスキルや経験を最大限に活用し、支援先の課題解決に貢献



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

◆ 地域における活動

国内外の各地域では、2020年度に27件のプロジェクトが実施され、545人の社員が活動に参加しております。

中国における取り組み

中国では、2009年から広州住友商事本社、上海住友商事本社、天津住友商事本社、青島事務所、長春事務所地元大学生へのインターンシップを行っています。当社社員が商社機能に関する講義を行い、就業体験の場と将来のキャリアや学びとの繋がりを考えるきっかけを提供することで、未来を担う次世代人材を育成支援することを目的としています。

2021年に新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け行われたオンラインインターンシップでは、合計10校から53人の学生が参加しました。今回初の試みとして参加学生代表によるスピーチコンテストも開催し、参加した学生が自身の性格・専門分野・将来の就職市場のニーズを分析した上で今後のキャリアプランを示し、また、自身の改善すべき点や取り組みの方向性について当社社員と交流し、本活動の趣旨や多国籍企業の人事制度への理解を促すカリキュラムとしています。

本プログラムを通して、次世代を担う若者に、持続可能な社会の実現に向けた「良質な教育」を提供していきます。



タイにおける取り組み

教育分野の課題は多岐に亘ります。タイ住商では、各層のニーズにマッチした支援を図り、持続可能な教育を実現することを目的に、以下の3つの活動を行っています。

小学生が安心して学べる環境を整備する「Button-Up」活動では、恵まれない地域の子供たちに対し質の高い教育を提供するために、1dayのABL（※）プログラムを実施しています。

「LIGHT UP」活動では、質の高い教育を提供するための教員人材を育成することを目指します。

「POWER UP」活動では、大学生のビジネスに関する理解を深め、大学教育と社会人生活とのギャップを埋めるための支援を行います。

100SEED事務局が経営陣と共に社内に対して活動への参加を呼びかけ、年間100人以上の社員が、タイの教育発展のために手を取り合って行動しています。

（※）ABL：Activity Based Learning。問題解決や調査活動など、実践的な体験活動によって学習を行うこと。

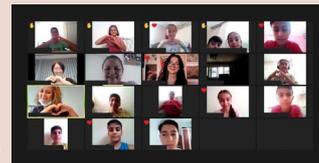


トルコにおける取り組み

トルコでは、中学生の子どもたちにサステナビリティやSDGsの概念を紹介する授業を行うMission Earthというプロジェクトに取り組んでいます。当初は対面での実施を想定しておりましたが、新型コロナウイルスの蔓延によりオンライン実施を余儀なくされました。そこで、現地のNPO法人と協働し、オンラインへのアクセスがない子どもたちに対してスマートタブレットを寄贈し、オンライン授業が受けられるような支援も行いながら、広く活動を展開しています。

2021年4月から行われたトライアルでは、48人の生徒が10日間のプログラムに参加しました。生徒たちは自分を取り巻く環境や社会課題に関して非常に興味を持ち、ディスカッションではクリエイティブなアイデアがたくさん出ました。今後は、トルコで156名の学生を対象とし、その後、各地域の当社拠点を通じて他の中東地域にもプロジェクトを拡大していくことを目標とします。

今後も状況を見ながら、オンラインと対面式のハイブリッドでプログラムを実施し、一人でも多くの生徒に質の高い教育を提供していきます。



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」を企業倫理のバックボーンとして、「住友商事コーポレートガバナンス原則」を定めています。「住友商事コーポレートガバナンス原則」は、コーポレートガバナンスの要諦が「経営の効率性の向上」と「経営の健全性の維持」およびこれらを達成するための「経営の透明性の確保」にあるとの認識に立ち、策定されたものであり、この原則に則り、当社に最もふさわしい経営体制の構築を目指し、株主を含めた全てのステークホルダーの利益にかなう経営を実現するために、コーポレートガバナンスの継続的な改善を図っています。

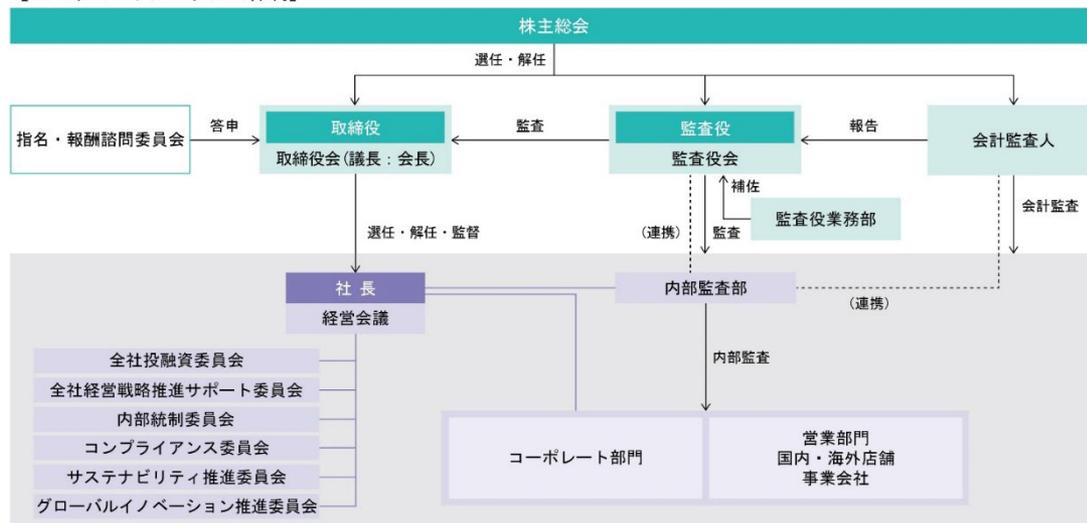
体制

コーポレートガバナンスの体制と特徴

当社では、監査役会設置会社制度のもと、独立性のある社外取締役及び社外監査役の選任並びに独立社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬諮問委員会の設置により経営に対する実効的な監督・監視機能を確保するとともに、執行役員制度の導入・経営会議の設置などによる意思決定や業務執行の迅速化・効率化を図るなど、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。

引き続き、世界の潮流や社会環境、法制度などの変化に応じて、コーポレートガバナンス体制の更なる充実・強化に向け、継続的に必要な見直しを行っていきます。

【コーポレートガバナンス体制】



 [住友商事コーポレートガバナンス原則](#)

 [コーポレートガバナンス報告書](#)

コーポレートガバナンス

体制

取締役および取締役会

取締役会の構成

取締役会の構成は、経験、知識、専門性、性別などの多様性を確保しています。社内取締役は、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マネジメント経験を含む広範囲にわたる経験を兼ね備えた者を候補者とし、その性別、国籍などは問わず選定することとし、社外取締役は、誠実な人格、高い識見と能力を有し、多様な視点を取り入れる観点から、広範な知識と経験及び出身分野における実績を有する者を候補者とし、その性別、国籍などは問わず選定することとしています。また、経験や専門性が異なる複数の独立した社外取締役を選任し、より多様な視点から、取締役会の適切な意思決定と、監督機能の一層の強化を図っています。現在、取締役11人の内、5人が独立社外取締役（うち女性2人）です。

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、(株)東京証券取引所など当社が上場している金融商品取引所が定める独立性基準および社内規則「社外役員の選任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](#)

取締役会における審議の充実、モニタリング機能の強化

取締役会では、経営方針・経営計画などの経営全般に関わる重要事項についてより集中して議論を行えるよう、要付議事項を厳選しています。毎年、取締役会でより重点的に議論していくべき議題についてオフサイトセッションで議論し、その結果をその後一年間の議題選定に反映させています。また、各事業部門の部門戦略の進捗状況および課題並びに課題への対応方針に関する報告を受け、当該課題に焦点を当てて審議することで、執行に対するモニタリング機能の更なる強化を図っています。これに加え、主要な委員会の活動報告、市況変動リスク、カントリー・リスクなどの集中リスクに関わるポートフォリオ報告などを受けることにより、会社全体の執行状況について定期的にモニタリングしています。さらに、取締役会での審議のより一層の充実のため、取締役会オフサイトセッションにおいて、経営方針・計画、ESG（環境・社会・ガバナンス）を含むさまざまな重要経営課題について自由闊達な議論を行っています。

コーポレートガバナンス

体制

取締役および取締役会

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、取締役および監査役による自己評価などにより取締役会の実効性についての分析、評価を行い、結果の概要を開示しています。

2020年度は、取締役会の実効性を更に高めるための取り組みにつなげることを目的に、昨年度に引き続き、アンケート（回答は匿名）に加え、第三者によるインタビューも実施しました。2020年度の実効性評価及びその結果の概要は、以下のとおりであり、これらの内容は、2021年5月7日開催の取締役会で報告され、審議されました。

1. 評価の手法

対象者	取締役全員（11人）及び監査役全員（5人）
実施方法	2020年11月～2020年12月にアンケート（回答は匿名）及びインタビューを実施 ※実施にあたっては第三者（外部コンサルタント）を活用
評価項目	①取締役会で議論すべき事項の選定 ②外部環境や経営環境の変化を踏まえた議論 ③取締役会構成員への事前の十分な情報提供 ④十分に議論を尽くしたうえでの合意形成 ⑤社外取締役の役割発揮 ⑥議長の役割発揮 ⑦上記⑤⑥以外の取締役の役割発揮 ⑧ 総合評価など
評価プロセス	第三者（外部コンサルタント）が集計したアンケート及びインタビューの回答内容をもとに、分析した結果を取締役に報告し、審議しました。

2. 評価結果の概要とその対応

第三者による評価・分析の結果、概ね実効的に機能していると評価されました。

主に、次のとおり肯定的な意見が多数を占めました。

- 昨年度の実効性評価を受けて取り組んだ議題の設定（アジェンダセッティング）の結果、重点的に議論すべきテーマに十分な時間を割くことができた。
- 取締役会での各事業部門からの定例報告では、これまでの継続的な改善の取組の結果、各部門の業績のみならず、戦略や課題とその対処方針の議論が中心となり、ポイントが絞られることとなった。
- 取締役会付議案件の社外取締役及び監査役への事前説明により、直ちに審議に入ることができ、また議論の焦点も絞られていることから建設的な議論ができており、実効的な運営となっている。また、取締役会とは別に設定されるオフサイト・ミーティングでも、重要かつ多様な経営課題について自由で活発な意見交換が行われており、取締役会を補完し、有効に機能している。
- 取締役会議長は、中立かつ公平に、十分な議論を促しつつ、出席者の発言を引き出すように采配しており、議論の活性化に資する議事運営を行っている。

2020年度は中期経営計画の進捗レビュー、各事業部門の事業戦略と課題への対応のモニタリングや人材戦略等に関する審議の充実などの改善施策に取り組みましたが、評価の結果を踏まえ、2021年度も引き続き、取締役会の実効性の更なる向上のための課題として、重要な経営戦略・方針に関する議論のより一層の充実を図るとともに、新中期経営計画の進捗レビュー（経営資源の配分や事業ポートフォリオに関する戦略、サステナビリティ経営の諸施策のモニタリングを含む。）等に取り組んでいくことが確認されました。

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社長執行役員を選任・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社長執行役員を選任・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、並びに監査役の報酬枠、⑧顧問制度に関する検討を行い、その結果を取締役に答申します。2020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11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

経営会議

業務執行レベルの最高意思決定機関

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て意思決定を行う、業務執行レベルの最高意思決定機関です。社長執行役員、コーポレート部門の各担当役員および営業部門の各事業部門長で構成され、原則毎週1回開催しています。また、全社的観点から重要性の高い特定の事項については、社長執行役員や経営会議に対する諮問機関として「全社投融資委員会」「全社経営戦略推進サポート委員会」「内部統制委員会」「コンプライアンス委員会」「サステナビリティ推進委員会」などの各種委員会を設けています。

コーポレートガバナンス

体制

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、性別や国籍など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、企業経営など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、性別や国籍などを問わず選定することとしています。社外監査役のうち1人は大阪高等裁判所長官の経歴を持つ法律家、1人は財務および会計に関する相当程度の知見を有する公認会計士であり、また、1人は企業経営および上場企業における常勤監査役としての経験を有しています。いずれの社外監査役も、東京証券取引所などが定める独立性に関する基準および当社が定める独立性に関する基準を満たしています。

監査役監査の実効性の確保

監査役は、取締役会その他重要な会議に出席し、取締役および使用人など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、重要な決裁書類などを閲覧し、本社および主要な事業所において事業および財産の状況を調査しています。また、子会社については、子会社の取締役および監査役などと意思疎通および情報の交換を図り、必要に応じて子会社から事業の報告を受けています。

監査役の職務を補佐する専任組織として、監査役業務部（4人）を設置し、監査役業務部所属者の人事評価および人事異動については監査役が関与しており、監査役業務部所属者の取締役からの独立性を確保しています。

内部監査部、会計監査人との連携

監査役は、効率的な監査を行うため、内部監査部と緊密な連携を保ち、内部監査の計画および結果について適時に報告を受けています。

また、会計監査人との定期的な打ち合わせを通じて、会計監査人の監査活動の把握と情報交換を図るとともに、会計監査人の監査講習会への出席、在庫棚卸監査への立ち会いなどを行い、監査役の監査活動の効率化と質的向上を図っています。

取締役・監査役のトレーニングおよび情報提供

取締役・監査役のトレーニングおよび情報提供

社外取締役・社外監査役に対しては、就任時に、当社グループの「経営理念」、経営方針、事業、財務、組織、中期経営計画およびリスク管理体制などについて説明する機会を設けています。これに加え、取締役および監査役が必要な知識の習得や適切な更新などの研鑽を行えるよう、必要に応じて書籍を配布するとともに、セミナーやe-Learningなどの機会も提供しており、これらに要する費用の支援も行っています。また、「住友の事業精神」への理解を深めるため、原則として社外取締役・社外監査役は就任年度中に住友関連施設を訪問することとしています。さらに、社外取締役及び社外監査役には、国内外の事業会社視察の機会を提供しています。2020年度は新型コロナウイルス感染症の感染が拡大している状況に鑑み、海外での事業会社視察を中止しました。

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（2022年4月時点）

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

取締役

氏名	地位	取締役 在任期間	知識・経験・能力等（スキル）						
			企業経営	投資・M&A	ICT・DX・ テクノロジー	ESG・ サステナビリティ	財務・会計	法務・ リスクマネジメント	人事・ 人材開発
中村 邦晴	取締役会長	12年	●	●	－	●	●	●	●
兵頭 誠之	代表取締役 社長執行役員	3年	●	●	－	●	●	●	●
南部 智一	代表取締役 副社長執行役員	2年	●	●	●	－	●	－	●
山埜 英樹	取締役 専務執行役員	3年	●	●	●	●	－	－	－
清島 隆之	代表取締役 専務執行役員	2年	●	－	－	－	●	●	●
塩見 勝	取締役 常務執行役員	1年	●	－	－	－	●	●	－
江原 伸好	社外取締役	5年	●	●	－	●	●	－	－
石田 浩二	社外取締役	4年	●	●	－	－	●	●	－
岩田 喜美枝	社外取締役	3年	●	－	－	●	－	－	●
山崎 恒	社外取締役	3年	－	－	－	－	－	●	●
井手 明子	社外取締役	1年	●	－	●	●	－	－	－

コーポレートガバナンス

体制

監査役

氏名	地位	監査役 在任期間	知識・経験・能力等（スキル）						
			企業経営	投資・M&A	ICT・DX・ テクノロジー	ESG・ サステナビリティ	財務・会計	法務・ リスクマネジメント	人事・ 人材開発
細野 充彦	常任監査役（常勤）	2年	●	－	－	－	－	●	－
村井 俊朗	監査役（常勤）	3年	●	●	－	●	－	－	－
永井 敏雄	社外監査役	5年	－	－	－	－	－	●	－
加藤 義孝	社外監査役	5年	●	－	－	－	●	－	－
長嶋 由紀子	社外監査役	新任	●	●	－	－	－	－	●

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發揮するために、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「SHIFT2023」の中で、DX及びサステナビリティ経営高度化の2つの大きな潮流をしっかりとらえながら、事業ポートフォリオのシフト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.のとおり抽出しています。
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HPをご覧ください。  [取締役および取締役会](#)

コーポレートガバナンス

体制

経営の透明性確保のための取り組み

情報開示方針の策定

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

[情報開示方針](#)

株主総会に関連した取り組み

当社は、定時株主総会の約3週間前に招集通知を送付するとともに、英訳版も作成し、招集通知の発送に先立って当社のWebサイトに掲載しています。さらに、インターネットによる議決権行使（株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームを含む。）を可能とすることで、株主・機関投資家が議案内容を検討する時間を十分に確保しています。また、株主総会の様子を株主向けにインターネット上で同時配信しているほか、当社Webサイトにて、株主総会終了後一定期間、株主総会の模様を動画配信しています。

[定時株主総会 招集ご通知](#)

コーポレートガバナンス・コードへの対応

2021年6月現在、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」（同月に改訂前のもの）に記載された各項目をすべて実施しています。詳細につきましては、コーポレートガバナンス報告書をご参照ください。

 [コーポレートガバナンス報告書](#)

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

純投資目的以外の目的で上場株式を保有するに当たっては、個別銘柄毎に資本コストとの比較をはじめ投資採算という観点に立ち、投資先企業との取引関係の維持・強化による中長期的な収益の拡大につながるかどうかなど様々な検討を十分に行ったうえで、保有意義を見直し、その内容を毎年取締役会に報告します。その結果、保有意義が認められない株式については縮減方針とします。

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

当社の株式を純投資目的以外の目的で保有している会社から当該株式の売却など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。

なお、2020年度は、危機対応モードのもと、全社キャッシュ・フロー管理の厳格化のため、資産削減等のキャッシュ創出策の一つとして、全社的に政策保有株式の売却を積極的に進めました。

企業年金

当社は、規約型確定給付企業年金制度を採用しています。また、当社は、金融市場・投資の経験を有する人材を運用担当者として配置し、年金資産の運用管理を行っています。運用委託先の選定に際しては、運用実績ならびにガバナンスを含めた管理体制を十分チェックするとともに、運用開始後もこれらを定期的にモニタリングしています。また、年金の運用実績および財政状態については、人材・総務・法務担当役員（Chief Administration Officer）を委員長とし、人事、財務、経理各組織の責任者からなる年金運営委員会で検証の上、経営会議に報告するとともに加入者へも開示しています。

コーポレートガバナンス

体制

役員報酬

役員報酬の全体像

役員の報酬体系（●は、それぞれの報酬等の支給対象者を示します。）

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

（※1）業務執行取締役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」にて定められているとおり、経営の監督並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。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。

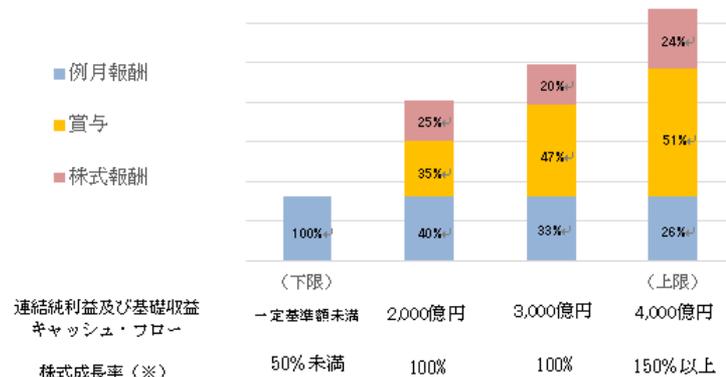
業務執行取締役及び執行役員の報酬水準および構成比率

- 外部専門機関による客観的な報酬市場調査データ（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」）などを参考に、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。
- 業務執行取締役の報酬構成比率は、連結純利益及び基礎収益キャッシュ・フローが2,000億円、株式成長率が100%を達成した場合に、例月報酬、業績連動賞与、及び株式報酬がそれぞれ以下のとおりとなるように設定しています。

代表取締役 社長執行役員 CEO 40 : 35 : 25

その他業務執行取締役 47.5 : 32.5 : 20

業績達成シナリオ毎の代表取締役 社長執行役員 CEOの報酬イメージは、以下の通りです。



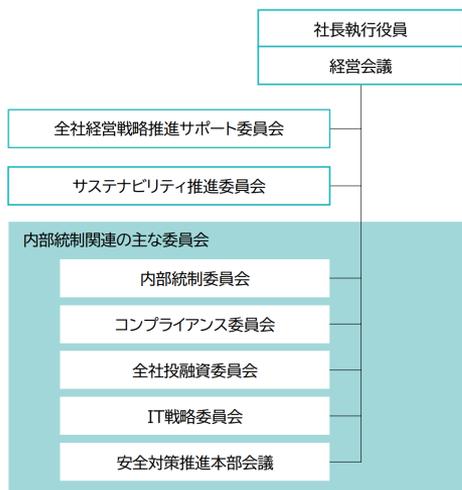
※株式成長率 =

$$\left\{ \frac{\text{（評価期間終了月平均当社株価）} + \text{（評価期間配当総額）}}{\text{（評価期間開始月平均当社株価）}} \right\} \div \left\{ \frac{\text{（評価期間終了月平均TOPIX）}}{\text{（評価期間開始月平均TOPIX）}} \right\}$$

内部統制

方針・考え方

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



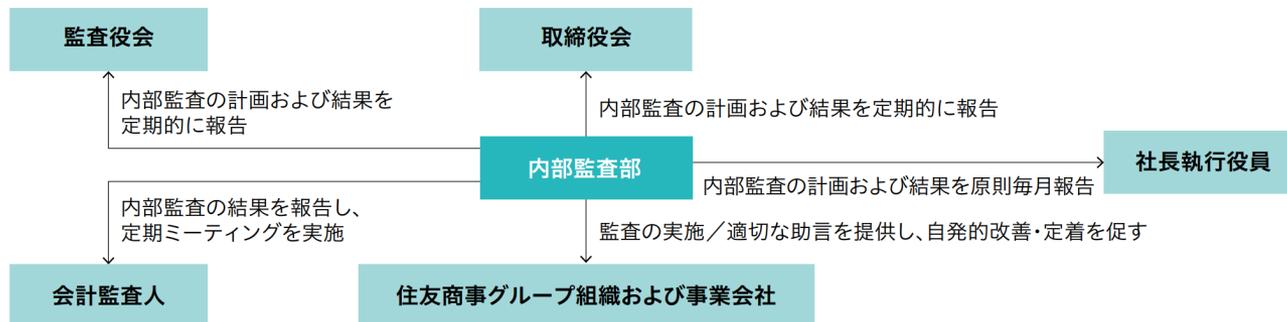
体制

グループマネジメントポリシーの制定

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

定期的な内部監査の実施

全社業務をモニタリングするための独立した組織として、社長執行役員直属の内部監査部を置き、当社グループの組織および事業会社を監査対象としています。内部監査の結果については、原則毎月社長執行役員に直接報告するとともに、取締役会および監査役会にも定期的に報告しています。内部監査部は、資産およびリスクの管理、コンプライアンス、業務運営からなる監査先の内部統制全体を対象として、定期的に監査を実施します。また、監査先に内在するリスクを網羅的に点検・特定することを通じ、監査先の内部統制の有効性・妥当性を評価した上で、適切な助言を提供し、監査先自身による改善と定着を促しています。グループマネジメントポリシーのもと、住友商事グループの内部統制の向上に引き続き貢献します。



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、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。

「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の実施など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う予定です。

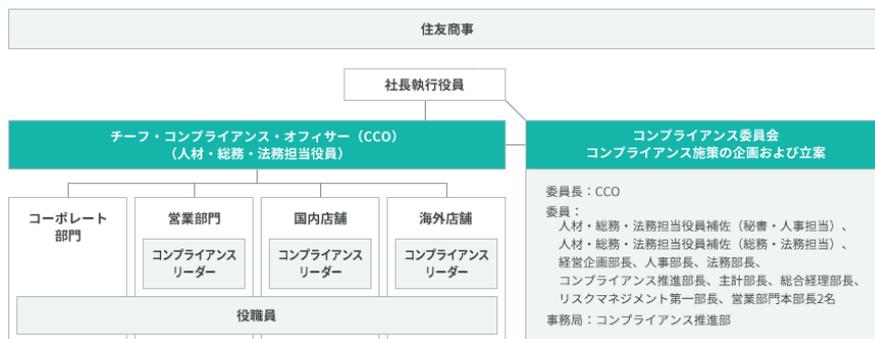
 [住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシー](#)

体制

コンプライアンス管理体制

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

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

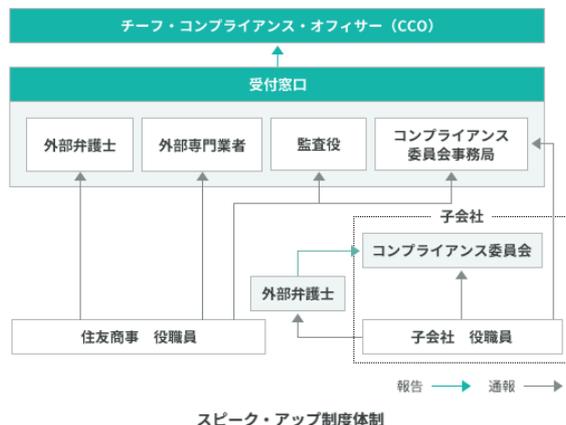


コンプライアンス

体制

スピーク・アップ制度の継続的な運用改善

独占禁止法違反や贈収賄・腐敗行為などの各種法令違反のみならず、職場での不正行為、不正経理、ハラスメント行為など、コンプライアンスに関する問題が生じた場合又はそのおそ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。スピーク・アップ制度では、匿名による情報連絡も可能であり、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。また、より積極的な利用を促すべく、役職員向けセミナーや社内通知、社内向けQ&Aなどを通じて同制度の周知を図っているほか、制度概要と受付窓口の連絡先を記載した「スピーク・アップ・カード」の全役職員への配布および社内全フロアへのポスターの掲示などを通じて、同制度のさらなる利用促進を図っています。



「SC Global Speak-Up」制度の運用開始

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

活動

違反事案への適切な対応と適切な施策の策定・実行

「即一報」およびスピーク・アップ制度に基づき連絡が行われた場合や、その他社内でコンプライアンス上の問題又はその可能性のある事態が判明した場合には、必要に応じ外部専門家なども起用のうえ、法務部・コンプライアンス推進部などが中心となり、国内外の関係部署とも連携し、速やかに事実関係の把握および原因究明を行います。その結果を受けて、是正措置や必要な処分を実行するとともに再発防止策を定め、実施しています。コンプライアンス委員会事務局では、当社グループで発生した個別のコンプライアンス違反事案とその件数、再発防止策などの情報を全て取りまとめたうえで分析・評価し、今後のコンプライアンス関連施策などの検討を行っています。その結果は、コンプライアンス委員会での議論を経て、経営会議、取締役会にて定期的に報告されています。このように、当社グループ全体のコンプライアンス活動に関し、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さらなる徹底に努めています。

コンプライアンス研修等を通じた継続的な啓発活動

贈収賄防止、独占禁止法遵守、安全保障貿易管理など、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。当社では、新人研修、新任管理職研修、新任理事研修など、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」の更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。また、毎年一度、当社全役職員から、コンプライアンスの遵守徹底にかかる誓約書も取得することにより、「法と規則を守り、高潔な倫理を保持する」という当社グループの行動指針を定期的に確認しています。これらの定期的な活動に加え、必要に応じて贈収賄防止、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等の個別のテーマで、セミナーや研修なども随時実施しています。また、営業部門、国内店舗、海外店舗では、コンプライアンス・リーダーのもと、各部門や地域特性に応じたコンプライアンス研修も都度実施し、きめ細やかな啓発活動を行っています。さらに、当社グループ会社に向けて「住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシー」に関するe-Learningコンテンツを展開するなど、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・ポリシーにも示すとおり、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、国内外の公務員などに対する接待・贈答、役務提供者の起用、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などを踏まえながら、社内ルール、ガイドライン、マニュアルなどを継続的に見直しています。また、こうしたルールやマニュアルなどを海外拠点およびグループ各社へ展開して、各社の贈賄リスクの度合いに応じた体制の整備と運用を促している他、社内セミナーなどの継続的な実施を通じ、日本および海外での贈収賄・腐敗防止に向けて不断に取り組んでいます。

2017年には、このような当社グループの考え方や取り組み方針などをまとめた「住友商事グループ贈賄防止指針」を制定・公表しました。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、役務提供者など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、ご理解とご協力をお願いしています。

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、定期的な社内研修などを通じて、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、総合会社として、トレードに関わる日本の法令はもちろんのこと、貿易に関する条約や国際的な枠組みを遵守するため、グループ会社を含めて、さまざまな施策を定期的かつ継続的に実行しています。武器や軍事転用可能な民生用の製品・技術などが、大量破壊兵器の開発を行っている国家や非国家主体（テロリスト）の手に渡らないよう安全保障貿易管理に万全を期しているほか、関税関連法規を始め、公共の秩序や安全に関わる関連諸法令遵守の為に、社内ルール・マニュアル・ガイドラインを整備するとともに、研修・指導・モニタリングなどを随時実施しています。

インサイダー取引の防止

当社は、当社の事業活動および役職員の私的取引に関連してインサイダー取引規制違反を防止すべく、「内部者取引防止規程」を制定し、さまざまな観点からの社内チェック体制を敷いています。また、インサイダー取引規制および社内ルールの遵守徹底のため、継続的に社内研修などの啓発活動を実施しています。2021年には、当社の役職員を対象に社内研修を実施し、各組織におけるインサイダー情報の管理の重要性などを改めて確認しました。

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、あるいは役職員など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。

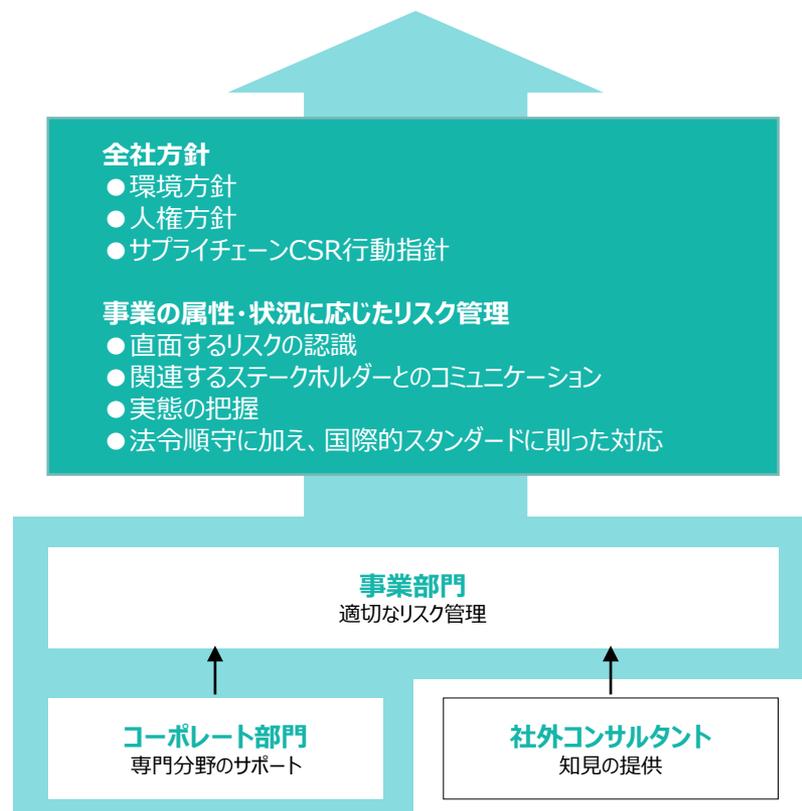
当社グループの各事業活動が社会・環境に与える影響や、重点的に管理すべきリスクの性質は、事業が取り扱う商品、業態、あるいは活動地域などによって異なるため、個々の事業の特性を踏まえたリスク管理が必要です。

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、地域社会や従業員などのステークホルダーとのコミュニケーションルートを持ち、深刻な問題が生じていないかどうかを把握すること、社会・環境に関する各問題について、法令を遵守するだけでなく、環境や人権に係る国際的なスタンダードに則って対応することに努め、リスク管理を行っています。

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

リスクにつながるさまざまな社会・環境要因

- 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

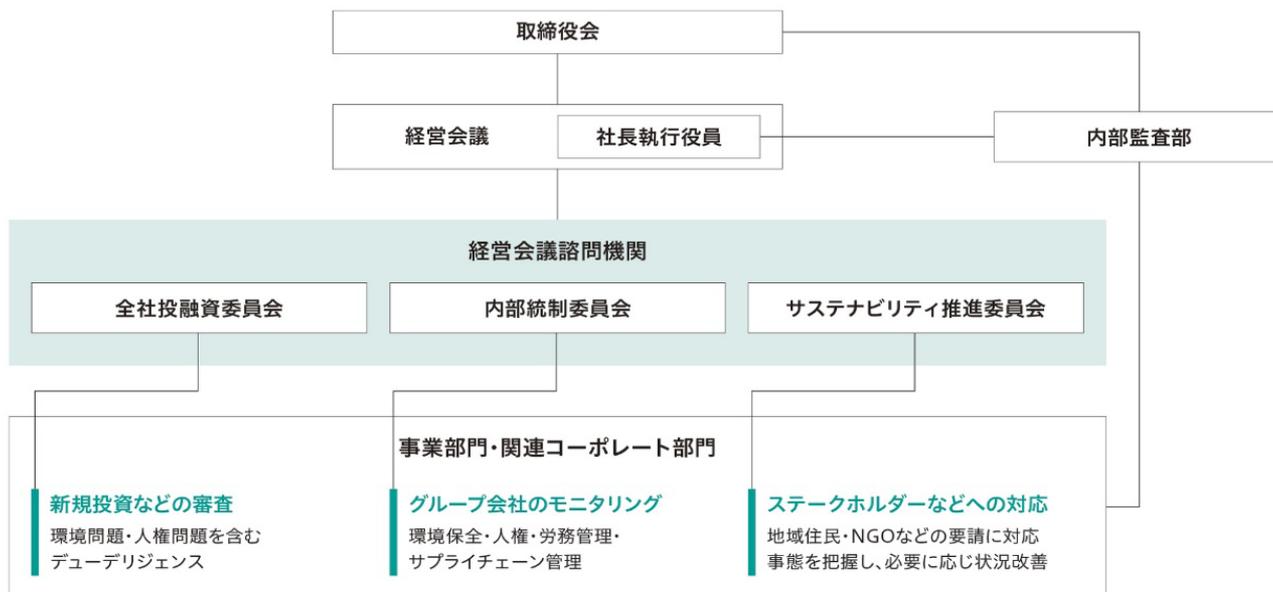
当社グループは、さまざまなビジネスを含むグループ全体の活動が与える社会・環境面への影響を適切に管理するため、新規事業を開始する際の審査や定期的なモニタリングなどの全社的なフレームワークを整えています。

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、法律事務所などによる人権・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、従業員など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・地域特性などから想定される機会・リスクを洗い出すと共に、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に参加するなど、社会・環境への影響を踏まえた意思決定が行われる体制を整えました。投資後の事業についても、事業会社との対話を通じた定期的なモニタリングや、内部監査などのプロセスを通じ、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など、ステークホルダーから問題の指摘を受けた場合は、実態を踏まえて、対話・協議を行い、改善に努めます。

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

社会・環境に関わるリスク管理体制



情報セキュリティ

方針・考え方

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

情報セキュリティ基本方針

1 情報セキュリティへの取り組み

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

2 法令等の遵守

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

3 情報資産の管理

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

4 情報セキュリティ事件・事故への対応

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

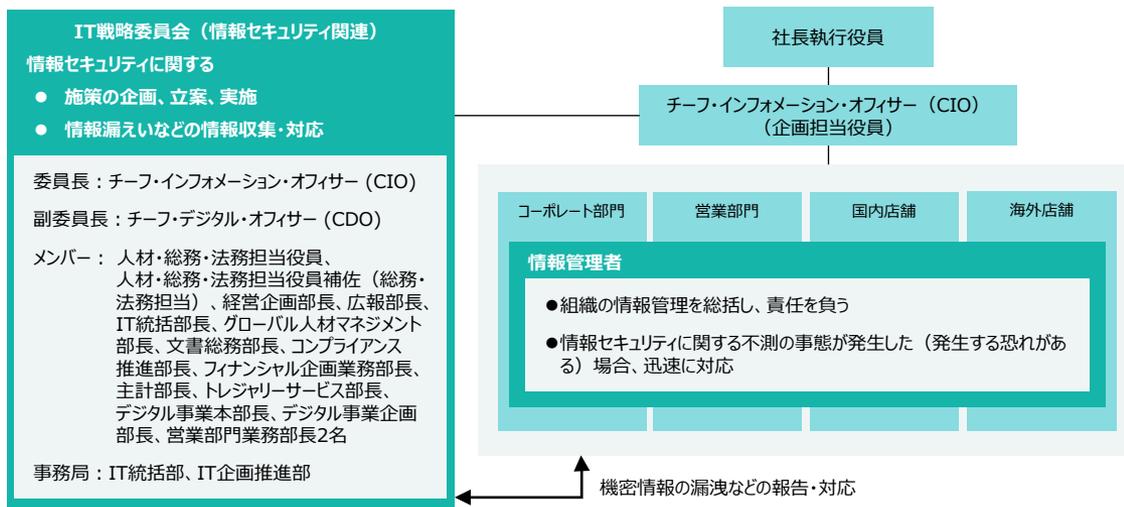
5 情報セキュリティ教育・啓発

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

体制

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

また、会社情報の窃取・破壊などを目的とした外部からの攻撃など、情報セキュリティに関する不測の事態に備え、リスクの最小化に取り組んでいます。システム上の対策に加え、社員の継続的な教育・啓発や訓練、主要な子会社を含めた体制の確認・整備を行うとともに、外部専門機関とも連携の上で最新情報を入手し、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、 など
政府機関・経済団体	国内外の政府機関・国際機関との対話、官公庁との審議会・懇談会への参加、財界・業界団体を通じた活動 など
地域社会	各事業活動における地域住民との対話やコミュニティ支援、社会貢献活動 など
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 など
NGO・NPO	各事業活動におけるNGO・NPOとの協働・対話、社会貢献活動における協働、各種調査対応 など
従業員	社内誌、イントラネット、各種研修・セミナー、労使懇談会、従業員意識調査、スピーク・アップ制度 など

IR・SR活動

(IR: Investor Relations SR: Shareholder Relations)

当社はWebサイトでの情報開示の充実に努めている他、株主・投資家の皆様とのダイレクト・コミュニケーションの場を設けています。2020年以降のコロナ禍においてはオンラインツールも活用し、株主・投資家の皆様との対話を継続してきました。下記の取り組みは、株主・投資家の皆様との対話に関する責任者として指定された執行役員が統括し、社内関係部署が連携して情報発信を行うとともに、株主・投資家の皆様からの意見収集を行っています。今後も経営の透明性を高めつつ、常に公平な情報開示を実施し、財務情報だけでなく、非財務情報も統合し、当社グループの中長期的な企業価値向上への取り組みを示すことで、株主・投資家の皆様との信頼関係の強化に努めていきます。

2020年度 年間活動実績

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
		■ 通期決算発表			■ 第1四半期決算発表			■ 第2四半期決算発表				■ 第3四半期決算発表
			■ 定時株主総会				■ 統合報告書発行					
個人投資家向け							■ 個人投資家説明会					■ 個人投資家説明会
								■ 個人投資家説明会				■ 個人投資家説明会
アナリスト・機関投資家向け				■ ESG説明会				■ 海外IRロードショー				
			■ 海外IRロードショー									■ 海外IRロードショー

※ 国内IRおよび国内外SR面談は、年間を通じて実施しています。 ※ 個人投資家説明会は、全てオンラインで実施しています。

2020年度 機関投資家との個別面談実績

日本	海外			合計
	ヨーロッパ	アジア・大洋州	アメリカ	
100件	30件	41件	12件	83件

2020年度 個人投資家説明会

開催実績 (オンライン形式)	参加者数
4回	3,804人

ESG定量データ

環境（気候変動）

項目	対象範囲（※1）	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
GHG排出量（Scope1, 2）（※2）	単体	t-CO2e	4,926	4,148	3,233	2,667	
			1,686,654	1,569,759	1,474,885	2,179,335	
	（内訳） Scope1 <6.5ガス以外>		934,276	939,346	791,730	1,522,514	
	Scope1 <6.5ガス>		-	0	0	4,210	
	Scope2		752,378	630,412	683,156	652,611	
原単位（専用部分面積1m当たり）	単体（国内）	t-CO2e/m ²	0.062	0.06	0.051	0.043	
GHG排出量（Scope3）（※3）	国内輸送・荷主	単体（国内）	t-CO2e	7,803	5,216	5,501	3,875
	廃棄物			6	6	15	5
	海外出張			28,569	30,232	22,400	67
	通勤			709	636	609	140
	下流リース資産			36,894	35,230	33,662	30,294
	合計			73,980	71,320	62,187	34,381

（※1） 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。尚、データ収集体制が整っていない1拠点は当年度の集計範囲から除いています。

（※2） * 電力のCO2排出係数：（国内単体）直近の電力会社別の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「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。

* Scope1<6.5ガス>は温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度を踏まえ、ガス毎の排出量合計がCO2換算で3,000tを超える排出のあった事業会社を対象としています。2018年度/2019年度は、国内単体及び国内連結子会社を対象とし、2020年度は、連結（共同支配事業を除く）を対象としています。

* 2020年度のScope1<6.5ガス> 4,210 t-CO2eは、全量、一酸化二窒素（N2O）に起因しています。

* 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。

* 共同支配事業のうち発電事業に係るCO2排出量は、本ブックの特集【気候変動への取り組み】に記載の住友商事グループの目標「カーボンニュートラル化への取り組み」の基準年である2019年実績、および2020年実績に含んでいます。尚、カーボンニュートラル化の対象範囲には、上記に記載のGHG排出量（Scope1,2）に加え、下記CO2排出量も含まれます。

Scope1,2：発電事業の持分法適用関連会社の直接的CO2排出と、使用するエネルギーの生成に伴う間接的CO2排出
Scope3：子会社および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、他社使用に伴う間接的CO2排出
詳細は、本ブックの特集【気候変動への取り組み】をご参照下さい。

* 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。

（※3） * 国内輸送・荷主起因の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などを通じ、省エネ法を遵守し、輸送に関わる負荷を低減しています。国内輸送・荷主に関するエネルギー使用量については、原単位を年平均1%以上低減することを目標としています。

* 廃棄物のGHG排出量は、住友商事において発生した事業系一般廃棄物全量を対象としています。2018年度実績までは、カーボンフットプリント・コミュニケーションプログラムが公表している焼却処理の排出原単位を用いて算出しました。2019年度実績以降は、サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースが公表している廃棄物種類別の排出原単位を用いて算出しました。2020年度実績の算定には排出原単位データベースVer.3.1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、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おり、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ています。

* 下流リース資産起因のCO2 GHG排出量は、住友商事が所有し、他社に貸しているビルについて、「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」（省エネ法）に基づいて算出しています。

* 2018年度/2019年度/2020年度のGHG排出量の合計値（上記のScope1、Scope2、Scope3の合計値）は、順に1,641,079t-CO2e/1,537,072t-CO2e/2,213,716t-CO2e です。

ESG定量データ

環境（気候変動）

項目	対象範囲（※1）	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
エネルギー使用量（※2）	単体	GJ	48,472	49,904	42,635	38,067
	連結		18,097,583	17,748,255	17,062,311	29,574,235
	原単位（専用部分面積1㎡当たり）	単体（国内）	GJ/㎡	0.611	0.761	0.720
電力使用量（※3）	単体	MWh	7,536	5,773	4,526	3,521
	連結		1,535,347	1,412,661	1,534,809	1,525,641
	原単位（専用部分面積1㎡当たり）	単体（国内）	MWh/㎡	0.098	0.082	0.070

- （※1） 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。尚、データ収集体制が整っていない1拠点はその年度の集計範囲から除いています。
- （※2） * 電力のエネルギー使用量の換算係数：3.6(MJ/kWh)を使用。
* 電力以外のエネルギー使用量の換算係数：「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」(省エネ法)を参照。
* 2020年度の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年度エネルギー使用量は、連結実績の約7.3%相当でした。
- （※3） * 2020年度使用量のうち、再生可能エネルギー由来の電力使用量は77,852MWhでした。
* 連結の電力使用量は、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。
* 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年度電力使用量は、連結実績の約7.1%相当でした。

環境（水使用）

項目	対象範囲（※1）	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
水使用量（※2）	単体	m ³	21,609	13,897	11,777	4,460
	連結		130,821,214	118,235,911	20,143,772	93,119,589
	原単位（従業員一人当たり）	単体（国内）	m ³ /人	4.883	3.525	3.420
（水源別内訳）	上水道、工業用水	連結	—	3,378,261	4,206,078	4,806,779
	地下水		—	110,100,910	13,007,683	56,084,893
	河川・湖		—	4,756,698	2,929,981	31,700,505
	海		—	0	0	1,600
	雨水		—	42	30	525,813
水ストレス地域における水使用量（※3）	拠点数	拠点	—	—	74	60
	使用量	連結	—	—	366,026	2,041,468
	（内訳） 上水道、工業用水		—	—	303,411	793,272
	地下水		—	—	62,615	720,797
	河川・湖		—	—	—	—
	海		—	—	—	1,600
雨水	—	—	—	525,798		
排水量（下水道）（※4）	単体	m ³	21,609	13,897	11,777	4,460

- （※1） 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。尚、データ収集体制が整っていない1拠点はその年度の集計範囲から除いています。
- （※2） * 本社は、飲食施設に節水器を設置したり、トイレの洗浄水に中水を使用するなど、水使用量の削減に努めています。
* 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年度水使用量は、連結実績の約50.5%相当でした。
* 2020年度の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。
- （※3） 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。
- （※4） 排水量（下水道）は、全拠点で下水道に放流しているため、水使用量と同値としています。

ESG定量データ

環境（資源・廃棄物）

項目	対象範囲（※1）	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
廃棄物排出量（※2）	単体	t	191	190	123	45
	連結		46,196	44,381	33,305	36,480
	原単位（従業員一人当たり）	単体（国内）	t/人	0.043	0.048	0.036
リサイクルした廃棄物排出量	単体（国内）	t	168	175	111	41
非リサイクル廃棄物排出量（最終処分量）			2	6	6	2
リサイクル率		%	98.8	96.5	95.0	96.1
有害廃棄物排出量	単体（国内）	t	3.32	1.08	7.01	6.29
大気汚染物質排出量 （NOx：窒素酸化物、SOx：硫黄酸化物、VOC：揮発性有機化合物、など）			0	0	0	0
紙使用量	単体（国内）	千枚	22,280	18,604	14,516	4,559
		原単位（従業員一人当たり）	千枚/人	5.604	4.944	4.446

（※1） 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。尚、データ収集体制が整っていない1拠点はその年度の集計範囲から除いています。

（※2） * 国内については、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	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
ISO14001 取得事業所比率	単体（国内）	%	100	100	100	100
	連結	%	-	-	19	19
環境関連法規違反（罰金100万円以上など）	単体（国内）	罰金件数	0	0	0	0
		罰金額	円	0	0	0

ESG定量データ

社会（人員データ）

項目	対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
従業員数	連結	人	70,900	73,016	65,662	72,642	74,920	
臨時従業員数			20,465	25,619	25,700	27,604	28,523	
従業員数【男女別】	単体	人	男性	3,984	3,907	3,910	3,973	3,937
			女性	1,178	1,184	1,216	1,270	1,303
			計	5,162	5,091	5,126	5,207	5,240
新卒採用者数	単体	人	男性	102	107	104	118	102
			女性	51	50	58	91	51
			計	153	157	162	209	153
新卒採用者における女性比率	単体	%	33.3	31.8	35.8	43.5	33.3	
従業員の契約社員又は派遣社員といった非正社員比率（※1）	単体	%	6.4	6.4	7.2	7.5	7.0	
キャリア採用者数	単体	人	男性	8	7	35	27	24
			女性	0	1	2	5	3
			計	8	8	37	32	27
障がい者雇用率	単体	%	2.11	2.21	2.24	2.24	2.11	
管理職数	単体	人	男性	2,633	2,599	2,549	2,585	2,587
			女性	143	153	169	186	202
			計	2,776	2,752	2,763	2,771	2,789
管理職における女性比率	単体	%	5.15	5.6	6.6	6.71	7.2	
団体交渉協定の対象となる全従業員の割合	単体	%	56.4	57.6	59.1	59	59.2	
平均勤続年数	単体	年/人	男性	19.1	19	18.8	18.7	19.1
			女性	15.8	16.1	16	15.6	16.3
			全体平均	18.3	18.3	18.2	18	18.4
フルタイム従業員の離職率	単体	%	男性	2.3	2.3	1.8	1.8	1.9
			女性	2.7	2.6	2.3	2.4	1.7
			計	2.4	2.4	1.9	2.1	1.9
自己都合による退職比率（前年度従業員比）	計	%	2.4	2.4	1.9	1.9	1.9	

（※1） 2018年度より算出方法を変更しており、過年度の数値についても組み替えております。

ESG定量データ

社会（働き方）

項目	対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
月間法定時間外平均	単体	時間・分	11時間50分	9時間12分	9時間53分	7時間47分	12時間49分	
年間有給休暇取得日数平均（※1）	単体	日	15.1	16.8	16.9	17.1	12.9	
配偶者出産休暇	単体	件	76	74	90	92	83	
子どもの看護欠勤	単体	件	200	215	237	225	173	
介護休業取得者数	単体	人	0	1	0	1	0	
産前産後欠勤取得者数	単体	人	71	79	71	73	87	
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	192	158	181	179	189
	女性			49	66	71	57	73
	計			241	224	252	236	262
育児休職取得者数	男性	単体	人	5	2	10	9	34
	女性			49	66	71	56	73
	計			54	68	81	65	107
育児休職から復職した従業員数	男性	単体	人	5	0	10	9	32
	女性			49	36	54	64	29
	計			54	36	64	73	61
育児休職後の復職率	男性	単体	%	100	—	100	100	100
	女性			90.7	92.3	100	95.6	96.7
	計			91.5	92.3	100	96.1	98.4
時短取得者数	単体	人	121	129	136	165	173	
労働基準法違反件数	単体	件	4	1	3	3	5	

（※1） 2018年度より算出方法を変更しており、過年度の数値についても組み替えております。

ESG定量データ

社会（労働安全衛生）

項目	対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
労働災害発生件数	従業員（正社員）	単体 人	1	2	1	3	2
労働災害による死亡者数	従業員	単体 人	0	0	0	0	0
LTI（休業災害）発生件数	従業員（正社員）	単体 人	1	2	1	3	1
LTIFR（休業災害度数率）	従業員	単体 人	0.10	0.20	0.10	0.29	0.11

社会（人材育成）

項目	対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	
能力開発研修	単体	のべ講座数	講座	321	326	340	286	255
		研修受講者数	人	11,868	11,818	14,646	14,963	12,211
		延べ総研修受講時間	時間	59,718	62,967	75,089	65,652	50,806
		従業員1人あたりの平均時間		11.6	12.4	14.7	12.7	9.7
海外派遣者数	単体	人	1,112	1,101	1,153	1,144	1,098	
海外研修者数	単体	人	82	94	96	67	34	
従業員1人あたりの年間教育訓練費用	単体	円	518,882	478,884	555,403	501,830	325,604	

社会（社会貢献）

項目	対象範囲	単位	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
社会貢献活動	社会貢献活動支出額	連結 百万円	1,549	1,556	1,528	1,980	1,654
	ボランティア休暇取得者数	単体 人	3	3	7	12	1
政治献金額	単体	百万円	24	24	24	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	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度		
取締役会（※1）	社内	男性	単体	人	10	6	6	6	6		
		女性			0	0	0	0	0		
		計			10	6	6	6	6		
	独立社外	男性			3	2	3	3	3		
		女性			1	1	2	1	2		
		計			4	3	5	4	5		
	計				14	9	11	10	11		
取締役における女性比率（※1）						%	7	11	18	10	18
取締役会開催回数						回	18	21	20	16	21
監査役会（※1）	社内	男性			単体	人	2	2	2	2	2
		女性					0	0	0	0	0
		計					2	2	2	2	2
	独立社外	男性					3	3	3	3	3
		女性					0	0	0	0	0
		計	3	3			3	3	3		
	計		5	5			5	5	5		
財務および会計に関する知見を有する監査役の人数（※1）							1	1	1	1	1
監査役会開催回数				回			15	14	17	15	17
指名・報酬諮問委員会（※1）	社内	男性	単体	人			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（※1）						%	60	60	60	60	60
指名・報酬諮問委員会開催回数						回	5	6	7	5	11

（※1）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	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020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	667	530	480	474	470
		取締役賞与			149	174	327	194	—
		ストックオプション			79	64	14	—	—
		譲渡制限付株式報酬			—	—	73	92	86
		業績連動型株式報酬			—	—	66	70	36
		計			895	769	959	831	592
	社外取締役	例月報酬	47	41	67	65	87		
		計	47	41	67	65	87		
監査役報酬	社内監査役	例月報酬	単体	百万円	86	86	87	87	87
	社外監査役	例月報酬			34	38	38	38	50
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	493	495	492	520	508
		連結子会社			565	508	540	537	529
		計			1,058	1,003	1,032	1,057	1,037
	非監査業務に係る報酬	単体			5	18	13	16	11
		連結子会社			24	41	57	83	62
		計			29	59	70	99	73

ガバナンス（コンプライアンス）

項目		対象範囲	単位	2018年（※1）	2019年（※1）	2020年（※1）
コンプライアンスに関する研修その他の啓発活動	実施回数	本社・国内/海外 法人（※2）	回	180回以上	270回以上	150回以上
	受講者数		人	延べ11,710人以上	延べ19,160人以上	延べ19,890人以上
上記のうち、贈収賄・腐敗防止に関する研修その他の啓発活動	実施回数		回	70回以上	80回以上	70回以上
	受講者数		人	延べ2,580人以上	延べ3,100人以上	延べ10,800人以上

（※1） 1月～12月の数字

（※2） 住友商事の本社又は国内/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。

社外からの評価

評価機関

FTSE4Good Index Series / FTSE Blossom Japan Index

当社は、「FTSE4Good Index Series」並びに「FTSE Blossom Japan 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」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など、ESG投資のための代表的な指数の一つになっています。



FTSE4Good

FTSE Blossom
Japan

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。

2020 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

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。（2021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。（2021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。

2021



Sompo Sustainability Index

CDP

2020年に実施されたCDP（※）の質問票に対する回答の結果、気候変動「B：マネジメントレベル」、ウォーター「A：リーダーシップレベル」、フォレスト「A-：リーダーシップレベル」の評価を取得しました。



ゼロエミチャレンジ企業

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



社外からの評価

女性活躍推進法に基づく優良企業「えるぼし」企業認定

当社は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。



総務省「テレワーク先駆者百選」

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



厚生労働省次世代認定マーク「プラチナくるみん」

当社は、2015年6月、くるみん認定を受けた企業の中でも、さらに両立支援の取り組みが進んでいる「子育てサポート」企業として、厚生労働大臣の「プラチナくるみん認定」を受けました。



厚生労働省「輝くテレワーク賞 優秀賞」

当社は、厚生労働省が実施する「輝くテレワーク賞」において、2020年度の「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・バランスの実現など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」は特にその取組が優秀と認められる企業・団体に対して表彰されるものです。

経済産業省「健康経営優良法人～ホワイト500～」

当社は、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4年連続（2017年、2018年、2019年、2020年）受けています。



デジタルトランスフォーメーション銘柄（DX銘柄）

当社は、デジタル時代に向けた広範な取り組みを進め推進していること、企業文化にDXが深く浸透していることが高く評価され、経済産業省と東京証券取引所から昨年の「デジタルトランスフォーメーション銘柄（DX銘柄）2020」に続いて「DX注目企業2021」に選定されました。



PRIDE指標「ブロンズ」認定

当社は、2019年10月にLGBTを含むセクシュアル・マイノリティへの取り組みが評価され、任意団体「work with Pride」が策定しているPRIDE指標において「ブロンズ」の認定を受けています。



経済産業省「DX認定事業者」選定

当社は、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
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/environment-policy>
- 気候変動に対する方針
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/environmental-management/climate>
- ISO14001マネジメントシステム認証
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/environment-policy#03>

ガバナンス

- コーポレートガバナンス原則
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/about/governance/detail>
- グループ税務方針(PDF/69KB)
<https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/sustainability/material-issues/tax-principles-j.pdf?la=ja>
- 住友商事グループコンプライアンス・ポリシー(PDF/326KB)
<https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/about/governance/compliance/policy/Japanese.pdf?la=ja>
- 情報開示方針
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/about/governance/detail/disclosurepolicy>
- リスクマネジメントの基本方針
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/about/governance/risk>

社会

- サプライチェーンCSR行動指針
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/csr>
- 住友商事グループ人権方針
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/csr#02>
- 国連グローバルコンパクト10原則の支持
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/initiative>
- 社会貢献活動の基本的な考え方
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/sustainability/contribution>
- 情報セキュリティ基本方針
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/security>
- プライバシー・ポリシー
<https://www.sumitomocorp.com/ja/jp/privacy>
- 住友商事グループ贈賄防止指針 (PDF/270KB)
<https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/about/governance/compliance/anti-corruption-policy.pdf?la=ja>

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

考え方

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

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

Principle of Governance

: 中核指標 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
ガバナンスの目的	目的の設定 ビジネスは、経済面、環境面、社会面の問題にソリューションを提示するために存在する旨を踏まえた上での、企業の目的の表明。企業の目的は、株主を含むすべてのステークホルダーに価値をもたらすべきものであるべきです。	当社は、より良いガバナンス体制の構築・維持と事業活動の遂行に努めることが、企業の持続的成長・発展と中長期的な企業価値の向上、並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や夢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・長期目標の詳細はP.14, 15をご覧ください。
ガバナンス機関の質	ガバナンス機関の構成 最高ガバナンス機関の構成と、構成員に関する事項： 経済、環境、社会的なトピックに関する専門知識、社内取締役か社外取締役か、独立性、在任期間、他社での兼任ポジションやコミットメントの数、コミットメントの性質、ジェンダー、社会的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.112, 113をご覧ください。 また、コーポレートガバナンス報告書のほか、統合報告書のコーポレートガバナンスのパート、『住友商事コーポレートガバナンス原則』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。

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
ガバナンス機関の質	戦略的マイルストーンに対する進捗 経済・環境・社会面でのマテリアルな戦略的マイルストーンについて、翌年度に達成される予定のもの、前年度に達成されたもの、およびそれらのマイルストーンが長期的な価値にこれまでどのように貢献してきたか、これからどのように貢献するかの開示	当社は中期経営計画において、経営上の定量・定性目標を定め、その達成に向けてPDCAを回しつつ取り組んでいます。2021年度を初年度とする中期経営計画「SHIFT 2023」では、社会・環境面についても、2020年度に設定した6つの重要社会課題とそれらの課題に貢献するための長期目標と、2021年度に定めた長期目標達成のための中期目標、更に単年度毎の行動計画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、その結果を開示します。 重要社会課題と中・長期目標の詳細はP.14~20をご覧ください。
	報酬 1. 報酬ポリシーにおけるパフォーマンス基準が、会社の掲げる目的、戦略、長期的価値に関連して、経済的、環境的、社会的テーマに関する最高ガバナンス機関及び上級役員とどのように関連しているか 2. 最高ガバナンス機関および上級役員、以下のような報酬に関する報酬ポリシー <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、支配株または権利確定株式を含む） • サインオンボーナスまたは採用報奨金 • 退職金 • クローバック • 退職給付（最高ガバナンス機関、上級役員及びその他の全従業員の出率の差額と、退職金制度の違いを含む） 	1. 業績連動賞与において、経営戦略との関連性を強化するという観点から、中期経営計画「SHIFT2023」における業績管理指標に応じて総支給額を決定し、各役員への支給額は、役位や個人評価に応じて配分のうえ、年度末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連結純利益・基礎収益CF等）と非財務指標（担当事業領域における事業戦略の遂行度や、全社重要課題であるデジタルトランスフォーメーション（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の推進等）により実施します。 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、原則として50：50としています。 2. <報酬ポリシー①：業務執行取締役及び執行役員報酬水準及び報酬構成比率> 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。 業務執行取締役の報酬構成比率は、連結純利益及び基礎収益キャッシュ・フローが2,000億円、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）が100%の場合に、例月報酬、業績連動賞与、及び株式報酬がそれぞれ以下となるように設定しています。 報酬構成比率（例月報酬、業績連動賞与、株式報酬）： 代表取締役社長 40：35：25 その他業務執行取締役 47.5：32.5：20 <報酬ポリシー②：業績連動賞与> 上記1に記載してある通りです。 <報酬ポリシー③：譲渡制限付業績連動型株式報酬> 当社グループの中長期的な企業価値・株主価値の向上を重視した経営を推進するため、原則として毎年、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。

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わり方。	<p>住友商事グループの根底には、住友の約400年にわたる持続的な発展の基盤となった住友の事業精神が流れています。そうした事業精神の一つに「自利利他公私一如」があり、その説くところは、自らに価値をもたらすと同時に取り巻く社会にも価値をもたらし、ともに成長を実現することにあると考えます。</p> <p>当社は、2017年に、優先的に取り組むべき重要な課題としてマテリアリティを特定し、当社の戦略や事業とマテリアリティの関係を常時明確にすることで、当社の事業活動が社会課題の解決に貢献することを意識したサステナビリティ経営を行ってきました。</p> <p>さらに、2020年には、サステナビリティ経営の高度化として、持続可能な社会の実現の為に果たす役割を明確に示すべく、6つの重要社会課題、「気候変動緩和」「循環経済」「人権尊重」「地域社会・経済発展」「生活水準の向上」「良質な教育」を定め、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。</p> <p>当社では、サステナビリティ経営の高度化について検討するため、2019年度に社内プロジェクトチームを立ち上げました。プロジェクトチームは、総合商社としての当社事業活動の特性を踏まえ、当社グループに関わりが深く重要性が高いと考えられる課題について仮説を立て、ロング・リストからいくつかの課題を抽出しました。同時に各事業部門の事業部門長・本部長に対し、ロング・リストをもとに、各組織の戦略および事業活動における社会課題に関わる機会とリスクについてのサーベイやヒアリングを実施し、それぞれの課題に対する当社事業の関わりについて分析しました。そして最終的に、プロジェクトチームの立てた仮説とサーベイ結果を突き合わせ、カテゴリーを整理した上で、6つの重要社会課題を特定しました。重要社会課題と長期目標は、経営会議と取締役会の決議を経て、2020年6月に決定しました。さらに2021年5月には、中期目標も機関決定しました。一連のプロセスにおいては、環境や人権に関する有識者、機関投資家、国際機関などとの意見交換を行い、様々なステークホルダーからの当社への期待を適切に反映されているかを確認しています。</p>
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、従業員およ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	<ol style="list-style-type: none"> 2020年度には、当社および当社グループ会社において、合計70回以上の贈収賄に関する研修その他の啓発活動を実施し、延べ11,700人以上の役職員が参加しました。 2020年度、当社において公務員等への贈賄に関連して、多額の罰金を科されたり、有罪判決を受けたりした事案はありません。 当社グループでは、贈賄や不正な利益供与など、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、国内外の公務員などに対する接待・贈答・招聘・寄付および代理店の起用に関するルールを定めています。こうしたルールは、海外拠点およびグループ各社へ展開する他、社内セミナーなどの継続的な実施を通じ、日本および海外での贈収賄・腐敗防止に向けて不断に取り組んでいます。 <p>このような当社グループの考え方や取り組み方針などをまとめた「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、代理店など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協力をお願いしています。</p>

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

Principle of Governance

 : 中核指標

 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
倫理的行動	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。 1. 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 2. 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	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、ハラスメント行為など、コンプライアンスに関する問題が生じた場合又はそのおそれのある事態を知った場合には、上司あるいは関係するコーポレート部門の各部署に対して「即一報」を行うことを社則に明記し、徹底を図っています。さらに、何等かの事情で職制ラインでの報告が困難な場合に備えて、この通常ルートの他に、問題に気付いた役職員が社内外の受付窓口を通じてチーフ・コンプライアンス・オフィサーに連絡できる、「スピーク・アップ制度」を設置しています。 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。 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。
	非倫理的行為による金銭的損失 詐欺、インサイダー取引、反トラスト法違反、反競争的行為、市場操作、不正行為、またはその他の関連業界の法律や規制の違反による訴訟手続きの結果発生する金銭的損失の総額	2020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。
リスクと機会の監視	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なども含む、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。	住友商事グループは、幅広い事業活動の中で様々な社会課題に直面しています。世界が持続可能な社会の実現に向けて取り組む中、当社が果たす役割を明確に示すべく、2020年度に6つの重要社会課題を特定し、長期目標を設定しました。また、2021年には各長期目標を踏まえ、各課題を巡る事業環境変化を捉えた事業機会の開拓や、リスク管理体制の整備など、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きます。 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
	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、処分など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	当社の全社的な経営資源配分については、国内および海外の経営トップが参加して年に二回開催される戦略会議の中で議論され、執行の最高意思決定機関である経営会議で最終的に決定し、取締役会の監督の下執行されています。各事業分野での戦略や経営資源を重点的に配分する成長分野の設定については、社会課題から生じる各事業分野の機会とリスクも踏まえて検討しています。 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・ディリジェンスを行ったうえで判断しています。また、投資の実行後も環境・社会面への影響について継続してモニタリングを行っています。 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。 リスク管理の詳細はP.120, 121をご覧ください。

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

Planet

 : 中核指標

 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
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2020年度のGHG排出量（t-CO2e）は以下の通りです。 <ul style="list-style-type: none"> スコープ1：1,526,724 （GHGの種類別の排出量） CO2 1,522,514 N2O 4,210 スコープ2：652,611 スコープ3 国内運送・荷主：3,875 スコープ3 廃棄物：5 スコープ3 海外出張：67 スコープ3 通勤：140 スコープ3 下流リース資産：30,294 データの報告範囲やCO2排出に関する詳細情報はP.124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.39をご覧ください。
	TCFDの実装 以下の開示 TCFDの勧告を完全に実施する。必要であれば、完全実施に向けて最大3年のタイムラインを開示する。地球温暖化を産業革命以前のレベルから2℃を大幅に下回り、1.5℃に抑える努力を追求するというパリ協定の目標に沿ったGHG排出量目標を設定する。または設定することを約束している。および2050年までに排出量ネットゼロを達成する。	当社は、2019年3月にTCFDの最終提言に賛同しました。TCFDが推奨している枠組みに準拠した、気候変動問題に対する当社の「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」に関する情報は（P.25～39）をご覧ください。 また、持続可能な社会の実現のために、当社グループが取り組むべき6つの「重要社会課題」の一つに「気候変動緩和」を定めています。当社グループは、長期目標として2050年までに事業活動のカーボンニュートラル化、中期目標として2035年までにCO2排出量を2019年比で50%以上削減することを目指します。
	パリ協定に則った温室効果ガス排出量目標 世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2度より十分低く保つとともに、1.5度に抑える取り組みを追求するというパリ協定の目標に沿った、科学的根拠に基づく期限付きの温室効果ガス排出量を実質排出ゼロにする目標日（2050年より前の日付）の明記と、該当する場合には、科学と整合した目標設定（SBT）イニシアチブによる方法論に基づく中間的な削減目標を含めるべきです。 別のアプローチをとる場合は、パリ協定の目標を達成するための目標の計算方法に用いられた方法論とその根拠を開示。	上記の通り、2050年までに当社グループの事業活動におけるカーボンニュートラル化を目指すとともに、社会のカーボンニュートラル化に貢献していく方針を長期目標として掲げました。また、2035年までにCO2排出量を2019年比で50%以上削減するという中期目標も設定しています。 目標達成のための具体的な取り組みはP.27, 39をご覧ください。

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

Planet

 : 中核指標
 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
自然の喪失	土地利用と生態系への配慮 保護地域または、生物多様性の保全のカギになる重要な地域（KBA）の中もしくは隣接して、所有・リース・管理している地域の数及び広さ（ヘクタール）を報告	当社グループとして開示は行っていませんが、新規で投融資を検討する際に土地利用や生態系への影響を考慮するプロセスを設けています。
淡水利用の可能性	水ストレス地域における水消費量および取水量 重要なオペレーションの場合、下記を報告： 取水量（メガリットル）、水消費量（メガリットル）、WRI（世界資源研究所）の「アキダクト水リスク地図ツール」が示す、水ストレスが高いまたは極めて高い地域での、取水量と水消費量の割合 全バリューチェーン（上流と下流）に関しても、必要に応じて、同様の情報を推計し報告。	当社グループにおける、水ストレス地域（※）での水消費量および取水量は以下の通りです。 消費量：40,400 メガリットル （うち、4.1%が水ストレス地域（※）における消費） 取水量：93,120 メガリットル （うち、2.2%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																								
尊厳と平等	多様性とインクルージョン(%) 従業員区分別の、年齢層、ジェンダー、その他多様性の指標（エスニシティ等）からみた、雇用割合	住友商事グループには、性別や国籍の違いだけでなく、さまざまなライフスタイル、多様な価値観を持つ社員が在籍しています。ビジネスが多様化・高度化する中、変革期の世界で勝ち抜いていくために、多様な人材の「知」のミックスを競争力につなげていくことが不可欠であり、グローバル連結ベースの人材の多様性、特に一人一人の「強み」に焦点を当て、その力を組み合わせ、成長戦略推進に一層のドライブをかけていきます。 住友商事（単体）におけるジェンダー別の割合（2021年3月末時点）： 男性：3,937名 / 女性：1,303名 住友商事（単体）における年齢層別の割合： <table border="1" data-bbox="819 572 1611 682"> <thead> <tr> <th>年代</th> <th>20代</th> <th>30代</th> <th>40代</th> <th>50代</th> <th>60代</th> <th>70代以上</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>人数</td> <td>972</td> <td>1,395</td> <td>1,168</td> <td>1,279</td> <td>420</td> <td>6</td> <td>5,240</td> </tr> <tr> <td>%</td> <td>19%</td> <td>27%</td> <td>22%</td> <td>24%</td> <td>8%</td> <td>0%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	年代	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計	人数	972	1,395	1,168	1,279	420	6	5,240	%	19%	27%	22%	24%	8%	0%	100%
	年代	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計																		
	人数	972	1,395	1,168	1,279	420	6	5,240																		
	%	19%	27%	22%	24%	8%	0%	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、基本給与報酬の差異はありません。																									
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。 住友商事（単体）における賃金水準は以下の通りです。 1. 標準初任給は以下のとおりで、ジェンダー間で差異はなく、且つ日本における最低賃金を上回る水準です。 大学院卒：290,000円、大卒：255,000円 2. 社長執行役員の年間総報酬と従業員年間総報酬の中央値の比率は32：3です （社長執行役員：144百万円、従業員：13.5百万円）																									
児童労働、強制労働のリスク 自社及びサプライヤーの業務において、児童労働・強制労働に関わる重大なリスクがあると考えられる場合の説明。こうしたリスクは下記の点に関連して発生する可能性がある。 a) 業務の種類（製造工場など）と、サプライヤーの種類 b) 当該業務を行う国または地域、リスクがあると考えられるサプライヤー	住友商事グループ人権方針に基づき、2020年から人権デュー・デリジェンスを開始、当社グループ事業の人権リスク・影響の評価を実施しており、「強制労働・児童労働」を含め、優先して取り組むべき8つの顕著な人権課題を特定しました。 デスクトップ調査の結果、サプライチェーンでの強制労働・児童労働のリスクが高い分野として、食料関連事業及び繊維・アパレル事業を対象に社内インタビューを実施の上、リスク管理状況を確認しました。インタビューの結果、繊維事業においては、自社工場及び主要な委託先工場で顧客からCSR監査を受けていること、食料卸売事業においても米国労働省国際労働局（ILAB）が公表しているTVPPA（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など、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など情報収集を行い、一元把握に努めています。 人権における取組みについてはP.60~65をご覧ください。																									

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

People

 : 中核指標

 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
尊厳と平等	結社の自由と団体交渉のリスク(%) 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	2021年3月時点で、住友商事労働組合の組合員数は3,065人、住友商事（単体）の社員に占める労働組合員比率は59.2%となっています。 詳しくはP.76をご覧ください。
	人権レビュー、苦情の影響と現代の奴隷制度(＃, %) 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 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	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.61をご覧ください。 2. 2020年度に新たに市民団体、地域住民、規制当局などのステークホルダーから報告された指摘・苦情の内、特定した8つの顕著な人権課題に関連した事案は8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、是正が必要場合は、適切な対応を検討・実施しています。 （※）「差別・ハラスメント」に関する事案は除く。また、「労働安全衛生」については、労働災害件数は含まない。 3. 別項「児童労働、強制労働のリスク」をご覧ください。
健康とウェルビーイング	健康と安全(%) 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	住友商事（単体）における取組みは以下の通りです。 1. 労働災害の発生件数は以下のとおりです。 <ul style="list-style-type: none"> 死亡災害：2018年度：0件、2019年度：0件、2020年度：0件 重大な業務上の傷害（死亡除く）：2018年度：0件、2019年度：0件、2020年度：0件 記録対象となる業務上の傷害の件数と割合：2018年度1件、2019年度：3件、2020年度：1件 業務上の傷害の主な種類、労働時間は開示していません。 2. 以下の医療・ヘルスケアサービスの利用を促進しています。 <ul style="list-style-type: none"> 社内診療所（内科、歯科）：住友商事の役職員は、業務時間中に利用が可能です。 マッサージルーム、カウンセリングセンター：住友商事グループの役職員は業務時間中に利用が可能です。 高度医療見舞金制度：住友商事の役職員を対象に、高度医療見舞金制度を導入。健康保険適用外の治療を幅広くカバーすることで、万が一病気になっても安心して治療に取り組み、早期復職あるいは治療と就労の両立を目指すことが出来る支援体制を構築しています。 健康相談窓口の整備：近年、乳がん・子宮がんの罹患率・死亡率ともに若年層で増加傾向にある中、定期健康診断受診時に婦人科検診補助制度の案内を実施したり、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。 詳細はP.66～75, 129をご覧ください。

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

People

 : 中核指標
 : 拡大指標

テーマ	指標	回答								
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、2020年度に発生した業務上のインシデントは1件で、影響額は50,000円（従業員への傷病見舞金）です。								
将来のためのスキル	教育訓練 (#, \$) 報告対象期間における、ジェンダー及び従業員区分別の、一人当たりのトレーニングの平均時間 （従業員全体へのトレーニング時間の合計÷従業員数） フルタイムの従業員一人当たりの、トレーニングと人材育成の平均費用（従業員全体へのトレーニング費用の合計÷従業員数）	住友商事（単体）において、2020年度に人事部が主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を設けていません。 従業員数：5,225人 研修総時間：50,806.1時間 研修費用：1,676百万円 従業員一人当たりの平均トレーニング時間：9.7時間 従業員一人当たり学習費用：32万円								
	トレーニングの金銭的影響（トレーニングによる収益力の強化）（%, \$） 1. 給与支払いに占める、トレーニングへの投資額の割合（%） 2. 収益の増加、生産性向上、従業員エンゲージメント、社内採用率などからみた、トレーニングと人材開発の効果	住友商事（単体）における2020年度の実績は以下の通りで、対象は人事部が主催した研修です。 1. 給与支払いに占める、トレーニングへの投資額の割合（%）：1.8%（1,676百万円/93,399百万円） 2. 2019年に実施した従業員意識調査では、「会社への満足度」を示す項目は2016年の結果に引き続き高水準で推移しており、トレーニングの実施もあり、高いエンゲージメントを維持できています。 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #00838f; color: white;">(0~5) 評価</th> <th style="background-color: #00838f; color: white;">第5回 (FY2016)</th> <th style="background-color: #00838f; color: white;">第6回 (FY2019)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #00838f; color: white;">会社への満足感</td> <td>3.9</td> <td>3.9</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #00838f; color: white;">ワークライフマネジメント</td> <td>3.3</td> <td>3.4</td> </tr> </tbody> </table>	(0~5) 評価	第5回 (FY2016)	第6回 (FY2019)	会社への満足感	3.9	3.9	ワークライフマネジメント	3.3
(0~5) 評価	第5回 (FY2016)	第6回 (FY2019)								
会社への満足感	3.9	3.9								
ワークライフマネジメント	3.3	3.4								

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

Prosperity

 : 中核指標

 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
雇用と富の創出	雇用者数と比率 1. 報告対象期間における、年齢層、ジェンダー、地域、その他の多様性指標別の新規雇用者総数及び新規雇用比率 2. 報告対象期間における、年齢層、ジェンダー、地域、その他の多様性指標別の離職者総数及び離職者比率	住友商事（単体）における実績は以下の通りです。 1. 2020年度新卒採用 《ジェンダー》男性：102名、女性：52名（男性：66.2%、女性：33.8%） 《年齢層》20代：154名 2020年度キャリア採用 《ジェンダー》男性：24名、女性：3名（男性：88.9%、女性：11.1%） 《年齢層》30代：19名、40代：7名、50代：1名（30代：70.4%、40代：25.9%、50代：3.7%） 2. 2020年度平均勤続年数/ 離職者率 《ジェンダー》男性：19.1年/1.9%、女性：16.3年/1.7%
	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、「2020年度有価証券報告書」のP.115以降をご参照ください。また、fについてはP.129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2020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」においては、資産入替えによる資金の回収をしっかりと行いながら、市場の成長が期待でき、かつ、既に当社の強みが実証されている「注力事業」のカテゴリーを中心に、新中期経営計画期間中に1兆1,000億円程度の投融資を行う計画です。具体的には、国内不動産事業や建機レンタル事業、再生可能エネルギー関連事業等の投資拡大を計画しています。 詳しくは、「2020年度有価証券報告書」のP.12【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】をご参照ください。 2. 当社は、株主の皆様に対して長期にわたり安定した配当を行うことを基本方針としつつ、中長期的な利益成長による配当額の増加を目指して取り組んでいます。2020年度の親会社の所有者に帰属する当期損益は1,531億円の損失となりましたが、危機対応モードのもと、コスト削減やキャッシュ・フロー・マネジメントを通じた有利子負債の削減やリスクアセットとコア・リスクバッファのバランス維持により、財務健全性は計画どおり維持しております。また、今後は収益力の回復とともに、財務健全性の維持・向上の見通しが立っていることから、当期の年間配当金につきましては、1株当たり70円と致しました。その結果、配当支払額は97,916百万円（自己株式取得額との合計額：97,921百万円）となりました。2021年度～2023年度の新中期経営計画「SHIFT 2023」においては、長期安定配当という基本方針を踏まえ、2020年度の年間配当金と同額の1株当たり70円以上を維持した上で、連結配当性向30%程度を目安に、基礎的な収益力やキャッシュ・フローの状況等を勘案の上、決定します。

IBC ステークホルダー資本主義指標に基づく開示

Prosperity

 : 中核指標
 : 拡大指標

テーマ	指標	回答
雇用と富の創出	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、または将来予想される影響（関連するプラスとマイナス両方の影響を含む） 3. こうした投資やサービスが商業的なものか、現物によるものか、あるいは無償のものか	<p>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連関し、支えあうテーマだと考えています。</p> <p>国内、海外で当社グループが展開する発電、造水、交通、通信事業などの産業・社会インフラ整備は、まさに「社会の発展と進化」に貢献する取り組みであり、健全な事業活動を通じ、地域社会・経済の発展や人々の生活水準の向上に貢献するべく継続して取り組んで参ります。</p> <p>社会が持続可能な発展を指向する中で、求められるインフラ事業の姿も変化しています。当社は世界的な気候変動緩和の進展を捉え、再生可能エネルギー事業を展開し、更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など)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など)にも取り組んでいきます。</p> <p>当社では、事業としてのインフラ整備だけでなく、例えば鉱山事業では、鉱山開発に伴って道路、橋、上水道、病院、学校を建設するなど、社会貢献活動の一環として地域コミュニティのインフラ整備にも貢献してきました。</p> <p>環境や社会への影響は、ESGコミュニケーションブックのESGデータ（P.124~129）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.19, 20, 51をご参照ください。</p>
よりよい製品とサービスのためのイノベーション	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、2020年度の研究開発費の総費用は1,856百万円です。
コミュニティと社会の活力	納税総額 法人税、財産税、控除対象外付加価値税、その他売上税、雇用主負担の給与税、その他企業にとって費用となる税金などを含む、企業の世界全体での総納税額と内訳	法人税等の支払い額は「2020年度有価証券報告書」のP.120, 121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。

 ***Sumitomo Corporation*** | **Enriching lives and the world**