



住友商事

Enriching lives and the world

# Sustainability Report 2024

サステナビリティレポート

# Contents

グループ長メッセージ	02
------------	----

住友商事のサステナビリティ	03
---------------	----

サステナビリティ経営	03
------------	----

サステナビリティ経営のガバナンス	06
------------------	----

マテリアリティ	10
---------	----

ステークホルダーエンゲージメント	41
------------------	----

サステナブルファイナンス	42
--------------	----

イニシアチブへの参画	44
------------	----

外部からの評価	49
---------	----

ESG データ	54
---------	----

環境関連データ	54
---------	----

社会関連データ	63
---------	----

ガバナンス関連データ	68
------------	----

IBCステークホルダー資本主義指標に基づく開示	72
-------------------------	----

環境	89
----	----

環境マネジメント	90
----------	----

気候変動	97
------	----

天然資源の持続的活用・循環型経済	156
------------------	-----

水資源	164
-----	-----

生物多様性	166
-------	-----

汚染防止	187
------	-----

社会	189
----	-----

サプライチェーン・マネジメント	190
-----------------	-----

人権の尊重	199
-------	-----

人財	214
----	-----

Diversity, Equity & Inclusion	236
-------------------------------	-----

健康経営	248
------	-----

従業員の安全	256
--------	-----

社会的責任	262
-------	-----

社会貢献活動	275
--------	-----

ガバナンス	296
-------	-----

コーポレートガバナンス	297
-------------	-----

グループガバナンス	317
-----------	-----

コンプライアンス	318
----------	-----

リスクマネジメント	324
-----------	-----

情報セキュリティ	328
----------	-----

内部統制	330
------	-----

2024年3月期(2023年4月1日～2024年3月31日)の取り組みを主な報告対象としています。

# グループ長メッセージ



私たち住友商事グループでは、「Enriching lives and the world」をコーポレートメッセージとして掲げ、持続可能な社会の実現と豊かな暮らしづくりをめざし、世界各国で事業を展開しています。このメッセージの背景には、「自利利他公私一如」という住友グループの事業精神を伝える言葉があり、「住友の事業は、住友自身を利するとともに、国家を利し、かつ社会を利するほどの事業でなければならない」という意味があります。この考えは当社グループのサステナビリティ経営の源泉であり、事業活動を行う上で常に大切にしています。

2023年11月には、サステナビリティ経営とDE&I推進をさらに加速することを目的に、サステナビリティ推進・DE&I推進担当役員が新設され、私が就任いたしました。

総合商社である住友商事グループは、多岐に渡る事業セクターのバリューチェーンのいたる領域で事業を展開しており、複雑なサプライチェーンにおけるサステナビリティ推進には多くの挑戦がありますが、その分社会課題の解決に資する事業機会があると考えています。

気候変動緩和は喫緊の課題として、既存事業からの排出削減だけでなく、カーボンニュートラル社会実現に資する次世代事業の創出に取り組んでいます。

また、当社は全事業・サプライチェーンにおける人権尊重を長期目標に掲げ、2021年より全事業部門を対象に人権デューデリジェンスを実施しています。地道な取り組みですが、人権リスクの高い事業の特定や対応策の策定を通じて、確実に社員の人権に対する意識も高まっています。

変化の多い時代の中で、サステナビリティ経営を推進するためには社外ステークホルダーの皆様との協力が必要不可欠です。2022年度に設置した社外専門家を招いたアドバイザリーボードでの議論や、TCFDやTNFDを含めた積極的なサステナビリティ情報開示を通じてステークホルダーの皆様との対話を促進していきます。

2024年4月  
常務執行役員 サステナビリティ・DE&I推進グループ長  
江田 麻季子

# サステナビリティ経営

## サステナビリティに関する考え方

当社グループでは、「Enriching lives and the world」をコーポレートメッセージとして掲げ、持続可能な社会の実現と豊かな暮らしづくりをめざし、世界各国で事業を展開しております。このメッセージの背景には、「自利利他公私一如」という住友グループの事業精神を伝える言葉があり、「住友の事業は、住友自身を利するとともに、国家を利し、かつ社会を利するほどの事業でなければならない」という想いが込められているものです。この考えは、当社グループのサステナビリティ経営の源泉であり、社会課題をめぐる長期的な事業環境変化を見通して戦略的に経営資源を配分し、当社の強みを活かしながら社会が真に必要な価値を創造し続けること、それこそが持続可能な社会と住友商事の持続的な成長を実現するとの信念で、サステナビリティ経営を進めています。

### 住友商事グループの歩み

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

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

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

#### ▶ 住友の事業精神 □

住友商事グループは、今、世界の78の国と地域において、約900社のグループ企業と約8万人の従業員を擁し、さまざまな顧客、地域住民、取引先、パートナー、従業員と関わりながら事業活動を進めています。我々の活動の舞台、ステークホルダーとの関わりは世界中に広がっており、地球環境を守り、世界の発展と全てのステークホルダーのより豊かな暮らしを実現することが、我々の役割だと考えています。

#### ▶ 経営理念と行動指針 □

## マテリアリティ

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

住友商事は、住友の事業精神や、それを受け継ぐ住友商事グループの経営理念に則って、当社グループの持続的な成長と社会課題の解決を実現するために、2017年にマテリアリティを特定し、2020年には当社が取り組むべき「重要社会課題」とそれぞれの長期目標・中期目標を定め、事業活動を行ってまいりました。

そして今、気候変動や生物多様性の喪失など社会課題の一層の深刻化や、当社グループの強みやステークホルダーからの期待も踏まえて、改めて価値創造の観点から、2024年に「マテリアリティ」と「重要社会課題」の統合及び更新を行いました。

マテリアリティは、当社グループが取り組むべき重要な社会課題とその解決に向けた一歩進んだ中長期のコミットメントであり、社会課題の解決を通じて持続的な成長を実現していきます

### ▶ マテリアリティ

## 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、ビジネスパートナーやステークホルダーの皆さまとの連携を通じ社会課題の解決に取り組むことで、さらなる成長を実現してまいります。

### 環境

- ▶ 環境方針
- ▶ 気候変動問題に対する方針
- ▶ ISO14001マネジメントシステム認証

### 社会

- ▶ サプライチェーンCSR行動指針
- サプライチェーンに関する個別方針
- ▶ 森林経営方針
  - ▶ 林産物調達方針
  - ▶ 住友商事グループ人権方針
  - ▶ グローバル人材マネジメントポリシー
  - ▶ 国連グローバルコンパクト10原則の支持
  - ▶ 社会貢献活動の基本的な考え方

### ガバナンス

- ▶ コーポレートガバナンス原則
- ▶ 住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシー 
- ▶ リスクマネジメントの基本方針
- ▶ プライバシー・ポリシー 
- ▶ グループ税務方針 
- ▶ 情報開示方針 
- ▶ 情報セキュリティ基本方針 
- ▶ 住友商事グループ贈賄防止指針 

# サステナビリティ経営のガバナンス

## サステナビリティ経営のガバナンス

### サステナビリティに関する取締役会の役割

取締役会は、当社グループの幅広い事業活動において、サステナビリティ関連の重要な経営事項に関する意思決定を行うとともに、経営会議及び執行役員が行う意思決定及び業務執行を監督しています。

重要な経営事項の意思決定については、経営会議やその諮問機関である全社投融资委員会、サステナビリティ推進委員会、全社経営戦略推進サポート委員会等での検討を経て、審議・決定を行っています。

また、取締役会は、マテリアリティに基づく中長期目標の進捗状況のレビューやサステナビリティ関連方針の遵守状況に関するレビューなどの全社的な施策・テーマに関する報告を年に複数回受け、業務執行状況を監督しています。

取締役会は、その役割を十分に果たすため、取締役会として備えるべき知識・経験・能力等（以下、「スキル」）を特定しており、そのスキルの一つにサステナビリティを設定しています。詳細は「[当社取締役会が備えるべき知識・経験・能力等（スキル）および各取締役・監査役が有するスキル](#)」をご参照ください。

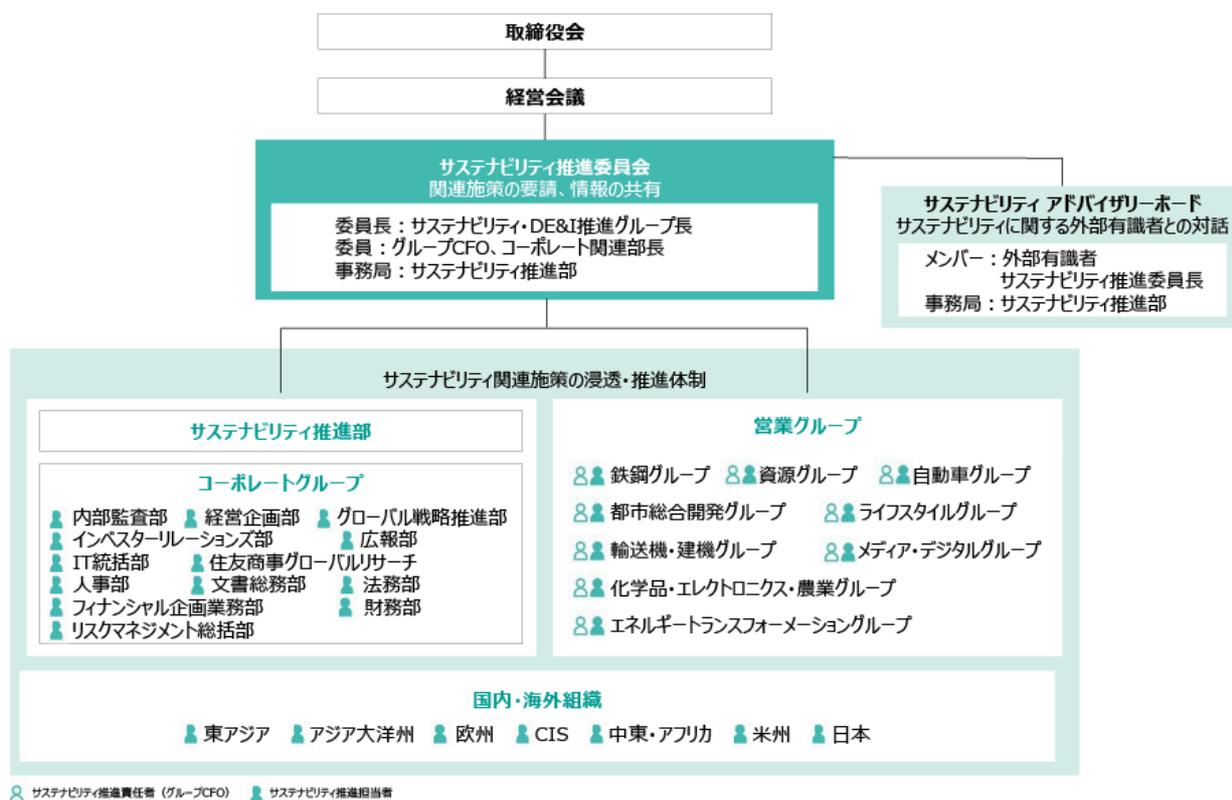
なお、取締役を含む当社役員がサステナビリティ経営へのコミットメントをより強く意識できるよう、非財務指標「気候変動問題対応」、「女性活躍推進」、「従業員エンゲージメント」の評価結果を役員の報酬に反映しています。詳細は、「[役員報酬制度](#)」を参照ください。

## サステナビリティに関する経営会議・執行役員の役割

経営会議及び執行役員は、当社グループのサステナビリティ関連の重要な経営事項の意思決定及び業務執行を行っています。経営会議においては、効果的な意思決定を行うため、サステナビリティ推進委員会等に諮問した上で、総合的な意思決定を行っています。

また、サステナビリティ関連施策の企画等を担当専門組織であるサステナビリティ推進部と、経営企画部等の関連コーポレート組織、各営業グループ、海外地域組織のサステナビリティ推進担当者が連携し、グループ内の調査機関や各営業組織、海外拠点等からもたらされる情報等を基に、全社的なサステナビリティ関連施策の企画・立案や推進を行っています。

加えて、ESGに関する社外有識者で構成される「サステナビリティ・アドバイザリーボード」を設置し、当社のサステナビリティ経営全般について助言・提言を得て取り進めています。



# サステナビリティ推進委員会

## 2023年度に議論・報告された主なテーマ

- 次期中期経営計画およびマテリアリティの改訂
- サステナビリティ中期目標モニタリング
- サステナビリティ推進委員会およびサステナビリティ・アドバイザリーボードの運営
- TCFD提言に基づく情報開示
- 社会環境リスク管理の状況
- 社会貢献活動
- 環境マネジメント活動
- 自然資本に関する取り組み
- 人権尊重に関する取り組み
- 非財務情報の開示拡充に向けた取り組み
- ESG格付け評価結果

# サステナビリティ・アドバイザリーボード

## 2023年度に議論された主なテーマ

- 次期中期経営計画に向けた議論
  - 重要社会課題の取り組みにおける総合商社への期待
  - サステナビリティ経営の社内浸透
  - 体制、評価の仕組み
  - 個別テーマの取り組み：気候変動、自然資本、人権尊重



アドバイザー（2024年度）※敬称略、前列左より

東梅貞義 WWFジャパン事務局長

富田秀実 一般社団法人サステナビリティ経営研究所 代表理事

名和高司 京都先端科学大学教授 兼 一橋大学大学院客員教授

渡邊純子 西村あさひ法律事務所・外国法共同事業弁護士

# マテリアリティ

## マテリアリティ

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。

この精神は、住友商事グループの経営理念に受け継がれています。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であり続けたいとの思いを胸に事業活動に取り組んできました。

将来にわたって社会課題の解決を通じ持続的に成長していくために、住友の事業精神、住友商事グループの経営理念を踏まえ、自らの強みを生かし取り組むべき重要な課題を2017年に特定し事業活動を行ってきました。2024年には、気候変動や生物多様性の喪失など社会課題の一層の深刻化や、当社グループの強みやステークホルダーからの期待も踏まえ、改めて価値創造の観点から社内外のステークホルダーと約1年にわたり議論を行い、経営会議、取締役会での承認を経て、更新を行いました。

マテリアリティは、当社グループが取り組むべき重要な社会課題とその解決に向けた一歩進んだ中長期のコミットメントであり、社会課題の解決を通じて持続的な成長を実現してまいります。



### 安心で豊かな暮らしを実現する

さまざまな国や地域の人々のニーズを先取りし、全ての人々が心身ともに豊かな暮らしをおくり、当社グループと地域社会がともに成長・発展する好循環を生み出します。



### 気候変動問題を克服する

それぞれの産業や地域等の有する特性を踏まえながら、社会の脱炭素化にステークホルダーとともに取り組み、カーボンニュートラルでレジリエントな社会の実現を推進します。



### 自然資本を保全・再生する

自然と共生する社会の実現に向けて、事業による自然資本への負荷を回避・最小化するとともに、循環型経済の構築等を通じて、自然資本を保全するのみならず再生・有効活用も追求していきます。



### 人権を尊重する

サプライチェーンに関わるすべてのステークホルダーの人権の尊重に努めることが、あらゆる企業活動の基盤です。負の影響の把握・是正に取り組むとともに、ステークホルダーの安心・安全の実現を目指します。



### 人材育成とDE&Iを推進する

DE&Iを価値創造、イノベーション、競争力の源泉と位置づけ、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、最重要の経営資本である人財の育成・活躍推進に取り組みます。



### ガバナンスを維持・強化する

事業環境の変化に機敏に対応する自律的なグループ経営体制を構築し、効率的かつ健全で透明性のあるガバナンス体制を維持・強化します。

項目ごとの長期・中期目標は「長期・中期目標に対する進捗と主な取り組み」をご覧ください。

## 特定・更新プロセス

住友の事業精神、住友商事グループの経営理念を踏まえ2017年に『マテリアリティ』を特定し、2024年には社会課題の一層の深刻化や当社グループの強み、ステークホルダーからの期待も踏まえ、改めて価値創造の観点から社内外のステークホルダーと約1年にわたり議論を行い、経営会議、取締役会での承認を経て、更新しました。

### 調査

国連が2015年に採択した「SDGs」(※1)や「IIRCの国際統合報告フレームワーク」(※2)などの国際的なガイドラインを参照するとともに、機関投資家や有識者との意見交換も実施し、社会とともに持続的に成長するための重要な課題を当社として特定する方法を検討しました。



※1 Sustainable Development Goalsの略。2030年までの世界規模の課題が盛り込まれた17の目標。2015年に国連総会で全ての加盟国(193カ国)により採択された。

※2 IIRC(国際統合報告評議会)が公表した、長期にわたる価値創造能力を説明する重要な情報(財務/非財務)を明瞭・簡潔かつ比較可能な形式で表す企業報告を進化させるための枠組み。

### 当社ビジネスと社会課題の整理、重要課題の抽出

社会課題を網羅的に包含していると考えられるSDGsを基に、社内各営業部署が現在、事業を通じて解決している社会課題と、今後、事業を通じて解決していきたい社会課題を整理しました。住友の事業精神、住友商事グループの経営理念を踏まえて、上記の整理を参照しつつ、現在の自らの強みと将来果たすべき役割について考慮した上で、当社が特に重要と捉え、解決に向け優先的に取り組む社会課題、およびその解決のために必要となる当社自身の課題を抽出しました。

## 社内外ステークホルダーとの意見交換・特定

国際機関や機関投資家などの外部有識者と意見交換を行うとともに、社内アンケートによる全役職員からの意見収集なども実施することで、社内外ステークホルダーが当社の企業活動に寄せる関心や期待を把握することに努め、議論を重ねました。

抽出された課題および当社グループにおけるその位置付けについてサステナビリティ推進委員会で議論を行い、経営会議および取締役会での審議および決議を経て特定しました。



## 更新

当社グループの強みやステークホルダーから寄せられる期待、外部環境の変化等を勘案しながら、更新の要否を定期的に確認しています。

## 長期・中期目標に対する進捗と主な取り組み

それぞれの課題に対する長期目標・中期目標を設定し、この達成に向け、それぞれのStrategic Business Unit (SBU) において具体的な目標とアクションプランを定め、取り組みを推進しています。これらの内容やその進捗状況については、経営会議の諮問機関であるサステナビリティ推進委員会でモニタリングし、経営会議・取締役会へ報告しています。重要社会課題（2024年度よりマテリアリティに統合）の各課題に対する長期・中期目標と2022年度の代表的な取り組み事例については、ページ下部をご覧ください。

### マテリアリティと長期・中期目標

マテリアリティ	長期目標	中期目標
安心して豊かな暮らしを実現する	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域社会・経済の発展への貢献</li> <li>良質な教育の提供による未来を担う人づくり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全・快適でレジリエントな産業・社会インフラの整備</li> <li>生活者の暮らしをより豊かにする高度なサービス・機能の提供</li> <li>事業活動及び社会貢献活動を通じた未来を担う人材の育成 <ul style="list-style-type: none"> <li>職業訓練や地域課題に照らした教育機会の提供、受益者の拡大</li> <li>毎年5%以上の社員参加を通じた100SEED(※1)の推進</li> </ul> </li> </ul>
気候変動問題を克服する	<ul style="list-style-type: none"> <li>2050年の自社事業のカーボンニュートラル化</li> <li>社会のカーボンニュートラル化への貢献</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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"> <li>火力発電事業のCO2排出量を2035年までに40%以上削減（内、石炭火力発電は60%以上削減）しながら再生可能エネルギー発電事業を拡大する（2030年までの再エネ拡大目標：持分発電容量1.5GW[2019年]→5GW以上）</li> <li>化石エネルギー権益事業のうち、一般炭鉱山から生じる間接的CO2排出量(※2)を2020年代後半にゼロとし、天然ガスは、社会のエネルギー・トランジションに資する案件に限り取り組む</li> <li>上記以外の事業におけるCO2排出量の削減(※3)</li> </ul> </li> <li>サプライチェーン全体を俯瞰した持続可能なエネルギーシステムとカーボンサイクルの構築 <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>再エネや新たな電力・エネルギーサービスの拡大、電化・燃料転換の促進、水素等のカーボンフリーエネルギーの開発・展開。</li> <li>CO2吸収・固定・利活用の推進（森林事業、CCUS、ブルーカーボン等）</li> </ul> </li> </ul>

マテリアリティ	長期目標	中期目標
自然資本を保全・再生する	<ul style="list-style-type: none"> <li>循環型経済の構築やサプライチェーンマネジメント等を通じた自然と共生する社会の実現</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2030年ネイチャーポジティブに向けた取組みの促進               <ul style="list-style-type: none"> <li>各事業における自然関連リスク・機会の把握</li> <li>主要な天然資源関連商品の持続可能な調達を含めた、サプライチェーン全体でのリスク低減の推進</li> <li>ネイチャーポジティブ・循環経済への転換を促す製品・サービス・仕組みづくりによる新規事業の開発</li> </ul> </li> </ul>
人権を尊重する	<ul style="list-style-type: none"> <li>全事業・サプライチェーンにおけるすべてのステークホルダーの人権の尊重</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>『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"> <li>サプライチェーン全体の人権デューデリジェンス、グリーンバンスメカニズム(※4)のさらなる強化を通じた人権リスクの低減</li> <li>ステークホルダーエンゲージメントや情報開示充実を通じた取組みの促進と透明性の向上</li> </ul> </li> <li>安全な職場環境の確保</li> </ul>
人材育成とDE&Iを推進する	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な社員一人ひとりが自分らしく、イキイキと力を発揮できる職場の実現</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>意思決定ポジションにおける多様性の向上</li> <li>インクルーシブリーダーシップの醸成</li> </ul>
ガバナンスを維持・強化する	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社グループの企業価値向上に資するガバナンス体制の構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営の効率性・健全性・透明性を確保するための監督機能の更なる実効性向上</li> <li>事業環境の変化に機敏に対応するためのグループ経営体制の整備</li> </ul>

※1 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

※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 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

## 【参考】重要社会課題と長期・中期目標

(2024年度よりマテリアリティに統合され、各目標を「マテリアリティと長期・中期目標」の通り更新。)

重要社会課題	長期目標	中期目標
社会の持続可能性	気候変動緩和 ○2050年の事業活動のカーボンニュートラル化と、持続可能なエネルギーサイクル実現への挑戦	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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"> <li>・ 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)</li> <li>・ 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。</li> <li>・ 上記以外の事業におけるCO2排出量の削減。(※3)</li> </ul> </li> <li>○ 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"> <li>・ 水素などのカーボンフリーエネルギーの開発・展開、再生可能エネルギー供給の拡大 [2030年までに5GW以上] (※4)、新たな電力・エネルギーサービスの拡大。</li> <li>・ 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。</li> <li>・ カーボンリサイクル、森林事業、CCS、排出権取引などによるCO2吸収・固定・利活用の推進。</li> </ul> </li> </ul>
	循環経済 ○ リサイクル・省資源型の技術・商品への転換	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 循環型原材料などの使用、廃棄物の回収、製品の利用効率改善の促進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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などの使用量拡大。</li> <li>・ 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・レンタルなど)の拡大。</li> </ul> </li> </ul>
	○ 天然資源の持続可能な調達	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 当社グループの取り扱う主要天然資源の持続可能な調達体制の強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 持続可能な調達を要する、主要な天然資源関連商品の特定と調達方針の策定、認証取得の促進、自主監査体制の強化。</li> </ul> </li> </ul>

	重要社会課題	長期目標	中期目標
社会の持続可能性	人権尊重	○ 全事業・サプライチェーンにおける人権の尊重	<p>○ 『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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p>○ 安全な職場環境の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul> <p>○ 多様性に富み互いに尊重し合う組織の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>差別・ハラスメントのない職場環境を整備。</li> <li>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。</li> </ul>
	地域社会・経済の発展	<p>○ 地域の産業発展と人材育成への貢献</p> <p>○ 産業・社会インフラの整備</p>	<p>○ 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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p>○ 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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>良質なエネルギー、水、輸送・物流・通信・金融サービスなど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。</li> </ul>
社会の発展と進化	生活水準の向上	○ 高度な生活関連サービスの提供	<p>○ 都市化、高齢化など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</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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など、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。</li> </ul>
	良質な教育	○ 質の高い教育の普及	<p>○ 100SEED（※6）活動などを通じた、良質で平等な学習機会の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>教育機会の提供対象の量的拡大。</li> <li>受益者の満足度100%。</li> <li>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）</li> </ul>

※1 2020年時点：石炭 50%、ガス 30%、再エネ 20%

※2 他者のエネルギー資源使用に伴う間接排出量

※3 個別事業で目標を設定し削減に注力

※4 2020年時点：1.5GW（1GW = 10億W）

※5 サプライチェーンを含む事業活動全体に関し、人権侵害などに関する、従業員・地域住民など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

※6 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

## 2023年度の代表的な取り組み

### 気候変動緩和 代表的な取り組み

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

中期目標：当社グループのCO<sub>2</sub>排出量を、2035年までに50%以上削減（2019年比）

部門	分野	目標	進捗
<p>●発電事業のCO<sub>2</sub>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%</p>			
インフラ	発電	発電事業のCO <sub>2</sub> 排出量を2035年までに40%以上削減（内、石炭火力発電については、60%以上削減） （2019年比）	<ul style="list-style-type: none"> <li>発電事業のCO<sub>2</sub>排出量8.1%減（2019年比）</li> </ul>
<p>●化石エネルギー権益事業から生じる間接的CO<sub>2</sub>排出量を2035年までに90%以上削減。</p>			
<p>●上記以外の事業におけるCO<sub>2</sub>排出量の削減。</p>			
金属	鋼材	サプライチェーンにおけるCO <sub>2</sub> 排出量の測定と測定精度の向上、可視化、排出量削減方法の検証と実証実験の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>住友商事グローバルメタルズグループの22年度のCO<sub>2</sub>排出量可視化（Scope1・2及びScope3の一部）について算出完了し、第三者認証を取得済（2024年3月）</li> </ul>
金属	鋼管	サプライチェーンにおけるCO <sub>2</sub> 排出量の測定と測定精度の向上、可視化、排出量削減方法の検証と実証実験の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業会社を含めた鋼管事業の22年度のCO<sub>2</sub>排出量可視化（Scope1・2・3）について算出完了し、第三者認証を取得済（2024年3月）</li> </ul>

部門	分野	目標	進捗
金属	鋼管	米国西テキサスにおける次世代流通センターでのカーボンニュートラル実現を目指す	<ul style="list-style-type: none"> <li>太陽光発電、EVフォークリフトを導入。鉄道輸送を開始済。（トラックからの切替え）</li> </ul>
輸送機・建機	自動車部品	グループ会社（キリウ）において、2030年度までにCO2排出量30%削減（2019年度比）	<ul style="list-style-type: none"> <li>電気炉の最新鑄造ラインは完成し、23年4月から稼働開始。2023年は既存工場と並行稼働させ、2024年度以降は新鋭化工場への一本化を予定。国内外拠点において、順次再エネ由来電力への切替を進めている</li> <li>2023年5月までにカーボンニュートラルロードマップを策定し、2030年CO2排出量30%削減（2019年比）達成に向けて活動を開始する</li> </ul>
輸送機・建機	建機販売	自社事業による直接的/間接的CO2排出量（Scope1・2）の削減、客先事業におけるCO2排出量（Scope3）の削減、電動機械・自動化機械の販売促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>CO2排出量計測については、精緻化に向けた活動を継続実施中</li> <li>Scope 3 の削減、及びサステナビリティに寄与する取り組みについては、当社グループ事業会社との対話を継続し活動を推進している。欧州、北米の事業会社では、鉱山顧客向けに電動・自動化機械の納入実績が上がっている</li> </ul>
インフラ	物流	住商グローバル・ロジスティクス（株）（SGL）において、自社・事業会社が間接排出するCO2排出量の輸送にかかわる部分（GHGプロトコル Scope3の4と9）の可視化	<ul style="list-style-type: none"> <li>SGLにおいて、社内啓蒙・紹介活動を強化し、排出される温室効果ガスの可視化をメインに社内外への提案を16件実施</li> <li>営業及び当社グループ事業会社の支援を継続（支援先：15社）</li> </ul>
生活・不動産	リテイル	サミットストアにおいて、エネルギー使用量・CO2排出量の削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>省エネ効果が高い冷蔵・冷凍設備への切り替えを14店舗で実施</li> </ul>

部門	分野	目標	進捗
生活・不動産	青果	Fyffesにおいて、SBT (Science Based Targets) の1.5°Cシナリオに沿い、2025年までに取り扱いフルーツ1Kg当たりのGHG排出量 (Scope1・2) を25%削減。全体のGHG排出量のうち、Scope3の排出量比率を10%低減	<ul style="list-style-type: none"> <li>メロンの収量減により、製品1kgあたりのScope1、2で9.4%増加。Scope3は約18%削減</li> </ul>
生活・不動産	不動産	当社が保有・開発する物流施設・オフィスビル・商業施設において、グリーンビルディング認証の一つであるCASBEEの評価・格付の取得を目指す	<ul style="list-style-type: none"> <li>所有する物流施設3物件 (A:3件) オフィスビル12物件 (S:9件、A:3件)、商業施設8物件 (S:4件、A:4件) にて取得済み</li> <li>物流施設については新規1件 (/1案件) についてAランク取得</li> </ul>
生活・不動産	不動産	当社グループが運用を行う投資法人において、不動産セクターに特化したESG評価であるGRESBを取得	<ul style="list-style-type: none"> <li>SOSiLA物流リート投資法人についてはGRESB (5スター) を取得</li> <li>SCリアルティプライベート投資法人についてはGRESB (4スター) を取得</li> </ul>
生活・不動産	不動産	「ZEH-M Oriented」を満たす (共用部を含むマンション全体の一次エネルギー消費量の20%以上を削減) 案件の事業化	<ul style="list-style-type: none"> <li>「ZEH-M Oriented」を満たす案件が1件竣工化済</li> </ul>
メディア・デジタル	IT	SCSK社におけるデータセンター等の電力使用量・CO2排出量の削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>SBT認定の目標に準じて、温室効果ガス (Scope1、2) 22%削減の達成</li> <li>再生可能エネルギーやFIT非化石証書の活用により排出量低減 (64,400,000kwh、再生可能エネルギー比率37.5%相当)</li> <li>再エネ活用について継続検討</li> </ul>

部門	分野	目標	進捗
<p><b>●水素等のカーボンフリーエネルギーの開発・展開、再生可能エネルギー供給の拡大 [2030年までに5GW以上]、新たな電力・エネルギーサービスの拡大。</b></p>			
インフラ	再エネ	再生可能エネルギー供給の拡大 [2030年までに5GW以上]	<ul style="list-style-type: none"> <li>再生可能エネルギー2.1GW (2023年度末時点)</li> </ul>
インフラ	火力発電	2050年カーボンニュートラル達成に向けたカーボンオフセット技術 (CCUS※、水素等) を活用したビジネスモデルの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>再エネ等への電源シフトに向けたホスト国への支援</li> <li>新技術・新燃料等による既存の石炭火力発電事業の脱炭素化・低炭素化等に向けて検討中</li> </ul>
<p><b>●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。</b></p>			
金属	鋼材	鋼材サプライチェーンカーボンニュートラル化に貢献する直接還元鉄や電炉材のトレード、関連事業への参画	<ul style="list-style-type: none"> <li>低CO<sub>2</sub>鋼供給取り組みにつき、各取引先と継続協議中</li> <li>EXグループと協働しての鉄鋼業向けのCCS事業や水素供給につき、具体的な検討と関係先との協議が進行中</li> </ul>
金属	石油・ガス掘削	石油ガス掘削におけるCO <sub>2</sub> 直接排出削減に寄与するサービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sekal社が提供するサービスを拡販することで、石油・ガス井開発における掘削効率化を図って、工期を短縮し、CO<sub>2</sub>排出量の削減に寄与する</li> </ul>
金属	鋼管	水素関連及びCCS、CCUS、エネルギー・トランジション関係プロジェクト向け鋼管供給の増加	<ul style="list-style-type: none"> <li>確実に受注・供給実績を積み増ししている</li> </ul>

部門	分野	目標	進捗
輸送機・建機	モビリティ	EV/PHV/FCVの普及拡大、EVインフラ整備の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>西鉄へのレトロフィットEVバス本格導入開始（バス1台当たりのCO2排出量を40%削減）。同社への導入拡大及び国内展開にも着手</li> <li>EVタクシーでは、第一交通向けにEV車両101台納車、普通充電器67基の設置完了</li> <li>企業間EVカーシェアリングは実証期間が終了し、継続して導入を検討。リユースEVについて、公用車としての活用可能性を自治体と共同で検討</li> </ul>
輸送機・建機	リース	SMFLにおけるサステナブル関連ビジネスの推進（2020年度から2029年度迄の累計契約額で1兆円）	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022年度迄の累計契約額で約3,300億円に到達。累計契約額1兆円達成の2025年度への前倒し、及び2029年度目標の2兆円への引上げを、2023年6月に公表</li> </ul>
輸送機・建機	船舶	(株)大島造船所において、CO2排出量30%削減（2008年比）の新造船販売継続。同40%減の新造船の開発継続	<ul style="list-style-type: none"> <li>大島造船所が建造するレスエミ船（CO2排出量30%減やLNG燃料船等）の新造船の販売を継続。2022年12月に大島造船所が開発するアンモニア燃料船の基本設計承認を船級協会より取得</li> </ul>
輸送機・建機	船舶	Corvus Energy船用電池を普及させ、内航船及び外航船のCO2排出量の削減に貢献する	<ul style="list-style-type: none"> <li>船用電池メーカーのCorvus Energy社との合併会社であるSumisho Corvus Energy社を通じて日本市場におけるバッテリーシステムの販売・メンテナンス事業を継続</li> </ul>

部門	分野	目標	進捗
輸送機・建機	航空機	電動型垂直離着陸機（eVTOL）等の次世代移動手段を用いた運航を含むサービスの事業展開	<ul style="list-style-type: none"> <li>持続可能な新しい社会インフラの構築を目指し、eVTOL製造会社であるVolocopter社への出資実行</li> <li>千葉県勝浦市でドローンとEVバンによる物流網を構築し、地域のカーボンニュートラル化を推進するため、各種実証実験を実施</li> </ul>
輸送機・建機	航空機	航空機リース事業及び航空機エンジンリース事業において、燃料効率・環境性能が良い新型航空機機種、新型エンジン機種の比率を向上する（それぞれポートフォリオ全体の70%、50%が目標）	<ul style="list-style-type: none"> <li>新型航空機機種の比率約77%（前年同期約73%）、新型エンジン機種の比率約72%（同約63%）まで向上</li> </ul>
輸送機・建機	モビリティ	北欧駐車場におけるEV車の利用促進を目的としたEV充電ネットワークの拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023年度末におけるEV充電器数は計画通り推移</li> </ul>
輸送機・建機	フリートマネジメント	EVを車両からリユースバッテリーまで長期で保有し、モビリティ・エネルギーの両面で活用するEVライフサイクルマネジメントモデルの構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>在英EVフリートマネジメント会社のDrive Electric社は在英エネルギーマネジメント会社のCrowd Charge社と協業により、EVフリートのエネルギー／カーボン可視化するダッシュボードに加え、EV充電最適化マネジメントサービスを2023年度に提供開始</li> </ul>
輸送機・建機	防衛・精密技術	カーボンニュートラルに向けた水素航空機関連事業への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>住友精密工業(株)において、次世代（水素燃料・電動化）航空機向けの技術開発を継続</li> </ul>
輸送機・建機	ビヨンドモビリティ	インバウンド旅行者・出張者向けに廃棄予定衣料を活用した衣料シェアリングサービスを提供することで、飛行機搭載重量を減らし、燃油料及びCO2排出量削減に貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>大手エアラインとのサービス実証開始に向けた、座組・オペレーション体制の構築</li> </ul>

部門	分野	目標	進捗
輸送機・建機	フリートマネジメント	通勤用自家用車としてEVを普及、職場におけるEV充電インフラ整備の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023年4月に通勤EVにフォーカスした新会社を立上げ</li> <li>EVのみならずHakobune専用電力の成約実績もあり</li> </ul>
資源・化学品	発電燃料	ブルーカーボンの事業化を推進。また、ブルーカーボンを通じたブルーエコノミー事業の具体化を進める	<ul style="list-style-type: none"> <li>岩手県洋野町における藻場の維持・保全活動によるCO<sub>2</sub>吸収の取り組みへの支援を継続。2023年もクレジット申請を支援し、346.5トンのクレジット認証を取得。過年度認証分と併せ、地場銀行との提携等により、クレジットの販売支援を行っている</li> </ul>
EII	グリーンエネルギー	モビリティ、DX、スマートインフラ等との新たな需要・シナジーを創出し、総合力を活かした複合グリーンエネルギー・サービスモデルを構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>クリーンエネルギー・サービスモデルの具体的事例として、北海道における再エネ・水素・蓄電の組み合わせや、関東エリアにおける再エネバリューチェーン開発、その他地域におけるEV用蓄電池のリユース活用といったビジネスを検討・推進している</li> </ul>
<b>●カーボンリサイクル、森林事業、CCS、排出権取引等によるCO<sub>2</sub>吸収・固定・利活用の推進。</b>			
EII	森林	森林資源の取得・規模拡大、森林資産価値の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>森林資源の取得・規模拡大に向けて案件開拓を継続</li> </ul>
EII	グリーンエネルギー	実質的なCO <sub>2</sub> 排出削減に寄与するカーボンクレジットビジネスの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内外との連携を通じたカーボンクレジット創出ビジネスの推進</li> </ul>

※ Carbon Capture, Utilization and Storage。産業活動から排出される高濃度のCO<sub>2</sub>を固定化し、または有効に利用する技術や、大気から直接CO<sub>2</sub>を回収するDirect Air Capture技術。

➡ [キリウに関する特集はこちら](#) □

➡ [ニュージーランド森林事業に関する特集はこちら](#) □

## 循環経済 代表的な取り組み

長期目標：リサイクル・省資源型の技術・商品への転換

中期目標：循環型原材料等の使用、廃棄物の回収、製品の利用効率改善の促進

部門	分野	目標	進捗
●リサイクルされた、または再生可能資源に由来する循環型原材料等の使用量拡大。			
インフラ	PETリサイクル	ペットボトルリサイクル事業（トムラジャパン(株)）の拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>資源回収量 前年度比6%増</li> </ul>
インフラ	物流	輸送及び保管に使用されるコンテナの内袋（ライナーバッグ）のバイオ由来化の検討加速	<ul style="list-style-type: none"> <li>バイオ由来フィルムの調達が世界的に困難な為、フィルム内にGHGを吸着する添加剤（グリーンナノ）を配合し、廃棄焼却時のGHG排出を16%抑制するエコライナーの開発及び製品化に成功した</li> </ul>
生活・不動産	青果	Fyffesにおいて、全ての商品で、堆肥化可能・再生利用可能・再使用可能なパッケージを導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>取り扱い商品全体の内、98.78%に対し、堆肥化可能・再生利用可能・再使用可能なパッケージを導入済み</li> </ul>
資源・化学品	化学品	自動車の軽量化、EV化により需要伸長が期待される高付加価値樹脂の販売量拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023年2月に商業運転を開始。安定稼働している</li> </ul>
資源・化学品	化学品	当社が出資するプラスチック代替素材（植物由来素材）メーカーの製品販売量拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023年1月に新工場が完工、生産開始済</li> </ul>
資源・化学品	金属資源中・下流	サプライチェーン上の原料や製品を追跡する米Security Matters技術・製品の販売	<ul style="list-style-type: none"> <li>Security Matters社と非鉄金属分野におけるグローバルな総代理店契約を締結</li> </ul>

部門	分野	目標	進捗
資源・化学品	医薬・化粧品	サステナブルな化粧品原料の販売量拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>化粧品事業ユニット傘下の化粧品素材事業会社は、天然由来・石油代替の化粧品原料ラインナップを継続拡充中、また住商コスメティクス(株)では住商フーズと共同で食品残渣等を原料に使ったサプライチェーン構築を推進</li> </ul>
EII	蓄電池	EV蓄電池の再利用促進と技術開発。再利用機会の創出	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023年度は北海道（千歳）にてEV蓄電池（中古・新品）を活用した系統向け大型蓄電設備を構築し、需給調整市場の全商品の取り扱いが始まる2024年度4月から本格的に需給調整市場へ参入するための準備を行った</li> </ul>

▶ 大型蓄電事業に関する特集はこちら 

### 長期目標：天然資源の持続可能な調達

中期目標：当社グループの取り扱う主要天然資源の持続可能な調達体制の強化

部門	分野	目標	進捗
<p><b>●持続可能な調達を要する、主要な天然資源関連商品の特定と調達方針の策定、認証取得の促進、自主監査体制の強化。</b></p>			
生活・不動産	食品流通	持続可能なパーム油の調達促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>パーム油の第三者認証機関（RSPO：Roundtable on Sustainable Palm Oil）マスバランス認証継続</li> </ul>
生活・不動産	食品流通	バードフレンドリー®認証コーヒーの調達・普及促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>バードフレンドリー®認証継続</li> </ul>
EII	森林	保有林区の大部分で森林認証を取得し、サステナブルな経営の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>CDPフォレストの評価取得の継続</li> </ul>

部門	分野	目標	進捗
EII	森林	国際的な認証制度に基づいて管理され、合法性・持続可能性が証明された材に限定しての調達、リモートセンシング技術（衛星画像解析）を用いた再植林モニタリング	<ul style="list-style-type: none"> <li>衛星画像解析を用いた再植林モニタリング実施</li> </ul>
<p><b>●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。</b></p>			
輸送機・建機	自動車 流通販売	中古車販売やアフターサービスを通じた製品寿命長期化の取り組みの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>製品寿命の長期化のため、中古車販売やアフターセールスサービスの拡大に注力した</li> </ul>
輸送機・建機	モビリティ	スウェーデンにおけるEVサブスクリプション事業の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供車種やプロダクトを拡充しながら、顧客数を拡大中</li> </ul>
メディア・デジタル	通信	携帯端末ライフサイクル（新品販売・回収・再流通）事業による省資源化の実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>中古端末の回収、国内外市場での販売を推進</li> <li>日本福岡地区における中古端末無人回収機を使った実証実験</li> </ul>

## 人権尊重 代表的な取り組み

### 長期目標：全事業・サプライチェーンにおける人権の尊重

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

部門	分野	目標	進捗
<p><b>●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。</b></p>			
全社	—	2023年までに、“指導原則”に基づく人権教育の単体受講率100%、地域組織・子会社実施率100%を達成	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022年度に、人権教育ツール（e-learning）を単体全役職員に展開し、受講率100%を達成。2023年度は4か国語の教育ツールを国内外の地域組織・子会社に展開済み。</li> </ul>

部門	分野	目標	進捗
<p>●人権デューデリジェンスのリスク分析の強化により、2025年までにサプライチェーンを含む全事業のリスクを的確に評価しリスク低減策を実施。評価結果を踏まえて、より有効なグリーンバンスメカニズムを構築。</p>			
全社	—	2025年までにサプライチェーンを含む全事業のリスクを的確に評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>2025年までに全事業をカバーすべく部門別の人権デューデリジェンスを開始し、24年度上期までに全事業部門を対象に実施完了。一部のリスク低減策については取り組みやモニタリングを継続実施</li> <li>グリーンバンスメカニズムを指導原則の8要件に準拠した形へと改善するため、外部プラットフォーム「一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）」に入会し、ウェブ窓口を更新</li> </ul>
生活・不動産	食品流通	人権リスクの高い業界において、サプライヤーの人権リスク状況を把握	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外の工場や農場、約210カ所に対して人権に関するアンケート調査を実施。今後、国内仕入れ先の実施を図るとともにデューデリジェンスのPDCA化を3年で構築する。また、これらの取り組みにつき全社研修を実施</li> </ul>
生活・不動産	青果	<p>【Fyffes】</p> <p>2025年：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>中南米の自社施設における全ての従業員へGender Equalityプログラムを適用し、2030年までにはサプライヤーの50%にも適用</li> </ul> <p>2030年：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーン関係者の全てに人権に関する研修を実施。自社従業員とマネージャーには2025年までに実施</li> <li>自社オペレーションにおけるGender pay gapを解消</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全自社施設でGender Equalityプログラムを開始済。11,810人の従業員と、サプライヤーの内37%に対して実施済</li> </ul>

部門	分野	目標	進捗
生活・不動産	青果	<b>【Fyffes】</b> ・「組合組成の自由」に関する研修を実施 2021年： ・管理職全員に対して実施 2025年： ・全従業員の90%に対して実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権研修(結社の自由に関する研修を含む)は全従業員の1/3に対して実施済</li> </ul>
メディア・デジタル	通信	当法人権ポリシーに準拠した事業運営の徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外通信事業において、人権リスクの評価に取り組み、リスク低減・防止に向けたアクションをさらに強化</li> </ul>

▶ [当社の人権デューデリジェンスに関する特集はこちら](#) 

中期目標：安全な職場環境の確保

部門	分野	目標	進捗
<b>●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。</b>			
全社	—	災害ゼロへの取り組み強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>労災の発生防止のため、「安全に対する共通の価値観の創生」、「安全マネジメントシステムの確立」、「重点取り組み先の労働安全向上」を目指して取り組んでおり、2023年度の主な実績は以下の通り。今後も教育啓発など各種取り組みの強化を通じて、労災の発生防止に努めていく</li> <li>組織横断の労働安全連絡会で、グループ内の労災事例や改善ベストプラクティスの共有</li> <li>グループ内で発生した労働災害に対し、災害・安全対策推進部が初動対応支援</li> <li>災害・安全対策推進部が国内外の重要拠点である事業会社を訪問し、労働安全セミナーおよび現場視察の実施を通じて安全管理を支援</li> </ul>

部門	分野	目標	進捗
金属	鋼材	本質安全確保活動と従業員教育、活動のPDCA改善（TQM管理技術活用）	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全チェックリストに基づく自己診断と改善PDCAへの取り組み（継続）。また、事業会社17社34工場に対して安全監査を実施中、また連続運転中の柵内作業撲滅に向け、各事業会社と連携中。（継続）</li> <li>2024年度からは住友商事グローバルメタルズ(株)の安全方針を策定することで、社員全員に自分事として安全意識を喚起中。</li> </ul>
金属	鋼管	“Beyond ZERO Harm” のスローガンの下、各現場におけるLTIFR（休業災害度数率）、TRIFR（記録災害度数率）を測定し最小化を目指す	<ul style="list-style-type: none"> <li>LTIFRは1件発生、LTIFR, TRIFRは共に0.08。休業・労働災害ゼロに向けた啓蒙活動として、事故発生頻度が高い事象について対応策を記載した冊子を作成、グローバル関係者に配布。英語/日本語でのHSSEに関するe-learningを実施</li> </ul>
輸送機・建機	自動車製造	労働災害件数の削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>(株)キリウにおける労働災害の低減</li> </ul>

部門	分野	目標	進捗
輸送機・建機	建機販売・建機レンタル	<p>【労働災害】</p> <p>LTIR： 2022年：全社平均0.75以下 2023年：全社平均0.5以下</p> <p>Safety Auditの実施： 2022年度：3事業会社 2023年度：4事業会社</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>LTIR： 2022年目標 全社平均0.75以下に対し0.52と大幅に目標を達成したことより2023年は目標を0.5以下に引き上げ更なる改善に取り組んだが、結果として2023年全社平均は0.65と目標達成未達であった。コロナ禍からの回復による需要拡大に合わせ各社で特にメカニック新人の採用を大幅に増やしたため軽微な事故が増加したことや、各社の報告精度の向上により事故報告件数が増えたと思われることなど、特殊要因は考えられるものの、2024年もLTIR0.5以下を目指し、事故削減に取り組んでいく</li> <li>Safety Audit： 2023年度は目標通り4事業会社のSafety Audit実施済。2024年度には4事業会社の実施を予定しており、更なる事故削減に向けた取り組みを継続する</li> </ul>
インフラ	電力EPC	HSEルールの制定と現場研修、集会を通じ、LTIゼロを目指す	<ul style="list-style-type: none"> <li>各ProjectにてHSEルール制定し履行中。23年度はLTI発生なし</li> </ul>
生活・不動産	青果	Fyffesにおいて、2025年までに業務上の重傷事故、及び死亡事故ゼロ	<ul style="list-style-type: none"> <li>中南米において全社的な安全管理システム導入完了</li> <li>2023年度に死亡事故は起こっていない</li> </ul>
資源・化学品	電子部品	スミトロニクスにおける労働災害件数（工場内）0件継続	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働災害件数ゼロ継続</li> </ul>

部門	分野	目標	進捗
資源・化学品	金属資源上流	資源・エネルギー上流事業（アンバトビー・プロジェクト）における労働災害件数削減	<ul style="list-style-type: none"> <li>2023年TRIF（記録災害度数率）は0.117で、現場の年間安全目標0.125を達成</li> <li>また、労働災害時の原因特定・再発防止策の徹底、ならびにキャンペーン等を通じて社内へ注意喚起を実施。安全文化醸成に向け、工程安全管理システムの策定、作業に対する適切な標準作業手順の定義・実行及び必要に応じた更新等の取り組みも実施</li> </ul>

中期目標：多様性に富み互いに尊重し合う組織の実現

部門	分野	目標	進捗
<b>●差別・ハラスメントのない職場環境を整備。</b>			
全社	—	差別・ハラスメントのない職場環境を整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権・同和問題の啓発活動の一環として、当社グループの役職員向けに外部有識者を講師とする研修を実施</li> <li>あらゆるハラスメントを排除するための啓発活動として、全従業員受講必須となる「ハラスメント防止研修」を実施</li> <li>また、組織のニーズに応じたテラーメイドの研修（パワハラ防止）も個別に実施</li> <li>全社横断ワーキンググループ活動などエンゲージメントの向上に向けた施策の実行・モニタリング</li> </ul>

部門	分野	目標	進捗
<p>●国籍、年齢、性別、性的指向、性自認等、あらゆる属性や価値観にとらわれることなく個々人が能力を発揮できる人材マネジメントを推進。</p>			
全社	—	国籍、年齢、性別、性的指向、性自認等、あらゆる属性や価値観にとらわれることなく個々人が能力を発揮できる人材マネジメントを推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversity Weeks（DE&amp;Iの浸透・実現を目的にプログラムを集中的に展開）の継続及びグローバルコラボレーションの実施</li> <li>• 日本においては、女性活躍推進について数値目標を掲げ、達成に向けた施策、打ち手を実行</li> <li>• 社外からの役員登用、女性・若手の積極的な経営職・部長職登用、旧事務職の管理職登用も実施</li> <li>• 当社が継続して取り組むLGBTQ+への包括的な施策が評価され、「PRIDE指標2023」で最高評価のゴールド受賞</li> <li>• 介護・育児と仕事の両立支援策強化</li> <li>• 海外地域組織、各国の実情に応じたDE&amp;I施策のサポートやグローバルでの連携を強化</li> </ul>

## 地域社会・経済の発展 代表的な取り組み

長期目標：地域の産業発展と人材育成への貢献

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

部門	分野	目標	進捗
<p>●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。</p>			
輸送機・建機	リース	SDGsリース「みらい2030®」の取り組み拡大、サステナビリティ関連商品の導入	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SDGsリース「みらい2030®」、サステナビリティリンクリース/ファイナンスの取引実績拡大</li> </ul>

部門	分野	目標	進捗
インフラ	海外工業団地	海外工業団地事業を推進し、企業誘致を進め、雇用創出や地域発展を実現する	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外工業団地事業の推進（ベトナム・バングラデシュ）や新規工業団地開発（ベトナム）を着実に推進</li> </ul>
生活・不動産	スーパーマーケット	店舗を地域コミュニティ拠点とした、新たなサービスメニューの導入拡大	<p>【サミット】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域密着型コミュニティ・イベントへの参加・地場野菜の取り扱い等を通じた地域貢献・植樹活動を継続。「食と健康」をテーマとした地域コミュニティ（※）である「けんコミ」コーナーは、23年度で1店舗拡大し、2024年3月末時点で7店舗で展開中</li> </ul>
資源・化学品	金属資源上流	マダガスカルにおける産業発展への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>優秀なマダガスカル人材確保を目的とした、学生インターンプログラムの強化、各種研修プログラムを通じ、現地従業員のスキル向上に向けた取り組みを継続</li> </ul>
資源・化学品	農業資材	農業生産の安定化・効率化による生産性向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>ブラジル中西部で農業資材直販事業を手掛けるAAPA社を通じて、ブラジル南東部で同事業を手掛けるNATIVA社を買収、地理的拡大、及び機能拡充を図った</li> </ul>

部門	分野	目標	進捗
<b>●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。</b>			
輸送機・建機	自動車流通販売	イラク、リビアにおける人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>イラク： 職業訓練の累計卒業生数は108名。国連傘下のIOMやUNDPと連携した職業訓練を実施</li> <li>リビア： 職業訓練の累計卒業生数は507人。UNDPと連携した職業訓練を実施</li> </ul>
資源・化学品	電子部品	従業員（工場）の職業訓練・作業教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>(株)スミトロニクスにおける職業訓練受講者率100%を継続</li> </ul>
生活・不動産	不動産	「障害」への偏見・差別という社会課題解決に寄与するとともに、空間装飾という観点より当社物件の価値向上を図るため、「障害」のイメージ変容と福祉を起点とした新たな文化創造を目指す(株)ヘラルボニーとの空間デザインの協業に取り組む	<ul style="list-style-type: none"> <li>(株)ヘラルボニーを6案件にて起用</li> </ul>

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

## 長期目標：産業・社会インフラの整備

中期目標：社会の持続可能な発展に資する産業・社会インフラの普及

部門	分野	目標	進捗
<p>●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。</p>			
輸送機・建機	航空機	ヘリリース事業において、緊急医療・災害対応用ヘリを中心にポートフォリオを構成・拡大する	<ul style="list-style-type: none"> <li>三井住友ファイナンス&amp;リース(株)において緊急医療・災害対応用ヘリを中心に積上げ(ポートフォリオ全体の72%)。事業開始後3年半で総資産規模2.8倍に成長</li> </ul>
輸送機・建機	ビヨンドモビリティ	Robotics as a Service (RaaS) 事業への参入・取り組み拡大を通じて、物流クライシスに直面する国内の物流業界の効率化・高度化に貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>物流倉庫自動化のための高精度ロボットにおけるAIロボティクスソフトウェアの日本向け総代理店契約締結</li> </ul>
インフラ	発電	既存案件の確実な履行による地域社会・経済発展への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>操業中の既存発電所案件の安定操業</li> </ul>
インフラ	水・鉄道	質の高い社会インフラ(水・鉄道)の拡充	<ul style="list-style-type: none"> <li>既存水事業の処理規模は維持(2023年度において戦略的に撤退した英国・メキシコは除く)</li> <li>新規鉄道案件受注に向けた取り組み及び着実な契約履行を継続中</li> <li>鉄道事業拡大は、交通渋滞等の社会課題解決に貢献(マニラ LRT-1号線の乗客数は、COVID-19以前のピーク比で7割強まで回復。)</li> </ul>
メディア・デジタル	通信	新興国における通信インフラの整備、及びそのプラットフォーム上の多様な付加価値サービスの展開	<ul style="list-style-type: none"> <li>エチオピアにおける通信インフラの整備展開中</li> </ul>

## 生活水準の向上 代表的な取り組み

### 長期目標：高度な生活関連サービスの提供

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

部門	分野	目標	進捗
<p>●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。</p>			
インフラ	スマートシティ	スマートシティ開発を通じた人々の豊かな生活に寄与するインフラ整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>北ハノイにおけるサステナブルシティ： ベトナム・ハノイ市北部でのサステナブルシティ開発事業において、土地取得手続きを進めている。住民ニーズに対応する医療・教育機関を誘致することを検討中 ベトナムにおける都市計画の承認取得/土地収用の進捗/タウンマネジメント会社設立に向けたBRG（同国地場不動産大手）との基本合意書締結（社会課題の解決に資する各種タウンマネジメントサービスや、住民ニーズに対応する医療・教育分野を中心としたコミュニティハブの取り組み、イノベーション共創活動等、越国内で関心が低いSDGs、ESG投資実現に向けた布石を打った）</li> </ul>
インフラ	海外 工業団地	当社工業団地で働く従業員の生活基盤づくりのため、さまざまな福利厚生サービスを提供する	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境面での取り組みとして、2020年度に開始した入居企業の屋根を使用する屋根置き太陽光発電の導入容量を50MW強まで拡大</li> </ul>

部門	分野	目標	進捗
メディア・デジタル	5G	5G社会・サステナブルシティの実現に向けた事業推進（基地局シェアリング、ローカル5G）	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 全国主要都市を中心とした5G基地局シェアリングサービスの提供</li> <li>• ケーブルテレビ事業者向けのローカル5Gインフラサービスの提供、鉄道事業者と商用化に向けたローカル5G実証実施</li> </ul>
メディア・デジタル	CATV	JCOM(株)を通じて、生活の利便性向上及び快適で心躍る暮らしに資するエンタメ・生活関連オンラインサービスを提供する	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 568万世帯に有料多チャンネル・インターネット・固定電話・電力・モバイル等のエンタメ・生活関連サービスを提供</li> </ul>
メディア・デジタル	CATV	国内の住宅向けに太陽光PPA・蓄電池等のDERサービスを提供する	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ケーブルテレビ事業者と連携したサービス提供トライアルを計画</li> </ul>
メディア・デジタル	通信販売	ショップチャンネルを通じて、快適で心躍る暮らしに資する商品・サービスを提供する	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ショップチャンネルを通じた、ファッションアイテム・美容関連商品等、厳選された商品の販売、旅行・趣味・エンターテインメント体験等のコト・サービス商材の提供、SNSを活用したソーシャルコマース事業の推進</li> </ul>

部門	分野	目標	進捗
生活・不動産	ヘルスケア	高齢化社会を下支えする国内ヘルスケアプラットフォームの構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>調剤併設型ドラッグストアのトモズ、調剤薬局の薬樹を通じて、首都圏を中心に医薬品・日用品の販売と調剤薬局機能を提供（23年度末トモズ253店舗、薬樹145店舗）</li> <li>在宅調剤サービスやオンライン調剤による調剤薬局の機能強化</li> </ul>
生活・不動産	ヘルスケア	最適な医療の最適な場所での提供と、各国医療費の抑制への貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>マレーシアマネージドケア事業の既存事業者への出資等による基盤強化を実現</li> <li>加えて、オンライン調剤・アプリ活用推進等による顧客利便性の向上推進</li> <li>クリニック事業の協業当初18施設から104施設（24年3月時点）への事業規模拡大</li> </ul>
資源・化学品 アグリイノベーション部	アグリ	新たな技術を活用し、農資材投入の最適化、生産性向上、さらには農作物生産者の収入の安定化を実現する	<ul style="list-style-type: none"> <li>新たな事業パートナーや事業会社との連携を通じ、作物の収量/作業効率の向上、環境負荷低減とトレーサビリティ、食糧生産とプロテインギャップの解決に資する精密農業技術・サービスの検討を継続中</li> </ul>

➤ [アグリイノベーション事業に関する特集はこちら](#) 

## 良質な教育 代表的な取り組み

### 長期目標：質の高い教育の普及

中期目標：100SEED活動等を通じた、良質で平等な学習機会の提供

部門	分野	目標	進捗
<b>●教育機会の提供対象の量的拡大。</b>			
全社	—	教育機会の提供対象の量的拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリア教育支援「Mirai School」を通じて、2020-23年の4年累計で全国103校/17,400人の高校生に対するキャリア教育をサポート</li> <li>「教育支援プロボノ」を通じて、教育課題に取り組む非営利団体をサポートすべく、4年累計で35団体の組織運営の基盤強化を支援</li> <li>「多文化共生社会を目指す教育支援」を通じて、8つの非営利団体を支援し、外国ルーツの子どもたちの学びをサポート</li> </ul>
<b>●受益者の満足度100%。</b>			
全社	—	受益者の満足度100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>支援先の非営利団体や高校生の満足度はほぼ100%達成</li> </ul>
<b>●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）</b>			
全社	—	毎年継続して全社員の5%以上参加（対象は単体・地域組織・グループ会社）	<ul style="list-style-type: none"> <li>本社及び国内外地域組織の社員 5%以上が活動に参加（2023年度には、世界24か国で68のプロジェクトが稼働）</li> <li>社員と経営陣がともにかかわる全社的な取り組みが評価され、100SEEDが「第19回企業フィランソロピー大賞」特別賞を受賞</li> </ul>

➡ 100SEEDに関する特集はこちら [📄](#)

# 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、IR Day、統合報告書、有価証券報告書、株主通信、ウェブサイト、格付機関対応、各種面談等
政府機関・経済団体	統合報告書、国内外の政府機関・国際機関との対話、官公庁との審議会・懇談会への参加、財界・業界団体を通じた活動等
地域社会	統合報告書、各事業活動における地域住民との対話やコミュニティ支援、社会貢献活動等
取引先・顧客・消費者	統合報告書、ウェブサイト、広告・CM、お問合せ窓口、サプライチェーン調査等
NGO・NPO	統合報告書、各事業活動におけるNGO・NPOとの協働・対話、社会貢献活動における協働、各種調査対応等
従業員	統合報告書、社内報、イントラネット、各種研修・セミナー、労使懇談会、エンゲージメントサーベイ、スピーク・アップ制度等

# サステナブルファイナンス

## 目的および背景

住友商事グループは、「Enriching lives and the world」をコーポレートメッセージとして掲げ、持続可能な社会の実現と豊かな暮らしづくりをめざし、世界各国で事業を展開しています。創業以来引き継がれてきた住友の事業精神を伝える「自利利他公私一如」に込められた想いの下、社会課題をめぐる長期的な事業環境変化を見通して戦略的に経営資源を配分し、当社の強みを活かしながら社会が真に必要な価値を創造し続けることが持続可能な社会と住友商事の持続的な成長を実現するとの信念で、サステナビリティ経営を進めています。

その一環として住友商事グループが進めるサステナビリティ経営を幅広いステークホルダーの皆さまに認識いただくとともに、資金調達面においても推進することを目的に、サステナブルファイナンス・フレームワークを策定しています。

## サステナブルファイナンス・フレームワーク

サステナブルファイナンス・フレームワークは、国際資本市場協会（ICMA）が定める「グリーンボンド原則2021」、「ソーシャルボンド原則2023」、「サステナビリティボンド・ガイドライン2021」、ローン・マーケット・アソシエーション（LMA）、アジア太平洋ローン・マーケット・アソシエーション（APLMA）およびローン・シンジケーション&トレーディング・アソシエーション（LSTA）が定める「グリーンローン原則2023」、「ソーシャルローン原則2023」に則り、4要件（1. 調達資金の使途、2. プロジェクトの評価および選定のプロセス、3. 調達資金の管理、4. レポートニング）の指針を示したものです。

▶ サステナブルファイナンス・フレームワーク 

## セカンドパーティ・オピニオン

本フレームワークの上記各原則への適合性評価については、外部評価機関である格付投資情報センター（R&I）からセカンドパーティ・オピニオンを取得しています。

▶ セカンドパーティ・オピニオン 

# レポートニング

回号	第1回グリーンボンド（60回債）	第2回グリーンボンド（64回債）
発行日	2022年5月24日	2023年9月6日
償還日	2032年5月24日	2033年9月6日
期間	10年	10年
金額	200億円	100億円
レポートニング	<ul style="list-style-type: none"> <li>資金充当状況／環境改善効果 </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>資金充当状況／環境改善効果 </li> </ul>
外部機関レビュー	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナリティクス社によるレビュー </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナリティクス社によるレビュー </li> <li>和文仮訳 </li> </ul>

※ 第1回および第2回グリーンボンドについては、2022年2月策定のグリーンファイナンス・フレームワークに基づき、発行しています。

「サステナブルファイナンス・フレームワーク」は上記グリーンファイナンス・フレームワークの内容を包含する改定版として2024年2月に策定しています。

- ▶ グリーンファイナンス・フレームワーク 
- ▶ サステナリティクス社によるセカンドパーティ・オピニオン 

# イニシアチブへの参画

## 国連グローバル・コンパクト

グローバル・コンパクトは、1999年にアナン前国連事務総長が提唱し、翌年ニューヨークの国連本部で正式に創設されたものです。住友商事は、2009年3月に、当社グループの経営理念と共通の価値観を提唱する国連グローバル・コンパクトの10原則に署名しました。当社は、世界中の役職員に本趣旨を周知するとともに、常に10原則の価値観を企業活動に照らして改善点を見極め、より一層の企業価値向上に取り組んでいます。

また、日本のローカル・ネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの活動にも会員企業の一社として積極的に参画しています。2022年度は、気候変動や生物多様性等の環境課題に関連する環境経営、ヒューマンライツデューデリジェンス、レポートिंग、サプライチェーン、SDGs、ESG、CSV、サーキュラーエコノミーをテーマとした分科会に参加し、世界の潮流や先進事例に関する最新情報、有識者の専門的知見を得て、自社のサステナビリティ推進の取り組みに活かしています。

### 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。

※ 住友商事は、グローバル・コンパクト10原則が準拠する世界人権宣言を支持しています。

## 日本経済団体連合会・日本貿易会

当社は、日本経済団体連合会の環境・エネルギー関係の委員会である「環境安全委員会/地球環境部会」に参加し、温暖化や気候変動への対応、経済と両立する環境政策の実現等に取り組んでいます。また、日本貿易会の「サステナビリティ推進委員会」に参加し、低炭素社会や循環型社会の構築、環境関連法規への対応について検討する他、「社会貢献・ABIC委員会」に参加し、ABICの活動拡大に向けた連携、商社業界の社会貢献活動についての情報交換を行っています。参画にあたっては、業界団体の気候変動に対する取り組みが当社方針と合致しているか確認しています。また、当社は、所属する業界団体の立場に関係なく、気候変動対策に適切に取り組んでいきます。

## GXリーグへの参画

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



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

具体的には、GX-ETSへ参画し、2050年CNに整合的な第1フェーズ（2023年度～2025年度）の排出削減量総計、2025年度及び2030年度のGHG排出削減目標を設定して取組を進めている他、ワーキング・グループへの参画を通じたGX関連のルール形成にも貢献しています。GX関連のルール形成への参画を通じて、新たな炭素削減価値の創出やカーボン・クレジット市場の更なる取引の活性化を実現することを期待しています。

### 参画ワーキンググループ

- ・ 経営促進WG
- ・ ボランタリーカーボンクレジット情報開示検討WG（リーダー企業）
- ・ 適格カーボン・クレジットWG
- ・ GX人材市場創造WG（オブザーバー参加）

その他、GXリーグ下の各WGに意見提出等を通じてルール形成に関する議論に参画しています。

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

▶ GXリーグ ウェブサイト 

## 環境省「デコ活」への参画

当社は、2024年4月に、環境省が推進する「デコ活」の下で、デコ活宣言及びデコ活応援団への参画を行いました。デコ活は、2050年カーボンニュートラル及び2030年度削減目標の実現に向けて、国民・消費者の行動変容、ライフスタイル変革を強力に後押しするための新しい国民運動であり、当社は、デコ活宣言として、社会全体のカーボンニュートラル化の実現のため、当社グループの再生可能エネルギー供給量を2030年までに5GW以上まで拡大することを目指し、引き続き、国内外における再生可能エネルギー導入に取り組む旨を宣言しています。



当社は、デコ活を通じて、当社が取り組む社会のカーボンニュートラル化に貢献する事業の発信や国内の多様なステークホルダーとのネットワーキングを行っていきます。

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

日本CCS調査(株)に参画し、CO<sub>2</sub>を回収し地中貯留するCCS技術及びCO<sub>2</sub>の化学合成等の活用に関する実証試験を行っています。また、Global CCS Institute (GCCSI) に参画し、CCSの実施に望ましい条件整備を目指しています。さらに2021年からはアジアCCUSネットワークに参画し、アジア諸国に対してCCUSに関する知見の共有と啓蒙活動を行っています。

## 気候関連財務情報開示 (TCFD)

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

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

▶ TCFD提言に基づく情報開示

## 経団連生物多様性宣言・行動指針への賛同

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

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

## サーキュラーパートナーズへの参画

当社は、2024年3月に、経済産業省が推進する「サーキュラーパートナーズ(CPs)」に参画しました。CPsは、サーキュラーエコノミー（CE）に野心的・先駆的に取り組む、国、自治体、大学、企業・業界団体、関係機関・関係団体等を構成員とする連携組織であり、同枠組みの下で、CEの実現に必要な施策についての検討を実施しています。

当社は、CPsを通じてルール形成への参画やビジネスパートナーとのネットワークを固りつつ、引き続き、更なるCE関連事業の推進を図り、循環型経済の構築に貢献していきます。



▶ [サーキュラーパートナーズ ウェブサイト](#) 

## 自然関連財務情報開示（TNFD）

当社事業は、多くの自然資本と関わっており、自然資本の保全は当社にとって重要な課題です。当社は2022年6月にTNFD（※）の理念や活動を支持しサポートするTNFDフォーラムに参画しました。また2024年1月には、TNFDが2023年9月に公表した開示提言を早期採用する「TNFD Early Adopter」に登録しました。事業を通じて自然資本の保全・回復に向けた取り組みを加速させることを目的に、2025年度中にTNFDに基づく開示を目指します。

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

▶ [TNFD提言に基づくトライアル開示](#)

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

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

▶ IBCステークホルダー資本主義指標に基づく情報開示

## 経団連自然保護協議会

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

## 公益社団法人 企業市民協議会（CCBC）

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

## 外部からの評価

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

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



### Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）

当社は、「Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）」の構成銘柄に選定されています。（2023年12月時点）

同指数は、Equileapが提供するデータと評価手法を活用し、確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業、および、ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点をおいた投資が可能となるよう設計されています。スコア順に5段階のグループに分類されており、当社は上から2番目の「グループ2」に位置します。

同指数も、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。

## 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（2024年6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（2024年6月時点）。2012年8月にSOMPOアセットマネジメント社が開始した「SOMPOサステナブル運用」は、ESG評価が高い企業に幅広く投資する、年金基金・機関投資家向けの運用プロダクトです。



## CDP

2023年に実施されたCDP（※）の質問書に対する回答の結果、気候変動「A-：リーダーシップレベル」、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。

※ CDP：企業や都市の環境への取り組み情報を収集し、分析した結果を公開する英国ベースの国際的な非政府組織。環境関連の調査では世界最大規模であり、毎年企業からの回答状況を基にA, A-, B, B-, C, C-, D, D-の8段階評価が付与されます。746以上の国際的な機関投資家のサポートを受け、その運用資産総額は136兆米ドルに達しています。2023年は約23,000社の企業がCDPプログラムへ回答しました。



## 女性活躍推進法に基づく優良企業「えるぼし」 企業認定

2016年5月に、女性活躍推進法で定められている「一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業」と認められ、2つ星の「えるぼし」企業として認定を受けました。



## 厚生労働省次世代認定マーク「プラチナくるみん」

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



## 経済産業省「健康経営優良法人～ホワイト500～」

経済産業省より優良な健康経営を実践している法人として、「健康経営優良法人～ホワイト500～」の認定を8年連続（2017～2024年）受けています。



## PRIDE指標「ゴールド」認定

当社は、LGBTQ+を含むセクシュアル・マイノリティへの取り組みが評価され、一般社団法人「work with Pride」が策定しているPRIDE指標において、「ゴールド」の認定を2023年・2024年の2年連続で受けています。



## Nextなでしこ共働き・共育て支援企業

当社は、2024年3月、2023年度「Nextなでしこ共働き・共育て支援企業」に選定されました。

Nextなでしこ共働き・共育て支援企業は、経済産業省と東京証券取引所が「共働き・共育てを可能にする男女問わない両立支援」に関する取り組みが特に優れた企業を選定するものです。



## 総務省「テレワーク先駆者百選」

総務省の2019年度「テレワーク先駆者百選」に選定されました。「テレワーク先駆者百選」は、総務省がテレワークの導入・活用を進めている企業・団体の中から、十分な実績を持つ企業等を公表しているものです。



## 厚生労働省「輝くテレワーク賞 優秀賞」

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

## 経済産業省「DX認定事業者」選定

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



## 「企業フィランソロピー大賞」 特別賞 受賞

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

# 環境関連データ

## 環境関連データ

### 環境（気候変動）

#### 第三者保証

★の付された2023年度の環境パフォーマンス指標は、独立した第三者であるKPMGあずさサステナビリティ(株)の保証を得ています。

▶ [独立した第三者保証報告書](#) 

#### 住友商事グループ カーボンニュートラル対象CO2排出量

(単位：千t-CO<sub>2</sub>e)

項目		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
合計		59,939	55,367	55,497	52,572	51,606
(活動別内 訳)	発電事業以外	1,005	974	967	757	782
	発電事業	43,126	40,582	41,368	42,613	39,632
	化石エネルギー権益事業（うち一般炭 鉱山開発事業）	15,808 (12,538)	13,811 (11,207)	13,162 (11,457)	9,203 (8,035)	11,192 (10,164)

※ 当社グループは、2019年に「気候変動問題に対する方針」を制定しており、2050年にカーボンニュートラル化することを目指しています。同方針の下、カーボンニュートラル化の対象範囲には、提出会社及び子会社のScope1（エネルギー起源CO<sub>2</sub>）及びScope2に加え、発電事業および化石エネルギー権益事業も含めています。うち発電事業については、基準年も含めて、建設中の案件であっても完工・稼働後に見込まれる推計値も含めています。

※ 詳細は、[気候変動への取り組み](#)をご参照下さい。

## GHG排出量

(単位：千t-CO<sub>2</sub>e)

項目		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	第三者保証 (★)
合計		1,475	2,180	2,293	2,081	5,102	★
(内訳)	Scope1<エネルギー起源CO <sub>2</sub> >	792	1,523	1,389	1,268	4,485	★
	Scope1 <エネルギー起源CO <sub>2</sub> 以外のGHG排出量>	0	4	232	260	45	★
	Scope2	683	653	672	553	572	★

※ 集計範囲は連結としており、単体、連結子会社、共同支配事業が対象です。共同支配事業は2020年度から追加しました。

※ 集計範囲の決定においては、2023年度より、GHGプロトコルの経営支配力基準を適用しています。これにより、2022年度までは、共同支配事業について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したが、2023年度より経営支配力を持つ場合のみ、当該事業における排出総量を算入しています。2022年度実績と同じ基準にて算定した場合、2023年度のScope1（エネルギー起源CO<sub>2</sub>）は5,169千t-CO<sub>2</sub>e、Scope2は588千t-CO<sub>2</sub>eとなります。

※ 電力のCO<sub>2</sub>排出係数（マーケット基準）：

（国内単体）直近の電力会社別の調整後排出係数を使用。2020年度実績以前は基礎排出係数を使用。

（国内連結子会社）全電源平均・受電端を使用。

（海外）国際エネルギー機関（International Energy Agency, IEA）が発行する「Emissions Factors 2023」に記載された2021年の国別の排出係数を使用。

2020年度実績以前は「CO<sub>2</sub> 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CO<sub>2</sub>排出係数：（国内・海外全拠点）環境省の「温室効果ガス算定・報告マニュアル」を参照。

※ 2023年度のScope1エネルギー起源CO<sub>2</sub>及びScope2の実績5,057千t-CO<sub>2</sub>eの事業別内訳は、発電事業以外782千t-CO<sub>2</sub>e、発電事業4,275千t-CO<sub>2</sub>eです。

※ 2023年度の2022年度比増の主な要因は、発電所が報告期間中に新規稼働したことによるものです。

※ 2020年度の2019年度比増の主な要因は、集計範囲に共同支配事業を加えたことによるものです。

※ 2019年度実績は、COVID-19による出社制限等の影響で38拠点のデータ収集が出来ませんでした。当該拠点の2018年度GHG排出量は、連結実績の約5.2%相当でした。

※ 住友商事が東京都内に所有している事業所におけるCO<sub>2</sub>排出量は、以下の公表サイトを参照ください。

- ▶ 2019年度実績地球温暖化対策報告書 
- ▶ 2020年度実績地球温暖化対策報告書 
- ▶ 2021年度実績地球温暖化対策報告書 
- ▶ 2022年度実績地球温暖化対策報告書 
- ▶ 2023年度実績地球温暖化対策報告書 
- ▶ 東京都中小規模事業所を対象とする「地球温暖化対策報告書制度」公表サイト 

GHG排出量（Scope1<エネルギー起源CO<sub>2</sub>以外のGHG排出量>）（単位：千t-CO<sub>2</sub>e）

項目		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	第三者保証 (★)
合計		0	4	232	260	45	★
(内訳)	非エネルギー起源CO <sub>2</sub>	0	0	0	0	0	
	メタン (CH <sub>4</sub> )	0	0	129	153	0	
	一酸化二窒素 (N <sub>2</sub> O)	0	4	103	107	45	
	ハイドロフルオロカーボン (HFCs)	0	0	0	0	0	
	パーフルオロカーボン類 (PFCs)	0	0	0	0	0	
	六ふっ化硫黄 (SF <sub>6</sub> )	0	0	0	0	0	
	三ふっ化窒素 (NF <sub>3</sub> )	0	0	0	0	0	

※ 集計範囲は連結としており、単体、連結子会社、共同支配事業が対象です。2019年度は国内単体および国内連結子会社を対象、2020年度は連結（共同支配事業を除く）を対象、2021年度以降は連結（共同支配事業を含む）を対象としています。

※ 集計範囲の決定においては、2023年度より、GHGプロトコルの経営支配力基準を適用しています。これにより、2022年度までは、共同支配事業について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したが、2023年度より経営支配力を持つ場合のみ、当該事業における排出総量を算入しています。

※ Scope1<エネルギー起源CO<sub>2</sub>以外のGHG排出量>は温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度を踏まえ、2022年度まではガス毎の排出量合計がCO<sub>2</sub>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したが、2023年度より3,000tの基準は廃止し、軽微な排出を除き全件対象としています。

※ 2023年度の主な減少理由は、集計範囲の変更により一部の共同支配事業が集計対象外となったことによるものです。

## GHG排出量 (Scope3)

(単位：千t-CO<sub>2</sub>e)

項目		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	第三者保証 (★)
合計		62.19	34.38	33.19	46.43	25.07	
(内訳)	カテゴリ4：輸送、配送（上流）	5.50	3.88	4.09	4.00	2.97	★
	カテゴリ5：廃棄物	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	
	カテゴリ6：海外出張	22.40	0.07	0.57	10.28	21.51	
	カテゴリ7：通勤	0.61	0.14	0.37	0.51	0.58	
	カテゴリ13：下流リース資産	33.66	30.29	28.15	31.63	-	

※ 集計範囲は単体（国内）としており、本社、国内支社・支店・営業所が対象です。

※ カテゴリ4輸送、配送（上流）のGHG排出量は、環境省の「温室効果ガス算定・報告マニュアル」に基づき、住友商事を荷主とする国内輸送に関わるものを集計しています。モーダルシフト（鉄道や船舶の活用）、配送ルートや車両への積載の最適化、エコドライブの推進等を通じ、省エネ法を遵守し、輸送に関わる負荷を低減しています。輸送、配送（上流）に関するエネルギー使用量については、原単位を年平均1%以上低減することを目標としています。

※ カテゴリ5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。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。2023年度実績の算定には、サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースVer.3.4を用いています。

※ カテゴリ6海外出張のGHG排出量は、住友商事の役職員が利用した日本発着便のみを算定対象として、出張先を12エリアに分類し、それぞれの代表する空港との距離に基づき人・キロを集計しています。この集計値にDepartment for Energy Security and Net Zero（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。

※ カテゴリ7通勤のGHG排出量は住友商事の国内勤務の役職員を集計対象としています。2020年度実績までは、国土交通省公表の「運輸部門における二酸化炭素排出量」に記載されている旅客輸送における輸送機関別の人・キロ当たりの排出係数を用いて算出しました。2021年度実績以降は、サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベースが公表している勤務形態別、都市区分別の従業員数・勤務日数当たりの排出原単位を用いて算出しています。2023年度実績は、当データベース（Ver.3.4）を採用しています。

※ カテゴリ13下流リース資産のGHG排出量は、住友商事が所有するビルの共有部分について、2022年度まで算出していましたが、2023年度より集計対象を精緻化した結果、Scope1及びScope2の集計対象に含めています。

## エネルギー使用量・電力使用量

項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	第三者保証 (★)
エネルギー使用量	千GJ	17,062	29,574	28,680	25,027	70,340	★
電力使用量	MWh	1,534,809	1,525,641	1,645,278	1,336,280	1,470,838	★

※ 集計範囲は連結としており、単体、連結子会社、共同支配事業が対象です。共同支配事業は2020年度から追加しました。

※ 集計範囲の決定においては、2023年度より、GHGプロトコルの経営支配力基準を準用しています。これにより、2022年度までは、共同支配事業について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したが、2023年度より経営支配力を持つ場合のみ、当該事業における総エネルギー使用量及び総電力使用量を算入しています。

※ エネルギー使用量には、2022年度以前はバイオマス燃料由来のエネルギーを含まず、2023年度からバイオマス燃料由来のエネルギーを含んでいます。

※ 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及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」(省エネ法) を参照

※ 2020年度エネルギー使用量の2019年度比増の主な要因は、集計範囲に共同支配事業を加えたことによるものです。

※ 電力使用量には、集計範囲に含まれる発電事業者から購入した電力及び再生可能エネルギー（バイオマス除く）による発電量のうち、自家消費した電力を含んでいます。

※ 2023年度電力使用量のうち、再生可能エネルギー（バイオマス除く）由来の電力使用量は176,299MWhでした。

※ 2019年度実績は、COVID-19による出社制限等の影響で38拠点のデータ収集が出来ませんでした。当該拠点の2018年度エネルギー使用量は連結実績の約7.3%相当、電力使用量は連結実績の約7.1%相当でした。

※ 2023年度の2022年度比増の主な要因は、発電所が報告期間中に新規稼働したことによるものです。

## 環境（水資源）

### 取水量

項目		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
合計		千m <sup>3</sup>	20,144	93,120	78,107	66,452	1,525,114
(水源別内訳)	上水道、工業用水		4,206	4,807	6,809	7,357	7,374
	地下水		13,008	56,085	34,342	19,454	20,328
	河川・湖		2,930	31,701	35,998	37,680	28,641
	海		0	2	3	4	1,468,770
	雨水		0	526	955	1,957	0
連結収益あたりの取水量		千m <sup>3</sup> /百万円	0.015	0.020	0.014	0.010	0.221

※ 集計範囲は連結としており、単体、連結子会社、共同支配事業が対象です。共同支配事業は2020年度から追加しました。

※ 集計範囲の決定においては、2023年度より、GHGプロトコルの経営支配力基準を準用しています。これにより、2022年度までは、共同支配事業について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したが、2023年度より経営支配力を持つ場合のみ、当該事業における総取水量を算入しています。

※ 2023年度取水量1,525,114千m<sup>3</sup>のうち、一部推計値を採用している欧米州青果事業29社からの取水を除いた取水量1,479,302千m<sup>3</sup>★については第三者保証を取得しています。

※ 2019年度取水量は、COVID-19による出社制限等の影響で38拠点のデータ収集が出来ませんでした。当該拠点の2018年度取水量は、連結実績の約50.5%相当でした。

※ 2020年度取水量の2019年度比増の主な要因は、2019年度はCOVID-19による出社制限等の影響で一部拠点のデータ収集が出来なかったことによる反動増、および、2020年度からデータの集計範囲に共同支配事業を加えたことによるものです。

※ 2023年度の2022年度比増の主な要因は、発電所が報告期間中に新規稼働したことによるものです。

※ 取水量の水源別の内訳は、第三者保証の対象外です。

## （取水量のうち）水ストレス地域における取水量

項目		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
合計		千m <sup>3</sup>	366	2,041	2,897	4,351	921
(水源別内訳)	上水道、工業用水		303	793	895	1,007	621
	地下水		63	721	956	199	296
	河川・湖		0	0	87	1,185	0
	海		0	2	3	4	4
	雨水		0	526	955	1,957	0
拠点数		拠点	74	60	53	84	84

※ 水ストレス地域における取水量は、世界資源研究所（WRI）が提供している「WRI Aqueduct」上で、水リスクレベルが3（High）以上の拠点を集計しています。

※ 水ストレス地域における取水量は、第三者保証の対象外です。

## 排水量

（単位：千m<sup>3</sup>）

項目		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
合計		15,097	52,723	7,205	7,185	1,471,837
(放流先内訳)	下水道	11,173	48,016	2,540	2,444	3,206
	地下水	50	200	230	40	0
	河川・湖	2,974	3,512	3,461	3,681	3,236
	海	900	995	974	1,020	1,465,395

※ 集計範囲は連結としており、単体、連結子会社、共同支配事業が対象です。共同支配事業は2020年度から追加しました。

※ 集計範囲の決定においては、2023年度より、GHGプロトコルの経営支配力基準を準用しています。これにより、2022年度までは、共同支配事業について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したが、2023年度より経営支配力を持つ場合のみ、当該事業における総排水量を算入しています。

※ 排水量の把握が困難な場合、取水量＝排水量として推計していますが、データの把握や精緻化に取り組んだ結果、2021年度の排水量は大きく減少しました。当社グループは取水量全体における青果栽培での水消費（蒸発含む）や使用後排水せずに再利用する割合が高いため、取水量に対し排水量が小さくなります。

※ 2023年度の2022年度比増の主な要因は、発電所が報告期間中に新規稼働したことによるものです。

※ 排水量は、第三者保証の対象外です。

## 環境（資源・廃棄物）

項目	対象範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
廃棄物排出量	連結	t	33,305	36,480	36,413	33,200	35,033
事業系一般廃棄物 リサイクル量	単体（国内）		111	41	44	47	74
事業系一般廃棄物 最終処分量			6	2	2	2	3
事業系一般廃棄物 リサイクル率		%	95.0	96.1	95.6	95.8	96.4
プラスチック使用製品産業廃棄物等 排出量		t	-	-	151	213	212
プラスチック使用製品産業廃棄物等 再資源化量			-	-	21	36	60
プラスチック使用製品産業廃棄物等 熱回収量			-	-	93	139	108
有害廃棄物排出量			7.01	6.29	1.36	0.72	0.55
大気汚染物質排出量 （NOx, SOxを含む）			0	0	0	0	0
紙使用量		千枚	14,516	4,559	5,254	5,887	5,769

※ 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年度から追加しました。単体（国内）の対象範囲は、本社、国内支社・支店・営業所です。

※ 廃棄物排出量の集計範囲の決定においては、2023年度より、GHGプロトコルの経営支配力基準を準用しています。これにより、2022年度までは、共同支配事業について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したが、2023年度より経営支配力を持つ場合のみ、当該事業における総廃棄物排出量を算入していません。

※ 廃棄物排出量は事業系一般廃棄物を対象としており、産業廃棄物、有価物は対象外です。

※ 2019年度の廃棄物排出量は、COVID-19による出社制限等の影響で38拠点のデータ収集が出来ませんでした。当該拠点の2018年度廃棄物排出量は、連結実績の約0.6%相当でした。

## 環境（その他）

項目		対象範囲	単位	2019年 度	2020年 度	2021年 度	2022年 度	2023年 度
ISO14001取得事業所比率		単体（国内）	%	100	100	100	100	100
		連結		19	19	21	21	16
環境関連法規違反 （罰金100万円以上な ど）	罰金件 数	単体（国内）	件	0	0	0	0	0
	罰金額			百万 円	0	0	0	0

# 社会関連データ

## 社会関連データ

### 社会（人員データ）

項目		対象範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数		連結	人	72,642	74,920	74,253	78,235	79,692
臨時従業員数				27,604	28,523	28,169	30,222	29,529
従業員数【男女別】	男性	単体	人	3,937	3,937	3,852	3,761	3,695
	女性			1,270	1,303	1,298	1,307	1,325
	計			5,207	5,240	5,150	5,068	5,020
新卒採用者数（※1）	男性	単体	人	118	102	75	72	63
	女性			91	52	31	29	37
	計			209	154	106	101	100
新卒採用者における女性比率		単体	%	43.5	33.3	28.6	28.7	37
従業員の契約社員又は派遣社員といった非正社員比率		単体	%	7.5	7.0	6.5	7.3	7.8
キャリア採用者数	男性	単体	人	27	24	14	47	68
	女性			8	3	6	28	20
	計			35	27	20	75	88
障がい者雇用率（※2）		単体	%	2.24	2.11	2.09	2.25	2.29
管理職数（※3）	男性	単体	人	2,657	2,647	2,540	2,523	2,520
	女性			203	216	204	232	267
	計			2,860	2,863	2,744	2,755	2,787

項目		対象範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
女性管理職比率 (※3)		単体	%	7.1	7.5	7.4	8.4	9.6
女性部長級比率 (※3)		単体	%	—	0.8	0.8	1.4	2.4
団体交渉協定の対象となる全従業員の割合		単体	%	59	59.2	60.4	62.3	64.7
平均勤続年数	男性	単体	年・カ月	18年8カ月	18年10カ月	19年2カ月	19年1カ月	18年11カ月
	女性			15年7カ月	15年10カ月	16年4カ月	16年6カ月	16年6カ月
	全体平均			17年11カ月	18年1カ月	18年6カ月	18年5カ月	18年4カ月
男女間賃金差異 (※4)	正規雇用	単体	%	—	—	—	58.7	59
	非正規雇用		%	—	—	—	48.9	46.3
	全労働者		%	—	—	—	59.6	59.6

※1 2022年度より医療従事職を含めた人数に算出方法を変更しており、過年度の数値についても組み替えております。

※2 当該年度6月1日時点の数値です。

※3 翌4月1日時点の数値です。2022年度より算出方法を変更しており、過年度の数値についても組み替えております。

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

差異理由：正規雇用・非正規雇用ともに女性管理職比率が賃金差異に影響しているものの、同等の職務であれば、大きく賃金差異が生じることはありません(部長相当：95.8%、課長層：102.1%、非管理職層：87.4%)。

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

## 社会（働き方）

項目		対象範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
フルタイム従業員の離職率	男性	単体	%	1.8	1.9	3.4	3.1	2.8
	女性			2.4	1.7	3.0	2.8	3.5
	計			2.1	1.9	3.3	3.0	3.0
自己都合による退職比率（※1）		単体	%	1.9	1.9	3.0	2.6	1.6
月間法定時間外平均		単体	時間・分	7時間47分	12時間49分	12時間20分	10時間55分	9時間51分
年間有給休暇取得日数平均		単体	日	17.1	12.3	12.8	13.7	14.3
配偶者出産休暇取得者数		単体	件	92	83	70	86	86
子の看護欠勤取得者数		単体	件	225	173	169	194	243
介護休業取得者数		単体	人	1	0	0	1	0
産前産後欠勤取得者数		単体	人	73	87	70	65	63
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	179	189	156	168	165
	女性			57	73	60	51	63
	計			236	262	216	219	228
育児休職取得者数	男性	単体	人	9	34	41	61	48
	女性			56	73	62	51	63
	計			65	107	103	112	111
男性の育児休業取得率（※2）		単体	%	—	—	—	67.0	63.6
育児休職から復職した従業員数	男性	単体	人	9	32	36	58	50
	女性			64	29	8	64	52
	計			73	61	44	122	102

項目		対象範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
育児休職後の復職率（※3）	男性	単体	%	100	100	100	100	100
	女性			95.6	96.7	100	95	98
	計			96.1	98.4	100	98	99
短時間勤務制度利用者数		単体	人	165	173	200	195	190
労働基準法違反件数		単体	件	3	5	5	3	0

※1 2023年度より算出対象範囲を一部変更

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

※3 2022年度より算出対象範囲を一部変更

## 社会（労働安全衛生）

項目	対象範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
労働災害発生件数	単体	件	3	2	2	2	5
労働災害による死亡者数			0	0	1	0	0
LTI（休業災害）発生件数	単体	件	3	1	1	0	0
LTIFR（休業災害度数率）			0.29	0.11	0.11	0	0

## 社会（人材育成）

項目		対象範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
能力開発研修 （※1）	のべ講座数	単体	講座	286	255	919	1,705	1,063
	のべ研修受講者数		人	14,963	12,211	44,876	92,446	40,530
	のべ総研修受講時間		時間	65,652	50,806	119,894	177,320	106,605
	従業員一人当たりの平均時間（※2）			12.7	9.7	23.4	32.3	21.2
海外派遣者数	単体	人	1,144	1,098	976	921	926	
海外研修者数	単体	人	67	34	76	60	65	
従業員1人当たりの年間教育訓練費用	単体	円	501,830	325,604	327,587	380,624	322,335	

※1 住友商事社員及び海外拠点や事業会社における採用社員を対象にした本社主催の研修です。2023年度より算出対象範囲を一部変更しています。

※2 2023年度より算出対象範囲を一部変更

## 社会（社会貢献）

項目		対象範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
社会貢献活動	社会貢献活動支出額	連結	百万円	1,980	1,654	1,655	1,910	2,298
	ボランティア休暇取得者数	単体	人	12	1	10	1	7
政治献金額	単体	百万円	28	28	28	28	28	

# ガバナンス関連データ

## ガバナンス関連データ

### 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	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	
取締役会（※）	社内	男性	単体	人	6	6	6	6	6	
		女性			0	0	0	0	0	
		計			6	6	6	6	6	
	独立社 外	男性			3	3	3	3	3	
		女性			1	2	2	2	2	
		計			4	5	5	5	5	
	計					10	11	11	11	11
	取締役における女性比率（※）				%	10	18	18	18	18
取締役会開催回数				回	16	21	22	18	17	

項目			対象 範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
監査役会（※）	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	2	2	2
		女性			0	0	1	1	1
		計			3	3	3	3	3
	計				5	5	5	5	5
	財務及び会計に関する知見を有する監査役の 人数（※）						1	1	1
監査役会開催回数				回	15	17	17	17	16
取締役及び監査役における女性比率（※）			単体	%	6.7	13.3	18.8	18.8	18.8
指名・報酬諮問委員会 （※）	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	1
		女性			1	1	1	1	2
		計			3	3	3	3	3
	計				5	5	5	5	5
	指名・報酬諮問委員会における社外取締役比 率（※）					%	60	60	60
指名・報酬諮問委員会開催回数				回	5	11	7	7	9

※ 各年度6月末時点の数字

## ガバナンス（報酬）

項目			対象 範囲	単位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 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	474	470	380	427	442
		取締役賞与			194	—	513	537	397
		ストックオプション			—	—	—	—	—
		譲渡制限付株式報酬			92	86	21	—	—
		業績連動型株式報酬			70	36	65	91	107
		譲渡制限付業績連動型株式報酬			—	—	121	296	749
		計			831	592	1,099	1,351	1,695
	社外取締役	例月報酬	65	87	95	104	107		
		計	65	87	95	104	107		
監査役報酬	社内監査役	例月報酬	単体	百万 円	87	87	87	87	91
	社外監査役	例月報酬			38	50	54	59	61
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	520	508	504	521	525
		連結子会社			537	529	489	495	530
		計			1,057	1,037	993	1,016	1,055
	非監査業務 に係る報酬	単体	16	11	26	20	16		
		連結子会社	83	62	55	105	76		
		計	99	73	81	125	92		

## ガバナンス（コンプライアンス）

項目		対象範囲	2020年 (※1)	2021年度	2022年度	2023年度
コンプライアンスに関する研修その他の啓発活動	実施回数	本社・国内/ 海外法人 (※2)	150回以上	140回以上	160回以上	100回以上
	受講者数		のべ19,890 人以上	のべ20,990 人以上	のべ29,580 人以上	のべ13,580 人以上
上記のうち、贈収賄・腐敗防止に関する研修その他の啓発活動	実施回数		70回以上	50回以上	70回以上	40回以上
	受講者数		のべ10,800 人以上	のべ5,450人 以上	のべ10,240 人以上	のべ4,600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。

# IBCステークホルダー資本主義指標に基づく開示

## IBCステークホルダー資本主義指標に基づく開示

### 考え方

当社は2021年1月に、ダボス会議の開催母体として知られる世界経済フォーラムの下部組織であるInternational Business Councilが主導してまとめたステークホルダー資本主義指標（Stakeholder Capitalism Metrics）に賛同を表明しました。本指標は、企業が業種や地域を問わず報告可能である普遍的で比較可能な開示事項を提供するものであり、ガバナンス（Governance）、地球（Planet）、人（People）、繁栄（Prosperity）の4つのテーマで21項目の中核指標と34項目の拡大指標からなる、非財務情報開示の指標と開示・報告の枠組みです。当社はこの指標を活用しながら、当社ステークホルダーへのさらなる非財務情報開示の拡充を図っていきます。2023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。

### 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	<b>目的の設定</b> ビジネスは、経済面、環境面、社会面の問題にソリューションを提示するために存在する旨を踏まえた上での、企業の目的の表明。企業の目的は、株主を含む全てのステークホルダーに価値をもたらすものであるべきです。	当社は、より良いガバナンス体制の構築・維持と事業活動の遂行に努めることが、企業の持続的成長・発展と中長期的な企業価値の向上、ならびに社会における企業としての使命を果たすことに資するものであり、株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等、全てのステークホルダーの利益にも適うと認識し、今後もガバナンスのより一層の向上を目指し不断の努力を重ねていきます。  当社の「 <a href="#">住友商事コーポレートガバナンス原則</a>  」の2.2条に記載しています。

テーマ	指標	回答
ガバナンスの目的	<b>目的主導型のマネジメント</b> 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と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。2024年度にはマテリアリティを重要社会課題と統合・更新し、中・長期目標の見直しを行いました。事業を通して社会課題を解決し、その進捗は当社ウェブサイト等で開示していきます。 重要社会課題（2024年度よりマテリアリティと統合）と中・長期目標の詳細及び進捗は <a href="#">こちら</a> をご参照ください。
ガバナンス機関の質	<b>ガバナンス機関の構成</b> 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。  <b>戦略的マイルストーンに対する進捗</b> 経済・環境・社会面でのマテリアルな戦略的マイルストーンについて、翌年度に達成される予定のもの、前年度に達成されたもの、及びそれらのマイルストーンが長期的な価値にこれまでどのように貢献してきたか、これからどのように貢献するかの開示	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、 <a href="#">ガバナンス関連データ</a> をご参照ください。また、コーポレートガバナンス報告書の他、統合報告書のコーポレートガバナンスのパート、「住友商事コーポレートガバナンス原則」及び株主総会招集通知においても開示しています。 なお、このうち、「他社での兼任ポジションやコミットメントの数、コミットメントの性質」については、株主総会招集通知の事業報告や株主総会参考書類において、法令の定めに基づき、重要な兼務の状況について開示していません。  当社は中期経営計画において、経営上の定量・定性目標を定め、その達成に向けてPDCAを回しつつ取り組んでいます。2021年度を初年度とする中期経営計画「SHIFT 2023」では、社会・環境面についても、2020年度に設定した6つの重要社会課題とそれらの課題に貢献するための長期目標と、2021年度に定めた長期目標達成のための中期目標を掲げました。これら目標に対する取り組みの進捗をモニタリングし、2022年度からは、その結果を開示しています。 重要社会課題（2024年度よりマテリアリティと統合）と中・長期目標の詳細及び進捗は <a href="#">こちら</a> をご参照ください。

テーマ	指標	回答
ガバナンス機関の質	<p><b>報酬</b></p> <p>1. 報酬ポリシーにおけるパフォーマンス基準が、会社の掲げる目的、戦略、長期的価値に関連して、経済的、環境的、社会的テーマに関する最高ガバナンス機関及び上級役員の間とどのように関連しているか</p> <p>2. 最高ガバナンス機関及び上級役員の間、以下のような報酬に関する報酬ポリシー</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 固定給及び変動給（業績連動型給与、株式ベースの給与、賞与、交配株又は権利確定株式を含む）</li> <li>○ サインオンボーナス又は採用報奨金</li> <li>○ 退職金</li> <li>○ クローバック</li> <li>○ 退職給付（最高ガバナンス機関、上級役員及びその他の全従業員の抛出率の差額と、退職金制度の違いを含む）</li> </ul>	<p>1.</p> <p>&lt;役員報酬体系&gt;</p> <p>業務執行取締役及び執行役員の間は、例月報酬、業績連動賞与及び譲渡制限付業績連動型株式報酬で構成されています。</p> <p>&lt;報酬水準及び報酬構成比率（2024年度）&gt;</p> <p>独立した外部専門機関による報酬市場調査データ等を参考に、当社の経営環境や経営戦略・人財戦略を踏まえ、競争力ある報酬水準及び報酬構成比率を設定しています。中長期的な企業価値向上のためのインセンティブをさらに強化するとともに、より一層、株価及び株主の皆さまとの価値共有を意識した経営を推進するため、変動報酬のうち譲渡制限付業績連動型株式報酬の比率を拡大しています。当社経営人財の獲得・確保に資する水準とするため、足元の業績と今後目指す業績レベルを踏まえ、今般、業務執行取締役及び執行役員の間を見直しています。</p> <p>2.</p> <p>&lt;報酬ポリシー①：業績連動賞与&gt;</p> <p>各年度の通期予想(当期連結純利益)又はROE12%時の当期純利益のいずれか高い金額を目標業績として単年度ごとに設定し、その達成割合に応じて総支給額を決定します。業績レンジは、毎年度定める目標業績から±50%の範囲とし、総支給額の水準を目標業績達成時に100%、業績レンジに応じて変動幅を25%～175%となるよう設定します。業績が当該レンジに収まらなかった場合には、指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえ、別途取締役会にて総支給額を決定します。各役員への支給額は、役位や個人評価に応じて配分のうえ、事業年度終了後に支給します。各役員の個人評価は、経営戦略と成果へのコミットメントをより強く意識することができるよう、財務指標(担当事業領域における事業計画等の達成状況)と非財務指標(戦略事業単位であるStrategic Business Unit(SBU)毎の戦略目標の達成状況を客観的に測る指標(KPI・KAI)の達成状況及び全社重要課題への取組状況等)の両面により実施します。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50：50とし、非財務指標のうち、全社重要課題であるDX(デジタルトランスフォーメーション)によるビジネス変革、サステナビリティ経営の高度化及びDiversity, Equity &amp; Inclusionの推進については、その割合を全体の20%とします。</p>

テーマ	指標	回答
ガバナンス機関の質		<p>&lt;報酬ポリシー②：譲渡制限付業績連動型株式報酬&gt;</p> <p>当社グループの中長期的な企業価値向上と、株主の皆様との価値共有を重視した経営を推進すべく3年間の評価期間における当社株式成長率（TOPIX（東証株価指数）成長率に対する当社株価成長率の割合）に応じて交付株数を計算します。加えて、サステナビリティ経営の高度化へのコミットメントをより強く意識できるよう、環境・社会に関する非財務指標との連動性を高め、重要社会課題の解決に向けた取組をより一層促進すべく、非財務指標（「気候変動問題対応」、「女性活躍推進」、「従業員エンゲージメント」）の評価結果を反映し、当社普通株式を譲渡制限付株式として交付します。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取締役会で定める地位のいずれも退任又は退職する日までの期間とします。</p>
ステークホルダー・エンゲージメント	<p>ステークホルダーに影響を与えるマテリアル・イシュー</p> <p>企業と主要なステークホルダーにとってマテリアルなトピックのリスト、そのトピックの特定方法と、ステークホルダーとのかかわり方。</p>	<p>住友商事グループの根底には、住友の約400年にわたる持続的な発展の基盤となった住友の事業精神が流れています。そうした事業精神の一つに「自利利他公私一如」があり、その説くところは、自らに価値をもたらすと同時に取り巻く社会にも価値をもたらし、ともに成長を実現することにあると考えます。</p> <p>当社は、2017年に、優先的に取り組むべき重要な課題としてマテリアリティを特定し、当社の戦略や事業とマテリアリティの関係を常時明確にすることで、当社の事業活動が社会課題の解決に貢献することを意識したサステナビリティ経営を行ってきました。</p> <p>2020年には、サステナビリティ経営の高度化として、持続可能な社会の実現のために果たす役割を明確に示すべく、6つの重要社会課題、「気候変動緩和」「循環経済」「人権尊重」「地域社会・経済発展」「生活水準の向上」「良質な教育」を定めました。また、それぞれの課題に対する長期目標や、より具体的な取り組みを示す中期目標を設定し、各目標に対する進捗を当社ウェブサイト等で開示しています。</p> <p>2024年には、気候変動や生物多様性の喪失など社会課題の一層の深刻化や、当社グループの強みやステークホルダーからの期待も踏まえて、改めて価値創造の観点から、2024年に「マテリアリティ」と「重要社会課題」の統合及び更新を行いました。</p> <p>このマテリアリティの更新に当たっては、より深刻化する社会課題と、2017年に定めたマテリアリティと2020年に定めた重要社会課題に基づき取り組んできた当社グループの実績や培った強み、ステークホルダーの期待も踏まえて、価値創造の観点から社内外のステークホルダーと約1年にわたり議論・意見交換を行い、経営会議、取締役会での承認を経て、更新を実施しています。</p>

テーマ	指標	回答
倫理的行動	<p><b>腐敗防止</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 組織の腐敗防止に関する組織の方針や手順について研修を受けたガバナンス機関のメンバー、従業員及びビジネスパートナーの割合。</li> <li>2. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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。</li> <li>2. 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。</li> </ol> </li> <li>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</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <p>2023年度には、当社及び当社グループ会社において、合計40回以上の贈収賄防止に関する研修その他の啓発活動を実施し、のべ4,600人以上の役職員が参加しました。</p> </li> <li>2. <p>2023年度、当社において公務員等への贈賄に関連して、罰金を科されたり、有罪判決を受けたりした事案はありません。</p> </li> <li>3. <p>当社グループでは、贈賄や不正な利益供与等、あらゆる形態の腐敗の防止に厳しく取り組んでいます。具体的には、当社は、「公務員等への贈賄防止規程」を制定し、国内外の公務員等に対する接待・贈答・招聘・寄付及び代理店の起用に関するルールを定めています。こうしたルールは、海外拠点及びグループ各社へ展開する他、社内セミナー等の継続的な実施を通じ、日本及び海外での贈収賄・腐敗防止に向けて不断に取り組んでいます。</p> <p>このような当社グループの考え方や取り組み方針等をまとめた「住友商事グループ贈賄防止指針」では、当社グループの贈賄防止に関する原則を宣言しています。また、代理店等を含む取引先や事業パートナーの皆様を対象に、当社グループの贈賄防止体制や贈賄防止のための取り組みについて説明し、取引先や関係者の皆様にご理解とご協力をお願いしています。</p> </li> </ol>
	<p><b>倫理的助言と通報制度の保護</b></p> <p>以下の場合に利用できる、内部及び外部のメカニズム。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ol>	<p>独占禁止法違反や贈収賄・腐敗行為等の各種法令違反のみならず、職場での不正行為、不正経理、ハラスメント行為等、コンプライアンスに関する問題が生じた場合又はその恐れのある事態を知った場合には、上司あるいは関係するコーポレートグループの各部署に対して「即一報」を行うことを社則に明記し、徹底を図っています。さらに、何等かの事情で職制ラインでの報告が困難な場合に備えて、この通常ルートの他に、問題に気付いた役職員が社内外の受付窓口を通じてチーフ・コンプライアンス・オフィサーに連絡できる、「スピーク・アップ制度」を設置しています。</p> <p>また、当社では、国内外を問わず、グループ各社の役職員が通報することが可能なグループ・ベースのスピーク・アップ制度も設置し、運用しています。詳しくは「<a href="#">コンプライアンス</a>」に関するページをご参照ください。</p> <p>なお、当社ウェブサイトの「<a href="#">お問い合わせ</a>」等を通じて社外のステークホルダーからいただいた助言や通報についても、内容に応じ然るべき部署が対応しています。</p>

テーマ	指標	回答
倫理的行動	<b>非倫理的行為による金銭的損失</b> 詐欺、インサイダー取引、反トラスト法違反、反競争的行為、市場操作、不正行為、又はその他の関連業界の法律や規制の違反による訴訟手続きの結果発生する金銭的損失の総額	2023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。
	<b>ロビイングに関する、戦略とポリシーの整合性</b> 公共政策の立案への参加やロビー活動の焦点となっている重要な問題や、これらの焦点分野に関する会社の戦略、及びロビー活動の立場と会社の目的、表明されたポリシー、目標等の公的な立場との間の相違。	当社はグローバルに多岐にわたる事業活動を行う上で、経団連をはじめとするさまざまな団体や会合に参画し、当社の意見を発信しています。官公庁への意見発信の一例として、2022年4月に経済産業省がカーボンニュートラル社会の実現を目的として設立したGX（グリーントランスフォーメーション）リーグ検討への参画があります。当社はGXリーグを通して、社会のカーボンニュートラル化に役立つ新規ビジネスの創出を後押しできるよう意見発信を行っていきます。また2024年3月には、経済産業省が推進するサーキュラーパートナーズに参画し、サーキュラーエコノミーの実現に必要な施策についての検討を実施しています。  なお、当社の2023年度の政治献金額は2,800万円です。
リスクと機会の監視	<b>リスクと機会のビジネスプロセスへの統合</b> 企業のリスク要因と機会を開示し、企業が特に（一般的なリスクとは別に）直面している主要マテリアル・リスクと機会を明確に特定。そうしたリスクへの企業の問題意識、リスクと機会の経時的な変化、そのような変化への対応について記載。 ここでいう機会とリスクには、気候変動や、データ・スチュワードシップ等も含む、経済面、環境面、社会面でのマテリアル・トピックを含めるべきです。	当社は、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管理し対処するための方針を設定し、グループ内で周知・徹底を図っています。また、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おります。具体的には、新規事業に係るデューデリジェンスにおける外部専門家を起用した環境評価や人権・労働面の評価や、事業実施に関する審査過程におけるサステナビリティ関連のリスク・機会の特定・評価と、特定・評価したサステナビリティ関連のリスクや機会を踏まえた、価値創造及び価値棄損に関する重要な対応策の検討・確認を行っています。 既存事業に関しても、事業会社との対話を通じた定期的モニタリングや内部監査プロセス等を通じて、各事業における社会・環境関連を含むリスクの全般的な管理状況を定期的に確認しています。課題がある場合は、その事業の特性に応じて改善を進めます。当社グループの事業活動の影響について、地域住民やNGO等、ステークホルダーから問題の指摘を受けた場合は、実態を踏まえて、対話・協議を行い、改善に努めています。  また、個別事業に関するリスク管理に加え、当社グループ全体が抱えるサステナビリティ関連のリスクの状況を把握し、経営の戦略的判断への活用を可能にする体制を整えております。具体的には、上述の重要社会課題（2024度からはマテリアリティに統合）とそれに対する長期目標・中期目標に基づくアクションの進捗状況のモニタリングを行い取締役会まで報告するほか、中期経営計画に基づく当社グループ全体の経営状況の定期レビューにおいて、サステナビリティ関連及び他の種類のリスクの全社的な状況を整理し、今後の管理・対応方針につき経営会議や取締役会にて議論し、中期経営計画における具体的な施策の検討等に反映しています。

テーマ	指標	回答
<b>リスクと機会の監視</b>	<b>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</b> 最高ガバナンス機関が、支出、買収、処分等の資本配分に関する主要な決定を監督する際に、経済的、環境的、社会的な問題をどう考慮するか	<p>当社の全社的な経営資源配分については、国内及び海外の経営トップが参加して年に二回開催される戦略会議の中で議論され、執行の最高意思決定機関である経営会議で最終的に決定し、取締役会の監督の下執行されています。各事業分野での戦略や経営資源を重点的に配分する成長分野の設定については、社会課題から生じる各事業分野の機会とリスクも踏まえて検討しています。</p> <p>個別事業への投資検討の際には、収益性だけでなく、各事業の特性を踏まえ、必要に応じ環境・社会面への影響・リスク（汚染、生物多様性、水・その他希少資源の利用、人権の尊重、労働の安全衛生、その他労働環境、地域社会への影響等）について、外部専門家を起用した入念なデューデリジェンスを行った上で判断しています。また、投資の実行後も環境・社会面への影響について継続してモニタリングを行っています。</p> <p>また、サステナビリティ経営推進に関する重要な非財務的側面に関しては、サステナビリティ推進委員会で方針・施策を検討し経営会議に諮っています。これらの取り組みは、経営会議に加え、取締役会の監督の下に実施されています。</p> <p>リスク管理の詳細は<a href="#">こちら</a>をご参照ください。</p>

## Planet

: 中核指標  : 拡大指標

テーマ	指標	回答
気候変動	<b>温室効果ガス (GHG) 排出量</b> 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 (tCO <sub>2</sub> e) 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。	データの報告範囲やCO <sub>2</sub> 排出に関する詳細情報は、 <a href="#">環境関連データ</a> 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CO <sub>2</sub> 排出削減の取り組みについては、 <a href="#">こちら</a> をご覧ください。
	<b>TCFDの実装</b> 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°Cを大幅に下回り、1.5°Cに抑える努力を追求するというパリ協定の目標に沿ったGHG排出量目標を設定する。または設定することを約束している。および2050年までに排出量ネットゼロを達成する。	当社は2019年3月にTCFDの最終提言に賛同し、2020年より、TCFDが推奨している枠組みに準拠した、気候変動問題に対する当社の「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」に関する情報を開示しています。詳しくは <a href="#">こちら</a> をご覧ください。  また、当社グループが取り組むべき重要な社会課題とその解決に向けた一歩進んだ中長期のコミットメントであるマテリアリティの一つに「気候変動問題を克服する」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CO <sub>2</sub> 排出量を2019年比で50%以上削減することを目指します。
	<b>パリ協定に則った温室効果ガス排出量目標</b> 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CO <sub>2</sub> 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 <a href="#">こちら</a> をご覧ください。

テーマ	指標	回答
自然の喪失	<b>土地利用と生態系の感度</b> オペレーション（該当する場合）とフルサプライチェーン（マテリアルな場合）の報告。 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 基本的な植物、動物又は鉱物の商品生産に使用される土地の面積（例：林業、農業又は工業活動のために使用される土地の面積）。</li> <li>- 基本的な植物、動物又は鉱物の商品生産に使用される土地の面積の前年比推移。（注：サプライチェーンの数値は、必要に応じて、使用される各商品の質量と、異なる調達先における土地の単位当たりの平均生産量に基づいて、最初にい見積可能）。</li> <li>- サステナビリティ認証基準、又は正式な持続可能な管理プログラムの対象となっている、上記ポイント1の土地面積、又は植物、動物および鉱物の商品総投入物の質量もしくはコスト別の割合。</li> </ul> 認証基準又は持続可能な管理プログラムについて、当該認証基準/プログラムの対象となる総土地面積、質量又はコストの割合とともに開示。	当社が資本参加するマダガスカル共和国のアンバトビー・プロジェクトでは、1,600haにおいて鉱山開発を行う中、開発による生態系への影響を別の生態系を復元・創造することで緩和するための取り組みとしてBusiness and Biodiversity Offsets Program(BBOP)のガイダンス及びIFCパフォーマンス基準6に沿ったオフセットプログラムを実施しています。具体的な進捗としては、開発地域に類似した森林地域6,800haの保全を行う等することで、事業面積の9倍にもなる14,000haの土地でオフセットを実施しました。
	<b>土地利用と生態系への配慮</b> 保護地域又は、生物多様性の保全のカギになる重要な地域（KBA）の中もしくは隣接して、所有・リース・管理している地域の数及び広さ（ヘクタール）を報告	当社は2022年6月にTNFDフォーラムに参画し、2023年度にTNFDベータ版フレームワークに基づくトライアル分析を、2024年度にTNFDに基づくトライアル分析を実施しました。分析の結果については、 <a href="#">TNFD提言に基づくトライアル開示</a> をご参照ください。
淡水利用の可能性	<b>水ストレス地域における水消費量及び取水量</b> 重要なオペレーションの場合、下記を報告：取水量（メガリットル）、水消費量（メガリットル）、WRI（世界資源研究所）の「アキダクト水リスク地図ツール」が示す、水ストレスが高い又は極めて高い地域での、取水量と水消費量の割合  全バリューチェーン（上流と下流）に関しても、必要に応じて、同様の情報を推計し報告。	当社グループにおける、水ストレス地域（※）での水消費量および取水量は、 <a href="#">環境関連データ</a> をご覧ください。  ※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。

## People

■ : 中核指標 □ : 拡大指標

テーマ	指標	回答																								
尊厳と平等	<b>多様性とインクルージョン (%)</b> 従業員区別の、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	<p>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、多様な人財の「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財の多様性、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。</p> <p>住友商事（単体）におけるジェンダー別の割合（2024年3月末時点）：            男性：3,695名/女性：1,325名</p> <p>住友商事（単体）における年齢層別の割合：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>年代</th> <th>人数</th> <th>%</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20代</td> <td>823</td> <td>16.4%</td> </tr> <tr> <td>30代</td> <td>1,391</td> <td>27.7%</td> </tr> <tr> <td>40代</td> <td>1,139</td> <td>22.7%</td> </tr> <tr> <td>50代</td> <td>1,296</td> <td>25.8%</td> </tr> <tr> <td>60代</td> <td>368</td> <td>7.3%</td> </tr> <tr> <td>70代</td> <td>3</td> <td>0.1%</td> </tr> <tr> <td>総計</td> <td>5,020</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	年代	人数	%	20代	823	16.4%	30代	1,391	27.7%	40代	1,139	22.7%	50代	1,296	25.8%	60代	368	7.3%	70代	3	0.1%	総計	5,020	100%
	年代	人数	%																							
	20代	823	16.4%																							
30代	1,391	27.7%																								
40代	1,139	22.7%																								
50代	1,296	25.8%																								
60代	368	7.3%																								
70代	3	0.1%																								
総計	5,020	100%																								
<b>給与の平等 (%)</b> 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	<p>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、基本給与や報酬の差異はありません。当社では職務等級制度を採用しているため、同等の職務であれば大きな賃金差異は生じません。</p> <p>なお、男女間賃金差異に関する詳細なデータについては、「2023年度有価証券報告書」のp.12をご参照ください。</p>																									
<b>賃金水準 (%)</b> 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	<p>当社グループでは、グローバルにおいて各地域の最低賃金を上回る給与水準を設けています。なお、2023年度における住友商事（単体）における賃金水準は以下の通りです。</p> <p>1. 標準初任給は以下の通りで、ジェンダー間で差異はなく、且つ日本における最低賃金を上回る水準です。大学院卒：290,000円、大卒：255,000円</p> <p>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59：18です。            （社長執行役員：559百万円、従業員：18百万円）</p>																									

テーマ	指標	回答
尊厳と平等	<p><b>児童労働、強制労働のリスク</b>            自社及びサプライヤーの業務において、児童労働・強制労働にかかわる重大なリスクがあると考えられる場合の説明。こうしたリスクは下記の点に関連して発生する可能性がある。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 業務の種類（製造工場等）と、サプライヤーの種類</li> <li>2. 当該業務を行う国又は地域、リスクがあると考えられるサプライヤー</li> </ol>	<p>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。</p> <p>2020年度のデスクトップ調査の結果を基に2021年度から部門別の人権デューデリジェンスを実施しており、サプライチェーンでの強制労働・児童労働のリスクが高い分野として、食料関連事業及び繊維・アパレル事業を対象に社内インタビューを実施の上、リスク管理状況を確認しました。インタビューの結果、繊維事業においては、自社工場及び主要な委託先工場で顧客からCSR監査を受けていること、食料卸売事業においても米国労働省国際労働局（ILAB）が公表しているTVPPRA（Trafficking Victims Protection Reauthorization Act）リストを活用し、リスクが高い国及び商材のサプライヤーに対してアンケート調査を行っている等、児童労働・強制労働のリスクを最小化するための管理が適切に行われていることを確認しました。</p> <p>また、「紛争鉱物」が当社グループで取り扱う商品に使用されていた場合は、重大な児童労働・強制労働のリスクがあることから、定期的に各事業での調査状況の確認等情報収集を行い、一元把握に努めています。</p> <p>人権における取り組みについては<a href="#">こちら</a>をご参照ください。</p>
	<p><b>結社の自由と団体交渉のリスク（%）</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 団体交渉協定の対象となっている現役労働力の割合</li> <li>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</li> </ol>	<p>2024年3月時点で、住友商事労働組合の組合員数は3,200人、住友商事（単体）の社員に占める労働組合員比率は64.7%となっています。</p> <p>詳しくは<a href="#">人財（労働組合）</a>をご参照ください。</p>

テーマ	指標	回答
尊厳と平等	<p><b>人権レビュー、苦情の影響と現代の奴隷制度（#, %）</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>3. 児童労働、強制労働又は強制的労働の事例について、重大なリスクがあると考えられる事業及びサプライヤーの数と割合。こうしたリスクは、下記の点に関連して発生する可能性がある <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 事業の種類（製造工場等）と、サプライヤーの種類</li> <li>2. 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</li> </ol> </li> </ol>	<p>1.住友商事では、当社グループ人権方針に基づき、2020年度より人権デューデリジェンスを開始しています。当社グループの事業活動は多岐に亘っており、まずはデスクトップ調査において、事業を行う国や地域、属する産業の特性を踏まえ、それぞれの事業のバリューチェーンと関連性の高い人権リスクの仮説を設定しました。その後、社外有識者をはじめとするステークホルダーとの面談、専門家を起用した社内インタビュー（12の事業について実施）を経て仮説の検証を行い、発生可能性と負の影響を与えた場合に生じる深刻度の観点から、当社グループ事業が影響を与え得る人権課題を体系的に分類して、当社グループの8つの顕著な人権課題を特定しました。（当社グループの顕著な人権課題：労働条件（賃金・労働時間）、結社の自由と団体交渉権、強制労働・児童労働、労働安全衛生、地域住民の健康安全、土地の権利、差別・ハラスメント、個人情報・プライバシー）人権デューデリジェンスの詳細は<a href="#">こちら</a>をご参照ください。</p> <p>2.2023年度に新たに市民団体、地域住民、規制当局等のステークホルダーから報告された指摘・苦情のうち、特定した8つの顕著な人権課題に関連した事案は14件でした（※）。ステークホルダーより報告・指摘を受けた苦情については、事態確認を行い、是正が必要な場合は、適切な対応を検討・実施しています。</p> <p>※「差別・ハラスメント」に関する事案は除く。また、「労働安全衛生」については、労働災害件数は含まない。</p> <p>3.別項「児童労働、強制労働のリスク」をご参照ください。</p>

テーマ	指標	回答
健康とウェルビーイング	<p><b>健康と安全 (%)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ol>	<p>住友商事（単体）における取り組みは以下の通りです。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>労働災害の発生件数は以下の通りです。 <ul style="list-style-type: none"> <li>●死亡災害：2021年度：1件、2022年度：0件、2023年度：0件</li> <li>●重大な業務上の災害（死亡除く）：2021年度：0件、2022年度：0件、2023年度：0件</li> <li>●記録対象となる業務上の傷害の件数と割合：2021年度：2件、2022年度：2件、2023年度：5件</li> <li>●業務上の傷害の主な種類、労働時間は開示していません。</li> </ul> </li> <li>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"> <li>・社内診療所（内科、歯科）：住友商事の役職員は定期健康診断受診の他、事後措置が必要な対象者は診療所内での専門医への受診や産業医面談の実施等、治療と仕事の両立支援の観点からサポートしており、業務時間中に利用が可能です。</li> <li>・SCGカウンセリングセンター、マッサージルーム「コリトン」：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。</li> <li>・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む、早期復職あるいは治療と就労の両立を目指すことができる支援体制を構築しています。</li> <li>・健康相談窓口の整備：近年、乳がん・子宮がんの罹患率・死亡率ともに若年層で増加傾向にある中、女性特有の健康問題に関する情報発信の強化や婦人科検診単独で受診できる医療機関を紹介する等、女性特有の健康課題に関する相談窓口を住友商事診療所内に整備しています。また、住友商事健康保険組合とのコラボヘルスにより、各種健康経営施策を推進・強化しています。</li> </ul> </li> </ol>
	<p><b>業務上のインシデントが組織に与えた金銭的影響額 (#, \$)</b></p> <p>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）</p>	<p>住友商事（単体）において、2023年度に発生した業務上のインシデントは5件になり、影響額は発生していません。</p>

テーマ	指標	回答
将来のためのスキル	<b>教育訓練 (#, \$)</b> 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2023年度、各組織及び人事部主催で開催した研修の実績は以下の通りです。なお、研修はジェンダーによる受講制限は設けていません。  従業員数：5,020人 研修総時間：106,605時間(うち人事部主催研修：44,623時間) 研修費用：1,618百万円 従業員一人当たりのトレーニング時間：21.2時間 従業員一人当たりの学習費用：32万円
	<b>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)(%, \$)</b>  1. 給与支払いに占める、トレーニングへの投資額の割合(%) 2. 収益の増加、生産性向上、従業員エンゲージメント、社内採用率等からみた、トレーニングと人材開発の効果	住友商事(単体)における2023年度の実績は以下の通りで、対象は人事部が主催した研修です。  1. 給与支払いに占める、トレーニングへの投資額の割合(%)：2.1%(1,618百万円/76,480百万円)  2. 2023年に実施したエンゲージメントサーベイでは、トレーニングの実施もあり、「教育・研修」に関するスコアは好業績企業平均を上回り、従業員エンゲージメント向上に寄与する結果となりました。

## Prosperity

: 中核指標  : 拡大指標

テーマ	指標	回答
雇用と富の創出	<b>雇用者数と比率</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ol>	<p>住友商事（単体）における実績は以下の通りです。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2023年度新卒採用           <ul style="list-style-type: none"> <li>《ジェンダー》男性：63名、女性：37名（男性：63%、女性：37%）</li> <li>《年齢層》20代：100名</li> </ul> </li> <li>2023年度キャリア採用           <ul style="list-style-type: none"> <li>《ジェンダー》男性：68名、女性：20名（男性：77.3%、女性：22.7%）</li> <li>《年齢層》20代：18名、30代：61名、40代：9名、50代：0名（20代：20.5%、30代：69.3%、40代：10.2%、50代：0%）</li> </ul> </li> </ol> <p>2.2023年度平均勤続年数/ 離職者率※過去の推移は<a href="#">社会関連データ</a>をご参照ください。</p> <p>《ジェンダー》男性：18年11カ月/2.8%、女性：16年6カ月/3.5%</p>
	<b>経済的貢献</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>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&amp;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           <ol style="list-style-type: none"> <li>収益</li> <li>営業コスト</li> <li>従業員の給与と福利厚生費</li> <li>出資者への支払</li> <li>政府への支払</li> <li>コミュニティ投資</li> </ol> </li> <li>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</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>a-eの項目については、「<a href="#">2023年度有価証券報告書</a>」のp.139以降をご参照ください。また、fについては<a href="#">社会関連データ（社会貢献活動支出額）</a>をご参照ください。</li> <li>現在分析を実施していません。</li> </ol>

テーマ	指標	回答
雇用と富の創出	<p data-bbox="379 286 568 315"><b>金融投資への貢献</b></p> <ol data-bbox="432 344 783 573" style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ol>	<p data-bbox="810 286 1428 472">1.2024年度～2026年度の新中期経営計画「中期経営計画2026」においては、新中期経営計画期間中に1兆8,000億円以上の投資を計画しており、投資規律を維持し、成長分野で、強み、競争優位がある事業へ重点的に投資を実行していきます。</p> <p data-bbox="810 521 1428 629">詳しくは、「<a href="#">2023年度有価証券報告書</a>」のp.16【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】をご参照ください。</p> <p data-bbox="810 678 1428 786">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。</p> <p data-bbox="810 835 1428 1055">2023年度の年間配当金は、当期の親会社の所有者に帰属する当期利益が3,864億円となりましたが、2023年度第3四半期決算発表時(2024年2月5日)に公表しました配当予想のとおりに、1株当たり125円と致しました。その結果、2023年度の配当支払額は152,738百万円（自己株式取得額との合計額：184,803百万円）となりました。</p> <p data-bbox="810 1104 1428 1301">2024年度に開始する「中期経営計画2026」以降の株主還元方針については、「SHIFT 2023」を通じた基礎的な収益力の向上、継続的な財務基盤の強化、持続的成長のための投資資金の確保などを総合的に勘案し、以下の通り見直しました。</p> <ul data-bbox="810 1305 1428 1458" style="list-style-type: none"> <li>・総還元性向を40%以上として、配当及び柔軟かつ機動的な自己株式取得を実施する</li> <li>・累進配当(※)により、配当の更なる安定性向上及び利益成長に応じた増配を目指す</li> </ul> <p data-bbox="810 1507 1428 1570">本方針に基づき、2024年度の年間配当金は前期比5円増配となる1株当たり130円とする予定です。</p> <p data-bbox="810 1574 1428 1637">また、2024年5月2日に、500億円を上限とする自己株式の取得(2024年5月7日～7月19日)を決定しました。</p> <p data-bbox="810 1686 1428 1749">※1株当たり年間配当金の前期実績に対して、配当維持または増配を行うもの</p>

テーマ	指標	回答
雇用と富の創出	<b>インフラ投資とサービス支援</b> 以下の事項を説明する定性的な開示。 <ol style="list-style-type: none"> <li>大規模なインフラ投資とサービス支援の発展の程度</li> <li>コミュニティ及び地域経済に対する現在の、又は将来予想される影響（関連するプラスとマイナス両方の影響を含む）</li> <li>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</li> </ol>	<p>当社が2024度に更新したマテリアリティの一つとして「安心して豊かな暮らしを実現する」があり、さまざまな国や地域の人々のニーズを先取りし、全ての人々が心身ともに豊かな暮らしをおくり、当社グループと地域社会がともに成長・発展する好循環を生み出すことを目指しています。人々のニーズはその国や地域、個人人の状況や特性によっても異なり、「安全・快適でレジリエントな産業・社会インフラの整備」と「生活者の暮らしをより豊かにする高度なサービス・機能の提供」の両面が重要と考えています。</p> <p>国内、海外で当社グループが展開する発電、造水、交通、通信事業等の産業・社会インフラ整備は、安心して豊かな暮らしの実現に貢献する取り組みであり、健全な事業活動を通じ、地域社会・経済の発展や人々の生活水準の向上に貢献すべく継続して取り組んでまいります。</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、再エネ事業を展開し、さらに将来のカーボンニュートラル社会の実現に必要な脱炭素・循環型エネルギーシステムの構築に資するカーボンフリーエネルギーの開発・展開（水素・アンモニアの利活用事業等）や新たな電力・エネルギーサービスの拡大（大型蓄電事業・リユース蓄電池事業、電力・エネルギープラットフォーム事業、複合エネルギーサービス事業等）にも取り組んでいきます。</p> <p>当社では、事業としてのインフラ整備だけでなく、例えば鉱山事業では、鉱山開発に伴って道路、橋、上水道、病院、学校を建設する等、社会貢献活動の一環として地域コミュニティのインフラ整備にも貢献してきました。</p> <p>環境や社会への影響は、<a href="#">環境関連データ</a>および<a href="#">社会関連データ</a>で報告しています。</p>
よりよい製品とサービスのためのイノベーション	<b>研究開発費総額（\$）</b> 研究開発関連の総費用	住友商事グループにおける、2023年度の研究開発費の総費用は2,072百万円です。
コミュニティと社会の活力	<b>納税総額</b> 法人税、財産税、控除対象外付加価値税、その他売上税、雇用主負担の給与税、その他企業にとって費用となる税金等を含む、企業の世界全体での総納税額と内訳	法人税等の支払い額は「 <a href="#">2023年度有価証券報告書</a> 」のp.144,145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。
	<b>社会的投資の総額（\$）</b> 社会的投資の総額（TSI）は、CECP評価ガイダンスで定義されたESG関連の取り組みの中で、「S（社会）」のために使用された企業の資源の合計。	当社の2023年度の社会貢献活動額は2,298百万円で、ボランティア休暇を取得した人数は7名です。詳しくは、 <a href="#">社会貢献活動</a> および <a href="#">社会関連データ</a> をご参照ください。

# 環境

環境マネジメント	90
気候変動	97
天然資源の持続的活用・循環型経済	156
水資源	164
生物多様性	166
汚染防止	187

# Environment

# 環境マネジメント

---

## 環境方針

---

住友グループは、約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、以下の環境方針を定め、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。

## I. 基本理念

住友商事グループは、グローバル企業として、環境問題が地球的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、健全な事業活動を通じて、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。

# 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。

住友商事では、EMSリーダーが自部署の環境側面（環境に影響を与える原因）を抽出し、その環境側面が環境に与える影響の大きさに対して評価を行い、関連する遵守義務を考慮しつつ、リスクおよび機会を特定します。EMSプロモーターがそれらを考慮してグループごとの著しい環境側面、リスクおよび機会を特定し、サステナビリティ推進部が全社を取りまとめ、サステナビリティ推進委員会において、環境目標の達成状況についてレビューすると共に、翌年の環境目標を決定します。

## 住友商事の環境目標

環境目標	
環境関連法規等の遵守	<ul style="list-style-type: none"> <li>廃棄物処理法等の環境関連法規違反の防止に努める</li> </ul>
環境保全型事業の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーン全体を俯瞰した持続可能なエネルギーシステムとカーボンサイクルの構築（再生可能エネルギー事業等の拡大）</li> <li>ネイチャーポジティブ・循環経済への転換を促す製品・サービス・仕組みづくりによる新規事業の開発</li> <li>主要な天然資源関連商品の持続可能な調達を含めた、サプライチェーン全体でのリスク低減の推進</li> </ul>
環境負荷管理および低減	<ul style="list-style-type: none"> <li>各事業における自然関連リスク・機会の把握</li> <li>当社グループのCO<sub>2</sub>排出量を2035年までに50%以上削減（2019年比）すべく、サプライチェーンも含めた事業実施に伴う環境影響の把握と負荷低減に努める</li> </ul>
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"> <li>環境保全他に関する啓発セミナーなどの開催</li> <li>非財務情報開示の拡充</li> </ul>

## 住友商事国内単体の環境データの目標と実績

当社は、2050年カーボンニュートラルや循環経済の実現に向け、電力使用量、水使用量、廃棄物排出量について、2017年度に以下の目標を機関決定しました。

なお、原単位および総量は、海外を除く住友商事単体（本社、国内支社・支店・営業所）を対象に算出しています。

	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年度までに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。

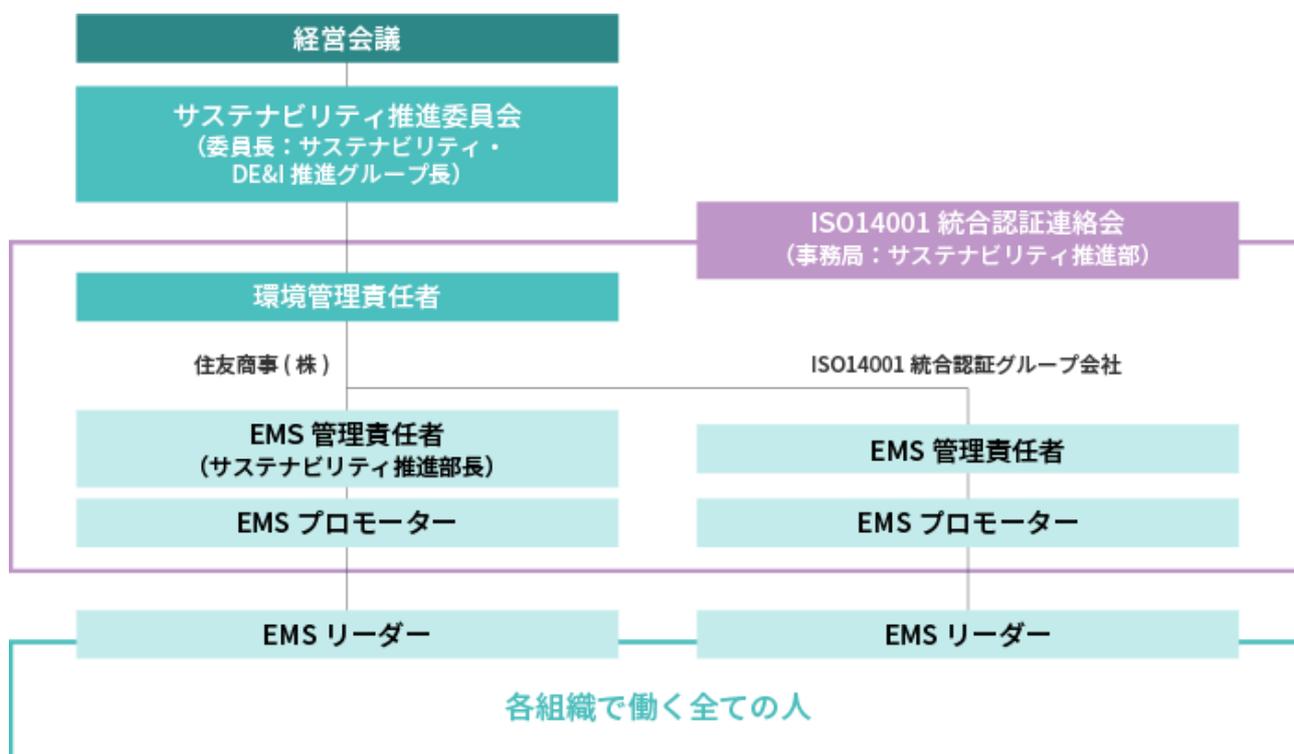
長期目標を踏まえて算出した2023年度の目標と実績、および2024年度目標は以下の通りです。

指標		基準年度実績	2023年度		2024年度目標
			目標	実績	
電力使用量	総量 (MWh)	7,859	5,343	3,651	5,285
	原単位 (MWh/m <sup>2</sup> )	0.1079	0.0976	0.0667	0.0966
水使用量	総量 (m <sup>3</sup> )	32,191	20,548	9,314	23,098
	原単位 (m <sup>3</sup> /人)	6.93	6.08	2.43	6.02
廃棄物排出量	総量 (t)	508	324	77	365
	原単位 (t/人)	0.109	0.096	0.020	0.095

# 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組みの連絡および情報の共有を行い、必要に応じて、住友商事のサステナビリティ推進委員会に対し意見具申を行います。サステナビリティ推進委員会は重要性に応じ、経営会議、取締役会にも付議・報告します。



※ EMS：環境マネジメントシステム（Environmental Management System）

## ISO14001統合認証グループ会社

(2024年4月現在・住友商事およびグループ会社25社)

住友商事九州株式会社、住友商事北海道株式会社、住友商事東北株式会社、  
住商メタルワン鋼管株式会社、住友商事グローバルメタルズ株式会社、住商エアロシステム株式会社、  
住友三井オートサービス株式会社、SMAサポート株式会社、スペース・ムーブ株式会社、  
住友商事パワー&モビリティ株式会社、住友商事マシネックス株式会社、住商グローバル・ロジスティクス株式会社、  
SCSK株式会社、SCSK NECデータセンターマネジメント株式会社、住商モンブラン株式会社、住商フーズ株式会社、  
千葉共同サイロ株式会社、SMB建材株式会社、エス・シー・ビルサービス株式会社、住商マテリアル株式会社、住商メタレ  
ックス株式会社、住友商事ケミカル株式会社、  
株式会社スミトロニクス、住商ファーマインターナショナル株式会社、住商アグロインターナショナル株式会社

(参考) 住友商事グループのISO14001取得事業所比率

- ② ISO14001取得事業所比率

## マネジメント活動

### 内部環境監査

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

<監査重点項目>

- (1) 環境目標設定の適切性
- (2) 環境実行計画の進捗管理
- (3) 法的およびその他の要求事項の遵守評価
- (4) 教育・訓練の実施・拡充

## 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。2023年度は2024年2月に審査を受け、登録認証の維持が認められました。

▶ ISO14001登録証 



## 教育・啓発活動

住友商事グループ社員が環境保全活動を行うにあたり、さまざまな教育プログラムを展開しています。環境関連法令研修、社外専門家による地球環境問題の啓発セミナー等を開催し、グループ社員全員の環境意識の向上に努めています。

テーマ	内容	開催回数
ISO14001 環境マネジメントシステム講習会（動画公開）	経営理念と環境への取り組みの浸透、ならびにISO14001国際規格に準拠した環境マネジメントシステムのプロセスの習得。	通年
内部環境監査員講習会	内部環境監査の基本事項や進め方に関する講義。演習を通して有効性監査ができる内部環境監査員を養成。	年2回
産業廃棄物処理業務講習会	産業廃棄物の排出事業者責任、委託基準や適正処理の方法等実務知識の講義。	年2回
環境関連法令研修	環境関連法規の最新動向と基礎知識、ならびに法令遵守の留意点を講義。	年2回
環境基本教育（e-learning）	住友商事グループの環境方針と環境マネジメントシステムについての理解と浸透を目的として実施。	年1回

# 気候変動

## 気候変動問題に対する方針

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に貢献するため、「気候変動問題に対する方針」を掲げ、事業活動を行っています。

2019年に取締役会にて決議・制定後、随時見直しを行っており、2024年5月には、昨今の気候変動対策やエネルギー安全保障といった各種外部環境の変化を受けて、当社グループの気候関連目標のうち、持分発電容量ベースの比率目標の更新を行いました。また、一般炭鉱山から生じる間接的CO<sub>2</sub>排出量を2020年代後半までにゼロとすること、及び、天然ガスについては社会のエネルギー・トランジションに資する案件に限り取組むことを明確に示しました。

## 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などと協力した取り組みや提言などを通じて、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。
- 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、持分生産量を2020年代後半にゼロにする。天然ガス開発事業は、社会のエネルギー・トランジションに資する案件に限り取り組む。

※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。

## TCFD提言に基づく情報開示

- ✓ ガバナンス
- ✓ 戦略：気候変動に関するリスクと機会（含むシナリオ分析）
- ✓ リスク管理
- ✓ 指標と目標・実績

# ガバナンス

## 気候変動問題への対応の体制

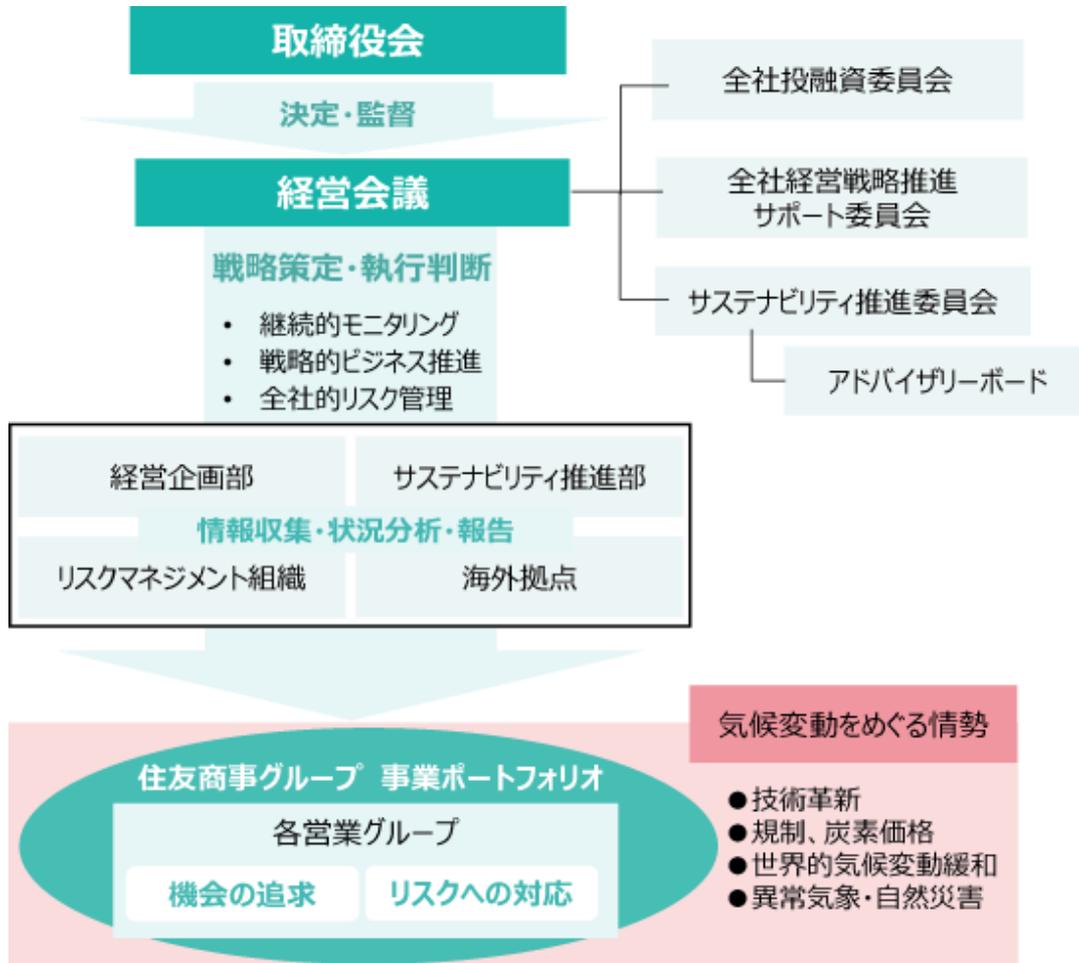
### 監督

- 当社グループの気候変動関連のリスク及び機会を踏まえた重要な経営事項の決定と、業務執行の監督については、取締役会が行っています。気候変動関連の重要な経営事項の意思決定については、取締役会が、経営会議等での検討を経て取締役会に付議された、気候変動関連の方針の策定・改訂や重要な個別案件の実施の是非等について、審議・決定を行っています。取締役会は、気候変動問題に対する取組として、マクロ環境の分析及びその対応状況等の報告を年に複数回受けており、業務執行側の取組状況を監督しています。
- なお、取締役を含む当社役員がサステナビリティ経営へのコミットメントをより強く意識できるよう、非財務指標「気候変動問題対応」の評価結果を役員の報酬に反映しています。詳細は、当社ウェブサイトの[「役員報酬制度」ページ](#)を参照ください。

### 業務執行

- 気候関連のリスク及び機会の評価、管理、それらを踏まえた重要な経営事項の意思決定及び業務執行は、経営会議及び執行役員が行っております。経営会議はサステナビリティ関連の多様なリスク及び機会を評価、管理し、効果的な意思決定を行うため、サステナビリティ推進委員会等に諮問をした上で、総合的な意思決定を行っています。
- 気候変動問題を含むサステナビリティ関連の取り組みや機会とリスクへの対応については、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専門組織であるサステナビリティ推進部と、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等の関連コーポレート組織、各営業グループ、海外地域組織のサステナビリティ推進担当者が連携し、グループ内の調査機関や各営業組織、海外拠点等からもたらされる情報を基に、全社的企画や施策の立案や推進を行っています。
- 加えてESGに関する社外有識者で構成される「サステナビリティ・アドバイザリーボード」を設置し、当社の気候変動問題への対応を含むサステナビリティ経営全般について助言・提言を得て取り進めています。

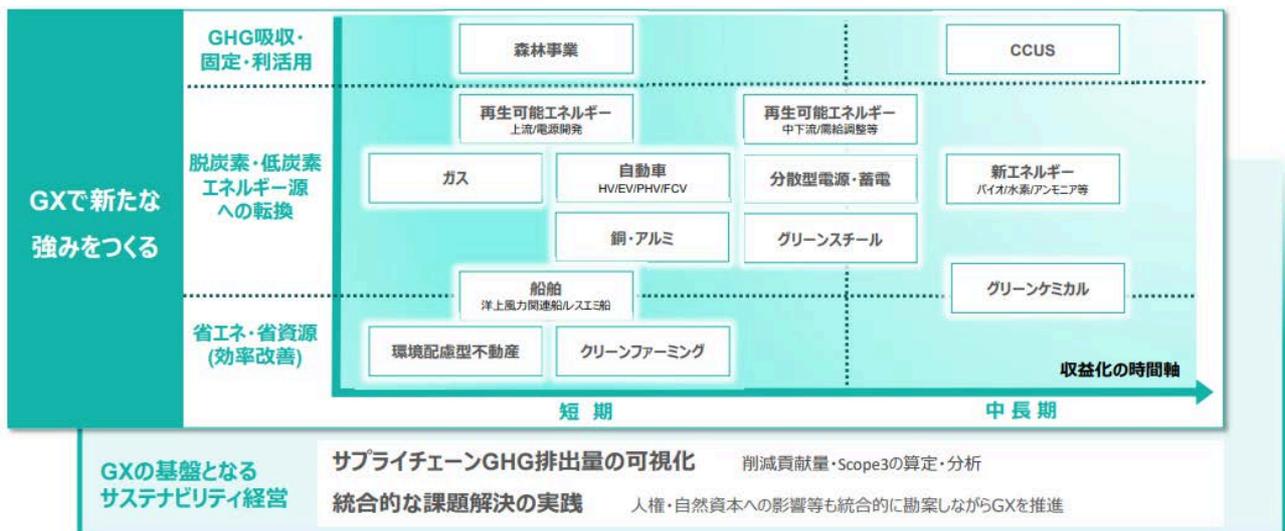
<気候変動に関するガバナンス体制（2024年6月時点）>



# 戦略：気候変動に関するリスクと機会 (含むシナリオ分析)

## GX（グリーントランスフォーメーション）で加速する新たな成長

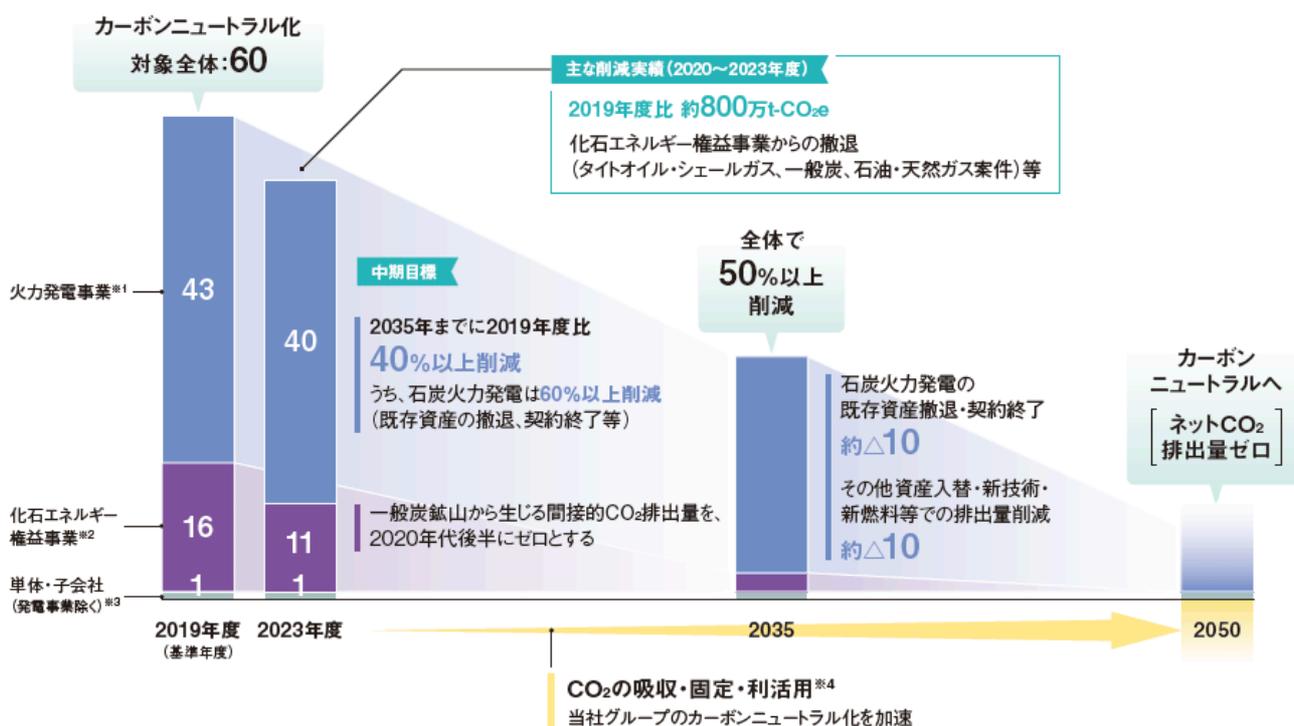
当社は前中期経営計画期間（2021～2023年度）においてサステナビリティ経営の推進や、全社横断組織であるEII（エネルギーイノベーション・イニシアチブ）の設立など、カーボンニュートラル社会の実現に資する次世代事業の創出を進めてきました。2024年度から始まった新中期経営計画では、短期的には強み・競争優位のある事業をGXでさらに強化していきます。同時に様々な産業分野において市場形成を含めた収益化までの時間軸も考慮して取り組み、中長期的にはGXで将来の新たな強みをつくります。社会の要請に応えるべく、新たなビジネスモデルを提案し実現していきます。そのために、Scope 3 排出量の算定・分析も含め、サプライチェーン全体のGHG排出量可視化の取り組みを開始しています。また、気候変動問題に取り組む上では、人権や自然資本への影響も統合的に勘案しながらGXを推進していく方針です。



## 事業ポートフォリオシフトの着実な推進（当社グループのカーボンニュートラル化）

2050年までの当社グループのカーボンニュートラル化に向けて、下図の通りCO<sub>2</sub>排出削減の具体的なマイルストーンを策定し、着実に推進しています。

### カーボンニュートラル化に向けた排出量削減マイルストーン（百万t-CO<sub>2</sub>e）



※1 建設中案件の推計値及び持分法適用関連会社の排出も含む

※2 生産されたエネルギー資源の、他者の使用に伴う間接的CO<sub>2</sub>排出を算定

※3 直接的CO<sub>2</sub>排出と、各社の使用するエネルギーの生成に伴う間接的CO<sub>2</sub>排出

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

## 石炭火力発電事業

### 当社方針

- 新規の発電事業・建設工事請負には例外なく取り組まない
- 2040年代後半には全ての事業を終え撤退する

### 取り組みの考え方

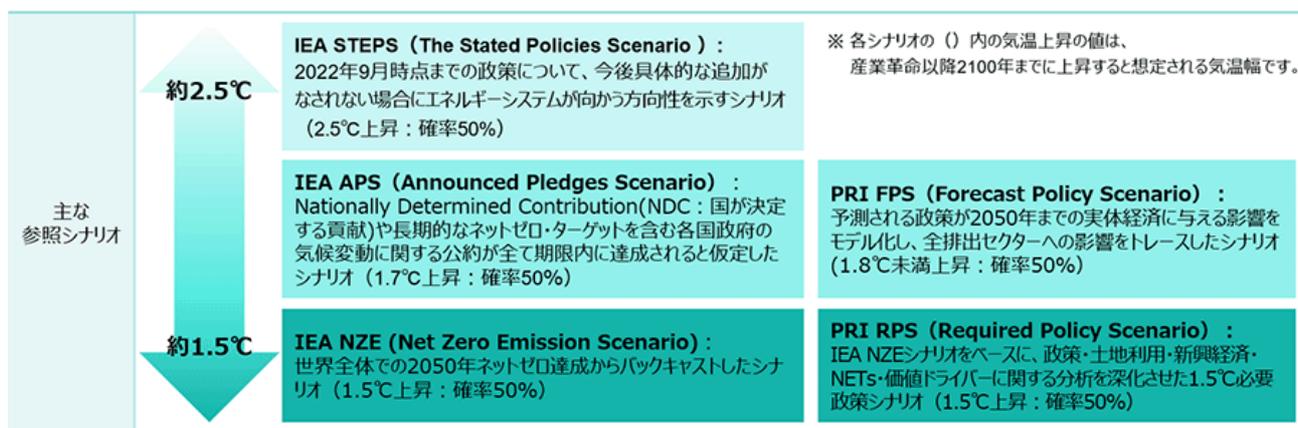
地域社会経済の発展、供給義務を含め当社が負う社会的責任の観点から、以下の取り組みを行いながら事業撤退の前倒しも排除せずあらゆるオプションを追求し、当社及び社会全体の脱炭素化の加速化を図る。

- ホスト国・地域社会等のステークホルダーとの真摯な対話を踏まえた合意形成
- 既存設備の脱炭素・低炭素化に向けた検討・取り組みの追求
- 再生可能エネルギー等への電源シフトに向けたホスト国への最大限の支援

## 戦略：シナリオ分析（気候変動に関する移行リスクと機会）

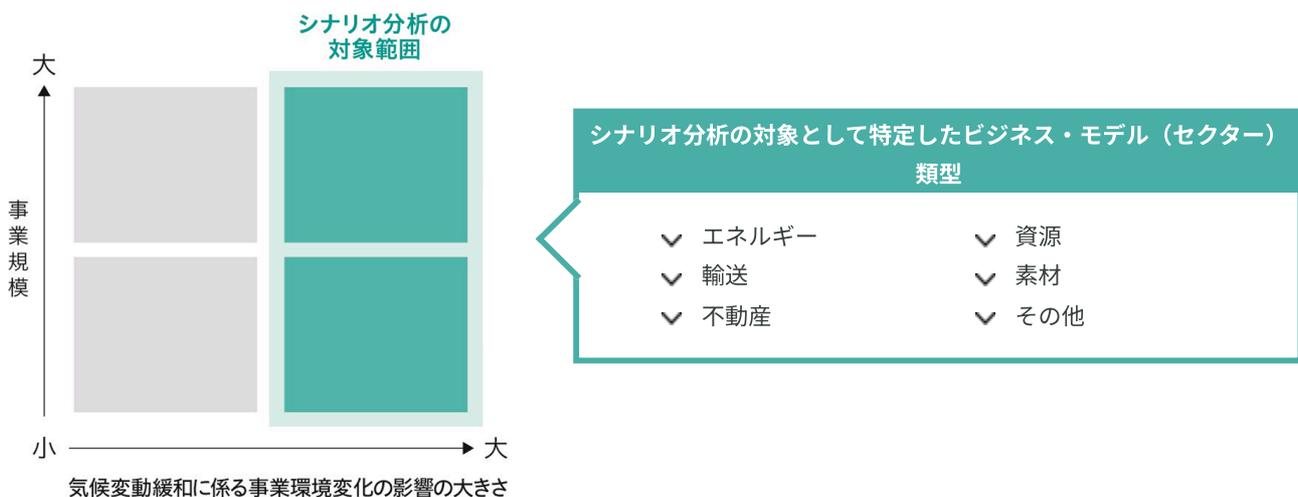
### 気候シナリオの選定

- 事業環境が大きく変化した際に、新たなビジネス機会及び事業の耐性を客観的に評価する観点から、主にIEA（International Energy Agency：国際エネルギー機関）及びPRI（Principles for Responsible Investment：責任投資原則）等のシナリオを用いて、主に2050年までのビジネス・モデルに対する移行リスク及び機会の影響を分析しています。リスク及び機会の影響が及び得る時間軸として、中期：2030年、長期：2050年を設定の上、分析を行っています。
- 尚、これらのシナリオは、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。



### シナリオ分析を実施する当社事業の特定

- 当社事業のうち、気候変動緩和に係る事業環境変化の大きなセクターにかかわる事業について、原則として事業規模の大小にかかわらず、シナリオ分析の対象事業を特定しております。



## 特定した気候関連のリスク及び機会

- 気候関連のリスクは、政策・法規制や、技術開発、市場動向、市場における評価等の変化によってもたらされる移行リスクと、気候変動に伴う自然災害や異常気象の増加等によってもたらされる物理的リスクに大別されます。
- 当社グループは様々な産業分野において世界各地で事業を展開しており、当社グループの見通しに影響を与える気候関連のリスク及び機会を以下のように特定し、その影響を分析しています。具体的な内容については、下段のシナリオ分析の結果をご覧ください。

大分類	特定したリスク及び機会	ビジネス・モデルとの関連性
移行リスク・機会	<p><b>リスク</b> 将来的に低炭素・脱炭素化のための規制が導入され、長期的には、国際的な議論の進展や各国の温室効果ガス削減計画の見直し、幅広い産業分野での技術、市場の変化等が、当社グループの事業環境に影響することが想定される。</p> <p><b>機会</b> 低炭素・脱炭素化のための規制や消費者選好の変化等により低炭素あるいは高効率の商品・サービスの需要増加や新規市場の創出等が進み、当社グループの事業環境に影響することが想定される。</p>	<p>当該リスクが与える影響が相対的に大きいと考えられる分野として、発電事業やエネルギー・資源関連事業、自動車・航空機・船舶関連事業、鉄鋼・化学品・セメント・アルミ製錬事業、不動産事業等があります。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影響の大きさを認識し、適切な対応策を講じることで、業績への負の影響を最小限にとどめるよう努めております。</p> <p>同時に当該機会の獲得に向けて、次世代エネルギーを始めとする将来的に需要増が予測される分野における事業の育成や、効率改善等による既存事業の価値向上等、市場形成を含めた収益化までの時間も考慮しながら戦略を策定し、カーボンニュートラル社会の実現に資する取組を強化しております。</p>
物理的リスク	<p><b>慢性リスク</b> 平均気温の上昇、降水パターンの変化、海面の上昇等が発生し、当社グループの事業活動に継続的・慢性的な影響を与えることが想定される。</p> <p><b>急性リスク</b> 暴風雨・洪水・干ばつ・森林火災等の異常気象の激甚化等が発生し、当社グループの事業活動に突発的な影響を与えることが想定される。</p>	<p>一般に当該リスクが与える影響が相対的に大きいと考えられる分野のうち、屋外に大きな事業拠点を持つ、または、操業に大量の天然資源を要する等の観点から、物理的リスクの影響を受けやすいと考えられる当社事業として、再生可能エネルギーを含む発電事業、資源・エネルギー権益事業、不動産事業、農業、森林事業に焦点を当て分析を行っています。地域の天候や地理的要因等による事業への影響に関する投資時の確認、事業参画後の継続的なアセスメント、契約上の責任範囲の明確化、損害保険契約等により、リスクを管理しております。</p>

## 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モデルに関する事業環境認識は、IEA等が提示する主なシナリオに記載された各セクターの将来的な市場動向等を2030年、2050年において5段階で評価したものです。これらシナリオが示す需要動向や事業環境の見通しは、多くの潜在的リスクや不確定要素を含んでいます。
- 各ビジネス・モデルに関する当社方針・取り組みは、それらシナリオが示すさまざまな事業環境変化の要因や不確実性、当社事業固有の状況等を踏まえた方針・取り組みを記載したものです。また、当社は、火力発電事業、化石エネルギー権益の開発、それ以外の単体・子会社について2050年のカーボンニュートラル化を前提として取り組んでおり、関連する定量指標を開示しております。
- 分析対象事業の事業環境は、NZE、APS、STEPSシナリオにおける2050年時点において、全体の約7割が中立・増加に位置づけられています。その上で、各事業についてリスクと機会を確認し、リスクの低減および機会の獲得に向けて着実に対応していることを確認しました。以下はシナリオが示すマクロ環境のサマリであり、それを踏まえた当社の方針や取組内容についてはページ下部をご参照ください。

### 【参照シナリオ（マクロ環境）の需給変化傾向】

：大幅増加～増加

：中立

：やや減少～減少

：増加～やや増加

：減少～大幅減少

		参照シナリオ（マクロ環境）		
セクター	事業	2030年	2050年	
エネルギー	石炭火力発電			
	ガス火力発電			
	再生可能エネルギー			
	次世代エネルギー	水素・アンモニア・合成燃料		
		エネルギーマネジメント・蓄電池		
	CCUS			

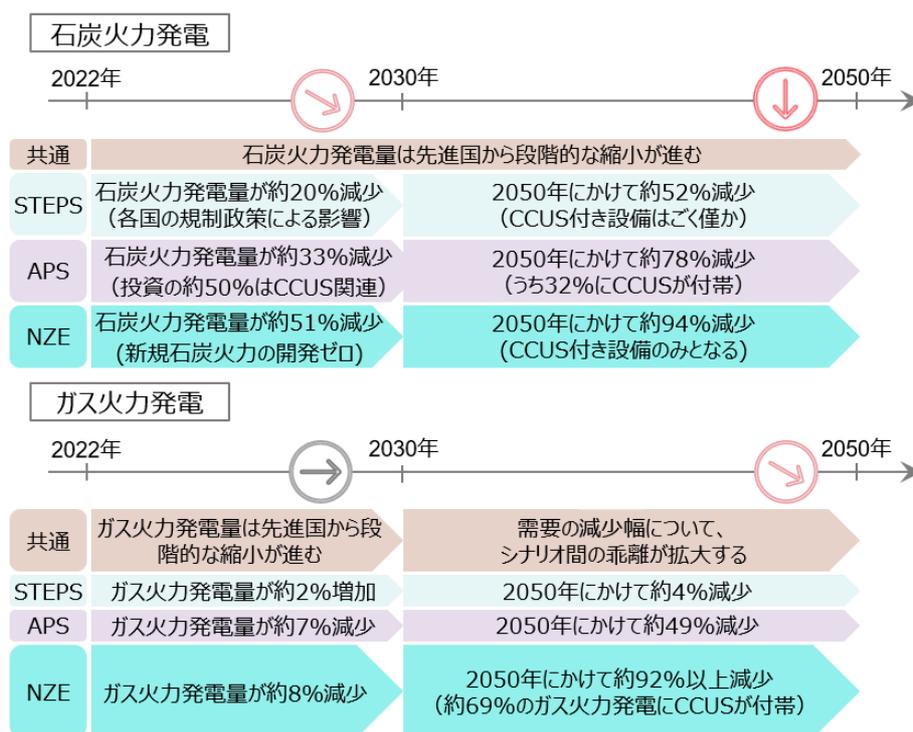
セクター		事業	参照シナリオ（マクロ環境）	
			2030年	2050年
資源	<a href="#">一般炭</a>			
	<a href="#">原料炭</a>			
	<a href="#">鉄鉱石</a>			※
	<a href="#">天然ガス・LNG</a>			
	<a href="#">ニッケル</a>			
	<a href="#">銅</a>			
輸送	<a href="#">車</a>			※
	<a href="#">船舶</a>			
	<a href="#">航空機</a>			
素材	鉄鋼	<a href="#">鋼材</a>		
		<a href="#">鋼管</a>		
	<a href="#">セメント</a>			
	<a href="#">化学品</a>			
	<a href="#">アルミニウム</a>			
不動産	<a href="#">オフィスビル/集合住宅販売</a>			
その他	<a href="#">森林</a>			

※ 参照シナリオ列で「※」としている箇所は、シナリオに十分なデータがないことから記載なし

## 戦略：気候変動に関する移行リスクと機会<シナリオ分析>

### エネルギーセクター

#### 参照シナリオ（マクロ環境：石炭・ガス火力発電量の変化傾向）



### 当社の事業環境・方針・取り組み

#### 当社該当事業

石炭火力発電事業、ガス火力発電事業

#### 外部環境認識、リスク・機会

石炭火力発電は、先進国から段階的な縮小が進み、いずれのシナリオにおいても2040年または2050年にかけて大幅な減少となっています。ガス火力発電は、総発電量に占める割合は中長期的に低下するものの、水素/CCUS等、新技術の活用によるCO<sub>2</sub>排出量の削減検討が進むとも考えられ、エネルギー・トランジションを進める上で、電力安定供給の観点からも引き続き重要な発電手段として一定の供給が求められると考えられます。

## 当社の方針・戦略・取り組み

当社は火力発電への取り組み方針（※1）を定め、経営資源配分の火力から再エネ等環境負荷の低い発電事業へのシフトを図っています。この方針に基づき、2023年度には日本国内の石炭火力発電所を停止しました。ガス火力については、エネルギー・トラジションの橋渡し役として電力供給を支えるとともに、再生可能エネルギー発電普及に伴う調整電源としての役割を發揮する重要な発電方式と理解しており、また、カーボンニュートラル達成に向け、グリーン水素の活用を含めた低炭素化の技術革新も期待される分野と捉え、取り組んでまいります。地域社会・経済の発展や安定電源としての電力供給責任を踏まえつつ、既存設備の脱炭素化・低炭素化に向けた検討・取り組みの追求、再生可能エネルギー等への電源シフトに向けたホスト国への最大限の支援等を行いながら、事業撤退の前倒しも排除せずあらゆるオプションを追求し、当社及び社会全体の脱炭素化を図っていきます。当社では、豊富な発電事業のノウハウを生かし、世界各国で高効率・高品質で環境性能にも優れた電力の供給に取り組んでいます。

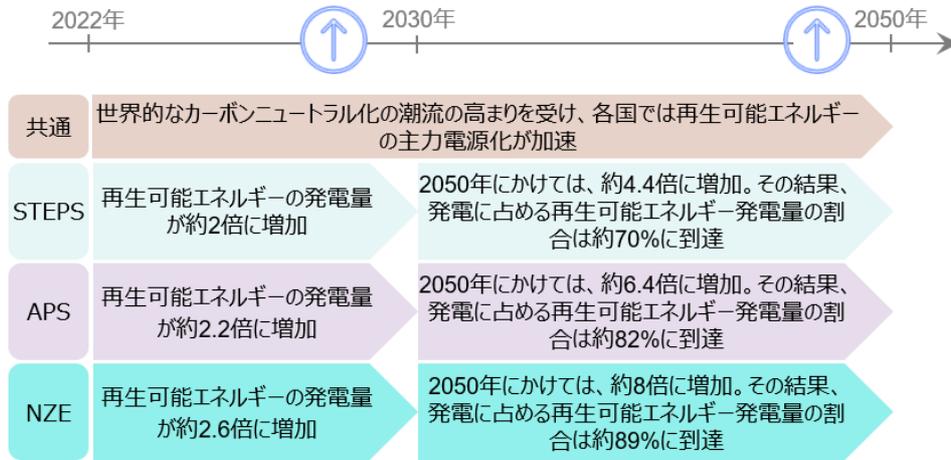
### <<参考値>>

石炭火力発電事業（※1）	2024年3月末時点	2035年見通	2040年代後半
投融資・保証残高（※2）	3,100億円	1,500億円	ゼロ
持分発電容量	5.2GW	約2GW	ゼロ

※1 石炭火力について、2035年までにCO<sub>2</sub>排出量を60%以上削減(2019年比)し、2040年代後半には事業を終え石炭火力発電事業から撤退する方針です。詳細は当社サステナビリティサイトをご覧ください。

※2 出資スキームや契約形態にかかわらず、全ての石炭火力発電事業の投融資・保証残高を参考値として開示しています。2024年3月末の実績は、2024年3月末の為替レート 151.4円/USDを用いて計算しています。

## 参照シナリオ（マクロ環境：再生可能エネルギー発電量の変化傾向）



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

## 当社の事業環境・方針・取り組み

### 当社該当事業

再生可能エネルギー事業

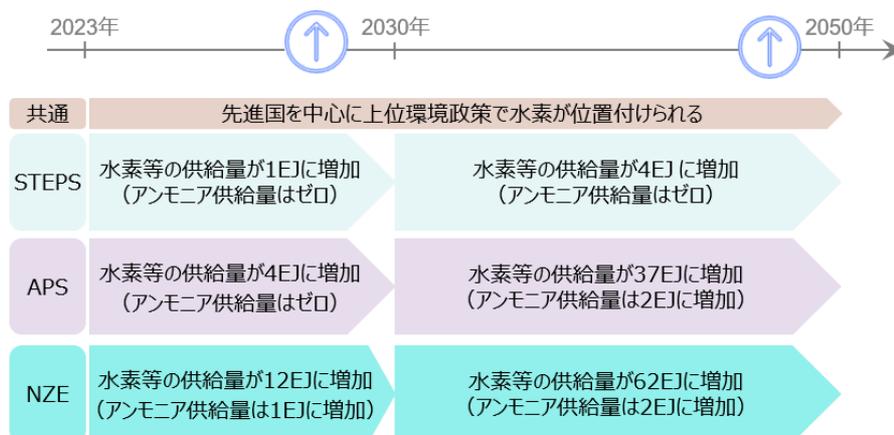
### 外部環境認識、リスク・機会

カーボンニュートラル化の潮流の高まりを受け、各国では再エネの主力電源化が加速し、太陽光発電、風力発電、地熱発電といった再エネ発電に加え、グリーン水素向け再エネ需要が増加しています。左記いずれのシナリオにおいても、2050年までに再エネの発電量は大幅に増え、NZEシナリオでは現在の約9倍になると予想されています。

### 当社の方針・戦略・取り組み

気候変動問題を克服しカーボンニュートラル社会を実現するために、当社グループは、風力、太陽光、地熱、水力、バイオマス等のさまざまな形態による再エネ発電事業を行っています。地域社会における経済や産業の発展に不可欠なエネルギーを安定的に供給するとともに、経営資源を再エネ等、より環境負荷の低い発電ポートフォリオに継続的にシフトする方針を掲げ、2030年までに、再エネ持分発電容量5GW以上を目指しています。2024年3月末時点の持分発電容量は欧州の洋上風力を中心に約2GWと、順調に進捗しています。当社は太陽光・風力事業を拡大するとともに、水資源が豊富な地域での水力発電事業を推進し、地熱資源量が世界第2位のインドネシアにおいて地熱発電事業の運営・開発を進めています。

## 参照シナリオ（マクロ環境：水素供給量・アンモニア供給量の変化傾向）



※ 水素等の供給量には、電力・熱セクターでの水素・アンモニア供給量、低炭素な水素・アンモニア・合成燃料等を含む。

1EJ (=10<sup>18</sup>J) は原油約2,580万klの熱量に相当。（EJ：エクサジュール）

## 当社の事業環境・方針・取り組み

### 当社該当事業

水素・アンモニア・合成燃料等のカーボンフリーエネルギー開発・展開事業

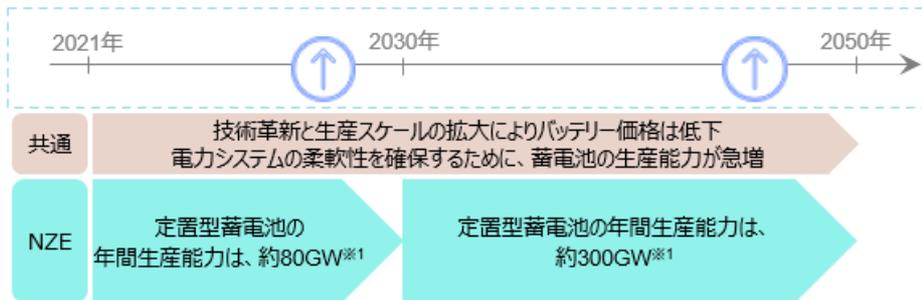
### 外部環境認識、リスク・機会

化石燃料の代替燃料として、ライフサイクルCO<sub>2</sub>削減に寄与する次世代エネルギーの需要が伸びる傾向があります。IEAのすべてのシナリオにおいて、2030年におけるエネルギー投資の太宗をクリーンエネルギーへの投資が占めるとされています。供給側ではすでに、安価に天然ガスや再エネを利用可能なエリアで、水素・アンモニア製造プラントの開発投資がグローバルに計画されており、需要側では産業分野の脱炭素化に向け、欧州や日本・韓国など先進国を中心に、水素やアンモニアの利用計画の策定、及び支援策の制定を進めています。一方、事業を立ち上げるには、政策支援に加え、技術開発の促進、社会受容性の醸成等が必要となります。

### 当社の方針・戦略・取り組み

当社では、2021年度にEIIを立ち上げ、重点分野の一つとして、水素・アンモニア・合成燃料等の事業開発を推進してきました。このうち水素に関しては、地域や水素の特性を生かした地産地消型事業、大量製造・輸送/貯蔵・利用を推進する大型バリューチェーン事業、新技術への投資など、多角的に取り組んでいます。次世代エネルギーの種別ごとに最適技術・コスト低減・導入時期を見極めた上で、サプライチェーン構築を目指し、次世代エネルギーの安定確保・供給を通じて脱炭素社会の実現に貢献します。

## 参照シナリオ（マクロ環境：定置型蓄電池生産能力の変化傾向）



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

## 当社の事業環境・方針・取り組み

### 当社該当事業

蓄電池事業、エネルギーマネジメント事業等

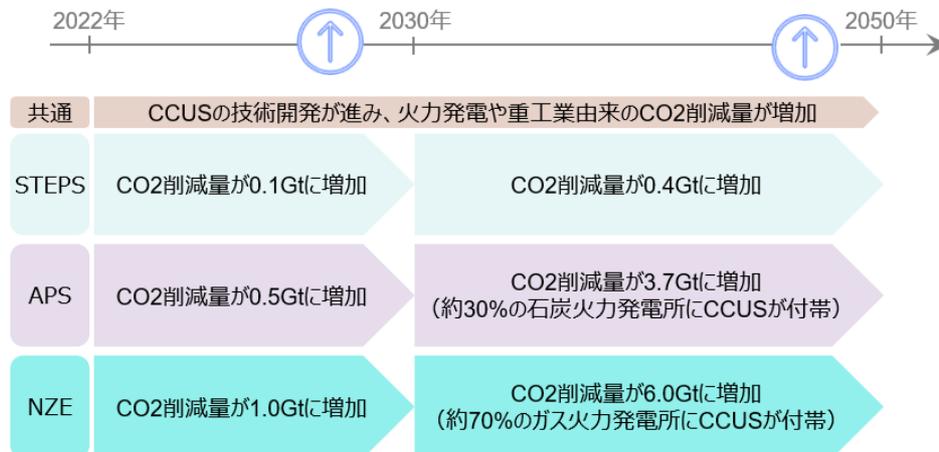
### 外部環境認識、リスク・機会

現状の各国政府目標や政策が推進された場合の電気自動車の販売市場のシェアは、2030年に世界で45%に達すると言われています。また、再エネの増加に伴い再エネの出力変動を補完するエネルギー貯蔵効率の高い蓄電池が一層求められるようになり、エネルギーマネジメントの観点からも現在の約10倍規模への市場拡大が見込まれています。こうした動きと併せて、欧州のバッテリー規制等では、蓄電池のリサイクルやカーボンフットプリント開示、トレーサビリティを求める動きがあります。また、バッテリーで用いられる重要な鉱物資源の採掘の地理的分布は偏っており、コバルト、リチウム、ニッケルの価格上昇は、蓄電池価格の上昇をもたらすリスクにつながります。

### 当社の方針・戦略・取り組み

当社では、再生可能エネルギーの一層の普及への大きな課題である電力システムの安定性の確保について、蓄電池を活用した新たなエネルギーマネジメント技術の事業化を進めています。さらに、気候変動緩和のもう一つの鍵となる、シェアリング事業等のエネルギー需要側におけるエネルギー消費の削減や再生可能エネルギーの活用につながるビジネスを推進しています。具体的には、当社は、これまで培ったノウハウや電力卸売や再エネ電源開発等のグループ力を生かし自ら事業開発を進めることでコスト管理を厳しく実施し、電力サービス事業からの収入改善を同時に進めることで、戦略的に事業性を確保しています。自動車メーカーとともにEV用バッテリーを活用する新たな試みの社会実装も進めながら、世界各地での車載用蓄電池のさらなる活用モデルも検討します。

## 参照シナリオ（マクロ環境：CCUS導入によるCO2吸収量の変化傾向）



### 当社の事業環境・方針・取り組み

#### 当社該当事業

##### CCUS導入事業

#### 外部環境認識、リスク・機会

CCUSは新しい技術のため、現段階での普及は限定的ですが、欧米等の先進諸国では、補助金や税控除等の支援策を推進しており、投資が拡大傾向にあります。NZEシナリオでは、2030年に水素製造設備、石炭、ガス、バイオマス火力発電所、セメント、鉄鋼、化学等の産業施設の新規建設と改修によって多くのCO2回収ニーズが見込まれており、全世界でCCUSの導入は増加していく見込みです。同時に、排出の多い国から貯留キャパシティの大きい国へのCO2越境輸出構想もアジア及び一部欧州域内でも検討されつつあります。一方で、参照シナリオとは異なりCO2削減の取り組みが全世界的に軟化する際には、マーケットが縮小し、補助金制度の廃止や、設備投資コストが増加する等のリスクが考えられます。

#### 当社の方針・戦略・取り組み

今後、各種支援制度の有無は事業の経済性、事業の成立要否そのものに大きく影響するため、すでに補助金等の枠組みが整いはじめている国・地域においては積極的に活用し、早期の案件参画、積み上げを目指していきます。具体的には英国でのCO2貯留鉱区の取得、カナダにおけるローカルパートナーとのCCS共同事業開発推進、日本・豪州間の越境CO2輸出構想などです。一方で、炭素排出目標の設定、政策の検討を進める国・地域においては、可能な限り政府と連携し法制度の整備に携わることで市場環境を整え、優位なポジションで案件組成することを目指します。また、炭素除去クレジット創出を通じたCCUSバリューチェーン構築にも取り組んでおり、具体的にはバイオマス由来の二酸化炭素（CO2）を回収・貯留してCO2除去を行うノルウェーのInherit Carbon Solutions AS社への出資や、東京ガス（株）との米州におけるDAC(Direct Air Capture)事業検討などがあります。

※ 大気から直接CO2を回収するDirect Air Capture技術。

## 資源セクター

### 参照シナリオ（マクロ環境：一般炭生産量の変化傾向）



### 当社の事業環境・方針・取り組み

#### 当社該当事業

上流権益

#### 外部環境認識、リスク・機会

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

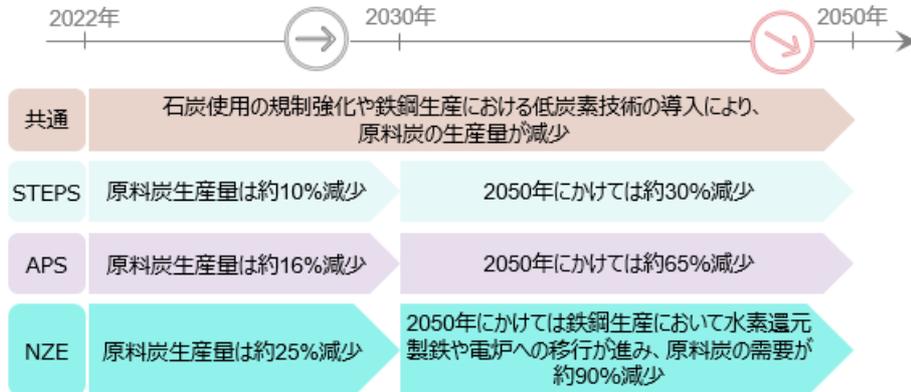
#### 当社の方針・戦略・取り組み

当社は一般炭鉱山開発事業において、新規の権益取得は行わず、2020年代後半までに一般炭鉱山からの持分生産量ゼロとする方針です。当社の資源ポートフォリオにおける一般炭権益の割合は相対的に小さく、現行保有する権益についても、近い将来にマインライフの終了を迎える予定です。また、同権益は需要が相対的に高い高品位炭を産出しており、コスト競争力もあるため、需要減の局面でも一定の価格下振れ耐性を備えています。

<参考>

2024年3月末 一般炭・原料炭（上流権益）エクスポージャー：800億円

## 参照シナリオ（マクロ環境：原料炭生産量の変化傾向）



## 当社の事業環境・方針・取り組み

### 当社該当事業

上流権益

### 外部環境認識、リスク・機会

長期的には、多くの国・地域において炭素税の導入・強化等の政策が進展することにより、CO<sub>2</sub>排出量の少ない低炭素製鉄法の実用化や、電炉鋼比率の増加に伴い、原料炭の需要は減少することが見込まれます。

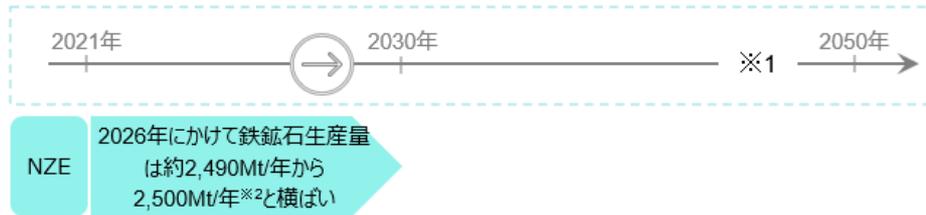
### 当社の方針・戦略・取り組み

CCUS等のCO<sub>2</sub>回収・貯留技術との組み合わせにより、高炉による製鉄事業は当面維持されることが予想される他、当社が保有する権益は、原料炭の中でも希少性の高い強粘結炭を産出しているため、一定の需要は維持されると考えています。

<参考>

2024年3月末 一般炭・原料炭（上流権益）エクスポージャー：800億円

## 参照シナリオ（マクロ環境：鉄鉱石生産量の変化傾向）



※1 鉄鉱石の2050年の値は、シナリオに十分なデータがないことから記載なし

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

## 当社の事業環境・方針・取り組み

### 当社該当事業

上流権益

### 外部環境認識、リスク・機会

世界の鉄鋼需要は漸増する見込みであるものの、脱炭素化の進展に伴う電炉鋼比率の増加により、原料の一部が鉄スクラップに代替され、鉄鉱石需要が減少する可能性があります。一方で、高炉法・電炉法の双方においてCO<sub>2</sub>排出量が抑えられる直接還元鉄の需要・生産は増加することが見込まれ、その原料となる高品位鉄鉱石の需要は増加する可能性があります。

### 当社の方針・戦略・取り組み

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

## 参照シナリオ（マクロ環境：天然ガス需要の変化傾向）



## 当社の事業環境・方針・取り組み

### 当社該当事業

天然ガス/LNGの上流権益、中下流、トレーディング

### 外部環境認識、リスク・機会

各シナリオにおいて需要の増減幅に大きな乖離があるものの、低炭素社会への移行局面においては、石炭の代替としての発電燃料の他、石油化学製品の原料やアンモニア、輸送用燃料として引き続き重要な役割を果たすと考えています。短中期的には、特にASEANを中心に需要が増加すると見込んでおり、アジア大洋州（インド含）及び中国でのビジネス機会の増加が期待されます。また、今後のLNGの主たる供給国・地域が中東、及び米国になる事や、ロシア・ウクライナ情勢の影響もあり、需要国向けのLNGトレードの機会が拡大する可能性もあります。

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

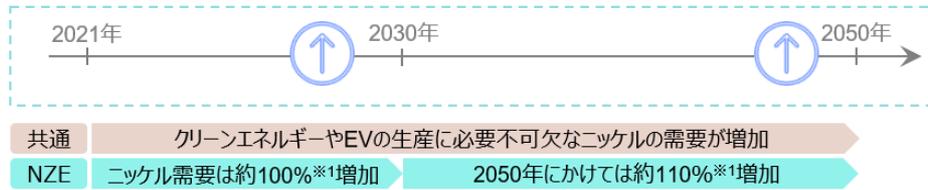
### 当社の方針・戦略・取り組み

当社では中長期的な目線で戦略地域を絞り、上流のLNGプロジェクト、LNGトレード、中下流事業を組み合わせた天然ガス・LNGバリューチェーンの構築による機会の最大化に取り組んでいきます。また、CCS/CCUS等の環境技術導入や再生可能エネルギーとのベストミックスを図りながらカーボンニュートラル化社会への移行を支えるTransition Fuelの需要を確保しつつ、適切な国・地域へのエネルギーの安定供給へ貢献します。

### <参考>

2024年3月末 ガス・LNG（上流権益）エクスポージャー：700億円

## 参照シナリオ（マクロ環境：ニッケル需要の変化傾向）



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

## 当社の事業環境・方針・取り組み

### 当社該当事業

#### 上流権益

### 外部環境認識、リスク・機会

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

### 当社の方針・戦略・取り組み

マダガスカル共和国で生産者として事業を推進しており、製品を欧米・日本を含むアジア向けに販売するとともに、さらなる事業機会の創出を図っています。今後も、採掘場の再植林を含む生物多様性保全、鉱山・工場サイト周辺の環境保全を継続するとともに、CO<sub>2</sub>排出量削減の模索・取り組みを継続し、生産安定・生産量拡大等に取り組んでいきます。

## 参照シナリオ（マクロ環境：銅需要の変化傾向）



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

## 当社の事業環境・方針・取り組み

### 当社該当事業

#### 上流権益

### 外部環境認識、リスク・機会

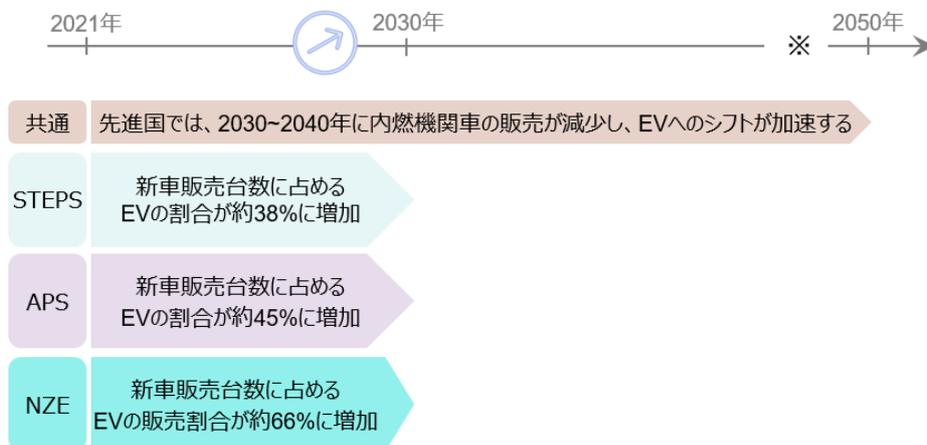
再エネやEVの普及に伴い、銅の需要は中長期的に拡大することが見込まれます。一方で、新規開発鉱山の操業難易度・リスクの高まりや環境保護規制強化等の影響で、供給量拡大が難しくなることが見込まれます。

### 当社の方針・戦略・取り組み

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

## 輸送セクター

### 参照シナリオ（マクロ環境：乗用車販売台数・EVシェアの変化傾向）



※ 2050年の値は、シナリオに十分なデータがないことから記載なし

### 当社の事業環境・方針・取り組み

#### 当社該当事業

完成車の販売、自動車部品の製造・販売、自動車ファイナンス、オートリース、シェアリング、駐車場事業等

#### 外部環境認識、リスク・機会

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

#### 当社の方針・戦略・取り組み

当社は完成車・自動車部品の製造・販売のみならず、Maas領域においても幅広い事業を手がけています。EVの普及やMaas化の進展を好機と捉え、北欧の駐車場事業では、EVの普及に不可欠な充電ネットワークや駐車場を活用したEVサブスクリプションサービスの拡充を進めています。日本では、通勤用の車のEVフリート化・職場充電設備の供給・太陽光発電サービスの提供等を手掛ける事業を立ち上げています。なお、EV化に伴い需要の減少が見込まれる内燃機関関連部品については、当社部品製造事業の数%にも満たないことから、財務的な影響は限定的であると考えます。

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

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



## 当社の事業環境・方針・取り組み

### 当社該当事業

造船、船舶トレード、船舶保有・運航、船舶用バッテリー販売等

### 外部環境認識、リスク・機会

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

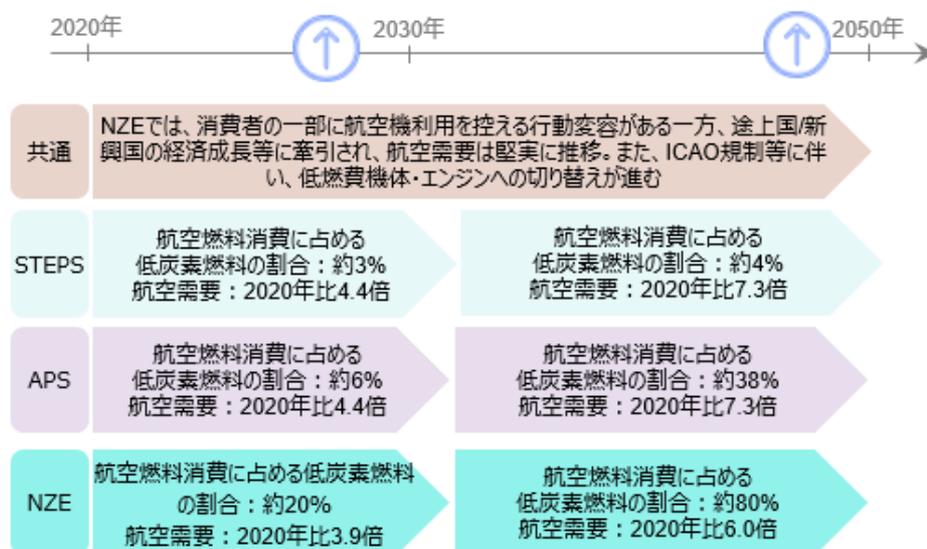
### 当社の方針・戦略・取り組み

各国の法規制や市場、ゼロエミッション／低炭素船の技術やコストの動向をモニタリングしながら、規制の将来的な導入等を見据え、造船事業の製品ラインアップや保有船ポートフォリオにおける低炭素船の比率の引き上げに向けた取り組みを進めています。また、大型外航船舶の燃費改善や小型内航船舶のゼロエミッションの実現に寄与する船舶用バッテリーについては、高い世界シェアを誇るCorvus Energy社との合併事業を通じ、日本での販売を強化しています。更には、長年のパートナーシップ関係にある大島造船所とともにアンモニア燃料船の共同開発に取り組んでおります。加えて、新規分野としては今後需要が伸びることが見込まれている洋上風力支援船への出資も行っています。こうした取り組みを通じ、社会の脱炭素化・低炭素化に向けた新たな事業機会を創出していきます。

※1 International Maritime Organization：国際海事機関

※2 LNG燃料船、メタノール燃料船、アンモニア燃料船等

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



## 当社の事業環境・方針・取り組み

### 当社該当事業

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

### 外部環境認識、リスク・機会

航空需要は中長期的に増加することが見込まれています。また、ICAO（※1）やIATA（※2）による規制や国際航空におけるカーボン・オフセットスキーム（CORSIA）の運用開始等により低燃費機体へのシフトが進むとともに、SAF（※3）をはじめとする低炭素燃料の導入量やカーボンクレジットの需要が増加し価格が上昇することが想定されます。

### 当社の方針・戦略・取り組み

主力となる航空機リース・エンジンリース事業においては、より燃費効率に優れた新型航空機・エンジンへの入れ替えを進め、新規や機材入れ替えのためのリース需要を獲得することで持続的な売り上げ拡大を図るとともに、脱炭素に取り組む顧客（航空会社）の取り組みに貢献しています。引き続き、航空機の低燃費化にかかわる法規制・市場・技術動向をモニタリングしながらポートフォリオをシフトさせていくことで、リース料や保有機体価格下落のリスクをコントロールし事業環境変化に柔軟に対応していきます。

また、退役した航空機を解体しその部品を販売する航空機パートアウト事業を通じ循環経済の構築に資する取組を推進するほか、需要の高まりが著しいSAF等バイオ燃料については日本や北米での商用生産開始に向けて開発を進める等、社会のCO<sub>2</sub>削減を目指すと同時に事業機会の獲得に努めています。

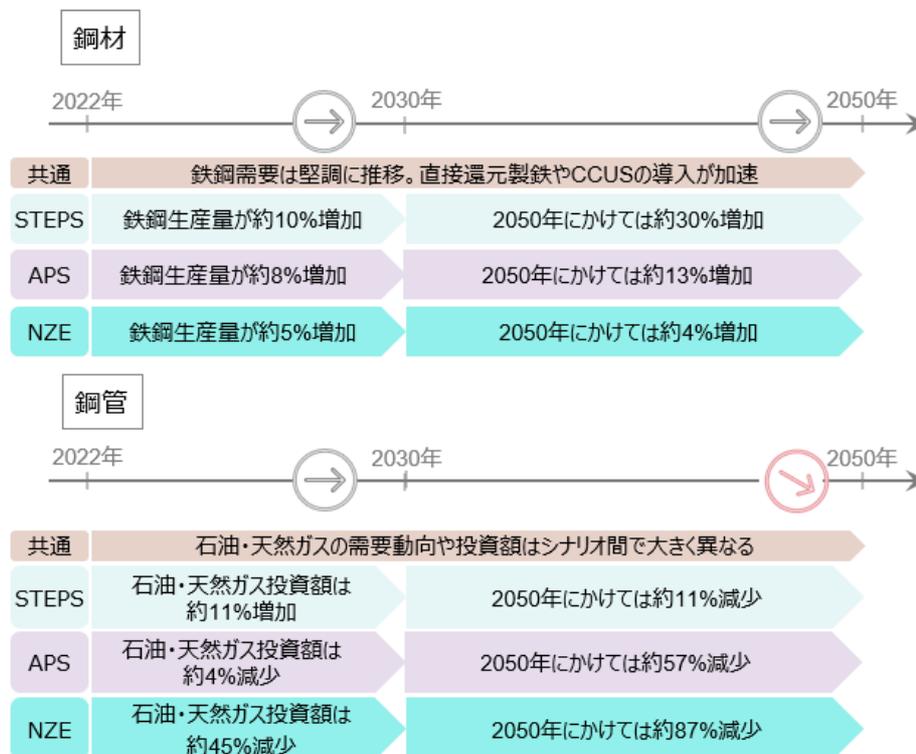
※1 International Civil Aviation Organization：国際民間航空機関

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

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

## 素材セクター

### 参照シナリオ（マクロ環境：鉄鋼生産量・石油・天然ガス投資額の変化傾向）



## 当社の事業環境・方針・取り組み

### 当社該当事業

鉄鋼製品（鋼材・鋼管等）の加工・販売事業等

### 外部環境認識、リスク・機会

鋼材については新興国など需要の増加が予想されていますが、地産地消が進み、グローバルなトレードから生産国で消費することへのシフトが見込まれています。鋼管については、現在の主要な用途である石油・天然ガスの開発投資は長期的には減少していくことが予想されていますが、エネルギー確保の重要性が注目され、原油よりも環境負荷の低い天然ガスを中心に当面底堅い需要が継続すると見られます。社会からの脱炭素化・低炭素化ニーズの高まりに応じ、よりCO<sub>2</sub>排出量の低い水素を用いた製鉄法（直接還元製鉄）や電炉材へのシフト等の低炭素化の取り組みが今後加速すると思われます。また、風力発電やCCUS等グリーンインフラ整備に伴う各種鋼材・鋼管の需要増加も見込まれます。

### 当社の方針・戦略・取り組み

戦略的パートナーと連携してグリーンスチールの販売を促進するほか、製鉄業のグリーン化に資する新たな事業機会を模索していきます。グリーンインフラ整備の鋼材・鋼管需要の取り込みも目指します。

また、統合エネルギー企業が取り組むエネルギー・トランジション（電源のグリーン化・多様化）に応じ、関連ビジネスを推進するとともに、天然ガス開発でニーズが高い高耐食性鋼管など従来からの鋼管販売も引き続き注力していきます。加えて、鉄鋼・エネルギー産業の脱炭素化・低炭素化に資する新技術を積極的に活用し、CCUS周辺ビジネスの取り込みも注力して参ります。

## 参照シナリオ（マクロ環境：セメント生産量の変化傾向）



## 当社の事業環境・方針・取り組み

### 当社該当事業

セメント流通事業

### 外部環境認識、リスク・機会

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

CO<sub>2</sub>排出量の多い従来型のセメントに対する脱炭素化を進める規制の導入等によるコストの増加や需要の減少リスクがある一方で、低炭素な製造方法によるセメントの需要増加といった機会があります。

### 当社の方針・戦略・取り組み

当社が手掛けるセメント流通事業は、セメントの製造工程は含まれていないため、自社のCO<sub>2</sub>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した低炭素なセメントの流通量増加の伸びを捉えるべく、市場の変化に応じた販売戦略を展開していきます。また、有望なクリーンテック企業とも協業し、クリーンなセメント製造技術の検証やその技術を用いた関連製品の展開についても取り組んでいます。

## 参照シナリオ（マクロ環境：化学品生産量の変化傾向）



## 当社の事業環境・方針・取り組み

### 当社該当事業

製造、トレーディング

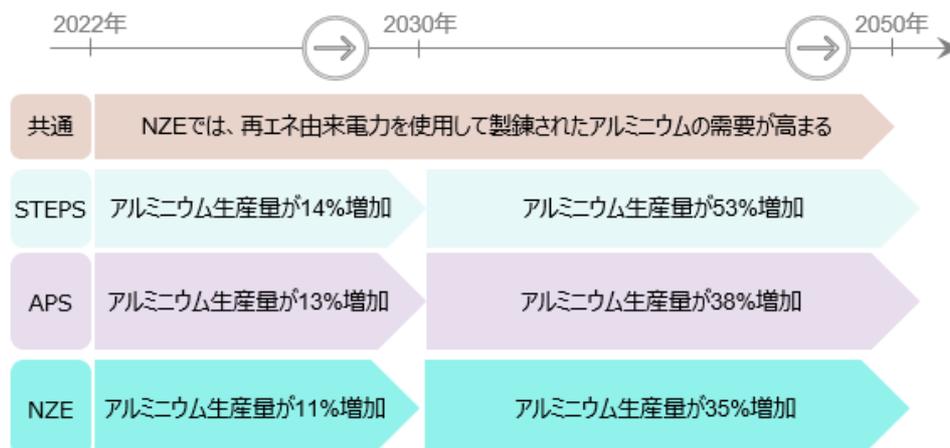
### 外部環境認識、リスク・機会

再生可能エネルギーやエネルギー関連インフラの拡大に伴い、化学品の需要が高まると考えられます。一方で、主な原料に石油・ガスの精製によって生じるナフサが用いられますが、長期的なエネルギーの脱炭素化の中で、今後原料となるナフサの供給量が減少することが想定されます。加えて、石油化学製品は、合成・分解の工程で使用される化石エネルギーから大量のCO<sub>2</sub>が排出されることから、使用エネルギーの再生可能エネルギーへの転換等製造工程の低炭素化を求められることが想定されます。

### 当社の方針・戦略・取り組み

脱炭素に関する顧客からの要請、関連技術動向等をモニタリングするとともに、バイオマス原料の活用やCCU（CO<sub>2</sub>の利活用）による化学品製造等の事業機会の開拓を進めています。例えば2024年からは、石油化学品業界の構造変化を捉え、バイオナフサを主原料とした石化製品のトレードを開始しています。石油化学品原料・製品市場の需給変化を調整するグローバルトレードにも引き続き取り組んでいきます。

## 参照シナリオ（マクロ環境：アルミニウム生産量の変化傾向）



## 当社の事業環境・方針・取り組み

### 当社該当事業

製錬事業

### 外部環境認識、リスク・機会

アルミニウムはその軽さやリサイクル性の高さから、自動車の軽量化による燃費向上等、社会の低炭素化に欠かせない金属であり、需要の拡大が見込まれます。一方で、一次製錬工程で多量の電力を消費することから、今後の低炭素・脱炭素化が進展した社会においては、電源の再生可能エネルギー化等、CO<sub>2</sub>排出量を抑えて製造したグリーンアルミニウムの需要が高まることが見込まれます。

### 当社の方針・戦略・取り組み

当社が手掛ける東南アジアにおけるアルミニウム製錬事業は主に水力由来の再エネ電力を利用していることから、将来の炭素価格リスクは限定的であり、中長期的に競争力を維持できると考えています。そのため、今後、最終需要家から、サプライチェーンを通じた脱炭素化の要求が高まることは、当社の強みを発揮するビジネスチャンスと捉えています。2023年度には、業界を超えた連携により、グリーンアルミをマスバランス方式（※1）により割り当てた缶を共同で企画・製造し、有名ブランドビールに採用されました。更なるグリーンアルミニウムの権益の積み増し、及び取り扱い量の拡大を通じた競争力強化に向けて取り組んでいきます。

※1 再生可能エネルギーによりCO<sub>2</sub>排出を抑制して製造したアルミニウム

※2 特性の異なる原料が混合される場合に、ある特性を持つ原料の投入量に応じて生産する製品の一部にその特性を割り当てる手法

## 不動産セクター

## 参照シナリオ（マクロ環境：商業/住居ビルフロア面積・建物回収率の変化傾向）



※ シナリオ上でデータの更新がなされていないため、昨年度の評価・数値を引用

## 当社の事業環境・方針・取り組み

## 当社該当事業

オフィスビル、商業施設、住宅、物流施設の開発・運営、不動産ファンド事業

## 外部環境認識、リスク・機会

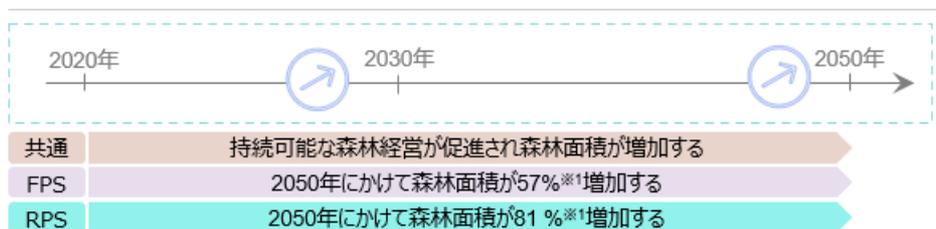
不動産セクターは、新興国、途上国の人口増加や都市化、ならびに既存建築物の改修が進むことによる需要の増加が見込まれています。一方で建築物におけるエネルギー消費量の削減がCO2排出量の削減には大きな課題となっています。国内においては、2050年カーボンニュートラルの実現に向け、2030年以降の新築物件についてZEH・ZEB基準と同水準の省エネ性能が求められていく等、エネルギー効率の上昇によるCO2排出削減が求められます。それらに対応できない場合には、運営コストの増加を通じた不動産価値の下落や需要の減少リスクがある一方で、それらへの対応によりZEH・ZEBに適合した建設物の需要増や不動産価値向上による収益の増加の機会があります。

## 当社の方針・戦略・取り組み

当社は、さまざまな不動産の開発・運営を手掛けておりますが、それぞれにおいて、顧客の需要動向や技術動向を踏まえ、建設時に排出されるCO2であるエンボディドカーボン、建物の利用中に排出されるオペレーショナルカーボンの双方を削減することを目的に、スマートメーターやEMS等、最新設備の導入や設備更新の実施、再エネの導入を進めています。また、入居テナントとも協力し環境に配慮した取り組みの実施にも努めているほか、環境認証の取得やZEH・ZEBの物件開発にも取り組んでいきます。

## その他

### 参照シナリオ（マクロ環境：森林面積の変化傾向）



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

※ PRIのFPS・RPSシナリオはそれぞれIEAのAPS・NZEシナリオと温度帯が近似

－PRIのFPSシナリオ(2100年1.8°C未満上昇)はIEAのAPSシナリオ(2100年1.7°C上昇)と近似の温度帯

－PRIのRPSシナリオ(2100年1.5°C上昇)はIEAのNZEシナリオ(2100年1.5°C上昇)と近似の温度帯

## 当社の事業環境・方針・取り組み

### 当社該当事業

#### 森林事業

#### 外部環境認識、リスク・機会

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

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

また将来的には、森林が生育過程でCO<sub>2</sub>を吸収することを評価した、炭素除去クレジットや、持続可能な伐採を通じた環境負荷の低い林産物を用いて石油化学品等を代替する需要も高まると見込まれ、こうした分野においては各国・各企業による投資・開発競争が激化していくことが考えられます。

#### 当社の方針・戦略・取り組み

当社では、2022年に持続可能な森林経営及び林産物の調達に関して、「森林経営方針」及び「林産物調達方針」を策定しました。方針を実践する上での「運用ガイドライン」もそれぞれ定めており、これに則り毎年モニタリングを行っています。

上記方針に則り持続可能な森林経営を前提として森林事業を拡大すること、従来型の林産物の供給に加えて、CO<sub>2</sub>の吸収・固定・利活用に資する新たな商品・事業を開発していくことに取り組んで参ります。

#### 【将来見通しに関する免責事項】

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

## 戦略：気候変動に関する物理的リスクと対策

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

### 【当社におけるリスク項目の洗い出しと対応状況】

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

物理的リスクは、事業活動に継続的・慢性的影響を与える慢性リスク（平均気温の上昇、降水パターンの変化、海面の上昇等）、突発的な被害を発生させる急性リスク（暴風雨・洪水・干ばつ・森林火災等の異常気象の激甚化等）に大別され、生産拠点の設備や労働条件に関する直接的影響や、原材料・製品の幅広いサプライチェーンへの間接的な影響等、さまざまな影響をもたらす可能性があります。当社は幅広い分野・地域で事業を展開する中で、当該地域の天候や地理的要因等による事業への影響に関する投資時の確認、事業参画後の継続的なアセスメント、契約上の責任範囲の明確化、損害保険契約等により、それらリスクを管理しています。

セクター	各セクターにおける物理的リスクの影響認識		左記のリスクに関連する主な事業
	慢性	急性	
エネルギー	水不足に伴う操業効率低下や操業の中断、海面上昇による水没リスク等	洪水や暴風雨に伴う設備の損害や操業の中断等	東南アジア・中東・アフリカにおける火力発電、国内外の風力発電、国内のバイオマス発電、太陽光発電等の再生可能エネルギー発電事業等
資源 権益	気温上昇や水不足に伴う、生産効率低下、操業中断、海面上昇による水没リスク等	洪水や暴風雨に伴う設備の損害や操業の中断等	北米、南米・豪州・アフリカ等における鉱山事業、東南アジア・中東におけるエネルギー権益事業、それら資源・エネルギーの販売事業等
素材	気温上昇や水不足に伴う、生産効率低下、操業中断等	洪水や暴風雨に伴う設備の損害や操業の中断、原材料・生産物輸送の遅延等	金属製品、輸送機及び輸送機部品、化学品、資材等にかかわる製造・加工・販売事業等
輸送	水不足に伴う生産効率低下、操業の中断等	洪水や暴風雨に伴う設備の損害や操業の中断、原材料・生産物輸送の遅延等	輸送機・輸送機部品の製造・販売事業等
不動産	気温上昇に伴う、工期遅延や水光熱費等のコスト上昇、海面上昇に伴う資産価値低下等	洪水や暴風域に伴う工期遅延、建物の損傷・浸水に伴う資産価値低下等	オフィスビル事業、商業施設事業、住宅関連事業、物流施設事業等
農業	気温上昇や気候変化に伴う生産効率低下等	暴風域・洪水・干ばつの発生に伴う操業の中断等	農業及び食品の輸入・卸売、小売販売事業等
森林	気温変動に伴う生育環境の変化等	自然災害による森林資源の資産価値の低下等	ロシア・ニュージーランドにおける森林事業

## 【影響を受けやすい事業のリスク分析結果と対応状況】

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

発電事業、資源・エネルギー権益事業、不動産事業、農業に加え今年度は森林事業も対象に、主要拠点の所在地情報等を基に、主に水ストレス、洪水・海面上昇、気温上昇、森林火災の影響に関して、2100年までに産業革命以降4°C上昇想定（※1）によるRCP8.5シナリオ（※2）を参照した評価ツール等を用いて、事業の実態等も踏まえ、リスク分析を行いました。当該事業についても、地域の天候や地理的要因等による事業への影響に関する投資時の確認、事業参画後の継続的なアセスメント、契約上の責任範囲の明確化や、損害保険の付保等により、適切にリスク管理を行っていることを確認しました。

セクター	分析結果と対応状況
エネルギー	発電事業について水ストレスを分析したところ、水不足の懸念が生じる可能性がある地域が含まれていますが、冷却用に多量の水を使用する当社火力発電事業における事業用水は、海水や発電プラント内の造水設備により賄われており、水不足による操業中断等のリスクは大きくないと判断しています。
資源権益	資源権益事業において水ストレスや継続的気温上昇のリスクを確認したところ、長期的に35°C以上の高温日が増加する、また水不足の懸念が生じる可能性が相対的に高い地域が含まれていますが、地理的条件等を踏まえ災害リスクの評価や、気温その他条件に十分配慮した適切な労働条件の設定、損害保険の付保等によりリスクのコントロールに努めています。
不動産	不動産事業において、開発検討時には各所在地における洪水リスクを十分に調査分析し、ハザードマップや個別案件の具体的な条件等から保守的にリスクを評価した上で案件を選別しております。また、各案件の開発推進においては、物理的リスクへの方策を実施することでリスクの極小化を図っており、事業ポートフォリオ全体としてのリスクは深刻ではないと捉えています。
農業	農業の主要生産拠点について、拠点所在国の気温上昇や水ストレスを分析したところ、35°C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。
森林	森林事業について、森林火災リスクを分析したところ、現状当社が保有する森林資産についてはリスクが低いことが確認されました。当保有森林においては火災防止計画等に沿った施策に取り組んでおります。TNFD（※3）に基づく情報開示におけるリスク分析では、ニュージーランドにおける当社森林資産を取り上げて洪水等も含む自然災害リスク全体として分析しております（分析結果詳細は  TNFDベータ版フレームワークに基づくトライアル分析をご参照ください）。

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

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

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

# 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を考慮に入れ、グループ全体の事業活動から生じる社会・環境への影響を適切にコントロールするために、「環境方針」「人権方針」「サプライチェーンCSR行動指針」「贈賄防止指針」「コンプライアンス指針」等の方針を設定し、グループ内で周知・徹底を図っています。
- 具体的には、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、気候変動問題については、多様な気候変動影響や社会の気候変動対応に起因する事業環境の変化によって発生し得る、事業の持続性が妨げられるリスク及び機会について、以下のような点を確認しています。
  - 気候変動あるいは自然災害・異常気象の頻発による影響
  - 規制の導入による影響
  - 技術の変化等による影響
  - 気候変動緩和や気候変動への適応の進展による事業の拡大や業績の改善余地
- 既存事業に関しても、当社は各事業における社会・環境関連を含む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・環境関連リスクの状況を把握し、経営の戦略的判断への活用を可能にする体制を整えています。
- また、気候変動問題に係るリスクへの対応については、各営業グループにおいて、関連する事業分野における規制の導入や市場変化を把握したうえで事業展開を行うことに加えて、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問題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収集・分析し、定期的に経営会議、取締役会に報告しています。そのうえで、ポートフォリオ全体の確認を行い、許容できないリスクがあれば、関連コーポレート部署と共同でエクスポージャーの削減を含む対応を検討する体制となっています。

# 指標と目標・実績

## 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方針」および「マテリアリティ」に係る長期・中期目標を制定し、2050年に自社事業をカーボンニュートラル化するとともに、社会のカーボンニュートラル化に貢献していくことを目指しています。方針や長期・中期目標において掲げている主な内容は、以下の通りです。詳細な内容については、「[気候変動問題に対する方針](#)」および「[マテリアリティ](#)」のページをご覧ください。

- ・ 当社グループのCO<sub>2</sub>排出量を、2035年までに50%以上削減する(2019年比)。  
このうち火力発電事業については、2035年までに40%以上削減(石炭火力発電は60%以上削減)する。
- ・ 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、一般炭鉱山から生じる間接的CO<sub>2</sub>排出量を2020年代後半にゼロとする。
- ・ 再生可能エネルギー供給を拡大（2030年までに5GW以上）する。

#### ※ カーボンニュートラル化の対象範囲

- ・ 住友商事単体及び子会社の直接的CO<sub>2</sub>排出と、各社の使用するエネルギーの生成に伴う間接的CO<sub>2</sub>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む)
- ・ 住友商事単体及び子会社、持分法適用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CO<sub>2</sub>排出。

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

2023年4月より、当社内で内部炭素価格(インターナルカーボンプライシング、ICP)制度を運用し炭素排出コスト、環境価値に加えて、削減貢献量を算出しています。カーボンニュートラル社会の実現に資する新たな事業機会創出に向けた全社の施策検討や投資判断時の将来事業への影響等の確認に活用しています。

また、当社ICPにおいては、IEAが発行するWorld Energy Outlook 2023のNet Zero Emissions Scenario(NZEシナリオ)の炭素価格の見通しを使用しております。

<当社ICPにおける炭素価格>

(\$/t-CO<sub>2</sub>)

	2030年	2035年(※)	2040年	2050年
ネットゼロ公約済み先進国	140	172.5	205	250
ネットゼロ公約済み新興国・発展途上国	90	125	160	200
ネットゼロ未公約の特定の新興国・発展途上国	25	55	85	180
その他の新興国・発展途上国	15	25	35	55

※ 2035年の炭素価格は、World Energy OutlookのNZEシナリオにおける2030年及び2040年の炭素価格の見通しの平均値を使用しています。

## 実績

CO<sub>2</sub>排出量（※1）(千t-CO<sub>2</sub>e)

指標	2019年度 (基準年度)	2023年度	削減率	2035年目標
合計	59,939	51,606	▲13.9%	50%以上
単体・子会社（除く発電事業）（※2）	1,005	782	▲22.2%	-
火力発電事業（※3）		43,126	▲8.1%	40%以上
	うち、石炭火力発電事業（※3）	34,452	▲4.7%	60%以上
化石エネルギー権益事業（※4）		15,808	▲29.2%	-
	うち、一般炭鉱山開発事業	12,538	▲18.9%	2020年度後半にゼロ

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

※2 直接的CO<sub>2</sub>排出と、各社の使用するエネルギーの生成に伴う間接的CO<sub>2</sub>排出。

※3 建設中案件の推計値および持分法適用関連会社の排出も含む。

※4 生産されたエネルギー資源の、他者の使用に伴う間接的CO<sub>2</sub>排出を算定。

## 再生可能エネルギー 持分発電容量

(MW)

指標	2019年実績 (基準年度)	2024年 3月末時点	2030年目標
再生可能エネルギー（※）	1,397	2,075	5,000以上

※ 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。

## 持分発電容量（参考）

(MW)

	2024年3月末時点
石炭火力	5,172
ガス火力	2,994
再生可能エネルギー（※）	2,075
全体	10,241

※ 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。

## 国内再生可能エネルギー事業を通じ、 地域の発展と地球環境に貢献

### 6カ所の太陽光発電所、2カ所の風力発電所を運営

太陽光、風力、バイオマス、地熱といった再生可能エネルギーを使用する発電所の中で、いま日本で最も発電量が多いのは太陽光発電です。メガソーラーと呼ばれる大規模な太陽光発電所の建設が各地で始まったのは、再生可能エネルギー固定価格買取制度がスタートした2012年のことでした。

住友商事は、1990年代から、家庭用ソーラーパネルに利用されるポリシリコンなどの素材を海外から輸入する一方、日本のメーカーが製造したソーラーパネルを海外に輸出するビジネスも手掛けていました。

その後、欧州、米国でのメガソーラー事業へ参画し、2012年以降、日本国内での太陽光発電事業に乗り出しました。現在は全国6カ所で太陽光発電事業を運営しています。

風力発電所の建設が国内で本格的に始まったのは、太陽光発電よりも早い2000年代初頭でした。当社は風力発電の黎明期（れいめいき）である04年に風力発電所の運営を開始。現在は、茨城県鹿嶋市と秋田県男鹿市の2カ所で運営を続けています。



鹿島灘に面した埋立地一帯に立地。風車のタワーには、鹿島アントラーズや企業ロゴが掲示（サミットウインドパワー鹿嶋風力発電所）



男鹿市は年間平均風速が毎秒6メートルを超える場所が多く、風力発電に適している（男鹿風力発電所）

## 南相馬の太陽光発電所を福島復興のシンボルに

太陽光発電の最も新しい取り組みは、東日本大震災で大きな被害を受けた福島県南相馬市での発電容量92メガワットの大型メガソーラーの開発です。津波による大規模被害を受け、地盤が沈下した沿岸一帯の土地を有効活用するために、震災1年後の2012年に地元自治体などの協力を得て、発電所建設の計画に着手しました。その後、幾多の障害を乗り越えて、第一期工事は18年3月、第二期工事は18年12月より商業運転を開始しています。

福島県は、40年を目途に県内のエネルギー需要を100パーセント再生可能エネルギーでまかなう目標を立てています。東京ドーム32個分に相当する広大な土地に設置された2つの太陽光発電所は、同目標の推進力となるばかりでなく、いまだ途上にある被災地復興のシンボリック的存在でもあります。

建設した発電所を長期にわたって運用し、固定価格買取期間が終了したのちも、環境に優しくコスト競争力のある電力を社会に継続的に供給していく。それが住友商事のビジョンです。実現のために最も重要なのは、地元の人々との信頼関係です。地域住民に受け入れられ、長く愛される施設となって、初めて、数十年にわたる長期運用が実現可能となります。



第一期工事・真野右田海老発電所



第二期工事・原町東発電所



00:00



## グループ内連携で最適な電力マネジメントを実現する

太陽光発電や風力発電は、気象状況によって電力供給が左右されるという弱点があります。その弱点をカバーし、電力供給を安定化させるために、蓄電池等を活用し、最適な電力マネジメントを実現していくこと。さらに、グループ内で大型バイオマス発電所を保有・運営し、その電気を使って電力小売ビジネスを手掛けるサミットエナジーなどと連携しながら、需要家に継続的かつ安定的に電力を届けていくことが、これからの住友商事の再生可能エネルギー事業の目標です。



現地での定例会では、関係会社でパネル点検を実施（第2期工事・原町東発電所）

## 新たな再生可能エネルギー発電所を開発中

日本政府は、2030年に国内電力消費における再生可能エネルギーの比率目標を引き上げ、最大38パーセントとしました。当社グループは、カーボンフリーエネルギーの開発・展開を進め、30年までに再生可能エネルギー供給を300万キロワット以上とする中期目標を掲げています。目標達成に向け、21年3月に着工した宮城県仙台市でのバイオマス発電所や22年4月に着工した福島県田村市、大熊町、浪江町、葛尾村にまたがる陸上風力発電所の建設を進めるとともに、高知県土佐清水市、三原村での陸上風力発電事業など新たな再生可能エネルギー発電所の開発を日本国内で進めています。

そして、昨今世界からも注目されている国内洋上風力発電、再生可能エネルギーを地産地消する地域エネルギー事業など、新たな領域も射程に入っています。

当社は今後もこれまで長年にわたり積み重ねてきた太陽光、風力、バイオマス発電の運営経験を生かし、日本における再生可能エネルギー発電の発展や持続可能な社会の実現に貢献していきます。

## 関連情報

- ▶ 南相馬市 真野・右田・海老地区における太陽光発電所建設工事の竣工について [📄](#)
- ▶ 南相馬市 原町東地区における太陽光発電事業の着工について [📄](#)
- ▶ 秋田県男鹿市にて大型風力発電所の新設を決定 [📄](#)

# インドネシアの電力供給を支える地熱発電

## 気象の影響を受けにくい再生可能エネルギー

地熱発電は再生可能エネルギーを利用した発電方法の一つであり、基本的な仕組みは、火山の地下などにあるマグマの熱によって温められた地下水の蒸気でタービンを回し、発電を行うというシンプルなものです。化石燃料を必要としないため環境負荷が低く、燃料市況に電力価格が左右されないこと、太陽光や風力発電など気象の影響を受けやすい他の発電方法と比べて、安定した電力を得られることなどが大きな特徴です。

一方で、地熱発電は地中深く井戸の掘削を進めなければ、発電に利用できる十分な蒸気が得られるかどうか分からないというリスクを伴っています。実際2,000～3,000メートルの井戸を掘り進めたのちに、十分な蒸気が得られないことが分かり、発電プロジェクトが頓挫してしまうこともあります。地表からの調査ノウハウ、掘削開発のための資金と時間、さらには多少の運を必要とするのが地熱発電事業なのです。



ウルブル生産井からの集蒸気配管（左はウルブル発電所、右はラヘンドン発電所）

## 世界第2位の「地熱大国」インドネシア

発電インフラのビジネスモデルは、大きく「EPC」と「IPP」の2つに分けられます。EPCとは、発電所の設計（Engineering）、調達（Procurement）、建設（Construction）を受託する建設工事請負のことです。EPCでは、通常完成した施設を現地政府や企業に納入した時点で完了します。IPPは独立系発電業者（Independent Power Producer）を意味し、事業者は発電施設のオーナーとなって継続的に売電を行います。

住友商事は、将来の電源多様化を見据え、地熱発電が大型化・実用化された黎明期から着目し、1970年代に関連設備の納入を開始しました。世界第2位の地熱資源を有するインドネシアでは、1995年に地熱発電への取り組みを開始し、1997年に初の地熱発電所EPC案件を受注、今日まで計12案件（計17ユニット/総発電量約900メガワット）に関わってきました。これは、同国における地熱総発電容量の約40パーセントを占め、日本の総合商社ではトップの実績です。

当社が多くの受注実績を持つ要因の一つに、パートナーシップの力があります。当社は地熱発電所用蒸気タービン製造の最大手である富士電機との協業に加えて、土木・据え付け工事や現地調達を担当するインドネシアのレカヤサの協力を受けて、数々の地熱EPC案件を成功させてきました。当社が近年手掛けた代表的なEPCには、スラウェシ島北部のラヘンドン地熱発電所、スマトラ島南部のウルブル地熱発電所などがあります。



地熱発電所の多くは、山奥の未開の地。ウルブル発電所があるスマトラ島では、スマトラタイガーと遭遇する恐怖とも戦った（左はウルブル発電所、右はラヘンドン発電所）

## 粘り強く進めたIPPプロジェクト

インドネシア初となる当社の地熱IPPプロジェクトは、2011年にスタートしたスマトラ島西部のムアララボ地熱発電事業です。

地熱発電所の建設は、一般に火山近くの未開の地で、手つかずの山地を切り拓くところから実際の開発はスタートします。とりわけムアララボは、最も近い空港から陸路で4~5時間を要する極めてアクセスの悪い場所です。12年3月、当社がパートナーと共に投資する現地事業会社はインドネシア国営電力会社と30年間の長期売電契約を締結し、インドネシア財務省からの政府保証を得たのち、現地で試掘開発に着手しました。

しかし、試掘の結果、当初見通しより発電規模を縮小せざるを得ない事態となり、政府および国営電力会社とプロジェクトの諸条件について再交渉を行いました。再交渉の妥結には2年弱を要しましたが、政府・国営電力会社・事業者がお互いに納得できる内容で合意することができ、その後発電所建設のファイナンス組成に取り組みました。最初の長期売電契約締結から5年後の17年3月によりやくファイナンスクローズを達成し発電所の建設を開始しました。

この発電所建設において、当社はEPCも請け負いました。「当社にとってインドネシア初の地熱IPPプロジェクトを期限通りに完工して、インドネシアの電力供給に貢献する」という目標に向け、他のIPPプロジェクトで培った事業者としてのノウハウのみならず、豊富な地熱EPCの経験も生かし、当社電力ビジネスの総合力をもって完工を目指しました。そして、19年12月、無事商業運転を開始することができました。

インドネシアにおいて日本企業が試掘前の最も初期の段階から海外地熱鉱区を開発した前例はなく、インドネシア国内の制度が未整備な中でプロジェクト諸条件の交渉やファイナンス組成に時間がかかりましたが、無事に発電所の完工を実現し、次のプロジェクトにつながる土台を築くことが出来ました。現在、ムアララボ発電所の拡張プロジェクトや同じスマトラ島における次の地熱IPPプロジェクトであるラジャバサ地熱発電事業の開発を進めています。



ムアララボ発電所の生産井掘削現場と全景

## 2030年までに地熱発電容量を2.5倍に

世界第4位の2億7,000万人を超える人口を擁し、年率5パーセント前後の経済成長を続けるインドネシアでは、再生可能エネルギーへのシフトと安定的な電力供給が国家的な課題となっています。インドネシアが有する豊富な地熱資源を利用した地熱発電は、この2つの課題を同時に解決する有効な手段として認識されており、同国政府は、現在の2,400メガワットの地熱発電容量を、2030年までに5,800メガワットに増やす計画を立てています。そして当社には、過去20数年間に及ぶ地熱発電所建設とムアララボ地熱発電事業の経験を生かし、この計画の実現に寄与していくことが期待されています。

地熱発電事業には、他の電源開発にはない特有のリスクが存在します。当社はこれまでに蓄積してきた知見・ノウハウをもとに、政府系機関、金融機関などと連携し、リスクをマネージしながらインドネシアの低炭素化社会の実現に寄与していきます。



現場では良好なコミュニケーションが非常に大切。地元民との交流や現地での雇用にも力を入れている



## 関連情報

- ▶ [インドネシアにおけるムアララボ地熱発電所の商業運転開始について](#) 
- ▶ [インドネシアPT Pertamina Geothermal Energy向けラヘンドン地熱発電所5号機、6号機建設工事受注について](#) 
- ▶ [インドネシアPT. Pertamina Geothermal Energy向けウルブル地熱発電所3号機、4号機建設工事受注について](#) 
- ▶ [インドネシアで大型地熱発電事業に開発初期段階から参画](#) 
- ▶ [インドネシアにおけるムアララボ地熱発電事業の持分買い増しについて](#) 

# 欧州における数々の洋上風力発電プロジェクトに参画

## 欧州で急速に導入が進む洋上風力発電

EUは、2030年までに域内のエネルギー消費に占める再生可能エネルギーの割合を少なくとも32パーセントにまで高めるといった目標を掲げています。さらに、欧州委員会が21年7月に発表した政策パッケージでは、この比率を40パーセントまでに引き上げようという提案がありました。中でも欧州で急速に導入が進んでいるのが、海上に設置した巨大な風力タービン（風車）で電気を起こす洋上風力発電です。ノルウェー、デンマーク、ドイツ、オランダ、ベルギー、フランス、英国などに囲まれた北海を中心とした海域における風力発電所建設が、現在急ピッチで進められています。

洋上風力発電の最大のメリットは、風を遮る山や建物が一切ないことです。そのため、風の力を効率よく発電に結び付けられるだけでなく、発電量の予測も立てやすいという特長があります。

また、施設を建設できる広大なスペースがあることから、制約の多い陸上と異なり、大型風車の輸送が容易であることも洋上風力発電の大きなメリットです。特に北海は、沖合40キロメートル以上まで遠浅が続く、風力発電所建設に非常に適した地形を持ちます。



白鷺（しらすぎ）との別名を持つ、洋上の風車

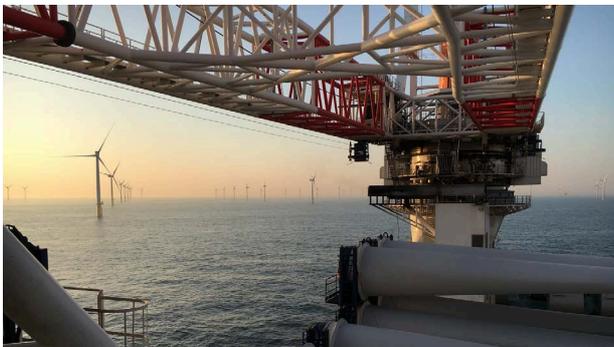
## ベルギーで4つのプロジェクトに参画

住友商事が洋上風力発電事業に参入したのは2014年にさかのぼります。

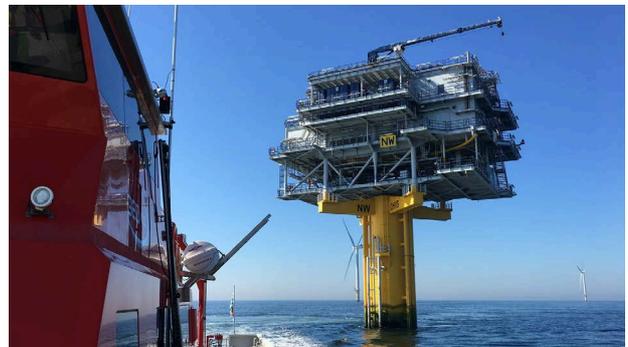
ベルギーの洋上風力発電事業者であるパークウインドとの戦略パートナーシップの下、北海における稼働中・建設中・開発中の案件であった「ベルウインド」「ノースウインド」「ノーベルウインド」にそれぞれ事業参画しました。

そして18年8月、新たにパークウインド社との4件目の共同事業となる「ノースウェスター2」に事業参画し、20年5月に無事完工しました。近年、欧州洋上風力市場では、技術革新による風車の大型化が進んでおり、本事業では運転中のものでは世界最大級となる風車を使用しています。

これらの巨大な風車群を建設し運転するには、安定した資金力に加え、プロジェクトを確実に遂行するマネジメント力、オペレーション力が求められます。当社は、火力発電所の建設・運転の経験、さらに北米、中国、南アフリカにおける陸上風力発電事業のノウハウを生かして、ベルギーで洋上風力発電プロジェクトを成功させてきました。



据付船に降り注ぐ北海の朝日。昼夜問わずに建設は進む



洋上に凜（りん）とそびえ立つ変電所

## 欧州で拡大するプロジェクト参画 ベルギーから英国、そしてフランスへ

欧州における住友商事の洋上風力発電事業の拠点は、ドイツのデュッセルドルフを中心とし、ベルギーのルーベン、英国のロンドン、フランスのパリにあります。当社は、発電事業者として現地にしっかり根を下ろしながら、総合商社ならではのネットワークを駆使して情報を集め、常に新規事業の可能性を探ってきました。

2016年、17年と英国での洋上風力発電プロジェクト「ギャロパー」「レースバンク」に立て続けに参画できたのも、ベルギーでのプロジェクトが評価されたことに加えて、現地での地道な活動があったからです。ベルギーのプロジェクトを上回る大規模な英国の2つの風力発電案件は、「レースバンク」が18年3月、「ギャロパー」が9月に完工、その運転フェーズにおいても、ベルギーでの経験が生かされています。これに引き続き、当社は「ギャロパー」の拡張案件である「ファイブ・エスチュアリーズ」の開発に取り組んでいます。

18年にはベルギー、英国に引き続き、フランスでも洋上風力発電プロジェクト「ル・トレポール」「ノワールムーティエ」に事業参画しました。「ル・トレポール」は英仏海峡洋上沖合約15キロメートル、「ノワールムーティエ」はフランス・ビスケー湾沖合約12キロメートルの海域において開発予定で、現在ファイナンスクローズ（※）達成を目指しています。この両プロジェクトの総発電容量は合計992メガワットで、約164万人分に相当する電気を供給します。

このように欧州の洋上風力発電市場は年々拡大の基調にあります。今後、将来の普及が見込まれる浮体式洋上風力発電プロジェクトも含め、欧州各国でのプロジェクトに参画し、事業を拡大させていくことが当社の目標です。これまで各国政府からの補助金によって支えられてきた再生可能エネルギーのビジネスモデルが、昨今補助金なしで自立できるビジネスモデルに急激に変わりつつあり、発電の安定性を高めながら、コスト面での優位性を追求し、欧州市民に向けて電力を継続的に供給していくことを目指しています。

※ 「ファイナンスクローズ」：プロジェクトへの融資契約を締結し、貸し出しに関する要件を満たすこと



時に海は厳しい顔を見せるが、それでも風車は回る

## アジア地域での展開の可能性も

欧州以外の地域では、アジア、オセアニア、北米も洋上風力発電の好適地として世界から注目されています。

アジアでは、風力資源の豊富な広い海洋があるという地形上の利点があり、政府が再生可能エネルギーを重視する姿勢を鮮明に打ち出している日本に加え、ベトナム等も注目を集めています。北海のように遠浅の地形ではないこと、台風が多いことなど課題はあるものの、欧州での洋上風力発電事業の経験が日本を含むアジアやオセアニア地域で生かされる機会が近い将来にやってくると当社は考えています。



時間の移り変わりとともに、さまざまに表情を変える風車

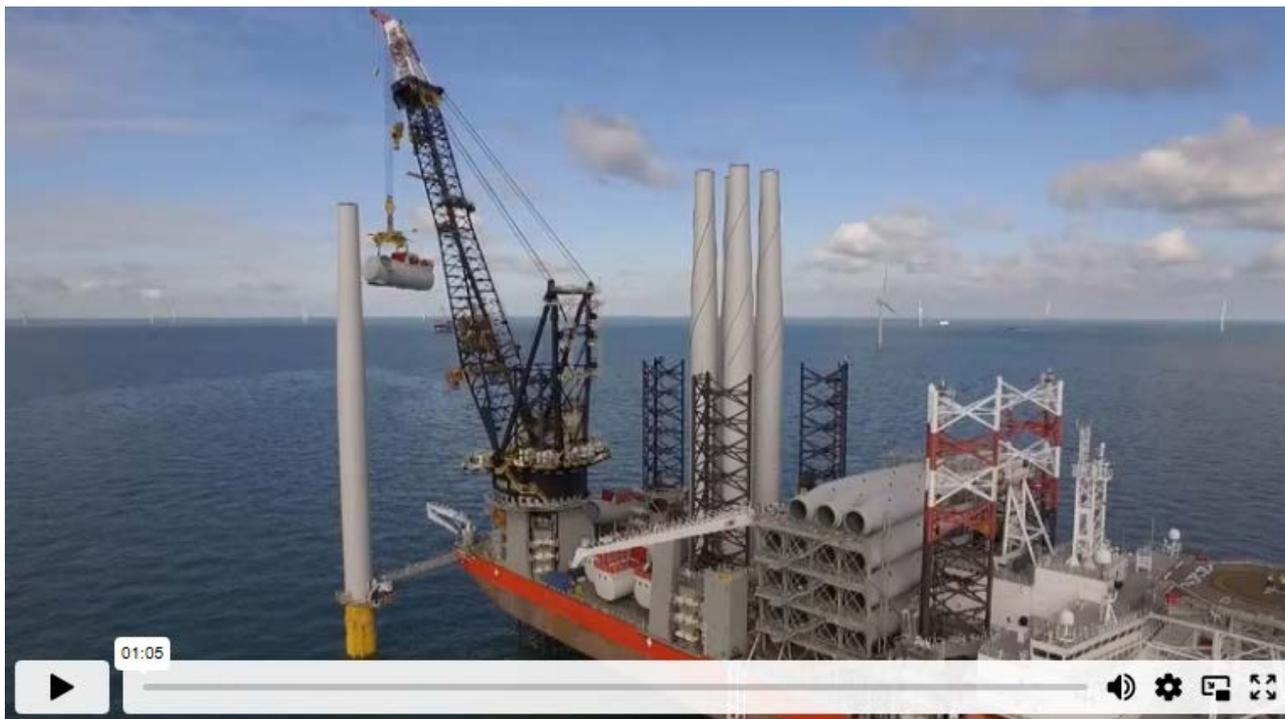
## 再生可能エネルギー事業拡大に向けたファンドの設立

住友商事は、2018年4月より火力発電および再生可能エネルギーを統合し、電力事業にトータルで取り組む体制をグローバルに整備しました。未来に向けて地球環境と共生し、社会に貢献できるエネルギー事業を確立していくこと。それが当社の電力事業の目標です。

19年、住友商事、三井住友銀行および日本政策投資銀行は、共同で出資するファンド運営会社であるスプリング・インフラストラクチャー・キャピタル（SIC）を通じて、1号ファンドを設立しました。日本初の海外洋上風力発電事業投資ファンドであるこのファンドでは、当社が参画する英国の「レースバンク」ならびに「ギャロパー」洋上風力発電所をシードアセット（ファンドの投資対象資産）として組み入れました。また22年には2号ファンドを設立し、国内太陽光発電所をシードアセットとして組み入れています。

SICを通じて、機関投資家に対して国内外の再生可能エネルギー発電資産への投資機会を提供するとともに、再生可能エネルギーを中心とした世界のインフラ整備に貢献していきます。

環境との共生と、電力に支えられた快適で心躍る生活を両立させるために、当社は再生可能エネルギー事業を力強く推進していきます。



## 関連情報

- ▶ [イギリスにおけるギャロパー洋上風力発電事業参画について](#)
- ▶ [ベルギーにおける洋上風力発電事業（ノーベルウィンドプロジェクト）のファイナンス組成および建設開始について](#)
- ▶ [フランスにおける洋上風力発電事業、ル・トレポール案件 およびノワールムーティエ案件への事業参画について](#)
- ▶ [再生可能エネルギーファンドの設立について](#)

# サステナブルな木材資源をグローバル市場へ

## 自ら森林を経営して世界のカーボンニュートラル実現へ貢献

木材は計画的に伐採と育林を繰り返すことで、永久に再生が可能な循環資源。人間にとっては最も身近な資源の一つでもあります。住友商事の木材ビジネスは、日本に木材を輸入して高度経済成長を支えたことから始まりました。2000年代には森林経営にもビジネスの幅を広げ、よりサステナブル（持続可能）な森林資源の確保と活用に取り組んできました。

さらに、自ら経営する森林から生み出される木材製品の供給を、市場が成熟し、大きな成長が期待しにくい日本だけではなく、今後の拡大が見込まれる世界各国へと広がっています。

森林にはCO<sub>2</sub>を吸収し固定する機能があり、適切な管理・伐採を通じて世界のカーボンニュートラルに貢献できます。当社が保有・管理する森林でも環境に配慮した伐採活動を実施しており、持続可能な森林経営を行っています。今後は、これまで培ってきた森林経営に関する知見・ノウハウを活用しながら、さらにグローバルな森林資源拡大に取り組んでいきます。



ニュージーランドの木材輸出港

## ニュージーランドでは植林によるサステナブルな森林経営を実現

当社は2013年3月に、ニュージーランドの森林を獲得し、サミット・フォーレスト・ニュージーランドとして事業展開しています。ニュージーランド北島にある、約5万ヘクタールの森林で育つラジアタパインと呼ばれるマツの原木が、中国をはじめとしたアジア地域に向けて輸出されています。

森林の経営は、間引きや枝打ちといった育林の手間や、山火事や暴風被害などのリスクも抱えます。さらに伐採した木材を運び出すための、道路や港などのインフラ整備も必要となるにもかかわらず、当社があえて自ら森林経営に携わるのは、長期にわたって木材の安定供給を維持するためです。

サミット・フォーレスト・ニュージーランドでは、木を“植えて、育てて、伐採する”、地球環境に配慮した木材資源の供給が、30年サイクルで行われています。

この森林では、これまで林業に従事してきた地元住民を雇用。森をよく知る彼らにより、伐採や植林、育林などの作業が効率よく分業され、1年間に約60万立方メートル（25メートルプール約900個分）の木材を出荷しています。野生の馬が木々の間を駆け抜ける、そんな自然の姿が保たれているのも特長です。

木材の単なる売買ではなく、その土地にしっかりと根づいた手法で森林経営を行う当社の姿勢は、現地でも高く評価されています。また、植林地における地形の把握や伐採面積の確認といった伐採オペレーションにドローンや衛星写真を活用するなど、先進技術も積極的に取り入れています。



生態系に配慮して経営するニュージーランドの森林では野生の馬が生息する



ニュージーランド北島の林区保有面積は約5万ヘクタールと広大

### 関連情報

- サミット・フォーレスト・ニュージーランド 

## 再生可能エネルギー関連事業

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

(2023年3月31日現在)

燃料	発電所	国	発電容量 (MW)
太陽光	大阪ひかりの森プロジェクト	日本	10.0
	ソーラーパワー西条	日本	29.0
	ソーラーパワー北九州	日本	16.0
	ソーラーパワー苫小牧	日本	15.0
	ソーラーパワー南相馬・鹿島	日本	59.9
	ソーラーパワー南相馬・原町	日本	32.3
	EVM/EVM2	スペイン	14.0
	タンロン工業団地・第二タンロン工業団地・第三タンロン工業団地	ベトナム	25.1
風力	男鹿風力発電所	日本	28.8
	サミットウィンドパワー (鹿嶋)	日本	20.0
	阿武隈風力発電所	日本	147.2
	大唐中日 (赤峰) 新能源	中国	50.0
	Stanton Wind Energy	米国	120.0
	Cimarron II Wind	米国	131.1
	Ironwood Wind	米国	167.9
	Dorper Wind	南アフリカ	100.0
	Mesquite Creek Wind	米国	211.2
	Amunet	エジプト	500.0

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

## 国内外不動産事業における環境関連認証の取得及びグリーンボンドの発行

当社不動産事業では、環境・社会・ガバナンス（以下「ESG」）に係る基本的な方針を定め、実践しています。当社グループの住商リアルティ・マネジメント（株）では、不動産運用会社として投資判断・運用プロセスへESGの要素を組込んでいくことが、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等の不動産環境性能評価を取得しています。また、SOSiLA物流リート投資法人（以下「本投資法人」）は、2023年に実施されたGRESBリアルエステイト評価において「5スター」、ESG情報開示の充実度を測るGRESB開示評価において「A」評価を取得しました。本投資法人は、J-REIT初の取り組みとして、IPO当初からグリーンファイナンス・フレームワークの策定を行う等、グリーンファイナンスによる資金調達を通じて、ESGに配慮した資産運用を推進しています。2023年6月には、ESG投融資に関心を持つ投資家層の拡大を通じた資金調達基盤の強化を目指すため、30億円のグリーンボンドを発行しました。グリーンファイナンスで調達した資金は、以下のいずれかの適格クライテリアを満たすグリーン適格資産の既存若しくは新規資産の取得資金（取得予定を含む）、グリーン適格資産の改修工事資金またはそれらに要した借入金（グリーンローンを含む）・投資法人債（グリーンボンドを含む）の返済・償還資金に充当されます。

## <適格クライテリア>

### ・ グリーンビルディング

下記のいずれかの認証を取得済又は今後取得予定の物件

- CASBEE建築（新築）・CASBEE不動産: S、A又はB+
- 自治体版CASBEE: S、A又はB+
  - ※ 工事完了日から3年以内のものに限る
- DBJ Green Building認証における3つ星、4つ星、又は5つ星
- BELS評価（平成28年度基準）における3つ星、4つ星、又は5つ星
  - ※ 物流施設においてBEI=0.75超を除く
- BELS評価（令和6年度基準）におけるレベル6、レベル5又はレベル4
- LEED認証におけるSilver、GoldまたはPlatinum

### ・ 工事改修

保有資産に係る、以下のいずれかをみたく改修工事

- CO<sub>2</sub>、エネルギー、水等の使用量または排出量の削減等、環境面において有益な改善を目的としたもの（従来比30%以上の使用量または排出量の削減効果が見込まれるもの）
- 上記適格クライテリアを満たす環境認証の取得、再取得、または1段階以上の改善

### ・ 省エネルギー

- 設備空調機器の更新、照明器具のLED化及び蓄電システムの導入に関する費用（従来比30%のエネルギー削減効果が見込まれるもの）

### ・ 再生可能エネルギー

再生可能発電設備の取得または設置

（なお、保有物件の敷地内または屋上に設置するものをいいます。）

## 住商リアルティマネジメント（株）運用中ファンド物件における主な環境関連認証の取得状況（2023年11月時点）

取得認証	物件名称	評価
CASBEE：11物件	SOSiLA横浜港北	不動産Aランク
	SOSiLA相模原	不動産Aランク
	SOSiLA春日部	不動産Aランク
	SOSiLA川越	不動産Aランク
	SOSiLA西淀川 I	不動産Aランク
	SOSiLA西淀川 II	不動産Aランク
	SOSiLA海老名	不動産Sランク
	LiCS成田	不動産Aランク
	SOSiLA板橋	建築（新築）Aランク
	SOSiLA尼崎	不動産Sランク
	SOSiLA八潮	不動産Sランク
LEED：1物件	Atlanta Financial Center	SILVER
BELS：11物件	SOSiLA横浜港北	☆☆☆☆☆
	SOSiLA相模原	☆☆☆☆☆
	SOSiLA春日部	☆☆☆☆☆
	SOSiLA川越	☆☆☆☆☆
	SOSiLA西淀川 I	☆☆☆☆☆
	SOSiLA海老名	☆☆☆☆☆
	SOSiLA西淀川 II	☆☆☆☆☆
	LiCS成田	☆☆☆☆
	SOSiLA板橋	☆☆☆☆☆
	SOSiLA尼崎	☆☆☆☆☆ ZEB Ready
	SOSiLA八潮	☆☆☆☆☆ ZEB Ready

# 脱炭素経営の伴走型支援を行う「GXコンシェルジュ」

企業におけるカーボンニュートラル実現のためにはGHG現状把握⇒GX戦略・施策策定⇒GXソリューション導入⇒評価・見直しを継続して行うGX(Green Transformation)マネジメントサイクルの構築が必要となります。当社は、マテリアリティの一つである「気候変動問題を克服する」に取り組むべく、アビームコンサルティングと共同で「株式会社GXコンシェルジュ」を設立し、社会のカーボンニュートラルに貢献していきます。

具体的には、GHG排出量算定支援、GHG削減ロードマップ策定支援、TCFDに基づいた各種情報開示支援等のGX関連コンサルティング機能の提供、太陽光発電やEVのリース事業等、当社グループが保有する多様なGXソリューションの導入、GHG排出量の可視化を行うGHG排出量管理クラウドサービスの導入を顧客のニーズに応じてワンストップで提供する事業です。2022年度よりTCFD提言に沿った気候変動関連の情報開示がプライム上場企業に対して義務化されたこともあり、GX関連コンサルティング事業を中心に、当社の取引先企業に対してすでにサービスを提供しております。

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



## (仮称) 八重洲通計画ZEB Ready認証取得

当社が共同事業者と開発を進める（仮称）八重洲通計画において、2023年6月、当社が開発するオフィスビルとしては初めてZEB Ready認証を取得しました。ZEB Ready認証は、さまざまな省エネ施策を通じて、建物で発生する一次消費エネルギーを、基準エネルギー対比で50%以上削減できる、非住宅建築物に与えられるものです。本オフィスビルでは、外装にLow-Eガラスやライトシェルフを採用し、空調設備の高効率化、室内照度の変更や照明制御装置の追加等を採用することでBEI値0.48（基準比52%削減）を達成し、環境負荷の小さい省エネ建築への取り組みを実現化しました。



## 物流施設（SOSiLA）事業でのGHG排出量可視化（GXコンシェルジュ）

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



## 環境配慮型データセンターの運営

当社グループのIT事業の中核を担うSCSKグループは、事業を通じた社会課題解決により、社会とともに持続的な成長を図る「サステナビリティ経営」を推進しており、優先的に取り組む課題を7つのマテリアリティとして策定しています。データセンターは、加速する企業のデジタル化に対応するITインフラ基盤としての役割に加え、マテリアリティである「地球環境への貢献」の実現においても重要な事業と位置づけております。気候変動の対応として、CO<sub>2</sub>などの温室効果ガス排出量削減により、地球温暖化の進行を抑制する「緩和」策と、気候変動に伴う気象災害などに備える「適応」策の両面で取り組みを進めております。

## 環境負荷軽減への貢献 - グリーンITの推進

SCSKグループでは、データセンター事業において、省エネIT機器や、高効率の冷却用空調機器の採用、サーバ仮想化・クラウドサービス等の省電力に貢献するサービス提供を通じて温室効果ガス排出量削減を実施しております。

## 自然災害に対するレジリエントな社会づくりへの貢献

SCSKデータセンターは、自然災害に強い堅牢なファシリティとして認定されており、データセンターを利用いただくお客様の事業継続性を担保し、レジリエンス強化に貢献しております。災害発生時には、データセンターの一部をお客様のディザスタリーカバリールームとしてご利用いただけるよう備えており、様々な面からお客様の事業継続のサポートを実施しております。

今後、さらなる省電力化や自然エネルギーの活用を推進することで、温室効果ガス排出量削減に向けて意欲的に取り組むとともに、環境に配慮した事業活動の実践や、環境に貢献する事業機会の創出を通じて、脱炭素社会の実現、持続可能な社会の発展に貢献していきます。

## 西鉄グループとのレトロフィットEVバス事業

当社は、西日本鉄道（以下、西鉄）と既存ディーゼルバスを電動化改造するレトロフィットEVバス事業を展開しています。バス業界でもCO<sub>2</sub>排出削減は重要課題の一つであり、近年EVバスの重要性が高まっていますが、車両価格が高額なため、現時点で導入状況はまだ限定的です。当社は、この課題解決を目指し、当社出資先のRAC Electric Vehicle社（台湾）のEVバス量産技術を活用し、EVキットは同社から調達し、西鉄グループ傘下の西鉄車体技術（株）にて改造作業を行うことで、低価格のEVバス製造を実現しました。

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

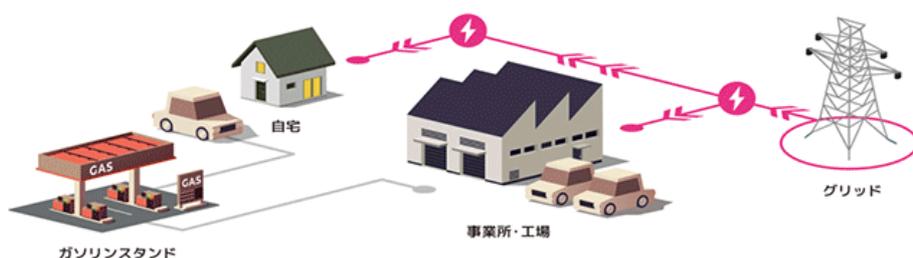


国内で初めて組み立てたレトロフィットEVバス（2023年6月から福岡市で営業運行開始）

# EV× エネルギーマネジメントサービスを提供するHakobune (ハコブネ) を設立

2023年4月に当社100%出資により設立したHakobuneにて、「EV×エネルギーマネジメント」のサービスを提供すべく営業活動を推進しています。Hakobuneは、企業に対し従業員向けの通勤用EV、職場充電設備（以下「WPC（ワークプレイスチャージ）」）をサブスクリプション方式（月々定額）で一括提供し、企業の要望に応じて太陽光発電設備の同時導入にも対応します。働く人々の通勤手段のアップデートと企業の脱炭素化への取り組みを併せて支援すべく、Hakobuneは、自動車が必要な地域において、通勤用EV車両、ならびに職場での太陽光充電を可能にするWPC設備を企業及びその従業員に一括提供します。当社はこれまで自動車事業及び電力事業で培ってきた経験を活かし、Hakobuneの事業を通じて、カーボンニュートラルへの取り組みを加速させつつ、働く人々に快適なモビリティライフを提供することで、地域社会・経済の発展を実現します。

これまで マイカーを購入し、給油はガソリンスタンドで



これから 会社からEVを従業員へ貸与 + 職場で充電



## 鉱山建機の電動化・ 自動化を通じて鉱山現場の脱炭素化に貢献

当社は、現在12か国で展開しているコマツ製鉱山・建設機械を中心とした販売代理店事業を通じ、鉱山会社各社の脱炭素化に向けた取り組みに貢献しています。具体的には、カナダやフィンランドにおいて、トローリーシステムを活用した一部工程の電動化や、無人ダンプトラック運行システム(Autonomous Haulage System/AHS)導入によるオペレーションの効率化を通じ、従来よりCO<sub>2</sub>排出量を抑制した鉱山オペレーションを実現する製品を供給しています。鉱山現場は地域や現場毎に特性が異なるため、脱炭素化に向けた取組みにあたってはその特性に応じた最適なソリューションを提供することが求められます。当社は、代理店事業を通じて培った顧客との強固な関係性をてこに、今後も顧客や現場のニーズに合った新たな製品・サービスを提供することで、鉱山現場の脱炭素化に向けた取り組みに貢献していきます。



# 天然資源の持続的活用・循環型経済

## 基本的な考え方

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

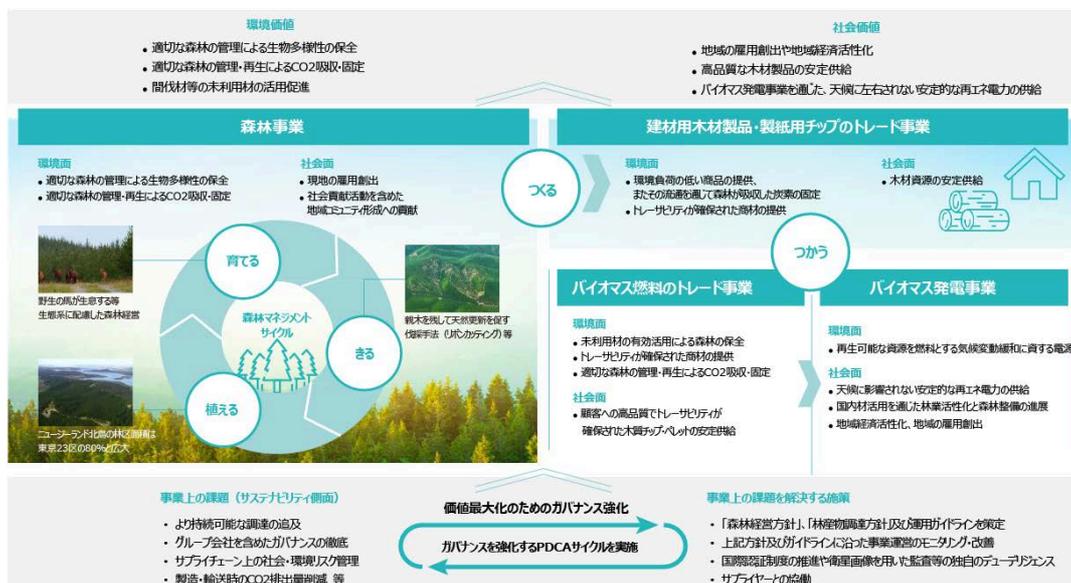
これまでの大量生産・大量消費・大量廃棄を続けるのではなく、リサイクル・再利用・再生産・省資源の製品開発・シェアリング等を通じた循環経済のシステムを構築し、天然資源への依存度を低減していくことが、社会の持続性を保つために重要です。

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

➤ 資源・廃棄物に関するESG定量データ

## 森林資源の有効活用

森林は、計画的に伐採と育林を繰り返すことで、永久に再生が可能な循環資源です。その地域における多様な食料源や木材製品となる以外に、適切な管理によって生物多様性の保全やCO<sub>2</sub>の吸収・固定による気候変動緩和にも貢献しています。その貴重な森林資源を用いた事業を展開している当社グループでは、森林減少や劣化、人権侵害をもたらさないようガバナンス強化に努めながら、持続可能な森林経営を通じて森林資源が提供する環境・社会価値を最大化していきます。



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

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

## 住友商事グループの森林経営方針

2022年3月制定

### 適用の範囲

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

### ガバナンス

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

### コミットメント

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

#### 【環境面】

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

#### 【社会面】

- ・ 「住友商事グループ人権方針」に則り、人権に配慮した森林事業を行います。
- ・ 「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」が定める人権を尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則って活動します。
- ・ 「先住民族の権利に関する国際連合宣言」「自由意思による、事前の、十分な情報に基づいた同意（free, prior and informed consent：FPIC）」の原則などの、先住民の権利に関する国際規範を尊重します。
- ・ 地域住民の雇用創出や森林に関わる教育プログラムの提供などを通じて地域コミュニティへの支援を行います。

## 運用ガイドライン

### 【リスク評価・モニタリング】

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

### 【認証】

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

### 【ステークホルダーとの対話】

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

### 【情報開示】

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

### 【運用ガイドラインの見直し】

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

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

## 住友商事グループの林産物調達方針

2022年3月制定

### 適用の範囲

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

### ガバナンス

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

### コミットメント

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

#### 【環境面】

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

#### 【社会面】

- ・ 「住友商事グループ人権方針」に則り、人権に配慮した森林事業が行われている森林から調達します。
- ・ 「国際人権章典」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」が定める人権を尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則って活動します。
- ・ 「先住民族の権利に関する国際連合宣言」「自由意思による、事前の、十分な情報に基づいた同意（free, prior and informed consent：FPIC）」の原則などの、先住民の権利に関する国際規範を尊重します。
- ・ 違法に伐採された木材から生産された調達物を取り扱いません。

## 運用ガイドライン

### 【モニタリング】

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

### 【ステークホルダーとの対話】

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

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

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

## 森林経営、林産物調達に関する取り組み

森林経営を行う事業会社に対しては、森林保全、生態系への負荷低減や地域住民への配慮等、環境・社会面のリスク低減に向けた対応状況についてヒアリングを実施し、2024年3月期は森林経営方針に沿った活動がなされていることを確認しました。林産物のサプライヤーに対しては、年次アンケート調査や実地踏査などを実施し、2024年3月期における林産物調達方針に定めるコミットメントへの準拠を確認しました。

## ニュージーランド木材ビジネス

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

Summit Forests New Zealand社の保有する約5.0万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森林認証を取得しており、同社による適切な森林管理が客観的に証明されています。

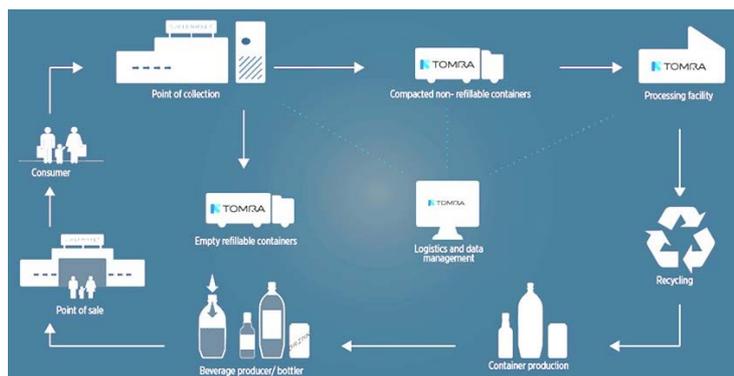


SFNZ社が保有する森林

▶ [ニュージーランド森林事業に関する特集はこちら](#) □

# トムラ・ジャパン(株) 消費者参加型のPETボトルリサイクルシステムを構築 ・展開

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



RVMをプラットフォームとした循環リサイクルシステム（水平リサイクル）



Reverse  
Vending  
Machine



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

## 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 Equipment社を展開しており、また、更なる機械化とレンタル需要拡大が見込まれる東南アジアでは、Aver Asia社を展開しています。現場の安全性・生産性に対する意識向上に伴って顧客ニーズが多様化していることから、レンタル商品の拡充や各種レンタルアプリ等、IT/DXを活用したサービスの高度化による新たな価値提供を目指しています。各地域で培った事業運営の知見を活用するとともに、グループ間での経営資源の効率的な融通等も行っています。信頼性と経済性の高い機械の提供・普及により、持続可能な循環経済の実現に寄与していきます。



Sunstateの機械ヤード



People & Teamworkの企業カルチャー

## 実績

当社グループでは、認証木材の取り扱いを積極的に推進することを目標に掲げ、取り組んでおります。2024年3月期のニュージーランド（Summit Forests New Zealand）における認証材取り扱い実績は下表の通りでした。

2023年度実績	
認証材原木（ニュージーランド材）	168千m <sup>3</sup>

# 水資源

## 基本的な考え方

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捉え、水使用の削減及び効率改善や、水インフラビジネス等を通じて課題解決に取り組んでいきます。



### ▶ 水資源に関する環境関連データ

## 水ビジネスの取り組み

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

当社では、上水だけでなく下水も併せた水ビジネスを社会インフラの重要な柱と考え、世界各地でさまざまな取り組みを行っています。水需要の増大が著しい地域等、世界各地の有望市場において、上下水処理や海水淡水化等の民活型（※1）であるBOOT/BOO事業（※2）から完全民営化事業に至るまで領域を広げ実績を積んできました。

日本の技術を活かした安心・安全な水の提供や、民間資本を活用した社会コスト削減要請への対応を通して、世界中に広がる水問題の解決に貢献すべく、よりグローバルで多面的な水ビジネスへの挑戦を続けています。

※1 民活：公ともにより行われてきた事業に民間企業の持つ事業運営能力や資金力を導入し、効率化等を図る手法。

※2 BOOT：Build-Own-Operate-Transfer。公共との長期契約に基づきサービスを提供し、契約期限到来後は事業資産を公共へ移管する

BOO：Build-Own-Operate。BOOT同様、公共と長期契約をベースにサービスを提供するが、資産は事業者が保有し続ける形態。

国	事業内容	事業分類
ブラジル	上下水道23件のアセットを保有するブラジル水関連民間企業では最大級の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
中国	中国水事業大手の北京キャピタル（北京首創生態環保集団）とCapital Summit社（当社持分比率は40%）を設立、山東省ならびに浙江省で下水処理場を共同運営。	下水事業
オマーン	逆浸透膜技術により海水を淡水化する民活型造水事業を受注。2016年2月より商業運転を開始。	造水事業

# 生物多様性

## 基本的な考え方

住友商事グループの事業活動は、地球上の多様な生物とそれらのつながりにより生み出される生物多様性がもたらす恵みに大きく依存しています。従って、当社グループの環境方針で明示している通り、自然生態系等の環境保全ならびに生物多様性の維持・保全に十分配慮することは当社グループにとって重要な課題であると認識しています。生物多様性に重大な影響を与え得る事業活動に関して、どのように生物多様性に依存しているのか、また、どのような影響を与えているのかを把握した上で、生態系への影響を最小化し、回復にも寄与することに努めます。



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

### ▶ 環境方針

## TNFD提言に基づくトライアル開示

### 目次

- ✓ 1. はじめに（本トライアル開示の背景・目的）
- ✓ 2. 取り組みの概略
- ✓ 3. ガバナンス
- ✓ 4. 戦略
- ✓ 5. リスクとインパクトの管理
- ✓ 6. 測定指標とターゲット
- ✓ 7. 課題と今後の展望
- ✓ 8. Appendix: TNFD一般要件への対応

# はじめに

当社は、2022年6月にTNFD（※）の理念に賛同し、その活動を支援しサポートするTNFDフォーラムに参画しました。また2024年1月には、TNFDが2023年9月に公表した開示提言を早期採用する「TNFD Early Adopter」に登録し、2025年度中のTNFD提言に基づく開示を目指しています。

2024年5月に更新したマテリアリティでは、その一つに「自然資本を保全・再生する」を掲げ、その中期目標として「2030年ネイチャーポジティブに向けた取り組みの促進」を設定するなど、当社としての自然資本に関連する中長期のコミットメントを改めて示しました。

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

当社は、従来の自然資本に関する取り組みを整理した上で今後の取り組みを加速させ、開示情報の充実につながるために、TNFD提言に基づくギャップ分析を実施しました。当社が事業を展開するセクターや地域は広範であるため、自然関連リスク・機会の分析対象になり得る事業およびテーマも多岐に渡りますが、分析を事業運営に活用し、ステークホルダーに有用な情報開示を行うため、自然資本への依存・インパクトの大きいセクターを特定し、それらを深掘りするリスクベースアプローチを取ることとしました。

今般、分析の内容を2025年度の開示に先駆けてトライアル開示します。本トライアル開示の目的は、当社の取り組み内容・課題・今後の展望を中間報告することで、ステークホルダーとの対話ツールとして活用し、より良い取り組み・開示の充実を実現することです。トライアル開示内容は以下のように整理しています。

- ・ 取り組みの概略
- ・ TNFD提言の4つの柱に基づく取り組み詳細
- ・ 課題と今後の展望
- ・ TNFDが規定する一般要件への対応(Appendix)

## TNFD提言の4つの柱

ガバナンス	戦略	リスクとインパクトの管理	測定指標とターゲット
<p>自然関連の依存、インパクト、リスクと機会の組織によるガバナンスの開示。</p> <p><b>A.</b> 自然関連の依存、インパクト、リスクと機会に関する取締役会の監督について説明する。</p> <p><b>B.</b> 自然関連の依存、インパクト、リスクと機会の評価と管理における経営者の役割について説明する。</p> <p><b>C.</b> 自然関連の依存、インパクト、リスクと機会に対する組織の評価と対応において、先住民族、地域社会、影響を受けるステークホルダー、その他のステークホルダーに関する組織の人権方針とエンゲージメント活動、および取締役会と経営陣による監督について説明する。</p>	<p>自然関連の依存、インパクト、リスクと機会が、組織のビジネスモデル、戦略、財務計画に与えるインパクトについて、そのような情報が重要である場合は開示する。</p> <p><b>A.</b> 組織が特定した自然関連の依存、インパクト、リスクと機会を短期、中期、長期ごとに説明する。</p> <p><b>B.</b> 自然関連の依存、インパクト、リスクと機会が、組織のビジネスモデル、バリューチェーン、戦略、財務計画に与えるインパクト、および移行計画や分析について説明する。</p> <p><b>C.</b> 自然関連のリスクと機会に対する組織の戦略のレジリエンスについて、さまざまなシナリオを考慮して説明する。</p> <p><b>D.</b> 組織の直接操業において、および可能な場合は上流と下流のバリューチェーンにおいて、優先地域に関する基準を満たす資産および/または活動がある地域を開示する。</p>	<p>組織が自然関連の依存、インパクト、リスクと機会を特定し、評価し、優先順位付けし、監視するために使用しているプロセスを説明する。</p> <p><b>A(i).</b> 直接操業における自然関連の依存、インパクト、リスクと機会を特定し、評価し、優先順位付けするための組織のプロセスを説明する。</p> <p><b>A(ii).</b> 上流と下流のバリューチェーンにおける自然関連の依存、インパクト、リスクと機会を特定し、評価し、優先順位付けするための組織のプロセスを説明する。</p> <p><b>B.</b> 自然関連の依存、インパクト、リスクと機会を管理するための組織のプロセスを説明する。</p> <p><b>C.</b> 自然関連リスクの特定、評価、管理のプロセスが、組織全体のリスク管理にどのように組み込まれているかについて説明する。</p>	<p>マテリアルな自然関連の依存、インパクト、リスクと機会を評価し、管理するために使用している測定指標とターゲットを開示する。</p> <p><b>A.</b> 組織が戦略およびリスク管理プロセスに沿って、マテリアルな自然関連リスクと機会を評価し、管理するために使用している測定指標を開示する。</p> <p><b>B.</b> 自然に対する依存とインパクトを評価し、管理するために組織が使用しているターゲットと目標、それらと照合した組織のパフォーマンスを記載する。</p> <p><b>C.</b> 組織が自然関連の依存、インパクト、リスクと機会を管理するために使用しているターゲットと目標、それらと照合した組織のパフォーマンスを記載する。</p>

出典：自然関連財務情報開示タスクフォースの提言

## 取り組みの概略

TNFD4つの柱	自然関連の主な取り組み
<b>ガバナンス</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会は、自然資本を含めたサステナビリティ関連の重要な経営事項に関する意思決定を行うとともに、経営会議および執行役員が行う意思決定および業務執行を監督。</li> <li>経営会議および執行役員は、自然資本を含めたサステナビリティ関連の重要な経営事項の意思決定および業務執行を行う。</li> <li>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。</li> <li>サステナビリティ推進委員会の諮問機関として、サステナビリティ・アドバイザリーボードを設置し、社外有識者からサステナビリティ関連の助言・提言を得ている。</li> <li>取締役会・経営会議の議論を経て策定された「環境方針」「気候変動問題に対する方針」「住友商事グループ人権方針」等に基づき事業運営を実施。</li> </ul>
<b>戦略</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年に更新したマテリアリティで、「自然資本を保全・再生する」を新たに追加。</li> <li>「環境方針」にて、自然生態系等の環境保全、生物多様性の維持・保全への配慮を明記。</li> <li>従来、自然資本のリスクが高いと考える事業については、個別の対策を実施（森林経営・林産物調達方針の策定、開発事業における環境影響評価等）。</li> <li>循環型経済の構築等による事業機会創出に向けた取り組みの実践。</li> </ul>
<b>リスクとインパクトの管理</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規投資申請時は、申請部署が自然関連の項目を含む社会・環境リスクの評価シートを作成し、想定されるリスク・機会を洗い出し。</li> <li>既存事業においては、自然資本への依存・インパクトが大きい「高依存・インパクトセクター」およびそれに紐づく「優先事業」を特定し、優先的に分析・対応を行うリスクベースアプローチで取り組みを進める方針を整理。</li> </ul>
<b>測定指標とターゲット</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中期目標として「2030年ネイチャーポジティブに向けた取り組みを促進」を設定。各SBU(※1)にて関連する目標を任意設定。</li> <li>優先事業に対する個別LEAP(※2)分析の順次実施およびそれに基づく指標と目標の設定を検討。</li> </ul>

※1 SBU：Strategic Business Unitの略。戦略事業単位。当社において戦略を同じくする事業群をグループ化したもの。

※2 LEAP：TNFDで提言されている自然関連課題の特定と評価の手法。Locate（発見）、Evaluate（診断）、Assess（評価）、Prepare（準備）の4つのフェーズがある。

# ガバナンス

## 体制

当社グループでは、サステナビリティ全体に関するガバナンス体制の下で、リスクや機会の評価、意思決定、業務執行・監督を行っています。取締役会の監督、経営者の役割については当社ウェブサイト「[サステナビリティ経営のガバナンス](#)」をご参照ください。当該ページで記載されている、サステナビリティ関連の重要な経営事項、サステナビリティ経営施策には自然資本のトピックスを含んでいます。

また、サステナビリティ施策等について経営会議から諮問されるサステナビリティ推進委員会、そのサステナビリティ推進委員会に対して自然分野を含むサステナビリティに関する助言を行う外部有識者からなるサステナビリティ・アドバイザーボードを設置し、複雑で専門性を要する課題に関する経営の意思決定に反映させる体制としています。2023年度には、自然資本のマテリアリティへの追加と取り組み強化等について、サステナビリティ・アドバイザーボードより助言を得ました。

当社グループでは取締役会・経営会議での議論を経て各種方針を定め、その方針に基づき事業運営をしています。具体的には、「環境方針」に基づいた循環型社会構築への寄与等を含めた自然資本への取り組み、「気候変動問題に対する方針」に基づいた2050年の自社事業および社会のカーボンニュートラル化に向けた取り組み、「住友商事グループ人権方針」および国際規範（※）に基づき先住民・地域住民も含めた多様なステークホルダーとのエンゲージメントを含めたリスク低減の取り組みを、ガバナンス体制の基で執行・監督しています。

それぞれの詳細は以下をご参照ください。

- ▶ 「環境方針」およびその取り組み
- ▶ 「気候変動問題に対する方針」およびその取り組み
- ▶ 「住友商事グループ人権方針」およびその取り組み

※ 「国際人権章典」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「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

# 戦略

当社グループでは、気候変動や生物多様性の損失など近年の社会課題の一層の深刻化や、当社グループの強み、ステークホルダーからの期待も踏まえ、社会課題の解決を通じて持続的な成長を実現すべく、2024年5月に「マテリアリティ」を更新し、「自然資本を保全・再生する」を新たに掲げました。この「自然資本を保全・再生する」の実現に向けて、「2030年ネイチャーポジティブに向けた取り組みの促進」を中期目標として設定しており、自然資本に関する当社グループの中長期のコミットメントを示しました。2030年ネイチャーポジティブに向けては、従来の取り組みも活かしながら、自然関連のリスクの低減と機会の捕捉の双方を戦略に反映することが重要と認識しています。

リスク低減については、まず「環境方針」において、自然生態系等の環境保全ならびに生物多様性の維持・保全に十分配慮することを掲げています。環境方針に則り、従来より自然関連リスクが高いと考えられる、鉱山事業、大規模開発事業（発電事業など）、森林事業などについては、国際基準や各国法令等に基づく環境影響評価の実施、個別方針策定やサプライヤー管理等により、個別に自然資本へのインパクトを緩和する対策を実施してきました。例として、森林事業について持続可能な森林経営を定める森林経営方針、当社事業が調達する林産物について環境、社会面でのコミットメントを掲げる林産物調達方針を策定しており、方針に沿って事業を運営しています。（詳細は[こちら](#)をご覧ください）。

また2030年ネイチャーポジティブに向けた新たな施策として、自然資本への依存・インパクトが大きいため優先対応が必要とされるセクターの特定、およびそのセクターに該当する当社グループ事業の特定と取り組みの把握・促進に着手しています。その最初のステップとして、2024年度は、当社が事業展開をする全セクターの自然資本への依存とインパクトを分析し、高依存・インパクトセクター（20セクター）を特定しました（詳細は後述の[リスクとインパクトの管理](#)を参照）。特定されたセクターには、既に個別に自然資本へのインパクトを緩和する対策を実施している鉱山セクター、森林セクターなどが含まれており、従来から個別に実施している取り組みの妥当性を確認することができました。

機会の捕捉については、従来の地域・ビジネス領域を超えた事業開発に挑戦しています。特に循環型経済への転換を促す製品・サービス・仕組みづくりに大きな事業機会があると捉えており、太陽光パネルのリユース・リサイクル事業確立に向けた実証実験に着手するなど、具体的な取り組み事例も出てきています。また2023年度には、ネイチャーポジティブに向けた機運の高まりを機会として捉え、営業グループ・コーポレートから多様なメンバーが集まる社内横断ワーキンググループを組成し、自然に関連する事業の創出に取り組んでいます。加えて、自然関連の取り組みに対する企業への要請・期待が高まっているなか、前述のリスク低減策を実行することで、取引先や消費者の評価を得て事業拡大につながるケースもあると認識しています。新たに掲げたマテリアリティの社内浸透をはかり、自然資本を保全するのみならず再生・有効活用も追及していくことで、価値創造につなげていきます。

なおネイチャーポジティブに向けた取り組みについては、今後国際的なルールや指標の策定・更新が見込まれるなど、社会全体として発展過程にあるものと認識しています。したがって上記戦略についても、投資家をはじめとしたステークホルダーとの対話を積極的に行いながら、外部環境の変化を正しく捉え、必要に応じて更新・対応していきます。

# リスクとインパクトの管理

## リスクとインパクトの管理体制

当社グループの事業活動は様々な社会課題と関わりを持っており、常にそれらの社会課題を経営判断や事業の執行に反映させるため、各事業から生じる社会・環境への影響を適切に評価、管理し対処するための全社的なフレームワーク、方針を設定し、グループ内で周知・徹底を図っています。社会・環境関連リスクの考え方、管理体制の詳細については、[リスクマネジメント](#)をご覧ください。

## 新規事業の自然関連リスクとインパクトの管理

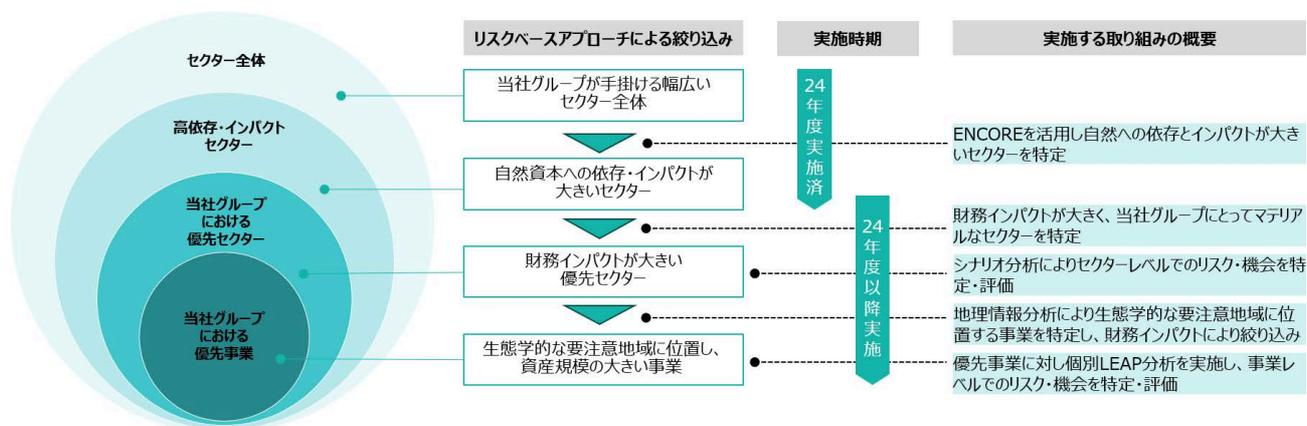
新規投資の審査プロセスにおいては、まず投資の実行主体である担当SBUが社会・環境関連リスクの評価シートを作成し、対象事業の価値創造及び価値棄損に関する重要な対応策を検討・確認しています。この評価シートでは、人権・地域社会への影響、環境汚染・自然破壊、気候変動リスクなど、大きく8つの社会・環境項目について、新規事業（投資先企業）の自社事業活動および事業パートナー/下請け先/直接の仕入れ先における影響について評価し、問題・課題が認められた場合には国際的な基準・標準等も参照しながら必要な対応を実施します。その結果は案件の規模や重要性に応じて経営会議の諮問機関である全社投融資委員会での審議に活用され、審議内容を踏まえて経営会議・取締役会等で意思決定が行われています。

評価項目	自然資本に関する評価要件等
I. 労働者の人権	自然依存・影響度の高い分野での労働者の人権
II. 地域社会への影響	生態系の改変を含む大規模な土地の確保・利用、大量の取水・排水を伴う場合の先住民・地元コミュニティ (IPLC) の権利
III. 環境汚染・自然破壊	自社の事業活動において生じる排出物・廃棄物および危険物質・化学物質の取り扱い・漏洩、大気・水質・土壌汚染などの環境汚染や生態系の破壊の可能性
IV. 持続可能な調達	原材料の生産・調達に関し、貴重な天然資源の枯渇、森林破壊、あるいは人権リスクなどのリスク
V. パートナー・下請先・サプライチェーン	事業パートナー、下請け会社、直接の仕入れ先等における環境汚染・自然破壊の報道やNGO批判
VI. 新技術に関わるリスク	
VII. その他リスク	
VIII. 気候変動	長期的な気候変動の激化、自然災害・異常気象の慢性化による事業パフォーマンスへの影響の可能性

## 既存事業の自然関連リスクとインパクトの管理

当社グループの既存事業は多岐にわたるため、事業セクター・地域に応じて自然資本への依存やインパクトなどの自然との関係性が異なります。そういった事業特性を踏まえて従来個別の取り組みを進めてきましたが、中期目標で掲げた「2030年ネイチャーポジティブに向けた取組みの促進」のためには全社視点でのリスクとインパクトの整理および施策検討も必要と考えています。そこで新たに、全社横断的に当社グループの事業をサプライチェーンも含めて俯瞰し、自然資本への依存・インパクトが大きい事業を特定し優先的に管理・対応を行うリスクベースアプローチに基づく取り組みに着手しました。

### リスクベースアプローチに基づく取り組みの全体像

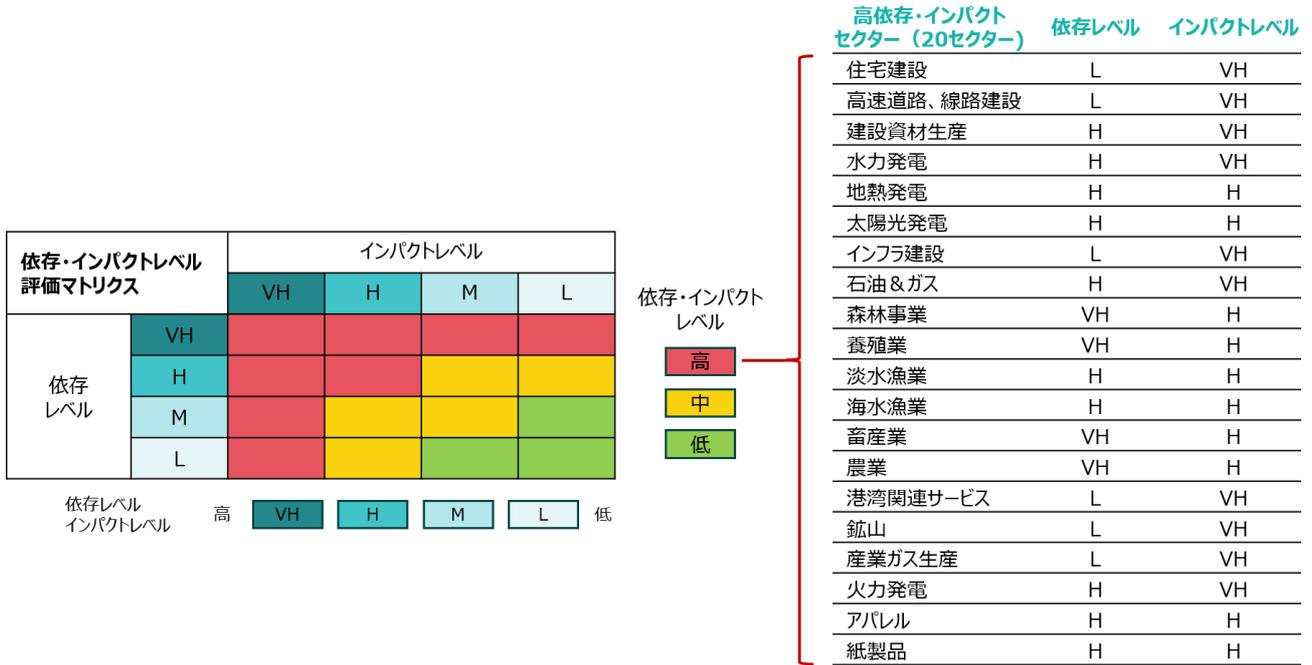


## 2024年度の進捗（高依存・インパクトセクターの特定）

2024年度は、TNFD提言などの手法を参考に、専門家による助言に基づき、国際的に活用されている分析ツール「ENCORE（※）」を用い、一般的な自然資本への依存とインパクトの要素を分析し、当社グループが事業を展開している多様なセクターの中から、高依存・インパクトセクター（20セクター）を特定しました。具体的には、ENCOREで規定されている自然資本への依存・インパクトの要素33項目（水の利用、土壌の質等）についてセクターごとに依存とインパクトを評価し、その結果に基づき、依存とインパクトのレベルを「Very High (VH)」、「High (H)」、「Medium (M)」、「Low (L)」の4段階で算出しました。そして、依存レベルとインパクトレベルのどちらかが最も高いVHであるか、依存レベルとインパクトのレベルの両方が2番目に高いHであるセクターを、高依存・インパクトセクターとして選定しました。

※ ENCORE：国連機関と金融機関ネットワーク（自然資本金融同盟）が共同開発した、TNFDが推奨するセクター別の自然資本への依存・インパクト可視化ツール。地理的な情報は加味されていない。

一般的な自然資本への依存・インパクトの要素分析による、高依存・インパクトセクターの選定結果



※ 一般的な情報に基づく選定結果であり、当社事業固有の情報を反映したものではありません。

これらの20セクターにおける自然資本への依存については、その多くの依存レベルがH以上と高く、特に森林事業、養殖業、畜産業、農業では、VHと依存レベルが高いことがわかりました。例として、依存レベルが最も高いVHである農業セクターでは、灌漑を行う場合など農作物の生育に多量な水が必要となることから地下水への依存が大きくなっているほか、植生が持つ洪水調整機能や土壌の浸食防止機能が、農作地の保護や維持に重要であるため、植生への依存が大きくなっています。

高依存・インパクトセクターの依存21項目の評価結果



※ 白色はENCOREでのデータなしの項目

一方、自然資本へのインパクトについては、20セクター全てにおいてH以上となっており、特に住宅建設や水力発電、鉱山などのセクターで、VHとなることわかりました。例として、インパクトレベルが最も高いVHである鉱山セクターでは、鉱山開発による大規模な土地改変が陸上生態系に大きな影響を及ぼす可能性があるほか、鉱石の処理のために多量の水を使用することで水資源の枯渇に繋がる可能性があるため、陸上生態系の利用と水利用のインパクトが大きくなっています。

### 高依存・インパクトセクターのインパクト12項目の評価結果

自然資本へのインパクト      低                                    高

高依存・インパクトセクター	インパクトレベル	陸上生態系の利用	淡水生態系の利用	海洋生態系の利用	その他資源利用	水の利用	GHG排出	GHG以外の大気汚染物質	水質汚染物質	土壌汚染物質	固形廃棄物	生物学的干渉/変化	環境攪乱
住宅建設	VH	高	高			高	高		中	中	高		高
高速道路、線路建設	VH	高	高			高	高		中	中	高		高
建設資材生産	VH	高	高			高	高	中	中	高	高		高
水力発電	VH	高	高			高	高		高	高			高
地熱発電	H					高	高		高	高			高
太陽光発電	H	高				高		中	中	高			
インフラ建設	VH	高	高	高		高	高		中	中	高		高
石油&ガス	VH	高	高	高		高	高		中	中	高		高
森林事業	H	高				高	高		高	高			
養殖業	H		高	高					高	高			
淡水漁業	H		高		高				高	高			
海水漁業	H			高	高				中	高			
畜産業	H	高				高	高		中	高			
農業	H	高	高			高	高		高	高			
港湾関連サービス	VH	高	高	高		高	高		中	中	高		高
鉱山	VH	高	高			高	高		高	高	高		高
産業ガス生産	VH	高				高	高		中	中	高		高
火力発電	VH	高	高			高	高		中	中	高		高
アパレル	H	高				高	高		中	中	高		高
紙製品	H					高	高	中	中	高			高

※白色はENCOREでのデータなしの項目

特定した結果に基づき、まずは高依存・インパクトセクターに属する当社グループ事業について、個別の分析およびリスクと機会の評価を進めていきます。また今後当社事業のサプライチェーンに高依存・インパクトセクターがある場合の評価も実施していく必要があると認識しており、その方法も現在検討中です。今回特定した高依存・インパクトセクターの情報を活用しながら、SBTN(※)が指定しているハイインパクトコモディティ関連の事業等サプライチェーン特有の観点も組み合わせ、優先的に取り組む対象(優先サプライチェーン)を特定し、当社グループ事業同様にリスクベースアプローチで取り組む方向で検討しています。

※ SBTN：正式名称Science Based Targets Network。企業や都市が科学に基づき自然関連目標を設定することを促す開発中のフレームワーク。自然への影響の大きい約40種類の原材料をハイインパクトコモディティとしてリスト化し公開している。

## 測定指標とターゲット

当社は2030年ネイチャーポジティブに向けた取り組みを進めることを中期的な目標として掲げ、SBUでは関連する目標を任意で設定しています。目標の詳細については【参考】[重要社会課題と長期・中期目標](#)をご参照ください。取り組みをさらに推進するため、当社におけるネイチャーポジティブの定義明確化を検討しており、リスクとインパクトの管理で記載した自然資本への依存とインパクトを把握した結果も踏まえて、全社的な指標・目標の必要性・有効性の検討、および当社におけるネイチャーポジティブの定義明確化を実施していきます。

またリスクベースアプローチに基づいて、TNFDにより開示が推奨されるグローバル中核開示指標及びセクター別指標も、今後特定する優先事業および優先サプライチェーンを対象に開示を検討していきます。優先事業については、個別のLEAP分析を実施することで、事業の実態や事業所在地周辺の自然資本の特性を踏まえた指標、目標の設定検討を進める予定です。

なお高依存・インパクトセクターの一つである森林事業について、ニュージーランドにおける森林事業を対象に、LEAPアプローチに沿ったトライアル分析を行い、自然資本に係る依存とインパクト、リスクと機会を特定し、今後の取り組みの指標、目標を定めています。（詳細は[ニュージーランド森林事業のLEAP分析](#)をご覧ください。）

## 課題と今後の展望

当社では、2022年のTNFDフォーラムへの参画以降、一部の個別事業を対象としたLEAP分析や本トライアル開示に向けた情報の整理を通して、事業活動と自然資本との関係性と求められる取り組みについて理解を深めています。一方で、価値創造に資する自然資本の取り組みと情報開示の在り方については継続して議論を重ねていく必要があります。これまでの取り組みを踏まえて、現在認識している主な課題は以下の通りです。

- ① 当社におけるネイチャーポジティブ定義の明確化が必要。その定義はリスク低減と機会捕捉の双方を念頭に置いたものであることが望ましい。しかしながら、自然資本は気候変動におけるGHG排出量のような包括的な指標がなく、また地域依存性も高い。事業を展開するセクターおよび地域が多岐に渡る総合商社において、ネイチャーポジティブ定義および目標が全社共通である必要があるかも含めて、検討が必要。
- ② ①で定義したネイチャーポジティブ達成に向けて、既存事業モニタリング・新規投資判断ともに全社戦略に反映することの有効性・必要性およびその手法について検討が必要。主なポイントは以下の通り。
  - ・ 既存事業：自然資本への依存・インパクトの高い事業を特定し、直接操業事業に加えてサプライチェーン上流・下流における取組み強化の推進。および各事業での取り組みを全社的な戦略検討と統合するリスク管理体制の在り方。
  - ・ 新規投資案件：評価プロセスにおいて、従来実施してきた法令対応や国際基準に基づく環境影響評価のレベルを超える評価手法の必要性。
  - ・ 自然資本に関するリスク・機会の財務的影響の評価方法。

最後に、TNFDの4つの柱毎に前述の課題を踏まえた今後の展望を示します。本トライアル開示を活用してステークホルダーとの対話を積極的に重ねると共に、自然資本の保全・再生に向けた取り組みを推進し、2025年度のTNFD提言に基づく本開示の充実につなげていきます。

TNFD4つの柱	今後の展望	対応するTNFD提言
ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会・経営会議に対して、当社事業の自然関連リスク・機会の評価結果を定期的に報告し、経営判断に活用。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. 取締役会の監督</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>IPLC（先住民・地元コミュニティ）とのエンゲージメントの更なる充実とその活用方法の検討。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>C. ステークホルダーに関する人権方針とエンゲージメント活動</li> </ul>
戦略	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社グループ事業について、自然関連のマテリアルな依存、インパクト、リスク、機会、優先地域等を可視化し、戦略に反映する仕組み構築の検討。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. 依存とインパクト、リスクと機会の説明</li> <li>B. 組織のビジネスモデル、戦略等への影響</li> <li>C. 組織の戦略のレジリエンスのシナリオ分析</li> <li>D. 優先地域の開示</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーン分析を実施し、自然関連のマテリアルな依存、インパクト、リスク、機会、優先地域等を可視化し、戦略に反映する仕組み構築の検討。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. 依存とインパクト、リスクと機会の説明</li> <li>B. 組織のビジネスモデル、戦略等への影響</li> <li>C. 組織の戦略のレジリエンスのシナリオ分析</li> <li>D. 優先地域の開示</li> <li>リスクとインパクトの管理A.(ii) バリューチェーンにおける依存、インパクト、リスクと機会の評価</li> </ul>
リスクとインパクトの管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>高依存・インパクトセクターの優先事業について、全社的なモニタリング体制要否の検討。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>B. 依存、インパクト、リスクと機会の組織のプロセス</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクベースアプローチに基づく、バリューチェーンの実効性ある自然リスク評価の手法検討とパイロット評価の実施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A(ii). バリューチェーンにおける依存、インパクト、リスクと機会の評価</li> <li>戦略A. 依存とインパクト、リスクと機会の説明</li> <li>戦略D. 優先地域の開示</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規事業検討段階におけるネイチャーポジティブに資する評価・対応方法の検討。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A(i). 直接操業における依存、インパクト、リスクと機会の評価</li> <li>戦略A. 依存とインパクト、リスクと機会の説明</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>他の社会・環境リスクも含めた統合的なリスク評価・管理の検討。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>C. 組織全体のリスク管理の組み込み</li> </ul>
測定指標とターゲット	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社におけるネイチャーポジティブ定義の明確化の検討。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>C. ターゲットと目標、組織パフォーマンス</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>全社共通の測定指標・目標の必要性・有効性の検討・策定。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A. マテリアルなリスクと機会の測定指標</li> <li>B. 依存とインパクトの測定指標</li> <li>ガバナンスB. 経営者の役割</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>優先事業における、グローバル中核開示指標及びセクター別指標の開示検討、必要に応じた目標設定および目標に対するパフォーマンスの監視。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>C. ターゲットと目標、組織パフォーマンス</li> </ul>

## Appendix: TNFD一般要件への対応

本トライアル開示におけるTNFDガイダンスの6つの一般要件への対応は以下の通りです。

### 1. マテリアリティの適用

当社グループの自然資本への依存に加え、自然資本に与えるインパクトについても考慮する、ダブルマテリアリティ（※）の考え方を採用。

### 2. 開示のスコープ

当社グループの事業に加えて、サプライチェーンについてもスコープに入れる必要があると認識。当社グループ事業の分析から着手、今後の展望としてサプライチェーン分析に関する考え方を記載。

### 3. ロケーション

自然資本への依存・インパクトが大きいセクターおよびそれに紐づく優先事業を特定する、リスクベースアプローチを採用。優先事業については、今後ロケーション情報を踏まえた個別の分析を行う方針。

### 4. 他のサステナビリティ関連課題との統合

環境のみならず社会関連リスクも含めた統合的なリスク評価・管理の検討を課題として認識している旨記載。

### 5. 対象期間

従来の取り組みも含め俯瞰的に記載。

### 6. ステークホルダー・エンゲージメント

「環境方針」「住友商事グループ人権方針」に基づき、従来個別事業ごとに先住民や地域コミュニティを含めたステークホルダー・エンゲージメントを実施。取り組み・開示内容ともに投資家をはじめとしたステークホルダーとの対話を積極的に進める方針。

※ ダブルマテリアリティ：環境・社会の課題が企業活動やビジネスモデルに及ぼすリスクと機会を重視する視点に加えて、企業活動やビジネスモデルが環境・社会に与えるインパクトも同等に重視する考え方。

## ニュージーランド森林事業のLEAP分析

当社は、TNFD最終提言公開に先んじて、TNFDベータ版（v0.4）に基づき、トライアルとして2023年度にニュージーランド（NZ）における森林事業のLEAP分析を実施しました。TNFDのフレームワークを理解し、基準の更新に貢献することを目的としたもので、分析を通じて得たインサイトはTNFDにフィードバックしました。

その後2024年度には、当社の多岐に渡る事業群のなかで優先的に取り組みを進める事業を特定するため、まずは一般的な情報から**20の優先セクターを特定**しました。そのなかには森林事業も含まれており、2023年度NZ森林事業をトライアル分析の対象としたことの妥当性を確認しました。今後優先事業を特定し、個別の分析を進める際にも、NZ森林事業のトライアル分析から得たインサイトを活用していきます。

なお、本トライアル分析はTNFDベータ版(v0.4)に基づく2023年9月時点のものですが、その後公表された最終提言においてもLEAP分析の推奨内容に変更はないことを確認しています。

## 本トライアル分析の特徴

当社では、TNFDの推奨する分析手法であるLEAPアプローチの手順に従ってトライアル分析を行いました。今回はニュージーランドにおける森林事業を深掘り分析対象とし、ニュージーランド国内の4事業拠点別に各地域性も踏まえた分析を行った点が本分析の特徴です。



## 当社事業と自然資本の関係性を俯瞰し、個別分析対象事業を選定

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

### 分析対象の事業会社

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



🔍 ニュージーランド森林事業に関する特集はこちら [📄](#)

## 一般的な森林事業の自然に対する依存・影響を確認

森林事業の分析を行うに当たり、まずTNFDの推奨する分析ツールであるENCOREや論文等の情報を用いて、一般的な森林事業における依存・影響について確認した結果、「気候」と「土壌」に依存する事業であることが分かりました。

また、特にニュージーランドにおける森林事業は「安定的な気候」と「生育に適した土壌」に大きく依存すると整理しました。一方で、自然に与える影響の要素としては、過度な伐採や化学品の過剰利用による周辺地域の生態系破壊のリスクも懸念される業態でもあるため、「育林・伐採」「肥料・農薬」と整理しました。



一般的なニュージーランドにおける森林事業で考えられる自然資本への依存・影響

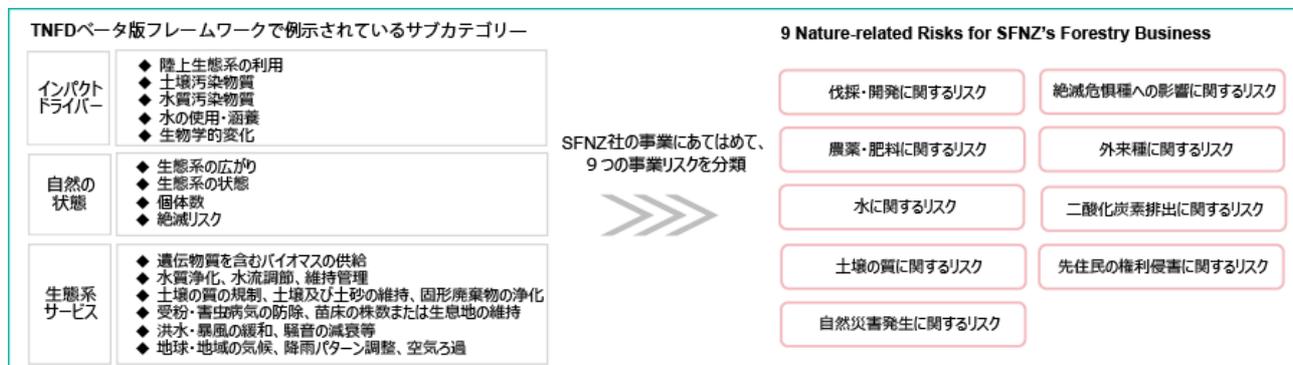
## SFNZ社の自然資本に関するリスクを特定、その重要度を判断

### 1) 自然資本に関する事業リスクを整理

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



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



## 2) 各事業拠点別に分析し、重要度の高い事業リスクを特定

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

### SFNZ社の森林事業において特に重要な自然資本リスク

伐採・開発に関するリスク

絶滅危惧種への影響に関するリスク

自然災害発生に関するリスク

先住民の権利侵害に関するリスク

## SFNZ社の自然資本に関する事業機会を特定、その重要度を判断

### 1) 自然資本に関する事業機会を整理

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

### 2) 重要度の高い事業機会を特定

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



## 指標と目標の設定を検討

特定・整理をしたSFNZ社の事業における重要リスク・重要機会の項目をもとに指標と目標の設定を検討し、重要リスク項目については今後の事業運営における目標を設定、重要機会項目についてはそれぞれの一般的な事業活用例を整理しました。

### 重要リスクに対する事業目標の設定

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

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

## 重要な事業機会の整理

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

### 具体的な事業機会（例）

#### 木材関連市場の変化（CO2吸収クレジット）

##### ニュージーランド排出権取引制度への正式参入

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

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

#### 木材に関する認識の変化

##### FSC認証取得の維持・促進による収益拡大

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

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

#### 木材生産性の向上

##### 林業のデジタル化・スマート化

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

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

## トライアル分析を終えてみて（当社からTNFDに対するフィードバック提出内容：2023年2月提出）

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

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

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

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

アンバトビー・プロジェクトは、採掘場や精錬工場、パイプライン等の多くの施設を新たに建設・運営するため、周辺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・運営を進めるため、全てのサイトへの影響が考慮された生物多様性プログラムを実施しています。プロジェクトの計画・実行に際しては、ISO14001に基づいた「アンバトビー環境マネジメントシステム (EMS)」に則った管理を行っており、マダガスカルの国内法の遵守はもちろん「世界銀行セーフガード・ポリシー」をはじめ「国際金融公社 (IFC) パフォーマンス・スタンダード」「世界保健機構 (WHO) 基準」「赤道原則」等、さまざまなガイドラインに準拠した環境マネジメントを実施しています。

また、アンバトビーEMSのもと、動植物・海洋生態系を含むいくつかの重点分野を定め、建設・操業・閉山時に工場・港湾施設等、事業に関連する地点において管理計画を策定し、計画に基づいた運営も行っています。例えば、鉱山の開発にあたっては、約1,600haの鉱山サイトの周辺に、樹種に棲み着いた生息動物が移動できるようバッファゾーン（緩衝地帯）を設けました。その他、国際環境NGO等と共同で実施した生態調査の結果、保護が必要と判断された絶滅危惧種等については、保護区内に移植したり、養魚システムで飼育したりする等、さまざまなプログラムを実施して生態系への負荷低減を図っています。

さらに、生物多様性プログラムの一環としては、政府や地域コミュニティ、保全・開発NGOと協力し、IFC及びBBOPの基準を適用して大規模な「生物多様性オフセットプログラム」も推進しています。これは開発による生態系への影響を、別の生態系を復元・創造する等し、緩和しようというアプローチであり、具体的には開発地域に類似した生態系を持つアンケラナ地区で森林約4,900haの保全を行っている他、採掘場近隣エリアの保全やパイプライン埋設後の再植林、閉山後にに向けた採掘場の再植林等も含め、4カ所の保全エリアで、インパクトを受けたエリア面積の約9倍の総面積（約14,000ha）の保全によりNo Net Loss達成を目指しています。なお、オフセットを含む生物多様性プログラムにおいては、事業による影響だけでなく、それ以前に受けた影響についてもコントロールする包括的アプローチを取っています。



希少植物の調査及び保全

▶ [Ambatovy Sustainability Report2022](#) 



希少種コクレルシファカ



伐採後の再植林



希少種カンムリシファカ

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

Business and Biodiversity Offsets Program (BBOP: ビジネスと生物多様性オフセットプログラム) は、企業や政府、NGO を含む専門家等が参画し、生物多様性オフセットに関する国際基準を作成しようというイニシアチブです。BBOPは成功裏に終了し、生物多様性条約においても参照される等、生物多様性オフセットに関する国際基準となっています。マダガスカルアンバトビー・プロジェクトは現在もこの基準に準拠し、生物多様性保全と地域住民の生活とのバランスを取りながら、活動を継続しています。

## 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)

## 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130km<sup>2</sup>の土地を利用して行っているDorper風力発電事業では、付近に生息する鳥やコウモリ等の飛翔生物が風車に衝突する事故（バードストライク）の対策に取り組んでいます。

風車は放牧地に建設されており、家畜等の死骸に鳥が集まることバードストライクの原因であるため、発電所内の動物の死骸処理を徹底するとともに、絶滅危惧種と思われる鳥類が風車付近を迂回していないかの目視確認、発見した場合の風車の非常停止通知の発信等を地元住民を雇用して行っており、野生生物保全と風力発電事業の両立を目指しています。



南アフリカDorper風力発電

## バードフレンドリー®認証コーヒー事業

当社グループは、生物多様性に配慮し、農家の安定収入にもつながる取り組みとして、2004年からバードフレンドリー®認証コーヒー（以下、BF®認証コーヒー）の輸入・販売を手掛け、2014年度からは住商フーズにてBF®認証コーヒーを取り扱っています。BF®認証コーヒーは、自然林と同様のシェード（木陰）を保ちながら栽培することで、環境保全やそこで羽を休める渡り鳥の保護につながる取り組みです。米国スミソニアン渡り鳥センターがその認証基準を設定し、現在、全世界で11カ国（※1）48農園・農協（2024年6月現在）が認証を受け、収益の一部は、同センターの渡り鳥の研究・調査・保護活動に使われています。



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。



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。

※1 11カ国：エチオピア、ペルー、エルサルバドル、コロンビア、グアテマラ、ニカラグア、ボリビア、ホンジュラス、インド、メキシコ、ベネズエラ

※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。



ホンジュラスの認証農園にて



エルサルバドルの認証農園にて



グアテマラの認証農園でのコーヒー収穫

# 汚染防止

## 基本的な考え方

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。

### 農薬・

## 肥料販売事業における環境負荷軽減のための取り組み

農家のニーズに応えた高品質な農薬・肥料を世界中に届け、農作物の生産性向上に寄与すること、これこそが当社の農薬・肥料販売事業の最大のミッションです。輸入・生産・ディストリビューション・直販といった機能を各国市場の特性を踏まえ選択し組み合わせ、農薬・肥料販売事業を現在約40カ国で展開しています。国によっては、農薬の空ボトルやアルミバッグ等が適切に処分されずに放棄され、環境汚染を起こす可能性や残存した農薬による事故や環境への悪影響が懸念されています。ブラジルのアグロアマゾニア社、メキシコのサミットアグロメキシコ社では、農薬空容器の回収・リサイクルに同業他社とともに業界として取り組み、環境保全に努めています。一方、農薬そのものの環境負荷低減のため、バイオ農薬への取り組み（スペインのFutureco社やチリのBio Insumos Nativa社などバイオ農薬メーカーへの出資参画、グローバル商品開発組織を立ち上げてのバイオ農薬取り扱い強化等）や、農薬だけに頼らない環境負荷の低い Integrated Pest Management（IPM：総合的病害虫防除）にも取り組んでいます。IPMの一つとして信越化学工業(株)の開発した昆虫の性フェロモンを用いた交信攪乱剤（フェロモン剤）の普及に努めています。フェロモン剤は目的の害虫以外の生物には無害であり、害虫個体数の減少はもとより、植物の内部に侵入する防除が困難な害虫にも効果がある他、害虫の殺虫剤への抵抗性抑制も期待できます。現在、フランスの果樹園の約60%でこの防除法が採用されています。フランスのみならずポーランド、ブルガリア、トルコ等の東欧・中東地域にも販売を広げる等、これらの国での環境負荷を低減した農業生産の普及に貢献しています。また、緩効性肥料（肥料の溶出速度をコントロールし、肥料成分の有効利用率を高めることで減肥につながる）やバイオステイミュラント（植物が本来持っている免疫力・活力を高め、病害虫や寒暖等のストレスに対する耐性を上げることで減肥につながる）の拡販を通じて、従来の化学肥料の施肥量を減らし耕地への環境負荷を減らす取り組み（このような高機能肥料が主力商品であるルーマニアのNaturevo社への出資参画等）を行っています。



スペインのバイオ農薬メーカーに出資



ブラジル農業資材直販事業（アグロアマゾニア社）

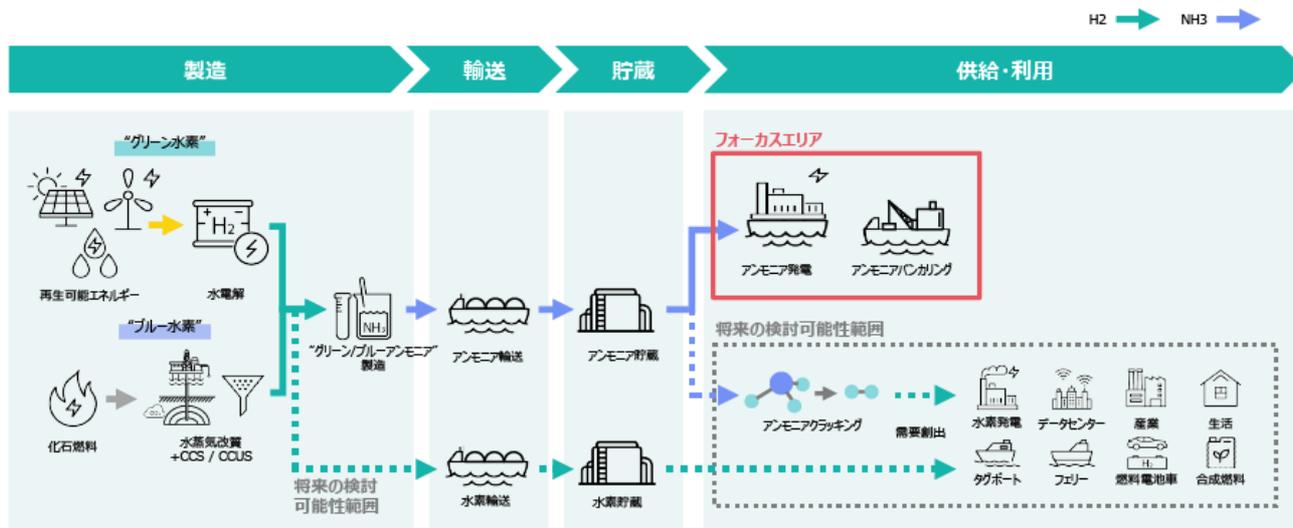


フェロモン剤使用の様子

# 船舶燃料の環境負荷低減

当社は1954年から海運会社向けに船舶燃料の供給事業を国内外で展開しています。また、海運業界の環境負荷の低減に貢献すべく、硫黄酸化物が排出されない、かつ窒素酸化物も従来比40-70%減、二酸化炭素も20%減となるLNG燃料の供給事業にも取り組んでいます。具体的には上野トランステック(株)、横浜川崎国際港湾(株)ならびに(株)日本政策投資銀行との合弁会社を通じてLNGバンカリング船を発注、東京湾でのLNG燃料供給開始の準備を進めています。

国際連合の専門機関である国際海事機関（IMO）は、世界中の海上輸送から発生する温室効果ガス（GHG）の排出量を2050年頃までにゼロにする戦略を掲げています。このような中、アンモニアは燃焼時にCO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>を排出しないため、海運業界のカーボンフリー化に大きく貢献する可能性を秘めています。当社はA.P. Moller - Maersk A/S他パートナー各社とシンガポール、北米東海岸における船舶向けアンモニア燃料供給の事業化に向けた共同検討を進めており、本取り組みを通じてGHGを排出しない船舶燃料の供給・輸送・貯蔵・バンカリングを含む包括的サプライチェーンを構築し、海運業界の脱炭素化への貢献を目指します。



# 社会

サプライチェーン・マネジメント	190
人権の尊重	199
人財	214
Diversity, Equity & Inclusion	236
健康経営	248
従業員の安全	256
社会的責任	262
社会貢献活動	275

# Social

# サプライチェーン・マネジメント

## 基本的な考え方

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、営業グループ・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。

なお、万が一、本行動指針に抵触する事態が判明した場合には、まず当該取引先や事業パートナーに対し改善を促すとともに、必要に応じて指導・支援を行い、事態の改善を求めていきます。継続的な指導・支援を実施したにもかかわらず、是正が困難と判断された場合には、当該取引先や事業パートナーとの取引を見直していきます。

## 住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針

2009年11月制定

2013年11月改定

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と夢を実現することを企業使命として定め、人間尊重を基本とし、信用を重んじ確実を旨とする経営姿勢を堅持しています。

住友商事グループはこの経営理念に基づき、持続可能なより良い社会の実現に向けて、「サプライチェーンCSR行動指針」を定めています。私たちは、住友商事グループのコア・コンピタンスである総合力を支えるビジネス基盤のひとつ、グローバルリレーションを一層強固なものとするために、サプライヤーをはじめとする取引先や事業パートナーに対し、本指針への賛同と理解、実践を求め、関与するバリューチェーンにおいて、共に社会的責任を果たしていきます。

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

## サプライチェーンに関する個別の方針

住友商事は、持続可能な社会の実現に向けて、取引先や事業パートナーとともに社会的責任を果たすべく、「住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針」を制定しており、特に持続可能な調達を要する主要な天然資源については、個別の方針を制定して取り組んでいます。

- ▶ 森林経営方針
- ▶ 林産物調達方針

## パーム油の持続可能な調達への対応

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

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

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

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

## サプライチェーン管理

各事業における社会・環境関連リスクのモニタリングにおいて「住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針」、個別調達方針や各法規制に基づき、サプライチェーンの確認を行っています。

## 紛争鉱物への対応

2010年7月に米国で成立した金融規制改革法（ドッド・フランク法）により、米国上場企業は、世界的に最も紛争・人権侵害が多発している地域である、コンゴ民主共和国及びその周辺国で産出される「紛争鉱物（※）」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、自社ウェブサイト上で情報公開する義務を負うこととなりました。

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

※ 同法では、スズ、タンタル、タングステン、金の4鉱物を指す。

## 持続可能なサプライチェーン認証における取り組み

### RSPO：持続可能なパーム油のための円卓会議

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



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

当社は国際的な森林認証制度であるFSC（FSC-C016535）認証企業として、FSC認証材を販売しています。

### PEFC™：Program for the Endorsement of Forest Certification Schemes

国際的な森林認証制度の一つであるPEFC™のCoC認証を取得しています。

## SBP：持続可能なバイオマスプログラム

当社は2019年9月に日本企業として初めてSBPのCoC（Chain-of-Custody）認証を取得しました。本認証は、認証取得企業が製造・取引・使用するバイオマスが持続可能に管理された森林に由来することを証明する認証です。

## ISCC PLUS：International Sustainability & Carbon Certification PLUS

当社はバイオベース製品の国際認証であるISCC PLUSを取得しています。これにより、ISCC認証商品のトレードが可能になっています。また、以下のグループ会社がISCC PLUSを取得しております。

- ・ 住友商事ケミカル

## 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。

# 化学品・エレクトロニクス・農業グループにおける EcoVadis認定取得について

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

- ・ ゴールドメダル：住商コスメティクス、Summit Cosmetics Europe、Summit Cosmetics LATAM、Presperse
- ・ シルバーメダル：住商ファーマインターナショナル、Summit Pharmaceuticals Europe、ドイツ住友商事

※ プラチナは上位1%、ゴールドは上位5%、シルバーは上位15%、ブロンズは上位35%の企業に付与されます。

## 化学品・エレクトロニクス業界における取り組み

広範な産業と関わり、多くの用途に広がる化学品・エレクトロニクス分野におけるトレードを中核事業とする住友商事ケミカル(株)では、仕入先の原材料サプライヤーに「武装勢力の資金源となる紛争鉱物の不使用」や「顧客の要求に従った製品含有化学物質管理」の確認を実施し、環境・人権に関する問題が発生していないことを確認しています。

グローバルサプライチェーンにおけるエシカルかつ責任あるビジネス慣行の実現を目指し、エシカルなサプライチェーンデータを管理・共有する世界最大のプラットフォームを提供する非営利団体Sedexに加盟し、環境・人権に関するSedexの監査にも合格しています。

また、環境保全推進等を目的とした販売先のグリーンパートナー環境品質認定制度やグリーン調達制度に合意するとともに、その原材料サプライヤーにもグリーン調達制度等に合意して環境関連法規等を遵守することを求め、その履行状況を確認しています。

## フェイラーにおける取り組み

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

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



## 住商フーズにおける取り組み -フェアトレード商品の取扱いを通じた社会への貢献-

当社グループ会社の住商フーズは、2023年10月に発表された「第1回フェアトレード・ジャパン アワード」にて、トレーダ部門シルバー賞を受賞しました。これは特定非営利活動法人フェアトレード・ラベル・ジャパン主催の、日本国内のフェアトレード推進活動において優れた功績のあった企業・団体に対し、その功績を称え表彰するアワードです。住商フーズの選出理由は、フェアトレードのコーヒーやごまを世界各地から積極的に輸入し、生産地での取組みを積極的にメーカーや消費者に伝える活動も行い、生産地と日本の懸け橋としてフェアトレードの普及に大きく貢献したとの評価です。

住商フーズは、美味しいだけでなく、持続可能な豊かな「食」の未来に寄与するコーヒーを常に追求し、その意義を伝えながら世に流通させることを目指しています。その一環として、社会や地球環境に良いフェアトレード認証コーヒーの取り扱いとその普及に資する活動を行っています。具体的には、フェアトレード認証コーヒーの販売量に応じて支払われるフェアトレード・プレミアムがどのように生産地の役に立っているのか、長年関係を築いてきたサプライヤーからの詳細な情報を、実際に商品を買ってくださる焙煎業者や消費者の方へ提供したり、国内外のフェアトレード関連組織と連携して、フェアトレード認証自体の認知・購買を広げる活動を積極的に行っています。

フェアトレード認証コーヒーの事例の一つとして、フェアトレード認証が付いた原料であることを前提とした、Con Manos De Mujer(CMM、英語名：WOMAN'S HAND)認証のコーヒーを取り扱いがあります。CMM認証は、女性の社会的地位の向上・経済的環境の改善を目的に、2010年にMayacert S.A.がAsobagri組合とともに立ち上げたもので、認証コーヒーの価格に付与されるプレミアムは、奨学金や医療費補助等に形を変え、組合を通して所属する女性生産者が活躍する場、自己実現を支援しています。



## サミットにおける水産物の認証製品の取り扱い

当社グループ会社でスーパーマーケット事業を展開するサミットでは、持続可能な調達や環境・社会への配慮を目的として一部の水産物製品に関してはMSC認証（※1）・ASC認証（※2）を取得した水産物製品を取り扱っています。

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

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



# 不動産事業における取り組み（住商リアルティ・マネジメントのESG方針）

## 不動産事業における取り組み

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

## 7つのマテリアリティと取り組み

	重要課題（マテリアリティ）	取り組み
E	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動の緩和</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>エネルギー消費やCO2 排出の削減などの配慮</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ポートフォリオのグリーン化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>GRESB、CASBEE、DBJ Green Building認証、BELS等のグリーンビル認証取得の推進</li> </ul>
S	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材育成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>充実した研修プログラムの提供</li> <li>資格取得支援</li> <li>チームワークを重視した不動産のプロフェッショナルの育成</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ・エクイティ&amp;インクルージョン</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な人材が中長期的に活躍できる職場環境の整備</li> <li>人権の尊重</li> <li>ワークライフバランスの実現に向けた継続的な就業支援</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>テナント満足度向上と地域社会への貢献</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>テナント満足度の高い施設の提供及び運営</li> <li>テナント、PM、BM などの関係者との協働による環境・社会配慮</li> <li>地域コミュニティへの貢献と配慮</li> </ul>
G	<ul style="list-style-type: none"> <li>投資家とのエンゲージメントと信頼されるガバナンス</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>投資家への情報開示と建設的対話の推進</li> <li>投資家から信頼されるガバナンス体制の充実</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス・リスク管理の徹底</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスク管理に関する監督と対応</li> <li>法令順守のための内部管理体制の適切な運用</li> </ul>

## 住商リアルティ・マネジメントのESG方針

### ESG方針

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

#### 1 気候変動への対策

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

#### 2 環境負荷低減への取り組み

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

#### 3 自然環境への配慮

自然生態系等の環境保全ならびに生物多様性の維持・保全についても十分配慮し、建物・地域の緑化を推進します。

#### 4 健康と快適性向上に対する取り組み

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

#### 5 レジリエンス向上に対する取り組み

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

#### 6 ステークホルダーとの協働

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

#### 7 当社の従業員への取り組み

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

#### 8 コンプライアンスとガバナンス強化

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

#### 9 ESGの情報開示と外部評価の活用

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

## 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）。「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。



※ 食料システムとは、食料の生産、加工、輸送および消費に関わる一連の活動のことを指し、本サミットの科学グループにおいては、「農業、林業または漁業、および食品産業に由来する食品の生産、集約、加工、流通、消費および廃棄に関するすべての範囲の関係者およびそれらの相互に関連する付加価値活動、ならびにそれらが埋め込まれているより広い経済、社会および自然環境を含むもの」とされています。（農林水産省ウェブサイトより抜粋）

- ▶ 当社による支持表明・取り組み宣言 
- ▶ 農林水産省 関連ウェブサイト
- ▶ 国連 関連ウェブサイト

# 人権の尊重

## 住友商事グループ人権方針

2020年5月制定

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

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

### 1. 適用の範囲

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

### 2. 人権デューデリジェンス

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

### 3. 適用法令の遵守

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

### 4. ステークホルダーとの対話・協議

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

### 5. 社内啓発

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

### 6. 情報開示

住友商事は、人権尊重の取り組みについて、適切な情報開示を行います。

▶ (参考) 国連グローバル・コンパクト

## 労働基準に関連する国際規範や法令の遵守

当社グループは、国連グローバル・コンパクト 10 原則及び国際労働機関（ILO）が中核的労働基準として定めている5分野10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」「安全で健康的な労働環境」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。

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

## 人権デューデリジェンスの実施・進捗

当社は、「住友商事グループ人権方針」に基づき、当社グループの事業活動が与える人権へのリスクを特定・防止・是正するために、2020年より人権デューデリジェンスを開始しました。2020年度は、その最初のステップとして、グループ全体の人権への影響・リスクを評価するために、優先的に対応すべき顕著な人権課題の特定に取り組みました。2021年度より、部門別の人権デューデリジェンスを開始、2021年はメディア・デジタル事業部門、生活・不動産事業部門、2022年度はインフラ事業部門、資源・化学品事業部門、2023年度は輸送機・建機事業部門、金属事業部門、2024年度上期はエネルギー・イノベーションイニシアチブを対象に人権リスクの特定と評価を行いました。当社の人権デューデリジェンスは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「国連指導原則報告フレームワーク」、「OECD責任ある企業行動のためのデューデリジェンスガイダンス」等、国際的なガイドラインに沿ったプロセスで実施しています。

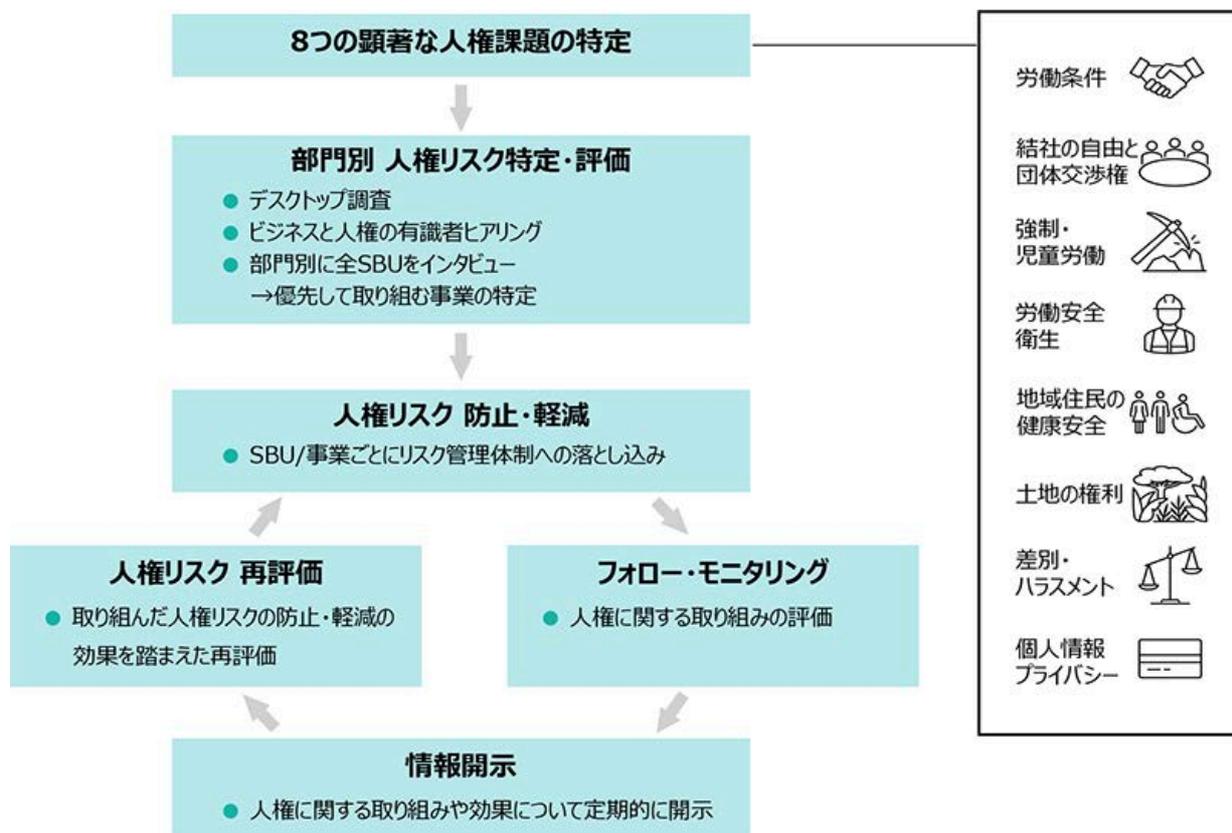
部門別人権デューデリジェンスは全部門を対象に実施完了したことから、今後はこれまでの結果および各事業の特性・リスクも踏まえた全社的なリスクマッピングをおこない、当社グループにおいて人権リスクが高い事業の特定と、ライツホルダーとのエンゲージメント等も含め強化した人権デューデリジェンスの実践などを通じて、リスクベースアプローチで取り組んでいきます。

## 部門別の人権デューデリジェンスのプロセス

これまで当社では、デスクトップ調査で、当社グループの事業における人権課題を8つの顕著な人権課題を中心に俯瞰的に洗い出し、他社も含めたグローバルで発生している顕在化事例等も参考に、相対的に人権リスクが高いと思われる事業部門から人権デューデリジェンスを実施してきました。

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

▶ 当社の人権デューデリジェンスに関する特集はこちら [📄](#)



※ 部門別人権デューデリジェンスで特定した優先的に取り組むべきSBU/事業以外についても、人権デューデリジェンスの実施を促進。

※ 2024年3月以前の情報については2024年4月1日付の機構改正は未反映。

## 2024年度に実施

### エネルギー・イノベーションイニシアチブ

森林事業、林産物調達関連の事業を展開する同イニシアチブにおける人権リスクについては、森林経営方針、林産物調達方針に基づき、先住民の権利や労働条件、労働安全衛生などを中心にサプライヤーも含めて年次で状況確認を実施しており、問題が生じていないことを確認しています。

今回の部門別人権デューデリジェンスにおいては、それ以外の事業に関してインタビューを通じた状況確認を実施しました。事業の特性を踏まえ、労働安全衛生や労働条件、地域住民の健康安全といった人権リスクを中心に確認を行った結果、人権リスクの顕在化、および手当てがされていない潜在的な高リスクは確認されませんでした。

## 2023年度に実施

### 輸送機・建機事業部門

#### 当社グループの事業における8つの顕著な人権課題



主な人権課題	特定された顕在的・潜在的リスク	評価・対応策
労働条件 労働安全衛生 結社の自由と団体交渉権	<ul style="list-style-type: none"> <li>自動車鑄造・部品や船舶の建造等、製造現場を有する事業においては、労働者の安全衛生や労働条件への留意が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>安全管理推進体制（労働災害リスク低減プロセス、労働災害発生率目標と達成施策）、災害発生時の再発防止等のPDCAプロセスに問題が無いことを確認。</li> <li>外国人技能実習生の起用状況や労働条件・労働安全衛生に関して労働者に負の影響が及ばないように配慮している点を確認。</li> </ul>
強制・児童労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>自動車部品・産業機器等の製造事業において、調達する原料などサプライチェーン上流における強制労働に留意が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一部事業では、サプライヤーに対して調達物のトレーサビリティを確認するとともに、当社グループの「サプライチェーンCSR行動指針」や「人権方針」を周知し、サプライチェーン上における人権侵害リスクの更なる低減に向けて取り組みを強化していることを確認。</li> </ul>
個人情報プライバシー	<ul style="list-style-type: none"> <li>自動車・自動車二輪のファイナンス事業、駐車場事業、個人向けの車両リース事業において、個人情報の漏洩、プライバシーの侵害に関するリスクに留意が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各地法令に基づく個人情報管理がなされており、管理状況につき問題が無いことを確認。</li> </ul>

## 金属事業部門

## 当社グループの事業における8つの顕著な人権課題



主な人権課題	特定された顕在的・潜在的リスク	評価・対応策
労働安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> <li>重量物である鋼材および鋼管の加工や輸送など、労働災害発生のリスクが高い現場を有する事業が多い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一部事業において労働災害の発生はあるものの、安全管理推進体制があること、災害発生時の再発防止等のPDCAプロセスに問題がないことを災害・安全対策推進部とも協働し確認。</li> <li>鋼管事業においては、グローバルでの安全管理体制の構築・運用が実施され、外注業者の労働安全のパフォーマンス管理や改善要求等が実施されていることを確認。</li> </ul>
労働条件 結社の自由と団体交渉権 強制・児童労働	<ul style="list-style-type: none"> <li>鋼材および鋼管の加工や輸送などの現場においては、外国人労働者の雇用や交代勤務など、労働条件や結社の自由に十分に配慮する必要あり。</li> <li>鉱物を原材料とする事業であり、紛争鉱物など、サプライチェーン上流の人権尊重に配慮する必要あり。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>一部事業では外国人労働者の雇用があるほか、2交代/3交代の勤務形態の現場もあるが、労働組合との対話やスピーク・アップ制度に上がった事象への適切な対応等を通じて、深刻な問題が起きていないことを確認。</li> <li>紛争鉱物に関する調査や、取引先からの人権に関連した調査依頼に適切に対応されており、サプライチェーン上流での問題は確認されていない。</li> </ul>

## 2022年度に実施

### インフラ事業部門

#### 当社グループの事業における8つの顕著な人権課題



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

## 資源・化学品事業部門

## 当社グループの事業における8つの顕著な人権課題



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

## 2021年度に実施

### メディア・デジタル事業部門

#### 当社グループの事業における8つの顕著な人権課題



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

## 生活・不動産事業部門

## 当社グループの事業における8つの顕著な人権課題



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

## 人権リスクの顕在化防止・軽減、フォロー・モニタリング

人権リスクへの対応については、そのリスクの深刻度や事業への関与度合い等、さまざまな要因によって対応方法や時間軸が異なることから、各SBUや事業会社が主体となり実施する必要があります。当社の部門別の人権デューデリジェンスで特定・評価したリスクについては、その重要性に基づき、各SBU・事業会社が優先順位付けをした上で、具体的なアクションプランに落とし込みPDCAサイクルを回していきます。

## グリーンバンスメカニズム (社外ステークホルダー向け通報窓口)

当社は、従業員を対象にした内部通報窓口のほか、一般の方やお客様を含む社外ステークホルダーの方々からのご意見やお問合せを受け付け対応しています。

2024年度からは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して苦情処理プラットフォームを提供する一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に正会員企業として加盟し、JaCERが提供する苦情処理プラットフォームでステークホルダーの方々から人権に関する様々な意見を受け付けています。専門性を有する第三者を介して意見を受け付け、公平性・透明性を向上し、受け付けた事案については、サステナビリティ・DE&I推進グループ長を含む経営陣やサステナビリティ推進委員会に報告のうえ、適時・適切に是正、再発防止を徹底しています。

また、事案の対応にあたっては、通報したことにより通報者や関係者が不利益を被ることがないこと、並びに通報者のプライバシー、機密情報の保護に努めます。

▶ [JaCERの通報フォーム](#) 

受け付けた事案に関する進捗及び対応結果については、JaCERウェブサイト上の苦情処理案件リストで公開されます。

## 人権教育

当社グループは、当社グループ人権方針にある通り、幅広い国・地域、産業分野で事業活動を展開するに当たり、自社だけでなく、サプライヤーをはじめとする取引先や事業パートナーとともに、サプライチェーン全体で人権の尊重に努める責任があると考えており、当社グループ役職員を対象にした人権教育を展開しています。新任管理職研修や中途採用者研修等において人権教育を実施しているほか、2023年度は中期目標に沿って、単体全役職員への教育展開に続き、国内外の地域組織・子会社を対象にビジネスと人権に関するe-learningを多言語で展開しました。

## ステークホルダーエンゲージメント、外部との協働

部門別人権デューデリジェンスおよび、人権リスクが懸念される事業個別で一部実施している人権デューデリジェンスの進捗について、必要に応じて弁護士、NGO、国連機関、コンサルタントなど様々な外部有識者とエンゲージメントを行い、その内容を取り組みの改善に活かしています。また、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの人権分科会や、国連開発計画ビジネスと人権アカデミーなど、各種外部団体の活動への参加を通じて、人権に関する知見の獲得にも取り組んでいます。

## AIと人権

先進技術であるAIは人々の暮らしを豊かにする一方で、その開発・運用・利活用において、プライバシーの侵害やアルゴリズムによる差別など、人権問題につながる可能性が国際的にも指摘されています。当社グループでは、人権問題を防ぐ必要性を認識し、政府機関や学会などによる議論や指針、他企業の取り組み事例等を調査しています。当社は、様々なビジネスの現場でデジタルトランスフォーメーション（DX）を進めていますが、顧客やユーザーのプライバシーの保護、不当な差別の防止など、人権侵害を引き起こさないように取り組んでいきます。

## 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、各社取締役会で決議した声明を公表しています。

▶ 2023年度声明：英文  / ▶ 和文仮訳 

▶ 2022年度声明：英文+和文仮訳 

▶ 2021年度声明：英文+和文仮訳 

▶ 2020年度声明：英文+和文仮訳 

▶ 2019年度声明：英文+和文仮訳 

▶ 2018年度声明：英文+和文仮訳 

▶ 2017年度声明：英文+和文仮訳 

▶ 2016年度声明：英文+和文仮訳 

▶ 2015年度声明：英文+和文仮訳 

## 事例紹介

### 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社は、2019年から人権に関するデューデリジェンスを3年間実施し、更に、外部専門家を起用し、最新の人権影響評価（=Human Rights Impact Assessment, 以下HRIA）を2023年に完了しました。最新のHRIAでは、主要なバリューチェーンと地域における人権に関する課題の理解を深め、現在の管理水準を評価・強化しました。さらに、コロンビアとホンジュラスでは現地訪問を、グアテマラではリモートでのデスクベースの評価を実施し、それぞれの地域のリスク特性を理解し、特定されたリスクの影響緩和機会の特定を行いました。

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



Fyffesは2019年から従業員やステークホルダー向けに国連のガイドラインに準拠した苦情処理ホットラインを提供しており、2023年にはホンジュラスとベリーズにおける不備を解消するために同ホットラインのプロバイダーを変更して対応しました。ホットラインは、メールや農園・加工センターのポスター、タウンホールを通して従業員に周知されており、ステークホルダーはFyffes社の行動規範に違反する不正行為を報告することができます。苦情はFyffes社の苦情処理手続きに基づいて管理され、Fyffes倫理委員会によって受領、評価、調査されます。同委員会は、最高企業広報責任者、最高人事責任者、グローバル法務責任者、グローバルコンプライアンスディレクターで構成されています。

また、Fyffesは自社及びサプライヤーの人権教育にも注力しており、全従業員の1/3が人権研修（結社の自由に関する研修を含む）の受講を完了（※）しています。さらに、11,810人の従業員と、サプライヤーのうち37%に対しGender Equalityプログラムを開始（※）しました。

※ いずれも2024年3月末時点

さらに、あらゆる強制労働と移民労働者の人権侵害は許容しないという考えのもと、サプライチェーンの主要部分である自社農園や仕入れ先の生産者、バナナの追熟工場等で、SMETA監査（Sedex Members Ethical Trade Audit）等の外部監査や、自社による内部監査を実施しています。

英国においては、人材派遣会社においても、派遣会社によるパスポートの保管等の強制労働の兆候がないか定期的な監査を実施しています。また、社内に人権および環境デューデリジェンス委員会を組成し、人権リスクへの改善策を実行に移しています。同委員会は、Fyffes社が2027年に適用されるCSDDDに準拠するため、86件の行動計画を監督しています。

Fyffes社は、上述のHRIAを毎年実施することとしており（3年に一度は外部専門家を起用）、2024年9月に競合他社や多くの量販店に先駆けて、人権報告書第3版（初版は2022年1月発行）を発行しました。

また、2021年にはサステナビリティレポートを発行しています。同レポートでは、「地球環境の保全」、「人々の豊かな生活」、「健康な生活のための健康な食事」、「責任ある企業活動のための行動規範」の4つの重点分野のもと、13の具体的なサステナビリティ目標が提示されています。これらのサステナビリティ目標は、国連の持続可能な開発目標のうち特に9項目に沿ったもので、従業員、請負業者、サプライチェーンの中で働く全ての人々を対象とする人権研修実施を含めた、人権に関する6つの目標が含まれています。

同レポート第2版は2023年9月に発行されています。



サステナビリティレポート



人権レポート

## 食料事業でのサプライヤー管理と人権デューデリジェンス

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

食料・食品の専門商社として、商品開発から世界各地における産地の選定、原料の調達、生産・加工の管理、物流・国内流通までを一貫して手掛ける住商フーズ（株）は、人権尊重等のサステナビリティにも配慮した安全・安心で高品質な商品を提供するために、サプライチェーン管理を行っています。

人権リスクが高いとされる商品から順次アンケート調査を実施し、すべての海外の取引先の調査を終え、国内の取引先へ広げています。また、調査の結果、リスクの高いものについて、リスクの防止や軽減策を検討・実施し、その結果についてモニタリングし、さらなる改善につなげていくという人権デューデリジェンスのPDCAの構築がスタートしています。

## 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・学校及び病院の建屋改修や機材の供与、黒人女性が運営するレストランへの支援等を行い、地域住民の生活環境改善及び新規雇用創出に協力しています。また、これらの貢献を行うにあたっては、極力地域の業者を起用しています。同事業会社の株式の一部は地域住民が運営する現地スポンサーが保有しており、同社への配当を原資として地域住民の要望に応じた各種事業を行っています。

## 鉱山事業における地域住民との対話

資源開発プロジェクト推進にあたっては、地元地域の理解が必要不可欠です。マダガスカル・アンバトビーのニッケル鉱山の開発プロジェクトでは、開発当初より外交団や融資銀行団の協力も得ながら政府や地元住民と対話を積極的に行うことで、「このプロジェクトがマダガスカルの将来にとって極めて重要であること」を共有し、プロジェクトの意義の相互理解を深めるように努力しています。アンバトビー・プロジェクトでは、マダガスカル人の雇用とスキル向上も促進しており、全従業員中約9割がマダガスカル人（2023年実績）であり、マダガスカル従業員に対する技術移転、人材育成にも計画的に取り組んでいます。また、地域コミュニティの協力のもと、本プロジェクトによる事故等の未然の防止、発生した事故等への対応のために、人権侵害を含めあらゆる内容の苦情受付システムを設置しています。個人の秘密を保護しながら、苦情へ適切に対応しています。

2016年からは、人権と安全に関するプログラムVPSHR（the Voluntary Principles on Security and Human Rights）に、NGO、マダガスカル政府、他国大使館と連携しながら、アンバトビー・プロジェクトも参加しています。



プロジェクト内に建設した小学校

# 人財

## 方針・考え方

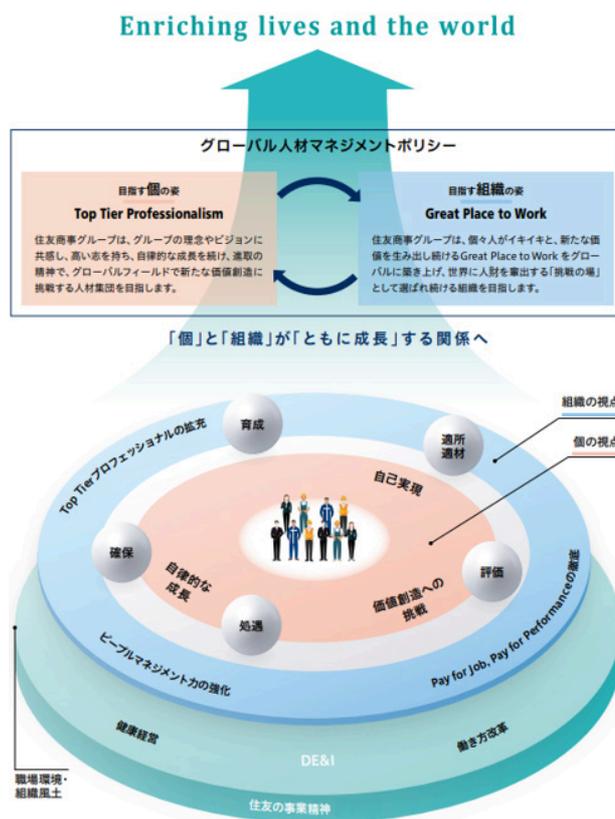
### 「グローバル人材マネジメントポリシー」を軸に施策展開

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

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

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

なお、重要な人材マネジメントに関する方針・戦略・施策は、経営会議で議論し、取締役会で重要な方向性の決定と監督・モニタリングを実施しています。



## グローバル人材マネジメントポリシー

住友商事グループは、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大切にしたい考え方を示し、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するため、「グローバル人材マネジメントポリシー」を制定しました。

### 01 Why we established this policy

住友商事グループは、「グローバル人材マネジメントポリシー」を通じて、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。



### 02 What we aim for



#### 目指す個の姿

住友商事グループは、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集団を目指します。



#### 目指す組織の姿

住友商事グループは、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ます。

### 03 Diversity, Equity & Inclusion

住友商事グループは、Diversity, Equity & Inclusion を「価値創造、イノベーション、競争力の源泉」と位置づけ、DE&I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ます。



## 04 How we realize this aim

住友商事グループは、以下の考え方を大切にし、人材マネジメントを実践します。

### STRATEGY DRIVEN

ビジネスの成長戦略を後押しする

### GEMBA ORIENTED

現場の課題やニーズに応じて柔軟性を持たせる

### FAIR & OBJECTIVE

「中長期の視点」と「客観性」を担保し、フェアに報いる

### TRANSPARENT & CONSISTENT

誰からも解りやすく透明性の高い運用継続により納得感を高める

### RESPONSIBLE & ACCOUNTABLE

個々の責任・コミットを伴う判断や行動、説明責任を重んじる

### RESPECTFUL IN COMMUNICATION

自らの想いを伝え、相手に敬意を持ち、意を引き出し、くみ取る

### ETHICAL & COMPLIANT

現地の法律・制度や契約の遵守を徹底する

#### 1. 人財の確保

住友商事グループは、多様な人財にとって魅力ある集団であり続けます。人財の確保にあたり、国籍・性別・年齢などを問わずコアバリューを共有できることを大切にします。

#### 2. 人財の育成

住友商事グループは、「人材育成」の精神を大切にし、アンテナ高く学び続けながら主体的に成長していく個人をサポートします。

#### 3. 人財の活躍に向けて -評価-

住友商事グループは、組織の成長と価値向上への貢献について透明性高くフェアに評価し、個人と組織の成長に繋がります。

#### 4. 人財の活躍に向けて -適所適材-

住友商事グループは、多様な個のポテンシャルを最大限に引き出し Talent Review と Succession Planning を通じて真にビジネス戦略に即した適所適材を徹底します。

#### 5. フェアな処遇

住友商事グループは、トータル・リワードを大切にしながら、さまざまな価値創造の担い手に光を当て、リスペクトし、フェアな処遇を実現します。

#### 6. 人財を支える職場環境・職場風土

住友商事グループは、健康・安全で健全な職場環境を提供します。また、信頼をベースとした人間関係と、心理的安全性のもとで個々人の成長を後押しする職場風土を作っていきます。

## 05 Who takes responsibility for HR Management



この「グローバル人材マネジメントポリシー」は住友商事グループのすべてのメンバーが、「Ownership」と責任をもって、実行します。

### グローバル人材マネジメントポリシーで目指す姿

このポリシーをもとに、当社グループは、「グループの理念やビジョンに共感し、高い志を持ち、自律的な成長を続け、進取の精神で、グローバルフィールドで新たな価値創造に挑戦する人財」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、世界に人財を輩出する「挑戦の場」として選ばれ続ける組織を目指していきます。

### 冊子ダウンロード



#### e-book

▶ 日本語  (e-book)



▶ 英語  (e-book)



#### PDF

▶ 日本語 



▶ 英語 



# 採用

## 採用に関する基本方針

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

## 新卒 / キャリア採用人数

(単位：人)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
新卒(※1)	209	154	106	101	100	99
男性	118	102	75	72	63	62
女性	91	52	31	29	37	37
キャリア(※1)	35	27	20	75	88	-
男性	27	24	14	47	68	-
女性	8	3	6	28	20	-
キャリア採用比率(※2)	14%	15%	16%	43%	47%	-

※2024年5月1日公表

※1 医療従事職含む

※2 各事業年度に採用した正規雇用労働者に占めるキャリア採用者の比率

## 新卒採用情報

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設けています。

### 大学生・大学院生向けインターンシップ

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

2023年度は、当社が手掛けるビジネスに関連した3つのテーマの対面型プログラムを実施しました。

1つ目は、再生可能エネルギー事業を題材とし、住商パーソンのリアルな業務を体感できるプログラム。2つ目は、次世代モビリティ事業をテーマに、「独自性」や「創造性」などのデザイン思考力を駆使した新規ビジネスの創出プロセスを体感できるプログラム。3つ目は、化粧品事業を題材とし、総合会社として化粧品事業に取り組む意義を体感できるプログラムです。

実際の事業立案プロセスを体感いただき、総合商社のビジネスへの理解を促すことで、学生のキャリア観醸成を支援するとともに、当社ならではの新たな価値創造プロセスへの理解醸成に取り組んでいます。

(過去参加者数実績) 2020年度164人/2021年度148人/2022年度230人/2023年度319人

## キャリア採用

私たちを取り巻くビジネス環境は目まぐるしく変化しており、この変革の時代を勝ち抜くため、住友商事も新しい事業分野に挑戦し、既存のビジネスをさらに拡大・高度化していく必要があります。こうしたビジネスニーズに対応すべく、事業戦略に基づき、さまざまな専門性や知見を有するプロフェッショナル人材をキャリア採用しています。キャリア採用者のバックグラウンドは多岐にわたり、弁護士や会計士等の有資格者から、製造、金融、メディア・IT業界出身者等、各々の分野におけるプロフェッショナルが、それぞれの専門性を活かしながら、当社のフィールドで活躍しています。

また、当社がキャリア採用に期待しているのは専門性、知見だけではなく、物事の考え方や業務の進め方等、多様なバックグラウンドから生み出される自由な発想や価値観が会社や組織を活性化させ、当社の競争力強化につながるものと考えています。当社は新卒採用とともに今後もキャリア採用を促進し、多様な人材の確保に努めます。



RECRUITING

新卒採用



MID-CAREER  
RECRUITING

キャリア採用

▶ [新卒採用情報](#) 

▶ [キャリア採用情報](#) 

# 育成

## 人材育成基本方針

住友商事グループにとって、人財は最重要の経営資本です。2020年に制定したグローバル人材マネジメントポリシーにおいては「目指す個の姿」として「グループの理念やビジョンに共感し、高い志を持ち、自律的な成長を続け、進取の精神で、グローバルフィールドで新たな価値創造に挑戦する人財」と謳っています。これを具現化するために最も重要なことは、「世界で通用する力（=専門性）を、一人ひとりが高めること」です。このような「Top Tierのプロフェッショナル集団」育成のために、OJTとOFF-JTを連動させることが欠かせません。業務上の成功や失敗の「内省・振り返り」、経験の「一般化・概念化」を行うことや、業務に必要なスキル・ナレッジを身につけることで、より高度な仕事に取り組むことが可能となります。

## 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（通称：SBC）として年間のべ200講座のOFF-JT研修を開催し、多様な分野で活躍する個人がそれぞれのフィールドで必要とされる知識・スキル等を主体的に学べる環境を構築しています。また、個人個人のキャリア観・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、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リズムを徹底的に高め発揮するための「キャリア開発研修」や、組織と個人の成長につなげていくために、部下一人ひとりと向き合い、動機付け、多様多彩な人財を束ねる「ピープルマネジメント力」

「Diversity,Equity&Inclusion」を強化する研修にも注力しています。また、事業経営に必要な知識・スキルを習得する機会として長期・選抜プログラムを継続実施しており、プログラム終了後には多くの人が国内外の事業会社経営を担って活躍しています。社内プログラムのみならず、海外エグゼクティブ・プログラム等社外で開催されるレベルの高い研修等も活用し、人材育成の強化に努めています。

また、2024年度からは、勤務地や勤務状況に左右されない平等な自己学習機会の提供と、自ら学ぶラーニングカルチャーを社内醸成し、社員一人ひとりの自律的な成長、キャリア形成を後押しすることを目的に、e-learningプラットフォームの[LinkedInラーニング](#) を全社導入しました。

## ～SBC2023年度実績データ～

	SBC研修	SBC以外で各部門主催で開催している研修	合計
延べ年間開催講座数	195講座	868講座	1,063講座
延べ研修参加人数(単体)	5,442人	35,088人	40,530人
延べ研修開催時間(単体)	44,623時間	61,982時間	106,605時間
従業員一人当たりの平均研修受講講座数(単体)	1.1講座	7.0講座	8.1講座
従業員一人当たりの研修受講時間(単体)	8.9時間	12.3時間	21.2時間

## 長期選抜プログラム

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

### SEP (SumitomoExecutiveProgram)

将来、経営を担うポジションでの活躍が期待され、全社的な経営視点を持つことが望まれる部長～課長クラスを対象に、トップマネジメント、異業種メンバー等との対話を通じて、経営層からの薫陶や社外からの刺激を受け、経営者が持つべき大局的な視点・思考・覚悟について気づきを得るためのプログラムです。約30人が参加し、6カ月間、約30日間のセッションをもとに、住友商事の経営戦略を構想するとともに、ありたい姿に向けたリーダーとしてのアクションプランを発表します。

### MCP (MIRAI Creator Program)

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

## 国内外エグゼクティブ・プログラムへの社費派遣

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

「将来の経営者としての意識及び発想の醸成」、「総合的なマネジメント知識と経営判断力の習得」、「他社人材や経営者との交流による啓発」等を目的に、国内ビジネススクール等へ年間30人以上、海外トップレベルのビジネススクールにも毎年継続して10人以上を派遣しています。

---

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

---

## 階層別プログラム

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

## 新人育成体制・指導員制度／新人サポーター制度

新入社員を一人前の社会人、一人前の住商パーソンに育成する初期教育として、指導員制度・新人サポーター制度は重要な制度となっており、それぞれに研修を実施しています。

### 指導員制度

新入社員が、初めて経験する社会人生活を円滑にスタートできるよう実務面でのOJT支援（業務内容の説明や社会人としての基本動作の徹底）と住商パーソンとしての総合的な人間教育、当社社員として持つべき価値観、組織の仕事文化の伝承等、住商パーソンとして成長していくための土台となるマインドを醸成します。

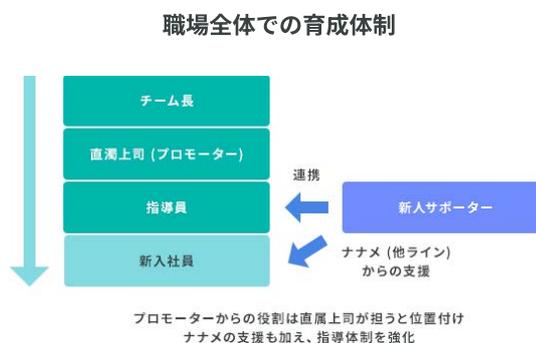
### 新人サポーター制度

新入社員の社会人生活のソフトランディングを支援することを目的に、22年度より新人サポーター制度を導入しました。新人サポーターは新入社員と少し離れた立ち位置の先輩として、定期的な1on1面談などを通じて支援・育成を行います。上司・指導員と連携しながら組織全体での人材育成を目指します。

	指導員	新人サポーター
要件	P1(APも可)	
任期	1年間	

※APは「Advanced プロフェッショナル」、P1は「プロフェッショナル1」の略

※上司は「プロモーター」として、一段高い目線での指導・組織全体での新人指導・育成の環境づくりを行う。



## 研修生制度（国内外派遣プログラム）

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

グローバルフィールドで活躍できる人財の育成を目的とした「トレイニー」、語学・地域スペシャリストを養成するための「語学研修生」、MBAを中心とした「海外留学生」、さらには国内スタートアップ企業における個の力の醸成を目的とした「ベンチャーインターン」や新興国でのビジネスに特化した「グローバルインターン」があります。

これら「研修生制度」を活用し、毎年80～100人程度、国内外問わず世界中のあらゆる地域に社員が派遣され、活躍しています。

研修生プログラム					
	トレイニー	語学研修生	グローバルインターン	ベンチャーインターン	留学生
目的	海外店舗・事業会社での経験を通じ、グローバルフィールドで新たな価値を生み出し、活躍できる人材を育成します。	高度な特殊語学能力を有する人材の育成のため、1年間の海外語学学校・大学の通学後、海外店舗・事業会社で1年間実習を行います。 語学例：中国語・ロシア語・ポルトガル語・スペイン語・フランス語・ミャンマー語・ベトナム語など	海外とつりわけ新興国でのビジネス経験を通じたグローバルマインドの醸成および特殊語学能力を有する人材を育成します。	住友商事の後ろ盾が無い中、スタートアップ企業における経営者目線での経験を通じ、個の力を育成します。 また、R&Dから販売展開までを一気通貫して経験することで、ビジネスを創り上げるノウハウを吸収・実践し、帰任後に組織に還元することを目的としています。	グローバルスタンダードに対応できる高度な専門知識・スキルを習得します。
対象	P1・P2			AP～P2	
期間	1.5年～2年	2年	1年	半年～1年	1年～2年
派遣先	海外店舗・事業投資会社・他企業など	特殊語学圏の語学学校・大学 + 海外店舗・事業投資会社など (通学+現場実習=2年間)	新興国(中東・アフリカ・中南米・CIS・アジア・中国等)の事務所・事業会社・取引先など	国内のベンチャー企業	Business/Law School

※ APは「Advanced プロフェッショナル」、P1は「プロフェッショナル1」、P2は「プロフェッショナル2」の略

## 人権の尊重に関する社内教育啓発

住友商事グループは、広く社会に貢献するグローバルな企業グループとして「人間尊重を基本とし、信用を重んじ確実を旨とする」ことを経営理念に掲げています。この経営理念に基づき人権問題をはじめとするさまざまな課題に配慮すべく「人権方針」、「サプライチェーンCSR行動指針」を制定し、企業に求められる社会的責任として人権を尊重し、社会とともに持続的に成長することを目指しています。それらを踏まえ、当社では人権・同和問題推進委員会を設置して、毎年各階層に部落差別、障がい者差別、在留外国人差別、インターネット上の人権侵害等の人権問題について社内でも議論する場を設けています。また、人権問題のさらなる啓発を図るべく、外部の講師を招いた「人権研修」を毎年実施しています。これに加えて企業活動が人権に与える影響と企業の人権尊重の責任に関するe-learningコンテンツを配布し、さらなる社内啓発活動に努めています。さらに、メンタルヘルスや人事労務についての研修も実施しています。管理職を対象とした階層別研修ではハラスメント予防に関する内容も取り入れており、ハラスメントが発生しない環境づくりや、万が一発生した場合の対処等についても教育・啓発を実施し、職場における人権侵害が起きないように徹底しています。

## 住友事業精神の継承

当社グループの根底には、いつの時代でも、目の前の変化に惑わされることなく、「信用・確実」「浮利を追わず」「公利公益」に重きを置きつつ、「進取の精神」をもって変化を先取りしていくという、400年にわたり脈々と受け継がれてきた「住友の事業精神」が流れています。この当社グループの「経営理念」の源流である「住友の事業精神」を体感・継承していくことを目的として、愛媛県新居浜市の別子銅山を訪問する研修を毎年実施しています（2020年度・2021年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響で中止）。1691年の開坑から1973年の閉山までの約280年間にわたり銅を生産し続け、住友の事業の根幹を支えた銅山を訪れることで、当社グループが社会で果たすべき役割等を再確認する機会となっています。また、全役職員が入社時に別子銅山の歴史を学習しています。

## 国内・海外グループ会社独自プログラム

当社グループでは、国内・海外のグループ企業に対しても育成に力を入れているため、本社で培った育成ノウハウを生かしグループ向けのプログラムを提供しています。研修を通じて、グループ会社間交流・豊かな人脈形成が行われています。

### 海外採用社員の育成プログラム

#### 海外ナショナルスタッフ研修

海外拠点や事業会社の採用社員の育成をサポートするため海外ナショナルスタッフ研修を階層別に英語で実施しています。世界各地での採用社員を東京本社に集め、住友商事グループの理念・戦略に関する講義や、クロスカルチャー・リーダーシップなどのビジネススキル研修を通じて、住友商事グループの一員としての一体感の向上とスキルアップを図っています。

※2020～2022年度はオンライン形式で実施



### グループ会社向け 経営人財育成 長期選 抜型プログラム

#### 戦略プロフェッショナルスクール ／9カ月間

将来の経営を担う経営人財として活躍が期待される住友商事グループ社員を対象に、長期的視野に立ったビジョンや戦略を描くスキルを習得するとともに戦略実行に向けて、組織を率いるためのリーダーシップを磨くプログラムです。



# 国内グループ会社社 員の 育成プログラム

## 住友商事グループ会社向け 階層別 プログラム

国内のグループ会社向けに、各階層に求められるリーダーシップマインドとスキルを効果的に習得し、さらなるステップアップのきっかけとするプログラムを新人研修・中堅社員・上級マネージャー、事務職と幅広く用意しています。



管理職



総合職



事務職

## 住友商事グローバル人材開発センター

### 「グローバル人材育成拠点」と「価値創造空間」を兼ねた研修施設

当社は、東京都中央区銀座に「グローバル人材育成拠点」と「価値創造空間」を兼ねた研修施設「住友商事グローバル人材開発センター」を保有しています。グローバルベースでのさらなる人材育成の強化と多様な人財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

### トヨタイラクにおける職業訓練プログラム

当社は連結子会社であるトヨタイラクを通じて、現地での安定した雇用機会創出と求職者の技能向上を支援すべく、職業訓練プログラムを実施しています。イラクでは紛争の長期化による国民への被害が甚大で、これまで300万人以上が居住地を離れざるを得ない、いわゆる国内避難民（Internally Displaced Persons,以下「IDPs」）となっています。また、近年は特に若年層における雇用問題も深刻であり、現地では技能教育や雇用の機会を創出することが急務となっています。このような問題に対し、トヨタイラクでは2016年以降UNDP（United Nations Development Programme）と共同でIDPsを対象に職業訓練を行っており、2020年からは国連傘下組織にあたるIOM（International Organization for Migration）とも新たに手を組みIDPs以外にも対象を広げ、これまで通算計9回の職業訓練を通じて108名の卒業生を輩出しています。また、訓練プログラム卒業生に対して、地元企業への就労支援を行っており、現在もプログラムを継続しています。地域社会の持続的な発展は住友商事の願いであり、今後もイラクにおける雇用機会の創出と技能向上を支援していきます。

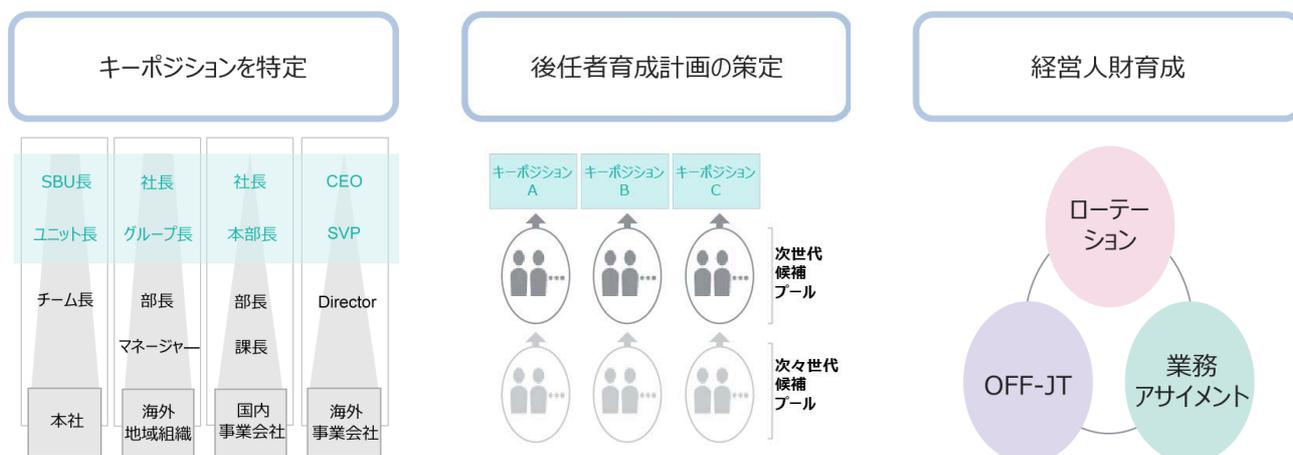


車両整備の他、部品倉庫管理や顧客サービスに関するトレーニングを受ける訓練生

# 配置・評価・報酬

## 人財マネジメントの高度化

人財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、必要となる人財の育成・活用を考えていく必要があります。事業戦略に応じた戦略的な人材配置をグローバル連結ベースで継続的に実現していくためにも、住友商事グループでは、単体・海外・事業会社を問わず、全ての当社グループの人財の活躍に向けて、以下の施策に取り組んでいます。



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

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

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

グローバル人財データベースの構築	どこにどのような人財がいるのかを見える化するための、海外人財を含むデータベース
Global Mobility Policyの制定	海外拠点間で転勤する際の処遇・福利厚生に関する住友商事グループ共通ポリシー
Global Job Gradingの導入	グローバルベースで職務の大きさを比較可能とする Job Grading Systemを各地で導入

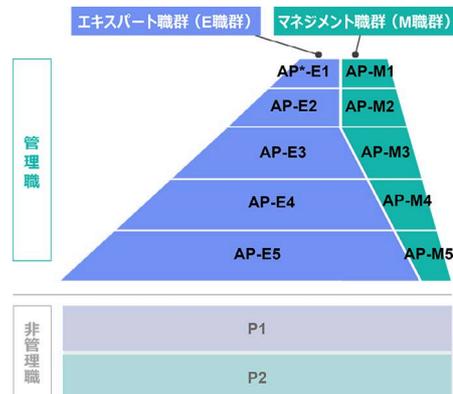
## 人事制度

### 人事制度における配置のあり方

当社の人事制度においては、「グローバル人材マネジメントポリシー」で掲げる、「自律的な成長」や「Great Place to Work」を実現すべく、上司・部下間で質・量ともに従来以上のコミュニケーションを実施し、会社の期待と個人のキャリア志向の擦り合わせを行った上で、異動・配置を行っています。また、当社が総合会社として、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を有する商社パーソンの継続的な育成が不可欠です。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って専門性を高めるようなケースもあります。

### 職務等級制度の導入

- 管理職は年次管理を撤廃し、「職務の大きさ」に応じて等級を決定する「職務等級制度」を導入
- 専門性やスキルを重視したベストタレントの最適配置を実現し、組織パフォーマンスを最大化
- 職務ベースの人材マネジメントを通じて、若手からシニアまで全世代での人材活性化を追求
- 高い創造性や専門性を発揮するエキスパート職群と組織マネジメントを担うマネジメント職群の複線型とし多様なプロフェッショナル育成モデルへの転換を実現



※ APは「Advanced プロフェッショナル」の略

※ P1は「プロフェッショナル1」、P2は「プロフェッショナル2」の略

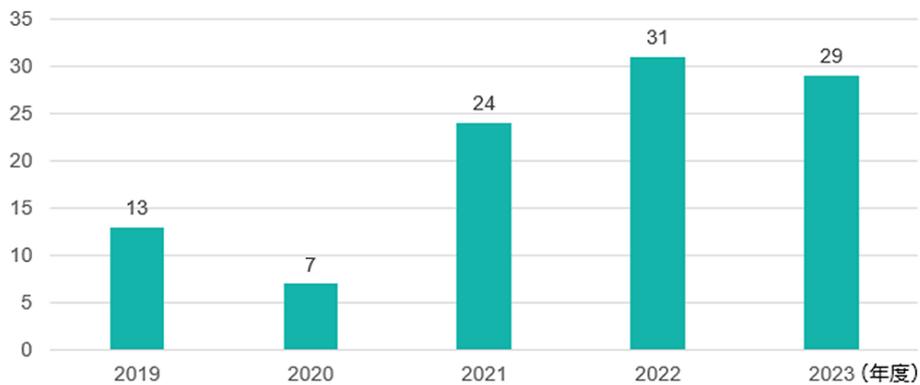
## 自律的なキャリア形成

- 「360度評価」や「絶対評価」を導入することで、評価の公平性を向上させるとともに、「個」と真摯に向き合い、そのポテンシャルを引き出す
- 「キャリアアセスメント」や「公募制」を通じて、個々人のキャリア観、経験・適性・課題のレビューを強化し、業務ニーズと育成ニーズのマッチングを最適化
- ビジネス推進を通じた多様な挑戦の場と、充実した人材育成プログラムを活用し、一人ひとりの自律的なキャリア形成をサポート

### 自律的なキャリア形成に向けた施策



### 公募制成約実績



## 評価の仕組み

### 絶対評価・360度評価

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

さらに当社では年1回、上司と部下がキャリアについてすり合わせを行う「キャリアアセスメント面談」を設けています。日々のコミュニケーションの集積である評価を人材育成につなげるためにキャリアアセスメントを連動することを意識しています。ここでは、中長期的な視点で個々人のキャリア観や経験・適性・課題のレビューを行い、会社が期待する業務・育成ニーズと各自の志向のマッチングを行っています。面談の場を上司と部下がキャリアプランや克服すべき課題に徹底的に向き合う機会であるとの意識改革を行い、また、この真剣勝負のコミュニケーションを支援するために、コミュニケーションスキルの向上や、部下との向き合い方の参考となる研修プログラムも拡充しています。これらの評価制度やキャリアアセスメントを通じて、一人ひとりに寄り添った成長支援や多様なキャリアの実現を目指しています。その他にも社内公募制や計画的なローテーションといった制度を組み合わせることによって、一人ひとりの自律的な成長と多彩なキャリア開発を支援し、「Top Tierのプロフェッショナル人材」を継続的に輩出していきます。

### 戦略遂行度評価

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

### 投資パフォーマンス連動報酬

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

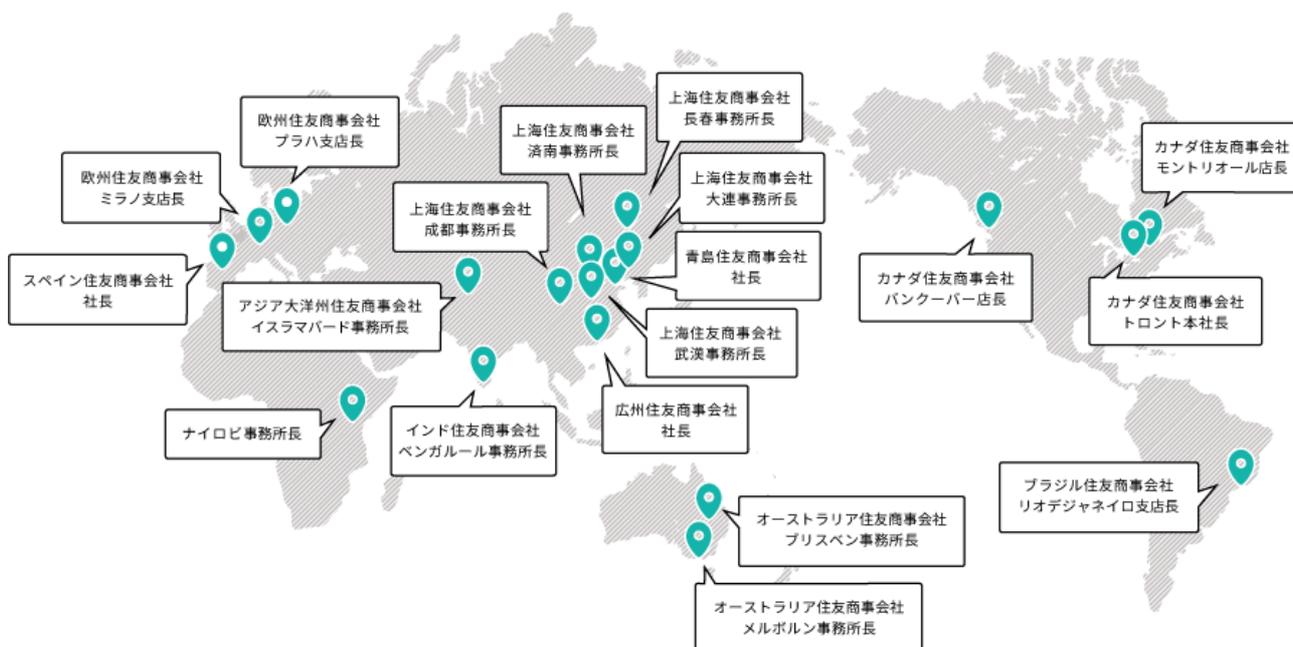
## グローバルで働く社員の活躍

### 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財の確保・育成を強化するために、海外組織やグループ会社での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、海外採用社員等を対象とした階層別（経営幹部、マネージャー、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財

住友商事グループでは、国籍や所属にかかわらず、グローバル連結ベースでの適所・適材の配置を推進しています。こうした方針を踏まえ、海外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、住友商事グループでは、海外採用社員を海外拠点長として積極的に登用しています。



拠点トップ・経営幹部クラス：36人

※2024年4月時点

# エンゲージメント

## エンゲージメントサーベイ

年1回のエンゲージメントサーベイにて、①組織へのコミット度合いや、仕事における自発的な取り組み意欲を示す社員エンゲージメント、②社員一人ひとりの持つ能力を発揮するための働く環境について調査しています。人材マネジメントの領域にとどまらず、事業戦略や組織体制、仕事の進め方等さまざまな要素が影響を及ぼすものであり、サーベイ結果を丁寧に読み解きながら、さまざまな施策を全社・現場レベルで推進しています。

2023年度からは、国内・海外拠点における採用社員も含め全世界の社員を対象として同サーベイを実施する他、役員報酬における株式報酬の算定指標の一つに同エンゲージメント指数も追加し、前年度比向上を目標として掲げ、達成有無を確認しています。

## 組織を越えたコラボレーション

### 0→1 Next

0→1 Nextは2018年度に0→1 チャレンジという名称でスタートした社内起業制度を2024年度から一部内容をアップデートし運営しているものです。所属・職位・年次を問わず、全世界の住友商事グループ社員を対象に、現場社員の一人ひとりによる新たな事業アイデアを実現することを目的としています。今までにない発想（ゼロ）から次世代のビジネス（ワン）を創造する、というコンセプトの制度です。また、新事業の実現に加え、チャレンジを通じて事業構想力やリーダーシップを磨くことも目的としています。自分のアイデアを「絶対に実現する」という情熱・自発的な意志を起点に、チャレンジャーは所属組織の枠を越えて積極的に社内外の人・組織と交流・コラボレーションし事業構想を磨き込みます。そうした挑戦者の姿や志は、社内に広く共感を呼んでおり、チャレンジ文化の醸成にもつながっています。2018年度から2023年度の6年間で1,000件を超える応募がありました。2023年度末時点では、過年度に選考を通過したアイデアを含めた合計15件が事業化に向け活動をしています。住友商事グループでまだ着手していない、社会の潮流を捉えた新たなアイデアを実現すべく、挑戦者は熱心に取り組んでいます。仮にチャレンジが終了しても、事業開発を経験した人財がその後組織内で活躍することや、挑戦者の奮闘を目にした社員も刺激を受けることで、既存事業での新たな取り組み、社内外との積極的な交流等、組織活性化にもつながっています。

# 0→1 Next



## Alumni Networkの活用

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

## オープン・イノベーション・ラボ「MIRAI LAB PALETTE」

「MIRAI LAB PALETTE」は、住友商事グループという枠を超えて、多様な分野のパートナーと一緒に、新しい価値を創り出していくコミュニティのオーガナイザーとして、さまざまなコラボレーションを推進しています。MIRAI LAB PALETTEは、住友商事の創立100周年事業の一環として2019年にオープンしました。

「これまでの慣習にとらわれず、全く異なるカラーの人たちや最先端のテクノロジーと出会い、刺激し合える場であること。そして、あらゆる組織の壁を超えて新しい価値を創造していくこと。」というコンセプトのもと、多種多様な人々が出会い、共創を生み出していくための施設（大手町）や機能を提供しています。

MIRAI LAB PALETTEの最大の強みは多様性であり、産学官民間問わず多種多様なメンバーが7,500名以上（2024年8月時点）登録しています。また、月間の来館者数は平均1,800名程度となっています。

コラボレーションスペースの提供、イベントやプログラムの開催、メンバー間のマッチングなど、日々さまざまな活動を通じて、あらゆる垣根を越えたコラボレーションを生み出しています。

MIRAI LAB PALETTE



# 労働組合

## 労働組合による取り組み

住友商事労働組合と締結している労働協約に基づいて、経営方針や事業状況に関する社員への説明や、賃金、労働条件、人事、安全衛生、福利厚生等に関する協議を定期的実施しています。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もと、個々の具体的案件につき、真摯かつ十分な議論を尽くすよう努めています。団体交渉事項、事務折衝事項に加え、幅広く意見を交換する場として「社長との懇談会」、「業績及び中期経営計画等に関する懇談会」、「人財戦略・人事制度に関する懇談会」、「働き方・働きがいに関する懇談会」や、会社・組合の共催でセミナー・企画を実施しています。また、キャリア採用が増える中で、ネットワーキングに関する取り組みを会社・組合双方で実施しています。ユニオンショップ制を採用しており、一定以上の役職者及びその他業務の性質等を勘案して個別の合意に基づき非組合員とする者を除いた全職員が加入することとなっています。2024年3月時点で、住友商事労働組合の組合員数は3,200人、住友商事の社員に占める労働組合員比率は65%となっています。

# 人財インタビュー

当社グループの最重要の経営資本は人財です。さまざまなビジネスフィールド・地域において活躍する社員の姿、多様なキャリアのあり方等を、インタビューを通じてご紹介します。



▶ 人財インタビュー □

# Diversity, Equity & Inclusion

## Diversity, Equity & Inclusionの推進

当社グループは、グローバル人材マネジメントポリシーにおいてDiversity, Equity & Inclusion(DE&I)を「価値創造、イノベーション、競争力の源泉」と位置付けています。当社グループを取り巻くビジネス環境は目まぐるしく変わり、事業を展開する地域・分野及びビジネスモデルも多様化しています。当社グループが変化に対応し、持続的に発展していくためには、経営戦略としてのDE&Iが不可欠です。そのために、国籍、性別、年齢、性的指向、性自認、性表現など、属性や従来の価値観にとらわれず、多様な個人がそれぞれの力を最大限に発揮し、新たな価値や革新を生み出し続ける環境づくり、Diversityを活かす文化・意識の醸成を進めています。

当社グループの「成長戦略の推進」にあたっては、多様な人財の知のミックスを競争力につなげていくこと、すなわちグローバルベースの人財の多様性、そして一人ひとりの「強み」に焦点を当て、その力を組み合わせていく必要があり、海外組織と連携を図りながら、当社グループにおけるDE&Iを追求しています。



◆ Sumitomo Corporation | Enriching lives and the world

## Diversity Weeksの実施

毎年3月に、DE&Iの全社イベント「Diversity Weeks」を実施しています。「Diversity Weeks」は、一定期間に集中してDE&I関連プログラムを実施することで、グローバル全ての役職員が「競争力の源泉」としてのDE&Iを改めて意識し、さらなるDE&I推進に向けた具体的な行動変容のきっかけとすることを目的とした取り組みです。マネジメントメッセージの発信や、さまざまな切り口でDE&Iについて考える参加型・体験型イベント、セミナー等を開催しており、世界各地から多くの社員が参加しています。今後も「Diversity Weeks」を定期開催することによって、継続的な啓発を行います。

# 女性の活躍推進

## 女性活躍推進の考え方・現状

特に日本においては女性の活躍推進をDE&Iの重要な柱と捉え、女性がさらに活躍することを目的とした行動計画を策定し、2030年度までに、以下の目標を達成することを掲げています。

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

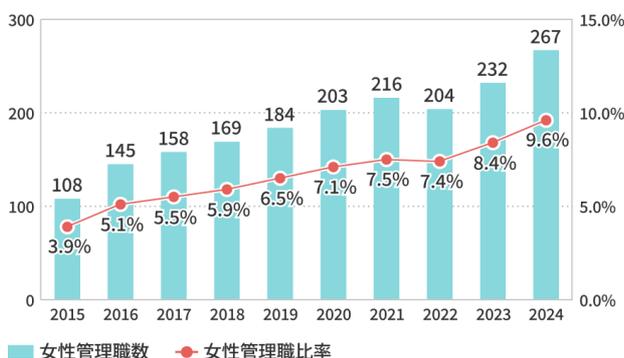
実現に向けては、2021年度に導入した人事制度を軸に、人材育成、配置・登用や個人が最大限に力を発揮できる環境整備に加えて、キャリア入社社員の、執行役員を含む積極登用や、女性・若手社員の部長級ポジションへの登用を推進しています。

また、ライフイベントとキャリア形成の両立支援の観点から、法定を上回る水準での各種制度の整備等、「ハード面」の充実化に加え、長時間労働の是正や有給休暇取得の促進、社員の意識改革等、「ソフト面」の取り組みを実施し、出産・育児を経ても会社で活躍できるような環境づくりを進めています。

▶ 行動計画 

▶ 外部からの評価

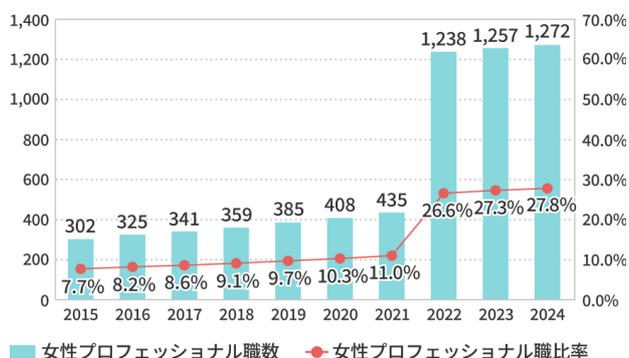
### 女性管理職数※



※ 女性管理職数は、右記「女性プロフェッショナル職」の内数

※ 4月1日時点

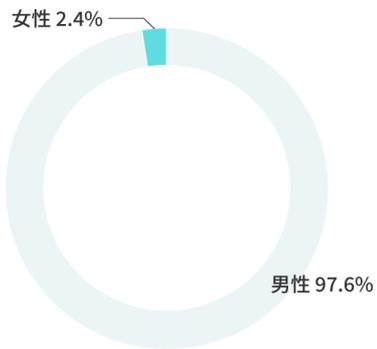
### 女性プロフェッショナル職数



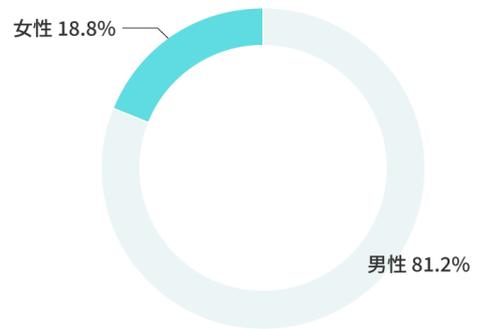
※ 2022年度：従来型の職掌別管理を廃して職掌の一本化を実施

※ 4月1日時点

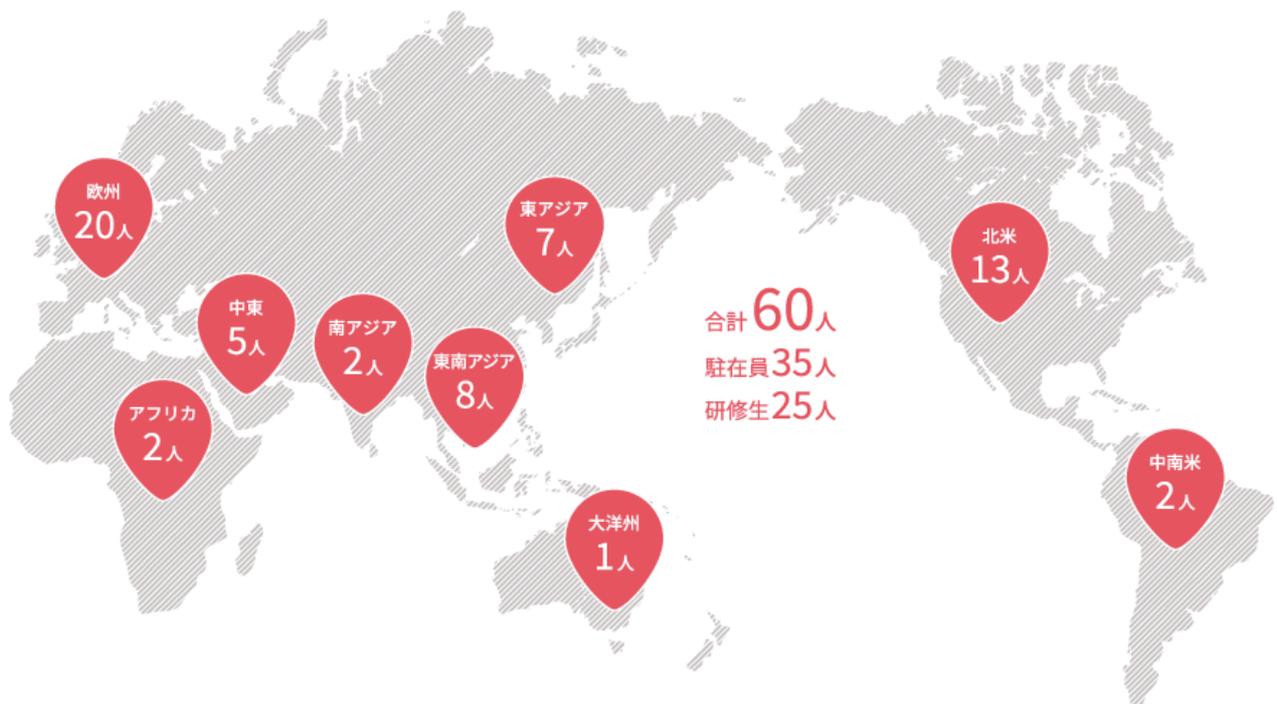
## 女性部長級比率



## 女性取締役・監査役比率



## 女性の海外駐在員および研修生



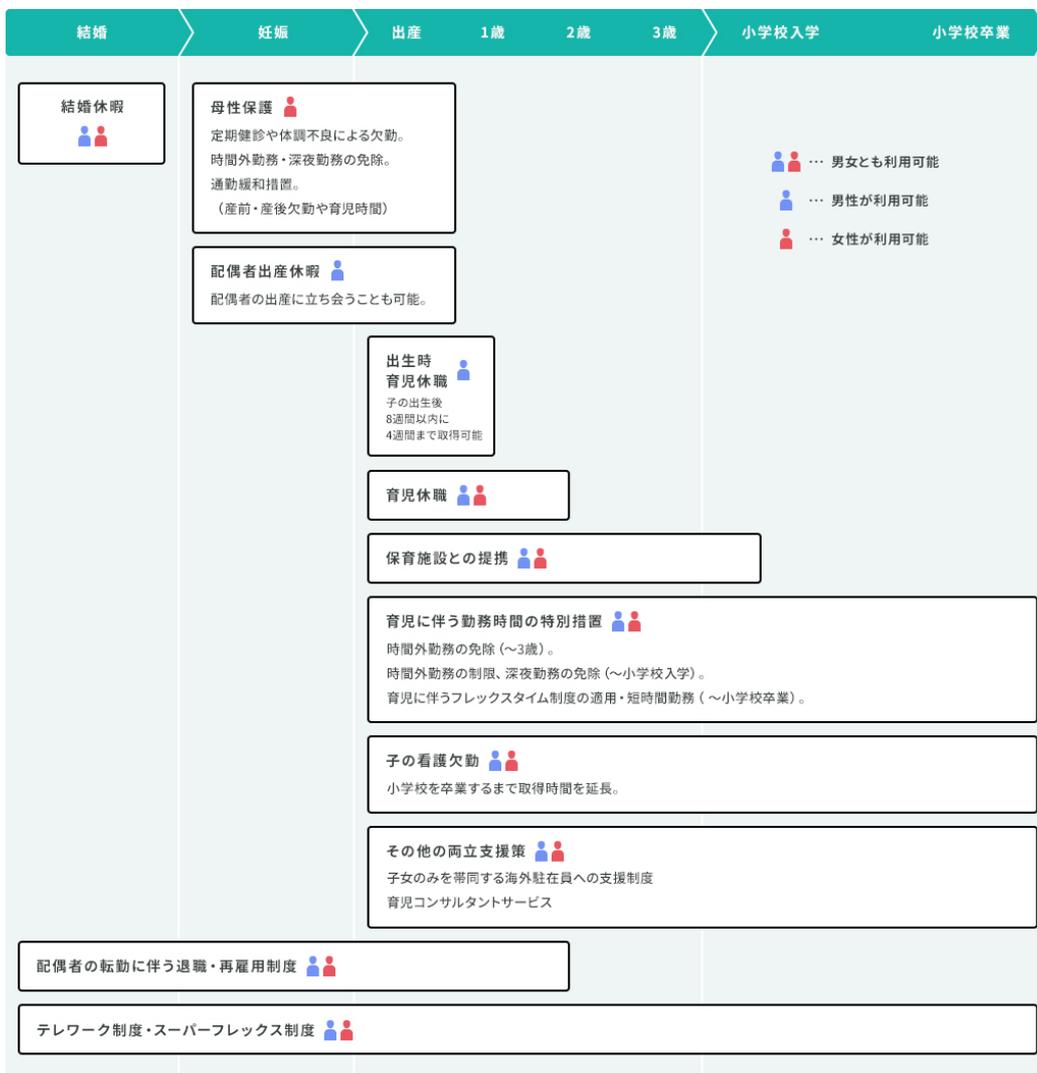
# ワークライフバランス

## 仕事と育児の両立支援

男女ともに利用できるさまざまな選択肢を用意することで、育児というライフステージを迎えた後も、多様な個人が最大限能力を発揮できる環境づくりを推進しています。また、本人あるいは配偶者の、妊娠・出産の申し出のあった社員に対して育児休職関連制度を周知するとともに、アンケートにより育児休職取得意向を確認の上、必要に応じて人事がサポートに入る等、男性を含めた希望者が希望どおり育児休職を取得できるよう取り組んでいます。

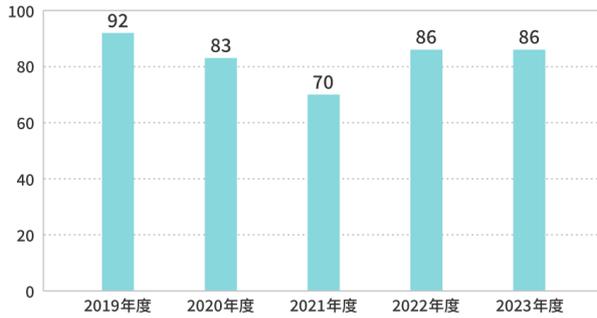
- 仕事と育児の両立支援ハンドブック
- 育児コンサルタントサービス
- 保育施設との提携
- 子のみを帯同する海外駐在員への支援制度
- 男性育休座談会の開催

### 外部からの評価

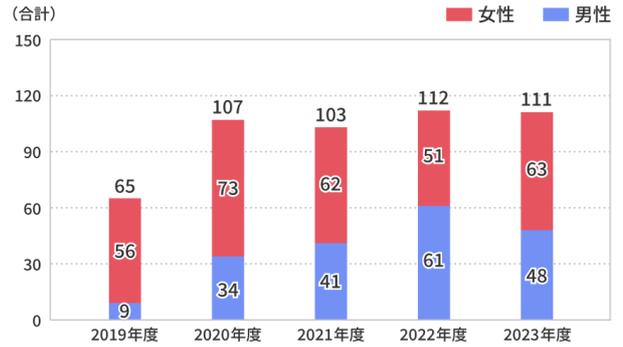


## 育児関連制度取得状況

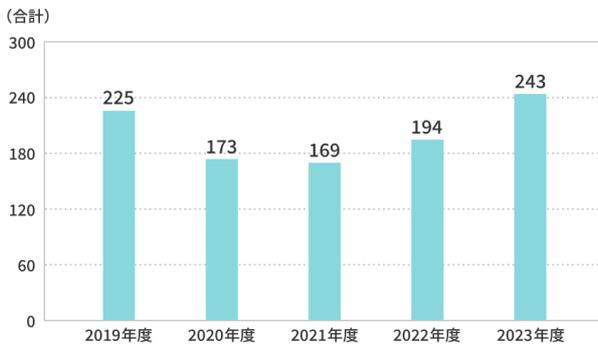
### 配偶者出産休暇



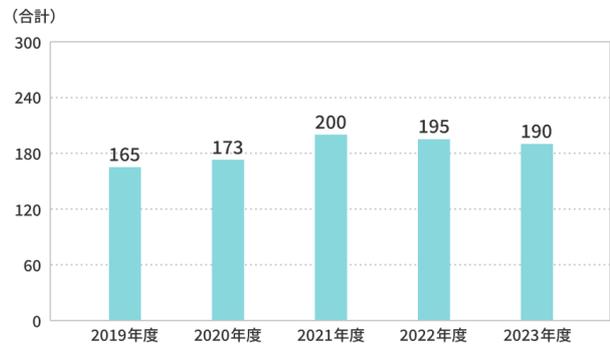
### 育児休職



### 子の看護欠勤



### 短時間勤務取得者



## 配偶者の転勤に伴う退職者の再雇用

配偶者の転勤により、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、再び当社で活躍してもらうための制度です。

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
配偶者の転勤に伴う退職制度の利用	7件	9件	4件	9件	11件	4件	14件	11件	16件

## 仕事と介護との両立支援

安心して仕事を続けながら介護ができるように、さまざまな介護支援制度を用意しています。「介護基礎知識/管理職受講必須セミナー」や「介護に関する個別相談会」の実施（月1回）、介護サービス・介護用品購入費用補助や「介護診断ツール」の導入、「仕事と介護の両立支援ハンドブック」の作成等を通して、介護というライフステージを迎えた後も、会社で活躍できるような環境づくりを推進しています。

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
	介護診断		希望者
	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	短期	看護欠勤	1事態につき原則30日間
		看護欠勤	1名の場合/年間5日 2名以上の場合/年間10日
	長期	介護休職	1人につき3回利用可 通算365日を限度

## 各種セミナーの開催

- 介護セミナー  
管理職を対象とした介護両立支援力向上セミナーや、介護の支援制度や基礎知識をテーマとしたセミナーなどを定期的に開催。
- 介護診断ツール  
介護に関する気付きの機会の提供とリテラシーアップを目的とした、介護リスクのオンライン診断ツール。診断結果に応じて、各人に合ったEラーニングを提供。

## 労働環境の整備

多様な個々人が生き生きと安心して、最大限に力を発揮できる環境を整備

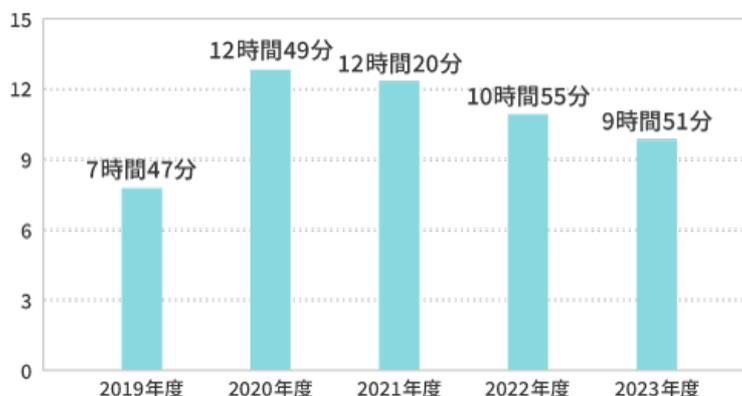
「グローバル人材マネジメントポリシー」に掲げるとおり、多様な個々人がイキイキと、新たな価値を生み出し続けるGreat Place to Workを築き上げることを目指しています。多様な価値観とさまざまなライフスタイルを持つ一人ひとりが、仕事とプライベートによる生活全体を充実させ、最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、さまざまな働き方の選択肢を用意しています。自律的かつ柔軟に働ける環境整備により、高い付加価値を生み出すアウトプット志向の働き方を実践・促進しています。

### 長時間労働の是正



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働き方の追求」を全社一丸となって目指していきます。

### 時間外勤務時間（単体）



## 意識改革

意識改革の取り組み、および社員への有益な情報提供の一例をご紹介します。

- 労務管理セミナー

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

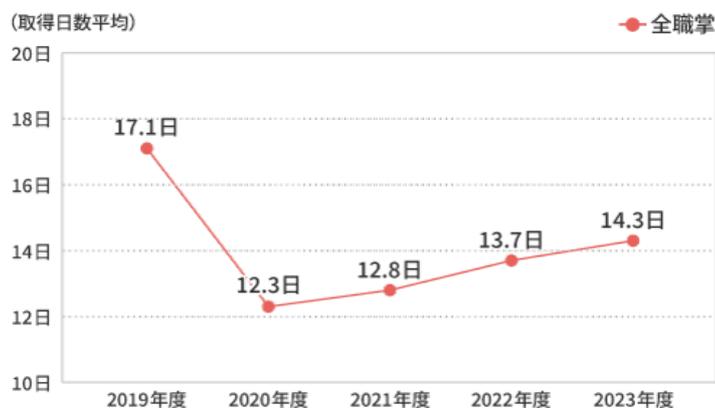
## 休暇の取得促進



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。

### 有給休暇取得実績

「メリハリのある働き方」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。



## 自律的で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の目的は、従来の枠にとらわれない自律的かつ柔軟に働く環境を整備し、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現することです。自律的かつ柔軟に働くことで時間を積極的に創出し、社員の心身の健康増進、自己価値向上を図り、一人ひとりの最大限のパフォーマンス発揮につなげていきます。

## 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年に見直しを行いました。現行の服装に関する規程を整理の上、TPOに応じた会社での執務・職場にふさわしい常識の範囲内でドレスコードフリーとします。

## テレワーク制度

2018年にテレワーク制度を導入し、社員は一定の日数上限のもと、自宅のほか数百カ所の契約サテライトオフィスを使用することができ、働く場所のフレキシビリティを拡大しています。利用資格の制限は原則設けておらず、育児・介護等、個別事情がある方も含め、全社で自律的かつ柔軟な働き方を実現しています。2021年より、組織のパフォーマンスを最大化できるよう、社員が自律して出社とテレワークをバランスよく組み合わせるベストミックスの働き方を推奨しています。その結果、2022年度平均の出社率は約6割となっています。

これまでのテレワーク推進の取り組みが高く評価され、令和2年度「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）」の優秀賞を受賞しました。詳細は以下リンク先をご参照ください。

👉 令和2年度「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）」の優秀賞に当社が選定 

## スーパーフレックス制度

従来よりフレックス制度を導入していましたが、2018年にコアタイムを廃止したフレックス制度として「スーパーフレックス制度」を導入しています。これまでのフレックス制度では、11：00～15：00をコアタイムとしていましたが、これを撤廃し、5：00～22：00のフレキシブルタイムの間であればどの時間帯に始業・終業時間を設定しても構わないこととしています。柔軟な働き方を通して、社員一人ひとりが自身のワークスタイルを自身でデザインし、マネージしていくことで、組織と個人双方のさらなるパフォーマンス向上につなげていきます。

## ハラスメントのない職場の実現

当社では、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、LGBTQ+など性的マイノリティを含むすべてのハラスメントの問題を、重大な人権侵害の問題と捉え、真摯かつ厳格に対処しています。

具体的には、以下を実施しています。

1. すべてのハラスメントを懲戒の対象とする旨を就業規則に明示
2. すべてのハラスメントの禁止を、コンプライアンス・マニュアルに明示
3. ハラスメントに関しては、ウェブサイトの開設や、各種階層別研修などにより、会社が厳格に対処していく旨を従業員全員に周知徹底。全管理職を対象に、2014年以降、随時、セクハラ、パワハラに対する理解促進のための研修を、それぞれ実施
4. ハラスメントの防止や、問題が生じた場合の早期解決を目的として、苦情相談窓口を人材・総務・法務グループ長の所管する部内に設置
5. 「スピーク・アップ制度」を利用して、問題に遭遇した人、気づいた人が直接「チーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）」に情報連絡することのできる体制も構築

## 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」及び当社就業規則の中で、性的指向、性自認に基づいた差別的言動、嫌がらせ、誹謗・中傷、脅迫・粗暴行為等により、他人に恐怖心を与える、または不快な思いをさせない方針を明文化しています。

また、性的指向、性自認、性表現などに関して、社員一人ひとりが正しい知識を持ち、当事者を理解し受け容れるための社内研修などの啓発活動に取り組んでいます。加えて、LGBTQ+に関するガイドライン整備、相談窓口の設置、ユニバーサルトイレの設置、ドレスコードフリー、通称名の使用、同性パートナーを有する社員に対して一部の福利厚生や人事関連制度を適用可能とするなど、各種環境整備を進めています。2023年には、当社の包括的な取り組みが評価され、一般社団法人work with Prideが策定した職場におけるLGBTQ+への取組みの評価指標「PRIDE指標2023」にて最高評価の「ゴールド」を受賞しました。

2024年4月には『東京レインボープライド2024』に初めて協賛し、ブース出展のほか、社員やその家族、友人でパレードにも参加しました。

今後も、性的指向、性自認、性表現などにかかわらず、個々人がそれぞれの力を最大限に発揮し、新たな価値を生み出し続ける環境づくりに取り組んでいきます。

※ 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。

- ▶ 東京レインボープライド2024に初参加 □
- ▶ 外部からの評価



## シニアの活躍支援

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

現行の人事制度や2022年度改訂の再雇用制度でも、基本コンセプトとしてPay for Job, Pay for Performanceを掲げており、潜在的な年次概念を払拭し、個々の社員の持つ強みやスペシャリティに基づいた「適所適材配置」を徹底し、有為な若手社員の抜擢を進めます。

一方で、多様な経験と豊富な知見を有するシニア社員に対しては、自律的なキャリア形成を後押し、持続的な学び直しの機会提供も含め、各人の「強み」を生かしたキャリア形成に役立つ各種支援策を拡充しています。

- キャリア開発プログラム・キャリアデザインセミナー
- キャリアアセスメント面談
- 再就職支援サービス

---

## キャリア開発プログラム・キャリアデザインセミナー

シニア層・プレシニア層を対象にキャリア開発プログラムやキャリアデザインセミナーを実施して、当社でのこれまでのキャリアを振り返り、今後のより一層の成長と活躍に向けて自らのキャリア・ライフプランを考えるための情報提供や気づきの機会を提供しています。

シニア層に加えて20代～40代の社員に対しても、年代別キャリア研修を実施しており、将来の活躍を見据えて、早い段階から自らのキャリアを自律的にデザインするよう促しています。

---

## キャリアアセスメント面談

45歳以上の社員に対しては、所属上長との間で毎年実施しているキャリアアセスメント面談の中で、定年後および退職後のキャリアの方向性やライフプランについて共有かつ相談する仕組みとしており、個々人の希望に応じて多様な働き方をサポートしています。

また、58歳と59歳に到達した年度の面談では、本人に対して定年後の想定アサインメントと想定処遇を伝えており、本人と会社の期待をすり合わせる機会になっています。

---

## ネクストキャリア支援サービス

50歳以上の社員に対してネクストキャリアを支援する専任組織をHRソリューションズ部内に設置して、キャリア相談を通じ、社内異動のマッチングや社外転進活動の支援をはじめ、ネクストキャリアを考える上で有益な情報提供を行っています。

再就職・起業などの社外転進を希望する社員に対しては、会社が起用する再就職支援会社の専任キャリアコンサルタントを伴走させ、個々のニーズを踏まえたさまざまなサービスの提供を通じて、ネクストキャリアでの活躍をサポートしています。

## 障がい者雇用の促進、定着の推進

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

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

2024年6月時点で、両社合わせて100人を超える障がい者が活躍しています。

同社では、職場の庶務業務の代行やスキャンによる書類の電子化、事業紹介資料の印刷・製本、事業関連データのインプット等、さまざまな業務に従事しており、当社のビジネス活動を支える非常に重要な存在となっています。今後も障がいのある社員一人ひとりの個性を住友商事グループの付加価値創造に活かしていきます。



# 健康経営

## 基本方針

住友商事は、社員一人一人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」（2018年9月制定）を策定しました。住友商事グループは「イキイキワクワク健康経営宣言」に基づき、グループ各社の実情に応じた取り組みを行ってまいります。

### イキイキワクワク健康経営宣言

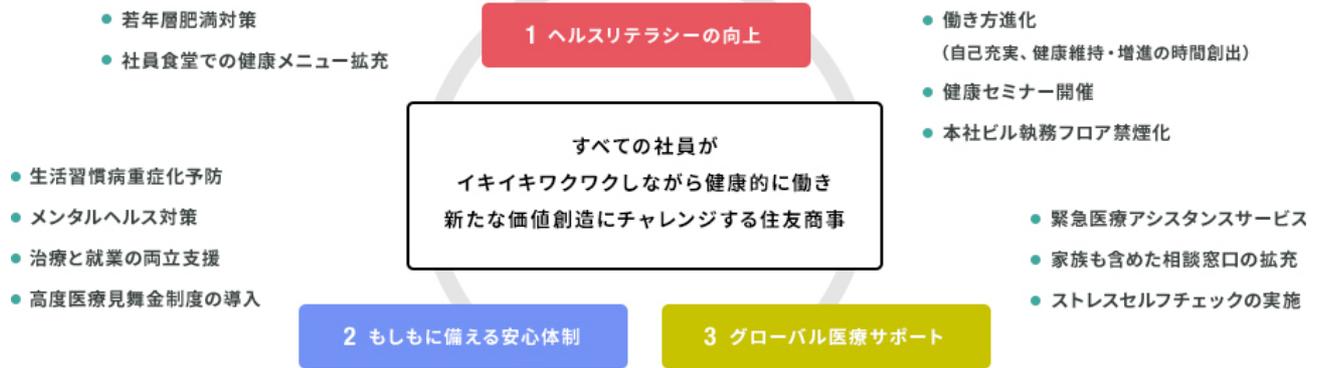
住友商事グループは、すべての社員がイキイキワクワク健康的に働き新たな価値創造にチャレンジする会社を目指します。

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財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本と捉え、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。

なお、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「イキイキワクワク健康経営宣言」に基づき、より一層健康経営に取り組みます。



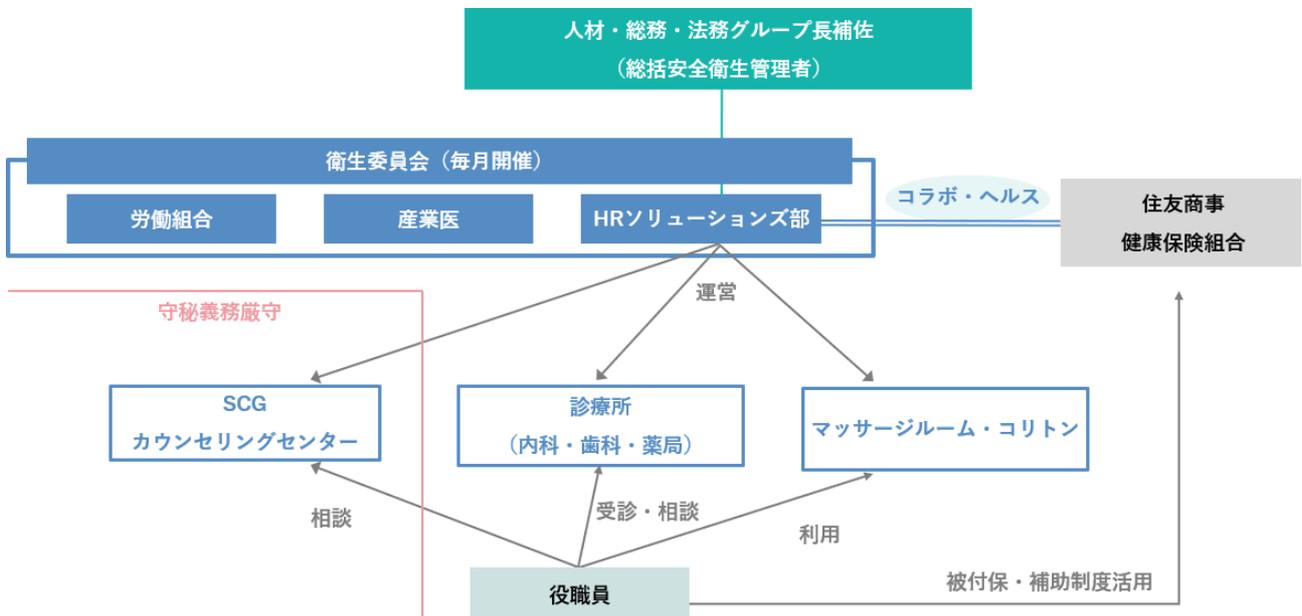
当社は、経済産業省より優良な健康経営を実践している法人として、「健康経営優良法人～ホワイト500～」の認定を8年連続（2017～2024年）受けています。



## 体制

### 健康経営推進体制

総括安全衛生管理者である人材・総務・法務グループ長補佐（執行役員）のもと、社員の健康保持増進のために以下の体制にて健康経営を推進しています。



## 社員の参画：衛生委員会

当社では月1回、衛生委員会を開催しており、社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社員の健康促進と働きやすい職場環境について議論しています。また、年に2回、会社と労働組合との間で、働き方に関する懇談会を開催し、組合員の適正な労働時間の観点から、働き方の質・量両面での改善に向け、意見交換を行っています。

## 社員の健康支援

住友商事では、社内診療所（内科および歯科）を設置して、社員の健康管理を支援しています。

内科では糖尿病や高脂血症などの生活習慣病の予防・未病に対する取り組みや、感染症、呼吸器、精神科などの専門医による一般診療を行っています。海外赴任前には通常の検査項目に加えて検査を実施、赴任先の医療状況に応じた予防接種の補助を行っています。また海外勤務中も適切な医療を受けられるよう、サポートしています。歯科においても、年2回の定期歯科健康診断や個別の歯科口腔衛生指導を行っています。HRソリューションズ部では定期的に国内外で勤務する全社員を対象に健康意識調査を実施し、社員が感じている健康課題を把握するとともに、その予防・解消に向けてさまざまな取り組みを実施しています。なお、2023年度健康意識調査でのプレゼンティーズム(※)は12.5%でした。

<実施した健康経営施策の例>

- 各種健康課題（飲酒習慣・睡眠・メンタル不調・不妊治療・女性特有の健康課題等）に関するセミナーの実施
- 社内診療所医療職による定期的な情報発信
- FemTech製品を実際に手に取って見ることができる展示会の開催
- 禁煙サポートプログラムの実施

※ 東大一項目版、「病気やけが(健康問題)がないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価してください」への回答結果を集計し、100%から減算したもの

## 健康診断

社内診療所において、定期健康診断、入社時健診、海外赴任前健診、帰国時検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推奨しており、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。定期健康診断受診率（外部人間ドック含む）は、100パーセントになっています。また、定期健康診断の結果を基に、社内診療所での治療や特定保健指導の対象にならない若年層への保健指導（参加率約40パーセント）など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、社員の疾病予防・早期発見に努めています。

## メンタルヘルスケア対策

社内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。内容としては、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ものであり、グループ会社社員を含め、毎年多くの若手社員および管理職が受講しています。また、「なんでも相談・守秘義務厳守」を掲げる、「SCGカウンセリングセンター」を設置しており、年間延べ1,500人以上の社員が利用しています。ストレスチェックは、海外勤務者も対象に実施、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医が勤務しており、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。2023年度のストレスチェックでは、高ストレス者比率は5.9パーセント（2019年全国平均14.0パーセント）でした。

## 海外勤務者の健康支援

住友商事では、68カ国・地域に900人を超える社員、及び帯同家族が駐在しています（2024年4月現在）。日本とは異なる環境で働く彼らの健康を守るため、年に一度の定期健康診断の受診支援はもちろん、心身の不調を感じた時の診療所や「SCGカウンセリングセンター」への相談体制を整備しています。

## グローバルな健康問題に対する取り組み

現在、世界では新型コロナウイルスに限らず、HIV（エイズ）、結核、マラリア等といった深刻な健康問題に悩まされている国も多く存在します。当社グループは、こうしたグローバルな健康問題に積極的に対応していくこととしています。当社では自社グループ役職員がこのような感染症に関する正しい知識を身に付け、予防できるように、海外赴任する役職員に対しては、事前に健康診断を実施し、必要に応じて感染症の予防接種を推奨しています。また、派遣前には各種研修も実施しています。さらに、初めて海外出張に行く社員や、感染症に関する最新情報を求める社員の要求に応えるべく、e-learningや安全対策セミナーを開催し、危機管理意識の醸成と正しい最新知識の浸透を図っています。対象者は当社内にとどまらず、国内外のグループ全体の役職員が参加しています。これらの活動を通して、社員の健康で安全な海外生活をサポートしています。

## 喫煙対策

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、喫煙対策に取り組んでいます。

## SCGカウンセリングセンター

住友商事グループ社員が「生き生きと働く」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、守秘義務順守、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2,600件超）



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	公認心理士、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・オンラインカウンセリング	全社員	
	出張カウンセリング	地方勤務者	
	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
	コンサルテーション	管理職	部下への対応の仕方について上司にコンサルテーションを提供
外部契約企業	対面・電話・オンライン カウンセリング	全社員	外部契約企業に委託し、対面・電話によるカウンセリングを提供

## SCGマッサージールーム「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月に本社ビル内にマッサージールーム「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、月間では約280人が利用しています。現在は、感染対策を講じています。



## 診療所

当社では、企業内診療所（内科及び歯科）を設置して、日々の社員の健康管理を支援しています。

### 健康診断・人間ドック費用補助

社内診療所において、定期健康診断（35歳未満対象）、入社時健診、海外赴任前健診、帰国時健診等を行っています。また、35歳以上の社員に対しては、外部医療機関での人間ドック受診を義務付けており、健康保険組合から費用補助を受けることが可能です。

### インフルエンザ予防接種費用補助

感染症予防の一環として、本社ビル内でインフルエンザ予防接種を実施し、また外部クリニックで受診する場合には健康保険組合より被保険者及び被扶養者に対して補助しています。

## 健康成果指標

指標	目標	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
健康診断受診率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
ストレスチェック受検率	90%	88.5%	89.9%	90.6%	88.7%	89.3%
喫煙率	10%	18.0%	-	13.7%	13.3%	14.2%
35歳未満役職員の婦人科検診受診率	15%	4.6%	2.9%	19.1%	20.7%	-

## 従業員健康意識調査の実施

健康経営施策の効果やプレゼンティーズム（※）の測定、また当社特有の健康課題の発見を目的に、2019年以降実施しています。

※ 社員が勤務していても、心身の不調が原因で本来発揮されるべきパフォーマンス（職務遂行能力）が低下している状態のこと。

## 若年層保健指導の拡充

入社以来、生活環境の変化に伴い、健診データの悪化・体型の変化等が見られる若年層（35歳未満）の役職員に対して、診療所の保健師による保健指導を行っています。また2022年度から健康保険組合と共同で「Under40健康支援プログラム」を開始しました。

## 「健康経営セミナー」の拡充

### 【一覧】過去実施セミナー

セミナー名		開催形式
2021年12月	「眠り」はセルフケアの最大の武器	オンライン
2022年2月	卵子のはなし	オンライン
2022年7月	食生活改善セミナー	対面・オンライン
2022年10月	Femtech展示会	社内展示会
2022年12月	メンタルヘルス不調への向き合い方と“生活リズム論”	オンライン
2023年3月	相互に影響しあう“歯周病”と全身疾患	オンライン
2023年3月	若・壮年期のメンタル不調～社会で生き抜くために～	オンライン
2023年8月	老後もお酒を楽しむための”賢い”付き合い方	対面&オンライン
2023年10月	男性・女性の更年期障害対策	オンライン
2023年12月	睡眠が見える時代。見える化で変わる睡眠改善	オンライン
2024年3月	心のしくみとメンタルヘルス	動画視聴&ライブQA
2024年3月	Femtech Day	社内展示会

オンラインセミナー、動画配信はグループ会社社員や家族も閲覧可とすることで幅広く健康リテラシー向上を支援しています。

## 女性の健康に関するサポート施策の拡充

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

## 高度医療見舞金制度の導入

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



# 従業員の安全

## 基本方針

住友商事グループは、従業員に対して安全で衛生的で健康的な労働環境を整備しており、また、心身の健康管理は、ワークライフマネジメントの基本と考え「メリハリのある働き方」の推進を通じて、健康を維持・増進しながら高い成果を出す働き方を目指しています。

住友商事は「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、地域社会の人々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。この実現のためにも、従業員の健康の維持・増進は最も重要な要素の一つであり、今後も住友商事は健康経営の実践に向けてさまざまな取り組みを推進していきます。

なお、このような取り組みが評価され、当社は優良な健康経営を実践している法人として、経済産業省より2017年から8年連続で「健康経営優良法人～ホワイト500～」の認定を受けております。

▶ (参考) 当社の健康経営

## 労働安全の取り組み

労災の発生防止のため、「安全に対する共通の価値観の創生」、「安全マネジメントシステムの確立」、「重点取り組み先の労働安全向上」を目指して取り組んでおり、2023年度の主な実績は以下の通りです。今後も教育啓発など各種取り組みの強化を通じて、労災の発生防止に努めます。

- 組織横断の労働安全連絡会で、グループ内の労災事例や改善ベストプラクティスの共有
- グループ内で発生した労働災害に対し、災害・安全対策推進部が初動対応支援
- 災害・安全対策推進部が国内外の重要拠点である事業会社を訪問し、労働安全セミナーおよび現場視察の実施を通じて安全管理を支援



安全セミナーの様子

## 危機管理体制

国内および海外で続発する様々な事件、事故、災害等に備えるには、社員一人ひとりが日頃から危機意識と適切な安全確保策を認識するとともに、各組織での安全対策インフラを整備しておく必要があります。また、緊急事態が発生した場合には、支援体制構築と早期の業務復旧を行うことが重要であり、そのためには迅速な事態の把握が必要です。

当社では、国内外を問わず全ての緊急事態における全社報告窓口を災害・安全対策推進部に一元化し、人材・総務・法務グループ長を緊急対策本部長とすることで社長への迅速な報告を行うと同時に、必要な支援活動を早急に全社一丸となって実施出来る体制をとっています。

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

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

## グローバルな健康問題に対する取り組み

現在、世界では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。

## 労働災害の報告

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

### 労働災害件数

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
3件	2件	2件	2件	5件

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

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

## 危機管理に対する啓発

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

自然災害等への対策として、東京本社においては発災時に緊急対策本部を設置する体制を整え、首都直下地震を想定した訓練や各フロアにおける初動対応訓練を毎年実施しています。また、国内外各拠点においても、発災時訓練を実施するとともに、グループ全体として、地震だけでなく、風水害や新興感染症等、複数災害に対応可能なマルチハザードBCPの整備に取り組んでいます。

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

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

## 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 Dengue 熱やマラリア等の感染症から身を守ることが生活課題となっているインドネシアにて30年超にわたって、地域の隅々まで品質の高い同社製蚊取り線香を地道に普及し続けた結果、現在では同国市場シェアトップとなり、現地の社会課題解決に貢献しています。その製品性能のみならずマーケティング、販売手法（BOPと呼ばれる新興国大衆ユーザーへ直接商品を届けるモデル）も社会貢献の観点から意義深いと考えています。2021年度は最新の設備を備えた研究所も完工、効能と安全性を追求した新製品開発体制も整備しました。当社は1991年の設立時から出資継続（現有持分20%）、現地駐在員も派遣し同社のオペレーションをサポートしています。



フマキラーの蚊取り線香

## 鉄鋼グループの安全管理活動の取り組み

鉄鋼グループでは、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います。それぞれのビジネスにおいて何よりも「安全」を優先し、従業員や関係する方々の命と安全を守るため、安全管理活動を継続して取り組んでいます。

代表的な事例として、鋼板関連ビジネスのコイルセンター事業群（鋼板加工、販売拠点網）におけるグローバルなゼロ災害に向けた取り組みと、鋼管関連ビジネス（サプライチェーンマネジメント・問屋事業・加工事業）において、治安や衛生も含めた事故の撲滅とその先を目指すグローバルなHSSE管理の取り組みがあります。

コイルセンター事業群は、自動車、電機、エレクトロニクス、建材等のさまざまな業界にサービスを提供しており、日本を含めた10カ国以上で事業を展開しています。扱う商品によって危険度が異なったり、労働事情が異なったりすることから、共通の安全基準を設けて活動するほか、所在国や事業会社固有の状況を踏まえたオーダーメイドの安全への取り組みの支援も行っています。

その活動の中心となっているのが、住友商事グローバルメタルズ(株)安全TQMチームです。同チームはTQM（Total Quality Management）をコイルセンター各社に導入・推進させ、会社の安全目標と個人目標を連関させるなど、安全意識の向上・安全活動の実効性の向上を図っています。また、安全監査も実施しています。150項目以上の安全チェックリストを制定し、事業会社による自己診断結果を同チームが現場を訪問して確認、対応が十分でない項目のフォローアップ等を実施しています。

更に2024年度に入り、住友商事グローバルメタルズ(株)は安全方針を明文化して公表し、社員全員に自分事として安全意識を高めることを図っています。「全ての活動の根幹であるかけがえのない従業員、および全てのビジネスパートナーが、毎日安全で健康に仕事を終えて帰宅することを目指す」と掲げています。

一方の鋼管ビジネスでは、石油・ガス会社向けを中心として鋼管販売を行っており、サプライチェーン拠点・問屋事業・加工事業をグローバルに展開していますが、「Beyond Zero Harm（事故ゼロを超えて）」のスローガンを掲げ、事故ゼロの状態を常態化し、HSSEを組織文化として浸透・定着させようとしています。これを実践していくに当たりHSSEの専門家を主要海外拠点に配して労災・事故等のデータを蓄積・分析し、起用する輸送・加工業者も含めた監査を実施しています。また、鋼管をハンドリングする際の安全上のエッセンスを纏めて“TRIP RULES(Tubular Rules for Incident Prevention)”を策定し、小冊子にして全世界に配布しています。加えて、迅速にグローバルに情報共有するITシステムやe-learning教育プログラムも整備する等、安全・安心に働ける環境構築の努力を重ねて参ります。

今後も鋼板（コイルセンター事業群）・鋼管両事業のほか、厚板・特殊鋼・鉄道機材・自動車部品に加え、鉄鋼GXの取り組みも含めた鉄鋼グループ全体で「ゼロ災害」を目指し、よりよい労働環境の構築という社会的使命を果たして参ります。



TUBULAR RULES FOR INCIDENT PREVENTION

Sumitomo Corporation

Beyond

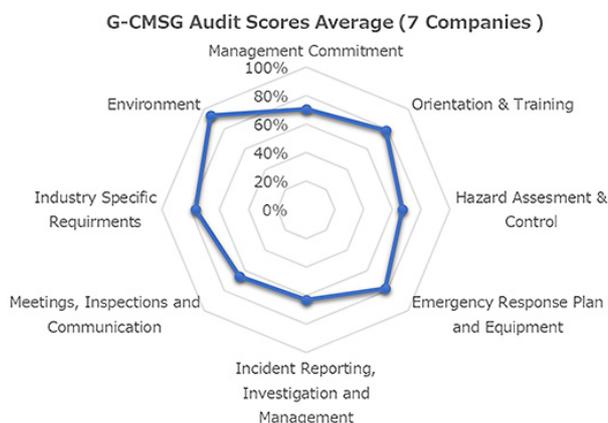
事故防止のためのルール

## 重大事故“0”を目指し、グローバル建機ソリューションSBUの英知を結集「G-CMSG HSE Initiatives」

Global Construction & Mining Systems Group (G-CMSG) 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HSE Promotion Officeを2018年に設立、Health, Safety & Environment (HSE) 向上活動を実施しています。Vision、Standardsの策定に続き、毎月Safety Newsを発行、事故事例共有のSafety Alertの発信を行うとともに、グループ事業会社の安全点検 (Gap Analysis) を実施済み、2022年度からはより詳細にわたるSafety Auditを開始し、2023年度末までに7社実施しました (2024年度は4社実施予定)。安全教育については、新しく建機ソリューションSBU所属になったメンバー及び海外派遣者全員に安全トレーニングを実施しています。また、グループ内のコミュニケーションの活発化のために2021年3月にPortalを開設、年間優秀事業会社を表彰するSafety Awardを2022年に事故ゼロを達成した3社に対し2023年9月実施のGlobal Meetingの場で授与しモチベーション向上を図っています。



事故事例を共有する「Safety Alert」



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

“Zero Harm” to people and environment



Safety Auditで事業会社を訪問

## ウラン採掘における安全対策

当社グループの、ウラン鉱山開発、ウラン精鉱の生産・販売事業（※1）ならびに放射性物質を含む各種原子燃料の取引は、IAEA（国際原子力機関）で定める基準に準拠した各国法規制に則り、実施しています。また、HSSE（Health, Safety, Security and Environment）を最優先事項として、作業にあたる従業員及び地域住民の安全を確保することを大前提とします。具体的には、ウラン精鉱の生産・販売事業においてはプラント入出者全員に対する放射線量チェック、従業員の累計放射線量の管理、モニタリングの徹底等の対策を行います（※2）。なお、取り扱うウラン精鉱や各種原子燃料は全て民生の発電用途等平和利用目的として使用され、安全保障貿易管理に関連する法規制を遵守しており、安全・品質確保のマネジメント体制を整備しているほか、より高い基準を満たすためにマネジメント体制の見直し、改善も随時行っています。

※1 同事業で製造する製品は天然ウラン精鉱であり、鉱山及び製錬工場内で発生する廃棄物はこの製錬に起因して少量発生する（天然起源の）低レベル放射性廃棄物に限定され、IAEA及びカザフスタン国内法に則り適切に処理されています。なお、同事業では、2022-2023年度の2年間において、高レベル放射性廃棄物及び中レベル放射性廃棄物は発生していません。また、安全・品質確保のマネジメント体制も整備されています。

※2 従業員の最大許容被ばく量はカザフスタン国法規制よりも厳しい社内基準を設定し、この基準を遵守しています。また2022-2023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。

## OHSAS18001、ISO45001取得状況

OHSAS18001については、2020年12月時点で、当社連結子会社372社のうち1.1%にあたる4社で取得していました。なお、2018年3月に発行され、移行が推奨されているISO45001については、2024年9月現在、以下の5社で取得していることを確認しています。

- (株)キリウ
- FUJIWA MACHINERY INDUSTRY (HUBEI) CO., LTD.
- Fujiwa Machinery Industry(Kunshan)Co.,Ltd
- Aver Asia Singapore Pte Ltd.
- SummitD&V Kft

# 社会的責任

## 方針・基本的な考え方

### 顧客責任に関する基本的な考え方

住友商事グループは、テレビ通販、食品スーパーなど消費者に近い商品・サービス事業も展開していますが、社会に深刻な悪影響をもたらし、企業の社会的責任に反するような商品（安全性が確認されておらず社会的に問題視されている商品、人権・人格・名誉などを傷つける可能性のある商品、他社製品などへの誹謗中傷表現がある商品、特許権・実用新案件、意匠権、商標権、著作権などの知的所有権、その他第三者の権利を侵害する商品など）は取り扱いません。また、商品・サービスの安全に関する法律や規制、品質基準を遵守します。万が一、当社グループの提供した商品・サービスに品質上の問題が起こった場合には、被害拡大を防ぐために迅速に対応し、原因究明・再発防止に努めます。

### 責任ある広告・マーケティング

ライフスタイル・リテイル分野など、消費者に直接商品を届けるビジネスについては、広告表現が消費者に与える影響の重要性を十分認識しています。安心・安全を最優先し、社会的な責任を十分考慮した広告やマーケティング活動を実施しています。消費者の立場を重視し、常に事実に基づく表現を基本とし、商品・サービスの特性や品質などを誤認させるような表現は用いませぬ。

### 地域雇用の創出

当社グループは、世界各国で大規模な資源開発、インフラ整備、製造・加工・販売業などを展開しているため、事業活動を通じて同国・地域の経済やライフスタイルに与える影響は小さくありません。事業活動を展開する上では、同国・地域の歴史に目を向け、現地に住む人々に思いを寄せる責任があることを認識し、地域の雇用創出・促進のみならず、持続的な発展のために技能開発、自立支援、地域文化や環境保護などにも取り組み、地域の発展に貢献していきます。

## 個別方針

# 食品の安全性

ライフスタイルグループ食料ビジネスラインでは、2003年に食品安全管理の担当ラインを設置し、グループ全体での食品安全管理に取り組んでいます。

## ビジョン

生活者目線で、食と健康に関する社会課題に向き合い、暮らしを楽しむ

## 食品安全管理方針

住友商事食料ビジネスラインおよび住商フーズでは、食の安全・安心を最優先し、商品管理（原材料・添加物・表示）、サプライヤー管理（品質管理・工程管理）、食品安全情報の収集・従業員教育などの食品安全管理活動を通じて、食品関連法令を遵守し、食品による危害の発生を防止し、安全・安心な食料・加工食品・生鮮食品の提供に努めます。

## 食料ビジネスの課題と対応方針

当社グループでは、原材料調達から消費者の皆様へ製品やサービスが届くところまで幅広いバリューチェーンを形成しており、「食の安全・安心」に貢献するとともに、機能性に優れた食品を取り扱うことにより、栄養問題にも取り組んでいきます。付随する諸課題（以下、事例）を認識し、未然の防止ならびに影響の低減に向けた取り組みを実施します。

重点課題	主要なテーマ	管理機能・啓発
消費者の食品安全衛生の確保	加工食品・生鮮食品の安全管理 輸入食品・加工食品・生鮮食品の安全管理（産地・製造工程・工場、原材料、食品添加物、異物、残留農薬、遺伝子組み換え食品等）	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HACCPの考え方に基づく「店舗衛生管理計画」による管理</li> <li>• 商品部による取引先工場調査の実施</li> <li>• 食品安全担当による食品安全管理規程に則った、輸入食品・加工食品・生鮮食品の食品安全管理               <ul style="list-style-type: none"> <li>• サプライヤー管理（品質管理体制調査・工場調査等）</li> <li>• 商品管理（商品カルテによる商品情報管理）</li> </ul> </li> <li>• 所属員の教育・啓発</li> </ul>
食品における責任あるマーケティング	食品アレルギーや食品添加物に関する情報の提供 輸入食品・加工食品・生鮮食品の原材料・食品添加物・産地・食品アレルギー等に関する正確な情報の提供・表示。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 原材料登録システムによる表示管理の徹底</li> <li>• 食品表示に関する確認スキルの向上</li> <li>• 食品安全担当によるチェックおよび商品カルテ管理による商品情報（原材料・食品添加物・産地・食品アレルギー等）の正確な表示・顧客への提供</li> </ul>
酒類における責任あるマーケティング	未成年者や妊婦の飲酒防止に関する情報提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 酒税法等に関する社内教育</li> </ul>
消費者の食の栄養バランスの確保	店内加工品の栄養成分の表示	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 顧客が自ら求める食品を選択するための情報提供</li> </ul>

## より栄養素の高い食品へのアクセス

当社グループは、食料分野において、青果や食肉を中心とした生鮮流通・加工事業や、穀物・油脂、砂糖などの食品原料事業、スーパーマーケットやドラッグストアのリテール事業など川上から川下まで広い事業領域において食と健康をテーマにビジネスを展開し社会課題に取り組んでいます。

先進国においては、超高齢社会を迎えた現在、高齢者の低栄養化・栄養バランスの偏りによる医療費の増加や要介護者の増加は大きな課題となっています。さらに糖尿病や腎臓病等食事制限が必要な在宅療養患者向けの栄養維持、肥満を防止する栄養バランスの確保が必要です。また、新興国においては、貧困等によって引き起こされる飢餓や栄養不足が社会課題となっています。

サミット、トモズが併設する一部の店舗にて、「食と健康」で地域のお客様に寄り添う場として、「健康コミュニティコーナー『けんコミ』」を展開しています。ご来店されるお客様の健康状態セルフチェックや常駐する管理栄養士による栄養指導や健康相談、レシピ紹介なども行っています。

当社グループは、食の安定供給を通じた栄養改善や、栄養価の高い製品の提供・販売促進などを通じて社会課題解決に寄与し、人々が健康で豊かに暮らせる社会づくりを進めていきます。

### 目標

## 目標

住友商事グループは、生活者目線で、食と健康に関する社会課題に向き合い、暮らしを楽しむことをテーマに、食の安全・安心を最優先し、良質な栄養源への安定したアクセスを、ビジネスを通じて提供します。また、健康や栄養面に配慮した商品・サービス、環境やサステナビリティ等の多様なニーズに対応した、付加価値の高いスペシャリティ商品・サービスの開発・提供を目指します。

## 体制

# 食品ビジネスでの品質管理体制

食生活の多様化、食品流通のグローバル化、健康意識の高まり等を背景に、食の安全・安心に対する消費者の関心は、一層高まっています。一方で食品表示基準違反、農薬等の残留基準値超過、安全性未審査の添加物を使用した食品の流通といった、食の安全・安心をおびやかす事件や問題が発生しています。

ライフスタイルグループ食料ビジネスラインおよび住商フーズでは、これらの課題に対応するため、食の安全・安心を最優先し、食品安全担当（ライフスタイルグループ内部統制・コンプライアンス推進チーム食品安全担当および住商フーズ食品安全管理室）を中心に品質管理体制を整備しています。

ライフスタイルグループ食料ビジネスラインおよびグループ会社の住商フーズでは食品安全管理に関して以下のような取り組みを実施しています。

- 食品安全に関する従業員の教育・啓蒙活動
- 食品安全・食品表示等に関する管理
- グループ会社及びサプライヤーの食品安全管理状況の調査・工場調査
- サプライチェーンにおけるサステナビリティ対応

## 食料ビジネスでのサプライヤー体制チェック

### 新規サプライヤー体制チェック

食料ビジネスラインおよび住商フーズでは、食品安全管理規程に則り、新規取引開始時に、食品安全担当（ライフスタイルグループ食品安全担当および住商フーズ食品安全管理室）が品質管理状況の事前調査票を使用し、サプライヤーの品質管理体制・製造工程・取引状況・食品安全規格の認証取得状況・サステナビリティへの対応状況等を確認の上、必要と判断する工場の調査を行っています。

### 海外サプライヤー定期監査を通じた食の安全確保

また、食品安全管理規程に則り、海外サプライヤーとの新規取引開始時に加え、品質・製造工程の管理体制、商品リスク特性・商品取扱状況等により食品安全担当が調査必要と判断する工場を対象に、原則5年に1回の頻度での食品安全担当による工場調査も行っています。また海外サプライヤーに対してはサステナビリティ対応状況について調査票による確認を行っています。

## 工場調査

工場調査に関する手順と実績は以下の通りです。

工程	内容
対象先と制度設定	食料ビジネスラインおよび住商フーズでは、食品安全管理規程（委託先管理マニュアル・仕入管理マニュアル）に則り、輸入食品・加工食品のサプライヤー工場に対し、管理体制・食品安全認証取得状況等について事前調査票による書面調査の上、商品のリスク特性・取扱状況も考慮し、食品安全担当が必要と判断する工場に対し、工場調査シートを用いて工場調査を実施。
工場調査	取引開始時および取引開始以降、原則5年に1回の頻度で調査実施。（食品安全担当が必要と判断する場合は都度調査実施）

	2021年度	2022年度	2023年度
工場調査実績（工場数）	17工場	19工場	15工場

## 認証

食料ビジネスラインのグループ会社ではHACCPに基づく食品安全管理に対応した食品安全規格認証を取得し、食品安全管理体制の構築・運用を行っています。

SQF、FSSC22000、ISO22000、JFSなどHACCPに対応した食品安全規格認証を取得しているグループ会社

- SQF認証取得：Juice Products New Zealand Limited
- FSSC22000認証取得：日新製糖（2024年10月よりウェルネオシュガーに社名変更）、伊藤忠製糖（ウェルネオシュガーグループ）
- ISO22000認証取得：住商フーズ川崎塩浜プロセスセンター
- JFS-B認証取得：サミット製油、新光糖業

# 食品安全に関する責任あるマーケティングおよびコンプライアンスに関する教育訓練プログラム

食品安全に関する責任あるマーケティングおよびコンプライアンスについて、社員の食品安全、法令遵守、サステナビリティに関する意識・知識向上を目的とした研修プログラムを実施しています。

<b>主な内容</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①食品安全管理導入セミナー（年1回以上実施） <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 食品安全に関する責任あるマーケティングにかかる事項（食品事業者の責務・食品安全管理・サステナビリティ）</li> <li>・ 食品関連法規に関する事項（食品衛生法・食品表示法他）</li> <li>・ 食品安全の取組み体制（社内規程・ルール・組織体制）</li> <li>・ 食品の商品管理・品質管理・工程管理に関する事項</li> </ul> </li> <li>②フードコンプライアンス委員会（年6回隔月実施） 食品安全管理・サステナビリティ・コンプライアンス関連情報のアップデート・周知</li> </ul>
<b>受講対象者</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①ライフスタイルグループ食料ビジネスライン所属員・住商フーズ所属員。（採用・異動等の所属時に必須受講）</li> <li>②ライフスタイルグループ食料ビジネスライン・住商フーズの食品安全担当、営業各部・物流関連部署・グループ会社から選任の委員メンバーが参加。（年6回、隔月実施）</li> </ul>

受講状況	2021年度	2022年度	2023年度
受講者数	①1名 ②15名/回	①30名 ②14名/回	①10名 ②14名/回

## 取り組み

### 加工食品の負の影響への取り組み

#### 社会的弱者に対する加工食品の負の影響への取り組み

加工食品の表示は、食物アレルギーをお持ちの方が食品を摂取する際の安全性の確保及び特定物質の大量摂取による健康被害を避けるために重要な情報です。当社グループのサミットは、食物アレルギーをお持ちの方の健康被害を防ぐべく、法令に則り分かりやすい食品表示に努めています。

当社食料ビジネスラインおよび住商フーズでは、原材料・食品添加物・食物アレルギーに関わるアレルゲン・原産国等の商品情報について食品安全管理担当による確認を行い、法令に則り、正確で分かりやすい食品表示および情報の提供に努めています。

## 健康を訴求し負の影響を排除する商品・サービスの開発と提供

ウェルネオシュガーは、糖のチカラと可能性を切り拓き、“Well-being”（幸せ・健康）の実現を目指します。ウェルネオシュガーグループの日新製糖（2024年10月よりウェルネオシュガーに社名変更）では一般的な砂糖をはじめ様々な砂糖・甘味料製品を提供しており、腸内のビフィズス菌増殖促進物質として有効なガラクトオリゴ糖を使用した商品や、骨の強化に必要なカルシウムとマグネシウムを配合した商品など、生活者のニーズに合わせた、社会課題の解決につながる商品の開発・提供を行っています。

日新製糖（2024年10月よりウェルネオシュガーに社名変更）のオリゴ糖「カップオリゴ」は、牛乳の中に含まれる乳糖を原料に、バイオ技術を駆使して開発したものです。「カップオリゴ」はビフィズス菌増殖促進物質として有効なガラクトオリゴ糖を主成分とする食品用糖質で、物性面に優れ、しかも母乳にも含まれる素材でつくられた安心安全な製品です。ガラクトオリゴ糖の機能性に関する研究は、現在世界中で論文数が増え、非常に注目度が高まっています。

グループの住商フーズおよびサミット製油では、高まる健康意識ニーズにこたえて様々な機能性を有するプレミアム植物油を世界各地から調達し、顧客・消費者へ提供しています。

アマニ油、エゴマ油には、体内で作ることができない「必須脂肪酸」で人体の健康維持機能をサポートしてくれるオメガ3（n-3系脂肪酸）が含まれており、機能性表示食品へも展開されています。

## 食の安全・安心に関する取り組み

当社グループでは、お客様に安心して召し上がっていただける商品をお届けするために、法律で定められた基準よりもさらに厳しい独自の品質管理基準を設定、管理しています。

工程	食の安全
原材料管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>輸入食品・加工食品の原材料・食品添加物・製造工程・産地・商品規格・表示・分析情報等について、食品安全担当が法令・規格基準への準拠を審査の上、商品カルテシステムにて管理</li> </ul>
製造・品質管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>輸入食品・加工食品のサプライヤー工場調査に加え、各種検査結果で法令及び契約に定める規格への準拠を確認</li> <li>商品特性に応じ適宜検査項目を選定 （残留農薬検査、微生物検査、理化学検査、官能検査）</li> <li>検査頻度は商品特性・商品取扱い状況に応じて個別に設定</li> </ul>
物流管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>物流センター施設の管理</li> <li>冷凍／チルド／低温の温度帯別の保管、配送の実施</li> </ul>
店舗管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>店舗での衛生管理に関する教育・HACCPに沿った衛生管理の実施</li> </ul>

# 社会的弱者に対するアルコール製品の負の影響への取組み

## サミット

住友商事グループのサミットでは地域に密着したリテイル事業を展開し、社会的弱者を支援する以下の取組みを実施しています。

サミットでは、酒類・たばこを販売しており、20歳未満者への酒類・たばこの販売防止を徹底しています。20歳未満者の飲酒は、身体(性機能・脳・肝臓等)の成長を妨げる、飲酒開始年齢が若いほどアルコール依存症に陥るリスクが高まる、危険な行動を取りやすいこと等が指摘されており、健康への影響をはじめ、多大な悪影響を及ぼします。

酒類販売を行うサミットでは、責任ある事業者として、飲酒によってこれらの負の影響が20歳未満者に及ぼされうることを認識しており、20歳未満者をはじめとする社会的弱者に負の影響が及ばないように、以下の通り予防策を講じて真摯に取り組んでいます。

### 1. お客様への注意喚起

20歳未満者に対して酒類販売をしない旨を記載したポスターの掲示や、商品が酒類であると認識できる表示等を通じ、注意喚起を行っています。また、これらのポスター表示や区分陳列が適正か、運用も正しく行われているかについて、店舗責任者による定期的な確認を実施しています。

### 2. レジでの年齢確認

20歳未満者への酒類販売防止に向けて、酒類販売の際には必ず年齢確認を行っています。セルフレジについては、酒類を購入するとアラームが点灯しアテンダント係が確認をしたうえで解除する仕組みを導入しています。

### 3. 定期的な従業員研修の実施

サミットでは、酒類に関する知識やお客様への注意喚起に関して自社従業員への教育・啓発を定期的に行うことを通じて、20歳未満者に酒類を販売しないよう徹底しています。部門研修テキストへの記載や、夏休みや年末など飲酒の機会が増加する前に、連絡会や発信文書で店舗従業員に対し注意喚起を行っています。

### 4. ノンアルコール商品の販売

サミットでは、ノンアルコール商品やアルコール度数の低い酒類等をはじめとした負の影響の少ない商品の販売にも積極的に取り組んでいます。

# 安全・安心な地域社会づくり 地域社会のより良い未来のために

## サミット

当社グループのサミットは、「地域コミュニティとの共生」を図るため、地域の生活を支えるインフラとしての機能発揮のみならず、学校、商店街、自治体との連携による地域活性化、地域の人々が集う「ふれあいの場」づくりに取り組んでいます。

人々が集まるスーパーマーケットには、コミュニケーションが生まれます。インフラとして地域の生活を支えるのはもちろんのこと、地域の方々が「楽しい」「ほっとできる」場所でありたいと考えています。

災害時にも人々の生活を支えるインフラであり続けるため、「自然災害発生時事業継続計画」を策定する他、店舗が所在する自治体との災害支援協定締結やオリジナル防災ガイドBOOKの配布を行っています。

また、地域の小学校・中学校の店舗見学や体験学習受け入れ、店頭回収したペットボトルキャップ売却代金の寄付活動、地域との交流を深めるお楽しみ店内企画なども実施しています。

地域コミュニティとの共生の取組みの一例として、毎年、当社本部がある東京都杉並区の大宮八幡宮で杉並花笠祭りを開催しており、お取引先様にご協力いただく出店ブースの他、地元商店会と当社社員による花笠踊りパレードや抽選会等のイベントがあり、例年2万人以上の方にご来場いただく初冬の風物詩となっています。

## 住商フーズ

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

また、同社は、人と環境に配慮して生産された開発途上国の原料や製品を適正な価格で継続的に購入することにより、立場の弱い開発途上国の生産者や労働者の生活改善と自立を目指す貿易のしくみ「フェアトレード」の認証商品を複数取り扱っています。

フェアトレード認証のコーヒーやごま等を世界各地から積極的に輸入し、取扱商品、産地や販路の拡大、トレードに限らない生産地の取組みやフェアトレードの意義や良さをメーカーや消費者に伝える活動を行っています。

世界人口が増加を続ける一方で、危惧されているのが将来的な食資源不足です。生産時の水消費量は牛を飼育する場合の1/8、温室効果ガス排出量(CO<sub>2</sub>換算)が1/85と、環境負荷も少なく、サステナブルフーズとしての価値が改めて認識されている「大豆」は今、未来の課題に答え得る食品としても注目を集めています。

当社グループの住商フーズでは、栄養価が高く、地球環境負荷も低いこの価値に早くから着目し、環境負荷と食料問題に貢献する代替プロテインとしての大豆の取り扱いを拡大しています。

## トモズ

高齢化の進展等によりドラッグストアに求められる機能が増加しつつある中、グループ会社のトモズでは、地域の人々の健康で豊かな生活をサポートする「かかりつけドラッグストア」を目指し、従来のドラッグストア・調剤薬局機能に加え、健康計測器を用いたセルフチェックや管理栄養士による栄養相談、セミナー・健康イベントの開催、特定保健指導の実施の他、ビデオ通話によるオンライン服薬指導、在宅調剤時に管理栄養士が薬剤師に同行し、在宅患者に向け栄養指導を行う等、専門性を活かした様々なサービスを展開しています。また、トモズは、お客様の健康で豊かな生活を実現するため、2017年7月末をもって、全店舗でタバコの販売を中止しました。これに先立ち、トモズ店舗では、禁煙サポートを目的として、店舗近隣にある禁煙外来医療機関や禁煙補助商品の紹介、ならびに管理栄養士による禁煙前後における栄養指導などを行っています。また、社内では、お客様とともに禁煙に取り組む試みとして、禁煙プログラムを補助する従業員向けの福利厚生制度を導入しました。こうした取り組みが評価され、先般、日本禁煙学会から感謝状を頂きました。

▶ (参考) トモズは禁煙サポートへの取り組みを強化します 

## 鉱山事業における取り組み

“Social License to Operate”（社会的な操業許可）という言葉は、社会から事業活動を行う許可を得るという意味ですが、とりわけ鉱山事業は開発によって生じる環境負荷の軽減や地域社会の持続可能な発展のための取り組みが要請されます。当社グループは、鉱山事業を行う上で、法令遵守および“Social License to Operate”という考え方を重視しており、事業活動を行う全ての採掘現場においてリハビリテーションに取り組み、生態系への影響最小化、回復への寄与に努めます。

また、鉱山はいつか生産を終えて閉山してしまいます。従って、その後も地域が持続的に発展できるよう、経済的な自立を後押しすることや採掘後の環境影響を最小化することが重要です。当社は、鉱山事業参画時には必ず、鉱山寿命を踏まえた事業計画を策定しており、例えばこれには閉山に向けた原状復帰に必要な費用なども含まれています。実際に閉山する際には各国の法令などにのっとり、適切に閉鎖していきます。

## メディア事業・デジタル事業における取り組み

当社グループは、顧客から提供される個人情報を尊重し、データプライバシーに関して最大限の注意を払っています。特に厳密・適切な管理が求められるメディア事業やデジタル事業においては、その重要性を認識し、個人情報の取り扱いに関する法令、行政機関が定める指針、その他の規範などの遵守を徹底しています。例えば、通信販売「ショッピングチャンネル」を運営するジュピターショッピングチャンネル、ITサービスを提供するSCSK、携帯電話販売事業を展開するティーガイアでは、日本工業規格「JIS Q 15001個人情報保護マネジメントシステム—要求事項」に適合して、個人情報の取り扱いが適切に行われていると認定され、プライバシーマークを取得しています。また、番組供給などのメディア事業を展開するにあたっては、言論および表現の自由を守り、民主主義の精神に従い、基本的人権と世論を尊び、法と秩序を尊重して、社会の信頼に応えるように努めています。

## イニシアチブへの参画

## 顧客責任に関する業界イニシアチブへの参画

当社グループの中でも消費者に直接商品を届けている、通信販売「ショップチャンネル」を運営するジュピターショップチャンネル、食品スーパーマーケットチェーンのサミット、調剤薬局併設ドラッグストアを展開するトモズなどでは、それぞれが関連する以下の業界イニシアチブに参画しています。

(2024年6月時点)

### 日本通信販売協会

特定商取引法の第30条に位置付けられた通信販売業界を代表する公益法人。「安心・便利な」通信販売を目指して、取引公正化に資する各種ガイドラインの作成・周知、消費者・事業者から寄せられる苦情相談の解決、各種調査や情報交換による業界動向の把握、関係法規制をクリアした通販事業者（正会員）のみ利用できるジャドママークの普及等を、消費者団体や官公庁などと協力して推進。

### オール日本スーパーマーケット協会

「教育」「商品」「情報」の3つの側面から会員企業をサポートし、業界全体の発展に寄与することを目的に1962年に設立

### 日本スーパーマーケット協会

地域社会とともに食料品流通政策を立案・提言・推進していくために1999年に設立。

### 日本チェーンストア協会

チェーンストアの健全な発展と普及を図ることにより、小売業の経営の改善を通じて、流通機構の合理化、近代化を促進するとともに、国民生活の向上に寄与することを目的として1967年に設立。

### 日本保険薬局協会

安全性、利便性、経済性のキーワードの下に、国民の利益を再優先に考える保険薬局の役割を明確にするため、国民の視点に立った保険薬局の育成、関連情報と業務の効率化およびそれらに付随する各種基盤整備などを行い、真に国民から信頼と満足が得られる保険薬局の実現に寄与することを目的とする。

## アルコールの安全性に関する業界イニシアチブへの参画

アルコール飲料への依存症、急性アルコール中毒、20歳未満者の飲酒等のアルコールが社会的弱者に対して与える負の影響に配慮し、住友商事グループでは以下の団体に加盟し、情報収集と業界動向を確認しています。

### 東京小売酒販組合

酒類については、法律による酒税の保全と致酔性飲料としての商品特性から、製造とともに販売についても酒類販売業免許制度によって規制され、免許を受けたものだけが販売できることになっております。その免許の要件として人的なものとして、免許人の社会的適格性、経営知識・販売能力、経営資金の要件を考慮し付与されるものであります。

酒類販売免許の交付を受けた者の社会的責任は、関係法規を遵守して、その商品特性からの社会的弊害や国民衛生等に配慮し、飲酒文化の継承と安定した経営管理並びに適正な飲酒環境の維持・向上に努め、国民の福祉と利益を重視した対応に努め、公正なルールの下での市場競争を促進することにあります。

そのためにも組合を通じた緊密な連絡親和と相互扶助の精神に基づく活動により、個々の経営維持と業界全体の発展という共同利益の増進を図ります。

## 食品安全関連のイニシアチブへの参画

住友商事グループでは、安全・安心な加工食品の供給に向け、食品安全に関する情報収集、知識向上、及び意見交換を目的として以下の外部関係団体に所属しています。

一般社団法人日本食品添加物協会

食品添加物についての正しい知識の普及などを目的として、食品添加物を製造、輸入、販売、使用する企業及び団体によって1982年に日本食品添加物団体連合会を母体として設立。2014年4月に一般社団法人化した。

厚生労働省他の関係官庁との連絡指導のもと、会員に対し食品添加物の製造、販売、使用について正しい知識の普及、一般消費者に対して安全性と有用性の理解を求める活動を行い、食品関連業界の健全な発展と、一般消費者の食生活、公衆衛生の向上に寄与することを目的とした活動をしている。

住友商事は、同協会のメンバーとして食品添加物に関する情報の取得・活用、講習の受講などにより、食品添加物に関する知識の向上に努めています。

## 開発途上国の飢餓・ 貧困に関する業界イニシアチブへの参画

WFP 国連世界食糧計画への支援

住商フーズでは、飢餓と貧困の撲滅を使命とするWFP国連世界食糧計画を支援する認定NPO法人で、日本におけるWFP国連世界食糧計画の公式支援窓口である、認定NPO法人 国際連合世界食糧計画WFP協会（国連WFP協会）のサポーターとなり、活動を支援しています。

### 外部との協働

## パートナーシップ構築宣言

経団連会長、日商会頭、連合会長および関係大臣（内閣府、経産省、厚労省、農水省、国交省）をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」において、2020年6月に「パートナーシップ構築宣言」の仕組みが創設されました。サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを、企業の代表者の名前で宣言するものです。

「パートナーシップ構築宣言」では、

1. サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列などを越えた新たな連携
2. 親事業者と下請事業者との望ましい取引慣行（下請中小企業振興法に基づく「振興基準」）の遵守

を宣言し、これを公表することで、各企業の取り組みの「見える化」を行います。

当社はこの趣旨に賛同するとともに、仕入先、販売先、JVパートナー、金融機関や物流会社など商流に関わるあらゆるビジネスパートナーとの健全な事業活動を通じて信頼関係を構築し、共に新たな価値を創造することを表明しました。

# 社会貢献活動

## 住友商事グループの社会貢献活動

### 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・行動指針を实践し、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

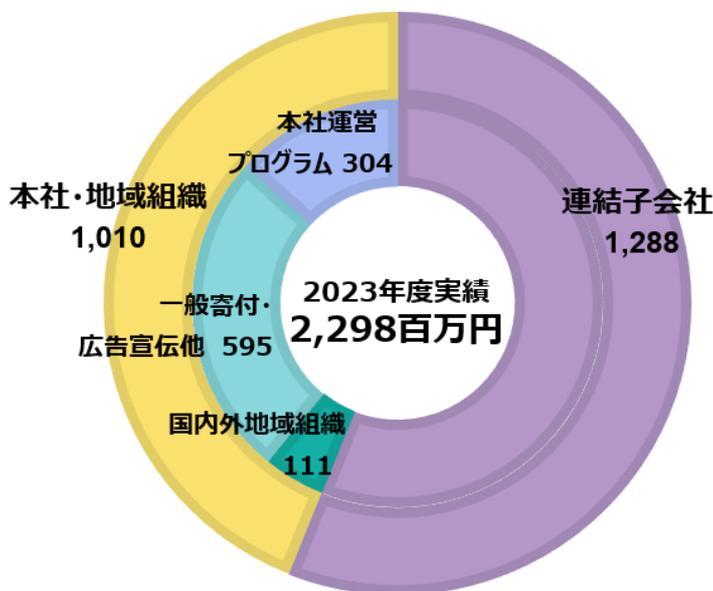
私たちは、社会の持続的発展を担う次世代人材の育成支援、並びに、事業活動の場である内外地域社会への貢献を軸として、社会貢献活動を推進します。また、良き企業市民として、さまざまな活動に参加します。

#### 姿勢

私たちは、すべ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。

## 2023年度社会貢献活動費

社会貢献活動費総額（単位：百万円）



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

※ 持分法適用会社は含まない。

※ 海外からの報告数値は、2024年2月の為替レートで円換算。

## 次の100年に向け、 グローバルで取り組む社会貢献活動「100SEED」

### 次の100年に向け、グローバルで取り組む社会貢献活動「100SEED」

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

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

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



## 100SEEDの活動理念

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

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

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

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

## これまでの活動

100SEEDは、2020年より世界各地の教育課題に根差した活動をスタートしました。2023年度には24カ国で68プロジェクトが稼働。各地で工夫を凝らし、着実にその取り組みを拡大しています。

項目	対象範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
プロジェクト件数 (参加国数)	単体、地域組織	件 (国)	31 (14)	44 (16)	53 (19)	68 (24)
社員参加人数	単体、地域組織	人	696	765	1,506	1,331

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



活動の詳細は、以下の特設サイトをご参照ください。

- 🔗 [特設サイト グローバルで取り組む社会貢献活動プログラム 100SEED](#)
- 🔗 [100SEEDに関する特集はこちら \(タイ住友商事の取り組み\)](#)



## 次世代人材の育成支援

### 住友商事奨学金



**1996年からアジア各国の将来を担う人材の育成を支援しています。**

住友商事は、商事活動50周年にあたる1996年に住友商事奨学金を創設以降、モンゴル、バングラデシュ、パキスタンなどアジア各国の大学生を対象に奨学金を支給し、開発途上にあるアジア各国の将来を担う人材の育成を支援しています。当初、17カ国33校の年間263人からスタートし、その後45校、約1,000人まで拡大、各国の経済環境の変化に応じて、当社の海外地域組織と連携しながら支援内容の変更を重ねてきました。

本奨学金を授与した学生数は、2023年度までに、延べ約1万8,000人に及びました。

本奨学金の運営は、対象各国に所在する当社の海外法人、駐在員事務所との緊密な連携の下で行っており、グローバルな拠点網を有する当社ならではの取り組みです。今後もそれぞれの国や地域の特性に合わせて、制度の進化を図りながら活動を続けていきます。



モンゴル国立大学での奨学金授与式



カンボジア工科大学での奨学金授与式

## 住友商事中国交換留学生奨学金



日中の相互理解、交流促進を担い、友好の懸け橋として活躍する次世代リーダーの育成を支援しています。

住友商事は1996年に住友商事奨学金を設立し、中国の学生への支援を続けてきましたが、近年の同国の目覚ましい経済発展に鑑み、より一層日中間の民間交流や友好の基盤を強化することが重要と考え、グローバルリーダーの育成を目的とした中国人留学生に対する奨学金制度を創設しました。



東京本社での研修時に、社長との面談を実施

往復渡航費と日本での生活費支援に加え、留学開始前に中国住友商事の社員と交流の機会を設け、日本での生活についてアドバイスなどを行います。日本滞在中は留学生を東京本社に招き、当社ビジネスや日本文化への理解を目的とした研修を実施します。また、中国大使館への表敬訪問や東京大学グローバルリーダー育成プログラム※との共同講座も実施し、学生の視野を広げ、将来設計のヒントとなるような機会を数多く提供しています。参加した学生からは「中日友好交流の懸け橋の役割を担い、自分を高めてがんばります」などの言葉が寄せられています。



東京大学GLP(※)学生との共同講座を実施

※ 東京大学グローバルリーダー育成プログラム (GLP)：国際社会における指導的人材の育成を目的として東京大学が実施する、学部生を対象とした特別教育プログラム。当社は2014年の開始時から寄付企業として支援しています。

## TOMODACHI住友商事奨学金プログラム



米国留学に挑戦する大学生を支援する本奨学金は、グローバルな視野を持ち、世界を舞台に活躍する人材の育成を目指しています。

住友商事は、米国大使館および米日カウンシルが主導する日米交流事業「TOMODACHIイニシアチブ」に参画し、2014年から「TOMODACHI住友商事奨学金プログラム」を実施しています。

同プログラムでは、日米大学間の協定に基づき1年間派遣される交換留学生に対し、渡航費と生活費を支援しています。また、金銭面の支援のみならず、留学期間中に米州住友商事が主催する研修に招待し、大学生活だけでは得られない経験を提供しています。ニューヨークでは、米州住友商事社員との交流や事業の現場を見学、また、米州住友商事と長年の交流があるコロンビア大学ビジネススクールを訪問して教授や学生たちと意見交換を行います。ワシントンでは米日カウンシルとの面談や、日米の政府関係職員や議会関係者・NGOなど、さまざまな分野で活躍する方々との面談・意見交換の場を設けています。当社は同プログラムを通して、日米両国の懸け橋となり次世代のリーダーとなる人物を輩出すべく、引き続き支援を続けていきます。

### TOMODACHIイニシアチブについて

東日本大震災後の復興支援から生まれ、教育、文化交流、リーダーシップといったプログラムを通して、日米の次世代のリーダーの育成を目指す米日カウンシルと在日米国大使館が主導する官民パートナーシップで、日本国政府の支援も受けています。日米関係の強化に深く関わり、互いの文化や国を理解し、より協調的で繁栄した安全な世界への貢献と、そうした世界での成功に必要な、世界中で通用する技能と国際的な視点を備えた日米の若いリーダーである「TOMODACHI世代」の育成を目指しています。



▶ 「TOMODACHI住友商事奨学金プログラム」に関する特集はこちら [📄](#)

## 中国・清華大学での冠講座



### 国を代表する大学に当社が講師を派遣し、日本企業や経営について理解を深める講座を運営

住友商事は、2006年に北京の清華大学公共管理学院と共同研究の覚書を締結し、年2回、日本を代表する経営者を講師に招き、中国の未来を担う学生たちに向けた講演会を開催しています。テーマはグローバル社会におけるリーダーシップや企業経営に関するもの。清華大学の学生のみならず、教授陣や政府関係者、近隣の大学からの参加も含め250人前後が参加し、講演会の後には毎回熱心な質疑応答が交わされます。本共同研究は清華大学からの高い評価を受け、今後も継続して取り組んでいくことで合意しています。



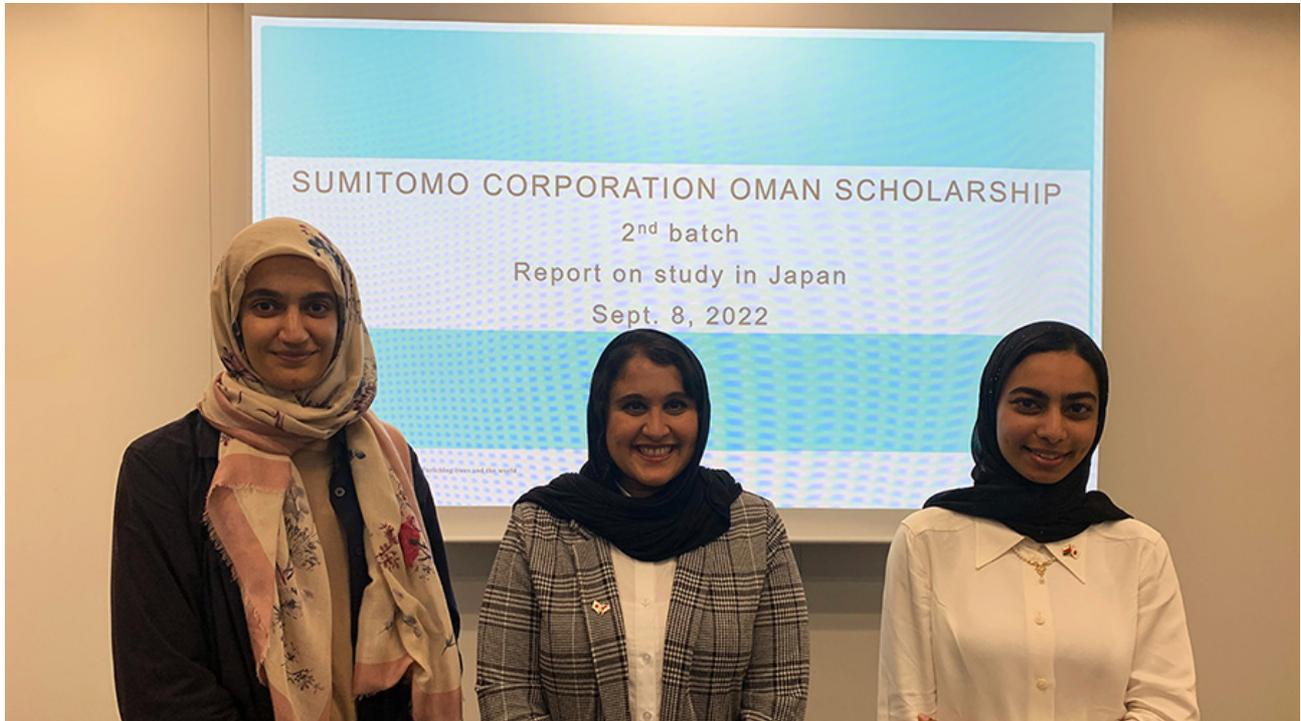
1909年に建てられ、同校の歴史を見届けてきた清華大学のシンボル「二校门」

### 清華大学冠講座 過去の講演一覧

講師（敬称略）	役職（当時）	講演テーマ	日程
岡素之	当社 会長	「グローバル企業のリーダーシップ」	2007年11月6日
吉川廣和	DOWAホールディングス 会長	「企業改革とリーダーシップ～壁を壊す・組織改革」	2008年4月26日
坂根正弘	コマツ 会長	「コマツの経営構造改革」	2008年11月10日
池田弘一	アサヒビール 会長	「企業価値向上への取り組み」	2009年4月23日

講師（敬称略）	役職（当時）	講演テーマ	日程
大橋忠晴	川崎重工業 会長	「資源・エネルギー・環境新時代に生きる鍵『技術革新』」	2009年11月5日
三村明夫	新日本製鐵 会長	「企業変革と変革の軸」	2010年4月15日
鈴木正一郎	王子製紙 会長	「王子製紙における変革～長寿企業における持続的発展」	2010年11月11日
加藤進	当社 社長	「変化の激しいグローバル経済のなかで、総合商社の経営におけるリーダーシップ」	2011年4月14日
奥正之	三井住友フィナンシャルグループ 会長	「激動する経済・金融環境下でのリーダーシップ」	2011年11月22日
岩沙弘道	三井不動産 会長	「価値創造とリーダーシップ～わが経営を語る」	2012年4月11日
岡素之	当社 相談役	「良い組織とは」	2013年4月8日
岡本慶一	日建設計 社長	「世界をリードする建築設計事務所として」	2013年10月24日
西田厚聰	東芝 会長	「グローバル化時代におけるリーダーシップと人材育成」	2014年4月17日
張富士夫	トヨタ自動車 名誉会長	「経営の3本柱の連携による強い基盤づくり」	2014年9月25日
大橋洋治	ANAホールディングス 相談役	「経営者としての志～ANAが求めるグローバル人財」	2015年4月16日
長谷川閑史	武田薬品工業 会長	「タケダのグローバル化と組織改革」	2015年11月25日
井上礼之	ダイキン工業 会長	「ダイキンの組織革新の要諦」	2016年4月20日
前田新造	資生堂 相談役	「資生堂のミッションと、その具現化に向けた組織づくり」	2016年10月17日
樋口武男	大和ハウス工業 会長	「先の先を読む経営 創業者石橋信夫に学ぶ」	2017年4月18日
遠藤信博	日本電気 会長	「企業の価値と役割」	2017年11月15日
中村邦晴	当社 会長	「サステナブルな企業経営とは」	2018年9月20日
高原豪久	ユニ・チャーム 社長	「ユニ・チャームが目指すサステナブルな経営とは」	2019年4月25日
山西健一郎	三菱電機 特別顧問	「サステナブルな経営を目指して～変化への対応力強化」	2019年11月7日
柄澤康喜	MS&ADホールディングス 会長	「MS&ADグループのサステナビリティ経営ーレジリエントでサステナブルな社会を支える企業グループに向けてー」	2022年4月14日
片野坂真哉	ANAホールディングス 会長	「ANAグループのサステナビリティ経営」	2023年3月9日
大橋徹二	コマツ 会長	「持続的成長に向けたコマツの経営と事業戦略」	2023年4月6日

## 住友商事オマーン留学生奨学金



**日本の大学院に留学するオマーン人学生を支援し、オマーンの将来を担う人材の育成に取り組んでいます。**

住友商事および中東住友商事は、住友商事マスカット事務所を通じて、日本の大学院に留学するオマーン人学生を支援する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、「住友商事オマーン留学生奨学金」プログラムを2019年から実施しています。

同プログラムでは、中東住友商事が日本の大学院へ留学する学生に対し、2年間の学費、生活費および往復の渡航費用を支援し、また、住友商事が日本の大学院の選定から受験や入学手続きのサポートも実施しており、熱意のある学生が日本へ留学する機会を創出しています。

日本で2年間学んだオマーン人学生が、研究活動や地域での交流などを通じて日本を理解し、友情を育み、将来にわたって両国友好の懸け橋となることを期待しています。毎年4人までの学生を支援しています。

## 東京大学グローバルリーダー育成プログラムへの支援



国際社会で指導的立場で活躍できる人材の育成を、企業のリソースを活用することで支援しています。

住友商事は、東京大学が国際社会における指導的人材を育成することを目的に全学横断で推進するGLP-GE f IL(Global Education for Innovation and Leadership)を、2013年の設立時から支援しています。同プログラムが掲げる「専門分野を超えて協働する力」「世界の課題に革新的な解決を提案できる発想力」を持つ人材を育成する、という目的に共感し、2018年からは東京大学GLPリーディング・パートナーとして、さまざまな形でのプログラム運営支援を行っています。



同プログラムの授業はすべて英語で行われ、履修期間中に2回の海外のトップ大学でのサマープログラム等への参加が義務付けられ、企業からの寄付金は海外プログラムの奨学金をサポートしています。

さらに当社は東京大学GLPリーディング・パートナーとして、当社が持つリソースを活用することで、学生に現実社会との接点を持つ機会の提供に協力しています。

## コロンビア大学日本経済経営研究所の活動支援



**米州住友商事は、1986年の同研究所創設以来、リード・コーポレート・スポンサーとして継続的に支援しています。**

コロンビア大学ビジネス・スクールの主要研究機関の一つである日本経済経営研究所（以下、CJEB）は、日米の良好な関係づくりと両国のビジネスや経済の発展に貢献するため、ヒュー・パトリック教授をディレクターとして1986年に設立されました。各分野における新進気鋭の研究者を教授陣に迎え、目まぐるしく変化する世界情勢を踏まえた多彩な調査、研究、提言活動を長年にわたり推進しています。研究だけでなく著名な講師を招いたカンファレンスや講演会も積極的に開催し、グローバル経済に関する共同研究の場を提供する活動を行っています。東京においても毎年カンファレンスを開催しています。

## ジュニア・フィルハーモニック・オーケストラ



**音楽を学ぶ青少年の健全な成長を願い、1992年から活動支援を行っています。**

住友商事は、1992年から、ジュニア・フィルハーモニック・オーケストラ（以下、JPO）の音楽活動を支援しています。同オーケストラは、小学生から大学生までの男女約60人で構成されるユースオーケストラで「オーケストラを通して次代を担う若者の成長に役立ちたい」という作曲家の故塚原哲夫氏の提唱により、72年に東京で創設されました。クラシック音楽の普及に長年にわたり尽力された故山本直純氏が指導にあたったことでも知られ、日本はもとよりアメリカ、ヨーロッパ、中国で海外公演を行い、高い評価を受けた実力あるオーケストラです。現在でも数多くの音楽家が活動に共鳴し、JPOの指導にあたっています。

当社は支援の一つとして年に数回、主催コンサート「住友商事ヤング・シンフォニー」を開催し、演奏の場を提供しています。プロと同じ大きな舞台上で演奏を行うことは、日々の練習の成果を披露する貴重な機会となっています。



ヤングシンフォニーでの弦楽四重奏の様子



リハーサル風景

## CAMPワークショップ（SCSKグループ）

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

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

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

2001年に始動したこの活動は、2023年度までに1,442回のワークショップを実施し、これまでのべ26,046人の子どもたちが参加しました。



## 事業活動の場である地域社会への貢献

### ボランティア休暇制度



**社員が積極的にボランティア活動に参加できるよう、ボランティア休暇制度を設けています。**

住友商事は社員が積極的にボランティア活動に参加できるよう、1998年からボランティア休暇制度を設けています。年5日間取得でき、2023年度までに延べ207人が取得しました。主な活動分野としては自然環境保護活動や、地域のスポーツ大会や催し物への支援活動、国際交流・協力活動、災害救助活動などが挙げられます。

## 米州住友商事基金を通じた活動



**2004年の設立以来、日米交流、研究・教育、文化・芸術、社会福祉の分野で支援活動を続けています。**

米州住友商事は、地域社会の一員として、社会貢献活動をより明確に位置づけて推進するため、2004年12月に「米州住友商事基金」を創設しました。経済情勢や業績に左右されにくい基金という仕組みを通じて、年間50万ドル規模の資金を拠出し、災害救援活動をはじめ、日米交流、研究・教育、文化・芸術、社会福祉など、さまざまな分野の活動を継続的に支援しています。

災害救援においては、アメリカ赤十字社やアメリカ疾病予防管理センター（CDC）に活動資金を寄付しているほか、米州住友商事の社員から募った義援金と同額の寄付金を基金からも拠出し、被災地の復興を支援しています。また、日米交流支援では、07年から始まったイベント「Japan Day」の開催・運営を、研究・教育支援ではコロンビア大学日本経済経営研究所などの研究活動を、文化支援ではニューヨークの総合芸術施設「リンカーンセンター」や「メトロポリタン美術館」「アメリカ自然史博物館」などの運営や活動を、それぞれ資金面でバックアップしています。

## ベトナム・タンロン工業団地における地域社会貢献

ベトナム北部に3カ所あるタンロン工業団地には、合計で240社を超える企業が入居し、約9万人が働いています。当社は、ベトナム政府と連携し、電気や工業用水等インフラの安定供給や雇用、労務問題等への対応を通じて入居企業の操業支援に努めています。

さらに、工業団地では例年サッカー大会や駅伝大会を開催し、団地内コミュニティの形成や、入居企業の満足度向上に貢献しています。昨年は新型コロナウイルスの影響で中断していた日本式の夏祭りを再開、1万人以上のベトナム人が参加し、大いに盛り上がりました。さらに、「地域社会に根差した工業団地」を目指し、貧困地域の学生に対する奨学金プログラムや交通安全の啓蒙活動などを行っています。

環境面では、ベトナムが掲げる2050年のカーボンニュートラル達成に貢献すべく2020年度に開始した入居企業の屋根を使用する屋根置き太陽光発電の容量を更に拡大する予定です。これらの取り組みを通じて、工業団地に関わる全ての人々の豊かさと夢の実現、地域社会の発展に貢献していきます。



## 災害支援

### 大規模自然災害に対して義援金・救援物資を拠出



国内外における大規模自然災害の発生を受けて、被災地の一日も早い復興を切に祈り、災害義援金や救援物資の拠出による支援を実施しています。

当社グループは、大規模自然災害の発災後、発災地域の事業拠点と連携し、現地の被害および支援の状況を迅速に収集しています。収集した情報をもとに、被害の状況に応じた支援内容・金額および拠出先を速やかに検討し、災害被害への支援を行っています。

#### 最近の災害義援金拠出例

2024年4月 台湾東部地震	1,000万円
2024年1月 能登半島地震	1,000万円
2023年9月 リビア北東部洪水被害	300万円
2023年9月 モロッコ中部地震	500万円
2023年2月 トルコ南東部地震被害	1,200万円
2020年7月 令和2年7月豪雨災害	1,000万円
2020年2月 中国新型コロナウイルス肺炎	1,000万円
2020年1月 オーストラリア山火事被害	20万豪ドル
2019年10月 令和元年台風第19号被害	1,000万円

## 東日本大震災復興支援活動

### 気仙沼水産加工業の復興を支援



産業復興に向け、気仙沼産加工協同組合を支援しています。

住友商事および住友商事東北は、地震と津波により甚大な被害を受けた宮城県気仙沼市の基幹産業である水産加工業の復興支援に、三井物産と商社連合を組み、宮城県や気仙沼市、商工会議所などと協調して取り組んでいます。地元事業者が結束して、災害後に設立した「気仙沼産加工（ししおり）加工協同組合」の共同事業活動に対し、商社連合として創造的復興に貢献すべく、ビジネスモデルの構築をサポートしています。

2015年5月27日には、組合の新事務所が完成し、落成式が行われました。社長（当時）の中村邦晴が出席し、多くの関係者の皆さまとこの施設の完成を祝いました。「目線の一つに復興への挑戦」をスローガンとする組合の活動を支援することで、当社は水産加工業の復興および地域全体の持続的な発展に貢献していきます。



落成式参加者の記念撮影



事務所（左）と建設工事が進む冷蔵庫（右）

## 住友商事 東日本再生フォローアップ・プログラム



## 2017年度から3年間、被災地で課題解決に取り組む団体の活動を支援しました。

住友商事は、東日本大震災の被災地の地域再生および被災者の生活再建を願い、2017年度から2019年度までの3年間「住友商事 東日本再生フォローアップ・プログラム」を実施しました。

本プログラムの前身である「住友商事 東日本再生ユースチャレンジ・プログラム」(YCP)を終えた2016年の時点では、被災者の生活再建は道半ばで、残された課題は複雑化していました。

そこで本プログラムでは、被災地の地域再生や被災者の生活再建に一定の成果を挙げてきたYCPの助成団体とインターン受入れ団体を主な対象として、専門化、潜在化、個別化した課題の解決を目指す取り組みを支援しました。より現場の状況やニーズに合わせたプログラムを企画するため、公募型ではなく助成対象団体との丁寧な対話を重視した計画型（対話型）助成を実施しました。



## 東日本再生フォローアップ・プログラム 報告書

3年間にわたるプログラムを振り返り、関係者からの多面的な評価による各団体のプロジェクトの成果、運営面を含むプログラム評価を実施しました。

▶ 報告書 



▶ 審査員鼎談報告 



▶ 助成対象団体成果レポート 



## 住友商事 東日本再生ユースチャレンジ・プログラム



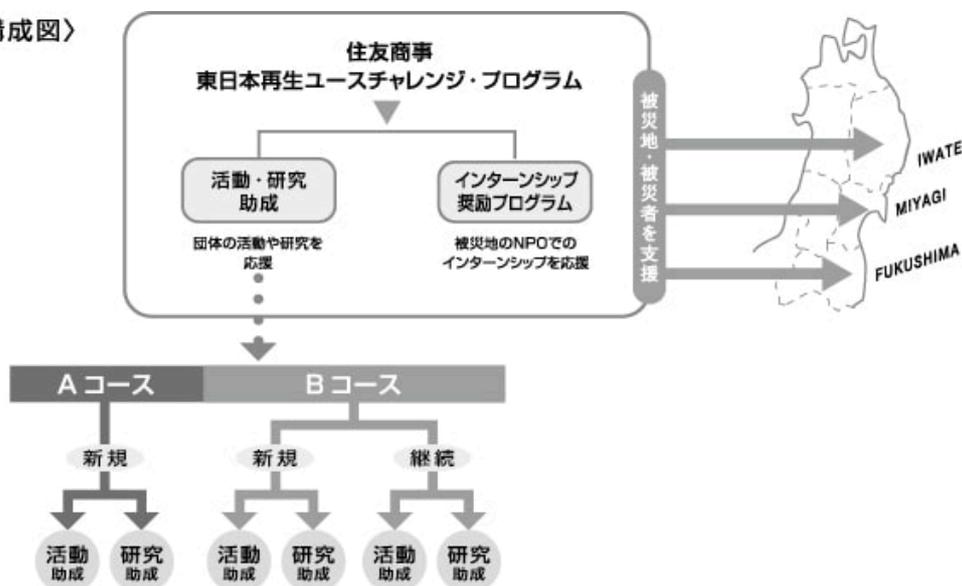
東日本の再生過程に参加するユースを支援しました。

住友商事は東日本大震災の被災地の地域再生と被災者の生活再建を願い、その再生過程に参加するユース（※）を応援することを目的とし、2012年度から16年度まで「住友商事 東日本再生ユースチャレンジ・プログラム」を実施しました。

このプログラムは「活動・研究助成」と「インターンシップ奨励プログラム」の二つで構成され、ユースが東日本の再生過程に主体的かつ継続的に関わることで、多くのことを学び、経験し、地域や社会のさらなる発展の担い手として成長することを狙ったものです。

※ 「ユース」とは、おおむね10代後半から20代の若者で、主に大学生・大学院生などを想定しています。

## 〈プログラム構成図〉



## 関連資料

5年プログラム総括冊子

## 震災復興ボランティアプログラム



**東日本大震災の復興支援の一環として、社員のボランティアプログラムを実施しました。**

住友商事では、復興支援の一環として、2011年8月初旬より4か月間にわたり、延べ約160人の社員が震災復興ボランティアプログラムに参加しました。このプログラムは、災害ボランティア活動に意欲的な社員を会社がサポートするもので、被災地の行政関係者や災害ボランティアセンターを運営する社会福祉協議会の関係者と議論を重ねた結果、継続的な支援ニーズの高かった宮城県の南端に位置する山元町を活動拠点としました。

社員は、ボランティアセンターのスタッフとして、ボランティアの受け付けや作業現場への送り出し、ブログ作成による情報発信といったセンター運営の補助業務に従事しました。また、災害ボランティアの一員として被災した一般家屋でのがれき除去や泥出し、地元名産のイチゴ農園での苗植えや葉かきなどの作業に取り組みました。

# ガバナンス

コーポレートガバナンス	297
グループガバナンス	317
コンプライアンス	318
リスクマネジメント	324
情報セキュリティ	328
内部統制	330

Governance

# コーポレートガバナンス

## 原則

### コーポレートガバナンスの基本原則

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

▶ [住友商事コーポレートガバナンス原則](#) 

## 体制

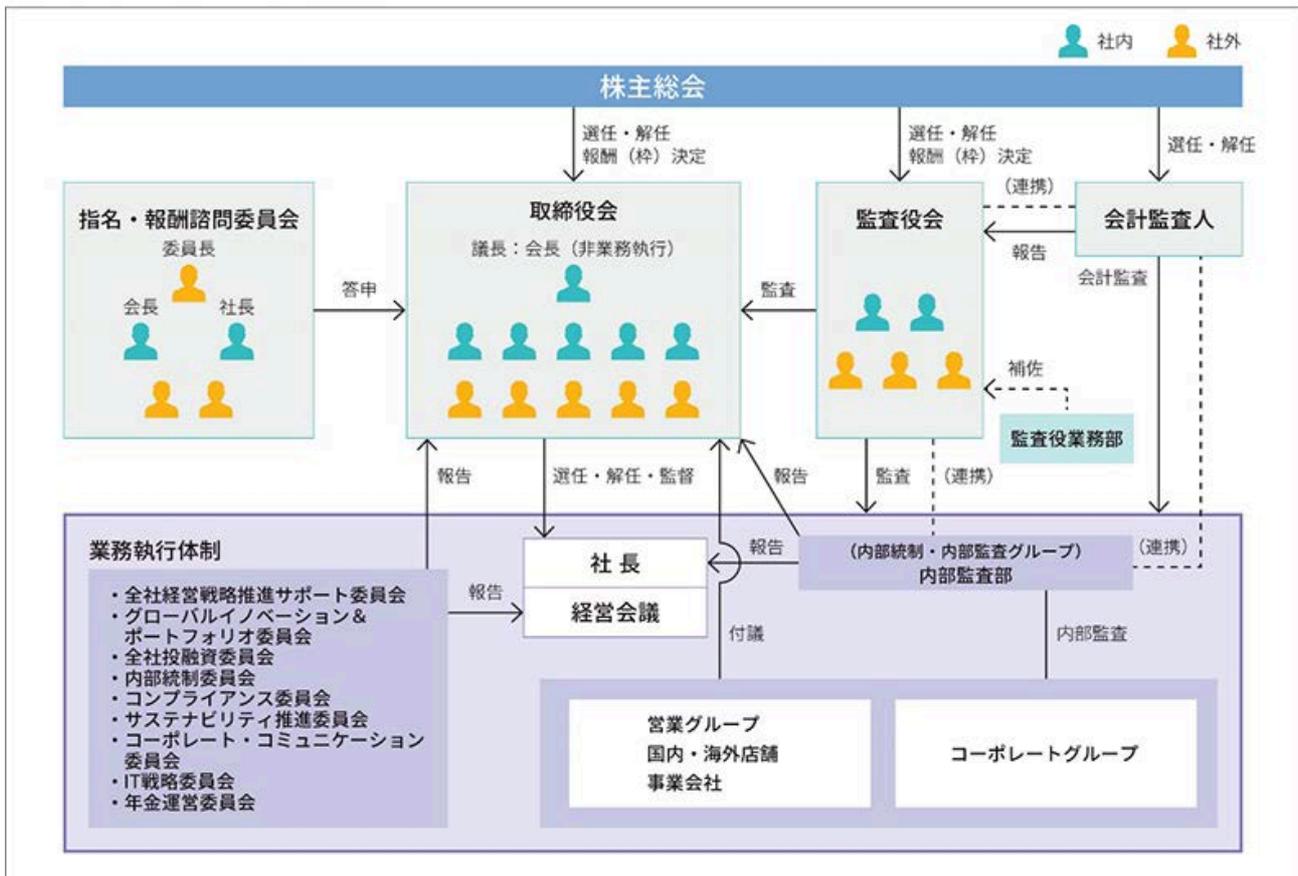
### コーポレートガバナンス体制と特徴

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および社外監査役の選任なら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などにより経営に対する実効的な監督・監視機能を確保することが、当社にとって最もふさわしい体制と考えています。現在、当社では、経験や専門性が異なる複数（2024年6月21日現在5人）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。また、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、社外取締役が委員長を務める指名・報酬諮問委員会を設置し、経営陣幹部の指名・報酬に係る取締役会の機能の独立性・客観性・透明性を高めています。監査役体制については、外部の視点からの監視体制強化のため、監査役5人のうち3人が独立した社外監査役で、1人が企業経営経験者、1人が法律家、1人が会計の専門家と、多角的な視点からの監査体制となっています。さらに、監査役は、取締役会への出席に加え、全ての社内会議に出席でき、監査に欠くことのできない十分な情報を入手できるようになっています。これらにより、実効性が高く、充実したコーポレートガバナンス体制を構築できているものと考えています。

2024年に更新した当社のマテリアリティにおいても、「ガバナンスを維持・強化する」と掲げており、取締役会の機能の一層の強化に向けて、取締役会による重要な経営方針・戦略（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などの諸施策）の実効的な監督、およびそのさらなる客観性強化のための体制整備を通じて、執行に対するモニタリング機能のさらなる改善に取り組んでいきます。

## 住友商事のコーポレートガバナンス体制

### 【コーポレートガバナンス体制】



➡ コーポレートガバナンス報告書

## 「経営の効率性の向上」と「経営の健全性の維持」のための仕組み

# 取締役および取締役会

## 社外取締役の選任

取締役会は、十分な議論と迅速かつ合理的な意思決定を行うにあたり適切な人数で構成するとともに、経験、知識、専門性、性別などの多様性を確保しています。また、取締役11人のうち、経験や専門性が異なる社外取締役5人を選任し、多様な視点から、取締役会の適切な意思決定を図るとともに、監督機能の一層の強化を図っています。いずれの社外取締役も当社が上場する金融商品取引所が定める独立性に関する基準および当社が定める独立性に関する基準を満たしています。

氏名	社外取締役に選任している理由および期待される役割の概要など
<p><b>井手 明子</b> 2020年6月就任</p> <p>&lt;2023年度取締役会出席状況&gt; 17/17回 (100%)</p>	<p>長年にわたり大手通信事業者において要職を歴任し、グループ会社の経営者や親会社（持株会社）の常勤監査役を務めるなど、情報・通信や企業経営、コーポレートガバナンスなどに関する広範な知識と豊富な経験を有し、誠実な人格、高い識見と能力を兼ね備えていることから、当社取締役会が多様な視点から適切に意思決定を行い、また、監督機能の一層の強化を図るうえで、当社の社外取締役として適任であり、かつ、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断し、選任しています。井手取締役には、これらの経験や知見を生かし、取締役会の適切な意思決定と経営の監督機能の強化の役割を果たしていただくとともに、指名・報酬諮問委員会の委員として、取締役および監査役ならびに経営陣幹部の指名・報酬決定プロセスの独立性、客観性および透明性のより一層の向上に貢献していただくことを期待しています。</p>
<p><b>御立 尚資</b> 2022年6月就任</p> <p>&lt;2023年度取締役会出席状況&gt; 17/17回 (100%)</p>	<p>長年にわたり米国大手経営コンサルティング会社において要職を歴任するなど、企業経営や統合型リスク管理などに関する広範な知識と豊富な経験を有し、誠実な人格、高い識見と能力を兼ね備えていることから、当社取締役会が多様な視点から適切に意思決定を行い、また、監督機能の一層の強化を図るうえで、当社の社外取締役として適任であり、かつ、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断し、選任しています。御立取締役には、これらの経験や知見を生かし、取締役会の適切な意思決定と経営の監督機能の強化の役割を果たしていただくとともに、指名・報酬諮問委員会の委員長として、取締役および監査役ならびに経営陣幹部の指名・報酬決定プロセスの独立性、客観性および透明性のより一層の向上に貢献していただくことを期待しています。</p>

氏名	社外取締役を選任している理由および期待される役割の概要など
<p style="text-align: center;"><b>高原 豪久</b> 2023年6月就任</p> <p style="text-align: center;">＜2023年度取締役会出席状況＞ 14/14回（100%） （2023年6月23日就任以降の状況）</p>	<p>長年にわたり大手消費財メーカーにおいて、取締役、常務取締役、代表取締役社長執行役員等の要職を歴任するなど、企業経営に関する広範な知識と豊富な経験を有し、誠実な人格、高い識見と能力を兼ね備えていることから、当社取締役会が多様な視点から適切に意思決定を行い、また、監督機能の一層の強化を図るうえで、当社の社外取締役として適任であり、かつ、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断し、選任しています。高原取締役には、これらの経験や知見を活かし、取締役会の適切な意思決定と経営の監督機能の強化の役割を果たしていただくとともに、指名・報酬諮問委員会の委員として、取締役および監査役ならびに経営陣幹部の指名・報酬決定プロセスの独立性、客観性および透明性のより一層の向上に貢献していただくことを期待しています。</p>
<p style="text-align: center;"><b>朝倉 陽保</b> 2024年6月就任</p>	<p>長年にわたりプライベート・エクイティ・ファンド運営会社において要職を歴任し、複数の企業の経営者や社外取締役を務めるなど、M&amp;Aや企業経営等に関する広範な知識と豊富な経験を有し、誠実な人格、高い識見と能力を兼ね備えていることから、当社取締役会が多様な視点から適切に意思決定を行い、また、監督機能の一層の強化を図るうえで、当社の社外取締役として適任であり、かつ、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断し、選任しています。朝倉取締役には、これらの経験や知見を活かし、取締役会の適切な意思決定と経営の監督機能の強化の役割を果たしていただくことを期待しています。</p>
<p style="text-align: center;"><b>大槻 奈那</b> 2024年6月就任</p>	<p>長年にわたり大手証券会社などにおいて要職を歴任し、また、大学教授や上場会社の社外取締役を務めるなど、市場分析やコーポレートガバナンス等に関する広範な知識と豊富な経験を有し、誠実な人格、高い識見と能力を兼ね備えていることから、当社取締役会が多様な視点から適切に意思決定を行い、また、監督機能の一層の強化を図るうえで、当社の社外取締役として適任であり、かつ、社外取締役としての職務を適切に遂行できるものと判断し、選任しています。大槻取締役には、これらの経験や知見を活かし、取締役会の適切な意思決定と経営の監督機能の強化の役割を果たしていただくことを期待しています。</p>

▶ 社外役員の選任および独立性に関する基準 

## 取締役会での審議の充実と監督機能の強化

取締役会は以下のような取組で、その審議を充実させ、監督機能の強化を図っています。

- 経営方針・経営計画などの経営全般に係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するとともに、重点的に議論すべき年間の議題を取締役会メンバーで議論のうえ選定（アジェンダ・セッティング）しています。
- 各営業グループの戦略の進捗状況および課題ならびにそ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しています。また、主要な委員会の活動報告を受けることにより、会社全体の業務執行の状況について定期的にモニタリングしています。
- 取締役会の場以外のオフサイト・ミーティングにおいても、経営方針・計画、ESG（環境・社会・ガバナンス）を含む様々な経営上の重要事項について自由闊達な議論を行っています。また、取締役会における議論に社外役員が積極的に貢献することを目的として、社外取締役・社外監査役で構成する社外役員会を毎月開催し、活発な討議が行われています。
- 取締役会の開催の都度、社外取締役・監査役に対して、取締役会に付議する案件の内容を事前に説明しています。

## 取締役会長・社長執行役員の職務の分離および在任期間の制限

相互牽制（けんせい）の観点から、原則として、取締役会長および社長執行役員を置くこととし、これらの役位の兼務は行わないこととしています。取締役会長の役割は、経営の監督を行うことであり、日常の業務執行に関与せず、代表権もありません。

また、取締役会長および社長執行役員の在任期間は、原則としてそれぞれ6年までと定めています。これにより、経営トップが長期間交代しないことでガバナンス上の弊害が発生する可能性を排除しています。

## 取締役会評価の実施

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評価および複数回の討議の方法により、取締役会の実効性についての分析、評価を行い、その結果の概要を開示しています。2023年度の実効性評価およびその結果の概要は以下のとおりです。

## 1 評価の手法

- (1) 対象者：取締役全員（11名）および監査役全員（5名）
- (2) 実施方法：  
2023年11月にアンケート（※）を実施しました。その結果を踏まえ、取締役・監査役で複数回議論し、結果の評価・分析を行うとともに、課題の特定と改善に向けた取組について議論しました。  
※ アンケートは各取締役・監査役が課題と考えていることを自由に記述する形式を主としています。  
また、議論を深めるために回答者の課題意識や意見の背景を把握するべく、現状の取締役会で忌憚りの無い意見交換が十分に行われていることを踏まえ、2022年度から記名式としています。
- (3) 評価項目：  
①取締役会の機能と役割 ②取締役会の構成 ③議題・アジェンダ ④議論の質・内容 ⑤サポート・情報提供 ⑥取締役会の諮問委員会 ⑦議長の役割発揮 ⑧社内取締役の役割発揮 ⑨社外取締役の役割発揮 ⑩自己評価 ⑪監査役への期待 ⑫総合評価
- (4) 第三者の補助：アンケートの設問選定などにおいて、第三者（外部コンサルタント）のアドバイス、補助を受けました。

## 2 評価結果の概要

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

- 取締役会が発揮すべき機能と役割  
【評価結果】モニタリング機能とマネジメント機能を併せ持つ現在の形が有効に機能していると概ね評価されました。  
【課題・今後の取組】当社の取締役会が担う役割、加えて社外取締役および執行を兼務する社内取締役それぞれの期待役割についても、各メンバーの認識について意見交換がなされました。議論の結果、取締役会の在り方全般を考える上での基礎となる取締役会の機能と役割について文書化等の方法により再確認を行い、さらなる監督機能の強化を図ることとしました。
- 取締役会の構成  
【評価結果】現状、今の体制に大きな問題はないと評価されました。  
【課題・今後の取組】今後の方向性に関し、社外取締役のダイバーシティとスキル、社外／社内取締役の構成および機関設計等について様々な意見が出されました。取締役会の構成・体制については従来から継続的に議論してきていますが、2024年4月の経営執行体制の見直しも踏まえ、引き続き将来的な在り方について検討していくこととしました。
- 取締役会のアジェンダ設定  
【評価結果】アジェンダは計画的に議論し、適切に設定されていると概ね評価されました。  
【課題・今後の取組】議題を取締役会で議論するにふさわしいものに絞り込んでいく案（執行への委任範囲の拡大）について議論がなされました。2024年度以降のアジェンダ設定に関しては、①個別事業戦略よりも全社戦略に重点をシフトすべき、②当社の置かれている状況および投資家からの声を踏まえて、2024年度からの中期経営計画期間（3カ年）で特に取り組む課題（例：全社の成長戦略、事業ポートフォリオの入替、人材育成等）に焦点を絞り集中的に議論すべきとの意見もありました。2024年度はこれらの意見も踏まえつつ、より効果的な議論が行えるようアジェンダ設定を行っていくこととしました。
- 2022年度の実効性評価結果において挙げられた課題に対する2023年度の実績
  - ・より時間をかけて中長期の経営戦略の議論を深めるとの課題に対し、取締役会オフサイト・ミーティングにおいて次期中期経営計画の議論を策定の初期段階から計4回行いました。
  - ・取締役会の監督機能を強化するため、投融資案件の実施および処分取締役会への付議タイミングを、事案に応じて従来の取引実行前の時点から本格検討に着手する時点へと早める等の運用の変更を行いました。
  - ・取締役へのサポート・情報提供の高度化については、2023年度に新たに設置した取締役会と執行側とのコミュニケーションをサポートする専任組織が機能し始めており、議題の論点整理および付議資料のブラッシュアップにおいて改善が見られると評価されました。

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

## 指名・報酬諮問委員会の設置

取締役会の諮問機関として、過半数が社外取締役で構成され、委員長も社外取締役が務める「指名・報酬諮問委員会」を設置しています。指名・報酬諮問委員会は、必要に応じ開催され、①社長執行役員の選任・解任の方針・手続、②取締役会長の選定・解職の方針・手続、③取締役および監査役の指名基準、④社長執行役員の選任・解任（社長の後継者指名を含む）、⑤取締役および監査役候補者の指名（代表取締役・役付取締役の決定を含む）、⑥経営会議構成員の選任、⑦取締役および執行役員の報酬・賞与の体系・水準、ならびに監査役の報酬枠、⑧顧問制度に関する事項を審議し、取締役会に答申します。また、①～⑧以外で取締役会から委任を受けた事項を審議・決定し、取締役会に答申・報告します。2023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9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

## 当社取締役会が備えるべき知識・経験・能力等（スキル）および各取締役・監査役が有するスキル（2024年6月時点）

### 当社取締役会が備えるべき知識・経験・能力等（スキル）

当社の取締役・監査役は、その資格において、社内・社外の区別を問わず、誠実な人格、高い識見と能力を備えるべきこととしています。また、当社は、中期経営計画2026において、「No.1 事業群」をテーマに掲げ、強みを核とした個別事業の強化、成長の原動力である人と組織の強化を通じた事業ポートフォリオ変革を進めてまいります。これらの取組により当社グループの競争優位を磨き、社会課題解決を通じた成長の実現に取り組んでまいります。この経営計画の実現に向けて取締役会がその役割である重要な経営事項の決定と業務執行の監督の機能を十分に発揮するため、取締役会として備えるべき知識・経験・能力等（以下、「スキル」）を以下のとおり特定しています。「ガバナンス」と「グローバル視点」は、全ての取締役・監査役が備えるべきスキルであり、その他の7つは取締役会全体で備えるべきスキルと考えています。また、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7つのスキルのうち「企業経営」、「財務・会計」および「法務・リスクマネジメント」を特に重要視しています。当社取締役会に求められるスキルは、経営戦略や外部環境の変化に応じて変わり得ますので、今後も必要なスキルについて取締役会で議論し、必要に応じて変更し、その内容を開示します。

## 全ての取締役・監査役が備えるべきスキル、およびその理由

<b>ガバナンス</b>	<p>株主の負託に応え、同時に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、全ての取締役・監査役がガバナンスに関して高度な知見を十分に備えていることが必要と考えています。当社が考えるガバナンスの要諦は、「住友商事コーポレートガバナンス原則」において、「経営の効率性の向上」と「経営の健全性の維持」、および「経営の透明性の確保」であると定めています。</p>
<b>グローバル視点</b>	<p>当社が世界各国で取引・事業投資を行っている観点から、全ての取締役・監査役がグローバルな視点での高い識見を有することが必要と考えています。異文化や異なる産業構造、最新の地政学等を踏まえ、不確実性の高い状況においても注意深さと機動性を兼ね備えた最適な経営戦略を立案、実行し、また当該経営執行を適切に監督できる能力が本スキルに該当すると考えています。</p>

## 取締役会全体で備えるべきスキル、およびその理由

<b>企業経営</b>	<p>当社は、様々な事業活動を行い、安定的で持続的な企業価値向上を目指しています。取締役会は当社の重要な経営事項の決定と業務執行の監督を行う機関であり、常に変化する事業環境において、ステークホルダーの期待に応えながら当社の経営理念にかなう価値創造を実現するため、最適な経営戦略を立案、実行する経営マネジメントスキルを重要視しています。</p>
<b>投資・M&amp;A</b>	<p>当社は様々な事業分野で事業投資を展開しています。当社の戦略に合致する投資案件を選定・遂行し、企業価値最大化を図るため、またその進捗を監督していくため、投資・M&amp;Aのスキルを重要視しています。投資テーマの明確化や戦略への適合性判断、投資対象の適正な価値評価、投資実行後のモニタリングや最適な資産入替時期の見極めなどのスキルがこれに該当し、業務執行者（執行役員等）からは一歩離れた立場から投資案件を俯瞰し意見を述べるのが取締役会に期待されると考えています。</p>
<b>IT・DX・テクノロジー</b>	<p>テクノロジーの加速度的発展により社会・産業構造が大きく変化していく中、当社はこの変化に機敏に対応し、変化を先取りした事業の変革、新たなビジネスの創出を行い価値創造へ繋げていきます。また、事業遂行においてAIなどの新しいデジタルテクノロジーを当社の価値観の下で有効に活用し、当社自身の事業基盤の改革を実現します。これらの意思決定およびその監督を行うため、IT・DX・テクノロジーのスキルを重要視しています。</p>
<b>サステナビリティ</b>	<p>当社では、優先的に取り組むべき重要な課題としてのマテリアリティを特定し、これを経営の根幹に据え、当社の事業が社会に貢献しているかを常に意識しています。社会課題をめぐる長期的な事業環境変化を見通し戦略的に経営資源を配分し、持続可能な社会と当社の持続的成長を実現するサステナビリティ経営を進めており、その実行と監督のため、サステナビリティに関する国際潮流や課題把握等の知見・スキルを重要視しています。</p>

<b>財務・会計</b>	<p>当社は、持続的な企業価値の向上を図るため、成長投資と強固な財務基盤の健全なバランスを保ちながら、中長期的な利益成長と株主還元を増加を目指して取り組んでいます。その実現に向けて適切な意思決定を行うため、また、ステークホルダーに対して当社の取り組みを正しく伝えるために、正確な財務報告を適時に行う必要があります。これらの実行と監督のため、財務・会計に関する専門的なスキルを重要視しています。</p>
<b>法務・リスクマネジメント</b>	<p>当社が持続的かつ健全に成長するには業績安定・体質強化・信用維持の三点が重要と考えており、この目的のため、商取引や事業投資等の事業機会に伴うリスクを評価、分析し、全社のリスク量を体力（株主資本）の範囲内に収め、リスクに対するリターンを最大化する等、適切なリスクマネジメントを行います。そのために必要な取引・投融资の審査、モニタリングや、コンプライアンス・法務リスク管理を含む各種のリスクマネジメントのスキルを重要視しています。</p>
<b>人事・人材開発</b>	<p>当社は人財を最も重要な経営資本と位置付け、一人ひとりに自律的な成長と自己実現の場を提供し、人材マネジメントサイクルの高度化に取り組むことで、多様な人財と組織のパフォーマンスを最大化し経営戦略を推進する共に、新たな価値創造に繋がっています。とりわけDE&amp;Iを「価値創造、イノベーション、競争力の源泉」と位置付け重要視しています。取締役会においてこれらの重要な決定やその監督を行う観点から、人事・人材開発のスキルを重要視しています。</p>

## 各取締役・監査役が有するスキル

上記で特定した取締役会全体で備えるべきスキルのうち、各取締役・監査役が現に有するスキルを下表で表示しています。各取締役・監査役のスキルは、その経歴、知識、経験、能力、保有資格、具体的な成果などを総合的に考慮し、各取締役・監査役と協議のうえ、決定しています。

各取締役および監査役の略歴を公表していますので、ご参照ください。

▶ [役員一覧](#) □

## 取締役（社内）

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	IT・ DX・テ クノロジ ー	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
兵頭 誠之	取締役会長 (6年)	●	●	—	●	●	●	●
南部 智一	取締役 副会長	●	●	●		●		●
上野 真吾	代表取締役 社長執行役員 (1年)	●	●	—	●	—	—	●
清島 隆之	代表取締役 副社長執行役員 (5年)	●	—	—	—	●	●	●
諸岡 礼二	代表取締役 専務執行役員 (2年)	●	—	—	—	●	●	—
野中 紀彦	代表取締役 専務執行役員	●	●	—	—	—	—	—

## 取締役（社外）

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	IT・ DX・テ クノロジ ー	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
井手 明子	社外取締役 (4年)	●	—	●	●	—	—	—
御立 尚資	社外取締役 (2年)	●	●	—	●	—	●	●
高原 豪久	社外取締役 (1年)	●	●	—	●	—	—	—
朝倉 陽保	社外取締役	●	●	—	—	●	—	—
大槻 奈那	社外取締役	—	●	—	●	●	—	—

## 監査役（社内）

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	IT・ DX・テ クノロジ ー	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
御子神 大介	常任監査役（常勤） （1年）	●	●	●	—	—	—	●
坂田 一成	監査役（常勤） （2年）	●	●	—	—	—	—	—

## 監査役（社外）

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	IT・ DX・テ クノロジ ー	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
長嶋 由紀子	社外監査役 （3年）	●	●	—	—	—	—	●
稲田 伸夫	社外監査役	—	—	—	—	—	●	●
國井 泰成	社外監査役	●	—	—	—	●	—	—

現在、取締役会は11名のうち2名が、監査役会は5名のうち1名が女性です。

# 監査役および監査役会

## 監査役体制の強化・充実

監査役会は、社内の常勤監査役2人と社外の非常勤監査役3人（うち女性1人）の5人で構成されています。社内監査役については、誠実な人格、高い識見と能力を有し、業務上の専門的知識と広範囲にわたる経験を兼ね備えた者を、性別や国籍等を問わず選定することとし、また、社外監査役については、誠実な人格、高い識見と能力を有し、特に企業経営、法律、会計等の分野における高度な専門知識と豊富な経験を有する者を、性別や国籍等を問わず選定することとしています。社外監査役のうち1人は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おり、1人は検事総長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す。いずれの社外監査役も、当社が上場する金融商品取引所が定める独立性に関する基準および当社が定める独立性に関する基準を満たしています。

## 監査役監査の実効性の確保

監査役は、取締役会その他重要な会議に出席し、取締役および使用人等からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類等を閲覧し、本社および主要な事業所に関して事業および財産の状況を調査しています。また、子会社については、子会社の取締役および監査役等と意思疎通および情報の交換を図り、必要に応じて子会社から事業の報告を受けています。監査役の職務を補佐する専任組織として、監査役業務部（5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評会への出席、在庫棚卸監査への立ち会い等を行い、監査役の監査活動の効率化と質的向上を図っています。

## 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、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、セミナーやeラーニング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、住友の事業精神および当社の事業活動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とともに、少なくとも毎年国内1回および海外1回の現場視察の機会を提供するようにしています。なお、2023年度は、国内1回、海外2回の現場視察に加え、住友関連施設の訪問を実施しました。

## 役員報酬制度

### 取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針に関する事項

当社は、過半数が社外取締役で構成される指名・報酬諮問委員会（委員長：社外取締役）の審議を経て、取締役会において、取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針を決議しました。その概要は、以下のとおりです。

(1) 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	取締役会長 取締役副会長	社外取締役
固定	例月報酬	●	●	●
変動	業績連動賞与	●	—	—
	株式報酬	●	●	—

## (2) 各報酬の水準および割合

外部専門機関による客観的な報酬市場調査データ等を参考に、当社の経営環境や経営戦略・人財戦略を踏まえ、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に不可欠な優秀な人財を確保・リテインするために適切な報酬水準を設定したうえで、持続的な成長に向けた健全なインセンティブとして機能させるために、役割に応じて、固定報酬（例月報酬）と変動報酬（短期的な成果に連動する業績連動賞と中長期的な成果や株主価値等に連動する株式報酬）の割合等を適切に設定します。

## (3) 各報酬の決定方針および決定方法

○ 各報酬の決定方針：以下のとおりです。

○ 各報酬の決定方法：

株主総会にてご承認いただいた限度額の範囲で、取締役会にて決定します。取締役会決議にあたっては、指名・報酬諮問委員会が内容を検討し、その結果を取締役に答申します。

その他の決定方法については以下のとおりです。

		各報酬の決定方針	各報酬の決定方法
固定	例月報酬	<ul style="list-style-type: none"> <li>上記水準により、毎月定額を支給する。</li> </ul>	—
変動	業績連動賞与	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営戦略との関連性を強化するという観点から、中期経営計画における業績管理指標等に応じて総支給額を決定し、各業務執行取締役に対しての支給額は、役位や個人評価に応じて配分のうえ、事業年度終了後に支給する。</li> <li>各業務執行取締役の個人評価は、財務指標と非財務指標の両面より行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえ、当該事業年度に係る一定範囲の業績管理指標等の想定値を設定し、業績管理指標等の実績に応じて業績連動賞与を算出する業績連動賞与フォーミュラを取締役に決定する。</li> <li>当該事業年度終了後に、取締役会から委任を受けた社長執行役員 CEO が各業務執行取締役との面談を経て当該フォーミュラの指標のうち個人評価を決定し、株主総会にてご承認いただいた限度額の範囲内で個人別賞与額を算出する。</li> <li>個人評価の決定が適切に行われるようにするため、社長執行役員 CEO はその結果を指名・報酬諮問委員会に報告する。</li> </ul>
	株式報酬	<ul style="list-style-type: none"> <li>株主価値に加え、環境・社会・企業統治（ESG）に関する指標との連動性を重視しつつ、中長期的な事業ポートフォリオの最適化や企業価値向上、持続可能な成長に向けた取組を促進するとともに、株主の皆さまとの一層の価値共有を進めるものとし、その具体的な内容および支給時期は、指名・報酬諮問委員会の諮問を経て取締役会で定める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえ、複数の事業年度に係る指標等の実績に応じて株式報酬を算出する株式報酬フォーミュラを最初の事業年度の取締役会にて決定する。</li> <li>各事業年度中に、取締役会から委任を受けた指名・報酬諮問委員会（社外取締役、取締役会長および社長執行役員 CEO により構成）が当該フォーミュラの指標のうち非財務指標に関する指標の当該事業年度に係る評価を決定し、その決定内容を取締役に報告する。</li> </ul>

## 役員報酬等の報酬体系

(1) 役員の報酬体系（●は、それぞれの報酬等の支給対象者を示す）

報酬等の種類		支給対象			
		業務執行取締役／ 執行役員	取締役会長 取締役 副会長	社外取締役	監査役
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	●	●	—	—

(2) 業務執行取締役および執行役員の報酬水準および報酬構成比率

- 独立した外部専門機関による報酬市場調査データ等を参考に、当社の経営環境や経営戦略・人財戦略を踏まえ、競争力ある報酬水準および報酬構成比率を設定しています。
- 中長期的な企業価値向上のためのインセンティブをさらに強化するとともに、より一層、株価および株主の皆さまとの価値共有を意識した経営を推進するため、変動報酬のうち譲渡制限付業績連動型株式報酬の比率を拡大します。
- 当社経営人財の獲得・確保に資する水準とするため、足元の業績と今後目指す業績レベルを踏まえ、今般、業務執行取締役および執行役員の総報酬水準を見直します。
- 代表取締役 社長執行役員 CEOの報酬イメージは以下のとおりです。

	固定報酬	変動報酬	
	例月報酬	業績連動賞与	譲渡制限付業績連動型株式報酬
現行	34%	33%	33%
	計34%	計66%	



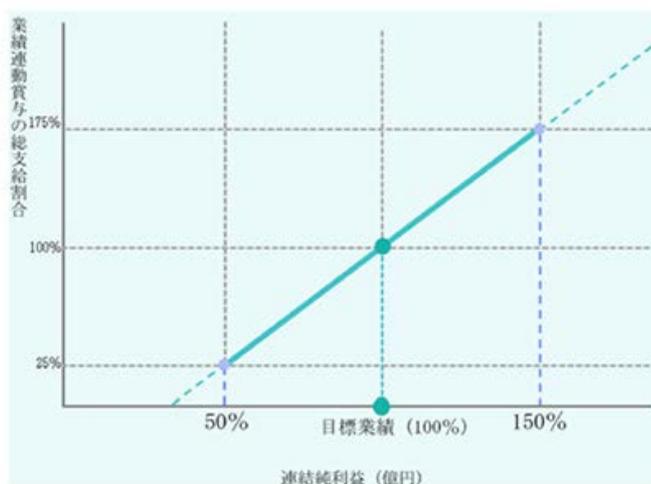
	固定報酬	変動報酬	
	例月報酬	業績連動賞与	譲渡制限付業績連動型株式報酬
改定後	27%	33%	40%
	計27%	計73%	

なお、業績達成率、株価成長率および非財務指標評価が何れも100%の場合に算出したイメージであり、これらの比率の変動に応じて各報酬の構成比率は変動します。

## (3) 業績連動賞与

- 各年度の通期予想（当期連結純利益）またはROE12%時の当期連結純利益のいずれか高い金額を目標業績として単年度毎に設定し、その達成割合に応じて総支給額を決定します。
- 業績レンジは、毎年度定める目標業績から±50%の範囲とし、総支給額の水準を目標業績達成時に100%、業績レンジに応じて変動幅を25%～175%となるよう設定します。
- 業績が当該レンジに収まらなかった場合には、指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえ、別途取締役会にて総支給額を決定します。
- 各役員への支給額は、役位や個人評価に応じて配分のうえ、事業年度終了後に支給します。
- 各役員の個人評価は、経営戦略と成果へのコミットメントをより強く意識することができるよう、財務指標（担当事業領域における事業計画等の達成状況）と非財務指標（戦略を同一とする事業群であるStrategic Business Unit（SBU）毎の戦略目標の達成状況を客観的に測る指標（KPI・KAI）の達成状況および全社重要課題への取組状況等）の両側面により実施します。
- 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50：50とし、非財務指標のうち、全社重要課題であるDX（デジタルトランスフォーメーション）によるビジネス変革、サステナビリティ経営の高度化およびDiversity, Equity & Inclusionの推進については、その割合を全体の20%とします。
- 株式報酬比率の拡大に伴い、業績連動賞与の算定要素として株価成長率を織り込むことを廃止します。

【業績連動賞与の総支給額（イメージ）】



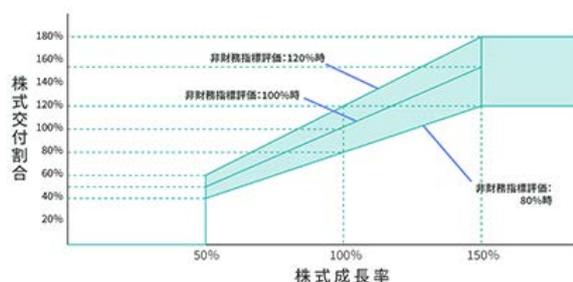
## (4) 譲渡制限付業績連動型株式報酬

- 当社グループの中長期的な企業価値向上と、株主の皆さまとの価値共有を重視した経営を推進すべく3年間の評価期間における当社株式成長率（TOPIX（東証株価指数）成長率に対する当社株価成長率の割合）に応じて交付株数を計算します。
- 加えて、サステナビリティ経営の高度化へのコミットメントをより強く意識できるよう、環境・社会に関する非財務指標との連動性を高め、重要社会課題の解決に向けた取組をより一層促進すべく、非財務指標（「気候変動問題対応」、「女性活躍推進」、「従業員エンゲージメント」）の評価結果を反映し、当社普通株式を譲渡制限付株式として交付します。
- 株主価値の共有を中長期にわたって実現するため、譲渡制限期間は、株式交付日から取締役または執行役員その他取締役会で定める地位のいずれも退任または退職する日までの期間とします。

【当社株式成長率及び非財務指標の評価期間（イメージ）】

	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年	2029年
2024年プラン	← 評価期間 →			● 株式交付		
2025年プラン		← 評価期間 →			● 株式交付	
2026年プラン			← 評価期間 →			● 株式交付

【当社株式成長率および非財務指標評価による株式交付割合（イメージ）】



## 内部監査

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

## 各種委員会

全社的観点から重要性の高い特定の事項につき、経営会議に対する諮問機関として全社経営戦略推進サポート委員会、グローバルイノベーション&ポートフォリオ委員会、全社投融資委員会、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、コーポレート・コミュニケーション委員会、IT戦略委員会、年金運営委員会を設けています。

### 「経営の透明性の確保」のための体制

## 情報開示の基本方針

当社は、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理解してもらうため、法定の情報開示にとどまらず、任意の情報開示を積極的に行うとともに、開示内容の充実に努めています。

### ▶ 情報開示方針

## 株主・投資家とのコミュニケーション

### 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週間前に株主総会資料へのアクセス方法を記載した通知書面（書面交付請求をした株主に対しては株主総会資料）を送付し、それに先立って当社のウェブサイトにて英訳版とともに掲載しています。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・投資家のために議案内容の十分な検討時間を確保しています。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、株主総会終了後に当社ウェブサイト上で一定期間、株主総会の模様を動画配信しているほか、株主総会に際して株主からインターネットによる事前質問の受付を行っています。

## 各種情報の開示

当社のウェブサイト上では、決算情報・有価証券報告書・適時開示資料などのほか、会社説明会資料など、投資判断に資する資料をタイムリーに掲載しています。また、年次報告書である統合報告書や、サステナビリティサイトにおいて、財務情報のみならず、非財務情報についても積極的な情報開示を行っています。

## IR・SR活動

株主・投資家の皆さまとのダイレクト・コミュニケーションの場として、国内のアナリスト・機関投資家向けに経営トップの出席の下、年4回、定期的な決算説明会を行っているほか、個別ミーティングを実施しています。また、個人投資家向けには、主要都市での会社説明会に加えて、オンラインでの会社説明会を開催しています。海外投資家については、欧州・北米・アジアの機関投資家を中心に、継続的に個別ミーティングを実施しています。当社株式を実質的に保有する国内・海外の機関投資家とのミーティングでは、当社のESG（環境・社会・ガバナンス）に関する取り組みや方針などについて定期的に建設的な対話（エンゲージメント）を行っています。今後も、経営の「透明性」を高めつつ、株主・投資家の皆さまとの信頼関係の強化に努めていきます。

当社は、これらの取り組みを通じて、コーポレートガバナンス体制の改善・充実を図るとともに、「経営の効率性の向上」および「経営の健全性の維持」の観点から、内部統制の実効性の維持・向上のため、内部監査、リスクマネジメント、コンプライアンスの一層の徹底・強化に努めています。

### コーポレートガバナンス・コードへの対応状況

## コーポレートガバナンス・コードへの対応状況

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

▶ [コーポレートガバナンス報告書](#) 

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

当社は、純投資以外の目的で上場株式を取得・保有しないことを原則とします。

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

その結果、保有意義が認められない株式については、売却を進めていきます。

なお、2023年度は18銘柄（一部売却を含む）、206億円の市場株式を売却し、2024年3月末時点での保有残高は48銘柄・2,722億円となっております。

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といえる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。

### ガバナンス強化の変遷

## ガバナンス強化の変遷

当社はこれまで、監査役会設置会社として、社外監査役・社外取締役の増員、取締役会の実効性評価等、継続的なガバナンス強化に取り組んできました。今後も取締役会の機能強化や、グループガバナンスの強化等、ガバナンスのさらなる実効性向上に向けて、より一層注力していきます。

1993年	社外監査役の導入
1998年	「住友商事グループの経営理念・行動指針」の策定
2003年	「住友商事コーポレートガバナンス原則」の策定
	取締役の減員（24名→12名）
	執行役員制度の採用
	会長・社長の在任期間制限（6年）をコーポレートガバナンス原則に明記
2005年	社外監査役を1名増員し、3名（監査役5名）体制に
	取締役および執行役員の任期を1年に短縮

<b>2007年</b>	取締役会の諮問機関として半数以上が社外委員で構成される報酬委員会を設置
<b>2013年</b>	社外取締役の導入（2名）
	社外取締役の在任期間制限（6年）及び社外監査役の在任期間制限（8年）をコーポレートガバナンス原則に明記
<b>2015年</b>	ガバナンスおよび意思決定プロセスの見直し <ul style="list-style-type: none"> <li>● 経営会議を執行レベルの最高意思決定機関に</li> <li>● 取締役会のモニタリング機能の強化</li> <li>● 報酬委員会を過半数が社外取締役で構成される指名・報酬諮問委員会に改組</li> </ul>
	社外取締役を1名増員し、3名体制に
<b>2016年</b>	取締役会の実効性評価を開始（評価対象は2015年度から）（以後、毎年継続）
	コーポレートガバナンス・コードの全原則を実施（以後、毎年継続）
	社外取締役を1名増員し、4名体制に
<b>2017年</b>	社内取締役を10名から6名に減員
<b>2018年</b>	社外取締役5名体制に
<b>2019年</b>	相談役・名誉顧問制度の見直し
	社長執行役員CEOの選任・解任に関する方針・手続きを決定
	取締役会長の選定・解職に関する方針・手続きを決定
<b>2020年</b>	取締役会における「アジェンダセッティング」の開始
<b>2021年</b>	取締役・監査役のスキルマトリックスの開示
<b>2023年</b>	取締役を支援する専門部署の新設

# グループガバナンス

## グループマネジメントポリシーのもと、 企業価値の最大化を促進

住友商事グループは、世界65の国と地域に884のグループ会社を有しています（2024年3月31日時点）。これらグループ会社は、事業領域が幅広い産業分野にわたり、業界トップクラスの事業会社も多数あり、当社グループにとって強みの源泉となっています。

グループ各社は住友商事グループの経営理念や経営戦略を尊重し、自律的な経営を実践します。住友商事は株主として信頼関係に基づく積極的な対話を通じてグループ各社の取締役会等における重要な意思決定に関与するとともに、当社を含むグループ各社の連携を通じて新たな価値を創造します。このグループ経営の基本的な考え方・方針の共有とより高度な実践を目的として、2021年にグループマネジメントポリシーを制定しました。

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



# コンプライアンス

## 基本方針

### コンプライアンスの基本方針

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

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

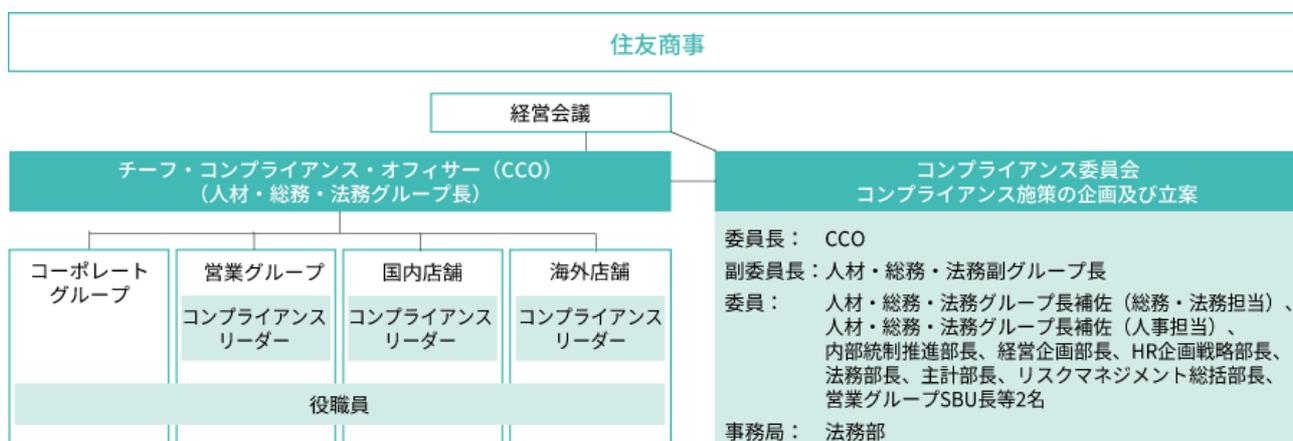
上記コンプライアンスの基本方針を住友商事グループ全体に明確に示すために、従来の当社の「コンプライアンス指針」を踏まえ、グループ全体に適用させる指針として「住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシー」を取締役会の承認・監督のもと、2019年3月に制定しました。セミナーやe-learningの実施などの継続的な啓発活動を通じ、このポリシーのグループ全体への浸透・徹底を図っています。また、当社では、コンプライアンス・マニュアルを作成していますが、その有効性や妥当性に関するレビューを定期的に行い、必要に応じてその内容の改定を行います。

▶ [住友商事グループ・コンプライアンス・ポリシー](#)

## 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、コーポレートグループの部長のみではなく、営業グループのSBU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。



## スピーク・アップ制度

### スピーク・アップ制度の概要、多様な窓口

競争法違反や贈収賄・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また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、マネジメントレベルを含む上司あるいは関係するコーポレートグループの各部署に対して直ちに事態を報告することの徹底を図り、都度関係部署の総力を結集し、速やかに最適な対応・対策を講じています。さらに、何らかの事情で職制ラインでの報告が困難な場合に備えて、この通常ルートの外に、問題に気付いた役職員が社内外の受付窓口を通じてチーフ・コンプライアンス・オフィサーに連絡できる、「スピーク・アップ制度」(※)を2000年11月から設置しています。

※ 当社では、いわゆる内部通報制度のことを「スピーク・アップ制度」と呼んでいます。「スピーク・アップ」という言葉には、「言いにくいことでも勇気を持って発言しよう」という積極的な意味を込めており、当社のコンプライアンス体制の一つとしてふさわしい表現であると考えています。

当社のスピーク・アップ制度は、チーフ・コンプライアンス・オフィサー（コンプライアンス委員会事務局）のほかに、社外の専門業者、外部弁護士および監査役という多様な受付窓口を設けており、当社の全ての役職員（契約社員、派遣社員および出向者などを含む。）ならびに情報連絡の日前一年以内に当社の役職員であった者からの情報連絡を受け付けています。

## スピーク・アップ制度の運用状況、利用の促進など

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。

2023年度において、当社コンプライアンス委員会にて受け付けたスピーク・アップ件数は、68件（※）で、それぞれの案件に対し、チーフ・コンプライアンス・オフィサーの指揮、指示のもと事実調査を行い、適切に対処しております。

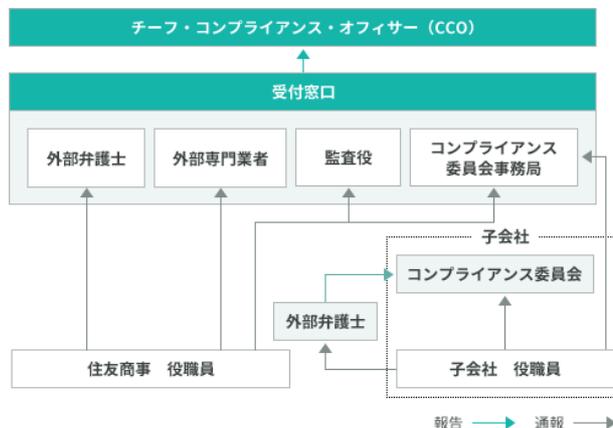
※ ここでいうスピーク・アップ件数に「即一報」の件数は含まれていません。上述のとおり、当社グループは、「即一報」を基本とし、グループ全体でその徹底を図っているため、コンプライアンスに関する問題が生じた場合またはその虞のある事態を知った場合は、主として「即一報」（職制ラインでの報告）を通じてマネジメントレベルまで報告が行われ、都度関係部署の総力を結集し、速やかに、最適な対応・対策を講じています。

また、当社ウェブサイトの「お問い合わせ」などを通じて社外の方からいただいたお問い合わせや通報についても、いただいた内容に応じ、しかるべき部署が対応しています。

当社では、次の施策などを通じて、スピーク・アップ制度のさらなる利用促進を図るとともに、スピーク・アップ事案に関して、秘密厳守や不利益な取り扱いの禁止が実務上どのように徹底されているかなどについてわかりやすく説明し、より安心して同制度を利用してもらうための環境の向上を目指しています。

- ・ 役職員向けセミナーの実施
- ・ 役職員向けQ & A、スピーク・アップ制度周知動画、制度の運用状況の詳細解説のイントラネットへの掲載
- ・ チーフ・コンプライアンス・オフィサーからの役職員向けのメッセージの発信
- ・ 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
- ・ 社内全フロアおよびイントラネットへのポスターの掲示など

スピーク・アップ制度の運用の状況は、定期的にコンプライアンス委員会、経営会議、監査役会および取締役会に報告されています。



スピーク・アップ制度体制

## 「SC Global Speak-Up」制度の運用

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。本制度では、16言語に対応しています。

## 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またはそのおそれのある事態が判明した場合には、必要に応じ外部専門家なども起用のうえ、法務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、毎年度、当社グループにおけるコンプライアンス違反の状況を取りまとめたうえで分析、評価するとともに、今後のコンプライアンス関連施策などの検討を行っています。その結果や内容は、コンプライアンス委員会での議論を経て、経営会議、監査役会、取締役会でも報告、議論されています。このように、PDCAサイクルを活用しながら、施策の改善・充実を重ねることにより、当社グループにおけるコンプライアンスの周知徹底に取り組んでいます。

## 継続的な啓発活動

競争法遵守、安全保障貿易管理、贈収賄防止など、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」のさらなる理解と浸透を図るために、当社全役職員（出向者や海外勤務者を含む）を対象にその時々状況に応じたテーマについてのe-learningを毎年開講しています。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、贈収賄防止、下請法・競争法遵守、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などの個別のテーマで、セミナーや研修なども随時実施しています。

また、営業グループ、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、各グループ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。

## 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、国内外の公務員等に対する接待・贈答、代理店の起用、招聘、寄付に関するルールを定めて、所要の社内審査を行うとともに、各国の法令改正や外部専門家からのアドバイス、その他社会的な情勢の変化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、改善しています。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ほか、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。

このような当社グループの考え方や取り組み方針などは「住友商事グループ贈賄防止指針」（2017年制定・公表）にまとめています。同指針では、「日本国内の公務員等に対して、贈賄に該当するような行為やその疑いのある行為を絶対に行わないことはもちろん、贈答や接待等を原則として行ってはならない。また、外国公務員等に対して、ビジネスの獲得等を目的として、不正に金銭等の利益を供与したり、その約束をしたり又はその申し出をしてはならない。」という当社グループの贈賄防止に関する原則を宣言しています。また、取引先の皆さまを対象に、当社グループの贈賄防止体制や贈賄防止のための取り組みについて説明し、ご理解とご協力をお願いしています。

▶ [住友商事グループ贈賄防止指針](#) 

## 競争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・ポリシーや「コンプライアンス・マニュアル」において「公正な競争行為」を定めているほか、日々の取引における留意事項をまとめた役職員向けのマニュアルを作成しています。さらに、定期的な社内研修などを通じて、競争法の遵守徹底を図っています。

## 安全保障貿易管理と物流コンプライアンス

当社は、総合商社として、トレードに関わる日本の法令はもちろんのこと、貿易に関する条約や国際的な枠組みを遵守するため、グループ会社を含めて、さまざまな施策を定期的かつ継続的に実行しています。武器や軍事転用可能な民生用の製品・技術などが、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ために、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、定期的に社内研修などの啓発活動を実施しています。

## 住友商事グループ税務方針

住友商事グループは、税務に対する基本姿勢及び行動規範を示した「住友商事グループ税務方針」を、2018年に取締役会監督の下で定めました。

住友商事グループは、住友商事グループ税務方針に従い適切な納税を行うべく、各国の租税及び関連法令を遵守し、租税回避のみを目的とした取引は行わず、税務コンプライアンスの維持・向上に努め、税務リスクへの対応およびタックスマネジメントを進めます。

▶ [グループ税務方針](#) 

# リスクマネジメント

当社は、「リスク」を「あらかじめ予測し、もしくは予測していない事態の発生により損失を被る可能性」および「事業活動から得られるリターンが予想から外れる可能性」と定義し、以下3点をリスクマネジメントの目的としています。

1. 業績安定：計画と実績の乖離を少なくして安定収益を確保する。
2. 体質強化：リスクを体力（株主資本）の範囲内に収め、リスク顕在化の場合にも事業に支障を来さないようにする。
3. 信用維持：法令順守などの社会的な責任を果たし、信用を維持する。

また、当社の営業活動を「投資」と「商取引」に大別の上、それぞれに固有のリスクファクターおよび双方に共通するリスクファクターを洗い出して管理しています。

現在のフレームワークは、外部環境の変化に先んじた効果的なリスクマネジメントの実践に向けて、最先端の手法や枠組みを積極的に導入して作成したものです。なお、外部環境は激しく変化し、想定外の新しいビジネスモデルが日々提案されています。こうした状況に適切に対応するため、当社は経営トップの主導のもとリスクマネジメントの進化に取り組んでいます。一例として、広範な事業領域における多様な投資機会に対し、より適切な案件を選別するための共通の判断軸として厳格な投資規律を設定するとともに、投資実行後における各事業のバリューアップに最適なガバナンス体制を構築し、投資のパフォーマンスに連動した報酬制度を導入しました。

## フレームワークの対象となるリスクファクター (投資・商取引)



## 投資の厳選／投資後のバリューアップ強化

当社では、全体のポートフォリオの変遷や個別投資機会のリスクの性質を踏まえ、投資案件の検討・フォローのプロセスを適時に見直しつつ、投資の入口から出口まで一貫した管理フレームワークを導入しています。

投資案件の検討においては、取り組みの初期段階から「投資テーマ」を明確にし、デューデリジェンスによって重点的に投資テーマの妥当性を検証しています。加えて、当該事業のリスクに応じた割引率を適用することにより、投資対象の「適正な価格」を算定するなど、定性・定量の両面から評価を実施しています。

意思決定は、案件の規模や重要性に応じて、検討・実行の各段階において、全社投融資委員会またはグループ経営会議（各営業グループにおける投資意思決定機関）にて行われます。それらの会議体において、戦略上の位置付け、案件選定の背景・理由、投資後のバリューアップ施策の前提とその確からしさ、ESG観点など、投資の成否を左右する諸条件について、早い段階から多様な視点で深く議論しています。

また、投資の各ステージでその成功確度を高めるための仕組みを強化しています。投資案件を選定するための厳格な投資規律の策定、投資実行後における各事業のバリューアップに最適なガバナンス体制の構築、外部環境の変化を捉えた戦略見直し・中期計画の策定、適時適切なリソースの投入などを着実に遂行することで、各事業の価値向上を実現します。さらに価値向上実現へのコミットメントを高めるべく、2022年には投資先のパフォーマンスに連動した報酬制度を導入しました。従来以上に投資先のモニタリングを強化し、バリューアップが想定通りに進まない事業投資は、明確な時間軸を設定して改善策を実施しており、改善が見込めない案件については、徹底した資産入替を引き続き行っていきます。

## 社会・環境関連リスク管理の考え方

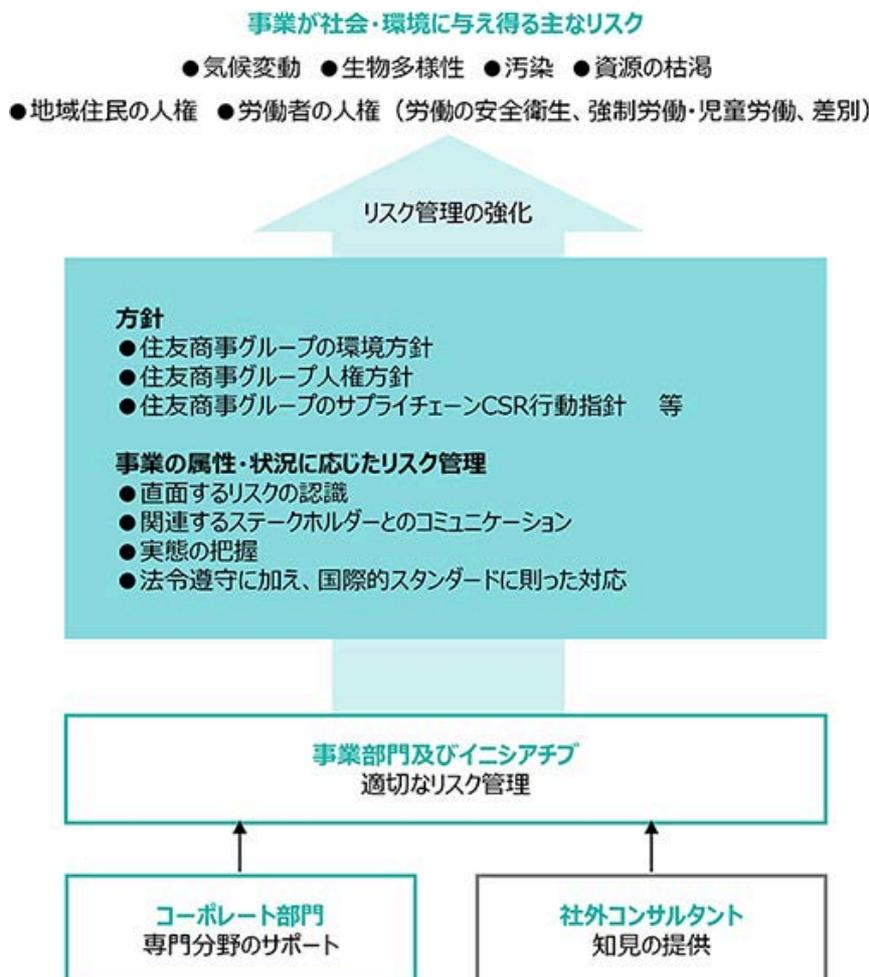
住友商事グループの事業活動は、多様な産業、広範な地域に跨っており、それぞれの事業が地球環境や地域社会、取引先、あるいは役職員等の異なるステークホルダーにさまざまな影響をもたらします。当社グループは社会とともに持続的に成長するために、グループ内の各事業による社会・環境への影響をコントロールし、また、それぞれのサプライチェーン全体に目を配りながら、事業活動による影響が、人々の生活や地球環境を脅かすこと、当社グループの経営の持続性を妨げることがないように努めています。

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

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

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

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



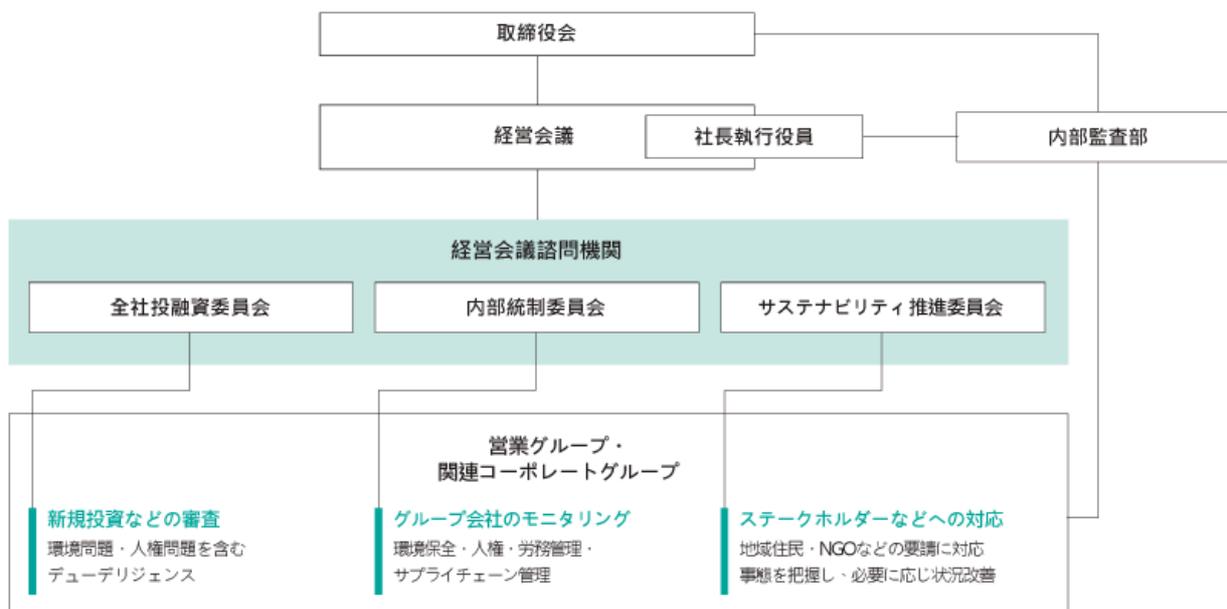
## 社会・環境関連リスク管理体制

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

新規投資に係るデューデリジェンスの際には、事業の性格を踏まえ、環境評価や、人権・労働問題の評価をおこないます。リスク管理の実効性をさらに高めるため、投資申請時に、SASB等のリスク情報もとに作成した社会・環境関連リスクの評価シートを作成し、各事業の内容・地域特性等から想定される機会・リスクを洗い出すとともに、全社投融資委員会においても社会・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ています。

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

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、必要に応じて外部専門家からの助言も踏まえ適切な対応を検討するとともに、関連する社内の委員会を通じて経営会議・取締役会に付議・報告しており、取締役会の監督のもと、社会・環境関連リスクへの対応及び管理体制の強化に取り組んでいます。



# 情報セキュリティ

## 基本方針・体制

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、「情報セキュリティ基本方針」をはじめ関連規程を整備し、情報セキュリティの確保及び情報資産の適切な管理に努めています。個人情報についても、「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適切な保護に努めています。

### 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

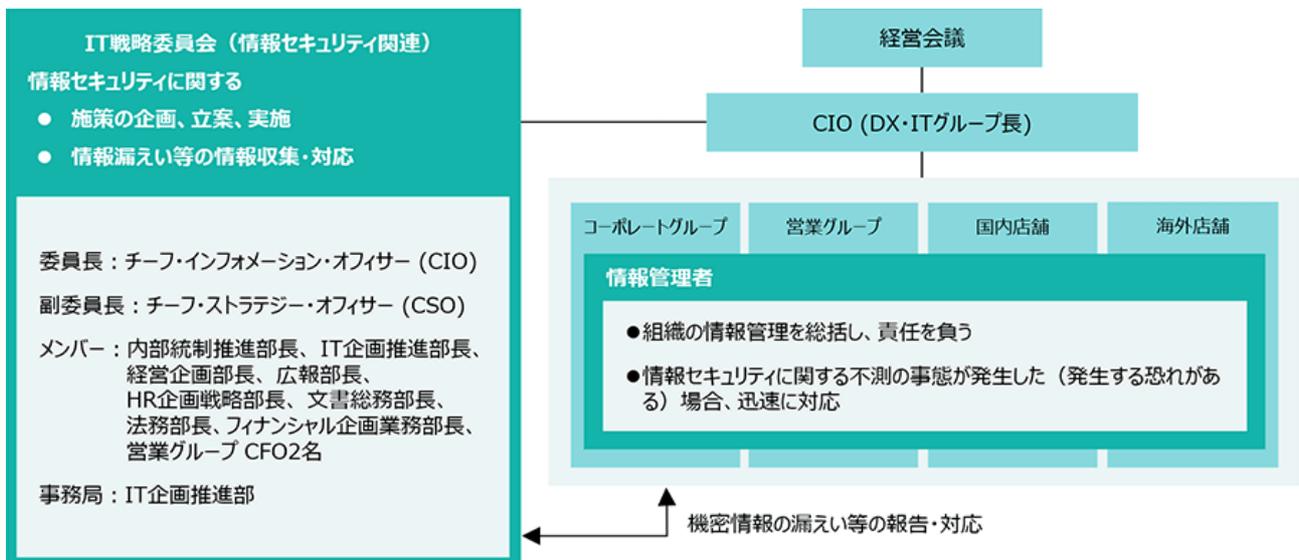
当社は、情報セキュリティに関する事件・事故の発生予防に努めるとともに、万一発生した場合は、再発防止策の検討を含め、速やかに適切な対策を講じます。

#### 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。

また、会社情報の窃取・破壊等を目的とした外部からの攻撃等、情報セキュリティに関する不測の事態に備え、システム上の対策に加え、役職員の継続的な教育・啓発や訓練、主要な子会社を含めた体制の確認・整備を行い、外部専門機関とも連携の上、リスクの最小化に取り組んでいます。

さらに、各組織に情報管理者を配置し、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を図っています。



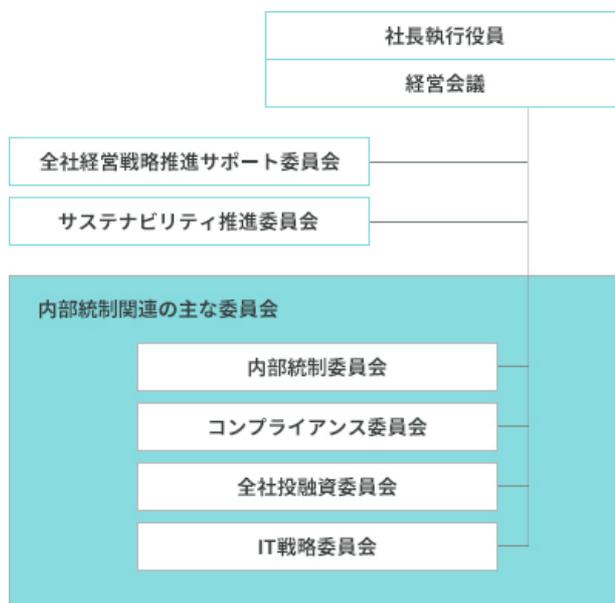
▶ プライバシー・ポリシー □

# 内部統制

## 基本方針・体制

住友商事グループは、持続的な成長・発展に向けて、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、内部統制に関する基本規程を定め、適正な内部統制の構築・運用・評価・改善を通じて、グループガバナンスの向上およびグループ全体の業務品質向上に取り組んでいます。

既存の各内部統制フレームワークの効率的運用、相乗効果創出、内部監査機能との連携などを行うため、当社グループ内部統制関連業務を統合的に行う「内部統制推進部」を「内部統制・内部監査グループ長」のもとに内部監査部と並列させて設置し、課題の把握やグループ内の内部統制活動の活用を能動的に行うことで、上記の取り組みを、グループ全体でより効果的かつ一貫性のあるものとしています。



2024年4月1日時点

## 内部統制システム

当社は、実効性の高い内部統制を実現するため、取締役会において会社法第362条第4項第6号に規定する体制（内部統制システム）を決議し、運用しています。毎年運用状況の評価を実施し、継続的な見直しによって、その時々々の要請に合致した内部統制システムの構築を図ることとしています。

当社の内部統制システムに関する取締役会決議内容と、内部統制システムの概要及びその運用状況の概要については、それぞれ以下のとおりです。なお、内部統制システムの運用状況については、内部統制委員会において評価を実施し、内部統制システムが有効に機能していることを確認し、取締役会においてその旨を報告しています。

- ▶ 内部統制システムに関する取締役会決議内容（2024年4月1日現在） 
- ▶ 当社の内部統制システムの概要およびその運用状況の概要 

## 財務報告

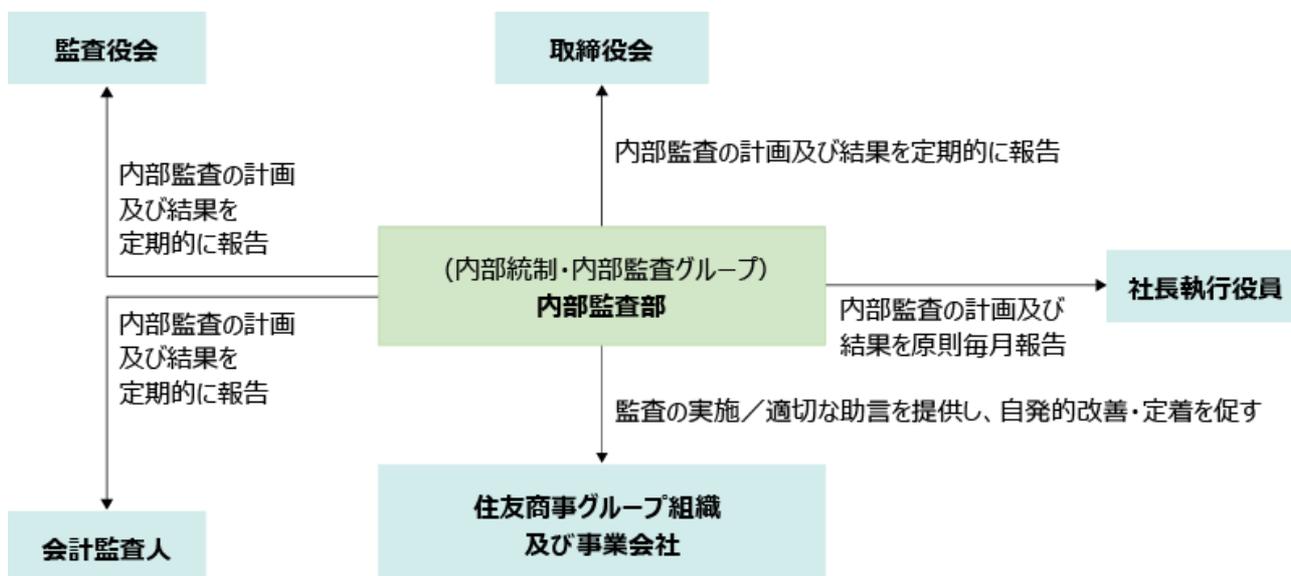
当社グループは、グループ内の会計処理方針である「アカウンティングポリシーマニュアル」に準拠して財務報告を作成し、関係法令および会計基準を遵守した上で適時・適切に情報開示を行っています。

財務報告に関わる内部統制については、COSO（The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission）の内部統制フレームワークに沿った金融商品取引法に定める内部統制報告制度に従い、同法の要請に沿った内部統制活動を推進し、業務プロセスの評価と改善を実施しています。

## 内部監査

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設置し、当社グループの組織及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、取締役会及び監査役会にも定期的に報告しています。内部監査部は、資産及びリスクの管理、コンプライアンス、業務運営からなる監査先の内部統制全体を対象として、定期的に監査を実施します。監査先に内在するリスクの重要度を考慮の上、監査先の内部統制の有効性・妥当性を評価するとともに、改善に向けた適切な助言を提供し、監査先自身による改善と定着を促すことを通じて、当社グループのガバナンス、内部統制の向上に貢献しています。

### 内部監査フロー



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

<https://www.sumitomocorp.com/ja/global/>