

住友商事株式会社

2024 年度 現代奴隷法に係る声明(仮訳)

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

本声明は、[英国現代奴隷法第 54 条の定め](#)に従い、住友商事の 2024 年度の取り組みを公表するもので、2025 年 8 月 28 日開催の取締役会にて承認決議しております。

1. 組織について

当社は、国内及び海外の 60 カ国以上に 120 超の拠点をもち、約 900 社の事業会社を通じて、さまざまな産業分野で多くの取引先や消費者との信頼関係をベースに、多様な商品・サービスの国内販売、輸出入および三国間取引、さらには国内外における事業投資など、総合力を生かした多角的な事業活動を展開しており、5,000 人超が就業しています。

当社の事業詳細につきましては、以下のウェブサイトをご覧ください。

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

2. 住友商事の人権尊重に関する方針、ガイドライン及び取り組みについて

●当社の根幹には、住友政友(1585－1652)による創業以来、400 年にわたって脈々と受け継がれてきた「[住友の事業精神](#)」があります。これを礎に「[住友商事グループの経営理念・行動指針](#)」を策定し、価値判断のよりどころとして確立させており、その中で「人間尊重を基本とし、信用を重んじ確実を旨とする」と明確にうたっています。当社のコーポレートメッセージ「Enriching lives and the world」には、健全な事業活動を通じ、社会や世界中の人々の暮らしをより豊かにしていくとの思いが込められています。

また、当社は、社会課題の解決を通じて当社グループの持続的成長を実現するため、2017 年に「マテリアリティ」を策定し、2020 年に「重要社会課題」と具体的な目標を掲げ事業活動に取り組んできました。2024 年には、「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の実現を目指しています。当社は「人権を尊重する」を「[マテリアリティ](#)」のひとつに設定しており、今後も取り組みを推進するとともに、その進捗を開示していきます。

●当社は、現代奴隷に関する問題を真摯にとらえ、その事業およびサプライチェーンにおける現代奴隷の防止に向けて以下の方針及びガイドラインを定め、取り組みを行っています。

- ・ [住友商事グループ人権方針](#)

当社は、「[国際人権章典](#)」および[国際労働機関 \(ILO\) の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」](#)が定める人権を尊重し、「[国連ビジネスと人権に関する指導原則](#)」に則って活動すべく、「[住友商事グループ人権方針](#)」において、i)人権デューデリジェンスの取り組みを通じ、人権への負の影響の特定・防止・軽減に努めること、ii)当社グループの活動が人権に負の影響を与えていること、または助長したことが明らかとなった場合には、適切な措置を講じることでその救済に努めること、iii)ステークホルダーとの対話・協議により人権尊重の取り組みの向上と改善に努めること、等を定めています。

当社の[マテリアリティ](#)のひとつである「人権を尊重する」に関して設定した中期目標の一つは、「[国連ビジネスと人権に関する指導原則](#)」「[住友商事グループ人権方針](#)」に則った人権尊重の浸透・徹底です。

・救済制度 (グリーンバンスメカニズム)

また、当社は、従業員を対象にした内部通報窓口のほか、社外ステークホルダーからの意見を受け付ける窓口をウェブサイトには設置しています。具体的には、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](#)で社外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。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 ホームページ上の苦情処理案件リストで公開されます。

・[住友商事グループのサプライチェーン CSR 行動指針](#)

当社は、持続可能な社会の実現に向けて、取引先や事業パートナーとともに社会的責任を果たすべく、「[住友商事グループのサプライチェーン CSR 行動指針](#)」を制定しています。その中で「人権を尊重し、人権侵害に加担しない」、「強制労働・児童労働・不当な低賃金労働を防止する」とうたっており、現代奴隷の防止に関する指針としています。

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

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

・人権デューデリジェンス

当社は、「住友商事グループ人権方針」に基づき、当社グループの事業活動に与える人権へのリスクを特定・防止・是正するために、2020 年度より人権デューデリジェンスを開始しました。当社の人権デューデリジェンスは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」、「国連指導原則報告フレームワーク」、「OECD 責任ある企業行動のためのデュー・デリジェンスガイダンス」など、国際的なガイドラインに沿ったプロセスで実施しています。

最初のステップとして、グループ全体の人権への影響・リスクを評価すべく、デスクトップ調査・専門家へのヒアリング・社内インタビューを行い、優先的に対応すべき、8つの顕著な人権課題を特定しました。

特定した 8 つの顕著な人権問題は、次のとおりです。

「労働条件(賃金・労働時間)」「結社の自由と団体交渉権」「強制労働・児童労働」「労働安全衛生」「地域住民の健康安全」「土地の権利」「差別・ハラスメント」「個人情報・プライバシー」

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

当社は、2021 年度から全事業を対象に人権デューデリジェンスを開始しました。2021 年度から 2024 年度にかけては、外部専門家を起用し、全ての SBU (Strategic Business Unit) に対してインタビューを実施し、それぞれの事業におけるサプライチェーンや事業活動に関連する地域住民等、ステークホルダーへの影響を含めたビジネスの実態や顕在化事例を確認するとともに、想定される潜在的リスクについても特定し、それらに対する対応状況もヒアリングしました。ヒアリング結果を踏まえて、人権リスクの発生可能性と発生した場合に生じる深刻度の観点から、優先してリスク低減に取り組むべき SBU、あるいは SBU 内の個別事業を特定しました。サステナビリティ推進部と対象 SBU・対象事業会社が協力し、特定された人権リスクに対する具体的な防止・軽減策の検討・実行を進めております。

全事業を対象とする人権デューデリジェンスが一巡したことから、今後は、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。今後、リスクベースアプローチで人権デューデリジェンスに取り組むためには人権リスクが高い事業の特定が必要なことから、2024 年度は、上述の通りこれまでの人権デューデリジェンスの結果および各事業の特性・リスク等も踏まえた全社的なリスクマッピングをおこないました。具体的には、OECD が定めるデューデリジェンスのガイダンスに基づき、4 つのリスク要因(セクター、製品、地理的、企業固有)を踏まえつつ、サステナビリティアドバイザリーボード委員を含む外部専門家の意見を得ながら、当社グループにおける人権リスクが高い事業の特定に取り組みました。

(これまでの人権デューデリジェンスの結果につきましては、当社ホームページをご覧ください。)

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。特定・評価した人権リスクについては、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 サイクルを回しております。その進捗については、住友商事グループのマテリアリティの長期目標・中期目標達成に向けた具体的な取組として継続的にフォローし、定期的にサステナビリティ推進委員会から経営会議や取締役会へ報告し、議論しております。

・ グループガバナンス

当社は、グループ会社による「自律」的な経営を尊重し、株主として積極的な「対話」を通じて構築した信頼関係に基づき、グループ各社の取締役会等における重要な意思決定に関与するとともに、当社を含むグループ各社の強固な「連携」により新たな価値を創造することを Group Management Policy (GMP) として定め、グループ経営の方針としています。

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

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

また、グループ各社の自律的経営という考えに基づき、英国現代奴隷法が適用となるグループ各社それぞれが声明を作成・公表しています。当社は、グループ各社の法令適用の判断や声明作成など、法令対応に必要な支援を実施しています。

社会・環境関連リスク管理

当社は、当社グループの各事業について、事業内容や地域の特性に応じたリスク管理を推進すべく、新規投資の申請時に、所定の評価シートを活用して、各事業の内容・地域特性等から想定される機会・リスクについて、人権課題を含め洗い出しを行うとともに、リスク状況に応じた意思決定を行う体制を整えています。

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

・ 国連グローバル・コンパクトへの積極的な参画

当社は 2009 年 3 月、当社グループの経営理念と共通の価値観を提唱する「[国連グローバル・コンパクト 10 原則](#)」に署名し、常に同 10 原則の価値観を企業活動に照らして改善点を見極め、より一層の企業価値向上に取り組んでおり、内部監査においても同 10 原則を参照しています。

また、当社は、日本国内ネットワークである[グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン](#)に参画しています。

研修

2024 年度は、当社の新入社員、新任主任、新任管理職、新任チームリーダー、・新任部長に対し、人権尊重を含むサステナビリティ推進に関する研修を実施しました。また当社は、サプライチェーン全体での人権尊重への取り組みの必要性や、事業活動を行ううえで注意を要する人権問題に関する e-learning を当社単体の全従業員に展開しており、2024 年度は、海外地域組織及び連結子会社まで対象を拡大し、展開を完了しています。

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

2025 年 9 月 1 日

清島 隆之

住友商事株式会社

代表取締役 副社長執行役員

企画グループ、サステナビリティ・DE&I 推進グループおよび人材・総務・法務グループ管掌