

1911
すみ とも りん ぎょう
住友林業

(注)未回答。公開情報などから調査

【本社】 100-8270 東京都千代田区大手町1-3-2 経団連会館
【TEL】 03-3214-2220

【設立】 1948.2 【上場】 1970.5 【決算期】 12月
【特色】 別子銅山の植林事業が源流。木材建材卸、注文住宅、米豪など海外住宅の3本社。持分に熊谷組

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
A	A	A	A	A
63.8	62.8	64.3	48.8	44.7

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
AA	AA	AAA	AAA
83.7	89.3	85.8	99.2

CSR全般

CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有
【活動のマテリアリティ設定】 有
①森林経営による「森」と「木」の価値向上 ②「森」と「木」を生かしたカーボンニュートラルの実現 ③「森」と「木」を生かしたサステナブル・バイオエコノミーの実現、ほか
【方針の文書化】 有
(注)サステナビリティレポート2022

【活動の報告】 紙とWeb

【第三者の関与】 有(機関名:KPMGあずさサステナビリティ)

【英文の報告書】 有

英文はWebのみ

【統合報告書】 有

【ステークホルダー・エンゲージメント】 有 内容報告:行っている

株主総会、個別ミーティング、個人投資家向け説明会、海外機関投資家・株主向けIR活動

【汚職・贈収賄防止】 方針有

贈収賄防止規程の制定を進めている

【CSR部署】 ESG推進委員会

(注)執行役員兼務取締役および各本部長から構成され、執行役員社長が委員長を務めている

【CSR担当役員】 兼任有

【同・CSR業務比率】 過半

【NPO・NGO連携】 有(主な連携先:ホールアース研究所、東京農工大学、ほか)
06年度からNPO法人ホールアース研究所と連携し、地元小中学校の児童・生徒を対象とする「環境学習支援プロジェクト」を継続

【CSR等関連基準】 国連GC、GRI-GL、ILO中核的労働基準、責任投資原則、SDGs、指導原則、TCFD、CDP、RE100、SBT、国際業界団体基準(WBCSD(持続可能な開発のための世界経済人会議))

ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示

【機関投資家・ESG調査機関等との対話】 行っている(対話内容:企業価値への適切な評価や市場からの信頼獲得という観点から、エンゲージメントを重視)
【指名・報酬委員会等の設置】 設置している
【ESG等関連指標の役員報酬への反映】 反映している

サステナブル調達

【サステナブル調達の実施】 行っている

【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示

【サステナブル調達に関する調達先監査・評価】 有

【取引全般に関する基本方針】 有

【サステナブル調達の具体的な取り組み】 リスクの高い輸入材の調達については、2年間で200を超えるすべての仕入れ先に対して、供給品やその原材料の調達地域に労働者および地域住民の権利侵害が存在しないかどうか、また存在する場合、労働者および地域住民の権利に配慮した伐採が行われていることを確認しているかどうかを含むサステナビリティに関するアンケート調査を実施

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考になっている

【SDGsの対応】 目標3/目標5/目標7/目標8/目標9/目標11/目標12/目標13/目標15/目標16

【SDGsの達成基準】 有

【プロボノ支援の取り組み】 行っている

【プロボノ支援の具体例】 21年10月に、岐阜県立森林文化アカデミー(monoris)と連携して森林総合教育の前身プロジェクト「morino de van(森の出番)」を開始
【海外での課題解決の活動等】 教育を通じたインドネシア国民の生活向上、社会活動の実施を目的に「KTI教育財団」を設立し、貧困家庭の子とたちへの教育支援、公立学校への教育器具の提供などを行っている

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 9人 【代表者数】 3人 【女性】 2人 【社外】 3人

監査役

【人数】 5人 【社外】 3人

株主

【株式数】 201,200千株 【株主総数】 22,579人

【特定株比率】 37.3% 【浮動株比率】 5.6%

【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 37.46%、金融商品取引業者 4.87%、他法人 20.32%、外国法人等 24.34%、個人他 13.02%

企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開

【社員の行動規定】 有

法令順守

【部署】 他

IR

【部署】 (専任)コーポレートコミュニケーション部

内部通報・告発への対応

【内部通報・告発窓口】

社内: 設置済み

社外: 設置済み

【通報・告発者の権利保護規定】 制定済み

【通報・告発】 20年度 21年度

件数 11

【実効性向上への取り組み】 相談・通報者の権利保護を関連規程や利用マニュアルに明記し、社内Webサイトに公開。通報窓口連絡先を記載したカードを配付

国内・海外での法令違反等

【海外での法令違反等】 (件数)19年度 20年度 21年度

贈賄による摘発 0

内部統制への取り組み

【内部監査部門】 有

【内部統制の評価】 有効(2021年12月)

【CIO】 ITソリューション担当役員

【CFO】 財務担当役員

【情報セキュリティポリシー】 策定済み

【情報セキュリティ監査】 内部: 毎年、情報セキュリティレベルを確認 外部: ー

【プライバシー・ポリシー】 制定済み

リスクマネジメント等への取り組み

【体制】 有

【基本方針】 有

【責任者】 社長など会社の代表者

【BCM構築】 有

【BCP策定】 有

【BCP想定】 地震/水害/感染症大流行/情報セキュリティ侵害/他

【取り組み状況】 「BCM小委員会」を設置し、事業継続マネジメント体制(BCM体制)の周知や強化および事業継続計画(BCP)の策定、見直し・改善、計画に基づく訓練などを実施している

雇用・人材活用

基礎データ

【従業員】		合計	男	女		
従業員数(人)	20年度	5,073	—	—		
	21年度	5,091	—	—		
平均年齢(歳)	20年度	42.6	—	—		
	21年度	43.2	—	—		
勤続年数(年)	20年度	15.2	16.3	11.3		
	21年度	15.8	17.0	11.7		
平均年間給与(円)	20年度	8,699,028	21年度	8,723,534		
臨時雇用者数(人)	20年度	1,044	21年度	1,063		
連結従業員数(人)	20年度	20,562	21年度	21,254		
外国人従業員数(人)	20年度	—	21年度	—		
連結外国人従業員数(人)	20年度	—	21年度	—		
【年齢別】(人)	合計		男	女		
30歳未満	917	—	—	—		
30~39歳	—	—	—	—		
40~49歳	—	—	—	—		
50~59歳	—	—	—	—		
60歳以上	—	—	—	—		
【新卒採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	短・専門	高卒・他
21年4月入社	205	—	—	—	—	
22年4月入社	104	—	—	—	—	
【中途採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	他男	他女
20.4~21.3	—	—	—	—	—	
21.4~22.3	—	—	—	—	—	
非正規から正社員の登用事例:派遣社員を「有期雇用社員(呼称:パートナー社						

【建設業】

員)としての直接雇用へと転換できる制度を設けている。さらにパートナー社員から正社員に登用する制度も実施

多様な人材活用

【役職登用状況】 女(人) 男(人) 外国人(人) 女性比率(%)
管理職 5.6
うち部長職以上 2.7
役員 2.1
うち執行役員 2.1
2021年12月現在

【多様な人材の管理職比率の目標】 女性:24年12月31日までに8.1%以上とする目標を掲げている
【役職登用状況】 【多様な人材の管理職比率の目標】:単体の数値。うち部長職以上の数値は女性上級管理職比率

【多様な人材登用推進の専任部署】 有(働きかた支援室)
(注)人事部内の独立組織

【LGBTへの対応】 基本方針:有
【LGBTへの取り組み】 行っている
21年には、役員層および人事・総務部門への研修を実施し、全社員が受講できるeラーニング講座を開設

【推進のための基本理念】 行動指針の1つとして「多様性を尊重し、自由闊達な企業風土をつくります」を掲げ、社員の雇用・処遇機会均等や多様性の尊重はもちろん、人権に関する国際規範に基づき、女性、子ども、先住民、マイノリティー、社会的弱者を含む、あらゆる人々の人権を尊重することを「住友林業グループ倫理規範」に定めている

【推進の中長期ビジョン】 「働く人が活き活きできる環境づくり」をサステナビリティに関する重要課題の1つとして定め、その具体的な戦略目標である中期経営計画サステナビリティ編において、管理部署の年度活動方針や施策に落とし込みマネジメントを行っている

【推進の取り組み】 LGBT施策を包括的に進めている。21年度役員、管理系部門の経営総合職約80人を対象に、LGBTに関する基本的な知識や対応、当事者への理解を深めることを目的としたLGBT研修を実施

【男女間賃金格差】 有
【退職した社員の再雇用制度】 有
【正社員の定年】 有:65歳

【65歳までの雇用】 20年4月、定年を65歳到達年度末(人事年度末3月31日)まで延長
【定年後の就業機会】 有:定年年齢引き上げ(65歳)/継続雇用の上限引き上げ

【複線型人事制度】 導入
【キャリアコース】 経営総合職と事務企画職

人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止の方針】 有
【人権デューデリジェンス】 行っている

【人権尊重・差別禁止等の取り組み】 12年度からグループ各社のサステナビリティの取り組みについてサステナビリティ実態調査を毎年実施し、人権についても各社の状況を把握、その結果はESG推進委員会を通じて取締役会に報告するとともに改善を行っている

【ILO中核的労働基準】 尊重している
社員の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除

【発生した労働問題・対応】 21年度は労使協議を18回実施し、20年度に引き続き長時間労働の削減やテレワークなど働き方の見直しについて対策を検討

障害者雇用

【障害者雇用】 19年度 20年度 21年度
障害者雇用率(%) 2.40 2.25 2.38
(注)19年度までは各年度の3月31日時点、20年度以降は決算期の変更により12月31日時点で算出

【特例子会社】 有(スミンウッドピース)
【障害者雇用の取り組み】 障害者それぞれの個性と、職場・業務内容とのマッチングを最優先に考え、障害者雇用を推進

人事評価・キャリア形成支援制度

【能力・業績評価基準】 一
【能力・評価結果】 従業員本人に公開
【従業員の評価】 上司評価

【1人当たり年間教育研修費用】 把握している
研修費用(円) 20年度 59,000 21年度 77,473
【1人当たり年間教育研修時間】 把握している
研修時間(時間) 20年度 10.5 21年度 13.0

【従業員の満足度調査】 行っている
【部署別必要スキル】 資格取得支援として、業務において取得が必要なもののほか、能力開発の観点から取得を奨励するものについて、資格ごとに支援範囲を定めている

【キャリア研修】 実施
【キャリア相談】 定期的実施

ワーク・ライフ・バランス

【産児・育児】
産児休暇 一
配偶者の出産休暇制度 有(出産から2週間以内に5日間取得可能)
育児休業(最長) 子が2歳到達直後の3月31日までの期間内で取得できる
産児取得者数(人) 19年度 20年度 21年度

育児取得者数(人) 78 99
うち女取得者数(人) 27 37
うち女取得率(%) 84.4 108.8
うち男取得者数(人) 51 62
うち男取得率(%) 46.8 50.4
(1週間以内取得者数(人)) 一
育児休業復職率(%) 96.1 99.1
(注)育児:子が2歳到達直後の3月31日までの期間内で、休業を取得することが可能。男性社員の場合、理由を問わず2回まで取得可能。育児休業開始当初5日までは給与全額支給

【産休・育児取得の取り組み】 配偶者の出産休暇中は給与全額支給。「子育て支援一時金」の支給申請の際に、申請する社員社員の上司が部下の育児関連制度の利用希望を聞き取り、制度活用のための指導や配慮についてのコメントを記入し、「育児関連制度利用者希望調査票」を提出

【看護・介護】
看護休暇(最大) 小学校6学年末までの子が病気やけがをした場合、子が1人の場合は年10日、2人以上の場合は年15日、30分単位で休暇取得が可能(100%給与支給)

介護休暇(最大) 年10日の休暇を30分単位で取得することが可能
介護休業(最長) 1年
19年度 20年度 21年度
介護休業取得者数(人) 1 2 2

【3歳～就学前の子を持つ社員利用可能制度】 短時間勤務制度/フレックスタイム制度/所定外労働をさせない制度/法定時間外労働の制限、深夜業の制限の利用が可能

【特筆すべき両立支援制度】 勤務地の希望を申告する制度:14年度から育児と仕事の両立のために配偶者との同居を希望する場合には異動を配慮

賃金・休暇・諸制度

【総労働時間】 一時間/年
【残業削減の取り組み】 行っている
19年度より、21年度までの重点目標に「働き方改革による長時間労働の削減」を定め、取り組みを推進

【有給休暇】 付与日数 取得日数 取得率(%)
19年度 11.5 60.2
20年度 11.6 60.7
21年度 12.3 64.1

(注)取得日数、取得率ともに単体
【ボランティア休暇・休職】 19年度 20年度 21年度
ボランティア休暇 有 一 一 6
同休職 一 一 一
青年海外協力隊 マッチング・ギフト 一 一 一

【勤務柔軟化への諸制度】 フレックスタイム制度(1カ月の総労働時間を定め、1日の労働時間をフレキシブルにすることで、業務時間全体の平準化に取り組んでいる)/短時間勤務制度(小学校6学年末までの子を養育しながら仕事をする社員、または家族の介護をしながら仕事をする社員が対象)/時間単位の有給休暇制度(休暇を取得しやすい環境の整備を目的に導入)/勤務間インターバル制度(前日の終業時刻から翌日の勤務開始まで11時間の休息時間をとることとし、休息時間が始業時刻またはコアタイムに及ぶ場合は、勤務を免除し働いたものとみなす)/週休3日制度(対象:小学校6学年末までの子を養育しながら仕事をする社員、または家族の介護をしながら仕事をする社員)/在宅勤務制度(週2日まで全社員が利用できる。週3日以上の利用については申請することで実施できる)/サテライトオフィス(22年1月に、従来の在宅勤務規程を廃止し、サテライトオフィス勤務およびモバイル勤務の定めを加え、対象者を拡大したテレワーク規程を新設)/裁量労働制度

【インセンティブ向上への諸制度】 資格・技能検定の取得奨励制度(「資格取得・社外教育支援規程」にて社員が資格を取得する際や社外教育機関を利用する際の支援について定め、自主的な能力開発とキャリア形成を推進)/社内公募制度/F/A制度/キャリアアップ支援制度(自己啓発型研修の形で、ビジネススキル・知識等の習得を目的としたeラーニング・通信教育を実施)

労働安全衛生

【生産部門等】 有
【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】 有

【主な取り組み】 自社グループは、ISO45001労働安全衛生マネジメントシステムの認証取得やISO45001「自己適合宣言」を推進

【労働災害】 19年度 20年度 21年度
労働災害発生率 0.20 0.29 0.19
【メンタルヘルス】 19年度 20年度 21年度
休職者数(人) 一 一 一
(注)19年度以前の集計期間は各年4月～翌年3月、20年度以降の集計期間は各年1月～12月。単体ベース

【メンタルヘルスの取り組み】 「セルフケア」「ラインによるケア」「事業場内産業保健スタッフなどによるケア」「事業外資源によるケア」の4つのケアを実践

【ハラスメント防止】 行っている
【ハラスメント防止の取り組み】 2000年度から、人事部の「ハラスメント相談窓口」や社内外の相談窓口「コンプライアンス・カウンター」で、相談や苦情に適切に対処できる体制を整備

【労働安全衛生・表彰歴】 (20年度)障害者雇用優良事業所等表彰「理事長奨励賞」(高齢・障害・求職者雇用支援機構主催)
(21年度)①障害者雇用優良事業所等表彰「理事長努力賞」(高齢・障害・求職者雇用支援機構主催) ②2021Champions of Inclusion賞(障害者の就労自立を支援するAtWork主催)

消費者・取引先対応

【対応部署】 (専任)お客様相談室
【商品等の安全性に関する部署】 (専任)品質・安全マネジメント室
【その他の品質管理】 有

社会貢献

組織と支出

【担当部署】 ー
【社会貢献活動支出額】 (単位:100万円)

	19年度	20年度	21年度
総額	—	—	—
うち寄付金	—	—	315
マッチングギフト	—	—	—
うちその他	—	—	58

(注)寄付金額の過半は地域社会の活動に向けられたもの。その他社会貢献を目的とした各種事業への支出額の主なものは富士山「まなびの森」運営費や地域清掃活動やフォレストハウス運営費など

事業事例

【教育・学術支援】 東京書籍によるSDGsに関する教育サイト「EduTown SDGs—わたしたちが創る未来—」で、小学生から中学生に向け、SDGsの各目標をとおしてグローバルな視点で地球の未来を考え、自分たちができることを考える教材を提供

【東日本大震災復興支援】 行っている

【復興支援の具体例】 東日本大震災発生後の12年に宮城県東松島市と「復興まちづくりにおける連携と協力に関する協定」を締結し、復興に向けて尽力

【新型コロナ課題解決への貢献】 行った(自社製品提供)

【新型コロナ課題解決の具体例】 インドネシア全土でマスクの入手困難が続く20年3月より、社員の健康・安全を守るためにマスク製作・配布チームを立ち上げ、洗濯して再利用可能な布製マスクを社員自らの手で製作。製作したマスクは社員への配付のほか、地元の病院や周辺住民にも寄贈した

企業と政治の関わり

税金に関する基本姿勢

【納税倫理規定】 有

環境

組織と情報開示

【担当部署】 サステナビリティ推進部

【担当役員】 兼任有(代表取締役社長)

【同・環境業務比率】 半分以上

【方針の文書化】 有 【HP上の公開】 有

【環境会計】 有

【費用と効果/金額把握】 ー

【公開の有無】 公開 【会計ベース】 自社単体と一部グループ会社を含む

パフォーマンス

【環境保全コスト】 (単位:100万円)

	20年度		21年度	
	投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内コスト	—	—	—	8,260
上・下流コスト	—	—	—	23
管理活動コスト	—	—	—	209
研究開発コスト	—	—	—	1,068
社会活動コスト	—	—	—	30
合計	—	—	—	9,588

環境負荷量

	20年度	21年度
総エネルギー投入量(GJ)	—	7,276,600
水資源投入量(m ³)	—	1,505,763
温室効果ガス排出量(t-CO ₂)	—	209,386
廃棄物等総排出量(t)	—	17,865
総排水量(m ³)	—	585,642
NO _x (t)	—	350
SO _x (t)	—	88

(注)環境負荷量は国内全工場合計の値

【スコープ3】 集計

【サプライチェーン排出量】 (単位:t-CO₂)

	20年度	21年度
スコープ1	—	253,000
スコープ2	—	118,000
スコープ3	—	9,835,000

(注)国内外の連結子会社および実質的な経営の意思決定への影響力のある関係会社が集計対象

管理体制

【環境監査】 定期的を実施

【EMS構築】 ISO14001認証取得

【ISO14001】	取得割合(%)	(算出基準)
国内	94.7	(売上高ベース)
海外	—	(—)

環境リスクマネジメント

【環境リスクマネジメントの取り組み】 気候変動など環境の変化が事業活動に影響を与えるリスクを認識し、関連する情報を収集、必要に応じてこれらの情報を分析し、事業リスク評価を行う

【事業活動での環境汚染の危険性】 可能性有

社有地や管理地の地下で汚染物質が蓄積・拡散するリスクがある、工場内の排水処理施設から出る排水に含まれる汚染物質により、飲料水などを通じて人間の健康に直接被害を与えたり、河川や湖沼、海洋などに生息する生物の生育環境に影響を与えたりするリスクがある

【環境影響評価(アセスメント)】 他

【土壌・地下水等の把握状況】 数量等を把握・公開

【水問題の認識】 ー

水力発電由来の電力を利用しているニュージーランドなどでは、降水量の変化により、ダムの水位が低下し水力発電所からの送電が途絶することで、当該国を拠点とする自社グループの工場の操業が停止するリスクがある

環境関連法令

【国内】 廃棄物処理法、土壌汚染対策法

【環境関連法令違反等】 (件数)	20年度	21年度
環境関連法令違反	無	無
環境問題を引起こす事故・汚染	—	無
環境問題に関する苦情	—	—

その他環境関連指標・取り組み

【原材料調達】

グリーン調達:包括的なガイドラインを定め実施

取引先対応:取引先等へ指導/取引先等の評価

具体例:自社グループの住宅・建築事業における資材は、「グリーン調達ガイドライン」にのっとり調達。新規資材採用時や資材改定時には、資材の仕様・規格や品質基準を定めた「製品仕様書」とともに、「グリーン調達調査票」および「廃棄方法確認書(製品、梱包)」を作成

【環境ラベリング】 エコマークなど第三者審査を受けた環境ラベル実施

エコマークなど:(建築資材への環境ラベル導入(仕入れ先へのEPD取得提案))

【環境ビジネスの取り組み】 行っている

ZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)の推進。森林経営

【プラスチック削減の取り組み】 有

19年8月に「プラスチックに関する対応」を定め、関連部署への啓発・周知

【カーボンオフセット商品等の取り組み】 行っている

建築においては、国内外でLCCM住宅やネットゼロカーボンビルを推進するなど、脱炭素設計手法の確立・スタンダード化による脱炭素建築の推進により、社会全体の脱炭素化に貢献

地球環境保全への取り組み

【気候変動対応の取り組み】 行っている

【気候変動に関するシナリオ分析】 行っている

【再生可能エネルギーの導入】 ー

「住友林業の家」のオーナーなどから住宅用太陽光発電の余剰電力を購入し、電力供給する「スマリンでんき」のサービスを展開

【再生可能エネルギー利用率】 把握している

利用率(%)	20年度	21年度
	—	74.5

【カーボンプライシングの認識】 今後影響

【環境分野に関する中期計画】 有

【CO₂排出量等削減への中期計画】 有

【中期計画の内容】 温室効果ガス排出量(t-CO₂、スコープ1、2)を24年度に17年度比▲18.5%。再エネ導入率を24年度に35.1%。産業廃棄物最終処分量:21年度比▲5.4%

【COP21(パリ協定)】 参考にしている

【TNFD開示への対応】 行っている

【生物多様性保全への取り組み】 事業活動による影響について把握

グループで、国内に約4.8万haの社有林を、海外では約23万haの森林を管理し、これらの管理森林を「保護林」「経済林」などに区分し、国内外とも、「保護林」においては原則的に施業を行わない自然保護エリアとしている。「住友林業レッドデータブック」「水辺林管理マニュアル」も作成

2021年度の環境目標・実績

【CO₂排出量等削減】 温室効果ガス排出量(t-CO₂、スコープ1、2)を24年度に17年度比▲18.5%→+0.3%