

1911
すみともりんぎょう
住友林業

(注)公開情報ベース

【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、米藁など海外住宅の3本柱。特分に熊谷組

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
A	AA	A	AA	A
67.6	74.7	75.8	71.8	59.2

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
AAA	AA	AAA	AAA
89.1	89.5	89.4	100.0

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」を生かしたサーキュラーバイオエコノミーの実現など9つの重要課題を設定
【方針の文書化】 有
(注)サステナビリティレポート2023

【活動の報告】 紙とWeb
【第三者の関与】 有(機関名:KPMGあざ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
贈収賄防止規程において、通常の行政サービスの円滑化のための少額支払いへの注意や政治献金などの寄付についての条件、事前決済を基本原則としたうえで、公務員に対する金品その他の利益の供与の申し出、約束の実施、またはそれらの承認をしない旨を定めている

【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(専務執行役員サステナビリティ担当)
【同・CSR業務比率】 半分以下
【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、OECD多国籍企業GL、GRI、ILO中核的労働基準、PRI、SASB、SDGs、指導原則、TCFD、TNFD、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))
【CSR関連・表彰歴】
(22年度)①Dow Jones Sustainability Indices(米ダウジョーンズ社) ②サステナビリティ格付け最高評価(米S&Pグローバル社)

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要視)
【相談役・顧問制度】 有
相談役:1 顧問:2人
導入目的:現経営陣へのアドバイス/対外活動
メリット:企業価値向上のための財界活動・社会貢献活動等の一定業務を委嘱。経営陣の要請で助言を得られる
【社外取締役による経営者評価】 行っている
【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
(注)サステナビリティ指標達成率連動報酬(SBT)に基づく温室効果ガス排出削減目標達成状況に連動)

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】 22年度は、4回の木材調達委員会を開催。審査対象となる全171社の直輸入調達先および、海外グループ会社(流通)が取

引する調達先について合法性の確認と「サステナビリティ調査」を実施した。対象については新規取引先・継続取引先も含め、定期的に(年1回、もしくは2年に1回)合法性・持続可能性の確認を行っている

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考にしてている
【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
【今後のSDGs】 「中期経営計画サステナビリティ編 2024」では、自社グループが定めた9つの重要課題へ取り組み24年度までの具体的な数値目標を、SDGsの視点を織り込み事業本部ごとに、より細かく設定している。これら指標の達成を目指すことで、持続可能で豊かな社会の実現に貢献する
【CSVの取り組み】 行っている
【BOPビジネスの取り組み】 行っている
【CSV・社会課題解決ビジネスの位置づけ】 社会貢献の側面が強い
【CSV・社会課題解決ビジネスの具体例】 インドネシア子会社のクタイ・ティンパー・インドネシア(KTI)が地域住民に無償で苗木を配付し、住民が所有する土地で植林し、育成してもらった成木を木材としてKTI社が市場価格で買い取りを保証する「社会林業」を展開。地域経済および地域の緑化に貢献
【社会課題解決型債券等の発行】 22年8月に三井住友銀行と、サステナビリティリンクローンを締結
【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出前プロジェクト「morino de van(森の出番)」を開始
【ボランティア休暇等の周知】 行っている
【ボランティア休暇等の周知の具体例】 社員個人がボランティア活動に取り組みやすい職場環境を整えている
【従業員の社会課題解決】 行っている
【従業員の社会課題解決の具体例】 自社グループでは、外部講師を招き、SDGsと事業との結び付きを学ぶワークショップや研修を社員へ向けて実施
【海外での社会課題解決の活動等】 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、貧困家庭の子どもたちへの教育支援、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】 201,218千株 【株主総数】 63,921人
【特定株比率】 36.1% 【浮動株比率】 11.4%
【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 34.76%、金融商品取引業者 3.15%、他法人 20.65%、外国法人等 20.67%、個人他 20.78%

企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開
【従業員の行動規定】 有

法令順守

【部署】 (専任)法務部
(注)広告に関しては、法律・基準・規範順守を徹底するため、コーポレート・コミュニケーション部、法務部が連携して、必要に応じて内容を確認・検証できる体制を整えている

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
【公益通報者保護法ガイドライン】 参考にしてている
【通報・告発】
21年度 22年度
件数 11 31
【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
(注)02年からコンプライアンス違反を報告するコンプライアンス・カウンターを設置。19年8月から海外主要グループ会社に対しても共通の内部通報窓口を設置。英語・中国語・インドネシア語・ベトナム語・タイ語で通報可能

国内・海外での法令違反等

【国内での法令等に関わる事件等】 (件数)20年度 21年度 22年度
公取からの排除措置命令等他 — — 0
【海外での法令違反等】 (件数)20年度 21年度 22年度
贈賄による摘発 — 0 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(2022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：-
 【ISMS】22年10月CSIRT発足
 【プライバシーポリシー】制定済み
 (注)23年度は「住友林業グループ情報資産保護ガイドライン」の現場での順守を把握し、セキュリティ対策の強化につなげるため、内部監査室と連動し、情報セキュリティ監査を実施する

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/火山噴火
 【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)	21年度	5,091	—	—
	22年度	5,139	—	—
平均年齢(歳)	21年度	43.8	—	—
	22年度	43.8	—	—
勤続年数(年)	21年度	15.8	17.0	11.7
	22年度	16.1	17.4	12.0
平均年間給与(円)	21年度	8,723,534	—	—
	22年度	8,980,817	—	—
臨時雇用者数(人)	21年度	1,063	22年度	1,059
連結従業員数(人)	21年度	21,254	22年度	21,948
外国人従業員数(人)	21年度	—	22年度	—
連結外国人従業員数(人)	21年度	—	22年度	—

【新卒採用】	合計	大卒男	大卒女	短・専門	高卒・他
22年4月入社	104	—	—	—	—
23年4月入社	133	—	—	—	—

【中途採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	他男	他女
21.4~22.3	—	—	—	—	—	—
22.4~23.3	—	—	—	—	—	—

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。22年4月1日時点で13人、23年4月1日時点で12人を正社員として登用

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	—	—	—	6.3
うち部長職以上	—	—	—	2.4
役員	4	25	—	13.8
うち執行役員	2	13	—	13.3

【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
 (注)【役職登用状況】【多様な人材の管理職比率の目標】：部長職以上は女性上級管理職比率の値
 【多様な人材登用推進の専任部署】有(働きかた支援室/2013年4月)
 (注)人事部署内の独立組織

【LGBTへの対応】基本方針：有
 【LGBTへの取り組み】行っている
 21年は役員および人事部・総務部を対象に、22年は各部・支店責任者、および総務責任者全員を対象に研修を実施。23年には住宅事業本部の各グループ責任者全員を対象に実施を予定している。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出す」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。22年1月に「パートナーシップ制度規程」を新設し、同性パートナーおよび事実婚のパートナーに配偶者と同様の社内制度や福利厚生を適用。介護サービスの子会社で22年度外国人社員を5人採用

【男女間賃金格差】有
 【退職した従業員の再雇用制度】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】定年年齢引き上げ(65歳)／選択定年制度(60歳～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。ステークホルダーの人権に関する苦情処理窓口である「グリーンバズメカニズム」に関する取り組みも進めている
 【ILO中核的労働基準】尊重している
 社社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】22年度は労使協議を15回実施し、21年度に引き続き長時間労働の削減など社員のワークライフバランスの向上について検討

障害者雇用

【障害者雇用】	20年度	21年度	22年度
障害者雇用率(%)	2.25	2.38	2.40

(注)グループ認定で23年度2.45%、24年度2.50%を計画
 【特例子会社】有(スミンウッドビース)
 【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。入社後の定着率向上のため、必要に応じて定期面談や電話でのヒアリング、キャリアアドバイスなどを実施

人事評価・キャリア形成支援制度

【能力・業績評価基準】—
 【能力・評価結果】従業員本人に公開
 【従業員の評価】社外資格/上司評価/他
 【1人当たり年間教育研修費用】把握している
 研修費用(円) 21年度 77,473 22年度 106,628
 【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) 21年度 13.0 22年度 15.5
 (注)22年度の研修時間は人事部スミンビジネスレレッジと人材開発部の階層別研修の受講時間(自己啓発研修、選抜研修は除く)
 【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(50歳以上：実施)
 【キャリア相談】定期的に実施
 【新業務チャレンジ支援】有(公募/職群転換制度)

ワークライフバランス

【産児・育児】
 産児休暇 —
 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

	20年度	21年度	22年度
産休取得者数(人)	—	—	—
育児取得者数(人)	78	99	120
うち女・取得者数(人)	27	37	43
うち女・取得率(%)	84.4	108.8	110.3
うち男・取得者数(人)	51	62	77
うち男・取得率(%)	46.8	50.4	49.0
(1週間以内・取得者数(人))	—	—	—
育児休業復職率(%)	96.1	99.1	97.3

 (注)育児：男性社員の場合、理由を問わず2回まで取得可能。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、申請する男性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「育児周知意向確認書」に記入し、働きかた支援室に返送する仕組み
 【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

	20年度	21年度	22年度
介護休業取得者数(人)	2	2	1

 (注)対象家族1人につき365日まで複数回の介護休業を取得できるほか、短時間勤務、週休3日の勤務形態も可能
 【3歳〜就学前の子を持つ従業員利用可能制度】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も異動を配慮。フレックスタイム制の短縮等の制度：子が小学校6学年末を迎えるまでの間、コアタイムの終了時間を30分単位で1時間まで短縮できる。子の行事休暇：看護休暇(子が1人の場合は年10日、2人以上の場合は年15日取れる)のうち5日(子が2人以上の場合は10日)までは、子の行事のために利用可能

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
22年12月期より、住友林業グループ中期経営計画サステナビリティ編において、24年12月期までの重点目標に「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(%)
20年度	—	11.6	60.7
21年度	—	12.3	64.1
22年度	—	13.1	68.4

【ボランティア参加・休暇・休職】	20年度	21年度	22年度
ボランティア参加	—	—	—
ボランティア休暇	有	6	1
同休職	—	—	—
青年海外協力隊	—	—	—
マッチング・ギフト	—	—	—

(注)11年に年間通算5日までの休暇取得を認める「ボランティア休暇制度」を整備
【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に加え、対象者を拡大したテレワーク規程を新設)/裁量労働制度

【テレワーク】 導入 場所:自宅/サテライト等/モバイル勤務 対象:限定無
利用率(%): 21年度 — 22年度 —

(注)全社員が週2日まで利用可能。週3日以上の利用は申請認可制
【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、自立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】	20年度	21年度	22年度
労働災害発生率	0.29	0.19	0.42

【メンタルヘルス】	20年度	21年度	22年度
休職者数(人)	—	—	—

【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。22年度中に、すべての国内グループ会社が社外相談窓口を持つ体制が整った

【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】

(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)

(22年度)①健康経営優良法人2023(大規模法人部門)(経済産業省主催) ②PRIDE指標2022(ゴールド認定)(work with Pride主催)

消費者・取引先対応

【対応部署】 (専任)お客様相談室
(注)近隣住民を含む顧客の意見、苦情を各担当部署や経営層に伝え改善につなげるため、グループ全体の窓口として設置

【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
(注)自社グループにおいて、社長直属の組織として設置

【その他の品質管理】 有
自社グループでは、ISO9001品質マネジメントシステムの運用を推進。連結子会社のうち品質管理の重要度が高い事業を認証取得対象としており、22年度における対象組織の認証取得割合は98.7%(売上高ベース)

社会貢献

組織と支出

【担当部署】 —
【社会貢献活動支出額】 (単位:100万円)

	20年度	21年度	22年度
総額	—	—	—
うち寄付金	—	315	334
マッチング・ギフト	—	—	—
うちその他	—	58	53

(注)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

【地域社会参加】 地方創生につながる新規事業として、三重県多気町にオープンした日本最大級の商業施設「VISION」の宿泊事業に参画。共同出資するヴィゾンホテルマネジメントが21年に「HOTEL VISION」と「旅館ヴィゾン」を開業

【教育・学術支援】 ①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 ②森林での体験学習や遠上国での寺子屋建設への協力など、小中学生の教育に注力

【文化・芸術・スポーツ】 22年10月にVISIONの中にある「kiond」で開催された「第8回みえチェーンソー技術競技会」に林業の振興・支援を目的に協賛

【国際交流参画】 22年に本格稼働したインドネシアの森林を対象とした「気候変動適応型育種プロジェクト」(日本・インドネシアの産・官・民による共同プロジェクト)に参画。気候変動に対して強靱な品種を共同研究

【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

政治献金・ロビー活動

【政治献金・ロビー活動等支出額】 (単位:100万円)	20年度	21年度	22年度
総額	166	216	181

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
(注)社長の下でサステナビリティ推進部長が環境管理統括責任者を担当

【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】 —

【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)

	21年度	22年度
	投資額	投資額
事業エリア内コスト	—	8,646
上・下流コスト	23	22
管理活動コスト	209	269
研究開発コスト	1,068	1,030
社会活動コスト	30	32
合計	9,588	9,999
【環境負荷量】	21年度	22年度
総エネルギー投入量(GJ)	7,276,600	7,013,872
水資源投入量(m ³)	1,505,763	1,493,019
温室効果ガス排出量(t-CO ₂)	209,386	191,024
廃棄物等総排出量(t)	17,865	17,716
総排水量(m ³)	585,642	575,600
NO _x (t)	350	323
SO _x (t)	88	67

(注)環境保全コスト:集計範囲は自社単体と一部グループ会社を含む。環境負荷量:集計範囲は国内全工場

【スコア3の集計状況】 集計

【サプライチェーン排出量】 (単位:t-CO₂)

	21年度	22年度
スコア1	252,833	239,635
スコア2	117,939	116,292
スコア3	9,835,000	9,400,000

(算定対象カテゴリ:1-2,3,4,5,6,7,9,10,11,12,15)

【第三者検証・保証】 有

(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 94.6 (売上高ベース)

海外 — (—)

(注)連結子会社のうち、製造業を中心とした環境影響の大きい事業を認証取得

対象とする

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
頻度・内容:持続可能な森林保管を推進。国内外でFSC森林管理認証・SGEC森林管理認証の取得を推進

【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】 今後影響

今後、人口増加や途上国の経済成長によって水需要が高まることにより、水不足はますます深刻化することが予想される。グループの主要事業は、木材建材流通事業、住宅事業などであり、水の使用量は少ないビジネスモデルだが、水を重要な資源とする事業も展開しており、そうした事業を中心に、水使用量を削減し、リスクアセスメントの実施や問題が発生した場合の対応策の検討を行う方針としている

【水問題の取り組み】 自社グループでは、国内外の製造会社に加え、12年度からは所有する建物など、水使用量の実数測定が可能な拠点で水の使用量や水源を把握

環境関連法令

【国内】 ①廃棄物処理法 ②PRTR法 ③大気汚染対策法 ④水質汚濁防止法

【海外】 ①各国の化学物質管理規制 ②各国および地域の化学物質管理規制
③各国の排水水質規制

環境関連法令違反等 (件数)	21年度	22年度
環境関連法令違反	無	無
環境問題を引き起こす事故・汚染	無	無
環境問題に関する苦情	—	—

(注)100万円以上の罰金・罰則を伴う違反を対象

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」にのって調達。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】 ISO14020でのタイプIII型環境ラベル実施
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))
(注)仕入れ先に対してEDP(環境認証ラベル)取得を提案

【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。「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

【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。「住友林業グループグリーン購入ガイドライン」にも反映

【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

【環境・表彰歴】
(22年度)①CDP2022「気候変動Aリスト」(CDP) ②森林×脱炭素チャレンジ2022「優秀賞(林野庁長官賞)」(林野庁)

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】 行っている
「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。購入した住宅用太陽光発電の余剰電力を自社の事務所や展示場で活用することでグループの国内電気使用量に再生可能エネルギーを充当できるように取り組む

再生可能エネルギー利用率	21年度	22年度
利用率(%)	74.5	75.7

【カーボンライジングの認識】 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-CO₂e、スコープ1、2)を24年度に17年度比▲21.7%。再生可能エネルギー導入率を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」

ク」「水辺林管理マニュアル」も作成

2022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(スコープ1・2):329,700t-CO₂e(17年度比▲10.8%)→355,928t-CO₂e(▲3.7%)

【エネルギー削減】 再生可能エネルギー導入率:4.1%→3.9%

【リサイクル】 ①国内製造工場におけるリサイクル率:99.0%→99.4%(達成)/②新築現場におけるリサイクル率:96.0%→94.3%

【廃棄物削減】 産業廃棄物最終処分量:20,489t(21年度比▲2.7%)→24,294t(+15.4%)

(注)再生可能エネルギー導入率:35年に国全体でRE100を目指すニューゼーランドに所在する事業所などは除く。新築現場におけるリサイクル率:住宅・建築事業本部、住友林業緑化、住友林業ホームエンジニアリングを対象