

サステナビリティ・マネジメントアプローチ

サステナビリティ経営

経営理念

「住友林業グループは、公正、信用を重視し社会を利するという『住友の事業精神』に基づき、人と地球環境に優しい『木』を活かし、人々の生活に関するあらゆるサービスを通じて、持続可能で豊かな社会の実現に貢献します。」という経営理念を定め、サステナブルな経営を行ってきました。

倫理規範

創業以来受け継がれてきた住友の事業精神に倣い、かつ国際規範や国際イニシアティブなどのグローバルな社会的要請に準拠するため、「住友林業グループ倫理規範」を定めています。グローバルスタンダードの規範として、住友林業グループに加え、調達先や協力会社などのパートナーおよびサービスプロバイダ、取引先、業務委託先などサプライチェーン全体にわたり、浸透・運用を図っています。この「住友林業グループ倫理規範」を浸透させるため、解説などを示した「住友林業グループ倫理規範ガイドブック」を国内グループ会社の社員一人ひとりに配布しています。さらに、

英語をはじめとする各言語に翻訳し、海外関係会社において展開し、eラーニングも行っています。取引先をはじめとするステークホルダーに対しては、ウェブ上で同内容を公開しています。なお、年4回開催するESG推進委員会において、経営理念・行動指針・倫理規範などの運用状況と有効性をモニタリングしています。

方針・ガイドライン

経営理念および行動指針、倫理規範に基づき、「環境方針」や「調達方針」「労働安全衛生方針」などの方針、各種ガイドラインを制定しています。2022年2月には、住友林業グループとしてのあるべき姿を長期的な事業構想に落とし込んだ長期ビジョン「Mission TREEING 2030」を策定するとともに、9つの重要課題を特定しました。これらの具体的な実践として、中期経営計画の中でESGに関する目標をサステナビリティ編として運用しています。当社グループは9つの重要課題に取り組み、地球環境、人びとの暮らしや社会、市場や経済活動などに

住友林業グループのサステナビリティ経営



対する価値を提供することで、持続可能な社会の実現を目指しています。

[長期ビジョン >P.14](#) [中期経営計画 >P.34](#)

経営におけるESGの取り組み

住友林業グループでは、長期ビジョン「Mission TREEING 2030」の第1段階として、将来の成長と脱炭素化への貢献に向けた基盤をつくる3か年の中期経営計画「Mission TREEING 2030 Phase 1」(2022年~2024年)を公表しました。5つの基本方針の一つに「事業とESGの更なる一体化」を掲げ、この中にサステナビリティ戦略および重要課題を組み入れた「中期経営計画サステナビリティ編2024」を定めています。「中期経営計画サステナビリティ編2024」は、2019年度より運用してきた中期経営計画におけるESGに関する具体的な目標を、新たな中期経営計画の方針に沿って、事業戦略とESGの連動をより高めるために見直したものです。長期ビジョン「Mission TREEING 2030」では、グループの生み出す価値を「地球環境への価値」「人と社会への価値」「市場経済への価値」の視点から整理し、新たに9つの重要課題を特定しました。この9つの重要課題を実現するための2024年までの具体的な指標を事業本部ごとにより細かく設定しています。各目標の進捗や達成状況については、ESG推進委員会で年2回確認し、取締役会に報告することで、PDCAサイクルを着実に回しています。SDGsをはじめとする社会の期待に応えるだけでなく、経済面からだけでは判断できない企業価値の向上にもつながると考えています。

ESG推進委員会

SDGs、TCFDの最終提言および人権問題への対応など、環境 (Environment)、社会 (Social)、ガバナンス (Governance)における中長期的な取り組みや、その情報開示への要請が高まっていることから、2018年4月よりESG推進委員会を設けています。同委員会は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ます。年4回以上開催する同委員会では、気候変動をはじめとする住友林業グループの持続可能性に関わる中

長期的なESG課題に対する取り組みの立案・推進やリスク・機会の分析、SDGs達成に貢献する事業戦略を織り込んだ中期経営計画サステナビリティ編の進捗管理、行動指針、倫理規範などの運用状況と有効性のモニタリングを行っています。また、委員会での議事内容についてはすべて取締役会へ報告し、事業と社会課題の解決の一体化を図っています。

経営会議における新規事業計画時のリスクチェック

住友林業では、新規事業やプロジェクトの計画にあたり、取締役会および社長の諮問機関である経営会議で審議するすべての案件について、サプライチェーン全体を視野にリスクチェックを行っています。その結果、リスクが認識される場合は、当該リスクの内容と対策を報告し、実行の判断の参考としています。また、これらの会議では審議対象とならない、各事業本部や各関係会社の権限で実行できる新規事業やプロジェクトについても、同様のリスクチェックを励行しています。2022年度は35件の新規事業やプロジェクトを審議しました。経営会議において非財務面を含めた多面的な評価を行うことで、持続可能な事業運営につなげています。今後も引き続き、グループ全体における積極的なサステナビリティ経営を推進していきます。

主なチェック項目

環境面	<ol style="list-style-type: none"> 1. 温室効果ガス 2. 生物多様性保全(保護地域の確認を含む) 3. 廃棄物 4. 水資源 5. 土壌汚染 6. 騒音 7. その他
社会面	<ol style="list-style-type: none"> 1. 取引先との関係 2. 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止 3. 労働者などステークホルダーへの人権配慮 4. 労働者の多様性確保 5. 強制労働・児童労働の禁止 6. 適切な労働時間と賃金 7. 労働安全衛生 8. 地域社会への影響(住民や自治会、業界団体、NPO、市民団体、先住民等への配慮を含む)
法令遵守	各国の法令・規制など
全般	ビジネスモデル・商品・サービス、およびそれらに関する事業者に対する外部団体等からの指摘の認識

9つの重要課題と関連するSDGs

9つの重要課題

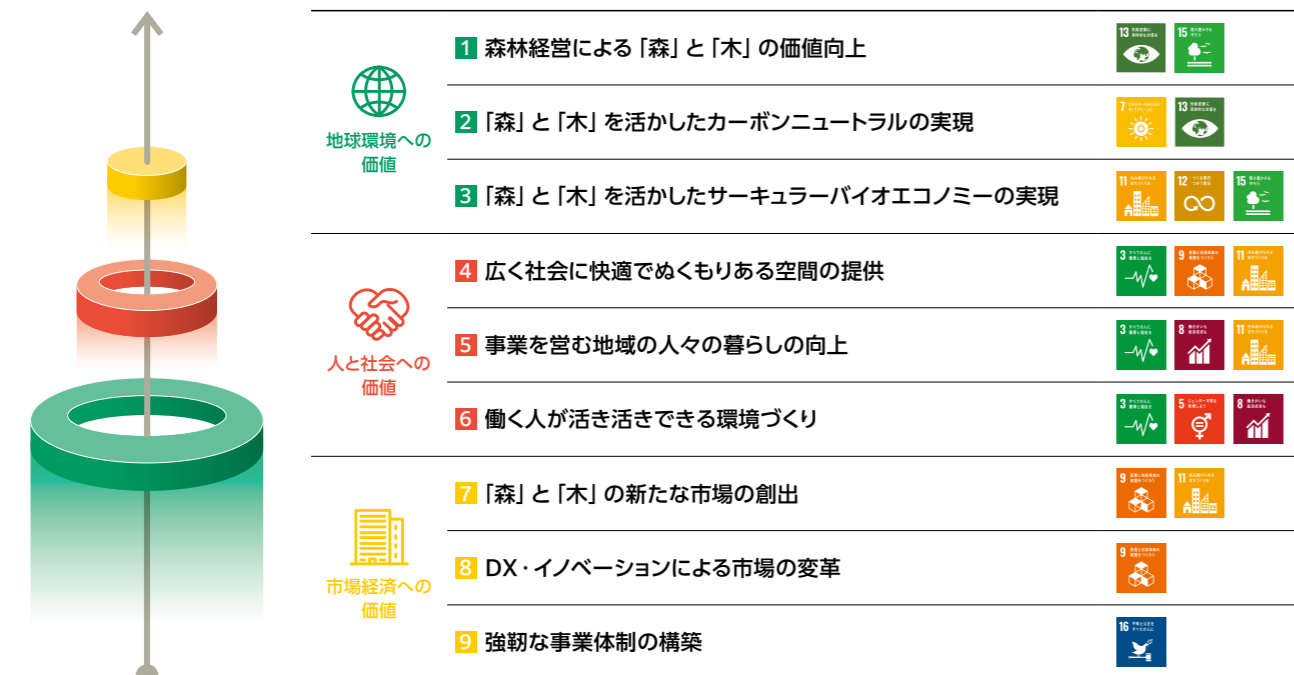
重要課題の特定

住友林業グループでは、2008年に続き2015年3月にCSR重要課題の特定を行いました。その後、SDGs(持続可能な開発目標)の採択、世界ではパリ協定の締結・発効と大きな変化があり、国内でも、GPIF(年金積立金管理運用独立行政法人)によるPRI(国連責任投資原則)への署名を受け、ESG投資への流れが一挙に加速しました。これらの潮流を踏まえ、住友林業グループでは、2022年2月、長期ビジョン「Mission TREEING 2030」の策定とともに、新たに9つの重要課題を特定しました。地政学的変化、デジタル化など技術革新、社員やお客様といったステークホルダーの嗜好変化などを分析するとともに、M&Aや資本業務提携などを通じ大きく成長した住友林業グループの持つ強みを活かし、住友林業グループならではの貢献領域を、サステナビリティだけでなく住友林業グループの事業全体の重要課題として、改めて整理しました。

重要課題の特定方法

特定にあたっては、お客様や取引先、株主・投資家、社外の有識者、社員などあらゆるステークホルダーを対象にアンケート調査を実施し、約6,000名から回答を得ました。アンケートは、外発的变化(メガトレンド)をもとに、住友林業グループに影響を及ぼすであろう項目を抽出し、「環境課題(気候変動)」「環境課題(資源と生物多様性)」「社会課題」「ガバナンス」「経済課題」の5つのカテゴリ別に35項目の課題を設定し、重要と思うものを選択してもらいました。また、若手やマネジメント層の社員へ個別ヒアリングも実施しました。これらアンケートやヒアリング結果に基づき、住友林業グループにおける重要課題を絞り込みました。さらに、経営層による議論を重ね、経営からの視点を織り込み、リスクと機会を考慮して重要性判断を行いました。最終的には、「地球環境」「人と社会」「市場経済」の3つの視点から、9つの重要課題を特定しました。

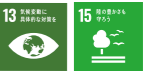
9つの重要課題と関連するSDGs



地球環境への価値

1 森林経営による「森」と「木」の価値向上

「森」を育てることで、「木」をはじめとする森林資源の価値を高め、引き出す



基本的な考え方

気候変動や資源の枯渇、生物多様性の損失など、地球環境問題が深刻化する中、それらを解決するため木材などの自然資源、生物資源を生み出す森林への期待が高まっています。また森林は、CO₂の吸収・固定や、生物多様性保全、木質建材や燃料材などを生産する機能だけでなく、水源涵養、土壌保全、土砂災害防止など、さまざまな公益的機能を有しています。住友林業グループは、事業とESGの更なる一体化を推進し、持続可能な森林経営や木材の利用を行うことで、森林資源の価値を高めていきたいと考えています。

項目	評価指標(数値目標)	2022年度実績	2023年度計画	2024年度計画
持続可能な森林資源の活用	苗木供給本数 国内山林	188万本	223万本	253万本
	燃料用チップ・ペレット等取扱量 ^{※1}	1,648,729t	2,073,948t	2,482,964t
生物多様性保全	生物多様性保全に関する評価手法の確立	情報収集	評価基準検討	評価手法の確立

※1 ジャパンバイオエナジー、オホーツクバイオエナジー、みちのくバイオエナジー、住友林業フォレストサービス、住友林業木材建材事業を対象。

2 「森」と「木」を活かしたカーボンニュートラルの実現

自らの二酸化炭素の排出を削減するとともに、炭素を吸収・固定した「木」を届けること、また低炭素・脱炭素商品・サービスを提供することによって、社会の脱炭素化に貢献する



基本的な考え方

木は生長の過程でCO₂を吸収・固定し、生産・加工時のCO₂排出が少ないことから、脱炭素社会への移行に向け、木を積極的に利用することが重要になっています。炭素固定を促す経済林の伐採・再植林を加速させる森林経営や、木材が持つ長期的な炭素固定の価値を訴求しながら、建築の木造化・木質化を推進。また、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します。

項目	評価指標(数値目標)	2022年度実績	2023年度計画	2024年度計画
脱炭素化推進	再エネ導入率[RE100達成に向けた取り組み] ^{※2}	3.9%	6.1%	35.1%
	新築戸建注文住宅におけるZEH受注比率	77.2%	75.0%	80.0%
持続可能な森林資源の活用	きこりんプライウッド販売数量(月)	28,452m ³	35,000m ³	35,000m ³

※2 2035年に国全体でRE100を目指すニュージーランドに所在する事業所などは除く。

3 「森」と「木」を活かしたサーキュラーバイオエコノミーの実現

自然のエコシステムで再生可能な「木」という「森林」由来の素材の強みを活かしながら、あらゆる資源が循環する社会を実現する



基本的な考え方

再生可能で持続可能な自然資源である木を、「森林」「木材」「建築」、さらにバイオマス発電などエネルギーの分野でカスケード利用するウッドサイクルを回し、木材資源の価値を向上させることで、国内においては、木を中心としたサーキュラーバイオエコノミーを実現していきます。木以外の資源に関しても、廃棄物の発生抑制・再利用・リサイクルに努めていきます。また、資源の持続可能な利用のため、サプライチェーンの持続可能性も継続的に調査していきます。

項目	評価指標(数値目標)	2022年度実績	2023年度計画	2024年度計画
資源循環(産廃)	新築現場におけるリサイクル率 ^{※3}	94.3%	97.0%	98.0%
	住宅解体現場におけるリサイクル率 ^{※4}	99.9%	100%	100%
資源循環(サプライチェーン管理)	仕入先へのEPD取得提案社数 比率	65社 64.8%	30社 66%	65社 71%
持続可能な森林資源の活用	未利用資源(バイオマス用途)取扱量	18,022m ³	18,452m ³	19,202m ³

※3 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における新築現場を対象。

※4 建設リサイクル法による特定建設資材(コンクリート、アスコン、木くず)を対象。

9つの重要課題と関連するSDGs

人と社会への価値

4 広く社会に快適でぬくもりある空間の提供

広く社会に対して、安心・安全で、快適さとぬくもりある空間を提供する

基本的な考え方 差別や貧困などの人権問題、災害の激甚化など、さまざまな社会課題が顕在化する中、ウェルビーイング(幸福)への志向が高まり、住まいを中心に人の生活空間には、安心・安全や快適性、ぬくもりが求められています。住友林業グループは、新築戸建住宅やリフォームを中心とした多くのお客様それぞれに対して、安心・安全や快適性、ぬくもりを感じられる品質の高い商品の提供に注力することで、お客様満足度の向上に努めていきます。

項目	評価指標(数値目標)	2022年度実績	2023年度計画	2024年度計画
お客様満足度向上	長期優良住宅認定取得率 ^{※1}	96.3%	95.0%	95.0%
	入居時アンケート(単体NPS値 ^{※2})	53.2pt	52.0pt	53.0pt

※1 専用住宅かつ該当床面積以上に制限。
 ※2 NPS(ネットプロモータースコア)。顧客ロイヤルティ(企業やブランドに対する「信頼」や「価値」の度合い)を測る指標。

5 事業を営む地域の人々の暮らしの向上

事業によって雇用を生み出すとともに、コミュニティの発展に貢献する

基本的な考え方 森林事業を営む地域は、国内外とも、大都市圏から離れており、それぞれの国の中でも経済的、文化的な格差が見られることが多いという現実があります。住友林業グループは、特に発展途上国における森林事業では、地域の人財採用を進め雇用を増大させるほか、それぞれの地域で求められる社会インフラの整備にも積極的に貢献していきます。日本国内においては、木のぬくもりを感じられる高品質な老人ホームや介護施設の提供を拡大するほか、地方創生に寄与する事業の展開を実現していきます。

項目	評価指標(数値目標)	2022年度実績	2023年度計画	2024年度計画
少子高齢化への対応	有料老人ホーム居室数	1,764室	1,842室	1,842室
地域社会とのコミュニケーション	Open Bay Timber社における前年比増加従業員数 [増産に向けた地域人財の採用]	+26名	+17名	+28名
人権	グリーンバンスメカニズム ^{※3} に関する取り組み	運用体制について検討中	範囲拡大	継続運用

※3 ステークホルダーの人権に関する苦情処理窓口。

6 働く人が生き生きできる環境づくり

サプライチェーンに関わるすべての人が、安全で健康に、そして生き生きと働ける場にする

基本的な考え方 サプライチェーンにおけるすべての人が、人権・民族・国籍・ジェンダー・宗教などの多様性を受け入れ、差別なく人権を尊重することが、公正な職場環境の礎となります。また、個人個人のライフスタイルを重視したワーク・ライフ・バランスも尊重しなければなりません。社員満足度の継続的な向上を最重視したうえで、多様性の尊重やハラスメントの防止、労働災害撲滅、社員の定着率や資格取得数の向上など多面的かつ具体的な目標に取り組んでいきます。

項目	評価指標(数値目標)	2022年度実績	2023年度計画	2024年度計画
ワーク・ライフ・バランス(働き方改革)	男性育児休業取得率	単体 49.0%	90.0%	100.0%
		国内子会社 25.4%	39.0%	43.0%
ダイバーシティ	女性役員比率	単体 13.8%	16.7%	19.4%
人財育成	社員一人当たり研修費用	単体 105千円	125千円	150千円
		国内子会社 35千円	57千円	56千円

市場経済への価値

7 「森」と「木」の新たな市場の創出

「森」と「木」の活用の深化と拡大によって、新たな市場を創出し、経済を豊かにする

基本的な考え方 さまざまな環境・社会課題を解決しながら経済を豊かにするために、森と木の活用が重視されています。木の活用を深化、拡大し、森の機能を活性化するためには、それらを活かした新たな市場の創出もカギとなります。住友林業グループは、中大規模木造建築事業をグローバルに展開していくほか、森と木を活かしたさまざまな新技術、新商品、新市場を開発するため、自社の技術にとらわれない外部との協働を重視した研究開発も推進していきます。

項目	評価指標(数値目標)	2022年度実績	2023年度計画	2024年度計画
新市場開発	中大規模木造建築事業の展開(米国・豪州・欧州)	事業化	事業化	事業化
研究開発	共同研究先の契約数 全テーマ中の割合	42件 52.5%	36件 51%	38件 54%

8 DX・イノベーションによる市場の変革

DX・イノベーションをはじめとする市場の変革を通じて、経済の効率性と付加価値を高める

基本的な考え方 伝統や経験が重視されてきた林業や木造建築の分野においては、担い手の減少や高齢化、技術の高度化やグローバル化、今後の需要拡大などの状況を見据えた場合、DXやイノベーションをはじめとする市場の変革により経済の効率性を高め、その付加価値を向上させていかなければなりません。住友林業グループは、DX・イノベーションを通じて営業活動やサプライチェーンの効率化を進めることで、質・量を確保し、付加価値を高めた木質資源の提供を目指します。また、同様の課題が存在する介護事業分野でも、イノベーションを導入し、利用者の安心・安全といった付加価値と業務の効率化を図っていきます。

項目	評価指標(数値目標)	2022年度実績	2023年度計画	2024年度計画
DX関連	販売先とのデータ連携 導入率	766社 64%	770社 64%	820社 68%
	介護事業のセンサー機器導入済み施設数	18	19	19

9 強靱な事業体制の構築

不測の事態にも強い体制を築き、価値を提供し続けることで、経済の安定に寄与する

基本的な考え方 住友林業グループは、不測の事態においても安定した価値を提供するためのBCM(Business Continuity Management: 事業継続マネジメント)体制の構築はもちろんのこと、平時から取締役会で監督機能の強化を図るとともに、拡大する海外子会社のガバナンスや情報セキュリティの強化を進めています。気候変動や自然災害に対しては、TCFDの提言に基づくシナリオ分析を継続的に行い、強靱な事業の構築を図っていきます。

項目	評価指標(数値目標)	2022年度実績	2023年度計画	2024年度計画
ガバナンス/コンプライアンス	海外関係会社情報セキュリティレベル強化 [※]	39.1%	50%	100%
気候変動リスク管理	TCFDシナリオ分析の実施及び開示	資源環境事業・海外住宅事業の2部門で新規実施	木材建材事業本部及び住宅・建築事業本部の2部門で再度実施を通じ、グループ全体の影響を検討	グループにおける対応策の、次期中計の事業部門別戦略への反映を検討

※ 住友林業グループ独自のセキュリティベースレベル達成率。

9つの重要課題の詳細、そのほかの指標については、当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://sfc.jp/information/sustainability/management/materiality1.html>



環境・気候変動への対応

重要課題

結果 以下表組における達成度評価について
 目標達成：○ 目標未達前期比改善：△ 目標未達前期比悪化：×

評価指標(数値目標)	管理部署	2022年度計画	2022年度実績	2022年度評価
1 森林経営による「森」と「木」の価値向上				
2 「森」と「木」を活かしたカーボンニュートラルの実現				
3 「森」と「木」を活かしたサーキュラーバイオエコノミーの実現				
苗木供給本数 国内森林	資源環境事業本部	223万本	188万本	△
再エネ導入率[RE100達成に向けた取り組み]※1	全社	4.1%	3.9%	△
再生可能エネルギー事業における電力供給量※2	資源環境事業本部	751,110MWh	746,486MWh	△
国内製造工場におけるリサイクル率	木材建材事業本部	99.0%	99.4%	○
水使用量	全社	2,739,067m ³	2,937,395m ³	×

※1 2035年に国全体でRE100を目指すニュージーランドに所在する事業所などは除く。
 ※2 集計対象は個別バイオマス発電、八戸バイオマス発電、川崎バイオマス発電、苫小牧バイオマス発電、刈田バイオマスエナジー、鹿島太陽光発電所であり、持分法適用会社については出資比率に応じた電力供給量にて算出。

その他指標については、下記サステナビリティサイトをご覧ください。
<https://sfc.jp/information/sustainability/management/materiality1.html>



住友林業グループの環境経営

住友林業グループは、経営理念において「持続可能で豊かな社会の実現に貢献」することをうたっています。「環境方針」では、住友林業グループの全事業における商品・サービスの開発、設計・生産、資材調達・物流、廃棄物管理、サプライヤーや取引先の選定、新規事業立ち上げや合併・買収時など、商品ライフサイクルや事業の全過程を対象としており、持続可能な社会の実現に貢献する事業を推進することを掲げています。

2022年に、SDGsの目標年でもある2030年を見据え、脱炭素社会の実現に向けて、グループのあるべき姿を長期的な事業構造に落とし込んだ長期ビジョン「Mission

TREEING 2030」を策定しました。また、併せて、将来の成長と脱炭素化への貢献に向けた基盤を作る3年間の中期経営計画「Mission TREEING 2030 Phase1」(2022～2024年)を公表しました。「Mission TREEING 2030」では、当社グループの生み出す価値を「地球環境への価値」、「人と社会への価値」、「市場経済への価値」の視点から整理し、新たに9つの重要課題を特定しました。

「地球環境への価値」として、森林経営による「森」と「木」の価値向上、「森」と「木」を活かしたカーボンニュートラルの実現、「森」と「木」を活かしたサーキュラーバイオエコノミーの実現を掲げており、環境経営を高めています。

住友林業グループ環境方針

住友林業グループは、創業以来、森を育てる実体験を通じて、木の素晴らしさと自然の恵みの大切さを学びました。自然を愛する企業として環境と経済を両立させ、持続可能な社会の実現に貢献する事業活動を行います。

1. 木や森を軸とした事業展開
2. 環境に配慮した商品・サービスの開発と提供
3. 環境への負荷低減と改善
4. コンプライアンス
5. 環境マネジメントシステム
6. 環境教育
7. コミュニケーション

住友林業グループ環境方針
<https://sfc.jp/information/sustainability/environment/management/>



環境マネジメント体制

住友林業グループは、持続可能な社会の構築を目指す「住友林業グループ環境方針」に沿った経営を実践していくために、住友林業の代表取締役社長を環境経営の責任者とする環境マネジメント体制を構築しています。代表取締役社長の下では、サステナビリティ推進部長が環境管理統括責任者として、住友林業グループの各部門が進める環境活

動の年度単位の数値目標「サステナビリティ予算」をとりまとめ、ESG推進委員会で定期的に進捗状況を確認することで、環境活動の実効性を高めています。さらに、ESG推進委員会で確認された内容については、取締役会にも報告し、環境パフォーマンスの監視に取締役会が関与しています。

環境リスクの把握と対応

住友林業グループは、気候変動や生物多様性など環境の変化が事業活動に影響を与えるリスクについて認識し、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っています。リスクの度合いに応じ、日常業務で発生しうるリスクについては、各部署で具体的な対

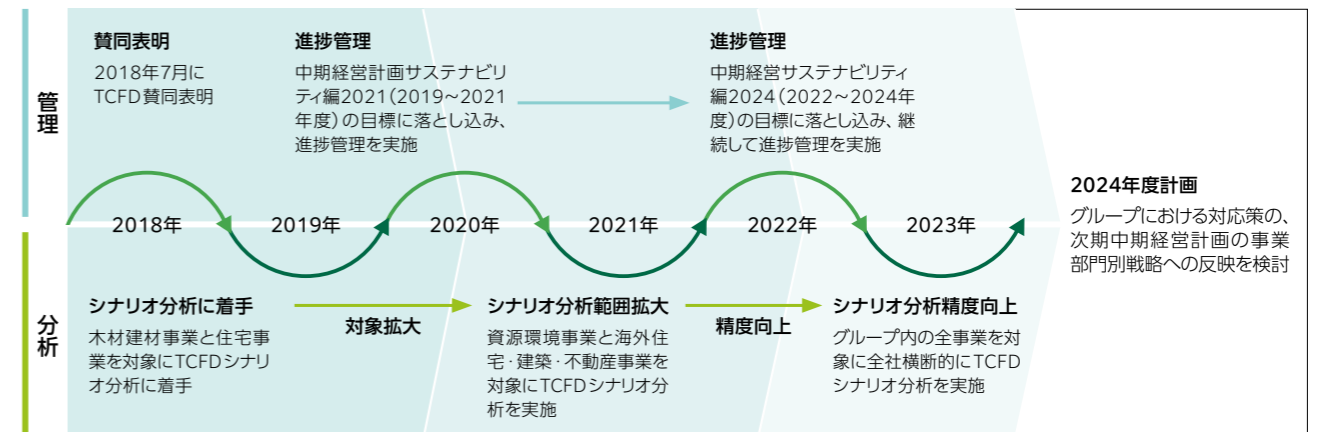
応策や評価指標を取り決めて四半期ごとにリスク管理委員会に進捗を報告し、中長期的に発生しうるリスクについてはESG推進委員会で対策の立案を行っています。これらのリスクのうち事業への影響度が大きいものについては、取締役会に報告し、対応策を協議しています。

TCFDへの対応



住友林業グループでは、気候変動に伴うリスクと機会を認識し、金融安定理事会が設置したTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の提言への賛同を2018年7月に表明しました。併せて同年、木材建材事業と住宅事業を対象にTCFDの提言に基づき、気候変動問題が社会と企業に与えるリスクと機会やその戦略のレジリエンスを評価した初

回のシナリオ分析を実施しました。以降、下図に示すように年々シナリオ分析範囲を拡大するとともに、精度向上を図っています。今後、シナリオ分析の精度をさらに高め、不確実なあらゆる未来にも対応できるレジリエントな企業戦略の構築を進めます。



環境・気候変動への対応

ガバナンス

気候変動問題への対応は、他のESG課題と同様にESG推進委員会を中心に推進を図ります。ESG推進委員会は、執行役員社長を委員長として、執行役員兼務取締役および各本部長から構成され、住友林業グループの持続可能性に関わる中長期的なESG課題に対するリスク・機会の分析や取り組みの立案・推進、SDGs達成に貢献する事業戦略を織り込んだ中期経営計画サステナビリティ編の進捗管理、行動指針・倫理規範などの運用状況と有効性のモニタリングを行うとともに、委員会でのすべての議事内容を取締役に報告しています。また、2022年2月、さらなるESGと一体化した経営を推進するため、役員報酬制度の一部内容を改定しました。役員報酬の算定の中に、サステナビリティ指標達成率連動報酬を導入しています。中期経営計画で定めた住友林業グループのSBT(Science Based Targets)に基づいた温室効果ガス排出削減目標を達成できなかった場合は、支給される報酬額が減額されます。

役員報酬制度 > P.84

戦略

気候変動に関する政府間パネル(IPCC)第6次評価報告書は、人間活動が気候変動へ及ぼす影響は疑う余地がないことを明言し、その結果、極端な気象を引き起こす頻度が増すこと、温室効果ガスの排出が氷床、海面水位の変化に強く関係していることなどを指摘しています。そのような背景をもとに、森林によるCO₂吸収・炭素固定の機能や、木材製品・木造建築による炭素固定・CO₂排出量削減、林地未利用木材のバイオマス発電用燃料の活用などに対する社会からの期待は、ますます高まっています。住友林業

リスクと機会の特定と評価

住友林業グループでは、2022年に木材建材、住宅、海外住宅・建築・不動産、資源環境、生活サービスの全事業本部を対象としたシナリオ分析を行った際、気候変動の対策が進まない「4℃シナリオ」と、脱炭素に向けた変革が進

グループは、川上の森林経営から川中の木材・建材の製造・流通、川下の木造建築や再生可能エネルギー事業を通じて、再生可能な自然資本である森林資源を有効に活用し、「公益的価値」を提供することにより、脱炭素社会の実現に貢献します。

リスク管理

住友林業グループでは、執行役員社長をリスク管理最高責任者として、その他すべての執行役員で構成される「リスク管理委員会」を設置しています。また、執行役員社長を委員長として、すべての取締役兼務執行役員とすべての事業本部長で構成される「ESG推進委員会」を設置し、ともに年4回開催しています。日常業務で短期的に発生しうるリスクについては、各部署で具体的な対応策や評価指標を取り決めて、四半期ごとに「リスク管理委員会」に進捗を報告しています。ESG推進委員会では、気候変動などを含めた社会・環境・ガバナンスの中長期リスクについて、バリューチェーン全体において包括的に協議しています。

指標と目標

SBTとRE100を含む「中期経営計画サステナビリティ編」に基づき、グループ内の各社・各部門で年度ごとの目標を設定しています。> P.69参照



移行計画の詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://sfc.jp/information/sustainability/environment/climate-change/climate-initiative.html>



展する「1.5/2℃シナリオ」に基づき、2030年の状況を考察しました。本社関連部門と各事業本部が連携して事業本部ごとのリスクと機会を洗い出し、財務面のインパクト評価を行い、特に重要としたリスクおよび機会について対応策

を協議しました。さらに、複数の事業本部に影響が及ぶ横断的課題を取り上げ、5事業本部が合同で対応策を検討しました。2025年から開始する次期中期経営計画への反映

に向け、横断的対応策について関係部署と連携しながら精査していきます。

シナリオ分析の前提

シナリオ分析を行うにあたり、国際エネルギー機関(IEA)および国連気候変動に関する政府間パネル(IPCC)のシナリオを用いて下記の2つのシナリオで分析を行いました。

採用シナリオ	移行面	物理面
4℃シナリオ	Stated Policies Scenario (IEA)	SSP5-8.5 (IPCC)
1.5/2℃シナリオ	Sustainable Development Scenario (IEA)、Net Zero Emissions by 2050 (IEA)	SSP1-2.6 (IPCC)、SSP1-1.9 (IPCC)

全事業本部に関わる横断的な財務影響分析

事業ごとの分析により特定されたリスク・機会のうち、複数の事業に影響があり、特に大きな財務的影響を受ける事業部とその内容は下記の通りです。炭素税導入に関連する事業コスト増加や環境規制、気象災害の激甚化は木材建材事業を含めて全事業部に影響を及ぼす一方、顧客の脱炭素志向の高まりは資源環境事業を含めて全事業部で機会となることが明らかとなりました。

	項目	特に影響が大きい項目*	関連事業
移行リスク	政策・法規制 カーボンプライシングの導入	リスク ●炭素税賦課や排出権取引制度の導入による事業コスト増加(木材建材、資源環境)	●木材建材 ●住宅 ●海外住宅・建築・不動産 ●資源環境 ●生活サービス
	森林保護に関する政策	リスク ●伐採税・伐採手数料などの支払いによる木材調達コスト増加(木材建材、資源環境) ●再造林の義務化等により再造林コストが転嫁されることに伴う国産材コスト増加(木材建材)	●木材建材 ●資源環境
	環境規制の導入	リスク ●重機やトラックの導入コスト増加(資源環境) 機会 ●建物に関する規制の強化に伴う環境配慮型住宅への改修需要の高まりへの対応による売上増加(住宅) ●建物に関する規制の強化に伴う環境認証/低炭素住宅の建築需要増加による売上増加(海外)	●木材建材 ●住宅 ●海外住宅・建築・不動産 ●資源環境 ●生活サービス
市場	顧客の脱炭素製品への志向シフト	機会 ●木材コンビナートの製材・集成材工場を活用した国産木材需要/用途拡大による売上増加(木材建材) ●再生可能な原材料や製品に対する需要の増加に伴う、原木および立木の単価の高騰による売上増加(資源環境)	●木材建材 ●住宅 ●海外住宅・建築・不動産 ●資源環境 ●生活サービス
	原材料のコストアップ	リスク ●エネルギーコスト増に伴う原材料コスト増(木材建材)	●木材建材 ●住宅 ●海外住宅・建築・不動産
技術	次世代技術の進展	リスク ●木材の競合となる鋼材やコンクリートの脱炭素化の研究・開発が進むことによる木材の需要減少に伴う売上減少(木材建材)	●木材建材 ●住宅 ●海外住宅・建築・不動産 ●資源環境
物理リスク	急性 気象災害の激甚化	リスク ●木材以外の建材を使用した堅牢な建物の需要が高まり木造建築の需要が減少することによる売上減少(住宅) ●サプライチェーン被災による仕入値高騰に伴うコスト増(海外)	●木材建材 ●住宅 ●海外住宅・建築・不動産 ●資源環境 ●生活サービス

* 影響額が各事業部の経常利益の10%以上となるもの。

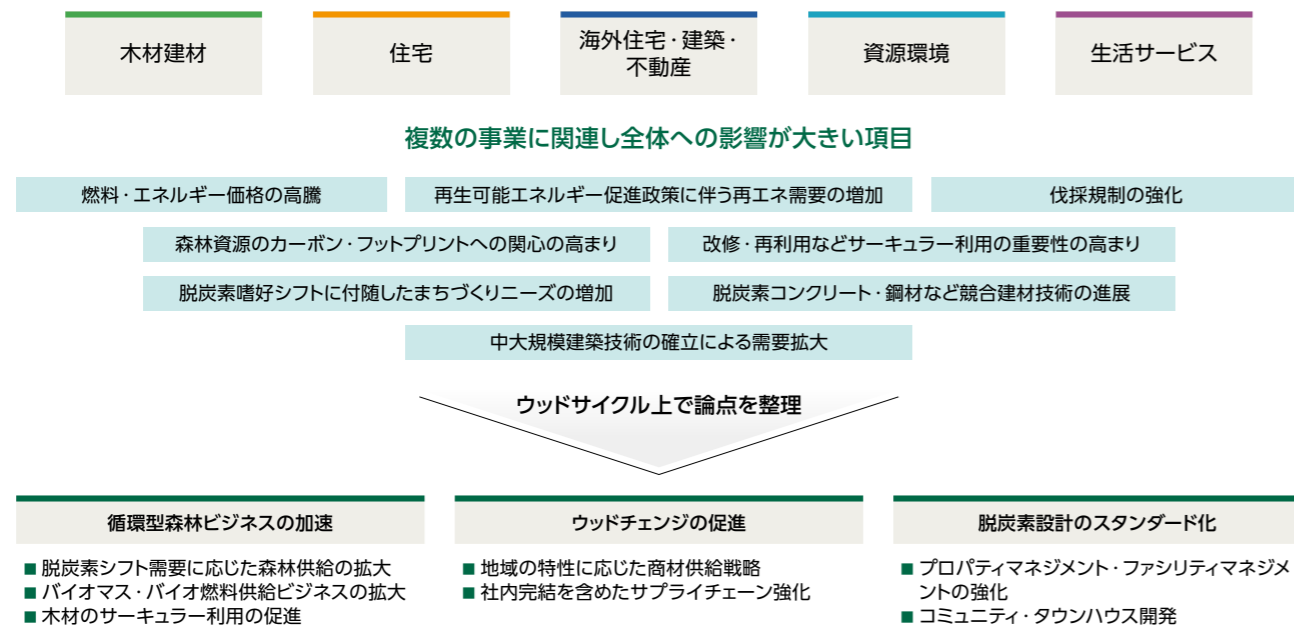
環境・気候変動への対応

全事業本部に関わる横断的課題と対応策

複数の事業に及ぶ財務影響への対応には全社的な取り組みが必要です。また、気候変動に加え、自然損失、人権課

題、顧客の嗜好変化など持続可能な社会の実現に向けた国際的な動向や、将来の市場予測などを踏まえ、戦略的に取り組むべき項目を横断的課題として抽出しました。

横断課題・対応策とウッドサイクルとの関係



TCFD分析の詳細については、下記サステナビリティサイトをご覧ください。
<https://sfc.jp/information/sustainability/environment/climate-change/>



SBT (Science Based Targets) の策定



2℃目標 (SBT※1 認定済)

- スコープ1・2: 2030年温室効果ガス排出量を2017年(基準年)比21%減とする
- スコープ3: カテゴリー1および11合計の2030年温室効果ガス排出量を2017年(基準年)比16%減とする

1.5℃目標 (中期経営計画)

- スコープ1・2: 2030年温室効果ガス排出量を2017年(基準年)比54.6%減とする
- スコープ3: カテゴリー1および11合計の2030年温室効果ガス排出量を2017年(基準年)比16%減とする

※1 Science Based Targetsの略。2015年に、国連グローバル・コンパクト、CDP、WRI(世界資源研究所)、WWF(世界自然保護基金)の4団体が、産業革命からの気温上昇を2℃未満に抑えるための科学的根拠に基づいた温室効果ガスの排出削減目標を推進するために設立。

気候変動による影響が世界で深刻化する中、企業には温室効果ガスの排出削減が求められています。住友林業グループは、グループ全体での温室効果ガス削減目標(スコープ1・2・3)を策定し、2018年7月にSBTとして認定されました。その後、脱炭素への取り組みを加速させるため、2050年ネットゼロを視野に、2030年を目標年とした温室効果ガス削減目標値(スコープ1・2)を従来の21%削減から1.5℃目標に整合する54.6%削減に引き上げ、2022年から始まる中期経営計画における目標値としました。その際、その取り組みを確実なものとするため、2030年目標達成と2050年カーボンニュートラル社会の実現に向け、2030年までの移行計画を策定しました。

2030年目標達成(スコープ1・2/2017年比▲54.6%)とカーボンニュートラルへの道筋※2(概要)

項目名	施策(温室効果ガス削減アイテム)	温室効果ガス排出量削減率	備考
2017年比 ▲54.6%へ向けた施策	電力の再生可能エネルギー化(RE100): ニューゼーランドを除く	▲26.9%	
	優先順位① 太陽光発電設備の導入		PPAモデルを含め、自社施設への設置
	優先順位② RE100適合電力の購入		日本国内は、スミリンでんきの調達
	優先順位③ 再エネ証書の購入		
	紋別バイオマス発電石炭混焼率削減	▲10.2%~ ▲25.8%	紋別バイオマス発電における石炭混焼率を10%まで削減した場合→▲10.2% 紋別バイオマス発電における石炭混焼率を0%まで削減した場合→▲25.8%
	社有車(国内)への電気自動車導入(RE100対応電力による)	▲2.8%	
	営業持込車両(国内)への電気自動車導入(RE100対応電力による)	▲0.3%	日本政府目標「2035年までに新車販売で電動車100%を実現する」のため、2030年の導入割合を30%と仮定。
	小計	▲40.0%~ ▲55.6%	紋別バイオマス発電における石炭混焼率10%まで削減した場合→▲40.0% (追加▲14.6%必要) 0%まで削減した場合→▲55.6% (目標達成: 1.0%超過)

2030年目標達成に向けたあるいはカーボンニュートラルに向けた追加施策など	紋別バイオマス発電石炭混焼率削減	▲15.6%~ ▲0%	紋別バイオマス発電における石炭混焼率10%から0%まで削減した場合→▲15.6%
	電力以外のエネルギーの電化(RE100対応電力)など	▲9.2%	
	製造工場等 設備・重機・船舶・ボイラー・バックアップ電源など	▲4.4%	
	営業持込車両への電気自動車導入100%	▲1.7%	
	オフィス・展示場の暖房、研究所の実験など	▲0.9%	
	社有車(海外)への電気自動車導入	▲0.8%	
	介護施設での都市ガスの使用	▲0.7%	
	森林事業 重機、モーターボート、発電用燃料など	▲0.5%	
	バイオマス発電/バイオマス発電起動時	▲0.2%	
	バイオマス発電/木質燃料(一酸化二窒素・メタン)	▲31.6%	BECCS※3を使った新規クレジット創出、森林等によるオフセット等を検討。
	製造部/バイオマスボイラー等(一酸化二窒素・メタン)	▲1.2%	同上
	ニューゼーランド(国)の電力RE100化	▲2.4%	目標: 2035年達成
	業績・事業拡大分		事業内容(排出内容)、規模(排出量)等、諸条件不明のため、原則、事業本部単位で増加分は吸収する。
	社内排出権取引		事業本部単位のSBTラインの達成状況による排出権取引を必要に応じて、検討。
	小計	▲60.0%~ ▲44.4%	
合計	▲100%		

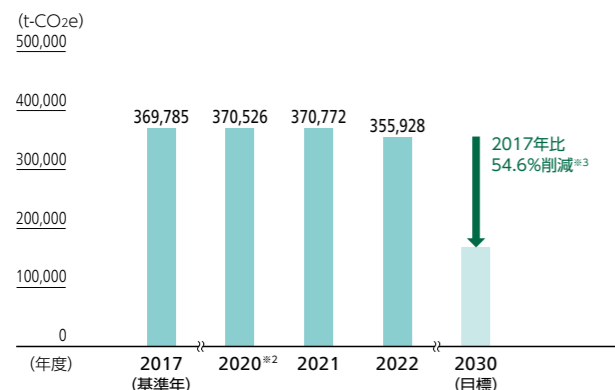
※2 中期経営計画で定めた2030年度の目標値達成に向け、住友林業グループで策定した移行計画。

※3 Bioenergy with Carbon Capture and Storage。バイオマス燃料の使用時に排出されたCO2を回収して地中に貯留する技術。

環境・気候変動への対応

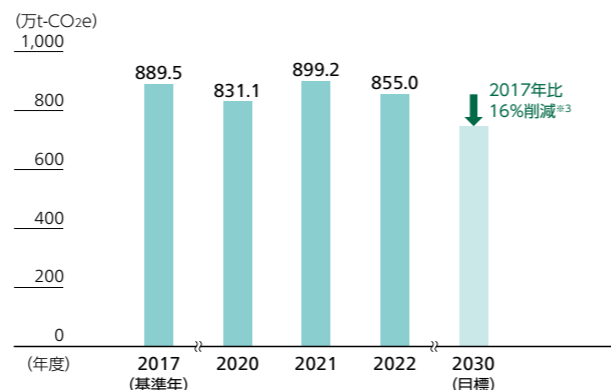
SBT目標の進捗

スコープ1・2



※1 2019年度より「収益認識に関する会計基準」(企業会計基準第29号)を適用したため、スコープ3のカテゴリ1の算定方法を見直しました。
 ※2 2020年度以降の総排出量の集計期間は各年1月~12月。
 ※3 中期経営計画における2030年を目標年とした温室効果ガス削減目標。

スコープ3 (カテゴリ1*1+11)



Race to Zeroへの参加

Race to Zeroは、世界中の企業や自治体、投資家、大学などの非政府アクターに、2030年までに排出を半減し、2050年までに温室効果ガス排出量実質ゼロを目指すことを約束し、その達成に向けた行動をすぐに起こすことを呼びかける国際キャンペーンです。住友林業は、英国グラスゴーで開かれた第26回国連気候変動枠組条約締約国会議(COP26)を前に、2021年9月、Business Ambition for 1.5°Cを通じてRace to Zeroへ参加しました。Business Ambition for 1.5°Cに署名することで2050年までのネットゼロを宣言することとなり、Race to Zeroへの参加表明は2021年10~11月に開催されたCOP26の場で公表されました。

国内使用電力に太陽光発電「スミリンでんき」を活用

住友林業は、2019年11月から住友林業および住友林業ホームテックの住宅のオーナーを対象に、再生可能エネルギーの固定価格買取制度(FIT)による買取期間が満了する住宅用太陽光発電の余剰電力買取と電力供給の代理販売サービスを行う「スミリンでんき」のサービスを開始し、「スミリンでんき」を住友林業グループの国内電力に充当できるように取り組んでいます。 「スミリンでんき」によりオーナーから購入した太陽光発電余剰電力を当社の事務所や展示場等で活用することで、RE100の取り組みを進めています。2022年12月時点における契約件数は3,061件で、2021年度から1,522件増加しました。また、2021年より近畿エリアの展示場にオーナーから購入した電力を供給しています(2022年12月時点の対象展示場38件)。今後、オーナーへの普及を加速させ、2023年中にすべてのエリアにおいて再生可能エネルギーの供給を目指します。

RE100目標に対する進捗状況

住友林業グループでは「『森』と『木』を活かしたカーボンニュートラルの実現」を9つの重要課題の一つに位置付け、2040年までに自社グループの事業活動で使用する電力と発電事業における発電燃料を100%再生可能エネルギー

にすることを目指しています。2020年3月には、使用する電力の100%再エネ化を目指した国際的なイニシアチブRE100**4に加盟し、温室効果ガス削減の取り組みを加速しています。2022年度、住友林業グループの事業活動で



使用する電力における再生可能エネルギー導入量は、住宅展示場に搭載した太陽光パネルやバイオマス発電所の発電電力の自家使用分(隣接する燃料用木質チップ製造工場含む)などで、グループ全体の使用電力量の17.5%となり、2021年度比0.3ポイント上昇しました。また、発電事業の

燃料使用量に占めるバイオマス由来燃料の割合は89.7%です(発熱量換算)。

※4 国際的な環境NGOである「The Climate Group」と「CDP」が連携して運営する国際イニシアチブ。

各目標のマネジメントの詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://sfc.jp/information/sustainability/management/materiality2.html>



生物多様性保全に関する方針と取り組み

住友林業は2015年7月、「環境理念」「環境方針」「住友林業グループ生物多様性宣言」「住友林業グループ生物多様性行動指針」を「住友林業グループ環境方針」に統合しました。統合された方針のもと、生物多様性への取り組みを運用しています。住友林業グループにおける生物多様性保全に向けた取り組みは、環境マネジメント体制に則り、住友林業の代表取締役社長を責任者に、サステナビリティ推進部長が管理統括責任者として、住友林業グループ各社の活動を統括しています。

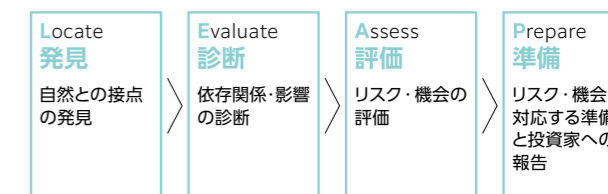
TNFD開示に向けたLEAPアプローチへの取り組み

住友林業グループの事業は、生物多様性からもたらされる恵みによって成り立っており、持続可能で豊かな社会を実現するためにも、生態系の保全に取り組むことは非常に重要です。当社グループは、2020年9月にBusiness for Nature「Call to Action(行動喚起)」へ賛同・署名するなど、生物多様性や自然環境に関するイニシアチブの動向に注視してきました。2022年2月にはTNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)の議論をサポートするステークホルダーの集合体であるTNFDフォーラムに参加するとともに、国内外のさまざまなネットワークを通じてTNFDの情報収集に努めています。TNFDは、情報開示の枠組みと併せて、企業の自然との依存関係や影響、リスクと機会を分析・評価するための手法LEAP**5アプローチを提言しています。住友林業グループは今後のTNFD開示に向けて、このLEAPアプローチに試行的に取り組みました。

※5 Locate(発見)、Evaluate(診断)、Assess(評価)、Prepare(準備)の略。自然との接点の発見(L)、依存関係と影響の診断(E)、重要なリスクと機会の評価(A)、対応し報告するための準備(P)の4フェーズから構成される。

事業と生物多様性との接点

住友林業グループは、国内外から木材を仕入れ、販売する流通事業、国内外における木質建材製造事業、日本、米国、豪州などで戸建住宅の建築・販売事業、集合住宅や商業複合施設の開発事業、中大規模建築事業などを展開しています。こうした住友林業グループの事業の中でサプライチェーン全体を見渡した場合に、最も世界の広範囲にわたり、かつ大きなボリュームで生物多様性や自然資本に依存し、影響を与えている木材調達業務に関して、LEAPアプローチを試行しました。



生物多様性の保全に対する行動

住友林業グループは自然との共存共生を図るべく、自然損失をゼロとし、回復に転じさせるネイチャーポジティブの達成に向けてさまざまな取り組みを実施しています。それらの活動を、SBTs for Natureが推奨するネイチャーポジティブ達成に向けた行動のフレームワークに則って整理しました。

生物多様性保全に関する方針と取り組みの詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://sfc.jp/information/sustainability/environment/biodiversity/>



重要課題

結果 以下表組における達成度評価について
 目標達成：○ 目標未達前期比改善：△ 目標未達前期比悪化：×

評価指標(数値目標)		管理部署	2022年度計画	2022年度実績	2022年度評価
社員有給休暇取得率	単体	人事部	70.0%	68.4%	△
	国内子会社		61.6%	66.6%	○
男性育児休業取得率	単体	人事部	80.0%	49.0%	×
	国内子会社		33.0%	25.4%	×
女性役員比率	単体	人事部	13.8%	13.8%	○
社員一人当たり研修費用	単体	人事部	125千円	105千円	△
	国内子会社		57千円	35千円	△

人財育成方針

住友林業は、人財育成の基本方針に「自ら学び、本質を考え、行動する社員の育成」と「ノビノビ、イキイキできる職場風土の実現」を掲げ、高い士気と誇りを持つ社員の成長を支援し、自由闊達な社風を醸成することで、経営理念の実現を目指しています。

当社では、拡大する海外事業に資する人財育成のため、「海外人財育成プログラム」を設けています。海外勤務を希望し、かつ業務成績に優れた社員に対して、長年海外関係業務(海外駐在を含む)を担当した社員が各人の業務内容

やレベルに応じて1対1で指導する個別プログラムです。また、2022年度には国際情勢全般を扱う研修講座を新設しました。2018年度以降の累計修了者は83名で、2022年度は35名が参加・修了しました。

経営人財の育成については、35歳以上の社員を対象に選抜研修を実施しています。2021年度は17プログラムに96名、2022年度は23プログラムに130名が参加しました。

人財育成の詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://sfc.jp/information/sustainability/social/employment/career-support.html>



ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

住友林業グループでは、行動指針の一つに「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、D&Iを進めています。多様な人財が持つ、多様な能力や価値観がもたらす挑戦や成長につなげるため、9つの重要課題の一つに「働く人が活き活きできる環境づくり」を定め、各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ます。

女性活躍推進

当社グループは「住友林業グループ女性活躍推進宣言」を定め、女性の活躍機会の拡大や、多様な価値観の融合による新たなイノベーションの創出を図っています。女性管理職比率は2022年末時点で6.3%(単体)、8.9%(国内子会

社)となっています。2022年からは、中期経営計画サステナビリティ編および女性活躍推進法第3期行動計画において「管理職に占める女性社員の割合を2024年12月期までに8.1%以上」達成に向けて、育児制度・教育研修制度の充実や男性育児休業取得率の向上などを図るとともに、諸制度の活用推進に取り組んでいます。

LGBTQへの取り組み

住友林業グループでは、LGBTQ施策をD&Iの根底をなす重要な取り組みと捉え、役員・管理職を対象に研修を実施するとともに、制度や仕組みの整備を進めています。2022年1月にまず住友林業(単体)は「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対して、配偶者と同様の社内制度や福利厚生を適用しました。また、「社外相談窓口」を設置し、個別の相談にも応じています。これらの取り組みが評価され、住友林業は2022年11月、職場のLGBTQ施策を評価する「PRIDE指標2022」で最高位のゴールド認定を取得しました。今後も誰もが働きやすく、活躍できる環境づくりに取り組んでいきます。

障害者雇用の推進

住友林業では、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、障害者雇用に推進しています。2022年12月末日時点の障害者雇用率は2.40%(単体)、2.23%(国内子会社)でした。また、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しています。

ダイバーシティ&インクルージョンの詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://sfc.jp/information/sustainability/social/employment/>



健康経営とワークライフバランス

住友林業グループは、社員の健康保持・増進を図ることは、社員一人ひとりの幸福に資することはもとより、生産性の向上や仕事の効率化にもつながると考えています。この考えに基づき、2021年10月1日、「住友林業グループ健康経営宣言」を制定しました。

人事部の働きかた支援室に働き方やキャリアに関する支援窓口を集約し、社員の心身の健康をサポートしています。数値目標としては、中期経営計画サステナビリティ編において、社員満足度や有給休暇取得率の向上、長時間労働の削減などを定め、国内子会社も含めて、取り組みを推進しています。

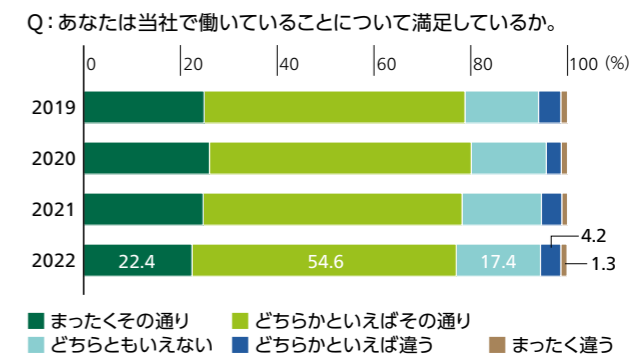
住友林業グループ健康経営宣言
https://sfc.jp/information/company/keiei_rinen/health-management/



男性育児休業取得率

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
単体	31.3%	46.8%	50.4%	49.0%
国内子会社	6.2%	13.2%	28.0%	25.4%

社員意識調査による社員満足度の推移



社員からの声

育休取得が仕事や家族への関わり方の意識変革のきっかけに

私は2021年11月に、1か月間の育児休業を取得しました。新型コロナウイルス感染症の影響で、妻の両親が手伝いに来られなくなったことが取得の理由です。私は営業設計職という職種上、自分の裁量で進められる業務が多く、フレキシブルな業務体制にしたことで、育児休業を取得できました。育休中は当時3歳だった上の子と長い時間を過ごすことができ、家事全般を行っていたことで、育児や家事をわがこととして考える意識が身に付きました。休業復帰後も柔軟な勤務時間にして家族との時間を増やす意識ができ、取得して本当に良かったと思っています。また、お客様も育児休業取得へのご理解が深い方が多く、気遣っていただくこともありました。今後は、上席からの声かけによる雰囲気醸成も含め、より取得しやすい体制になり、さらに取得者が増えてほしいと思っています。



住友林業ホームテック 京都中央支店 リフォームエンジニア課長代理 寺岡 純

人権尊重の取り組み

重要課題

以下表組における達成度評価について
 結果 目標達成：○ 目標未達前期比改善：△ 目標未達前期比悪化：×

5 事業を営む地域の人々の暮らしの向上				
評価指標(数値目標)	管理部署	2022年度計画	2022年度実績	2022年度評価
グリーンバンスメカニズムに関する取り組み	サステナビリティ推進部	仕組み構築	運用体制について検討中	△

人権尊重に向けた基本的な考え方

住友林業グループは、人権の尊重を企業が果たすべき重要な務めの一つであると認識し、2008年に国連グローバルコンパクトに署名しています。2019年7月には「住友林業グループ人権方針」を定めました。また、国際人権章典(世界人権宣言と国際人権規約)、国際労働機関(ILO)中核的労働基準、国連のビジネスと人権に関する指導原則などの国際規範を支持・尊重しており、国連グローバル・コンパクト(HRDD分科会などを含む)に加えてWBCSD(持続可能な開発のための世界経済人会議)などに参加しています。

これら国際規範をもとにした「住友林業グループ倫理規範」において、人間尊重と健全な職場の実現を掲げています。女性、子ども、先住民、マイノリティー、社会的弱者を含む、あらゆる人びとの人権を尊重するとともに人種、民族、国籍、性別、宗教、信条、障害の有無、性的指向・ジェンダーアイデンティティーなどによる差別を一切しない旨を定め、強制労働、児童労働についても一切容認していません。

住友林業グループ人権方針
<https://sfc.jp/information/sustainability/social/human-rights/>



海外森林事業における人権の尊重

インドネシアのグループ会社 Wana Subur Lestari 社および Mayangkara Tanaman Industri 社では、2012年に世界銀行のグループ機関である IFC(International Finance Corporation: 国際金融公社)とアドバイザー契約を締結して以降、右記のような人権や環境に配慮した事業を展開しています。

- 2012年** IFCとアドバイザー契約を締結。先住民の権利や文化遺産の保護の考え方に沿って、事業地の土地利用計画が適切に実施されているか、また地域住民の生活への配慮が十分であるかなどについて、IFCと共同で事業地内の調査を実施。
- 2013年、2015年** ステークホルダー(地域住民、周辺の企業、学識者、NGO、政府関係者)を招いて公聴会を開催し、人権に配慮した植林事業を展開。
- 2018年以降** IFCの協力を得て、地域住民から意見を収集するための「苦情処理メカニズム(グリーンバンスメカニズム)」をWSLとMTIの両社にて構築。2022年からオペレーションを開始した Kubu Mulia Forestry 社も含めて運用。

パプアニューギニア

Open Bay Timber 社: 社内外を含む地域の誰もが投函できる目安箱を設置。従業員だけでなく、周辺住民からの相談事なども受け付ける。従業員が自身の困りごとや意見を会社に伝える手段があることで、会社に対する信頼の向上に寄与。

ニュージーランド

Tasman Pine Forests 社: 近隣住民や協力業者などのステークホルダーと重要な応対があった場合には、その記録を保管。過去の経緯を把握した上でコミュニケーションをとるようにすることで、円滑な関係性構築の一助としている。

人権デューディリジェンスの実施および重要リスクへの対応

住友林業グループは、人権デューディリジェンスの仕組みを通じて、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ています。

グループ会社におけるサステナビリティ実態調査

グループ各社のサステナビリティの取り組みについて、2022年度は、主な国内外グループ会社59社の状況に関して、人権研修の実施や救済窓口の設置状況の調査を行いました。その結果、人権研修の実施が49社、救済窓口の設置が46社、リスク緩和の措置が59社で行われていることを確認しました。また、当社倫理規範に抵触する事案が0件であることも確認できました。

サプライチェーンにおけるサステナビリティ調達による人権の尊重

「住友林業グループ調達方針」に基づき、公正で責任ある調達活動を実施しています。とりわけ木材の輸入調達については、仕入先へのアンケート調査や現地ヒアリングを通じて、人権、労働、生物多様性、地域社会に配慮して行っています。2022年度は、人権問題の社内浸透を図るため、住友林業グループの木材調達担当者に向けて、「人権とサプライチェーン」をテーマに勉強会を実施しました。

重要な人権リスクの特定と対応

人権デューディリジェンスの取り組みを強化すべく、事業本部ごとにバリューチェーン上のステークホルダーにおけるリスクのマッピングを行い、インパクトを分析し、事業本部ごとの人権リスクの重要度・優先度の洗い出しを行っています。新型コロナウイルス感染症拡大の影響を新たなリスク要素とし、2020年度にはマッピングの見直しを行いました。

資源環境事業では「先住民やコミュニティが有する土地の権利侵害および関連法令への対応」「山林での労働安全衛生管理(危険作業など)」、木材建材事業では「先住民が有する土地の権利侵害」「工場での労働安全衛生管理(火災や粉じん爆発など)」「木材伐採地での児童労働(危険作業含む)」、住宅・建築および海外住宅・不動産事業では「移民労働者の労働条件(強制労働など)」を重要リスクとして特定しています。

特定されたリスクについては、それぞれの事業ごとにリスクの低減・是正のための対応を行っています。2020年度は、例えば、特定された重要リスクのうち、特に重要度が高く国内で大きな社会的注目を集めるテーマである「外国人技能実習生の人権尊重」について、協力工務店および技能実習生の監理団体に対して、第三者機関によるヒアリングおよび書類確認、外国人技能実習生へのインタビュー

を行いました。結果として、人権侵害等につながる大きな問題は確認されませんでした。2021年度は、「先住民・コミュニティの権利尊重」に関して、一層のリスク低減を図り、事業展開地域のステークホルダーとのさらなる良好な関係を築くため、海外の資源環境事業におけるグリーンバンスメカニズム*の運用状況について取り組みの確認・是正の洗い出しを行いました。第三者機関によるオンラインを通じたヒアリングの結果、インドネシア、パプアニューギニア、ニュージーランドの3つの海外植林の現場において、適切なグリーンバンスメカニズムの運用により、行政機関・コミュニティとの継続的なコンサルテーションが行われていることが確認されました。一方で、対外的な情報開示の拡充、ライツホルダーとの対話による仕組みへの反映等について、取り組みの改善が必要であることが分かりました。2022年度は、ビジネスパートナーへ人権尊重のコミットメントを求めるため、第三者の意見も受けながら住友林業グループ人権方針の見直しを行い、より国際的な指針に準拠した内容としました。今後はさらに、予防、回避、軽減、是正するための対応策および実施計画をステークホルダーごとに定めるとともに、PDCAを回し、取り組みの向上を図っていきます。

* 企業に関連する負の影響について、被害を受けた人および地域が苦情を提起し、是正を求めることができる苦情処理・問題解決のための仕組み。

社員からの声



サステナビリティ推進部
江下 ありさ

人権方針の改定について

当社グループでは、2019年7月に制定した人権方針を2023年4月に改定しました。制定から4年近くが経つ中で、ステークホルダーの皆様から、自社事業にとどまらず、バリューチェーン全体を含めて人権課題に対処していくことがより強く求められるようになり、本方針の内容を見直しました。具体的には、人権保護の対象となるライツホルダー(尊重すべき人権の主体)についての言及や、ビジネスパートナーによる人権取り組みへの支援・協力などについて記載しました。今後は、本方針をもとに人権取り組みを強化していくために、まずは社内体制を整備していきます。

サプライチェーンマネジメント

重要課題

以下表組における達成度評価について
 結果 目標達成：○ 目標未達前期比改善：△ 目標未達前期比悪化：×

3 「森」と「木」を活かしたサーキュラー
 バイオエコノミーの実現



サプライチェーン管理

評価指標 (数値目標)	管理部署	2022年度 計画	2022年度 実績	2022年度 評価
輸入木材製品仕入先におけるサステナビリティ調達調査実施率	木材建材事業本部	100%	100%	○
持続可能な木材及び木材製品の取扱比率	木材建材事業本部	-	100%	○
サプライチェーンにおけるサステナビリティ調達調査実施率	住宅事業本部	97.0%	97.2%	○

サプライチェーンマネジメント

住友林業グループは、2005年に「木材調達基準」、2007年に「木材調達理念・方針」を定め、責任ある木材調達活動を実施してきました。さらに、2015年には、木材以外の金属および窯業建材、樹脂製品など建材資材を含むあらゆる

調達物品に対象範囲を広げ「住友林業グループ調達方針」に改訂し、現在はこの方針に基づき経済・社会・環境に配慮した調達活動を行っています。

住友林業グループ調達方針 (抜粋)

住友林業グループは、再生可能な資源である「木」を活かした事業活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献するため、以下の方針に基づき経済・社会・環境に配慮した調達活動を行います。

1. 合法で信頼性の高いサプライチェーンに基づく調達
2. 公正な機会と競争に基づく調達
3. 持続可能な木材および木材製品の調達
4. コミュニケーション

木材調達マネジメントの推進体制

住友林業グループは、サステナビリティ推進担当役員を委員長とし、木材を調達している各調達部門の管理責任者で構成する「木材調達委員会」を設置しています。同委員会は、木材の調達基準や違法伐採のリスク評価など、グループ全体の木材調達に関する重要な事項を審議しています。2022年度は、計画通り4回の木材調達委員会を開催し、

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」を実施しました。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ます。

持続可能な木材調達の取り組み

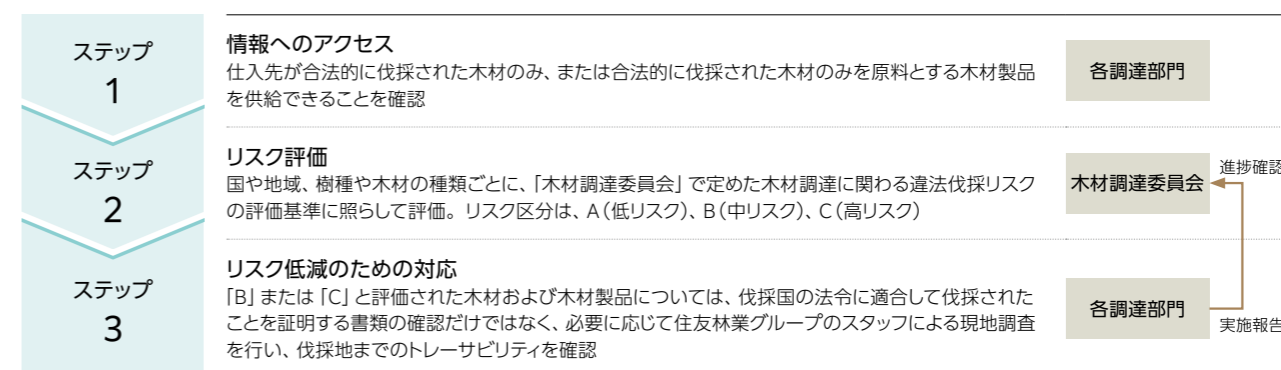
住友林業グループは「住友林業グループ調達方針」に基づいて木材の合法性確認や生物多様性保全、労働慣行、人権および地域社会への配慮を含む持続可能な木材調達を実践するために、木材の調達に関するデューデリジェンス

を行っています。各調達部門は取り組みの進捗を「木材調達委員会」に報告する仕組みとしており、サプライチェーンにおける継続的改善を推進しています。

労働慣行および人権、生物多様性保全、地域社会への配慮

調達する商品について、調達先へのアンケート調査や現地ヒアリングなどで以下の事項を確認しています。

- 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。また、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。
- 供給品やその原材料の調達地域に保護価値の高い森林が含まれていないか。また、保護価値の高い森林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。



木材および木材製品における持続可能性の取り組みの強化

気候変動要因として森林減少への懸念が高まる中、住友林業グループは木材調達デューデリジェンスに加え、2019年5月にアクションプランを策定、強化した持続可能性の評価基準を運用しています。

調達基準に適合していないお取引先との対話等を重ね、持続可能性の確認ができないサプライヤーは2021年9月に契約を停止したことで、契約ベースで持続可能な木材お

び木材製品の取扱比率100%を達成しました。2022年度実績でも通期で100%を維持しており、今後も引き続き100%を維持しながら、持続可能な木材調達を徹底していきます。また、ペレットやPKSなどの木質バイオマス燃料についても、木材および木材製品と同様のデューデリジェンスを行い、取り組みを強化しています。

「持続可能な木材および木材製品」の考え方

合法性の担保を大前提に以下のいずれかに該当するものを「持続可能な木材および木材製品」と定義しています。

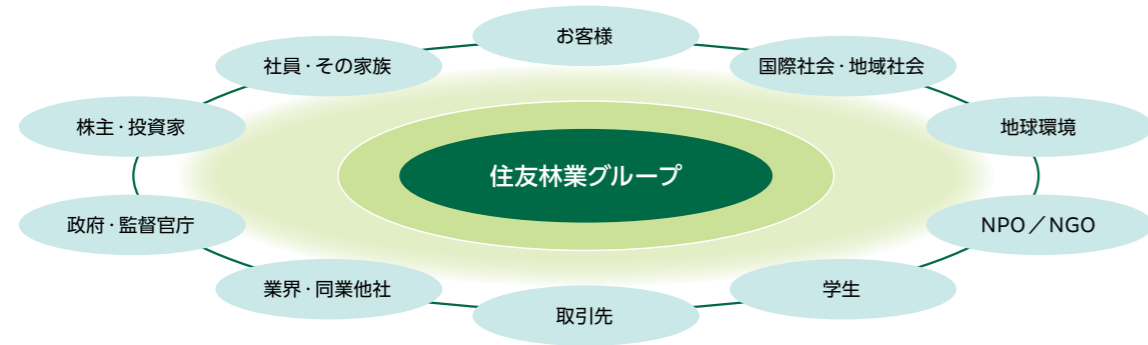
- 持続可能 = 環境面：森林減少に寄与しないこと
 社会面：労働安全・強制労働・先住民の権利など人権側面での侵害が認められないこと
- 1 森林認証材および認証過程材：FSC、PEFC、SGEC
 (CoC連鎖にかかわらず出材時の認証を重視した材で認証材への移行を促す)
 - 2 植林木材
 - 3 天然林材で、その森林の施業、流通が「持続可能である」と認められるもの
 (転換林由来の材=森林をオイルパーム農園などに転換する際に伐採される天然林材は、これに含まれない)
 - 4 リサイクル材

※ SGEC-CoC(商標ライセンス番号SGEC/31-32-86)、PEFC-CoC(商標ライセンス番号PEFC/31-32-86)。

ステークホルダーエンゲージメント

住友林業グループは、再生可能な自然資源である「木」を軸として川上から川下まで幅広い領域でグローバルに事業活動を行っているため、様々なステークホルダーと関わりがあります。直接的・間接的に影響しあう関係性を考慮しながら事業活動を行うことはもとより、常にコミュニケーションを重視し、その期待や要請に誠実に応えていくことが基本的な考え方です。

住友林業グループのステークホルダー



社員との対話	株主・投資家との対話
<p>カジュアルフリーディスカッション</p> <p>住友林業グループでは、2007年度から社長と社員のコミュニケーションの場として「カジュアルフリーディスカッション」を定期開催しています。2022年度は「Mission TREEING 2030」～ウッドサイクルを回そう～をテーマに、住友林業グループ内において、脱炭素事業の最前線で活躍している5名の社員と光吉社長がディスカッションを行いました。その様子は動画で配信され、社長の脱炭素社会実現への強い意気込みや社員の事業への熱い想いが伝わる回となりました。経営者と社員が直接対話でき、コミュニケーションの活発化につながっています。</p> 	<p>社外取締役と機関投資家との対話</p> <p>住友林業グループは、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しています。非財務面も含めた幅広い情報を迅速かつ透明性をもって開示することで、経営方針や事業計画への理解を得ながら、重要なステークホルダーである投資家の意見や要望を経営陣に適時フィードバックし、持続的成長への施策につなげています。2022年12月26日には、住友林業本社において社外取締役と機関投資家との対話を実施しました。当社の成長戦略における人財戦略やサプライチェーンと人権を議題に、活発な議論が行われました。</p> 
取引先との対話	お客様との対話
<p>責任ある資材調達活動を推進</p> <p>住友林業グループは、事業におけるサプライチェーン上の人権や環境問題の解決に向けた責務があると認識するとともに、市場における森林認証材の普及を推進することで、サプライチェーン全体での持続可能な社会の実現に貢献していきます。住宅事業本部は、従来の新規取引先を対象とした「グリーン調達調査」に加え、2019年度より年1回、既存の建材・住宅設備メーカーなどのお取引先に対する「サステナビリティ調達調査」を実施しています。2022年度の調査は、85社(対象先メーカー前年度仕入額97.2%)を対象とし実施しました。調査に先だって2022年7月にはWEBにてサステナビリティ調達調査説明会を開催し、「住友林業グループ倫理規範」「住友林業グループ調達方針」などの責任ある調達に関する考え方を共有し、相互理解の促進を図りました。</p>	<p>お客様アンケートの実施</p> <p>住友林業ではお客様に一層の満足とサービスをお届けするため、入居時、2年目、10年目の3回にわたってアンケートを実施し、オーナーの皆様からのご意見やご感想をいただいています。2022年度のアンケートの満足度は、入居時97.4%、2年目96.3%でした。また、住友林業ではさらなる満足度向上を目的とし、住宅業界では先駆けとなるNPS(ネット・プロモーター・スコア)※を採用しています。今後、NPS調査分析によりお客様の声をさらに活かし、お客様の感動を生む、高品質の商品・サービスを提供し続けていきます。</p> <p><small>※ 顧客ロイヤルティ(企業やブランドに対する「信頼」や「愛着」の度合い)を測る新しい指標</small></p>

ステークホルダー	主な責任	コミュニケーション方法	関連する実績
お客様	<ul style="list-style-type: none"> 安全で高品質な製品・サービスの提供 適時・適切な情報開示と説明責任 コミュニケーション等を通じたご要望やニーズの把握と満足度の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 住友林業コールセンター お客様満足度調査 ホームページやメディア、情報発信誌等 展示会や各種イベント等 	<ul style="list-style-type: none"> コールセンター受付件数 2022年度実績：124,930件 お客様満足度割合(入居時アンケート) 2022年度実績：97.4%
社員・その家族	<ul style="list-style-type: none"> 人権尊重や差別のない公正な職場環境の形成 従業員とその家族の心と体の健康が保たれ、多様な背景、事情を抱える社員が、能力を活かして活躍できる職場の提供、整備 公平・公正な人事評価 能力を発揮・向上できる教育体制の整備 ワーク・ライフ・バランスを充実させるための諸施策・制度等の整備 	<ul style="list-style-type: none"> 定期的な面談・業績レビューの実施 社員意識調査の実施 ストレスチェックの実施 コンプライアンス・カウンターの設置 制度改定時の説明会実施・問い合わせ方法の充実(AIチャットボット活用など) EAP(従業員支援プログラム)サービス 社長と社員の対話(カジュアルフリーディスカッション)の実施 家族の職場参観日 労使双方の委員で構成する「経営懇談会」の設置 社内報の発行、社内WEBの整備 	<ul style="list-style-type: none"> 所定外労働時間2022年度実績(2017年度比)(単体)：13.8%減 一人当たり教育費 2022年度実績(単体)：105千円
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> 適時・適切な情報開示 情報の透明性や説明責任の追求 適切な株主還元 	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会、決算説明会、投資家説明会、現場説明会等の実施 ホームページや、統合報告書、株主通信、説明会資料、関連資料等の情報発信 ESG等に関連する評価・調査機関からのアンケート対応 	<ul style="list-style-type: none"> アナリスト・投資家を対象とする個別ミーティングの実施(国内・海外含め) 2022年実績：254社 通期1株当たり配当 2022年12月期：125円
取引先	<ul style="list-style-type: none"> 公正で公平な取引関係の構築 安全衛生環境の向上 各種関連法令の遵守 	<ul style="list-style-type: none"> 購買・調達活動 安全大会・安全パトロール、工務店会議の開催 研究会や情報交換会の開催 サプライヤー評価(アンケートや訪問)等の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 輸入木材製品仕入先におけるサステナビリティ調達調査実施率：100% 「サプライヤー評価基準書」による評価とフィードバック実施率：100%
地球環境	<ul style="list-style-type: none"> 自然環境や生物多様性の保全 事業活動における環境負荷の低減 環境負荷の少ない製品・サービスの開発・提供 	<ul style="list-style-type: none"> 事業における環境配慮 環境配慮住宅の供給・普及 植林など森林づくりボランティア NPO/NGOとの対話 NPO/NGOと連携した環境・社会貢献活動 	<ul style="list-style-type: none"> 国内新築戸建注文住宅におけるZEH比率(受注ベース) 2022年度実績：77.2% 持続可能な木材および木材製品の取扱比率 2022年度実績：100%
国際社会・地域社会	<ul style="list-style-type: none"> 地球規模または地域の社会課題解決への貢献 	<ul style="list-style-type: none"> 社員のボランティア参加 社会貢献活動を通じたコミュニティ形成支援 地域のインフラ整備 	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動費 2022年度：約53百万円 富士山「まなびの森」への訪問者数 2022年度：1,636名

🖥️ <https://sfc.jp/information/sustainability/management/stakeholder.html>

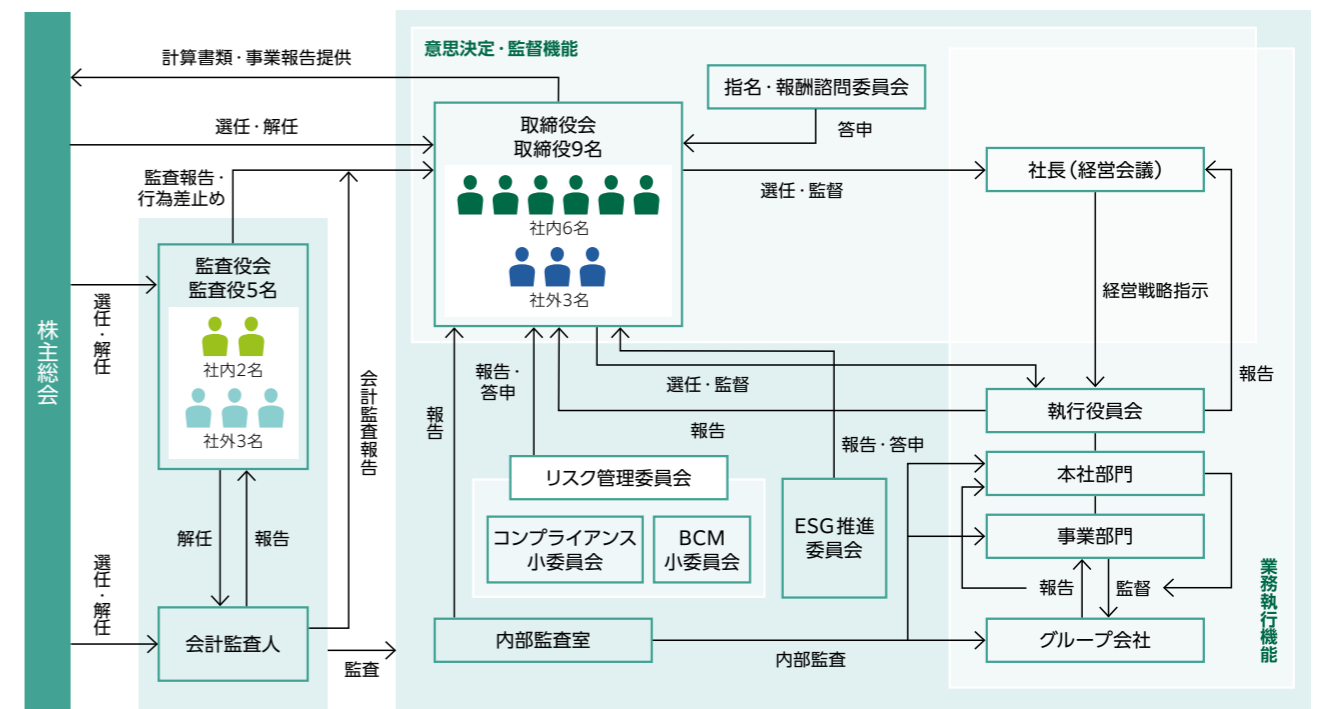


コーポレートガバナンス



(後列) 取締役 高橋 郁郎 取締役 川田 辰己 社外取締役 豊田 祐子 社外取締役 山下 泉 社外取締役 栗原 美津枝 代表取締役 佐藤 建 取締役 川村 篤
 (前列) 代表取締役会長 市川 晃 代表取締役社長 光吉 敏郎

コーポレートガバナンス体制図



重要課題と関連するSDGs	市場経済への価値	9 強靱な事業体制の構築	不測の事態にも強い体制を築き、価値を提供し続けることで、経済の安定に寄与する	16 誠実な取組
---------------	----------	--------------	--	----------

コーポレートガバナンスについての考え方

当社は、重要課題である「強靱な事業体制の構築」を実現するため、経営理念に基づき「経営の透明性確保」「業務の適正性・適法性の確保」「迅速な意思決定・業務執行」に努めています。これらの取り組みを通じて、コーポレートガバナンスの充実と強化を図り、安定的で継続的な企業価値増大と、多様なステークホルダーの期待に応える経営を行っていきます。

また、当社は社外取締役3名を含む取締役9名から構成される取締役会、社外監査役3名を含む監査役5名から構成される監査役会を置く監査役会設置会社です。この機関設計の中で、執行役員制度を導入し、「意思決定・監督機能」と「業務執行機能」を分離しています。

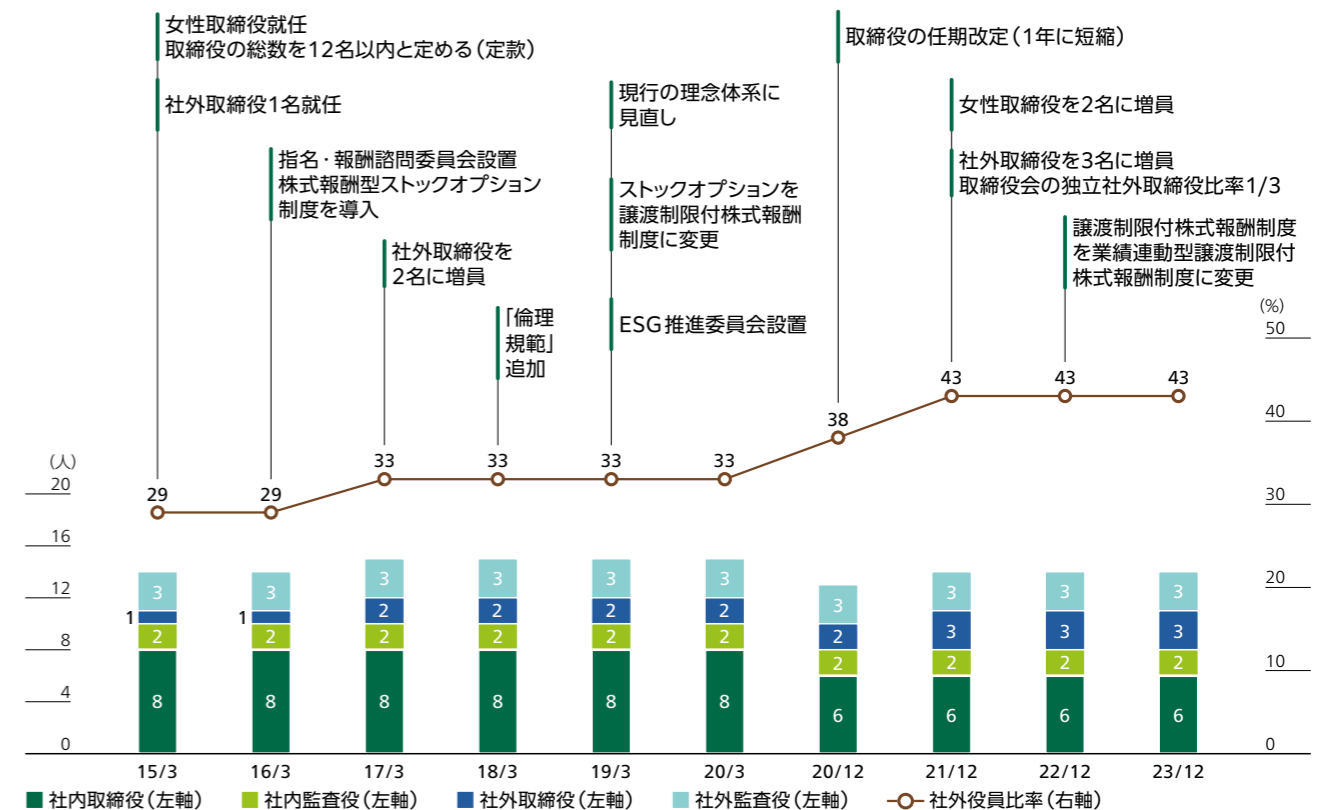
コーポレートガバナンス体制の概要

機関設計の形態	監査役会設置会社
独立役員の数	6名
取締役会の開催回数(2022年12月期)	15回
執行役員制度の採用	有り
指名・報酬諮問委員会	有り
会計監査人	EY新日本有限責任監査法人

コーポレートガバナンス基本方針
https://sfc.jp/information/company/pdf/corporate_governance_guildline.pdf



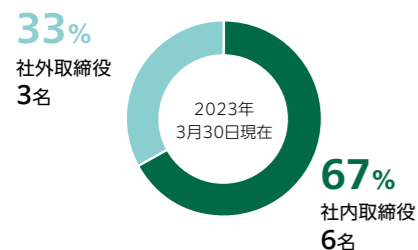
コーポレートガバナンスの取り組み



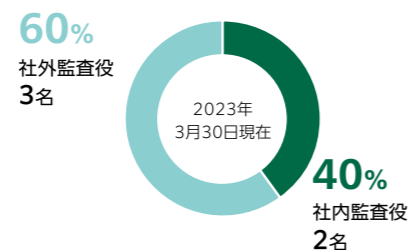
コーポレートガバナンス

取締役会・監査体制・監督機関の役割・構成

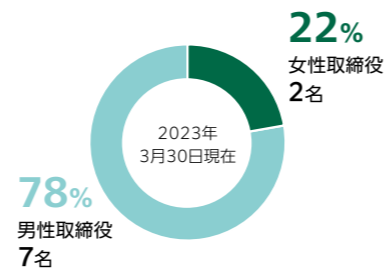
取締役の人数および構成比



監査役の人数および構成比



女性取締役の人数および構成比



取締役会・経営会議

取締役会は、社外取締役3名(男性1名、女性2名)を含む取締役9名(男性7名、女性2名)から構成されます。原則として月1回開催し、重要事項に関する意思決定と業績などの確認を行うとともに、職務執行の監督を行っています。取締役会の開催前には、重要課題について十分な事前協議を行うため、社長の諮問機関である経営会議を原則として月2回開催しており、執行役員を兼務する取締役のほか、常勤の監査役も出席しています。2022年12月期は取締役会を15回、経営会議を26回開催しました。なお、取締役および監査役は取締役会への出席率を75%以上確保するように努めることとしています。

監査体制

監査役会は、社外監査役3名(男性3名)を含む監査役5名(男性5名)から構成されています。各監査役は、それぞれの経験を背景とした高い見識と多角的な視点に基づき、取締役の職務執行に対する監査を行っています。

監査役を補助するため、監査役の監査業務を補助する専任の者および主要部門の上級管理職が兼務する検査役監査役付を配置し、特に監査実務面での機能強化を図っています。監査役が取締役会、経営会議などの重要会議に出席し、経営判断のプロセスに関する正確な情報を入手できる体制としています。監査役監査の実効性を向上させるため、

会計監査人のほか、内部監査部門との連携を図っています。また、リスク管理・コンプライアンス、会計、労務を担当する各部門から定期的に報告を受け、内部統制機能の監視・検証を行っています。

監査役には、取締役の業務執行に対し、必要に応じて意見を表明する機会を設けています。また、当社の常勤監査役および主要な子会社の監査役を出席メンバーとするグループ監査役会を定期的に開催し、グループ経営の執行状況に対する監視機能の強化に努めています。さらに、月例の監査役会に合わせて、経営会議の議事内容について担当執行役員が説明を行う場を設け、重要事項について全監査役および社外取締役が詳細な把握を行うことができる体制としているほか、監査役と代表取締役との意見交換も定期的に行っています。

以上のような取り組みを通じて、監査役が取締役の業務執行に対する監視機能を、株主の視点に立って十分に果たせるための体制を整えています。2022年12月期は監査役会を14回、グループ監査役会を5回開催しました。

指名・報酬諮問委員会

取締役会は、その諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置し、取締役・監査役候補者および執行役員の選任、取締役・監査役・執行役員の解任、最高経営責任者および執行役員の評価、取締役および執行役員の報酬などの決

定に関し、意見表明を求め、公正性・透明性を確保しています。同委員会は、会長、社長およびすべての社外役員(社外取締役3名および社外監査役3名)から構成され、委員の過

半数を社外役員が、委員長を社外取締役が務めることとしています。

役員のスキル・マトリックス

下表は、取締役および監査役がそれぞれ保有しているスキル(専門性・経験)のうち、特に期待するものを示しています。

スキル項目の選定理由については、当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://sfc.jp/information/sustainability/governance/governance.html>



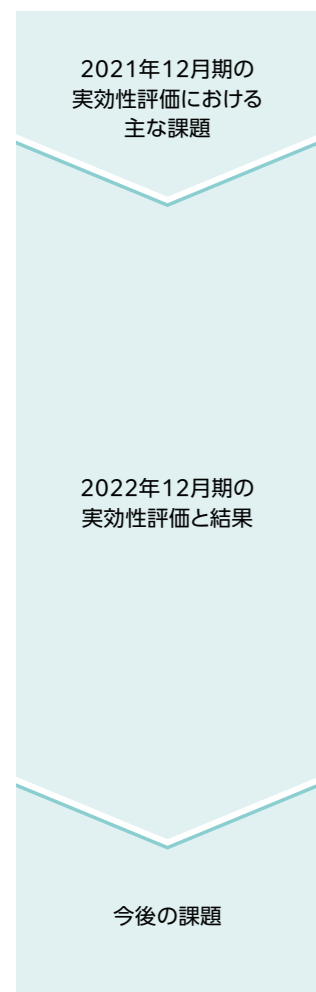
取締役、監査役の専門性・経験

氏名	役職	専門性・経験									
		企業経営	資源・環境	建築・不動産開発	グローバル	財務・会計	人財開発・D&I	法務・リスク管理	IT・DX	産業政策	
市川 晃	代表取締役 取締役会長	●			●	●	●	●	●	●	
光吉 敏郎	代表取締役 取締役社長 執行役員社長	●	●	●	●						
佐藤 建	代表取締役 執行役員副社長	●	●			●	●	●	●		
川田 辰己	取締役 専務執行役員	●	●		●	●	●				
川村 篤	取締役 専務執行役員	●	●	●	●						
高橋 郁郎	取締役 常務執行役員	●		●							
山下 泉	社外取締役	●			●	●			●	●	
栗原 美津枝	社外取締役	●	●		●	●				●	
豊田 祐子	社外取締役				●			●			
福田 晃久	常任監査役	●		●	●	●			●		
角元 俊雄	監査役				●			●			
皆川 芳嗣	社外監査役		●					●		●	
鐵 義正	社外監査役					●			●		
松尾 眞	社外監査役				●				●		

コーポレートガバナンス

取締役会の実効性評価と結果

当社は、取締役会の実効性に関する自己分析・評価を定期的に取り組み、その実効性の向上に努めています。



- 取締役会資料のさらなる改善など取締役会運営の効率化
- 中期経営計画の進捗状況に対する取締役会での定期的なモニタリング

評価の方法

- 外部機関の助言を得ての全取締役および全監査役を対象としたアンケート(回答方法:無記名方式、外部機関に直接回答することで匿名性を確保)および当該アンケート結果に対する外部評価を実施
- 取締役会における当社コーポレートガバナンス基本方針で定められている取締役会の役割などにかかる実施状況の確認
- 取締役および監査役との意見交換

評価の結果

- 当社取締役会は総じて実効的に機能している。

2021年12月期評価で課題として認識された案件への取り組み

- 取締役会附議案件について、予め審議する経営会議における論点資料を作成・配付することにより、議論のポイントを明確にするなど取締役会運営を効率化
- 中期経営計画の進捗状況について、取締役会及び取締役会における討議内容の充実を図る役員懇談会において、定期的な議論を実施

- 経営陣のサクセッションプランに関するモニタリング
- 事業分野拡大に伴う新たな事業リスクへの対応 など

役員報酬制度

当社は、役員一人ひとりが中期経営計画達成に向けた意識をより高めることを目的として、長期ビジョンおよび中期経営計画の策定に合わせて、2022年2月14日開催の取締役会にて役員報酬制度の見直しを行いました。当社の取締役の報酬等は、右記の方針に基づき制度設計しています。

- 短期業績だけでなく、中長期的な業績・企業価値向上と連動性の高い制度とします。
- ESGと一体化した経営を推進する中で、新たに創出・提供する価値と連動した制度とします。
- 当社の株主価値との連動を意識した制度とします。
- 長期ビジョン達成に必要な人財を確保・維持できる報酬水準とします。
- 報酬決定プロセスにおける透明性・客観性を担保する制度とします。

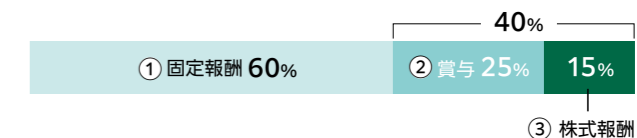
取締役(社外取締役を除く)と執行役員報酬

社外取締役を除く取締役および執行役員報酬は、①責任と役割に応じた固定報酬、②短期インセンティブとしての年次業績連動賞与、③中長期インセンティブとしての業績連動型譲渡制限付株式報酬の3種類としました。これにより、短期および中長期の視点による経営への取り組みを促し、その成果に対して適切に報いることができる仕組みとしています。

固定報酬は役位別に責任と役割に応じて額を決定し、例月報酬として支給します。年次業績連動賞与の支給額は、役位別に定める所定の標準賞与額に、各事業年度の基準利益(対象となる決算期における連結経常利益から退職給付会計に係る数理計算上の差異、および非支配株主に帰属する当期純利益を除いた額)に比例して変動する支給率を乗じて算出した金額を前提とし、総合的に判断して決定します。

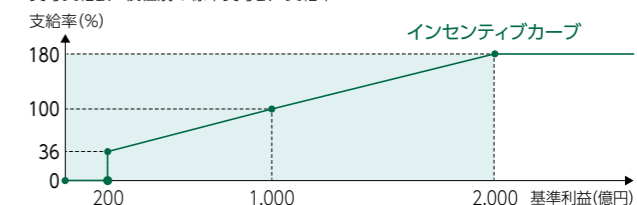
業績連動型譲渡制限付株式報酬は、中長期的な株主価値向上を重視した経営を推進するため、各中期経営計画の期間中(3年間)の業績を支給水準に反映させる仕組みとしています。具体的には、役位別に定める所定の標準株式報酬

取締役報酬構成比率(基準利益が1,000億円の場合のイメージ)



年次業績連動賞与の算定式

賞与支給額=役位別の標準賞与額×支給率^{※1}

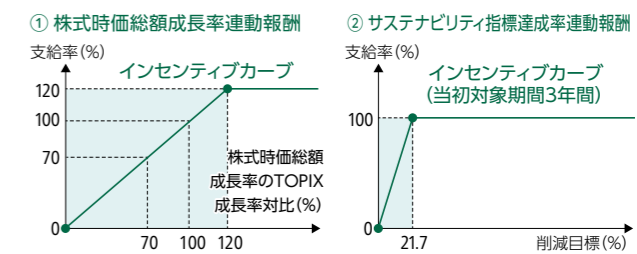


※1 支給率は下限0%~上限180%とします。

業績連動型譲渡制限付株式報酬の算定式

① 役位別標準株式報酬額の2/3に相当する金額×支給率^{※2}(中期経営計画期間中の当社株式時価総額成長率/同期間中のTOPIX成長率)

② 役位別標準株式報酬額の1/3に相当する金額×支給率^{※3}(SBTに基づく温室効果ガス排出削減中期経営計画目標の達成率)



※2 支給率は下限0%~上限120%とします。 ※3 支給率は下限0%~上限100%とします。

取締役および監査役の報酬等の総額(2022年12月期)

区分	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる役員の人数(人)
		例月報酬	業績連動報酬(賞与)	非金銭報酬		
				旧制度(2022年3月以前)譲渡制限付株式報酬	新制度(2022年3月以降)業績連動型譲渡制限付株式報酬	
取締役 ^{※4}	489	267	163	8	51	7
監査役 ^{※4}	50	50	—	—	—	2
社外取締役	41	41	—	—	—	3
社外監査役	33	33	—	—	—	3

※4 社外取締役および社外監査役を除く。

※5 上記には、2022年3月29日開催の第82期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名を含んでいます。

※6 上記の非金銭報酬の旧制度(2022年3月以前の譲渡制限付株式報酬制度)に基づき、取締役(社外取締役を除く)6名に付与した譲渡制限付株式の割当てに関して当事業年度に費用計上する金額の8百万円、及び②新制度(2022年3月以降の業績連動型譲渡制限付株式報酬制度)に基づき、3年間の評価期間後に交付する株式の見込数に応じた金銭報酬債権の支給見込額を算定し、当事業年度に費用計上する金額の51百万円です。

役員ごとの連結報酬等の総額等(1億円以上である者)

2022年12月期の取締役の報酬等の額は次のとおりです。

氏名	連結報酬等の総額(百万円)	役員区分	会社区分	連結報酬等の種類別の総額(百万円)			
				例月報酬	賞与	譲渡制限付株式報酬	業績連動型譲渡制限付株式報酬
市川晃	118	取締役	提出会社	65	39	2	12
光吉敏郎	117	取締役	提出会社	64	39	2	12

コーポレートガバナンス

報酬が、対象期間中における「TOPIX対比の当社株式時価総額成長率に連動する部分(役員別標準株式報酬額の2/3)」と、「SBT(Science Based Targets)に基づく温室効果ガス排出削減目標の達成率に連動する部分(役員別標準株式報酬額の1/3)」の2つで構成されます。

社外取締役の報酬は、固定報酬としての例月報酬のみで構成し、報酬額はその責任と役割に応じて決定しています。

監査役報酬

監査役の報酬は、基本報酬としての例月報酬のみとなっています。また、役員報酬の客観性、適正性を確保するため、第三者による国内企業を対象とした調査結果を活用し、社外役員の役員報酬も含め、適切な報酬水準の設定を行っています。

政策保有株式

コーポレートガバナンス基本方針第5条において、以下のとおり政策保有株式について規定しています。

- 1 当社は、取引先との長期的・安定的な取引関係の維持・強化及び関係強化による当事業の拡大等の観点から、当社の中長期的な企業価値の向上に資すると判断した場合、取引先等の株式を取得及び保有する。
- 2 当社は、前項に基づき保有する株式(政策保有株式)に関し、定期的に、取締役会において、保有に伴う便益・リスクと資本コストとの関連性を分析するなど、当社の企業価値向上に繋がるかを検証し、これを反映した保有のねらい・合理性の確認を行うこととし、保有の合理性・必要性等を確認できないと判断した場合は、当該政策保有株式の縮減を行う。

3 政策保有株式の議決権行使にあたっては、議決権行使基準をもとに、当社の企業価値向上の観点から総合的に判断し、適切に議決権を行使する。

また、政策保有株式については、取締役会において、個別の株式ごとにリターンと社内設定しているハードルレートとの比較を行うほか、保有先との取引状況などについてもそれぞれ検証し、保有の合理性や必要性を確認しています。

政策保有株式にかかる議決権行使にあたっては、政策保有先の業績が長期間低迷している場合や重大な法令違反・不祥事が生じている場合などは、保有先と対話するなどの情報収集を行うことにより、賛否などを判断することを基準としています。

経営の透明性の確保

情報開示の基本方針

経営の透明性を高めるために、各種法令・規制などにより開示が必要とされる情報のみならず、株主・投資家に対して社会的に開示することが有用と判断される事項について積極的に迅速かつ公平な形で開示しています。

議決権行使の促進に向けた取り組み

当社は、なるべく多くの株主の皆様に株主総会へご参加いただけるよう、招集通知を株主総会開催日の3週間前に送付しています。また、株主総会開催日の4週間前に株主総会資料の電子提供措置として、当社のウェブサイト株主総会資料を掲載しています。さらに、電磁的方法(インターネットなど)により議決権を行使することができるほか、

(株)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利用した議決権行使を可能としています。

各種情報の開示

株主総会では、分かりやすい報告・説明に努め、ウェブサイトでは決算短信・ファクトブック・決算概要説明資料といった決算関連情報や住宅事業に関する月次受注情報など、豊富なIR情報を和文版・英文版にて開示しています。また、サステナビリティに関する詳細な取り組みについては、和文版・英文版をウェブサイトにて開示しています。

2017年3月期より、当社グループの中長期的な価値創

造に関する取り組みについて財務情報とESGに関連する非財務の両面から情報発信を強化すべく、「統合報告書」を発行しています。「統合報告書」以外にも、「定時株主総会招集通知」も和文版・英文版を冊子やウェブサイトで開示するなど、積極的な情報発信に努めています。

今後のIR活動、実施済イベントについては、当社ウェブサイトをご覧ください。

IRカレンダー
<https://sfc.jp/information/ir/calendar/>



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」に記載された各原則をすべて実施しており、コーポレートガバナンス報告書においてその旨を記載しています。

コーポレートガバナンス報告書については、当社ウェブサイトをご覧ください。

コーポレートガバナンス報告書
https://sfc.jp/information/company/pdf/corporate_governance_report.pdf



サクセッションプラン

2022年より、経営陣のサクセッションプランについて、指名・報酬諮問委員会で継続的に議論を行うこととしました。2022年8月30日開催の指名・報酬諮問委員会では、経営陣のサクセッションプランについて意見交換し、後継者候補になりうる人財の母集団について議論を行いました。

リスクマネジメント・コンプライアンス

重要課題

結果 以下表組における達成度評価について
 目標達成：○ 目標未達前期比改善：△ 目標未達前期比悪化：×

評価指標(数値目標)	管理部署	2022年度計画	2022年度実績	2022年度評価
業務プロセス統制(内部統制)の新規導入	海外住宅・建築・不動産事業本部	本格導入(2社)	本格導入	○
海外関係会社情報セキュリティレベル強化*	ITソリューション部	20%	39.1%	○
取締役会の実効性の外部評価実施	総務部	検討	実施	○
TCFDシナリオ分析の実施及び開示	サステナビリティ推進部	資源環境事業・海外住宅事業の2部門で新規実施	資源環境事業・海外住宅事業の2部門で新規実施	○

※ 住友林業グループ独自のセキュリティベースレベル達成率

リスクマネジメント

リスク管理体制

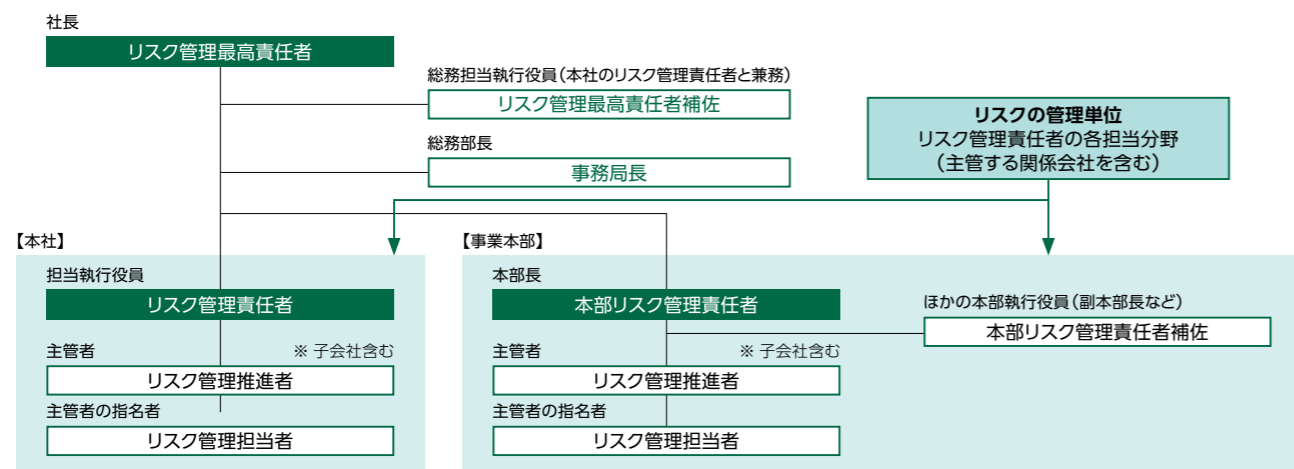
当社は、グループ全体のリスクマネジメント体制を強化するため、「リスク管理規程」を制定し、執行役員社長を当社グループのリスク管理最高責任者、本社管理部門および本社の担当執行役員をリスク管理責任者・本部リスク管理責任者、主管者をリスク管理推進者に選任しています。同規程においては、環境・社会・ガバナンス面のリスクを包括的に対象としています。また、同規程に基づきリスク管理委員会を3か月に1回開催し、その構成員である各執行役員が、管理対象リスクの洗い出し、分析および策定した対応計画について共有・協議を行っています。

この委員会の配下には、コンプライアンス小委員会および事業継続マネジメント(BCM)小委員会を設置し、グループ横断的なリスクと位置付けるコンプライアンスリスクおよび

び事業中断リスクについて、対応の実効性を高めるための活動を展開しています。これらの活動内容は取締役会に報告・答申し、経営層によるマネジメントレビューを実施するなど、業務執行に反映させる仕組みを整備しています。2022年12月期は、リスク管理委員会を4回、コンプライアンス小委員会を2回、BCM小委員会を2回開催し、取締役会への報告を4回実施しました。

「住友林業グループ倫理規範」に記載される環境・社会・ガバナンス面におけるリスク、新興リスクへの対応については、実効性を高めるための具体的な活動を展開しています。例えば気候変動については、国際的動向や各部の事業状況に鑑み、企業および部門レベルで重大な財務影響を与えると考えられるリスクと機会を評価しています。

住友林業グループのリスク管理体制図



リスクの迅速な把握と対応

当社グループでは、会社の経営に重大な影響を及ぼす恐れのある緊急事態が発生した際、通常の報告ラインに加え、本社リスク管理部門を通じて経営層に情報を迅速かつ的確に伝達する「2時間ルール」報告を運用しています。これにより、迅速かつ最善の経営判断、初動対応を講じ、損失の

回避や抑制を図っているほか、報告事例を集約・蓄積し、再発防止や業務改善に役立てています。また、広報部門と情報を共有し、重大な事実をステークホルダーに適時適切に開示する体制を整備しています。

リスクマネジメントの詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://sfc.jp/information/sustainability/governance/risk.html>



事業継続マネジメント

事業継続マネジメント体制

住友林業グループでは、自然災害や感染症の拡大など、企業の努力では発生防止が極めて困難かつ本社機能へ重大な影響を及ぼしかねない事業中断リスクに対応するため、「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ます。2022年12月期、同委員会を2回開催し、災害発生時に求められる判断や必要な情報収集についての理解を深めるため、外部講師による「初動対応模擬訓練」を行ったほか、グループ各社の事業継続体制の整備状況の点検や、点検結果を踏まえた今後の体制整備の方向性の解説を行いました。

重要業務の継続に向けた取り組み

住友林業グループでは、2019年10月に「BCM規程」を制定し、「本社機能が停止する可能性がある危機事象」と「多数の住宅等において居住安全性を損なうような被害が同時に発生する可能性がある危機事象」を想定し、事業継続計画(BCP)を策定しています。当該BCPの中では、社員の安否確認、各種支払いなど具体的な重要業務を定め、東京・大

阪の2拠点において重要業務を継続できる体制の構築、緊急用のIT機器の準備など、影響の最小化に取り組んでいるほか、緊急時の業務遂行にも必要となる各種システムやデータの遠隔バックアップを行うなどの対策も講じています。

各被災現場においては、本社本部との指揮命令系統が断絶している状況においても、責任者による臨機応変な判断・迅速な初動対応がなされる必要があるため、その対応力を高めるための「初動対応模擬訓練」を実施しています。2022年12月期は計53名の拠点責任者・実務責任者を対象にオンライン形式にて訓練を実施しました。

サプライチェーンにおける事業継続強化の取り組み

住宅事業においては、大災害によるサプライチェーンの寸断に備え、部材メーカーや工務店などの取引業者と施工物件の仕様や工程、現場の進捗状況などの情報を共有し、先行的な原材料の調達や製造を可能にすることで、事業中断リスクの低減に取り組んでいます。

事業継続マネジメントの詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://sfc.jp/information/sustainability/governance/bcp.html>



コンプライアンス

コンプライアンス推進

当社グループでは、グループ横断的なコンプライアンスリスクに対応するため、「リスク管理委員会」の下部組織として、総務部長が委員長を務め、グループ会社の主管部門も含むリスク管理担当者で構成される「コンプライアンス小委員会」を設置しています。同委員会では、建設業法はは

じめ当社グループにとって重要な法令順守のための管理体制やツールなどのグループ標準を定め、コンプライアンスリスクに効率的に対応しています。

2022年12月期は同委員会を2回開催し、次のような点検・周知活動を通じてコンプライアンス体制の継続的改善に取り組みました。こうした取り組みにより、グループ全体

リスクマネジメント・コンプライアンス

のコンプライアンス担当者のボトムアップ、目線合わせを図り、併せて危機意識を共有する機会としています。

- 建設業法、建築士法、宅建業法の遵守状況に関する一斉点検
- 安全運転管理体制に関する一斉点検
- 下請法の遵守状況に関する一斉点検
- 筑波研究所およびグループ各社特有の行政手続きや法令要求事項への対応状況の一斉点検
- 不正競争防止法、独占禁止法に関する解説と情報共有
- 改正予定の法令(公益通報者保護法、個人情報保護法、道路交通法など)に関する解説と情報共有

これらの活動は、四半期に1回、取締役会に報告・答申し、業務執行に反映させる仕組みを整備しています。また、監査役や内部監査部門にも毎月活動報告をしているほか、特に重要なグループ共通の取り組みやリスク情報については、グループ監査役会を通じて各社監査役と共有しており、業

務執行ラインの内外からのアプローチによるコンプライアンス推進体制を整備しています。

内部通報制度(コンプライアンス・カウンター)

住友林業グループでは、日常の業務に潜んでいる不正の芽を早期に摘み取るための自浄機能を備えた職場環境づくりに取り組んでいます。コンプライアンス違反を報告する機能として2002年からコンプライアンス・カウンター(相談窓口)を設置しています。さらに、住友林業グループがグローバルに事業展開している現状に鑑み、2019年10月から海外の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しました。受付窓口には多言語対応が可能な外部業者を利用しており、英語・中国語・インドネシア語・ベトナム語・タイ語での通報が可能となっています。



コンプライアンスの詳細については、当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://sfc.jp/information/sustainability/governance/compliance.html>



海外子会社における内部統制の仕組み

当社の海外住宅・建築・不動産事業では、現地に派遣した駐在員が取締役として事業運営に参加しています。米豪主要10社すべてで職務権限規程を作成し、意思決定プロセスを明確化しており、事業運営契約書および職務権限規程に基づいて事業運営がなされていることを駐在員がモニタリングしています。内部統制報告制度に係る業務プロセス統制については、業務記述書の作成・準備を進めることで、日常業務の「見える化」を通して、問題点を洗い出す取り組みを推進しています。今後も、買収後の状況や現地事情等を踏まえつつ、内部統制報告制度の業務プロセス統制

導入会社を順次増やし、管理体制の整備・強化を進めていきます。また、米国および豪州の各事業会社と中国の大連住林信息技术服务有限公司(大連ITS)において内部通報制度を導入しています。

不動産投資リスクの管理

不動産投資リスク管理規程に基づく管理に加え、市況に応じた機動的な対応が可能となるよう、各事業に応じた保有不動産のモニタリングを実施しています。

海外グループ CEOの声



Brightland Homes 社
 President&CEO
John Winniford

住友林業グループの一員として10年 「住友の事業精神」のもと持続可能な開発を推進

2024年5月、Brightland Homes社は住友林業グループの一員として10周年を迎えます。この10年間、住友林業の経営理念とコアバリューを尊重することに努めてきました。私たちは、公正さ、誠実さ、そして高い倫理観がビジネスの成功の中心にあると信じています。持続可能性と「信用・公正を重視し、社会を利する」ことに対する住友林業グループの情熱を共有し、事業を展開する地域社会での活動や行動で体現しています。また、引渡した住宅に相当する植樹を行うことで森林再生を支援するとともに、地域社会における社会貢献活動を支援し、家族が何世代にもわたって、暮らし、繁栄することができるコミュニティの開発を推進しています。2022年に、Brightland Homes社ではイントラネットサイトを開設し、社員が会社や市場、業界に関するニュースや動向を把握できるようにしました。また、住友林業グループの経営理念や「住友の事業精神」を紹介するページも設け、社員への周知を図っています。これによって、社員一人ひとりがこれらの理念を遵守するという決意を強固なものとしています。