社会性報告

人権

ダイバーシティ＆インクルージョン

ワーク・ライフ・バランス

労働安全衛生

製品・サービスの安全及び品質

お客様とのコミュニケーション

サプライチェーンマネジメント

社会貢献

社会性関連データ

人権尊重の取り組み

基本的な考え方

住友林業グループでは、2019年7月より住友林業グループ人権方針を定めるとともに、国連グローバル・コンパクトやWBCSD（持続可能な開発のための世界経済人会議）等へ参加し、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、国連グローバル・コンパクトの10原則、及び国連のビジネスと人権に関する指導原則を尊重しています。また、これら国際規範をもとに、「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、障がいの有無、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。

また、ビジネスパートナーに対しても同内容を含む方針の浸透を図り、適宜調査を実施しています。さらに、人権デューディリジェンスの実施及び人権リスクへの対応を通じ、人権リスクの把握と低減に努めています。

- 経営理念
- 行動指針
- 住友林業グループ倫理規範
- 住友林業グループ人権方針
- イニシアティブへの参加・賛同

デューディリジェンスの実施及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しくみを通じて、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。

住友林業グループにおけるサステナビリティ実態調査

2012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ます。2020年度は、主な国内外グループ会社59社（国内28社、海外31社）の状況について、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。結果として、人権研修の実施が45社、救済窓口の設置が49社、リスク緩和の措置が53社で行われていることを確認しました。 また各社調達先に対しては、アンケート調査と対面ヒアリングを通じ、人権侵害の未然防止に努めています。

この調査による2020年度の当社倫理規範に関する人権に対する違反件数は0件でした。

サステナビリティ調達による人権の尊重

住友林業グループは、人権や労働者の基本的権利の擁護や腐敗防止を調達先に求める「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行っています。とりわけリスクの高い輸入材の調達については、2年間で200を超える全ての仕入先に対して、供給品やその原材料の調達地域に労働者及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、労働者及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行い確認しています。さらに、リスク区分によりリスク緩和措置が必要と認められる対象サプライヤーに対しては、現地踏査やヒアリングを実施するなどして確認しています。

- 住友林業グループ調達方針
- 流通事業における取り組み

重要な人権リスクの特定と対応

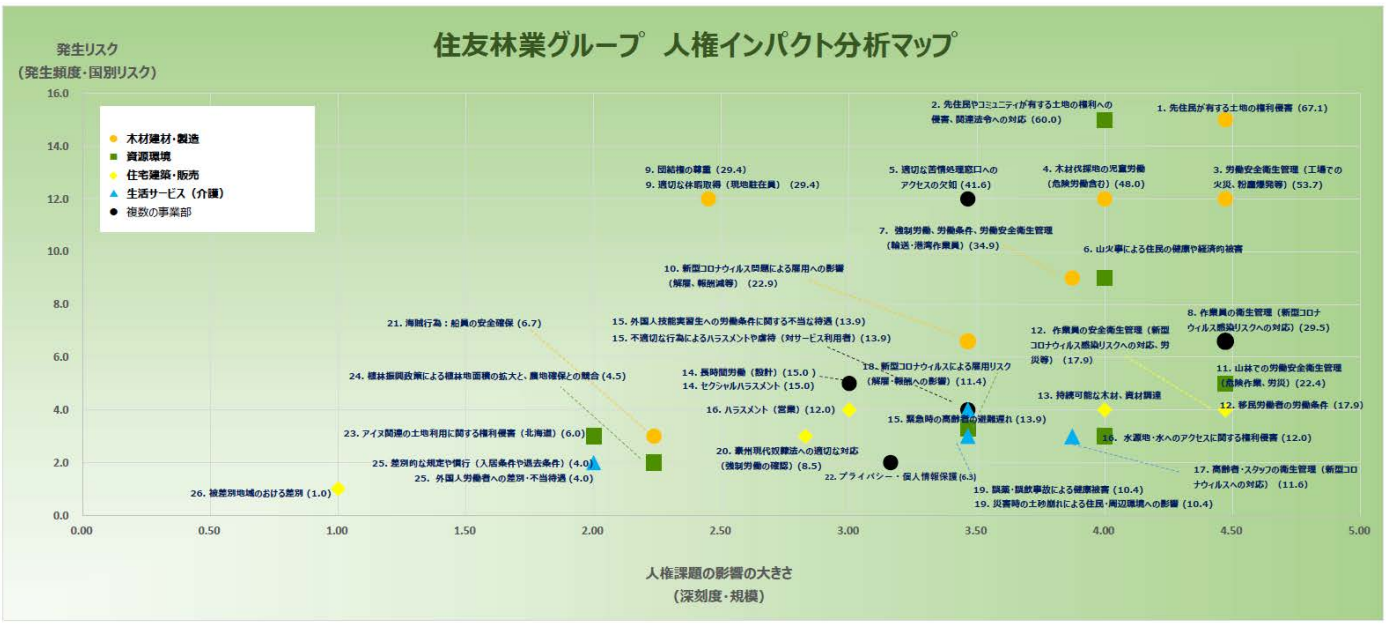
住友林業グループ人権方針の制定に伴い、これまでの人権デューディリジェンスの取り組みを強化すべく、2019年に事業本部ごとにバリューチェーン上のステークホルダーにおけるリスクのマッピングを行い、おのおのの重要な人権リスクを洗い出しました。

資源環境事業では「先住民やコミュニティーが有する土地の権利侵害及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・建築及び海外住宅･不動産事業では「移民労働者の労働条件（強制労働など）」が重要リスクとして特定されました。

すでにリスク対応を行っているものに加え、2020年度は、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、協力工務店及び技能実習生の監理団体に対し第三者機関によるヒアリング及び書類確認、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。

事業部ごとに特定されたリスクについて、今後はさらに予防、回避、軽減、是正するための対応策、実施計画をステークホルダーごとに定め、取り組みを行っていきます。

住友林業グループ 人権インパクト分析マップ



海外植林における人権の尊重

インドネシアの西カリマンタン州における植林事業では、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）とアドバイザリー契約を締結しました。近年重要視されている「保護価値の高い森林（High Conservation Value Forests: HCVF）」の指標である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しました。

2013年には調査の内容と結果を共有するため、そして2015年には植林木の伐採に先立って事業内容、環境への配慮についての理解を深めるために、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するなど、人権に配慮した植林事業を進めています。

2018年にはIFCの協力を得て、「苦情処理メカニズム（Grievance mechanism）」をワナ･スブル・レスタリ社（WSL）／マヤンカラ･タナマン・インダストリ社（MTI）にて構築しました。このメカニズムには2通りの苦情処理経路があり、一つはWSL社／MTI社に地域住民が意見を書面で伝える方法、もう一つはWSL社／MTI社が地域住民を訪問し、意見を収集する方法です。両経路とも7営業日以内に地域住民に対してWSL社／MTI社経営陣承認に基づく回答を行っています。また、インドネシア大学と共に、事業地及び周辺を対象とした3ヵ年計画の社会調査を開始し、2020年に報告されました。

また、パプアニューギニアのオープン・ベイ・ティンバー（OBT）社においても、社内外を問わず地域の誰もが投函できる目安箱を設置しています。2020年に投稿された意見として、例えば賃金に対する要望が数件ありましたが、内容を精査し対応が必要な場合には適切に対応しています。従業員だけでなく、周辺住民等からの相談なども受け付けているため、自分の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も役立っています。

さらに、ニュージーランドのタスマン・パイン・フォレスト（TPF）社では、近隣住民や協力業者等のステークホルダーと重要なやりとりがあった場合は、ステークホルダーレジスターに登録しています。過去の経緯を把握した上でコミュニケーションをとることで、円滑な関係性の構築の一助としています。

▸ 相談窓口

人権研修

住友林業グループでは、国内の新入社員研修で人権に関する講義を行っています。また、住友林業では、新任主管者研修においても人権の講習を取り入れています。さらに一人ひとりが人権を尊重し、差別のない職場づくりに向けて取り組めるよう、社内WEBサイトが利用できるグループ全社員にe-ラーニング「仕事＋人権」講座の受講（テスト80点以上で修了）を毎年義務付けています。この講座は、障がい者や外国人の他LGBTなどに対する理解も促す内容で、2020年度は10,873名（単体4,276名、グループ6,597名）が受講しました。今後も、e-ラーニングを活用して社員の人権意識をより高めていきます。

米国での取り組み

米国では、連邦法や州法によって人種、性別、宗教、出自、健康状態等を理由とした雇用上の差別が禁止されています。当社グループの米国各社においても、従業員ハンドブックへの記載などを通じて機会均等・差別禁止に関する会社の姿勢・理念の共有に努めています。

ハラスメントの防止

住友林業では、就業規則の中で、役職員が守るべき規則の一項目（服務規律）としてセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントやマタニティハラスメントを禁止する規程や懲戒基準を定め、会社としての方針を明確にしています。また、「住友林業グループ倫理規範」においても、各種ハラスメント行為を禁止し、社内WEBサイトや社員手帳・リーフレットで周知している他、人権・倫理研修における、事例を交えた情報提供、定期的な啓発通知の実施など社内啓発に努めています。さらに、半年ごとに人事部長名で全社員宛てにハラスメントの撲滅を訴える注意喚起のメールを配信しています。

2000年度から、人事部に設置した「ハラスメント相談窓口」 や社内外に設置した相談窓口「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えています。また、関係者全員のプライバシーの保護、相談者・協力者への不利益な取り扱いの禁止などを徹底しています。

- 住友林業グループ倫理規範
- メンタルヘルスケア

米国での取り組み

米国のグループ各社で職場でのハラスメント・差別行為に関する相談窓口設置などの対策を実施しています。クレセント社では傷病・精神疾患等を理由に7日間以上就業できない場合に給与の60%を会社加入保険からカバーする制度を設けるなど、法令の遵守にとどまらない、従業員に働きやすい環境を提供するための取り組みを実施しています。

ダイバーシティ＆インクルージョン

基本的な考え方

住友林業グループでは、行動指針の一つとして「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、あらゆる人びとの人権を尊重することを「住友林業グループ倫理規範」に定めています。

また、「多様な人財が能力と個性を活かし、いきいきと働くことができる職場環境づくりの推進」をサステナビリティに関する重要課題の一つとして定め、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、“多様な発想と働きがいで活力を生む職場づくり”、“若年層育成と高齢者活用による人財の確保”を目標とし、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。

さらに、採用活動においても応募者の志向や意欲を重視し、学歴や性別などで選考方法を分けることはありません。海外グループ会社では、人種や性別にかかわらず、現地採用を積極的に推進し、優秀な人財の雇用、管理職への登用を行っています。

なお、社員の懲戒、解雇については、コンプライアンス違反などがあった場合には、就業規則にのっとり適切に対処し、不当な解雇ができない仕組みを構築しています。

近年、日本国内では少子高齢化などを背景に人財の確保が経営における大きな課題の一つとなっていますが、当社では、こうした考え方を採用活動においてしっかりと発信するとともに、多様な働き方や女性社員の活躍を支援する制度を拡充することで、次代を担う優秀な人財の確保に努めています。

▸ 住友林業グループ倫理規範

推進体制

2013年4月に人事部内の独立組織として創設された「働きかた支援室」では各部署と協力して、女性社員や定年再雇用者、障がいのある社員など、多様な社員の活躍を支援し、ダイバーシティを推進しています。

2018年度には、執行役員兼務取締役及び各本部長で構成され、執行役員社長が委員長を務める、ESG推進委員会を立ち上げ、中期経営計画サステナビリティ編の進捗管理などを行っています。

また、社外取締役の一人が、当社のダイバーシティ及び女性活躍の推進役を担っており、社内の意見交換会における女性社員との対話や、取締役会出席メンバーによるミーティングなどにおいて、女性の活躍推進のみでなく、当社のダイバーシティ推進を牽引しています。

女性の活躍推進

住友林業グループでは、性別・年齢・国籍・人種・宗教・障がいの有無にかかわらず、意欲を持った社員が活躍できる職場環境を目指しています。中でも女性社員の活躍に向けて、育児制度・教育研修制度などの充実を図ると同時に、それらの活用推進に積極的に取り組んでいます。

2013年度は、「仕事・キャリア」「女性活躍推進」「出産・育児」に対する意識、ニーズを調査し、女性社員の活躍推進、及び育児中の働き方支援の参考とするため、住友林業の全女性社員を対象とした「女性社員意識アンケート」を実施しました。また、改めて当社グループとして女性活躍推進の意義を3つに集約し、2013年12月に、「住友林業グループ女性活躍推進宣言」を社長名でグループ全体に発信。それ以降は、この宣言に掲げた方針のもとに取り組みを進めています。

2014年12月には、女性社員のさらなる活躍を推進するため、住友林業では女性管理職登用に関する数値目標を策定。2020年までに女性管理職比率5%以上を目指すことを社内外に発表し、取り組みを進めてきました。2016年度からは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、第1期行動計画（2016年4月1日～2019年3月31日）を策定。2019年度からは第2期行動計画（2019年4月1日～2022年3月31日）を策定し、女性管理職比率の目標数値達成時期を新たに2021年度までとし、「2021年度までに5.5%以上」（2020年12月31日現在、4.8%）と掲げて取り組みを進めています。

2016年度からは、女性社員が管理職として活躍するための成長促進を目的とした「メンター制度」を実施しています。「メンター制度」とは、メンター（先輩社員）がメンティ（後輩社員）と定期的に面談し、メンティの成長を支援するものです。女性の管理職ならびに管理職候補の社員をメンティ、部長クラスの管理職をメンターとし、これまでにのべ27名のメンティがさらなる活躍と自己変革を目指して参加しました。2020年度は、社外のメンタープログラムに、2名の社員を派遣しました。

女性管理職比率
2021年度目標
（単体）
5.5%以上

女性管理職比率
2020年12月31日現在
（単体）
4.8%

- 住友林業グループ女性活躍推進宣言
- 育児中の働き方支援
- 住友林業株式会社 女性活躍推進法第2期行動計画

女性採用・雇用の状況（単体）

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
女性従業員比率※1（%）	20.4	21.0	21.6	22.0
女性管理職比率※1（%）	3.2	3.7	4.2	4.8
女性新卒採用比率※2（%）	18.0	24.8	26.9	30.2
事業部門の女性管理職比率※1 ※3（%）	-	-	-	3.2
STEM関連女性比率※1 ※4（%）	-	-	-	21.1

※1 女性従業員比率と女性管理職比率は、2017年度から2019年度は各年度の3月31日在籍人員により算出。2020年度は決算期の変更により12月31日在籍人員により算出。
関係会社への出向者を含み、役員・受入出向・交流派遣は含まず

※2 女性新卒採用比率は各年度4月1日入社人数により算出

※3 比率には人事やIT、法務等のサポート機能を担う部門は含まない

※4 STEM: Science（科学）、Technology（技術）、Engineering（工学）、Mathematics（数学）

女性採用・雇用の状況（国内子会社）

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
女性従業員比率※1（%）	31.6	32.0	32.7	32.4
女性管理職比率※1（%）	4.6	6.0	6.1	7.1
女性新卒採用比率※2（%）	40.2	43.5	45.7	43.4

※1 女性従業員比率と女性管理職比率は、各年度の3月31日在籍人員により算出。2020年度は12月31日在籍人員により算出

※2 女性新卒採用比率は各年度4月1日入社人数により算出

女性目線の開発・営業

2013年3月に発足した「女性目線開発プロジェクト」は、住まう方の目線を大切にした住まいづくりを目指し、本部や全国の支店、グループ会社など、幅広い部門から集まった女性社員で構成されています。これまでの成果としては、空間提案「こまま（comama）」の開発や、半年で全9棟が完売した奈良県生駒郡の分譲住宅「イーストヒルズ勢野（せや）」などがあります。

また、住宅展示場勤務の女性ホームアドバイザーを対象として「女性目線接客ブラッシュアップ研修」を断続的に実施しています。この研修は家の中での悩みや不便さ、こういう家にしたいという夢を女性ならではの目線で会話をして、奥さまなど特に女性のお客様と共感しあうことでセールスプロセスの基本段階である「信頼関係」を築くための具体的なスキルを学ぶことを目的としています。未受講者の在籍数により、2〜3年に一度のペースで実施しており、これまでに累計462名が受講しました。

女性社員のモチベーションアップに向けた主な取り組み

住友林業では、女性社員を対象とした様々な研修を行っています。

2019年度の女性営業職研修は、女性営業として働き続けることに対する意欲の源を見つけることを目的に実施しました。女性営業の中で活躍している4年目社員と12年目係長の2名より、女性という枠にとらわれない「一人の営業として」存在意義を見つける秘訣を発表してもらいました。女性営業は、ライフイベントによる離職も多いため多様な働き方が可能となる環境整備が重要ですが、同時に個人の意識を高めていくことも重要であり、営業スキル向上と共に意欲向上のセルフマネジメントができるよう取り組んでいます。

また、住友林業グループ女性現場技術者研修では、社外の女性施工技術者の活躍事例を知り、技術及びモチベーションの向上につなげることを目的として、同業他社や工務店との情報交換及び女性現場管理者の建築現場見学を行っています。

2020年1月には、20～30代の若手女性社員向けのイベント「Women's Conference 2020」を実施しました。ロールモデルとなる女性役員や女性管理職の話を聞き、参加者同士がディスカッションすることで、女性社員が長期的に自身のキャリアを考え、切り開いていくための気付きを得ることを目的としています。

また、女性社員のみでなく管理職の意識改革を目的に、「女性部下を持つ管理職研修」を開催し、女性社員のみならず全ての社員が、アンコンシャス・バイアスも含めた性別役割分担意識を払拭し、ダイバーシティ推進への理解を広げる機会としました。

2020年11月～2021年2月には、「Women's Conference 2020」の参加者の中から、今後のさらなるキャリアアップに対する意識醸成を目的に、社外のメンタープログラムへ2名の社員を派遣しました。

各々の目標を掲げる「Women's Conference 2020」の参加者たち

女性社員のモチベーションアップに向けた主な取り組み

対象者	内容	開催年月	参加者数
営業職	女性営業職定期研修	2020年4月～12月	94名
	住宅メーカー合同の「女性住宅営業職交流会」	2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により実施見合わせ	
生産職	女性現場技術者定期研修	2020年4月～12月	337名
管理職・管理職候補	メンター制度	2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により実施見合わせ	
事務企画職	キャリアアップ研修	2020年4月～12月	115名
事務企画職 技術職	社外メンタープログラム	2020年11月～ 2021年2月	2名

多様なキャリア形成のための制度

社員が自分自身のキャリアを考え、自ら形成することができるよう、FA制度や公募制度、職群転換制度を設けています。一定の条件を満たす社員に対し、担当業務変更の希望をかなえることで、能力発揮のチャンスとし、働きがいの向上と組織の活性化を図っています。

また、30歳対象の「キャリア30」研修（希望者）、40歳対象の「キャリア40」研修（全員対象）と、節目の年にそれぞれのフェーズに合ったキャリア研修を実施し、キャリア形成を支援しています。

障がい者雇用の推進

住友林業では、障がい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、障がい者雇用を推進しています。2020年12月末日時点の障がい者雇用率は2.25%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。

さらに、2018年度からユニバーサルマナー検定※1取得を推進しています。2022年度までに住友林業の全社員が3級を取得する計画で、2020年度は約2,200名が取得しました。障がい者雇用の促進と定着を図るとともに、障がいをお持ちのお客様や取引先への接遇の向上を目指します。

※1 高齢者や障がい者、ベビーカー利用者、外国人など、多様な方々に向き合うためのマインドとアクションを身につけるための検定

※2 当社及び特例子会社スミリンウッドピースと グループ適用会社スミリンビジネスサービスの合算値

ユニバーサルマナー検定の初回社内受検後、認定書を授与される市川社長（当時）

障がい者雇用率
2020年12月末日時点
（単体※2）
2.25%

障がい者雇用の状況（単体）※1

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
障がい者雇用率（%）	2.12	2.26※2	2.32※3	2.40※3	2.25※3

※1 2016年度から2019年度は各年度の3月31日時点、2020年度は決算期の変更により12月31日時点で算出

※2 2017年度は、特例子会社スミリンウッドピースを含んで算出

※3 2018年度以降は、特例子会社スミリンウッドピース及びグループ適用会社スミリンビジネスサービスを含んで算出

障がい者雇用の積極的な推進を目指して ースミリンウッドピース設立ー

住友林業は2015年7月、障がいのある方により多くの働く機会を提供することを目的に、愛媛県新居浜市に原木シイタケ栽培や、木工製品の製作・加工、印刷などを行うグループ会社を設立しました。2017年3月には新社屋が完成、同年4月には「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく特例子会社認定を受けました。設立時5名だった障がい者雇用者数も、業務を拡大する中で雇用を推進し、2020年12月時点で11名に増えています。今後もさらなる雇用促進と事業の安定を図っていきます。

スミリンウッドピース社屋外観

定年再雇用と選択型定年制度の導入

選択型定年制度の導入

住友林業は、2020年4月より、「選択型定年制度」を導入し、定年を65歳到達年度末（人事年度末3月31日）まで延長するとともに、本人の希望により満60歳の誕生日の前日まで定年を繰り上げることができる制度を導入しました。

65歳到達前に定年退職を選択し、出勤日数を減らすなど柔軟な働き方を希望する場合は、有期雇用契約（再雇用）によって働き続けることも可能です。

選択型定年制度導入前の定年再雇用率は、年度によるばらつきがあるものの、平均して80%前後で推移してきましたが、選択型定年制度導入初年度である2020年度は60歳到達者のうち91.9%が定年延長を選択しており、選択型定年制度の導入は、60歳以上の安定雇用に結びついています。

定年再雇用

2006年度より定年再雇用制度を導入し、勤続10年以上で特定の資格や経験があること、本人に再雇用の意思があることなどを条件に、60歳で定年退職した社員を最長満65歳到達年度末まで再雇用してきました。定年が一律60歳であった2020年4月以前は、毎年60歳到達者の約8割が再雇用を希望し、再雇用を希望した社員の初年度再雇用率は100%を達成してきました。

シニア人財バンクセンター

2018年4月より「シニア人財バンクセンター」制度を設け、会社が必要とし、本人に再雇用延長の意思がある場合、定年再雇用の上限年齢であった満65歳到達年度末以降も70歳まで再雇用契約を延長することが可能になりました。さらに選択型定年制度が導入された2020年4月からは上限年齢を撤廃し、70歳以降の再雇用契約も可能になりました。

これまでに47名がシニア人財として登録され、2021年1月1日現在38名が就業中です。

再雇用希望申告制度

住友林業は、育児や介護など、やむを得ない事由で退職する社員の再雇用ニーズに応えること、優秀な人財を確保することなどを目的に、2008年度から「再雇用希望申告制度」を運用しています。これは社員が自己の都合により退職する際、勤続3年以上などの一定の申告可能要件を満たしていれば、将来における会社への再雇用を希望することができる制度で、2020年12月末までに266名の社員が申請を受理されています。

退職事由が解消され、再雇用の申し出があった場合には、会社が雇用の必要性や本人の能力を勘案し、再雇用の選考を行います。また、退職から3年未満で再雇用となった際には、退職時の職能等級を引き継ぐことができます。

非正規雇用社員の正社員登用

近年、雇用形態による格差問題と関連して派遣制度の規制が強化される傾向にあります。そこで住友林業では、有能な社員を登用するため人事制度を見直し、2011年4月に派遣社員を「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しました。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しており、2021年度は17名を正社員として登用しています。

パートナー社員の正社員登用数

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
19名	12名	14名	12名	17名

※ 各年度4月1日時点

また、障がい者雇用枠で入社した有期雇用社員（呼称：チャレンジド社員）から正社員への登用制度も実施しています。

チャレンジド社員の正社員登用数

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
1名	0名	2名	1名	0名

※ 各年度4月1日時点

人財育成

基本的な考え方

住友林業は、「自立と支援」を人財育成のキーワードとしており、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、経営理念を実現することを基本方針としています。

推進体制

人事部スミリンビジネスカレッジ
人事部スミリンビジネスカレッジは、住友林業に在籍する、新入社員からミドルマネジメント層・経営層までを対象とし、「1.住友の事業精神に基づく経営理念の理解と習得」「2.汎用的なビジネススキルの習得と人事制度と連携した能力確保」「3.海外人財の育成」「4.経営者の育成」に取り組んでいます。
また、グループ経営を推進するための「5.グループ社員の一体感の醸成」にも取り組んでいます。

住宅・建築事業本部人財開発部
人財開発部では、住宅・建築事業本部所属員（営業・設計・インテリア・生産・総務・本部スタッフ）を対象に、「お客様視点」と「プロ意識」を基軸とした実践的研修を行っています。
また、住宅・建築事業本部が主管するグループ各社と連携を密にし、各社の研修をサポートしています。

グループ各社、各部門
グループ各社、各部門では、それぞれの分野での必要なスキル教育を実施し、各々の事業領域におけるプロフェッショナルを育成する研修を実施しています。

人財育成体系の整備

2011年度に発足した人事部スミリンビジネスカレッジ（SBC）では、「自ら学び、自ら考え、自ら行動する社員の育成」を目標に、「やる気ある人応援します」をテーマに掲げ、それまで一律に召集していた「階層型」研修のみならず「自己啓発型」「選抜型」研修のプログラムを増やし、社員の自主性を重んじた能力開発を図っています。

1. **住友の事業精神に基づく経営理念の理解と習得**
   住友グループの歴史と事業精神を学ぶため、旧別子銅山の遺跡と当社保有山林を訪問する四国山林研修を実施し、新卒・キャリア入社の社員と新任主管者が全員参加しています。（2019年度は221名が参加しましたが、2020年度はコロナ禍のため中止しました）
   また、SBC・e-ラーニングにおいて、住友林業の歴史と当社の経営理念プログラムを、全社員が毎年視聴しています。

2. **汎用的なビジネススキルの習得と人事制度と連携した能力確保**
   自己啓発型研修では、2020年度において、コロナ禍でも受講しやすいe-ラーニング・通信教育など102のオンライン講座に延べ165人が受講しました。
   また、社員自らが探した外部研修受講への5万円を補助する制度を利用し、52名が自己啓発を行いました。

   階層型研修においては、2020年度に人事制度と連携した研修を実施しました。
   まず、2020年4月に、合理化への提案・実施等、業務の拡大を通じた生産性向上を目的として、一般職である事務職を事務企画職に職種変更したことに伴い、参加を希望した115名に対し、意識変革を促す延べ345時間（一人当たり平均3.0時間）のワークショップをオンラインで実施しました。

   次に、2019年4月より導入した評価制度を定着活用するための評価者研修を2019年度より実施し、2019年度には726名に対し延べ5,808時間（一人当たり平均8.0時間）の集合研修を実施し、2020年度は新任評価者を中心とした293名を対象に延べ2,344時間（一人当たり平均8.0時間）のオンライン研修を実施しました。2020年度の社員満足度調査の設問「キャリア・能力開発を意識したフィードバック面談が行われている」において、5段階評価で、平均3.34（2018年度）から3.41（2019年度）、3.46（2020年度）へ満足度が上昇しました。（調査会社他社平均3.37）

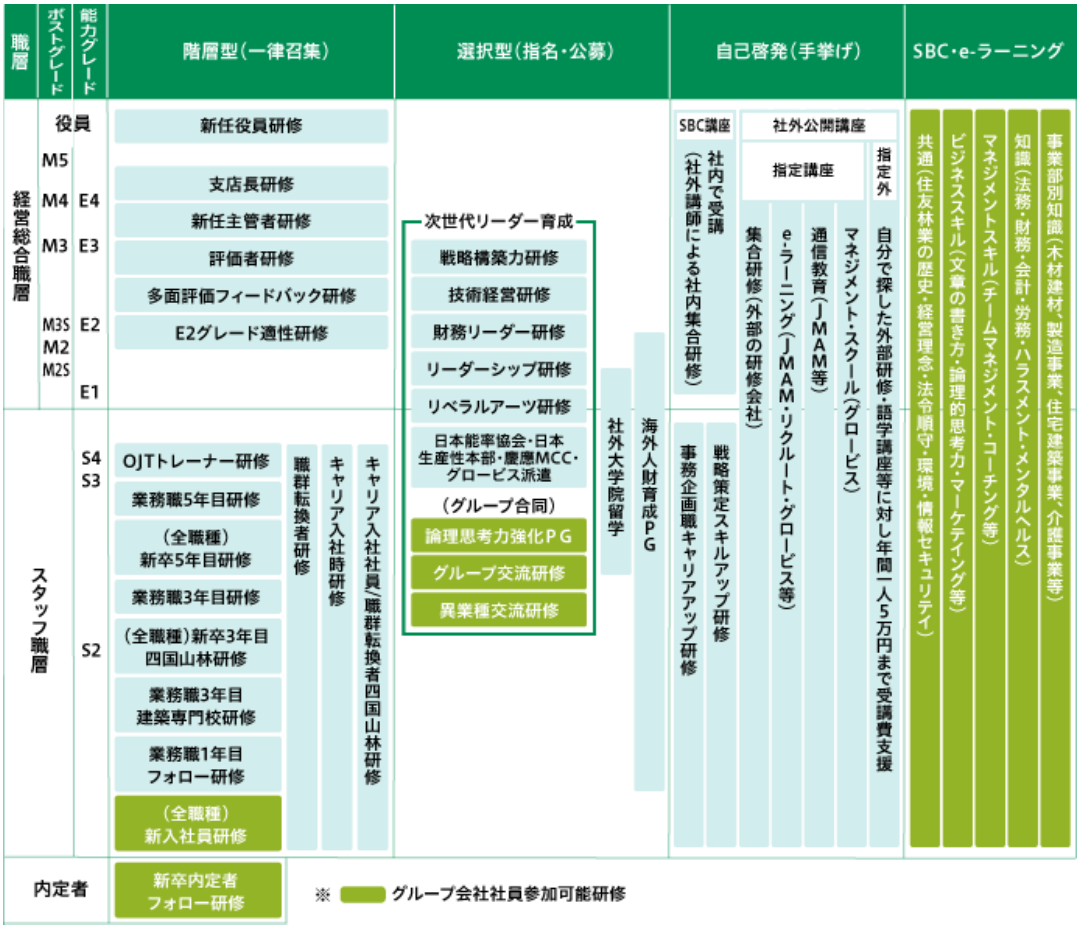
   また、住宅・建築事業本部の62名の全支店長に対して、延べ900時間（一人当たり平均14.5時間）の住宅支店長ワークショップを人財開発部と共同で実施し、支店でのビジョン設定から戦略構築、拠点責任者としての心構えを、支店長同士や経営陣との対話を交えながら伝え、マネジメント力の向上を図りました。

3. **海外人財の育成**
   拡大する海外での事業運営に資する人財を育成するため、長年、海外駐在を含む、海外関係業務を担当した社員が、海外勤務を希望し、かつ業務成績に優れた社員を1対1で指導する海外人財育成プログラムを実施しています。指導内容は英語学習を主とし、受講社員一人ひとりのレベルと勤務内容に合わせたオリジナルのプログラムを設計し進捗をフォローする他、簿記や会計の勉強を促しています。将来的な海外赴任を見据えた海外関係業務を担当する最低限の知識（英語をはじめとする語学や会計関係）を取得した者、あるいは、自己啓発でそのレベルに達すると判断された者より卒業となりますが、2018年度から累計で56名が卒業し、2020年度は44名が参加しています。（2020年12月1日現在の海外駐在員は100名：渡航準備含）

4. **経営者の育成**
   35歳以上の社員を対象に選抜研修を実施しています。2019年度は16プログラムに51名を派遣しましたが、2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により集合研修が中止となり8プログラムに31名を派遣しました。

5. **グループ会社社員の一体感の醸成**
   新入社員研修をグループ合同の集合形式で実施し、早期の人脈形成を図っています。（2019年度は485名が参加しましたが、2020年は新型コロナウイルス感染症の影響により実施できませんでした）
   その他の研修も目的を共有するグループ会社が参加し2020年度は147名の社員が参加しました。
   また、グループ社員が共有する学びのツールとして、SBC・e-ラーニングシステムを展開し、現在、96講座を国内グループ会社社員が共有し学んでいます。

人事部SBC研修体系（2020年度）



主な研修プログラム受講者数（2020年度）※

研修プログラム	受講者数（単体）（名）	受講者数（グループ会社）（名）	計
階層型研修（21講座）	1,300	251	1,551
選抜型研修（21講座）	91	0	91
自己啓発型研修（103講座）	217	1	218
e-ラーニング（必須6講座）	4,218	6,554	10,772

※ 2020年4月1日～12月31日

研修受講時間・研修関連費用（単体）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度※1
従業員1人あたりの研修受講時間（時間）	9.4	13.1※2	13.6	18.0	10.5（13.0）※3
従業員1人あたりの研修関連費用支出（円）	100,000	100,000	97,000	102,000	59,000（77,000）※3

※1 2020年度の集計対象期間は2020年4月～12月（決算期変更に伴い9ヵ月）
※2 2017年度より算出方法を変更した
※3 ( )内は2020年1月～12月の参考集計値

資格取得・社外教育の支援

住友林業では、「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しています。

資格取得支援としては、業務において取得が必要なものの他、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ます。

特に1級建築士試験に合格し、1級建築士免許を取得した社員には、一時金を支給しており、2020年度は31名が対象となりました。

住宅・建築事業本部人財開発部の取り組み

教育・育成方針に基づき、研修をはじめとする様々な取り組みを行っています。中でも若手社員には3年目終了時までの自立（一人前化）を目指し、「考えさせる」ことを重視した育成を実施しています。OJTにおいては、トレーナーとの連携を強化するとともに、OJT強化の手法として反転学習の手法を取り入れており、研修がより実践的なフォローアップの場となることによる早期習得を目指しています。

反転学習のフローイメージ

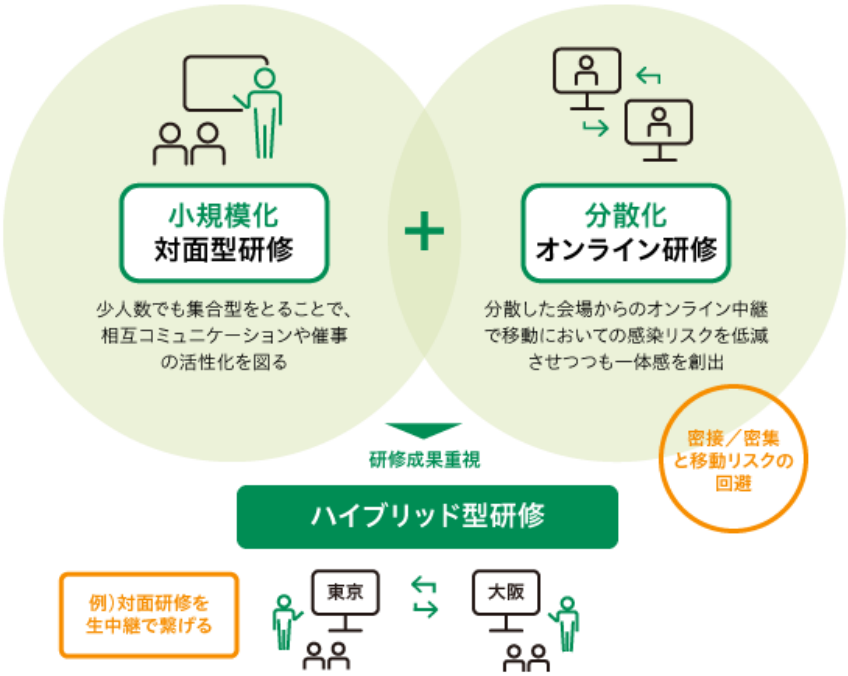
また、若手社員及び中間層に対するOJTを確実に機能させるため、管理職ならびに次期管理職に対してマネジメント能力・商品知識・人財育成能力の養成も行い、効率的な働き方の支援や指導にも力を入れています。

かねてより取り組んでいるVR動画を活用した研修は、従前実施していた現場研修の代替として非常に効果を発揮しました。現場での研修に加え、受講生が様々な仮想体験をすることで建築に必要な知識を素早く、また環境に左右されず習得することができ、実際の現場で受講しているような体感を通じて業務プロセスの理解を深めています。引き続き、機材の内製化の効果を最大限発揮し、グループ会社や他事業本部等積極的な利用を行うことで生産性の高い研修を行うと同時に、研修運営における費用的効果も上げていくことを目標としています。

装着したヘッドマウントディスプレイへ投影される動画を視聴しての研修（イメージ）

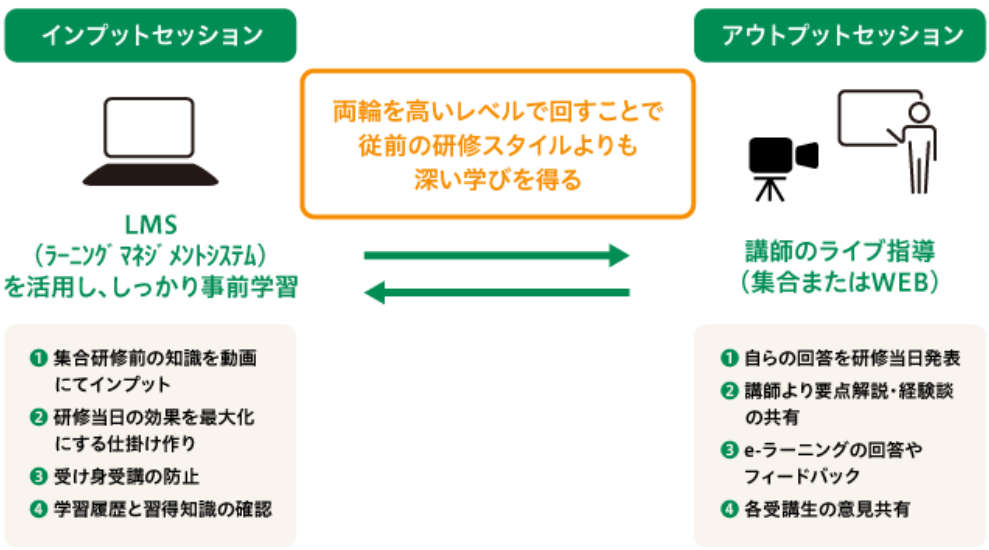
育成期間中で特に研修機会の多い1年目研修の教材にペーパーレスシステムの導入を行い、研修時のタブレット支給を開始しました（従来は入社2年目以降に配布）。本システムを活用することで、研修中もテキストへ重要事項の書き込みを行う等、加筆・保存が出来るようになりました。受講生においては、研修終了後もタブレットを用いることで、場所を問わない復習や教材の活用などが可能になりました。

2020年は、新型コロナウイルス感染症の影響でWEBを活用した研修を多く実施しました。WEB研修は、受講生の移動が削減され、生産性の高い講義を実現できます。従前の研修と異なり、短時間の研修を複数日設ける等、研修の運営手法の選択肢も増え、今後の研修カリキュラムの構成に大きく寄与すると考えています。一方で、WEB研修では研修効果が低くなる講義内容もあり、今後はWEB研修活用に加えて、小規模化した対面型研修とWEB研修を融合させたハイブリッド型の研修運営手法も確立させ、より生産性が高く価値観を向上させた研修の構築を進めます。

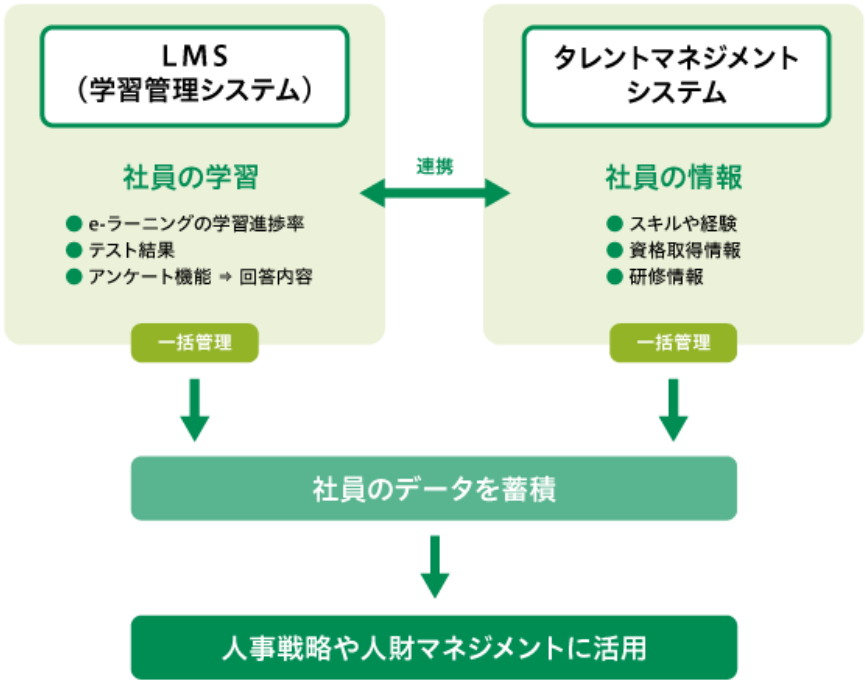


定期研修前の反転学習効果を目的に、事前学習の動画配信を行うため、動画教材の内製化を開始しました。動画は360度動画を活用し、情報ホットスポット、クイズ、知識確認モジュールなどのインタラクティブな要素を追加することにより、受講者のエンゲージメントとリテンション率を高めています。またLMS（学習管理システム）との連携も進め、各社員の学習状況の管理に加え、スキル把握を進め社員のデータを蓄積していくことで、将来的な人事戦略や人財マネジメント等、中長期先を見据えた取り組みを進めていきます。

動画活用した反転学習



LMSの活用イメージ



木造住宅建造技術の継承

日本の伝統的な木造軸組構法の良さを活かした家作りを残していくために、次世代への技術・技能の継承が課題となっています。

住友林業では、1988年に企業内訓練校として、千葉県知事認定の教育機関である「住友林業建築技術専門校」を設立し、大工職を目指す住友林業ホームエンジニアリング株式会社の新入社員に対し、1年間の訓練カリキュラムを実施しています。建築関連学科としては概論、構造、製図、工法、材料、監理などの座学から、工具類操作や手入れ、伝統的な技法である墨付けや規矩（きく）術、加工、安全作業、模型実習、実棟実習、パソコン操作などの実技を学び、修了時には2級大工技能士取得を目指しています。また、訓練の修了後は全国各地の事業所に配属されますが、数年後にリターン研修として和室研修や1級大工技能士取得準備研修が7～10日間用意されています。

2019年度の入校者は、外部協力会社に勤める大工も含め57名、修了者は55名で、2020年度は61名の入校者を迎えました。

建方の実習の様子

「住友林業建築技術専門校」入校者と実績

	2016年度（29期生）	2017年度（30期生）	2018年度（31期生）	2019年度（32期生）	2020年度（33期生）
入校者数（名）	63	67	69	57	61
修了者数（名）	61	66	68	55	-
2級大工技能士取得者（名）	57	49	62	55	-

社員とのコミュニケーション

基本的な考え方

住友林業は、社員が誠実さと思いやりを持っていきいきと仕事ができるよう、自由闊達に意見を述べ合う雰囲気づくりに努めています。また、一人ひとりの個性を尊重し、成果や努力に正当な評価が行われる風土の中で、共に成長していくことを目指しています。

人事評価や業務遂行におけるコミュニケーション

住友林業は、人事評価を通して人財を育成・開発することを主眼に、全ての社員を対象に評価結果をフィードバックしています。半年に一度、上司と面談を行い、目標の設定と評価結果について説明を受ける機会を必ず設けています。

また、経営総合職の社員のマネジメント能力を評価し、スタッフ層が自ら考えて行動する力を育て、短期業績に加えて長期的な会社の発展や社員の成長を実現するため、2019年度より「バリュー評価」を導入しました。「バリュー評価」では、「バリュー」を会社の経営理念・行動指針や経営課題を十分に理解し、倫理規範を遵守したうえで将来的な会社の発展に貢献するものと定義しています。そして具体的な行動や取り組みとして「バリュー」を発揮している社員を評価する仕組みとしています。

多面評価制度（360度評価）については、2020年度は経営総合職の社員のうち、組織のマネジメントを担っている社員、及び新しく経営総合職となった社員でマネジメント志向を持つ社員を対象に実施しました。この評価結果から、「現在の状態を正しく認識（＝気づき）」し、具体的なマネジメント行動につながるヒントを得て、自身のアクションプランを描き、実践につなげられるよう、フィードバックワークショップを実施しました。また、所属組織の責任者にも評価結果をフィードバックし、本人への指導や評価の参考としています。

勤続年数が10年、20年に達した社員に対しては、長年の会社への貢献をねぎらい、永年勤続表彰を行っています。また、年に一度、人事部にて、全社員に仕事や職場についての所見や異動の希望、家族状況などについて自己申告の形で直接聞き取りを行っています。

カジュアルフリーディスカッション

住友林業グループのさらなる発展を目指し、2007年度より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。

2020年度も住友林業グループ内から参加者を募り、ディスカッションを開催しました。各事業部の若手社員が中心に集い「私達が大切にしていること」をテーマに仕事とプライベートで大切にしていることについて意見を出し合いました。新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあり、2020年度は1回限りの開催となりましたが、経営者と社員が直接対話でき、かつグループ間のコミュニケーションを活発化させる活動として2021年度も継続する予定です。

カジュアルフリーディスカッションの様子

社員意識調査

2020年7月から8月にかけて、住友林業は10回目となる社員意識調査を実施しました。

調査は「仕事／業務負荷／職場／上司／評価・処遇・能力開発／キャリア／経営・ビジョン／お客様志向／コンプライアンス／満足度」の10カテゴリ、全91問について聞き取りを行いました。

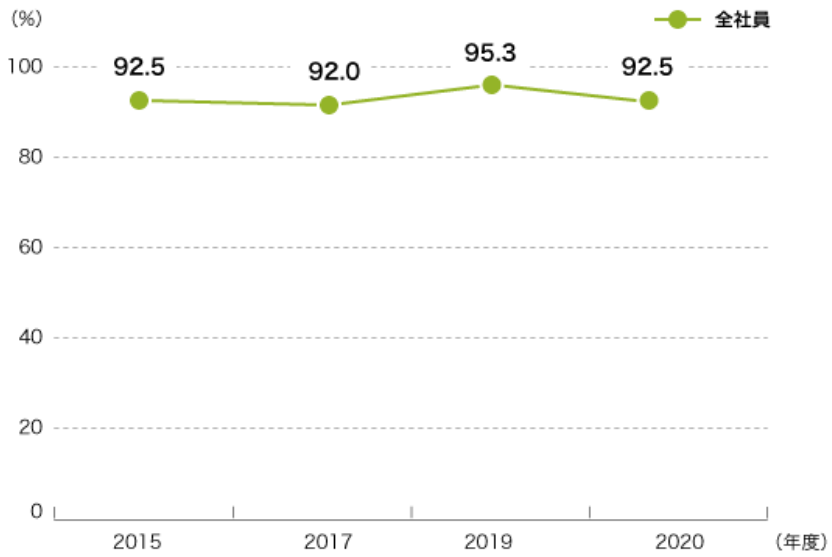
対象者は正社員及び有期雇用社員4,981名で回答率は92.5%でした。

調査の結果、「当社で働いていることに満足している」という設問に対して「まったくその通り・どちらかといえばその通り」と回答した社員の割合は80.1%でした。経年で向上している項目としては「評価結果について説明を受けている」や「自分の評価に納得している」「キャリア・能力開発を意識したフィードバック面談が行われている」など評価に関するものがあげられ、2019年度より進めている人事制度改定の取り組みの結果が表れているといえます。

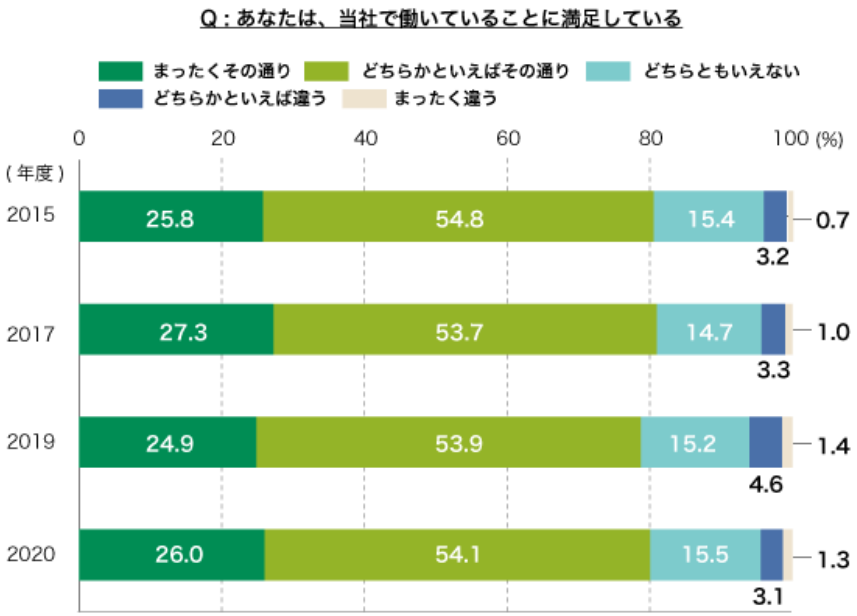
また、この調査は国内の住友林業グループ25社と合同で実施しており、住友林業を含む全対象者は正社員・有期雇用社員を含む社員（一部パート社員を含む）12,334名、回答率は90.4%でした。

今後も国内の住友林業グループ共通の調査を毎年実施し、経年変化を把握していく予定です。

社員意識調査回答率（住友林業）



社員意識調査による社員満足度の推移（住友林業）



労働組合との関わり

住友林業では、2021年1月1日現在、労働協約で定められている対象社員の100%（3,746名）が労働組合に加入しています。会社と住友林業労働組合が締結する労働協約において、会社は組合活動の自由と団体交渉権を認め、組合員の生活の安定を保証すること、労使双方の委員で構成する「経営懇談会」を設置して賃金規定を含む労働条件の維持改善を図ることを約束しています。

2020年度は労使協議を17回実施し、2019年度に引き続き長時間労働の削減や働き方の見直しについて対策を検討しました。

労働組合加入率
（単体）
100%

ワーク・ライフ・バランス

基本的な考え方

住友林業は、多様な働き方を認め社員がやりがいを持って仕事に取り組み、さらに社員一人ひとりの生活を充実させる職場を目指して、育児・介護諸関連制度の運用や女性活躍推進、時間外労働の削減などに取り組んできました。

2013年度からは人事部内に「働きかた支援室」を設置し、育児や介護、キャリアサポート、メンタルヘルス、定年再雇用などの働き方・キャリアに関する支援窓口を集約。社員が従来以上に相談しやすい体制を整えて、多様な働き方をサポートしています。

2017年度からは、長時間労働の削減と生産性向上を目的として、フレックスタイム制度や勤務間インターバル制の導入、勤務時間のみなし労働時間制度から実カウント制への移行、時間あたりの生産性評価の導入などを行いました。

長時間労働による疲労の蓄積で健康を害することを防ぐとともに、時間に対するコスト意識を高め、またワーク・ライフ・バランスを実現することで、社員のモチベーションと生産性を向上させることを目的としています。

長時間労働削減の取り組み

住友林業では、長時間労働を放置することは、労働災害発生やブランドイメージ低下を誘発し、将来的な労働力不足につながりかねない大きな経営リスクだと認識しています。

2019年度より、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、2021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、取り組みを推進しています。国内関係会社も含め、各本部において、その達成状況を年度ごとに確認しています。

住友林業では、中期経営計画サステナビリティ編において策定した目標に加え、各拠点独自の働き方改革目標と行動計画、半期ごとの振り返りを専用システムに入力し、管理しています。各拠点の業務内容、定休日や地域特性、人員構成など、それぞれの状況にフィットした取り組みを進められるようにしています。

また、毎月、各部署の平均所定外労働時間及び管理職も含めた部下の所定外労働時間を各部の責任者に通知して、長時間労働削減の意識付けを強化しています。

特に、住宅・建築事業本部では、注文住宅の販売・施工において、お客様との密なコミュニケーションが欠かせず、結果として長時間労働になりやすい状況にあります。

そのため、各支店に「働き方向上委員会」を設置し、それぞれの支店でノー残業デーの実施等、工夫した長時間労働削減の取り組みを実行しています。

勤務制度や業務フロー改革など、支店単位での実施が難しいものについては、住宅・建築事業本部内で制度提案し、長時間労働削減運動を継続・実施しています。

▸ 多様な発想と働きがいで活力を生む職場づくり

人事制度の改定

2017年度には、人事制度の改定を行い、時間外労働時間をみなし労働時間制から実カウント制へと移行するとともに、フレックスタイム制度や勤務間インターバル制、時間あたりの生産性評価を導入し、長時間労働削減と生産性向上を推進しています。

実カウント制への移行と生産性評価の導入は、時間によるコスト意識を高めて、長時間労働を削減し、仕事の質と生産性を高めることを主な目的としています。

また、フレックスタイム制度では、1ヵ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ます。

さらに、勤務間インターバル制では、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します。これにより過重労働の防止や社員の健康の保持増進を目指します。

年次有給休暇取得の促進

住友林業では、リフレッシュ休暇や夏季休暇を含めて年間14日以上の計画的な年次有給休暇取得を推奨しています。拠点ごとの年次有給休暇取得実績一覧を社内WEBサイトに公開し、年次有給休暇の取得を促進しています。

2017年は、勤怠管理システム上で、社員はもちろん管理者も休暇予定を確認できるようにすることで、より計画的に休暇を取得しやすい環境を整備しました。また、住宅・建築事業本部では、2017年度より全部署が休業する計画年休を設定しています（原則年4日）。

さらに半日単位の年次有給休暇制度や時間単位の年次有給休暇制度も導入し、休暇を取得しやすい環境を整備しています。

また、2020年の年次有給休暇の取得率は60.7%でした。

引き続き、2021年も「年次有給休暇取得平均14.0日以上」をサステナビリティ予算に掲げ、この取り組みをさらに進めていきます。

有給休暇取得率
（2020年）
（単体）
60.7%

年次有給休暇取得率の実績

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
年次有給休暇取得率（%）	35.9	47.4	53.2	60.2	60.7

※ 各年の年次有給休暇取得日数をその付与日数で除して算出

リフレッシュ休暇・ファミリーフレンドリーデー休暇制度

住友林業では、心身の健康を保ち、精力的に業務に取り組めるよう、休暇を取得したい時に取得できる職場環境づくりを進めています。その一環として、夏季休暇・年末年始休暇とは別に、本人の予定に合わせた連続休暇を「リフレッシュ休暇」として取得を奨励。2019年よりリフレッシュ休暇日数を従前の「3日」から「5日」へ変更し、年次有給休暇の連続取得を奨励し、より取得しやすい環境を整えました。

また、住宅・建築事業本部の支店では、火・水曜日が定休日となっていますが、お客様と土日に商談をすることが多く、社員が家族の行事などへ参加するための休暇を取得しづらい場合もあります。そこで、土日のうち月1日は休暇を取得し、家族との時間や趣味の時間に充てる「ファミリーフレンドリーデー休暇」を整備。支店内での社員間の業務分担や打ち合わせスケジュールの調整を促し、土日の休暇取得がしやすい職場環境整備を進めています。

リフレッシュ休暇・ファミリーフレンドリーデー休暇制度の利用実績（単体）

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
リフレッシュ休暇取得率（%）	42.3	38.9	32.1	43.7	31.3
ファミリーフレンドリーデー休暇取得率（%）	27.0	28.3	28.7	36.8	30.5

育児中の働き方支援

住友林業では、子育てをしながら仕事をする社員に対して、様々なサポート体制を整えています。

例えば、希望者には育児休業取得予定の社員と上司に加え、働きかた支援室担当者も同席する面談を実施。育児休業に関連する制度を説明し、復職後の働き方についての相談に応じている他、子育てと仕事を両立している他の社員の事例などを紹介しています。

また、育児中で希望する社員は、柔軟な働き方ができるよう、フレックスタイム制度や短時間勤務制度などの利用を申請することができます。

昇進、登用にあたっては、育児休業を取得したことが有利にも不利にもならないように考慮しています。

次世代育成支援対策推進法第7期行動計画

住友林業は、次世代育成支援対策推進法が施行された2005年に第1期行動計画を策定し、それ以降継続し、現在は第7期行動計画について取り組みを進めています。

第7期（2020～2021年度）は、育児中の女性社員はもとより、社員全員がワーク・ライフ・バランスを実現させ、より活躍できる職場環境を整えるために、下記の3つを目標に掲げ、実行しています。

1. 場所に捉われない働き方を選択可能とするため、テレワークに関する制度や環境の整備を促進する。
2. 社員のキャリア形成等を支援するための相談体制を整備する。
3. 住生活にかかわる会社に勤める社員として貴重な生活経験となる育児や家事に、男女関わらず積極的に関われる環境づくりを行う。

「業務変革委員会」の取り組み

住友林業は、2019年4月より、取締役副社長を委員長とし、本社・本部の責任者を委員とする業務変革委員会を発足。アンケートや提案箱から社員の声を吸い上げ、業務改革・働き方改革関連の全社テーマに取り組んでいます。テレワークの推進やペーパーレス化、検印手続きの見直し等、社員の業務の見直し、効率化を進めています。

「家族の職場参観日」の開催

住友林業は、2014年7月より、社員の家族が職場を訪問するイベント「家族の職場参観日」を開催しています。このイベントは、社員を支える家族に感謝の気持ちを表現するとともに、家族の仕事への理解、社員間の相互理解を促進し、いきいきと働くことができる職場環境づくりを目的にしています。

毎年夏に、これまでに18拠点で開催し、149組433名の社員とその家族が参加しています（2020年度はCOVID-19の影響により中止）。朝礼参加やお子さんたちが木製台紙に名前を書いて作った名刺の交換、職場の同僚への「お仕事インタビュー」などの定番プログラムの他、各拠点で工夫を凝らして開催しています。

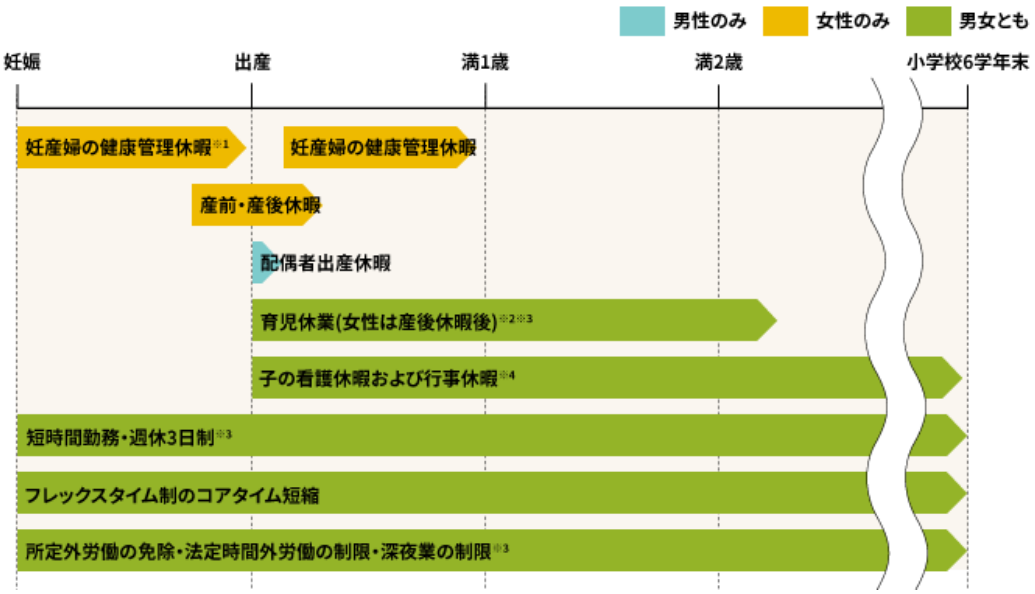
男性社員の育児参加促進

子どもが生まれた社員に支給している「子育て支援一時金」の支給申請の際に、男性社員に対して「育児関連制度利用者希望調査票」の提出を必須としています。この調査票は、申請者の上司が、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、申請するしくみです。これにより、男性社員の育児参加について、職場の理解が進むとともに、促進につながり、2020年度は51名が育児休業を取得しました。

主な育児支援制度（2020年度）

制度	内容
育児休業	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日迄は給与全額支給
配偶者の出産休暇	配偶者の出産から２週間以内に５日間取得可能。給与全額支給
勤務時間の短縮等の制度	子が小学校6学年末を迎えるまでの間、短時間勤務、週休3日制、所定外労働免除、法定時間外労働の制限、深夜業の制限の利用が可能
フレックスタイム制※のコアタイム短縮	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刻を30分単位で1時間まで短縮できる
子の看護休暇及び行事休暇	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分単位で休暇を取得することが可能（100%給与支給）。そのうち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。子が2人以上の場合に行事のために5日以上利用した場合でも、看護のために10日まで利用することが可能（ただし、15日を超えた分は無給）

※ フレックスタイム制度は2021年1月より全社適用(管理監督者、裁量労働制社員及びパートナー社員を除く)



※1 妊娠中または産休・育休復帰後で出産後1年未満

※2 2歳到達直後の3月31日までの期間。準備保育の理由に限りさらに14日間を加えた期間まで可能

※3 勤続1年以上

※4 勤続6ヵ月以上

育児休業者座談会とママフィットの実施

住友林業は、2021年3月、育児休業復職予定者を参加者とした座談会とママフィットをオンラインで実施しました。ママフィットは、産後の身体ケアを子どもと一緒に出来るエクササイズで、インストラクターの指導のもとに実施しました。復職前の不安解消、健康づくり、育児者同士のネットワーク構築につながっています。

育児休業復職者と上司のペアセミナーの実施

住友林業は、2020年11月、育児休業からの復職者とその上司、配偶者を対象にペアセミナーを実施しました。セミナーでは、出産・育児を取り巻く社会情勢、仕事と育児の両立、今後のキャリア等についての講義や育児中の先輩社員のパネルディスカッション、参加者同士のグループディスカッションを行いました。育児者が仕事と育児、キャリアをいずれも両立していくために、上司、本人それぞれがどのような行動をとっていくべきか改めて考える機会になりました。

介護中の働き方支援

住友林業では、家族の介護をしながら仕事をする社員の支援を行っています。対象家族1人につき365日の休業を取得できるように「介護休業」を改定し、フレックスタイム制度、短時間勤務、週休3日の勤務形態も可能にしました。なお、2021年1月からのフレックスタイム制度の全社員適用（裁量労働制社員を除く）に合わせ、介護の理由により、コアタイムを短縮できるようフレックスタイム制度を改定しました。また、年10日の休暇を30分単位で取得できる「家族の介護休暇及び傷病休暇」も整えています。

主な介護支援制度（2020年度）

制度	内容	利用実績
介護休業	家族を介護する社員が対象家族1人につき複数回、通算365日の休業を取得することが可能	● 介護理由の制度利用者：延べ4名（フレックスタイム制度3名、週休3日制1名） ● 介護休業者：2名
勤務時間短縮等の制度	短時間勤務、週休3日制、所定外労働の免除、法定時間外労働の制限、深夜業の制限の利用が可能。 フレックスタイム制適用の社員は、コアタイムの終了時刻を30分単位で1時間まで短縮可能 （※フレックスタイム制は2021年1月より裁量労働制社員を除き全社員に適用）	
家族の介護休暇及び傷病休暇	家族を介護する社員が年10日の休暇を30分単位で取得することが可能（要介護状態の家族が2人以上の場合は年5日を追加）。年10日のうち5日までは、家族の傷病のために利用が可能	

※ フレックスタイム制度は2021年1月より全社適用(管理監督者、裁量労働制社員及びパートナー社員を除く)

介護支援制度利用実績（単体）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
介護休業者数（名）	2	2	1	1	2
介護理由の制度利用者数（名）（延べ人数、フレックスタイム制度、短時間勤務など）	3	7	3	4	4

テレワークへの取り組み

住友林業では、通勤時間が削減でき、それにより生まれた時間を仕事や家庭生活に活かせることや、自宅の静かな環境で集中して業務を行えることなどから、2009年度より在宅勤務制度を導入しています。

2017年度から、対象者を新卒入社3年未満及びキャリア入社6ヵ月未満の社員をのぞく全社員に拡大し（認可制）、育児・介護などを理由とする社員や、移動時間の長い社員を中心に利用されてきました。

2018年度からは、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、内閣官房、内閣府と東京都及び関連団体、企業が連携し働き方改革を推進する「テレワーク・デイズ」の取り組みに、特別協力団体として参加してきました。期間中、約300名の社員がテレワークを実施し、この取り組みを通じて在宅勤務やモバイル機器活用の効果をより多くの社員に実感してもらうことで、テレワークに対する理解を促し定着を図ってきました。

2020年度は、COVID-19（新型コロナウイルス感染症）への対応を機に全社員がテレワークを実施できる環境を整備し、サテライトオフィスの利用も開始しています。

2021年1月からは、フレックスタイム制度を改定し、全社員へ適用（管理監督者、裁量労働制社員及びパートナー社員を除く）することで、時間と場所にとらわれない働き方を進めています。

勤務地の希望を申告する制度

住友林業は、結婚または配偶者が転居を伴う転勤をした場合にも勤務を継続できるよう、結婚と配偶者の転勤の理由に限り、本人が希望する地域への異動を配慮する制度を2008年度に整備しました。

2014年度には、申請理由に新たに「育児」を加え、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。また「介護」を理由に異動希望を申告できる制度も新設するなど、仕事と育児、介護の両立のために勤務地に制限がある場合にも異動を配慮しています。

これらの制度を利用して、2020年12月末までに累計で46名が異動しました。

さらに、育児や介護、自身の疾病などのやむを得ない理由により、現在の勤務地から転居を伴う異動の無い働き方を希望する社員に対して、申請認可制によりコースを設けており、それぞれの事情に応じた働き方ができるようにしています。

健康経営の推進

基本的な考え方

住友林業グループは「人間尊重」を行動指針の一つに掲げダイバーシティ経営を推進するとともに、「家族の尊重：自らと家族を大切にし、豊かな未来を築く」ということを掲げ、社員一人ひとりの健康の保持増進に努め、いきいきと働くことができる職場環境づくりを推進しています。社員の健康は何より重要であり、健康でいきいきと生活できることで仕事への意欲が高まり、生産性の向上や仕事の効率化にもつながります。

住友林業では、人事部働きかた支援室　ヘルスケア推進チームに、臨床心理士1名、保健師2名を置き、様々な制度、施策を行っています。

社員の健康保持・増進への取り組み

住友林業では、新入社員研修での健康管理セルフケア研修をはじめ、働きかた支援室イントラサイト上で、健康に関するイベントの案内やコラムを発信するなど、社員の健康保持・増進への取り組みを行っています。

疾病予防に重要な定期健康診断においては予約システムを利用し、受診率100%を保っています。また、50名以下の拠点にも産業医を選任するなど、人数の少ない拠点勤務者も、定期健診、ストレスチェックの事後措置や過重労働時等に、産業医面談、保健師面談を実施できる体制をとっています。

さらに、海外赴任者については、赴任前及び帰任時に健康診断結果のチェックを行うとともに、本人と面談し、健康状態の聞き取りやアドバイスなどを行っています。

メンタルヘルスケア

メンタルヘルスケアの実践

住友林業では、厚生労働省が策定した「労働者の心の健康保持増進のための指針」に基づき、メンタルヘルスについて「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つのケアを実践しています。

管理職向けのメンタルヘルス教育

2013年4月以来、臨床心理士の資格を有する社員が、社外提携EAP※機関と連携しながら、メンタル不調者へのフォローや復職支援に取り組んでいます。

2019年度は社外提携EAP機関を変更し、管理職相談窓口を新設することで、よりラインケアをサポートする体制作りをすすめました。また、従業員のみならず従業員の家族からの相談も可能とすることや、英語や中国語にも対応が可能になったことで、幅広く従業員のケアができるようになっています。

復職にあたっては、リハビリ出社制度を設け、個々人の状態に合わせて段階的に勤務時間や業務負担を調整し、心身を働く環境に慣らしていけるようリハビリプランを作成し、実行しています。

休業時には「メンタル休業ガイドブック」を本人に配布し、休業中の過ごし方や休業に関する社則等を載せ、休業中の不安軽減を図るとともに、上司に対しても「管理職のためのガイドブック」を配布し、その時々にあった対応方法などの情報を提供しています。

※ EAP：Employee Assistance Programの略語。従業員支援プログラムと呼ばれる職場のメンタルヘルスケアサービス

ストレスチェックの活用

2015年12月に労働安全衛生法の改定に伴い義務化されたストレスチェックを、他に先がけて、2013年度から継続実施しています。全社員（産休・疾病療養などによる長期休業中社員等を除く）を対象にWEBサイト等を利用し、メンタル不調の予防に役立てています。

2020年度は、積極的な健康づくりをより促進するために、ストレスチェックの項目にプレゼンティーズム、アブセンティーズムを測る項目を追加し分析を行ないました。またストレスチェックの事後措置として、各拠点に個別の組織分析結果表を配布し、よりいきいきとした職場環境作りに対する意識を高めるストレスチェック結果フィードバック研修を主管者対象として実施しました。その他、部署の課題に合わせ部署ラインケア研修、セルフケア研修をオンラインで実施しました。事後措置で実施した研修内容はe-ラーニングで全社展開しています。

▸ 人権尊重の取り組み

メンタルヘルスケア予防対策の実績

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
ストレスチェック回答率（%）	88.2	92.1	91.6	93.3	96.4

労働安全衛生マネジメント

基本的な考え方

住友林業は、社員が安全で健康に働くことができる職場環境づくりを目指し、「安全衛生管理規程」を定めています。この規程の中で、規模に関わらず各事業所に総括安全衛生管理者などを設置することを定め、設置状況や衛生委員会の開催状況を毎年確認しています。

また、資源環境事業本部や木材建材事業本部、住宅・建築事業本部などの各事業本部においては、事業特性を踏まえた安全衛生管理に関する方針やマニュアルを個別に定め、建築現場などでの災害の防止や作業員の健康確保を目指しています。

労働安全衛生のマネジメントシステム

2020年4月1日、住友林業グループ全体の製品及びサービスの品質を継続的に改善すること、労働災害を撲滅させることを目的に、社長直属の組織として「品質・安全マネジメント室」を新設しました。グループ全体の指導・助言を行うことにより、品質及び労働安全衛生マネジメント体制を整備・強化していきます。併せて、グループ全体に関わる重要な労働安全衛生の事案については、ESG推進委員会において審議・報告しています。

住友林業単体における安全衛生に関する事項は人事部が管理し、人事部長は事業所に対する安全衛生管理上の指導、援助を行い、安全衛生管理体制の確立を図っています。また、各事業所の長（本社は人事部長）を委員長とし、衛生管理者、産業医、労働組合員などをメンバーとする衛生委員会を各事業所に設置し、毎月1回開催した内容を社内イントラネットに掲示し、情報共有と啓発を図っています。

また、住友林業グループでは、木に関わる幅広い事業をグローバルに展開しているため、事業や現場ごとに各現場の形態に応じた安全衛生研修を行っています。

労働災害に関する目標と実績

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、2021年度までの重点目標を「労働災害件数・休業災害件数ゼロ」と定めて取り組みを推進しています。住友林業グループでは、この重点目標の達成を目指し、各本部においてもサステナビリティにおける重点施策を定め、その達成状況を年度ごとに確認しています。

2020年度は、グループ63社の安全管理体制について実態を調査し、ESG推進委員会で報告しました。今後も調査を継続し、安全体制の強化を進めていきます。

2021年度は、組織全体の安全衛生の傾向を把握し、社員がより質の高い業務を実施できるよう、“組織と社員の安全意識と行動”に関するアンケートを実施し、取り組むべき課題を把握し今後の改善に活かしていきます。

労働災害の発生状況（単体）※1

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度※4
労働災害件数（件）※2	3	0	2	1	0
休業災害度数率※3	0.30	0.10	0.20	0.20	0.19
職業性疾病度数率	0	0	0	0	0

※1 上記報告年度における死亡にいたる労働災害は0件

※2 労働者災害補償保険法における休業補償給付対象件数を開示

※3 休業災害度数＝休業1日以上の労働災害による死傷者数÷延べ実労働時間数×1,000,000

※4 2020年度実績の対象期間は2020年1月～2020年12月

▸ 重要課題4：多様な人財が能力と個性を活かし、いきいきと働くことができる職場環境づくりの推進

また、国内外で活動する各国の法令に準拠して労働安全衛生推進活動を進めるとともにISO45001労働安全衛生マネジメントシステムやOHSAS※などの認証取得を推進しています。

品質・安全マネジメント室では、ISO45001マネジメントシステム取得の部門への内部監査実施や導入検討会社への研修会などを支援するとともに、グループ社員を含めた内部監査員研修を実施し、人財の育成にも努めていきます。

当社グループの製造事業における労働安全関連の認証取得割合は39.4%（売上高ベース）になっています。

※ OHSAS：Occupational Health and Safety Assessment Seriesの略語。労働安全衛生に対するリスク低減や責任の所在を明確化することを目的に策定された国際的な規格

▸ 森林事業における労働安全衛生
▸ 製造事業における労働安全衛生
▸ 建築現場における労働安全衛生

グループ各社の労働安全関連認証取得状況

グループ会社	国	認証の種類	取得年月	更新年月
住友林業クレスト	日本	ISO45001:2018	2013年2月	2020年1月
リンバ・パーティクル・インドネシア（RPI）	インドネシア	OHSAS18001	2013年3月	2019年3月
クタイ・ティンバー・インドネシア（KTI）	インドネシア	ISO45001:2018	2020年1月	-
ネルソン・パイン・インダストリーズ（NPIL）	ニュージーランド	ISO45001:2018	2019年10月	-
ヘンリー・アーチ※1	オーストラリア	ISO45001:2018	2019年4月	-
ウィズダム プロパティーズ	オーストラリア	AS-NZS4801:2001※2	2018年11月	-

※1 ヘンリーグループ他2社も同認証を取得

※2 オーストラリア規格協会とニュージーランド規格協会が共同で運営する規格で、4801は労働安全衛生マネジメントシステム規格

▸ 海外における労働安全衛生のマネジメントシステム

森林事業における労働安全衛生

国内森林事業における取り組み

住友林業グループは、日本国内で約4.8万ヘクタールの社有林を管理しています。これら森林においては、植栽、下刈り、除伐、間伐及び皆伐などの作業を委託した方々の労働災害を防止するために、社員による安全パトロールに加え、山林事業所ごとに「労働安全大会」を上期・下期の年2回実施しています。2020年度はコロナ禍における会合の制限により、労働安全大会は日向山林事業所で1回のみの実施となりました。

2020年度は、住友林業社有林の作業現場において、労働者災害補償保険法における休業補償給付対象の災害が1件発生しました。災害発生後は、当該の請負業者と再発防止に向けた対策を迅速に協議・確認した他、「労働安全大会」を通じて他の請負業者にも注意を促しています。

伐倒作業における安全講習（日向山林事業所）

住友林業社有林の作業現場において発生した請負業者の労働災害件数

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度※
3件	1件	4件	1件	1件

※ 労働者災害補償保険法における休業補償給付対象件数を開示

※ 集計期間：2020年1月～12月

外部専門家による講習

「労働安全大会」では、林業分野の災害に多く見られる事例を参考にした労災防止教育や、環境教育、救命救急分野など専門家による講義、現地での安全指導などの啓発活動を強化しています。さらに、作業に慣れて、危険な作業に対する注意力が散漫になることのないように繰り返し安全教育を実施しています。

2019年度に行った各山林事業所での「労働安全大会」では、合計約30社（参加人数：約120人）の取引先が参加し、林業・木材製造業労働災害防止協会による最近の林業労働災害事例の原因分析を踏まえた災害防止策講習や、救命に関する講習を実施しました。

2020年度に行った日向山林事業所での「労働安全大会」では、合計9社（参加人数：27人）の取引先が参加し、林業・木材製造業労働災害防止協会による風害木の安全な処理作業に関する伐倒の実践演習や林業に係るガイドライン改定に関する講習を実施しました。

安全大会の様子（日向山林事業所）

海外森林事業における取り組み

住友林業グループは、海外で約23万ヘクタールの植林地を保有管理しています。労働災害を防止するために、海外植林会社（オープン・ベイ・ティンバー（OBT）社、マヤンカラ・タナマン・インダストリ（MTI）社、ワナ・スブル・ レスタリ（WSL）社、タスマン・パイン・フォレスト（TPF）社）の全社でオペレーターの安全装備装着を徹底するとともに、定期的な安全講話や朝礼等を通じた安全・衛生意識喚起を実施しています。

セーフティギアボックスを設置し、装備品の管理を徹底（OBT社）

例えば、TPF社では、①作業前の装備確認の徹底、②伐採請負会社との定期ミーティングにおける安全管理や事故発生時の即時報告に関する注意喚起の実施、③労働安全の専門家による自社及び伐採請負会社のHealth & Safetyに関するアセスメントの実施、④担当社員による現場訪問を通じた注意喚起、等を実施しています。

またOBT社では、①毎日の作業前の装備確認の徹底、②担当社員による現場訪問を通じた注意喚起実施、③装備品管理徹底のために保管場所の設置、を実施しています。

WSL社及びMTI社においては、新型コロナウイルス感染症対策に関する社内独自のガイドラインをいち早く策定し、感染対策を行ってきました。

植林事業地でのラジオ体操の実施

西カリマンタン州ポンティアナックの本社においては、必要最低限の交代出社、ジャカルタの事務所では、行政の規制を上回る対応で完全テレワークを実現しました。植林事業地においては人の出入りを厳しく管理することで、従業員やコントラクターへの感染防止を行いました。

さらに、マスク不足への対応として、自社社員による手作りマスクの製作及び配布も実施しました。その結果、社内でのクラスターの発生を防ぐことにつながりました。また、感染対策が続く中での従業員の心身の健康を維持するため、事業地での毎朝のラジオ体操の導入や、アプリを用いた運動の奨励にも取り組みました。

自由な移動や帰省が出来ない中で事業を行うことは、多くの従業員にとって非常に大きな負担を伴います。しかし、これまで以上にコミュニケーションを取り、互いに励まし合うことで、全員が一丸となって新型コロナウイルス感染症の拡大防止に取り組んでいます。

作業現場において発生した請負業者の労働災害件数

Open Bay Timber Ltd.	PT. Mayangkara Tanaman Industri PT. Wana Subur Lestari FPT. Kubu Mulia Forestry	Tasman Pine Forests Ltd.
0件	0件	3件

※ 日本の労働者災害補償保険法における休業補償給付対象件数を開示

製造事業における労働安全衛生

安全衛生の取り組み

住友林業クレストは、「災害ゼロから危険ゼロへの転換」を基本方針に“危険の芽”を摘み取ることで、労働災害ゼロを目標としています。その実現に向けて、2012年7月に「労働安全衛生マネジメントシステム（OHSMS）」の運用を開始し、2013年2月にOHSAS18001の認定を取得しました。また、OHSAS18001が2021年3月にISO45001へ移行することから、移行審査を経て、2020年1月にISO45001へ移行しています。各工場では社員が主体的にヒヤリ・ハット報告（2020年度：441件／515名） を安全衛生委員会内で報告するなど、職場の小集団活動（TPM活動／週次開催）を通じて意見を出し合い、PDCAの管理サイクルを回すことで、生産活動の効率化と同時にリスクの低減を進めています。2020年度の労働災害件数は1件でした。

国内の木質建材製造事業における労働災害件数

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度※
1件	0件	1件	0件	1件

※ 労働者災害補償保険法における休業補償給付対象件数を開示

※ 集計期間：2020年1月～12月

安全パトロール・リスクアセスメント

住友林業クレストの各工場では、定期的に職場の安全パトロールを行っています。パトロールで発見した「危険の芽」については、安全対策を迅速に実施し、事故防止を図っています。また、はさまれ、巻き込まれなどリスクのある作業・設備を洗い出し、次の3つの視点で対応を図り、職場の安全確保に努めています。

1. 危険源に近づく頻度の低減（人を遠ざける・治具の利用・安全教育など）
2. 事故が成立する確率の低減（カバー・自動停止・歩車分離など）
3. ケガの重篤度の低減（保護具・速度を落とすなど）

安全パトロール

海外における取り組み

インドネシアの製造会社を中心とした海外製造会社※に対し、リスクアセスメント（毎月1回100名に実施を目標に、設備の安全性評価など）や危険予知訓練（毎月1回の実施を目標に、作業者に不安全な行動をさせないことや作業員の危険に関する感度上昇を狙った訓練）の実施を進めています。また、取り組みが先行するグループ他社の安全推進手法の導入などを実施し、職場の安全確保に努めています。

※ ネルソン・パイン・インダストリーズ（NPIL）、クタイ・ティンバー・インドネシア（KTI）、アスト・インドネシア（ASTI）、シナール・リンバ・パシフィック（SRP）、キャニオン・クリーク・キャビネット（CCC）、ヴィナ・エコ・ボード（VECO）の6社（連結対象会社）

インドネシア製造会社現地社員による危険予知訓練

海外の木質建材製造事業における労働災害件数

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
16件	23件	11件	10件	12件

※ 日本の労働者災害補償保険法における休業補償給付対象件数を開示、連結対象会社の合計

建築現場における労働安全衛生

国内建築現場での安全衛生

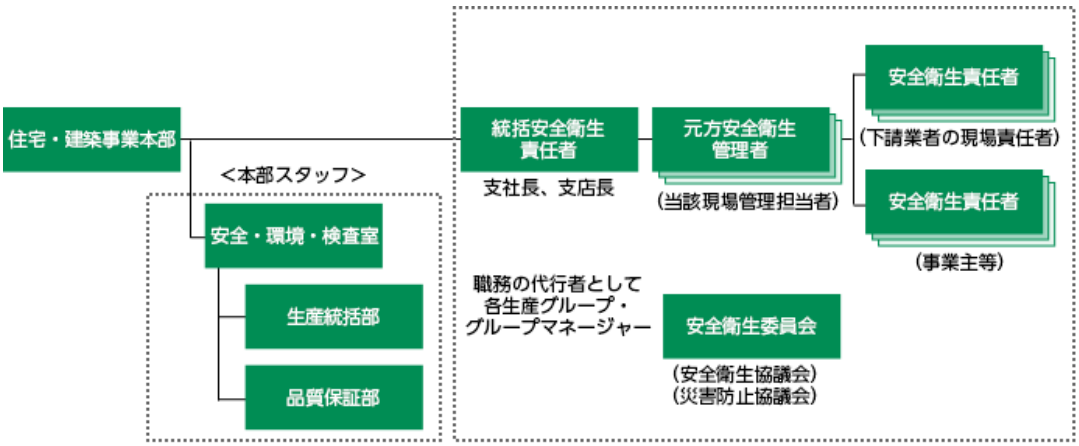
住友林業では、現場での安全衛生を第一に施工を行っています。そのために住友林業グループ社員はもとより、現場での施工業者など「住友林業の家」に携わる作業者全員に安全衛生に関する「情報」と「注意喚起事項」の周知を徹底し、安全知識と安全意識の向上について指導しています。

建築現場の安全確認

住宅・建築事業本部では期初に、前期の災害発生状況、安全衛生管理推進状況ならびに関係法令の遵守等、現状を踏まえ、住宅・建築事業本部長名により「安全衛生管理方針」を策定し、周知を行っています。また基本方針として、「安全文化の浸透」を掲げ、「法令遵守」「安全衛生教育の推進」「労働災害の撲滅」の三つを主要取り組みとしています。

「安全第一」の認識を常に周知・啓発することで、「安全文化の浸透」を図り、支社・支店・工事店が年度の重点管理目標を策定し、「墜転落」「工具」「転倒」「重機」「熱中症」による5大災害の撲滅を図ることとしています。

住宅・建築事業現場における安全衛生管理体制



住宅の施工現場における請負業者の労働災害発生状況

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度※1
労働災害件数※2	12件	9件	7件	11件	8件
休業災害度数率※3	3.35	2.31	2.79	4.13※4	5.12
職業性疾病度数率	0	0	0	0	0

※1 集計期間：2020年1月～12月

※2 労働者災害補償保険法における休業補償給付対象件数を開示

※3 休業災害度数＝休業1日以上の労働災害による死傷病者数÷延労働時間数×1,000,000

※4 社内精査時に労働災害件数の誤りを発見したため、2019年度の値を遡及修正しています

- 労働災害の発生状況
- （第三者保証マーク）について

労働安全衛生意識の向上を図る研修

住宅・建築事業本部、各支社、支店では、毎月1回実施している安全衛生パトロールや現場調査の結果に基づき安全衛生管理者、建築現場の各職種のリーダー（請負事業者）を対象に、具体的な事例を交えた安全衛生に係わる教育を実施しています。

また、2022年1月より装着が義務化される墜落制止用器具(フルハーネス型安全帯)や、丸のこやグラインダー※など、手軽で使いやすい反面、誤った使用法により事故につながりやすい電動工具による作業の安全確保を目的とした特別教育を実施しています。

※ 電気工具を使用し、研削砥石を回転させることにより加工切断する作業

丸のこ特別教育

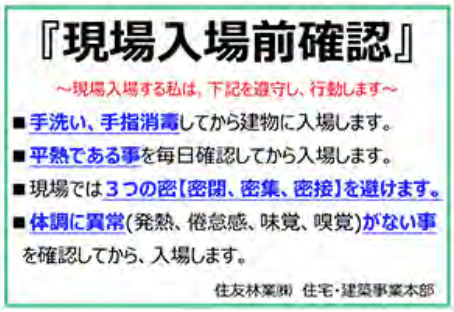
新型コロナウイルス感染症対策

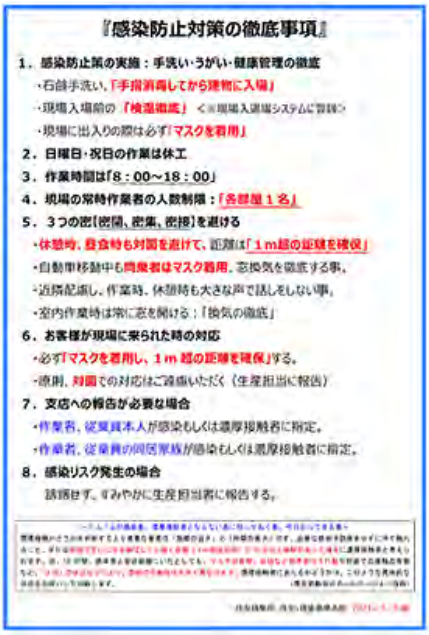
新型コロナウイルス感染防止対策として、『新型コロナウイルスの現場対応ガイドライン』を策定し現場作業が継続できる環境を維持するための取り組みを行っています。また、手指消毒徹底などの旨を記載した「現場入場前確認」、作業時の具体的な対策としてマスク着用の徹底や室内作業時は常に窓を開けての換気の徹底などを記載した「感染防止対策の徹底事項」のポスターを作成し、現場に掲示して常に関係者に注意喚起を行っています。

感染予防対策

1. **現場への石鹸、手指消毒液、マスク等の設置**
2. **手洗い、うがい、咳が出る場合のマスクの着用などの励行**
3. **複数の職方で内部作業する場合やお客様が入場された場合の換気とマスクの着用**
   特に内部作業時は、換気に留意し新鮮な空気の入替を実施
   外部吹付け工事等、窓を開けて換気が出来ない場合は、内部作業工程を調整

注意喚起ポスター





施工業者と共に

住友林業では、安全衛生や環境についての情報やトピックスを掲載した「安全・環境・検査室情報」を毎月発行し、支社・支店や施工業者に対して繰り返し周知することにより、災害の防止やリスク回避ができるようにしています。

施工業者への安全研修

全国の工務店や解体工事店に出向いて、安全に関する研修を実施しています。これまで、特別教育(労働安全衛生法第59条3項)を826件開催、受講人数は29,638人になりました。現場で働く作業員に直接指導をすることにより、「安全文化の浸透」という当社の指導内容を理解してもらい、現場の安全や環境への取り組みを進めています。

施工業者の育成

支社、支店では、安全衛生を推進し労働災害の発生を防止することを目的として発足した安全衛生協議会を毎月開催し、現場の安全衛生パトロールによる現場状況の確認と改善指導等、施工業者の安全意識・知識が向上するよう指導を行っています。

また、2018年度からは、地区安全向上委員会を発足し、本部と支社・支店との連携をより強化することで、安全に関する本部の方針・施策が、現場（＝施工業者）へ周知徹底され、確実に実行できる体制づくりを進めています。

海外住宅の建築現場における労働安全衛生

海外における労働安全衛生のマネジメントシステム

豪州のビクトリア州、クイーンズランド州、ニューサウスウェールズ州、南オーストラリア州の4州にまたがって事業を展開しているヘンリー社は、労働者の安全管理に力を入れています。全社的な安全管理方針のもと、年次での安全管理方針・目標の設定、各現場におけるリスクアセスメント（危険性の評価及び対策立案）の実施、現場監督者・労働者への安全管理教育、協力会社の安全管理能力の把握、事故発生時の報告の徹底等、高度な安全管理体制を構築しています。また、同社は2019年4月に労働安全衛生の国際的な規格であるISO45001の認証を取得しました。

この他、ニューサウスウェールズ州で事業を行うウィズダム社も労働安全衛生管理体制を確立し、豪州の労働安全衛生の規格であるAS4801の認証を取得。事故発生を未然に防ぎ、労働者の安全と健康を守ることで、安心して働ける労働環境を整備しています。

製品・サービスの安全及び品質マネジメントシステム

基本的な考え方

住友林業グループでは、お客様の安全・安心の確保を確実にするとともに、お客様の声に真摯に対応し、品質の向上と顧客満足を追求します。この考えを基本とする一方、木を中心に幅広い事業展開をしている当社グループでは、主要な事業において、それぞれの事業の特徴を踏まえ、個別の基本方針を定め運用しています。

- 製造事業における製品安全・品質管理
- 住宅・建築事業における製品安全・品質管理
- 木化事業における製品安全・品質管理

品質のマネジメントシステム

住友林業グループでは、単体及び国内・海外のグループ会社において品質のマネジメントシステム認証であるISO9001を取得し、お客様に提供する製品・サービスの品質の継続的な向上を図っています。

2020年4月には、製品及びサービスの品質を継続的に改善すること、労働災害を撲滅することを目的に、社長直属の組織として「品質・安全マネジメント室」を新設しました。2020年度は、グループ63社の品質管理体制について実態調査をし、ESG推進委員会で報告しました。また、ISO9001マネジメントシステム取得の部門への内部監査実施やISO研修会などの支援を行いました。

今後もグループ全体への指導・助言を行うことにより、品質及び労働安全衛生マネジメント体制を整備・強化していくとともに、グループ社員含めた内部監査員研修の実施など、品質に関する人材育成への取り組みを進めていきます。

なお、当社グループの製造事業における品質関連の認証取得割合は75.6%（売上高ベース）になっています。

グループ各社の品質マネジメントシステム（ISO9001）認証取得状況

会社名	国	認証の種類	取得年月	更新年月
住友林業株式会社 住宅・建築事業本部 建築市場開発部	日本	ISO9001:2015	2015年9月	2018年8月
住友林業クレスト株式会社	日本	ISO9001:2015	1999年3月	2019年11月
住友林業緑化株式会社 環境緑化事業部	日本	ISO9001:2015	2002年9月	2020年9月
住友林業緑化株式会社 農産事業部	日本	ISO9001:2015	2020年3月	−
住友林業ホームエンジニアリング株式会社	日本	ISO9001:2015	2006年3月	2020年3月
住友林業ホームテック株式会社	日本	ISO9001:2015	2017年3月	2020年3月
コーナン建設株式会社※1	日本	ISO9001:2015	2011年9月	2020年3月
ネルソン・パイン・インダストリーズ（NPIL）	ニュージーランド	ISO9001:2015	1993年7月	2019年10月

会社名	国	認証の種類	取得年月	更新年月
クタイ・ティンバー・インドネシア（KTI）	インドネシア	ISO9001:2015	1997年9月	2019年9月
リンバ・パーティクル・インドネシア（RPI）	インドネシア	ISO9001:2015	2003年6月	2019年3月
アスト・インドネシア（ASTI）	インドネシア	ISO9001:2015	2002年10月	2020年10月
ヴィナ・エコ・ボード（VECO）	ベトナム	ISO9001:2015	2014年3月	2020年3月
キャニオン・クリーク（CCC）	米国	ISO9001:2015	2003年8月	2019年3月

グループ各社の製品認証取得状況

グループ会社	国	認証の種類	認証更新年月
ネルソン・パイン・インダストリーズ（NPIL）	ニュージーランド	JAS（LVL）	2008年5月
		JIS認証:2014（MDF）	2015年10月
		CARB認証（MDF）※2 EPA認証（MDF）※2	2020年8月 2020年8月
クタイ・ティンバー・インドネシア（KTI）	インドネシア	JAS（合板、LVL、集成材）	2019年8月
		Q-Mark（ドアブランクス）	2019年5月
		CARB認証（PB） EPA認証（PB）	2020年5月 2020年5月
		CARB認証（合板） EPA認証（合板）	2020年10月 2020年10月
		CE Marking（合板）	2020年12月
リンバ・パーティクル・インドネシア（RPI）	インドネシア	JIS認証:2014（PB）	2019年1月
		CARB認証（PB） EPA認証（PB）	2018年2月 2018年11月
シナール・リンバ・パシフィック（SRP）	インドネシア	JAS（フローリング／集成材）	2020年6月
ヴィナ・エコ・ボード（VECO）	ベトナム	CARB認証（PB） EPA認証（PB）	2019年7月 2019年7月
		JIS認証:2014（PB）	2018年12月

※1 2021年1月に当社グループ会社化

※2 カリフォルニア州大気資源局（CARB）、米国環境保護庁（EPA）の定める特定木質製品からのホルムアルデヒド放散量規制

製造事業における製品の安全・品質管理

基本的な考え方

法的要求事項やお客様のご要望に応え、企画・製品開発から生産・販売に至るまでの事業活動の各段階で、PDCA管理サイクルを用いて、製品安全性と品質の確保・向上に取り組んでいます。提供する製品・サービスの品質向上のために、「継続的な改善」を進めることが、製造事業の方針です。

国内木質建材製造事業の製品安全・品質管理

製品安全・品質管理に関する基本方針

住友林業クレストでは、ISO9001に基づき、品質方針を下記のとおりに制定。各工場・部門では、この品質方針に沿って具体的な品質目標と展開活動計画を策定し、安全性の維持・品質の向上に取り組んでいます。

品質マネジメントシステムISO9001の2015年版での運用に際し、実務との連動強化することで品質とサービスの向上に努めていきます。

住友林業クレストの品質方針

1. 関連する法令、規制要求事項を遵守し、安心、安全な商品を提供する。
2. 顧客ニーズを把握し、魅力ある商品を提供することにより、顧客満足度の向上に努める。
3. 品質マネジメントシステムの継続的改善に努め、QCDを追求する。

製品安全・品質管理体制

住友林業クレストでは、2010年10月から全国にある工場のISO9001を統合し、運用しています。品質方針に基づき品質マネジメントシステムのPDCAサイクルを回していくために、内部監査を全工場で年2回、外部監査を年1回実施し、そのレビューを重ねていくことで厳密な工程管理体制を構築させ、高品位な製品を製造しています。

また、品質情報管理システムを活用し顧客からのご意見やご要望を生産現場に反映する仕組みや、製品の安全と品質に関する重大な不具合情報を入手した場合は緊急連絡網を通じて担当者から社長まで2時間以内に報告が届く体制を整えており、情報を活かしたモノづくりを心掛けています。

全社目標に基づく品質改善活動の推進

住友林業クレストでは、各工場・部門で品質目標を設定して品質改善活動を推進しています。

2018年度より、全社で製造現場の管理体制及び協力工場の管理体制の強化と維持に努めてきました。基準・手順、帳票類の見直しや作業標準・QC工程表の遵守によるヒューマンエラー対策に取り組み、製造系ミスクレームは2018年度比で2019年度が48%、2020年度が50%と半減できています。

2021年度は新しい品質目標を掲げ、さらなる改善を進めていきます。

工場での品質チェック

バルサを活用した、軽く、安く、デザイン性の高い「木製防火戸」

住友林業クレストは、世界一軽い木材といわれている「バルサ」を活用し、従来製品に比べ、軽くて割安かつデザイン性の高いオリジナル木製防火戸の販売を2015年5月より開始しています。 本製品は、防火戸の設置が求められる都市部の3・4階建て建築物や、異なる用途が混在する病院併設住宅等のニーズに対応したものです。また、バルサ材は当社のグループ会社であるクタイ・ティンバー・インドネシア社（KTI）が苗木から育成した植林木を利用しており、環境にも配慮した製品となっています。

バルサを活用したオリジナル木製防火戸

海外製造事業の製品安全・品質管理

製品安全・品質管理に関する基本方針・体制

海外で木質建材を製造するグループ各社では、ISO9001や日本工業規格（JIS）、日本農林規格（JAS）といった品質に関する認証を取得しています。それらの認証要件に沿って、各社では品質管理に関する方針や基準を定めるとともに、教育訓練などを通じて社員への周知を図っています。また、毎年外部機関による認証監査や定期的に実施する内部監査により、品質管理体制の継続的改善を行っています。

製品安全性や品質については、ユーザーとのコミュニケーション、フィードバックを重視し、特に安全性や品質要求の厳しい日本向け製品を生産する中で、全社的な品質水準のさらなる向上、安定化を図っています。

▸ 製品・サービスの安全及び品質マネジメントシステム

ISO9001:2015への更新

ネルソン・パイン・インダストリーズ（NPIL）、クタイ・ティンバー・インドネシア（KTI）、リンバ・パーティクル・インドネシア（RPI）、アスト・インドネシア（ASTI）、キャニオン・クリーク・キャビネット（CCC）、ヴィナ・エコ・ボード（VECO）の6社がISO9001：2015への更新を完了しました。

新しい品質マネジメントシステムのもと、さらに「継続的な改善」を進め、安全な製品及び高品質な製品の製造を維持・向上していきます。

また、これまで継続していたグループ工場間の交流会や本部監査等は、2020年はCOVID-19の影響により一時開催中止していましたが、今期はリモートでの活動を確立し、COVID-19 が終息を迎えた後も、オンライン会議や非接触を前提にした様々な情報を共有する活動を推進していきます。

住宅事業における製品の安全・品質管理

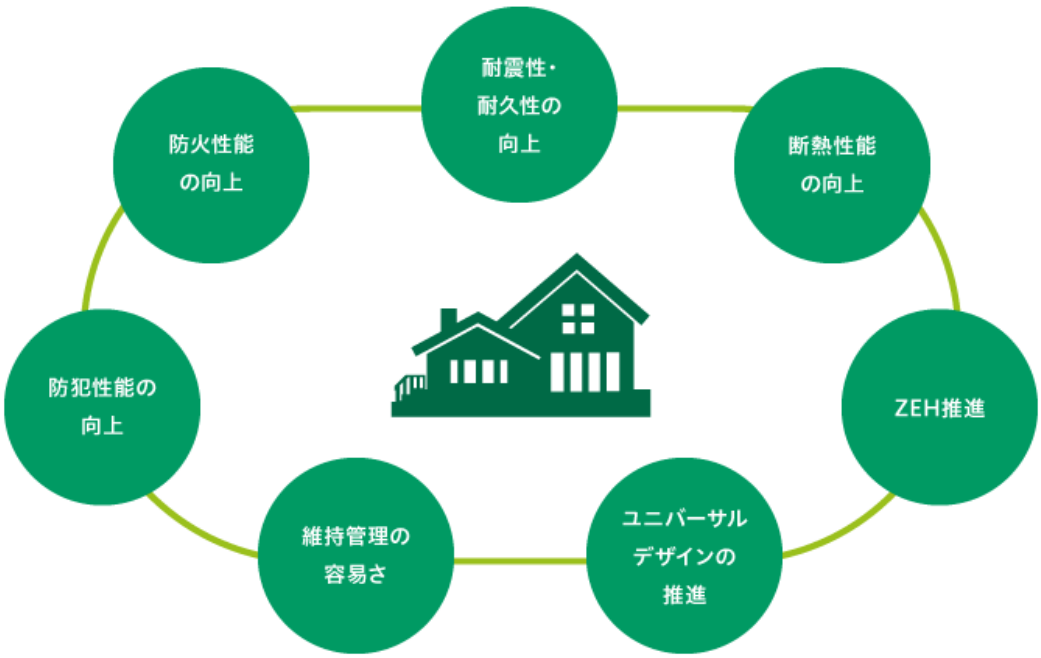
基本的な考え方

住友林業では、「社会的資産」となる高品質で長寿命な住宅を普及させることが、豊かな社会づくりのために重要な役割であると考えています。こうした考えの下、住宅・建築事業においては「長期優良住宅の普及の促進に関する法律」が2009年6月に施行されたことを機に、2009年度に製品安全・品質管理に関する基本方針を策定しました。

住宅・建築事業の製品安全・品質管理に関する基本方針

- 安心して住むことができる建物の基本性能の向上
- ライフスタイルの変化に応じて住まいを楽しむことができる空間の可変性の向上
- 長期にわたる維持管理をサポートするメンテナンスプログラムの充実
- 現場不具合情報の把握と迅速な対処方法の情報共有

住友林業は、耐震性・耐久性・断熱性能の向上、ZEH（ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス）やユニバーサルデザインの推進、維持管理のたやすさ、防犯性能・防火性能の向上など、様々な面から住宅の性能を高めることで、お客様が長く安心・快適に暮らせる住まいを提供しています。



設計性能評価

お客様の安心・安全、そして資産価値向上につなげるために、住宅性能表示制度※1の利用を積極的に推進しています。2020年度における住宅性能表示制度の実施率※2は、設計性能評価で99.4%、建設性能評価で99.3%となり、長期優良住宅の認定取得率は94.7%となりました。

※1 お客様が客観的に住宅の品質・性能を判断できるよう、第三者機関が設計時の「設計性能評価」と建設完了時の「建設性能評価」を提供するしくみ

※2 住宅・建築事業本部における増改築を含む戸建住宅の全着工棟数に対する申請数比率（2020年4月1日～2020年12月31日の設計・建設性能評価申請が対象）

住宅性能表示制度の実施率

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
設計性能評価	98.8%	98.9%	99.0%	99.1%	99.4%
建設性能評価	97.8%	97.9%	98.4%	98.8%	99.3%

長期優良住宅認定

住友林業では、「住友林業の家」の標準仕様として、「長期優良住宅※1」の認定条件※2を全て最高等級（「住宅性能表示制度」の評価を適用）でクリアすることを設定しています。商品開発から施工、アフターサポートに至る製品安全・品質管理体制を確立することで、高品質でトータルバランスに優れた住まいを提供しています。

※1 ストック型社会の実現に貢献する住宅の普及を目的にした国土交通省が定める長寿命住宅の認定制度

※2 戸建住宅では住宅性能表示制度に基づき、耐久性、耐震性、メンテナンス性、省エネルギー性などを評価

長期優良住宅認定取得率

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
長期優良住宅認定取得率	93.3%	93.3%	93.8%	94.4%	94.7%

長期優良住宅の基準と「住友林業の家」の標準性能

認定の種別		認定の条件	住友林業の家の標準性能
耐久性	長持ちする家であること	劣化対策等級 3 定期的な点検を可能とする措置	最高等級 3 に対応
耐震性	地震に強い家であること	耐震等級 2 以上	最高等級 3 に対応
メンテナンス性	メンテナンスしやすい家であること	維持管理対策等級 3	最高等級 3 に対応
省エネルギー性	省エネな家であること	断熱等性能等級 4	最高等級 4 に対応

※ 等級の数字が大きくなるほど評価は高くなる

製品安全・品質管理のしくみ

- 消費者ニーズやオーナーアンケートを基に、新たな技術や部材、住宅商品、ライフスタイル提案などを開発
- 住宅・建築事業本部と筑波研究所が共同で実証棟実験や試作品検証を行い、保証内容に至るまでお客様の声を活かした商品づくりを推進

- 契約時と実施設計段階において、独自システムを使用して意匠・構造をチェック

専属の設計士が担当

- 全ての資材について毎月1回実施する「部材採用会議」でデザインレビューを実施。筑波研究所と部材採用会議が定めた採用基準・品質基準をクリアしていることを部材ごとに確認
- 部材採用会議にて認可し、実際に現場で使用後（約2年後をめどに）、再度デザインレビューを行い、計画通りの出荷数量かどうか、品質面で不具合がないかどうかを確認

- 独自の現場管理システムによって、各建物の施工情報、工程管理、品質管理、安全管理の最新情報を一元的に管理・共有
- 基礎・構造・木工事完了・竣工など各現場作業者、協力施工業者管理者、工事監理者が、工事現場においてチェックポイントを検査し、施工管理記録書によって検査管理を実施。さらに、検査・管理状況を本部検査部門がチェック

施工管理

- 住宅の引渡し後30年間、無料で定期点検を実施。30年目以降は、維持保全計画書に基づく有料メンテナンス工事を実施し、10年ごとに建物保証を延長することで無料の定期点検を60年目まで継続、大切な住まいを長持ちさせるため、60年間にわたってサポート
- リフォームを含むメンテナンス提案、メンテナンス履歴管理などを通じてお客様をサポートする「60年メンテナンスプログラム」を構築

定期点検

リフォーム

- 耐震補強などに使用するオリジナル部材は筑波研究所で性能や信頼性を検証。さらに、一般財団法人日本建築防災協会の技術評価を取得することで、「耐震改修」を促進

耐震住宅

阪神・淡路大震災、東日本大震災、近年では熊本でも大きな地震が発生し、甚大な被害をもたらしました。また、南海トラフでの大地震も予測されるなど木造住宅の耐震化への需要は年々増してきています。

お客様の耐震化へのニーズにお応えするために、住友林業ホームテックでは、既存の床と天井を撤去処分せずに設置できるなど、高強度・高施工性があり、また、建物の断熱性能などの諸性能を損なわずに耐震化ができるオリジナル工法を開発しています。

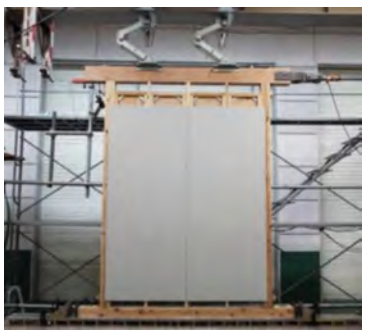
「K型筋かい」「ハイパーパネル」の開発

「K型筋かい（筋かいパネル）」本耐力壁は、厚み24mmの構造用合板を用い、厚み75mmのグラスウール断熱材を納めることが可能です。軽量であるため施工性も良く、本工法は、一般財団法人日本建築防災協会の技術評価を取得しています（標準タイプの壁基準耐力6.0KN/m²）。

「ハイパーパネル」は、既存の床と天井を撤去処分せずにその間の石膏ボードだけ撤去することで撤去作業を減らし、ハイパーハードT（吉野石膏株式会社）という高強度ボードを3等分して貼ることにより1枚のボードをそのまま貼るより施工性を向上させています。ボードを3等分して貼ることで、ボードが割れずに粘り強さも発揮します。本工法も、一般財団法人日本建築防災協会の技術評価を取得しています（標準タイプの壁基準耐力6.9KN/m²）。

今後は、建物が大地震を受けたときにできる限り損傷を軽減させる、新しい制震装置を開発する予定です。

筋かいパネル



ハイパーパネル

BF構法

住友林業では、2005年2月に3階建て商品として「BF（ビッグフレーム）構法」の販売を開始し、2009年10月には2階建て商品、2015年4月に4階建てが可能な耐火仕様商品に展開しています。その後、お客様の災害などに対する意識向上から、さらに進化を遂げて高い耐震性を強みとしてきたBF構法が顧客ニーズとマッチし、今では住友林業の主力商品となっています。

高層ビルにも用いられるラーメン構造を、木造住宅において日本で初めて木質梁勝ちラーメン構造として実現したのが、住友林業オリジナルのBF構法です。

ラーメン構造は、柱と梁を強固に一体化する剛接合により、地震や風といった横からの力に抵抗する構造です。BF構法では一般的な105mm角の柱の約5本分に相当する560mm幅の大断面集成柱「ビッグコラム」と、構造材に埋め込まれ、金属相互の接合による「メタルタッチ接合」の組み合わせにより、堅固なラーメン構造を実現しています。

ビッグコラムは「メタルタッチ接合」により梁や基礎が強固に接合され、壁倍率22.4（倍/m）相当の許容水平力を発揮。耐震性を確保しながら、大空間・大開口を両立することができます。

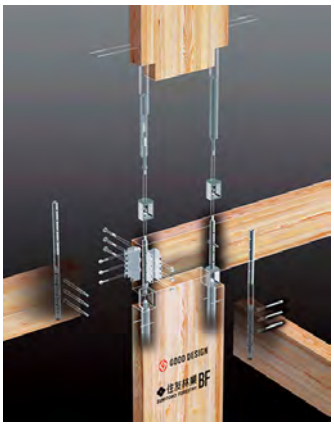
また、オリジナル技術を様々に展開・応用することで、さらに多彩な設計条件への対応を可能とします。接合金物を2倍にした「ツインボルトコラム（壁倍率33.6倍/m相当）」やビッグコラムを2本重ねて配置した「ダブルビッグコラム（壁倍率44.8倍/m相当）」により制約の多い土地でも間取りの自由度が高まり、開放感が広がります。さらに、大スパン梁「プレストレストティンバー梁」により複数台駐車可能のビルトインガレージや大空間のリビングの実現、併用住宅など設計自由度が高まります。

住友林業ではBF構法の構造躯体（くたい）とともに、実物大の検証モデルで振動実験を行い、万一の大地震を想定した耐震性能を検証しています。

BF構法の3階建て実物大の検証モデルでは、東日本大震災と同等の最大加速度2,699galの揺れ（阪神・淡路大震災の3.3倍の揺れ）にも耐え抜き、巨大地震への強さを実証しました。さらに、東日本大震災の震度7を2回、阪神・淡路大震災の震度7を20回、合計22回加振するという過酷な実験にもねばり強さを発揮。さらに、巨大地震と強い余震が繰り返し発生することも想定し、合計246回の加振を実施。震度4から6弱、そして震度7という厳しい加振の繰り返しにも、構造躯体の耐震性が維持され続けることが確認されています。

このように、BF構法は安心感をもたらす強靭な構造と、気持ちよい広々とした空間を可能にする設計の自由度で、お客様のニーズにお応えします。

一般的な柱の5倍以上の幅をもつ強靭なビッグコラム



金属相互の接合「メタルタッチ接合」により堅固なラーメン構造を実現

住宅商品における国産材の利用

住友林業の家は、主にBF（ビッグフレーム）構法、及びMB（マルチバランス）構法による住宅です。2020年度、この2つの構法における一棟あたりの構造材及び羽柄材の国産材比率は、BF構法では50%、MB構法では71%（モデルプランにて計算）となりました。

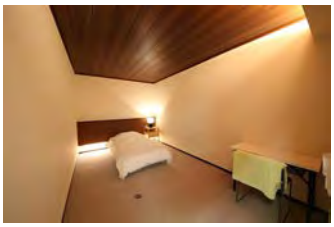
ユニバーサルデザインの推進

住友林業では、住む方の安全性を高めるための取り組みとして、業界に先駆けて引き戸や開き戸といった全ての室内建具にソフトクローザーを設置しています。また、居室やホールまわりの内壁出隅部、腰壁出隅部をR形状の仕様とするとともに、フロアに段差をつくらないオールフラット化を標準仕様にしています。将来的に車いすや介助が必要となる場合を想定し、介助用車いすが使用できる780mmの廊下幅を標準仕様とし、玄関へのスロープやホームエレベーターの設置など、自由設計によりお客様の要望に柔軟に対応しています。

さらに、視認性の高い階段の開発や、ヒートショックやハウスダストを軽減し温度差のない快適な空間を実現する全館空調システム「エアドリームハイブリッド」、住友林業ならではの木質内装と間接照明による眠りに適した室内環境で睡眠改善効果をもたらす快適な寝室空間など、様々なお客様のニーズにお応えできるような住まいのデザインに力を入れています。

段差の視認性の高い階段。
2010年度キッズデザイン賞受賞

通常の階段より更に視認性を高めた、樹脂目地階段セイフティータイプ。
2012年度キッズデザイン賞受賞



木の間接照明による睡眠改善効果と疲労軽減効果。
2016年度キッズデザイン賞受賞（調査・研究、リサーチ部門）

レジリエンスの強化

住友林業の家はこれまでも木の特性を活かす技術や、数々の実験に裏付けられた性能により、想定外ともいわれる自然災害に力を発揮してきました。災害発生後も自宅での避難生活が、よりスムーズにできるよう、レジリエンス部材を推奨設定としています。

レジリエンス強化の3つのポイント

- **「地震に強い」**BF（ビッグフレーム）構法
- **「火災に強い」**省令準耐火構造（外部からのもらい火はもちろん、耐火性の高い壁・天井材やファイヤーストップ構造で室内からの延焼を防止）
- **「雨や風に強い」**万が一の災害に備え、強風対策仕様の屋根施工と災害用基礎水抜きスリーブを設定

2020年にはレジリエンス性能向上のために以下の仕様を推奨設定としました。

- 雨水タンク
- スレート屋根の強風時仕様
- 災害用基礎水抜きスリーブ（床下浸水、床上浸水時、基礎に溜まった水を排水するためのスリーブを設けることで水害時初期のリカバリーが可能に）
- ホーム保安灯（普段はナイトライトとして、停電時は保安灯として利用。非常時は取り外して携帯電灯として使用）
- 漏電火災警報器（万が一漏電が発生した場合、警報音にて異常を知る音が可能）

今後もお客様が安心していただける安全な「住友林業の家」を提供していきます。

木化事業における製品の安全・品質管理

木化事業における製品安全・品質管理に関する基本方針

住友林業は、商業施設や公共施設など住宅以外の分野でも幅広く木造化・木質化を提案する「木化事業」を推進しています。建築市場開発部の木化事業では、建築物の木造化・木質化を通して、利用者への健康配慮、安全、安心及び高品質の建築物を提供し、お客様の期待にこたえるため、2015年9月にISO9001を取得しました。この国際規格に基づき、品質方針を下記のとおり制定しています。各施工現場では、この品質方針に沿って具体的な品質目標と展開活動計画を策定し、安全性の維持・品質の向上に取り組んでいます。

品質方針

木を愛する組織として、建築物の木造化・木質化を通して、人への健康、安心、安全及び高品質の建築物を一貫して提供することがお客様の幸福を実現する道であり、以下のことに取り組む。

1. **継続的改善とお客様満足の向上**
   規格要求事項への適合及びお客様の要求事項を満たすことはもとより、品質マネジメントシステムの有効性を継続的に改善すると共に、品質パフォーマンスを高めてお客様の満足向上に取り組む。
2. **法令の順守**
   建築物の設計及び施工に関係して、適用される法令及び当社が同意するその他の要求事項を熟知し、順守する。
3. **方針の取り組み**
   この品質方針を具体的に推進するために、品質目標を設定し、定期的に達成度を評価して見直しをする。
4. **教育・訓練**
   この品質方針を建築市場開発部内で働く木化事業に携わる従業員及び当社のために働く要員が理解し、行動できるように教育・訓練を行い、周知する。
5. **方針の公開**
   この品質方針は、住宅・建築事業本部建築市場開発部のWEBサイトを通して外部に公開する。

木化事業における製品安全・品質管理体制

建築市場開発部の木化事業では、品質方針のもとで品質管理体制を整備し、厳密な工程管理体制を構築しています。

また、ISO9001で設定された品質マネジメントシステムのPDCAサイクルを回していくために、内部監査を施工現場で年に2回実施しています。

より良い品質の施工を提供することにより、ウッドデザイン賞やグッドデザイン賞を受賞するなど外部から高い評価をいただいています。

住宅・建築事業における取り組み

基本的な考え方

住友林業は、住宅購入を検討されるお客様に有用･有益な情報発信を行い継続したコミュニケーションを通して、理想の家づくりの提案を行っています。

家づくりの流れとして、はじめにデザインの実例や構造・テクノロジーなど、住まいづくりに役立つ情報を紹介します。次に住友林業の家づくりを確かめることができるショールームや木の温もりを体感できる展示場の案内をします。また、実際にお客様が住んでいる家を見学できる見学会などの案内も行っています。

また、日本の住宅政策は、長期優良住宅及びZEHの普及促進を掲げ、「いいものを作り、きちんと手入れを行い、長く大切に使っていただく」ストック重視に転換しています。住友林業は、オーナーの皆様に末永く快適な住まいを維持・継続してもらうために、家のメンテナンスを含む設備の入れ替え、外装工事等のご提案を適時案内しています。全国各拠点で行っているオーナーズイベントの開催など、継続したコミュニケーションを通じて相談や問い合わせなどのきっかけをつくり、お客様の快適な暮らしを長期的にサポートすることで資産価値の維持･継続を図っています。

セールス力の強化

理想の家づくりを実現するための住友林業オリジナルの「お申込み制度」があります。

お申し込みいただくと、営業担当者、設計担当者、インテリア担当者、生産担当者、外構担当者などからなる家づくりのお客様専任チームを編成し、外観や間取り、インテリア、外構などについて打ち合わせを開始します。ご予算、家族構成、ライフスタイル、こだわりなど、住まいに関するご要望をじっくり伺い、それぞれの専門知識をもった担当者が、総力をあげて理想の住まいを実現するためのお手伝いをします。

また、お客様を実際の建築中の現場や完成現場に案内し、リアルな住宅をイメージしていただくことで、理想の家づくりを実現していきます。2020年度より、WEBサイト「MYHOME　PARK」では、建築中の現場や完成現場をご紹介する動画を掲載しており、ご自宅でも住友林業の家づくりをご体感いただくことができるようになりました。

多様なニーズやライフスタイルに合わせた住宅の販売

住友林業は、初めて住まいを取得する一次取得者層、共働き世帯、子育てを終えて二人暮らしの住まいを計画する夫婦等幅広いお客様に向けて住宅提案を行っています。

共働き家族向け注文住宅「DUE CLASSO(ドゥーエ クラッソ)」は、効率的かつ家族が参加しやすい動線や間取り、収納アイデア、最新機器などにより、「サク家事（さくっと家事のはかどる提案）」「トモ家事（家族でともに楽しく家事をする提案）」「シン家事（最新技術で家事をサポート）」を提案し、家族が協力し合うことで創出される大切な時間を豊かに過ごす工夫を盛り込んでいます。仕事と家事を両立し、ゆとりある暮らしを実現する住まいです。

また、約30万邸の注文住宅の実績から生まれた厳選1,000プランを提案する「Forest Selection BF」は、豊富な選択肢の中からお客様のニーズやライフスタイルに合わせた住まいを実現しています。

各商品ともZEH仕様を推進し“暮らしの環境”と“地球環境”を大切にする住まいを提供しています。

また、新型コロナウイルス感染症の影響による生活様式の変化に応じて、自宅での仕事が増える中、新築戸建住宅では仕事用スペースを確保したプランを新たに5つ提案しています。そして戸建分譲住宅では注文住宅のハウスメーカーとして30万件以上のお客様のご要望に応えてきたノウハウや設計力を活かし、「職住融合」の住まいを提供しています。

木の家WORKING STYLE

戸建分譲住宅「職住融合」

展示場・ショールーム

住友林業は、約300ヵ所の展示場や約80拠点のショールームを全国に展開しており、この他、東京・大阪・名古屋に「住友林業の家」の技術や性能面での特長を訴求することに特化した「テクノロジー展示場」もあります。新型コロナウイルス感染症の状況下では、各展示場・ショールームでは感染予防策を徹底し、お客様に安心してご覧いただける環境を整えています。また、展示場事前予約、オンライン相談も実施しています。

展示場では住友林業が提案する住まいの魅力を体感できます。

住友林業の展示場（モデルハウス）は、先進的な外観デザインの2階・3階建て展示場など多彩な展示場を用意しています。

1. **木の魅力あふれる上質な空間**
   それぞれの展示場では、木の良さと魅力を知りつくした住友林業ならではのデザイン力を最大限に活かした木質感豊かな空間に触れることができます。特に世界の銘木を使用したフロア材やその風合いに合わせた建具や内装など、実際の空間の中でしか感じることができない上質な雰囲気を味わうことができます。
2. **暮らしやすさを考えた設計提案**
   住まいは構造の強さはもちろん、そこで暮らしていくご家族にとっては、住み心地のいい間取りや家事動線、収納計画などが大切です。展示場では、住友林業が提案する間取りの工夫や家事のしやすさなどをご自身の目で確かめることができます。例えば、お子さまがいるご家族は子育てのしやすい間取り提案や子ども部屋、スタディーコーナーなど、お子さまの成長をイメージしながら検討することができます。また、集中力を高めるという木の効能を活かしたワークスペースでは、自宅での仕事がはかどる上質な木の空間をご体感いただくこともできます。
3. **環境に配慮した設計と最新機器**
   住友林業では、「涼温房（りょうおんぼう）」という設計の工夫をしています。これは、自然の心地良さを住まいに採り入れて、冷暖房機器に頼り切らない暮らしを目指すものです。展示場では、南北に抜ける風の通り道、深い軒で夏の日差しをさえぎる設計の工夫などを実際に確かめられます。また、太陽光発電システムや家庭用燃料電池「エネファーム」、全館空調など、最新の環境機器を装備している展示場もあります。

住友林業のショールームは、住宅メーカーならではの独自のラインアップを用意しています。システムキッチンやバスルーム・洗面台などの水回りの設備をはじめ、カーテンや壁紙、内装材、家具、外壁や玄関ドアなどの外装部材を豊富にそろえているので、見て触って比較しながら、住まいのイメージを具体的に検討できます。

1. **最新設備のバリエーションを多数展示**
   システムキッチンは複数のメーカー製品を展示。シンクトップをはじめ、扉の色、質感などメーカーごとに異なるデザインの特徴はもちろん、収納スペースや使い勝手などを比較しながら検討できます。また、バスルーム、洗面台といったサニタリーコーナーも用意しており、普段の生活での家事のしやすさなどを思い描きながら水回りを確認できます。
2. **インテリアや外観イメージをトータルコーディネート**
   豊富な色・柄のカーテンや壁紙をはじめ、床材、建具、家具、照明などを豊富に展示。お客様がイメージされるインテリアに合わせて、室内の雰囲気をより具体的に検討できます。また、玄関ドアや外壁など外観イメージの決め手となる外装部材も豊富に取りそろえており、住まい全体をトータルでコーディネートできます。
   木は樹種ごとに色あいや木目が異なり、個性豊かな風合いを醸し出します。ショールームには、床材をはじめとする多数の内装部材や外装部材をご用意。カタログやホームページでは分からない触り心地や質感など、その違いを実際に肌で感じながら確かめられます。
3. **住まいの構造や最新の環境機器も展示**
   気になる住まいの構造も展示。その強さを実感することができます。また、太陽光発電など最新の環境機器も展示しています。

2019年4月オープンの千里第一展示場（大阪北支店／大阪）

テクノロジー展示場の展開

家づくりにおけるお客様とのコミュニケーションの場である住宅展示場において、「住友林業の家」の技術や性能面での特長を訴求することに特化した「テクノロジー展示場」では、日本初の木質梁勝ちラーメン構造で、住友林業のオリジナル構法「ビッグフレーム（BF）構法」の構造面での特長や、木の家の優れた性能を分かりやすく説明するため、目で見て直接触れて、納得いただけるように展示物や展示方法に工夫を凝らしています。

2020年度※はコロナ禍にもかかわらず、東京、大阪、名古屋のテクノロジー展示場へ例年並み（累計2,670組）の来場をいただきました。

※ 集計期間：2020年1月～12月

テクノロジー展示場の外観

テクノロジー展示場の内観

「お客様の声」の尊重と活用

お客様相談室の運営

住友林業は、グループ全体のお客様相談窓口として、2000年4月にお客様相談室を設置しました。近隣住民の方を含むお客様のご意見や苦情を各担当部署や経営層に伝え、改善につなげることで、お客様最優先の行動をさらに向上させることが同室の重要な使命です。また、お客様の感動を生む、高品質の商品・サービスを提供するため、各事業部門やグループ会社と定期的に会議やワーキングを設けて情報共有を図り、問題点や対応事例については討議・検証し、具体的な施策としてまとめています。 施策は、グループ内に展開するとともに、当室が定期的に実施状況や効果を検証し、見直しや改善を加えるなど、PDCAサイクルに沿った対応を行っています。

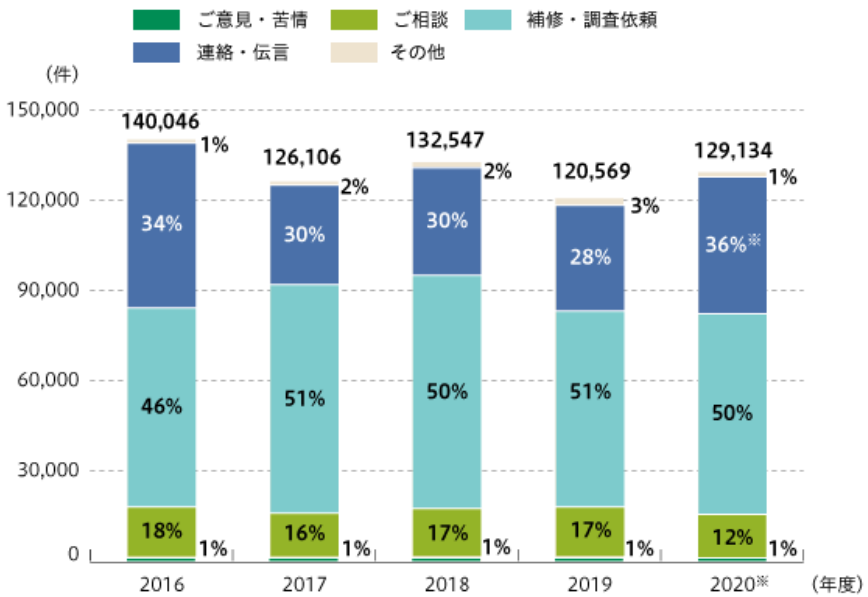
さらに、社員の意識啓発を図るために、日常的に実践できるお客様満足向上のための工夫や心温まる事例の紹介などを、社内WEBサイトを活用し、定期的に社内やグループ会社に発信しています。また、不具合事象の再発防止のために、当室に寄せられたお客様の声やご意見、ご相談の内容及びその分析結果、対応や優良事例など定期的に公開しています。加えて、社内研修の支援やグループ会社との個別協議も実施しています。

「住友林業コールセンター」の運営

住友林業は、お客様対応のライフラインの緊急手配などにも迅速に対応できるよう、全国統一の補修専用窓口としてフリーコールで24時間365日依頼を受け付ける「住友林業コールセンター」を設けています。この窓口をお客様に広くご利用いただけるよう、引渡し時に電話番号を記載したマグネットカードの配布や、オーナー専用WEBサイト・情報誌などで告知しています。

現在、センターは東京と沖縄に設置しており、2拠点をネットワークで結ぶことで、全国統一のフリーコールでご連絡いただいたお客様の待ち時間を短縮させています。また、コロナ禍におけるオペレーターの職場環境を改善するため、移転・事務所増床を実施しました。2020年度はコールセンターに、コロナ禍における巡回・修理依頼延期の連絡を多くいただいた年でもありました。これからも、お客様からのご依頼やご相談に迅速に対応し、お客様満足度の向上に努めます。

住友林業コールセンターお問い合わせ内訳（推移）



※ コロナ禍により巡回、修理依頼の延期連絡等が増加

※ 集計期間：2020年1月～12月

お客様アンケートの実施

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感想をいただいています。

アンケートは、主に仕様・設計、各種部材・設備機器、各担当者の対応などについてお答えいただき、その結果を統計的に処理・分析し、商品開発や社員教育に活用しています。

アンケートに寄せられたコメントは、お客様の生の声であり、その声を社内関係部署にて情報共有することで、満足度向上に努めています。

営業・設計・インテリア・生産・外構の担当ごとに決められた項目を、満足割合という形で支店ごとに集計し、ランキングにします。ランキング結果は3ヵ月ごとに本部から各支店へフィードバックをしています。各支店は、結果を基に都度施策の見直しを行うことで、社内で切磋琢磨しながら総合的なお客様満足度向上を目指しています。

2020年度のアンケートでの満足割合は、入居時96.5%、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。2017年10月より、上記設問について5段階から11段階評価に改訂しました。

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。

※ 顧客ロイヤルティー（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

お客様への情報発信

WEBサイトの運営・情報誌の発行

「住友林業の家」のオーナーとのコミュニケーション、アフターフォローの場として、オーナー専用WEBサイト「clubforest」を設置し、2020年12月時点で約130,000名のオーナーに会員登録していただいています。

同サイト内では、「建築中現場の写真を工事進捗に合わせてご覧いただけるページ」「『住友林業の家』に合わせた商品を、特別価格で販売しているオーナー限定通販ページ」「建物の補修依頼の24時間受付窓口」など様々なコンテンツを通じて、オーナーの暮らしをより楽しく、より快適にするために役立つ情報を提供しています。

また、情報誌「すてきな家族」を年2回発行。リフォームや土地活用などグループ会社の取り組みも含め、住まいや暮らしに関する情報を提供しており、2020年度は各号とも約31万部発行しました。

情報誌「すてきな家族」
2020年秋冬号

「clubforest」内、工程確認ページ

生活サービス事業における取り組み

事業を通じた超高齢社会への貢献

日本の高齢化率は2010年に超高齢社会に突入した後も上昇を続け、2019年10月には28.4%※に達し、2025年には30%を超えると推測されています。急速に進む超高齢社会への対応は、日本の最重要の社会課題の一つとなっています。

当社はこの課題に対応すべく、住宅・建築事業で培った快適な住空間を創造するノウハウを活かし、高齢者に向けた安心・安全な住環境の提供を中心に、いきいきとして不安のない生活を一日も長く続けていただくための様々なサービスを展開し、質・量両面での拡充に努めています。

※ 2020年版「高齢社会白書」より

お客様ニーズに応え、サービスを拡大

住友林業は、スミリンフィルケア社（本社：東京都新宿区）とスミリンケアライフ社（本社：神戸市中央区）を通じて、高齢者向けの介護サービスを提供しています。

スミリンフィルケア社は、介護保険基準を上回る職員配置を行い、ご入居者一人ひとりにきめ細かなサービスを提供しています。2016年度から2018年度には東京23区内に5施設、神戸市に1施設の介護付き有料老人ホームを新設し、現在の提供居室数は766室です。併せて同社ではデイサービスセンター3施設の運営を行っています。

スミリンケアライフ社は、これまで神戸市内に自立と介護の混合型の大規模介護付き有料老人ホーム3施設を展開してきました。介護保険基準の2倍以上のスタッフを配置し、24時間常駐の看護スタッフと全施設に併設された医療機関が連携し高度なサービスを提供。その質は外部機関からも高く評価されています。2020年5月には、兵庫県西宮市に総戸数309戸の住宅型有料老人ホーム（サービス付き高齢者向け住宅）「エレガーノ西宮」を開設しました。エレガーノ西宮を合わせると提供居室数は4施設で998室となります。併せて同社は、訪問看護・訪問介護・通所介護など在宅ケアサービスを提供するサービスステーションを7ヵ所展開しています。

このように当社グループの質の高いサービスをより多くのお客様へ届けるため、近年提供室数の拡大を進めています。中期経営計画サステナビリティ編において提供居室数を2,014室に拡大することを目標として掲げており、2020年度は2社合計で提供居室数1,764室となりました。

なお、2020年度以降、新型コロナウイルスの感染拡大が国内外で続いていますが、上記2社では感染防止に最大限注力するとともに、ご入居者への適切なケア、高品質なサービス提供を維持できるよう努めています。

提供居室数
2021年度目標
2,014室

提供居室数
2020年度実績
1,764室

グランフォレスト学芸大学

お客様目線での健康寿命の延伸に向けた取り組み
ーICTを活用した健康サポートサービス「フォレストライフ」の提供ー

団塊の世代が全て後期高齢者に到達する2025年以降、要介護高齢者が急増することが予想されています。そのような中、高齢者のADL（日常生活動作）の維持や健康寿命の延伸に向けた様々な取り組みが注目されています。

スミリンフィルケア社では、2016年度以降、ICTを活用したご入居者見守りシステム「ライフリズムナビ※1＋Dr.」の導入を進めています。これによりベッドセンサー、人感センサー、温湿度センサーなど複数のセンサーからの情報を解析し、居室内環境や居室内のご入居者の睡眠状態、居室内での活動状況を詳細にリアルタイムに把握し、データ化することができるようになりました。

これら「見える化」されたご入居者データは、転倒防止やご入居者の状況把握に役立ち、データに基づき効果的にご入居者の健康状態の維持・改善につなげることが可能になりました。さらに、介護記録システムやナースコールと組み合わせて機能させることにより、ご入居者からの情報を職員間で情報共有・連携でき、ご入居者の変化に対して迅速に対応できるようになった他、職員の負担軽減にもつながっています。

2018年度以降、同社はICTを活用した取り組みをさらに進め、ご入居者の「輝ける暮らし」を実現するために毎日の健康をサポートするサービスプログラム「フォレストライフ」を開発し、提供しています。「フォレストライフ」は健康寿命を左右する要素として、「質の高い睡眠・快適な居住環境（空気環境）・健康的な食事（えん下機能※2）・適度な運動（歩行機能）」の4要素に着目。ご入居者の4要素について、ICT技術を活用した状況の「見える化」と、見える化されたデータに基づくリハビリテーション専門職による「指導」を組み合わせて提供することにより、ご入居者の健康寿命の延伸を図るサービスです。

現在、このサービスを2016年度以降に開設した同社の介護付き有料老人ホームへ導入していますが、今後は「フォレストライフ」を発展させ、介護スタッフやリハビリテーション専門職、ケアマネジャーが一体となり、生活リハビリを含めた健康サポートサービスを展開する予定です。これにより、さらに幅広いお客様へ「フォレストライフ」を提供する計画です。

このような取り組みによるサービスの質の向上が寄与し、2019年度には16施設の平均入居率が30%上昇し、2020年度末時点で平均入居率が98%に到達しました。

※1 「ライフリズムナビ」はエコナビスタ株式会社の登録商標

※2 口の中の食物を胃にのみ下す機能

住友林業グループの住環境、介護ノウハウを結集した高齢者の住まい
ー「エレガーノ西宮」が開設ー

エレガーノ西宮では、自社運営の介護保険事業所を併設しています。自立している方から要支援、要介護状態の方まで幅広く入居可能で、介護を必要とする状態になっても安心して暮らせる体制を整えています。それぞれの方が毎日をいきいきと過ごすために、様々な工夫を凝らしています。

館内随所に当社グループの住環境ノウハウを活用しています。日々の食事を提供する吹き抜けのダイニングルームには、木の温もりを感じながらご家族と食事を楽しめる和風のプライベートダイニングを設置。外構とプロムナード（遊歩道）は住友林業緑化による設計協力のもと、移り行く四季を身近に感じられるデザインを取り入れました。要介護者向けケアフロアのテラスには、車いすの方でも座りながら園芸を楽しめる花壇があり、誰でも緑を楽しめます。介護居室には木と間接照明で快適な睡眠を促す床頭台（しょうとうだい）（筑波研究所で研究開発成果を活用）を設置しています。

医療サポートをさらに充実させ、認知症早期発見を目的としたMRIによる脳ドックと、ガン早期発見につながる腫瘍マーカーを全ご入居者に用意しました。また、ご入居者の健康を維持するため、エクササイズルームには、水力でマッサージを行うウォーターベッドをはじめ、シニアに適した様々な予防トレーニングマシンを設置、スポーツインストラクターのレッスンも受けられます。

文科系プログラムでは囲碁、麻雀、陶芸、水彩画、書道、フラワーアレンジメントなどの提供もしています。熟練した技術を持つ専門家が講師となり、初心者や要介護者も技術レベルや身体状況に応じて複数の時間枠から選択できます。神戸女学院大学と提携し、同大学音楽学部の学生・大学院生による定期コンサートを行います。

新たなサービスとして全戸Wi-Fi環境を整備し、独自のエレガーノ西宮チャンネルによる情報発信を実施します。要介護者向けベッドには、パラマウントベッド株式会社の睡眠センサーを設け、入眠状況をデータ化し、日々の支援につなげます。

このようにスミリンケアライフ社では、ご入居者一人ひとりが個性的で充実した日々を送れるよう、住環境の充実を図るとともに、介護・看護スタッフや外部医療機関、専門講師や管理栄養士、ケアマネジャーなどが一体となり質の高いサービスの提供を進めています。

エレガーノ西宮外観

吹き抜けの「ダイニングルーム」

車いすの方でも気軽に緑を楽しめる「屋外テラス」

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

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。

調達においては2015年に、従来の「木材調達理念・方針」を「住友林業グループ調達方針」に改訂し、2017年にはサプライチェーンも対象とした「住友林業グループ倫理規範」を策定するなど、グループ全体での取り組みを強化しています。

住友林業グループ調達方針

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、木材以外の金属及び窯業建材、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

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**
   法令や社会規範を遵守し、調達先との相互理解と信頼関係に基づく調達活動を行います。また、高品質の商品・サービスを提供するために、調達先と協力してサプライチェーン全体に健全で公正な調達活動を働きかけます。
2. **公正な機会と競争に基づく調達**
   国内外のすべての調達先に公正な取引の機会を提供します。調達先の選定においては、企業としての信頼性や技術力、調達品の品質・経済性・納期・環境性能、人権や労働者の基本的権利の擁護や腐敗防止、その他CSR（企業の社会的責任）への取組み等の観点から総合的に判断します。
3. **持続可能な木材および木材製品の調達**
   再生可能な資源である「木」を積極的に活用するために、木材および木材製品の調達については、調達先と協力して以下の項目の実践に努めます。
   - 持続可能な森林経営が行われている森林からの調達を進めます。
   - 調達する木材および木材製品のトレーサビリティの信頼性向上に努めます。
   - 伐採国・地域における法令等の遵守に加えて、生物多様性や保護価値の高い森林の保全、森林と共存する地域の文化、伝統、経済を尊重します。
4. **コミュニケーション**
   調達の透明性を確保するために、適正な情報開示を行います。また、ステークホルダーとの対話を調達活動の改善に役立てます。

代表取締役 社長 光吉 敏郎

サプライチェーンマネジメントに関する目標と実績

中期経営計画サステナビリティ編において、「持続可能なサプライチェーンの構築」を掲げ、特にサプライチェーンにおける「サステナビリティ調達調査」に関する取り組みを目標化し推進しています。

具体的な2021年度計画として、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%、国内住宅部門の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80.0%を掲げています。

2020年度の実績としては、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%、国内住宅部門におけるサステナビリティ調達調査実施率97.3%で、目標を達成しました。

流通事業における取り組み

基本的な考え方

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で豊かな社会の実現に貢献するため、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。合法かつ持続可能な木材をお届けするため、責任ある木材調達を行っています。

2015年には、木材以外の金属及び窯業建材、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。

木材調達マネジメントの推進体制

住友林業グループは、住友林業サステナビリティ推進担当役員（取締役常務執行役員）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。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。

2020年度は、3回の木材調達委員会を開催し、審査対象となる全117社の直輸入調達先及び海外グループ会社（流通）が取引する調達先19社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・持続性の確認を行っています。

木材調達委員会会議風景

持続可能な木材及び木材製品の調達の取り組み

調達方針に基づいた取り組みの推進

調達方針

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人権、労働慣行及び生物多様性保全や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ィリジェンスを行っています。

住友林業グループ調達方針

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**
   法令や社会規範を遵守し、調達先との相互理解と信頼関係に基づく調達活動を行います。また、高品質の商品・サービスを提供するために、調達先と協力してサプライチェーン全体に健全で公正な調達活動を働きかけます。

2. **公正な機会と競争に基づく調達**
   国内外のすべての調達先に公正な取引の機会を提供します。調達先の選定においては、企業としての信頼性や技術力、調達品の品質・経済性・納期・環境性能、人権や労働者の基本的権利の擁護や腐敗防止、その他CSR（企業の社会的責任）への取組み等の観点から総合的に判断します。

3. **持続可能な木材および木材製品の調達**
   再生可能な資源である「木」を積極的に活用するために、木材および木材製品の調達については、調達先と協力して以下の項目の実践に努めます。

   - 持続可能な森林経営が行われている森林からの調達を進めます。
   - 調達する木材および木材製品のトレーサビリティの信頼性向上に努めます。
   - 伐採国・地域における法令等の遵守に加えて、生物多様性や保護価値の高い森林の保全、森林と共存する地域の文化、伝統、経済を尊重します。

4. **コミュニケーション**
   調達の透明性を確保するために、適正な情報開示を行います。また、ステークホルダーとの対話を調達活動の改善に役立てます。

代表取締役 社長 光吉敏郎

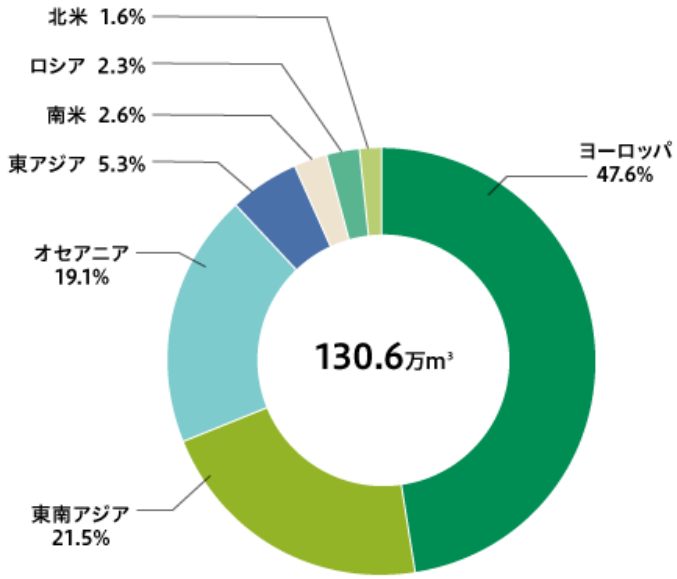
合法性の確認

デューディリジェンスでは、木材建材事業本部、住宅・建築事業本部、グループ会社の各木材調達部門において、調達先が合法的に伐採された木材、または合法的に伐採された木材のみを原料とする木材製品を供給できることを確認します。各調達担当が木材調達デューディリジェンスマニュアルに従い、下記の情報を収集し、地域・樹種ごとに定められた関連書類を照合して、伐採地までのトレーサビリティを確認します。

番号	項目名称
1	サプライヤー名称
2	サプライヤー所在地
3	木材の種類
4	木材を構成する樹種
5	木材を構成する樹木が伐採された国または地域
6	年間の調達量（重量、面積、体積または数量）
7	販売先が法人の場合、その名称と所在地
8	サプライヤーアンケート等の結果、訪問記録等
9	伐採国の法令に適合して伐採されたことを証明する書類

これらの情報を基に、国や地域、樹種や木材の種類ごとに、「木材調達委員会」で定めた木材調達に関わる違法伐採リスクの評価基準に照らして、リスク評価を行います。リスク区分は、A（低リスク）、B（中リスク）、C（高リスク）としています。B（中リスク）、C（高リスク）と評価された木材及び木材製品については、伐採国の法令に適合して伐採されたことを証明する書類の確認だけに頼るのではなく、必要に応じて当社スタッフによる現地調査を行い、伐採地までのトレーサビリティの確認を実施しています。2020年度はリスク区分A 13社、リスク区分B 18社、リスク区分C 107社について審査を実施しました。

2020年度地域別木材＆木材製品輸入状況（2020年4月～12月実績）



人権、労働慣行及び生物多様性保全、地域社会への配慮

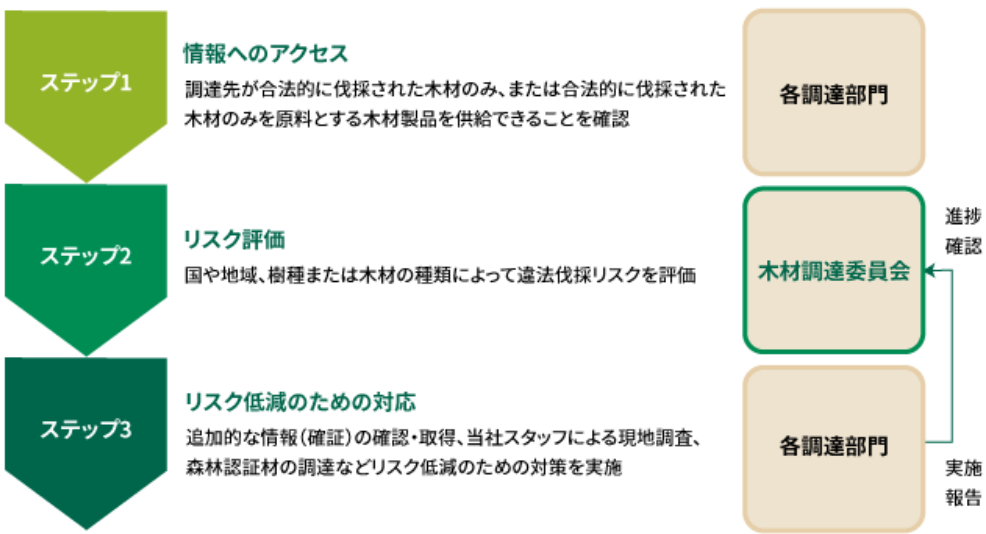
調達する商品について、調達先への「サステナビリティ調達調査」の実施や現地ヒアリングなどで以下の事項を確認しています。

- 供給品やその原材料の調達地域に労働者及び地域住民の権利侵害が存在しないかどうか。またその場合、労働者及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どうか。またその場合、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。

レビュー

各調達部門はこれらの取り組みの進捗状況を「木材調達委員会」に報告し、サプライチェーンにおける継続的改善を促しています。2020年度は、前年度社会面・環境面についてより必要な項目を追加して改訂した「サステナビリティ調達調査票」を用い、サプライヤーからの回答内容に基づき、取り組みを新たにスコア化し、より一層見える化した管理体制の強化に努めました。

木材調達における管理システム



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」への懸念が高まっています。当社グループの持続可能な木材調達への取り組みは、独自に導入した「木材調達デューディリジェンス」で対応してきましたが、2019年5月にアクションプランを新たに策定し、強化した持続可能性の評価基準の運用を開始しました。

「持続可能な木材及び木材製品」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、「持続可能な木材及び木材製品」と定義します。

1. 森林認証材及び認証過程材：FSC、PEFC、SGEC
   （CoC連鎖に関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等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

2019年5月に公表した中期経営計画2021サステナビリティ編では、合法性が担保できた場合であっても、「持続可能な木材及び木材製品」の定義に沿わないものについては、代替材（天然林択伐材や植林木）への移行を進め段階的に取り扱いを停止し、目標年度である2021年度末までに、持続可能な木材及び木材製品の調達を100%にする目標を掲げています。

持続可能な木材及び木材製品の取扱比率
2020年度実績
94.6%

持続可能な木材及び木材製品の取扱比率
2021年度目標
100%

▸ （第三者保証マーク）について

アクションプランを通じた木材調達デューディリジェンスの強化

当社グループの持続可能な木材調達への取り組みは、「住友林業グループ調達方針」のもと、責任ある木材調達を実施してきました。昨今情勢の変化に対応し、2019年5月にアクションプランを策定し、木材調達のデューディリジェンスの強化を定期的に図りました。主な強化点として、サステナビリティ推進担当役員が木材調達委員会の委員長に就任、調達部門の各担当者を対象とした研修会を提供、また低スコア調達先に対して2年間の猶予期間中に改善要請を実施し、改善が見られない場合は、取引を停止するなど、より一層、責任ある調達の取り組みを推進していきます。

木材調達担当者教育

インドネシア・マレーシアにおける木材生産と持続的森林管理について

森林減少に関する懸念がグローバルに高まっている中、南洋材の調達に対する企業の取り組み姿勢が注視されています。そこで、2018年10月31日、南洋材及びその他輸入木材を扱う国際流通営業部の責任者・担当者計32名が参加し、「インドネシア・マレーシアにおける木材生産と持続的森林管理のための取り組み」と題するセミナーを開催しました。同セミナーでは、両国の木材合法性証明システムのしくみや認証材の現状、持続可能な森林管理についての最新情報を学びました。

変化する状況に合わせ、人事部が提供する全社員向けの通常の研修とは別に、最新の社会・環境的な課題に対応するためのセミナーや研修を毎年提供していきます。

IGES（公益財団法人地球戦略研究機関）
リサーチマネージャー 鮫島弘光氏による講演

森林認証制度について

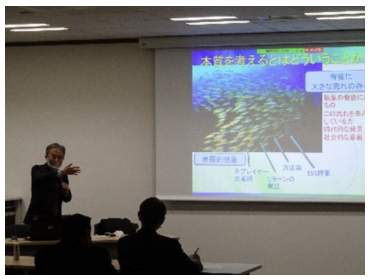
住友林業グループが、持続可能な木材・木材製品の取り扱いを拡大していく中で定義した「持続可能な木材及び木材製品」の一つである森林認証材に関する制度について、最新の情報を共有するために2020年2月18日木材調達委員会の委員をはじめ、木材調達の担当者などを中心とする16名が参加し、「森林認証セミナー」と題するセミナーを開催しました。その中で、FSC、PEFC、SGECの各認証制度の歴史やFM（エフエム）認証及びCoC（シーオーシー）認証についての最新情報を学びました。

一般財団法人 日本ガス機器検査協会
森林・EPA グループ
FSC-CoC審査員・認証員
片瀬健太郎氏による講演

ESG投資の最近の動向とその本質

近年、投資家から企業へのESG投資が脚光を浴びるにつれ、木材・木材製品の調達においては、サプライヤーに対するデューディリジェンスの取り組みがますます注目されています。そこでESG投資に造詣の深い高崎経済大学教授水口剛氏を講師に招き、2020年11月27日「ESG投資の最近の動向とその本質」と題するセミナーを開催しました。このセミナーでは「ESG投資をなぜするのか」についてその本質（背景にある大きな流れ）について学びました。

木材・木材製品に関する情報ばかりではなく、世界的なESG潮流やそれに基づく課題についてのセミナーや研修を今後も提供していきます。



高崎経済大学経済学部教授
水口 剛氏による講演

NGO等外部ステークホルダーとのエンゲージメント強化

アクションプラン策定・実施にあたり、社会的要請に真摯に耳を傾け、より責任ある調達を推進するため、2019年7月に、環境NGO、ESG領域の専門家、研究者らを迎え、第1回目のステークホルダーダイアログを実施しました。

「持続可能な木材及び木材製品の調達100%」の達成に向けたアクションプランを開始してから約１年半が経過した2020年12月に、環境NGO、ESG領域の専門家、研究者らを迎え、第2回目のステークホルダーダイアログを実施しました。

当日は、世界自然保護基金（WWF）ジャパン、FoE Japan、地球・人間環境フォーラム、地球環境戦略研究機関、レインフォレスト・アクション・ネットワーク、高崎経済大学からの有識者の皆さまが参加。前回の内容の振り返りを行った後に、「サステナビリティ調達調査」の実施状況、持続可能な森林からの木材及び木材製品の取扱い比率の状況と課題について議論しました。

「サステナビリティ調達調査」の実施を通じて、改善要請が必要となる調達先が見られなかった結果に対しては、「スコアが最低基準に近い調達先に積極的にアプローチするなど、要求項目のさらなる浸透を図ることが望ましい」、持続可能な森林からの木材及び木材製品の取り扱いの状況については、「より実情を各ステークホルダーに伝えるために、現状の比率のみの開示だけではなく、それに至るまでのプロセスの説明を加えた方がよい」、また、農産物生産による森林減少を排除するために、イギリスなどで転換林由来の材に関する法規制の導入などが検討されている中で、「先立って民間企業として調達基準の中に『転換林由来の材を排除すること』が明記されたことは高く評価する一方で、業界全体での取り組みを推進していくために、活動を対外的に周知していくことも重要だ」といったご意見がありました。

今後も、いただいたご意見を踏まえ、「持続可能な木材及び木材製品の調達100%」の達成に向け、取り組みを展開していきます。

ダイアログ会議風景

木材調達における現地調査

ルーマニアの木材調達について

近年ルーマニアの森林管理と木材生産については、複数の環境団体から原木の伐採が適切であるか懸念が指摘されています。2017年4月に木材調達委員会メンバーが現地調査を行いました。まずはルーマニアの環境・水・森林省訪問をはじめ、在ルーマニア日本大使館及びASFOR（ルーマニア林業協会）などとの面談を通じ、現地の状況に関する情報を収集しました。次にサプライヤーの製材工場と実際にその工場に搬入される丸太の代表的な伐採地を視察しました。製材工場では、原料丸太の工場受け入れ時に輸送許可文書とトレーラーに積まれた丸太を適切にチェックしています。例えば、許可量を超えて持ち込まれた丸太は使用せずに分別管理を徹底し、林業当局に報告するなどの措置が取られていることを確認しました。伐採地ではフォレストレンジャーから森林管理の説明を受け、実際にフィールドでハンマー打刻印による伐採木管理とトレーラー積載時のプロセスを確認しました。加えてルーマニア政府が管轄する森林保全エリアを視察し、希少な森林生態系を保護する努力が払われていることを確認しました。

指摘を受けている環境団体とは、情報交換の場として定期的に面談の機会を設けています。また自社でも、アムステルダム事務所を中心にサプライヤーとの定期的な面談や、工場訪問による踏査を継続的に行っています。

まだ雪が残る伐採地の視察

トレーラー積み込み時のチェック

タブレット端末を活用して工場受け入れ時に適切にチェック

許可書に対して過積載だった丸太の分別管理

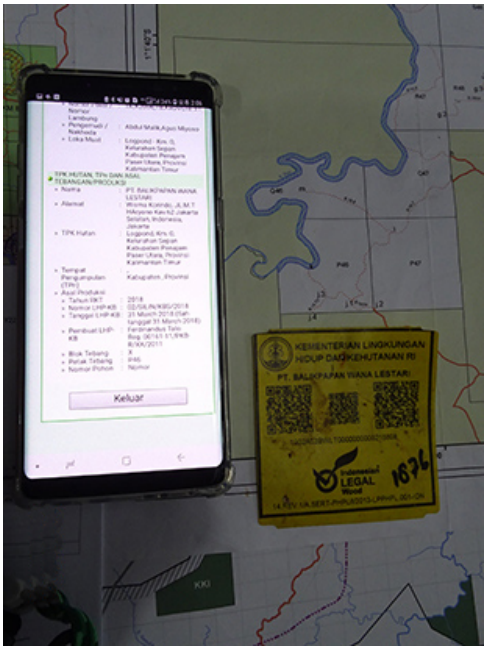
インドネシアでのコンクリート型枠用合板について

近年、インドネシアで生産される合板について、その原材料である原木の伐採が適切であるか複数の環境保護団体から懸念が指摘されています。インドネシアでは、SVLK（木材合法性保証システム）とよばれるしくみがあり、木材製品輸出業者は国家認定委員会が承認した独立評価認定機関が発行するSVLK事業者認証を取得し登録する必要があります。その上で、上記の独立評価認定機関が原木の伐採から工場での木材加工、輸出に至るサプライチェーンの合法性を確認した旨を明記した木材合法性証明文書（V-Legal Document）を取得します。当社は、調達先であるコンクリート型枠用合板製造工場などを2018年7月に現地調査しました。伐採地近くの土場では、QRコードの付いたタグが丸太に添付されておりインドネシア環境林業省のホームページ（HP）上及び文書（V-LEGAL）で伐採地情報が確認できること、さらにそれら丸太が工場に運ばれた後にも、工場土場で同様にタグQRコードからHP上またはV-LEGALで確認し、輸送過程及び伐採地までさかのぼれることが確認できました。

当社が取引する合板の原材料である原木の調達については、中期経営計画サステナビリティ編の目標である「持続可能な木材及び木材製品の調達100%」達成に向け、今後も調達先との取り組みを継続していきます。

工場土場にて丸太に貼られたタグを確認

中間土場でタグを確認



伐採会社にてタグ情報から伐採地を確認（1）

伐採会社にてタグ情報から伐採地を確認（2）

スポーツ競技大会の施設建設において使用するコンクリート型枠用合板に関連し、2018年11月、当社と取引関係にあるサプライヤーが原材料として使用した原木が、適切に管理・伐採されたものでないおそれがあるという指摘が、環境NGOより同大会組織委員会が設けた通報受付窓口に提出されました。当社はその指摘に対して、関連書類などの提示によりそのような原木はサプライチェーンに含まれていないことを同大会組織委員会に説明しました。その結果、大会組織委員会としてこの指摘は事実と異なるとの結論がなされ、通報受付には該当しないとして、2019年2月、同大会ホームページ上に公開されています。

マレーシア・サラワク州の合板について

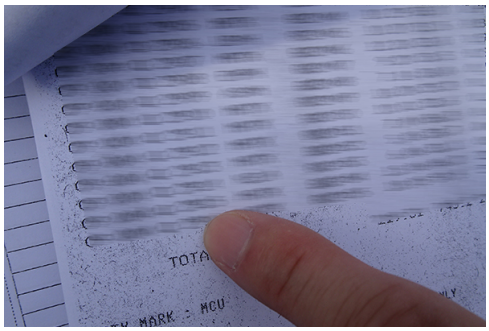
インドネシアと同様に近年、マレーシア・サラワク州ではその原材料である原木の伐採が適切であるか環境保護団体から懸念が指摘されています。同州では違法伐採の排除を目的に2003年にサラワク林業公社（Sarawak Forest Corporation）が設立され、その後米国、EU、オーストラリアなどの違法伐採木材排除の流れを受け、2015年にサラワク州木材合法性確認システム（STLVS：Sarawak Timber Legality Verification System）を作り違法伐採排除のより一層の強化を進めています。当社は2019年9月に調達先の一つである合板製造工場を現地調査し、主として伐採現場から工場土場までのSTLVSの運用が適切に実施されているか確認しました。

STLVSの要件である伐採詳細計画図・伐採対象木一覧表等により、工場に入荷した丸太から伐採地林区まではロイヤリティ納付オレンジタグ（国内加工用）、白タグ（丸太生産用）、森林局による刻印、関連する移動許可証等によりトレース（追跡）が可能であることが確認できました。また、合板製品の輸出に必要な輸出申告書（K2）の裏面に州森林局担当職員のサインがあることでSTLVSの全ての基準が満たされていることになります。

ログポンドに堆積された合板用丸太

丸太生産用タグ（白色）とロイヤリティ用タグ（オレンジ色）（於ログポンド）

合板製造工場内土場に堆積された丸太



丸太入荷表に記載されたロイヤリティ番号を確認

森林認証材の促進

住友林業グループは、調達先と共に信頼できるサプライチェーンを構築して持続的な木材の調達に努めていますが、持続的な森林経営が行われている森林からの木材であることを確認する指標の一つとして、第三者認証である「森林認証制度」を支持・活用しています。

また、自ら森林認証を取得し、市場や消費者に森林認証材を提供することにより、その普及に貢献できると考えています。

住友林業グループの認証状況は、FM（エフエム）認証（森林認証制度）が222千ヘクタール、CoC（シーオーシー）認証は9組織となっています。

住友林業グループにおける森林認証取得状況／CoC（シーオーシー）認証※1（FSC-C113957）

組織名	認証制度	認証年月日	認証番号	認証機関
住友林業株式会社 木材建材事業本部 国際流通部、支店部	FSC®	2019/11/1	JIA-COC-190013 / JIA-CW-190013	（財）日本ガス機器検査協会（JIA）
	PEFC	2017/12/14	CEF1201	（財）日本ガス機器検査協会（JIA）
住友林業株式会社 木材建材事業本部 木材建材部、 北海道支店 住宅・建築事業本部 木化推進部	SGEC	2017/1/24	JIA－W045	（財）日本ガス機器検査協会（JIA）
住友林業株式会社 木材建材事業本部 北海道支店 住宅・建築事業本部 資材開発部	SGEC	2017/10/1	JAFTA-W038※2	日本森林技術協会（JAFTA）
住友林業フォレストサービス	SGEC	2016/9/25	JAFTA-W017	日本森林技術協会（JAFTA）
住友林業クレスト株式会社	FSC®	2020/3/3	SGSHK-COC-006693	SGS
	SGEC	2017/12/26	JAFTA-W041	日本森林技術協会（JAFTA）
ネルソン・パイン・インダストリーズ（NPIL）（ニュージーランド）	FSC®	2019/6/21	SAI-COC-001290 / SAI-CW-001290	SAI Global Assurance
クタイ・ティンバー・インドネシア（KTI）（インドネシア）	FSC®	2020/1/10	TT-COC-002009	BM TRADA
インドネシア住友林業	FSC®	2016/4/26	TT-COC-005903	BM TRADA
シンガポール住友林業	FSC®	2018/12/5	NC-COC-005542 / NC-CW-005542	Prefferd by Nature

※1 CoC（Chain of Custody）認証は、林産物の加工・流通過程に関与する事業者を対象とした制度。加工・流通の各プロセスで、認証を受けた森林から産出された林産物（認証材）を把握するとともに、非認証材のリスク評価が行われていることを認証し、一連のプロセスに携わる全事業者がCoC認証を受けている場合、製品に認証マークを表示できる

※2 統合事業体認証のため、住友林業グループ以外の事業体を含む

代表的な森林認証制度

FSC (Forest Stewardship Council®) (FSC-C113957)

環境団体、林業者、木材取引企業、先住民団体、地域林業組合などの代表者から構成される団体で、1993年にWWF（世界自然保護基金）を中心に設立。森林認証制度の運用主体の草分け的存在。

環境影響や地域社会、先住民族の権利などを含む10原則70基準に沿って、FSCが認定した認証機関が審査を実施することになっている。最近では、国や地域の状況にある程度合わせた国別基準や小規模経営者向けの審査手順など、多様な森林や所有者をカバーできるしくみができている。

PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification)

欧州11ヵ国の林業団体が、各国の制度を相互承認する組織として1999年に設立。個別の森林管理についてPEFCが直接認証するのではなく、149ヵ国が集まって策定された「政府間プロセス」という基準を採用しているPEFCの規格要求を満たしているとPEFCが認めた場合、その国独自の森林認証制度をPEFCが承認する制度。2003年に非ヨーロッパ諸国の参加もあり、旧名（Pan European Forest Certification Schemes）から「PEFC森林認証プログラム」（Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes）に改称して以降、急速に拡大し、認証面積では世界最大となっている。

SGEC (Sustainable Green Ecosystem Council：緑の循環認証会議)

豊かな自然環境と持続的な木材生産を両立する森林管理について保証する。日本独自の自然環境・社会慣習・文化を尊重して7つの基準に基づいて審査される。CoC認証も実施している。2014年11月にPEFCに加盟し、2015年3月にPEFC相互認証申請を行い、2016年6月に相互承認が認められた。

当社がスポーツ大会に関連する新築競技施設に納入する木材製品の原材料として、紋別社有林から伐採された原木を供給したところ、一部報道機関から「当該社有林は森林認証を受けているが、伐採にあたって先住民に対しFPIC（自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意）を実施していない」との趣旨の記事が配信されました。当社は本件に関し、以下の内容に則した説明を関係方面の皆さまにお伝えしています。

- 大正15年（1926年）の社有林施業開始以来、その施業エリアや管理方法について先住民から、現時点で確認できる限り懸念やご要望を受けたことはないこと
- 関連施設用に森林認証材を求められ、当該森林認証材は大会木材調達基準に適合していること
- 当社が紋別社有林より伐採材を関連施設用に供給した2017年当時、当該森林認証においては、FPICに関する基準、規定、ガイドライン、審査基準などが2015年以来少しずつ整備を進めている段階にあり、紋別社有林ではその時々で最新の整備状況に合わせて必要な対応を取っていること

住友林業グループは今後もステークホルダーの皆さまの声に真摯に耳を傾け、より持続可能な森林経営に取り組んでまいります。

クリーンウッド法への円滑な対応

日本や原産国の法令に適合して伐採された樹木を材料とする木材の利用を促し、環境破壊につながる違法伐採材が流通しない市場を形成することを狙いとする「合法伐採木材等の流通及び利用の促進に関する法律」（通称クリーンウッド法）が2017年5月に施行されました。住友林業では、輸入販売を行っている木材建材事業本部が、国内第1号として2017年11月22日付で第一種登録木材関連事業者の登録を行いました。また同事業本部は、2018年8月1日付で、第ニ種登録木材関連事業業者を登録しました。続いて住友林業フォレストサービスが、2018年2月20日付で第一種及び第二種登録木材関連事業者として登録。さらに、第二種登録木材関連事業者として住宅・建築事業本部（2018年3月16日付）と住友林業クレスト（2018年5月9日付）が登録しており、グループ全体で合法的な木材の調達に努めています。

登録木材関連事業者	種別	登録年月日	登録番号	登録実施機関
木材建材事業本部	第一種、第二種登録木材関連事業者	2017年11月22日	JIA-CLW-Ⅰ Ⅱ 17001号	（一財）日本ガス機器検査協会
住宅・建築事業本部 資材物流部	第二種登録木材関連事業者	2018年3月16日	HOWTEC-CLW-Ⅱ 0001号	（公財）日本住宅・木材技術センター
住宅林業フォレストサービス	第一種、第二種登録木材関連事業者	2018年2月20日	日林協-CLW-Ⅰ Ⅱ-3号	（一社）日本森林技術協会
住友林業クレスト	第二種登録木材関連事業者	2018年5月9日	JIA-CLW-Ⅱ 18002号	（一財）日本ガス機器検査協会

JBIBへの参画

生物多様性の保全を目指して活動する企業団体である一般社団法人企業と生物多様性イニシアティブ（JBIB）に会員企業として参画し、2020年度はサプライチェーン研究ワーキンググループにおいて、農水省や環境省といった省庁、またEUとの情報交換を通じて知見を広めました。

取引先とのコミュニケーション

木材・建材流通事業では、地域産業であるという事業特性を踏まえて、各地域で木材・建材の調達先・販売先と緊密なコミュニケーションを図っています。

木材建材事業本部の取引先との主なコミュニケーション活動

名称・規模	内容
スミリン会 会員数：872社（2020年12月現在）	木材・建材流通事業の取引先とのコミュニケーションの場として、全国各地に設立しています。研修会や情報交換会を各地で年2回～3回実施し、会員相互の親睦を深めるとともに、商品の研究開発と生産流通の発展、業界全体の向上などを目指しています。
「建材マンスリー」の発行 発行部数：毎月約4,200部	半世紀以上の歴史を持つ月刊誌で、木材・建材、住宅業界などに関する様々な情報やトピックスを、独自の視点でタイムリーに発信しています。

電納言（納品書・請求書電子送信サービス）

木材建材事業本部では、2016年10月に、従来の紙で送付していた納品書・請求書をWEBサイトにアクセスしていただくことで電子的に受領していただく「電納言」のサービスを開始しました。

電納言を活用することの利点として以下が挙げられます。

1. 週に数回、何時に届くか分からなかった納品書・請求書が、当社が発行した翌日朝には受領可能となり、販売先様のペースで作業を行い、納品書処理業務が平準化。
2. 納品データをExcelで販売先様が見やすいように並び替えることで、納品内容の照合作業が効率化。
3. 納品書は電納言で10年間保存し、様々な検索が可能となるため、保管業務が不要となり、販売先様の業務効率化・コスト削減に貢献。

さらにコロナ禍では事務所にいなくても当社納品データを確認することが可能である点もメリットとして加わり、2020年度時点で約580社のお取引先が利用しています。

製造事業における取り組み

基本的な考え方

住友林業グループ製造事業では、日本国内の国産材はもとより、北米の広葉樹、ニュージーランドやインドネシアの植林木など、調達先にサステナビリティ調達調査や現地踏査などのご協力をいただきながら責任ある調達活動を推進しています。

原材料の調達にあたり、新しい原材料であれば森林認証材や植林木の利用を促進すること、従来使用している原材料であれば調達先に住友林業グループ調達方針を理解・実践いただくことにより、合法かつ持続可能性に配慮した原材料の調達を推進しています。

持続可能な木材調達の推進

インドネシアにおける生産拠点の一つであるクタイ・ティンバー・インドネシア社（KTI）では、原材料に占める植林木の割合を高めていくため、現地植林共同組合と協働して、持続可能な植林地経営のしくみづくりに取り組んでいます。

KTI社は、1999年よりファルカタ等の早生樹の植林に着手。地域住民に無償で苗木を配布し、住民が持つ土地に植林して育ててもらい、成木したら木材として同社が市場価格で買い取り保証をする「社会林業」のしくみにより、環境・社会・経済の両立を目指してきました。また、KTI社が支援する植林共同組合 KTI（KBM KTI）※、KTI（KAM-KTI）※が所有する山林においてFSC-FM認証を取得しました。

今後KTI社は、より多くの取引先の要望に応えるため認証面積の拡大も視野に入れながら、持続可能な木材調達を行い、環境価値の高い製品の製造・販売の拡大に注力します。

※ KAM KTI：FSC-C023796、KBM KTI：FSC-C133562

植林地風景

持続可能な木材の利用

PT.Sinar Rimba Pasifik社は、環境に配慮した持続可能な木材を使用しながら、良質で意匠を統一した木質内装材（床、階段、カウンター等）の製造を行い、「住友林業の家」を中心に商品を供給しています。主原材料である木材においては、持続可能な木材のみを調達し、植林木利用を促進しています。

2020年度、使用した木材全体の約70%を北米から輸入しており、北米からの輸入材は全て、持続可能な森林経営を推進するAHEC（アメリカ広葉樹輸出協会）、QWEB（ケベック木材製品輸出振興会）の加入企業からの合法材となっています。その他、インドネシア国内の森林公社（プルフタニ）などから植林木、SVLK（インドネシア合法証明制度）を受けた材料のみを調達しています。

今後も、責任ある木材調達に徹し、合法性・持続可能性が確認された木材を使用した付加価値の高い製品の製造・販売に努めます。

木材保管倉庫

住宅・建築事業における取り組み

基本的な考え方

住友林業グループは、2002年に「グリーン調達ガイドライン」を策定し、持続可能なサプライチェーンの構築に取り組み始めました。また、2015年に、従来の「木材調達理念・方針」を「住友林業グループ調達方針」に改訂し、2017年にサプライチェーンも対象とした「住友林業グループ倫理規範」を策定するなど、持続可能なサプライチェーンへの取り組みの一層の強化を図ってきました。

当社グループの中核事業の一つである住宅・建築事業においては、持続可能な資材調達は経営の重要課題です。住宅建築に使用する構造材、羽柄材※については、当社の木材建材事業本部を通じて調達し木材の合法性、持続可能性の確認を行っています。また、2017年5月より施行された「合法伐採木材等の流通及び利用の促進に関する法律（クリーンウッド法）」への円滑な対応を進め、住宅・建築事業本部は2018年3月に「第二種登録木材関連事業者」の登録を行いました。住設機器、断熱材、樹脂部材などの建材は、「住友林業グループグリーン調達ガイドライン」に沿って調達活動を進めています。

そして、住友林業ではさらなる活動の深化を目指し、2019年5月に公表した中期経営計画サステナビリティ編に「持続可能なサプライチェーンの構築」を目標化し、定期的にサステナビリティ調達調査の実施などを通じて管理体制の強化を図っています。

※ 構造材とは木造住宅の土台、柱、梁などの構造に使われる木材。羽柄材とは、木造住宅において構造材を補う材料や下地材のこと

▸ 住友林業グループ調達方針

グリーン調達・サステナビリティ調達

住友林業グループは、2002年に「グリーン調達ガイドライン」を策定しました。このガイドラインは「仕入先企業の環境への取り組み姿勢（企業活動評価）」と「商品がそのライフサイクルの中で環境に与える負荷の大きさ（商品評価）」の2つの側面から商品調達の基準を定めています。

2013年及び2020年に「グリーン調達ガイドライン」を改訂し、「企業活動評価」に労働安全衛生や人権の尊重など、より広範にサステナビリティに関する取り組み状況を確認する項目を拡大しています。

▸ グリーン調達ガイドライン（抜粋）

責任ある資材調達における環境配慮・合法性確認

住友林業グループの住宅・建築事業における資材は、「グリーン調達ガイドライン」に則って調達しています。

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」と共に、「グリーン調達調査票」及び「廃棄方法確認書（製品、梱包）」を作成します。「グリーン調達調査票」では、新規部材採用時にVOC（揮発性有機化合物）の発生がないことや、防虫剤等の使用においては認定薬剤を使用していることを確認しています。木材を使用した資材についてはクリーンウッド法に基づいて調達した木材の合法証明書等を確認します。「廃棄方法確認書（製品、梱包）」では、端材の分類、処理法、処理施設等を確認します。

各書類は2部作成し、当社とサプライヤーそれぞれで保管するようにしています。

調達先とのコミュニケーション／取引先評価

全国各地に建築現場を持つ住宅・建築事業は、多くの取引先との協力が不可欠です。住友林業グループの品質向上や環境保護の考えを共有するためにも緊密なコミュニケーションが重要だと考えています。

住宅・建築事業本部の取引先との主なコミュニケーション活動

名称・規模	内容
「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%（2020年度）	住宅・建築事業での資材供給先（現場備品メーカー、プレカット工場、建材納材店、サッシセンターを除くサプライヤー）に対し、資材の種類ごとに、毎年、企業内容や品質、価格、納期、環境対応、サービス等の項目を評価し、取引内容の改善に役立てられるように評価結果をフィードバックしています。 2020年度のフィードバックは、244件実施し、実施率は100%です。 評価の一環として、今まで定期的にサプライヤーの工場監査を実施していますが、2020年度は、2020年2月以降、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の感染拡大に鑑み、緊急事態宣言への対応など、お取引先の工場への訪問等を控えました。 2021年4月以降は、WEBを活用したお取引先の工場スタッフ・品質管理スタッフとのコミュニケーションの実施の検討に着手しています。 資材の性能品質が担保されることなく損なわれた状態で建物が建築された場合、人や建物への様々な影響リスクが発生することになるため、当社では、調達する資材が当社の要求品質どおりに製造されているか等、品質管理に主眼を置いた工場監査手法を策定しました。

責任ある資材調達

住宅・建築事業本部は、従来の新規お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・住宅設備のお取引先に対する「サステナビリティ調達調査」を新たに開始しました。この調査は、建材・住宅設備メーカーなどのお取引先を対象としています。2019年度は42社（前年度の年間仕入れ額の約86%）に実施しましたが、2020年度は、直接お取引先63社（同97.3%）に加え、間接お取引先23社、合計86社に拡大しました。各お取引先の社会面・環境面などへの取り組み状況と、木材調達の持続可能性に関連する全53項目のアンケート調査を実施しています。

2020年度の調査にあたっては、初めてアンケート調査対象となるお取引先に向け、2020年10月にサステナビリティ調査説明会を開催しました（前年度実施のお取引先には任意での参加をご案内）。当日は約80名に参加いただき、「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。

回答率も昨年に続き100%となりました。お取引先の調査項目への取り組み状況を踏まえ、S、A、B、Cの4ランクで評価を行いました。

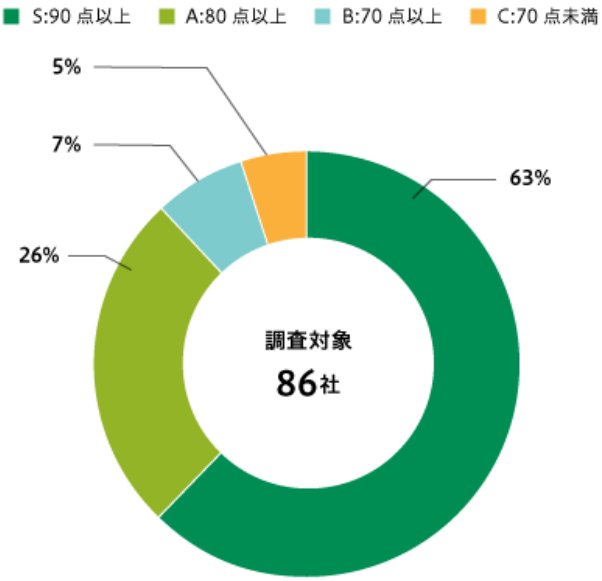
調査を通じ、多数のお取引先が当社の責任ある調達の考え方へのご理解をいただいていることが確認できました。一方で、期待される評価に達していないお取引先も見られ、サプライヤー評価会議における改善へ向けた議論を踏まえて、調査対象取引先にもフィードバックを行っています。今後も、改善につなげていただくために継続的なフォローアップを実施していきます。

サステナビリティ調達調査説明会風景

国内住宅部門
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（%）
97.3%

▸ （第三者保証マーク）について

2020年度サステナビリティ調達調査結果（100点満点）



住宅・建築事業での木材及び木材製品における持続可能性への取り組み

気候変動要因として「森林減少」への懸念が高まっています。住宅・建築事業本部では、住友林業グループの調達方針の中でも特に住宅に使用する木材について、木材の合法性確認、人権、労働安全衛生の遵守、生物多様性保全、地域社会への配慮などを含む持続可能な木材調達を実践するため、2019年5月に公表した中期経営計画では、新たに主要構造材における持続可能木材使用率を100%とすることを目標に掲げました。

2020年度は当社戸建住宅の主要構造材における同比率を95.8%まで向上させることができました。今後は、さらに取り組みを進め100%とすることを目指しています。

▸ 持続可能な木材及び木材製品の考え方

社会貢献活動の推進

基本的な考え方

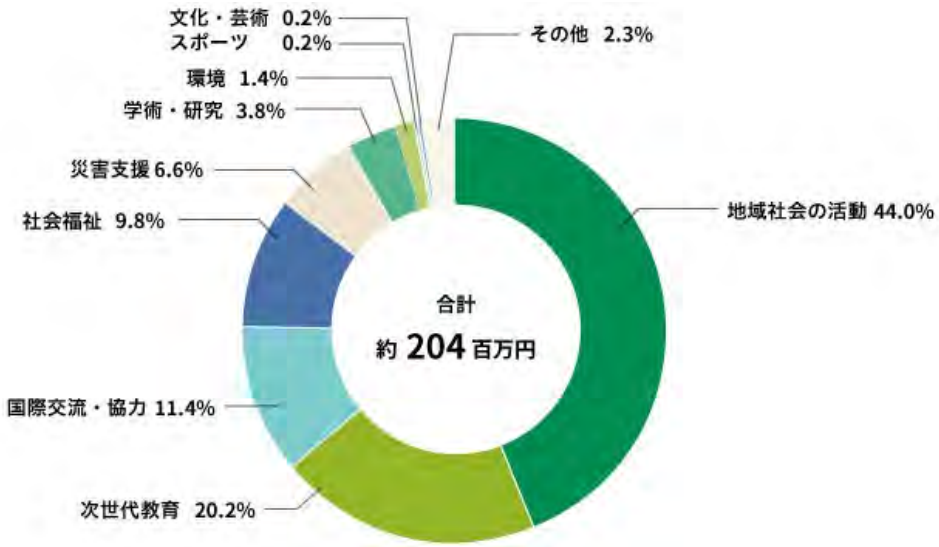
住友林業グループは、5つの重要課題の一つに「安心・安全で環境と社会に配慮した製品・サービスの開発・販売の推進」を掲げており、事業のプロセスにおいても、地域貢献や地域の社会福祉などへの配慮を行っています。その他の社会貢献活動は、事業との関連性が高い森や木に関することを軸に、環境、次世代教育などの分野を中心にグローバルに展開しています。

森林での体験学習や途上国での寺子屋建設への協力など、小中学生への教育に力を入れている他、災害を受けた森林や各地の名木・貴重木の再生などの活動も積極的に推進しています。また、社員個人が地域社会で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ます。

- 国内における社会貢献活動事例
- 海外におけるコミュニティー開発・地域貢献活動事例

社会貢献活動に関わる寄付

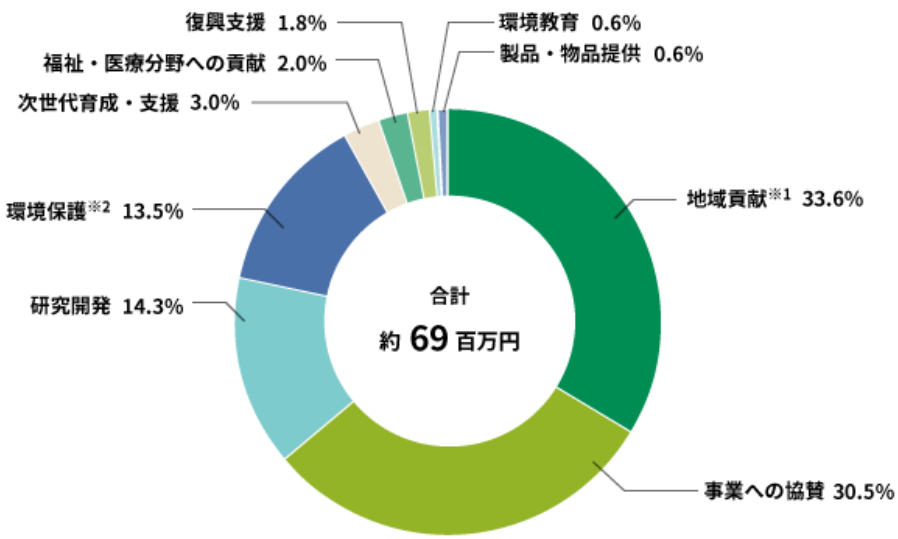
寄付の分野別割合（2020年度）※



※ 集計期間：2020年4月～12月

社会貢献活動費

社会貢献活動費の内訳（2020年度）※



※1 富士山「まなびの森」運営費など

※2 地域清掃活動やフォレスターハウス運営費など

※ 集計期間：2020年4月～12月

ボランティア休暇制度

住友林業は、社員のボランティア活動を支援するため、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2011年5月に整備しました。2020年度のボランティア休暇取得者数は3名※でした。

また、東京2020大会（オリンピック・パラリンピック）開催に伴い、公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会が募集する大会ボランティアに参加する場合に限り、現行の「ボランティア休暇」年5日の取得に加え、10日間の休暇（無給）を取得できるようにしました。20名の社員が取得を予定しています。今後の大会開催状況の変化にも柔軟に対応し、引き続き社員のボランティア活動の支援を行っていきます。

※ 集計期間：2020年1月～12月

公共政策への提言

住友林業グループは、政府や自治体、産業界などと連携・協力し、深刻化する環境問題や社会的課題の改善・解決に向けた提言を行っています。

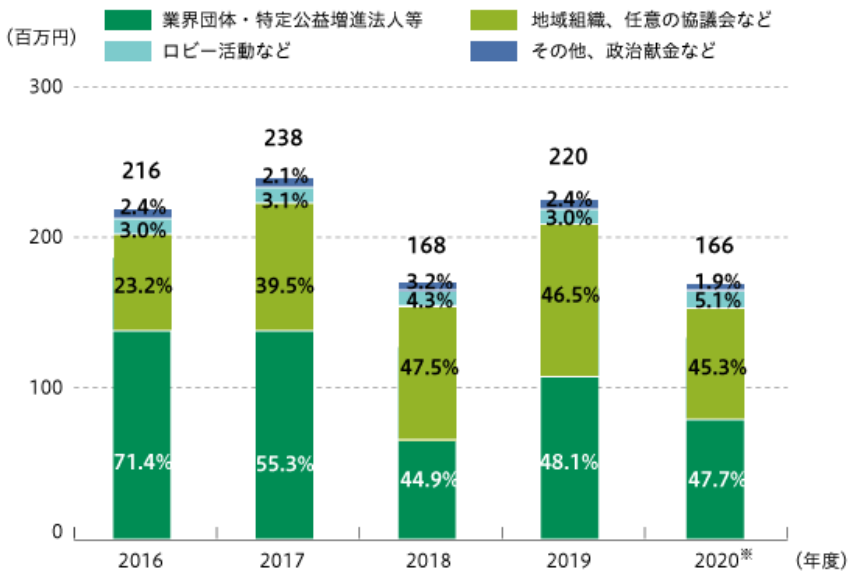
主な公職（2021年1月1日現在）

団体名	役職	当社での役職	氏名
内閣府 地方分権改革有識者会議	議員	代表取締役 会長	市川 晃
人事院交流審査会	委員	代表取締役 会長	市川 晃

団体名	役職	当社での役職	氏名
公益社団法人 経済同友会	副代表幹事・業務執行理事	代表取締役会長	市川 晃
一般社団法人 日本木造住宅産業協会	代表理事	代表取締役会長	市川 晃
一般社団法人 住宅生産団体連合会	代表理事	代表取締役会長	市川 晃
一般財団法人 住宅生産振興財団	理事	代表取締役会長	市川 晃
日中建築住宅産業協議会	理事・副会長	代表取締役会長	市川 晃
株式会社日本建築住宅センター	社外取締役	代表取締役会長	市川 晃
一般社団法人 優良ストック住宅推進協議会	副会長	代表取締役会長	市川 晃
一般社団法人日本経済団体連合会	常任幹事	代表取締役会長	市川 晃
経団連自然保護協議会	副会長	代表取締役会長	市川 晃
東京商工会議所	常任顧問	代表取締役会長	市川 晃
東京商工会議所　日本ニュージーランド経済委員会	委員長	代表取締役会長	市川 晃
一般財団法人 日本インドネシア協会	理事	代表取締役会長	市川 晃
岐阜県立森林文化アカデミー	特別招聘教授	代表取締役会長	市川 晃
公益社団法人 経済同友会「持続可能な開発目標（SDGs）研究会」	副委員長	代表取締役副社長	佐藤 建
一般社団法人 医療みらい創生機構	理事	代表取締役副社長	佐藤 建
一般社団法人 日本ツーバイフォー建築協会	理事	常務執行役員	高橋 郁郎
株式会社日本建築住宅センター	経営協議員	常務執行役員	高橋 郁郎
一般社団法人 国際建築住宅産業協会	代表理事・会長	最高顧問	矢野 龍
公益財団法人 都市緑化機構	代表理事・会長	最高顧問	矢野 龍
林業復活・地域創生を推進する国民会議	副会長	最高顧問	矢野 龍
住宅・建築・都市分野国際交流協議会	理事・会長	最高顧問	矢野 龍

団体名	役職	当社での役職	氏名
東京商工会議所	特別顧問	最高顧問	矢野 龍
やまぐち産業戦略会議	産業戦略 アドバイザー	最高顧問	矢野 龍
公益財団法人 関西フィルハーモニー管弦楽団	評議員	最高顧問	矢野 龍
一般社団法人 住宅生産団体連合会 環境委員会	委員長	顧問	能勢 秀樹
一般社団法人 住宅生産団体連合会 国際交流委員会	委員長	顧問	能勢 秀樹
一般財団法人 建築環境・省エネルギー機構	理事	顧問	能勢 秀樹
一般社団法人 国際建築住宅産業協会	運営委員会 委員長	顧問	能勢 秀樹
一般社団法人 日本木造住宅産業協会	運営委員会 委員長	渉外室 部長	梅木 孝範
一般財団法人 日本緑化センター	評議員	森林・緑化研究センター センター長	中村 健太郎
公益社団法人 国土緑化推進機構	理事	山林部長	寺澤 健治
公益財団法人 森林文化協会	理事	渉外室 部長	若林 弘之
NPO法人 日本・パプアニューギニア協会	理事	資源環境事業本部長	西川 政伸

各種団体などへの費用



※ 集計期間：2020年4月～12月

国内における社会貢献活動事例

富士山「まなびの森」プロジェクト

台風により甚大な風倒被害を受けた富士山2合目に広がる国有林を元の豊かな自然に戻すため、住友林業設立50周年の記念事業として、1998年に開始した富士山「まなびの森」プロジェクトを継続しています。現在は、植栽したエリアの調査区で樹木の成長状況を「見える化」しながら、「まなびの森」自然林復元を見守っています。

2020年度はボランティアの参加や環境教育の実施などにより、社内外の延べ553名が「まなびの森」を訪れ、1998年～2020年度までの累計訪問者数は30,371名となりました。

▸ 冊子『富士山「まなびの森」20年の歩み』

森林（もり）づくりボランティア活動

1998年のプロジェクト開始以来、これまでに約3万本の地域固有の樹木の苗を植樹、延べ28,000人以上のボランティアが参加して、植樹と育林活動を進めてきました。

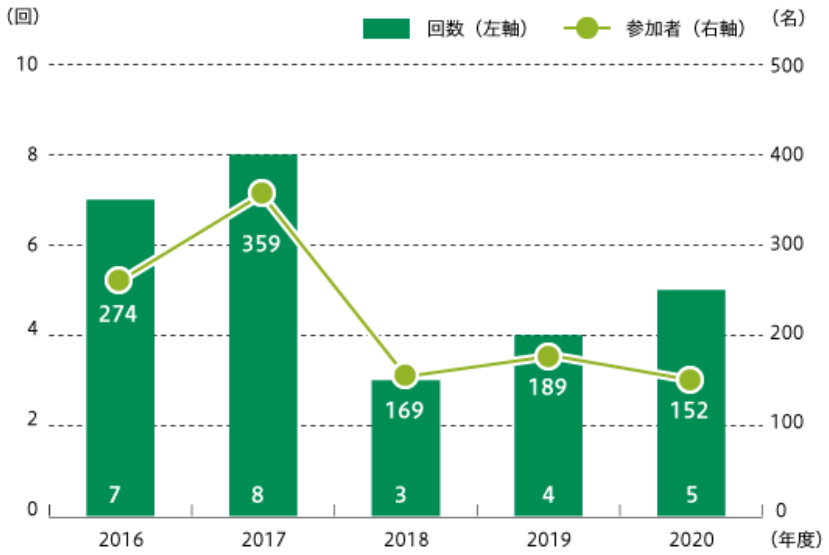
これまでの風倒被害林の森林づくり作業は、ヘキサチューブの撤去完了をもって一段落となり、2019年度からは森林づくり活動に必要なモニタリング調査である樹木調査を開始しました。樹木調査の2年目として、樹木医などの指導・協力の下、5日間で延べ152名のボランティアが参加し、約1,800m²に植樹された599本の樹木の記録がデータベース化されました。

これまでボランティアによって植樹された樹木の成長を「見える化」することにより、より森林に親しみながら学べる場所「まなびの森」へとシフトしていきます。

社員参加ボランティア

住友林業建築技術専門校訓練生参加ボランティア

森林再生ボランティアの推移



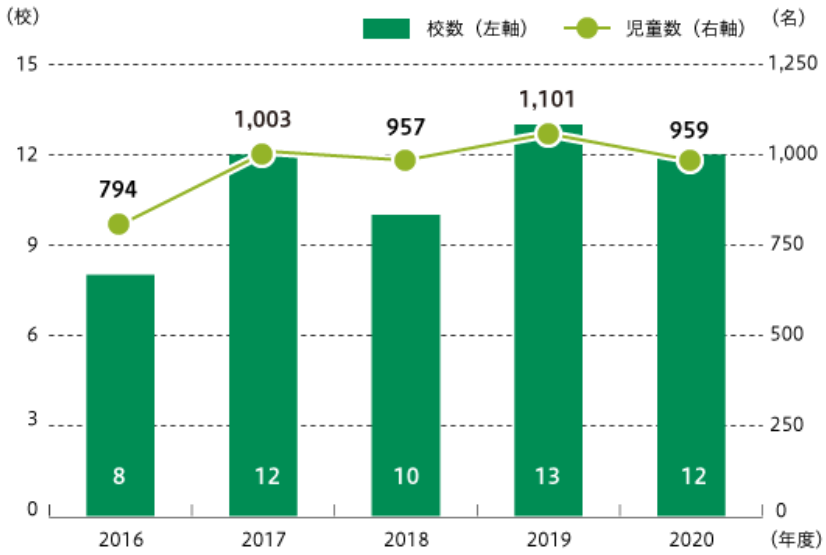
※ 2020年度の集計期間は2020年4月～12月

環境学習支援プロジェクト

2006年度からは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」を継続しています。活動内容は樹木や野生生物の足跡など生息痕跡の観察や五感を使ったゲームなどで、これらの自然を見つめ直す機会を通じて自然の大切さを知ってもらい、新しい自然との共存関係を考えてもらうことを目的としています。2020年度は12校959名の児童・生徒を招待しました。2020年度にはこれまで招待した児童・生徒数の累計が11,000名を超えました。

環境学習支援プロジェクト

環境教育プログラムの推移



※ 2020年度の集計期間は2020年4月～12月

植生モニタリングと鳥獣・昆虫生息調査

自然林の回復状況をモニタリングするため、東京農工大学植生管理学研究室の協力の下、2000年から「植生調査」を行っています。併せて日本野鳥の会南富士支部の協力の下、「鳥獣生息調査」も同じ年に開始しました。

「植生調査」では、植樹したブナやケヤキなどとともに、台風被害後に自然に芽生えたミズキ、キハダなども順調に成長していることが確認できています。この20年で、樹木が大きくなったばかりでなく、森林の構成種全体が回復してきていることが分かりました。

また「鳥獣生息調査」では、倒木が撤去されて土の見える環境から次第に草原、森林へと姿を変えていく中で、草原性のキジやモズが減少し、森林性の鳥であるキビタキやヤマガラを観察する機会が増えました。鳥類の生態からも、森林が順調に回復していることが分かっています。

2019年度より、常葉大学名誉教授の協力の下、3年計画の「昆虫生息調査」を開始し2020年はその2年目となりました。「まなびの森」に生息する、行動半径が広い昆虫類の80%以上を特定してリスト化する手法で、モニタリング調査を行っていきます。

森を育てるには悠久の月日が必要で、「まなびの森」も100年の計画です。100年先の未来も継続していけるよう、森づくりや環境活動を通じて、一人でも多くの人に自然の大切さを知っていただく活動を続けていきます。

風倒跡地の植生変化

（2001年）

（2008年）

（2016年）

▸ 富士山「まなびの森」

地域社会との協働

住友林業グループでは、事業を展開する周辺地域の生物多様性保全や地域社会に密着した活動を、地域の皆さまと共同で行っています。

群馬「まなびの森」での森林整備活動

住友林業と群馬県は、2012年7月に「県有林整備パートナー事業実施協定」を締結し、県と共同で赤城山山麓の森林整備を進めています。

群馬県は前橋市管内にある赤城の森を保有し、企業・団体と協力して、県有林の整備と保全を進めています。住友林業群馬支店は森林整備活動として、例年群馬「まなびの森」を実施しています。これは地元森林組合の協力の下、ヒノキの苗木の植樹や間伐などを行う活動で、2019年5月には社員及び協力工事店社員とその家族など73名が参加し、また、同年7月にはオーナーご家族から94名の参加をいただきました。

群馬まなびの森

「かながわプラごみゼロ宣言」に賛同

海洋プラスチックごみの問題は、海洋の生態系や人間の生活に大きな影響を与えるものとして、国際的に非常に重要な環境問題として認識されています。2019年2月神奈川県下の営業支店（住宅・建築事業本部 横浜支店・横浜北支店・神奈川西支店・湘南支店・東京南支店）が「かながわプラごみゼロ宣言※」に賛同しました。その一環として、例年、横浜、湘南支店を主管とする工事店と合同で、ビーチクリーン活動を実施しています。プラスチックごみだけではなく、注射器や古タイヤなども落ちており、改めて環境に目を向ける良いきっかけとなっています。

※ SDGs未来都市である神奈川県は、「クジラからのメッセージ」として受け止め、2018年9月、持続可能な社会を目指すSDGsの具体的な取り組みとして「かながわプラごみゼロ宣言」を公表。プラスチック製ストローやレジ袋の利用廃止・回収などの取り組みを市町村や企業、県民とともに広げていくことで2030年までの可能な限り早期に「プラごみゼロ」を目指す

辻堂海岸の清掃の様子（湘南支店）

かながわプラごみゼロ宣言ロゴ

名木・貴重木を後世に受け継ぐ技術の開発

住友林業は、各地の名木・貴重木を後世に受け継ぐため、所有者からのご依頼により、従来の技術である接ぎ木や挿し木に加え、最新の技術であるバイオテクノロジーを活用し、名木・貴重木の花や葉といった性質をそのまま受け継いだ苗木を増殖し、名木・貴重木を後世に受け継ぐことに力を注いでいます。また、樹木のDNAデータベースを構築し、高度な個体識別も進めています。

組織培養増殖に成功した盆梅（ぼんばい）の培養物・苗を展示

「長浜盆梅展」で、組織培養増殖に成功した盆梅※の培養物と苗展示しました。展示したのは、樹齢350～400年の貴重な盆梅3品種のうち「不老」と「芙蓉峰（ふようほう）」から増殖した培養物と苗で、70周年の長浜盆梅展を記念して展示しました。

培養物と苗は、温度管理された無菌室で育成されており、通常公開されることはありません。今回は、温度管理に細心の注意を払う仕組みを作り、特別に展示を実現しました。時代を超えて引き継がれる盆梅と最先端技術であるバイオテクノロジーをたくさんの方にご覧いただきました。

※ 盆栽の梅

盆梅の培養物

■ 長浜盆梅展

滋賀県長浜市の慶雲館で1952年から始まった歴史・規模ともに日本一の盆梅展。約300鉢の中から開花時期に合わせて入れ替えし、常に見頃の盆梅を約90鉢展示しています。2021年1月9日から3月10日の日程で開催しました。

盆梅の苗

植樹活動「奥松島自然再生ボランティア」

住友林業は東日本大震災発生後の2012年7月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、復興に向けて尽力しています。東松島市は津波で被害を受けた野蒜（のびる）海岸付近の洲崎地区で、湿地再生による観光復興を目指しています。当社はその活動の一環として2017年度から試験的に植樹活動を開始しました。土壌調査で酸性度が強いことが判明したため、植林に適した樹種の選定や植樹方法等を検討。加えて、森林総合研究所東北支所ら第三者の意見も参考に植樹計画を策定しました。

地域の皆さまにも協力いただきながら苗木が順調に生育していることが確認できたため、2019年度より東松島市の野蒜海岸沿いの「奥松島絆ソーラーパーク」近くで植樹活動「奥松島自然再生ボランティア」を始めました。

2020年10月28日に、地域の皆さま、東松島市立宮野森小学校児童、住友林業グループ社員計192名（スタッフ含む）が参加しました。マルバシャリンバイ、抵抗性アカマツ、抵抗性クロマツ、ヤマザクラ、トベラの5種類の地域性植物640本を植樹するとともに、昨年までに植樹したエリアの苗木が大きく育つように下草刈りもおこないました。地域と共に、中長期的な活動とする計画です。

東松島市立宮野森小学校児童と住友林業グループ社員のボランティア

植樹の様子

次世代育成教育

～次世代を担う子どもたちに森林の循環活用の重要性を伝える～
「SDGs169ターゲットアイコン日本版制作プロジェクト」に協賛

英語で書かれたSDGsの169のターゲットに、オリジナルの日本語版を制作する参加型のプロジェクト「SDGs169ターゲットアイコン日本版制作プロジェクト」へ協賛を行いました。

SDGsの17ゴールについては、日本語訳があるものの、169ターゲットは外務省による仮訳のみが公開されている状態です。そこで、オリジナルの日本語コピーを、次世代を担う子どもたち自らが制作することで、社会全体がSDGs達成に向けてより自分事として考え、日々の行動につなげることを目的に本プロジェクトは始まりました。協賛の一環として、SDGsの目標15「陸の豊かさも守ろう」と関連する森林管理や木材利用の循環について中学生へ出張授業を行い、子どもたちの自由な発想を活かしながら、一緒に日本語コピーを考えました。出張授業で伝えた内容や当日の様子は「朝日中高生新聞」や「朝日新聞DIALOG」へ掲載し、今回の活動をより広く伝えました。

また、日本語コピーの完成版は、子どもや若者たちから募集したアイデアをもとにして、2021年3月末に公開されました。

▸ SDGs169ターゲットアイコン日本版

プロジェクトロゴマーク

出張授業

朝日中高生新聞

文部科学省指定校 愛媛県立松山東高等学校への企業研究セミナー実施

2014年から文部科学省が実施する高等学校等のリーダー育成に資する教育課程等の改善、研究開発事業（質の高いカリキュラムの開発・実践、体制整備により、将来のリーダーとなる人材を育成）の一環として、愛媛県立松山東高等学校の生徒が住友林業グループ発祥の地である愛媛県新居浜市を訪問し、毎年セミナーを受講しています。

2014年度～2018年度	スーパーグローバルハイスクール事業
2019年度～	地域との協働による高等学校教育改革推進事業

セミナーでは、新居浜事業所での住友林業グループの事業紹介及び海外駐在経験者の体験談などの座学と旧別子のフォレスターハウスでのフィールドワークの2部構成で行い、住友林業の330余年に及ぶ歴史と受け継がれる企業精神が、現在の海外での事業展開に寄与していることを学んでもらっています。

また、2014年度と2015年度はジャカルタ事務所に生徒が訪問し、インドネシアでの当社の事業展開を見聞しています。2020年度もセミナーを実施予定でしたが、新型コロナウイルス感染予防のため、残念ながら中止となりました。

一連の活動を通して住友林業は、文部科学省「高等学校等のリーダー育成に資する教育課程等の改善、研究開発事業」に賛同・協力しています。

フォレスターハウスの様子

その他

医療現場支援のため防じんマスク8,000枚を厚生労働省に寄付

住友林業は、新型コロナウイルス感染拡大に伴い医療現場においてウイルスを含んだ飛まつによる感染を防ぐことのできる医療用マスクが不足していることを受けて、緊急用に備蓄していた医療用と同等の性能がある、防じんマスク8,000枚を、一般社団法人 日本経済団体連合会の呼びかけに応じて、厚生労働省に寄付しました。

今後も感染拡大の終息と社会経済活動の回復に向け、当社グループの総力をあげて貢献していきます。

海外におけるコミュニティー開発・地域貢献活動事例

事業を展開する地域社会への貢献

住友林業グループでは、事業を通じて地域の持続可能な発展に貢献することを目指し、海外での事業の開始や拡大の際には、「環境に配慮する」ことと同時に、「地域経済の活性化や雇用の促進を図り、地域社会と共生する」ことを方針に掲げています。

インドネシアでの活動

「KTI教育財団」を通じた子どもたちへの支援

インドネシアのクタイ・ティンバー・インドネシア社（KTI）では、2000年、創立30周年事業として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」を設立しました。主に工場が所在する東ジャワ州プロボリンゴ市周辺の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しています。2020年度は、孤児への学習用具の提供、マスクやハンドサニタイザーを十分に用意できない施設への寄贈などを実施し、IDR 92,473,350（約67万円）を支出しました。

孤児院の学童へ制服を提供

「プロジェクトEARTH」の取り組みを通したコミュニティー開発

住友林業は、「住友林業の家」の主要構造材に使用する木の伐採から搬出・製材・運搬・施工において排出される二酸化炭素（約6万トン）をインドネシアに植林することでオフセットする「プロジェクトEARTH」に2009年より取り組んできました。このプロジェクトは、国立公園内の荒廃地の生態系回復を目的とした「環境植林」と、持続的な森づくりと地域貢献を一体として行う「住民協働型産業植林」の2つを組み合わせています。

過酷な自然環境と森林火災との闘い「環境植林」

インドネシアの東ジャワ州に位置するブロモ・トゥンガル・スメル国立公園において、2009年度から2016年度にかけて、植林面積は約700ヘクタール、植栽本数は補植を含めて約110万本に及ぶ植林を行いました。2010年には同国立公園内のブロモ山が噴火し、火山灰や火山性ガスで植林木が被害を受けました。2014年11月、厳しい乾期の終わりに大きな森林火災が発生し、2013年までに植栽した約400ヘクタールのうち、ほとんどのエリアが焼失しました。再度の植林、幅6m、総延長20kmに及ぶ防火帯の設置、防火用水・消火設備の整備、乾期の24時間パトロールを実施しましたが、2019年10月にも国立公園内各所で多くの森林火災が発生し、植林エリアのうち約470ヘクタールが再び火災被害を受けました。

植林を完了した2017年度以降も植林地の管理を継続し、国立公園とのプロジェクト実施に関する合意の満了により、2020年3月に環境植林サイトを国立公園に移管しました。今後は、国立公園が植林地の維持管理を行い、生態系の回復が図られる予定です。

木を植えたいという地元の人たちに寄り添う「住民協働型産業植林」

インドネシアの東ジャワ州スメル山麓にあるルマジャン県を皮切りに、2010年から2017年度にかけて住民協働型の産業植林を延べ面積約3,800ヘクタール実施しました。植林した木は成長すると伐採して販売し、地域経済を潤します。住友林業グループのクタイ・ティンバー・インドネシア社（KTI）が現地活動を担当し、将来の丸太の買い取りを約束して、住民が安心して植林できる環境を整えました。また、植林活動だけでなく、植林の際に必要となる道路など地域の生活インフラの整備に加えて、地元小学校や幼稚園への学習用具の寄付、村落内に共同トイレの設置などを行いました。

2017年度の植林完了後、育林・再植林活動がKTI社と参画住民に移管され、以降は参画する住民自身が育林や伐採・KTI社による無償の苗木の提供を受けて再植林を行っています。2018年度は92万本、2019年度は68万本、2020年は60万本の苗木がKTI社から地域住民に提供されました。

プロジェクトの対象期間に引き渡した住宅は66,891棟で、CO_2固定の目標は約40万トンです。植林してから10年たった時点のCO_2推定固定量の累計は43万トン※で、1棟あたり6トンの二酸化炭素固定の目標を達成する見込みです。

住友林業は、インドネシアのKTI社と共に、木を植えたいという地元の人たちのサポートに努めていきます。

※ 火災等の災害リスクが高いことが判明した環境植林のCO_2固定量は含めない

住民協働型産業植林の植林面積とCO_2固定推定量

年度	対象棟数	目標CO_2固定量	植林面積（ha）	CO_2固定推定量
2009	3,014	18,084	0	0
2010	8,435	50,610	740	68,734
2011	9,253	55,518	588	63,115
2012	9,407	56,442	702	58,419
2013	9,781	58,686	505	62,854
2014	9,350	56,100	482	61,645
2015	8,759	52,554	408	62,161
2016	8,892	53,352	406	55,273
合計	66,891	401,346	3,831	432,202

※ CO_2固定推定量は植林してから10年時点の植林木の推定材積量から所定の方法で計算をした推定値

- 社会貢献型植林活動
- ニュースリリース「KTI社の植林共同組合がFSC森林認証を新たに取得」

防火用水の維持管理

防火対策チーム

伐採・搬出される植林木

社会林業による地域貢献

合板や木材加工品の製造・販売を行うクタイ・ティンバー・インドネシア社（KTI）では、地域住民に無償で苗木を配布し、住民が持つ土地に植林して育ててもらい、成木した後、木材として同社が市場価格で買い取り保証をする「社会林業」により、地域経済及び地域の緑化に貢献しています。

▸ 持続可能な木材調達の推進

寄付された苗木

苗木無償配布と丸太買い取り保証

海外植林における地域伝統文化の尊重

インドネシアの植林事業では、地域住民が行う伝統行事に対して資金的支援を行うなど、地域社会の伝統文化を尊重する取り組みを行い、地域の伝統文化への理解を深めています。

持続的な泥炭地利用のための技術開発

インドネシア・西カリマンタン州における大規模植林事業を通じ、地域と共同した森林技術開発に努めています。

▸ インドネシア西カリマンタン州における植林事業（産業植林）

インフラ整備と事業地近隣での基礎教育支援、医療支援

インドネシアで大規模な植林事業を展開するマヤンカラ・タナマン・インダストリ（MTI）社では、地域社会の持続的な発展を重要な経営課題と位置付け、教育、医療・衛生、インフラ整備、農業を通した生計向上などの分野において、地域住民のニーズに応じた活動を実施しています。

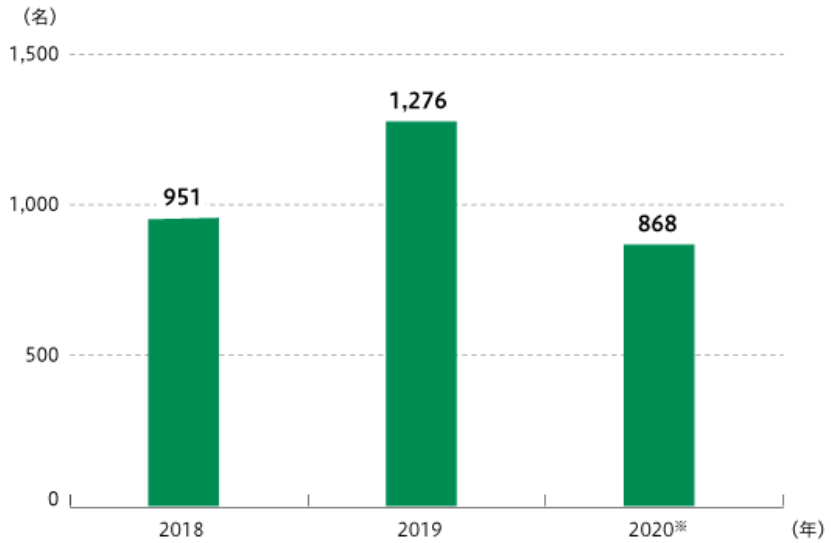
本植林事業は、産業の少ない地域社会にとっては貴重な雇用の場となります。特に苗木生産においては、地元で雇用の機会が少ない女性にも活躍の場を創出しています。

これまでに、事業地内の集落に浄水装置を設置し、住民のための安全な生活用水が供給できるようになりました。また、施設や先生が不足している地元小学校の増築や教師派遣を通した基礎教育支援、さらにクリニックを運営し周辺住民を無料診療するなどの医療支援にも取り組んでいます。

2018年度には、事業を通して開発してきた水位管理技術の、周辺集落における洪水対策への応用を開始しました。メンテナンスが容易で、効果的に水位調整できるインフラを周辺村落に提供しています。

2020年度には、新型コロナウイルス感染症の影響によりインドネシア全土でマスクの入手困難が続く3月末より、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しました。製作したマスクは社員への配布の他、地元の病院や周辺住民への寄贈も行われました。

MTIのクリニックにおける地域住民の年間延べ利用人数



※ 集計期間：2020年1月～12月

パプアニューギニアでの活動

社会インフラ整備

パプアニューギニアのオープン・ベイ・ティンバー社（OBT）は、1984年より植林事業を展開し、地域の経済発展に大きく貢献してきました。2007年4月に住友林業のグループ会社となり、植林木資源の健全な拡充と有効活用を進めています。

パプアニューギニアは政府による社会インフラ整備が十分ではないため、OBT社独自で社員や地域住民が利用できる診療所やスーパーマーケットを運営しています。近隣の村々では、OBT社の看護師による巡回を定期的に実施し、乳児健診や病人へのアドバイス、啓発活動を実施しました。また、大型病院への患者移送用に診療所優先車を配置しています。

オープンベイ診療所には昼夜を通して当社雇用のヘルスワーカーが常勤しており、一般的な医療処置・分娩や薬剤の支給、及び入院患者の受け入れや重症患者の大型病院への陸海上移送まで行っています。

患者には社員とその家族だけでなく、遠方から治療を受けに来る人も多く含まれています。

また新型コロナウイルス感染症への対応として、手洗い場の設置や住民への公衆衛生に関する研修機会の提供など、様々な取り組みを実施しました。パプアニューギニアではこれまで一般的とは言い難かった「手洗い」「うがい」の徹底と、室内での「マスク着用」が習慣化されるなど取り組みの成果が見られます。

OBT社は、新型コロナウイルス感染症によるロックダウン下で滞りがちな、政府から支給される医薬品・衛生用品類をオープンベイの診療所及び周辺地域の診療所へ輸送する支援の他、教科書、教材を地元の小学校に配布する支援なども実施しています。

オープンベイ診療所全景

診療所用に配置した患者移送用の四輪駆動車

地域住民への新型コロナウイルス感染症に対する研修の模様

赤十字の新型コロナウイルス感染症研修の模様

事務所前に設置した手洗い場の様子

米国での活動

住宅事業を通じた社会貢献活動

メインビュー社は、2015年より、年に一度従業員がボランティア活動に参加する「メインビュー・デイ」を設けて、継続的な慈善活動を行うとともに、社会に還元することを重視する同社の理念を見つめ直す機会としています。

2019年のメインビュー・デイでは、ワシントン州でホームレスの人びとなどに住宅支援を行うNPO「Low Income Housing Institute（LIHI）」が主催する小規模住宅群建設のボランティア活動に参加しました。ワシントン州内には約40,000人のホームレスが生活し、そのうち7,000人以上が子どもと暮らしていると言われています。そのような環境下にある家族に向け、電気・暖房設備が整った小規模の住宅を建設。メインビュー社従業員も困難に直面している人びとのために少しでも快適な住まいを提供したいという想いで、住宅内外のペイントや玄関ポーチの製作、外構清掃などを行いました。

建設作業に参加するメインビュー社の従業員ら

Low Income Housing Instituteにて建設した住宅

クレセント社は、世界70ヵ国以上で住宅支援を行う国際的なNPOである「Habitat for Humanity」が主催する、住宅の購入が困難な家庭のために住宅を建設して、購入しやすい価格で提供するプロジェクトに参加しています。2019年は米国ノースカロライナ州シャーロット市内で活動する集合住宅開発会社14社と共同し、同市北部に戸建住宅1棟を建設しました。クレセント社の従業員も建設作業に参加し、住宅は7月に完成。新たなわが家を心待ちにして自らも作業に加わった家族に無事引き渡されました。

このプロジェクトは、単に住宅の購入が困難な家庭に対して経済的支援を行うものではなく、自身も建設作業に一定時間以上参加し、かつ計画的にローン返済を行う意欲のある家庭を対象とした取り組みです。資産形成や住宅の維持管理に関する講義を受講してもらうなどの制度もあり、住宅の提供にとどまらない、購入者の自立を支援する取り組みとなっています。

住友林業グループではこの他にもDRB社、エッジ社、マークⅢ社がHabitat for Humanityへの寄付を行い、住宅支援活動に協力しました。

建設作業に参加するクレセント社の従業員ら

環境保護活動への参加

クレセント社は環境保護活動を実施しているNorth Carolina Wildlife Federation主催のごみ拾いと植林活動を組み合わせた「Trees4Trash」に参加しました。当団体では、約11kgのごみ当たり、1本の植林を行っています。クレセント社は2020年度の活動で30本の植林を行いました。また、Catawba Riverkeeper Foundation主催の清掃活動では、ノースカロライナ州西部からサウスカロライナ州にかけて流れるCatawba川周辺のごみ拾い活動に参加し、当日は地元住民を中心とした参加者約1,400人がクレセント社の事業展開エリアを含む40拠点で27千kgのごみを集めました。クレセント社は来期以降も環境保護活動を積極的に実施していく予定です。

植林の様子

川の清掃の様子

製造時に発生する端材を提供し、木製玩具などを寄付

米国でキャビネット製造と販売を行うキャニオン・クリーク社（CCC）では、玩具寄付を行う地元慈善団体に製品製造の際に発生する木材の端材を提供し、木製玩具やパズルを児童保護施設や児童病院に寄贈するなどし、地域へ貢献しています。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により活動できませんでしたが、継続して取り組んでいきます。

寄付された電車などの木製玩具

玩具を製作する慈善団体の方々

豪州での活動

戸建住宅の建築・販売を行っているヘンリー社は、2020 年、宅地開発業者や部材業者などの協力を得て建設した分譲住宅1棟を販売し、その収益を寄付しました。例年はオークション形式で販売を行っていますが、2020年は新型コロナウイルス感染症の影響により仲介業者を通じて販売されました。この活動には土地の提供から設計、積算、部材製造・調達、工事管理、建築などに、取引先からも多くの方々が参加し、メルボルン北部のウォラートに2階建て住宅を建設。チャリティーオークションで落札され、ヘンリー社はその全額を小児病院に寄付しました。1993年の開始以来、オークションによる寄付総額は16.25百万豪ドル超（1,153.8百万円）にのぼり、病に苦しむ子どもたちの医療費などに使用されています。

チャリティーオークションで販売された住宅の内装

ニュージーランドでの活動

ニュージーランドのタスマン・パイン・フォレスト社（TPF）では、地域社会の「健康」と「安全」などに資するための地域貢献活動を行っています。

地域の災害防止、レスキュー活動へ貢献

ニュージーランドの消防組織であるFire and Emergency New Zealand（FENZ）に対し、消防車等の消火設備を拠出しています。消火設備の管理運用は、FENZ下部組織であるRural Fire Networkが行い、地域の山火事の防止／消火活動に役立てています。またFENZ、地方自治体、近隣の林業会社などと連携し、近隣住民への啓発活動やパトロールの強化など、地域の一体的な防火／消火活動に貢献しています。

また、TPF社は2017年以来毎年Nelson Marlborough Rescue Helicopter Trustにスポンサーとして活動資金を拠出しています。同団体は、地域内で発生した自然災害やレジャー中の事故等に対し、年間約500回、緊急ヘリを出動させています。同団体のヘリコプターにはTPFのロゴが掲載されています。

TPF社が拠出した消防車両

Nelson Marlborough Rescue Helicopter Trustのヘリコプターと操縦士、救急救命士

地元の日本人会への臼と杵の寄贈

当社Pigeon Valleyエリアで火災被害にあったTotara（ネイティブツリー）の木から作った臼と杵をNelson日本人会に対し寄贈しました。古い臼と杵も30年以上前に住友林業の当時の駐在員が寄贈したものです。日本人会では年に1回この臼と杵を利用して餅つき会を開催し、移住者にとっては日本の味を懐かしむ機会、現地生まれの子どもにとっては日本の文化を体験する機会、また現地ニュージーランドの方に日本の文化を知ってもらう機会となっています。

当社Pigeon Valleyエリアで火災被害にあったTotara（ネイティブツリー）の木から作った臼と杵をNelson日本人会に寄贈

ミャンマーでの活動

寺子屋校舎建築支援

住友林業は、ミャンマーで寺子屋を建築する「ミャンマー寺子屋応援チーム」の発起人と事務局を務めています。2014年に開始したこの活動は、趣旨に賛同いただいた企業や個人の寄付により毎年1校建築することを目標としており、これまでに6校の寺子屋が完成しました。完成後は、賛同企業からの参加者と共に、現地にて開校セレモニーを毎年実施しており、子どもたちとの交流の機会を持っています。

2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響を受け、建築が延期となりましたが、今後も「ミャンマー寺子屋応援チーム」として継続して支援していきます。

▸ ミャンマー寺子屋応援チーム 動画

建替前の寺子屋の様子

建て替えた寺子屋とセレモニー参加者

「ミャンマー寺子屋応援チーム」による寺子屋建築の実績

寺子屋名	完成時期	建築地域	児童数	賛同者
ウィチュエー トゥピィ 寺子屋小・中学校	2014年10月	ヤンゴン市ミンガラドーン区	約260名	18社4個人
ピィンニャー ティンギー 尼寺子屋小学校	2015年11月	ヤンゴン市ミンガラドーン区	約130名	18社4個人
ミィッター・ヤウンチー 尼寺子屋小学校	2016年11月	ヤンゴン市南ダゴン区	約140名	19社5個人
シュエピィ・パレーミィン 寺子屋小・中学校	2018年3月	マンダレー市アウンミェーザン区	約520名	20社6個人
アウン・ミンガラー 寺子屋小・中学校	2019年1月	マンダレー市ピィジータクン区	305名	19社6個人
カウンミャッ・ヤダナー 寺子屋小・中学校	2020年1月	マンダレー市ピィジータクン区	338名	15社

社会性関連データ

従業員関連基礎情報

従業員数

（単位：名）	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
単体	4,485	4,693	4,824	4,914	5,073
連結	17,802	18,195	19,159	19,332	20,562

従業員数の内訳（単体）

（単位：名）	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
マネジメント階層	2,030	2,117	2,164	2,193	2,323
スタッフ階層	2,303	2,398	2,458	2,480	2,511
有期雇用社員	92	97	119	152	151
受入出向	60	81	83	89	88
合計	4,485	4,693	4,824	4,914	5,073

従業員数の内訳（国内子会社）

（単位：名）	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
マネジメント階層	1,803	1,546	1,460	1,725	1,675
スタッフ階層	3,361	4,043	4,440	4,400	5,660
有期雇用社員	799	825	818	788	1,041
受入出向	263	231	218	196	191
合計	6,226	6,645	6,936	7,109	8,567

従業員数の内訳（年齢別・単体）

（単位：名）	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
30歳未満	690	769	860	887	985
30～50歳	2,817	2,799	2,875	2,599	2,534
50歳超	978	1,125	1,089	1,428	1,554

新卒採用者数※（単体）

（単位：名）		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
住宅営業職	男性	80	100	90	59	86
	女性	21	13	17	15	20
建築技術職	男性	27	37	40	28	29
	女性	7	9	12	9	12
業務職	男性	22	22	28	35	28
	女性	6	6	11	7	14
一般職	男性	0	0	0	0	0
	女性	4	7	12	14	16
合計	男性	129	159	158	122	143
	女性	38	35	52	45	62
	合計	167	194	210	167	205

※ 各年度4月1日時点での新卒採用者数より算出

雇用

平均年間給与（単体）

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度※
8,518,404円	8,635,865円	8,593,312円	8,587,314円	8,699,028円

※ 2020年度の集計対象期間は2020年1月～12月

平均勤続年数※（単体）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
男性	15年8ヵ月	15年9ヵ月	15年11ヵ月	16年3ヵ月	16年4ヵ月
女性	11年1ヵ月	11年2ヵ月	11年4ヵ月	11年6ヵ月	11年4ヵ月

※ 年度末で算出（2016年度から2019年度は各年度の3月31日時点。2020年度は決算期の変更により12月31日時点）

離職率※1（単体）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度※3
自己都合離職率（%）	2.6	2.1	2.3	2.3	1.6
離職率※2（%）	3.1	3.0	2.7	2.5	1.8

※1 各年度の退職者数を期初の人員数で除して算出、人員数には役員・受入出向・交流派遣を含まず、関係会社への出向者を含む

※2 自己都合退職を含む、定年退職と期間満了は含まない

※3 2020年度の集計対象期間は2020年4月～12月（決算期変更に伴い9ヵ月）

▸（第三者保証マーク）について

離職率※1（国内子会社）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度※3
自己都合離職率（%）	-	-	-	-	3.0
離職率※2（%）	-	-	-	-	4.3

※1 各年度の退職者数を期初の人員数で除して算出

※2 自己都合退職を含む

※3 2020年度の集計対象期間は2020年4月～12月（決算期変更に伴い9ヶ月）

離職率※1（海外子会社）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度※3
自己都合離職率（%）	-	-	-	-	9.1
離職率※2（%）	-	-	-	-	13.2

※1 各年度の退職者数を期初の人員数で除して算出

※2 自己都合退職を含む

※3 2020年度の集計対象期間は2020年1月～12月

ダイバーシティ

女性採用・雇用の状況（単体）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
女性従業員比率※1（%）	20.0	20.4	21.0	21.6	22.0
女性管理職比率※1（%）	2.8	3.2	3.7	4.2	4.8
女性新卒採用比率※2（%）	22.8	18.0	24.8	26.9	30.2

※1 2016年度から2019年度は各年度の3月31日在籍人員により算出。2020年度は決算期の変更により12月31日在籍人員により算出

※2 女性新卒採用比率は各年度4月1日入社人数により算出

▸（第三者保証マーク）について

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
スタッフリーダー女性比率※1（%）	21.3	21.4	23.5	24.8	27.5
事業部門の女性管理職比率※1 ※2（%）	-	-	-	-	3.2
STEM関連女性比率※1 ※3（%）	-	-	-	-	21.1

※1 2016年度から2019年度は各年度の3月31日在籍人員により算出。2020年度は決算期の変更により12月31日在籍人員により算出

※2 比率には人事やIT、法務等のサポート機能を担う部門は含まない

※3 STEM: Science（科学）、Technology（技術）、Engineering（工学）、Mathematics（数学）

女性採用・雇用の状況（国内子会社）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
女性従業員比率※1（%）	30.7	31.6	32.0	32.7	32.4
女性管理職比率※1（%）	4.2	4.6	6.0	6.1	7.1
女性新卒採用比率※2（%）	40.3	40.2	43.5	45.7	43.4

※1 女性従業員比率と女性管理職比率は、各年度の3月31日在籍人員により算出

※2 女性新卒採用比率は各年度4月1日入社人数により算出

女性雇用の状況（海外子会社）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
女性従業員比率※（%）	30.6	30.6	32.0	30.2	30.8
女性管理職比率※（%）	16.1	14.5	16.0	17.1	19.5

※ 女性従業員比率と女性管理職比率は、各年度の12月31日在籍人員により算出

障がい者雇用の状況（単体）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
障がい者雇用率（%）	2.12	2.26※2	2.32※3	2.40※3	2.25※3

※1 2016年度から2019年度は各年度の3月31日時点、2020年度は決算期の変更により12月31日時点で算出

※2 2017年度は、特例子会社スミリンウッドピース株式会社を含んで算出

※3 2018年度以降は、特例子会社スミリンウッドピース株式会社及びグループ適用会社スミリンビジネスサービス株式会社を含んで算出

障がい者雇用の状況※（国内子会社）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
障がい者雇用率（%）	1.45	1.75	1.76	1.77	1.85

※ 各年度6月時点

海外における現地採用率※

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
海外における現地採用率（%）	99.6	99.8	99.1	99.1	99.3

※ 連結子会社が現地で採用し、期末に在籍している従業員を各年度の期末の総従業員数で除して算出

研修と教育

研修受講時間・研修関連費用（単体）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度※1
従業員1人あたりの研修受講時間（時間）	9.4	13.1※2	13.6	18.0	10.5 (13.0) ※3
従業員1人あたりの研修関連費用支出（円）	100,000	100,000	97,000	102,000	59,000 (77,000) ※3

※1 2020年度の集計対象期間は2020年4月～12月（決算期変更に伴い9ヵ月）

※2 2017年度より算出方法を変更した

※3 ( )内は2020年1月～12月の参考集計値

ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランス関連制度の利用状況（単体）

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
育児休業取得者数（名）	男性	13	19	38	43	51 (58) ※6
	女性	43	41	43	42	27 (40) ※6
育児休業取得率※1（%）	男性	8.5	11.6	24.1	31.3	46.8 (40.3) ※6
	女性	95.7	120.6	97.7	100.0	84.4 (95.0) ※6
育児休業取得者の復職率※2（%）		96.2	93.6	96.2	98.7	96.1 (95.9) ※6
短時間勤務制度利用者数※3（名）		40	53	61	58	74
在宅勤務制度利用者数※4（名）		19	25	49	63	-※5

※1 育児休業取得率=当該年度に育児休業を開始した人数／当該年度に子どもが生まれた人数

※2 育児休業取得者の復職率=当該年度の復職者／当該年度の復職者+育児休業から復職せず退職した人数

※3 育児・介護事由により利用可、短時間勤務制度利用者数と週休3日制度利用者数を加算

※4 育児・介護事由に限定せず利用可

※5 在宅勤務制度利用者数は、コロナ禍において全社員在宅勤務環境を整え、実施したため記載無

※6 ( )内は2020年1月～12月の参考集計値

ワーク・ライフ・バランス関連制度の利用状況（国内子会社）

		2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
育児休業取得者数（名）	男性	3	3	6	8	16
	女性	110	92	73	83	72
育児休業取得率※（%）	男性	5.0	3.0	4.3	6.2	13.2
	女性	102.8	85.2	104.3	115.3	122.0

※ 育児休業取得率=当該年度に育児休業を開始した人数／当該年度に子どもが生まれた人数

有給休暇取得率（単体）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
有給休暇取得日数（日）	6.9	9.0	10.1	11.5	11.6
有給休暇取得率※（%）	35.9	47.4	53.2	60.2	60.7

※ 有給休暇の付与が毎年1月のため、表内の数字は歴年の実績。有給休暇取得日数を有給休暇付与日数で除して算出

▸（第三者保証マーク）について

有給休暇取得率（国内子会社）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
有給休暇取得日数（日）	7.3	7.6	8.7	10.6	10.3
有給休暇取得率※（%）	40.0	43.9	50.5	63.0	58.1

※ 有給休暇の付与が毎年1月のため、表内の数字は歴年の実績。有給休暇取得日数を有給休暇付与日数で除して算出

労働安全衛生

労働災害の発生状況（単体）※1

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度※4
労働災害件数（件）※2	3	0	2	1	0
休業災害度数率※3	0.30	0.10	0.20	0.20	0.19
職業性疾病度数率	0	0	0	0	0

※1 上記報告年度における死亡にいたる労働災害は0件

※2 労働者災害補償保険法における休業補償給付対象件数を開示

※3 休業災害度数＝休業1日以上の労働災害による死傷者数÷延実労働時間数×1,000,000

※4 2020年度実績の対象期間は2020年1月～2020年12月

▸（第三者保証マーク）について

労使関係

労働組合の組織率（単体）※

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
労働組合の組織率（%）	100	100	100	100	100

※ 2021年度1月1日現在、対象社員3,746名。対象者の範囲は労働協約で定められている