

住友林業グループ 倫理規範ガイドブック

Sumitomo Forestry Group Code of Conduct



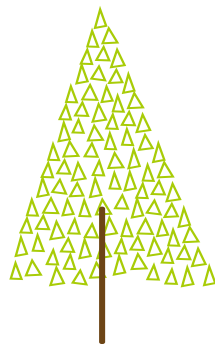
木と生きる幸福

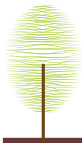


住友林業

目次

「住友林業グループ倫理規範ガイドブック」について	P.2
住友林業グループの皆さんへ	P.3
経営理念・行動指針	P.4
住友林業グループ倫理規範	P.5
住友林業グループ環境方針	P.7
住友林業グループ調達方針	P.8
住友林業グループ人権方針	P.9
住友林業グループ女性活躍推進宣言	P.11
国連グローバル・コンパクトについて	P.12
part1 公正かつ透明性のある企業活動	P.13
part2 良識ある行動	P.28
part3 人間尊重と健全な職場の実現	P.34
part4 社会や環境に配慮した事業活動	P.45





「住友林業グループ 倫理規範ガイドブック」について

「住友林業グループ倫理規範」(以下、「倫理規範」といいます)は、事業を進めていく際の基本的な考え方を定めたものです。このガイドブックは、住友林業グループで働く皆さんに「倫理規範」を正確に理解してもらい浸透させていくために、事例や解説などを示して、一人ひとりに配布しています。日々の仕事の中で判断に迷った時は、このガイドブックを参照し、法律や社内規程に沿っているかを確認してください。その内容をより深く理解し、日頃から行動パターンとして身につけられるように、各部署で読みあわせや勉強会を行うなど、活用しましょう。

「倫理規範」は、住友林業グループのサプライチェーン全体を対象にしています。折に触れ、調達先や協力会社などとこれを共有し、働きかけていくようにしましょう。

「倫理規範」は、ホームページで公開しており、今後翻訳言語を増やしていく予定です。

http://sfc.jp/information/company/keiei_rinen/rinri_kihan/ (日本語)

<http://sfc.jp/english/corporate/policies/code.html> (英語)

「倫理規範」とガイドブックは、標準的なグローバル企業に求められるレベルで書かれています。各国や各地域の法律や条令がある場合は、それらも参照してください。また、各国や各地域で独特な文化、風習、習慣などがある場合は、「倫理規範」の主旨を理解したうえで適切に対応してください。なお、ガイドブックに参考として記している社内関連規則は、原則的に住友林業株式会社のもので、各社に同様の規則がある場合は、そちらを参照してください。

「倫理規範」やガイドブックに関する内容や日頃の行動について、疑問や問題、相談事項などが発生した場合は、まず、上司に相談します。それでも解決しない場合は、その内容に応じて、所属する組織の管理者、所属する会社の本社管理部門、住友林業の主管部門、住友林業本社の担当部門、コンプライアンスカウンターなど、適切な部署や職位の者に相談してください。



住友林業グループの皆さんへ



住友林業株式会社
代表取締役 社長
光吉 敏郎

住友林業グループの歴史は、1691年の創業以来、約330年を数えます。これまで先輩方がお客様との間に信頼と信用を積み重ねてきたことに感謝し、次の時代へと持続的に発展する道を拓いていかねばなりません。昨今、歴史やブランド力のある企業が、データ改ざんや不正経理等の不祥事を起こし、信用を失墜する事態も起きています。企業活動が持続可能であるためには、社会課題や環境問題に配慮した事業活動を行うことが求められますが、何より社会のルールを守ることは大前提となります。

また、住友林業グループの事業が多角化、グローバル化し日本国外における事業規模が拡大する中、国際的なルールをこれまで以上に意識する必要があります。

こうしたことを背景に、2017年7月、「住友林業グループ倫理規範」を制定しました。

「住友林業グループ倫理規範」は、創業以来受け継がれてきた住友の事業精神に重ね合わせ、さらに世界の共通ルールに対応したものです。社会課題の解決やお客様満足につながる事業を推進し、成長・拡大していく中で、住友林業グループで働く皆さん一人ひとりが、グループとしての価値観を共有することが重要です。

また、調達先や協力会社などのパートナーに加え、直接取引関係のないグローバルなサプライチェーン全体を含め、初めて事業活動が成り立っていることを忘れてはなりません。「住友林業グループ倫理規範」は、グループに共通するグローバルスタンダードの規範として、サプライチェーンを含め、グループ全体での浸透・運用を図っていきます。

住友林業グループの一員として、今後も、持続可能な循環型社会の構築に資する事業にチャレンジし続け、木の可能性を高める技術をもつ世界一の企業を目指していきましょう。



経営理念・行動指針

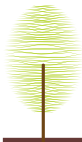
経営理念

住友林業グループは、公正、信用を重視し社会を利するという「住友の事業精神」に基づき、人と地球環境にやさしい「木」を活かし、人々の生活に関するあらゆるサービスを通じて、持続可能で豊かな社会の実現に貢献します。

行動指針

- ・ お客様の感動を生む、高品質の商品・サービスを提供します。
- ・ 新たな視点で、次代の幸福に繋がる仕事を創造します。
- ・ 多様性を尊重し、自由闊達な企業風土をつくります。
- ・ 日々研鑽を積み、自ら高い目標に挑戦します。
- ・ 正々堂々と行動し、社会に信頼される仕事をします。





住友林業グループ倫理規範

目的ならびに適用範囲

住友林業グループは、経営理念ならびに行動指針に基づき、サプライチェーンも含め、本倫理規範に則った企業運営を行います。

公正かつ透明性のある企業活動

1. 法令・規則の遵守
国内外の法令ならびに社内規則を遵守し、国際行動規範を尊重します。
2. 腐敗防止
贈収賄、横領、マネーロンダリングを含む腐敗行為には一切関与しません。
3. 公正な取引
カルテルや談合などの疑いのある行為は一切関わらず、公正な取引を行います。
4. 公正な会計処理
正確な記録に基づく公正な会計処理及び税務処理を行います。
5. ステークホルダーとのコミュニケーション
株主をはじめとするステークホルダーの関心に配慮し、必要な情報を適時かつ公正に開示し、対話を行います。
6. 機密保持
自社ならびに第三者の機密情報の保護を確実なものとしします。
7. 情報セキュリティ
情報の漏えいなどを防止するため、適切な情報セキュリティの確保を行います。
8. 取引先との関係
優越的な地位の乱用などの不適切な行為は行わず、取引先との建設的な関係を構築・維持します。
9. 知的財産の保護
自社の知的財産を保全するとともに、他者の権利の侵害は行いません。
10. 個人情報の保護
個人情報は適切に管理し、目的外の使用は行わず、漏えいを防止します。
11. 責任ある広告宣伝
誤解や不快感を起こさない、正確で節度ある広告宣伝を行います。
12. 健全な政治との関係
法令に基づき、健全で透明性のある政治との関係を維持します。
13. 反社会的勢力の遮断
反社会的勢力には、一切関与しません。
14. 通報窓口の設置
法令や本倫理規範の違反が疑われる場合に利用可能な通報窓口を設置します。通報は匿名の受付も可能とし、通報者に対する制裁は固く禁止するなど、積極的な利用を促します。

良識ある行動

15. 利益相反の回避
公私の区別を明確にし、会社との利害が対立するような行為は行いません。

16. 会社資産の流用禁止

個人的な目的で、会社の経費や資産を使用しません。

17. インサイダー取引の禁止

インサイダー取引には、他者への加担を含めて一切関与しません。

18. 節度ある贈答、接待

社会通念上妥当でない贈答・接待の授受は行いません。

19. 政治・宗教活動の禁止

就業時間内に、個人の信条に基づく、他人への勧誘などの政治・宗教活動は行いません。

人間尊重と健全な職場の実現

20. 人権の尊重

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、社会的弱者を含む、あらゆる人々の人権を尊重します。

21. 差別の禁止と多様性の確保

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などによる差別は一切しません。また、多様性(ダイバーシティ)の確保・推進に努めます。

22. 強制労働、児童労働の禁止

強制労働、児童労働は、一切容認しません。

23. 結社の自由と団体交渉権

労働者の権利として、法令に基づき、結社の自由と団体交渉権を確保します。

24. 適切な労働時間と賃金

法令に基づく適切な労働時間と賃金を確保します。

25. ワークライフバランスの確保

育児や介護などの個人的な事情と業務との適切なバランスを確保します。

26. 労働安全衛生

安全で健康的な職場環境の維持に努めます。また、災害、事故等に備えた教育・訓練を定期的 to 実施します。

27. 人財の育成

能力、技能の向上を目指し、研修などの機会を提供し、人財の育成に努めます。

28. ハラスメントの禁止

セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、非人道的な懲罰などの行為は、決して行わず、見過ごしません。

29. プライバシーの保護

個人のプライバシーを尊重し、保護します。

社会や環境に配慮した事業活動

30. 顧客満足と安全

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。

31. 環境共生

商品とサービスのライフサイクルにわたる環境負荷の低減を目指し、地球温暖化の防止、資源循環、汚染の防止、生物多様性の保全に取り組みます。

32. 地域社会への貢献

地域の文化や慣習を尊重し、対話を通じて地域社会の持続的な発展に貢献します。



住友林業グループ環境方針

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

1 木や森を軸とした事業展開

豊かな生態系を支え、森林機能を維持・向上させる森を育成し、生物多様性の保全や木の積極的活用を図るとともに、新たな価値の創造に取り組みます。

2 環境に配慮した商品・サービスの開発と提供

商品のライフサイクルを考慮し、環境に配慮した商品・サービスの開発と提供を進めます。

3 環境への負荷低減と改善

環境への影響を考慮し、環境汚染の予防や気候変動対策、環境に配慮した調達、資源の有効活用を推進し、環境への負荷低減と改善を図ります。

4 コンプライアンス

環境関連法規、規則、国際基準、自主基準、ステークホルダーとの合意事項等を遵守します。

5 環境マネジメントシステム

事業活動における環境関連リスクと機会を適切に把握し、中長期的視点に立って年度毎に環境目標等を設定し、その達成に取り組みます。また、環境マネジメントシステムを定期的に見直し、継続的な改善を進めます。

6 環境教育

当社グループの事業活動に関わる全ての人たちに環境教育を実施し、自主的な環境行動を推進します。

7 コミュニケーション

環境方針や環境への取り組みを、積極的に公開するとともに、木や森の素晴らしさ、自然の大切さを伝える活動にも力を注ぎます。

代表取締役 社長 光吉 敏郎



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）への取り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

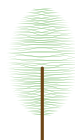
再生可能な資源である「木」を積極的に活用するために、木材および木材製品の調達については、調達先と協力して以下の項目の実践に努めます。

- ・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



住友林業グループ人権方針

住友林業グループは、公正、信用を重視し社会を利するという「住友の事業精神」に基づき、人権の尊重をすべての活動の基本原則と考え、当社グループの事業に関わるあらゆる人々の人権を尊重します。

住友林業グループ人権方針（以下、本方針）は、当社グループの経営理念、行動指針、倫理規範、調達方針等を人権尊重の観点から補完し、当社グループの人権尊重への考え方をより明確なものとするために制定しました。

1. 人権尊重のコミットメント

住友林業グループは、国連ビジネスと人権に関する指導原則に基づき、世界人権宣言、国際人権規約（市民的及び政治的権利に関する国際規約及び経済、社会、文化的権利に関する国際規約）、国際労働機関（ILO）「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」などの国際規範で定義される人権を尊重し、事業を展開する各国の関連法令の順守を徹底します。

法令と国際規範に乖離がある国や地域においては、可能な限り国際規範を尊重し優先とする取り組みを目指します。

2. 適用範囲

本方針は、住友林業株式会社及び連結子会社を範囲として適用するものです。

また、当社グループの事業に関連するビジネスパートナーやその他の関係者が人権に対する負の影響に関連している際には、当社グループとして本方針に基づき、これらのパートナーや関係者に対し、人権を尊重し、侵害しないよう求めます。

3. 人権尊重への取り組み

・人権デュー・ディリジェンス

住友林業グループは、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、これを事業に必要なプロセスとして組み込み、継続的に実施していきます。

人権デュー・ディリジェンスとは、潜在的または実際の人権リスクを評価・特定し、そのリスクを防止または軽減するための措置を講じるものであり、この仕組みを構築し実施していきます。

・救済

住友林業グループの事業が、人権に対する負の影響を直接的に引き起こしたり、あるいはこれに関与したことが明確である場合、社内外のしかるべき手続きを踏まえ、その救済に取り組みます。

また、そのために必要な苦情処理等の手続きを構築し、維持するとともに、是正措置や救済措置の実効性を継続的に評価していきます。

・教育

住友林業グループは、本方針が住友林業株式会社及び連結子会社すべての事業活動に組み込まれるようにするため、役職員、従業員等に対し、定期的かつ適切な教育を行います。

- ・ステークホルダーとの対話

住友林業グループは、人権に対する潜在的リスク、及び実際の影響に対する措置等について、関連するステークホルダーとの対話や協議を行っていきます。

- ・情報開示

本方針に基づく取り組み、潜在的及び実際の人権への影響に対する当社グループの対応についての説明責任を果たすため、適切に情報開示、報告を行います。

代表取締役 社長 光吉 敏郎

(別表)

住友林業グループにおける人権対応重点課題

国際規範で定義される人権における当社グループにおける重点課題は下記のとおりです。なお、この重点課題は、当社グループの事業や社会情勢の変化に基づき、適宜適切に見直すものとします。

<差別の禁止>

- ・性別、年齢、国籍、民族、人種、出身地、宗教、信条、障害の有無、性的指向、性自認等を根拠としたあらゆる差別の禁止

<労働者の権利>

- ・児童労働、強制労働の禁止(外国人・移民労働者を含む)
- ・結社の自由と団体交渉権の尊重
- ・低賃金労働(最低賃金、生活賃金を下回る労働)の防止
- ・長時間労働の防止
- ・パワーハラスメント、セクシャル・ハラスメントの禁止
- ・労働安全の確保
- ・労働者の健康(メンタルヘルスを含む)の確保

<事業に関連する脆弱な人々への権利尊重>

- ・事業を行う地域に関連する地域住民、先住民族の権利尊重
- ・女性、子ども、マイノリティ、高齢者等の人々の権利尊重
- ・将来世代が保有する環境権への配慮(持続可能な森林管理等)

<プライバシー>

- ・顧客、従業員を含めた個人情報の保護を含むプライバシーの尊重



住友林業グループ女性活躍推進宣言

住友林業グループは「多様性を尊重し、自由闊達な企業風土をつくる」という行動指針のもと、多様な人財の活用および多様な発想による事業戦略が重要だと考えています。ダイバーシティ経営の一環として女性活躍を積極的に推進することは、社会の要請にも応えることになると共に企業価値を高めます。

ここに女性の活躍機会を拡大し、女性ならではの発想力を活かし、多様な価値観の融合による新たなイノベーションを創出することを宣言します。

1 女性が働きやすい環境を創出する

国内において、少子高齢化が進み労働人口の減少が見込まれる中、価値観、年齢、性別、国籍にとらわれない多様な人財を活用し、女性社員が個々の生活を大切にしながらも、働きやすく意欲的に仕事に取り組むことができる職場風土醸成や環境整備を進めていきます。

2 女性ならではの発想力を活かす

各企業において、女性目線での発想を活かした新しい商品やサービスが生まれるなど、事業上での女性の活躍が顕著になっています。当社のあらゆる事業領域において、新たな価値の創造に繋がる女性ならではの発想が自然と活かされる風土づくりや仕組みづくりを進めます。

3 女性の活躍で、新たなイノベーションを創り出す

価値観、年齢、性別、国籍など、ダイバーシティ（多様性）に富んだ社員が活発に交流することは、新しい発想につながります。特に女性社員の活躍の場を拡げることを通じて、営業手法や商品開発、事業戦略、業務効率改善などのあらゆる領域においてイノベーションを創り出していきます。

代表取締役 社長 光吉 敏郎



国連グローバル・コンパクトについて

1999年1月に開催された世界経済フォーラムにおいて、アナン国連事務総長(当時)が提唱し、翌2000年7月26日にニューヨークの国連本部で正式に発足した企業の自主行動原則。参加する企業は10原則を支持し、自発的に実践することが求められます。

当社は2008年12月23日付にて矢野社長名(当時)で署名し、毎年のサステナビリティレポートで参加表明を行っています。

国連グローバル・コンパクト 10原則

人権

原則1: 人権擁護の支持と尊重

原則2: 人権侵害への非加担

労働

原則3: 結社の自由と団体交渉権の承認

原則4: 強制労働の排除

原則5: 児童労働の実効的な廃止

原則6: 雇用と職業の差別撤廃

環境

原則7: 環境問題の予防的アプローチ

原則8: 環境に対する責任のイニシアティブ

原則9: 環境にやさしい技術の開発と普及

腐敗防止

原則10: 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み

Part 1

公正かつ透明性のある
企業活動



1

法令・規則の遵守

国内外の法令ならびに社内規則を遵守し、
国際行動規範を尊重します。

全部署

国内外の法令ならびに社内規則を遵守（以下、総称して法令遵守）することは、ビジネスを進める上での大前提です。たとえ費用がかかっても、取引への影響があっても、法令遵守を第一としてください。

法令遵守が徹底されずに法律違反などが発生すると、会社や個人に刑罰や処分、評判の低下などが及び、会社の業績にも直接的な影響も与えることになります。法令遵守には、一人ひとりが意識を高め、注意を払うことが重要です。

法令以外にも、国際行動規範を尊重します。国際行動規範には、様々なものがあります。例えば、ISO26000、OECD（経済協力開発機構）ガイドラインなど、他にいくつもの規範があります。これらの重要な要素は、「住友林業グループ倫理規範」に含まれているため、この倫理規範を守ることによってこれらの国際行動規範を尊重することになります。



社内関連規則 全ての社規社則、規程、基準、ガイドラインなど

2 腐敗防止

贈収賄、横領、マネーロンダリングを含む
腐敗行為には一切関与しません。

全部署

贈収賄や横領は、一切、行ってはいけません。

接待や贈答は適法かつ常識の範囲内とし、社内ルールに基づき決裁、報告、記録を徹底しましょう。取引先などから接待や贈答を受ける場合も、社会的な常識の範囲内としてください。(項目8及び18参照)

横領は、社内外の刑罰や処分の対象になります。どのような場合も許されるものではありません。

不明朗な資金のやり取りに関わらないようにしましょう。不正なマネーロンダリング(資金洗浄)を自ら行わないのはもちろんのこと、取引においてそのような事案に利用されることがないように、十分に気をつけてください。

解説!

マネーロンダリング: 脱税、粉飾決算など犯罪によって得られた資金(汚れたお金)を、架空または他人名義の金融機関口座などを利用して、転々と送金を繰り返したり、株や債券の購入や大口寄付などを行ったりして、資金の出所をわからなくする(お金を洗浄する)ことです。

住友林業は、国連グローバル・コンパクトに署名しています。
国連グローバル・コンパクト

原則10: 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

3 公正な取引

カルテルや談合などの疑いのある行為は一切関わらず、公正な取引を行います。

全部署・特に事業部門

各国の競争法は、消費者の利益を守るために決められていますので、遵守してください。自由な競争の下、それぞれの国で公正な取引と評価されるビジネスを常に行うようにしてください。

競合他社と商品やサービスの値段を相談して決めるなど、各競争法で禁止されているカルテルや談合などの疑いのある行為は行ってはいけません。

日本の建設業界において近年でも談合事件が発覚しています。談合に関わることで、営業停止処分、指名停止処分、課徴金の徴収など、関係当局から厳しい処分を受けることになります。絶対に関わらないようにしてください。

国・地域によっては、他社との販売価格等の情報交換行為そのものが違法とされることもあるため、そのような国・地域においては、原則として、競合他社との会合には参加しないようにしましょう（但し、事前に各国の競争法に抵触しない内容の会合と確認されて、自組織内で承認された場合は除きます）。



4

公正な会計処理

正確な記録に基づく公正な会計処理及び
税務処理を行います。

経理・会計部門担当者

公正妥当な会計処理基準や関係法令等に則り、正しく会計処理を行うとともに、適正な期間にわたり正確な記録及び証憑類を残してください。会計処理時の虚偽記載や捏造だけでなく、その後の改ざんや隠蔽も厳禁です。

不正な会計処理によって、企業が社会からの信頼を失い、存続の危機に陥ることは十分にあり得ます。日頃から、軽微な不正や誤りも許さないよう十分に注意してください。

税務における処理も同様です。関係法令に基づく適正な税務申告により納税を行ってください。

内部監査、会計士監査、税務調査などには誠実に対応し、記録の提出や調査への協力を行ってください。

内部統制の仕組みについては、継続的に妥当性と実効性を検討し、改善を図るようになしてください。

全従業員

立替や交通費などの個人精算、請求書の支払い、その他会計処理は、計上時期、証憑類、承認権限など、社内の手続きに従って正確に行い、小さな不正や誤りも行わないように気をつけてください。

社内関連規則 経理規程、勘定科目処理要領、棚卸資産会計要領、有形・無形固定資産会計要領他

5 ステークホルダーとの コミュニケーション

株主をはじめとするステークホルダーの関心に
配慮し、必要な情報を適時かつ公正に開示し、
対話を行います。

全部署

普段接しているお客様以外にも、当社グループと関わりのあるステークホルダーは大勢いらっしゃいます。お客様、取引先、株主・投資家、地域社会、行政、NGO/NPO、そして同僚や家族など、私たちを支える多くのステークホルダーに対し、それぞれに適切なコミュニケーションを行い、良好な関係を築くようにしてください。

主にIR・株主対応部門

株主・投資家に対しては、財務内容や事業の状況など投資判断に必要な情報を適時、公正、公平に開示してください。また、積極的に情報交換を行い、多様な意見を経営に活かすようにしてください。会社に不利益をもたらす情報でもすすんで開示し、透明性の高い、開かれた企業を目指すこととしてください。

主に営業部門

お客様とのコミュニケーションにおいて、正確でわかりやすい説明を心掛けてください。また、お客様に不利益となる情報を意図的に隠すなど、不誠実な対応は行わないようにしてください。



6

機密保持

自社ならびに第三者の機密情報の保護を
確実なものとします。

全部署

社内機密情報は、適切に管理し、社外への漏えいを行ってはけません。また、社内の他部署の機密情報を不正に取得してはいけません。

業務上、取引先などと機密情報を共有する必要がある場合は、秘密保持契約などを結び、相手先へも注意を喚起するなどしてください。

また、第三者の機密情報に関しても、相手先の信頼を裏切るような漏えいは決して行わないようにしてください。

意図的な行為だけではなく、公共の場所での会話や通話、私的なSNSなど何気ない行為を通じて企業の戦略情報などが漏えいしてしまう事例が頻発しています。そうしたことがないように、普段から十分心掛けてください。

機密情報が入ったパソコン、携帯電話、カバンなどの管理にも十分に注意しましょう。

当社グループ会社を退職した場合、その後もこれらの秘密保持に配慮しなければなりません。

日本国内グループ会社

退職時には秘密保持誓約書を提出し、退職後も機密情報を漏えいしないこと。退職時に管理・所持している機密情報は、退職時まで全て返還してください。

社内関連規則 社員就業規則、営業秘密管理規程、個人情報保護規程、インサイダー取引防止規程、秘密保持誓約書

7

情報セキュリティ

情報の漏えいなどを防止するため、
適切な情報セキュリティの確保を行います。

全部署

会社の情報システムは会社の業務遂行のためだけに利用されるもので、個人的な利用や不正な利用は禁止されています。また、業務のためであっても、個人が所有するパソコンなどに情報の転送や保存は行わないようにしてください。

主管者の許可なく、記憶媒体の持ち出し、メールの送信等により、保護データを社外に持ち出してはいけません。また、許可を得た場合以外は、保護データを社外の第三者に開示、提供してもいけません。

情報の取り扱いにあたり、事件、事故や故障が発生しないように常に注意するようにしてください。

会社の情報システムを利用する者は、自分のIDやパスワードを漏えいしてはいけません。また、他人のIDやパスワードを不正に入手してもいけません。

情報システム部門

外部からの攻撃に備え、常に適切な防衛の措置や対策を講じ、従業員の意識向上を図るようにしてください。

社内関連規則 社員就業規則、情報セキュリティ基本規程、書き出し制限解除キー利用基準、インターネット直結ネットワーク利用基準、スマリンSEATネット利用基準、持ち込み機器社内ネットワーク基準、スマートデバイス利用基準

8

取引先との関係

優越的な地位の乱用などの
不適切な行為は行わず、

取引先との建設的な関係を構築・維持します。

全部署

取引先は、重要なパートナーです。協働して、製品やサービス品質の向上を目指し、互いの成長や育成に必要な協力や助言を行い、切磋琢磨して競争力を高めることができます。不当な要求などを行わず、信頼し合える関係を築くようにしてください。

特に下請業者に対して、代金の支払い遅延、不当値引きなど、不利な条件を一方的に押し付けてはいけません。取引の公正化を図り、下請業者の利益を保護するようにしてください。

職務や地位を利用して、私的な接待や便益を求めたり、第三者に便宜を図ったりしてはいけません。また、個人的に報酬を受けたり、金銭の貸し借りなども行ってはいけません。



9

知的財産の保護

自社の知的財産を保全するとともに、
他者の権利の侵害は行いません。

全部署

知的財産は重要な会社資産です。自らが創出した研究開発などの成果、すなわち知的財産を保護し、他者からの権利の侵害を許さないようにしてください。また、それらの権利の有効な活用に努めるようにしてください。

会社の業務に関して発明した知的財産の権利は会社に帰属します。業務に関連して発明などをしたとき、会社に対して、速やかに届け出てください。会社は出願や登録など、その状況に応じて、適切な報奨を実施します。

他者の知的財産を尊重し、研究開発の段階で他人の知的財産権の調査を行うなど、侵害がないことを確認するようにしてください。また、他社の知的財産を不正な手段で利用しないようにしてください。



10 個人情報保護

個人情報は適切に管理し、
目的外の使用は行わず、漏えいを防止します。

主に事業部門・人事部門

お客様や取引先、従業員など、入手した全ての個人情報を、不必要に持ち歩いたり、不注意でデータを誤送信したりしないよう適正・厳格に管理しましょう。特に、情報端末（パソコン、携帯電話など）は、社内規則で定められた方法で保持し、紛失や情報漏えいをしないように注意しましょう。

個人情報を取得する場合は、本人に利用目的を明示、通知もしくは公表し、その目的にのみ適切に利用します。また、個人情報保護方針に明示のある場合を除き、第三者に提供してはいけません。

日本国内

特に、マイナンバーを含めた個人情報（特定個人情報）については、厳格に法令に基づいた管理を行い、部署、取扱者を限定して取り扱うようにしてください。

解説！

個人情報: 生存する個人に関する情報であって、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む）を指します。（個人情報保護法）

社内関連規則 社員就業規則、個人情報保護方針、個人情報保護規程、特定個人情報取扱規程、お客様の個人情報取扱細則、個人情報取扱マニュアル

11 責任ある広告宣伝

誤解や不快感を起こさない、
正確で節度ある広告宣伝を行います。

主に広報・広告部門、営業部門

テレビCM、新聞広告、チラシやキャンペーンの情報発信など、広告宣伝は、受け取り手に誤解を与えるような表現にならないように気をつけ、常に事実に基づいた公正な内容を心掛けてください。また、不快感を与えるような表現、例えば、他社やその商品の誹謗中傷や人権などに関する差別的な表現、公序良俗に反する表現は行ってはいけません。

関連する法令や他者の権利を侵害するような表現がないように、十分に調査した上で広告宣伝を実施してください。

これらは、新聞、雑誌、テレビなどのメディアを通じたものだけでなく、ホームページ、ソーシャルメディア、カタログ・パンフレット・録画メディアなどの営業ツール類など、全ての伝達手段に共通します。

お客様に景品類を提供する際も、法律で定められた制限の範囲内で行ってください。



社内関連規則 住友林業グループVIガイドライン、スタイルガイドライン、きこりん活用ガイドライン

12 健全な政治との関係

法令に基づき、健全で透明性のある
政治との関係を維持します。

全部署

政治献金は、原則、担当部門のみが、関連法令や社内規則に則って行います。その他の部門で、やむを得ず行う場合は、十分な事前協議を担当部門と行ってください。政治献金は、事業や業務の円滑な遂行に資する目的に限ることとし、社会や経済の構造を大きく歪める恐れを招くことがないように配慮してください。

行政とは健全で透明性のある関係を保ち、癒着やその疑惑、不審を疑われないよう
に行動を慎みましょう。

13 反社会的勢力の遮断

反社会的勢力には、一切関与しません。

全部署

日頃から倫理観を持ち、良識ある行動に努めましょう。反社会的勢力には一切関与してはいけません。もし、反社会的勢力との接触が発生、もしくは、その恐れが生じた時は、毅然とした態度で対応する強い意志を持ち、決して一人で悩まず、上司や専門部署に相談・連携して事に当たってください。決して、金銭等の財産を渡すことなどで解決を図るようなことはしてはいけません。

日本国内グループ会社

取引先との契約書において、取引先自身だけではなく、当該取引先の親会社・子会社・下請等全てについても、反社会的勢力でないことの表明保証を取り付けることが決められています。



14 通報窓口の設置

法令や本倫理規範の違反が疑われる場合に利用可能な通報窓口を設置します。通報は匿名の受付も可能とし、通報者に対する制裁は固く禁止するなど、積極的な利用を促します。

日本国内グループ会社

法令違反や従業員の不正・犯罪、本倫理規範に反する行為などが疑われる事態を発見した場合は、社内もしくは社外のコンプライアンス・カウンターに通報してください。セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、長時間労働等、人事関連の相談については、人事部門の窓口でも受け付けます。

コンプライアンス・カウンターへの通報は、会社が事態を正確に把握するため、実名での通報が原則ですが、匿名を希望する場合は、社外窓口へ相談することができます。所属・氏名を明らかにして通報し、会社へ通報者の氏名を明かさない旨の意思表示を行ってください。

コンプライアンス・カウンターは、通報者に関する情報について、秘密を厳守します。また、情報提供したことに対して、人事上の制裁や処分等は絶対に行いません（但し、個人に対する誹謗・中傷等を目的とした利用など、この制度を悪用する行為は処罰されることがあります）。

日本国外グループ会社

法令違反や従業員の不正・犯罪、本倫理規範に反する行為などが疑われる事態を発見した場合は、自分が所属する会社の最高管理責任者へ通報してください。通報者に関する情報について、秘密は厳守します。また、情報提供したことに対して、人事上の制裁や処分等は絶対に行いません（但し、個人に対する誹謗・中傷等を目的とした利用など、この制度を悪用する行為は処罰されることがあります）。

Part2

良識ある行動



15 利益相反の回避

公私の区別を明確にし、会社との利害が
対立するような行為は行いません。

全部署

従業員は常に公私の区別を明確にして、会社に損害を与えるような行為をしてはいけません。例えば、会社の経費や資産を私的に利用すること（項目16参照）、個人的な理由で特定の取引先に便宜を図ること、お客様や従業員などの情報を外部に提供すること、グループ企業と競合するような行為、あるいは競合先に有利となるような行為、会社の信用を傷つけるような行為、会社の許可なく事業を営むことや自らが取引先として会社と取引を行うことなどは、会社との利益相反に当たりますので、これを禁止します。

従業員が当社グループの住宅を建築・購入する場合などは、社内基準に基づいて行う限り、問題ありません。基準を超えて有利な条件で契約しようとすることは、利益相反に該当しますので、認められていません。

取締役（日本国内）

会社と取締役とが取引を行う場合、例えば取締役が自社の住宅を建築する場合などは、会社法における利益相反取引に該当しますので、法に基づき、取締役会の承認を受けてください。

16 会社資産の流用禁止

個人的な目的で、会社の経費や資産を使用しません。

全部署

いかなる場合でも、会社の経費や有形資産・無形資産を私的に使用してはいけません。会社のコピー機、パソコン、電話や事務用品も個人的な目的で使用してはいけません。社有車など、業務上、会社から預かっている資産も個人的使用と混同してはいけません。軽微な使用でも、それを重ねることで感覚が麻痺して大きな過ちにつながります。個人的な飲食代やタクシーなどの交通費、書籍代など経費の使用も同様です。

会社資産の紛失、盗難に気がついたときは、私的な使用を疑われないようにするためにも、すぐに報告してください。

就業時間中の業務と関係ない行為は、私的な行為です。通院などやむを得ない私用も、上司の許可を得て常識の範囲で行い、必要な場合は、休暇を取得するなどの対応をしてください。



17 インサイダー取引の禁止

インサイダー取引には、他者への加担を含めて一切関与しません。

全部署

株式マーケットに重大な影響を及ぼす未公開の内部情報、いわゆるインサイダー情報については、厳重に保護するよう、各国の法律で定められています。インサイダー取引規制等に触れることのないよう意識を高め、取り扱いに少しでも疑問がある場合は法務部門に相談して対処してください。

インサイダー情報を得た場合、それが社外に公表されるまでは、会社の株式や社債の取引は行ってはいけません。

家族、知人、取引先、その他第三者に対してもインサイダー情報を伝達してはいけません。また、それらの人の口座を利用した取引も行ってはいけません。

自社の情報だけでなく、業務などを通じて知った他社のインサイダー情報も該当するので注意してください。

どのような情報がインサイダー情報に該当するかは、各国の法律や各社の規程を参照してください。

特定部門など

役員等(子会社含む)、主管者、特定部門に所属する従業員等は、当社の株式の売買などの取引を行おうとする場合、事前に所定の照会書を総務部長に届け出てください。特定部門とは、本社管理部門、各本部管理部門(但し、一部その他部門を含む)、その他情報取扱責任者が指定した部門を指します(詳細は、規程を参照してください)。

18 節度ある贈答、接待

社会通念上妥当でない贈答・接待の授受は
行いません。

全部署

議員、公務員等やその家族、取引先等に対して、営業上の不正な利益を得ようとするとき、社会通念上妥当な範囲を超えると、各関係国の法律、規則上、違法となる可能性があるときは、金品その他の利益の供与の申し出、約束、実施をしてはなりません。また、同様な場合、金品その他の利益を受け取ってはならず、また、要求してはなりません。

金品その他の利益とは、金銭や財物等財産上の利益の供与、贈答品、旅行への招待、接待、サービスの提供及び相手方が期待するような作為又は不作為の約束等を指します。

それらを行う場合は、適法かつ常識の範囲内とし、社内ルールに基づき決裁、報告、記録してください。判断が難しい場合は、必ず、上司に相談しましょう。



19 政治・宗教活動の禁止

就業時間内に、個人の信条に基づく、他人への勧誘などの政治・宗教活動は行いません。

全部署

個人の信条に基づく、政治活動や宗教活動は個人的な活動です。就業時間内に、または会社の施設内で、他人への勧誘、投票や寄付の依頼、パンフレットの配布などは行ってはいけません。

これは、他人への働きかけを禁止しているものであり、各国や各宗教の文化や習慣は尊重し、個人の信仰において必要な祈祷などの行為は、就業時間内であっても、適正な範囲でこれを認めています。



Part3

人間尊重と
健全な職場の実現



20 人権の尊重

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、社会的弱者を含む、あらゆる人々の人権を尊重します。

全部署

基本的人権は、全ての人が生まれながらにして持つ、侵すことのできない永久の権利です。

全てのステークホルダーの人権・人格を尊重してください。特に、女性や子ども、先住民、マイノリティ、社会的弱者の人権には配慮してください。

職場の内外において、暴力や罵声、いじめなどによる肉体的、精神的な苦痛を与え、従業員の人格権を侵害する行為は厳に慎んでください。

住友林業は、国連グローバル・コンパクトに署名しています。

国連グローバル・コンパクト

原則1：国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、

原則2：自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。



21 差別の禁止と多様性の確保

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などによる差別は一切しません。また、多様性（ダイバーシティ）の確保・推進に努めます。

全部署

従業員の多様性を確保し推進することは、活力ある企業活動につながる重要な取り組みです。

採用、処遇、昇格、異動などにおいて、国籍や性別、年齢など、個々の違いを理由とした差別をせず、多様性を尊重してください。

性別による役割分担意識、心身の障がいや不調、家族の事情などを理由とした様々な偏見や差別を撤廃し、全ての従業員が多様性を活かして生き生きと働ける職場環境の実現を目指してください。

従業員だけでなく、全てのステークホルダーに対しても同様に、差別行為をしないようにしてください。

なお、女性従業員については、全従業員における女性比率、管理職における女性比率の数値目標を定め、男女の別なく活躍できるよう取り組みを進めていきます。（女性活躍推進法 住友林業第1期行動計画）

住友林業は、国連グローバル・コンパクトに署名しています。
国連グローバル・コンパクト
原則6：雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

社内関連規則 住友林業グループ女性活躍推進宣言
女性活躍推進法「住友林業第1期行動計画」

22 強制労働、児童労働の禁止

強制労働、児童労働は、一切容認しません。

全部署

国際条約や各国の法律などに基づく、就労の最低年齢に満たない児童の労働は、子どもの心身の発達や、社会性・教育面での発達を阻害する可能性があるため、また、発達に見合わない危険な労働を強いられる可能性があるため、行ってはいけません。

人身売買やその他の人権侵害などに基づく、あらゆる強制労働も行ってはいけません。

調達部門

調達する製品や資材・原材料の生産の全ての過程で、強制労働や児童労働が行われていないことを確認し、これを一切容認してはいけません。

住友林業は、国連グローバル・コンパクトに署名しています。

国連グローバル・コンパクト

原則4:あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、

原則5:児童労働の実効的な廃止を支持し、

23 結社の自由と団体交渉権

労働者の権利として、法令に基づき、
結社の自由と団体交渉権を確保します。

全部署

「結社の自由及び団体交渉権」は、「強制労働の禁止」「児童労働の実効的な廃止」「雇用及び職業における差別の排除」とともに最低限遵守されるべき基準としてILO(国際労働機関)が定める「国際労働基準」の中で、「中核的労働基準」とされています。(日本国憲法においても、勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、保障されています。)

労働者の権利である結社の自由と団体交渉権を阻害してはいけません。

住友林業は、国連グローバル・コンパクトに署名しています。
国連グローバル・コンパクト
原則3: 組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を
支持し、



24 適切な労働時間と賃金

法令に基づく適切な労働時間と賃金を確保します。

全部署

労働基準法など関係法を遵守し、法の定める基準内の労働時間を守るよう、管理を徹底してください。

部下の労働時間の管理は、適正に行い、虚偽の報告等をさせてはいけません。

一部の従業員に過度な労働を強いるような人員配置を行わないよう配慮してください。

事業の健全で持続的な発展のためには、従業員の生活の安定や質的な向上につながる労働条件の改善が重要です。賃金については、特に配慮し、取引先を含め、最低賃金法など法律の最低額が保障されているか確認してください。

これらは、全ての従業員に適用されます。短期のアルバイトなどを採用する場合にも同様です。



25 ワークライフバランスの確保

育児や介護などの個人的な事情と
業務との適切なバランスを確保します。

全部署

仕事と仕事以外の生活（家庭生活、地域活動、自己啓発や趣味など、様々な活動）について、一人ひとりが希望するバランスを実現でき、それにより、生き生きと健康的に働くことで、力を最大限に発揮できる職場を実現しましょう。

よりよい人々の生活に関するあらゆるサービスの提供を使命とする当社グループだからこそ、子どもの成長を見守り、家族と過ごすことの大切さをよく理解し、仕事をしながら育児や介護の責任を果たせる環境をつくり、その経験を事業に活かすようにしてください。

ワークライフバランスの実現により、業績の向上と業務の効率化が図れるよう、労働時間の削減に努めてください。また、そのための業務改革を常に推進し、生産性の向上に努めてください。

主に人事部門

生活スタイルや価値観が多様化する中、働き方も多様化しています。個々のニーズに合った柔軟な働き方を尊重し、社内の制度を整備していくとともに、それらの制度を従業員が使いやすい環境を整えてください。

社内関連規則 社員就業規則、育児・介護休業規程、在宅勤務規程、ミドル・シニア世代資格取得支援規程、キャリア開発休暇制度規程、フレックスタイム規程、住友林業グループ女性活躍推進宣言

26 労働安全衛生

安全で健康的な職場環境の維持に努めます。
また、災害、事故等に備えた教育・訓練を定期的に実施します。

全部署

安全と健康は、全てに優先される職場の基本です。一人ひとりが安全と健康に注意すると共に、上司は部下の心身の健康に気を配り、適切な安全への配慮を行ってください。

安全と衛生の確保のため、関係法令を遵守した上で、職場環境の継続的な改善に努めてください。

[安全]

危険を伴うような業務に関しては、対処方針やマニュアルなどの手順を定めて、これを徹底しましょう。また、常に危険予知への取り組みや整理整頓が基本です。

災害や事故等に備えた教育や訓練を各事業所で年1回以上定期的に行い、課題を洗い出して改善を図りましょう。

万が一、災害や事故が発生した場合は、安全確保と拡大防止を図り、2時間ルールに基づいて対処してください。また、「緊急事態発生時のポイント」など各社で定められた手順に従ってください。

[健康]

従業員は、各社で定められた身体面、精神面の健康診断を必ず受診してください。また、過度のアルコール摂取や喫煙を控えるなど、健康づくりを実践してください。

社内関連規則 社員就業規則、安全衛生管理規程、ストレスチェック制度実施要領、衛生委員会運営規程、工事現場の安全衛生管理要領、安全衛生協議会規約、緊急事態発生時のポイント(社員手帳)、リスク対応携行カード

27 人財の育成

能力、技能の向上を目指し、研修などの機会を提供し、人財の育成に努めます。

全部署

会社は従業員の倫理観、知識、技能の向上を図るために必要な教育研修を行います。

従業員は会社から与えられた学習の機会に積極的に取り組むだけでなく、自主的に研鑽を積み、自らの能力開発とキャリア形成を進めましょう。

従業員一人ひとり、自分自身の成長に資する研鑽を行うと同時に、部下、後輩、同僚の成長を促す指導、教育、助言を行う立場でもあります。一人ひとりが人財育成に興味を持ち、関与することで、自分自身の成長、ひいては組織の成長につながります。

高い倫理観を育み、職務遂行に資する知識、技能を習得するため、お互いに学び合う職場風土を築いていきましょう。



28 ハラスメントの禁止

セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、非人道的な懲罰などの行為は、決して行わず、見過ごしません。

全部署

従業員は一人ひとりが対等な個人であり、大切な仕事のパートナーです。職務や地位を乱用し、職場のモラルを低下させるようなハラスメントが行われる職場に活気は生まれません。ハラスメントは、人格や尊厳を傷つける行為です。自分の周囲でハラスメントが起きていたら断じて許してはいけません。

ハラスメントに対する個人の受け止め方には、差があります。自分の行動が相手の嫌がる内容ではないかを慎重に考えて言動する必要があります。

会社は、ハラスメントの行為者を懲戒処分の対象とし、事実及び程度を客観的に評価・審査の上、実質的な降格や異動措置などを断固として行います。

解説！

ハラスメント：他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることです。

セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントだけではなく、マタニティー・ハラスメント、ジェンダー・ハラスメント、モラル・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントなど、30以上の種類が指摘されています。

29 プライバシーの保護

個人のプライバシーを尊重し、保護します。

全部署

人には、私生活上の個人の情報をみだりに公開されない権利があります。お客様や従業員、取引先など関係者のプライバシーに関する情報を得た場合は、それを守り、保護してください。

当社グループは、注文住宅建設など、お客様の様々なプライバシーに関わる情報を得ることが多い事業を行っています。お客様のプライバシーに関する情報の伝達は、必要最低限の関係者に留めてください。

会社への通報窓口で受け付けた特に差別やハラスメントに関する情報は、被害者など関係者のプライバシーを保護して対応します。



Part4

社会や環境に配慮した 事業活動



30 顧客満足と安全

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。

全部署

お客様には、常に真心で接し、関係を深め、お客様が大切にされている価値観やご要望を理解し、有用な提案を行えるように努めてください。そして、常にお客様の視点に立って、感動していただける仕事を目指してください。

正確でわかりやすい表現や表示を心掛け、お客様にとってリスクや不利になる事項は、予め確実に伝達するようにしてください。特に契約条件の説明については誤解や齟齬のないように十分に留意します。

ミスや誤解から受ける苦情でも、まず誠実に相手の話を聞き、不満や心配を早期に解消できるよう、すばやく行動するようにしてください。対応を誤った場合は、お客様の信頼を失うばかりか、会社全体の社会的な評判にも影響することを認識して対応してください。

常にお客様の声に耳を傾け、その声を品質の向上や商品の改良、新しい製品の開発などに活かします。また、お客様の安全・安心を第一に考えた商品の提供やサービスの品質向上に努めてください。

商品の安全性については、法律や基準を確実に守り、お客様に対して必要な説明や助言を適切に行ってください。

お客様の安全に関する問題が発生した場合は、お客様への個別の連絡やホームページ上での注意喚起などの伝達を含め、安全確保を迅速に行うことを優先して対処し、次に根本的な原因の除去に取り組んでください。

確かな品質をお客様にお届けするために、原材料、製造工程、物流などの過程で基準を設定し、品質監査などの品質管理を行い、継続的改善を図るようにしてください。

主に製造事業

品質向上を図るため、製造事業などでは、ISO9001などの品質管理の国際規格等の導入に努めてください。

31 環境共生

商品とサービスのライフサイクルにわたる環境負荷の低減を目指し、地球温暖化の防止、資源循環、汚染の防止、生物多様性の保全に取り組みます。

全部署

森林経営を出発点とする住友林業グループの事業は、常に地球環境と関わり合っています。事業を安定して長期に継続するためには、地球環境が持続可能であることが前提になります。そうした事業と地球環境の関係性を認識し、「住友林業グループ環境方針」に基づき、環境共生に取り組んでください。

再生可能な木質資源を育成し活用する事業は、森林の様々な機能を維持・向上させ、環境に貢献する事業です。新たな技術・発想を積極的につくり出し、地球環境に貢献してください。

事業や商品の環境負荷を適切に評価し、再生可能な資源や自然エネルギーを積極的に活用してください。また、省エネルギーと省資源（3R：リデュース、リユース、リサイクル）の推進に努めてください。

ISO14001 認証取得部署

「住友林業グループ環境方針」に基づいて社会的責任を果たしてゆくため、各部門における基本戦略・重点施策の策定から、コンプライアンスの徹底、環境教育、そしてその効果・実績把握を日常業務の中で行うことを基本にし、国際標準規格ISO14001に準拠して環境管理を行ってください。日本国内におけるISO14001認証取得会社の具体的な手順については、ISO14001認証維持実施マニュアルを含む、「環境マネジメントシステム－要求事項及び運用の手引き」を参照してください。

社内関連規則 住友林業グループ環境方針、住友林業グループ調達方針、環境管理関係規程、エネルギー管理基本規程、産業廃棄物管理規程、産業廃棄物管理規則、遺伝子組換え実験安全管理規程、環境マネジメントシステム－要求事項および運用の手引き

32 地域社会への貢献

地域の文化や慣習を尊重し、対話を通じて
地域社会の持続的な発展に貢献します。

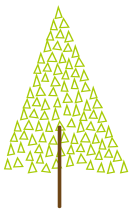
全部署

企業は地域社会の一員です。様々な国、地域において、それぞれが抱える事情に配慮し、文化、慣習を尊重して事業活動を行うことが重要です。人々とより良い信頼関係を築き、地域社会の発展とともに、円滑な操業と事業発展の基盤を築きましょう。そのために、地域コミュニティとの対話・協働などを重視した活動を行い、また、広く社会と交流、対話し、あらゆるステークホルダーと連携を進めてください。

地域社会と積極的に関わるため、環境、社会福祉、次世代教育、文化・芸術などの活動支援、地域活動への参画、ボランティア活動など、社会貢献活動を積極的に進めてください。



memo



name

住友林業グループ倫理規範全般のお問い合わせ

〒100-8270 東京都千代田区大手町1-3-2 経団連会館

住友林業株式会社 サステナビリティ推進室宛

E-mail: sus@sfc.co.jp Tel: 03-3214-3980