

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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



261 人権

269 ダイバーシティ&インクルージョン

289 ワーク・ライフ・バランス

300 労働安全衛生

327 製品・サービスの安全及び品質管理

349 お客様とのコミュニケーション

358 地方創生に資する事業の取り組み

359 サプライチェーンマネジメント

383 社会貢献

409 社会性関連データ

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 - お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

人権尊重の取り組み

基本的な考え方

住友林業グループは、2008年に国連グローバル・コンパクトに署名、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、及び国連のビジネスと人権に関する指導原則を尊重し、2019年7月には住友林業グループ人権方針を定めました。また、国連グローバル・コンパクト（HRDD分科会等を含む）やWBCSD（持続可能な開発のための世界経済人会議）等へ参加しています。これら国際規範をもとにした「住友林業グループ倫理規範」において人間尊重と健全な職場の実現を掲げています。女性、子ども、先住民、マイノリティー、社会的弱者を含む、あらゆる人びとの人権を尊重するとともに人種、民族、国籍、性別、宗教、信条、障害の有無、性的指向・ジェンダー・アイデンティティ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この内容を含む方針の浸透を図り、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。必要な場合には、ビジネスパートナーによる人権尊重の取り組みに對して可能な限りの支援を行います。

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人権尊重に際し、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、国連ビジネスと人権に関する指導原則、OECD多国籍企業ガイドラインに準拠し、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して取り組みます。

2. 適用範囲

本方針は、住友林業グループのすべての事業活動において適用するものです。また、国連ビジネスと人権に関する指導原則が広く実施されていくために、当社グループのビジネスパートナーに対しては、本方針で記載するすべての人権尊重を理解したうえでのコミットメントを求めます。

本方針はすべてのビジネスパートナーの労働者の権利尊重を含み、ビジネスパートナーやその他の関係者が人権



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管理 - お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

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・助長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、そのために必要なグリーバンスマカニズムの手続きを構築し、社内外からの救済へのアクセスのための通報窓口を維持するとともに、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。

ビジネスパートナーにおいて、当社グループの事業に直接的関連する人権への負の影響が判明した場合には、当該パートナーの救済に向けた取り組みに協力します。また、ビジネスパートナーがグリーバンスマカニズムを構築し、救済に取り組むことを期待します。必要な場合、国・公的機関が運営する司法・非司法的救済メカニズムに対して協力します。

●教育

住友林業グループは、本方針が住友林業グループすべての事業活動に組み込まれるようにするために、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。

ビジネスパートナーに対しても、人権に関する適切な教育がその労働者に提供されることを期待し、必要な場合にはその取り組みを支援します。

●ライツホルダー・ステークホルダーとの対話

住友林業グループは、人権侵害の深刻性等を鑑みて、人権に対する潜在的な、あるいは実際のリスクの特定、及び実際の影響に対する軽減・救済措置、人権への取り組みに関するモニタリング・評価等について、ライツホルダーや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。それにより得られた情報や教訓を人権デュー・ディリジェンスのプロセスに組み入れていきます。

●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

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 - お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

(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。ビジネスパートナーに対しても、ここで記載するすべての課題に関する人権尊重へのコミットメントを求めます。

1. 国際規範の観点から尊重が求められる人権課題

<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>

- 児童労働の禁止
- 強制労働の禁止（外国人・移民労働者を含む）
- 人身取引の禁止
- 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（労働時間に関するILO労働基準条約の尊重）
- 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の権利尊重
- 土地・天然資源・先住民族の権利尊重^{*1}
- 女性の権利尊重^{*2}
- 子どもの権利尊重^{*3}
- マイノリティの権利尊重
- 高齢者等の人々の権利尊重
- 移民・難民の権利尊重^{*4}
- 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）
- 水と衛生へのアクセスに関する権利尊重
- 人権擁護者（ヒューマン・ライツ・ディフェンダー）の権利尊重

^{*1}「国家の食糧安全保障の文脈における土地所用、漁業、森林所有に関する責任あるガバナンスのための自主ガイドライン（VGGT）、「IFCパフォーマンスタンダード」に記載されている権利、ILO「1998年の先住民及び種族民条約（第169号）または国連「先住民族の権利に関する宣言」等の尊重を含む

^{*2}女性差別撤廃条約の尊重を含む

^{*3}子どもの権利条約の尊重を含む

^{*4}すべての移民労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約の尊重を含む

<プライバシー・表現の自由>

- 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、デジタル保護

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 - お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

- 表現の自由に関する権利尊重

2. 人権デュー・ディリジェンスで特定された人権課題

当社グループが実施する人権デュー・ディリジェンスで特定された人権課題として、以下の課題を重要と認識し、リスク軽減に取り組んでいます。

- 先住民族・コミュニティの権利尊重
- 労働安全衛生
- 外国人労働者の権利尊重
- グリーバンスマニズムの構築

(2023年4月時点)

関連情報はこちら

> 経営理念

> 行動指針

> 住友林業グループ倫理規範

> 住友林業グループ調達方針

> グリーン調達ガイドライン
(抜粋)

> 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。2022年度は、主な国内外グループ会社59社（国内29社、海外30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49社、救済窓口の設置が46社、リスク緩和の措置が59社で行われていることを確認しました。また各社調達先に対しては、アンケート調査とヒアリングを通じ、人権侵害の未然防止に努めています。

この調査による2022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、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国・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、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。また、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、ヒア

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 - お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

リングや現地調査を実施するなどして確認しています。さらに、2022年度は、人権問題の社内浸透を図るため、住友林業グループの木材調達担当者に向けて、「人権とサプライチェーン」をテーマに勉強会を実施しました。

関連情報はこちら

> 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

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

資源環境事業では「先住民やコミュニティが有する土地の権利侵害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）」を重要リスクとして特定しています。

特定されたリスクについてはそれぞれの事業ごとにリスクの低減・是正のための対応を行っています。2020年度は、例えば、特定された重要リスクのうち、特に重要度が高く国内で大きな社会的注目を集めるテーマである「外国人技能実習生の人権尊重」について、協力工務店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。2021年度は、「先住民族・コミュニティの権利尊重」に関して、一層のリスク低減を図り、事業展開地域のステークホルダーとのさらなる良好な関係を築くため、海外の資源環境事業におけるグリーバンスマカニズムの運用状況について取り組みの確認・是正点の洗い出しを行いました。第三者機関によるオンラインを通じたヒアリングの結果、インドネシア、パプアニューギニア、ニュージーランドの3つの海外植林の現場において適切なグリーバンスマカニズムの運用により、行政機関・コミュニティとの継続的なコンサルテーションが行われていることが確認されました。一方で、対外的な情報開示の拡充、ライツホルダーとの対話による仕組みへの反映等について取り組みの改善が必要であることがわかりました。2022年度はビジネスパートナーへ人権尊重のコミットメントを求めるため第三者の意見も受けながら住友林業グループ人権方針の見直しを行い、より国際的な指針に準拠した内容としました。

今後はさらに予防、回避、軽減、是正するための対応策、実施計画をステークホルダーごとに定め、PDCAを回し、取り組みの向上を図っていきます。

新規事業計画時の人権リスクチェック

住友林業では、新規事業やプロジェクトの計画にあたり、サプライチェーン全体を視野にリスクチェックを行っています。労働者などステークホルダーへの人権配慮等の社会面項目についても対象となっています。

関連情報はこちら

> 新規事業計画時のリスクチェック

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管理 - お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

グリーバンスマカニズムの運用・整備

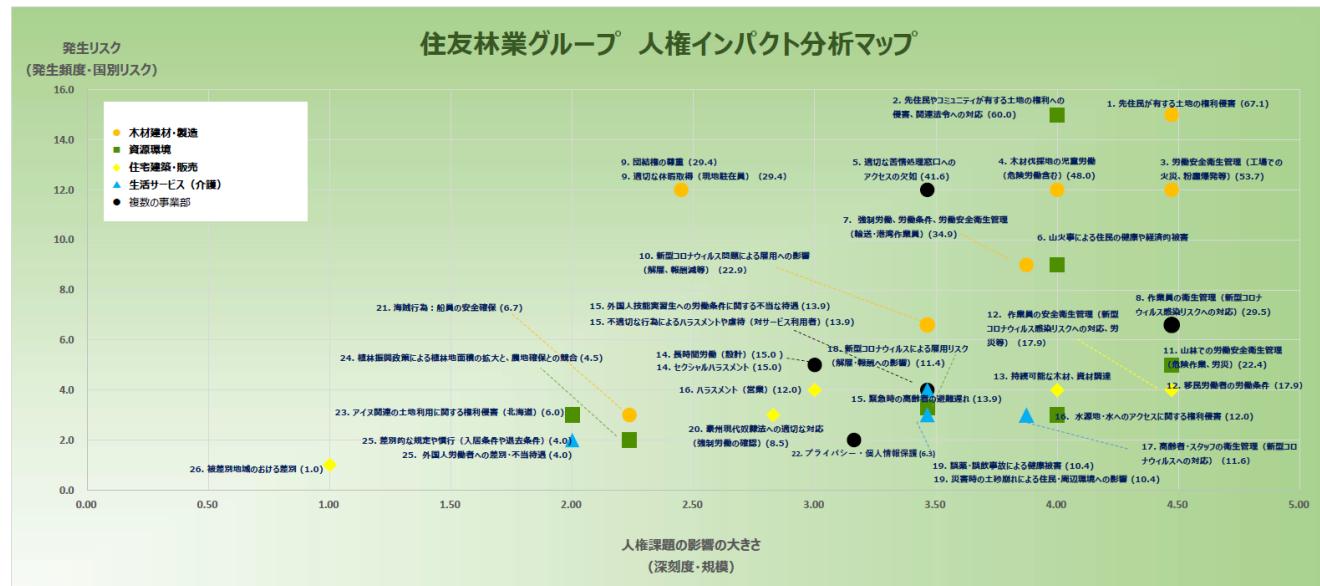
住友林業では、グリーバンスマカニズム（苦情処理メカニズム）の重要性を認識しており、通報窓口を運用しています。今後も社内外の通報窓口を整備し、人権侵害の防止や人権侵害が起きた際に必要な救済措置をとることに役立てていきます。

関連情報はこちら

> 相談窓口

> コンプライアンス・カウンター

住友林業グループ 人権インパクト分析マップ



(2020年7月改定)

海外森林における人権の尊重

住友林業グループの海外森林事業においては、ステークホルダーエンゲージメントとグリーバンスマカニズムの一環として、以下の取り組み事例があります。

インドネシアでの取り組み

インドネシアの西カリマンタン州における森林事業では、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

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 - お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

るなど、人権に配慮した森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・レスター（WSL）／マヤンカラ・タナマン・インダストリ（MTI）にて構築し、2022年からオペレーションを開始したクブ・ムリア・フォレストリ（KMF）も含めて運用しています。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、MTI、KMFに地域住民が意見を書面で伝える方法、もう一つはWSL、MTI、KMF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、MTI、KMF経営陣承認に基づく回答を行っています。

パプアニューギニアでの取り組み

パプアニューギニアのオープン・ベイ・ティンバー（OBT）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。

ニュージーランドでの取り組み

ニュージーランドのタスマン・パイン・フォレスト（TPF）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。

関連情報はこちら

> 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。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、障害者や外国人の他LGBTQなどに対する理解も促す内容で、2022年度は12,232名（単体5,611名、グループ6,621名）が受講しました。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。今後も、eラーニングや研修の機会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。住友林業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。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 - お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

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、グループでの各種研修やeラーニングにてハラスメント研修を実施しています。さらに、半年ごとに人事部より全社員宛てにハラスメント撲滅の注意喚起メールを配信しています。

2000年度から人事部内に「ハラスメント相談窓口」を設置し、相談に適切に対処できる体制を整えています。2022年度は「ハラスメント相談窓口」に相談のあった4件をレビューしました。

国内外のグループ会社においても、各社ごとに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。

住友林業では、新任主管者研修でハラスメントの講習を取り入れています。また、グループ会社も利用できるeラーニングを活用し、ハラスメントの基礎知識と防止策の講座を通じて社員の意識向上に取り組んでいます。

関連情報はこちら

> 住友林業グループ倫理規範

> メンタルヘルスケア

> 相談窓口

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

ダイバーシティ&インクルージョン

住友林業グループのダイバーシティ&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、ダイバーシティ&インクルージョンを進めています。

多様な人財が持つ、多様な能力や価値観がもたらすイノベーションを新たな挑戦や成長につなぐため、「働く人が生き活きてきる環境づくり」を重要課題の一つとして定め、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。

なお、「住友林業グループ倫理規範」には、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定めています。

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。

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、就業規則に則り適切に対処し、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。住友林業では、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。

関連情報はこちら

> [住友林業グループ倫理規範](#)

推進体制

人事部内の独立組織である「働きかけ支援室」では各部署と協力して、女性社員や定年再雇用者、障害のある社員、LGBTQなど、多様な社員の活躍や、それぞれの事情に応じたワーク・ライフ・バランスの実現のための活動を通じて、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

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推進委員会において、中期経営計画サステナビリティ編の中で進捗管理などを行っています。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

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・障害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、改めて住友林業グループとして女性活躍推進の意義を三つに集約し、「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年度には、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、2022年末時点では6.3%となりました。

2021年には、一般社団法人 日本経済団体連合会が掲げる2030年までに役員に占める女性の割合を30%にする目標を示した「2030年30%へのチャレンジ」に賛同しました。

2022年からは、中期経営計画サステナビリティ編及び女性活躍推進法第3期行動計画において「管理職に占める女性社員の割合を2024年12月31日までに8.1%以上」とする目標を掲げています。

女性管理職比率
2022年度目標
(単体)

6.7%以上

女性管理職比率
2022年12月31日現在
(単体)

6.3%

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。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

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くきます。

代表取締役 社長 光吉 敏郎

関連情報はこちら

> [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3期行動計画](#)



女性採用・雇用の状況（単体）

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
女性従業員比率 ^{*1} (%)	21.6	22.0	22.6	23.1
女性新卒採用比率 ^{*2} (%)	26.9	30.2	26.9	33.1
女性管理職比率 ^{*1 *3} (%)	4.2	4.8	5.6	6.3
女性上級管理職比率 (%)	2.7	2.7	2.2	2.4
女性一般管理職比率 (%)	5.1	6.3	8.3	8.5
事業部門の女性管理職比率 ^{*1 *4} (%)	-	3.2	3.9	3.8
研究開発・技術職に占める女性比率 ^{*1} (%)	-	9.5	11.7	10.5

*1 2019年度は3月31日在籍人員により算出。2020年度以降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 4月新卒入社人数に前年5月～3月の新卒入社人数を加え算出

*3 管理職のうち、管理監督者を上級管理職、それ以外を一般管理職としています

*4 人事やIT、法務等のサポート機能を担う部門は含まない

ホームアドバイザー向け研修

住宅展示場に勤務する女性ホームアドバイザーを対象に定期的な研修を実施しています。業務内容やお客様対応のポイントをまとめた動画や業務マニュアルを活用することで、実践に即した業務につながるようフォローアップしています。

2022年12月期は、延べ318名が受講しました。今後は、お客様の状況や要望に合わせて細やかな対応ができるようオンラインなどを活用したスキルアップ研修も実施する予定です。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

女性営業職向け研修

女性社員はライフィベントによる離職が少なからずあるため、多様な働き方が可能となる環境整備が重要であるとともに、スキルの早期習得も必要です。そのため、入社3年目の営業職の女性社員に対して、営業スキルの習得に向けた研修を実施し、苦手分野を強化できるようフォローアップしています。

また、今後は女性営業職の定着へ向けた課題解決ができるようオンラインを活用した情報交換なども実施する予定です。



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

モチベーションアップに向けた取り組み

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。

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
営業職	女性営業職定期研修
	住宅メーカー合同の「女性住宅営業職交流会」
管理職・管理職候補	新任マネージャー研修、女性リーダー研修
事務企画職	キャリアアップ研修
業務企画職	社外メンタープログラム

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「キャリアデザイン研修30」（希望者）、40歳対象の「キャリアデザイン研修40」（全員対象）、50歳対象の「キャリアデザイン研修 50」（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デザイン研修を実施し、キャリア形成を支援しています。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

LGBTQへの取り組み

住友林業では、LGBTQ施策を他者理解と個々人の尊重というダイバーシティ&インクルージョンの根底をなす重要な取り組みと捉え、研修及び制度や仕組みの整備を進めています。

研修については、2021年は役員及び人事部・総務部を対象に、2022年は各部・支店責任者、及び総務責任者全員を対象に実施しました。2023年には住宅事業本部の各グループ責任者全員を対象に実施を予定しています。eラーニングの受講は全社員必須とし、全社的な理解促進を図っています。



LGBTQ研修の様子

人事制度では、2022年1月に「パートナーシップ制度規程」を新設し、同性パートナー及び事実婚のパートナーに配偶者と同様の社内制度や福利厚生を適用しました。社内ポータルサイトに制度や取り組み、レインボープライドをはじめLGBTQ啓発イベントへの参加情報などを掲載し、社員への情報提供を通じてAlly（LGBTQの理解者、支援者）を増やす活動をしています。

また、個別の相談にも応じられるよう「社外相談窓口」を設置しています。

これらの取り組みが評価され、住友林業は2022年11月、職場のLGBTQ施策を評価する「PRIDE指標2022」で最高位のゴールド認定を取得しました。今後も誰もが働きやすく、活躍できる環境づくりに取り組んでいきます。

関連情報

- パートナーシップ制度規程を制定 ~同性
~
- 婚・事実婚のパートナーを配偶者と同等に
~
- LGBTQ施策を評価する「PRIDE指標」でゴ
ールド認定を取得

障害者雇用の推進

住友林業では、障害者それぞれの個性と、職場・業務内容とのマッチングを最優先に考え、障害者雇用を推進しています。2022年12月末日時点の障害者雇用率は2.40%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。



ユニバーサルマナー検定におけるグループワークの様子（2019年11月）

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。休業者等を除く全社員を対象に毎年3級の受講を進め、2021年度に100%の受講率を達成しました^{*2}。2022年度も新規採用者等に実施しました。今後も継続的に行い、全社員取得を推進する計画です。同検定を通じて、障害者雇用の促進と定着を図るとともに、多様なお客様や取引先への接遇の向上を目指します。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

※1 高齢者や障害者、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 育児休業者、長期休業者、海外駐在等を除く5,430名が対象

※3 住友林業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

障害者雇用率
2022年12月末日時点
(単体※3)

2.40%

障害者雇用の状況（単体）※1※2

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
障害者雇用率 (%)	2.40	2.25	2.38	2.40

※1 2019年度は3月31日時点、2020年度以降は決算期の変更により12月31日時点で算出

※2 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

障害者雇用の積極的な推進を目指して－スミリンウッドピース－

愛媛県新居浜市にあるスミリンウッドピースは、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です。2017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名だった障害者雇用者数も、業務を拡大する中で雇用を推進し、2022年12月時点で13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。



木工製品加工の様子

スミリンウッドピース社員、優秀勤労障害者として受賞

スミリンウッドピースの社員が、令和3年度障害者雇用優良事業所等表彰で優秀勤労障害者として高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長努力賞を受賞しました。スミリンウッドピースは前年度にも別の社員が障害者雇用月間ポスター原画コンテストで理事長奨励賞を受賞しており、同機構からの表彰は2年連続です。

障害者雇用優良事業所等表彰は障害者の雇用の促進と職業の安定を図るため、障害者を積極的に多数雇用した事業所や模範的職業人として長期に勤続している優秀勤労障害者に対しその努力と功績を称えるものです。

活躍する障害者と企業を表彰する2021Champions of Inclusion賞

米国のグループ会社であるキャニオン・クリーク・キャビネット（CCC）と、同社に勤務する社員が、2021年10月、障害者の就労・自立を支援する非営利団体 AtWork!から「2021Champions of Inclusion賞」を受賞しました。製造事業は多くの雇用を必要とするため、地域社会との結びつきが深い事業です。 CCCは今後も地域住民から「働きたい」と思われる魅力的な会社を目指していきます。



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管理 - お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

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%前後で推移していましたが、選択型定年制度導入後、2020年度は91.9%（うち定年再雇用1名）、2021年度は93.3%（うち定年再雇用4名）、2022年度は93.2%（うち定年再雇用5名）が60歳以降の雇用継続を選択しており、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%を達成していました。2020年4月以降毎年度、選択定年後再雇用を希望する人に対しても、再雇用率100%を達成しています。

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77名がシニア人財として登録され、2022年12月末日現在53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、「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、導入した2008年10月からこれまでに324件の申請を受け付け、12名が再雇用されています。

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。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

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。住友林業では、有能な社員を登用するため派遣社員を「有期雇用社員（呼称：パートナー社員）」としての直接雇用へと転換できる制度を設けています。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、2022年度は13名を正社員として登用しています。

また、障害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。

パートナー社員の正社員登用数*

2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
14名	12名	17名	13名	12名

* 各年度4月1日時点

チャレンジド社員の正社員登用数*

2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
2名	1名	0名	1名	1名

* 各年度4月1日時点

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

ダイバーシティ&インクルージョン

人財育成

基本的な考え方

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

推進体制

人事部スマリンクビジネスカレッジ（SBC）

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の理解と習得」「2.業務・マネジメントスキルの習得」「3.海外人財の育成」「4.経営者の育成」「5.ノビノビ、イキイキ働くことができる職場風土の実現」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「6.グループ社員の一体感の醸成、人財育成」にも取り組んでいます。

住宅事業本部人財開発部

住宅事業本部所属員（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

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

人事部スマリンクビジネスカレッジでは、「自ら学び、本質を考え、行動する社員の育成」、「ノビノビ、イキイキ働くことができる職場風土の実現」を掲げ、「階層型」「選抜型」研修のみならず「自己啓発型」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。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

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が全員参加しています。2022年度は394名（単体275名、グループ会社119名）が参加しました。

また、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の教育を行い、グループ会社の全社員が毎年受講しています。

2. 業務・マネジメントスキルの習得

人事部スマリンビジネスカレッジでは、社員の自主性を重んじた学びの支援を行っています。ビジネススキル・知識等の習得を目的としたeラーニング・通信教育・外部研修への派遣等137講座に加えて、20万以上の講座から学べるオンライン動画学習コースを用意しています。また、社員自らが探した外部研修の受講に対して5万円を補助する制度を設けています。2021年度は642名、2022年度は926名が受講しました。

階層型研修にも力を入れて取り組んでいます。評価制度を定着活用するための評価者研修を実施しており、2021年度は66名、2022年度は72名を対象に実施しました。また、管理職のマネジメント能力の向上を目的に実施している多面評価において、2022年度は初めて被評価者となった55名を対象に、評価結果を正しく理解し実践するための多面評価フィードバックワークショップを実施しました。さらに、管理職への就任を希望する社員を対象に適性アセスメントを実施しています。自身の強み・弱みや特徴を明らかにし、必要な能力開発の方向付けを行っています。2022年度は74名を対象に実施しました。

住宅事業本部の62名の全支店長に対して、住宅支店長ワークショップを人事部スマリンビジネスカレッジと人財開発部が共同で実施し、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、支店長同士の対話を交えながら伝え、マネジメント力の向上を図っています。

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、海外勤務を希望し、かつ業務成績に優れた社員に対し、長年海外関係業務（海外駐在を含む）を担当した社員が、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、インドネシア語の学習、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。また、2022年度より国際情勢全般を扱う講座を新設しました。

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修了となります。2018年度から累計で83名が修了し、2022年度は35名が参加しています（2022年12月1日現在の海外駐在員は106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。2021年度は17プログラムに96名、2022年度は23プログラムに130名が参加しました。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

5.自由闊達な職場風土の実現

社員がノビノビ、イキイキ働くことができる自由闊達な職場風土の実現を目指し、2021年度は住宅事業本部では「三ツ星プロジェクト」、木材建材事業本部では「New Value Creationプロジェクト」を開始。2022年度は「三ツ星プロジェクト」を拡大するとともに、新たに資源環境事業本部で「Forest4.0プロジェクト」を開始しました。

「三ツ星プロジェクト」は、三ツ星店のように社員一人ひとりが活力に溢れ、お客様から高い評価を受け、地域に根差し愛される支店を目指すもので、2021年度はパイロット2支店の社員25名が参加、2022年度は新たに8支店97名が参加し、半年間にわたるワークショップを実施。研修で得た知見は即座に業務に活かされています。2022年度に参加したメンバーは、このプロジェクトで、71%が仕事へのエンゲージメントが上がった、78%が組織へのエンゲージメントが上がったと回答しました。今後は順次62支店への拡大を図ります。

「Forest4.0プロジェクト」は、これから森林ビジネスを検討し、豊かな発想で新たな価値創造の可能性を探り、実現への道筋を考えるもので、8名の社員が参加し、半年間にわたるワークショップを行いました。最終的な事業提案は実現に向けて検討を継続しています。

6. グループ会社社員の一体感の醸成、人財育成

新入社員研修をグループ共通のプログラムで実施することで、グループ全体の一体感の醸成と社会人への意識改革を図っています。2022年度は、プログラム内容を統一の上、各社ごとにオンライン研修を行うとともに、一部のプログラムについてはグループ会社をオンラインで結び実施し、321名が参加しました。

その他、自己啓発セミナー、グループ交流の研修等、目的を共有するグループ会社が参加し、2022年度は26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、eラーニングシステムを開設し、住友林業の歴史・事業精神・経営理念の理解、ビジネススキル・知識習得等の130講座を国内グループ会社社員が共有し学んでいます。

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管理 - お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

人事部SBC研修体系（2022年度）

職層	能力グレード	階層型(一律招集)	選抜型(指名・公募)	自己啓発(手挙げ)	SBC・eラーニング
経営総合職層	ボトムグレード	新任役員研修			
	M5	支店長研修	次世代リーダー育成	社外公開講座	知識・法務・財務・会計・労務・ハラスメント・メンタルヘルス等
	M4 E4	新任管理者研修	経営リーダー育成研修	指定講座	マネジメントスキル(チーム・マネジメント・コーチング等)
	M3 E3	評価者研修	変革型ミドル研修	SBC講座	ビジネスライクル(文章の書き方・論理的思考力・マーケティング等)
	M3S E2	多面評価フィードバック研修	戦略構築力研修		共通・住友林業の歴史・経営理念・法令順守・環境・情報セキュリティ
	M2 E2	E2グレード適性研修	技術経営研修		
	M2S E1	新任マネージャー研修	財務リーダー研修		
	S4 S3	OJTトレーナー研修	リーダーシップ研修		
	S2	業務職5年目研修 (全職種)新卒4年目 四国山林研修	リベラルアーツ研修 日本能率協会・日本生産性本部・慶應MCC・グローバル・キャリア・入社時研修 キャリア入社時研修 職群転換者研修	海外人財育成PG 社外大学院留学 事務企画職キャリアアップ研修 議論思考力強化PG グループ交換研修 異業種交流研修	自分で探した外部研修・語学講座等に対し年間一人5万円まで受講費支援
スタッフ職層		業務職3年目研修 業務職2年目研修 業務職1年目研修 (全職種) 新入社員研修			
内定者		新卒内定者 フォロー研修	※ グループ会社社員参加可能研修		

主な研修プログラム受講者数（2022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（23講座）	1,063	0	1,063
選抜型研修（39講座）	217	26	243
自己啓発型研修（140講座）	783	0	783
eラーニング（必須6講座）	5,611	6,621	12,232

※ 2022年1月1日～12月31日



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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

研修受講時間・研修関連費用（単体）

	2019 年度	2020 年度 ^{※1}	2021 年度	2022 年度
従業員1人当たり 研修受講時間（時間）	18	10.5	13.0	15.5 ^{※3}
従業員1人当たり 研修関連費用支出（円）	102,000	59,000 (77,000) ^{※2}	77,473 ^{※3}	105,628 ^{※4}

※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 ()内は2020年1月～12月の参考集計値

※3人事部スマリンビジネスカレッジと人財開発部の階層別研修の受講時間（自己啓発研修、選抜研修は除く）

※4 2022年度研修関連費用（単体）は543百万円

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146の資格について、資格ごとに支援範囲を定めています。2022年度は935名が制度を利用しました。

特に1級建築士試験に合格した社員には、一時金として最大50万円を支援しており、2022年度は23名が対象となりました。2級建築士免許についても、人財開発部の指導のもと2022年度は37名が取得しました。

住友林業ホームテックでは、2021年度に社内資格制度「構造診断マスター」を導入しました。社内資格制度は、社員の自己研鑽意欲の促進と法令順守、品質管理の向上につなげることを目的としています。2022年度は、第2回目試験を実施。345名の社員が受験し、124名が合格しました。第1回目の合格者と合計で227名（対象社員24%）の社員が資格を取得しました。

住宅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。

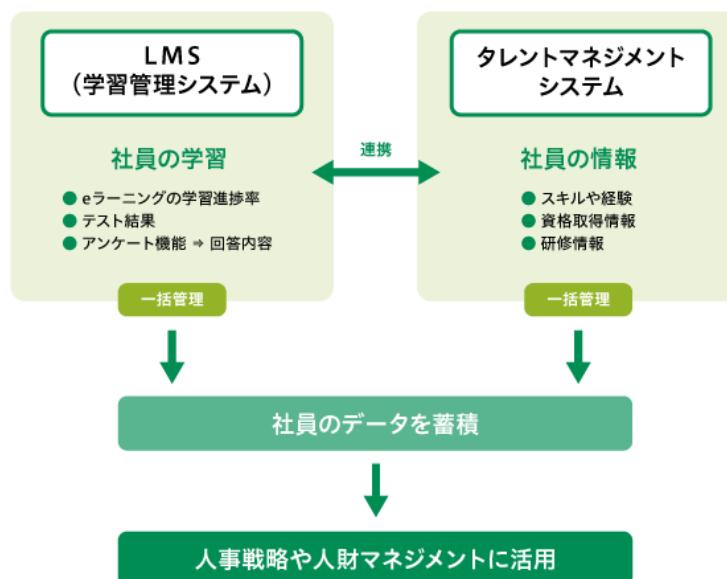
定期研修前の反転学習における事前学習の動画配信を行うため、動画教材の内製化を開始しました。360度動画においては、情報をクリックするとテキストなどが表示される情報ホットスポット、クイズ、知識確認モジュールなどのインタラクティブな要素が数多くあり、受講者のエンゲージメントと定着率を高めることに寄与しています。またLMS（学習管理システム）との連携も進め、各社員の学習状況の管理に加え、スキル把握を進め社員のデータを蓄積していくことで、将来的な人事戦略や人財マネジメント等、中長期を見据えた取り組みを進めています。

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

動画を活用した反転学習

2022年より、住友林業の本社スタジオを活用し、キャリア入社社員の入社時研修の動画教材を作成しています。2023年4月度より、入社時から業務を学ぶことができる環境「人開eラーニング」を整備し、支店でのOJTをサポートする予定です。本取り組みに合わせて2022年より開始した対面によるキャリア入社社員定期研修プログラムを根付かせ、新卒入社社員とキャリア入社社員の二軸育成の確立を目指します。

LMSの活用イメージ



反転学習のフローイメージ



また、若手及び中間層の社員に対する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を行い、効率的な働き方の支援や指導にも力を入れています。

タブレットを活用した研修

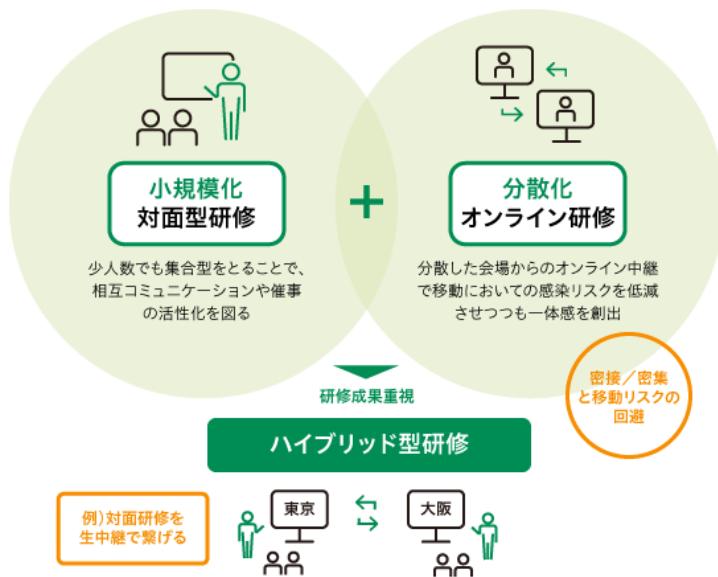
育成期間中に特に研修機会の多い1年目研修の教材にペーパーレスシステムを導入し、研修時にタブレット支給しています。本システムを活用することで、研修中も電子テキストへ重要事項の書き込みを行う等、加筆・保存ができるようになりました。受講生においては、研修終了後もタブレットを用いることで、場所を問わない復習や教材の活用などが可能になりました。その他、入社時からのタブレット支給は、若手社員のITリテラシーの向上にも貢献しています。今後も各社員の資質・能力を一層育成するため、教育ICT環境の実現を目指します。

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管理 - お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

対面・WEBのハイブリッド研修

2020年より、新型コロナウイルス感染症拡大の影響でWEBを活用した研修を多く実施しています。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、研修カリキュラムの構成に大きく寄与しています。対面型研修のほうがより大きな研修効果が得られる講義もあることから、今後はWEB研修活用に加えて、小規模な対面型研修と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、より生産性を向上させた研修の構築を進めます。

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



VR・AIを活用した研修

かねてより取り組んでいるVR動画を活用した研修は、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感覚を通じて業務プロセスの理解を深めています。また、生産性の高いVR研修をグループ全体に広げるとともに、教材の内製化により研修運営における費用対効果を上げていくことを目標としています。

さらに現在、住宅営業職で実施している営業トーク分析においては、お客様との商談内容をAIで客観的分析を行うことで、接客力を効率的に効果的に伸ばすことを目標としています。今後、より多くの接客分析を行い、住友林業のトークモデルの確立と個々のスキルアップにつなげていきます。



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。

資格取得の推進

住友林業では業務上必要な資格の取得支援を行い、有資格者を確保することで、社員のスキルアップ及びお客様満足度の向上につなげています。直近の支援実績は以下の通りです。

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

宅地建物取引士

	2020年度	2021年度	2022年度
受験者数	198名	142名	194名
合格者数 (営業職取得数)	24名 (414)	25名 (440)	29名 (470)
合格率	12%	18%	15%

2級ファイナンシャルプランナー

	2020年度	2021年度	2022年度
受験者数	150名	120名	146名
合格者数 (営業職取得数)	25名	40名 (260)	41名 (306)
合格率	17%	33%	28%

一級建築施工管理技士

		2020年度	2021年度*	2022年度
1次試験 (学科)	受験者数	52名	-	16名
	合格者数	40名	-	8名
	合格率	77%	-	50%
2次試験 (実地)	受験者数	56名	-	10名
	合格者数	38名	-	7名
	合格率	68%	-	70%

* 2021年度は資格取得支援なし。

二級建築士・一級建築士（学科）

		2020年度	2021年度	2022年度
二級建築士	学科合格率	100%	100%	100%
	製図合格率	89%	84%	81%
一級建築士（学科）	学科合格率	30%	30%	31%

住友林業では設計力の向上を目的とした研修に力を入れています。設計担当者全員の事前図面チェックにより、当社の設計傾向や課題を抽出し補強することで、「設計力」「プレゼン力」「接客対応力」の向上を図り、他社に負けない強い設計集団としていきます。さらに今後、インテリア職との連携も図り、「プレゼン力」「接客対応力」「トータルコーディネート

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

提案」の向上につなげ、インテリアを含めたチーム展開への実施を検討、予定しています。その他、中大規模建築にも対応できる技術者への育成も同時に検討していきます。

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づく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。

2022年度は84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

	2019 年度 (32期生)	2020 年度 (33期生)	2021 年度 (34期生)	2022 年度 (35期生)
入校者数（名）	57	61	69	84
修了者数（名）	55	60	63	-
2級大工技能士取得者（名）	55	60	62	-

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

ダイバーシティ&インクルージョン

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活き活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。評価項目は半期ごとの短期業績に加え、長期的な会社の発展に貢献する取り組み事項、チームでの成果創出への姿勢・行動、コンプライアンスやリスク管理となっています。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。

多面評価制度（360度評価）については、2022年度は経営総合職の社員のうち、主に新任の組織マネジメントを担う社員、及びマネジメント職を目指す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、本人にフィードバックしています。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。

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

住友林業グループでは2007年度から社長と社員のコミュニケーションの場として「カジュアルフリーディスカッション」を定期開催しています。

2022年度は『「Mission TREEING 2030」～ウッドサイクルを回そう～』をテーマに住友林業グループ内で脱炭素事業の最前線で活躍している5名の社員と光吉社長がディスカッションをしました。その様子を撮影し、動画で配信することで社長の脱炭素社会実現への強い意気込みや社員の事業への熱い想いが伝わる回となりました。経営者と社員が直接対話でき、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2023年度も継続する予定です。



ディスカッションの様子を動画編集し配信

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

社員意識調査

2022年7月に、住友林業は12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・待遇・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／意識行動」の11カテゴリ、全91問について聞き取りを行いました。

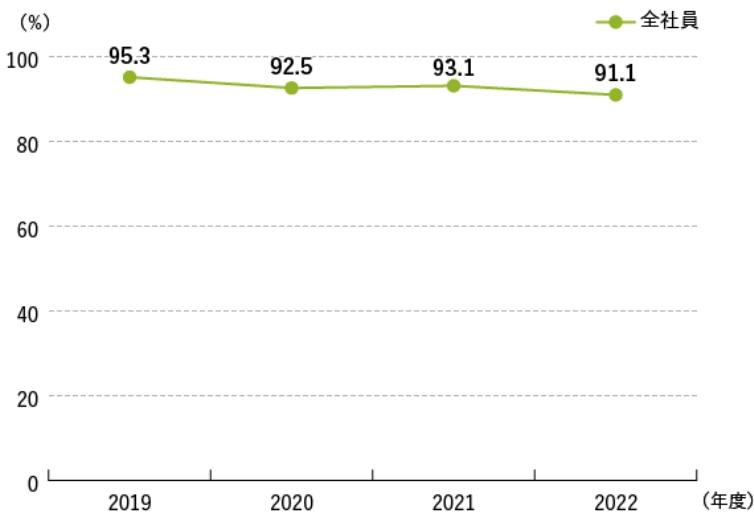
対象者は正社員及び有期雇用社員4,995名で回答率は91.1%でした。

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77.0%でした。

また、この調査は2019年より国内の住友林業グループ26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）12,656名、回答率は88.5%でした。

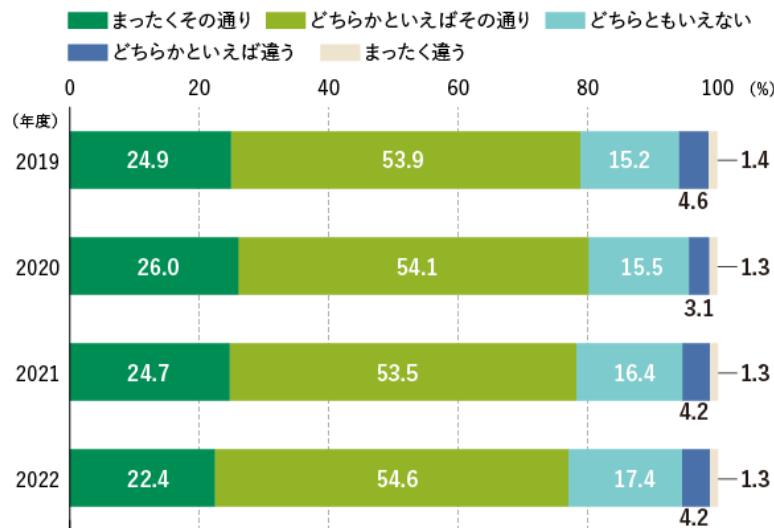
今後も国内の住友林業グループ共通の調査を毎年実施し、経年変化を把握していく予定です。

社員意識調査回答率（住友林業）



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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

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、2023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%（3,867名）が労働組合に加入しています。

労働組合加入率
(単体)

100%

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に努めることを約束しています。

2022年度は労使協議を15回実施し、2021年度に引き続き長時間労働の削減など社員のワーク・ライフ・バランスの向上について検討しました。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

ワーク・ライフ・バランス

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時間外労働の削減などに取り組んできました。

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。

また、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っています。

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。

2022年12月期より、住友林業グループ中期経営計画サステナビリティ編において、2024年12月期までの重点目標に「働き方改革による長時間労働の削減」を定め、取り組みを推進しています。国内関係会社も含め、各本部において、その達成状況を確認しています。

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、各支店で開催される「衛生委員会」では、それぞれの支店で長時間労働削減の取り組みを検討しています。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。

関連情報はこちら

> 重要課題6 働く人が生き活きできる環境づくり

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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、時間当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、年間付与日数の70%以上の年次有給休暇取得を推奨し、拠点ごとの取得実績一覧を社内WEBサイトに公開するなど、年次有給休暇の取得を促進してきました。半日単位や時間単位の年次有給休暇制度も導入するとともに、計画的なリフレッシュ休暇や夏季休暇の取得を促すことで、休暇を取得しやすい環境を整備しています。

また、住宅事業本部では、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）。

こうした取り組みにより、2022年の年次有給休暇の取得率は68.4%でした。

年次有給休暇取得率の実績（単体）

	2019年	2020年	2021年	2022年
年次有給休暇取得率 (%)	60.2	60.7	64.1	68.4

※ 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

※ 役員、海外勤務者、受入出向、長期休暇・休業者は除く

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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



有給休暇取得推進の取り組み

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、住宅事業本部の支店は、お客様と土日に商談をすること多いため、火・水曜日が定休日ですが、社員が家族の学校行事や地域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の取得率（単体）

	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
リフレッシュ休暇取得率 (%)	43.7	31.3	31.3	24.7
ファミリーフレンドリーデー休暇取得率 (%)	36.8	30.5	26.6	31.2

育児中の働き方支援

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8期行動計画（2022年4月1日～2024年12月31日）について取り組みを進めています。

関連情報はこちら

> 住友林業株式会社 次世代育成支援対策
推進法 第8期行動計画



「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み、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を進めてきました。今後も社員の業務の見直し、効率化を進めていきます。



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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

「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（2020～2022年度は新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響により中止）。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

住友林業では、男性社員が配偶者の妊娠・出産の予定を、上司と人事部働きかた支援室に報告することにしています。その後、「仕事と育児の両立支援Handbook」や育児関連制度のガイドブックを上司と一緒に確認しながら、育児の状況や育児休業の取得について相談します。

面談後に育児休業の取得希望と上司のコメントを「育児休業周知・意向確認書」に記入し、働きかた支援室に返送します。この書類の提出は、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」の支給申請時に必須とすることで、面談の実施率を高めています。また、希望内容により、個々のスムーズな育児休業取得をフォローしています。

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、2022年度は77名が育児休業を取得しました。

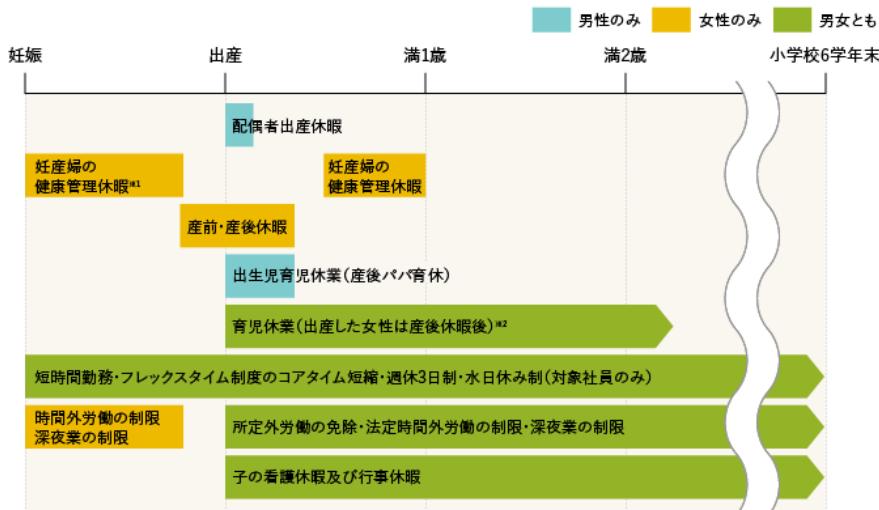
主な育児支援制度（2022年度）

制度	内容
出生時育児休業	子の出生から8週間以内に2回まで取得可能
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でき、2回まで分割取得可能。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）



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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

育児支援制度



*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

育児休業者座談会実施

住友林業は、2022年3月、育児休業復職予定者を参加者としたオンライン座談会を実施しました。復職前の不安を解消することや、育児者同士のネットワーク構築につながっています。

育休復職者×上司ペアセミナーの実施

住友林業は、2022年11月に育児休業からの復職者とその上司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、仕事と介護の両立支援を行っています。対象家族1人につき365日まで複数回の介護休業を取得できる他、短時間勤務、週休3日の勤務形態も可能にしています。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にしました。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。

2021年には仕事と介護を両立するための基本的な知識や情報、高齢者施設や介護サービスの基本などを記載したガイドブックを作成し、社員への情報提供を行っています。



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管理 - お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

主な介護支援制度（2022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	
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	介護理由の制度利用者： 延べ1名（週休3日制）
	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	
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	介護休業者：1名

介護支援制度利用実績（単体）

	2019年	2020年	2021年	2022年
介護休業者数（名）	1	2	2	1
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)	4	4	1	1

仕事と介護の両立支援セミナーの実施

住友林業では、2021年から、仕事と介護を両立していくためのオンラインセミナーと個別相談会を開催しています。介護のために仕事をあきらめるのではなく、日常の生活の中で両立できる環境をつくり、心身ともに健康で活躍していくためのヒントを得てもらうことが目的です。

2021年12月に「仕事と介護を両立させる秘訣」、2022年7月に「仕事と認知症介護の両立」、2022年12月に「高齢者施設と介護費用の基本」というテーマのセミナーを開催し、すでに家族の介護をしている人や準備を始めたい人、部下や同僚のために学んでおきたい人など、各回50～150名ほどの社員が受講しました。セミナー後、希望者にはセミナー講師による個別相談会を毎回開催しています。

今後も継続してセミナーや相談会を開催し、仕事と介護の両立を支援していきます。

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。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

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。

2020年度は、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。

2022年1月には、従来の在宅勤務規程を廃止し、サテライトオフィス勤務及びモバイル勤務の定めを加え、対象者を拡大したテレワーク規程を整備しました。新型コロナウイルス禍における全社的なテレワークの経験を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスの向上と、生産性向上を目的として整備したもので、週2日まで全社員が利用できます。週3日以上の利用については申請することで実施できるようにしています。

今後もIT環境整備とICT活用による生産性の向上などの促進とともに、さらなる活用を検討していきます。

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、2022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。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

ワーク・ライフ・バランス

健康経営の推進

基本的な考え方

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

住友林業グループ健康経営宣言

住友林業グループは、グループを構成する従業員一人ひとりが「木と生きる幸福」を実感しながら、健康にいきいきと働くよう、すべての従業員とその家族の心と体の健康保持、増進に努めることを宣言します。

- 定期健康診断等の結果を従業員と共有し、心と体の健康課題とその対策に取り組みます。
- 従業員はもとより、その家族にも利用可能な健康施策を積極的に取り入れます。
- 安全衛生に関する法令及び諸規則を順守し、安全の向上及び健康の保持増進に取り組みます。

代表取締役 社長 光吉 敏郎

関連情報はこちら

> 住友林業グループ 健康経営推進体制

社員の健康保持・増進への取り組み

住友林業グループでは、働く人が活き活きできる環境をつくり、社員の傷病による休業欠勤や、プレゼンティームによる労働生産性の低下を防止するため、健康経営に取り組んでいます。

住友林業では、疾病予防に重要な定期健康診断において、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、産業医面談を実施できる体制をとっています。さらに、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、保健師を配置し、様々な、健康施策の実施はもとより、健康上の理由で休業を余儀なくされた社員に、安心して治療に専念し、復職を目指してもらえる体制をとっています。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

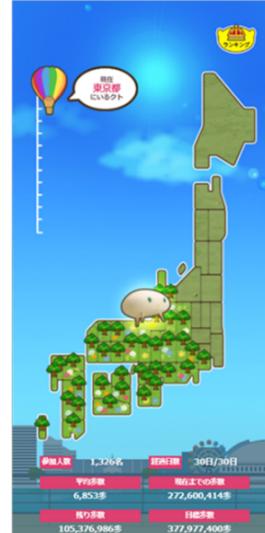
ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

ウォーキングイベントの開催

住友林業では、従業員一人ひとりが健康に活き活きと働くよう健康保持・増進に努める「健康経営」の取り組みの一つとして、2021年度からウォーキングイベントを定期開催しています。2022年秋には、「参加者全員の歩数で日本中に緑を増やす」という新たな試みでイベントを開催しました。これは、参加者の歩数がカウントされるごとにバーチャルの日本地図に木が植えられるというものです。参加したグループ会社も前年より倍増し、グループ会社全体でイベントが定着しつつあり、今後も継続的に開催していく予定です。



ウォーキングイベント

健康LIVEセミナーの実施

住友林業では、第一月曜日を「健康の日」と題し、お昼休みの時間帯に、睡眠、食事、運動といった面からの生活習慣の改善及び生産性の向上を目的とした健康LIVEセミナーを継続実施しました。2022年8月～12月には全5回の「プレゼンティーズム解消セミナー」を実施し、プレゼンティーズムの解消に役立つ健康意識の高め方とより良い働き方や行動のヒント、アイデアをご紹介しました。オンラインでの開催で、グループの社員同士がコミュニケーションを図る良い機会になりました。今後も継続して健康LIVEセミナーを実施していきます。



健康LIVEセミナー

衛生管理者セミナー

住友林業では、衛生管理担当者向けの実務セミナーを2022年6月と12月の2回オンラインで実施しました。6月は長期傷病者への対応をテーマに167名、12月は衛生委員会をテーマに179名が自主的に参加しました。これは、全国の総務責任者・衛生管理実務担当者、グループ会社担当者を対象に実務に関する関連法令や社内ルールをレクチャーし、実務面での再確認を行うものです。セミナー中は、チャットで参加者同士が各拠点での取り組み・工夫事例をシェアし、共に学びあ



衛生管理者セミナー

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

える有意義な時間となりました。今後も継続して衛生管理者セミナーを実施していきます。

プレゼンティーズム*の解消

こうした取り組みの結果、2022年度のプレゼンティーズム（WHO-HPQ方式による測定値）は、62.8と、前年の62.2から改善しました。

* 何らかの疾病や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態

	2019年	2020年	2021年	2022年
プレゼンティーズム（%）	-	61.6	62.2	62.8

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。



新任主管者ラインケア研修

社外提携EAP機関との連携

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年度より社外提携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となりました。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。

EAPについては、2022年度中に、全ての国内グループ会社が社外相談窓口を持つ体制が整いました。

* 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

休業時及び復職時のサポート

住友林業では、メンタル不調により休業している従業員に休業中の過ごし方や休業に関する社則等を載せた「メンタル休業ガイドブック」を配布し、休業中の不安軽減を図っています。また、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。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

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くようリハビリプランを作成し、実行しています。

ストレスチェックの活用

住友林業では、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。

2022年度は、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、より活き活きとした職場環境づく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」を全部署の主管者（必須）と管理監督者（任意）計358名を対象にオンラインで実施しました。部下のメンタル不調を早期発見し改善できるラインケアの強化を図り、各拠点で職場環境の改善策を立案・実行中です。心理的負担が大きい部署には個別コンサルティングも実施しました。また、社員一人ひとりがより健康な心身を養うためeラーニングに「ヘルスケア」というカテゴリー内に、「睡眠」「働く人のための健康管理」「ストレスとの上手な付き合い方」など様々な講座を開講し、意識啓発を継続しています。

関連情報はこちら

> [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

	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
ストレスチェック回答率 (%)	93.3	96.4	94.5	96.6

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

労働安全衛生

労働安全衛生マネジメント

基本的な考え方

住友林業グループは、企業活動における労働安全衛生活動の更なる向上を図るため、2021年8月、「住友林業グループ労働安全衛生方針」を制定しました。方針の実践を通じ、「SAFETY FIRST（セーフティファースト）」という基本的な考えのもと、健全な職場を実現し、安全で健康的な職場環境の維持に努めます。

住友林業グループ全社と、グループの事業に関連するビジネスパートナーには、この方針に沿って企業経営の基盤として労働安全衛生活動に日頃から取り組むことを求めています。

方針には、グループ社員を対象とした安全に関する価値観や行動に関するアンケート、役員・主管者、主要取引先へのインタビューを通じて抽出された、安全意識向上に対するステークホルダーからの期待が反映されています。

また、当社ホームページでこの方針を公開している他、ポスター掲示、社員手帳への掲載など、様々なツールで理解と浸透を図っています。

さらに、住友林業で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。

住友林業グループ労働安全衛生方針

住友林業グループは、「SAFETY FIRST（セーフティファースト）」という基本的な考えのもと、健全な職場を実現し、安全で健康的な職場環境の維持に努めます。

1. 全員参加による安全衛生活動

当社グループの事業に関わる全員が自覚を持って安全衛生活動に取り組みます。

2. コンプライアンスの徹底

労働安全衛生関係法令や安全基準等を遵守します。

3. リスクの低減と健全な職場の実現

職場に潜むリスクを洗い出し、継続的改善を図ることにより、健全な職場を実現します。

4. 先進技術や省人化による安全の実現

人財不足や技術伝承の課題に対して、先進技術の導入や省人化を積極的に推進し、安全な職場を実現します。

5. 認め合う文化の醸成

安全衛生活動のプロセスや成果を互いに尊重する文化を醸成し、安全衛生活動へのモチベーションを向上させます。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

6. 安全衛生教育を通じた人財の育成

全員が安全衛生教育を受け、健全な職場づくりを担う人財の育成に積極的に取り組みます。

7. 積極的なコミュニケーションの推進

ステークホルダーを含め、相互の対話を積極的に行うことにより、良好な人間関係を構築し心理的安全性の確保に努めます。

代表取締役 社長 光吉 敏郎

労働安全衛生のマネジメントシステム

推進体制

住友林業グループは、製品及びサービスの品質を継続的に改善すること、労働災害を撲滅させることを目的に、社長直属の組織である「品質・安全マネジメント室」を設置しています。国内外グループ全体への指導・助言や、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。2022年度は、国内外グループ 70ヶ所の安全管理体制について実態を調査し、ESG推進委員会等で報告しました。

住友林業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、各事業所の責任者を委員長とし、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WEBサイトに掲示することで情報共有と啓発を図っています。

森林事業、製造事業、環境エネルギー事業、住宅事業などの各事業においては、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、現場での災害の防止や作業員の健康確保を目指しています。

ISO45001マネジメントシステムの導入と強化

住友林業グループでは、労働災害リスクの低減と安全で健康な職場の維持のため、ISO45001労働安全衛生マネジメントシステム（以下、ISO45001）の運用を推進しています。

住友林業グループの中でも、特に労働災害リスクが高い事業を分析し、優先順位を付け、導入を推進しています。

労働安全衛生マネジメントシステムの導入にあたり、導入検討会社へのISO研修会等を支援するとともに、自己適合宣言*による運用を開始してから、外部審査を受ける手法を推奨し、導入難易度を下げる工夫をしています。

ISO45001の自己適合及び外部認証を取得した部署・部門は、定期的に内部監査を実施するなどISO45001の運用を進め、継続的な改善を図っています。

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

なお、連結子会社のうち労働災害リスクが高い事業を認証取得対象としており、2022年度における対象組織の認証取得割合は36.0%（売上高ベース）です。

※ ISOに基づくマネジメントシステムを自社で構築、運用、適合していることを宣言すること

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 資源環境事業部門	日本	ISO45001:2018	2021年8月	-
住友林業建築技術専門校	日本	ISO45001:2018	2022年9月	-
住友林業クレスト	日本	ISO45001:2018	2013年2月	2022年2月
リンバ・パーティクル・イン ドネシア (RPI)	インドネシア	ISO45001:2018	2019年3月	2021年7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	2022年11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	2022年7月

労働災害の迅速な把握と対応

住友林業グループでは、会社の経営に重大な影響を及ぼすおそれのある緊急事態が発生した際、通常の報告ラインに加え、本社リスク管理部門を通じて経営層に情報を迅速かつ的確に伝達する「2時間ルール」を運用しています。これにより、迅速かつ最善の経営判断、初動対応を講じ、損失の回避や抑制を図っている他、報告事例を集約・蓄積し、再発防止や業務改善に役立てています。

また、広報部門と情報を共有し、重大な事態をステークホルダーに適時適切に開示する体制を整備しています。

重大な労働災害については、毎月の執行役員会でのリスク顕在化事例報告のほか、四半期毎に実施されるESG推進委員会やリスク管理委員会において、事例報告し、管理しています。

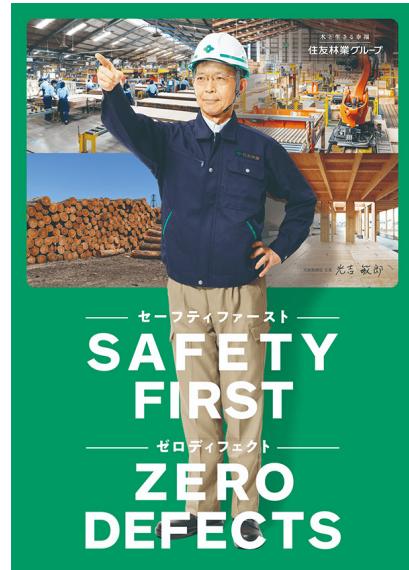
関連情報はこちら

> リスクの迅速な把握と対応

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

社内浸透・教育

「労働安全衛生方針」制定に伴い、グループ社員のより深い認識と理解を促進するため、住友林業の各職場及び国内外のグループ会社の各事業所・工場等にポスターを配布しました。社長自らの労働安全衛生と品質に対する住友林業グループ全体に係る想いを表現した標語ポスターです。「SAFETY FIRST（セーフティファースト）」は「安全第一」を意味し、グループの全事業、全職種に当てはまる標語になっています。社員の目に留まりやすい場所に方針ポスターを掲示することに加え、「住友林業グループ労働安全衛生方針」を社員手帳や社内WEBサイトなどを用いることで全社員へ継続的に浸透を図っています。



住友林業グループ 「SAFETY FIRST(セーフティファースト)、ZERO DEFECTS(ゼロディフェクト)」 標語ポスター

労働安全衛生表彰

住友林業グループは、2022年4月に実施した「2021年12月期 住友林業グループ業績表彰式」において、「労働安全衛生表彰」を新設しました。「SAFETY FIRST」の考え方のもと、職場の安全意識の高揚と安全活動を推進し労働災害の撲滅に成果を挙げた本社・各本部それぞれの上位1店部を表彰。2021年度は3社・1校を表彰しました。

労働安全衛生表彰の目的

- 全員参加による労働安全衛生活動（特に労働災害ゼロ）の意識付け
- 認め合う文化の醸成
- 社員及び各店所・各グループ会社のモチベーションアップ

労働安全衛生表彰*

本部	受賞会社・校	受賞理由
資源環境事業本部	八戸バイオマス発電	安全活動を推進し、3期を超えて連続労働災害ゼロを達成した
木材建材事業本部	住友林業クレスト	2021年12月期において、創立以来初の労働災害ゼロを達成。 2013年のOHSAS（現ISO45001）導入後、安全活動を継続する 中で労災件数の削減が成果として上がってきた
生活サービス本部	スマリンフィルケア エスペラ ンサ登戸	過去3期、労働災害ゼロを達成。労働災害防止に向けた具体的取り組みを日常的に実践したことが成果となった

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

本部	受賞会社・校	受賞理由
本社	住友林業建築技術専門校	過去3期、教職員・生徒共に重大労働災害ゼロを達成。 ISO45001労働安全衛生マネジメントシステムを導入して安全文化の浸透を推進している

※ 2021年度の実績に基づき表彰

人財育成

住友林業グループは、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ます。2021年度から品質・安全管理室が主催するISO45001内部監査員養成講習会を開始し、2022年度は、50名（内部監査員資格コース36名、規格解説コース14名）が修了しました。また、社内WEBサイトを通じeラーニングに「労働安全衛生・品質」講座を設置。住友林業グループ労働安全衛生方針の理解浸透を図るコンテンツと、リスクマネジメントの基礎の2講座を新たに開講し、安全衛生教育を推進しています。また、品質・安全マネジメント室は、労働安全衛生に関するDVD教材の貸し出しを実施し、グループ会社も含め、社員教育や安全大会等で活用しています。今後もグループ全体への指導・助言を行うことにより、安全体制の強化を進めています。

住友林業グループのISO45001内部監査員 資格取得者数*

2020年度	2021年度	2022年度
8名	44名	39名

* 外部講習での資格取得者を含む

2022年度 主な労働安全衛生に関する教育（全社教育）

名称	形態	目的	対象	受講者数 (名)
組織運営に役立つISOって何？ 【2021年8月開講】	eラーニング	ISOマネジメントシステムの基礎を理解し、組織の課題・悩みを解消するための仕組みづくりを進める活動に結び付ける	住友林業 グループ会社（一部除く）	2,349*
ISO45001マネジメントシステム 【2021年11月開講】	eラーニング	ISO45001マネジメントシステムの基礎から一歩進み組織の課題・悩みを解消するための仕組みづくりを進める活動に結び付ける	住友林業 グループ会社（一部除く）	2,315*
住友林業グループのSAFETY FIRSTとは？ もっと知ろう、私たちの安全方針！ 【2022年7月開講】	eラーニング	「住友林業グループ労働安全衛生方針」の理解を深め、全員が一丸となって安全衛生活動を推進すること	住友林業 グループ会社（一部除く）	116*

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

名称	形態	目的	対象	受講者数 (名)
知っているようで、知らない！？ リスクアセスメント Part.1 基礎から学ぼう、重点ポイント！ 【2022年12月開講】	eラーニング	安全とは何か、リスクとは何か、危険源とは何かという概念を学び、リスクアセスメントを理解する	住友林業 グループ会社（一部除く）	28*
ISO45001マネジメント システム 内部監査員養成講習会	集合研修	ISO45001の要求事項（概要）と内部監査技法のポイントについて演習を交えて習得し、内部監査スキルの向上を目指す	住友林業 グループ会社	50
ISO45001マネジメント システム 概要研修	集合研修 オンライン研修	海外グループ会社へ渡航する前に、現場の労働安全衛生管理に関する知識を身に付ける	海外グループ会社への 渡航者	25*

* 2022年12月末時点の累計

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、2024年度までの重点目標を「労働災害件数ゼロ」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。

また、労働安全衛生について、業界標準に対する住友林業グループのパフォーマンスに関しては、同業種の度数率を参考にし、労働災害減少に努めています。

労働災害の発生状況（単体）*1 *2

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
労働災害件数（件）*3	1	1	2	5
休業災害度数率*4	0.2	0.29	0.19	0.42
職業性疾病度数率	0	0.29	0	0

*1 2020年度以降の集計期間は各年1月～12月、2019年度の集計期間は4月から翌年3月

*2 死亡にいたる労働災害は2020年度に1件

*3 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（休業補償給付申請中の件数を含む）

*4 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

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

労働安全衛生

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。これらの森林では、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ぐため、社員による安全パトロールに加え、事業所ごとに「労働安全大会」を年2回実施しています。

労働安全大会では、労災防止や環境教育の専門家による講義、現地での安全指導などの啓発活動を強化しています。

2022年度は、前年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症の影響があったものの、各森林事業所で1回以上、労働安全大会を実施しました。大会では、林業労働災害の発生状況、森林施業における労働安全対策、熱中症予防などの様々なテーマを関係者と共有し、相互理解を深めました。

2022年度は、住友林業の社有林の作業現場において、労働者災害補償保険法の休業補償給付対象の災害は発生しませんでした。今後も、労働災害0を目指して、取り組みを継続していきます。



労働安全大会の様子（日向森林事業所・東郷樹木育苗センター）

社有林での請負業者の労働災害件数^{*1*2}

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
1件	1件	2件	0件

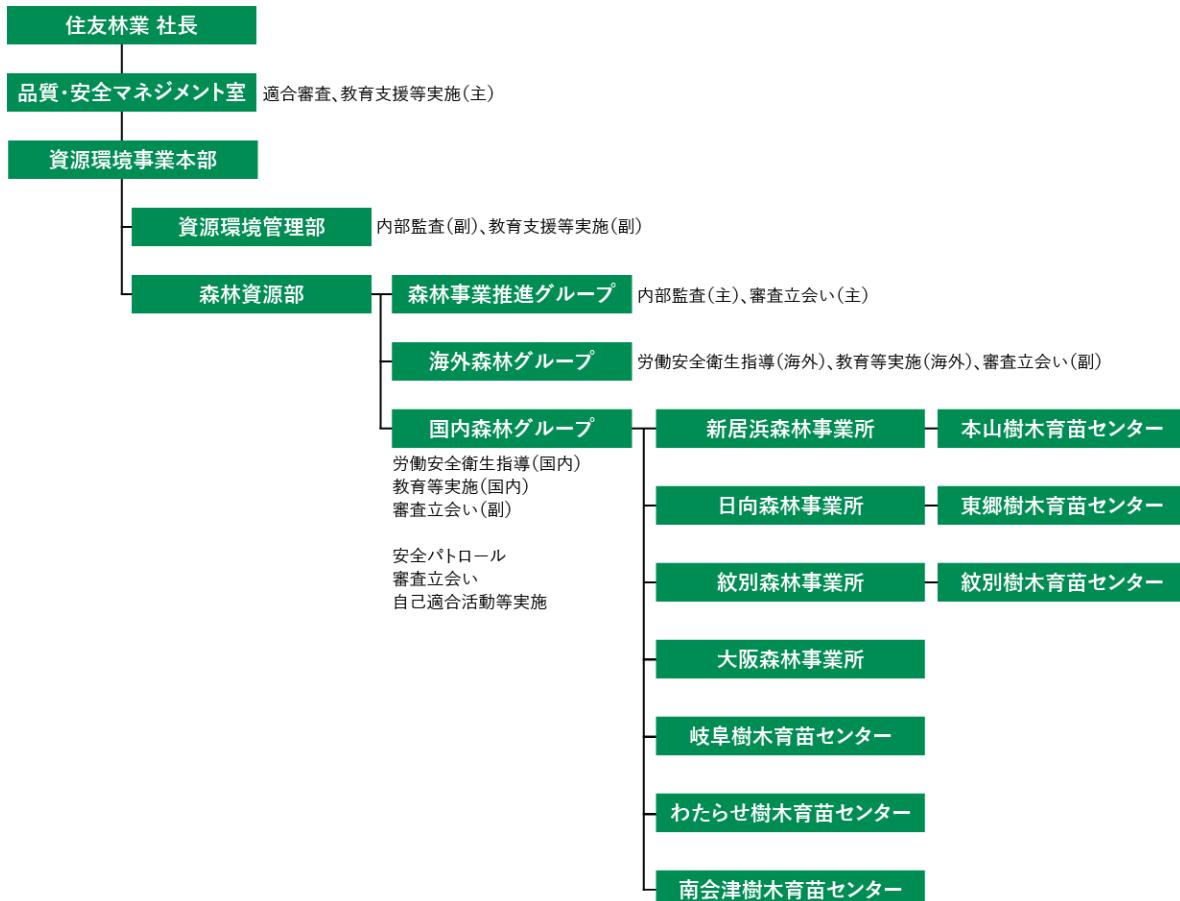
*1 労働者災害補償保険法における休業補償給付対象件数を示す

*2 2020年度以降の集計期間は各年1月～12月、2019年度の集計期間は4月から翌年3月



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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

森林資源部 労働安全管理体制図



「ISO45001：2018」認証取得

国土面積の約800分の1に相当する国内社有林の森林経営を担う資源環境事業本部 森林資源部 国内森林グループでは、住友林業独自の労働安全管理マニュアルの作成、機械化、苗木資材運搬用のドローン導入など請負事業者と連携しながら労働災害の予防啓発に取り組んできました。さらなる安全活動の取り組み強化と安全への意識向上のため、2021年度に ISO45001労働安全衛生マネジメントシステムを導入しました。

2021年8月に資源環境事業本部 環境・エネルギー部、ジャパンバイオエナジー、品質・安全マネジメント室の3組織が合同で「ISO45001：2018」を取得しました。2022年には、資源環境事業本部 森林資源部 国内森林グループと新居浜森林事業所及び本山樹木育苗センターが適用範囲に加わり、住友林業の資源環境事業部門として「ISO45001：2018」の認証を取得しました。また、日向森林事業所、東郷樹木育苗センター、岐阜樹木育苗センターでは、2023年度の認証取得に向け、自己適合宣言※を行いました。



社有林内で伐採請負業者が重機で集材している様子（新居浜森林事業所）

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

今後も、社有林事業や苗木事業における安全衛生管理体制の強化を図っていきます。

※ ISOに基づくマネジメントシステムを自社で構築、運用、適合していることを宣言すること

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24万ヘクタールの植林地を管理しています。労働災害を防止するために、海外森林会社全社*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・衛生に関する注意喚起を実施しています。

具体的には、①作業前の安全装備着用確認の徹底、②伐採請負会社との定期ミーティングや現場訪問による安全管理、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労働安全衛生に関するアセスメント等を実施しています。

2022年度は、労働災害（休業4日以上）が11件発生しました。草刈り用のナイフやチェーンソー使用時の災害件数が最も多く、再発防止策として、作業者に対する安全啓発の強化及び作業方法の見直しを行いました。また、管理者の安全意識向上を目的としてグローバル林業労働安全大会を開催しました。

※ オープン・ベイ・ティンバー（OBT）、ワナ・スブル・レスタリ（WSL）、マヤンカラ・タナマン・インダストリ（MTI）、クブ・ムリア・フォレストリ（KMF）、タスマン・パイン・フォレスト（TPF）

海外森林事業での請負業者の労働災害件数*

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
3件	3件	15件	11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（休業労災4日以上）を開示

海外植林地における新型コロナウイルス感染症対策

海外の各植林地では、新型コロナウイルス感染症対策として各社内独自のガイドラインを策定し、対策を行ってきました。手洗いうがいやマスクの着用といった基本的な対策だけでなく、地域医療を支えるクリニックや人との接触の多い商店スタッフ、幹部職員に対する毎月の抗原検査を実施しています。

インドネシアのWSL、MTI及びKMFでは、西カリマンタン州ポンティアナックの本社で必要最低限の交代出社を行い、ジャカルタ事務所で行政の規制を上回る対応の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、社員やコントラクターへの感染防止に努めました。



集団ワクチン接種の様子

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

パプアニューギニアのOBTでは、保健局の移動、宿泊等を手配することで、地域住民の遠隔地での集団ワクチン接種を支援しました。

自由な移動や帰省ができない中で事業を行うことは、多くの社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、全社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みました。

グローバル林業労働安全大会を開催

住友林業グループは、国内・海外の森林事業の労働安全意識向上を目的に、2022年9月、第1回グローバル林業労働安全大会を開催しました。本大会にはパプアニューギニア、ニュージーランド、インドネシアのグループ各社、国内各地の山林事業所、本部各部と品質・安全マネジメント室から40名がオンラインで参加しました。国内外の林業現場の労災対策について議論し、作業者のヒヤリ・ハットの共有・原因分析を通して労災防止につなげる方針を確認しました。



第1回グローバル林業労働安全大会の様子

住友林業グループは、現場作業員の安全と健康を確保するため、今後も継続して労働安全大会を開催し、労働災害の撲滅を目指していきます。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

労働安全衛生

環境エネルギー事業における労働安全衛生

環境エネルギー事業における取り組み

環境エネルギー事業の燃料チップ工場において、従業員及び所内に入りするお取引先の方々の労働災害を防止するため、社員による安全パトロールに加え、年に1回環境・エネルギー部及び品質・安全マネジメント室による内部監査を実施し、作業現場における改善及び是正を行っています。

2022年度、環境エネルギー事業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2件発生しました。災害発生後は、当該の請負業者及び委託業者と再発防止に向けた対策を迅速に協議・確認した他、「安全衛生協議会」を通じて他の請負業者にも注意を促し、再発防止の周知・徹底を行いました。

環境エネルギー事業での従業員及び請負業者の労働災害件数^{※1※2}

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
0件	3件	1件	2件

※1 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

※2 2020年度以降の集計期間は各年1月～12月、2019年度の集計期間は4月から翌年3月

環境エネルギー事業における安全衛生管理体制

連結子会社の紋別バイオマス発電所、八戸バイオマス発電所、オホーツクバイオエナジー、みちのくバイオエナジー、ジャパンバイオエナジー、及び持分法適用会社である川崎バイオマス発電所、苫小牧バイオマス発電所、苅田バイオマス発電所の安全衛生について、統括管理を行っています。月例会議で労災発生報告と再発防止の共有を図るとともに、四半期毎に防災訓練・消防設備定期点検・安全研修実施有無の進捗確認を行っています。例えば、トラック停止位置を運転手がミラー越しに確認できるよう天井にレーザーライトを設置しました。 トラックの背後に誘導員を立たせた際の事故のリスクを洗い出し、対策を行っています。



安全衛生リスクアセスメントの様子

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

「ISO45001：2018」認証取得

2020年2月にジャパンバイオエナジーがISO45001自己適合宣言*を実施しました。2021年8月、ジャパンバイオエナジーと同社の管理担当部署の資源環境事業本部 環境・エネルギー部と本社事務局の品質・安全マネジメント室の3組織が合同で、住友林業の環境・エネルギー部門として「ISO45001：2018」を取得しました。2022年8月には、資源環境事業本部 森林資源部 国内森林グループ、新居浜森林事業所及び本山樹木育苗センターが適用範囲に加わりました。2023年1月には、みちのくバイオエナジー、オホーツクバイオエナジーがそれぞれ「ISO45001：2018」の自己適合宣言を実施し、マネジメントシステムの活用を進め、労働安全衛生の管理強化に取り組んでいます。



ISO45001現場審査の様子

ISO45001は、「国際標準化機構（ISO）」が2018年3月に発効した労働安全衛生マネジメントシステムに関する国際規格で、労働災害の可能性やそれに伴う経営リスクの低減を目的としています。

ISO45001のスキームを活用することで労働安全衛生の管理体制が体系化され、早期課題発見と対処、効果的な防止策の実施が可能になります。労働災害が減少すれば、それに伴う人的・経済的なコストの削減につながります。

* ISOに基づくマネジメントシステムを自社で構築、運用、適合していることを宣言すること

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

労働安全衛生

製造事業における労働安全衛生

国内製造事業における労働安全衛生

住友林業クレストでは、労働安全衛生方針として社員及び協力会社に対して「災害ゼロから危険ゼロ」を目指した職場環境を提供することを掲げています。その実現に向けて、全員で継続的改善ができる体制づくりに取り組んでおり、各工場では社員が主体的にヒヤリ・ハット報告（2022年度：468件／505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）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。

2022年度の労働災害は休業労災が1件発生しました。住友林業グループの「SAFETY FIRST（セーフティファースト）」、「安全はすべてに優先する」という基本的な考え方の下、健全な職場を実現し、安全で健康的な職場環境の維持に努めます。

安全目標

1. 労働災害ゼロの達成に向けた安全衛生活動

継続的な安全教育による危険予知能力の向上、フォークリフトの安全対策基準の作成及び実施、ヒヤリ・ハット及び改善提案の吸い上げ及び実施、リスクアセスメントの徹底およびリスクの漬し込み

2. 適切な作業環境の維持

作業環境測定／健康診断（特殊健診を含む）／熱中症対策の計画、新型コロナウイルス対策

3. 火災予防のための施策項目

火災予防を目的とした設備点検とその計画作成及び実施

4. 内部・外部のニーズと期待にもとづく課題の考慮

長時間労働の削減、交通安全教育、など

安全衛生管理体制

住友林業クレストでは、労働安全衛生マネジメントシステム（OH&S-MS）の運用においてISO45001を認証取得しています。各工場のOH&S-MS推進担当者を中心として目標達成に向けた取り組みや進捗管理を行っています。事務局である安全環境部では各工場の取りまとめや、住友林業グループの海外製造会社と安全衛生に関する情報の共有をすることで職場の安全確保に努めています。

安全衛生管理体制としては、労働安全衛生法に基づき各工場で総括安全衛生管理者等を選任し、このメンバーを中心とした安全衛生委員会を月に1度開催しています。安全衛生委員会では過去に発生した労働災害事例やヒヤリ・ハット報告、交通安全教育を実施しています。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

国内の木質建材製造事業での労働災害件数^{*1*2}

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
0件	1件	0件	1件

*1 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

*2 2020年度以降の集計期間は各年1月～12月、2019年度の集計期間は4月から翌年3月

安全衛生改善活動など

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い、リスクを抽出し改善に努めています。抽出されたリスクによってはヒヤリ・ハットやリスクアセスメントの対象に挙げ、他部署への水平展開や根本的な安全対策を実施し、事故発生の防止を図っています。

設備の新規導入や生産ラインの変更などを行う際には、社員の危険や健康障害を未然に防止する目的としてリスクアセスメントを実施しています。設備や作業に伴う危険源を特定し評価したリスクレベルを低減させるため、対策を実施することで職場の安全確保に努めています。

発生した労働災害の事例を分析すると、定常作業では想定されない行動により、危険源と認識されていないことで安全対策が不十分であったために発生したものが見受けられます。様々な視点から危険源を抽出し、潜在的なリスクを発見できるよう危険に対する感度を上げていく必要があります。

フォークリフト作業に伴う労働災害では重大な被害となるケースが多いことから、重点的に改善活動に取り組んでいます。2020年12月からはフォークリフト安全対策検討会議を毎月開催し、これまで実施してきた安全教育などのソフト対策に加え、ブザー音量の見直しや歩行者との動線分離などのハード対策についても検討し、より安全な職場環境の整備を目指しています。

住友林業クレストではTPM*活動に取り組んでいます。「全員参加」「自主保全」「ロス・ゼロ」の3つを根幹として、製造に携わる全てのスタッフが例外なく役割を持って、当事者として取り組む活動になっています。ヒヤリ・ハット、安全巡視等、安全活動の実施により、労働災害ゼロを目指すことを重点目標の一つとし、日々の活動に取り組んでいます。

* Total Productive Maintenanceの略。全員参加の生産保全。製造業における生産性向上のためのマネジメント手法

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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



工場間での安全相互監査

安全教育

社員が工場に配属される際には安全教育を実施し、保護具着用の目的や安全作業のためのルールなどを教育することで安全への意識付けを行っています。また、フォークリフト、刃物などの回転体といった危険性の高い設備などを扱う作業では、外部講師による講習や安全体感研修を実施し、定常作業における危険性を再認識させています。

関連情報はこちら

> 労働安全衛生のマネジメントシステム

海外製造事業における労働安全衛生

住友林業グループの海外製造会社では、「SAFETY FIRST（セーフティファースト）」という基本的な考え方の下、健全な職場を実現し、安全で健康な職場環境の維持に努め、「人命尊重と安全第一の製造現場作り」を基本方針として、全社一丸となって取り組んでいます。特に、リスクアセスメントとKYT（危険予知トレーニング）に注力した活動を展開し、工場間で事例や活動を共有して、全社の安全な職場環境の実現を目指しています。

安全目標

海外製造会社では、重大労働災害(休業4日以上)の撲滅を安全目標とし、重点取り組みとして「フォークリフト事故の撲滅」「刃物などの回転体による事故の撲滅」を目標に安全衛生活動を推進しています。

安全衛生管理体制

海外製造会社に安全衛生担当を配置し、安全衛生委員会を毎月開催して、発生した労働災害に関する報告と対策立案、安全パトロールやヒヤリ・ハットで報告された不安全箇所及び不安全行動に対する原因分析と対策立案、各種安全改善活動及び危険予知訓練(KYT)やリスクアセスメントの活動の状況を確認しています。

また、住友林業による定期的な安全監査を実施し、各製造会社の安全衛生管理体制を確認しています。新型コロナウイルス禍により現地での実地監査が行えず、2021年よりテレビ会議システムを活用したリモート形式の安全監査を試行しています。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

2022年度は監査チェックリストと現地撮影ビデオを用い、通訳も配置して本格的にリモートにて安全監査を実施できる環境を整え、海外5工場を監査しました。

海外製造事業での労働災害件数^{※1※2}

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
9件	12件	8件	14件

※1 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（休業労災4日以上）を開示

※2 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）の合計。2022年度は、パン・アジア・パッキング (PAP) を追加

安全衛生の改善取り組み

重点取り組み活動の内容は以下の通りです。

①フォークリフトによる労働災害事故撲滅活動

ハード対策として、フォークリフト安全機能（走行速度制御、ブザー音量、後進時のラインマーク表示機能）の整備やフォークリフトと人の動線分離等。ソフト対策としては、荷役時の共同作業の廃止やフォークリフト周辺作業者への安全教育等、ハードとソフトの双方の安全改善活動を推進しています。

②刃物等の回転体による労働災害事故撲滅活動

安全カバーの設置、回転体に対する改善処置（停止後の惰性回転時の事故防止の為のブレーキ機能の導入等）を進め、併せて安全作業標準の整備と安全教育を行っています。

その他、基本的な活動として、危険源を撲滅するための「リスクアセスメント」と、人に危険な行動をさせないようにする「危険予知訓練」（KYTの4ラウンド法）を実施し、活動の内容を製造会社間で共有しています。



インドネシア製造会社の現地社員による危険予知訓練の様子

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

安全衛生教育

海外製造会社において、安全衛生年間計画表に基づき安全衛生教育訓練を実施し、住友林業にて毎月実施状況を確認し、フォローしています。

また、海外製造会社の日本人駐在員及び駐在予定者を対象に「ゼロ災害全員参加運動」「危険予知訓練」「リスクアセスメント」等のeラーニング講座を設定し、教育を行っています。

住友林業グループ 製造事業 安全大会を開催

2022年3月、「労災防止活動の活性化」「安全衛生に対する意識向上」を目的とし、日本・インドネシア・ベトナム等の製造拠点、参加者133名をオンラインでつなぎ、住友林業及びグループ国内外製造会社が集う安全大会を開催しました。

大会では、2022年の活動方針の確認をはじめ、グループで過去に発生した労災・火災の振り返りや各社の安全取り組みの事例共有、優れた安全への取り組みに対する表彰を行いました。さらに、中央労働災害防止協会に講義いただき、安全衛生に対する意識向上を図りました。

このような規模での開催は初となり、各社にとっても大きな刺激となりました。今後も大会を継続することで、重大災害の撲滅を目指し、グループの安全文化の醸成に努めていきます。



安全大会の様子

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

労働安全衛生

建築現場における労働安全衛生

国内建築現場における労働安全衛生

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。

住宅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」による五大災害の撲滅を図ることとしています。

2023年度の安全衛生管理方針は、「安全文化の浸透『SAFETY FIRST』」としました。また、行動指針としてスローガン「STOP！五大災害」を策定しました。特に注力して取り組む内容を「重点管理」として設定しており、工程ごとの安全基準を順守・管理徹底するため、作業開始前に危険を予測し、危険の排除・安全の確保を推進し、五大災害（墜転落・工具・転倒・重機・熱中症）を中心とした労働災害の撲滅を図っています。



建築現場の安全確認

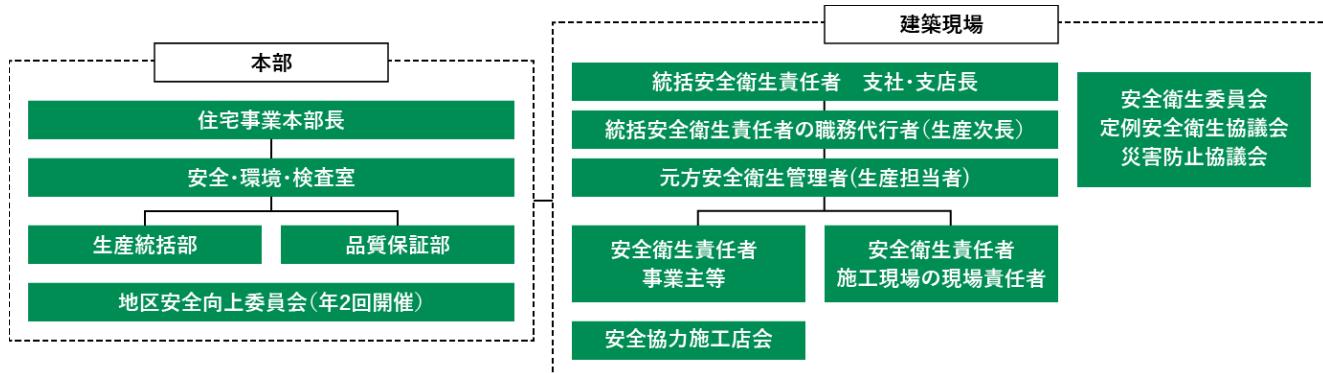


住友林業株式会社 住宅事業本部

安全基準ポスター

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

住宅事業の建築現場における安全衛生管理体制



住宅施工現場での請負業者の労働災害発生状況^{※4}

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
労働災害件数 ^{※1}	20件	21件	24件	19件
1000棟率 ^{※2}	2.56	2.62	2.77	2.22
休業災害度数率 ^{※3}	4.13	5.12	3.49	4.22
死亡災害件数	0件	0件	0件	0件
職業性疾病度数率	0	0	0	0

※1 休業4日以上の労働災害件数(一人親方含む、通勤災害除く)を開示

※2 1000棟率=1000棟当たりの休業4日以上の労働災害件数

※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 2020年度以降の集計期間は各年1月～12月、2019年度の集計期間は4月から翌年3月

関連情報はこちら

➤ 労働災害の発生状況

➤ 第三者保証マークについて

建築現場における取り組み

住宅事業本部では、労働災害を撲滅するため様々な施策を実施しています。

期初には、各工務店、各工事店に「リスクアセスメント」目標を設定して実施管理。また、年度内に各支部で安全衛生・環境大会を開催し、本部から講師を派遣して安全講話を実施しています。内容は住友林業グループ労働安全衛生方針、住宅事業本部安全衛生管理方針の説明から、重点施策の解説、法令における当社の役割と責任、災害統計、災害事例紹介など、労働安全衛生の意識向上につなげることを目的としています。

災害発生時には、発生2時間以内に関係者に第一報し、翌日までに事故報告書の作成を義務付けています。災害発生7日以内には、再発防止協議会を開催し、速やかに協議会議事録と出席者名簿、事故調査・対策報告書を作成して本部へ提出するなど、



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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

再発防止の徹底に努めています。また、本部で事故発生後に再発防止策を盛り込んだ事故速報を作成して定例安全衛生協議会や現場の安全ミーティング等で関係請負人と傘下の労働者に周知しています。

建築現場でのDX化推進の一つとして、2022年4月から、「インアウトauto（ビーコン）」を導入し、現場入退場記録を自動化しています。入退場記録を手動から自動にすることで記録の漏れやエラーをなくし、より正確な就労履歴を蓄積することを目的としています。同時に入退場記録にかかる作業者の負担を軽減し、入場時には作業者に対し有益な情報を配信することで、作業効率の向上、安全作業の徹底を図っています。

「インアウトauto（ビーコン）」稼働イメージ



住友林業安全協力施工店会

住友林業安全協力施工店会では、工事現場における労働災害・火災の防止と作業能率の増進及び被災者の福祉などを図り、品質を高めるため、施工技術力・施工管理力の向上並びに会員相互の親睦・交流を深め、会員の事業発展に寄与しています。

住友林業 住宅事業本部長を会長とし、グループ会社の住友林業ホームエンジニアリング、住友林業緑化と、全国の施工会社63支部（2022年6月時点）が加盟しています。

安全衛生環境管理年間計画

住宅事業本部では、期初に支社・支店において「安全衛生環境管理年間計画」を作成しています。リスクアセスメント強化項目に基づき、安全衛生・環境大会、定例安全衛生協議会、特別安全パトロール、安全指導など年間を通して計画的に実施管理しています。

「ISO45001：2018」認証取得

住友林業の家づくりには、木造建築における日本の伝統的な技が活かされていますが、建築職人の高齢化が進み、木造建築の技能の伝承が難しくなりつつあります。

住友林業建築技術専門校は、「住友林業の家」を施工する技能者育成を目的として1988年に開設した企業内訓練校です。建築技術を磨くとともに、集団生活を通して社会人としての基礎を培うことができます。コースは大工職養成訓練と左官職養成訓練、躯体職養成訓練に分かれ、木造の家づくり専門の技能者や技術者を育成しています。

訓練生・研修生に対して安全教育を最優先に訓練・指導を行っており、これまでの取り組みの可視化、さらなる改善を目指す事目的に、2021年12月にISO45001マネジメントシステムを導入するため「自己適合宣言※」を実施、2022年9月には「ISO45001：2018」認証を取得しました。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

同校で訓練を受けた訓練生・研修生は「住友林業の家」の建築に携わる大工職や左官職をはじめとする職人、技術者として全国各地で活躍しています。ISO45001を活用して労働安全衛生の管理体制を体系化し、早期の課題発見や対処策・防止策を実施していきます。

※ ISOに基づくマネジメントシステムを自社で構築、運用、適合していることを宣言すること

労働安全衛生意識の向上を図る研修

住宅事業本部、各支社、支店では、安全衛生パトロールや本部の安全品質検査の結果報告・フィードバックを定例安全衛生協議会内で実施しています。さらに、安全衛生管理者、建築現場の安全衛生責任者（請負事業者）、各職種の職方を対象に、具体的な事例を交えた安全衛生に係わる教育を実施。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(労働安全衛生法 第59条3項)を社内講師により実施しています。

2022年1月より装着が義務化されたフルハーネス型の安全帯の特別教育に関しては、2021年度までに、ほとんどの対象者の受講が完了し、2022年度以降は住友林業の新卒技術職や新規施工業者等を対象に実施しています。また、2022年度から新たに取り入れたオリジナル安全衛生教育(丸のこ・釘打機取り扱い従事者教育、建設業の一人親方に対する安全衛生教育、職長・安全衛生責任者能力向上教育)は開催数67回、受講人数2,256名を達成しました。

外部機関で受ける一般的な特別教育と比べ、より住友林業の住宅の施工現場の安全衛生に対し実践的な知識を身に付けることができます。

※ 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工具



丸のこ特別教育



フルハーネス型特別教育

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

特別教育の開催状況

項目名	2019年度		2020年度		2021年度		2022年度	
	開催数 (回)	受講人数 (名)	開催数 (回)	受講人数 (名)	開催数 (回)	受講人数 (名)	開催数 (回)	受講人数 (名)
職長・安全衛生責任者教育	7	154	2	77	1	21	2	42
丸のこ取扱い作業者に対する安全教育	6	132	4	124	8	218	3	75
自由研削用といしの取替え等の業務特別教育	6	131	7	171	9	242	3	70
足場の組立て等の業務特別教育	2	38	1	14	1	1	-	-
フルハーネス型安全帶使用作業特別教育	26	1,203	88	3,084	94	2,862	8	217
計	47	1,658	102	3,470	113	3,344	16	404

建築（木化）事業の労働安全に関する取り組み

海外住宅・建築・不動産事業本部 建築事業部 建築部では、業務・資本提携をしている熊谷組と労働安全に関する交流を積極的に実施しています。熊谷組から講師を迎える、「安全講話」を2回開催、社内の安全基準説明のほか、災害事例、法規基準についての確認を実施しています。

安全衛生活動に対する表彰

住宅事業本部では、安全衛生活動を積極的に実施した支社・支店及び安全協力施工店会支部へ表彰を実施しています。表彰基準は、労働災害の無事故・無災害継続日数（休業4日未満を除く）が1,000日・2,000日・3,000日に達した場合としています。

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、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。

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管理 - お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

感染予防対策

1. 現場への石鹼、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

施工業者への安全衛生指導

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。

全国の工務店や解体工事店に対しては、安全に関する指導・教育を実施。前述した特別教育をはじめ、現場で働く作業員に直接指導することにより、「安全文化の浸透」という住友林業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。

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。

さらに、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。

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

労働安全衛生

生活サービス事業における労働安全衛生

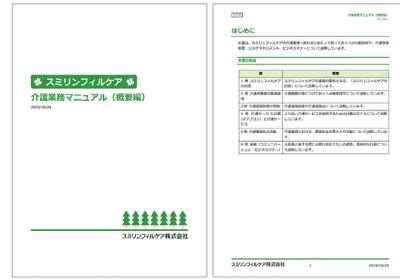
生活サービス事業における取り組み

住友林業グループの生活サービス事業は、人びとの暮らしをサポートする川下分野の事業を担い、介護事業を中心に幅広い生活関連サービスを展開しています。介護事業以外では、保険・ソリューション事業や、宿泊・地域活性化事業、ゴルフ場運営事業を展開しています。

介護事業における取り組み

介護事業では、スミリンケアライフとスミリンフィルケアにおいて介護付き有料老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅、デイサービスや訪問介護などの居宅サービス事業を行っています。

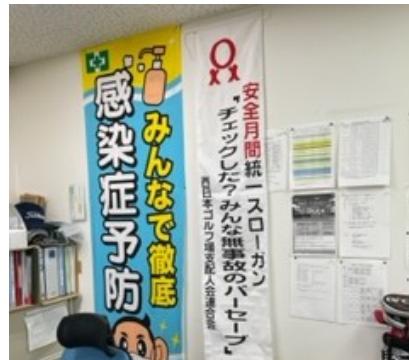
各社では、ご利用者に対する事故防止を目的とした安全衛生委員会を毎月開催し、ご利用者・社員双方の安全に対する取り組みを行っています。事故が発生した場合には、拠点で事故の内容・原因・分析・再発防止策についての会議を行い、各社の本社へ報告し全拠点へ水平展開を図っています。また、スミリンフィルケアの「介護業務マニュアル」では、介護の行動指針やリスクマネジメントについて説明しています。



スミリンフィルケアの「介護業務マニュアル」

ゴルフ場運営事業における取り組み

河之北開発が運営するゴルフ場、滝の宮カントリークラブでは、年2回安全月間に「安全月間のぼり」をクラブハウス等に掲げ、その期間中は全スタッフがワッペンを装着し、職員とゴルフ場のご利用者の安全確保に取り組んでいます。



安全月間のぼり

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

保険・ソリューション事業における取り組み

保険・ソリューション事業を営むスミリンエンタープライズでは、月に1回、三井住友海上火災保険株式会社の情報誌「安全運転のポイント」を全社員メールで配布し、交通事故防止に努めています。



安全衛生委員会の様子

主なリスク低減策

介護事業の主なリスク低減策

腰痛防止

スミリンフィルケアでは、介護現場で多発する腰痛予防として新卒入社社員に腰痛ベルトを配布し、慣れない職員が無理をしないようにしています。

スミリンケアライフでは、介護入浴リフトや排せつ介助リフトを導入し、職員の腰痛リスクを軽減しています。



介護入浴リフト

夜勤業務による疲労の軽減

スミリンフィルケアでは、夜勤明けの翌日を原則休暇とし、夜勤中の仮眠時間の確保等、生活リズム調整と健康維持を図っています。

ご入居者のリスク低減

スミリンケアライフでは、ご入居者の体調変化について1日に3回申し送りを実施するとともに、日中に1回、全員カンファレンスを実施して情報の共有をしています。また、スミリンフィルケアでは、日々のご入居者の変化をインカム・ケアカルテ等で共有し、介助の無理やミスが発生しない仕組みも確立しています。体調や排せつ状況も事務所内に掲示し、「見える化」しています。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

ゴルフ場運営事業の主なリスク低減策

滝の宮カントリークラブでは、夏場の熱中症対策としてコース管理者とキャディは、送風機付きのベストを着用しています。お客様の熱中症対策として、スタート室に太陽光を70%カットできる遮光シートを設置し、プレー中は水分補給のお茶を提供しています。



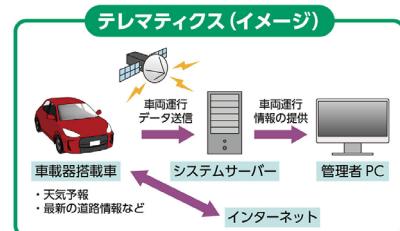
スタート室の遮光シート

先進技術や省人化による安全の実現

介護事業では、誤薬による事故を防止するため、服薬支援システムを導入しています。施設のスタッフがご入居者に薬をお渡しする際に、モバイル端末で3種類のQRコードを読み込むことで、人違い・日時違い・二重投薬がないかをチェックします。

スミリンフィルケアでは、ICT見守りシステムを導入することで、特に夜間帯のご入居者の睡眠状況や体調変化をリアルタイムで確認できるようになっています。その結果、夜間定期巡回に代わる見守りを行うことができるため、支援の必要な方への対応に集中できるようになり、夜間帯の業務負担軽減にもつながっています。

保険・ソリューション事業で車を使用するスミリンエンタープライズでは、インターネットに接続した車両運行代理システム「テレマティクス」を使用し、安全運転を徹底しています。急加速、急減速、スピード違反等は上席者にメールが届き、危険性のある場合には上司より指導を行います。ドライブレコーダーの設置開始と合わせ、交通事故の抑止を図っています。



テレマティクス（イメージ）

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

社内教育

スミリンフィルケアでは、「ボディメカニクス」の実技研修を希望者に年4回程度実施しています。ボディメカニクスとは、最小限の力で介護ができる介護技術の一つで、人間の関節や筋肉、骨が動作する際の力学的関係を利用したものです。介護者の負担を軽減し腰痛防止に効果があります。

また、ホームの全職員を対象とした「アンガーマネジメント研修」にも取り組んでいます。アンガーマネジメントとは、怒りの感情を管理し、上手に付き合うための心理トレーニングです。怒りをコントロールすることにより、仕事のストレスを減らし、ご入居者・ご利用者とのコミュニケーション向上にもつながります。



ボディメカニクスの概要

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

製品・サービスの安全及び品質管理

製品・サービスの安全及び品質マネジメント

基本的な考え方

住友林業グループは、企業活動における品質のさらなる向上を図るための方針である「住友林業グループ品質方針」の実践を通じ、「ZERO DEFECTS（ゼロディフェクト）」を追求し、新たな取り組みにチャレンジすることにより、お客様の感動を生み、信頼される商品・サービスを提供します。

住友林業グループ全社と、グループの事業に関連するビジネスパートナーには、この方針に沿って企業経営の基盤として品質向上のための活動に日頃から取り組むことを求めています。

方針には、グループ社員を対象とした品質に関する価値観や行動に関するアンケート、役員・主管者、主要取引先へのインタビューを通じて抽出された、品質向上に対するステークホルダーからの期待が反映されています。

また、ホームページでこの方針を公開している他、ポスター掲示、社員手帳への掲載など、様々なツールで理解と浸透を図っています。

住友林業グループ品質方針

住友林業グループは、「ZERO DEFECTS（ゼロディフェクト）」を追求し、新たな取り組みにチャレンジすることにより、お客様の感動を生み、信頼される商品・サービスを提供します。

1. 全員参加による品質の向上

当社グループから生み出されるすべての商品やサービスは品質そのものであるという認識のもと、全員が自覚を持って品質の向上に取り組みます。

2. お客様満足度の向上

組織として品質リスクを洗い出し、仕組みやルールを継続的に改善することにより、お客様満足度の向上を図ります。

3. コンプライアンスの徹底

お客様からの要求事項、関係法令、自主基準等を遵守します。

4. デジタル化・省力化の推進

社会構造の急激な変化に対応するため、積極的にデジタル化・省力化を推進し、職場の負荷を軽減することで品質の向上に努めます。

5. 品質の維持・向上を担う人財の育成

品質の維持・向上のための教育を行うことにより、当社グループの財産であるノウハウを次の世代に伝承します。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

6. コミュニケーションの推進

当社グループの仕組みやシステムを有効に活用し、お客様をはじめとする全てのステークホルダーと積極的にコミュニケーションを図ります。

代表取締役 社長 光吉 敏郎

品質のマネジメントシステム

推進体制

住友林業グループでは、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るため、品質のマネジメントシステム認証であるISO9001の取得を進めています。

住友林業グループは、製品及びサービスの品質を継続的に改善すること、労働災害を撲滅させることを目的に、社長直属の組織である「品質・安全マネジメント室」を設置しています。国内外グループ全体への指導・助言や、品質及び労働安全衛生マネジメント体制を整備・強化しています。併せて、グループ全体に関わる重要な品質の事案については、ESG推進委員会において審議・報告しています。2022年度は、国内外グループ70社の品質管理体制について実態を調査し、ESG推進委員会等で報告しました。

ISO9001マネジメントシステムの導入と強化

住友林業グループでは、信頼される商品・サービスを提供し、お客様満足度の向上を図るため、ISO9001品質マネジメントシステム（以下、ISO9001）の運用を推進しています。

住友林業グループの中でも、特に品質管理の重要度が高い事業を分析し、優先順位を付け、導入推進を実施しています。

ISO9001の導入には、自己適合宣言*による運用を開始してから、外部審査を受ける手法を推奨し、導入難易度を下げる工夫をしています。

ISO9001の自己適合及び外部認証を取得した部署・部門は、定期的に内部監査を実施するなどマネジメントシステムの運用を進め、継続的な改善を図っています。

なお、連結子会社のうち品質管理の重要度が高い事業を認証取得対象としており、2022年度における対象組織の認証取得割合は98.7%（売上高ベース）です。

* ISOに基づくマネジメントシステムを自社で構築、運用、適合していることを宣言すること

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

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 海外住宅・建築・不動産事業本部 建築事業部	日本	ISO9001:2015	2015年9月	2021年8月
住友林業クレスト	日本	ISO9001:2015	1999年3月	2022年11月
住友林業緑化 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 農産事業部	日本	ISO9001:2015	2020年3月	2022年12月
住友林業ホームエンジニアリング	日本	ISO9001:2015	2006年3月	2021年3月
住友林業ホームテック	日本	ISO9001:2015	2017年3月	2023年3月
コーナン建設	日本	ISO9001:2015	2011年9月	2023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	2022年7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	2022年11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	2022年3月
アスト・インドネシア（ASTI）第一工場	インドネシア	ISO9001:2015	2002年10月	2020年10月
アスト・インドネシア（ASTI）第二工場	インドネシア	ISO9001:2015	2022年1月	-
ヴィナ・エコ・ボード（VECO）	ベトナム	ISO9001:2015	2014年3月	2023年3月
キャニオン・クリーク・キャビネット（CCC）	米国	ISO9001:2015	2003年8月	2022年3月
パン・アジア・パッキング（PAP）	タイ	ISO9001:2015	2018年7月	2021年7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認証（LVL）	2022年6月
		JIS認証（MDF）	2022年6月
		CARB認証（MDF）*	2022年8月
		EPA認証（MDF）*	2022年8月

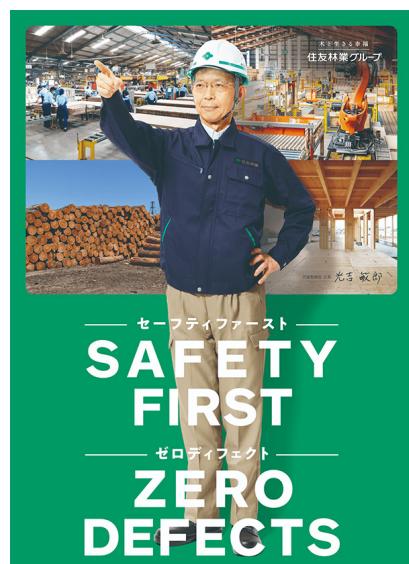
人権 - ダイバーシティ&インクルージョン - ワーク・ライフ・バランス - 労働安全衛生 - 製品・サービスの安全及び品質管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - サプライチェーンマネジメント - 社会貢献 - 社会性関連データ

グループ会社	国	認証の種類	認証更新年月
クタイ・ティンバー・インドネシア (KTI)	インドネシア	JAS認証（合板、LVL、集成材）	2022年9月
		Q-Mark認証（ドアブランクス）	2022年5月
		CARB認証（PB）	2022年5月
		EPA認証（PB）	2022年5月
		CARB認証（合板）	2020年12月
		EPA認証（合板）	2020年12月
		CE Marking（合板）	2021年7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（PB）	2022年3月
		CARB認証（PB）	2022年2月
		EPA認証（PB）	2022年2月
シナール・リンバ・パシフィック (SRP)	インドネシア	JAS認証（フローリング／集成材）	2022年2月
ヴィナ・エコ・ボード（VECO）	ベトナム	CARB認証（PB）	2021年7月
		EPA認証（PB）	2021年7月
		JIS認証（PB）	2021年12月

※ 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

社内浸透・教育

「品質方針」制定に伴い、グループ社員のより深い認識と理解を促進するため、住友林業の各職場及び国内外のグループ会社の各事業所・工場等にポスターを配布しました。社長自らの労働安全衛生と品質に対する住友林業グループ全体に係る想いを表現した標語ポスターです。「ZERO DEFECTS（ゼロディフェクト）」は、「不具合・不良・不備ゼロ」を意味し、グループの全事業、全職種に当てはまる標語になっています。社員の目に留まりやすい場所に方針ポスターを掲示することに加え、「住友林業グループ品質方針」を社員手帳や社内WEBサイトなどを用いることで全社員へ継続的に浸透を図っています。



住友林業グループ 「SAFETY FIRST(セーフティファースト)、ZERO DEFECTS(ゼロディフェクト)」 標語ポスター

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

人財育成

住友林業グループは、ISO9001の認証取得やISO9001「自己適合宣言」を推進しています。内部監査の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ます。2021年度から品質・安全マネジメント室が主催するISO9001内部監査員養成講習会を開始し、2022年度は、80名（内部監査員資格コース64名、規格解説コース16名）が修了しました。

また、社内WEBを通じグループ会社も含めた社員が受講可能なeラーニングに「労働安全衛生・品質」講座を設置。住友林業グループ品質方針の理解浸透を図るコンテンツを新たに開講し、品質向上のための教育を推進しています。今後も品質向上のための体制を整備・強化し、品質に関する人財育成への取り組みを進めていきます。

住友林業グループのISO9001内部監査員 資格取得者数

2020年度	2021年度	2022年度
15名	135名	155名

※外部講習での資格取得者を含む

2022年度 主な品質に関する教育（全社教育）

名称	形態	目的	対象	受講者数 (名)
組織運営に役立つISOって何? 【2021年8月開講】	eラーニング	ISOマネジメントシステムの基礎を理解し、組織の課題・悩みを解消するための仕組みづくりを進める活動に結び付ける	住友林業 グループ会社（一部除く）	2,349*
ISO9001マネジメントシステム 【2021年11月開講】	eラーニング	ISO9001マネジメントシステムの基礎から一歩進み組織の課題・悩みを解消するための仕組みづくりを進める活動に結び付ける	住友林業 グループ会社（一部除く）	2,297*
住友林業グループのZERO DEFECTSとは? もっと知ろう、私たちの品質方針! 【2022年7月開講】	eラーニング	「住友林業グループ品質方針」の理解を深め、全員が一丸となって品質向上につとめること	住友林業 グループ会社（一部除く）	94*
知っているようで、知らない!? リスクアセスメントPart.1 基礎から学ぼう、重点ポイント! 【2022年12月開講】	eラーニング	安全とは何か、リスクとは何か、危険源とは何かという概念を学び、リスクアセスメントを理解する	住友林業 グループ会社（一部除く）	28*

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

名称	形態	目的	対象	受講者数 (名)
ISO9001マネジメント システム 内部監査員養成講習会	集合研修	ISO9001の要求事項（概要）と内部監査技法の ポイントについて演習を交えて習得し、内部監 査スキルの向上を目指す	住友林業 グループ会社	80
ISO9001マネジメント システム 概要研修	集合研修 オンライン研修	海外グループ会社へ渡航する前に、現場の労働 安全衛生管理に関する知識を身に付ける	海外グループ会社への 渡航者	25*

※ 2022年12月末時点の累計

お客様満足度の向上

お客様相談室では、仕事の中での心温まるできごと、お客様からの感謝の言葉、ご指摘で学んだことなどをグループ会社も含めて募集し、社員の投票で選ばれた受賞者の体験談を、社内WEBサイトで発表しています。住友林業グループの仲間の貴重な体験は、お客様満足度向上に取り組む際のヒントに活かしています。

関連情報はこちら

> 「お客様の声」の尊重と活用

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

製品・サービスの安全及び品質管理

製造事業における製品の安全・品質管理

基本的な考え方

法的要件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」を進めています。

国内製造事業の製品安全・品質管理

製品安全・品質管理に関する取り組み方針

住友林業クレストでは、ISO9001に基づき品質方針を制定。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、品質及び顧客満足度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ます。

関連情報はこちら

> [住友林業グループ品質方針](#)

住友林業クレストの品質目標

住友林業クレストでは、ISO9001のトップマネジメントレビューのアウトプットに基づき、2023年度の品質目標を次のように掲げています。

1. 重要工程作業認定制度の構築
2. QAネットワーク^{※1}管理手法による生産プロセスのリスクアセスメントのスキーム構築
3. 变化点管理（4M+3H）^{※2}の徹底
4. デザインレビュー時の確認項目精査（品質基準/検証試験内容）
5. TPM^{※3}活動を基軸とした人材教育体制の構築
6. 各工場による品質相互監査実施
7. 将来的なクレーム損失リスクの見える化（リスト化および情報共有）

※1 生産ラインの品質保証項目ごとに、どの工程で不具合と流出を防止することができるのかを把握するための分析手法

※2 4Mとは、Man（人）、Machine（機械）、Material（材料）、Method（方法）の4つの要素を分析・改善していくことで、課題発見や問題解決を図るための手法。一方、3Hとは、はじめて、変更、久しぶりの頭文字からとった言葉で、これらの視点で事前にミスなどを洗い出し、対策を行うこと

※3 Total Productive Maintenanceの略。全員参加の生産保全。製造業における生産性向上のためのマネジメント手法

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管理** -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

製品安全・品質管理体制

住友林業クレストでは、原材料の選定から加工・塗装までの一貫した生産ラインで、専任の品質管理担当者が商品ロットごとにサンプリング検査を実施しています。JISやJAS等の規格を守るとともに、独自の品質基準を設けることでワンランク上のクオリティを実現しています。加えて、住友林業クレストの4工場では、製造品目に合わせた品質検証設備を整えています。さらに、住友林業グループの研究機関・筑波研究所とも連携し、厳しい使用環境における耐久性試験などを実施。10年、20年先までを見越した品質管理を行っています。

住友林業クレストでは、品質情報管理システムを活用し、お客様からのご意見やご要望を生産現場に反映するしくみを構築しています。また、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に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、情報を活かしたものづくりを実施しています。

品質マネジメントシステム

住友林業クレストでは、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し、高品位な製品を製造しています。

関連情報はこちら

> [品質のマネジメントシステム](#)

製品認証

住友林業クレストでは、安心できる住まいを提供するため、4VOC*やホルムアルデヒドの放散基準に適合した木質建材を供給するとともに、その品質・性能を保証するためにJAS認定や大臣認定などを取得しています。また、大臣認定により防火性能を保証した商品や、SIAA（抗菌製品技術協議会）による抗菌・抗ウイルスの性能を担保した商品もリリースしています。

* 建材から放散される①トルエン、②キシレン、③エチルベンゼン、④スチレンのこと

品質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、各工場に専任の品質管理担当者を配置し日々の品質管理に努めるとともに、各工場・部門で掲げた品質目標をターゲットに品質改善活動を推進しています。また、各工場及び協力工場の管理体制の強化と維持に努めています。作業標準・QC工程表の遵守によるヒューマンエラー対策などを実施しており、ミスクレームは2018年度比で40%以上削減できています。さらに、品質の維持向上を目的に各工場の品質管理担当者が他工場の品質監査を相互に行う活動を行っています。



工場での品質チェック

顧客ニーズへの対応・商品開発・サービス

住友林業クレストでは、見た目の美しさはもちろん、施工のしやすさから住み心地まで、お客様のご要望に沿う空間全体のトータル・クオリティを追求しています。天然素材としての木の良さを知り尽くした住友林業クレストならではの開発力を活かし、お客様に満足いただける"本物志向"の商品開発を心掛けています。

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管理** -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

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を販売しています。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(KTI)が苗木から育成した植林木を利用しておおり、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

品質管理体制

海外製造会社では、ISO9001に基づき品質管理体制を構築しています。品質会議を毎月開催し、発生した品質クレームの報告及び対策や、工程内不良や最終製品の不良に対する原因と対策、品質改善活動の共有等を実施しています。

住友林業は、日本のお客様とのコミュニケーションの橋渡しや、JIS認証やJAS認証の維持状況などコンプライアンス遵守状況をモニタリングしながら必要な認証維持の支援等を行っています。また、住友林業グループの研究機関・筑波研究所が、商品開発や品質改良のための基礎試験や製造技術に関する助言や支援を行っています。

関連情報はこちら

- > 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
- > グループ各社の製品認証取得状況

製品安全・品質管理に関する取り組み

海外製造会社では、ISO9001に基づき、品質方針に沿って具体的な品質目標と活動計画を策定し、品質及び顧客満足度の向上に取り組んでいます。また、JISやJAS等の製品認証を取得し、それらの認証要件に沿って品質管理に関する方針や基準を定めています。この方針・基準に沿って製品の品質管理を行い、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、お客様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、全社的な品質基準のさらなる向上、安定化を図っています。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

製品・サービスの安全及び品質管理

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でき、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。

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

住宅事業における製品安全・品質管理



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。2022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99.8%、建設性能評価で99.8%となり、長期優良住宅の認定取得率は96.3%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（2022年1月1日～2022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*

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
設計性能評価	99.1%	99.4%	99.5%	99.8%
建設性能評価	98.8%	99.3%	99.3%	99.8%

* 2021年度以降の集計期間は各年1月～12月、2020年度の集計期間は4月～12月、2019年度の集計期間は4月から翌年3月

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

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*

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
長期優良住宅認定取得率	94.4%	94.7%	94.9%	96.3%

* 2021年度以降の集計期間は各年1月～12月、2020年度の集計期間は4月～12月、2019年度の集計期間は4月から翌年3月

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	最高等級 3 に対応
		定期的な点検を可能とする措置	
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	断熱性能等が確保されている家であること	断熱等性能等級 5 以上	等級 5 以上に対応
		一次エネルギー消費量等級 6	等級 6 に対応

* 等級の数字が大きくなるほど評価は高くなる

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

製品安全・品質管理のしくみ

商品開発



- 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、ライフスタイルを取り入れた住宅商品などを開発
- 住宅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

設計



- 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

資材調達



- 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

施工



- 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

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

アフターサポート



- ・住宅の引渡し後30年間、無料で定期点検を実施。10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、建物保証を延長することで、30年目以降も無料の定期点検を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、近年では熊本地震をはじめ各地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。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

「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できます。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（ビッグフレーム）構法

住友林業では、2005年に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、2008年には2階建て商品、2015年に4階建てが可能な耐火仕様商品を展開しています。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。

木質梁勝ちラーメン構造

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、地震や暴風といった水平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幅の大断面の集成柱「ビッグコラム」と、構造材に埋め込まれた金物相互の接合による「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。



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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

メタルタッチ接合

ビッグコラムは「メタルタッチ接合」により梁や基礎へ強固に接合され、壁倍率22.4（倍/m）相当の許容水平耐力を発揮。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。

オリジナルの接合技術の応用・展開

BF構法は、オリジナルの接合技術を様々に応用・展開することで、さらに多様な設計条件への対応を可能とします。接合金物を2列にした「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本並べて配置した「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、最大開口幅約7.1mまでの設計が可能な「プレストレストティンバー梁」により、複数台駐車可能な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。

実大振動実験による性能確認

住友林業では、実際の間取りを採用したBF構法の3階建て実大検証モデルを用いて振動実験を行いました。

この実験では、東日本大震災の最大加速度2,699galの揺れに耐え抜き、大地震への強さを実証しました。震度7クラスの東日本大震災を2回、阪神・淡路大震災を20回、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、この後に強い余震が繰り返し発生することも想定し、震度4から6弱の加振を224回実施、合計246回もの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を確認しています。

このように、BF構法は安心感をもたらす強靭な構造と、広々とした気持ちのよい空間を可能にする自由度の高い設計で、お客様の多様な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



接合金物相互の「メタルタッチ接合」により堅固なラーメン構造を実現

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

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、介功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。



日常的に手を触れることが多い玄関・階段・トイレの手すりについては抗ウィルス仕様を採用し、調理スペースに近い、キッチン前の笠木は抗菌仕様となるなど、適材適所でウィルスや菌の対策も行っています。

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）

また、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も力を入れています。

住宅事業本部の1級建築士

住宅事業本部には893名の1級建築士が在籍しており（2022年4月1日時点）、同事業本部総人員の21.2%を占めています。これは住宅メーカーの中でもトップクラスの比率であり、「住友林業の家」の高い施工品質を実現しています。

サプライチェーンの適正な管理

住宅事業本部では、「住友林業の家」の施工品質の維持・向上のため、サプライチェーンの適切な管理に努めています。サプライヤーとの適切な取引を継続するため、部材別の「工場監査」と「サプライヤー評価」を最大限に活用しています。

工場監査

工場監査の目的は、購入する部材において、生産工程の把握、品質管理状況、原材料の調達状況等を確認することです。

「品質に関する監査プログラム＆実施計画」に基づき、全国200カ所以上のサプライヤーの工場を対象に、関係者からのヒアリングや現地工場での目視等により実態を把握しています。また、工場監査の際に改善事項等があれば、是正処置を求めていきます。

サプライヤー評価

サプライヤー評価では、工場監査結果、財務状況、品質管理状況、納期、コスト、BCP対策などを含め、総合的に評価します。メーカー・商品が住友林業として求める水準にあるか否かを確認し、結果をフィードバックすることで適正化を図ります。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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 - 勞働安全衛生 - 製品・サービスの安全及び品質管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

サプライヤーへのサステナビリティ調達調査

年に1度、サプライヤーに対し、「住友林業グループ サステナビリティ調達調査」を実施しています。

2022年度は、85社を対象に調査を実施しました。調査結果は、サプライヤーへフィードバックし、評価や意見を関係者に伝えることで、調査事項の取り組み改善に努めています。

関連情報はこちら

> 責任ある資材調達

住宅事業のISO9001の取り組み

住友林業グループの住宅事業では、信頼される商品・サービスを提供し、お客様満足度の向上を図るため、ISO9001の運用を推進しています。

住友林業ホームテックの取り組み

「住友林業の家」のリフォーム・アフターメンテナンスを行う住友林業ホームテックは、2017年にISO9001を取得しました。その目的はISO運用において、最も重要であるPDCAサイクルを活用することにより継続的な品質改善・お客様満足向上を目指すためです。

ISO活動の成果として、目標の設定・管理、内部監査の活用により、プロセス管理（業務が滞りなく流れること）が重要であることを理解し、改善を進めています。

住友林業ホームエンジニアリングの取り組み

「住友林業の家」の施工・監理等を行う住友林業ホームエンジニアリングは2006年にISO9001を取得しました。施工品質の管理手法を統一することで、施工エリアや施工者が異なる場合でも、一定の品質を確保しています。健康で安全・安心かつ高品質な住宅を提供することで、お客様最優先の家づくりに取り組んでいます。

ISO9001内部監査員

住友林業グループでは、ISO9001の仕組みを業務に織り込み強化するため、規格主旨と内部監査についての理解を深める「ISO9001内部監査員養成講習会」を品質・安全マネジメント室が主催し、実施しています。2022年度は住友林業グループの住宅事業で148名*が資格を取得しました。

* 外部講習での資格取得者を含む

関連情報はこちら

> 品質のマネジメントシステム

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

製品・サービスの安全及び品質管理

建築（木化）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「建築（木化）事業」を推進しています。海外住宅・建築・不動産事業本部 建築事業部の建築（木化）事業では、中大規模建築物の木造化・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。各施工現場では、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。

関連情報はこちら

> 住友林業グループ品質方針

建築（木化）事業の製品安全・品質管理

製品安全・品質管理体制

海外住宅・建築・不動産事業本部 建築事業部の建築（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る。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

2022年度 受賞履歴*

- 第4回COFI木造建築デザインアワード
 建築物名称：桐朋学園宗次ホール
 施工者：前田建設・住友林業共同企業体
 受賞日：2022年3月10日
- ウッドデザイン賞2022 ライフスタイルデザイン部門
 建築物名称：熊谷組福井本店
 施工者：熊谷組、住友林業
 受賞日：2022年10月6日
- ウッドデザイン賞2022 激励賞【審査委員長賞】
 建築物名称：丸山郵便局
 施工者：住友林業
 受賞日：2022年12月7日
- ウッドシティ TOKYO モデル建築賞 授賞
 建築物名称：桐朋学園宗次ホール
 施工者：前田建設・住友林業共同企業体
 建築物名称：上智大学四谷キャンパス 15号館
 施工者：住友林業
 受賞日：2023年1月31日

*一部、2023年度の実績も含む

関連情報はこちら

> [社外からの評価](#)

製品安全・品質管理に関する取り組み

海外住宅・建築・不動産事業本部 建築事業部 建築部では、業務・資本提携をしている熊谷組と製品安全・品質管理に関する交流を積極的に実施しています。

2022年より同社から積算※の講師を迎え、勉強会を社内で定期的に開催しています。また、同社に住友林業社員を積算シミュレーション研修生として派遣するなどして、より実務的な積算方法を学んでいます。

さらに、「交換パトロール・施工検討会」を熊谷組で5現場、住友林業で2現場実施し、中大規模木造建築の労働安全レベル及び品質の向上に努めています。

※あらかじめ工事に必要な費用を予測し、工事にかかる全体の費用を積み上げて算出すること

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

製品・サービスの安全及び品質管理

生活サービス事業における品質管理

生活サービス事業の品質管理

住友林業グループの生活サービス事業は、人びとの暮らしをサポートする川下分野の事業を担い、介護事業を中心に幅広い生活関連サービスを展開しています。

介護事業では、スマリンケアライフ、スマリンフィルケアにおいて介護付き有料老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅、デイサービスや訪問介護などの居宅サービス事業を行っています。

スマリンフィルケアでは、職種に関係なく全員が参加する、月1回の施設ごとの全体会議で社内の取り組みを伝達し、ご入居者の状況や課題を共有しています。

スマリンケアライフでは、ご入居者満足度アンケートを実施。ご入居者やご家族からご要望やご意見があれば、館長・センター長・ステーション長が参加する全体会議を開催しています。その内容をケアマネジャー、介護士、看護師、社会福祉士、栄養士、リハビリスタッフなどが参加するサービス担当者会議で情報共有し、全員参加で問題解決に当たります。

お客様満足度向上への取り組み

生活サービス事業では、様々なお客様満足度向上の取り組みを実施しています。

介護事業においては接遇研修を実施しています。接客マナーにおもてなしの要素を加えた接遇マナーは、よりサービスの積極性が求められます。例えば、周囲を見回しているご利用者がいたら何も質問をされなくても「どうなさいましたか?」と声をかけるなども、その一つです。スタッフにとって欠かせないスキルアップと考えて取り組んでいます。

また、介護事業では、定期的にお客様アンケート調査を実施しています。内容については、定期的にスタッフに共有し、問題解決に当たっています。

デジタル化・省力化の推進

生活サービス事業では、デジタル化・省力化による業務の品質改善を進めています。

河之北開発が運営するゴルフ場、滝の宮カントリークラブでは、カートにナビゲーションシステムを設置。コースのどの位置にカートがあるかを検出することで、ピンまでの距離を測定して可視化でき、セルフプレー時のお客様満足度向上を図っています。

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

保険・ソリューション事業を営むスミリンエンタープライズでは、デジタルツールの活用によるペーパレス化を推進しています。担当業務によっては紙書類がデジタルツール導入前の10分の1に減少しました。印刷せずに資料作成等ができるため、事務作業が減り、その分、お客様対応に時間をあてることができます。お客様満足につながっています。



ナビゲーションシステムとコースデータ

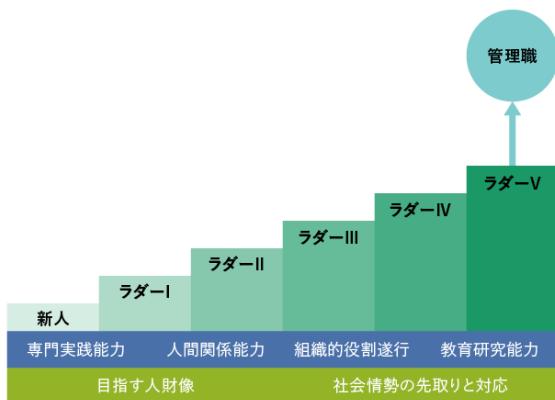
社内浸透・教育

スミリンケアライフでは、各部門のスタッフが集まる全社教育委員会の意見を基に研修計画を作成し、現場で必要とされている階層別、職種別、テーマ別、その他のジャンルの研修をスタッフが主体的に実施しています。

教育制度の柱として導入しているラダー制度※は、仕事の内容・スキルを「見える化」し、目指すべき姿をスタッフが確認できることでモチベーションを維持し、スキルアップを目指しています。

また、事例研究発表会は、日々の業務で感じる課題を事例研究（ケーススタディ）として取り上げ、得られた成果を社内で共有する仕組みとして、全社をあげて取り組むことで、人財育成にもつなげています。

※ スタッフが一つひとつのステップを踏むことでキャリアアップできるようにした人事制度。一つひとつのステップに、仕事の内容・スキル・目標が定義されている



ラダー制度構造図



事例研究発表会

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

お客様とのコミュニケーション

住宅事業における取り組み

基本的な考え方

住友林業は、継続した情報発信とコミュニケーションを通して、理想の家づくりを提案しています。

新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、デジタルコンテンツでの情報発信が主軸となっています。SNSを通じたLIVE配信による実例紹介や、「住友林業の家」の特長である木質感をはじめ、テクノロジーやZEH、設計力に関する情報をいつでも好きな場所で閲覧できるWEBコンテンツ「MYHOME PARK」を公開しています。

また、豊富な木質素材等を体感できるショールームや展示場、完成住宅や構造現場のご案内も、感染対策を十分に施したうえで行っています。

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け」というスローガンを重視しています。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、アフターサービスを徹底しており、全国各拠点で行っているオーナーズイベント等を通じて、ご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のサポートと資産価値の維持を図っています。

専任チームが理想の住まいを実現

住友林業では、お客様の理想の家づくりを実現するために、専任チームを編成しています。

営業担当者、設計担当者、インテリア担当者、生産担当者、外構担当者が、お客様と外観や間取り、インテリア、外構などについて打ち合わせを実施。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。

多様なニーズやライフスタイルに合わせた住宅

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た住宅提案を行っています。

2022年4月に優れた断熱性能や高性能な設備機器、大容量太陽光発電システムなどの創エネルギー機器を駆使した環境フレッジングシップモデル「LCCM住宅」※の販売を開始しました。住友林業は木の力を活かしながら、社会の脱炭素化に貢献する家づくりに取り組んでいます。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

また、「Forest Selection BF」は、厳選された1,000を超えるプランそれぞれに、住友林業ならではの暮らしのアイデアが凝縮され、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WEB上からもお選びいただけます。

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。

※ LCCM（ライフ・サイクル・カーボン・マイナス）住宅とは、建てるときから暮らすときまで、住宅の生涯を通じてCO₂排出量をマイナスにする住宅のこと



展示場・ショールーム

住友林業は、約270ヵ所の展示場や約80ヵ所のショールームを全国に展開しています。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影響が続く状況下では、各展示場・ショールームで感染予防策の徹底とともに、来場予約を推奨することで密な空間を避ける等、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、オンラインでのご相談も実施しています。

展示場

展示場ではお客様のニーズに合った住まいの魅力を体感できるよう、平屋・2階・3階建ての豊富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

住友林業の展示場では、フロア材に国内や世界で名高い銘木をふんだんに使用するとともに、壁や天井、建具も良質な木質部材でデザインすることで、圧倒的な木質空間を体感できます。厳選された木材を、熟知した職人の手によって進化させた木質内装材は「PRIME WOOD」として、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. む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、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や子ども部屋、スタディコーナーなど、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もご体験いただくことができます。

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

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、冷暖房機器に頼りきらしをを目指すものです。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高効率給湯器などの最新環境機器や、全館空調システムを装備している展示場もあります。



2022年4月オープンの浜田山第一展示場（東京西支店／東京）



ショールーム

住友林業のショールームは、各部材や設備機器の実物を体感しながらご確認できます。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ます。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、洗面台等も多数展示しており、普段の生活での家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

様々なニーズにお応えできるよう、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。カタログやホームページでは分からぬ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

住まいの構造を分かりやすく展示しています。独自の「BF（ビッグフレーム）構法」が特徴で、一般的な柱の約5倍の太さの主要構造材を強力な金属で固定する構法で、高い耐震性・耐風性を備えており、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。

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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



宇都宮ショールーム



福岡ショールーム

テクノロジー展示場の展開

「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」を開設しています。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「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。



名古屋テクノロジー展示場の外観

「お客様の声」の尊重と活用

お客様優先の取り組み

住友林業は、グループ全体のお客様相談窓口として、お客様相談室を設置しています。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事例や分析結果を情報共有し、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、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「あなたのキラリ」と称した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。「あなたのキラリ賞」の選考は毎年実施し、お客様が喜ばれた感動や気づきをグループ社員に公開しています。社員同士で感想を述べ合うことで、グループ全体の共有財産として蓄積されていきます。



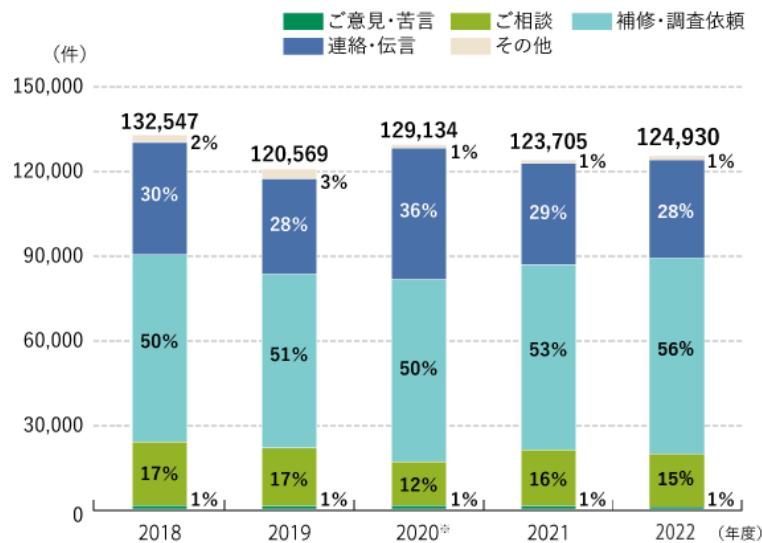
人権 - ダイバーシティ&インクルージョン - ワーク・ライフ・バランス - 労働安全衛生 - 製品・サービスの安全及び品質管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - サプライチェーンマネジメント - 社会貢献 - 社会性関連データ

「住友林業コールセンター」の運営

住友林業は、お客様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、全国統一の総合受付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・情報誌などでお知らせしています。

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を実現し、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、新型コロナウイルス感染症拡大の防止とオペレーターの職場環境の改善のため事務所の移転・増床を実施しました。お客様からのご依頼やご相談に実行可能な対応を行い、お客様満足度の向上に努めました。

住友林業コールセンターお問い合わせ内訳（推移）



* 2020年度以降の集計期間は各年1月～12月、2019年度以前の集計期間は各年4月から翌年3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ご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について、満足と回答された割合を支店単位で集計し、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、お客様満足度向上を目指しています。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

2022年度のアンケートの満足度は、入居時97.4%、2年目96.3%でした。また、住友林業ではさらなる満足度向上を目的とし、住宅業界では先駆けとなるNPS（ネット・プロモーター・スコア）*を採用しています。今後、NPS調査分析によりお客様の声をさらに活かし、お客様の感動を生む、高品質の商品・サービスを提供し続けていきます。

* 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」のオーナーの皆様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、2022年12月時点で約12万名のオーナーが会員となっています。

同サイト内では、工事進捗に合わせた建築中現場の写真、「住友林業の家」に合わせた商品の通販、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、オーナーの皆様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。2022年11月21日には、リニューアルを行いデザインを刷新し、機能を追加しました。

また、情報誌「すてきな家族」を年2回発行しています。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、2022年度は各号とも約32万部発行しました。



「clubforest」内、工程確認ページ



情報誌「すてきな家族」101号



情報誌「すてきな家族」102号

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

お客様とのコミュニケーション

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、2021年10月には28.9%※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。また、少子高齢化に伴う人口の東京一極集中・地方の過疎化は全国的な課題となっています。住友林業はこれらの課題解決に貢献するための取り組みを推進しています。住宅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、生き活きとして不安のない生活を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。

※ 2022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

住友林業グループは、スマリンフィルケアとスマリンケアライフを通じて、高齢者向けの介護サービスを提供しています。

住友林業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、中期経営計画サステナビリティ編において提供室数を拡大することを目標に掲げています。2022年度は2社合計で提供居室数1,764室でしたが、2023年の新規施設開設により提供居室数が1,842室になる予定です。

2020年度以降、新型コロナウィルス感染症の感染拡大が国内外で続いているが、感染防止に最大限注力とともに、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。

スマリンフィルケアの高齢者向け介護サービス事業

スマリンフィルケアは、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。2022年12月現在、介護付き有料老人ホームは6施設、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。



スマリンフィルケアが運営する介護付き有料老人ホーム「グランフォレスト学芸大学」

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

スミリンケアライフの高齢者向け介護サービス事業

スミリンケアライフは、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。エレガーノ西宮を含む4施設の提供居室数は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。



お客様目線での健康寿命の延伸に向けた取り組み

- ICTを活用した健康サポートサービスの提供 -

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.」「アンシエル^{※2}(ANSIELTM)」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、データ化が可能となりました。

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、データに基づいた対応により、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。

このような取り組みにより新型コロナウイルスの影響による営業活動の制限を受けながらも、2022年度末時点での平均入居率が95.2%と高水準の入居率を維持しています。

※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 「アンシエル」は積水化学工業株式会社の登録商標

住友林業グループの住環境、介護ノウハウを結集

- 「エレガーノ西宮」 -

スミリンケアライフでは、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

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

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活き活きと過ごすために、様々な工夫を凝らしています。

住環境のノウハウを活用

随所に住友林業グループの住環境ノウハウを活用しています。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。外構と遊歩道は住友林業緑化による設計のもと、四季を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ます。介護居室には、筑波研究所で研究開発した木と間接照明で快適な睡眠を促す床頭台を設置しています。また、全戸に緊急コールとWi-Fiを完備し、安心・安全・快適な住まい環境を整えています。



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」

充実の医療・健康サポート

医療サポート面では、認知症の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検査を全ご入居者に用意しました。また、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。

暮らしを彩るプログラム

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文化系プログラムでは、熟練した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楽しむことができます。神戸女学院大学と提携し、音楽学部の学生・大学院生による定期コンサートも行っています。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

地方創生に資する事業の取り組み

地方創生に資する事業の取り組み

事業を通じた地方創生への貢献

住友林業グループは、グループのリソースや既存事業を融合させながら、社会・環境課題の解決にアプローチすることで、公益的価値の創出を目指しています。

地域活性化事業への参画

住友林業グループは、地方創生につながる新規事業として、三重県多気町にオープンした日本最大級の商業施設「VISON（ヴィソン）」の宿泊事業に参画しています。住友林業とH.I.S.ホテルホールディングス、アクアイグニスの3社が出資するヴィソンホテルマネジメントは、2021年に「HOTEL VISON（ホテルヴィソン）」、「旅籠ヴィソン」を開業しました。

VISON HOTELSはヴィラ6棟、ホテル棟155室、旅籠棟40室の計201室の構成となっています。ヴィラ棟は「第1回みえの木建築コンクール（主催：三重県）」の非住宅部門で県産材の使用割合や高いデザイン性を評価され、優秀賞に選ばれました。「離れ」をイメージした設計で、客室内は白と黒を基調としたシックで木質感溢れるデザインとなっています。VISON HOTELSにご宿泊のお客様は「VISON」内の様々な飲食・物販店や温浴施設を利用でき、施設内だけで旅を総合的に楽しめます。また、天然のわらを配合した原料を使用することで、プラスチック使用量を40%削減した環境負荷低減アメニティを採用し、環境に配慮した取り組みも行っています。住友林業グループは産官学一体の地域活性化事業である本プロジェクトを循環型の地域社会・街づくりのモデルとして位置付けています。宿泊施設の開発・運営で観光客などの交流人口を拡大し、地域経済の活性化と新たな雇用創出に結びつけます。これを契機に、その地域が持つ固有の資源・文化を有効活用しながら既存事業のノウハウを総合的に用いて、地方創生への取り組みを推進します。



HOTEL VISON外観



ヴィラ棟外観

関連情報はこちら

> HOTEL VISON
(ホテルヴィソン)

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

サプライチェーンマネジメント

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、森林と共に存する地域の文化、伝統、経済を尊重します。



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管理 - お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

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

グリーン調達ガイドライン（抜粋）

評価項目

①. 企業活動評価（サステナビリティ取り組み評価）

a. 環境面

- ア. 環境共生に関する方針を策定すること。
- イ. 環境共生の推進部署及び責任者を設置すること。
- ウ. 環境共生に関する方針について社員に対して周知徹底を図ること。
- エ. 事業運営に関わる環境法規制を把握し、順守を確認していること。
- オ. 水資源の適正利用を推進し、水使用量を把握すること。
- カ. 有害物質（特定化学物質、放射性物質、生物学的物質を含む）を使用している場合、管理マニュアルや法律などに基づいた保管、取り扱い、処理を行うこと。
- キ. 法規制に基づき、廃棄物の適切な管理及び処理を行うこと。
- ク. エネルギーの適正利用を推進し、温室効果ガス排出量を把握すること。
- ケ. 温室効果ガスの削減計画を策定すること。
- コ. 生物多様性、生態系の保全に努めること。

b. 社会面

- (a).CSR(社会的責任)全般
 - ア. CSR（社会的責任）取り組みの方針・規範を策定すること。
 - イ. CSR（社会的責任）取り組みの推進部署及び責任者を設置すること。
 - ウ. CSR（社会的責任）方針・規範の教育、啓発活動を社員に対して行うこと。

(b).人権

- ア. 人権に関する方針・規範を策定すること。
- イ. 人権に関する取り組みの推進部署及び責任者を設置すること。
- ウ. 人権に関する方針の教育、啓発活動を社員に対して行うこと。
- エ. 各種ハラスメントを禁止、社内に周知徹底を図っていること。
- オ. 強制労働、児童労働を禁止し、社内に周知徹底を図ること。
- カ. 法令に定められている社員の労働時間を適切に管理すること。
- キ. 労働に対して法令に基づく最低賃金を踏まえた適切な賃金を支払うこと。
- ク. 社員が匿名でハラスメント、体罰等を会社に通報する仕組みを設けること。
- ケ. 人種、年齢、宗教、国籍、性別などの差別を禁止し、社内に周知徹底を図ること。
- コ. 法規に従い、労働者の結社の自由や団体交渉権を認めること。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

サ. すべての社員に差別なく、職務にあった技能開発・研修などの人材育成機会を提供すること。

(c). 労働安全衛生

- ア. 労働安全衛生に関する方針・規範を策定すること。
- イ. 労働安全衛生に関する取り組みの推進部署及び責任者を設置すること。
- ウ. 労働安全衛生に関する方針の教育、啓発活動を社員に対して行うこと。
- エ. 安全で健康的な職場環境の維持に努めること。
- オ. 社員の心身の健康管理、労働災害や労働疾病の削減など適切な職場の安全管理を行うこと。
- カ. 緊急時や災害時などに備え、社員の安全を守るための対策を講じ、社内に周知徹底を図ること。

(d). 倫理

- ア. 贈賄や横領などの腐敗行為を防止し、社内に周知徹底を図ること。
- イ. 法令及び国際的ルールに基づき、知的財産を保護するため、社内に周知徹底を図ること。
- ウ. 社員及び取引先に、法令違反に対する通報窓口を設置すること。
- エ. 責任ある調達方針を策定すること。
- オ. 優越的地位の濫用を禁止し、公正かつ自由な競争を促進し、社内に周知徹底を図ること。
- カ. 反社会的勢力に対して毅然とした対応を行うこと。

(e). 情報セキュリティ

- ア. 個人情報は、事前に了解を得た範囲で取得・使用し、情報が漏えいしたり、不適切な利用がされないように、適切に管理すること。
- イ. 第三者から受領した機密情報の取り扱いに十分注意し、適切な管理を行うこと。
- ウ. コンピュータ・ネットワークに関して、情報セキュリティ対策を講じること。

(f). 製品安全

- ア. 製品・サービスを市場に供給する際に、品質および安全の確保と向上に努めること。

(g). サプライチェーン

- ア. 調達先に人権などの社会面、環境面の取り組みを重視するように要請すること。

(h). 社会貢献

- ア. 地域社会と良好な関係を維持し、地域社会に貢献する活動を推進すること。

②. 商品評価

a. 共通項目

(a). 必須項目

- ア. 「別表1.住友林業禁止化学物質リスト」であげている禁止化学物質を使用していないこと。
- イ. 施工時および使用時に有害物質の溶出がないこと。
- ウ. 施工時および使用時に有害物質を含む粉塵の発生がないこと。
- エ. 燃却時、硫黄酸化物などの有害ガスが発生しないこと。

(b). 努力項目

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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 - 勞働安全衛生 - 製品・サービスの安全及び品質管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

- ア. 梱包材に塩化ビニルや発泡スチロールが使用されていないこと。
- イ. 梱包材の使用を必要最低限に留めていること（梱包材削減の努力をしていること）。
- ウ. 複合品の場合、容易に廃棄出来るように、素材別に分離可能な方策がとられていること。
- エ. 組立製品の場合、長寿命化を図るため、部品・部材の交換が容易であること。
- オ. メンテナンスプログラム（点検、補修、部品の交換時期・方法）が明確であること。
- カ. 使用後にリユース、リサイクルが可能なこと。
- キ. 梱包材がリユースあるいはリサイクルが可能なこと。
- ク. 長寿命化となる処理や材料を使用していること。

森林認証材の利用促進

住友林業グループは、調達先ととも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229千ヘクタール、CoC（シーオーシー）認証は13組織となっています。

住友林業グループ森林認証取得状況／CoC認証*

組織名	認証制度	取得（含更新）年月日	認証番号	認証機関
住友林業 木材建材事業本部	FSC	2022年12月14日	JIA-CoC-190013/ JIA-CW-190013	(一財) 日本ガス機器検査協会 (JIA)
	PEFC	2022年12月14日	JIA-PEFC-CoC-1201	(一財) 日本ガス機器検査協会 (JIA)
住友林業 木材建材事業本部 海外住宅・建築・不動産事業 本部 建築部	SGEC	2022年1月24日	JIA-SGEC-CoC-045	(一財) 日本ガス機器検査協会 (JIA)



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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

組織名	認証制度	取得（含更新） 年月日	認証番号	認証機関
住友林業 木材建材事業本部 北海道支店 住宅事業本部 資材開発部	SGEC	2022年10月1日	JAFTA-SGEC-CoC-038	日本森林技術協会 (JAFTA)
住友林業フォレストサービス	SGEC	2021年12月25日	JAFTA-SGEC-CoC-017	日本森林技術協会 (JAFTA)
住友林業クレスト	FSC	2020年9月15日	SGSHK-CoC-006693	SGSジャパン
NPIL (ニュージーランド)	FSC	2019年6月21日	SAI-CoC-001290/ SAI-CW-001290	SAI Global Assurance
KTI (インドネシア)	FSC	2021年12月3日	SA-CoC-012758	Soil Association
RPI (インドネシア)	FSC	2020年2月20日	SA-CoC-007620/ SA-CW-007620	Soil Association
SFインドネシア	FSC	2021年12月7日	SA-CoC-012757	Soil Association
SFシンガポール	FSC	2023年1月28日	NC-CoC-005542/ NC-CW-005542	Prefferd by Nature
SF大連	FSC	2021年1月20日	SCS-CoC-008230	SCS Global Services
VECO (ベトナム)	FSC	2021年10月15日	BV-CoC-132458/ BV-CW-132458	Bureau Veritas
PAP (タイ)	FSC	2023年1月16日	SGSHK-CoC-470150	SGS Hong Kong

※ 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、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

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

関連情報はこちら

> 持続可能な森林経営

代表的な森林認証制度

(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。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

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。

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、第二種登録木材関連事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を実施し、年度ごとに求められる報告を行っています。

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	2022年11月22日	JIA-CLW- I II 17001号	(一財) 日本ガス機器検査協会
住宅事業本部 資材開発部	第二種登録木材 関連 事業者	2023年3月14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	2023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
ニヘイ	第二種登録木材 関連 事業者	2021年4月1日	北林検-CLW- II -22号	(一社) 北海道林産物検査会

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

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、2022年度はメンバー企業の生物多様性に配慮したサプライチェーンの取り組みなどについての情報交換や、COP15についての情報収集などを通じて知見を深めました。

パートナーシップ構築宣言

住友林業は内閣府や中小企業庁が推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し「パートナーシップ構築宣言」を公表しました。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「住友林業グループ倫理規範」に則った企業運営を行っています。「パートナーシップ構築宣言」への参加を通じて取引先と共に共存共栄できる持続可能な関係を構築します。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

サプライチェーンマネジメント

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。

住友林業グループの持続可能な木材調達への取り組みは気候変動要因として「森林減少」への懸念が高まっていることを受け、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。2019年5月にアクションプランを新たに策定、強化した持続可能性の評価基準の運用を開始しました。

持続可能な森林からの木材及び木材製品の利用促進

住友林業グループでは、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。

持続可能 = 環境面：森林減少に寄与しないこと

社会面：労働安全・強制労働・先住民の権利など人権側面での侵害が認められないこと

1. 森林認証材及び認証過程材：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

関連情報はこちら

> 森林認証材の利用促進

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

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（取締役専務執行役員）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。

2022年度は、計画通り4回の木材調達委員会を開催し、審査対象となる全171社の直輸入調達先及び海外グループ会社（流通）が取引する調達先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・持続可能性の確認を行っています。



木材調達委員会

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生物多様性保全、労働慣行、人権及び地域社会への配慮を含む持続可能な木材調達を実践するために、木材の調達に関するデューディリジェンスを行っています。

木材調達の合法性の確認

木材調達のデューディリジェンスでは、木材建材事業本部、住宅事業本部、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。

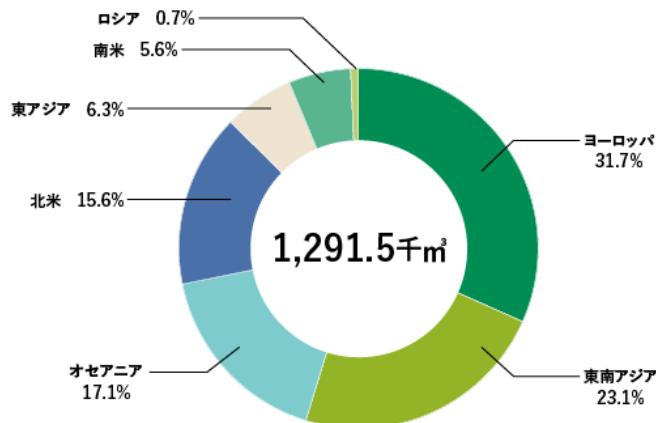
番号	項目名称
1	サプライヤー名称
2	サプライヤー所在地
3	木材の種類
4	木材製品を構成する樹種
5	木材製品を構成する樹木が伐採された国または地域
6	年間の調達量（重量、面積、体積または数量）
7	販売先が法人の場合、その名称と所在地
8	サプライヤーアンケート等の結果、訪問記録等
9	伐採国の法令に適合して伐採されたことを証明する書類

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

リスク評価

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す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、必要に応じて住友林業の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。2022年度はリスク区分A 45社、リスク区分B 29社、リスク区分C97社について審査を実施しました。

地域別木材及び木材製品輸入状況（2022年度）



生物多様性保全、労働慣行及び人権、地域社会への配慮

調達する木材製品について、調達先への「サステナビリティ調達調査」の実施や現地踏査、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。

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%

※ 木材調達委員会における当年度の木材調達デューデリジェンス対象サプライヤー数におけるサステナビリティ調査実施サプライヤー数の占める割合

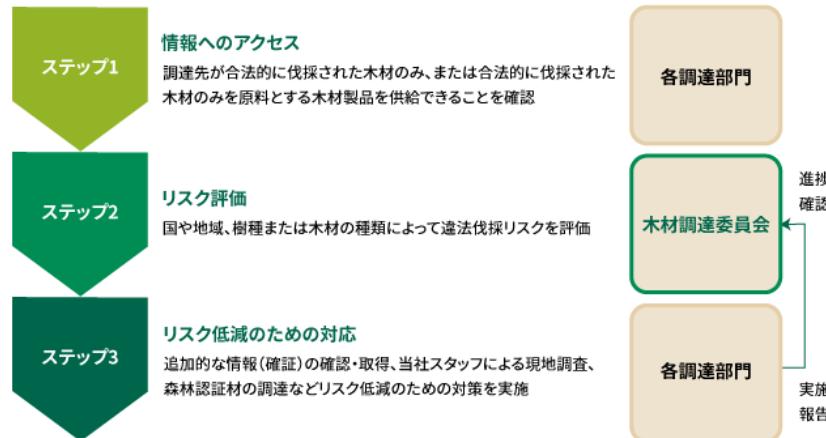
レビュー

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進めています。



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 - 勞働安全衛生 - 製品・サービスの安全及び品質管理 - お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

木材調達におけるデューデリジェンス



木材製品における持続可能性の取り組みの進捗

住友林業では、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（天然林採伐材や植林木）への移行を進め段階的に取り扱いを停止する計画を立てました。

調達基準に適合していないお取引先との対話等を重ね、持続可能性の確認ができるないサプライヤーは2021年9月に契約を停止し、契約ベースで持続可能な木材及び木材製品の取扱比率100%を達成しました。今後も引き続き100%を維持し、持続可能な木材調達を徹底していきます。また、ペレットやPKSなどの木質バイオマス燃料についても木材及び木材製品と同様のデューディリジェンスを行い、持続可能な調達を推進しています。

持続可能な木材及び
木材製品の取扱比率
2022年度実績*

100%

* 森林認証材・認証過程材、植林木材、天然木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（転換林由来材を除く）、リサイクル材を「持続可能な木材及び木材製品」と定義

関連情報はこちら

> (第三者保証マーク)について

木材調達担当者教育

住友林業グループでは、木材調達担当者の理解を深めるため、年に1度、木材調達委員会の中で外部の専門家を迎えて勉強会を開催し、世の中の潮流や最新情報を学んでいます。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

サプライチェーンと人権

昨今、企業活動における人権尊重の重要度は年々増しています。日本でも企業における人権に関する報道の機会が増え、関心が高まっています。木材に係る側面でも、例えば伐採地における地域住民との関わりや先住民の権利侵害など、関係する人権課題があります。住友林業グループでは、2022年12月に、LR QAサステナビリティ株式会社代表取締役 富田秀実氏を講師に迎え、「サプライチェーンと人権」と題する勉強会を開催しました。



LRQAサステナビリティ株式会社
代表取締役 富田秀実氏による勉強会

勉強会では、ビジネスと人権が課題になっている背景や国際行動規範、国際基準の強化、各国の人権及びデューディリジェンスに関する法制化の動きなど国内外の潮流を学びました。人権問題への対応は喫緊の課題であり、サプライチェーンを含めた人権リスクに対する対応が必要であり、ビジネスリスクに発展する前にどのように対処していくかが大事だということを改めて考える機会となりました。

これまでに開催した勉強会

	テーマ	内容	講師
2018年度	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	インドネシア・マレーシアの木材合法性証明システムのしくみや認証材、持続可能な森林管理についての最新情報	公益財団法人地球環境戦略研究機関 (IGES) リサーチマネージャー 鯨島弘光氏
2019年度	森林認証セミナー	各種森林認証制度の歴史やFM認証およびCoC認証についての最新情報	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
2020年度	ESG投資の最近の動向とその本質	「ESG投資をなぜするのか」についてその背景にある大きな流れ	高崎経済大学 教授 水口剛氏
2021年度	金融から見る持続可能な木材調達	COP26の主な成果、金融機関のESG投融資方針における森林の考え方、金融の視点から見る森林認証、TNFDなど	WWFジャパン 金融グループ長 橋本務太氏

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

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月より、環境NGO、ESG領域の専門家、研究者らを迎えて、ステークホルダーダイアログを実施しています。

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んに参加いただいています。

「持続可能な木材及び木材製品の調達」を100%にする目標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月には、これまでの取り組みの報告として、「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。

2022年3月には、アクションプランを掲げた最終年度として、2019年度から2021年度の取り組みの結果報告、合わせて2022年2月に発表した「Mission TREEING 2030」の概略の説明をしました。

目標達成のために、これまでのご意見を踏まえ、改善要請が必要となる調達先には、積極的にアプローチをするなど、要求項目の浸透を図り、改善を促しました。その結果、最終的にどうしても持続可能性の確認ができなかったサプライヤーとの取引を停止し、2021年9月には「持続可能な木材及び木材製品の調達」100%を達成することができました。

こちらに関して、目標の達成のために、改善が見込めなかったサプライヤーとの取引を停止したことについて評価いただきました。

今後も積極的にステークホルダーとの対話を実施し、住友林業グループの取り組みを強化していきます。



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、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、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原料丸太の工場受け入れ時に輸送許可文書とト

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

トレーラーに積まれた丸太を適切にチェックし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ます。



まだ雪が残る伐採地の観察。



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）とよばれる仕組みがあり、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。住友林業は、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コードからホームページ上またはV-LEGALで確認し、輸送過程及び伐採地までさかのぼれます。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

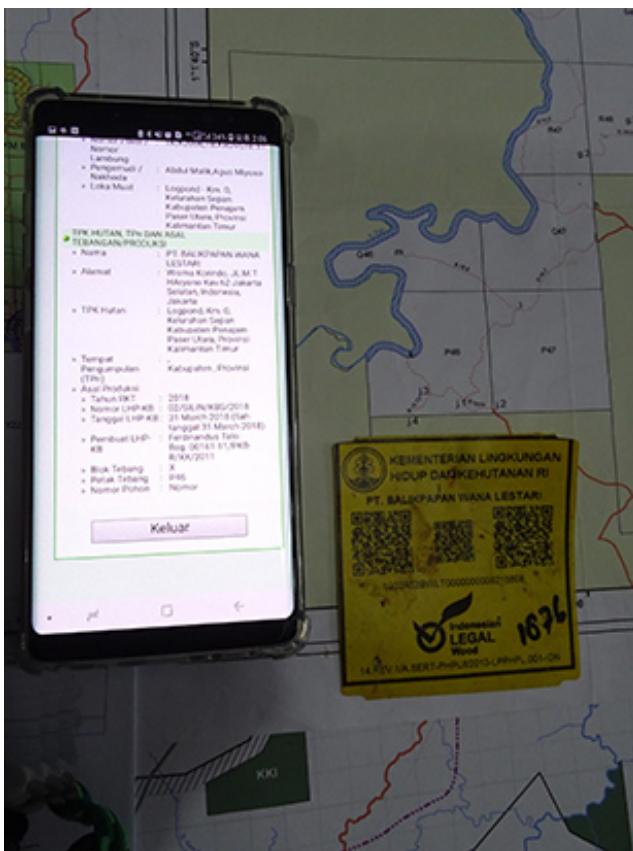
人権 - ダイバーシティ&インクルージョン - ワーク・ライフ・バランス - 勞働安全衛生 - 製品・サービスの安全及び品質管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **サプライチェーンマネジメント** - 社会貢献 - 社会性関連データ



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）。

オリンピック関連施設建設において使用されたコンクリート型枠用合板に関連し、2018年11月、住友林業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、オリンピック調達基準に適合してい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。住友林業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。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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 - 勞働安全衛生 - 製品・サービスの安全及び品質管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

2021年11月にも関連施設を建設した東京都オリンピック・パラオリンピック準備室に対して同様の指摘がありました。住友林業はオリンピック調達基準に準拠していることを改めて東京都に説明しました。

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 Forestry 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。住友林業は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。



ログボ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）（於ログボンド）。



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。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

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（2022年7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。

さらに新型コロナウイルス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、2022年度時点で約758社のお取引先が利用しています。

責任ある資材調達

2019年より住宅事業において実施していた建材・住宅設備のお取引先への「サステナビリティ調達調査」を2022年度より木材建材事業（国内）でも開始しました。輸入木材については以前より実施していましたが、輸入木材以外を対象とした調査は今回が初めてとなります。

調査を実施する主な目的は、①住友林業グループが提供する商品及びサービスは、サプライチェーン全体で、環境面・社会面での各法令が遵守されるものを提供すること、②住友林業グループでは、「調達方針」「人権方針」等を共有、より良好なパートナーシップの構築を目指すことです。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

従来のサプライチェーンの管理項目は品質、コスト、納品といった項目でしたが、それらに加えて労働者の人権や労働安全、環境問題などに関するリスクについても認識して、管理していくことが必要です。

サステナビリティ調査のアンケート内容は、国際規範や住友林業グループの各方針などを元にし「ガバナンス」「人権」「労働安全衛生」「環境」「倫理」「情報セキュリティ」「サプライチェーン」「社会貢献」の内容についての質問で構成しています。

2022年度は、アンケート送付先52社、回答先46社、回答率取扱い高比80.6%となり、目標の80%を達成しました。今後の目標は2023年度85%、2024年度90%としており2023年以降調査対象先を増やし、実施していく予定です。

大項目	小項目
ガバナンス	1 社会的責任（CSR）取り組みの方針・規範を策定している。 2 社会的責任（CSR）取り組みの推進部署および責任者を設置している。 3 社会的責任（CSR）方針・規範の教育、啓発活動を社員に対して行っている。
人権	4 人権の尊重に関する方針・規範を策定している。 5 人権の尊重に関する取り組みの推進部署および責任者を設置している。 6 人権の尊重に関する方針・規範の教育、啓発活動を社員に対して行っている。 7 各種ハラスメントを禁止し、社内に周知徹底を図っている。 8 強制労働を禁止し、社内に周知徹底を図っている。 9 児童労働を禁止し、社内に周知徹底を図っている。 10 法令に定められている労働の労働時間などを適切に管理している。 11 労働に対して法令に基づく機械賃金を算出し適切な賃金を支払っている。 12 社員の姓名やハラスメント、体罰等を会社に通報する仕組みがある。 13 人種、年齢、宗教、国籍、性別などの差別を禁止し、社内に周知徹底を図っている。 14 外国技術実習生を受け入れている。 15 法規に従い、労働者の就労の自由や団体交渉権を認めている。 16 すべての社員に差別なく、職務に応じた技能開発・研修などの人材育成の機会を提供している。
労働安全衛生	17 労働安全衛生に関する方針・規範を策定している。 18 労働安全衛生に関する取り組みの推進部署および責任者を設置している。 19 労働安全衛生に関する方針・規範の啓発活動を社員に対して行っている。 20 安全で健康的な職場環境の維持に努めている。 21 社員の心身の健康管理、労働災害や労働疾患の削減など大切な職場の安全管理を行っている。 22 緊急時や災害時などに備え、社員の安全を守るために対策を講じ、社内に周知徹底を図っている。

WEBによるアンケートを実施（イメージ）

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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 - 勞働安全衛生 - 製品・サービスの安全及び品質管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

サプライチェーンマネジメント

製造事業における取り組み

基本的な考え方

住友林業グループの製造事業では、日本国内の国産材をはじめ、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査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優先し促進すること、すでに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

インドネシアの製造子会社であるクタイ・ティンバー・インドネシア（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仕組みづくりに取り組んでいます。

KTI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」の仕組みにより、環境・社会・経済の両立を目指してきました。また、KTIが支援する植林共同組合 KTI (KBM-KTI)、KTI (KAM-KTI) が所有する森林においてFSC-FM認証※を得ました。



植林地風景

今後KTI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

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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 - 勞働安全衛生 - 製品・サービスの安全及び品質管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

持続可能な木材の利用

インドネシアの製造子会社シナール・リンバ・パシフィック (SRP) 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。

使用する木材全体の約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（プルフトニ）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

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

サプライチェーンマネジメント

住宅事業における取り組み

基本的な考え方

住友林業グループの住宅事業において、持続可能な資材調達は経営の重要な課題です。住宅建築に使用する構造材、羽柄材*については、住友林業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。

* 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。

関連情報はこちら

> [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）」の二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。

関連情報はこちら

> [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」とともに、「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。

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

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%（2022年度）	<p>住宅事業での資材供給先（現場備品メーカー、プレカット工場、建材納材店など、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。</p> <p>2022年度のフィードバックは、231件実施し、実施率は100%です。</p> <p>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。しかし、2022年度も前期に引き続き新型コロナウイルス感染症拡大が終息せず、お取引先の工場への訪問は先方の状況を鑑み、打ち合わせの上で実施しました。訪問できない場合はWEBを活用し、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も合わせて行いました。</p> <p>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ています。</p>

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

責任ある資材調達

住宅事業本部は、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・住宅設備メーカーなどのお取引先に対する「サステナビリティ調達調査」を実施しています。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する全53項目のアンケート調査です。

2019年度は42社（前年度の年間仕入額の86%）を対象に実施しました。順次対象範囲を拡大し、2022年度の調査には、85社（対象先メーカー前年度仕入額97.2%）を対象とし実施しました。調査に先だって2022年7月にはWEBにてサステナビリティ調達調査説明会を開催しました。当日は約100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2021年度に続き100%となりました。アンケートに結果に基づき、対象先全てのお取引先にフィードバックを実施しました。同時に各社の取り組み状況の改善を促していくため、①「高リスク」設問に対し、未対応だった場合、詳細聞き取り及び今後の取組方針を聞き取る②昨年度と比べ取り組みが後退している場合は、状況を聞き取りし改善を促す、ということを行ない、記録を残すようにしました。

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を確認できました。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、調査対象取引先へ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

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 (%)

97.2%

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - **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

住宅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、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しています。2019年の中期経営計画で掲げた主要構造材における持続可能木材使用率100%の目標を引き続き中期経営計画サステナビリティ編2024でも掲げています。

2022年度も住友林業の戸建住宅の主要構造材における同比率100%を達成することができました。

関連情報はこちら

> 持続可能な木材及び木材製品の
考え方



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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

社会貢献

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、9つの重要課題の一つに「事業を営む地域の人々の暮らしの向上」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。また、事業との関連性の高い森や木に関するこことを軸に、職場、次世代教育等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。

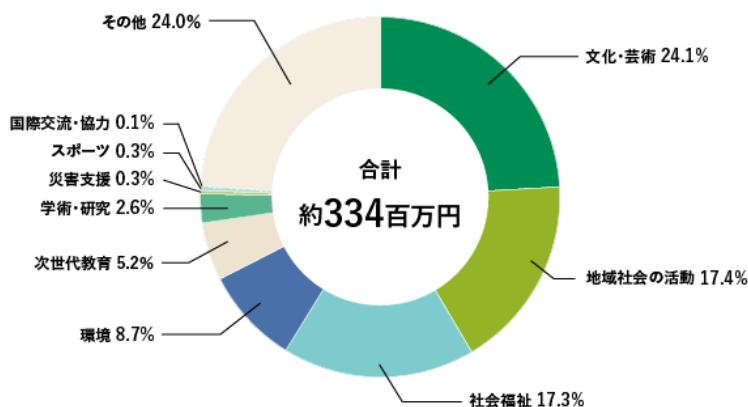
関連情報はこちら

> 国内における社会貢献活動事例

> 海外における地域貢献活動事例

社会貢献活動に関わる寄付

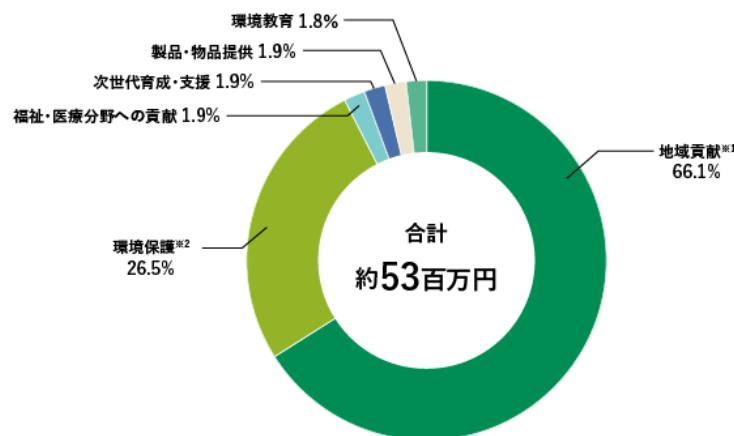
寄付の分野別割合（2022年度）



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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

社会貢献活動費

社会貢献活動費の内訳（2022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

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年に整備しました。

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。2021年度は東京2020大会ボランティア参加による利用者を含め6名の社員が、2022年度は1名の社員がボランティア休暇を取得しました。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。

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（2022年12月31日現在）

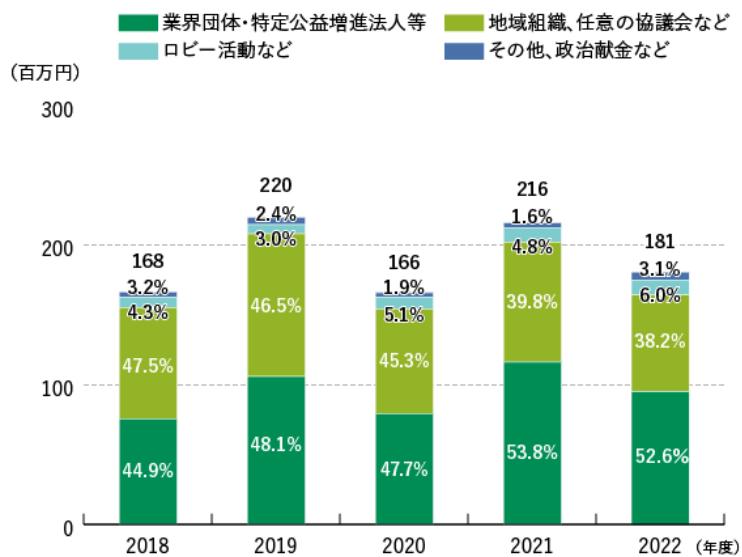
団体名	役職	当社での役職	氏名
内閣府 地方分権改革有識者会議	議員	代表取締役会長	市川 晃
人事院交流審査会	委員	代表取締役会長	市川 晃

団体名	役職	当社での役職	氏名
第33次地方制度調査会	会長	代表取締役会長	市川 晃
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・会長	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・副会長	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	代表取締役社長	光吉 敏郎
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	常議員	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
一般社団法人 日本ウッドデザイン協会	副会長	代表取締役会長	市川 晃
公益財団法人 イオン環境財団	評議員	代表取締役会長	市川 晃
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	取締役常務執行役員	高橋 郁郎
株式会社日本建築住宅センター	経営協議員	取締役常務執行役員	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
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
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 住宅・建築SDGs推進センター（IBECs）	理事	顧問	能勢 秀樹

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 - 勞働安全衛生 - 製品・サービスの安全及び品質管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

団体名	役職	当社での役職	氏名
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
一般社団法人 日本ウッドデザイン協会	代表理事	渉外室 部長	関本 晓
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

各種団体などへの費用^{※1 ※2}



※1 2020年度の集計期間は2020年4月～12月

※2 2019年度以前の集計期間は各年4月から翌年3月

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

社会貢献

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

富士山「まなびの森」プロジェクトは、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もとの豊かな自然に戻すため、住友林業が設立50周年を迎えた1998年に開始したプロジェクトです。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。

2022年度はボランティア活動や環境教育の実施などにより、社内外の延べ1,636名が「まなびの森」を訪れました。これまでの累計訪問者は、約34,000名になりました。

> 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しました。延べ12,000名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しました。2019年度からは森林づくり活動に必要な樹木調査を開始しました。2022年は樹木調査の4年目として、樹木医などの指導・協力の下、延べ71名のボランティアが参加し、約1,800m²に植樹された510本の樹木の記録をデータベース化しました。

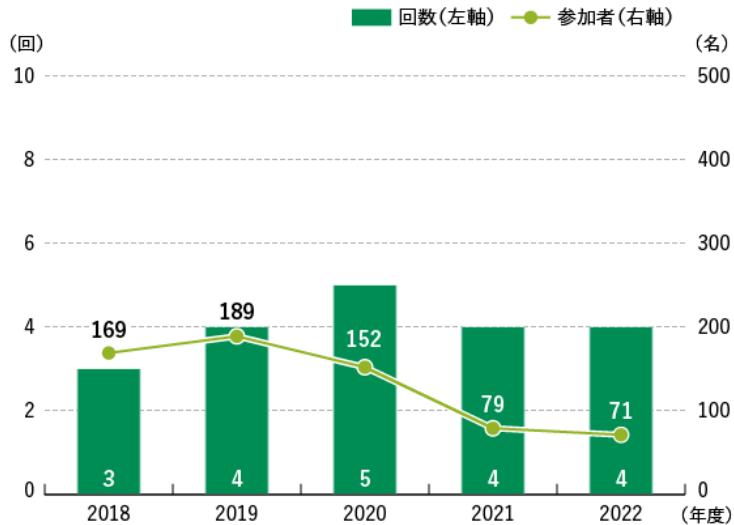


樹木調査ボランティア

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。森を育てるには悠久の月日が必要であり、富士山「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くよう、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。

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 - 勞働安全衛生 - 製品・サービスの安全及び品質管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

森林再生ボランティアの推移*



* 2020年度以降の集計期間は各年1月～12月、2019年度以前の集計期間は各年4月から翌年3月

環境学習支援プロジェクト

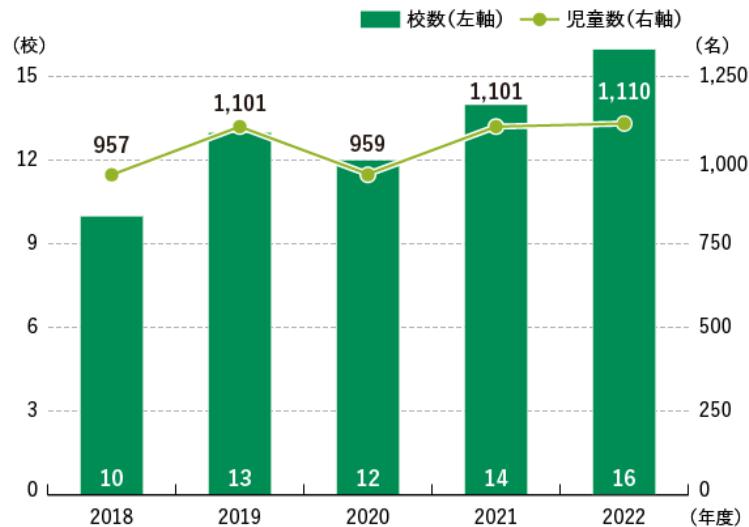
2006年度からNPO法人ホールアース研究所と連携し、地元小中学校の児童・生徒を対象とする「環境学習支援プロジェクト」を継続しています。活動内容は樹木や野生生物の足跡など生息痕跡の観察、五感を使ったゲームなどです。これらの自然を見つめ直す活動を通じて自然の大切さを知ってもらい、新しい自然との共存関係を考えることを目的としています。2022年度は16校1,110名の児童・生徒を招待しました。2022年度にはこれまで招待した児童・生徒数の累計が13,000名超えました。



環境学習支援プロジェクト

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 - 勞働安全衛生 - 製品・サービスの安全及び品質管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

環境教育プログラムの推移*



* 2020年度以降の集計期間は各年1月～12月、2019年度以前の集計期間は各年4月から翌年3月

モニタリング調査

富士山「まなびの森」では、自然林の回復状況をモニタリング調査をしています。2000年から東京農工大学植生管理学研究室の協力の下、「植生調査」、日本野鳥の会南富士支部の協力の下、「鳥獣生息調査」を開始しました。また、2019年より常葉大学名誉教授の協力の下、「昆虫生息調査」を実施しています。これらの調査結果を活かして、今後の森林づくりの活動を継続していきます。

植生調査

「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ました。この24年で、樹木が大きくなったりでなく、森林の構成種全体が回復していることが分かりました。

鳥獣生息調査／昆虫生息調査

「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。

2022年7月には、3回目の「昆虫生息調査」を実施しました。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

風倒跡地の植生変化



(2001年)



(2008年)



(2016年)

関連情報はこちら

> 富士山「まなびの森」

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。住友林業は、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。土壤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、(国研)森林総合研究所ら第三者の意見も参考に植樹計画を策定しました。

地域の皆様にも協力いただきながら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防潮堤で本格的に植樹活動「奥松島自然再生ボランティア」を始めました。

2022年は植樹活動に約230名が参加しました。地域の皆様、東松島市立宮野森小学校児童、住友林業の協力工事店、住友林業グループ社員が協力して、5種類の地域性植物930本を植樹しました。また、植樹の他、これまで植樹したエリアの苗木が大きく育つように下草刈りを実施しました。本活動では、宮野森小学校3年生への環境学習や地域性植物であるマルバシャリンバイを種から植樹する苗木になるまで自宅で育てる活動も実施しています。今後も地域とともに中長期的な活動に取り組んでいます。

試験的に植樹活動を開始した際の土壤調査で酸性度が強いことが示唆されてから、中和剤としてカキ殻粉碎物を使用し、植樹を行っています。



植樹活動の集合写真



植樹の様子



宮野森小学校での環境学習

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

「樹活動のその後」という表題にて、カキ殻粉碎物による中和効果について筑波研究所が講演を行いました。今後も土壤と植栽木のモニタリング調査を継続し、強酸性土壤の影響に留意しながら植樹活動に取り組みます。

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、地域と共にで行っています。

「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年に「県有林整備パートナー事業実施協定」を締結し、県と共に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。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す。昨年に引き続き2022年度も、新型コロナウイルス感染症の影響により活動は中止となりましたが、これまで社員のほか協力工事店の関係者やオーナーご家族などにご参加いただいています。



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。新型コロナウイルス感染症の影響で活動は中止となりましたが、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。



辻堂海岸の清掃の様子（湘南支店）

* SDGs未来都市である神奈川県は、由比ガ浜に打ち上げられたシロナガスクジラの赤ちゃんの胃の中からプラスチックごみが発見されたことを「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

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

かながわプラごみゼロ宣言ロゴ



森林総合教育の出前プロジェクト

住友林業は2021年10月に、岐阜県立森林文化アカデミー（monoris^{※1}）と連携して森林総合教育の出前プロジェクト「morino de van（森の出番）」を開始しました。自然観察、火起こし体験、触れる森の博物館など多岐にわたる、森を総合的にとらえたプログラム体験をヴァルトカー^{※2}で出前する取り組みです。

monorisと自然体験プログラムを共同開発し、monorisは指導者の提供・育成やプログラム機材の手配・運用を行い、住友林業はヴァルトカーや社有林材を用いた木箱や製材後に発生する端材の寄贈を行いました。

出前授業による自然体験プログラムで全ての人と森がつながり「共生」する社会の実現を目指します。



ヴァルトカー



木箱

※1 岐阜県立森林文化アカデミーの中にある森林総合教育センターの愛称。全ての人と森をつなぎ森と暮らす楽しさと森林文化の豊かさを次の世代に伝えていくことを目的としている

※2 「森の車」の意味。ヴァルト (WALD) はドイツ語で森を意味する

名木・貴重木を受け継ぐ技術

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ています。それにより名木・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を展示

「長浜盆梅展^{※1}」で、組織培養で増殖した盆梅^{※2}（ばんぱい）のフラスコ苗と培養苗を展示しました。展示したのは、樹齢350~400年の貴重な盆梅である「不老」と「芙蓉峰（ふようほう）」と、北野天満宮のご神木の飛梅「紅和魂梅」から組織培養で増殖したフラスコ苗と培養苗です。「不老」・「芙蓉峰」の苗の展示は2021年に続き2度目、「紅和魂梅」の苗は2022年が初めてのお披露目となりました。

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。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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 - 勞働安全衛生 - 製品・サービスの安全及び品質管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

※1 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。2022年1月9日から3月10日の日程で開催されました。

※2 盆栽の梅



盆梅の苗



盆梅の培養物

北野天満宮の飛梅、組織培養苗木が開花

北野天満宮の梅苑「花の庭」で、組織培養により増殖したご神木の飛梅「紅和魂梅（べにわこんばい）」の苗木が開花しました。組織培養で増殖した観賞用の梅の開花は世界初となります。北野天満宮では今回の開花を契機に、当社が組織培養で増殖した飛梅の苗木を後世に守り伝えていく「令和の飛梅伝説」プロジェクトを開始します。

飛梅を後世へ

近年、梅を脅かすウイルスによる病気の発生や地球温暖化等の環境変化により梅の生長に与える影響が懸念されている中、今回の研究成功は梅を確実に受け継いでいくという点で意義深いものです。今後の梅の保護・保存に加え、京都の景観維持や文化の継承に大きく寄与します。今後は組織培養で増殖した梅を、後世に守り伝えていく「令和の飛梅伝説」プロジェクトの実現に向け、苗生産の体制を構築します。



開花した梅

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

土牛《醍醐》の桜を山種美術館に植樹

住友林業は2021年10月に、組織培養により苗木増殖した醍醐寺「太閤しだれ桜」を山種美術館に寄贈しました。豊臣秀吉が「醍醐の花見」をしたことで知られる京都・総本山醍醐寺の「太閤しだれ桜」は、樹齢約170年といわれる名木で、山種美術館と縁の深い日本画家・奥村土牛が代表作《醍醐》に描いたことから、「土牛の桜」ともよばれています。

山種美術館の「【開館55周年記念特別展】 奥村土牛 一山崎種二が愛した日本画の巨匠 第2弾」開催に合わせて、2021年11月15日に植樹式を行いました。



記念植樹

オオシマザクラ「桜株」が里帰り

東京都と住友林業は、組織培養技術を用いて、大島に自生する推定樹齢800年のオオシマザクラ「桜株（さくらっかぶ）」の増殖に成功し、苗木は1mほどに成長しました。こうしたことから2022年3月に、伊豆大島にて植樹式を実施しました。今回の事業は、平成31年に東京都と住友林業が開始した「TOKYOサクラプロジェクト」の第1弾です。当社が持つ組織培養技術を、国指定の特別天然記念物に対して用いたのは今回が初めてとなります。

今後も東京都と住友林業は、都内の自然公園に生育するサクラやサクラ以外の稀少な植物種の保護増殖に取り組みます。



大島支庁長と住友林業による植樹式



オオシマザクラの「桜株」（幹周 6.95m）

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

次世代育成教育

紋別バイオマス発電所・チップ工場見学受け入れ

2022年10月、紋別バイオマス発電、オホーツクバイオエナジーは北海道紋別高等養護学校1年生13名を対象に発電所とチップ工場の見学会を実施しました。チップの製造工程や燃料搬送経路に沿って、チップ工場、ボイラ、タービン、発電機の主要設備を案内し、電気がどのように作られているか理解を深めてもらいました。

本見学会は、参加者の卒業後の進路意識を高めることを目的に実施しています。木質バイオマス資源を中心とした燃料の調達方法や発電所の仕組み等、事業の内容を紹介するとともに、従業員の実体験を交えながら工場、発電所の業務内容を説明し、働くイメージを描いてもらいました。

同校の見学会は2021年に続き2回目です。2016年9月の発電所運転開始以降、地域の中学生から大学生まで延べ400名以上の生徒や学生を受け入れ、地域の次世代育成教育に貢献しています。

チップ生産、原材料の運搬や管理などを担う協力会社にはこれまで見学会に参加した学校の卒業生も入社しています。今後も積極的に見学を受け入れることで、地域の森林資源を発電事業に活かし、その収益を森林に還元する住友林業グループの循環型発電事業を広く理解していただくとともに、地域に根差した企業を目指していきます。



見学の様子

愛媛県立松山東高校へのセミナー実施

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*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。残念ながら、2020年度より新型コロナウイルス感染症の影響などのため、開催中止となっています。

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

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

セミナーでは、新居浜事業所で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、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部構成で行っています。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伝えています。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、インドネシアでの住友林業の事業展開を見聞しています。

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。

※ 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



セミナーの様子

新居浜市中学校ふるさと学習への協力

新居浜市の各中学校は、新居浜発展の礎となった別子銅山の歴史や史跡に学ぶことで、地域の特色を理解し、郷土を愛する心情を高めるべく、別子銅山登山（ふるさと学習）を実施しています。

住友林業は、教育委員会の依頼により、中学生たちが登山前に植林の歴史を学び緑が蘇った別子銅山を感じてもらうため、フォレスターhausの施設見学や説明に協力しています。

2022年5月	北中学校
2022年5月	新居浜市教育委員会現地研修
2022年6月	船木中学校
2022年7月	別子中学校



研修の様子

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

他企業の社会貢献活動支援

「BAUM オークの森」での植樹活動をサポート

住友林業は、株式会社資生堂のブランド「BAUM（バウム）」が岩手県盛岡市の「BAUM オークの森」で実施した植樹活動をサポートしました。昨年に続き、2022年は、住友林業が調達した約600本のオーク（ナラ）の苗木が植樹されました。

「樹木との共生」をテーマに掲げる資生堂のブランド「BAUM（バウム）」は、「樹木の恵みを受け取るだけではなく、自然に還していく」というブランドの思想を持っています。パッケージの木製パーツに使用するオーク（ナラ）の苗木をBAUM店舗内で育成し、育てた苗木を植樹し森林資源の循環を実現します。住友林業は BAUMが誕生した2020年6月より店舗内で育てる苗木の提供・メンテナンスや店舗内で育った苗木の植樹に向けたさらなる育成など、同ブランドの活動をサポートしています。



植樹の様子

【住友林業の役割】
・苗木の提供
・店舗で育った苗木を苗床で移植出来る状態にまで育てるサポート【住友林業の役割】
・苗床で育った苗木を苗床で移植出来る状態にまで育てるサポート【住友林業の役割】
・植樹のサポート
・植樹した森の管理

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

社会貢献

海外における地域貢献活動事例

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（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行っています。2022年度は、地元地域の学校に対して、学習机・椅子・黒板等の提供、貧困家庭の子どもへの学習用具や教科書の提供など、IDR103,131,989（約89万円）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」の二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。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

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。現在は、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ています。

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され販売し、地域経済を潤します。住友林業グループの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・再植林活動はKTIと参画住民に移管され、現在は参画する住民自身が育林や伐採・KTI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年度は57万本、2021年度は54万本、2022年度は38万本の苗木がKTIから地域住民に提供されました。住友林業は、KTIとともに、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ます。

2009年より開始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、CO₂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CO₂推定固定量の累計は43万トン※あり1棟あたりのCO₂固定約6トンを達成する見込みです。

※ 火災等の災害リスクが高いことが判明した環境植林のCO₂固定量は含めない

住民協働型産業植林の植林面積とCO₂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

※ CO₂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

関連情報はこちら

> [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」



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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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



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いただいている。そして、成木後には木材としてKTI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。

関連情報はこちら

> 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。

関連情報はこちら

> インドネシア西カリマンタン州における森
林事業



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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

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）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、農業を通じ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。

雇用創出

本植林事業は、産業の少ない地域社会にとって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。

インフラ整備

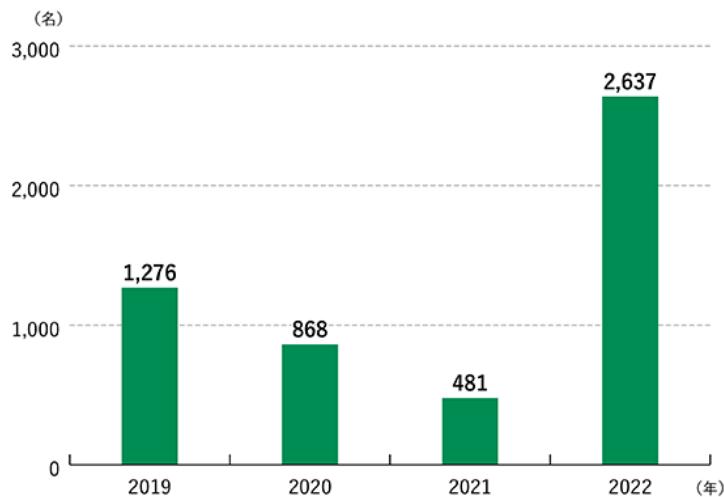
2018年度には、事業を通して開発してきた水位管理技術の、周辺集落における洪水対策への応用を開始しました。メンテナンスが容易で、効果的に水位調整できるインフラを周辺村落に提供しています。

教育、医療・衛生支援

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じた基礎教育支援、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。

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中、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*



* 2020年度以降の集計期間は各年1月～12月、2019年度の集計期間は4月から翌年3月

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

パプアニューギニアでの活動

社会インフラ整備と医療支援

パプアニューギニアのオープン・ベイ・ティンバー（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。

診療所の運営

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では社員や地域住民が利用できる診療所の運営協力や、地域コミュニティ向けのマーケットストアの運営などを実施しています。近隣の村々では、OBT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も実施しています。

オープンベイ診療所には昼夜を通してOBTで雇用している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。

新型コロナウイルス感染症への対応

OBTの手配によって実現した新型コロナワクチン集団接種の際には、州の保険局職員による新型コロナウイルスとワクチンの説明を実施し、説明に納得した方に対して接種を行いました。保健局からOBTが官民一体となっての新型コロナウイルス感染症対策を強力にサポートしていることに対して感謝されています。



オープンベイ診療所全景



保険局によるワクチン接種説明の様子

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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



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・デイ

住友林業グループのメインビューでは、2015年より、年に一度社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。

2022年はメインビューの展示場群が位置するケント市において、青少年及び家族向けの慈善事業を営む「Kent Youth and Family Services」での活動となり、施設内の内装塗装、一部建材入替（室内ドアの鍵、窓）、外構清掃等の作業を行いました。



ボランティアに参加したメインビューの社員



施設の塗装などの準備

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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



塗装作業



外構清掃・植栽後の施設風景

「Habitat for Humanity」への参加

住友林業グループのクレセントは、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」が主催する様々なプログラムに参加しています。

2022年は、クレセントとシャーロットエリアにて活動しているデベロッパーとの協業により、米国ノースカロライナ州シャーロットにおいて1棟の戸建住宅を建てる企画を実施しました。これは住宅の購入が難しい低所得のご家族へ向けたプロジェクトです。15の集合住宅デベロッパーの寄付により、2022年4月に着工した工事の経過を確認しながら、10月に新たな入居者へ引き渡しました。

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



塗装工事を実施するクレセントの社員



環境保護活動への参加

クレセントは2021年、米国ノースカロライナ州シャーロット周辺の土地・環境の保全を目的とする「Catawba Lands Conservancy」と共同で、Catawba川周辺の侵入生物種の駆除とごみ拾い活動を実施しました。当日は、クレセントの社員が

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

合計で2,100lbs (約950kg) のゴミを撤去し、在来植物や環境生態の保護に取り組む活動に参加しました。クレセントは今後も環境保護活動を積極的に実施していく予定です。



活動に参加したクレセントの社員



活動の様子

社会福祉活動への参加

クレセントは、社会福祉活動にも精力的に取り組んでいます。

2022年には、クレセントの社員が、主に寄付された食料を必要とされる場所に配達するボランティア活動を行う「Second Harvest Food Bank」の活動に参加しました。米国ノースカロライナ州シャーロット周辺の各社とともに合計16,000食分の栄養キットの箱詰め作業を行いました。また、NPO団体とともに、米国ノースカロライナ州シャーロットに位置するBerryHill公立学校の生徒と一緒にピクニックテーブルを製作するボランティア活動を実施しました。

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リオン・クリーク・キャビネット (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。



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

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

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は、2022年、宅地開発業者や部材業者などの協力を得て建設した住宅3棟を販売し、その収益を寄付しました。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、取引先から多くの方々が参加しています。中でも、メルボルン北部のSunburyの2階建て住宅は、チャリティーオークションで落札され、ヘンリーはその全額を小児病院に寄付しました。このオークションによる寄付総額は、1993年の開始以来、合計18.23百万豪ドル（約1713.6百万円）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外装・内装

ニュージーランドでの活動

地域の災害防止、レスキュー活動へ貢献

タスマン・パイン・フォレスト（TPF）は、ニュージーランドの消防組織である「Fire and Emergency New Zealand（FENZ）」や近隣林業会社などと連携し、地域の一体的な防火／消火活動に貢献しています。具体的には消防車等の消火設備を出しFENZ主体の地域消防団に運用してもらうことで、地域の山火事の防止／消火活動に役立てています。

また、初級森林火災消火研修を受講するなど、TPF社員と伐採請負会社の防災意識、能力向上に向けた取り組みを進めています。さらに、2017年以来毎年、地域内で発生した自然災害やレジャー中の事故等の救助活動を行う「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、2022年度に年間353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。

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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



TPF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

Teapot Valleyエリアの天然林再生プロジェクトが開始

2021年より、2019年2月に発生したTPF森林内Pigeon Valley火災で被災した天然林の再生プロジェクトを開始しました。Teapot Valleyはこの火災で最も被害を受けたエリアの一つであり、同エリアには希少な樹木や湿地が広がっていました。このプロジェクトはニュージーランド政府の10億本植林プロジェクトの一環として約4年にわたり政府主導で実施されます。TPFは資金面、オペレーション面で参画しています。また、2022年9月には一次産業省及びTasman District councilの職員を招き、植林活動を行いました。



植林活動の様子



植林した苗木

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

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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

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ともに、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。

2021年度以降は新型コロナウイルス感染症などの影響を受け、建築が延期となっています。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。

関連情報はこちら

[> 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
ウェイチュエー トゥピイ 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
ピインニヤー 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
ミイッタ・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
シュエビィ・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エタザン区	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
カウンミヤッ・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

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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**

社会性関連データ

社会性関連データ

従業員関連基礎情報

従業員数

(単位:名)	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
単体	4,914	5,073	5,091	5,139
連結	19,332	20,562	21,254	21,948

従業員数の内訳（単体）

(単位:名)	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
マネジメント階層	2,193	2,323	2,407	2,460
スタッフ階層	2,480	2,511	2,438	2,439
有期雇用社員	152	151	153	140
受入出向	89	88	93	100
合計	4,914	5,073	5,091	5,139

従業員数の内訳（国内子会社）

(単位:名)	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
マネジメント階層	1,725	1,982	2,024	1,995
スタッフ階層	4,440	5,353	5,063	5,249
有期雇用社員	788	1,041	520	505
受入出向	196	191	219	215
合計	7,109	8,567	7,826	7,964

従業員数の内訳（年齢別・単体）

(単位:名)	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
30歳未満	887	985	917	877
30~50歳	2,599	2,534	2,461	2,373
50歳超	1,428	1,554	1,713	1,889

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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**

新卒採用者数*（単体）

(単位：名)		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
住宅営業職	男性	59	86	18	39
	女性	15	20	3	21
建築技術職	男性	28	29	27	30
	女性	9	12	15	9
業務職	男性	35	28	33	20
	女性	7	14	9	10
一般職	男性	0	0	0	0
	女性	14	16	1	4
合計	男性	122	143	76	89
	女性	45	62	28	44
合計		167	205	104	133

* 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）

2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
8,587,314円	8,699,028円	8,723,534円	8,980,817円

男女別平均年間給与（単体）

2022年度	マネジメント階層 (基本給)	マネジメント階層 (基本給 + 賞与等)	スタッフ階層
男性	6,862,776円	10,680,048円	3,709,320円
女性	6,170,160円	9,367,584円	3,356,712円

年間給与の中央値（単体）

2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
8,575,196円	8,702,767円	8,730,623円	9,049,536円

トップ
コミットメントサステナビリティ
経営事業とESGへの
取り組み

環境

社会

ガバナンス

その他

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管理 -
 お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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**

年間報酬総額の比率（単体）

		2022年度
組織の最高額の報酬受給者の年間報酬総額と、全従業員（最高額の報酬受給者を除く）の年間報酬総額の中央値を比べた比率（%）		1,303.9

平均勤続年数*（単体）

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
男性	16年3ヵ月	16年4ヵ月	17年	17年5ヵ月
女性	11年6ヵ月	11年4ヵ月	11年8ヵ月	12年

* 年度末で算出（2019年度は3月31日時点。2020年度以降は決算期の変更により12月31日時点）

離職率*1（単体）

	2019 年度	2020 年度*3	2021 年度	2022 年度
自己都合離職率（%）	2.3	1.6	2.4	2.9
離職率*2（%）	2.5	1.8	2.7	3.2

*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）

離職率*1（国内子会社）

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
自己都合離職率（%）	-	3	6.3	8.1
離職率*2（%）	-	4.3	6.4	8.2

*1 各年度の退職者数を当該年度の4月1日時点の人員数で除して算出

*2 自己都合退職を含む

離職率*1（海外子会社）

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
自己都合離職率（%）	-	9.1	13.2	12.1
離職率*2（%）	-	13.2	16.9	15.5

*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



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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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**

ダイバーシティ

女性採用・雇用の状況（単体）

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
女性従業員比率 ^{※1} (%)	21.6	22.0	22.6	23.1
女性新卒採用比率 ^{※2} (%)	26.9	30.2	26.9	33.1
女性管理職比率 ^{※1※3} (%)	4.2	4.8	5.6	6.3
女性上級管理職比率 (%)	2.7	2.7	2.2	2.4
女性一般管理職比率 (%)	5.1	6.3	8.3	8.5
事業部門の女性管理職比率 ^{※1※4} (%)	-	3.2	3.9	3.8
研究開発・技術職に占める女性比率 ^{※1} (%)	-	9.5	11.7	10.5

※1 2019年度は3月31日在籍人員により算出。2020年度以降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 4月新卒入社人数に前年5月～3月の新卒入社人数を加え算出

※3 管理職のうち、管理監督者を上級管理職、それ以外を一般管理職としています

※4 人事やIT、法務等のサポート機能を担う部門は含まない

女性採用・雇用の状況（国内子会社）

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
女性従業員比率 ^{※1} (%)	32.7	32.4	34.4	34.6
女性新卒採用比率 ^{※2} (%)	45.7	43.4	35.1	34.6
女性管理職比率 ^{※1} (%)	6.1	7.1	8.4	8.9
女性上級管理職比率 (%)	-	-	6.0	6.7
女性一般管理職比率 (%)	-	-	11.4	11.2
事業部門の女性管理職比率 ^{※1※3} (%)	-	-	-	33.3
研究開発・技術職に占める女性比率 ^{※1} (%)	-	-	-	19.2

※1 2019年度は3月31日在籍人員により算出。2020年度以降は決算期の変更により12月31日在籍人員により算出

※2 4月1日入社人数により算出

※3 人事やIT、法務等のサポート機能を担う部門は含まない

女性雇用の状況（海外子会社）

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
女性従業員比率 ^{※1} (%)	30.2	30.8	30.0	28.2
女性採用比率 ^{※2} (%)	-	38.7	32.8	39.5

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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**

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
女性管理職比率 ^{※1} (%)	17.1	19.5	20.9	23.2
女性上級管理職比率 (%)	-	-	-	24.0
女性一般管理職比率 (%)	-	-	-	23.7
事業部門の女性管理職比率 ^{※1※3} (%)	-	-	-	32.5
研究開発・技術職に締める女性比率 ^{※1} (%)	-	-	-	45.9

※1 12月31日在籍人員により算出

※2 1月～12月の入社人数により算出

※3 人事やIT、法務等のサポート機能を担う部門は含まない

障害者雇用の状況^{*}（単体）

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
障害者雇用率 (%)	2.40	2.25	2.38	2.40

※ 2019年度は3月31日時点、2020年度以降は決算期の変更により12月31日時点で算出

障害者雇用の状況^{*}（国内子会社）

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
障害者雇用率 (%)	1.77	1.85	2.04	2.23

※ 6月時点

障害者雇用の状況（海外子会社）

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
障害者雇用率 (%)	-	-	-	3.29

海外における現地採用率^{*}

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
海外における現地採用率 (%)	99.1	99.3	99.2	99.2

※ 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）

	2019 年度	2020 年度 ^{※1}	2021 年度	2022 年度
従業員1人あたりの研修受講時間（時間）	18	10.5 (13.0) ^{※2}	13.0	15.5

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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**

	2019 年度	2020 年度 ^{*1}	2021 年度	2022 年度
従業員1人あたりの研修関連費用 支出（円）	102,000	59,000 (77,000) ^{*2}	77,473	105,628

※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ヶ月）

※2 ()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）

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
育児休業取得者数（名）	男性	43	51 (58) ^{*6}	62	77
	女性	42	27 (40) ^{*6}	37	43
育児休業取得率 ^{*1} （%）	男性	31.3	46.8 (40.3) ^{*6}	50.4	49.0
	女性	100	84.4 (95.0) ^{*6}	108.8	110.3
育児休業取得者の復職率 ^{*2} （%）		98.7	96.1 (95.9) ^{*6}	99.1	97.3
短時間勤務制度利用者数 ^{*3} （名）		58	74	83	75
在宅勤務制度利用者数 ^{*4} （名）		63	- ^{*5}	- ^{*5}	- ^{*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、新型コロナウイルス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）

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
育児休業取得者数（名）	男性	8	16	28	39
	女性	83	72	95	80
育児休業取得率 [*] （%）	男性	6.2	13.2	28.0	32.8
	女性	115.3	122.0	118.8	114.3

※ 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

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管理 -
お客様とのコミュニケーション - 地方創生に資する事業の取り組み - 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**

有給休暇取得率（単体）

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
有給休暇取得日数（日）	11.5	11.6	12.3	13.1
有給休暇取得率※（%）	60.2	60.7	64.1	68.4

※ 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

有給休暇取得率（国内子会社）

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
有給休暇取得日数（日）	10.6	10.3	11.2	11.8
有給休暇取得率※（%）	63.0	58.1	59.6	66.6

※ 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※2

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
労働災害件数（件）※3	1	1	2	5
休業災害度数率※4	0.2	0.29	0.19	0.42
職業性疾病度数率	0	0.29	0	0

※1 2020年度以降の集計期間は1月～12月、2019年度の集計期間は4月から翌年3月

※2 死亡にいたる労働災害は2020年度に1件

※3 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（休業補償給付申請中の件数を含む）

※4 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

労使関係

労働組合の組織率（単体）※

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
労働組合の組織率（%）	100	100	100	100

※ 2023年度1月1日現在、対象社員3,867名。対象者の範囲は労働協約で定められている

関連情報はこちら _____

>  (第三者保証マーク)について