

SMBCグループにおけるサステナビリティ

SMBCグループ サステナビリティ宣言

我々、SMBCグループは、三井、住友にルーツを持つ企業グループとして、先達が重んじたサステナビリティへの意志を受け継ぎ、社会において我々が重点的に取り組む課題を設定のうえ、サステナビリティの実現に向けて行動していきます。

サステナビリティの定義

我々は「サステナビリティ」を「現在の世代の誰もが経済的繁栄と幸福を享受できる社会を創り、将来の世代にその社会を受け渡すこと」と定義します。

現状の認識と我々の役割

- 金融事業を営む者として、お客さまをはじめとするステークホルダーと対話し共に行動することにより、社会をより良いものへ変革することにご貢献していきます。

 [SMBCグループ サステナビリティ宣言 \(6,341KB\)](#)

➤ **2019年度ダイアログ①**
「SMBCグループ サステナビリティ宣言」の内容および社内への浸透について（2019年9月5日）

SMBC グループは「SMBCグループ サステナビリティ宣言」に基づく2030年までの10年間の計画として「SMBC Group GREEN × GLOBE 2030」を策定しています。

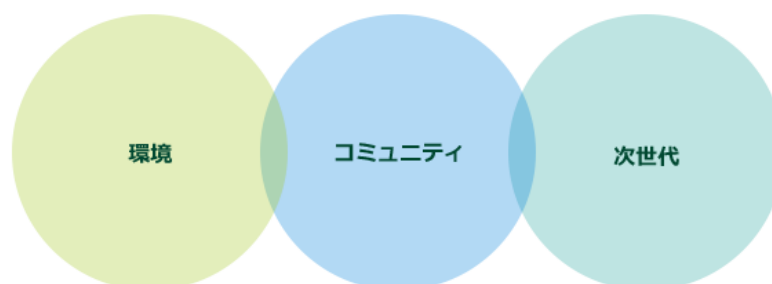
➤ [SMBC Group GREEN×GLOBE 2030](#)

➤ **2019年度ダイアログ②**
社会課題解決のために、メガバンクグループが求められる社会的インパクトとは（2019年11月27日）

SMBCグループが重点的に取り組む課題

SMBCグループでは、「誰もが経済的繁栄と幸福を享受できる社会」を目指し、「環境」「コミュニティ」「次世代」を重点課題に設定しています。

サステナビリティの実現



目指す社会にとって、健全な環境は前提、
コミュニティは潤滑油でありセーフティネット、
そして次世代は社会をより良いものにし次の世代に渡す存在。

➤ SMBCグループとして取り組むべき重点課題（マテリアリティ）

「三井」「住友」の400年に亘るサステナビリティの実践

「サステナビリティ」は、我々の源流となっている三井、住友の先達たちが、400年以上にも亘り、連綿と経営の根底に据えてきた大義であり、現在の我々の礎となっています。

三井の先達



浮絵駿河町呉服屋図
三井文庫所蔵

呉服商として、当時の商習慣にイノベーションをもたらし、新たなビジネスモデルを確立しました。
また、江戸時代には両替商として、明治以降は銀行として、日本そして世界の経済活動の基礎となる金融インフラの重要な担い手となりました。

住友の先達



現在の別子山
住友林業株式会社所蔵



明治14年の別子山（旧製錬吹処之図）
住友史料館所蔵

銅製錬の技術革新により、日本を世界有数の銅産出国にしました。
一方で、自社の荒れた銅山を葺い、植林により、将来の世代に山の豊かな緑を、地域コミュニティに安心・安全な生活をもたらしました。

SMBC Group GREEN×GLOBE 2030

SMBC グループは「SMBCグループ サステナビリティ宣言」に基づく2030年までの10年間の計画として「SMBC Group GREEN × GLOBE 2030」を策定しています。

基本コンセプト

「お客さまとともに、人と地球の未来を創る」

■ 名前に込められた思い

計画名の“GREEN”は当社のコーポレートカラーと環境、“GLOBE”は地球、国境のない世界を表しており、それらを“×”で繋ぐことで足し算ではない掛け算での広がりを見せています。

GREEN	(環境・コーポレートカラー)
X	(広がり)
GLOBE	(地域・国境のない世界)
2030	(SDGs目標期限)

計画の柱

計画の柱

- 1 サステナビリティの実現に向けたお客さま・社会への取組
- 2 サステナビリティ経営を支える社内への取組
- 3 投資家等とのコミュニケーションの向上

主要施策・長期目標

(進捗を毎年公表)

1	グリーンファイナンスの取組	20-29年度 10兆円 実行
2	金融経済教育の提供	20-29年度 累計150万人
3	環境・社会課題に関するコミュニティの立ち上げ	社会課題解決
4	CO2排出量削減の取組	29年度迄に18年度対比 CO2排出量 30%削減

※CO2排出量削減の目標のみ、対象は三井住友銀行

アウトカム

(取組の結果により期待される社会への効果)

CO2排出量
の削減

自立した
個人の増加

社会課題へ
の意識醸成

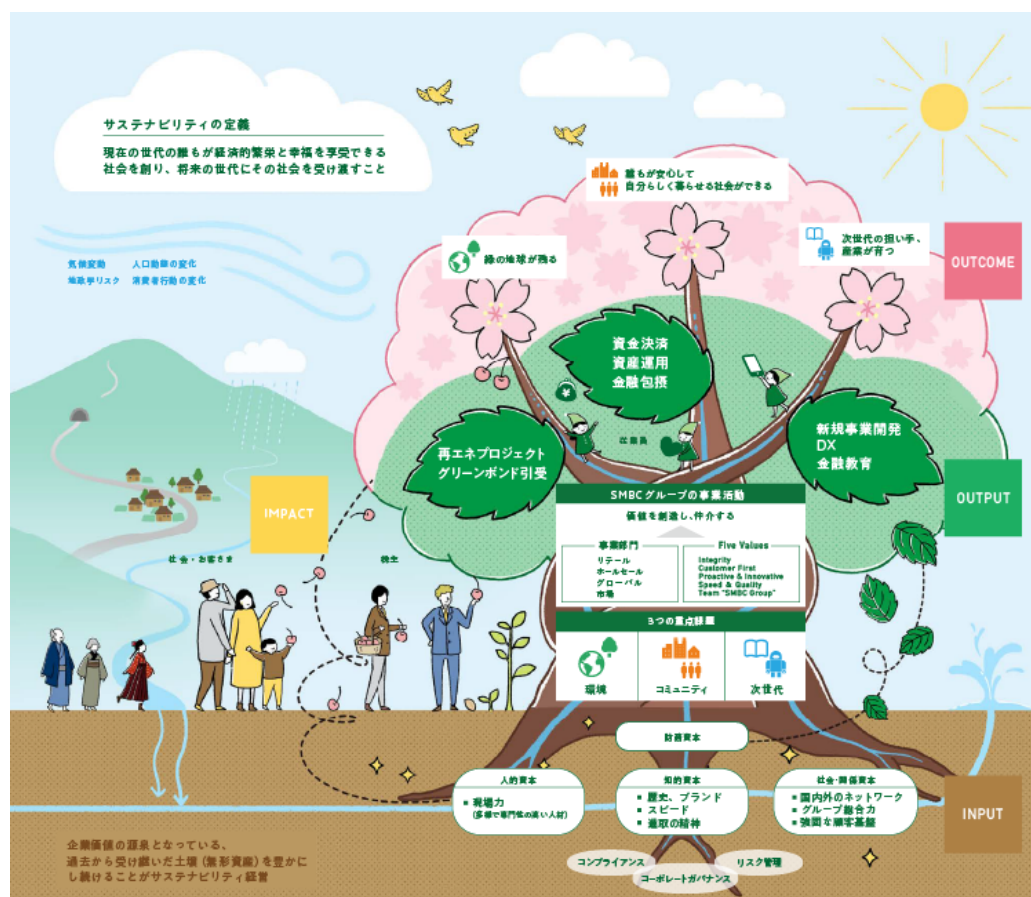
サ
ス
テ
ナ
ビ
リ
ティ
の
実
現



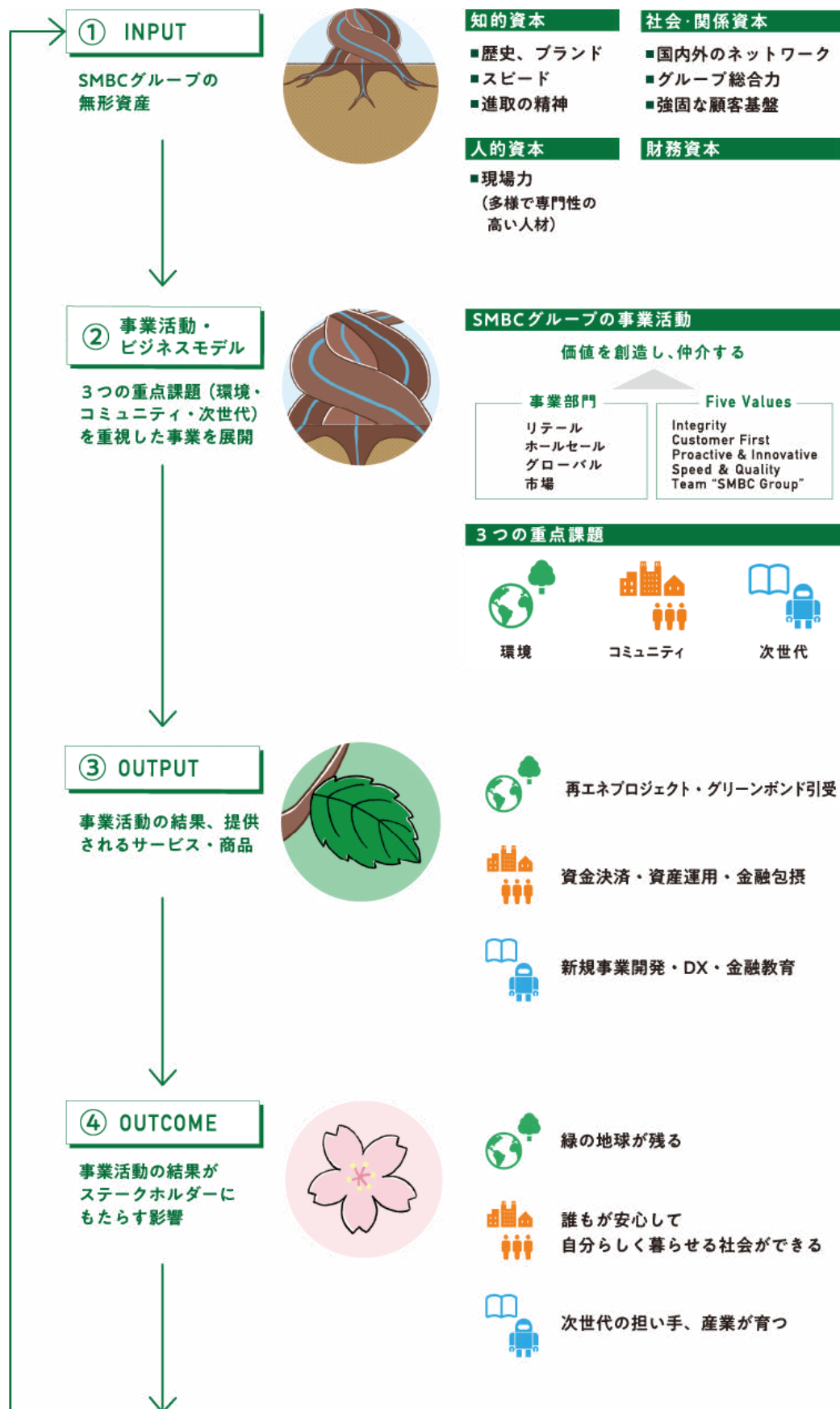
SMBC Group GREEN × GLOBE 2030における長期目標 (312KB)

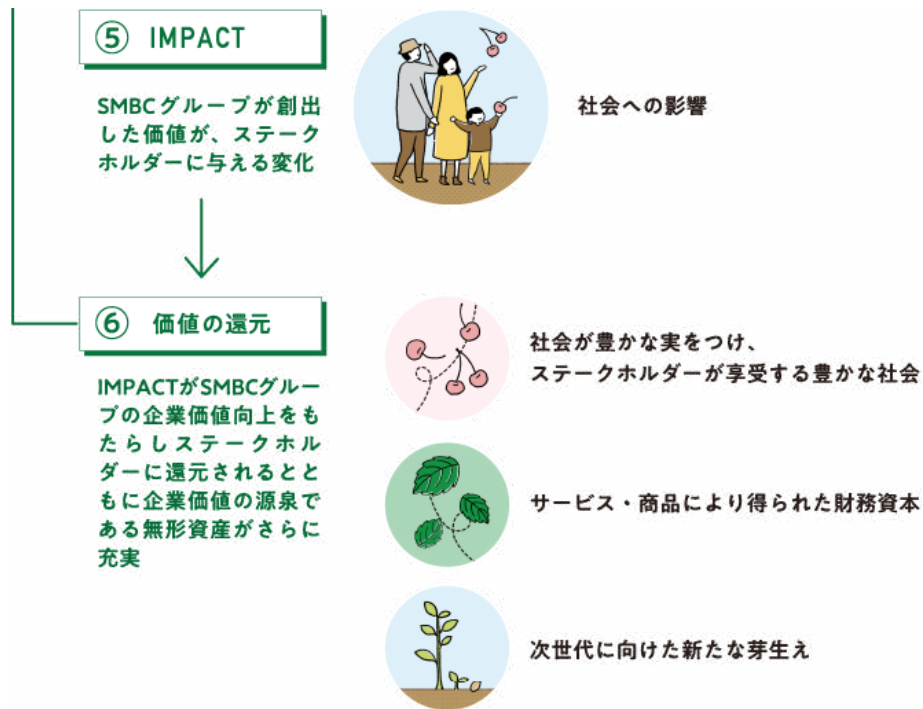
SMBCグループの価値創造プロセス

SMBCグループの価値創造プロセスでは、SMBCグループが重点課題を通じて事業活動を展開し、どのような価値を創出しながら、ステークホルダーと共に発展していくのかを示しています。



SMBCグループの価値創造サイクル





サステナビリティ経営体制

SMBCグループでは、サステナビリティを「現在の世代の誰もが経済的繁栄と幸福を享受できる社会を創り、将来の世代にその社会を受け渡すこと」と定義し、サステナビリティの視点を踏まえた経営をサステナビリティ経営と位置付けています。

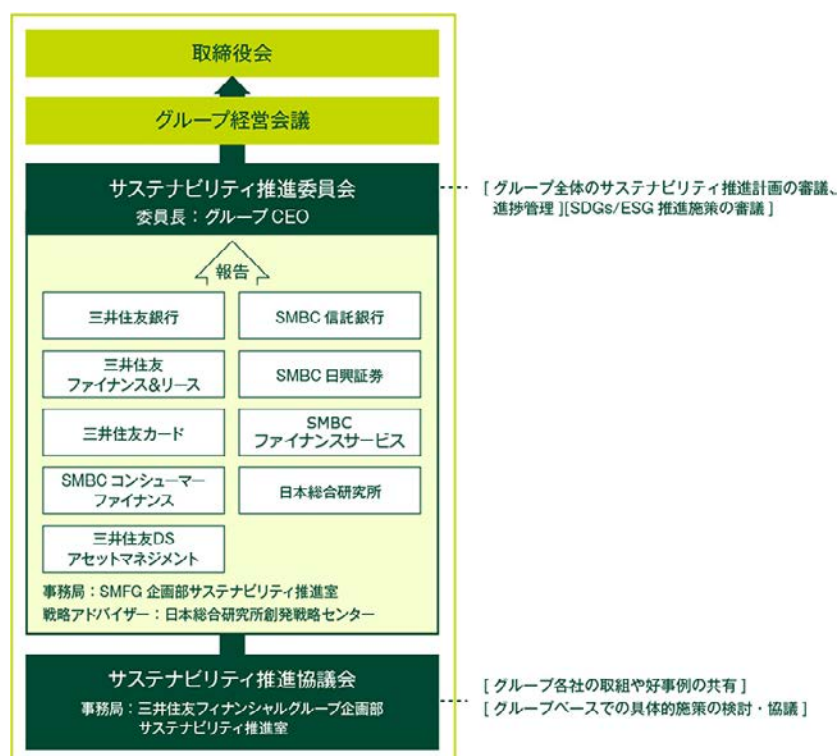
SMBCグループのサステナビリティ経営体制

SMBC Group

SMBCグループでは、気候変動への対応をはじめ、グループ全体のSDGsやESG推進施策は、三井住友フィナンシャルグループ企画部サステナビリティ推進室が企画・立案し、取締役会メンバーである担当役員のグループCSOの監督に基づいて、実行しています。

また、推進計画の審議や重要な施策については、グループCEOを委員長とする「サステナビリティ推進委員会」にて、審議・決定しています。

サステナビリティ推進計画の審議と進捗管理の体制

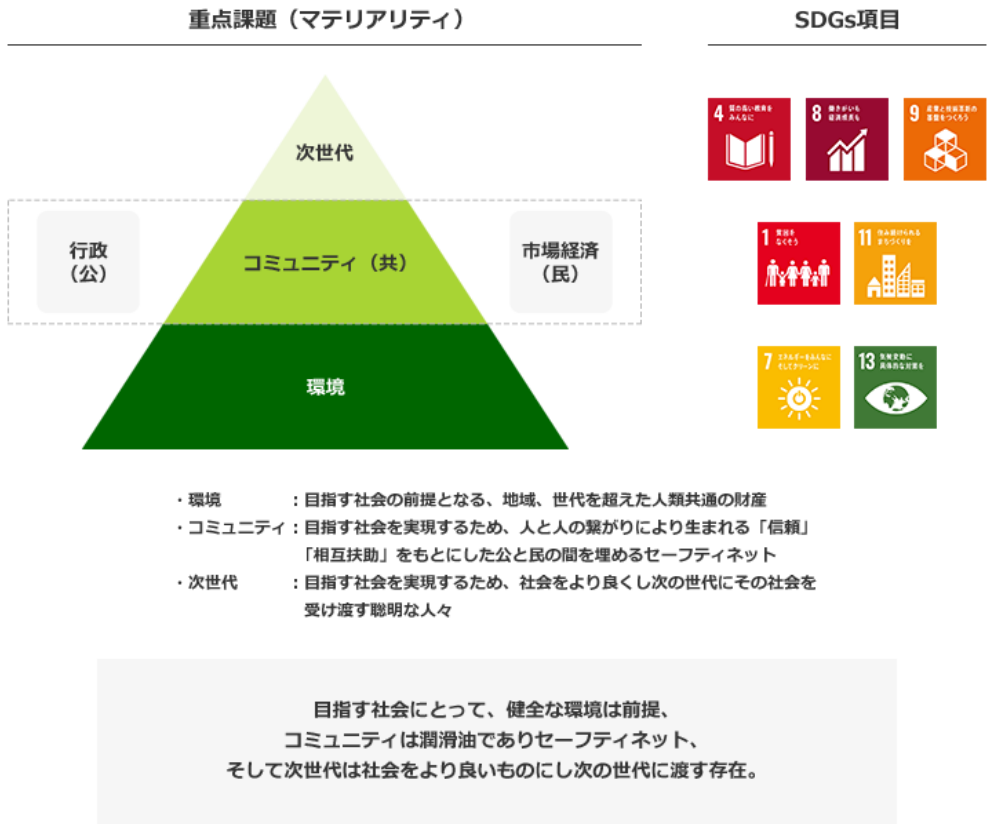


➤ ステークホルダー・エンゲージメント

重点課題（マテリアリティ）

SMBCグループとして取り組むべき重点課題（マテリアリティ）

SMBCグループは、ステークホルダーからの要請に応え、社会課題の解決に貢献していくために、「環境」「コミュニティ」「次世代」を重点課題に設定しています。また、SDGsが目標とする2030年を見据え、取り組むべき項目・課題を明確化し、活動しています。



緑の地球を守る企業市民として「環境」
社会の一員として「コミュニティ」、「次世代」

三井の先達



浮絵駿河町呉服屋図
三井文庫所蔵

呉服商として、当時の商習慣にイノベーションをもたらし、新たなビジネスモデルを確立しました。

また、江戸時代には両替商として、明治以降は銀行として、日本そして世界の経済活動の基礎となる金融インフラの重要な担い手となってきました。

住友の先達



現在の別子山
住友林業株式会社所蔵



明治14年の別子山（旧製錬吹処之図）
住友史料館所蔵

銅製錬の技術革新により、日本を世界有数の銅産出国にしました。

一方で、自社の荒れた銅山を憂い、植林により、将来の世代に山の豊かな緑を、地域コミュニティに安心・安全な生活をもたらしました。

×

重点課題（マテリアリティ）への取組

＞ 環境への取組

＞ コミュニティへの取組

＞ 次世代への取組

重点課題（マテリアリティ）の特定

SMBCグループは、常に変化する社会動向やステークホルダーにおける重要度を踏まえ、2013年度に従来の優先課題を見直し、中長期的な重点課題として、新たに「環境」「コミュニティ」「次世代」の3テーマを特定しました。

特定にあたっては、GRIガイドライン（G4）のフレームワークも活用し、グループ各社参画のもと、さまざまな社会課題の中から優先順位付けを行いました。併せて有識者ダイアログを実施し、ステークホルダーにおける重要度も検証しています。

この3つの重要課題について、社内外のステークホルダーとのエンゲージメントを実施し、重点課題および重点課題に応じて取り組むべき項目についてレビューを行い、グループ各社での取組強化につなげています。

ステップ.1
課題抽出・優先順位付け

ステップ.2
有識者ダイアログによる
検証・特定

ステップ.3
当社グループ経営層への
報告・承認

ステップ.4
エンゲージメントによる
レビュー

＞ 重点課題の特定プロセス

経営基盤



Diversity

SMBCグループの
ダイバーシティ

＞ コーポレート・ガバナンス

＞ リスク管理への取組

＞ コンプライアンス体制

＞ 内部監査

＞ お客さま本位

＞ 人材戦略

重点課題の特定プロセス

特定プロセス

SMBC Group

SMBCグループは、社会動向やステークホルダーの視点を踏まえ、2013年度に従来の優先課題を見直し、中長期的な重点課題として、新たに「環境」「コミュニティ」「次世代」の3テーマを特定しました。

具体的なステップとしては、まず課題の抽出・優先順位付けを行い、次に有識者との対話によって重点課題を特定。取り組むべき重点課題として、SMBCグループの経営会議において報告・承認を得ました。その後も、有識者ダイアログや社内外のアンケートを通して意見収集を行いながら、継続的に課題の見直しを図っています。

▼ ステップ1
課題の抽出・
優先順位付け

▼ ステップ2
有識者
ダイアログ
による検証
・特定

▼ ステップ3
当社グループ
経営層への
報告・承認

▼ ステップ4
エンゲージ
メントによる
レビュー

ステップ1 課題の抽出・優先順位付け

GRIガイドライン（G4）やISO26000のフレームワークを活用し、当社グループ各社参画のもと、約150のCSR課題を網羅的に抽出しました。これらの課題についてはステークホルダーの視点を踏まえて相対的に優先順位付けを行い、「中長期的な重点課題（環境、コミュニティ、次世代）」と「盤石な経営基盤に不可欠な取り組み課題」に整理しました。

優先順位付けにおける参考基準

ステークホルダーにおける重要性

- GRIガイドライン（G4）などの国際的なフレームワーク
- SRI調査項目や指摘
- サステナビリティ推進委員会戦略アドバイザーからの指摘

SMBCグループにおける重要性

- グループ10社（当時）からの重点課題
- 経営理念、SMFG中期経営計画との適合性
- サステナビリティ推進におけるリスクと機会(企業価値向上)の考慮

ステップ2

有識者ダイアログによる検証・特定

2014年2月、「中長期的な重点課題（環境、コミュニティ、次世代）」と「盤石な経営基盤に不可欠な取り組み課題」において、考慮・認識すべき課題にズレや不足がないか、社会性、環境、グローバル課題の視点で検証するため、有識者の皆さまとのダイアログを実施しました。その後、いただいたご意見をもとに課題の修正を行い、SMFGとして取り組むべき重点課題について有識者のご了解を得て特定しました。

ステップ3

当社グループ経営層への報告・承認

2014年3月、SMFGとして取り組むべき重点課題について、サステナビリティ推進協議会・サステナビリティ推進委員会を経て、当社グループの経営会議において承認を得ました。また社内外のステークホルダー、グループ各社とのディスカッションを通じたレビューを交え、具体的な取組手法を検討することについても承認を得ました。

ステップ4

エンゲージメントによるレビュー

2014年7月以降、社内研修時の従業員アンケートや、SMBCグループとして取り組むべき重点課題を掲載したCSRレポートでの社外アンケートなどを通じて、社内外の意見を収集しました。その他、ステークホルダーの皆さまとの対話を通じ、時代に合わせて取り組むべき課題の見直しを図っています。

2019年9月および11月、「SMBCグループ サステナビリティ宣言」の策定にかかるステップとしてダイアログを実施し、有識者より重点課題に対するレビューを受けました。

2015年度	「10年後のありたい姿」を実現するために
2016年度	重点課題（マテリアリティ）において「取り組むべき項目」の妥当性検証
2017年度	SDGsおよびESG投資に関する、金融機関への期待と役割について
2019年度	「SMBCグループ サステナビリティ宣言」の内容および社内への浸透について（2019年9月5日） 社会課題解決のために、メガバンクグループが求められる社会的インパクトとは（2019年11月27日）

ステークホルダー・エンゲージメントの詳細は、下記をご参照ください。

➤ [ステークホルダー・エンゲージメント](#)

➤ [重点課題（マテリアリティ）](#)

人権の尊重

人権尊重の考え方（SMBCグループ）

SMBCグループは、「国連グローバル・コンパクト」の人権・労働・環境・腐敗防止に係る10原則に賛同し、事業を展開する国・地域の法規制を遵守することはもとより、国際的な人権基準に則って人権を保護・尊重し、人権侵害に加盟しないよう努めています。

人権尊重への取り組み方針（SMBCグループ）

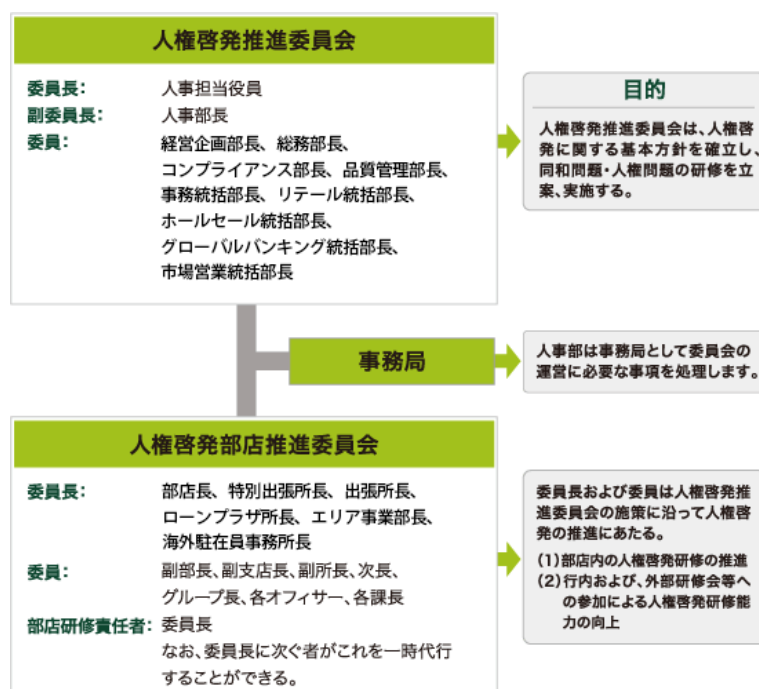
SMBCグループでは、人権尊重への各種取り組みの前提として、「人権尊重に係る声明」を制定しております。



人権尊重に係る声明（147KB）

人権啓発の推進体制（三井住友銀行）

三井住友銀行は、「お客さま・役職員の人間性を尊重する」「一切の差別行為を許さない」ことを行動原則に掲げ、人権啓発推進委員会が中心となり、全従業員の人権に対する意識を高める取組を行っています。



人権啓発への取組（SMBCグループ）

SMBCグループは、「国連グローバル・コンパクト」の人権・労働・環境・腐敗防止に係る10原則に賛同を表明しています。人権啓発にも積極的に取り組んでおり、グループ各社においても、人権啓発研修の実施や人権標語の募集など、人権に対する意識を高める取組を行っています。

またグループとして、人権の尊重が企業文化として定着することを目的とした「東京人権啓発企業連絡会」へ加盟し、人権啓発の推進・向上に向けた活動を行っています。これら参加活動を含め、SMBCグループは外部ステークホルダーエンゲージメントを促進し人権に関する重大な課題を把握することを継続して進めてまいります。

人権啓発研修（三井住友銀行）

（1）集合研修を通じた人権啓発研修の実施

新入行員研修、階層別研修などの開催時に、人権に関する研修を実施しています。2017年度から2019年度の開催実績は以下のとおりです。

（人）

対象となる研修	2017年度の実績	2018年度の実績	2019年度の実績
新入行員研修	1,534	823	676
新任管理職・役職者研修	904	955	826
新任部店長研修	132	144	121

（2）人権啓発・部店推進委員長研修会（部店長対象の講演会）の実施

年1回、全部店長およびグループ会社の人事部長を対象とし、有識者による講演会を実施しています。

研修で採り上げるテーマ例	同和問題と人権～部落差別解消法の施行を受けて～
	バリアバリュー～障害を価値に変える～
	パワーハラスメントとアンガーマネジメント～パワハラにならない叱り方とは～

（3）部店人権研修会および確認テストの実施

年2回、部店長がリーダーとなり、人権について話し合う「部店人権研修会」を、グループ会社を含む全部店で実施しています。また、人権意識の浸透度を確認するため、イントラネットを用いた確認テストを定期的実施しています。

研修で採り上げるテーマ例	「職場のハラスメントと人権」
	「同和問題と人権」
	「職場のパワーハラスメントと人権」

（4）従業員からの人権標語の募集

毎年、人権週間の行事として、グループ会社を含めた全従業員を対象に、人権標語の募集・表彰を実施しています。

職場環境改善に向けた取組

SMBCグループ各社において、「セクハラ・パワハラ防止マニュアル」を作成・展開し、誰にとっても働きやすい、健全な職場環境構築に取り組んでいます。また、管理職向けの研修において、ハラスメントの具体的事例を用いた実務上の留意点や再発防止策を徹底しています。

三井住友銀行では、従業員からの各種相談に対処する専門部署として、人事相談室を設置しています。また、法令違反および行内規定に反する行為、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントなどの早期発見・是正を図るため、弁護士による外部通報窓口や行内通報窓口を整備した内部通報制度を設置しています。

人権デューデリジェンスワークショップへの参加

国連人権フレームワーク、ISO26000、OECD多国籍企業行動指針など、国際的なCSRガイドラインにおいて人権への配慮の重要性が増す中、三井住友銀行はニッポンCSRコンソーシアム「人権デューデリジェンス ワークショップ」に参加しています。このワークショップは、CSR活動を通じて日本企業の競争優位性を向上させることを目的としてつくられたニッポンCSRコンソーシアムが主催するものです。三井住友銀行は本ワークショップに参加することで、今後の人権課題へのアプローチ方法について調査・研究をしています。

英国現代奴隷法への対応（三井住友銀行）

三井住友銀行は、英国現代奴隷法 (Modern Slavery Act2015)に基づき、奴隷労働及び人身取引の防止に係る取組についてステートメント (Slavery and Human Trafficking Statement)を以下の通り公表しています。



Slavery and Human Trafficking Statement 2019 (312KB)