

Sustainability Report 2021



目次

SMBCグループは印刷物の発行は行わず、Webを基本として情報発信しています（利便性向上のため、WebページをPDF化したデータをレポートとして下記にまとめています）。

SMBCグループは、今後もコミュニケーションの活性化を図り、ステークホルダーの皆さまとの対話を重視していきます。

編集方針	002	両立支援	135
SMBCグループにおけるサステナビリティ		女性活躍	143
SMBCグループの価値創造プロセス	003	LGBT理解促進	149
SMBCグループ サステナビリティ宣言	005	グローバル人材の活躍	154
重点課題(マテリアリティ)	007	シニア人材の活躍	158
SMBC Group GREEN × GLOBE2030	012	障がい者の活躍	160
2020年度 社会的インパクト評価報告	014	働き方改革	165
サステナビリティ経営体制	020	健康経営	169
SMBCグループの事業とSDGs	021	数字から知るSMBCグループの取組	172
GREEN×GLOBE Partners	025	安心・安全なまちづくりの実現	174
社会貢献活動	029	各種連携による社会包摂の推進	182
倉本聡 × グループCEO太田純 特別対談	030	高齢社会対応に関する取組	186
社会貢献活動(環境)	033	成長産業分野への支援	187
社会貢献活動(コミュニティ)	036	金融リテラシー教育の推進	189
社会貢献活動(次世代)	044	ガバナンス	
ステークホルダー・エンゲージメント	048	コーポレート・ガバナンス	196
イニシアチブ参画・参考ガイドライン	060	リスク管理への取組	206
環境		コンプライアンス体制	211
気候変動対策ロードマップ・アクションプラン	075	アンチ・マネー・ローンダリング(AML)・ テロ資金供与防止(CFT)への取組	212
気候変動への対応(TCFD提言への取組)	076	お客さまの情報の管理	213
環境ビジネスの推進	084	内部通報制度及び会計・監査不正に関する通報制度	213
環境リスクへの対応	093	贈収賄の防止に向けた取組	215
環境負荷軽減への取組	098	グループタックスポリシー	215
SMBCグループ グリーンボンド	109	内部監査	216
社会		各種データ・ダウンロードコンテンツ	
お客さま本位	112	SMBCグループTCFDレポート	218
人権の尊重	114	ESGデータブック	226
人材戦略	117	各社データ一覧	227
ダイバーシティ&インクルージョン	125	外部評価・認証実績	
トップメッセージ	130	外部評価・認証実績	264
ダイバーシティ推進のアウトライン	131		

編集方針

サステナビリティレポート・サステナビリティサイトの編集方針

サステナビリティレポートは、ステークホルダーの皆さまにSMBCグループのサステナビリティへの取組をまとめてご覧頂けるよう、三井住友フィナンシャルグループのサステナビリティサイトをPDF化したものです。サステナビリティサイトは、持続可能な社会の実現に向けてSMBCグループが果たす役割と取組の内容を、ステークホルダーの皆さまにお伝えする目的で作成しています。

サステナビリティサイトでは、持株会社の三井住友フィナンシャルグループおよび三井住友銀行のサステナビリティに関する方針や体制、施策を中心に、最新の事例を含め、特徴的な取組をピックアップするとともに、情報開示項目の拡充を目指しています。また、その他のグループ各社の事例に関しては、各社独自のWebサイトでの開示情報を活かすべく、効果的なリンク誘導を行っています。

■ 文中の表記について

本サイトおよびサステナビリティレポートにおいて、株式会社三井住友フィナンシャルグループは「持株会社の三井住友フィナンシャルグループ」ないし「三井住友フィナンシャルグループ」、主要グループ会社を含めたグループ全体については「SMBCグループ」と表記しています。

報告対象範囲

以下、主要グループ会社を含めたSMBCグループの取組を対象としています。

- 三井住友フィナンシャルグループ
- 三井住友銀行
- SMBC信託銀行
- 三井住友ファイナンス&リース
- SMBC日興証券（※1）
- 三井住友カード
- SMBCファイナンスサービス（※2）
- SMBCコンシューマーファイナンス
- 日本総合研究所
- 三井住友DSアセットマネジメント（※3）

※1 2018年1月に、SMBCフレンド証券はSMBC日興証券と合併。

※2 2020年7月に、セディナはSMBCファイナンスサービスとの合併により、「SMBCファイナンスサービス」に名称変更。

※3 2019年4月に、三井住友アセットマネジメントは大和住銀投信投資顧問との合併により、「三井住友DSアセットマネジメント」へ名称変更。

■ 発行情報

報告対象期間

サステナビリティレポートの発行までにサステナビリティサイトに掲載されている情報をPDF化しております。

個別の報告対象期間がある取組は、それぞれ個別に記載しております。

発行時期

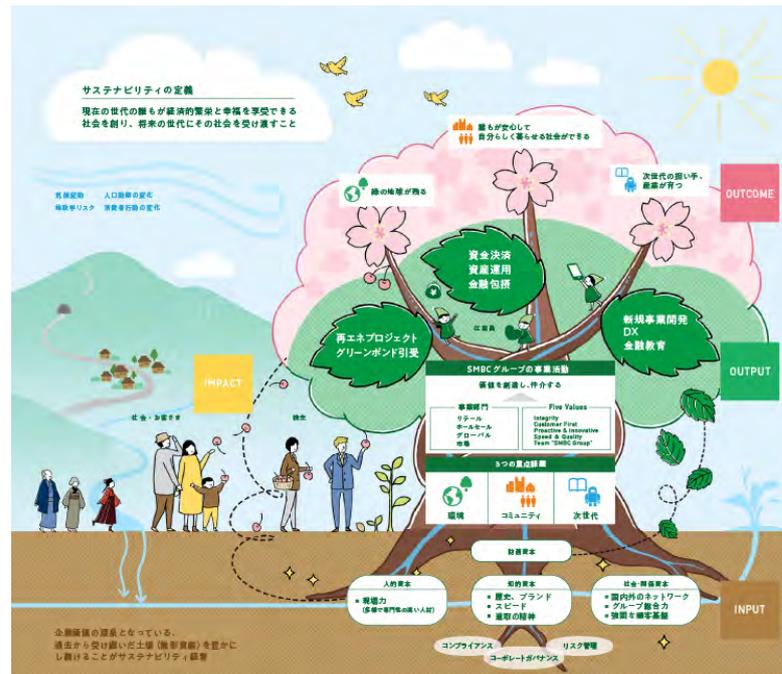
2021年3月（前回発行：2020年1月）

■ お問い合わせ先

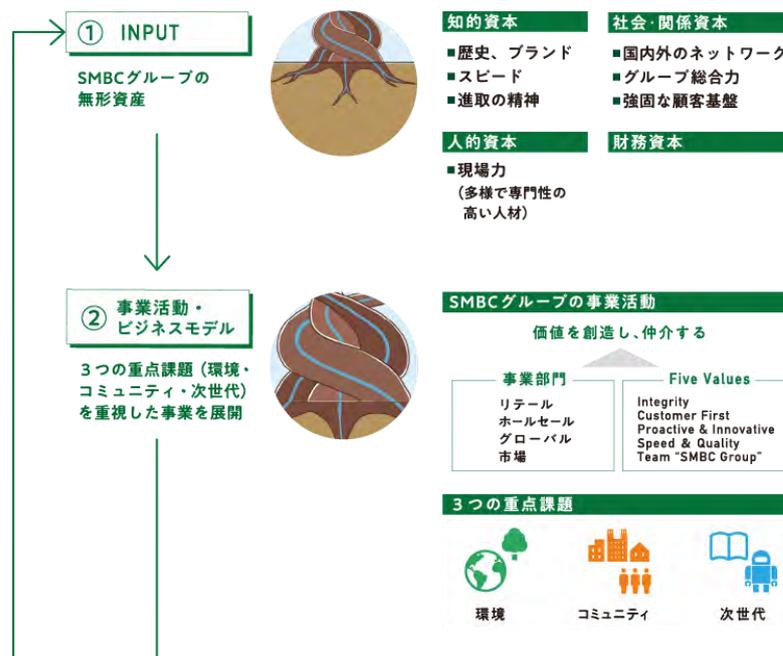
〒100-0005
東京都千代田区丸の内一丁目1番2号
株式会社三井住友フィナンシャルグループ
電話：03-3282-8111（代表）

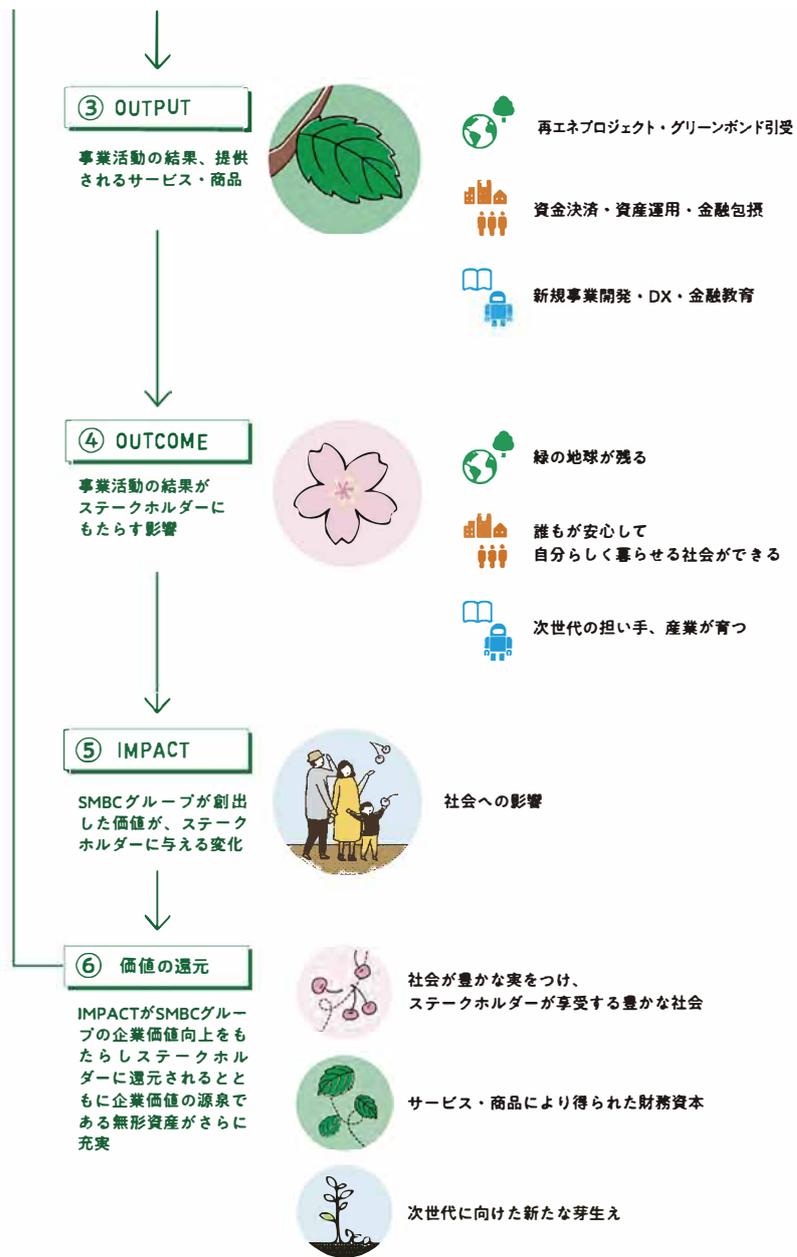
SMBCグループの価値創造プロセス

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





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。

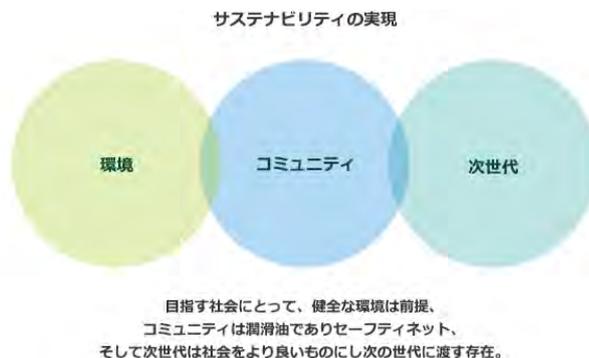
[SMBC Group GREEN×GLOBE 2030](#)

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。



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、連続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。

<p style="text-align: center;">三井の先達</p> <p style="text-align: center;">浮絵駿河町呉服屋図 三井文庫所蔵</p> <p>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。</p>	<p style="text-align: center;">住友の先達</p> <p style="text-align: center;">現在の別子山 住友林業株式会社所蔵</p> <p style="text-align: center;">明治14年の別子山（旧製錬吹処之図） 住友史料館所蔵</p> <p>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覆い、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。</p>
--	---

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。



- ・環境 : 目指す社会の前提となる、地域、世代を超えた人類共通の財産
- ・コミュニティ : 目指す社会を実現するため、人と人の繋がりにより生まれる「信頼」「相互扶助」をもとにした公と民の間を埋めるセーフティネット
- ・次世代 : 目指す社会を実現するため、社会をより良くし次の世代にその社会を受け継ぎ可能な社会

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遺す存在。

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 (旧製錬吹込之図)
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覆い、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。

環境への取組

基本的な考え方

SMBC Group



地球環境は、地域・世代を超えた人類共通の財産であり、健全な地球環境の維持は持続可能な社会を実現する上での大前提であると考えています。SMBCグループでは、気候変動をはじめとするさまざまな環境課題と向き合い、事業を通じて環境課題の解決に貢献することで、将来の世代に豊かな地球を受け継ぐ努力を続けていきます。



気候変動対策ロードマップ・アクションプラン

気候変動への対応（TCFD提言への取組）

環境ビジネスの推進

環境リスクへの対応

環境負荷軽減への取組

SMBCグループグリーンボンド

コミュニティへの取組

基本的な考え方

SMBC Group



人々の生活や経済活動が行われる中で、それぞれの主体がつながりを感じ、助け合い、安心して活動できるコミュニティが必要であると考えています。SMBCグループは、私たち自身もコミュニティの中で活動を行う一員としての社会的責任を全うするため、地域・社会への貢献を続けていきます。



GREEN×GLOBE Partners

安心・安全なまちづくりの実現

各種連携による社会包摂の推進

高齢社会対応に関する取組

次世代への取組

基本的な考え方

SMBC Group



社会環境が変化していく中、経済や社会が持続可能であり続けるためには、必要な知識や技術を備えた社会を支える人材の育成が不可欠であると考えています。SMBCグループは、私たちとともに将来の社会を構築していく、次世代の人材や産業を育むことでサステナビリティを実現していきます。



成長産業分野への支援

金融リテラシー教育の推進

重点課題（マテリアリティ）の特定プロセス

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・認識すべき課題にブレや不足がないか、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理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	<u>「10年後のありたい姿」を実現するために</u>
2016年度	<u>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</u>
2017年度	<u>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</u>
2019年度	<u>「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)</u> <u>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)</u>

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

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」

名前に込められた想い

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表しています。

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)

計画の柱および10年間のKPI

2020年4月に策定した「SMBC Group GREEN×GLOBE 2030」では、大きく3つの柱を掲げ、一部の施策について長期目標（KPI）を掲げています。

2021年5月には、気候変動関連の施策を拡充するため、KPIの一部を見直すとともに、気候変動対策ロードマップ及びアクションプランを施策として追加しました。

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

計画の柱	10年間のKPI
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	<ul style="list-style-type: none">● 2020年度から2029年度のグリーンファイナンス及びサステナビリティに資するファイナンス^{※1} 実行額30兆円（うちグリーンファイナンス20兆円）● 2020年度から2029年度の金融経済教育等への参加者数150万人● 最低年1回、社会貢献活動等に関する社会的インパクト評価を実施し結果を公表する
サステナビリティ経営を支える社内への取組	<ul style="list-style-type: none">● 担当者、お客さまのSDGs等に関する認知度や社会課題の解決に関する対話の実行状況をアンケートで計測する● SMBCグループが排出する温室効果ガス（GHG）^{※2}を2030年において実質ゼロ^{※3}にする

^{※1} 企業のトランジションを資金使途とするファイナンスや社会事業を資金使途とするファイナンスを含む

^{※2} Scope1及びScope2

^{※3} 事業活動で使用する電力について、非化石証書活用による再生可能エネルギー由来電力への切替等の施策により、GHG排出量を削減することを基本とする。削減しきれない排出量については、クレジットの購入等によりオフセットすることで、正味での排出量をゼロにする。

[気候変動対策ロードマップ及びアクションプラン \(346KB\) !\[\]\(1a0ecb0f44016aa353f6ecdd79a3699d_img.jpg\)](#)

進捗報告

2020年度

[統合報告書・ディスクロージャー誌2021：サステナビリティの実現に向けた取組 P87 !\[\]\(d3b4f22af99c507f55d7924c8d6d7349_img.jpg\)](#)

社会的インパクト評価の結果は、以下のリンク先をご覧ください。

[2020年度 社会的インパクト評価報告](#)

2020年度 社会的インパクト評価報告

2020年度は、2020年2月に累計受講者が100万人を達成するなど、SMBCグループにおける社会貢献活動の中核と位置づけられる「PROMISE 金融経済教育セミナー」を評価の対象事業として、社会的インパクトを可視化する社会的インパクト評価を実施しました。SMBCグループとして注力する金融経済教育を通じて、受講者のお金に関する学びや意識・行動の変化といった社会的インパクトを創出できているのか、客観的に分析し、より効果的なプログラムにしたいと考え、本セミナーを対象事業に選定しました。なお、本件評価は、特定非営利活動法人ソーシャルバリュージャパンが実施し、金融機関では国内初の金融経済教育に対する社会的インパクト評価となります。

今回の取組を通じて得られた知見や気づきを踏まえ、より効果的なプログラム作りを進めていきます。

2020年度「PROMISE 金融経済教育 セミナー」社会的インパクト評価報告書 (3,241KB) [PDF](#)

2020年度「PROMISE 金融経済教育 セミナー」社会的インパクト評価報告書 別紙 (321KB) [PDF](#)

▼ 1. 評価サマリー

▼ 2. 対象事業の概要

▼ 3. 本社会的インパクト評価の概要

▼ 4. 本社会的インパクト評価の主な分析結果

▼ 5. 考察

1. 評価サマリー

- 2020年12月、名古屋市内私立高校において、PROMISE 金融経済教育セミナーに関する社会的インパクト評価を実施した。対象となったのは、1年生160名、2年生131名、3年生74名である。1年生に対してはセミナーの受講前、受講後での比較を行った。
- 評価手法は、調査票による定量調査と、インタビューによる定性調査とした。インタビューはセミナー受講前後に各1回、1年生4名に対して行った。
- 客観的金融リテラシーは、セミナー受講後、1年生全体で正答率37.8%から48.2%へと**有意にスコアが向上**した。
- 金融リテラシー・マップの全分野で1年生事後のスコアが向上し、「生活設計」、「金融取引の基本」、「金融・経済の基礎」、「ローン・クレジット」、「保険」、「資産形成」においては、「**金融リテラシー調査 2019年**」の学生スコアよりも高かった。
- 行動特性・考え方のうち、「**収入の把握**」、「**支出の把握**」、「**横並びバイアス**」、「**消費傾向**」、「**消費に関する自己評価**」において、セミナー受講後に**ポジティブな変化**が見られた。一方、行動特性・考え方のうち、「**慎重性**」、「**計画性**」、「**損失回避行動**」、「**支払の認識**」において、セミナー受講後に**マイナスの変化**が見られた。これはセミナー受講による振り返りによって自己評価の判断基準に変化が起きたことが要因の一つと考えられる。
- 金融経済教育に関する関心をヒアリングしたところ、セミナー受講前は全員が特に関心を持たなかったが、セミナーを契機に、税金や投資といった**具体的なトピックに関心**を持った。高校生がこれまで関心がなかったことや新しい分野に関心を持ったことは、プログラムによる一つのインパクトと考えられる。
- 金融リテラシーを維持・向上するためには、**定期的なセミナーの提供やコンテンツの多層化等が有用**であり、より詳細な分析には対象群を設定した、継続的な社会的インパクト評価の実施が望ましい。

2.対象事業の概要

事業名

PROMISE 金融経済教育セミナー

事業主体

SMBCコンシューマーファイナンス株式会社

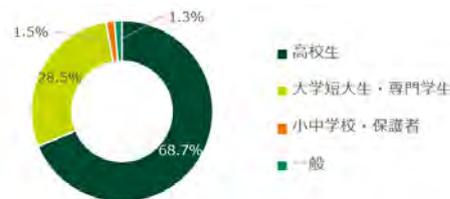
事業内容

お客様サービスプラザもしくは地域の学校にて、無料の金融経済教育セミナーを行い、未来を担う学生や地域の方々が、お金に関する正しい知識を習得するとともに、適切な判断ができるよう支援する

実績

累計受講者数 100 万人以上（2011年～2020年2月）

【受講者の属性】



SMBCコンシューマーファイナンス 金融経済教育への取り組み

3.本社会的インパクト評価の概要

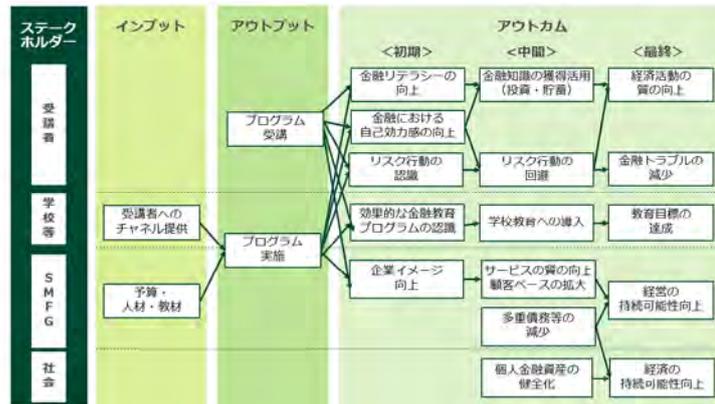
● 金融経済教育がもたらす社会的インパクト

・期待される社会的インパクトは下記の通り（1～3に関しては金融経済教育研究会報告書より）。

- 1.生活スキルの向上と家計の健全性の実現
- 2.金融サービスの質の向上
- 3.日本の資産形成の仕組みを変え経済成長に必要なリスクマネーを供給する
- 4.金融トラブルへの対応力の向上・予防

● 想定されるロジックモデル

・先行研究やプログラム資料から、想定される金融経済教育の社会的インパクトを示すロジックモデルは以下を想定。



● 実施概要

・本評価においては、事業が対象にする参加者層のうち、最も多い属性であった高等学校の生徒に対する調査を実施し、プログラム全体のインパクトを推計。

項目	概要
評価名	高等学校の生徒に対する金融経済教育セミナーの社会的インパクト評価
対象	名古屋市私立高校1年生～3年生 <ul style="list-style-type: none"> ・1年生（2020年12月に「生活設計・家計管理」コンテンツを受講） ・2年生（2020年2月に「生活設計・家計管理」コンテンツを受講） ・3年生（2019年2月に「生活設計・家計管理」コンテンツを受講）
評価手法	<ul style="list-style-type: none"> ・セミナー受講者となる1年生による事前事後比較 ・セミナー受講歴のある2年生、3年生との経年比較
評価概要	<ul style="list-style-type: none"> ・セミナー受講者の初期アウトカム（金融リテラシー、自己効力感）を測定 ・評価設計の一環として、先行研究の確認と、提供資料の分析に加えて、関係者・受講者へのインタビューを実施 ・受講者のインパクトを評価するために、セミナー受講前後に金融リテラシーの知識・理解度、自己効力感、金融に関する行動特性・考え方に關する質問票調査を実施 ・回収した質問票に基づいて、プログラム受講前後による評価項目の変化や、セグメント分析を実施。どのようなコンテンツの実施が意識の変化を促すかについて評価を行う ・行った評価に基づいて、継続的な社会的インパクト評価実施の計画と、今後の事業提案を行う

4. 本社会的インパクト評価の主な分析結果

● 金融リテラシーのセミナー受講による変化

・客観的金融リテラシー（金融リテラシー・マップ分野）は、1年生全体でセミナー受講後、正答率が37.8%から48.2%へと有意にスコアが向上した。

【行動特性・考え方の変化（1年生事前・事後）】

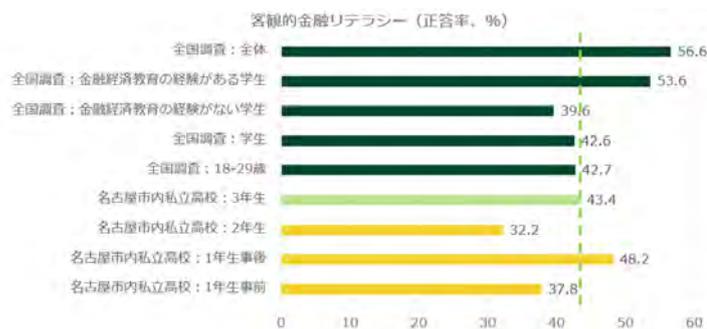


● 金融リテラシーの全国調査との比較

・客観的金融リテラシーは、「金融リテラシー調査 2019 年」（金融広報中央委員会）における学生スコアと比較すると、1年生の事後スコアは有意に高く、セミナー受講から2年経過後となる3年生のスコアも高い状態を維持していた。

・上記調査における学生は18歳以上の大学・短大生等であることから、客観的金融リテラシーの向上に PROMISE 金融経済教育セミナーの受講は効果があると言える。

【客観的金融リテラシーの全国調査との比較】



● 金融リテラシー・マップ各分野の変化

・1年生事後のスコアは、事前スコアと比較して全分類で向上し、「生活設計」、「金融取引の基本」、「金融・経済の基礎」、「ローン・クレジット」、「保険」、「資産形成」においては、「金融リテラシー調査 2019年」（金融広報中央委員会）の学生スコアよりも高い。

・3年生時のスコアは、「金融知識」、「外部知見の活用」において1年生事前よりも高いスコアを維持し、「金融知識」においては、全国学生スコアより高く、「家計管理」、「生活設計」、「外部知見の活用」における3年生のスコアは、全国学生スコアよりも低い。

【金融リテラシー・マップにおける各分類のスコア比較】

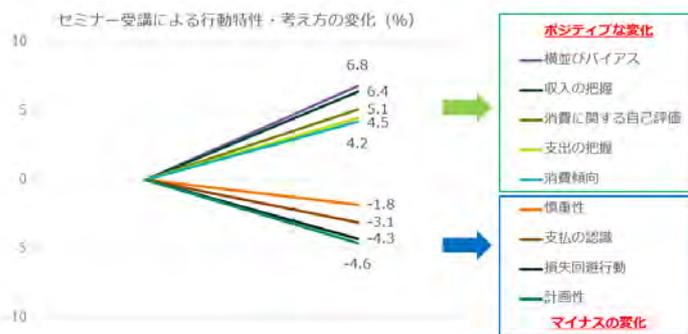
(単位：％、ポジティブな変化は青字表記)

分野	小分類	1年生 事前	1年生 事後	2年生	3年生	変化量 (事前・事後)	変化量 (事前・2年生)	変化量 (事前・3年生)	全国 平均	全国 学生
家計管理	家計の管理	42.2	43.1	27.5	38.5	0.9	-14.7	-3.7	52.3	47.6
生活設計	預貯金・3大費用	35.3	48.1	30.5	30.4	12.8	-4.8	-4.9	50.8	36.7
金融知識	金融取引の基本	63.8	78.1	52.7	69.8	14.3	-11.1	6	74.0	67.9
	金融・経済の基礎	32.5	39.6	27.5	37.8	7.1	-5	5.3	49.8	35.6
	ローン・クレジット	31.6	43.4	24.4	37.8	11.8	-7.2	6.2	54.4	33.3
	保険	29.4	42.2	26.7	36.5	12.8	-2.7	7.1	54.4	33.0
資産形成	37.5	63.8	35.9	59.5	26.3	-1.6	22	54.8	35.0	
外部知見の活用		44.6	53.3	38.9	53.2	8.7	-5.7	8.6	65.6	53.4

● 行動特性・考え方のセミナー受講による変化

・行動特性・考え方のうち、「収入の把握」、「支出の把握」、「消費傾向」、「横並びバイアス」、「消費に関する自己評価」においてセミナー受講後にポジティブな変化が、「慎重性」、「計画性」、「損失回避行動」、「支払の認識」においてセミナー受講後にマイナスの変化が見られた。

【行動特性・考え方の変化（1年生事前・事後）】



● インタビュー・サマリー

・セミナーを契機に、高校生がこれまで関心がなかったことや新しい分野に関心を持ったことは、プログラムによる一つのインパクトと考えられる。

・特に、金融経済教育セミナーの受講をきっかけに税金や投資といった具体的なトピックに関心を持ったということは、良い気づきだったと考えられる。

【金融経済教育に関する関心】

学んでみたいお金や経済に関する内容はありますか。

<事前>

- ・ 全員が、特にない。

<事後>

- ・ **2名に変化があった。**

- 
 税金について学んでみたいと思った。
 今回のセミナーで18歳から大人になると勉強した。今は母親に頼りきりだが、今後1人暮らしをすることを考えると、税金についてもっと学んでみたいと思った。(女子生徒)
- 
 投資について学んでみたい。
 投資で稼げると聞いたのですごいと考えた。(男子生徒)

5. 考察

- 本社会的インパクト評価から、PROMISE 金融経済教育セミナーの受講により金融リテラシーが向上することが確認され、プログラム検証のために検討したロジックモデルにおける初期アウトカムが検証された。
- プログラムの社会的インパクトをより高めるためには、今後コンテンツのさらなる検討・改善を行うとともに、対照群の設定や中長期的評価の実施等、継続的な社会的インパクト評価を実施することが有効である。

【本社会的インパクト評価から得られた知見とプログラムへの提言】

	得られた知見	プログラムへの提言
評価	金融リテラシーへの介入効果 ① 客観的金融リテラシーの向上・維持 ② 主観的金融リテラシーの向上 ③ 特定の属性(女子生徒)への高い効果 ④ 行動特性・考え方への変化	継続的な社会的インパクト評価の実施 ① 対照群の設定 ② プログラムコンテンツ間・提供手法による効果の比較 ③ 中長期的な評価の実施 ④ 中間アウトカムの測定
インシデント	プログラムコンテンツによる関心喚起 ① プログラムコンテンツ実施による金融リテラシー・マップ全分野への波及効果 ② 具体性とシミュレーションの効果 ③ セミナー受講による金融経済教育への関心喚起	プログラムコンテンツの開発 ① 複数コンテンツを組み合わせた継続的なプログラムコンテンツ構成 ② コンテンツの多層化 ③ ターゲットの細分化 ④ 適切な消費者行動・リスク回避行動へ働きかけるコンテンツの実施 ⑤ 自主学習ツールと連携した体験型コンテンツの実施

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

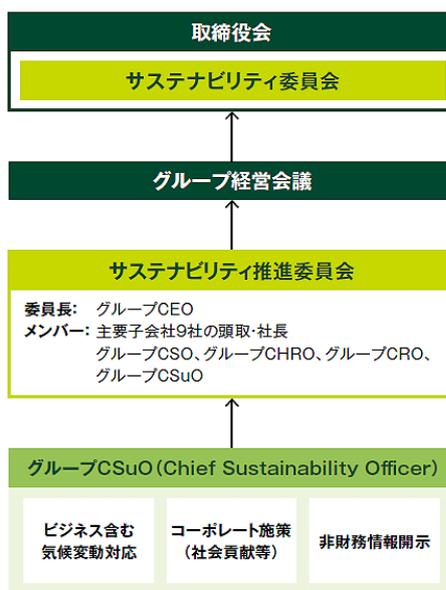
SMBC Group

SMBCグループでは、取締役会メンバーである担当役員の**グループCSO**およびグループ全体のサステナビリティの統括・推進を行う**グループCSuO**（Chief Sustainability Officer）の監督のもと、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グループ全体のSDGsやESG推進施策を企画・立案しています。サステナビリティ推進室を中心に、関連部署と協働しながら、気候変動への対応をはじめとする取組を実行しています。

グループにおけるサステナビリティ経営の浸透に関する事項やサステナビリティを推進するために必要な諸施策については、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」にて協議しています。また、2021年7月には、取締役会の内部委員会として、「サステナビリティ委員会」を新設しました。定期的にグループCSuO、グループCROがサステナビリティ委員会、リスク委員会へ報告を行う等、ガバナンス・経営管理体制の高度化を図っています。

SMBCグループでは、サステナビリティ経営を加速すべく、役員等の報酬体系にもESGへの取組を定性指標として組み込んでいます。

サステナビリティ推進計画の審議と進捗管理の体制



SMBCグループの事業とSDGs

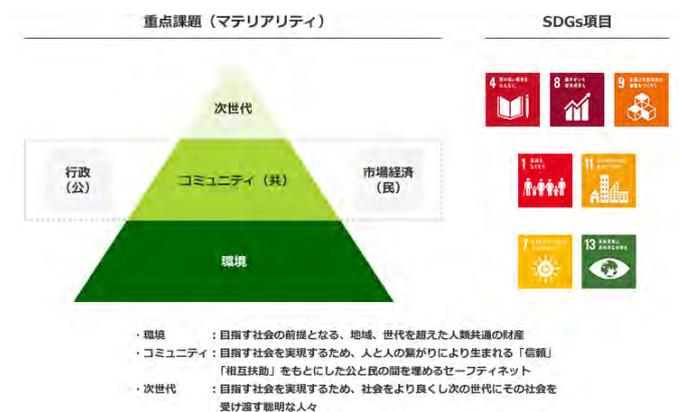
SDGsとは

SDGsは「Sustainable Development Goals」の略で、「持続可能な開発目標」を表します。2015年9月の国連サミットにおいて全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に掲げられた国際目標です。2030年までに「誰ひとり取り残さない」社会を実現することを目指しており、下記の17の目標（ゴール）と、更に細分化された169のターゲットから構成されています。



SMBCグループにおけるSDGs

SMBCグループは2018年、「環境」「コミュニティ」「次世代」の3つの重点課題に対応するかたちで、注力するSDGs項目を選定しました。世界中に存在する様々な社会課題に対し、グローバル金融グループとしての使命を果たすべく、経営トップの強いコミットメントの下、事業を通じた社会的課題の解決とSDGsの実現を目指していきます。



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）

ESG/SDGsに関連したSMBCグループの主な商品・サービス

法人向け	
SDGsグリーン/ソーシャル/サステナビリティローン	SMBC
サステナビリティ・リンク・ローン	SMBC
ポジティブ・インパクト金融原則適合型ESG/SDGs評価型資金調達、SDGs推進資金調達	SMBC
ESG/SDGs 評価融資/私募債	SMBC
SDGs 推進融資/私募債	SMBC
SMBC環境配慮評価型資金調達/私募債	SMBC
SMBC食・農評価融資/私募債	SMBC
SMBC働き方改革融資/私募債	SMBC
SMBCなでしこ融資/私募債	SMBC
SMBC事業継続評価融資/私募債	SMBC
東京都政策特別融資『三井住友銀行 経営基盤強化「SDGs経営計画策定支援」』	SMBC
SMBC-ECOローン	SMBC
SDGsリース『みらい2030』	SMFL
	JRI
グリーンボンド	SMBC Nikko
ソーシャルボンド	SMBC Nikko
SDGs magazine	SMBC
SDGs入門	JRI
1冊で分かる！ESG/SDGs入門	JRI
ビジネスパーソンのための ESGの教科書 英国の戦略に学べ	JRI
ビジネスパーソンのための SDGsの教科書	JRI
行職員のための 地域金融×SDGs入門	JRI
図解SDGs入門	JRI
個人向け	
SMBC個人型プラン（みらいプロジェクトコース）	SMBC
世界インパクト投資ファンド《愛称：Better World》	SMBC
	三井住友DS
SMBC・アムンディ クライメート・アクション	SMBC
グローバルSDGs株式ファンド	SMBC Nikko
	三井住友DS
個人向け国債『SMBCグリーンプログラム』	SMBC
ブラックロック・ガバナンス・フォーカス・ファンド	SMBC Nikko
シュロダー・アジアパシフィック・エクセレント・カンパニーズ	SMBC Nikko
SMBC・日興世銀債ファンド	SMBC Nikko
日興エコファンド	SMBC Nikko
地球にやさしいカード	SMBC Finance Service
アトムカード	SMBC Finance Service
金融教育アプリ「ハロまね」	SMCC

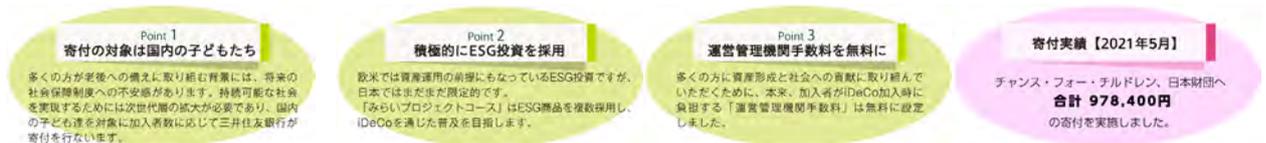
商品・サービス関連トピックス

2021年4月30日	キンキ道路株式会社に「SMBC働き方改革融資」を実施
2021年4月30日	東洋炉ホールディングス株式会社に「SDG s 推進融資」を実施
2021年4月30日	株式会社大森屋に「SDG s 推進融資」を実施
2021年4月30日	株式会社千代田組に「SDG s 推進融資」を実施
2021年4月30日	株式会社山崎砂利商店に「SDG s 推進融資」を実施
2021年4月30日	阪本薬品工業株式会社に「SDG s 推進融資」を実施
2021年4月30日	株式会社日本オーエー研究所に「SDG s 推進融資」を実施
2021年4月30日	医療法人景雲会に「SDG s 推進融資」を実施
2021年4月30日	株式会社ラミーコーポレーションに「SDG s 推進融資」を実施
2021年4月30日	ポエック株式会社に「SDG s 推進融資」を実施
2021年4月30日	フジクス株式会社に「SDG s 推進融資」を実施
2021年4月30日	株式会社コスモスイニシアに「SDG s 推進融資」を実施
2021年4月30日	株式会社ケントメディカルケアに「SDG s 推進融資」を実施
2021年4月30日	IMV株式会社に「SDG s 推進融資」を実施
2021年4月30日	ロザイ工業株式会社に「SDG s 推進シンジケーション」を実施
2021年4月30日	株式会社アドバンテックに「SDG s 推進シンジケーション」を実施
2021年4月30日	三和油化工業株式会社に「ESG/SDG s 評価融資」を実施

[ニュースリリースへ](#)

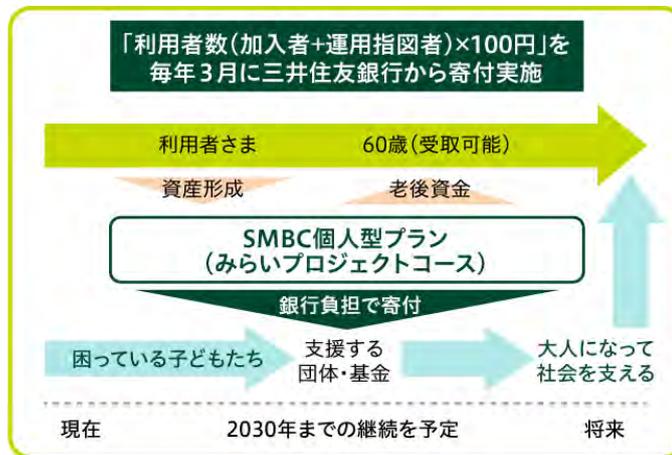
プロジェクト事例 ※所属や肩書は取組当時のもの

SMBC個人型プラン（みらいプロジェクトコース）



じぶんのための「つみたて投資」が国内の子どもの援助にもつながる

資産形成制度であるiDeCo(イデコ)を通じて ESG投資の普及と次世代層の拡大を目指す「SMBC個人型プラン（みらいプロジェクトコース）」



少子高齢化が進行する日本において、多くの方が「老後の備え」を目的とした資産形成に取り組んでいます。iDeCo(イデコ)は効率的に老後資金を準備することができる制度であり、利用される方も増加しています。三井住友銀行は、資産形成が持続的な社会の発展に繋がる仕組みとして2019年9月に「SMBC個人型プラン（みらいプロジェクトコース）」取り扱いを開始しました。

プロジェクト開発部署

三井住友銀行

コンサルティング業務部、職域ソリューション部

GREEN×GLOBE Partners

【Beyond SMBC Group GGPムービー】

地球を子孫に返したい

Beyond SMBC Group：#6 環境・社会課題解決の「意識」と「機会」を流通させて社会変革を実現するコミュニティ

GREEN×GLOBE Partners (GGP) は、三井住友フィナンシャルグループが運営する環境・社会課題解決のためのコミュニティです。一社だけでは解決できない環境・社会課題に対して、ともに考え、仲間を見つけ、アクションの起点となるために活動しています。

パーパス

『環境・社会課題解決の「意識」と「機会」を流通させる』

活動/インパクト/活動事例

1. GGPは環境・社会課題解決に関する情報を事業者・生活者に広く発信し、意識醸成・理解度向上を支援します。

— インパクト

環境・社会課題解決への貢献に意欲を持つ事業者、生活者が増加します。

— 活動事例

サステナビリティに関する記事の配信やイベントを開催しています。



寄付のデザイナー寄付から生まれるサステナブルな社会とは？ | GREEN×GLOBE Partners (ggpartners.jp) 

その他、最新事例は[こちら](#)

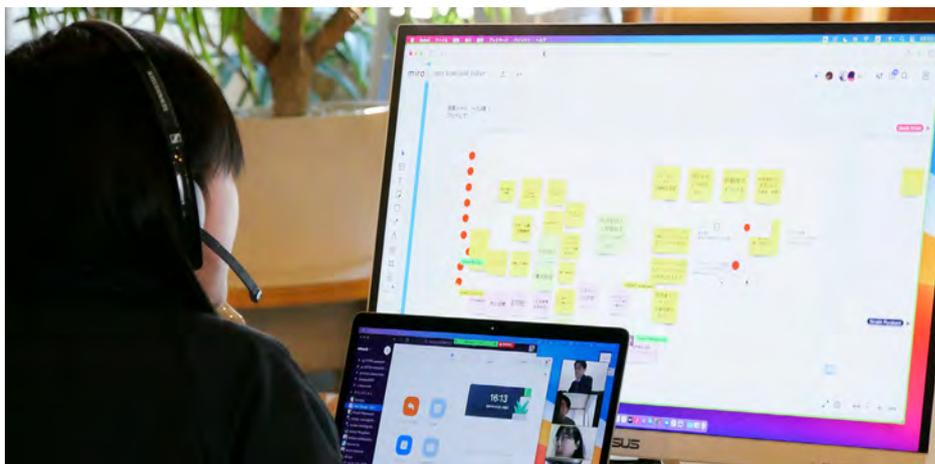
2. GGPは環境・社会課題解決に取り組む事業者の幅広いネットワーク作りと共創を支援します。

— インパクト

環境・社会課題解決の種が産まれる機会が増加します。

— 活動事例

環境・社会課題解決のアイデアを共創するワークショップを開催しています。



神戸市連携の共創ワークショップ「海と山が育むグローバル貢献都市・神戸を考える」 | GREEN×GLOBE Partners (ggpartners.jp) 

その他、最新事例は[こちら](#)

3. GGPは環境・社会課題解決の種がやり取りされ、芽吹くための持続的な仕組み作りを支援します。

— インパクト

環境・社会課題解決に必要な活動や関係者が増加します。

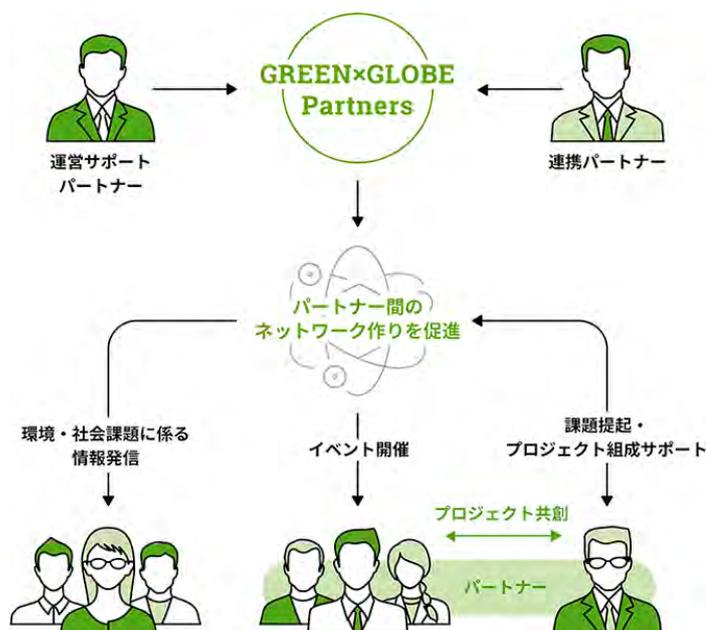
— 活動事例

パートナー企業による環境・社会課題解決のプロジェクトづくりを支援します。



GGP-based Project 「紙ごみを資源にかえるプロジェクト」 

その他、最新事例は [こちら](#)



GGPの最新イベントや独自記事に関しては [Webサイト](#) をご覧ください。

GREEN×GLOBE Partners 

社会貢献活動



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。以下ではそれぞれの重点課題に沿った社会貢献活動の取組を紹介しています。

社会貢献活動（環境）

社会貢献活動（コミュニティ）

社会貢献活動（次世代）

倉本聰 × グループCEO太田純 特別対談



「地球は子孫から借りているもの」、「地球が怒っている?」、「泥のついた1万円札」

これらをキーワードに、脚本家・倉本聡氏と、SMBCグループCEOである太田純が、「サステナビリティ」についてそれぞれの考えを語り合います。

SMBCグループが支援する富良野自然塾の塾長として、環境教育や、ゴルフ場跡地を自然の森に還す活動をされている倉本聡氏と、2020年4月に「SMBCグループサステナビリティ宣言」を公表し、持続的社会的実現に向けて行動することを示したSMBCグループのCEO太田純の、全5話にわたる対話をご覧ください。

倉本聡

脚本家

1935年東京都生まれ。

東京大学文学部美学科卒業後、1959年ニッポン放送入社。1963年に退社後、脚本家として独立。1977年、富良野に移住。1984年から2010年まで、役者やシナリオライターを養成する私塾「富良野塾」を主宰。2006年に「富良野自然塾」を創設し、塾長を務める。



対談ムービー



富良野自然塾とは



富良野自然塾は、2006年に脚本家・倉本聰氏が北海道富良野市に創設。ゴルフ場跡地を元の森に還す「自然返還事業」と、そのフィールドを使った「環境教育事業」を行っています。SMBCグループでは2006年の創設時から『SMBC環境教育プログラム NPO法人C・C・C富良野自然塾』として、当塾の活動を支援しています。

[富良野自然塾 公式ホームページ](#)

富良野塾とは



1984年に脚本家・倉本聰氏が設立した脚本家と俳優を養成するための私塾。毎年約20名の若者がオーディションを経て入塾していました。北海道富良野市街で2年間の共同生活を送りながら演劇を学び、入塾料、受講料は一切無料で塾長である倉本聰氏が講義を行いました。塾生は夏期に近隣の農家で働き、冬場に制作される演劇作品を発表する活動を行ってきました。25期26年続けた富良野塾を2010年4月に閉塾しましたが、現在でも富良野在住の富良野塾OBを中心に、演劇公演活動やワークショップ、演劇指導などの活動が続けられています。



SMBCグループ 富良野自然塾特設サイト

社会貢献活動（環境）

主な取組

- ▼ 環境情報誌「SAFE」の発行
- ▼ 富良野自然塾への協賛
- ▼ 三井住友カードの森づくり
- ▼ SMBCグループクリーンアップ活動
- ▼ 東日本大震災被災地における植樹活動

環境情報誌「SAFE」の発行

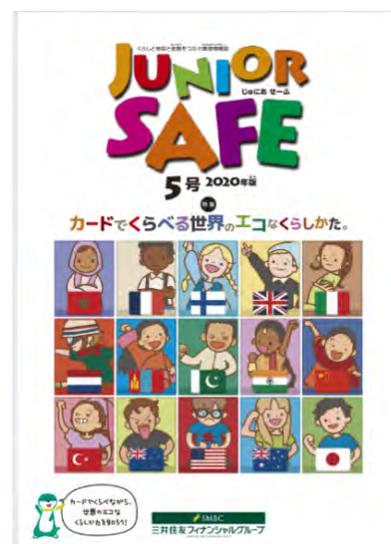
SMFG

当社は、環境先進企業へのトップインタビューやビジネストレンド、最新の法規制動向など、企業の環境活動に役立つ情報を掲載した情報誌を、1996年から継続的に発行しています。

また、地球の未来を担う子どもたちにも、お金と環境のつながりや、環境をよくするための取組をしている様々な会社の仕事を知ってもらうため、「JUNIOR SAFE」を2015年から発行しています。2019年12月に発行した「JUNIOR SAFE 第5号」は、「カードでくらべる世界のエコなくらしかた。」をテーマに、日本と世界のくらし方やその違いが生まれる背景を比べ、どのようなくらし方がエコなのか、日本でエコなことは海外ではどうなのか等、楽しみながら環境問題や世界の多様性について考えるきっかけとなる内容としています。

環境情報誌「SAFE」と「JUNIOR SAFE」については、以下のリンク先をご覧ください。

[環境情報誌「SAFE」](#)



富良野自然塾への協賛

SMBC

作家、倉本聰氏が主宰する富良野自然塾は、閉鎖されたゴルフ場に2006年春から植樹をして元の森に還す「自然返還事業」と、そのフィールドを使った「環境教育プログラム」を行っています。同行は、倉本聰氏の考えに賛同し、『SMBC 環境教育プログラム NPO法人C・C・C 富良野自然塾』として、当塾の活動を支援しています。

富良野自然塾 

(富良野自然塾のサイトに移動します)



三井住友カードの森づくり

SMCC

三井住友カードでは、ご利用代金明細書のWEB化の推進による収益の一部を森林の育成に充て、全国に「三井住友カードの森」として間伐や植林を実施しています。お客様のデジタル化へのご協力と森林育成の共創を実現する本プロジェクトでは、自然に近い多様性のある森づくりを目指しています。

森のためにできることサイト (三井住友カードの森) 



SMBCグループ クリーンアップ活動

SMBC Group

SMBCグループでは、毎年、各社の役職員参加によるクリーンアップイベントを行っています。

2019年度は、10月26日に須磨海岸（兵庫）にて開催しました。活動には、SMBCグループ各社より約200名の役職員とその家族が参加し、職場や会社を超えて、グループ一体となった環境保全活動に汗を流しました。



東日本大震災被災地における植樹活動

SMBC Group

SMBCグループでは、東日本大震災の被災地支援ボランティア活動の一環として、植樹活動を継続して行っています。NPO法人わたりグリーンベルトプロジェクトと連携し、津波で甚大な被害を受けた宮城県亶理郡山元町にて、毎年、役職員ボランティアが防潮林の植樹地の草抜きや、苗の植樹作業を実施しています。



社会貢献活動（コミュニティ）

主な取組

- ▼ 社員のボランティア支援
- ▼ 役員募金へのマッチングギフト制度
- ▼ TABLE FOR TWOやWFPへの参加・支援
- ▼ FITチャリティ・ランへの参加
- ▼ 社内販売会の実施
- ▼ スポーツ振興への支援
- ▼ 笑顔があふれる未来に向けた「約束（プロミス）エッセー大賞」への協賛
- ▼ 新興国における社会貢献活動
- ▼ 大規模災害被災地への支援

社員のボランティア支援

SMBCグループではボランティア活動をするために休暇取得できる「ボランティア休暇制度」（年間1～5日）の提供や、休日・昼休み等に参加できるプログラム、業務を通じて培ったスキルや経験を活かしたプログラム（プロボノ（※））等を開催することで、社員のボランティア参画に対する支援・体制整備に努めています。

※「プロボノ」とは

ラテン語の「公共善のために（Pro Bono Publico）」に由来し、社会人が、営業・企画・開発・マーケティング・広報など業務を通じて培ったスキルや経験を活かし、NPOに不足しがちなビジネスの視点を持って支援を行うボランティア活動です。プロボノを行う人はプロボノワーカーと呼ばれ、ビジネスパーソンによる、自己啓発を兼ねた新しい社会貢献の形として注目されています。

SMBCグループ プロボノプロジェクト

SMBC Group

SMBCグループ プロボノプロジェクトは、社会課題の解決に取り組むNPOを支援する取組です。2011年度より三井住友銀行にて開始し、2014年度からSMBCグループ各社の役職員に参加対象を広げて実施しています。本プロジェクトでは、寄付金や経費の管理に必要な事務フローの整備、寄付者の情報管理等の業務基盤改善に向けたアドバイス・提案を行ったり、社会的課題の解決や中長期戦略の基礎データとなるマーケティングの調査分析を行ったりしています。

2019年度はSMBCグループ各社の有志役職員10名が2チームに分かれて、支援先のNPO団体の寄付管理プログラムと事業評価プログラムをそれぞれ実施し、具体的な提案を行いました。

2019年度の活動報告結果については、以下をご参照ください。

[2019年度CSR活動報告](#)

[SMBCグループ プロボノプロジェクト](#)

(NPO法人サービスグラント ホームページへ移動します)



プロボノワークの導入

SMBC Nikko

SMBC日興証券は、2020年3月より、国内金融機関としては珍しい、業務時間の一部を用いた「プロボノワーク」制度を導入いたしました。人材が不足しがちなNPOに対し、平日の業務時間中に、証券業務の特色を活かした多様な支援を行うことにより、社会に貢献しています。

[SMBC日興証券：社会貢献活動](#)

役職員募金へのマッチングギフト制度

三井住友銀行ボランティア基金

SMBC

三井住友銀行ボランティア基金は、有志の役職員の給与から毎月天引きする積立募金です。同行からも募金額に応じた金額を上乗せする、マッチングギフト制度として運営しており、2020年3月現在、約8,200名が加入しています。

本基金は、寄付先の選定において、加入者である有志役職員が積極的にかかわることができ、更に専門性の観点から外部機関や有識者にもご参加いただく仕組みとなっています。また、寄付実施後には寄付先団体による報告会を開催し、寄付先団体より直接活動の報告をもらう機会を設けています。2013年度からは、有志役職員が寄付先のボランティア活動に参加する取組も開始しました。

なお、2019年度の寄付金額は1,550万円でした。

[三井住友銀行：三井住友銀行ボランティア基金](#)

「約束の杜」

SMBCCF

SMBCコンシューマーファイナンスは、役職員が社会貢献をより身近に考え参加できる仕組みとして、2007年にマッチングギフト制度「約束の杜」(※)を導入しました。同制度を通じ、未来を担う子どもたちのための児童養護施設助成事業(全国児童養護施設協議会)や児童自立生活援助事業(全国自立援助ホーム協議会)、聴導犬育成事業(社会福祉法人日本聴導犬協会)を支援しています。

また、売上の一部が日本聴導犬協会の支援になる「寄付型自動販売機」を社内(東京、大阪、福岡)に9台設置し、継続的な支援活動を行っています。

※ 「約束の杜」は、同社役職員が寄付先と月々の寄付金額を決定することができるマッチングギフト制度です。役職員の給与から天引きで集めた募金額に会社からも一定額を加えた総額を寄付先の団体へ寄付しています。

TABLE FOR TWOやWFPへの参加・支援

TABLE FOR TWOへの参加

SMBC

SMFL

SMBC Nikko

SMCC

SMBCCF

JRI

「TABLE FOR TWO」(以下、TFT)とは「二人の食卓=1つの食卓を二人で分かち合う」というコンセプトで、飢餓や栄養不足に苦しむ途上国の子どもたちと、肥満や生活習慣病に悩む先進国の私たち双方が同時に健康になることを目指す取組です。役職員食堂でヘルシーメニューを購入すると、1食あたり20円が途上国の学校給食1食分として、NPO法人TABLE FOR TWO Internationalを通じて寄付されます。

三井住友銀行は国内の全拠点やニューヨーク支店(※)において、三井住友カードは本社をはじめ5拠点において、SMBCコンシューマーファイナンスや日本総合研究所は本社においてそれぞれ導入しています。

更に、低カロリー飲料やスポーツ飲料などの機能性の高い飲料や、野菜ジュースや果汁100%のヘルシー飲料などを購入すると寄付ができる「世界をつなぐTABLE FOR TWO」自動販売機も、三井住友銀行、三井住友ファイナンス&リース、SMBC日興証券、三井住友カードなどのSMBCグループ各社で導入しています。

(※) TFTのパートナー企業である弁当販売業者を活用しての参加



WFP「学校給食プログラム」に寄付

SMBC Trust

SMBC信託銀行は、東新宿オフィスと沖縄オフィスに設置している飲料自動販売機の売上の一部(1本につき10円)を、国連World Food Programme(WFP)の「学校給食プログラム(※)」に寄付しています。

(※) 国連WFP「学校給食プログラム」は途上国において、過去40年以上にわたり学校給食を提供しています。30円の寄付が1日分の給食となり、この給食提供が子どもたちの栄養状態を改善します。また、無料の給食が食べられることで親が子どもたちを学校へ通わせるようになり、子どもたちの学習機会の拡大にもつながっています。

学校給食支援

FITチャリティ・ランへの参加

SMBC Trust SMBC Nikko

SMBC信託銀行とSMBC日興証券は、金融サービスおよび関連事業を展開する企業で働く有志が設立し運営している、ランニングを通じて社会貢献活動を行うFITチャリティ・ラン（Financial Industry in Tokyo For Charity Run）に参加しています。FITチャリティ・ランへの協賛や従業員の参加費により、社会的に意義ある活動をしている団体をサポートしています。

社内販売会の実施

フェアトレード社内販売会の実施

SMBC Trust SMBC Finance Service

SMBC信託銀行は、国際協力団体であるNGOシャプラニールと協働し、本店および東新宿出張所にて、「フェアトレード物販会」を開催しました。ネパールとバングラディッシュの貧困、ジェンダーなどの課題に対し、現地で生産された手工芸品や生活雑貨、食品の購入や従業員による寄付を通じて、国際的な課題の解決支援に取り組んでいます。

また、SMBCファイナンスサービスでは、社会課題となっている途上国の人権問題、環境問題、児童労働問題などの解決に貢献することを目的に、2016年より一般社団法人 わちあいプロジェクトと協働して「フェアトレード商品社内販売会」を開催しています。今後も継続して開催し、従業員のフェアトレードへの理解を深め、フェアトレード市場の拡大に貢献していきます。



授産品販売会の実施

SMFL

三井住友ファイナンス&リースでは、世田谷区立世田谷福祉作業所、クッキー工房おれんじはうす、社会福祉法人コスモスの授産品（※）の販売会を開催しています。2015年度からこれまでに20回以上開催しており、延べ2,000名以上の従業員が授産品を購入しています。授産品販売による利益の一部は障がい者の方々の賃金の一部となるため、自立支援につながります。今後も同社では従業員による授産品の購入を通じて、誰もが安全・安心に生活できる社会づくりの一助となる取組を継続していきます。

※授産品とは、地域の障がい者施設・地域共同作業所にて作業訓練を行う中で製作した製品です。

スポーツ振興への支援

ゴールボール支援

SMBC Trust

SMBC信託銀行は、障がい者スポーツ支援の一環として、一般社団法人日本ゴールボール協会のサポーターを務めています。体験会の開催、役職員ボランティアスタッフの各種大会への派遣などを通じて障がい者スポーツの普及、発展をサポートしています。



日本障がい者スポーツ協会（JPSA）に寄付金贈呈

SMBC Trust

SMBC信託銀行は、障がい者スポーツの普及、発展に貢献することを目的に、2016年度より公益財団法人日本障がい者スポーツ協会（以下、JPSA）に寄付を行っています。JPSAは、障がい者スポーツの普及・振興を図り、国際舞台で活躍できる選手の育成・強化などを行う統括団体で、同行がサポーターを務める一般社団法人日本ゴールボール協会も加盟しています。寄付金は、同協会を通じて日本パラリンピック委員会加盟協議団体の円滑な運営、競技候補選手の育成強化のサポートなどに役立てられます。

ブラインドサッカーへの支援

SMBC Nikko

東京パラリンピック開催に向けた障がい者スポーツへの支援のひとつとして、ブラインドサッカーを支援しています。日本ブラインドサッカー協会は、「ブラインドサッカーを通じて視覚障がい者と健常者が当たり前に混ざり合う社会」を実現することをビジョンとしており、同社の経営理念にある「多様性の尊重」および同社のダイバーシティに対する姿勢とも合致しています。SMBC日興証券と同協会がパートナー契約を締結し、役職員が各大会、キックトレーニングの運営スタッフとしてボランティア参加しています。



日本サッカー協会とのコンサルティングパートナー契約

JRI

日本総合研究所は、公益財団法人日本サッカー協会とサッカー・スポーツ施設の整備推進等に関するコンサルティングパートナー契約、および「JFA Youth & Development Programme（以下、JYD）」サポーター契約を締結しました。JYDは、フットボールの普及や次世代選手の育成を促進することを目的に2016年からスタートしたプログラムです。今後は、サッカーの競技環境の向上を目的とした各種事業をサポートします。

笑顔があふれる未来に向けた「約束（プロミス）エッセー大賞」への協賛

SMBCCF

SMBCコンシューマーファイナンスは、「約束（プロミス）エッセー大賞」（主催：産経新聞社、以下、エッセー大賞）に1995年の第1回から協賛しています。

エッセー大賞は、「現代社会における人間関係の大切さや人生を改めて見つめ直し、約束の大切さを再認識すること」を基本コンセプトにスタートしました。自分への約束、大切な人との約束、未来に向けた約束など、「約束」に関するエピソードを募集するコンテストです。

近年では、学生をはじめ、幅広い年齢層の方々から6,000作品を超える応募があり、2018年度には、地域や若者の活性化により貢献するために「プロミス お客様サービスプラザ賞」を新設しました。

「約束（プロミス）エッセー大賞」ホームページ 



新興国における社会貢献活動

インドネシア企業とCSR活動で覚書を締結

SMBC

インドネシアでは、経済発展に向けて、国や地方政府レベルでの職業訓練学校のプログラムが推進されています。2015年3月26日、三井住友銀行とインドネシア三井住友銀行（現、BTPN）は、インドネシアの大手企業グループDjarum Group傘下の財団Djarum Foundationと、インドネシアにおけるCSR活動の推進に関する覚書を締結しました。この覚書締結を機に、教育分野での貢献として、これまでに海洋、看護、アニメーションなどの職業訓練学校に対して寄付や役員からの物品寄贈、同行取引先と連携した教育プログラム改善支援などを行っています。

2017年には、当該訓練学校が国のモデルケースとして認定され、現地でも高く評価されています。

今後も、人材育成や日本語教育の支援など、さまざまな分野でのCSR活動を展開していきます。



支援した訓練学校
6カリキュラム



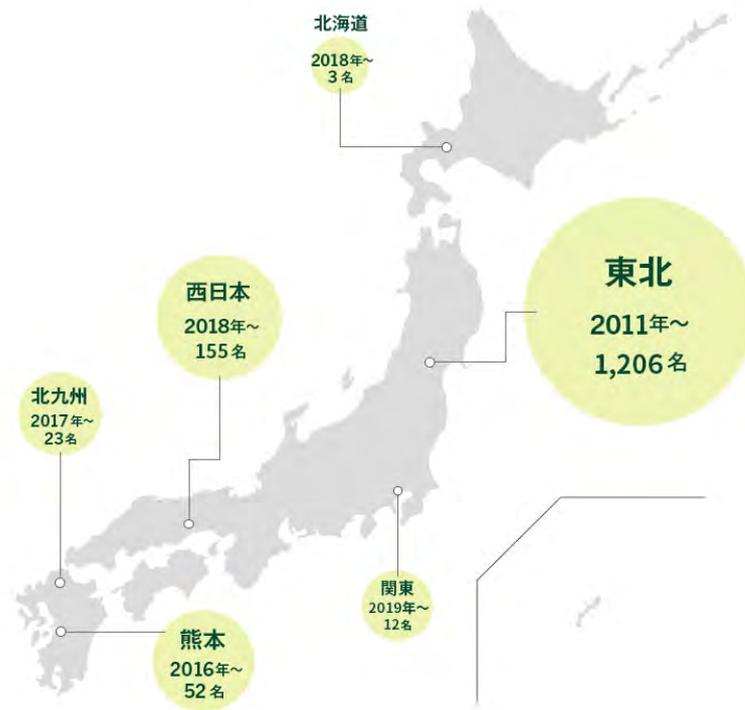
受講生徒数
約2,500名（延べ）



大規模災害被災地への支援

SMBC Group

SMBCグループは、大規模災害被災地に対してさまざまな角度から支援を行っています。融資を通じた復興支援や返済支援による生活再建支援など、本業を通じた被災者支援活動のほか、義援金の寄付や役職員による支援活動も実施しています。2011年以降2019年度末までで、のべ1,451名のSMBCグループ役職員やその家族が、災害被災地でのボランティア活動に参加しています。



SMBCグループ各社の取組

SMBCグループ各社の取組

<p>三井住友銀行</p>	<p>2013年11月から、自転車で被災地を巡ることで現状を体感してもらい、復興支援と東北振興につなげるイベント「ツール・ド・東北」に毎年協賛しています。</p>
<p>SMBC日興証券</p>	<p>世界各地で発生した自然災害の被災者を支援するため、有志による支援物資の寄贈と併せて、被災地域に関連するファンドの収益の一部を義援金として寄付しています。また、災害支援のための役職員向け銀行口座を開設し、支援を呼びかけるなど、会社と役職員が一体となって取り組んでいます。</p> <p>東日本 2011年～2013年、プロフェッショナル社員（クラスII）の新入社員と引率の役職員が被災地を訪れ、農業支援や海岸清掃などの復興支援活動を行いました。2014年より、SMBCグループ各社合同で、被災地の支援ボランティアを派遣しています。</p> <p>熊本 SMBC日興証券に所属しているアスリート社員 乗松聖矢選手（ウィルチェアラグビー：2016年リオパラリンピック銅メダリスト）が熊本県益城町・御船町の仮設住宅で交流会を開催しました。パラリンピックの銅メダルを手に、アスリートとしての想いを講演しながら被災された地元の方々との交流を深めました。</p>
<p>SMBCファイナンスサービス</p>	<p>「平成28年熊本地震」「平成30年7月豪雨」で被災された方々への支援として、日本カーシェアリング協会が取り組む「被災地カーシェアリング・プロジェクト」に賛同し、関連会社を通じて、営業用に使っていたリースアップ車両を無償提供しています。提供した車両は、被災地域で車を必要としているの方々にご利用いただいています。</p> 
<p>日本総合研究所</p>	<p>NPO法人 浮船の里が主催する原発被害者のための話し合いの場「芋こじ会」の運営を通じて、復興支援に取り組んでいます。</p> <div data-bbox="632 1800 866 1856" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>NPO法人 浮船の里 </p> </div> <div data-bbox="632 1890 778 1946" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>芋こじ会 </p> </div>

社会貢献活動（次世代）

主な取組

- ▽ 金融リテラシー教育の推進 ▼
- ▽ SDGsに関する子ども向け教材の提供 ▼
- ▽ 「SMBC presents こどものための音楽会」の開催 ▼
- ▽ 三井住友銀行国際協力財団を通じた支援 ▼
- ▽ タッチハッピー ～Visaのタッチ決済を通じて次世代を支援～ ▼
- ▽ 若手芸術家支援 ▼
- ▽ 劇団四季「こころの劇場」への協賛 ▼

金融リテラシー教育の推進

SMBCグループは、誰もがお金に対する正しい知識を身に付け、安心して暮らせる社会を目指し、グループ各社が有する知識やノウハウを活かした様々な金融経済教育活動を幅広い世代に向けて提供しています。

金融教育は、お金や金融の様々な働きを理解し、それを通じて自分の暮らしや社会について深く考え、自分の生き方や価値観を磨きながら、より豊かな生活やよりよい社会づくりに向けて、主体的に行動できる態度を養います。

金融経済教育活動を通して、お金に関する知識だけではなく、自身で生計を立てることや資金計画を考えることで得られる「自立する力」、また働くことやお金を使うことを通して身に付く「社会とかがわる力」等の向上に貢献しています。実際にセミナーを受講された方からは、「来年から一人の大人となり責任をもって行動したい」、「ライフプランを実現するために早めに準備する必要があることが分かった」等のお声をいただいております。

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年までの計画である「SMBC Group GREEN×GLOBE 2030」では、2020年度から2029年度までに金融経済教育を延べ150万人に提供することをKPIと据えています。

また、2020年度は、SMBCグループが提供する「PROMISE 金融経済教育セミナー」を評価の対象事業として、社会的インパクトを可視化する社会的インパクト評価を実施しました。

金融経済教育の提供実績は以下をご参照下さい。

[進捗報告](#)

[金融リテラシー教育の推進](#)

金融経済教育の提供による社会的インパクト評価は以下をご参照下さい。「4.本社会的インパクト評価の主な分析結果」にて、定量・定性的な分析結果を公表しています。

[2020年度社会的インパクト評価](#)

SDGsに関する子ども向け教材の提供

SMFG

当社はSDGsに関する子ども向け教材「SDGsスタートブック」に、学習に活用できる事例を提供しています。本教材では、銀行が気候変動をはじめとする環境問題の解決にどのように取り組んでいるのかを分かりやすく紹介しています。本教材は小・中学校に無料配布されており、内容はSDGsに関する学習用ウェブサイト「EduTown SDGs」でも公開されています。

[EduTown SDGs：トップページ](#)

[EduTown SDGs：「グリーンなお金の流れ」で持続可能な社会をつくる](#)



お金の行き先を決めて社会を支える銀行
わたしたちの社会にとってなくてはならない「お金」。そのお金をあつためる銀行が、持続可能な社会をつくることに、どのように関わっているのでしょうか。
本銀行は、みなさんからお金を預かるだけでなく、預けたお金を元金、それを必要としている個人や企業に貸し出す仕事もしています。
たとえば、あるお菓子会社が銀行に「新しいお菓子をつくる機械を買うお金を貸してほしい」と申し込んできたことがあります。そのとき銀行は「そのお菓子はどのようなもの?」「つくったお菓子はちゃんと売れるのか?」などを徹底的にチェックしてお金を貸します。そして、お金を貸した後も、お菓子が売れなくて、会社が倒産してしまわないようサポートしていきます。
わたしたちが貸したお金は、銀行を通して個人や企業に貸し出され、社会のさまざまなことに使われていきます。つまり銀行には、社会にとってより良いことに関われるようにお金の行き先を決め、社会を支える役割があるのです。



52

「SMBC presents こどものための音楽会」の開催

SMBC

三井住友銀行では、公益財団法人新日本フィルハーモニー交響楽団の協力の下、プロの音楽家を児童館などに派遣する「SMBC presents こどものための音楽会」を開催しています。この音楽会は、子どもたちに生のクラシック音楽に触れてもらい、豊かな心を育んでもらう目的で実施しており、クラシック音楽の演奏のほか、小さいお子さまも楽しめるように皆でポディパーカッションに挑戦したり、楽器の仕組みについて紹介しています。



三井住友銀行国際協力財団を通じた支援

SMBC

三井住友銀行国際協力財団は、アジア地域の経済発展に資する人材の育成および国際交流を目的とし、1990年の設立当初より、アジアから日本の大学院へ進学した留学生、毎年7～8名を対象に奨学金を支給しています。また、開発途上国の経済発展に資する活動を行っている研究機関・研究者への助成を行っています。

三井住友銀行国際協力財団 

タッチハッピー ～Visaのタッチ決済を通じて次世代を支援～

SMCC

三井住友カードでは、Visaのタッチ決済数とSNSシェア数に応じて、主に次世代への支援を目的とするNPOなどへの寄付を行っています。

2020年2月から始まった本取り組みでは、フードセーフティや病児保育、学習支援など様々な活動を支援してきました。

タッチハッピー 



若手芸術家支援

SMBC Trust

SMBC信託銀行は、若手芸術家の活動支援の一環として、本店には女子美術大学学生の作品、大阪出張所には大阪芸術大学学生の作品を展示しています。



劇団四季「こころの劇場」への協賛

SMBC Nikko

「こころの劇場」は、2008年より劇団四季が行っているプロジェクトで、日本全国の子どもたちを無料で劇場に招待し、演劇を通じ子どもたちに生命の大切さ、思いやりの心、信じあう喜びなど、人が生きていくうえで大切なものを伝える取組です。SMBC日興証券は2015年8月より特別協賛を実施しており、役職員が運営サポートや会場設営のボランティアを行っています。



撮影：下坂敦俊

ステークホルダー・エンゲージメント

SMBCグループの基本方針



SMBCグループは、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貢献していきます。

お客さま、株主・市場、社会・環境、従業員—— 各ステークホルダーとの関係構築に向けて

- お客さま：お客さまにより高い価値ある商品・サービスを提供し、お客さまとともに発展していきます。
- 株主・市場：適切な情報開示を行うとともに、内部統制の整備を通じて、健全な経営を堅持し、株主価値の増大に努めます。
- 社会・環境：社会貢献活動・環境活動に継続的かつ積極的に取り組み、社会への貢献、地球環境の保全などに努めていきます。
- 従業員：人を尊重し、従業員がその能力を遺憾なく発揮できる企業風土を醸成していきます。

SMBCグループにおけるステークホルダーとのかかわり



お客さまとのかかわり

三井住友銀行：お客さま満足（CS）向上にむけた取組 

株主・市場とのかかわり

IRカレンダー
IRイベント・プレゼンテーション

社会・環境とのかかわり

ステークホルダー・ダイアログ

従業員とのかかわり

ダイバーシティ&インクルージョンへの取組
全従業員が働きやすい職場づくり（ワークライフバランス）

ステークホルダー・ダイアログ開催報告



2019年度は、「SMBCグループ サステナビリティ宣言」を策定するため、ステークホルダー・ダイアログを2回開催しました。

2019年9月に開催した第1回では、宣言の内容および社内への浸透について、2019年11月に開催した第2回では、メガバンクグループが求められる社会的インパクトについて意見交換を行いました。

ステークホルダー・ダイアログ

SMBCグループは、ステークホルダーの皆さまとの対話を通じて、我々金融グループとして取り組むべき社会的責任を検証する場として、年に一度「ステークホルダー・ダイアログ」を開催しています。

▼ 2019年度ダイアログ①

▼ 2019年度ダイアログ②

▼ バックナンバー

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）



世界は様々な社会課題に直面し、特に世界規模での環境問題が深刻化しています。これまで以上に社会の健全な発展に貢献していくSMBCグループの姿勢を明確化するために、持続可能な社会の実現を目指すうえでの基本姿勢となる「SMBCグループ サステナビリティ宣言」を策定しました。

当社グループは、本宣言の策定にかかるステップとして、まずは、その内容が「社会から求められる内容となっているか」、「策定後どのように社内浸透を図るべきか」について、有識者の皆さまからご意見をいただくため2019年9月、ダイアログを実施しました。

※出席者の社名、肩書き等は開催当時のものです。

ダイアログにご参加いただいた有識者



一般社団法人 NELIS
代表理事
大学院大学至善館特任教授
ピーター D.ピーダーセン氏



花王株式会社
ESG部門
ESG戦略部長
畑中 晴雄氏

SMBCグループ参加会社

株式会社三井住友フィナンシャルグループ（SMFG）
他SMBCグループ各社

ファシリテーター：
株式会社日本総合研究所（日本総研）
創発戦略センター 理事 足達 英一郎

SMBCグループでは、持続可能な社会の実現に向けて、社会や地球環境に関する長期的な目標の必要性を感じている。持続可能な社会の実現に向けた基本姿勢となる「SMBCグループ サステナビリティ宣言」の内容、社内への浸透についてのアドバイスをお願いしたい。

■ SMFG 未廣

これまで、当社グループはマテリアリティの策定などでダイアログを開催し、有識者のご意見を頂戴してきました。2018年にも、ESG/SDGsをどのように捉えるかというテーマでダイアログを実施している。

（ステーク・ホルダーダイアログ🗣️）

中期的な事業に関する目標では中期経営計画があるものの、社会や地球環境を見据えた長期的な目標は存在していない状況。来年度は次期中期経営計画のタイミングでもあることから、持続可能な社会の実現を目指すうえでの基本姿勢となる「SMBCグループ サステナビリティ宣言」を策定しようと検討を進めている。

策定にあたって、その内容や社内への浸透についてのアドバイスをお願いしたい。

■ 日本総研 足達

当社グループでは、数ヶ月に一度、グループ各社のサステナビリティの企画担当者を集めて協議会を開催し、関連トピックスを協議している。サステナビリティの企画担当者にとってはこのテーマは自分事であるが、その他大勢の従業員にとっては非常に遠いものという認識は少なくない。グループ各社の担当者は、その距離感をどう近づけるか、いかに自分事にしてもらうかの悩みを抱えている。この点も踏まえてアドバイスをお願いしたい。

Q. 有識者のお二人に、「SMBCグループ サステナビリティ宣言」について率直な意見を伺いたい。

■ 畑中氏

「SMBCグループ サステナビリティ宣言」の背景として述べられている住友や三井の奥深い歴史に、率直に驚きを感じた。

そのうえで、様々な課題を認識しつつ「3つのマテリアリティ（環境・コミュニティ・次世代）」という構成になっている点は、十分に読み取ることができる。作成するうえで、SMBCグループの「らしさ」は何かということは悩まれたのではないと思う。「らしさ」という部分は最初から総意を得ることは難しいが、議論を進めるうえで、総意が生まれてくるのではないと思う。

当社の例をいうと、例えば、「環境宣言」は、環境というある意味テーマがクリアなものであったが、「サステナビリティ」に変更後、わかりにくくなった感じがあった。

まさに400年の歴史に代表される背景はあるので、そこから続く「これからどのような社会を目指すのか」を定めようとして、宣言があり、具体的なアクションが求められてくるのではないかと。

サステナビリティに関する行動指針は、多くの取組がある印象を受けた。宣言文のなかに含めるのではなく、行動指針は外に出すことも一手。

■ ビーダーセン氏

背景もあり、よく踏み込んでいる。環境を重視する姿勢が感じられ、力強い印象。ただし、これだけでは具体的な行動計画がないため、物足りない内容になるのではないと思う。

もう一步コマを進めて、この宣言とともに、組織面も含めサステナビリティのフレームワークをどのように変えていくのかということセットを出してほしい。

キーワードは「サステナブルファイナンス」だと私は思っている。

具体的なアクションの事例でいうと、海外企業は、自分たちの取組をしっかりと挙げています。SMBCグループのIR資料をみると、サステナビリティの該当部分には、目先の社会課題が並んでいるようにしか見えなかった。ぜひ、これからは本腰を入れて、情報を仕入れ、打ち出しの部分についての記載を充実させてほしい。これからは国内だけでなく、世界を見なければいけないと思う。

Q. サステナビリティ宣言について、社内へ浸透する際のアドバイスをお願いしたい。

■ 畑中氏

SMBCグループは金融グループといっても、グループ会社で業態や環境が異なると思う。その業態に応じて浸透を図っていく必要があると思う。

合併している会社で、お互いの歴史が異なる場合、企業文化が異なることは多々ある。一方、サステナビリティ、ESGの考え方を共有することはより高い次元において自社の社会における位置付けを考えることにつながると思う。そういう観点では共通に考えることができるよい題材と感じる。

■ ビーダーセン氏

サステナビリティの世界は情報や人脈が大切。サステナビリティの人材育成については腰を据えて育成をしていくことが大事である一方、金融機関の人事ローテーションの期間では難しい面もあるのではないと思う。

社内への落とし込みは、国内外どちらも徹底的にやる必要があり、参考事例として、研修やワークショップなど何度も取組んでいる企業もある。

Q. 一言メッセージをお願いしたい。

■ ビーダーセン氏

サステナビリティ宣言の内容を含めて具体的な施策はどのようなことをするのかよく考え、「What」「How」そして「エッジ」を立てたものにしてほしい。また未来から社会課題を引っ張って考える、バックキャストの考え方で作ってほしい。

「らしさ」にこだわると過去の議論になってしまう恐れがある。今起こっている変化に向き合い、求心力のある取組をしてほしい。

■ 畑中氏

策定に関しては、世界で何が先進的なのかを意識するのが必要ではないか。「先進性」と「らしさ」を掛け合わせることで、引っ張っていけるドライバーはなにかを見つけることが重要かと思う。

ご意見を受けて

本日はSMBCグループの「SMBCグループ サステナビリティ宣言」について貴重な意見を頂戴しました。このような宣言を策定することが初めてである当社グループにとって、「SMBCグループらしさ」を意識し、歴史から紐解いた構成とした点について評価いただきました。

一方、目指す将来像を定めたいうえで、この取組を具現化する施策や指標の策定、さらには社内への浸透の重要性について認識し、改めて今後議論を深める必要があることも実感致しました。

持続可能な社会の実現に向けて、机上の空論ではなく実効性のある、想いを込めた取組とするために本日頂いたご意見を参考にしながら、進めたいと思います。

株式会社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長
末廣 孝信

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)



2019年11月、SMBCグループは「SMBCグループ サステナビリティ宣言」を策定するための2回目のダイアログを実施しました。2019年9月のダイアログにおいて宣言の策定には、「目指す将来像を定めたいうえで、その達成に向けた具体的な取組と指標」が必要であることを強く認識しました。

そこで当社グループが追求しようとする長期計画とKPIに「社会的インパクト」の視点を反映させたいと考えました。

当社グループが踏まえた2点は以下です。

1. 事業活動を通じた取組の結果、どのような「社会的インパクト」を与えたか
2. 目指す「社会的インパクト」は、社会から求められる内容を反映しているのか

このダイアログではこれまでの財務KPIではない、「社会的インパクト」という観点でのKPIの設定するために、上記2点を意識しながら、社会から求められる適切な内容はどのようなものかそれぞれの立場から有識者の皆さまのご意見をいただきました。

※出席者の社名、肩書き等は開催当時のものです。

ダイアログにご参加いただいた有識者



特定非営利活動法人
ソーシャルバリュージャパン
代表理事
伊藤 健氏



第一生命保険株式会社
運用企画部部長
兼責任投資推進部部長
銭谷 美幸氏

SMBCグループ参加会社

株式会社三井住友フィナンシャルグループ (SMFG)
他SMBCグループ各社

ファシリテーター：
株式会社日本総合研究所 (日本総研)
創発戦略センター 理事 足達 英一郎

Q. SMBCグループでは、「SMBCグループ サステナビリティ宣言」を策定に合わせ、具体的な施策・KPIを検討している。これまで検討したことなかった、社会から求められる「社会的インパクト」をもとにKPIを設定したいと考えているが、アドバイスをお願いしたい。

■ SMFG 未廣

「SMBCグループ サステナビリティ宣言」の策定にあたっては、具体的な施策が必要であると、前回実施したダイアログ(2019年9月5日実施)でもアドバイスをいただいた。

サステナビリティに関する長期計画について、社会から求められるインパクトを示すためには、どのようなKPIが望ましいのか、有識者の皆さまのアドバイスを受け今後の計画策定に活かしていきたい。

Q. まずは「社会的インパクト評価」の専門家である伊藤氏に、社会的インパクト評価の全体像とそれぞれの手法の特徴をお伺いしたい。

■ 伊藤氏

社会的インパクト評価は、これまでの事業評価がアウトプット（施策の取組の結果）の把握で留まっていたものから、一步踏み込んでアウトカム（アウトプットにより期待される社会への効果）から生じる社会へのインパクトを評価していこうというもの。難しいところは、事業実施からアウトカムの実現までにタイムラグがあるということや評価にコストがかかることなどが挙げられる。

具体的にどのように測るのがポイントになるが、例えばSDGsの169の指標群やIRISの基準などを活用して比較可能性を担保しようとする動きがある。この動きが、社会的インパクト評価における相互換性を担保するための動きとして、加速しつつある。

■ 日本総研 足達

インパクト評価では、「数値化していなければ評価できないのではないか」という意見と「ストーリーといった定性的なものがあれば十分ではないか」という意見がある。定量的なものに最後落とし込むことをどれくらい意識されているか、伊藤氏のご意見を伺いたい。

■ 伊藤氏

定性・定量の両面の評価が必要だが、数値的なものに落とし込むニーズは非常に強い。それは制度化、組織化には必ず指標が必要になるため。そして、マーケットを作るためにも、マーケットメカニズムを作り出すための定量指標が必要になる。その動きとして今、基準作りが出てきている。

■ SMFG 三上

定量指標では顧客満足度のようなものも入るのか。

■ 伊藤氏

含まれる。顧客満足にも色々な測り方があり、定量的な資料が、定性的なストーリーを補足するものとして活用できる。

Q. インパクト評価をどのように行っているのでしょうか。

■ 銭谷氏

当社では、主に国内未上場企業の個別企業投資を実施している。現時点ではグローバルにも測定方法が確立されていないため、当社のインパクト投資におけるインパクト評価は、まずは社内の投資目線に合致したものを投資対象としたうえで、その企業・事業がどのようなインパクトを出しているのか個々に判断を実施している。

投資先の件数が増えるともモニタリングは大変だが、今後の取組推進のため当社自身のインパクト投資のナレッジを増やすという点につながる。

■ 日本総研 足達

インパクト評価においても、プロジェクトによってその評価指標や定量化における換算の式は異なると割り切って考えるべきか。また、評価しやすい業種とそうでない業種があるものなのか。

■ 銭谷氏

インパクトの部分は評価対象が多様なので異なる。その点を踏まえると、当社として現時点では投資できず逃している案件もあるかもしれない。

■ 伊藤氏

ソーシャルインパクトを研究している立場からいうと、インパクト評価の業界スタンダードとして、IRISというものがある。最新版は1,000以上のインジケータがあり、領域別に推奨指標をセットして提示している。

全部使う必要はないが、今、登録しているユーザーは15,000社ほどになっていることから、評価の比較可能性に貢献するものではないか、と考える。

社会的インパクト投資を行うファンドにおいては、対象とする社会課題やSDGs項目から、明確に投資先のインダストリーフォーカスや、プライオリティポリシーを定めていると思う。その中でも「環境」は先行研究があり、産業としての規模もあることから評価しやすい領域といえる。一方、こうした社会的インパクト投資が取組の容易な分野にインパクト投資が偏ってしまうのではないかと社会的懸念はある。

■ 日本総研 足達

当社グループは金融経済教育にも力を入れている。例えば、教育分野の評価はいかがか。

■ 伊藤氏

教育がもともと謳っている「人間的成長」という社会的インパクトを勘案すると、長期間のアウトカムを観察する必要があると考える。例えば他の先進諸国では教育に関する数十年の評価研究に基づく指標があるため社会的インパクト評価をしやすい。一方、日本の教育ではそうした研究蓄積が途上であり、指標も試験の得点推移といったような短期的な評価軸となりがちだ。そのような場合、本来的な「人間的成長」というインパクトに対し、どのような指標を設定するのか、といった問題が生じると思う。

Q. SMBCグループの事業を通じた取組によるインパクトを考えるうえで、社会にもたらす「インパクト」をどのように捉えるべきかお伺いしたい。

■ 伊藤氏

社会的インパクト評価の領域では、理論的には4象限で考えようと言われていて、「ポジティブインパクト」と「ネガティブインパクト」、「意図したアウトカム」と「意図していなかったアウトカム」という考え方がある。

通常のPR的な観点でいうと、「意図した」「ポジティブな」アウトカムを社会的成果としてハイライトすることが多いが、社会的インパクト評価の中ではネガティブな要素も考え、意図したものだけでなく想定外に発生した結果もインパクトも計っていかうという考え方だ。

ネガティブアウトカムについては、「リスク」としての捉え方ができる。リスクを軽減するために、事業者やステークホルダーとのコミュニケーションを通じた対応が求められる。

また、アセットオーナーやアセットマネジャーが社会的インパクトに配慮した投資を実行することで、発行体である事業者が社会的インパクトに配慮した経営を行うという、トリクルダウン(水滴がしたり落ちた際に広がる波紋)の効果もあると思っている。ソーシャルインパクトについての関心について、ここ2年程で風向きが変わってきている。これまでは、事業会社であればCSR部署の窓口が多かったが、最近はIR部署や経営企画から投資家目線で自分たちの事業のリスクとインパクトを考える必要があるという認識での問い合わせが増えている。

■ 銭谷氏

当社でも、投資先とのエンゲージメントとして、毎年企業と面談する。3~4年前迄はマネジメント側には「SDGsに関わる社会課題解決を事業活動を通じて行う」との意識は余りなかった。

本業を通じて社会課題の解決を行うとなれば、マネジメントがまずその必要性を認識をして、「自社の社会的存在価値は何か」ということ、「世の中がその会社に対して何を求めているか」ということをしっかり再認識してもらうことが第一歩だと思う。

■ 伊藤氏

例えば、2018年にIFCや国連等の発起で、インパクトマネジメントプロジェクトという社会的インパクトについてのフレームワークができ、そこに賛同する資金の出し手が賛同ベースでは数千集まっており、社会的インパクト評価を実践するというグローバルな流れができています。インパクト評価の世界でも統合の動きが見られつつあるが、プラクティスに関してはまだ裾野が狭い。

この動きが進行していくと、社会的インパクト評価や社会的インパクト投資が「ティッピングポイント（社会的な臨界点）」を超えて、急速に普及するのは時間の問題ではないか。

Q. 今後、SMBCグループに求められる社会インパクトとは。

■ SMFG 竹田

「プロジェクト＝企業体」といったピュアカンパニー会社が、事業活動を通じて与える社会的インパクトは事業そのものと直結してわかりやすい。一方、当社グループのように、金融グループとしてお客さまの事業を資金を通じて間接的にサポートしている場合には、事業のポートフォリオやその結果生じる社会的インパクトは様々である。このように間接的に、社会に影響を与える金融グループが求められる「社会インパクト」はどのようなものか。また、それを図るためのアウトカムには何を設定すべきか。

■ 銭谷氏

なぜ銀行が必要とされるかを経済学的に考えれば「信用創造機能を保有しているから」と言えると思う。信用創造は信用があるから成立するものであり、社会的な信頼がなければできないもの。社会的な信頼は何に基づくのか、今一度考え直す時期に来ていると思う。

今の時代は、資本市場における機能としての金融機関だけでなく、「金融機関と付き合いと自分や社会にとって何かメリットがある」といったような、お金だけではなく、サービス全体を含めた総合的な社会インフラだからこそできるものが、これからの社会における金融機関に求められる安定感やサステナビリティではないか。

■ 伊藤氏

役職員の意識変化というところも、昨今企業の社会的価値の議論のアジェンダになってきている。従業員のサステナビリティ浸透が、人事評価や社内文化につながると、社内存在するインパクトビジネスのシーズがたくさんでてくるのではないか。

■ 銭谷氏

対外的に「マネジメントが〇〇したい」と発表しているものの、その取組と人事制度がリンクしなければ絵に描いた餅となってしまう。

一度に大きな人事制度の変更は、難しいかもしれないが、会社の方針を実践し評価される人事制度に変えていく必要がある。

採用活動においても、入社前に聞いていた話と入社後で大きな差があるとすれば、若手の早期退職にも繋がり、真剣に考えたほうがよいところ。金融機関においても良い人材が入るかどうかが今後の10年、20年が決まってくる。面接に来てもらえない限り、採用もできないし、優秀な人材が不足すれば、良い商品やサービスの提供や開発はおろか、今の状態を維持することも難しくなる。

それは日本人だけでなく、グローバルにみてもそうで、特にZ世代の人たちはそういった価値観をもって企業を選んでいると思う。

■ SMFG 末廣

今回の問題提起を考えたのも、当社グループは得てして、従業員への視点は欠けていた、ということもある。目標を立てることはよいが、会社の立てた指標が従業員に響くかどうかはわからない。

逆に、「当社グループはCO2を削減します」ということを表現すると、うちの会社はこういうことをやるのか、ということを知ってもらう効果もあると思う。確かに、どのような社会インパクトが求められるのか、答えはないが悩みながら考えていく。

■ 銭谷氏

ESG投資評価は格付け機関がESG評価企業を買収している状況。ここ1年くらいでESGの考え方が株式投資のみならず、債券や融資等金融全般に広がって来た動きが加速している。

インパクト投資もこれからだと考えている一方で、インパクト評価の手法が十分理解されないとインパクト投資も広まっていけない。

SDGsについてもそれぞれ大きな目標があるが、2030年まであと10年ほどしかない。課題解決に必要とされる資金に対して、「どのようにして資金を振り向けていくのか」「ESG投資の観点からネガティブとされる事業をどうトランジションしていくのか」「その為の資金供給のためのマーケットをどのように作っていくのか」様々な課題がある。

これらは自社だけではできないことでは無い為、関係者と色々と協議しながら良い方向に進んでいけるように先進的に取り組みたいと思っている。世界の潮流を見ながら動きを考えていく必要があると思う。

ご意見を受けて

SMBCグループでは、「SMBCグループ サステナビリティ宣言」の策定にあたって、ダイアログを二回開催致しました。

第1回目では、「宣言の内容やその浸透」について、そして2回目では、当社グループが社会的インパクトを通じて持続可能な社会の実現を目指すために、「求められる期待や役割、社会にどのようなインパクトを与えることができるか」という観点で改めて貴重なご意見を頂きました。

特に、社会課題解決に必要とされる資金に対して、「どのように資金を振り向けていくのか」「ESG投資の観点からネガティブとされる事業をどうトランジションしていくのか」というご意見は、当社グループの事業活動に直結するものであり、長期計画の策定を通じて向き合い、考える必要があると強く感じました。

持続可能な社会の実現を目指すうえでの基本姿勢となる今回の宣言は、内容のみならず、これを具現化するための施策や指標、さらには社内や社外にしっかりとその取組を浸透させる重要性を強く認識しています。

当社グループが一丸となり、真摯にこの取組に向き合うことで、サステナビリティ経営を加速化させていきたいと思えます。

[SMBCグループ サステナビリティ宣言](#)



株式会社三井住友フィナンシャルグループ
常務執行役員
三上 剛

バックナンバー

ステークホルダー・ダイアログ2017

持続可能な社会の発展に向けて
-金融機関に期待されるSDGsおよびESGへの取組- (2018年1月18日)

ステークホルダー・ダイアログ2016

重点課題（マテリアリティ）における「取り組むべき項目」の検証 (2016年10月19日)

ステークホルダー・ダイアログ2015

「10年後のありたい姿」を実現するために (2015年5月12日)

ステークホルダー・ダイアログ2013

金融機関の本業を通じたお客さまへのソリューション開発を目指して
「SMBC環境配慮評価融資/私募債」外部評価委員会④ (2013年7月26日)

ステークホルダー・ダイアログ2012

少子化問題に関する企業への期待と役割 (2013年1月24日)

被災地支援ボランティアの振り返りと今後の活動に向けて (2012年7月12日)

ステークホルダー・ダイアログ2011

持続可能な企業経営の更なる支援を目指して
「SMBC環境配慮評価融資/私募債」外部評価委員会③ (2012年3月12日)

日本の食と農を考える (2011年8月8日)

環境配慮評価融資 外部評価委員会一覧

環境配慮評価融資/私募債の外部評価委員会についてはこちらからご覧ください。

環境配慮評価融資/私募債 外部評価委員会

イニシアチブ参画・参考ガイドライン

国内外のイニシアチブに参画・賛同する意義

イニシアチブとは「initiative（主導権）」から来る言葉で、企業の行動指針や原則を意味しています。SMBCグループは、「国連グローバル・コンパクト」をはじめとした国内外のイニシアチブに賛同しています。

グローバル規模の課題を解決し、持続的な社会を実現するためには、さまざまな組織が垣根なく連携して取り組むことが不可欠です。SMBCグループは、金融機関の持つ社会的影響力を踏まえ、こうしたイニシアチブへの参画を通して社会に向けて宣言し、グローバル社会の一員として積極的に役割を果たしていきます。

とりわけ気候変動に関して、SMBCグループは、2030年までにSMBCグループ自身が排出するGHGをネットゼロとすることに加え、2050年までに投融资ポートフォリオ全体でのGHG排出量をネットゼロとすることへコミットしています。このコミットメントを踏まえ、国際的なイニシアチブである「Net-Zero Banking Alliance」（NZBA）に加盟しています。また、ネットゼロ目標の達成に向けた取組を深化させるため「Taskforce on Scaling Voluntary Carbon Markets」（TSVCM）、および「Partnership for Carbon Accounting Financials」（PCAF）に参画しています。

また、SMBCグループの中核子会社である三井住友銀行が所属する全国銀行協会は2021年12月、「カーボンニュートラルの実現に向けた全銀協イニシアティブ」を策定し、銀行界としての取組を強化しています。「カーボンニュートラルの実現に向けた全銀協イニシアティブ」の策定において、三井住友銀行は策定時の会長行として、主導的な役割を果たしました。

SMBCグループは、自身のネットゼロ目標の達成に向けた取組を加速させるとともに、気候変動問題に関する国内外の議論に積極的に貢献し、脱炭素社会の実現をリードしてまいります。

- 「Net-Zero Banking Alliance」等への参加について
- 「PCAF Japan coalition」の発足と参画について
- 「カーボンニュートラルの実現に向けた全銀協イニシアティブ」の策定について
- 気候変動対策ロードマップ・アクションプラン

SMBCグループが賛同するイニシアチブ



国連グローバル・コンパクト

国連が提唱する、人権・労働・環境・腐敗防止に係る10原則

■ 人権

- 1.企業は、国際的に宣言されている人権の擁護を支持、尊重し、
- 2.自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

■ 労働

- 3.企業は、結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持し、
- 4.あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
- 5.児童労働の実効的な廃止を支持し、
- 6.雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

■ 環境

- 7.企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
- 8.環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
- 9.環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

■ 腐敗防止

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

[関連サイト](#)



持続可能な開発目標 (SDGs)

国連が提唱する、人権・労働・環境・腐敗防止に係る10原則

「国連持続可能な開発サミット」において、人間、地球および繁栄のための行動計画として採択されたSDGsは、17の目標と169のターゲットを掲げています。SMBCグループは、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの会員企業として、この目標の実現のために貢献していきます。

SMBCグループのSDGsへの取組については、以下をご参照ください。

[SMBCグループの事業とSDGs](#)

[関連サイト](#)



国連環境計画・金融イニシアチブ (UNEP FI)

金融機関が環境および持続可能性に配慮した最も望ましい事業のあり方を追求し、これを普及、促進するための組織。

[関連サイト](#)

Signatory of:



責任投資原則 (PRI)

機関投資家がESG課題を把握した上で投資プロセス等に組み込み、お客さま・最終受益者のために長期的な投資成果を向上させることを目的とした原則。

2006年4月にアナン国連事務総長（当時）によって公表。

[関連サイト](#)

Founding Signatory of:



責任銀行原則 (PRB)

社会の持続的な発展を目指し、SDGsやパリ協定等で示されている社会の目標に沿った戦略や目標を設定・実行し、透明性のある開示を行うことを目的とした原則。

[関連サイト](#)

[初回レポート](#) PDF



気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)

2015年4月の金融安定理事会（FSB）によって設立されたタスクフォース。気候変動の影響を個々の企業が財務報告において公表することを求めるもの。

SMBCグループは、2017年12月にパリで開催されたOne Planet Summitにて賛同を表明。

[関連サイト](#)



Net-Zero Banking Alliance

Net-Zero Banking Alliance (NZBA)

国連環境計画金融「イニシアチブ (UNEP FI) の主導のもと 2021年4月に発足した、科学的根拠に基づく中長期温室効果ガス 排出量削減目標の設定やその進捗報告を通じて、2050年までに投融资ポートフォリオから排出される温室効果ガスをネットゼロをすることを目指す国際的な「イニシアチブ」。



Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)

投融资ポートフォリオにおける温室効果ガス排出量の測定・開示の標準化を目指す、2015年12月に発足した金融機関の共同「イニシアチブ」。

SMBCグループは、PCAFグローバル事務局からのサポートを受けつつ、本邦金融機関に投融资を通じた温室効果ガス計測・開示が広く普及・浸透するよう取り組む「PCAF Japan coalition」にも参画しています。



CDP

気候変動に関する機関投資家と企業経営者との継続的な対話を促すことで気候変動の影響を測定、管理、削減する取組。

[関連サイト](#)



ポセイドン原則

海運業界における気候変動リスクへの取組に対し、金融面から貢献することを目的に、民間金融機関主導で設立された原則。

SMBCグループでは、三井住友銀行と三井住友ファイナンス&リースが加盟。

[関連サイト](#)



エクエーター原則

国際金融公社（IFC）のガイドラインに基づいた、大規模なプロジェクト向け融資における環境・社会への配慮基準。

[関連サイト](#)



21世紀金融行動原則

日本における環境金融の裾野の拡大と質の向上を目的として、2011年10月に採択された国内金融機関を対象とする行動原則。

※2020年7月時点で28機関が署名しており、SMBCグループからは三井住友銀行、三井住友ファイナンス&リース、SMBC日興証券、三井住友DSアセットマネジメントが署名しています。また三井住友銀行は、2012年度以降、運営委員として、この行動原則の運営委員会に参画し、2018年度は共同委員長を務めました。

[関連サイト](#)

参考にしているガイドライン

SMBC Group

SMBCグループは、サステナビリティの実現に向けた取組の情報発信において、下記ガイドラインを参考にしています。

▼ GRIスタンダード

▼ SASBスタンダード

▼ Stakeholder Capitalism Metrics

GRIスタンダード

Global Reporting Initiative (GRI) が提供する、組織の経済・環境・社会へのインパクトと、持続可能な発展への貢献を説明するためのグローバルな情報開示基準である「GRIスタンダード」を参考にしています。以下の対照表では、本スタンダードの各評価指標に対応する掲載ページを示しています。

GRIスタンダード	開示事項		掲載箇所
GRI 2: 一般開示 2021	2-1	組織概要	● 企業情報 
	2-2	報告対象組織	● 企業情報 
	2-3	報告期間と頻度	● IRカレンダー 
	2-4	情報の再記述	
	2-5	外部保証	● 環境負荷軽減への取組 
	2-6	活動、バリューチェーン及びその他ビジネス関係	● 企業情報 
	2-7	従業員	● ESGデータブックP11 
	2-8	非正規雇用者	
	2-9	ガバナンス構造	● コーポレート・ガバナンス 
	2-10	最高ガバナンス機関の指名と選出	● コーポレート・ガバナンス 
	2-11	最高ガバナンス機関の議長	● コーポレート・ガバナンス 
	2-12	最高ガバナンス機関の役割	● コーポレート・ガバナンス 
	2-13	権限移譲	● サステナビリティ経営体制 
	2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	● サステナビリティ経営体制 
	2-15	利益相反	● 利益相反管理方針の概要 
	2-16	重大な懸念事項の伝達	● コンプライアンス体制  ● リスク管理への取組 

GRIスタンダード	開示事項		掲載箇所
GRI 2: 一般開示 2021	2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	● ステークホルダー・エンゲージメント
	2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	● コーポレート・ガバナンス
	2-19	報酬方針	● コーポレート・ガバナンス
	2-20	報酬の決定プロセス	● コーポレート・ガバナンス
	2-21	年間報酬総額の比率	● コーポレート・ガバナンス
	2-22	サステナビリティ戦略に係る声明	● SMBCグループ サステナビリティ宣言
	2-23	方針	● お客さま本位
			● コンプライアンス体制
			● 人権の尊重
	2-24	方針の実行	● サステナビリティ経営体制
			● お客さま本位
			● コンプライアンス体制
			● 人権の尊重
	2-25	救済プロセス	● 人権尊重に係る声明
	2-26	通報制度	● コンプライアンス体制
	2-27	コンプライアンス	● コンプライアンス体制
2-28	参画組織	● イニシアチブ参画・参考ガイドライン	
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントのアプローチ	● ステークホルダー・エンゲージメント	
2-30	労使協定	● ESGデータブック P10	
GRI 3: マテリアルな項目 2021	3-1	マテリアリティの決定プロセス	● 重点課題（マテリアリティ）
	3-2	マテリアルな項目のリスト	● 重点課題（マテリアリティ）
	3-3	マテリアルな項目の管理	● サステナビリティ経営体制
			● リスク管理への取組
● 環境リスクへの対応			

経済			
GRIスタンダード	開示事項		掲載箇所
GRI201:経済パフォーマンス 2016	201-1	創出、分配した直接的経済価値	● 決算関連資料
	201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	● 気候変動への対応（TCFD提言への取組）
	201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	● 有価証券報告書2021 連結財務諸表
	201-4	政府から受けた資金援助	
GRI202:地域経済での存在感 2016	202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	● グローバル人材の活躍
GRI203:間接的な経済的インパクト 2016	203-1	インフラ投資および支援サービス	● 社会貢献活動（コミュニティ）
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト	
GRI204:調達慣行 2016	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	
GRI205:腐敗防止 2016	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	● コンプライアンス体制
	205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	● コンプライアンス体制
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	
GRI206:反競争的行為 2016	206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	
GRI207: 税務2019	207-1	税務へのアプローチ	● グループタックスポリシー
	207-2	ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	● グループタックスポリシー
			● リスク管理への取組
	207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	
207-4	国別の報告		

環境			
GRIスタンダード	開示事項		掲載箇所
GRI301:原材料 2016	301-1	使用原材料の重量または体積	
	301-2	使用したリサイクル材料	● 環境負荷軽減への取組 
	301-3	再生利用された製品と梱包材	● 環境負荷軽減への取組 
GRI302:エネルギー 2016	302-1	組織内のエネルギー消費量	● 環境負荷軽減への取組 
	302-2	組織外のエネルギー消費量	● 環境負荷軽減への取組 
	302-3	エネルギー原単位	
	302-4	エネルギー消費量の削減	● 環境負荷軽減への取組 
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	
GRI303:水と廃水 2018	303-1	共有資源としての水との相互作用	
	303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	
	303-3	取水	
	303-4	排水	
	303-5	水消費	● 環境負荷軽減への取組 
GRI304:生物多様性 2016	304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、貸借、管理している事業サイト	
	304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	
	304-3	生息地の保護・復元	
	304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	

環境			
GRIスタンダード	開示事項		掲載箇所
GRI305:大気への排出 2016	305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	● 環境負荷軽減への取組 
	305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	● 環境負荷軽減への取組 
	305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	● 環境負荷軽減への取組 
	305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	● 環境負荷軽減への取組 
	305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	● 環境負荷軽減への取組 
	305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	
	305-7	窒素酸化物（NOx）、硫酸酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	
GRI306:廃棄物 2020	306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	
	306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	
	306-3	発生した廃棄物	
	306-4	処分されなかった廃棄物	
	306-5	処分された廃棄物	
GRI308: 2016	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	
	308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	

社会			
GRIスタンダード	開示事項		掲載箇所
GRI401:雇用 2016	401-1	従業員の新規雇用と離職	● ESGデータブック P9
	401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	
	401-3	育児休暇	● ESGデータブック P12
GRI402:労使関係 2016	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	
GRI403:労働安全衛生 2016	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	● 健康経営
	403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	
	403-3	労働衛生サービス	
	403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	● 健康経営
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	● 健康経営
	403-6	労働者の健康増進	● 健康経営
	403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	
	403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	● 健康経営
	403-9	労働関連の傷害	
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	
GRI404:研修と教育 2016	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	● ESGデータブック P10
	404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	● 人材戦略
	404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	● 人材戦略
GRI405:ダイバーシティと機会均等 2016	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	● ESGデータブック P11,13,17
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	
GRI406:非差別 2016	406-1	差別事例と実施した救済措置	
GRI407:結社の自由と団体交渉 2016	407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	● 人権尊重に係る声明
GRI408:児童労働 2016	408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	● 人権尊重に係る声明
GRI409:強制労働 2016	409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	● 人権尊重に係る声明

社会			
GRIスタンダード	開示事項		掲載箇所
GRI410:保安慣行 2016	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	
GRI411:先住民族の権利 2016	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	
GRI413:地域コミュニティ 2016	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	
	413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	
GRI414:サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	
	414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	
GRI415:公共政策 2016	415-1	政治献金	
GRI416:顧客の安全衛生 2016	416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	● お客さま本位 
	416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	
GRI417:マーケティングとラベリング 2016	417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	
	417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	
	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	
GRI418:顧客プライバシー 2016	418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	

SASBスタンダード

米国サステナビリティ会計基準審議会（SASB）が2018年10月に発行した、グローバルな情報開示基準である「SASBスタンダード」を参考にしています。以下の対照表では、「商業銀行（FN-CB）」「投資銀行および証券会社（FN-IB）」の2つの産業のスタンダードに対応する掲載ページを示しています。

産業別	トピック	コード	開示項目	開示箇所
CB	データセキュリティ	FN-CB-230a.1	(1) データ漏洩の件数、(2) 個人を特定できる情報が含まれる割合、(3) 影響を受けたアカウントホルダーの数	
CB		FN-CB-230a.2	データセキュリティリスクを特定し、対処するための方法に関する説明	<ul style="list-style-type: none"> ● サイバーセキュリティ経営宣言 ● プライバシー・ポリシー
CB	金融包摂と能力開発	FN-CB-240a.1	中小企業の振興、地域コミュニティの発展を目的としたプログラムの対象となる融資の件数および残高	● 2020年度決算説明資料 P12
CB		FN-CB-240a.2	中小企業やコミュニティ開発を促進するためのプログラムに適合した延滞債権および非延滞債権の(1) 件数、(2) 金額	
CB		FN-CB-240a.3	これまで銀行口座を持たなかった、あるいは銀行口座を持たない顧客に提供された無料のリテール・チェックアカウントの数	
CB		FN-CB-240a.4	銀行口座を全く持たない層、銀行口座はあるがノンバンクを利用している層、十分な金融サービスを受けられない層を対象とした金融リテラシー向上の取り組みへの参加者の数	<ul style="list-style-type: none"> ● 金融リテラシー教育の推進 ● 統合報告書2021：P07
CB	与信分析へのESG要素の組み込み	FN-CB-410a.1	産業別の与信エクスポージャー	● ディスクロージャー誌資料編 2021：P120
IB		FN-IB-410a.1	ESG要素が組み込まれた(1)引受業務、(2)アドバイザー、(3)証券化取引からの総収入	● SMBCグループ グリーンボンド
IB		FN-IB-410a.2	ESG要素が組み込まれた投融資の(1)件数、(2)総額	● SMBCグループ グリーンボンド
CB/IB		FN-CB-410a.2	与信分析におけるESG要素の組み込みに関する説明	● 環境リスクへの対応
CB/IB	企業倫理	FN-CB-510a.1	詐欺、インサイダー取引、反トラスト、反競争的行為、市場操作、不正行為、または他の関連する金融業界の法規制に伴う法的手続きの結果としての金銭的損失の総額	● コンプライアンス体制
CB/IB		FN-CB-510a.2	内部告発に係る方針、手順に関する説明	● コンプライアンス体制
CB/IB	システミックリスクの管理	FN-CB-550a.1	カテゴリ別のグローバルなシステム上重要な銀行（G-SIB）スコア	● レバレッジ比率 データブック P13
CB/IB		FN-CB-550a.2	義務・任意のストレステストの結果を自己資本計画、長期的な企業戦略、その他の事業活動へ反映させるための方法に関する説明	● リスク管理への取組

産業別	トピック	コード	開示項目	開示箇所
IB	従業員のダイバーシティ & インクルージョン	FN-IB-330a.1	(1)経営幹部、(2)経営幹部以外の管理職、(3)専門職、(4)その他のすべての従業員の性別・人種・民族別構成比	● ESGデータブックP11
IB	職業上の誠実性	FN-IB-510b.1	投資関連の捜査、消費者からの苦情、民事訴訟、その他訴訟手続の記録を持つ従業員の(1)数および(2)割合	
IB		FN-IB-510b.2	注意義務を含む職務上の誠実性に関する調停・仲裁案件の当事者別件数	
IB		FN-IB-510b.3	注意義務を含む職業上の誠実性に関する法的手続きの結果としての金銭的損失の総額	● コンプライアンス体制
IB		FN-IB-510b.4	注意義務を含む職業上の誠実性を確保する方法の説明	● お客さま本位 ● コンプライアンス体制
IB	従業員のインセンティブとリスクテイク	FN-IB-550b.1	総報酬に占める重要なリスクテイカー(MRT)の変動報酬	
IB		FN-IB-550b.2	重要なリスクテイカー(MRT)の変動報酬のうち、マルス条項またはクローバック条項が適用された割合	
IB		FN-IB-550b.3	レベル3の資産・負債のトレーダーによる価格設定の監督、管理、検証に関する方針についての議論	
CB	アクティビティ・メトリクス	FN-CB-000.A	セグメント別:(a)個人、(b)中小企業の当座預金・普通預金の(1)口座数、(2)金額	● ディスクロージャー誌2021 P117
CB		FN-CB-000.B	セグメント別:(a)個人、(b)中小企業、(c)法人の(1)融資件数、(2)融資金額	● ディスクロージャー誌2021 P117
IB		FN-IB-000.A	(a)引受業務、(b)アドバイザー、(c)証券化取引の(1)件数、(2)金額	● 2020年度決算 投資家説明会資料 P73
IB		FN-IB-000.B	産業別:自己勘定取引の(1)件数および(2)金額	
IB		FN-IB-000.C	(a)債券、(b)株式、(c)為替、(d)デリバティブ、(e)コモディティの(1)件数、(2)市場取引金額	● 2020年度決算説明資料

国連グローバル・コンパクト COP（コミュニケーション・オン・プログレス）Advanced Level 基準

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。また、同原則の実行状況を報告する「コミュニケーション・オン・プログレス」の作成にあたっては、「Advanced Level」を達成するために提示されている24の評価基準を参考にしています。

Stakeholder Capitalism Metrics

2020年9月、世界経済フォーラム（World Economic Forum、WEF）は、その下部評議会である国際ビジネス評議会（International Business Council、IBC）を通じ「ステークホルダー資本主義の測定－持続可能な価値創造の共通指標と一貫した報告に向けて－」（“Measuring Stakeholder Capitalism: Towards Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation”）と題する報告書を公表しました。その中で、IBCとしての非財務情報開示・報告の枠組み（以下、「IBC非財務情報開示」）を公表しております。IBC非財務情報開示では、SDGsや主要なESG分野に沿った非財務情報を「ガバナンス(Principles of Governance)」、「プラネット(Planet)」、「人々(People)」、「繁栄(Prosperity)」の4つの項目に整理の上、それぞれの評価指標を列挙しています。

SMBCグループは、IBCによる国際的な開示基準の策定に向けた議論に加わってきました。以下の対照表では、本報告書の各評価指標に対応する掲載ページを示しています。

Principles of Governance		
Theme	Core metrics	掲載箇所
Governing purpose	Setting purpose	<ul style="list-style-type: none"> コーポレート・ガバナンス 内部監査 コンプライアンス体制 SMBCグループの理念体系
Quality of governing body	Governance body composition	<ul style="list-style-type: none"> コーポレート・ガバナンス 三井住友フィナンシャルグループ：役員の状況（アニュアルレポート） 三井住友銀行：役員の状況（アニュアルレポート） 三井住友フィナンシャルグループの取締役（アニュアルレポート） ESGデータブック
Stakeholder engagement	Material issues impacting stakeholders	<ul style="list-style-type: none"> コーポレート・ガバナンス ステークホルダー・エンゲージメント サステナビリティ経営体制 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）
Ethical behaviour	Anti-corruption	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス体制
	Protected ethics advice and reporting mechanisms	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス体制
Risk and opportunity oversight	Integrating risk and opportunity into business process	<ul style="list-style-type: none"> 重点課題（マテリアリティ） SMBCグループの価値創造プロセス リスク管理への取組

Planet		
Theme	Core metrics	掲載箇所
Climate change	Greenhouse gas (GHG) emissions	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境負荷軽減への取組 ● SMBCグループ各社の環境負荷データ ● ESGデータブック
	TCFD implementation	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動への対応（TCFD提言への取組）
Nature loss	Land use and ecological sensitivity	<ul style="list-style-type: none"> ● エクエーター原則
Freshwater availability	Water consumption and withdrawal in water-stressed areas	-

People		
Theme	Core metrics	掲載箇所
Dignity and equality	Diversity and inclusion	<ul style="list-style-type: none"> ● 三井住友フィナンシャルグループ：役員の状況（アニュアルレポート） ● 三井住友銀行：役員の状況（アニュアルレポート） ● 三井住友フィナンシャルグループの取締役（アニュアルレポート） ● ESGデータブック
	Pay equality	<ul style="list-style-type: none"> ● Gender pay gap report 2019(英語のみ)
	Wage level	-
	Risk for incidents of child, forced or compulsory labour	<ul style="list-style-type: none"> ● イニシアチブ参画・参考ガイドライン ● サステナビリティ経営体制 ● 全従業員が働きやすい職場づくり（ワークライフバランス）
Health and well-being	Health and safety	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康経営
Skills for the future	Training provided	<ul style="list-style-type: none"> ● ESGデータブック

Prosperity		
Theme	Core metrics	掲載箇所
Employment and wealth generation	Absolute number and rate of employment	<ul style="list-style-type: none"> ● 数字から知るSMBCグループの取組 ● ESGデータブック
	Economic contribution	<ul style="list-style-type: none"> ● 決算関連資料
	Financial investment contribution	<ul style="list-style-type: none"> ● 有価証券報告書
Innovation of better products and services	Total R&D expenses	<ul style="list-style-type: none"> ● 有価証券報告書
Community and social vitality	Total tax paid	<ul style="list-style-type: none"> ● 決算関連資料

気候変動対策ロードマップ・アクションプラン

気候変動に関する基本的な考え方

パリ協定の採択以降、世界的に気候変動問題への対策が加速しています。日本政府も2020年10月、2050年までに温室効果ガス（GHG）の排出を全体としてゼロにする「2050年カーボンニュートラル」を宣言し、脱炭素社会の実現を目指すことを公表しています。

こうしたなかSMBCグループは、2030年までにSMBCグループ自身が排出するGHGをネットゼロとすることに加え、2050年までに投資ポートフォリオ全体でのGHG排出量をネットゼロとすることへコミットしています。

SMBCグループは前述の政府方針を支持するとともに、パリ協定の目標に沿ってGHG排出量削減に真摯に取り組んでまいります。加えて、脱炭素社会への移行と実現に資するお客さまの取組を支援してまいります。

ニュースリリース：「温室効果ガス排出量ネットゼロへのコミットメントについて」 [PDF](#)

気候変動対策ロードマップ・アクションプラン

SMBCグループは、2050年カーボンニュートラルの実現に向けた行動を起こしています。具体的には、気候変動対策の長期行動計画を「気候変動対策ロードマップ」と称するとともに、短期的、中期的に実行する具体的な施策「アクションプラン」を定めていきます。アクションプランの第一段階として、現中期経営計画期間中に着手、実行する施策パッケージを「アクションプランSTEP1」としています。



詳細については以下のリンク先をご覧ください。

ニュースリリース：「気候変動問題への対策強化について」 [PDF](#)

SMBC GROUP REPORT 2021 [PDF](#)

SMBCグループTCFDレポート2021 [PDF](#)

気候変動への対応（TCFD提言への取組）

パリ協定の採択以降、気候変動への取組が加速しています。日本政府も2020年10月、2050年までに温室効果ガス（GHG）の排出を全体としてゼロにする「2050年カーボンニュートラル」を宣言し、脱炭素社会の実現を目指すことを公表しています。

こうしたなかSMBCグループは、2030年までにSMBCグループ自身が排出するGHGをネットゼロとすることに加え、2050年までに投融資ポートフォリオ全体でのGHG排出量をネットゼロとすることへコミットしています。

SMBCグループは前述の政府方針を支持するとともに、パリ協定の目標に沿ってGHG排出量削減に真摯に取り組んでまいります。加えて、脱炭素社会への移行と実現に資するお客さまの取組を支援してまいります。

▼ 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への取組

▼ 気候変動に対するガバナンス

▼ 気候関連のリスク・機会のビジネスへの影響

▼ 気候関連リスクの管理

▼ 指標と目標

▼ 今後に向けて

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への取組

SMBCグループ（以下、当社グループ）はTCFD（※1）への賛同を2017年12月にパリで開催されたOne Planet Summitで表明しました。また、引き続きお客さまの事業を通じた環境に配慮した技術の導入など、GHG排出量の削減へ向けた取組を支援し、GHG排出量削減に向け、お客さま・社会の発展に貢献する事業展開を行い、今後一層気候変動への対応を強化していきます。

なお、詳細は「SMBCグループ TCFDレポート」をご覧ください。

SMBCグループ TCFDレポート 2021 (3,217KB) PDF

SMBCグループ TCFDレポート 2020 (1,726KB) PDF

※1 Task Force on Climate related Financial Disclosuresの略。2015年4月の金融安定理事会（FSB）によって設立された、気候関連財務情報開示タスクフォース。気候変動の影響を個々の企業が財務報告において公表することを求めるもの。

TCFD提言に沿った開示内容および開示場所

当社グループでは、TCFDが提言する4つの開示基礎項目である「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」ごとに、気候変動に対する考え方を整理しています。

TCFD提言の概要	参照箇所（クリックすると該当ページに移動）
気候変動関連のリスクおよび機会に係る組織のガバナンスを開示する。	
気候変動関連のリスク及び機会についての取締役会による監督体制を説明する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動に対するガバナンス ● サステナビリティ経営体制
気候変動関連のリスク及び機会を評価・管理する上での経営者の役割を説明する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動に対するガバナンス ● サステナビリティ経営体制
気候関連のリスク及び機会がもたらす組織のビジネス・戦略・財務計画への実際の及び潜在的な影響を、そのような情報が重要な場合は、開示する。	
組織が識別した、短期・中期・長期の気候関連のリスク及び機会を説明する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候関連のリスク・機会のビジネスへの影響 ● 環境ビジネスの推進 ● SMBCグループ グリーンボンド
気候関連のリスク及び機会が組織のビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響を説明する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候関連のリスク・機会のビジネスへの影響 ● 環境ビジネスの推進 ● SMBCグループ グリーンボンド
2°C以下シナリオを含む、さまざまな気候関連シナリオに基づく検討を踏まえて、組織の戦略のレジリエンスについて説明する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候関連のリスク・機会のビジネスへの影響
気候関連リスクについて、組織がどのように識別・評価・管理しているかについて開示する。	
組織が気候関連リスクを識別・評価するプロセスを説明する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境リスクへの対応
組織が気候関連リスクを管理するプロセスを説明する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境リスクへの対応
組織が気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセスが組織の統合的リスク管理にどのように統合されているかについて説明する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候関連リスクの管理

TCFD提言の概要	参照箇所（クリックすると該当ページに移動）
気候関連リスク及び機会を評価・管理する際に使用する指標と目標を、そのような情報が重要な場合は、開示する。	
組織が、自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスク及び機会を評価する際に用いる指標を開示する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 指標と目標 ● 環境負荷軽減への取組
Scope1、Scope2及び当てはまる場合はScope3のGHG排出量と、その関連リスクについて開示する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 指標と目標 ● 環境負荷軽減への取組
組織が気候関連リスク及び機会を管理するために用いる指標、及び目標に対する実績について説明する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 指標と目標 ● 環境負荷軽減への取組

気候変動に対するガバナンス

当社グループは、世界規模で環境・社会問題が深刻化する中、これまで以上に社会の健全な発展に貢献していく姿勢を明確なものとするため、2020年4月、経営理念に「社会課題の解決を通じ、持続可能な社会の実現に貢献する」を追加しています。

そして、持続可能な社会の実現を目指すうえでの当社グループの基本姿勢として「SMBCグループ サステナビリティ宣言」を策定しています。「SMBCグループ サステナビリティ宣言」では、SDGsの達成や社会課題の解決を目指し、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貢献していく旨を明示しています。そのうえで、気候変動をはじめとする環境課題の解決にはイノベーションが不可欠であるという認識のもと、パリ協定の精神を支持し、環境課題の解決に貢献する旨を明確化しています。

また、当社グループは、「持続可能な社会」の実現を重要課題のひとつであると認識し、地球環境保全および汚染の防止と企業活動との調和のため継続的な取り組みを行うために「グループ環境方針」を定めています。

気候変動に関する方針は取締役会の内部委員会である「サステナビリティ委員会」や執行サイドの委員会である「サステナビリティ推進委員会」での議論や経営会議での決定を踏まえ、当社の事業戦略に反映されるほか、取組内容については定期的に取り締役に報告がなされています。こうした体制のもと、気候変動下でのビジネスチャンスの捕捉、リスクコントロールを推進してまいります。

当社グループの詳細なサステナビリティに関する監督・進捗体制については以下をご覧ください。

SMBCグループ TCFDレポート2021：サステナビリティに関する監督・執行体制 P9～P14 (3,217KB) 

気候関連のリスク・機会のビジネスへの影響

【物理的リスク】

気候変動に伴う異常気象の増加により、当社グループのお客さまのビジネスに影響が及ぶリスクが想定されます。当社グループは、近年わが国において気候変動に起因する自然災害が頻発していることを踏まえ、三井住友銀行において、物理的リスクを対象とした気候変動シナリオ分析を実施し、2050年までの影響を評価しています。

気候変動に起因する自然災害の大宗は、洪水、風水害といった水災によって占められているため、この分析ではリスクイベントを水災に特定しています。またシナリオについては、IPCC（気候変動に関する政府間パネル）が研究の基盤としているRCP（※2）2.6シナリオ（2℃シナリオ）、及びRCP8.5シナリオ（4℃シナリオ）を使用しています。また、米国スタートアップ企業であるJupiter Intelligence社（※3）が有するAI技術を活用しつつ、MS&ADインターリスク総研株式会社との協業によりシナリオ分析を実施しています。AIによる機械学習を行いながら、様々な気候関連データや地形などの衛星画像データを分析することで、水災発生時のリスクを定量的に把握しています。そのうえで、三井住友銀行のお取引先である事業法人を対象に、日本国内の水災発生時における当行の担保への影響及びお客さまの財務状況への影響を勘案の上、気候変動シナリオごとの洪水が発生する確率（※4）も考慮し、2050年までに水災発生に伴い想定される与信関係費用の増加額を試算しています。このとき想定される与信関係費用は、2050年までに累計550～600億円程度の試算結果となりました。これは単年度平均値でみると20億円程度の追加的な与信関係費用の発生となることから、気候変動に起因する水災が現在の三井住友銀行の単年度財務に与える影響は限定的であると考えられます。

なお、この試算結果は想定する自然災害や分析対象先の点で一定の前提を置いた暫定的なものであり、分析対象先の範囲を拡張しつつ、より精緻なリスク量の把握に努めてまいります。

※2 代表濃度経路シナリオ（Representative Concentration Pathways）

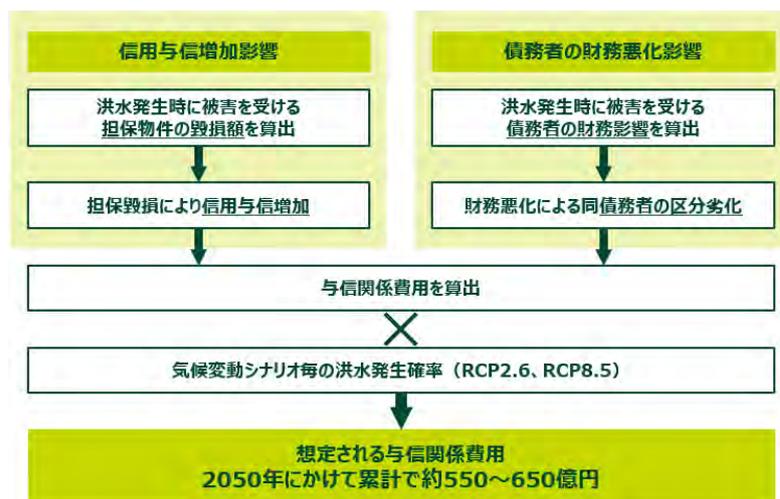
例えば「RCP2.6」は、世紀末の放射強制力（地表に出入りするエネルギーが地球の気候に対して持つ放射の大きさ）が2.6w/m²であることを表す。

※3 通信衛星データを含む多様なデータを収集し、AI分析により自然災害発生を予測できる気候変動リスク分析の米国ベンチャー企業。社員にはノーベル受賞機構であるIPCC（気候変動に関する政府間パネル）の研究者や、70か国で使用されている世界的に有名な海洋循環モデル（“Princeton Ocean Model”）発案者などが在籍。

※4 以下論文に基づくデータを使用

“Hirabayashi Y, Mahendran R, Koirala S, Konoshima L, Yamazaki D, Watanabe S, Kim H and Kanai S (2013) Global flood risk under climate change. Nat Clim Chang, 3(9), 816-821. doi:10.1038/nclimate1911.

< 物理的リスクの分析プロセス >



SMBCグループ TCFDレポート2021：物理的リスク P37～P39 (3,217KB) [PDF](#)

【移行リスク】

脱炭素社会へと移行する過程で、影響を受ける資産の価値が将来的に下落するリスク（座礁資産化）が想定されます。三井住友銀行における2020年度炭素関連資産は貸出金の6.5%（※5）ですが、こうした現状を踏まえ、移行リスクを対象とした気候変動シナリオ分析を実施しています。

シナリオ分析で使用しているシナリオは、気候変動リスク等にかかる金融当局ネットワーク（NGFS）のCurrent Policiesシナリオ（3°Cシナリオ）（※6）に加えて、2050年カーボンニュートラル達成を前提とした同機関のNet Zero 2050シナリオ（1.5°Cシナリオ）（※7）や国際エネルギー機関（IEA）のNet-Zero Emissionsシナリオ（1.5°Cシナリオ）（※7）です。

そのうえで、各々のシナリオの下で見込まれる原油や天然ガスといった資源価格および需要、発電コスト（※8）等の変化からセクター毎の信用リスクへの影響を考慮し、これをストレステストモデルに反映させることで、2050年までに想定される与信関係費用を試算しています。1.5°Cシナリオにおいては、Current Policiesシナリオと比べ、2050年までの単年度で20～240億円程度の与信関係費用の増加が見込まれる試算結果となりました。

なお、シナリオ分析の前提には、気候変動の課題解決に向けて期待される技術革新や、各企業において今後想定されるESG戦略・ビジネスモデルの転換といった要素のほか、企業活動の変化に対する支援等は勘案されておらず、この試算結果は一定の仮定に基づくものです。今後も、シナリオ分析手法の高度化を進めるとともに、脱炭素社会への移行に向けたお客さまの取組支援を通じて、リスクの低減に努めてまいります。

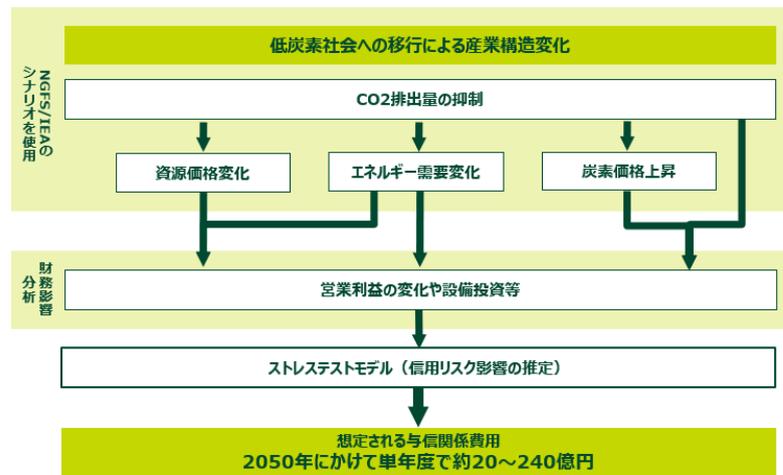
※5 TCFDの定義（GICS（世界産業分類基準）における「エネルギー」「ユーティリティ」が対象。但し水道、独立発電事業者、再生可能エネルギー事業者は除く）に基づく。三井住友銀行（含む連結子会社）の資産（バランスシート上の総資産+オフバランス資産等）に占める2020年度の炭素関連資産向け与信残高合計の比率は4.4%。

※6 各国政府が現在実施している気候変動政策は継続されるものの、対策の強化は行わないことを想定したシナリオ。

※7 厳しい気候変動政策と技術革新により、産業革命前から2100年までの世界平均気温の上昇が1.5°Cに抑えられるパリ協定とも整合的なシナリオ。

※8 日本においてはIEAのシナリオにしたがい原子力発電所の再稼働を前提としたケース。

< 移行リスクの分析プロセス >



SMBCグループ TCFDレポート2021：移行リスク P40～P42 (3,217KB) [PDF](#)

【機会】

金融機関の役割は、脱炭素社会の実現に向けた技術革新や設備投資を金融面から支援していくことにあります。脱炭素社会への移行に伴い、資金需要の拡大や事業再編、新たな金融商品・サービス、脱炭素関連設備リース等のニーズが生じるなど、金融機関にとってはファイナンスにかかるサービスの提供機会が増大していくと認識しております。当社グループは、2020年に公表したサステナビリティ実現のための計画である「SMBC Group Green × Globe 2030」において、「お客さまとともに、人と地球の未来を創る」というコンセプトのもと、グループとして取り組むべき施策を定めています。この計画の中では、2020年度から2029年度までの10年間の「グリーンファイナンス及びサステナビリティに資するファイナンス実行額30兆円」という目標を設定しており、その達成に向けてお客さまとともに気候変動対応に取り組んでまいります。

当社グループは、ホールセール事業部門ホールセール企画部内に「サステナブルビジネス推進室」を設置し、各事業部門とも連携し、お客さまの事業戦略に対して、グループ全体でソリューションを提供しています。サステナブルビジネス推進室は、サステナビリティに係る知見・ネットワークをグローバルベースで構築し、脱炭素社会への移行に向けたお客さまの経営課題に対して、グローバル・グループベースで提案を行うハブ機能を果たしています。脱炭素社会の実現を目指すにあたっては、再生可能エネルギーやグリーンビルディングなど気候変動の緩和に貢献する事業等へのファイナンス支援のみならず、コンサルティングなども含めた重層的なソリューション提供を通して、サステナビリティに関するお客さまの課題解決に努めてまいります。

脱炭素化ビジネスの推進・ファイナンス実行に係る詳細は以下をご覧ください。

[SMBCグループ TCFDレポート2021：脱炭素化ビジネスの推進・ファイナンス実行 P23～P26 \(3,217KB\)](#) 

気候関連リスクの管理

当社グループでは、リスク管理の定常的な枠組として、外部環境・リスク事象を収集・認識し、その影響を分析した上で必要な管理を行う体制を構築し、PDCAを実施しています。

異常気象に伴う大規模災害の発生や脱炭素社会への移行による炭素関連資産の座礁化等、気候変動に関する事象については、トップリスクとして選定し、上記体制の下でシナリオ分析の強化や対応策を経営レベルで検討しています。こうした取組については、経営会議やリスク委員会に報告し、取締役会においても社外取締役等からレビューを受ける体制としております。

今後も、当社グループでは気候変動影響の一層の顕在化を念頭に置き、外部環境、そして、それが当社グループに及ぼすリスクの把握に努めるとともに、それらを踏まえた適切なアクションを実行してまいります。

[SMBCグループ TCFDレポート2021：リスク管理のプロセス P33～P35 \(3,217KB\)](#) 

指標と目標

当社グループは、気候変動にかかるリスク並びに機会を測定・管理するため、またパリ協定への整合／ネットゼロ達成に向けた道筋を示すため、GHG排出量やエクスポージャーなどに関する様々な指標を用いています。これらの指標に関する進捗状況は定期的にグループ経営会議・サステナビリティ推進委員会、並びに取締役会へ報告され、戦略への反映・監督が行われております。

戦略	指標 (KPI)	2019年度実績	2020年度実績	目標
自社GHG排出量削減	SMBCグループにおけるGHG排出量*1	14万トン	14万トン	2030年 ネットゼロ
リスク管理 高度化	炭素関連資産比率*2	6.9%	6.5%	-
	石炭火力発電向け貸出 金残高*3 (プロジェクトファイナンス)	-	3,000億円	2030年度 ▲50% 2040年度 残高ゼロ
投融資ポートフォリオ GHG排出削減	セクター別 GHG排出量*4	-	(電力セクター) 382 g-CO2/kWh	2050年 ネットゼロ (中間目標は検討中)
脱炭素化 ビジネス推進	グリーンファイナンス 並びにサステナビリティに 資するファイナンス 実行額*5	-	2.7兆円	2030年 累積：30兆円 (内、グリーンファイナンス20兆 円)

*1 指標を「三井住友銀行」から「SMBCグループ」へ、目標を「18年比30%削減」から「ネットゼロ」へと見直し。

*2 より正確に移行リスクに晒されているエクスポージャーを捕捉する観点から、再生可能エネルギー向け貸出等は除外。

*3 中間目標として、2030年50%削減を2021年より追加。脱炭素社会への移行に向けた取組に資する案件は除外。

*4 絶対量又は炭素強度（排出量原単位）での算定を想定、対象セクターについては今後拡大予定2020年度実績は三井住友銀行（含む連結子会社）における貸出金で算定した場合の現状での試算結果(与信額で算定した場合は369g-CO2/kWh)。

*5 指標を「グリーンファイナンス」から「グリーンファイナンス並びにサステナビリティに資するファイナンス」、目標を「累積10兆円」から「累積30兆円（内、グリーンファイナンス20兆円）」へと変更、2020年度実績はグリーンファイナンス実行額のみ集計。

SMBCグループ TCFDレポート2021：指標と目標 P46～P54 (3,217KB) 

今後に向けて

当社グループは、TCFD提言への対応として、気候変動に関する事象をトップリスクとして選定の上、シナリオ分析により将来的に想定されるリスクを定量的に評価し、対策を経営レベルで議論することにより、気候変動リスクの管理を強化してまいりました。

今後、段階的にシナリオ分析の精緻化を実施し、潜在的リスクの把握に努めながら、フォワードルッキングに業務戦略を策定・遂行してまいります。併せて、投融资ポートフォリオにおけるGHG排出量についても把握した上で、お客さまとのエンゲージメントをより一層深化させると共に、国内外でグリーンファイナンスを積極的に推進し、グローバルレベルでの課題解決をリードしてまいります。

加えて当社グループは、当社グループ自身がどのような考えに基づいて気候変動対策に取り組んでいるか、またお客さまがいかにパリ協定の達成に貢献し、自社のGHG排出量を低減させようとしているかについて、お客さまにおよびその他のステークホルダーとも建設的なエンゲージメントを実施し、相互理解に努めてまいります。

こうしたエンゲージメントを踏まえ、脱炭素社会への移行に向けたお客さまの取組への支援を通じ、気候変動対策におけるリーダーシップを発揮してまいります。そして、今後も、ステークホルダーの皆様に対し、TCFD提言に沿った透明性ある開示を行ってまいります。

環境ビジネスの推進

SMBCグループでは、環境ビジネスを「本業としてのビジネスを追求しつつ、地球環境の維持や改善に貢献するための取組」と位置付け、各社で活動を展開しています。太陽光発電を用いた再生可能エネルギービジネスや投資を通じた環境への貢献など、グループ各社で実施している環境ビジネスおよび環境関連商品・サービスの実績をご紹介します。

主な取組

- ▽ グリーンファイナンスへの取組
- ▽ 環境関連ビジネスの創出
- ▽ 金融商品を通じた環境保全への取組
- ▽ 投資を通じた環境への貢献

グリーンファイナンスへの取組

SMBC Group

SMBCグループは、本業を通じた環境・社会課題の解決に積極的に取り組んでいます。特に環境関連分野に特化したグリーンファイナンスの取組を強化し、これまで10兆円としていた2030年までの目標額を「グリーンファイナンスおよびサステナビリティに資するファイナンス実行額30兆円（うちグリーンファイナンス20兆円）」と対象を再定義した上で上方修正しました。

政府が策定した2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略における14の重要分野をはじめ、脱炭素社会の実現に資するお客さまの取組への支援を実施・強化しています。具体的には、三井住友銀行による融資・預金、SMBC日興証券によるESG債等の引受、SMBC信託銀行による設備や敷地の受託、三井住友ファイナンス&リースによる設備リース・開発投資、日本総合研究所によるコンサルティング等、各社それぞれの個性を活かした支援を行っています。

再生可能エネルギーへのプロジェクトファイナンス

SMBC

三井住友銀行は、従来から国内外で太陽光発電や風力発電などの再生可能エネルギー事業等に対するプロジェクトファイナンスを実施しており、確かな実績を有しています。再生可能エネルギーは原則CO2を排出しないことから、発電した分だけ、従来の発電設備で石炭・石油や天然ガスなどの有限なエネルギーの使用に伴い排出されていたCO2を削減したとみなすことができます。それらの案件を支援することでCO2の削減に寄与し、環境負荷削減効果をもたらしています。

プロジェクトファイナンスの概要については、以下のリンク先をご覧ください。

[三井住友銀行：プロジェクトファイナンス](#)

2020年度の取組実績

2020年度は、**計76件**の再生可能エネルギープロジェクトに取り組みました。



2020年度の再生可能エネルギー案件によるCO2削減量（※）

2020年度に取り組んだ再生可能エネルギー案件により、**29,728,083トン**相当（2019年度対比+17,643,260トン）のCO2排出削減に貢献しました。



（※）CO2削減量は、再生可能エネルギーの種類および、それぞれの国ごとの対象設備の発電容量や設備利用率等をもとに年間推定発電量を算定し、その値に各国の電力排出係数を乗じることで算出しています。なお、算出にあたって、プロジェクトの総事業費のうち三井住友銀行の融資額が占める割合（融資シェア）は考慮していません。

出所：設備利用率に関しては、風力発電（海外）は、洋上・陸上別にWind Europe「Wind energy in Europe in 2019 - Trends and statistics」より引用、太陽光・風力（国内）・水力・地熱発電は、「平成27年5月26日長期エネルギー需給見通し小委員会に対する発電コスト等の検証に関する報告」より引用。バイオマス発電は、事業者情報開示を参考に算出。

排出係数は、欧州環境庁、米国エネルギー省、日本の環境省などより引用。

グリーン預金

SMBC

三井住友銀行は、「グリーン預金」を通して、お客様の資金運用面でのESG推進サポートを行っています。「グリーン預金」は、お客さまからお預かりする預金をESGのうち環境（Environment）分野、特に再生可能エネルギー分野向けファイナンスに充当する預金です。第三者評価機関の支援を得て「SMBCグリーン預金フレームワーク」を策定の上、お客さまからお預かりした預金を環境分野へのファイナンスにて運用し、毎年の運用状況を第三者評価機関に評価いただくことで透明性を確保しています。グリーンファイナンスによる調達面でのご支援に加えて、お客さまの運用面でもサステナビリティの実現に貢献し、地球環境に配慮した持続可能な経済成長を支援していくことを目指しています。

グリーン預金の概要については、以下のリンク先をご覧ください。

[三井住友銀行：グリーン預金](#)

サステナブルバリューアップファンド

SMBC

SMBC Trust

三井住友銀行およびSMBC信託銀行は、積極的な改修工事による国内不動産ストックの良質化を目指す「サステナブルバリューアップファンド1号投資事業有限責任組合」を2021年2月に立ち上げました。本ファンドは、ある程度の築年数が経過した不動産を中心に投資を行い、積極的な改修工事を実施することで、投資不動産の価値向上による国内不動産ストックを良質化するとともに、空調施設を最新設備に更新することで省エネを実現するなど環境負荷の低減に貢献します。

再生可能エネルギービジネスへの取組

SMBC Trust

太陽光発電設備および敷地の使用权（所有権、賃貸権または地上権）を受託し、信託財産を管理するとともに信託受託者として売電により得た収入を原資に受益者への配当を行うなど、再生可能エネルギービジネスへの取り組みを行っています。



農業と発電を同時に行う「ソーラーシェアリング」向けリースの取組

SMFL

三井住友ファイナンス&リースは、ソーラーシェアリング向けの太陽光発電設備一式をリースしました。ソーラーシェアリングとは、農地に支柱を立て、上部空間に太陽光パネルを配置し、下部で農業を同時に行う事業です。この事業では、福島県の遊休農地で、太陽光発電とミョウガの栽培を同時に行います。農作物の生産とともに売電収入を得ることができ、安定した収入を得られることから、高齢化や農家離れが進む農村地域の振興策として注目が高まってきています。



農地に支柱を立て、配置したソーラーパネル（株式会社トーヨーエネルギーファーム）

サステナビリティ・リンク・リース

SMFL

三井住友ファイナンス&リースは、船舶のCO2排出削減量に連動してリース料が低減する「サステナビリティ・リンク・リース」の契約を締結しました。同社は2021年1月、海運業界の脱炭素化を金融機関として推進するために設立された「ポセイドン原則」に、リース会社として世界で初めて署名しており、本契約はリース料が同原則の評価式に連動しています。海運業界におけるお客さまの環境負荷軽減へのさまざまな取組を金融面で一層支援することにより、脱炭素・循環型社会の実現に貢献しています。

グリーンbond等の発行支援

SMBC Nikko

SMBC日興証券は、2018年9月に「SDGsファイナンス室」を設置し、グリーンbondをはじめとするSDGs債等による資金調達に係る助言および提案を行っています。また、SDGs及び気候変動問題に対する取組を更に支援していくため、Climate Bonds Initiative(以下、CBI)が運営する「Climate Bonds Partners Programme」(※)へ加入しています。このプログラムへの加入を通じてCBIとの連携を強め、今後も数多くのグリーンbondの発行及び投資を支援していきます。

(※) 気候変動への適応や脱炭素化に向けた投資に貢献する持続可能なグリーンbond市場の成長のため、投資家とステークホルダーの活動や教育プロジェクトを支援するClimate Bonds Partnersが加入するプログラム。

SMBC日興証券：SDGs債等の引受 

日本銀行「気候変動対応を支援するための資金供給オペレーション」への対応

SMBC

三井住友銀行は、日本銀行が実施する、気候変動対応を支援するための資金供給オペレーション(日銀グリーンオペ)の貸付対象先を選定されています。これを受けて、本オペレーションにかかる対象投融资に関する基準および具体的な手続きを、以下の通り定めています。

日銀グリーンオペに関する基準および具体的な手続きについて(17KB) 

環境関連ビジネスの創出

低炭素社会実現に向けた取組

SMBC

三井住友銀行は、低炭素社会実現に向けた取組の一環として、2005年より、排出権に関連するビジネスを推進しています。具体的には、日本政府がポスト京都メカニズムの新たな枠組みとして推進している「二国間クレジット制度（JCM：Joint Crediting Mechanism）（※）」に関連して、日本の環境技術を導入する、海外での省エネルギー・再生可能エネルギー事業の開発を金融の側面から支援しています。2010年度以降、アジアや中南米を中心とした30件以上の各種事業調査に加わり、金融スキームの検討などを行っています。

※日本企業が得意とする低炭素技術を途上国へ普及させることによって、実現した温室効果ガス排出削減・吸収への日本の貢献を定量的に評価するとともに、地球規模での温暖化対策に貢献し、日本の削減目標の達成に活用する仕組み。

排出権に関する概要や具体的な取組については、以下のリンク先をご覧ください。

三井住友銀行：排出権ビジネス 

取組事例

取組事例	内容
苛性ソーダ・塩素製造プロセスの省エネシステムに関する調査の実施	2014年度には、中南米の苛性ソーダ・塩素製造工場における水銀法からイオン交換膜法への転換による省エネルギー事業の調査に参加し、二国間クレジット制度を活用して、旧来のエネルギー効率の低い水銀法から、省エネルギー効果の高いイオン交換膜法への転換の実現可能性を検討しました。このイオン交換膜法は、省エネルギーに加え水銀の使用削減にも資する、環境に配慮した技術です。 苛性ソーダ・塩素製造プロセスでの水銀使用を2025年から禁止することを定めた「水銀に関する水俣条約」の2017年8月発効が決定したことを受け、今後は、世界中の苛性ソーダ・塩素製造工場で水銀法からイオン交換膜法への転換が更に進み、水銀使用量が削減されることが期待されています。
二酸化炭素回収・利用・貯留に関する調査の実施	2015年度・2016年度に、中東および中米において、二国間クレジット制度を活用した二酸化炭素の回収・利用・貯留（CCUS：Carbon Capture, Utilization, and Storage）事業の実現可能性を調査しました。本事業は、日本の二酸化炭素回収技術を用いて、発電所などから排出される二酸化炭素をほかのガスから分離・回収し、大気中への排出を防ぐとともに、回収した二酸化炭素を有効活用するものであり、2016年末に発効されたパリ協定において新たに規定された温室効果ガス排出削減目標の達成に寄与することが期待されています。

成長分野への取組

SMBC

三井住友銀行は、サステナブルビジネス推進室で、「新エネルギー・エネルギー・マネジメント」「環境」「農業」の3分野を成長分野ととらえ、お客さまの新たなビジネスチャンスの創出を推進しています。国内外の産官学の連携で集積した幅広い知見、ネットワークを活かし、各分野におけるビジネスサポートなどを行っています。

取組事例

取組事例	内容
ポーランド・スマートグリッド実証事業の実施	2016年度より、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）より委託を受け、日系企業と共にポーランドにて、日本の系統安定化技術と蓄電技術を活用したスマートグリッド実証事業を実施しています。世界的に再生可能エネルギーの導入が加速している一方で、気象条件によって出力が変化する再生可能エネルギーの導入量増加に伴い、送配電線において電力需給のバランス維持や過負荷問題といった系統課題が顕在化しています。本実証事業では、日本の技術を用いてこれら系統課題を解決し、ポーランドにおける再生可能エネルギーの導入拡大と、電力インフラへの設備投資の抑制、電力系統の安定化を同時に実現する系統安定化システムの構築を目指します。
緑の気候基金（GCF）の活用に関する調査の実施	緑の気候基金（GCF：Green Climate Fund）は、開発途上国の温室効果ガス削減と気候変動の影響への対処を支援するために、気候変動に関する国際連合枠組条約に基づいて設立された多国間基金です。三井住友銀行は、2016年度・2017年度に経済産業省のバブアニューギニアにおけるGCFを利用した地熱発電導入プロジェクトの実現可能性調査を、複数の日系企業とともに実施しました。今後は更なる調査などを通じて、GCFの活用および開発途上国における気候変動対策支援事業の案件組成を目指します。

設備・プラント処分の元請事業

SMFL

SMFLみらいパートナーズ（三井住友ファイナンス&リースの100%子会社）は、株式会社アビヅとともに株式会社SMART（以下「SMART」）を設立し、設備・プラント処分元請事業を開始しました。リース期間満了物件やお客さまが所有する不要となった機械・設備で、再使用可能なものは三井住友ファイナンス&リースが中古売買などへ活用、再使用できないものはSMARTが買い取りまたは引取ります。SMARTでは、処分する機械・設備から金属スクラップや廃プラスチックなどの有価物と産業廃棄物に仕分け、スクラップ業者への売却および処分業者への引き渡しを行います。本事業を通じて再生利用を促進することにより、廃棄物の発生抑制および適正な最終処分を支援し、循環型社会の実現に貢献しています。

環境関連のコンサル事業

JRI

環境アドバイザー事業

エネルギー分野やスマートコミュニティ分野を中心に、数多くの環境関連プロジェクトを手がけています。新しいビジネスの創出により、地球温暖化問題の解決と環境貢献型ビジネスの発展に寄与することを目指します。

JRI

エネルギー関連政策提言

東日本大震災を契機に、日本のエネルギー政策は大きく見直されています。日本総合研究所では次世代エネルギーシステムのあり方や、わが国のエネルギー戦略について政策提言を行っています。日本総合研究所の詳しい事例はこちらをご参照ください。

日本総合研究所：経済・政策レポート（環境・エネルギー） 

海外での環境ビジネス関連の業務提携

SMBC

新興国では、地球環境とのバランスのとれた経済成長が求められる中、環境ビジネス市場も著しい進展を見せています。三井住友銀行は、新興国における環境技術を有する日本企業との橋渡しや環境関連プロジェクトへの融資、排出権取引のノウハウ提供を目的とした覚書（MOU）を複数締結するなど、新興国の環境ビジネスにおけるネットワーク強化を図っています。

今後も複合金融グループの持つ環境関連ビジネスの知識と経験を活用し、環境・エネルギー分野をはじめとしたさまざまなニーズに応えていきます。

業務提携一覧

提携時期	国	内容
2014年10月	チリ	チリの政府系機関であるチリ産業開発公社（CORFO）と、再生可能エネルギーおよび鉱山関連プロジェクトに関する資金調達面での協働を目的とする業務協働合意書を締結しました。
2014年7月	メキシコ	メキシコ最大の国営企業であるメキシコ石油公社（PEMEX）と、環境関連分野（温室効果ガス削減）における協働を目的とする覚書を締結しました。
2013年3月	コロンビア	国際協力銀行とともにコロンビア第二位商業銀行 Banco de BogotaあてJBIC GREEN融資枠を設定し、温室効果ガス削減に資する地場プロジェクトをツーステップローン形式で支援しました。
2013年3月	モンゴル	モンゴル最大の商業銀行であるハーン銀行（Khan Bank）と、資源・インフラ開発、再生可能・新エネルギーおよび省エネルギー分野へのファイナンス、トレードファイナンス、顧客紹介、進出関連情報交換などにかかわる協働などを目的とする業務提携の覚書を締結しました。
2012年3月	メキシコ	メキシコ最大の国営企業であるメキシコ石油公社（PEMEX）と、同社施設内における温室効果ガス削減の取組支援を目的とする覚書を締結しました。
2012年3月	モンゴル	モンゴル唯一の政府系開発銀行であるモンゴル開発銀行（DBM）と、温暖化ガス排出削減に資する環境事業およびインフラ事業分野へのファイナンスにかかわる協働を目的とする業務提携の覚書を締結しました。
2011年6月	エストニア	エストニア共和国の外国投資誘致・貿易促進を担う政府機関であるエンタープライズ・エストニアと、日系企業の進出や地場企業に対する金融サービスの提供、エストニア国内の開発案件や排出量取引などの環境分野での新しいビジネスチャンスの獲得などを旨とし、業務提携に係る覚書を締結しました。
2011年2月	ウズベキスタン	資産規模最大の国営銀行であるウズベキスタン対外経済活動銀行と、日本・ウズベキスタン間の貿易に係る各種貿易金融や、日系進出企業や地場企業に対する金融サービスの提供、ウズベキスタン国内の開発案件や排出量取引などの環境分野での新しいビジネスチャンスの獲得、円決済業務の協働体制強化などを旨とし、業務提携に係る覚書を締結しました。

金融商品を通じた環境保全への取組

SMBC Group

SMBCグループは、省資源・省エネルギーの推進や地球温暖化対策などの気候変動・環境問題への対応をはじめ、さまざまな社会的課題に取り組むお客さまに対するソリューションや商品を開発・提供しています。

詳しいラインアップは以下のリンク先をご覧ください。

SMBCグループの事業とSDGs

投資を通じた環境への貢献

SMBC

2017年10月、三井住友銀行は資産運用を通じた社会貢献への取組として、東京都が初めて発行するグリーンボンド「東京グリーンボンド」(*)に投資を行いました。

※グリーンボンドは、グリーンプロジェクトに要する資金を調達するために発行する債券です。東京グリーンボンドは、国際資本市場協会(International Capital Market Association: ICMA)が定義する「グリーンボンド」の特性にしたがった債券である旨、第三者機関よりセカンド・オピニオンを取得しています。

東京グリーンボンド発行による調達資金は、環境対策やスマートエネルギー/クール・クリーンで快適な都市づくり、気候変動の影響への適応に関連した事業に充当される予定です。

債券名	東京グリーンボンド (5年/30年) 第1回債
取得格付	A+ (S&P)
発行総額	100億円

三井住友銀行は、今後も持続可能な社会の形成に向けたSMBCグループの重点課題のひとつとして定めている「環境」への取組みを通じ、社会全体の持続的な発展に貢献していくとともに、多様な投資案件への取組みなどによる運用手法の高度化・多角化、ならびに機関投資家としての本来機能の発揮により、資産運用収益を確保し、企業価値向上を目指していきます。

三井住友銀行：東京都が発行する「東京グリーンボンド」へ投資を行いました 

環境リスクへの対応

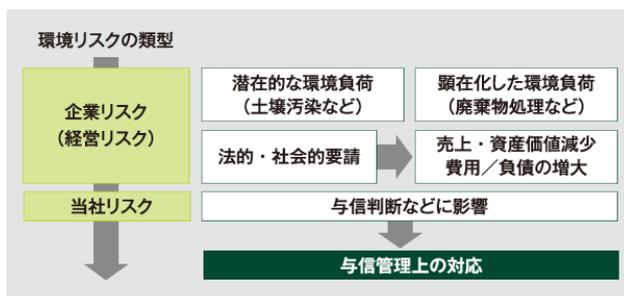
SMBCグループでは、「環境リスクへの対応」を環境における3つのテーマの一つに掲げ、グローバル金融グループとして環境・社会リスクに配慮した体制強化に努めています。

金融機関が対応すべき環境リスク

金融機関には、以下のような環境リスクが存在します。

- 取引先の環境規制違反による事業停止や土壌汚染修復のための費用負担などにより、債務返済能力が悪化する信用リスク
- 担保不動産に土壌汚染やアスベストが発見され、資産価値が下落することによる担保価値下落リスク
- 環境に悪影響を与える事業などに資金を融資したことによる貸手責任リスク
- 上記に伴って発生する風評リスク

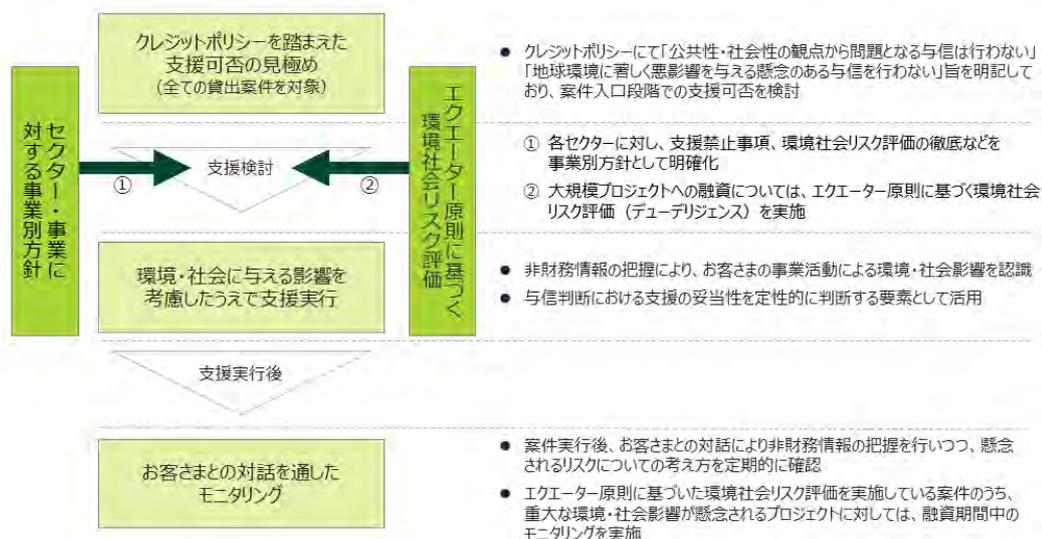
三井住友銀行では、大規模なプロジェクト向け融資を実行する際に、環境・社会への影響を十分検討することを社会に約束する「エクエーター原則」を採択し、国際環境室において環境社会リスク評価を行っています。



ESGに関するリスクの考え方

SMBC Group

三井住友銀行では、与信業務の普遍的かつ基本的な理念・指針・規範等を明示した「クレジットポリシー」に公共性・社会性の観点から問題となる与信を行わないという基本原則とともに、地球環境に著しく悪影響を与える懸念のある与信を行わないことを謳っています。



また、お客さまの財務情報に加え、ESGに代表される非財務情報を把握することにより、お客さまの事業活動による環境や社会への影響を認識しています。非財務情報の収集を通してお客さまとの対話を深め、環境・社会への配慮に向けた取組を積極的に支援しつつ、懸念されるリスクについてはお客さまとともに改善に努めてまいります。

加えて、環境・社会に多大な影響を与える可能性のある大規模プロジェクトへの融資においては、民間金融機関の環境・社会配慮基準である「エクエーター原則」を採択し、国際環境室において、デューデリジェンスを通じた環境社会リスク評価を実施しています。これにより、プロジェクト事業者に対しては、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への対応や、地域住民等へのFPIC（Free, Prior and Informed Consent / 自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意）の尊重など、気候変動や人権をはじめとする環境社会配慮への取組を求めています。なお、「エクエーター原則」への取組については、以下のリンク先をご覧ください。

[エクエーター原則](#)

環境や社会へ大きな影響を与える可能性が高いセクター・事業については、以下の通り、方針をそれぞれ明確化しています。

また、SMBCグループのSMBC信託銀行、三井住友ファイナンス&リース、SMBC日興証券においても、それぞれのビジネスに沿う形で本方針を導入し、更なるリスク管理体制の強化を図っています。

1.石炭火力発電

■ (方針)

石炭火力発電所の新設および拡張案件への支援は行いません。

■ (セクター・事業に対する認識)

お客さまがカーボンニュートラルに伴う長期戦略を策定・公表するなど、気候変動への対応を進めていくことを期待します。また、脱炭素社会への移行と実現に資するお客さまの取組みを支援します。

2.水力発電

■ (方針)

水力発電プロジェクトに資金が向かう案件については、生物多様性や、住民移転の発生による地域コミュニティへの影響などに対する適切な緩和策が行われているかを注視し、融資を検討する際には環境社会リスク評価を実施します。

■ (セクター・事業に対する認識)

脱炭素社会への移行が進む中、水力発電が電力供給に果たす役割は大きくなります。一方で水力発電の建設に際しては、ダム建設に伴う生物多様性への影響や、住民移転の発生による地域コミュニティへの影響などを考慮することが重要となります。

3.石油・ガス

■ (方針)

以下の事業に資金が向かう案件の融資を検討する際には「エクエーター原則」を考慮しながら実施する環境社会リスク評価の適用範囲を拡大し、環境・社会に対するリスクの特定・評価をいたうで慎重に対応を検討します。

(1) オイルサンド

オイルサンド（タールサンド）は炭素強度が比較的高く、開発には大きな環境負荷を伴います。排水による土壌や水質の汚染、森林伐採、生物多様性や先住民コミュニティへの保護への取組などを注視し、融資を検討する際には環境社会リスク評価を実施します。

(2) シェールオイル・シェールガス

シェールオイル・ガス開発時には、水圧破砕法の使用による地下水の汚染、地震誘発の影響などが想定されます。これらに対する適切な緩和策が行われているかを注視し、融資を検討する際には環境社会リスク評価を実施します。

(3) 北極圏での石油・ガス採掘事業

北極圏（北緯 66 度 33 分の緯線より北の地域）は、希少な生態系を有し、独自の文化を有する先住民が生活する地域です。この地域での採掘事業に対しては、環境への配慮のほか、生物多様性や先住民コミュニティの保護への取組などを注視し、融資を検討する際には環境社会リスク評価を実施します。

(4) 石油・ガスパイプライン

パイプラインは、敷設時だけでなく完工済であってもオイル漏洩や森林伐採などによる環境影響、先住民コミュニティに対する社会影響が広範な地域にわたって想定されます。これらに対する適切な緩和策が行われているかを注視し、融資を検討する際には環境社会リスク評価を実施します。

■ (セクター・事業に対する認識)

石油・ガスは今後も重要なエネルギー源であり、脱炭素社会への移行に貢献する事業については積極的に対応を検討しています。一方で、脱炭素社会への移行が進む中、保有する資産の価値が将来的に下落する座礁資産化リスクの考慮や、開発に伴う環境負荷の軽減、開発地域住民への配慮などが重要となります。

4.炭鉱採掘

■ (方針)

炭鉱採掘事業に対して融資を検討する際には、「エクエーター原則」を考慮しながら実施する環境社会リスク評価の適用範囲を拡大し、環境・社会に対するリスクの特定・評価に努めます。加えて、環境負荷の大きな山頂除去採掘（MTR / Mountain Top Removal）方式で行われる新規の炭鉱採掘事業に対しては支援を行いません。

■ (セクター・事業に対する認識)

脱炭素社会への移行に伴う座礁資産化リスクが想定されるほか、炭鉱での違法労働・児童労働撤廃のための人権問題や、採掘に伴う生物多様性への配慮などが重要となります。

5.タバコ製造

■ (方針)

三井住友銀行では、タバコ製造企業への支援に対しては、健康被害や違法労働・児童労働撤廃のための人権配慮など特有の課題への対応が行われていることなどを確認します。

■ (セクター・事業に対する認識)

タバコを吸うことは、肺がんや呼吸機能障害などの健康被害を引き起こす可能性があります。また、原料である葉タバコの栽培時においては、違法労働・児童労働撤廃のための人権配慮などが重要となります。

6.自然保護地域

■ (方針)

ラムサール条約指定湿地およびユネスコ指定世界自然遺産に著しく負の影響を与えると認識される新規事業に対しては支援を行いません。

7.パーム油農園開発

■ (方針)

パーム油農園開発事業に対しては、環境・社会に配慮して生産されたパーム油に与えられる認証である、RSPO（Roundtable on Sustainable Palm Oil）、或いは準ずる認証機関の認証を受けているかどうか確認し、新規農園開発時の森林資源および生物多様性の保全、児童労働などの人権侵害などが行われていないことを確認のうえ支援を行うほか、まだ認証を受けていない取引先については、同認証の取得推奨、支援を行います。なお、取引先に対しては、NDPE（No Deforestation, No Peat, No Exploitation（森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ））を遵守する旨の公表を求めています。

8. 森林伐採

■ (方針)

森林伐採を伴う事業に対しては、各国の法規制に則り違法な伐採や火入れ、森林破壊、違法労働が行われていない旨を確認の上、支援を行っています。その中でも、大規模農園（※）開発事業に対しては、NDPEを遵守する旨の公表を求めてまいります。また、農園開発事業に限らず、大規模なプロジェクトの融資を検討する際には、原生林や生態系への影響とこれらに対する緩和策、泥炭地開発の有無、労働者や地域住民に対する配慮などを注視の上、エクエーター原則に則って環境社会リスク評価を行ってまいります。

※1万ha以上を対象とする（例：大豆・天然ゴム・コーヒー等の栽培や、放牧地としての利用等を目的とした事業）

9. クラスター爆弾やその他殺戮兵器の製造

■ (方針)

クラスター弾製造については、その非人道性を踏まえ、「与信の基本理念に反する先」として、製造企業宛での与信を禁止しております。また、人道上の観点からその他の殺戮兵器製造にも融資金が用いられないことを確認します。

環境負荷軽減への取組

SMBCグループでは、「環境ビジネスの推進」「環境リスクへの対応」「環境負荷軽減への取組」の3つを環境活動の柱として推進しています。環境負荷の軽減においては、グループ会社ごとに目標を設定して多種多様な取組を展開しています。

主な取組

- ▼ マネジメントアプローチ（グループ環境方針）
- ▼ SMBCグループの環境データ
- ▼ 温室効果ガス排出量およびエネルギー使用量の削減
- ▼ 商品・サービスを通じた環境負荷軽減
- ▼ 自社における環境負荷軽減

マネジメントアプローチ

SMBCグループのアプローチ課題への認識

SMBCグループは社会課題への認識を踏まえ、2050年を展望し、グローバル金融グループとして、持続可能な社会の実現に貢献するため、国の目標と統合的な金融サービスを通じた温暖化対策への取組みを推進することを長期ビジョンとして掲げ、金融機能を活かした環境負荷軽減を目指しています。



グループ環境方針

基本理念

当社グループは、「持続可能な社会」の実現を重要課題のひとつであると認識し、地球環境保全および汚染の防止と企業活動との調和のため継続的な取組を行い、社会・経済に貢献します。

グループ環境方針

- 1.地球環境の維持向上に貢献できる商品・情報・ソリューションの提供を通じてお客さまの環境問題への対応をご支援します。
- 2.環境に関するリスクを認識し、当社および社会全体の環境リスクの低減を図ります。
- 3.省資源、省エネルギー、廃棄物の削減などの取組を通じ、社会的責任の履行を果たします。
- 4.環境関連法令・規則などを遵守します。
- 5.環境に関する情報を開示し、社内外との対話を通じて環境保全活動の継続的な改善を図ります。
- 6.本方針の従業員への徹底と社内教育に努めます。
- 7.「環境経営」を積極的、かつ効果的に実践するために、各事業年度に目的・目標を設定し、それらの見直しを行い、取組の継続的な改善に努めます。
- 8.本方針は、当社ホームページなどで公表し、外部からの要請があれば配付を行います。

グループ各社の環境方針

三井住友ファイナンス&リース 環境方針 

SMFLレンタル 環境方針 

SMBC日興証券 環境方針 

三井住友カード 環境方針 

SMBCファイナンスサービス 環境方針 

SMBCコンシューマーファイナンス 環境方針 

日本総合研究所 環境方針 

SMBCグループのマネジメント

- SMBCグループにおける環境マネジメントは、グループ環境方針、ISO14001を基盤としています。金融サービスにおいては、国連グローバル・コンパクトやエクエーター原則などのイニシアチブの指針・原則に基づいて事業を推進しています。
- SMBCグループでは、「環境ビジネス」「環境リスク対応」「環境負荷軽減」の3つを環境配慮行動の柱として、毎年、温室効果ガス削減や省資源といった環境目標を設定し、PDCAサイクルにしたがって、温暖化対策への取組みを推進しています。

環境マネジメントシステム

SMBCグループは、グループCSuO（Chief Sustainability Officer）の監督のもと、ISO14001の要求事項に対応した独自のEMS（Environmental Management System：環境マネジメントシステム）推進体制（※）を構築しています。

EMSでは、持株会社の三井住友フィナンシャルグループおよび主要なグループ会社8社である、三井住友銀行、SMBC信託銀行、三井住友ファイナンス&リース（子会社であるSMFLレンタルを含む）、SMBC日興証券、三井住友カード、SMBCファイナンスサービス、SMBCコンシューマーファイナンス、日本総合研究所を適用範囲として運用を行っています。

（※）当社グループでは、1998年に、邦銀として初めて環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001認証を取得。その後、グループに拡充して運用を継続するとともに、外部機関による審査にて認証登録を維持してきましたが、2019年10月をもって認証登録を取下げ、自主運営に移行しています。認証登録は取下げましたが、ISO14001の要求事項に対応した独自のEMSを継続し、引き続き、環境への取組を推進しています。

また、環境教育として、年に一度、SMBCグループの全従業員向けに勉強会を実施し、従業員ひとりひとりの環境への意識醸成に取り組んでいます。

SMBCグループの環境データ

SMBC Group

SMBCグループは、環境活動を更に進めるために、活動の「見える化」に取り組んでいます。「見える化」の一環として、自社のオフィス使用による環境負荷データを開示しています。データは一般財団法人日本品質保証機構による第三者検証を取得しています。また、三井住友銀行では「環境会計」に基づく情報開示を行っています。

グループ各社の環境負荷データ、三井住友銀行の環境会計は、以下のリンク先をご覧ください。

[SMBCグループ各社の環境負荷データ](#)

[環境会計（三井住友銀行）](#)



2020年度 温室効果ガス排出量検証
報告書 (1.39MB) [PDF](#)

SMBCグループの環境負荷データ

計測項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度	
直接的エネルギー	都市ガス	千m ³	2,225	1,930	2,265	
		t-CO ₂	4,993	4,329	5,078	
	液化石油ガス (LPG)	t	10	9	9	
		t-CO ₂	29	27	27	
	重油	kl	94	112	99	
		t-CO ₂	256	303	269	
	軽油	kl	3	3	1	
		t-CO ₂	7	8	4	
	灯油	kl	44	37	43	
		t-CO ₂	109	93	107	
	ガソリン(自動車)	kl	4,080	3,776	2,551	
		t-CO ₂	9,470	8,765	5,921	
間接的エネルギー	電力(※1)	千kWh	291,039	275,868	288,600	
		t-CO ₂ (実排出係数)	136,081	121,784	123,863	
	電力 (再生可能エネルギー)	千kWh	-	-	2,308	
		t-CO ₂ (実排出係数)	-	-	997	
	蒸気	GJ	26,667	26,077	28,229	
		t-CO ₂	1,520	1,486	1,609	
	温水	GJ	3,397	6,607	7,471	
		t-CO ₂	194	377	477	
	冷水	GJ	48,986	42,797	38,793	
		t-CO ₂	2,792	2,439	2,267	
	その他エネルギー	出張(※2)	t-CO ₂	18,432	39,020	5,633
		通勤(※2)	t-CO ₂	-	-	15,496
上水		千m ³	36	39	30	
下水		千m ³	36	39	30	
上下水合計		千m ³	2,662	2,303	2,195	
		t-CO ₂	1,195	1,033	984	

計測項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度
合計値	直接的エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂	14,863	13,526	11,405
	間接的エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂ (実排出係数)	140,586	126,086	128,216
	その他エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂	19,628	40,053	22,112
	CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂ (実排出係数)	175,077	179,665	161,734
	CO ₂ 床面積当たり	t-CO ₂ /千m ² (実排出係数)	106	112	101

※ 2019年度実績が2018年度比増加した主な要因は、出張のCO₂換算係数を環境省の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」のver3.0に更新したことによるもの。

■ 【対象バウンダリ】

※ 各項目は、以下のグループ各社の値を単純に合算した値。

三井住友銀行、SMBC信託銀行、三井住友ファイナンス&リース、SMBC日興証券、三井住友カード、SMBCファイナンスサービス、SMBCコンシューマーファイナンス、日本総合研究所、三井住友DSアセットマネジメント

■ 【CO₂換算方法】

(※1) 電気事業者ごとの実排出係数を使用。

(※2) 環境省の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」を参照。2018年度までは、Ver2.2、2019年度からはver3.0、2020年度はver3.1の換算計数を使用。なお、通勤交通費は所属従業員を算定対象としています。出向者（含む受入出向）、派遣職員等の通勤は含まれていません。

(※3) その他は、資源エネルギー庁提供の「エネルギー使用に伴って発生するCO₂排出量計算支援ツール」を使用。

■ 【第三者検証】

このデータは一般財団法人日本品質保証機構より第三者検証を取得しています。

温室効果ガス排出量およびエネルギー使用量の削減

温室効果ガス排出量の削減目標

SMBC Group

SMBCグループは、サステナビリティに関する長期計画「SMBC Group GREEN×GLOBE 2030」において、「SMBCグループが排出する温室効果ガス（以下GHG）を2030年に実質ゼロ」という目標を掲げ、取組を進めています。

実現に向けては、事業活動で使用する電力について、非化石証書活用による再生可能エネルギー由来電力への切替等の施策により、GHG排出量を削減することを基本とします。削減しきれない排出量については、クレジットの購入等によりオフセットすることで、正味での排出量をゼロにします。

改正省エネ法への対応

SMBC

三井住友銀行は年間エネルギー使用量（原油換算）が1,500kl以上の企業（事業者）のため、省エネ法により、エネルギー管理体制の整備、中長期計画の作成および年1%以上のエネルギー消費原単位および電気の需要の平準化に資する措置を評価したエネルギー消費原単位の低減が義務付けられています。これらの義務を確実に果たすことに加え、同法に基づいた管理運営により、各事業所のエネルギー使用量低減にも取り組むなど、対応を進めています。

中小規模事業所を対象とした「地球温暖化対策報告書」の公表

SMBC

東京都内の拠点については、東京都「地球温暖化対策報告書制度」に基づき、各事業所での温暖化対策の取組状況、CO2の排出量などを報告・公表しています。

東京都環境局：中小企業事業所を対象とした「地球温暖化対策報告書制度」 

(東京都のページに移動します)

商品・サービスを通じた環境負荷軽減

営業店端末を通じたペーパーレス化

ペーパーレスでの業務運営は、環境負荷の軽減やお客さまの利便性向上につながるだけでなく、各種書類からの情報漏えいリスクがなくなり、お客さまの個人情報保護の強化にもつながります。更に審査業務などがスムーズに行えるなど業務効率化の面でのメリットもあることから、グループ各社で積極的に取り組んでいます。

SMBC

三井住友銀行では、お客さまへのサービス向上を目的に、最先端のデジタル技術を活用したペーパーレス店舗の設置に取り組んでおります。2017年4月に「GINZA SIX」内にリニューアルオープンした銀座支店を皮切りに、全支店において「店頭取引ナビゲーション」「電子サイン」「電子印鑑」を活用した、店頭サービスのデジタル化を実現しました。

なお、この取組は公共社団法人企業情報化協会より評価され、「サービス・ホスピタリティ・アワード 2017」優秀賞、および「サービス・ホスピタリティ・アワード 2018」最優秀賞を受賞しております。



申込手續のペーパーレス化等

SMBC

SMBC Finance Service

SMBCCF

SMBCファイナンスサービスは、従来の複写式申込用紙から、ペーパーレスのクレジット申込ツールへの転換を進めています。インターネット上で申込手續が完結するWebクレジット「セディナC-Web」は、さまざまな入力デバイスからいつでも簡単に申込が可能で、ペーパーレス化によるお客さまの個人情報保護と加盟店さまのクレジット申込業務の効率化を同時に実現しています。

SMBCコンシューマーファイナンスは、アプリローンの積極的な展開によるカードレス取引の推進により、資源の消費抑制に取り組んでいます。

三井住友銀行が提供するスマートフォンアプリ「口座開設アプリ」は、ご本人さま確認書類とスマートフォンがあれば、簡単・便利に口座が開設できるサービスです。

いずれも、お客さまの利便性向上とともに、紙資源の使用量抑制にもつながっています。



明細書のペーパーレス化

SMBC

SMCC

SMBC Finance Service

SMBCCF

三井住友銀行、三井住友カード、SMBCファイナンスサービス、SMBCコンシューマーファイナンスは、お客さまにご参加いただく環境への取組として、紙の明細書からインターネットでご覧いただく「WEB明細書サービス」や「Web通帳」への切替を推進しています。

また、三井住友銀行では従来お客さまへ郵送などでお届けしていた運用商品やローン商品に関する各種報告書を、インターネットを通じてご覧いただく「eレポートサービス」を提供しています。

個人向け国債『SMBCグリーンプログラム』

SMBC

三井住友銀行では、お客さまの個人向け国債の購入に応じて、同行が収益の一部を使って、育林プロジェクトへの寄付をはじめとする温室効果ガス排出削減への取組を行う「個人向け国債『SMBCグリーンプログラム』」を実施しています。このプログラムを通じて、お客さま一人あたり、①100kg相当の温室効果ガスの削減、または②1m²相当の育林（森林整備等）を行うことで、お客さまとともに地球環境保全に取り組んでいます。

具体的な取組については、以下のリンク先をご覧ください。

[三井住友銀行：個人向け国債『SMBCグリーンプログラム』](#)



クレジットカードを通じた環境への貢献~地球にやさしいカードの発行

SMBC Finance Service

SMBCファイナンスサービスは、「ごく普通に使うだけで、地球のために寄付できる」をコンセプトにした「地球にやさしいカード」を発行しています。地球環境保護をテーマにした12種類のカードがあり、「地球にやさしいカード」でカードショッピングをご利用いただくと、カード会員さまのご負担なくSMBCファイナンスサービスからご利用金額の0.5%が自動的に（公財）緑の地球防衛基金を通じて保護・研究団体へ寄付されます。また、寄付金がどのように役立てられたのかをカード会員さまが確認できるよう、ホームページで寄付先の団体の活動状況をお知らせしています。

地球にやさしいカードは、1991年より発行しており、2019年度の寄付額は約1,500万円、累計寄付総額は約7億6,224万円となっています。

具体的な取組については、以下のリンク先をご覧ください。

[SMBCファイナンスサービス：事業活動を通じた環境への取組み](#)

リースにおける環境リスクの低減

SMFL

三井住友ファイナンス&リースは、リース満了物件の処分にあたり、産業廃棄物の不法投棄などによる環境汚染を防止するため、環境関連法規制の遵守を徹底しているほか、廃棄物の運搬・処分委託業者を慎重に選定するため、毎年1回、委託先に対して遵法性を中心とした多面的な評価と、現地調査・ヒアリングなどの多面的なアセスメントを行っています。

自社における環境負荷軽減

建物における環境配慮対応

SMBC

三井住友銀行は、環境に配慮した建築物を、事業所として積極的に採用しています。本店ビルディングは、雨水貯留設備・太陽光発電設備の導入、屋上緑化の実施、人感センサーの導入、リサイクル材の採用など、さまざまな環境対策を実施することで、2010年竣工時における東京都の平均的な建物と比較し、年間CO₂排出量を30%相当削減できる設計となっています。例えば空調設備では、高効率空調フィルターのリサイクル効果と省エネ効果により、年間187トン（スギ1万3千本（人工林面積約15ha相当）の年間吸収量に相当）のCO₂が削減されています。



2015年夏にオープンした東館は、本店ビルディングで実施した環境対策に加え、全館LED照明化、外壁性能の向上などの施策を導入しており、2015年竣工時における東京都の平均的な建物と比較し、年間CO₂排出量を35%相当削減できる設計となっています。これらの環境対策により、建築物を環境性能で評価・格付けするCASBEE評価の「Sランク」や、世界的な環境認証であるLEED-CI評価「Platinum」を取得しています。

また、東館で使用する電力の一部を、CO₂を排出しない水力発電を用いた電力商品（東京電力エナジーパートナー「アクアプレミアム（※）」）に切り替えています。

（※）アクアプレミアムは、東京電力グループの一般水力発電（揚水発電およびFIT電気を除く）で発電された電気。発電の際にCO₂を排出しない水力発電のみの電力であり、多数の水力発電から電気を調達することにより、昼夜を問わず安定的に電気の供給が可能。（FITは、再生可能エネルギーで発電した電気を電力会社が一定価格で買い取ることを国が約束する「固定価格買取制度」のこと）



大阪本店ビルは、2015年度に完了した大規模改修工事を契機に、歴史的建造物である施設の持つ魅力を残しつつ、外壁サッシの高性能化、LED照明の採用、太陽光パネルの設置などを行い、環境性能を格段に高めています。



海外でも、環境に配慮した建物を採用する取組を進めており、ベルギーのブラッセル支店はBREEAM（The Building Research Establishment Environmental Assessment Method）という、建物の環境性能を評価する審査手法により認証を得た建物の中に事務所を構えています。



その他の取組

▼ 環境負荷軽減に向けた社内ルール

▼ グリーン購入

▼ 不要文書の行内リサイクル

▼ プラスチックストローの廃止

▼ PCモニターの活用、文房具のリサイクル

環境負荷軽減に向けた社内ルール

SMBC

SMCC

SMBC Finance Service

SMBCCF

物品の購入、使用、廃棄・リサイクルの各段階において、省資源に向けた取組を進めています。

例えば、三井住友銀行では、購入段階では大量に使用するコピー用紙について、サプライヤーが公表している環境への考え方に則り、原料調達・生産が適切に行われたことなどを確認し、グリーン購入法適合品などの環境に配慮した紙を購入しています。使用段階では、ペーパーレス会議の推進や、独自に定めた社内ルールに則って、使用量の削減に努めています。廃棄・リサイクル段階でも、紙ごみの廃棄量削減目標を掲げ、取組を進めています。

また、三井住友カード、SMBCファイナンスサービス、SMBCコンシューマーファイナンスにおいても、各社独自に定めた社内ルールに則って、省資源・省エネ・ゴミ分別に向けた取組を進めています。

グリーン購入

SMBC

SMBC Nikko

SMCC

SMBC Finance Service

オフィス用品などを購入する際に、環境を考慮し、環境への負荷ができるだけ少ないものを選んで購入する「グリーン購入」を導入しています。

不要文書の行内リサイクル

SMBC

廃棄物量の削減やペーパーレスを積極的に進めるとともに、本店ビル内に オフィス製紙機「ペーパーラボ」を設置し、本部内の不要文書の一部を同行内で新たな紙として再生しています。

「ペーパーラボ」は、不要文書を外部に搬出せず新たな紙として再生させる機器であり、セイコーエプソンにより開発されました。従来の製紙機に比べ水の使用量も大幅に削減できるという特長があります。紙を新規に購入する場合と比較すると、調達に係る環境負荷の低減効果が見込まれます。

できあがった紙は行内外での活用を進めるとともに、オフィス内でのリサイクル推進という観点から、従業員の分別・リサイクル意識の向上も図っています。



プラスチックストローの廃止

SMBC

社員食堂や喫茶スペースにおけるプラスチックストローの配布を廃止しています。（本部ビルのみ）

PCモニターの活用、文房具のリサイクル

SMBC Trust

モニターの活用などによる印刷や両面印刷活用による利用枚数の削減、事務用品のリサイクルボックスを設置するなど省資源と廃棄物削減に取り組んでいます。

SMBCグループ グリーンボンド

SMBCグループでは、国内外の債券市場において定期的にグリーンボンドを発行しており、グリーンボンドの主要な発行体の一つとなっております。

グリーンボンドで調達した資金(発行代わり金)は、再生可能エネルギーや省エネルギー事業等の環境に配慮したプロジェクトに充当します。SMBCグループは、国内外における太陽光発電・風力発電等の再生可能エネルギー事業等に対するプロジェクトファイナンスについて、確かな実績を有しております。本債券を発行することで、上記プロジェクトファイナンスを通じた地球環境の維持・改善に、より一層貢献してまいります。

グリーンボンド発行実績

2015年10月に、本邦民間金融機関として初となる米ドル建てグリーンボンドを発行して以降、国内外の債券市場において定期的にグリーンボンドを発行しております。

[グリーンボンド発行実績.pdf](#) PDF

グリーンボンドフレームワーク

SMBCグループのグリーンボンドは、国際資本市場協会(ICMA)の定める「グリーンボンド原則」、及び環境省が定める「グリーンボンドガイドライン」に沿って策定したフレームワークに基づき発行・管理をしております。

発行体	フレームワーク	認証機関のオピニオン
三井住友 フィナンシャルグループ 三井住友銀行	SMBCグループグリーンボ ンド フレームワーク PDF	SMBCグループグリーンボンドフレームワークオピニオン PDF

レポート

2021年3月末基準

発行銘柄	外部機関レビュー	Management Assertion	投資家レポート
SMFG EUR500mn 0.934% due2024	Sustainalytics Review SMFG 2017 PDF	SMFG PDF SMBC PDF	Annual Report PDF
SMBC USD227.8mn 3.370% due2023 SMBC AUD83.2mn 2.900% due2023	Sustainalytics Review SMBC 2018 PDF		
SMFG EUR500mn 0.465% due2024	Sustainalytics Review SMFG 2019 PDF		
SMFG USD500mn 0.508% due2024	Sustainalytics Review SMFG 2021 PDF		

バックナンバー

2020年3月末基準

発行銘柄	外部機関レビュー	Management Assertion	投資家レポート
SMBC USD500mn 2.450% due2020	KPMG Assurance Report PDF	資金充当証明 SMFG PDF 資金充当証明 SMB PDF	FY3/2020 Annual Report PDF
SMFG EUR500mn 0.934% due2024	Sustainalytics Review SMFG 2017 PDF		
SMBC USD227.8mn 3.370% due2023 SMBC AUD83.2mn 2.900% due2023	Sustainalytics Review SMBC 2018 PDF		
SMFG EUR500mn 0.465% due2024	Sustainalytics Review SMFG 2019 PDF		

2019年3月末基準

発行銘柄	外部機関レビュー	Management Assertion	投資家レポート
SMBC USD500mn 2.450% due2020	KPMG Assurance Report SMBC 2015 PDF	資金充当表明 SMFG PDF	FY3/2019 Annual Report PDF
SMFG EUR500mn 0.934% due2024	Sustainalytics Annual Review SMFG 2017 PDF	資金充当表明 SMBC PDF	
SMBC AUD83.2mn 2.900% due2023 SMBC AUD83.2mn 2.900% due2023	Sustainalytics Annual Review SMBC 2018 PDF		

2018年3月末基準

発行銘柄	外部機関レビュー	インパクトレポート
SMBC USD500mn 2.450% due2020	KPMG 保障報告書 (467KB) PDF	グリーンインパクト評価2018年
SMFG EUR500mn 0.934% due2024	Annual Review 2018 PDF	SMFGグリーンボンド期中報告 (2018年3月末時点)

2017年3月末基準

発行銘柄	外部機関レビュー	インパクトレポート
SMBC USD500mn 2.450% due2020	KPMG 保障報告書 (358KB) PDF	グリーンインパクト評価2017年

2016年3月末基準

発行銘柄	外部機関レビュー	インパクトレポート
SMBC USD500mn 2.450% due2020	KPMG 保障報告書 (3,210KB) PDF	グリーンインパクト評価2016年

<注意事項>

三井住友フィナンシャルグループは、本サイトに含まれる情報の正確性及び適時性を保証するものではありません。本サイトに含まれる情報は、予告なく更新・訂正されることがあります。

三井住友フィナンシャルグループは、本サイトに含まれる情報の誤り、漏れ、その他の事由により発生した損害に関し、一切責任を負わないものとします。

本サイトは、情報提供のみを目的としたものであり、社債その他の証券の販売または購入の勧誘を目的とするものではありません。本サイトの情報に依拠して社債その他の証券を購入または売却されたことによる生じるいかなる損害についても、当社は責任を負うものではありません。社債その他の証券への投資判断に必要な情報は、取扱証券会社からご入手くださるようお願い致します。

お客さま本位

基本的な考え方

SMBCグループでは、「お客さまに、より一層価値あるサービスを提供し、お客さまと共に発展する」ことを、経営理念のひとつに掲げ、グループ会社が連携を図りながら、CX(Customer Experience: 顧客体験)・品質の向上に取り組んでいます。

推進体制

当社では、「CX向上部会」および「CX向上会議」を設置し、「お客さま本位の業務運営」に関する取組と管理体制強化およびグループの連携を推進しています。

「CX向上部会」では、外部有識者をアドバイザーとして招へいし、お客さま本位の一層の浸透に向けた意見交換を行っています。また、経営会議役員をメンバーとする「CX向上会議」では、「CX向上部会」からの報告を受け、諸施策の協議等を行っています。

お客さま満足に関するSMBCグループ各社の取組

お客さまの声の経営への活用



「ISO10002自己適合宣言」実施について

お客さまの声を経営に活かす業務プロセスに関し、三井住友銀行、SMBC日興証券およびSMBCコンシューマーファイナンスでは、国際標準規格「ISO 10002/JIS Q 10002」への自己適合宣言を実施しています。

お客さま本位の業務運営

SMBCグループ^{*}は、金融庁が公表した「顧客本位の業務運営に関する原則」（フィデューシャリー・デューティ）を踏まえ、SMBCグループの「お客さま本位の業務運営に関する基本方針」や、リテール事業部門における具体的な取組方針等を制定しています。

^{*} 本基本方針の対象となるグループ会社：
三井住友銀行、SMBC信託銀行、SMBC日興証券、三井住友DSアセットマネジメント

お客さま本位の業務運営に関する基本方針については、以下のリンク先をご覧ください。

[お客さま本位の業務運営に関する基本方針](#)

リテール事業部門における具体的な取組方針

SMBCグループの「お客さま本位の業務運営に関する基本方針」に基づき、リテール事業部門では、個人のお客さまの資産運用業務、資産形成業務に販売会社として対応するにあたり、さらに具体的な取組方針を定めています。また、本取組方針に基づく具体的な計数指標を公表し、状況を確認・分析の上で、業務運営の改善に活かす等、リテール事業部門のPDCAサイクルの中でしっかり対応していきます。

SMBCグループ リテール事業部門における「お客さま本位の業務運営に関する取組方針」 (3,384KB) [PDF](#)

SMBCグループ リテール事業部門における「金融庁『顧客本位の業務運営に関する原則』への取組み」 (2,854KB) [PDF](#)

「お客さま本位」については、以下のリンク先をご覧ください。

お客さま本位：統合報告書・ディスクロージャー誌2021 (1,037KB) [PDF](#)

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、人権侵害に加担しないよう努めています。

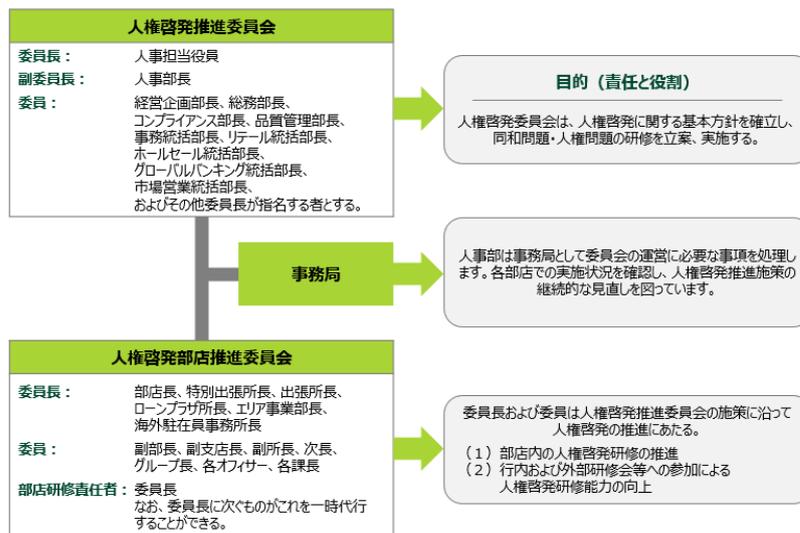
人権尊重への取り組み方針（SMBCグループ）

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（190KB）](#) 

人権啓発の推進体制（三井住友銀行）

三井住友銀行は、人事部担当役員を委員長とする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。人権啓発推進委員会は、人権啓発に関する全行的な基本方針を確立し、行内各店舗の「人権啓発部店推進委員会」による人権啓発の推進のため、各種研修の企画立案や活動の円滑な運営支援に取り組んでいます。また、事務局は委員会の運営に必要な事項を処理するほか、各店舗での実施状況を確認し、人権啓発推進施策の継続的な見直しを図っています。



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。2018年度から2020年度の開催実績は以下のとおりです。
(人)

対象となる研修	2018年度の実績	2019年度の実績	2020年度の実績
新入行員研修	823	676	中止
新任管理職・役職者研修	955	826	608
新任部店長研修	144	121	182

※新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、2020年度の新入行員研修での人権に関する研修は中止。

（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	「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」～パワーハラにならない叱り方とは～
	「メンタルヘルスと人権」～ストレス一日決算主義のすすめ～

（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保するため、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	「職場のパワーハラスメントと人権」
	「差別のない社会をめざして」
	「世界人権宣言から人権を考える」

(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、誰もが働きやすい、健全な職場環境構築に取り組んでいます。また、全ての管理職に対して、ハラスメントの具体的実例を用いた実務上の留意点や再発防止策、ハラスメントに関する報告の取り扱いを含む意識改革に向けた研修を行っています。

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。

現代奴隷法への対応（三井住友銀行）

三井住友銀行は、英国及び豪州現代奴隷法に基づき、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を以下の通り公表しています。

現代奴隷法への対応（三井住友銀行） 

人材戦略

基本的な考え方

社会全体の大きなトレンドとして企業と従業員の関係は変容し、従業員の就業観の変化や多様化が進んでいます。グローバルベースで約10万人の従業員を抱えるSMBCグループは、「従業員一人ひとりの働きがい向上」と「企業としての生産性向上」を両立させ、グループ経営戦略の実現を目指します。また、常に成長し続ける人材を創出し、従業員の挑戦と活躍を促すことで、人財力No.1を目指します。

グループ経営戦略を支える人事戦略

人事中期経営計画

SMBCグループの中長期ビジョン実現に向けた経営基盤を支えるべく、下記3点を柱とする人事中期経営計画を策定しました。

- ✓ 1. Resource Management～グループ各社・部門横断での戦略的な人員配置～
- ✓ 2. Seamless Platform～真のダイバーシティ&インクルージョンを実現～
- ✓ 3. Employee Engagement～従業員一人ひとりが最大限の力を発揮～

1. Resource Management

グループ各社・部門横断の戦略的な人員配置

ビジネスモデル改革や店舗改革、グループベースでの業務集約等、業務の改革や効率化を進めます。一方、新中期経営計画の「7つの重点戦略」に沿った成長・強化領域には機動的に人員を投入し、従来以上に事業部門・グループ各社を超えた、横断的な再配置を行います。結果として、前中計の3,300人を上回る、国内で7,000人の自然減を図ります。

2. Seamless Platform

真のダイバーシティ&インクルージョンを実現

グループ各社・部門横断で戦略的に人材活用を実現していくためには、多様な人材がそれぞれの持ち場で力を発揮する上での障壁を解消していく必要があります。制度や仕組の整備に加え、教育等を通じた従業員・周囲のマインドセット変革等に取り組み、真のダイバーシティ&インクルージョンを実現します。

ダイバーシティ&インクルージョンへの取組

(1) 事業戦略の実現に資するプラットフォームの構築

ビジネスの強化と効率化を機動的・効果的に行うためのプラットフォームの整備を進めています。

リテール事業部門では、ウェルスマネジメント統括本部や決済・ファイナンス本部の設置に併せ、エンティティを跨いだ人材の融通を前提とした人事制度や採用戦略の見直しを進めます。

ホールセール事業部門においても、お客さまへの対応力をさらに強化するため、専門性を備えた人材育成・キャリアパスの構築を進めています。

(2) グループベースでの柔軟な採用戦略

新卒採用では、合同採用イベントの開催や採用戦略の見直し等、グループ内の連携を強化しています。また、キャリア採用では、採用数全体における割合を約20%まで引き上げる等、大幅に増加させており、多様なチャネル（リファラル採用、カムバック等）を通じて管理職候補者を含む幅広い人材の採用と、キャリア入行者の活躍を支える環境整備に注力しています。

(3) 経営層・人材の多様化

■ グローバル

海外拠点従業員の人材情報を一元管理するデータベース整備や、幹部登用の透明性を高めるための枠組として「Global Talent Management Council」の設置を通じ、地域を越えた人材活用を推進しています。

また、異文化環境におけるリーダーシップ養成のため、米国University of Pennsylvania, the Wharton Schoolとの提携による幹部従業員研修をはじめとした各国従業員の合同研修や、海外採用従業員が最長1年間国内拠点で勤務する「Global Japan Program」等を行っており、累計約1,700人の従業員が参加しています。

グローバル人材の活躍への取組

■ ジェンダー

SMBCグループとして、女性管理職比率・女性役員数の数値目標を定めています。女性の次世代幹部候補の育成・管理職プールの形成のため、女性採用の割合を3割以上とする等の女性採用の強化、リーダーシップ研修の実施や上司向けの意識醸成等を通じた育成強化に加え、登用・昇進での「能力重視／人物本位」徹底のため、管理職・人事部でのアンコンシャス・バイアス研修を必須化しています。

また、2021年4月には、企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上を目指す「30% Club Japan」に加盟し、より一層の女性活躍・意思決定層の多様化推進に取り組んでいます。LGBT等の性的マイノリティに対する支援として、同性パートナーも利用可能な福利厚生制度の整備や、性的マイノリティに関する相談窓口の設置を行うほか、外部イベントへの協賛等を通じ、従業員の意識啓発やAlly（当事者支援）のネットワーキングに取り組んでいます。

女性活躍への取組

LGBT等性的マイノリティへの取組

■ シニア従業員の活躍

定年延長等を受け、シニア従業員が各社で専門性を活かしたり、グループを跨いだ異動にあたり、マインド・スキル両面でのリカレント教育や着任後のサポート、セカンドキャリア支援の制度を整備する等、グループ一体で活躍支援に取り組んでいます。

シニア人材活躍への取組

(4) 多様な従業員が生き生きと活躍するために

■ 健康経営

グループ各社において「健康経営宣言」を制定し、最高健康責任者（Chief Health Officer）の下、企業・健康保険組合・健康サポートスタッフの三位一体で、すべての従業員が健康で生き生きと働ける環境を整備しています。

具体的には、健康セミナーや運動啓発キャンペーン、女性特有の健康課題に関する制度拡充や研修を実施しています。また、禁煙プログラムの費用補助を行い、2020年度に実施した禁煙キャンペーン時には、参加者の約80%が禁煙に成功しました。

メンタルヘルスケアとして、全従業員対象のストレスチェックおよび集団分析を通じた研修等の実施、メンタル相談窓口の設置や復職支援を行うほか、過重・過密労働防止に向けて、勤務時間のモニタリングや勤務間インターバル制度等の取組を行っています。

健康経営への取組

■ 両立支援

従業員の価値観の変化等を受け、ライフステージや障がいの有無等の制約にかかわらず、パフォーマンスを最大限発揮できる環境整備を進めるため、休暇・休職制度の拡充や、研修等の実施、男性の育児休業推進に加え、介護に関する相談窓口「わかるかいごBiz」を設置しています。

また、すべての従業員が「働きがい」を感じ、意欲高く業務に取り組めるよう、テレワーク環境の整備や、フレックスタイム制度・時差出勤等の働く場所や時間の柔軟化を進めるだけでなく、ペーパーレス・印鑑レスの推進やRPAを用いた業務効率化を通じて、生産性向上にも取り組んでいます。

両立支援への取組

障がい者活躍への取組

働き方改革への取組

3. Employee Engagement

従業員一人ひとりが最大限の力を発揮

▼ (1) 人材育成戦略

▼ (2) 組織風土

(1) 人材育成戦略 ～自律的な成長を実現する環境を整備～

SMBCグループでは、ビジネス環境に応じた人材育成について、各社独自に取り組んでいることに加え、グループ横断で人材育成を担う組織として、「SMFG人事部研修所」を設置しています。グループとしての俯瞰的な視野を涵養するプログラムや、グループの強みを活かしたビジネス推進に向け、一体感を醸成することを目的としたプログラム等を実施しています。各プログラムはグループCEOによる強いコミットの下、グループ経営陣との対話を盛り込むことで、受講者へ向けてグループ一体感醸成につながるメッセージを継続的に発信しています。尚、集合型の研修にとどまらず、グループ共通のLearning Management System（SMBC Group eCampus）を導入し、Webベースでの学びも提供しています。

また、グループ経営幹部候補者の計画的な育成を目的に、各社から選抜した従業員を対象に、グロービス大学院と協働開発したプログラムを実施しています。プログラム内では、グループの強みを活かした経営戦略の立案等に取り組んでいます。次世代経営幹部候補者にはエンティティの壁を超えた異動ローテーションを行い、グループを俯瞰した視野や経営の視座を身に着ける取り組みも実施しています。

グループベースでの合同研修や人事ローテーションを通じた、一体感の醸成に加えて、グループ全体を俯瞰できる視野を持った人材や、これからのグループ経営を担う人材の育成を推進しています。



三井住友銀行においては、充実したキャリア支援制度と、現場主導による従業員一人ひとりの自律的なキャリア形成支援が評価され、厚生労働省の「グッドキャリア企業アワード」において、イノベーション賞を受賞しました。

これからの環境変化や経営戦略にスピーディーに対応することを目的に、デジタル知見等のリスク・リマインドを目的としたキャリア開発支援策を拡充していきます。

■ 三井住友銀行における人材育成方針

三井住友銀行は中期経営計画において、育成に携わるあらゆる場面における長期的戦略として、「人材育成ビジョン」を制定しました。従業員一人ひとりの挑戦を後押しするため、人事部主導の人材育成スタイルから、現場主導で従業員が自律的に成長していく育成スタイルへ転換しつつ、評価の透明性を高め、年次を問わず、貢献した従業員がより評価されるための環境整備を進めています。

人材育成ビジョン

飽くなき成長意欲を持つプロフェッショナルな人材が、
自律的に課題を設定し、心置きなく挑戦できる環境を整える

ビジョンの要素	目指すべき姿
飽くなき成長意欲を持つ	<ul style="list-style-type: none"> 主体的に現業務に取組み、成長の実感を得られている 役位や年次にかかわらず、成長意欲を刺激し続けるための適切なフィードバックを受けている 現状に甘んじない、妥協しない
プロフェッショナルな人材	<ul style="list-style-type: none"> 請負った責任を全うし、実行する Five Valuesを高いレベルで実践している 何事も「自分ごと」と捉えるオーナーシップをもっている 職業を通じて身に着けた人格、振る舞える力
自律的な課題設定	<ul style="list-style-type: none"> 自律性の大前提として、組織のミッション・ビジョン・バリューを正しく理解している 正しい課題設定のために、徹底的な自己理解が進んでいる 変化の激しい環境を自ら分析し、開発すべき能力や自己実現に向けた課題が明確になっている
心置きなく挑戦できる環境	<ul style="list-style-type: none"> リスクを取り挑戦する気概を持ったメンバーを建設的に支援する職場環境 失敗よりも機会損失を恐れる風土 ビジョンや目指すべき姿を単なるお題目にさせないコミットメント



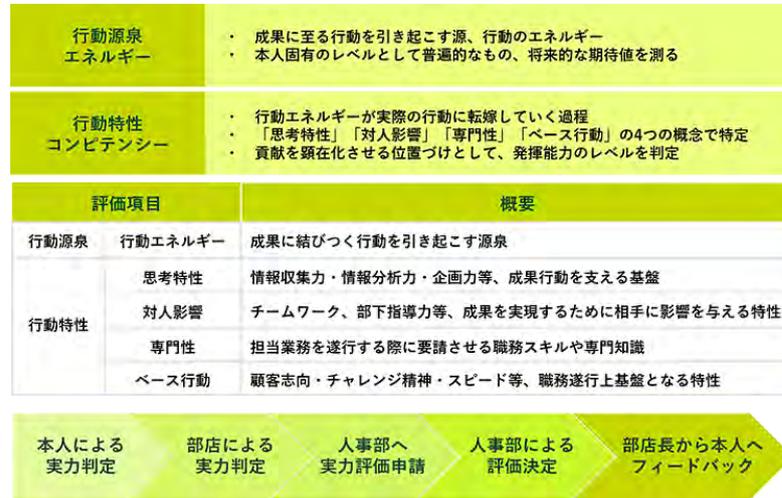
貢献評価制度について

- ・透明性・納得性のある手法で、会社または他の従業員への貢献度合いを評価し、メリハリある処遇を実現する制度
- ・自らの所属する部署・グループに対する貢献に留まらず、グループ全体および他の従業員に対する「貢献」全てを評価



実力評価制度について

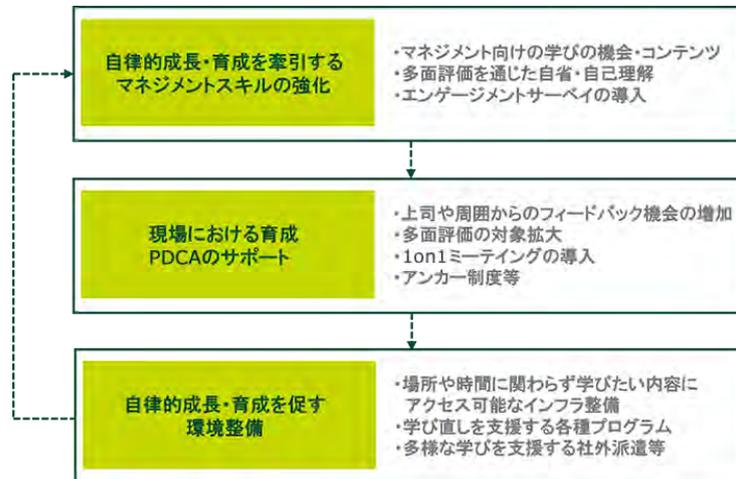
- ・ 貢献として顕在化する「行動特性（コンピテンシー）」と本人特有の「行動源泉（エネルギー）」を通して、総合的に評価する制度
- ・ 部店長の評価のみでなく、人事部員による面接や研修等を通じ、多面的評価情報の収集を図り、実力評価に反映



■ OJTを主体とした職場における経験学習サイクルの加速化

若手従業員に対しては、先輩従業員による指導体制（アンカー制度）や、徹底的な自己理解と基本行動・基礎知識を習得し、適切な競争意識を醸成する育成体系を導入しています。

また、職場ごとのエンゲージメントを「見える化」するツール（wevox）の導入や、1on1ミーティングの全行展開等、OJTを主体とした職場における経験学習サイクルを加速化する取組を推進しています。



マネジメント層に向けた取組

従業員の価値観の変化や業務の専門化が進み、働き方をめぐる意識・環境が大きく変化していることから、マネジメントの難易度は年々増し、上記「職場における経験学習サイクルの強化」においても、その役割は益々大きくなっています。このような環境に合わせ、新任管理職に対し、役割期待やマネジメントの重要性、また人材育成のポイントやダイバーシティ&インクルージョンの推進意義等を伝える新任研修を職位別を実施するほか、全管理職のサポートとして、マネジメント力強化に向けた取り組みを実施しています。

マネジメントに求められるスキルは科学的に研究が進み、体系化されていることから、外部の知見を最大限に活用した、アンコンシャス・バイアス研修をはじめとするマネジメントスキル研修を導入しています。また、管理職の評価要素の一つに、「ダイバーシティ(多様な価値観を持った部下やメンバーの違いを活かし、新たな価値を創造する行動)」を盛り込むほか、年に一度、部下や同僚からの多面評価（SMBCマネジメントレビュー）や上司との面談を通じて、多角的に自身のマネジメントスタイルを自省し、適切に課題設定を行い必要なスキルを自ら開発するサイクルを回しています。

加えて、定期的に人事部や他の管理職層とのコミュニケーションの場を設けることで、銀行全体の課題意識の理解や好事例の共有を通じたマネジメントスキルの底上げにもつなげています。



Off JTの充実

若手を早期戦力化し、OJTによる育成効果を高めるための充実した基礎教育プログラム、管理職層を含む長期的なキャリアを展望するための階層別研修、経営を担うリーダー層に向けたリーダーシップ研修に加え、デジタル素養・知識の涵養、与信・外為などの専門知識の強化等、テーマ別の研修プログラムも提供しています。リーダーシップ研修においては、東京大学、米国University of Pennsylvania, the Wharton School 等外部の専門機関と共同開発した高度なプログラムを導入しています。

経営リーダーを担う幹部候補者については、上記選抜研修や異動によるタフな業務アサインメント等を通じて計画的な育成につなげています。

■ 自律的なキャリア支援

自律的なキャリアデザインを支援する仕組として、SMBCグループ各社の部署・業務内容を学ぶ「SMBCジョブフォーラム」を毎年開催し、年2回の公募（研修/ジョブ/ポスト）を実施しています。2020年度の応募者数は、前年比1.5倍の429名となり、合格者数も152名（35.4%）まで増加し、自らの手で希望のキャリアを切り拓く従業員が着実に増えています。また、職種や階層を超えたキャリアアップを志向する従業員に対して、具体的な業務や働く環境を体験してもらうトライアル職種・階層転換制度を整備し、100名近い従業員がチャレンジしました。自発的な学びの意欲を持った従業員に対しては、国内外の大学院や外部教育機関への公募派遣、大学院等への通学を目的とした休職制度（利用者60名）、働き続けながら自己啓発に取り組んでもらう費用補助制度を導入しています。

こうしたキャリア支援に加えて、三井住友銀行では、業務の多様化を背景とした高度なスキルや豊富な経験の必要性、および、従業員の専門性指向の高まりを受けて、当該分野における業務経験5年以上の高い専門性を有する従業員に対して、キャリア保証と専門性レベルに応じた手当支給を行う「エキスパート制度」を導入しています（認定領域は30分野、375名を認定）。

<公募制度>

研修エントリー	キャリア形成に必要な各種研修プログラムへ公募する制度
ジョブエントリー	自律的なキャリア開発にチャレンジできるよう、希望するジョブ（職務）へ公募する制度
ポストエントリー	意欲と能力ある人材にマネジメントポスト（部店長、課長など）にチャレンジする機会を提供するための公募制度

(2) 組織風土

従業員のエンゲージメント向上には、自発的に挑戦できる、しようと思える、「心理的安全性」が土台になると位置付けており、自由な服装を認めるドレスコードフリーや、呼称から役職を外す「肩書きフリー」等に取り組むほか、ヒト・組織がつながるきっかけとなるデジタルツールとして、社内SNSを導入しました。

また、エンゲージメントサーベイ「wevox」の導入は、各組織が自発的に組織を改善する風土を醸成するためのものであり、グループベース・グローバルでの展開を進めています。三井住友銀行においては、エンゲージメントサーベイスコア70以上を維持することをKPIとし、KPIスコアを達成しています（2021年3月時点）。また、2021年3月に実施したグループ従業員サーベイでは、73%の従業員がSMBCグループで働くことに誇りを感じていると回答しています。



エンゲージメントサーベイ (WEVOX)

Column : 社内SNS「ミドリば」

社内SNS（みどりの広場／通称：ミドリば）は、経営・組織と従業員、従業員同士等、さまざまな垣根を越えたコミュニケーションの活性化やイノベーションの創出を目的とし、2020年10月に三井住友銀行で導入しました（グループ各社にも順次展開予定）。具体的には、従業員「個人」が他の従業員や業務を「知る」、同じ志を持つ従業員と「つながる」、自身の考えを「発信する」、それらを可能にすることによって、自発的な社内コミュニティづくりや、各部署の情報発信強化によるキャリア意識の形成をサポートします。また、従業員がアイデアを自由に発信し、専門部署や経営がメンター・スポンサーとなることで、既存ビジネスの変革や有志の従業員による新規ビジネスの事業化につなげます。すでに2万人以上の従業員が利用を開始しており、ナレッジシェアやアイデアに関する相談等、月に数千件のやり取りが行われています。

ミドリば

ダイバーシティ&インクルージョン



ダイバーシティ推進のアウトライン

従業員ひとりひとりがモチベーション高く成長しつづけられる職場に

▼ トップメッセージ

▼ ダイバーシティ推進の
アウトライン

▼ 多様性を強みとする
企業風土の醸成

▼ インタビュー

▼ 数字から知る
SMBCグループの取組

▼ 各社の取組

▼ ダイバーシティ
関連トピックス

多様なバックグラウンドを持つ人材が尊重し合い、能力と個性を存分に発揮できる企業風土を創るために。そして、多様性がもたらす相乗効果によって新たな価値を生み出し、お客さまにいっそう貢献できる企業になるために。私たちは、ダイバーシティ&インクルージョンをSMBCグループの「成長戦略そのもの」と位置づけて、推進しています。



SMBCグループ トップメッセージ

多様性は、可能性。

三井住友フィナンシャルグループ
取締役 執行役社長 グループCEO

太田 純

▶ トップメッセージ

SMBCグループ
ダイバーシティ推進のアウトライン

**従業員ひとりひとりが
モチベーション高く
成長しつづけられる職場に**

▶ ダイバーシティ推進のアウトライン





多様性を強みとする企業風土の醸成

多様な人材を、生かして伸ばす風土づくり

SMBCグループは「従業員の多様性こそ、成長の源泉」ととらえ、さまざまな活動を展開しています。多様な人材が生き生きと活躍できる企業風土に向けた取組をご紹介します。



▶ 両立支援



▶ 女性活躍



▶ LGBT理解促進



▶ グローバル人材の活躍



▶ シニア人材の活躍



▶ 障がい者の活躍

従業員の強みを最大化する、活力に満ちた職場づくり

SMBCグループは、従業員ひとりひとりが強みを最大限に発揮し、モチベーション高く成長し続けられるよう、働き方改革や健康経営を推進しています。



▶ 働き方改革



▶ 健康経営

[人材戦略への取組を確認する](#) >



インタビュー

多様性は競争力の源泉

SMBCグループ 従業員インタビュー

多様性は競争力の源泉

▶ 従業員の想いとグループの取組をご紹介します



数字から知るSMBCグループの取組

ESGデータブックからピックアップ

SMBCグループにおけるダイバーシティの推進状況を、数字でチェック。

数字から知る SMBCグループの取組

▶ 取組のデータを見る



▶ ESGデータブックで詳細を確認する

▶ 過去のダイバーシティを確認する

各社の取組

三井住友銀行	SMBC信託銀行	三井住友ファイナンス&リース
SMBC日興証券	三井住友カード	SMBCファイナンスサービス
SMBCコンシューマーファイナンス	日本総合研究所	三井住友DSアセットマネジメント

ダイバーシティ関連トピックス

2021.11.11 SMBC NEWS RELEASE
[LGBTに関する取組評価「PRIDE指標」で最高評価及び「ベストプラクティス」を受賞](#)

2021.11.05 SMFG TOPICS
[日経「第5回日経Smart Work経営調査」で5つ星（上位21社）に認定](#)

2021.06.30 SMBC NEWS RELEASE
[健康経営の推進について ～健康経営宣言及びCHO（Chief Health Officer：最高健康責任者）の選定～](#)

2021.04 SMFG TOPICS
[「30% Club Japan」への加盟について](#)

2021.01.28 SMFG NEWS RELEASE
[2021 Bloomberg Gender-Equality Indexの選定について](#)

2020.12.25 SMFG NEWS RELEASE
[障がい者活躍推進に取り組む「The Valuable 500」への加盟について](#)

2020.11.11 SMFG NEWS RELEASE
[LGBTに関する取組評価「PRIDE指標」で最高評価を受賞](#)

2020.11.02 SMFG TOPICS
[日経「第4回日経Smart Work経営調査」で4つ星に認定](#)

2020.03.03 [SMFG](#) [NEWS RELEASE](#)[2019年度「なでしこ銘柄」選定について](#)2020.03.02 [SMFG](#) [TOPICS](#)[経産省「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に4年連続で認定されました](#)2020.01.22 [SMFG](#) [NEWS RELEASE](#)[2020 Bloomberg Gender-Equality Indexの選定について](#)2019.12.20 [SMBC TB](#) [NEWS RELEASE](#)[「Forbes JAPAN WOMEN AWARD 2019」受賞について](#) 2019.11 [SMFG](#) [TOPICS](#)[日経「第3回 日経Smart Work経営調査」で4.5つ星（上位50社）を取得しました](#)2019.10.11 [SMFG](#) [NEWS RELEASE](#)[LGBTに関する取組評価「PRIDE指標」で最高評価を受賞](#)2019.09.01 [SMBC](#) [TOPICS](#)[ドレスコードフリーを通年化しました](#)2019.04.12 [SMBC Nikko](#) [NEWS RELEASE](#)[社員の育成支援体制の強化について](#) 2019.03.26 [SMFG](#) [NEWS RELEASE](#)[2018年度「なでしこ銘柄」選定について](#) 2019.02 [SMFG](#) [TOPICS](#)[経産省「健康経営優良法人（大規模部門）」に3年連続で認定されました](#)[ダイバーシティ関連トピックス一覧へ](#) >



SMBCグループでは、世界約40の国と地域で10万名を超える社員が活躍しています。際立った個性をもつ多くのグループ会社で構成され、各社社員も実に多様性に富んでいます。私たちににとっての最大の財産は、この「多彩な人材」にほかなりません。金融業界を取り巻く環境は、目まぐるしく変化しています。こうした中において、私たちに求められるのは、これまでの常識や固定観念に縛られない、新しい価値の創出です。未来に繋がるイノベーションは、社員の性別・年齢・国籍といった属性が多様であることだけでなく、豊かな個性やさまざまな価値観がぶつかりあい、混ざり合うことから生まれます。まさに、多様性は無限の可能性を秘めています。社員一人ひとりが、心身ともに健康で、夢や目標に向かって、自由に発想し、積極的に挑戦する、いきいきとした企業グループであり続けたい。その実現のために、社員の個性や価値観を活かす、真の意味でのダイバーシティ&インクルージョンが浸透した職場環境や企業文化をつくること、それが私のミッションです。

三井住友フィナンシャルグループ
取締役 執行役社長 グループCEO

太田 純

ダイバーシティ推進のアウトライン

従業員ひとりひとりが

モチベーション高く

成長しつづけられる職場に

従業員ひとりひとりがモチベーション高く、個人と組織が手を携えて成長しつづける企業とは？

私たちは「多様性」こそ、その最大のヒントであり、組織の進化に欠かせないと考えています。

ここでは、SMBCグループのダイバーシティ&インクルージョンのポリシーや推進体制をご紹介します。

▼ ダイバーシティ&インクルージョンステートメント

▼ ロードマップ

▼ ダイバーシティ推進体制

▼ SMBCグループのダイバーシティへの取組

ダイバーシティ&インクルージョンステートメント

SMBCグループにとって最大の経営資源は「人材」であり、経営理念において、「勤勉で意欲的な社員が、思う存分にその能力を発揮できる職場を作る」と謳っています。

人種、国籍、年齢、性別、性的指向・性自認、宗教、信条、文化、障がい、キャリア、ライフスタイル、などに拘らず、多様なバックグラウンドを持つ社員が互いに尊重し合い、能力や個性を発揮し、働くことを通じてやりがいや成長を感じられる組織であることこそが、SMBCグループの「競争力の源泉」です。

価値観や属性の似通った人材で構成される組織よりも、多様な人材がそれぞれのバックグラウンドを活かして生き生きと活躍できる組織の方が、活力や革新性があります。

SMBCグループは、お客さまにより一層価値ある新たなサービスを提供し、あらゆるステークホルダーと共に持続的に成長するため、ダイバーシティ&インクルージョンをSMBCグループの「成長戦略そのもの」と位置づけ、グループ全体で推進していきます。

▶ 人権尊重への考え方・取組



ロードマップ

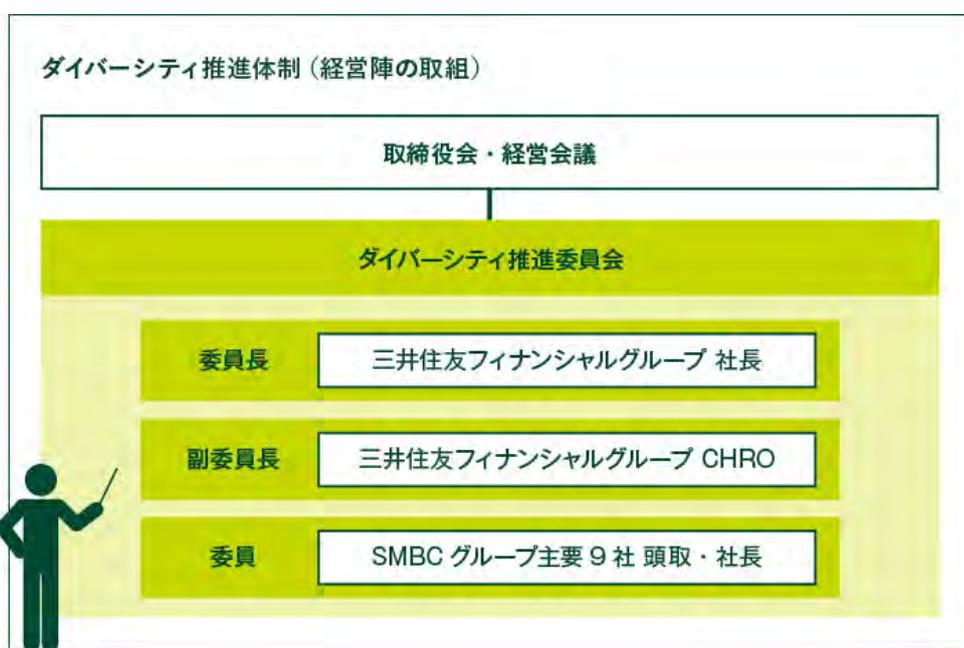


クリックで拡大

ダイバーシティ推進体制

SMBCグループでは、グループ傘下の各社がダイバーシティ&インクルージョンに取り組んでいます。持株会社である三井住友フィナンシャルグループ（SMFG）を中心としたグループベースでの推進を一層強化するため、2016年、「SMFGダイバーシティ推進ワーキンググループ」を立ち上げ、翌2017年には「SMFG人事部 ダイバーシティ推進室」として専任組織化しました。

2018年からは、SMFG社長を委員長、主要グループ各社の頭取・社長を委員とする「SMFGダイバーシティ推進委員会」を設置し、経営トップによる強いコミットメントの下、グループ全体でダイバーシティ推進を加速させています。



SMBCグループのダイバーシティへの取組

多様なバックグラウンドをもつ人材の活躍や成長のための施策を進めるとともに、従業員ひとりひとりが働きやすく、働きがいを感じられる職場環境づくりを、SMBCグループ全体で推進しています。





両立支援

「子育て×仕事」も、

「介護×仕事」も、

全力サポート

すべての従業員が仕事とプライベートの両立に対して不安を抱えることなく、意欲ある従業員が希望するキャリアを諦めずに活躍し続けられるよう、両立支援制度の拡充や、両立を理解し支援する前向きな職場風土の醸成に取り組んでいます。

両立を支援するための制度と取組

「育児×仕事」の両立

法定基準を上回る「育児休業制度」を導入するほか、各社さまざまな研修や制度を用意して、育児休業からの円滑な職場復帰やキャリア形成を支援しています。

[詳しく見る](#)▼



「介護×仕事」の両立

家族の介護が必要となったときでも安心してキャリアを継続できるよう、各種制度を整備。また、両立講座ツールの展開や、介護ブックの配布などを通して従業員の意識の醸成を進めています。

[詳しく見る](#)▼



インタビュー

従業員の想いを交え、グループの活動をご紹介します。

SMBCグループ 従業員インタビュー

多様性は競争力の源泉

▶ 従業員の想いとグループの取組をご紹介します



従業員の強みを最大化する、活かに満ちた職場づくり

SMBCグループは、従業員ひとりひとりが強みを最大限に発揮し、モチベーション高く成長し続けられるよう、働き方改革や健康経営を推進しています。

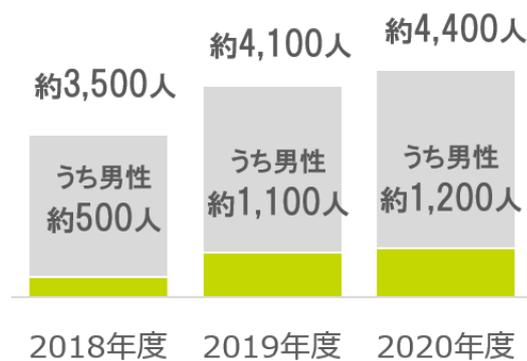


「育児×仕事」の両立

SMBCグループでは、家庭と仕事の両立を支援する制度や研修を整備するとともに、育児休業からの円滑な職場復帰やキャリア形成を目的としたさまざまな取組を展開しています。

また、男性の育児参画に関する取組も各社で推進しており、男女共に多くの従業員が育児休業を取得しています。

SMBCグループの育児休業取得者数



▶ ESGデータブックで詳細を確認する

子育ても、仕事も。主な両立支援制度

勤務面や保育に関する経済的支援など各種制度を導入し、育児と仕事を両立しやすい環境づくりに取り組んでいます。

勤務に関する制度

「育児休業制度」「看護休暇制度」「短時間勤務制度」等、育児休業者の円滑な職場復帰をサポートしています。

両立支援制度一覧表



[クリックで拡大](#)

(三井住友銀行の例)

ライフステージに合わせた柔軟な人事制度

結婚や配偶者の転勤等により居住地が変わる場合に勤務地を変更できる制度や、結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤等により退職する従業員を再雇用する制度、配偶者の転勤・留学等で一定期間の休職を認める制度を整備するなど、ひとりひとりのライフプランに合わせた制度をグループ各社で整えています。

企業主導型保育事業への取組

三井住友銀行は、二チイ学館さまとともに企業主導型保育事業に取り組んでいます。東京・大阪の複数の保育園では、銀行保有の不動産内に企業主導型保育園を設置し、従業員のほか二チイ学館さまと提携する企業や地域住民のみなさまにご利用いただいています。また、二チイ学館さまが運営する全国90カ所以上の企業主導型保育園と提携し、従業員の職場復帰をサポートしています。



保育等に関する経済的支援

ベビーシッターや病児保育費用の負担軽減を目的とした補給金制度、またベビーシッター会社と法人契約を結ぶことで割引特典を利用できる制度など、保育に関する経済的な支援を行っています。

育児とキャリアの両立に向けた、主な取組

各種研修・セミナー等の展開

「産休取得予定の従業員」「育児休業中の従業員」「育休復帰後の従業員」のほか、「管理職」に対して、仕事とキャリアの両立支援に関する研修を展開しています。

また産休前、育休の復帰前後の従業員には、上司や人事部との面談を実施しています。



両立支援研修

各種ガイドブック

女性従業員がライフステージに合わせて準備を行い、制度を活用できるよう、

「SMBCグループママキャリアガイドブック」を作成・配布しています。

また、育児中の部下を持つ管理職に対しては、部下とのコミュニケーションポイントをまとめたマネジメントガイドブックを配布しています。



男性の育児参画推進

性別にかかわらず、誰もが積極的に育児に携わることができる職場風土づくりを目指しています。男性の短期育児休業制度の利用推奨やマネジメント向けの研修を行っているほか、社内通報制度である「SMBCグループアラームライン」において、パタニティハラスメントの通報窓口を設置。2020年度には、男性育児休業取得率が100%となりました。



家族の「仕事理解」の促進

従業員の家族が職場に対して理解を深めることを目的として、子どもたちが親の働く職場を訪問するイベントなどを開催しています。



外部評価・受賞歴

「プラチナくるみん」認定

三井住友銀行・三井住友カード・日本総合研究所は、厚生労働大臣により「子育てサポート企業」として高い水準の取組を行っている企業を評価する、「プラチナくるみん」に認定。



▶ 評価・認証実績

「介護×仕事」の両立

SMBCグループでは、家族を介護する必要が生じて、従業員が会社を退職しないのはもちろんのこと、介護を理由に望んだキャリアを諦めることなく活躍し続けられるよう、両立支援制度や介護に関する情報提供機会の充実に取り組んでいます。従業員が介護に備え、安心して働き続けられる職場環境作りを目指しています。

家族の介護をサポートする、主な両立支援制度

「介護休業」「介護休暇」「介護時短勤務」をはじめ、各種両立支援制度を整えています。

▶ SMBCグループ各社の両立支援制度へ

業務量	制度名
維持	<ul style="list-style-type: none"> ● スライド勤務 ● 深夜勤務制限措置 ● 時間外労働制限措置 ● 時間外勤務等免除措置
軽減	<ul style="list-style-type: none"> ● 短時間勤務 ● 介護休業 一時間休(1時間単位)も可 ● 保存休業一半天も可 ● 介護欠勤
ゼロ	<ul style="list-style-type: none"> ● 保存休業 ● 介護欠勤 ● 介護休業 一時間休(1時間単位)も可

(三井住友銀行の例)

介護とキャリアの両立に向けた、主な取組

介護両立講座

介護両立に関する基礎知識をいつでも学ぶことができるよう、介護の「初動対応」「両立のポイント」などをドラマ仕立てで分かりやすく学べる両立講座ツールをeラーニングで展開しています。全従業員に展開・周知を行い、介護両立に向けた早期からのリテラシー向上に取り組んでいます。

各種ガイドブック

介護とキャリアの両立をテーマにしたガイドブックを作成。日本の介護を取り巻く状況の解説や、介護に向けた準備事項のチェックリスト、各種支援制度・介護保険サービスの活用方法等、介護とキャリアの両立に役立つノウハウが豊富に盛り込まれています。



介護情報WEBサイト

様々なヘルスケアサービスを展開する（株）インターネットインフォニティー様と提携し、介護に役立つ各種情報や、全国の介護施設等の検索サービス、また全国のケアマネージャーへ相談ができる掲示板が利用可能な介護情報WEBサイトを設置しています。

介護相談デスク

従業員とご家族が介護について気軽に相談できる窓口を設置しています。ケアマネージャー紹介や介護施設のマッチング、介護保険申請サポートなど幅広い相談を受けています。電話やメール、対面など相談方法は選択可能。従業員とご家族が相談しやすい環境を整えています。

▶ 三井住友銀行の両立支援はこちら

ダイバーシティ推進の取組

▶ 両立支援

▶ 女性活躍

▶ LGBT理解推進

▶ グローバル人材の活躍

▶ シニア人材の活躍

▶ 障がい者の活躍

▶ 働き方改革

▶ 健康経営





SMBCグループでは、従業員の約半数を占める女性が
その能力を存分に発揮することこそがグループの更なる成長の原動力であると考え、
女性の活躍を積極的に支援しています。

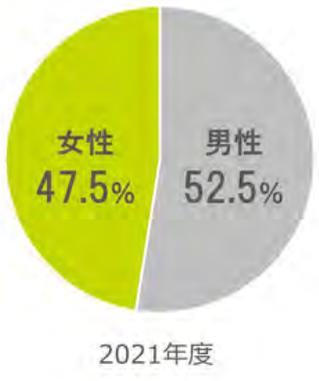
数字から知るSMBCグループの女性活躍

女性比率が高く、女性の管理職登用も積極的に行っています。
また、「30% Club Japan※」にSMBCグループとして加盟し、グループとして
より一層の女性活躍・意思決定層の多様化推進に取り組んでいます。女性活躍推
進の取組を更に加速させるべく、従来20名と公表していた女性役員数の目標を25
名に引き上げています。

▶ ESGデータブックで詳細を確認する

※ 以下、「各アライアンスへの賛同」ご参照

従業員数



女性管理職数・比率



女性役員数



※ 社外取締役を含む
2021年6月時点

▶ ESGデータブックで詳細を確認する

グループ各社の数値目標・行動計画

2016年4月1日より施行された女性活躍推進法にも各社対応を進めています。取組を着実なものとするため、行動計画を各社ごとに掲げています。

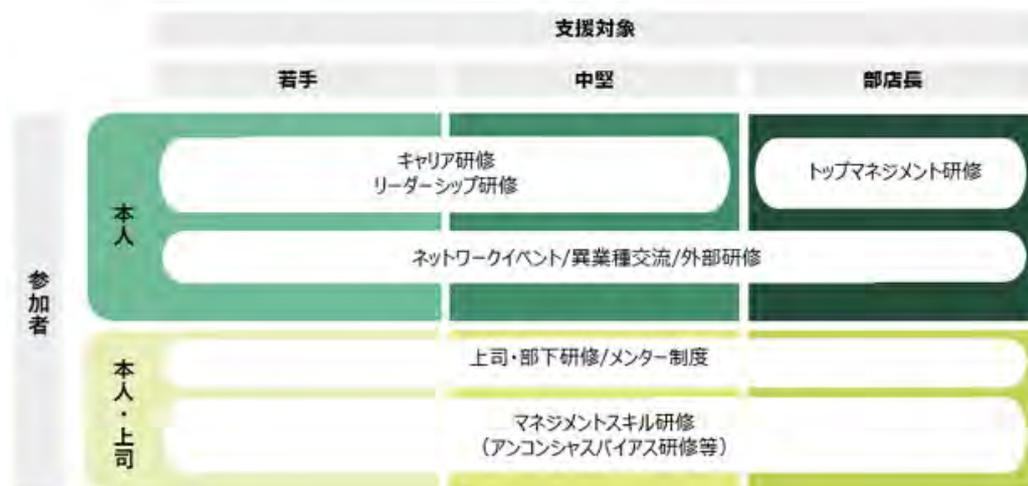
女性管理職登用等に関する数値目標と行動計画

三井住友銀行	SMBC信託銀行	三井住友ファイナンス&リス
SMBC日興証券	三井住友カード	SMBCファイナンスサービス
SMBCコンシューマーファイナンス	日本総合研究所	三井住友DSアセットマネジメント

女性の活躍をバックアップする、主な取組

キャリアアップの支援

若手からマネジメント層まで、それぞれのステージで直面する女性特有の課題の克服を後押しするため、外部研修を含めた研修プログラムを実施しています。



次世代幹部・リーダーの育成

2013年、女性役員輩出の土台をつくるための上位階層向け研修「ウィメンズリーダープログラム」を導入。また、パイプラインを次世代につなげるべく、中堅向け研修「ウィメンズリーダープログラムNext」もラインアップに追加しました。これらのプログラムには経営トップも参加し、受講者のプレゼンテーションに対してフィードバックを行うなど、経営層からの期待を女性従業員に直接伝える機会となっています。



各アライアンスへの賛同

SMBCグループとして「30% Club Japan※」の掲げるビジョンに賛同し、メンバーとして参画しています。

また、女性のエンパワーメントと経済参画促進のための民間セクターアライアンスである「G20/EMPOWER」に賛同し、日本での活動を支援するアドボケート企業として参画しています。



※「30% Club Japan」とは取締役会を含む企業の重要意思決定機関に占める女性割合の向上を目的に、2010年に英国でスタートした世界的キャンペーン「30% Club」の日本における活動母体です。企業の経営トップがメンバーになり、ジェンダーの課題を「喫緊のビジネスの課題」と捉え、自ら主体的にダイバーシティの取り組みを推進します。

▶ 30% Club Japan

ライフイベントをふまえた就業継続の支援



インタビュー

従業員の想いを交え、グループの活動をご紹介します。

SMBCグループ 従業員インタビュー

多様性は競争力の源泉

▶ 従業員の想いとグループの取組をご紹介します



外部評価・受賞歴

女性活躍に対する積極的な取組姿勢と実績が認められ、外部からもさまざまな評価をいただいています。経済産業省・東京証券取引所共催「なでしこ銘柄」には、業界最多の過去5回選定されています。



「なでしこ銘柄」選定



2020年3月、経済産業省・東京証券取引所が女性活躍推進に優れた上場企業を共同選定する「なでしこ銘柄」に、業界最多となる5度目の選定（2018年度より2年連続）

「Bloomberg Gender-Equality Index」選定



2021年1月、Bloomberg社が2017年に開発した、企業の男女平等に対する取組、情報開示姿勢、実績等を評価する指数に3年連続で選定

「えるぼし」認定



厚生労働大臣が女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業に対して認定する「えるぼし」に認定

「カタリスト特別賞」受賞



2017年、三井住友銀行はカタリスト(※)が日本に拠点を置く企業を対象に、女性活躍やダイバーシティ&インクルージョンへの取組を表彰する「カタリスト特別賞」を受賞

※米国で設立された女性の活躍推進をグローバルに支援する非営利団体

▶ 評価・認証実績

▶ 三井住友銀行の女性活躍はこちら

ダイバーシティ推進の取組 ▲

- ▶ 両立支援
- ▶ 女性活躍
- ▶ LGBT理解推進
- ▶ グローバル人材の活躍
- ▶ シニア人材の活躍
- ▶ 障がい者の活躍
- ▶ 働き方改革
- ▶ 健康経営





LGBT理解促進

性的マイノリティへの
理解と対応

SMBCグループでは、
LGBTの従業員も働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

LGBTの働きやすさを実現する、主な取組

行動宣言

「人権尊重に係る声明」や、「ダイバーシティ&インクルージョンステートメント」において、性的指向・性自認に基づくハラスメントや、採用や昇進プロセスにおける差別的な取り扱いのない職場環境づくりに努めることを宣言しています。

就業規則の改定

グループ各社では、LGBTの従業員が「同性パートナー登録」等を行うことで、配偶者や家族を対象とした福利厚生制度を利用できるよう、就業規則を改定しました。



啓発活動

性的マイノリティであるLGBTに対する正しい理解と意識・行動変革を促すため、全従業員を対象にした研修や勉強会を実施しています。LGBTの基礎知識について学ぶeラーニングのコンテンツのほか、LGBTをテーマとした映画観賞会やトークセッションなどのイベントを展開し、LGBTに対する正しい理解と意識・行動変革の促進に向け取り組んでいます。

また、レインボーカラーの自社ロゴを作成し、LGBT支援表明および啓発活動において活用しています。



相談窓口の設置

グループ各社では、従業員からの相談窓口を社内外に設置し、性的マイノリティに関する相談を受け付けています。

LGBTが尊重される社会の取組

Ally活動への支援

国内において、アジア最大級のイベントである「東京レインボープライド」への協賛等を通じ、従業員の啓発やAlly（※）ネットワーキングに取り組んでいます。

海外においても、LGBTの理解促進や多様性のある職場づくりについて議論するチームを立ち上げ、定期的にイベントを開催しています。

米州拠点では、「NIJI PRIDE」というチームを立ち上げ、当行従業員や他の金融機関の従業員を招いたイベントを開催。地域が主催するボランティア活動にも積極的に参加しています。欧州拠点にも「NIJI EMEA」という同様のチームがあり、Allyについて議論するパネルディスカッションは欧州の各拠点と中継され、多くの従業員が議論に参加しました。

※ 性的マイノリティを理解し、支援するという考え方。あるいはそうした立場を明確にしている人々。



東京レインボープライドへの参加



NIJI PRIDE
(NYC World Pride celebrationの様子)



NIJI EMEA

お客さまへの取組

三井住友銀行は、住宅ローンの連帯債務型借入（※）における配偶者の定義に、「事実婚」「同性パートナー」を加え、同性パートナー向け住宅ローンの取り扱いを2020年2月より開始したほか、店頭でのお客さまへの接し方に対する研修を実施しています。

※ 同居者が持分を共有する住宅について、同居者が連帯してひとつのローンを組む借入形態。

▶ [三井住友銀行の住宅ローンはこちら](#)

外部評価・受賞歴

「PRIDE指標」ゴールド受賞/ ベストプラクティス受賞

2021年11月、任意団体work with Prideによる、LGBTに関する取組評価「PRIDE 指標」において、SMBCグループとして3年連続※¹となる最高評価の「ゴールド」を受賞。

また、他企業と協働で制作した「LG BTQアライメッセージ動画」について「ベストプラクティス」を受賞※²。



※¹ 2017年・2018年は三井住友銀行として「ゴールド」を受賞。

※² 株式会社みずほフィナンシャルグループ、株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループとの協働制作。

[「私たちから変えていく～SMBCグループ・〈みずほ〉・MUFG LGBTQアライメッセージ動画」はこちら。](#)

▶ [評価・認証実績](#)

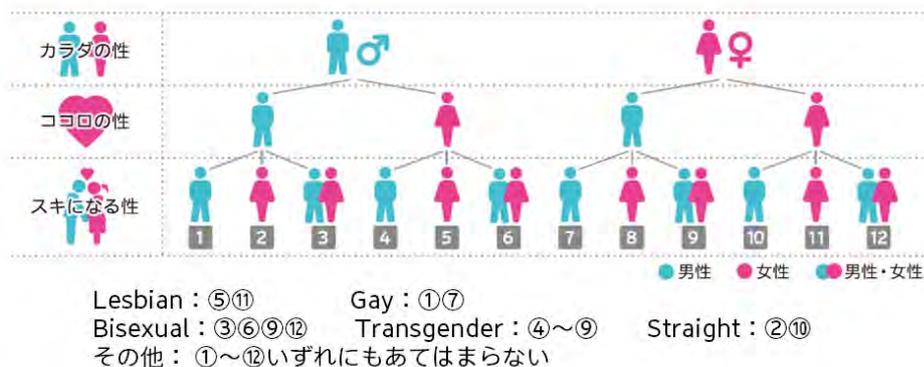
LGBTに対する理解

～性の多様性を認め合える社会へ～

LGBTとは、「Lesbian（レズビアン／女性の同性愛者）」「Gay（ゲイ／男性の同性愛者）」「Bisexual（バイセクシュアル／両性愛者）」「Transgender（トランスジェンダー／こころと体の性が一致しない人）」の頭文字を取った言葉です。性的マイノリティ全体を指す言葉として広まりつつありますが、実際にはLGBT以外にもさまざまな性的マイノリティが存在します。

近年、国際社会においては、LGBTの人権を尊重し、差別をなくすための取り組みが進んでいます。2011年にはLGBTの人権に関する初の国連決議が採択され、日本もこれに賛同したほか、2015年にはオリンピック憲章において、性別や性的指向による差別を禁止することが明文化されました。

日本国内においても、2015年、東京都渋谷区が同性カップルへの「パートナーシップ証明」の発行を始め、その後も各地の自治体で法の整備が進められています。また企業でも、LGBTへの理解を深め、受け入れる風土作りや制度作りが行われています。社内研修や、家族手当のような異性の配偶者を対象とした福利厚生を同性パートナーにも適用する「同性パートナー登録」などは、その一例です。多様な性を認め合い、それを組織のカへと変えていくことがダイバーシティ&インクルージョンの理念であり、企業もさまざまな変革に取り組んでいるのです。



※DDL独自の「セクシュアリティマップ」では、図を簡略化して理解しやすくするという目的で、セクシュアリティを「身体の性」、「心の性」（性自認）、「好きになる相手の性」（性的指向）の3つの組み合わせで分類しています。実際にはストレート（異性愛者であり、生まれた時に割り当てられた性と性自認が一致する人＝2と10）と言えた方以外をLGBT層と定義しています。LGBT層の中には、「クエスチョニング（Q）：自分の性自認や性的指向を決められない・決まっていない人」やその他も含まれています。

出典：電通ダイバーシティ・ラボ（DDL）制作の「セクシュアリティマップ」

▶ [三井住友銀行のLGBTに関する取組はこちら](#)

ダイバーシティ推進の取組

▶ 両立支援

▶ 女性活躍

▶ LGBT理解推進

▶ グローバル人材の活躍

▶ シニア人材の活躍

▶ 障がい者の活躍

▶ 働き方改革

▶ 健康経営





グローバル人材の活躍

世界を視野に、
新たな価値を生む人材を

SMBCグループは世界40を超える国と地域に展開し、
グループの成長を牽引する海外ビジネスを支えるべく、
従業員の雇用地を問わない適材適所の登用を推進する枠組み整備を進めているほか、
ビジネスの急速なグローバル化を支える人材の育成に力を入れています。
海外と日本の間での人材交流や、国内外の従業員が集う研修を多数行うなど
従業員が異文化コミュニケーションを経験する環境を整え、
組織として多様性を競争力に変える風土を育てています。

数字で見る人材のグローバル化

従業員数



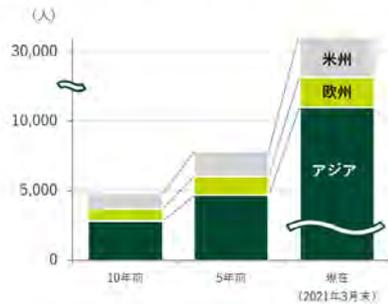
注：SMBCグループ連結ベース

外国人役員数

17人
2025年目標 25人

※ 社外取締役を含む
2021年6月時点

地域本部別海外勤務者数



注：集計対象は三井住友銀行とその主要子会社

注：2018年度のアジア地域勤務者増加はBTPN(PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk)と、三井住友銀行の連結子会社インドネシア三井住友銀行の合併によるもの

グローバル人材の活躍に向けた、主な取組

グローバル人事室

三井住友銀行とSMBC日興証券で、2014年度と2017年度に「グローバル人事室」をそれぞれ立ち上げるとともに、SMFGグローバル人事室を2017年度に設置しました。幹部登用の透明性を高めるための枠組として「Global Talent Management Council」を設置しているほか、海外採用従業員の人材情報を一元管理するデータベース整備も進めています。また、海外各地域の人事責任者が一同に会するグローバル人事会議を毎年開催するなど、グローバル一体となって人材の育成・登用を進めています。

各種研修制度

人材育成では、米国University of Pennsylvania, the Wharton Schoolとの提携による幹部従業員研修をはじめ、各国従業員の合同研修を多数実施、異文化環境におけるリーダーシップ養成や、国・地域を超えたネットワーク形成に取り組んでいます。

海外採用従業員には最長1年間国内拠点で勤務するプログラムを提供するほか、日本で採用された従業員に対しては海外業務トレーニー制度や語学力の強化などを支援しています。



グローバル研修「Global Co-working Program」の参加者

海外現地採用の推進

SMBCグループは、海外現地採用も積極的に推進し、今後の事業展開に向けた体制を整えています。海外拠点では、現地従業員を採用することで、現地の商習慣を熟知し、適した専門性を備えたチームを構築しています。また、SMBCグループでは従業員の雇用地を問わない適材適所の登用を推進する枠組みの整備を強化しており、海外採用従業員が日本国内含め他の拠点で活躍することも積極的に支援しています。

海外における従業員リソースグループ

SMBCグループの海外拠点では、多数の従業員リソースグループが活動しています。ジェンダーをテーマとした「Women's Inclusion Network」や「Balance」、LGBTの啓蒙を手掛ける「NIJI Pride」「NIJI EMEA」、また障がい者への支援を行う「UNIQUE」など、グループ従業員が一体となって、価値観を含めた様々な障壁を取り払う真のダイバーシティ&インクルージョンの推進に取り組んでいます。

また国内においても、オンラインツールを活用し、海外の従業員リソースグループとイベントを共催・参加するなど、地域を超えた協働も生まれています。

UNIQUE

▶ NIJI Pride/NIJI EMEA

▶ SMBC Americas

▶ SMBC EMEA

BTPNとの交流

2019年にSMBCグループの連結子会社となったインドネシアBTPNとの間では、カルチャーの融合や相互理解の促進を図る為、幹部従業員向け研修「Future Leaders Program」をはじめ、様々な取組を進めています。



インタビュー

従業員の想いを交え、グループの活動をご紹介します。

SMBCグループ 従業員インタビュー

多様性は競争力の源泉

▶ 従業員の想いとグループの取組をご紹介します



▶ 三井住友銀行のグローバル人材の活躍はこちら

ダイバーシティ推進の取組

▶ 両立支援

▶ 女性活躍

▶ LGBT理解推進

▶ グローバル人材の活躍

▶ シニア人材の活躍

▶ 障がい者の活躍

▶ 働き方改革

▶ 健康経営





SMBCグループでは、シニア人材が豊富な経験や能力を最大限活かして、
長く活躍できる職場づくりを進めています

支援制度の拡充

三井住友銀行では定年を65歳まで延長し、生涯にわたる多様な挑戦を可能とする制度を整えています。

公募制度	希望業務への挑戦を支援するため、公募制度を拡充
セカンドキャリア支援制度	自ら外部企業に挑戦する従業員を支援するため、セカンドキャリア支援金（割増退職金）を支給
デュアルキャリア支援制度	60歳を迎えた従業員を対象として、プライベートや副業との両立を視野に、週3日勤務を前提とする柔軟な雇用形態を導入

キャリア支援プログラム

一定の年齢を迎える従業員を対象に、定年退職後の制度の解説やマインドリセットの方法等を伝えるプログラムをグループ各社で実施しています。また、経営層から期待を伝えるメッセージのほか、将来ビジョンや今後の働き方を考えるプログラムも展開しています。

インタビュー

従業員の想いを交え、グループの活動をご紹介します。

SMBCグループ 従業員インタビュー

多様性は競争力の源泉

▶ 従業員の想いとグループの取組をご紹介します



▶ 三井住友銀行のシニア人材の活躍はこちら

ダイバーシティ推進の取組

▶ 両立支援

▶ 女性活躍

▶ LGBT理解推進

▶ グローバル人材の活躍

▶ シニア人材の活躍

▶ 障がい者の活躍

▶ 働き方改革

▶ 健康経営





SMBCグループでは、障がいのある従業員ひとりひとりが、その能力や適性を思う存分活かせるように、
 さまざまな業務開発や働きやすい環境づくりに取り組んでいます。
 また、各社において法定以上の雇用率（2021年9月現在2.3%）を維持しています。

数値実績

	2018年度	2019年度	2020年度
障がい者雇用率 ※SMBCグループ合算	2.4%	2.5%	2.6%

障がいのある従業員も活躍できる環境づくり

SMBCグリーンサービス

特例子会社「SMBCグリーンサービス」を設立し、さまざまな障がいを持つ従業員の採用を行い、障がい者雇用を推進しています。

SMBCグリーンサービスでは、ハード・ソフト両面から、従業員が安心して働き、活躍できる職場環境を整えています。

例えば、ハード面では音声認識で文字を作成するユニバーサルトーク導入による会話の見える化や、顔認証モニターなどをはじめとするインフラを整備。ソフト面では、専門資格を持つカウンセラーによる就労支援体制や、ステップアップを目指せる人事制度などを導入しています。

このような取組により、SMBCグリーンサービスはクレド(企業理念)に掲げる「働き甲斐のある職場」を実現しています。



音声文字化システム

日興みらん

SMBC日興証券の特例子会社である日興みらんは日本橋小網町に本社を構え、グループ各社の軽度な事務作業を受託しているほか、千葉県市原市に「みらんファーム」をオープンし、野菜を栽培しています。また、SMBC日興証券の従業員がスタッフたちとともに農作業で汗を流す「ノーマライゼーション研修」も実施しています。

こうした取組は、2016年3月、環境省21世紀金融行動原則(※)のグッドプラクティクスに選定されました。

(※) 持続可能な社会の形成のために必要な責任と役割を果たしたいと考える金融機関の行動指針として、環境省が定めたもの。



障がい者アスリート

トップレベルの障がい者アスリートが在籍し、国内外での競技大会出場や講演会・講座を担うことを通じて、障がい者スポーツの認知向上・社会的な理解促進に向けた活動に取り組んでいます。



車いすテニスプレーヤー
上地結衣選手

障がいのあるお客さまも来店しやすい店づくり

ご高齢のお客さまや障がいのあるお客さまも安心してご来店いただけるよう、各店舗のユニバーサルデザイン化を進めているほか、全従業員への「ユニバーサルマナー」浸透を目的とした勉強会の開催、マニュアル等の配布を行っています。

▶ FG安心・安全なまちづくりの実現

外部イニシアチブへの加盟

2020年12月、障がい者の活躍推進に取り組む国際イニシアチブである「The Valuable 500(※)」の考え方に賛同し、SMBCグループとして同イニシアチブに加盟しました。



(※)2019年世界経済フォーラム年次総会にて発足し、障がい者がビジネス、社会、経済にもたらす潜在的な価値を發揮できるよう、ビジネスリーダーが改革を起こすことを目的とした取組。

SMBCグループのコミットメント

SMBCグループは、ダイバーシティ&インクルージョンを「成長戦略そのもの」と位置づけています。多様な従業員一人ひとりが、能力を存分に発揮できる企業風土を醸成するとともに、多様性がもたらす相乗効果によって新たな価値を生み出し、お客さまや地域・社会に一層貢献できる企業を目指します。

特に障がいのある従業員の活躍推進、また障がいのある方も安心して心豊かに暮らせる社会の実現に向け、以下の取組を継続・進化させてまいります。

- 障がい者に関する法定雇用率を遵守します。
- 障がいのある従業員も能力を存分に発揮して働き続けられるよう、インフラ整備や研修の実施など、ノーマライゼーションに向けた取組を進め、ユニバーサルな職場環境を整えています。
- すべてのお客さまが安心してご利用いただけるよう、店舗設備のバリアフリー化やサポートツールの整備など、ユニバーサルデザイン対応を進めています。
- 障がいのあるお客さまへのお声掛けや店内誘導などポイントを押さえたサポートができるよう、マニュアルや研修を通し、対応力向上に努めています。
- 障がい者アスリートによる、スポーツ体験会への参加や従業員向け研修会での登壇等を通じて、障がい者スポーツの認知向上・社会的な理解促進に向けた活動に取り組んでいます。

SMBCグループはこれからも、お客さまにより一層価値あるサービスを提供し、持続的に成長し続けるため、グループ一丸となってダイバーシティ&インクルージョンを推進してまいります。

インタビュー

従業員の想いを交え、グループの活動をご紹介します。

SMBCグループ 従業員インタビュー

多様性は競争力の源泉

▶ 従業員の想いとグループの取組をご紹介します



▶ 三井住友銀行の障がい者の活躍はこちら

ダイバーシティ推進の取組

▶ 両立支援

▶ 女性活躍

▶ LGBT理解推進

▶ グローバル人材の活躍

▶ シニア人材の活躍

▶ 障がい者の活躍

▶ 働き方改革

▶ 健康経営





SMBCグループでは、すべての従業員がモチベーション高く「働きがい」を感じられる職場環境を整え、
組織全体の生産性を向上させるために、「働き方改革」に積極的に取り組んでいます。

SMBCグループにおける数値目標

働き方改革の取組を着実なものにするため、有給休暇取得率の数値目標を設定しています。

目標	達成時期	2018年度	2019年度	2020年度
有給休暇取得率 85%以上	2025年度	70.6%	74.7%	76.4%

働き方の多様化に向けた、主な取組

従業員の適切な労働管理

法令遵守・労働環境の改善

SMBCグループでは、定期的に各社の労働条件についてモニタリングを実施の上、各種法令を遵守し、過重労働撤廃に努め、労働環境・労働時間の改善に取り組んでいます。最低賃金以上の給与支給のほか、2020年4月より導入された同一労働同一賃金についても各社で適切に対応し、全従業員が雇用形態に関わらず、働きがいを持てる環境づくりを方針として進めています。

長時間労働の是正

時間外労働時間、長時間労働者数を定期的にモニタリングし、グループを挙げて過重労働の撤廃に努め、労働環境の改善に取り組んでいます。三井住友銀行では、日々の勤務管理において、PCのログイン・ログオフ時刻を記録し、ひとりひとりの正確な勤務実態を把握しているほか、勤務間インターバルや労働時間の上限設定を行っています。



また、RPA（Robotic Process Automation）を活用した業務効率化や、最終退社目標時刻や早帰り日の設定、総労働時間に基づく勤務管理の導入により、長時間労働の是正に努めています。

生産性・働きがいの向上

働く「時間」の柔軟化

「フレックスタイム」「時差出勤」「変形労働時間」「企画型／専門型裁量労働」などの制度を導入し、従業員ひとりひとりのライフスタイルや業務内容にあわせた柔軟な勤務体制を整えています。

働く「場所」の柔軟化

SMBCグループ各社で「在宅勤務制度」を整備しているほか、「サテライトオフィス(※)」勤務を導入しています。

※ 施設内に設置したオフィススペース、および利用契約を締結した外部オフィススペース



働き方改革への意識醸成

グループ各社において、働き方に対する意識改革とマネジメントの重要性について、経営層からメッセージを発信し、生産性を高め、より付加価値の高い業務の実現を目的としたセミナーやワークショップを実施しています。

また、業績評価の項目に生産性向上に関する実績を取り入れています。

服装自由化

前例や常識に囚われず新しいことにチャレンジしやすい環境をつくること等を目的に、TPOに合わせて自身で服装を選択可能とする「ドレスコードフリー」を導入し、組織のカルチャー改革に取り組んでいます。

イノベーションを産むための環境づくり

2017年9月に、オープンイノベーションの場として「hoops link Tokyo」（フープス・リンク・トーキョー）を渋谷に設立しました。国内外のスタートアップから企業・行政・学術研究機関・NPOなどの多様なプレイヤーが集まり、社会課題を解決する取組に繋がっています。オフィスとは違う、マインドチェンジに繋がる視覚インパクトのある空間で働くことで、ビジネスアイデアやイノベーションを創出しています。



インタビュー

従業員の想いを交え、グループの活動をご紹介します。

SMBCグループ 従業員インタビュー

多様性は競争力の源泉

▶ 従業員の想いとグループの取組をご紹介します



外部評価・受賞歴

「第5回 日経Smart Work
経営調査」5つ星（最高
評価/上位21社）認定

2021年11月、日本経済新聞社がSmart Work経営(※)を実践している企業を評価する「第5回 日経Smart Work経営調査」において、5つ星（最高評価/上位21社）に認定。

NIKKEI
Smart Work
★★★★★ 2022 Best 21

※「Smart Work経営」… 多様で柔軟な働き方の実現等により人材を最大限活用するとともに、イノベーションを生み、新たな市場を開拓し続ける好循環を作り、生産性など組織のパフォーマンスを最大化させることを目指す経営戦略。



▶ 評価・認証実績

▶ 三井住友銀行の働き方改革はこちら

ダイバーシティ推進の取組

▶ 両立支援

▶ 女性活躍

▶ LGBT理解推進

▶ グローバル人材の活躍

▶ シニア人材の活躍

▶ 障がい者の活躍

▶ 働き方改革

▶ 健康経営





SMBCグループでは、お客さまにより一層価値あるサービスを提供し、お客さまと共に発展し続けるため、その原動力となる従業員一人ひとりが、心身ともに健康で生き生きと働き続けることができるよう、「健康経営」を推進しています。

健康経営を推進・加速させる、主な取組

健康経営宣言・CHO 設置

グループ各社では従業員の健康増進を経営課題のひとつと捉え「健康経営宣言」を制定しています。さらに、CHO（Chief Health Officer：健康管理最高責任者）の選定や健康管理室の設置等にも取り組み、従業員とその家族の健康保持と増進を図る体制を整えています。

各種健康診断の実施

一般定期健康診断に加え、生活習慣病の予防として、特定健康保健指導の実施をグループ各社で積極的に推進しています。

メンタルヘルスへの取組

個人の心の健康管理を目的として、全従業員を対象にしたストレスチェックの実施や、メンタルヘルスのセルフケアやラインケア、復職を支援するため、外部専門カウンセラーによる相談窓口を設置しています。特にストレス数値の高い拠点の拠点長に対してはフォローアップ研修等を行うほか、SMBC日興証券ではセルフケアの推進およびメンタル不調者の早期対応のため、支店にメンタルヘルスサポーターを任命し配置するなど、メンタルヘルスへの取り組みを推進しています。

禁煙への取組

健保組合と連携し、オンライン禁煙プログラムの費用補助を通じた禁煙サポートをグループ各社で行っています。また、毎月一定日を「禁煙デー」とするほか、タバコや受動喫煙に関するeラーニング等を実施するなど、禁煙への活動を推進しています。

健康増進セミナー

従業員の健康に対する意識やリテラシーを高めることを目的に、全従業員を対象に「健康増進セミナー」を定期的で開催しています。外部講師を招き、様々なテーマのセミナーを実施し、従業員の自律的な健康確保を促進しています。

例えば、食事・運動・睡眠・禁煙などのテーマに加えて、女性に特化した健康推進セミナー（不妊治療・更年期障害など）も開催しています。

インタビュー

従業員の想いを交え、グループの活動をご紹介します。

SMBCグループ 従業員インタビュー

多様性は競争力の源泉

▶ 従業員の想いとグループの取組をご紹介します



外部評価・受賞歴

「健康経営優良法人2021

1 （大規模法人部門）」認定

2021年3月、経済産業省が主催する「健康経営優良法人2021（大規模法人部門）」に5年連続で認定。



※健康経営優良法人認定とは地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優れた健康経営を実践している法人を顕彰する制度で、2016年度より開始されました。



▶ 評価・認証実績

▶ 三井住友銀行の健康経営はこちら

ダイバーシティ推進の取組

▶ 両立支援

▶ 女性活躍

▶ LGBT理解推進

▶ グローバル人材の活躍

▶ シニア人材の活躍

▶ 障がい者の活躍

▶ 働き方改革

▶ 健康経営



数字から知るSMBCグループの取組

SMBCグループにおけるダイバーシティの推進状況を、
ESGデータブックからチェック。

<女性管理職人数・比率>

	人数	比率
2018年度	1,383人	14.7%
2019年度	1,423人	15.3%
2020年度	1,485人	15.8%
[目標] 2025年度	-	20%

<役員数>

	女性役員	外国人役員
2019年6月	11人	14人
2020年6月	13人	15人
2021年6月	16人	17人
[目標] 2025年度	25人	25人

[女性活躍推進への取組](#) >

[グローバル人材の活躍への取組](#) >

<育休取得者数>

	全体	うち男性	男性取得率
2018年度	3,443人	528人	47.0%
2019年度	4,100人	1,094人	89.8%
2020年度	4,364人	1,229人	100.0%

[両立支援への取組](#) >

<有給休暇取得率>

有給休暇取得率	
2018年度	70.6%
2019年度	74.7%
2020年度	76.4%
[目標] 2025年度	85%以上

[働き方改革への取組](#) >

<障がい者雇用率>

障がい者雇用率	
2018年度	2.4%
2019年度	2.5%
2020年度	2.6%

[障がい者活躍への取組](#) >

[▶ ESGデータブックで詳細を確認する](#)

安心・安全なまちづくりの実現

SMBCグループは、高齢者や障がい者の方が安心して利用できる店舗づくりを推進しています。社員教育やユニバーサルデザイン・サービスの導入など、グループ各社の店舗づくりへの取組をご紹介します。

主な取組

政策への提言

超高齢社会における国づくり

JRI

団塊世代が後期高齢者となる2025年が迫り、わが国の人口減少・高齢化はますます進展しています。政府においては、住み慣れた地域で最期まで暮らし続けることができる「地域包括ケアシステム」の構築や、ひとりひとりの国民が健康であり続ける健康寿命の延伸が目指されています。

その実現に向けては、医療、介護をはじめとする社会保障制度だけでなく、健康であり続けるための健康増進・予防産業、働き方・就労構造、交通・住居等の社会インフラ等、多方面にわたる仕組み作りが必要です。

日本総研は、「超高齢社会における国づくり」に向けて、社会保障、介護・シニアビジネス、医療・ヘルスケア、まちづくり等に関する公民双方に通じた研究員・コンサルタントの知見を活かし、新たな政策やビジネスの提言と実践に取り組んでいます。

日本総研：超高齢社会における国づくり 

従業員教育

SMBC Group

店舗やサービスを安心してご利用いただけるよう、実際にお客さまをご案内する従業員の研修には、特に力を入れています。グループ全体で約2,800名が在籍するサービス・ケア・アテンダントのほか、サービス・ケア・キャスト研修、ユニバーサルマナー研修などを通じて、適切な対応ができるよう努めるとともに、高齢化社会を見据え、2014年度からは認知症サポーターの育成を本格化しました。2020年3月末時点で、グループ全体で約16,500名の認知症サポーターが営業拠点を中心に在籍しています。





ユニバーサルデザイン・ユニバーサルサービスの導入

SMBC Group

三井住友銀行は、店舗設備導入の際には、障がいのある方でも利用しやすいかどうかをあらかじめ開発段階で確認し、導入後はお客さまのご意見をうかがい、支店のユニバーサルデザイン対応を進めています。SMBC信託銀行でもユニバーサルマナーに関するWeb研修を全行員向けに実施するなど、グループとしてサービスの向上につなげています。

お客さまの声と具体的な対応例は以下のリンク先をご覧ください。

三井住友銀行：「お客さまの声」を活かす取組 

ユニバーサルデザイン（設備）

▽ ピクトグラム表示

▽ 点字ブロックの対応

▽ 視覚障がい者対応 ATM

▽ 受付番号表示器（EQ）の改善

▽ コミュニケーションツールの導入

▽ 書類記入時等の利便性向上

▽ 自動体外式除細動器（AED）の設置、救命技能認定者の育成

▽ ユニバーサルデザインの導入、すべての人にやさしい設備の充実

ピクトグラム表示

SMBC

お客さまが施設（店舗）をご利用する前にご確認いただけるよう、三井住友銀行のホームページの店舗案内や店舗の出入口に、バリアフリー情報に関するマークを掲示しています。



点字ブロックの対応

SMBC

視覚障がい者の入店サポートのために、店舗入口よりATMに至るまでの間に点字ブロック・点字紙を設置しています。
(2020年3月末時点で420店舗中420店舗設置済)



視覚障がい者対応ATM

SMBC

国内の支店および店舗外ATM全台が、ハンドセットによる音声案内機能を搭載した視覚障がい者対応ATMです。



視覚障がい者対応ATMへの切替については、以下のリンク先をご覧ください。

[三井住友銀行：視覚障がい者対応ATMへの入替えについて](#)

受付番号表示機（EQ）の改善

SMBC

窓口に設置している受付番号表示機が見えづらいという声を受けて、高齢者や障がいのある方にも見やすい、カラーユニバーサルデザインを採用したEQ表示機を導入しました。



コミュニケーションツールの導入

SMBC

聴覚に障がいのあるお客さまのご要望を正確かつ円滑にうかがうため、店舗には筆談用のツールを導入しています。



筆談ボード



耳マーク案内板



お客さまの手続内容を絵文字で表示した
「コミュニケーションボード」

書類記入時等の利便性向上

SMBC

書類の記入や機器の操作など、両手を使う作業を快適に行っていただくため、杖や傘を置くホルダーや、膝の上で記入できるテーブルなどをご用意しています。



杖ホルダー



ソファ用書記テーブル

自動体外式除細動器（AED）の設置、救命技能認定者の育成

SMBC

SMBC Finance Service

三井住友銀行は、全国に広がる店舗インフラを活用し、救急救命に役立てていただくため、2007年8月より有人店ATMコーナーに設置しています。

一方で、AEDの普及に対して一般市民による使用例は少なく、応急手当方法の啓発が社会的な課題となっています。SMBCファイナンスサービスでは、オフィス内の危機管理体制を強化すべく、「普通救命講習」を開催してAEDを用いた救命救護を行うことができる社内の有資格者（救命技能認定者）を増やしています。



AED



普通救命講習の様子

ユニバーサルデザインの導入、すべての人にやさしい設備の充実

SMBC Nikko

2015年5月より、店頭カウンターに卓上型対話支援システム「COMUOON（コムーン）」の設置を進めています。「COMUOON」は、ユニバーサル・サウンドデザイン株式会社（本社：東京都港区、代表取締役：中石真一路）が開発・製造しており、発話する人の声を高性能マイクが的確に集音し、卵型のスピーカーを通して難聴者の方にとって聞き取りやすい音を作り出すことで、難聴者の方のコミュニケーションを改善する卓上型対話支援システムです。

また、簡易スロープ、筆談ボードを全国すべての本支店に設置、杖ホルダーや車いすの高さに合わせた接客カウンターやインターフォンなどの設置も進めています。

ユニバーサルサービス

▼ 点字サービス

▼ 音声読み上げ式パスワードカード

▼ 窓口での振込手数料の引き下げ

▼ 代筆・代読手続きについて

▼ お客さまの声の活用

▼ 「おもてなし規格認証2019」の取得

▼ 多言語対応サポートツールの導入

▼ グローバルブランチの設置

点字サービス

SMBC

普通預金や定期預金などの契約内容、月末現在の預金残高、毎月の入出金明細の点字による通知書および、定期預金の取引内容の点字による通知書を作成しています。

音声読み上げ式パスワードカード

SMBC

視覚障がいのあるお客さま向けに、音声読み上げ式のパスワードカードをご用意しています。

音声読み上げ式パスワードカードについて、くわしくはこちら 

窓口での振込手数料の引き下げ

SMBC

ATMでの振込が困難な、視覚障がいなどのあるお客さまがご来店された際に、お客さまのご意向を確認の上、窓口での振込についてもATM利用時と同じ振込手数料で受け付けています。

代筆・代読手続きについて

SMBC

障がいがあるために、自署や契約書の内容を読むことが困難なお客さまへのご対応として、代筆や代読の手続を定めています（取引内容により取扱が異なります）。

お客さまの声の活用

SMBC

お客さまの声を真摯に受け止め、よりお客さまに満足していただくため、さまざまな取組を実施しています。

三井住友銀行：「お客さまの声」を活かす取組 

「おもてなし規格認証2019」の取得

SMBC Nikko

おもてなし規格認証とは、日本のサービス産業と地域活性のために経済産業省により創設された認証で、サービス業界に留まらず、各業界の企業が認証を取得しています。当社は、サービス品質向上や、誰もがサービスを利用しやすい店舗の工夫等に取り組む企業として、「おもてなし規格認証2019」を取得いたしました。



多言語対応サポートツールの導入

SMBC

外国人のお客さまに対して、お手続き内容をご理解いただきやすいよう、多言語に対応したコミュニケーションボードや口座開設等に関するチラシをご用意しています。



コミュニケーションボード
(例：中国語)



口座開設等に関するチラシ
(例：中国語)

グローバルブランチの設置

SMBC Trust

グローバルに活躍されるお客さまのための支店づくりに努めており、赤坂支店、広尾支店を「グローバルブランチ」と位置づけ運営しています。英語でのお取引をご希望のお客さまに、快適に銀行サービスをご利用いただくため、英語のパンフレットや商品説明書をご用意するとともに、商品・サービスのコンサルテーションも英語でスムーズに対応しています。



障がいのある方のお問い合わせ窓口の設置

▼ 聴覚障がい、言語障がいのあるお客さま専用フォーム

▼ 手話・筆談でのお問い合わせサービス

聴覚障がい、言語障がいのあるお客さま専用フォーム

SMBC

聴覚障がいや言語障がいのあるお客さま向けには、専用のお問い合わせフォームを設置しています。

三井住友銀行：聴覚に障がいのあるお客さまへ
(聴覚障がい、言語障がいのあるお客さま専用フォーム) 

手話・筆談でのお問い合わせサービス

SMCC

三井住友カードは、聴覚や発声の障がいにより電話通話が困難な方向けのお問い合わせ専用ビデオ通話サービス「三井住友カード 手話・筆談サービス」を提供しています。

三井住友カード：手話・筆談サービス 

各種連携による社会包摂の推進

当社の理念に掲げる持続可能な社会の実現には、社会におけるそれぞれの主体が、生活や経済活動の中でつながりを感じ、助け合い、安心して活動できる「コミュニティ」が必要であると考えています。そのような考えから、地域における社会課題の解決や社会包摂への取組など、事業を通じた「コミュニティ」への貢献につながる各種取組を進めています。

主な取組

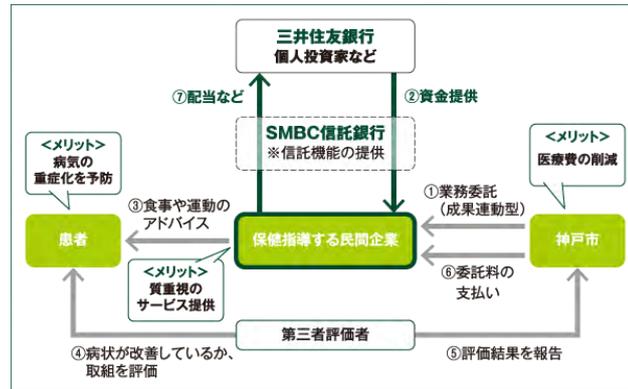
- ▼ ソーシャル・インパクト・ボンドの組成
- ▼ ファイナンシャルインクルージョンへの取組
- ▼ SDGsリソース『みらい2030™』の取扱い
- ▼ 地方創生ビジネス
- ▼ 商品・サービスを通じた寄付の取組
- ▼ ソーシャルボンドへの投資

ソーシャル・インパクト・ボンドの組成

SMBC SMBC Trust

三井住友銀行とSMBC信託銀行は、官民連携スキームである「ソーシャル・インパクト・ボンド」の取組を推進しています。2017年7月に神戸市の糖尿病性腎症等重症化予防事業、2019年9月には豊中市の禁煙事業において、いずれも本邦初の取組となるソーシャル・インパクト・ボンドを組成しました。今後も、本スキームを通じて、現代社会や地域コミュニティなどが抱える社会的課題を金融面からサポートしていきます。

ソーシャル・インパクト・ボンドの仕組み（例：神戸市の糖尿病性腎症等重症化予防事業）



ファイナンシャルインクルージョンへの取組

SMBC

アジアにおけるリテール金融サービスの拡大に取り組んでいます。

例えば、インドネシアでは、銀行子会社のBTPNシャリアを通じ、銀行へのアクセスがなかった小規模事業者の金融サービスを提供しています。

主に、内職等の家業を営む女性を対象として、お客さま10～15名のグループ単位で、融資の借り入れ・返済・預金を連帯責任で行い、貯蓄の習慣化、金融知識や起業に向けたビジネス講座等も併せて提供するサービスです。

このようなファイナンシャルインクルージョンへの取組を通じて、より多くのお客さまの事業をお手伝いし、ひいてはインドネシア社会全体の発展へ貢献していきます。

SDGsリース『みらい2030™』の取扱い

SMFL

JRI

三井住友ファイナンス&リースは日本総合研究所と共同で、SDGs達成に貢献できるSDGsリース『みらい2030™』の取り扱いを開始しました。『みらい2030™』（ミライニーマルサンマル）には、リース料の一部を三井住友ファイナンス&リースがSDGs達成に資する公益財団法人またはNPO法人に寄付する「SDGsリース『みらい2030™』（寄付型）」と再生可能エネルギーや省エネルギー関連の設備を対象とし、設備導入効果やお客さまのSDGsへの取組状況などの日本総合研究所による評価書がセットされた「SDGsリース『みらい2030™』（評価型）」の2種類をご用意しています。

三井住友ファイナンス&リース：
国内初のSDGsリース『みらい2030™』の取扱いを日本総研と共同でスタートしました。

地方創生ビジネス

SMBC Trust SMFL

SMBC信託銀行は、水族館の土地、建物を信託財産として受託し、水族館の設計、管理、運営のサポートなどを通じて、地方創生に貢献しています。

また、三井住友ファイナンス&リースでは、西日本鉄道株式会社及び株式会社福岡銀行とともに、2019年1月、福岡県太宰府市や大宰府天満宮等と連携し、古民家宿泊事業を開始しました。本事業では、古民家を借り受け、リノベーションを行い、宿泊施設や飲食施設として活用します。三井住友ファイナンス&リースは、リノベーションにおける内装や宿泊施設、厨房、レストランで使用される機械・設備のリースなどのファイナンスサービスを提供します。

このように、地域観光への事業パートナーとしての参画やリースを始めとするさまざまなファイナンスサービスの提供を通じて、観光事業の振興による地方創生に貢献しています。



四国水族館



古民家をリノベーションした宿泊施設（イメージ）

商品・サービスを通じた寄付の取組

ESG関連投資信託と社会貢献型債券の取扱

SMBC Nikko

SMBC日興証券は2016年6月より、ESG（環境、社会、ガバナンス）の観点を加味してアジア太平洋地域の株式に投資を行う公募株式投資信託「シュロダー・アジアパシフィック・エクセレント・カンパニーズ」の販売取扱を開始しました。本ファンドは、アジアパシフィック株式で初のESGファンドであり、モーニングスターアワードファンドオブザイヤー2017 国内株式（グローバル）型部門で優秀ファンド賞を受賞しました。同社は2017年より、当ファンドを通じて得られる同社収益の一部を、スポーツ振興や障がい者スポーツの支援を目的として寄付しています。2019年7月には、2,849,108円を公益財団法人日本体育協会、公益財団法人日本障がい者スポーツ協会に寄付しました。また、グリーンボンドなどの社会貢献型債券の取扱を通じて、環境・社会配慮型企業への投資機会を提供しています。

クレジットカードの利用を通じた社会貢献

SMBC Finance Service

SMBCファイナンスサービスは、クレジットカード事業を通じてカード会員さまとともに取り組む社会貢献活動として、社会貢献型クレジットカードを発行しています。社会貢献型クレジットカードは、ご利用いただく会員さまに負担をかけることなく、ご利用金額の一部が各団体に寄付される仕組みになっています。

2003年より発行している「アトムカード」は、「子どもたちの夢をかなえる活動」「子どもたちを救う活動」に合致する活動を行っている団体に継続して寄付をしており、2019年度の寄付額は253万円、累計寄付金額は約5,600万円となっています。



ソーシャルボンドへの投資

SMBC

2020年10月、三井住友銀行は資産運用を通じた社会貢献への取組として、国立大学法人東京大学が発行するソーシャルボンド※1「東京大学FSI債」への投資を決定致しました。

東京大学は、国の高等教育政策を直接担う国立大学であり、世界最高水準の研究を追求・発信しています。東京大学FSI債は、国際資本市場協会（International Capital Market Association：ICMA）が定義するソーシャルボンド原則2020に適合する旨、日本格付研究所からセカンド・オピニオンを取得しています。本債券発行による調達資金はFSI※2事業に充当され、「ポストコロナ時代の新しいグローバル戦略を踏まえた研究」、「安全、スマート、インクルーシブなキャンパスの実現」を通じて、より良い未来の創造のために活用される予定です。

三井住友銀行は、責任ある機関投資家として、金融を通じてお客さまとともに社会課題の解決を目指し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

債券概要

債券名	東京大学FSI債（第1回国立大学法人東京大学債券）
年限	40年
発行総額	200億円
発行日	2020年10月16日

※1 ソーシャルボンドとは、社会的課題の解決に資するプロジェクトの資金調達のために発行される債券。

※2 FSI（Future Society Initiative:未来社会協創）とは、教育と研究に加えて、複雑化する社会課題の解決を新たなミッションと認識し、文理を超えた「知」を駆使して、より良い未来社会の構築に向けて協創すること。

高齢社会対応に関する取組

SMBCグループ 高齢社会対応に関する取組方針

SMBC Group

取組方針①	取組方針②	取組方針③
<p>多様なライフスタイルに応じた長寿人生を支えるサービスの提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ライフプランに応じたマネー・コンサルティングを行い、お金の面から夢の実現を支援 お一人おひとりのライフスタイルに応じた「QOL向上」「わくわく生き生きとした長寿人生」をトータルに支援 人と人との絆づくり、コミュニティとの絆づくりを支援 	<p>高齢社会におけるセーフティネット整備に向けた支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 産官学民と連携し、安心して住み続けることができる「まちづくり」を支援 認知機能低下への備え等、金融シエントロジーの知見活用により、安心して金融取引ができる仕組づくりを推進 感染症流行や自然災害が起きても、安心して暮らせる社会づくりに、金融をはじめとしたトータルソリューションプロバイダーとして、積極的に参加 	<p>長寿化を社会の成長に繋げる仲介機能の発揮</p> <ul style="list-style-type: none"> 金融グループとしての仲介機能を発揮し、経済の活性化を推進 人々の豊かな長寿人生を支えるイノベーション開発やビジネスモデルづくり、これらのグローバル展開を支援

SMBCグループ：「高齢社会対応に関する取組」 [PDF](#)

ニュースリリース：「SMBCグループ 高齢社会対応に関する取組方針」について

成長産業分野への支援

SMBCグループでは、成熟と成長がバランスする活力ある社会を実現するために、次世代を育てるさまざまな取組を推進。そのひとつが、成長産業分野への支援です。イノベーションによる新技術・サービスの創出をサポートする、私たちの取組をご紹介します。

主な取組

- ▼ スタートアップ支援の先端拠点「SMBC Startup Hub」の設置
- ▼ 日本の成長戦略の基盤となる「事業化」支援
- ▼ 研究開発型ベンチャー企業への支援「リアルテックファンド」
- ▼ 中小事業者へのキャッシュレス導入支援

スタートアップ支援の先端拠点「SMBC Startup Hub」の設置

SMBC Group

SMBCグループでは、スタートアップへのサービス向上・サービス開発等を目的に、スタートアップの集積地である渋谷に密着して活動する拠点「SMBC Startup Hub」を設置しています。「SMBC Startup Hub」では、渋谷にSMBCグループのスタートアップ支援に関する専門知見を持った本部担当者を配置し、スタートアップに特化した各種サービス提供、スタートアップ・大企業・海外機関等を交えたオープンイノベーション機会の提供等を通じ、将来グローバルに活躍するスタートアップの成長をサポートしていきます。

日本の成長戦略の基盤となる「事業化」支援

SMBC

JRI

日本総合研究所は三井住友銀行とともに、異業種連携の事業コンソーシアム「Incubation & Innovation Initiative」を発足しています。このコンソーシアムでは、日本の成長戦略の基盤となる先進性の高い技術やビジネスアイデアの事業化を支援しています。

また、アイデアや技術の事業化を目指す方からビジネスプランを募集する「未来」プログラムも開催しています。このプログラムに参加いただいた方々には、事業開発に資するアドバイザー支援、ネットワーキング、資金サポート等、多岐にわたる機会を提供します。

Incubation & Innovation Initiative 

(Incubation & Innovation Initiativeのサイトに移動します)

Incubation & アクセラレーションプログラム「未来」 

(未来のサイトに移動します)

研究開発型ベンチャー企業への支援「リアルテックファンド」

SMBC Nikko

SMBC日興証券が支援する「リアルテックファンド」は、2015年4月に株式会社ユーグレナ、株式会社リバネスとともに設立したベンチャーキャピタルファンドです。優れた技術を持つベンチャー企業に対して「ヒト・モノ・資金」を総合的に支援することで、地球や人類の課題解決および日本経済の活性化や日本への投資促進に寄与することを目的としています。

ロボティクス、バイオ、環境・エネルギー、アグリ、新素材、IoTなどの地球や人類の課題解決に資する研究開発型の革新的なテクノロジー（リアルテック）の社会実装を目指すベンチャー企業を対象に、さまざまな業界の民間事業会社から出資された総額75億円のファンド資金を用いて投資・育成を行います。



中小事業者へのキャッシュレス導入支援

SMCC

業務提携先の米Square社が提供する決済サービスの推進により、全国で中小事業者のキャッシュレス決済導入をサポートしています。Squareリーダーは、スマートフォンやタブレットに接続するだけでカード決済に対応できる非常にシンプルな決済端末で、小売店や屋外イベントでも置き場所を気にすることなく設置できます。また、審査手続も簡単に最短で申込当日からご利用いただける他、入金是最短で翌営業日に行われるため、現金のような感覚でご利用いただくことができます。さらに、SquareのPOSレジを導入すれば、在庫管理や売上分析、会計ソフトとの連携がスムーズになるため、決済業務の効率化を通じた事業成長に繋がります。今後も中小事業者へのキャッシュレス決済導入支援を通じて、日本のキャッシュレス化促進に貢献していきます。

金融リテラシー教育の推進

経済状況の変化により、人々のお金に対する意識も変化しています。また近年では、金融犯罪や多重債務など、お金に関するさまざまな問題も発生しています。SMBCグループは、子どもから大人まで幅広い世代に向けて、グループ一体となり幅広い分野にわたる最新情報の提供を実施し、誰もがお金に対する正しい知識を身に付け、安心して暮らせる社会を目指しています。

すぐに役に立つ金融情報メディアや、インターネット上で配信する収支体験ツールなど、各世代に向けた金融経済教育をご紹介します。

金融情報メディア・収支体験ツール

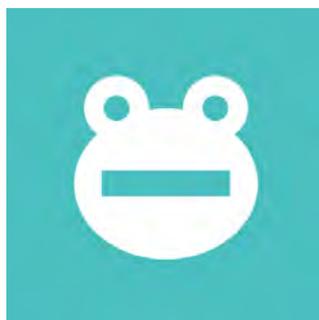
SMBC Group

SMBCグループは、お金の使い方に関するコラムや収支体験ツールを、インターネット上でも配信しています。

三井住友銀行：マネーを楽しむ学びの場
Money VIVA
マネーを学んで、ミライへ一歩踏み出そう。



SMBC日興証券：記事から株が買える 投資情報サービス「日興フロッギー」
100円から投資家デビュー！



三井住友DSアセットマネジメント：ラーニング
投資の基本や制度など、資産運用に役立つ情報をご紹介します。



金融経済教育への取組

SMBC Group

SMBCグループはグループ各社でさまざまな金融経済教育を実施しています。

三井住友銀行：金融経済教育への取組

SMBC日興証券：金融経済教育

三井住友カード：金融教育

SMBCコンシューマーファイナンス：金融経済教育への取組

小学生向け

小学生向け取組事例

小学生向けのイベント実施

SMBCグループたんけん隊

SMBC Group

SMBCグループは、子どもたちや家族が従業員の働く職場を訪問し、金融業務について学び体験するイベント「SMBCグループたんけん隊」を開催しています。2019年度は三井住友銀行の東京・大阪本店と、日興証券の本店（新丸ビル）にて開催し、グループ各社より84組215名が参加しました。銀行での見学会では、金融の仕事やお札の数え方の授業の後、普段は見られない金庫室や本物の1億円の重さを体験し、日興での見学会では、ブラインドサッカーの体験会や職場見学を実施しました。



夏休み！子ども銀行たんけん隊

SMBC

三井住友銀行は2006年より、小学生が実際の銀行業務を学び、体験する「夏休み！子ども銀行たんけん隊」を実施しています。この見学会では、従業員による授業のほか、窓口業務の体験やATM・金庫の見学などを通して、子どもたちが金融や銀行業務の基本について勉強する機会を提供しています。2019年度は東京・神戸の2拠点で実施し、59組130名にご参加いただきました。銀行見学会のカリキュラムについては、以下のリンク先をご覧ください。

[三井住友銀行：夏休み！子ども銀行たんけん隊](#)



「家族でワクワク体験DAY」

SMBC Nikko

SMBC日興証券は、子どもたちの夏休み期間に、実体験型の社会学習プログラム、日興「家族でワクワク体験DAY」を2006年から全国の本支店で開催しています。

本プログラムは、小学生とご家族が同社の本支店を訪れ、クイズや情報端末などを使った実体験や従業員による講義などを通じて、経済やお金の流れ、金融機関の社会的役割などを楽しみながら学んでいただく取組です。

出張授業

SMBC Nikko

SMBC日興証券では、子どもたちに経済や金融に興味を持ってもらうことを目的に、2016年より従業員が小学校を訪問して出張授業を行っています。小学生は、「お金の大切さや役割について徐々に理解し、さまざまな体験を通じて、将来、社会の中で生きていく力の素地を形成する時期」と考えられていることから、小学校高学年の児童を対象に、テキストを使った授業や、カードゲームを活用した体験型の授業を行っています。

各拠点での銀行見学会・職業体験の実施

SMBC

三井住友銀行は、全国の営業拠点が自ら企画し地域社会に貢献する活動を推進しており、各営業拠点は銀行見学会の主催や、支店周辺や屋外での清掃活動の実施、地域のイベントへの参加などを行っています。

金融セミナーなどへの協賛

小学生向け経済教育プログラム「スチューデント・シティ」に協賛

SMBC Trust

SMBC信託銀行は、小学生向けの経済教育プログラム「スチューデント・シティ」に協賛し、施設への銀行模擬店の出展や従業員をボランティアスタッフとして派遣するなど、次世代を担う人材の育成や金融経済教育支援を行っています。



「キッザニア東京」「キッザニア甲子園」への協賛

SMBC

三井住友銀行は、キッザニア東京・甲子園のオフィシャルスポンサーとして銀行業務体験を提供しています。「キッザニア東京」（東京都江東区）では、2006年10月の完成時より、サポート企業として銀行の店舗を出展し、「キッゾ」と呼ばれる独自通貨を発行しています。また、2008年3月にオープンした「キッザニア甲子園」では、通貨の発行のほか、子どもたちが銀行員の仕事を楽しく体験できるプログラムを用意しています。

詳細は、以下のリンク先をご覧ください。

[キッザニア](#)

(キッザニアのサイトに移動します)



スポーツイベント会場での「親子向け金融経済教育セミナー」の開催

SMCC

三井住友カードは、2016年度よりスポーツイベント会場で、金融経済教育セミナーなどのCSRイベントを開催しています。このイベントは小学生の子どもたちとその保護者を対象とし、子どもにも分かりやすいように、「お金をバランス良く使うこと」や「計画的に使うこと」の大切さを伝えるプログラムを展開しています。今後も、金融リテラシー向上と、スポーツを通じた地域活性化の両面に貢献する活動を継続して行っていきます。

金融経済教育関連ツールの提供

金融教育アプリ「ハロまね」の提供

SMCC

三井住友カードは、金融教育の一環として、小学生向けのおこづかい帳アプリ「ハロまね～親子で学ぶ、こどものお金管理～」を無料で提供しています。子どもの頃からお金について触れることで、将来必要となる収支管理を早期に身につけてもらうことを目的としています。親子で一緒にお金に関する基礎知識「使う」「貯める」「増やす」を楽しく学べるアプリで、若年層の金融リテラシー醸成をサポートします。

三井住友カード：こども向けおこづかい帳アプリ ハロまね～親子で学ぶ、こどものお金管理～



「銀行のひみつ」の発刊

SMBC

三井住友銀行は2007年5月、株式会社学習研究社（当時）に協力し、「まんがでよくわかるシリーズ」から「銀行のひみつ」を発刊、同書籍を全国の小学校約2万3,000校と、公立図書館約3,000館に寄贈しました。「銀行のひみつ」は、銀行の3大業務である「預金・貸出・為替」を中心とした銀行の社会的な役割や銀行の歴史などを、漫画を用いて分かりやすく解説しています。



中学生・高校生向け

中学生・高校生向け取組事例

セミナーなどの開催

企業見学の受入・講師派遣

SMBC

三井住友銀行は、中学生・高校生による企業見学の受入や、従業員の講師派遣にも協力しています。企業見学では、営業現場や市場営業部門のディーリングルームなどの見学などを通じて、銀行業務や職業について学んでいただいています。

公募講師制による出張授業の実施

SMCC

三井住友カードは、役職員から講師を募り中学校・高等学校・大学などへ出向き、「キャッシュレス社会と私たち」「クレジットカードで学ぶ金融リテラシー」講座を展開しています。

健全な個人向け金融市場の形成に向けた金融経済教育のセミナー開催

SMBCCF

SMBCコンシューマーファイナンスは、未来を担う学生や地域の方々がお金に関する正しい知識を習得するとともに適切な判断ができるよう、全国17カ所のお客様サービスプラザが中心となって、「生活設計・家計管理」「ローン・クレジット」「金融トラブル」などを主な内容としたPROMISE 金融経済教育セミナーを開催しています。地域コミュニティや教育機関の皆さまのニーズにお応えしていく中で、年々多くの方々からご依頼をいただき、2011年の活動スタート以来1万6千回以上開催し、のべ100万名を超える方にご参加いただきました（2020年3月末現在）



教育関連施設への協力

「ファイナンス・パーク」への協力

SMBC Group

SMBC

三井住友銀行は、経済教育団体ジュニア・アチーブメント日本が運営する中学生向けの経済教育プログラム「ファイナンス・パーク」に協力しています。ファイナンス・パークは、金融・通信・レストラン・スーパーなどさまざまな業種の協賛企業が、専用施設に実際の店舗を模したブースを出店している架空の町で、生徒たちは、パーク内の各ブースでさまざまな経済活動を体験学習し、経済的な思考を養います。同行は、2005年6月より東京都品川区、2014年6月より福島県いわき市のファイナンス・パークにブース出展しています。2019年には、都立中学生を対象とした「SMBCグループ ファイナンス・パークデー」を開催し、通常の体験学習のほか、SMBCグループ社員から働く意義や仕事のやりがいなどを聞く座談会を実施しました。



大学生向け

大学生向け取組事例

インターンシップや講師派遣の実施

大学インターンシップの受入

SMBC

三井住友銀行は、学生が自己の職業選択について考える機会となるインターンシップを、2006年より受け入れています。2019年度は、46大学から81名が参加し、投資銀行業務、個人業務企画、マーケット取引などをOJT形式で経験しました。

講師派遣

SMBC

三井住友銀行は、各大学に従業員を講師として派遣し、「環境に関するストラクチャードファイナンス」のような専門的な事例紹介から、「女性の社会進出」といったテーマまで、各大学のさまざまなニーズに応えた講義を行っています。2019年度は、79大学で約3,600名を対象に講義を行いました。

教育機関との連携

データサイエンティストの育成とデータ利活用による新たな付加価値創出

SMBC Trust

SMBC信託銀行は、2017年9月、三井住友フィナンシャルグループとともに、滋賀大学とデータサイエンスに関わる教育および研究の分野における連携・協力に関する協定を締結しました。日本初のデータサイエンス学部を2017年4月に創設した滋賀大学と共同で、同大学への講師派遣やインターンシップ受け入れなど、データサイエンスの専門知識とスキルを持つ人材の育成を行っています。ビジネス分野における共同研究を通じて、データの利活用による新たな付加価値の創出に取り組んでいます。



京都女子大学での講義実施

SMBC Trust

SMCC

SMBC信託銀行および三井住友カードは、寄付講座の一環として、京都女子大学において信託業務、クレジットカードやキャッシュレスに関する講義を実施しています。

社会人向け

社会人向け取組事例

企業見学・研修の受入

SMBC Nikko

SMBC日興証券は、学生・一般の方に、金融や経済に関する知識を深めていただくために企業見学・研修を行っています。プログラム内のセミナーや、当社の本支店、海外拠点などの見学を通じて、私たちの生活とお金、金融機関の役割や金融取引に関するさまざまな知識について、理解を深めていただいています。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

SMBCグループでは、経営における普遍的な考え方として経営理念を定め、企業活動を行う上での拠りどころとして位置付けています。経営理念に掲げる考え方を実現するために、コーポレートガバナンスの強化および充実を経営上の最優先課題のひとつとし、実効的なコーポレートガバナンスを追求しています。

ガバナンス向上への取組

2002	<ul style="list-style-type: none">● 三井住友フィナンシャルグループ（当社）を設立● 取締役会内部委員会として、任意の人事委員会、報酬委員会、リスク管理委員会を設置
2005	<ul style="list-style-type: none">● 取締役会内部委員会として、任意の監査委員会を設置
2006	<ul style="list-style-type: none">● 業務の適正を確保する体制整備のため、経営理念および行動規範に則り、内部統制決議を行い、「内部統制規程」として制定
2010	<ul style="list-style-type: none">● 財務内容の透明性や投資家の利便性の一段の向上、資金調達手段の多様化等を目的として、ニューヨーク証券取引所に上場
2015	<ul style="list-style-type: none">● 「SMFGコーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定・公表● 社外役員を増員し、社外取締役5名、社外監査役3名の計8名に
2016	<ul style="list-style-type: none">● 三井住友銀行頭取に加え、新たにSMBC日興証券会長が当社取締役に就任し、グループガバナンスを強化● 取締役会の実効性評価を開始
2017	<ul style="list-style-type: none">● 指名委員会等設置会社へ移行（社外取締役7名）。指名・報酬・監査の法定3委員会に加え、任意のリスク委員会を設置（法定3委員会の委員長は社外取締役に）● 事業部門制・CxO制を導入し、新たなグループガバナンス体制を整備
2019	<ul style="list-style-type: none">● 中核子会社である三井住友銀行とSMBC日興証券が監査等委員会設置会社へ移行● 取締役を17名から15名に減員し、社外取締役比率が47%に上昇

2020	<ul style="list-style-type: none"> ● リスク委員会の委員長に社外取締役が就任
2021	<ul style="list-style-type: none"> ● グループCSuOを任命 ● 任意のサステナビリティ委員会を設置

三井住友フィナンシャルグループの体制

SMBCグループは、経営理念にステークホルダーに対して果たすべき使命を掲げるとともに、中長期的に目指す姿として「ビジョン」、すべての役職員が共有すべき価値観として「Five Values」を定めています。また、コーポレートガバナンスに関する指針として、「SMFGコーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定・公表しており、いずれも、SMBCグループの全役職員に周知・浸透を図っています。

また、当社は、組織形態として指名委員会等設置会社を採用しています。国際的に広く認知され、国際的な金融規制・監督とも親和性の高いコーポレートガバナンス体制を構築し、業務執行に対する取締役会の監督機能強化および業務執行の迅速化を図ることを目的としたものです。なお、中核子会社である三井住友銀行とSMBC日興証券は監査等委員会設置会社を採用しています。

このように、当社は、実効的なコーポレートガバナンスの実現を通じて、不祥事や企業としての不健全な事態の発生を防止しつつ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ります。コーポレートガバナンスに完成形はないものと考え、引き続き、継続的なコーポレートガバナンスの強化・充実に向け、不断の取組を進めることにより、実効性の一層の向上を目指しています。

コーポレートガバナンス体制



*: グループCAEの人事異動に関する同意権を有する

取締役会

取締役会の役割

当社の取締役会は、経営の基本方針等、法令上取締役会の専決事項として定められた事項の決定および執行役・取締役の職務執行の監督を主な役割としています。また、取締役会の監督機能の一段の強化および業務執行の迅速化等を目的として、法令上取締役会の専決事項として定められている事項以外の業務執行の決定を、原則として執行役に委任しています。

また、取締役会は、経営理念の実現、企業価値および株主の共同の利益の長期的な増大に努め、それらを損なう可能性のある行為に対して、公正に判断し、行動することとしています。

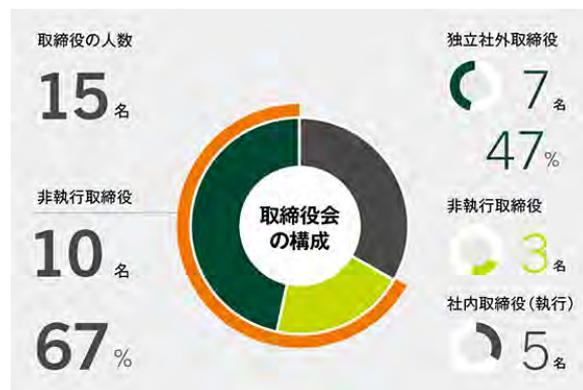
加えて、取締役会は、執行役による適切なリスクテイクを支える環境整備を行うとともに、健全な経営を堅持していくため、会社法等に基づき、SMBCグループの業務の適正を確保するための体制を整備しています。さらに、独立した客観的な立場から、執行役に対する実効性の高い監督を行うことを責務のひとつと捉え、適切に会社の業績等の評価を行い、その評価を執行役の人事に適切に反映します。

取締役会の構成

当社の取締役会は、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なる多様な取締役で構成しています。

2021年6月29日現在、取締役会は、15名の取締役で構成されています。このうち10名が当社または子会社の業務執行を行わない取締役（うち7名が社外取締役）であるほか、取締役会の議長には、業務執行を行わない取締役会長が就任しており、執行役および取締役の職務の執行を客観的に監督する体制を構築しています。

また、社外取締役は、法定および任意で設置している各委員会の委員長または委員となっているほか、必要に応じ、コンプライアンス、リスク管理等に関する報告を担当部署から受ける等、適切な連携・監督を実施しています。



社外取締役の専門性一覧表(スキルマトリックス)

	就任年	当社が特に期待する知見・経験				
		企業経営	金融	グローバル	法律	財務会計
松本 正之	2017	●				
アーサー M.ミッチェル	2015	●	●	●	●	
山崎 彰三	2017					●
河野 雅治	2015			●		
筒井 義信	2017	●	●			
新保 克芳	2017				●	
桜井 恵理子	2015	●		●		

*: 記載の項目は、対象取締役に對し特に期待する分野であり、対象取締役が有するすべての知見・経験を表すものではありません。

内部委員会

指名委員会

株主総会に提出する当社取締役の選任および解任に関する議案の内容を決定するほか、当社および主な子会社の役員人事や、当社社長、社外取締役および三井住友銀行頭取の後継者選定に関する事項等について審議します。指名委員会は、社内取締役1名、社外取締役5名で構成されています。役員人事に関する審議の透明性を確保する観点から、指名委員会の委員長には社外取締役が就任しています。

報酬委員会

当社取締役、執行役および執行役員の報酬等の決定方針、ならびに、同方針に基づく当社取締役および執行役の個人別の報酬等の内容を決定します。また、主な子会社の役員報酬等の決定方針、当社の執行役員等の個人別の報酬等の内容等について審議します。報酬委員会は、社内取締役2名、社外取締役4名で構成されています。役員報酬に関する審議の透明性を確保する観点から、報酬委員会の委員長には社外取締役が就任しています。

監査委員会

当社執行役および取締役の職務執行の監査、監査報告の作成、株主総会に提出する会計監査人の選任および解任ならびに会計監査人を再任しないことに関する議案の内容の決定等を行います。また、監査委員会の選定する委員が、当社および子会社の業務・財産の調査等を行います。監査委員会は、社内取締役2名、社外取締役3名で構成されています。監査の客観性および業務執行からの独立性を確保する観点から、監査委員会の委員長には社外取締役が就任しています。また、委員のうち原則として1名以上は、財務専門家が就任することとしています。

リスク委員会

環境・リスク認識とリスクアペタイトの運営に関する事項、リスク管理にかかる運営体制に関する事項、その他リスク管理上重要な事項について審議し、取締役会に助言します。リスク委員会は、社内取締役1名、社外取締役2名、外部有識者2名で構成されています。また、リスク委員長には社外取締役が就任しています。

内部委員会の委員構成および出席状況（2020年度実績）

◎：委員長、○：委員

		指名委員会 (社内1、社外 5)	報酬委員会 (社内2、社外 4)	監査委員会 (社内2、社外 3)	リスク委員 会 (社内1、社外 4)
松本 正之	社外取締役	○ 4/4回 出席		◎ 15/15回 出 席	
アーサーM. ミッチェル	社外取締役	○ 4/4回 出席	○ 6/6回 出席		
山崎 彰三	社外取締役			○ 15/15回 出 席	◎ 4/4回 出席
河野 雅治	社外取締役	○ 4/4回 出席			○ 4/4回 出席
筒井 義信	社外取締役	◎ 4/4回 出席	○ 6/6回 出席		
新保 克芳	社外取締役		◎ 6/6回 出席	○ 15/15回 出 席	
桜井 恵理子	社外取締役	○ 4/4回 出席	○ 6/6回 出席		
國部 毅	取締役会長	○ 4/4回 出席	○ 6/6回 出席		
太田 純	取締役 執行役社長		○ 6/6回 出席		
中島 達	取締役 執行役専務				○ 4/4回 出席
井上 篤彦	取締役			○ 15/15回 出 席	
三上 徹	取締役			○ 15/15回 出 席	
山口 廣秀 ^{*1}	外部有識者				○ 4/4回 出席
山崎 達雄 ^{*2}	外部有識者				○ 4/4回 出席

*1 日興リサーチセンター株式会社社理事長、元日本銀行副総裁

*2 国際医療福祉大学特任教授

サステナビリティ委員会

サステナビリティ推進施策の進捗に関する事項、サステナビリティを取り巻く国内外の情勢に関する事項、その他サステナビリティに関する重要な事項について審議し、取締役会に助言します。サステナビリティ委員会は、社内取締役2名、社外取締役2名、社内外の有識者2名で構成されています。また、委員長には社外取締役が就任しています。

社外取締役のサポート体制

当社は、グループの事業活動および業務内容を深く理解してもらうことが重要との考え方の下、社外取締役に対し、継続的に、経営を監督する上で必要となる事業活動に関する情報や知識の提供、求められる役割を果たすために必要な機会の提供を行うこととしています。

2020年度は、下記の取組等を実施しました。

- 事業活動および業務内容の理解促進を目的として、中核子会社の部店長会議等、執行サイドの各種会議に参加したほか、グループ会社の拠点視察や、グループ会社社長との意見交換を実施
- 担当別に社内役員とのインフォーマルな意見交換会を実施
- 取締役会における議案の理解を促進するための枠組として、事前に議案内容の説明会を開催
- 外部専門家を講師として、社外取締役を対象とした「米中対立」「サイバーセキュリティ」に関する勉強会を実施
- 社外取締役へPCを配付し、適時適切に社内会議の様態等の情報提供を実施

社外取締役の独立性に関する基準

当社では、社外取締役が独立性を有すると判断するためには、現在または最近において、次の要件のいずれにも該当しないことが必要であると考えています。

1. 主要な取引先	<ul style="list-style-type: none">● 当社・三井住友銀行（以下、当社等）を主要な取引先とする者もしくはその業務執行者。● 当社等の主要な取引先もしくはその業務執行者。
2. 専門家	<ul style="list-style-type: none">● 当社等から、役員報酬以外に、過去3年平均で、年間1,000万円超の金銭その他の財産を得ている法律専門家、会計専門家またはコンサルタント。● 当社等から、多額の金銭その他の財産を得ている法律事務所、会計事務所、コンサルティング会社等の専門サービスを提供する法人その他の団体の一員。
3. 寄付	当社等から、過去3年平均で、年間1,000万円または相手方の年間売上高の2%のいずれか大きい額を超える寄付等を受ける者もしくはその業務執行者。
4. 主要株主	当社の主要株主もしくはその業務執行者（過去3年以内に主要株主もしくはその業務執行者であった者を含む）。
5. 近親者	<ul style="list-style-type: none">● 次に掲げるいずれかの者（重要でない者を除く）の近親者。<ol style="list-style-type: none">(1) 上記1～4に該当する者。(2) 当社またはその子会社の取締役、監査役、執行役、執行役員等の使用人。

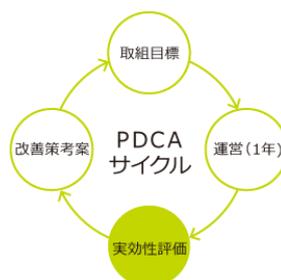
詳細は、「SMFGコーポレートガバナンス・ガイドライン」の参考6をご参照ください。

[コーポレートガバナンス・ガイドライン\(459KB\) PDF](#)

取締役会の実効性評価

当社は、「SMFGコーポレートガバナンス・ガイドライン」の「取締役会の実効性評価」の項目にて、取締役会は、その職務の執行が同ガイドラインに沿って運用されているかについて毎年、分析・評価を行うことを規定し、開示しています。

2020年度については、「コーポレートガバナンス・コード」および「SMFGコーポレートガバナンス・ガイドライン」に記載されている以下の3点を中心に、2021年4月および5月の取締役会において、すべての社外取締役（計7名）から意見を聴取した上、社内取締役への「社外取締役に期待すること」を中心としたインタビュー等も踏まえ、同年6月の取締役会において審議を行い、取締役会の職務の執行が同ガイドラインに沿って運用されているかについて、分析・評価を行いました。本評価については、その実施プロセスの各段階において、先進諸外国の知見を持つ外部専門家によるレビューを受けています。



実効性評価結果の概要

1. 取締役会の役割

- 取締役会では、当社の経営理念に掲げる考え方を実現するため、事業戦略等の重要事項に関し、さまざまなステークホルダーの利益を踏まえつつ、中長期的な企業価値の向上に向け、社外取締役の高い専門性に依拠して議論が活性化している。特に、2020年度は、ウィズ／アフターコロナの環境変化も踏まえて設定した重要テーマやインオーガニック戦略等について、社外取締役の意見も丁寧に織り込んだ議論を展開した。
- 業務計画等の経営の基本方針や業務の執行状況は、経営会議等の執行側での議論状況を踏まえて、複数回にわたり、付議・報告され、適切に審議されており、監督機能を十分に発揮している。
- 社会・投資家からの要請である「サステナビリティ」に関する議論の充実等、社外取締役と社内の役職員の相互理解の下、取締役会としての役割を一層果たしていく必要がある。

2. 取締役会の運営・社外取締役へのサポート体制

- 議案数や議案内容、議案ごとの審議時間は、概ね、適切な水準に設定されている。また、コロナ禍においても、Web会議ツールの有効活用等により、引き続き活発な議論がなされている。
- 当社を取り巻く経営環境が変化する中、機動的な経営判断を行うとともに、監督機能を適切に発揮するために必要となる情報は、取締役会のメンバーを対象に、引き続き、適時適切に提供されている。
- 社外取締役を対象とした勉強会や、取締役と執行側や会計監査人との意見交換の場が適切に設定される等、取締役会が経営判断を行う上で、適切な支援体制が構築されている。特に、社外取締役と社内の役職員との相互理解を促進するための意見交換会を少人数開催にする等の工夫により、取締役会の議論が一層活性化した。
- 社外取締役の知見を一層活かし、闊達な議論を行うための取組として、2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により実施を見送った、社外取締役のみの会合を再開することが望ましい。

3. 取締役会の構成

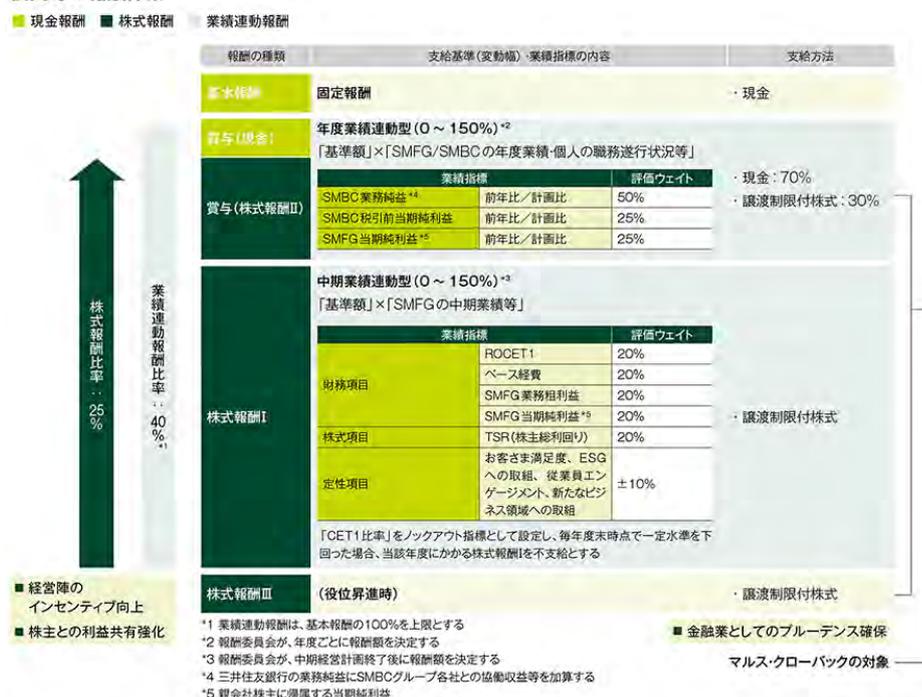
- 当社取締役15名のうち社外取締役が7名（いずれも2021年3月31日時点）と、全取締役に占める社外取締役の割合は4割を超え、引き続き、社外取締役の専門分野・ジェンダー・国際性等の多様性が認められ、社外取締役の立場から当社の経営について意見を述べやすい環境にある。

報酬制度

当社では、SMBCグループの経営理念や中長期的に目指す姿であるビジョンの実現に向け、次の2点を主な狙いとする役員等の報酬体系を構築するとともに、譲渡制限付株式を用いた株式報酬制度を導入しています。

1. SMBCグループの短期・中長期の業績と役員等の報酬との連動性を高め、業績に対する適切なインセンティブとして機能すること
2. 株式による報酬の比率を高め、役員等の株式保有を進めることにより、株主との利益共有を進めること

役員等の報酬体系



役員報酬は、原則として、「基本報酬」「賞与」「株式報酬」で構成され、年度業績連動報酬の業績指標には経営の最終結果である親会社株主に帰属する当期純利益等を採用しています。中期業績連動報酬は、当社の中長期の業績と株主価値の向上、持続的な社会の実現への貢献等に対するアカウントビリティ・インセンティブ向上のために、業績指標として「ROCE1」「ベース経費」等を採用し、定性項目として「お客さま満足度」「ESG評価」等を踏まえて決定しています。

報酬体系や報酬水準は、第三者による経営者報酬に関する調査結果や、経済・社会情勢や経営環境等を踏まえ、社外取締役が過半数を占める報酬委員会で決定しています。

また、本制度に基づき割り当てられる譲渡制限付株式は、マルス（譲渡制限期間中の減額・没収）・クローバック（譲渡制限解除後の返還）制度の対象としています。株式交付からの期間にかかわらず、報酬委員会の決定により適用できることとし、過度なリスクテイクの抑制、金融業としてのブルーデンス確保（健全性維持に向けた取組）を図っています。

社外取締役および監査委員の報酬は、経営の監督機能としての役割を踏まえ、基本報酬のみで構成しています。

詳細については、以下のリンク先をご覧ください。

三井住友フィナンシャルグループ 役員報酬の決定方針 [PDF](#)

ニュースリリース:「譲渡制限付株式による株式報酬制度の導入について」 [📄](#)

有価証券報告書:コーポレートガバナンスの状況等 P75~P110 [PDF](#)

経営執行体制

グループ経営会議

当社は、取締役会の下に、グループ全体の業務執行および経営管理に関する最高意思決定機関として「グループ経営会議」を設置しています。同会議は執行役社長が主宰し、当社執行役をはじめとして、執行役社長が指名する役員等によって構成されます。業務執行上の重要事項等は、取締役会で決定した基本方針に基づき、グループ経営会議における協議を踏まえ、採否を決定した上で執行しています。

事業部門制、CxO制

当社は、事業部門制およびCxO制を導入しています。事業部門制は、お客さまのさまざまなニーズへの対応力をグループベースで一層強化するため、お客さまセグメントごとに事業戦略を立案・実行する枠組として導入したもので、リテール事業部門、ホールセール事業部門、グローバル事業部門および市場事業部門の4つの事業部門から構成されています。また、CxO制は、持株会社である当社を中心としたグループ経営管理を一段と強化することを企図した制度であり、グループCEOである当社社長をはじめ、10種類のグループCxOを選任しています。事業部門長およびグループCxOには、グループCSuOを除いて、原則として当社の執行役が就任し、各事業部門または本社部門の統括責任者として業務執行にあたるとともに、業務執行の状況を取締役会等に報告しています。

その他の詳細につきましては、以下のリンク先をご覧ください。

[コーポレートガバナンス（基本的な考え方と当社の体制）：統合報告書・ディスクロージャー誌2021（1,035KB）](#) PDF

[有価証券報告書:コーポレートガバナンスの状況等 P75～P110 \(2,754KB\)](#) PDF

[コーポレートガバナンス・ガイドライン\(459KB\)](#) PDF

[コーポレート・ガバナンスに関する報告書\(229KB\)](#) PDF

政策保有株式については、以下のリンク先をご覧ください。

[政策保有株式について](#)

リスク管理への取組

基本的な考え方

SMBCグループでは「コンプライアンス及びリスクに関する基本方針」の中で、コンプライアンス・リスク管理の強化を経営の最重要課題として位置付け、真に優良なグローバル企業集団の確立を目指し、その態勢の不断の向上に努めています。

リスク管理への取組：統合報告書・ディスクロージャー誌2021 (982KB) [PDF](#)

リスクカルチャー

「質の高いグローバル金融グループ」として持続的な企業価値の向上を実現するためには、自らの行動が法令等を遵守したものであるかほかもとより、お客さまや市場等の期待や要請に適切であるかを、役職員一人ひとりが自ら考え、判断し、それに沿って行動することが不可欠です。SMBCグループでは、従業員が業務に取り組む際の「拠りどころ」として、「コンプライアンス及びリスクに関する基本方針」を制定しています。その中には「リスクアペタイト・フレームワークに基づいた経営」「役職員一人ひとりが、所管業務から発生する信用リスク、市場リスク、流動性リスク、オペレーショナルリスク、コンダクトリスク等のリスク・オーナーであることを意識した業務運営」が含まれています。また、具体的な取組として、社内のサーベイを実施し、従業員のコンプライアンス意識やリスク感覚の実態を把握するとともに、社内研修を通じて健全なリスクカルチャーの醸成に取り組んでいます。

リスクアペタイト・フレームワーク

SMBCグループでは、収益拡大のために取る、あるいは許容するリスクの種類と量（リスクアペタイト）を明確にし、グループ全体のリスクをコントロールする枠組として、「リスクアペタイト・フレームワーク」を導入しています。

SMBCグループのリスクアペタイト・フレームワークは、業務戦略とともに経営管理の両輪と位置付けられており、経営陣がグループを取り巻く環境やリスク認識を共有した上で、適切なリスクテイクを行う経営管理の枠組です。

グループ全体のリスクアペタイトを踏まえ、事業部門別等、業務戦略に応じて必要な単位でのリスクアペタイトを設定しています。具体的なプロセスとしては、業務戦略・業務運営方針の策定にあたり、経営上、特に重大なリスクを「トップリスク」として選定した上で、ストレステストによるリスク分析を実施し、リスクが顕在化した場合の影響も踏まえながら、リスクアペタイトを決定しています。

また、リスクレジスターやKRE（Key Risk Events）にて新たなビジネス領域も含めて業務に内在するリスクを捉え、トップリスク、リスクアペタイト、業務戦略の十分性検証に活用する態勢としています。

期中においても、環境・リスク認識やリスクアペタイトの状況のモニタリングを通じ、必要に応じて、リスクアペタイト指標や業務戦略の見直しを行います。たとえば、SMBCグループの健全性を表すリスクアペタイト指標として、全体リスク資本*2等を選定しています。リスクカテゴリーごとのリスク資本の合計である全体リスク資本について、グループ全体の経営体力を踏まえた取りうる上限を管理水準として設定しており、期中の実績をモニタリングすることで、リスクテイク余力を明確化し、健全なリスクテイクを促進する枠組としています。

また、信用リスクや市場リスク、流動性リスクといった各リスクカテゴリーについても、それぞれリスクアペタイト指標を設定し、定量的に把握の上、適切な管理を行っています。

* リスク資本：

業務運営上抱えるリスクによって、理論上、将来発生しうる最大損失額をカバーするために必要となる資本の額

リスクアペタイト・フレームワークの位置付け



リスクアペタイトの構成

カテゴリー			
健全性	収益性	流動性	信用
市場	オペレーショナル	コンダクト	
カテゴリーごとに設定			
リスクアペタイト・ステートメント		リスクアペタイト指標	
リスクテイクやリスク管理にかかる姿勢を表した文章		取るうとするリスクやリスク・リターン水準等を定量的に表した指標	

* コンダクト

法令や社会規範に反する行為等により、顧客保護・市場の健全性・公正な競争・公共の利益およびSMBCグループのステークホルダーに悪影響を及ぼすリスク

トップリスク

SMBCグループにとって、経営上特に重大なリスクを「トップリスク」として選定しています。

選定にあたっては、リスク事象を幅広く網羅的に収集し、想定されるリスクシナリオが発生する可能性や経営に与える影響を評価した上で、リスク管理委員会やグループ経営会議等で活発な議論を行っています。トップリスクは、リスクアベタイト・フレームワークや業務戦略策定の議論のほか、ストレステストに用いるリスクシナリオの作成等にも活用し、リスク管理の高度化に取り組んでいます。

トップリスク

- 不安定な金融・経済環境
- 政治対立の激化・イデオロギーや宗教の衝突
- 日本社会の活力低下
- 大規模地震・風水害等の災害の発生
- 深刻な感染症の流行
- 増大する外部からの脅威（サイバー攻撃、金融犯罪等）
- 環境問題解決への意識の強まり（気候変動等）
- 社会課題解決を重視する姿勢の強まり（人権問題等）
- ガバナンス高度化要請の強まり
- 戦略遂行を阻害するリスクの顕在化（人材不足等）

* 上記は持株会社が認識しているリスクの一部であり、上記以外のリスクによっても経営上、特に重大な悪影響が生ずる可能性があることにご留意ください。

トップリスクの詳細については、ディスクロージャー誌資料編をご参照ください。

リスク管理：統合報告書・ディスクロージャー誌2021（791KB） [PDF](#)

ストレステスト

フォワードルッキングな業務戦略の策定・遂行のため、ストレステストの手法を活用して、景気や市場変動時のグループへの影響等をあらかじめ分析・把握するように努めています。

この分析においては、前述のトップリスクに加え、専門家・関連部署による議論を踏まえながら、GDP、株価、金利、為替といったマクロ経済指標の値を含むシナリオを複数作成しています。

業務戦略の策定に際しては、強い景気後退や市場混乱等の厳しい環境を想定したシナリオを設定し、グループのリスクテイク余力を把握するとともに、ストレステストでも十分な健全性を維持できるかを検証しています。

また、期中に重大なリスク事象が発生した場合等には、機動的にストレステストを実施して影響を把握の上、対応策の検討につなげています。たとえば、米中对立の激化や新型コロナウイルス感染症の影響長期化を想定したストレステストを実施し、健全性の検証や対応方針の確認を行っています。

上記の検証に加え、信用・市場・流動性の各リスクについてもストレステストをきめ細かく行い、リスクテイク方針の策定や見直し等に活用しています。

このほか、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）による提言への取組の一環として、気候変動に関する事象*をトップリスクに選定の上、物理的リスクや移行リスクに関するシナリオ分析を行い、与信関係費用を推計する等の取組を行っています。

* 気候変動に関する事象

異常気象に伴う大規模災害の発生（物理的リスク）や脱炭素社会への移行による炭素関連資産の座礁化（移行リスク）等

気候変動への対応の詳細については、ディスクロージャー誌「サステナビリティの実現に向けた取組」をご参照ください。

サステナビリティの実現に向けた取組：統合報告書・ディスクロージャー誌2021（1,444KB） [PDF](#)

リスクレジスター

リスクガバナンスの高度化およびリスクオーナーシップの強化を目的として、各事業部門はリスクレジスターを策定しています。具体的には、事業部門が自ら、リスク管理担当部署とのコミュニケーションを通じて業務に内在するリスクを特定し、その評価およびコントロール策の充分性検証を行った上で、業務戦略に反映させています。

KRE (Key Risk Events)

潜在的なリスクの予兆把握を目的として、リスクの高まりを示す外部のイベント（KRE）を抽出し、当社において同種の事案が起こる可能性、およびその場合のインパクトを分析・評価の上、当社のリスク管理体制の高度化に活用しています。

リスク管理体制

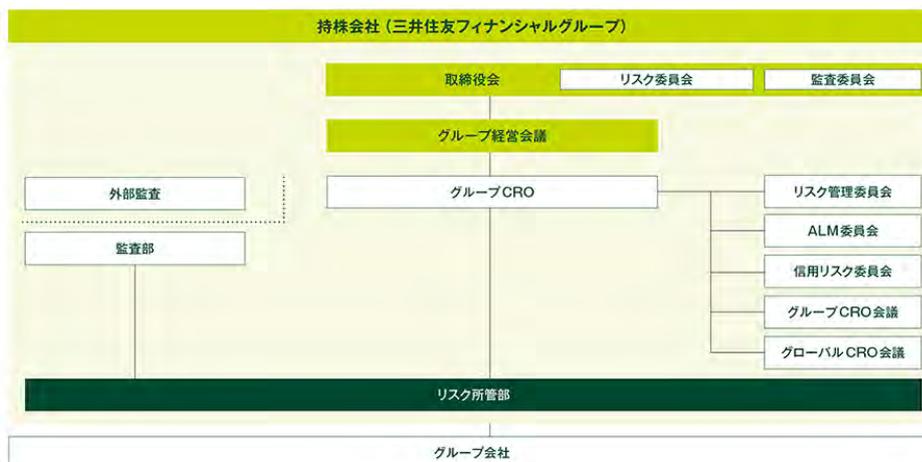
リスク管理の重要性を踏まえ、リスク管理プロセスに経営陣が積極的に関与し、その有効性と適切性を検証・モニタリングする体制としています。具体的には、「グループ全体のリスク管理の基本方針」及び「グループ全体のリスクアペタイト」をグループ経営会議で決定し、取締役会の承認を得た上で、それらを踏まえたリスク管理の執行状況等についてグループCROより取締役会へ年4回報告しています。

期中、当初想定していた環境・リスク認識が大きく変化した場合等には、取締役会の承認を得た上で、グループ全体のリスクアペタイトの見直しを適時・適切に行います。

また、SMBCグループは「3つの防衛線」を定義し、各部門の役割・責任を明確化の上、この基本方針に基づいて業務の特性に応じたリスク管理体制を構築するとともに、その実効性の向上・強化を図っています。

加えて、「グループCRO会議」および「グローバルCRO会議」を通じて、グループ全体のリスク管理体制の強化を図っています。

SMBCグループのリスク管理体制



当社における「3つの防衛線」の定義

バーゼル銀行監督委員会が「銀行のためのコーポレート・ガバナンス諸原則」の中で、リスクガバナンスのためのフレームワークとして推奨している「3つの防衛線」の考え方を踏まえ、当社では各部門の役割・責任を以下の通り明確化し、リスク管理・コンプライアンス態勢の実効性の向上・強化を図っています。

	主たる部門	役割・責任
1線	事業部門等	<p>所管業務に関するリスクオーナーとして、2線の定める基本方針等に基づいて、以下の役割・責任を負う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● リスクの特定・評価 ● リスクの軽減・管理のための施策実施 ● リスクの状況のモニタリング、および1線内・2線へのレポート ● 健全なリスクカルチャーの醸成・浸透
2線	リスク管理・コンプライアンス担当部署	<p>リスク管理・コンプライアンス態勢を整備すべく、以下の役割・責任を負う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● リスク管理・コンプライアンスに関する基本方針・枠組等の立案・策定 ● 1線に対するモニタリング・牽制・研修
3線	監査部	<p>1線および2線から独立した立場で、1線および2線により整備・運用されるリスク管理・コンプライアンス態勢の適切性および実効性を検証・評価し、その結果を監査委員会およびグループ経営会議等に報告するとともに、発見された課題・問題点に対する改善提言を行う。</p>

新型コロナウイルス感染症への対応

2020年度は目まぐるしく変化する各国の新型コロナウイルスの感染状況を受けて、経済の動向は先行きを見通しにくい状況が継続しましたが、SMBCグループではストレステストの手法を用い、最新の状況を踏まえて資本・流動性の十分性を随時定量的に検証しながら、お客さまの資金需要に最大限応えてきました。

また、生活様式や働き方の変化に伴い、懸念されるサイバー攻撃・金融犯罪等のリスクに対しては、セキュリティの強化や情報管理の徹底等の対策を講じています。

引き続きこれらの検証や対策を経営会議やリスク委員会で議論の上、各種施策を推進していきます。

[リスク管理関連情報リンク一覧](#)

コンプライアンス体制

基本的な考え方

SMBCグループは、複合金融グループとしての公共的使命と社会的責任を果たすべく、コンプライアンス・リスク管理の強化を経営の最重要課題のひとつとして位置付けています。真に優良なグローバル企業集団の確立を目指し、より一層その徹底に努めています。

コンプライアンス体制：統合報告書・ディスクロージャー誌2021(740KB) [PDF](#)

有価証券報告書:P24 - 25、P82(2,488KB) [PDF](#)

コンプライアンス管理

SMBCグループでは、グループ・グローバルベースでの業務の健全かつ適切な運営を確保する観点から、コンプライアンスに関して、適切な指示・指導、モニタリングが行える体制の整備に努めるとともに、不正行為の防止、早期発見・是正のための予防策を講じています。

コンプライアンスの統括責任者であるグループCCOを委員長とするコンプライアンス委員会において、SMBCグループ内の各種業務に関し、コンプライアンスの観点から広く検討・審議しています。

また、グループベースでの管理の観点では、コンプライアンスを実現させるための具体的な実践計画である「コンプライアンス・プログラム」の策定等を行っています。「コンプライアンス・プログラム」の内容は、取締役会・グループ経営会議で承認した上で組織全体に周知させており、グループCCOは、その進捗状況や達成状況を、取締役会へ原則半期毎（年2回）に報告しております。グループ各社は、このプログラムを踏まえた各社ごとのコンプライアンス・プログラムを策定すること等によって、体制整備を進めています。

さらに当社では、グループ各社よりコンプライアンスにかかる協議・報告を受け、必要に応じて助言・指導等を行うことで、グループ全体のコンプライアンス確保に努めています。

また、グローバルベースでの管理の観点では、主要海外拠点のコンプライアンス関連部署をコンプライアンス統括部署であるコンプライアンス部の部内室とすることで、海外拠点のコンプライアンス体制を一元的に管理する体制としています。

SMBCグループのコンプライアンス体制



健全なリスクテイクと適切なリスク管理の実現に向けて

企業が社会と共生し、持続的に発展していくためには、健全なリスクテイク（業務推進）と同時に、コンプライアンスの確保を含めた適切なリスク管理が不可欠です。とりわけ金融機関はその公共的使命と社会的責任の重さから、その業務の遂行にあたっては、特にコンプライアンス・リスク管理を重視する必要があります。

このため、SMBCグループでは、公共的使命と社会的責任を果たすべく、コンプライアンス・リスク管理の強化を経営の最重要課題のひとつとして位置付け、真に優良なグローバル企業集団の確立を目指し、その体制の不断の向上に努めています。

具体的には、役職員のコンプライアンスを含めたリスク管理における拠りどころとなる指針として、「コンプライアンス及びリスクに関する基本方針」を定め、その継続的なレビューにより、遵守状況の改善および有効性の確認に努めています。

コンプライアンス及びリスクに関する基本方針 (374KB) 

アンチ・マネー・ローンダリング（AML）・ テロ資金供与防止（CFT）への取組

SMBCグループは、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与の防止が経営における重要な課題の一つであることを認識し、SMBCグループおよびその役職員等が、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与に関与することや、巻き込まれることを防止するよう努めます。

このため、SMBCグループは、国際連合やFATF^{*1}等の国際機関の要請、本邦の法令による要請およびOFAC^{*2}規制を含む関係各国の法令による要請等に基づき、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与に関する規制違反を防止するとともに、業務の健全性および適切性を確保するためのグループポリシーを制定し、グループ各社で体制整備を行っています。

SMBCグループにおけるマネー・ローンダリングおよびテロ資金供与防止のための主な施策は、以下のとおりです。

- SMBCグループは、顧客管理措置（KYC^{*3}/CDD^{*4}）を含む諸施策を適切に実施するための組織体制や内部規程を整備しています。
- SMBCグループは、関係法令に則り、顧客管理措置（含む非対面方式）を実施しています。この顧客管理措置には、顧客等が国際連合安全保障理事会の決議や、各国の法規制によって、テロ行為やその他の犯罪行為に関係すると指定された者に該当するか否かの確認も含まれます。
- SMBCグループは、個々の顧客やその取引におけるマネー・ローンダリングおよびテロ資金供与のリスクの大きさに応じて、必要なリスク低減措置を実施しており、たとえば、関係法令に基づき、外国PEPs^{*5}等、リスクが高い場合には、上級管理職による承認等のより厳格な措置を講じています。
- SMBCグループは、関係法令に則り、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与の防止に関連する文書や記録を保存しています。
- SMBCグループは、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与を防止するための義務や要請を周知徹底するため、役職員に対する社内研修を、必要に応じて、継続的に実施しています。

*1 FATF：Financial Action Task Force（金融活動作業部会）の略

*2 OFAC：Office of Foreign Assets Control（米国財務省外国資産管理室）の略

*3 Know Your Customerの略

*4 Customer Due Diligenceの略

*5 Politically Exposed Person(s)の略

反社会的勢力との関係遮断

SMBCグループでは、「反社会的勢力に対する基本方針」を定め、グループ丸となって、反社会的勢力との関係を遮断する体制を整備しています。

具体的には、反社会的勢力との取引の未然防止に努めるとともに、契約書や取引約款に暴力団排除条項を導入し、取引開始後に相手方が反社会的勢力であることが判明した場合には、外部専門機関と連携の上、適切に対応しています。

反社会的勢力に対する基本方針

1. 反社会的勢力とは一切の関係を遮断します。
2. 不当要求はこれを拒絶し、裏取引や資金提供を行いません。また、必要に応じ法的対応を行います。
3. 反社会的勢力への対応は、外部専門機関と連携しつつ、組織全体として行います。

お客さまの情報の管理

SMBCグループでは、お客さまの情報の適切な保護と利用に関して、グループ全体の基本的な方針であるグループポリシーを策定しており、グループ各社は当該ポリシーにしたがい、お客さまの情報の管理体制を整備しています。

グループ各社においても、個人情報および個人番号等の適切な保護と利用に関する取組方針であるプライバシーポリシーを制定・公表する等、体制を整備しています。

[プライバシーポリシー](#)

[グループ会社のプライバシーポリシー](#)

内部通報制度及び会計・監査不正に関する通報制度

法令及び社内規程・規則^{*}に違反する行為を早期に発見・是正することにより、自浄作用を高めることを目的として、SMBCグループ会社の従業員（嘱託・試用雇・臨時雇・パートタイマーを含む）、事業所に勤務する派遣職員・他社からの出向者、委託業務先の従業員が利用可能な内部通報窓口「SMBCグループアラームライン」を社内外に設けています。通報者は、外部通報窓口を利用する場合、個人を特定する情報を受付担当弁護士以外に明らかにせず、匿名性を保つことを希望する旨、申し入れることができます。通報対応にあたっては守秘義務の徹底、通報者のプライバシーを保護するとともに、通報者に対する報復行為や、不利益な取扱いを禁止しており、違反した従業員には、懲戒処分を含む必要な措置を講ずることを規定しています。なお、海外支社においても、現地に内部通報窓口を設置し、現地の社員からの通報を現地の言語で受け付けることを可能にしています。

^{*} 具体的には人権の国際基準である「国際人権章典」に謳われる人権、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に規定された基本的原則及び権利に対する侵害や、「コンプライアンス及びリスクに関する基本方針」「贈収賄の防止及び接待贈答等に関するSMFGグループ規程」等に違反する行為が通報受付対象となります。

通報窓口にて内部通報があった場合は、通報対象事実の内容を確認し、調査を行います。また、内部通報にかかる受付・処理状況について、定期的にコンプライアンス委員会、グループ経営会議、監査委員会に報告を行っています。なお、2020年度には当社およびグループ会社における社内外の通報窓口にて、305件の通報を受け付けています。

また、当社およびその連結子会社の会計、会計にかかる内部統制、監査事項についての不正行為を早期に発見・是正することにより、グループ内の自浄作用を高めるべく、会計・監査不正に関する通報を受け付ける「SMFG会計・監査ホットライン」を設置しています。「SMFG会計・監査ホットライン」では、SMBCグループの役職員のみならず、外部業者の役職員、また、一般からの通報も受け付けております。

「SMFG会計・監査ホットライン」通報窓口・指定紛争解決機関

「SMFG 会計・監査ホットライン」通報窓口指定

以下の宛先で、郵便もしくは電子メールでの通報を受け付けています。

郵便

〒100-6310 東京都千代田区丸の内2-4-1
丸の内ビルディング10階
岩田合同法律事務所内
「SMFG会計・監査ホットライン」宛

電子メール

smfghotline@iwatagodo.com

- 対象となる通報内容は、当社もしくは当社連結子会社の会計、会計にかかる内部統制、監査事項についての不正行為の疑念です。
- 匿名での通報も可能です。
尤も、通報内容が抽象的・不明確な場合、調査に限界が生じる場合もございますので、通報に際しては、可能な限り詳細な事実に基づく記述をお願いします。
- 通報者に関する情報は、本人の同意をいただいている場合や法令等に基づく場合を除き、当社グループ以外の第三者に開示しません。

指定紛争解決機関

三井住友銀行は、お客さまとの間に生じた苦情・紛争の取り扱いに関しまして、銀行法上の「指定紛争解決機関」である「一般社団法人全国銀行協会」、信託業法・金融機関の信託業務の兼営等に関する法律上の「指定紛争解決機関」である「一般社団法人信託協会」、ならびに金融商品取引法上の「指定紛争解決機関」である「特定非営利活動法人証券・金融商品あっせん相談センター」と、契約を締結しております。

一般社団法人全国銀行協会

連絡先 全国銀行協会相談室
電話番号 0570-017109または03-5252-3772
受付日 月曜日～金曜日（祝日および銀行の休業日を除く）
受付時間 午前9時～午後5時

一般社団法人信託協会

連絡先 信託相談所
電話番号 0120-817335または03-6206-3988
受付日 月曜日～金曜日（祝日および銀行の休業日を除く）
受付時間 午前9時～午後5時15分

特定非営利活動法人証券・金融商品あっせん相談センター

連絡先 証券・金融商品あっせん相談センター
電話番号 0120-64-5005
FAX 03-3669-9833
受付日 月曜日～金曜日（祝日等を除く）
受付時間 午前9時～午後5時

贈収賄の防止に向けた取組

SMBCグループは、贈収賄防止に向け、以下の取組を行っています。

- グループCEOにより、従業員向けに、贈収賄防止に向けた基本方針を発し、法令諸規則の遵守、贈収賄※や汚職への関与の禁止を明記した社内規程を遵守するよう当行グループ役員に周知徹底。
- 「贈収賄の防止及び接待贈答等に関するSMFGグループ規程」、関連規則や接待贈答に係る手続を策定。贈収賄や汚職への関与の禁止、行政手続円滑化目的で実施される少額支払(ファシリテーション・ペイメント)の禁止、さらに、贈収賄や汚職に関する違反行為があった場合の懲戒処分等を規定。また、研修・モニタリングの実施状況、並びに本規定その他関連規程に基づく接待及び贈答品の授受等、迅速かつ正確に記録を残す旨を規定。
- SMFGコンプライアンス部が主要なグループ会社・SMBC拠点に対して贈収賄・腐敗リスク評価を年次で実施し、取引や取引相手等に関するリスクを特定、コントロール策の実効性を点検。リスク評価結果については、経営に報告。具体的には、グループ会社・SMBC拠点を対象に質問状を送付し、その回答内容から贈収賄リスクを分析・評価。リスク評価の結果はコンプライアンス委員会に報告されると共に、高リスクであることが判明したグループ会社・SMBC拠点については、各社・各拠も協議のうえ、適切なリスク低減策を実施することとしている。
- 出資・買収検討時には、贈収賄・腐敗リスクの観点から事前デュー・ディリジェンスの実施及び、適切な事後管理を行う旨、本規程その他関連規程にて規定。
- 外部業者(仲介業者等の業務委託先・再委託先を含む)の贈収賄・腐敗リスクについては、外部業者取引管理の枠組みに基づき、役務の委託に際しての事前チェック方法及び契約プロセスを明確化し、新規契約時及び契約が長期に渡り継続する場合は定期的にリスク評価を実施。
- コンプライアンス部署等により、本規程の遵守状況を定期的にモニタリング。
- コンプライアンス部署等により、上記規程その他関連規程や法令諸規則の内容、目的、運用について周知するため、贈収賄を含む腐敗防止をはじめとするコンプライアンス社内研修を全従業員対象に実施。また、常時参照できるように上記規程その他関連規程の社内イントラネット上での掲載箇所を研修資料にて提示。SMBCの国内拠点の全従業員を対象とする研修では、2021年度も受講率100%を達成。また海外拠点でも、コンプライアンス研修をリスクレベルに応じて定期的実施。更に、従業員等より本規程その他の関連規程を遵守する旨の宣誓を受け入れ。
- 贈収賄の防止に関する取組に関しては、グループCCOが、定期的に取締役会に報告し、取締役会においてその運営状況を監督。

なお、2020年度、本規程その他関連規程の重大な違反と認められた件数は0件であり、本規程その他関連規程をもとにした懲戒処分は行いませんでした。また、本規程その他関連規程違反に関し、罰金・和解のための諸経費はありませんでした。

※贈収賄とは、受領者に影響を与える目的をもって、財物等(金銭はもちろん、物品、サービス、接待、親類等の採用、その他名目の如何を問わず、経済的価値のある有形、無形のもの一切を含む)を提供または提供を申し込む行為、及び、提供者に便意を図る目的をもって、財物等を受領または請求する行為を指します。)

[贈収賄の防止及び接待贈答等に関するSMFGグループ規程\(21KB\) PDF](#)

グループタックスポリシー

SMBCグループは、従来から各国及び各地域の税関連の法律、規則及び条約を遵守し、税務当局に対する申告、納税及び報告の義務を適切に果たしておりますが、更に税務コンプライアンス体制を強化するためにグループタックスポリシーを制定しております。

SMBCグループは、このグループタックスポリシーに則り、今後も税務当局に対する申告、納税及び報告の義務を適切に果たして参ります。

尚、本ポリシーは、経営会議の決議及び監査委員会への報告により制定し、グループCFOとグループCCOが共同責任者として運用しているものです。

[グループタックスポリシー\(102KB\) PDF](#)

内部監査

基本的な考え方

SMBCグループでは、グループ全体の信頼と発展に貢献するため、監査部は内部統制の一翼として、各事業部門、リスク管理・コンプライアンス担当部署等から独立した立場でこれら部門の有効性等を検証するとともに、監査品質の向上に継続的に取り組んでいます。

グループにおける内部監査の運営体制

当社は監査委員会の下で、各事業部門、リスク管理・コンプライアンス担当部署等から独立した内部監査担当部署として監査部を設置しているほか、グループ各社においても、業務ライン等から独立した監査部を原則設置しています。グループ全体の監査活動については、グループCAEが統括する体制としています。

監査部は、グループの業務運営の適切性や資産の健全性の確保を目的として、監査委員会・取締役会で決定した「グループ内部監査規程」および「監査基本方針・基本計画」に基づき、当社各部およびグループ会社に対する内部監査を実施するとともに、グループ各社の内部監査実施状況を継続的にモニタリングすること等を通じ、内部管理体制の適切性・有効性を検証しています。

主な監査結果等については、監査委員会・取締役会に加え、グループ経営会議に定期的に報告を行っています。また、監査部は、会計監査人と緊密に情報交換を行うことにより、適切な監査を行うための連携強化に努めています。新型コロナウイルスの感染拡大をきっかけとしてテレワークが浸透する中、監査活動においてもWeb会議等の手法も活用しながら、監査の実効性確保に努めています。

内部監査体制



* グループCAEの人事異動に関する同意権を有する

内部監査の高度化・効率化に向けた取組

内部監査に関する国際団体である内部監査人協会(IIA)^{*}の基準に則った監査手法を導入し、リスクベースの監査を行うとともに、グループ各社にも展開しています。なお、有効かつ効率的な内部監査の実施に向け、当社および主要グループ各社の諸会議への出席、内部管理資料の入手等によるモニタリングにも取り組んでいます。

また、内部監査に関する先進事例等の収集とグループ各社への還元、研修の実施、内部監査に関する国際資格の取得推進等、グループの内部監査要員の専門性向上に努めています。さらに、内部監査の品質評価についても、IIA基準の充足にとどまらず、他のG-SIFsの取組事例も参考にしながら、グループ全体でさらなる高度化に取り組んでいます。

^{*} The Institute of Internal Auditors, Inc., 内部監査人の専門性向上と職業的地位確立を目指し、1941年に米国で設立された団体。内部監査に関する理論・実務の研究および内部監査の国際資格である、「公認内部監査人(CIA)」の試験開催、認定が主要な活動

気候変動への対応（TCFD提言への取組）

パリ協定の採択以降、気候変動への取組が加速しています。日本政府も2020年10月、2050年までに温室効果ガス（GHG）の排出を全体としてゼロにする「2050年カーボンニュートラル」を宣言し、脱炭素社会の実現を目指すことを公表しています。

こうしたなかSMBCグループは、2030年までにSMBCグループ自身が排出するGHGをネットゼロとすることに加え、2050年までに投融资ポートフォリオ全体でのGHG排出量をネットゼロとすることへコミットしています。

SMBCグループは前述の政府方針を支持するとともに、パリ協定の目標に沿ってGHG排出量削減に真摯に取り組んでまいります。加えて、脱炭素社会への移行と実現に資するお客さまの取組を支援してまいります。

▼ 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への取組

▼ 気候変動に対するガバナンス

▼ 気候関連のリスク・機会のビジネスへの影響

▼ 気候関連リスクの管理

▼ 指標と目標

▼ 今後に向けて

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への取組

SMBCグループ（以下、当社グループ）はTCFD（※1）への賛同を2017年12月にパリで開催されたOne Planet Summitで表明しました。また、引き続きお客さまの事業を通じた環境に配慮した技術の導入など、GHG排出量の削減へ向けた取組を支援し、GHG排出量削減に向け、お客さま・社会の発展に貢献する事業展開を行い、今後一層気候変動への対応を強化していきます。

なお、詳細は「SMBCグループ TCFDレポート」をご覧ください。

SMBCグループ TCFDレポート 2021 (3,217KB) 

SMBCグループ TCFDレポート 2020 (1,726KB) 

※1 Task Force on Climate related Financial Disclosuresの略。2015年4月の金融安定理事会（FSB）によって設立された、気候関連財務情報開示タスクフォース。気候変動の影響を個々の企業が財務報告において公表することを求めるもの。

TCFD提言に沿った開示内容および開示場所

当社グループでは、TCFDが提言する4つの開示基礎項目である「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」ごとに、気候変動に対する考え方を整理しています。

TCFD提言の概要	参照箇所（クリックすると該当ページに移動）
気候変動関連のリスクおよび機会に係る組織のガバナンスを開示する。	
気候変動関連のリスク及び機会についての取締役会による監督体制を説明する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動に対するガバナンス ● サステナビリティ経営体制
気候変動関連のリスク及び機会を評価・管理する上での経営者の役割を説明する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動に対するガバナンス ● サステナビリティ経営体制
気候関連のリスク及び機会がもたらす組織のビジネス・戦略・財務計画への実際の及び潜在的な影響を、そのような情報が重要な場合は、開示する。	
組織が識別した、短期・中期・長期の気候関連のリスク及び機会を説明する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候関連のリスク・機会のビジネスへの影響 ● 環境ビジネスの推進 ● SMBCグループ グリーンボンド
気候関連のリスク及び機会が組織のビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響を説明する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候関連のリスク・機会のビジネスへの影響 ● 環境ビジネスの推進 ● SMBCグループ グリーンボンド
2°C以下シナリオを含む、さまざまな気候関連シナリオに基づく検討を踏まえて、組織の戦略のレジリエンスについて説明する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候関連のリスク・機会のビジネスへの影響
気候関連リスクについて、組織がどのように識別・評価・管理しているかについて開示する。	
組織が気候関連リスクを識別・評価するプロセスを説明する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境リスクへの対応
組織が気候関連リスクを管理するプロセスを説明する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境リスクへの対応
組織が気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセスが組織の統合的リスク管理にどのように統合されているかについて説明する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 気候関連リスクの管理

TCFD提言の概要	参照箇所（クリックすると該当ページに移動）
気候関連リスク及び機会を評価・管理する際に使用する指標と目標を、そのような情報が重要な場合は、開示する。	
組織が、自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスク及び機会を評価する際に用いる指標を開示する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 指標と目標 ● 環境負荷軽減への取組
Scope1、Scope2及び当てはまる場合はScope3のGHG排出量と、その関連リスクについて開示する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 指標と目標 ● 環境負荷軽減への取組
組織が気候関連リスク及び機会を管理するために用いる指標、及び目標に対する実績について説明する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 指標と目標 ● 環境負荷軽減への取組

気候変動に対するガバナンス

当社グループは、世界規模で環境・社会問題が深刻化する中、これまで以上に社会の健全な発展に貢献していく姿勢を明確なものとするため、2020年4月、経営理念に「社会課題の解決を通じ、持続可能な社会の実現に貢献する」を追加しています。

そして、持続可能な社会の実現を目指すうえでの当社グループの基本姿勢として「SMBCグループ サステナビリティ宣言」を策定しています。「SMBCグループ サステナビリティ宣言」では、SDGsの達成や社会課題の解決を目指し、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貢献していく旨を明示しています。そのうえで、気候変動をはじめとする環境課題の解決にはイノベーションが不可欠であるという認識のもと、パリ協定の精神を支持し、環境課題の解決に貢献する旨を明確化しています。

また、当社グループは、「持続可能な社会」の実現を重要課題のひとつであると認識し、地球環境保全および汚染の防止と企業活動との調和のため継続的な取り組みを行うために「グループ環境方針」を定めています。

気候変動に関する方針は取締役会の内部委員会である「サステナビリティ委員会」や執行サイドの委員会である「サステナビリティ推進委員会」での議論や経営会議での決定を踏まえ、当社の事業戦略に反映されるほか、取組内容については定期的に取り締役に報告がなされています。こうした体制のもと、気候変動下でのビジネスチャンスの捕捉、リスクコントロールを推進してまいります。

当社グループの詳細なサステナビリティに関する監督・進捗体制については以下をご覧ください。

SMBCグループ TCFDレポート2021：サステナビリティに関する監督・執行体制 P9～P14 (3,217KB) 

気候関連のリスク・機会のビジネスへの影響

【物理的リスク】

気候変動に伴う異常気象の増加により、当社グループのお客さまのビジネスに影響が及ぶリスクが想定されます。当社グループは、近年わが国において気候変動に起因する自然災害が頻発していることを踏まえ、三井住友銀行において、物理的リスクを対象とした気候変動シナリオ分析を実施し、2050年までの影響を評価しています。

気候変動に起因する自然災害の大宗は、洪水、風水害といった水災によって占められているため、この分析ではリスクイベントを水災に特定しています。またシナリオについては、IPCC（気候変動に関する政府間パネル）が研究の基盤としているRCP（※2）2.6シナリオ（2℃シナリオ）、及びRCP8.5シナリオ（4℃シナリオ）を使用しています。また、米国スタートアップ企業であるJupiter Intelligence社（※3）が有するAI技術を活用しつつ、MS&ADインターリスク総研株式会社との協業によりシナリオ分析を実施しています。AIによる機械学習を行いながら、様々な気候関連データや地形などの衛星画像データを分析することで、水災発生時のリスクを定量的に把握しています。そのうえで、三井住友銀行のお取引先である事業法人を対象に、日本国内の水災発生時における当行の担保への影響及びお客さまの財務状況への影響を勘案の上、気候変動シナリオごとの洪水が発生する確率（※4）も考慮し、2050年までに水災発生に伴い想定される与信関係費用の増加額を試算しています。このとき想定される与信関係費用は、2050年までに累計550～600億円程度の試算結果となりました。これは単年度平均値でみると20億円程度の追加的な与信関係費用の発生となることから、気候変動に起因する水災が現在の三井住友銀行の単年度財務に与える影響は限定的であると考えられます。

なお、この試算結果は想定する自然災害や分析対象先の点で一定の前提を置いた暫定的なものであり、分析対象先の範囲を拡張しつつ、より精緻なリスク量の把握に努めてまいります。

※2 代表濃度経路シナリオ（Representative Concentration Pathways）

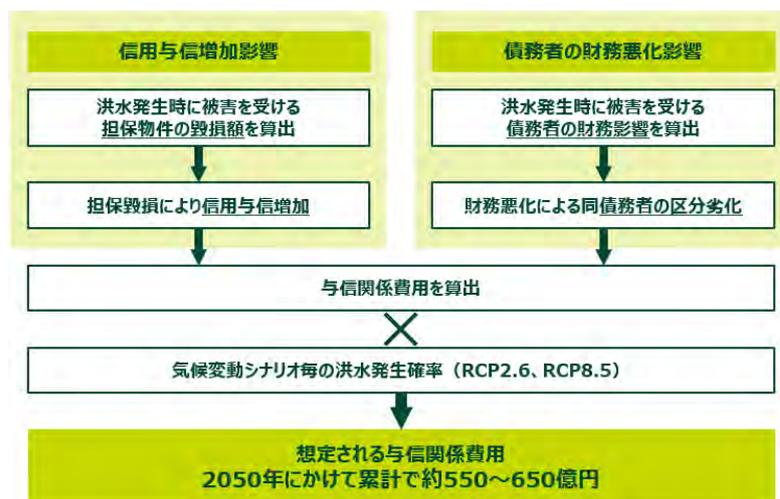
例えば「RCP2.6」は、世紀末の放射強制力（地表に出入りするエネルギーが地球の気候に対して持つ放射の大きさ）が2.6w/m²であることを表す。

※3 通信衛星データを含む多様なデータを収集し、AI分析により自然災害発生を予測できる気候変動リスク分析の米国ベンチャー企業。社員にはノーベル受賞機構であるIPCC（気候変動に関する政府間パネル）の研究者や、70か国で使用されている世界的に有名な海洋循環モデル（“Princeton Ocean Model”）発案者などが在籍。

※4 以下論文に基づくデータを使用

“Hirabayashi Y, Mahendran R, Koirala S, Konoshima L, Yamazaki D, Watanabe S, Kim H and Kanae S (2013) Global flood risk under climate change. Nat Clim Chang, 3(9), 816-821. doi:10.1038/nclimate1911.

< 物理的リスクの分析プロセス >



SMBCグループ TCFDレポート2021：物理的リスク P37～P39 (3,217KB) [PDF](#)

【移行リスク】

脱炭素社会へと移行する過程で、影響を受ける資産の価値が将来的に下落するリスク（座礁資産化）が想定されます。三井住友銀行における2020年度炭素関連資産は貸出金の6.5%（※5）ですが、こうした現状を踏まえ、移行リスクを対象とした気候変動シナリオ分析を実施しています。

シナリオ分析で使用しているシナリオは、気候変動リスク等にかかる金融当局ネットワーク（NGFS）のCurrent Policiesシナリオ（3°Cシナリオ）（※6）に加えて、2050年カーボンニュートラル達成を前提とした同機関のNet Zero 2050シナリオ（1.5°Cシナリオ）（※7）や国際エネルギー機関（IEA）のNet-Zero Emissionsシナリオ（1.5°Cシナリオ）（※7）です。

そのうえで、各々のシナリオの下で見込まれる原油や天然ガスといった資源価格および需要、発電コスト（※8）等の変化からセクター毎の信用リスクへの影響を考慮し、これをストレステストモデルに反映させることで、2050年までに想定される与信関係費用を試算しています。1.5°Cシナリオにおいては、Current Policiesシナリオと比べ、2050年までの単年度で20～240億円程度の与信関係費用の増加が見込まれる試算結果となりました。

なお、シナリオ分析の前提には、気候変動の課題解決に向けて期待される技術革新や、各企業において今後想定されるESG戦略・ビジネスモデルの転換といった要素のほか、企業活動の変化に対する支援等は勘案されておらず、この試算結果は一定の仮定に基づくものです。今後も、シナリオ分析手法の高度化を進めるとともに、脱炭素社会への移行に向けたお客さまの取組支援を通じて、リスクの低減に努めてまいります。

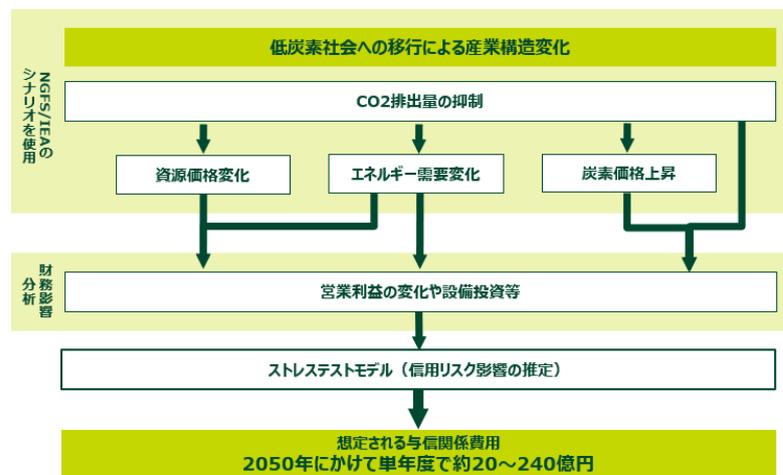
※5 TCFDの定義（GICS（世界産業分類基準）における「エネルギー」「ユーティリティ」が対象。但し水道、独立発電事業者、再生可能エネルギー事業者は除く）に基づく。三井住友銀行（含む連結子会社）の資産（バランスシート上の総資産+オフバランス資産等）に占める2020年度の炭素関連資産向け与信残高合計の比率は4.4%。

※6 各国政府が現在実施している気候変動政策は継続されるものの、対策の強化は行わないことを想定したシナリオ。

※7 厳しい気候変動政策と技術革新により、産業革命前から2100年までの世界平均気温の上昇が1.5°Cに抑えられるパリ協定とも整合的なシナリオ。

※8 日本においてはIEAのシナリオにしたがい原子力発電所の再稼働を前提としたケース。

< 移行リスクの分析プロセス >



SMBCグループ TCFDレポート2021：移行リスク P40～P42 (3,217KB) [PDF](#)

【機会】

金融機関の役割は、脱炭素社会の実現に向けた技術革新や設備投資を金融面から支援していくことにあります。脱炭素社会への移行に伴い、資金需要の拡大や事業再編、新たな金融商品・サービス、脱炭素関連設備リース等のニーズが生じるなど、金融機関にとってはファイナンスにかかるサービスの提供機会が増大していくと認識しております。当社グループは、2020年に公表したサステナビリティ実現のための計画である「SMBC Group Green × Globe 2030」において、「お客さまとともに、人と地球の未来を創る」というコンセプトのもと、グループとして取り組むべき施策を定めています。この計画の中では、2020年度から2029年度までの10年間の「グリーンファイナンス及びサステナビリティに資するファイナンス実行額30兆円」という目標を設定しており、その達成に向けてお客さまとともに気候変動対応に取り組んでまいります。

当社グループは、ホールセール事業部門ホールセール企画部内に「サステナブルビジネス推進室」を設置し、各事業部門とも連携し、お客さまの事業戦略に対して、グループ全体でソリューションを提供しています。サステナブルビジネス推進室は、サステナビリティに係る知見・ネットワークをグローバルベースで構築し、脱炭素社会への移行に向けたお客さまの経営課題に対して、グローバル・グループベースで提案を行うハブ機能を果たしています。脱炭素社会の実現を目指すにあたっては、再生可能エネルギーやグリーンビルディングなど気候変動の緩和に貢献する事業等へのファイナンス支援のみならず、コンサルティングなども含めた重層的なソリューション提供を通して、サステナビリティに関するお客さまの課題解決に努めてまいります。

脱炭素化ビジネスの推進・ファイナンス実行に係る詳細は以下をご覧ください。

[SMBCグループ TCFDレポート2021：脱炭素化ビジネスの推進・ファイナンス実行 P23～P26 \(3,217KB\)](#) 

気候関連リスクの管理

当社グループでは、リスク管理の定常的な枠組として、外部環境・リスク事象を収集・認識し、その影響を分析した上で必要な管理を行う体制を構築し、PDCAを実施しています。

異常気象に伴う大規模災害の発生や脱炭素社会への移行による炭素関連資産の座礁化等、気候変動に関する事象については、トップリスクとして選定し、上記体制の下でシナリオ分析の強化や対応策を経営レベルで検討しています。こうした取組については、経営会議やリスク委員会に報告し、取締役会においても社外取締役等からレビューを受ける体制としております。

今後も、当社グループでは気候変動影響の一層の顕在化を念頭に置き、外部環境、そして、それが当社グループに及ぼすリスクの把握に努めるとともに、それらを踏まえた適切なアクションを実行してまいります。

[SMBCグループ TCFDレポート2021：リスク管理のプロセス P33～P35 \(3,217KB\)](#) 

指標と目標

当社グループは、気候変動にかかるリスク並びに機会を測定・管理するため、またパリ協定への整合／ネットゼロ達成に向けた道筋を示すため、GHG排出量やエクスポージャーなどに関する様々な指標を用いています。これらの指標に関する進捗状況は定期的にグループ経営会議・サステナビリティ推進委員会、並びに取締役会へ報告され、戦略への反映・監督が行われております。

戦略	指標 (KPI)	2019年度実績	2020年度実績	目標
自社GHG排出量削減	SMBCグループにおけるGHG排出量*1	14万トン	14万トン	2030年 ネットゼロ
リスク管理 高度化	炭素関連資産比率*2	6.9%	6.5%	-
	石炭火力発電向け貸出 金残高*3 (プロジェクトファイナンス)	-	3,000億円	2030年度 ▲50% 2040年度 残高ゼロ
投融資ポートフォリオ GHG排出削減	セクター別 GHG排出量*4	-	(電力セクター) 382 g-CO2/kWh	2050年 ネットゼロ (中間目標は検討中)
脱炭素化 ビジネス推進	グリーンファイナンス 並びにサステナビリティに 資するファイナンス 実行額*5	-	2.7兆円	2030年 累積：30兆円 (内、グリーンファイナンス20兆 円)

*1 指標を「三井住友銀行」から「SMBCグループ」へ、目標を「18年比30%削減」から「ネットゼロ」へと見直し。

*2 より正確に移行リスクに晒されているエクスポージャーを捕捉する観点から、再生可能エネルギー向け貸出等は除外。

*3 中間目標として、2030年50%削減を2021年より追加。脱炭素社会への移行に向けた取組に資する案件は除外。

*4 絶対量又は炭素強度（排出量原単位）での算定を想定、対象セクターについては今後拡大予定2020年度実績は三井住友銀行（含む連結子会社）における貸出金で算定した場合の現状での試算結果(与信額で算定した場合は369g-CO2/kWh)。

*5 指標を「グリーンファイナンス」から「グリーンファイナンス並びにサステナビリティに資するファイナンス」、目標を「累積10兆円」から「累積30兆円（内、グリーンファイナンス20兆円）」へと変更、2020年度実績はグリーンファイナンス実行額のみ集計。

SMBCグループ TCFDレポート2021：指標と目標 P46～P54 (3,217KB) 

今後に向けて

当社グループは、TCFD提言への対応として、気候変動に関する事象をトップリスクとして選定の上、シナリオ分析により将来的に想定されるリスクを定量的に評価し、対策を経営レベルで議論することにより、気候変動リスクの管理を強化してまいりました。

今後、段階的にシナリオ分析の精緻化を実施し、潜在的リスクの把握に努めながら、フォワードルッキングに業務戦略を策定・遂行してまいります。併せて、投融資ポートフォリオにおけるGHG排出量についても把握した上で、お客さまとのエンゲージメントをより一層深化させると共に、国内外でグリーンファイナンスを積極的に推進し、グローバルレベルでの課題解決をリードしてまいります。

加えて当社グループは、当社グループ自身がどのような考えに基づいて気候変動対策に取り組んでいるか、またお客さまがいかにパリ協定の達成に貢献し、自社のGHG排出量を低減させようとしているかについて、お客さまにおよびその他のステークホルダーとも建設的なエンゲージメントを実施し、相互理解に努めてまいります。

こうしたエンゲージメントを踏まえ、脱炭素社会への移行に向けたお客さまの取組への支援を通じ、気候変動対策におけるリーダーシップを発揮してまいります。そして、今後も、ステークホルダーの皆様に対し、TCFD提言に沿った透明性ある開示を行ってまいります。

ESGデータブック

SMBCグループにおける、ESGに関する方針や定量データを一覧にしています。

[ESGデータブック \(1,383KB\)](#) 

各社データ一覧

主な取組

- ▼ 1.SMBCグループ各社の環境負荷データ
- ▼ 2.SMBCグループ各社の従業員データ
- ▼ 3.SMBCグループ各社の主な両立支援制度
- ▼ 4.三井住友銀行 環境会計

1.SMBCグループ各社の環境負荷データ

直接エネルギー消費、間接エネルギー消費は、改正省エネ法の算出方法に基づきグループ各社にて算出した数値です。
その他エネルギー消費は、グループ各社独自の基準にて算出した数値です。

- | | | |
|---------------------|---------------------|------------|
| ▼ 三井住友フィナンシャルグループ | ▼ 三井住友銀行 | ▼ SMBC信託銀行 |
| ▼ 三井住友ファイナンス&リース | ▼ SMBC日興証券 | ▼ 三井住友カード |
| ▼ SMBCファイナンスサービス(※) | ▼ SMBCコンシューマーファイナンス | ▼ 日本総合研究所 |
| ▼ 三井住友DSアセットマネジメント | | |

※2020年7月1日付で（株）セディナとSMBCファイナンスサービス（株）が合併

三井住友フィナンシャルグループ

計測項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度
合計値	直接的エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂	0	0	0
	間接的エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂ (実排出係数)	0	0	0
	その他エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂	185	830	55
	CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂ (実排出係数)	185	830	55
その他 エネルギー	出張	t-CO ₂	185	830	55

三井住友銀行

計測項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度	
合計値	直接的エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂	8,455	7,337	6,086	
	間接的エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂ (実排出係数)	73,389	63,994	62,356	
	その他エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂	9,325	22,577	10,519	
	CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂ (実排出係数)	91,168	93,907	78,961	
直接的 エネルギー	都市ガス	千m ³	1,719	1,499	1,575	
		t-CO ₂	3,858	3,363	3,533	
	液化石油ガス (LPG)	t	10	9	9	
		t-CO ₂	29	27	27	
	重油	kl	5	5	3	
		t-CO ₂	13	14	8	
	軽油	kl	1	1	1	
		t-CO ₂	1	3	3	
	灯油	kl	7	7	5	
		t-CO ₂	16	17	12	
	ガソリン (自動車)	kl	1,954	1,685	1,078	
		t-CO ₂	4,537	3,913	2,503	
	間接的 エネルギー	電力	千kWh	154,612	145,851	143,556
			t-CO ₂ (実排出係数)	71,494	62,171	59,448
電力(再生可能エネルギー)		千kWh	-	-	2,308	
		t-CO ₂ (実排出係数)	-	-	997	
蒸気		GJ	20,180	19,370	20,971	
		t-CO ₂	1,150	1,104	1,195	
温水		GJ	1,861	2,130	2,866	
		t-CO ₂	106	121	163	
冷水		GJ	11,207	10,475	9,714	
		t-CO ₂	639	597	554	

計測項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度
その他 エネルギー	出張	t-CO ₂	8,186	21,602	1,571
	通勤	t-CO ₂	-	-	8,011
	上下水合計	千m ³	2,532	2,167	2,084
		t-CO ₂	1,139	975	938

SMBC信託銀行

計測項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度
合計値	直接的エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂	159	144	143
	間接的エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂ (実排出係数)	3,985	2,967	2,775
	その他エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂	521	747	1,052
	CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂ (実排出係数)	4,665	3,858	3,970
直接的 エネルギー	都市ガス	千m ³	65	61	61
		t-CO ₂	149	136	136
	ガソリン (自動車)	kl	5	4	3
		t-CO ₂	10	8	7

計測項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度
間接的 エネルギー	電力	千kWh	7,290	6,100	5,860
		t-CO ₂ (実排出係数)	3,820	2,855	2,664
	蒸気	GJ	176	111	133
		t-CO ₂	10	6	8
	温水	GJ	137	135	209
		t-CO ₂	8	8	12
	冷水	GJ	2,586	1,726	1,600
		t-CO ₂	147	98	91
その他 エネルギー	出張	t-CO ₂	517	744	324
	通勤	t-CO ₂	-	-	725
	上水	千m ³	6	4	4
	下水	千m ³	6	4	4
	上下水合計	千m ³	12	9	9
		t-CO ₂	4	3	3

三井住友ファイナンス&リース

計測項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度
合計値	直接的エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂	742	1,149	889
	間接的エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂ (実排出係数)	1,037	1,186	1,011
	その他エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂	1,424	3,906	1,278
	CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂ (実排出係数)	3,203	6,241	3,178
直接的 エネルギー	都市ガス	千m ³	19	28	27
		t-CO ₂	42	61	60
	軽油	kl	2	2	0
		t-CO ₂	5	6	1
	ガソリン（自動車）	kl	368	466	357
		t-CO ₂	854	1,082	828
間接的 エネルギー	電力	千kWh	2,038	2,535	2,160
		t-CO ₂ (実排出係数)	1,037	1,186	1,011
その他 エネルギー	出張	t-CO ₂	1,424	3,903	598
	通勤	t-CO ₂	-	-	678
	上水	千m ³	-	4	4
	下水	千m ³	-	4	4
	上下水合計	千m ³	-	8	8
		t-CO ₂	-	3	3

SMBC日興証券

計測項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度
合計値	直接的エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂	3,492	3,199	2,594
	間接的エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂ (実排出係数)	17,491	15,373	23,485
	その他エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂	4,191	3,604	3,065
	CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂ (実排出係数)	25,174	27,738	29,144
直接的 エネルギー	都市ガス	千m ³	120	103	300
		t-CO ₂	268	229	670
	重油	kl	2	2	2
		t-CO ₂	6	6	6
	ガソリン（自動車）	kl	1,387	1,278	827
		t-CO ₂	3,219	2,964	1,918
間接的 エネルギー	電力	千kWh	32,778	29,887	47,563
		t-CO ₂ (実排出係数)	15,723	13,627	21,736
	蒸気	GJ	6,310	6,597	7,125
		t-CO ₂	360	376	406
	温水	GJ	919	3,816	3,704
		t-CO ₂	52	218	211
	冷水	GJ	23,772	20,219	19,846
		t-CO ₂	1,355	1,152	1,131

計測項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度
その他 エネルギー	出張	t-CO ₂	4,165	3,579	522
	通勤	t-CO ₂	-	-	2,526
	上水	千m ³	29	28	20
	下水	千m ³	29	28	20
	上下水合計	千m ³	58	56	40
		t-CO ₂	26	25	18

三井住友カード

計測項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度
合計値	直接的エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂	485	342	298
	間接的エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂ (実排出係数)	3,690	3,092	2,943
	その他エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂	802	1,295	1,377
	CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂ (実排出係数)	4,977	4,728	4,619
直接的 エネルギー	都市ガス	千m ³	173	111	104
		t-CO ₂	389	249	233
	ガソリン（自動車）	kl	41	40	28
		t-CO ₂	96	93	66
間接的 エネルギー	電力	千kWh	8,107	7,560	7,415
		t-CO ₂ (実排出係数)	3,690	3,092	2,943
その他 エネルギー	出張	t-CO ₂	776	1,269	438
		t-CO ₂	-	-	919
	上下水合計	千m ³	58	58	50
		t-CO ₂	26	25	20

SMBCファイナンスサービス

計測項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度
合計値	直接的エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂	707	663	563
	間接的エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂ (実排出係数)	3,994	3,391	3,838
	その他エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂	828	1,109	1,661
	CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂ (実排出係数)	5,529	5,163	6,062
直接的 エネルギー	ガソリン(自動車)	kl	305	286	243
		t-CO ₂	707	663	563
間接的 エネルギー	電力	千kWh	8,135	7,681	8,722
		t-CO ₂ (実排出係数)	3,994	3,391	3,838
その他 エネルギー	出張	t-CO ₂	828	1,109	654
	通勤	t-CO ₂	-	-	1,007

SMBCコンシューマーファイナンス

計測項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度
合計値	直接的エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂	0	0	0
	間接的エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂ (実排出係数)	1,710	1,647	1,461
	その他エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂	790	2,044	1,404
	CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂ (実排出係数)	2,500	3,691	2,865
間接的 エネルギー	電力	kWh	2,173	2,158	2,110
		t-CO ₂ (実排出係数)	1,032	1,025	1,002
	温水	GJ	480	525	575
		t-CO ₂	27	30	32
	冷水	GJ	11,421	10,378	7,508
		t-CO ₂	651	592	427
その他 エネルギー	出張	t-CO ₂	789	2,042	703
	通勤	t-CO ₂	-	-	699
	上水	千m ³	1	2	2
	下水	千m ³	1	2	2
	上下水合計	千m ³	2	5	4
		t-CO ₂	1	2	2

日本総合研究所

計測項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度
合計値	直接的エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂	477	506	485
	間接的エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂ (実排出係数)	34,815	33,957	30,536
	その他エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂	1,128	2,596	1,345
	CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂ (実排出係数)	36,419	37,059	32,366
直接的 エネルギー	都市ガス	千m ³	48	49	49
		t-CO ₂	107	110	110
	重油	kl	87	105	94
		t-CO ₂	237	284	255
	灯油	kl	37	31	38
		t-CO ₂	93	76	95
	ガソリン（自動車）	kl	18	15	11
		t-CO ₂	41	36	25
間接的 エネルギー	電力	千kWh	74,926	73,107	69,804
		t-CO ₂ (実排出係数)	34,815	33,957	30,536
その他 エネルギー	出張	t-CO ₂	1,128	2,596	701
	通勤	t-CO ₂	-	-	644

三井住友DSアセットマネジメント

計測項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度
合計値	直接的エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂	186	186	348
	間接的エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂ (実排出係数)	476	481	808
	その他エネルギー CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂	434	1,345	355
	CO ₂ 排出量合計	t-CO ₂ (実排出係数)	1,096	2,012	1,510
直接的 エネルギー	都市ガス	千m ³	80	81	149
		t-CO ₂	180	181	335
	ガソリン (自動車)	kl	2	2	5
		t-CO ₂	6	5	12
間接的 エネルギー	電力	千kWh	979	990	1,410
		t-CO ₂ (実排出係数)	476	481	685
その他 エネルギー	出張	t-CO ₂	434	1,345	67
	通勤	t-CO ₂	-	-	287

2. SMBCグループ各社の従業員データ

※三井住友アセットマネジメントは、2019年4月に大和住銀投信投資顧問との合併により、「三井住友DSアセットマネジメント」へ名称変更。

※セディナは、2020年7月にSMBCファイナンスサービスとの合併により「SMBCファイナンスサービス」に名称変更。

▼ 従業員状況

▼ 役員・管理職状況

▼ 採用状況

▼ 制度・休暇等取得状況

従業員状況

		単位	2019年3月末	2020年3月末	2021年3月末
三井住友 銀行	従業員数(※1)	人	27,154	26,457	26,229
	男性	人	12,471	12,021	11,879
	比率	%	45.93	45.44	45.29
	女性	人	14,683	14,436	14,350
	比率	%	54.07	54.56	54.71
	年齢別従業員数				
	30歳未満 (うち女性)	人	7,833 (2,771)	7,445 (4,730)	6,832 (4,196)
	30～39歳 (うち女性)	人	9,827 (3,514)	9,896 (6,304)	10,205 (6,525)
	40～49歳 (うち女性)	人	4,899 (2,882)	4,512 (1,991)	4,311 (1,978)
	50歳以上 (うち女性)	人	4,595 (3,304)	4,604 (1,411)	4,881 (1,651)
	平均年齢	歳	37.4	37.8	38.3
	男性	歳	40.4	40.3	40.5
	女性	歳	34.9	35.7	36.5
	平均勤続年数	年	13.5	13.9	14.5
	男性	年	16.0	16.1	16.3
	女性	年	11.4	12.2	13.0
	自己都合退職者比率	%	3	3	2
	障がい者雇用率 (各年3月1日時点)	%	2.47	2.65	2.7
	年間総研修時間(※2)	時間	560,253	515,637	499,763
一人当たり平均 研修時間	時間	20.6	19.5	19.1	
年間総研修費用(※2)	百万	2,295	2,321	1,961	
一人当たり平均 研修費用	円	84,506	87,726	74,749	

		単位	2019年3月末	2020年3月末	2021年3月末
SMBC 信託銀行	従業員数 (※1)	人	1,985	2,084	2,072
	男性	人	948	987	993
	比率	%	47.76	47.36	47.92
	女性	人	1,037	1,097	1,079
	比率	%	52.24	52.64	52.08
	平均年齢	歳	44.5	44.3	43.9
	男性	歳	46.9	46.3	44.8
	女性	歳	41.3	42.5	43.2
	平均勤続年数	年	7.3	9.0	9.9
	男性	年	6.3	7.8	8.6
女性	年	8.2	10.1	11	
障がい者雇用率 (各年3月1日時点)	%	2.51	2.31	2.42	
三井住友 ファイナンス&リース	従業員数 (※1)	人	2,434	2,448	2,460
	男性	人	1,581	1,590	1,596
	比率	%	64.95	64.95	64.88
	女性	人	853	858	864
	比率	%	35.05	35.05	35.12
	平均年齢	歳	40.1	42.0	42.1
	男性	歳	42.1	43.1	43.1
	女性	歳	37.0	39.0	39.1
	平均勤続年数	年	15.0	15.0	15.02
	男性	年	16.9	16.3	16.05
	女性	年	11.8	12.6	13
	自己都合退職者比率	%	2	3	2
	障がい者雇用率 (各年3月1日時点)	%	2.05	1.8	2.3

		単位	2019年3月末	2020年3月末	2021年3月末
SMBC 日興証券	従業員数(※1)	人		10,187	9,794
	男性	人	6,411	6,330	6,049
	比率	%	61.68	62.14	61.76
	女性	人	3,983	3,857	3,745
	比率	%	38.32	37.86	38.24
	平均年齢	歳	40.6	41.4	41.4
	男性	歳	41.8	42.4	42.4
	女性	歳	38.7	39.6	39.8
	平均勤続年数	年	12.5	13.3	13.6
	男性	年	12.7	13.3	13.5
女性	年	12.2	13.2	13.6	
障がい者雇用率 (各年3月末時点)	%	2.38	2.49	2.61	
三井住友 カード	従業員数(※1)	人	2,495	2,533	2,584
	男性	人	1,141	1,159	1,183
	比率	%	45.73	45.76	45.78
	女性	人	1,354	1,374	1,401
	比率	%	54.27	54.24	54.22
	平均年齢	歳	39.5	39.9	40.3
	男性	歳	41.4	41.8	41.8
	女性	歳	37.8	38.3	38.9
	平均勤続年数	年	15.0	15.3	15.6
	男性	年	16.2	16.2	16.4
女性	年	14.0	14.4	14.9	
障がい者雇用率 (各年3月末時点)	%	2.45	2.68	2.67	

		単位	2019年3月末	2020年3月末	2021年3月末
SMBC ファイナンスサービス(※3)	従業員数(※1)	人	3,349	3,252	3,500
	男性	人	1,897	1,820	1,928
	比率	%	56.64	55.97	55.09
	女性	人	1,452	1,432	1,572
	比率	%	43.36	44.03	44.91
	平均年齢	歳	43.0	43.5	43.7
	男性	歳	45.2	45.5	45.8
	女性	歳	40.2	40.9	41.0
	平均勤続年数	年	18.5	19.0	18.5
	男性	年	20.8	21.2	20.4
	女性	年	15.6	16.3	16.2
	自己都合退職者比率	%	2	2	2
障がい者雇用率 (各年3月1日時点)	%	2.32	2.32	2.4	
SMBC コンシューマーファイナンス	従業員数(※1)	人	2,263	2,475	2,551
	男性	人	1,425	1,454	1,466
	比率	%	62.97	58.75	57.47
	女性	人	838	1,021	1,085
	比率	%	37.03	41.25	42.53
	平均年齢	歳	41.3	41.7	41.9
	男性	歳	42.7	43.1	43.4
	女性	歳	38.7	39.6	39.8
	平均勤続年数	年	16.3	16.1	16.2
	男性	年	18.1	18.1	18.3
	女性	年	13.5	13.2	13.5
	自己都合退職者比率	%	2	3	1
障がい者雇用率 (各年3月末時点)	%	2.43	3	2.75	

		単位	2019年3月末	2020年3月末	2021年3月末
日本総合 研究所	従業員数 (※1)	人	2,427	2,510	2,571
	男性	人	1,773	1,841	1,893
	比率	%	73.05	73.35	73.63
	女性	人	654	669	678
	比率	%	26.95	26.65	26.37
	平均年齢	歳	40.8	41.0	41.1
	男性	歳	41.5	41.7	41.7
	女性	歳	38.9	39.3	39.5
	平均勤続年数	年	12.7	12.8	13.1
	男性	年	13.1	13.3	13.4
	女性	年	11.8	11.6	12.2
障がい者雇用率 (各年3月末時点)	%	2.27	2.23	2.26	
三井住友 DSアセットマネジメント (※4)	従業員数 (※1)	人	552	845	824
	男性	人	386	614	596
	比率	%	69.93	72.66	72.33
	女性	人	166	231	228
	比率	%	30.07	27.34	27.67
	平均年齢	歳	44.6	45.9	46.4
	男性	歳	46.3	47.4	48.0
	女性	歳	40.6	42.0	42.3
	平均勤続年数	年	9.3	15.2	15.5
	男性	年	9.8	16.5	16.8
	女性	年	8.2	11.7	12.0

※1 在籍者数。在籍出向者を含み、受入出向者、執行役員、顧問・参与、嘱託、パート・スタッフ、派遣職員、海外現地採用者、関連会社を除く。

※2 定義見直しのため過年度に遡って修正。

※3 2020年7月にセディナは、SMB Cファイナンスサービスと合併し「SMB Cファイナンスサービス」へ名称変更。2019年3月末、2020年3月末は旧セディナの数値を記載。

※4 2019年3月末は旧三井住友アセットマネジメントの数値を記載。

役員・管理職状況

			単位	2019年6月末	2020年6月末	2021年6月末
三井住友 フィナンシャルグループ (※1)	取締役・ 執行役	全体 (うち女性)	人	23 (1)	25 (1)	26 (2)
		社外取締役 (うち女性)	人	7 (1)	7 (1)	7 (1)
	執行役員	全体 (うち女性)	人	52 (2)	62 (3)	67 (3)
三井住友 銀行 (※2)	取締役	全体 (うち女性)	人	18 (1)	18 (1)	18 (2)
		社外取締役 (うち女性)	人	5 (1)	5 (1)	6 (1)
	執行役員	全体 (うち女性)	人	85 (3)	86 (3)	92 (3)
	監査役	全体 (うち女性)	人	-	-	-
社外監査役 (うち女性)		人	-	-	-	

※1 2017年4月より、持株会社を中心とした新経営体制開始。同年6月、指名委員会等設置会社へ移行。

※2 2019年6月より、監査等委員会設置会社へ移行。

			単位	2019年 3月末	2020年 3月末	2021年 3月末
三井住友 銀行	管理職人数	部長クラス	人	1,163	1,104	1,116
		女性	人	82	96	105
		比率	%	7.1	8.7	9.4
		課長クラス	人	3,309	3,206	3,076
		女性	人	722	728	732
		比率	%	21.8	22.7	23.8
	管理職合計		人	4,472	4,310	4,192
		女性	人	804	824	837
		比率	%	18	19.1	20
	新規管理職登用人数		全体	人	470	382
	女性	人	136	93	119	
	比率	%	28.9	24.3	26.7	
SMBC 信託銀行	女性管理職人数	女性	人	95	84	76
		比率	%	28.1	27.6	24.2
三井住友 ファイナンス&リース (※1)	管理職人数		人	598	667	659
		女性	人	36	38	38
		比率	%	6	5.7	5.8
SMBC 日興証券	女性管理職人数		人	171	178	184
三井住友 カード	女性管理職人数	女性	人	17	23	29
		比率	%	4.9	6.2	8.1
SMBC ファイナンスサービス (※1)	管理職合計		人	863	855	956
		女性	人	88	94	102
		比率	%	10.2	11	10.7
SMBC コンシューマーファイナンス	管理職合計		人	900	906	926
		女性	人	118	126	137
		比率	%	13.1	13.9	14.8
日本総合 研究所	女性管理職比率		%	12	11.7	11.5
三井住友 DSアセットマネジメント (※2)	女性管理職人数	女性	人	9	11	9
		比率	%	8	10.5	11.3

※1 2020年7月にセディナは、SMBCファイナンスサービスと合併し「SMBCファイナンスサービス」へ名称変更。2019年3月末、2020年3月末は旧セディナの数値を記載。

※2 2019年3月末は旧三井住友アセットマネジメントの数値を記載。

採用状況

		単位	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月	
三井住友 銀行	新卒採用人数	人	667	622	542	
		基幹職	人	574	622	542
	新卒採用女性人数	人	269	201	197	
		基幹職	人	176	201	197
	新卒採用女性比率	%	40.3	32.3	36.3	
	新卒採用基幹職女性比率	%	30.7	32.3	36.3	
	キャリア採用人数	人	16 (2018年度)	25 (2019年度)	49 (2020年度)	
キャリア採用比率 (※1)	%	2	4	8		
SMBC 信託銀行	新卒採用人数	人	44	52	24	
	新卒採用女性	人	18	16	8	
	新卒採用女性比率	%	40.9	30.8	33.3	
	キャリア採用人数	人	28 (2018年度)	25 (2019年度)	22 (2020年度)	
三井住友 ファイナンス&リース	新卒採用人数	人	76	81	62	
	新卒採用女性人数	人	43	33	26	
	新卒採用女性比率	%	56.6	40.7	41.9	
	キャリア採用人数	人	16 (2018年度)	18 (2019年度)	15 (2020年度)	
SMBC 日興証券	新卒採用人数	人	325	341	229	
	新卒採用女性人数	人	114	118	83	
	新卒採用女性比率	%	35.1	34.6	36.2	
	キャリア採用人数	人	59 (2018年度)	56 (2019年度)	72 (2020年度)	

		単位	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月
三井住友 カード	新卒採用人数	人	54	78	81
	新卒採用女性人数	人	28	36	34
	新卒採用女性比率	%	51.9	46.2	42
	キャリア採用人数	人	16 (2018年度)	48 (2019年度)	30 (2020年度)
SMBC ファイナンスサービス (※2)	新卒採用人数	人	51	53	34
	新卒採用女性人数	人	25	32	13
	新卒採用女性比率	%	49	60.4	38.2
	キャリア採用人数	人	0 (2018年度)	0 (2019年度)	0 (2020年度)
SMBC コンシューマーファイナンス	新卒採用人数	人	48	57	46
	新卒採用女性人数	人	24	37	24
	新卒採用女性比率	%	50	64.9	52.2
	キャリア採用人数	人	1 (2018年度)	0 (2019年度)	1 (2020年度)
日本総合 研究所	新卒採用人数	人	110	119	127
	新卒採用女性人数 (総合職のみ)	人	30	35	39
	新卒採用女性比率	%	27.3	29.4	30.7
	キャリア採用人数	人	46 (2018年度)	60 (2019年度)	52 (2020年度)
	キャリア採用比率 (※1)	%	30	34	29

		単位	2019年 4月	2020年 4月	2021年 4月
三井住友 DSアセットマネジメント (※3)	新卒採用人数	人	15	12	8
	新卒採用女性人数	人	6	6	4
	新卒採用女性比率	%	40	50	50
	キャリア採用人数	人	15 (2018年度)	2 (2019年度)	5 (2020年度)

※1 公表日:2021年7月30日。

※2 2020年7月にセディナは、SMB Cファイナンスサービスと合併し「SMB Cファイナンスサービス」へ名称変更。2019年4月、2020年4月は旧セディナの数値を記載。

※3 2019年4月は旧三井住友アセットマネジメントの数値を記載。

制度・休暇等取得状況

		単 位	2018年 度	2019年 度	2020年 度
三井住友 銀行	育休取得者数(※1)	人	2,370	2,948	3,205
	男性取得者数	人	316	838	978
	男性育休取得比率	%	53.7	100	100
	有給休暇取得率	%	69.8	74.5	81.2
	平均有給取得日数	日	14	14.9	16.2
	法定外労働時間(月平均)	時 間	17.3	16.5	15.8
	一月あたりの法定外労働時間数が60時間超の従業員割合(※2)	%	0	0	0
SMBC 信託銀行	育休取得者数	人	95	117	123
	男性取得者数	人	33	25	36
	男性育休取得比率	%	91.7	100	100
	有給休暇取得率	%	85.7	90.9	78.6
	法定外労働時間(月平均)	時 間	11.2	9.2	8
三井住友 ファイナンス&リース	育休取得者数(※1)	人	44	48	44
	男性取得者数	人	17	9	21
	男性育休取得比率	%	48.6	16.7	47.7
	有給休暇取得率	%	80.7	82.2	84.4
	法定外労働時間(月平均)	時 間	13.8	8.2	9.1

		単位	2018年度	2019年度	2020年度
SMBC 日興証券	育休取得者数(※1)	人	409	446	439
	男性取得者数	人	64	101	86
	男性育児休業比率	%	24.6	37.0	39.3
	有給休暇取得率	%	61.7	67.2	65.1
	法定外労働時間(月平均)	時間	21.3	19.6	17.3
三井住友 カード	育休取得者数(※1)	人	202	218	203
	男性取得者数	人	33	36	28
	男性育休取得比率	%	70.2	60	58.3
	有給休暇取得率	%	81.9	81.9	89.2
	法定外労働時間(月平均)	時間	14	15.8	17.1
SMBC ファイナンスサービス (※3)	育休取得者数(※1)	人	180	135	163
	男性取得者数	人	32	35	29
	男性育休取得比率	%	74.4	100	80.6
	有給休暇取得率	%	78.2	78.7	81.2
	法定外労働時間(月平均)	時間	5.6	5.9	5.7
SMBC コンシューマーファイナンス	育休取得者数	人	58	85	83
	男性取得者数	人	3	7	11
	男性育休取得比率	%	6.4	21.9	37.9
	有給休暇取得率	%	77.5	79.1	70.9
	法定外労働時間(月平均)	時間	23.5	21.4	19.9

		単位	2018年度	2019年度	2020年度
日本総合 研究所	育休取得者数	人	75	84	79
	男性取得者数	人	30	35	26
	男性育休取得比率	%	46.9	58.3	53.1
	有給休暇取得率	%	78.6	77.5	68.5
	法定外労働時間(月平均)	時間	14.4	12.9	20.7
三井住友 DSアセットマネジメント (※4)	育休取得者数	人	10	19	25
	男性取得者数	人	0	8	14
	男性育休取得比率	%	100	40	100
	有給休暇取得率	%	64.9	68	59.3
	法定外労働時間(月平均)	時間	17	18.6	21.5

※1 短期育児休業取得者を含む。

※2 管理監督者・裁量労働者を除く。

※3 2020年7月にセディナは、SMB Cファイナンスサービスと合併し「SMB Cファイナンスサービス」へ名称変更。2018年度、2019年度は旧セディナの数値を記載。

※4 2018年度は旧三井住友アセットマネジメントの数値を記載。

3. SMBCグループ各社の主な両立支援制度

▼ 三井住友銀行	▼ SMBC信託銀行	▼ 三井住友ファイナンス&リース
▼ SMBC日興証券	▼ 三井住友カード	▼ SMBCファイナンスサービス
▼ SMBCコンシューマーファイナンス	▼ 日本総合研究所	▼ 三井住友DSアセットマネジメント

※2020年7月1日付で（株）セディナと（株）SMBCファイナンスサービス（株）が合併

三井住友銀行

育児休業制度	1歳6ヵ月まで 保育所に入所できない場合など最長2歳まで
看護休暇制度	子が小学校6年生の3月末まで (子1人で年10日、2人以上で年20日) ※看護に限らず、学校行事等の事由で取得が可能
短時間勤務制度	子が小学校6年生の3月末まで 1日あたりの勤務時間短縮タイプと、1週あたりの勤務日数を短縮するタイプから選択可能
時間外勤務の制限	子が小学校6年生の3月末まで
深夜勤務免除	子が小学校6年生の3月末まで
その他の主な制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期育児休業制度 ● 勤務地変更制度 ● 本拠地登録制度 ● 勤務地選択制度 ● 託児補給金制度 ● 介護休業制度 ● 介護短時間勤務制度 ● 介護休暇制度（時間単位） ● キャリアデザイン休職制度 ● 退職者再雇用制度 ● 慶弔休暇(配偶者出産) ● 保存休暇(不妊治療) ● 半日休暇制度 ● テレワーク制度 ● スライド勤務制度 ● デュアルキャリア嘱託の副業制度

SMBC信託銀行

育児休業制度	1歳まで 保育所に入所できない場合 最長1歳6ヵ月まで その他条件を満たす場合 最長2歳2ヵ月まで
看護休暇制度	子が小学校6年の3月末に達するまで (子1人で年10日、2人以上で年20日) 1日、半日、時間単位の取得可
短時間勤務制度	子が小学校6年生3月末に達するまで 1日あたりの勤務時間を少なくとも6時間とする措置に相当する程度の短縮勤務を認める
時間外勤務の制限	子が小学校6年生3月末に達するまで
深夜勤務免除	子が小学校6年生3月末に達するまで
その他の主な制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 勤務時間帯設定制度 ● 在宅勤務制度 ● 配偶者出産休暇（3日） ● 介護休業制度 ● 介護短時間勤務制度 ● 介護休暇（時間単位） ● ファミリーケア休暇 ● 短期育児休業制度 ● 時間単位の年次有給休暇制度

三井住友ファイナンス&リース

育児休業制度	1歳まで 保育所に入所できない場合等最長2歳まで
看護休暇制度	子が小学校就学始期まで (子1人で年5日、2人以上で年10日)
短時間勤務制度	子が小学校3年生の3月末まで 1日当たりの勤務時間短縮により、最短5時間30分勤務が可能 6.5時間勤務・7時間勤務は短時間フレックス勤務を適用
時間外勤務の制限	子が小学校就学始期まで
深夜勤務免除	子が小学校就学始期まで
その他の主な制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 勤務地変更制度 ● 退職者再雇用制度 ● 短期育児休業制度 ● 介護休業制度 ● 介護短時間勤務制度 ● 半日休暇制度 ● 時差出勤制度 ● 介護休暇制度（時間単位） ● フレックスタイム制 ● 在宅勤務制度 ● ライフサポート休暇制度

SMBC日興証券

育児休業制度	3歳まで
看護休暇制度	子が中学校就学始期まで (子1人で年5日、2人以上で年10日) 1日、半日、時間単位の取得可
短時間勤務制度	子が小学校6年生の3月末まで 1日あたりの勤務時間を30分単位で短縮でき1日最大2時間30分まで可能
時間外勤務の制限	子が小学校6年生の3月末まで
深夜勤務免除	子が小学校6年生の3月末まで
その他の主な制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 短期育児休業制度 ● 契約託児所の割引利用 ● 慶弔休暇（配偶者出産） ● 介護休業制度 ● 介護特別休暇制度（時間単位） ● 介護短時間勤務制度 ● 短期介護休業制度 ● 時差出勤（シフト勤務） ● 退職者再雇用制度 ● 託児補給金制度 ● テレワーク制度 ● 半日有給休暇 ● 時間単位年次有給休暇 ● 保存休暇 ● 副業 ● チャレンジ休暇制度 ● 週3日・週4日勤務制度

三井住友カード

育児休業制度	1歳6ヵ月まで 保育所に入所できない場合 最長2歳まで
看護休暇制度	子が小学校6年生の3月末まで (子1人で年40時間、2人以上で年80時間)
短時間勤務制度	子が小学校3年生の3月末まで 1日当たりの勤務時間短縮タイプ(30分・60分・90分・120分短縮)と1週当たりの勤務日数を短縮するタイプから選択可能
時間外勤務の制限	子が小学校3年生の3月末まで
深夜勤務免除	子が小学校3年生の3月末まで
その他の主な制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 勤務地変更制度 ● 時差出勤制度 ● 半日有給休暇 ● 慶弔休暇（配偶者出産） ● 託児補給金制度 ● 介護休業・休暇制度 ● 介護休暇制度（時間単位） ● 介護短時間勤務制度 ● 退職者再雇用制度 ● テレワーク制度 ● フレックスタイム制 ● 健康・記念日休暇

SMBCファイナンスサービス

育児休業制度	3歳まで
看護休暇制度	子が小学校6年次就学満了まで (子1人で年40時間、2人以上で年80時間)
短時間勤務制度	子が小学校3年次就学満了まで 1日当たりの勤務時間短縮タイプ(30分・60分・90分・120分短縮)と1週当たりの勤務日数を短縮するタイプから選択可能
時間外勤務の制限	子が小学校就学始期まで
深夜勤務免除	子が小学校就学始期まで
その他の主な制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 勤務地変更制度 ● 時差出勤制度 ● 半日有給休暇 ● 慶弔休暇(配偶者出産) ● マタニティ休暇制度 ● マタニティ勤務制度 ● 託児補助金制度 ● 保存休暇(不妊治療) ● 短期育児休業制度 ● 介護休業制度 ● 介護短時間勤務制度 ● 介護・看護休暇制度 ● 退職者再雇用制度 ● テレワーク制度 ● フレックスタイム制度

SMBCコンシューマーファイナンス

育児休業制度	1歳6ヵ月まで 保育所に入所できない場合 最長2歳まで
看護休暇制度	子が小学校就学始期まで (子1人で年5日、2人以上で年10日)
短時間勤務制度	子が小学校6年生の3月末まで 1日あたりの勤務時間を5・5.5・6・6.5・7時間の5パターン
時間外勤務の制限	子が中学校就学始期まで
深夜勤務免除	子が中学校就学始期まで
その他の主な制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域限定職制度 ● 定年退職者再雇用制度 ● 人事異動発令猶予制度 ● 介護休職制度 ● 介護短時間勤務制度 ● 時間単位有給休暇・半日有給休暇 ● 育児休職復職支援休暇 ● 育児休暇（2日） ● 参観日休暇（2日／年） ● 育児介護等退職者再雇用制度 ● 配偶者出産休暇（3日） ● 復活有給休暇 ● 介護休暇（時間単位） ● 始業及び終業時間繰上げ・繰下げ

日本総合研究所

育児休業制度	1歳6ヵ月まで 保育所に入所できない場合など最長2歳まで
看護休暇制度	子が小学校6年生の3月末まで (子1人で年5日、上限なし)
短時間勤務制度	子が小学校3年生の3月末まで 1日あたりの勤務時間を4・5・6・7時間の4パターンから選択可能（フレックスとの併用も可）
時間外勤務の制限	子が小学校就学始期まで
深夜勤務免除	妊娠中または出産後1年を経過しない女性従業員
その他の主な制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 託児補給金制度 ● 在宅テレワーク ● フレックスタイム制 ● 介護休業制度 ● 短時間勤務制度（介護他） ● 短期短時間勤務制度 ● 看護・介護休暇制度（時間単位） ● 慶弔休暇（配偶者の出産） ● 育休開始15日間有給 ● 半日休暇制度 ● 治療と仕事の両立休暇制度 ● キャリアデザイン休職制度

三井住友DSアセットマネジメント

育児休業制度	1歳まで 保育所に入所できない場合 最長3歳まで
看護休暇制度	子が小学校就学始期まで (子1人で年5日、2人以上で年10日)
短時間勤務制度	子が小学校6年生の3月末まで 1日あたりの勤務時間を5・6・6.5・7時間まで短縮可能
時間外勤務の制限	子が小学校6年生の3月末まで
深夜勤務免除	子が小学校3年生の3月末まで
その他の主な制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 出産立会休暇 ● 介護休暇（時間単位） ● 半日年次休暇 ● テレワーク制度 ● 介護休業制度 ● 介護短時間勤務制度 ● QOL休暇 ● 育休開始15日間有給 ● 時間単位年次休暇 ● フレックスタイム制 ● 保育施設費用補助制度 ● 第3子出産祝金制度 ● 配偶者転勤休職制度 ● ジョブリターン制度

4.三井住友銀行 環境会計

三井住友銀行における、省エネ効果の高い照明や空調設備の導入費用を中心とした環境保全コストおよびそのエネルギー使用量などへの環境保全効果を記載しています。

1.環境保全コスト

対象範囲：4本部ビル（本店、東館、大阪本部、神戸本部）

単位：百万円

分類	主な取組の内容	2018年度	2019年度	2020年度	前年度比(※1)	
(1)事業エリア内コスト	-	2,178	841	1,182	341	
内訳	(1)-1 公害防止コスト	・アスベスト調査および除去 ・PCB保管、搬出、処理	310	234	417	183
	(1)-2 地球環境保全コスト	・老朽化した空調機の更新 ・老朽化した照明器具の更新	1,841	581	739	158
	(1)-3 資源循環コスト	・一般・産業廃棄物の処分	27	26	26	0
(2)上・下流コスト	-	-	-	-	-	
(3)管理活動コスト	環境情報の開示等	16	0	0	0	
(4)研究開発コスト	-	-	-	-	-	
(5)社会活動コスト	環境保護関連の寄付金等	50	51	25	-26	
(6)環境損傷対応コスト	-	-	-	-	-	
合計値		2,244	892	1,207	315	

※1（2020年度）－（2019年度）の値。マイナスの場合、コストの削減を表しています。

2.環境保全効果

対象範囲：国内本支店507拠点

計測項目		単位	2018 年度	2019 年度	2020 年度 (※2)	前年度比 (※2)
直接的エネルギーの利用	都市ガス	千m ³	1,719	1,499	1,575	76
	液化石油ガス	t	10	9	9	-0
	重油	kl	5	5	3	-2
	軽油	kl	1	1	1	-0
	灯油	kl	7	7	5	-2
	ガソリン（営業車等）	kl	1,954	1,685	1,078	-607
間接的エネルギーの利用	電力	千kWh	154,612	145,851	143,368	2,483
	蒸気	GJ	20,180	19,370	20,971	1,601
	温水	GJ	1,861	2,130	2,866	736
	冷水	GJ	11,207	10,475	9,714	-761
その他エネルギーの利用等	出張に係るCO ₂ 排出量	t-CO ₂	8,186	21,602	1,555	-20,047
	上下水合計	千m ³	2,532	2,167	2,084	-83

※2（2020年度）－（2019年度）の値。マイナスの場合、利用量の削減を表しています。
いずれも、三井住友銀行における、コストおよび保全効果を表しています。

外部評価・認証実績

SMBCグループのサステナビリティの取組は外部から評価され、以下のような認証を取得し、また表彰を受賞しています。

ESGインデックスへの組み入れ

SMBCグループの積極的なサステナビリティの取組は市場において高い評価を受け、下記のような世界の主要なESGインデックスに組み入れられています。

インデックス	内容
<p>■ FTSE4Good Global 100 Index</p>  <p>FTSE4Good</p>	<p>英国の金融紙フィナンシャル・タイムズとロンドン証券取引所の共同出資会社であるFTSEインターナショナルが作成した指数</p> <p>FTSE4Good Global 100 Index </p>
<p>■ FTSE Blossom Japan Index</p>  <p>FTSE Blossom Japan</p>	<p>日本株の時価総額上位500銘柄の中から、各業種の中でESG格付けが相対的に高い銘柄を選別して構成する指数。GPIFがESG投資の指標として採用</p> <p>FTSE Blossom Japan Index </p> <p>詳細</p> <p>FTSE Russellはここに三井住友フィナンシャルグループが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス（ESG）について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。</p>

インデックス	内容
<p>■ MSCI Japan ESG Select Leaders Index</p> 	<p>米国のMSCI（モルガン・スタンレー・キャピタル・インターナショナル）社がESGの観点から高評価の企業を構成銘柄とする指数。GPIFがESG投資の指標として採用</p> <p>MSCI Japan ESG Select Leaders Index </p> <p>Disclaimer —</p> <p>THE INCLUSION OF SUMITOMO MITSUI FINANCIAL GROUP IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF SUMITOMO MITSUI FINANCIAL GROUP BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES.</p> <p>THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.</p>
<p>■ SOMPOサステナビリティ・インデックス</p> 	<p>SOMPOアセットマネジメントによるESG運用指数</p> <p>SOMPOサステナビリティ・インデックス </p>
<p>■ Bloomberg 「Gender Equality Index」</p> 	<p>Bloomberg社が2017年に開発した、企業の男女平等に対する取組、情報開示姿勢、実績等を評価する指数</p>

受賞・認証実績（SMBCグループ）

CS・品質向上

認証取得

取得企業	認証	内容
三井住友銀行	COPC®CSP規格Release5.2	国内2拠点のコールセンター（神戸、福岡）において、国際的な品質保証規格「COPC®CSP規格Release5.2」の認証を取得。邦銀では初めての取得
SMBC信託銀行	COPC®CX規格CSP 6.1版	国内2拠点のコールセンター（東京、沖縄）において、国際的な品質保証規格「COPC®CSP規格Release6.2」の認証を取得
SMBC日興証券	COPC®CSP規格	コンタクトセンター運営の国際的な品質保証規格「COPC®CSP規格」への適合について認証を取得
SMBC日興証券	「HDI-Japan」が提供する「HDI五つ星認証プログラム」にて「五つ星認証センター」取得 	サポートサービス業界の国際機関Help Desk Instituteの日本法人「HDI-Japan」が提供する「HDI五つ星認証プログラム」にて、コールセンターの受電業務を評価する「問合せ窓口」部門と、Webサイトを評価する「サポートポータル」部門の2部門が国内初の取得
SMBC日興証券	「ISO10002自己適合宣言」および「お客さま志向自主宣言」	国際標準化機構（ISO）が策定した組織の苦情対応に関する国際規格「ISO10002/JIS Q 10002（品質マネジメント—顧客満足—組織における苦情対応のための指針）」に適合したお客さまの声への対応の仕組みを構築し、「ISO10002自己適合宣言」を実施。同時に、消費者庁が推進する、事業者が消費者を重視した「消費者志向経営」の実現に向けた同社の考え方や取組方針を表明する「お客さま志向自主宣言（消費者志向自主宣言）」も実施。 両宣言を実施するのは証券会社で初の事例。
三井住友カード	COPC®CX規格CSP 6.1版	コンタクトセンター業務の国際的な品質保証規格「COPC®CX規格CSP6.1版」の認証を取得。銀行系クレジットカード会社では初めての取得。
SMBC消費者金融ファインانس	COPC®CX規格CSP版 Release6.0a	国内2拠点のお客さまサービスセンター(東京、大阪)において、コンタクトセンター業務の国際的な品質保証規格「COPC®CX規格CSP版 Release6.0a」の認証を取得。ノンバンク業界(信販・クレジット含む)として、国内で初めての取得。 また、国内2拠点にある保証センター(東京、福岡)においても、コンタクトセンターおよびBPO業務(※)の国際的な品質保証規格「COPC®CX規格CSP版 Release6.0a」の認証を取得。BPO業務に関するCOPC認証は国内企業で初めての取得。 ※ビジネスプロセスアウトソーシング業務

一 受賞・評価実績

取得年	取得企業	受賞・表彰名	受賞・表彰内容
2021年	SMBC信託銀行	HDI-Japanの「クオリティ」格付けにおいて、国内で最高評価を示す「三つ星」を獲得	コールセンターにおける電話対応の品質
2021年	三井住友カード	HDI-Japanの「問合せ窓口」「Webサポート」格付けにおいて、国内最高評価を示す「三つ星」を業界唯一、2部門で獲得	「問合せ窓口」：問合せ窓口のクオリティ・パフォーマンスを調査 「Webサポート」：Webのサポート性を調査
2020年	三井住友フィナンシャルグループ	公益社団法人企業情報化協会主催の「第38回IT賞」において、IT賞（コラボレーション領域）を受賞	量子コンピュータ技術のコールセンターの要員シフト最適化問題への適用
2020年	三井住友銀行	公益社団法人企業情報化協会主催の「第38回IT賞」において、IT奨励賞（「新しい生活様式」への対応領域）を受賞	WEBからのお手続きで支えよう SMBC at HOMEプロジェクト
2020年	三井住友ファイナンス&リース、日本総合研究所	公益社団法人企業情報化協会主催の「第38回IT賞」において、IT奨励賞（トランスフォーメーション領域）を受賞	三井住友ファイナンス&リースによるSMFLキャピタル（旧GEキャピタル）のシステム統合とデジタル化への取組
2020年	三井住友カード	HDI-Japanの「モニタリング」格付けにおいて、国内で最高評価を示す「三つ星」を2018年より3年連続獲得	コールセンターにおける電話対応の品質
2020年	SMBC信託銀行	HDI-Japanの「問合せ窓口（電話）」「モニタリング」格付けにおいて、国内で最高評価を示す「三つ星」を獲得	コールセンターにおける電話対応の品質
2019年	三井住友カード	HDI-Japanの「モニタリング」格付けにおいて、国内で最高評価を示す「三つ星」を2018年より2年連続獲得	コールセンターにおける電話対応の品質
2018年	三井住友カード	Contact Center World.com社主催の「コンタクトセンター・ワールドアワード」世界大会において、「BestCustomerService」部門で銀賞受賞	CX（カスタマー・エクスペリエンス）の強化・向上を中心としたコールセンター運営改革の取組
2018年	三井住友銀行	公益社団法人企業情報化協会主催の「サービス・ホスピタリティ・アワード 2018」最優秀賞	お客さまへのサービス向上を目的に、最先端のデジタル技術を活用したペーパーレス店舗の実現によるホスピタリティ向上への取組
2018年	三井住友銀行	東京都「心のバリアフリー」サポート企業に認定	従業員の「心のバリアフリー」を推進するための取組
2018年	三井住友銀行	株式会社J.D.パワージャパン 個人資産運用顧客満足度調査において、3年連続全国銀行系1位受賞	資産運用をしているお客さまの満足度
2017年	三井住友銀行	「ユニバーサルマナーアワード2017」（サステナビリティ部門）受賞	ユニバーサルデザインを考慮したハード面の取組やグループ ^o における障がい者雇用推進等への取組

取得年	取得企業	受賞・表彰名	受賞・表彰内容
2017年	三井住友銀行	公益社団法人企業情報化協会主催の「サービス・ホスピタリティ・アワード2017」優秀賞受賞	お客さまへのサービス向上を目的に、最先端のデジタル技術を活用したペーパーレス店舗の実現によるホスピタリティ向上への取組
2017年	三井住友銀行	ContactCenterWorld.com社主催の「コンタクトセンター・ワールドアワード」世界大会において、「テクノロジーイノベーション」「アウトバウンド」2部門で金賞受賞	「テクノロジーイノベーション」：コンタクトセンターにおけるAI活用にて、業務効率化、CS、ES向上への取組 「アウトバウンド」：アウトバウンド運用を成功させるための戦略、計画、人事への取組
2017年	三井住友銀行	公益社団法人企業情報化協会主催の「カスタマーサポート表彰制度」において、優秀賞受賞	リモートチャネル活用による、顧客満足度向上や営業貢献、業務効率化への取組
2017年	三井住友銀行	月間コンピューターテレフォニー誌を発刊する株式会社リックテレコム コンピューターテレフォニー編集部主催の「コンタクトセンター・アワード2017」において、テクノロジー部門賞受賞	テクノロジーを活用したコンタクトセンターの効率化、CS向上への取組
2017年	三井住友銀行	HDI-Japanの「問合せ窓口」「Webサポート」格付けにおいて、国内で最高評価を示す「三ツ星」を2016年より2年連続獲得	「問合せ窓口」：問合せ窓口のクオリティ・パフォーマンスを調査 「Webサポート」：Webのサポート性を調査
2017年	三井住友銀行	JDパワー アジアパシフィック社実施 コールセンター満足度調査 全国系銀行 1位	コールセンターにおける顧客対応等、顧客満足度
2015年	三井住友銀行	ContactCenterWorld.com社主催の「コンタクトセンター・ワールドアワード」アジアパシフィック大会において金賞、世界大会において銀賞受賞	リモートチャネル活用による営業店連携、営業貢献への取組

取得年	取得企業	受賞・表彰名	受賞・表彰内容
2015年	三井住友銀行	一般社団法人CRM協議会主催の「CRMベストプラクティス賞」において、2014年より2年連続受賞	リモートチャネル活用による顧客満足度向上や営業貢献、業務効率化への取組
2015年	三井住友銀行	月間コンピューターテレフォニー誌を発刊する株式会社リックテレコム コンピューターテレフォニー編集部主催の「コンタクトセンター・アワード2015」において、審査員特別賞受賞	コールセンターに寄せられる顧客の声をもとにした商品・サービスの向上や顧客満足度向上への取組
2015年	三井住友銀行	公益社団法人企業情報化協会主催の「カスタマーサポート表彰制度」において、2014年より2年連続奨励賞を受賞	リモートチャネル活用による、顧客満足度向上や営業貢献、業務効率化への取組
2014年	SMBC 日興証券	ContactCenterWorld.com社主催の「コンタクトセンター・ワールドアワード」アジアパシフィック大会において、2011年より4年連続受賞	コンタクトセンターの運営手法、顧客満足度向上や経営貢献への取組
2013年	SMBC 日興証券	公益社団法人日本電信電話ユーザ協会指定の「ゴールドドラック企業」に認定	コンタクトセンターにおける電話対応の品質
2013年	SMBC 日興証券	公益社団法人企業情報化協会主催の「優秀コンタクトセンター表彰制度 - Best Contact Center of The Year - 」において、2010年より4年連続受賞	コンタクトセンターの運営手法、顧客満足度向上や経営貢献への取組
2013年	SMBC 日興証券	一般社団法人CRM協議会主催の「CRMベストプラクティス賞」において、2008年より6年連続受賞	コンタクトセンターを活用した営業ビジネスモデル
2013年	SMBC 日興証券	公益社団法人日本電信電話ユーザ協会主催の「電話対応コンクール」において、2005年より9年連続全国大会入賞	コンタクトセンターにおける電話対応の品質
2013年	SMBC 日興証券	公益社団法人日本電信電話ユーザ協会主催の「企業電話対応コンテスト」において、2009年より5年連続受賞	コンタクトセンターにおける電話対応の品質
2013年	SMBC 日興証券	HDI-Japanの「問合せ窓口格付け」において、国内で最高評価を示す「三ツ星」を2006年より8年連続獲得	コンタクトセンターにおける電話対応の品質
2012年	三井住友銀行	J.D. パワー アジア・パシフィック社 実施「2012年日本投資サービス顧客満足度調査」＜対面銀行部門＞において、顧客満足度第1位受賞	商品・サービス、顧客対応等、顧客満足度
2010年	SMBC 日興証券	月刊コンピューターテレフォニー主催のコンタクトセンター・アワード2010において、審査員特別賞受賞	コンタクトセンターの運営手法、顧客満足度向上や経営貢献への取組
2010年	SMBC 日興証券	沖縄県主催の沖縄県ITビジネスアワード（沖縄県主催）受賞	沖縄県内の情報通信関連産業の発展に対する貢献

環境

受賞・評価実績

取得年	取得企業	受賞・表彰名	受賞・表彰内容
2020年	三井住友フィナンシャルグループ	環境省および一般財団法人 地球・人間環境フォーラム共催の「第23回環境コミュニケーション大賞」環境報告部門において、優良賞を受賞 	SMBC Group Report 2019（統合報告書）およびサステナビリティレポート
2020年	SMBC日興証券	環境省主催の「ESGファイナンス・アワード」金融サービス部門において、環境大臣賞（銀賞）を受賞 	グリーンボンド発行支援体制
2020年	三井住友銀行	環境省主催の「ESGファイナンス・アワード」金融サービス部門において、銅賞を受賞 	グリーンローン
2018年	三井住友フィナンシャルグループ	21世紀金融行動原則（※）より、特別賞（運営委員長賞）を受賞 ※持続可能な社会形成に向け、環境省と250を超える金融機関等から構成される金融行動のイニシアチブ 	環境情報誌JUNIOR SAFE（じゅにあ せーふ）
2016年	三井住友フィナンシャルグループ	「第10回キッズデザイン賞」にて優秀賞 消費者担当大臣賞を受賞 	環境情報誌JUNIOR SAFE（じゅにあ せーふ）
2013年	三井住友銀行	ファイナンシャルタイムズ（FT）紙と国際金融公社（IFC）が主催する「Sustainable Finance Conference & Awards 2013」において、「Sustainable Bank of the Year（豪亜地区銀行部門）」受賞 	企業活動およびビジネスを通じた、環境、社会、ガバナンスの3つの分野での持続可能性への貢献

取得年	取得企業	受賞・表彰名	受賞・表彰内容
2012年	三井住友銀行	ファイナンシャルタイムズ（FT）紙が実施する「Sustainable Finance Conference & Awards」（協賛：国際金融公社）Sustainable Bank of the YearカテゴリーのAsia/Pacific部門でShortlistノミネート	環境、社会、ガバナンスにおける、サステナビリティへの取組全般
2011年	三井住友ファイナンス&リース	日本政策投資銀行が環境に配慮した経営について評価を行い、格付に応じた優遇金利融資を行う「DBJ環境格付」において、最高ランクの格付を取得	環境経営
2011年	三井住友銀行	ファイナンシャルタイムズ（FT）紙が実施する「Sustainable Finance Awards」（協賛：国際金融公社）Sustainable Bank of the YearカテゴリーのCross-Regional部門でShortlistにノミネート	環境、社会、ガバナンスにおける、サステナビリティへの取組全般
2011年	三井住友銀行	「グリーンITアワード2011」にてグリーンIT推進協議会 会長賞を受賞（優れた省エネ効果を持つサービス、システム等を表彰）	ATMジャーナル電子保存システム（A4換算年間2,800万枚のペーパーレス化）
2010年	三井住友銀行	「第7回エコプロダクツ大賞」にてエコサービス部門 環境大臣賞（エコプロダクツ大賞）を受賞	SMBC環境配慮評価融資/私募債
2010年	三井住友銀行	社団法人企業情報化協会主催の「IT賞」で、IT総合賞を受賞	次世代型銀行営業店システム「CUTE」
2009年	三井住友銀行	「日経優秀製品・サービス賞」にて優秀賞 日経ヴェリタス賞を受賞	SMBC環境配慮評価融資/私募債
2009年	三井住友銀行	「グリーンITアワード2009」にて審査員特別賞（NEC、OKIとの3社共同受賞）を受賞	次世代型営業店システム「CUTE」（A4換算年間300万枚のペーパーレス化）
2009年	三井住友銀行	「第18回 地球環境大賞」にてフジサンケイグループ賞を受賞	排出権ビジネスをはじめとした環境関連の取組全般

セキュリティ・コンプライアンス

— 認証取得

取得企業	認証	内容
三井住友カード		個人情報の適切な保護措置を講ずる体制を整備している事業者が与えられる、日本情報経済社会推進協会の「プライバシーマーク」認定を取得
SMBCファイナンスサービス		
日本総合研究所		
SMBCコンシューマーファイナンス		
SMBCファイナンスサービス	内部通報制度認証 (WCMS認証)	企業の内部統制およびコーポレート・ガバナンスの重要な要素である内部通報制度の適正な整備・運用を進めるために、消費者庁が導入した内部通報制度認証 (WCMS認証) に登録

— 受賞・評価実績

取得年	取得企業	受賞・表彰名	受賞・表彰内容
2018年	SMBCコンシューマーファイナンス	プライバシーマーク制度貢献事業者表彰	長年にわたりプライバシーマーク付与事業者として個人情報保護レベルの維持向上に努め、制度の推進に貢献
2011年	三井住友銀行	トムソン・ロイター社主催「7th Annual Compliance Awards」において、「2011 Compliance Innovator of the Year」Shortlistノミネート	マネー・ローンダリング、反社会的勢力との関係遮断に向けた体制強化への取組

社会貢献活動

受賞・評価実績

取得年	取得企業	受賞・表彰名	受賞・表彰内容
2017年	三井住友銀行	東京都教育委員会より「平成29年度 東京都教員委員会事業貢献企業」として感謝状を受賞	都立特別支援学区における放課後等の活動支援における功績
2009年	三井住友銀行	東京都より、「福祉のまちづくり功労者に対する知事感謝状」受賞	東京都の福祉のまちづくりの推進についての功績

従業員

受賞・評価実績

取得年	取得企業	受賞・表彰名	受賞・表彰内容
2021年	三井住友フィナンシャルグループ	任意団体 work with Prideによる、LGBT等の性的マイノリティに関する取組評価「PRIDE指標」において、最高評価の「ゴールド」及び「ベストプラクティス」を受賞 	LGBTの人々が働きやすい職場づくり ベストプラクティス賞：他社※との協働制作 「LGBTQアライメッセージ動画」 ※株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ、株式会社みずほフィナンシャルグループ。
2021年	三井住友フィナンシャルグループ	日本経済新聞社がSmart Work経営(※)を実践している企業を評価する「第5回 日経Smart Work経営調査」で5つ星（最高評価/上位21社）に認定 	Smart Work経営の実践 ※多様で柔軟な働き方の実現等により人材を最大限活用するとともに、イノベーションを生み、新たな市場を開拓し続ける好循環を作り、生産性など組織のパフォーマンスを最大化させることを目指す経営戦略。

取得年	取得企業	受賞・表彰名	受賞・表彰内容
2021年	三井住友フィナンシャルグループ、SMBC日興証券、三井住友カード、SMBCコンシューマーファイナンス、SMBCファイナンスサービス、日本総合研究所、三井住友DSアセットマネジメント	経済産業省が特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する「健康経営優良法人2021(大規模法人部門)」に認定「健康経営優良法人2021(大規模法人部門)」 	従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる点を評価
2020年	三井住友フィナンシャルグループ	任意団体 work with Prideによる、LGBT等の性的マイノリティに関する取組評価「PRIDE指標」において、最高評価の「ゴールド」を受賞 	LGBTの人々が働きやすい職場づくり
2020年	三井住友フィナンシャルグループ	日本経済新聞社がSmart Work経営(※)を実践している企業を評価する「第4回 日経Smart Work経営調査」で4つ星に認定  ※多様で柔軟な働き方の実現等により人材を最大限活用するとともに、イノベーションを生み、新たな市場を開拓し続ける好循環を作り、生産性など組織のパフォーマンスを最大化させることを目指す経営戦略。	Smart Work経営の実践
2020年	三井住友フィナンシャルグループ	経済産業省が特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する「健康経営優良法人2020(大規模法人部門)」に認定「健康経営優良法人2020(大規模法人部門)」 	従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる点を評価
	SMBCコンシューマーファイナンス		
	日本総合研究所		
	三井住友DSアセットマネジメント	「健康経営優良法人2020(大規模法人部門(ホワイト500))」(認定法人のうち上位500社) 	
	SMBC日興証券		
SMBCファイナンスサービス			
2020年	三井住友フィナンシャルグループ	経済産業省・東京証券取引所が女性活躍推進に優れた上場企業を共同選定する「なでしこ銘柄」に選定 	女性活躍推進への取組

取得年	取得企業	受賞・表彰名	受賞・表彰内容
2019年	SMBC日興証券	障害者雇用エクセレントカンパニー賞（産業労働局長賞）	障がい者が職場でいきいきと活躍することができる環境整備のための特色ある取組みを評価
2019年	三井住友フィナンシャルグループ	日本経済新聞社がSmart Work経営(※)を実践している企業を評価する「第3回 日経Smart Work経営調査」で4.5つ星(上位50社)を取得  ※多様で柔軟な働き方の実現等により人材を最大限活用するとともに、イノベーションを生み、新たな市場を開拓し続ける好循環を作り、生産性など組織のパフォーマンスを最大化させることを目指す経営戦略。	Smart Work経営の実践
2019年	三井住友フィナンシャルグループ	任意団体 work with Prideによる、LGBT等の性的マイノリティに関する取組評価「PRIDE指標」において、最高評価の「ゴールド」を受賞 	LGBTの人々が働きやすい職場づくり
2019年	三井住友フィナンシャルグループ	経済産業省・東京証券取引所が女性活躍推進に優れた上場企業を共同選定する「なでしこ銘柄」に選定 	女性活躍推進への取組
2019年	三井住友フィナンシャルグループ、三井住友銀行、SMBC日興証券、SMBCファイナンスサービス、日本総合研究所	経済産業省が特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する「健康経営優良法人2019(大規模法人部門)」に認定	従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる点を評価
2018年	三井住友フィナンシャルグループ	日本経済新聞社がSmart Work経営を実践している企業を評価する「第2回 日経Smart Work経営調査」で4つ星を取得 	Smart Work経営の実践
2018年	三井住友銀行	任意団体 work with Prideによる、LGBT等の性的マイノリティに関する取組評価「PRIDE指標」において、最高評価の「ゴールド」を取得 	LGBTの人々が働きやすい職場づくり

取得年	取得企業	受賞・表彰名	受賞・表彰内容
2018年	三井住友フィナンシャルグループ	経済産業省が特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する「健康経営優良法人2018(大規模法人部門)」に認定	従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる点を評価
2018年	三井住友フィナンシャルグループ	日本経済新聞社がSmart Work経営を実践している企業を評価する「第1回 日経Smart Work経営調査」で4.5つ星（上位40社）を取得 	Smart Work経営の実践
2017年	三井住友銀行	任意団体 work with Prideによる、LGBT等の性的マイノリティに関する取組評価「PRIDE指標」において、最高評価の「ゴールド」を取得 	LGBTの人々が働きやすい職場づくり
2017年	三井住友銀行	カタリスト（米国で創立された女性の活躍推進をグローバルに支援する非営利団体）が主催する「カタリスト特別賞」を受賞 	女性活躍推進に向けた強いトップコミットメント、各業務部門にフィットした施策の展開、働き方の柔軟性向上に注力した取組
2017年	三井住友フィナンシャルグループ	経済産業省・東京証券取引所が女性活躍推進に優れた上場企業を共同選定する「なでしこ銘柄」に選定 	女性活躍推進への取組
2017年	三井住友フィナンシャルグループ	経済産業省が特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰する「健康経営優良法人2017(大規模法人部門)」に認定	従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる点を評価
2015年	三井住友銀行	経済産業省がダイバーシティ経営によって成果を挙げている企業を約100社表彰する「ダイバーシティ経営企業100選」を受賞 	ダイバーシティ推進を重要な経営課題として捉え、全行を挙げて取り組んでいる点を評価
2015年	三井住友フィナンシャルグループ	経済産業省・東京証券取引所が女性活躍推進に優れた上場企業を共同選定する「なでしこ銘柄」に選定 	女性活躍推進への取組

取得年	取得企業	受賞・表彰名	受賞・表彰内容
2013年	三井住友フィナンシャルグループ	経済産業省・東京証券取引所が女性活躍推進に優れた上場企業を共同選定する「なでしこ銘柄」に選定 	女性活躍推進への取組
2012年	三井住友銀行	Great Place to Work® Institute Japanが実施する「働きがいのある会社」調査において5年連続でベスト25社に選出 	社内制度・企業文化

次世代育成

一 認証取得

取得企業	認証	内容
三井住友銀行		各都道府県労働局が次世代育成を積極的に推進する企業に対して認定する次世代認証「くるみん」を取得
三井住友ファイナンス&リース		
SMBC日興証券		
三井住友カード		
SMBCファイナンスサービス		
日本総合研究所		
三井住友銀行	「プラチナくるみん認定」 プラチナくるみんマーク 	従来の「くるみん認定」基準に加え、男性の育休制度利用人数等、より高い水準の次世代育成支援を先進的に推進かつ実績がある企業に対して厚生労働大臣が認定する、「プラチナくるみん認定」を取得（※企業によって色は異なります。薄緑：三井住友銀行 薄青：日本総合研究所 黄色：三井住友カード オレンジ：SMBCコンシューマーファイナンス）
三井住友カード		
SMBCコンシューマーファイナンス		
日本総合研究所		
三井住友銀行	「女性活躍推進法に基づく認定」 えるぼし（2段階） 	厚生労働大臣が女性活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業に対して認定する「えるぼし」を取得（※2段階目：三井住友銀行、SMBCファイナンスサービス、SMBCコンシューマーファイナンス 3段階目：日本総合研究所、SMBC信託銀行）
SMBCファイナンスサービス		
SMBCコンシューマーファイナンス		
日本総合研究所		
SMBC信託銀行		
	えるぼし（3段階） 	

一 受賞・評価実績

取得年	取得企業	受賞・表彰名	内容
2018年	SMBC日興証券	「第12回キッズデザイン賞」	金融経済教育活動が評価され、証券会社初の「第12回キッズデザイン賞（子どもたちの創造性と未来を拓くデザイン部門）」を受賞

※ 表彰名称などは当時のものをそのまま掲載しています。



<https://www.smfg.co.jp/sustainability/>