

2023年の目標と実績

従来より社会的価値と経済的価値の両面を重視しながら企業活動を進めてきましたが、2021年に発表したサステナビリティ長期方針「はずむ未来チャレンジ2050」で事業を通じて環境問題や社会問題の解決に貢献し、持続可能な社会の実現に向けた取り組みを更に強化する事を宣言しています。

また私たちはサステナビリティ長期方針「はずむ未来チャレンジ2050」を達成することは「Our Philosophy」のPurpose「未来をひらくイノベーションで最高の安心とヨロコビをつくる」を具現化する事につながると考えています。

サステナビリティ長期方針を通じて、私たちがどのように環境課題や社会課題の解決に貢献できたかを報告いたします。

サステナビリティ長期方針の目標		PLAN 2023年目標	DO 2023年活動実績	CHECK 自己評価	ACTION 2024年目標	関連するSDGsと取り組みによるポジティブインパクト			
製品イノベーション	●スマートタイヤコンセプトの具現化	●コンセプトタイヤ提案(2029)、新商品への100%搭載(2030)	●2024年アクティブレッド技術を搭載した次世代タイヤの2024年商品化に向けた開発実施	●アクティブレッド技術を搭載した次世代タイヤを開発し、JAPAN MOBILITY SHOW 2023で発表	100%	●アクティブレッド技術を搭載した次世代タイヤを2024年10月上市予定 ●2024年中にセンシングコアの販売開始	3-6 9-5	タイヤの高機能化による交通事故低減 次世代技術を搭載した製品の開発 IT技術を活用したソリューションの提供	11-2 安全な移動手段への貢献
	●サステナブル商品認定制度の制定	●自社基準の目標策定(2023)	●サステナブル商品認定制度を適用した商品企画の開始と、社内体制作り	●目標値設定 対象商品においてスタンダード認定率100%、うち、ゴールド認定率30%(2030) ●サステナブル商品認定制度の全社的な活動を開始、制度を適用した商品企画の開発を推進	100%	●2030年に向けたさらなる商品企画の開発推進	7-2 9-4 9-5	製品製造における再生可能エネルギー使用 製造段階における省資源 次世代技術を搭載した環境配慮製品の開発	11-2 安全な移動手段への貢献 12-5 リサイクル原材料活用 13-2 燃費向上やリサイクル原材料でCO ₂ 排出削減
カーボンニュートラル	●カーボンニュートラル(スコープ1,2)	●2017年比55%削減(2030)、カーボンニュートラル達成(2050)	●2017年比21%の削減	●2017年比30%の削減 ●各拠点の削減取り組み推進が好調なことから2030年の削減目標値を50%から55%に引き上げ	100%以上	●2017年比44%の削減	7-2 7-3 9-5 11-3	製品製造における再生可能エネルギー使用 省エネ活動の推進 次世代エネルギー水素の技術開発 持続可能なエネルギー水素の実用化に挑戦	12-6 サステナビリティに関する情報開示 13-2 CO ₂ 排出ゼロの製品製造の実現 17:6.17 水素活用における産官学の連携
	●カーボンニュートラル(スコープ3)	●スコープ3の削減目標設定(2023)	●2023年中の目標制定	●11月にスコープ3 カテゴリ1, 4, 11, 12の目標について対外発表実施	100%	●2021年比 カテゴリ1 25%削減、カテゴリ4 10%削減(2030)に向けての取り組み実施 ●SBT認定 完了	9-5 12-4	次世代技術を搭載した環境配慮製品の開発 サステナブル原材料による廃棄時のCO ₂ 削減	12-5 リレットドタイヤによるリユースの推進 13-2 製品ライフサイクルでのCO ₂ 排出削減
	●水素の活用	●水素ボイラーの製造ラインでの安定運用(2023)	●製造時CO ₂ 排出ゼロタイヤの量産開始	●1月より製造時CO ₂ 排出ゼロタイヤの量産開始 ●水素ボイラーの24時間運転における課題の確認継続 ●目標更新 水素ボイラーで使用する水素の製造装置導入(2025)	100%	●水素ボイラーの継続運転における課題解決	7-2 9-5 11-3	製品製造における太陽光発電の利用 次世代エネルギー水素の技術開発 持続可能なエネルギー水素の実用化に挑戦	12-6 サステナビリティに関する情報開示 13-2 CO ₂ 排出ゼロの製品製造の実現 17:6.17 水素活用における産官学の連携
資源循環 持続可能な原材料	●サステナブル原材料比率の拡大	●サステナブル原材料比率を各商材で下記比率を目指す<タイヤ>40%(2030)、100%(2050) <スポーツ>販売する全練習用ゴルフボールの20%(2030)、販売する全ゴルフボールの100%(2050)、サステナブル原材料比率100%のテニスボールを発売(2030)、販売する全テニスボールの100%(2050) <産業品>製品の総重量比40%(2030)、100%(2050)	●リサイクル率向上に向けた検討継続 ●代替原材料の検討継続 ●設備検討と新規原材料導入に向けた対応計画立案 ●Japan Mobility Showにてサステナブル原材料を80%用いたPCタイヤを展示<スポーツ> ●環境対応コンセプトゴルフボール「SRIXON Z-STAR+e」(非売品)発表	100%	●2030年目標に向けたサステナブル原材料を用いた配合開発を継続 ●リサイクル率向上に向けた検討継続 ●代替原材料の検討継続 ●設備検討と新規原材料導入に向けた対応計画 ●2030年目標に向けたサステナブル原材料比率の向上	9-5 12-4 13-2	環境負荷の低い高機能原材料の開発 サステナブル原材料による廃棄時のCO ₂ 削減 製品ライフサイクルでのCO ₂ 排出削減		
	●プラスチック削減	●タイヤラベル、商品包装材料、販促ツール等のプラスチック使用量2019年比40%削減(2030)	●梱包材等のプラスチック削減継続	●タイヤラベルの縮小の取り組み開始 ●タイヤ梱包材の廃止の取り組み ●テニスボールパッケージについて国内での紙フタ化、紙ラベル化実施、リサイクルペット化(含有率30%)	100%	●タイヤラベルの縮小の取り組み拡大 ●タイヤ梱包材の廃止の取り組み継続 ●テニスボールパッケージについて海外での紙フタ化、紙ラベル化実施、リサイクルペット比率の向上	8-4 9-4 11-6	企業活動の環境への影響を小さくする努力 資源の使用を効率化する 廃棄物の削減	12:4.5 廃棄物の環境に与える影響の低減 13-2 廃棄物減によるCO ₂ 排出削減 14-1.2 海洋プラスチック問題への貢献
水資源	●水使用量の削減	●水リスクの高い拠点を対象に水リサイクル100%(2050)	●水リスクの高い拠点の選定、取り組み計画の策定	●水リスクの高い拠点を選定、取り組み計画を策定し、対象拠点への説明会を実施 ●タイ工場(第一第二工場)での水リサイクル100%達成	100%	●水リスクの高い拠点での水リサイクル100%に向けたシナリオ作成	6-1.4 8-4	水リスク低減への貢献 効率よく水資源を利用できる技術の開発	9-4 水資源のサステナブル化への貢献 12-2 水資源の効率的利用への貢献
サプライチェーンマネジメント(環境)	●持続可能な天然ゴム(SNR)方針	●SNR方針を満たす原材料の調達 ●主要な取引先を対象(2030)、すべての取引先へ拡大(2050)	●「持続維持可能な天然ゴムのためのプラットフォーム」(GPSNR)への参画を通じた、業界動向に追従可能な仕組み、体制構築の継続	●他社・業界に対して遅滞なく、また過不足なく対応できるように体制を構築 ●EUDR:サプライヤー・関係者と協力し、施行日以降対応できる基盤を構築 ●GPSNR:業界に対するKPIについて、業界内で議論を推進	100%	●GPSNRのKPIについて具体的な目標及び目標値を設定し、中期計画へ反映 ●EUDRについてはEU要求を理解し、コンプライアンスに抵触しないようにサプライヤー・関係者と協力関係を強化	8-8 15-1	児童労働、強制労働の撲滅 森林破壊をしない天然ゴムの調達	15-5 天然ゴム調達における生物多様性の尊重 16:3.6 原材料調達における人権尊重、コンプライアンス順守
健康と安全	●労働安全衛生の徹底	●重篤災害ゼロ	●全社に浸透しているBTC活動として安全活動を実施 ●安全先行指標(KPI)活動継続	●BTC活動を通して、コミュニケーションの活性化の実施 ●安全先行指標(KPI)の年度目標達成	100%	●コミュニケーションの活性化活動継続 ●安全先行指標(KPI)活動継続	3-3 8-8	有害物質による健康異常を防ぐ 全社員が安全に安心して働ける環境づくり	
	●健康経営の推進	●産業保健体制の強化、健康文化の醸成	●専門職の能力の向上による産業保健体制の強化 ●健康文化の醸成 (2022年改訂の「健康経営宣言」の認知度向上)	●喫煙対策、健康会議での最新の知識提供共有やチーム活動、禁煙推進委員会など拠点を越えた活動を実施 ●健康意識調査結果にて50.9%が健康経営宣言を知っていると回答	100%	●専門職の能力の向上や人員増強による産業保健体制の強化 ●健康文化の醸成 (2022年改訂の「健康経営宣言」の認知度向上)	3-4	健康経営実践による社員の活力向上 受動喫煙の害の減少	8-3 社員の働き甲斐の向上 8-5,8 企業風土の向上による活力の向上
組織風土・文化醸成	●リーダーシップ開発	●360度フィードバックのグローバル導入(2030)、エグゼクティブコーチング継続実施(2030)、組織体質調査のポジティブ回答率80%(2030)	●360度フィードバック:海外工場ナショナルメンバーの幹部層、国内関係会社社員への拡大を更に推進 ●マネジメント層のリーダーシップ力、マネジメンツ力の強化 ●組織体質調査:ポジティブ回答率の向上78.5%	●360度フィードバックは海外工場ナショナルメンバーの幹部層への実施を拡大 ●各種リーダーシップセミナー実施、組織体質タスクフォースを継続 ●組織体質調査 ポジティブ回答率(2023):69.9% ●これまで調査への回答率が低かった工場技能員の回答率向上に取り組み、新たな課題が明確化	95%	●360度フィードバックおよびリーダーシップセミナーの実施 ●360度フィードバックのタレントマネジメント活用 ●2023年取り組みで明らかになった課題への対応も含む、組織風土チェンジプロジェクト推進	8-3 8-5,8	社員の働き甲斐の向上 企業風土の向上による活力の向上	16-7 360度フィードバックによる対話の文化
多様性の尊重と調和	●ダイバーシティ&インクルージョンの推進	●アンコンシャスバイアス研修の全階層への展開(2030)(単体)	●アンコンシャスバイアス教育の工場への展開開始 ●LGBTQ+理解浸透 アライスターッカー配付拡大 ●女性も働きやすい現場づくり施策拡大	●アンコンシャスバイアスの認識度を全社定期アンケートに設問導入し、定性的に浸透度合いをモニタリング ●アライコミュニティの設立と研修受講者、希望者へのステッカー配付開始 ●各工場での厚生施設改善と次年度に向けた作業環境、厚生施設改善の予算確保、計画	100%	●階層ごとの工場勤務従業員へ向けたアンコンシャスバイアス研修の実施 ●全社アンケートにおけるアンコンシャスバイアスの認識度回答 全社80%、技能員60% ●アライスターッカーの配付継続、コミュニティ活動の継続/拡大	5-1 5-4	女性活躍による組織活力の向上 男性育休推進等による子育て支援	10-3 LGBTQなどへの差別根絶による機会拡大
	●女性活躍の推進	●女性向けキャリア開発制度の継続 ●女性管理職比率7%(2025)、12%(2030)(単体)	●メンター制度の階層別研修カリキュラムへの組み込み ●女性トップマネジメント育成施策の構築	●階層別研修でのメンター制度概要の周知 ●外部機関女性幹部育成講座への女性部長派遣 ●女性部下を持つ管理職への教育、女性従業員のキャリア教育等、教育の実施	100%	●若年層へのメンター制度拡大 ●女性管理職比率拡張のための育成体系整備 ●トップコミットメントの強化	5-1.5 5-4	女性活躍による組織活力の向上 男性育休推進等による子育て支援	8-3 社員の成長と働き甲斐の向上 8-5,8 企業風土の向上による活力の向上
人権の尊重	●人権マネジメント体制の構築	●グローバル人権方針の策定(2023)、人権マネジメント体制および人権デューデリジェンスプロセス構築(2024)、人権デューデリジェンスの確立、運用(2025)	●グローバル人権方針の策定・発行	●住友ゴムグループ 人権方針の策定・発行 ●目標更新 人権マネジメント体制および人権デューデリジェンスプロセス構築(2024)、人権デューデリジェンスの確立・運用(2025)	100%	●グループ内人権課題の抽出、整理、人権デューデリジェンスロードマップの策定	8-7	児童労働、強制労働の撲滅	16-3.6 原材料調達における人権尊重、コンプライアンス順守
サプライチェーンマネジメント	●第三者評価機関(EcoVadis)の活用	●タイヤ原材料について購入金額ベースで95%を基準点45点以上のサプライヤーから調達(2030)(タイヤ以外の事業部へも順次展開予定)*	—	●購入金額ベースで87%を基準点45点以上のお取引先様から調達	100%	—	8-7 15-1	児童労働、強制労働の撲滅 森林破壊をしない天然ゴムの調達	15-5 天然ゴム調達における生物多様性の尊重 16-3.6 原材料調達における人権尊重、コンプライアンス順守
コーポレート・ガバナンスの充実	●取締役会の多様性向上	●取締役会の実効性向上、外部環境変化や当社経営状況を踏まえた取締役体制を構築	●取締役・監査役候補者選定にあたっての多様性の観点からの検討継続し、企業価値向上に向けた役員体制を構築	●任意で設置している指名・報酬委員会において、スキルマトリックスをベースにした役員構成の多様性も踏まえ、定期的に議論を行い、2024年度役員体制を検討	100%	●社会の情勢や機関投資家をはじめとするステークホルダーとの意見交換結果も踏まえつつ、当社の企業価値向上に繋がる役員体制を議論し、多様性を高めていく	5-5 10-3	取締役会の多様性による意思決定の質の向上 ジェンダー、国籍を含む取締役会の多様性を高め議論の質を高める	16-6.7 多様な意見を取り込み意思決定につなげる
	●ガバナンスの実効性向上	●第三者機関の関与を得た評価実施、結果分析、実効性向上施策実施	●取締役会の実効性に関するアンケートを継続し、実効性向上に向けた課題解決を進め、当社取締役会のガバナンスレベルの向上を図る	●アンケートによる実効性調査を実施 取締役会に付議される事案の数や内容の適切性、事務局のサポート体制は高評価である一方、取締役会の多様性確保や一部テーマについての議論の不足などの課題も判明	100%	●取締役会の実効性に関するアンケートを継続 アンケート内容充実のため、外部機関によるアンケートを用いるほか、重要なテーマについての議論時間を拡充等を行い、当社取締役会のガバナンスレベルの向上を図る	5-5 10-3	取締役会の多様性による意思決定の質の向上 ジェンダー、国籍を含む取締役会の多様性を高め議論の質を高める	16-6.7 多様な意見を取り込み意思決定につなげる
コンプライアンスの徹底	●税の透明性	●税務方針の策定 ●グローバル税務戦略の実行(2025)	●各国税情報の収集継続 ●グローバル税務戦略の検討(海外会社利益率検討、タックスプランニングなど)	●各国納税状況の把握 ●海外子会社の損益状況をふまえた利益率の設定	100%	●各国の税情報収集継続 ●引き続き外部環境やグループ全体の損益状況をふまえた利益率の検討 ●国際課税ルールの動向をふまえたグローバル税務戦略の検討	10-5.6	税の透明性を高める事で金融システムの健全化に貢献する	16-6 公正な納税で社会に貢献をする 17-1 事業を行う国の法に沿った適切な納税
	●「Our Philosophy」の浸透	●「Our Philosophy」浸透度調査の「共感」以上の回答率80%(2030)	●Phase3[共感]⇒Phase4[実践] 「Our Philosophy」体現に向けた、さまざまな取り組み ●工場技能系への浸透活動	●1Qブーストセミナー 「多様な人が活躍できる、生産性高い組織づくり」実施 ●工場技能系への浸透活動実施	100%	●「Our Philosophy」体現に向けたさまざまな取り組み推進 ●工場技能系への浸透活動の継続	8-5 8-8	社員の働きがい高め、能力を最大限に活かす 社員が安全に安心して働ける環境づくり	10-2 社員が多様な力の一つに、ともに成長する 16-5 社員の意識を高めコンプライアンスを徹底する

*タイヤ原材料については、購入金額ベースで90%を超えるお取引先様に受審頂き、基準点(合格)を超えるお取引様が80%を超過していることから、目標を受審率95%以上(2030) → 合格率95%以上(2030)に変更