

住友金属鉱山グループのサステナビリティ マネジメントアプローチ

住友金属鉱山グループサステナビリティ方針

住友金属鉱山グループは、社会の持続的発展に貢献する経営課題に取り組み、事業の持続的な成長と企業価値の向上を図ります。

サステナビリティ推進体制の再編

当社グループは、創業以来430年にわたり受け継いできた住友の事業精神に基づき、経営理念において「地球および社会との共存」「人間尊重」をうたい、一貫して事業を通じた社会課題の解決に取り組んできました。しかし、「CSR」という言葉が昨今、社会貢献活動など「サステナビリティ」の一つの手段として用いられることが見受けられるようになってきたため、「気候変動」などの様々な社会課

題に対応して「2030年のありたい姿」を掲げ推進している活動を社内外に正しく理解していただけるよう、また刻々と変化する社会の要請や期待に対しさらに迅速かつ確に対応できるよう、2022年4月1日付で「CSR委員会」から「サステナビリティ委員会」への発展的な改編などを柱とした「サステナビリティ推進組織の再編」を行いました。

サステナビリティ推進体制

当社グループは、サステナビリティ委員会を中心にサステナビリティ活動を推進しています。サステナビリティ委員会は、社長を委員長とし、副委員長にサステナビリティ担当役員（経営企画部所管執行役員）、委員として事業本部長、事業室長、技術本部長、技術本部技術企画部長、工務本部長、工務本部生産技術部長、本社部室長が参加し、サステナビリティ推進部・経営企画部が事務局を務め、年2回以上開催しています。具体的には、サステナビリティ方針、重要課題、「2030年のありたい姿」の改廃案の審議、サステナビリティ活動の年次計画など、サステナビリティ活動に関する重要事項および「2030年のありたい姿」への達成度を評価するための指標の審議・決定、サステナビリティ活動に関する定期的な評価および是正措置の発動、サステナビリティ活動推進に関する情報提供、情報交換、重要な施策の説明、認識の共有化、そしてサステナビリティ活動に関する重要テーマの審議を行っています。また、サステナビリティ活動の内部統制・監督機能として、取締役会において、サステナビリティ活動について定期的

にまたは都度、審議を行うこととしています。

このようなサステナビリティ委員会における審議を通じて、サステナビリティ活動の進捗・各パフォーマンスの評価・次年度の活動計画のレビュー・見直しが行われ、PDCAを回しています。

サステナビリティ委員会の下部組織として、サステナビリティ7部会、マネジメントシステム4分科会、企業価値向上戦略会議、DX推進委員会、カーボンニュートラル推進委員会があります。これらの各組織は、該当する所管部門が事務局となり、テーマごとに定められたKPIに沿った年間目標と計画を立てて実行しています。

サステナビリティ7部会

サステナビリティ7部会は、「2030年のありたい姿」の推進、「2030年のありたい姿」の検討・制定など、事業部門およびコーポレート部門からメンバーが参加する社内横断的組織を構成しており、事業と一体となったサステナビリティ活動を推進しています。

サステナビリティ組織図 (2022年4月1日改編)

■ = 新組織 赤字 = 新名称



マネジメントシステム4分科会

当社グループの主要なマネジメントシステムを組織横断的に推進し、経営基盤を強化する役割として、リスクマネジメント分科会、コンプライアンス分科会、品質分科会、「責任ある鉱物調達」分科会があります。関連する事業部門およびコーポレート部門長が参加し、それぞれのテーマに則って方針を策定し、活動計画の進捗を確認しています。

企業価値向上戦略会議

当社グループ事業の持続的成長を実現し企業価値を向上させることを目的として、企業価値向上戦略会議を設けています。この目的の達成をより確実にするために、下部組織として非鉄リーダー実現部会、全社人材部会、式年改革部会を設置しています。また、成長戦略を持続的に実現するため、大型プロジェクトのパイプライン管理を行い、企業価値向上の実現に向けて発現した課題に柔軟に対応し環境適応を図っています。大型プロジェクトについては進捗を確認し、その場で適切な助言・指示を行っています。

DX推進委員会

当社グループが目指すべきDX(デジタル・トランスフォーメーション)の将来像を明確にして、DXの全社的な推進による経営への寄与を最大化することを目的に、2021年4月に設置しました。DX推進担当役員を委員長とし、事業本部長、コーポレート部門の総括執行役員、安全環境部所管執行役員、品質保証部所管執行役員、経営企画部長、人事部長、技術本部長、工務本部長、情報システム部長を委員として、年2回以上の定例委員会を開催しています。

カーボンニュートラル推進委員会

当社グループが目指すべきカーボンニュートラル実現に向けた方針、道筋を明確にして、より迅速により強力に全社的に推進することを目的として2022年4月に設置しました。当社グループ全体として、各事業本部およびカーボンニュートラルに関係する組織が一体となって活動していくことを基本とし、すべての関係者が役割に応じて積極的に取り組むことを目指しています。委員長は、カーボンニュートラル推進担当役員、副委員長として安全環境部所管執行役員、委員として事業本部長、技術本部長、工務本部長、安全環境部長、経営企画部長、サステナビリティ推進部長、経理部長が担当し、定例委員会を開催しています。

2030年のありたい姿・重要課題・KPI (指標と目標)

1 非鉄金属資源の有効活用

2030年のありたい姿	高い技術力で資源を生み出す企業 1. 非鉄金属を安定して社会へ供給する企業 2. 産学官と連携したオープンな技術開発で、不純物を有効活用して社会に貢献する企業 3. 非鉄金属の循環システムの構築と維持に貢献する企業 4. 社会課題の解決に貢献する高機能材料の開発・供給を行う企業
--------------------	---

KPI 指標	目標
1. 1) 銅鉱山プロジェクトの推進	<ul style="list-style-type: none"> 銅権益生産量30万トン/年の達成と維持に向けJV鉱山の生産体制を強化 JV鉱山における鉱山周辺および深部探鉱の強化、選鉱能力の拡張、IoT・AIを活用した操業改善等による着実な銅生産量の達成 ケブラダ・プランカ銅鉱山Phase2以降のプロジェクト推進
2) 新規優良銅金資源の獲得	<ul style="list-style-type: none"> オペレーターシップを持つ新規鉱山の開発
3) 新技術導入による生産性改善	<ul style="list-style-type: none"> 菱刈鉱山における坑内外の情報インフラ設備、重機の無人化、リモート化の推進
4) Ni鉱プロジェクトの推進と生産性の改善	<ul style="list-style-type: none"> ① Ni生産量 15万トン/年 ② 実収率 対2018年度比 +2% ③ 副産物スカンジウム回収 ④ 副産物クロマイト回収
2. 1) 鉱山や製錬工程で発生する不純物を分離、固定、有用化する技術の開発	<ul style="list-style-type: none"> 不純物を固定する技術開発：プロセスの開発と実証
2) 未利用非鉄金属資源の有効活用技術の開発	<ul style="list-style-type: none"> 既存（海洋資源開発等）・新規の開発プロジェクトへの貢献
3) 難処理資源からの非鉄金属回収	<ul style="list-style-type: none"> 高不純物塩湖水からのリチウム回収技術と回収ビジネスへの参画
3. 車載二次電池リサイクル技術の実証と事業化	<ul style="list-style-type: none"> コバルト回収が可能な車載リチウムイオン電池リサイクル技術実証ならびに事業化および規模拡大プレ商業プラントの試運転と操業開始：2024年度
4. 1) 自社の強みを活かし社会に貢献する新製品・新事業の創出	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー、自動車、情報通信分野での新規機能性材料の研究開発、事業化
2) 自社原料保有による有利・安定調達	<ul style="list-style-type: none"> 燃料電池用NiOの実証試験を経て事業化
3) 有利な自社ニッケル原料の安定調達による、低コスト電池正極材の販売拡大	<ul style="list-style-type: none"> 拡大する正極材料市場で、世界シェアトップクラスを維持

2 気候変動

2030年のありたい姿	温室効果ガス（GHG）排出量ゼロに向け、排出量削減とともに低炭素負荷製品の安定供給を含めた気候変動対策に積極的に取り組んでいる企業
--------------------	---

KPI 指標	目標
GHG排出量の削減	<ul style="list-style-type: none"> 1. GHG総排出量を2013年度以下に抑え、「2050年までにGHG排出量ネットゼロ」に向けた計画を策定し、諸施策を推進する 2. GHG排出原単位を2013年度比26%以上削減 3. 低炭素負荷製品GHG削減貢献量の拡大：60万トン-CO₂以上

3 重大環境事故 4 生物多様性

2030年のありたい姿	水資源や生物多様性を大切に海や陸の豊かさを守っている企業
--------------------	------------------------------

KPI 指標	目標
1. 重大環境事故 ゼロ	<ul style="list-style-type: none"> 1) リスク・環境マネジメントシステムの活用による改善の推進 2) 自然危険源の増大に対応した設備やインフラの強化・改善
2. 有害物質排出量低減（対前年）	<ul style="list-style-type: none"> 1) 水使用の合理化、大気・水域への有害物質の排出量の低減 2) 計画的植林ほか、多様な環境保全・生物多様性保全活動の推進

5 従業員の安全・衛生

2030年のありたい姿	快適な職場環境、安全化された設備と作業のもと、すべての従業員が、ともに安全を最優先して仕事をしている企業
--------------------	--

KPI 指標	目標
1. 労働災害の発生防止	重篤災害：ゼロ（国内外、協力会社含む） 全災害：対前年減少、最終的にゼロを目指す
2. 業務上疾病の発生防止	健康リスクの高い作業場数：対前年削減 業務上疾病の発生：ゼロ

6 多様な人材 7 人材の育成と活躍

2030年のありたい姿	すべての従業員が生き生きと働く企業 1. 従業員一人ひとりの人間性を尊重し、従業員が誇り・やりがい・働く喜びを持てる企業 2. 従業員一人ひとりに能力向上の機会を提供し、従業員とともに成長する企業
--------------------	--

KPI 指標	目標
1. 働き方改革の推進とデジタルテクノロジー等を活用した、多様な人材が活躍できる職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> 1) 従業員意識調査の「経営者・上司のマネジメント」「仕事の魅力」「職場環境」に関する各スコアの向上 2) ① 女性管理社員数50人（SMM単体） ② 女性従業員比率20%以上（SMM単体） 3) 総合職外国籍従業員の拡充 4) 障がい者雇用率3%以上（SMM単体） 5) 従業員のライフステージに対応した配置と支援
2. 従業員の心身の健康づくりの支援	<ul style="list-style-type: none"> 1) 長期休業者の減少 2) 健康診断結果の「有所見者率」50%以下
3. 従業員ニーズ・業務ニーズを考慮した能力向上、機会の多様化	<ul style="list-style-type: none"> 1) 上司と部下との定期的な対話を通じて、従業員一人ひとりのやる気や可能性を引き出し、部下の成長をさらに促進する「1on1ミーティング」の活用 2) 役割に応じた人材育成体系の再構築によって、より良い従業員への能力向上機会の提供（社内教育、外部派遣等） 3) 個々人のライフプランや従業員ニーズに合わせた自己啓発機会の提供（通信教育、Web教育等）

8 ステークホルダーとの対話

2030年のありたい姿	「世界の非鉄リーダー」であると理解され、共感される企業
--------------------	-----------------------------

KPI 指標	目標
1. 従業員への当社グループブランドの浸透	<ul style="list-style-type: none"> 従業員意識調査の改善（会社で働くことに誇りを感じる従業員割合の向上）
2. 「世界の非鉄リーダー」レベルの情報発信および対話の質と量の確保	<ul style="list-style-type: none"> メディア、投資家との対話機会の拡充 統合報告書の外部評価での高評価獲得
3. 目指している「世界の非鉄リーダー」としての認知・理解の向上および共感を得ている	<ul style="list-style-type: none"> 社外機関調査結果の改善（認知度・理解度など）

9 地域社会との共存共栄

2030年のありたい姿	地域社会の一員として地域の発展に貢献し信頼を得る企業
--------------------	----------------------------

KPI 指標	目標
対話と連携に基づく地域社会への参画	地域社会との対話を通じて、地域の課題を正確に把握し、以下の施策を実行
1. 従業員参加型の地域支援	<ul style="list-style-type: none"> 従業員参加プログラムの実施（2023年～）
2. 現地雇用・現地調達	<ul style="list-style-type: none"> 継続実施と実績把握
3. 次世代育成への支援	<ul style="list-style-type: none"> 1) 行政や地域団体・NPOなどと連携した次世代育成プログラムの実施（1回/年以上） 2) 国内奨学金の設立と給付（既存の海外奨学金維持）（2023年～）
4. 障がい者・高齢者への支援	<ul style="list-style-type: none"> 行政や地域団体・NPOなどと連携した障がい者・高齢者支援プログラムの実施（1回/年以上）
5. 災害時支援	<ul style="list-style-type: none"> 大規模災害地域への支援

10 先住民の権利

2030年のありたい姿	先住民の伝統と文化を理解し尊重する企業
--------------------	---------------------

KPI 指標	目標
1. 先住民や先住民の伝統と文化の理解	<ul style="list-style-type: none"> 社内教育を実施したSMMグループ拠点の割合：2023年度末までに100%
2. 先住民の伝統と文化の尊重につながる取り組みへの支援	<ul style="list-style-type: none"> 1) 先住民を対象とする奨学金の実施（既存の取り組みの継続実施） 2) NGO、学会等が実施する先住民に関連する取り組みへの支援：年1件以上の支援

11 サプライチェーンにおける人権

2030年のありたい姿	サプライチェーン全体でサステナビリティ調達（Sustainable Procurement）に取り組んでいる企業
--------------------	--

KPI 指標	目標
サステナビリティ調達、特に責任ある鉱物調達の推進	<ul style="list-style-type: none"> 1. 責任ある鉱物調達 <ul style="list-style-type: none"> 1) 国際基準に合致した責任ある鉱物調達マネジメントシステムの確立：2021年度末まで 2) サプライチェーン上での、児童労働等人権侵害に加担する鉱山および製錬所ゼロの維持 2. サステナビリティ調達（Sustainable Procurement） <ul style="list-style-type: none"> 1) 「住友金属鉱山グループサステナビリティ調達方針」を受領し同意した取引先企業：2030年度末までに100% 2) 国際基準に合致したサステナビリティ調達マネジメントシステムの確立：2024年度末まで 3) デューデリジェンス（DD）の継続実施

2030年のありたい姿 (実績と2030年度までの達成基準・行動計画)

2030年のありたい姿の実現に向けて、それぞれのロードマップに沿って活動を推進しています。

1 非鉄金属資源の有効活用

2030年のありたい姿			
高い技術力で資源を生み出す企業 1. 非鉄金属を安定して社会へ供給する企業 2. 産学官と連携したオープンな技術開発で、不純物を有効活用して社会に貢献する企業 3. 非鉄金属の循環システムの構築と維持に貢献する企業 4. 社会課題の解決に貢献する高機能材料の開発・供給を行う企業			
KPI 1.1) 銅鉱山プロジェクトの推進 ・銅権益生産量30万トン/年の達成と維持に向けJV鉱山の生産体制を強化 ・JV鉱山における鉱山周辺および深部探鉱の強化、選鉱能力の拡張、IoT・AIを活用した操業改善等による着実な銅生産量の達成 ・ケブラダ・ブランカ銅鉱山Phase2以降のプロジェクト推進			
2021年度実績	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)	
・JV鉱山の銅権益生産量は2021年度実績23万トン ・コロナ禍にもかかわらず、JV鉱山全体では概ね計画どおりの銅生産量を確保	・ケブラダ・ブランカ銅鉱山Phase2の生産開始などにより、銅権益生産量27万トン達成	・長期ビジョンである銅権益生産量30万トンに向けて、さらなる権益獲得を目指す	
達成基準	達成基準	達成基準	
行動計画	行動計画	行動計画	
KPI 1.2) 新規優良銅金資源の獲得 ・オペレーターシップを持つ新規鉱山の開発			
・自社探鉱からJV探鉱重視へシフトしつつ、カナダ、豪州等において探鉱活動を継続中 ・探鉱ジュニアへの出資を実施	・新たなオペレーターシップ獲得に向けて、新規JV探鉱プロジェクトへの参入、新規鉱山の買収等に向けた準備実施	・新たなオペレーターシップ獲得に向けて、新規JV探鉱プロジェクトへの参入、新規鉱山の買収等に向けた準備実施	
達成基準	達成基準	達成基準	
行動計画	行動計画	行動計画	
KPI 1.3) 新技術導入による生産性改善 ・菱刈鉱山における坑内外の情報インフラ設備、重機の無人化、リモート化の推進			
・菱刈鉱山において、自動化可能な重機の導入に向けて事前準備を実施	・菱刈鉱山において、情報インフラ(Wi-Fi)の整備、①自動Load Haul Dump(LHD)、②自動穿孔機、③重機車両等の遠隔操作・監視などの導入開始	・菱刈鉱山において、①自動LHD、②自動穿孔機、③重機車両等の遠隔操作・監視などが定着(24中計期間中に一部導入予定)、さらなる新技術の導入開始	
達成基準	達成基準	達成基準	
行動計画	行動計画	行動計画	
KPI 1.4) Ni鉱プロジェクトの推進と生産性の改善 ・Ni生産量 15万トン/年 ・実収率 対2018年度比+2%			
・ボマラプロジェクトに関する事業化検討を中止 ・CBNC・THPALの実収率は技術開発が奏功し、目標達成	・15万トン/年達成に向けて生産量拡大 ・実収率の維持・向上	・15万トン/年達成に向けて生産量拡大 ・実収率の維持・向上	
達成基準	達成基準	達成基準	
行動計画	行動計画	行動計画	

KPI 1.4) Ni 鉱プロジェクトの推進と生産性の改善 ・副産物スカンジウムの回収 ・副産物クロマイトの回収			
・スカンジウムの商業生産継続 ・クロマイトの商業生産を2021年3月から開始	達成基準	・設計能力まで生産量を拡大	・設計能力の生産量を維持
	行動計画	・実収率の確保と生産量の拡大	・実収率の確保と生産量の維持
KPI 2.1) 鉱山や製錬工程で発生する不純物を分離、固定、有用化する技術の開発 ・不純物を固定する技術開発：プロセスの開発と実証			
・銅ヒ素分離については、九州大学と共同で研究開発を実施(JOGMEC 支援事業)。2022年3月、JOGMEC に実際の鉱石を活用した選鉱試験結果などを最終報告	達成基準	・本研究で得た知見の活用	・本研究で得た知見の活用
	行動計画	・本研究で得た知見について今後の操業や他の分離技術への活用を検討	・本研究で得た知見について今後の操業や他の分離技術への活用を検討
KPI 2.2) 未利用非鉄金属資源の有用化技術の開発 ・既存(海洋資源開発等)・新規の開発プロジェクトへの貢献			
・海洋鉱物資源開発については、JOGMEC 事業へのJV参画を継続中 ・海底熱水鉱床については、採鉱設備の機能改善を実施(ビット形状・材質面等) ・コバルトリッチクラストについては、コバルト回収率改善のための乾式試験を実施	達成基準	・今後経済産業省において策定される次期海洋エネルギー・鉱物資源開発計画(2023年度以降)について、何らかの形での参画	・今後経済産業省において策定される次期海洋エネルギー・鉱物資源開発計画(2023年度以降)について、何らかの形での参画
	行動計画	・鉱種ごとのJOGMECの委員会、個別プロジェクトの研究開発のJV等に参画することにより、産業界として貢献	・鉱種ごとのJOGMECの委員会、個別プロジェクトの研究開発のJV等に参画することにより、産業界として貢献
KPI 2.3) 難処理資源からの非鉄金属回収 ・高不純物塩湖水からのリチウム回収技術と回収ビジネスへの参画			
・塩湖かん水実液を用いたパイロット試験に着手 ・産学連携により長期信頼性を持つ吸着剤開発を継続中	達成基準	・実用に耐える吸着剤とそれを用いたリチウム化成品製造プロセスの開発 ・現地パイロット試験などによるプロセス成立性の実証	・商業プラント建設および操業への参画(24中計期間中に事業化モデルの検討実施予定)
	行動計画	・共同研究などによる吸着剤の改良 ・プロセス全体の設計と経済合理性の検証	・リチウム回収操業への参画、製品品質の安定化 《24中計期間中の実施項目または目標》 ・実証プラントの建設および試運転によりフィジビリティスタディにつながる与件データ獲得 ・商業プラントの設計、フィジビリティスタディ
KPI 3. 車載二次電池リサイクル技術の実証と事業化 ・コバルト回収が可能な車載リチウムイオン電池リサイクル技術実証ならびに事業化および規模拡大 プレ商業プラントの試運転と操業開始：2024年度			
・電池リサイクルプロセス開発において、基本プロセスを確立	達成基準	・2024年度までにプレ商業プラントの試運転と操業開始	・年間1万トンの処理継続(24中計期間中にプレ商業プラントで年間1万トンの処理体制確立予定)
	行動計画	・2024年度プレ商業プラント建設、操業準備	・プレ商業プラントの処理量拡大に向けたプロセス改善

2030年のありたい姿(実績と2030年度までの達成基準・行動計画)

KPI 4.1) 自社の強みを活かし社会に貢献する新製品・新事業の創出 ・エネルギー、自動車、情報通信分野での新規機能性材料の研究開発、事業化		
<ul style="list-style-type: none"> 2022年度新規探索テーマ、開発テーマへのステージアップを実施 東北大ビジョン共創では、水素関連テーマ探索を目的としたワークショップや勉強会を実施 	達成基準 <ul style="list-style-type: none"> 事業化につながる研究開発テーマ候補の検討 社内若手をリーダーにしたワーキンググループ活動や、大学との未来共創に関する共同研究等の活動を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 事業化を見据えたテーマのステージアップ 大学との新事業に関する共同研究の継続
	行動計画 <ul style="list-style-type: none"> 新事業創生システムの運用と研究テーマの進捗管理 新たなワーキンググループ活動、大学との共創活動を活用した人材育成とテーマ探索 情報発信サイトX-MINING活用や展示会出展 	<ul style="list-style-type: none"> 新事業創生に向けた活動の継続的な改善《24中計期間中の実施項目または目標》 新事業創生システムの運用と研究テーマの進捗管理 新事業や新テーマを創出する人材の継続的な育成 展示会など情報発信継続
KPI 4.2) 自社原料保有による有利・安定調達 ・燃料電池用NiOの実証試験を経て事業化		
<ul style="list-style-type: none"> パイロットプラントでの実証試験を通じ、量産に向けた課題抽出と生産能力、コストを検証 一方、燃料電池市場の立ち上がりが遅れ、量産設備導入を2024年度以降へ先送り 	達成基準 <ul style="list-style-type: none"> パイロットプラントによる実証試験を継続 フィジビリティスタディにより量産投資判断 	<ul style="list-style-type: none"> 燃料電池市場の継続した成長へ対応した事業規模拡大 《24中計期間中の実施項目または目標》 量産設備導入、事業規模拡大 事業採算性確立
	行動計画 <ul style="list-style-type: none"> 生産コスト削減と販売価格適正化による採算性改善 量産準備(導入場所、設計、見積)と市場の精査 フィジビリティスタディにより量産投資判断 	<ul style="list-style-type: none"> 継続した事業性評価と増産投資判断 さらなる競争力(コスト、技術他)の獲得 《24中計期間中の実施項目または目標》 量産設備導入と早期立ち上げ 拡販による事業の黒字化
KPI 4.3) 有利な自社ニッケル原料の安定調達による、低コスト電池正極材の販売拡大 ・拡大する正極材料市場で、世界シェアトップクラスを維持		
<ul style="list-style-type: none"> 正極材生産4,550トン/月体制確立 市場シェアは世界トップクラス 	達成基準 <ul style="list-style-type: none"> 正極材生産7,000トン/月体制に向けて生産能力増強(2025年度完成) シェアトップクラスを維持 	<ul style="list-style-type: none"> 1万5,000トン/月体制を構築 シェアトップクラスを維持 《24中計期間中の実施項目または目標》 1万トン/月体制確立 シェアトップクラスを維持
	行動計画 <ul style="list-style-type: none"> 【2022年度】 4,850トン/月安定生産体制確立 【2023年度】 2,000トン/月増産起業推進 	<ul style="list-style-type: none"> 1万5,000トン/月体制を目指す(24中計期間中に1万トン/月体制を目指す)

2 気候変動

2030年のありたい姿 温室効果ガス(GHG)排出量ゼロに向け、排出量削減とともに低炭素負荷製品の安定供給を含めた気候変動対策に積極的に取り組んでいる企業

KPI GHG排出量の削減 1. GHG排出量を2013年度以下に抑え、“2050年までにGHG排出量ネットゼロ”に向けた計画を策定し、諸施策を推進する			
2021年度実績	達成基準	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
<ul style="list-style-type: none"> ICP(社内カーボンプライシング)制度を適用しGHG削減投資を推進 GHG排出量は264万7,000トン-CO₂e、(2013年度比約1%削減) 	<ul style="list-style-type: none"> GHG排出量は2013年度以下に抑制 2050年までにGHG排出量ネットゼロに向けたロードマップの策定およびKPIの見直し スコープ3の開示およびスコープ3削減目標の設定 	<ul style="list-style-type: none"> GHG排出量を各中計期間の目標に沿って削減し、KPIを達成 スコープ3の削減 	
	行動計画 <ul style="list-style-type: none"> GHG排出量削減に関する21中計および各年度施策の実行 GHG排出量ネットゼロを実現するためのICP等各種施策の立案・拡充およびKPIの妥当性検証 スコープ3目標設定のための調査・検討 	<ul style="list-style-type: none"> KPI達成に向けたロードマップの実行 ロードマップおよび各種施策の検証と見直し スコープ3算定精度の向上および削減目標の見直し 	
KPI GHG排出量の削減 2. GHG排出原単位を2013年度比26%以上削減			
<ul style="list-style-type: none"> GHG排出原単位は2013年度比約5%削減 	達成基準 <ul style="list-style-type: none"> GHG排出原単位はKPI達成に向けて削減 KPIの見直し 	<ul style="list-style-type: none"> GHG排出原単位を各中計期間の目標に沿って削減しKPIを達成 	
	行動計画 <ul style="list-style-type: none"> GHG排出原単位削減に関する21中計および各年度施策の実行 GHG排出原単位削減のための各種施策の立案およびKPIの妥当性検証 	<ul style="list-style-type: none"> KPI達成に向けた各中計および各年度施策の実行 各種施策の検証および見直し 	
KPI GHG排出量の削減 3. 低炭素負荷製品GHG削減貢献量の拡大:60万トン-CO ₂ 以上			
<ul style="list-style-type: none"> 低炭素負荷製品に該当する製品として電池材料に車載用CWO®を追加 GHG削減貢献量は約42万トン-CO₂ 	達成基準 <ul style="list-style-type: none"> 低炭素負荷製品のGHG削減貢献量の拡大 低炭素負荷製品の拡大およびKPIの見直し 	<ul style="list-style-type: none"> 低炭素負荷製品のGHG削減貢献量を各中計期間の目標に沿って拡大しKPIを達成 	
	行動計画 <ul style="list-style-type: none"> 低炭素負荷製品拡大に関する21中計および各年度施策の実行 低炭素負荷製品拡大のための調査・検討(研究開発、市場開発)、各種施策の立案およびKPIの妥当性検証 	<ul style="list-style-type: none"> KPI達成に向けた各中計および各年度施策の実行 低炭素負荷製品拡大のための調査・検討(研究開発、市場開発)および各種施策の検証と見直し 	

2030年のありたい姿(実績と2030年度までの達成基準・行動計画)

3 重大環境事故 4 生物多様性

2030年のありたい姿 水資源や生物多様性を大切に海や陸の豊かさを守っている企業

KPI	1. 重大環境事故 ゼロ	1) リスク・環境マネジメントシステムの活用による改善の推進	
	2021年度実績	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
	<ul style="list-style-type: none"> RMSやEMSを活用した管理改善の実行により、重大な環境事故や違反は発生していない 各事業場での法規制等順守の仕組みを確認し改善中 	<ul style="list-style-type: none"> 重大環境事故ゼロの継続 重大違反ゼロの継続 重大な環境コンプライアンス違反の撲滅 	<ul style="list-style-type: none"> 重大環境事故ゼロの継続 重大違反ゼロの継続 重大な環境コンプライアンス違反の撲滅
		<ul style="list-style-type: none"> リスク登録による管理/著しい環境側面としての管理強化 <ul style="list-style-type: none"> - 巡視等、拠点トップとのコミュニケーション強化 - 環境担当者教育、力量向上支援 - 排水、排ガス処理改善投資 	<ul style="list-style-type: none"> リスク登録による管理/著しい環境側面としての管理強化 <ul style="list-style-type: none"> - 法規制強化への対応 - 排水、排ガス処理改善投資、リモート化・自動化など先端技術への投資促進(DX)
KPI	1. 重大環境事故 ゼロ	2) 自然危険源の増大に対応した設備やインフラの強化・改善	
	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動シナリオ分析の結果も踏まえたリスクの特定、対策の検討、21中計への反映などを実施 <ul style="list-style-type: none"> - 休廃止鉱山の堆積場管理標準に従う管理・手順作成、展開など実施 - 各休廃止鉱山のリスクをレビューし、継続的な改善を実施中 	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動シナリオ分析の見直し結果も踏まえたリスクの特定、対策の検討、実施 激甚化する豪雨対応基準、目安の設定と改善・増強の推進 BCPの見直し 	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動シナリオ分析の見直し結果も踏まえたリスクの特定、対策の検討、実施 激甚化する豪雨対応基準、目安の設定と改善・増強の推進 BCPの見直し
		<ul style="list-style-type: none"> WWF Water Risk Filterによるリスク評価と、その結果に基づく各所対策の推進 CN推進委員会活動と連携 	<ul style="list-style-type: none"> WWF Water Risk Filterによるリスク評価と、その結果に基づく各所対策の推進 CN推進委員会活動と連携
KPI	2. 有害物質排出量低減(対前年)	1) 水使用の合理化、大気・水域への有害物質の排出量の低減	
	<ul style="list-style-type: none"> 有害物質排出量はさらに改善しつつある 水についての方針の策定検討中 	<ul style="list-style-type: none"> 継続的改善による有害物質の移動量・排出量の低減 水についての方針の公表と取り組みの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 継続的改善による有害物質の移動量・排出量の低減 水についての取り組みの推進と情報公開
		<ul style="list-style-type: none"> リスクに応じた改善・増強の推進 PRTRデータの解析と事業場へのフィードバック、結果に基づく支援 水についての方針の検討・策定 	<ul style="list-style-type: none"> リスクに応じた改善・増強の推進 PRTRデータの改善、結果に基づく対応の推進継続 水についての方針、取り組みの推進
KPI	2. 有害物質排出量低減(対前年)	2) 計画的植林ほか、多様な環境保全・生物多様性保全活動の推進	
	<ul style="list-style-type: none"> 計画的な植林の継続 <ul style="list-style-type: none"> - CBNC 39ha, THPAL 87ha 生物多様性情報開示に関する国内外動向の把握 	<ul style="list-style-type: none"> 計画的な植林の継続 生物多様性保全に係る取り組み、方針の策定 	<ul style="list-style-type: none"> 計画的な植林の継続と見直し 生物多様性保全に係る取り組みの改善の継続
		<ul style="list-style-type: none"> CBNC、THPALでの植林の推進、両社を通じた鉱山会社とのコミュニケーション継続 自然関連リスクと機会の検討・分析などの実施 	<ul style="list-style-type: none"> CBNC、THPALでの植林の推進、両社を通じた鉱山会社とのコミュニケーション継続 自然関連リスク対策の推進継続

5 従業員の安全・衛生

2030年のありたい姿 快適な職場環境、安全化された設備と作業のもと、すべての従業員が、ともに安全を最優先して仕事をしている企業

KPI	1. 労働災害の発生防止	1. 重篤災害：ゼロ(国内外、協力会社含む)	全災害：対前年減少、最終的にゼロを目指す
	2021年度実績	21中計最終年度(2024年)	27中計最終年度(2030年)
	<ul style="list-style-type: none"> 1) 重篤災害：3件うち死亡災害2件発生 2) 全災害 <ul style="list-style-type: none"> ※ ()内、前年実績 国内グループ社員 全災害20件(15件) 国内協力会社社員 全災害8件(8件) 海外事業場社員 全災害1件(0件) 	<ul style="list-style-type: none"> 重篤災害：ゼロ(国内外、協力会社含む) 2022年目標値 <ul style="list-style-type: none"> 国内社員 全災害：7件/年以下 協力会社 全災害：2件/年以下 海外社員 全災害：1件/年以下 	<ul style="list-style-type: none"> 全中計期間を通じた目標 重篤災害：ゼロ(国内外、協力会社含む) 全災害：対前年減少(最終的にゼロを目指す)
		<ul style="list-style-type: none"> 1. 設備安全化 <ul style="list-style-type: none"> 1) 鉱山・電池工場においてスマート化着手 2) RAマニュアルの教育 2. 管理体制構築 <ul style="list-style-type: none"> 1) ライン管理の実態把握 <ul style="list-style-type: none"> ・作業観察の活用 ・繰り返し災害対策の確認・見直し 3. 人づくり <ul style="list-style-type: none"> 1) 管理監督者他への各種教育計画策定 2) 全員対象教育の改善 <ul style="list-style-type: none"> VRを活用した危険体感訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 設備安全化 <ul style="list-style-type: none"> 1) スマート化の推進(24中計)、実現(27中計) 2) RAによる設備の推進(24中計)、実現(27中計) 2. 管理体制構築 <ul style="list-style-type: none"> 1) ライン管理の強化(24中計)、充実(27中計) 3. 人づくり <ul style="list-style-type: none"> 1) 管理監督者教育の見直し(24中計)、充実(27中計) 2) 新たな全員対象教育の検討(24中計)、実施(27中計)
KPI	2. 業務上疾病の発生防止	2. 健康リスクの高い作業場数：対前年削減	業務上疾病の発生：ゼロ
	<ul style="list-style-type: none"> 1) 健康リスクの高い作業場数：対前年削減達成 <ul style="list-style-type: none"> 2020年8件 2021年5件 2) 業務上疾病の発生：ゼロ 	<ul style="list-style-type: none"> 健康リスクの高い作業場数：対前年削減 業務上疾病の発生：ゼロ 	<ul style="list-style-type: none"> 全中計期間を通じた目標 健康リスクの高い作業場数：対前年削減 <ul style="list-style-type: none"> ・新たなリスクにも対応(24中計) ・快適な職場環境の実現(27中計) 業務上疾病の発生：ゼロ
		<ul style="list-style-type: none"> ・トップ主導による設備改善の推進 ・ライン管理による管理技術のレベルアップと改善効果の維持管理 ・個人ばく露時間の短縮 <ul style="list-style-type: none"> 個人サンプリングや連続監視データの解析・活用。熱中症予防人体センサー活用等 ・労働衛生3管理(作業環境管理、作業管理および健康管理)の徹底 	<ul style="list-style-type: none"> ・左記の継続と見直し <ul style="list-style-type: none"> ・新たな規制や取扱物質リスクにも対応(24中計) ・スマート化による作業負荷の改善や健康管理の強化も含む(27中計)

2030年のありたい姿(実績と2030年度までの達成基準・行動計画)

6 多様な人材 7 人材の育成と活躍

2030年のありたい姿 すべての従業員が生き活きと働く企業
 1. 従業員一人ひとりの人間性を尊重し、従業員が誇り・やりがい・働く喜びを持てる企業
 2. 従業員一人ひとりに能力向上の機会を提供し、従業員とともに成長する企業

KPI 1. 働き方改革の推進とデジタルテクノロジー等を活用した、多様な人材が活躍できる職場づくり
 1) 従業員意識調査の「経営者・上司のマネジメント」「仕事の魅力」「職場環境」に関する各スコアの向上

2021年度実績	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
従業員意識調査における「経営者・上司のマネジメント」「仕事の魅力」「職場環境」に関する各スコアの向上	達成基準 ・前年度、従業員意識調査における「経営者・上司のマネジメント」「仕事の魅力」「職場環境」に関するスコアの向上	達成基準 ・前年度、従業員意識調査における「経営者・上司のマネジメント」「仕事の魅力」「職場環境」に関するスコアの向上
	行動計画 ・2022年度より毎年実施となる「従業員意識調査」におけるスコアの確認およびKPI項目の見直しの検証 ・人事関連諸制度の見直し	行動計画 ・「従業員意識調査」におけるスコアの確認およびKPI項目の見直しの検証 ・人事関連諸制度の見直し

KPI 1. 働き方改革の推進とデジタルテクノロジー等を活用した、多様な人材が活躍できる職場づくり
 2) ①女性管理社員数50人(SMM単体) ②女性従業員比率20%以上(SMM単体)

2021年度実績	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
① SMM女性管理社員数13人(管理職比率3%) ② SMM女性比率14%(406人)	達成基準 ① SMM女性管理社員25人(管理職比率3%) ② SMM女性比率14%(460人)	達成基準 ① SMM女性管理社員50人(24中計期間35人)(管理職比率7%(24中計期間5%)) ② SMM女性比率20%(24中計期間16%)(550人(24中計期間500人))
	行動計画 ① ロールモデルの育成を目的とした研修の継続 ② 女性の採用目標人数10~15人/年(定期+キャリア)	行動計画 ① 女性管理職育成のテストケースの構築(生産現場2カ所、事務系職種4カ所(24中計期間3カ所)) ② 女性の採用目標人数10~15人/年(定期+キャリア)

KPI 1. 働き方改革の推進とデジタルテクノロジー等を活用した、多様な人材が活躍できる職場づくり
 3) 総合職外国籍従業員の拡充

2021年度実績	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
・2021年3月時点13人	達成基準 ・2021年度末より増加させる	達成基準 ・各中計期間の実績数より増加させる
	行動計画 ・外国籍従業員が定着できるような環境整備	行動計画 ・外国籍従業員が定着できるような環境整備

KPI 1. 働き方改革の推進とデジタルテクノロジー等を活用した、多様な人材が活躍できる職場づくり
 4) 障がい者雇用率3%以上(SMM単体)

2021年度実績	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
・2021年6月1日時点2.6%	達成基準 ・2.7%	達成基準 ・3%(24中計期間2.9%)
	行動計画 ・知的障がい者の職場実習受け入れ(全拠点) ・本社採用 インターンシップからの学卒以上の採用 ・精神障がい者の採用(本社)	行動計画 ・知的障がい者の採用 ・採用チャネルの拡大(学卒 インターンシップ、高卒 職場実習、キャリア 就労支援)

KPI 1. 働き方改革の推進とデジタルテクノロジー等を活用した、多様な人材が活躍できる職場づくり
 5) 従業員のライフステージに対応した配置と支援

2021年度実績	達成基準	行動計画
・育児支援 育児休業取得率 女性100% 男性21% ・介護離職:ゼロ ・病気治療に関する施策検討	達成基準 ・育児支援 育児休業取得率 女性100%継続 男性30%以上 (男性希望者100%) ・介護離職:ゼロ ・病気治療に関する施策の実行	行動計画 ・育児のための両立支援制度説明会 ・育児休業制度説明会 ・育児休業取得前面談、復職前・復職后面談の実施 ・介護相談(ワークライフ(WL)支援デスク) ・治療と仕事の両立相談(WL支援デスク)
		行動計画 ・育児のための両立支援制度説明会 ・育児休業制度説明会 ・育児休業取得前面談、復職前・復職后面談の実施 ・介護相談(WL支援デスク) ・治療と仕事の両立相談(WL支援デスク)

KPI 2. 従業員の心身の健康づくりの支援 1) 長期休業者の減少

2021年度実績	達成基準	行動計画
・2021年度の要対応者の割合:7.2%	達成基準 ・長期休業者の減少	達成基準 ・長期休業者の減少
	行動計画 ・長期休業者の現状把握と個別アクションの確認	行動計画 ・個別アクションの継続

KPI 2. 従業員の心身の健康づくりの支援 2) 健康診断結果の「有所見者率」50%以下

2021年度実績	達成基準	行動計画
＜健康経営の取り組み＞ ・「禁煙サポート」を募集した結果、2021年3月31日時点で40名参加。うち27名卒煙、2名禁煙 ・「生活習慣病ハイリスク者への個別指導」は、特定健診結果からハイリスク者を抽出しフォローアップレター送付	達成基準 ・健康経営宣言および推進組織体制構築 ・健康経営優良法人認定を取得 ・健康診断結果の「有所見者率」55%以下	達成基準 ・健康経営優良銘柄取得の取り組み ・心身両面の施策の順次実施(任意健診受診推奨、運動習慣定着、食生活改善サポート、就業環境調査継続) ・生活習慣病ハイリスク者のフォローアップレターを送付 ・施策効果検証、見直し
	行動計画 ・健康経営優良銘柄継続の取り組み ・心身両面の施策の順次実施(任意健診受診推奨、運動習慣定着、食生活改善サポート、就業環境調査継続) ・生活習慣病ハイリスク者のフォローアップレターを送付 ・施策効果検証、見直し	行動計画 ・健康経営優良銘柄継続の取り組み ・心身両面の施策の順次実施(任意健診受診推奨、運動習慣定着、食生活改善サポート、就業環境調査継続) ・生活習慣病ハイリスク者のフォローアップレターを送付 ・施策効果検証、見直し

KPI 3. 従業員ニーズ・業務ニーズを考慮した能力向上、機会の多様化
 1) 上司と部下との定期的な対話を通じて、従業員一人ひとりのやる気や可能性を引き出し、部下の成長をさらに促進する「1on1ミーティング」の活用

2021年度実績	達成基準	行動計画
・2021年度上期:人事関連部門試験導入 ・2021年度下期:本社部門モデル職場にて試験導入	達成基準 ・本社地区における1on1ミーティングの定着 ・本社地区以外(主に管理職位・事務職)への1on1ミーティングの展開	達成基準 ・本社地区における1on1ミーティングの定着
	行動計画 ・アンケート等による定期的な実施状況の確認と課題への対処 ・従業員満足度調査を活用し、職場の人間関係やコミュニケーション等の数値をモニタリング	行動計画 ・アンケート等による定期的な実施状況の確認と課題への対処 ・従業員満足度調査を活用し、職場の人間関係やコミュニケーション等の数値をモニタリング

2030年のありたい姿(実績と2030年度までの達成基準・行動計画)

KPI 3. 従業員ニーズ・業務ニーズを考慮した能力向上、機会の多様化 2) 役割に応じた人材育成体系の再構築によって、より良い従業員への能力向上機会の提供(社内教育、外部派遣等)		
<ul style="list-style-type: none"> キャリア形成支援を目的としたWork Experience Programの導入 JCO研修受講率向上に向けた出張研修の開始(受講率:直轄社員:89.8%、関係会社社員:68.5%) 	<p>達成基準</p> <ul style="list-style-type: none"> 将来のキャリア(役割)を考える機会があり、その実現のためのOJTおよびOFF-JTが提供されている JCO研修受講率(直轄社員:90%、関係会社社員:80%) <p>行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> 階層別キャリア研修の実施とタレントマネジメントシステムの導入 受講率の確認と受講率の低い拠点へのアクション実施 	<ul style="list-style-type: none"> 将来のキャリア(役割)を考える機会があり、その実現のためのOJTおよびOFF-JTが提供されている JCO研修受講率(直轄社員:90%、関係会社社員:80%) 21、24中計を踏まえた施策の検討 受講率の確認と受講率の低い拠点へのアクション実施
KPI 3. 従業員ニーズ・業務ニーズを考慮した能力向上、機会の多様化 3) 個々人のライフプランや従業員ニーズに合わせた自己啓発機会の提供(通信教育、Web教育等)		
<ul style="list-style-type: none"> 既存の自己啓発支援ツールに加えて、学びを支援する仕組みを検討し、オンライン動画学習の導入 	<p>達成基準</p> <ul style="list-style-type: none"> 全世代において、自ら学ぼうとする者が必要とする知識・スキルをタイムリーに習得できる環境を整備 <p>行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> 自己啓発支援ツールに関する情報収集と必要に応じた新たな施策の導入 	<ul style="list-style-type: none"> 全世代において、自ら学ぼうとする者が必要とする知識・スキルをタイムリーに習得できる環境を整備 自己啓発支援ツールに関する情報収集と必要に応じた新たな施策の導入

8 ステークホルダーとの対話

2030年のありたい姿 「世界の非鉄リーダー」であると理解され、共感される企業

KPI 1. 従業員への当社グループブランドの浸透 ・従業員意識調査の改善(会社で働くことに誇りを感じる従業員割合の向上)		
2021年度実績	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
<p>【ブランディング活動】</p> <ul style="list-style-type: none"> 青梅事業所サイン看板リニューアル 別子地区西原正面ゲートおよび門柱リニューアルに伴いブランドデザインを導入・設置 インナーブランディングの課題整理を実施 <p>【従業員意識調査】</p> <p>5つの関係会社を新たに対象に追加し調査を実施。結果、会社で働くことに誇りを感じる従業員の割合:当社社員63.7%(2018年度調査より0.9ポイントアップ)</p>	<p>達成基準</p> <ul style="list-style-type: none"> 従業員意識調査KPI数値の2021年度調査結果からの改善 <p>行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> 従業員やその家族の当社への理解・共感を目的とした「社内コミュニケーション施策」を各拠点で実施 「社内コミュニケーション施策」の好事例の水平展開 インナーブランディングの骨子作成、浸透施策の実施、振り返り 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員意識調査KPI数値の各年度調査結果からの改善 「社内コミュニケーション施策」のブラッシュアップ インナーブランディングの浸透度を確認(継続(24中計)、グループ会社への展開策を検討)
KPI 2. 「世界の非鉄リーダー」レベルの情報発信および対話の質と量の確保 ・メディア、投資家との対話機会の拡充 ・統合報告書の外部評価での高評価獲得		
<ul style="list-style-type: none"> 統合報告書2021の日本語版、英語版を発行 WICIジャパン統合レポート・アワード2021で「ブロンズ・アワード(準優良企業賞)」を受賞 <p>【能動的広報】</p> <ul style="list-style-type: none"> 21中計発表に伴いトップインタビューを集中的に実施 EV化やDXの進展、脱炭素社会で注目が集まる材料事業を中心に能動的な報道対応を実施 	<p>達成基準</p> <ul style="list-style-type: none"> 情報発信件数の拡大(対18中計期間比) 経営トップによる株主・投資家との対話機会の拡充(対18中計期間比) 統合報告書外部評価での高評価獲得 <p>行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> 取材、ニュースリリース、広報イベントの実施件数の拡大 スポーツスパーソンとの対話レベル向上に向けた取り組みの実施 IR・SR対話での開示の質の向上 株主・投資家との対話ツール(統合報告書、株主通信等)の改良、充実 	<ul style="list-style-type: none"> 全中計期間中、対前中計に対し 情報発信件数の拡大 情報発信方法の拡大 経営トップによる株主・投資家との対話機会の充実 統合報告書外部評価での高評価獲得 27中計最終年度目標 グローバルメディアとの関係構築ができる体制の確立 取材、ニュースリリース、広報イベントの実施件数の拡大 海外事業拠点における広報組織の確立 広報分野における高度専門人材の増強(獲得(24中計)) IR・SR対話での開示の質の向上 株主・投資家との対話ツール(統合報告書、株主通信等)の改良、充実 情報発信媒体や広報イベントの種類の拡充(24中計)
KPI 3. 目指している「世界の非鉄リーダー」としての認知・理解の向上および共感を得ている ・社外機関調査結果の改善(認知度・理解度など)		
<p>【マス広告】</p> <ul style="list-style-type: none"> TVCM(news zero)、Web広告を2022年1~3月に実施 ボンベイ展へ特別協賛(2022年1月からの東京国立博物館、2022年度に京都、宮城、福岡を巡回) 	<p>達成基準</p> <ul style="list-style-type: none"> 外部機関の認知度調査において、2021年度比35%アップ <p>行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> 当社の認知、理解、共感につながるブランディング活動の推進。人材確保を目的とした大規模広告展開を実施 地域や行政と良好な関係構築を目的とした、「社外コミュニケーション施策」を本社、各拠点等で実施 	<ul style="list-style-type: none"> 外部機関の認知度調査において、21中計の目標値を維持 認知、理解、共感の定着を目的とした継続的な広告展開を実施 「社外コミュニケーション施策」を各拠点にて中長期的に継続 《24中計期間中の実施項目》 KPI達成状況によりブランディング活動の追加施策を検討 「社外コミュニケーション施策」の促進、加速

2030年のありたい姿(実績と2030年度までの達成基準・行動計画)

9 地域社会との共存共栄

2030年のありたい姿 地域社会の一員として地域の発展に貢献し信頼を得る企業		
KPI 対話と連携に基づく地域社会への参画 ・地域社会との対話を通じて、地域の課題を正確に把握し、以下の施策を実行		
2021年度実績	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
<ul style="list-style-type: none"> 活動枠組みを部門から地域単位に変更、2022年度から総務責任者も交えた意見交換を実施 地域社会との対話を通じた課題・期待度の把握方法について、社外専門家と検討 	<ul style="list-style-type: none"> 地域社会との対話を通じた課題・期待度について把握する仕組みが確立 国内全拠点(17地域)で地域貢献度の基準値の把握と2030年度末までに期待される貢献内容と貢献度の具体化、各施策への反映 	<ul style="list-style-type: none"> 国内全拠点で地域貢献度の基準値に比較した貢献度の達成状況把握、今後の課題明確化 《24中計期間中の実施項目または目標》 地域社会との対話を通じた課題・期待度について、国内全拠点の進捗管理、その後の変化も含め施策へ反映
	達成基準	
	行動計画	
KPI 1. 従業員参加型の地域支援 ・従業員参加プログラムの実施(2023年～)		
<ul style="list-style-type: none"> 古本回収、使用済み切手回収、エコキャップ、献血(本社、別子他各地) 既存の取り組み(献血、古本回収、地域清掃など)を社内報で紹介 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の社会貢献活動を支援し、従業員満足度や社会貢献へのモチベーション向上などにつながるような従業員参加プログラムを全拠点で展開 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員参加プログラムの効果(参加者数や従業員満足度)の把握と進捗管理 従業員参加プログラムなどの改善
	達成基準	
	行動計画	
KPI 2. 現地雇用・現地調達 ・継続実施と実績把握		
<ul style="list-style-type: none"> 主要な拠点における雇用および調達の状況を把握し、統合報告書2021で開示 	<ul style="list-style-type: none"> 主要な拠点における雇用および調達の状況を把握し、ウェブサイト等で開示 	<ul style="list-style-type: none"> 主要な拠点における雇用および調達の状況を把握し、ウェブサイト等で開示
	達成基準	
	行動計画	

KPI 3. 次世代育成への支援 1) 行政や地域団体・NPOなどと連携した次世代育成プログラムの実施(1回/年以上)		
<ul style="list-style-type: none"> 少年野球チームへグラウンド貸与(播磨) 少年野球大会へ協賛((株)グラノプト) 高校生インターン(磯浦、(株)日向製錬所) 地元高校吹奏楽部へ寄付(住鉱エナジーマテリアル(株)) 悠閑小学校出前授業(別子) フィリピン・カイビガンへの寄付(本社) 社会貢献フォーラム開催「子どもシエルターなど児童問題について」、同団体への従業員寄付、同額マッチングギフト(本社) 	達成基準	<ul style="list-style-type: none"> 定期的な地域社会との対話の仕組みで把握された、期待される貢献内容と度合いに見合った次世代育成の支援を実施 上記活動について地域社会から評価されている
	行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 定期的な地域社会との対話の仕組みで把握された、期待される貢献内容と度合いに見合った次世代育成の支援を実施 支援方法やノウハウを定例地域社会貢献部会で拠点総務責任者経由で情報共有 コミュニケーション部会と協働し、社内外へ成果を公表
KPI 3. 次世代育成への支援 2) 国内奨学金の設立と給付(既存の海外奨学金維持)(2023年～)		
<ul style="list-style-type: none"> 対象者(立地地域出身者or立地地域へ貢献する者)を想定し、それに合わせた設計を検討(本社) 地元の高校生、専門学校生等向けの奨学金を伊佐市と連携して検討(菱刈) SMM Arizona(モレンシー), Pogo(既存分のみ), SMM Oceania(ノースパークス)で奨学金継続 	達成基準	<ul style="list-style-type: none"> 2023年度第一四半期で給付開始 継続して卒業生が立地地域の貢献につながるような職に就いており、本奨学金の目的や成果が対象とする各大学で周知、定着《24中計期間中の実施項目または目標》 最初の給付学生の一部が、2027年3月卒業後に、立地地域への貢献につながる仕事に就く
	行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 募集要項作成、募集先大学選定(2022年6月) 資金拠出スキーム確定(2022年9月) 奨学生第1回募集(2023年4月資金拠出)
KPI 4. 障がい者・高齢者への支援 ・行政や地域団体・NPOなどと連携した障がい者・高齢者支援プログラムの実施(1回/年以上)		
<ul style="list-style-type: none"> 就労移行支援事業所を通じてITスキルのある発達障がい学生支援について人事部と検討 CSRフォーラム:日本バラスポーツ協会常務理事講師による「共生社会実現への道」をテーマに開催(本社) 新居浜商工会議所SDGs推進PJへの協賛(障がい者支援・ジェンダー平等など) 自治会敬老会出席(新居浜電子(株)) 	達成基準	<ul style="list-style-type: none"> 定期的な地域社会との対話の仕組みで把握した、期待される貢献内容と度合いに見合った障がい者・高齢者の支援を実施 上記活動について地域社会から評価されている
	行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 定期的な地域社会との対話で把握した、期待される貢献内容と度合いに見合った障がい者・高齢者の支援を実施 支援方法やノウハウを定例地域社会貢献部会で拠点総務責任者から情報共有 社内外への活動成果公表
KPI 5. 災害時支援 ・大規模災害地域への支援		
<ul style="list-style-type: none"> 令和3年7月大雨被害への寄付 フィリピン台風22号被害への支援・寄付 新型コロナウイルス感染症対策支援:地元企業と合同でBatarazaにある患者隔離施設に対してベッド60床寄付(CBNC) 東日本大震災被災者支援:被災遺児・孤児育英基金の継続寄付、「東北復興フェア食べて応援」実施(本社) 	達成基準	<ul style="list-style-type: none"> 大規模災害(地震や台風等)の現地支援適時実施 必要に応じた被災者支援継続 主要拠点で地域自治体などと協定を締結
	行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 大規模災害時の寄付等の適時支援実施 平時の地域防災活動(訓練参加、施設貸与など) 各事業本部と協働し、海外の大規模災害(甚大な災害や紛争など)の被災者支援の適時実施

2030年のありたい姿(実績と2030年度までの達成基準・行動計画)

10 先住民の権利

2030年のありたい姿 先住民の伝統と文化を理解し尊重する企業			
KPI 1. 先住民や先住民の伝統と文化の理解 ・社内教育を実施したSMMグループ拠点の割合：2023年度末までに100%			
2021年度実績	達成基準	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
・先住民に関する社内教育動画第1弾「みんなで学ぶ『先住民』のこと」：視聴者数5,902名、視聴したSMMグループ拠点の割合100%	達成基準	・第2弾以降の社内教育を実施したSMMグループ拠点の割合：100%	・第3弾以降の社内教育を実施したSMMグループ拠点の割合：100%
	行動計画	・第2弾の教育内容検討 ・専門家との情報交換	・専門家との情報交換 (第三弾の教育内容は24中計期間中に検討)
KPI 2. 先住民の伝統と文化の尊重につながる取り組みへの支援 1) 先住民を対象とする奨学金の実施(既存の取り組みの継続実施)			
・既存の取り組みの実施<フィリピン> 地域住民および行政などステークホルダーと協議の上、地域での奨学金などの継続実施<北米・南米JV鉱山> JVパートナーの取り組みを協働して実施	達成基準	・既存の取り組みの継続実施	・既存の取り組みの継続実施
	行動計画	・既存の取り組みについて、実施状況を定期的に確認 ・専門家および各拠点との情報交換も含め、先住民対象の新規奨学金の要否検討	・既存の取り組みについて、実施状況を定期的に確認 ・専門家および各拠点との情報交換も含め、先住民対象の新規奨学金の要否検討
KPI 2. 先住民の伝統と文化の尊重につながる取り組みへの支援 2) NGO、学会等が実施する先住民に関連する取り組みへの支援：年1件以上の支援			
・専門家と対話を継続するも、新型コロナウイルス感染症拡大によりイベント開催の情報はなく支援検討に至らず	達成基準	・NGO、学会等が実施する先住民に関連する取り組みに年1件以上支援	・NGO、学会等が実施する先住民に関連する取り組みに年1件以上支援
	行動計画	・専門家と対話を継続 ・NGO、学会等が実施する先住民に関連する取り組みの情報を収集	・専門家と対話を継続 ・NGO、学会等が実施する先住民に関連する取り組みの情報を収集

11 サプライチェーンにおける人権

2030年のありたい姿 サプライチェーン全体でサステナビリティ調達(Sustainable Procurement)に取り組んでいる企業			
KPI 1. 責任ある鉱物調達 1) 国際基準に合致した責任ある鉱物調達マネジメントシステムの確立：2021年度末まで 2) サプライチェーン上での、児童労働等人権侵害に加担する鉱山および製錬所ゼロの維持			
2021年度実績	達成基準	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
1) ・サステナビリティ委員会傘下に、責任ある鉱物調達に関する責任と権限をもった「責任ある鉱物調達」分科会を設置 ・金、銀およびコバルトについて、製錬所での第三者監査を継続受審 ・銅およびニッケルについて、監査基準の検討を継続 2) ・人権侵害に加担する鉱山および製錬所ゼロを維持	達成基準	1) 2) ・ステークホルダー、特に顧客要請に対応する国際基準の選定 ・鉱物調達マネジメントシステムの構築完了	1) 2) ・鉱物調達マネジメントシステムの維持
	行動計画	1) 2) ・顧客、業界団体との情報交換 ・製錬所での第三者監査の継続受審 ・顧客からのサプライチェーン調査票への回答継続	1) 2) ・顧客、業界団体との情報交換 ・製錬所での第三者監査の継続受審 ・顧客からのサプライチェーン調査票への回答継続 ・適宜マネジメントシステムの更新
KPI 2. サステナビリティ調達(Sustainable Procurement) 1) 「住友金属鉱山グループサステナビリティ調達方針」を受領し同意した取引先企業：2030年度末までに100% 2) 国際基準に合致したサステナビリティ調達マネジメントシステムの確立：2024年度末まで 3) デューデリジェンス(DD)の継続実施			
1) ・方針を展開した主要取引先にセルフアセスメントを依頼し、98%の取引先から回答を得た 2) 3) ・取引先監査員養成外部講座の受講(事業部門・調達部門など計8名)	達成基準	1) ・主要な取引先からの同意受領100% 2) ・サステナビリティ調達マネジメントシステムの確立	1) ・24中計期間中にセルフアセスメント対象取引先範囲を確定し、その取引先からの同意受領100% 2) ・サステナビリティ調達マネジメントシステムの維持
	行動計画	1) ・各取引先窓口担当者とも協働し、当社方針に関する説明会(動画配信形式も検討)の実施など主要な取引先への理解の促進 ・取引先の範囲の検討 2) 3) ・デューデリジェンスおよび苦情処理メカニズムに関するマルチステークホルダーイニシアチブへの参画も含め検討 ・取引先への二者監査の実施(目標：5社/年)	1) ・各取引先窓口担当者との協働により、方針展開や同意受領について主要な取引先の理解を促進(24中計期間中に範囲を検討) 2) 3) ・専門家や取引先との情報交換 ・二者監査の実施(24中計期間からの目標：8社/年) ・マネジメントシステムに沿った第三者監査などデューデリジェンスの実施 ・マネジメントシステムに沿った苦情処理メカニズムの運用

① 非鉄金属資源の有効活用

〈資源有効活用部会〉推進体制等について：P.72-73参照、2021年度実績について：P.76-78参照

2030年のありたい姿

高い技術力で資源を生み出す企業

1. 非鉄金属を安定して社会へ供給する企業
2. 産学官と連携したオープンな技術開発で、不純物を有効活用して社会に貢献する企業
3. 非鉄金属の循環システムの構築と維持に貢献する企業
4. 社会課題の解決に貢献する高機能材料の開発・供給を行う企業

考え方・方針

持続可能な社会に貢献するため、「ものづくり力」を基本に、社外との連携も含めた研究開発を行い、製品を作る技術力を向上させ、非鉄金属資源の安定供給・未利用資源の有効化・難処理資源からの回収・リサイクル技術の活用などに取り組みます。

取り組み

■ 銅ヒ素分離

近年の銅鉱床の低品位化に伴い、銅精鉱中の不純物比率が高まっており、製錬所に受け入れ可能な鉱石の制約要因となっています。そのため、特にヒ素に着目した分離技術について、2017年度から2021年度までJOGMECが実施した産学官による技術開発プロジェクトに参画しました。この中で当社は、九州

大学と共同で物理選別技術および浸出技術を用いたヒ素鉱物の分離除去に関する基礎技術の開発を行いました。この結果、一定水準でヒ素鉱物を選択分離し、ヒ素含有量が少ない銅精鉱を得られる浮遊選鉱の基礎プロセスを見出すとともに、実際のヒ素を含有した銅鉱石を用いてその有効性を検証しました。

■ スカンジウム、クロマイト回収

HPALの原料となるニッケル鉱石には、微量のスカンジウムとクロマイトが含まれており、タガニートHPALではそれらを回収する事業に取り組んでいます。酸化スカンジウムは2019年1月から、クロマイトは2021年3月から商業生産を開始しました。酸化スカンジウムは固体燃料電池やアルミ合金向けの需要が、クロマイトはステンレス鋼をは

じめ特殊鋼向けに幅広い需要が、それぞれ見込まれます。当社グループは、こうした副産物を効率的に回収することで、HPAL技術の高付加価値化を進めています。



クロマイト製造設備と製品置場

■ 東北大学とのビジョン共創型パートナーシップに基づく取り組み

当社グループは東北大学と、2050年に向けたビジョン共創型パートナーシップ[※]に基づく取り組みを2020年度より進めています。この取り組みは、①研究シーズ育成、②実用化研究開発、③社会実装の3ステップで進められます。研究シーズ育成の取り組みの中で実施しているエネルギーハーベスティング(身の回りのエネルギーから電力を得る発電技術)については、材料の組織制御や結晶構造の点欠陥制御により高い変換効率を持つ熱電材料の開発に取り組んでおり、2021年度は熱電

変換材料として期待されるMg₂Snの大型単結晶の育成検討を進め、10mm中の単結晶を得ることに成功しました。引き続き両者は、東北大学の材料科学における強み、幅広い知見および発想力と、住友金属鉱山の3事業連携の強み、金属系材料の研究開発力を活かし、本取り組みを進めます。

※「ビジョン共創型パートナーシップ」につきましては、当社ウェブサイトをご参照ください。

WEB <https://www.smm.co.jp/news/release/2020/06/001260.html>

② 気候変動

〈カーボンニュートラル推進委員会〉推進体制等について：P.72-73参照、2021年度実績について：P.79参照

2030年のありたい姿

温室効果ガス(GHG)排出量ゼロに向け、排出量削減とともに低炭素負荷製品の安定供給を含めた気候変動対策に積極的に取り組んでいる企業

考え方・方針

当社グループはGHGを多量に排出する企業の一つであるため、操業改善や技術イノベーションによりGHG排出量や排出原単位を削減するとともに、電池材料や機能性インク(近赤外線吸収材料)といった低炭素負荷製品を開発し事業を拡大することにより地球全体でのGHG排出量を削減し、気候変動抑制に貢献していきます。

取り組み/サステナビリティデータ

■ カーボンニュートラルへの取り組み

2021年10月にICMM(P.112参照)が気候変動対応方針を改訂しました。加盟企業である当社グループにおいても、2050年ネットゼロに向けて「2030年のありたい姿」の

KPIを改訂し、スコープ1・2の削減の道筋の明確化、スコープ3の開示を進め、目標設定についても検討します。

■ 推進体制の強化

気候変動への対応は喫緊の重要課題であり、野心的な目標に向かって大胆に迅速に対応を進めていく必要があります。戦略や計画を組織の高いレベルで明確化し、施策

の展開をより迅速に、より強力に全社レベルで進められるよう、2021年度にカーボンニュートラル推進委員会を設置し、推進体制の強化を図りました(P.73参照)。

■ ICP(社内カーボンプライシング)の活用

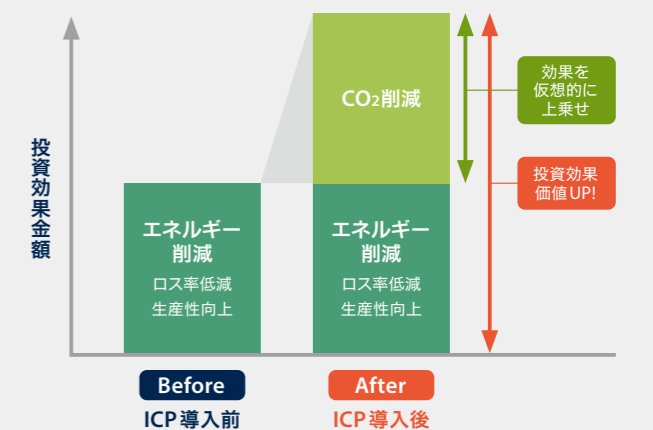
ICPとは、脱炭素化に向けた投資や省エネの推進を目的として、企業が社内で独自に炭素価格を設定し、GHGの削減効果を投資効果とする取り組みです。

当社グループは、2020年9月にICPを導入して以来、各事業所において積極的にICPを活用した脱炭素化投資が進んでいます。具体的には、照明設備のLED化、高効率空調設備への更新など、省エネ投資はもとより、従来の投資判断では実施できない、投資効率が悪いとされてきた太陽光発電、重油からLNGへの燃料転換などにも積極的にチャレンジしています。

今後、さらにICPを拡充、社内に浸透させながら、「2030年のありたい姿」の目標である「GHG排出量を2013年度以下に抑え、「2050年までにGHG排出量ネットゼロ」に向けた

計画を策定し、諸施策を推進する」の達成を目指します。

ICPのイメージ



② 気候変動

TCFDへの取り組み

当社は2020年2月、TCFD(Task Force on Climate related Financial Disclosures 気候関連財務情報開示タスクフォース)へ賛同しました。同年3月に策定・公表した「2030年の

ありたい姿」における重要課題の一つに「気候変動」を挙げ、それに対するありたい姿「温室効果ガス(GHG)排出量ゼロに向け、排出量削減とともに低炭素負荷製品の安定供給を

含めた気候変動対策に積極的に取り組んでいる企業」として取り組みを強化するとともに、関連情報の開示強化を進める姿勢を示しています。TCFD 提言では、気候関連のリスクと機会について、企業の経営・運営における中核的要素の4項目(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)の視点から整理し開示することを推奨しています。

ボンニュートラル推進委員会を立ち上げ、全社的にカーボンニュートラルを推進する体制をさらに強化しました。

当社の「気候変動シナリオ分析」においては、①キードライバー選定、②シナリオを「1.5℃」と「4℃」に設定、③ビジネスインパクトの検討、④リスクと機会の評価・特定、⑤アプローチの検討(「2030年のありたい姿」等)の観点で取り進めました。

本分析結果については、サステナビリティ委員会や関係する役員・社員への説明会開催などを通じグループ内での情報共有を行っています。21中計においても、気候変動対策についての戦略を掲げています(P.45参照)。

▶ 別冊 ESG データブック2022 P.2 「TCFD 対照表」参照

気候変動シナリオ分析

二つのシナリオで2050年を考察

1.5℃シナリオ 平均気温の上昇を1.5℃に抑える努力が継続されている状況。IEA^{※1} WEO^{※2} 2019のSDシナリオ^{※3}、ETP^{※4} Beyond 2Dシナリオ、IPCC^{※5} 1.5℃特別報告書などを情報源とする。

4℃シナリオ 対策は取られず、気温上昇は成り行き任せの状況。IEA WEO 2018の現政策シナリオ、IPCC RCP^{※6}8.5シナリオなどを情報源とする。

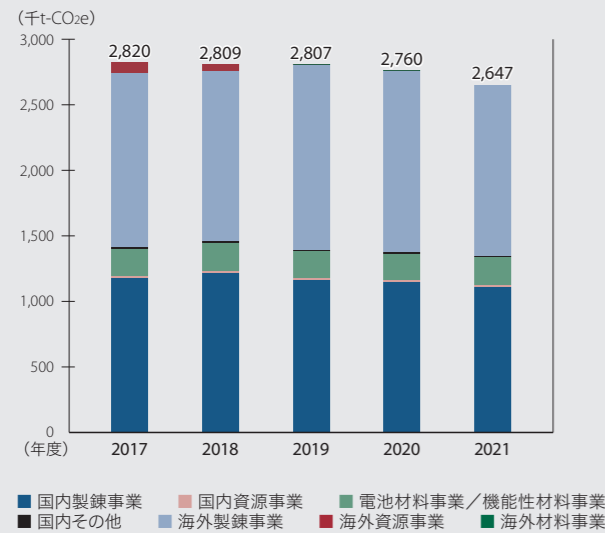
※1 IEA: International Energy Agencyの略。国際エネルギー機関。
 ※2 WEO: World Energy Outlookの略。IEAが発行しているエネルギーの需給や技術開発に関する見直しなどを示したレポート。
 ※3 SDシナリオ: 持続可能な開発シナリオ。「パリ協定」で定められた目標を完全に達成するために、どのような道筋をたどるべきかを分析したシナリオ。
 ※4 ETP: Energy Technology Perspectivesの略。IEAが発行しているレポート。
 ※5 IPCC: Intergovernmental Panel on Climate Changeの略。気候変動に関する政府間パネル。
 ※6 RCP: Representative Concentration Pathwayの略。

シナリオ	区分	ドライバー	想定状況(2050年)	ビジネスインパクト	リスクと機会(中長期)	当社グループのアプローチ:「2030年のありたい姿」に向けた取り組み
1.5℃	気候変動政策	カーボンプライシング(炭素税、排出量取引など)	・全体的な金額の上昇(国や地域による)	税負担などの増加	リスク 大	・気候変動「GHG排出量の削減」 [P.79, P.91-95参照]
				低炭素化設備投資・研究開発費の増加	リスク 短期~長期 大	・気候変動「GHG排出量の削減」 [P.79, P.91-95参照] ・非鉄金属資源の有効活用 [P.76-78, P.90参照] 「新技術導入による生産性改善」、「ニッケル鉱プロジェクトの推進と生産性の改善」
	気候変動政策	自動車規制の強化、LEVs促進政策	・燃費規制強化、移動規制導入 ・EVやLEVs ^{※7} への政策的支援 ・内燃車はLEVsに置換	・EVの普及に伴う電池・ニッケル需要の拡大による売り上げ増加	機会 大	・気候変動「GHG排出量の削減」 [P.79, P.91-95参照] ・非鉄金属資源の有効活用 [P.76-78, P.90参照] 「ニッケル鉱プロジェクトの推進と生産性の改善」、「未利用非鉄金属資源の有効化技術の開発」、「自社の強みを活かして社会に貢献する新製品・新事業の創出」、「自社原料保有による有利・安定調達」、「有利な自社ニッケル原料の安定調達による、低コスト電池正極材の販売拡大」
	社会・インフラ	自動車関連DXの進展、価値観の変化	・自動運転、MaaS ^{※8} 、カーシェアリングの普及 ・自家用車の減少	・水素社会、FCVの普及による酸化ニッケル粉、リチウム電池の売り上げ増加 ・その他の低炭素負荷製品の売り上げ増加	機会 大	・非鉄金属資源の有効活用 [P.76-78, P.90参照] 「銅鉱山プロジェクトの推進」、「新規優良銅金資源の獲得」
	技術	水素利用技術、燃料電池	・FCVの普及 ・EV、PHEVの普及		機会 大	・非鉄金属資源の有効活用 [P.76-78, P.90参照] 「銅鉱山プロジェクトの推進」、「新規優良銅金資源の獲得」
	気候変動政策	エネルギーの電力へのシフト	・最終エネルギー消費に占める電力比率の増加	・送電網の強化に伴う銅需要の増加(アルミニウムなどとの競合あり)	機会 中	・気候変動「GHG排出量の削減」 [P.79, P.91-95参照] ・非鉄金属資源の有効活用 [P.76-78, P.90参照] 「ニッケル鉱プロジェクトの推進と生産性の改善」、「未利用非鉄金属資源の有効化技術の開発」、「自社の強みを活かして社会に貢献する新製品・新事業の創出」、「自社原料保有による有利・安定調達」、「有利な自社ニッケル原料の安定調達による、低コスト電池正極材の販売拡大」
	技術	車載用蓄電池の技術シフト	・車載用蓄電池の市場シェアのシフト	・コバルトフリーに伴う、ニッケル比率の上昇とニッケルの売り上げ増加 ・次世代電池として当社の技術が活かせる全固体電池 ・コバルトフリーに伴い、鉄・マンガン系電池が普及 ・次世代電池として当社の技術が活かさない新しい電池が普及	機会 中 リスク 中	・非鉄金属資源の有効活用 [P.76-78, P.90参照] 「銅鉱山プロジェクトの推進」、「新規優良銅金資源の獲得」、「ニッケル鉱プロジェクトの推進と生産性の向上」、「自社原料保有による有利・安定調達」、「車載用二次電池リサイクル技術の実証と事業化」 ・サプライチェーンにおける人権 [P.89, P.116-117参照] 「サステナビリティ調達、特に責任ある鉱物調達」 ・先住民の権利 [P.88, P.115参照] 「先住民や先住民の伝統と文化の理解」、「先住民の伝統と文化の尊重につながる取り組みへの支援」
社会・インフラ	Sustainable Procurement、環境フットプリント、事業の社会的インパクトなどへの関心	・持続可能性に対する意識向上 ・ESG投資の主流化 ・代替材料やリサイクル金属の利用の可能性拡大	・原料確保の制約、原料コストや製造コストの上昇、自山鉱のメリット拡大 ・車載用二次電池のリサイクル事業の拡大 ・ESG投資によるファイナンスへの影響 ・当社取り組みが不十分と評価される場合のレピュテーションリスク	機会 中 リスク 中~大	・非鉄金属資源の有効活用 [P.76-78, P.90参照] 「銅鉱山プロジェクトの推進」、「新規優良銅金資源の獲得」、「ニッケル鉱プロジェクトの推進と生産性の向上」、「自社原料保有による有利・安定調達」、「車載用二次電池リサイクル技術の実証と事業化」 ・サプライチェーンにおける人権 [P.89, P.116-117参照] 「サステナビリティ調達、特に責任ある鉱物調達」 ・先住民の権利 [P.88, P.115参照] 「先住民や先住民の伝統と文化の理解」、「先住民の伝統と文化の尊重につながる取り組みへの支援」	
4℃	気温・降雨	平均気温・海水温・海水面上昇	・海面上昇 ・高潮発生頻度の増加	港湾機能の低下や高潮のリスクが上昇し、沿岸部の一部の事業場で設備的対策を要する可能性	リスク 大	・重大環境事故・生物多様性「重大環境事故 ゼロ」 [P.80, P.96-101参照]
				一部地域の事業場で洪水や水不足のリスクが増大し、設備的対策を要する可能性	リスク 大	・重大環境事故・生物多様性「重大環境事故 ゼロ」 [P.80, P.96-101参照]
	熱波、洪水、水不足などの異常気象の増加	・大雨、台風の頻度増加 ・地域によっては洪水や水不足リスクの増加	キーサプライヤーの操業低下、調達・出荷ルート途絶による工場操業低下	リスク 大	・重大環境事故・生物多様性 [P.80, P.96-101参照] 「重大環境事故 ゼロ」、「有害物質排出量低減」	
				尾鉱ダム損壊リスクの上昇に伴う設備的対策を要する可能性	リスク 大	・重大環境事故「重大環境事故 ゼロ」 [P.80, P.96-101参照]

※7 LEVs: Low-Emission Vehiclesの略。 ※8 MaaS: Mobility as a Serviceの略。

2 気候変動

GHG 排出量の推移 (スコープ1+2)



2021年度の当社グループのGHG排出量(スコープ1+2)は、省エネルギー活動などの取り組みによって削減し2,647千t-CO₂eでした。また、間接的な排出である国内輸送に関わるGHG排出量は26千t-CO₂eでした。

当社グループは、2022年度も引き続きGHG排出量削減の取り組みを推進し、12千t-CO₂eの削減を見込んでいます。

当社グループが運営している、茨城県鹿嶋市の太陽光発電所による2021年度GHG削減量は約1.6千t-CO₂eでした。

	国内グループ会社	海外グループ会社	合計
スコープ1排出量	488	1,298	1,786
スコープ2排出量	859	2	861
合計	1,347	1,300	2,647

スコープ3 : P.95参照

※ 国内、海外共に「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づく排出係数を用いて算定。「地球温暖化対策の推進に関する法律」の対象となる排出活動に伴う排出量のほか、同法の対象ではない非エネルギー起源のGHG排出量(349千t-CO₂e)を含む。国内購入電力由来のGHG排出量は供給電力会社の排出係数を用いたマーケット基準で算定。海外の排出係数は、国際エネルギー機関(IEA)が公表した最新の国別排出係数を使用。

エネルギーおよびCO₂原単位指数*の推移 (対象範囲: 国内製錬事業)



国内の製錬事業における2021年度のエネルギー原単位は前年度と同等となりました。

当社は非鉄金属製錬業の団体である日本鋳業協会に加盟しており、日本経済団体連合会が主導する「カーボンニュートラル行動計画」に参加しております。

引き続き、エネルギー管理の徹底、省エネルギー活動の推進、再生可能エネルギーの導入、未利用熱の活用などにも積極的に取り組み、中長期的に見て年平均1%以上のエネルギー原単位の削減、さらなるCO₂の排出量の低減を目指します。

※ エネルギーおよびCO₂原単位指数: 製品1トンの生産に消費したエネルギー量およびCO₂排出量を、1990年度を1として示しています。

GHG 排出量 (スコープ3) 2021年度

カテゴリ	千t-CO ₂ e	算定方法・集計範囲
1. 購入した製品・サービス	3,668.7	Σ(主要原材料重量×排出原単位) 排出原単位は「LCIデータベースIDEAv2.3」 対象は、海外含むSMMグループ
2. 資本財	225.9	Σ(設備投資額*×排出原単位) 排出原単位は「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(Ver.3.2)」 対象は、海外含むSMMグループ ※ 設備投資額は建設仮勘定、中古品およびグループ内取引を含む
3. スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	239.8	Σ(購入電力・燃料の使用量×排出原単位) 排出原単位(電力)は「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(Ver.3.2)」 排出原単位(燃料)は「LCIデータベースIDEAv2.3」 対象は、海外含むSMMグループ
4. 輸送・配送(上流)	25.7	国内の輸送に係る排出量を「エネルギーの使用の合理化等に関する法律(省エネ法)」、「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づいて算定
5. 事業から出る廃棄物	7.2	Σ(廃棄物種類別量(国内主要拠点)×廃棄物種類別の排出原単位) 排出原単位は「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(Ver.3.2)」 対象は、国内SMMグループ
6. 出張	0.8	Σ(従業員数(国内主要拠点)×排出原単位) 排出原単位は「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(Ver.3.2)」 対象は、国内SMMグループ
7. 雇用者の通勤	2.7	(勤務形態・都市階級別)Σ(従業員数(国内主要拠点)×営業日数×排出原単位) 排出原単位は「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(Ver.3.2)」 対象は、国内SMMグループ
8. リース資産(上流)	対象外	スコープ1、スコープ2で算定しているため対象外
9. 輸送・配送(下流)	対象外	当社グループ製品は非鉄金属や高機能材料の素材が主であり、販売先以降の用途が多様で、また、各用途のGHG排出特性も異なることから、本カテゴリは排出量の算定が困難なため対象外
10. 販売した製品の加工	対象外	当社グループ製品は非鉄金属や高機能材料の素材が主であり、販売先以降の用途が多様で、また、各用途のGHG排出特性も異なることから、本カテゴリは排出量の算定が困難なため対象外
11. 販売した製品の使用	対象外	当社グループ製品は非鉄金属や高機能材料の素材が主であり、販売先以降の用途が多様で、また、各用途のGHG排出特性も異なることから、本カテゴリは排出量の算定が困難なため対象外
12. 販売した製品の廃棄	対象外	当社グループ製品は非鉄金属や高機能材料の素材が主であり、販売先以降の用途が多様で、また、各用途のGHG排出特性も異なることから、本カテゴリは排出量の算定が困難なため対象外
13. リース資産(下流)	0.2	Σ(本社ビルテナントの購入電力・ガス使用量×排出原単位) 排出原単位は、環境省の温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度の算定方法・排出係数一覧に基づいて計算
14. フランチャイズ	対象外	フランチャイズ事業は行っていないため対象外
15. 投資	対象外	純投資は行っていないため対象外

3 重大環境事故 4 生物多様性

〈環境保全部会〉推進体制等について：P.72-73参照、2021年度実績について：P.80参照

2030年のありたい姿 水資源や生物多様性を大切に海や陸の豊かさを守っている企業

考え方・方針

重大環境事故は、環境や社会への影響が大きく事業継続の前提となる信頼を失うことにもなりかねません。激甚化する自然災害にも対応できるよう設備や管理の改善を図り、重大環境事故の予防と万一発生した場合の影響緩和に取り組んでいます。

また、水資源利用の合理化にも取り組みながら有害物質の大気・水域への排出量低減にも取り組み、生物多様性を大切にする環境保全活動を展開しています。

環境マネジメントシステムの運用

環境リスクや貢献の機会を考慮したうえで最高責任者である社長が毎年、方針・目標・方策から構成される「SMMグループ環境目標」を設定しています。この目標をもとに、各事業部門（各事業場、各関係会社）においてISO14001に基づいた環境マネジメントシステムを運用し、取り組みを展開しています。環境マネジメントシステムは、本社、支社、支店や当社グループのすべての製造拠点において認証を取得しています。

(重大環境事故) 取り組み

■ テーリングダムの管理

鉱山で発生する尾鉱などを堆積する集積場は、決壊によって大きな被害を引き起こす可能性があります。

GTR (Global Tailings Review) は2020年8月にGISTM (Global Industry Standard on Tailings Management) を策定しました。ICMM (International Council on Mining and Metals: 国際金属・鉱業評議会) (P.112参照) はGISTMの遵守をコミットしており、当社はICMMのメンバー

として、この規格に対応できるよう検討を進めています。

当社グループが管理する休廃止鉱山、フィリピンのコーラルベイニッケル (CBNC)、タガニートHPAL (THPAL) で管理しているテーリングダムでは様々な重大環境事故を防止する施策を徹底しています。

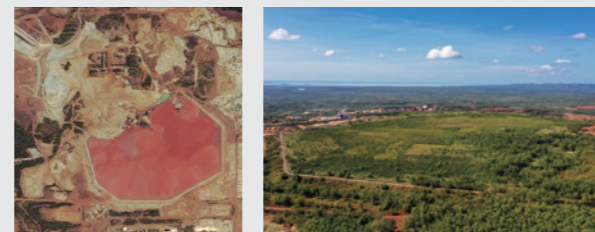
なお、2021年度は重大な漏出事故は発生していません。

■ テーリングダムのリハビリテーション

CBNCとTHPALは電気ニッケルや硫酸ニッケルの中間原料を生産しています。テーリングダムでは、生産プロセスで出る残渣（鉄分を多く含んだスラリー状のもの）を無害化処理した後に、一旦貯留させ水分と固形分に分離し、その固形分を堆積させています。

テーリングダムが満杯となり、役目を終えた際には、自律した持続可能な生態系の確立を目的として、リハビリテーションを行っています。また、単に緑化するだけでなく、農業などの生産活動の場としても活用できるように、野菜や

フルーツなどの栽培も行っています。これらの作業には多くの地域住民が携っており、リハビリテーションは地域の雇用の創出においても重要な役割を果たしています。



緑化前

緑化後

■ 休廃止鉱山の管理

当社が管理する休廃止鉱山では、廃滓などを堆積した集積場の管理と坑道跡などより排出する重金属を含んだ坑水の浄化処理を行っています。

現在管理している集積場は国内に42あります。集積場の安定性は、東日本大震災を契機に法律上の管理基準が見直され、この基準で評価したところ、基準を下回った集積場は11あり、2018年までに累計約45億円を投じて補強工事を終えました。

一方、坑水処理は、排水基準を満たす水質まで重金属を除去する必要があり、休廃止鉱山管理の要の業務です。近年、重金属除去に微生物を用いたバクテリオフィットメント※技術が注目され、当社もこの開発に参加しています。

今後も、休廃止鉱山を確実に管理するとともに、設備やインフラの強化・改善を行っていきます。

※ バクテリオフィットメントとは、動力や薬剤を使用しない自然浄化による廃水処理技術のことを指します。薬品を用いた坑水処理に比べ、低コスト、低環境負荷プロセスとして導入が期待されています。

■ 水資源の有効利用 (ウォーターシュワードシップ)

当社グループは、製錬事業を中心に製造プロセスにおいて大量の水を必要としています。

一方、水は地域の共有資源であり、周辺住民の生活や地域社会と密接に関わっていると同時に、周囲の生態系にも関係します。当社グループは、水リスクについてWWF Water Risk Filterを用いて特定し、水リスクを低減するとともに、利用する水域の地域社会や環境に配慮し、限りある水資源の有効利用に責任を持って取り組んでいます。

<取り組み事例>

- ・ 取水源別取水量の把握による過剰取水の防止
- ・ リサイクル水・リユース水の使用促進による取水量および排水量の削減
- ・ 水バランスの把握と使用量の最適化による水の有効利用促進
- ・ 排水中の有害化学物質の水域への排出量削減による環境負荷の低減
- ・ 事業場周辺における水生生物モニタリング調査による生物多様性保全の推進
- ・ 水へのアクセスが困難な地域におけるインフラ整備の推進

国内休廃止鉱山の状況

(2022年7月1日現在、()は休止・廃止)

休廃止鉱山管理の体制

当社が管理する休廃止鉱山では、鉱害の発生を防止するため、坑内および集積場から出る坑水処理の処理や、鉱さいや捨石集積場および旧坑道の維持管理を365日24時間体制で行っています。



例えば、フィリピン・パラワン島にあるCBNCでは、乾季に水不足になりやすい地域にあることから、テーリングダムに貯まった上澄水をリサイクル施設で処理し、製錬工程で再使用するほか、工業用水としてサプライヤーである石灰スラリー製造会社へ供給するなど水資源の有効利用に取り組んでいます。また、水に関する地域社会への貢献活動として、地域住民に手洗い設備を提供しています。

他にも同社の環境管理活動の部署であるEMO (Environmental Management Office) と地元行政、NGOなどから構成されるチームは、工場の操業が周辺の水域に重大な影響を与えていないか定期的に水質検査を行い、排水による環境負荷の低減に努めています。なお、当社グループの水管理については、CDP水セキュリティ質問書に毎年回答しています。



地域住民に提供したポータブル手洗い設備 (CBNC)

③ 重大環境事故 ④ 生物多様性

■ 化学物質の管理徹底

新たな化学物質を取り扱う場合には、危険有害性情報などを事前に調査し、事業場の会議体で安全性を審議してから採用可否を決定しています。

また、サプライチェーンを通じて安心感を持って適切か

つ安全に使用していただけるよう、法的義務の有無にかかわらずSDS(Safety Data Sheet:安全データシート)を通じてお客様に当社グループの製品の情報を提供しています。

■ 環境に関するコンプライアンスの徹底

eラーニング教材も利用した環境法に係る学習とともに、事業場の環境担当者に対して、毎年最新改正情報から成る法規制セミナーを開催しています。REACH規則※など

の海外規制も含めて法改正などの情報収集とそれらへの対応を実施しています。

※ REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) 規則: 化学物質の登録、評価、認可および制限に関するEU規則

(生物多様性) 取り組み/サステナビリティデータ

■ 生物多様性への配慮

当社グループでは、直接・間接を問わず生物多様性に及ぼす悪影響を最小限とするため、開発・操業・製品の使用における環境負荷の低減に取り組んでいます。

化学物質などの排出抑制は計画的に実施しており、有害化学物質排出量のさらなる低減を継続しています。

■ フィリピン地区における計画的な植林

フィリピンにあるCBNCとTHPALでは、計画的な植林に取り組んでいます。

自社所有地以外のエリアにおいても、マングローブや竹などを植える緑化を進めています。CBNCでは、社員と地域住民も参加した苗木を植えるイベント「SHOKUJU(植樹)DAY」を毎年開催し(P.113参照)、THPALにおいても、社員を対象とした植樹祭(Arbor Day)を毎年開催しています。



THPALにおける植林

■ 工場建設時における環境負荷の低減

フィリピンにおいて製錬プラントを建設するためには、環境天然資源省から「環境適合証明書」 Environmental Compliance Certificate (ECC) の取得が必要であり、当社グループでは「環境影響評価」 Environmental Impact Assessment (EIA) を提出しています。

配慮するなど、環境負荷の少ないプラント建設を実施しました。

環境天然資源省からの認証を受けた設計に基づき、CBNCは2005年4月から、THPALは2013年10月から操業を開始しました。両社ともに環境管理活動の部署として、EMOを設けています。EMOによる環境調査、および環境天然資源省、自治体、NGOなどで構成されるチームにより、定期的に水質や大気、動植物に対するサンプル調査を実施しています。こうした環境モニタリングを通

じて、工場の建設・操業が生態系に重大な影響を与えていないことを確認し、排水などによる環境負荷を最小限に抑えています。

これまでの取り組みによりCBNCならびにTHPALともに、フィリピン環境天然資源省よりPMIEA(鉱物産業環境大統領賞)を受賞しています。



CBNC付近のサンゴ(写真左:植樹時、写真右:現在)

■ 菱刈鉱山における環境モニタリング調査

菱刈鉱山では、生態系および鉱山周辺の地域住民の方々の生活基盤を維持するため、第三者機関による周辺地域の環境モニタリング調査を実施しています。

大気モニタリング、周辺の川の水位や流量の監視、水温の測定、地下水も含めた水質調査、河床底泥の分析などに加えて、菱刈鉱山の立地する鹿児島県伊佐市の川内川には、国の天然記念物に指定され絶滅が危惧されている「チスジノリ※」の生育地があるため、その生育状況をモニタリングしています。他に、水田土壌および玄米、ワラなど毎年18項目について分析を行い、また隔年では、魚体内の重金属についても異常がないことを確認し、行政や地元住民などにその結果を報告しています。

※ チスジノリ(学名: Thorea okadae)とは、紅藻類のチスジノリ科に属する淡水産の藻類で、九州中南部の限られた河川にのみ分布する日本国指定の天然記念物です。主に流水中の岩や木などに付着して生育しており、色や形が血管に似ていることから「チスジノリ(血条苔)」の名がつけました。



菱刈鉱山周辺での日々の環境調査

生物多様性の価値の高い地域での事業活動※(2021年度)

地域	生産用地の面積 (ha)	備考
瀬戸内海	62 (美濃島+家ノ島)	瀬戸内海国立公園に隣接する美濃島、家ノ島で(株)四阪製錬所が操業(IUCNカテゴリ-2同等地域に隣接)
フィリピン	583	パラワン島でコーラルベイニッケルが操業(禁猟区、島の保護区IUCNカテゴリ-4同等地域)

※ IUCNの定める保護地域に分類されるカテゴリ-4以上の地域および隣接地域またはそれと同等と考えられる生物多様性の価値の高い地域(当社調査)。カテゴリ-は、1が最上位。

現在、管理計画の作成を必要とする地域でのプロジェクトはありません。

開発および緑化した土地の面積(2021年度)

(単位: ha)

	A: 開発し、緑化していない土地面積(2020年度末)の合計	B: 2021年度新たに開発した土地面積	C: 2021年度新たに緑化した土地面積	D: 開発し、緑化していない土地面積の合計(A+B-C)
菱刈鉱山	22	0	0	22
コーラルベイニッケル	421※1	0	4※2	417
タガニートHPAL	568	0	1※3	567

※1 過去数値を見直し、過年度修正を行いました。

※2 コーラルベイニッケルでは上記の開発地内の緑化面積のほか、フィリピン政府と協議し、開発地外の近隣地域においても2021年度は新たに35haの緑化を進め、これまでの合計として126ha(竹林を含む)が緑化面積として認定されています。

※3 タガニートHPALでは上記の開発地内の緑化面積のほか、フィリピン政府と協議し、開発地外の近隣地域においても2021年度は新たに86haの緑化を進め、これまでの合計として541haが緑化面積として認定されています。

事業活動におけるマテリアルフロー (2021年度)

INPUT (資源・エネルギー)

原料	リサイクル原料※1	材料
金銀鋳 190千t	銅系スクラップ類 124千t	珪石 (銅製錬用) 89千t
銅精鋳 1,287千t	亜鉛系二次原料 12千t	石灰系 1,114千t
ニッケル酸化鋳 7,998千t	貴金属系二次原料 6千t	ソーダ系 108千t
ニッケルマットほか 39千t	電炉ダスト 97千t	マグネシウム系 13千t
電池用原料 92千t	ALC材 111t	硫酸 472千t
珪石等 ALC用原料 153千t		セメントほか 93千t
水素化処理触媒用原料 49千t		

リサイクル由来の原料比率 **2.38%**

エネルギー※2	使用量	熱量
非再生可能エネルギー源		
重油類	48,850kL	1,998TJ
石炭・コークス類	505,241t	13,048TJ
軽油・ガソリン・灯油	19,656kL	737TJ
LPG・LNG	8,792t	447TJ
都市ガス	8,531千m ³	384TJ
購入電力	1,435,260MWh	13,963TJ
購入蒸気※5	-256GJ	0TJ
小計		30,577TJ
再生可能エネルギー源		
太陽光発電・バイナリー発電	503MWh	5TJ
木質ペレット	172t	3TJ
バイオマス蒸気	64,997GJ	66TJ
エネルギー総消費量	-	30,651TJ

水※3	
淡水総取水量	35,970千m ³
表流水 (河川)	13,954千m ³
雨水	53千m ³
地下水	7,108千m ³
工業用水 (他の組織からの水)	14,437千m ³
水道水 (他の組織からの水)	417千m ³
海水取水量	145,301千m ³
全ての地域からの総水消費量※4	4,917千m ³

※1 工場内リサイクルを除く。
 ※2 国内外の事業活動において消費した燃料、熱、電気等を対象とし、熱量換算は、国内、海外ともに「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」に基づく係数を使用して算出。また、還元剤として使用した燃料を含む。熱量は、購入電力および購入蒸気の場合は投入熱量、それ以外は発熱量を表す。
 ※3 当社は、WWFのWater Risk Filterを用いて水ストレスの高い地域を特定しています。この結果、当社グループの生産拠点で水ストレスが高い地域はありません。
 ※4 総水消費量は取水量から排水量を差し引くことで推計しています。
 ※5 購入蒸気の使用量・熱量は購入量から販売量を差し引いた値です。

OUTPUT (製品・排出物等)

製品	大気への排出	水域への排出
電気銅 419千t	CO ₂ 2,647千t	総排水量 176,781千m ³
金 17t	スコープ1 (直接排出) ※2 1,786千t (前年度比91千t減少)	海域への排出※4 175,753千m ³
銀 231t	スコープ2 (間接排出) ※3 861千t (前年度比22千t減少)	河川への排出 974千m ³
電気ニッケル 52千t	SO _x 1,739t	下水道等 55千m ³
硫酸ニッケル 13千t	NO _x 1,352t	COD (化学的酸素要求量) 48t
電気コバルト 4千t	ばいじん 84t	BOD (生物化学的酸素要求量) 12t
粗酸化亜鉛 40千t	PRTR対象物質 9t	全りん 1t
クロマイト※1 52千t		全窒素 73t
フェロニッケル 61千t		PRTR対象物質 (公共用水域) 67t
電池材料 62千t		PRTR対象物質 (事業所内土壌・埋立) 2t
硫酸 373千t		
スラグ 1,325千t		
水素化処理触媒 8千t		
ALC (シボレックス) 310千m ³		

リサイクル由来の製品比率 **6.96%**

廃棄物 (有価物を含む)	
総排出量	6,124千t
総排出量内訳	
捨石	12千t
コーラルバイニッケル/タガニートHPALの浸出残渣ほか	6,027千t
産業廃棄物 (国内)	84千t
その他	1千t
うち自社内埋立	6,039千t
PRTR対象物質※5	1,957t

※1 クロマイトが新たに製品に追加となったため、リサイクル由来の製品比率が上昇しました。
 ※2 国内、海外ともに「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づく排出係数を用いて算定。「地球温暖化対策の推進に関する法律」の対象となる排出活動に伴うGHG排出量のほか、同法の対象ではない非エネルギー起源のGHG排出量 (349千t-CO₂e) を含む。木質ペレット由来のGHGは含まない。
 ※3 国内購入電力由来のGHG排出量は供給電力会社の排出係数を用いたマーケット基準で算定。海外の排出係数は、国際エネルギー機関 (IEA) が公表した最新の国別排出係数を使用。国内、海外ともにIEAの国別排出係数を使用したロケーション基準で算定した場合の間接排出量は、699千t-CO₂e。
 ※4 閉鎖性海域に流入する河川への排出は「海域への排出」とする。
 ※5 下水道移動量と事業所外移動量を合計。

特集 「ビジネスと人権」への取り組み

考え方・方針

当社グループの事業活動は、ステークホルダー、特に地域住民・先住民、サプライチェーン上の従業員、および当社グループの従業員の人権に影響を及ぼします。

「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権への負の影響を引き起こすこと、あるいは助長することを回避し、人権侵害などが発生した場合はその是正や救済に取り組みます。また、ステークホルダーが人権侵害に関与している場合、当社グループもその是正や救済の取り組みに協力します。

こうしたビジネスと人権に関する当社グループの姿勢や取り組みをより明確にするため、2022年6月1日付で「住友金属鉱山グループ人権方針」を改正し、公表しました。

推進体制

取締役会が監督し社長を委員長とするサステナビリティ委員会の下部組織であるダイバーシティ部および人権部会が、同委員会に定期的に活動内容を報告し、当社グループの方針や手続きへの反映を行い、取り組みを推進します。

取り組み

従業員を対象とした人権マネジメントプログラムを2014年度から開始し、課題が認められた拠点は必要に応じて訪問調査を実施しています。また定期的な労働組合との対話を実施し従業員からの意見や要望を確認しています(P.108参照)。なお、児童労働および強制労働に該当する事例、結社の自由を著しく侵害するような事実、ストライキなどによる工場閉鎖の報告はありませんでした。

地域住民を対象にした人権デューデリジェンスについて海外事業場での実施を計画中です。またサ

プライチェーンにおいては、主要な取引先約300社を対象とし、既に各社から同意を得ている「住友金属鉱山グループサステナビリティ調達方針」の遵守状況について質問票を送付し98%の取引先から回答を得ています(P.117参照)。

地域住民・先住民やサプライチェーン上の従業員など、社外ステークホルダーも利用できる苦情処理メカニズムの整備について、第三者機関が運用する仕組みへの参加も含め検討を進めています。

「住友金属鉱山グループ人権方針」の改正(2022年6月1日)

改正のポイント

社内での検討だけでなく、社外専門家にご指導をいただき、また社外有識者と意見交換を実施した上で、下記の点を意識し改正しました。

- 「国連ビジネスと人権に関する指導原則」の支持の明記
- 事業活動に関連する基本的な人権侵害に対する当社グループの考え方の明記
- 「先住民の権利に関する国際連合宣言(UNDRIP)」など尊重する国際規範の明記
- 人権デューデリジェンスの実施や苦情処理メカニズムの構築、およびその推進体制の明記
- ステークホルダーとの対話・協議の実施、定期的な情報開示についての明記
- 方針について社外専門家の支援を受け、社内のサステナビリティ委員会で協議、取締役会で承認されたことの明記

社外専門家からのご指導



弁護士
「一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構」共同代表理事 **蔵元 左近氏**

「国連ビジネスと人権に関する指導原則」において、企業には「人権方針の策定」「人権デューデリジェンスの実施・運用」「救済メカニズムの構築・運用」の三本柱が求められています。今回の改正では御社の様々な分野の方々と我々との協議も進み、より国際規範に沿った、充実した方針となったと考えます。御社は、対象となるステークホルダーごとのデューデリジェンスに取り組んでおられますが、今後はより国際規範に準じた運用を期待します。また、救済(苦情処理)メカニズムについては、個社単独での構築に限らず、より透明性・実効性のあるマルチステークホルダーなど第三者機関が運用する仕組みを活用することもご検討いただきたいと思います。

社外有識者からのご意見



りそなアセットマネジメント株式会社
執行役員 責任投資部担当 **松原 稔氏**

鉱物調達や開発における先住民への対応など御社が既に実質的な取り組みを進めておられることから、今回の改正でより実態も踏まえた方針となったと感じます。人権侵害の事態が懸念される事象の発生に対して、人権問題を解決したことを明らかにするより、人権リスクを認識した上で、人権問題が顕現化した場合、何が発見事項で、解決に向けてどのように取り組んでいるのかが分かる情報開示を期待しています。



ILO駐日事務所
プログラムオフィサー 渉外・労働基準専門官 **田中 竜介氏**

御社事業の持続可能性を支える取り組みとして、長年実施されている労働組合との対話をはじめ、ステークホルダーとの対話・協議の実施が特に重要です。鉱山・製錬セクターで注目される児童労働の廃止を含めた子どもの権利の尊重や、ジェンダー平等の観点からの女性の職域拡大について特に意識して進めていただきたいと思います。多国籍企業への社会的期待に応えるべく、今回の改正に明記されたILO多国籍企業宣言へのコミットメントの実践を期待します。

住友金属鉱山グループ人権方針

私たち住友金属鉱山グループ（以下、当社グループ）は、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、これに基づき人権尊重の取り組みを推進します。

当社グループは、SMMグループ経営理念において「地球および社会との共存」、「人間尊重を基本とする」を掲げ、ものづくり企業としての社会的使命と責任を重視し、資源を確保して非鉄金属や高機能材料などを社会に提供することにより持続可能な社会の形成に貢献するべく、日々取り組んでいます。

また当社グループは、長期ビジョンにおいて「世界の非鉄リーダー」をめざすことを掲げており、さらに住友金属鉱山グループサステナビリティ方針において「社会の持続的発展に貢献する経営課題に取り組み、事業の持続的な成長と企業価値の向上を図る」ことを掲げています。

当社グループと密接な関りのある主要な社会課題の中から、「多様な人材」「人材の育成と活躍」「地域社会との共存共栄」「先住民の権利」「サプライチェーンにおける人権」など11の重要課題を定め、更にそれらの課題に対応する長期ビジョンのマイルストーンとして「住友金属鉱山グループ2030年のありたい姿」とKPI（指標および目標）を定め、取り組みを進めています。

これからも当社グループの基本である「住友の事業精神」に基づき、社会から「世界の非鉄リーダー」と認められる企業をめざします。

1. 当社グループにおける人権尊重の考え方

当社グループは、当社グループのすべての事業活動が直接的または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを理解しています。

当社グループは、すべての人々の人権を侵害しないよう最大限に配慮し、当社グループの事業活動を通じて人権への負の影響を引き起こすこと、あるいは助長することを回避し、そのような事態が生じてしまった場合にはその是正および救済に向けて取り組みます。

また、ステークホルダー、特に取引先様などのビジネスパートナーが人権への負の影響に関与している場合、当社グループはステークホルダーに対し人権を侵害しないよう働きかけるとともに、是正や救済の取り組みに協力します。

実際の取り組みにおいては、「従業員」「地域住民・先住民」「サプライチェーン（その従業員を含む）」という3領域に特に重点をおいて推進していきます。

2. 基本的な人権課題に関するコミットメント

1) 子どもの権利の尊重および児童労働の禁止

18歳未満の子どもの基本的人権を尊重し、関連する事業活動および社会貢献活動に取り組みます。また、児童労働を認めず、特に紛争の際の強制的徴集による奴隷労働や、子どもの健康・安全を害する労働など、最悪の形態の児童労働を認めません。

2) 強制労働の禁止

強制労働、債務労働（借金返済のために使用者の下で働かざるを得ない状況での労働）や人身取引などの形態の現代奴隷を認めません。

3) 差別の禁止

雇用や就業などの場面において、人種、宗教、性別、年齢、性的指向、障がいの有無、国籍などによる差別、ハラメントやいじめを認めません。

4) 労働基本権の尊重

労働基本権（結社の自由、労働者の団体交渉権など）を尊重し、労使間で建設的な対話を行います。

5) 労働時間と賃金

過度な労働時間の削減など、法に従い労働時間、休日、休暇の適切な管理に努め、また法に定められた最低賃金以上の賃金を支払います。

6) 労働安全衛生

安全かつ健康的な作業環境の確保に積極的に取り組み、生命身体に対する安全や健康を最優先します。

3. 適用範囲

本方針は、住友金属鉱山グループ（住友金属鉱山株式会社およびその子会社）のすべての役員・従業員に適用されます。

また、当社グループの事業、製品またはサービスに直接関わるステークホルダー、特にビジネスパートナーの皆様にも、本方針を理解し支持していただくことを期待し働きかけます。

4. 人権に関する国際規範の尊重

当社グループは、ステークホルダーの皆様と連携し、以下の国際的な規範や基準に基づいて、人権尊重に取り組みます。

また、当社グループは、事業地域において適用される法規制を遵守します。

万が一、これらの法規制と人権に関する国際規範とが矛盾する場合は、法規制を遵守しつつ、国際規範を尊重する方法を追求します。

- ・国連ビジネスと人権に関する指導原則
- ・国際人権章典（「世界人権宣言」「市民のおよび政治的権利に関する国際規約」「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」）
- ・労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言
- ・ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言
- ・先住民族の権利に関する国際連合宣言（UNDRIP）
- ・持続可能な開発のための2030アジェンダ（SDGs）
- ・子どもの権利条約
- ・責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス
- ・OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス
- ・国際金属・鉱業評議会（ICMM）マイニングプリンシプル
- ・安全と人権に関する自主的原則

5. ガバナンス・推進体制

本方針の遵守状況と当社グループの人権尊重の取り組みについて、社長を委員長とするサステナビリティ委員会の下部組織であるダイバーシティ部会および人権部会が、取締役会が監督するサステナビリティ委員会に定期的に報告し、当社グループの事業方針および手続への反映を行い、人権尊重の取り組みを推進します。

6. 人権デュー・ディリジェンス

当社グループは、責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンスなどに従い、以下のステップで人権デュー・ディリジェンスを実施します。その際、当社グループは、人権に関する専門知識を活用し、ステークホルダーとの有意義な協議を行うように努めます。

- 1) 当社グループの事業活動が直接的または間接的に及ぼす可能性のある負の影響を特定し、評価します。
- 2) 評価の結果判明した負の影響への対応のための予算を配分するなど、評価結果を会社のプロセスに組み込みます。

3) 負の影響を停止、防止および軽減するよう取り組みます。

4) 当社グループの取り組みについてその実施状況を調査し有効性を評価します。

5) 実施状況や有効性について情報を開示します。

7. 苦情処理メカニズム

当社グループは、当社グループの従業員だけでなくサプライチェーン上の従業員や、地域住民・先住民などすべてのステークホルダーの皆様が利用でき、対話を通じた合意による解決をめざす苦情処理メカニズム（仕組み）を構築します。

8. ステークホルダーとの対話・協議

当社グループは、本方針の制改定および当社グループの人権尊重における取り組みにおいて、人権に関する専門家、労働組合、お客様やビジネスパートナーなどステークホルダーの皆様との対話・協議を行い、専門知識や幅広い考え方を踏まえて包括的な施策を推進します。

また、本方針の理解促進および人権尊重の取り組みについて当社グループのすべての役員・従業員に対する啓発・教育を実施します。

9. 報告・情報開示

当社グループは、本方針に基づく取り組みの進捗状況を定期的に開示します。

本方針は、人権に関する専門家の支援を受けつつ策定を行い、住友金属鉱山株式会社のサステナビリティ委員会にて協議され、取締役会において承認されました。

代表取締役社長 野崎 明
2022年6月1日改正

野崎 明

5 従業員の安全・衛生

〈安全・衛生部会〉推進体制等について：P.72-73参照、2021年度実績について：P.81参照

2030年のありたい姿 快適な職場環境、安全化された設備と作業のもと、すべての従業員が、ともに安全を最優先して仕事をしている企業

考え方・方針

当社グループは、協力会社も含めて快適で安全な職場を形成することを目指しています。安全で安心して働ける環境は、従業員と会社の信頼関係向上や従業員のモチベーションにつながる経営の重要な要素の一つです。こうした課題に対し、以前から行ってきた設備安全化対策をさらに進化させて、IoT^{*}やAI（人工知能）など先端技術導入も開始しています。

※IoT：あらゆるものがインターネットにつながり、サービスが展開されること。

労働安全衛生マネジメントシステム

労働安全衛生は社長を最高責任者とし、各部門長などによる指導・総括のもと、各事業場トップを総括安全衛生管理者として、ラインによる管理体制を構築しています。また、労使により構成される「安全衛生委員会」において、事業場の安全衛生向上に向けた議論を活発に行っています。さらに、安全環境部所管の執行役員が、安全衛生の取り組みについて、各部門と当社グループの各事業場へ助言・指導を行うとともに、部門と事業場に配置された安全衛生担当者が機能的に連携し、OSHMS^{*}の考え方に基づいて安全衛生の向上を図っています。なお、JISHA方式適格OSHMS認定を受けている事業場やISO45001の認証取得済みの事業場もあります。また、当社グループのリスク評価基準に従って、新たに設備を導入、または業務手順を変更する際には、リスクアセスメントを行います。海外事業場では、現地法令をベースとする安全衛生管理体制を構築しており、国内と同レベルの危険予知活動やリスクアセスメント、設備改善などを実施しています。

※OSHMS：「OSHMS」は、Occupational Safety and Health Management Systemの頭文字であり、事業者が労働者の協力のもとに「計画（Plan）—実施（Do）—評価（Check）—改善（Act）」という一連の過程を定めて、事業場の安全衛生水準の向上を図ることを目的とした安全衛生管理の仕組み。

取り組み/サステナビリティデータ

■ 業務上災害（2021年）

（従業員は、関係会社の社員やパートを含む）

	国内				海外			
	従業員	従業員以外の労働者	従業員	従業員以外の労働者	従業員	従業員以外の労働者	従業員	従業員以外の労働者
業務上の死亡災害件数と度数率 (1,000,000時間で計算 以下同様)	1件	0.07	1件	0.50	0件	0	0件	0
死亡以外の障害となった業務上災害件数 および度数率	0件	0	0件	0	0件	0	0件	0
要記録業務上災害 [*] 件数および度数率	20件	1.48	8件	3.99	1件	0.35	7件	0.58

※要記録業務上災害は、病院で治療行為のあった休業災害と不休災害の合計件数。

■ 業務上疾病（2021年）

（従業員は、関係会社の社員やパートを含む）

	国内		海外	
	従業員	従業員以外の労働者	従業員	従業員以外の労働者
死亡につながった業務上の疾病件数	0件	0件	0件	0件
要記録業務上疾病件数 [*]	0件	0件	0件	0件

※国内従業員については治療の必要のない有所見者についても記録をしています（個人情報のため非開示）。

■ VRを用いた危険体感訓練

当社グループでは2020年度からVR機を活用した危険体感訓練を実施しています。2020年度に転落災害や重機災害等、業務に関連した既製のコンテンツを用いて訓練し、有効性を確認できたため、2021年度には重要な過去の災害を題材にしたオリジナルコンテンツを用いてルールの徹底に努める一方、多くの監督者を講師に養成することを通じて監督者の安全管理レベルの向上を図りました。今後は過去災害を参考に制作したオリジナルコンテンツをさらに多く準備・使用することで、教育に厚みを持たせていく予定です。



VR危険体感の受講

VR危険体感の画面

■ 特定化学物質 作業環境の見える化促進

磯浦工場では特定化学物質であるニッケル化合物（粉末）などの作業環境を可視化するため、作業場に常時監視可能な粉塵モニター計を設置し測定結果を朝礼で共有化、粉塵漏洩の早期検出に努めています。異常検出時はポータブル粉塵計や専用のライトを用いて発塵源を特定し、発塵防止対策を取り、概ね作業環境が良好な状態を維持できるようになりました。

今後はさらに工場全体へ作業環境改善意識を浸透させ、発塵源の撲滅および定期保全による管理により、安定的に良好な作業環境が維持できる職場を目指します。



専用ライトによる発塵源特定

■ 重篤災害再発防止の取り組み

2030年のありたい姿の目標として「重篤災害ゼロ」を目標に活動しておりましたが、2021年は6月に国内グループ会社で移動中のフォークリフトと社員との接触、10月に国内工事協力会社社員の高所作業車による挟まれという2件の死亡災害が起きました。二度とこのような事故を起こさないよう、当社グループでは各々の災害の原因を徹底的に分析し、歩車分離対策の推進、高所作業車の安全な使用に対する指導・管理の強化などの再発防止策を展開しています。



光線による歩道範囲の明確化

6 多様な人材 7 人材の育成と活躍

〈ダイバーシティ部会〉推進体制等について：P.72-73参照、2021年度実績について：P.82-84参照

2030年のありたい姿

すべての従業員が生き活きと働く企業

1. 従業員一人ひとりの人間性を尊重し、従業員が誇り・やりがい・働く喜びを持てる企業
2. 従業員一人ひとりに能力向上の機会を提供し、従業員とともに成長する企業

考え方・方針

経営理念に掲げる「人間尊重」の考え方を基盤とし「住友金属鉱山グループ人権方針」に則り、従業員一人ひとりの多様な価値観を尊重し、それぞれがもっている能力を存分に発揮できる職場環境の整備を進め、人材の確保・育成・活用に取り組みます。

(多様な人材) 取り組み/サステナビリティデータ

■ 従業員の人権に関する取り組み

SMMグループ全従業員を対象に、人権・ハラスメント相談に限らず、職場の人間関係や育児、介護との両立、キャリアに関する相談などを幅広く受け、その解決のための支援を行う「ワークライフ支援デスク」を2021年4月に新設し、2021年度は年間23件の相談に対応しました。

また2019年から、毎年12月を人権月間としてグループ全体で人権教育に取り組んでおり「多様性を受け入れ、全ての従業員がいきいきと働く職場をつくる」という大きなテーマのもと、2021年は「一人ひとりが職場の環境を作る」というサブテーマの教育テキストを作成、配付し、各職場で教育を行いました(人権研修総時間7,156時間)。

■ ダイバーシティに関する取り組み

女性、障がい者、外国籍社員の活躍の範囲の拡大を継続、またライフステージに応じた支援として、男性社員、女性社員の両方に育児支援の教育を実施しました。その結果、次世代育成支援対策推進法に基づき、2020年4月1日から2022年3月31日までの2年間にわたる一般事業主行動計画を策定、計画に定めた目標を達成し、基準を満たしたことで「子育てサポート企業」として厚生労働大臣より「くるみん認定」を受けました。また、介護支援やLGBT管理社員研修も、毎年定期的に行うことでダイバーシティ推進に対する社員の理解を深めています。

2021年度に育児休業を取得する権利を有していた従業員^{※1}100名(男性86名、女性14名)のうち、育児休業を取

■ 労使の対話

「労使協議会/懇談会」「労使専門委員会」(適宜)や「中央労使懇談会」(1回/年)を開催し、労働組合や従業員代表組織に対し定期的に経営状況を説明し、従業員からの意見や要望を吸い上げる場を設置しています。安全衛生や作業環境改善の要望については、状況確認の上必要な改善措置を行っています。従業員に著しい影響を与える制度変更がある場合は、適切な通知期間を設定し、意見確認する場を設けています。また、全従業員が一体となり、掲げた目標の実現を喜び合い、新たな文化を醸成するため、2022年度は「繰り返し災害の削減」を労使共通の年間目標と定め、取り組みを開始しました。

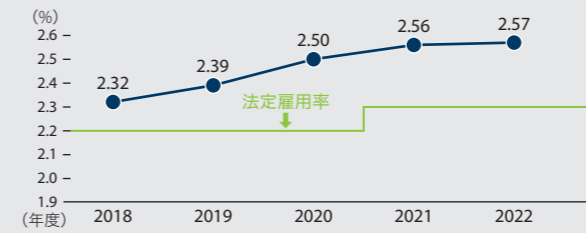
得した従業員^{※2}は32名(男性18名、女性14名)、育児休業取得率は32%(男性21%、女性100%)でした。また、介護休業については2名が取得しました。



※1 男性社員：会社に出産届があった社員のうち、2021年度に配偶者が出産した者の数
女性社員：2021年度に出生した者の数

※2 男性社員：2021年度に育児休業を取得した者の数
女性社員：2021年度に出生した者のうち、育児休業を取得した者の数

■ 過去5年間の障がい者雇用率の推移(住友金属鉱山(株)、雇用率は各年度6月1日時点)



障がいのある学生のインターンシップを毎年継続的に受け入れ、就業体験を通じて職場や仕事の理解を深めることにより、安心して当社に入社する学生が増えています。

(人材の育成と活躍) 取り組み/サステナビリティデータ

■ 役員塾

役員塾は、役員と塾生がお互いに刺激を受け自ら育ち思索する場として、2014年に発足しました。役員が務める塾長・副塾長と若手～中堅社員8～10名の塾生により構成された各塾は、自主的な運営を行い、年1回の報告を行うこ

ととなっています。資源、金属、材料・研究開発、設備技術、人事、経理、営業などの職掌ごとの塾が、毎年取り組むテーマを独自に決め、考え抜く力を強化し、共に学び、職場で実践活用することを目指して活動しています。

■ 式年改革プロジェクト

式年改革プロジェクトとは、①社会/事業環境の変化、技術の趨勢、世の中の潮流を敏感・貪欲に把握・吸収し、当社経営に反映させる(変革)、②既存の技術・制度、システムを定期的に見直し、掘り下げることによって本質を理解し当社技術・文化を継承する(伝承)、③プロジェクトを人材鍛錬の場とする(育成)、という3点を目的としたもので、当社の基幹となる技術・制度・業務システムを対象として一定期

間ごとにかつ強制的に“Scrap and Build”(=式年遷宮[※])を繰り返していくプロジェクトのことです。次世代リーダー候補にプロジェクト・リーダーを担わせ、実践的なテーマに取り組むことを通じてOff-JTでは得られない経験をすることでより一層の成長につながることを期待しています。

※ 式年遷宮とは：伊勢神宮などで行われている、20年程度に一度、正殿をはじめとする殿舎と御装束神宝を新たに造り替えて、大御神に新宮へお遷りいただく祭式のこと。

■ 1on1ミーティング

1on1ミーティングは、部下の能力を引き出し、成長を促進するために上司と部下が定期的に対話をする場です。2030年のありたい姿である「すべての従業員が生き活きと働く企業」の実現に向け、コミュニケーションの質と量の向上を目的に、2021年度より本社地区に段階的に導入しています。従来行われている面談は、業務目標の進捗確認や達成度評価が中心となる上司主体の場でしたが、1on1は部下がテーマを決めるため部下が主体となります。

上司はコーチングスキルを活用しながら、部下に気付きを与え、部下の自主性を引き出すことに専念します。本社地区に勤務している全社員が研修を受講し、理解を深めた上で1on1を実施しています。実施後のアンケートでは多くの社員が成長を実感していると回答しています。



1on1研修

■ 従業員の総教育時間(2021年度)

	役員		管理社員		一般社員		臨時雇用者および派遣社員	合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性		
当社グループ従業員一人当たりの年間教育時間(平均)〈時間〉	9	0	22	6	37	21	20	30
年度末役員・従業員数(人)	109	0	958	103	4,840	1,193	1,214	8,417

この総合計時間以外に実施したeラーニング研修受講総教育時間は、9,450時間(住友金属鉱山(株))、4,342時間(連結対象国内外関係会社)。

8 ステークホルダーとの対話

〈コミュニケーション部会〉推進体制等について：P.72-73参照、2021年度実績について：P.85参照

2030年のありたい姿 「世界の非鉄リーダー」であると理解され、共感される企業

考え方・方針

多様なステークホルダーに当社グループを等身大に正しく理解いただき、さらに、目指している「世界の非鉄リーダー」として共感されるよう取り組んでいきます。また、当社グループでは、影響を与え、あるいは影響を受けるステークホルダーを「顧客」「株主」「従業員」「地域住民」「債権者」「ビジネスパートナー」「NGO、NPO」および「行政」と定義し、ステークホルダーごとにあるべき姿の目標を定め、その実現に向けて様々な取り組みを進めています。

取り組み

■ 従業員意識調査の実施・結果

当社グループは、重要なステークホルダーである従業員とコミュニケーションを図り、より良い会社・職場をつくるために、外部の専門機関に委託して「従業員意識調査」を実施しています。2010年度から3年ごとに調査を実施し、2021年度に第5回目の調査を行いました。本調査は前回調査からの3年間で従業員の意識がどのように変化したか、また従業員が現在どのような意識を持って働いているかを

定量的に把握し、さらに良い会社・職場づくりのための施策づくりに役立てることを目的としています。

調査対象者は、合計5,153名で、質問は全部で141項目。回答率は94.4%となりました。

今回の調査では、「2030年のありたい姿」で改善を目標としている「会社で働くことに誇りを感じる従業員の割合」が63.7%となり、前回調査より0.9ポイントアップしました。

■ ブランディング活動

当社は、ありたい姿に向け、「世界の非鉄リーダー」としての認知・理解の向上および共感を得ることを目指してブランディング活動に取り組んでいます。

日本全国を対象とした広告展開として、2021年度下期にTVCMやWeb広告を実施。2021年度から2022年度にかけて日本全国4カ所で開催される特別展「ポンペイ」へ協賛しました。また、当社事業地域を対象に、事業所のサイン・看板へブランドデザインを反映させるための活動などを行いました。青梅事業所に関しては建屋のガラス面へのシンボルマークの掲示や、JR立川駅でのイラストを用いた看板広告など、これまで行っていなかった手法を取り入れました。

今後もステークホルダーの皆様幅広く当社グループを知っていただくため、積極的なブランディング活動に取り組んでいきます。



青梅事業所建屋へのシンボルマークの掲示



JR立川駅での看板広告

■ 株主・投資家とのコミュニケーション

当社グループは、株主・投資家の皆様に対し、必要と思われる情報をわかりやすく適時・適切・公平に開示するよう努めています。

ウェブサイトでは、最新のお知らせ、経営方針・戦略、事業内容、業績などを紹介しています。株主の皆様には報告書を年2回お届けして、決算と経営戦略の進捗状況について報告しています。

また、適切なIR活動の実施のために「IRポリシー」を制定し、ウェブサイトで公開しています。機関投資家・証券アナリストの皆様向けに決算発表時には電話会議を年4回開催し、決算発表後には社長または社長・事業本部長による経営戦略進捗状況説明会を年2回実施しています。2022年2月には「2021年中期経営計画」を発表し、説明会も開催しました。主要な機関投資家との定期個別対話にも力を入れており、個人投資家の皆様向けにも説明会を開催するなど、投資判断に必要な情報の積極開示に努めています。

2020年度に引き続き、コロナ禍の中でも各説明会の動画配信や議事録等のウェブサイトでの公開など、オンラインを活用し積極的な情報発信・対話の充実を図るとともに、2021年度終盤からは説明会の会場・オンライン同時開催等、対面でのIR活動も再開しています。

引き続き株主・投資家の皆様からのご期待に応えられるよう、努めていきます。



経営戦略進捗状況説明会

■ 主な社外表彰一覧(2021年度)

表彰名	受賞年月	受賞部門・拠点	受賞内容
令和3年硫酸賞	2021/6	住友金属鉱山(株)金属事業本部	国内の硫酸製造メーカーを会員とする硫酸協会による表彰であり、硫酸設備の保全や操業の改善等に優れた実績を持ち、硫酸製造技術の発展に寄与した者に授与されるものです。鉱害防止係員としての姿勢が高く評価された東予工場硫酸課の監督者が受賞しました。
北海道労働局長表彰奨励賞	2021/6	住友金属鉱山(株)	住友金属鉱山では、2016年7月以来5年間、休業災害が発生していないことに加え、ヒヤリ事例を活かした災害防止策や労使一体となった安全パトロールによる安全意識の向上策などの安全衛生活動が他の模範として高く評価されたものです。
日本分析化学会有功賞	2021/9	住友テクノリサーチ(株)大口電子(株)	長年にわたり分析の実務に従事し、また、分析業務に欠かすことのできない機械・器具や試薬等の保守・製造などの実務に関する功労に対して授与されるものであり、このたびグループ社員2名の功績が認められ、有功賞を受賞しました。
高圧ガス保安功労者等宮崎県知事賞	2021/10	(株)日向製錬所	高圧ガスの保安関係業務に20年以上従事し直近10年以上無事故であること、また法令等を遵守のうえ災害防止や公共の安全を図り他の模範となる従業者を表彰するものであり、30年以上にわたり高圧ガスの保安関連業務に従事する社員の功績が評価され受賞しました。
第58回高圧ガス保安協会会長表彰	2021/10	住友金属鉱山(株)金属事業本部	高圧ガスによる災害防止や保安活動に対して著しい成果を収めた事業所や功労者を表彰するものであり、このたび播磨事業所が高圧ガスの製造・管理における長年の安全活動が評価され、優良製造所として会長表彰を受けました。
2021年鉱物産業環境大統領賞	2021/12	コーラルベインニッケル/タガニートHPAL	フィリピンの鉱物産業界において最も栄誉ある賞であり、プラントにおける環境・安全管理、地域環境保護および地域貢献など総合的に高い評価を得ました。コーラルベインニッケルでは7回目の受賞、タガニートHPALでは2回目の受賞となり、両社の同時受賞は2年連続になります。
台湾高雄市：優良日系企業表彰	2021/12	台住電子材料股份有限公司	高雄市内に登記された日系企業約200社のうち、10年ごとの節目を迎える企業等を高雄市政府経済発展局が表彰するものであり、台住電子材料股份有限公司は2001年の登記以来20年目を迎え、長年にわたり同市の経済発展に貢献した優良日系企業として表彰されました。

8 ステークホルダーとの対話

業界団体の取り組みへの参画

■ ICMM (International Council on Mining and Metals: 国際金属・鉱業評議会)

ICMMは、鉱業および金属産業を安全で公平かつ持続可能なものにするために設立された国際機関です。ICMMには世界の主要な鉱山・金属企業や地域・コモディティ団体が加盟しており、当社も会員企業です。

当社グループでは、ICMMの定める10の基本原則やポジションステートメントを参照し、「2030年のありたい姿」の重要課題やありたい姿などに反映させ、会員企業に義務付けられたGRIスタンダードに沿った報告書を発行し

ています。また、当社グループにおけるPerformance Expectations (PEs) 適用の優先順位付けの基準と、適用のプロセスおよびそれらの開示について第三者保証を受けています。

10の基本原則およびポジションステートメントの詳細は別冊ESGデータブックP.24をご参照ください。

WEB Performance Expectations
https://www.icmm.com/en-gb/our-principles

■ Performance Expectations (PEs) の実施状況の検証・進捗

PEsの実施状況について対象拠点※でのセルフアセスメントを実施しました(結果は下表の通り)。また、対象拠点のうち、外部検証まで受ける拠点の優先順位付けを行いました。国際的な責任ある鉱物調達の対象鉱物に含まれる金、銀、銅、ニッケルを生産または製錬していること、かつ規模(生産量や従業員数など)の大きいこと、また製

錬所においては製品としての金属(最終製品)を製造していること(ただし中間物を生産している施設は除く)を基準に菱刈鉱山、東予工場、ニッケル工場の3拠点を選定し、外部検証受審の準備を進めています。

※ICMMでは「販売またはさらなる処理のために鉱物および金属を生産または精製する事業を実施する拠点」と定義。

■ セルフアセスメント結果(2021年実施)

拠点名	評価※1				合計
	Meets	Partially Meets	Does not meet	N/A	
全社	14	13	2※2	0	29
菱刈鉱山	24	1	0	6	31
東予工場	23	1	0	7	31
ニッケル工場	23	1	0	7	31
播磨事業所	23	1	0	7	31
(株)四阪製錬所	22	1	0	8	31
(株)日向製錬所	23	1	0	7	31
CBNC	26	2	0	3	31
THPAL	26	2	0	3	31

※1 PEsの各項目に対して、ICMMのValidation GuidanceにおいてPE別に示されている判断規準に照らし、下記のように評価しました。
Meets: 関連するシステムおよび慣行が実施されており(Validation Guidanceのすべての判断規準が満たされており)、十分な証拠もある。
Partially meets: 関連するシステムおよび慣行が部分的に実施されている(Validation Guidanceの一部の判断規準が満たされている)。または、検証可能な証拠が一部足りない。
Does not meet: 関連するシステムおよび慣行が実施されていない(Validation Guidanceの判断規準がすべて満たされていない)、または証拠がない。
N/A: 該当しない

※2 Does not meet となった項目と差異理由および今後の取り組みについて
・政治献金に関するPE1.5
政治献金に関するデータを開示していないため。今後、開示に関して検討を進めます。
・世界遺産登録されている地域での操業に関するPE7.1
該当する地域における鉱山の調査や開発に関する当社グループの明確な方針がないため。今後、方針策定に向け検討を進めます。なお、現在当社グループは、該当する地域において鉱山の調査や開発は行っていません。

9 地域社会との共存共栄

〈地域社会貢献部会〉推進体制等について:P.72-73参照、2021年度実績について:P.86-87参照

2030年のありたい姿 地域社会の一員として地域の発展に貢献し信頼を得る企業

考え方・方針

当社グループは、事業進出している地域において、コミュニティとの対話をもとに、そこにどのような課題があるのか、その解決にどう貢献できるのかを考えていくことが重要だと捉えています。また、雇用や現地サプライヤーからの調達などにより地域経済の活性化に寄与していくとともに、地震や台風といった大規模災害の現地支援を継続して行っています。

取り組み

■ コーラルベイニッケル(フィリピン)における植樹活動(従業員参加型地域支援)

フィリピンのコーラルベイニッケルでは、地域社会との共存共栄を目指し各種施策を実施していますが、地域環境の維持改善を目的として、地域住民と社員が協働して苗木を植えるイベント「SHOKUJU(植樹)DAY」を2010年から毎年開催しています。2021年度は6月に開催し、地域住民50名と社員48名(含、協力会社員24名)が参加し、2,125本植樹しました。地域で高い評価を得ているこの取り組みを今後も継続していきます。



SHOKUJU(植樹)DAY

■ 別子事業所における出前授業(次世代育成への支援)

当社は地域コミュニティとの対話の重要性を意識しながら、地域の発展に貢献し信頼を得る企業を目指しており、少子高齢化への対応として次世代育成の支援にも取り組んでいます。2021年度においては、別子事業所(愛媛県新居浜市)にて市内の小学校からの依頼を受け、新居浜市発展の礎となった別子銅山の歴史と事業内容について教えてほしいという学校側の要望を組み込んだオリジナル出前授業を数回にわたり実施しました。「住友金属鉱山ってどんな会社?」というテーマで、当社の歴史・事業内容・製品紹介・SDGsへの取り組み紹介などとして、クイズを盛り込みながら小学生にも分かりやすい授業として提供しました。

2022年度には同市教育委員会より、市内全小学校(16校)の4年生への出前授業の依頼があり、実施を予定しています。



オリジナル出前授業

9 地域社会との共存共栄

■ 市川研究センターにおける障がい者作業所のお菓子販売支援（障がい者への支援）

市川研究センターでは、2013年1月から社会貢献活動の一環として市川市内で障がい者支援をしている社会福祉法人市川レンコンの会の活動を支援しています。

具体的には、障がい者による所内菓子販売会の開催および小型家電の分解・リサイクル用不要品の従業員からの提供です。菓子販売は、昼休みに1回/月ペースで実施しており、季節ごとに新作菓子の提供もあり7年以上継続してきました。会員の方が見せる笑顔から元気をいただいておりますが、現在は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため休止しています。

不要家電の提供では、2014年6月から協力を開始し、2021年末までに合計で1トン以上の小型家電を寄付しています。



菓子販売会

■ 東日本大震災被災地への継続的支援（災害支援）

東日本大震災の発生から11年目を迎え、被災地の産業復興に向けた継続的な支援を行っています。

当社内にて東日本大震災時の障がい者支援について講演いただいたNPOしんせい（福島県郡山市）が販売するクッキーや「にんじんカレー」等、関係会社住友エナジーマテリアル（株）が立地する同県の檜葉町の酒米で造った日本酒、ふたば未来学園中学・高等学校の生徒が商品開発を行った同町内産ゆずを用いたサイダーなどの、物品を購入することによって被災地福島県の復興を応援する企画に、当社役員・従業員が多数協力しました。

これに加えてNPOしんせいには、役員・従業員の購入額と同額を当社が寄付するマッチングギフトを行いました。



檜葉町の酒米で造った日本酒とゆずを用いたサイダー

■ 近隣住民およびNGOとのコミュニケーション

事業進出地域周辺からの雇用、現地サプライヤーからの調達などの直接的な経済面での貢献度を高めるとともに、特に発展途上国においては、道路や港湾などのインフラの整備、学校や病院、市場といった公益施設の建設・運営などを通じて地域住民の生活向上へ寄与しています。これらの施策については、地域コミュニティとの定期的なコミュニケーションの機会を設け、地域住民の方々からの要請を確認しながら進めています。

また、国際環境NGO団体「FoE Japan」とフィリピンの

コーラルベイニッケル、タガニートHPAL周辺河川の水質などに関する同団体からの指摘について意見交換を年2回行い、その意見・提言も参考にして必要な改善策に取り組んでいます。

10 先住民の権利

〈人権部会〉推進体制等について：P.72-73参照、2021年度実績について：P.88参照

2030年のありたい姿 先住民の伝統と文化を理解し尊重する企業

考え方・方針

特に鉱山開発においてはその土地で暮らす先住民の理解を得ながら事業を進めることが重要です。「先住民の権利に関する国際連合宣言」(UNDRIP)などの国際スタンダードを参考に地元行政などとも協力しながら、先住民の伝統と文化を理解した上で対話を続けていきます。

取り組み

■ 社内教育資料の展開

先住民とはどういう人々なのか、当社グループが「先住民の権利」に対してどう取り組むべきか、ということについて、当社グループでの事例も紹介し社員が自ら関わる問題として理解することを目的とした、動画形式の教育資料を制作しました。資料では先住民の独自言語の教育も行われる学校を建設したタガニートHPAL（フィリピン）の事例や、先住民団体主催の文化研修会等に参加し、継続的な対話を実施したコテ金開発プロジェクト（カナダ）での事例を紹介しました。さらに内容については、専門家*と対話を続け、公正な資料となるようご指導をいただきました。

2021年度上期から当社グループ内にeラーニング等で展開し、2021年度末時点で国内外合わせて5,902名の社員が視聴しました。今後も引き続き専門家のご指導のもと、先住民や先住民の伝統と文化について当社グループの社員の理解がさらに深まるよう取り組んでいきます。

* 尾本恵市氏（東京大学名誉教授）、西原智昭氏（星槎大学教授）、野口栄一郎氏（NGO「Taiga Forum」メンバー）

■ コテ金開発プロジェクトでの取り組み

開発パートナーであるアイアムゴールド社とともに、プロジェクトによって影響を受ける先住民（First Nation）団体にプロジェクトをご理解いただくことに努めました。各許認可の事前説明はもとより、継続的な対話や、先住民団体主催の文化研修会等への参加などにより相互理解・相互信頼を醸成した結果、先住民団体とのImpact Benefit Agreement（互恵に関する同意）を締結することができました。



動画資料より：タイトル画面



動画資料より：先住民の独自言語の教育も行う学校（THPAL）



Impact Benefit Agreement

11 サプライチェーンにおける人権

〈人権部会〉推進体制等について：P.72-73参照、2021年度実績について：P.89参照

2030年のありたい姿 サプライチェーン全体でサステナビリティ調達 (Sustainable Procurement) に取り組んでいる企業

考え方・方針

国際スタンダードに基づく当社グループの「サステナビリティ調達方針」に則り、サプライチェーンにおける「人権・労働」「コンプライアンス」「品質保証」「環境・地域社会」に関するリスクを把握し問題があれば是正していきます。特に鉱物調達においては、当社グループの「責任ある鉱物調達に関する方針」に則り、OECDのガイダンスを尊重し取り組みます。

取り組み

〈SMMグループ責任ある鉱物調達に関する方針〉

SMMグループ人権に関する方針に基づき、児童労働および強制労働などの人権侵害、環境破壊、不法採掘、汚職などに関わる恐れのある鉱物、武装勢力等の資金源となる恐れのある鉱物の調達は行いません。経済協力開発機構 (OECD) が鉱物調達に関して定めるガイダンスを尊重し、サプライヤーに適切に働きかけ、サプライチェーン全体で責任ある鉱物調達に取り組めます。

■ 責任ある鉱物調達に関する取り組み

国際的なイニシアチブ、RMI※が推進するサプライチェーン透明性確保の仕組み (下図参照) に則り、取り組みを推進しています。

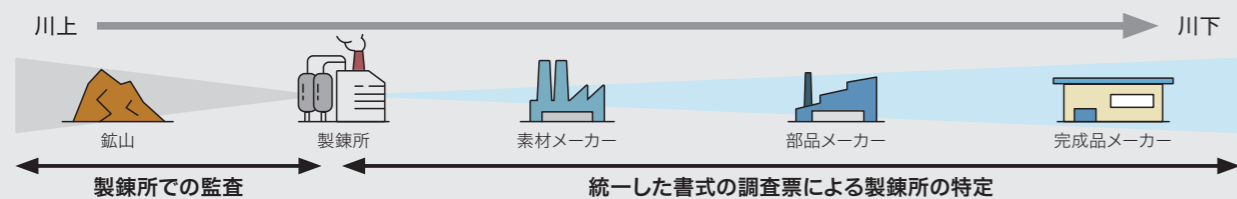
製錬所から川下 (完成品メーカー) において、サプライチェーンを遡る形で顧客企業から展開される統一された書式の調査票に対し、回答までの承認プロセスを設定し当社グループで統一した回答となるよう取り組んでいます。

また、製錬所から川上 (鉱山) において、調達先のリスク評価なども含めた当社製錬所における責任ある鉱物調達の仕組みについて国際的な基準に基づき第三者監査を定期的に受審しています。

具体的には、「金」の製錬所では、ロンドン地金市場協会 (LBMA) のガイダンスに従った運用を2012年度から開

始しています。また2018年度より「銀」に関するLBMAのガイダンスに従った運用も開始しています。さらに「コバルト」を生産する拠点において、2020年度よりRMIの定める基準に基づく運用を開始しています。今後は「銅」「ニッケル」の製錬所における国際的な基準に基づく運用の仕組みの整備に取り組めます。なお、当社は製錬業のサプライヤーである鉱山会社を新しく選定する際には、当該鉱山会社が水資源やテリングダムなどへの環境マネジメントをどのように実行しているかの評価を実施しております。2021年度は対象となるサプライヤーはありませんでした。

※ RMI (Responsible Minerals Initiative) : 世界の電子機器業界における共通の行動規範を推進する目的で2004年に設立されたRBA (Responsible Business Alliance) の責任ある鉱物調達に関する国際的イニシアチブ。



住友金属鉱山グループサステナビリティ調達方針 (2022年4月1日に現名称へ改称)

住友金属鉱山グループは、SMMグループ経営理念に基づき、「人権・労働」「コンプライアンス」「品質保証」「環境・地域社会」に配慮した調達活動を推進します。

■ 住友金属鉱山グループ「持続可能な調達」アンケートの実施

調達活動全般において人権や環境などの社会課題に配慮し、持続可能なサプライチェーン構築を目指す当社グループの姿勢を明確にすべく、2020年4月に「住友金属鉱山グループCSR調達方針」(現「住友金属鉱山グループサステナビリティ調達方針」、以下「調達方針」) を制定・公表しました。

当社グループの役員・従業員における調達方針の遵守の徹底はもとより、お取引先の皆様にもご理解をいただきたく、2020年度は主要なお取引先に調達方針へのご同意をお願いし、約99%のお取引先からご同意をいただきました。

引き続き取り組みを推進すべく、2021年度は「住友金属鉱山グループ『持続可能な調達』アンケート」を作成し、当社グループ調達方針にご同意いただいた主要なお取引先に本アンケートを送付し、ご回答を依頼しました。調達方針各項目(「人権・労働」「コンプライアンス」「品質保証」「環境・地域社会」)に基づいた全38問で構成したアンケートにてお取引先での対応状況を確認し、回答結果を

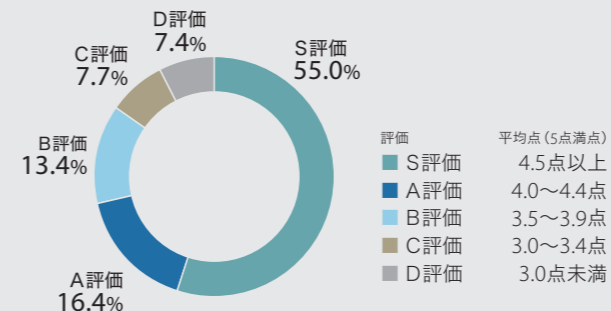
集計することとし、2022年3月末時点で本アンケートを送付した98%のお取引先よりご回答をいただきました。

回答集計の結果、総合評価ではS、A、B評価合計が約85%となり、多くのお取引先においてサステナビリティに関する取り組みを進めていただいていることを確認しました。またC、D評価となったお取引先につきましては、自社の状況をご理解していただくとともに、今後当社もアドバイスを行うなどご協力し改善につなげていく予定です。各項目別平均点では「環境・地域社会」が低くなっており、「環境に関する活動の内容やデータの開示が進んでいない」点などについて、お取引先と協力しながら改善を進める予定です。

本アンケートの結果を踏まえ「2030年のありたい姿：サプライチェーン全体でサステナビリティ調達 (Sustainable Procurement) に取り組んでいる企業」のKPIのひとつである「デューデリジェンスの継続実施」に向けて引き続き取り組んでまいります。

■ 2021年度住友金属鉱山グループ「持続可能な調達」アンケート結果

総合評価



項目別平均点

