

IR-Day 2023
サステナビリティ説明会

2023年12月6日



MINING THE FUTURE

はじめに

2023年10月、従来の統合報告書に加えて、サステナビリティレポートを初発刊



サステナビリティレポート 2023



統合報告書2023

1

事業を支える 人材マネジメント

サステナビリティ推進部長
矢野 三保子

2

～統合報告書2023：P66-67～
東予工場の技術の変遷

広報IR部長
清水 隆徳

目次（テーマ1）

事業を支える人材マネジメント

I 住友の事業精神、住友金属鉱山グループの経営理念

II 住友金属鉱山グループのサステナビリティ

III 人的資本経営 ～事業を支える人材マネジメント～

IV 自律的な成長を支援する人材育成

V 多様な人材が活躍する企業

住友の事業精神、住友金属鉱山グループの経営理念

事業を支える人材マネジメント

I 住友の事業精神、住友金属鉱山グループの経営理念

II 住友金属鉱山グループのサステナビリティ

III 人的資本経営 ～事業を支える人材マネジメント～

IV 自律的な成長を支援する人材育成

V 多様な人材が活躍する企業

当社事業の創業以来引き継がれてきた事業精神

[第1条] わが住友の営業は**信用を重んじ、確実を旨とし、**
もってその鞏固隆盛を期すべし

[第2条] わが住友の営業は**時勢の変遷理財の得失を計り、**
弛張興廃することあるべしといえども、
いやしくも浮利に趨り軽進すべからず

(昭和3年 住友合資会社社則「営業の要旨」より抜粋)

住友金属鉱山グループの経営理念・サステナビリティ方針

経営理念

- 住友の事業精神に基づき、**地球および社会との共存**を図り、健全な企業活動を通じて社会への貢献とステークホルダーへの責任を果たし、より信頼される企業をめざします
- **人間尊重**を基本とし、その尊厳と価値を認め、明るく活力ある企業をめざします

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

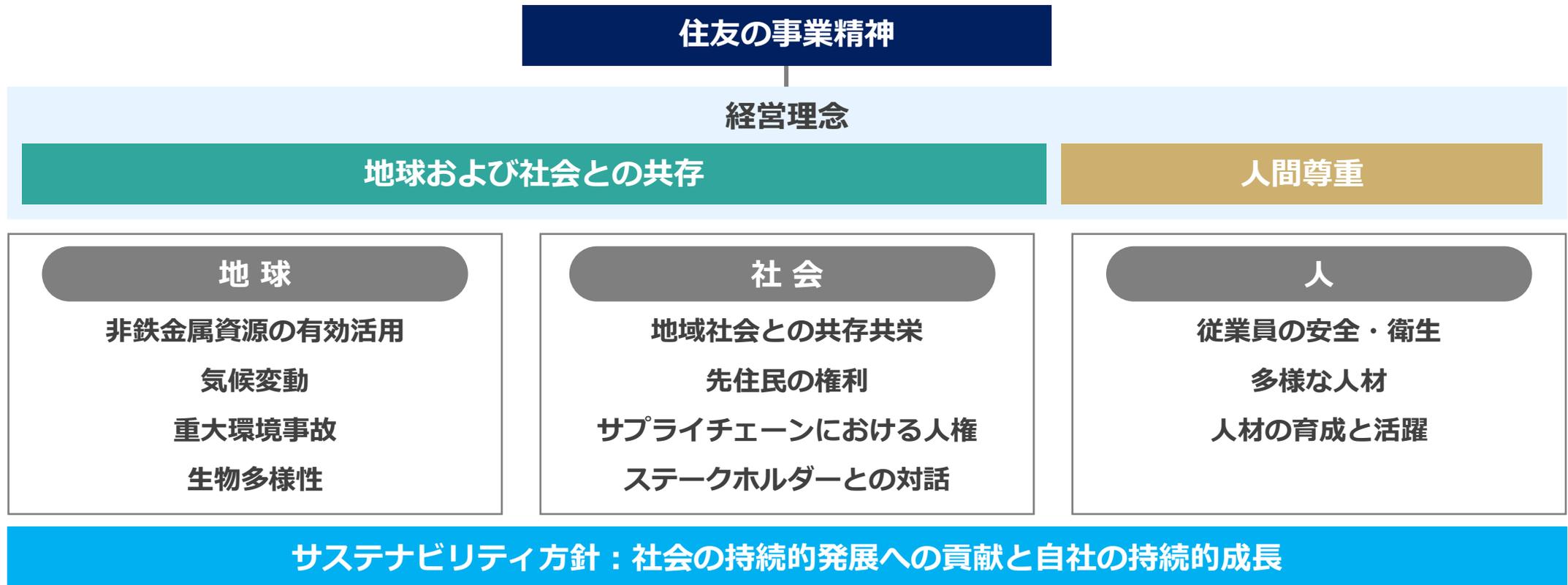
住友金属鉱山グループのサステナビリティ

事業を支える人材マネジメント

- I 住友の事業精神、住友金属鉱山グループの経営理念
- II 住友金属鉱山グループのサステナビリティ**
- III 人的資本経営 ～事業を支える人材マネジメント～
- IV 自律的な成長を支援する人材育成
- V 多様な人材が活躍する企業

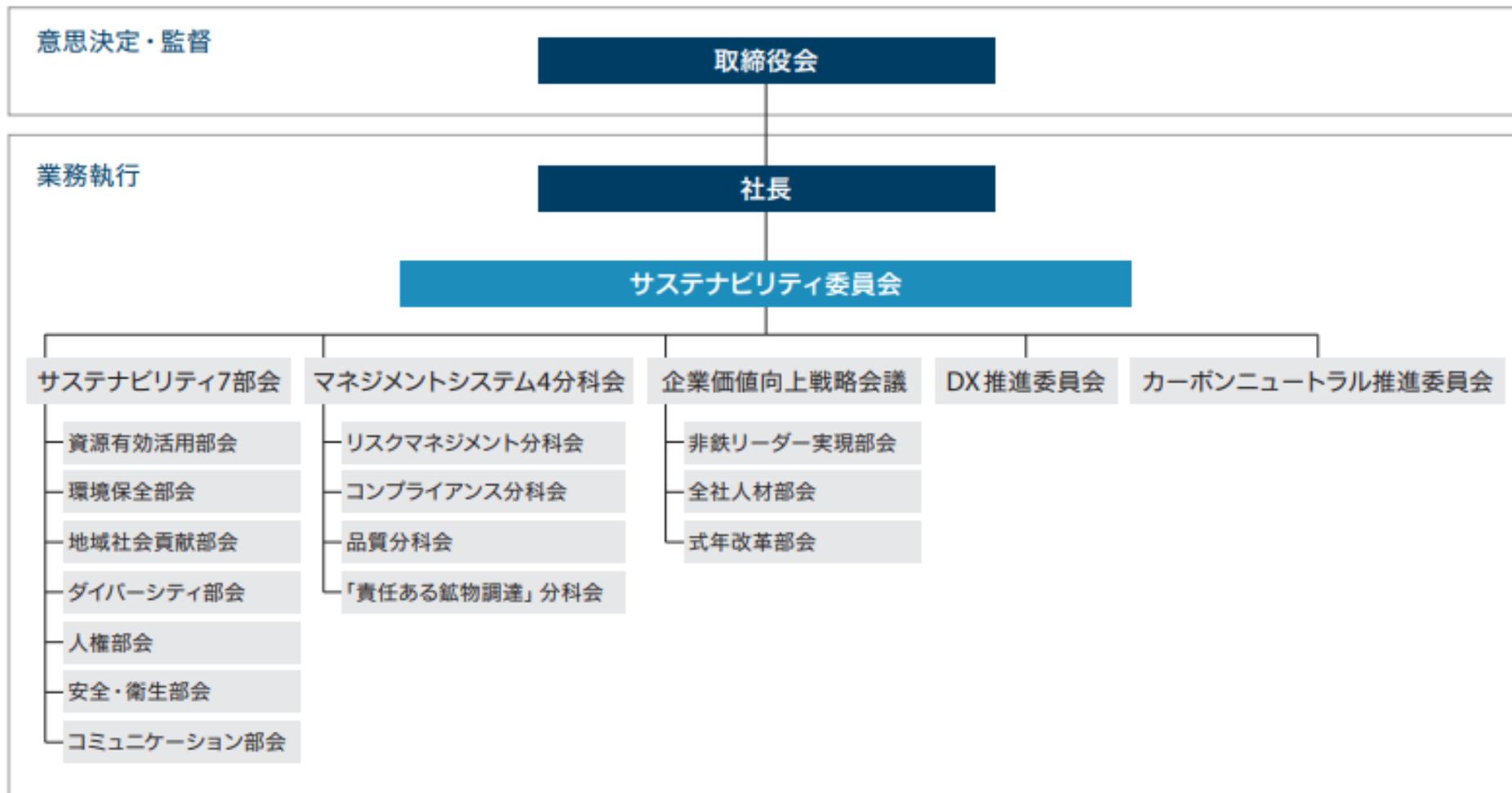
住友金属鉱山グループのサステナビリティ

住友の事業精神に基づき定めた当社の経営理念「**地球および社会との共存**」「**人間尊重**」を通じ、社会的な信用や相互の信頼関係を大切にしながら、**社会の持続的発展**と**自社の持続的成長**の両立を目指す



サステナビリティ推進体制

社長を委員長とした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



人的資本経営 ～事業を支える人材マネジメント～

事業を支える人材マネジメント

I 住友の事業精神、住友金属鉱山グループの経営理念

II 住友金属鉱山グループのサステナビリティ

III 人的資本経営 ～事業を支える人材マネジメント～

IV 自律的な成長を支援する人材育成

V 多様な人材が活躍する企業

当社グループの重要課題

社会と当社事業の両面において影響度が大きい課題を89から11に集約（2020年3月）

1	非鉄金属資源の有効活用	7	<u>人材の育成と活躍</u>
2	気候変動	8	ステークホルダーとの対話
3	重大環境事故	9	地域社会との共存共栄
4	生物多様性	10	先住民の権利
5	従業員の安全・衛生	11	サプライチェーンに おける人権
6	<u>多様な人材</u>		

（本日はご紹介する内容に下線）

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

- 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
- 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

人的資本経営 ～事業を支える人材マネジメント～

一人ひとりの経験・スキルに着目し今後のキャリア形成をふまえ、
育成と活躍の機会を提供する

重要課題

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

これまで大切にしてきたこと

安心感

安定感

自律的成長



事業を支える研修

職掌別人材育成

制度・インフラ
整備

今後さらに強化すること

ダイバーシティ&
インクルージョン

ワークライフ
バランス

自律した
キャリア形成



両立支援

コミュニケーション
活性化

健康経営

自由闊達な組織風土
の醸成

次世代育成

人事制度改正

など

自律的な成長を支援する人材育成

事業を支える人材マネジメント

I 住友の事業精神、住友金属鉱山グループの経営理念

II 住友金属鉱山グループのサステナビリティ

III 人的資本経営 ～事業を支える人材マネジメント～

IV 自律的な成長を支援する人材育成

V 多様な人材が活躍する企業

住友の原点でもある歴史的遺産の見学および講義を通じて、住友の事業精神の根幹を学ぶ

対象者

新任役員、新任の課長・部長クラス
 新入社員（定期採用・キャリア採用）
 海外拠点現地社員日本研修受講者（別子銅山記念館のみ）

受講者

毎年約100人受講（2023年164人受講）

研修行程

《研修事例》

日程	研修先
1日目	(京都地区) 清凉寺・有芳園
2日目	(新居浜地区) 別子銅山記念館・旧別子銅山登山



別子銅山記念館で説明を聞く
海外拠点の現地社員



旧別子銅山登山時の様子

1999年9月、原子力発電用の核燃料を製造する子会社（株）ジェー・シー・オーで臨界事故が発生。
コンプライアンスと安全文化の醸成・浸透を徹底し、事故後20年を超える中でも記憶を風化させず、若い世代にも事故の教訓を受け継ぐために研修を実施。

対象者 : 当社グループ全社員（必須）
受講者 : 毎年、600人近くが受講



JCO研修の様子

住友の事業精神である「事業は人なり」。「一人ひとりに目の届く人数」を採用し、職掌別に第一線で活躍できるまで確実に育成。

各職掌では、**専門技術・知識を得るための10年以上に及ぶ育成プラン**に沿って、長期的な視点でキャリアパスを提示して育成。

資源

マイニングスクール（地質・採鉱系）& 研究所（選鉱系）で基礎確立、海外鉱山で研修、語学研修等

金属

製錬大学、国内・海外拠点の操業管理・R&Dを経験、学会等に参加

材料 研究開発

現場実習 & 研究所で課題解決研修、大学と共同研究 & 社会人博士取得、学会発表、論文投稿

プラント エンジニア

国内・海外拠点で設備投資（設計、施工管理）、メンテナンスを経験

営業

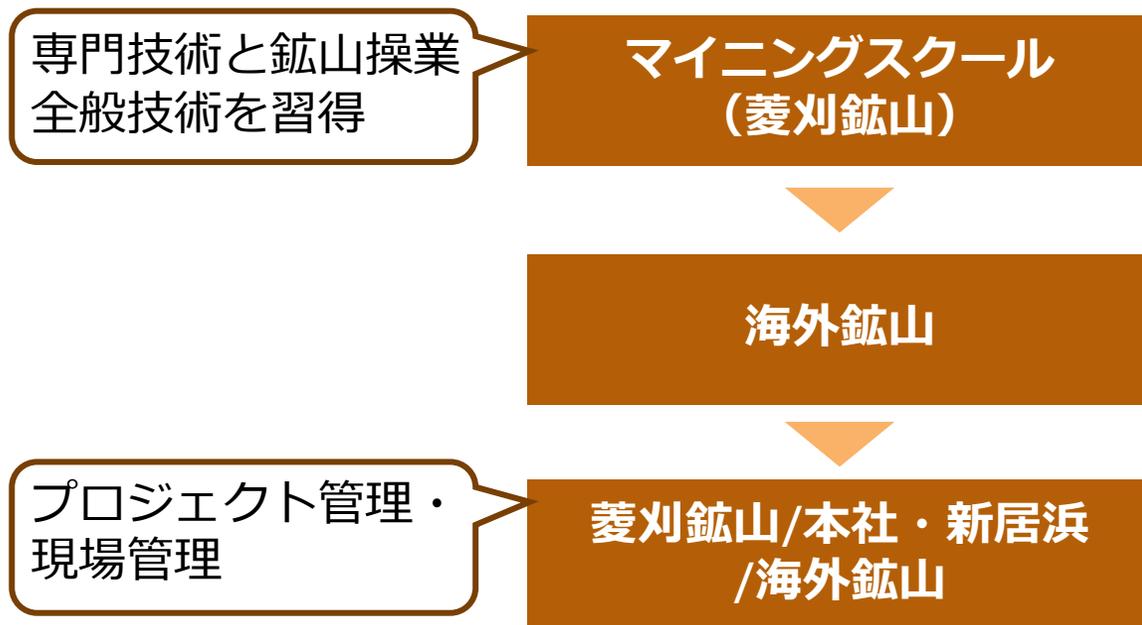
マーケティング、セリング、マネジメント、貿易管理等の研修

事務系

（経理部門の事例）
財務会計・管理会計等集合研修、国内外拠点・関係会社経理等を経験

菱刈鉱山（マイニングスクール）で学んだ後、海外鉱山を経験し、高度な専門知識と経験、技術の継承を10年計画で学ぶ

« 10年間の育成イメージの一例 »

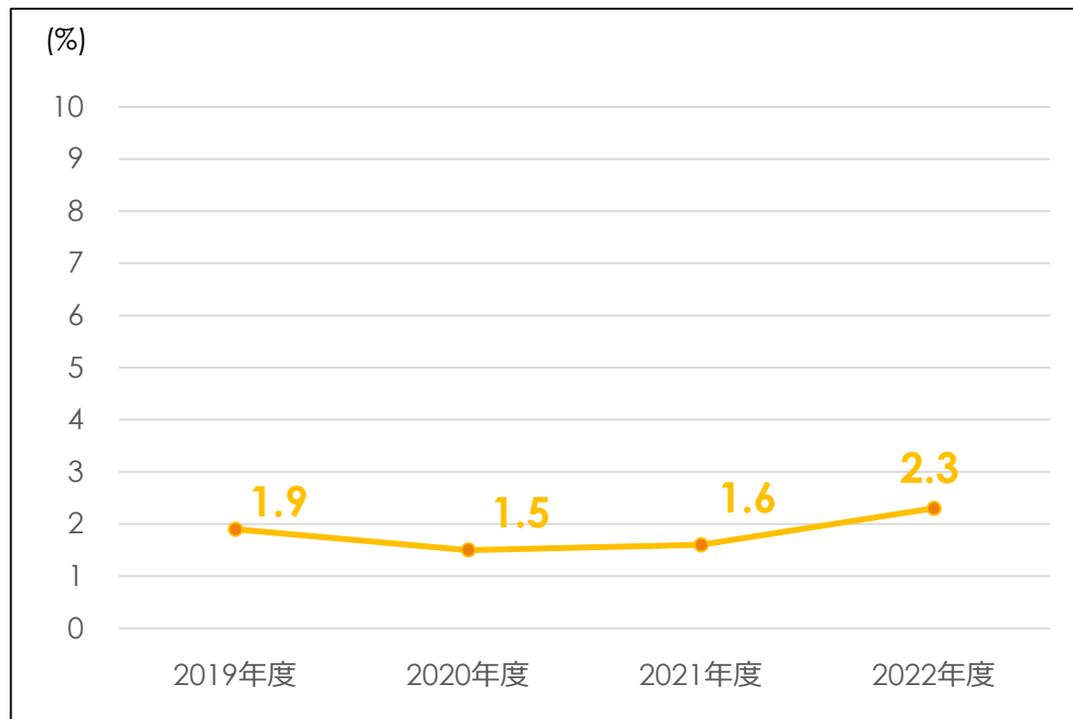


マイニングスクールにおける指導の様子

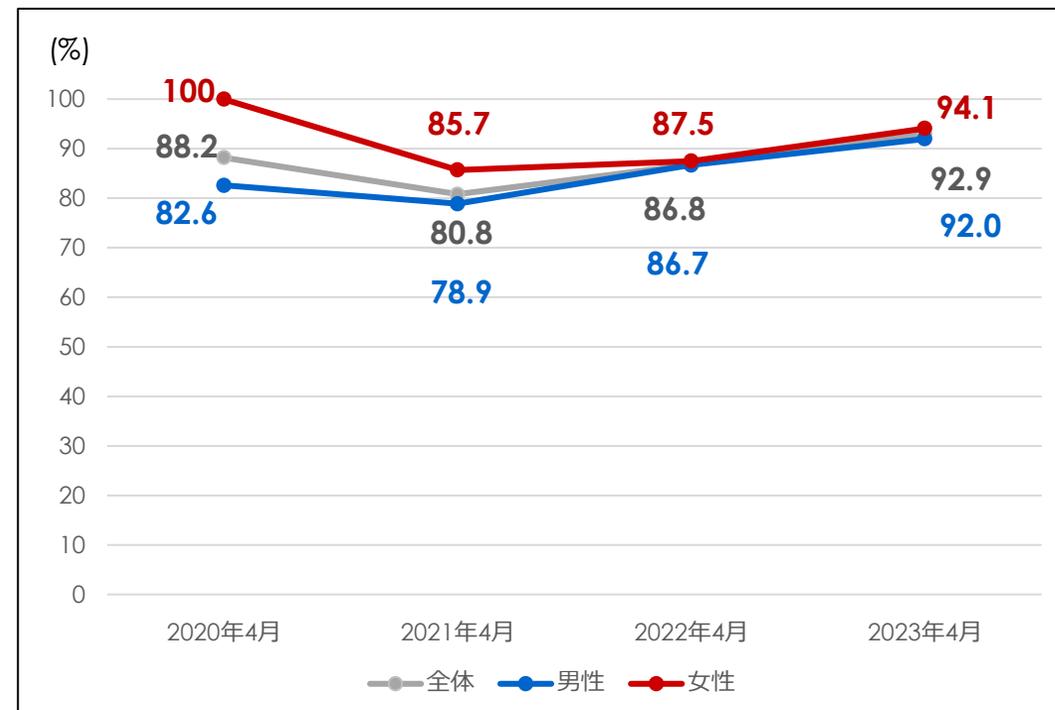


海外鉱山で働く社員

離職率・3年後新卒定着率の推移



離職率の推移※1



3年後新卒定着率の推移※2

※1 当該年度の期首従業員数のうち、当該年度1年間の離職者数の割合（定年退職者除く）

※2 3年前の4月入社者のうち、各年4月1日に在籍していた人数の割合

対象はすべて住友金属鉱山(株)

多様な人材が活躍する企業

事業を支える人材マネジメント

I 住友の事業精神、住友金属鉱山グループの経営理念

II 住友金属鉱山グループのサステナビリティ

III 人的資本経営 ～事業を支える人材マネジメント～

IV 自律的な成長を支援する人材育成

V 多様な人材が活躍する企業

ダイバーシティ & インクルージョン（背景）

日本国内・非鉄金属業界ともに、女性の採用や就労が難しい

日本国内

- 高等教育で理系を専攻する女性は少ない※1
- 一方で、**当社の新入社員（2022年度）の約8割は技術系**であり、女性の人数を増加させることは難しかった。

※1 2021年 経済協力開発機構（OECD）加盟国の高等教育機関の卒業・修了生に占める女性の割合は、「自然科学・数学・統計学」の分野で27%、「工学・製造・建築」で16%。

非鉄金属業界

- 3 交替制職場※2、坑内労働※3があるなど、**女性社員の就労機会が少なかった。**

※2 1986年男女雇用機会均等法施行により女性の深夜労働可能

※3 2007年労働基準法改正により女性の坑内労働可能



女性管理職の目標数だけでなく、**新入社員・キャリア採用社員の女性従業員比率を目標に設定し、入口を広げることを目指しつつ、個別アプローチで育成をサポート**

2012年～取り組みを実施

インフラ・制度の充実

- （女性社員配属前に）拠点に女性トイレ、シャワールーム設置
- 退職した社員が再入社可能な「ジョブリターン制度」
- 家族の赴任への帯同や留学等で2年までの休職が取得できる「ポジティブオフ」
- 産休・育休制度、介護休業制度の法定以上の充実
- 車椅子用スロープの設置

意識改革・風土の醸成

- 2012年女性活躍支援グループ設置、2015年ダイバーシティ推進室設置
- 女性総合職異業種交流研修
- 社内手話教室、障害者疑似体験ワークショップ

多様な人材の推移

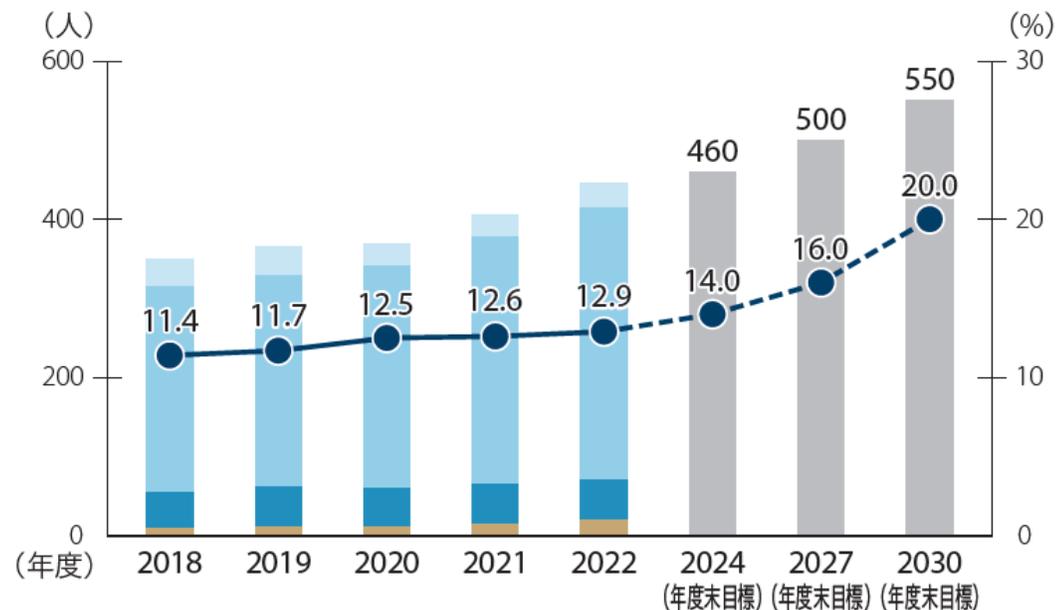
項目	2018年	現在 (2023年11月時点)
女性社員比率	11.4%	13.0%
女性管理職比率	1.2%	3.2%
男性育児休業取得率	1.0%	(2023年3月末) 95.6%
障害者雇用率	(2019年6月) 2.39%	(2023年6月) 2.59%
外国人社員数	8人	13人

対象はすべて住友金属鉱山(株)

女性従業員比率と女性管理職比率

女性従業員数と女性管理職数は上昇、さらなる増加をめざす

■ 女性従業員数と比率の推移



■ 女性管理職数 (左軸) ■ 女性総合職一般社員数 (左軸)
 ■ 女性基幹職一般社員数 (左軸) ■ 女性期間雇用者数 (左軸)
 ■ 女性従業員数 (左軸) ●- 女性従業員比率 (右軸)

対象は、住友金属鉱山(株) (出向社員含む)

■ 女性管理職数と比率の推移



■ 女性管理職数 (左軸) ●- 女性管理職比率 (右軸)

対象は、住友金属鉱山(株) (出向社員含む)

多様な人材が活躍できる仕組みづくり・風土醸成

障害者

- 車椅子対応の部屋を社員寮に設置
- パトライト設置
- 音声認識ソフトの利用
- 人事担当者と定期面談
- 聴覚障害のある社員による手話教室

LGBT

- 役員・管理職対象LGBTに関する理解促進研修
- 理解を深めるワークショップ

女性

- 女性役員と女性管理職との懇談会
- 女性役員による個別アプローチ
- 選抜した基幹職女性社員対象に「キャリア塾」

高齢者

- 65歳定年
- 最長70歳まで働けるシニア社員
- 50歳・58歳時キャリア&ライフプラン研修

外国人

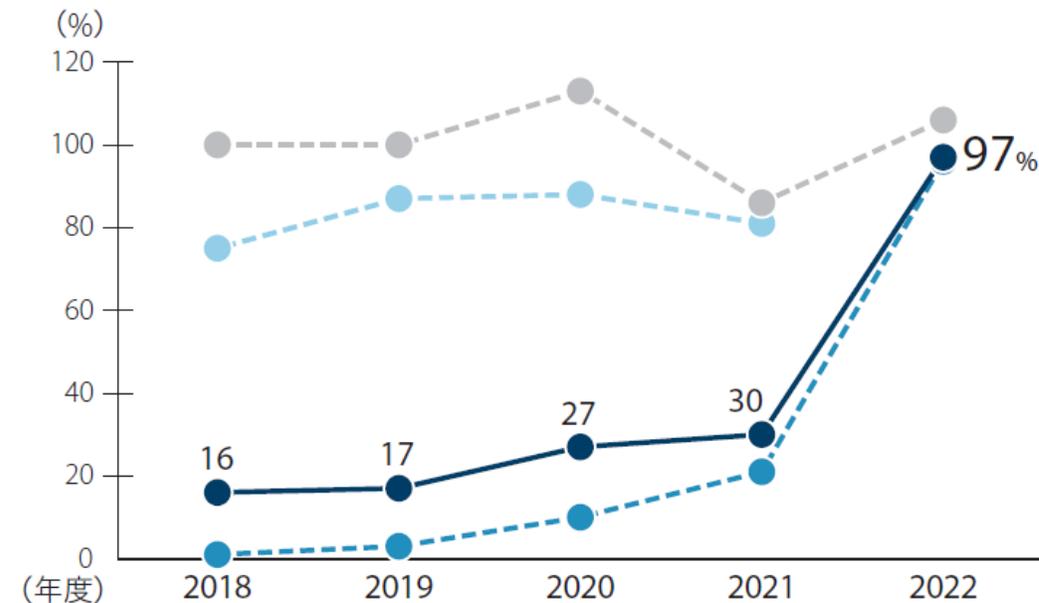
- 課題把握アンケート
- 個人面談
- 上司へのフィードバック課題ヒアリング
- 外国人座談会

ワークライフバランス

- 時差出勤・在宅勤務
- ハラスメント以外に育児と仕事の両立など相談できるワークライフ支援デスク設置

- 全管理職を対象に「育児休業制度説明会」実施
- 妊娠・出産等の申し出をした社員に、人事部が育児休業制度説明と取得の意向確認面談を全員個別に実施
- 上司と本人との間で復職に向け「復職前面談」を実施
- 男性の育児休業事例パンフレット等を掲示

育児休業取得状況



● 育休取得率合計 - - 育休取得率(男性)※1
- - 育休取得率(女性)※2 . . . 育児目的休暇取得率(男性)

2022年度以降の育休取得率は、育児目的休暇(男性)の取得割合を含みます
 2022年度の育休取得率(女性)は、2021年度に出産した者のうち2022年度に育休を取得した者が含まれるため、育休取得率が100%を超えています

※1 2022年度育児休業取得者数÷会社への出生届出者中、2022年度に配偶者が出産した数×100

※2 2022年度育児休業取得者数÷2022年度出産者数×100



男性の育児休業事例集を作成し、周知

職場（本社）、社員寮（別子）リニューアル

コミュニケーション活性化

安全・安心で働きやすく、コミュニケーションが活性化する場づくり

《本社オフィス》



コミュニケーションスタイルに合わせて勤務場所、会議室を選べる



《別子社員寮》



ビュッフェ形式の食堂



車椅子にも対応、バリアフリーな居室



ライブラリー

● ACROSS

「コミュニケーション活性化」を推進するイベントとして「ACROSS」※を毎月1回開催。

※ **A**ccelerate **C**o-creation **R**oundly **O**ver the **S**ections in **S**umitomo metal mining
「部門を超えた共創を加速させる」の造語



ACROSS開催の様子

● DXサロン

「デジタル」への興味を持つことに加え、従来の仕事のやり方を見直すきっかけ作りを目的に、2カ月に1回「DXサロン」を開催。



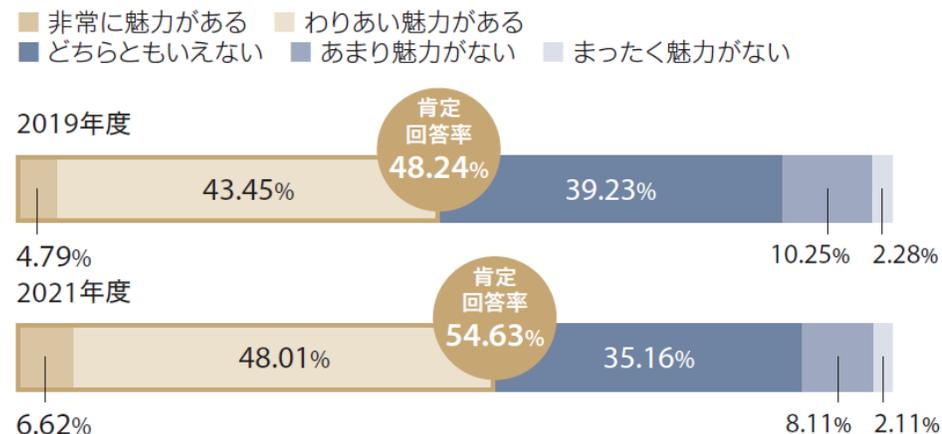
DXサロン開催の様子

- 2010年から3年に1回実施
▶ 2023年から毎年実施
- 調査対象：グループ会社含め10社
5,153名（2021年度）
- 質問項目：141項目
- 回答率：94.4%
- フィードバック：説明会約30回
社内報等でデータ開示

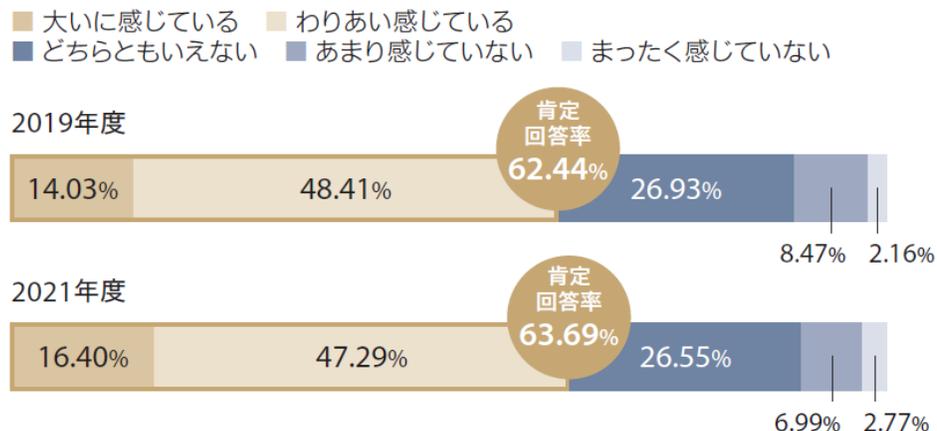
2021年度調査結果の課題

- 自由闊達な組織風土のさらなる浸透
▶ 「自由闊達」の定義を明確化し、周知
- 人事施策の魅力の向上
▶ 「総合職人事制度改革」を実施

Q. 総合的に考えて、あなたの会社はあなたにとって魅力のある職場ですか。



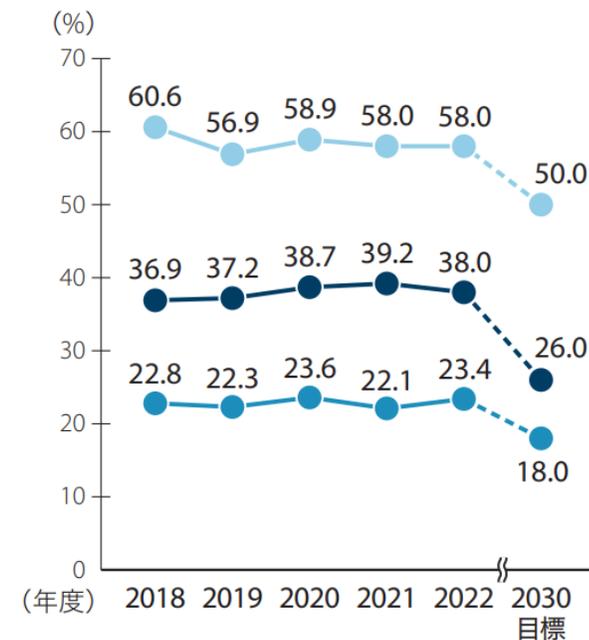
Q. 総合的に考えて、あなたは、住友金属鉱山という会社で働いていることに、誇りを感じていますか。



- メタボリックシンドローム予防改善の特定健康診査、特定保健指導
- オンライン禁煙プログラム
- 個人向け健康ポータルサイト「MY HEALTH WEB」開設
- ウォーキングイベント「歩フェス」
- 食生活、女性の健康などをテーマに健康セミナー実施



■ 有所見者率^{※1}および肥満率^{※2}の推移と目標



● 肥満率 男性 ● 肥満率 女性
● 有所見者率

※1 対象は、住友金属鉱山健康保険組合の被保険者
※2 対象は、40歳以上の住友金属鉱山(株)社員



「MY HEALTH WEB」トップページ

生産性向上・組織活性化へ

● 役員塾

執行役員と塾生（若手社員8～10名）が各塾で独自に設定したテーマで共に学び、職場で実践活用することを目指して活動。



役員塾：サステナビリティ情報開示について学ぶ

● MMP（ミドルマネジメントプログラム）

次世代を担うミドル層の底上げを図るために、30～40代社員を選抜し、経営陣が講師となり約5カ月間にわたり討議を実施。

● 次世代経営幹部育成研修

近い将来当社を牽引する40歳代後半のリーダー人材を選抜し、経営感覚を身に付ける実践的プログラムを約9カ月間にわたって実施

● トップランチ会

本社の若手～ミドル層の融和と活性化を図るため、毎月社長と若手社員のランチ会を開催。

2020年2月より開催し、延べ93人が参加



トップランチ会の様子

一人ひとりが挑戦・変革・成長できる人材へ

2023年7月に総合職人事制度を改正

成長戦略を確かなものとする抜本的な人事制度見直しを実施

制度	職能・役割資格制度
評価基準	年功・経験 担える役割（保有能力）
区分変動	昇格は考課の積上げ 降格なし
昇給	毎年実施
社内公募	なし



制度	職務等級制度
評価基準	職務価値 仕事の責任・影響・難易度
区分変動	人事考課点数による昇格廃止 担当職務で等級(区分)変動
昇給	等級(区分)に応じて報酬変動
社内公募	キャリアチャレンジ制度

● 自主的に学べる研修を充実

- eラーニング
- 通信教育
- 外国語研修
- 社外講座受講補助
- オンライン動画学習

● 1on1ミーティング

上司と部下間のコミュニケーションの質を上げ、一人ひとりの能力を引き出し、成果を上げる組織を構築することを目的に、部下が主体となった1on1ミーティングを実施

● キャリアデザイン研修

入社2年次研修を起点に、35歳、43歳、50歳、58歳時点で年代特有のキャリア課題を踏まえながら、自身のキャリアの振り返りを通して、今後のキャリア目標や行動計画を明確化する研修を実施

- **キャリアを自分で選ぶ**
- **自律的な学び**
- **積極的な挑戦を支援する教育**

企業の成長を加速させる人材マネジメントへ

一人ひとりが自律的に働き、成長する組織でさらなる変革を目指す

長期ビジョン

「世界の非鉄リーダー」を目指す

多様な人材

DEI※の実践

※ダイバーシティ&エクイティ&インクルージョン

従業員が生き活きと働いている

人材の育成と活躍

自律的な成長を促進

今後の取り組み

社員のウェルビーイング
実現

ライフステージに
応じて変更できる区分

ジェネラル型⇄特定型

キャリアチャレンジ制度
(社内公募制度)

タレントマネジメント
システム

従業員エンゲージメント向上 / 自由闊達な組織風土醸成

目次（テーマ2）

～統合報告書2023：P66-67～ 「東予工場の技術の変遷」

I 当社の製錬・銅事業（At a Glance）

II 銅製造フロー（銅精鉱から電気銅まで）

III 銅製錬事業の損益構造イメージ

IV 銅価格 vs TC/RC

V 東予工場の利益の源泉

VI 精鉱溶解量（東予工場）の推移

VII 電気銅生産量（東予工場）の推移

VIII グループ内の他事業との連携

IX まとめ

当社の製錬・銅事業 (At a Glance)

当社の歴史と製錬・銅事業の歴史

住友の源流である銅製錬事業は、京都で銅吹きと銅細工を開業したことにはじまり、以来、時代の変化にあわせて変革を続け、現在も当社の「モノづくり力」を支える中核事業である。

製錬 1590年（天正18年）操業

1500年	1600年	1700年	1800年	1900年	2000年代
	1590年：創業 1691年：別子銅山の稼行開始		1888年：惣開製錬所の操業開始	1905年：四阪島製錬所本格操業開始 1919年：新居浜電錬工場（現東予工場精銅課）操業開始	1971年：東予工場生産開始 1973年：別子銅山閉山

1939年：ニッケル製錬開始

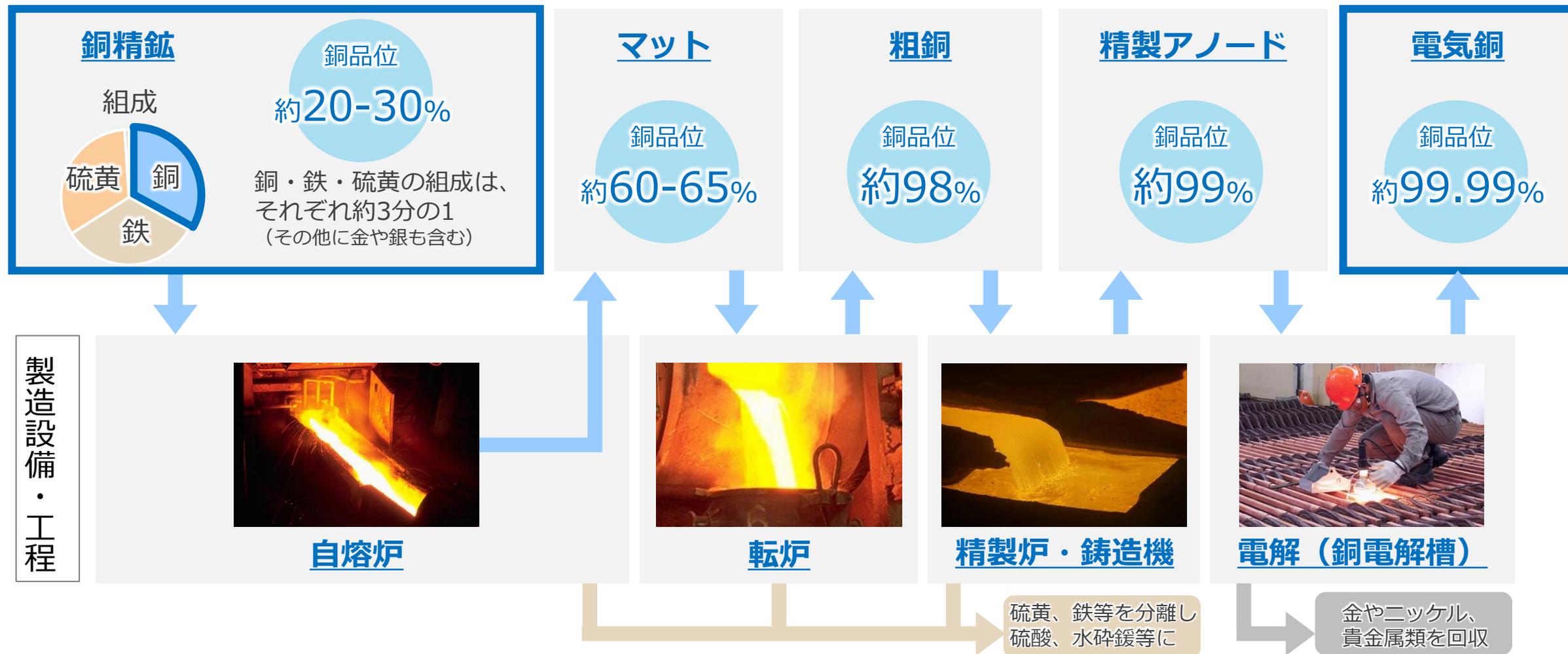


南蛮吹き



銅製造フロー（銅精鉱から電気銅まで）

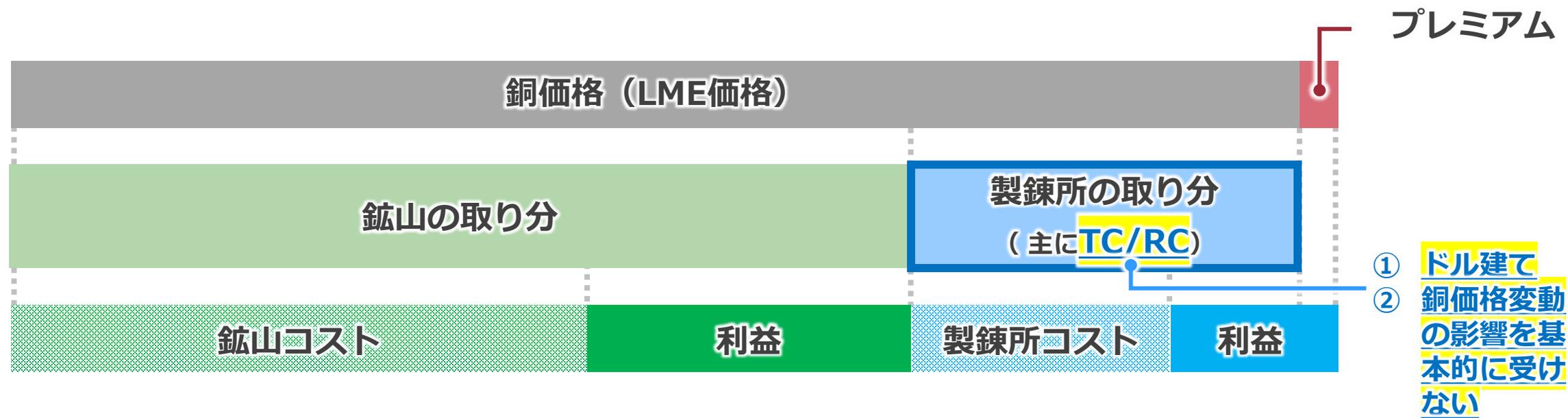
銅精鉱中の不純物を除去し、銅品位99.99%の「電気銅」へ



銅製錬事業の損益構造イメージ

加工賃（TC/RC）が製錬側の主な収益となり、円安が収益を押し上げる

損益構造のイメージ



● 為替変動の影響

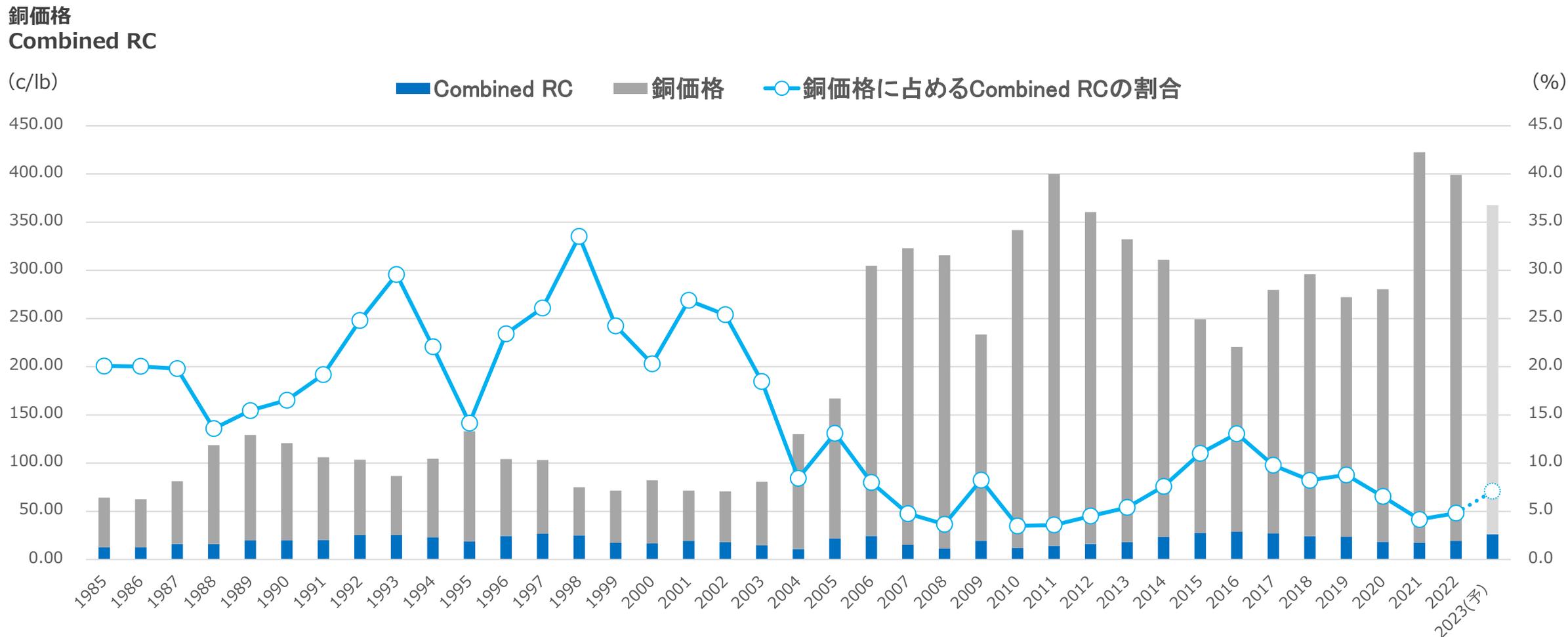
- TC/RCはドル建てであるため、為替が円安に動くとき、円ベースでの「製錬所の取り分」が増える。
- 製錬所コストは（国内で発生するコストなので）円ベースでは変わらないため、『円安』は国内製錬所にとって“追い風”となる。

● 銅価格変動の影響

- 銅価格が変動してもTC/RCは基本的に変わらないため、銅価格上昇によるメリットの殆どは鉱山側が享受することになる。
- 逆に言うと、銅価格が下落しても、製錬所側の収益下落は限定的といえる。

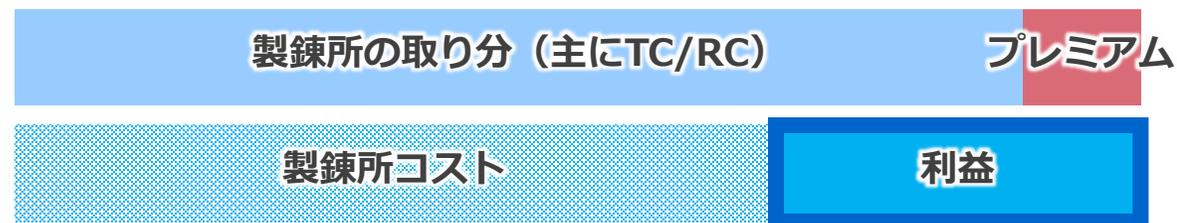
銅価格 vs TC/RC (Combined RC)

毎年のベンチマークTC/RCは、銅精鉱の需給バランス等で決まる

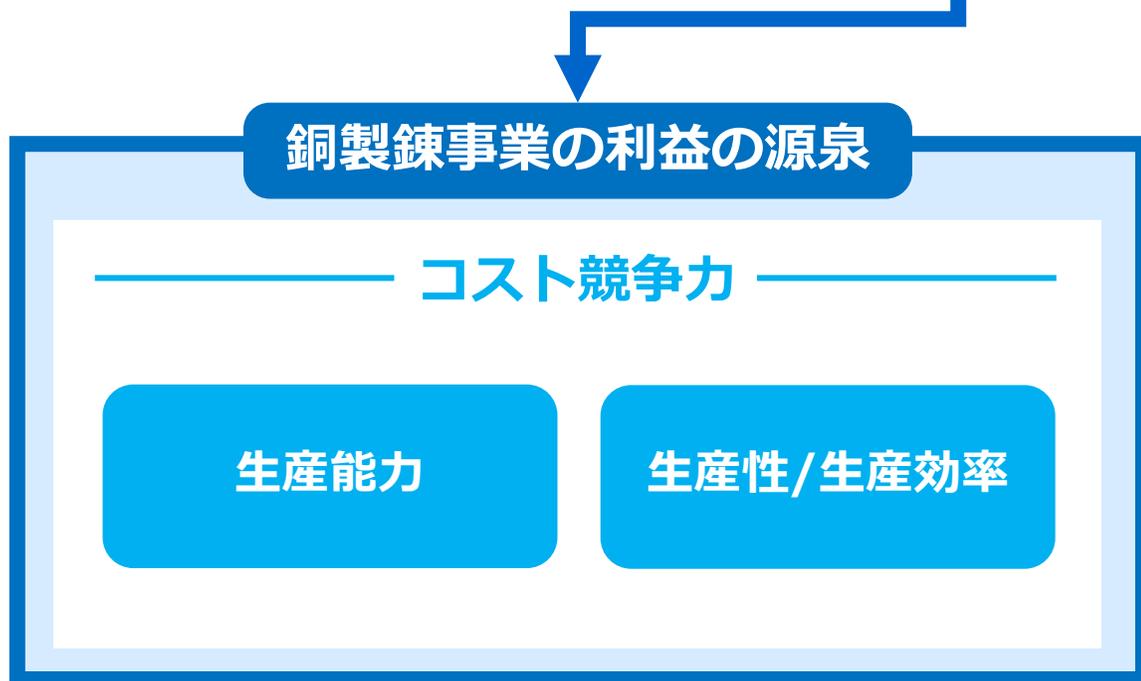


東予工場の利益の源泉

「コスト競争力」が、利益の源泉としての鍵を握る



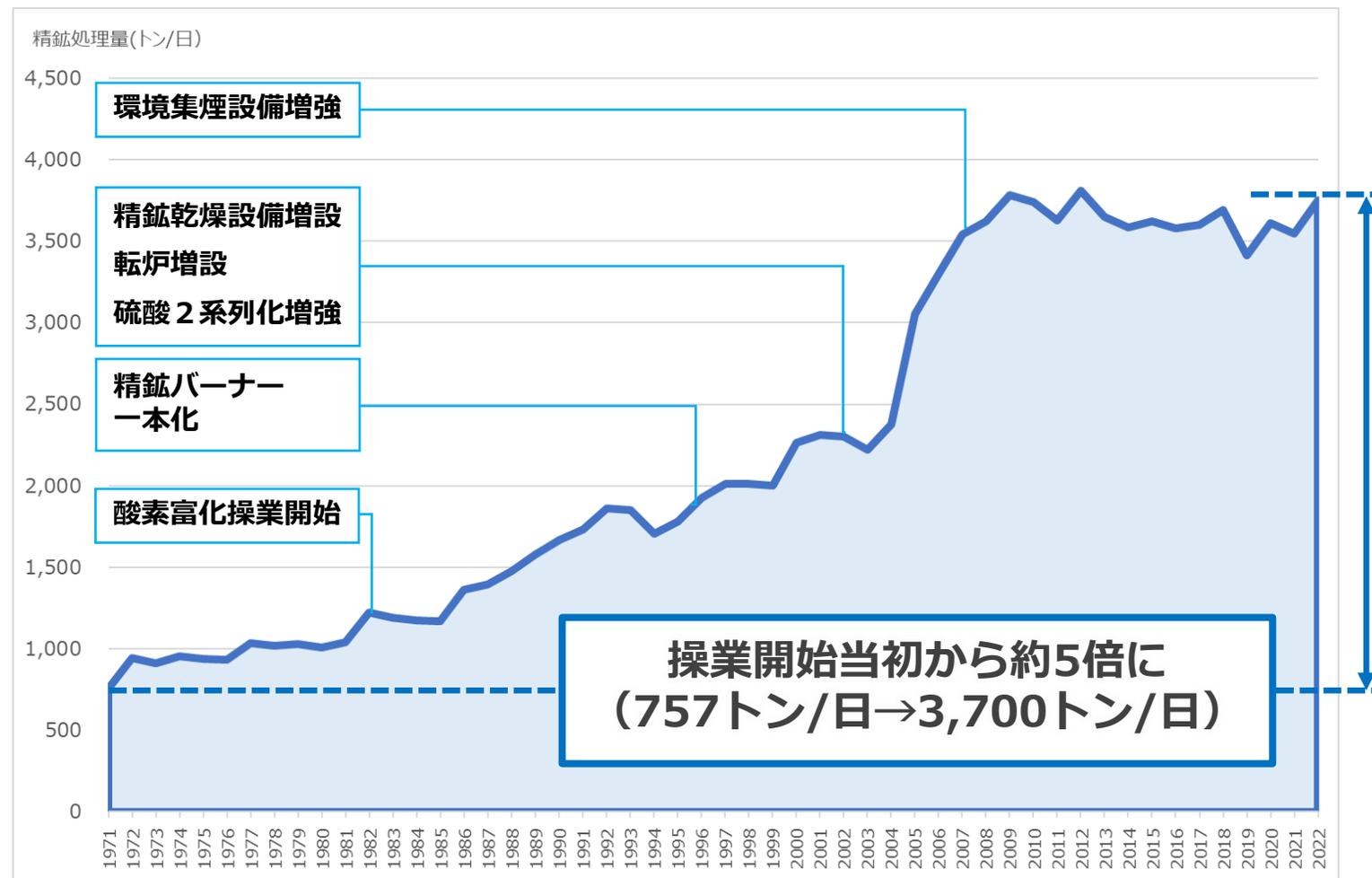
銅製錬事業は、銅価格の変動に左右されにくい利益構造と言えるが、この中で**利益を最大化するにはコスト競争力の向上が重要**



利益の源泉を確保するためには、「**製錬技術の向上**」が必要不可欠

精鋇熔解量（東予工場）の推移

各工程の設備能力増強に加えて、製錬技術の絶え間ない向上により、
自熔炉の処理量を約5倍に

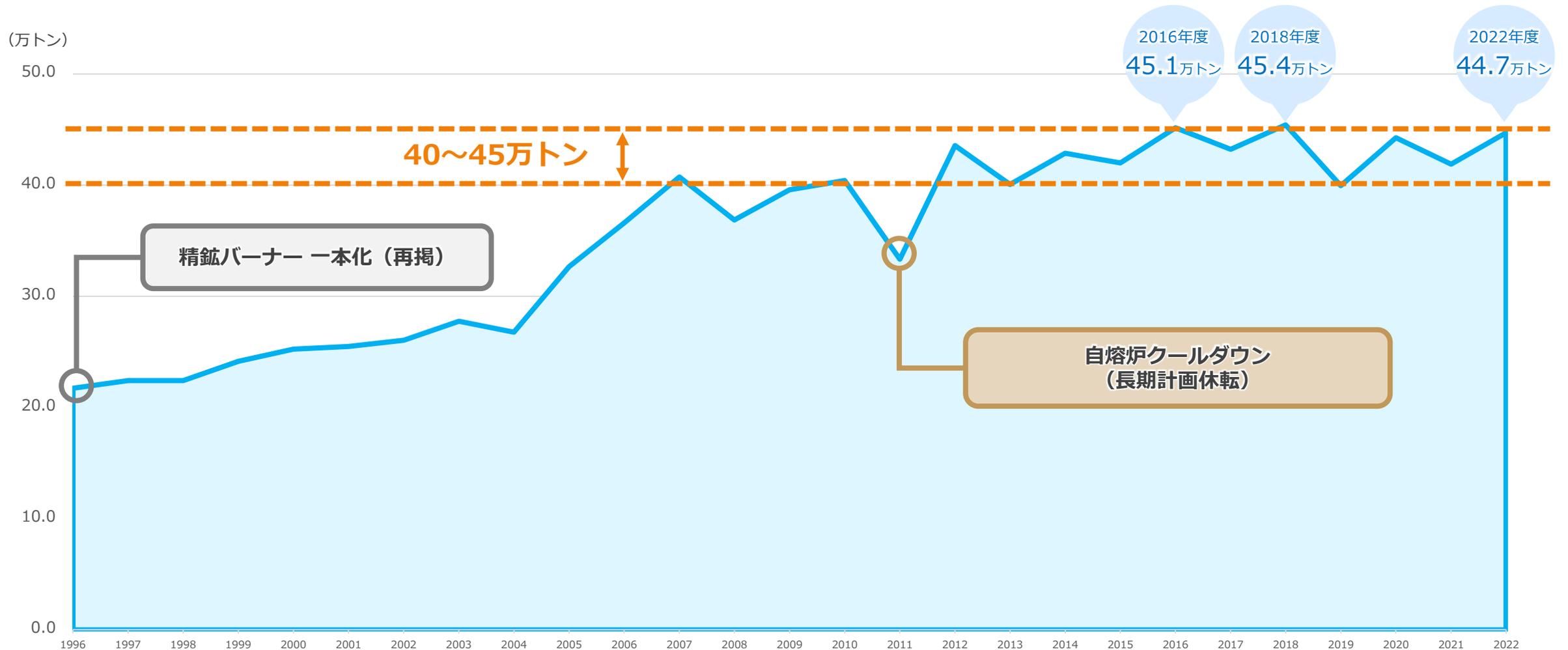


単一の自熔炉では
世界トップクラスの
熔解量

単位生産量当たりの
エネルギー効率も
世界最高レベル

電気銅生産量（東予工場）の推移

近年は40～45万トン/年の電気銅を安定的に生産



グループ内の他事業との連携

東予工場は当社サプライチェーンの要

銅鉱山・金鉱山

海外銅鉱山

- モレンシー
- ノースパークス
- セロベルデ
- カンデラリア/オホス
- ケブラダ・ブランカ



銅精鉱

金鉱山

- 菱刈鉱山



金鉱石

リサイクル原料

- 故銅（銅スクラップ）
- 銅滓（銅を含む二次材料）
- E-スクラップ（電子機器類の廃基板）
- 使用済みバッテリー

回収した
有価物

製錬：東予工場

- 銅精鉱中の不純物を除去し、銅品位99.99%の電気銅へ（鉄は水碎鍍として回収・販売）
- 銅精鉱中の**硫黄は硫酸**として回収・販売
- 銅精鉱中の**ニッケル**は、ニッケル工場へ（硫酸ニッケル生産）
- 銅精鉱中の金やその他白金族などの貴金属は、世界初の**完全湿式貴金属精製プラントで製品化（2004年～）**
- 銅製錬と同じ工程内で処理することで**金製錬のコストを削減**
- 金鉱石中の**二酸化ケイ素**を利用して、**銅製錬に必要な珪砂の使用量も削減**
- 電気銅生産量の**約4分の1**はこれらの原料由来

電気銅

硫酸

ニッケル

金

ユーザー・当社グループ

金属加工事業者等

当社グループ
HPALプラント等

ニッケル工場

金属加工事業者等

電池リサイクル

- 回収した使用済みバッテリーを東予工場の乾式製錬工程とニッケル工場の湿式製錬工程を組み合わせ、銅は電気銅として、ニッケルは硫酸ニッケルとして回収
- 銅とニッケルに加え、コバルトとリチウムを回収する技術開発を完成

東予工場の位置付けに関する主なポイント

Point 1

環境に配慮した効率の高い生産プロセスで高品質な銅地金を安定的に生産

Point 2

長年の技術の積み上げによるコスト競争力が利益の源泉

Point 3

貴金属/レアメタルの回収

Point 4

リサイクルによる資源循環を担う、サプライチェーンの要

本資料は、金融商品取引法上のディスクロージャー資料ではなく、その情報の正確性、完全性を保証するものではありません。

また、本資料に記載されている将来の予測等は説明会の時点で入手された情報に基づくものであり、市況、競合状況等、多くの不確実な要因の影響を受けます。

したがって、本資料のみに依拠して投資判断されまことはお控えくださいますようお願いいたします。本資料利用の結果生じたいかなる損害についても、当社は一切責任を負いません。

本資料に関する著作権、商標権その他すべての知的財産権は、当社に帰属します。

住友金属鉱山株式会社



<https://www.smm.co.jp/>

