



CSR報告書 2012

住友金属鉱山株式会社

CONTENTS

1 編集方針

2 トップメッセージ

4 SMMグループのCSR

- 4 持続可能な社会に向けての理念
- 5 重点6分野と2020年のありたい姿
- 6 CSR活動推進体制
- 7 当社が考えるステークホルダー

8 事業紹介

- 8 事業概要
- 10 資源事業本部
- 11 金属事業本部
- 12 材料事業本部

13 2011年度のトピックス

14 ステークホルダー・コミュニケーション

- 14 社会からのご意見を聞く
- 17 ステークホルダーからのご意見と対応

18 環境&社会性報告：重点6分野の取り組み

18 資源の有効活用

24 環境保全

40 地域貢献・社会貢献

50 人権・人材の尊重

60 安全・衛生の確保

64 ステークホルダーとのコミュニケーション

74 経済性報告

- 74 ステークホルダーとの経済的関係

76 ガバナンス&マネジメント報告

- 76 コーポレート・ガバナンス
- 78 コンプライアンス
- 79 リスクマネジメント

82 第三者保証報告書

83 第三者意見

84 GRI内容索引

編集方針

本報告書は、お客様、地域住民の方々、株主、取引先および従業員を中心としたステークホルダーの皆様に、当社が地球および社会と共存するために、どのような活動を行なっているか、わかりやすくお伝えすることを目指して作成しました。

本報告書の記事は、2008年に「自社への影響」「社会的要請の程度」を考慮し、執行役員および本社の部室長20人が集まって3ヵ月にわたって6回のワークショップを行ない、社内議論の末に決定した「重点6分野」について重点的に記載しています。社会的要請の程度については、日頃のステークホルダーの皆様とのコミュニケーションおよび外部情報(GRI※などの国際的な基準および市民社会の動向など)を反映しています。「重点6分野」に対しては、それぞれ「2020年のありたい姿」を設定し、その実現に向けた道筋を示すロードマップを2008年に作成しています。

社会情勢の変化を背景として2012年中期経営計画の策定にあたり、「2020年のありたい姿」とロードマップについて、2012年5月のCSR委員会で見直しを行ない、それに基づいた2012年度の活動計画も委員会で審議、承認しました。

本報告書では、「2020年のありたい姿」とロードマップの見直し結果の要点と、2012年度活動計画も掲載しています。

また、本報告書は、GRIのサステナビリティ レポーティング ガイドラインにのっとり、2010年発行の報告書からはアプリケーションレベル「A+」の評価を受けています。

※ GRI : Global Reporting Initiativeの略。
サステナビリティ報告書の国際的なガイドラインの作成・普及を目的とした団体。

対象範囲

住友金属鉱山株式会社(SMM:Sumitomo Metal Mining CO.,Ltd.)

住友金属鉱山グループ(連結子会社)

経済性報告 当社、連結子会社、持分法適用会社

環境報告 当社、連結子会社

※重要性の観点から、持分法適用会社の日本ケッチェン(株)を加える一方で、環境負荷の小さい連結子会社を除外しています。対象範囲は下記のとおりです。なお、一部Taganito HPAL Nickel Corporationの記述も加えていますが、操業開始前であるためデータの集計範囲には含めていません。

Sumitomo Metal Mining Pogo LLC 住鉱物流(株) 太平金属工業(株)
(株)日向製錬所(株) 四阪製錬所 Coral Bay Nickel Corporation
大口電子(株) 住鉱国富電子(株) (株)伸光製作所 住鉱テック(株)
(株)日東社 新居浜電子(株) M-SMM ELECTRONICS SDN,BHD.
蘇州住鉱電子有限公司 台湾住鉱電子股份有限公司 成都住鉱電子有限公司
SUMIKO LEADFRAME THAILAND Co., Ltd.
(株)エス・エム・エム プレシジョン キゲタハイム(株) (株)ジェー・シー・オー
住鉱潤滑剤(株) 日本キャタリストサイクル(株) 日本照射サービス(株)
住友金属鉱山シボレックス(株) 日本ケッチェン(株)
住友金属鉱山エンジニアリング(株)

社会性報告 当社、連結子会社

対象期間

2011年4月1日～2012年3月31日

(一部、対象期間以前、もしくは以降の活動内容も含まれます)

発行年月

2012年10月

前回 2011年10月、次回予定 2013年10月

参考にしたガイドライン

GRIサステナビリティ レポーティング ガイドライン 第3版
環境省 環境報告ガイドライン(2012年版)

お問い合わせ先

住友金属鉱山株式会社 広報IR部

〒105-8716 東京都港区新橋5丁目11番3号

TEL 03-3436-7705 FAX 03-3434-2215

制作協力 株式会社クレアン

表紙と本ページの写真について

東平(とうなる)貯鉱庫跡

愛媛県新居浜市の南部の山中にある東平地区は、1916年(大正5年)から1930年(昭和5年)まで別子鉱山の採鉱本部が置かれていた所です。坑内から運び出された鉱石は、一時的にここに貯蔵されていました。

社会の課題・要 実践することか



Q1 09中期経営計画のスタートから 2年がたちました。 進捗状況はいかがでしょう？

A1 非鉄メジャー入りすることを目指していますが、シエラゴルダ銅鉱山開発プロジェクトに参入したことなど、新規案件が進んでいることもあり、達成に向けて順調に進んでいます。

2012年に最終年度を迎えた「2009年中期経営計画」は事業構造の転換を図ることが基本コンセプトです。「資源」「製錬」「材料」の3つのコアビジネスのうち、「資源」については、これまでのような当社製錬所への原料の安定確保にとどまらず、資源事業として利益の最大化を目指す構造に転換していきます。「製錬」は、需要やコスト、新しい技術など、さまざまな情勢の変化に応じて事業構造の転換を図っています。「材料」は、環境・エネルギー分野において、車載用二次電池の正極材や一般照明のLEDなど社会からの要請が高いものに注力すると同時に、一部の成長の見込めない分野は撤退することを含め、選択と集中を推進しています。また、当社で実際にものづくりに携わる事業は、すべて「資源」「製錬」「材料」のいずれかのコアビジネスに属するよう、組織再編を行ないました。

Q2 「2020年のありたい姿」へ向けての ロードマップはどういうポイントで 見直されたのでしょうか？

A2 2008年に重点6分野について当社の「2020年のありたい姿」を定めて取り組んできましたが、実際に活動を進めてみて、自分たちができていること、できていないことを整理し、2011年度、2020年のありたい姿の実現に向けたロードマップを見直しました。約3年の間には、国内、海外ともに、社会情勢が変わり、同時に社会からの要請も変化しています。その中で、本業を通じてどういった貢献ができるのかをあらためて考え、必要な修正を加えました。

この3年の間に私たちの事業も海外への展開が進み、それまでは見えていなかった問題が見えてきたという背景もあります。たとえば、新興国には貧困や児童労働など人権問題があると頭ではわかっている、日本にしているとそれを実感するのは難しいことです。ところが、そういう問題を抱える地域で事業を行なうと、実際に直面することになります。このような経験を生かして、より具体的な社会課題の解決を実践していきたいと考えています。

請を知り、一人ひとりが本業を通じて ら、本当のCSRは始まります。

Q3 東日本大震災の復興支援は どのように考えていますか？

A3 本業を通じて被災地の復興を支援し続けるという姿勢は変わっていません。私たちが供給している基礎素材や機能性材料、電子材料は、復興の現場でも不可欠なものですから、安定して供給していかなければなりません。

加えて、息の長い貢献、被災地の将来を担う人材育成への支援、さらには被災地以外の地域の振興にもつながるような形での支援をしたい、という思いがあります。たとえば、被災して学業を続けることが難しくなった学生への奨学金制度を、人材育成支援に取り組んでいるNPOと協力してニーズに合った方法で実現できないか。あるいは、被災地で何が不足しているかを調査して、新居浜や北海道、九州など、当社の拠点がある地域で生産している製品の中から、供給する手助けができないかと考えています。

また、東日本大震災の被災地支援に限らず、従業員が個人的にボランティアに参加するときに、会社として支援できるような体制を整えました。

Q4 フィリピンのタガニートプロジェクト 建設現場の襲撃という衝撃的な 出来事をどのようにとらえていますか？

A4 2011年10月、当社グループがプラントを建設しているフィリピン・ミンダナオ島のタガニート地区が、武装集団に襲撃されましたが、地元の住民を含めて誰もけがをしなかったことは幸いでした。またプラントの建設も、ほぼ予定どおりの商業生産開始を目指して再開できました。この事件はとても不幸な出来事でしたが、ある意味、我々の殻を破るきっかけになったと、私は思っています。

私たちは非鉄メジャーを目指して、グローバルに事業を展開していますが、国内事業の延長線上で物事をとらえ、考えていたところがありました。国、地域によって異なる社会の実態を知り、社会からの要請や、世界標準の考え方を知らなければなりません。これまでもそう思っており取り組んできましたが、まだ十分ではなかったのだと反省させられました。場合によってはより危険なことが起こり得るわけです。今回の事件を教訓として生かすことで、自らの殻を破り、真の非鉄メジャーを目指していくつもりです。

Q5 社会的な課題解決に貢献するための 具体的な施策を教えてください。

A5 社会的な課題解決への貢献を考える際、「本業を通じて」実践することを強く意識しています。「地球および社会との共存」を実現するために、当社の強みが生かせる活動として、これまで商業生産に不向きであったニッケル含有率の低い酸化鉍を有効に活用する道を開いたことがあげられます。このように天然資源を最大限に有効活用することは、社会にとっても、当社にとっても取り組む意義が大きいものです。

そこで、研究体制の一層の充実を図ることで、さらなる技術開発を進めていきます。具体的には、現場の技術者、研究者、設備技術者などの協働により総合力を発揮させ、リサイクルを含めた資源の有効活用を目的とする研究開発を進め、またこれを通じて、次世代の技術者の育成も行ないます。社会的課題を解決するための技術を開発することが、私たちの発展にもつながるものと考えています。

Q6 CSRをさらに推進するために 従業員に求めることは何ですか？

A6 社会における課題がどういうところにあるのかを知り、理解してほしいと思います。ただ、知識として知っているだけではなく、人に説明できるぐらい深く理解し、それを自分の仕事と結び付けて考えられるような人に育ってほしいと思います。業務はもちろん、海外での経験や、個人的なボランティアなどを通して、どうすれば社会的課題を解決することができるかを考え実践してほしいと願っています。そして、立てた目標は必達し、その過程で身につけた知識や経験を生かし、次の目標にさらに向かっていってもらいたいと願っています。

代表取締役社長

家守伸正

持続可能な社会に向けての理念

住友グループは、約400年にわたり「住友の事業精神」の実践を積み重ねて、社業を発展させてきました。私たちは、この先人たちが築き上げてきた「住友の事業精神」の持つ価値観、倫理観の重要性を認識し、当社グループの事業と事業に対する社会からの信頼を確固たるものにするべく努力を重ねてまいります。

この事業精神に基づき定めたのが「SMMグループ経営理念」「SMMグループ経営ビジョン」です。これらに表現されている姿を実現する活動そのものが、SMMのCSRであり、その実践を通じて「地球および社会との共存」を目指していきます。

住友の事業精神

〔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

(社会的な信用や相互の信頼関係を大切にし、何事も誠意をもって確実に対応することにより、事業の確実な発展をはかっていくべきことを意味します。)

〔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

(旧来の事業に安住してマンネリズムに陥ることなく、時代の移り変わりによる社会のニーズの動向を鋭敏にとらえて、新しく事業を興し、あるいは廃止する等の処置をとることを意味し、積極進取の姿勢が重要なことを表しています。同時に、いかなる場合においても、道義に反する手段で利益を追ったり、目先の利益に惑わされて、ものごとを十分調査・検討せずに取り進めたりしてはならないことを意味します。)

[1928年(昭和3年) 住友合資会社社則「営業の要旨」より抜粋]

SMMグループ経営理念

- ▶ 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

SMMグループ経営ビジョン

- ▶ 独自技術を駆使してもものづくり企業としての社会的な使命と責任を果たします
- ▶ コンプライアンス、環境保全および安全確保を基本としたグローバルな企業活動により、非鉄金属、電子・機能性材料などの高品質な材料を提供し、企業価値の最大化をめざします

CSR方針

1. 資源の有効利用およびリサイクルを推進するとともに、技術革新やエネルギー効率の継続的な改善などにより、地球温暖化対策に取り組みます
2. 国内外において地域に根ざした活動を積極的に推進し、地域社会との共存を図ります
3. 健全な事業活動を継続するために、人権を尊重するとともに、多様な人材が活躍する企業を目指します
4. 安全を最優先し、快適な職場環境の確保と労働災害ゼロを達成します
5. 多様なステークホルダーとのコミュニケーションを強化し、健全な関係を構築します

重点6分野と2020年のありたい姿

2008年に「自社（企業）への影響」と「社会的要請の程度」を考慮し、当社グループが重点的に取り組む分野と「2020年のありたい姿」を決定しました。当社グループは、「地球および社会との共存」を目的としてCSR方針に沿って、これらの分野に積極的に取り組んでいきます。



濃い色のピース：重点6分野



薄い色のピース：2020年のありたい姿



CSR活動推進体制

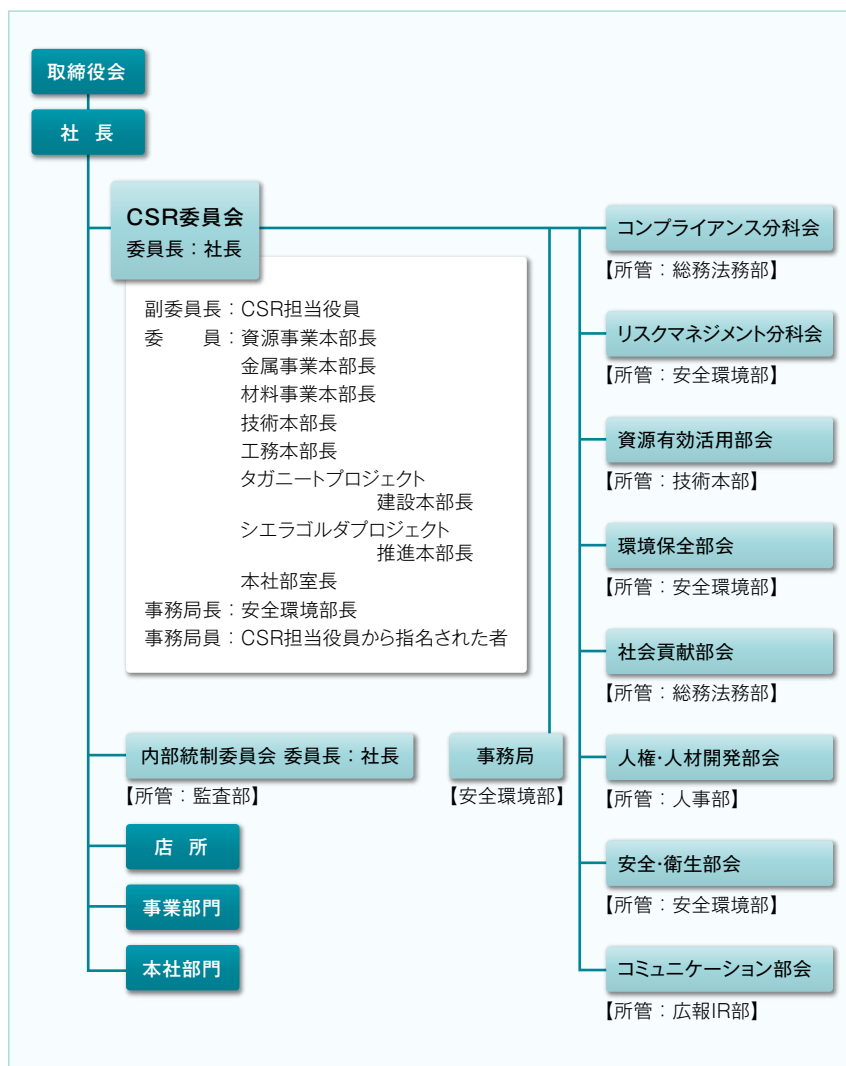
当社のCSRの推進組織は、社長を委員長とし、事業部門・本社部門の長により構成するCSR委員会（年に1回以上開催）です。

CSR委員会は「コンプライアンス分科会」「リスクマネジメント分科会」の2つの分科会と「資源有効活用」「環境保全」「社会貢献」「人権・人材開発」「安全・衛生」「コミュニケーション」という6つの部会を有しています。これらの6部会は、当社グループのCSR活動における「重点6分野」に対応しており、それぞれが「2020年のありたい姿」を実現するために、年間目標を立てて取り組んでいます。

この年間目標に沿って、ラインでの取り組みを基本にCSR活動の展開を行いますが、その具体的な実践は、すべての役員および従業員がそれぞれの役割に応じて行なっています。

CSR委員会は毎年、活動のレビューを行ない、当社の経済、社会、環境の各パフォーマンスを評価し、PDCAを回していく仕組みとしています。

■ CSR推進体制図



■ 社会からの主な表彰実績 2011年度に当社グループが受けた表彰実績の一部を紹介します。

表彰名称（表彰元）	日 付	受賞者	受賞内容
全国鉱山保安表彰 （経済産業省）	2011年10月20日	住鉱資源開発（株） 畑 茂男	長年の菱刈鉱山の開発と粉じん対策の功績
日向市制施行60周年記念特別 功労者賞（日向市）	2011年11月5日	（株）日向製錬所	55年にわたる事業運営と地域貢献活動への参加
黄綬褒章 （内閣府）	2011年11月15日	菱刈鉱山 二反田 善徳	長年の坑内水、坑水路の管理業務により菱刈鉱山の安定操業を支えた功績
IR優良企業賞 （日本IR協議会）	2011年12月14日	住友金属鉱山（株）	IR優良企業
日本鉱業協会賞 （日本鉱業協会）	2012年3月30日	東予工場 一色 靖志 東予工場 佐藤 英明 東予工場 永井 秀昌	塩素浸出を用いた貴金属回収技術の開発について

当社が考えるステークホルダー

当社では、2008年にCSR活動を開始するにあたり、グループ経営理念、経営ビジョン、CSR方針、「2020年のありたい姿」に関する検討を行ない、当社と利害関係のあ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」「市民団体」および「行政」と定義しました。それぞれのステークホルダーに対する当社のあるべき姿を目標として、企業価値の最大化を目指していきます。

ステークホルダーとの双方向コミュニケーション

お客様

当社のお客様に対しては、主に営業担当が窓口となりコミュニケーションを行なっています。ご意見をいただいた場合は、事業ごとにマネジメントシステムなどを通して経営レベルでの対処を行なっています。

株主・投資家

機関投資家の方々に対しては、決算時に電話会議や経営戦略進捗状況説明会を開催しているほか、随時個別の取材ミーティングを行なっています。これらを通して当社の経営についてご理解をいただいています。

また、個人投資家の皆様に対しては、当社ホームページや冊子「株主のみなさまへ」などで当社の経営状況についてご説明しています。

投資家の皆様からいただいたご意見は、定期的に経営層に報告され、経営に生かしています。

従業員

当社グループでは、国内は主に住友金属鉱山労働組合総連合会の傘下組織として、各店所、関係会社に労働組合が組織されています。各労働組合に対し、当社は定期的に説明、協議を行なっています。海外においても、従業員代表組織に対して定期的に経営状況の説明を行なうとともに、従業員からの意見や要

望を吸い上げる場を設けています。また、個々の従業員には、年度ごとに業務目標を設定し、その目標の達成状況について上司と面談する制度があり、面談時にはさまざまな質問や意見が出されています。

地域住民

当社グループが新しい地域に進出する際には、地域住民の方々と十分なコミュニケーションを取っています。また、操業開始後も定期的にコミュニケーションをとる機会を設けるとともに、問題が発生した場合は地域住民の方々に十分な説明を行なうよう努めています。より地域に根づくためにイベントへの支援・参加をはじめとしたさまざまな活動も行なっています。

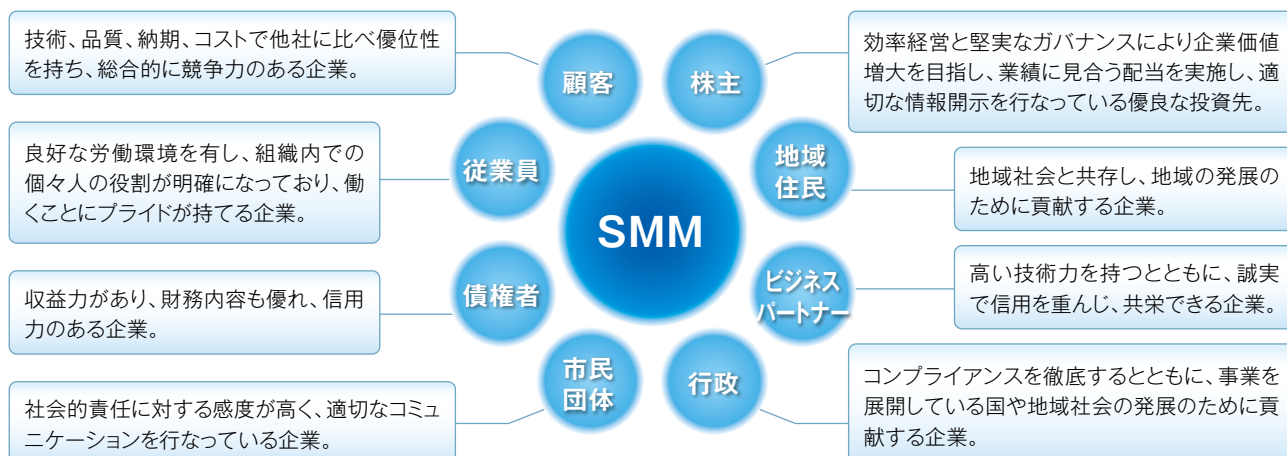
ビジネスパートナー

当社グループは、長年にわたり築き上げた取引先との良好な関係をベースに、操業や製品に関するコミュニケーションおよび技術的な情報交換を、それぞれの部門が日頃から積極的に行なっています。

その他

そのほかにも事業所、関係会社のある地域の行政機関や業界団体、事業と関連性のある市民団体などと定期的に情報交換や懇談会を行なっています。

■ SMMグループのステークホルダーとステークホルダーごとのSMMのあるべき姿



事業概要

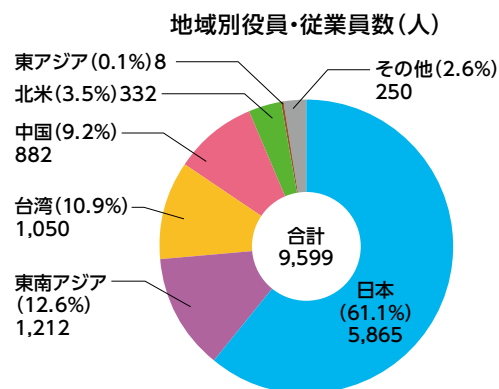
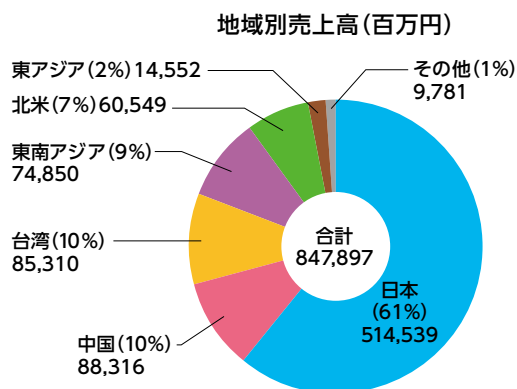
会社概要 (2012年3月31日現在)

社名	住友金属鉱山株式会社
代表者	代表取締役社長 家守伸正
創業	1590年(天正18年)
設立	1950年(昭和25年)
資本金	932億円
上場市場	東証・大証一部
連結子会社数	61社
持分法適用会社数	16社
従業員数※	連結 8,658人(921人)
売上高	連結 8,479億円
経常利益	連結 1,088億円

※ 従業員数は就業人員であり、(期中平均)臨時従業員数は()内に外数で記載しております。

主要な営業所および工場等

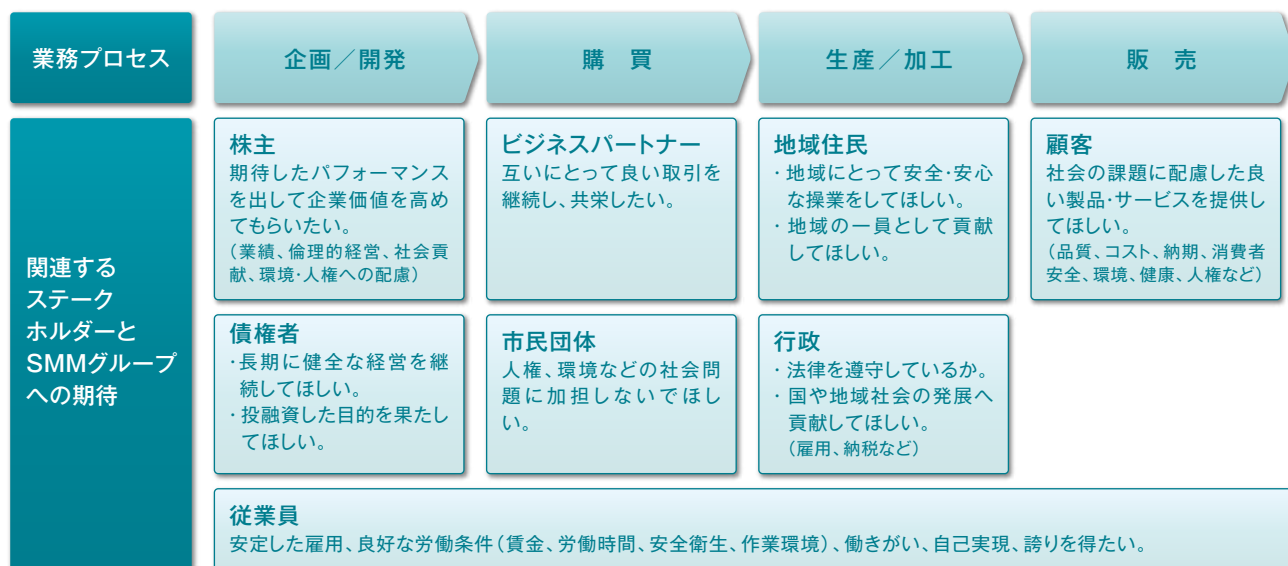
本社	東京都港区新橋5丁目11番3号(新橋住友ビル)
支社	大阪支社
支店等	名古屋支店、別子事業所(愛媛県新居浜市)
工場等	東予工場(愛媛県西条市)、ニッケル工場(愛媛県新居浜市)、播磨事業所(兵庫県加古郡播磨町)、青梅事業所(東京都青梅市)、相模工場(神奈川県大和市)、磯浦工場(愛媛県新居浜市)
鉱山	菱刈鉱山(鹿児島県伊佐市)
研究所	市川研究所(千葉県市川市)、新居浜研究所(愛媛県新居浜市)、電池研究所(愛媛県新居浜市)
事業展開をしている国および地域数	17



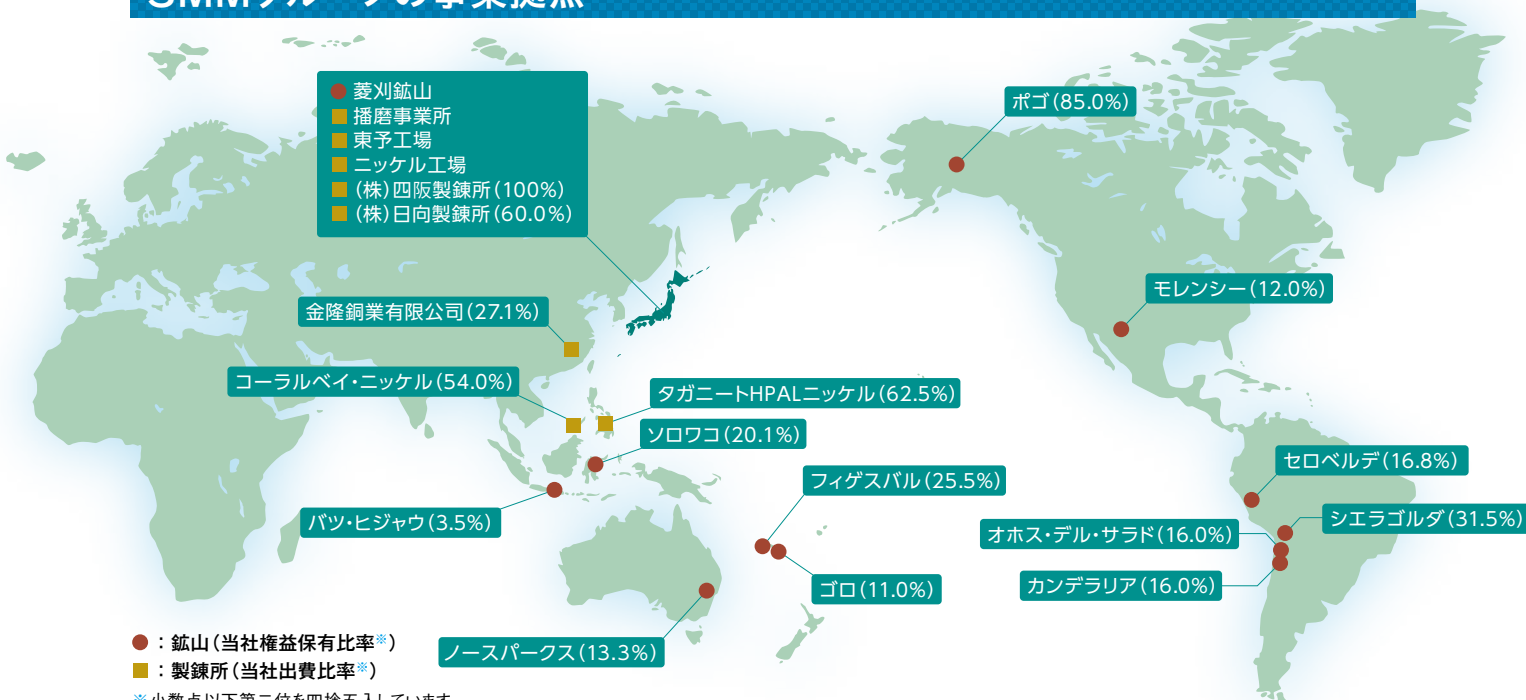
※ 地域別役員・従業員数は常勤役員・嘱託・期間雇用者を含んでいるため、連結従業員数とは一致しません。

業務の流れとステークホルダーとの関わり

多岐にわたる事業活動を行なっているSMMグループの業務の流れを簡単にまとめました。そこに関わる主なステークホルダーからの当社グループへの代表的な期待を下記のように認識しています。



SMMグループの事業拠点



日本

住友金属鉱山株式会社

資源事業

- 住鉱資源開発(株)
- 住鉱ソロモン探鉱(株)

製錬事業

- (株)アシックス
- エム・エスジンク(株)
- (株)四阪製錬所
- 住鉱物流(株)
- 太平洋金属工業(株)
- (株)日向製錬所
- 三井住友金属鉱山仲銅(株)

材料事業

- アジム電子(株)
- キグタハイム(株)
- (株)エス・エム・エム プレシジョン
- エヌ・イー ケムキャット(株)
- 大口電子(株)
- (株)グラノプト
- (株)ジェー・シー・オー
- 住鉱国富電子(株)
- 住鉱潤滑剤(株)
- 住鉱テック(株)
- 住友金属鉱山シボレックス(株)
- (株)伸光製作所
- 新居浜電子(株)
- (株)日東社
- 日本ケッチェン(株)
- 日本キャタリストサイクル(株)
- 日本照射サービス(株)

その他

- 住鉱技術サービス(株)
- 住鉱テクノリサーチ(株)
- 住鉱プランテック(株)
- 住友金属鉱山エンジニアリング(株)

アジア

資源事業

- Cordillera Exploration Company Inc.(フィリピン)

製錬事業

- 住鉱商務諮詢(上海)有限公司(中国)
- 金隆銅業有限公司(中国)
- Coral Bay Nickel Corporation(フィリピン)
- Nickel Asia Corporation(フィリピン)
- Taganito HPAL Nickel Corporation(フィリピン)
- Sumitomo Metal Mining Philippine Holdings Corporation(フィリピン)
- PT Vale Indonesia Tbk(インドネシア)

材料事業

- 東莞住鉱電子漿料有限公司：DEP(中国)
- 上海住鉱電子漿料有限公司：SEP(中国)
- 上海住友金属鉱山電子材料有限公司：SMS(中国)
- 蘇州住鉱電子有限公司：SES(中国)
- 成都住鉱電子有限公司：SLC(中国)
- 成都住鉱精密製造有限公司：SPC(中国)
- 住鉱潤滑剤貿易(上海)有限公司：(中国)
- 台住電子材料股份有限公司：TSM(台湾)
- 台湾住鉱電子股份有限公司：SET(台湾)
- SMM KOREA Co., Ltd.：SMMK(韓国)
- MALAYSIAN ELECTRONICS MATERIALS：MEM(マレーシア)
- M-SMM ELECTRONICS：M-SMME(マレーシア)
- SUMITOMO METAL MINING ASIA PACIFIC：SMMAP(シンガポール)
- PT SUMIKO LEADFRAME BINTAN：SLB(インドネシア)
- SUMIKO LEADFRAME THAILAND：SLT(タイ)

北米

資源事業

- SMMA Candelaria(アメリカ)
- SMM Exploration Corporation(アメリカ)
- Sumitomo Metal Mining America(アメリカ)
- Sumitomo Metal Mining Arizona(アメリカ)
- Sumitomo Metal Mining Pogo LLC(アメリカ)
- Stone Boy Inc.(アメリカ)
- Sumitomo Metal Mining Canada(カナダ)
- SMM Resources(カナダ)
- SUMAC MINES(カナダ)

その他

資源事業

- Compañia Contractual Minera Candelaria(チリ)
- Compañia Contractual Minera Ojos del Salado(チリ)
- Sumitomo Metal Mining Chile LTDA.(チリ)
- SMM Sierra Gorda Inversiones LTDA.(チリ)
- Sierra Gorda S.C.M.(チリ)
- Sumitomo Metal Mining Peru S.A.(ペルー)
- Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A.(ペルー)
- Sumitomo Metal Mining do Brasil LTDA.(ブラジル)
- Sumitomo Metal Mining Oceania(オーストラリア)
- SMM Cerro Verde Netherlands B.V.(オランダ)
- SMM Solomon Limited(ソロモン諸島)

製錬事業

- FIGESBAL(ニューカレドニア)
- SUMIC Nickel Netherlands B.V.(オランダ)
- Vale New Caledonia S.A.S.(フランス)

その他

- SMM Holland B.V.(オランダ)

当社 ■ 連結子会社 ● 持分法適用会社

資源事業本部

事業を通じたCSR

資源事業本部では、金、銅、ニッケルを対象に資源確保のために探鉱、鉱山開発などを推進しています。資源の有効活用をCSR方針の一つとして全社的に推進しており、自然および地域住民との共存を図りながら、資源を有効活用していくことを基本的な視点としています。ビジネスサイクルが長い、資源ビジネスの特質から、現在2021年までの長期ビジョンを策定し、中長期的な視点を持って事業に取り組んでいます。また、既存の銅、金プロジェクトでは、資源を無駄なく活用するために、採掘された鉱石から目的とするメタルの実収率の向上に取り組んでいます。



ポゴ鉱山全景

重点分野を進めるにあたっての課題

環境保全

資源事業においては環境に配慮した開発・操業が必須です。ポゴ金鉱山では、シアンを工程の外に一切出さないシステムとするなど徹底した環境対策を講じることで、アラスカ州の厳しい環境規制を遵守しています。また新たな鉱山開発の際には各国の政府に環境影響評価書(EIS)を提出して、法令が整備されていない国や地域においても、世界標準の自主規制に沿って活動しています。

地域貢献・社会貢献／ステークホルダーとのコミュニケーション

操業地域のニーズに応え、学校への寄付など教育支援や地域発展のサポートを行なっています。ソロモンでは、2008年の北京に続き、2012年のロンドンオリンピック参加への助成金拠出などの支援も行ないました。

現地でのプロジェクト開始にあたっては、説明会などを重ねて地域住民の合意を取りながら慎重に進めています。どの地域でも土地所有者一人ひとりと契約を結び、住民の方々の権利を侵害しないように配慮しています。

ペルーでは水源汚染への懸念から鉱山開発に慎重な意見も受けていますが、こうした場合も粘り強く対話を続け、当社の環境・社会への取り組みを知っていただき、地域の方々に安心していただけるよう努めています。

人権・人材の尊重

国内の菱刈鉱山、また海外ではポゴ鉱山が教育の場にもなっており、OJT※を基本に従業員育成を進めています。また国内では新卒者のみでなく中途採用を行ったり、海外では現地採用を積極的に行なうなど、さまざまな形での人材確保を進めています。

ソロモンプロジェクトでは、現地の方を200人以上雇用し、探鉱作業を通じて鉱山機械の使い方や、鉱石サンプルの分析方法などの技術の習得の機会を設けています。こうした取り組みを通じて、将来の地域社会の自立的発展につなげられるような配慮をしています。

※ OJT(On the Job Training)：実際の仕事を通じて、必要な技能、知識などを習得させる訓練

私が考えるCSR

社会から信頼される会社になることがCSRの基本であり、重要なポイントは4つあると考えています。1つ目は「人を大切にする」こと。人を大切にする会社には優秀な人材が集まり、企業価値を向上させます。2つ目は「環境への配慮」です。有害物質の漏洩などで地域社会の信頼を損ねることがないように、最大限に気をつけなければなりません。3つ目が「社会貢献」です。非鉄金属を安定的に供給することは当社グループの社会的使命であり、それを従業員一人ひとりが意識して業務にあたる必要があります。そして最後が「情報開示」です。こうした私たちの考え方、活動を広く社会に伝えていくことが重要だと考えています。

従業員に向けてのメッセージ

CSRは従業員に対して押し付けるものではありません。行動基準の遵守を徹底し、それを基に日常業務に一人ひとりが主体的、自律的に取り組むことで従業員全体の質が上がり、会社の持続的な発展の基盤になっていくと思います。



川口 幸男
専務執行役員
資源事業本部長

金属事業本部

事業を通じたCSR

金属事業本部では、金、銀、ニッケル、鉛、亜鉛、各種化成品、伸銅品、特殊鋳鋼品の生産等を行なっています。鉱山に出資して権益を持ち、その近辺で製錬を進めるなかで、従来にも増して重要視するのが、地下資源の最大限の活用と進出地域の社会や環境への配慮です。

資源となるのは採掘鉱石の銅で0.5%、ニッケルで1.2%程度であり、鉱石からの実収率の向上が常に課題となっています。ニッケル中間品の製錬後の廃棄物はテーリングダムに埋めるため、地域住民の方々への移転要請や、生態系に与える影響が問題となりますが、残渣からさらに資源を回収することで、廃棄物を減らすことができればダムの面積を縮小できます。さらに、回収した鉄を資源として販売し納税することで、住民の方々にも還元できます。



東予工場アノード製造機

重点分野を進めるにあたっての課題

資源の有効活用

2013年に操業開始予定のタガニートプロジェクトにて、製錬後の廃棄物をどう扱うかが課題でした。廃棄物に含まれる鉄を鉄鉱石として販売するためには、鉄の中に含まれたクロムを抜き出す必要があります。その効率的な方法を新居浜研究所で開発し、製鉄所との協力のもと廃棄物の有効活用に取り組んでいます。

亜鉛事業では、コスト面から輸入鉱石を製錬する従来型の事業が成り立たなくなるなか、製錬所を維持して地域の雇用を守るためにも、国内のリサイクル原料で操業を続ける方法を模索しています。一方、銅事業では製錬後のスラグについて国内のニーズを掘り起こし、セメントの骨材向けに20万トンの需要を創出しました。

環境保全

ニッケル鉱山の廃棄物から鉄を抽出し資源化することによって、間接的に鉄鉱資源の開発を縮小させています。また、当社グループの水酸化ニッケルはハイブリッド自動車用バッテリーの正極材に使用され、地球温暖化抑制に貢献しています。さらに廃車となる自動車から資源となるニッケルを回収して、リサイクルし、またバッテリーの材料に戻していくことに取り組んでいます。

安全・衛生の確保

労働災害発生件数を年間5件以下にするという目標を達成できず、今後はさらに現場からのボトムアップを図り安全管理に努めていきます。そのためには、小グループでなぜ安全が大切なのか、しっかりと話し込んで、自律的な行動が取れるようにしていかなければなりません。

私が考えるCSR

企業が利益を求めるのは当然ですが、利益と社会的責任が反しないようにするのが重要です。事業の質の改善は社会のためにもなるため、環境保全にかかるコストなどをいかに事業のメリットに変えていくかを常に考えています。費用という観点からも、社会からの評価という観点からも、意義が大きいことを認識して事業を通じて取り組まなければ、長続きしないと思っています。

従業員に向けてのメッセージ

上司からの指示ではなく、個々のボトムアップによりCSRを実践できるようになってほしいと思います。そのためにも、中間管理職が若手の意識改革を促していくことが大切です。当社のCSRで重要な視点とされている「ステークホルダーを意識する」「社会的課題解決に貢献する」などは企業人さらに一社会人としても当然のことであり、これらを当たり前に行える人材にならなければなりません。



緒方 幹信
常務執行役員
金属事業本部長

材料事業本部

事業を通じたCSR

材料事業本部は、2012年に機能性材料事業部、半導体材料事業部、およびエネルギー・触媒・建材事業部を統合して発足した事業本部です。水酸化ニッケルや自動車触媒、LED用サファイア基板などさまざまな高機能材料、半導体材料、触媒、建材等の生産・販売を行なっています。

材料事業本部のCSRの基本は、製造業として、より高品質な製品の提供を通じて社会に貢献することです。当社グループが社会からどのような要請を受けているかを常に把握し、それに対応した機能と価格を持つ製品を作ることで、それは実現します。

具体的には、製品を通して省エネルギー・省資源に貢献したり、廃棄物からの貴金属回収などリサイクル事業も積極的に進めていくことです。また、新規設備投資の際には環境に配慮し、製造プロセスにおける環境負荷軽減に努めています。



6インチサファイア基板とインゴット

重点分野を進めるにあたっての課題

人権・人材の尊重

全社的な方針にのっとり人権や男女の機会均等に配慮するとともに、OJTを通じた人材育成を進めています。国内従業員の海外赴任にあたっては事前に現地での行動指針を教育し、現地採用の従業員などに対する人権侵害や差別といった問題が起きることがないように指導しています。また、海外子会社の責任者を定期的に日本に集め、経営方針やマネジメントに関する意識統一を図っています。

安全・衛生の確保

労働災害が起きることがないように事業本部全体で安全管理に努めています。万一の事故発生時には、「なぜそれが起きたのか」「起きないようにするためにはどうすべきか」という調査・分析を徹底し、所管するすべての現場に水平展開しています。

ステークホルダーとのコミュニケーション

原料調達透明化を目指し、取引先に対し紛争鉱物に関する情報開示などの対応を求める一方、お客様からの調査依頼には事実に基づき適切に対応しています。サプライチェーンにおける環境・人権などへの配慮に対し、社会からの要請が強くなっていることを認識し、適正な取引先を選び、理解を求めた上で取引を行っています。

私が考えるCSR

私たちの企業活動が社会からの要請と適合しているかを常に確認し、事業を通じて社会に貢献していくことは常に追求すべき課題だと思っています。また、材料事業本部は当社グループ全体の50%以上の従業員を抱えています。資源・金属事業本部に比べて商品サイクルの短い製品が多い部門であるだけに、従業員の雇用と生活を守るという企業の責任をしっかりと意識しなければなりません。選択と集中により企業成長の土台となる強い事業を持ち、従業員が安心して働ける環境をつくることが重要だと考えています。

従業員に向けてのメッセージ

高品質な製品を世の中に提供していくという当社グループの使命は、当社で働く一人ひとりの従業員の使命でもあります。自分たちの製品がいかに社会で役立てられているかにアンテナを張り、プライドを持って行動するとともに、一層の品質向上や効率化という観点から日々の業務を見直してほしいと思います。



橋本 安司
常務執行役員
材料事業本部長

危機管理体制の充実

2011年は、当社グループにとって重大なリスクが発現しました。
ここではその概要と当社の対応についてご紹介します。

3月11日に発生した東日本大震災によって日本各地では、建物などが損壊しただけでなく、巨大な津波により多くの方々の命が失われました。また重油漏れや化学物質の流出などが起こり、二次災害も発生しました。さらにインフラや工場設備の損壊によりサプライチェーンが寸断され、直接地震の被害に遭わなかった地域も含めて、世界中を巻き込んで広い範囲で産業活動に影響が出ました。

当社グループの住鋳テック(株)仙台工場では、幸い人に関わる被害はありませんでしたが、建物や生産設備が損壊し、その後の余震による被害も含めおよそ2週間にわたって操業が停止しました。



住鋳テック(株)仙台工場内設計室 地震直後の様子

10月3日には、フィリピン・ミンダナオ島タガニート地区で、当社グループが建設を進めているHPAL※プラントが、武装集団に襲撃を受けるという事件が起こりました。周辺の住民も含めて、幸い人的な被害はなかったものの建設機械や建設中の建物、設備などが大きな損傷を受けました。武装集団の襲撃理由の主張は事実無根であり、一部メディアにより当社の信用を損ないかねない報道がなされたことは遺憾な事態でした。当社グループは、周辺住民の方々を含めた人命を最優先とした安全体制を整備して建設工事を再開しました。

※ HPAL：高圧硫酸浸出法

タガニート地区に建設中の
HPALプラント



また10月上旬には、タイで発生した大規模洪水により、当社グループの住鋳リードフレームタイランドの工場建屋および生産設備などが浸水し、操業が完全に停止しました。11月下旬には浸水が解消したため、生産再開に向けて復旧の検討を行ないましたが、浸水期間が1ヵ月を超えたことで生産設備が整備不能となったこと、また同社で生産していたリードフレーム製品はほかの生産拠点での代替生産が可能であることから、同社の復旧、生産再開を断念しました。



水没した住鋳リードフレームタイランドの工場建屋

これらの事態を受け、当社グループでは「リスクは必ず顕在化する」「顕在化したリスクは想定を上回ることがある」ことをあらためて認識し、予防措置だけでなくリスクが発生した場合にいかに被害を緩和し、極小化し、事業を継続するかという観点から危機管理体制を見直しました。

震災対策では、全社震災対策委員会を5月に立ち上げ、①人命の確保、②二次災害として公害問題を起こさない、③速やかな操業再開に備えること、を基本方針として、対策の見直しを行ないました。検討した対策案については、設備投資を含めて計画的に実施に移しており、着実にリスク低減の取り組みが進んでいます。

また、海外危機対応を含めた全社の危機管理体制の見直しを行ないました。発生する事態ごとに規定していた危機対応の体制を一本化し、情報をいち早くトップへ上げ、全社的な危機管理体制の下、速やかな指示と初動が取れる体制を構築しました。

ステークホルダーの皆様には、ご心配をお掛けしましたが、当社は昨年リスク発現に際して学んだことを教訓に訓練を重ね、より一層の危機管理体制の強化を図ってまいります。

社会からのご意見を聞く

住友のDNAに世界標準のCSRを加えることが、グローバルに発展するための原動力

草田 隆人

住友金属鉱山
常務執行役員 CSR担当役員
安全環境部長
(現顧問)

橋中 克彰

住友金属鉱山
専務執行役員
社会貢献部会長
総務法務部長
(現顧問)

佐藤 元

住友金属鉱山
コミュニケーション
部会長
広報IR部長
(現取締役執行役員
経営企画部長)

浅井 宏行

住友金属鉱山
人権・人材開発部会長
人事部長(現執行役員人事部長)

小樽 雅章 氏

向社会性研究所
主任研究員 社会学博士

高橋 陽子 氏

公益社団法人 日本フィランソピー協会
理事長

黒田 かをり 氏

一般財団法人 CSOネットワーク
事務局長・理事

若林 秀樹 氏

公益社団法人 アムネスティ・インターナショナル日本
事務局長

SMMグループがグローバル企業としてよりよい発展を続け、持続可能な社会を築くために必要なことは何なのか。従業員一人ひとりは何を意識し、どう行動すべきなのか。「2020年のありたい姿」に向けたロードマップ案をもとに、社外有識者から貴重なご意見をいただきました。(実施日 2012年4月25日)

SMMグループはグローバル企業として、人権にどう取り組むべきか。



若林氏 御社が今後、さらに海外展開を進めるにあたって必要なことは、国際標準で人権を考えることだと思います。国際標準とは何なのか、定義や中身、何か起きたときに国際標準に照らして何をすべきなのか。日頃から考えて、議論をするなどのトレーニングをしておくことが重要ですね。

高橋氏 日頃から取り組むべきことというと、人権も含めた社会への貢献を考えるためには、まず「社会の課題が何なのか」をとらえられる人材が不可欠です。そのためには社会的課題に対する感度が高い人材の育成が大事だと思います。

若林氏 また、社会基盤の整っていない地域や紛争地帯における人権尊重ということを考えるとき、御社の影響が及ぶ範囲

を決めて、その範囲で責任を持って人権尊重に取り組む姿勢を宣言することも重要だと思います。

黒田氏 ISO26000※でも、人権を非常に重視していて、すべての要素に「人権」が横串のように通っています。企業活動が誰に影響を与えるのかを考えるとき、それをどう特定するのがポイントで、影響を受ける人々を見落とすと大きな問題になりかねません。影響の範囲を把握する方法や、実際に事が起きたときどう対応していくのか。方針だけではなく、対応策をきちんと回していくPDCAの仕組みも併せて考えていくことが重要です。

小樽氏 グローバル企業になろうとすると、必ず人権侵害が問題になってきます。ただ、人権について考えるとき、ネガティブな側面だけをとらえるのではなく、それと同時にグローバルな人材を確保・育成するなど、御社が非鉄メジャーとして活躍する際に力になるような側面からも、取り組みを進めていくことも非常

に重要です。現地での採用もありますが、国内の従業員が老若男女問わず、世界中飛び回れるような、人材のフレキシビリティに積極的に取り組んでいくことが大切ですね。

※ISO26000：組織の社会的責任に関する国際的なガイダンス文書。持続可能な発展を実現するために、企業・消費者・労働組合・政府・NGO・その他有識者といった幅広いステークホルダーが参加して開発された。

パートナーとのコミュニケーションを 出発点に「共感」を得られる活動で 社会と良好な関係を築く。



高橋氏 企業も地球の一部であり、社会の一員です。そういう意味で、ステークホルダーと企業は、一緒に地球を良くし社会を良くしていくパートナーです。企業はリーダーシップをとり、活動を牽引していく役割を担う意識が必要だと思います。

黒田氏 ISO26000でも「連携」を原則としています。社会や地域が抱える課題で、一つのセクターが解決できないものについては、企業やNGOなど複数にわたるセクターが資源やアイデアを出し合って連携することが、今の世界標準です。御社も、「SMMと地域社会」「SMMとNGO」など、それぞれ1対1の点と点ではなく、面として地域やステークホルダーとの関わりを考えていただきたいと思います。

佐藤 おっしゃる通り、企業も地域住民も政府も、大きな輪の中にあって、それぞれが多面的に関係しているということは十分理解しています。今後、当社が取り組んでいかなければならない課題ですね。

高橋氏 さまざまなステークホルダーとの連携を取るときに基本となるのは、コミュニケーションです。それを考えるとき

に、「共感」という考え方を取り入れるといいのではないのでしょうか。社内であれば、役員と従業員が一緒にボランティアなどの体験をしてみるとか。社外のステークホルダーとも、何かを一緒にやってみることで共感が生まれると思います。

黒田氏 NGOと良好な関係を築くことも力になります。最初からNGOを巻き込んで事業を進めることで、地域との関係も円滑に進み、それをNGOが良い事例として発信してくれることで、評価が上がった例もあります。また、企業がある地域に進出して何年か経った後に、第三者にその地域での影響をアセスメントしてもらうという方法もあります。



佐藤 企業が自画自賛的に、こんなことをやりましたと言うよりも、NGOから評価される方が強い発信になるということですね。対話だけではなく、NGOと一緒に何かをする、ということを目指していきたいと私も思っています。

黒田氏 昨年のCSR報告書に、地域社会とのコミュニケーションを重視しているとありますが、これは本業の部分で非常に重要だと思います。地域住民とのそうしたコミュニケーションを通じて、その地域にどのように貢献すべきかが見えてきます。



橋中 鉱山を中心とした拠点は社宅や病院、販売所、学校など、一つの町ができるぐらいの開発になりますから、その地域にもともとあった文化を壊すことがないように、地域に根差した開発をしていきたいと思います。その際に、コミュニケーションは欠かせないものだと感じています。

高橋氏 社会貢献については、「社会から高い評価を受けること」をあまり気にせず、社会の課題を解決することを目的とし、地域の課題をどうとらえるか考えながら進めていっていただきたいと思います。

判断に迷ったとき、住友のDNAという 原点がある。時代に合わせた知識を 加えれば、世界に通じる。



小樽氏 海外に出て行く上で最も重要なのは、企業のアイデンティティーです。SMMグループは先人たちが力を尽くしてきたから420年も続いてきた。それが一番の財産であり、海外でも通用すると思うんです。

高橋氏 住友の事業精神という御社のDNAを再確認する機会は多いのですか？

浅井 多いですね。新入社員研修から始まって、常に刷り込まれますから。判断に迷ったときはそこに戻って答えを出すという、立ち返るべき原点があるんです。

高橋氏 それがまさにSMMグループのCSRじゃないでしょうか。

小樽氏 人間ですから、何かあったときに、この会社のため、この人のためという思いが最後の決め手になるんですよ。だからこそCSR、あるいは住友の事業精神が行き渡っているかどうか、大きな違いになってくるでしょうね。

高橋氏 御社は素晴らしいDNAをお持ちですから、これからの時代や発展に合わせて、存在意義のある仕事を展開していくという認識を共有すれば、それが結果としていろいろな形で出てくるのではないかと思います。

若林氏 創業の原点に戻る、ということを経営のベースにすれば世界に通じると私も思います。それと同時に、国際人権基準など、事前に日々の中で勉強し、蓄積していくという努力と併せてやっていくことで、一人ひとりが何かを判断するときに、自信を持って決断し、活躍する人材になることができるのではないのでしょうか。

事業の先には世界があり、人がいる。

事業活動上でCSR実践のため従業員一人ひとりに意識してもらいたいこと。



草田 これまでいただいたご意見を実践するのは一人ひとりの従業員です。当社の従業員に対して意識してほしいことは、事業活動は必ずどこかに影響を与えているということ。自分の仕事が誰にどのようなインパクトを与えているのかを意識して、問題があれば改善する、という姿勢を常に持たなければなりません。問題が一気に解決されなくてもよいから、昨日より今日、今日より明日と、少しずつ改善を目指していく会社、人間になってもらいたいと思います。

浅井 CSR活動は従業員そのものが変わっていかないとダメなものだと思います。従業員一人ひとりが受け身ではなく、自分が何を、どう変わればいいのかを考え、正面から向き合ってもらいたいと思います。

若林氏 市場経済の中で効率性だけを求めた時代から、企業や個人が持続可能な社会を考えなければならない時代へと、社会は大きく変わりました。そして、持続可能な社会構築への戦略が企業の競争力になり発展にもつながる。例えば海外と何かを契約するときや指示を出すときに、そのペンの先、パソコンの先には生身の人間がいることを常に意識することが、企業競争力になる。そういう時代だと認識していただきたいと思います。

高橋氏 サステナビリティ(持続可能性)は「自然環境の保全」と「次世代の育成」の2つに集約されると私は思います。自分の仕事を、子どもに堂々と、誇りを持って話せるかどうか、一つの判断基準になる。次の世代にきちんとした社会を手渡すためには、背中を見せるしかないと思います。

小樽氏 CSRとはまさに経営と一体のものなんです。経営者だけがそれを意識するのではなく、従業員一人ひとりが認識して体現しなければ非鉄メジャーにはなれないと思い定めてもらいたいと思います。

ご意見を伺って

従業員一人ひとりがSMMのCSRは「本業を通じて社会的課題を解決すること」であると理解し、日々の仕事で実践するためには、やはり住友の原点である事業精神を実践することが大切です。そうすることで、世界のどこに行っても信用を得られるということ、を伝え続けていくことが必要だと強く感じました。また社会的課題を知り、世界で通用する考え方に照らし合わせて、一人ひとりの従業員が本業でCSRを実践することで、自身の仕事、会社に誇りが持てる企業となれるよう努力していきたいです。貴重なご意見をいただき、誠にありがとうございました。

杉浦 卓

住友金属鉱山 執行役員
CSR担当役員 安全環境部長



ステークホルダーからのご意見と対応

CSR報告書2011に対する第三者意見と対応

ご意見	対応
影響力が働く範囲にどのように働きかけていくかが具体的ではない。	ロードマップの見直しにより、主に海外における影響を与えられる範囲(主としてサプライチェーン)の人権問題に関する調査方法や働きかけの方法について、検討を開始しました。社内外の関係者と協働して有効な仕組みの構築を目指します。
投資時における人権に対する手順がどれほど踏まれているか、具体的に示すべき。	投資時のアセスメントをどのように行っているかを事例の中で一部紹介しておりますが、手順をさらに明確に掲載すべく継続して取り組んでまいります。
人権を横断的に記載するのではなく、人権という括りでまとめて、「視覚化」した方が良い。	構成を見直し、重点6分野ごとの構成をさらに充実させ、人権に関わるテーマもできるだけまとめました。

CSR報告書2011に対する従業員アンケートからの主要な意見と対応(アンケート回答総数1,520件)

改善すべき点	対応
CSR自体の説明を多く記載してほしい。	ダイジェスト版に「この冊子を読むにあたって」として当社のCSRに関する説明を加えました。
事業や業務と社会との関わりについて、もっと詳しく説明を入れてほしい。	全体を通じて社会との関わりに重点を置いた構成としました。また、事業部門での取り組みについて部門長の考えを掲載しました。
重点6分野については具体的な取り組みがわかりにくいところがあるので改善してほしい。	各取り組みが、目標にどうつながるのか、つなげていくのかわからなかった。 ロードマップの見直しにより目標と施策をより具体化し、次年度の計画に反映させました。
関係会社も取り組んでいる点も何らかの形でもっとアピールすると良い。	SMMグループCSR方針は非常に良くできていると思うが、関係会社まではまだまだ行き届いていない気がする。 全体にわたり関係会社の取り組み紹介を増やしました。また、各活動とCSR方針との関係をわかりやすく重点6分野ごとに掲載しました。
CSR活動には終わりがなく、常に前向きな努力が必要だと思う。まだまだ全従業員に行き届いていない部分も多々あると思うので、従業員をもっと巻き込んだ活動が進んでいけば良い。	従業員に期待する行動について、ステークホルダーダイアログでもご意見を頂き、部門長のコメントを掲載しました。
外部の方の意見としては、いわゆる有識者ではない実際の地域住民の方などのステークホルダーの声があれば、より具体的に理解できるのではないかな。	各分野ごとに関わりの深い社外のご関係者様からコメントを頂き、重点6分野のページに掲載しました。
人権・人材の尊重の中で「従業員への説明」が不足していると感じた。「働きがいのある職場」とは何か、それをどのように作るのか、という視点が読み取れない。	ワークライフバランスに関する進捗や方向性について、担当者のコメントを掲載しました。
海外(中国、フィリピン、南米など)での活動記事を増やしてほしい。	海外での活動紹介や現地従業員の声を多く掲載しました。また、地域住民とのコミュニケーションの事例紹介を掲載しました。
直面する問題や危機、その対応や苦勞している姿なども知りたい。	重点6分野における具体的な取り組み紹介では、業務に対する思いに重点を置いて執筆してもらいました。また、2011年トピックスとして危機管理対応の充実についてまとめました。

良かった点

今、どのような企業でもCSRの取り組みに力を入れていると思う。目標や方針は読んでいて難しい言葉も出てくるが、昨年の「このように実践しています!」は私たちに近い言葉でわかりやすい意見だと思った。また、CSRを身近に感じることができた。	アラスカ州ボゴ鉱山の記事が特に良かった。今年は自然災害が多発していて、世間でも環境に関する関心が高まっていると思う。鉱山開発は自然に手を入れることになり、少なからず周りに影響を及ぼすこととなるが、記事を読んで徹底的な環境配慮を行なっていることが良くわかった。	配色や写真の配置が見やすく読みやすかった。 各事業所で地域に根付いた貢献をしているのがわかりやすかった。 日常の業務をしっかりと行なうことも、CSR活動の重要な取り組みであることを再認識できた。	正直CSRと言われてもなじみが薄く、内容も難しく感じ身に入らず、流し読みで終わっていたが、今回は何回か読み返しているうちに何となく理解できるようになってきた。SMMグループの一員としてなじむ→理解する→できることから実行するへ、徐々に移行していきたい。そのためには機会(回数)が必要だと思うので、引き続きCSR報告書の発行と配布をお願いしたい。	今までCSR活動といっても、自分にはあまり関わりがないように思っていた。今回の報告書に目を通して、今まで難しく考え過ぎていたように思う。自分にできることを責任を持って、また模範になれるように頑張ろうと思った。
--	---	---	--	--

資源の有効活用

【2020年のありたい姿】

独自技術で資源を生み出す企業

低品位鉱、難処理鉱、都市リサイクル原料の処理技術による事業の展開

■ 目標と2011年度の実績、2012年度の活動計画

目 標	2011年度実績	2012年度活動計画	
● 有望鉱区での積極的な探鉱推進による鉱床の発見	■ 北米、南米、豪州などでの積極的な探鉱を推進した。 ■ ポゴ鉱山で新たに金量40トンの埋蔵資源を確認した。 ■ アラスカ州ストーンボーイ探鉱プロジェクトにおいて新たな鉱床を確認した。	■ 積極的な探鉱を継続する。 ■ 菱刈、ポゴ鉱山で既知鉱脈の周辺の探鉱を実施する。	1. 天然資源の有効活用
● 既存鉱山（セロベルデ・モレンシー・ノースパークス）の拡張	■ 各鉱山で拡張プロジェクト推進中。 ■ ノースパークスでは探鉱により資源量および金属量が増加した。	■ 拡張計画のサポートと評価。	
● ソロモンでの探鉱推進と開発（探掘転願※と鉱区問題の解決）	■ 既存鉱区の探鉱を推進した。 ■ 探掘転願に向け事業性評価と環境影響評価を実施した。	■ 既存鉱区の探鉱の推進と探掘転願。 ■ 入札鉱区についての権益獲得を早期に確定させ、鉱床評価に着手する。	
● シエラゴルダ鉱山の開発（2014年生産開始）	■ 建設工事は、順調に進捗した。 ■ 酸化鉱処理を検討・評価した。	■ 選鉱試験およびプラントエンジニアリングへの積極的な関与により開発を推進する。	
● 開発案件の積極的な評価による獲得	■ チリ、カナダ等での複数の開発案件につき、参入可否を検討した。	■ 開発案件の発掘と評価を継続。	
● タガニートプロジェクトの計画通りの立ち上げ（2013年操業開始）	■ 武装集団の襲撃による一時工事停止があるも、安全体制を整備し、2011年12月に工事を再開した。	■ 計画通りの建設。	
● 新規ニッケル鉱石の最適処理法の開発・最適処理法開発のための新たな鉱物解析技術の確立・ニッケルの増産	■ 新たな鉱物自動解析装置（MLA）を導入し、これを用いた鉱石評価法の確立に着手した。 ■ 電気ニッケル増産起業を計画通り推進した。	■ MLAによる評価技術を確立し、新規ニッケル鉱石の最適処理法を検討する。 ■ 2013年完成に向け起業を推進する。	
● 高不純物銅鉱石から低不純物・高銅品位の精鉱を得る選鉱技術の開発	■ 銅とヒ素を分離できる浮選技術を開発し、操業中の鉱山への適用について検討した。	■ 最適操業条件の調査を継続する。 ■ 不純物分離技術の新規プロジェクトへの適用可能性を探る。	
● ニッケル酸化鉱からの製鉄向け原料の回収	■ 試験により、酸化クロムを製品化できるレベルまで濃縮できた。	■ 実証試験プラントを建設する。	
● これまで見逃されていた、鉱石中の目的金属以外の元素の回収	■ 製錬工程からの微量元素の回収プロセスを検討した。	■ プロセスの実用化を検討する。	
● ニッケル水素電池のリサイクルの推進 ● リチウムイオン電池リサイクルプロセスの開発	■ ニッケル水素電池スクラップからの有価金属の回収を実施中。 ■ リチウムイオン電池リサイクルプロセスの基本フローを確立した。	■ さらに効率的な新規リサイクル工程を確立する。	2. 電池リサイクルの推進と二次資源の有効活用
● 東予工場でのリサイクル銅原料処理の推進	■ 東予工場転炉での増処理実現により処理量は目標を達成した。	■ リサイクル原料からの銅回収を推進する。	
● スラグ品質の維持・向上のための技術の確立	■ スラグのコンクリート用JIS改正に取り組んだ。	■ スラグのコンクリート用JIS改正への対応。	3. 生成物の有効利用

※ 探掘転願：鉱業権には試掘権と探掘権がありこれらは独立であるが、試掘権者が鉱床の存在が明らかになったときに探掘権を優先的に獲得することを探掘転願という。

【ロードマップ改正のポイント】

POINT
01

目標を「天然資源の有効活用」「電池リサイクルの推進と二次資源の有効活用」「生成物の量の圧縮と有効利用」として、活動を再分類した。

POINT
02

新たな活動として、随伴微量元素※の回収と有効利用を追加した。

POINT
03

ニッケル低品位鉱石の活用と増処理を「精錬技術を生かした低品位鉱・難処理鉱の有効活用」と改題し、タガニートプロジェクト立ち上げ、その他のニッケル資源処理方法の確立、ニッケル増産、選鉱技術開発に再分類した。

※ 随伴微量元素：これまで見逃されてきた鉱石中の目的金属以外の元素

ステークホルダーの声

鉱山開発から生まれた資源処理技術は、大量処理、低コストプロセスのためのリサイクル、廃棄物処理、環境修復技術等に適しており、今後は環境と資源問題を一挙に解決するための資源循環型技術として発展が期待されています。我々は、下水汚泥からのリン資源回収、コンクリート廃材の完全リサイクル、石炭飛灰からのセノスフェア回収、廃蛍光管からのレアアース回収などの研究で、資源処理技術を適用することにより、従来廃棄あるいはセメント原料化されてきた資源から有価物を比較的安価に回収できることを示してきています。

SMMが低品位ニッケル酸化鉱を原料とするニッケル製錬の商業化の道を開いたことなどは、SMMの技術力を世に示したばかりではなく、最近の積極的な開発研究の推進力になっているように感じます。九州大学はSMMと組織対応型(包括的)連携による共同研究を行っており、研究面、人材育成面において多くの成果が得られています。このような産学連携研究は、日本の技術力アップばかりではなく資源分野の人材育成に極めて重要であり、今後の大学教育へも影響するものと思っています。産学連携による人材育成などで今後もご協力をお願いしたいと思います。



平島 剛 氏

九州大学大学院工学研究院
地球資源システム工学部門
教授

■ 部長コメント

本年度のロードマップの見直しの中では、資源有効活用の取り組みを以下の活動分野に整理して明確にしました。すなわち、

1. 天然資源の有効活用
2. 電池リサイクルの推進と二次資源の有効活用
3. 生成物の量の圧縮と有効利用

の3分野です。

天然資源の有効活用では、積極的な探鉱と鉱山開発の推進により新たな資源の獲得を目指すとともに、当社独自の技術で低品位鉱・難処理鉱の資源としての有効活用を進めます。鉱石に随伴する目的金属以外の元素も回収して資源化することも重要な取り組みとなります。リサイクルの分野では、ニッケル水素電池のリサイクル事業を推進します。また、リチウムイオン電池などのリサイクルプロセスの確立を目指します。生成物の有効利用では、スラグの品質の安定化と向上により再利用を推進します。

これらの取り組みにより、「独自技術で資源を生み出す企業」の実現と発展を目指していきます。

池田 和夫

資源有効活用部会長
執行役員
技術本部長



資源有効活用の取り組み

基本的な考え方

当社グループの事業は、限りある貴重な地球資源を利用することにより成り立っているため、私たちは、事業の持続的発展のために、資源の有効活用を重要な経営課題ととらえています。その認識をもとに、当社グループでは、CSR重点分野の一つに「資源の有効活用」を掲げ、リサイクルを推進しています。「2020年のありたい姿」に、「独自技術で資源を生み出す企業」を描き、低品位鉱や難処理鉱といった、従来資源化されていなかった天然資源の有効活用のための技術開発を進めています。また、使用済み家電製品や電子機器等に含まれる貴金属などの有価金属を回収するとともに、回収技術の改良・開発に努めています。

資源の有効活用における環境負荷の低減

リサイクル原料としてのスラグ

電気銅を製造する東予工場では、その製錬過程から銅スラグを副産物として産出しています。その主な用途は、全体のほぼ3分の2が国内外のセメント向けです。銅スラグ中には約40%の鉄が含まれ、セメントの鉄源として広く有効利用されています。2011年度の銅スラグの産出量約67万トンに対して、販売された銅スラグ量は約86万トンでした。

ステンレスの原料となるフェロニッケルを製造する(株)日向製錬所では、フェロニッケルスラグの産出量約81万トンに対して、リサイクル原料として販売された量は約77万トンで、主な用途は鉄鋼高炉向けです。フェロニッケルスラグ中には約30%のマグネシアが含まれ、マグネシア源として高炉のフラックス(熔剤)に利用されています。また、銅スラグとフェロニッケルスラグは、天然砂の代替品として、コンクリート用細骨材や港湾・土木工事に活用されています。



Employee's Voice

銅実収改善「スラグ銅ロス低減」



山本 恵介
東予工場
製錬課 副課長

銅製錬の過程で生成するスラグ中には1%には満たない銅が含まれます。このスラグ中に含まれてロスする銅を低減することは資源有効活用の観点からも非常に重要な課題です。東予工場では、2011年9月に、1971年の操業開始以来40年ぶりに自熔炉煉瓦の全面改修を実施し

ました。これにより、自熔炉高負荷操業や精鉱バーナー開発などへの環境も整いました。銅ロス低減に向けたさらなる技術改善にも積極的に取り組んでいきます。

青梅事業所でのゼロエミッションへの取り組み

ゼロエミッション※の達成には、サプライチェーンマネジメントは無視できません。環境保全を考慮した生産工程を設計することはもちろん、生産段階での廃棄物の排出量低減だけではなく、消費や廃棄の際に環境に及ぼす影響にも配慮した原材料の選定や生産工程を見直す必要があるからです。

青梅事業所では、環境負荷低減のための施策として、2001年度から廃棄物削減に継続して取り組んでいます。2003年度からは、1社の枠にとらわれず、複数社間相互で廃棄物を資源として有効に活用することで、ゼロエミッションを達成し現在に至っています(2006年度を除く)。

従業員の廃棄物削減意識は高く、その努力に支えられた廃棄物の分別、リサイクルの徹底で、2011年度の廃棄物埋め立て率は0%となり、ゼロエミッションを継続しています。

※ ゼロエミッション：廃棄物埋め立て率が1%以下と定義。廃棄物埋め立て率＝埋め立て廃棄物量／廃棄物総排出量

低品位鉱の有効利用

フィリピン・パラワン島のコーラルベイ・ニッケル社(CBNC)※1の工場が本格操業を開始したのは、2005年4月です。隣接するリオツバ・ニッケル鉱山では、操業開始以来ニッケルの酸化鉱石の採掘が行なわれてきました。しかし、採取されていたのは、地層から深い所に埋蔵されている高品位酸化鉱で、地表に近いところに存在するニッケル含有率の低い低品位酸化鉱は処理対象から外れていました。こうした低品位酸化鉱は、酸化鉱全体の約7割を占めるため、これらの処理を可能にする技術開発が世界的に求められていました。

こうした低品位酸化鉱からニッケルを回収するには、HPAL法※2という湿式製錬技術が必要です。このプロセスを使った大規模生産には、設備エンジニアリングや操業面での高い技術が必要です。当社は、多くの技術的課題を解決し、世界的に実用化に苦慮されていたHPAL技術で、世界に先駆けて商業化生産に成功しました。従来、活用できていなかった低品位酸化鉱を資源化することは、社会的にも大きな意義があります。

このHPAL技術を最大限活用すべく、当社は2009年、タガニートプロジェクトに着手しました。これは、フィリピン・ミンダナオ島のタガニート地区において、HPALプロセスの大規模なプラントを建設し、ニッケル中間原料※3を年間3万トン生産するというものです。プロジェクトは順調に進捗しており、2013年からの操業開始を計画しています。

※1 コーラルベイ・ニッケル社(CBNC)

資本金は587.5百万フィリピンペソ。株主および出資比率は、住友金属鉱山(株)54%、三井物産(株)18%、双日(株)18%、リオツバ・ニッケル・マイニング社10%。本社はフィリピン共和国パラワン州/バタラサ郡リオツバ。

※2 HPAL法

High Pressure Acid Leach:高圧硫酸浸出法。高温高圧のオートクレーブ(圧力容器)の中で、硫酸を使って、ニッケル、コバルトを抽出させる方法。

※3 ニッケル中間原料

ニッケル・コバルト混合硫化物(ニッケル品位約55%)のこと。全量が当社ニッケル工場(愛媛県新居浜市)において処理され、電気ニッケルと電気コバルトに製品化される。

ニッケル工場(愛媛県新居浜市)でニッケル電極板のリサイクルを開始し、世界で初めて「バッテリーtoバッテリー」の資源循環を実現させました。

素材のリサイクルにニッケル製造の技術を生かすことにより、資源の有効活用に努め、環境保全に積極的に取り組んでいます。

Employee's Voice タガニートプロジェクト



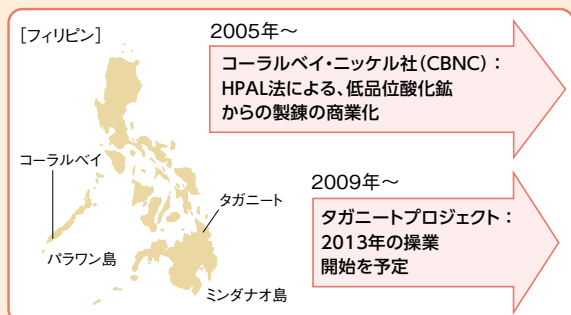
中井 修

タガニートプロジェクト
建設本部 技術部 技術担当課長

HPAL(High Pressure Acid Leach)法は高圧硫酸浸出法と呼ばれ、従来は処理が困難だった低品位ニッケル酸化鉱からニッケルやコバルトを回収する技術です。現在世界で注目を浴びている当社関連会社のコーラルベイ・ニッケル社が、世界に先駆けてその商業的な利用に成功し

ました。生産物であるニッケルとコバルトの混合硫化物は、当社ニッケル工場に輸出され、ニッケル地金やコバルト地金に精製されています。タガニートプロジェクトでは、さらに低品位の酸化鉱を処理することを計画しています。HPAL法は、限られた資源を有効活用するという社会的要請に応える技術であり、今後さらに磨きををかけていくことが重要な使命だと考えています。現在建設中のタガニートプロジェクトは、2013年には商業生産を開始する予定です。

製錬技術を生かした低品位鉱・難処理鉱の有効活用



ニッケル水素電池のリサイクル

ハイブリッドカー(HV)用ニッケル水素電池材料の製造販売と並行して、2000年度より、そのリサイクルに向けた研究を続けてきました。低燃費のHVの普及とともに、それに不可欠なニッケル水素電池の需要も急増しています。

2010年、当社では、HVから出される使用済みニッケル水素電池の回収とリサイクル事業の開始を見込んで、当社の

Employee's Voice 電池リサイクルプロセス開発



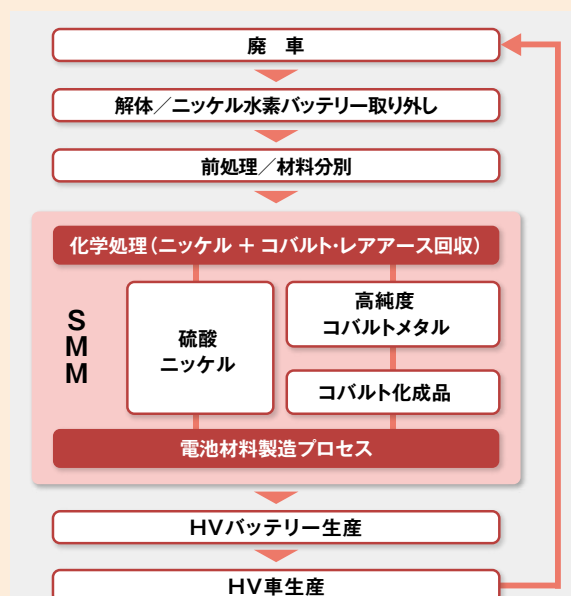
石田 人土

新居浜研究所
統括研究員

トヨタ自動車株式会社殿の環境報告書2011には「使用済みHVバッテリーから、ニッケルを抽出しバッテリー原料として再資源化する世界初の“バッテリーtoバッテリー”リサイクル事業を、2010年10月より住友金属鉱山(株)と共同で、開始しました」という記載があります。現在のリサイ

クルは対象資源が高品位から低品位の製品に流れる傾向にありますが、元の製品に再利用するという社会的要請が存在します。電炉に投入してステンレス原料にするのではなく、高純度で回収して再度電池材料とするプロセス開発が必要であり、この流れは大量消費から循環型社会への移行における、製造業の操業安定化にもつながると思っています。これから大量に発生するであろう車載用リチウムイオン電池も例外ではなく、現在独自の再生・回収技術の開発とプロセスの低コスト化を目指しているところです。

ニッケル水素電池リサイクルプロセスフロー



リサイクルによる資源の有効活用

当社グループは、銅系および貴金属系のスクラップ類を市中から調達しているほか、電炉ダストや廃基板などから有価金属や貴金属を回収しています。2011年度は、銅系の二次原料や電炉ダストの処理量が増えたため、リサイクル由来の使用原料の比率は3.1%でやや増加しました(表1)。

非鉄の代表格である銅やその合金は、スクラップ価値が高いため3Rと言われる以前から積極的に回収・再資源化されてきました。電線、伸銅メーカーなどで発生する銅の切削くずなどは、100%が原料として再利用されています。

当社グループでも廃電線や使用済み銅管を集荷し、銅の再資源化に取り組んでいます。2011年度の銅のリサイクル原料は製品換算で約52千トン、生産量に占める比率が15.5%(2010年度:10.5%)となっています。

また、亜鉛系のリサイクル原料は製品換算で約30千トン、生産量に占める比率が43%(2010年度:40%)となっています。

■ リサイクル由来の使用原料の割合(表1)

	2009年度	2010年度	2011年度
使用総原料量(千トン)	6,875	6,861	7,107
リサイクル原料(千トン)	160	204	218
比率(%)	2.3	3.0	3.1

Employee's Voice オール酸化亜鉛操業



貝掛 敦
播磨事業所長

播磨事業所では廃棄物の削減・リサイクルの推進に向け、2012年4月より、亜鉛製錬において輸入亜鉛精鉱を使用せず、リサイクル酸化亜鉛のみを処理して亜鉛地金を製造する「オール酸化亜鉛操業」への操業転換を実施しました。

原料の酸化亜鉛は、主として鉄鋼電炉メーカーで発生するダストを当社グループの(株)四阪製錬所で処理して亜鉛を回収したものです。このようなリサイクル原料だけを使用して、播磨事業所で亜鉛・鉛同時製錬法であるISP法を用いて亜鉛地金を製造する技術を確認しました。

播磨事業所では今後も国内の廃棄物の削減に貢献するとともに、亜鉛を中心とした貴重な有価金属を回収してリサイクルすることにより社会へ貢献していきます。

産業廃棄物などの最終処分量

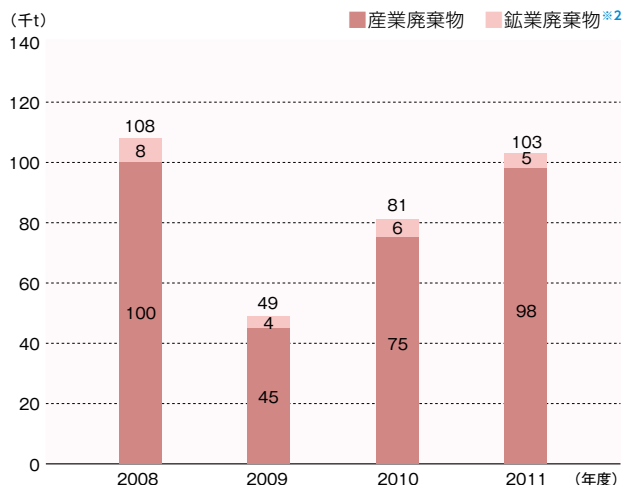
当社グループは、従来から産業廃棄物と鉱山附属製錬所の東予工場で発生する排水殿物(鉱業廃棄物)の最終処分量削減に取り組んでいます。

2011年度の産業廃棄物などの最終処分量は103千トンで、前年度よりも約22千トン増加しました。主な要因は、(株)四阪精錬所において電炉ダストから亜鉛を回収する過程で、鉄のリサイクル原料として製造している、電炉ダスト中の鉄を還元・濃縮した含鉄ペレットの生産量が、電炉ダストの増処理に伴い増加したことと、電炉メーカーへの販売努力にもかかわらず販売量が減少したことによります(図1)。

今後も含鉄ペレット処理残渣の拡販を推進するとともに、東予工場の排水殿物の工程内繰返し量を増やして、最終処分量の削減を目指します。

海外の事業場を含む全事業場から発生する廃棄物について、処理方法と直接/委託処分別にまとめています(表2)。

■ 産業廃棄物など(国内)の最終処分量※1の推移(図1)



※1 最終処分場行きと単純焼却を含む。

※2 鉱山附属製錬所である東予工場から発生する鉱業廃棄物の排水殿物で、自社内埋立処分されるもの。

■ 処理区分別廃棄物量(有害※3/無害※4)(表2)

(単位: 千t)

	合計	有害	無害
処理方法	リサイクル	48	46
	埋立	5,364	97
	焼却	2	1
	減容・その他	1	0
	計	5,415	100
直接/委託処分	直接処分	5,267	
	委託処分	148	

※3 原則として排出している国の規制に従った定義による。日本国内では該当する法規制がないので、当社として次のように定義する。[特別管理産業廃棄物と管理型最終処分場へ行くもの(ただし、通常なら安定型最終処分場へ行くもの<安定5品目>でありながら、その立地が遠隔地にあるためにやむなく管理型最終処分場へ持っていくが得ないものを除く)]

※4 有害廃棄物以外のもの。

水使用量

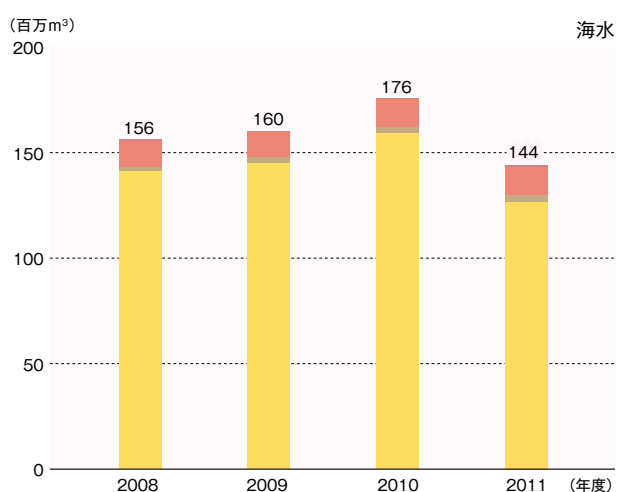
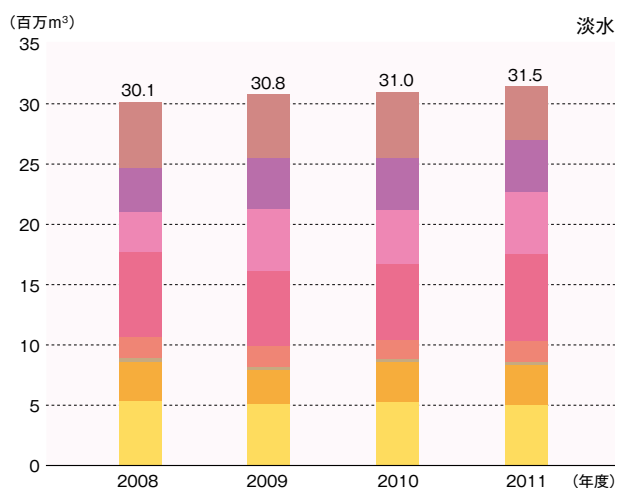
2011年度の使用量は、淡水でやや増加しました。当社グループでは、生物多様性保全の視点から水の使用量を抑制する取り組みをスタートさせており、各事業場において取水量の見直しを始めています。

日本ケッチェン(株)新居浜事業所では、水酸化アルミニウムケーキの洗浄水を繰り返し使用することにより取水量の削減に取り組んでいます。

海水については、東予工場の全面炉修工事による休転のため18%ほど減少しました(図2)。

■ 水使用量推移(淡水・海水) (図2)

■ 東予工場 ■ ニッケル工場 ■ 四阪工場 ■ 播磨事業所
■ 日向製錬所 ■ CBNC ■ 鉱山事業計 ■ その他の事業計



環境保全

【2020年のありたい姿】

先進技術を使って世界標準の温暖化対策を実行している企業

- ・産業廃棄物ゼロ

改正 ・環境低負荷製品(創エネルギー、蓄エネルギー、省エネルギー)に関する材料事業拡大

※「2020年のありたい姿」改正のポイント ロードマップ改正の **POINT 01** に示す通りです

■ 目標と2011年度の実績、2012年度の活動計画

目 標	2011年度実績	2012年度活動計画
● エネルギー原単位前年度比1%削減の継続 ● グループ全体としてCO₂排出削減	■ エネルギー変換ロスが少なくなる高効率設備の導入や、操業管理の徹底による蒸気使用量削減などの省エネルギー対策を実施した。国内グループ全体のエネルギー原単位は、使用量で重み付けをして集計した結果1.0%削減した。またCO₂排出量は、11千トン削減した。 ■ 技術本部はエネルギー管理指定工場(18カ所)の巡視を実施し、エネルギー管理システムに関する指導を行なった。 ■ 工務本部は(株)日向製錬所の省エネルギー対策抽出の支援を行ない、改善効果の高いテーマを提案した。	■ 技術本部による事業場巡視を継続する。(エネルギー管理のPDCAを円滑に回すための支援を行なう) ■ 工務本部による省エネルギーテーマ抽出を継続する。(改善効果を精度よく評価する支援を行なう) ■ 各部門で計画された省エネルギー投資を実施し、計画したCO₂排出削減を実現する。
● 産業廃棄物の最終処分場行きのゼロ化	■ 全体で約22千トン増加した。内訳は、含鉄クリンカー※で約24千トンの増加。その他で2千トンの減少である。 ■ 亜鉛製錬事業では、原料を鉱石・リサイクル原料の併用から、すべてリサイクル原料に転換するための試験操業を行ない、2012年度から予定しているオールリサイクル原料操業による亜鉛スラグ発生量抑制に目処が立った。 ■ 東予工場(銅製錬)では、排水処理に伴い発生する澱物の製錬工程への繰り返し処理が可能となる、2012年度設備投資計画を策定した。 ■ 各事業所で廃棄物の3Rに取り組み成果を上げた。	■ 含鉄ペレットの拡販努力や操業を工夫し、お客様が使いやすくなるよう品質を向上させることにより、さらなる拡販を目指す。 ■ オールリサイクル原料操業の円滑な立ち上げと安定操業を実現する。 ■ 排水処理澱物処理の設備投資を実施し、澱物の製錬工程への繰り返しに目途をつける。
● 環境低負荷製品の開発	■ 太陽電池用材料、二次電池用正極材料で商品化に向けた開発や、次世代新製品の開発が進展した。	■ 目標実現に向け開発を推進し、新製品や既存材料の販売を拡大する。
● 生物多様性保全活動の推進	■ EMS(環境マネジメントシステム)により各事業所で省エネルギー(CO₂削減)、産業廃棄物最終処分量の削減、化学物質排出量削減に取り組み成果を上げた。 ■ タガニートプロジェクトでは、水質・生物相等のベースライン調査を実施した。 ■ シエラゴルダプロジェクトでは、ジョイントベンチャーの環境安全委員会に対し、建設中の環境監視体制の報告要請や提言を行なった。	■ EMSによる環境負荷低減策として、省エネルギー(CO₂削減)活動の推進、産業廃棄物最終処分量の削減、化学物質の排出・移動量の削減、取水量削減に取り組む。 ■ サプライチェーンにおける環境影響を確認し、リスク低減策を働きかける。 ■ 海外プロジェクトにおいては国際基準を遵守した環境管理を徹底する。

※ 含鉄クリンカー：含鉄ペレットのうち、産業廃棄物として最終処分されるものを呼ぶ。

【ロードマップ改正のポイント】

POINT
01

▶ 従来は「環境低負荷製品の新製品に占める割合50%」としていたが、本業を通じて社会に貢献するという考えから、新製品にこだわらず既存製品も含めた環境低負荷製品に関する材料事業拡大とした。

創エネルギー：発電機能のある太陽電池、燃料電池などに使用される材料

蓄エネルギー：蓄電機能のある二次電池に使用される材料

省エネルギー：省エネに大きく貢献できる機器に使用される材料

POINT
02

▶ **産業廃棄物ゼロ**、とは最終処分される産業廃棄物の量をゼロとすることを言う。リサイクル事業(産業廃棄物中間処理事業)から生じる製品(含鉄ペレット)など、再利用先が発生量すべてを利用しきれない場合に最終処分せざるを得ないものがある。これらをゼロとすることは難しいため、2020年の産業廃棄物最終処分量目標値を設定し、削減に取り組んでいく。

ステークホルダーの声

私は、貴社がフィリピンで実施されているタガニートプロジェクト(THPAL)に、融資を行なう立場から関わらせていただいております。

私も現地へ行く機会がありましたが、THPALでは、環境面でベースラインの植生等の調査を行ない、また、社会的な側面でも現地政府の指針に基づく社会開発プログラムの導入に加え、自主的な地域貢献活動も多く実施され、さらには地元コミュニティからプロジェクトへの要望を定期的に聞き取り、CSRに反映する枠組みを構築するなど、現地で高い評価を受けているとの印象を受けました。

貴社がTHPALでの操業を開始された後も、社会的な側面の取り組みとともに、操業における環境配慮や周辺環境への影響調査などの、現地政府・地元コミュニティとの相互の中長期的な信頼関係構築の取り組みを、今後も期待しています。



有田 淳介 氏

株式会社国際協力銀行
資源・環境ファイナンス部門
鉱物資源部 第1ユニット

■ 部会長コメント

当社グループのCSRは、本業で社会の課題解決に取り組むことを目指しています。とりわけ、環境保全に関する社会的課題は、生物多様性の保全、地球温暖化防止などどれも重大で、解決が急がれています。

環境保全部会では、蓄エネルギー・創エネルギー・省エネルギーに関する分野の製品を「環境低負荷製品」と定義し、その製品に用いられる材料を供給する事業を拡大することで社会に貢献していこうと考え、2020年のありたい姿を一部見直しました。当社グループの材料ビジネスの技術を生かして社会に貢献していくことを目指します。

また、生物多様性保全のためには製品による貢献のほか、省エネルギー(エネルギー原単位)、CO₂削減、産業廃棄物の削減、化学物質排出量の削減、取水量の削減などの製造段階での環境負荷低減が欠かせません。そして、職場での省エネルギー、車のアイドリングストップ、ごみを減らす工夫、再利用、水の流しっ放し防止など、日常業務のプロセスの一つひとつが環境負荷低減に結びついています。当社グループ全従業員の皆さんの積極的な関与を期待し、ともに取り組んでいきたいと考えています。

杉浦 卓

環境保全部会長
執行役員
CSR担当役員
安全環境部長



環境経営推進への取り組み

考え方とありたい姿

地球環境を守り共存していくことは、次世代に健やかな地球を引き継ぐために課せられた私たちの責務であり、事業基盤をより確かなものにするためにも重要な経営課題の一つです。

このことが日常の活動や行動に生かせるよう、SMMグループの行動基準には、「地球規模となっている環境問題の解決および改善に貢献できるよう行動する」ことを、CSR方針には、「資源の有効利用およびリサイクルを推進するとともに、技術革新やエネルギー効率の継続的な改善などにより、地球温暖化対策に取り組む」ことをうたい、事業活動に取り組んできました。

公害防止、汚染の予防、化学物質管理など、当社グループの事業遂行上重要な環境保全上の課題への取り組みを継続することはもちろんですが、地球規模での課題や当社グループの現状を踏まえ、今後当社グループが重点的に取り組む課題としてCO₂排出量削減（省エネルギー）、産業廃棄物の最終処分場行きゼロ化、また、製品を通じてCO₂排出量削減に貢献することを目指し環境低負荷製品に関する材料事業の拡大をあげました。

これらの重点課題については、「2020年のありたい姿」に向けて、ロードマップに沿った活動を推進しています。

SMMグループ行動基準（抜粋）

第16項 地球環境に対する配慮

地球規模となっている資源、エネルギー、環境問題の解決および改善に貢献できるよう行動します

推進体制

重点課題について、「2020年のありたい姿」に向けての活動を推進する体制としては、CSR委員会の下部組織として環境保全部会を置き、各種調査、調整、実績把握、施策の立案などを行ないます。

これらの活動や公害防止など従来の課題を考慮の上、毎年社長目標（住友金属鉱山環境目標）が設定されます。社長目標を展開して当社グループの環境保全活動を主体的に行なうのは事業部門のライン（各事業場、各社）です。各事業場でISO14001に基づいて構築した環境マネジメントシステムを運用し、具体的な目標と計画を持ってPDCAサイクルを回しながら継続的改善に取り組んでいます。

各事業場では、

- 汚染の予防（環境リスクの低減・維持管理）
- 環境法令の遵守
- 省エネルギー
- 廃棄物の3R
- 化学物質管理

などについて、目標を設定して活動し、各事業部門と本社安全環境部ではパフォーマンスデータを集約して解析し、必要に応じて是正を促しています。

環境教育

環境問題に関する啓発から、保全・管理業務の実務教育まで、さまざまな機会をとらえて教育を実施しています。また、公害防止管理者などの公的な環境関連資格の取得も推奨しています。

サイトにおける教育

新入社員、中途採用社員が環境保全の重要性を理解し、自分たちが関わる日常の業務も環境問題に直結することを認識できるよう、意識の向上のための導入教育を行なっています。

各職場に配属された後、環境に影響を与えないための作業手順教育や、取り扱う化学物質についての教育、職場で取り組んでいる環境保全活動とそれぞれの役割、緊急事態への対応訓練など、職場ごとに教育訓練ニーズを明確にし、教育を実施しています。

環境eラーニング

コンプライアンスのレベル向上を目的とし、2008年下期に、主要な環境関連法に関するeラーニングの受講を開始しました。環境管理業務の管理・監督者層と内部環境監査員を受講対象者とし、1,900人以上が受講を完了しました。法令の改正に応じて内容の修正を行ない、今後も新任の内部環境監査員などの学習、規制内容、規制値などの確認、また、職場に関係する法令の教育用のツールとして、有効に活用できるよう維持していきます。

内部環境監査員教育

所属部門の内部監査を担うなど、環境マネジメント活動の中心となる内部監査員養成のための教育制度です。2日間のカリキュラム受講後、修了試験合格をもって監査員に認定されます。1999年から2011年までに延べ109回実施し、2,150人以上の内部環境監査員を養成しています。

課題・目標

コンプライアンス・環境事故の防止には、今後とも万全を尽くします。

生物多様性保全については、生産活動において間接的な影響を意識し、環境負荷低減に努めるとともに新規の開発プロジェクトにおいては、開発時の直接の影響を考慮して取り組みます。

地球温暖化防止への取り組みでは、これまでどおり省エネルギー活動を推進していく予定です。

事業活動におけるマテリアルフロー

当社グループは、資源やエネルギーの使用量と環境負荷等の総量を把握し、さまざまな環境負荷の低減活動を進めています。ここでは、2011年度の国内外事業におけるインプット・アウトプットをまとめました。



環境負荷低減への取り組み

基本的な考え方

当社グループの中核をなす銅製錬事業の歴史は、製錬により排出される亜硫酸ガスが農作物に被害を与える、煙害への対応の歴史でもありました。このため、環境負荷低減の取り組みは、事業を営む上で不可欠のこととして、受け継いでいるとともに、生物多様性の保全を考えて取り組む領域を取水量の削減などにも広がっています。

当社グループは、1999年のJCO臨界事故の反省から、法律や協定などの遵守を徹底するため、国内の全事業場が環境マネジメントシステムを構築し、ISO14001を取得しました。当社グループの環境負荷低減の取り組みもこのシステムをベースにしています。また、さまざまな環境リスクの顕在化を防ぐため、リスクマネジメントの活動も実施しています。

環境事故対応への取り組み

当社グループでは、製錬事業を中心に大量の化学物質を取り扱いながら製品を製造しているため、大きな環境リスクを保有する事業場があります。これらの事業場を訪問して環境事故リスク低減の取り組み状況を確認する環境ケア活動を、2008年度から継続しています。

安全環境部は環境ケアにおいて、化学物質の受け入れ、保管、取り扱い、監視・測定、廃棄の各段階での管理手順、取扱者の教育、パフォーマンスなどにおいて課題がないかをチェックリストに基づいて確認します。また現場の実際の運用状況も確認し、課題(改善候補)を抽出します。確認結果は報告書にしてその事業場の長や所管部門の長と課題を共有化します。

2011年度は17事業場を対象としてチェックリストに基づいて、詳細な管理状況や現場の確認を行ない、101項目の課題・推奨事項を抽出しました。今後もさらに万全な管理が進むよう、この活動を継続していきます。

2011年度は、重大な漏出事故や環境規制違反(国際条約や協定、法律、条令)はありませんでした。

鉱業廃棄物のリスク管理

当社グループでは、資源事業に伴い発生する表土、捨石、尾鉱、スラッジなどの鉱業廃棄物を的確に管理しています。

硫化鉱物を含む岩石(捨石)は、酸化して硫酸イオンを伴う酸性水や重金属イオンを含む水の発生源となりやすいため、鉱山排水は水処理施設で適切に処理してから排出します。ポゴ鉱山ではさらなるリスク低減のため、鉱化作用を受けた捨石は全量、脱水した浮選尾鉱で周囲を囲み、外部から隔離した状態で堆積させます。また、環境リスクの高い薬品

を含む尾鉱はセメントと混ぜて坑内に充填し安定化しており、それ以外の尾鉱は脱水により減溶化して坑外に堆積させます。減溶化により堆積に必要な用地の面積と、構造上の安定性に関するリスクを減らしています。菱刈鉱山では破碎された鉱石を製品として出荷しており、操業工程において尾鉱は発生しません。



Employee's Voice

休廃止鉱山での環境管理



藤原 定行
佐々連事務所長

1979年の佐々連鉱山閉山以降、佐々連事務所は廃石およびスライム堆積場の維持管理を行ない、1996年からは坑水処理も行なっています。管理上の重大リスクは堆積物の流出、未処理水の流出の2件です。坑水処理については、2005年から坑内貯水を開始し、翌年には遠隔監視システムの導入により、異常時の自動停止装置等でほぼ完成された設備となりました。堆積場については、2007年に堆積物の流出を防止するための堰を設置し非常事態に備えています。しかし、東日本大震災並みの地震が発生したときは想定外の被害も考えられ、最悪の場合、下流集落への物的被害や河川の環境破壊が生じる可能性もゼロではありません。佐々連事務所では、最悪の事態まで想定して、重大リスク発現時に被害を最小限にとどめるための訓練を毎年実施しています。従業員3人で、少しでもリスク低減を図ることを目的として、日々管理業務に取り組んでいます。

ばい煙排出量

2011年度のSOx排出量は、2010年度比約17%の増加となりました。主な要因は、(株)日向製錬所、コーラルベイ・ニッケル社(CBNC)における操業度のアップに加え、CBNCでは低品位硫黄、低品位窒素の燃料調達が難しかったことがあげられます(次ページ図1)。

NOx排出量は、2010年度比約12%の増加となりました。CBNCではSOxと同じ理由により2010年度比約50%増加しました。一方、国内事業場だけを見ると約21%減少しました。東予工場における全面炉修工事による休転に加え、(株)日向製錬所では石炭の使用比率の低下などにより前年度比約30%減少しました(次ページ図2)。

ばいじんの排出量は、国内事業場が2010年度分から、CBNCについては2011年度分から集計を始め掲載しています(次ページ図3)。



Employee's Voice

排ガス管理強化の取り組み



高津 明郎
東予工場 技術課長

環境集煙設備は、自熔炉や転炉・精製炉等の製錬炉で熔体（熔融金属）を装入／排出する際に発生するガスを特殊なフードを経由して吸引し無害化する設備です。以前は、4台の排ガス吸引ファン、4基の脱硫塔、4列×1段の湿式電気集じん機で構成されていました。

しかしながら、東予工場では、さらなる排ガス管理の強化を目指し、2005年に湿式電気集じん機を4基増設し二重化を行いました。この結果、環境負荷をさらに低減させることが可能となりました。今後もクリーンスマルターの名に恥じない環境管理を継続します。

COD／BODに係る汚濁負荷量

当社グループの事業場の多くは、瀬戸内海に面していることから瀬戸内海環境保全特別措置法により、COD、窒素お

よびリンの総量規制を受けています。

2011年度のCODは、操業度のアップに加え局地的な豪雨が重なったことなどから、前年度よりやや増加しました（図4）。

化学物質の排出量／移動量

国内のPRTR制度に基づく化学物質の排出量／移動量に関する2011年度の概要は次のとおりです。

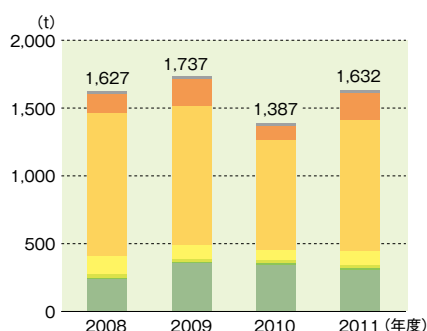
当社グループの届出対象事業場数は26、物質数は40で増減はありません。

総排出移動量（排出量＋移動量）は、移動量の増加により2,281トンと大幅に増加しました。これは、（株）四阪製錬所における亜鉛回収後の残渣（含鉄クリンカー）の最終処分量が増えたために、これに含まれるマンガン化合物が増加したことによります（図5）。

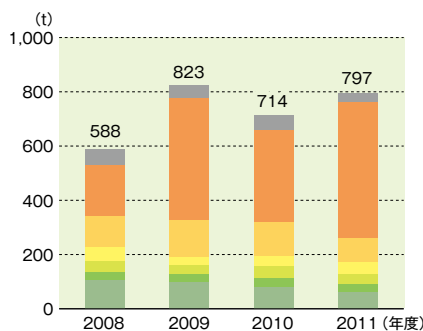
排出量の内訳では、大気への排出量は横ばいでしたが、水域ではほう素化合物などの増加により微増となりました（図6）。

なお、当社グループの生産工程からのオゾン層破壊物質の排出はありません。

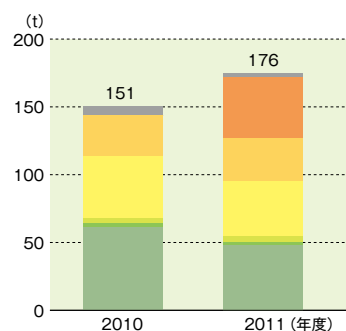
■ SOx排出量(図1)



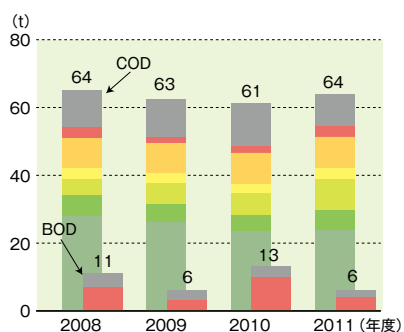
■ NOx排出量(図2)



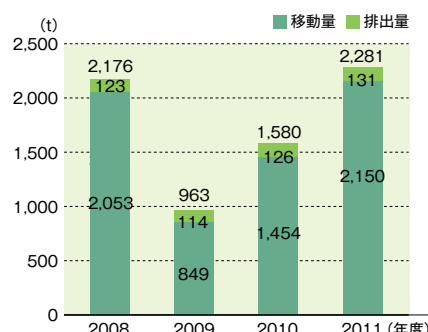
■ ばいじん排出量※1(図3)



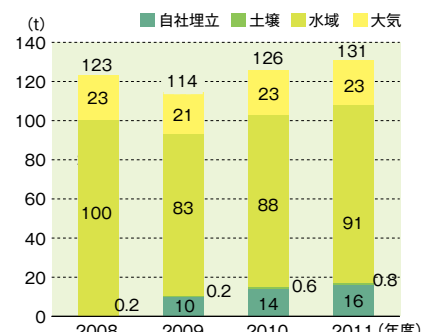
■ COD／BOD負荷量※2(図4)



■ PRTR総排出移動量(図5)



■ PRTR対象物質排出量の内訳(図6)



(図1～4) ■東予工場 ■ニッケル工場 ■四阪工場 ■播磨事業所 ■日向製錬所 ■CBNC ■鉱山事業合計 ■その他の事業合計

※1 2010年度は国内のみ、2011年度は海外を含む。

※2 COD(化学的酸素要求量)：海域への排出水を対象とし、河川に排出するもので閉鎖海域へ流出するものを含む。
BOD(生物化学的酸素要求量)：河川の排出水を対象とし、閉鎖海域へ流入するものを除く。

課題・目標

PRTR対象化学物質の大気への排出量抑制では、環境設備の保全や操業管理の厳格化に取り組んできましたが、今後は中長期的な目標を設定し、設備の改善を含めた対策によりさらなる排出量の削減を目指します。PRTR対象化学物質の移動量は、(株)四阪製錬所(産業廃棄物中間処理業)で発生する含鉄クリンカーの最終処分量に連動しているため、含鉄クリンカーの品質改善や拡販努力などにより、その処分量の削減に引き続き努めていきます。

菱刈鉱山では、坑内から湧出する温泉水を坑内で抜きながら鉱石を採掘しています。この温泉水中にはほう素が含まれていますが、適用可能な除去方法がないため、暫定排水基準の適用を受け操業しています。ほう素の排水基準が設定されて以来、除去技術の開発に力を入れてきていますが、今後も研究機関等と共同して進めていきます。

SOx、NOx排出量抑制の取り組みでは、燃料・還元剤として使用される石炭に含まれる硫黄、窒素分が直接排出量に影響を及ぼすことから、これらのプロセスへのインプットの削減が課題です。操業管理により使用量原単位の維持向上を目指すとともに、低硫黄、低窒素品位の石炭を安定的に調達できるよう努めていきます。

■ 2011年度SMMグループのPRTR※

(単位：t)

化学物質名※	排出量				移動量	
	大気	水域	土壌	埋立	下水道	廃棄物
亜鉛の水溶性化合物	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	2.9
アンチモン及びその化合物	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9
エチルベンゼン	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2
塩化第二鉄	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2
カドミウム及びその化合物	0.1	0.1	0.0	2.8	0.0	0.2
キシレン	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
銀及びその水溶性化合物	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7
クロム及び三価クロム化合物	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	103
六価クロム化合物	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9
コバルト及びその化合物	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0
エチレングリコールモノメチルエーテルアセテート	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無機シアン化合物	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1
ジクロロメタン(塩化メチレン)	13	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
セレン及びその化合物	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0
銅水溶性塩	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	9.1
1,2,4-トリメチルベンゼン	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
トルエン	2.8	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7
ナフタレン	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0
鉛	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	310
鉛化合物	3.1	0.0	0.0	0.1	0.0	26
ニッケル	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.9
ニッケル化合物	0.8	0.4	0.0	2.4	0.0	26
バナジウム化合物	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	6.9
砒素及びその無機化合物	0.1	0.3	0.8	10	0.0	31
ふっ化水素及びその水溶性塩	0.0	8.9	0.0	0.0	0.0	0.0
ペルオキシ二硫酸の水溶性塩	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	2.3
ほう素化合物	0.0	78	0.0	0.0	0.0	3.1
ホルムアルデヒド	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	5.2
マンガン及びその化合物	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	1,580
メチルナフタレン	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	2.8
モリブデン及びその化合物	0.1	0.3	0.0	0.0	0.0	17

(単位：mg-TEQ)

ダイオキシン類	290	0.0	0.0	0.0	0.0	55
---------	-----	-----	-----	-----	-----	----

※ 届出対象40物質のうち排出量・移動量が年間合計0.1トン以上のものを掲載

地球温暖化抑制への取り組み

基本的な考え方

地球温暖化による気候変動問題は、人類が直面する重大な環境問題であると同時に、当社グループの事業活動にとって、将来重大なリスクになり得る可能性があるものと認識しています。私たちは「2020年のありたい姿」として掲げた「先進技術を使って世界標準の温暖化対策を実行している企業」を目指して、事業活動そのものに起因するCO₂の排出を低減させるとともに、製品やサービス面でのCO₂低減に注力していきます。

2011年度はCSR活動の重点6分野の一つである「環境保全」の目標に「グループ全体としてCO₂排出削減推進」および「エネルギー原単位前年度比1%削減」を掲げ、主に省エネルギー活動を推進することにより、地球温暖化対策に貢献することとしました。

また、省エネ法改正により事業者単位でのエネルギー管理が義務づけられましたが、私たちはCSR目標に沿って、グループ全体を統括できるようなエネルギー管理体制を整備しました。具体的には技術本部が中心となってエネルギー担当会議の開催や各事業所での省エネルギー活動に対する巡視などを行なうことによって、省エネルギー活動の取り組みを活性化させ、グループ全体でのCO₂排出量削減を目指しています。

対前年度比1%のエネルギー原単位の削減目標は、各事業所でのEMS(環境マネジメントシステム)目標に取り込んで実施してきました。設備改善ではポンプ、ブローアのインバータ化、照明器具の更新が進み、管理面でもボイラーやコンプレッサの運転方法の見直しを中心に行なってきており、各事業所で省エネルギー対策の成果が表れてきています。

具体的な取り組み事例

(1) 東予工場における取り組み

銅製錬工程の自熔炉では精鉱バーナーで銅精鉱を酸素富化空気と反応させてマットを製造しています。



東予工場自熔炉の外観

従来の精鉱バーナーは、高酸素効率と低煙灰発生率を達成するため、蒸気過熱器を使用して酸素富化空気を加熱し反応性を向上させていました。当社では、独自に技術開発を進め、精鉱バーナーの性能向上により、酸素富化空気温度を引き下げても反応性を確保できるようになりました。

長年にわたり使用してきた蒸気過熱器を2011年12月に廃止し、化石燃料の使用量を大幅に低減しました。

(2) 青梅事業所における東京都条例への取り組み

青梅事業所において、地球温暖化対策は、かねてより取り組んできた課題でした。東京都は、2002年度から、大規模事業所を対象に温室効果ガスの排出量の算定・報告、目標設定等を求める「地球温暖化対策計画制度」を導入し、2005年からは都の指導・助言および評価・公表の仕組みを追加しました。さらに2008年の改正により、上記の制度において、都道府県では国内で最も早い2010年度からCO₂排出総量削減義務と排出量取引制度が導入されました。

青梅事業所では、省電力への取り組みを継続して進めるとともに、グリーン電力の購入などにより、対応準備を行なっています。

(3) ピーク電力削減の取り組み

2011年の最大の出来事は、3月11日に発生した東日本大震災およびこれを契機とした福島第一原子力発電所の事故でした。震災直後には、東京電力および東北電力管内の供給力が大幅に減少したため、緊急措置として計画停電が実施されました。

電力需要が年間最大となる夏に向けて、政府は6月に東京電力および東北電力管内において、ピーク期間・時間帯(7～9月の平日の9～20時)の使用最大電力について2010年比15%削減の節電を要請し、特に大口需要家については電気事業法第27条に基づく電気の使用制限を発動しました。

当社グループは、4月に大口需要家に対して政府が「夏期の電力需給対策の骨格」の中で示し、経団連が目標に掲げた最大使用電力25%抑制のための具体的取組計画を提出し、目標達成に取り組みました。東京電力管内の7事業場では、主に共同使用制限スキームを利用した輪番休業やピークシフトなどの対策により、25%の削減目標に対し結果として37%削減と、大幅な節電を達成しました。これには、予想以上に生産量が減少したことおよび気温が低かったことも影響しています。また、2011年度から本社ビルの空調をガス吸収式冷凍機に変更したことも寄与しました。

ピーク電力削減への取り組みによって、東京電力管内の当社グループの使用電力量は7月と8月の合計で2010年と比べて約2,000MWh減少し、CO₂排出量も約800トン削減しました。

(4) グリーン電力証書

当社は2002年度から、再生可能エネルギーである風力発電によるグリーン電力を、年間100万kWh購入してきました。都の条例のCO₂排出削減義務量の不足分には、2008年度以降に発行されたグリーン電力証書を、都の排出量取引制度においてクレジット※に変換して補填することにより、事業の発展とCO₂排出削減を両立させていくこととしました。

※クレジット:CO₂排出量取引制度で売買できる排出量



グリーン電力証書



Employee's Voice

省エネルギー性能を備えた湿式電気集じん機の開発



竹脇 政春

住友金属鉱山エンジニアリング(株)
東京支店 環境部 技術担当課長

住友金属鉱山エンジニアリング(株)では、排ガス中のばいじん、有害物質等を高効率で除去できる湿式電気集じん機を、製鉄・非鉄・化学・廃棄物処理工場等に40年間にわたり納入しています。特に、非鉄製錬所の硫酸製造工程において高い評価をいただいています。

通常より高い電圧(7万ボルト以上)を加えることにより、高効率を実現しています。また、最近では、お客様の操業状態に応じて荷電圧を最適にコントロールする技術を開発しました。湿式電気集じん機は、加える電圧が同じ場合には、排ガス濃度が高いほど流れる電流は小さくなり、排ガス濃度が低くなると流れる電流は大きくなることを利用しています。

このことにより、電力使用量の削減を実現しました。お客様に大変喜ばれると同時に、省エネルギー(CO₂排出抑制)に大きく貢献しています。

2011 年度の実績

国内の製錬事業において、2011年度は2010年度と比較して銅の減産により生産量が8.9%減少したため、エネルギー原単位は11.3%増加しました。

これは、東予工場の約40年ぶりの長期休転後の立ち上げ時のエネルギーロスが大きかったことが影響しています。国内製錬事業のCO₂排出量については、省エネルギー活動での削減効果や電力供給者のCO₂排出係数の低下がありましたが、それ以上に亜鉛とフェロニッケルの増産によるエネルギー使用量が增加して、2010年度に比べ約9千トン増加

しました。

2012年度は上記のような事態発生を防ぎ、地道な省エネルギー活動の継続と新たな試みにより、さらに国内製錬およびその他の事業で40千トンのCO₂排出削減を目指します。ただし、これとは別に、電力供給者のCO₂排出係数の大幅な上昇が予想されます。

間接的な排出である国内輸送に関わるCO₂排出量削減のため、船舶率の向上や積載率の向上に努めています。2011年度は、製錬事業での長期休転に伴う取り扱い貨物量の減少が影響したことにより、CO₂排出量は、2010年度比で約1千トン減少し、22千トンとなりました。

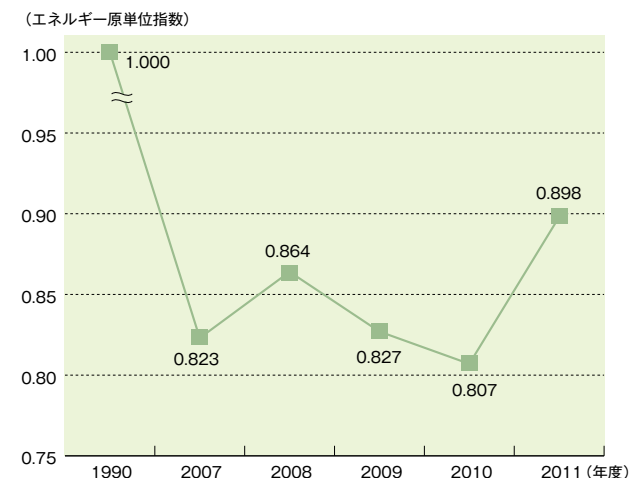
課題・目標

事業活動におけるCO₂を主とする温室効果ガス削減への取り組みは一巡し、さらなる成果を上げるためには設備やプロセスの改善に少なからず投資が必要となります。また、2011年度から電気料金や燃料価格の上昇傾向が強まったため、従来コストアップの要因になるとして見送られてきた再生可能エネルギー導入や燃料転換などについて、検討を継続します。

一方、製錬事業では原料となる鉱石の品位低下による必要エネルギーの増加は必至であり、環境負荷低減と利益確保の両立には、これまでの取り組みの延長線上ではなく、技術革新を伴う相当な工夫が必要となります。当社グループは、毎年エネルギー原単位1%削減を目指してこうした課題に挑戦していきます。

■ エネルギー原単位指数※推移

(対象範囲:国内製錬事業)



※エネルギー原単位指数:

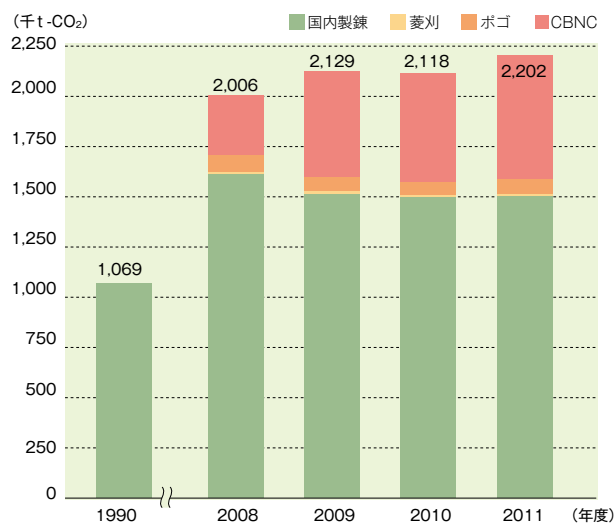
製品1トンの生産に消費したエネルギー量を、1990年度を1として示しています(還元剤として使用した燃料を含む)。2007~2010年度のデータにおいて、一部の石炭重量がDryベースで計上されていたので、Wetベースに修正しました。

地球温暖化抑制への取り組み

電力需給対策においても、生産の縮小や労働環境の悪化につながらない範囲で、ピーク電力削減に効果的な対策を実施していきます。

■ CO₂排出量推移

(対象範囲 1990年度:国内製錬事業、
2008~2011年度:鉱山および製錬事業)



※ 還元剤として使用した燃料を含む。電力の排出係数は0.555kg/kWhを適用していましたが、2009年度から各年で各電力供給会社の排出係数を用いて算定する方法に変更しました。
2008~2010年度のデータにおいて、一部の石炭重量がDryベースで計上されていたので、Wetベースに修正しました。
2008~2011年度のデータにおいて、石灰石使用に伴うCO₂排出量を加えました。

生物多様性への配慮

基本的な考え方

資源事業は、鉱床のある所でしか採掘ができないため、場所を選べません。これがほかの産業との大きな違いです。いかに環境に配慮して事業を営むか、それが資源事業の永遠の課題です。

資源事業では、鉱床が尽き、その役割を終えて閉山する場合には、その地を自然に返すことまでを含めた配慮が必要です。また、当社グループの主力事業の一つである製錬業も、煙害の歴史が示すように、環境に対して十分な配慮が必要な産業です。

当社グループは、環境への取り組みを抜きにして事業は成り立たないことを自覚し、事業進出を計画するにあたっては、事前に環境面での負荷がどうなるのか、綿密に調査を行ない、その結果を踏まえた適切な対策を施してきています。

当社の菱刈鉱山は、1985年に鉱山を開始し、現在は、国内で操業する唯一の大型金属鉱山です。菱刈鉱山の事業開始に先立ち、当時の日本国内法の整備を先取りする形で、環境アセスメントを自主的に実施しました。

また、生物多様性および生態系サービス※1への取り組みについては、新規プロジェクトにおける直接的な影響、既存の事業におけるCO₂や種々の化学物質の排出などに伴う間接的な影響を考慮することが当社の事業形態から最も重要であるという認識に立ち、推進しています。

※1 生態系サービス:人類が生態系から受ける恩恵のことであり、物質的供給や環境調節など多岐にわたる。

生物多様性への配慮

地球温暖化防止とともに、命あるものの精緻なバランスである生物多様性の保全が大きな課題として論じられています。

自然の真ただ中で事業を営む鉱山業も、多様な環境側面を持つ製錬業も、生物多様性に対して直接的あるいは間接的に影響を及ぼします。

当社グループでは、すべてのプロジェクトにおいて法に基づいて計画段階から周辺の環境に十分な配慮をしながら開発・操業を行なっています。また、地域の方々や該当国・地方の政府と十分なコミュニケーションを取り、市民団体などからの要請にも可能な範囲で情報を開示することを基本としています。

一定規模以上のプロジェクトに対しては、生物多様性毀損リスクの有無を確認します。第三者による開発前の環境調査で、当該地域での開発および事業活動による希少生物への影響が大きいと判断された場合には、その影響を回避すること、あるいは最小化、修復、代償のための管理計画を作成し実行します。現在進行中のプロジェクトでは、事前の環境調査に基づく、管理計画の作成を必要とする地域はありません(表1)。

当社グループは、これまでも自然保護に十分配慮をして事業を営んできましたが、今後も、上記の考え方を基本として、この課題に取り組んでいきます。

菱刈鉱山での「チスジノリ」および「カワゴケソウ」の生育状況調査

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」※2および鹿児島県の天然記念物に指定されている「カワゴケソウ」※3の生育地があります。

菱刈鉱山では自主的にチスジノリおよびカワゴケソウの生育状況のモニタリングを実施し、行政や地元住民などにその結果を報告しています。

(表1)

■ 生物多様性の価値が高い地域での事業活動

地域	生産用地の面積 (千㎡)	備考
瀬戸内海	620 (美濃島+家之島)	瀬戸内海国立公園に隣接する美濃島、家之島で四阪工場が操業 (IUCN※4カテゴリ-2に隣接)
フィリピン共和国	3,237	バラワン島でコーラルベイ・ニッケル社が操業 (禁猟区、鳥の保護区 IUCN※4カテゴリ-4)

※4 IUCN(国際自然保護連合)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(当社調査)。カテゴリ-1が最上位。

■ 開発および緑化した土地の面積

(単位: ha)

	A: 開発し、緑化していない土地面積 (2010年度末時点)の合計	B: 2011年度新たに開発した土地 面積	C: 2011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	18.6	3.2	0	21.8
ボゴ鉱山	151	0	0	151

生物多様性への配慮

※2 **チスジノリ**：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固有種の天然記念物です。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。

※3 **カワゴケソウ**：日本では、屋久島と鹿児島県本土、および宮崎県の一部にのみ見られる藻類に似た珍しい植物です。熱帯から亜熱帯の河川の急流で岩盤や大きな石に固着して生息しています。生育環境が極めて水質のよい清流部分に限られるため、河川の水質汚染など環境変化の指標となります。



Employee's Voice

排水の管理による生物多様性尊重



下分 将史

日本ケッチェン(株) 新居浜事業所
製造部HPC製造課 製造技術担当課長

日本ケッチェン(株) 新居浜事業所(NK)の製造工程は、お客様のニーズに合った触媒を提供するため、年間100回程度の生産切り替えがあり、排水の管理ポイントが異なります。NKではISO14001を1998年に取得し管理を行なっています。これらの設備を維持管理する

のは人ですので、朝の巡回による気付きや管理ポイントを引き継ぎ時に担当者と話し、全体としてのレベルアップに努め、担当者は小まめにチェックを行なうことで、生産パターン変化に対応できるように心掛けています。また、新製品の開発および設備変更時には、環境への影響を事前に評価しています。私たちは、瀬戸内海からの自然の恩恵を受けています。この美味しい魚を自分たちの子孫へ残すことが、生産している者の努めであるという気持ちを持って、環境へ配慮した活動を心掛けています。

鉱山および製錬工場での生物多様性への配慮

ポゴ鉱山での開発にあたって

米国アラスカ州のポゴ鉱山では、国や州の環境保護に対する基準は大変厳しく、操業を開始するにあたり83項目にわたる個別の許認可が必要でした。

当社では環境への配慮を設計段階から徹底的に検討し、生態系および鉱山周辺の先住民の方々の生活基盤を維持す



ポゴ鉱山周辺の川でモニタリングのため魚を捕獲

るために、サケの遡上する川の保全、ヘラジカの生息地への影響回避には、特に重要課題として取り組みました。

坑内湧水は処理プラントで浄化され、一部は工程水として再使用されています。また、金の抽出工程で使用する水は工程内で隔離し、外部に出さない閉鎖システムを採用しています。操業の影響を確認するため、毎年、サケの遡上についてモニタリングを行なっているほか、魚体を捕獲し、魚体内の重金属量に異常がないことを分析によって確認しています。

また、鉱山へのアクセス道路建設にあたっては、ヘラジカの生息地に極力影響を与えないよう繁殖地を回避し、かつ、鉱山関係車両以外の使用を認めていません。

コーラルベイでの環境に配慮した操業

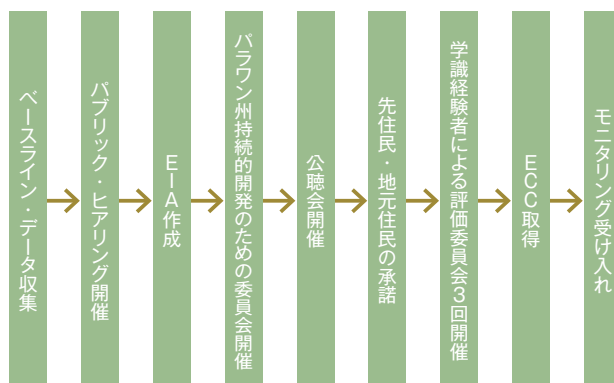
フィリピンのコーラルベイ・ニッケル社(CBNC)では電気ニッケルを作るための中間品を生産しています。

同国では、製錬プラントを建設するためには環境資源省からECC(Environmental Compliance Certificate)の取得が必要でした。そのため、さまざまな手続き(図1)を経て、環境に与える影響をまとめた最終レポートEIA(Environmental Impact Assessment)を環境資源省に提出しています。

プラント建設に際しては、計画段階からフィリピン共和国政府、自治体、地元住民の方々と十分な話し合いを持ちました。そして、プラントで使用する硫酸やメタノールを受け入れるために栈橋を、サンゴ礁を迂回して設置し、排水口の位置もサンゴ礁の保護に配慮するなど、環境負荷の少ないプラント建設を目指しました。

このように環境に配慮した設計に基づき、CBNCでは2005年から操業を開始しましたが、環境管理活動の中心となる部所として、EMO(Environmental Management Office)を設けています。このEMOによる環境調査に加え、環境資源省、自治体、NGOなどで構成されるチームによる水質、大気、動植物などの定期的なサンプル調査も行なわれており、環境モニタリングが継続的に実施されています。

■ ECC取得までの手続き(図1)





第三者によるCBNCの栈橋付近のモニタリング



Employee's Voice

テーリングダム・リハビリテーションの取り組み



Briccio T. Abela

CBNC
EMQC (Environment
Management & Quality
Control) Section Head

かつてコーラルベイ・ニッケル社(CBNC)の残渣をためていたテーリングダムNo.1の赤褐色の表土は今、農園や将来の牧草地となるべく緑に覆われています。2010年の7月にその役目を終えたテーリングダムNo.1は、80ヘクタールに上る表面積と18ヘクタールの斜面で構成されています。1)自然安定性2)景観、3)自然

持続性の確保を目的として、不毛と思われたこの土地に植物を生育させるべく、適切な方策を導入して、2011年5月からリハビリテーション(再生緑化事業)の取り組みを開始しました。この地域で繁殖しているつる植物や草(まぐさなど)が表土を覆うことで、雨季の浸食や乾季の粉じんの発生を防ぐことができます。テーリングダムの広大な表土に直接植物を生やすことはできないため、苗木を植える穴を開けて、そこに肥沃な土壌を入れて植物を植えていきます。この肥沃な土壌は、近隣の農園から採取した土に、炭化した粉と腐葉土を混ぜたもので、環境団体から入手しています。リハビリテーション開始からわずか1年で、38ヘクタールのテーリングダムの表土と12ヘクタールの斜面に植物が繁殖しました。私たちの目標はダムの表面を安定させ、緑を施して景観を良いものとし、そして生態系を高いレベルで維持させることです。テーリングダムの表土での米や野菜栽培にも試験的に取り組んでおり、良い結果が得られています。このリハビリテーション事業のもう一つの効果として、この仕事に100人を超える地元住民の方々が従事しており、彼らの生計を支えていることが挙げられます。



植物を生育させ、二酸化炭素を減らすことは地球温暖化防止への大きな貢献でもあります。あとおよそ1年でテーリングダムNo.1の表面は完全に緑で覆われ、機能的な生態系が構築されます。

タガニートプロジェクトでの取り組み

当社では、フィリピン共和国ミンダナオ島北東部のタガニート地区で、2013年の操業を目指したニッケル製錬プロジェクトを進めており、2010年に工事を開始しました。工場建設地は、すでにココナツ畑として利用されていたことから、生態系に対して当プロジェクトが与える影響は小さいと受け止めています。外部の専門家による動植物の生息状態に関する事前調査では、工場の建設地そのものに希少種は見つかっていません。ただし、工場の開発で「環境に影響を与える可能性がある」とされる周辺地域において、IUCN(国際自然保護連合)の基準で3種類の鳥類と1種類の哺乳類、およびフィリピン共和国の国内基準で8種類の植物が、それぞれ絶滅の恐れのある野生生物としてレッドリストに確認されました。

いずれの種にとっても工場周辺地域が重要生息地(そこが脅かされると種の維持ができなくなる地域)であるとの指定は受けていないものの、生物多様性保全の観点から、年4回のモニタリングを実施しています。工場の建設・操業が生態系に対して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への負荷を最小限に抑えながら、慎重にプロジェクトを進めています。

最終製品が使用される期間における環境負荷を低減させることに、これまで以上に積極的に関わりを持つため、当社グループのサプライチェーンの強化を進めていきます。

SMMグループでは、既存製品も含めて環境低負荷製品への材料供給を、特にエネルギー関連材料に重点を置き、創エネルギー、蓄エネルギー、省エネルギーに関わる以下の図に示す分野への事業拡大を図っていきます。

 Employee's Voice
LED用大口径サファイア基板の安定供給への取り組み



飯野 貴幸
大日本電子（株）結晶材料部長

サファイア基板は白色・青色LED用の窒化ガリウムを成長させる基板に用いられます。白色LEDは消費電力が白熱灯の約8分の1と、省エネ性能に優れ長寿命です。また、水銀等の有害物質を含まないという特長もあります。このため、従来の照明と比較し、低消費電力かつ環境負荷

の小さい次世代照明として、急拡大が見込まれています。

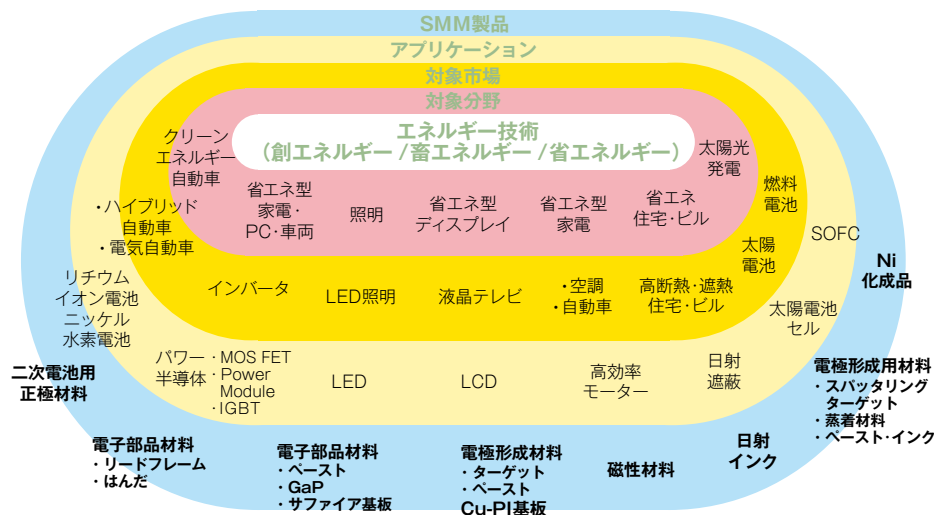
LED照明普及への課題として、従来照明と比較して割高なLED照明の価格があります。これまでは、直径50～100mm程度のサファイア基板が用いられてきましたが、LEDメーカーではより大口径のサファイア基板を使用し、一度に多くのLEDを作ることで製造コストを抑え、LED照明の低価格化を実現する動きを加速させています。このため、直径約150mmの6インチサファイア基板の需要が高まっています。6インチサファイア基板の製造には大型のサファイア単結晶が必要となりますが、大型サファイア単結晶の製造は非常に困難であり、世界で製造できるメーカーは限られています。

当社は、長年にわたり培った結晶成長技術をベースに、大型サファイア結晶の量産技術を確立し、高品質の6インチサファイア基板を安定供給する体制を整えました。大口径サファイア基板を供給することにより、LED照明の低価格化を実現し、全世界への普及の一助を担うことで、地球環境の保全に貢献していきます。



6インチサファイア基板とインゴット

■ SMMのエネルギー関連材料



材料事業における有害物質対応

当社グループは、全社をあげて製品における化学物質管理に注力しています。製品の設計・開発段階から原材料の選定、調達や製造プロセスにおける化学物質の適切な管理による国内外の法規制およびお客様の要求事項への対応と、的確・迅速な情報提供に努めています。ここでは、材料事業部門の取り組みを紹介します。半導体・機能性材料は、電子部品などに組み込まれ、国内外へ広く流通しています。そのため供給者、顧客とのコミュニケーションを重視し、グリーン調達の推進、含有物質情報の提供などを行なっています。

また、製品によってはサプライチェーンを通じ顧客製品の構成要素として、最終的にEU圏へ輸出されるものもあります。当社グループでは、EUが人の健康と環境の保護などを目的として施行したRoHS指令※1、REACH規則※2に対応する体制も整えています。

RoHS指令、REACH規則対応

RoHS指令により2006年7月1日以降、EU各国で販売する電気・電子機器には、鉛、水銀、カドミウム、六価クロム、PBB（ポリ臭化ビフェニル）、PBDE（ポリ臭化ジフェニルエーテル）の6物質を使うことができなくなりました。また、REACH規則では、認可を受けた用途や管理法などの条件下でしか製造・輸入ができない化学物質の候補（認可対象候補物質）が順次検討、公表されています。

材料事業本部では、これらの規制を受ける可能性がある物質を、入り口からシャットアウト、もしくは適正に把握するために、2005年から化学物質管理の強化策として購買先に対するグリーン調達基準を設定する活動を継続しています。また、国内法の規則対応のために構築した化学物質管理データベースをRoHS指令、REACH規則へも対応可能なものに見直し、材料事業全体の有害化学物質管理情報の一括管理を行なっています。当社ではRoHS指令への対応として、鉛を含まない製品への移行（鉛フリー化）について、主力製品の一つであるガラス抵抗体を使ったペーストやんだ製品において取り組み、商品化を実現しました。また、REACH規則で規制を受ける可能性がある化学物質が含まれる製品については、規制を受けない物質への代替などを検討し、開発品の顧客の評価を受ける活動も推進しています。

当社製品に含有する化学物質の情報は、最新SDS※3の提出または認可対象候補物質を含有する情報の提供により顧客に伝えています。またサプライチェーンに対応するため、認可対象候補物質が公表される都度、当社製品への含有有無を再確認する作業も行なっています。

- ※1 RoHS(Restriction of Hazardous Substances)指令:電気・電子機器に含まれる特定有害物質の使用制限に関する指令。
- ※2 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規則。
- ※3 SDS(Safety Data Sheet 安全データシート):化学物質排出把握管理促進法、労働安全衛生法および毒物及び劇物取締法に定められた特定の化学物質を含んだ製品を他の事業者に出荷する際に必要な、安全情報を記載したシート。

地域貢献・社会貢献

【2020年のありたい姿】

改正 会社とともに地域に根づいた社会貢献活動を行うことに、従業員が誇りを持つ企業

※「2020年のありたい姿」改正のポイント

会社と従業員が社会貢献活動をより主体的にとらえ、かつ地域社会と共感し合いながら活動を進めていく姿をイメージし、表現を改めました。

■ 2011年度の目標と実績

目 標	2011年度実績
● 環境関連活動への参加	■ 別子事業所などでの住鉄ふれあい倶楽部活動※1、銅山峰つがざくら保存活動、住鉄国富電子(株)の共和町クリーン作戦、菱刈鉱山の市道美化清掃活動、名古屋支店クリーンキャンペーンなどへの参加。
● 文化・教育・福祉分野への協賛	■ 多くの事業所での児童・生徒の見学受け入れ・体験学習※2など。 ■ 大阪支社の豊中市への住友別子鉱山史等の図書の寄付を実施。
● 地域社会の災害への支援	■ 東日本大震災被災者への支援物資寄贈※3、豪州・タイの洪水被害、フィリピン台風被害に対する義援金贈呈、新潟県・福島県の大雨被害に対する義援金贈呈を実施。
● 地域行事への参加・活動支援	■ 住鉄国富電子(株)での国富地区盆踊り、国富祭典への参加※4、交通安全指導員派遣、消防団編成、四阪工場の水軍レース参加、菱刈鉱山の伊佐市ドラゴンボートレース参加やふるさとまつりに参加ほか。
● 従業員による自主的・参加型の社会貢献活動を実施	■ 本社でのエコキャップ推進運動、チャリティカレンダー市への協力、緑の募金カレンダーバザー展への協力、古本の寄付を継続。 ■ 従業員の社会貢献活動に対し、社長感謝状※5を贈呈。

※1 住鉄ふれあい倶楽部活動：旧別子鉱山鉄道跡地に建設されている自歩道用地沿線(全長5,560m)では、自治会や地域の老人クラブ等の有志が集う「住鉄ふれあい倶楽部」による植樹活動が行なわれている。当社も同クラブの会員として、寄付等を通じ活動を支援している。

※2 体験学習：例えば、菱刈鉱山では、「職業観」や「勤労観」を持って意欲的に学習に取り組むための機会として、地元の菱刈中学校の中学生3人に、2日間にわたる職場体験学習の場を提供している。

※3 東日本大震災被災者への支援物資寄贈：愛媛県西条市から寄贈された精米2.5トンを、NPOの協力を得て被災者に寄贈した。また、北海道共和町から寄贈を受けた見舞金200万円に当社が上乗せをして、共和町産ジャガイモ19トンを購入。NPOの協力を得て、当社従業員も現地に出向き、被災者に配布した。

※4 国富地区盆踊り、国富祭典：社宅が国富市街地に集約された1982年より、社宅会と国富自治会との協賛行事として、盆踊りと国富祭典を行なっている。地域文化の継承に寄与すべく、地域の方々と一体となって、みこし担ぎや北海盆踊りに汗を流している。

※5 社会貢献活動に対し、社長感謝状：2011年4月に、社会貢献活動により当社グループの社会的信用を高めた役員と従業員に対する表彰制度が設置され、2010年の活動から表彰されることになった。

■ 2012年度の目標と活動計画

目 標	2012年度活動計画
地域社会にとけこんだ支援活動に取り組む	
● 地域社会の人材育成を支援する。	■ 地域社会に根ざした技術・技能向上施策への支援を行なう。 ■ 将来、地域社会(国)の指導的役割を担う可能性を秘めた人材を留学生として受け入れる。 ■ 未就学児童の救済活動を行なうNPOを継続的に支援する。
● 地域社会の自立や調和を阻害しない形で、生活環境、文化、伝統の維持・発展に寄与する。	■ 事業展開にあたっては、必要に応じて、道路、学校、病院、住居等のインフラ整備にも尽力する。 ■ 文化施設や伝統文化の維持・継承にも有形・無形の支援を行なう。 ■ 学術活動への支援を行なう。
● 従業員も社会貢献活動に積極的に参加する。	■ 社会貢献活動を身近にとらえる仕組みを構築する。 ■ 社会貢献活動に参加しやすい社内制度を整備する。
大規模災害の復旧・復興を支援する	
● 世界各地で発生する激甚災害に対し、復旧・復興に役立つ支援策を可能な限り実施する。	■ 被災地・被災者に必要な物資、資金等を、最も効率的かつ迅速に届けられる機関、方法等を見極め、タイムリーに支援する。
● 東日本大震災の被災者に対して、継続的な支援を行なう。	■ 事業拠点等の物産を必要に応じて被災地に届ける。 ■ 奨学金支援をNPOを通じて実施する。

【ロードマップ改正のポイント】

- POINT 01 ▶ 目標を「地域社会にとけこんだ支援活動に取り組む」「大規模災害の復旧・復興を支援する」とした括りで再分類した。
- POINT 02 ▶ 地域への社会貢献について、人材の育成、文化・伝統の尊重、地域の自立性を阻害しないという観点で進めていくことを明確にした。
- POINT 03 ▶ 従業員による自主的な社会貢献活動への支援方法を明確にした。
- POINT 04 ▶ 東日本大震災に対する継続的な復興支援を明確にした。

ステークホルダーの声

私がいる惣開校区連合自治会の中ではSMMの従業員の皆さんが全体の約3割を占めています。連合自治会は14の自治会からなり、自治会ごとや自治会共通のものを合わせると、地域清掃のように日常的な活動は毎週開催されています。また、夕涼み会や秋の文化祭などお年寄りから子どもまで1,300人近く集まる大きな行事もあります。それらの地域行事にSMMの従業員やご家族の皆さんは積極的に参加し、地元にとけこみ地域の一員となっています。惣開校区連合自治会には多くのSMMの社宅があり、転勤されて来た皆さんから全国あちこちの話、故郷の話が聞けるのは、私たちの楽しみでもあり、今では財産となっています。

年に1回、連合自治会の役員会にSMM従業員の方が顔を出し、会社の事業や近況について説明してくれる機会があります。そこに参加して自分の近所にある工場で、私たちの生活に欠かせない材料を作っていることや最先端技術があることを知ってとても驚き、かつ安全な操業の様子を聞いて安心しています。

また、ものづくりや街づくりの歴史を次世代に伝えるため、産業遺産の保存と活用に関心を持っています。行政や企業の取り組みに何らかの協力ができれば良いなと思っています。



久石 保 氏

愛媛県新居浜市惣開校区
連合自治会長

■ 部会長コメント

社会貢献部会の「2020年のありたい姿」を見直すにあたっては、社外有識者から「SMMの事業そのものが420年余にわたって受け継がれ、社会とともに持続発展してきたものであるから、それを前面に押し出したものにするべきだ」との貴重なご意見を頂きました。部会メンバーで話し合いましたが、それを表現する適当な文言が思い浮かばず、また言葉にするといささか大言壮語に過ぎるとの思いもあって、最終的には、『会社とともに地域に根づいた社会貢献活動を行なうことに、従業員が誇りを持つ企業』としました。従前の『社会貢献で高い評価を受ける企業』という、ネガティブな姿勢ではなく、また従業員も当社の持続的に社会と共生する活動に喜びや誇りを感じている、そんな企業でありたい、との思いを表現したものです。

社会貢献活動といっても多種多様ですが、利益の一部をどこそこに寄付するといった、単なる慈善活動としてとらえるのではなく、知恵を絞り、汗をかき、そこに「SMMらしさ」を追求していきたいと思います。また従業員も、ボランティア活動などの社会貢献活動を通じて成長し、社会や自然との関わりにおいて会社と喜びや誇りを共感していきたいものです。

もともと住友の事業精神には、『自利利他公私一如（住友の事業は自社の発展のみならず、広く世の中の発展に資するものでなければならない）』という、極めて明確な事業と社会との共生の考え方が示されています。この言葉の意味を、グループを含めた会社と従業員がしっかりと認識し、事業においても、市民生活においても、実践していけたらと思います。

猪野 和志
社会貢献部会長
総務法務部長



社会との関わり

基本的な考え方

当社グループは、古くからその事業の遂行において、従業員やその家族の住居の確保だけでなく、医療、教育、文化など幅広い分野のインフラを整備して、地域の人々に開放するとともに地域環境に配慮した事業活動を実践してきました。現在も、SMMグループ経営理念、SMMグループ経営ビジョン、CSR方針に基づき、地域社会に配慮した事業活動を行っています。各種プロジェクトの意思決定に際し、SMMグループの方針・理念に反することのないよう、各種会議体を通して十分な検討を行なっています。

地元経済への影響

当社グループの活動が地元経済に与える影響が大きい事業拠点では、地域との共存のため取引会社の選定や雇用の配慮など、さまざまな形で地域貢献を行なっています。

ポゴ鉱山での資機材調達先はアラスカ州内の177社に及び、その総額は年間約6,200万ドルに上ります。また、地元アラスカ州からの採用に努め、従業員約300人のうち約65%がアラスカ州に居住しています。さらに鉱山に最も近いデルタジャンクション市へは継続的な財政支援をしており、地元大学への寄付等も実施しました。

フィリピンのコーラルベイ・ニッケル社(CBNC)では2012年も引き続き、学校教育、医療、衛生確保、生活改善などの活動を展開し地域社会への支援を行なっています。地元からの従業員採用率は53%となっています。

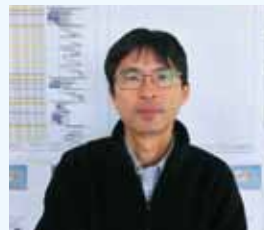
事業の参入と撤退

新しい地域に参入・撤退を行なう際には、政治制度、経済、人身に及ぶ危険や、地域特有の病気、雇用、労働争議などの問題、宗教上の制限、国境の問題などにおけるリスクへの対応について、社内規程に基づき、経営会議をはじめとする各種会議体で検討し、審議を行なっています。リスクが顕在化した場合は、その要因を明らかにした上で迅速な対応をとっていきます。審議すべき案件は、すべての事業所と関係会社における重要な事項を対象としています。



Employee's Voice

シエラゴルドプロジェクトでの取り組み



佐藤 涼一

Sumitomo Metal Mining Chile
LTDA
Manager

シエラゴルドプロジェクト(2011年5月SMM参入)は2008年6月より粉じん、騒音、水系、生態系等の環境側面に対するベースライン調査を開始しました。2010年5月に環境影響アセスメントを提出し、約1年の審査を経て、2011年6月にチリ政府の承認を得て開発に着手しました。生産開始は2014年初め

を予定しており、建設期間中は周辺集落をはじめとするステークホルダーへの情報開示、対話を通じてさらなる理解を求めています。プロジェクトは鉱山の多い地域に位置するため、地元政府、他社との連携も不可欠で、今後包括的かつ持続可能な地域貢献策、環境保全プランを共同で策定し、鉱山業と地域全体の共存共栄を目指す考えです。

閉山計画

当社グループでは、鉱山の閉山処理については、鉱山の開発時に、採掘後の環境影響を極小化することに配慮しています。実際に鉱山を閉山する際には、SMMグループ経営理念や法令などにのっとり、適切に行なっています。当社が50%を超える権益を持つ鉱山に関しては、閉山が近づいた段階で適宜計画を作成し、各国の法律に従って閉鎖・管理を行なっています。

環境側面に関しては、菱刈鉱山の捨石(ずり)堆積場では、のり面整形後に必要に応じて土で覆い、種子吹き付けを行ない緑化することになっています。また、この費用は法律に基づき、鉱害防止積立金として積み立てを行なっています。ポゴ鉱山では、米国アラスカ州の法律により、鉱山施設をすべて撤去した後、跡地を覆土・緑化することが定められており、閉山後の復旧工事の内容や作業量、水質のモニタリング項目、開発した土地の復旧・緑化の費用が決められています。

また、雇用面に関しては、国内では別子銅山など閉山した鉱山で働いていた当社グループの従業員に対して、ほかの事業場への異動や、転職支援を行なってきました。

■ 鉱山閉鎖に関する積立金額

鉱山名	積立金名	積立額（2011年）
菱刈鉱山	鉱害防止積立金	1,347万円
ポゴ鉱山	Reclamation Bond	4,924万USドル※

※ プロジェクト全体としての積立金額。実際の費用の発生時には権益比率により費用負担を各社で分担する。

鉱山の閉山のみならずフィリピンではコーラルベイ・ニッケル社(CBNC)における精錬所または鉱物処理加工プラントも閉鎖処理計画の提出が義務付けられ、事業場閉鎖に必要な資金の積み立ても義務付けられています。CBNCがDENR※1に提出した閉鎖計画に要する費用は総額1億1,000万ペソで2012年より7年間毎年積み立てていくことになっています。一方、事業所閉鎖後においても住民の方々の生計（農業、漁業など）が成り立つための支援をSDMP※2を通じて実施しています。

※1 DENR(Department of Environmental and Natural Resources):環境天然資源省

※2 SDMP(Social Development Management Program) 社会開発マネジメントプログラム:事業活動地域の住民の福祉のために企業が行なう社会開発プログラム

地域コミュニティとの関わり

ポゴ鉱山をはじめ、当社グループでは、自社権益保有比率が50%を超える鉱山・製錬所においては法にのっとり地域との協定を結んでいます。

菱刈鉱山では、公害対策防止協議会を年2回の頻度で開催しており、2011年度は3月と9月に予算説明会を実施しました。

ポゴ鉱山では、操業の許認可プロセスのなかで、ポゴ鉱山周辺の半径200km(九州より広い範囲)を超える地域、特にタナナ川流域に点在する13の先住民族の村に対し、アラスカ州政府がプロジェクトに関する説明を行ない、意見を収集する「G2G Consultation」が実施されました。また、操業開始後も定期的に地域の方々とのコミュニケーションをとっており、2011年は、地元住民の方々などのステークホルダーへの情報公開の場を4回設け、操業状況をご説明しました。現在までに、ポゴ鉱山をはじめ、当社が50%を超える権益を持つ鉱山・製錬所周辺において、先住民族からの苦情等で懸案事項として報告された事案はありません。



Employee's Voice

ポゴ鉱山での取り組み



本田 哲也

Sumitomo Metal Mining Pogo LLC
Accounting Supervisor

ポゴ鉱山は、米国アラスカ州の内陸に位置しています。約300人の従業員が働き、年間に約11トンの金を生産しています。開山当初から、アラスカ州の居住者を従業員として採用するように努めており、2011年のアラスカ州在住の従業員の割合は、2010年に比べて5%好転して66%になりました。従業員

は、2週間または4週間、家族と離れての勤務となりますので、食事や娯楽にも配慮する必要があります。また、政府や地域住民などの関係者と共生し、従業員がポゴ鉱山で働いていることを誇れるように安全衛生や周辺環境に配慮した運営も求められます。長期的な展望から、アラスカ大学の鉱山学科に3年にわたって総額100万ドルを寄付することを決めました。これにより将来的に鉱山事業に携



わる人材が育ち、アラスカの鉱山に貢献してくれることを願っています。

ポゴ鉱山Family Day
工場見学



Employee's Voice

SMMペルーでの取り組み



岡田 和也

Sumitomo Metal Mining Peru S.A 社長
(現 菱刈鉱山長)

ペルーの山間部には5,000mを超える高地にも大勢の人が住んでいますが、都市部との間には①経済、②交通・通信、③言語・文化の障壁があり、コミュニケーションを難しくしています。土地所有形態は農民共同体の共有地が一般的ですが、未登記等、地籍は必ずしも明確ではなく、また領地境界に紛争

もあります。私たちの探鉱活動においては、ステークホルダーである地域住民との対話を通して情報公開し、行政の支援も得ながら相互理解に努めています。鉱業法では試錐の段階から住民合意が必要となりますが、私たちは探鉱の初期段階から農民共同体と書面による合意を締結して探鉱を実施しています。また、山間部は高山病や作業に伴う危険も多く、道路、通信手段、医療設備等の緊急時対応のインフラも劣悪なので、安全衛生面にも十分注意しながら取り組んでいます。



Employee's Voice

菱刈鉱山での取り組み



中田 裕一
菱刈鉱山 事務課長

鉱山は、鉱石のあるその地でなければ操業できません。そのため事業を継続していくには地元の皆様との相互理解が必要で、それは地元社会からの要請でもあります。

菱刈鉱山が、たとえば何を目標として操業しているのか、環境活動への思いや感性の度合い、またそこに働く人はどんな人々なのかと

いったことは、実際に現場を見ていただいたり、会って話をさせていただいたりしないとなかなか伝えにくい情報です。菱刈鉱山ではそのための機会として、地元代表者で構成された山田地区公害防止対策協議会や行政に対する説明会の開催、山神祭の開催や地域行事への参加などを通して相互理解に努めています。今後もさまざまな機会を通して、私たちが菱刈鉱山を操業していることに対する安心感を地元の皆様に持っていただけるように努力してきたいと思います。

緊急時の対応

本社を含め各事業場において、リスクマネジメントシステムに基づく緊急時の対応訓練を行なっています。訓練を充実させるため、2011年度に「訓練ガイドライン」を策定し、各所で実施する訓練のガイドとしました。

SMM本社では震災対策訓練を行なっています。震度6強クラスの地震が発生したとの想定で、点呼や携帯電話による安否確認システムを使用した安否確認を行なうとともに、震災対策本部を立ち上げます。震災対策本部では、本社各部室、事業本部からの安否確認情報や新橋住友ビルの被害状況を確認し、けが人への対応、帰宅困難者への対応の指示、新橋駅や港区役所へ人員を派遣し情報収集の指示、周辺の事業場の被害情報収集の指示などを行ない、情報の取りまとめ、新たな対応策の指示を行ないます。

また訓練とともに、対策本部員を含め危機対応にあたる人員で本社ビルの備蓄品の保管場所、状態などの確認を行ないました。

訓練後は、反省会やアンケートによって、訓練自体と、リスク対応の両面で課題を抽出し、次回の訓練へ向けての改善と、震災に対する危機管理体制の見直しを行ない、緊急時の対応の充実を図っています。



震災対策訓練(本社)



備蓄品として準備されている飲料水(本社)

社会貢献活動

当社グループでは、国内外においてさまざまな社会貢献活動を行なっています。当社では、2020年のありたい姿である「会社とともに地域に根付いた社会貢献活動を行なうこと、従業員が誇りを持つ企業」になることを目指して、CSR委員会の下部組織である社会貢献部会において、当社にふさわしい社会貢献の具体的方策について議論しています。

2011年は、以下の4分野を中心に各地で取り組みを行ないました。

- ① 自然・環境分野での支援
- ② 文化・教育・福祉分野での支援
- ③ 地域社会との共存関係の維持・発展
- ④ 従業員による自主的・参加型社会貢献

2011年度の主な寄付の実績

- ・「Zinc Saves Kids」キャンペーンへの寄付
- ・ソロモン平和慰霊公苑の再整備費用の寄付
- ・ものづくり人材育成事業に対する支援寄付
- ・福島・新潟豪雨被害への寄付
- ・タイ王国洪水被害への寄付
- ・東日本大震災被災者への物資、食料の寄付
- ・フィリピン共和国 台風21号被害に対する寄付
- ・財団法人国際資源大学校への寄付

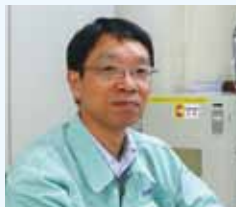
■ 当社が加盟している主な団体

団体名	当社の役割	公共政策に関する取り組み
一般社団法人 日本経済団体連合会	産業技術委員会、防災に関する委員会、カナダ委員会、経済政策委員会、経済法規委員会、環境安全委員会、海洋開発推進委員会、国際協力委員会、中国委員会、南アジア地域委員会に参加	
日本鉱業協会	鉱業協会理事、企画調整委員会、エネルギー委員会、海外開発委員会、環境管理委員会、関税委員会、資金委員会、需給委員会、税制委員会、探鉱開発委員会、備蓄委員会(委員長、副委員長)、硫化鉱硫酸委員会に参加	
硫酸協会	理事1人、業務委員会、技術委員会に参加	経済産業省製造産業局の施策・情報を会員会社へ伝達し、会員会社からの要望を取りまとめ上申する
ICMM(国際金属・鉱業評議会)	Materials Stewardship Task Force、Health and Safety Task Force、Environmental Task Force、Reporting and Assurance Management Teamに参画	・環境分野 生物多様性、地球温暖化対策、水マネジメントへの取り組み ・安全衛生分野 ベンチマークの活用、安全衛生情報の共有によるパフォーマンス向上 ・マテリアルスチュワードシップ分野 科学ベースの化学物質管理、サプライチェーン管理への取り組み ・社会経済分野 E I T I 活動の推進、各種ツールキット、指針の作成とベストプラクティスの推進
一般社団法人 新金属協会	理事、ターゲット部会、化合物半導体部会に参加	政策に関する政府のヒアリングへの対応(レアメタルの備蓄問題等)
一般社団法人 電子情報技術産業協会(JEITA)	電子部品部会、電子材料事業委員会に参加	電子機器および電子部品における日本の発展を目的とした課題や規制見直し等の検討を行ない、国に意見書として提言している
一般社団法人 電池工業会	賛助会員	
日本粉末冶金工業会	MIM委員会に参加	



Employee's Voice

東日本大震災支援への取り組み



今井 信一郎

総務法務部 総務担当課長
(現 (株) エス・エム・エム
プレシジョン 総務部長)

2011年10月7日、当社は、東日本大震災被災地の皆さんに食べていただこうと、協働したNPOであるセカンドハーベスト・ジャパンから指定された、宮城県(南三陸町、石巻市)と福島県(相馬市、南相馬市)に、ジャガイモ19トンを寄贈しました。事業場のある北海道岩内郡共和町より贈られた災害見舞金に、

当社から寄付金を上乗せして共和町産の農産物を購入し、被災地支援に役立てようという新しいタイプの社会貢献です。支援物資の選定には、住友金属電子(株)、共和町役場、農協の皆さんにご協力いただきました。私も、翌日早起して石巻を訪問し、セカンドハーベスト・ジャパンの皆さんとジャガイモ等の食料品をトラックに積み込み、にっこりサンパーク等を訪問しました。一日も早い復興を祈念して、今後も支援活動を続けていきたいと思っています。



トラックへの積み込み



Employee's Voice

CSR社長感謝状贈呈制度



村 政幸

総務法務部
総務法務担当部長

社会貢献活動により当社グループの社会的信用を高めた従業員に対し、社長感謝状を贈呈する制度が2011年4月に整備されました。各店所からの推薦を受けCSR委員会での審査を経て贈呈が決定されます。

制度運用2年目となる2012年は(株)エス・エム・エム プレシジョンの野口憲一さんに決定し、6月20日に社長より、感謝状が贈呈されました。野口さんは、2010年に日本スポーツ少年団指導者認定員資格を取得し、同年から毎月4回前後、地域の児童約20人を対象に剣道の指導にあたっています。そのスポーツを通じた児童の健全な育成への貢献が、当社グループの社会的信用を高めたと評価されました。

感謝状贈呈後、社長より「子どもたちの育成は日本にとって大切な課題です。昔と違い、地域や行政が明確に役割を担っていない現代において、野口さんの取り組みは非常に意義深いものであり、自己実現とともに社会の課題への貢献として高く評価しています」とお祝いの言葉がありました。



社長感謝状を受け取った
野口 憲一さん

当社は従業員が社会貢献活動へ参加しやすい社内制度の構築を推進しており、その一環であるこの制度を今後ますます意義のあるものにしていきたいと考えています。



CSR社長感謝状の贈呈式

各拠点での社会貢献活動

全世界をフィールドに事業活動を展開している当社は、事業活動と一体で社会貢献活動を実践しています。

Employee's Voice CBNCでの取り組み



Jasyl May R. Yan
CBNC
Accounting Section

フィリピン人には“give care”を意味するGawad Kalinga(GK)という言葉があり、国内の貧困者を救済するためのGawad Kalinga基金のもとで、定住型住宅の供給支援活動が展開されています※。私は子どもの頃から、多くの家のない人たちを目にしてきましたが、「いつの日かこのような人たちを助けられる機会があったら、絶対に参加しよう」と心に誓っていました。そしてコーラルベイ・ニッケル社

(CBNC)に入社し、CBNCがGK活動を支援し、従業員もさまざまなGKサイトでこのボランティアに定期的に参加していることを知ったので、私は躊躇することなく参加を決め、この尊い活動に定期的に参加するメンバーの一人となりました。私にとって、このボランティアはまさに小さい頃からの夢の実現であり、かつ同胞のフィリピン人を貧困から助け出し、人間としての尊厳を取り戻すために、私ができる唯一ともいい得る支援活動なのです。GKの活動は、フィリピン人の心の中にある“Bayanihan”（『皆一緒に働いて、一人ひとりがヒーローになろうよ!』という意味）の精神、公共のために奉仕する心を体現しているといえるでしょう。だから私はこのボランティアに参加することで、私たちの助けを必要としている人々への援助を示すことを皆に呼びかけています。私にとって、このGKでのボランティアは、ただ家を建設するというだけではなく、フィリピン人同士の結びつきが正真正銘であることを実感するものでもあるのです。

※Gawad Kalinga(GK):先住民(Indigenous People)の生活環境を改善するための、定住型住宅の建設・供給支援活動。CBNCはリオツパ・ニッケル・マイニング社と共同で、この活動をリオツパ地区に展開しており、住宅用地と建設資材の供給に加えて、両社の従業員がボランティアで労働力も提供。具体的には資材運搬、セメント塗り、ペイントなどの作業を実施。

Employee's Voice タガニートプロジェクト

フィリピン鉱業法では、年間直接操業費の1.5%相当を周辺地域開発のために拠出するSocial Development Management Program (SDMP)を、操業開始の翌年から展開することが事業者には義務付けられています。タガニートプロジェクトでは、自主的に2年前倒して2012年1月からこのプログラムを実施しています。プログラムの策定にあたっては、地域住民代表のほか、鉱山局などの



斉藤 謙
Taganito HPAL Nickel Corp
Vice President, Administration

関係機関とも十分な議論を重ね、公共性、公平性、緊急性を重視し、学校・教会の補修、奨学金制度、農業用設備の新設などを計画的に進めています。またSDMP以外にも、地域住民が利用できる診療所の開設、周辺道路への歩道の設置など、独自の支援策を実施しており、地域社会の発展と生活の質の向上に貢献すべく努めています。



タガニート村クリニック
プロジェクト周辺地域の医療環境の向上のため、住民が利用できるクリニックをタガニート村に2010年2月に開設しました。クリニックには医師・看護師各1名を配置し、フィリピン保健省とTHPALの共同事業として地域医療の充実に貢献しています。

Employee's Voice 資源の有効活用からつなげる社会貢献



Qian Yifan
上海住鉱電子材料
有限公司 (SEP)
副總經理 総務部長

私は総務部長として住友金属鉱山の重要な経営課題である「資源の有効活用」を強く意識して仕事をしています。日常から無駄な物品購入や廃棄に注意している結果として、昨年夏に工場移転を実施した際、会社創設以来16年間居た旧工場に廃棄物を何も残さず退去することができました。新しい工場も

余分な物で飾り立てない好ましい清潔感を皆様に感じてもらうよう注意しています。

中国では外食したときに、残った食べ物を持って帰ることが奨励されています。当社の懇親会でも「打包」という従業員が自宅に残った物を持って帰りますが、環境保全につながる良い習慣だと思います。また、当社では年に数回、従業員が自発的に古着や不要品を会社に持ち寄って地域の赤十字に寄付をしており、資源の有効活用を社会貢献につなげています。

国際社会との関わり

ICMMの会員として

ICMM(International Council on Mining and Metals: 国際金属鉱業評議会)は、鉱業・金属製錬業界の持続可能な開発に向けた取り組みの主導を目指している団体です。

当社グループでは、ICMMの定める10の基本原則をCSR方針などに反映させ、また、会員企業に義務付けられたGRIガイドラインに沿った報告書を発行しています。そのほか、基本原則を具体化したポジションステートメントの遵守など、会員企業としてさまざまな取り組みを行なっています。

当社は、資源・製錬・材料を事業の3つの柱としていますが、「資源」と「製錬」事業では、世界の非鉄メジャー（鉱業・金属製錬分野の巨大企業）と肩を並べることを目指して、海外での探鉱活動を推進し、また、既存鉱山への積極的な投資拡大を図っています。世界に活動の場を求める当社は、鉱業・金属製錬業界の、社会と融和した発展に寄与したいと考えています。

ICMM 10の基本原則

- 基本原則 1:** 倫理的企業活動と健全な企業統治を実践し、維持します。
- 基本原則 2:** 企業的意思決定過程において「持続可能な開発」の理念を堅持します。
- 基本原則 3:** 従業員や事業活動の影響を受ける人々との関わりにおいては、基本的人権を守り、彼らの文化、習慣、価値観に敬意を払います。
- 基本原則 4:** 根拠のあるデータと健全な科学手法に基づいたリスク管理戦略を導入し、実行します。
- 基本原則 5:** 労働安全衛生成績の継続的改善に努めます。
- 基本原則 6:** 環境パフォーマンスの継続的な改善を迫っていきます。
- 基本原則 7:** 生物多様性の維持と土地用途計画への統合的取り組みに貢献します。
- 基本原則 8:** 責任ある製品設計、使用、再利用、リサイクル、廃棄が行われるよう奨励し、推進します。
- 基本原則 9:** 事業を営む地域の社会、経済、制度の発展に貢献します。
- 基本原則 10:** ステークホルダーと効果的かつオープンな方法でかわり、意思疎通を図り、第三者保証を考慮した報告制度により情報提供を行います。

ICMMのポジションステートメントについて

ICMMは、10の基本原則を補完するために以下のポジションステートメントを定めています。SMMは、これらの取り組みを遵守していきます。

1. 鉱物資源からの歳入の透明性
・採掘産業透明性イニシアティブ(EITI)に対する支援を表明すること。
2. 気候変動についての方針
・温室効果ガスの排出削減に取り組むこと。
3. 水銀リスクの管理
・水銀を適切に管理すること。
4. 鉱物資源と経済発展
・資源保有国の経済発展と貧困撲滅に貢献すること。
5. 採掘と保護地域
・世界遺産の指定範囲内で探鉱および採掘を行わないこと。
6. 採掘と先住民族
・先住民族とその権利を尊重すること。
7. 開発のためのパートナーシップ
・鉱業の社会的経済的貢献度を高めること。

EITI※への支援表明

EITIは、鉱物資源を産出する国において、それらを採用する企業からそれらの国に納められる税金などの資金が、国や地域に確実に還元されることによって、その国の発展を促進させることを目的に掲げた組織です。

社会・経済発展が停滞していることの多い資源保有国では、資源から生み出された資金が国の発展に有効に活用されず、逆に、貧困や紛争、汚職といった問題を生み出す場合があります。

こうした世界的な課題に対して、先進国や企業には、問題の解消への貢献が求められています。当社は、EITIの趣旨に賛同し、その活動を支援しています。

※ EITI (The Extractive Industries Transparency Initiative: 採掘産業透明性イニシアティブ) <http://eiti.org/>

EITI 原則

1. 天然資源の慎重な利用は、持続可能な開発と貧困撲滅に寄与する持続的な経済発展における重要な推進力であるが、適正に管理されなければ経済および社会に負の影響をもたらす。
2. 国民の利益にかなう天然資源の管理は、当該国の発展のために実施されるべきものである。
3. 資源開発による利益は長期にわたる収益の流れの中で発生し、価格に大きく依存する。
4. 政府の収支に関する一般国民の理解は、持続可能な開発に向けた国民の議論と適正かつ現実的な選択を促進させる。
5. 資源開発産業に関する政府と企業における透明性確保が重要であり、資金管理の公開とアカウンタビリティ充実が必要である。
6. 資金の透明性の向上は、契約や法律を尊重する中で推進されるべきである。
7. 資金の透明性は国内および海外における直接投資環境を改善する。
8. 収益の流れと公的支出の管理に向けた、国民に対する政府によるアカウンタビリティの方針とその実践が求められる。
9. 国民生活、政府の施策、産業活動における透明性とアカウンタビリティに関する高い基準の設定を促進する必要がある。
10. 収支に関する情報公開において、一貫性があり実施可能で導入しやすいシンプルなアプローチが求められている。
11. 支出に関する情報公開においては、その国の採取産業に属するすべての企業が含まれていなければならない。
12. 問題の解決に向けては、すべてのステークホルダーが重要かつ適切な貢献をすべきである。その中には、政府および関連機関、採取産業の企業、サービス関連企業、多面的性格をもつ組織、金融機関、投資家、NGOが含まれる。

人権・人材の尊重

【2020年のありたい姿】

- 改正** 従業員の人権と多様性を尊重し、高い人権意識を有する人材を育成するとともに、勤労意欲と能力に応じて活躍の場を均等に与える企業
- 改正** SMMグループの事業活動により影響を受ける人々の人権を尊重する企業
- 改正** 社会基盤の整わない地域や紛争地帯において人権侵害を生じさせる主体へ加担しない企業

※「2020年のありたい姿」改正のポイント

従業員、地域社会、当社が影響を及ぼすことができる範囲において人権を尊重することを明確にしました。

■ 2011年度の目標と実績

目 標	2011年度実績
● SMM人権方針の展開	■ 「SMMグループ人権に関する方針」に関する教育資料の作成に着手したが、教育の実施にまでは至らなかった。
● 海外関連研修の見直しと実施	■ 海外マネジメント研修の実施 — 2011年度は、2回実施した。 ■ 海外対応力向上のためのプログラム・施策の実施 — 海外対応能力の向上を目的として、従業員2人を海外鉱山へ派出した。 ■ 短期海外研修として2011年学卒新入社員28人を、3カ国（10校）に派遣。研修生自らが主体的に現地調査活動を行なうAction Learning Project[※]等、新たなカリキュラムを導入。今後の英語学習や異文化理解の継続に向けた研修の形ができていっつつある。 [※]Action Learning Project 新入社員が研修先の都市で主体的に行なう調査活動。調査テーマから計画まで、全て新入社員が決定する。
● 人材開発プログラムの見直しと実施	■ 王子館の危険体感研修、および設備技能研修について、部門のニーズに合わせた「貸切講座」を開始し、内容の充実を図っている。 ■ コンプライアンス研修の内容を改善し、より質の高い教育を実施した。
● JCO資料館の活用	■ JCO臨界事故を自職場に置き換えた研修の定着化 — JCO資料館を利用した教育を展開し、受講者は1,000人を超えた。全従業員への展開を目指して今後も継続する。
● 障がい者雇用の法定雇用率算定基準見直しにより新基準で1.90%	■ 退職予定者等を織り込んだ採用計画により各部門・店所での達成を目指した。SMMとして初めて法定雇用率（1.8%）および目標値である1.9%を達成したが、その後の自己都合退職者の補充ができず年度末は1.88%となった。 ■ 国内関係会社においては数社が法定雇用率未達成なのでクリアできるように取り組む。
● 女性総合職採用数の拡大 ● 総合職採用数の20%確保	■ 2012年4月入社的女性総合職の割合は13%で目標未達成であった。
● 再雇用制度の検討	■ 年金受給年齢の引き上げを視野に入れたあるべき姿を継続的に検討 — 管理社員、一般社員ともに2013年4月1日付で制度改正を行なうべく見直しを実施している。管理社員の再雇用については、2013年からのいわゆる「無年金化」を視野に入れ、希望者全員を雇用する方向で制度改正を検討中。

■ 2012年度の活動計画

目 標	2012年度活動計画
● SMMグループ全体で人権教育を推進し、人権侵害のない職場づくりと人権意識の高い人づくりを進める	■ 「SMMグループ人権に関する方針」に関連する教育用資料の作成と、それを用いたSMM内での教育 ■ 階層別教育（昇格者研修等）を活用した人権教育の推進 ■ 人権尊重推進委員会の発足
● 勤労意欲のある従業員に対し、職場のニーズと適合させた多様な働き方ができる職場をつくる	■ 国内グループ各社における障がい者受け入れ職場の開拓 ■ 女性従業員が活躍しやすい環境のサポート ■ 高齢層従業員活用のための再雇用制度の見直し ■ 海外現地従業員の積極的活用
● 人権問題に関する世界の状況や、企業が人権に関して及ぼす影響などを把握、理解し、啓発活動など必要な措置を継続的に実施する	■ コンプライアンス研修、海外マネジメント研修の定期開催と内容の充実 ■ 人権に関する監査項目・チェックリストの作成
● SMMグループが影響を及ぼすことができるサプライチェーンにおいて人権侵害が起こらないよう働きかけるとともに人権侵害に加担しない	■ 主要資材、原料調達先の洗い出しと調査方法の検討

【ロードマップ改正のポイント】

POINT
01

▶ 人権を尊重するための具体的な活動として以下の4つの観点から施策を追加した。

- ① 人材の育成
- ② グループ会社の人権調査および監査手順の検討
- ③ 事業活動を行なう地域の人権に関する調査の実施
- ④ 影響を与えられるサプライヤーに対する人権調査方法の検討、調査の実施

POINT
02

▶ 人権意識の高いマネジメント層の育成を追加した。

ステークホルダーの声

世間は「グローバル」という名の列車に乗り遅れまいと、走っている感がある。グローバル化＝海外進出、外国人採用などと考えると雇用の枠が狭められ、女性の社会進出は、今以上に厳しくなる。男女雇用機会均等を声高らかに唱えたのは、つい最近のこと。グローバル化が進めば現在の日本社会では、女性の働きにくさの要因だけが目立ち、企業にとっても中途退職されることを恐れ女子学生の採用を手控える。その結果、厳しい女子学生の就職活動にさらなる拍車が掛かる。本学も例外ではない。本学学生の進路先は、60%が日本のメーカーである。彼らの志は、国際社会で勝ち抜き、豊かな日本を創生することである。貴社には本学卒業生が6人（うち3人が女性）お世話になっている。資源の少ない日本において重責を担う企業として学生の人気も高い。採用面では、女子学生が敬遠されるのではと思ったが、採用方針を丁寧に学生たちにお伝えいただき、2013年入社予定においても志の高い女子学生を採用いただいた。今後も今のスタンスを堅持し、国益のために働ける学生を一人でも多く採用していただきたいと思います。



三栗谷 俊明 氏
国際教養大学
キャリア開発センター長

■ 部会長コメント

「人権」と「人材開発」は従来の社内中心の取り組みだけでなく、グローバルな事業展開に伴い当社が海外拠点で仕事を進める上で、周辺住民の皆さんや地元自治体、さらには当社が調達する原料資材や当社製品の流通先まで幅広い広がりを意識した取り組みに広げていく必要があるため、これまでのロードマップを全面的に見直しました。

社内向けには当社が2010年に制定した「SMMグループ人権に関する方針」の周知・啓発をはじめとした「人権意識の高い人づくり」や「多様な人材を積極的に受け入れる活用機会の増大」をさらに進めます。

事業展開する地域や国際社会に対しては、当社の事業活動が周辺住民や顧客等の人権に及ぼす影響を把握するとともに、悪影響を及ぼさない仕組みをしっかりとつくる必要があります。そのために、従来にも増して国内外拠点幹部への研修を充実させるなど、人材開発や海外拠点への「人権監査」など新たな取り組みも実施していきます。

これらにより、今回見直したCSR方針に掲げる「健全な事業活動を継続するために、人権を尊重するとともに、多様な人材が活躍する企業」を目指していきます。当社グループ関係者が積極的・主体的に関与していただくことを切に期待しています。

浅井 宏行

人権・人材開発部会長
執行役員人事部長



従業員の人多様性に関する取り組み

基本的な考え方

企業としての競争力を高め、持続的発展を目指すという観点から、これに貢献できる秀でた個性を持つ多様な人材の獲得とその育成を推進しています。



Employee's Voice

多様性とワークライフバランス



植村 俊也

人事部 人事担当部長

現在、国内では少子高齢化が急速に進行し労働人口の減少がますます加速してきています。また、企業価値向上の観点からは従業員の多様性（性別、年齢、ハンディキャップ、人種など）が求められています。一方、多様性を受容する前提としてそのようなさまざまな事情を持つ従業員

が継続的に安心して働くことができるように、ワークライフバランスへの配慮も求められるところです。

当社では、女性従業員の活躍支援という点で、育児のための短時間勤務制度や育児休業制度などの整備を行ない、従業員の出産や育児を支援できる環境を整えていますが、制度の活用状況、女性の活躍という観点でいえば、まだまだ十分とはいえません。

そこで2011年10月にさまざまなバックグラウンドを持つ女性従業員8人で構成される「女性活用検討チーム」を結成しました。約半年にわたって定期的に会合を持ち、最終的には人事部長へ提言をしてもらいました。

もともと当社グループは、鉱山や金属製錬といった男性中心の職場が多いため、女性が働く上で困難が多いとは感じていましたが、この活動を通して何かと女性従業員が苦勞していることがよくわかりました。今後は「女性活用検討チーム」からの提言をベースに、女性に限らず多様な従業員がより働きやすい職場を目指して、インフラの整備や制度の見直しを進めていくことにしています。

女性が活躍できる環境づくり

女性が結婚や出産を機に仕事を辞めることなく、長く会社で活躍できるよう、女性の雇用および活用機会の拡大に向けた施策を展開しています。

総合職に関しては、女性の積極的な採用を進めています。2012年度入社の総合職採用者数32人のうち、4人の女性を採用しています（事務系、技術系各2人）。

また、採用後に関しては、離職者数をはじめとした指標の調査や、育児休業制度の利用状況など、雇用・就業状況の把握に努め、次に展開する施策の検討材料として生かしています。

公正な人事制度の設計、運用により、当社グループにおいては基本給与などの男女間格差はありません。



女性活用検討チームの会合

障がいのある人とともに働く

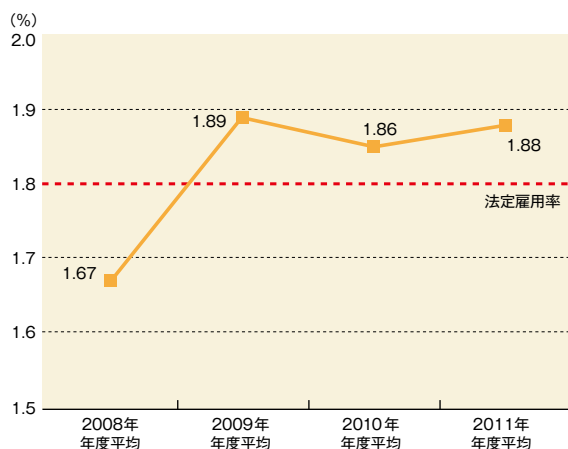
当社では障がい者の法定雇用率の達成を目標として、アクションプランを策定して取り組んでいます。

現状においては、通常の採用活動のなかで、説明会およびWebでの求人を行なうなどの取り組みを続けています。

こうした活動に継続的に取り組んだ結果、2011年度は平均で1.88%と法定雇用率をクリアしています。

求人先の拡大、インフラの整備、障がい者雇用職場の開拓など、今後も障害のある方とともに働くことのできる環境づくりを目指して活動を進めていきます。

■ 障がい者雇用率推移(単体)



Employee's Voice 多様性の尊重



濱口 真
大口電子(株)
ワイヤー部 生産課

入社当時、ろうあ者は自分一人であり、大きな不安を感じました。手話ができる人がおらず、仕事を教えてもらうときも筆談が必要で、教育担当者には重荷だったと思います。そのことを思うと何度も退職を考えましたが、時が過ぎ、同僚も手話を覚えてくれ、意思疎通ができ始めると仕事も楽しくなり、辞めたい気持ちは吹き飛んでいきました。

私生活では良き理解者である妻と結婚し、3人の子どものも恵まれました。子どもたちが素直に成長する姿が一番の励みです。

同僚たちが手話を覚え、コミュニケーションを図ってくれたことで、仕事や私生活が楽しくなった経験から、自治体が主催する手話活動に参加し、手話の拡大と理解のために協力していこうと妻と話しています。多くの人の支えで長く勤務できていることに感謝し、明るく前向きに進んでいこうと思います。

ベテラン従業員の活用

2006年4月施行「改正高年齢者雇用安定法」に対応して再雇用制度の見直しを行ないました。当社および国内の関係会社においては、再雇用制度をはじめ高年齢者の活用施策を導入しており、定年退職者の約7割を再雇用しています。

今後も引き続き、高年齢者の活用に取り組んでいきます。

海外現地採用従業員への取り組み

当社グループでは、海外地域固有の法令などを遵守しながら、現地拠点ごとに採用プロセスを明確にしています。また、昇進を含めた評価に関しても公正に運用をしています。

これらの状況に関しては全グループ会社に対し定期的にアンケートを実施することで確認をしています。

Employee's Voice 多様性の尊重



朱 博
情報システム部

高校卒業後に来日し、語学学校と大学を経て、2011年にSMMに入社しました。現在は、情報システム部の一員として社内システムの構築業務に携わっています。会社の他部門の仕事を支え、さらに会社の経営や戦略などにも関わり非常に責任重大な仕事なので、一部とはいえ担当させてもらえるという点にすごく働きがいを感じています。

また、将来は自分の仕事を通して、世界中のさまざまな場所で社会貢献できるような仕事をし、グローバルで活躍する人間になりたいと思っています。入社前は、外国人として仕事に不安を抱えていましたが、職場の上司や先輩たちが区別なく温かく接してくれて、とても働きやすい環境の中で良いコミュニケーションを取りながら、仕事に集中できています。これからも、日々学んだことを生かして、会社と社会に貢献していきたいと思っています。

ワークライフバランス向上の取り組み

従業員の生活の充実、会社における仕事の充実にもつながります。当社は、この考えのもと、ワークライフバランスの向上に取り組んでいます。

長時間労働の抑制や有給休暇取得の促進をはじめ、育児短時間勤務制度の拡充やジョブリターン制度など、各種制度の活用および充実を図っています。

また、次世代育成支援法への対応を含め、育児休業制度、育児短時間勤務制度、介護・看護制度の充実などに力を入れています。

こうした内容に関しては、労使委員会を最大限に活用して現状調査を行ない、具体的施策案を検討し、その結果を制度見直しに反映しています。

従業員の多様性に関する取り組み

■ 役員・従業員数(連結) (2012年3月末)

(単位:人)

	期末社員数				社員の男女別内訳		嘱託・ 期間雇用	総合計	派遣社員
	常勤役員	管理社員	一般社員	合計	男性	女性			
SMM本体	20	469	1,695	2,184	1,961	223	228	2,412	102
国内関係会社	57	354	2,658	3,069	2,608	461	384	3,453	99
海外関係会社	33	406	2,986	3,425	2,315	1,110	309	3,734	107
合計	110	1,229	7,339	8,678	6,884	1,794	921	9,599	308

※ P8会社概要の従業員数には、SMM本体の常勤役員(20人)と嘱託・期間雇用者(921人)は含まれていませんので、合計数は合致しません。

■ 地域別役員・従業員数(連結) (2012年3月末)

(単位:人)

日本	アメリカ	韓国	ペルー	チリ	中国	フィリピン	台湾
5,865	332	8	8	34	882	649	1,050
シンガポール	マレーシア	タイ	インドネシア	オーストラリア	ソロモン諸島	ブラジル	合計
34	519	8	2	5	202	1	9,599

■ 連結従業員の状況 (2012年3月末)

(単位:人)

	30歳未満		30歳以上 50歳未満		50歳以上		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
管理社員	31	9	699	48	430	12	1,229
一般社員	1,405	665	3,494	989	715	71	7,339
小計	1,436	674	4,193	1,037	1,145	83	8,568

※ SMM本体常勤役員の状況:全員男性、50歳以上

※ 当社グループの常勤役員(110人)と嘱託・期間雇用者(921人)は含まれていませんので、本ページの役員・従業員数(連結)および地域別役員・従業員数(連結)の合計数とは合致しません。

■ 海外現地採用における上級管理職数(部長クラス以上) (人)

(人)

会社名(国・地域)	人数	
	男性	女性
エス・エム・エム ポゴ(アメリカ)	1	0
エス・エム・エム チリ(チリ)	1	0
コーラルベイ・ニッケル(フィリピン)	4	1
SMM-PH(フィリピン)	2	1
Taganito H-PAL Nickel(フィリピン)	1	0
住友金属鉱山アジアパシフィック(シンガポール)	3	0
エム・エスエムエム エレクトロニクス(マレーシア)	3	3
マレーシアン エレクトロニクス マテリアルズ(マレーシア)	3	0

会社名(国・地域)	人数	
	男性	女性
台湾住鉱電子(台湾)	2	2
成都住鉱電子(中国)	1	1
成都住鉱精密製造(中国)	2	0
蘇州住鉱電子(中国)	1	2
上海住友金属鉱山電子材料(中国)	3	0
韓国住鉱(韓国)	1	0
上海住鉱電子漿料(中国)	1	1

(2012年3月末)

■ 離職者数および離職率(2011年度)

国・地域名		30 歳未満		30 歳以上 50 歳未満		50 歳以上		合計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
日本	離職者数(人)	13	12	29	13	63	6	136
	総数(人)	686	211	2,792	408	1,014	65	5,176
	離職率(%)	1.9	5.7	1.0	3.2	6.2	9.2	2.6
アメリカ	離職者数(人)	11	1	28	4	14	2	60
	総数(人)	53	2	161	13	84	8	321
	離職率(%)	20.8	50.0	17.4	30.8	16.7	25.0	18.7
韓国	離職者数(人)	0	1	0	0	0	0	1
	総数(人)	0	1	4	1	0	0	6
	離職率(%)	0	100.0	0	0	0	0	16.7
ペルー	離職者数(人)	0	0	0	0	0	0	0
	総数(人)	0	2	3	1	0	0	6
	離職率(%)	0	0	0	0	0	0	0
チリ	離職者数(人)	0	0	0	0	0	0	0
	総数(人)	0	1	25	3	3	0	32
	離職率(%)	0	0	0	0	0	0	0
中国	離職者数(人)	189	140	32	46	0	0	407
	総数(人)	277	209	201	174	9	0	870
	離職率(%)	68.2	67.0	15.9	26.4	0	0	46.8
フィリピン	離職者数(人)	13	1	18	0	1	0	33
	総数(人)	187	71	327	34	10	2	631
	離職率(%)	7.0	1.4	5.5	0	10.0	0	5.2
台湾	離職者数(人)	43	37	81	47	1	0	209
	総数(人)	110	92	462	251	16	5	936
	離職率(%)	39.1	40.2	17.5	18.7	6.3	0	22.3
シンガポール	離職者数(人)	1	1	0	1	0	0	3
	総数(人)	1	1	13	13	4	1	33
	離職率(%)	100.0	100.0	0	7.7	0	0	9.1
マレーシア	離職者数(人)	99	54	26	20	0	1	200
	総数(人)	122	83	171	135	1	1	513
	離職率(%)	81.1	65.1	15.2	14.8	0	100.0	39.0
インドネシア	離職者数(人)	0	0	0	0	0	0	0
	総数(人)	0	0	0	0	0	0	0
	離職率(%)	0	0	0	0	0	0	0
タイ ※事業撤退による	離職者数(人)	104	122	97	82	0	0	405
	総数(人)	0	0	0	1	0	0	1
	離職率(%)	—	—	—	—	—	—	—
オーストラリア	離職者数(人)	0	0	0	0	0	0	0
	総数(人)	0	1	0	1	1	0	3
	離職率(%)	0	0	0	0	0	0	0
ソロモン 諸島	離職者数(人)	0	0	1	1	0	0	2
	総数(人)	0	1	34	2	2	1	40
	離職率(%)	0	0	2.9	50.0	0	0	5.0
計	離職者数(人)	473	369	312	214	79	9	1,456
	総数(人)	1,436	675	4,193	1,037	1,144	83	8,568
	離職率(%)	32.9	54.7	7.4	20.6	6.9	10.8	17.0

対象者の範囲：役員、派遣社員を除く

人材開発に関する取り組み

基本的な考え方

当社グループでは、人材開発規程において人材開発の基本的な考え方を以下のとおり定め、人材の育成に努めています。

人材開発の基本的な考え方

- ① 社員自らのやる気、意欲を積極的に支援する。
- ② 社員個々人の能力の伸長度合いに応じて適切に行う。
- ③ 長期的展望に立って、計画的、継続的、組織的に行う。
- ④ 人事管理諸制度と有機的に関連づけて行う。
- ⑤ 多様化した経営ニーズに的確に応える。

人材開発プログラム

当社グループは、中期経営計画に掲げた成長戦略を実現するために、求められる人材像として「変化をチャンスととらえ、問題を見極め積極果敢に解決していく人」とうたっています。



E級昇格者研修

年間教育時間(延べ)

(単位：時間)

	役員	部長	課長	一般社員	その他	計
SMM本体	148	1,250	7,897	27,263	108	36,666
連結対象 国内関係会社	286	336	2,350	13,676	1,649	18,297
連結対象 海外関係会社	249	211	3,373	93,855	17,167	114,855
従業員あたりの年間教育時間	6.2	12.5		18.4	15.4	17.1

※人事部門や総務部門が主催した教育、研修に限って集計したもの

人材開発体系(当社従業員)

	OJT	自己啓発	OFF-JT					
	OJTプログラム	自己啓発援助	本社採用 大学卒業生教育	階層別研修	課題別専門教育	社外派遣	国際化研修	その他
役員								
参与				参与昇格 二年度研修 参与昇格者 研修	EMP			
参事		外国語検定費用援助制度 全社通信教育		研修 昇格者 参事 研修	MMP マネジメント 研修 フラッシュアップ 研修 講習会派遣			
E級				研修 昇格者 E級 研修	監督者・ラインリーダー 研修 新入社員指導員研修 内定者教育	国内研修 国内留学	海外赴任前語学研修 海外研修 ・グローバルコース ・トレーニングコース ・短期留学派遣コース	海外マネジメント研修 コンプライアンス研修 人権研修
S級	OJTプログラム 新入社員導入		新入社員3年育成体系 ・新入社員導入研修 ・入社2年度研修 ・短期海外研修					危険体感訓練 設備技能研修
F級 J級								

このような人材を育成するため、OJTを基本に自己啓発、OFF-JTの3分野で構成された人材開発体系を整備しています。また、そのほかに各職種別の人材育成プログラムを整備しており、より専門性の高い教育を計画的に行なっています。



参事昇格者研修

人材開発の具体的な取り組み

人材開発の取り組みとしては、特に、

①海外要員の育成

②次世代経営幹部の育成

に注力し、必要に応じて新規プログラムの導入、既存研修の見直しを図っています。

海外要員の育成

事業のグローバル化に伴い、資源・製錬・材料の各分野において、それぞれの海外拠点やマーケットで、当社の事業戦略を積極的に推進できる人材が求められています。

そのためには、より早い段階から人材育成に取り組む必要があるという観点に立ち、総合職の新入社員全員を2カ月間、海外へ派遣する短期海外研修を行なっています。この研修では語学力だけではなく、異文化対応力や海外で主体的に活動するための行動力を、総合的に磨くためのプログラムを実施しています。

また、そのほか、グローバルビジネスの共通言語ともいえるさまざまなビジネススキルの向上を図るため、各種マネジメント研修や、昇格者研修の中でビジネススキル教育を積極的に取り入れ、語学力以外の面からも海外要員の育成に取り組んでいます。

次世代経営幹部の育成

従来は従業員全体のボトムアップを目的とした研修を中心に行なってきましたが、これに加え2008年度から次世代経営幹部育成に特化した研修をスタートさせました。この研修では、参事（課長級）から将来当社の経営を担うにふさわしい人材を選抜し、経営的な視座を身に付けるためのプログラムに約半年間かけて取り組んでいます。

また、参与（部長級）昇格者を対象に、各所管の現役役員がマ

ンツーマンで、指導・助言を行ないながら経営感覚を身に付けさせるとともに、実際に自社の経営課題に主体的に取り組ませて、その成果をみる研修を2011年度にスタートさせました。



MMP（ミドル・マネジメント・プログラム）

SMM戦略研修所

「夢を抱いてここに集い、夢の実現を確信してここを立つ」をコンセプトに、2010年9月、静岡県裾野市にSMM戦略研修所をオープンしました。この施設は、間近に富士山を望み、周囲は緑に覆われた自然豊かな環境の中にあります。また、大小の会議室やホールのほか、最大70人強が宿泊できる宿泊室を備えた総合研修施設です。

各種研修だけではなく、役員クラスの合宿や部門の戦略立案のための会合などに幅広く活用されています。



Employee's Voice

「ものづくり」も「CSR」も人づくりから



加藤 誠伸
人事部 人材開発センター
人材開発担当課長

今、私たちは、企業がCSRを意識する社会にいます。企業は社会に与える影響に責任を持ち、ステークホルダーの要求に応じていくことが求められています。ものづくりを行なう当社にとって、その原動力であり主役は「従業員」です。

王子館は「設備技能面からものづくりを支える」をスローガンに人材育成に努めています。人材育成には時間がかかりますが、今日の人材育成の取り組みが、明日のものづくり力の強化に結実して、今以上に働き甲斐のある会社を作るとともに、社外関係者の要求に応えられる会社になるものと期待しています。王子館は「設備技能教育の最大の目標は知識ではない、行動である」という教育理念を掲げています。技能は知識ではなく、現場のOJT（日常業務の中で経験を積む）によって習得できるものです。王子館で「知る」、現場で「経験する」という役割分担の下で設備技能を身に付け、機械を使いこなす技能者を育成していきます。いわば、王子館が「設備技能」の種を蒔き、現場で実をつけ収穫するのです。現場のOJTを応援する言葉を贈ります。「知らないよりは、知っている方がいい、知っているよりはやれる方がいい」。「やれる」従業員がどんどん育てほしい。そうすることで、ものづくりは強化され、CSRも揺るぎないものになります。

人権に関する取り組み

基本的な考え方

SMMグループ経営理念およびSMMグループ行動基準に基づき、当社グループにおける人権に関する方針を定めました。制定にあたっては、社内だけでなく、社外の有識者の意見も参考に取り入れました。

この方針には、人権に関する国内法令を遵守するだけでなく、国際的な諸基準も遵守する旨を明記しています。また、当社グループが関係する外部関係者へも人権に関する問題が発生しないように働き掛ける予定です。なお、2011年度は人権に関わる差別事例の報告はありませんでした。

今後、社内ではグループ全体の従業員への教育を進める予定です。

人権研修の実施

職場で発生する可能性のある人権問題への認識を深め、未然に防ぐことを主な目的として、定期的に人権研修を実施しています。この研修は、本社部門においては役員、管理職層を主な対象者として、また各事業部門、事業所においては、より広範囲な従業員を対象者としています。

今後は、「SMMグループ人権に関する方針」の制定を受けて、人権に関する教育をより充実させていきます。

児童労働・強制労働の防止

海外関連会社まで対象に含めたアンケートにより状況の

把握を行なっています。2011年度は、児童労働および強制労働に該当する事例の報告はありませんでした。



Employee's Voice

サプライチェーンの人権に関する取り組み調査



熊田 康孝
資材部 購買担当課長

資材部では、2010年8月に制定された当社グループの「人権に関する方針」に基づき、顧客や最終消費者に影響を及ぼす当社製品に使用される部品や副原料を対象として、そのメーカーの人権に関する取り組みを調査しています。

調査方法は、「人権に関するアンケート」を実施し、その結果を基にメーカーを訪問してヒアリングを行なうというものです。ヒアリングにあたっては、アンケート調査だけでは読み取れないメーカーの工場や職場の環境や雰囲気把握し、児童労働や外国人の強制労働などの不当な雇用が行なわれていないかをチェックリストを用いて確認しています。

16社が対象で、2010年度以降、銅ボール、生石灰、セメント、珪石のメーカー4社へのヒアリングを行ない、人権に関する取り組みに問題がないことを確認しました。残り12社は、2012年度に確認することになっています。また、今後は当社グループにおいてその対象範囲を広げていくことにしています。

SMMグループ人権に関する方針

SMMグループ経営理念およびSMMグループ行動基準に基づき、
SMMグループにおける人権に関する方針を以下のとおり定める。

1. SMMグループは、人権に関する国内法令および国際的諸基準を遵守し、人権侵害のない社会を実現するように組織内および組織が影響を及ぼすことができる組織外に働きかける。
2. SMMグループは、組織内で嫌がらせを含む差別事象を発生させず、また組織が影響を及ぼすことができる組織外で起こりうるこのような事象の防止に取り組む。
3. SMMグループは、組織内で児童労働および強制労働を行わず、また組織が影響を及ぼすことができる組織外で起こりうる児童労働および強制労働の防止に取り組む。
4. SMMグループは、組織内および組織が影響を及ぼすことができる組織外において上記1.から3. 以外の人権に関わる配慮を行なう。
5. SMMグループは、人権に関する問題が発生した場合の適正な処置や手続きを定める。
6. SMMグループは、人権に関する世界の状況および変化ならびに企業が人権に関して及ぼす影響を把握、理解し、啓発活動など必要な措置を継続的に実施する。

以上

セクシャルハラスメントの防止

セクシャルハラスメントの防止のため、拠点ごとに専門の相談窓口を設置するとともに、セクシャルハラスメント防止推進責任者を定めています。2011年度はセクシャルハラスメントに該当する事例の報告はありませんでした。

投資時における人権への配慮

投資や出資の際に、差別、強制労働、児童労働といった人権問題が内在していないか、確認しています。さらに経営判断を行なう手続きのなかでもプロジェクトリスクチェック表により審査をしています。投資・出資後も、出資先の取締役会などを通じて確認していくとともに、万一問題が発生した場合には、強くその解消を求めています。

2011年度における、経営判断を伴う投資件数のうち、人権問題に該当する案件はないことを確認しています。

小規模鉱山採掘への支援

当社が操業している地域内に、2012年9月現在、労働環境などに課題のある小規模鉱山採掘(ASM)に該当する事例はありません。また、これに関与するプログラムもありません。

開発に伴う地域の方々の移転

当社保有の菱刈鉱山とポゴ鉱山は、地中に坑道を掘る坑内掘りという採掘方式のため、地上への影響は比較的小さいのですが、それでも鉱山や関連施設の開発のため、やむを得ず地域住民の方々に住宅の移転をお願いすることがあります。その際には代替地を用意し、事前に同意と理解を得ています。菱刈鉱山では、3世帯の方々に対して住宅の移転を依頼し、実施しました。ポゴ鉱山では、そうした移転要請の必要はありませんでした。

また、2013年に操業開始予定のフィリピン・ミンダナオ島タガニート地区のプロジェクト(タガニート・プロジェクト)では、工場の建設のため、影響を受ける地域に住む41世帯の方々に移転をお願いすることとなりました。移転計画では、世界銀行の「非自発的移住に関する世界銀行業務指針」に沿って、計画、実施され、2010年11月までに合意が得られ、すべての住民の方々が移転を完了しました。近隣に新たに建設された住居に移り住んだことで、衛生面での改善が図れたことに加え、新たな定住地で農作物栽培の技術支援を行なうなど、暮らしが持続できるための支援策を継続的に展開しています。



タガニートにおける住民移転計画の合意調印式

NGOへの支援

2012年6月18日、当社はフィリピン共和国マニラのNGO、Kaibigan Ermita Outreach Foundation, Inc(カイビガン※)の代表者、Salamonご夫妻を招き、当社のカイビガンに対する寄付に関する覚書の署名式を行ないました。今後3年間、マニラのストリートチルドレンなど貧困層の子どもや母親たちを支援しているカイビガンに、寄付を実施することとしました。

当社の寄付金は、約400人の子どもたちの支援に使われるほか、子どもたちの中から大学に進学する学生の奨学金に使われます。フィリピン国の社会課題に少しでも貢献できることは、当社にとっても大変意義深いことです。署名式では、当社の奨学生に決まった10人が共同で「夢」を描いた作品が、当社に贈られました。作品は、子どもたちの絵とともに、SMM戦略研修所に展示しています。

※ カイビガン：タガログ語で「友人」の意。



カイビガンとの調印式

安全・衛生の確保

【2020年のありたい姿】

安全を最優先し、快適な職場環境を確保している企業

- ・グループ労働災害ゼロ(協力会社も含む)
- ・衛生保護具(耳栓、マスク)不要職場の実現
- ・職業性疾病ゼロ
- ・働く人が心身ともに健康で、明るく活力のある職場の実現

【ありたい姿に向けた重点施策】

安全	物：RA(リスクアセスメント)に基づき既存設備のリスクを最小化する。新規設備は本質安全化を徹底する。 人：作業員一人ひとりが安全を最優先に行動できるようにするため、階層別安全教育(SMM安全道場、危険体感教育、グループ教育、外部講師による教育)を行ない、安全意識・技術を向上する。 管理：トップが率先してラインを管理し、安全活動(作業観察、RA、安全監査など)のPDCAを回す。
衛生	・第3管理区分作業場を重点に、職場の作業環境改善と維持管理を強化する。 ・化学物質の規制や法改正に関する情報を収集し、関係事業場で適切な対応を行なう。
メンタルヘルス	・これまでの取り組みを継続し、メンタルヘルス対策を向上させていく。

■ 2011年度の実績

目 標	2011年実績
● 2011年災害件数目標 当社グループ従業員： 休業5件、全災害15件 協力会社： 休業3件、全災害6件	■ 災害件数 当社グループ従業員：休業5件、全災害16件 協力会社：死亡1件、休業3件、全災害8件
● 職業性疾病の新規発生ゼロ ● 第3管理区分作業場ゼロ	■ 職業性疾病の新規発生なし ■ 第3管理区分作業場数(2012年3月現在) 粉じん3、鉛5、ニッケル化合物4、砒素およびその化合物1、塩素2
● 4つのケア (セルフケア、外部ケア、ラインケア、スタッフケア)の推進	■ 長時間労働者に対する産業医面談を実施 ■ EAP※によるココロの健康診断を実施(2,754人) ■ メンタルヘルスケア研修の実施(17回、389人) ■ 産業カウンセラーの養成(3人)

※ EAP(Employee Assistance Program)：従業員支援プログラム

■ 2012年度の活動計画

目 標	2012年活動計画
● 2012年災害件数目標 従業員(直轄、グループ会社)： 休業5件、全災害15件 協力会社： 休業3件、全災害6件	■ 作業観察の定着 ■ 重点志向による災害防止対策の実施 ■ 職場単位での従業員教育の実施 ■ 短勤者教育の強化 ■ 安全道場の開設準備
● 職業性疾病の新規発生ゼロ ● 第3管理区分作業場ゼロ	■ 作業環境改善対策の確実な実施と維持 ■ 保護具の着脱管理と維持管理 ■ 化学物質の新規規制、法改正対応
● 4つのケア (セルフケア、外部ケア、ラインケア、スタッフケア)の推進	以下の施策を継続して実施 ■ 長時間労働者の面談指導 ■ ココロの健康診断 ■ メンタルヘルスケア研修(管理監督者・一般従業員) ■ 産業カウンセラーの養成

【ロードマップ改正のポイント】

POINT
01

安全

安全リーダーを中心とした職場単位での
安全教育の活性化を重点施策に盛り込んだ。

POINT
02

衛生

安全環境部による衛生巡視を実施し、事業場での
第3管理区分作業場の改善に関して、支援や指導を強化する。

ステークホルダーの声

さらなる安全と安心を提供できる会社に

2009年以来、管理監督者研修をはじめ、各事業場で現場観察・指導および講演などをさせていただいている。事業場によって安全成績や課題は異なるが、トップから第一線まで「2020年のありたい姿」に向かって前進を図っている姿を力強く感じる。また、王子館の危険体感訓練の全社の展開による危険感受性の向上、JCO資料館による過去の辛い災害を風化させないための継承活動など、素晴らしい活動が進められている。

これまで現場を見させていただいてさらに安全成績を向上させるために、次のような「現場目線での活動」が望まれる。

- 災害や重大ヒヤリが発生した時には、人のミスを誘発している真の原因追究と真の対策を行なっていくこと。そのために災害の予防処置として「リスクアセスメント」活動の深掘り(深化)を進めること。
- 「非常作業」や「現場がやりにくい作業、守りにくいルール」をしっかりと吸い上げることにより、負の要素を減少させて裏付けのあるゼロ災害を目指すこと。
- 機械設備のシンプル・スリム化や保全性の向上など、全社的に設備の安全仕様の統一などを図ること。

これらの活動を実施していけば、必ず強い現場ができるとともに、課題解決能力向上にもつながり、さらなる安全と安心を提供できる会社へと成長・発展できると思う。可能性と期待を込めて祈念したい。



古澤 登 氏

安全と人づくりサポート 代表

■ 部会長コメント

安全・衛生部会では2020年のありたい姿「グループ労働災害ゼロ」を実現するためにロードマップを見直しました。2012中計の目標に従業員災害10件以下を掲げ、目標達成のために、「SMM安全道場」を2013年早々に王子館に開設することになりました。

「SMM安全道場」では職場の安全の核になる人材を育成します。そして、ここを巣立った人たちが職場に戻り、3S、KY、RA、作業観察などを教育・指導して、職場に安全文化を醸成します。既にスタートしている「危険体感講習」は、2012年6月末時点で約3,000人の従業員、約1,700人の協力会社従業員が受講しています。「SMM安全道場」がこれに加わることで、SMMグループの安全は、「個人に頼った安全から職場(組織)で守る安全」へとステップアップすると考えています。

衛生については、部門で削減目標を定めて第3管理区分作業場を減らしていきます。

心身の健康と安全が確保されてこそ従業員と家族が幸せになります。全員参加で、「災害ゼロ、職業性疾病ゼロ、衛生保護具不要職場の実現」を目指しましょう。

杉浦 卓

安全・衛生部会長
執行役員
CSR担当役員
安全環境部長



労働安全衛生

基本的な考え方

CSR方針に掲げた「安全を最優先し、快適な職場環境の確保と労働災害ゼロを達成します」の下、さまざまな取り組みを進めています。

また、2020年のありたい姿を「安全を最優先し、快適な職場環境を確保している企業」と定め、以下の4つの具体的目標を掲げています。

安全 ① グループ労働災害ゼロ（協力会社も含む）

衛生 ② 職業性疾病ゼロ
③ 衛生保護具（耳栓、マスク）不要職場の実現

メンタルヘルス ④ 働く人が心身ともに健康で、
明るく活力のある職場の実現

安全活動に関しては、安全の確保と、CSR方針および2020年のありたい姿を実現させるため「安全文化の醸成とライン管理の徹底」を基本方針として活動に取り組んでいます。

さらに、これらの施策の有効性を高めるために、統計的に災害が多い事業場を特に「重点事業場」と指定し、部門による安全管理の強化を図っています。

また、労働衛生活動に関しては、作業環境における粉じん・鉛・騒音・特定化学物質などの状況を把握し、必要に応じて作業環境改善を行ない、労働衛生管理を充実させています。



毎年開催される安全・衛生・環境担当者会議の様子
2011年は住友金属鉱山シボレックス（株）三重工場で開催

労働安全衛生管理体制

当社グループでは、安全・衛生・環境の責任者である安全環境部所管執行役員が、全社の安全衛生管理を統括しています。

各事業場においては、事業場トップを労働安全衛生法に定める総括安全衛生管理者と定め、事業場トップの指示の下、ラインによる安全衛生管理を進めています。

また、労使による「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なっています。

事業場における安全衛生活動

安全活動、衛生活動ごとに当社グループの年間目標を定め、これに基づいて各事業場で取り組みを進めています。

安全活動に関して2011年は、以下の施策に重点的に取り組みました。

- ① 作業観察※1の実施
- ② 災害発生時の再発防止策の徹底
- ③ 王子館を活用した危険体感教育の実施
- ④ 短勤者※2教育の強化
- ⑤ リスクアセスメントによるリスクの低減

このほか、事業場ごとの重点的な取り組みとして、トップによる安全診断、ヒヤリハットの活用、KYT※3などの積極的な安全活動をトップの率先垂範で実施しました。グループ従業員のみならず協力会社と一体となって安全活動を推進しています。

衛生活動に関して2011年は、以下のテーマを掲げ、活動に取り組みました。

- ① 作業環境改善対策の確実な実施と維持
- ② 保護具の着装管理と維持管理
- ③ 化学物質等の危険性・有害性の把握
および周知の徹底
- ④ 化学物質に関する作業環境規制強化への対応
- ⑤ 健康管理のケア（有所見者の保健指導など）

職業性疾病への取り組みとして、粉じん、鉛、騒音、特定化学物質などの作業環境測定については、毎年定期的に実施し、項目ごとに管理しています。

また、粉じん、VDT、鉛、騒音などに関する協定を労使間で結び、疾病発生防止、発生時の対処について取り決めていました。

さらに、2010年12月に取り扱いに関する指針が改正され、規制が強化されたインジウム・スズ酸化物については、新指針に則って、作業環境改善、健康診断を実施しています。

※1 作業観察：作業者の動きを定点観察すること

※2 短勤者：対象業務の経験が5年未満の者

※3 KYT：危険予知訓練のこと

メンタルヘルスケア

従業員のメンタルヘルスケア対策として、専門機関によるメンタルヘルスケアの研修を実施するとともに、「心の健康度」のセルフチェックを実施しています。また、従業員およびその家族のメンタルヘルスケアのため、電話・Webによる健康相談がいつでも受けられる体制も敷いています。

2011年度も継続して、メンタルヘルスケア対策を実施しています。具体的にはラインケア強化のため管理監督者を対象にロールプレイング中心の実践的な研修を実施し、一

一般従業員についても基礎講習を実施しています。また、メンタル不調による長期療養者については、試し出社制度も運用して、職場復帰をサポートしています。さらに毎年、労政担当者に産業カウンセラーの資格を取得させ、社内のメンタルヘルスケア専門家を育成しています。

2012年度も継続して、ラインによるケア、セルフケア、スタッフによるケア、外部機関によるケアの4つのケアをさらに充実していきます。

労働災害等の発生状況

国内事業場における全災害件数は、2011年は16件で、過去最良の安全成績だった2009年の14件に次いで、2番目に良い安全成績となりました。海外事業場での災害は10件でした。死亡災害は国内・海外事業場とも発生していません。職業性疾病の発生は国内・海外事業場ともありませんでした。なお、これらのデータに関しては、集計期間を暦年(2011年1月～12月)としています。

国内労働災害データ

年	項目	本体(直轄)	関係会社	合計
2011	全災害(件)	5	11	16
	死亡(件)	0	0	0
	休業(件)	1	4	5
	休業日数(日)	313	60	373
2010	全災害(件)	8	11	19
	死亡(件)	0	0	0
	休業(件)	2	3	5
	休業日数(日)	98	27	125
2009	全災害(件)	5	9	14
	死亡(件)	0	0	0
	休業(件)	3	1	4
	休業日数(日)	453	1	454
2008	全災害(件)	12	16	28
	死亡(件)	0	0	0
	休業(件)	2	4	6
	休業日数(日)	12	12	24
2007	全災害(件)	11	17	28
	死亡(件)	0	0	0
	休業(件)	2	3	5
	休業日数(日)	183	104	287

※ 対象範囲：当社および国内子会社、日本ケッチェン(株)、エヌ・イー ケムキャット(株)、三井住友金属鉱山伸銅(株)三重事業所。

※ 死亡災害は2004年に発生して以来本体、関係会社とも発生していません。

王子館の活動

当社グループの体験型研修施設である王子館では、2010年1月から危険体感講習を開始し、2012年3月末まで

の約2年間の受講者数は、国内グループ従業員が2,874人、協力会社従業員が1,445人に上っています。また、新居浜地区では、王子館の施設を利用し、独自の安全活動を展開している事業場もあります。

海外事業場でも積極的に活用しており、フィリピンのコーラルベイ・ニッケル社では毎年危険体感講座を受講しています。ポゴ鉱山からも幹部が見学を訪れて、現地での安全活動の参考にしています。

社外の企業・団体の見学も積極的に受け入れており、現在までに訪れた企業・団体の数は60を超え、500人以上の方々との交流しました。王子館の施設を参考にして、危険体感施設の導入を計画している企業もあります。



王子館を活用した事業場独自の危険体感講習の様子(日本ケッチェン(株))
フォークリフト危険体感

課題・目標

安全活動の課題として、2011年に発生した災害全体のうち、短勤者が罹災した割合は約6割を占め、重点事業場の災害は約8割を占めています。また、災害の多くは不安全行動によるもので、これまでの3S※4中心のパトロールでは防ぐことが難しくなっています。

これらの課題を受け、2012年は各事業場で「作業観察の定着」「重点志向による災害防止対策の実施」「職場単位での社員教育の実施」「短勤者教育の強化」を重点施策として実施します。重点事業場については、定期的に部門長・安全環境部が巡視を行ない、事業場トップの意思は現場に伝わっているか、安全活動で不足している点はないかなどを点検し、不十分な点の指導を強化していきます。

労働衛生では、第3管理区分作業場について安全環境部で衛生巡視を行ない、改善指導をしていきます。化学物質規制については、今後の法令化の動きも踏まえながら、化学物質などの危険性・有害性を把握し、必要な対応を進めていきます。メンタルヘルスについては一般従業員と管理監督者を対象としたメンタルヘルス教育を充実していきます。健康管理については健康診断結果に基づき、産業医による保健指導、健康相談、衛生教育を継続して実施していきます。

※4 3S：整理、整頓、清掃のこと。

ステークホルダーとのコミュニケーション

【2020年のありたい姿】

地球規模ですべてのステークホルダーとコミュニケーションが図れる企業

■ 2011年度の目標と実績

目 標	2011年度活動実績
● ステークホルダーとの直接対話の機会づくり	■ 連結子会社の従業員・地域とのコミュニケーション実績調査を実施 ■ 従業員意識調査結果を踏まえたPDCA展開 ■ 社内報の特集として、社長と女性従業員の座談会を実施 ■ 海外拠点従業員向け英語版社内報の発行開始 ■ NGO対応、CSR調達に関する社内研修会を実施 ■ 信頼のおけるNGOとのコミュニケーションの継続
● より良いCSR報告書 ・ステークホルダーへ周知、一部ステークホルダーとの意見交換	■ 2011年CSR報告書配布後レビューの実施 ■ ステークホルダーダイアログを実施し有識者からロードマップの評価を受けた。

■ 2012年度の活動計画

目 標	2012年度活動計画
■ コミュニケーションが図れている以下の状態の実現 ● 当社とステークホルダーはお互いの立場を尊重し、誠実な姿勢で対話している。 ● 透明性のある情報開示に努めているとともに、相互の理解が得られるよう説明を尽くしている。 ● [キーワード：透明性・説明責任・傾聴・対話]	
● ステークホルダーとの直接対話の機会づくり	■ 第2回従業員意識調査の実施 ■ CSR活動をテーマとしたビデオ作成等社内浸透策の実施 ■ 住友の事業精神、経営理念等啓発プログラム企画 ■ 工場見学会の企画、実施 ■ 拠点での地域貢献活動等の社内報掲載による情報共有化 ■ 機関投資家SRI・ESG※担当者とのコミュニケーション強化 ■ NGO対応等に関する講演会、ワークショップ開催による社内啓発の実施 ■ 環境NGOとの定期協議、協働関係の構築
● より良いCSR報告書 ・ステークホルダーへ周知、一部ステークホルダーとの意見交換	■ 2012年CSR報告書のレビューを行ない次年度に反映する。 ■ 2012年のステークホルダーダイアログで受けた助言を社内浸透させる。外部有識者とのダイアログを継続する。

※ SRI(Socially Responsible Investment)：社会的責任投資 ESG：環境・社会・企業統治

【ロードマップ改正のポイント】

- POINT 01** ▶ 実行レベルで具体化し、施策ごとのPDCAが回るように施策を組み直すとともに指標を定量化した。
- POINT 02** ▶ 2020年のありたい姿に近づける施策共通のキーワードとして（透明性、説明責任、傾聴、対話）を設定した。
- POINT 03** ▶ 中計期間ごとに重点的に取り組む施策を明確にした。

ステークホルダーの声

住友金属鉱山は、ステークホルダーに情報を開示し、理解を深めてもらおうとしている企業だと思います。IR（株主・投資家とのコミュニケーション）活動への評価も高く、2011年は「IR優良企業賞」にも選ばれました。

選定された理由の一つは、経営トップが中期経営計画の目標を明言して定期的に進捗状況を報告していることです。また事故や災害などに迅速に対応し、情報開示を継続する姿勢は、ステークホルダーに安心感をもたらします。私も経営戦略進捗状況説明会やアニュアルレポートで別子銅山の歴史や海外プロジェクトの様子を知りました。関係者と対話し、困難を乗り越えようとする姿勢がCSR活動の基盤にあると感じました。

今後はグローバル化への対応が課題だと思います。日本人の感覚では見えてこなかったリスクも増えるでしょう。外国人や女性などの多様な価値観を理解することが重要です。貴重な地球環境への配慮も欠かせません。しかし、住友金属鉱山が培ってきたCSRの精神を発揮すれば、さらなる進化も可能だと思います。これからもステークホルダーの「信頼」を集める活動を期待しています。



佐藤 淑子 氏
一般社団法人日本IR協議会
事務局長・首席研究員

■ 部会長コメント

2011年度は、社内報を活用した社会貢献・地域とのコミュニケーションの実績の紹介・共有化、信頼のおける市民団体との継続したミーティング、NGOやビジネスパートナーとのCSRコミュニケーションの重要性を認識するためのワークショップなどを実施しました。特に、NGOやビジネスパートナーと円滑なコミュニケーションを図れる企業になることは、事業のグローバル化を進めていく上で必須であり、今後も意識啓発を続けていくとともに、海外拠点での先行事例の共有化を進めていきます。

2020年のありたい姿に向けた新たなロードマップでは、各ステークホルダーとのコミュニケーションを図るにあたっての共通するキーワードを「透明性」「説明責任」「傾聴」「対話」とし、ステークホルダーごとのコミュニケーション施策を具体的に掲げました。従業員については、海外拠点も含めたグループ全体への広がりを持った双方向コミュニケーションを、地域住民に対しては、拠点での活動を全社的に支援する仕組みづくりを、ビジネスパートナーや市民団体には、協働関係の構築を目指した活動をそれぞれ意識して、施策のPDCAを回していくことにしています。

伊藤 敬
コミュニケーション
部会長
常務執行役員
広報IR部長



従業員との関わり

基本的な考え方

当社グループは、従業員が自らの職場や仕事に誇りを持って働き続けることができる職場づくりを目指しています。そのために従業員からの意見を吸い上げ、それを経営に生かす仕組みをつくっています。

「従業員意識調査」の実施

2011年度は、2010年3月に実施した「従業員意識調査」の結果を踏まえ、各部門でアクションプランを立案し実行に移しました。従業員意識調査で明らかになった職場における課題に対して、管理・監督者研修の実施や、社内でのコミュニケーションの機会を増やすための施策など具体的な取り組みが進められています。

次回、2013年3月実施予定の従業員意識調査では、これまで取り組みの成果を評価するとともに、従業員の職場や仕事に対する考え方を把握し、引き続きより良い会社にしていくための施策立案につなげていきます。

労使関係

当社各店所および当社グループ国内関係会社の組合が組織されている拠点では、一部を除きいずれも住友金属鉱山労働組合総連合会（住鉱連）の傘下組織として活動しています。ユニオンショップ協定に基づき、基本的には一般従業員全員が組合員となります。海外における連結子会社のうち

労働組合を有している会社は6社で、2012年3月末時点、海外連結子会社における労働組合加入者率は約32%となっています。会社と組合が相互の立場を尊重し、信頼に基づいて良き労使関係を築くため、各店所、関係会社では組合との間に毎月1回以上の割合で定期的に労使協議会や労使懇談会などを開いています。また当社経営陣と住鉱連傘下組合幹部の会合として中央労使懇談会を毎年1回、3月を目途に開催しています。

また、海外における労働組合の設置状況についてはアンケートを通じて把握しており、実際に海外の事業所を訪問し、海外における労使関係の実情を見聞し、意見交換をしています。

労使双方にとって重要な案件については労使で各種委員会を設置して、さまざまな施策の見直しや新規の策定に労使互いの意見を反映しています。また、従業員に著しい影響を与える業務変更などがあった場合には、事前に適切な通知期間を設けるなどの対応を行なっています。このような取り組みの結果、2011年度は、全グループにおける1週間以上に及ぶストライキなどによる工場閉鎖は国内および海外からも報告されていません。また、結社の自由を著しく侵害するような事実はありません。

組合との協議内容抜粋(2011年度)

- ・ 事業環境概要
- ・ 月次経営成績
- ・ 事業再編に関する計画 ほか

株主・投資家との関わり

基本的な考え方

当社は、株主の皆様、当社株式の購入を検討されている皆様に対して、必要となる情報をわかりやすくかつ公平に開示するよう努めています。ホームページに事業内容・業績・財務状況、中長期ビジョン・成長戦略、重要事実、将来情報、リスク情報など投資に必要な情報を掲載するとともに、株主の皆様には定期的に印刷物の形式でもお届けしています。また、IR活動の適切な実施に向けた指針として、情報開示の基準やその方法などを規定した「IRポリシー」を策定し、ホームページで公表しています。

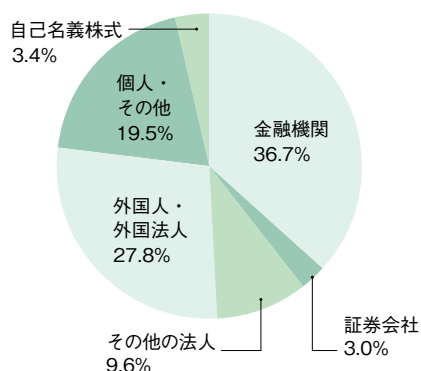
コーポレート・ガバナンスについては、当社グループの企業価値の最大化と健全性の確保を両立させるための企業活動を規律する仕組みであり、経営上最も重要な課題と位置付けています。当社が、株主をはじめとするすべてのステークホルダーの皆様から信頼を得て、その期待に応えられる企業であり続けるよう、経営の透明性・効率性を追求し、最適な経営管理体制の維持・構築に努めています。

IR 活動

当社は定期的なIR活動として、社長が機関投資家や証券アナリストの皆様に対して経営戦略を説明する「経営戦略進捗状況説明会」(年2回:年度決算、第2四半期決算後)を開催するほか、四半期決算ごと(年4回)に広報IR部による電話会議形式の決算説明会を開催しています。

このほか、機関投資家、証券アナリストの皆様とのコミュニケーションとして、2011年度は約400社と個別面談を実施しました。また、機関投資家各社の議決権行使・ガバナンス担当の方を訪問し、当社のガバナンスについてのご意見をいただいています。

株主構成(2012年3月31日現在)



個人投資家とのコミュニケーション

当社は、個人投資家の皆様とのコミュニケーションの手段としてホームページを重視しており、IR情報は、わかりやすくかつ速やかな開示に努めています。またホームページには機関投資家向けに開催する説明会の資料のほか、CSR報告書、アニュアルレポートなども掲載しており、当社情報をご理解いただくための資料を提供する場としています。

また、個人株主の皆様からは電話やメールにて各種の問い合わせをいただいております。コミュニケーションの機会となっています。このほか、年2回発行している冊子「株主のみなさまへ」は、個人株主の皆様当社の経営状況をご理解いただくため、読みやすくわかりやすい内容とすることを基本に制作しています。

株主・投資家の声を経営層へフィードバック

国内・海外の機関投資家や個人投資家とのコミュニケーションを通じてもたらされるご意見・ご要望は、定期的に経営層に報告され、当社の経営に活かされています。

株主総会での取り組み

株主総会は、株主の皆様とのコミュニケーションの場でもあります。招集通知の早期発送、議決権行使の電子化など、株主総会の活性化に取り組んでいます。

また、株主総会の運営につきましては、映像を利用した事業報告を行なうなど、株主の皆様によりわかりやすい運営を目指しています。招集通知および報告書は、当社ホームページにも掲載しています。

課題・目標

2011年度はこうした活動が評価され、一般社団法人日本IR協議会より「IR優良企業賞」を受賞したほか、公益社団法人日本証券アナリスト協会による「ディスクロージャー優良企業選定」においてはディスクロージャー優良企業に選定されました。

今後もIR活動を充実させることにより、より多くの方に、より深く当社の経営内容を理解していただくことを目指していきます。また情報発信においては、ホームページの投資家情報サイトをさらにわかりやすく、充実した内容としていきます。

お客様との関わり

基本的な考え方

当社グループは、資源事業、製錬事業および材料事業をコアビジネスとしています。鉱物を製錬して素材としての金属地金を製造・販売するとともに、私たち自身の手で加工し、それぞれの金属の持つポテンシャルを引き出して、半導体材料・機能性材料などに加工して製造・販売しています。素材と材料ではお客様が異なりますが、それぞれの要求に応じて世界トップレベルの最新技術を投入して、性能品質の確保に努めています。また、製品安全・製品関連法規の遵守などにより、原料から製造する当社グループにしかできない優れた安全・環境・品質を併せ持つ製品づくりを追究しています。

全社品質方針

「品質保証と管理の仕組みを継続的に改善し、お客様に満足いただける品質を提供する」

1 時代を先取りした品質を追究する

2 法とルールを守り、安全と環境に配慮した物づくりをめざす

品質管理体制

当社では、全社品質方針を受けて、各事業場の責任者がそれぞれの状況と課題にふさわしい方針と計画を策定し、ISO9001をベースとするシステムを構築^{※1}しています。システムの運用を効果的にするため、さらにはより高い効果を生み得るシステムへの改善のために、内部品質監査制度を活用しています。

各事業部門の活動を全社横断的に推進・支援する仕組みとして、品質システム推進委員会があります。これは、全社の活動のレビュー、全社品質方針の見直しの協議などを行なう組織です。また、安全環境部は、全社品質方針を周知・管理するとともに、各事業の品質担当部所の指導・補佐、情報提供、教育などのサポートを行なっています。

※1 国内全事業場の約80%がISO9001の認証を取得しています。取得していない事業場においても、それぞれ独自の品質管理システムで管理しています。

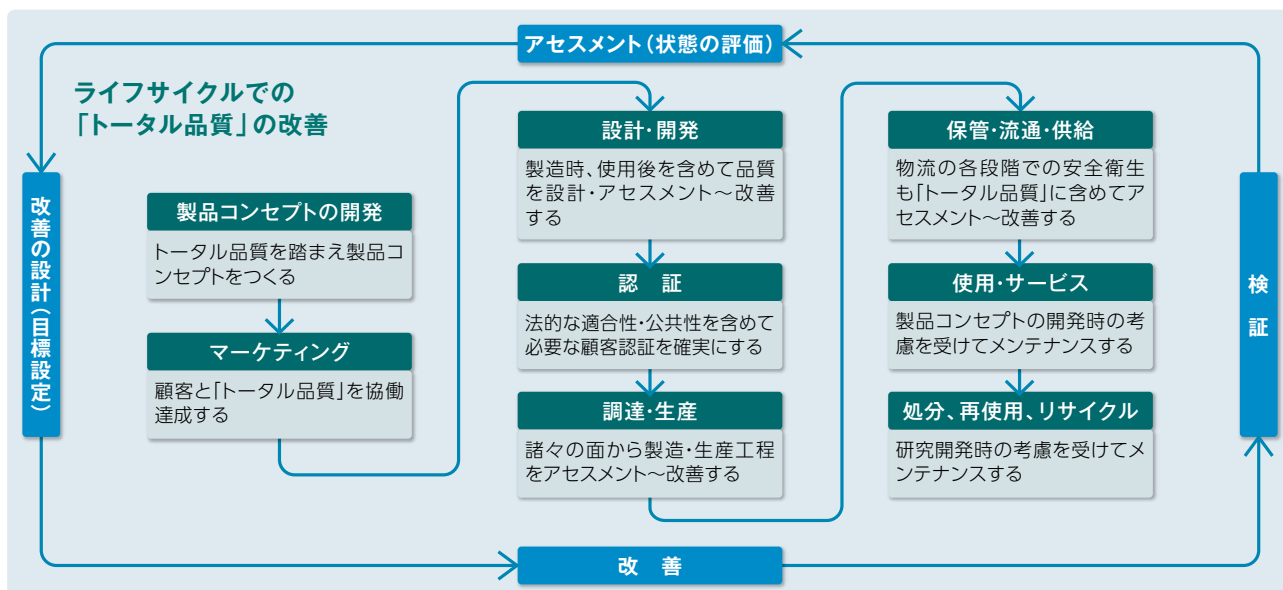
「品質教育」による従業員の成長

継続的にお客様に満足いただける品質を確保するためには、変化していく要求・状況に対応して、従業員が成長していく必要があります。そのために、製造現場および管理者への体系的な品質教育をスタートしています。さらに、諸プロセスの整合性と継続的な改善をより確実にするために、内部品質監査員のステップアップ教育も行なっています。

「トータル品質」の向上

当社では、製品やサービスの安全衛生への影響を的確に把握し、改善するために、環境（地域環境・地球環境への配慮・改善）、労働安全（プロセスの安全性）、品質（製品の使用による満足）それぞれのマネジメントシステムの有機的な運用・連携を行なっています。そのために、各プロセスにおいて現状の評価、改善目標の設定、改善の実施、検証を通して「トータル品質」の向上を図っています。このような一連のサイクルは取り扱い製品のほぼすべてにわたって実施されています。

■ 「トータル品質」の作りこみサイクル



製品・サービスに関する情報開示

当社グループで扱っている製品は、そのほとんどがお客様の製品を製造するための素材、あるいは材料として提供されています。製品を安全や環境面から適切にお取り扱いいただくための情報や、お客様がその最終製品を提供するために必要な情報は、過去および最新の情報を管理するデータベースや有する知見ならびに必要な調査に基づいて、基本的に、契約時に授受される仕様書や、技術打ち合わせ、検査成績表※2、SDSなどを通じてお客様にお伝えしています。

最終製品としてお客様に提供される製品は、安全性・環境対応性なども考慮した入念な製品設計に基づき、十分な試験・製造時の検査を経てお届けしています。

以上に用いられる情報は、マネジメントシステムの運用を通して、最新技術・最新法規・顧客要求に基づいて見直され、常に適切なものとしています。

※2 検査成績表：製品の製造ロットごとに発行される組成や性能の記録。

製品・サービスに関して提供する主な情報

- ▶ 内容物に、特に環境または社会に影響を及ぼす恐れのある物質があるかどうか
- ▶ 製品およびサービスの安全な利用について
- ▶ 製品の再生および処分に際して、環境または社会への影響があるかどうか

また、銅・ニッケル・亜鉛のLCA(ライフサイクルアセスメント)については、商品別の協会を通じて調査を行なっています。

情報提供の方法

仕様に関する情報提供

発注仕様書に基づくお客様の要求する製品仕様は、当社が納品する製品仕様を受注仕様書に明記して、お客様への情報提供を行なっています。

化学物質に関する情報の提供

製品取り扱い上の安全衛生と化学物質規制への対応はお客様にとっても重要な関心事です。当社グループは製品に含まれる化学物質の情報をSDSなどによって提供しています。

その他の対応

当社グループでは、各種潤滑剤の販売や金地金の販売など一般消費者向けの事業も手掛けています。この領域の製品・サービスに関する情報提供は該当する法規にのっとりラベリングや正しいご理解をいただくための広告、ご説明を行なっています。

2011年度に、製品・サービスに関する法規の違反はありません。

■ 当社製品でラベリングによる開示が求められている情報と該当製品・サービスの割合

開示が求められている情報	該当製品・サービスの割合
製品およびサービスの部品が外注であるかどうか	法による規制、管理対象物質を含むものすべて 主要製品(素材・自主材料)は該当なし。
内容物に、特に環境または社会に影響を及ぼす恐れのある物質があるかどうか	法による規制、管理対象物質を含むものすべて
製品およびサービスの安全な利用について	法による規制、管理対象物質を含むものすべて
製品の処分に際して、環境または社会への影響があるかどうか	法による規制、管理対象物質を含むものすべて

お客様とのコミュニケーション

前述のように当社グループの扱う製品はそのほとんどが、素材あるいは材料であり、お客様の製造する製品の性能・品質を大きく左右するものです。したがって、受注から納品、そして当社グループの製品がお客様の手に渡ってから仕様どおりの性能を発揮したか否かのフォローアップまで、お客様との的確かつ十分なコミュニケーションが欠かせません。また必要な製品については定期的にアンケートを実施し、クレーム数の傾向、お客様の声なども勘案して、個々のお客様の満足度を5段階などで評価し、マネジメントシステムなどを通して経営レベルでの対処・施策に反映しています。

課題・目標：人の活躍による品質づくり

品質とは、全関係者がお客様の真の要求は何かを追究して、真摯に実現していくことであることを再認識し、2011年度から周知活動を展開しています。その実現のためには、的確なコミュニケーションに基づく動的な活動が必要です。マネジメントシステムを活用して、その実現を図るべくシステムの改善を継続しています。また、製品安全、情報開示の面では、お客様から求められる含有物質などの情報提供の体制を確かにし、お客様の要請に的確・迅速に応える体制をより確実なものとしていきます。顧客満足度の向上については、起点となる顧客満足度の測定・評価方法を改善し、課題の正確な把握により実効性のある施策を講じて、満足度の向上を図っていきます。

取引先との関わり

基本的な考え方

当社グループの操業は、各種の鉱石と中間原料の供給先、副資材や燃料などの操業用資材の調達先、設備機械メーカー・プラントメーカーや工事協力会社など数多くの取引先※1に支えられています。当社グループはこうした取引先と互いに信義を重んじ、公正な取引関係を築き、長期にわたって共栄できることが重要だと考えています。

SMMグループ行動基準では、「ビジネスパートナー」に対する当社グループの責任として、グループ各社が「高い技術力を持つとともに、誠実で信用を重んじ、共栄できる企業」を目指すこと、購買活動における姿勢として、「自由、公正な取引により適正な条件で行なうこと」を定めています。

※1 当社では、原料調達は各事業部門、設備や操業用材料（副原料含む）の調達は資材部門が担当しています。

取引先の選定

取引先の選定にあたっては、「資材規程」にのっとり、次の事項を考慮しています。

- ①信用程度
- ②技術水準
- ③設備状況および設備能力
- ④納期の確実性および異常事態対応能力
- ⑤当社に対する協力意思の度合い

取引を開始する際は、資材取引案内を取引先へ交付し、当社の方針や考え方を理解していただいた上で、同意書を提出していただいています。

資材部門を窓口とする取引先の総数は約4,000社で、一定規模の継続取引が見込まれる取引先（2012年3月現在396社）とは「取引基本契約書」を締結しています。

また、取引基本契約書を締結した取引先については3年に1度、取引先調査票の提出を要請しています。

この契約書、取引先調査票には、人権に関する基準は盛り込まれていませんが、取引先における人権への配慮は、当社にとっても重大な課題であると認識しています。資材部では、2010年8月に制定された当社グループの「人権に関する方針」に基づき、当社、顧客および消費者のサプライチェーン内に影響を及ぼす可能性のある資材、すなわち当社製品に包含される部品や副原料を対象として、その取引先に対して「人権に関するアンケート調査」（3年に1回）を実施し、アンケート結果をもとに取引先を訪問して、ヒアリングを行なっております。2011年度は、2010年度の「人権に関するアンケート調査」（対象16社）結果をもとに、3社へのヒアリングを行ないました。これにより、2010年度からのヒアリング累計件数は4社となりました。なお、ヒアリングを実施

した3社には、児童労働および強制労働を含め、人権に関する取り組みに問題がないことを確認するとともに、当社の取り組みの趣旨をご理解いただきました。

取引先とのコミュニケーション

取引先との日頃からの円滑なコミュニケーションは、その業界の動向や、取引先の意見・要請の的確な把握、また、工程の改善や新技術開発に関する情報の交換のためにも欠かせないものです。当社グループは長年にわたり築き上げた取引先との良好な関係をベースに、こうした対話を、調達を担当する各部門が日頃から積極的行なっています。



Employee's Voice

輸送会社とのコミュニケーション



青野 義道

住友金属鉱山シボレックス(株)
三重工場 製造課長

建築用パネルのシボレックスには、原材料供給者、工場内の協力会社、シボレックス製品の輸送会社、販売・施工店など多くのビジネスパートナーが存在します。中でも、輸送会社は、お客様から見るとシボレックスの顔となる重要なパートナーです。輸送会社とは毎月定例の会合を持ち、輸送中の安全、お客様からの苦情やクレームの原因究明と対策立案、輸送会社から当社への苦情や要望など、本音で議論しています。お互い耳が痛くなる話もあります。シボレックス製品や建築業界の特徴から難しい課題もあります。しかしながら、このようなコミュニケーションを通じてお互いに強固な信頼関係を築き上げ、より安全で品質の良い製品輸送のノウハウが構築でき、結果としてお客様に喜ばれる商品を提供することにつながっていくものと確信しています。

地元への配慮

当社グループの事業が地元経済に与える影響の一つに調達活動があり、当社の購買区分に従って、地元での調達活動を行なっています。

当社の主要事業拠点であり、当社事業を支え、ともに発展してきた新居浜地区をはじめ、当社グループの事業を展開しているほかの地域でも調達活動を通じて、地元の発展に寄与しています。

2011年度の新居浜地区における地元サプライヤーへの支出割合は、48%（89億円）でした。

サプライチェーンマネジメントの構築に向けて

材料事業本部では、企業の責任として、サプライチェーンマネジメントの維持・管理は、経営上の重要な要素と認識しています。

時代の流れとともに社会の要請内容も変わるため、取引先の技術レベル、設備能力などは、常に当事業本部の要求レベルと合致するとは限りません。また、業界の動向や、取引先からの意見にも配慮した取引が必要であることは言うまでもありません。

当事業本部では、取引先との結び付きを、相互の継続的なコミュニケーションを通して図っています。特に、環境保全に関しては、化学物質管理、環境規格認証の取得状況、省エネルギー・省資源の進捗、廃棄物削減について、「お取引先様調査書」への記入を各取引先をお願いし、当事業本部を含めた環境保全に対する取り組み状況の共有を図っています。

紛争鉱物に対する取り組み

コンゴ民主共和国およびその周辺国では、金、スズ、タンタルなどが豊富に産出されています。これら資源が、反政府ゲリラなど武装勢力の主要な資金源となり、紛争の拡大・長期化のもととなっています。

こうした背景から、各国に対する、紛争国への武器輸出禁止要請はもちろん、資源産業に対しては、武装勢力からの鉱物不買要請など、国際社会からの紛争防止に関わる要請が日増しに強まっています。

法などによる規制の動きもあり、米国では、金融規制改革法が2010年7月に成立しました。この法律は、対象となる国・地域から産出される特定の鉱物を『紛争鉱物』と定めており、米国証券取引所に上場している企業には、その使用実績を、米国の証券取引委員会(SEC)に報告する義務が、課せられることになりました。

また、携帯電話やパソコンに、タンタルや金などを多用する電子業界では、主要な企業が中心となり策定した「電子業界行動規範(EICC)」のなかで、原材料の調達に際し、法の遵守はもちろん、労働条件・雇用慣行、健康・安全、職業倫理、環境保護など社会的責任に関する世界標準への対応推進を企業に求めています。

当社グループは、EITI※1の趣旨に賛同し、その支援表明を行なう一方、「SMMグループ人権方針」に基づき、紛争鉱物などの人権問題に加担しないよう原料調達先の透明化に努めています。

※1 EITI (The Extractive Industries Transparency Initiative: 採取産業透明性イニシアティブ) <http://eiti.org/>

課題・目標

大きな課題として、取引先と連携してCSRを推進し、両社がともに経営品質を高めることで良好な関係を維持することがあげられます。

2012年度は上述の「人権に関するアンケート調査」を実施した16社のうち、未訪問の12社の実地確認を実施することとしています。また、当社グループ内の各地における資材部門に取り組みを拡大することが、中長期の課題となっています。

その他のステークホルダーとのコミュニケーション事例

コミュニケーション事例

当社グループは、日頃からステークホルダーとのコミュニケーションに努めています。2011年度も国際環境NGO団体「Friends of the Earth Japan」(FoEJ)とフィリピンのコーラルベイ・ニッケル社(CBNC)の周辺河川の水質に関する意見交換を継続して行ないました。CBNCでは、周辺環境の改善にプラント建設当時から取り組んでおり、FoEJに対しても排水データの開示などによりCBNCの環境への取り組みについて理解を得るよう努力をしています。FoEJの主張にも耳を傾け、引き続きコミュニケーションを継続していきます。

Employee's Voice 別子事業所での取り組み



合田 厚志
別子事業所 安全環境センター
安全防災担当課長

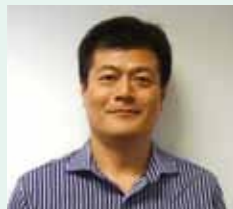
私ども安全環境センターは、行政機関(県、市、労基署、消防、警察など)への許認可申請、届け出、報告、検査も行っており、私は、主に消防関係の担当をしています。

初めの頃は、行政(消防)と、どのように接していけば良いのか戸惑いましたが、住友グループの同じ職務を行なっている担当

者からの情報収集や、申請、届け出などが無くても2回/週以上は訪問することを心掛けてきました。また、届け出等の際、過去の現場経験が生きて、取り扱う原料、製品、設備について詳しく説明することができたこともあり、現在では、両者共に相談がしやすい雰囲気であり、信頼関係も深まっていると感じています。

消防など行政との信頼関係の構築と維持には、社会人としては当然のこともありますが、①約束した期日・時間の前に報告・訪問する、②礼儀と敬意を持ち接する、③定期的な訪問を欠かさず、疑問点はすぐに相談する、④届出・申請資料は事前に現場担当者と良く内容を確認してから行なう、⑤検査前には下見を行ない、申請書・届出どおりの仕様になっているか確認する、といった日々のコミュニケーションが重要と考えています。また、自身がこの仕事に取り組んでいるという誇りと責任を持ち、事業所の代表という意識で、信頼される行動をしていくことが行政との良好な関係を維持する上で最も重要だと考えています。

Employee's Voice SMMソロモンでの取り組み



前田 敏明
SMM Solomon Limited
Director, General Manager
Technical

2005年よりソロモン諸島国でニッケル探鉱を実施し、鉱山開発を前提とした環境社会基礎調査、環境社会影響評価と鉱床モデル作成、採掘計画、設備設計、採算性調査を2010年より実施しています。事業を進める上で大切なことは、積極的な情報公開により透明性を確保し、ステークホルダーからのサポ

ートや信頼を得ることです。ステークホルダーは幅が広く、地方・中央政府以外にも地元住民、女性グループ、NGO、教会関係団体等があり、こちらから接触を図り、プロジェクトや環境調査等の説明を実施しています。NGOは、地元の団体をはじめ、情報交換覚書を交した国際的なThe Nature Conservancyなど、さまざまな団体があります。地元地主組織との覚書も協議中で、NGO以外も含めステークホルダーとの情報・意見交換を重視しています。



NGO(The Nature Conservancy)の招待で参加した会合でのプロジェクト説明



Koghe村コミュニティ協議後

ステークホルダーとの経済的關係

業績の概要

2011年度の世界経済は、懸念されていた欧州ソブリンリスクの回避や、米国経済の復調と相まって緩やかに回復しました。国内経済につきましては、東日本大震災やタイの洪水の影響で全般的には低調に推移しました。

非鉄金属業界では、非鉄金属市場への資金の流入が勢いを増したことにより、非鉄金属価格は全般的に高い水準で推移しました。為替相場につきましては、欧州を中心とした海外経済の不透明感から円が相対的に強くなり、円高が進行しましたが、期末には極端な円高は是正されました。

エレクトロニクス関連業界におきましては、製品のコモディティ化による価格競争の激化と需要の低迷が継続しました。

当社グループは、このような状況のなか、2010年度から2012年度までの3年間を対象とする「2009年中期経営計画」に基づき資源・製錬・材料のコア事業の競争力強化と成長事業への経営資源の集中を推し進めています。

2011年度の連結売上高につきましては、材料事業全般と製錬事業における東予工場全面炉修に伴う電気銅の減販などにより、2010年度に比べ162億円減少し、8,479億円となりました。

連結営業利益は、ニッケル価格が前年同期と比べ下落したことにより、2010年度に比べ75億円減少し、885億円となりました。また、連結経常利益は2010年度に比べ149億円減少し、1,088億円となりました。連結当期純利益は2010年度に比べ188億円減少し、652億円となりました。

また、連結総資本は1兆1,460億円となり、そのうち負債は4,204億円、純資産は7,256億円となりました。

事業構造の転換による長期ビジョンを見据えた新成長戦略の推進

2012年度は2010年2月にリリースした中期経営計画の最終年度にあたり、中計目標を達成すべく事業戦略を展開していきます。資源・製錬・材料の各コア事業は自律的な成長サイクルを構築するための施策を推進するとともに、一層の強化に努めていきます。

また、CSR活動における「地球および社会との共存」の実現を通して、当社の成長戦略を達成するために、とりわけ、海外で展開する大型プロジェクトでは、開発拠点や市場となる新興国での人権とコミュニケーションへの配慮を重視し、計画を推進していきます。

ステークホルダーごとの価値分配

ステークホルダーごとの、2011年度の経済的価値の分配は以下のとおりとなっています。

事業を行なう際に必要な仕入れなどの、取引先への支払額は6,926億円です。

従業員の給与および福利厚生費用は、946億円となっています。

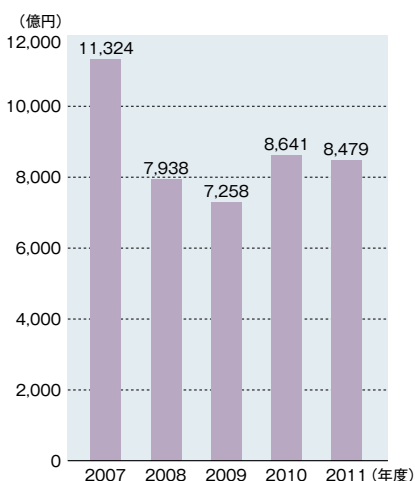
株主・債権者に対しては、配当金、資金の借り入れ等の利息として268億円を支払いました。

政府・行政に対しては、税金として162億円を納めました。

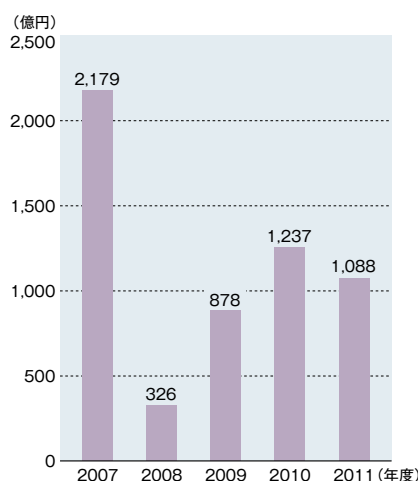
社会に対しては、社会貢献活動への寄付金などの形で4億円支出しました。

政府から受けた財務支援としては、補助金、助成金などがあり、その総額は1億円でした。

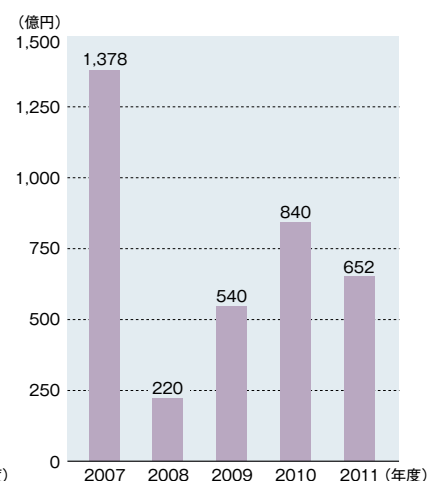
売上高(連結)



経常利益(連結)



当期純利益(連結)



退職給付債務に関して

主に日本で確定給付型の制度として、退職一時金制度、確定給付型企业年金制度(一部、適格退職年金制度)および厚生年金基金制度を設けています。退職給付債務は532億円で、そのうち年金資産を保有している退職給付債務は493

億円であり、その退職給付債務に見合う年金資産は419億円となっています。

※ 金額は、億円未満は四捨五入しています。
財務情報についてのより詳しい情報は当社のwebサイトの「投資家の皆様へ」に掲載しています。
<http://www.smm.co.jp/ir/>

ステークホルダー別経済的価値分配

分配した経済的価値

ステークホルダー	金額	内容
取引先	6,926 億円	仕入れ先への支払い等
従業員	946 億円	従業員に対する支払い
株主・債権者	268 億円	配当金、利息の支払い
政府・行政	162 億円	納税額
社会	4 億円	寄付金等

※ 上記のほかに留保した価値450億円があります。また、土地使用料は僅少ですので仕入れ先への支払い等を含めています。

政府から受けた相当の財務支援

ステークホルダー	金額	内容
政府・行政	1 億円	補助金・助成金等

※ 当社の株式保有構造に政府は含まれていません。

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社は、コーポレート・ガバナンスを、企業価値の最大化と健全性の確保を両立させるために企業活動を規律する枠組みであり、経営上最も重要な課題の一つとして位置づけています。

当社では、監査役制度とともに、執行役員制度を採用しており、執行機能における権限と責任を明確にするとともに、取締役会への迅速な意思決定および監督機能の集中を図っています。

また、住友の事業精神を基本としたグループ経営理念を定め、経営理念を実現するため、役員および従業員の行動基準として「SMMグループ行動基準」を制定しています。

経営理念の達成に向けて努力を積み重ね、効率的かつ健全な企業活動を行ない、社会への貢献と株主を含めたすべてのステークホルダーへの責任を果たしていきます。

コーポレート・ガバナンスの枠組み

当社におけるコーポレート・ガバナンスの枠組みは図のとおりです(図1)。

- ①取締役会による「意思決定・監督」と、社長を責任者とする「業務執行」、監査役会と会計監査人による「監査」の3区分による組織体制を採用しています。
- ②“事業活動”と“社会的責任”を果たすこと(CSR活動・内部統制)を「業務執行」ととらえ、一体のものとして認識しています。
- ③「経営会議」は、当社経営の重要事項の審議を行ないます。
この審議を通じて、合理的な経営判断および意思決定が行なわれ、効率的な経営と適切な内部統制が図られることを目的としています。
- ④「CSR委員会」は、社長を委員長とし、事業部門・本社スタッフ部門のトップがメンバーとなっています。2008年10月1日にそれまでの各種活動をCSR活動として体系化し、2分科会・6部会で構成しました。
- ⑤2006年6月に成立した金融商品取引法に基づく内部統制については、社長を委員長とする「内部統制委員会」を設置しております。同法に基づき、有効である旨の内部統制報告書を監査法人に提出し、監査法人より適正である旨の内部統制監査報告書を受領し、第87期有価証券報告書とあわせて2012年6月に関東財務局長へ提出しました。

内部統制の構築・維持においては、当社グループの役員・執行役員および従業員それぞれの役割と責任を明確にし、不断の改善が図られるように努めます。

各組織および機関の役割

■ 取締役・取締役会

2012年8月現在、取締役数は8人であり、うち1人は社外取締役です。取締役※1の任期は1年とし、社外取締役を除く取締役の報酬については業績連動報酬制度※2を導入しています。定時取締役会を毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催し、機動的な意思決定をなし得る体制を整えています。また、会社の重要な業務執行に関する事項は、利益相反取引などを含め、法令、定款および取締役会規程等の定めによって取締役会において審議、議決され、その内容は情報の共有のために執行役員会議に報告されます。また、取締役会の議長は社長が務めています。

■ 経営会議

経営会議は、社長、副社長、専務執行役員その他関係執行役員等を構成メンバーとしており、社外取締役、監査役も出席することができます。

経営会議は、取締役会決議事項および社長決裁に該当する重要事項のうち、特に慎重な審議が必要な事項について広い観点から審議を行ない、取締役会への上程の可否を決定するとともに、社長による決裁を支援する機能を果たしています。

■ 執行役員

当社は、2001年6月に執行役員制度を導入し、2004年6月に定款に規定を設け執行役員の地位を明確にしました。

執行役員※3は、事業部門長、本社部室長など、重要な職位の委嘱を受け、固有の権限を付与され、業務を執行しています。業務執行の状況については、毎月1回執行役員会議において報告されます。執行役員の報酬についても、取締役と同様、業績連動報酬制度を導入しています。

■ 監査役・監査役会

2012年8月現在、監査役数は4人であり、うち2人は社外監査役(非常勤)です。当社出身の監査役は、独立性を保持した上で常勤者としての監査に基づいた意見を、社外監査役は、専門的知見と学識を背景に、独立した立場からの意見をそれぞれ取締役会や経営会議等の重要な会議に出席し述べています。

監査役は、監査役会で決定した監査計画に従い、取締役の職務の執行等を監査しています。

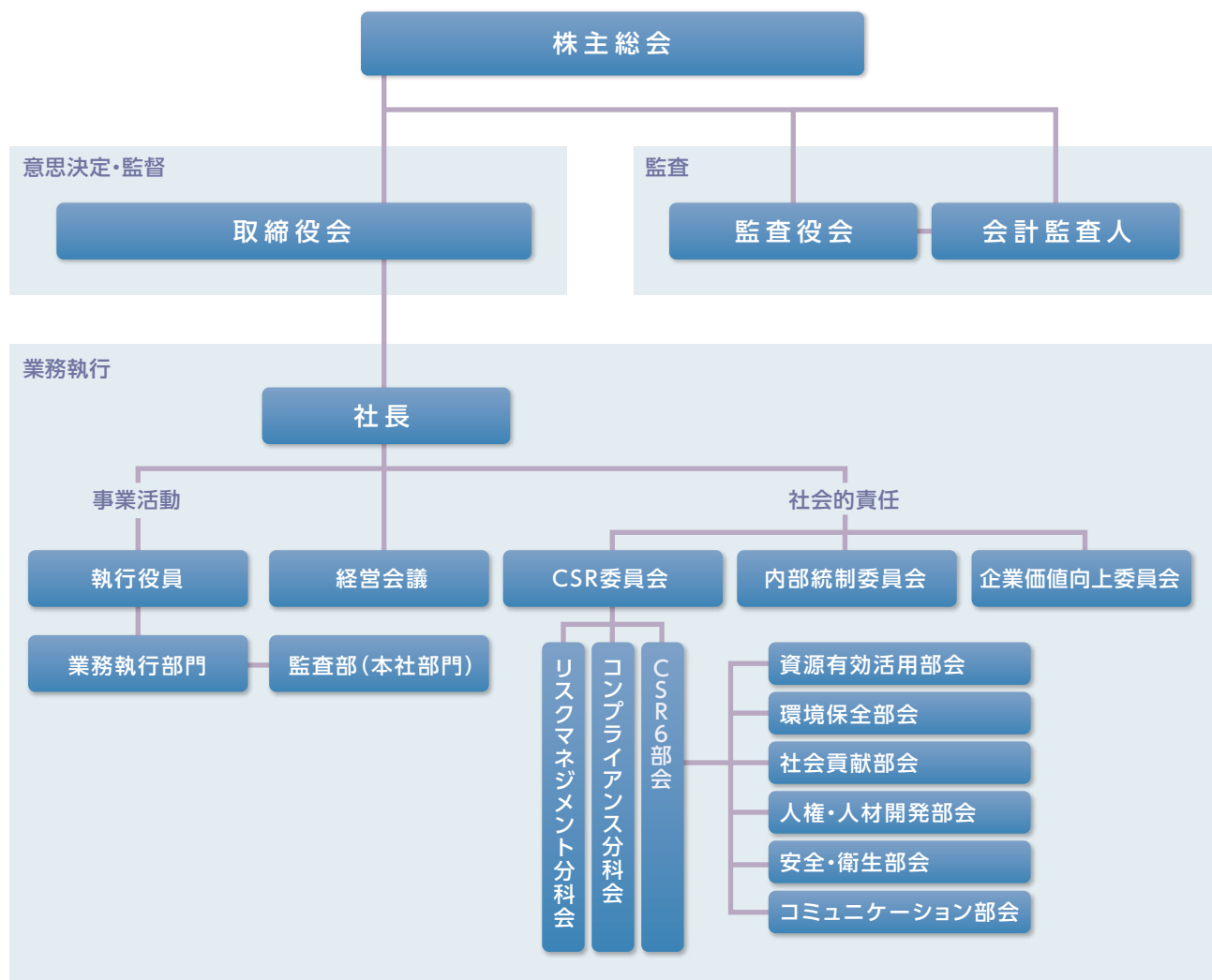
監査役会は、定時取締役会の開催日に合わせて、毎月1回取締役会前に開催するほか、必要に応じて随時開催しています。

■ 監査部

業務執行の監査・監督については、内部監査を目的とする監査部を設置しています。監査部は当社グループ全体を対象として、定期的に内部監査を実施しています。監査部は監査役に対し、監査計画の説明を実施するなど、適宜情報の提供を行なっているほか、監査部の執行役員等に対する内部監査の結果報告会には監査役も出席しています。

- ※1 取締役候補者は、当社グループ経営理念を実現し、社会的責任を果たすためにふさわしい資質・能力を持った人材を、取締役会で決定の上で株主総会に上程し、その決議をもって選任されます。
- ※2 取締役(社外取締役を除く)、執行役員ならびに上級管理職の評価は定量的な業績および安全、事業戦略、人材育成などを中心に多面的に行ないます。
- ※3 執行役員と取締役との兼務者は7人です(2012年8月現在)。

■ コーポレート・ガバナンスの枠組み(図1)



コンプライアンス

基本的な考え方

当社グループにおける企業活動は、コンプライアンスを基本としています。通常、コンプライアンスとは法令遵守の意味ですが、当社グループでは、これにとどまらず社会の一員として求められる社会的道義的な要請を健全な企業活動を通じて果たすこととしています。

当社グループは1999年9月のJCO臨界事故^{※1}の翌年「企業再生計画」を策定し、

- ①企業理念の再確認と徹底
- ②企業体質の強化
- ③企業風土の改革

という3つの観点から新たな出発をしました。このなかで、2004年には、経営理念の見直しとともに「SMMグループ行動基準」^{※2}の見直しを実施。17項目からなる行動基準の筆頭に「コンプライアンス（法やルールの遵守）」を掲げ、単に法やルールを守るだけでなく、社会常識に反する行動をしないこととして、次の内容を定めています。

- 国内外の法・ルール・社会常識を守ります。
- 法や社会常識に反することは、それが会社の利益になるように見えても、これを行いません。

※1 JCO臨界事故：1999年9月30日、当社子会社の株式会社ジェー・シー・オーにおいて、ウラン取り扱い作業中に臨界反応が起こり、作業員2人が放射線障害により死亡したのみならず、事業所周辺の住民の方々に避難を強いるなど、地域社会に多大な損害を与える放射線事故となりました。

※2 「SMMグループ行動基準」は当社のWebサイトの「会社情報」をご覧ください。 http://www.smm.co.jp/corp_info

コンプライアンスの管理と強化への取り組み

コンプライアンスの管理は、主に「コンプライアンス基本規程」に従って実施され、その改善・強化を図るためCSR委員会の傘下に設置された「コンプライアンス分科会」が中心となって、各担当部門が主に以下のような施策を推進しています。

- ①SMMグループ行動基準改正案の審議
- ②コンプライアンスに関する規程の制定および改正
 - ・コンプライアンス基本規程
 - ・インサイダー取引防止および情報管理に関する規程
 - ・個人情報の保護に関する規程
 - ・輸出管理規程
 - ・法手続データベース管理規程
 - ・秘密情報管理規程など
- ③コンプライアンス教育の実施

住友の事業精神、SMMグループ経営理念、CSR方針などにおいて、当社グループのコンプライアンスが単なる法令遵守にとどまらない倫理的判断、行動を求めて

いることについて、さまざまな研修を通じて従業員に周知しています。

④コンプライアンス分科会の開催

コンプライアンス分科会において、2011年度のコンプライアンス状況を確認した結果、環境、製品・サービスに関することおよび独占禁止法も含めて、法令や規則に対する重大な違反はありませんでした。

情報提供制度

「SMMグループ行動基準」に照らし合わせて問題や疑問があり、上司に相談しても適切な対応がとられない場合などは、「SMMグループ相談窓口」（社内窓口：総務法務部長、安全環境部長または監査部長／社外窓口：弁護士）に対して直接、情報提供が行なえるようになっていきます。情報源は秘密とされ、万が一、情報提供者に対し不利益となる処分が行なわれた場合は、それを行なった者が処分される仕組みとなっています。

コンプライアンス研修

当社グループは、コンプライアンスに関する基礎知識の確認や最近の法令改正の動向などについて学ぶ「コンプライアンス会議」を2001年より毎年、定期的に開催してきました。この会議の目的、あり方を検討し、現在は当社および関係会社幹部を対象に、行動基準教育および業務に関わる法令などの徹底を図るため、「コンプライアンス研修」を実施しています。この研修では、法的手続きを取り扱っている各職場管理者向けに、具体的な事例を提供しながら教育を行なっています。

さらに、研修の場だけでなく日常の業務を通じて、行動基準の徹底、法令・ルール遵守の徹底、CSRの啓発など複合的に繰り返し指導しています。

■コンプライアンス教育受講者（2011年度）

（単位：人）

研修会名称		対象者	受講者数
コンプライアンス教育	コンプライアンス研修（ベーシック編）	新任部門長・関係会社役員	64
	コンプライアンス研修（アドバンス編）	事業部門長・事業室長、本社部門部長、店所長、国内関係会社社長等	78
	新入社員集合研修	学卒・本社地区一般職新入社員	31
	E級昇格者研修	E級昇格者	29
	参事昇格者研修	参事昇格者	22
	中途採用者教育	中途採用者	12
法務実務担当者研修		法手続き等の実務担当者	40

リスクマネジメント

基本的な考え方

1999年のJCO臨界事故の反省を踏まえて、当社は2000年4月に策定した「企業再生計画」で、リスクマネジメントの強化を企業体質強化の重要な施策の一つとして位置づけました。行動基準では「事業や業務を行なう場合には、リスクマネジメントの考え方を取り入れます」と定めています。

2001年8月には、二度と重大事故を起こさないことを目的に、コンプライアンスの徹底などを骨子とする全グループ統一のリスクマネジメントシステムを確立し、リスクマネジメントシステム規程も制定しました。以後、事業継続のための必須の取り組みとして力を注ぎ、2008年秋にはCSR活動の開始に伴って、コンプライアンスの取り組み、安全衛生活動、環境マネジメント活動などと同様にCSR委員会の下位組織であるリスクマネジメント分科会で推進することにしました。効率化も図りながら、さらに実効性のある活動にすべく、事業場の特性に合わせた重点活動の見直しなどを進めています。

また、2002年から設備本質安全規程を制定し、当社グループ全体の設備の本質的な安全向上および労働災害防止を目指した取り組みを行なっています。さらに重大産業事故防止を目的として、HAZOP(Hazard And Operability Study)手法などによるリスクアセスメントを行ない、プラントの安全性の評価と対策も計画的に実施するなど、常に安全側に立った予防的なアプローチにも積極的に取り組んでいます。

気候変動によるリスク

気候変動に関して、当社で考えられるリスクとしては、異常気象などで原料供給元の鉱山での操業が阻害された場合の原料不足、海面上昇による臨海地域にある工場の浸水等の可能性が考えられます。また近年、異常気象をもたらす原因として考えられる地球温暖化に対して当社は、日頃の省エネルギー活動を強化し、さらに気候変動が進行することに備えて、省エネルギー型の製錬プロセスの開発にも注力しています。

体制と取り組み

当社グループはリスクマネジメントの基本を、各事業部門が主体的に取り組むことに置いています。各事業部門はそれぞれ置かれている経済・環境・社会面における状況を踏まえて、経営判断および業務プロセスの各段階においてリスクの的確な把握から対応までを行ないます。この基本を踏まえ、リスク把握要領の制定ならびにリスク登録、リスクマネジメント内部監査、リスクマネジメント巡視などの諸制度を構

築するなど、リスクマネジメントをシステムとして整備してきました。

グループ全体の統括は、CSR委員会の傘下に置かれた「リスクマネジメント分科会」が「コンプライアンス分科会」と連携を取りながら行ない、リスクの顕在化防止に力を注いでいます。

事業部門では、海外関係会社を含めグループすべての事業単位でリスクマネジメントシステムが導入され、それぞれの部門で、各種の不正行為も含めたリスクの洗い出しと評価を年1回以上(状況の変化など必要が生じた場合にはその都度)実施し、必要なリスクの登録・見直しおよび対策の実施、歯止めとなる対策を実行しています※1。

リスクマネジメントシステムのPDCAがルールどおりきちんと回っているかどうかを各事業部門によるセルフチェックや各種監査※2により、評価・見直しを行ない、その結果を踏まえて次年度の計画に反映させています。

2011年度は、「トップの主導で重要なリスクを低減させる」を方針とし、各部門でリスクを顕在化させる要因への対策をはじめ、震災対策、強毒性新型インフルエンザパンデミック対策など、リスク顕在化時の対応力を強化する取り組みを実施しました。2012年6月には、全社規程である「危機管理規程」を制定し、リスク顕在化時の対応を全社で行なう体制を強化しました。

海外事業場においては、2011年度は半導体材料事業部(現 材料事業本部)のエム・エスエムエムエレクトロニクス(マレーシア)、機能性材料事業部(現 材料事業本部)の上海住鉱電子漿料(中国)をチャンピオン工場とし、SMM流リスクマネジメントシステムの導入と定着化の取り組みを行なっています。

※1 たとえば統一された基準・手順で運用される経理業務については、経理部が全グループに対して、業務のチェックをさまざまな方法で行なっています。また、対外支払い業務などを本社において集中管理するなど仕組みの改善も行ない、リスクそのものの低減を図っています。

※2 各種監査として、内部監査、監査部監査、上位系列部門チェック、安全環境部によるリスクマネジメント巡視などが複合的に実施されています。

課題・目標

今後は、大規模震災、強毒性新型インフルエンザパンデミックや、当社グループ全体で特定している「SMMグループ重大リスク※3」などを中心にリスクの顕在化要因の除去とリスク対応を深掘りして、重点的に発生確率の低減および顕在化した場合の被害の極小化を図っていきます。

また、海外拠点においてはリスクマネジメントシステムのより実効的な運用の定着化を図っていきます。具体的には材料事業本部以外の事業部門にもチャンピオン工場をつくり、そのベストプラクティスの共有化を進めていきます。

※3 顕在化した場合に、当社グループ全体に多大な影響、損害を及ぼし、迅速かつ確かな対応をしないと当社に回復不能なダメージ(影響、被害)を与えることが想定され、かつ当社がグループ全体を挙げて顕在化した場合の対応に取り組まなければならない程度のリスクのこと。

(全社)危機管理規程の制定

2011年3月の東日本大震災の発生を受け、当社グループにおいて各所で震災対策の見直しを実施しました。その見直しの過程において、震災、強毒性新型インフルエンザパンデミック、SMMグループ重大リスク、海外での誘拐・テロなどといった危機に対して、それぞれ対応規程が定められており、対策本部長をはじめとした対策本部の陣容も別々のものであるなど、危機対応の体制が一元化されておらず初動に問題が生じる恐れがあることが明らかになりました。今回制定した危機管理規程においては、安全環境部所管執行役員が全社対策本部長となり、危機発生時の連絡窓口を一本化しました。また、本社各部室が従来持っている役割に加え、対策本部の機能を自部室の業務として認識し、通常業務として準備しておくことにより、危機発生時の初動を迅速に行なう体制を定めました。

第三者保証報告書



独立保証報告書

2012年9月5日

住友金属鉱山株式会社
代表取締役社長 家守 伸正 殿

KPMGあずさサステナビリティ株式会社
東京都新宿区津久戸町1番2号

代表取締役社長 斎藤 和久 殿

目的及び範囲

当社は、住友金属鉱山株式会社（以下、「会社」という。）からの委嘱に基づき、会社が作成したCSR報告書2012（以下、「CSR報告書」という。）に対して限定的保証業務を実施した。本保証業務の目的は、以下について保証手続を実施し、その結論を表明することである。

- CSR報告書に記載されている2011年4月1日から2012年3月31日までを対象とした下表に示す環境・社会・経済パフォーマンス指標（以下、「指標」という。）が以下に示す会社の定める基準に従って作成されているか
- Global Reporting Initiative（以下、「GRI」という。）アプリケーションレベルに関する自己宣言（A+）がGRIの定める基準に準拠しているか
- 会社の方針が、48頁に記載されているようにInternational Council on Mining & Metals (ICMM) の基本原則及び適用されるポジションステートメントで定められている必須要件（mandatory requirements）と整合しているか
- 会社の重点課題の特定及び優先順位付けが1頁に記載されているとおりに行われているか
- 会社が18、24、40、50、60及び64頁に記載されているとおりに重点課題に対するアプローチ及びマネジメントを行っているか
- 重要なサステナビリティ情報が漏れなく開示されているか

CSR報告書の記載内容に対する責任は会社であり、当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。

中項目	頁	保証対象指標
資源有効活用の取り組み	22-23	リサイクル由来の使用原料（重量及び割合）、産業廃棄物等の最終処分量、水使用量（淡水・海水）、処理区分別廃棄物量（有害／無害）
事業活動におけるマテリアルフロー	28	INPUT（エネルギー、リサイクル原料、原料、材料、水使用量）、OUTPUT（製品、大気への排出、水域への排出、廃棄物（有価物を含む））
環境負荷低減への取り組み	30	SOx排出量、NOx排出量、ばいじん排出量、COD/BOD負荷量、PRTR総排出移動量、PRTR対象物質排出量の内訳
地球温暖化抑制への取り組み	33-34	エネルギー原単位指数、CO2排出量
生物多様性への配慮	35	生物多様性の価値が高い地域での生産用地の面積、開発及び緑化した土地の面積
従業員の多様性に関する取り組み	53	障がい者雇用率（単体）
	54	役員・従業員数（連結）、地域別役員・従業員数（連結）、連結従業員の状況、海外現地採用における上級管理職数
	55	離職者数及び離職率
人材開発に関する取り組み	56	年間教育時間（延べ）
人権に関する取り組み	59	人権に配慮した投資案件数、地域住民の移転を実施したサイト及び世帯数
労働安全衛生	63	国内労働災害件数、休業災害件数、休業日数
従業員との関わり	66	労働組合を有する会社数、労働組合加入者率
取引先との関わり	70	「人権に関するアンケート調査」を実施した取引先数、会社訪問を実施した取引先数、地元サプライヤーへの支出金額・割合
ステークホルダーとの経済的関係	74-75	分配した経済的価値、政府から受けた相当の財務支援、年金資産を保有している退職給付債務及びそれに見合う年金資産
コンプライアンス	78	コンプライアンス教育受講者数

判断基準

会社はGRIの「サステナビリティ・レポート・ガイドライン2006」及び環境省の「環境報告ガイドライン（2012年版）」等を参考にして定めた指標の算定・報告基準（以下、「会社の定める基準」という。）に基づいてCSR報告書を作成しており、当社はこの会社の定める基準を指標についての判断基準として用いている。重要なサステナビリティ情報の開示の網羅性についての判断基準としては、サステナビリティ情報審査協会の「サステナビリティ報告審査・登録マーク付与基準」（www.j-sus.org/kitei_pdf/logohuyo.pdf）（以下、「マーク付与基準」という。）を用いている。また、GRIアプリケーションレベルの自己宣言についての判断基準としては、GRIの定める基準を用いている。

保証手続

当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」（2003年12月改訂）及びサステナビリティ情報審査協会（以下、「J-SUS」という。）のサステナビリティ情報審査実務指針（2012年4月改訂）に準拠して本保証業務を実施した。本保証業務は限定的保証業務であり、主としてCSR報告書上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。

当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- CSR報告書の作成・開示方針についての質問
- 指標に関して、
 - 会社の定める基準の検討
 - 算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
 - 集計データに対する分析的手続の実施
 - 会社の定める基準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
 - リスク分析に基づき選定した菱川鉱山における現地往査
 - 指標の表示の妥当性に関する検討
- GRIアプリケーションレベルについてGRIの示す基準に照らした検討
- 会社の方針に関する文書の閲覧及び質問を通じたICMM基本原則及び適用されるポジションステートメントの必須要件と会社の方針との整合性の検討
- 重点課題の抽出及び優先順位付けのプロセスについての質問及び関連文書の閲覧
- 重点課題に対する取組及びマネジメントについての質問及び関連文書の閲覧
- マーク付与基準に記載されている重要なサステナビリティ情報が漏れなく開示されているかについて、質問及び内部資料等の閲覧により検討

結論

上述の保証手続の結果、以下のように認められる重要な事項は発見されなかった。

- CSR報告書に記載されている指標が会社の定める基準に従って作成されていない
- GRIアプリケーションレベルに関する自己宣言（A+）がGRIの示す基準を満たしていない
- 会社の方針が、48頁に記載されているようにICMMの基本原則及び適用されるポジションステートメントの必須要件と整合していない
- 会社の重点課題の特定及び優先順位付けが1頁に記載されているとおりに行われていない
- 会社が18、24、40、50、60及び64頁に記載されているとおりに重点課題に対するアプローチ及びマネジメントを行っていない
- 重要なサステナビリティ情報が漏れなく開示されていない

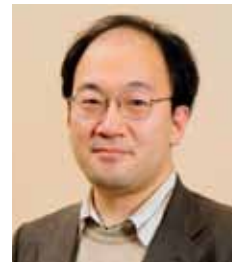
当社及び本保証業務に従事したものと会社との間には、J-SUSの倫理規程に規定される利害関係はない。また、本保証業務は、環境及び社会的側面並びに保証業務に関する専門性を有するチームによって実施された。

以上



このレポートに記載されたサステナビリティ情報の信頼性に関して、サステナビリティ情報審査協会（<http://www.j-sus.org/>）の定める「サステナビリティ報告審査・登録マーク付与基準」を満たしているとして、このマークの掲載が認められています。

▶ 第三者意見



寺中 誠 氏

東京経済大学
現代法学部 客員教授

本報告書に対するご意見を、2011年度に引き続き、
人権問題に関する有識者であり「SMMグループ人権に関する方針」の
策定にもご協力いただいた
東京経済大学 客員教授の寺中誠氏にいただきました。

国連の企業と人権に関する指導原則は、世界に進出する多くの企業に影響を与えています。ISO26000でも、またOECDガイドラインでも、その実現に向けて歩みを進めています。特に企業に人権を守るための事前チェック体制の構築を求めている点は、各企業にバリューチェーンの管理体制の見直しを迫っています。また、最近細則が発表された米国SECの紛争鉱物開示手続きも、同様の管理体制の確立がないと実現が困難だと見られています。環境の分野ではすでに以前から指摘され、多くの企業で実施されてきた体制ですが、それを人権の問題についても適用しようとするわけです。特に海外の操業部門を抱える企業の場合、このことは、企業内部の管理だけでなく、取引先の実態の把握、操業している地域の住人の暮らしぶりなど、多くの要素を考慮しなければならないものとなります。これまでの常識とは異なった対応を迫られることともなり、まだしっかりとした体制を作り得ているところは少ないようです。これまでのEITIなどを通じての経験や情報を踏まえ、いち早くこうした動きに対応されると企業の競争力も高まり、世界のグローバルスタンダードをリードすることができるのでは、と大いに期待されるところです。

そうした実際のCSR経営体制をどう構築されるか、という興味で今回の報告書を読ませていただきましたが、年々内容が濃くなり、読み進めるのが楽しみになっています。まずトップがCSRについて、明確な立場を表明していることは重要です。主要な役員が、このCSRをどのようにとらえているか、ということもそれぞれのページで語られてはいますが、やはり会社全体に共通認識として通じるCSRの経営方針をトップの口から体系的に示されたのは大きな意味を持っていると思います。

また、社長を中心とするCSRの推進体制があることも示されています。CSRが全社的な取り組みであることを明確に示されていることがよくわかります。ただ、その推進体制の中核を

占める取締役会、社長、委員会について、それぞれのCSRに関する任務項目を明示されると、貴社全体の責任分担がどうなっているかを明確に外に開示することになり、より信頼を勝ち得るのではないかと思います。

ところで、SMMの人権に関する方針は人事関連のページに記載されていますが、その性質、インパクトに鑑みれば、最初のSMMグループのCSRに記載すべき内容かと思います。今後のページ立ての際にご一考をお願いします。

トップの言葉については、ほかに、普通なら言いにくいタガニートの襲撃事件についても言及されている点など、大変評価できます。ただ、同事件に関する具体的な内容、貴社が取られた行動等について、リスクマネジメントの重要事項として、より詳細な説明を報告書の中でなされている方が良かったと思います。ICMMなどを通じ、こうした問題に対する先進的な取り組みをされてきたSMMなのですから、その経験を生かしてどのような方針と行動で問題解決に臨まれたのかを示されれば、今後の他企業の範ともなります。ぜひご考慮ください。

最後に、女性総合職採用人数は今年度も昨年度に引き続き目標未達成とされています。連続してこのような結果となっているのは、目標の立て方が数値のみに偏り、その実効性を高める施策にも有効打がないからではないでしょうか。であれば、目標をむしろ、女性が働きやすい制度および職場環境の実現へとベクトルを変え、結果的に将来の人員が増える方策を練った方が適切ではないでしょうか。

事業活動の先にあるのは普通の人びとの暮らしです。グローバルに展開する企業であればあるほど、そのことが重要な意味を持てきます。貴社が普通の人びとの人権を意識した先進的なグローバル企業になれることを強く期待しております。



杉浦 卓

住友金属鉱山 執行役員
CSR担当役員 安全環境部長

第三者意見を受けて

CSR報告書2012は、昨年発行した報告書へのアンケートにも応えて、次の3点を強化して編集しました。

①SMMのCSRの基本的考え方をわかりやすく解説する ②本業や日常業務とCSRの関わりを示す ③重点6分野の活動内容をより詳細に伝える。特に③については、トップメッセージにもあるとおり、2020年のありたい姿に向けてのロードマップを見直し、目標をより具体化し、か

つ編集も6分野別にしました。人権に関わる取り組みについてもわかりやすいものとなるように努めました。ご指摘いただきました人権方針の記述の構成の改善など、今後の海外における事業展開の拡大に併せて充実させていきます。まさに事業の先には、普通の人びとの暮らしがあることを強く認識し、地球および社会との共存を経営の重要な目的としてCSRを推進してまいります。

GRI 内容索引

報告書が GRI の報告枠組みに基づいていることを示すため、GRI の “アプリケーション・レベル” システムを通して報告書のレベルを宣言しています。

アプリケーション・レベルは下図の基準によって分類されます。

この報告書のアプリケーション・レベルは「A+」に相当します。

この自己宣言についても KPMG あずさサステナビリティ株式会社の保証の対象となっています。

報告書適用レベル		C	C+	B	B+	A	A+
標準 開示	G3プロフィールの 情報開示 OUTPUT	報告 1.1 2.1-2.10 3.1-3.8, 3.10-3.12 4.1-4.4, 4.14-4.15	外部 保証 を 受 け た 報 告 書	レベルCの要求項目に以下を 加える 1.2 3.9, 3.13 4.5-4.13, 4.16-4.17	外部 保証 を 受 け た 報 告 書	レベルBと同様	外部 保証 を 受 け た 報 告 書
	G3マネジメント・ アプローチの開示 OUTPUT	要求項目なし		各カテゴリの指標に対するマネー ジメント・アプローチの開示		各カテゴリの指標に対するマネー ジメント・アプローチの開示	
	G3と業種別 補足文書の パフォーマンス 指標 OUTPUT	パフォーマンス指標について 少なくとも10の報告がある こと。そのうち、社会、経済、 環境分野について少なくとも 一つ報告があること		パフォーマンス指標について少 なくとも20の報告があること。そ のうち、経済、環境、人権、労働、 社会、製品責任分野について少 なくとも一つ報告があること		G3の中核指標及び業種別補足文書* のパフォーマンス指標に対応している こと。重要性の原則を考慮して、 a) 指標について報告、または b) 指標の報告の省略の説明があること	

※ 本報告書は鉱山・金属補足文書のGRIガイドライン G3対応版を使用

項目		指標	記載ページ
1 戦略および分析			
1.1		組織にとっての持続可能性の適合性と、その戦略に関する組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	トップメッセージ（2-3）
1.2		主要な影響、リスクおよび機会の説明	トップメッセージ（2-3） リスクマネジメント（79-80）
2 組織のプロフィール			
2.1		組織の名称	事業概要（8-9）
2.2		主要なブランド、製品および／またはサービス	事業概要（8-9）
2.3		主要部署、事業会社、子会社および共同事業などの組織の経営構造	事業概要（8-9）
2.4		組織の本社の所在地	事業概要（8）
2.5		組織が事業展開している国の数および大規模な事業展開を行っている、あるいは報告書中に掲載されているサステナビリティの課題に特に関連のある国名	事業概要（9）
2.6		所有形態の性質および法的形式	事業概要（8-9）
2.7		参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客／受益者の種類を含む）	事業概要（8-9）
2.8		以下の項目を含む報告組織の規模 ・従業員数 ・純売上高（民間組織について）あるいは純収入（公的組織について） ・負債および株主資本に区分した総資本（民間組織について） ・提供する製品またはサービスの量	ステークホルダーとの経済的関係（74-75）
2.9		以下の項目を含む、規模、構造または所有形態に関して報告期間中に生じた大幅な変更 ・施設のオープン、閉鎖および拡張などを含む所在地または運営の変更 ・株主資本構造およびその資本形成における維持および変更業務（民間組織の場合）	該当なし
2.10		報告期間中の受賞歴	社会からの主な表彰実績（6）
3 報告要素			
報告書のプロフィール			
3.1		提供する情報の報告期間（会計年度／暦年など）	対象期間（1）
3.2		前回の報告書発行日（該当する場合）	発行年月（1）
3.3		報告サイクル（年次、半年ごとなど）	発行年月（1）
3.4		報告書またはその内容に関する質問の窓口	お問い合わせ先（1）

項目	指標	記載ページ
報告書のスコープおよびバウンダリー		
3.5	以下を含め、報告書の内容を確定するためのプロセス ・ 重要性の判断 ・ 報告書内およびテーマの優先順位付け ・ 組織が報告書の利用を期待するステークホルダーの特定	当社が考えるステークホルダー (7)
3.6	報告書のバウンダリー (国、部署、子会社、リース施設、共同事業、サプライヤー (供給者) など)	対象範囲 (1)
3.7	報告書のスコープまたはバウンダリーに関する具体的な制限事項を明記する	対象範囲 (1)
3.8	共同事業、子会社、リース施設、アウトソーシングしている業務および時系列でのおよび／または報告組織間の比較可能性に大幅な影響を与える可能性があるその他の事業体に関する報告の理由	対象範囲 (1)
3.9	報告書内の指標およびその他の情報を編集するために適用された推計の基となる前提条件および技法を含む、データ測定技法および計算の基盤	地球温暖化抑制への取り組み (33-34)
3.10	以前の報告書で掲載済みである情報を再度記載することの効果の説明、およびそのような再記述を行う理由 (合併／買収、基本となる年／期間、事業の性質、測定方法の変更など)	地球温暖化抑制への取り組み (33-34)
3.11	報告書に適用されているスコープ、バウンダリーまたは測定方法における前回の報告期間からの大幅な変更	対象範囲 (1)
GRI 内容索引		
3.12	報告書内の標準開示の所在場所を示す表	本表
保証		
3.13	報告書の外部保証添付に関する方針および現在の実務慣行。サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基盤を説明する。また、報告組織と保証の提供者との関係を説明する	第三者保証報告書 (82)

4 ガバナンス、コミットメントおよび参画		
ガバナンス		
4.1	戦略の設定または全組織的監督など、特別な業務を担当する最高統治機関の下にある委員会を含む統治構造 (ガバナンスの構造)	コーポレート・ガバナンス (76-77)
4.2	最高統治機関の長が執行役員を兼ねているかどうかを示す (兼ねている場合は、組織の経営におけるその役割と、このような人事になっている理由も示す)	コーポレート・ガバナンス (76-77)
4.3	単一の理事会構造を有する組織の場合は、最高統治機関における社外メンバーおよび／または非執行メンバーの人数を明記する	コーポレート・ガバナンス (76-77)
4.4	株主および従業員が最高統治機関に対して提案または指示を提供するためのメカニズム	従業員との関わり (66) 株主・投資家との関わり (67) コーポレート・ガバナンス (76-77)
4.5	最高統治機関メンバー、上級管理職および執行役についての報酬 (退任の取り決めを含む) と組織のパフォーマンス (社会的および環境的パフォーマンスを含む) との関係	コーポレート・ガバナンス (76-77)
4.6	最高統治機関が利益相反問題の回避を確保するために実施されているプロセス	コーポレート・ガバナンス (76-77)
4.7	経済的、環境的、社会的テーマに関する組織の戦略を導くための、最高統治機関のメンバーの適性および専門性を決定するためのプロセス	コーポレート・ガバナンス (77)
4.8	経済的、環境的、社会的パフォーマンス、さらにその実践状況に関して、組織内で開発したミッション (使命) およびバリュー (価値) についての声明、行動規範および原則	持続可能な社会に向けての理念 (4)
4.9	組織が経済的、環境的、社会的パフォーマンスを特定し、マネジメントしていることを最高統治機関が監督するためのプロセス。関連のあるリスクと機会および国際的に合意された基準、行動規範および原則への支持または遵守を含む	CSR 活動推進体制 (6) 社会との関わり (42-48)
4.10	最高統治機関のパフォーマンスを、特に経済的、環境的、社会的パフォーマンスという観点で評価するためのプロセス	CSR 活動推進体制 (6)
外部のイニシアティブへのコミットメント		
4.11	組織が予防的アプローチまたは原則に取り組んでいるかどうか、およびその方法はどのようなものかについての説明	地球温暖化抑制への取り組み (32-34) 生物多様性への配慮 (35-37) リスクマネジメント (79-80)
4.12	外部で開発された、経済的、環境的、社会的憲章、原則あるいは組織が同意または受諾するその他のイニシアティブ	社会との関わり (45, 48-49) 人権に関する取り組み (59) 取引先との関わり (71)
4.13	組織が以下の項目に該当するような、(企業団体などの) 団体および／または国内外の提言機関における会員資格 ・ 統治機関内に役職を持っている ・ プロジェクトまたは委員会に参加している ・ 通常の会員資格の義務を越える実質的な資金提供を行っている ・ 会員資格を戦略的なものとして捉えている	社会との関わり (45)
ステークホルダー参画		
4.14	組織に参画したステークホルダー・グループのリスト	当社が考えるステークホルダー (7)
4.15	参画してもらうステークホルダーの特定および選定の基準	当社が考えるステークホルダー (7)

項目		指標	記載ページ
4.16		種類ごとのおよびステークホルダー・グループごとの参画の頻度など、ステークホルダー参画へのアプローチ	当社が考えるステークホルダー（7）従業員との関わり（66） 株主・投資家との関わり（67） お客様との関わり（68-69） 取引先との関わり（70-71） その他のステークホルダーとのコミュニケーション事例（72）
4.17		その報告を通じた場合も含め、ステークホルダー参画を通じて浮かび上がった主要なテーマおよび懸案事項と、それらに対して組織がどのように対応したか	当社が考えるステークホルダー（7） ステークホルダーからのご意見と対応（17） 重点6分野の取り組み（地域貢献・社会貢献）（40-41） 人権に関する取り組み（58-59） 重点6分野の取り組み（ステークホルダーとのコミュニケーション）（64-65） 従業員との関わり（66） 株主・投資家との関わり（67） お客様との関わり（68-69） 取引先との関わり（70-71）

5 マネジメント・アプローチおよびパフォーマンス指標

経済

		マネジメント・アプローチ	社会との関わり（42-48） ステークホルダーとの経済的関係（74-75）
--	--	--------------	--

側面：経済的パフォーマンス

EC1	中核	収入、事業コスト、従業員の給与、寄付およびその他のコミュニティへの投資、内部留保および資本提供者や政府に対する支払いなど、創出および分配した直接的な経済的価値	社会との関わり（48） ステークホルダーとの経済的関係（74-75）
EC2	中核	気候変動による組織の活動に対する財務上の影響およびその他のリスクと機会	リスクマネジメント（79）
EC3	中核	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	ステークホルダーとの経済的関係（75）
EC4	中核	政府から受けた相当の財務的支援	ステークホルダーとの経済的関係（75）

側面：市場での存在感

EC5	追加	主要事業拠点について、現地の最低賃金と比較した標準的新入社員賃金の比率の幅	—
EC6	中核	主要事業拠点での地元のサプライヤー（供給者）についての方針、業務慣行および支出の割合	取引先との関わり（70） 社会との関わり（42）
EC7	中核	現地採用の手順、主要事業拠点で現地のコミュニティから上級管理職となった従業員の割合と、（現地のコミュニティの）全従業員における割合	従業員の多様性に関する取り組み（54）

側面：間接的な経済的影響

EC8	中核	商業活動、現物支給、または無料奉仕を通じて、主に公共の利益のために提供されるインフラ投資およびサービスの展開図と影響	重点6分野の取り組み（地域貢献・社会貢献）（40） 社会との関わり（42-43）
EC9	追加	影響の程度など、著しい間接的な経済的影響の把握と記述	—

環境

		マネジメント・アプローチ	重点6分野の取り組み（資源の有効活用）（18-19） 重点6分野の取り組み（環境保全）（24-25） 環境経営推進への取り組み（26-27）
--	--	--------------	--

側面：原材料

EN1	中核	使用原材料の重量または量	資源有効活用の取り組み（22） 事業活動におけるマテリアルフロー（28）
EN2	中核	リサイクル由来の使用原材料の割合	資源有効活用の取り組み（22） 事業活動におけるマテリアルフロー（28）

側面：エネルギー

EN3	中核	一次エネルギー源ごとの直接的エネルギー消費量	事業活動におけるマテリアルフロー（28）
EN4	中核	一次エネルギー源ごとの間接的エネルギー消費量	事業活動におけるマテリアルフロー（28）
EN5	追加	省エネルギーおよび効率改善によって節約されたエネルギー量	地球温暖化抑制への取り組み（32-34）
EN6	追加	エネルギー効率の高いあるいは再生可能エネルギーに基づく製品およびサービスを提供するための率先取り組み、およびこれらの率先取り組みの成果としてのエネルギー必要量の削減量	重点6分野の取り組み（環境保全）（24-25） 環境低負荷製品への取り組み（38）
EN7	追加	間接的エネルギー消費量削減のための率先取り組みと達成された削減量	—

側面：水

EN8	中核	水源からの総取水量	資源有効活用の取り組み（23） 事業活動におけるマテリアルフロー（28）
EN9	追加	取水によって著しい影響を受ける水源	—
EN10	追加	水のリサイクルおよび再利用量が総使用水量に占める割合	—

項目		指標	記載ページ
側面：生物多様性			
EN11	中核	保護地域内あるいはそれに隣接した場所および保護地域外で、生物多様性の価値が高い地域に所有、賃借、または管理している土地の所在地および面積	生物多様性への配慮（35）
EN12	中核	保護地域および保護地域外で、生物多様性の価値が高い地域での生物多様性に対する活動、製品およびサービスの著しい影響の説明	生物多様性への配慮（35-37） 社会との関わり（42）
EN13	追加	保護または復元されている生息地	該当なし
EN14	追加	生物多様性への影響を管理マネジメントするための戦略、現在の措置および今後の計画	生物多様性への配慮（35-37）
EN15	追加	事業によって影響を受ける地区内の生息地域に生息する IUCN（国際自然保護連合）のレッドリスト種（絶滅危惧種）および国の絶滅危惧種リストの数。絶滅危険性のレベルごとに分類する	生物多様性への配慮（37）
MM1		（所有あるいは賃借し、生産活動または採掘のために管理している土地で）開発または原状回復した土地の面積	生物多様性への配慮（35,37）
MM2		所定の基準に基づき生物多様性管理計画が必要であると確認された事業地の数および割合、ならびに管理計画が導入されている事業地の数（および割合）	生物多様性への配慮（35）
側面：排出物、廃水および廃棄物			
EN16	中核	重量で表記する直接および間接的な温室効果ガスの総排出量	事業活動におけるマテリアルフロー（28） 地球温暖化抑制への取り組み（32-34）
EN17	中核	重量で表記するその他の関連ある間接的な温室効果ガス排出量	事業活動におけるマテリアルフロー（28） 地球温暖化抑制への取り組み（32-34）
EN18	追加	温室効果ガス排出量削減のための率先取り組みと達成された削減量	地球温暖化抑制への取り組み（32-34）
EN19	中核	重量で表記するオゾン層破壊物質の排出量	環境負荷低減への取り組み（30）
EN20	中核	種類別および重量で表記する NOx、SOx およびその他の著しい影響を及ぼす排気物質	事業活動におけるマテリアルフロー（28） 環境負荷低減への取り組み（29-31）
EN21	中核	水質および放出先ごとの総排水量	事業活動におけるマテリアルフロー（28） 環境負荷低減への取り組み（30）
EN22	中核	種類および廃棄方法ごとの廃棄物の総重量	事業活動におけるマテリアルフロー（28）
EN23	中核	著しい影響を及ぼす漏出の総件数および漏出量	環境負荷低減への取り組み（29）
EN24	追加	バーゼル条約付属文書Ⅰ、Ⅱ、ⅢおよびⅣの下で有害とされる廃棄物の輸送、輸入、輸出、あるいは処理の重量、および国際輸送された廃棄物の割合	—
EN25	追加	報告組織の排水および流出液により著しい影響を受ける水界の場所、それに関連する生息地の規模、保護状況、および生物多様性の価値を特定する	—
MM3		表土、捨石、尾鉱、スラッジの総排出量およびその関連リスク	事業活動におけるマテリアルフロー（28） 環境負荷低減への取り組み（29）
側面：製品およびサービス			
EN26	中核	製品およびサービスの環境影響を緩和する率先取り組みと影響削減の程度	重点 6 分野の取り組み（環境保全）（24-25） 環境低負荷製品への取り組み（38-39）
EN27	中核	カテゴリー別の再生利用される販売製品およびその梱包材の割合	資源有効活用の取り組み（22）
側面：遵守			
EN28	中核	環境規制への違反に対する相当な罰金の金額および罰金以外の制裁措置の件数	コンプライアンス（78）
側面：輸送			
EN29	追加	組織の業務に使用される製品、その他物品、原材料の輸送および従業員の移動からもたらされる著しい環境影響	—
側面：総合			
EN30	追加	種類別の環境保護目的の総支出および投資	—
労働慣行とディーセント・ワーク（公正な労働条件）			
		マネジメント・アプローチ	重点 6 分野の取り組み（人権・人材の尊重）（50-51） 重点 6 分野の取り組み（安全・衛生の確保）（60-61） 従業員との関わり（66）
側面：雇用			
LA1	中核	雇用の種類、雇用契約および地域別の総労働力	従業員の多様性に関する取り組み（54）
LA2	中核	従業員の総離職数および離職率の年齢、性別および地域による内訳	従業員の多様性に関する取り組み（55）
LA3	追加	主要な業務ごとの派遣社員またはアルバイト従業員には提供されないが、正社員には提供される福利	—

項目		指標	記載ページ
側面：労使関係			
LA4	中核	団体交渉協定の対象となる従業員の割合	従業員との関わり (66)
LA5	中核	労働協約に定められているかどうかも含め、著しい業務変更に関する最低通知期間	従業員との関わり (66)
MM4		1 週間を超えるストライキおよび事業所閉鎖の発生回数を国別に記載	従業員との関わり (66)
側面：労働安全衛生			
LA6	追加	労働安全衛生プログラムについての監視および助言を行う、公式の労使合同安全衛生委員会の対象となる総従業員の割合	従業員との関わり (66)
LA7	中核	地域別の、傷害、業務上疾病、損失日数、欠勤の割合および業務上の総死亡者数	労働安全衛生 (63)
LA8	中核	深刻な疾病に関して、労働者、その家族またはコミュニティのメンバーを支援するために設けられている、教育、研修、カウンセリング、予防および危機管理プログラム	労働安全衛生 (62-63)
LA9	追加	労働組合との正式合意に盛り込まれている安全衛生のテーマ	—
側面：研修および教育			
LA10	中核	従業員のカテゴリー別の、従業員あたりの年間平均研修時間	人材開発に関する取り組み (56)
LA11	追加	従業員の継続的な雇用適性を支え、キャリアの終了計画を支援する技能管理および生涯学習のためのプログラム	従業員の多様性に関する取り組み (53) 人材開発における取り組み (56)
LA12	追加	定常的にパフォーマンスおよびキャリア開発のレビューを受けている従業員の割合	—
側面：多様性と機会均等			
LA13	中核	性別、年齢、マイノリティーグループおよびその他の多様性の指標に従った、統治体（経営管理職）の構成およびカテゴリー別の従業員の内訳	従業員の多様性に関する取り組み (54)
LA14	中核	従業員のカテゴリー別の、基本給与の男女比	従業員の多様性に関する取り組み (52)
人権			
		マネジメント・アプローチ	重点 6 分野の取り組み（人権・人材の尊重）(50-51) 人権に関する取り組み (58-59) 取引先との関わり (70-71)
側面：投資および調達の慣行			
HR1	中核	人権条項を含む、あるいは人権についての適正審査を受けた重大な投資協定の割合とその総数	人権に関する取り組み (59)
HR2	中核	人権に関する適正審査を受けた主なサプライヤー（供給者）および請負業者の割合と取られた措置	取引先との関わり (70)
HR3	追加	研修を受けた従業員の割合を含め、業務に関連する人権の側面に関わる方針および手順に関する従業員研修の総時間	人権に関する取り組み (58)
側面：無差別			
HR4	中核	差別事例の総件数と取られた措置	人権に関する取り組み (58)
側面：結社の自由			
HR5	中核	結社の自由および団体交渉の権利行使が著しいリスクに曝されるかもしれないと判断された業務と、それらの権利を支援するための措置	従業員との関わり (66)
側面：児童労働			
HR6	中核	児童労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務と、児童労働の防止に貢献するための対策	人権に関する取り組み (58) 取引先との関わり (70-71)
側面：強制労働			
HR7	中核	強制労働の事例に関して著しいリスクがあると判断された業務と、強制労働の防止に貢献するための対策	人権に関する取り組み (58) 取引先との関わり (70-71)
側面：保安慣行			
HR8	追加	業務に関連する人権の側面に関する組織の方針もしくは手順の研修を受けた保安要員の割合	—
側面：先住民の権利			
HR9	追加	先住民の権利に関係する違反事例の総件数と取られた措置	—
MM5		先住民の土地またはその隣接地域で進めている事業の総数、ならびに先住民のコミュニティと正式な合意を結んでいる事業または事業地の数および割合	社会との関わり (43)
社会			
		マネジメント・アプローチ	重点 6 分野の取り組み(地域貢献・社会貢献)(40-41) 社会との関わり (42) コンプライアンス (78)

項目		指標	記載ページ
側面：コミュニティ			
SO1	中核	参入、事業運営および撤退を含む、コミュニティに対する事業の影響を評価し、管理するためのプログラムと実務慣行の性質、適用範囲および有効性	社会との関わり（42）
MM6		土地使用ならびに地域住民および先住民の慣習上の権利に関する重大な紛争の発生数、およびその説明	社会との関わり（43）
MM7		土地使用ならびに地域住民および先住民の慣習上の権利に関する紛争の解決のために使用された苦情処理メカニズムがどの程度用いられたか、およびその結果	社会との関わり（43-44）
側面：不正行為			
SO2	中核	不正行為に関連するリスクの分析を行った事業単位の割合と総数	リスクマネジメント（79）
SO3	中核	組織の不正行為対策の方針および手順に関する研修を受けた従業員の割合	コンプライアンス（78）
SO4	中核	不正行為事例に対応して取られた措置	コンプライアンス（78）
側面：公共政策			
SO5	中核	公共政策の位置づけおよび公共政策立案への参加およびロビー活動	社会との関わり（45）
SO6	追加	政党、政治家および関連機関への国別の献金および現物での寄付の総額	—
側面：反競争的な行動			
SO7	追加	反競争的な行動、反トラストおよび独占的慣行に関する法的措置の事例の総件数とその結果	コンプライアンス（78）
側面：遵守			
SO8	中核	法規制の違反に対する相当の罰金の金額および罰金以外の制裁措置の件数	コンプライアンス（78）
側面：再定住			
MM8		事業地内またはその隣接地域で小規模鉱山採掘（ASM）を実施している事業地の数（および割合）；その関連リスク、ならびにそれらのリスクを管理・軽減するための措置	人権に関する取り組み（59）
MM9		再定住が行われた事業地、事業地ごとの世帯数、ならびに再定住プロセスによって生じた生活への影響	人権に関する取り組み（59）
側面：事業場閉鎖計画			
MM10		閉鎖計画のある事業場の数および割合	社会との関わり（42-43）
製品責任			
		マネジメント・アプローチ	お客様との関わり（68-69）
側面：顧客の安全衛生			
PR1	中核	製品およびサービスの安全衛生の影響について、改善のために評価が行われているライフサイクルのステージ、ならびにそのような手順の対象となる主要な製品およびサービスのカテゴリーの割合	お客様との関わり（68-69）
PR2	追加	製品およびサービスの安全衛生の影響に関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	お客様との関わり（69） コンプライアンス（78）
側面：製品およびサービスのラベリング			
PR3	中核	各種手順により必要とされている製品およびサービス情報の種類と、このような情報要件の対象となる主要な製品およびサービスの割合	お客様との関わり（69）
PR4	追加	製品およびサービスの情報、ならびにラベリングに関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	お客様との関わり（69）
PR5	追加	顧客満足度を測る調査結果を含む、顧客満足に関する実務慣行	—
側面：マーケティング・コミュニケーション			
PR6	中核	広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する法律、基準および自主規範の遵守のためのプログラム	お客様との関わり（69）
PR7	追加	広告、宣伝および支援行為を含むマーケティング・コミュニケーションに関する規制および自主規範に対する違反の件数を結果別に記載	お客様との関わり（69）
側面：顧客のプライバシー			
PR8	追加	顧客のプライバシー侵害および顧客データの紛失に関する正当な根拠のあるクレームの総件数	—
側面：遵守			
PR9	中核	製品およびサービスの提供、および使用に関する法規の違反に対する相当の罰金の金額	お客様との関わり（69）
側面：原材料に対するスチュワードシップ			
MM11		原材料に対するスチュワードシップに関するプログラムとその進捗	重点6分野の取り組み（資源の有効活用）（18-19） 環境低負荷製品への取り組み（38-39） お客様との関わり（68）



 住友金属鉱山株式会社

〒105-8716 東京都港区新橋5丁目11番3号

TEL. 03-3436-7705 FAX. 03-3434-2215

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