

人権・人材の尊重

人材育成

基本的な考え方

当社グループの人材育成は、OJTを基本としており、職場における上司や先輩が従業員一人ひとりを、業務を通して大事に育てていきます。さらに、OJTを補完するために各種の研修や講習会、eラーニング、通信教育などのプログラムを準備しています。

近年はグローバル人材の育成、次世代経営層の育成、女

性活躍支援などを重点項目として推進しています。また、「2020年のありたい姿」として、すべての従業員にスキルやモチベーションを高める機会を毎年、提供することを掲げており、2015年10月には人材開発機能をさらに強化するため「人材開発部」を発足させ、鋭意取り組んでいます。

人材開発プログラム

当社グループは、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、「選抜→研修→配置→実践→評価」の育成サイクルをまわすことで、成長戦略を実現するために必要な人材の育成に努めています。



新入社員導入研修(旧別子登山)

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 SMM版OJTの展開による人材育成の風土醸成
- ② 次世代経営層の育成

に注力して、必要に応じてプログラムの見直しを図っています。

① SMM版OJTの展開による人材育成の風土醸成

当社でのOJTは、単に仕事の知識やスキルを身に付けさせるだけでなく、人として成長することを求めています。また、深い人間関係や信頼関係を構築できなければ、仕事を通じて部下や後輩を育てたり、自ら学んだりすることはできないと考えています。

一方、OJTを進めるにあたっては、従来から行なわれてきた「上司・先輩の背中を見て育て」のような育て方や厳しい指導をして成長を期待するスタイルは、世の中の変化や価値観の多様化とともに、指導方法やコミュニケー

ションのあり方にバリエーションが求められる時期にきています。

そこで、OJTをより有効に進めるスキルとして、2016年度より「コーチング・スキル」を全社的に展開しています。これを機に、周囲とのかかわり方やコミュニケーションのあり方を見直すことで、人材育成により主体的に取り組み、一人ひとりが自発的に考え、目標をもって成長する、より強い組織づくりにつなげていきます。

② 次世代経営層の育成

従業員全体のボトムアップに加え、2008年度から次世代経営層の育成に特化した研修として、参事(課長級)および参与(部長級)から将来当社の経営を担うにふさわしい人材を選抜し、経営的な高い視座を身につけるためのプログラムを実施しています。また、社外での研修の場を設けることで、他社マネジメント層と議論・交流する場を増やしています。参与昇格者については、所管役員等がマンツーマンで、指導・助言を行ないながら経営感覚を身につけさせるとともに、実際に自社の経営課題に主体的に取り組ませる実践的な研修を2011年度から継続しています。さらに2014年度には、役員自らが学ぶ姿勢を示すとともに、より人材育成の風土を深耕する「役員塾」も開講しています。



MMP(ミドル・マネジメント・プログラム)

多様性と機会均等

基本的な考え方

2012年7月に人事部門内に「女性活躍支援グループ」が新設されてから、「意欲を持った女性従業員が、やりがいを持って活き活きと働き、仕事を通じて自らの成長を実感できるとともに、もてる能力を十分に発揮することができる会社をめざす」という方針のもとで女性が活躍できる環境

づくりを進めてきました。

さらに、2015年10月に人材開発部内にダイバーシティ推進室を設け、女性活躍支援、障がい者雇用促進を軸にすべての従業員を対象に、ダイバーシティ職場風土の醸成や働き方の改革に向けた取り組みを行なっています。

多様な人材が活躍できる職場環境の整備

女性を含む多様な人材が活躍する職場づくり

2016年度は、国内外の拠点および関係会社においてダイバーシティ推進体制を整備し、推進責任者や推進担当者、相談窓口の担当者を対象に教育を実施しました。また、2016年度からは「意識改革の推進」「制度見直し」「一人ひとりの育成」を重点課題として取り組んでいます。

① 意識改革の推進

各種研修を通じて、自分とは異なる立場や考えを持つ人がいることに気づき認め合う機会や、ダイバーシティを実感する機会を提供してきました。また、若手女性総合職を対象に自分のキャリアについて考える研修も実施しています。



ダイバーシティワークショップ

2017年度は、これらの研修で得られた気づきを活かして新たな研修を展開します。

② 制度見直し

2015年10月に社員用掲示板「Shining社員掲示板」を大幅リニューアルしました。産前産後休暇や育児休業等に係る手続きを可視化し、解説を加えました。また、各種制度について周知し、利用状況をフォローしています。その結果、制度の利用が進んでいることが確認されています。

③ 一人ひとりの育成

従業員のキャリア開発の支援となるよう、将来にわたって持つべき軸を自覚し、成長するための施策を準備中です。個々の能力を最大限発揮できる職場環境を構築し、当社の発展のために活かすための施策の検討を進め実施します。

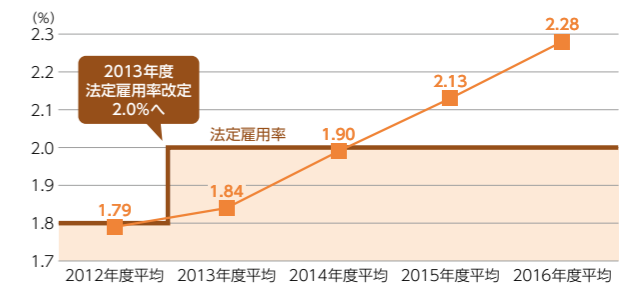
また、公正な人事制度の設計、運用により当社グループにおいては基本給の男女格差はありません。

障がいのある人とともに働く

人権問題の解消に向けた当社グループ全体の活動を推進する人権尊重推進委員会を通じて、新たな障がい者雇用職場の開拓や雇用対象とする障がい程度の範囲拡大および新

卒定期採用を目的とした特別支援学校との連携などに取り組み、雇用率改善を図ってきました。その結果、2014年度末には法定雇用率(2.0%)を満たすことができ、2016年度末の平均雇用率は2.28%となりました。また、「2020年のありたい姿」として、全国内グループ企業は障がい者雇用の自主目標を立てて達成することを掲げており、2017年度はセミナーの開催等を通じて取り組みます。

障がい者雇用率推移(SMM本体)



ベテラン従業員の活用

2013年度に実施した管理社員再雇用制度の改正以降、60歳を超えて就労を希望する全社員を再雇用しています。活用する対象者の増加に伴い、現在、適切な処遇やモチベーションの向上に資する制度の見直しを進めています。

ワークライフバランス向上の取り組み

従業員の私生活の充実、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、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、次世代育成支援対策推進法への対応を含め、育児休業制度、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、労使委員会で現状調査を行ない、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。

人権・人材の尊重

人権の尊重

基本的な考え方

人権の尊重は企業の社会的責任であるとともに、一人ひとりが人として生きていくうえで尊重していくべきものであり、当社の従業員だけでなく関係するステークホルダーの人権も等しく守られなければなりません。我々はそれを

実現するために、すべての従業員に必要な啓発教育を行うとともに、ホットラインの設置や人権デューデリジェンスの実施を通じて適切に状況をモニターし、人権問題の発生が確認された場合には、迅速かつ適切な対応を行ないます。

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

人権マネジメントの強化

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を認識したうえで人権デューデリジェンスの仕組みを組み込んだ全社的な人権マネジメントプログラムを構築し、直接的または間接的な人権侵害の防止および加担の回避、救済を含む顕在化事象への対応をより適切に行なうことができる体系的な仕組みでの運用の構築をめざしています。対象は国内外の当社グループ従業員、当社が影響を及ぼすことができる可能性があるサプライチェーン、当社が事業活動を行なっている地域の周辺住民としています。

従業員を対象とした人権マネジメントプログラムは、2014年度から本格運用が開始され、2016年度は国内外の拠点および関係会社71カ所を対象に人権に関する基本調査を実施しました。課題が認められた拠点については、必要に応じて訪問調査を行ない改善を進めます。全社的には継続的に人権マネジメントプログラムを推進しています。サプライチェーンを対象とした人権マネジメントプログラムは、国内外のサプライヤーに対してアンケート調査を行ない、4社に対して訪問調査を行ないました。

2016年度は人権に関する差別事象はありませんでした。また人権影響に関する苦情は1件ありましたが適切な対応を行ないました。

人権研修の実施

職場や業務上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、講演会の開催、海外赴任予定者への人権リスクに関する教育、昇格時研修での教育など、定期的に人権研修を実施しています。これらの研修は、役員、管理職だけでなく、より広範囲な従業員を対象者としています。またこれらの研修に加え、世界人権週間である毎年12月に「SMMグループ人権に関する方針」などの人権に関する教育をグループを含む全従業員へ実施しており、今後、より人権に関する教育を充実させていきます。

ハラスメントの防止

各種のハラスメントを防止するために、各所属部署で人権教育を実施しています。また、セクシャルハラスメントおよびその他人権問題発生時の相談窓口についても各所に設置するとともに、ハラスメントの防止責任者も任命しています。2016年度はパワーハラスメント1件の相談がありました。適切な対応を行ないました。

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、専門機関による研修と「心の健康度」のセルフチェックを実施し、従業員とその家族はいつでも専門家との対面・電話・Webによる健康相談が受けられる体制を敷いています。また、これらの体制をベースに2015年12月に改正された労働安全衛生法により、義務化されたストレスチェックの実施等にも対応できるようになっています。

2016年度は、セルフチェックの結果をもとに職場への

指導、管理監督者や一般従業員へのメンタルヘルス研修を実施し、メンタル不調による長期療養者には、試し出社制度の運用などにより、職場復帰をサポートしています。

さらに、社内のメンタルヘルスケア専門家の育成にも力を入れており、2017年3月31日現在、産業カウンセラー試験合格者は26名となっています。

2017年度もこれらの取り組みを継続してメンタルヘルスケアを充実させ、従業員のメンタル面の健康維持・増進に努めていきます。

先住民および地域住民の人権尊重

事業の参入と撤退

投資や出資の際には、差別、強制労働、児童労働といった人権問題のみならず、政治制度、経済、治安、地域特有の疾病、労務問題、宗教上の制限、地元社会への影響などのリスクに関して、プロジェクトリスクチェック表を用いて経営会議をはじめとする各種会議体で審議を行なっています。2016年度に経営会議に提案された投資・出資案件は1件ありましたが、人権問題のチェック対象となる案件ではありませんでした。開発後においても、出資先の取締役会などを通じて人権問題の有無をモニタリングしており、万が一問題が発生した場合には、その要因を明らかにしたうえで迅速に対応していきます。

開発に伴う地域の方々の移転

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、1983～1989年に計3世帯の方々に住宅の

移転をしていただきました。ポゴ金鉱山では移転要請は発生しませんでした。THPALでは、工場建設の影響を受ける地域に住む41世帯の方々に移転をしていただきました。移転は、世界銀行の「非自発的移住に関する世界銀行業務指針」に沿って計画され、すべての住民の方々の合意を得て、2010年12月までに完了しました。また移転後も住居の修理や整備、生計回復支援プログラム^{*1}などの支援を継続しています。

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。2016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。

小規模鉱山採掘

2017年7月現在、当社の操業地域内で、労働環境などに問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。

^{*1} 生計回復支援プログラム：住民が将来にわたり所得を得ることができるような技能やノウハウの習得を促す取り組み。

紛争鉱物に関する取り組み

コンゴ民主共和国およびその周辺国で採掘される資源は強制労働や児童労働などの人権侵害を引き起こし、武装勢力の資金源となり紛争の拡大・長期化のもととなっています。コンゴ民主共和国の武装勢力の資金源を断つことを目的とした紛争鉱物開示条項を含む、金融規制改革法(ドッド・フランク法)が2010年7月に米国で成立しました。この法律により、米国証券取引所に上場する企業は、米国証券取引委員会(SEC)に対し、コンゴ民主共和国およびその周辺9カ国から産出される「紛争鉱物」(金、すず、タンタル、タ

ングステン)の使用実績の報告義務を課せられています。

当社グループは「SMMグループ人権に関する方針」において、児童労働および強制労働などの人権侵害の防止に取り組むことを表明しています。当社事業における金の製錬では、人権侵害や紛争助長につながる紛争鉱物を使用していないことを保証するため、ロンドン地金市場協会(LBMA)が発行した「LBMA Responsible Gold Guidance」^{*2}に従った運用を2012年度から開始し、毎年、第三者機関による監査を受審しています。

^{*2} LBMA Responsible Gold Guidance：ロンドン地金市場協会(LBMA)が、組織的で広範囲な人権侵害の防止、紛争助長の回避、マネーロンダリング防止のための高い基準の遵守およびテロリストへの資金供与の防止を目的として作成したガイダンス。