

# SMMのサステナビリティ マネジメントアプローチ

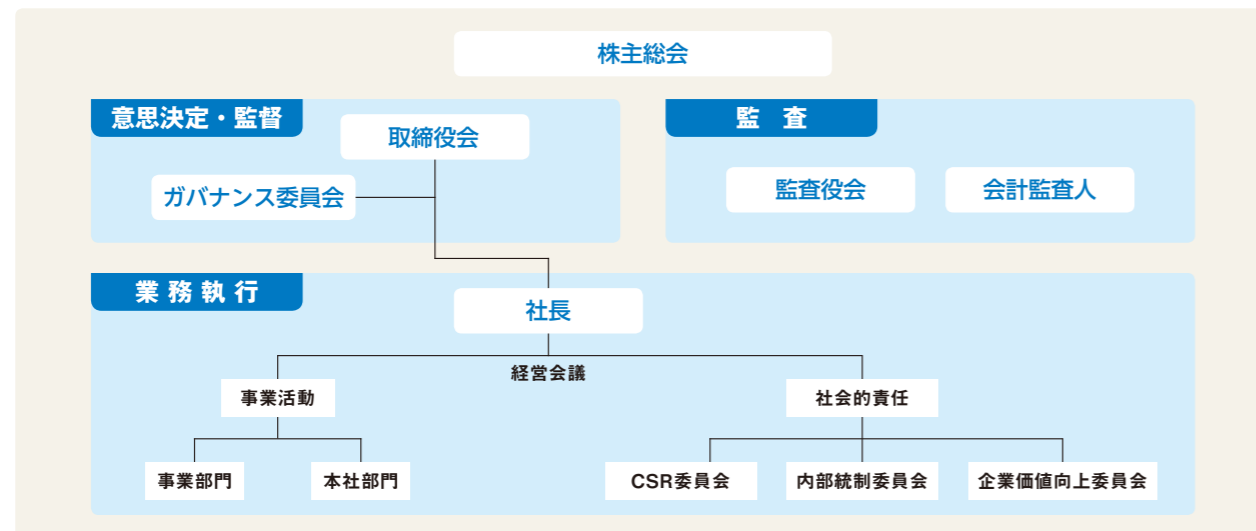
## ビジネスとサステナビリティへのアプローチ

### SMMにおける取締役会と社会的責任

当社は、価値創造プロセスおよびビジネスプロセスを通じて達成をめざす長期ビジョン、「2020年のありたい姿」に向けた活動およびその進捗について取締役会で監督しています。

業務執行においては、社長を責任者とし、事業活動について協議・執行する「事業活動」と事業の持続性に関する課題や事業の成長性に関連する課題を協議・対応する「社

会的責任」の取り組みに分けられています。また、社長直轄の経営会議において、重要な経営方針、経営戦略、経営計画、設備投資に関する事項など、取締役会決議事項および社長決裁事項のうち審議を要すると判断されるもの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のための支援がなされます。



関連情報 長期ビジョン、「2020年のありたい姿」についてはP18、19を参照。

### SMMグループの社会的責任

SMMグループは、資源および材料の安定供給を使命とし、同時に大きく変化しようとする社会においてその事態に対応した「社会的責任」を果たす必要があります。そのため、事業の継続的成長を実現し、企業価値を向上させること、内部統制を徹底しその取り組みを監督すること、そ

して企業の社会的責任を推進することが重要となり、これらの活動と企業活動の執行における事業活動のバランスのとれた業務を執行し、取締役会においては重要な業務執行の決定を行なっています。

### 委員会と体制

#### ■ 企業価値向上委員会

企業価値向上を図るために「企業価値向上委員会」を中心として、資源・製錬事業、材料事業における一定の投資額や期待利益額を上回るプロジェクトを大型プロジェクトと位置づけ、大型プロジェクトの絞り込みから見極めまでの「種まき」、プロジェクトの機関決定から対象事業工事などの完工までの「植付け」、対象事業の生産開始から設計能力の達成までを「育成」、そして対象事業のフル生産による継続実証までを「刈取り」案件と分類し、それぞれ

について、プロジェクトの進捗状況の報告を受け、その場で適切な助言・指示を行なっています。

企業価値向上委員会は、社長を委員長とし、副委員長には事業部門長ではない専務執行役員から社長が任命し、事業本部長、同副本部長、技術本部長、工務本部長および関係する本社部門長を委員として、定例委員会が年2回開催されています。

#### ■ 内部統制委員会

内部統制を徹底していくために「内部統制委員会」を中心として、SMMグループにおける内部統制システムの構築とその維持、改善を図っています。業務を適正、効率的に遂行するため、内部統制システムの構築は、経営の適法性、効率性および透明性を高めることにつながります。内部統制システムは、SMMグループの持続的な成長を確保

するための重要なツールであると考え、内部統制委員会によって取り組みの強化を図っています。

内部統制委員会は、社長を委員長、監査部所管執行役員を副委員長、監査部長をはじめとした関係する本社部門長を委員として運営されています。

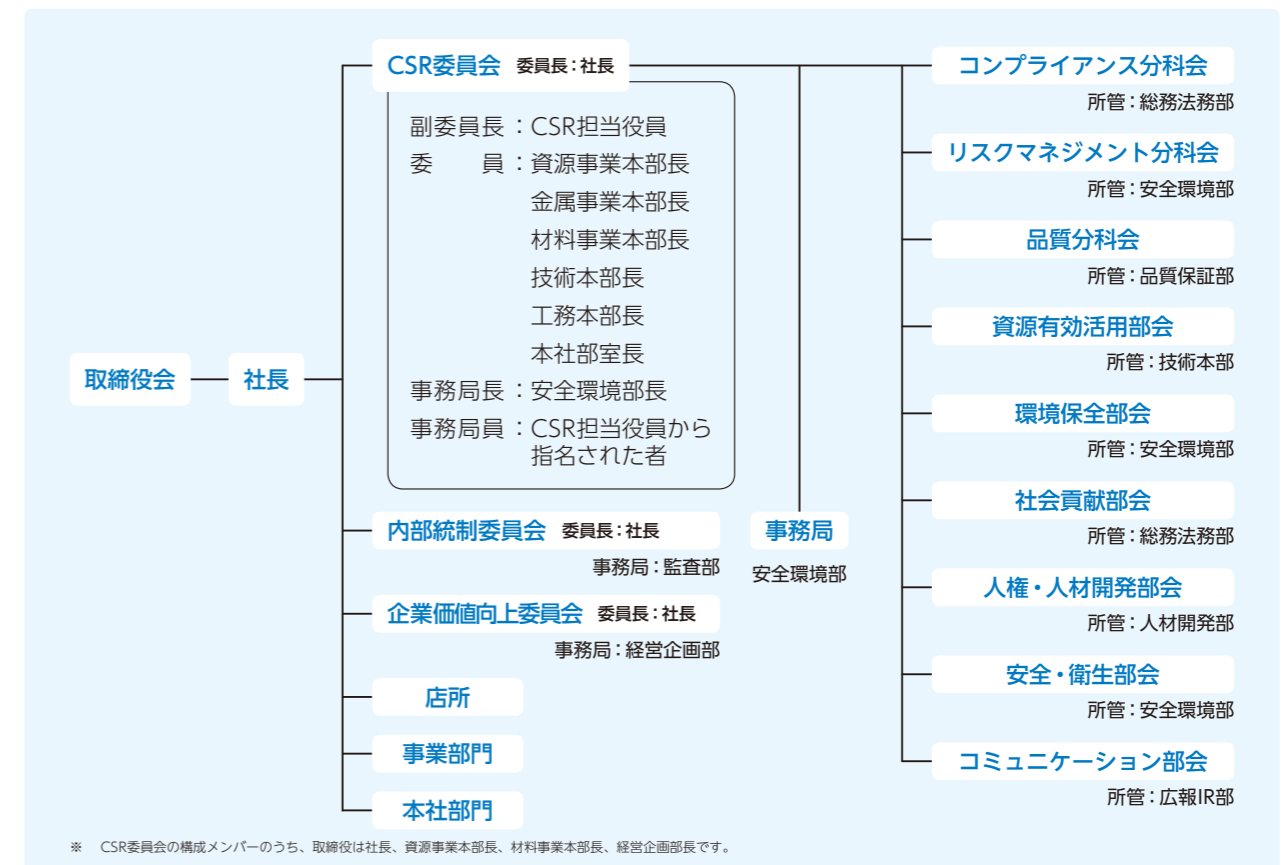
#### ■ CSR委員会

企業の社会的責任を推進していくため「CSR委員会」を中心として、CSR方針、重点分野、「2020年のありたい姿」の改廃案の審議、CSR活動の年次計画等、CSR活動に関する重要事項および「2020年のありたい姿」への達成度を評価するための指標の審議・決定、CSR活動に関する定期的な評価および是正措置の発動、CSR活動推進に関する情報提供、情報交換、重要な施策の説明、認識の共有化、そしてCSR活動に関する重要な課題の審議を行なっています。SMMグループの経営理念に定められた「地球および社会との共存」を図ることを目的として取り組みを推進しています。

またCSR委員会には下部組織として重点6分野に対応した資源有効活用部会をはじめとする6つの部会およびコンプライアンス分科会、リスクマネジメント分科会、品質分科会の3つの分科会を設けています。

CSR委員会は社長を委員長として、副委員長にCSR担当役員、事業本部長、技術本部長、工務本部長、本社部長が委員として参加し、安全環境部が事務局を務め、年2回開催しています。

6部会、3分科会いずれも該当する部門で所管し、重要課題ごとに定められたKPIに沿った年間目標と計画を立てて実行しています。



※ CSR委員会の構成メンバーのうち、取締役は社長、資源事業本部長、材料事業本部長、経営企画部長です。

## リスクマネジメント

リスクマネジメント（RM）は社長が最高責任者として統括し年度ごとにRM方針を策定します。各拠点では、この方針に基づき年度のRM活動計画を策定し、RMに取り組んでいます。特に特定された重大リスクについては、顕在化を想定した訓練を含めたリスク低減に取り組むとともに、緊急事態への対応力の強化にも取り組んでいます。なお、リスク顕在化時に甚大な被害が予想され、SMMグループ

全体でその対処に当たらなければならない、とりわけ大きなリスクについては、予め危機管理体制を構築しています。さらに、リスクマネジメントシステムによる活動には、RM内部監査、リスク認識強化月間における見直し、RM巡視などがあり、新たに発生したリスクやこれまでに取上げていなかったリスクの再評価などを行ないます。

## コンプライアンスの取り組み

コンプライアンスの取り組みは社長を最高責任者として、コンプライアンス担当役員を定めて推進しています。SMMグループは法令、定款および自らが定めたルールを遵守するだけでなく、社会の一員として求められる道義的社会的な責任を健全な企業活動を通じて果たします。また、

SMMグループにおけるコンプライアンス違反については、小さな芽も早期に摘むため、認識した違反事例は原則として全件を当社取締役会に報告し、取締役会は、コンプライアンス体制の適切な構築やその運用が有効に行なわれているか否かの監督を行なっています。

## 人権マネジメント

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。SMMグループはそれを実現するために、すべての従業員に必要な啓発

教育を行なうとともに、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。

## 品質マネジメント

品質保証に関しては、社長が最高責任者として「全社品質方針」を決定し、毎年「全社品質目標」を定めています。この「全社品質目標」に基づいて各事業部門は「部門ごとの品質目標」を定めて展開し、内部監査でチェックを行ないながら、グループ全体が同じ方向をめざした品質活動を行なっています。

年2回開催される品質分科会では、本品質保証部が事務局となり、品質保証を推進する重要な施策の審議のほかに、部門ごとの目標達成状況およびクレーム削減を含む品質管理状況が報告され、情報を共有化することで、さらなる品質保証体制の改善につなげています。

## 労働安全衛生マネジメント

労働安全衛生に関しては、社長を最高責任者とし安全環境部の執行役員が安全衛生管理に関する業務を執行しています。また、本社組織の各部門および各事業場に安全衛生担当者を配置し、安全および衛生に関する機能的連携を横断的に図っています。

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、事業場トップの指揮の下、ラインによる安全衛生管理を進めています。

また、労使により構成される「安全衛生委員会」において事業場の安全衛生向上に向けた議論を活発に行なっています。

## 環境マネジメント

環境マネジメントに関しては、SMMグループの環境リスクを考慮のうえ、毎年、最高責任者である社長が目標（SMMグループ環境目標）を設定します。この社長目標を受けて、安全環境部が事務局として協力・支援・機能的な指示を行ないながら各事業部門のライン（各事業場、各社）がISO14001に基づいて構築した環境マネジメントシステムを展開します。

環境保全活動のベースとなる環境マネジメントシステム

については、本社、支社、支店やSMMグループのすべての製造拠点および休廃止鉱山管理拠点でISO14001（JIS Q 14001）の認証を取得しているほか、新たな製造拠点においても極力速やかに認証を取得することとしています。さらに鉱山開発では、一旦事故が発生すると環境に対して大きな影響を与えうるリスクがあるため、当社がオペレーションを行なっていない出資鉱山等に対してもパートナーと協働して環境リスク低減に取り組んでいます。

## SMMグループの基本的な考え方と方針

### SMMグループ行動基準

SMMグループは1999年9月のJCO臨界事故<sup>\*1</sup>の翌年に「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。これを踏まえ、2004年には、SMMグループ全体に適用される「SMM

グループ経営理念」および「SMMグループ行動基準」をそれぞれ制定しました。行動基準については、2008年にはCSR活動の開始に伴う見直しを行い、2015年には2012年中期経営計画における長期ビジョンに基づく取り組みを着実に進めていくことをめざして、グローバル化への対応およびCSR活動を強く意識した内容にするための見直しを実施しました。

#### ■ SMMグループ行動基準（項目のみ抜粋）

- |                          |                   |
|--------------------------|-------------------|
| 1 コンプライアンス—法やルールの遵守      | 10 情報の収集・管理・活用    |
| 2 人の尊重                   | 11 知的財産権の取扱       |
| 3 安全や健康の確保               | 12 品質保証           |
| 4 人材の育成                  | 13 営業・購買活動における姿勢  |
| 5 リスクマネジメント              | 14 接待・贈答に対する姿勢    |
| 6 積極進取の姿勢                | 15 反社会的勢力との関係遮断   |
| 7 チームワークの尊重、グッドコミュニケーション | 16 地球環境に対する配慮     |
| 8 社会・地域との関係              | 17 国際的な事業活動における姿勢 |
| 9 公私の区別                  |                   |

※ 上記17項目の詳細についてはP119を参照。  
2004年4月制定  
2015年4月改定

関連情報 「SMMグループ経営理念」についてはP2を参照。

<sup>\*1</sup> 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。

## CSR方針

SMMグループは、CSR方針に沿って「資源の有効活用」「安全・衛生の確保」「ステークホルダーとのコミュニケーション」「環境保全」「地域貢献・社会貢献」「人権・人材の尊重」の重点6分野に積極的に取り組んでいます。

### ■ 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

2008年10月制定  
2012年 7月改定

## コーポレートガバナンスに関する基本方針

当社はコーポレート・ガバナンスを、SMM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に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のひとつと位置づけています。

また、コーポレート・ガバナンスの充実に努めることにより、「SMMグループ経営理念」の達成に向けて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はじめとするステークホルダーへの責任を果たしてまいります。

**関連情報** コーポレートガバナンスに関する基本方針、コーポレート・ガバナンス報告書については <http://www.smm.co.jp/ir/management/governance/> を参照。

## SMMグループ人権に関する方針

当社は2010年に「SMMグループ人権に関する方針」を制定しています。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。

### ■ 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

2010年 8月制定  
2015年10月改定

## 全社品質方針

SMMグループが製造・販売する製品の継続的な改善のために、全社品質方針を定め、これを基に各事業部門で品質方針を定めています。天然資源である鉱石を探索し、製錬によって金属素材へ、そしてその素材に新たな価値を付加するSMM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求しています。

### ■ 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求する
- 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

1994年1月制定  
2007年1月改定

## 外部機関との連携

当社は以下の国際的な機関に参加、支援表明を行ない、それぞれの原則を遵守し、また活動を支援し、鉱業・金属製錬業界の企業として、求められる持続可能な発展に向けた取り組みを行なっています。

- ・ International Council on Mining and Metals (ICMM)：国際金属・鉱業評議会 <https://www.icmm.com/>
- ・ Extractive Industries Transparency Initiative (EITI)：採取産業透明性イニシアティブ <https://eiti.org/>

**関連情報** ICMMの10の基本原則、ICMMのポジションステートメント、EITI原則についてはP118を参照。

## サステナビリティ戦略とコミットメント

### SMMの重要課題

#### SMMグループが考えるステークホルダー

SMMグループでは、当社が影響を与え、また当社が影響を受けるステークホルダーを「顧客」「株主」「従業員」「地域住民」「債権者」「ビジネスパートナー」「市民団体」および「行政」と定義し、それぞれのステークホルダーに対するSMMグループのあるべき姿を目標として、企業価値の最大化をめざしていきます。

#### ■ 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

|           |   |
|-----------|---|
| 顧客        | 顧客ニーズを正しく把握し、技術、品質、納期、コストで他社に比べ優位性を持ち、総合的に競争力のある企業。           |
| 株主        | 効率経営と堅実なガバナンスにより企業価値増大をめざし、業績に見合う配当を実施し、適切な情報開示を行なっている優良な投資先。 |
| 従業員       | 良好な労働環境を有し、組織内での個々人の役割が明確になっており、働くことにプライドが持てる企業。              |
| 地域住民      | 地域社会と共存し、地域の発展のために貢献する企業。                                     |
| 債権者       | 収益力があり、財務内容も優れ、信用力のある企業。                                      |
| ビジネスパートナー | 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。                               |
| 市民団体      | 社会的責任に対する感度が高く、適切なコミュニケーションを行なっている企業。                         |
| 行政        | コンプライアンスを徹底するとともに、事業を展開している国や地域社会の発展のために貢献する企業。               |

## 重要課題の特定

SMMグループでは、持続的な価値創造を実現するため、その価値に影響を及ぼすリスクと機会について把握、分類、整理して中長期の戦略に反映させています(P34、35参照)。

当社の持続可能性戦略は、以下のStep1～4のSMMグループの重要課題の特定プロセスに基づき、2015年に26

の重要課題(P36、37参照)を特定し、「資源の有効活用」「環境保全」「地域貢献・社会貢献」「人権・人材の尊重」「安全・衛生の確保」「ステークホルダーとのコミュニケーション」の6つの重点分野で、戦略的なアプローチを行っています。

### Step 1 2014年6月

#### サステナビリティ課題の特定

持続可能な社会の形成に好影響もしくは悪影響を与えるさまざまな課題をサステナビリティ課題として抽出しました。抽出にあたっては、右のガイドラインを中心に102の課題を洗い出した後、共通性質ごとに概括し、最終的に58項目のサステナビリティ課題を特定しました。

#### ■ 参考にしたガイドライン

- GRIサステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版(G4)の側面
- ISO26000の課題
- ICMMの基本原則とポジションステートメント
- 国連グローバル・コンパクトの10原則
- DJSIなどの企業評価における項目

### Step 2 2014年7月～8月

#### 重要性の評価と重要課題の特定

課題の評価にあたっては、ステークホルダーにおける重要性とSMMグループのビジネスにおける重要性の2軸で評価し、両者にとって重要であり、かつ現状に増して取り組みを強化すべき26項目を重要課題として特定しました。



#### ■ 重要性の評価の主な視点

##### ステークホルダーにおける重要性

- ステークホルダーの直接的権利への影響度
- ステークホルダーからの意見
- SMMグループや所属団体、業界への要請
- 操業地域における社会的課題とその大きさ
- 事業を通じて及ぼし得るマイナスの影響もしくはプラスの影響の大きさ

##### SMMグループのビジネスにおける重要性

- Social License to Operate(社会的操業許可)への影響度
- 経営方針および経営戦略との関連度
- 国際的な社会規範や業界ルール
- 将来に向けた収益の機会や競争力の源泉

### Step 3 2014年9月～11月

#### 「2020年のありたい姿」改正案とKPIの検討

特定された重要課題をCSR推進の重点6分野に分類、整理したうえで、SMMグループとしてこれらの重要課題へ取り組むアプローチ方法や目標と整合したSMMグループのありたい姿改正案を策定しました。

また、「2020年のありたい姿」の達成度を評価するために具体的目標とKPI\*を特定しました。

\* 具体的目標とKPIは関係部会の目標に対応しています。詳しくは「重点6分野の活動と実績(P92～97)」をご参照ください。

### Step 4 2014年12月～2015年3月

#### 妥当性の確認

検討された重要課題、「2020年のありたい姿」、具体的目標、KPIのそれぞれについて、経営方針や事業戦略との整合性の検証を中心に、会長、社長および全経営執行役の

24名が参加し15時間に及ぶ議論を行ないました。また、そこから導き出された最終案についてCSR委員会での確認、取締役会での決議によって妥当性の確認が行なわれました。

#### ■ バウンダリーについて

重要課題の特定のプロセスの中で自社の事業活動内での影響とサプライチェーン内での影響を分析して検証した結果、重要課題の項目のバウンダリーを次のように定めています。これ以外の項目のバウンダリーはSMMグループ(対象範囲はP6～7に記載)と決めました。

SMMグループおよびサプライヤー 項目: 環境 大気への排出(重要課題の8)

項目: 環境 排水及び廃棄物(重要課題の8)

サプライヤー 項目: 人権 サプライヤーの人権評価(重要課題の20)

## SMMの重要課題別の目標設定

当社の「資源の有効活用」「環境保全」「地域貢献・社会貢献」「人権・人材の尊重」「安全・衛生の確保」「ステークホルダーとのコミュニケーション」の6つの重点分野にお

ける重要課題に対する考え方、目標、KPI、2017年度の実績、課題、2018年度の計画については、P92以降の考え方およびパフォーマンスの一覧を参照ください。

## SMMグループへの苦情、ご意見への対応

また、人権対応としては従業員向けに「SMMグループ相談窓口」のホットラインの設置、従業員やサプライヤーの人権デューデリジェンスを実施、地域コミュニティとの定期的なコミュニケーションの機会を設け、地域とのエンゲージメントを行なっています。環境面での

苦情窓口などは国内外の各事業所が、製品・サービスについては各営業拠点などが窓口となっています。ホームページに「お問い合わせ」ページを設け、各種問い合わせ窓口を紹介しています。

関連情報 「SMMグループ相談窓口」についてはP86を参照。ホームページの「お問い合わせ」については<http://www.smm.co.jp/contact/>を参照。

## サステナビリティの評価

CSR委員会では、分科会および部会からの活動進捗、次年度の活動計画などの報告をもとに各分野の活動のレビューを行ない、当社の環境・社会・経済の各パフォー

マンスの評価および必要に応じて是正処置が行なわれ、PDCAを回していく仕組みとしています。

## 持続性と成長性を支える活動

### リスクマネジメント

#### リスクマネジメント体制

SMMグループは、リスクマネジメント(RM)を企業体質強化の重要な柱とし、6原則を軸に構成された全グループ統一のリスクマネジメントシステム(RMS)を確立しています。

RMの統括は、SMM社長を最高責任者とし、社長が年度ごとにRM方針を策定します。

RM体制およびリスク発現時の対応等は、全社規程に定められています。また、SMMグループ全体のRMの推進ならびに進捗状況の確認は、CSR委員会傘下のRM分科会によってなされます。RM分科会では、現状での課題および年度方針案に係る審議、計画の進捗管理、リスク意識の全社的な強化等を行ないます。また、各部門には、RM推進担当者を配置し、部門内および所管事業場のRMを推進しています。

SMMグループでは、各部門および各拠点のトップが自組織の置かれている状況をふまえ、年度のRM活動計画を策定して取り組んでいます。データベースに登録した重大リスクについては、PDCAサイクルの考えに基づき、年度計画にしたがってリスク低減に取り組み、活動結果を評価し、さらなる対応を実施することで改善を図っています。また、顕在化を想定した訓練も計画に含め、訓練結果の評価をもとに、緊急事態への対応力の強化にも取り組んでいます。なお、リスク顕在化時に甚大な被害が予想される、とりわけ大きなリスクについては、予めグループ全体で対応する危機管理体制を構築しています。

この他、RMSによる活動には、RM内部監査、リスク認識強化月間における見直しがあり、新たに発生したリスクやこれまでに取り上げていなかったリスクへの取り組み機会としています。

SMM安全環境部は、RM巡視などの機会に、部門、事業場、関係会社におけるRMSの運用状況を把握し、RMの活動支援をしています。実効性のある活動となるよう、RM分科会およびRM推進担当者会議の運営のほか、RM内部監査員講習の開催、各種訓練の指導などに注力しています。

#### 主に想定されるリスク

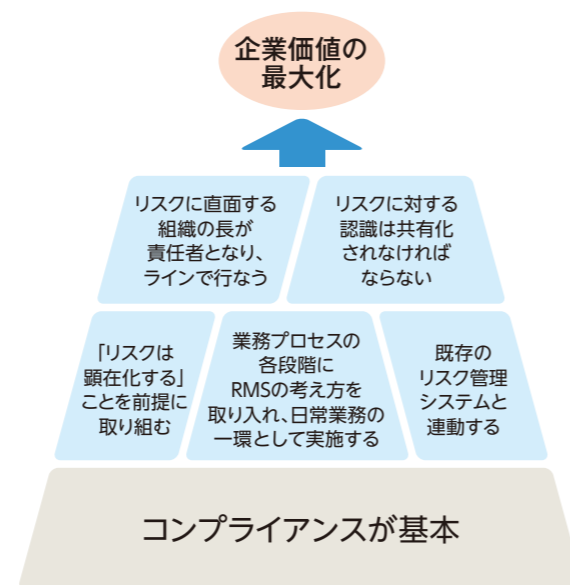
RMの活動単位となる各々の組織では、リスク登録の見直しを変化点において随時、また9月のリスク認識強化月間に定期的に行っています。主に、以下に掲げるリスクの存在とその変容に注意を払っています。

- 爆発・火災
  - 環境汚染
  - 自然災害
  - 法令違反
  - 品質不良
  - 労働災害
  - テロ/誘拐
  - 感染拡大
  - 知的財産権侵害
  - その他
- モラルの欠如に端を発する、不正経理、情報漏洩、人権問題、背任行為等のリスクなど

#### 取り組み

2018年度のRM方針は、『トップが主体となり、組織としてなすべきことを決め、事業のリスクを制御する』と決めました。健全な事業運営が社会貢献の基礎となるため、労働災害、コンプライアンス違反、環境事故、品質問題等を防ぎ、新事業/プロジェクトを成功へ導き、危機下においてもBCPにもとづいた活動がなされるようトップが主導し、取り組みを進めています。

#### ■ リスクマネジメントの目的と取り組みの6原則



#### 自然災害リスクへの対応

各拠点では、地震、津波、浸水、液状化、土砂崩れ、噴火等の自然災害について、拠点ごとのハザードレベルに応じた対策を推進しています。従来からの建物の耐震補強、飲食物の備蓄、避難訓練等に加え、近年では護岸整備、排水処理能力の増強、貯水タンク増設、非常用備品の充実などの改善を施しています。

#### 訓練の実施

各拠点では、環境事故、火災、震災などを想定した訓練に、活発に取り組んでいます。訓練形態は、シナリオと対応手順に沿った実働型訓練、参加者が状況への対応

を考えるワークショップ型訓練、即時の対応力を試すシナリオブラインド型訓練等を目的に応じて採用しています。

#### 海外事業場へのRMSの浸透

新たな海外拠点のRMSは、所管する事業部門が中心となり、すでにRMSを導入した海外関係会社の支援を得て、導入を進めています。海外拠点では、拠点長と駐在員が中心となってRMに取り組んでいますが、現地採用の従業員にも参画してもらい、さらなる浸透を図る試みを始めています。



負傷者搬送訓練 (株日東社)



負傷者の階段避難訓練 (株伸光製作所)



海外駐在員誘拐への対応訓練 (SMM本社)

#### 課題と目標改善の取り組み

##### 重大産業事故の防止

###### 【課題】

設備やプロセスに起因する爆発・火災、労働災害、有害物(化学液、ガス、石油類、鉱業たい積物など)の漏出などの重大事故の防止

###### 【改善への取り組み】

- ・ 起業前のリスクアセスメントとリスク対応の確実な実行
- ・ 危険要素を抱える既存施設およびプロセスの改良、更新
- ・ 業務手順の見直しや教育訓練による管理技術のレベルアップ

##### 事業継続計画(BCP)の見直し

###### 【課題】

不断を求められる事業の継続計画の構築

###### 【改善への取り組み】

- ・ 防災計画、業務復旧計画の点検および対応訓練による継続的な見直し
- ・ 生産拠点やサプライチェーンの復旧に依存せず、製品・サービスの提供を継続する体制の必要性の検討と対応

##### 危機管理の全社的な強化

###### 【課題】

各種自然災害やテロ行為など、多様化する危機への対応

###### 【改善への取り組み】

- ・ 危機管理委員会による、全社危機対応準備の効率的な議論と対応の推進
- ・ 事業拠点とSMM本社との連携、専門家の監修・指導などを導入した訓練による力量向上

### コンプライアンスの管理と改善への取り組み

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」に従って実施されています。コンプライアンスの管理の推進・改善を図るため、CSR委員会の下に「コンプライアンス分科会」を設置し、SMMグループに対してコンプライアンス推進に関する情報提供、情報交換、重要な施策の説明などを行なっています。

2017年度も、コンプライアンス分科会を開催して、以下の事項を確認しました。

#### 1.コンプライアンス状況の確認

2017年度のコンプライアンス状況として、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。

#### 2.コンプライアンス教育の実施状況の確認

SMMグループのコンプライアンスは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等、コンプライアンスに関する重要事項について、さまざまな研修を通じて従業員に周知、教育がされていることを確認しました。

また、重大な法令違反リスクに対応するため、次のような社内規程を制定し、コンプライアンスの推進を図っています。

#### ■コンプライアンスに関連する社内規程

- 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
- 秘密情報管理規程
- 贈賄防止規程 等

#### 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対応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。

2017年度はSMMグループ相談窓口にて5件の相談が寄せられました。その内訳は、ハラスメントに関するもの3件、就業管理に関するもの1件、給与・雇用に関するもの1件でした。これらの相談についてはいずれも適切な対応を行ないました。

関連情報「SMMグループ行動基準」については、P119を参照。

| 研修会名称   | 属性  | 性別         | 受講者             |    |
|---|-----|------------|-----------------|----|
| 拠点長向けコンプライアンス研修<br>贈賄防止制度に関する講演会<br>贈賄防止制度に関する説明会<br>新入社員導入研修<br>E級・参事昇格者研修 | 役員  | 男          | 36              |    |
|   |     | 女          | 0               |    |
|   | 従業員 | 30歳未満      | 男               | 29 |
|   |     |            | 女               | 8  |
|   |     | 30歳以上50歳未満 | 男               | 93 |
|   |     |            | 女               | 10 |
| 50歳以上   | 男   | 175        |                 |    |
|   | 女   | 1          |                 |    |
| JCO資料館研修  | 役員  | 男          | 0 <sup>*1</sup> |    |
|   |     | 女          | 0               |    |
|   | 従業員 | 男          | 361             |    |
|   |     | 女          | 90              |    |

\* 受講者数には、持分法適用会社に所属する受講者も含んでいます。また、本報告の範囲は日本国内です。  
\*1 全員、過年度に受講済み。

### 責任ある鉱物調達

SMMグループは、「SMMグループ人権に関する方針」(P80参照。2010年制定実施)において、「組織内で児童労働および強制労働を行なわない」ことはもとより「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」と定めており、この方針に基づき鉱物調達を推進しています。

特に、「紛争鉱物」(金、すず、 tantalum、tungsten)については、コンゴ民主共和国およびその周辺9カ国で採掘される資源が、児童労働・強制労働などの人権侵害や武装勢力の資金源となり紛争の拡大・長期化を引き起こしているとして、米国・欧州における対象事業者への使用報告義務など、規制が強化されています。当社事業における「金」の製錬では「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」に従った運用を2012年度から開始し、第三者機関による監査を定期的を受審しています。

また、SMMグループは、フィリピン・パラワン島のコーラルベイニッケルおよびミンダナオ島のタガニートHPALのプラントにおいて周辺鉱山から低品位鉱物の供給を受け、ニッケルとコバルトの混合硫化物を生産し、日本のニッケル工場にて電気ニッケルなどとともに電気コバルトを製造しています。近年、コバルトについても児童労働および強制労働の防止に取り組むべき「責任ある鉱物調達」の対象となっており、当社においてもサプライチェーンの透明化などの取り組みを進めています。



LBMA Responsible Gold 認定書

#### サプライヤー・地域住民・従業員

SMMグループは、「SMMグループ人権に関する方針」に基づき、以下の取り組みを進めています。

##### 1. サプライヤー

2015年より人権マネジメントプログラムの一環とし

て、3年ごとに、資源・製錬・材料の各事業部門と資材部が連携して年間取引額上位のサプライヤー約60社に人権に関するアンケートを実施し、その結果に基づき、毎年各事業部門および資材部から各1社計4社を調査対象企業として、訪問調査を継続実施しています。

また、製錬事業の新サプライヤーとして新規の鉱山会社と取引を行なう場合には、「環境に関するマネジメント」をどのように実行しているか、環境デューデリジエンス(環境DD)を行ない評価しますが、2017年度に環境DDを実施した新サプライヤーはありませんでした。<sup>\*1</sup>

##### 2. 地域住民

鉱山や関連施設の開発のため、やむを得ず地域住民の方に住宅の移転をお願いすることがあります。その場合には代替地をご用意し、事前のご同意とご了解を得て実施しています。また移転後も住居の修理や整備、生計回復支援のための取り組みなどを通じて、支援を継続しています。<sup>\*1</sup>

また、当社は国際環境NGO「Friends of the Earth Japan」(FoE Japan)と、フィリピンのコーラルベイニッケルおよびタガニートHPALのプラント周辺についての、河川の水質や地域住民の生活状況等に関する意見交換を定期的に行なっています。<sup>\*2</sup>

##### 3. 従業員

2014年度より人権マネジメントプログラムの本格運用を開始し、2016年度に国内外拠点・関係会社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、改善を進めています。

人権に関する認識を深め人権問題の発生を防ぐことなどを目的として、入社時や昇格時、海外赴任時など機会に応じて人権教育を実施しています。また毎年「世界人権週間」のある12月に、国内外拠点・関係会社において全従業員を対象に人権教育を行なっています。

またハラスメント防止のため、各所に防止責任者を任命し、さらに相談窓口を設置し、常時取り組みを行なっています。<sup>\*1</sup>

\*1 詳細はP110「サステナビリティデータ集 社会、環境に関するアセスメント取り組み」を参照。  
\*2 詳細はP116「サステナビリティデータ集 ステークホルダー・エンゲージメント」を参照。

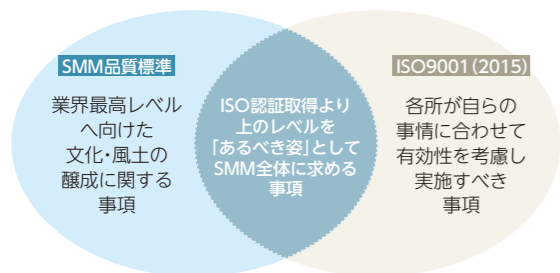
## SMM品質標準

SMMグループ事業場の品質マネジメントシステムを有効に運用するために、2016年1月に品質管理のあるべき姿をまとめた「SMM品質標準」の運用を開始しました。

各事業場は、年度ごとに自ら達成すべきSMM品質標準の目標レベルを定めて活動し、自己診断および品質保証部による第三者監査で品質管理レベルの達成度を検証しています。

2017年度は、SMMグループ27事業場で監査が行なわれ、すべての事業場で品質管理レベルが向上していることを確認しました。

引き続き2018年度も、事業場での品質活動と第三者監査を実施するとともに、めざすべき品質管理レベルをさらに高めるためにSMM品質標準の改訂にも取り組みます。



SMM品質標準の概念図  
ISO9001(2015)とSMM品質標準との関係

## 人材育成

継続的にお客様に満足いただける品質を提供するためには、変化する要求・状況に対応できるように従業員自らが考え、対処できることが重要です。教育活動の一環としてミニプロ活動や小集団活動を活性化させ、自分たちで現場の課題を抽出し、改善する風土を根付かせて組織の成長につなげています。

また、品質マネジメントシステムの有効化を図り、SMM品質標準の管理レベルの向上を推進させる品質管理責任者の研修を2016年から4回開催し育成しています。

## 品質内部監査の強化

品質管理に関わる不適切な事案が続き、社会全体から品質管理への関心が高まっています。SMMグループ全社では検査データの改ざんに関する品質監査を実施して、現時点では顧客の信頼を失うような品質問題はないことを確認しました。

検査データの改ざんなどの手順違反を発見できる品質内部監査員の育成に取り組み、品質管理のチェック機能としての品質内部監査を強化することに加えて、各事業場での品質内部監査の実施状況をチェックする体制を構築していきます。

## 製品・サービスに関する情報開示

SMM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、技術打合せ、製品の検査成績表、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、十分な試験と製造時の検査を経てお届けしています\*1。

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。

## お客様とのコミュニケーション

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・評価方法を進化させ、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。そのためには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、当社ではステークホルダーを意識した品質の作りこみを通じて、製品の歩留まり向上による省資源化、省エネにも貢献しています。

## 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当該製品・サービスの割合

| 開示が求められている情報                        | 当該製品・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<br>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                       |

## 情報提供の方法

## [仕様に関する情報提供]

- お客様が要求する製品仕様は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に関し、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など一般消費者向けの事業も手がけています。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。

## 課題と目標改善の取り組み

お客様から信頼される品質は、従業員全員が目的およびめざす方向性を一致させ、目標達成に積極的に参加してこそ実現できるものです。そのためには外部、内部のコミュニケーションによって得られた事実に基づく判断と実行が肝要です。これを確実にするために各拠点長への品質マネジメント教育をはじめ、SMM品質標準を基

にしたさまざまな活動を通じて、品質マネジメントシステムを有効に運用するための取り組みを継続的に実施してまいります。

また、製品安全、情報開示の面では、含有物質などの情報提供など、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ます。

\*1 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、物質別の協会を通じて調査を行なっています。



SMM品質標準監査(株日向製錬所)



品質管理責任者研修(別子地区)



2030年に向けて  
世界が合意した  
「持続可能な開発目標」です

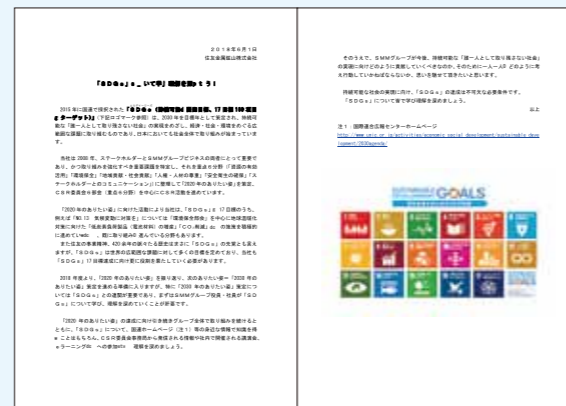
## SDGsの取り組み SDGsを学び、理解を深める。 この取り組みが SMMで始まっています。

「誰一人として取り残さない社会」の実現に  
どのように貢献できるか。SMMグループは  
「2030年のありたい姿」の策定を開始するにあたり、  
同じ目標年である「SDGs(持続可能な開発目標)」を学び  
理解を深める活動からスタートしています。

### 「2030年のありたい姿」策定に向けて、「SDGs」を学び理解する

SMMグループは2008年、ステークホルダーとSMMグループビジネスの両者にとって重要であり、かつ取り組みを強化すべき重要課題を特定し、それを重点6分野に整理して「2020年のありたい姿」を策定、CSR委員会6部会を中心に活動を進めています。再来年に2020年を迎えるにあたり、次の目標年を「2030年」とし、「2020年のありたい姿」の達成度評価・課題抽出等を経て次の10年に向けた「ありたい姿」の策定の準備に入ります。「2030年」を目標年として策定され、持続可能な「誰一人取り残さない社会」の実現をめざし経済・社会・環境をめぐる広範囲な課題に取り組む「SDGs」は、この検討において不可欠なものであり、SMMグループ役員・社員全員が「SDGs」策定の背景や17の目標、169項目のターゲットなどを学び、理解を深めていくことが重要であると考えています。

#### 「SDGs」について学び理解を深めよう！ (グループ役員・社員向け宣言文)



### SMMグループ役員・社員対象「SDGs」学習支援活動をスタート！

2018年6月より、「SDGs」日本指針策定に参画された一般財団法人CSOネットワークの黒田かをり理事による「SDGs講演会」を本社・別子事業所(愛媛県)・菱刈鉱山(鹿児島県)において計10回開催(250名参加)しました。また講演に参加できない社員を対象に、当社で独自に作成した「eラーニング(学習時間約15分)」を展開し、「2030年のありたい姿」の策定に向けた「SDGs」学習支援活動を開始しました。



「SDGs講演会」(本社)

## 2017年度のSDGsに関する主な取り組み

### 2つのシンポジウムで、自社事業とCSR、SDGsについて講演



朝日地球会議2017  
「分断から共存へ 私たちが進む未来」  
(2017年10月3日 主催:朝日新聞社)



日経 社会イノベーションフォーラム  
「SDGsから考える持続可能な社会」  
(2017年11月22日 主催:日本経済新聞社)

2017年10月3日開催の「朝日地球会議2017」(主催:朝日新聞社)や11月22日開催の「日経 社会イノベーションフォーラム」(主催:日本経済新聞社)など、SDGsを題材とした2つのシンポジウムで、CSR担当役員である執行役員安全環境部長の貝掛敦が講演を行いました。

講演の内容はいずれもSMMの歴史、CSRの取り組み、事業活動などに関するもので、特に環境への配慮、地域社会との共存など、事業活動で重視してきた取り組みの事例を紹介しています。なかでも「社会の一員として企業の責任を全うすることで、社会に貢献する」というSMMの考え方を示す事例として、荒廃した別子銅山を植林によって再生させたことや、現在フィリピンの事業所で実施しているテーリングダムのリハビリテーションなどの環境保全に関する取り組み、人権や労働安全に関する従業員教育などを紹介しました。

SMMにとってCSR活動は事業活動と一体であり、420年の歴史のなかで重視してきた「住友の事業精神」にもとづくものであり、SDGsとも親和性があることなどを紹介しました。

### SDGs達成に向けた学生向けコンテストに協賛



大学SDGs ACTION! AWARDS  
(2018年3月10日 主催:朝日新聞社)

SMMはSDGsに貢献する若い力を応援する、朝日新聞社主催の「大学SDGs ACTION! AWARDS」に特別協賛しました。これは学生、若手研究者、大学NPO、学生団体などを対象に、これまでの研究・活動の実績をもとにアイデアを募集し、審査を行なうものです。

2018年3月10日の最終選考会では、常務執行役員の浅井宏行が講演を行なうとともに、東南アジアの都市鉱山ビジネスの調査を行なった大学生へ「住友金属鉱山賞」を贈呈しました。



# 重点6分野の活動と実績

## 資源の有効活用

| 目標とKPI   | 2017年度の実績   | 課題                           | 2018年度計画   |
|--|---|------------------------------|--|
| <b>1. 資源(低品位鉱、難処理鉱等)の効率的回収技術の開発と応用</b>             |   |                              |  |
| 1) ニッケル低品位鉱の合理的利用の推進(低品位産出ニッケルの比率を全ニッケル量の2/3以上にする) | ● コーラルベイニッケル工場付近で品位別ストックパイルを建設し(2017年4月)、外部鉱石のテスト受入れを実施する等、効率的な残存鉱石の利用へ向け対策を継続した。   | ● コーラルベイニッケル新鉱区の許認可取得        | ● 既存鉱山の延命に取り組むとともに、フィリピン当局へ新鉱区許認可の理解を求める。            |
| 2) 低品位・難処理鉱の処理技術の開発による銅収益力の確保                      | ● JOGMECの銅原料中の不純物低減技術開発プロジェクトに参画した。また、従来の選鉱技術では回収が難しい微細粒子の回収技術について大学との共同研究を開始した。    | ● 実精鉱への技術の適用検討と不純物濃縮産物の処理    | ● 同業他社と協力し、乾式処理、選鉱、パイオリーチングやその組み合わせによる不純物の低減技術を開発する。 |
| 3) 効率的な金採鉱技術の開発                                    | ● ポゴ金鉱山において、従来よりも低コストな採鉱法の適用を検討した。  | ● 鉱床各所の特徴に応じた採鉱法の最適化と実施設計    | ● 低コスト採鉱技術を熟成させ、適用範囲を拡大する。                           |
| 4) 海洋資源開発プロジェクトへの参画(採鉱技術・処理プロセス開発への貢献)             | ● JOGMECの熱水鉱床開発とCRC(コバルトリッチクラスト)開発の2プロジェクトへ継続参画した。CRC採鉱機概念設計、選鉱技術による濃縮工程の基礎試験を実施した。 | ● CRC採掘量の確保とパイロット試験の立案・実施    | ● 熱水鉱床開発の経済性を評価し、CRCの選鉱・製錬試験を継続する。                   |
| <b>2. 副産物の新規用途開発と有効利用</b>                          |   |                              |  |
| 1) ニッケル酸化鉱からのスカンジウム回収と上市                           | ● スカンジウム回収プラントの建設を2017年10月に完了させ、試運転を開始した。   | ● 回収プラントの操業安定化と新規マーケットの開拓    | ● 高純度スカンジウム製造技術を開発する。                                |
| 2) ニッケル酸化鉱からの製鉄原料の回収(クロマイト・ヘマタイトの実用化)              | ● クロマイト回収プラントの建設準備を進め、2017年12月に社内承認を得た。   | ● 計画通りの設計・工事の推進              | ● 2020年4月の完成をめざして設備建設を推進する。                          |
| <b>3. リサイクルの推進</b>                                 |   |                              |  |
| リサイクル資源の有効利用の向上                                    | ● リチウム二次電池リサイクルプロセスの開発を継続し、パイロットプラントの仕様が概ね確定した。                                     | ● 二次電池スクラップの集荷と、リサイクルプロセスの実証 | ● パイロットプラントを建設し、稼働を開始する。                             |

## 環境保全

| 目標とKPI   | 2017年度の実績  | 課題   | 2018年度計画  |
|--|--|--|---|
| <b>1. 生物多様性保全の推進</b>   |  |  |   |
| 1) 地球温暖化対策   |  |  |   |
| ① 低炭素負荷製品(創エネ、蓄エネ、省エネ)の事業拡大<br>低炭素負荷製品の売上を対基準年度(2011年度)5倍に拡大                       | ● 2017年度の低炭素負荷製品の売上は、2011年度比6倍となり目標を達成した。  | ● EV用途などの二次電池材料の需要拡大への対応                                     | ● 二次電池材料生産の増産起業を計画通り立ち上げる。<br>● 熱線遮蔽インクはさらなる拡販を図る。            |
| ② CO <sub>2</sub> 排出量の削減<br>CO <sub>2</sub> 排出総量の年間1%相当の削減を継続する                    | ● 社内スキーム(2020年までにCO <sub>2</sub> を20千t削減するための設備投資案件の管理)に基づき、35件の設備投資を実施した。投資金額は362百万円(予算ベース)。                                  | ● 2017年度に実施した投資案件ごとのCO <sub>2</sub> 排出量削減実績の把握と評価            | ● 2018年度の投資案件40件を確実に実施する。予算投資金額は261百万円。                       |
| NPI(Nickel Pig Iron=ニッケル鉄)技術等と比較し省エネルギー効果の大きなHPAL等の建設により、CO <sub>2</sub> 排出削減に貢献する | ● インドネシアのPomalaa(ポマラ)で検討しているHPALプラント建設について、追加調査を実施した。  | ● 商業化の可能性確認  | ● DFS(Definitive Feasibility Study)を実施する。                     |
| ③ 再生可能エネルギーの活用によるCO <sub>2</sub> 排出量低減への貢献   | ● 茨城県鹿嶋市の太陽光発電の2017年度の発電量は3,280MWh(対計画113%)で、CO <sub>2</sub> 削減量は1,925 tとなった。さらに発電量を増加させるために、パネル増設工事を完了した(対計画発電量の22%増)。        | ● 再生可能エネルギー活用によるさらなる展開                                       | ● 国内外で再生可能エネルギーの導入の検討を継続する。                                   |
| 2) 環境負荷低減への着実な技術開発と推進  |  |  |   |
| ① 化学物質等の排出抑制を計画的に実行  | ● 向日製錬所では大気に排出されるニッケル化合物の量を大幅に削減し、目標を達成した。   | ● 菱刈鉱山の坑水のほう素濃度低減については、大学との共同研究による処理技術の開発や地下還元の可能性など広範な調査を推進 | ● 引き続き、化学物質の排出削減を継続する。  |
| ② 植林等を通じた環境保全の推進   | ● コーラルベイニッケルとタガニートHPALでは合わせて41haの緑化を行なった。<br>● ソロモンプロジェクトの植生回復試験は住友林業㈱の支援を受け完了したが、取りまとめた植生回復ガイドラインとマニュアルを英訳し、行政当局や地元地域社会に寄贈した。 | ● 植樹、土壌肥沃を確実に実施して生態系を維持<br>● ソロモンプロジェクトは終了                   | ● コーラルベイニッケル、タガニートHPALでは緑化を継続する。                              |
| ③ 出資先、サプライチェーンにおける環境影響の確認とリスク低減策の実施  | ● コーラルベイニッケル、タガニートHPALでは、サプライヤーである鉱山所有会社と定期的に会合を行ない、河川の重金属濃度低減策等について検討した。  | ● 環境リスク低減策の継続的な実施  | ● コーラルベイニッケル、タガニートHPALともにサプライヤーに重金属濃度の安定化策を働きかける。             |
| <b>2. 重大環境事故ゼロの維持</b>  |  |  |   |
| 1) 休廃止鉱山集積場の耐震性および耐候性の強化   | ● 休廃止鉱山の沈殿池と捨石たい積場各1箇所の耐震強化工事を完了した。  | ● たい積場リスクのさらなる低減   | ● 中期経営計画に沿って確実に対策を実施する。<br>休廃止鉱山たい積場2箇所の耐震強化工事を実施する(全計画終了予定)。 |
| 2) 環境リスクマネジメントの強化による重大環境事故の防止  | ● 休廃止鉱山の一部で制御装置の更新を実施、国内外の製錬事業場ではガス系統の漏洩対策の強化を実施、材料関係の事業場では老朽化したユーティリティの更新を実施した。   | ● 計画の実行と点検の継続  | ● 重大環境事故防止策を継続する。   |

## 地域貢献・社会貢献

| 目標とKPI  | 2017年度の実績   | 課題  | 2018年度計画  |
|---|---|---|---|
| 1. 地域コミュニティとのコミュニケーションを通じて、操業地域における社会課題を把握し、その解決を支援するプログラムを実施する | <ul style="list-style-type: none"> <li>コーラルバイニッケル、タガニートHPALにおけるインフラ支援等の社会貢献活動を継続した。</li> <li>住鉱エナジーマテリアル(株)は福島県楢葉町にて操業を行ない、当地を中心に東日本大震災被災地の雇用創出に貢献した。</li> <li>CSR社長表彰を1職場に対して実施した。</li> <li>重要事業拠点における「現地雇用の割合」と「現地調達」の把握を拡大した。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>住鉱エナジーマテリアル(株)の採用希望者確保</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>コーラルバイニッケル、タガニートHPALにおける社会貢献活動を継続する。</li> <li>国内各拠点との意見交換を実施し、より充実した社会貢献活動に取り組む。</li> <li>「現地雇用」と「現地調達」の割合の把握を継続する。</li> </ul> |
| 2. 事業立地国の教育環境整備、学術活動、文化・伝統・芸術の維持と発展を支援する                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>海外鉱山展開地における奨学金の給付を継続した。</li> <li>フィリピン貧困層の就学支援を行っているNPO「カイビガン」への支援を継続した。</li> <li>別子地区において、四阪島にある築110年の洋館「日暮別邸」の移築計画を推進中。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>海外鉱山展開地における奨学金の円滑な状況把握</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>現在行なっている奨学金、海外NPO支援は基本的に継続する。</li> <li>別子地区では日暮別邸の移築および住友遺構の整備を継続する。</li> </ul>  |
| 3. 大規模災害の復旧・復興を支援する   | <ul style="list-style-type: none"> <li>平成29年7月九州北部豪雨被害・同年12月フィリピン台風被害への寄付を実施した。</li> <li>新橋駅周辺滞留者対策推進協議会における運営システムの整備および訓練に積極的に参画した。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>新橋駅周辺滞留者対策推進協議会の訓練などによる同会の運営ルールの精度向上</li> </ul>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>国内外激甚災害には被災状況や当事業との関連性を踏まえ適切に支援する。</li> </ul>  |
| 1) 被災地域と当社事業との関係を助成し、支援を実施する                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>被災三県(岩手・宮城・福島)における孤児・遺児への育英基金に対する寄付を継続した(2012年度より)。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>被災三県の育英基金寄付にあわせて現地とコミュニケーションを図り、今後の支援ニーズの把握</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>震災孤児・遺児への支援を継続して行なう。</li> </ul>  |
| 2) 東日本大震災の被災地域・被災者への継続支援  |   |   |   |

## 人権・人材の尊重

| 目標とKPI             | 2017年度の実績  | 課題  | 2018年度計画   |
|--------------------|--|---|--|
| 1. 人材が活き活きと活躍できる企業 |  |   |  |
| 1) 仕事のやりがい         | <ul style="list-style-type: none"> <li>従業員意識調査結果に基づく継続的改善</li> </ul>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>社長による経営情報説明会を実施した。</li> <li>部長・課長クラスを対象にOJTの進め方とコーチングの研修を実施した。</li> <li>職場サポートツールを導入した。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>「現在の経営環境」への理解を高める努力が必要</li> <li>従業員の「仕事に対するやりがい」へのサポート</li> </ul>   |
| 2) メンタルヘルス         | <ul style="list-style-type: none"> <li>① 教育と長時間労働の削減による就労環境の改善</li> <li>② メンタルヘルス疾病者の削減</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>「[[2017働き方改革]]」の取り組みを配信し、職場ごとに目標を立てて取り組んだ。</li> <li>選択制時差出勤時間帯の拡大、在宅勤務制度の導入など、柔軟な働き方を可能にする制度の整備を進めた。</li> <li>個人別カルテDBの入力を進め、メンタル不調者の情報をフォローした。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>経営情報説明会をeラーニングで配信するなど、情報共有化手段を拡充する。</li> <li>コーチング研修の社内講師養成と一般社員への展開を進める。</li> <li>職場サポートツール(各種研修)による継続的な支援。</li> <li>「現在の経営環境」への理解を高める努力が必要</li> <li>従業員の「仕事に対するやりがい」へのサポート</li> <li>「[[2017働き方改革]]」の取り組みを配信し、職場ごとに目標を立てて取り組んだ。</li> <li>選択制時差出勤時間帯の拡大、在宅勤務制度の導入など、柔軟な働き方を可能にする制度の整備を進めた。</li> <li>効果の定量的な把握が困難</li> <li>全社平均では実労働時間は短縮しているものの特定の職場では改善に至っていない例がある</li> <li>効果の定量的な把握が困難</li> <li>メンタル不調の防止や不調者へのサポート体制づくり</li> <li>従業員との心身両面についての健康管理を推進し、サポート体制を整備する。</li> </ul> |

| 目標とKPI  | 2017年度の実績  | 課題   | 2018年度計画  |
|---|--|--|---|
| 2. 多様性の尊重   |  |  |   |
| 1) SMM女性活躍支援(国内)                                      |  |  |   |
| ① 女性の管理社員数：10名以上                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>2018年3月末時点5名。</li> <li>外部交流研修等を折り込んだ育成ロードマップを作成した。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>ライフイベントに対応し、きめ細かい支援が必要</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>研修を実施し育成に努める。</li> <li>きめ細かい支援策を検討・実施する。</li> </ul>  |
| ② 総合職採用における女性比率：1/3                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>2018年度の採用実績は23名中4名で約17% (2017年度は約15%) だった。</li> <li>各種広報活動や寄付講座の開催、「知るカフェ」への参加、技術系の自由応募採用の拡大などの取り組みを行った。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>広報活動の工夫により当社への関心は高まったものの目標は未達</li> </ul>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>働きやすい職場環境づくりや広報活動に加え、採用活動を展開するにあたり、ブランディングへの取り組みで技術系女性へのアピール策を検討・実施する。</li> </ul>                          |
| 2) キーパーソンとして外国人従業員の有効活用                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>今後のグローバル化への取り組みについて検討した。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>事業や地域の事業に即した仕組みづくりが必要</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>部門のニーズを聴取しながら部門のニーズに合った取り組みを進める。</li> </ul>  |
| 3) 障がい者雇用   | <ul style="list-style-type: none"> <li>各拠点・関係会社でのセミナー実施とアクションプランを策定した。</li> <li>2018年4月1日時点で障がい者雇用率は2.24%だった。</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>障がい者雇用率の引き上げへの対応</li> <li>認定基準の厳格化への対応</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>各拠点・関係会社でのアクションプランの実行とサポートの実施。</li> <li>法令情報を周知し、障がい者雇用数の再確認を行なう。</li> </ul>                               |
| 4) 1)～3)の共通の施策として、戦略の確立と受け入れ体制の整備を行なう                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ推進体制を社内に周知した。</li> <li>ダイバーシティワークショップを実施した。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティに関する情報の提供</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>人権週間などを通じたダイバーシティ認識向上施策を検討・実施する。</li> </ul>  |
| 3. 人材育成   |  |  |   |
| 1) 選抜教育の効果を確認した上で継続実施                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>2017年度プログラムを着実に実施した。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>スケジュールや実施方法に問題点が残る</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>選抜教育をブラッシュアップし、継続実施する。</li> </ul>  |
| 2) 裾野を広げた底上げ教育の展開                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>語学学習ではWEB方式の講座を導入した。スカイプ受講も検討中。</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>WEB語学講座やeラーニングの受講率が低調</li> </ul>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>より利用しやすい語学学習ツール等の導入や自己啓発支援を拡充する。</li> </ul>  |
| 3) 海外ローカル幹部への教育実施                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>2017年11月に海外拠点幹部研修を実施した(参加者6名)。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>研修そのもののニーズは高い</li> </ul>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>海外拠点幹部研修を継続実施する。</li> </ul>  |
| 4) 女性活躍支援を推進するためのさらなる教育を展開                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>育成方法につき部門長にヒアリングを実施し、研修などのロードマップを作成した。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>ライフイベントに対応できるきめ細かい支援が必要</li> </ul>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>外部交流等研修を実施して女性社員をサポートし育成を図る。</li> <li>定期的な面談などきめ細かい支援策を検討・実施する。</li> </ul>                                 |
| 4. 人権   |  |  |   |
| 重大な人権侵害の防止  |  |  |   |
| ① SMM人権方針教育の定期的実施：全拠点                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>2017年12月に全拠点において人権教育を実施した。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>教育成果の定量的な把握が困難</li> </ul>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>各拠点・関係会社ごとにハラスメント撲滅の取り組みを検討・実施する。</li> </ul>   |
| ② 各拠点へのホットライン設置(複数窓口)：全拠点                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ推進体制図を社内報に掲載した。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ推進体制のさらなる浸透</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティ推進体制を再整備する。</li> <li>相談窓口担当者研修を継続実施する。</li> </ul>   |
| ③ 各拠点へのSMM相談窓口の周知：全拠点                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>社内教育でSMM相談窓口について周知を図った。</li> <li>人権案件の発生時には適宜対応した。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>相談窓口の周知継続</li> </ul>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>各種研修などを通じてSMMグループ相談窓口の周知に継続的に取り組む。</li> </ul>  |
| ④ 人権デューデリジェンス(人権DD)3区分(従業員、サプライチェーン、地域住民)の定期的実施：1回/3年 | <ul style="list-style-type: none"> <li>サプライチェーンでは4社への訪問ヒアリングを、地域住民については菱刈地区でテストランを実施した。</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>次期中期経営計画期間での方向性の検討</li> </ul>                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>従業員対象：必要な拠点での現地調査を実施する。</li> <li>地域住民対象：海外拠点での調査の方向性を検討する。</li> <li>サプライチェーン：計画通りの訪問ヒアリングを実施する。</li> </ul> |

## 安全・衛生の確保

| 目標とKPI   | 2017年度の実績   | 課題   | 2018年度計画  |
|--|---|--|---|
| <b>1. 安全の確保</b><br>1) 全災害件数ゼロを最終目標とする<br>2) 2020年までに災害件数年間3件以下を目標とし、達成しうる体制を構築する。(対象：国内グループ社員)<br>3) 2020年までに災害度数率を半減する。(対象：国内外グループ社員) 1.28 (2011年) を 0.60以下 (2020年) | <b>【災害件数】</b><br><b>〈国内〉</b><br>社員：休業4件 (うち死亡1件*) 全災害13件<br>協力会社：休業5件 全災害11件<br><b>〈海外〉</b><br>社員：休業2件 全災害10件<br>協力会社：休業1件 (死亡*) 全災害11件<br><b>【国内外全災害度数率】</b><br>1.19 (国内0.97、海外1.68)<br><b>【国内活動状況】</b><br>● 巡視・新任拠点長教育等を通じて拠点トップの安全意識が向上した。<br>● 安全管理レベルの向上に資する監督者ガイドラインを作成・配付した。<br>● 安全道場・危険体感訓練を各事業場の実態に合わせて実施した。<br>● 死亡災害を契機として設備の安全化対策を推進した。<br>● 総点検 (水平展開) の実施および対策の推進<br>● 安全衛生担当者会議を通じリスクアセスメントの運用実態を把握した。<br><b>【海外活動状況】</b><br>● 危険に対する感受性向上を目的としたフィリピン事業場での安全教育を実施した。<br>● 一人危険予知の導入を検討した。<br>● 危険体感訓練導入を開始した。 | <b>〈国内〉</b><br>● 拠点トップの安全意識の維持<br>● ライン管理の強化と安全文化の醸成<br>● 安全スタッフ、安全道場生の活用推進<br>● 危険を知り、気づき、慎重に行動し、変化点で確実に危険予知できる人の育成<br>● 重篤災害を発生させる可能性のある設備の洗い出しと安全化<br>● リスクアセスメントの実効性向上<br><b>〈海外〉</b><br>● 海外拠点への支援を計画的に推進 | <b>〈国内〉</b><br>以下、事業場の実態に応じた活動計画に反映して実行し、計画自体も適宜見直す。<br>● 部門安全ポリシーを徹底する。<br>● 巡視・新任拠点長教育を継続する。<br>● 3現主義に基づく重点志向の安全活動を実施する。<br>・ 監督者ガイドラインを用いたライン管理を強化する。<br>・ トップ主導による安全道場生の活用を推進する。<br>・ 実効性の高い危険予知に導く危険体感訓練の運営を行う。<br>・ 事業場内外のコミュニケーションを活性化させる。(相互注意できる文化の形成)<br>・ 17年総点検に基づく設備安全化対策を推進する。<br>・ リスクアセスメントの見直しにより実効性を向上させる。<br>● 各種活動におけるチェック・アクションを強化する。<br><b>〈海外〉</b><br>● 現状の方針の推進を加速。<br>● フィリピン事業場の安全活動を推進する。<br>・ 危険体感の導入・推進を図る。 |
| <b>2. 快適な職場環境の確保</b><br>1) 衛生的な作業環境の確保<br>① 業務上疾病者数新規疾病者 (要治療者) ゼロ (対象：国内外グループ社員)<br>② 第三管理区分作業場数 (ガイドライン等に基づくもの除く) ゼロと第二管理区分の低減 (対象：国内事業場)<br>2) その他職場環境の改善         | ● 業務上疾病の新規発生なし。<br>● 2017年度第3管理区分作業場数 (カッコ内は2016年度実績)<br>粉じん 1 (3)、鉛 1 (0)、ニッケル化合物 8 (2)、砒素等 1 (2)、コバルト等 10 (11)、塩素 1 (1)、騒音 2 (1)<br>● 2017年度第2管理区分作業場数 (カッコ内は2016年度実績)<br>粉じん 5 (3)、鉛 2 (2)、ニッケル化合物 14 (4)、砒素等 3 (2)、コバルト等 12 (5)、塩素 0 (2)、騒音 集計なし<br>● 法令に対応した化学物質リスクアセスメントデータベースをより使いやすく改造した。<br>● メンタルヘルスチェックを継続実施し、職場環境改善を意図した報告会を開催した。<br>● 腰痛対策のきっかけとして腰痛対策本を各事業場に配付した。   | ● 労働衛生への取り組みを強化<br>● 増量や新規工程設置時の作業環境の悪化防止<br>● 作業環境の実態把握方法の改善 (見える化)<br>● 成案を策定できる技量の向上<br>● 社内外専門家の知見の活用<br>● 改善した作業環境の管理不備による悪化防止<br>● 改正が進む化学物質関連法令の遵守<br>● 作業者が働きやすい快適な職場の実現                               | ● 拠点トップに労働衛生の重要性を強く認識させる。<br>● 新工程の計画段階や操業条件変更前等の作業環境を確保し手順化する。(設備能力検証等)<br>● 見える化・改善・維持のPDCA改善と強化を進める。<br>● 知識技能の共有化と向上、資格取得者増員、社内外専門家も活用し環境改善技術力を向上させる。<br>● 労働衛生3管理 (作業管理、作業環境管理、健康管理) を徹底指導する。<br>● 改正前からの早期法令対応を実施する。<br>● 事業場巡視での快適な職場づくりの指導を継続する。<br>● 人事部との連携を継続：メンタルチェック状況を把握する。<br>● 健康経営についての検討を行なう。   |

\*1 日向製錬所で自動運転中の設備に挟まれた。  
 \*2 熊に襲撃された。

## ステークホルダーとのコミュニケーション

| 目標とKPI   | 2017年度の実績   | 課題  | 2018年度計画  |
|--|---|---|---|
| <b>1. 従業員との相互理解促進</b><br>1) 従業員意識調査の継続実施<br>2) 労働組合または従業員代表との定期対話                          | ● 2016年に実施した従業員意識調査の分析結果を、社内報で「調査結果をどう活用していくのか」として報告した。従業員意識調査で前回よりポイントが低下した項目について改善に向けた情報共有を行なった。<br>● 「従業員との定期対話状況」について、事業所、関係会社を対象にアンケート調査を実施した。有効な定期対話を実施されていることを確認した。  | ● 2019年第4回調査に向けた準備<br>● 従業員との相互理解促進のための施策およびKPIが不明確   | ● 社内報などで自由闊達な組織風土の醸成をサポートする情報を発信。<br>● 2019年従業員意識調査の調査項目および対象範囲の拡大を検討する。  |
| <b>2. 地域住民、市民団体との相互理解促進</b><br>1) 地域コミュニティとの定期会合の継続実施およびコミュニティ活動への参画<br>2) NGO/NPOとの協働活動実施 | ● 環境事故への緊急時の地域対応などについて、事業所、関係会社を対象にアンケート調査を実施した。行政機関をはじめ地域と必要なコミュニケーションが取れる体制であることを確認した。<br>● 環境NGO団体との定期会合を6月、11月に実施した。  | ● 重大産業事故を想定し、平常時の地域とのコミュニケーションのあり方について、必要な対策の検証<br>● 特になし   | ● 別子事業所をモデル事業所として、地域とのリスクコミュニケーション体制を構築する。<br>● NGOとの定期会合を継続実施する。<br>● NGO/NPOおよび有識者などへの当社事業理解促進を図る。  |
| <b>3. 株主・投資家との相互理解促進</b><br>1) 統合報告書の発行と充実<br>2) 投資家との継続的な対話の実施                            | ● 「住友金属鉱山 統合報告書2017」の日本語版を9月29日、英語版を11月13日に発行した。<br><b>主な社外表彰</b><br>第5回WICIジャパン「統合報告奨励賞」<br>第21回環境コミュニケーション大賞「優良賞」<br>GPIF (年金積立金管理運用独立行政法人) 「優れた統合報告書」、[特に多くの運用機関から高い評価を得た改善度の高い統合報告書]<br>● SR (シェアホルダー・リレーションズ) の取り組みとして、株主・機関投資家の議決権担当者や訪問した。海外主要株主の来日時には社長自ら面談を実施し、対話を深めた。<br>● 金融商品取引法の改正により導入が決定したフェア・ディスクロージャー・ルールについて、社内規程、IRポリシーの改正を行なった。情報開示の責任者を広報IR部長とし、社内説明会を実施した。<br>● 2018年2月、当社として初めての個人投資家向け説明会を開催した。 | ● 投資家や株主からの要請を今後の制作に反映し、当社の持続可能な価値創造に関して分かりやすい冊子構成の検討<br>● フェア・ディスクロージャー・ルールを念頭に置いた公平・適時・適切かつ、積極的情報開示に向け取り組みの推進とルールに則った対応の定着<br>● コーポレートガバナンス・コードの改訂を踏まえた、さらなるガバナンス強化と適切な情報開示 | より分かりやすい冊子とすることをめざし、2018年の統合報告書では主に以下の要素を追加、充実させる。<br>● GRI スタダードへの移行と合わせ重要課題のマネジメントアプローチの記述を充実させる。<br>● ガバナンス状況の開示として、社外取締役による当社ガバナンスへの評価を掲載する。<br>● 特集として、当社のビジネスモデルの特徴と連携事例の解説を掲載する。<br>● 長期保有株主 (機関投資家) への経営トップによる重点的なSR訪問を継続する。<br>● 長期保有を志向する機関投資家の掘り起こしを強化する。<br>● 個人投資家向け説明会を継続的に実施する。<br>● フェア・ディスクロージャー・ルールの適切な運用を定着させる。<br>● コーポレートガバナンス・コードの改訂を踏まえた、さらなるガバナンス強化と適切な開示を実行する。 |
| <b>4. その他のステークホルダーとの相互理解促進</b>   | 企業認知度向上と当社事業への理解促進のため、以下の広報活動を実施した。<br>● 会社案内を全面リニューアルし、2018年2月 (日本語) と4月 (英語) に発行した。<br>● 新聞広告 (読売新聞 2回/月、合計8回、朝日新聞：2017年10月25日、日本経済新聞：2017年11月22日)、交通広告 (新幹線電光掲示板やデジタルサイネージ：2017年12月)、ラジオCM (2018年3月) を実施した。<br>● 30秒間の企業名認知向上ビデオを制作し、東京駅などの主要駅でデジタルサイネージ広告として発信した。   | ● 各PR効果などの社内外調査結果を検証、次年度以降の広報活動への活用   | 企業価値の向上につながる情報発信力強化および適切な効果測定を行なう。<br>● 社内の関係部署と協働したCSR活動を拡張し、社外からの関心が高いESGの側面からPRしていく。<br>● 有効な広告活動を継続する。<br>● メディアを通じた広報力を強化する。<br>● 情報発信ツールを拡充する (WEB、コンテンツ整備)。  |