

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、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一つと位置付けています。

当社は、「住友の事業精神」を基本とした以下の「SMMグループ経営理念」を定めています。

- 1) 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
- 2) 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となることをめざします

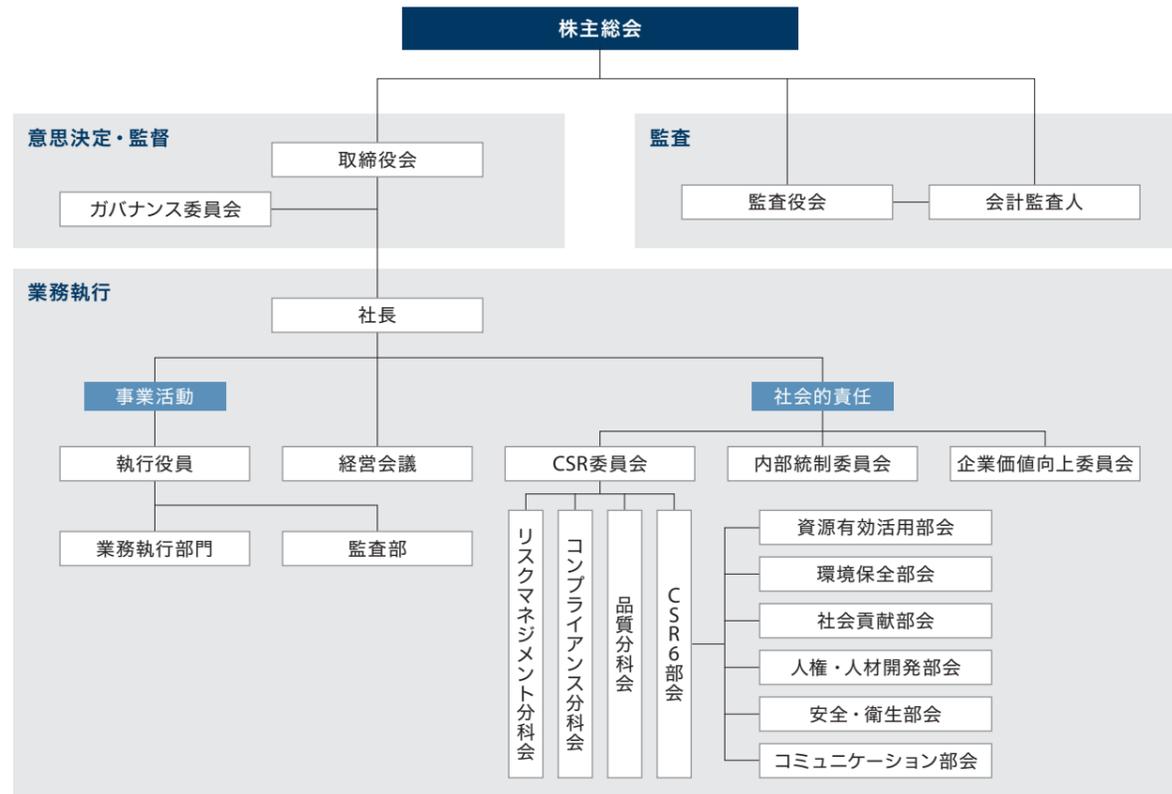
当社は、コーポレートガバナンスの充実に努めることにより、「SMMグループ経営理念」の達成に向けて効

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いきます。

ガバナンスの体制

当社のガバナンスは、経営における執行と監視・監督のそれぞれの機能が十分発揮されるシステムとして、監査役会設置会社および執行役員制度を採用し、取締役会による「意思決定・監督」と、代表取締役および執行役員による「業務執行」、そして監査役および会計監査人による「監査」という3区分の組織体制により運営しています。

■ コーポレートガバナンス体制



意思決定・業務執行体制

取締役・取締役会

取締役会の議長は代表取締役会長であり、取締役の員数は定款で10名以内とし、その任期は1年としています。また、取締役のうち3分の1以上を独立した社外取締役とする方針としており、現任の取締役8名中3名を社外取締役としています。この8名という規模については、取締役会の機動性を確保し活発な議論を行う上で適切な人数であると考えています。

取締役会全体が適切に機能しているかを検証し、その結果を踏まえ、問題点の改善等の適切な措置を講ずるため、取締役会の実効性の評価を毎年実施し、その機能の継続的な改善を図ることとしています。

稟議制度と経営会議

業務の意思決定にあたっては、稟議制度等を通じて審査し決裁を行うことを基本とし、審議を必要とする

経営上の重要事項については経営会議を開催し、多角的な視点から合理的な経営判断と慎重な意思決定を行っています。

経営会議は、社長および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、会長ならびに社外取締役および監査役も出席することができます。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。

執行役員制度

執行役員に対して大幅な権限委譲を行い責任と権限を明確化することにより、業務執行機能を強化しています。執行役員は取締役会で選任され、部門長、本社部長など重要な職位や固有の権限を付与されています。

監査体制

監査役・監査役会

監査役は、その半数以上を様々な専門知識や多角的な視点を持つ社外監査役としています。当社出身の監査役は社内の情報の収集に努めるなど常勤者としての特性を踏まえた監査を実施し、社外監査役は専門分野を活かした監査を実施しています。

各監査役は、経営の健全性の確保および当社の企業価値の向上を図るため、監査役会が定めた監査の方針、監査計画等に従い、取締役会、経営会議などの重要な会議に出席し、取締役、執行役員および使用人等からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類等を閲覧し、本社および主要な事業所において業務および財産の状況を調査します。常勤の監査役のみで往査した場合は社外監査役が出席できなかった会議については、常勤の監査役が監査役会においてその内容を報告し情報の共有を図っています。

内部監査部門、会計監査人と監査役の連携

内部監査部門である監査部は、当社グループ全体を対象として業務執行の監査を定期的に行っています。監査部は、監査役に対しては監査計画の説明をはじめ、適宜情報を提供しています。一方、監査役も、監査役会で決定した監査計画を監査部に提供し、監査部の監査には随時立ち会うほか、執行役員や部門長に対する内部監査結果の報告に同席しています。会計監査人は現在、有限責任 あずさ監査法人が務めており、独立監査人として会計監査および内部統制監査を実施しています。会計監査人と監査役の間でも、監査役が監査計画を会計監査人に提供し、会計監査人から監査計画の説明および監査結果の報告を受けるなど、連携を図っています。

コーポレートガバナンス

社外取締役・社外監査役

社外取締役は、自らの知識、経験、能力、見識等に基づき取締役会等の重要な会議において大局的な観点から意見を述べるなど、代表取締役等から独立した立場で、客観的な観点から監督機能を担っています。社外

監査役は、その専門知識や多角的な視点を背景に監査を実施するとともに、取締役会等の重要な会議において発言を行い、監査機能を発揮しています。

取締役および監査役の報酬等

取締役および監査役の報酬等の額は、株主総会の決議により、取締役、監査役それぞれの基本報酬総額の最高限度額を決定するとともに、取締役に賞与を支給する場合には、社外取締役を除く取締役に對する賞与総額を決定します。

1) 取締役の報酬等の額の具体的な決定手続

取締役の報酬等の額は、取締役会の授権を受けた代表取締役社長が、以下のとおり決定します。

取締役会長および執行役員を兼務する取締役の基本報酬については、当社グループの連結業績を勘案して定められる基準報酬額に、「部門業績」「中長期的な経営戦略に沿って設定される個人目標の到達度」「安全成績(労働災害の件数)」等の役職別評価項目を基準として算出される個人別の業績を反映させて具体的な報酬額を算出し、ガバナンス委員会において助言を得た上で決定します。また、賞与については、当社グループの連結業績を勘案して定められる基準賞与額に、上記と同様の役職別評価項目を基準として算出される個人

別の業績を反映させて具体的な金額を算出し、ガバナンス委員会において助言を得た上で決定します。

社外取締役については、業務執行から独立した立場での監督機能が重視されることから、個人別の業績を反映することは行わず、基準報酬額のみで賞与は支給していません。

2) 監査役の報酬等の額の具体的な決定手続

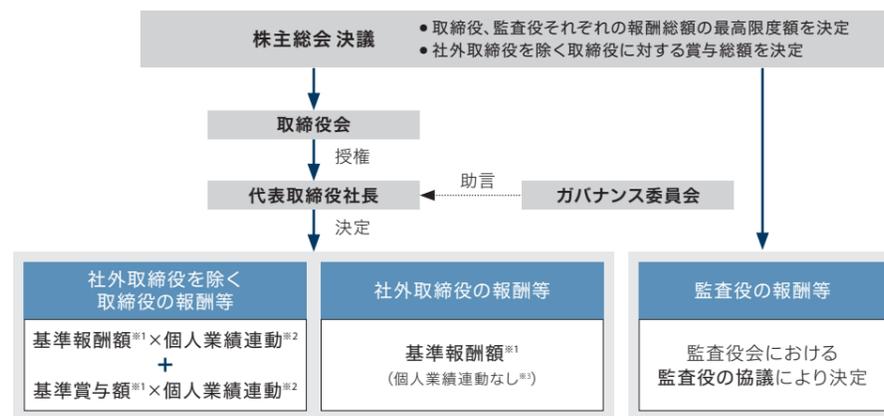
監査役の基本報酬の額は、株主総会で承認を受けた報酬総額の範囲内において、監査役会における監査役の協議により、個別の監査役の報酬額を決定します。

■ 2018年度取締役および監査役の報酬

役員区分	員数	報酬等の総額	報酬等の種類の総額	
			基本報酬	賞与
取締役 (社外取締役を除く)	6名	298百万円	248百万円	50百万円
監査役 (社外監査役を除く)	2名	64百万円	64百万円	—
社外取締役	4名	40百万円	40百万円	—
社外監査役	2名	23百万円	23百万円	—

(注) 上記のほか、使用人兼務取締役1名に対する使用人分給与として6百万円を支給しております。

■ 取締役および監査役の報酬等の額の決定手続



※1 当社グループの連結業績を勘案。
 ※2 以下の役職別評価項目を反映させて具体的な報酬額を算出。「部門業績」「中長期的な経営戦略に沿って設定される個人目標の到達度」「安全成績(労働災害の件数)」等の役職別評価項目を基準として算出される個人別の業績
 ※3 業務執行から独立した立場での監督機能が重視されるため。

買収防衛策

当社は、2019年6月開催の第94期定時株主総会において、「当社株式の大量取得行為に関する対応策(買収防衛策)」を一部改定のうえ、更新することについて承認をいただきました。更新された買収防衛策の有効期間は、2022年6月開催予定の第97期定時株主総会終了の時までの3年間です。

買収防衛策は、当社株式の大量買付が行われる際に、当社取締役会が、株主の皆様へ代替案を提案し、あるいは株主の皆様が大量買付に応じるべきか否かを判断するために必要な情報や時間を確保するとともに、当社の企業価値・株主共同の利益を損なう大量買付を抑止すること等を可能とすることを目的として導入しています。

買収防衛策では、買収提案者に対し、あらかじめ遵

守すべき手続を示すほか、必要な情報提供を求めています。日本の法制度のもとでは買収提案がなされた場合の買収提案者からの情報提供が義務となっておりません。買収防衛策を持つことにより、買収提案者からの情報提供が担保され、株主が当社経営陣と買収提案者の説明を比較し、いずれの経営が望ましいかを判断することができます。

買収者が定められた手続きに従わない場合や当社株式の大量買付が予め定められた発動要件を満たし、当社の株主総会の承認を得た場合には、新株予約権の無償割当てを行い、買収者の有する議決権割合を希釈化させます。発動には、社外取締役(独立役員)等で構成される独立委員会の判断を経ることが必要とされ、公正性・客観性が担保されています。

コーポレートガバナンスに関する基本方針の策定

当社は、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方や、ステークホルダーとの関係、ガバナンスの体制などコーポレートガバナンスの枠組みをまとめた「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を策定しています。

WEB コーポレートガバナンスに関する基本方針
WEB コーポレートガバナンス報告書
<http://www.smm.co.jp/ir/management/governance/>

■ 社外取締役・社外監査役

	選任理由	出席状況
社外取締役 泰松 齊	金属を中心とする材料工学の研究者としての専門的知見および大学における組織運営の経験を背景に、コーポレートガバナンスの強化のための適切な役割を果たしていただいているため、社外取締役に選任しています。	2018年度開催の取締役会18回(定時12回、臨時6回)のすべてに出席しています。
社外取締役 中野 和久	会社経営および資源事業に関する豊富な知識と経験を有しており、コーポレートガバナンスの強化のための適切な役割を果たしていただいているため、社外取締役に選任しています。	2018年度開催の取締役会18回(定時12回、臨時6回)のうち、17回(定時12回、臨時5回)に出席しています。
社外取締役 石井 妙子	弁護士としての専門知識と豊富な経験に基づき、特にコンプライアンスの観点から提言していただくことにより、コーポレートガバナンスの強化のための適切な役割を果たしていただいているため、社外取締役に選任しています。	取締役就任後、2018年度開催の取締役会13回(定時9回、臨時4回)のうち、12回(定時8回、臨時4回)に出席しています。
社外監査役 近藤 純一	金融機関における豊富な経験を活かし、監査機能を発揮していただくため、社外監査役に選任しています。	2018年度開催の取締役会18回(定時12回、臨時6回)のすべてに出席し、また2018年度開催の監査役会16回のすべてに出席しています。
社外監査役 山田 雄一	監査法人における長年の監査の経験と会計に関する豊富な知識を活かし、監査機能を発揮していただいているため、社外監査役に選任しています。	2018年度開催の取締役会18回(定時12回、臨時6回)のすべてに出席し、また、2018年度開催の監査役会16回のすべてに出席しています。

コーポレートガバナンス

当社のガバナンス強化への取り組み

当社では、コーポレートガバナンスを経営上最も重要な課題の一つと位置付け、その強化に取り組んでいます。

2016年度に当社取締役会のあるべき姿について議論を行いその認識を取締役会で共有したほか、社外取

締役および社外監査役の情報交換の場である社外役員協議会を開催いたしました。

今後も、当社は、より良いコーポレートガバナンスを実現するため、法令改正や社会情勢などを踏まえ、適宜コーポレートガバナンス体制の見直しを行います。

■当社のガバナンスの変遷

	2000	2001	2003	2004	2006	2007	2011	2012	2015	2016	2017	2018	2019
取締役会													
員数	14名	6名	7名	6名	7名			8名					
社外							C	1名	D	2名	G	3名	L
監査役会													
員数			4名					3名(2011.11~2012.6)			4名		
社外						2名							
執行役員		A											
その他						B			E	F	H	I	J
										K			M

- 2001年 6月 執行役員制度の導入 A**
経営における意思決定・監督機能と執行機能の分離を図り、それぞれの機能の一層の充実・強化を目的とした経営体制の見直し
- 2007年 2月 買収防衛策の導入 B**
当社の企業価値、株主共同の利益を守るための仕組みを導入
- 2007年 6月 社外取締役の設置 C**
独立した外部の取締役による客観的な経営判断を通じて、コーポレートガバナンスの強化を図るため、社外取締役1名を選任
経営責任を明確化し、取締役の任期を2年から1年に変更
- 2015年 6月 社外取締役2名体制 D**
- 2015年11月 ガバナンス委員会を設置し、取締役会の実効性の評価を実施 E**
取締役等の指名や報酬の決定などのコーポレートガバナンス上の重要事項に対して、執行役員でない取締役会長や社外取締役という客観的な立場から助言を得ることを目的に、任意の委員会であるガバナンス委員会を設置
2015年度から毎年度、取締役会の実効性を分析・評価する
- 2016年 2月 「コーポレートガバナンスに関する基本方針」の制定 F**
当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方や枠組みを示す
- 2016年 6月 社外取締役3名体制 G**
取締役のうち3分の1以上を独立した社外取締役とし、3名体制とする
- 2016年 8月 社外役員協議会開催 H**
社外役員の情報交換・認識共有の機会を確保するため、社外役員のみが出席する懇談の場として社外役員協議会の開催を開始
- 2016年12月 取締役会のあるべき姿の議論 I**
当社取締役会のあるべき姿について取締役会で議論し、意思決定機能を重視した取締役会を志向していくことなどを確認
- 2017年 2月 取締役会の実効性の評価を実施 J**
実効性評価の議論を受けて以下の対応を実施
・2017年4月1日付で取締役会の付議基準を見直し、形式的な案件を中心に付議・報告事項を削減
・社外取締役の現地視察の取組みを強化・制度化
- 2018年 2月 取締役会の実効性の評価を実施 K**
実効性評価の議論を受けて2018年度から年2回、取締役会における経営課題や経営方針の議論の機会を設定
- 2018年 6月 女性取締役を選任 L**
社外取締役として初めて女性取締役を選任
- 2019年 2月 取締役会の実効性の評価を実施 M**

取締役会の実効性の評価

金融庁および(株)東京証券取引所により策定されたコーポレートガバナンス・コードでは、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示することが求められており、この取締役会の実効性評価の実施にあたっては、各取締役の自己評価を参

考にすることが大きな柱となっています。また、当社の「コーポレートガバナンスに関する基本方針」においても同様に定めており、適切な業務執行の決定および監督機能についての取締役会の実効性評価を2015年度から実施しています。

実行性評価の概要

取締役会の実効性に関する分析・評価にあたっては、毎年、取締役および監査役に対してアンケートを実施し、当該回答が社内担当者の目に触れることがないように、回答先を外部の法律事務所とし、集計結果の取りまとめおよびその分析を委託しています。

アンケートは、取締役会の監督機能、規模および構

成、運営全般、トレーニングおよび社外取締役の現地視察等の情報提供、自己評価等を主な内容としています。取締役会は、アンケートに記載された取締役および監査役の自己評価等の集計結果および法律事務所の外部評価に基づき、取締役会の実効性を分析・評価しています。

■取締役会実行性評価のプロセス



2018年度の評価の結果と今後の取り組み

2018年度の各取締役の自己評価については、概ね問題ない水準以上で取り組みが実践されているとの回答を得ました。当社取締役会は、2016年度に確認した当社取締役会のあるべき姿に照らして、意思決定を通じて概ね監督機能を発揮しているとともに、取締役会の実効性について重大な問題は認められないことを確認しました。2016年度および2017年度の取締役会の実効性の評価を受けて実施した、充実した審議時間を確保するための各種報告事項の見直しについて、適切に改善がなされているとの評価をしました。また、経営課題や経営方針の議論の機会については、中期経営計画の策定方針や買収防衛策の必要性について取締役会において議論したほか、個別のプロジェクトについても議論を行いました。さらにアンケートでは、取締役会の

運営全体について、発言の機会が十分確保され緊張感のある真剣な審議がされているという意見が多く、適切な議事運営がなされています。2018年度は、取締役会における経営上の重要事項に関する審議の充実を図る観点から、月次業績報告の在り方や議題のさらなる絞り込みについて議論を行い、改善を継続していくことを確認しました。当社は、今後も継続的に取締役会の実効性のさらなる向上に努めていきます。

社外取締役による座談会

コーポレートガバナンス・コード、スチュワードシップ・コードの施行により、企業統治に対する関心は大きく高まっています。当社では取締役8名のうち社外取締役を3名選任しています。今回、社外取締役の座談会を行い、SMMとはどのような会社であるか、取締役会が果たす役割とは何かなどについて語っていただきました。

SMMとはどのような会社か

泰松 私は学生を育て送り出す大学の人間であった立場の者として、学生が社会人となって終生勤められる企業であるかという点を重視しています。従業員に対する企業の姿勢は、企業活動を行う地域への姿勢と通じるものがあります。当社は事業活動を行う上で地域と共生し、課題を克服しながら420年以上の歴史を重ねてきました。利益のみを追求するのではなく、地域とともに発展していく姿勢が、長く事業を継続させてきたのだと感じます。

中野 当社はこの歴史の中で、経営陣だけでなく社員も含め、当社の事業が「社会の公器」だという意識をずっと持ってきた会社です。一般的に言われる「ガバナンス」の考え方が、長い歴史の中でできあがっています。利益だけを追求するのではなく、まず社会に貢献していくのだという思いが、DNAとして脈々と流れています。

石井 まさしくその歴史に恥じるようなことをするわけにはいかない、というのが当社のバックボーンになっていると、私も感じています。私は長年弁護士をしてきておりますが、コンプライアンスだけでなくインテグリティ（誠実な経営姿勢）が問われている今、この姿勢は、社外取締役としては安心していられるところです。

SMMの事業と社会的な役割

中野 私は以前石油開発の仕事をしていましたが、石油も非鉄金属も同様に、生産をすると資源の埋蔵量は減少していきます。事業を永続的に発展させるためには、新しい権益を追加していかなければなりません。資源会社にとっては一番重要で大変な仕事ですが、当社は長年の歴史に基づく知見と高い技術力を兼ね備えています。

さらに、以前当社のフィリピンのニッケル工場を見学した際に、そのトップや現地の従業員とも話をしました。当社の事業は利益を上げることを第一に考えるのではなく、地域社会への貢献も含めて続けていく必要があると、現地の従業員までそうした考え方を共通して持っているのです。これはなかなかないことです。

泰松 私も事業所を視察したりすることもあります。そういった際に以前の教え子に会って、歓迎してもらったことがあります。教育に携わった者として教え子の活躍を見るのは一番うれしいことです。企業に長く勤めているのはその会社に誇りがあるからであり、当社は従業員にとって誇りを持てる会社だと思えます。銅、金、ニッケルに加え、製錬の過程で回収できるレアメタルやレアアースも生産し、非鉄金属の供給企業として日本だけでなく世界の産業を支えていることを、ぜひ理解していただきたいです。

石井 ダイバーシティ経営も企業の重要な役割で、現在は経営戦略として女性の立場からの見方も入れなければ、この先の成長や活力の維持ができない時代になっています。6月には女性社員向けの研修の中で、女性のキャリア形成に向けたお話をしました。この1年間取締役を務め、家庭と仕事の両立といった、当社の女性の活躍推進支援はかなり手厚いというふうに見えています。以前から安全や健康への配慮の視点に立った就業時間管理もされていますし、働き方改革の路線にスムーズに移行しています。

取締役会の役割

中野 様々な環境にある鉱山を開発できるかどうか、企業の持つ技術力によって、プロジェクトの評価は変わってきます。取締役会には泰松取締役のような技術的



たいまつ ひとし
泰松 齊

秋田大学鉱山学部、工学資源学部の教授、同大学の放射性同位元素センター長、大学院工学資源学研究所副研究科長などを歴任。専門は材料工学。2016年度に一般社団法人粉体粉末冶金協会から研究功績賞受賞。2015年より当社社外取締役。



なかの かずひさ
中野 和久

出光興産株式会社社長、会長を歴任し、長く企業経営に携わる。出光興産株式会社に在任中は、国内市場が成熟する中、いち早く海外に目を向け、ベトナムの製油所事業の投資を決断するなど成長戦略を推し進めた実績がある。2016年より当社社外取締役。



いしい たえこ
石井 妙子

1986年、弁護士登録。第一東京弁護士会所属。特に労使関係の法律実務に精通している。著書に『「問題社員」対応の法律実務』『均等法、育児・介護休業法、パート法の実務Q&A』などがある。2018年より当社社外取締役。

な専門家の先生もおられるし、私の経営者としての経験からも、「そこはもう少し冷静に分析すべき」とか「こういう観点のアプローチが足りないのでは」など、技術者とは別の見地から投げ掛けをして、よりリスクを低減できる評価をしていくというようなことを意識しています。

泰松 私が取締役として求められているのは、最終的な技術の評価の部分と、運営するオペレーション人材のこと、それから一般社会人的なモニターのような立場からの視点であると考えており、この考え方を大切にしています。

石井 取締役会では社外取締役の発言が多いという印象です。監督機能という点では、すごくバランスが取れています。取締役1年目として驚いたのは、何十年先までの議論をされるというところ。世の中は競争も激化していて、来年どうなるか分からないというのが経営のイメージだったのですが、鉱山の場合には数十年先を見据えて議論しないといけないというところで、目からうろこが落ちました。それをどう投資家の方に分かってもらえるのか、その辺りが難しいところだろうというのが感想です。

中野 当社にとって株主は、サッカーで言えば「サポーター」の位置付けだと思うのです。SMMは事業を通じて社会に貢献している、そういう会社が好きだから応援しようという関係で見ていただきたい。サポーターの期待に応えるように、社外取締役として株主から求められる役割を果たしていきます。

SMMの将来に最も大切なもの

石井 当社に限らず全ての企業で、この先に活力を維持するためには人材をどうするか考える必要があります。職業紹介で人を探すところではなく、技術・人材のある会社を丸ごと買うというような状況になってきて、当社も、そうせざるを得ない時期が来るのではないかなとは思っています。

中野 当社独自のビジネスモデルである3事業連携は、3事業それぞれの分野に求める人材が、特に技術の面で異なるため、中期経営計画の目標を達成するために、その人材をどうやって手当てし、あるいは育成していくのが課題となっています。そうしなければこのモデルが続けられませんが、このことについては、取締役会でも議論しています。

泰松 取締役会の議論で、大事なものは人材だ、人材育成をどうするのかということが、プロジェクトのたびに出てきます。それはどこの会社でも同じことですが、当社では特に、材料事業分野に求められる人材が急速に変化していくことが想定されます。今後、材料分野がIoTなどに活用される先端機能材料に移行してくると、これまでの材料分野の人材では対応できないようなこともあるでしょうし、経営判断の際にも非常に困るようなことになるだろうと思います。また、教育に携わった者の立場から見ると、日本の国内で金属製錬や鉱物資源を学んだ人材の獲得は、ますます困難になってくると思いますので、社内で専門家をいかに育てることができるということが重要になってくるのではないのでしょうか。

役員一覧 (2019年7月1日現在)



取締役

1 中里 佳明 当社株式所有数 21,800株*

代表取締役 会長

1953年生まれ

1976年 4月 当社入社

1997年12月 電子事業本部事業室長

2004年 6月 経営企画部長

2005年 6月 当社執行役員

2006年 6月 当社取締役

2007年 6月 関連事業統括部長

2008年 6月 当社常務執行役員、機能性材料事業部長

2008年10月 半導体材料事業部長

2009年 6月 当社執行役員、機能性材料事業部長

2010年 6月 当社常務執行役員

2012年 6月 当社代表取締役、当社専務執行役員

2013年 6月 当社代表取締役社長

2018年 6月 当社代表取締役会長(現任)

2 野崎 明 当社株式所有数 8,900株*

代表取締役 社長

1960年生まれ

1984年 4月 当社入社

2010年 7月 経営企画部勤務

2012年 5月 シェアゴダプロジェクト推進本部 管理部勤務

2013年 6月 当社執行役員、金属事業本部副本部長

2014年 6月 当社取締役、経営企画部長

2015年 6月 金属事業本部長

2016年 6月 当社常務執行役員

2018年 6月 当社代表取締役社長(現任)



3 浅井 宏行 当社株式所有数 7,500株*

取締役 専務執行役員 経営企画部長

1958年生まれ

1980年 4月 当社入社

2008年10月 機能性材料事業部青梅事業所長

2011年 6月 人事部長

2012年 6月 当社執行役員

2015年10月 人材開発部長

2016年 6月 広報IR部長

2017年 6月 当社常務執行役員

2018年 6月 当社取締役(現任)、経営企画部長(現任)

2019年 6月 当社専務執行役員(現任)

4 朝日 弘 当社株式所有数 5,800株*

取締役 常務執行役員 資源事業本部長

1958年生まれ

1982年 4月 通商産業省(現経済産業省)入省

2008年 4月 経済産業省大臣官房参事官(技術担当)

2010年 3月 同省大臣官房審議官(エネルギー・環境担当)

2012年 7月 同省大臣官房技術総括審議官

2013年 6月 同省退職

2013年10月 当社入社、資源事業本部技術部勤務

2014年 6月 当社執行役員、資源事業本部副本部長

2017年 6月 当社取締役(現任)、資源事業本部長(現任)

2018年 6月 当社常務執行役員(現任)

5 松本 伸弘 当社株式所有数 2,600株*

取締役 執行役員 金属事業本部長

1963年生まれ

1987年 4月 当社入社

2008年 4月 金属事業本部ニッケル工場長

2014年 6月 金属事業本部事業室長

2016年 6月 当社執行役員(現任) 金属事業本部副本部長

2018年 6月 金属事業本部長(現任)

2019年 6月 当社取締役(現任)

6 泰松 晋 当社株式所有数 0株*

社外取締役

1951年生まれ

1994年 4月 秋田大学鉱山学部教授

1998年 4月 秋田大学工学資源学部教授

2006年 4月 秋田大学放射性同位元素センター長

2008年 4月 秋田大学教育研究評議員、秋田大学工学資源学部副学部長

2010年 4月 秋田大学大学院工学資源学研究所教授、秋田大学大学院工学資源学研究所副研究科長

2015年 6月 当社取締役(現任)

2016年 4月 秋田大学大学院理工学研究所教授

2017年 4月 秋田大学客員教授

2019年 3月 秋田大学客員教授退任

7 中野 和久 当社株式所有数 2,500株*

社外取締役

1948年生まれ

1971年 4月 出光興産株式会社入社

2003年 4月 同社執行役員人事部長

2004年 6月 同社取締役

2005年 6月 同社常務取締役

2007年 6月 同社代表取締役副本部長

2009年 6月 同社代表取締役社長

2013年 6月 同社代表取締役会長

2015年 6月 同社相談役

2016年 6月 当社取締役(現任)

2017年 6月 出光興産株式会社相談役退任

8 石井 妙子 当社株式所有数 0株*

社外取締役

1956年生まれ

1986年 4月 弁護士登録 和田良一法律事務所入所

1992年 3月 太田・石井法律事務所開設

2018年 6月 当社取締役(現任)

※ 当社株式所有数は、2019年5月31日時点の情報です。



監査役

1 猪野 和志

常任監査役(常勤)

1959年生まれ

1982年 4月 当社入社

2010年12月 機能性材料事業部事業室長

2012年 6月 総務法務部長

2014年 6月 当社執行役員、材料事業本部副本部長

2017年 6月 当社常任監査役(常勤)(現任)

2 中山 靖之

監査役(常勤)

1959年生まれ

1982年 4月 当社入社

2001年 6月 経理部勤務

2012年 4月 半導体材料事業部事業室長

2012年 7月 材料事業本部材料第二事業部長

2014年10月 株式会社伸光製作所 代表取締役社長

2016年 6月 当社監査役(常勤)(現任)



3 近藤 純一

社外監査役

1950年生まれ

1973年 4月 日本輸出入銀行入行

1999年 4月 同行管理部長

1999年10月 国際協力銀行企業金融部長(旧日本輸出入銀行と旧海外経済協力基金が統合)

2001年 4月 同行人事部長

2002年11月 同行専任審議役

2003年10月 同行大阪支店長

2005年10月 同行理事

2007年 9月 同行理事退任

2008年 1月 東京電力株式会社顧問

2012年 2月 伊藤忠商事株式会社顧問

2015年 1月 一般財団法人海外投資情報財団代表理事理事長

2016年 6月 当社監査役(現任)

4 山田 雄一

社外監査役

1954年生まれ

1988年 3月 公認会計士登録

2003年 8月 朝日監査法人(有限責任 あずさ監査法人)代表社員

2008年 6月 あずさ監査法人(有限責任 あずさ監査法人)本部理事

2016年 6月 有限責任 あずさ監査法人退職

2016年 7月 山田雄一公認会計士事務所開設

2017年 6月 当社監査役(現任)

執行役員

* 取締役を兼務

社長

* 野崎 明

専務執行役員

* 浅井 宏行

経営企画部長
人事部、法務部担当

常務執行役員

森本 雅裕

経理部長
秘書室、監査部、資材部
情報システム部担当

* 朝日 弘

資源事業本部長

井手上 敦

技術本部長

執行役員

安川 修一

CSR部長
総務部、人材開発部、広報IR部担当

水野 文雄

工務本部長

貝掛 敦

安全環境部長
品質保証部担当

* 松本 伸弘

金属事業本部長

大下文一

機能性材料事業本部長

阿部 功

電池材料事業本部長

肥後 亨

金属事業本部副本部長
大阪支社担当

金山 貴博

別子事業所長

佐藤 涼一

資源事業本部副本部長

滝澤 和紀

電池材料事業本部副本部長

吉田 浩

金属事業本部副本部長

谷勝

資源事業本部副本部長

大久保 仁史

工務本部副本部長

坂本 孝司

電池材料事業本部副本部長

小笠原 修一

技術本部副本部長

SMMグループのサステナビリティ マネジメントアプローチ

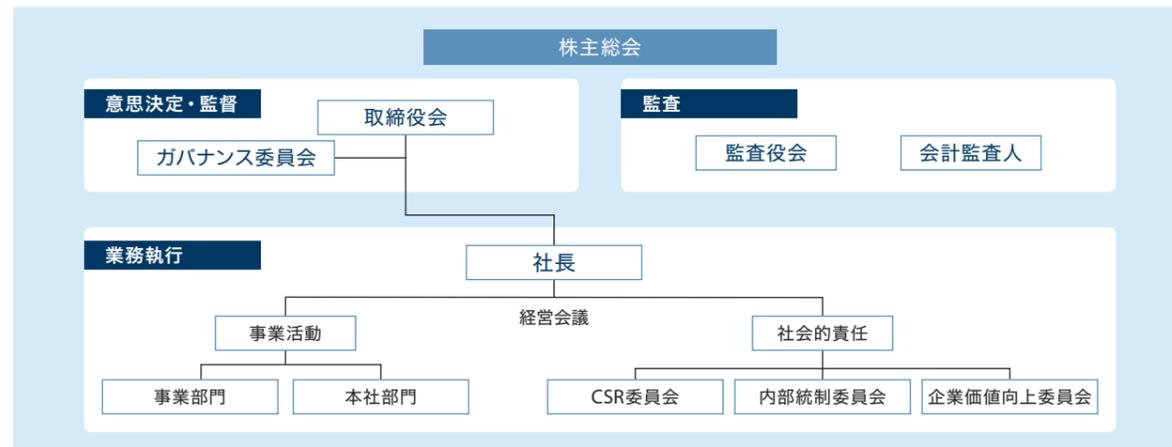
ビジネスとサステナビリティへのアプローチ

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目指す長期ビジョン、「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P1およびP22-23を参照。

SMMグループの社会的責任

当社グループは、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付け、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、当社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

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っています。当社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

ます。内部統制システムは、当社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。

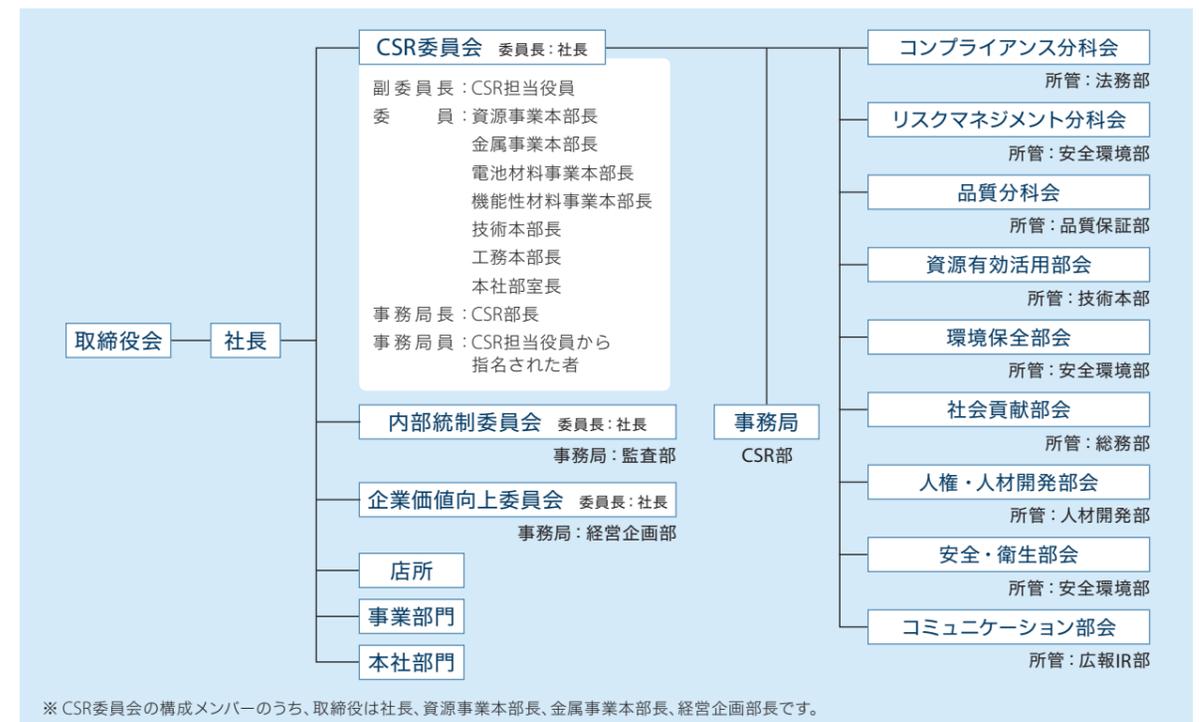
内部統制委員会は、社長を委員長、監査部所管執行役員を副委員長、監査部長をはじめとした関係する本社部門長を委員として運営されています。

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。

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、本社室長が委員として参加し、CSR部が事務局を務め、年2回開催しています。

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い、当社グループの環境・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われ、PDCAを回していく仕組みとしています。



※ 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、金属事業本部長、経営企画部長です。

環境負荷低減へのアプローチ

工場建設時における環境負荷の低減

当社グループのフィリピンのコーラルバイニッケルとタガニートHPALは電気ニッケルの中間品を生産しています。同国において製錬プラントを建設するためには、環境天然資源省から環境適合証明書(ECC: Environmental Compliance Certificate)の取得が必要であり、当社グループでは環境影響レポートEIA (Environmental Impact Assessment)を提出しています。

プラント建設においては、計画段階からフィリピン共和国政府や自治体、地元住民と十分な話し合いを持ちました。使用する硫酸やメタノールを受け入れるための栈橋を、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実施しました。

環境天然資源省からの認証を受けた設計に基づき、コーラルバイニッケルは2005年4月から、タガニートHPALは2013年10月から操業を開始しまし

た。両社ともに環境管理活動の部署として、EMO (Environmental Management Office)を設けています。EMOによる環境調査、および環境天然資源省、自治体、NGOなどで構成されるチームにより、定期的な水質や大気、動植物に対するサンプル調査を実施しています。こうした環境モニタリングを通じて、工場の建設・操業が生態系に重大な影響を与えていないことを確認し、排水などによる環境負荷を最小限に抑えています。



コーラルバイニッケルでのサンゴの植樹

材料の供給を通じた地球温暖化の防止

当社グループは、環境負荷の低い製品の性能を支える材料を国内外のメーカーに供給することが、持続可能な社会づくりへの貢献の一つと考えています。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、省エネルギーの分野で事業を拡大しています。

創エネルギーの分野では、固体酸化物形燃料電池(SOFC)の電極に使用される酸化ニッケル粉を供給しています。燃料電池は、水素・酸素から電気・熱を作り出すクリーンで高効率な発電システムとして、世界各国で普及計画が策定されており、今後の成長が見込まれています。

蓄エネルギーの分野では、電気自動車やハイブリッド車などの電動車に欠かせない車載用電池向けとして、高品質なニッケル系の正極材料を供給しており、モビリ

ティ社会の環境負荷低減に貢献しています。自動車業界では、世界的に温室効果ガス抑制に向けた取り組みが推進されており、これを受けて電動車の需要が大幅に伸びています。

省エネルギーの分野では、近赤外線遮蔽用としてCWO (セシウム酸化タングステン)などの機能性インクを製造しています。これらのインクを塗布したフィルムをガラスに貼付、あるいはインクを直接ガラス中間膜やポリカーボネートに含有させることにより、太陽光に含まれる近赤外線のエネルギーをカットし、温度上昇を大幅に抑制することができます。現在では車窓、建物の窓、デザインや採光性を重視する半透明の屋根などに広く採用されており、省エネルギーに大きく貢献しています。

重点6分野の活動と実績

■ 資源の有効活用

2020年のありたい姿：独自の技術で資源を生み出す企業

目標とKPI	2018年度の実績	課題	2019年度計画
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 1) ニッケル低品位鉱の合理的利用の推進 (低品位鉱産ニッケルの比率を全ニッケル量の2/3以上にする) 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	・コーラルバイニッケルでは外部鉱石の処理試験を継続し、既存鉱石とのプレントニングと処理条件の最適化を進めた。タガニートHPALではテーリング減容化のためのドライスタッキング試験を実施した。 ・JOGMECのナショナルプロジェクト「銅原料中の不純物低減技術開発」のプログラムの一つである「高ヒ素含有銅鉱石処理プロセスおよび高ヒ素含有銅鉱石処理プロセスの開発」に非鉄3社のコンソーシアムで取り組んだ。	・コーラルバイニッケル新鉱区の許認可取得 ・実精鉱への技術の適用検討と不純物濃縮産物の処理	・既存鉱山の延命に取組むとともに、フィリピン当局へ新鉱区許認可の理解を求める。 ・非鉄他社と協力し、乾式処理、選鉱、バイオリッチングやその組み合わせによる不純物の低減技術の開発を継続する。
3) 効率的な金採鉱技術の開発 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)	・ボゴ金鉱山において、従来よりも低コストな採鉱法の適用検討を継続し、改良した採鉱法を提案した。 ・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。熱水鉱床の採鉱・揚鉱パイロット試験について、総合評価と追加検証を実施した。CRCについて、物理選鉱と製錬による金属回収技術の開発を進めた。	・ボゴ金鉱山売却により本テーマは2018年9月で終了した ・海底熱水鉱床採鉱・揚鉱全体システムの最適化、CRCの選鉱・製錬プロセスの実証	・海底熱水鉱床は海底地形図の作成および採鉱システムを考慮した地形の分析を行う。 ・CRCは選鉱・製錬プロセスの開発を継続する。
2. 副産物の新規用途開発と有効利用 1) ニッケル酸化鉱からのスカンジウム回収と上市 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)	・スカンジウム回収プラントは設備トラブルにより遅延したものの、2019年1月に商業生産を開始した。 ・2020年4月末の完成を目指してクロマイト回収プラントの詳細設計と建設コントラクターの選定を進めた。	・計画生産量の達成と新規市場の開拓 ・計画通りの設計・工事の推進	・計画能力達成のための設備改善を進める。 ・新規市場開拓のためのプロセス開発を進める。 ・計画通りの操業開始を目指して設備建設を推進する。
3. リサイクルの推進 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た。パイロットプラントを設置し、2019年3月に稼動を開始した。	・パイロットプラントによるプロセスの実証と実機建設判断	・パイロットプラントの操業によりプロセスの実現性を確認し、実機設計を進める。

重点6分野の活動と実績

■ 環境保全

2020年のありたい姿：固有技術を活用し環境負荷を低減させ、地球環境保全に貢献する企業

目標とKPI	2018年度の実績	課題	2019年度計画
1. 生物多様性保全の推進			
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 低炭素負荷製品の売上を対基準年度(2011年度)5倍に拡大	・電池材料の2018年度の売上は2011年度比11倍で、低炭素負荷製品全体では2011年度比9倍となり2020年度目標を超え成長を続けた。	・二次電池材料の需要拡大への対応	・電池材料は当年度の増産起業を計画通り立ち上げる。
② CO ₂ 排出量の削減 CO ₂ 排出総量の年間1%相当の削減を継続する(国内20kt-CO ₂ 削減) NPI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 ₂ 排出量削減に貢献する	・2018年度は総投資額347百万円、46件の省エネ改善を実施した。この改善は2,978t-CO ₂ /年のCO ₂ 排出削減効果となり、これまでの改善と合わせて18,212t-CO ₂ /年となった。 ・インドネシアのボマラで検討しているHPAL建設についてDFS(Definitive Feasibility Study)を開始した。	・毎年度、計画したCO ₂ 排出削減のための投資を確実に実行する ・GHG排出増加分を最小限に抑える	・当年度の投資計画に基づき省エネ活動を継続し、2020年目標の2万t-CO ₂ /年削減を達成する。 ・2019年度末までにDFSを終了させる。
③ 再生可能エネルギーの活用によるCO ₂ 排出量低減への貢献	・鹿島太陽光発電所は2018年3月にパネルを増設し、2018年度の総発電量は378万kWhであった。パネル増強部分では蓄電池、遠隔監視、AI故障診断システムを導入し、新技術による運転管理ノウハウを蓄積中。 ・国内外の3拠点において自家消費を想定した太陽光発電を検討した。このうち菱刈鉱山に太陽光発電設備を設置した。また、温泉水熱を活用したバイナリー発電についても検討した。	・自家消費を想定した太陽光発電は投資採算性が低い ・バイナリー発電の熱源となる温泉水温度が低く発電効率が問題となる	・鹿島太陽光発電の運転管理ノウハウの蓄積と蓄電池、遠隔監視、AI故障診断のシステムの有用性を確認する。 ・自家消費型の太陽光発電導入の検討を継続する。 ・自家消費型の温泉水熱バイナリー発電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	・大気への排出では、青梅事業所においてジクロロメタンの排出量を低減した。 ・菱刈鉱山の温泉排水中のホウ素低減のための処理方法を検討中。	・回収装置の効果維持 ・有効な処理方法の確立	・回収装置の管理強化と予防保全を行う。 ・実現可能な固定方法の検討。
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では2haの緑化を行った。	・植樹や土壌肥沃化を行い生態系を維持	・コーラルベイニッケルとタガネートHPALにおいて緑化を継続する。
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	・フィリピンの2社ではサプライヤーである鉱山会社と定期的な会合を行い、特に雨季における河川の水質改善を検討した。	・環境リスク低減策の継続的な指導	・フィリピンの2社において、サプライヤーである鉱山会社と定期的な会合をもち、河川の水質改善の働きかけを継続する。
2. 重大環境事故ゼロの維持			
1) 休廃止鉱山集積場の耐震性および耐候性の強化			
	・予定の2カ所の休廃止鉱山の集積場等の耐震・対候性強化の工事を終了した。2014年度から進めてきた休廃止鉱山集積場の耐震強化で計画していたすべての工事が終了した。	・休廃止鉱山の集積場等については今後は日常の監視により現状を維持していく	・監視の継続。
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、老朽化している設備の更新を実施した。	・計画通りの工事実施	・継続してリスクの特定と対策を行う。

■ 地域貢献・社会貢献

2020年のありたい姿：事業および地域に根差した社会貢献活動を通じて、地域の発展に貢献し信頼を得る企業

目標とKPI	2018年度の実績	課題	2019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			
	・コーラルベイニッケル、タガネートHPALにおけるインフラ支援等の社会貢献活動を継続した。 ・国内各拠点では自治体等との対話を通じて、必要な社会貢献活動を継続した。 ・CSR社長表彰を2件実施した。 ・重要事業拠点における「現地雇用」と「現地調達」の割合のデータ集計について充実を図った。	・国内各拠点の自治体等との対話により、より正確に「期待」を把握する必要あり	・コーラルベイニッケル、タガネートHPALにおける社会貢献活動を継続する。 ・国内各拠点との意見交換を継続し、地域に根差した社会貢献活動に取り組む。 ・従業員一人ひとりが参加できる社会貢献活動の仕組みを構築する。 ・「現地雇用」と「現地調達」の実態の把握を継続する。
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			
	・海外鉱山展開地における奨学金の給付を継続した。 ・フィリピン貧困層の就学支援等を行っているNPO「カイビガン」への支援を継続した。 ・四阪島にある日暮別邸を新居浜市星越に移築し、「日暮別邸記念館」として一般公開を実施した。	・海外鉱山展開地における奨学金の円滑な状況把握	・現状の奨学金、海外NPO支援は継続する。 ・国内拠点を対象とした奨学金制度の設立を検討する。
3. 大規模災害の復旧・復興を支援する			
1) 被災地域と当社グループ事業との関係を勘案し、支援を実施する	・平成30年7月豪雨、北海道胆振東部地震に伴う被災地支援として寄付を実施した。 ・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。		・国内外激甚災害に対して被災状況や当社グループ事業との関連性を踏まえて支援を行う。 ・港区および協議会加盟各社と連携して継続的に訓練に取り組む。
2) 東日本大震災の被災地域・被災者の継続支援	・被災三県(岩手・宮城・福島)における遺児・孤児育英基金に対する寄付を継続した(2012年より)。	・現地との対話を通して、今後の支援に関するニーズの把握	・震災遺児・孤児への支援は継続して行う(遺児・孤児全員が20歳になる2031年まで)。

重点6分野の活動と実績

■ 人権・人材の尊重

2020年のありたい姿：多様な人材がそれぞれの能力を十分に発揮してそれぞれの分野で生き活きと

活躍している企業

関係するステークホルダーと共に積極的に人権が尊重される社会を目指す企業

目標とKPI	2018年度の実績	課題	2019年度計画
1. 人材が生き活きと活躍できる企業			
1) 仕事のやりがい 従業員意識調査結果に基づく継続的改善	・社長による経営情報説明会を2回実施し、その後の職場懇談会などでも情報の共有化ができるように工夫した。 ・社内でのコミュニケーションの円滑化、会議の効率化などを目指して、実施希望のある職場に出向きコーチングやファシリテーションスキルの研修を行った。	・従業員が「現在の経営状況」への理解を高める努力が必要。 ・コーチングを活用したOJTによる組織活性化への取組みをサポートする。 ・従業員の「仕事に対するやりがい」をサポートする。	・経営情報説明会については継続して実施し、Web中継やe-Learningでの聴講ができるようにして聴講者数の増大を図り、社員の経営状況の理解を促進する。 ・コーチングについては社内講師を養成し一般社員への展開を図り、より良いコミュニケーションの一助としていく。
2) メンタルヘルス ① 教育と長時間労働の削減による就労環境の改善	・毎月個人別の労働時間データにより就業実態の把握を行い、必要に応じて業務改善、人員の配置など対策を進めている。	・就労実態の把握を継続実施し長時間労働の削減に取り組む。 ・各所でそれぞれの事業形態に合わせた総実労働時間の削減策に取り組む。	・長時間労働が改善されない特定の職場と個人に対して負荷低減策の検討と実施していく。 ・本社では年次有給休暇の取得率向上に取り組む。
② メンタルヘルス疾病者の削減	・メンタルヘルスチェックを実施するとともに、外部機関を活用したサポート体制を構築している。 ・個人面談の結果を基に人の配置、育成に取り組んだ。	・個人面談データなどを活用し、個々人への対応をより強化していく。	・メンタルヘルスチェックやサポート体制を継続して実施していく。 ・健康経営に向けた施策を検討する。
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	・2019年3月末時点の女性管理者数は9名。	・ライフイベントに対応できるきめ細かな支援が必要。	・キャリア研修、総合職へのライフプラン研修などを実施する。
② 総合職採用における女性比率：1/3	・2019年度の採用実績では女性社員の割合は35名中4名で約11%。 ・女性対象のインターンシップや女性社員によるリクレーター面談の実施など女子学生へのアピールを工夫している。	・ブランディングを強化するとともに女子学生の当社への興味を喚起し、就職を希望する学生をいかに増やすか。	・女性インターンシップの継続、ブランディングの強化、大学訪問など女子学生へのアピールを検討・実施する。
2) キーパーソンとして外国人従業員の有効活用	・外国人従業員の有効活用は各拠点・部門ごとに実施した。	・事業戦略の変化への対応。	・当社の「あるべきグローバル化」のさらなる検討。
3) 障がい者雇用 全国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	・2019年4月1日時点での障がい者雇用率は2.33%。 ・各拠点、関係会社ごとのアクションプランを基に障がい者雇用率向上に取り組んだ。 ・本社地区では聴覚障がい者支援の一つとしてUDトークを導入。また手話教室の充実を図った。	・計画的な障がい者雇用率の維持向上。	・各拠点、関係会社ごとに設定した障がい者雇用促進のアクションプランの実行とサポートの実施する。
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う	・ダイバーシティワークショップ(3回実施)や相談窓口研修を通じて人権に関する啓発活動を行った。	・ダイバーシティに関する情報の提供を充実させる。	・社内掲示板の充実化を図る。

目標とKPI	2018年度の実績	課題	2019年度計画
3. 人材育成			
1) 選抜教育の効果を確認した上で継続実施	・それまでの評価を基に、前年度より開始した新プログラムを計画通りに実施した。	・研修参加者の評価や提案なども取り入れて研修内容のブラッシュアップを行う。	・選抜教育や外部研修への派遣を継続実施。 ・選抜教育は内容のブラッシュアップを図る。
2) 裾野を広げた底上げ教育の展開 全ての従業員へ教育機会を提供：未受講者ゼロ	・外国語ではオンライン講座を取り入れ、受講の利便性を高めた。 ・e-learningはタブレットやスマートフォンからの受講など、利用しやすい環境を整備した。 ・通信教育では利用者アンケートから内容の充実化を検討した。	・受講率の向上を目指す。	・e-learningでは内容更新により利用者の増加を目指す。 ・通信教育は制度の見直しや内容の充実化により自己啓発支援を拡充する。
3) 海外ローカル幹部への教育実施	・2018年10月に海外拠点幹部研修を実施した。(参加者5名)	・住友の事業精神や歴史、企業文化の理解を促進する。	・海外拠点幹部研修を継続実施する。
4) 女性活躍支援を推進するためのさらなる教育を展開	・女性総合職の異業種交流研修に5名を派遣した。他社の女性総合職との研修・交流を通じて自己のキャリアプランの構築を図った。 ・出産休暇、育児休業取得者への制度説明、休業中のフォローを実施した。	・ライフイベントに対応したきめ細かな支援が必要。	・外部交流などを含む研修を継続実施し、女性社員のサポート・育成を図る。 ・定期的な個人面談など、きめ細かい支援策の検討・実施を行う。
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	・2018年12月に全拠点において人権教育を実施した。	・教育効果の定量的な把握が困難。	・各拠点・関係会社ごとに人権教育を行うとともにハラスメント撲滅の取組みを検討、実施していく。
② 各拠点へのホットライン設置(複数窓口)：全拠点	・人権・ハラスメント相談窓口担当者研修を実施した。	・ダイバーシティ推進体制の見直しを行う。	・人権・ハラスメント相談窓口研修については継続実施していく。
③ 各拠点へのSMMグループ相談窓口の周知：全拠点	・SMMグループ相談窓口についてはSMM行動基準に関する教育などを通じて周知している。 ・人権案件の発生時には適宜対応した。	・相談窓口をより利用しやすくしていく。	・引き続き各種研修を通じてSMMグループ相談窓口の周知に取り組む。
④ 人権デューデリジェンス(従業員・地域住民・サプライチェーン)の定期的実施：1回/3年	・サプライチェーンでは4社への訪問ヒアリングを実施。また地域住民についてはフィリピンでの調査実施について現地と検討を進めた。	・現地の事情に即したデューデリジェンス調査の実施。	・従業員については就業環境調査の結果を検証する。 ・地域住民を対象とした調査をフィリピンで実施する。 ・サプライチェーンについては計画通りのヒアリングを実施する。

重点6分野の活動と実績

■ 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

目標とKPI	2018年度の実績	課題	2019年度計画
1. 安全の確保 1) 全災害件数ゼロを最終目標とする。 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) 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) 注) ボゴ金鉱山は10月から対象外。	【災害件数】 <国内> 社員：休業9件 全災害23件 (参考 協力会社：休業6件 全災害9件) <海外> 社員：休業2件 全災害5件 (参考 協力会社：休業1件 全災害6件) 【国内外全災害度数率】 1.70(国内1.71、海外1.61) 【国内活動状況】 ・2017年安全総点検による設備対策をほぼ計画通り推進。点検内容の漏れ確認。 ・部門からの指導と監督者ガイドラインの展開・活用によるライン管理の強化。 ・事業場安全ルールの徹底につなげる危険体感へと改善。 ・各種巡視を通じた拠点の取り組みに対する指導、援助。 【海外活動状況】 ・フィリピン2事業場での危険体感設備を準備中。2019年開始予定。 ・一人KY活動を効果的に継続。 ・部門の巡視を通じた拠点での取り組みに対する指導。	<国内> ・トップ以下全員による安全最優先の実践 ・重点志向による設備本質安全化の計画的実施 ・リスクアセスメント(RA)の有効性向上 ・事業場安全ルールの明確化と順守 ・危険体感や小グループディスカッション等を通じ、危険感受性を継続的に向上 ・ライン管理を通じ、全員がやるべき事をやる職場の実現 <海外> ・安全意識レベル、危険感受性の向上 ・事業場に合った安全教育	<国内> 重篤災害防止と作業者とのコミュニケーションに重点を絞った施策を進める。 ・新任拠点長教育や巡視での安全指導継続。 ・職場の安全ルールの明文化およびその背景教育と順守。 ・RAでのリスク抽出や評価方法の見直し継続。 ・ライン管理の強化のための作業観察含む監督技術の習得。 ・上記活動を下支えするため、危険体感や小グループ等を通じた全員の危険感受性向上。 <海外> フィリピン事業場における危険感受性向上。 ・危険体感設備の導入と体感訓練の実施。 ・安全道場の内容をベースとし事業場のルールに落とし込む教育資料を作成し教育を実施。
2. 快適な職場環境の確保 1) 衛生的な作業環境の確保 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) 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) 2) その他職場環境の改善	・業務上疾病の新規発生はなし。 ・2018年度第3管理区分作業場数：()内は2017年度実績 粉じん 3(22) 鉛 0(1)、ニッケル化合物 0(8)、ヒ素等 2(1)、塩素 0(1) コバルト等 0(10)、メタノール 1(0) ・2018年度第2管理区分作業場数：()内は2017年度実績 粉じん 34(36) 鉛 6(5)、ニッケル化合物 18(14)、ヒ素等 0(3)、塩素 1(0)、コバルト等 9(12) 【国内活動状況】 ・部門と拠点が一体となり作業環境改善を促進(効果的投資の実現)。 ・別子事業所による改善計画進捗管理。 ・安全環境部衛生巡視による現地支援。	改善された作業環境の維持、残された第3管理区分の計画的低減 ・増量や工程新設時の作業環境悪化防止 ・作業環境の見える化に基づく確実な改善 ・作業環境改善の技術および力量の向上	・工程新設など変化点の作業環境確保ルール化。 ・見える化・改善・維持のPDCA強化を継続。 ・作業環境改善技術に関する知見の収集と展開。 資格取得の推進、社内外専門家の活用含む。 ・安全環境部衛生巡視による現地支援。

■ 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透明性のあるコミュニケーションを図り、相互理解を深める企業

目標とKPI	2018年度の実績	課題	2019年度計画
1. 従業員との相互理解促進 1) 従業員意識調査の継続実施 2) 労働組合または従業員代表との定期対話	・社内報においては、従業員から企画別の評価と改善点を収集し自由闊達な組織風土の醸成に寄与した。 ・従業員意識調査については、コンプライアンスなどの調査項目および調査拠点を追加し、2019年2月に実施した。	・従業員意識調査の実施頻度および実施時期について引き続きメリットとデメリットを検証する。	・従業員意識調査の結果を当社経営層および関係会社経営層へ報告するとともにワークショップにより対応を議論する。 ・自由闊達な組織風土の再構築などに資するインナーコミュニケーションツールとして社内報のあり方を見直す。
2. 地域住民、市民団体との相互理解促進 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 2) NGO/NPOとの協働活動実施	・リスクコミュニケーションについて別子事業所と本社事業室を対象とした研修を実施した。 ・環境NGO団体との定期会合を6月と11月に実施した。 ・尾本東大名誉教授(人類学)、フィリピン タガニート地区の先住民リーダーを本社に招聘し対話を行った。	・別子事業所の取り組みについて必要な支援を継続する。 ・特になし	・別子地区での地域とのリスクコミュニケーション体制づくりを支援し、モデル事例を作る。 ・環境NGO団体との対話を継続する。 ・NGO/NPOおよび国内外有識者などへの当社グループ事業への理解促進を図る。
3. 株主・投資家との相互理解促進 1) 統合報告書の発行と充実 2) 投資家との継続的な対話の実施	日本語版冊子を9月28日発行、英語版Web掲載を11月1日に実施。 ・GRI4.1からGRI Standardへの更新対応実施 ・事業連携に基づく強みと戦略の解説やマネジメントアプローチ情報の充実などを紙面に反映した。 ・年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)の国内運用機関が選ぶ「優れた統合報告書」と「改善度の高い統合報告書」に2017年に引き続き選定された。 ・2018年中期経営計画公表後、2019年3月に地方も含め個人投資家向け説明会を3回開催し、活発な質疑応答が行われた。 ・SR(シェアホルダー・リレーションズ)の継続的な取り組みとして、国内外の大株主・主要機関投資家を訪問、対話を通じて当社グループ事業への理解を深めていただいた。	・さらなる情報開示のレベルアップ	・2019年度報告書にて競争優位性をより明確化するとともにブランディング手法を活用した当社グループらしさの訴求を図る。 ・個人投資家向け説明会の実施を増やすとともに、説明資料を個人投資家目線でブラッシュアップする。 ・長期保有株主への経営トップによる重点的かつ定期的な対話機会を創出する。
4. その他のステークホルダーとの相互理解促進	・社内の関係部所と協働したロゴ入りTシャツの制作・配布、教員民間企業研修(青梅)、港区マラソン協賛、大学SDGs ACTION! AWARD協賛、青梅市ネーミングライツ協賛など事業所、社員と連携した活動を実施した。 ・能動的広報 記者向けレクチャーや各媒体への発信力の強化へ取り組んだ。 ・Webや各種展示会向けなど情報発信ツールの拡充	・認知度向上と好感度向上へ戦略的なロードマップが必要。	・社内の関係部所、事業所、従業員と協働したイベントや地域を絞った広報活動の推進 ・能動的メディア広報活動の推進 ・採用環境整備、当社認知度向上を目的とした広告媒体を選定し、効果的な宣伝広告を実施する。

SMMグループの重要課題の特定

SMMグループの重要課題

SMMグループが考えるステークホルダー

当社グループでは、当社グループが影響を与え、また当社グループ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当社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目指しています。

重要課題の特定

当社グループでは、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(P18-19参照)。

当社の持続可能性戦略は、以下のStep1~4の当社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(P25参照)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

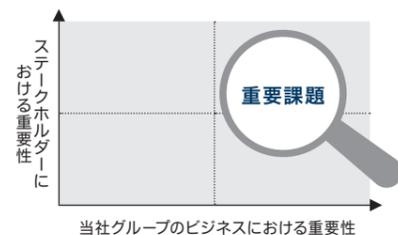
持続可能な社会の形成に好影響もしくは悪影響を与える様々な課題をサステナビリティ課題として抽出しました。抽出にあたっては、右のガイドラインを中心に102の課題を洗い出した後、共通性質ごとに概括し、最終的に58項目のサステナビリティ課題を特定しました。

■ 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当社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
- 当社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

当社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、整理した上で、当社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当社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 (P91-97)」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P14-15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** 排水および廃棄物(重要課題の8)
- 項目: **人権** 人権アセスメント(重要課題の20)

SMMグループの重要課題別の目標設定

当社グループの「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、2018年度の実績、課題、2019年度の計画については、P91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。

安全・衛生

■ 方針・体制

従業員が安心して働ける安全で快適な職場環境の実現は、従業員と会社の信頼関係向上や従業員のモチベーションアップにつながり、採用および定着率の向上、離職率の低減などにも好影響を及ぼす重要な経営の要素です。SMMグループではCSR方針に「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」を掲げ、これに沿って安全文化の醸成につながる取り組みを進めています。

労働安全衛生は社長を最高責任者とし、各部門長などによる指揮・統括のもと、各事業場トップを総括安全衛生管理者として、ラインによる管理体制を構築しています。また、労使により構成される「安全衛生委員会」において、事業場の安全衛生向上に向けた議論を活発に行っています。さらに、安全環境部所管の執行役員が、安全衛生の取り組みについて、各部門と当社グループの各事業場へ助言・指導を行うとともに、部門と事業場に配置された安全衛生担当者が機能的に連携して安全衛生の向上を図っています。

■ 労働安全衛生マネジメント

事業場における不安全状態や不安全行動に起因する災害や疾病を防止するため、ヒエラルキーコントロール※をベースとする労働安全衛生の対策を進めています。

国内では労働安全衛生法に従った安全衛生管理体制を構築し、方針・目標・計画を立て、1年間で単位としてPDCAを回し、各階層の役割に応じてリスクの低減に取り組んでいます。事業場を所管する部門と安全環境部が全事業場を巡視することを通じ内部監査を行っており、厚生労働省のOSHS指針に基づいて活動を進めています。なお、JISHA方式適格OSHS認定やOHSAS18001の認証を受けている事業場もあります。

海外事業場では、現地法令をベースとする安全衛生管理体制を構築しており、国内と同レベルの危険予知

活動やリスクアセスメント、設備改善などを実施しています。

※ヒエラルキーコントロール：危険源の除去⇒代替⇒工学的対策⇒管理的対策⇒個人用保護具の優先順でリスクを許容範囲まで下げていく考え方（出展：NIOSH（アメリカ国立労働安全衛生研究所））

■ 方針および目標の達成に向けた取り組み

全社的な活動

2018年度は安全の確保に向け、下記の取り組みを実施しました。

〈国内〉

- ① 部門、別子事業所と安全環境部の巡視などによる指導・支援を通じた事業場取り組みの改善
- ② 部門からの指導および安全環境部作成「監督者ガイドライン」の事業場への展開・活用によるライン管理の強化
- ③ 王子館による事業場の安全ルールを順守させることを意識した危険体感訓練の開始
- ④ 2017年安全総点検による設備挟まれ他防止対策の推進および再確認、追加対策の実施

〈海外〉

- ① 部門の巡視などによる指導を通じた拠点での取り組みの改善
- ② 作業観察などによるリスク低減活動や10秒KY活動などを効果的に継続
- ③ フィリピン事業場での安全教育の拡充
 - ・災害事例教育資料の作成・活用
 - ・15名/年、日本での危険体感訓練受講を継続
 - ・危険体感設備の現地導入準備と体感メニューの決定

衛生活動に関しては、下記の活動を実施しました。

- ① 部門が主導し、事業場とともにニッケルやコバルトの粉塵などによるばく露低減を推進（ブース化、粉体充填方法改善、集塵能力強化、シール強化などに効果的投資を実施）
- ② 安全環境部や別子事業所などによる現地指導・支援の実施、改善促進

各サイトの取り組み

■ フィリピン事業場における安全の取り組み

コーラルベイニッケルでは10秒KYを積極的に推進しています。従来のトップダウン中心の安全指導だけでなく、作業前に「これから自分が行う作業で何が危険なのか」について10秒間考える危険予知活動を推進することにより『自分の身は自分で守る』意識をより向上させています。一方、タガニートHPALでは現場作業観察による潜在リスクの抽出および対策を重点的に実施しています。また、両工場共に3S(整理・整頓・清掃)活動が浸透しており、工場内の美化、3Sは国内事業場を凌ぐレベルとなっています。

コーラルベイニッケル、タガニートHPAL共に社員と比べて、協力会社の災害件数が多く、安全管理レベル向上が重要な課題です。これまで社員に向け教育してきた「10秒KY」や「安全の達人度テスト」(心構えや知識等を問う)を協力会社に展開する等、安全意識の向上、行動の改善に取り組んでいます。

さらに、危険体感訓練の現地導入に向け、フィリピン人スタッフを主体として体感メニューを決定しました。

■ 三井住友金属鉱山伸銅(株) 三重工場(伸銅三重)における安全の取り組み

伸銅三重では、危険感受性向上、設備本質安全化、本音のコミュニケーションを重点ポイントとして取り組んでいます。

主な実施事項では、2014-2015年は『かえるそ三重』と銘打ち、専門委員会を設置して3Sやルール順守を徹底させるとともに、危険源の洗い出しや設備の安全ガイドラインの作成・展開等を進めました。

2016-2017年は『歩車分離の徹底』をテーマとし、重機と人の接触リスク低減に取り組まれました。歩行帯への重機進入防止、建屋出入口での接触防止等、状況に合わせた防護柵設置を進めるとともに、パトライト設置や倉庫シートシャッターの見える化により作業者の存在を重機運転者に認知させる取り組みを実施しました。

2017-2018年は『あるべき姿委員会』を設置し、監督者は知らないが現場作業者は知っているというテーマで危険源の抽出とその改善を行いました。予算を確保し、有効な情報に対し迅速な対応を進める事で、「言ってもやってくれない」感を打破し、現場の本音が伝わる風土を構築してきています。

■ 磯浦工場における作業環境改善(労働衛生)の取り組み

磯浦工場では、2017年度以後、電池材料の増産に伴い各種粉体の取扱量が大幅に増加し、梱包方式が変更されフレコンへの梱包作業が増えたことで発塵量が増加し、作業環境が悪化しました。2017年度末には原料投入工程や荷造り工程等が第3管理区分(要改善)と診断されたため、次の対策等に注力しました。

- ・梱包工程：フレコンへの投入口を小さくして発塵を抑制し、集塵能力を強化。
- ・その他工程：従来方式では発塵量増加に十分対応できない工程や隙間からの発塵防止が難しい工程等、各々の状況に合わせ、ブース化や集塵能力を適性化。
- ・各種委員会による進捗管理の強化。本社や別子事業所等による現地指導。

その結果、2018年度末時点で、第3管理区分作業場数がゼロとなり、作業環境が大幅に改善しました。まだ第2管理区分(改善が努力義務)の作業場は残っているため、過去の改善例の展開、集じん配管の調整、清掃の徹底等を行い、さらに良好な作業環境を目指します。

以上、各サイトで特徴的な取り組みを進めてきましたが、2019年3月に東予工場が高所からの墜落による死亡災害が発生しました。二度とこのような事故を起こさない、起こさせないため、非正常作業も含めて潜在する重篤災害につながるリスクの徹底的な掘り起こしやその対策、およびより安全な手順で作業を行うための取り組みにさらに注力していきます。

コンプライアンス

■ 方針・体制

企業活動の基本は、コンプライアンスの遵守です。当社グループでは法令や定款、自らが定めたルールを遵守するだけにとどまらず、社会の一員として求められる社会的・道義的な要請に、企業活動を通じて応えています。

コンプライアンスへの取り組みは社長を最高責任者とした上で、コンプライアンス担当役員を定めて推進しています。当社グループが認識したコンプライアンス違反事例は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構築やその運用が適切かどうかを監督しています。

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、当社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っています。

■ 課題と改善に向けた取り組み

2018年度もコンプライアンス分科会を開催し、以下の事項を確認しました。

- 2018年度のコンプライアンス状況を確認した結果、鹿児島県の菱刈鉱山における電気雷管の紛失について速やかに報告を行わなかったことに対し監督官庁より厳重注意を受けました。再発防止策を徹底し鉱山の保安確保のために万全の措置を講じてまいります。その他、環境・製品・サービス・マーケティング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。
- 当社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、様々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、以下の社内規程を制定しています。

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
- 贈賄防止規程
- 競争法遵守規程等

■ 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: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、情報提供を行うことができます。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対応が行われた場合は、それを行った者が処分される仕組みとなっています。

2018年度はSMMグループ相談窓口に12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6件、給与・雇用に関するもの2件、就業管理に関するもの2件、職場の人間関係に関するもの1件、製品容器に関するもの1件でした。これらの相談については適切な対応を行いました。

■ SMMグループへの苦情、ご意見への対応

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。当社ウェブサイト「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。

■ 腐敗防止

贈賄防止に関する基本方針を2017年4月に制定しました。当社グループの役員および社員の責務として、①直接・間接を問わず賄賂の供与、申し出、約束をしないこと、②公務員等に対する接待、贈答等を行う場合は別に定めるところに従い事前に所管部門の承認を受けること、③公務員等に対する対応が贈賄の禁止に関する法規制等に従っていることを示せるように、正確な会計記録を作成し、保持すること、④贈賄の禁止に関する法規制等に違反する恐れのある行為を発見したときは、速やかに上司に報告する等必要な対応をとることを定めています。また、贈賄が行われるリスクの把握・分析、贈賄が行われる可能性および行われた場合の影響等の評

価など、贈賄防止に関する体制の構築も進めています。

なお、2018年度は当社グループにおいて腐敗事例はありませんでした。

■ コンプライアンス教育受講者(2018年度)

(単位:人)

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教育	役員	男	83
		女	0
行動基準再教育および倫理教育	従業員	30歳未満	770
			188
JCO資料館研修		30歳～50歳	2,325
			500
新入社員導入研修		50歳超	1,696
			187

※ 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。

SMMグループ行動基準

住友金属鉱山グループの役員・社員は、グループ経営理念にしたがい、以下の行動基準を守ります。

- 1. コンプライアンス—法やルールの遵守**
 - ・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
- 2. 人の尊重**
 - ・多様性を受け入れ、人格・人権を尊重します
 - ・人権侵害や差別的行為およびこれらに加担する行為を行いません
- 3. 安全や健康の確保**
 - ・人の生命身体に対する安全や健康を最優先します
- 4. 人材の育成**
 - ・自己啓発に努めるとともに、部下、後輩を計画的に教育し、また業務を通じた様々な活躍の場を与えることで、後継者の育成に努めます
- 5. リスクマネジメント**
 - ・リスクを把握し、その発現を予防するとともに、顕在化した場合の影響を最小限度に抑えるように努めます
- 6. 積極進取の姿勢**
 - ・時代の変化を先取りする技術やシステムを生み出していけるよう、積極進取の姿勢をもって仕事に取り組みます
- 7. チームワークの尊重、グッドコミュニケーション**
 - ・組織間または社員間の協力によるチームワークを尊重します
 - ・報告、連絡、相談がタイムリーにでき、必要な情報が円滑に流れる、明朗・闊達な企業風土の醸成に努めます
- 8. 社会・地域との関係**
 - ・社会の一員として、各自の考えに基づき、社会貢献活動に参加します
 - ・地域社会との共存共栄を図ります
- 9. 公私の区別**
 - ・公私の区別を明確にし、良識に従った行動をします
- 10. 情報の収集・管理・活用**
 - ・情報を迅速、適法かつ適切に収集するとともに、適正に管理し、効果的に活用します
 - ・業務上知り得た情報は、業務目的のみに使用し、第三者に漏洩させません
- 11. 知的財産権の取扱**
 - ・知的財産権は、技術志向の当社グループを支える重要な財産であることを認識し、その創造に努めます
 - ・知的財産権は適切に保護し、また有効活用に努めます。同時に他人の知的財産権も尊重します
- 12. 品質保証**
 - ・品質マネジメントシステムを継続的に改善し、顧客の満足を得られる商品やサービスを提供します
 - ・技術を磨き、顧客の安全と環境に配慮したもののづくりを常にめざします
- 13. 営業・購買活動における姿勢**
 - ・独占禁止法等の関係法令を遵守し、公正かつ自由な競争に基づいた営業・購買活動を行います
- 14. 接待・贈答に対する姿勢**
 - ・接待・贈答は、適法かつ社会的に妥当な範囲で行い、受ける場合も同様とします
 - ・公務員等に対する贈賄を禁止する法令を遵守するとともに、政治および行政との健全かつ正常な関係を保ちます
- 15. 反社会的勢力との関係遮断**
 - ・反社会的勢力を断固として排除し、一切関係を持ちません
- 16. 地球環境に対する配慮**
 - ・気候変動および生物多様性に留意するとともに、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
- 17. 国際的な事業活動における姿勢**
 - ・事業を展開する国や地域の人々との交流に努めるとともに、現地の文化および慣習のみならず、国際的な規範およびその精神を尊重した行動をします

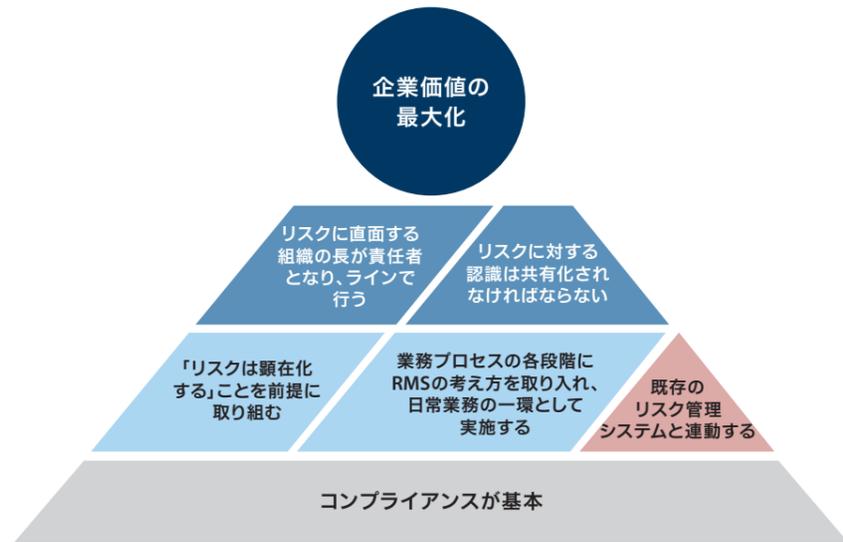
リスクマネジメント

■ リスクマネジメント体制

当社グループは、企業価値の最大化を目的として、6つの原則^{※1}に従ってリスクマネジメント(RM)に取り組んでいます。社長が最高責任者として当社グループのRMを統括し、社長の年度方針の一つとしてRM年度方針を策定します。各拠点はこの方針に基づいて年度のRM活動計画を策定し、RM活動を行います。その活動状況はRM内部監査やRM巡視などによってチェックされています。また、顕在化したときには甚大な被害が見込まれ、当社グループ全体でその対処に当たらない限りは、顕在化したときに適切に対処できるように全社の危機管理体制を構築し、訓練を重ねて、事態への対応力の強化に取り組んでいます。

これらの活動を当社グループ共通のRMシステム(RMS)として運用しています。

※1 ①コンプライアンスが基本 ②リスクに直面する組織の長が責任者 ③リスクに対する認識をすべての関係者で共有 ④日常業務へもRMSの考え方を取り入れる ⑤リスクは顕在化するものと認識 ⑥他のマネジメントシステムによるリスク対応と連動



■ 各所にある固有のリスクと日常的なRM活動

日常的なRM活動として、普段の業務において、社内外の状況等に基づき、各所にある固有のリスク(個別リスク)を把握・評価して対策を講じていく取り組みがあります。その取り組みによって以下に示すようなリスク^{※2}を各所で把握し、現在のべ1,400件余の個別リスクをRMシステムに登録しています。それらのリスクを把握したときの前提となる環境や条件、例えば事業環境、操業環境、人、装置、作業手順、品質基準等に变化や変更があったときは登録した個別リスクの内容を見直し、あるいは新たなリスクとして登録することで、日常的なリスク低減活動を実施しています。なお、毎年9月のリスク認識強化月間期間中にも、リスクの定期的な見直しを行っています。

※2 コンプライアンス違反、環境事故、火災・爆発、自然災害、パンデミック・疫病、遺失・漏洩・盗難、契約・権利侵害、不正・不祥事、ヒューマンエラー、断水・停電、生産設備、安全衛生、品質、人権、レピュテーション、為替などのリスク

■ 2019年度方針とそれに基づくRM活動

2019年度のRM方針を「事業計画の実行とその目標の達成を阻害するリスクを日常的に把握し対応する」と決めました。RMシステムに登録されたリスクへの対応のように、環境や条件の変化が少なく、一定の措置を実施している取り組みとは異なり、予期せぬ変化や局面の変化が多いプロジェクトベースにあるリスクは、RM活動が事業環境やプロジェクトの状況に即応できる体制になっていなければリスク管理の実効性が保てません。

コンプライアンス違反、環境事故、労働災害、品質問題等を起こさず、新事業・プロジェクトを成功へ導き、緊急事態においても危機管理体制に基づき適切に対処できるようにトップの主導で取り組みを進めます。

■ その他のRM活動

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対して、拠点ごとのハザードレベルに応じた対策を推進し、建物の耐震補強、護岸整備、排水処理能力の増強、貯水タンク増設、飲食物の備蓄・非常用備品の充実、避難訓練などに取り組んでいます。また、震災、火災、環境事故や海外におけるテロ・暴動・誘拐などを想定した訓練も実施しています。資機材の操作不慣れ、ルールや手順の理解不足、またはマニュアルの不備、対策本部メンバーの判断力向上など、現状の課題を踏まえて訓練目的を定め、最適な訓練を計画します。各拠点がそれぞれの課題に応じて、操作方法を習得するための実技訓練、ルールや手順を理解するための読み合わせ訓練、状況への対処を考えるワークショップ訓練や即時の対応力が試されるシナリオブラインド型ロールプレイングなどの訓練を実施しています。



重大リスク(環境事故)の顕在化を想定した本社対策本部訓練の様子



緊急対策本部設置および記者会見訓練

2018年12月14日、当社事業所での事故により、近隣住民が屋内避難、関係者意識不明という想定で、危機管理対策本部の設置から役員が記者会見により事態を説明するという危機管理訓練を実施いたしました。

訓練シナリオを伏せた状態で、開始された訓練は、関係者への事故連絡から始まり、危機管理対策本部の設置、刻々と状況報告や問い合わせが重なる中で、各担当の情報収集と必要な指示を行い、社長、材料事業本部長、安全環境部長の模擬記者会見を行い、終了いたしました。

有事の際の対策規程やマニュアルは整備されていても、その実効性や近隣住民・メディアへの説明要領については訓練を通じて実効性や効果をはかることが大切です。今後も関係部所や事業部門と協働した訓練や近隣社会とのコミュニケーションを深めるなどして、より実効的な危機管理体制の維持をはかっていきます。

人権マネジメント

■方針・体制

グローバルに企業活動を展開している当社グループは、バリューチェーン上のあらゆる局面において、人権を尊重した責任ある事業活動に努める必要があります。社長を最高責任者に、人権担当役員を人事部およびCSR部担当執行役員とし、取り組みを推進しています。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、人権デューデリジェンスの実施を通じた適切な状況のモニター等により、問題が確認された場合には、迅速かつ適切な対応を行います。

2010年には「SMMグループ人権に関する方針」を制定しました。これは国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を認識した上で、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です。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、より適切に行うことができる体系的な仕組みの構築・運用を目指しています。

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

■人権デューデリジェンス

人権マネジメントプログラムの対象は、国内外の当社グループ従業員、当社グループ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、当社グループが事業活動を行っている地域の周辺住民(参照P110サプライチェーンマネジメント)です。

従業員を対象とした人権マネジメントプログラムは2014年度から本格運用し、2018年度は国内外の拠点および関係会社10カ所を対象に人権に関する基本調査を実施しました。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では、国内外のサプライヤーに対してアンケート調査を実施し、4社の訪問調査を行いました。2018年度は人権に関する差別事象は0件、ハラスメントに関する事象が3件、人権影響に関する苦情は0件ありましたがいずれも適切な対応を行いました。

■従業員研修

職場や業務で発生する可能性のある人権問題への認識を深め、問題を未然に防ぐことを目的に、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、昇格時研修の人権教育など、定期的に人権研修を実施しています。役員、管理職だけでなく一般社員や期間雇用者も含む、より広範囲な従業員を対象としています。

また、各種のハラスメントの発生を防止するために、各所属部署で人権教育を実施しています。

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います。今後、より人権に関する教育を充実させていきます。教育は拠点ごとに、その拠点で特に取り上げるべきテーマについて拠点の長から直接従業員に語りかける形で行われ、各拠点のトップの思いが従業員に伝わるように工夫しています。

■課題と改善に向けた取り組み

人権侵害の防止を推進するための課題として、「SMMグループ人権に関する方針」の教育成果の定量的な把握が困難であること、ダイバーシティ推進体制のさらなる浸透、相談窓口の周知継続などが挙げられます。

2018年度は、各拠点・関係会社ごとのハラスメント撲滅の取り組みを検討・実施しました。また、人権デューデリジェンス3区分(従業員、サプライチェーン、地域住民)について、従業員を対象とした必要な拠点での現地調査の実施、サプライチェーンを対象とした計画通りの訪問ヒアリングの実施、地域住民を対象とした海外拠点での調査の方向性検討などに取り組みました。



ダイバーシティワークショップ～LGBTを考える～



相談窓口担当者研修

人材マネジメント

■方針・体制

住友の事業精神を継承するとともに、新たなビジネスモデルや変化する事業環境に対応するため、当社グループでは人材育成とダイバーシティ推進に力を注いでいます。社長を最高責任者とした上で、人事担当役員を定め、取り組みを推進しています。2015年には人材育成について具体的な目標とKPIを特定するとともに、人材開発機能を強化するため、独立した本社組織として「人材開発部」を設置しました。次世代経営層の育成、女性活躍支援、グローバル人材の育成などを重点項目に、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提供しています。当社グループが必要とする人材像に沿った育成を推進することで、経営基盤を強化し、確実な成長戦略の実行を目指します。人材開発プログラムは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。「選抜→研修→配置→実践→評価」の育成サイクルをまわし、人材の育成に努めています。

■人材育成

人材育成では、職場の上司や先輩によるOJTを基本に、仕事の知識やスキルを身に付けさせるだけでなく、業務を通じた人としての成長も促していきます。OJTを補完するために、従業員スキル向上・移行支援などをはじめとする豊富な研修プログラムや、講習会、eラーニング、通信教育などのメニューもそろえています。また、次世代経営人材に求められる能力として、計画を立て実際に遂行していく「実行力」、物事を体系的に考え組み立てまとめあげる「構想力」、物事の本質を理解し正しく判断する「認識力」の3つをキーワードに掲げ育成に取り組むほか、階層ごとに幹部候補を選抜してリーダーの育成を目指した研修にも取り組んでいます。



事務職課題解決力向上研修



新入社員研修



ミドルマネジメントプログラム

■働き方改革・健康経営

従業員一人ひとりの成長が当社グループ全体の継続的な成長につながるという考えに基づき、2017年度から働き方改革推進の取り組みを開始しました。2019年度までに、年間総実労働時間を社員平均で1,900時間以下とすることを目標に掲げています。

この改革の目的は、単なる就労時間の短縮だけでなく、そこから新しい価値を生み出していくことにあります。従業員一人ひとりが限られた時間の中で効率よく、そしてモチベーション高く仕事に取り組める、自由闊達な組織風土の再構築を目指していきます。次世代経営人材の育成においてもきわめて重要な改革であると位置付けています。

また、職場環境改善の取り組みのひとつとして、2018年度は健康経営についての検討を行いました。

具体的には、新就業システムの導入による労働時間のより精緻な管理とスピーディな対応、柔軟な勤務形態の導入・推進、また会議体、メール、業務の棚卸などによる仕事の進め方の見直しに取り組んでいます。

■ダイバーシティ推進

多様な人材の能力や価値観を受け入れるダイバーシティ推進の取り組みは、当社グループの今後の事業展開にもっとも重要な要素です。現在当社では女性活躍推進と障がい者雇用を中心にダイバーシティを推進し、人事部内にダイバーシティ推進室を設置するなど、多様な人材の活用に取り組む体制を整備してきました。2018



ダイバーシティワークショップ
～高齢者疑似体験～



石井社外取締役による女性のキャリア形成についての講義

年には新たに女性の社外取締役を選任し、取締役会でもダイバーシティの視点を交えた議論を行っています。また、近年社会的な課題にもなっている「介護と仕事の両立」について各種支援制度を整備するとともに、新たな社内研修を立ち上げて従業員への啓発活動に取り組んでいます。

女性活躍支援では関連する研修を実施したほか、働きやすい職場環境づくりや広報活動、採用活動における技術系女性へのアピール策を検討・実施しました。また、障がい者雇用については各拠点・関係会社でのアクションプランの実行とサポートなどを行いました。

なお、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報酬制度の男女格差はありません。

■課題と改善に向けた取り組み

従業員の仕事のやりがいについては、「現在の経営環境」への理解を高める努力や、従業員の「仕事に対するやりがい」へのサポートが課題となっています。2018年度は経営情報説明会をeラーニングで配信するなど情報共有化手段を拡充したほか、コーチング研修の社内講師養成と一般社員への展開、職場サポートツール(各種研修)による継続的な支援などを行いました。人材育成については、選抜教育をブラッシュアップし継続実施したほか、WEB語学講座やeラーニングの受講率が低調だったことから、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の拡充に取り組みました。

サプライチェーンマネジメント

■ 方針・体制

グローバルに企業活動を展開している当社グループでは、サプライチェーン全体におけるサステナビリティへの取り組みが欠かせません。人権、環境への配慮を充分に行うことが、プロジェクトや事業の円滑な遂行に影響します。これらの取り組みは社長を最高責任者とした上で、環境は安全環境部担当執行役員が、人権は人事部およびCSR部担当執行役員がそれぞれ執行しています。「SMMグループ人権に関する方針」で、「組織内で児童労働および強制労働を行わない」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、この方針に基づき鉱物調達を推進しています。

操業地域における人権への配慮は、自由および身体の安全の権利、移動と居住の自由、財産権など多岐にわたります。当社グループがオペレーションする鉱山や事業拠点だけでなく、権益を保有する鉱山についてもパートナー企業と密に情報交換し、人権侵害が起こらないよう配慮しています。

■ 責任ある鉱物資源

コンゴ民主共和国とその周辺9カ国で採掘される鉱物(金、すず、タンタル、タングステン)は、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「紛争鉱物」として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に受審しています。また2018年度より「銀」についても「LBMA Responsible Silver Guidance」に従った運用を開始しています。

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、当社グループ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。

なお、本問題に関する当社グループの姿勢をさらに明確にするべく、2018年11月1日付で「SMMグループ責任ある鉱物調達に関する方針」を制定し公表いたしました。本方針制定後、役員・社員を対象に方針制定の背景や当社の取り組みなどについての教育を実施し社内周知を進めました。今後は本方針に基づき、2018年秋に発表された「LMEポジションステートメント」や「RMI」規格などグローバルな規格に対応可能なデューデリジェンス(DD)の仕組みづくりなどを進めて参ります。



LBMA Responsible Gold 認定書

〈SMMグループ責任ある鉱物調達に関する方針〉

SMMグループ人権に関する方針に基づき、児童労働および強制労働などの人権侵害、環境破壊、不法採掘、汚職などに関わる恐れのある鉱物、武装勢力等の資金源となる恐れのある鉱物の調達は行いません。

経済協力開発機構(OECD)が鉱物調達に関して定めるガイドランスを尊重し、サプライヤーに適切に働きかけ、サプライチェーン全体で責任ある鉱物調達に取り組めます。

参考

〈LME〉

London Metal Exchange (ロンドン金属取引所)。銅、ニッケル、アルミ、鉛、亜鉛など非鉄金属専門の取引所。LMEで決定された金属取引価格は、金属地金の販売価格や原料購入価格の国際的指標として使われる。

〈RMI〉

世界の電子機器業界における共通の行動規範を推進する目的で2004年に設立された団体RBA (Responsible Business Alliance)の「責任ある鉱物調達」に関する国際的なイニシアティブ(Responsible Minerals Initiative)。

■ 公正な事業慣行

日本における「独占禁止法」をはじめ、世界各国において健全で公正な競争状態を維持するための競争法の整備が進んでいます。SMMグループは2019年4月、「競争法遵守に関する基本方針」を制定し、競争法で禁止されている不公正な取り引きを行わないこと、違反の疑いのある行為を発見した場合は速やかに上司に報告する等必要な対応を取る等、競争法禁止行為を防止するための役員・社員の責務を示しました。また、競争法違反行為のリスクを把握・分析しその影響を評価するほか、定期的な研修等により周知徹底する等の、競争法遵守に関する体制も構築しました。

■ サプライヤーとの連携

2015年から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社に対し、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。2018年の調査の結果、問題のあるサプライヤーはありませんでした。

また、製錬事業のサプライヤーとして新規の鉱山会社と取引を行う場合には、「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、環境デューデリジェンス(環境DD)を行い評価します。2018年度に環境DDを実施した新サプライヤーは1社でした。

さらに鉱山開発では、一旦事故が発生すると環境に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。

■ 課題と改善に向けた取り組み

生物多様性保全の推進について、出資先と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を目標として定めており、継続的な実施が課題となっています。2018年は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ました。

また、事業進出地域の周辺からの雇用、整備などにより、地域の生活環境を改善し、地域社会との共存共栄と、信頼関係の向上を図っています。



東子工場

品質保証

■ 基本的な考え方

当社グループは、採掘した鉱物を製錬し素材としての金属地金を製造・販売するとともに、金属地金やそれに付随する物質を自社で機能性材料などに加工して販売する、資源・製錬・材料の3事業連携を展開しています。これらの製品を継続的に改善し、質の高い製品をお客様に提供するため、「全社品質方針」を確立し、毎年「全社品質目標」を定めています。これ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、グループ全体が同じ方向を目指した品質活動を行っています。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

■ SMM品質標準

当社グループでは、各事業場で品質マネジメントシステム(QMS)を構築・運用しています。QMSを有効に運用するため、2016年からQMSのあるべき姿をまとめた「SMM品質標準」を軸にした活動を行っています。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改善活動に取り組み、自己診断および品質保証部による品質監査で、品質管理レベルの達成度を検証しています。

運用開始からの3年間で事業場の品質管理レベルは大幅に向上しています。これをさらに高めるため、SMM品質標準の見直しを行っており、2019年度に運用を開始します。

■ 内部品質監査の強化

事業場で実施している内部品質監査を見直し、潜在化している内部の課題を第三者的な視点で見つけ出し、トップに伝達される内部品質監査を構築します。また、品質に関わる不適切行為の予防につながる監査とします。

■ 人材育成

事業場のQMSの有効性を向上させる品質管理責任者の研修を2016年から5回開催し、全カリキュラムを完了しました。この研修の内容は事業場で展開され、SMM品質標準の目標レベルの向上につながっています。

また、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結びつけています。さらに、新入社員から管理監督者まであらゆる階層に必要なQMSの管理能力を身に付けられるように品質教育体系の整備も行っていきます。

■ 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、製品の検査成績表、SDS^{※1}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ます。^{※2}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。

※1 SDS (Safety Data Sheet 安全データシート): 化学品について、化学物質・製品名・供給者・危険有害性・安全上の予防措置・緊急時対応などに関する情報を記載する文書。
 ※2 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っています。

■ 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、当社グループではステークホルダーを意識した品質の作り込みを通じて、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。

■ 課題と改善に向けた取り組み

お客様から信頼される品質は、従業員全員が目的および目指す方向性を一致させ、目標達成のための活動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事業場への各種品質教育をはじめ、SMM品質標準を軸にした各種活動を通じて、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いきます。

■ 当社グループ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 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、ご説明を行っています。

環境マネジメント

1. 環境管理体制

■ 方針・体制

当社グループの企業活動では、多くの化学物質を取り扱っています。このため万一が事故が発生すると、地域環境に対して好ましくない影響を与えてしまうリスクを抱えています。一方、気候変動などの社会課題の解決に向けて、我々は素材の供給を通じて貢献することができます。

当社グループでは、環境リスクや貢献の機会を考慮した上で、最高責任者である社長が毎年「SMMグループ環境目標」を設定します。この目標を受け、安全環境部が事務局として協力・支援・機能的な指示を行い、各事業部門のライン（各事業場、各社）がISO14001に基づいた環境マネジメントシステムを展開します。また、環境保全を当社グループCSR重点分野の一つと位置付け、CSR委員会の下に環境保全部会を設け、2020年のありたい姿に向けた取り組みを推進するとともに、2018年度にはさらにその先を展望した2030年のありたい姿の策定に着手しました。

■ 環境マネジメントシステム

「SMMグループ環境目標」のもと、各事業部門のラインが環境マネジメントシステムを効果的に運用し、取り組みを展開しています。環境保全・改善活動のベースとなる環境マネジメントシステムは、本社、支社、支店や当社グループのすべての製造拠点、休廃止鉱山管理拠点でISO14001の認証を取得しているほか、新たな製造拠点においても速やかに認証を取得することとしています。また、特にリスク管理においては、当社グループ独自のリスクマネジメントシステムを環境マネジメントシステムと連動させて、重大環境事故の防止に取り組んでいます。

2. 課題への取り組み

■ 気候変動対策

当社グループは、気候変動への対策は企業にとって最も重要な課題であると認識し、ICMM (International Council on Mining and Metals) の気候変動に関する7つの原則や日本鉱業協会の低炭素社会実行計画などに従い温室効果ガス(以下、GHG) 排出削減の取り組みを行っています。具体的には、電池材料など低炭素負荷製品の事業拡大による間接的なGHG排出の削減や、省エネ法に基づくエネルギー消費原単位の削減、再生可能エネルギーの活用などによる直接的なGHG排出の削減に取り組んでいます。当社グループの気候変動対策については、CDP^{※1}気候変動の質問書に毎年回答しています。

※1 CDP (Carbon Disclosure Project) : 環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営する2000年に英国で設立されたNGO。

■ 環境負荷低減

当社グループのコア事業である資源・製錬・材料はいずれも、直接・間接を問わず生物多様性に影響を及ぼすことは免れることができませんが、その好ましくない影響を最小限とするために開発・操業・製品の使用における環境負荷の低減に努めています。

鉱山開発や製錬プラントの建設時には周辺の生態系を調査し、道路や施設の設置に際してモニタリングや植林などの活動を実施しています。

■ 化学物質管理

当社グループの製品は、製品自体が化学品であることが多く、その製造プロセスでも多種多様な化学物質を取り扱うため、全ての事業場で厳格な化学物質管理体制を敷いています。例えば、事業場で新たな化学物質を取り扱おうとする場合には、危険有害性情報などを事

前に調査し、事業場の会議体で安全性を審議してから採用可否を決めています。

また、当社グループの機能性材料は、お客様により電気電子製品などに組み込まれ、国内外へ広く流通するため、サプライチェーンを通じて当社グループ化学品への化学物質の含有情報を把握するとともに、当社グループ製品の情報を法的義務の有無に関わらず、SDSを通じてお客様に提供しています。新規製品の開発テーマの審査においても、お客様により安心して使っていただける環境負荷の低い製品となることを重視しています。

■ 重大環境事故防止

鉱山で発生する捨石、鉱滓、沈殿物などを堆積する集積場は、決壊によって大きな被害を引き起こす可能性があります。当社では当社グループが管理する国内56カ所の鉱山集積場について耐震性を評価し、2014年度以降、対策が必要と判断された施設について安定化工事を進めてきましたが、2018年度には予定していた全ての施設について安定化工事を完了しました。

重大環境事故は環境への影響だけでなく地域社会の生活や利害にも直結し、事業継続の前提となる信頼を失うことにもなりかねません。新規事業での環境リスクの検討や定期的な重大リスクの見直し、老朽化した設備の計画的な更新、監視や緊急時対応の強化などにより重大環境事故の予防と万一発生した場合の影響緩和に取り組んでいます。

なお、2018年度は行政からの処分および指導にいたる重大な漏出事故はありませんでした。

■ 水資源の有効利用 (ウォーターシュワードシップ)

当社グループは、製錬事業を中心に製造プロセスにおいて大量の水を必要とします。一方、水は地域の共有資源であり、周辺住民の生活や地域社会と密接にかかわっていると同時に、水は周囲の生態系にも関係します。

利用する水域の地域社会や環境に配慮し、責任を持って水を有効利用することが求められます。また、水に関連して地域社会に貢献することもできます。水に関する様々な取り組みを進めています。

- ・取水源別取水量の把握による過剰取水の防止
 - ・リサイクル水・リユース水の使用促進による取水量および排水量の削減
 - ・水バランスの把握と使用量の最適化による水の有効利用促進
 - ・排水中の有害化学物質の水域への排出量削減による環境負荷の低減
 - ・事業場周辺における水生生物モニタリング調査による生物多様性保全の推進
 - ・水へのアクセスが困難な地域におけるインフラ整備の推進
- 当社グループの水管理については、CDP水セキュリティの質問書に毎年回答しています。

■ コンプライアンスの徹底

当社グループでは、コンプライアンスレベルの向上を目的に、諸施策を実行しています。

環境法に係る2つのeラーニング講座による従業員が自ら行う学習とともに、事業場の環境担当者に対して毎年法規制セミナーを開催し法規制に関する知識を深めるよう努めています。

また、RoHS指令^{※2}やREACH規則^{※3}などの海外規制も含めて法改正等の情報収集も行い、法規制等の最新要求事項を把握しています。

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

ステークホルダーとのコミュニケーション

■方針・体制

当社グループでは、当社グループが影響を与え、また当社グループ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ごとに「SMMグループのあるべき姿」の目標を定め、その実現に向け様々な取り組みを進めています。

■ 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グループのあるべき姿

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目指し、業績に見合う配当を実施し、適切な情報開示を行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



経営戦略進捗状況説明会



メディア向け事業所見学会

■顧客とのコミュニケーション

お客様との信頼関係も当社グループの大きな強みのひとつです。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・品質に大きく影響するものであることから、受注から製造、納品その後のフォローアップまで適時・適切なお客様とのコミュニケーションが欠かせません。グローバル化も含めた市場環境の変化に対応しながら、長期的な視点でお客様の要求に真摯に応えています。新製品開発の面においては市場をリードするお客様と事業部門間のみならず、様々な階層、組織間で密なコミュニケーションをとり、信頼関係構築を図っています。

一方、昨今は自社のサプライチェーンを構成する企業に対して紛争鉱物に代表される原料や素材の由来、CSRへの取り組みへの関心が高まっています。これらについても統合報告書やウェブサイトでの情報開示を行った上で、お客様との適切なコミュニケーションに努めています。

■株主とのコミュニケーション

当社は、株主の皆様、当社株式の購入を検討している皆様に対し、必要と思われる情報をわかりやすく適時・適切・公平に開示するよう努めています。

ウェブサイトでは、事業内容、業績、財務情報、中期経営計画を中心とする成長戦略とその進捗状況などを紹介しています。株主の皆様には報告書を年2回お届けして、決算と経営戦略の進捗について報告しています。また、IR活動の適切な実施のために「IRポリシー」を制定し、ウェブサイトでも公開しています。年2回、第2四半期決算と年度決算の発表後に社長から直接、機関投資家・証券アナリストの皆様に対する説明会を実施しており、2018年2月には中期経営計画の発表に合わせ社長による説明会も開催しました。個人投資家の皆様に向けてもウェブサイトを通してIR情報の積極開示に努めています。引き続き株主の皆様をはじめとする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よう、努めていきます。

■近隣住民およびNGOとのコミュニケーション

当社グループは特定の地域で事業を開始し継続していくにあたって、コミュニケーションを通じた相互理解と地域社会への貢献による信頼関係構築などにより、その地域コミュニティと共存していくことが事業継続の大前提であると考えています。事業進出地域周辺からの雇用、現地サプライヤーからの調達などの直接的な経済面での貢献度を高めるとともに、特に発展途上国においては、道路や港湾などのインフラの整備、学校や病院、市場といった公益施設の建設・運営などを通じて地域住民の生活向上へ寄与しています。これらの施策については、地域コミュニティとの定期的なコミュニケーションの機会を設け地域住民の方々からの要請を確認しながら進めています。また、国際環境NGO団体「Friends of the Earth 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プラント周辺河川の水質等に関する同団体からの指摘について意見交換を年2回行い、その意見・提言も参考にして必要な改善策に取り組んでいます。

■課題と改善に向けた取り組み

当社グループでは、各種報告書の発行や説明会の開催、プレスリリースの発信などを通じて、透明性のある適時・適切な情報開示により、すべてのステークホルダーに対し公平に情報を開示するよう引き続き努めていきます。一方、2018年中期経営計画では、自由闊達な組織風土の再構築、グローバル化対応強化、人材の育成と活用を課題としてあげています。これらは、いずれも良好な社内コミュニケーションなくしては達成できないとの認識のもと、積極的に取り組んでいきます。また、国際社会との関わりとして、ICMM（国際金属・鉱業評議会）の会員として、ICMM10の基本原則の順守および鉱物資源を産出する国の発展促進を目指すEITI（採取産業透明化イニシアティブ）の趣旨に賛同し、その活動を支援しています。（P140参照）