コーポレートガバナンス

基本的な考え方・体制

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づけています。

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」を定めており、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。

SMMグループ経営理念

1) 住友の事業精神に基づき、地球および社会との共存を図り、健全な企業活動を通じて社会への貢献とステークホルダーへの責任を果たし、より信頼される企業をめざします

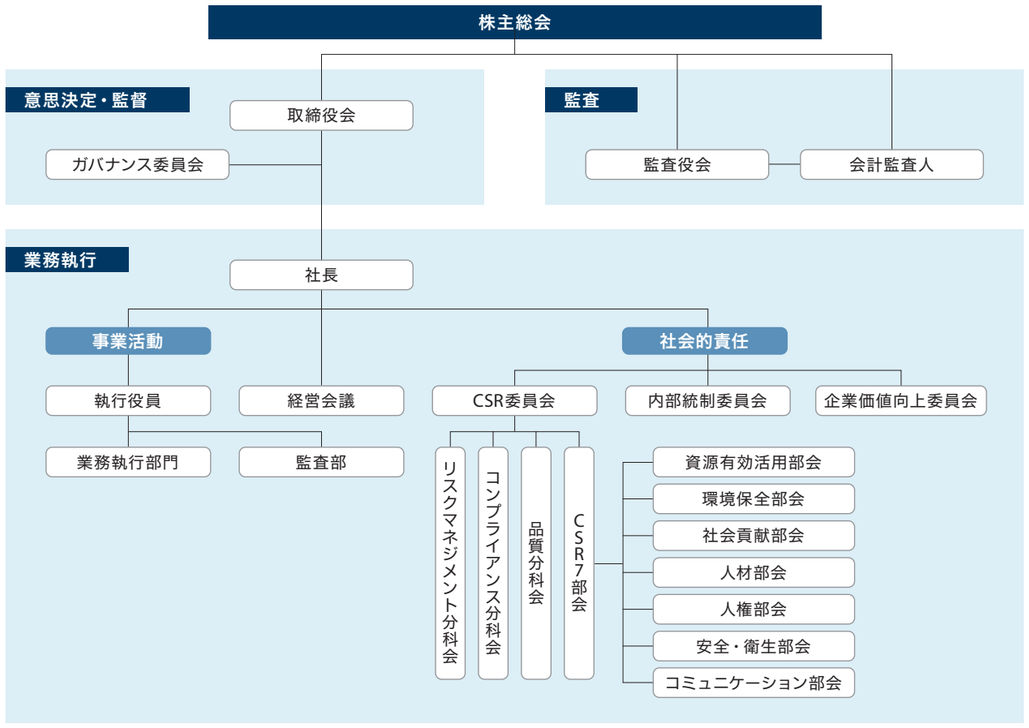
2) 人間尊重を基本とし、その尊厳と価値を認め、明るく活力ある企業をめざします

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ています。

監査役会設置会社

わが国の上場会社は、通常、監査役会設置会社、指名委員会等設置会社、監査等委員会設置会社のいずれかの機関設計を選択することとしている。わが国の上場会社の多くは監査役会設置会社である。
コーポレートガバナンス・コード
2018年6月1日
株式会社東京証券取引所
https://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/tvdivq0000008jdy-att/nlsgeu000000xdn5.pdf

■ コーポレートガバナンス体制



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。

意思決定・監督体制

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。

ガバナンス委員会

執行役員でない取締役会長および独立社外取締役で構成され、取締役、執行役員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ついて、社長に対して客観的な立場から助言を行うことを目的として設置しています。

2019年9月に、社外取締役中野和久をガバナンス委員会の委員長に定めています。

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、様々な専門知識や多角的な視点を生かした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。当社の社外取締役および社外監査役は、(株)東京証券取引所が定める独立性基準および当社が定める独立性基準に照らし独立性を有しており、社外取締役および社外監査役全員を株主と利益相反の生じるおそれのない独立役員として届け出ています。当社が定める独立性基準については、以下の当社ウェブサイトで公表しています。

WEB https://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 木下 学	日本電気（株）にて執行役員副社長等の職責を担い、会社経営およびデジタルビジネスに関する豊富な知識と経験を有しています。この知見を生かし、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて適切な経営の監督を行い、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くことが期待できるため、社外取締役に選任しました。	2020年6月開催の定時株主総会で新たに選任されました。
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。	2019年度開催の取締役会14回（定時12回、臨時2回）のすべてに出席しています。
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。	2019年度開催の取締役会14回（定時12回、臨時2回）のすべてに出席しています。
社外監査役 吉田 亙	金融機関における豊富な経験と会社経営に関する知見を有しています。この経験および知見に基づき、社外監査役としての役割を果たしていただくことが期待できるため、社外監査役に選任しました。	2020年6月開催の定時株主総会で新たに選任されました。
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。	2019年度開催の取締役会14回（定時12回、臨時2回）のすべてに出席し、また、2019年度開催の監査役会15回のすべてに出席しています。

業務執行体制

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、社長および経営企画部所管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、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、事業部門長、本社部室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4名（常勤の監査役2名および社外監査役2名）で構成されています。当社出身の常勤監査役は社内の情報を的確かつタイムリーに収集し、これに基づき的確な監査を実施する一方で、独立社外監査役は様々な専門分野や多角的な視点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、取締役会その他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ています。また、重要な決裁書類等を閲覧し、本社および主要な事業所等において業務および財産の状況を調査します。

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会に同席しており、2019年度は16回出席しました。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、四半期レビュー報告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。

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対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

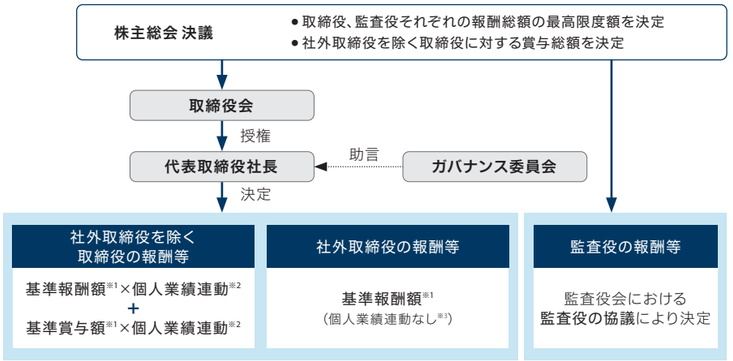
監査役の基本報酬の額は、株主総会で承認を受けた報酬総額の範囲内において、監査役会における監査役の協議により、個別の監査役の報酬額を決定します。

■ 2019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	報酬等の種類別の総額	
			基本報酬	賞与
取締役（社外取締役を除く）	6名	262百万円	220百万円	42百万円
監査役（社外監査役を除く）	2名	65百万円	65百万円	―
社外取締役	3名	41百万円	41百万円	―
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21百万円を支給しています。

■ 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。

業績連動報酬に係る指標に係る事項

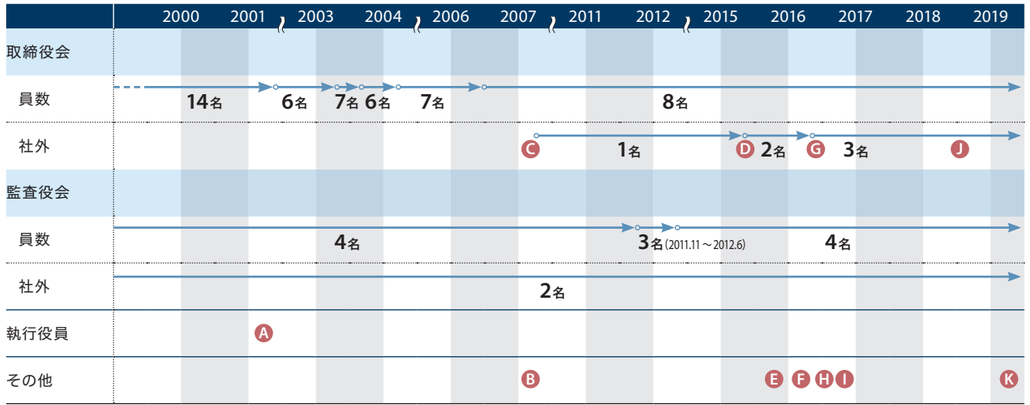
業績連動報酬に係る指標は、上記のとおり、連結業績（税引前当期利益）、部門業績（ROA（総資産利益率）、フリーキャッシュ・フロー、セグメント利益）、中長期的な経営戦略に沿って設定される個人目標の到達度、安全成績（労働災害の件数）等の役職別評価項目を基準として算出される個人別の業績です。当該指標を選択した理由は、連結業績（税引前当期利益）については、長期ビジョンにおいて当社が到達すべき利益目標としているためです。部門業績（ROA（総資産利益率）、フリーキャッシュ・フロー、セグメント利益）については、資産効率、キャッシュ・フローおよび利益の絶対額という3つの基準でバランスよく評価するためです。中長期的な経営戦略に沿って設定される個人目標の到達度については、持続的な企業価値向上の実現のためには、中長期的な視点で着実に計画を遂行していく必要があるためです。安全成績については、鉱山業および製錬業を含む製造業を営む企業として、安全の確保を経営の基本と考えているためです。

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。

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



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

2018年 6月 **女性取締役を選任** J
社外取締役として初めて女性取締役を選任

2019年 9月 **ガバナンス委員会の委員長を選定** K
社外取締役を委員長に選定

取締役会の実効性の評価
取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、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べきである。
コーポレートガバナンス・コード
補充原則４－11③
2018年6月1日
株式会社東京証券取引所
https://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/tvdivq0000008jdy-att/nlsgeu000000xdn5.pdf

取締役会の実効性の評価

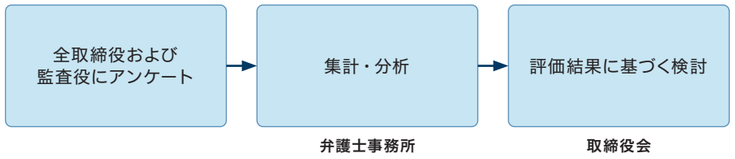
金融庁および（株）東京証券取引所により策定されたコーポレートガバナンス・コードでは、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示することが求められており、この取締役会の実効性評価の実施にあたっては、各取締役の自己評価を参考にすることが大きな柱となっています。また、当社の「コーポレートガバナンスに関する基本方針」においても同様に定めており、適切な業務執行の決定および監督機能についての取締役会の実効性評価を2015年度から実施しています。

実効性評価の概要

毎年、取締役会は、外部の法律事務所の協力を得て、取締役および監査役に対するアンケートを作成し、実施しています。回答内容が社内担当者の目に触れることがないよう回答先を外部の法律事務所とし、回答内容の集計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、トレーニング機会の提供、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、法律事務所の外部評価および2016年度に確認した「取締役会のあるべき姿（意思決定機能を重視した取締役会を志向していく）」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



2019年度の評価の結果と今後の取り組み

2019年度の実効性の分析・評価の結果、当社取締役会は「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。2019年度のアンケートでは、「取締役会のあるべき姿」の確認から3年が経過したことから、見直しの要否について確認しましたが、その必要はないとの意見で一致しました。アンケートでは、社外取締役および社外監査役の各々の専門・経験に基づく意見が活発に出されており、多面的な審議が十分なされているといった意見が多く、適切な審議が行われています。一方で、2017年度および2018年度の評価を通じて認識された課題（重要な経営課題の審議の機会の設定）については、機会の設定は行ってきたものの、3事業セグメントからそれぞれの事業をバランスよく取り上げて審議できなかったことを課題として確認しました。また、意思決定機能を重視した取締役会を志向する観点から、取締役会において決議した投資案件に対する進捗状況・実施結果について再確認することが課題として挙げられました。さらに、報告事項の見直しや議長の属性等について確認したほか、役員へのトレーニング機会の提供に関しては、コーポレートガバナンスの潮流について取締役会に報告することを確認しました。当社取締役会は、2019年度は、上記の審議を通して、（1）重要な経営課題の審議および決議した投資案件のモニタリング、（2）足元の課題（人材確保等）に関する取締役会における報告および審議、（3）コーポレートガバナンスの潮流に関する取締役会への報告、の各事項について、今後継続的に取り組んでいくことを確認しました。当社は今後も、取締役会の実効性向上へ一層努めていきます。

買収防衛策

当社では、買収防衛策を、当社株式の大量買付が行われる際に、当社取締役会が、株主の皆様に代替案を提案し、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。2019年に更新した「当社株式の大量取得行為に関する対応策（買収防衛策）」において、当社株券等の20％以上を買収しようとする者が現れた際に、買収者に事前の情報提供を求める等、上記の目的を実現するために必要な手続きを定めています。

詳しくは2019年2月14日、15日の当社ニュースリリースをご覧ください。

WEB https://www.smm.co.jp/news/release/uploaded_files/190214-2.pdf、
https://www.smm.co.jp/news/release/uploaded_files/190215-4.pdf

社外取締役メッセージ

当社では、取締役8名のうち社外取締役3名を選出しており、2020年6月には、新しく木下学氏が選任されました。今回、当社の取締役会やガバナンス委員会における議論、そして今後の事業環境の変化や成長機会について語っていただきました。

“当社は、コーポレート・ガバナンスで大切な3つの要素をすべて備えています。”

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り、資源事業に関する豊富な知識と経験も有す。出光興産株式会社在任中は、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へ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。

私は、コーポレート・ガバナンスで大切なものは3つあると考えています。まず、経営陣が使命感と倫理観を持っていること、次に公正で合理的な経営ができるシステムがあること、最後に、個人が自分の考えていることや思っていることを口にできる企業風土です。この3つがあれば、会社が株主の期待を裏切るような行為をするということはありません。当社はこの3つの要素をすべて備えており、私が委員長であるガバナンス委員会でも、新任役員の指名や役員報酬などについて、それぞれの委員が経験に基づいて率直に意見を述べています。

今回、当社では「2030年のありたい姿」をつくりました。その重要課題と目標年が同じSDGsで言われていることは、我々が430年実践してきたことです。「世界の非鉄リーダー」であるために、今まで取り組んできたことを再整理し、これから取り組むべき新しい課題を加えて、レベルアップさせたものが「2030年のありたい姿」だと捉えています。今、世界全体が取り組むべき共通の課題が気候変動への対応、将来世代への資源の保全、食料の確保と3つあり、当社の行う電池事業は、CO_2の排出量削減につながる低炭素負荷製品の供給を通じて、気候変動問題に寄与できる事業です。

コロナ禍によって、当社でもオフィスのリモート化が進んでいます。これはよい面もあり不可逆的な動きだとは思いますが、どのような仕事がテレワークでできるのか、できないのか、整理する必要があります。企業風土など、みんなが集まって議論をする中で養われるものもあり、会社に対するロイヤルティーだとか、仕事に対する使命感を薄めていくことにならないかと若干懸念しています。そういう意味で今後も、中長期的なビジョンや戦略については、顔を突き合せての議論が必要だと考えています。

“当社は攻めの時にあり、よりチャレンジングな人材を求める必要があります。”

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おり、コンプライアンスの観点から提言をいただいている。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。

取締役会やガバナンス委員会では、経営のトップと社外取締役とで様々な問題について忌憚なく意見交換しています。2019年度議論された中で印象に残っているのは、人材の確保です。当社の持続的成長を支える従業員の採用、育成は重要課題であり、いろいろな困難を乗り越えられる人材を育てていくということが必要で、その点に関して、熱心に議論が展開されています。例えば、人材の確保に関しては、当社のみならず当業界の魅力を知ってもらうことや、新卒に限らず国内外から多様な人材を集めること。人材の育成に関しては、評価制度を処遇のためだけでなく育てるために使うなど、価値観や働きがいについての考え方が違う若手をどう伸ばすのか、といったことです。

今回のコロナ禍を機に、リモートワークの進展によりパワーハラスメントがなくなった企業と、逆に増えた企業があります。「空気を読む」という言葉があるように、そういうものに頼るコミュニケーションが日本企業には根付いているため、リモートワークではうまくいかない企業もあるということです。ただ、流れとしてはリモートワークを取り入れていきたいというのが若手の要請でしょうし、これを受けて上司の側も、指示や指導の仕方をリモートにふさわしい形に変えていくことが必要だという気がします。

今後については、当社は攻めの時にあり、よりチャレンジングな人材を求める必要があります。環境変化の波も大きいものがありますが、もともと当社の事業は短期決戦ではなく、長期的に計画を立て、それを実行していくというものです。この変動の波を柔軟に乗り越えて、長期的な事業の目標を達成したいと思いますし、その力はありますので、ステークホルダーの皆様には、是非期待していただきたいと思います。

“お客様やビジネスパートナーなどと共創していくことが必要です。”

きのした　まなぶ
木下 学

日本電気株式会社にて執行役員副社長等の職責を担い、会社経営およびデジタルビジネスに関する豊富な知識と経験を有する。デジタル分野に関する知見や、他業種との共創によるソリューション開発の経験を活かした提言が期待される。2020年より当社社外取締役。

当社が提供する非鉄金属素材が、私たちの暮らしを活き活きと豊かにする製品の中に活かされ、持続的社会の実現に貢献することに当社の果たす役割があると思います。

社外取締役は、経営面を外部目線で客観的に評価し監視する役割が一般にいわれていますが、私はそれだけではないと考えています。特に、従業員の満足は企業経営にとって非常に重要です。コロナ禍のような危機の中では、経営理念に基づいて、今後会社はどちらの方向に行くのか、あるべき姿はどういう姿か、というビジョンを経営側と従業員側が一緒になってつくり上げ共有することが大切です。社外取締役として、経営者がそういったことをどのように実現し、また従業員が自ら考え行動し、元気に活き活きと輝いているか見守っていきたいと思っています。

コロナ禍で日本全体の課題としてDXやICTの遅れが顕在化しましたが、これを機にロボットやAIの活用が進み、人間の仕事を肩代わりすると予想されます。この変化に対して、従業員一人一人は持っているスキルセットをブラッシュアップすることが求められます。従って、会社は従業員に対して、様々な教育の機会を提供していくことが必要となります。グローバルを体感し日本を外から見ることや、異業種交流などを通して多様な価値観を学べるような場も非常に重要となります。

さらに、環境問題など社会課題を当社の材料事業でどう解決していくかという観点では、中長期的なマーケット変化を見据え、コロナ後のマーケットニーズに即し、リサイクルで循環型社会に貢献できるような材料を提供することが求められています。当社の材料事業が持つ技術的な強みを磨き、社会価値に変換するビジネスモデル構築には、お客様やビジネスパートナーなどと共創していくことが必要で、その点からも私の経験が少しでも役立てばと思います。

役員一覧（2020年7月1日現在）

取締役

中里 佳明

代表取締役 会長

当社株式所有数 24,200株※

1953年生まれ
1976年 4月 当社入社
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（現任）
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）

野崎 明

代表取締役 社長

当社株式所有数 14,100株※

1960年生まれ
1984年 4月 当社入社
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（現任）
当社取締役社長（現任）
当社社長（現任）

朝日 弘

取締役
専務執行役員 資源事業本部長

当社株式所有数 7,300株※

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
2020年 6月 当社専務執行役員（現任）

松本 伸弘

取締役
常務執行役員 金属事業本部長

当社株式所有数 3,800株※

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
2013年 7月 金属事業本部事業室勤務
2014年 6月 金属事業本部事業室長
2016年 6月 当社執行役員
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）
2020年 6月 当社常務執行役員（現任）

肥後 亨

取締役
執行役員 経営企画部長

当社株式所有数 4,000株※

1961年生まれ
1986年 4月 当社入社
2010年 7月 金属事業本部
ニッケル営業・原料部長
2014年 7月 金属事業本部
銅・貴金属原料部長
2017年 6月 Sumitomo Metal Mining
Philippine Holdings
Corporation
Director 兼 President
2019年 6月 当社執行役員（現任）
金属事業本部副本部長
2020年 6月 当社取締役（現任）
経営企画部長（現任）

中野 和久

社外取締役

当社株式所有数 2,500株※

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 同社代表取締役副社長
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

石井 妙子

社外取締役

当社株式所有数 0株※

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）

木下 学

社外取締役

当社株式所有数 0株※

1954年生まれ
1978年 4月 日本電気株式会社入社
2006年 4月 同社企業ソリューションビジネス
ユニット
流通・サービスソリューション
事業本部長
2008年 4月 同社執行役員
2010年 4月 同社執行役員常務
2010年 6月 同社取締役
2016年 4月 同社執行役員副社長
2018年 4月 同社シニアオフィサー（現任）
2020年 6月 当社取締役（現任）

※ 当社株式所有数は、2020年5月31日時点の情報です。

監査役

猪野 和志

常任監査役（常勤）

当社株式所有数 7,100株※

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）

中山 靖之

監査役（常勤）

当社株式所有数 3,700株※

1959年生まれ
1982年 4月 当社入社
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）

山田 雄一

社外監査役

当社株式所有数 0株※

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
（現有限責任 あずさ監査法人）
代表社員
2008年 6月 あずさ監査法人
（現有限責任 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）

吉田 亙

社外監査役

当社株式所有数 0株※

1952年生まれ
1975年 4月 日本輸出入銀行入行
2001年 4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）
2002年11月 同行人事部長
2004年10月 同行アジア・太平洋州地域
外事審議役
2007年 4月 同行理事
2008年 9月 同行理事退任
2009年 2月 丸紅株式会社顧問
2016年 3月 新日鐵住金株式会社
（現日本製鉄株式会社）顧問
日本ウジミナス株式会社
代表取締役社長
2020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

＊ **朝日 弘**
資源事業本部長

常務執行役員

森本 雅裕
経理部長
秘書室、資材部
情報システム部担当

安川 修一
CSR部長
総務部、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

執行役員

阿部 功
電池材料事業本部長

＊ **肥後 亨**
経営企画部長
監査部、法務部担当

金山 貴博
人事部長、人材開発部担当

佐藤 涼一
資源事業本部副本部長

滝澤 和紀
機能性材料事業本部長

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
技術本部長

大場 浩正
別子事業所長

田中 勝也
電池材料事業本部副本部長

竹林 優
金属事業本部東予工場長

住友金属鉱山グループのサステナビリティ マネジメントアプローチ

■ 住友金属鉱山グループの社会的責任

当社グループは、非鉄金属および材料の安定供給を使命としており、大きく変化する社会に対応していくことで「社会的責任」を果たすことが求められています。

当社グループに課せられた使命と社会的責任を果たすため、事業の継続的成長の実現と企業の社会的責任の推進を通じた企業価値の向上に取り組むことが不可欠です。その取り組みに対しては、内部統制を徹底し、監督することが重要であり、これら企業行動において、事業活動のバランスの取れた執行を行うため、取締役会において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

当社グループは、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ています。

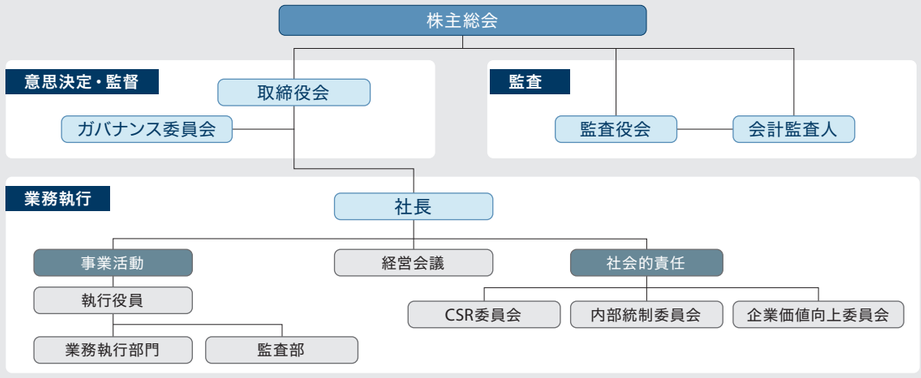
大型プロジェクトの絞り込みから見極めまでの「種まき」、プロジェクトの機関決定から対象事業工事などの完工までの「植付け」、対象事業の生産開始から設計能力の達成までを「育成」、そして対象事業のフル生産による継続実証までを「刈取り」案件と分類し、それぞれについて、「企業価値向上委員会」を中心として、プロジェクトの進捗状況の報告を受け、その場で適切な助言・指示を行っています。

企業価値向上委員会は、社長を委員長とし、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、年2回の定例委員会が開催されています。

内部統制委員会

当社グループでは、企業価値を向上させる取り組みについて、内部統制を徹底し監督していくために「内部統制委員会」を中心として、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、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。



CSR委員会

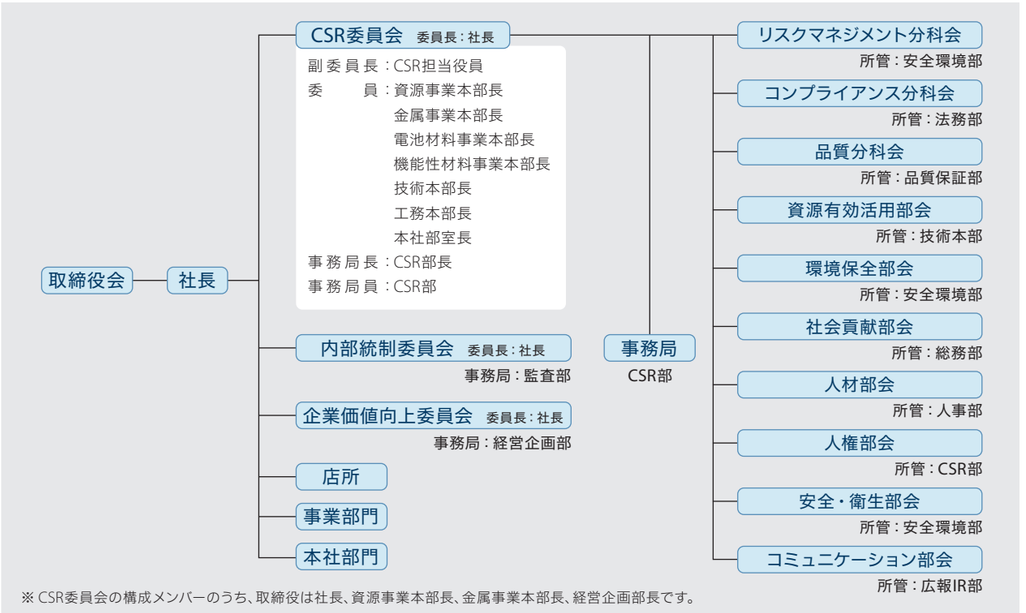
当社グループでは、社会的責任を推進していくため「CSR委員会」を中心に、重要課題の審議を行っています。CSR委員会は、社長を委員長とし副委員長にCSR担当役員、事業本部長、技術本部長、工務本部長、本社部室長が委員として参加し、CSR部が事務局を務め、年2回開催しています。具体的には、CSR方針、重要課題、「2030年のありたい姿」の改廃案の審議、CSR活動の年次計画等、CSR活動に関する重要事項および「2030年のありたい姿」への達成度を評価するための指標の審議・決定、CSR活動に関する定期的な評価および是正措置の発動、CSR活動推進に関する情報提供、情報交換、重要な施策の説明、認識の共有化、そしてCSR活動に関する重要な課題の審議です。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この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要課題に対応した資源有効活用部会をはじめとする7つの部会およびリスクマネジメント分科会、コンプライアンス分科会、品質分科会の3つの分科会を設けています。7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。

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



※ 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。

コンプライアンス

■ 考え方

当社グループにおける企業活動は、コンプライアンスを基本としています。当社グループではコンプライアンスを法令や定款、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・道義的な要請に対し、企業活動を通じて果たすことと考え、各種取り組みを継続しています。

■ 推進体制

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。

各所でのラインによるコンプライアンス推進を基本とし、①法令等の遵守を前提とした業務遂行、②コンプライアンス上の問題点の把握、③教育の展開、遵法意識の醸成を図っています。

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、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。

■ 取り組み

課題と改善に向けた取り組み

2019年度は、以下の全社コンプライアンス目標、重点取り組み事項を策定し、各部においてこれらを受けた取り組みを推進しました。

目標：経営に深刻なダメージを与えるコンプライアンス違反を防止する。

重点取り組み事項：

1. すべての従業員に対し当社のコンプライアンスに対する一貫した姿勢を伝え、各人の倫理意識の一層の向上に努める。
2. 拠点長を中心にコンプライアンスを重視する組織風土を醸成し、問題に気づいた従業員が声を上げやすい職場づくりに努める。
3. 生命・身体の安全に直結する法令を洗い出し、その遵守徹底を図る。

また、2019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。

- 2019年度のコンプライアンス上の問題発生状況を確認した結果、環境・製品・サービス・マーケティングに関すること、腐敗事例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。
- 2019年2月に実施した従業員意識調査（コンプライアンス編）の分析により判明した課題や解決に向けた今後の取り組みについて共有しました。
- 現在のコンプライアンス違反報告制度について、危機管理の観点から迅速な報告の促進と、今後同様の事態を発生させないための、より踏み込んだ再発防止策の充実を両立させるため、現在の制度を見直すこととし、新制度について共有しました。
- 2019年度全社コンプライアンス目標、重点取り組み事項に従い、各部が策定した目標の達成に向け、それぞれ取り組みました。

当社では、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、法令違反防止を図っています。

- 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
- 競争法遵守規程など

コンプライアンス意識調査の実施

2019年2月に従業員意識調査（コンプライアンス編）を実施しました。調査結果を分析したところ、今後取り組んでいかなければならない課題が明らかとなりました。

経営に重大な影響を与えるコンプライアンス違反を発生させないための施策はもちろん、コンプライアンス上の問題が発生したときに、職制を通じて、また当社のルールに従って適切に対応できる職場づくりに必要な施策にも取り組んでいきます。

競争法遵守への取り組み

当社グループは2019年4月、「競争法遵守に関する基本方針」を制定し、それに基づき競争法遵守規程を定め、競争法で禁止されている不公正な取引を行わないこと、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など必要な対応を取ることなど、競争法上禁止される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、基本方針や規程の内容について、競争法上の禁止行為や日常業務における注意点を中心に、改めてわかりやすく説明するため、競争法遵守マニュアルを作成しました。

情報提供制度

「SMMグループ行動基準」に照らし合わせて問題や疑問があり、上司に相談しても適切な対応がとられない場合などは、内部通報窓口である「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。

2019年度はSMMグループ相談窓口に10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5件、人事・労務管理に関するもの4件、取引先との関係に関するもの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。

■ コンプライアンス教育受講者（2019年度）☑

（単位：人）

研修会名称	属性	受講者
拠点長向けコンプライアンス研修 役員向けコンプライアンス研修 JCO資料館研修	役員	48
新入社員導入研修 昇格者研修（参事、E級、S級）	従業員	552

次ページにSMMグループ行動基準を掲載

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、第三者に漏洩しません

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

環境マネジメント

考え方

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。このため万が一事故が発生すると、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ると考えています。

方針

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、2019年度にはさらにその先を展望した2030年のありたい姿を策定しました。

体制

SMMグループ環境目標設定

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。

環境マネジメントシステムの運用

「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。

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、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、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排出の削減や、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気候変動の質問書に毎年回答しています。

なお、当社は2020年2月に、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)に賛同しました。 また、「2030年のありたい姿」においても、2030年に向けて取り組む11の重要課題の一つに「気候変動」を挙げ、KPIを設定しています（詳細は、P.27～特集1　住友金属鉱山グループの「2030年のありたい姿」策定 をご参照ください）。

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。

2019年6月に国内および海外の集積場（テーリングダム）についての情報を当社ウェブサイトに公開しました。
https://www.smm.co.jp/csr/activity_highlights/environment/pdf/190611_tailingscertificate.pdf

重大環境事故防止

鉱山で発生する捨石、鉱さい、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42カ所の鉱山集積場について耐震性を評価し、2014年度から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、2018年度に予定していたすべての施設の安定化工事を完了しました。今後はそれらの安定性確保のための管理を継続します。

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、2019年度は重大な漏出事故はありません。

■ 取り組みの一覧表

	主な取り組み	当期の成果と課題
気候変動対策	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	低炭素負荷製品の事業拡大などの2020年のありたい姿の気候変動対策目標を達成した。今後は2030年のありたい姿の実現に向けて取り組みを進めていく。また、TCFDへの賛同を表明した。情報の開示を進める。
環境負荷低減	直接・間接を問わず生物多様性に及ぼす悪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への取り組み、およびモニタリングや植林などの活動を実施	2020年のありたい姿の実現に向けて化学物質等の排出抑制を計画的に実施してきた。今後も有害化学物質排出量をさらに低減するとともに、緑化活動なども継続していく。
化学物質管理	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定、また当社グループの製品の情報を法的義務の有無にかかわらずSDSを通じてお客様に提供	化学物質が適正に使用されるよう、サプライチェーンを通じて安全・安心な化学物質管理と製品提供を継続していく。
重大環境事故防止	休廃止鉱山集積場における耐震性を評価、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実施し、2018年度に完了	休廃止鉱山集積場については、今後も安定性確保のための管理を継続する。また、自然危険源の増大に対する設備やインフラの強化・改善を行っていく。
水資源の有効利用	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ために、水に関する様々な取り組みを実施（ウォータースチュワードシップの実践）	水のリサイクル・リユースの促進や管理強化による過剰取水防止などの取組みを実施した。当社グループの水管理についてはCDP水セキュリティで情報開示している。今後も様々な取り組みを通じて水資源をより合理的に利用していく。
コンプライアンスの徹底	環境法に係る学習とともに、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。REACH規則などの海外規制も含めて法改正等の情報収集を実施	eラーニングを含めた環境法教育、化学物質管理教育、法規制セミナーなどの継続と法改正情報の収集・周知によってコンプライアンス徹底のために必要な知識・力量を維持していく。

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。

さらに詳しく ▶
・サステナビリティデータ集 P.112～115
・別冊ESGデータブック2020 P.2～4

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ベ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リポート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桟橋を、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、コーラルベイニッケルは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、定期的に水質や大気、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。

コーラルベ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、日射遮蔽用として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り付ける、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練り込むことにより、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。

リスクマネジメント

方針

当社グループは、企業価値の最大化を目的として、以下の6つの原則に従ってリスクマネジメント（RM）に取り組んでいます。

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

体制

リスクマネジメント体制

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ければならないようなリスク（SMMグループ重大リスク）に対しては、その被害や影響に適切に対処できるように全社的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。

体制図は「特集2 (P.30)」をご参照ください。

取り組み

各所固有のリスクと日常的なRM

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、各所に潜在する固有のリスク（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左記に示すようなリスクを各所で把握し、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、品質基準などに変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に取り組んでいます。なお、毎年9月のリスク認識強化月間の期間中に、リスクの定期的な見直しも行っています。

主に想定されるリスク

- 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
- サプライチェーン途絶
- 情報漏洩
- 風評被害
- 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、人権問題、背任行為等のリスク

2020年度方針とそれに基づくRM活動

2020年度のRM方針は、引き続き、2019年度に定めた「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」とし、重点取り組みを「事業計画の実行に影響する変化点や目標の達成状況を考慮して、計画とリスク対策を適切に見直しPDCAを回す」こととしました。2020年度は、目標の達成を阻害するリスクとして特に、2019年末に中国武漢から世界中に拡大した新型コロナウイルスへの感染リスクが挙げられます。感染症対策が長期化する中で、様々な変化が起こることが予想され、そのような変化を起点とするリスクの顕在化を防ぐ、あるいは顕在化したときの影響・被害を最小化するために、変化点管理を適切に実行しなければなりません。これまでのやり方を適宜変更し、変更した後は、その有効性を評価して、必要な変更があれば加え、PDCAを回します。

感染症対策と並行して、コンプライアンス違反、環境事故、労働災害、品質問題などを起こさず、新事業・プロジェクトを成功へ導き、事業目標を達成できるようにトップの主導で取り組みを進めています。

その他のRM活動

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、拠点ごとに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を実施し、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などの課題や、対策本部メンバーの判断力向上にも取り組んでいます。

新型コロナウイルス感染症への対応としては、BCP（事業継続計画）の見直し、備蓄品の活用、海外駐在員と帯同家族への対応、出社制限や出張などの移動制限、会議、行事等の開催・参加延期措置、在宅勤務や外出自粛などの措置を実施しました。今後、訓練などで各措置内容を検証し、マニュアルの改善などにより、危機対応力の向上を図ります。

情報セキュリティへの取り組み

当社においてITは経営基盤の一部であり、その脅威であるサイバーセキュリティリスクを経営リスクと捉え、上記リスクマネジメントでの取り組みに加えて、経済産業省サイバーセキュリティ経営ガイドラインなどの指針に従い、以下のような対策を実施しています。

❶ サイバー空間からの脅威に対する防御

コンピューターウイルスやサイバーアタックに対して、インターネットとの接続口を限定し、多段階のセキュリティ対策を施すことにより、社内へのマルウェア侵入や、外部からの攻撃を防御しています。

❷ 個人情報の漏洩防止について

個人情報の保護に関する社内規程を定め、個人情報保護管理者を選任し、個人情報の漏洩防止に努めています。

❸ 顧客・第三者・社内の機密情報の漏洩防止について

電子ファイルの取り扱いについては、情報セキュリティ教育を実施するとともに、電子ファイルを保存するサーバーのアクセス権を厳密に管理し、漏洩を防止しています。また、特に重要な情報については、暗号化による保護に取り組んでいます。

品質保証

考え方

当社グループは、資源・製錬・材料の3事業連携を展開しており、これらの製品を継続的に改善し、お客様のニーズに応えた品質の高い製品提供に努めています。

方針

お客様に品質の高い製品を提供するために、品質保証に関する最高責任者である社長が「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。これに基づき、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保証活動を行っています。

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

体制

品質保証に関しては、社長を最高責任者とした上で、品質保証担当役員を定めて推進しています。事業部門単位で品質保証体制を構築・運用するとともに、本社組織として品質保証部が全社を統括管理し、当社グループ全体の横串機能を果たしています。

また、CSR委員会の下部組織である品質分科会において、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。

取り組み

品質マネジメントシステムの有効性向上

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）を構築し運用しています。QMSが有効に運用されるために、QMSのあるべき姿をまとめた「SMM品質標準」を基にした活動を実施しています。各事業場は、年度ごとに達成すべきSMM品質標準の目標を定めて改善活動に取り組み、内部品質監査、品質保証部による品質監査などで活動を評価しながら、年度末に品質レベルが目標を達成したかを自己評価します。その結果を基に、次年度の目標を新たに設定して改善活動に取り組むことで、事業場のQMSの有効性を継続的に向上させていきます。

また、2016年度に制定した「SMM品質標準」に、今までの活動で得られた新たな知見や、品質に関する不適切行為を予防する要素を取り込む改訂を2019年度に実施しました。当社グループが求めるQMSのあるべき姿も改善し、お客様に満足いただける品質を提供していきます。

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、SMM品質標準を基準として、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実現するための活動を実施しています。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。そのために、内部品質監査リーダーを育成するための研修を国内各地で開催し、2019年度中に約90名のリーダーを養成しました。今後は各事業場で内部品質監査が有効に実施されていることを確認する活動につなげていきます。

全社品質教育の展開

当社グループ従業員が品質管理に対する幅広い知識や意識を共有し、より良いものづくりに貢献することを目的として、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、品質教育体系を整備しました。

2019年度は、品質に関する基礎的な知識を幅広い階層が理解し、運用につながるように、全社員を対象としたeラーニング「SMMヒンカク」による教育を実施しました。

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※。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。

※ 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SMM品質標準を基にした各種活動を通じて、QMS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って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。

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。

安全・衛生

考え方

当社グループは、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と考えています。

方針

当社グループでは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。

体制

組織体制

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年間を単位として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OSHMS指針に基づいて活動を進めています。なお、JISHA方式適格OSHMS認定を受けている事業場やISO45001の認証取得（OHSAS18001から移行）済みおよび取得準備中の事業場もあります。

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
（出典：NIOSH（アメリカ国立労働安全衛生研究所））

OSHMS
「OSHMS」は、Occupational Safety and Health Management Systemの頭文字であり、事業者が労働者の協力のもとに「計画（Plan）－実施（Do）－評価（Check）－改善（Act）」（「PDCAサイクル」といいます）という一連の過程を定めて、事業場の安全衛生水準の向上を図ることを目的とした安全衛生管理の仕組み。

取り組み

各サイトの取り組み

播磨事業所における安全の取り組み

播磨事業所では、亜鉛・鉛製錬から硫酸ニッケル・電池材料製造へという大きな変化点の中、2013年7月以降、社員の完全無災害を継続しています。安全活動の柱として、「本音でのコミュニケーションによる活気ある風通しの良い職場造り」「3現主義に基づく重点志向の設備本質安全化」「3Sと表示で風景・意識を変える」を掲げて取り組んできました。安全活動が一方通行とならないように、リスクが高い、やりにくい・やりたくない作業について小グループディスカッションで抽出し、実際の作業を現認した上で、抜本的な設備改善や作業手順の見直しなどを職制と現場が一体となって取り組むようにしています。事業転換前と比べて設備の本質安全化が図れ、危険作業が軽減されてきた一方で、短勤者の増加や無災害継続による危険感受性の低下が懸念されることから、現在は社員一人ひとりの安全意識や危険感受性の向上に向けて、マンネリ化防止を念頭においた安全活動を推進しています。

住友金属鉱山シポレックス（株）における安全元年宣言

シポレックスでは、請負運転手の車両荷台からの転落災害が多発したことから、2019年をシポレックス安全元年とし、社員のみならず「シポレックスに関わる全ての仲間の安全と幸福を守る。」ことを宣言しました。転落防止対策として、落下防止設備を工場内の出荷積込場、荷締め場各所に設置、あおりの水平固定のルール化による足場の確保などに全社を挙げて取り組んでおり、成果を上げつつあります。工場での安全衛生活動では、グループ内で発生した過去の重篤災害を参考に安全化を徹底的に進めています。また、工場ごとの特徴的な取り組みとして、三重工場では災害の温床となる「守られていない手順・やりにくい作業」を抽出、実効性と安全性の高い手順に改めました。その他の様々な対策についても積極的に取り組み、2020年1月には三重工場、栃木工場の両工場とも2年間完全無災害を達成することができました。衛生面でも、栃木工場では、製品加工時に発生する粉塵対策に集中的に取り組み、三重工場とともに、すべての職場が適切な衛生状態である第1管理区分を達成しました。

荷台からの落下防止設備

全社的な活動

2019年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. 工場で発生した死亡災害の要因より、墜落やホースの抜け、有害物の噴出などによる重篤災害の防止対策などの総点検実施
2. 別子地区における作業観察を通じた現場で実施するリスクアセスメントの促進
3. 部門、別子事業所と安全環境部による巡視などでの指導・支援を通じて事業場取り組みを改善
4. 安全衛生担当者会議でリスクアセスメントの問題点と対応を討議し取り組みを改善
5. 事業場の安全ルールを十分に自覚し遵守させる内容に危険体感訓練を変革

海外

1. 部門の巡視などでの指導を通じて拠点取り組みを改善
2. 作業観察などによるリスク低減活動や10秒KY活動などの効果的な実施
3. 毎年15名の日本での危険体感訓練受講を継続

衛生活動

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（委員会などでの進捗管理強化、改善に加え維持管理の強化など）
2. 別子事業所や安全環境部などによる現地指導・支援を通じて作業環境の改善を促進

さらに詳しく
・サステナビリティデータ集 P.116
・別冊ESGデータブック2020 P.5～7

人権マネジメント

考え方

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ると考えています。

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、当社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なわず、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

体制

社長を最高責任者として、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、人権デューディリジェンスの実施を通じた適切な状況のモニターなどにより、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、人権デューディ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。2019年度は同方針を国内外38の関係会社の基本方針として採択しました。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。

取り組み

人権デューディリジェンス

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可能性があるサプライチェーン（サプライチェーンへの対応についてはP.98～「サプライチェーンマネジメント」をご参照ください）、当社グループが事業活動を行っている地域の周辺住民です。

❶ 従業員を対象とした人権マネジメントプログラム

2014年度から本格運用し、2019年度は国内の拠点および関係会社6カ所を対象にハラスメントなど重要な項目に絞った調査を実施しました。

❷ 当社グループが事業活動を行っている地域の周辺住民

コーラルベイニッケル・タガニートHPALで実施しているSDMPについて定期的に第三者アセスメントを受けており、地域とのより密な対話を通してニーズの把握を行いながらSDMPに取り組むことを確認しました。

❸ 先住民を対象とした人権マネジメントプログラム

2019年2月、フィリピン・ミンダナオ島北部の先住民リーダーを日本に招聘して先住民の人権に関する大学シンポジウムなどのイベント開催を支援しました。また同リーダーと当社本社で対話を行うなど、先住民の人権の理解と支援、および先住民と事業者の相互理解促進を進めています。

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、2019年度は12月を新たに「人権月間」と定め、ダイバーシティ推進と人権研修を全社展開しました。

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。

2019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、人権デューディリジェンス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。

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

さらに詳しく ▶
・別冊ESGデータブック2020
P.10

人材マネジメント

考え方

当社グループでは、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考えています 。

方針

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、従業員一人ひとりに能力向上の機会を提供し、人材育成とダイバーシティ推進に力を注いでいます。

体制

2030年のありたい姿実現に向けた具体的な目標とKPIを特定するとともに、次世代経営層、プロジェクトリーダー、グローバル人材の育成などを重点項目として、従業員の能力向上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、Off-JT、自己啓発の3分野で構成された人材開発体系を整備し、「選抜→研修→配置→実践→評価」の育成サイクルを回すことで、人材の育成に努めています。

取り組み

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ます。OJTを補完するため、スキル向上を目的とした豊富な研修プログラムを揃え、社外の人と交流することで得られる刺激を自身の成長につなげてもらうことを目的とした、外部団体主催の経営層育成研修への派出も行っています。自己啓発では、eラーニングや通信教育、外国語講座などの受講メニューを充実させることにより、従業員が主体的に学習する環境を整備しています。次世代経営人材に求められる能力として、物事の本質を理解し正しく判断する「認識力」、物事を体系的に考え組み立てまとめあげる「構想力」、計画を立て実際に遂行していく「実行力」の3つをキーワードに掲げ、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。

役員塾について

役員塾は、役員と塾生がお互いに刺激を受け自ら育ち思索する場として、2014年に発足しました。塾長・副塾長と8～10名の塾生により構成された各塾は、自主的な運営を行い、年一回の報告（毎年6月の執行役員会が恒例となっている）を行うこととなっています。①プロジェクト推進、②営業、③コーポレート、④経営・経理、⑤生産・開発技術の大きなカテゴリーに分かれた5つの塾が、毎年取り組むテーマを独自に決め、考え抜く力を強化し、共に学び、職場で実践活用することを目指して活動しています。

働き方改革への取り組みと健康経営

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取り組みましたが、新たに労働時間として集計した項目もあり、実績は1,960時間となりました。

この改革の目的は、単なる就労時間の短縮だけではなく、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一つとして、2019年度は新就業システムを全社で導入しました。これにより、労働時間のより精緻な管理が可能になり、休暇申請や勤務の変更手続きも大幅に簡略化されました。その他、柔軟な働き方の一環として、サテライトオフィスの開設や在宅勤務制度の導入も行いました。

なお、新型コロナウイルス感染症への対応として、従業員の安全と健康維持を最優先に、感染防止対策を実施しながら、拠点ごとに可能な範囲で操業を継続、また、感染拡大防止のため、当社本社や大阪支社などのオフィス拠点を中心に、緊急事態宣言時には「原則在宅勤務」での対応を取りました 。

ダイバーシティ推進

2019年度のダイバーシティ推進の活動は、これまでの女性、障がい者を中心とした活動から、より視野を広げ、世代、国籍、性的志向などによる価値観の違い、育児、介護、障がい、病気治療などの制約による価値観の違いを互いに認め合う組織を目指すこととしました。そしてダイバーシティ推進の目的は、この多様な人材がこれまでの働き方、考え方を抜本的に見直すことでイノベーションに繋げていくことです。

女性一般職の意識改革を目的とした女性キャリア塾の実施、障がい者に関してはノーマライゼーションの考え方に根差し、定着支援と合理的配慮の理解を目的に教育資料の全面改訂を行いました。

育児については、次世代育成支援の考え方により、男性の育児参加促進セミナーを行うとともに、男女両方に育児支援の制度説明会を実施しました。また介護に関するアンケート調査を行い、現状把握すると共に、今後の施策に活かしていく計画です。

なお、当社グループにおける報酬制度については、ダイバーシティ推進の考え方に基づき、性別、国籍、年齢による区別や差のないものとしています。

課題と改善に向けた取り組み

社内におけるコミュニケーションを充実させるため、コーチング研修の社内講師を養成することに加え、上司と部下の関係性強化によって従業員一人ひとりのやる気や可能性を引き出す施策に取り組みます。人材育成については、選抜型教育をブラッシュアップして次世代経営層の育成を強化するほか、従業員のニーズに合わせた自己啓発機会を提供し、自ら学ぶ意欲のある従業員をサポートする取り組みを進めます。

さらに詳しく ▶
・サステナビリティデータ集 P.117、118
・別冊ESGデータブック2020 P.7～10

サプライチェーンマネジメント

■ 考え方

鉱物調達における人権課題、サプライチェーンを通じた人権侵害への加担の回避に関する社会要請の高まりに対して、資源企業である当社グループは課題に積極的に取り組む責務があります。グローバルに企業活動を展開している当社グループは、サプライ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ると考えています 。

■ 方針

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、環境など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。「SMMグループ人権に関する方針」では、「組織内」はもとより「組織が影響を及ぼすことができる組織外」においても人権に関する配慮を行うことを定め、取り組みを推進しています（P.94「SMMグループ人権に関する方針」をご参照ください）。

また特に鉱物調達においては、資源・製錬・材料を主要事業とする会社としての社会的責任を果たす姿勢を明確にすべく、OECDのガイダンスを尊重することを明記した「SMMグループ責任ある鉱物調達に関する方針」を定めています。

■ 体制

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において、社長を最高責任者とした上で、CSR部担当執行役員が執行しています。取り組みは、事業部門ならびにコーポレート部門のメンバーで構成される人権部会によって推進しています。

■ 取り組み

サプライチェーンにおける人権

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。

「住友金属鉱山グループCSR調達方針」制定・公表

鉱物調達のみならず、調達活動全般において人権や環境などの社会課題に配慮し、持続可能なサプライチェーン構築を目指す当社グループの姿勢を明確にすべく、「住友金属鉱山グループCSR調達方針」の制定に取り組み、2020年4月に制定・公表しました。当社グループ役員・従業員における本方針の遵守の徹底はもとより、当社グループの取引先の皆様にも本方針についてご理解いただくよう取り組みを進めていきます。

責任ある鉱物調達

コンゴ民主共和国とその周辺9カ国で採掘される鉱物（3TG：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。また近年、「RMI」「LMEポジションペーパー」など3TG以外のコバルト、銅、ニッケルなどの鉱物に関するイニシアティブが発足しています。

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」に関しても「LBMA Responsible Silver Guidance」に従った運用を開始しています。

さらに、「SMMグループ責任ある鉱物調達に関する方針」にもとづき、「コバルト」「銅」「ニッケル」について、OECDのガイダンスを尊重したデューディリジェンス（DD）の仕組みづくりに取り組んでいます。

LBMA
The London Good Delivery List of Acceptable Refiners
RESPONSIBLE GOLD CERTIFICATE
We hereby certify that
Sumitomo Metal Mining Co., Ltd.
of
Toyo, Saijo
complies with the LBMA Responsible Gold Guidance.
An independent third-party audit of the company's supply chain due diligence was approved by the LBMA on
12 August 2020 for the period 1 April 2019 to 31 March 2020
Chairman, Physical Committee
London Bullion Market Association
Chief Executive

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ダンスを尊重し、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みます。

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調査対象企業を選定し、訪問調査を継続実施しています。2019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、環境デューディリジェンス（環境DD）を行い評価します。2019年度に環境DDの対象となる新たなサプライヤーはありませんでした。

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など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。2019年度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。

さらに詳しく ▶
・別冊ESGデータブック2020
P.15

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）。

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。

ステークホルダーとのコミュニケーション

考え方

当社グループでは、影響を与え、また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」と定義しています。

方針

それぞれのステークホルダーごとに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。

■ 当社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

取り組み

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一つです。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年度から、第2四半期決算発表後の説明会では事業本部長による担当部門の説明も実施しています。コロナ禍の中でも、2020年3月の「2030年のありたい姿」発表、同年5月の2019年度決算説明会は、それぞれ社長説明動画のウェブ配信を行いました。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のプラントの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、2020年3月には長期ビジョン「世界の非鉄リーダー」を目指し、実現するための意思表明として社名ロゴマークのリニューアルとタグラインおよびシンボルマークの制定をしました。従業員への浸透も含めて、内外に広く理解いただけるよう活動を行っていきます。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の基本原則の遵守および鉱物資源を産出する国の発展促進を目指すEITI（採取産業透明性イニシアティブ）の趣旨に賛同し、その活動を支援しています（ESGデータブック2020 P.13をご参照ください）。

投資家FAQ

個人投資家の方などからいただくことのある質問についてご紹介します。

Q1.
非鉄金属に将来性はあるのか？

社会のデジタル化の急速な進展、脱炭素社会実現へ向けた技術革新やエネルギー転換が進む素材産業の大きな潮流の中で、非鉄金属素材の活躍の場は拡大しており、通信の高速化や各分野の電動化、デジタル化に欠かせない機能性材料とともに、より重要な役割を果たすようになってきています。当社グループは非鉄金属素材や高機能材料の供給を通じて社会の環境変化に基づく要請に貢献していきます。

Q2.
菱刈鉱山の特徴は？

世界トップクラスの鉱石品位（約30～40グラム/トン）が最大の特徴で、高い収益力とコスト競争力を誇ります。年間約6トンの金を産出し、2019年12月末時点の可採金量は163トン。30年近いマインライフを有しており、長期安定的に当社経営に貢献しています。

投資家FAQ

Q3.
金属価格が高い時にたくさん掘らないのか？

操業計画・マインライフなどに基づき計画的・長期安定的操業に努めています。例えば菱刈鉱山では、金生産6トン/年体制の安定操業を維持しながら周辺探鉱も継続。資源技術者育成の場としても活用しています。

Q4.
3事業連携の強みは？

非鉄金属資源を保有し、製錬を行い、高機能材料まで一貫して供給する世界でも他に例を見ない独自のビジネスモデルであり、資源を原料として確保するとともに高い技術力で地金や電池材料等の安定供給やトレーサビリティを実現しています。

Q5.
配当方針について

当社は、株主の皆様への適切な利益還元を経営の最重要課題の一つと考えています。配当方針は業績連動型で、2018年中期経営計画では、連結配当性向を前中計期間の30%から5%引き上げて35%以上としています。

さらに詳しく ▶
・サステナビリティデータ集 P.118～119
・別冊ESGデータブック2020 P.11～13

2020年のありたい姿振り返り

※ 達成度は○＝達成、△＝一部未達、×＝達成が困難

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	達成度※	結果	今後の課題
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量の比率を全ニッケル量の2/3以上にする）	△	・2019年度の全ニッケル量中の低品位鉱産ニッケル量の比率は、CBNC、THPALの減産影響を受けて57%にとどまった。効率的回収技術は進展したが、目標数量未達となった。	・ボマラプロジェクト生産開始へ向けた準備を進め、またCBNCプラントの寿命延長の観点などからも低品位ニッケル鉱処理技術の開発を引き続き推進する。
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	○	・Cu/Mo分離技術の開発は、Sierra Gorda鉱山の操業支援と新規プロセス開発を行った。適切な操業条件の維持などを進め、現場での実収率改善、Cu精鉱中のMo品位の低下に寄与した。	・Cu/As分離技術については、非鉄3社コンソーシアムの枠組みの中で技術開発を進めるとともに、選鉱パイロット設備を用いた実証試験を実施する。 ・微細粒子同士の凝集・巨大化による回収技術の開発は、北海道大学との共同研究を継続する。
3) 効率的な金採鉱技術の開発	○	・菱刈鉱山およびPogo鉱山（2018年に権益売却済）において最適な採掘方法の開発を進めた。	・菱刈鉱山における作業の効率化・省力化に向け、最新の自動化・遠隔化技術を調査し導入を進める。
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）	○	・国内8社コンソーシアムを通じ海底熱水鉱床の採鉱・揚鉱試験に参画し、2017年には世界で初めて深海からの採掘・揚鉱に成功した。コバルトリッチクラストの製錬技術は、選鉱技術による一次濃縮と製錬技術による二次濃縮を組み合わせることで概ね技術開発を完了した。	・海底熱水鉱床、コバルトリッチクラストともに、引き続きJOGMECプロジェクトに参画し貢献できるよう尽力していく。
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の回収と上市	○	・2017年度よりTHPALにて商業施設建設を開始し、2018年7月から播磨事業所での酸化スカンジウム商業生産を開始した。	・操業改善による増産とさらなる実収率向上を進める。また需要の開拓に取り組む。
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）	×	・THPALでヘマタイト濾過パイロット試験まで実施したが、成分上の問題から製鉄原料としての回収は中止とした。この代わりにクロマイト回収事業に着手した。	・ヘマタイトについては、目標としていた製鉄原料は断念したが、建築用などの用途開発を進めている。
3. リサイクルの推進			
リサイクル資源の有効利用の向上	△	・無害化処理済み電池スクラップから乾式処理で生成した合金から、湿式処理でニッケル・コバルトを回収し、電池原料とするプロセスを開発した。	・開発したLIBのリサイクルプロセスをパイロットプラントによる試験で実証し、事業化を目指す。

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	達成度※	結果	今後の課題
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	○	・低炭素負荷製品（電池材料：EV/HEV車バッテリー用）、インク材料（建物・車の窓用赤外線吸収フィルム用）などは順調に成長を継続した。 ・2019年度売上高は1,290億円であり、2011年度比10.4倍となった。	・「低炭素負荷製品」について新たな定義付けや認定制度の導入。 ・GHG削減貢献量の算定方法の検討。 ・電池材料などの低炭素負荷製品の生産・供給の拡大、新製品の開発。
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220kt-CO_2削減）	○	・各拠点での照明のLED化・高効率空調化やインバータ化を推進し、2019年度目標である年間20ktのCO_2削減を達成した。また播磨事業所の事業転換（亜鉛⇒硫酸ニッケル）により2014年度比230ktのCO_2を削減した。	・グループ全体として大きなCO_2削減目標を設定し、投資を促進する。（気候変動のシナリオ分析、TCFD、社内カーボンプライシングなどの取り組み） ・GHG排出原単位削減への取り組み。（操業安定化、トラブル防止、増産、新技術導入）
・NPI技術等と比較し省エネルギー効果の大きなHPALプラントなどの建設により、CO_2排出量削減に貢献する	○	・インドネシア（ポマラ）で検討しているHPALプラント建設において、基礎試験によるデータの収集を行った。	・インドネシアなどにおけるHPALプラントの建設の検討。 ・フィリピンにおけるHPALプラントの延命や操業の効率化。
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	○	・茨城県鹿島市の当社所有地に約2MWの太陽光発電所を設置し、2016年8月より稼働を開始した。その後の増設分も含め、2019年度の発電量は3,600MWhとなった。これによる2019年度CO_2削減量は1,760t。 ・2017年4月より住友金属鉱山シポレックス（株）栃木工場で、バイオマス燃料による蒸気を購入し使用を開始した。2019年度CO_2削減量は4,100t（グループ全体の排出量の0.2%弱）。	・グループ内での再生可能エネルギーによる発電推進。 ・再生可能エネルギーによって生み出される電力の購入。 ・社会における再生可能エネルギー発電などの拡大に対する間接的貢献。 ・これらを組み合わせて、CO_2排出量の削減の取り組みを進めていく。
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	△	・有害化学物質の大気や水域への排出について削減計画を策定して取り組み、グループ総排出量は、ばい煙排出は2016年度並みである。PRTR対象物質排出移動量はピークであった2014年度より約1割減少した。	・PRTR対象物質排出量について継続して削減に取り組む。 ・事業転換やプロセス転換などによる大きな排出量削減の実行を目指す。 ・拠点所在地ごとの規制強化への取り組みを継続して支援する。
② 植林等を通じた環境保全の推進	○	・CBNCおよびTHPALにおいてこれまでに391ha（2019年度は41ha）の緑化を行った。	・今後もフィリピン事業地域での植林などの緑化活動を継続する。
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	○	・CBNCでは排水や周辺河川の水質をサプライヤーである鉱山所有会社とともに管理している。THPALでは河川への3つの排水系統を統合し、排水管理の効率化を図った。	・フィリピン、南米での鉱石提供会社への環境保全の働きかけを継続する。 ・環境改善の取り組みについて、地元や関係者への丁寧な説明も継続する。
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	○	・2014～2018年度、国内11カ所の休廃止鉱山堆積場などを確認し、その結果から耐震安定化と工事後の緑化を実施し、全て無事故で完了した。	・休廃止鉱山の集積場の耐震基準適合は達成した。今後は堆積場安定性確保のための管理強化に取り組む。
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	○	・菱刈鉱山の坑内外温泉配管を更新。国内外製錬事業場で、排ガスの監視・漏洩防止・能力増強、粉塵抑制等の設備改善を実施。	・各事業場においてRMS・EMSの仕組みを活かした効果的な設備改善を実施する。

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	達成度※	結果	今後の課題
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	○	・CBNC、THPALの社会貢献活動は、自治体・コミュニティ等とのコミュニケーションおよび協議を通して、社会基盤整備や地域住民の生計を維持するためのLivelihood事業も実施するなど、多岐にわたる活動を実施した。	・社会課題に取り組むNPOなどとの対話や協働を進め、今後の次世代育成支援・障がい者・高齢者支援につなげていく。現在実施されている取り組みについても、社内報などでの周知を行うなど、さらなる参加者の増加や取り組みの継続につながる施策を実行していく。
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	○	・別子地区における遺構の維持・保存について、自治体と協議するとともに必要により住友連系各社の協力も得て適切に実施している。 ・CBNC、THPALではSDMPに加えCSR活動などにより、教育施設などへの支援を実施している。	・海外鉱山拠点における奨学金については継続するとともに、国内の奨学金の設立を2023年から行う予定としており、検討を進めていく。

※ 達成度は○＝達成、△＝一部未達、×＝達成が困難

目標とKPI	達成度※	結果	今後の課題
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	○	・国内では、激甚災害指定および被災状況を踏まえ、適宜被災地支援を実施している。 ・海外については、事業拠点を中心に甚大な自然災害に対して被災地支援を実施している。	・気候変動による自然災害は増加･甚大化傾向にあり、当社の被災地支援に関する基準などについて検証が必要。現状の当社の被災地支援は寄付が中心だが、従業員参加型プログラムによる支援も検討していく。
2) 東日本大震災の被災地域・被災者の継続支援	○	・被災3県（宮城県、岩手県、福島県）に対して遺児・孤児支援として育英基金への寄付を継続して実施している。 ・福島県檜葉町にて2016年4月より操業を開始した住鉱エナジーマテリアル（株）では、同地を含む東日本大震災被災地における現地雇用を創出している。	・被災3県の育英基金への寄付は、2031年（震災時に生まれた子弟が20歳になる）まで行う。檜葉町の復興支援については、住鉱エナジーマテリアル（株）を中心に当社として継続的に支援を行っていく。

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活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	達成度※	結果	今後の課題
1. 人材が活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	○	従業員意識調査結果に基づき、以下の諸施策を実施した。 ・「コーチング研修」を部門長・関係会社社長から展開し、課長クラスまでを対象に実施。 ・就業環境調査(従業員ヒアリングなど)を2019年度までに国内24拠点中17拠点で実施しフィードバックを行った。	・人事関連諸制度の見直しによる社員の活躍支援。 ・「コーチング研修」の内製化と各拠点における実施。 ・就業環境調査によるハラスメント発生実態やコミュニケーション課題などの「2030年のありたい姿」とのギャップの把握と必要な対策の検討と実施。
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	△	・年間総実労働時間は2016年度以降1,950～1,980時間/年で推移している。 ・多様な働き方施策（在宅勤務・フレックスタイム・選択制時差出勤の拡大、サテライトオフィスの設置など）を進めた。	・長時間労働のさらなる削減 ・人権意識のさらなる向上によるハラスメントの撲滅 ・育児、介護、病気療養などのライフイベント時の支援の充実 などの取り組みを継続的に推進する。
② メンタルヘルス疾病者の削減	△	・専門機関による従業員ストレスチェック調査や同機関による教育などを継続的に実施しているが、メンタルヘルス疾病者数は横ばいである。	・上記の就労環境の改善の取り組みにより、地道に疾病者削減対策を進めていく。
2. 多様性の尊重			
1) 当社女性活躍支援（国内） ① 女性の管理社員数：10名以上	○	・2020年4月1日現在の女性管理社員数は11名となりKPIを達成した。	・異業種交流研修への派遣、個別面談等によるサポートなどを継続するとともに、上司への意識付けなどをさらに進め女性社員の成長への支援を継続する。
② 総合職採用における女性比率：1/3	△	・2020年女性定期採用者数/比率は、7名/22%となった。技術系4名の女性社員を採用し、女性比率も初めて20%を超えたが、目標は達成できなかった。	以下の施策の実施により採用数の増加を目指す。 ・採用ブランディング ・女性を対象としたインターンシップの展開 ・女性活躍施策の点検と見直し
2) キーパーソンとして外国人従業員の有効活用	△	・事業戦略の変化によって、グローバル化に対する部門ごとのニーズが異なってきており、採用戦略も変更せざるを得なくなった。	・グローバル化への対応は各事業部門ごとに対応しているが、今後は本社人事部門での対応を強化していく。
3) 障がい者雇用 全国内グループ企業は障がい者雇用の自主目標を立てて達成する	○	・国内拠点・関係会社ごとに2020年に向けたアクションプランを作成して取り組んでおり、当社の障がい者雇用率は2.41%（2020年4月1日現在）。	・採用活動を継続するとともに、当社グループにおける上司・同僚の「合理的配慮」に関する理解促進などにより、障がい者の雇用後の定着常態化を引き続き目指していく。
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	○	・ダイバーシティ推進体制整備、各職場・関係会社への支援強化、研修会やワークショップの開催などにより意識改革と職場環境の改善に取り組んでいる。	・知識・経験・ノウハウがそれぞれ異なる拠点・関係会社・部門に応じた個別支援の強化・充実を進めていく。

目標とKPI	達成度※	結果	今後の課題
3. 人材育成			
1) 選抜教育の効果を確認した上で継続実施	○	・EMP（部長クラス選抜研修）、MMP（課長クラス選抜研修）、外部講習派遣などを継続的に実施している。	・次世代経営者育成体系の見直しと、選抜型研修の位置付けの明確化。 ・上司の関与や研修後の有効な配置などへの働きかけ強化。
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	○	・グループ各拠点ごとの研修、eラーニングの整備、webによる語学学習の整備、通信教育制度の見直しなどを進めた。	・引き続き、利用しやすく受講したくなる教育・自己啓発プログラムの提供を続け、ITを駆使して利用方法の充実を図っていく。
3) 海外ローカル幹部への教育実施	○	・グループ海外拠点の幹部を日本に招聘し、本社研修や別子地区・京都などを見学する研修を毎年実施している。	・海外拠点側から見た研修内容の充実化、参加者のニーズに対応した研修の提供などを進めていく。
4) 女性活躍支援を推進するためのさらなる教育を展開	○	・異業種交流研修への派遣、女性キャリア塾の実施などによる意識改革を図っている。 ・個別面談の実施、産休・育休中の社員向けのインフラの整備などによる支援を行っている。	・管理職クラスに対する女性社員の育成意識のさらなる醸成。 ・女性管理社員における「ロールモデルになり後進を育成していく」という意識の醸成。 ・生産現場での女性の職域開拓の推進。
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：国内・海外全拠点	○	・「SMMグループ人権に関する方針」を全グループ会社で採択し、全拠点で人権教育を毎年実施している。	・2019年度より実施した「SMMグループ人権月間」（12月）における全社および各拠点での活動内容の充実。
② 各拠点へのホットライン設置（複数窓口）：国内・海外全拠点	○	・人権・ハラスメント相談窓口、SMMグループ相談窓口等を設置し、人権・ハラスメント相談窓口担当者向け研修を隔年で実施している。	・相談窓口や相談後の対応手順などをわかりやすく周知し、グループ従業員全員がさらに利用しやすい仕組みづくりを進める。
③ 各拠点へのSMMグループ相談窓口の周知：国内・海外全拠点	○	・電子掲示板への掲載や各種研修等を通じて相談窓口を周知している。	
④ 人権デューディリジェンス（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	○	・従業員についてはアンケートにて各拠点で人権体制を調査した（2016年度）。 ・地域住民については菱刈地区において調査を実施した（2017年度）。 ・サプライチェーンについては毎年4社に対してヒアリングを実施している。	・先住民の人権に対する取り組みの強化。 ・サプライチェーンにおける人権に対する取り組みの拡充。

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	達成度※	結果	今後の課題
1. 安全の確保			
1) 全災害件数ゼロを最終目標とする。	×	・近年の当社グループの実力値は全災害15件/年程度（2017・2019年に各1件死亡災害発生）。 ・安全巡視や新任拠点長教育を通じ拠点トップの安全への意識や考え方の変革を推進。 ・監督者ガイドラインを作成し、現場での活用を開始。 ・安全道場を通じて最前線の作業者を巻き込んだ安全活動を推進。	＜重大災害を防ぐ設備安全化促進策として＞ ・適切なリスクアセスメントによる設備改善推進 ・設備改善後の「チェック、アクション、フォロー」を強化 ＜より安全な手順での作業定着による不安全行動の抑制策として＞ ・本質安全化ができるまでの残留リスクに対し、ルールを具体化し、確実に遵守させる ・3現主義で現場をよく見る、見る目を持って作業を観察 ・基本動作の徹底 ・やりにくい作業を改善 ＜拠点独自の問題点、重点課題を踏まえた自発的な取り組み＞
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（参考値）。 （対象：国内外グループ社員）1.28（2011年）を0.60以下（2020年）	△	・災害度数率（P.116参照） ・一部海外事業場は安全担当要員を派遣するとともに、国内事業場と同様に災害発生情報が迅速に入る体制を構築した。 ・海外の一部事業場に現地の実態に合ったKYTを導入した。	

※ 達成度は○＝達成、△＝一部未達、×＝達成が困難

目標とKPI	達成度※	結果	今後の課題
2. 快適な職場環境			
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）	○	・近年では新規有所見者（要治療者）は発生していない。毎年、有所見者調査を実施し、変化に対して確認を継続中。	・有所見者の確認を継続していく。 ・第2および第3管理区分作業場の積極的な改善を進めていく。
②第3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2管理区分の低減(対象：国内事業場)	○	・《第3管理区分作業場》東予工場の粉じん職場では、設備改善が困難だが、監視カメラ設置により操業時の無人化を達成。 ・《第2管理区分作業場》事業場独自の管理目標を設定し、作業場数の低減活動を開始。	・安全同様、操業上の不可欠な事項として明確化し、必要な環境対応設備を確保していく。 ・増産・新設などの際、作業環境確保のために事前対策を講じていく。 ・事業場の良好事例や改善手段の収集、共有化を継続する。

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	達成度※	結果	今後の課題
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	○	・従業員意識調査4回実施。毎回調査対象や追加質問項目の見直しを実施した。	・今後も従業員の意識動向を的確に把握できるよう調査内容や対象範囲を適宜見直し、継続的に実施する。
2) 労働組合または従業員代表との定期対話	○	・当社グループ全体の労使による定期対話の実態調査を実施し、定期的なコミュニケーションがとられていることを把握した。	・従業員に対して本社や各拠点における説明会など様々な機会で、経営状況や課題などについてフィードバックをしっかり行い、対話を継続的に実施していく。
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	○	・グループ各拠点で違いはあるが、各拠点とも日常的なコミュニケーションパイプを維持していることを把握した。	・有事を想定した地元住民との「リスクコミュニケーション」体制の構築について、モデル事業所を中心にコミュニケーションの取り方を検討・支援する。
2) NGO/NPOとの協働活動実施	○	・環境人権NGO「Friends of the Earth Japan（FOEJ）」との定期会合（2回/年）を実施し、フィリピン事業地域における課題や当社グループの取り組みについて双方のデータや見解を交換し対話を継続した。	・今後もFOEJとの定期的対話を通した当社取り組みの説明を継続する。FOEJからの指摘や提言については、社内関係部署のみならずサプライヤーに展開し環境保護や人権侵害防止などの活動に役立てていく。
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	○	・2015年から関係部所で統合報告書発行に向けWG活動を行い、予定どおり2016年10月に初の統合報告書を刊行。社内外からの意見をもとに見直しを適宜加え、社外から表彰されるなど、一定の評価を得ている。	・SDGsとの関連やESG投資など統合報告書に求められる開示情報が高度化、広範囲化する傾向にある。編集体制をより強化し内容をブラッシュアップ、継続的な改善を意識して取り組む。
2) 投資家との継続的な対話の実施	○	・経営トップのIR姿勢など外部からは一定の評価を得ている。（2016年：IR優良企業大賞、2019：9年連続9回目のディスクロージャー優良企業選定　鉄鋼・非鉄部門No.1）	・フェアディスクロージャールールへの継続的な対応と、中長期志向の投資家を中心に、当社の持続的成長ストーリーや2030年のありたい姿を中心とした非財務情報や取り組みについての対話を深耕していく。
4. その他のステークホルダーとの相互理解促進	△	・学生・ビジネスパーソンを対象に新聞・新幹線等への企業広告、SDGs関連フォーラムへの協賛およびメディアへの能動的な広報活動を展開したが、企業認知度の低さもあり、当社等身大のイメージ浸透に至らなかった。	・訴求すべき当社ブランドについて、2019年度にベーシックデザイン類を制定した。単発的な取り組みに終わらせることなく、制定したブランド関連ツールを地道かつ効果的に社外および従業員に展開・共有していく。

2030年のありたい姿

非鉄金属資源の有効活用

2030年のありたい姿：高い技術力で資源を生み出す企業

KPI		スタートライン	2020年度の計画
指標	目標値		
1. 1) 銅鉱山プロジェクトの推進	・銅権益生産量30万トン/年の達成と維持に向けJV鉱山の生産体制を強化 ・JV鉱山における鉱山周辺および深部探鉱の強化、選鉱能力の拡張、IoT・AIを活用した操業改善等による着実な銅生産量の達成	・JV鉱山における活動状況は、Management Committee やTechnical Meetingを通じて情報を収集している。 ・JV鉱山各社は、徹底した新型コロナウイルス感染症対策を実施し、鉱山エリア内の感染者の拡大を防止している。生産銅量への影響は、最小限に抑制できる見込みである。	・引き続きManagement CommitteeやTechnical Meetingを通じて情報収集を継続する。
	・ケブラダ・ブランカ銅鉱山Phase2以降のプロジェクト推進	・ケブラダ・ブランカ銅鉱山のPhase2プロジェクトは、新型コロナウイルス感染症対応のため、2019年度末建設進捗率20%で中断中。	・新型コロナウイルス感染症の影響を適切に見極め、再開判断を行う。再開後も2019年10月に発生した社会不安が再燃する恐れがあるため、的確なリスク対応をとりながらプロジェクトを進める。
2) 新規優良銅金資源の獲得	・オペレーターシップを持つ新規鉱山の開発	・案件評価を継続しているが、事業性評価に結び付く案件の発掘に至っていない。	・資源3大プロジェクト(COTE鉱山開発、QBⅡプロジェクト、SG鉱山)の進展を見つつ銅権益の追加取得を目指す。
3) 新技術導入による生産性改善	・菱刈鉱山における坑内外の情報インフラ設備、重機の無人化、リモート化の推進	・菱刈鉱山に適用可能な技術を調査し、設備導入ロードマップを作成した。 ・坑内通信インフラ整備のためエリアを絞ってWi-Fi設備を試験導入した。	・坑内通信インフラの全山展開や坑水処理設備へ遠隔監視システム導入、坑外鉱石処理設備へのAIを活用した画像認識設備導入など、IoT・AI導入による作業改善・効率化を検討し実施する。
4) Ni鉱プロジェクトの推進と生産性の改善	①Ni生産量　15万トン/年 ②実収率　対2018年度比 +2%	・ポマラプロジェクトは、2019年度内に投資判断する予定であったが諸般の状況により投資判断には至っていない。 ・CBNC・THPALの実収率は対2018年度比でほぼ横ばいの状況となった。	・ポマラプロジェクトは許認可取得、パートナーとの商務交渉等を継続し、投資判断を完了させる。 ・CBNC・THPALにおいて、浸出率向上や工程改善などによりさらなる実収率向上を目指す。
2. 1) 鉱山や製錬工程で発生する不純物を分離、固定、有用化する技術の開発	・不純物を固定する技術開発：プロセスの開発と実証	・銅精鉱の不純物として日本国内に持ち込まれるヒ素化合物量を低減するため、2017年よりJOGMEC委託研究に参画。当社は、非鉄3社コンソーシアムの枠組みの中でヒ素分離技術開発を進めている。	・3年間のJOGMEC受託研究を総括し、活動成果として得られたヒ素分離技術について、当社において選鉱パイロット設備を用いた実証試験を実施する。
2) 未利用非鉄金属資源の有用化技術の開発	・既存（海洋資源開発等）・新規の開発プロジェクトへの貢献	・海底資源開発は、海底熱水鉱床の採鉱・揚鉱試験、コバルトリッチクラスト開発など、JOGMECプロジェクトに参入し実績をあげている。	・海底熱水鉱床開発は、採鉱・揚鉱技術の機構改善を継続する。 ・コバルトリッチクラスト開発は、採鉱・揚鉱試験機の開発および選鉱・製錬技術のさらなる改善を進める。
3) 難処理資源からの非鉄金属回収	・高不純物塩湖水からのリチウム回収技術と回収ビジネスへの参画	・塩湖水からリチウムを精製する技術として、無機系吸着剤を用いた回収プロセスを開発中である。	・リチウム精製技術については、パイロット試験により吸着剤のさらなる性能向上を図り、精製プロセスの修正・実証を行う。
3. 車載二次電池リサイクル技術の実証と事業化	・コバルト回収が可能な車載リチウムイオン電池リサイクル技術実証ならびに事業化および規模拡大 事業化：2022年	・プロセス開発を終了し、プラントによる実証試験を継続中である。	・パイロット試験を継続し、実機設計へ向けエンジニアリングデータを取得する。
4. 1) 自社の強みを活かし社会に貢献する新製品・新事業の創出	・エネルギー、自動車、情報通信分野での新規機能性材料の研究開発、事業化	・技術本部・機能性材料事業本部・電池材料事業本部による新製品・新事業創生システムで推進中。	・新システムにより、①新規テーマの探索、②研究開発テーマ事業化提案の推進、③東北大学とのビジョン共創型パートナーシップを進めていく。
2) 自社原料保有による有利・安定調達	・燃料電池用NiOの実証試験を経て事業化	・燃料電池用NiOの量産に向けたパイロット設備の運転を2019年度から開始した。	・量産化に向けてパイロット設備での設備検証や量産技術の構築を進めていく。

KPI		スタートライン	2020年度の計画
指標	目標値		
3) 有利な自社ニッケル原料の安定調達による、低コスト電池正極材の販売拡大	・拡大する正極材料市場で、世界シェアトップクラスを維持	・現時点で当社は、NCAを中心とする電池材料のシェアは世界トップクラスであり、電気自動車向けを中心として販売量は年々増加している。	・金属事業本部との連携、本部内でのコスト低減により、低コスト電池正極材の販売拡大による世界トップクラスのシェア維持を図る。

気候変動

2030年のありたい姿：温室効果ガス（GHG）排出量ゼロに向け 排出量削減とともに低炭素負荷製品の安定供給を含めた気候変動対策に積極的に取り組んでいる企業

KPI		スタートライン	2020年度の計画
指標	目標値		
GHG排出量の削減	1. GHG総排出量を2013年度以下に抑え、“今世紀後半 排出量ゼロ”に向けた計画を策定する。	・GHG総排出量は、国内は播磨事業所の事業転換（亜鉛製錬終了）により減少したが、国外はTHPALの2014年操業開始により増加した。 ・TCFD賛同（2020年2月登録）	1. GHG排出量削減投資案件の推進 ・GHG削減投資案件のフォローアップ ・社内カーボンプライシングの仕組みの検討 ・事業部門・事業場の啓発活動の検討 2. GHG排出量削減に関する情報の収集・検討（水素、CCUS、事業転換、革新的製錬プロセスなど）
	2. GHG排出原単位を2013年度比26%以上削減	・CO_2排出原単位指数については、2013年度を1とすると、2018年度は0.92（8%減）となった。	1. 安定操業・増産によるGHG排出原単位削減の推進 ・部門での操業管理強化、トラブル防止、増産 ・IoT、AI、FEMS等の技術導入の調査・支援 2.低炭素エネルギー使用の推進 ・低炭素エネルギー技術情報の調査 ・再生可能エネルギー発電・蓄電池・LNG等の部門での導入
	3. 低炭素負荷製品GHG削減貢献量の拡大 600千トン-CO_2 以上	・当社内の試算でのGHG削減貢献量は、2013年度：3,800（t-CO_2/年）から、2018年度：72,000（t-CO_2/年）に増加している。	1. 低炭素負荷製品の定義、認定制度・基準を検討（低炭素負荷製品例：電池材料、インク材料、銅地金など） 2. GHG削減貢献量の算定方法の検討・評価 3. 低炭素負荷製品の増産・新規製品開発の部門での推進

重大環境事故　生物多様性

2030年のありたい姿：水資源や生物多様性を大切にして海や陸の豊かさを守っている企業

KPI		スタートライン	2020年度の計画
指標	目標値		
1. 重大環境事故　ゼロ	1) リスク・環境マネジメントシステムの活用による改善の推進	・事業場の課題に応じて設備改善を実施。2019年度実績は、重大環境事故:ゼロ、軽微な環境事故。	・部門の課題に対する設備改善等の円滑な実施 ・リスク登録によるRMS管理、著しい環境側面としてのEMS管理の強化
	2) 自然危険源の増大に対応した設備やインフラの強化・改善	以下の設備・インフラ等の強化・改善を実施完了した。 ・休廃止鉱山堆積場等の耐震安定化と緑化 ・THPALの山腹水路増強 ・新居浜端出場の坑水処理の増強	・シナリオ分析によるリスク評価、要対応事項の検討 ・部門での自然危険源の増大に対応した設備やインフラの強化・改善(集積場・坑水処理場など)
2. 有害物質排出量低減(対前年)	1) 水使用の合理化、大気・水域への有害物資の排出量の低減	・リサイクル・リユースの促進や管理強化による過剰取水防止など様々な取り組みを進めている。	・水使用の合理化に関する当社グループ方針の検討と設定 ・大気・水域への有害物質排出量の低減に向けた取り組みの強化
	2) 計画的植林ほか、多様な環境保全・生物多様性保全活動の推進	・フィリピン（CBNC・THPAL）において、計画的植林を継続して実施し、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を行っている。	・CBNC、THPALにおける、緑化の継続実施および鉱山会社とのコミュニケーションによる多様な環境保全・生物多様性保全活動の推進

従業員の安全・衛生

2030年のありたい姿：快適な職場環境 安全化された設備と作業のもとすべての従業員が、ともに安全を最優先して仕事をしている企業

KPI		スタートライン	2020年度の計画
指標	目標値		
1. 労働災害の発生防止	重篤災害：ゼロ（国内外、協力会社含む） 全災害：対前年減少、最終的にゼロを目指す	・当社グループ社員（国内外）の休業災害発生件数は、2018年11件・2019年6件となった。 設備不安全状態での重篤災害発生、不安全行動による類似災害などの要因がある。	・重大災害を防ぐ設備安全化促進（RAガイドライン作成・活用、先端技術の調査・導入検討） ・作業観察方法の教育・指導による、より安全な手順の定着 ・王子館での教育・指導による基本動作の徹底、より安全な行動の徹底 ・各拠点の独自性を活かした安全活動
2. 業務上疾病の発生防止	健康リスクの高い作業場数：対前年削減 業務上疾病の発生：ゼロ	《第3管理区分作業場》 ・増産・増量起業時に第3管理区分が増加したが、改善 ・騒音に関して、伸光・ニッケルで施策を検討中 ・その他は、改善を推進中であり、ゼロに近付く見込 《第2管理区分作業場》 ・事業場独自管理目標を設定し、低減活動を開始	・第2、第3管理区分作業場の環境改善と効果の維持（参考事例公開、有識者派遣、適時結果把握、衛生巡視など） ・別子事業所と連携した機会を捉えた進捗管理・対策支援の推進 ・特殊健診の確実な実施とフォロー

多様な人材　人材の育成と活躍

2030年のありたい姿：すべての従業員が活き活きと働く企業

KPI		スタートライン	2020年度の計画
指標	目標値		
1. 働き方改革の推進とデジタルテクノロジー等を活用した、多様な人材が活躍できる職場づくり	1) 従業員意識調査の「経営者・上司のマネジメント」「仕事の魅力」「職場環境」に関する各スコアの向上	・2019年度従業員意識調査においては、以下の項目に課題感が残った。「経営者・上司のマネジメント」：側面からの援助、「仕事の魅力」：仕事の達成感、「職場環境」：挑戦的姿勢	・人事関連諸制度について、従業員の活躍支援という観点から見直しを検討・実施する。
	2) ①女性管理社員数50人（SMM社員） ②女性が従事できる職場の拡大と女性従業員比率向上（20%以上、国内拠点）	・2019年度末時点では、①女性管理社員11名、②女性従業員比率15.9%である。	①女性社員の異業種交流研修への派出、女性管理社員対象の研修を実施する。 ②女性が従事可能な特に生産現場における職域の調査を実施する。
	3) 総合職外国籍従業員の拡充	・フィリピン人を当社の総合職として直接雇用することを検討中。	・フィリピン人を当社の総合職として直接雇用するスキームを構築して、採用にトライする。
	4) 障がい者雇用率3%以上	・2019年度末時点では、障がい者雇用率2.4%である。	・障がい者の採用と定着支援のための理解促進を図る。
	5) 従業員のライフステージに対応した配置と支援	・育児、介護支援については継続して実施中。今後は病気治療中の社員への支援を検討する。	・育児、介護への支援は男女を問わず共通の施策として展開し、病気治療中の社員については現状把握を実施し対応を進めていく。
2. 従業員の心身の健康づくりの支援	1) ストレスチェック「要対応者」の半減 2) 健康診断結果の「有所見者率」50%以下	1) 2019年度の要対応者は、専門機関が担当する全企業データの中では標準的な範囲内で推移しているが、微増傾向が見られる。 2) 2018年度の有所見者率は、当社グループでは60.6%。	1) 2020年度のストレスチェック結果から職場ごとのストレス要因を解析し、個別に対策を検討する。 2) 健康経営の取り組みを開始する。
3. 従業員ニーズ・業務ニーズを考慮した能力向上機会の多様化	1) 上司と部下との定期的な対話を通じて、従業員一人ひとりのやる気や可能性を引き出し、部下の成長をさらに促進する「1on1ミーティング」の活用	・「1on1ミーティング」の導入にあたり、実施方法の検討を始めている。	・拠点を選定して試験的に導入し、ベストプラクティスを模索する。
	2) 役割に応じた人材育成体系の再構築によって、より良い従業員への能力向上機会の提供（社内教育、外部派遣等）	・次世代経営者育成体系・昇格者研修につき改定を検討している。	・人事制度の改革に従い、教育のタイミングと内容を検討する。

KPI		スタートライン	2020年度の計画
指標	目標値		
	3) 個々人のライフプランや従業員ニーズに合わせた自己啓発機会の提供（通信教育、Web教育等）	・通信教育などの申し込み状況から従業員ニーズを分析し、内容の充実を図る。	・従業員の自己啓発機会の多様化を目指す。

ステークホルダーとの対話

2030年のありたい姿：「世界の非鉄リーダー」であると理解され、共感される企業

KPI		スタートライン	2020年度の計画
指標	目標値		
1. 従業員への当社グループブランドの浸透	・従業員意識調査の改善（会社で働くことに誇りを感じる従業員割合の向上）	・ブランドメッセージの設定と、その体現のための社名ロゴマークの改訂、タグライン・シンボルマークの制定 ・2019年従業員意識調査結果「会社で働くことに誇り」を感じる従業員の割合62%	＜ブランディングの仕組み整備＞ ・全社規程の広報担当者向け説明周知 ・拠点におけるベーシックデザイン展開計画立案 ・ベーシックデザインの国内外商標登録 ・インナーブランディングの推進 ・グループ内浸透活動計画立案
2. 「世界の非鉄リーダー」レベルの情報発信の質と量の確保	・統合報告書の外部評価で高評価の獲得（株主・投資家へのヒアリング、アンケート・評価結果の改善を含む）	・ステップアップを図ることを目指し、当社の競争優位性や強み、らしさをより訴求しかつ理解しやすい統合報告書を目指した編集 ・国内統合報告書発行会社約514社中上位10位以内	＜掲載情報の厳選と昨今のトレンドの反映＞ ・ESG情報について新たに策定された「2030年のありたい姿」の11の重要課題に紐付くものに絞り込み峻別していく。 ・過去から未来を見通した中長期的視点からの経営戦略の説明を強化する。 ・当社の価値創造モデルの明確化 ・経営課題としての「ありたい姿」へのコミットメントの表明
3. 目指している「世界の非鉄リーダー」としての認知・理解の向上および共感を得ている	・社外機関調査結果の改善（認知度・理解度など）	・日経新聞等メディア媒体でのイメージ広告やイベント協賛等による当社認知活動の積極的な推進 ・ブランドジャパン2019（認知度素材・機械カテゴリー　28位/30社中）	・マス広告：通年で実施する新幹線、新聞、雑誌広告と集中的に実施するTV広告などビジネスパーソン向け広告を展開する。 ・能動的広報：メディアに向けて、社会の関心事に関連するテーマを提案し効果的な記事掲載につなげる。

地域社会との共存共栄

2030年のありたい姿：地域社会の一員として地域の発展に貢献し信頼を得る企業

KPI		スタートライン	2020年度の計画
指標	目標値		
対話と連携に基づく地域社会への参画	地域社会との対話を通じて、地域の課題を正確に把握し、以下の施策を実行。	・国内外各拠点において活発な社会貢献活動が進められているが、本社部門でその内容を十分把握できていない状況である。	・各拠点における取り組み事例のデータベースへの登録を進め、各地の社会課題を国内各拠点と本社部門で共有する。
1. 従業員参加型の地域支援	・従業員参加プログラムの実施（2023年～）	・各拠点で地域での清掃活動・イベントへの参加などが実施されており、従業員が個人として災害ボランティアに参加する事例も多い。全社的な取り組みとしては展開できていない。	・他社事例を収集し、当社に合ったプログラムを検討する。 ・既に実施されている取り組みについて、社内報などでの周知を行うなど、参加者の増加や取り組みの継続につながる施策を行う。
2. 現地雇用・現地調達	・継続実施と実績把握	・地域に影響を及ぼす主要な拠点における雇用および調達の状況をタイムリーに把握している。	・現在実施している現地雇用や現地調達を継続し、その内容の確認を継続していく。
3. 次世代育成への支援	1) 行政や地域団体・NPOなどと連携した次世代育成プログラムの実施（1回/年以上）	・具体的な次世代育成プログラムは検討中である。	・行政や地域団体・NPOと連携し、求められている課題・ニーズを把握する。 ・他社での実施例を収集した上で、当社に合ったプログラムについて検討する。
	2) 国内奨学金の設立と給付（既存の海外奨学金維持）（2023年～）	・国内奨学金は、設立方法について信託銀行や他企業などへヒアリングを実施し、当社に適した進め方を検討している。	・国内奨学金について、当社に適した方法の検討を進め、設立に向けた手続を進めていく。

KPI		スタートライン	2020年度の計画
指標	目標値		
4. 障がい者・高齢者への支援	・行政や地域団体・NPOなどと連携した障がい者・高齢者支援プログラムの実施（1回/年以上）	・具体的な障がい者・高齢者支援プログラムは検討中である。	・行政や地域団体・NPOと連携し、求められている課題・ニーズを把握する。 ・他社での実施例を収集した上で、当社に合ったプログラムについて検討する。
5. 災害時支援	・大規模災害地域への支援	・国内では、激甚災害指定および被災状況を踏まえ、適宜被災地支援を実施している。 ・海外については、事業拠点を中心に甚大な自然災害に対して被災地支援を実施している。	・今後も事態発生時に、現在実施している取り組みを継続していく。

先住民の権利

2030年のありたい姿：先住民の伝統と文化を理解し尊重する企業

KPI		スタートライン	2020年度の計画
指標	目標値		
1. 先住民や先住民の伝統と文化の理解	・社内教育を実施した当社グループ拠点の割合：2023年度末までに100%	・2016年7月　人類学者尾本恵市東大名誉教授による「フィリピン・ママヌワ族」に関する社内講演会実施。 ・2018年10月　THPAL ComRel社員による先住民支援の取り組みに関する社内講演会実施。	・当社グループ従業員対象の先住民に関する教育資料（パンフレット）を2021年度に発刊する予定であり、準備を行う。
2. 先住民の伝統と文化の尊重につながる取り組みへの支援	1) 先住民を対象とする奨学金の実施（既存の取り組みの継続実施）	・資源・金属の当社グループ海外拠点で地域住民を対象にした奨学金制度を実施しているが、先住民のみを対象にした奨学金はない。	・海外拠点における既存奨学金制度は継続して実施し、奨学金制度の運営状況等に関する情報収集を実施する。
	2) NGO、学会等が実施する先住民に関連する取り組みへの支援：年1件以上の支援	・尾本東大名誉教授ならびに先住民族問題研究会の専門家の皆様より適宜ご指導をいただいている。	・先住民族専門家や当社グループ海外拠点を通じ適切な「先住民に関連する取り組み」の情報を収集し、支援可能な案件があれば支援を検討する。

サプライチェーンにおける人権

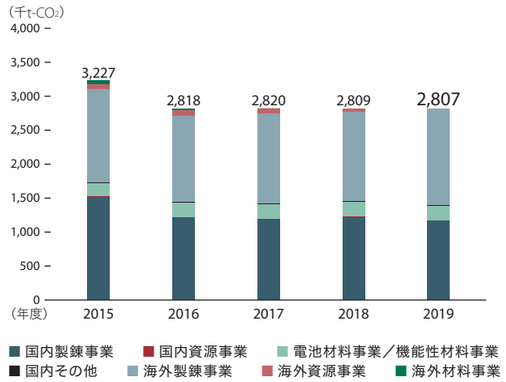
2030年のありたい姿：サプライチェーン全体でCSR調達（Responsible Sourcing）に取り組んでいる企業

KPI		スタートライン	2020年度の計画
指標	目標値		
CSR調達、特に責任ある鉱物調達の推進	1. 責任ある鉱物調達 1) 国際基準に合致した責任ある鉱物調達マネジメントシステムの確立：2021年度末まで 2) サプライチェーン上での、児童労働等人権侵害に加担する鉱山・製錬所ゼロ	事業部門とCSR部が連携し以下の取り組みを進めている。 ・LMEポジションペーパーへの対応（銅・ニッケル）。 ・コバルトは、第三者監査を受審できる体制構築に向けて取り組みを開始。 ・責任ある鉱物調達に関する調査票（CMRT・CRT）への迅速かつ正確な回答体制を構築し実践している。	・特にコバルトに関して、事業部門（金属、電池、機能材）とCSR部の協働により、早期に責任ある鉱物調達に関するマネジメントシステムを構築し、第三者監査を受けられる体制を整える。 ・責任ある鉱物調達に関する調査票（CMRT・CRT）への迅速かつ正確な回答体制を維持していく。
	2. CSR調達（Responsible Sourcing） 1) 「SMMグループCSR調達方針」を受領し同意した取引先企業：2030年度末までに100% 2) 国際基準に合致したCSR調達マネジメントシステムの確立：2024年度末まで 3) デューディリジェンス（DD）の継続実施	・2019年8月より人権部会を新設。 ・同部会での検討を重ね、2020年4月1日付で「住友金属鉱山グループ　CSR調達方針」を制定・公表。	・当社グループ子会社における「住友金属鉱山グループ　CSR調達方針」導入完了。 ・2020年度に展開する取引先の選定完了。 ・CSR調達に関する管理者層を対象とした専門家講演会、調達担当者を対象とした社内研修会の実施。 ・選定した取引先への方針展開。

サステナビリティデータ集

気候変動

CO_2排出量の推移 ☑



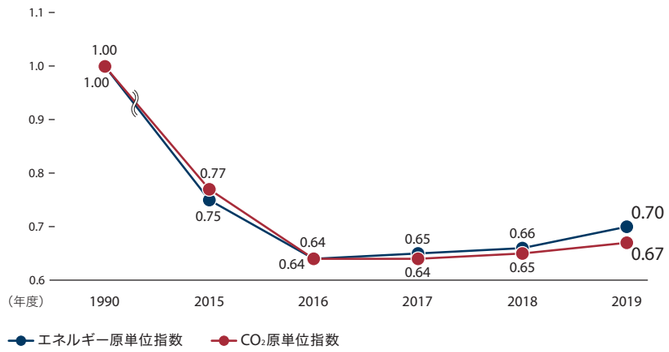
2019年度の当社グループのCO_2排出量は、省エネルギー活動などの取り組みおよびポゴ金鉱山の売却によってCO_2排出量を削減しましたが、海外製錬事業の生産増によりCO_2排出量が増加したことにより、2,807千t-CO_2でした。また、間接的な排出である国内輸送に関わるCO_2排出量は25千t-CO_2でした。

当社グループは、2020年度も引き続き省エネ活動を推進し、6千t-CO_2の削減を見込んでいます。

当社グループが運営している、茨城県鹿嶋市の太陽光発電所による2019年度CO_2削減量は約1.6千t-CO_2でした。

※ 国内、海外ともに「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づく排出係数を用いて算定。「地球温暖化対策の推進に関する法律」の対象となる排出活動に伴うCO_2排出量のほか、同法の対象ではない非エネルギー起源のCO_2排出量(410千t-CO_2)を含む。国内購入電力由来のCO_2排出量は供給電力会社の排出係数を用いたマーケット基準で算定。海外の排出係数は、国際エネルギー機関(IEA)が公表した最新の国別排出係数を使用。

エネルギーおよびCO_2排出量原単位指数※の推移（対象範囲：国内製錬事業） ☑



国内の製錬事業における2019年度のエネルギー原単位は6%悪化しました。これは、東予工場の定期補修および設備トラブルなどにより、電気銅の生産量が減少した影響によります。

当社は非鉄金属製錬業の団体である日本鉱業協会に加盟しており、経団連が主導する「低炭素社会実行計画」に参加しています。

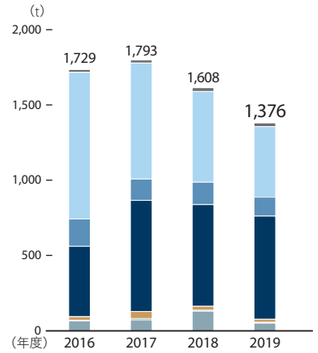
当社グループは引き続き、エネルギー管理の徹底、省エネルギー活動の推進、再生可能エネルギーの導入、未利用熱の活用などにも積極的に取り組み、中長期的に見て年平均1%以上のエネルギー原単位の削減、さらなるCO_2排出量の低減を目指します。

※ エネルギーおよびCO_2排出量原単位指数：製品1tの生産に消費したエネルギー量およびCO_2排出量を、1990年度を1として示しています（還元剤として使用した燃料を含む）。

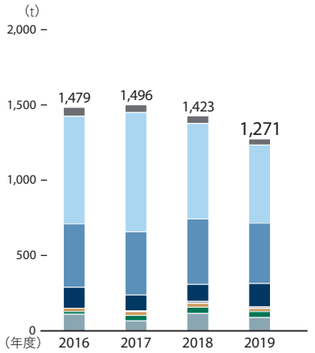
重大環境事故・生物多様性

大気への排出

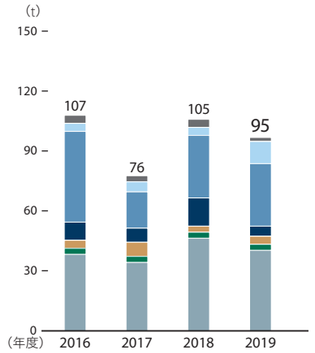
SOx排出量 ☑



NOx排出量 ☑



ばいじん排出量 ☑

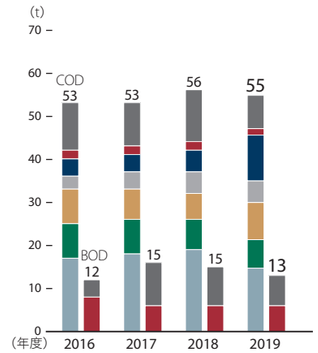


2019年度のSOx排出量は前年度比約14%減少しました。タガニートHPALは低熱量燃料使用による脱硫能力向上により約22%減少しました。NOx排出量は前年度比約11%減少しました。ばいじん排出量は前年度比約10%減少しました。日向製錬所は電気集塵機の管理適正化により約60%減少しました。

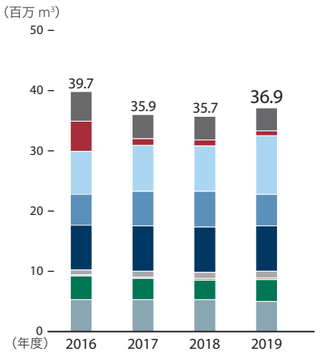
※ 各排出量は、ばい煙の測定結果に基づいて計算されています。

水域への排出

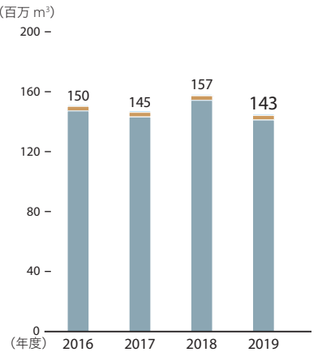
COD/BOD負荷量 ☑



淡水取水量 ☑



海水取水量 ☑



2019年度のCOD※1負荷量は前年度と比べほぼ増減なしで、BOD※2負荷量は前年度比約13%減少でした。なお、当社グループの事業場の多くは、瀬戸内海に面していることから瀬戸内海環境保全特別措置法により、COD、窒素およびりんについては総量規制を受けています。

淡水の取水量は前年度とほぼ増減なしで約37百万m³でした。これには鉱山の取水・排水から生産に関係しないダイバージョン水※3を対象外としています。海水の使用量は前年度比で約8%の減少でした。これは東予工場の官休に伴う生産量の減少に起因するものです。

※1 COD（化学的酸素要求量）：海域への排出水を対象とし、河川に排出するもので閉鎖海域へ流出するものを含む。
※2 BOD（生物化学的酸素要求量）：河川への排出水を対象とし、閉鎖海域へ流入するものを除く。
※3 ダイバージョン水：インプットとしてサイト内に流入する水であって、生産目的で使用されずにアウトプットとしてサイト外に流出する水。2017年度データから導入した。

事業活動におけるマテリアルフロー（2019年度）

INPUT（資源・エネルギー）☑

原料	
金銀鉱	194千t
銅精鉱	1,232千t
ニッケル酸化鉱	8,858千t
ニッケルマットほか	41千t
電池用原料	83千t
珪石等ALC用原料	188千t
金属加工用原料	0.1千t
水素化処理触媒用原料	50千t

リサイクル原料※1	
銅系スクラップ類	129千t
亜鉛系二次原料	15千t
貴金属系二次原料	3千t
電炉ダスト	79千t
ALC材	158t

リサイクル由来の原料比率
2.08%

材料	
珪石（銅製錬用）	133千t
石灰系	1,232千t
ソーダ系	106千t
マグネシウム系	13千t
硫酸	659千t
セメントほか	100千t

エネルギー※2	数量	熱量
非再生可能エネルギー源		
重油類	49,246kL	1,990TJ
石炭・コークス類	549,405t	14,185TJ
軽油・ガソリン・灯油	17,111kL	640TJ
LPG・LNG	8,473t	430TJ
都市ガス	9,348千m³	420TJ
購入電力	1,469,587MWh	14,296TJ
購入蒸気	69,473GJ	71TJ
小計		32,033TJ
再生可能エネルギー源		
木質ペレット	1,024t	19TJ
エネルギー総消費量	−	32,052TJ

水※3	
淡水総取水量	36,880千m³
表流水（河川）	14,085千m³
雨水	36千m³
地下水	8,059千m³
工業用水（他の組織からの水）	14,293千m³
水道水（他の組織からの水）	407千m³
海水取水量	143,468千m³
全ての地域からの総水消費量※4	6,195千m³

※1 工場内リサイクルを除く。
※2 国内外の事業活動において消費した燃料、熱、電気等を対象とし、熱量換算は、国内、海外ともに「エネルギー使用の合理化等に関する法律」に基づく係数を使用して算出。また、還元剤として使用した燃料を含む。熱量は、購入電力および購入蒸気の場合は投入熱量、それ以外は発熱量を表す。
※3 当社は、WWF/DEGのWater Risk Filterを用いて水ストレスの高い地域を特定しています。この結果、当社グループの生産拠点で水ストレスが高い地域はありません。
※4 水消費量は取水量から排水量を差し引くことで推計しています。

OUTPUT（製品・排出物等）☑

製品	
電気銅	399千t
金	18t
銀	208t
電気ニッケル	59千t
硫酸ニッケル	12千t
電気コバルト	4千t
粗酸化亜鉛	35千t
フェロニッケル	78千t
電池材料	53千t
硫酸	376千t
スラグ	1,386千t
水素化処理触媒	11千t
ALC（シポレックス）	385千m³

リサイクル由来の製品比率
4.77%

大気への排出	
CO_2	2,832千t
直接排出※1	1,943千t（前年度比104千t増加）
間接排出※2	865千t（前年度比106千t減少）
国内輸送時排出※3	25千t（前年度比増減ゼロ）
SOx	1,376t
NOx	1,271t
ばいじん	95t
PRTR対象物質	15t

廃棄物（有価物を含む）	
総排出量	7,403千t
総排出量内訳	
捨石	29千t
コーラルベイニッケル/タガニートHPALの浸出残渣ほか	7,279千t
産業廃棄物（国内）	94千t
その他	1千t
うち自社内埋立	7,309千t
PRTR対象物質※5	2,120t

水域への排出	
総排水量	174,392千m³
海域への排出※4	173,456千m³
河川への排出	890千m³
下水道等	47千m³
COD（化学的酸素要求量）	55t
BOD（生物化学的酸素要求量）	13t
全りん	1t
全窒素	67t
PRTR対象物質（公共用水域）	79t
PRTR対象物質（事業所内土壌・埋立）	3t

※1 国内、海外ともに「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づく排出係数を用いて算定。「地球温暖化対策の推進に関する法律」の対象となる排出活動に伴うCO_2排出量のほか、同法の対象ではない非エネルギー起源のCO_2排出量（410千t-CO_2）を含む。木質ペレット由来のCO_2は含まない。
※2 国内購入電力由来のCO_2排出量は供給電力会社の排出係数を用いたマーケット基準で算定。海外の排出係数は、国際エネルギー機関（IEA）が公表した最新の国別排出係数を使用。国内・海外ともにIEAの国別排出係数を使用したロケーション基準で算定した場合の間接排出量は、767千t-CO_2。
※3 国内の輸送に係る排出量を「エネルギー使用の合理化等に関する法律」「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づいて算定。
※4 閉鎖性海域に流入する河川への排出は"海域への排出"とする。
※5 下水道移動量と事業所外移動量を合計。

生物多様性の価値の高い地域での事業活動※1（2019年度）☑

地域	生産用地の面積（ha）	備考
瀬戸内海	62（美濃島+家ノ島）	瀬戸内海国立公園に隣接する美濃島、家ノ島で（株）四阪製錬所が操業（IUCNカテゴリー2に隣接）
フィリピン	428	パラワン島でコーラルベイニッケルが操業（禁猟区、島の保護区IUCNカテゴリー 4）

※ 現在、管理計画の作成を必要とする地域でのプロジェクトはありません。

※1 IUCN（国際自然保護連合）の定める保護地域に分類されるカテゴリー 4以上の地域および隣接地域（当社調査）。カテゴリーは、1が最上位。

開発および緑化した土地の面積（2019年度）☑

（単位：ha）

	A：開発し緑化していない土地面積（2018年度末）の合計	B：2019年度新たに開発した土地面積	C：2019年度新たに緑化した土地面積	D：開発し、緑化していない土地面積の合計（A+B-C）
菱刈鉱山	22	0	0	22
コーラルベイニッケル	274	0	4	270
タガニートHPAL	432	0	41※1	391

※1 タガニートHPALでは上記の開発地内の緑化面積のほかに、フィリピン政府と協議し、開発地外の近隣地域においても2019年度は新たに26haの緑化を進め、これまでの合計として382haが緑化面積として認定されています。

従業員の安全・衛生

業務上災害（2019年実績）

※ 従業員は、関係会社の社員やパートを含む

	国内				海外			
	従業員		従業員以外の労働者		従業員		従業員以外の労働者	
業務上の死亡災害件数と度数率（1,000,000時間で計算　以下同様）☑	1件	0.08	0件	0	0件	0	0件	0
死亡以外の障害となった業務上災害件数および度数率 ☑	0件	0	0件	0	0件	0	0件	0
要記録業務上災害件数および度数率※2 ☑	14件	1.05	11件	4.05	1件	0.35	6件	0.67※6
業務上災害の主な類型	はさまれ、巻き込まれ、切れ、有害物との接触、動作の反動・無理な動作、墜落、転落、転倒、激突				はさまれ、巻き込まれ、切れ、転落、有害物との接触			
総労働時間	13,321,652時間		2,714,000時間 ※4,5		2,826,000時間 ※4		8,922,000時間 ※4,5	
潜在的災害件数※3	26件		14件		1件		2件	
後遺障害につながりうる業務上危険源と決定方法	①重量物、②薬品、③高温物、④回転物、⑤電気、⑥高所、⑦重機、⑧シリンダー、⑨工具：過去に発生した災害を分析した結果、重篤な災害になりやすい起因物のパターン				①重量物、②薬品、③高温物、④回転物、⑤電気、⑥高所、⑦重機、⑧シリンダー、⑨工具：国内分析結果を当てはめた場合			
後遺障害につながりうる業務上危険源により発生した災害およびヒエラルキーコントロール※1によって取られた危険源への対策	・高所（死亡）：安全柵付き作業座設置。高所作業等安全総点検。 ・高所（休業）：車両付属昇降設備が無い場合、作業場常設設備の使用。 ・高温物（休業）：クレーン操作時の確認改善、人の隔離、技能管理強化。 ・回転物（不休）：点検口改善。詰まり解消は設備操作（反転）→治具使用→応力除去し作業の優先順で実施。				該当なし			
その他の危険源により発生した災害およびヒエラルキーコントロール※1によって取られた危険源への対策	該当なし				該当なし			

※1 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
（出典：NIOSH（アメリカ国立労働安全衛生研究所））
※2 要記録業務上災害は、病院で治療行為のあった休業災害と不休災害の合計件数。
※3 ミニ災害（病院に行ったが、治療行為なし）の件数を掲載。
※4 1人当たりの年間労働時間を2,000時間として推計。
※5 従業員以外（常駐協力会社）の労働者の総労働時間については、2020年5月調査時点での人数を元に、※4により計算。
※6 当指標は第三者保証の対象外です。

業務上疾病（2019年実績）

※ 従業員は、関係会社の社員やパートを含む

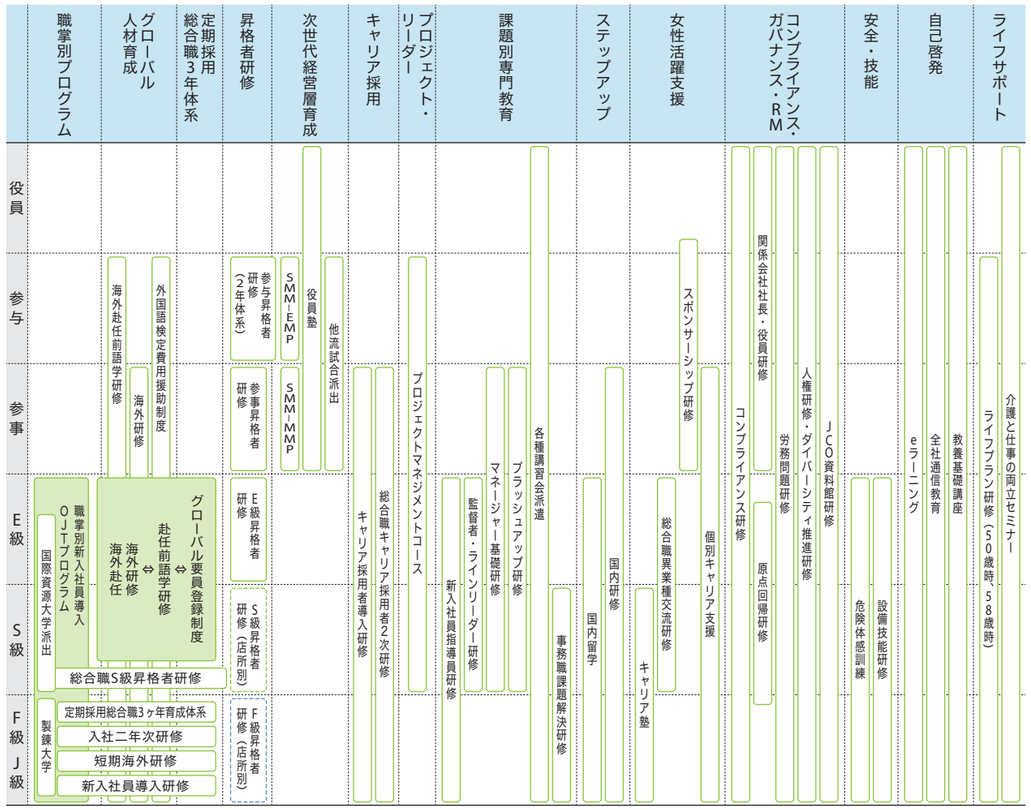
	国内		海外	
	従業員	従業員以外の労働者	従業員	従業員以外の労働者
死亡につながった業務上の疾病件数	0件	0件	0件	0件
要記録業務上疾病件数※4	0件	—※2	0件	0件
業務上疾病の主な類型と決定方法	日本の労働安全衛生関連法に定める ・じん肺 ・電離放射線障害 ・有機溶剤中毒 ・特定化学物質障害（職業性がん、皮膚障害等） ・鉛中毒 ・振動障害 ・騒音性難聴 ・職業性歯科疾患（歯牙酸蝕症等）		海外の労働安全衛生関連法に定める※3	
疾病につながりうる業務上危険源	・粉じん　・電離放射線　・有機溶剤　・特定化学物質 ・鉛　・振動工具　・騒音　・酸などの歯牙腐食物質		— ※3	
疾病につながりうる業務上危険源により発生した疾病およびヒエラルキーコントロール※1によって取られた危険源への対策	・治療が必要な業務上疾病の発生なし ・第3管理区分を優先とする作業場の作業環境改善を推進中 ・疾病予防のため化学物質のリスクアセスメントデータベースを活用中		治療が必要な業務上疾病の発生なし	

※1 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
（出典：NIOSH（アメリカ国立労働安全衛生研究所））
※2 国内法令では従業員以外はその労働者を雇用している事業者の責任・管理下となりますので、指導はしていますが、情報提示はできません。
※3 海外事業場は国の法律によりますが、業務上疾病認定の有無および法令名のみ調査しており、詳細は調査していません。
※4 国内従業員については治療の必要のない有所見者についても記録をしています（個人情報のため非開示）。

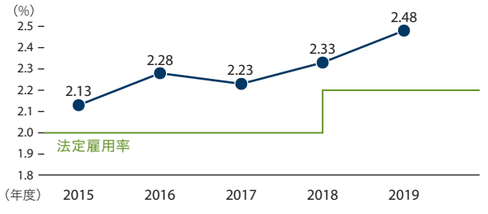
多様な人材・人材の育成と活躍

従業員スキル向上および移行支援プログラム

全社人材育成体系



過去5年間の障がい者雇用率の推移（住友金属鉱山（株）、雇用率は各年度の平均）☑



障がい者の職域拡大や特別支援学校からの実習生受け入れなどにより、障がい者の新規採用を継続して行い、2015年度以降、法定雇用率（2018年4月より2.2%）を超える雇用率を維持しています。

従業員およびその他の労働者に関する情報

役員・従業員数（連結）（2020年3月末） ☑

（単位：人）

	社員																合計	派遣社員
	正社員														臨時雇用者			
	常勤役員		管理社員						一般社員						嘱託・期間雇用者			
			30歳未満		30歳以上50歳未満		50歳以上		30歳未満		30歳以上50歳未満		50歳以上					
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性		
住友金属鉱山（株）	23	0	0	0	166	5	315	5	351	78	774	178	500	52	218	37	2,702	185
国内関係会社	56	0	0	0	83	2	201	0	353	64	1,189	291	484	73	237	170	3,203	251
海外関係会社	26	0	30	13	174	54	23	5	324	176	588	179	48	9	15	1	1,665	28
合計	105	0	30	13	423	61	539	10	1,028	318	2,551	648	1,032	134	470	208	7,570	464

※ 国内における労働組合加入率は70%。海外における組合（中国の工会を除く）を有している会社は2社 ☑ で、海外連結子会社における労働組合加入率は51% ☑ となっています。
労働組合加入率：役員を除く全従業員を分母として算出。

国・地域別の役員・従業員数（2020年3月末） ☑

（単位：人）

国・地域名	日本	アメリカ	カナダ	オランダ	ペルー	チリ	中国	韓国	フィリピン	台湾	オーストラリア	ブラジル	タイ	合計
男性	4,950	6	12	1	21	20	62	2	1,075	13	6	9	1	6,178
女性	955	6	1	0	3	10	35	5	354	16	2	2	3	1,392

ステークホルダーとの対話

社外からの評価

主な社外表彰一覧（2019年度）

表彰名（表彰元）	受賞年月	受賞者	受賞内容
2019年度鉱業協会賞 （チリ鉱業協会）	2019/8	シエラゴルダ銅鉱山	鉱石処理量の増加、安定的な操業継続など、たゆまぬ努力と優れた操業実績が認められたことにより、チリの鉱山業界において最も権威のある賞を受賞しました。
自衛消防活動審査会優勝 （青梅消防署）	2019/9	住友金属鉱山（株） 青梅事業所	審査会は青梅管内の自衛消防隊育成を目的として行われています。選抜メンバーは猛暑のなか特訓を重ね、令和初となる第46回審査会1号消火栓3人操法の部で初優勝しました。
日本分析化学会有功賞	2019/9	住鉱テクノリサーチ（株）	長年にわたる分析の実務または分析器具・機械の保守などの実務に関する功績のあった個人に対して授与されるものであり、社員2名の功績が認められ有功賞を受賞しました。
日本結晶成長学会技術賞	2019/10	住友金属鉱山（株） 技術本部他	スマートフォンに代表される移動通信用の基板材料として用いられる「タンタル酸リチウム単結晶」の量産化を目的とした技術開発により、当社グループ研究者6名が受賞しました。
2019年鉱物産業環境プラチナム賞 （フィリピン環境天然資源省）	2019/11	コーラルベイニッケル	フィリピンの鉱物産業界において最も栄誉ある賞であり、プラントにおける環境管理、安全管理、地域環境保護および地域貢献など総合的に高い評価を得ました。
2019年鉱物産業環境チタン賞 （フィリピン環境天然資源省）	2019/11	タガニートHPAL	2016年と2017年に「チタン賞（大統領賞、プラチナム賞に次ぐ第3位）」を、2018年には「プラチナム賞」を受賞しており、4年連続での受賞となります。
ASEANミネラルアワード	2019/12	コーラルベイニッケル	ASEAN加盟11カ国より部門毎に推薦された会社の中から審査・選考を受けて決定されます。金属製錬部門において持続可能な鉱物開発のベストプラクティス企業として第1位を獲得しました。
2019 JSCM Most Accessed Paper Award （一般社団法人 色材協会）	2020/3	住友金属鉱山（株） 技術本部	色材協会のWEBサイト上において最もアクセス数の多かった論文に贈られるものです。高い接着信頼性を有する二層基板（ポリイミド・金属）の製造条件の検証結果についてまとめた論文が受賞しました。

地域社会との共存共栄

地元サプライヤーへの支出の割合と現地雇用率

会社名・事業拠点名※1（支出エリア）	現地調達（2019年度） ☑		現地雇用率※2（2020年3月末）
	支出エリアへの支払額	支出割合※3	
新居浜地区（愛媛県）	183億円	52%※4	82%※5
コーラルベイニッケル（フィリピン）	6,900万ドル	49%	59%
タガニートHPAL（フィリピン）	10,900万ドル	44%	42%
菱刈鉱山（鹿児島県）	1,230百万円	49%	89%
住鉱エナジーマテリアル（福島県）	486百万円	35%	86%
上海住鉱電子漿料（中国）	106百万元	28%	93%

※1 3事業（資源・製錬・材料）での事業上必須かつ比較的規模の大きい拠点（各事業で国内・海外1カ所）について集計しています。
※2 現地雇用率：上記支出エリア出身の従業員数÷全従業員×100
※3 支出割合：支出エリアへの支払額÷総調達金額×100
※4 住友金属鉱山(株)の別子事業所、東予工場、ニッケル工場、磯浦工場および新居浜研究所。
※5 住友金属鉱山（株）の別子事業所、東予工場、ニッケル工場、磯浦工場、新居浜研究所および電池研究所。

インフラ投資および支援サービス

地域	内容	金額（2019年度）
日本	・東日本大震災被災地である岩手県、宮城県、福島県における遺児・孤児育英基金への寄付（2012年より毎年寄付を実施） ・医療団体やスポーツ団体、史跡・遺跡保全活動などの文化芸術に対する支援や経団連自然保護基金への寄付等、各種社会貢献活動を実施	1億円
フィリピン	・プラント近傍の地域コミュニティに対するデング熱予防対策（啓発活動、薬剤散布、清掃活動等）に対する支援 ・プラントを立地したパラワン州全体を対象とし、主に乳幼児の口唇口蓋裂の治療を行うプログラム「Operation Smile」を実施（2016年より） ・プラント近傍の地域コミュニティに対する給水設備設置プロジェクトを実施 ・プラント近傍の地域コミュニティに対する技術者を招いた有機米栽培の普及 フィリピンでは住民の方々への支援をSDMP※1を通じて実施しています	10億円

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