

価値創造への取り組み

当社グループは、2020年3月に策定した重要課題と「2030年のありたい姿」を、世界的な課題の変化および企業への要請の高度化・複雑化に対応するため2025年3月に改正しました。
これらの重要課題に真摯に向き合い、社会的責任を果たすことで、持続可能な未来の実現に貢献していきます。

88 | 重要課題 | 人的資本経営

95 | 労働安全衛生

98 | 重要課題 | 非鉄金属の安定供給とサーキュラーエコノミーへの貢献

100 | 重要課題 | カーボンニュートラル社会への貢献

103 | 重要課題 | 地球環境保全

106 | 重要課題 | 地域社会との共存共栄

108 | 重要課題 | サプライチェーンマネジメント

110 | ビジネスと人権



画像提供[住友林業(株)]



重要課題 | 人的資本経営



経営理念に基づく「人的資本経営」で 成長戦略を推進

執行役員 人事部長
矢野 三保子

当社の事業を支える人材を育成

住友金属鉱山グループは、6項目のマテリアリティの中でも「人的資本経営」をすべての基盤と位置付けています。当社の中核事業である鉱山開発と製錬は、人類の発展に不可欠な資源を安定的に供給してきました。今後もカーボンニュートラルの実現など、持続可能な社会の構築に貢献し、企業価値を向上し続けるためには、「人」を資本ととらえ、その価値を最大限に引き出すことが、鍵であると考えています。

当社の資源事業は、探鉱から鉱山開発・操業、そして閉山まで、非常に長期にわたるプロジェクトを展開しています。別子銅山の開坑以来、国内の保有鉱山である菱刈鉱山や海外鉱山での豊富な経験を活かし、300年以上にわたり鉱山開発のノウハウを蓄積してきました。菱刈鉱山を技術者

育成の拠点とし、海外鉱山に技術者を派遣することで、探鉱、鉱山開発・操業のプロセスを担う人材を計画的に育成しています。これは、当社が長期的視点で人材投資を行い、持続的成長を実現してきた結果です。製錬事業においては、これまでの歴史の中で自然環境に与える影響が大きな課題でしたが、環境負荷を低減するための革新的な製錬技術の開発を担う人材の強化に取り組んでいます。また、材料事業では、低炭素社会に貢献する製品開発や生産を担う多様な人材の確保と育成が不可欠です。

資源、製錬、材料のいずれの事業においても、安定的な人材の確保・育成が成長の前提です。特に日本国内では少子高齢化が進む中、従来の同質的な組織から脱却し、自由闊達な組織風土のもとで多様な人材が協働、挑戦し、イノベーションを生み出す企業文化が求められています。

多様な人材が活躍する組織で 企業価値向上を目指す

2030年に向けて、当社は「多様な人材が集い、成長し、活躍できる企業」を目指します。その実現のため、持続可能な人事・組織基盤の構築と、事業戦略に直結した人材育成を推進しています。事業環境の変化が加速する中、当社は長期ビジョン「世界の非鉄リーダー」の実現に向けて、重要課題である人的資本経営のKPIを設定し、企業文化や組織・人事機能の進化を定量的に管理しています。各KPIは測定可能な数値目標とし、PDCAサイクルで継続的な改善を図っています。特に新たに導入した「エンゲージメントスコア」は、従業員と会社の相互理解や信頼関係を数値化したものであり、このスコアの向上・維持に注力し、持続的な企業価値向上を目指していきます。

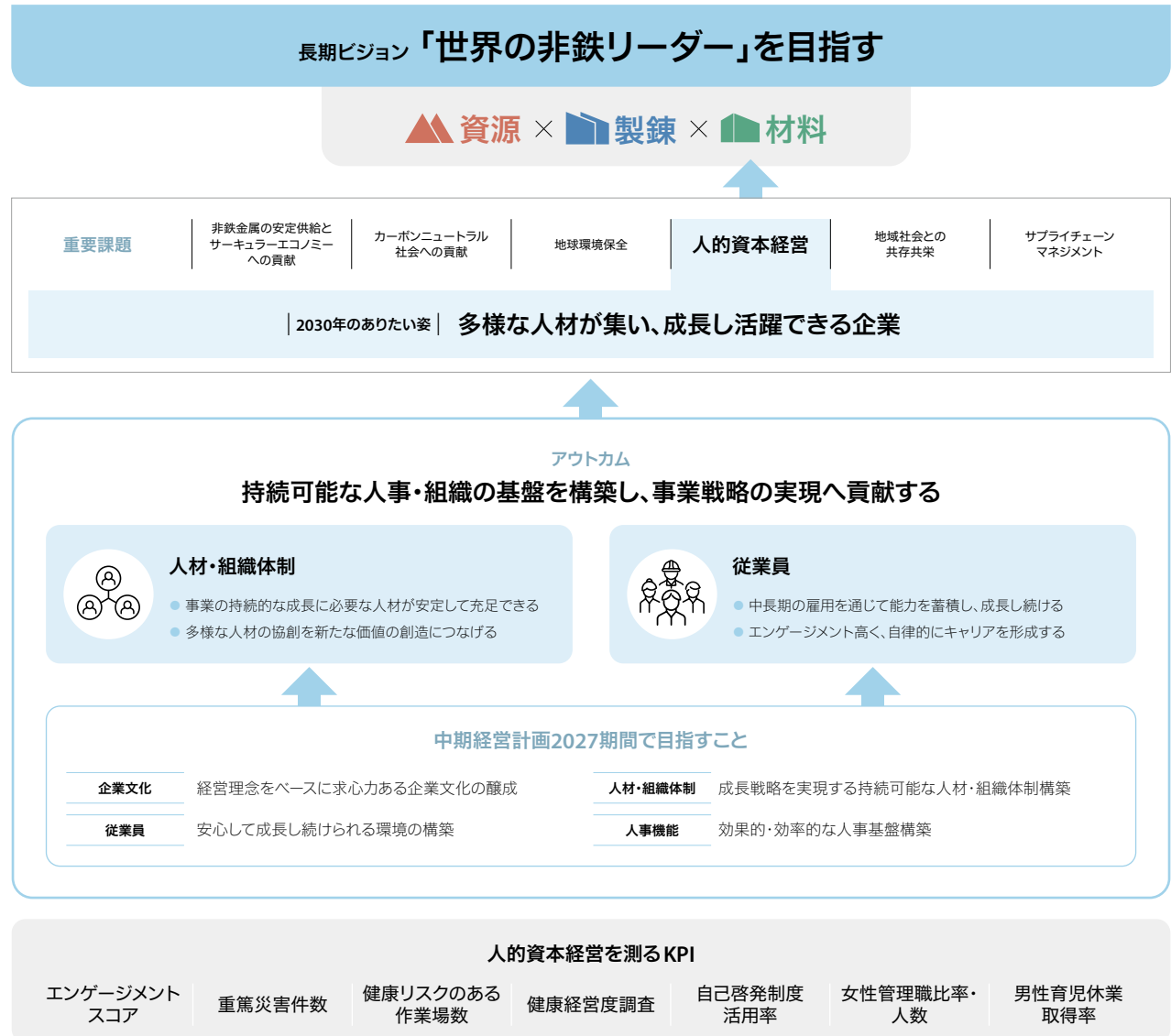
重要課題 | 人的資本経営

人的資本経営の全体像

長期ビジョン「世界の非鉄リーダー」の実現に向けて、人的資本に関する「2030年のありたい姿」として「多様な人材が集い、成長し活躍できる企業」を掲げています。

この目標に向かって、人的資本経営を実践することで、従業員については「中長期の雇用を通じて能力を蓄積し、成長し続ける」「エンゲージメント高く、自律的にキャリアを形成する」、事業・組織については「事業の持続的な成長に必要な人材が安定して充足できる」「多様な人材の協創を新たな価値の創造につなげる」企業を実現していきます。

足元の中計27期間においては、人的資本経営の実践にあたり、「企業文化」「人材・組織体制」「従業員」「人事機能」の4領域ごとに特定した人材マテリアリティに取り組み、持続可能な人事・組織の基盤を構築し、事業戦略の実現へ貢献します。



重要課題 | 人的資本経営

企業文化

経営理念の浸透

「企業文化」領域の人材マテリアリティとして、従業員の属性・価値観の多様化により、求心力や従業員エンゲージメントが低下する懸念があると認識しています。自由闊達な組織風土のもとで、多様な従業員が、当社グループに誇り・愛着を持ち、エンゲージメント高く働ける企業文化の醸成に向けた取り組みを進めていきます。

これまで、多くの従業員を対象に、創業の地である京都訪問や旧別子登山といった研修を実施し、住友の歴史・事業精神、経営理念の理解・浸透を図ってきました。

2024年度には、事業精神や経営理念を自分事に昇華し、日々の意思決定・業務に活かす力を養うことを目的に、



「SMM経営理念浸透プログラム」の研修の様子

「SMM経営理念浸透プログラム」を新任部長・拠点長クラスの研修に追加しました。2025年度は中期経営計画2027の人材マテリアリティの一つである「経営理念をベースに求心力ある企業文化の醸成」を達成するために、総合職2年次研修、キャリア二次研修、部長・拠点長クラス研修を展開することとしています。本プログラムは、創業から近代までの事業変遷と社会背景を纏めた「ラーニングマット[®]」を用いて、相互対話を実施。これまでの事業変遷や様々な意思決定の背景にある経営理念・事業精神を深く解釈・理解し、それを体現するリーダー・社員としての行動変容を促すことを目的としています。

従業員エンゲージメントの向上

KPIと実績

エンゲージメントスコア
(当社+調査対象国内関係会社)

2030年度目標	2024年度実績
55 スコア(偏差値)	47.7 スコア(偏差値)

2023年度まで従業員意識調査を実施してきましたが、求心力ある企業文化の醸成に向けて、2024年度からエンゲージメントサーベイを導入し、従業員のエンゲージメントレベルを定量的に測定するとともに、組織としての強みや課題を明確にしています。当社では、エンゲージメントが高

い状態を「会社・組織と従業員の間において、相互の理解ができており、会社・組織は従業員を大切にする、従業員は会社・組織の発展と活性化に力を注ぐという状態になっていること」と定義し、この実現に向けた取り組みを進めています。2024年度サーベイによるエンゲージメントスコア(サーベイ参加企業(約1万社)の平均を「50」とした偏差値)は、グループ(当社+調査対象国内関係会社9社)が「47.7」(回答率:98.2%)、住友金属鉱山単体が「49.9」(回答率:96.3%)でした。サーベイを通して、直属上司との関係性は強みであるものの、外向き志向や自己成長実感などに課題があること、社内組織ごとのスコアのばらつきが大きいことが把握できました。これらの結果を踏まえ、グループ全体のスコアを持続的に向上させていくために、「全社的な課題に取り組み、スコアの絶対値を向上する取り組み」と「それぞれの組織でスコアの底上げを図る取り組み」を並行して進めていきます。

「2030年のありたい姿」のKPIとして、2030年度にグループのスコアを「55」に引き上げることを掲げています。サーベイ結果を通じて、従業員がどのような点に期待・満足し、何が充足していないのかを把握し、エンゲージメント向上の取り組みを進めることで、組織のパフォーマンスを高めていきます。

安全文化の深化

「ものづくり」の会社である当社グループにとって、安全は経営基盤を支える最優先のテーマです。重篤災害ゼロという目標に向け、労使が一体となって安全の取り組みを推進していきます。

重要課題 | 人的資本経営

DE&Iの協創

KPIと実績

女性管理職比率・人数

2030年度目標	2024年度実績
連結 18% 単体 7% (50人)	連結 11.5% 単体 3.3% (28人)

男性育児休業取得率(単体)

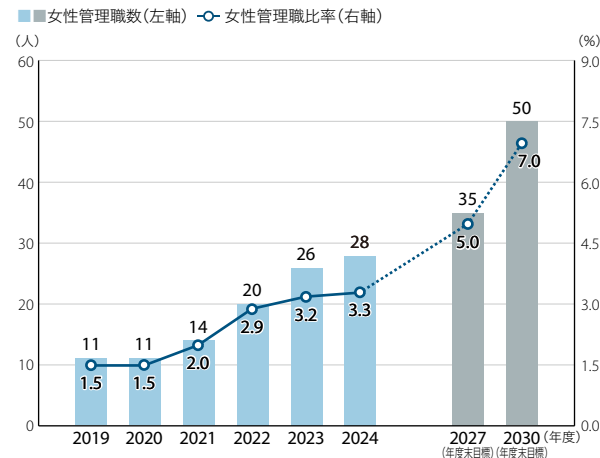
2030年度目標	2024年度実績
100%	100%

多様な従業員が、当社グループに誇り・愛着を持ち、エンゲージメント高く働ける企業文化を醸成するには、多様なメンバーがお互いを認め、信じ、自身の強みを活かしながら、公平な機会のもとで協創すること(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I))が不可欠です。DE&Iを経営戦略として浸透・実践するためには、経営トップがその目的や意義を明確に発信することが重要であり、管理職は自らの言葉でDE&Iの意図を職場に伝え、具体的な施策を実行することが必要です。そして、全従業員が意図を理解し、積極的に参加することで、一人ひとりの態度や行動が変わり、企業文化の変革につながります。こうした考えのもと、2024年に「住友金属鉱山グループDE&I宣言」を行い、経営

トップのメッセージとして目的や意義を公表しました。2025年4月には、全従業員がDE&Iに取り組み、全社で協創を進めることを目的に、人事部に「DE&I協創室」を設置しています。

DE&Iの協創にあたり、ジェンダーバランス(女性活躍)、外国人従業員の活躍推進、性的マイノリティ(LGBTQ+)が働きやすい環境づくりと理解浸透、障がい者雇用の推進と定着支援、ライフステージに応じた仕事との両立支援など、様々な取り組みを行っています。ジェンダーバランスの推進に向けては、2012年から具体的な取り組みを開始し、管理職への登用や生産現場での勤務、国外拠点への駐在など、女性の活躍の場を着実に広げてきました。「2030年のありたい姿」では、女性管理職比率・人数の目標(女性管理職比率・人数:連結18%、単体7%(50人))を設定し、さらに

女性管理職数と比率の推移(単体)



女性役員比率30%を目指しています。これらの達成に向け、定期・キャリア採用における女性採用比率の目標設定、次世代リーダー育成のための女性社員の外部研修派遣、役員と女性総合職との懇談会の開催などを実施しています。また、女性のキャリア継続や活躍には男性の育児参加が不可欠であり、制度説明会や個別面談などを通じて男性が育児休業を取得しやすい職場づくりを進め、2023・2024年度の男性育児休業取得率は2年連続で100%(育児目的の休暇を含む)に達しました。今後は、女性管理職の個別育成計画やメンター制度の導入を検討していきます。

また、社内でのDE&I協創にとどまらず、非鉄業界全体でのDE&I実現を目指し、2023年度から非鉄各社および日本鉱業協会と共催で「非鉄DE&Iフォーラム」を開催しています。外部専門家の講演や各社従業員によるトークセッションなどを実施しており、今後も継続していきます。

人材・組織体制

計画的な後継者育成体制の構築

「人材・組織体制」領域の人材マテリアリティとして、歪な人員構成や人口動態の影響による採用難などによる事業の継続性リスクを特定しており、事業戦略の実現に求められる人材を持続的に安定供給できる体制を構築することが求められています。

これまで、次世代経営層の人材プールを拡充することが

重要課題 | 人的資本経営

重要であると考え、対象層ごとに選抜型プログラム(ミドルマネジメントプログラム、次世代経営幹部育成研修、役員塾など)を実施し、計画的な育成を行ってきました。ミドルマネジメントプログラムでは、今後組織を牽引していくことが期待される人材を選抜し、当社経営陣が講師となって企業価値向上のためのサステナビリティ課題やESGのテーマを取り上げ、ミドル層の底上げを図っています。次世代経営幹部育成研修では、近い将来、当社を牽引するリーダー人材を選抜し、意欲の醸成や必要な経営知識の習得、思考力の訓練を狙いとした実践的プログラムを実施しています。役員塾では、執行役員が塾長を務め、若手から中堅社員により構成された各塾ごとに上げる重要なテーマを決め、共に学び、職場で実践することを目指して活動しています。また、社外プログラムへの派遣も積極的に行っ

ており、社外の次世代経営人材との他流試合を通じ、社内では得られない視座の獲得を図っています。

また、2023年7月に、総合職人事制度を職務等級制度に改定していますが、歪な人員構成による中長期的な影響を踏まえると、事業戦略の実現に必要な職務・職責を担える人材を計画的に育成していくことが求められています。今後は、求められる職務・職責ごとに後継候補者を計画的に育成する体制を構築していきます。

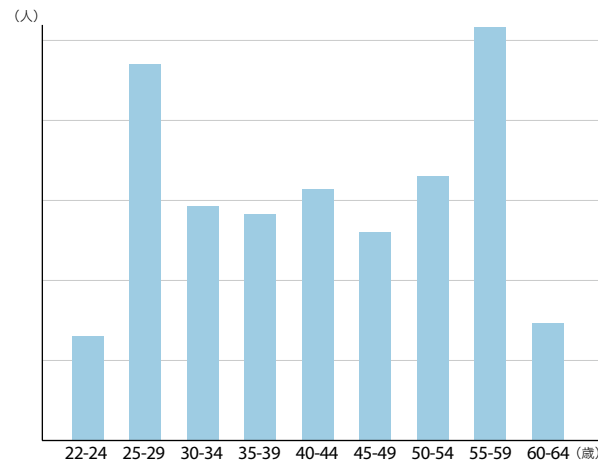
多様な人材から「選ばれる」企業へ

当社では、事業戦略実現の鍵は「人」であるとの考えのもと、戦略実行に必要な多様な人材から「選ばれる」企業となるべく、ブランディング施策や採用チャネルを拡充し、積極的な採用活動を展開しています。

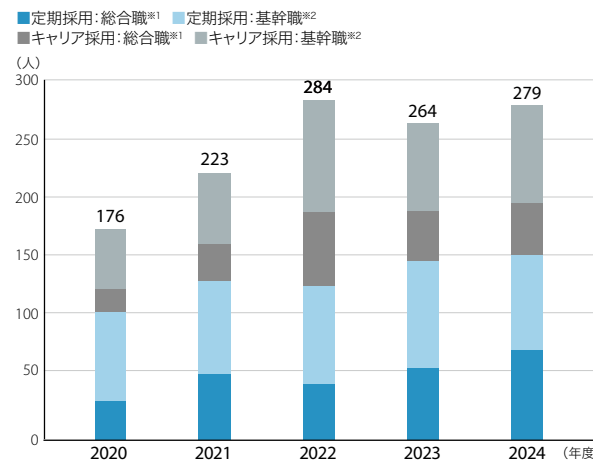
2024年に導入したアルムナイ採用では、退職した社員や内定辞退者が、当社への入社を再び希望する際の活動をサポートする仕組みを構築し、当社との親和性と社外で得たスキルの両面を強みとする人材の採用を図っています。

新卒定期採用においては、技術系インターンシップの拡充や留学生を対象とした採用イベントへの出展、当社の様々な部署で活躍する女性社員と学生の交流イベント「女性技術者交流会」などの開催により、幅広いターゲットに向けた企業認知度・理解度の醸成を図っているほか、奨学金制度による理系学生のサポートも継続的に実施することで、事業戦略を実現するための多様な人材の確保を目指しています。

総合職の人員構成(2024年度)



従業員の新規雇用



※1 総合職:中核的な職務・職責を担い、将来会社経営を担うことを期待される職種区分
 ※2 基幹職:特定の業務または地域において、培った知識・経験・ノウハウを継続して活かすことを期待される職種区分

重要課題 | 人的資本経営

従業員

安心して働き続けられる環境の構築:健康経営の推進

KPIと実績

健康経営度調査(単体)

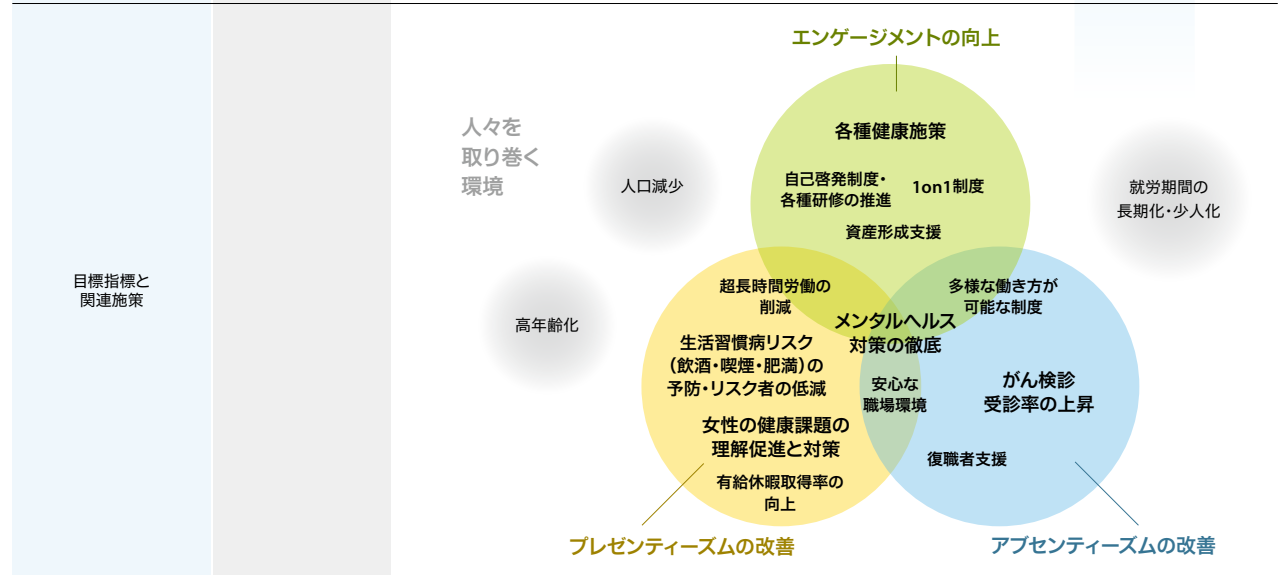
2030年度目標	2024年度実績
偏差値 62	偏差値 57.8

「従業員」領域の人材マテリアリティとして、人材マーケットの競争激化や従業員のキャリア観の多様化を踏まえると、従業員が中長期に安心して働き、成長し続けられる企業であることが重要です。

当社グループでは、労働安全衛生の観点から、早い段階より役員・従業員の安全と健康の確保に優先的に取り組んできました。2022年には、当社グループで働くすべての人がより健康で生き活きと働けるよう、健康経営の展開に本格着手すべく「住友金属鉱山グループ健康経営方針」を策定し、一人ひとりの健康維持・増進を図る取り組みを開始しました。あわせて、中長期的な取り組みと目標を定めた「従業員の健康づくり推進ロードマップ」と単年度ベースでの「健康経営推進計画」を策定し、効果的な心身の健康維持・増進施策を展開しています。2025年度には、健康経営を全

健康経営戦略マップ

経営方針	長期ビジョン	「世界の非鉄リーダー」を目指す
	2030年のありたい姿	多様な人材が集い、成長し活躍できる企業
	健康経営方針	住友金属鉱山グループは、役員・従業員が心身ともに健康で最大限に能力を発揮できることが重要な経営基盤であると認識し、一人ひとりの健康維持・増進を図る取り組みを推進していきます。
健康経営で解決したい経営課題	役員・従業員が心身ともに健康で最大限に能力を発揮できること	



社横断的に展開するための統括部署として人事部内に健康経営推進室を設置し、「従業員の健康づくり推進ロードマップ」と「健康経営推進計画」を統合した「健康経営ロードマップおよび2025年度推進計画」と経営課題と健康経

営の施策を一連の流れで図式化した「健康経営戦略マップ」を策定し、公表しました。

健康経営の運営は、社長を最高責任者とし、健康経営担当役員である人事部所管執行役員のもと、人事部と安全環

重要課題 | 人的資本経営

境部が中心となり、各拠点、労働組合および健康保険組合と連携を図っています。各年度の取り組み結果および次年度の取り組みについては、取締役会に報告、承認のうえ、運営しています。具体的な施策・取り組みとして、生活習慣病・糖尿病腎症リスク者への受診勧奨、オンライン卒煙プログラムの提供、メンタルヘルス研修、過剰飲酒習慣者の削減の取り組み、肥満者（予備群を含む）の低減、健康管理支援システム（スマートフォンアプリ）を利用したウォーキングイベント、女性の健康課題への啓発活動などを行い、従業員が中長期に安心して働き続けられる「健康」を構築していきます。

キャリア自律の促進

KPIと実績

自己啓発制度活用率(単体)

2030年度目標	2024年度実績
60%	25.8%

「従業員」領域の人材マテリアリティ「安心して成長し続けられる環境の構築」の実現にあたっては、中長期的な人材育成を前提に、従業員が安心して働き続けられる環境を整え、自律的に成長できる機会を提供することが重要です。この考えに基づき、従業員一人ひとりの自律的な成長やキャリア形成の促進に取り組んでいます。

従業員の成長の基本は、人材育成を意識した配置に加

え、日常業務を通じて行われる実践的OJTと自己啓発にあります。従業員の学びを積極的に支援するため、オンライン動画学習、通信講座、外国語講座、社会人向けスクール派遣、大学・大学院派遣など様々なプログラムを提供し、自律的に学べる体制を整えています。「2030年のありたい姿」のKPIでは、自己啓発制度活用率を60%とすることを掲げています。

また、従業員が自律的にキャリアを描き、働き続けるために、入社2年次を起点に35歳、43歳、50歳、58歳時点でキャリアプラン研修を実施し、今後のキャリア目標や行動計画を明確化する機会を設けています。そのほかに、自律的なキャリア形成支援として、入社、結婚、出産、育児、介護、そして定年といった様々なライフステージの変化に応じた支援策や制度、研修などによる情報提供の機会・相談の場を設けています。

2023年には総合職人事制度改正と併せてキャリアチャレンジ制度（社内公募制度）を整備しており、制度を利用した自律的なチャレンジが継続的に発生しています。

人事機能

効果的・効率的な人事基盤の構築

「人事機能」領域の人材マテリアリティとしては、人事戦略の実現に向け、人事制度などの既存の仕組みの効果発現と人事システム等の基盤の強化が求められていると考え

ています。

人事制度については、職務・職責に見合った報酬を提供し、個々の可能性を最大限に引き出ししていくことで、社員一人ひとりが継続的に「挑戦」「変革」「成長」できる企業風土の構築を目的に、2023年7月に総合職人事制度を職務等級制度に改定しました。この改定以降、制度改正の目的の実現に向け、上位等級の役職・ポスト名称および「ジョブディスクリプション」を社内公開しました。これにより、職務・職責を明確化し、社員一人ひとりが職務・職責をベースに自身のキャリアを自律的にとらえ、学び成長し続ける企業文化を創出することを目指しています。

今後は、人事戦略の実現に向け、人事制度を継続的にブラッシュアップするとともに、「計画的な後継者育成体制」「ジョブディスクリプション」を連動させ、持続可能な人材・組織体制の構築に貢献します。

また、人事戦略の実践にあたっては、それを支える人事基盤が効果的・効率的であることが求められます。そのため、人事システム基盤の再構築に向けた検討を開始しています。システム老朽化による業務効率の低下への対応に加え、人事領域におけるDX推進を実現するために必要な人事システム基盤のあり方を検討しています。

労働安全衛生

労働安全

KPIと実績

重篤災害件数(休業50日以上)
(安全統計対象事業場(協力会社を含む))

2030年目標	2024年実績
0件	3件

労働安全方針

重篤災害の撲滅に向けて

1. 設備の本質安全化を意識した改善の推進
2. 安全管理力のレベルアップ
3. 安全行動がとれる人づくり

2024年の取り組み結果

2024年の国内グループ社員災害は目標を超えて、全災害22件、うち重篤災害(休業50日以上)が3件発生しました。全災害のうち9件が休業災害であり、かつうち7件の罹災者は作業経験年数が浅い社員でした。国内の協力会社の全災害件数も目標を超えて7件発生しました。一方、海外事業場では無災害を達成し、全災害件数目標を達成しました。

災害発生の背景要因としては「リスクの高い設備の本質安全化など設備改善の遅れ」「管理監督者の作業実態の認知不足による危険な作業の放置」「作業者のヒューマンエラー」による基本安全行動・ルールの不徹底が見られました。

2024年の施策として、重篤災害につながる自動運転設備への応急安全対策の徹底と恒久対策促進など本質安全化設備投資・改善を促進しました。また、管理監督者の現場管理力の向上を目的として2023年に実施した管理職位者への安全管理者選任時研修のフォローアップを実施するとともに、従業員の危険感受性をさらに高めるためのVR機器を用いた体感訓練を実施しました。また、安全巡視などを通じて各職場に手順の充実や教育などルール順守をはじめ、安全確保につながる行動の実施を指導しました。

2025年アクションプラン(重点方策)

1. 設備の本質安全化と協業型設備の導入などの設備改善の進展と職場環境の整備
 - 1) 自動運転機械総点検の残件対策と設備の本質安全化推進
 - 2) 重機災害の安全対策
 - 3) 協業型設備導入によるリスク低減・解消
 - 4) エイジフレンドリーな職場への転換(3S含む)
2. 安全管理力(体制・能力・設備)のレベルアップ
 - 1) 管理監督者・安全衛生スタッフの力量の向上・実践
 - 2) 作業観察や実践的RAなど3現主義に基づく類似災害の防止

- 3) 管理(監視)支援機器の活用
3. 安全行動が取れる人づくり
 - 1) 危険体感教育の効果的な活用
 - 2) 安全道場教育内容展開による不安全行動の撲滅
 - 3) 安全体力機能の維持改善

労働安全衛生

労働衛生

KPIと実績

健康リスクのある作業場数 (安全統計対象事業場(国内のみ))

2030年目標	2024年実績
0 作業場	2 作業場

労働衛生方針

作業環境改善・疾病予防対策による快適な職場環境の確保

2024年の取り組み結果

2024年は第3管理区分作業場数と業務上疾病者の発生はゼロを達成するとともに、第2管理区分作業場数も前年から削減し目標を達成しました。

2024年の施策として第3管理区分作業場数ゼロを目標とした設備改善と、第2管理区分作業場数ゼロを目指した計画的な作業環境の改善を進めました。当該作業場の集中している別子地区を中心に事業部門の安全衛生担当者と安全環境部員が巡視を実施し、事業場の作業環境改善および維持管理について指導や進捗のフォローを行いま

した。引き続き設備の改善と管理面の強化に取り組み、最終的には第3、第2管理区分作業場数ともゼロを目標として業務上疾病リスクのない快適な職場を目指します。

また、2022年5月の労働安全衛生法の一部改正により、化学物質の管理が個別規制から自律的管理へと大きく転換されたことから、対応を進めました。

2025年の労働衛生計画

2025年は、改善が必要な作業場が集中している別子地区の安全環境センターおよび事業部門の安全衛生担当者より強く連携し、巡視や改善技術の共有化を通じて作業環境の改善および維持管理を強化し、快適な作業環境を実現していきます。

1. 作業環境の計画どおりの改善とその後の維持
 - 1) 改善投資計画の進捗確認
 - 2) 作業場要員のレベルアップ
 - 3) 関係部門連携による管理強化・指導
 - 4) 騒音個人暴露時間の短縮
2. 新しい化学物質規制への対応状況の確認とリスクアセスメント手法適用による確実な法規制の順守
 - 1) セルフチェックリストによる再確認と部門・安全環境部による現地でのチェック内容の確認
 - 2) リスクアセスメント手法の改善

リスクアセスメント

当社グループでは、化学物質、作業またはその組み合わせによって災害や健康被害が生じるおそれがある危険源に対してリスクアセスメント(危険性または有害性の調査)を積極的に活用して危険性を評価し、適切な対策を行っています。またリスクアセスメントや作業環境改善の状況について、安全衛生委員会にて報告を行い、評価し、従業員へ周知するなど、安全衛生レベルの向上に努めています。

労働安全衛生

労働安全衛生教育の実施

当社グループでは、2010年から愛媛県新居浜市に体験型研修施設(王子館)を設け運用を行っています。王子館は、「危険体感ゾーン」と「設備技能養成ゾーン」で構成されています。「危険体感ゾーン」では、作業者が日常作業に潜む危険の疑似体験を通じて、労働安全や労働衛生に対する感受性を高めること、一方の「設備技能養成ゾーン」では、現場の実機やカットモデル等に作業者が実際に触れ操作することによって、設備や装置に強いオペレーターを育てることを目的としています。2つのゾーンでは館長および専任講師陣に加え、現場の管理・監督者、ベテラン社員からなる任命講師陣により教育が行われています。2013年からは王子館員が事業場に出張して行う出張危険体感講習も実施しており、受講者の拡大を図っています。また、事業場単位で王子館の施設を利用し、自職場のリスク評価に基づいた独自のプログラムによる安全教育を展開しています。

また、2023年9月からフィリピンのコーラルベイニッケル(CBNC)で王子館を参考にしたSafetySkills and Training Center(SSTC)で危険体感訓練を開講し、フィリピン人従業員および協力会社社員を中心に2024年末までに延べ590名の受講を完了しています。



王子館「危険体感ゾーン」

労働安全衛生に関する教育研修

法定教育

雇入れ時、特別教育、危険・有害業務従事時等の教育を実施しています。

法定の教育に加え、次のような教育を実施しています。

法定を上回る教育

- 有資格者育成教育
- 管理監督者教育
(新任拠点長教育、管理監督者交流会等)
- 危険体感、安全道場、小グループ活動
- JCO 資料館研修・外部講師による
リスクアセスメント教育



労働安全衛生教育の様子

重要課題 | 非鉄金属の安定供給とサーキュラーエコノミーへの貢献

2030年のありたい姿 | 高い技術力で非鉄金属資源を安定的に供給し、サーキュラーエコノミーの構築と維持に貢献する企業

重要課題選出の背景

社会の発展に欠かせない非鉄金属を始めとする資源は有限であり、枯渇することが予想されています。

また、資源の大量消費と廃棄を前提とした経済活動は地球環境への多大な負荷をかけています。このため社会全体でのサーキュラーエコノミーへの転換が求められています。

KPI	対象範囲	目標(2030年度)	2024年度実績
ニッケル生産量※1	住友金属鉱山グループ	10万トン/年(ニッケル量)	9.4万トン/年(ニッケル量)
銅権益生産量	住友金属鉱山グループが 権益を保有する銅鉱山	30万トン/年(銅量)	23.2万トン/年(銅量)
リチウムイオン電池リサイクル処理量	住友金属鉱山グループ	1万トン/年※2	0トン 電池リサイクルプラントの建設中(2026年中頃完成予定)
銅リサイクル処理量	住友金属鉱山グループ	14万トン/年(銅量)※3	10.4万トン/年(銅量)
製鋼煙灰リサイクル処理量	住友金属鉱山 国内グループ	12万トン/年	8.0万トン/年

※1 電気ニッケル・硫酸ニッケル・フェロニッケル・塩化ニッケルの生産量、車載用二次電池正極材料に含まれるニッケル(ただし、当社供給分除く。リサイクル由来のニッケルは含む) ※2 リチウムイオン電池換算 ※3 電気銅 46万トン/年に対してリサイクル率 30%

非鉄金属の安定供給

当社は、銅やニッケルといった非鉄金属を生産しています。銅には、「電気をよく通す」という特徴があり、電線や伸銅品など多様な用途で広く使われており、ニッケルは、「さびにくい」という特徴からステンレス製品に多く使われているほか、リチウムイオン二次電池の正極材向けなどでも使用

されています。

非鉄金属は、世界経済の発展や現代社会にとって「なくてはならない素材」であり、需要は今後も引き続き拡大していくことが見込まれています。

資源は有限であり、優良な非鉄金属資源の獲得競争は近年さらに激しさを増しています。当社グループは、海外非鉄メジャー企業との信頼関係や、長年にわたって培ってきた製錬技術をベースに、高品質な非鉄金属の安定供給能力を高めることで「ものづくり」の会社としての責務を果

たすとともに、大量生産・大量廃棄を前提としない循環型経済(サーキュラーエコノミー)にも貢献していきます。

重要課題 | 非鉄金属の安定供給とサーキュラーエコノミーへの貢献

銅のリサイクル

当社グループでは、銅系、貴金属系のスクラップ類や使用済みプリント基板などを市中から調達し、有価金属や貴金属を回収しています。これらの調達物のうち、銅を含むものを総称して銅系二次原料と呼んでいます。これらの原料を、自熔炉または転炉で余剰となっている熱を利用して熔解することで銅を回収します。回収した銅の合計量を銅リサイクル処理量と呼び、2030年には電気銅生産量46万トンに対するリサイクル率30%に相当する14万トン/年（銅量）の達成を目指してプロセス改善および新規設備の導入検討に取り組んでいます。2024年度の銅系二次原料からの電気銅の生産量は10.4万トンで、生産量に占める比率が23.4%となり、前年度（20.2%）より増加しました。



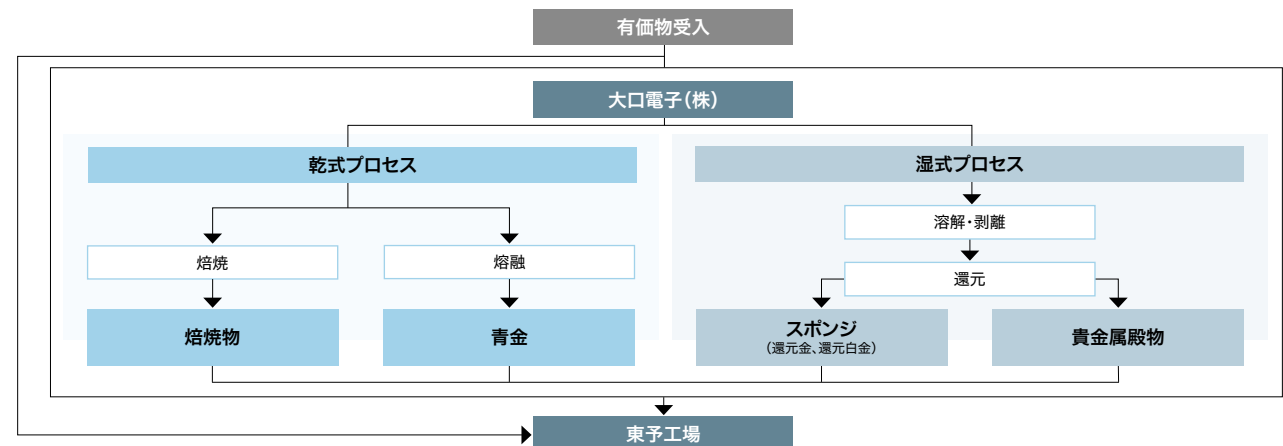
利用されるリサイクル原料（銅二次原料）

貴金属の回収

全国各地から集荷した廃家電、廃電子部品、およびそれらの製造工程で発生した金・銀・銅・パラジウムなどの有価金属を高濃度に含有する廃電子基板などのE-スクラップを原料として、貴金属（金、銀、白金など）の回収・再生を行っています。

集荷された原料は、関係会社（大口電子（株））で貴金属を含む部分と含まない部分に分別のうえ、組成などに応じて乾式または湿式プロセスで濃縮を行い、東予工場に輸送します。東予工場ではこの濃縮原料を他の銅・貴金属原料と同時に製錬・精製し、高品位の貴金属に再生しています。

貴金属の回収フロー



スラグの活用

銅製錬所である東予工場では、その製錬過程から銅スラグを副産物として産出しています。その主な用途は、全体の8割が国内外のセメント向けです。銅スラグ中には約40%の鉄が含まれ、セメントの鉄源として広く有効利用されています。

ステンレスの原料となるフェロニッケルを製造する（株）日向製錬所で副産物として産出されるフェロニッケルスラグの主な用途は港湾・土木工用です。

重要課題 | カーボンニュートラル社会への貢献

2030年のありたい姿 | **カーボンニュートラル実現に向けて、温室効果ガス(GHG)排出量削減とともに低炭素貢献技術の開発に積極的に取り組む企業**

重要課題選出の背景

カーボンニュートラル社会の実現に向けて社会全体での取り組みが必要であり、脱炭素社会に向けた関連リスクの緩和ならびに機会の利用が求められています。

KPI	対象範囲	目標(2030年度)	2024年度実績
GHG 排出量	住友金属鉱山グループ	《スコープ1、2》2015年度比38%削減 (内訳:国内50%、海外24%) 《スコープ3》現状の把握と目標設定:2025年度末	《スコープ1、2》2015年度比27%削減 (GHG 排出量:2,356kt-CO ₂ e) 《スコープ3》カテゴリ1の主要サプライヤーへのアンケート実施
低炭素製錬技術の開発	住友金属鉱山グループ	①ニッケル酸化鉱の水素還元製錬技術の開発 ②リチウム直接回収技術の開発	①還元挙動の理解を深めるラボスケール試験を計画通り実施 ②吸着剤の品質改善に取り組み耐久性を向上
低炭素貢献製品*1供給によるGHG削減貢献量	住友金属鉱山グループ	110万 t-CO ₂ *2	100万 t-CO ₂
低炭素貢献製品の開発と供給	住友金属鉱山グループ	①水素製造触媒材料の開発 ②全固体電池用正極材の開発	①計画通りに開発に着手 ②おおむね計画通りに開発が進捗

※1 社会のカーボンニュートラル実現に貢献し、さらに当社グループの製品戦略と整合した製品(例:車載用二次電池正極材料、近赤外線吸収材料)

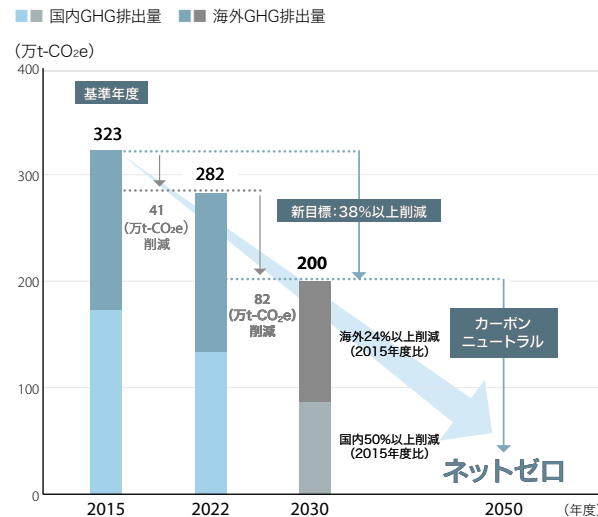
※2 2030年時点の削減貢献量(ストックベース法で算出)。ストックベース法とは、評価年の稼働製品の全量(ストック累積分)について、評価年に稼働するCO₂排出量を算定し、これに相当する比較製品のCO₂排出量から差し引いて削減貢献量を評価する方法

重要課題 | カーボンニュートラル社会への貢献

2050年カーボンニュートラル実現に向けたロードマップ

当社グループは、2050年カーボンニュートラル実現に向けたロードマップとその達成に向けた2030年度の間目標を策定し、2023年12月に公表しました。2030年度の間目標は、2015年度を基準年度として38%以上の削減(国内50%以上、海外24%以上削減)、GHG排出量200万t-CO₂e以下としています。

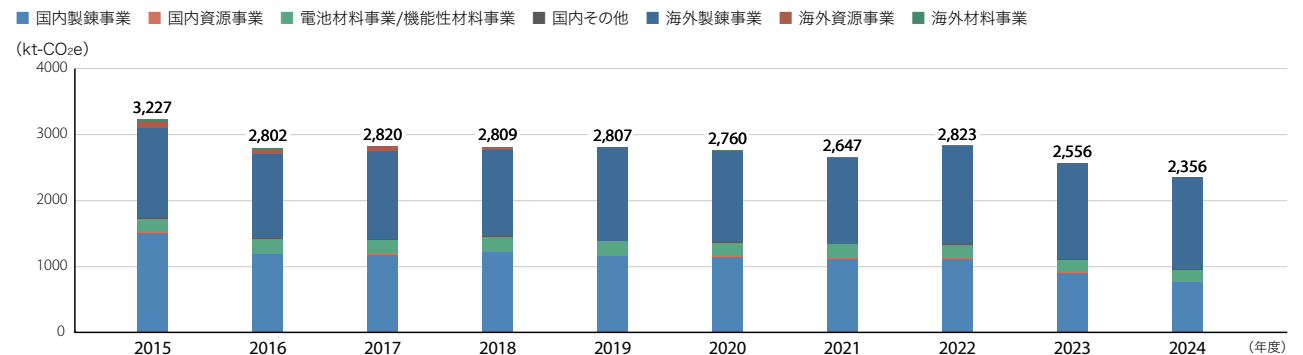
2050年カーボンニュートラル実現に向けたロードマップ (2023年12月公表)



2050年カーボンニュートラル実現に向けた取り組み

2030年度の間目標に向けて、省エネや高効率化の推進、化石燃料の転換、再生可能エネルギーの導入拡大など、既存技術を最大限に活用し排出量削減に取り組みます。2050年度のカーボンニュートラル達成に向けては、削減が難しい製錬プロセスの革新的な技術開発に挑戦し、脱炭素技術の革新と社会実装を前提に、次世代エネルギーや二酸化炭素の回収・固定など新しい技術の導入にも取り組みます。

GHG排出量※の推移(スコープ1および2)



※ GHG排出量の定量化は、活動量データの測定、および排出係数の決定に関する不確実性ならびに地球温暖化係数の決定に関する科学的な不確実性にさらされています
国内、海外ともに「GHGプロトコル」に基づき、排出係数は「地球温暖化対策の推進に関する法律」を用いて算定
国内の購入電力由来のGHG排出量算定は供給電力会社の調整後排出係数を使用
海外の購入電力由来のGHG排出量算定は、IEA Emissions Factorsのその時点での国別排出係数を使用

スコープ1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス等) スコープ2: 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
スコープ3: スコープ1、スコープ2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)

重要課題 | カーボンニュートラル社会への貢献

スコープ3の取り組み

2024年度のスコープ3のGHG排出量は4,950kt-CO₂eでした。算定には、国立研究開発法人産業技術総合研究所のデータベース(AIST-IDEA)や環境省の公開する排出原単位(二次データ)を使用していますが、汎用的な二次データよりも実態に即した排出量の算定が可能な取引先の実績の排出原単位(一次データ)への置き換え(算定精度向上)を進めています。具体的には、取引先とのコミュニケーションを通じて、スコープ3の80%以上を占めるカテゴリ1から一次データへの移行を進めるとともに取引先のGHG削減目標や取り組み状況を聞き取り、当社のスコー

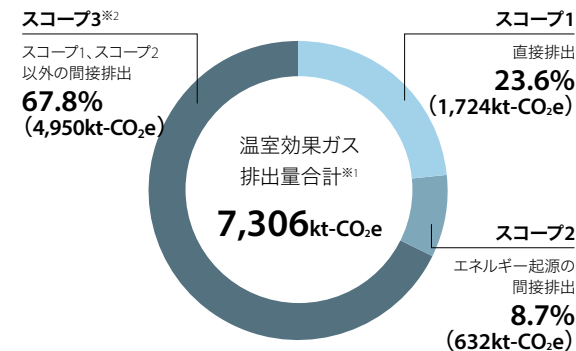
プ3の削減目標設定を進めています。これらの取り組みの進捗状況として、2024年度はカテゴリ1の主要サプライヤーにアンケートを実施し、各社の製品ごとのGHG排出量や削減目標などの情報を収集しました。

固体電池用正極材の技術開発と既存の低炭素貢献製品の事業拡大に、積極的に取り組みます。

ICPの活用

当社グループでは、脱炭素化に向けた技術開発や設備投資の推進を目的として、インターナルカーボンプライシング(ICP: 社内炭素価格)を設定し、GHG削減効果を投資効果に反映させるICP制度を導入しています。2020年9月の導入より、各事業所においてICP制度を活用した脱炭素化に向けた投資を積極的に進めています。具体的には、照明設備のLED化や高効率空調設備への更新などの省エネ投資、非化石電力への切り替え、さらには従来の投資基準では実施が難しい太陽光発電や重油からLNGへの燃料転換などにも積極的にチャレンジしています。今後も引き続き、社会情勢の変化などを踏まえICP価格を適宜見直し、脱炭素化を推進します。

温室効果ガス排出量(2024年度)



小数点以下の数値を四捨五入しているため、合計が合わない場合があります
 ※1 範囲は、住友金属鉱山グループ(ただし、カテゴリ5~7は国内グループ)
 ※2 対象外のカテゴリ8~12、14、15を除きます

低炭素貢献製品の開発

2050年のカーボンニュートラル社会の実現に向け、当社は低炭素貢献製品の開発に取り組んでいます。EVに搭載されGHG排出削減に貢献する次世代リチウムイオン電池の全固体電池用正極材や、水素社会において水素を製造する際に欠かせない水素製造触媒材料などの開発に取り組んでいます。

低炭素貢献製品の供給

当社グループの製品のうち、GHG排出削減に貢献する製品を低炭素貢献製品と位置付け、当社グループは、これらの開発や事業拡大による社会全体のGHG排出削減への貢献を最重要視しています。現在、2030年までの低炭素貢献製品のGHG削減貢献量を110万t-CO₂以上とすることを目標としており、2024年度のGHG削減貢献量は100万t-CO₂となりました。引き続き、水素製造触媒材料や全

重要課題 | 地球環境保全

2030年のありたい姿 | ネイチャーポジティブな未来へ貢献する企業

重要課題選出の背景

生物の絶滅速度が急激に上昇するなど、経済活動によって自然資本・生物多様性が損失しています。自然の損失を抑え、回復させ、地球全体で豊かにすることを目指すことが求められています。

KPI	対象範囲	目標(2030年度)	2024年度実績
自然関連リスクと機会の特定・対応・開示	住友金属鉱山グループ	2026年度末:当社グループ事業の優先地域への対応 2030年度末:重要なバリューチェーンへの対応	自然関連情報の整理 「住友金属鉱山グループ自然に関する方針」策定
重大環境事故防止	住友金属鉱山グループ	①重大環境事故件数 0件 ②尾鉱ダム管理国際産業規格への適合状態の維持	①重大環境事故 0件 ②尾鉱ダム管理国際産業規格への適合を確認

自然関連リスクと機会の特定・対応

2025年4月1日付で「住友金属鉱山グループ自然に関する方針」を策定し、ガバナンスと推進体制、原則およびレビューとレポートに関する指針を明示しました。この中で、自然に関する依存・インパクト・リスク・機会の評価および特定、優先地域における実質的な自然損失ゼロ(ノーネットロス)への取り組み、バリューチェーンや関連する地域の生態系(ランドスケープ)におけるステークホルダーとの協働など自然に関する原則を定め、当社グループの事業活動

が自然に与えるマイナスインパクトを回避・最小化し、回復・保全に取り組むことで、社会の持続的発展へ貢献することを約束しています。また、2030年のありたい姿に「ネイチャーポジティブな未来へ貢献する企業」を掲げ、2026年度末には当社グループ事業の優先地域での自然関連リスクと機会の特定とその対応などを開示します。

2024年1月17日、ICMM(国際金属・鉱業評議会)から「Nature Position Statement」が発表されました。ICMMの会員企業である当社は、コミットメント(遵守事項)として、2026年度末までに優先地域での事業に関する自然への依存と影響の診断およびリスクと機会の評価を、2030年度末までに重要なバリューチェーンのカテゴリおよび課題の

特定ならびに重要側面のパフォーマンス目標および目的の策定を行います。

2023年度は、事業拠点において従来から実施している植林・生物多様性保護活動を継続しつつ、自然への取り組みや関連情報開示への対応を検討するためのワーキンググループを環境保全部会(現・地球環境保全部会)の下に設置しました。2024年度には、当社グループ事業の自然への依存と影響について、自然関連財務情報開示タスクフォース(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures: TNFD)でも推奨されているツールであるENCORE、Integrated Biodiversity Assessment Tool (IBAT)、Global Forest Watch (GFW) および WRI Aqueduct - Water Risk Atlas を用いて分析を進めています。

重要課題 | 地球環境保全

操業している尾鉱ダムの管理

Global Tailings Review (GTR)は、2020年8月にGlobal Industry Standard on Tailings Management (尾鉱ダム管理国際産業規格:GISTM)を策定しました。ICMM (International Council on Mining and Metals)はGISTMの遵守をコミットしており、当社はICMMのメンバーとして、規格への対応を進めています。

当社グループが管理する国内休廃止鉱山、フィリピンのタガニートHPAL ニッケル (THPAL) およびCBNCで管理している尾鉱ダムでは様々な重大環境事故を防止する施策を徹底しています。

2023年度は、GISTMの規定に基づきリスクの高い尾鉱ダムの情報を開示するとともに、環境保全部会の下にワーキンググループを設置し、GISTMの遵守に向けた活動を行っています。

2024年8月1日付でGISTMに基づく「住友金属鉱山グループ尾鉱ダム管理方針」を策定し、ガバナンスと推進体制、原則、経営資源の配分、協働、緊急事態への準備と対応およびレビューと開示に関する指針を明示しました。この中で、尾鉱ダム管理の活動を実施するために必要となるリソースの確保、コミュニティを含めたステークホルダーとの協力、尾鉱ダムの計画から廃止後までのライフサイクル全般にわたるリスクや環境への影響の軽減に対処すること、および当社が出資する鉱山等の尾鉱ダムの安全管理について支

援することを約束しています。

2025年8月、これまでに開示しているリスクの高い尾鉱ダムに加えて、開示対象となる当社グループが管理するすべての尾鉱ダム(17施設)がGISTMに適合していることを確認し、その情報開示を行いました。

尾鉱ダム管理に関する方針

<https://www.smm.co.jp/sustainability/management/tailings/>

リハビリテーション

CBNCとTHPALは電気ニッケルや硫酸ニッケルの中間原料を生産しています。尾鉱ダムでは、生産プロセスで出

る残渣(鉄分を多く含んだスラリー状のもの)を無害化処理した後に、一旦貯留させ水分と固形分に分離し、その固形分を堆積させています。

CBNCには3つ、THPALには1つの尾鉱ダムがあり、CBNCの1つ目の尾鉱ダムは満杯となり、役目を終えたため、自律した持続可能な生態系の確立を目的として、リハビリテーションを行っています。これらの作業には多くの地域住民・先住民が携わっており、リハビリテーションは地域の雇用の創出においても重要な役割を果たしています。なお、定期的にモニタリングを行い、尾鉱ダムのライフサイクル全体を通して安全にかつ有効に管理されていることを独立した機関および関係者の間で確認しています。



緑化前



緑化後

重要課題 | 地球環境保全

化学物質の管理と削減

当社グループでは、化学品を取り扱う機会が多いため、部門管轄のもと、すべての事業場において環境マネジメントシステムの中で化学物質管理体制を整備しています。例えば、事業場で新たな化学品を取り扱おうとする場合には、危険有害性情報、法令等の適用情報などを事前に調査し、事業場の会議体での審議を経て採用を決めるようにしており、事業場からの事前の相談や確認には事業本部と安全環境部で応じています。

また、法的義務の有無に関わらず、お客様や当社グループ内の他の事業場へ譲渡提供するすべての化学品を対象に、安全に取り扱うための情報を、化学品の分類および表示に関する世界調和システム(GHS)^{※1}に準拠した安全データシート(SDS)^{※2}の交付にて伝達することとしています。新規材料の開発においては、最終製品に適用される国内外の規制や、製造工程における環境影響など、含有物質の有害性を考慮のうえ、開発テーマの審査を行い、お客様に安心して使っていただける材料の開発に努めています。

そして、大気・水域への排出については大気汚染・水質汚濁に係る法規制を遵守し、さらに化学物質の排出量を削減していくために、事業場により個別に目標を立てて取り組んでいます。2024年度も各事業場にて有害物質排出量低減目標に応じた対応を実施しました。

※1 The Globally Harmonized System of Classification and Labeling of Chemicals (GHS)：世界的に統一されたルールにしたがって、化学品を危険有害性の種類と程度により分類し、ラベルで表示したり、SDSを提供したりするシステム
※2 Safety Data Sheet (SDS)：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

水リスクへの対応

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関わっていると同時に、周囲の生態系にも影響を及ぼします。当社グループは、「住友金属鉱山グループ水に関する方針」のもと、WWF Water Risk Filter や WRI Aqueductなどのツールに加え、各事業場の水利用や周辺環境への影響も考慮して水リスクを特定し、その低減に努めるとともに、利用する水域の地域社会や環境に配慮し、限りある水資源の有効利用に責任を持って取り組んでいます。

例えば、フィリピン・パラワン島にあるCBNCでは、乾季に水不足になりやすい地域にあることから、尾鉱ダムに貯まった上澄み水をリサイクル施設で処理し、製錬工程で再利用するほか、工業用水としてサプライヤーである石灰スラリー製造会社へ供給するなど、水資源の有効利用に取り組んでいます。また、水に関する地域社会への貢献活動として、上水道設備の提供とその維持管理、必要に応じた飲料水のタンクローリーによる給水活動も継続しています。さらに、同社の環境管理活動部門であるEMO (Environmental Management Office) は、地元行政、

NGOなどとともチームを構成するなど、工場の操業が周辺の水域に重大な影響を与えていないか定期的に水質検査を実施し、モニタリングを継続しています。

なお、当社グループは、CDP水セキュリティ質問書に毎年回答するとともに、「水に関する方針」に基づいた取り組みを社内外へ発信しています。

重要課題 | 地域社会との共存共栄

2030年のありたい姿 | 信頼され続けるパートナーとして、地域とともに成長する企業

重要課題選出の背景

企業だけが発展するのではなく、地域コミュニティとともに発展することが重要です。また、特に資源開発の影響を受ける先住民の権利を尊重することが求められています。

KPI	対象範囲	目標(2030年度)	2024年度実績
地域住民・先住民との対話	住友金属鉱山グループ	地域の課題解決につながる継続的な対話を実施	地域住民・先住民との対話 152件
社外ステークホルダーからの相談対応 (グリーンバンスメカニズム)	住友金属鉱山グループ	適切な運用	苦情5件(すべて適切な対応を実施済み)
地域の社会活動基盤の強化	住友金属鉱山グループ	地域貢献プログラムの協働企画と参画	拠出金額:42百万円 総受益者数:1,597人
地域の次世代育成への貢献	住友金属鉱山グループ	奨学金ほか支援プログラムを実施	拠出金額:291百万円 総受益者数:5,908人

先住民との対話

鉱山開発や製錬事業においては、環境や地域社会へ及ぼす影響が大きいことから、一般に弱い立場であるその土地で暮らす先住民の権利を侵害するおそれがあります。そのため先住民の理解と信頼を得ながら事業を進めることが大前提であると考えます。当社グループは、先住民の特徴的な権利の1つである「自由で事前の十分な情報に基づ

いた同意(Free, prior and informed consent: FPIC)」の権利の配慮を謳った「先住民の権利に関する国際連合宣言(UNDRIP)」やICMM(国際金属・鉱業評議会)のポジションステートメントなどの国際規範を尊重します。事業地域の行政など関係するステークホルダーとも協力しながら、先住民との相互理解・相互信頼の醸成を目指し先住民の伝統と文化を理解したうえで対話を続けていきます。

操業開始後も、現地法令に則り地域の社会開発(Social Development)を執行する組織を設置し、社会開発マネジメントプログラム(Social Development and Management

Program: SDMP)に取り組み、情報交換を行っています。この情報交換に基づき、健康・教育・福祉・生計などのカテゴリごとに予算を編成し、行政の承認を得たうえで無料の健康診断や治療、農業支援などを実施しています。また、SDMPに含まれない活動についても別途予算を編成し、先住民の文化や独自言語を教育する先住民のための学校や集会所の建設なども実施しています。

なお、当社が50%を超える権益を持つすべての鉱山・製錬所周辺において、土地使用および先住民の慣習上の権利に関する重大な紛争として報告された事案はありません。

重要課題 | 地域社会との共存共栄

また、これに関して JaCER(苦情処理プラットフォーム)等の窓口寄せられた苦情はありません。

地域の次世代育成の支援

当社グループは、事業立地地域において次世代育成プログラムを展開し、当社の経営理念の1つである地域社会との共存共栄の実現を目指します。2024年度は35件実施しました。

次世代育成への支援策の1つとして、当社の事業立地地域の持続的発展に貢献する意思があり、かつ経済的援助が必要な学生の支援のために、当社の寄付をもとに、公益財団法人日本国際教育支援協会(JEES)内に「JEES・住友金属鉱山地域貢献奨学金」を2023年度に設立しました。



奨学生の別子銅山記念館での研修

奨学金制度の内容は月額10万円を卒業まで返済不要で支給するとともに、地域支援を学ぶプログラムを提供するものです。2024年度は39名(男性21名、女性18名)の奨学生に支給しています。

当社はこれまでに奨学生支援プログラムとして、2023年12月に採用された奨学金制度の第一期生に対し、2024年3月に第1ステップ「発見する」を別子銅山がある愛媛県新居浜市にて開催しました。これは、地域の歴史・背景や特性を体感し、地域で活躍する人たちに共感することを通じて地域貢献に必要な視点の獲得を目指す対面方式の研修です。第一期生は、続けて2024年6月と10月の2回に分けて「発見する」で獲得した地域貢献に必要な視点から自身の地域貢献の軸(パーパス)を設定する第2ステップ「深掘る」プログラムを経て、2024年11月から2025年7月にかけて実際に地域貢献を実践する最終ステップ「かかわる」プログラムに取り組みました。これらの活動を経て、2025年8月、当社本社で「奨学金第一期生成果報告会」を開催しました(第一期生18名中9名参加)。当社はこれからも本奨学金制度を継続して地域貢献に取り組む学生を支援していく予定です。

地域の社会活動基盤の強化

当社グループは、事業立地地域での社会活動基盤の強化に資する取り組み(地域経済の活性化、伝統の継承、次世代育成、生物多様性・水・森林保全等の当社事業と関連

して付加価値を生む取り組みなど)を資金や人材の提供により支援し、当社の経営理念の1つである地域社会との共存共栄の実現を目指します。

当社グループは、事業を展開する地域に対し、地域コミュニティのリーダーシップ開発および資金や人材の提供を通じた研修プログラムの提供により地域社会のさらなる発展を支援しています。2024年度は12件実施しました。青梅事業所が地域の社会福祉協議会、地元企業および多摩大学総合研究所と地域との対話に基づき社会課題の認識をすり合わせ各組織が連携して解決に向けて行動する「OHSC(青梅羽村企業連携社会貢献プロジェクト)」を立ち上げました。

プロジェクトにおいては、多摩大学教員がコーディネーターしながら地域の社会福祉協議会担当者、行政担当者や地元企業と勉強会を開催(計6回延べ約60名が参加)し、地域への価値創造につながる取り組みの可能性について、官民間での相互理解を深めました。結果として、まずは地域の障がい者就労作業所で製造するパンやお菓子などの企業共同購入から、通所者の働きがいや労賃の向上に資する取り組みを始めることにつながりました。今後は、地域におけるさらなる価値創造を推進するネットワークの拡大などを支援していきます。

また、当社は多摩地区の高校における探求学習支援活動の取り組みを始めました。2024年11月、都立秋留台高校において1年生対象の企業研究授業に登壇し、2025年2月には同校における発表会に参加しました。さらに、多摩地区教員の連携支援のため、2025年2月、多摩大学が主催した「多摩探求学習研究会」に協賛参加しました。

重要課題 | サプライチェーンマネジメント

2030年のありたい姿 | 持続可能なサプライチェーンを構築している企業

重要課題選出の背景

企業グループ内の活動だけでなくサプライチェーンの上流および下流における社会への影響を把握し、そのリスクおよび機会に対応することが求められています。

KPI	対象範囲	目標(2030年度)	2024年度実績
国際認証※1に適合した当社グループ製錬所の割合	住友金属鉱山グループ	100%	57%
責任ある鉱物調達における デュー・ディリジェンスによる適切な調達先※2の割合	住友金属鉱山グループ	100%	デュー・ディリジェンス実施体制の検討・整備
サプライチェーン全体における ESGデュー・ディリジェンス※3の実施	住友金属鉱山グループ	調達※4におけるデュー・ディリジェンス実施・結果開示 (2026年度末)	デュー・ディリジェンス実施体制の検討・整備

※1 責任ある鉱物調達・生産に関する国際認証(例: JDDS, Copper Mark Criteria など) ※2 国際認証取得済みの鉱山・製錬所等

※3 ISO20400「持続可能な調達に関するガイダンス(Sustainable Procurement Guidance)」等に従い、気候変動対策、環境保全、人権(労働安全衛生を含む)、労働慣行、地域コミュニティの発展、企業統治、倫理、腐敗防止等の領域を対象とする

※4 モノ・サービスの調達、物流・工事発注等の契約等を含む(鉱物調達は除く)

サステナビリティ調達への取り組み

責任ある鉱物調達に加え、当社グループ全体での持続可能なサプライチェーン構築を目指し、「人権・労働」「コンプライアンス」「品質保証」「環境・地域社会」に配慮した調達活動をステークホルダーと連携して推進する旨を掲げた「住友金属鉱山グループサステナビリティ調達方針」を定めています。

本方針について主要な取引先(サプライヤー)に同意をお願いし、99%の取引先から同意をいただきました。また、同意をいただいた取引先を対象に、持続可能な調達に関する自己評価アンケート(SAQ)への回答を依頼し、98%の取引先から回答をいただきました。

SAQ回答集計の結果、総合評価において5段階のうち上位のS、A、B評価となった取引先の割合は約85%であり、多くの取引先においてサステナビリティに関する取り組みを進めていただいていることを確認しました。またC、D評価となった取引先の中から、事業部門および資材部から1社

ずつ計5社を選定し、取引先での改善につながることを目指してサステナビリティ(特にビジネスと人権)に関する意見交換を実施しました。

重要課題 | サプライチェーンマネジメント

鉱物に関する 責任ある生産・調達の取り組み

当社グループは、川上から川下までのサプライチェーンが長く複雑な鉱物調達において、サプライチェーン全体で透明性を確保することは重要であると認識し、国際的なイニシアチブである Responsible Minerals Initiative (RMI) が推進する仕組み(下図参照)に則り、取り組みを推進して

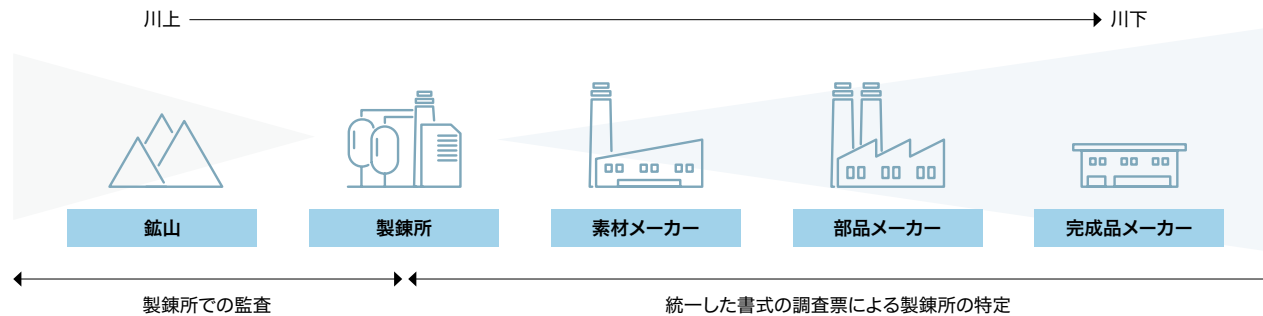
います。この仕組みは、サプライチェーンにおいて比較的数量の少ない製錬所を起点として取り組むことで、より効率的に透明性確保を目指すものです。

製錬所から川上(鉱山)においては、調達先のリスク評価なども含めた当社製錬所における責任ある鉱物調達の仕組みについて、国際的な基準に基づき第三者監査を定期的に受審しています。監査基準は鉱物ごとに異なるため、それぞれの基準に対応するよう、デュー・ディリジェンスの実施に加え、社内体制および規程の整備、社内教育の実施などに取り組んでいます。当社製錬所における第三者監査

受審状況は下表の通りです。

製錬所から川下(完成品メーカー)においては、製品に使用される鉱物を製造した製錬所を特定することを目的とした共通の調査票が展開されます。サプライチェーンを遡る形で顧客企業から展開されるこの調査票に対し、回答までの承認プロセスを設定し、当社グループで統一した回答となるよう取り組んでいます。2024年度は378件の調査票に回答しました。

RMIが推進する責任ある鉱物調達に関する仕組み



当社製錬所における第三者監査受審状況

	対象鉱物				
	金	銀	コバルト	ニッケル	銅
監査基準(発行団体)	RGG(LBMA)	RSG(LBMA)	All Mineral Standard (RMI)	All Mineral Standard (RMI)	All Mineral Standard (RMI)
認証機関	LBMA	LBMA	RMI	RMI	RMI
監査受審開始時期	2012年度	2018年度	2020年度	2022年度	2023年度

ビジネスと人権

基本的な考え方

資源産業は事業地域における大規模開発を伴うことが多いため、地域社会に及ぼす影響が大きくなります。また、特に鉱物資源開発においては、児童労働等の人権侵害を引き起こすリスクがあります。このような事業特性を踏まえ、当社グループは、ステークホルダーの中でも「地域住民・先住民」「サプライチェーン上の従業員」および「当社グループの従業員」の人権を尊重する取り組みを重点的に進めています。

当社グループは国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、また経営理念において「人間尊重を基本とする」ことを掲げています。当社グループの「人権方針」に基づきデュー・ディリジェンスの実施や苦情処理(救済)メカニズムの運用など人権尊重の取り組みを推進します。

ビジネスと人権に関する取り組みプロセス

当社は人権方針に基づきデュー・ディリジェンスや苦情処理(救済)メカニズムの運用に取り組み、その内容についてサステナビリティウェブサイトなどで開示をしています。

住友金属鉱山グループ人権方針

当社は2022年に当社グループの人権方針を改正しました。この方針では、子どもの権利の尊重および児童労働の禁止、人種や宗教、性別、年齢、性的指向、障害の有無、国籍等による差別、ハラスメントやいじめを認めないなど、基本的な人権課題に対するコミットメントを定めています。また、国際人権章典やILO中核的労働基準(5分野10条約：結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の廃止、児童労働の実効的な撤廃、雇用及び職業における差別の撤廃、安全で健康的な労働環境)などの国際規範に基づいて人権尊重に取り組みます。万が一、当社グループの事業地域において適用される法規制と人権に関する国際規範とが矛盾する場合は、法規制を遵守しつつ国際規範を尊重する方法を追求します。

苦情処理(救済)メカニズム

当社グループは苦情処理(救済)メカニズムに関し、当社グループ従業員のための内部通報制度を整備しています。また社外ステークホルダーも利用できるメカニズムとして、第三者が運用するプラットフォームを活用しています。このプラットフォームは、2022年に設立された一般社団法人ピ

ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)が提供するもので、当社はJaCERに発足メンバー(正会員)として加盟しています。JaCERは、国連の指導原則に準拠した非司法的な苦情処理プラットフォームである「対話救済プラットフォーム」を提供し、かつ外部有識者からなるアドバイザリーボードや独立した専門人材からなる助言仲介委員会や調査委員会を設置したうえで、専門的な立場から会員企業の苦情処理の支援・推進を目指す組織です。

JaCERに寄せられた当社グループに関する苦情(2024年度)

0件