

# 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 <sup>※</sup>	結果	今後の課題
<b>1. 資源（低品位鉱、難処理鉱等）の効率的回収技術の開発と応用</b>			
1) ニッケル低品位鉱の合理的利用の推進 (低品位鉱産ニッケル量の比率を全ニッケル量の2/3以上に)	△	・2019年度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。	・ポ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) 効率的な金採掘技術の開発	○	・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。
<b>2. 副産物の新規用途開発と有効利用</b>			
1) ニッケル酸化鉱からのスカンジウム回収と上市	○	・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。
<b>3. リサイクルの推進</b>			
リサイクル資源の有効利用の向上	△	・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 <sup>※</sup>	結果	今後の課題
<b>1. 生物多様性保全の推進</b>			
1) 地球温暖化対策			
① 低炭素負荷製品（創エネ、蓄エネ、省エネ）の事業拡大： 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 <sub>2</sub> 排出量の削減 ・CO <sub>2</sub> 排出量の年間1%相当の削減を継続する（国内220kt-CO <sub>2</sub> 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 <sub>2</sub> 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 <sub>2</sub> を削減した。	・グループ全体として大きなCO <sub>2</sub> 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）

目標とKPI	達成度 <sup>※</sup>	結果	今後の課題
・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 <sub>2</sub> 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 <sub>2</sub> 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 <sub>2</sub> 削減量は1,760t。 ・2017年4月より住友金属鉱山シボレックス（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 <sub>2</sub> 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、CO <sub>2</sub> 排出量の削減の取り組みを進めていく。
<b>2) 環境負荷低減への着実な技術開発と推進</b>			
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。
<b>2. 重大環境事故ゼロの維持</b>			
1) 休廃止鉱山集積場の耐震性および耐候性の強化	○	・2014～2018年度、国内11カ所の休廃止鉱山集積場などを確認し、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 <sup>※</sup>	結果	今後の課題
<b>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</b>			
	○	・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。
<b>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</b>			
	○	・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 <sup>※</sup>	結果	今後の課題
<b>3. 大規模災害の復旧・復興を支援する</b> 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	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>海外については、事業拠点を中心に基大な自然災害に対して被災地支援を実施している。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動による自然災害は増加・基大化傾向にあり、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。</li> </ul>
2) 東日本大震災の被災地域・被災者の継続支援	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>福島県楡葉町にて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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。楡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る。</li> </ul>

## ■ 人権・人材の尊重

2020年のありたい姿：多様な人材がそれぞれの能力を十分に発揮してそれぞれの分野で生き活きと活躍している企業  
関係するステークホルダーと共に積極的に人権が尊重される社会を目指す企業

目標とKPI	達成度 <sup>※</sup>	結果	今後の課題
<b>1. 人材が生き活きと活躍できる企業</b> 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	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員意識調査結果に基づき、以下の諸施策を実施した。</li> <li>「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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事関連諸制度の見直しによる社員の活躍支援。</li> <li>「コーチング研修」の内製化と各拠点における実施。</li> <li>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。</li> </ul>
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	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>長時間労働のさらなる削減</li> <li>人権意識のさらなる向上によるハラスメントの撲滅</li> <li>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</li> <li>などの取り組みを継続的に推進する。</li> </ul>
② メンタルヘルス疾病者の削減	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>

## 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	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
② 総合職採用における女性比率：1/3	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>以下の施策の実施により採用数の増加を目指す。</li> <li>採用ブランディング</li> <li>女性を対象としたインターンシップの展開</li> <li>女性活躍施策の点検と見直し</li> </ul>
2) キーパーソンとして外国人従業員の有効活用	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>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たり、採用戦略も変更せざるを得なくなった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
3) 障がい者雇用 全国グループ企業は障がい者雇用の自主目標を立てて達成する	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
4) 1)～3)の共通の施策として、戦略の確立と受け入れ体制の整備を行う	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>

目標とKPI	達成度 <sup>※</sup>	結果	今後の課題
<b>3. 人材育成</b> 1) 選抜教育の効果を確認した上で継続実施	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
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	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>引き続き、利用しやすく受講しやすくなる教育・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。</li> </ul>
3) 海外ローカル幹部への教育実施	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
4) 女性活躍支援を推進するためのさらなる教育を展開	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>生産現場での女性の職域開拓の推進。</li> </ul>
<b>4. 人権</b> 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	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>「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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
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	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
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	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	
④ 人権デューデリジェンス(従業員・地域住民・サプライチェーン)の定期的実施：1回/3年	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)。</li> <li>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)。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>先住民の人権に対する取り組みの強化。</li> <li>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。</li> </ul>

## ■ 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 <sup>※</sup>	結果	今後の課題
<b>1. 安全の確保</b> 1) 全災害件数ゼロを最終目標とする。	×	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)。</li> <li>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。</li> <li>監督者ガイドラインを作成し、現場での活用を開始。</li> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&lt;重大災害を防ぐ設備安全化促進策として&gt;</li> <li>適切なリスクアセスメントによる設備改善推進</li> <li>設備改善後の「チェック、アクション、フォロー」を強化</li> <li>&lt;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&gt;</li> <li>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</li> <li>3現主義で現場をよく見る、見る目を持って作業を観察</li> <li>基本動作の徹底</li> <li>やりにくい作業を改善</li> <li>&lt;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&gt;</li> </ul>
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)	△	<ul style="list-style-type: none"> <li>災害度数率(P.116参照)</li> <li>一部海外事業場に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。</li> <li>海外の一部事業場に現地の実態に合ったKYTを導入した。</li> </ul>	

※ 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
<b>2. 快適な職場環境</b>			
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を除く)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作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、作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
<b>1. 従業員との相互理解促進</b>			
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、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と行い、対話を継続的に実施していく。
<b>2. 地域住民、市民団体との相互理解促進</b>			
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じ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。
<b>3. 株主・投資家との相互理解促進</b>			
1) 統合報告書の発行と充実	○	・2015年から関係部所て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。
<b>4. その他のステークホルダーとの相互理解促進</b>			
	△	・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。
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	・ケブラダ・ブランカ銅 鉱山 Phase2以降のプロジェクト推進	・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。
3) 新技術導入による生産性改善	・オペレーターシップを持つ新規鉱山の開発	・ケブラダ・ブランカ銅 鉱山 Phase2以降のプロジェクト推進	・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。
4) Ni 鉱プロジェクトの推進と生産性の改善	① Ni生産量 15万トン/年 ② 実収率 対2018年度比 +2%	・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	・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。
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	① Ni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。
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	・海底下資源開発は、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。	・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。
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	・海底下資源開発は、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。	・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	・海底下資源開発は、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。	・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	・海底下資源開発は、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。	・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		
<b>GHG排出量の削減</b>	<p>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。</p> <p>2. GHG排出原単位を2013年度比26%以上削減</p> <p>3. 低炭素負荷製品GHG削減貢献量の拡大 600千トン-CO<sub>2</sub>以上</p>	<p>・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。</p> <p>・TCFD賛同(2020年2月登録)</p> <p>・CO<sub>2</sub>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。</p> <p>・当社内の試算でのGHG削減貢献量は、2013年度:3,800(t-CO<sub>2</sub>/年)から、2018年度:72,000(t-CO<sub>2</sub>/年)に増加している。</p>	<p>1. GHG排出量削減投資案件の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・GHG削減投資案件のフォローアップ</li> <li>・社内カーボンプライシングの仕組みの検討</li> <li>・事業部門・事業場の啓発活動の検討</li> </ul> <p>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)</p> <p>1. 安定操業・増産によるGHG排出原単位削減の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・部門での操業管理強化、トラブル防止、増産</li> <li>・IoT、AI、FEMS等の技術導入の調査・支援</li> </ul> <p>2. 低炭素エネルギー使用の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・低炭素エネルギー技術情報の調査</li> <li>・再生可能エネルギー発電・蓄電池・LNG等の部門での導入</li> </ul> <p>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)</p> <p>2. GHG削減貢献量の算定方法の検討・評価</p> <p>3. 低炭素負荷製品の増産・新規製品開発の部門での推進</p>

## ■ 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		
<b>1. 重大環境事故</b> 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
	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。	・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
		・休廃止鉱山堆積場等の耐震安定化と緑化	・シナリオ分析によるリスク評価、要対応事項の検討
		・THPALの山腹水路増強	・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)
		・新居浜端出場の坑水処理の増強	
<b>2. 有害物質排出量低減(対前年)</b>	1) 水使用の合理化、大気・水域への有害物質の排出量の低減	・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
	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。	・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
			・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		
<b>1. 労働災害の発生防止</b>	重篤災害:ゼロ(国内外、協会会社含む) 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
<b>2. 業務上疾病の発生防止</b>	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：すべての従業員が生き活きと働く企業

KPI		スタートライン	2020年度の計画
指標	目標値		
<b>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</b>	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種の調査を実施する。
	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。
<b>2. 従業員の心身の健康づくりの支援</b>	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。
<b>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</b>	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、以下の施策を施行。	・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)  2) 国内奨学金の設立と給付(既存の海外奨学金維持)(2023年～)	・具体的な次世代育成プログラムは検討中である。  ・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。	・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。  ・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)  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	・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。  ・尾本東大名誉教授ならびに先住民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。	・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。  ・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。