サステナビリティレポート 2024

住友金属鉱山

MINING THE FUTURE

目次
住友の事業精神・経営理念
編集方針
事業展開
トップメッセージ

目次 GRI 2-1／2-2／2-3

Introduction
1 目次
2 住友の事業精神・経営理念
3 編集方針
4 事業展開
5 トップメッセージ

サステナビリティマネジメント
8 住友金属鉱山のサステナビリティ経営
9 長期ビジョン
11 2030年のありたい姿
12 重要課題とKPI（指標・目標）
19 2030年のありたい姿策定プロセス
20 中期経営計画
21 サステナビリティマネジメント体制

環境
25 非鉄金属資源の有効活用
29 気候変動
39 重大環境事故／生物多様性
50 環境データ

社会
54 ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
60 多様な人材／人材の育成と活躍
81 従業員の安全・衛生
87 地域社会との共存共栄
91 ステークホルダーとの対話
96 社会データ

ガバナンス
113 コーポレートガバナンス
123 コンプライアンス
128 税務ガバナンス
130 リスクマネジメント
133 品質保証
137 情報セキュリティ

資料編
140 社外からの評価
143 第三者保証報告書
144 GRI内容索引

対象範囲
住友金属鉱山株式会社（Sumitomo Metal Mining Co., Ltd.：SMM）
住友金属鉱山グループ　当社および連結子会社
経済性報告：当社、連結子会社、持分法適用会社
環境報告※：当社、連結子会社、持分法適用会社（計28社）
社会性報告※：当社、連結子会社
※：環境・安全衛生の報告対象として当社、連結子会社以外にインパクトが大きいと判断した拠点について開示しています

対象期間
国内：2023年4月1日～2024年3月31日
海外：2023年1月1日～2023年12月31日
（一部対象期間以前、もしくは以降の活動内容も含まれます）

発行年月
2024年8月（年1回発行）

お問い合わせ先
住友金属鉱山株式会社 サステナビリティ推進部
〒105-8716 東京都港区新橋5丁目11番3号
TEL 03-3436-7901　FAX 03-3434-2215

注意事項
報告している各種データは、端数処理を行ったことにより合計が合わない項目があります。また、データを精査した結果、過年度のレポートの数値を見直している項目があります。

将来に関する予測等について
本レポートに記載されている将来の予測等は記述した時点で入手された情報に基づくものであり、リスクや不確定な要素などの要因が含まれています。そのため、将来の予測等については、本レポートに記載されている内容とは異なる可能性があります。

目次
住友の事業精神・経営理念
編集方針
事業展開
トップメッセージ

住友の事業精神・経営理念

住友の事業精神

第1条

わが住友の営業は信用を重んじ、確実を旨とし、
もってその鞏固（きょうこ）隆盛を期すべし

社会的な信用や相互の信頼関係を大切にし、何事も誠意をもって確実に対応することにより、事業の確実な発展をはかっていくべきことを意味します。

第2条

わが住友の営業は時勢の変遷理財の得失を計り、
弛張（しちょう）興廃することあるべしといえども、
いやしくも浮利に趨（はし）り軽進すべからず

旧来の事業に安住してマンネリズムに陥ることなく、
時代の移り変わりによる社会のニーズの動向を鋭敏に捕えて、
新しく事業を興し、あるいは廃止する等の処置をとることを意味し、
積極進取の姿勢が重要なことを表しています。
同時に、いかなる場合においても、道義に反する手段で利益を追ったり、目先の利益に惑わされて、
ものごとを十分調査・検討せずに取り進めたりしてはならないことを意味します。

1928年（昭和3年）住友合資会社社則「営業の要旨」より抜粋

SMMグループ経営理念

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

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

SMMグループ経営ビジョン

技術力を高め、ものづくり企業としての社会的な使命と責任を果たします

コンプライアンス、環境保全および安全確保を基本とした
グローバルな企業活動により、資源を確保し、
非鉄金属、機能性材料などの高品質な材料を提供し、
企業価値の最大化をめざします

目次
住友の事業精神・経営理念
編集方針
事業展開
トップメッセージ

編集方針 GRI 2-1／2-5／2-6

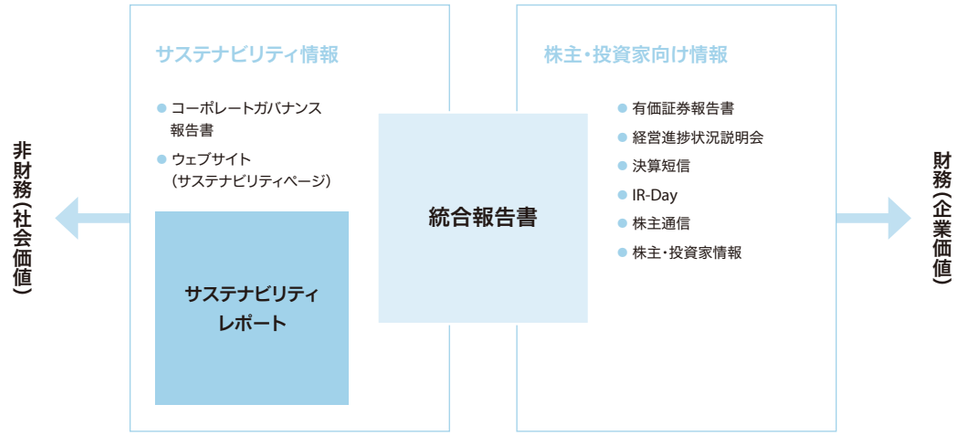
基本的な考え方

「住友金属鉱山グループ サステナビリティレポート2024」は、当社グループの持続可能な社会実現に向けた基本的な考えや、各重要課題に対する「2030年のありたい姿」実現に向けた推進体制・KPI（指標・目標）、年次の活動実績および今後の計画を報告することを目的としています。

本レポートは、当社グループのサステナビリティに関する活動を環境・社会・ガバナンスの枠組みで報告しており、当社グループの事業活動を通じた社会へのプラスおよびマイナスの影響や、持続可能な社会実現に向けた当社グループの取り組みを記載しています。また、すべてのステークホルダーの皆様との対話のツールとして、国際的なガイドラインに沿った情報開示をするため当社が所属する国際金属・鉱業評議会（ICMM）の「Mining Principles」に則り「GRIスタンダード」の開示要求項目に準拠したほか、気候変動については「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」の提言に基づき、各種情報の開示を行っています。

本レポートを通じて、当社グループのサステナビリティ活動についてご理解いただくとともに、ステークホルダーの皆様から広くご意見をいただき、今後の活動と情報開示の充実を図ります。

■情報開示体系



住友金属鉱山サステナビリティページ
https://www.smm.co.jp/sustainability/

該当するGRIセクター別スタンダード
Mining、Metal processing
セクター別スタンダードに対応した開示は2026年度以降を予定

第三者保証
本レポートでは、パフォーマンスデータ等についてKPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けており、また、本レポートの内容と第三者保証を受けることについて社長による事前の確認を経たうえで発行しています。保証対象指標には☑マークを表示しています。

参考としたガイドライン等
- Global Reporting Initiative（GRI）「GRIスタンダード」（準拠）
- 気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate related Financial Disclosures: TCFD）提言
- 企業サステナビリティ報告指令（Corporate Sustainability Reporting Directive: CSRD）

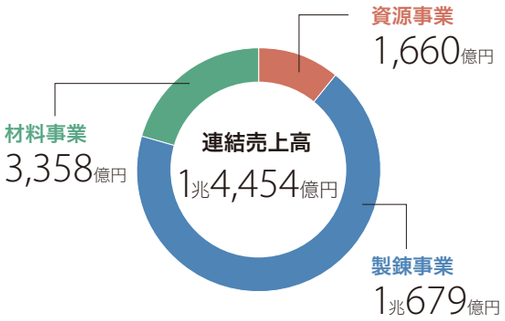
目次
住友の事業精神・経営理念
編集方針
事業展開
トップメッセージ

事業展開 GRI 2-1／2-2／2-6

会社概要

社名	住友金属鉱山株式会社（英名：Sumitomo Metal Mining Co., Ltd.）
本社所在地	〒105–8716 東京都港区新橋5丁目11番3号（新橋住友ビル）
創業	1590年（天正18年）
設立	1950年（昭和25年）
資本金	932億円
従業員数	連結 7,496名
売上高	連結 1兆4,454億円（2024年3月期）
税引前利益	連結 958億円（2024年3月期）
事業内容	資源開発、非鉄金属製錬、機能性材料の製造および販売、その他

セグメント別売上高



創業 430 年以上
日本の上場企業で2番目に長い歴史

従業員数（連結）
7,496名

事業展開している国と地域数
14

■各事業の特長を示す数字

操業中の鉱山
9つの鉱山

菱刈鉱山累計産金量
268.5トンで日本一
（2024年3月末時点）

製錬事業の工場
8カ所

世界のClass1ニッケル生産量
第7位
（当社調べ・塩類含む）

材料事業の工場
21カ所

二次電池向けニッケル系正極材生産能力増強
+2万4千トン／年
（2025年度～）

目次
住友の事業精神・経営理念
編集方針
事業展開
トップメッセージ

GRI 2-22

社会との信頼関係を経営の根幹に据え、持続可能な社会づくりに向けた責任を果たしていく

代表取締役社長　松本伸弘

社長就任にあたって

2024年6月に代表取締役社長に就任した松本です。この重責を引き継ぐにあたり、歴代経営陣により連綿と受け継がれてきた「住友の事業精神」を大切にし、社会との信頼関係を経営の基軸に置くことをお約束いたします。1987年に入社して以来35年以上が経ちますが、振り返れば、その大半を製造現場で過ごしてきました。なかでも、2006年から2年間はフィリピンの工場での勤務、帰国後にはニッケル工場で工場長を務めるなど、それぞれの現場において貴重で得難い経験を積むことができました。このように、「ものづくり」の現場が長かったこともあり、当社グループの競争力の源泉である「ものづくり力」にこだわりたいと考えています。

社会と事業の両視点から特定した重要課題への取り組みを推進

当社グループでは、長期ビジョンの実現に向けた「2030年のありたい姿」を定めるにあたり、社会と事業の両視点から評価し、それぞれに影響度が大きい11項目の重要課題（マテリアリティ）を設定しています。

2023年度は、このうちいくつかの重要課題で大きな進捗がありました。まず、「気候変動」については、2050年までのカーボンニュートラル実現に向けた「中間目標とロードマップ」を策定・公表しました。重油・石炭からLNG・バイオマス燃料への燃料転換を軸に、温室効果ガス（GHG）排出削減に寄与する技術開発なども織り交ぜて、新たに設定した「2030年度にGHG排出量を2015年度比38%以上削減」の達成を目指します。

「非鉄金属資源の有効活用」に関しては、「サーキュラーエコノミー（循環経済）」の構築に向けて、リチウムイオン二次電池リサイクルプラント建設に着手しました。EV（電気自動車）の使用済みバッテリーから希少な非鉄金属を回収し、再びバッテリーの原料として供給する「Battery to Battery」を推進するものです。また、資源調達の段階においても、より短時間かつ低い環境負荷でのリチウム回収を可能にする「直接リチウム抽出法（Direct Lithium Extraction：DLE）」の実証実験を開始しました。

この他にも、「重大環境事故」の防止に向けて、国際規格であるGISTM（Global Industry Standard on Tailings

目次
住友の事業精神・経営理念
編集方針
事業展開
トップメッセージ

Management）に沿った尾鉱ダムの適切なマネジメントに注力しています。また、「サプライチェーンにおける人権」の観点から「責任ある鉱物調達」も重視しており、当社製錬所において第三者認証を受けるのはもちろん、サプライチェーン全体でのマネジメントをより一層強化していきたいと考えています。

加えて、私が強く意識している重要課題として「多様な人材」および「人材の育成と活躍」があります。非鉄金属の安定供給という使命を果たすためには、「ものづくり力」を支える人的資本の拡充が不可欠です。2023年度に見直した総合職人事制度のもと、社内公募制度（キャリアチャレンジ制度）の活用やキャリア採用を通じて組織を活性化させるとともに、多様な人材が活躍できる自由闊達な組織風土づくりを推進していきます。

継承すべき「住友の事業精神」と「ソーシャルライセンス」への意識

住友の事業精神と共に伝わる「自利利他公私一如」という言葉は、元来、「住友の事業は、住友自身を利すると共に、国家を利し、かつ社会を利するものでなければならない」との精神を示しており、今日の社会で求められる「サステナビリティ経営」と相通じるものがあります。

当社グループが長期ビジョンに掲げる「世界の非鉄リーダー」を実現するうえでも、事業を通じて社会課題の解決に積極的に寄与する姿勢を欠かすことはできません。その一例として、われわれ人類にとって喫緊の課題となっている気候変動対策への貢献があります。当社グループが生産する銅やニッケル、コバルトといった非鉄金属は、再生可能エネルギー関連設備やEVなど、気候変動対策につながる分野において、さらなる需要増が見込まれます。優良な鉱山が減少して資源確保の難易度が高まる中、これらの資源の安定供給を維持し、持続可能な社会づくりに貢献することは、当社グループの責務といえるでしょう。

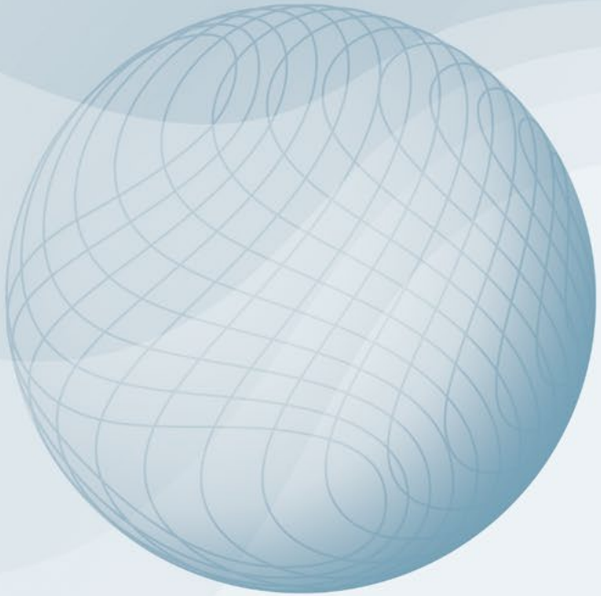
一方で、資源産業は大規模開発を伴うため、地域社会に及ぼす影響も大きくなります。このため、開発時に環境・社会へのマイナス影響を極力抑えるのはもちろんのこと、将来事業を終えたあとのことも含めて地域社会から「ソーシャルライセンス（社会的操業許可）」を得ることが事業継続の大前提になります。私自身の経験に照らせば、かつてフィリピンの工場立ち上げに携わった際に、地域住民の方々との対話がいかに重要かを体感し、当社グループの事業は資源のある地域の理解や協力があってこそ成り立つものだということを改めて強く意識しました。

入社以来、折に触れて教わってきた住友の事業精神と共に、これまでの現場での学びから、私は「地域社会との共存共栄」こそ、当社事業の根幹に置くべきものと考えています。社会情勢や事業環境が急激に変化する現在では、従来の取り組みの延長だけでは不十分な場合もあるでしょう。その様な変化を確実に見据え、社会の要請に応じた新たなソーシャルライセンスが必要になることも視野に入れ、今後の経営にあたっていく所存です。

前述したフィリピン時代の業務経験で実感したように、経営においては「社会との信頼関係」を築きながら事業を継続していくことが何よりも重要です。当社グループの持続的な成長には、地域社会はもとより、幅広いステークホルダーの皆様から「信頼を得、事業を任せていただく」ことが不可欠であるとの認識のもと、これからも社会に対する責任を果たしていく所存です。

本レポートは、当社グループのサステナビリティ経営の取り組みをより広くご理解いただくことを目的に発行したものです。ステークホルダーの皆様との対話を深め、皆様と共に持続可能な社会づくりに取り組むための一助となれば幸いです。

住友金属鉱山のサステナビリティ経営
長期ビジョン
2030年のありたい姿
重要課題とKPI(指標・目標)
2030年のありたい姿策定プロセス
中期経営計画
サステナビリティマネジメント体制



サステナビリティマネジメント

8 住友金属鉱山のサステナビリティ経営
9 長期ビジョン
11 2030年のありたい姿
12 重要課題とKPI(指標・目標)
19 2030年のありたい姿策定プロセス
20 中期経営計画
21 サステナビリティマネジメント体制

住友金属鉱山のサステナビリティ経営
長期ビジョン
2030年のありたい姿
重要課題とKPI（指標・目標）
2030年のありたい姿策定プロセス
中期経営計画
サステナビリティマネジメント体制

住友金属鉱山のサステナビリティ経営

GRI 2-6／2-22／3-1

住友金属鉱山グループは、長期ビジョン、その達成に向けた重要課題および2030年のありたい姿を企業価値向上に至るまでの道筋と位置付け、その実践をサステナビリティ活動として推進しています。

長期ビジョン

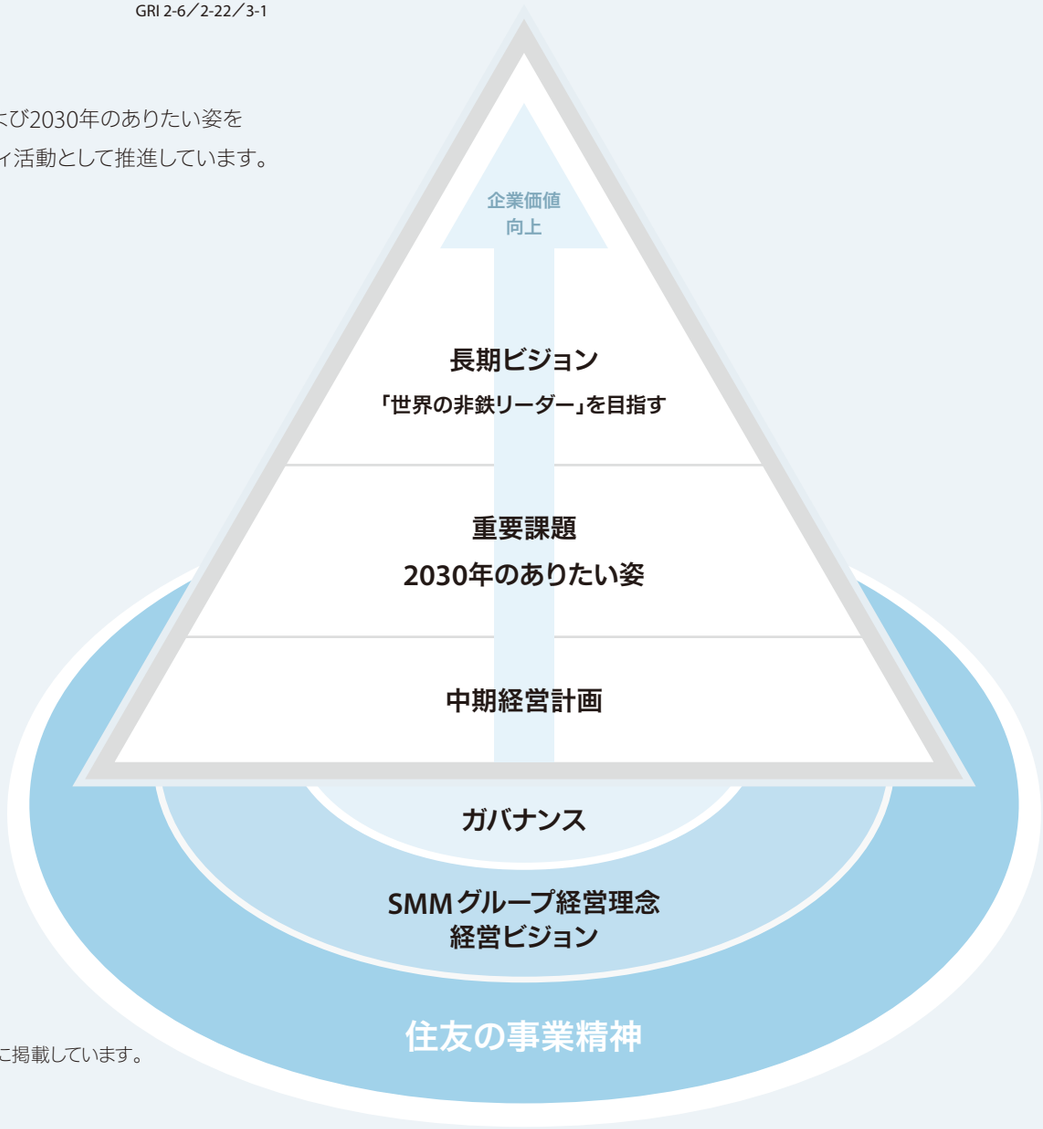
企業価値最大化を目指し、規模や収益だけではなく、社会成長に貢献できる企業として「『世界の非鉄リーダー』を目指す」を長期ビジョンに掲げています。

重要課題／2030年のありたい姿

長期ビジョンの達成に向けた重要課題と、それぞれの課題に対応した「ありたい姿」をもとにした当社グループが見据える中長期的な視点。中期経営計画などの策定の起点となります。

中期経営計画

中期経営計画の実践と検証を通じて、企業価値向上の進捗を把握しています。



詳しくは弊社統合報告書をご覧ください。

PDF 統合報告書2024
https://www.smm.co.jp/ir/library/integrated_report/

サステナビリティに関するバリューチェーン・マッピングなど詳細は当社ウェブサイトに掲載しています。

PDF 住友金属鉱山サステナビリティ考え方・推進体制ページ
https://www.smm.co.jp/sustainability/approach/

住友金属鉱山のサステナビリティ経営
長期ビジョン
2030年のありたい姿
重要課題とKPI（指標・目標）
2030年のありたい姿策定プロセス
中期経営計画
サステナビリティマネジメント体制

長期ビジョン

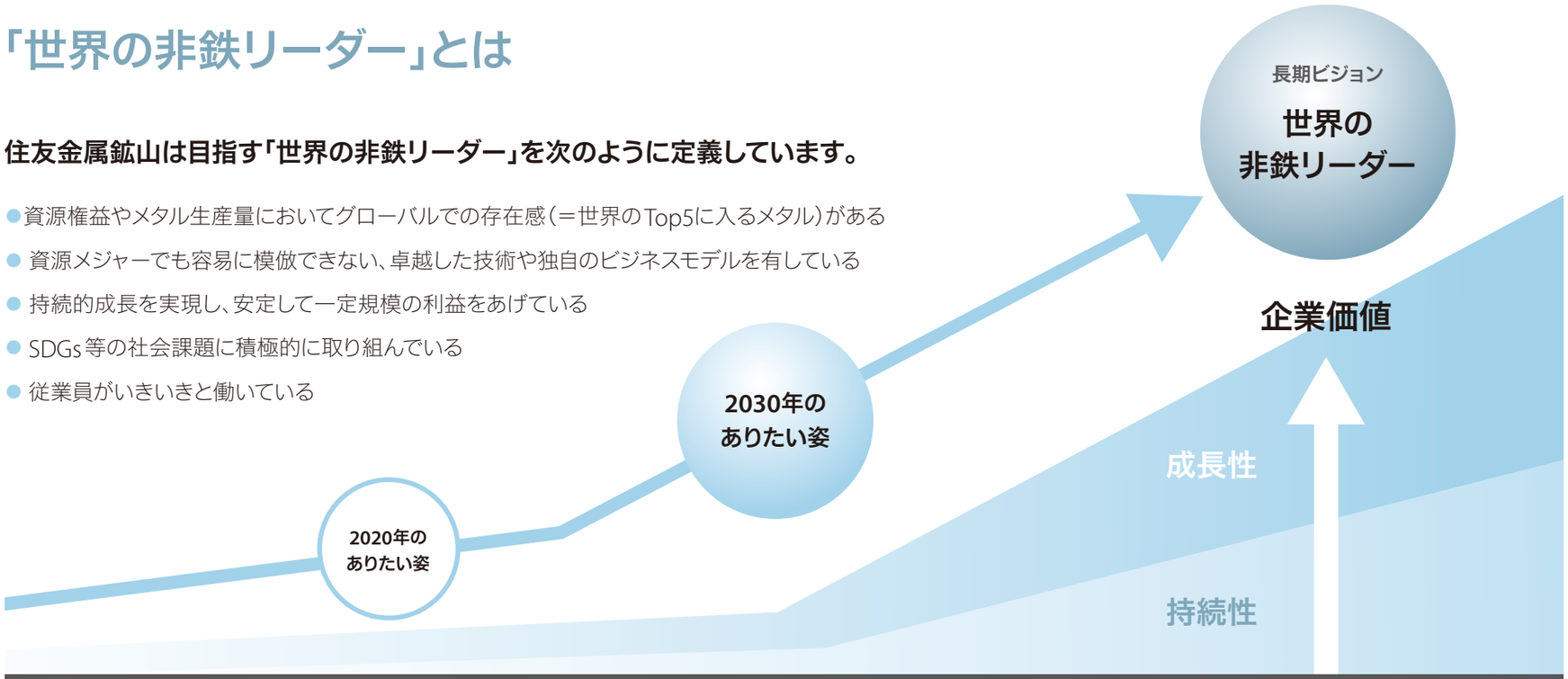
GRI 2-22

経営理念や経営ビジョンを基盤とし、資源の確保、非鉄金属や電池・機能性材料など高品質な材料の提供を通じ、成長性と持続性を拡大させることで企業価値を高め、長期ビジョン「世界の非鉄リーダー」を目指しています。

「世界の非鉄リーダー」とは

住友金属鉱山は目指す「世界の非鉄リーダー」を次のように定義しています。

- 資源権益やメタル生産量においてグローバルでの存在感（＝世界のTop5に入るメタル）がある
- 資源メジャーでも容易に模倣できない、卓越した技術や独自のビジネスモデルを有している
- 持続的成長を実現し、安定して一定規模の利益をあげている
- SDGs等の社会課題に積極的に取り組んでいる
- 従業員がいきいきと働いている



SMMグループ経営理念／SMMグループ経営ビジョン

住友金属鉱山のサステナビリティ経営
長期ビジョン
2030年のありたい姿
重要課題とKPI（指標・目標）
2030年のありたい姿策定プロセス
中期経営計画
サステナビリティマネジメント体制

長期ビジョン

長期ビジョン
世界の
非鉄リーダー

長期ビジョンのターゲット

「世界の非鉄リーダー」としてグローバルでの存在感を示すこと、資源メジャーでも容易に模倣できない卓越した技術や独自のビジネスモデルがあることを示すために、資源権益やメタル生産量をターゲットに定めています。

金（Au）

優良権益獲得による鉱山オペレーションへの新規参画

ニッケル（Ni）

2023年度		ターゲット
生産量 8.1万トン／年	▶	生産量 15万トン／年

材料

2023年度		ターゲット
税引前利益 △72億円／年	▶	税引前利益 250億円／年

銅（Cu）

2023年度		ターゲット
権益分生産量 20.9万トン／年	▶	権益分生産量 30万トン／年

利益

2023年度		ターゲット
当期利益（親会社の所有者に帰属する当期利益） 586億円／年	▶	当期利益（親会社の所有者に帰属する当期利益） 1,500億円／年

住友金属鉱山のサステナビリティ経営
長期ビジョン
2030年のありたい姿
重要課題とKPI（指標・目標）
2030年のありたい姿策定プロセス
中期経営計画
サステナビリティマネジメント体制

2030年のありたい姿

GRI 2-22

長期ビジョンを上位目標とし、その目標に対して存在する経営課題の達成に向けたマイルストーンとして「いつまでに何を実現したいのか」を具体的に示したものを「2030年のありたい姿」として策定・公表しました。

高い技術力で資源を生み出す企業

当社グループは、天然資源の採掘から高機能材料の生産までを行い、その過程で扱う非鉄金属素材も多岐にわたります。技術的課題等で今まで利用できなかった資源の活用やリサイクル技術開発等を通じて有限な非鉄金属資源を無駄なく、より有効に活用することへのチャレンジは、当社グループの責務であると考えています。

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貢献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

社会から企業に対する温室効果ガス（Greenhouse Gas: GHG）削減の要請は非常に高く、また気候変動による事業リスクも増大しています。一方、当社グループが生産する電動車向け二次電池材料や近赤外線吸収材料といった低炭素貢献製品の社会への安定供給によりGHG排出量削減への貢献が期待されます。

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

当社グループは、資源開発や化学物質の使用等に際し、自然環境に悪影響を与えるリスクがあることを認識しています。重大な環境事故を起こさないことに加え、日々の操業管理においても水使用の合理化を含めた環境影響を最小限に抑え、生物多様性の保全に努めることは、事業継続の大前提であると認識しています。

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

業務に起因する災害、疾病を防ぎ安全安心かつ快適な職場環境の維持・改善に努めることは、経営の責務であるとともに従業員のモチベーションと生産性の向上につながります。当社グループは職制による管理を基本として、設備の本質安全化や安全教育等を通じ従業員の安全・衛生の確保に努めています。

すべての従業員が活き活きと働く企業

当社グループの成長の源泉は従業員です。個性と多様性を尊重し、皆がそれぞれの強みを発揮し、活き活きと活躍できる「自由闊達な組織風土」を当社グループは目指しています。ビジネスのグローバル化やDXの急速な進展等により、専門性を背景として自ら考え行動できる人材を育成することが経営上の課題です。

「世界の非鉄リーダー」であると理解され、共感される企業
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
先住民の伝統と文化を理解し尊重する企業

当社グループは、社会的操業許可を得ることを事業継続の大前提としています。そのためには、可能な限り情報開示を進め透明性を高めるとともに、地域社会をはじめとするステークホルダーとの継続的な対話によって相互理解を深め、信頼関係を築くことが重要であると認識しています。特に開発によって先住民の方々の生活に影響が及ぶおそれのある場合は、開発に先立ち、文化や伝統や歴史を十分に理解し対話を重ねます。そのうえで、開発による影響が回避されるよう慎重に進める必要があります。

サプライチェーン全体でサステナビリティ調達（Sustainable Procurement）に取り組んでいる企業

「ビジネスと人権」の観点から自社が関わるサプライチェーン全体における人権侵害防止へ強く取り組む要請が高まっています。当社グループの事業活動により、広範なサプライチェーンにおいて人権への負の影響をもたらすことのないよう、取引先と協働し持続可能なサプライチェーンの構築に取り組む必要があります。

住友金属鉱山のサステナビリティ経営
長期ビジョン
2030年のありたい姿
重要課題とKPI（指標・目標）
2030年のありたい姿策定プロセス
中期経営計画
サステナビリティマネジメント体制

重要課題とKPI（指標・目標）

GRI 3-2／3-3

「2020年のありたい姿」の評価や反省、社会の変化を踏まえ、2030年までに取り組むべき経営課題を抽出、評価しました。
これらを11の重要課題として選定し、「2030年のありたい姿」に対応する「KPI」として策定・公表しました。

重要課題とSDGsとの連関

当社グループの経営理念やビジョンと親和性が高いSDGsを強く意識して「2030年のありたい姿」を策定しました。各課題とSDGsのターゲットを紐付けし評価した結果は右図の通りです。各課題に共通する当社グループのアプローチであり、経営ビジョンと直結することから、SDG12「つくる責任 つかう責任」を最重要ゴールと位置付けました。

重要課題	❶ 非鉄金属資源の有効活用 ❷ 気候変動 ❸ 重大環境事故 ❹ 生物多様性 ❺ 従業員の安全・衛生 ❻ 多様な人材 ❼ 人材の育成と活躍 ❽ ステークホルダーとの対話 ❾ 地域社会との共存共栄 ❿ 先住民の権利 ⓫ サプライチェーンにおける人権

住友金属鉱山のサステナビリティ経営
長期ビジョン
2030年のありたい姿
重要課題とKPI（指標・目標）
2030年のありたい姿策定プロセス
中期経営計画
サステナビリティマネジメント体制

重要課題とKPI（指標・目標）

重要課題	アプローチ	関連する「2030年のありたい姿」
① 非鉄金属資源の有効活用	● 非鉄金属優良資源の探索・開発 ● リサイクル原料・低品位鉱・高不純物原料の効率的活用	● **高い技術力で資源を生み出す企業** 1. 非鉄金属を安定して社会に供給する企業 2. 産学官と連携したオープンな技術開発で、不純物を有効活用して社会に貢献する企業 3. 非鉄金属の循環システムの構築と維持に貢献する企業 4. 社会課題の解決に貢献する高機能材料の開発・供給を行う企業
② 気候変動	● 低炭素エネルギー等への転換・代替および省エネに向けた技術改善 ● 省エネ・低炭素に寄与する製品の開発・販売	● **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貢献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**
③ 重大環境事故	● 設備、尾鉱ダム、堆積場の耐震性・耐候性の強化 ● 地域に影響を与える産業事故の防止	● **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**
④ 生物多様性	● 化学物質の河川、海域、大気への排出量削減	
⑤ 従業員の安全・衛生	● 安全な職場環境の確保　● 衛生的な職場環境の確保 ● 健康的な職場環境の確保	● **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**
⑥ 多様な人材	● ダイバーシティの推進	● **すべての従業員が活き活きと働く企業** 1. 従業員一人ひとりの人間性を尊重し、従業員が誇り・やりがい・働く喜びを持てる企業 2. 従業員一人ひとりに能力向上の機会を提供し、従業員とともに成長する企業
⑦ 人材の育成と活躍	● 従業員の能力開発、教育・訓練	
⑧ ステークホルダーとの対話	● ステークホルダーとのオープンなコミュニケーションの確立 ● 株主および投資家・顧客・地域社会・従業員へのブランディング	● **「世界の非鉄リーダー」であると理解され、共感される企業**
⑨ 地域社会との共存共栄	● 地域住民の経済的営み、生活環境への悪影響を回避・最小化するための計画と実行	● **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**
⑩ 先住民の権利	● 先住民の文化的・経済的・社会的権利の尊重	● **先住民の伝統と文化を理解し尊重する企業**
⑪ サプライチェーンにおける人権	● パートナー、サプライヤー、請負業者が児童労働、強制労働に関与していないことを確認	● **サプライチェーン全体でサステナビリティ調達（Sustainable Procurement）に取り組んでいる企業**

住友金属鉱山のサステナビリティ経営

長期ビジョン

2030年のありたい姿

重要課題とKPI（指標・目標）

2030年のありたい姿策定プロセス

中期経営計画

サステナビリティマネジメント体制

重要課題とKPI（指標・目標）

❶ 非鉄金属資源の有効活用

予定通り進捗　予定より遅れて進捗

2030年のありたい姿　高い技術力で資源を生み出す企業

	指標	目標	進捗
KPI	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 ・ケブラダ・ブランカ銅鉱山Phase2以降のプロジェクト推進	⊖
	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	⊕
	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	⊕
	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% ③ 副産物スカンジウムの回収 ④ 副産物クロマイトの回収	①…⊕ ②…⊕ ③…⊖ ④…⊖
	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	⊕
	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	⊕
	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	⊕
	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プレ商業プラントの試運転と操業開始：2026年度	⊕
	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	⊕
	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	⊖
	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	⊕

住友金属鉱山のサステナビリティ経営

長期ビジョン

2030年のありたい姿

重要課題とKPI（指標・目標）

2030年のありたい姿策定プロセス

中期経営計画

サステナビリティマネジメント体制

重要課題とKPI（指標・目標）

❷ 気候変動

⊕予定通り進捗　⊖予定より遅れて進捗

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貢献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

	指標	目標	進捗
KPI	GHG排出量の削減	1. GHG排出量を2015年度比38%以上削減（国内50%以上、海外24%以上）、"2050年までにGHG排出量ネットゼロ"に向けた諸施策を推進する 2. GHG排出原単位を2013年度比26%以上削減 3. 低炭素貢献製品GHG削減貢献量の拡大　600千t-CO_2以上	1. ⊕ 2. ⊖ 3. ⊕

❸ 重大環境事故　❹ 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

	指標	目標	進捗
KPI	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 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	1) ⊕ 2) ⊕
	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 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	1) ⊕ 2) ⊕

❺ 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

	指標	目標	進捗
KPI	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	⊖
	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	⊖

住友金属鉱山のサステナビリティ経営

長期ビジョン

2030年のありたい姿

重要課題とKPI（指標・目標）

2030年のありたい姿策定プロセス

中期経営計画

サステナビリティマネジメント体制

重要課題とKPI（指標・目標）

⑥多様な人材　⑦人材の育成と活躍

⊕予定通り進捗　⊖予定より遅れて進捗

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

	指標	目標	進捗
KPI	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 2) ① 女性管理職※数50人（SMM単体）　② 女性従業員比率20%以上（SMM単体） 3) 総合職外国人※従業員の拡充 4) 障害者雇用率3%以上（SMM単体） 5) 従業員のライフステージに対応した配置と支援	1) ⊖ 2) ⊕ 3) ⊖ 4) ⊕ 5) ⊕
	2. 従業員の心身の健康づくりの支援	1) 長期休業者の減少 2) 健康診断結果の「有所見者率」50%以下	1) ⊖ 2) ⊕
	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 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） 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）	1) ⊕ 2) ⊕ 3) ⊖

⑧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

	指標	目標	進捗
KPI	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）	⊖
	2. 「世界の非鉄リーダー」レベルの情報発信および対話の質と量の確保	• メディア、投資家との対話機会の拡充 • 統合報告書の外部評価での高評価獲得	⊕
	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・理解度等）	⊕

住友金属鉱山のサステナビリティ経営
長期ビジョン
2030年のありたい姿
重要課題とKPI（指標・目標）
2030年のありたい姿策定プロセス
中期経営計画
サステナビリティマネジメント体制

重要課題とKPI（指標・目標）

⑨ 地域社会との共存共栄

予定通り進捗　予定より遅れて進捗

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

	指標	目標	進捗
KPI	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1.～5.の施策を実行	⊕
	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～）	⊕
	2. 現地雇用・現地調達	• 継続実施と実績把握	⊕
	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～）	1）⊕ 2）⊕
	4. 障害者・高齢者への支援	• 行政や地域団体・NPOなどと連携した障害者・高齢者支援プログラムの実施（1回/年以上）	⊕
	5. 災害時支援	• 大規模災害地域への支援	⊕

⑩ 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

	指標	目標	進捗
KPI	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SMMグループ拠点の割合：2023年度末までに100%	⊕
	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	1）⊕ 2）⊕

住友金属鉱山のサステナビリティ経営

長期ビジョン

2030年のありたい姿

重要課題とKPI（指標・目標）

2030年のありたい姿策定プロセス

中期経営計画

サステナビリティマネジメント体制

重要課題とKPI（指標・目標）

⑪ サプライチェーンにおける人権

予定通り進捗　予定より遅れて進捗

2030年のありたい姿 | サプライチェーン全体でサステナビリティ調達（Sustainable Procurement）に取り組んでいる企業

	指標	目標	進捗
KPI	サステナビリティ調達、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および製錬所ゼロの維持 2. サステナビリティ調達（Sustainable Procurement） 1）「住友金属鉱山グループサステナビリティ調達方針」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サステナビリティ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	1.1）＋ 1.2）＋ 2.1）－ 2.2）－ 2.3）＋

なお、2023年度から2024年度にかけて、重要課題・ありたい姿・KPIの見直しを実施しています。

住友金属鉱山のサステナビリティ経営
長期ビジョン
2030年のありたい姿
重要課題とKPI（指標・目標）
2030年のありたい姿策定プロセス
中期経営計画
サステナビリティマネジメント体制

2030年のありたい姿策定プロセス

GRI 3-1

「2030年のありたい姿」策定にあたっては、「2020年のありたい姿」で解決できなかった課題を踏まえ、ステークホルダーのニーズの変化や、デジタル化の急速な進展に伴う素材産業の潮流の変化、またSDGsとの連関を考慮し、検討しました。

STEP 1

「サステナビリティ課題」の抽出

2018年4月より、ICMMやGRIスタンダードなどの国際的なガイドラインや、OECDなどが予想する2030年の状況などを整理し、89の「サステナビリティ課題」を抽出したうえで、各課題と関係の深いSDGsのターゲットとの紐付けを行いました。

STEP 2

「サステナビリティ課題」重要性評価による重要課題の特定

2018年10月より、抽出された89の課題から重要課題を特定するにあたり、CSR部会による社会的視点、事業本部による事業視点の2軸にて評価を開始しました。

評価の観点として、①社会に与えるインパクトの程度、②積極的に取り組まないことで増大するリスク、③積極的に取り組むことで得られる機会、の3点を設定し、5段階で評価しました。

また、総合職若手社員（計21名）および別子地区工場リーダー社員（計20名）それぞれの社員による検討会を開催し、その意見をCSR各部会（現サステナビリティ7部会）の検討の参考としました。

STEP 3

「ありたい姿」「KPI」の検討

2019年4月より、CSR各部会にて11の重要課題に対応する「ありたい姿」および具体的な「KPI」の検討を開始しました。2019年7月にはCSR各部会の検討をもとにした役員討議、さらにはCSR委員会（現サステナビリティ委員会／委員長：社長）にて最終的な検討を実施しました。

STEP 4

「2030年のありたい姿」策定・公表

2019年12月開催のCSR委員会にて「2030年のありたい姿」「KPI」を承認、その後取締役会決議を経て、2020年3月の策定・公表に至りました。

「2020年のありたい姿」の見直しにおける視点

見直しにおける視点の1つ目は、社会のデジタル化の急速な進展です。この潮流のなかで、銅、ニッケルといった金属素材や高機能材料は、より重要な役割を果たすようになってきました。2つ目は、鉱物調達における人権課題や、サプライチェーンを通じた人権侵害への加担の回避などの社会的な要請です。さらに、SDGsなど様々な社会課題に積極的に取り組むことが、各事業の成長戦略に不可欠と考えました。

素材産業の大きな潮流

- IoT、CASEなど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には、金属素材や機能性材料が重要な役割を果たす。

事業継続・持続的成長の大前提

- 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る。
- SDGsなど様々な社会課題にCSRやTCFDを通じて積極的に取り組むことが、資源・製錬事業の成長戦略達成には不可欠。

「2030年のありたい姿」策定の考え方

今回の見直しでは、「2020年のありたい姿」とは異なり、サステナビリティ課題だけではなく、経営課題としての観点も含め、重要課題を抽出、評価、選定しました。各重要課題に関する「2030年のありたい姿」の策定にあたっては、今後の社会的要請の変化も予測しながら、経営目標である長期ビジョンの「世界の非鉄リーダー」からバックキャスティングを行い、長期ビジョンを実現するための2030年時点のマイルストーンとして設定しました。

評価にあたっては、89の課題を社会的視点、事業的視点で5段階評価

【評価の視点】
- 社会へ与えるインパクトの程度
- 積極的に取り組まないことで増大するリスク
- 積極的に取り組むことで得られる機会

社会、事業にとって共に重要な11の課題を重要課題として特定

住友金属鉱山のサステナビリティ経営
長期ビジョン
2030年のありたい姿
重要課題とKPI(指標・目標)
2030年のありたい姿策定プロセス
中期経営計画
サステナビリティマネジメント体制

中期経営計画

「変革への新たな挑戦」をテーマに、長期ビジョン・ターゲットに向けて邁進するとともに、
加速する社会環境変化に的確に対応するために、チャレンジを続けていく当社の取り組みを「4つの挑戦」としてまとめました。

21中計 2022〜2024年度

長期ビジョン	「世界の非鉄リーダー」を目指す
計画	2021年中期経営計画「4つの挑戦」
	1 企業価値拡大 — 大型プロジェクトの推進 ● 電池材料(正極材)生産能力増強 ● ケブラダ・ブランカ2プロジェクト ● コテ金開発プロジェクト
	2 コアビジネスの持続可能性向上 ● 3事業連携のバリューチェーン強化 ● 菱刈鉱山におけるサステナビリティ重視の操業への転換 ● 銅製錬事業の競争力強化 ● 機能性材料事業の拡大戦略
	3 社会環境変化への適応 ● GHG(温室効果ガス)の排出量削減 ● カーボンニュートラルへの対応 ● DXの推進・DX人材の育成 ● 人材の確保・育成・活用
	4 経営基盤強化 ● 安全への取り組み強化 ● サステナビリティ施策の推進加速 ● コーポレートガバナンスの充実
資源配分	● 財務戦略(自己資本比率50%超を保つ) ● 資金調達(マーケット状況を勘案) ● 投資(設備投資計画 2023年度4,940億円) ● 株主還元(連結配当性向35%以上、下限指標DOE 1.5%)

住友金属鉱山のサステナビリティ経営
長期ビジョン
2030年のありたい姿
重要課題とKPI（指標・目標）
2030年のありたい姿策定プロセス
中期経営計画
サステナビリティマネジメント体制

サステナビリティマネジメント体制

サステナビリティ推進体制

GRI 2-12／2-13／2-14／2-24

当社グループは、サステナビリティ委員会を中心にサステナビリティ活動を推進しています。2008年に「2020年のありたい姿」を制定して以降、一貫して事業を通じた社会課題の解決に取り組んできました。2022年4月には、経営とサステナビリティをより整合性を持って進めることを目指し、サステナビリティ推進体制の再編を行いました。サステナビリティ委員会の委員長を社長とする体制に変更はありませんが、副委員長をサステナビリティ担当役員である経営企画部所管執行役員とするなど、経営とサステナビリティがより一体となり、一貫性を持って進める体制としました。

GRI 2-22／2-23

住友金属鉱山グループサステナビリティ方針

住友金属鉱山グループは、社会の持続的発展に貢献する経営課題に取り組み、事業の持続的な成長と企業価値の向上を図ります。

■サステナビリティ推進に関する組織図

住友金属鉱山のサステナビリティ経営
長期ビジョン
2030年のありたい姿
重要課題とKPI（指標・目標）
2030年のありたい姿策定プロセス
中期経営計画
サステナビリティマネジメント体制

サステナビリティマネジメント体制

■サステナビリティ委員会

委員長	社長
副委員長	サステナビリティ担当役員（経営企画部所管執行役員）
委員※	事業本部長、事業室長、技術本部長、技術本部技術企画部長、工務本部長、工務本部生産技術部長、本社部室長 ※ 会長、社外取締役および監査役はオブザーバーとして出席
事務局	サステナビリティ推進部・経営企画部
開催回数	年2回以上（2023年度は3回開催）
審議内容	● サステナビリティ方針、重要課題、「2030年のありたい姿」の改廃案の審議 ● 年次計画などサステナビリティ推進活動に関する重要事項および「2030年のありたい姿」への到達度を評価するための指標の審議・決定 ● ステークホルダーとのエンゲージメントによって得られた意見や課題も反映したサステナビリティ推進活動に関する定期的な評価および是正措置の発動 ● サステナビリティ推進活動に関する情報提供、情報交換、重要な施策の説明、認識の共有化、サステナビリティ活動に関する重要テーマ
2023年度 主な実績	● 住友金属鉱山グループ水方針制定に関する審議 ● 2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップに関する審議など ● 重要課題およびありたい姿、KPIの見直し要否検討
取締役会	● サステナビリティ活動の監督機能 ● サステナビリティ活動および進捗の報告・各パフォーマンスの評価・次年度の活動計画のレビュー・見直し等の審議・決定・承認 2023年度は住友金属鉱山グループ水に関する方針の制定等について審議・決議

■サステナビリティ7部会

サステナビリティ7部会は、「2030年のありたい姿」の進捗を管理し、事業と一体となったサステナビリティ活動を推進しています。

■マネジメントシステム4分科会

当社グループの主要なマネジメントシステムを組織横断的に推進し、経営基盤を強化する役割として、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、「責任ある鉱物調達」分科会があります。各分科会はそれぞれのテーマに則って方針を策定し、活動計画の進捗を確認しています。

■企業価値向上戦略会議

当社グループ事業の持続的成長を実現し企業価値を向上させることを目的として、企業価値向上戦略会議を設けています。この目的の達成をより確実にするために、下部組織として非鉄リーダー実現部会、全社人材部会、式年改革部会を設置しています。

議長	経営企画部所管執行役員
副議長	経営企画部長
構成員	事業本部長、事業副本部長、技術本部長、工務本部長、法務部長、人事部長、経理部長
事務局	経営企画部
開催回数	年2回以上（2023年度は2回開催）
審議内容	● 新規大型プロジェクト案件の候補の審議 ● 新規大型プロジェクト案件候補の「種蒔き」案件選定 ● 「植付け」段階から「刈取り」段階までの大型プロジェクトの進捗状況の報告 ● 課題とされた事項について、非鉄リーダー実現部会、全社人材部会、式年改革部会への検討の指示

住友金属鉱山のサステナビリティ経営
長期ビジョン
2030年のありたい姿
重要課題とKPI(指標・目標)
2030年のありたい姿策定プロセス
中期経営計画
サステナビリティマネジメント体制

サステナビリティマネジメント体制

■ DX推進委員会

当社グループが目指すべきDXの将来像を明確にして、DXの全社的な推進による経営への寄与を最大化することを目的に、2021年4月に設置しました。

議長	DX推進担当役員(技術本部所管執行役員)
副議長	DX推進部長
委員	事業本部長、コーポレート部門総括執行役員、安全環境部所管執行役員、品質保証部所管執行役員、技術本部長、工務本部長、経営企画部長、人事部長、情報システム部長
事務局	DX推進部
開催回数	年2回以上(2023年度は2回開催)
審議内容	● DX推進方針の立案、重要課題の審議 ● DX推進活動の年度計画等、DX推進活動に関する重要事項の審議・決定 ● DX推進活動に関する定期的な評価および是正措置の発動 ● DX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 ● その他DX推進活動に関する重要な課題

■ カーボンニュートラル推進委員会

当社グループが目指すべきカーボンニュートラル実現に向けた方針、道筋を明確にして、迅速かつ強力に推進することを目的として2022年4月に設置しました。
当社グループ全体として、事業本部およびカーボンニュートラルに関係する組織が一体となって活動していくことを基本とし、すべての関係者が積極的に取り組むことを目指しています。

委員長	カーボンニュートラル推進担当役員(技術本部所管執行役員)
副委員長	安全環境部所管執行役員
委員	事業本部長、技術本部長、工務本部長、安全環境部長、経営企画部長、サステナビリティ推進部長、広報IR部長、経理部長、資材部長、別子事業所長
事務局	エネルギーGX推進部
開催回数	年2回以上(2023年度は4回開催)
審議内容	● カーボンニュートラル実現に向けた全社方針、目標、およびロードマップの作成立案および重要課題の審議 ● カーボンニュートラル推進活動の年度計画等、カーボンニュートラル推進活動に関する重要事項の審議・決定 ● カーボンニュートラル推進活動に関する定期的な評価および目標の見直し、是正措置の発動 ● カーボンニュートラル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 ● その他カーボンニュートラル推進活動に関する重要な課題の審議・決定

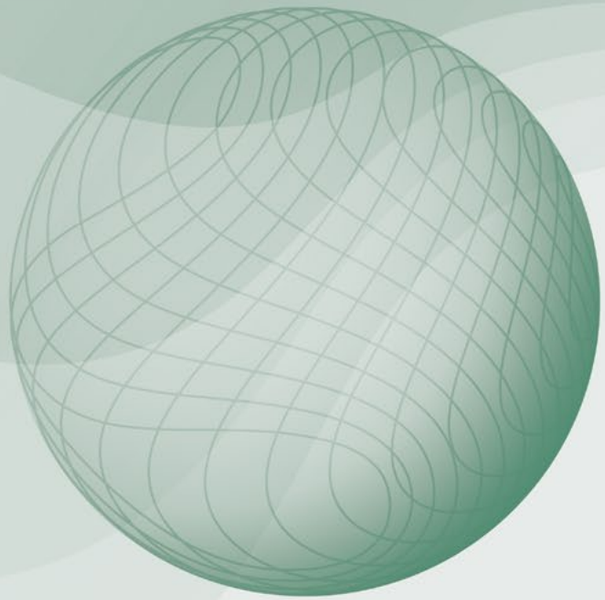
サステナビリティ推進活動の浸透

GRI 2-24

「2030年のありたい姿」などのサステナビリティ推進活動は、イラストや具体的事例をわかりやすく記載した周知冊子をグループ全社員に配布し、社内報やポータルサイトで具体的な活動のインタビュー記事やコラムを掲載するなど情報を発信しています。また、毎年行っている研修(新入社員・キャリア採用・階層別・選抜型等)でサステナビリティに関する教育(e-ラーニングを含む)を実施しています。

他にも、2015年9月に「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals: SDGs)」が国連総会にて採択されたことにちなみ、毎年9月を「住友金属鉱山グループ2030年のありたい姿を考えてみよう月間」としています。この月間では、トップメッセージの発信や「2030年のありたい姿」の進捗状況を社員にわかりやすく伝えるなどの啓発活動を実施しています。

非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ



環境

25 非鉄金属資源の有効活用
29 気候変動
39 重大環境事故／生物多様性
50 環境データ

非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

非鉄金属資源の有効活用

考え方・方針

GRI 3-3

非鉄金属資源は気候変動など社会課題の解決につながる分野で多く利用されます。有限な非鉄金属資源を無駄なく有効に活用することで持続可能な社会の実現に貢献します。当社グループは「ものづくり力」を基本に、社外との連携も含めた研究開発を行い、製品を作る技術力を向上させ、非鉄金属資源の安定供給はもちろんのこと、未利用資源の有用化・難処理資源からの回収・リサイクル技術の活用などに取り組みます。

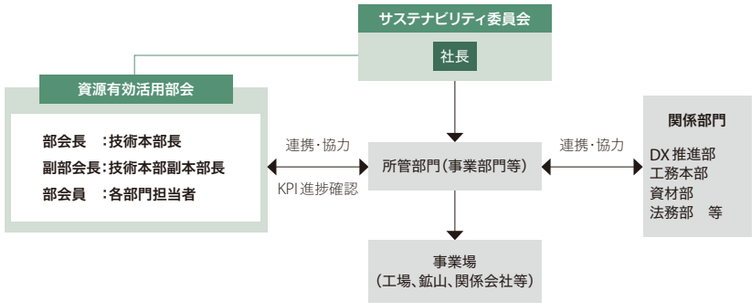
推進体制

GRI 3-3

重要課題である非鉄金属資源の有効活用は、KPIや具体的な施策が事業戦略と一致するものが多いことから、活動の主体は事業部門となります。事業部門は2030年のありたい姿およびKPI達成に向け、資源有効活用部会および関係部門と連携して活動を推進しています。

事業部門の活動に対し、技術本部を事務局とする資源有効活用部会が進捗管理と支援を行います。技術面で技術本部の果たす役割が大きいことから、部会と一体となった支援体制をとっています。

■ 推進体制図



非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

非鉄金属資源の安定供給

銅鉱山プロジェクトの推進と新規優良資源の獲得

銅権益生産量30万トン／年の達成と維持に向け、JV鉱山の生産体制の強化に努めています。2023年度は、チリにおいて当社グループと住友商事（株）、資源メジャー企業テック・リソーシズ（カナダ）が開発中のケブラダ・ブランカ銅鉱山開発プロジェクトにおいて銅精鉱の生産立ち上げを開始しました。2023年度の銅生産量は、米国・モレンシー鉱山、ペルー・セロベルデ鉱山等の既存の銅権益生産量と合わせると209ktとなりました。

また、新規優良資源の獲得、オペレーターシップを持つ新規鉱山の開発を目指し、2023年度は新たにニッケル鉱源探査についてアワルワ鉱の開発を実施中のFPXニッケル社（カナダ）に戦略投資を実施しました。

ニッケル鉱山プロジェクトの推進と副産物の回収

ニッケル生産量15万トン／年の達成に向け、生産量拡大に向けた技術開発・工程改善等に取り組んでいます。また、新規プロジェクトとして2024年4月に当社グループと三菱商事（株）はArdea Resources Limited（豪州）が100%保有する豪州カルグーリー・ニッケル・プロジェクトにおけるグーンガリー・ハブの開発に新規参画することとしました。

一方、タガニートHPALでは、ニッケル鉱石に含まれる微量のスカンジウムとクロマイトを回収しています。2023年度もこれらの副産物を回収し、クロマイトにおいては過去最高の生産量を達成しました。

サーキュラーエコノミーへの貢献

電池リサイクル

急速かつ長期的な進展が見込まれている自動車の電動化と電池の高容量化に伴い、電動車に搭載されるリチウムイオン二次電池（LIB）に用いられる銅、ニッケル、コバルト、リチウムの需要は拡大し、リサイクルによる資源循環が求められています。

当社は、2017年からLIBに含有される銅およびニッケルについて、東予工場の乾式銅製錬工程とニッケル工場の湿式ニッケル製錬工程を組み合わせたプロセスによる再資源化を実施しています。

回収されたニッケルは磯浦工場で二次電池の正極材に加工され、日本で初めて使用済みLIBからの"Battery to Battery"の水平リサイクルを実現しました。当社のLIBリサイクルプロセスは、乾式製錬と湿式製錬を組合せた独自の技術により、不純物含有量の多い使用済みLIBを効率的に処理することができます。

2022年には関東電化工業（株）との共同開発により、リチウムを乾式スラグから高純度リチウム化合物として再資源化する技術を確立し、銅、ニッケル、コバルト、リチウムを水平リサイクルする新プロセス開発に成功しました。

2024年には東予工場とニッケル工場の敷地内に、使用済みLIBなどから銅、ニッケル、コバルト、リチウムを回収するリサイクルプラントを建設することを決定しました。プラント建設は2024年度中に開始し、2026年6月の完成を予定しており、設備能力（原料処理量）はLIBセル換算で年間約1万トンを計画しています。

今後予想される使用済みLIBの発生量増加への対応や、2023年8月に発効された欧州電池規則で定められるメタル回収率・リサイクル材含有率への対応を見据えた設計としています。また、CO_2発生量を抑えるための独自技術を織り込んでおり、カーボンフットプリント低減に向けてさらなる技術開発・最適化を進めています。

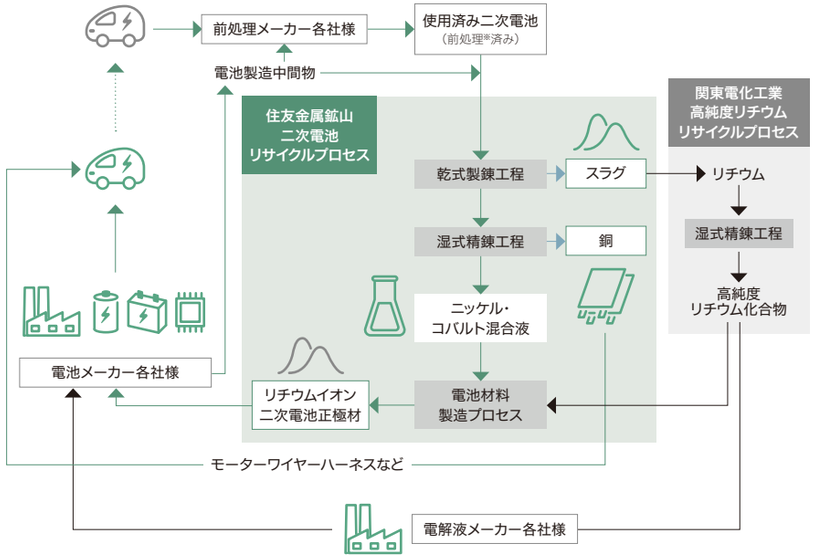
加えてプラントの建設に併せて、使用済みLIBリサイクルのサプライチェーン構築に向けたパートナーシップ協定を、主要リサイクル事業者各社と締結しました。これを契機に、各社と協力し

非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

ながら使用済みLIB集荷体制に関する検討を加速させます。

今後も当社はLIBリサイクルシステム確立に向けた取り組みを推進し、持続可能な循環型社会の実現に貢献していきます。

■再資源化の流れ



※ 前処理＝熱処理等による無害化処理および破砕・選別

その他のリサイクルの取り組み

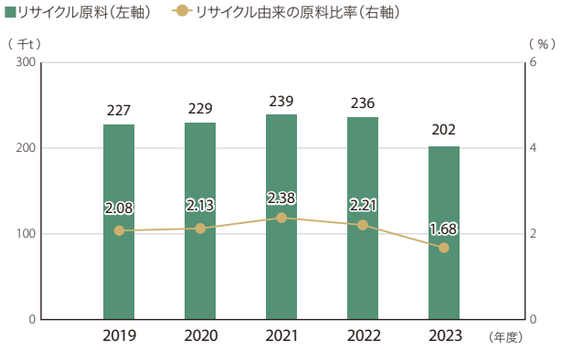
GRI 301-2

リサイクル由来の原料調達・使用

当社グループでは、銅系、貴金属系のスクラップ類を市中から調達しているほか、鉄鋼電炉ダストから亜鉛の回収も行っており、また使用済みプリント基板などから有価金属や貴金属を回収しています。2023年度のリサイクル由来の原料投入量は約202千トンで、原料投入量に占める比率が1.68%（2022年度2.21%）となり、前年度より微減となりました。また、リサイクル原料からの電気銅の生産量は約76千トンで、生産量に占める比率が20.2%（2022年度20.9%）となり、前年度より微減となりました。

リサイクル由来の原料比率 P.50

■リサイクル由来の原料比率※



※ リサイクル由来の原料比率：使用総原料÷リサイクル原料×100

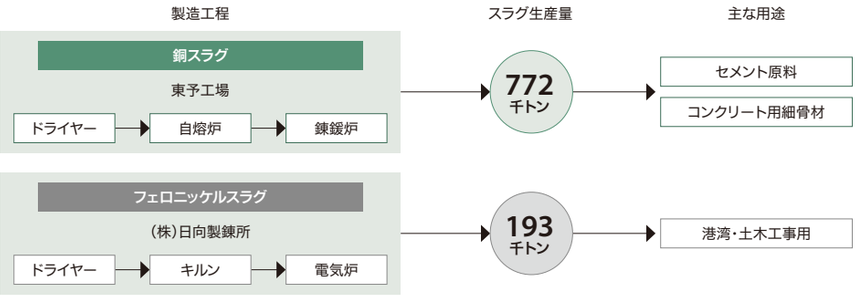
非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

非鉄金属資源の有効活用

銅リサイクル原料としてのスラグの有効利用

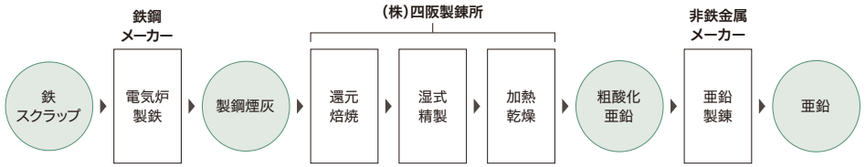
電気銅を製造する東予工場では、その製錬過程から銅スラグを副産物として産出しています。その主な用途は、全体の8割が国内外のセメント向けです。銅スラグ中には約40%の鉄が含まれ、セメントの鉄源として広く有効利用されています。

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・土木工事用です。



製錬煙灰からの亜鉛回収

関係会社（（株）四阪製錬所）では、電気炉製鉄で発生する製錬煙灰を主原料として、コークス等を用いて還元焙焼した後、揮発回収した亜鉛を含むダストを湿式精製・加熱乾燥により不純物を除去して、亜鉛（粗酸化亜鉛）を回収しています。



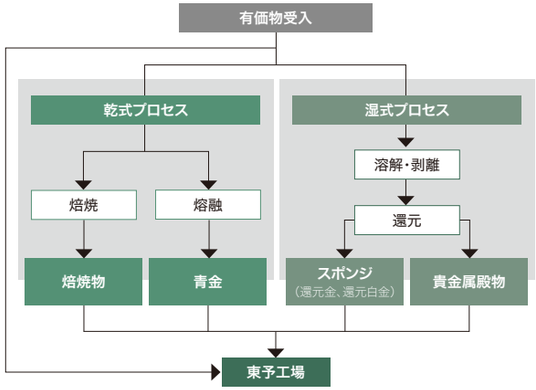
貴金属の回収

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金銀さい（E-スクラップ）などを原料として、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



非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

気候変動

考え方・方針

GRI 3-3

当社グループは操業改善や技術革新によりGHG排出量や排出原単位を削減するとともに、電池材料や近赤外線吸収材料といった低炭素貢献製品を開発し事業を拡大することにより地球全体でのGHG排出量を削減し、気候変動抑制に貢献していきます。

推進体制

GRI 3-3

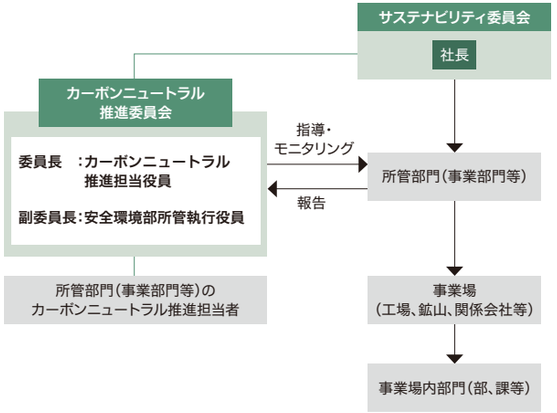
カーボンニュートラル推進委員会および技術本部

重要課題である「気候変動」に関しては、サステナビリティ委員会の下部にカーボンニュートラル推進委員会※を設置、運営し、ありたい姿実現に向けた方針、目標、計画の立案および重要課題やインターナルカーボンプライシング（Internal carbon pricing: ICP）制度の対象案件の審議、外部情報（所属団体の指針や国際動向、制度改正情報等）の共有等を行っています。カーボンニュートラル推進委員会の事務局である技術本部は、機能的指示部門として、パフォーマンスデータの収集、事例の展開など各部門との連携、協力により活動を推進しています。

各事業部門や各事業場では、カーボンニュートラル推進委員会の全体の方針や目標を踏まえ、それぞれに目標を設定し、環境マネジメントシステムなどを通して、気候変動への取り組みを推進しています。

カーボンニュートラル推進委員会 P.23
環境マネジメントシステム P.40

■推進体制図



TCFDに基づく開示

GRI 3-3

当社は2020年2月、気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures: TCFD）へ賛同しました。同年3月に策定・公表した「2030年のありたい姿」において、「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」を掲げ、「気候変動」を重要課題の一つとし、取り組みを強化するとともに、TCFDに基づく気候関連情報の開示強化を進めています。

非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

気候変動

ガバナンス

気候変動を含むサステナビリティに関する当社グループの重要課題は経営層による議論を経てKPIとともに特定され、取締役会で決議されます。当社グループの気候変動リスク・機会と戦略に関しては、中期経営計画、年度予算、KPI目標などに反映され、取締役会で決議されます。定期的に開催されるカーボンニュートラル推進委員会で管理、審議された当社グループの気候変動に関する課題への取り組み、KPI目標に対するパフォーマンスなどは、社長を委員長とするサステナビリティ委員会でレビューされ、その概要は取締役会で報告されます。

戦略

事業、戦略、財務に重大な影響を及ぼす短期・中期・長期の気候変動リスク・機会は、規制、技術、市場の変化、自然災害などの当社グループを取り巻く外部環境において想定されうる様々な気候変動シナリオに基づいて抽出され、製品・サービス、研究開発投資、操業、GHG排出緩和策・適応策などの分野の事業、戦略への影響の検討を行います。その結果を踏まえて当社グループの気候変動リスク・機会に対する戦略は、3年ごとの中期経営計画に反映されます。また、これらの戦略は、カーボンニュートラル推進委員会で議論され、サステナビリティ委員会にてレビューされます。

気候変動シナリオ分析

GRI 201-2

当社グループは、気候変動が中長期的に当社グループの事業に及ぼす影響を把握し、対策を検討・準備するため2021年度より1.5℃、4℃の二つのシナリオ分析を実施しています。2023年度は、2050年カーボンニュートラル実現に向けたロードマップの策定に活用するため、また次期中期経営計画の策定と社会情勢の変化を踏まえ、これらのシナリオ分析をアップデートしました。

■1.5℃シナリオ

厳しい気候変動対策を取り、産業革命時期比で今世紀末の気温上昇を1.5℃未満に抑えるシナリオ

- 炭素税負担の増大、CO_2排出規制の強化
- サーキュラーエコノミー規制の強化
- 顧客・消費者による低炭素・脱炭素製品への要求の高まり
- 鉱物資源開発競争の激化
- 電気自動車・燃料電池車の普及拡大
- 電化需要の拡大・再エネ主力電源化
- デジタル化の進展

参照シナリオ
- IEA World Energy Outlook（2022年）
- IEA Global EV Outlook（2022年）
- IPCC　1.5℃特別報告書（2018年）
- 経済産業省
  第6次エネルギー基本計画（2021年）
- 内閣官房他
  2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略等

■4℃シナリオ

現状を上回る追加的な気候変動対策を取らず、産業革命時期比で今世紀末の気温が4℃程度上昇するシナリオ

- 海面上昇・気温・海水温の上昇
- 20年、100年想定の熱波、豪雨、大型台風、干ばつ等の異常気象、激甚災害の増加

参照シナリオ
- IPCC
  第6次評価報告書統合報告書（2023年）
- IPCC
  第6次評価報告書第2作業部会報告書（2022年）

非鉄金属資源の有効活用

気候変動

重大環境事故／生物多様性

環境データ

気候変動

影響度＝影響度大：年間100億円以上、影響度中：年間10億円～100億円
発生時期＝中期：～2030年ごろ、長期：～2050年ごろ

シナリオ	区分		ドライバー	ビジネスインパクト	影響度	発生時期	当社グループのアプローチ（対応策）
1.5℃シナリオ	移行リスク	政策・規制	カーボンプライシングの導入（炭素税、排出量取引、化石燃料賦課金、欧州国境炭素調整措置）	●炭素税負担 ●排出量取引コスト負担 ●化石燃料賦課金による燃料コスト増加	大	中長期	**徹底した省エネ・高効率化** エネルギー使用原単位の年平均1%以上改善 **エネルギー転換** 熱源設備の電化 石炭・重油から液化天然ガス（Liquefied Natural Gas: LNG）への転換と LNG確保のための調達体制の構築 石炭と木質ペレットの混焼と木質ペレット確保のための調達体制の構築 新燃料活用（水素、アンモニア、合成燃料）に向けた技術開発（長期） **再エネ電力の利用拡大** 太陽光・風力自家発の導入拡大（オンサイト・オフサイトPPA※2） 再エネ電力への切り替え拡大（非化石証書活用含む） 蓄電システム活用に向けた技術開発（長期） **技術開発の推進** リサイクル向上のための技術開発 革新的製錬プロセスに関する技術開発 Carbon dioxide Capture and Storage（CCS）※3活用に向けた技術開発（長期） **鉱物資源・原料の確保** 自社権益鉱山からの銅等の安定供給確保 資源ナショナリズムを考慮した情報収集
			省エネ・脱炭素化規制の強化（欧州バッテリー規則）	●省エネ・高効率化・電化への設備コスト増加 ●再エネ電力使用による電力コスト増加 ●再エネ電力調達競争激化	大	中長期	
			サーキュラーエコノミー規制の強化（欧州エコデザイン規制、欧州バッテリー規則）	●リサイクル原料使用による原料コスト増加 ●リサイクル原料調達競争激化	大	中長期	
		市場	当社製品の低・脱炭素化への要求の高まり（銅、ニッケル、電池正極材料等）	●エネルギー転換によるエネルギーコスト増加 ●低いCarbon Footprint of Products（CFP）※1製品の競争激化（高CFP製品の売上低下） ●既存製品・技術の陳腐化、技術開発コスト増加	大	中長期	
			資源国における過度な資源ナショナリズムの高揚（銅、ニッケル、リチウム、コバルト等）	●課税強化、ロイヤリティ引上げによるコスト増加 ●鉱石・中間原料の輸出禁止による原料不足 ●鉱山権益獲得の競争激化	大	中長期	
	機会	政策・規制	電気自動車の普及拡大	●バッテリーの正極材料、正極材料に含まれているニッケル・コバルト、ワイヤーハーネスや駆動モーターに使用される銅の販売拡大	大	中長期	**継続的な操業改善** 安定操業の維持 生産性・コスト競争力の向上 **新事業の推進・拡大** 電池リサイクル事業化 SiC基板事業化 近赤外線吸収材料の新市場への進出 **電池材料増産に向けた大型プロジェクトの推進　技術開発の推進** 車載用電池正極材料（ニッケル系）の高性能化の技術開発のスピードアップ リン酸鉄リチウム（LFP）正極材の新規プロセスの技術開発 車載用電子機器、スマートフォン5G化、IoT化に対応した機能性材料の技術開発 水素製造関連材料の技術開発 **鉱物資源・原料の確保** 自社権益鉱山からの銅等の安定供給確保 新たな優良鉱山の権益取得・開発
			電化需要拡大、電力系統の増強	●送電用電線や変圧器に使用される銅の販売拡大 ●高効率パワー半導体に使用されるシリコンカーバイド（SiC）基板の販売拡大	大	中長期	
			再エネ主力電源化	●風力発電用モーター・変圧器に使用される銅の販売拡大 ●再エネ電力の変動抑制のための蓄電池に使用される電池正極材料やニッケル・コバルトの販売拡大	大	中長期	
		市場	デジタル技術活用に向けた電子機器の高性能化	●電子機器に使用される高機能性材料の技術開発・販売拡大	中	中長期	
			次世代材料の開発	●水素製造触媒や人工光合成触媒、燃料電池材料の開発・新事業拡大	中	中長期	
4℃シナリオ	物理リスク	慢性	海水面上昇	●暴風雨における高潮・浸水による港湾・後背地（臨海工場等）の機能低下、設備被害の激甚化 ●復旧コストの増加、設備対策コストの増加	大	長期	**適応策の強化** 代替港湾の確保 暑熱職場の環境改善（熱中症対策） 事業継続計画（Business Continuity Plan: BCP）の拡充 テーリング管理国際規格（Global Industry Standard on Tailings Management: GISTM）への対応 サプライヤーの多角化、サプライヤーとの関係強化、代替輸送ルートの確保、在庫および代替原材料の確保
			気温上昇	●暑熱職場による熱ストレスによる生産性の低下 ●熱中症の増加 ●設備対策コストの増加	中	長期	
		急性	100年想定の熱波、豪雨、大型台風、干ばつの異常気象の増加	●暴風雨・洪水、土砂災害の激甚化 ●生産設備の毀損、生産停止による事業機会の逸失 ●復旧コストの増加、設備対策コストの増加	中	中長期	
				●テーリングダム越流・決壊の被害に対する多額の損害賠償の請求 ●保険料の上昇 ●復旧コストの増加、設備対策コストの増加	大	中長期	
				●サプライチェーン途絶による事業中断・操業停止 ●生産停止による事業機会の逸失	中	中長期	

※1 Carbon Footprint of Products（CFP）：製品単位の排出量
※2 オンサイト・オフサイトPPA：オンサイトPPAは発電事業者が企業が所有する土地に太陽光発電設備を置くことで電気を供給すること。オフサイトPPAは企業の敷地外に太陽光発電設備を設置し、電力網などを利用して企業に送電すること。
※3 Carbon dioxide Capture and Storage（CCS）：二酸化炭素を分離・回収し、地中などに貯留する技術

非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

気候変動

リスク管理

シナリオ分析により特定された気候変動リスクは、カーボンニュートラル推進委員会で監視測定し、必要に応じて是正措置や戦略の見直しを行い、サステナビリティ委員会にてレビューされます。また、気候変動リスクは、当社グループのリスクマネジメントシステムおよびリスクマネジメント分科会にて、労働災害、環境汚染、品質不良、法令違反などのその他の個別リスクへの影響を考慮したうえで、管理されています。

指標と目標

当社グループでは、2050年におけるカーボンニュートラル達成に向けて2030年の中間目標を策定し、ロードマップを公表しました。また、当社グループが生産する車載用二次電池正極材料や近赤外線吸収材料の供給を通じた社会全体のGHG排出量削減への貢献についても目標を定め、推進しています。

KPIと実績

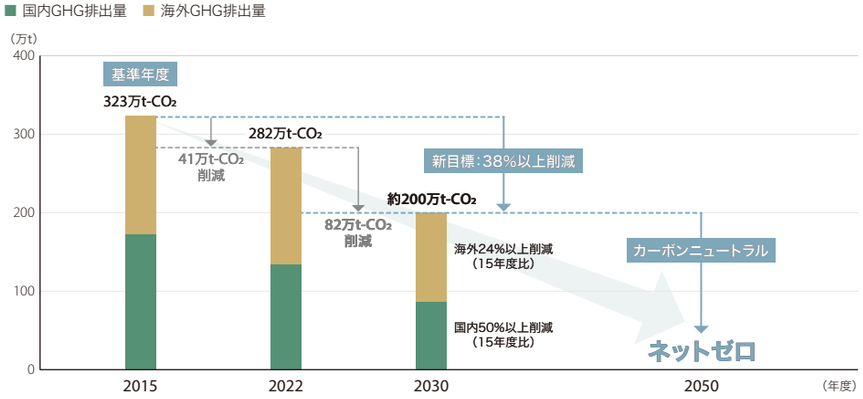
1. GHG排出量を2015年度比38%以上削減（国内50%以上、海外24%以上）、“2050年までにGHG排出量ネットゼロ”に向けた諸施策を推進する
   2023年度GHG排出量（2,556千t-CO_2e） 2015年度比21%削減：国内36%削減、海外3%削減
2. GHG排出原単位を2013年度比26%以上削減
   2023年度GHG排出原単位 2013年度比約3%増加
3. 低炭素負荷製品GHG削減貢献量の拡大 600千t-CO_2以上
   2023年度GHG削減貢献量 567千t-CO_2

カーボンニュートラルへの施策

ロードマップ策定

当社グループは、2050年のGHG排出量ネットゼロに向け、2030年度に向けた削減目標と、2050年に向けた取り組みのロードマップを策定し、2023年12月に公表しました。中間目標である2030年度の削減目標は、2015年度を基準年度とし、38%以上の削減（国内50%以上、海外24%以上削減）、200万t以下としています。

■ **GHG排出量ネットゼロへのロードマップ**（2023年12月公表時点）



非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

気候変動

2050年カーボンニュートラルに向けた取り組み

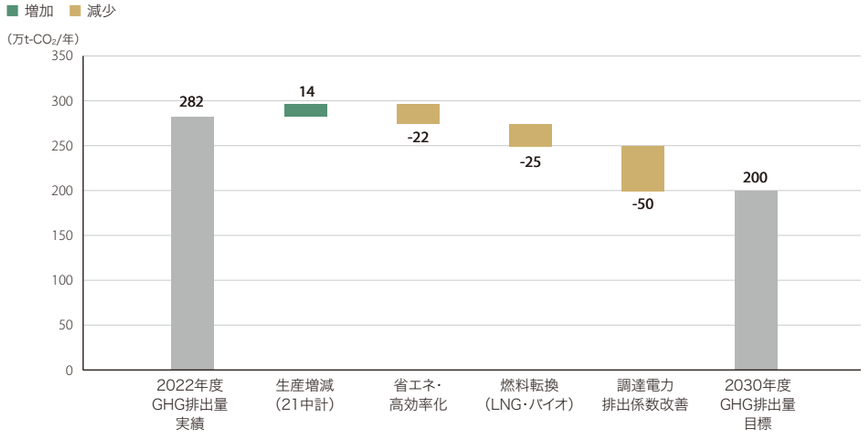
2030年度に向け、省エネ・高効率化の徹底、化石燃料の燃料転換、再生可能エネルギーの導入拡大など既存技術の最大活用に取り組みます。2050年度のカーボンニュートラルに向けては、脱炭素技術の革新と社会実装を前提に、現在は削減困難な製錬プロセスの革新的技術開発に挑み、次世代エネルギーや二酸化炭素の回収・固定など新技術の導入に取り組みます。

	2022年度までの取り組み	2030年度に向けた取り組み	2050年度に向けた取り組み
工程改善	省エネ・高効率化 生産体制の再構築（播磨事業所・日向製錬所他）	**利用可能な技術の最大活用** 省エネ・高効率化の徹底	
エネルギー転換	重油からLNGへの転換（磯浦工場・ニッケル工場） 太陽光・地熱バイナリー発電導入（菱刈鉱山・青梅事業所他）	重油・石炭からLNG・木質バイオマス燃料への転換拡大 熱利用設備の電化 再エネ発電の導入拡大 カーボンクレジットの利用	**継続的な取り組み**
調達電力排出係数改善	再エネ電力への切替（播磨事業所・菱刈鉱山）	再エネ電力の利用拡大 再エネ証書の利用	**新技術の導入**
技術開発	探索・基礎研究	パイロット試験・実証試験	当社固有の革新製錬プロセスの実証・実用化
外部技術の活用		新技術適用の検討・準備	グリーン水素・グリーンアンモニア・合成メタンの利用 CO_2分離・回収・固定技術（CCUS）の利用

2030年度目標達成に向けた取り組み（2023年12月公表時点）

2030年度中間目標については、事業の拡大による14万tの増加を見込み、省エネ・効率化で22万t、燃料転換で25万t、調達（購入）電力の排出係数改善で50万t、それぞれ削減に取り組むことで、2015年度比38%減となる、2030年度目標200万tを達成します。

GHG排出量



非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

気候変動

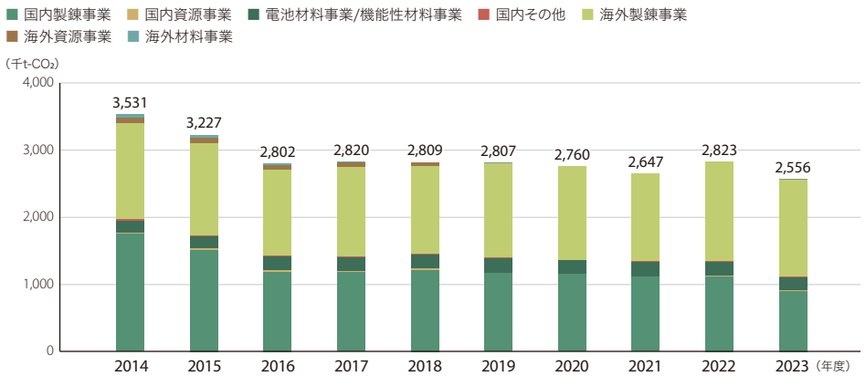
GHG排出量の推移（スコープ1および2）

GRI 305-1／305-2／305-5

2023年度の当社グループのGHG排出量は、生産量の減少と燃料転換（重油→LNG）や電力CO_2排出係数の改善により、2,556千t-CO_2eとなり、前年度比267千t-CO_2eの減少となりました。また、2023年度の省エネ活動や燃料転換などの直接的なGHG削減量は37.6千t-CO_2eでした。なお、当社が運営している茨城県鹿嶋市の太陽光発電所による2023年度GHG削減貢献量は約1.7千t-CO_2eでした。

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）

■GHG排出量の推移（スコープ1※1および2※2）



※1 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」を用いて算定しています
※2 国内の購入電力由来のGHG排出係数は供給電力会社の調整後排出係数を使用しています
海外の購入電力由来のGHG排出係数は、IEA Emissions Factors-2023 editionの国別排出係数を使用しています

GHG排出量 P.50

エネルギーおよびGHG排出原単位指数※の推移（範囲：国内製錬事業）

GRI 302-3／305-4／305-5

国内の製錬事業における2023年度のエネルギー原単位は前年度から約5%好転しました。

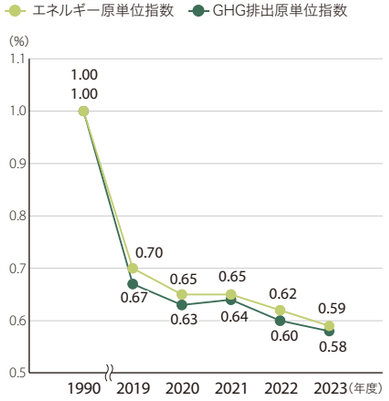
当社は非鉄金属製錬業の団体である日本鉱業協会に加盟しており、経団連が主導する「カーボンニュートラル行動計画」に参加しています。

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GHG排出量の低減を目指します。

※エネルギーおよびGHG排出原単位指数：製品1tの生産に消費したエネルギー量およびGHG排出量（下図は1990年度を1として示しています）

エネルギーおよびGHG排出原単位指数 P.50

■エネルギーおよびGHG排出原単位指数の推移



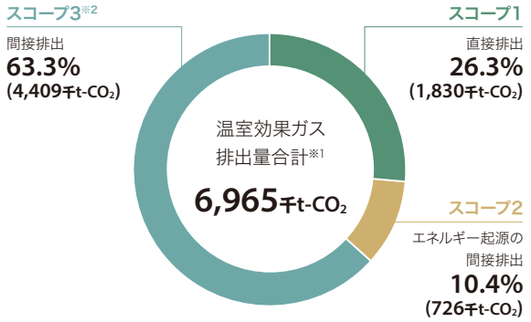
非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

気候変動

スコープ3の取り組み

GRI 305-3

2023年度のスコープ3のGHG排出量は、4,409千t-CO_2eとなりました。排出量割合が高いカテゴリから順次、取引先とのコミュニケーションを通じて、排出量算定精度の向上と各取引先のGHG削減の取り組み状況等を確認し、スコープ3の目標設定を進めます。



※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

■スコープ3のGHG排出量および総排出量に対する割合

カテゴリ	排出量（千t-CO_2e）	割合	算定方法
スコープ3合計	4,409	63.3%	
1 購入した製品・サービス ☑	3,603	51.7%	Σ（主要原材料重量×排出原単位）※1
2 資本財 ☑	551	7.9%	Σ（設備投資額×排出原単位×1.05）※2 設備投資額は建設仮勘定、中古品およびグループ内取引を含む
3 スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動 ☑	221	3.2%	Σ（購入電力・燃料の使用量×排出原単位（電力※2、燃料※1））
4 輸送、配送（上流）☑	23	0.3%	国内の輸送に係る排出量を「エネルギーの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
5 事業から出る廃棄物	7	0.1%	Σ（廃棄物種類別量（国内主要拠点）×廃棄物種類別の排出原単位）※2
6 出張	1	0.0%	Σ（従業員数（国内主要拠点）×排出原単位）※1
7 雇用者の通勤	3	0.0%	Σ（従業員数（国内主要拠点）×営業日数×排出原単位）※2
8 リース資産（上流）	対象外※3		
9 輸送、配送（下流）	対象外※4		
10 販売した製品の加工	対象外※4		
11 販売した製品の使用	対象外※4		
12 販売した製品の廃棄	対象外※4		
13 リース資産（下流）	0.2	0.0%	Σ（本社ビルテナントの購入電力・ガス使用量×排出原単位）※5
14 フランチャイズ	対象外※6		
15 投資	対象外※7		

対象範囲は、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）
※1 排出原単位は「国立研究開発法人産業技術総合研究所 安全科学研究部門 IDEAラボ LCLデータベース AIST-IDEA Ver.3.4」を使用しています
※2 排出原単位は「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.3.4）」を使用しています
※3 スコープ1および2に含めて算定しているため対象外です
※4 当社グループ製品は非鉄金属や高機能材料の素材が主であり、販売先以降の用途が多様で、また、各用途のGHG排出特性も異なることから、本カテゴリーは排出量の算定が困難なため対象外です
※5 排出原単位は環境省の温室効果ガス排出量算定報告公表制度の算定方法・排出係数一覧に基づいて計算しています
※6 フランチャイズ事業を行っていないため対象外です
※7 純投資での情報開示のため対象外です

非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

気候変動

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省エネの推進を目的として、ICP（インターナルカーボンプライシング：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月にICPを導入し、各事業所においてICP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、高効率空調設備への更新などの省エネ投資、さらには従来の投資基準では実施が難しい太陽光発電、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を適宜見直し、脱炭素化を推進します。

ICP価格	ICP適用件数案件※1	予想CO_2削減量（t-CO_2/年）※2
20,000円/t-CO_2	40件	84,000

※1 2021年度から2023年度の期間に適用が決定した件数です
※2 通常の運転条件に基づいて予想CO_2削減量を算定しています
2024年度以降の実施案件も含まれるため、効果の発現時期は適用決定期間とは一致しません

- 重油からCO_2排出量の少ないLNGへの燃料転換
  ニッケル工場、磯浦工場のボイラ、東予工場の乾燥設備、蒸気加熱設備等の燃料を段階的に重油からLNGへ転換し、CO_2排出量を約2～3割削減しています。
- 石炭の代替としての木質バイオマス混焼
  CBNC,THPALでは石炭火力発電（自家発電）において、木質バイオマス混焼試験を2023年度から開始しました。今後、混焼比率上昇時の操業の安定性や木質ペレットの必要調達量の確保などの課題に取り組むと共に国内の（株）日向製錬所、（株）四阪製錬所のキルンでの木質バイオマス混焼の可能性を検討する予定です。
- 調達電力の再エネ電力への切り替え
  当社グループ国内拠点の播磨事業所、菱刈鉱山、（株）日向製錬所、本社ビルなどの電力の再エネ電力への切り替えを順次進めています。

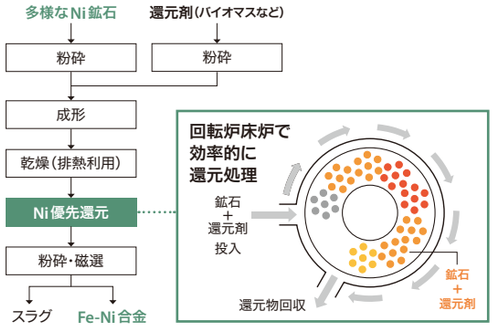
革新的製錬プロセスの開発

当社グループの2050年カーボンニュートラルを達成するには、主な排出源である製錬事業において、画期的なGHG削減となる革新的製錬プロセスへの改善が必要となります。そのため、ニッケル製錬における低CO_2ニッケル新製錬法、塩湖からリチウムを回収する直接リチウム抽出法、廃鉱石を使ったCO_2吸収・固定技術などの開発に取り組んでいます。

低CO_2ニッケル新製錬法

● Ni優先還元法

回転炉床炉という反応装置を使用して、効率的にニッケル還元を行うプロセスです。このプロセスでは、従来法よりも低温で短時間の処理が可能となり、温室効果ガスの排出と使用エネルギーの大幅な削減が期待されます。また、バイオマス原料を還元剤として使用し、グリーン電気を熱源とすることで、温室効果ガスの排出量をゼロにすることが可能です。



低温で短時間の処理可能 ▶ ● GHG排出量と使用エネルギーの大幅な削減 ● 還元剤バイオマス化＋熱源グリーン電気化でGHG排出ゼロ

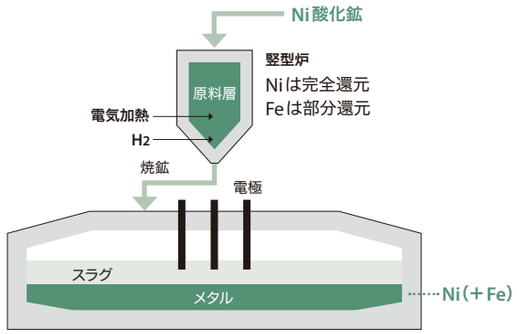
目標
2050年までの
実操業開始

非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

気候変動

● 水素還元法

従来は困難とされていた水素によるニッケル酸化鉱からのニッケル還元メタルの回収方法です。基礎試験による実現可能性の検討により、ニッケル還元メタルの回収目標を達成しています。現在は、これを実現する装置の検討を含めたプロセス全体の開発に取り組んでおり、2030年までにパイロット試験の開始を目指しています。



全量水素による還元 ▶ ● GHG排出ゼロで完全カーボンニュートラル化 …基礎試験で目標ニッケル回収率を達成

目標
2030年の
パイロット試験着手

塩湖からリチウムを回収する実証実験（直接リチウム法）

従来のリチウム回収プロセスにおいては、消石灰などCO_2を多く発生させる薬剤を多量に使用していましたが、新たに吸着剤を用いて選択的にリチウムを回収する、薬剤の使用量が少ない技術（DLE）を開発し、CO_2削減につなげます。

現在、南米チリに設置したパイロットプラントで実際のかん水を用いてのプロセス信頼性の検証、吸着剤の改善、対象塩湖の絞り込みを進めており、2030年度までの完成を目指しています。

廃鉱石等を使ったCO_2を吸収・固定する技術の開発

低品位ニッケル鉱からHPAL技術でニッケルを回収する際に随伴する、大量のマグネシウムを含む廃鉱石に着目し、CO_2吸着・固定技術の開発を開始しました。現在、火力発電の燃焼排ガス等に含まれるCO_2の固定化技術を大学と共同研究中です。取り扱う鉱石量と発生ガス量が多く、技術的・経済的な課題を解決し2050年までの実用化を目指します。

カーボンニュートラル社会への貢献

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60万t以上とすることを目標としており、2023年度のGHG削減貢献量は56.7万tとなりました。

引き続き、LFP（リン酸鉄リチウム）正極材の新規プロセスや水素製造関連材料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。

非鉄金属資源の安定供給

社会全体のカーボンニュートラル実現に向けた大きな潮流である再生可能エネルギーと、EVをはじめとする自動車の電化で使用される主な鉱物資源を次頁の表で示しています。これらの多くの素材の提供を当社は担っています。

自動車1台当たりの具体的な金属使用量については、電化が進むほど金属使用量が増加し、銅では、重量換算でガソリン車の3.6倍が必要となります。こうした素材の需要拡大に応えることが当社グループの果たすべき役割であると考えます。

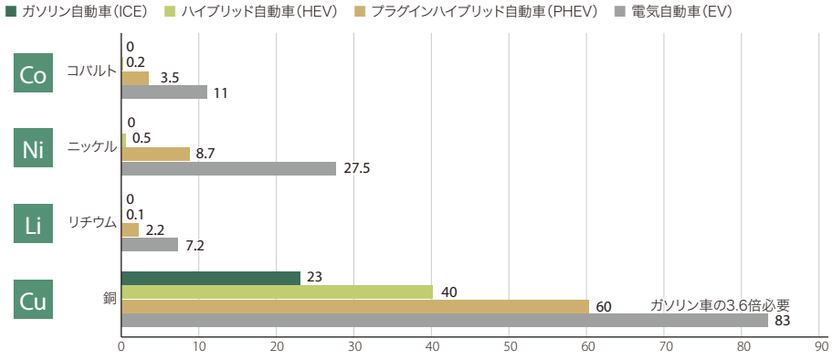
非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

気候変動

システム・要素技術			必要となる主な鉱物資源
再生可能エネルギー部門	発電・蓄電池	風力発電	銅、アルミ、レアアース
		太陽光発電	インジウム、ガリウム、セレン、銅
		地熱発電	チタン
		大容量蓄電池	バナジウム、リチウム、コバルト、マンガン、銅
自動車部門	蓄電池・モーター等	リチウムイオン電池	リチウム、コバルト、ニッケル、マンガン、銅
		全固体電池	リチウム、ニッケル、マンガン、銅
		高性能磁石	レアアース
		燃料電池（電極、触媒）	プラチナ、ニッケル、レアアース（スカンジウム）
		水素タンク	チタン、ニオブ、亜鉛、マグネシウム、バナジウム

青字は当社グループで生産する素材です

■自動車1台当たりの使用金属（Kg/台）



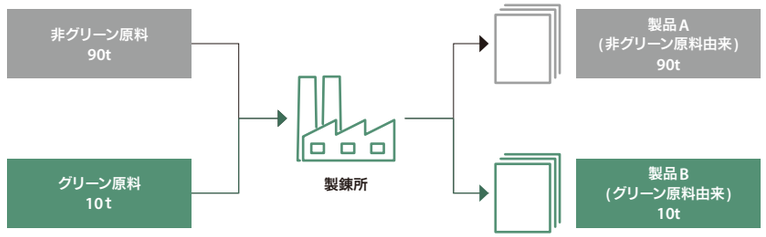
出典：資源エネルギー庁「2050年カーボンニュートラル社会実現に向けた鉱物資源政策」

マスバランス方式を利用したグリーンメタル構想

当社グループの電気銅について、マスバランス方式※を用いた低GHG排出電気銅（グリーンカッパー）の提供に向け、第三者機関によるカーボンフットプリント（CFP）算定や加工流通過程（CoC）の妥当性について保証を受け、認証取得を予定しています。2024年度は、他のメタルの第三者機関によるCFP算定について保証取得を検討する予定です。

※ 特性の異なる原料が混合される場合に、ある特性を持つ原料の投入比率に応じて生産する製品の一部にその特性を割り当てる手法

■マスバランス方式の模式図※



※ 下記出典を参照して模式図作成
出典：Ellen MacArthur Foundation "Enabling a Circular Economy For Chemicals With the Mass Balance Approach",

非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

重大環境事故／生物多様性

考え方・方針

GRI 3-3

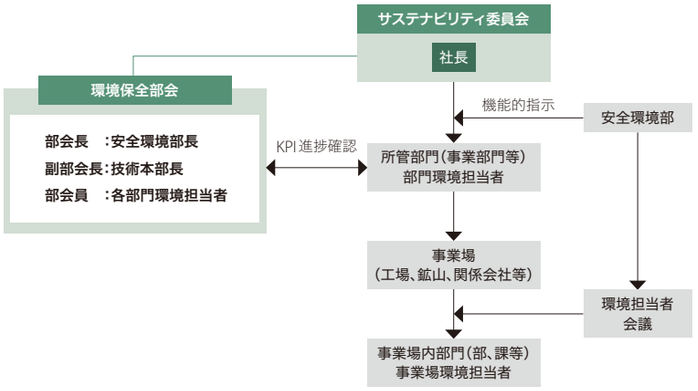
重大環境事故は、環境や社会への影響が大きく、事業継続の前提となる信頼を失うことにもなりかねません。特に当社グループの事業活動においては、鉱業廃棄物や化学物質の漏出等による環境汚染を引き起こす可能性があります。このようなリスクや激甚化する自然災害にも対応できるよう設備や管理の改善を図り、重大環境事故の予防と万一発生した場合の影響緩和に取り組んでいます。

また、水資源の持続可能な利用および管理に取り組みながら有害物質の大気・水域への排出量低減にも取り組み、生物多様性を大切にする環境保全活動を展開しています。

推進体制

GRI 3-3

■推進体制図



環境保全部会および安全環境部

安全環境部が環境保全部会の事務局として、環境保全活動全般に関しては安全環境部が機能的指示部門として、ありたい姿実現に向けた環境保全部会の運営、外部情報（法改正情報等）、各種報告・巡視に基づく事業所総括者への機能的指示、環境事故やヒヤリ事例のグループ内への展開による注意喚起や点検指示など各部門との連携、協力により活動を推進しています。

環境担当者会議

環境保全活動の実務者である事業場環境担当者を対象に原則年1回の頻度で、環境担当者会議を開催しています。この会議では、環境目標の進捗状況、法改正情報や遵守状況、環境パフォーマンスや優先的に取り組むべき課題の教育や議論を通じて、実務者の力量向上を図っています。

2024年度環境目標

GRI 3-3

■方針

EMSを活用して環境管理レベルを向上させ、環境トラブルを防止するとともに、グローバルな環境課題に対応する

2024年度環境目標

- 環境事故およびコンプライアンス違反の撲滅
- 温室効果ガス（GHG）排出量の削減
- 生物多様性を育む自然の保全の推進

非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

環境マネジメントシステム

GRI 3-3

当社グループの環境に関するありたい姿およびその進捗等に基づき、安全環境部にてグループ環境目標（方針、目標、方策）案を策定し社長が決裁します。各事業場では、このグループ環境目標に基づき各事業場特有のリスクを考慮したうえで、年間の活動目標および計画を立て、ISO14001（JIS Q 14001）に基づく環境マネジメントシステム（EMS）により活動を推進しています。なお、2024年4月1日現在、すべての生産拠点がISO14001の第三者認証を取得済みです。

各事業所では、EMSにより、「事業活動による環境影響評価（環境リスクアセスメント）」「環境目標を達成するための取り組みの計画の策定」「予防的環境保全活動」「内部監査や第三者審査等を通じたモニタリング」「マネジメントによるレビュー」「事故時を想定した緊急事態訓練を含む教育訓練」などを定期的に実施しており、環境管理のPDCAを回すことによりレベルの向上を図っています。

2023年度は安全環境部長巡視、新任拠点長教育、環境コミュニケーションや社内に環境・品質・コンプライアンス情報を定期的に発信するメールマガジン「REC(Risk Environment Compliance)通信」による情報発信など、リスクマネジメントシステムや環境マネジメントシステムを活用した管理改善を実行しました。各拠点においても環境トラブル対応力強化を目標に掲げ、マネジメントシステムを活用して各事業場の計画に沿った取り組みを進めた結果、2023年度は環境や社会に著しい影響を及ぼす重大環境事故や重大環境法令違反は発生していません。

設備投資における環境保全投資 P.52

従業員の環境教育

「eラーニングなどを活用した法令や環境管理に関する教育」「EMS内部監査員育成教育」「階層別（新任拠点長、環境担当者、新入社員、キャリア採用者など）の環境管理教育」を行い、環境管理レベルの向上を図っています。

■環境教育一覧

対象者	環境教育活動	目的・内容
拠点長	新任拠点長教育 定期的な情報配信	企業と環境との関わりの重要性の理解促進と拠点長としての環境意識・自覚の向上 定期的なメールマガジンによる法改正や重要事例の情報提供
管理監督者	環境eラーニング（環境関連法、Basic）	法の主旨や理念の理解、法定基準や届出手続きの理解
内部監査員	EMS内部監査員養成講座、 規格移行講座	ISO14001（2015）に準拠したEMSの内部監査員養成および旧規格資格保有者の2015版への移行
管理職	環境保全教育	当社グループの環境保全への取り組みについての情報提供と自覚の向上
環境担当者	環境担当者会議 化審法定期教育	環境関連法令知識の強化、環境管理力量の向上、自覚の向上 化審法の概要＆改正情報の確認、届出漏れの防止のための知識付与、自覚の向上
営業担当者	海外化学物質規制説明会	営業担当者に海外化学物質規制関連の知識付与と自覚の向上
新規・ キャリア採用者	キャリア採用者向け環境保全教育 新入社員向け環境保全教育	当社グループの環境保全への取り組みについての知識付与と自覚の向上

非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

尾鉱ダムの管理

操業している尾鉱ダムの管理

GRI 306-1／306-2／G4-MM3

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。国際金属・鉱業評議会（International Council on Mining and Metals：ICMM）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CBNCおよびタガニートHPAL（THPAL）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。

GISTMに基づく尾鉱ダム情報開示
https://www.smm.co.jp/sustainability/management/tailings/

リハビリテーション

GRI 306-1／306-2

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。また、単に緑化するだけでなく、農業などの生産活動の場としても活用できるように、野菜やフルーツなどの栽培も行っています。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。

緑化面積 P.52
生物多様性の価値の高い地域での事業活動 P.52

非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

休廃止鉱山の管理

GRI 306-1／306-2

当社では下表の国内9カ所の休廃止鉱山およびそれらに属する集積場を管理しています。

坑廃水は鉱山の坑道および鉱山の操業時に尾鉱等を積み上げた集積場から発生し、主に酸性を示し、重金属を含有するため、水処理施設で適切に処理後、放流しています。

集積場については、2011年の東日本大震災を契機に見直された法律上の管理基準に基づく評価を実施し、基準を下回った11の集積場に対し、2018年までに累計約45億円を投じて補強工事を行い、すべての集積場で基準を満たしています。

また、近年の自然災害の甚大化に対応するため、各拠点では最大3日間の外部からの給電停止、交通遮断に備えた非常用発電設備の設置等を2023年度までに完了しました。

今後も、休廃止鉱山を確実に管理するとともに、設備やインフラの強化・改善を行っていきます。

■休廃止鉱山管理の体制

鉱山名	所在地	休止・廃止年月
鴻之舞鉱山	北海道	1973年10月
北見鉱山	北海道	1963年10月
余市鉱山	北海道	1963年10月
国富鉱山	北海道	1945年3月
大宮鉱山	福島県	1950年6月
八総鉱山	福島県	1970年10月
佐々連鉱山	愛媛県	1979年7月
別子鉱山	愛媛県	1973年3月
大口鉱山	鹿児島県	1977年9月

休廃止鉱山
https://www.smm.co.jp/sustainability/activity_highlights/article_02/

化学物質の管理と削減

化学物質の管理の考え方

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。2023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従って、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

非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

重大環境事故／生物多様性

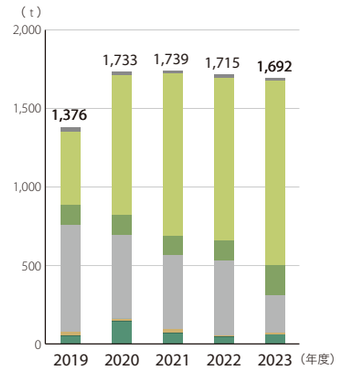
大気への排出※

GRI 305-7

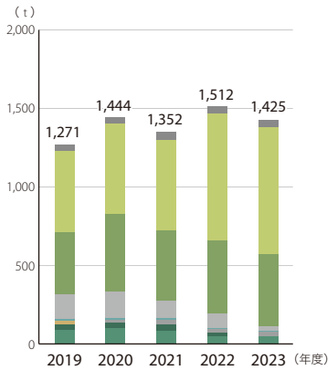
2023年度のSOx排出量は前年度比約1%減少で横ばいでした。NOx排出量は、前年度比約6%減少しました。これは主にニッケル工場でボイラー燃料を重油からLNGに変更したことと、(株)日向製錬所における生産調整に起因するものです。ばいじん排出量は前年度比約4%減少しました。

※ 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

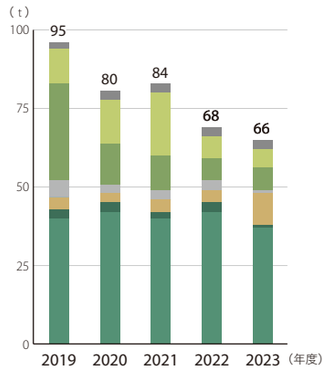
■ SOx排出量



■ NOx排出量



■ ばいじん排出量



■東予工場 ■ニッケル工場 ■(株)四阪製錬所 ■播磨事業所 ■(株)日向製錬所 ■コーラルベイニッケル ■タガニートHPAL ■その他

非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

重大環境事故／生物多様性

水域への排出

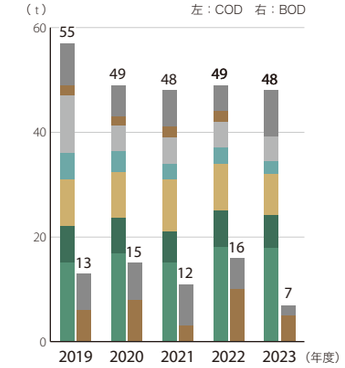
GRI 303-2／303-3／303-4

2023年度のCOD※1負荷量は前年度比約2％減少で、BOD※2負荷量は菱刈鉱山の排出量の減少、および大口マテリアル（株）のリードフレーム事業の撤退により、前年度比約54％減少しました。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、窒素およびリンについては総量規制を受けています。また、排水については、水質汚濁防止法の排水基準等を遵守しており違反事例はありません。

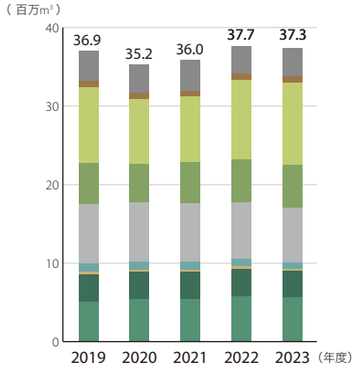
淡水の使用量は前年度比約1％減少で約37.3百万m³でした。これには鉱山の取水・排水から生産に関係しないダイバージョン水※3を対象外としています。海水の使用量は前年度比で約14％減少でした。これは東予工場の生産量の減少に起因するものです。

※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みます
※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きます
※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

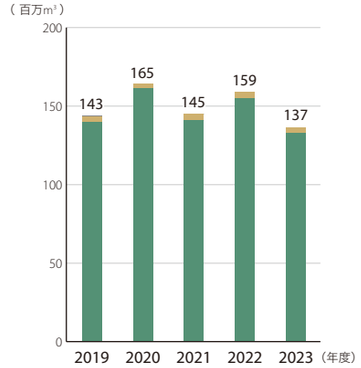
■ COD/BOD負荷量



■ 淡水取水量



■ 海水取水量



■東予工場　■ニッケル工場　■（株）四阪製錬所　■播磨事業所　■（株）日向製錬所　■コーラルベイニッケル　■タガニートHPAL　■その他　■資源事業合計　■その他の事業合計

非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

化学物質の排出管理※1

GRI 305-6

国内のPRTR制度に基づく化学物質の排出量／移動量に関する2023年度の概要は、次の通りです。当社グループの届出対象事業場数は23（2022年度26）、物質数は44（同40）となっています。

総排出移動量（排出量＋移動量）は、移動量の増加により2,626トンとなり、2022年度比約4%増加しました。移動量の増加は、主に（株）四阪製錬所で副生し産業廃棄物となる含鉄クリンカー※2の数量が増加して、マンガンの事業所外移動量が増加したことによります。

排出量はPRTR法の改正により、対象となる化学物質が増加したことで大気への排出量が約30%増加しましたが、菱刈鉱山の排出量の減少などにより、水域への排出量が約17%減少したことで排出量全体では前年度比約13%減少しました。なお、オゾン層破壊物質の排出はありませんでした。

※1 事業所外移動量には、当社グループの関係会社に産業廃棄物処理委託契約を締結して排出し、原料としてリサイクル処理されるものに含まれているため実質的には当社グループ外に排出されていないもの（ニッケル化合物、コバルトおよびその化合物など）が一部含まれます

※2 含鉄クリンカー：電炉ダスト処理における亜鉛回収後の残渣で、販売可能なものを「含鉄ペレット」、最終処分されるものを「含鉄クリンカー」と呼んでいます

水リスクおよび生物多様性に関するリスクへの対応

使用する水の管理（リスク管理）

GRI 303-1

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ともに、周囲の生態系にも関係します。当社グループは、水リスクについてWWF Water Risk Filterを用いて特定し、水リスクを低減するとともに、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・パラワン島にあるコーラルベイニッケル（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、製錬工程で再使用するほか、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、上水道の設備提供とその維持管理や、必要に応じて飲料水をタンクローリーで提供しています。同社の環境管理活動の部署であるEnvironmental Management Office（EMO）と地元行政、NGOなどから構成されるチームは、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行い、排水による環境負荷の低減に努めています。

なお、当社グループの水管理については、CDP水セキュリティ質問書に毎年回答しています。2023年度はこれまでの当社の水に対する考え方をまとめ、「住友金属鉱山グループ 水に関する方針」を制定して社内外に公開し、社員への浸透も図りました。

■ 取り組み事例

- 取水源別取水量の把握による過剰取水の防止
- リサイクル水・リユース水の使用促進による取水量および排水量の削減
- 水バランスの把握と使用量の最適化による水の有効利用促進
- 排水中の有害化学物質の水域への排出量削減による環境負荷の低減
- 事業場周辺における水生生物モニタリング調査による生物多様性保全の推進
- 水へのアクセスが困難な地域におけるインフラ整備の推進

水および生物多様性に関するリスクの特定

2024年1月17日、ICMM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

非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

しつつ、自然関連財務情報開示タスクフォース（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures：TNFD）の提言を含め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の下に設置しました。

2023年度には、当社グループ事業全体の自然への依存と影響について、TNFDが推奨するENCOREを用いて分析を行い、その評価結果をもとに同じく推奨ツールであるIntegrated Biodiversity Assessment Tool（IBAT）、Global Forest WatchおよびWRI Aqueduct – Water Risk Atlasを用いて、各事業拠点の自然資本への影響度について分析を行っています。

リスクへの対応（工場建設時における環境負荷の低減）

フィリピンでのCBNCおよびTHPALプラント建設においては、計画段階からフィリピン国政府や自治体、地元住民と十分な話し合いを持ち、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。

両社ともに環境管理活動の部署として、EMO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。

これまでの取り組みによりフィリピン環境天然資源省による鉱物産業環境大統領賞（PMIEA）をCBNCは9回、THPALは3回受賞しています（2014～2023年）。

非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

重大環境事故／生物多様性

事業活動による環境負荷（マテリアルフロー）

INPUT（資源・エネルギー）

GRI 301-1／301-2／302-1／303-3／303-5

原材料投入量 11,998 千t

■リサイクル由来の原料比率 1.68%

原料（計）	**9,539 千t**
金銀鉱	175 千t
銅精鉱	1,219 千t
ニッケル酸化鉱	7,790 千t
ニッケルマットほか	50 千t
電池用原料	81 千t
珪石等 ALC 用原料	169 千t
水素化処理触媒用原料	55 千t
リサイクル原料※1（計）	**202 千t**
銅系スクラップ類	93 千t
亜鉛系二次原料	3 千t
貴金属系ほか二次原料	4 千t
電炉ダスト	101 千t
ALC 材	46 t
材料（計）	**2,257 千t**
珪石（銅製錬用）	94 千t
石灰系	1,318 千t
ソーダ系	103 千t
マグネシウム系	13 千t
硫酸	639 千t
セメントほか	90 千t

エネルギー投入量※2 20,789 TJ

■エネルギー総消費量

	熱量	使用量
非再生可能エネルギー源（計）	**20,709 TJ**	
重油類	1,320 TJ	32,774 kL
石炭・コークス	12,545 TJ	478,486 t
軽油・ガソリン・灯油	1,053 TJ	27,871 kL
LPG・LNG	377 TJ	7,521 t
都市ガス・天然ガス	1,020 TJ	25,171 千m³
購入電力	4,393 TJ	1,220,330 MWh
購入蒸気※3	0 TJ	96 GJ
再生可能エネルギー（計）	**80 TJ**	
太陽光発電・バイナリー発電	1 TJ	320 MWh
バイオマス蒸気	76 TJ	74,164 GJ
バイオマス燃料	3 TJ	260 t

事業活動における原材料およびエネルギー投入量 P.51

水使用量※4 174,287 千m³

■すべての地域からの総水消費量※5 4,504 千m³

淡水取水量（計）	**37,339 千m³**
表流水（河川）	15,082 千m³
雨水	40 千m³
地下水	8,401 千m³
工業用水（他の組織からの水）	13,439 千m³
水道水（他の組織からの水）	377 千m³
海水取水量（計）	**136,948 千m³**

事業活動における水資源投入量と排水量、水消費量 P.51

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 工場内リサイクルを除きます
※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、電力使用量を熱量に換算する際、1千kWhあたり3.6GJにて換算しています
※3 購入蒸気には購入冷水を含みます
※4 当社はWWF Water Risk Filterを用いて水ストレスの高い地域を特定し評価しており、その結果、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
※5 水消費量は事業場ごとに取水量から排水量を差し引くことで推計していますが、水関連の著しいインパクトを及ぼすような水の保管はありませんでした

非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

重大環境事故／生物多様性

OUTPUT（製品・排出物等）

GRI 303-4／305-1／305-2／305-7／306-1／306-2／306-3／G4-MM3

製品 2,206 千t ☑

■ リサイクル由来の製品比率 8.90% ☑

電気銅	375 千t
金	18 t
銀	220 t
電気ニッケル	59 千t
硫酸ニッケル	11 千t
電気コバルト	4 千t
粗酸化亜鉛	41 千t
クロマイト	78 千t
フェロニッケル	27 千t
電池材料	62 千t
硫酸	242 千t
スラグ	965 千t
水素化処理触媒	11 千t
ALC（シポレックス）	332 千m³

排出

■ 大気への排出量

GHG	**2,556 千t**
スコープ1※1（直接排出）	1,830 千t
スコープ2※2（間接排出）	726 千t
SOx	**1,692 t**
NOx	**1,425 t**
ばいじん	**66 t**

■ 水域への排出量 118 t

COD	48 t
BOD	7 t
全りん	1 t ☑
全窒素	61 t ☑

■ 化学物質の排出量 73 t

大気（PRTR）	10.5 t
公共用水域（PRTR）	62.0 t
事業所内土壌・埋立（PRTR）	1.0 t

■ 総排水量 175,139 千m³

海域への排出※3	174,287 千m³
河川への排出	789 千m³
下水道等	62 千m³

■ 廃棄物※4 ※5 総排出量 7,007 千t

うち、自社内埋立6,846千t、PRTR対象物質移動量※6 2,552t

捨石	8 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	6,896 千t
産業廃棄物（国内）	102 千t
うち、再資源化	30 千t
その他	1 千t

事業活動における化学物質の排出量と移動量 ▶ P.52

※1 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」を用いて算定しています
※2 国内の購入電力由来のGHG排出係数は供給電力会社の調整後排出係数を使用しています
海外の購入電力由来のGHG排出係数はIEA Emissions Factors-2023 editionの国別排出係数を使用しています
※3 閉鎖性海域に流入する河川への排出は“海域への排出”としています
※4 廃棄物に2022年度までは有価物を含めていましたが、2023年度からは有価物を含まずに集計することとしています
※5 当社グループの関係会社に産業廃棄物処理を委託し、原料としてリサイクル処理しているため実質的には当社グループ外に排出されていないもの（（特）汚泥（有害）など）が一部含まれます
※6 下水道移動量と事業所外移動量を合計しています

非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

重大環境事故／生物多様性

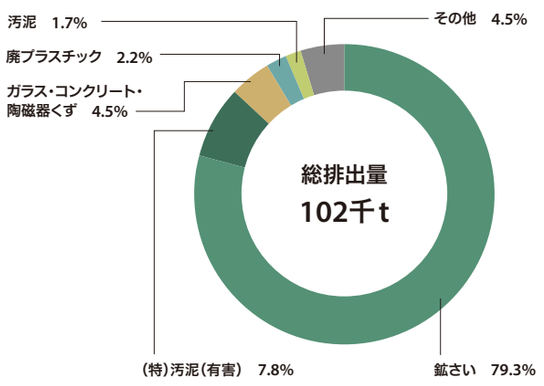
産業廃棄物などの最終処分量の推移

GRI 306-5

当社グループは、従来から産業廃棄物（国内）と鉱山附属製錬所の東予工場で発生する排水殿物（鉱業廃棄物）の最終処分量削減に取り組んでいます。2023年度の最終処分量は70千トンで、2022年度よりも約4千トン減少しました。減少の主要因は、（株）四阪製錬所における含鉄クリンカーの最終処分量の減少によります（産業廃棄物となる含鉄クリンカーの数量は増加しましたが、原材料化を進めたことにより含鉄クリンカーの最終処分量は減少しました）。

産業廃棄物などの最終処分量 P.52

■産業廃棄物排出量の種類別割合（国内）



種類別および処理方法別の廃棄物（2023年度）

GRI 306-3／306-4／306-5

■処理区分別廃棄物量（有害※1／無害※2）

（千t）		有害	無害	合計
処理方法※3	リサイクル	7.2	23.9	31.1
	焼却（熱回収有）※4	0.2	0.6	0.7
	焼却（熱回収無）※4	0.1	0.2	0.3
	埋立	67.1	6,904.6	6,971.8
	減容・その他	2.2	1.0	3.2
計		76.8 ☑	6,930.3 ☑	7,007.0 ☑

（千t）		
自社内埋立／委託処理	自社内埋立	6,846
	委託処理	100

当社グループの関係会社に産業廃棄物処理を委託し、原料としてリサイクル処理しているため実質的には当社グループ外に排出されていないもの（（特）汚泥（有害）など）が一部含まれます

※1 原則として排出している国の規制に従った定義によります
日本国内では該当する法規制がないので、当社として次のように定義しています
「特別管理産業廃棄物と管理型最終処分場へ行くもの（ただし、通常なら安定型最終処分場へ行くもの〈安定5品目〉でありながら、その立地が遠隔地にあるためにやむなく管理型最終処分場へ持っていかざるを得ないものを除きます）」

※2 有害廃棄物以外のもの

※3 社外での処理方法は処理業者との契約書およびマニフェストに基づいて確認しました

※4 2021年度より焼却を熱回収有と熱回収無に区分し、焼却（熱回収無）有害区分は0.01千トンであり、桁数統一のためゼロ表記としています

非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

環境データ

非鉄金属資源の有効活用

リサイクル由来の原料比率

GRI 301-2

	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
リサイクル原料および比率	住友金属鉱山グループ	kt (%)	227 (2.08)	229 (2.13)	239 (2.38)	236 (2.21)	202 (1.68) ☑

気候変動

温室効果ガス（Greenhouse Gas: GHG）排出量

GRI 305-1／305-2

		範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
GHG排出量（総量）		住友金属鉱山グループ	kt-CO_2e	2,807	2,760	2,647	2,823	2,556
スコープ1（直接排出）				1,943	1,877	1,786	1,965	1,830 ☑
スコープ2（間接排出）				865	882	861	858	726 ☑
スコープ1に含まれるCO_2以外の排出量※	六フッ化硫黄（SF_6）		t-CO_2e	—	—	—	1,847	0
	ハイドロフルオロカーボン類（HFCs）			—	—	—	630	617
	メタン（CH_4）			—	—	—	149	161
	一酸化二窒素（N_2O）			—	—	—	0	0
	三フッ化窒素（NF_3）			—	—	—	0	0
	パーフルオロカーボン類（PFCs）			—	—	—	0	0

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る
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排出係数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排出係数はIEA Emissions Factors-2023 editionの国別排出係数を使用
※「GHGプロトコル」に基づいて2022年度より開示

エネルギーおよびGHG排出原単位指数（範囲：国内製錬所）※

GRI 302-3／305-4

	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
エネルギー原単位指数	住友金属鉱山グループ	—	0.70	0.65	0.65	0.62	0.59 ☑
GHG排出原単位指数			0.67	0.63	0.64	0.60	0.58 ☑

※ エネルギーおよびGHG排出原単位指数：製品1トンの生産に消費したエネルギー量およびGHG排出量（1990年度を1として示している）

非鉄金属資源の有効活用
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

環境データ

重大環境事故・生物多様性

事業活動における原材料およびエネルギー投入量

GRI 301-1／301-2／302-1

■原材料投入量

	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
原材料（総量）	住友金属鉱山グループ	kt	13,116	12,777	11,936	12,840	11,998	
原料			10,646	10,524	9,808	10,424	9,539	☑
リサイクル原料※			227	229	239	236	202	☑
材料			2,243	2,024	1,889	2,180	2,257	☑

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る
※ 工場内リサイクルを除く

■エネルギー投入量

	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
エネルギー投入量（熱量換算）	住友金属鉱山グループ	TJ	32,052	31,728	30,651	22,762	20,789	☑
再生可能エネルギー			19	12	74	66	80	
非再生可能エネルギー源			32,033	31,716	30,577	22,696	20,709	

2022年度以降は、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、電力使用量を熱量に換算する際、1千kWhあたり3.6GJにて換算している

事業活動における水資源投入量と排水量、水消費量

GRI 303-3／303-4／303-5

■水資源投入量

		範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
水使用量※		住友金属鉱山グループ	千m^3	180,348	200,305	181,271	197,186	174,287	
淡水取水量	表流水（河川）			14,085	13,717	13,954	15,321	15,082	☑
	雨水			36	68	53	44	40	☑
	地下水			8,059	6,657	7,108	7,586	8,401	☑
	工業用水（他の組織からの水）			14,293	14,339	14,437	14,346	13,439	☑
	水道水（他の組織からの水）			407	393	417	391	377	☑
海水取水量				143,468	165,132	145,301	159,500	136,948	☑

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る
※ 当社は、公益財団法人世界自然保護基金（World Wide Fund for Nature: WWF）Water Risk Filterを用いて水ストレスの高い地域を特定し評価しており、その結果、当社グループの生産拠点で水ストレスが高い地域はない

■排水量

		範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
排水（総量）		住友金属鉱山グループ	千m^3	174,392	199,057	176,781	196,736	175,139	
	海域※			173,456	198,051	175,753	195,792	174,287	☑
	河川			890	965	974	879	789	☑
	下水道等			47	42	55	65	62	☑

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る
※ 閉鎖性海域に流入する河川への排出は“海域”とする

■水消費量

	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
全ての地域からの総水消費量	住友金属鉱山グループ	千m^3	6,195	4,281	4,917	3,552	4,505	☑

水消費量は事業場ごとに取水量から排水量を差し引くことで推計している

「水資源投入量」「排水量」「水消費量」の詳細については「水会計データ」を参照

PDF 水会計データ
https://www.smm.co.jp/sustainability/data/pdf/Water_Accounting_Data_2024_JP.pdf

非鉄金属資源の有効活用

気候変動

重大環境事故／生物多様性

環境データ

環境データ

事業活動における化学物質の排出量と移動量

GRI 303-4／305-7

		範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
大気への排出量（総量）		住友金属鉱山グループ	t	2,742	3,257	3,175	3,295	3,182	
大気への排出	SOx			1,376	1,733	1,739	1,715	1,692	☑
	NOx			1,271	1,444	1,352	1,512	1,425	☑
	ばいじん			95	80	84	68	66	☑
水域への排出量（総量）		住友金属鉱山グループ	t	68	64	59	65	55	
水域への排出	COD※1（化学的酸素要求量）			55	49	48	49	48	☑
	BOD※2（生物化学的酸素要求量）			13	15	12	16	7	☑
PRTR対象物質 移動量/排出量（総量）		住友金属鉱山グループ	t	2,217	1,907	2,035	2,522	2,626	
移動量				2,120	1,822	1,958	2,438	2,552	☑
排出量	排出量（総量）			97	85	77	84	73	☑
	自社内埋立			2.7	0.8	0.8	0.8	0.4	☑
	土壌			0.7	1.7	0.9	0.7	0.6	☑
	水域			78.5	73.5	66.6	74.7	62.0	☑
	大気			15.4	8.6	8.8	8.1	10.5	☑

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る

※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

産業廃棄物などの最終処分量

GRI 306-5

	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
最終処分量（総量）※1	住友金属鉱山グループ	kt	71	52	60	74	70	☑
産業廃棄物			70.1	50.9	59.0	73.7	69.0	
鉱業廃棄物※2			0.8	0.7	0.7	0.7	0.7	

※1 最終処分場行きと単純焼却を含む

※2 鉱山附属製錬所である東予工場から発生する鉱業廃棄物の排水殿物で、自社内埋立処分されるもの

設備投資における環境保全関連投資

	範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度（計画）
環境保全関連投資額（合計）	住友金属鉱山グループ	百万円	6,054	7,706	12,171	14,086	19,577
公害防止・環境保全			5,715	7,549	11,694	13,772	18,961
省エネルギー			339	157	477	314	616
環境保全関連投資の設備投資額に対する比率	住友金属鉱山グループ	%	17.3	11.9	8.6	9.5	11.2

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る

緑化面積

GRI 2-4／G4-MM1

		範囲	単位	A 開発し、緑化していない土地面積の合計（2022年度末）	B 2023年度新たに開発した土地面積	C 2023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）
開発および緑化した土地の面積（2023年度）☑	住友金属鉱山グループ	菱刈鉱山	ha	22	0	0	22
		コーラルベイニッケル		432	0	2※1	430
		タガニートHPAL		456	41	9※2	488

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る

※1 コーラルベイニッケル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2023年度は新たに15haの緑化を進め、これまでの合計として164ha（竹林を含む）が緑化面積として認定されている

※2 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2023年度は新たに60haの緑化を進め、これまでの合計として670haが緑化面積として認定されている（敷地外緑化面積については、過去数値を見直し過年度修正を行った）

生物多様性の価値の高い地域での事業活動※

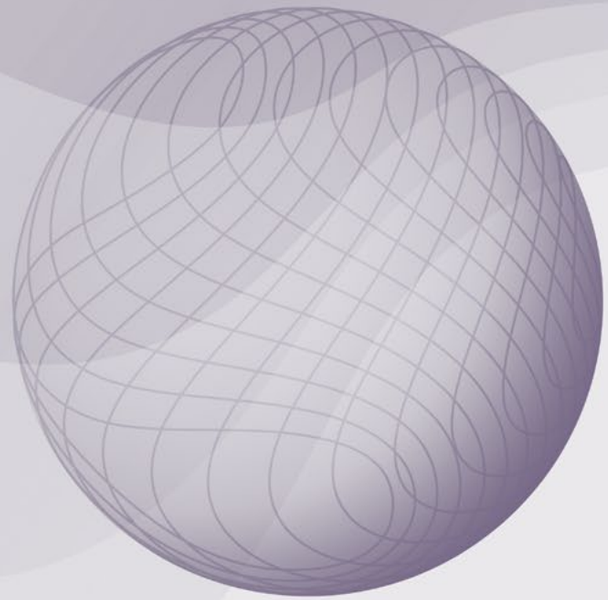
GRI 304-1／G4-MM2

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。

		範囲	単位	2023年度	
地域および生産用地	住友金属鉱山グループ	瀬戸内海	ha	62	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（製造拠点）が操業。IUCNカテゴリー2同等地域に隣接
		フィリピン		583	パラワン島でコーラルベイニッケル（製造拠点）が操業禁猟区、鳥の保護区IUCNカテゴリー4同等地域

※ 国際自然保護連合（International Union for Conservation of Nature: IUCN）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またはそれと同等と考えられる生物多様性の価値の高い地域（当社調査）
カテゴリーは、1が最上位

ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ



社会

54 ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
60 多様な人材／人材の育成と活躍
81 従業員の安全・衛生
87 地域社会との共存共栄
91 ステークホルダーとの対話
96 社会データ

ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

ビジネスと人権

基本的な考え方

GRI 2-25／3-3

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。

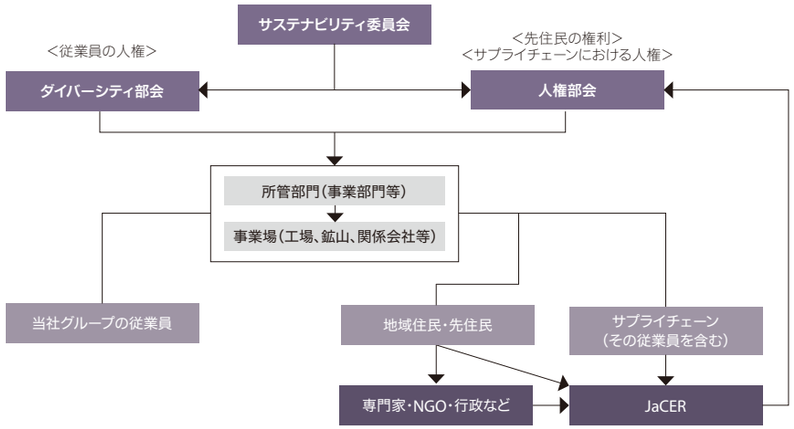
推進体制

GRI 2-24／3-3

取締役会が監督し社長を委員長とするサステナビリティ委員会の下部組織であるダイバーシティ部会および人権部会が、同委員会に定期的に活動内容を報告し、当社グループの方針や手続きへの反映を行い、取り組みを推進しています。「当社グループの従業員」の人権に関して、人事部を事務局とするダイバーシティ部会が事業部門や本社部室と連携し職制を通じて取り組んでいます。

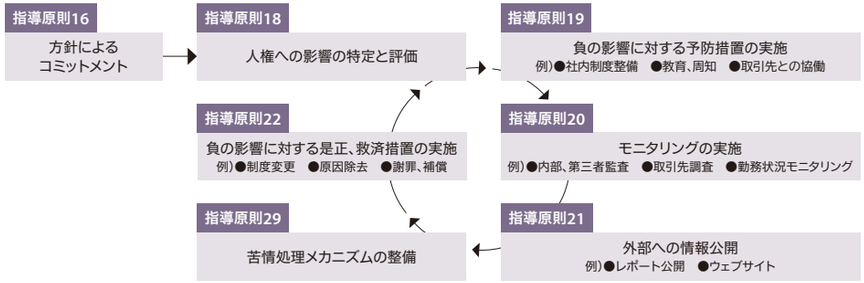
「地域住民・先住民」および「サプライチェーン（その従業員を含む）」における人権に関して、サステナビリティ推進部を事務局とする人権部会が事業部門や本社部室と連携しそれぞれのステークホルダーに対して取り組んでいます。

■推進体制図



■ビジネスと人権に関する取り組みプロセス

国連の指導原則に基づきビジネスと人権に関する取り組みを下図のように整理しています。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レポート等で開示をしています。



ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

ビジネスと人権

住友金属鉱山グループ人権方針

GRI 2-23／2-24

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。

住友金属鉱山グループ人権方針
https://www.smm.co.jp/sustainability/management/humanrights_procurement/

人権デューディリジェンス

GRI 2-25／3-3

当社グループは、「責任ある企業行動のためのOECDデューディリジェンス・ガイダンス」などに従い人権デューディリジェンス（DD）に取り組みます。

従業員の人権 P.56
先住民の権利 P.56-57
サプライチェーンにおける人権 P.58-59

苦情処理メカニズム

GRI 2-25／2-26

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：0件（2023年度）

JaCER
https://jacer-bhr.org/index.html

ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

従業員の人権

考え方・方針

当社グループ内の鉱山や製錬所などにおける児童労働や労働安全衛生のような人権侵害に限らず、職場における差別やハラスメントのような事態を引き起こさないよう、人権方針に沿って取り組みを進めています。

人権に関する社内教育

GRI 2-24

毎年12月を人権月間として定め、当社グループ全体で人権研修に取り組んでいます。2022年度に改正した人権方針のeラーニングを実施しているほか、「多様性を受け入れ、すべての従業員が活き活きと働く職場をつくる」を2022年～2024年のテーマとして掲げ、人権研修を実施しています。

従業員の人権に関する調査・是正

GRI 2-24

当社グループ（国内）を対象に、ハラスメントやコミュニケーション課題などをテーマにした調査（就業環境調査）を実施しています。アンケートによる調査をもとに、必要に応じてヒアリング等を行い、問題の是正に取り組んでいます。2023年度は当社グループ国内2拠点で調査を実施しました。

先住民の権利

考え方・方針

GRI 3-3

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「先住民族の権利に関する国際連合宣言（UNDRIP）」や国際金属・鉱業評議会（ICMM）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。

先住民との対話

GRI 2-24／2-25／411-1／G4-MM5／G4-MM6／G4-MM7

フィリピンでは、行政や地域住民等のステークホルダーと協議を重ね環境適合証明書を取得し、2005年にコーラルベイニッケル（CBNC）、2013年にタガニートHPAL（THPAL）の操業を開始しました。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）に取り組んでいます。具体的には、CBNC はリオツバ周辺の11カ所のインパクトバランガイ※を含む22のバランガイと、THPALは近隣の4カ所のインパクトバランガイを含む14のバランガイと定期的に情報交換を実施しています。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。

ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

ビジネスと人権

カナダでは、2020年に建設移行決定したコテ金開発プロジェクトにおいてパートナーであるアイアムゴールド社とともに、プロジェクトによって影響を受ける先住民団体にプロジェクトを理解いただくことを目的に各許認可の事前説明はもとより、継続的な対話を実施しました。先住民団体主催の文化研修等への参加などにより相互理解・相互信頼を醸成した結果、先住民団体との互恵に関する同意（Impact Benefit Agreement）の締結に至りました。現在は先住民団体およびパートナーと協力し、開発予定地に存在する湖と同じ水表面積を持つ新しい湖を建設し、既存の湖に生息していた水生生物を新設の湖や周辺水系に放流することによる生物多様性の保全などを実施しています。

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、土地使用ならびに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。また、これに関してJaCER（苦情処理プラットフォーム）等の窓口に寄せられた苦情はありません。

※ フィリピンの都市や町を構成する最小の地方自治単位であり、村または地区、区を示します

専門家やNGO、NPOとの対話

GRI 2-29

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、必要とする施設の建設、学校や病院、市場といった公益施設の建設・運営、学校支援として教材や運営に必要な物資の提供、地域住民への無償医療支援や自活のための生計支援活動の推進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「FoE Japan」とフィリピンのコーラルベイニッケル、タガニートHPAL周辺河川の水質など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。

社内教育の実施

GRI 2-24／2-25

当社グループは、先住民とはどういう人々なのか、当社グループが「先住民の権利」に対してどう取り組むべきか、ということを従業員が理解することを目指し社内教育を実施しています。教育においては、トップメッセージや当社グループの事例紹介により従業員が自ら関わる問題として理解することを目的としています。また内容については、先住民に関する専門家※との対話を続け公正な内容になるようご指導いただいています。

引き続き、専門家のご指導のもと、先住民や先住民の伝統と文化について当社グループ従業員の理解がさらに深まるよう取り組みます。

※ 尾本惠市氏（東京大学名誉教授）、西原智昭氏（星槎大学教授）、野口栄一郎氏（NGO「Taiga Forum」メンバー）

ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

サプライチェーンにおける人権

考え方・方針

GRI 3-3

当社グループはステークホルダーと連携し持続可能なサプライチェーン構築を目指しています。国際規範に基づく当社グループの「サステナビリティ調達方針」に則り、サプライチェーンにおける「人権・労働」「コンプライアンス」「品質保証」「環境・地域社会」に関するリスクを把握し問題があれば是正します。特に鉱物調達においては、児童労働などの人権侵害や環境汚染といった負の影響を及ぼすおそれのある鉱物の調達を行わないよう、当社グループの「責任ある鉱物調達に関する方針」に則り経済協力開発機構（OECD）のガイダンスを尊重し取り組みます。

「責任ある鉱物調達」分科会

当社グループは金属原料の調達に関し、サステナビリティ委員会の下部組織として「責任ある鉱物調達」分科会を設置しています。本分科会は、分科会長を金属事業本部長、副分科会長をサステナビリティ推進部部長、事務局を金属事業本部事業室としています。本分科会において、金属原料の責任ある調達に関する方針の策定や金属原料のサプライチェーン・デューディリジェンスに関する年次報告書の承認などを行っています。

鉱物に関する責任ある生産・調達の取り組み

GRI 2-24／2-25／G4-MM8

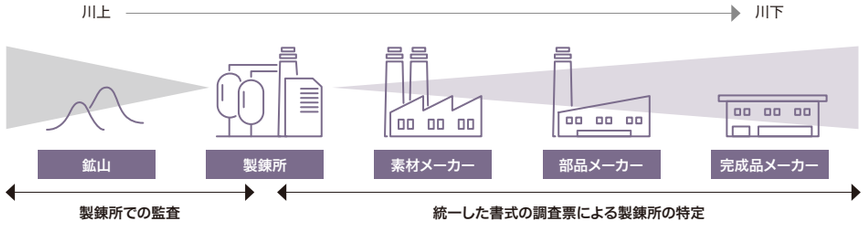
当社グループは、川上から川下までのサプライチェーンが長く複雑な鉱物調達において、サプライチェーン全体で透明性を確保することは重要であると認識し、国際的なイニシアチブであるResponsible Minerals Initiative（RMI）が推進する仕組み（右図参照）に則り、取り組みを推進しています。この仕組みは、サプライチェーンにおいて比較的数の少ない製錬所を起点として取り組むことで、より効率的に透明性確保を目指すものです。

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。2023年度は321件の調査票に回答しました。

SMMグループ責任ある鉱物調達に関する方針
https://www.smm.co.jp/sustainability/management/procurement/

■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）	RMAP Cobalt（RMI）	JDDS（The Copper Mark）	JDDS（The Copper Mark）
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

認証結果についての詳細は当社ウェブサイトを参照ください
事業地域内またはその隣接地域で小規模採掘鉱山（ASM）に該当する事例はありません

鉱物調達に関する方針・報告書
https://www.smm.co.jp/sustainability/management/procurement/

ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

サステナビリティ調達への取り組み

GRI 2-24／2-25／308-2／414-2

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。

住友金属鉱山グループサステナビリティ調達方針
https://www.smm.co.jp/sustainability/management/csr_procurement/

■株式会社ジャニーズ事務所（現 株式会社SMILE-UP.）への対応について

当社は人権方針において、取引先などのステークホルダーが人権への負の影響に関与している場合、当該ステークホルダーに対して人権を侵害しないように働きかけるとともに、是正や救済の取り組みに協力することを掲げています。

当社は、株式会社ジャニーズ事務所（現 株式会社SMILE-UP.）の元社長である故ジャニー喜多川氏による性加害は決して許されることのない人権侵害であると考えています。

企業広告において同事務所とサプライチェーンを通じて取引関係にあった当社は、サプライチェーン上の人権リスクを低減できる立場にあった企業として、同事務所へ是正を求める要請を行いました。また一定期間のモニタリングを行いその評価を伝えました。

なお、2023年11月に起用しているタレントが同事務所を独立したため、現在は当社と同事務所との取引関係はありません。

詳細は当社プレスリリースを参照ください。

SMILE-UP. 社等への当社対応（続報）
https://www.smm.co.jp/news/release/2024/02/001805.html

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

多様な人材／人材の育成と活躍

考え方・方針

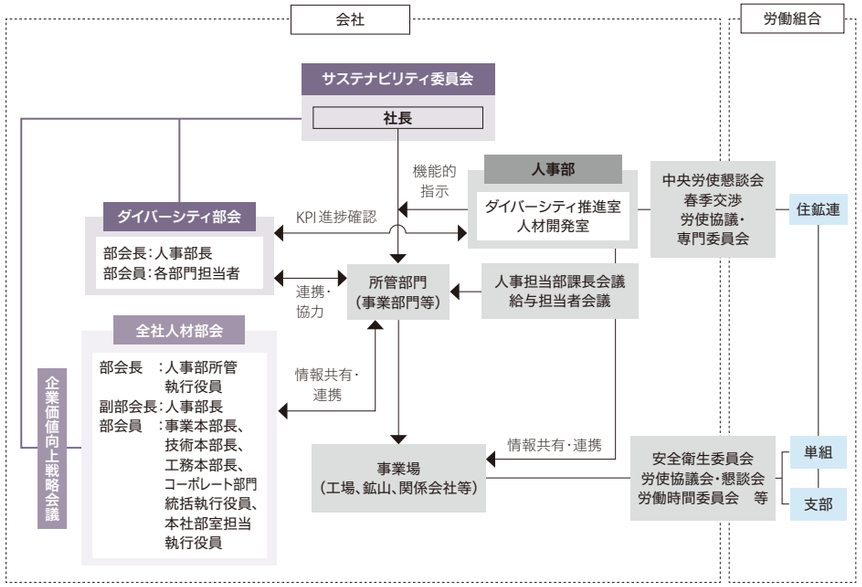
GRI 3-3

当社グループを取り巻く事業環境は大きく変化しており、その変化に対応できる企業として成長戦略を展開し、企業価値を高め、確固たる経営基盤を築くことが必要です。その中心は人材であり、多様な人材がお互いの考え方を尊重し、同じ目標に向けて最大限の力を発揮できる組織として成長戦略を実現していくことが重要と考えています。

推進体制

GRI 3-3

■ 推進体制図



全社人材部会

人事部所管執行役員が部会長、人事部長が副部会長となり、経営戦略と人材戦略の連動を図るため、企業価値向上戦略会議の中に位置付けています。人材の適所適材の配置を推進するとともに、次世代経営層や次期管理者を計画的に育成するなど、人材の確保・育成と活用に関わる全社横断的な人材戦略に係る議論をしており、四半期に1回以上の頻度で開催しています。

ダイバーシティ部会

人事部が事務局となり、人材活用の中でも、特にダイバーシティにテーマを絞り議論およびKPI進捗確認などをしています。各部門の部員により構成され、年2回以上開催しています。

中央労使懇談会

労使での円滑な協議・交渉、労使関係の安定に資することを目的とし、年1回以上開催しています。会社側は、社長以下役員全員、組合側は住友金属鉱山労働組合総連合会（住鉱連）および単組全委員長が参加しています。当社の経営状況およびその見通しを組合へ説明し、組合幹部との活発な意見交換を実施しています。

現地労使懇談会

現地労使懇談会は、労働組合（単組/支部）や従業員代表に対し、定期的に経営状況を説明し、従業員からの意見や要望を吸い上げる場として設置しており、月1回以上開催しています。安全衛生や作業改善の要望については、状況を確認のうえ必要な改善措置を行っています。

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

人材戦略

GRI 3-3

「2030年のありたい姿」を実現するため、絶えず変化し続ける市場環境に適応し、持続可能な成長を遂げる企業へと進化していく必要があると考えています。その重要な鍵を握るのが、継続的に「挑戦」・「変革」・「成長」ができる企業風土を実現することです。この実現のためには、社員一人ひとりの職務と職責に見合った報酬を実現し、一人ひとりの可能性を最大限に引き出していくことが重要と考えています。

具現化の一歩として、2023年7月に総合職人事制度を改正し職務等級制度を導入しました。職務価値を「仕事の責任」「難易度」「影響」等の大きさで決定し、年齢・勤続年数に囚われず、職務・職責と報酬との整合性を高めることで活躍の機会を提供し、総合職全体の意欲を向上させることとしました。また、制度改正に伴い、管理職社員の定年を延長し、シニア社員（65歳を超える社員）の制度も整備しました。さらに、総合職人事制度の目的をより達成するため、キャリアチャレンジ制度（社内公募制度）を2023年12月に導入しています。

人材育成

GRI 3-3／404-2

人材育成の考え方

当社では、成長戦略実現のカギは人材であると考え、中長期的な視点で戦略実行に必要となる人材の採用に取り組んでいます。中長期的な育成が求められる領域や職掌には、少数精鋭の採用方針のもとに新卒採用した人材の配置を行い、大型プロジェクトの推進や事業拡大戦略のスピーディな実行などに必要なポストについては、経験・専門性を持った人材を社外から積極的に採用しています。

このように採用した従業員一人ひとりの自律的な成長が、当社グループ全体の持続的な成長につながると考えています。新たなビジネスモデルの構築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、成長戦略を確実に実行できる人材を育成しています。

従業員の成長の基本は、人材育成を意識した適切な配置とともに、日常業務を通じて計画的・継続的に行われる実践的OJT（On-the-Job Training）と従業員個々人の自己啓発にあると考えています。OJTでは、知識やスキルを身に付けるだけでなく、人としての成長も促しています。OFF-JTでは、人事管理区分※ごとに各種研修や講習会、オンライン動画学習、eラーニング等の育成体系を構築し、従業員の自律的な学びを促進しています。

また、上司による部下の成長への関与が重要であると考え、上司が部下のやる気・意欲を積極的に支援するよう取り組んでいます。個人の成長と会社の持続的発展の両立を目的に導入している目標管理制度においては、従業員一人ひとりがキャリアについて自律的に考え、やりがいを持って仕事に取り組めるよう、中長期的な取り組みやチャレンジングな姿勢を評価するとともに、異動申告などのキャリア形成支援を行っています。社員の業績評価においては、社員の職務・職責、役割に応じて評価点の配分を変えることで評価の際に重視する点を明確にしています。評価を共有する場として、年度終了後にフィードバック面談を実施していることに加え、上司と部下のコミュニケーションの質を高め、一人ひとりの能力を引き出すために、1on1ミーティングを展開しています。

当社では、人事部門に加えて、部門別・職掌別にも人材育成を行っています。職掌別に、育成責任者を明確にし、人材の育成と活用（配置）を全社横断的に行っています。

※ 当社では、育成・活用（配置）の目的・基本的考え方の違いから、従業員の役割に応じて、「総合職」ならびに「基幹職」の人事管理区分を設け、異なる人材育成体系を整備しています

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

多様な人材／人材の育成と活躍

人材育成に関する中期目標

2030年のありたい姿実現に向け、人材育成に関する中期目標として「1on1ミーティング実施率」ならびに「自己啓発制度（オンライン学習ツール）活用率」を掲げています。

上司と部下の定期的な対話を通じて、一人ひとりのやる気や可能性を引き出し、成長をさらに促進することを目的に「1on1ミーティング」を展開しており、2030年度の実施率が100%となるよう取り組みを進めています。

また、2023年7月の総合職人事制度改正に合わせ、従業員一人ひとりが学び成長し続ける企業文化の創出を目的に、全総合職社員を対象にオンライン学習ツールの導入を行い、2030年度の活用率が60%となるよう利用促進を図っています。

研修体系

人事管理区分・階層・個人別に必要とされる能力の向上を図るための研修体系を構築しています。

■全社人材育成体系

		役員	管理職（総合職）	一般社員（総合職・基幹職）
OJT	OJT			新入社員OJTプログラム 職掌別新入社員OJTプログラム マイニングスクール
自己啓発	自己啓発支援			ブラッシュアップ研修
		eラーニング		
		外国語講座		
		語学検定費用援助制度		
		通信教育		
		教養講座（本社）		
OFF・JT	グローバル人材育成		海外研修	
			海外赴任前語学研修	
			グローバル要員研修	
	コンプライアンス・ガバナンス・リスクマネジメント	コンプライアンス研修		
		人権研修／ダイバーシティ推進研修		
		JCO資料館研修		
	社外派遣研修			国内留学
				国際資源大学派遣
			国内研修	
	安全・技能			危険体感訓練
				設備技能研修
	女性活躍支援			異業種交流研修
			個別キャリア支援	
	定期採用総合職3年育成体系			・新入社員導入研修 ・短期海外研修 ・入社2年次研修 ・入社3年目修了小論文発表会
	キャリア採用		キャリア採用者導入研修	
			キャリア採用者二次研修	
	階層別研修			昇格者研修E級・S級・F級
			等級別研修	
				事前受講カリキュラム（eラーニング）
	次世代経営層育成		ミドルマネジメントプログラム	
			役員塾	
			次世代経営幹部育成研修	
			他流試合派遣	
	キャリア研修			30歳代キャリアデザイン研修（本社）
			キャリアプラン研修（58・50・43・35歳）	
	プロジェクトリーダー		プロジェクトマネジメントコース	
	課題別専門教育	各種講習会派遣		
				新入社員指導員研修
				監督者・ラインリーダー研修
				事務職・課題解決力向上研修
				製錬大学
	ライフサポート	仕事と育児・介護の両立支援研修		

総合職を対象とした教育　基幹職を対象とした教育　全社員を対象とした教育

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

多様な人材／人材の育成と活躍

総合職階層別教育

職務等級区分ごとに求められる職務・職責を担い、成果を発揮できるよう、職場をマネジメントする職務・職責や事業責任者に該当する職務等級区分に配置した際に実施する「等級区分研修」と、事前に受講することが必要な「事前受講カリキュラム」の2種類で構成しています。

等級区分研修	住友ならびに当社ゆかりの施設を訪問し、「住友の事業精神」や当社の歴史を体感することで、当社従業員としての自覚と責任を再認識する研修を行っています。
事前受講カリキュラム	上位の職務等級区分の職務・職責を担うために求められる知識・スキル（社内知識や課題解決、マネジメントスキル等）を事前に学ぶためのeラーニングを整備しています。キャリアを自律的に考え、求められる知識・能力・スキルを事前に学び・身に付けることで職務遂行能力の向上を図り、業務を通じて実践することを期待しています。

総合職3年育成体系

新入社員としての育成期間を、企業人としての基盤が形成される入社後3年間としています。入社3年後の姿を想定させ自己研鑽を促すとともに、3年間の目標を明確に与えながら一定期間ごとに研修プログラムを実施することにより、新入社員の成長を促進しています。

新入社員導入研修	社会人の基礎を身に付けることに加え、当社従業員としての自覚・責任を認識することを目的に、座学やグループワーク、事業所・当社ゆかりの施設への訪問などのカリキュラムを約1カ月にわたり行っています。併せて、グローバル人材の育成を目的に、海外語学研修等を実施しています。 2023年度受講率：100%
入社2年次研修	入社後2年間を振り返り、自身の立場や期待されている役割を再確認し、今後のキャリアイメージを描く機会を提供することで、業務に対するモチベーションや組織に対するエンゲージメントの向上に努めています。 2023年度受講率：93.2%
入社3年目修了小論文発表会	3年育成体系の仕上げとして、役割の再認識と中長期的なキャリア展望の整理を狙いとした小論文発表会を行っています。入社後3年間で取り組んだ業務や課題解決、10年目までのキャリア展望について整理することで、自律的なキャリア形成を促進しています。 2023年度参加率：92.2%

次世代経営層育成

計画的な育成により、次世代経営層の人材プールを拡充していくことが重要であると考えています。そのため、対象層ごとに複数の選抜型プログラム（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、育成を行っています。また、複数の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、社内だけでは得られない視座の獲得を図っています。

役員塾	役員塾は、執行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。執行役員が塾長・副塾長を務め、若手から中堅社員の塾生により構成された各塾は、自主的な運営を行っています。資源、金属、材料・研究開発、設備技術、人事、経理、営業などの職掌ごとの塾が、当社にとって重要な課題となるテーマを決め、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。
次世代経営幹部育成研修	次世代経営幹部育成研修は、近い将来、当社を牽引するリーダー人材を選抜し、経営の定石を学ばせるための研修として2011年度から実施しています。受講生を変化・成長の出発点に立たせ、覚悟と意欲を醸成するとともに、企業経営を行っていくために必要な知識の習得と思考力の訓練を狙いとし、約8カ月間にわたる実践的プログラムを実施しています。
ミドルマネジメントプログラム（MMP）	MMP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、高い視座を身に付けさせるためのプログラムとして2008年度から実施しています。当社経営陣が講師となり、2030年のありたい姿を達成するための重要課題について約5カ月間にわたる討議を行うことを通し、次世代を担うミドル層の底上げを図っています。

自己啓発支援・推奨

従業員の自律的な学びを積極的に支援するため、オンライン動画学習、eラーニング、通信教育、外国語講座（英語・スペイン語・中国語）など様々なプログラムを提供しています。総合職全員を対象としたオンライン動画学習プログラムでは、知識・スキル（課題解決力やマネジメントスキル、経営基礎知識）に加え、当社の事業戦略、安全衛生、ダイバーシティ、労務管理などに関する講座を提供しています。また、2023年度より、全社員を対象とし業務上必要もしくは業務と関連性の深い資格保持者の確保と高度な専門能力を持つ社員の育成を目的とした「資格取得祝金」や選任・届出による対外的な責任を負う社員への動機付けを図るための「選任届出手当」などを支給しています。

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

成長促進、コミュニケーション、人材ネットワークづくり

人材育成に加え、従業員一人ひとりの成長促進やコミュニケーション活性化、人材ネットワークづくりを目的に様々な施策を展開しています。

1on1ミーティング	上司と部下間のコミュニケーションの質を上げ、一人ひとりの能力を引き出し、成果を上げる組織を構築することを目的に1on1ミーティングを導入しています。社内での展開にあたっては、上司・部下それぞれを対象に、実施目的・狙いに加え、心理的安全性に関する研修を実施しています。
本社ACROSS	本社オフィスリニューアルの目的の一つである「コミュニケーション活性化」を推進するイベントとして「ACROSS」※を毎月1回開催しています。「ACROSS」では、社員がお互いの仕事内容、目標の相互理解を促進するため、各事業の概要やトピックス、DXへの取り組み事例の紹介等を行っています。

※ Accelerate Co-creation Roundly Over the Sections in Sumitomo metal mining「部門を超えた共創を加速させる」の造語

キャリアプラン研修

「すべての従業員が活き活きと働く企業」であるためには、従業員が自律的にキャリアを描き、65歳まで意欲的に働き続けることが大切だと考えています。そのために、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。2023年度の受講率は88.3%でした。

JCO資料館研修

当社グループ従業員には、JCO臨界事故を、忘れてはならない教訓として受け継いでいく義務と責任があるものと考えています。このため、2010年10月に、事故にまつわる事実に直接触れることのできる体験型の施設としてJCO資料館を設立し、事故が起きた直接原因や当時のリスク管理等について学んでいます。二度とあのような事故を起こさないため、社内研修にJCO資料館研修を組み込み、当社グループ従業員は全員、一度は必ず受講するよう努めています。2024年5月1日時点での受講率は、当社社員90.9%、関係会社社員85.5%となっています。

人権研修

当社は経営理念にある通り、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目指しており、毎年12月を人権月間として当社グループ全体で人権研修に取り組んでいます。異なる属性や背景、経験などの違いを認め、互いに刺激し合い成長できるダイバーシティを実現した職場づくりを目指します。無意識の思い込みや先入観、固定観念はダイバーシティ推進の阻害要因となり、ハラスメントの原因になり得ることから、2023年度は「立場に気づく(マジョリティとマイノリティ)」をテーマに、研修を各職場で行いました。

従業員の教育時間 P.105-106
教育投資費 P.106

人材の活用
(働き方改革と多様な人材が活躍できる職場づくり)

働き方改革

働き方改革に対する考え方

当社グループが目指している働き方改革の目的は、単なる労働時間の短縮ではなく、従業員が労働生産性を向上させることにより、限られた時間の中で質の高い仕事を効率良く進め、新たな価値を生み出していくことです。当社は、2017年4月に働き方改革の取り組み開始を宣言し、これまで継続的に様々な取り組みを進めてきました。適正な労働時間管理の強化や長時間労働削減はもちろんのこと、従業員一人ひとりが持つ力を発揮でき働けるよう環境を整えてきました。働き方改革により生み出した時間を自らに投資し、自己成長の機会に使ってほしいと期待しています。

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

働き方改革の取り組み

当社グループでは、部門や職場によって業務の特性が異なることも多く、「働き方改革」の推進は職場単位での活動を基本としています。各職場で働き方に関わる現状の把握や改善に向けたアクションプランを毎年作成し、実施しています。

年間の総実労働時間は着実に減少しており、労働生産性向上に向けた取り組みを開始しています。

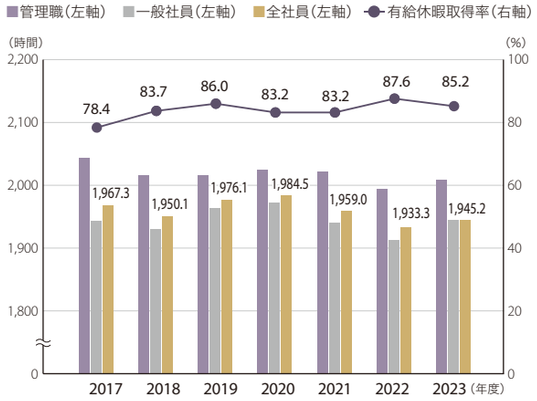
トップコミットメント	社内メッセージ発信
現状把握	現状把握および職場ごとのアクションプラン策定 等
新たな就労ルール	就業管理システムの改善、柔軟で効率的な働き方の追求 等
新たな仕事の進め方	会議のあり方、資料の作り方の見直し ITツール活用（情報システム部と連携）、省力化、RPA化 ペーパーレス化、電子メール受発信ルール見直し 業務棚卸、業務改善、人材育成のあり方 等
意識改革	管理監督者、スタッフを対象とした研修実施
適正な人材配置	整員の考え方の見直し
就労の仕組みを整備	時差出勤、フレックスタイム制、在宅勤務制度、半日年休、時間単位年休、半日代休 等

多様な働き方と労働生産性／長時間労働・過重労働の防止

当社は、長時間労働・過重労働に関する各国・地域の法令を遵守しています。日本国内においては、働き方改革への取り組み以前の2003年から、過重労働による健康障害を防止するための取り組みとして、月45時間を超えて時間外労働を行った社員についての事業者への周知や、月80時間を超えて時間外労働を行った社員への産業医の保健指導を実施しています。

また、年間総実労働時間の社員平均1,900時間以下を目標に掲げ、労働時間の削減に取り組んできました。労働時間の進捗については、執行役員会議で毎月報告しています。職務に応じた多様な働き方（在宅勤務やフレックスタイム制）を認めることで、積極的に業務に取り組むことにつながり、労働時間の削減および生産性向上を推進しています。本社地区ではコアタイムレスのフレックスタイム制を導入しており、社員の自律性に基づいた柔軟な働き方を実現しています。また、年次有給休暇の取得を促進するため、事業所ごとに労使で対話を行い、事業所ごとの実態を踏まえて施策を検討し、実行しています。これらの取り組みにより年間総実労働時間が減少したことを踏まえ、2021年4月より、すべての勤務形態の年間所定労働時間を1,920時間に一本化しました。2023年度の年間総実労働時間は1,945.2時間（全社員平均）、有給休暇取得率は85.2%（年間在籍社員平均）となりました。

■ **年間平均総実労働時間※1および有給休暇取得率※2の推移**



※1 年間平均総実労働時間＝所定労働時間（欠業、有給休暇等を除く）＋所定外労働時間
※2 対象は、住友金属鉱山（株）の年間在籍者（ただし期間雇用者のうち特別雇員は含まない）

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

多様な人材／人材の育成と活躍

多様な人材が活躍できる職場づくり（制度整備および取り組み）

GRI 401-2

ライフステージに応じた支援

当社では、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、そして研修等による情報提供の機会・相談の場を設けています。

■ライフステージに応じた支援

仕事と育児・介護の両立支援制度の整備

GRI 401-3

当社は、従業員が安心して仕事と育児・介護が両立できるよう、法定を上回る支援策を拡充し、働きやすい環境の整備に努めています。当社制度を従業員全体に理解してもらい、各人の事情に応じて有効利用してもらうことを目的に、育児・介護も含む社内制度をまとめた「福利厚生ハンドブック」を2009年に作成、その後も制度変更に応じて改訂し、社内に周知しています。

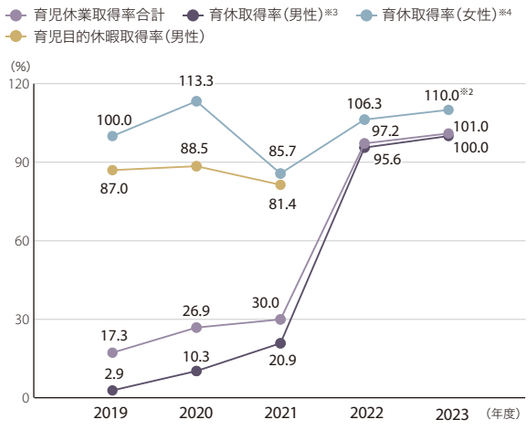
また、育休復帰前・復帰後の社員およびその上司を対象とした「仕事と育児の両立支援制度説明会」や、育児・介護休業法の改正に伴う管理職の制度理解・浸透を目的とした「育児休業制度説明会」、自身あるいは配偶者が出産予定の社員に育児休業制度等の理解を促すことを目的とした「個別の育児休業制度説明および取得の意向確認面談」を実施しています。

2023年度に育児休業を取得する権利を有していた従業員101名（男性91名、女性10名）のうち、育児休業を取得した従業員は102名（男性91名、女性11名）、育児休業取得率は101.0%（男性100.0%、女性110.0%）となりました。

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

多様な人材／人材の育成と活躍

■育児休業取得状況※1 ※2



※1 報告対象期間の年度に育休を取得した者のうち、その前年度に出産した者が含まれるため、育休取得率が100%を超えることがあります
※2 2022年度以降の育休取得率は、育児目的休暇の取得割合を含みます
※3 2023年度育児休業取得者数÷会社への出生届出者中、2023年度に配偶者が出産した数×100
※4 2023年度育児休業取得者数÷2023年度出産者数×100

仕事と介護の両立には、上司や職場など周囲の理解・協力が不可欠であることから、職場や上司へ相談しやすい雰囲気を定着させるとともに、社員それぞれが仕事と介護の両立を図るうえで必要な事前の心構えや当社の両立支援制度に関する知識をもつことが重要です。そのため、仕事と介護の両立支援策として、2018年度より「仕事と介護の両立セミナー」を開始し、継続的に仕事と介護の両立支援施策の強化を行っており、2020年度からは、意識改革や介護に関する制度の周知を目的とした「有識者による介護講演会」や「当社の介護制度に関する説明会」も継続的に開催しています。

2015年、2019年に実施した介護に関する社内の意識・実態・ニーズについてのアンケート調査では、介護を行う社員を受け入れる職場風土に課題がありましたが、各種支援策の開始によって不安材料が解消傾向にあります。また、2023年度より、「社員同士が仕事と介護の両立に関する情報・意見交換を行う場」として「介護カフェ」を設けるなど、新たな取り組みも開始しました。なお、2023年度中に介護休業を取得した社員は1名、介護休暇を取得した社員は67名でした。

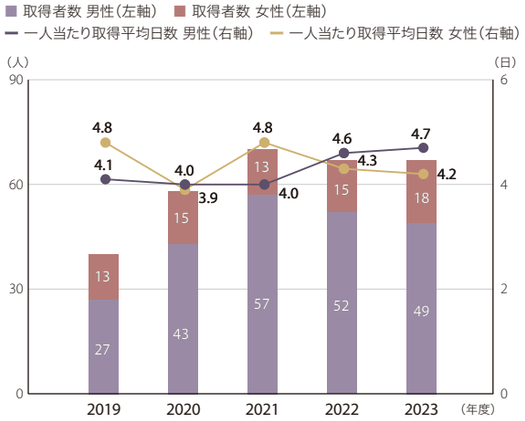
■介護休業取得者数推移

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
取得者数（名）	男性	0	0	1	2	2	1
	女性	2	2	1	0	0	0
取得平均日数（日）		104.5	63.5	129.5	12.0	70.0	155.0

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

多様な人材／人材の育成と活躍

■介護休暇取得者数推移



取り組み項目	主な内容
仕事と育児の両立支援制度説明会（2019年度開始）	本社地区の育児休業から復職した社員、その上司およびその他希望者を対象に、社内育児関連制度の趣旨や内容を理解することを目的として実施。2022年度より、職場復帰の心構えや両立生活に向けた準備等に関する内容について復職前に説明
育児休業制度説明会（2019年度開始）	子が生まれる予定の社員とその上司・2022年度より全管理職を対象に、育児・介護休業法改正に伴う制度の理解浸透および職場風土醸成を目的として実施（2023年度末管理職受講率88.9%）
個別の育児休業制度説明および取得の意向確認面談（2022年度開始）	妊娠・出産等（本人または配偶者）の申し出をした社員に対し、各所人事担当および本社人事部ダイバーシティ推進室担当の2名以上で対面またはオンラインで制度説明および育休取得の意向確認面談を実施
復職前面談	上司と本人との間で、復職に向けた情報共有を行い、本人の職場復帰や仕事と育児の両立、職場における体制整備などを円滑に進める目的で実施
男性の育児休業取得事例集（2023年度発行）	子供が生まれる予定の男性社員に対して配付し、育児休業期間中の過ごし方や取得によるメリットを伝えることで、育児休業取得を促進
タブレット端末の配布	育休中でも会社情報を閲覧できる環境を整備

ワークライフ支援デスク

当社グループ全従業員を対象に、人権・ハラスメント相談に限らず、職場の人間関係や仕事と育児・介護との両立、キャリアに関する相談などを幅広く受け、その解決のための支援を行う「ワークライフ支援デスク」を2021年4月に新設しました。

従業員意識調査と社内制度整備

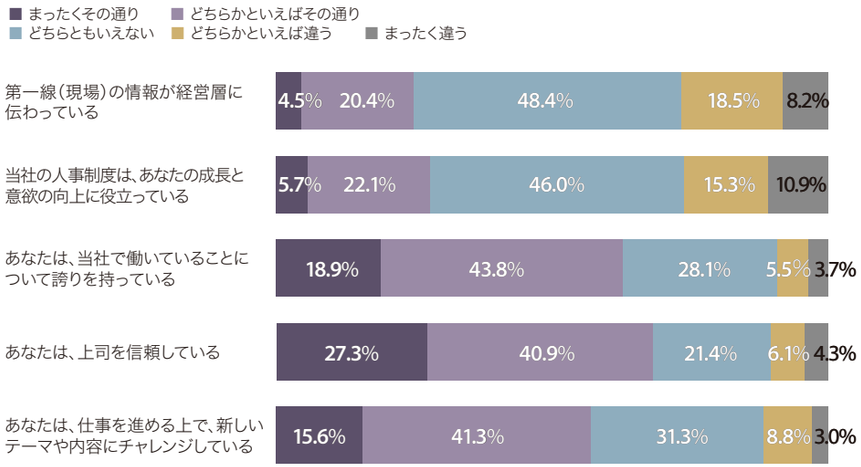
2030年のありたい姿「多様な人材が活躍できる職場づくり」を実現するため、人事関連諸制度の見直しに取り組んでいます。また、従業員の意識・意欲の現状や満足・不満足の要因を把握し、改善に向けた施策に活かすために、年に一度、従業員意識調査を実施しています。

2023年度の調査では、経営層・従業員間のコミュニケーションや、人事制度が従業員の成長意欲向上につながるものとなっていないという課題が見えました。一方、会社への誇りや良好な上司・部下の関係、職場のチャレンジ風土などは、当社グループの強みとしてさらに伸ばしていきたい項目であることを確認しました。また、企業風土に関する調査項目では、従業員がこれからも大切にしたいと考える当社の風土として「チャレンジ」「現場第一」「柔軟性」「自由闊達」などが挙げられた一方、早急になくしたいと考える当社の風土として「官僚主義的」が挙がりました。

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

多様な人材／人材の育成と活躍

■従業員意識調査の結果（抜粋）



■直近の主な社内制度の整備状況（働きやすい・働きがいのある環境整備）

2020年度	賃金改善	組合員平均1,500円
	介護休暇	利用要件・取得単位の緩和
2021年度	定年延長 年間所定労働時間 フレックスタイム制 相談窓口	一般社員の定年年齢延長（65歳） 1,920時間に一本化（削減） コアタイムレスの導入（本社地区） ワークライフ支援デスクの新設
	育児特別時間休暇 健康管理休暇	取得要件および取得単位の緩和 年齢制限撤廃（人間ドック受診時）
	単身赴任制度 転任雑費	認定要件の拡充、手当増額 車両費用補助新設（最大50万円）
	住宅手当 海外勤務者手当 各種見舞金	支給対象者の拡大、単身者への支給額増加 ハードシップ手当の増額 災害見舞金見直し、避難・車両見舞金新設
2022年度	人事考課 テレワーク制度	キャリア採用者・育休復帰者の取り扱いの見直し 本社地区の勤務形態の再整備
	賃金改善	組合員平均約4,800円
	年次有給休暇 積立年休	付与日数増加、休暇失効撤廃 積立上限の増加、利用要件追加
	家族手当 在宅勤務手当	手当金額の見直し、賞与算定基礎額の見直し 在宅勤務日数に応じた支給
2023年度	物価上昇手当	物価上昇手当として月額10,000円を支給
2024年度	賃金改善 人間ドック受診費用補助	組合員平均20,000円 人間ドック会社負担の対象年齢拡大

高齢者の多様な働き方

GRI 404-2

60歳を迎えた社員について、2020年度までは再雇用として雇用を継続してきましたが、2021年度より一般社員の定年年齢を65歳へ変更し、社員として活躍し続けることができるようになりました。2023年度からは、65歳定年以降もシニア社員として最長70歳まで雇用を継続できるよう総合職人事制度を改正しました。様々な選択肢を提示することで、多様な働き方を実現しています。また、50歳以上の社員を対象とした50歳・58歳時キャリア＆ライフプラン研修や、セカンドライフを後押しする転進支援制度（転進支援助成金・再就職支援等）も整備しています。

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン

考え方

GRI 3-3／405-1

当社グループは「経営理念」において、人間尊重を基本とし、その尊厳と価値を認めることを掲げ、それを実現するための役員・従業員の具体的な行動基準をまとめた「SMMグループ行動基準」において、「多様性を受け入れ、人格・人権を尊重する」ことを定めています。また、「住友金属鉱山グループ人権方針」では、雇用や就業の場面における人種、宗教、性別、年齢、性的指向、障害の有無、国籍などによる差別、ハラスメントやいじめを認めないことを定めています。そして、2030年のありたい姿として、多様な人材および人材の育成と活躍を重要課題と捉え、「すべての従業員が活き活きと働く企業」を目指しています。

従業員一人ひとりが持つ視点や考え方は様々であり、多様なメンバーの違いを受け入れ、認め合い、特性を活かしながら、公平な機会のもと、お互いを尊重し協働できる職場環境を築くこと（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン（DE&I））が必要です。また、性別・国籍・年齢といった目に見える属性の多様化に加えて、能力や経験の多様化も進めることで、革新的なアイデアが生まれ、組織の柔軟性と競争力が向上します。そして、これが新たな価値創造へとつながり、当社に変革をもたらす原動力になると考えています。

多様なメンバーが、共に活き活きと働くために、環境や制度整備に加え、公正に機会を提供しつつ、2017年度より「自由闊達な組織風土」づくりに取り組んでいます。自由闊達な組織風土により、一人ひとりがその違いにかかわらず、他者の持つバックグラウンドに対して尊敬の念を持って接し、自由に発想したり議論したりする中で切磋琢磨していくことが実現すると考えています。

自由闊達な組織風土とは

当社に根付いていた組織風土の良さを活性化するため、改めて言語化し社員に周知しています。

- 自分の思いや気づきを上司・部下、先輩・後輩という関係や性別等の個々人の違いを気にせず伝えることができる
- 新しいアイデアやチャレンジを歓迎する
- 誰がではなく、何が正しいかを判断基準とする

【前提】組織の方針や目標、規律やルールが共有できている

ジェンダーバランス（女性活躍）への取り組み

GRI 202-1／404-2／405-1／405-2

2030年のありたい姿「多様な人材が活躍できる職場づくり」を実現するため、KPIとして、「女性管理職数・比率」および「女性従業員数・比率」を設定しています。2023年度は、女性管理職比率が3.2%（26名）、女性従業員比率が13.0%（469名）となり、前年度と比べて増加しました。当社では、「女性活躍推進法※」に基づく行動計画を策定し、目標達成に向けて取り組んでいます。さらに、積極的な採用、幅広い職種への登用や女性リーダーの育成等の様々な施策を通じ、女性のさらなる活躍に向けて取り組みを進めています。

※ 女性の個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目的とし2016年に施行された国・地方自治体・一般事業主の女性活躍推進に関する責務を定めた法律

ジェンダーバランス（女性活躍） P.108

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

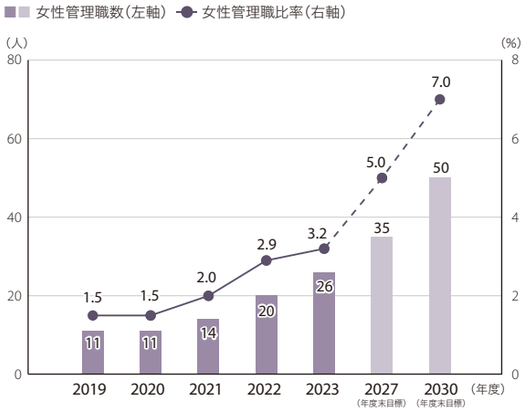
多様な人材／人材の育成と活躍

■女性活躍推進法に基づいた当社の行動計画（計画期間：2024年4月1日～2028年3月31日）

取組項目	
女性管理職比率	5%以上
有給休暇取得率	80%以上
女性社員・育児休業取得率	100%
男性社員・育児休業取得率※	100%

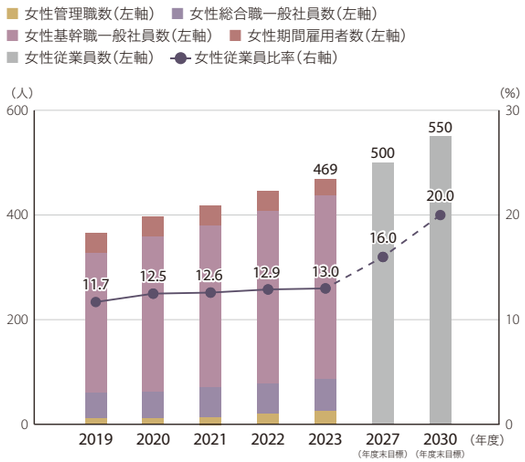
※ 男性社員の育児休業には育児目的休暇を含む

■女性管理職数と比率の推移※



※ 対象は、住友金属鉱山（株）（出向社員含む）

■女性従業員数と比率の推移※



※ 対象は、住友金属鉱山（株）（出向社員含む）

公正な評価・処遇制度

当社は、「住友金属鉱山グループ人権方針」に基づいて、各国・地域の最低賃金を含む報酬に関する法令を遵守しています。日本国内においては、最低賃金法に基づいて定められる地域・産業別最低賃金を上回る社内最低賃金を住鉱連（労働組合）との間で協定し、従業員の処遇の向上に努めています。

地域最低賃金に対する標準新人給与の比率 P.109

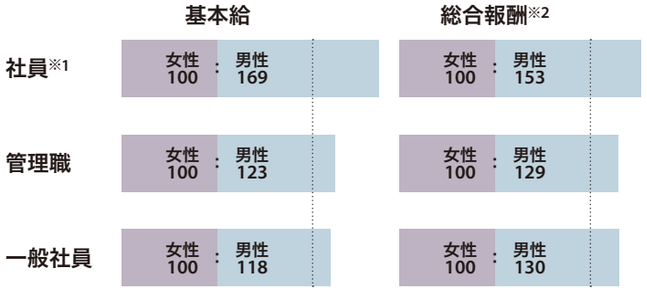
また、性別・年齢による区別・差のない評価・報酬制度を導入しており、一人ひとりの役割・成果によって報酬を決定しています。2023年度の基本給および報酬総額に関する男女比は、無期雇用社員において基本給が100：169（女性：男性）、報酬総額が100：153（女性：男性）と

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

なりました。この男女の差異は、男性社員の勤続年数が女性に比べて長く、また管理職に占める女性の割合が低いことによるものと考えています。そのため、この差異の解消に向け、女性従業員の定着率向上や管理職女性比率を適正な水準に上げることを実行していきます。

ジェンダーバランス（女性活躍） P.108

■ 基本給と報酬総額の男女比（2023年度）



※1 対象は、住友金属鉱山（株）の無期雇用社員（短時間勤務者含む）
※2 報酬総額は、基本給および超過勤務・住宅・家族・通勤手当等を含み、退職手当を除きます

女性リーダー育成のための研修

当社内の女性総合職社員数が相対的に少ないことから、全社人材育成体系に沿った研修に加え、将来リーダーとしての役割を担うことが期待される女性社員を選抜し、全8社で構成される異業種企業との交流研修に派遣しています。他社の同世代の女性社員と一緒に課題に取り組むことを通じ、異なる企業文化に触れ、視野の拡大を図るとともに、リーダーに必要な実践的スキルを身に付けることを目的としています。

役員と女性管理職との懇談会

女性社員が働きやすく、活躍できる職場の実現のために、2023年度より役員と女性管理職との懇談会を実施しています。今後、各意見・アイデアを施策へ反映させていく予定です。

障害者雇用の推進

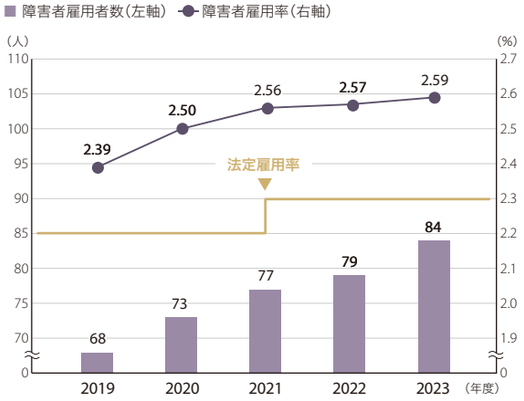
GRI 405-1

キャリア採用に加え、2019年度から各事業所近隣の特別支援学校からの職場体験を毎年継続的に受け入れ、就業体験を通じて職場や仕事の理解を深めることにより、安心・納得して当社に入社する生徒が増えています。また、定着支援として、入社後、1、3、6カ月経過後、その後は年1回の頻度で担当者と定期的に面談を行い、仕事への不安や困りごとの解消に向けた検討や、就労支援との連携を強化しています。2020年度からは、障害のある大学生のインターンシップを毎年実施し、専門性や特性を活かせる職場での採用を積極的に行っています。

また、合理的配慮の観点から、各フロアにパトライトの設置（聴覚障害者のための視覚での伝達）、音声認識ソフトの利用、社内手話教室、健常者が障害者の疑似体験をするワークショップの開催、施設内の段差の解消、トイレの整備などを行っています。障害者が健常者と一緒に働ける環境整備をノーマライゼーションの考え方に基づき実行することで、障害者雇用率は着実に高まっています。2023年6月時点の当社の障害者雇用率は2.59%となり、2023年度の法定雇用率2.3%を上回りました。

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

■過去5年間の障害者雇用者数※と雇用率の推移



データは各年度6月1日時点、対象は、住友金属鉱山（株）の従業員
※ 障害者雇用者数は、法定雇用率の算定における障害者雇用者数のカウント方法によります

外国人従業員の拡充

GRI 405-1

外国人従業員を採用し中核人材として登用することで、組織の競争力を高め、グローバルなビジネス環境への対応力向上につながると考え、当社では外国人従業員の拡充に取り組んでいます。総合職の外国人従業員は、2023年度末時点で13名在籍しており、技術系職種（研究開発や工務、製造部門等）と事務系職種（事業部門やコーポレート等）に分かれ、多様な職場・職種において活躍しています。

2023年度は、外国人従業員が抱えている課題を把握するためのアンケートと、希望者を対象にした面談を実施しました。2024年度は、2023年度に抽出した課題に対する施策の検討や、総合職外国人従業員数の拡充に向けた取り組みを進めていきます。

性的マイノリティ（LGBTQ+）理解への取り組み

GRI 405-1

当社は、「住友金属鉱山グループ人権方針」において、性的指向に基づくハラスメントや差別的な取り扱いを禁止することを掲げています。2018年度から2020年度にかけて、性的マイノリティの方々についての理解を深めることを目的としたワークショップを開催しました。2020年度から、執行役員および管理職を対象に外部環境の変化と性的マイノリティの方々に関する理解促進を目的とした研修を開始し、対象層を徐々に拡大しながら継続的に研修を行っています。なお、2024年3月8日付で、東京都より、当社人事部ダイバーシティ推進室が『LGBTフレンドリー宣言』を行ったことが認定されました。

従業員の健康維持・増進

GRI 3-3／403-6

当社グループでは、労働安全衛生の観点から、早い段階で役員・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。当社グループで働くすべての人がより健康で活き活きと働けるよう、2022年8月に「住友金属鉱山グループ健康経営方針」を制定し、同年10月に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」を策定しました。これらの計画を踏まえ、住友金属鉱山健康保険組合とも協力し、効果的な心身の健康維持・増進施策を展開しています。

■住友金属鉱山グループ健康経営方針

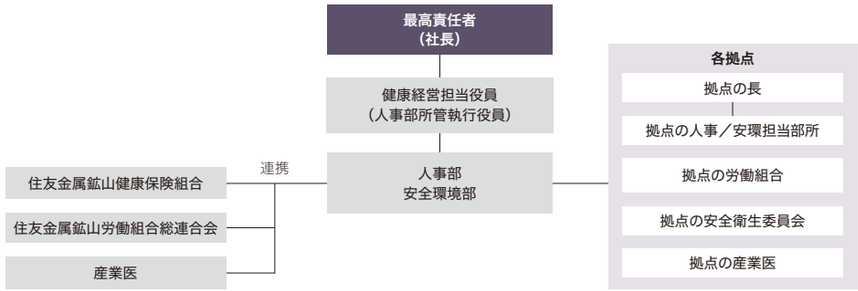
住友金属鉱山グループは、役員・従業員が心身ともに健康で最大限に能力を発揮できることが重要な経営基盤であると認識し、一人ひとりの健康維持・増進を図る取り組みを推進していきます。

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

多様な人材／人材の育成と活躍

■住友金属鉱山グループ健康経営推進体制

GRI 403-6



健康経営推進計画

GRI 403-6

■従業員の健康づくり推進ロードマップ

取り組み段階	健康課題に対するKPI		2021年度実績	21中計期間			2027年度目標（24中計最終年度）	2030年度目標（27中計最終年度）
				2022年度実績	2023年度実績	2024年度目標		
第一ステージ 健康リスクが高い方の改善フェーズ（対象：ハイリスク者）	Ⅰ 生活習慣病発症リスク 男性のうち、中リスク以上（要受診、主治医面談）の比率低減	中リスク以上の比率	29.0%	29.6%	28.8%	25.0%	20.0%	18.0%
	Ⅱ 喫煙リスク 40歳以上の喫煙率の半減	喫煙率	25.0%	23.9%	24.1%	20.0%	16.0%	12.5%
	Ⅲ 飲酒リスク※ 40歳以上の飲酒量の低減	2合以上/日の比率	18.1%	17.2%	-	別途目標設定	別途数値設定	別途数値設定
第二ステージ 健康リスク低減と健康増進フェーズ（対象：全員）	Ⅳ メンタルヘルス対策の再徹底 ①1ヶ月以上の長期欠業者数の減少 ②長欠者の総欠業日数の短縮	①人数 ②日数	①12人 ②1688日	①26人 ②2652日	①27人 ②3004.5日	①1ヶ月以上の長期欠業者数の減少 ②長欠者の総欠業日数の短縮		
	Ⅴ 肥満リスク 40歳以上の肥満率（BMI25超）の低減	①男性肥満率 ②女性肥満率	①39.0% ②23.0%	①38.0% ②23.4%	①37.7% ②22.1%	①37.0% ②22.0%	①28.0% ②19.0%	①26.0% ②18.0%

※ 2024年度より飲酒リスクに関するKPIを設定予定。2021年、2022年の実績は「飲酒日の1日あたりの飲酒量」に関するデータ

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

メンタルヘルスケアへの対応

GRI 403-6

2007年に「過重労働による健康障害防止とメンタルヘルスケアに関する社内指針」を発信し、早期から過重労働の防止や、メンタルヘルス4つのケア（「セルフケア」「ラインによるケア」「スタッフによるケア」「外部機関によるケア」）の推進、試し出社制度や休職制度整備に取り組み、職場への早期復帰を支援しています。

メンタルヘルスケアへの対応 P.109

■メンタルヘルス不調による休業率の推移

年度	2019	2020	2021	2022	2023
休業率※	0.45%	0.40%	0.37%	0.43%	0.41%

※ 休業率：休業延べ日数÷所定勤務日数×年度末人員×100　対象は、住友金属鉱山（株）の従業員

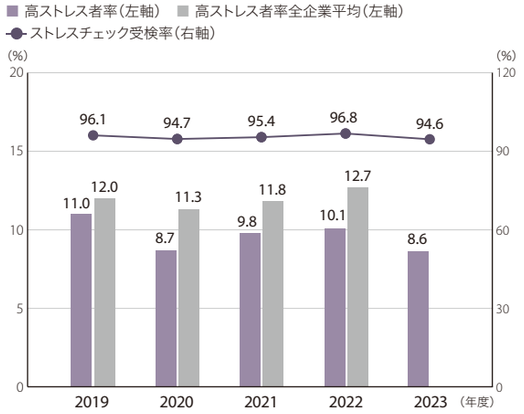
ストレスチェックの活用

当社は、法定のストレスチェック制度を有効に活用するため、「ストレスチェック制度推進規程」に基づき、ストレスチェックを毎年全社員に対して実施するとともに、努力義務である職場分析と職場環境の改善を実施し、経営層へ報告しています。

2015年の制度義務化前の2008年よりストレスチェック制度を整備し、その重要性が周知されていることから、受検率は非常に高い値で推移しています。

当社では、ストレスチェック結果を踏まえ、社員の働きがいを高める（社員の健康と幸福感を向上させる）ための取り組みを検討し実行しています。ストレスチェックは、社員の心理的な負荷やストレス要因を評価するツールであり、データは外部の委託会社において匿名性と機密性が確保されています。個人が特定されない範囲で、部門や職場、社員の属性ごとの傾向と課題を把握・分析し、その結果を組織にフィードバックすることで、事業所ごとに効果的な取り組みを実行しています。また、ストレスチェックの結果、高ストレスとなった社員に対しては、早期対応・専門医による診断・早期回復（休業期間の短縮）に向けて医師からのフォローメールが発信されます。本人からの申し出を前提に、会社として個別の対応策やサポートも提供しています。

■ストレスチェック受検率および高ストレス者率の推移※



※ 対象は、住友金属鉱山（株）の従業員

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

■メンタルヘルスケアの取り組み

● 安全衛生委員会（計画策定・実施・評価・審議）　● 労使委員会（調査・検討）

心の健康づくり計画

	セルフケア	ラインケア	社内スタッフによるケア（産業医）	外部機関によるケア（EAP）
予防兆候	●法定ストレスチェック ●セルフケア研修 ●EAP 相談窓口 ●社内相談窓口 ●ワークライフ支援デスク ●ストレスチェック高ストレス者向けアプローチ	●ラインケア研修 ●職場環境の把握と改善 ●不調者の気付きと対応	●健康啓発活動 ●産業医健康相談 ●長時間労働者に対する産業医の面談指導	●ストレスチェック診断結果によるフォロー ●カウンセリング（従業員およびその家族のウェブまたは対面、電話での相談） ●EAP 相談担当者（医師/臨床心理士など）への相談・カウンセリング
発症	● 休職制度	●職場環境の把握と改善	●産業医定期面談	
再発		●復職支援	●復職支援	
復職		●試し出社制度	●産業医復職時面談	

スタッフ・ライン　横断的組織によるケア

- ●研修・教育受講促進
- ●長時間労働削減・産業医面談通知
- ●休職期間管理
- ●人事担当者向け研修
- ●復職支援
- ●産業カウンセラー養成・配置

すべての取り組みは個人情報に配慮しながら進めています

疾病予防および健康増進の取り組み

GRI 403-6

当社は、住友金属鉱山健康保険組合と協力し、従業員とその家族（被扶養者）に対し、疾病予防および健康増進の取り組みを行っています。生活習慣病予防のための特定健康診査の受診、特定保健指導の実施を推進し、特に重症化リスクの高い者への受診勧奨や保健指導を行っています。各種検診・人間ドック・脳ドックについては、費用の全額や一部を補助しています。人間ドック受診時は、健康管理休暇（1年につき最大2日）を取得することができます。

また、卒煙推進として、喫煙所数の削減や希望者にオンライン卒煙プログラムを提供しています。卒煙プログラムは、参加者の約7割が卒煙に成功しています。

疾病予防および健康増進の取り組み ▶ P.109

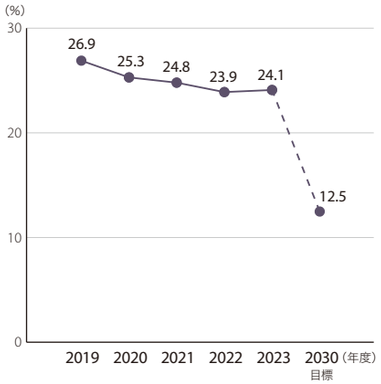
ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

多様な人材／人材の育成と活躍

主な疾病予防・健康増進事業

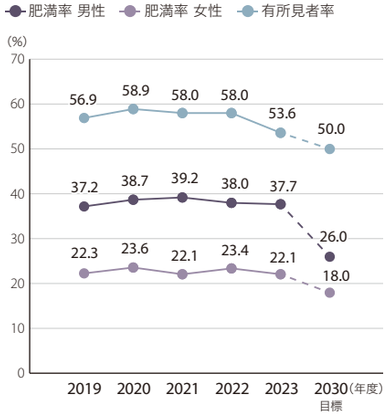
- メタボリックシンドロームの予防改善のための特定健康診査、特定保健指導
- 人間ドック、脳ドック、大腸がん検診、腹部超音波検診、胃部X線検診、歯科検診、HPVウイルスセルフチェック
- 生活習慣病の重症化リスクの高い者への受診勧奨、糖尿病腎症ハイリスク者への保健指導
- オンライン卒煙プログラム
- 常備薬の斡旋販売
- ゲノム解析による疾病リスク把握

■喫煙率の推移と目標※



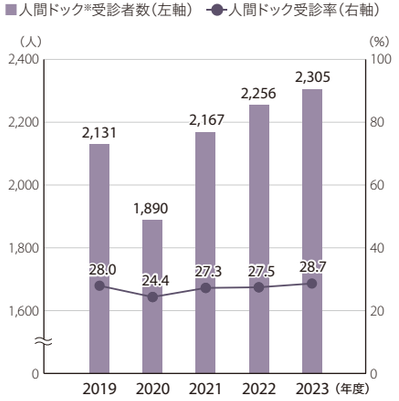
※ 対象は、40歳以上の住友金属鉱山(株)社員(特定健診の問診結果)

■有所見者率※1および肥満率※2の推移と目標



※1 対象は、住友金属鉱山健康保険組合の被保険者
※2 対象は、40歳以上の住友金属鉱山(株)社員

■健康診断等の受診率および人数



※ 対象は、18歳以上の住友金属鉱山健康保険組合の被保険者

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

従業員の長期的インセンティブ・褒賞制度

GRI 401-2

退職金

退職給付制度については、確定給付型年金制度、確定拠出型年金制度、退職一時金制度の全部または一部をグループ各社で適用し、高齢期のライフスタイルの多様化や雇用形態の変化に対応しつつ、退職後の生活の安心・安定につなげています。2023年度の当社総合職人事制度改正に伴い、総合職に対しては、職務と勤続年数に応じたポイント制退職金制度を導入しました。また、当社での貢献度を適切に従業員へ還元することを目的として、自己都合退職時に適用していた退職金支給率を廃止しました。これにより、人材の流動化に対応しつつも、長期間、安心して当社で活躍できる制度を整備しています。

永年勤続表彰

永年誠実に勤務し、他の模範とするに足る社員を賞状と副賞をもって表彰しています。

勤続年数	副賞
満10年	2日間の休暇および旅行専用券5万円分
満20年	3日間の休暇および旅行専用券10万円分
満30年	5日間の休暇および旅行専用券40万円分
満40年	3日間の休暇および旅行専用券5万円分または5日間の休暇

功績社長（部門長）表彰、社長感謝状

日常の業務を通じて極めて著しく会社に貢献した場合、規模または業績に応じ、社長または部門長より、その努力と功績をたたえ、個人またはグループ・職場単位を賞状と副賞または感謝状をもって年1回表彰しています。

■2023年度表彰実績

- 社長表彰……対象無し
- 社長感謝状……タガニートHPALニッケル社：31名、（株）伸光製作所：293名

保安・安全・労働衛生管理・環境保全に係る功績表彰

保安・安全・労働衛生管理・環境保全に著しい功績があり、他の模範となると認められる個人または職場に対して、賞状をもって年1回表彰しています。

■2023年度表彰実績

- 優良社員……東予工場：1名、播磨事業所：18名
- 長時間無災害……エヌ・イーケムキャット（株）沼津事業所、鴻之舞事務所、（株）伸光製作所

社員持株会制度

社員持株会は、社員の長期の財産形成に役立てることを目的とし1982年に発足しました。当社社員および関係会社社員（嘱託・嘱託員を含む）を会員とし、給与、賞与から当社の株式を購入する資金を拠出します。会社からの奨励金は拠出金の12%であり、配当金は各人の株式購入資金として再投資されます。2024年3月1日時点の加入率（単体）は37.8%となっています。

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

発明報奨

当社では特許法に準拠した「特許等管理規程」を定め、従業員の職務上の発明について、出願時および実績報奨金を支給しています。事業に貢献する発明を行った場合、実績に基づき支給する報奨金は上限を定めておらず、従業員が価値ある発明を創出する意欲を高めています。

労使関係（結社の自由と団体交渉）

GRI 2-30／402-1／407-1／G4-MM4

基本的な考え方

当社は、「住友金属鉱山グループ人権方針」および「SMMグループ行動基準」において、国際人権章典や労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関（ILO）宣言に示されている従業員の基本的な権利を尊重することを定めています。

労使間の対話（国内）

当社および国内グループ各社では、長年にわたり良好な労使関係を築き、円滑な議論を行っています。当社と住鉱連の間で締結している労働協約において、労働組合が労働基本権（結社の自由、労働者の団体交渉権など）を保有することを保障しています。当社各店所および当社グループ国内関係会社の労働組合が組織されている拠点では、一部を除きいずれも住鉱連の傘下組織として活動しています。国内においては、ユニオンショップ協定に基づき、管理職を除く一般社員全員が加入対象で、加入率は61.1%（2024年3月31日時点）であり、国内外当社グループ全体の労働組合加入率は60.0%（2024年3月31日時点）です。

労使関係（結社の自由と団体交渉） P.110

会社と労働組合が相互の立場を尊重し、信頼に基づいて良好な労使関係を築くため、拠点ごとに労働組合や従業員代表組織との間で、労使協議会や労使懇談会などを毎月1回以上開催し、定期的に経営状況を説明し、従業員からの意見や要望を吸い上げる場を設置しています。安全衛生や作業環境改善の要望については、状況確認のうえ、必要な改善措置を行っています。また、当社経営陣と住鉱連傘下労働組合幹部の会合として、中央労使懇談会を毎年1回以上開催しています。

当社と住鉱連との間では、例年2月～3月にかけて、次年度の賃金や一時金、その他の労働条件について交渉しています。2022年3月には、労使間で「労使共通の年間目標達成に向けて全従業員が一体となって取り組み、既に掲げた目標、その実現のための施策を労組も強力に後押しすることにより、その実現を喜び合う新たな文化を2021年中期経営計画において外部の委託会社において醸成していくこと」を確認しました。期間を2022年度から3年間とし、取り組み範囲を国内当社グループ全拠点（直轄事業所、国内子会社、住鉱連傘下労組のある国内関係会社）＋国内協力会社として、「繰り返し災害の削減」に取り組んでいます。

その他にも、人事制度・賃金・労働時間（時短）・福利厚生・労災職業病などテーマごとに個別労使専門委員会を設置しています。労使専門委員会は、交渉や協議で労使の合意・意見の一致が得られたテーマについて、労使で調査・検討・解決することを目的としており、検討結果は労使代表者へ報告・答申しています。

なお、労使間で協議・または議論した結果、取り交わした協約・協定・確認書等については、締結後、社内ポータルサイトを通して公開し、周知を図っています。

■ 主な住鉱連との協議内容（2021～2023年度の取り組み）

- 総合職人事制度改正、賃金水準見直し、家族手当制度見直し、物価上昇手当支給
- 単身赴任制度（要件緩和・手当増額）、住宅関連制度（要件緩和・手当増額・新寮維持料決定）
- テレワーク制度、転勤負担軽減策（車両費用補助）ほか

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

労使間の対話（海外）

GRI 407-1／408-1／409-1

海外連結子会社のうち労働組合を有している会社は3社で、海外連結子会社における労働組合加入率は56.5%（2024年3月31日時点）です。海外における労働組合の設置状況はアンケートを通じて把握しており、現地に赴任する当社からの出向社員を通じて、海外における労使間の実情を見聞し、意見交換をしています。労使双方にとって重要な案件については労使で協議し、各国・地域の法令などに基づいて様々な施策の見直しや新規制度の策定に労使互いの意見を反映しています。このような取り組みの結果、2023年度は国内および海外の全グループにおける児童労働および強制労働に該当する事例、結社の自由を著しく侵害するような事実、ストライキなどによる工場閉鎖の報告はありません。

事業上の配転・出向・転籍に関する通知

当社は、住鉱連と締結している労働協約において、事業上の影響により従業員の配転・出向・転籍となる従業員が大量になる場合は、その基本的事項について労働組合と協議することを規定しています。また、従業員の配転・出向・転籍にあたっては、行き先について速やかに本人および労働組合へ通知することを定めています。

労働安全衛生水準向上のための労使協定

GRI 403-4

当社と住鉱連との間で締結した労働協約において、労働安全衛生の確保、安全衛生委員会の設置、教育訓練や健康診断等について定め、労使が協力し合いながら労働安全衛生水準の向上に努めています。安全衛生委員会では、安全で健康に仕事ができる環境づくりのための労働安全衛生活動の年間計画策定や進捗確認、労働災害の未然防止対策や再発防止対策の検討、健康診断の受診状況の共有などを行っています。

安全衛生委員会 P.82

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

従業員の安全・衛生

考え方・方針

GRI 3-3

当社グループの事業活動では高所での作業や大型の設備・重機・化学物質の取り扱いを行うため、従業員が死亡災害を含む労働災害や健康被害に見舞われる可能性があります。

一方で、安全で安心して働ける環境は、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につながる経営の重要な要素の一つです。そこで、当社グループは協力会社も含めて快適で安全な職場を形成することを目指して、設備本質安全化対策をさらに進化させて、IoT※やAI（人工知能）など先端技術導入も開始しています。

※ IoT：あらゆるものがインターネットにつながり、サービスが展開されること

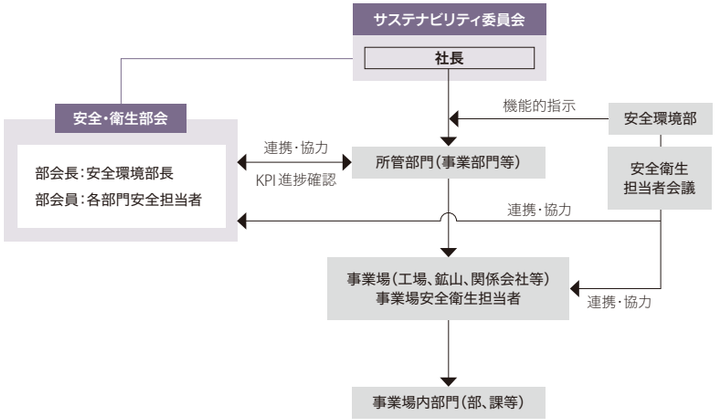
推進体制

GRI 3-3／403-1／403-2

労働安全衛生は社長を最高責任者とし、各部門長などが事業への指導・統括を行い、各事業場トップが総括安全衛生管理者として安全衛生管理を行うという、ラインによる管理に基づき取り組みを進めています。また、労使により構成した「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、安全環境部長が、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した安全衛生担当者が機能的に連携し、安全衛生の向上を促進しています。なお、当社グループでは労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）※の考え方に基づいて安全衛生の向上を図っており、ISO45001の認証取得済みの事業場や中央労働災害防止協会（JISHA）方式適格OSHMS認定を受けている事業場もあります。また、新たに設備を導入または業務手順を変更する際には、リスクアセスメントを行い改善することでリスクの低減を図っています。海外事業場でも、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、国内と同レベルのリスクアセスメント、設備改善や危険予知活動などを実施しています。

※ Occupational Safety and Health Management System（OSHMS）：事業者が労働者の協力のもとに「計画（Plan）ー実施（Do）ー評価（Check）ー改善（Act）」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

■ 推進体制図



安全・衛生部会と安全環境部

重要課題である従業員の安全衛生に関しては、安全環境部が安全・衛生部会において部門安全衛生担当者である部会員と連携・協力してありたい姿実現に向けた活動の推進をしています。さらに安全環境部は機能的指示部門として、各種報告・巡視に基づく部門事業場総括者への機能的指示、事故・災害等の重要事項の集約・対応への助言・所管官庁への報告、災害事例のグループ内への展開による注意喚起や点検指示なども行っています。

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

住友金属鉱山グループ安全衛生担当者会議

原則年1回の頻度で、安全環境部が主催して、部門安全衛生担当者と、労働安全衛生活動の実務者である事業場安全衛生担当者を対象にした安全衛生担当者会議を開催しています。この会議では、安全衛生目標の進捗状況、法改正情報や安全衛生に関するパフォーマンスや優先的に取り組むべき課題の解説・ディスカッションなどを通じて、部門と事業場の安全衛生担当者の安全衛生管理レベルの向上を図っています。

安全衛生委員会

GRI 403-4／403-7

日本国内における当社グループ事業場においては、労働安全衛生法に則り月1回の頻度で開催しています。安全衛生委員会では、安全衛生活動計画の進捗、労働災害の原因分析や再発防止策、作業環境測定結果、健康診断結果、設備や作業方法の改善報告、パトロール等での指摘個所の是正状況報告、新規取り扱い化学物質の安全性や管理方法、新規設備の稼働前安全審査結果、法改正情報など、幅広い安全衛生の課題について議論が行われます。実施された安全衛生委員会の概要については事業場から毎月、安全環境部へ報告され、安全環境部では各事業場で適切に安全衛生活動が実施されていることを確認しています。

海外における当社グループの事業場においても、各国の法令に則り安全衛生委員会を開催して、事業者らと労働者で災害防止対策の作成などを実施することを通して職場の安全を図っています。

常駐協力会社については、発注元が主催する毎月の安全衛生委員会や懇談会、協力会などに参画し、情報の共有化を図るとともにその内容を社内で周知・共有しています。

労働安全衛生方針・目標および計画

GRI 3-3

労働安全方針

1. 重篤災害の撲滅
2. リスクの放置とヒューマンエラーによる災害の防止
3. 3現主義とラインによる安全管理を基本とした重点志向の安全活動により安全な手順・設備での作業を実現

■ 労働安全目標と実績

		2023年実績		2024年目標	
1.労働災害		重篤災害	全災害	重篤災害	全災害
	1)国内グループ社員	2件	15件	0件	7件以下
	2)国内協力会社		18件	0件	2件以下
	3)海外事業場社員		1件	0件	1件以下
2.交通事故					
	加害人身事故	3件		6件以下	

2023年の取り組み結果

当社グループでは、設備の本質安全化を継続的に進めるとともに、2022年に発生した設備への巻き込まれによる重篤災害を受けて、自動運転設備の総点検と対策の推進、安全巡視による総点検フォローやリスクの見方、対策指導など、重篤災害防止に注力しています。繰り返し災害防止のため、災害事例の背景要因を深掘りすることで、管理的側面を中心に対策を進めています。管理監督者のレベルアップなどによるライン管理の強化のため、現場の管理者を対象とした安全管理者選任時講習を実施したほか、中核事業場などを対象に安全文化診断を実施し、改善を進めています。

安全に関して、2023年は2022年から減少したものの、目標（国内グループ全災害7件以下、

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

従業員の安全・衛生

重篤災害ゼロ）を超えて全災害が15件、うち重篤災害が1件発生しました。2023年に自動運転設備の総点検と注意喚起に取り組んだことで、装置への挟まれ災害は4件から2件と減りましたが、設備のリスク抽出と改善が不十分であることなどに加えて、危険な手順による災害が15件中10件、50歳以上の高齢者の災害が6件（うち休業4件）発生しました。設備本質安全化の一層の推進に加えて、ヒューマンエラー対策、エイジフレンドリー対策が課題です。また、国内協力会社の災害が5件から18件と急増しており、協力会社への安全管理強化も課題です。

2024年の労働安全計画

2024年は設備本質安全化を一層進めるとともに、ヒューマンエラー、災害防止のための各種教育や取り組みを進めていきます。また、高齢者の安全対策としてエイジフレンドリーの啓蒙などを進めていきます。

これらの取り組みを通して、快適で安全な作業環境を実現していきます。

■2024年アクションプラン（重点方策）

1. 設備本質安全化の一層の推進による重篤災害を撲滅（リスクと安全化の考え方の浸透）
   1. 2023年実施の自動運転設備の総点検案件をはじめ設備の改善促進
   2. 本質安全化の考え方の浸透
2. 従業員の安全行動を促す取り組みによるヒューマンエラー対策の強化
   1. ライン管理を強化しつつ手順整備進展
   2. 安全道場により育成した安全リーダーを中核として作業者が1人称で安全を考える土壌作り
3. エイジフレンドリー対策による高齢者災害防止
   1. 体力測定など高齢者安全対策としてのエイジフレンドリーの啓蒙
4. より効果的な教育訓練の導入・展開による危険感受性向上
   1. 作業者の危険感受性向上
5. 協力会社の災害多発抑制
   1. 厨房・グラインダー作業、工事安全計画不備などへの対策強化

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

従業員の安全・衛生

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

■労働衛生目標と実績

		2023年度実績	2024年度目標
1.粉じん・鉛・特化物			
	1)第3管理区分作業場数	ー	0(除く騒音)
	2)第2管理区分作業場数	削減(2022年:11→2023年:7)	削減
2.騒音作業場			
	第3管理区分作業場数のうち、作業負荷値1以上の作業場数	4	1以下
3.業務上疾病者			
	疾病者(要治療者)数	0	0
4.メンタルヘルスの充実			
		P.74	P.74

2023年の取り組み結果

衛生面では、第3管理区分作業場ゼロを目標とする設備改善を進め、第2管理区分作業場もゼロを目指して計画的な作業環境の改善を促進しています。安全環境部が立てた衛生巡視計画のもと、当該作業場の集中している別子地区および事業部門の安全衛生担当とともに巡視を実施し、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。

衛生に関する目標については、業務上疾病の発生はゼロを達成しました。第2管理区分の作業場数は前年より削減しましたが、第3管理区分の作業場数は、設備対策が進み改善方向ではあるものの一部事業場で悪化し、前年より増加しました。引き続き管理を強化していき、最終的には第3、第2ともゼロを目標として業務上疾病リスクのない快適職場を目指します。

また、2022年5月の労働安全衛生法の一部改正によって、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、2024年4月1日より全面施行されています。安全環境部では、事業部門の安全衛生担当を通じて各事業場における展開の状況を把握し、より適切な管理となるよう指導していきます。

2024年の労働衛生計画

2024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とより強く連携し、巡視等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。

■2024年アクションプラン

1. 第3管理区分作業場の改善・維持管理
   1. ライン管理による管理技術のレベルアップと改善効果の維持
2. 第2管理区分作業場の改善
   1. トップ主導による設備改善の推進
3. 騒音作業場の改善・維持
   1. トップ主導による設備改善
   2. 個人暴露時間の短縮
4. 有害な化学物質への確実な対策
   1. 労働衛生3管理(作業環境管理・作業管理・健康管理)の徹底
   2. 化学物質RA-DBの有効活用による化学物質等の有害性の把握および周知の徹底
   3. 新たな化学物質規制への対応
5. 特殊検診対象業務従事履歴の確実な管理

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

労働安全衛生のリスクアセスメントおよび対策

リスクアセスメント

GRI 403-2

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影響が生じる恐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。リスクアセスメントや作業環境改善の状況について、安全衛生委員会での報告を行い、確実に取り組みを進めていくなど、安全衛生レベルの向上に努めています。

危険源の特定、リスクアセスメント、事故調査（2023年）

■ 住友金属鉱山グループ

	国内事業場	海外事業場
リスクアセスメントプロセスの質の保証とマネジメントシステムの継続的改善	リスクアセスメントを導入しており、現場のリスクを継続的に改善中。重大災害防止への寄与などの有効性もラインで適宜見直している。	リスクアセスメントを導入しており、現場のリスクを継続的に改善中。その有効性も適宜見直している。
従業員からの危険の報告プロセスと従業員保護の方法	従業員からはヒヤリハットカードへの記述、朝礼や懇談会を通じて危険の報告を受け、必要な対策を実施。	従業員からはヒヤリハットの報告様式や口頭などにより危険の報告を受け、必要な対策を実施。
従業員の怪我や疾病を引き起こす可能性のある作業からの保護方法	リスクアセスメントの他、各種巡視・パトロール、作業観察、危険予知や相互注意などによりリスクの低減を図っている。	リスクアセスメントや危険予知活動の他、巡視などによりリスクの低減を図っている。
災害調査・対策、システム改善のプロセス	災害発生時は事例検討を行い、災害報告データベース掲載フォーマットへの記入を通じ、危険源の特定・対策・改善までプロセスを一定の手順で行えるようにしている。危険源への対策は設備対策を優先とするヒエラルキーコントロールに沿って対応（リスクアセスメントなどに対しても同様）。	各事業場のシステムに沿って調査・対策などを実施している（事例検討や水平展開含む）。危険源への対策は設備対策を優先とするヒエラルキーコントロールに沿って対応。

■ 常駐協力会社

	国内事業場	海外事業場
リスクアセスメントプロセスの質の保証とマネジメントシステムの継続的改善	発注元と同様の社内プロセスにより実施（一部、発注元のプロセスにより実施している）。	コーラルベイニッケルでは10秒KYなどのリスクアセスメントの取り組みの一部を導入、タガニートHPALではリスクアセスメントを導入している協力会社もある。
従業員からの危険の報告プロセスと従業員保護の方法	発注元にヒヤリハット、気付きを口頭または所定の書式などで報告し、必要な対策をする仕組みあり。	ヒヤリなどの情報を発注元または協力会社で発見し、相互に連絡する仕組みあり。
従業員の怪我や疾病を引き起こす可能性のある作業からの保護方法	リスクアセスメントの他、発注元から各種巡視・パトロールなどを行い、必要な対策を実施している。	危険予知活動を中心に実施。発注元によるパトロールなども実施。
災害調査・対策、システム改善のプロセス	発注元と同様のプロセスにより実施（発注元の災害報告データベースでも処理される）。	協力会社内で災害事例検討の後、発注元で確認するか、発注元が一緒に調査・対策・改善を実施している。危険源への対策は設備対策を優先とするヒエラルキーコントロールに沿って対応。

巡視、パトロール

事業場を所管する部門は、部門の長が、所管する関係会社を含む事業場を毎年巡視し、安全衛生管理が適切に行われているかを確認しています（2023年は国内外46事業場で84回実施）。また、安全環境部長またはその指定者は、原則1年に1回各事業場に対する保安・安全・労働衛生管理に関する巡視を行い、その結果を社長、その事業場を所管する部門長およびその事業場の総括者に報告します（2023年は国内の安全統計対象47事業場のうち29事業場で30回実施）。さらに、重大な事故または災害が発生した場合は、ただちに現地での調査を行っています（2023年は17事業場で20回実施）。

各事業場では事業場総括者による安全パトロールや、各職場での作業観察パトロール、小集団による安全活動も実施し、一部の事業場では外部講師による指導も受けて、現場の危険個所の確認・改善を行っています。

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

労働安全衛生教育の実施

GRI 403-5

■ 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。
法定を上回る教育	法定の教育に加え、次のような教育を実施しています。 ● 有資格者育成教育（衛生管理者、産業カウンセラー等） ● 管理監督者教育（新任拠点長教育、課長クラス以上への安全管理者選任時研修等） ● 危険体感・社内講習会、小グループ活動（労働災害事例の展開等） ● JCO資料館研修・外部講習（救命・救急、飲酒運転防止等）

体験型研修施設における教育

GRI 403-5

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、「危険体感ゾーン」では、作業者自らが日常作業に潜む危険性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、ベテラン社員から成る任命講師陣により教育が行われています。2013年から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Safety Skills and Training Center(SSTC)で危険体感訓練を開講、フィリピン人従業員計100名が受講しています。

■ 王子館利用および出張講座の受講者数（2023年末）

王子館利用者	21,790人
内訳　国内グループ	17,261人
協力会社	4,416人
海外拠点	113人
出張講座受講者	9,736人
合計	31,526人

外部とのコミュニケーションなど

当社では日本鉱業協会や協豊会※の安全衛生委員会などに参加し、法改正情報や対応手法の入手、工場相互訪問による良好事例の展開などにより、最新の安全衛生技術の導入や安全衛生レベルの向上を図っています。

また外部のコンサルタントを活用して、当社グループの主要な事業場における安全文化診断を実施し、安全環境部がその結果を事業場に示し、ディスカッションを行い安全への取り組みについて改善を図っています。

※ 協豊会：トヨタ自動車（株）の協力企業200社以上で構成されています

別子地区における安全衛生管理

当社グループの事業場が多数ある愛媛県新居浜市別子地区では、別子事業所安全環境センターが中心となり、地区内のグループ会社を含む事業場への安全衛生管理の取り組みの指導や定期的な情報交換会・勉強会の開催、相互パトロールなどを通じて安全衛生管理レベルの向上を図っています。

従業員の安全・衛生に関するデータ

● 業務上災害　P.96
● 業務上疾病　P.97
● 労働安全衛生マネジメントシステム　P.98
● 危険源の特定、リスクアセスメント、事故調査　P.99
● 労働安全衛生に関するサービス・教育研修　P.99

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

地域社会との共存共栄

考え方・方針

GRI 3-3

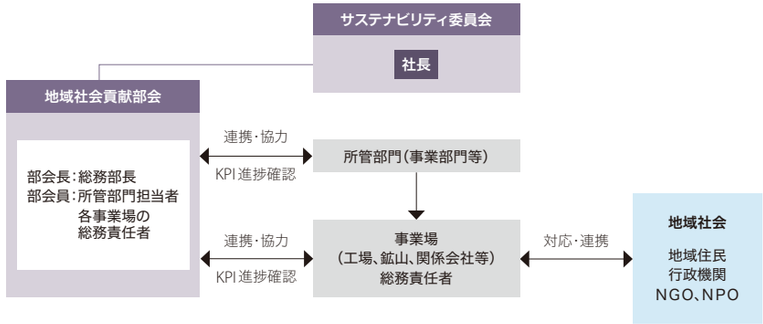
鉱業、製錬業における開発は、やむを得ず移転をお願いするなど地域住民の生活に大きな影響をもたらします。当社グループは、事業進出をしている地域においてコミュニティとの対話をもとに、そこにどのような課題があるのか、どう貢献できるのかを考え、解決に向けて行動していくことが重要だと捉えています。

推進体制

GRI 3-3

地域社会と対話をしながら地域社会貢献部会の事務局と部会員が連携して各地域の課題・期待度を把握するように努め、地域の社会貢献活動に活かしています。部会員を集めた意見交換会を年４回定期的に実施し、各事業場の社会貢献活動について情報を共有しています。また、当社の事業活動や貢献活動について行政や地域住民と対話を通じて活動の効果を検証するとともに、苦情等があれば事業場にて受け付け、対応するとともに内容について共有・把握し改善に努めています。

■ 推進体制図



従業員参加型の地域支援

従業員参加型の地域支援策の一つとして、2023年10月から当社本社において従業員参加ボランティアプログラムの提供を開始しました。従業員参加ボランティアプログラムは、各事業場が所在する地域への貢献に加えて、従業員エンゲージメントの向上や多様な視点に触れて自己成長につなげることなど人的資本の強化や、社会貢献に向けた企業風土の醸成を目的としています。

今後は、当社本社以外の拠点への従業員参加型ボランティアプログラムの展開や、地域のＮＧＯ団体の基盤整備に資するプロボノ活動の提供を検討します。

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

社外への支援

社外の人々への教育とスキルに関する支援

当社グループは事業場の所在する地域で関わる人々に対し、教育およびスキルプログラムを展開し、地域の発展に貢献しています。2023年度は40件実施しました。

地域貢献人材育成のための奨学金制度の設立

次世代育成への支援策の一つとして、当社の事業場が所在する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。2023年度は20名（男性13名、女性7名）の奨学生に支給しています。

これまでに、プログラムの第1ステップ「発見する」として、地域の歴史・背景を理解し、地域の特性を体感し、地域で活躍する人達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を、旧別子銅山がある愛媛県新居浜市にて開催しました。次年度以降も、当社の事業場が所在する地域で活躍することをゴールにして、発見した地域貢献に必要な視点を「深掘る」、実際の地域貢献活動などに「かかわる」研修を企画しています。

■ 支援している教育プログラム事例

プログラム	概要	受益者（ステークホルダー）	拠出額（各現地通貨）	参加者／対象者数
探求学習支援（東京都）	企業PR資料作成を題材に1年生の探求学習を支援	都立秋留台高校生	—	230
出前授業（愛媛県）	SDGsに絡めた住友の歴史を紹介	新居浜市内全小学校 4年生	—	786
先住民教育サポート（フィリピン）	バタラザ郡およびリサル郡38ヶ所の学習センターにおける先住民教育を支援	先住民	17,000,000 PHP	—
Sumitomo Metal Mining Oceania supported Scholarships（オーストラリア）	30 歳未満の大学生を対象に奨学金を支給。受給者にはノースパークス鉱山での職業体験機会を提供	NSW州中央西部の30歳未満の大学生	9,000 AUD	3
アタカマ大学奨学金（チリ）	アタカマ大学の理系女子学生学生を対象とした奨学金制度	アタカマ大学女子理系学生	4,000,000 CLP	8

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

地域社会との共存共栄

地域社会のリーダーシップ開発および研修プログラム

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による支援を通じた研修プログラムの提供により地域社会がより発展することに貢献しています。2023年度は11件実施しました。

青梅羽村企業連携社会貢献プロジェクト

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協働し、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「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トしながら地域の社会福祉協議会担当者、行政担当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、まずは地域の障害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。2024年4月、本プロジェクトの運営主体を地域の社会福祉協議会に移管して本プロジェクトを立ち上げました。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。

■リーダーシップ開発および研修プログラム事例

プログラム	概要	受益者（ステークホルダー）	拠出額（各現地通貨）	参加者／対象者数
TAMA-SIL地域社会課題解決体験プログラム	自治体を横断した若手職員ネットワークを形成し、地域課題の発見、特定とその解決を民間企業や大学等と協働して企画し日常業務で試行する	東京都下の地方自治体若手職員	—	30
有機米の栽培支援（フィリピン）	地元住民の生業支援として有機米栽培を支援	バランガイ・ダイワン／サバ／ラッドガロンの農業従事者	6,050,000 PHP	—
先住民の民芸品販売支援	ウルビズトント村に大通り沿いにIP民芸品の展示・販売施設を設置、製品のオンライン・マーケティングのためにのFaceBookアカウントを開設	先住民	300,000 PHP	—
大学・高校建設支援（フィリピン）	大学（SurigaoNorteStateUni）、高校（Cagdianao）を建設	スリガオ州立大学／カグジャナオ高校の学生	20,000,000 PHP	—

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

地域コミュニティとの対話・課題の把握

GRI 2-24／2-25／2-26／2-29／203-2

青梅事業所と多摩大学総合研究所で協働し、立地地域貢献度調査と称して対話と連携のモデル事業を実施しました。本調査の目的は、地域課題を調査により特定し、課題解決に貢献する当社らしいプログラムを開発し、運用、評価することです。

具体的な取り組みとして、はじめに行政や近隣企業およびその従業員にインタビューを実施し、地域のステークホルダーとのパネルディスカッションやワークショップを開催しました。その後、青梅事業所に「社会貢献活動推進委員会」を立ち上げ、委員会が中心となって事業所独自の「OME VISION」を策定するなど、地域住民でもある従業員の主体的な参画と地域課題への関心を高めることにつながっています。今後は「OME VISION」をもとに各取り組みを評価する仕組みを開発します。また、青梅事業所で実施したモデル事業を他の事業場でも実施し、その地域の抱える課題を解決することで、地域社会の持続的発展に貢献しています。

各事業場で行政や地域社会から苦情が来た場合は、適切な対応をするとともに社内で関係部署に情報共有をし、半年ごとにすべての苦情内容を記録し、当社の所管部門に報告しています。2023年度に当社グループに地域住民から寄せられた苦情件数は6件ありました。すべての苦情について適切な対応を行いました。

資源ビジネスのコミュニティとの関わり

GRI 413-2／G4-MM7／G4-MM9

鉱山や関連施設の開発のためやむを得ず地域住民の方々の住宅の移転をお願いする際には代替地を用意し、事前に理解を得ています。菱刈鉱山では、1983～1989年に地域に住む3世帯の方々に移転をお願いしました。タガニートHPALでは影響を受ける地域に住む41世帯の方々に移転をお願いしました※。

地域住民を対象とした人権デューディリジェンス・プログラムについて、海外事業所における実施を計画しています。

さらに、鉱山が休廃止した時などは地域の雇用を維持するために別の事業の工場を建設するなどをしています。例えば、資源枯渇により鉱山での採掘を中止し製錬所として稼働していた国富鉱山は、1973年に製錬所も中止した後、電子部品材料の製造工場に転換しました。現在は、住鉱国富電子株式会社としてタンタル酸リチウムやサマリウム鉄窒素をはじめとした高品質な製品を提供しています。

※ 移転は、世界銀行の「非自発的移住に関する世界銀行業務指針」に沿って計画され、すべての住民の方々の同意を得て、2010年12月までに完了しています
また移転後も住居の修理や整備、住民が将来にわたり所得を得ることができるような技能やノウハウの習得を促す生計回復支援プログラムなどの支援を継続しています

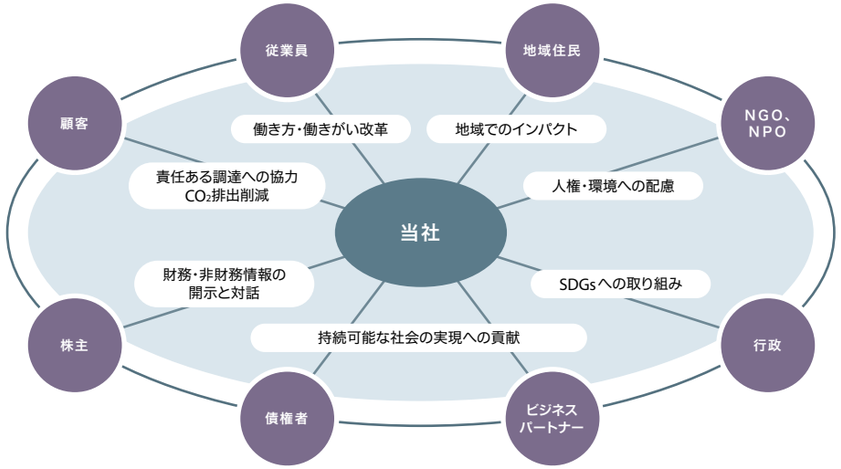
ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

ステークホルダーとの対話

考え方・方針

GRI 3-3

社会課題の解決に向けた2030年のありたい姿の実現には、ステークホルダーから信頼を得ることが必要です。多様なステークホルダーに当社グループを等身大に正しく理解いただき、さらに、目指している「世界の非鉄リーダー」として共感されるよう取り組んでいきます。また、当社グループでは、影響を与え、あるいは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」「NGO、NPO」および「行政」と定義し、ステークホルダーごとにあるべき姿の目標を定め、その実現に向けて様々な取り組みを進めています。



当社のステークホルダーへのあるべき姿

GRI 2-29

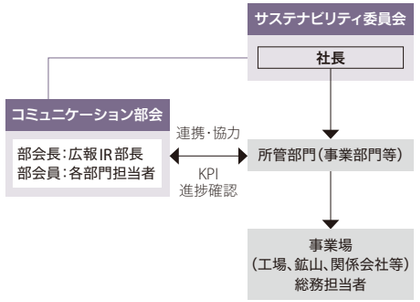
顧客	顧客ニーズを正しく把握し、技術、品質、納期、コストで他社に比べ優位性を持ち、総合的に競争力のある企業
株主	成長戦略と堅実なガバナンスにより企業価値増大を目指し、業績に見合う配当を実施し、適切な情報開示を行っている優良な投資先
従業員	良好な労働環境を有し、組織内での個々人の役割が明確になっており、誇りをもって働ける企業
地域住民	地域社会と共存し、地域の発展のために貢献するとともに、先住民の伝統と文化を尊重し、行動する企業
債権者	収益力があり、財務内容も優れ、信用力のある企業
ビジネスパートナー	高い技術力を持つとともに、誠実で信用を重んじ、対等な立場で取引を行い、共栄できる企業
NGO、NPO	社会課題に関する多様な意見に耳を傾け、対話など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

推進体制

GRI 3-3

重要課題である「ステークホルダーとの対話」については、各事業部門・事業場が窓口となり行政・地域社会と対話を行っています。一方でコミュニケーション部会の事務局でもある広報IR部は社内の情報を取りまとめ、メディアや投資家と対話を行っています。また、サステナビリティ委員会の下部組織であるコミュニケーション部会では、事業部門およびコーポレート部門から派出されたメンバーと連携・協力しながらKPIの進捗確認をしています。

■ **推進体制図**



ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

主なステークホルダー・エンゲージメント

GRI 2-28／2-29

ステークホルダー	目的	内容	コミュニケーション方法
顧客	顧客ニーズを正しく把握するため	会社・事業活動の情報発信	各種メディア、ウェブサイト
		製品・サービス・事業活動の案内、意見・要望について社内へフィードバック	営業活動
		ESG、鉱物調達等について	アンケート回答
株主（投資家を含む）	成長戦略と堅実なガバナンスにより企業価値増大を目指し、適切な情報開示を行うため	決算・事業報告、ESG情報等	株主総会
			決算・経営戦略進捗状況説明会
			決算内容に合わせた電話会議
			住友金属鉱山 IR-Day 2023
			国内外機関投資家との面談
			株主通信の発行
			個人投資家向け説明会の開催
従業員	良好な労働環境の構築、組織内での個々人の役割の明確化により、誇りをもって働ける職場とするため	事業活動等の経営情報、イベント等の情報発信	社内報／イントラネット
		様々な教育・研修の機会を提供	各種研修
		働く環境やコミュニケーション、ハラスメント、相談窓口利用状況など	各種調査（就業環境調査、従業員意識調査、ストレスチェック調査）
		労使間の課題について協議・相互理解	労使協議会／懇談会、労使専門委員会
			中央労使懇談会
地域住民（先住民を含む）	地域社会と共存し、地域の発展に貢献するとともに、先住民の伝統と文化を尊重するため	地域住民との交流および発展への貢献	各地域の社会貢献活動
		先住民の権利等人権に関する意見交換	社外専門家と先住民等人権問題についての意見交換
ビジネスパートナー（サプライヤーを含む）	「人権・労働」「コンプライアンス」「品質保証」「環境・地域社会」等のリスクを軽減し、持続可能な調達とするため	サステナビリティ調達方針の解説、サステナビリティトピックス等について説明	サステナビリティ説明動画の配信
		サステナビリティ（特にビジネスと人権）についてディスカッション	取引先訪問
NGO、NPO	社会課題に関する多様な意見に耳を傾け、対話など適切なコミュニケーションを行うため	情報収集および意見交換	定期的な意見交換を実施
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に貢献するため	情報収集および意見交換	定期的な情報交換を実施

当社が加盟している主な団体
https://www.smm.co.jp/sustainability/management/stakeholders/stakeholders_6.html

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

国際機関への参加・支援表明

GRI 2-28

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

国際金属・鉱業評議会（International Council on Mining and Metals：ICMM）

ICMMは、鉱業および金属産業を安全で公平かつ持続可能なものにするために設立された国際機関です。ICMMには世界の主要な鉱山・金属企業や地域・コモディティ団体が加盟しており、当社も会員企業です。

ICMMは、鉱業および金属産業の環境、社会、ガバナンスに関する取り組みをMining Principlesとして定めています。Mining Principlesは、10の基本原則とそれらの具体的な行動目標を定めたPerformance Expectations、個別の課題についてのポジションステートメント、それらを保証・検証する手順などから構成されています。また、ICMMは会員企業に対して国際基準等に沿った透明性ある情報開示を求めています。

当社グループでは、ICMMの定める10の基本原則やポジションステートメントを参照し、「2030年のありたい姿」の重要課題やありたい姿などに反映しています。また、国際的なサステナビリティ情報の開示基準であるGRI（Global Reporting Initiative）スタンダード、尾鉱ダム管理国際規格（Global Industry Standard on Tailings Management：GISTM）およびICMMが2022年に公表した「社会経済報告（Social and Economic Reporting）」に沿った情報開示を行っています。

ICMM（英語サイト）
https://www.icmm.com/

Performance Expectations（英語サイト）
https://www.icmm.com/en-gb/our-principles

Social and Economic Reporting :Framework and Guidance（英語サイト）
https://www.icmm.com/en-gb/our-principles/validation/social-and-economic-reporting

■ ICMM 10の基本原則

基本原則1	倫理的企業活動と健全な企業統治、透明性を実践し、持続可能な開発を支援します。
基本原則2	企業戦略と意思決定過程において「持続可能な開発」の理念を堅持します。
基本原則3	事業活動の影響を受けるコミュニティや労働者の人権、利益、文化、習慣、価値観に敬意を払います。
基本原則4	リスクに関するステークホルダーの観点を取り入れ、健全な科学手法に基づいた効果的なリスク管理戦略と体制を導入し、実行します。
基本原則5	災害・事故ゼロを目標とし、身心の労働安全衛生成績の継続的改善に努めます。
基本原則6	水資源管理、エネルギー、気候変動などの環境パフォーマンスの継続的な改善を追求していきます。
基本原則7	生物多様性の維持と土地用途計画への統合的取り組みに貢献します。
基本原則8	金属、鉱物を含有する製品の責任ある製品設計、使用、再利用、リサイクル、廃棄が行われるためのナレッジベースとシステムを奨励し、推進します。
基本原則9	継続してソーシャルパフォーマンスの改善を追求し、事業を展開する国・地域の社会、経済、制度の発展に貢献します。
基本原則10	持続可能な開発課題と機会に関し、主要ステークホルダーとオープンかつ透明な方法で積極的にかかわり、効果的に報告し、第三者による進捗とパフォーマンスの検証を行います。

ポジションステートメント

ICMMは、個別の重要課題について以下のポジションステートメントを定めています。当社グループはこれらの取り組みを遵守していきます。

多様性、公平性、包摂性／資源開発収益の透明性／気候変動／水資源／鉱滓統治枠組み／先住民族と鉱業／開発のための鉱業パートナーシップ／水銀のリスク管理／自然

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

ステークホルダーとの対話

Performance Expectations（PEs）の実施状況

当社はICMMの定める期間に準じ、2020年度よりコーポレートレベルおよび、対象アセット（拠点）※レベルの自己評価を実施しています。また、2021年度には対象拠点のうち外部検証まで受ける拠点の優先順位付けを実施しました。2022年度からはICMMが定める3年間のサイクルにおいて、優先順位付けに基づき1年につき1拠点およびコーポレートを対象に第三者による外部検証を受け、毎年その結果（実施報告）を開示しています。なお、対象拠点の優先順位付けについてはICMMの定めに準じ3年おきに見直す予定です。

■ 優先順位付けの結果

2021年度実施：東予工場、菱刈鉱山、ニッケル工場

■ 当社における優先順位付けの定義

国際的な責任ある鉱物調達の対象鉱物に含まれる金、銀、銅、ニッケルを生産または製錬していること、かつ規模（生産量や従業員数など）の大きいこと、また製錬所においては製品としての金属（最終製品）を製造していること（ただし中間物を生産している施設は除く）

■ 第三者外部検証の受審状況・実施報告

	2022年度	2023年度	2024年度（予定）
対象拠点	東予工場	菱刈鉱山	ニッケル工場

ICMM Performance Expectationsの実施報告
https://www.smm.co.jp/sustainability/icmm/

※ ICMMでは「販売またはさらなる処理のために鉱物および金属を生産または精製する事業を実施する拠点」と定義されています

■ コーポレートレベルのセルフアセスメント結果（2023年実施）

評価※1				合計
満たしている	部分的に満たしている	満たしていない	該当しない	
14	14	2※2	0	30

※1 PEsの各項目に対して、ICMMのValidation GuidanceにおいてPE別に示されている判断規準に照らし、下記のように評価しました
満たしている：関連するシステムおよび慣行が実施されており（Validation Guidanceのすべての判断規準が満たされており）、十分な証拠もある
部分的に満たしている：関連するシステムおよび慣行が部分的に実施されている（Validation Guidanceの一部の判断規準が満たされている）、または、検証可能な証拠が一部足りない
満たしていない：関連するシステムおよび慣行が実施されていない（Validation Guidanceの判断規準がすべて満たされていない）、または証拠がない

※2 満たしていないとなった項目と満たしているとの差異理由および今後の取り組みについて
・PE1.5：政治献金
政治献金に関するデータを開示していないため、今後、開示に関して検討を進めます
・PE7.1：世界遺産登録されている地域での操業
該当する地域における鉱山の調査や開発に関する当社グループの明確な方針がないため、検討を進めます
現在当社グループは、該当する地域において鉱山の調査や開発を行っていません

ビジネスと人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

社会経済報告（Social and Economic Reporting）

当社事業活動を通じた地域社会における社会的および経済的貢献の実績を評価し、ステークホルダーへ一貫性のある情報提供を行うため、当社は2023年よりICMMの「社会経済報告」に基づいた報告を行うこととしました。本報告の社会的・経済的貢献に関する8つの中核指標は、鉱業セクターのベンチマークとなるものであり、ICMM加盟企業が、事業を展開する地域の経済成長、雇用、スキル、健康と教育の進歩、その他様々な開発の機会に貢献していることを示すものです。

なお、法律やプライバシー、データシステム整備等の観点から検討した結果、推奨される指標のうち一部の指標については報告していませんが、2025年度以降はすべての指標について報告する予定です。

重点分野および関連SDGs	8つの中核指標			
税金	指標 1 **事業活動、収益、利益、税金の国別報告** ・当社が事業を展開する各管轄区域の金融、経済、税務関連情報 国・地域別の法人税 P.111	2024年の報告期間以降に報告		
雇用	指標 2 **労働力の構成** ・地域別の直接雇用者の合計数、従業員区分ごとの年齢・ジェンダーの割合 ・正社員と請負業者※1の労働力の割合 役員・従業員数（国・地域別） P.100	女性従業員比率（単体）	13.0%	
		女性管理職比率（単体）	3.2%	
	指標 3 **賃金平等** ・従業員区分別、重要事業拠点別の基本給と報酬総額の男女比 ジェンダーバランス（女性活躍） P.108	単体	男	女
		基本給	169	100
		報酬総額	153	100
	指標 4 **賃金水準** ・男女別、地域最低賃金に対する標準新人給与の比率 ・CEO報酬と従業員報酬中央値の比率※2 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率 P.109 年間報酬総額の比率（2023年度） P.119	地域最低賃金（愛媛県）に対する標準新人給与（高卒）の比率	130%	
		組織の高額報酬受給者と従業員の報酬総額の比率	975%	
労働力の開発	指標 5 **従業員に提供される研修** ・平均研修時間、平均研修費用 ・区分ごとの研修を受けた従業員の割合 教育時間および教育への投資 P.105-106	研修時間	24.7時間／人	
		研修費用	145,000円／人	
調達	指標 6 **現地調達** ・重要事業拠点で使用する調達予算のうち、当該事業所の地元にあるサプライヤーへの支出割合 地元サプライヤーからの現地調達割合と現地雇用率 P.110			
教育とスキル	指標 7 **従業員以外への教育とスキル支援** ・当社が社外の人々に向けて実施する教育・スキルプログラムの概要 支援している教育プログラム事例 P.88	教育とスキルプログラム	40件	
能力と制度	指標 8 **従業員以外への能力と制度的支援** ・当社が社外の人々に向けて実施する能力・制度的支援プログラムの概要 リーダーシップ開発および研修プログラム事例 P.89	能力向上プログラム	11件	

※1 請負業者として、2023年度は派遣社員数を開示しており、平等分野ごとの開示はしていません
※2 CEO報酬額は、当社における組織の高額報酬受給者の年間報酬総額とし、社内取締役の年間報酬総額（使用人給与を含む）÷員数で算出しています

Extractive Industries Transparency Initiative（EITI）

当社は採取産業透明性イニシアティブ（Extractive Industries Transparency Initiative：EITI）※スタンダードに賛同し、その支援表明を行っています。

※ 石油・ガス・鉱物資源等の開発に関わる、いわゆる採取産業から資源産出国政府への資金の流れの透明性を高めることを通じて、腐敗や紛争を予防し、もって成長と貧困削減につながる責任ある資源開発を促進するという多国間協力の枠組み

EITI（英語サイト）
https://eiti.org/

ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

社会データ

従業員の安全・衛生

業務上災害

GRI 403-9

			範囲※1	単位	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年 ☑
業務上の死亡災害	件数	国内事業所	従業員	件	1	0	1	0	0
			従業員以外の労働者		0	0	1	0	0
		海外事業所	従業員		0	0	0	0	0
			従業員以外の労働者		0	0	0	0	0
	度数率※2	国内事業所	従業員	–	0.08	0.00	0.07	0.00	0.00
			従業員以外の労働者		0.00	0.00	0.50	0.00	0.00
		海外事業所	従業員		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
			従業員以外の労働者		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
死亡以外の後遺障害となった業務上災害	件数	国内事業所	従業員	件	0	0	0	0	1
			従業員以外の労働者		0	0	0	1	1
		海外事業所	従業員		0	0	0	0	0
			従業員以外の労働者		0	0	0	0	0
	度数率※2	国内事業所	従業員	–	0.00	0.00	0.00	0.00	0.08
			従業員以外の労働者		0.00	0.00	0.00	0.50	0.48
		海外事業所	従業員		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
			従業員以外の労働者		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
要記録業務上災害	件数※3	国内事業所	従業員	件	14	15	20	24	15
			従業員以外の労働者		11	8	8	5	18
		海外事業所	従業員		1	0	1	1	1
			従業員以外の労働者		6	3	7	3	2
	度数率※2	国内事業所	従業員	–	1.05	1.13	1.48	1.63	1.16
			従業員以外の労働者		4.05	4.07	3.99	2.48	8.72
		海外事業所	従業員		0.35	0.00	0.35	0.31	0.30
			従業員以外の労働者		0.67	0.28	0.58	0.25	0.17

		範囲※1	単位	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	
総労働時間	国内事業所	従業員	時間	13,321,652	13,288,058	13,528,961	14,722,399	12,978,097	
		従業員以外の労働者		2,714,000	1,966,000	2,004,000	2,018,000	2,064,000	※4、※5
	海外事業所	従業員		2,826,000	2,856,000	2,870,000	3,240,000	3,306,000	※4
		従業員以外の労働者		8,922,000	10,620,000	11,980,000	12,158,000	11,992,000	※4、※5
潜在的災害件数※6	国内事業所	従業員	件	26	20	26	40	29	
		従業員以外の労働者		14	7	7	14	20	
	海外事業所	従業員		1	0	0	2	0	
		従業員以外の労働者		2	1	2	6	0	

※1 従業員は、関係会社の社員やパートを含む
※2 割合は、1,000,000時間で計算
※3 要記録業務上災害は、病院で治療行為のあった災害件数（休業災害と不休災害の合計）
※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、毎年5月調査時点での人数を元に、※4により計算
※6 ミニ災害（病院に行ったが、治療行為なし）の件数を掲載

業務上災害（2023年実績）

GRI 403-9

	国内事業所		海外事業所
業務上災害の主な類型	はさまれ、巻き込まれ、切れ、高温・低温物との接触、動作の反動・無理な動作、墜落・転落、転倒、激突され		動作の反動・無理な動作、はさまれ、激突、転倒
後遺障害につながりうる業務上危険源と決定方法	過去に発生した災害の分析により、層別：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		国内分析結果をあてはめた場合：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
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※によって取られた危険源への対策	従業員	・回転物（休業）：インターロック付き扉、カバー設置。立入禁止表示。 ・シリンダー（不休）：インターロック改良。起動スイッチ位置見直し。	該当事例なし
	協力会社	・高温物（休業）：開口部へチタン蓋設置。立入禁止囲い・表示。 ・回転物（休業）：カバー設置。起動方法見直し。保護手袋見直し。 ・重機（休業）：玉外後の退避エリア表示等退避ルール化。合図者専任化。	
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※によって取られた危険源への対策	該当なし		該当なし

※ 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））

ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

社会データ

業務上疾病

GRI 403-10

		範囲※	単位	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
死亡につながった業務上の疾病件数	国内事業所	従業員	件	0	0	0	0	0
		従業員以外の労働者		0	0	0	0	0
	海外事業所	従業員		0	0	0	0	0
		従業員以外の労働者		0	0	0	0	0
要記録業務上疾病件数	国内事業所	従業員		0	0	0	0	0
		従業員以外の労働者		—	—	0	0	0
	海外事業所	従業員		0	0	0	0	0
		従業員以外の労働者		0	0	0	0	0

※ 従業員は、関係会社の社員やパートを含む

業務上疾病（2023年実績）

GRI 403-10

	国内事業所	海外事業所
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）	フィリピンの労働安全基準に定める ・職業性がん　・難聴　・皮膚炎　・電離放射線障害 ・化学物質による中毒と続発症　・じん肺　・肺炎 ・振動障害　・マラリア　・アスベスト関連疾患　等 中華人民共和国職業病防治法に定める ・じん肺およびその他の呼吸器疾患　・皮膚炎 ・難聴　・振動障害　・歯牙酸蝕症 ・化学物質中毒　・放射線障害　・職業性がん　等 職業安全衛生法（台湾）勞工保険条例に定める ・じん肺　・電離放射線障害　・難聴 ・振動障害　・歯牙酸蝕症　・皮膚炎 ・化学物質による中毒と続発症（有機溶剤中毒等） ベトナムの法令に定める ・じん肺　・鉛中毒　・有機溶剤中毒　・騒音性難聴 ・振動障害　・皮膚障害　・職業性がん
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	—
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※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2管理区分以上の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

※ 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：アメリカ国立労働安全衛生研究所（NIOSH））

ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

社会データ

労働安全衛生マネジメントシステム

GRI 403-1／403-8

■住友金属鉱山グループ

	範囲※1	単位	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	
労働安全衛生マネジメントシステムの対象である労働者	国内事業所	人（%）	6,885（100）	6,849（100）	7,008（100）	6,760（100）	6,836（100）	※2, ※4
	海外事業所		1,357（100）	1,431（100）	1,452（100）	1,644（100）	1,653（100）	※2, ※4
内部監査を受けている労働安全衛生マネジメントシステムの対象である労働者※3	国内事業所		6,885（100）	6,849（100）	7,008（100）	6,760（100）	6,835（100）	
	海外事業所		1,357（100）	1,431（100）	1,452（100）	1,644（100）	1,653（100）	
第三者による監査や認証を受けている労働安全衛生マネジメントシステムの対象である労働者	国内事業所		1,631（24）	1,837（27）	1,964（28）	2,348（35）	2,429(36)	
	海外事業所		89（6）	90（6）	99（7）	98（6）	88（5）	
第三者認証取得事業所割合※5	国内事業所	%	16.3	18.6	20.9	23.1	22.9	
	海外事業所		60.0	60.0	60.0	50.0	50.0	

■常駐協力会社

	範囲※1	単位	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	
労働安全衛生マネジメントシステムの対象である労働者	国内事業所	人（%）	1,357（100）	983（100）	1,002（100）	1,009（100）	1,032（100）	※2, ※4
	海外事業所		4,461（100）	5,310（100）	5,990（100）	6,079（100）	5,996（100）	※2, ※4
内部監査を受けている労働安全衛生マネジメントシステムの対象である労働者※3	国内事業所		1,333（98）	979（99）	1,002（100）	1,000（99）	1,030（99）	
	海外事業所		3,551（100）	5,310（100）	5,990（100）	6,079（100）	5,996（100）	
第三者による監査や認証を受けている労働安全衛生マネジメントシステムの対象である労働者	国内事業所		21（2）	21（2）	21（2）	23（2）	22(2)	
	海外事業所		0（0）	0（0）	0（0）	0（0）	0（0）	
第三者認証取得事業所※6	国内事業所	社	1	1	1	1	1	
	海外事業所		—	—	—	—	—	

※1 当社グループの労働安全衛生管理下にある派遣労働者を含む
※2【国内】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・計画を立てて、1年間を単位としてPDCAを回しながら、各階層の役割に応じた活動をしているため、100%となる
【海外】国の安全衛生関連法に従い構築している
※3【国内】部門、安全環境部および別子事業所安全環境センター（別子地区）等の巡視の形で実施しており、巡視では事業所の方針、目標、活動計画、実施状況を確認してPDCAが回っているか確認している
【海外】所管する事業本部が2回/年ほど巡視の形で実施しており、東莞住鉱電子漿料有限公司は、内部監査を毎年実施している
※4 安全統計対象事業場の労働者
※5 2023年までの取得状況
【国内】ISO45001：日本ケッチェン、菱刈鉱山、住鉱資源開発（株）鉱山事業部菱刈事業所、ニッケル工場、東予工場
中央労働災害防止協会（JISHA）方式適格OSHMS：エヌ・イー ケムキャット（株）沼津事業所、
エヌ・イー ケムキャット（株）つくば事業所、（株）伸光製作所、青梅事業所
【海外】「安全生産標準化」（国家安全生産監督管理局）：東莞住鉱電子漿料有限公司
「安全生産標準化」取得（国家安全生産監督管理局監制）：上海住鉱電子漿料有限公司
「労働局」による第三者監査を実施：台住電子材料股份有限公司
※6 2023年までの取得状況
【国内】JISHA方式適格OSHMS：日向製錬所の1協力会社で取得済み
一部の少人数協力会社では、内部監査同様の確認までは行っていない場合もあるが、発注元が安全衛生の指導を行っており、パトロールや巡視などを行い、大半は内部監査と同様の確認を行っている
【海外】コーラルベイニッケルでは発注元主催の安全協議会やパトロールの形で実施しており、タガニートHPALでは内部監査を実施またはタガニートHPAL主催のパトロールに参加している

ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

社会データ

危険源の特定、リスクアセスメント、事故調査（2023年）

GRI 403-2／403-7

■ 住友金属鉱山グループ

	国内事業場	海外事業場
リスクアセスメントプロセスの質の保証とマネジメントシステムの継続的改善	リスクアセスメントを導入しており、現場のリスクを継続的に改善中。重大災害防止への寄与などの有効性は安全環境部の指導などにより適宜見直している。	リスクアセスメントを導入しており、現場のリスクを継続的に改善中。その有効性も適宜見直している。
従業員からの危険の報告プロセスと従業員保護の方法	従業員からはヒヤリハットカードへの記述、朝礼や懇談会を通じて危険の報告を受け、必要な対策を実施。	従業員からはヒヤリハットの報告様式や口頭などにより危険の報告を受け、必要な対策を実施。
従業員の怪我や疾病を引き起こす可能性のある作業からの保護方法	リスクアセスメントのほか、各種巡視・パトロール、作業観察などによりリスクから回避することを促進している。危険予知や相互注意などによりリスクの低減を図っている。	リスクアセスメントや危険予知活動のほか、巡視などによりリスクの低減を図っている。
災害調査・対策、システム改善のプロセス	災害発生時は事例検討を行い、災害報告データベース掲載フォーマットへの記入を通じ、危険源の特定・対策・改善までプロセスを一定の手順で行えるようにしている。危険源への対策は設備対策を優先とするヒエラルキーコントロールに沿って対応（リスクアセスメントなどに対しても同様）。	各事業場のシステムに沿って調査・対策などを実施している（事例検討や水平展開含む）。危険源への対策は設備対策を優先とするヒエラルキーコントロールに沿って対応。

■ 常駐協力会社

	国内事業場	海外事業場
リスクアセスメントプロセスの質の保証とマネジメントシステムの継続的改善	発注元と同様の社内プロセスにより実施（一部、発注元のプロセスにより実施している）。	コーラルベイニッケルでは10秒KYなどのリスクアセスメントの取り組みの一部を導入、タガニートHPALではリスクアセスメントを導入している協力会社もある。
従業員からの危険の報告プロセスと従業員保護の方法	発注元にヒヤリハット、気付きを口頭または所定の書式などで報告し、必要な対策をする仕組みあり。	ヒヤリなどの情報を発注元または協力会社で発見し、相互に連絡する仕組みあり。
従業員の怪我や疾病を引き起こす可能性のある作業からの保護方法	リスクアセスメントのほか、発注元から各種巡視・パトロールなどを行い、必要な対策を実施している。	危険予知活動を中心に実施。発注元によるパトロールなども実施。
災害調査・対策、システム改善のプロセス	発注元と同様のプロセスにより実施（発注元の災害報告データベースでも処理される）。	協力会社内で災害事例検討の後、発注元で確認するか、発注元が一緒に調査・対策・改善を実施している。危険源への対策は設備対策を優先とするヒエラルキーコントロールに沿って対応。

労働安全衛生に関するサービス・教育研修（2023年）

GRI 403-3／403-5

従業員が、安全衛生や災害対策サービスに関する情報にいつでもアクセスできるように、業務ガイドラインや手順書の配布、掲示物の設置、社内イントラネットへの掲載等を行っています。

項目		内容	詳細
作業環境・作業管理 健康管理	健康診断・検査	労働安全衛生法に定められた健康診断（一般、特殊、特定）を実施しています。	P.73-77、P.81-86
	ばく露対策	労働安全衛生法に従い、作業環境測定や保護具の着用等を実施し、ばく露時間管理等を実施しています。	
	産業医の設置	労働安全衛生法に従い、または準じて産業医と契約し、健康診断結果を活用した保健指導やストレスチェック等を実施しています。	
	感染症対策	・海外出向社員および帯同家族に対し、渡航先の流行状況に鑑みて、破傷風、A、B型肝炎などの予防接種の費用補助を行っています。 ・新型コロナウイルス感染症（COVID-19）対策として、在宅勤務やオンラインでの会議・行事の開催等を継続して行っています。また、健康保険組合によるインフルエンザ予防接種の費用補助のほか、新型インフルエンザ等感染症対策規程およびガイドラインを定め対策を講じています。	
	メンタルヘルスケア	法令に基づくストレスチェックや、社内外相談窓口の設置およびカウンセリング、セルフ・ラインケア研修等を実施しています。	
	従業員とのコミュニケーション	就業環境アンケートや巡視、労使懇談会等により従業員の要望や意見の吸い上げを行い、それをもとに施策を実施しています。	
	設備・施設・備品	従業員が心身ともに健康に過ごすことができる職場環境を提供するために、各種設備や施設を設置しています。 食堂、休憩室、洗濯室、浴場/シャワールーム（特定化学物質等への対応）、救急箱・AED、応急処置室、アルコール検知器等、防災施設、備蓄倉庫、社有体育施設/グラウンド、社宅/寮、外部フィットネスジム、当社との関連がある温泉施設　等	
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。	P.64、P.86
	法定を上回る教育	法定の教育に加え、次のような教育を実施しています。 ・有資格者育成教育（衛生管理者、産業カウンセラー等） ・危険体感・社内講習会、小グループ活動（労働災害事例の展開等） ・JCO資料館研修・外部講習（救命・救急、飲酒運転防止等）　等	
災害対策	避難訓練	火事および地震等を想定した避難訓練を年1回以上実施しています。	P.132
	自衛消防隊	自衛消防隊等を設置し、災害発生時の初動対応体制を整備しています。	
	非常時用品	災害時に備え、事業場ごとに非常食等の非常時用品および機器等を用意しています。	
	安否確認	外部の安否確認システムを利用し、災害発生時の従業員やその家族の迅速な安否確認を行っています。また、定期的に安否確認訓練を実施しています。	
	緊急連絡網	全社および事業場ごとに緊急連絡網を作成し、定期的に見直しを行っています。	

ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

社会データ

多様な人材・人材の育成と活躍

従業員データ

■ 平均勤続年数・年齢・年間給与

	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
平均勤続年数	住友金属鉱山（株）	年	19.7	19.5	18.9	18.0	17.0
平均年齢		歳	43.0	42.7	42.3	41.5	40.7
平均年間給与※		千円	8,185	7,952	7,878	8,349	8,235

※ 平均年間給与は、基準外給与、その他諸手当および賞与を含む

■ 役員・従業員数（国・地域別）

GRI 2-7／2-9／405-1

	範囲					単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度 ☑
役員・従業員数※1、※2	住友金属鉱山グループ	合計				人	7,570	7,797	7,879	7,950	8,133
		国・地域別	日本			人	5,905	6,150	6,224	6,085	6,256
				男性			4,950	5,120	5,198	5,098	5,222
				女性			955	1,030	1,026	987	1,034
			フィリピン			人	1,429	1,430	1,433	1,504	1,531
				男性			1,075	1,068	1,071	1,124	1,138
				女性			354	362	362	380	393
			アジア・オセアニア（フィリピンを除く）	中国		人	97	102	108	105	103
					男性		62	68	76	75	76
					女性		35	34	32	30	27
				台湾		人	29	27	27	26	19
					男性		13	12	12	11	8
					女性		16	15	15	15	11
				タイ		人	4	4	4	—	—
					男性		1	1	1	—	—
					女性		3	3	3	—	—

	範囲					単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
役員・従業員数※1、※2	住友金属鉱山グループ	国・地域別	アジア・オセアニア（フィリピンを除く）	韓国		人	7	4	4	5	4
					男性		2	2	2	2	3
					女性		5	2	2	3	1
				ベトナム		人	—	—	—	145	136
					男性		—	—	—	112	107
					女性		—	—	—	33	29
				オーストラリア		人	8	7	8	7	8
					男性		6	5	6	5	6
					女性		2	2	2	2	2
			北米・欧州	カナダ		人	13	13	13	19	21
					男性		12	11	11	16	17
					女性		1	2	2	3	4
				オランダ		人	1	1	1	1	1
					男性		1	1	1	1	1
					女性		0	0	0	0	0
				米国		人	12	13	14	12	9
					男性		6	6	6	5	4
					女性		6	7	8	7	5
			南米	ブラジル		人	11	4	1	1	1
					男性		9	3	0	0	0
					女性		2	1	1	1	1
				チリ		人	30	26	26	23	27
					男性		20	18	18	14	18
					女性		10	8	8	9	9
				ペルー		人	24	16	16	17	17
					男性		21	13	13	14	14
					女性		3	3	3	3	3

※1 データは、各国の会計年度末時点（休職者を含む）とし、出向者は出向先の役員・従業員数として計上している
※2 役員の範囲は、住友金属鉱山（株）：取締役、監査役および執行役員（社外取締役・監査役は除く）、国内・海外関係会社：取締役および監査役

ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

社会データ

■役員・従業員数（年齢層・従業員区分別）

GRI 2-7／2-8／2-9／405-1

	範囲					単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度 ☑
役員・従業員※1	住友金属鉱山グループ	常勤役員数※2	合計			人	105	110	109	105	104
			住友金属鉱山（株）	男性			23	25	23	24	25
				女性			0	0	0	0	1
			国内関係会社	男性			56	58	61	57	55
				女性			0	0	0	0	0
			海外関係会社	男性			25	26	24	23	22
				女性			1	1	1	1	1
		従業員数	合計			人	7,465	7,687	7,770	7,845	8,029
			住友金属鉱山（株）	合計		人	2,679	2,699	2,813	2,993	3,136
				管理職社員		人	491	487	470	479	559
				30歳未満			0	0	0	0	0
					男性		0	0	0	0	0
					女性		0	0	0	0	0
				30歳以上50歳未満			171	170	177	198	262
					男性		166	164	168	184	247
					女性		5	6	9	14	15
				50歳以上			320	317	293	281	297
					男性		315	312	289	277	291
					女性		5	5	4	4	6
				一般社員		人	1,933	1,936	2,072	2,246	2,333
				30歳未満			429	490	584	688	771
					男性		351	388	468	558	628
					女性		78	102	116	130	143
				30歳以上50歳未満			952	908	908	938	911
					男性		774	733	737	768	739
					女性		178	175	171	170	172
				50歳以上			552	538	580	620	651
					男性		500	477	510	542	563
					女性		52	61	70	78	88

	範囲					単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
役員・従業員※1	住友金属鉱山グループ	従業員数	期間雇用者			人	255	276	271	268	244
				男性			218	237	235	232	213
				女性			37	39	36	36	31
			国内関係会社	合計		人	3,147	3,368	3,327	3,011	3,039
			管理職社員			人	286	278	270	240	234
			30歳未満				0	0	0	0	0
				男性			0	0	0	0	0
				女性			0	0	0	0	0
			30歳以上50歳未満				85	90	92	82	75
				男性			83	88	89	80	73
				女性			2	2	3	2	2
			50歳以上				201	188	178	158	159
				男性			201	188	178	157	158
				女性			0	0	0	1	1
			一般社員			人	2,454	2,671	2,659	2,453	2,449
			30歳未満				417	442	453	423	409
				男性			353	377	387	366	351
				女性			64	65	66	57	58
			30歳以上50歳未満				1,480	1,603	1,583	1,414	1,358
				男性			1,189	1,273	1,259	1,115	1,069
				女性			291	330	324	299	289
			50歳以上				557	626	623	616	682
				男性			484	538	527	527	581
				女性			73	88	96	89	101
			期間雇用者			人	407	419	398	318	356
				男性			237	262	267	211	229
				女性			170	157	131	107	127

ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

社会データ

	範囲						単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
役員・従業員※1	住友金属鉱山グループ	従業員数	海外関係会社		合計		人	1,639	1,620	1,630	1,841	1,854
			管理職社員				人	299	317	321	315	341
				30歳未満				43	38	31	29	24
					男性			30	28	19	15	10
					女性			13	10	12	14	14
				30歳以上50歳未満				228	249	260	253	269
					男性			174	182	192	179	193
					女性			54	67	68	74	76
				50歳以上				28	30	30	33	48
					男性			23	24	23	26	39
					女性			5	6	7	7	9
			一般社員				人	1,324	1,288	1,302	1,509	1,502
				30歳未満				500	429	390	410	398
					男性			324	266	245	265	252
					女性			176	163	145	145	146
				30歳以上50歳未満				767	814	851	1,032	1,028
					男性			588	631	655	799	799
					女性			179	183	196	233	229
				50歳以上				57	45	61	67	76
					男性			48	37	52	57	66
					女性			9	8	9	10	10
			期間雇用者				人	16	15	7	17	11
					男性			15	13	6	15	11
					女性			1	2	1	2	0
派遣社員	住友金属鉱山グループ	合計					人	464	495	538	438	514
		住友金属鉱山(株)						185	163	182	204	232
		国内関係会社						251	331	355	234	280
		海外関係会社						28	1	1	0	2

※1 データは、各国の会計年度末時点(休職者を含む)とし、出向者は出向先の役員・従業員数として計上している
※2 役員の範囲は、住友金属鉱山(株):取締役、監査役および執行役員(社外取締役・監査役は除く)、国内・海外関係会社:取締役および監査役

■従業員の新規雇用と離職(採用区分・離職理由別)※1

GRI 401-1

	範囲						単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員の新規雇用と離職	住友金属鉱山(株)	新規雇用	合計				人	128	176	223	284	301
			定期採用	合計			人	48	107	132	128	149
				総合職				35	32	55	46	60
					うち女性			4	7	11	6	10
				基幹職				13	75	77	82	89
					うち女性			7	22	21	10	18
			キャリア採用	合計			人	80	69	91	156	152
				総合職				26	19	31	62	55
					うち女性			5	0	3	4	5
				基幹職				54	50	60	94	97
					うち女性			8	11	3	17	10
		離職	離職者数	合計			人	66	55	50	68	58
			自己都合退職					54	39	41	56	42
					うち女性			8	10	8	8	9
			業務都合退職					0	2	0	6	0
			その他※2					12	14	9	6	16

※1 データは各年度末時点(役員・期間雇用者・派遣社員を含まない)
※2 その他:定年退職、死亡退職、休職満了等による退職

ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

社会データ

■ 従業員の新規雇用と離職（地域別）※1

GRI 401-1

	範囲						単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員の新規雇用と離職	合計					新規雇用	人（%）※2	401 (5.9)	343 (4.9)	394 (5.6)	594 (8.2)	392 (5.3)
						離職		179 (2.6)	233 (3.3)	196 (2.8)	326 (4.5)	183 (2.5)
	住友金属鉱山グループ	日本	合計			新規雇用	人（%）	251 (4.9)	299 (5.6)	353 (6.5)	431 (8.0)	370 (6.6)
						離職		117 (2.3)	191 (3.6)	161 (2.9)	223 (4.1)	171 (3.1)
			30歳未満	男性		新規雇用		117 (16.6)	142 (18.6)	196 (22.9)	239 (25.9)	206 (21.0)
						離職		29 (4.1)	24 (3.1)	41 (4.8)	43 (4.7)	27 (2.8)
				女性		新規雇用		27 (19.0)	46 (27.5)	42 (23.1)	40 (21.4)	46 (22.9)
						離職		13 (9.2)	7 (4.2)	7 (3.8)	11 (5.9)	8 (4.0)
			30歳以上50歳未満	男性		新規雇用		71 (3.2)	68 (3.0)	87 (3.9)	114 (5.3)	85 (4.0)
						離職		49 (2.2)	40 (1.8)	37 (1.6)	46 (2.1)	49 (2.3)
				女性		新規雇用		30 (6.3)	28 (5.5)	11 (2.2)	12 (2.5)	12 (2.5)
						離職		19 (4.0)	9 (1.8)	10 (2.0)	20 (4.1)	15 (3.1)
			50歳以上	男性		新規雇用		5 (0.3)	11 (0.7)	15 (1.0)	22 (1.5)	20 (1.3)
						離職		6 (0.4)	104 (6.9)	62 (4.1)	97 (6.5)	65 (4.1)
				女性		新規雇用		1 (0.8)	4 (2.6)	2 (1.2)	4 (2.3)	1 (0.5)
						離職		1 (0.8)	7 (4.5)	4 (2.4)	6 (3.5)	7 (3.6)

	範囲						単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員の新規雇用と離職	住友金属鉱山グループ	フィリピン	合計			新規雇用	人（%）	134 (9.5)	44 (3.1)	28 (2.0)	151 (10.2)	21 (1.4)
						離職		57 (4.0)	42 (3.0)	23 (1.6)	86 (5.8)	10 (0.7)
			30歳未満	男性		新規雇用		76 (22.8)	19 (6.9)	10 (4.2)	62 (26.8)	12 (5.4)
						離職		30 (9.0)	18 (6.6)	8 (3.3)	16 (6.9)	2 (0.9)
				女性		新規雇用		27 (15.4)	15 (9.3)	5 (3.4)	38 (24.8)	2 (1.3)
						離職		4 (2.3)	8 (5.0)	4 (2.7)	17 (11.1)	2 (1.3)
			30歳以上50歳未満	男性		新規雇用		22 (3.3)	9 (1.2)	13 (1.7)	44 (5.5)	7 (0.8)
						離職		19 (2.8)	10 (1.4)	9 (1.2)	40 (5.0)	5 (0.6)
				女性		新規雇用		5 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.4)	0 (0.0)
						離職		3 (1.7)	4 (2.1)	1 (0.5)	9 (4.1)	1 (0.4)
			50歳以上	男性		新規雇用		4 (8.3)	1 (2.4)	0 (0.0)	4 (6.1)	0 (0.0)
						離職		1 (2.1)	2 (4.8)	1 (1.8)	4 (6.1)	0 (0.0)
				女性		新規雇用		0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
						離職		0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)

ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

社会データ

範囲						単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員の新規雇用と離職	住友金属鉱山グループ	アジア・オセアニア※3（フィリピンを除く）	合計		新規雇用	人（%）	3（2.2）	0（0.0）	12（8.6）	12（4.4）	0（0.0）
					離職		1（0.7）	0（0.0）	11（7.9）	17（6.2）	0（0.0）
			30歳未満	男性	新規雇用		0（0.0）	—	8（44.4）	9（19.6）	—
					離職		0（0.0）	—	5（27.8）	8（17.4）	—
				女性	新規雇用		0（0.0）	—	0（0.0）	0（0.0）	—
					離職		0（0.0）	—	0（0.0）	2（40.0）	—
			30歳以上50歳未満	男性	新規雇用		0（0.0）	—	3（5.2）	2（1.4）	—
					離職		1（2.2）	—	5（8.6）	6（4.3）	—
				女性	新規雇用		3（6.0）	—	1（2.1）	1（1.4）	—
					離職		0（0.0）	—	1（2.1）	1（1.4）	—
			50歳以上	男性	新規雇用		0（0.0）	—	0（0.0）	0（0.0）	—
					離職		0（0.0）	—	0（0.0）	0（0.0）	—
				女性	新規雇用		0（0.0）	—	0（0.0）	0（0.0）	—
					離職		0（0.0）	—	0（0.0）	0（0.0）	—

範囲						単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員の新規雇用と離職	住友金属鉱山グループ	北米・欧州※4	合計		新規雇用	人（%）	0（0.0）	0（0.0）	1（4.2）	0（0.0）	1（3.4）
					離職		0（0.0）	0（0.0）	1（4.2）	0（0.0）	2（6.9）
			30歳未満	男性	新規雇用		—	—	0（0.0）	—	0（0.0）
					離職		—	—	0（0.0）	—	0（0.0）
				女性	新規雇用		—	—	0（0.0）	—	0（0.0）
					離職		—	—	0（0.0）	—	0（0.0）
			30歳以上50歳未満	男性	新規雇用		—	—	1（8.3）	—	0（0.0）
					離職		—	—	0（0.0）	—	0（0.0）
				女性	新規雇用		—	—	0（0.0）	—	1（25.0）
					離職		—	—	0（0.0）	—	1（25.0）
			50歳以上	男性	新規雇用		—	—	0（0.0）	—	0（0.0）
					離職		—	—	1（50.0）	—	0（0.0）
				女性	新規雇用		—	—	0（0.0）	—	0（0.0）
					離職		—	—	0（0.0）	—	1（100.0）

ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

社会データ

	範囲					単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員の新規雇用と離職	住友金属鉱山グループ	南米※5	合計		新規雇用	人(%)	13 (21.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
					離職		4 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
			30歳未満	男性	新規雇用		3 (50.0)	—	—	—	—
					離職		0 (0.0)	—	—	—	—
				女性	新規雇用		1 (20.0)	—	—	—	—
					離職		1 (20.0)	—	—	—	—
			30歳以上50歳未満	男性	新規雇用		6 (19.4)	—	—	—	—
					離職		1 (3.2)	—	—	—	—
				女性	新規雇用		1 (16.7)	—	—	—	—
					離職		1 (16.7)	—	—	—	—
			50歳以上	男性	新規雇用		2 (25.0)	—	—	—	—
					離職		1 (12.5)	—	—	—	—
				女性	新規雇用		0 (0.0)	—	—	—	—
					離職		0 (0.0)	—	—	—	—

※1 データは、各国の会計年度末時点の従業員数（役員・期間雇用者・派遣社員は含まない）
※2 新規雇用率：新規雇用者数÷従業員数×100、離職率：離職者数÷従業員数×100
※3 アジア・オセアニア（フィリピンを除く）には、中国・台湾・韓国・タイ・ベトナム・オーストラリアを含む（2023年度）
※4 北米・欧州には、カナダ・米国を含む（2023年度）
※5 南米には、ペルー・チリ・ブラジルを含む（2023年度）

人材育成

■教育時間および教育への投資

GRI 404-1

	範囲			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員の総教育時間※1	住友金属鉱山(株)	合計		時間	99,740	119,221	188,913	131,106	149,130 ※2
		役員		時間	638	281	324	368	259
			男性		638	281	324	368	220
			女性		0	0	0	0	39
		管理職社員		時間	16,144	19,653	17,257	16,375	13,551
			男性		15,876	19,268	17,038	15,883	13,035
			女性		268	385	219	491	516
		一般社員		時間	80,395	93,165	153,038	109,723	131,094
			男性		71,003	81,119	135,008	95,756	116,443
			女性		9,391	12,046	18,030	13,967	14,651
		期間雇用者および派遣社員		時間	2,563	6,122	18,294	4,640	4,225
			男性		2,188	5,013	13,439	3,555	3,062
			女性		375	1,109	4,855	1,086	1,163
	国内関係会社	合計		時間	20,374	23,769	43,769	33,021	28,230
		役員		時間	358	342	402	481	518
			男性		358	342	402	481	518
			女性		0	0	0	0	0
		管理職社員		時間	1,889	1,838	3,219	2,245	2,785
			男性		1,886	1,812	3,153	2,177	2,722
			女性		3	25	66	68	64
		一般社員		時間	15,269	18,721	34,115	26,363	20,942
			男性		13,301	15,766	31,087	23,011	17,420
			女性		1,968	2,955	3,028	3,353	3,522
		期間雇用者および派遣社員		時間	2,859	2,868	6,034	3,932	3,985
			男性		1,747	1,600	4,323	2,434	2,685
			女性		1,112	1,268	1,711	1,499	1,301

ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

社会データ

	範囲			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員の総教育時間※1	海外関係会社	合計		時間	30,174	29,545	18,323	27,616	36,482
		役員		時間	144	223	275	312	729
			男性		133	215	264	300	649
			女性		11	8	11	12	80
		管理職社員		時間	1,284	1,223	897	1,330	8,497
			男性		913	643	562	837	5,503
			女性		371	581	335	493	2,994
		一般社員		時間	28,605	20,795	17,080	25,684	27,174
			男性		22,573	15,676	12,985	18,252	20,065
			女性		6,032	5,120	4,095	7,432	7,109
		期間雇用者および派遣社員		時間	141	7,304	70	290	83
			男性		80	5,762	47	182	55
			女性		61	1,542	23	109	28
従業員一人当たりの年間平均教育時間※3	住友金属鉱山グループ	合計		時間	18.7	20.8	29.8	22.9	24.7 ☑
		役員		時間	10.9	7.7	9.2	11.1	14.5
			男性		10.9	7.7	9.2	11.0	13.6
			女性		10.5	8.0	11.0	12.0	59.1
		管理職社員		時間	18.0	21.0	20.1	19.3	21.9
			男性		18.8	22.0	21.7	20.6	21.0
			女性		7.6	10.3	6.0	9.1	29.1
		一般社員		時間	21.8	22.5	33.9	26.1	28.5
			男性		23.2	23.8	37.0	27.4	30.5
			女性		15.8	17.1	21.1	20.4	20.5
		期間雇用者および派遣社員		時間	4.9	13.5	20.1	8.5	7.4
社員一人当たりの教育投資費用※4	住友金属鉱山（株）			円	132,000	90,000	98,000	107,000	145,000

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る
※1 データは、各国の会計年度末時点とし、教育時間は、指導員などが職場で行う日常的な作業指導（いわゆるOJT）、非常事態想定訓練、小集団活動を除くすべての研修が対象
※2 この総合計時間以外に実施したeラーニング研修受講総教育時間は、9,105時間（住友金属鉱山（株））、1,951時間（連結国内外関係会社）
※3 従業員一人当たりの年間平均教育時間：従業員の総教育時間÷役員・従業員数
※4 教育投資費用は、OJTや教育研修時間分の労務費は含まない（1,000円未満切り上げ）

人材の活用

■働き方改革

	範囲			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
労働時間	住友金属鉱山（株）	年間平均総実労働時間※1、※2	合計	時間	1,976.1	1,984.5	1,959.0	1,933.3	1,945.2
			管理職		2,015.7	2,024.7	2,021.7	1,994.6	2,009.3
			一般社員		1,964.3	1,972.6	1,941.0	1,913.4	1,926.4
		月間平均所定外労働時間			17.9	17.9	16.1	16.6	16.3
		年間平均所定労働時間			1,940または1,920		1,920	1,920	1,920.0
年次有給休暇		年間平均取得日数		日	18.3	17.4	17.4	18.2	17.5
		年間平均取得率※3		%	86.0	83.2	83.2	87.6	85.2
在籍人員※4				人	2,453	2,551	2,666	2,801	2,956
ボランティア休暇※5	住友金属鉱山グループ	取得者平均取得日数		日	1.9	1.0	—	2.0	1.0
		のべ取得人数		人	8	1	0	1	1

※1 年間平均総実労働時間＝所定労働時間（欠業、有給休暇等を除く）＋所定外労働時間
※2 働き方改革は2017年度に開始。2016年度の実績は、1,987.4時間（管理職：2,076.1時間、一般社員：1,960.7時間）
2017年度の実績は、1,967.3時間（管理職：2,043.9時間、一般社員：1,943.9時間）
※3 年間在籍者の平均有休取得率（ただし、期間雇用者のうち、特別雇員は含まない）
※4 年間の期中平均（ただし、期間雇用者のうち、特別雇員は含まない） 2016年度：2,274人、2017年度：2,317人
※5 データの対象期間は毎年1～12月

ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

社会データ

■ 多様な人材が活躍できる職場づくり

GRI 401-3

	範囲			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
育児休業	住友金属鉱山(株)	育児休業取得率※1	合計	%	17.3	26.9	30.0	97.2	101.0
			男性		2.9	10.3	20.9	95.6	100.0
			女性		100.0	113.3	85.7	106.3	110.0
		育児目的の休暇※2	男性	%	87.0	88.5	81.4	—	—
		育児休業取得者数※3	合計	人	14	25	30	104	102
			男性		2	8	18	87	91
			女性		12	17	12	17	11
		育児休業対象者数※4	合計	人	81	93	100	107	101
			男性		69	78	86	91	91
			女性		12	15	14	16	10
		休業後復職率※5	男性	%（人）	100.0 (1/1)	100.0 (5/5)	100.0 (15/15)	100.0 (37/37)	100.0 (58/58)
			女性		100.0 (8/8)	94.1 (16/17)	100.0 (16/16)	100.0 (11/11)	100.0 (15/15)
		休業後定着率※6	男性	%（人）	—	100.0 (1/1)	100.0 (6/6)	100.0 (17/17)	91.9 (34/37)
			女性		100.0 (14/14)	100.0 (12/12)	100.0 (16/16)	100.0 (15/15)	100.0 (11/11)

報告対象年度に育休を取得した者のうちその前年度に出産した者が含まれるため、育休取得率が100%を超えることがある

※1 2021年度年度までは育児休業取得率のみ、2022年度以降の男性の育児休業取得率は育児休業等と育児目的休暇の取得割合を含んだ取得率

※2 出産育児支援休暇　男性社員が配偶者の出産看護・出産後の支援のために取得できる休暇　入院日・分娩日、退院日から連続7日間取得可能（最大9日間）

※3 男性社員：2023年度に育児休業を取得（開始）した者の数
女性社員：2023年度に育児休業を取得（開始）した者の数

※4 男性社員：会社に出生届があった社員のうち、2023年度に配偶者が出産した者の数
女性社員：2023年度に出産した者の数

※5 復職率：2023年度に復職した人数÷2023年度に復職予定だった人数×100

※6 定着率：2022年度年度に復職し、その後12カ月在籍している人数÷2022年度年度に復職した人数×100

	範囲			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
介護休業	住友金属鉱山(株)	取得者数	合計	人	2	2	2	2	1
			男性		0	1	2	2	1
			女性		2	1	0	0	0
		取得のべ日数	合計	日	127	259	24	140	155
			男性		0	173	24	140	155
			女性		127	86	0	0	0
		一人当たり取得平均日数	合計	日	63.5	129.5	12.0	70.0	155.0
			男性		0.0	173.0	12.0	70.0	155.0
			女性		63.5	86.0	0.0	0.0	0.0
介護休暇	住友金属鉱山(株)	取得者数	合計	人	40	58	70	67	67
			男性		27	43	57	52	49
			女性		13	15	13	15	18
		取得のべ日数	合計	日	173.0	228.0	288.2	303.5	305.9
			男性		110.0	169.9	225.9	239.5	230.3
			女性		63.0	58.1	62.3	64.0	75.6
		一人当たり取得平均日数	合計	日	4.3	3.9	4.1	4.5	4.6
			男性		4.1	4.0	4.0	4.6	4.7
			女性		4.8	3.9	4.8	4.3	4.2

ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

社会データ

ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン

■ジェンダーバランス（女性活躍）

GRI 405-1／405-2

		範囲			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
女性役員・従業員※	従業員比率	住友金属鉱山（株）	役員		%	3.4	3.4	3.6	3.4	6.7
			管理職	（総合職）		1.5	1.5	2.0	2.9	3.2
			一般社員	総合職・専門職		11.7	12.5	12.9	12.3	14.3
				基幹職		16.2	17.2	17.0	16.9	16.8
			期間雇用者			12.1	12.1	11.1	11.4	10.8
	従業員数	住友金属鉱山（株）	役員		人	1	1	1	1	2
			管理職	（総合職）		11	11	14	20	26
			一般社員	総合職・専門職		50	52	57	59	61
				基幹職		267	295	309	329	350
			期間雇用者			37	40	37	37	32
	採用者の女性比率	住友金属鉱山（株）	総合職	定期採用	%	16.7	20.0	20.9	16.3	15.9
				中途採用		16.2	5.0	11.4	6.3	7.9
			基幹職	定期採用		29.2	29.3	27.6	14.5	20.0
				中途採用		13.7	20.3	5.9	17.4	12.5

※ 女性従業員数および割合は、出向者を出向元の従業員として集計

	範囲			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
基本給の男女差異	住友金属鉱山（株）	社員※1		比率 女性：男性	—	—	—	100：165	100：169	
			管理職		—	—	—	100：112	100：123	
			一般社員		—	—	—	100：132	100：118	
		期間雇用者※2			—	—	—	100：333	100：313	
報酬総額（年収）※3の男女差異	住友金属鉱山（株）	社員		比率 女性：男性	—	—	—	100：149	100：153	※4
			管理職		—	—	—	100：111	100：129	
			一般社員		—	—	—	100：115	100：130	
		期間雇用者			—	—	—	100：279	100：248	※5

※1 無期雇用社員（短時間勤務者・国内出向者を含み、海外出向者は含まない）
※2 有期雇用社員（国内出向者を含み、海外出向者は含まない）
※3 基本給、超過勤務手当、住宅手当、家族手当、通勤手当等を含む（退職手当は除く）
※4 賃金差異の主な理由は、女性の平均継続勤務年数が13.0年（男性の20.0年より約7年短い）であることと、管理職に占める女性の割合が3.2%であること
※5 賃金差異の主な理由は、女性の平均継続勤務年数は11.7年で、男性の33.5年より21.8年短いこと

ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

社会データ

■地域最低賃金に対する標準新人給与の比率

GRI 202-1

	範囲			単位	2020年4月	2021年4月	2022年4月	2023年4月	2024年4月
初任給	住友金属鉱山(株)		基本給の男女比	比率	100:100	100:100	100:100	100:100	100:100
		高卒	月給	円	171,128	173,628	173,628	176,628	186,628
			最低賃金との比較	%	134	137	132	129	130
		高専卒	月給	円	194,658	197,158	197,158	200,158	210,158
			最低賃金との比較	%	152	155	150	147	146
		大学卒	月給	円	227,350	229,950	229,950	232,950	243,000
			最低賃金との比較	%	139	142	138	136	136
		大学院卒(修士)	月給	円	241,790	244,390	244,390	250,390	260,400
			最低賃金との比較	%	148	151	147	146	146
		大学院卒(博士)	月給	円	272,341	273,541	273,541	281,541	291,600
			最低賃金との比較	%	166	169	164	164	164

地域最低賃金に対する標準新人給与の比率は、高卒および高専卒は愛媛県、大学卒以上は東京都の最低賃金と比較
月給および最低賃金データは、各年度4月1日時点

■障害者雇用の促進

GRI 405-1

	範囲		単位	2019年6月	2020年6月	2021年6月	2022年6月	2023年6月
障害者雇用※1	住友金属鉱山(株)	障害者雇用者数※2	人	68	73	77	79	84
		障害者雇用率	%	2.39	2.50	2.56	2.57	2.59 ☑
		法定雇用率	%	2.20	2.20	2.30	2.30	2.30

※1 データは各年度6月1日時点
※2 障害者雇用者数は、法定雇用率の算定における障害者雇用者数のカウント方法による

従業員の健康維持・増進

■メンタルヘルスケアへの対応

GRI 403-6

	範囲		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
長期休業	住友金属鉱山(株)	長期休業率(メンタルヘルス不調)※	%	0.45	0.40	0.37	0.43	0.41
ストレスチェック		受検率	%	96.1	94.7	95.4	96.8	94.6
		高ストレス者率	%	11.0	8.7	9.8	10.1	8.6
		高ストレス者率 全企業平均		12.0	11.3	11.8	12.7	—

※休業率：休業のべ日数÷所定勤務日数×年度末人員×100

■疾病予防および健康増進の取り組み

GRI 403-6

	範囲			単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
各種健診	住友金属鉱山健康保険組合	有所見者率※1		%	56.9	58.9	58.0	58.0	53.6
		人間ドック受診率※2		%	28.0	24.4	27.3	27.5	28.7
	住友金属鉱山(株)	肥満率※1	男性	%	37.2	38.7	39.2	38.0	37.7
			女性	%	22.3	23.6	22.1	23.4	22.1
		喫煙率※3		%	26.9	25.3	24.8	23.9	24.1

※1 住友金属鉱山健康保険組合の被保険者
※2 18歳以上の住友金属鉱山健康保険組合の被保険者
※3 40歳以上の社員(特定健診の問診結果)

ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

社会データ

■ 労使関係（結社の自由と団体交渉）

GRI 2-30

	範囲		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
労働組合員※1	住友金属鉱山グループ※2	合計	人	4,346	4,469	4,582	4,722	4,819
		日本		3,538	3,634	3,712	3,727	3,771
		海外		808	835	870	995	1,048
労働組合加入率	住友金属鉱山グループ※2	合計	%	57.5	57.7	58.2	58.8	60.0
		日本		58.7	59.5	59.4	60.2	61.1
		海外		52.8	51.0	53.7	54.3	56.5

※1 労働組合員とは、労働協約の対象となる従業員（各年度3月末時点）
※2 住友金属鉱山グループ連結子会社

地域社会との共存共栄

■ インフラ投資および支援サービス（社会貢献活動費用）

GRI 203-1

範囲		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
日本	住友金属鉱山グループ	億円	1.0	4.3	0.9	2.5	2.6
フィリピン			10.2	10.3	12.5	16.2	19.7

■ 閉山計画／製錬所閉鎖処理計画

G4-MM10

事業拠点	内容	金額	期間
菱刈鉱山	鉱害防止積立金	3,950万円	1984年から
コーラルベイニッケル	製錬所または鉱物処理加工プラントの閉鎖処理	総額約3億3,000万ペソ※	2012年から13年間（毎年積み立て）
タガニートHPAL	閉鎖計画に要する費用	総額約2億8,600万ペソ	2016年から9年間（毎年積み立て）

※ コーラルベイニッケルが環境天然資源省（Department of Environment and Natural Resources：DENR）に提出した閉鎖計画に要する費用

■ 地元サプライヤー※1からの現地調達割合※2と現地雇用率※3

GRI 204-1

	範囲	単位	2019年度 現地調達	2019年度 現地雇用率	2020年度 現地調達	2020年度 現地雇用率	2021年度 現地調達	2021年度 現地雇用率	2022年度 現地調達	2022年度 現地雇用率	2023年度 現地調達※2	2023年度 現地雇用率※2
新居浜地区（愛媛県）※4、※5	住友金属鉱山グループ	百万円（%）	18,300（52）	82%	12,900（54）	84%	15,000（53）	83%	20,924（58）	82%	20,800（37）	82%
菱刈鉱山（鹿児島県）			1,230（49）	89%	2,220（53）	89%	1,173（47）	88%	3,587（40）	88%	4,811（30）	86%
住鉱エナジーマテリアル（福島県）			486（35）	86%	383（36）	91%	418（33）	95%	506（32）	95%	519（37）	84%
タガニートHPAL（フィリピン）		万ドル（%）	10,900（44）	42%	9,400（45）	42%	10,400（44）	43%	13,600（40）	42%	15,200（40）	42%
コーラルベイニッケル（フィリピン）			6,900（49）	59%	6,900（54）	59%	7,800（51）	59%	9,200（38）	59%	9,100（45）	61%
上海住鉱電子漿料（中国）		百万元（%）	106（28）	93%	197（30）	91%	202（21）	95%	92（22）	91%	147（50）	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）を対象
※2 現地調達：各拠点への支払額および支出割合（支出割合：支出エリアへの支払額÷総調達金額×100）
※3 現地雇用率：各年度末の上記各拠点出身の従業員数÷全従業員数×100
※4 現地調達の対象範囲：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 現地雇用率の対象範囲：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、新居浜工場、新居浜研究所および電池研究所

ビジネスと人権
従業員の人権
先住民の権利
サプライチェーンにおける人権
多様な人材／人材の育成と活躍
従業員の安全・衛生
地域社会との共存共栄
ステークホルダーとの対話
社会データ

社会データ

■ 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合※1、※2

GRI 202-2

	範囲	単位	2019年度 人数	2019年度 割合	2020年度 人数	2020年度 割合	2021年度 人数	2021年度 割合	2022年度 人数	2022年度 割合	2023年度 人数	2023年度 割合
SMMフィリピン（フィリピン）	住友金属鉱山グループ	人・%	3（1）	4.1%	2（1）	2.6%	3（2）	3.8%	4（3）	5.0%	5（3）	6.1%
タガニートHPAL（フィリピン）			2（1）	0.3%	2（1）	0.3%	2（1）	0.3%	3（2）	0.4%	5（3）	0.7%
コーラルベイニッケル（フィリピン）			4（0）	0.7%	5（1）	0.8%	6（1）	1.1%	7（1）	1.1%	7（1）	1.1%
SMMペルー（ペルー）			2（0）	8.7%	0（0）	0.0%	1（0）	6.7%	1（0）	6.3%	1（0）	6.3%
韓国住鉱（韓国）			1（0）	14.3%	1（0）	25.0%	1（0）	25.0%	1（0）	20.0%	1（0）	33.3%
上海住鉱電子漿料（中国）			2（0）	5.4%	2（0）	4.8%	2（0）	4.9%	3（1）	7.1%	2（0）	5.3%
台住電子材料（台湾）			4（2）	15.4%	1（0）	0.4%	0（0）	0.0%	0（0）	0.0%	0（0）	0.0%
東莞住鉱電子漿料（中国）			2（1）	13.3%	2（1）	11.1%	3（1）	12.5%	3（1）	12.0%	3（1）	12.0%
SMMオセアニア（オーストラリア）			1（1）	25.0%	2（1）	50.0%	2（1）	50.0%	2（1）	50.0%	2（1）	40.0%
SMMアメリカ（米国）			—	—	—	—	—	—	—	—	1（1）	14.3%

※1 上級管理職数は海外現地法人の部長クラス以上（各年度末時点）、（　）内は女性管理職数
※2 上級管理職割合：上級管理職者数÷現地雇用者数×100（現地雇用者数は、海外現地法人が直接雇用している従業員で、出向受入れ者および転籍者を除く人数）

サプライチェーンにおける人権

	範囲	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
「責任ある鉱物調達」に関する調査票対応件数※	住友金属鉱山グループ	件	—	199	270	330	321

※ RMIが運用する製錬所特定調査票を中心に、顧客からの「責任ある鉱物調達」に関する調査票のうち回答した件数

経済パフォーマンス

GRI 201-1／201-3／201-4／207-4

	範囲			単位	2023年度
ステークホルダーごとの価値分配☑	住友金属鉱山グループ	合計		百万円	1,668,514
		取引先	仕入れ先への支払い等		1,497,637
		従業員	従業員に対する支払い		79,946
		株主・債権者	配当金、利息の支払い		58,015
		政府・行政	納税額		30,679
		社会※	寄付金等		2,237

上記のほかに留保した価値は29,598百万円があり、また、土地使用料は僅少のため取引先への支払い等に含めている
※ フィリピン（コーラルベイニッケル、タガニートHPAL）における社会開発マネジメントプログラム（Social Development and Management Program: SDMP）および同国においてその他の寄付を通じ支出された1,972百万円を含む

	範囲			単位	2023年度
政府から受けた相当の財務支援	住友金属鉱山グループ	政府・行政	補助金・助成金等	百万円	240

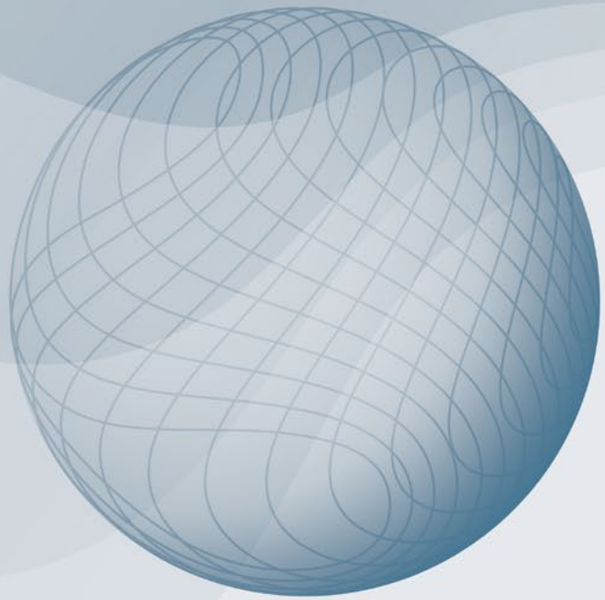
上記のほかに当社株式の保有構成にはノルウェー王国政府が含まれており、発行済株式（自己株式を除く）の総数に対する所有株式数の割合は1.21%である

退職給付債務
当社グループは、従業員の退職給付に充てるため、積立型および非積立型の確定給付制度ならびに確定拠出制度を採用しています
2024年3月31日における確定給付制度債務は63,524百万円で、そのうち積立型確定給付制度債務は60,331百万円☑であり、積立型確定給付制度債務に見合う制度資産は103,189百万円☑となっています

	範囲		単位	2023年度
国・地域別の法人税	住友金属鉱山グループ	合計	百万円	58,221
		日本		18,828
		オーストラリア		401
		チリ		11,076
		中国		1,555
		オランダ		908
		ニューカレドニア		954
		ペルー		17,205
		フィリピン		3,642
		米国		3,635
		その他		17

持分法適用会社について、法人税等の金額のうち当社持分比率見合いを上記に含めている

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ



ガバナンス

113 コーポレートガバナンス
123 コンプライアンス
128 税務ガバナンス
130 リスクマネジメント
133 品質保証
137 情報セキュリティ

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

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付けています。

当社は、「住友の事業精神」を基本とした「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。

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。詳細は当社ウェブサイトに掲載しています。

■ コーポレートガバナンス体制の概要 （2024年6月26日現在）

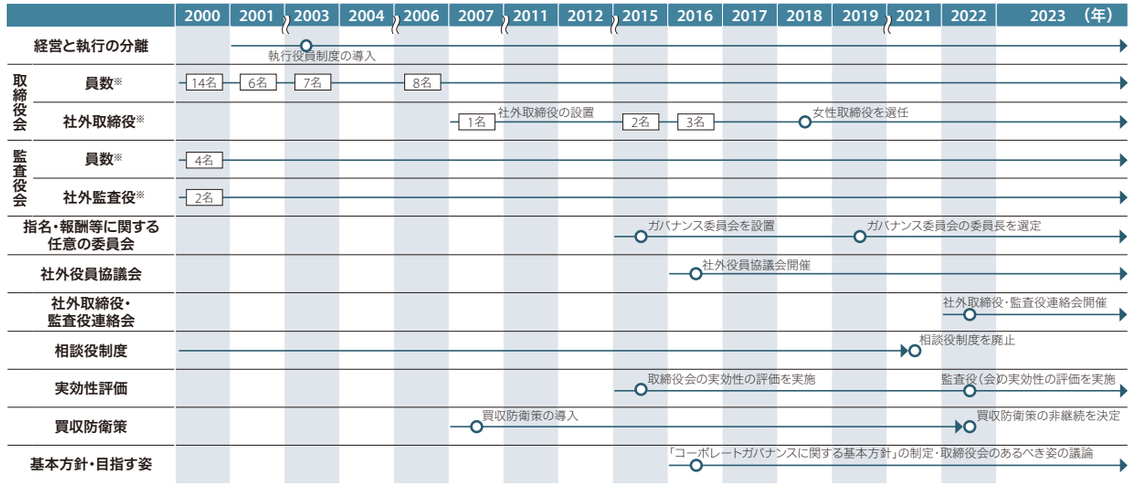
機関設計	監査役会設置会社
取締役の人数／任期	8名／1年
取締役のうち、独立社外取締役の人数	3名
取締役会の議長	野崎 明
取締役候補者選定における社外取締役の関与	有
報酬決定における社外取締役の関与	有
監査法人	有限責任 あずさ監査法人

コーポレートガバナンスに関する基本方針
https://www.smm.co.jp/ir/management/governance_policy/

ガバナンス強化への取り組み

当社は、コーポレートガバナンスに関する基本方針に基づき、今後も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、常に現在の状況を見直し、改善・深化を図っていきます。当社のガバナンスの強化については、2007年の社外取締役の設置をはじめとして、任意の委員会であるガバナンス委員会の設置や取締役会および監査役会のそれぞれの実効性評価の実施など様々な改善を図ってきました。

■ 当社のガバナンスの変遷



※ 人数は、株主総会後の人数

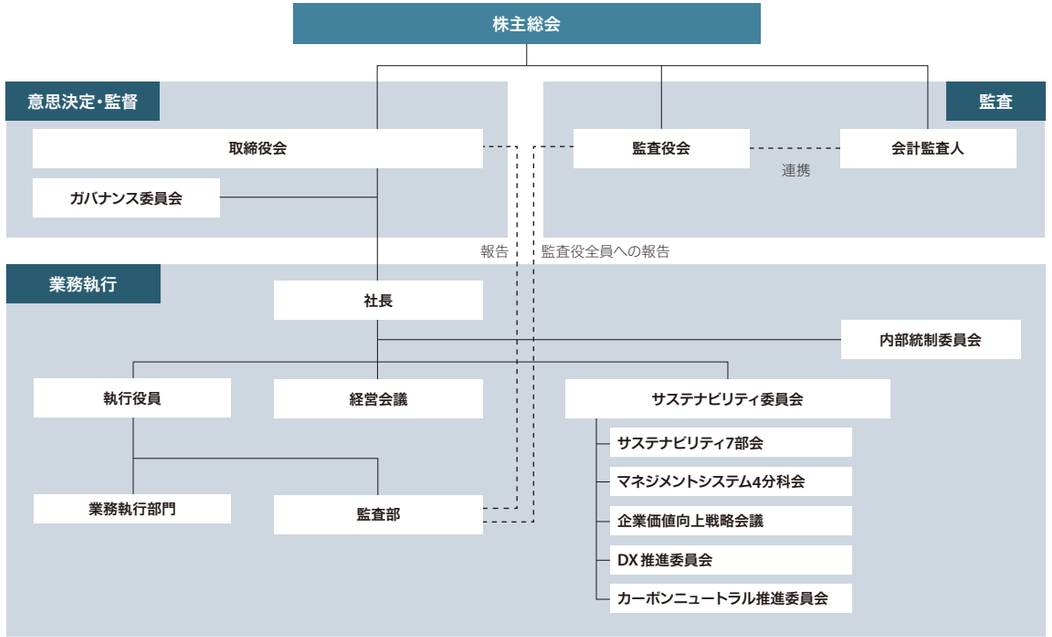
コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

コーポレートガバナンス体制

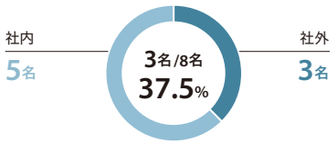
GRI 2-9

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まとめた「コーポレートガバナンスに関する基本方針」のとおり、当社のガバナンスは、経営における執行とこれに対する監視・監督のそれぞれの機能が十分に発揮されるシステムとして、監査役会設置会社および執行役員制度を採用し、取締役会による「意思決定・監督」、社長および執行役員による「業務執行」、そして監査役および会計監査人による「監査」という3区分の組織体制により運営されています。

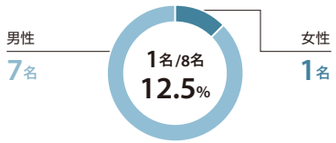
■コーポレートガバナンス体制図



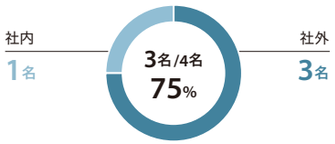
■取締役会の社外取締役比率



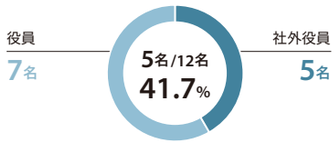
■女性取締役比率



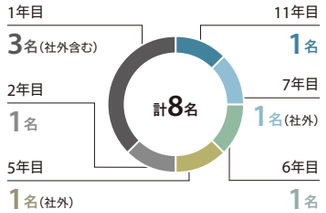
■ガバナンス委員会の社外取締役比率



■社外役員（社外取締役・社外監査役）比率



■取締役の在任年数の構成比



円グラフのデータはすべて2024年6月26日時点のもの

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

取締役会のあるべき姿

当社は、資源・製錬・材料の3事業をコアビジネスと位置付け、長期ビジョン「『世界の非鉄リーダー』を目指す」を掲げています。これらの事業はいずれも非鉄金属に関わる事業であり相互に有機的な関連を持ち、多様な経営課題に対して取締役会が自ら意思決定を行える事業内容と規模であると考えています。また、現在強化を図っている3事業間の連携という面でも、各事業に強い独立性を与えて独自の意思決定を認めるよりも、取締役会自らが総合的に意思決定を行うことが会社の成長をより促すことにつながると考えています。そのため、執行全体を事後的に監督するモニタリング・モデルではなく、マネジメント・モデルを原則として採ることが当社のガバナンスとして適していると考えています。

また、当社グループの事業の特性上、経営基盤（特にコンプライアンス、安全、環境）の強化が重要であり、監査役が取締役や執行役員などに対して忌憚なく課題を指摘できる体制を整えておく必要があると考えます。この点から、独任制※という権限を保障された監査役が、4年間にわたり安定して監査機能を発揮することが期待できる監査役会設置会社の機関設計を採用しています。なお、監査役には取締役会の決定事項に関する招集権および取締役会の議決権がなく、その結果として取締役の解任提案を取締役会に対してすることができないことが監査役会設置会社の課題であると認識しています。この課題に対しては、複数（3分の1以上）の社外取締役を設置し、ガバナンス委員会委員に就任いただき、ガバナンス委員会において取締役および執行役員等の選解任を取り扱うことにより課題を乗り越えるべく取り組んでいます。

※ 独任制：監査役が単独で権限（調査権・差止請求権等）を行使できる制度

意思決定・監督体制

GRI 2-9／2-11／2-12／2-13／2-15／2-16

取締役・取締役会（2024年6月26日現在）

議長：野崎明（執行役員でない取締役会長）
任期：1年
2023年度開催実績：16回

取締役会は、当社事業の各分野に精通した当社出身者に加え、社内出身者とは異なる知識、経験、能力、見識等を有し、株主をはじめとするステークホルダーに代わって経営陣を監督することのできる社外有識者を招聘することにより、多様性を持った構成としています。

さらに、より透明性の高い経営を目指し、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、取締役8名のうち、経営者としての経験を持つ者を含む3名を独立した社外取締役として選任しています。

当社の取締役のうち、執行役員を兼ねる取締役は4名となっております。利益相反については日本法に基づいて対応しています。支配株主は存在していません。

取締役会における主な議題

- 各事業の既存・新規プロジェクト関連（決議）
- 借入等の資金調達（決議）
- 水に関する方針を含む重要規程等の制定・改定等（決議）
- 政策保有株式の保有状況（報告）
- 機関投資家との対話内容（報告）
- 監査役監査や内部監査の計画・結果（報告）
- 人事制度関連等（報告）
- サステナビリティ課題（討議）
- 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応（討議）

取締役会では、サステナビリティ委員会審議内容について年2回報告が行われるとともに、年1回サステナビリティについて意見交換が行われています。2023年度には、進捗状況の詳細

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

と外部環境変化をふまえた今後の取り組むべき課題について意見交換を行いました。また、内部通報制度の利用状況や対応状況についても定期的に報告されています。なお、苦情処理（救済）メカニズムとして、サプライヤー等外部から苦情を受け付ける窓口「ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）」に寄せられた苦情についても報告対象としています。

重大な懸念事項が発生した場合は取締役会に報告することとしていますが、2023年度に報告された重大な懸念のある事項はありませんでした。

取締役会が行うステークホルダー・エンゲージメントでは、顧客・取引先は事業部門、従業員は人事部、株主・投資家は広報IR部に権限を委譲して実施しています。

なお、投資家との対話状況については、広報IR部より年1回報告されています。

ガバナンス委員会（2024年6月26日現在）

ガバナンス委員会委員4名（社外3名）

委員長：石井妙子（社外取締役）
2023年度開催実績：6回
（指名：3回、報酬：1回、ガバナンス全般：1回）

執行役員でない取締役会長1名および独立社外取締役3名で構成され、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。

監査体制

監査役・監査役会（2024年6月26日現在）

監査役4名（社外2名）

議長：今井浩二（常任監査役）
2023年度開催実績：15回

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。当社出身の常勤の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、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等に出席し、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るほか、国内外の各拠点への往査活動を通じて、業務執行状況や固有の課題、内部統制システムの整備・運用状況を確認しています。また、常勤の監査役が重要な決裁書類等の閲覧や関係部門からの報告等を通じて収集した情報は社外監査役と共有し、監査役間で協議しています。

監査役会における主な議題

- 監査役監査計画（月次、年度）
- 監査役監査実績（月次、年度）
- 取締役会各議題内容確認
- 事業環境情報
- 監査役会監査報告書
- 監査役会実効性分析評価結果

社外役員協議会

2016年8月より、社外役員（社外取締役および社外監査役）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を開催しております。2023年度は8月と3月に開催し、コーポレートガバナンスの潮流や取締役会の実効性向上等に関して広く意見交換を実施しました。

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

取締役候補者の指名および経営陣幹部の選解任の手続、監査役候補者の指名の手続

GRI 2-10

取締役候補者の指名にあたっては、社長が、当社が持続可能な発展をするうえで現在および今後の経営が向き合うべき課題（経済、環境および人々（人権を含む）に与えるプラスまたはマイナスのインパクトなどを含む）を解決するための最善の布陣について、候補者の知識、経験、能力、見識等を総合的に勘案し、執行役員でない取締役会長および株主をはじめとするステークホルダーに代わって経営陣を監督する独立社外取締役で構成するガバナンス委員会において助言を得たうえで、適任者を取締役会に提案します。取締役会は、提案を受け審議し、候補者を決定します。

執行役員候補者の選定にあたっては、社長が、各執行役員からの推薦を踏まえ、候補者の知識、経験、能力、見識等を総合的に勘案し、取締役候補者と同様の手続きを経て決定します。

なお、ガバナンス委員会において、次期社長を育成する環境や方法、候補者等について審議する機会を設けます。また、執行役員に不正・不当または背信的な行為があった場合など、著しく適格性に欠ける場合には、ガバナンス委員会において助言を得たうえで、取締役会の決議により解任できることとしています。

監査役候補者の指名にあたっては、社長が候補者の資質、財務・会計・法務に関する知識を含む知識、経験、能力、見識等について総合的に勘案し、監査役会の事前の承認を得たうえで、適任者を取締役会に提案し取締役会において決定します。

最高経営責任者等の後継者計画の取締役会の関与

最高経営責任者（取締役社長）の後継者計画いわゆるサクセッションプランは、経営理念や経営計画を踏まえて適切に策定し、実施されています。社長の後継者候補に関しては、執行役員でない取締役会長1名、独立社外取締役3名で構成するガバナンス委員会（委員長：取締役 石井妙子）において、次期社長を育成する環境や方法、候補者等について審議する機会を設けています。

具体的な社長の後継者の選定にあたっては、社長の推薦する候補者をガバナンス委員会に諮り、候補者が取締役社長に相応しい資質、知識、経験、能力、見識等を有するか助言を得たうえで、社長が最終案を取締役会に提案し、取締役会において審議のうえ最終決定しています。

また、将来的な社長候補者のプールとなる執行役員候補者の選定にあたっては、社長が、各執行役員からの推薦を踏まえ、経営が向き合う課題解決のための最善の布陣について、ガバナンス委員会に諮り、その助言を参考に最終案を作成し取締役会に提案しています。これを受け、取締役会において審議のうえ最終決定しています。

取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方

取締役会は、当社事業の各分野に精通した当社出身者に加え、社内出身者とは異なる知識、経験、能力、見識等を有する社外有識者を招聘することにより、多様性を持った構成とします。コーポレートガバナンスに関する報告書の「現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由」に記載している「取締役会のあるべき姿」を踏まえ、取締役および監査役のスキル・マトリックスを下記の通り作成しています。各スキル項目は、長期ビジョンや「2030年のありたい姿」の実現のために必要なものを中心に取締役会での議論を経て選定しています。当社取締役会に求められる知識、経験、能力、見識等は、経営戦略や外部環境の変化に応じて変わり得るため、今後も必要な知識、経験、能力、見識等について取締役会で議論し、必要に応じてスキル・マトリックスを更新します。取締役会の規模については、取締役会の機動性を確保し活発な議論を行ううえで適切な人数とします。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して選任し、より透明性の高い経営を目指します。

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

コーポレートガバナンス

■取締役会のスキル・マトリックス

GRI 2-9

区分	氏名	在任年数（2024年6月26日現在）	経営全般・サステナビリティ（持続可能性）	グローバル（国際性）	事業活動等・マーケティング	研究開発・生産・エンジニアリング	品質・安全・環境	財務・会計	人材	法務・コンプライアンス
	取締役および監査役がそれぞれ取締役会に特に貢献できると考える知識、経験、能力等									
取締役	野崎 明	10年	●	●	●			●		
取締役	松本 伸弘	5年	●	●	●	●	●			
取締役	竹林 優	1年	●	●	●	●	●			
取締役	吉田 浩	－	●	●	●			●	●	●
取締役	岡本 秀征	－	●	●	●	●	●			
取締役	石井 妙子 社外	6年							●	●
取締役	木下 学 社外	4年	●		●				●	
取締役	竹内 光二 社外	－			●	●				
監査役	今井 浩二	3年								●
監査役	野沢 剛志	2年	●				●	●		
監査役	若松 昭司 社外	3年						●		
監査役	家田 嗣也 社外	－		●	●			●	●	

取締役および監査役がそれぞれ取締役会に特に貢献できると考える項目に●をつけています

各スキル項目の充足の目安を定めており、その詳細については「コーポレートガバナンス報告書」の最終ページに公表しています。

社外取締役・監査役の兼職状況（2024年3月31日時点）は、第99期定時株主総会報告書（電子提供措置事項記載書面）に掲載しています

コーポレートガバナンストップページ
https://www.smm.co.jp/ir/management/governance/

PDF 第99期定時株主総会報告書（電子提供措置事項記載書面）P.15-18「4役員に関する事項」
https://www.smm.co.jp/ir/stock/meeting/pdf/2024/no99_houkoku.pdf

取締役・監査役に対するトレーニングの方針

GRI 2-17

取締役および監査役の研修は、個々人の自己研鑽を基本としますが、自己研鑽に資するよう、トレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行います。

具体的には、新任の取締役、監査役および執行役員に対しては、就任時に役員の法的責任、コンプライアンスおよび法律知識に関する研修を実施します。また、取締役、監査役および執行役員その他を対象として、種々の社内研修を開催し、弁護士その他の社外有識者による講演等を通じて時宜に応じた情報の収集がなされるように努めます。そのほか、社外セミナーの紹介等、トレーニング機会に関する情報を提供します。

上記を含め、取締役・監査役および執行役員のトレーニングに要する費用は、当社が全額を負担します。

取締役の報酬の基本方針と手続

GRI 2-19／2-20

基本方針

当社の取締役の報酬は、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ならびに経営基盤の強化、維持に資するインセンティブとして十分機能するよう、当社の事業構造を踏まえ、中長期の目標達成のためにモチベーションが上がるよう設計した、業績と連動した報酬制度とします。個々の取締役の報酬の決定に際しては、公平性を期すために、あらかじめ決められた計算式に則って報酬額を導き出すこととしており、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とします。

具体的には、取締役（代表権のない取締役会長および社外取締役を除く）の報酬は、基本報酬および賞与とします。基本報酬は、固定報酬（業績連動報酬等および非金銭報酬等のいずれでもないもの）および業績連動報酬等により構成し、賞与は業績連動報酬等とします。代表権のない取締役会長および社外取締役の報酬は、基本報酬のみとし、賞与は支給しません。

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

基本報酬は、個人ごとの年額を算出し月割りで毎月支給し、賞与は、定時株主総会で承認を得た後に年1回支給します。

なお、今年度の業績連動報酬の対象となる取締役の固定報酬と業績連動報酬の比率は、およそ2:1となります。

業績連動報酬等に関する事項

業績指標は、「連結業績（親会社の所有者に帰属する当期利益及び税引前当期利益）」、「部門業績（ROCE（使用資本利益率）、フリーキャッシュ・フロー及びセグメント利益）」、「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」および「安全成績（労働災害の件数）」等を採用しています。

指標の選定理由

- **連結業績（親会社の所有者に帰属する当期利益及び税引前当期利益）**
  企業経営の評価指標としており長期ビジョンにおいて会社が到達すべき利益目標としているためです。
- **部門業績**
  効率性、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**
  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**
  従業員の安全確保を経営の基本としているためです。

※ 21中計で掲げた成長戦略、競争力強化策、サステナビリティ向上策など

業績連動報酬等の金額の決定方法

業績連動報酬等の額は、職位別業績連動報酬等の額に個人別業績反映額を加えて算定します。各算定方法の詳細は、第99期定時株主総会報告書（電子提供措置事項記載書面）「業績連動報酬等に関する事項」に掲載しています。なお、契約金または採用時インセンティブ、契約終了手当、業績連動型報酬返還（クローバック）制度、退職慰労金はありません。

■ 年間報酬総額の比率（2023年度） GRI 2-21

組織の高額報酬受給者と全従業員の年間報酬総額の比率※1	975%
組織の高額報酬受給者と全従業員の年間報酬総額増加率の比率※2	—

※1 組織の高額報酬受給者の年間報酬総額は、社内取締役の年間報酬総額（使用人給与を含む）÷員数で算出
年間報酬総額の比率は、組織の高額報酬受給者の年間報酬総額÷全従業員の年間報酬総額の中央値×100で算出
※2 増加率の比率は、組織の高額報酬受給者の年間報酬総額の増加率÷全従業員の年間報酬総額の増加率の中央値×100で算出

PDF 第99期定時株主総会報告書（電子提供措置事項記載書面）P.19-21「5役員の報酬に関する事項」
https://www.smm.co.jp/ir/stock/meeting/pdf/2024/no99_houkoku.pdf

役員の報酬等の総額

■ 2023年度取締役および監査役の報酬

役員区分	報酬等の総額	基本報酬等			役員の員数
		固定報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役（社外取締役を除く）	405百万円	245百万円	160百万円	—	5名
監査役（社外監査役を除く）	68百万円	68百万円	—	—	3名
社外取締役	43百万円	43百万円	—	—	3名
社外監査役	24百万円	24百万円	—	—	2名

連結報酬等の総額が1億円以上の者は、有価証券報告書において個別開示を行っています。

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

取締役会全体の実効性についての分析・評価とその結果

GRI 2-18

当社取締役会は、適切な業務執行の決定および監督機能の向上の観点から取締役会の実効性を分析・評価しています。2023年度における結果の概要は以下のとおりです。

1. 分析・評価のプロセス

第三者機関であるボードルーム・レビュー・ジャパン株式会社に分析・評価の支援を委託しました。取締役および監査役に対する質問票は、取締役会資料、議事録および第三者機関による取締役会長（取締役会議長）と取締役社長（執行の最高責任者）との事前議論を踏まえ作成されました。また、3年ぶりに第三者機関による回答者全員との個別インタビューを行うとともに、同インタビューでは新たに社内取締役、社外取締役および監査役のカテゴリーごとの相互評価も行いました。

2024年2月の定時取締役会において、第三者機関の報告内容および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、取締役会の実効性について審議し、その評価と今後の対応を確認しました。

2. 分析・評価結果の概要

a. 質問票への回答およびインタビューの結果

取締役会の役割や構成などの重要な項目について高い評価となりました。具体的には以下のとおりです。

a）取締役会の重要な役割・機能について「意思決定を重視し、意思決定を通じた監督を行う取締役会」を目指すことが共有され、議長、社外取締役、社内取締役、監査役の役割・機能についても共通認識が醸成されている。なお、将来に向けて変化する必要があるとの考え方も示されている。

b）経営会議等での議論を経て取締役会に上程される意思決定プロセスは適切であり、活発で本質的な議論が行われている。

c）取締役会の規模・構成は活発な議論と意思決定の観点および知見・経験の観点から適切である。今後は、さらにジェンダーや専門性の観点での多様性の確保が必要であるとの意見がある。

d）昨年継続的に取り組む事項とされた点（人材確保等）は、適切な取り組みがなされている。

e）取締役会では、オープンで活発な議論を通じて、重要な経営課題やサステナビリティに関する審議の拡充が図られている。議案に対する執行状況や結果のフォローアップも的確になされている。

一方で、中長期的な競争優位性などについては将来に向け一層の議論が必要との意見がある。

f）ガバナンス委員会の構成は適正であり、役割は明確に定義されている。

g）社外取締役への支援体制は適切であり、監査役との協働体制・コミュニケーションも十分である。

b. 質問票への回答およびインタビューの結果から見える課題（第三者機関からの改善提案）

a）意思決定を通じた監督機能の強化のために、中長期的な方向性・戦略について、サステナビリティの観点も含めてさらに議論する。

b）取締役会の運営について一層の改善（計画的な討議テーマの設定など）を進める。

c. 上記課題への対応（取締役会における審議）

a）中長期的な方向性・戦略のうち、重要なテーマについては、計画的に討議テーマとして取り扱う。いわゆるオフサイトミーティングによることも検討する。

b）議論の質を向上させるために取締役会資料をより一層充実させる。

3. 今後の対応

当社取締役会は、上記事項に継続的に取り組み、取締役会の実効性をさらに高めていくことを確認しました。

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

監査役監査および監査役会の実効性についての分析・評価とその結果

当社では、監査役は、経営の健全性の確保および当社グループ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、取締役および執行役員の職務の執行等を監査しております。この監査役監査および監査役会活動の実効性を確認・向上させることを目的として、監査役会は、その実効性の分析と評価を行っています。

この分析と評価を通じて、監査役会では、前年度の監査役監査および監査役会活動を振り返り、改善すべき課題と対応策を検討し、次年度監査計画や日々の監査活動に反映しています。

1. 分析・評価プロセス

外部専門家（アンダーソン・毛利・友常 法律事務所 外国法共同事業）に対し、独立・客観的な立場からの分析・評価を委託し、その結果を踏まえて監査役会において自己評価、協議を行いました。

具体的には、外部専門家が2023年度における当社の監査役監査活動および監査役会に係る関連資料を確認したうえで、以下のプロセスを経ました。

1）全監査役に対するアンケートの実施
2）全監査役に対する個別インタビューの実施
3）監査役会事務局に対するインタビューの実施
4）外部専門家の評価結果および指摘事項を踏まえた監査役会での議論の実施

2. 分析・評価結果の概要（総評）

外部専門家からは、当社の監査役会について、「充実した監査活動が行われているものと評価できる」との報告を得ました。

監査役会は、外部専門家の評価および以下の事項を確認し、監査役会は有効に機能しており、監査役監査は実効性を有していると評価しました。

1）2023年度も、監査計画に基づき、各監査役が、取締役会をはじめとする重要会議や各種委員会への出席、代表取締役をはじめとする執行側へのヒアリング、各拠点・関係会社の往査活動を中心に監査を行い、取締役や執行役員の業務執行状況や内部統制システムの整備・運用が適切に実施されているかを確認し、必要な意見表明、指摘を行っている。
2）当社の社外監査役は、可能な限り多くの重要会議に出席し、常勤の監査役とともに往査に赴いており、他社の社外監査役に比べても相応の負担をもって監査活動に従事している。
3）監査活動にあたっては、重要会議へ出席し、発言するだけでなく、監査役の独任性の観点から社外監査役を含む各監査役がそれぞれ各拠点・関係会社を自らの目で見て、現地の責任者等と直接コミュニケーションをとることを重視している。日頃の監査活動で得た気づきは、各監査役が、各種会議において、また、調書に記載して送付するなどの方法で、経営層や部門長、各往査先に伝え、それが今後の経営に活かされることで監査役としての一定の役割を果たしている。

3. 課題および課題に対する今後の主な取組事項

外部専門家からは、上記2. の総評を前提としつつ、当社の監査役会による監査活動の一層の充実を図る観点から、課題の指摘がありました。

それを踏まえて協議した事項は多岐にわたりますが、監査役会として今後取り組んでいくことを確認した主な課題およびそれに対する取組事項は以下のとおりです。その他の諸課題についても引き続き検討していきます。

1）監査役間の情報共有・連携に関する事項
現状の定例監査役会は定時取締役会の前に開催していることから、定例監査役会での議論の時間は限られており、定例監査役会の開催時間外で、監査役間での情報共有および意見交換が適宜行われていることがあった。
今後は、各監査役が探索した課題や疑問点についてより深く議論を行うことを通じてさらに有意義な監査活動を行うため、監査役全員で議論する場を新たに設け、議論の内容を

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

コーポレートガバナンス

記録に残すことを検討する。

2）関係会社監査役との情報共有に関する事項

一般論として子会社の不祥事リスクが高まっていることから、関係会社の監査役とのコミュニケーションが重要である。現状、常勤の監査役が定期的に開催されている関係会社の監査役の会合等に出席することによりコミュニケーションを図っている。そこで得た必要な情報は社外監査役にもさらに共有していくことを検討する。

3）監査活動の後のフォローアップに関する事項

監査結果や監査役会での議論の結果に関して、往査調書や取締役会等で監査役会から執行側へフィードバックした意見または指摘事項については、その後の改善状況をフォローアップすることも重要である。そこで、監査役から執行側に対して指摘した事項のうち、特に重要性の高いものについては、執行側のその後の取組状況等を具体的に確認、記録することを検討する。

監査役および監査役会は、今後とも監査活動の実効性の向上を図り、当社グループの経営基盤の強化および企業価値の向上に貢献すべく努めてまいります。

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

コンプライアンス

考え方・方針

当社グループは、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目指すという経営理念を実現するために、「SMMグループ行動基準」を制定しています。同行動基準の中では役員・従業員の具体的な行動基準を定め、コンプライアンスを企業活動の基本とすることを示しています。併せて、「コンプライアンス基本規程」によりコンプライアンスのための基本的な枠組みを定めています。また、人権、調達など個別の重点取り組み事項に関して以下の方針や規程を策定し、グループ内に周知徹底しています。

- 住友金属鉱山グループ人権方針
- 住友金属鉱山グループサステナビリティ調達方針
- 住友金属鉱山グループ税務に関する基本方針 P.128
- 住友金属鉱山グループ贈賄防止に関する基本方針
- 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
- 競争法遵守規程
- 内部通報制度に関する規程　など

住友金属鉱山グループ人権方針
https://www.smm.co.jp/sustainability/management/humanrights_procurement/

住友金属鉱山グループサステナビリティ調達方針
https://www.smm.co.jp/sustainability/management/csr_procurement/

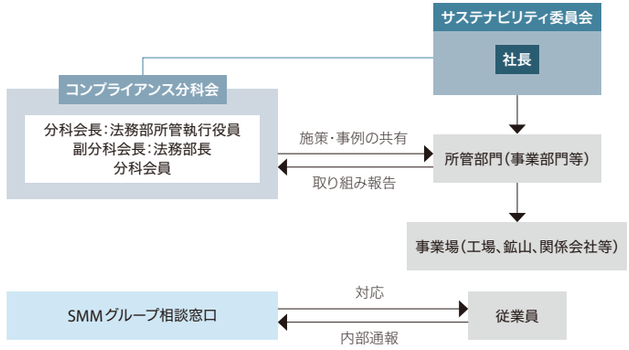
住友金属鉱山グループ贈賄防止に関する基本方針
https://www.smm.co.jp/sustainability/management/bribery_prevention/

コンプライアンスに関する推進体制

コンプライアンスの最高責任者を社長とし、職制を通じてコンプライアンス推進に努めています。サステナビリティ委員会の下部組織であるコンプライアンス分科会では、法務部を事務局とし、定期的にコンプライアンスに関する重要課題の審議、情報交換等を行っています。分科会において共有された施策や事例は分科会員を通じて各部門に伝達され、日々の業務遂行に活かされる体制を整えています。

2023年度は、「経営に深刻なダメージを与えるコンプライアンス違反 0件」を全社コンプライアンス目標に掲げました。この目標に基づき、①コンプライアンスマネジメントシステムの見直し、②ライン管理の徹底を通じた、経営に深刻なダメージを与える意図的な不正行為や許認可取消につながりうるコンプライアンス違反の撲滅、③法令所管部門において、経営に重大なダメージを与えるものやレピュテーションリスクが高いものについて着手可能な施策から逐次展開、を重点取り組み事項とし、各部門においてこれらを受けた取り組みを推進しました。

■ 推進体制図



コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

コンプライアンス問題とその対応

GRI 2-16／2-25／2-26／2-27／205-2／205-3／206-1／207-2／406-1／416-2／417-2／417-3

当社グループではコンプライアンス（GRI2-26の「組織の事業活動および取引関係における責任ある企業行動」も含む）上の問題が発生、または発生するおそれがある場合、原則として職制を通じて速やかに法務部長等に報告することを義務付けており、さらに、法務部長を通じて代表取締役や常勤の監査役等に報告するとともに、最終的に取締役会に報告する体制を整えています。事態発生時には、発生原因を特定のうえ、再発防止策の策定を行い、必要に応じて水平展開しております。

また、コンプライアンス分科会では、発生原因等の分析や再発防止に関する情報共有等を行い、グループ全体のコンプライアンス推進に取り組んでいます。

2023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、税務、腐敗防止および反競争行為に関する事項も含め、法令や規則に対する重大な違反はありませんでした。また、2023年度に係る連結財務諸表、または公的機関に提出した財務情報の中で報告した罰金・課徴金、現在係争中で財務諸表の貸借対照表の引当金に計上しうる罰金・課徴金もありませんでした。

内部通報制度

内部通報制度については、内部通報制度に関する規定において、通報への対応に関する事項や通報から発覚した法令等違反行為の取締役会等への報告について詳細に定めています。当社グループの社員等（独自の内部通報制度を運用している一部の関係会社従業員等を除く）は、法令等違反行為のみならず、「SMMグループ行動基準」に照らし合わせて問題や疑問があるような場合、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。ただし、事案により、通報受付後の対応を監査役会が行う場合があります）に対して直接、情報提供することができます。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。

内部通報制度では、個人が受けた問題だけでなく、組織の事業活動および取引関係における責任ある企業行動について、助言を求めるなど、懸念を提起するような内容（GRI2-26に関する内容も含む）も対象となります。

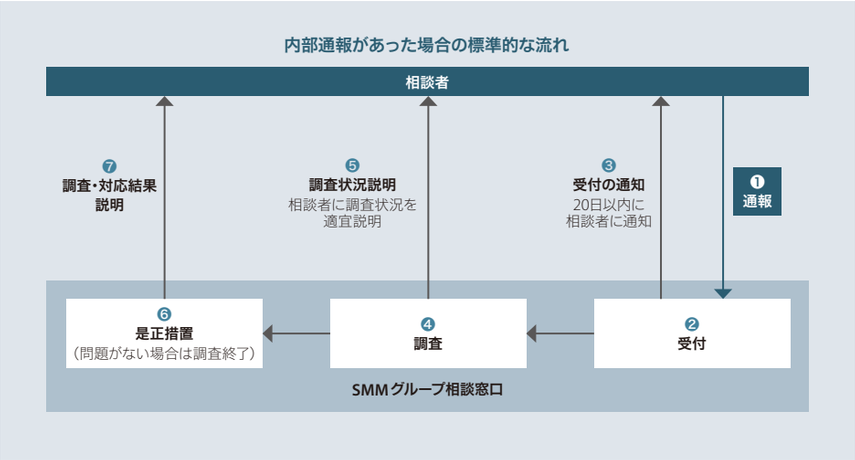
2023年度は、関係会社が独自に設置している窓口への相談を含め、内部通報窓口にグループ全体で12件の通報が寄せられました。加えて従業員から相談窓口以外に寄せられた相談は12件でした。

また、内部通報制度が浸透しているかを把握するため、「従業員意識調査」で内部通報やコンプライアンスに関する質問を設定して内容を分析するとともに、定期的な各種研修の機会に法務部長がコンプライアンスや内部通報制度について講話するなどしています。

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

コンプライアンス

■内部通報制度フロー図



■従業員等から寄せられた内部通報窓口の相談件数（2023年度）

項目	件数
ハラスメントに関するもの	3
労務対応に関するもの	2
雇用に関するもの	2
人事制度に関するもの	1
意思決定手続きに関するもの	1
安全対策に関するもの	1
品質管理に関するもの	1
労働組合に関するもの	1
合計	12

GRI2-26（助言を求める制度および懸念を提起する制度に関するもの）は、
上記と重複しているものを含め1件でした
すべての相談について適切な対応を行いました

■コンプライアンス教育受講者（2023年度）

研修名	区分	人数
役員向けコンプライアンス研修	役員	39
拠点長向けコンプライアンス研修		
輸出管理教育（入門編）		
印紙税説明会	従業員	1,681
競争法に関する講演会		
JCO資料館研修		
新入社員研修		
管理職社員研修（等級4以上）		
基幹職E級昇格者研修		
キャリア採用者研修		

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

コンプライアンス

腐敗防止への取り組み

GRI 205-1

当社グループでは、「住友金属鉱山グループ贈賄防止に関する基本方針」および「贈賄防止規程」に基づき、国内外のグループ各社も対象として、役員および社員による贈賄を禁止するとともに、事前承認制度（国内外を問わず、公務員へ贈答・接待等をする場合に、権限者による事前承認を必要とする制度）を導入しています。また、各事業や国・地域の特性や法規制状況を前提とした贈賄防止マニュアルを策定し、コンプライアンス担当役員の統括のもと、各事業本部と法務部が連携して腐敗防止に取り組んでいます。

さらに、各社員に対しては一定の役職に昇格する前に、腐敗防止法に関する研修をeラーニングで受講することを必須としています。

住友金属鉱山グループ贈賄防止に関する基本方針
https://www.smm.co.jp/sustainability/management/bribery_prevention/

競争法遵守への取り組み

当社グループは「競争法遵守に関する基本方針」および「競争法遵守規程」を制定し、競合他社との接触ルールを定めるほか、事前届出制度（競合他社との接触に際し、原則として事前届出を必要とする制度）を設け、運用しています。さらに、競争法遵守マニュアルを作成し、基本方針や規程の内容について具体的に説明するとともに、各種研修やeラーニングの中で競争法に関する教育を実施しています。

輸出管理への取り組み

当社グループでは、輸出管理規程に基づき輸出管理委員会を設置して、輸出や技術取引における社内手続きの整備、社内監査、社内教育、グループ各社への指導など、外国為替および外国貿易法その他輸出関連法令遵守のための取り組みを行っています。

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

コンプライアンス

SMMグループ行動基準（2022年10月1日改正）

役員・従業員は、以下の基準を踏まえて行動し、当社グループの経営理念を実現します。

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心身の健康を最優先します

4. 人材の育成
- 部下・後輩を計画的かつ体系的に教育し、活躍の場と機会を与えることで後継者育成に努めるとともに、キャリアの形成を図ります
- 自らの成長を意識し、自己研鑽に励みます

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
- 慣行・慣例に固執することなく、積極進取の姿勢をもって変革に取り組みます

7. 誇り・やりがい・喜びのある職場
- 組織間または従業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、自由闊達な職場づくりに貢献します
- お互いを認め、信じ、多様な価値観を尊重する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
- 競争法を遵守し、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
- 脱炭素社会、高度循環社会、自然共生社会の実現のために、温室効果ガス排出の低減、生物多様性への配慮、水資源の有効活用など、地球環境問題の解決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

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

税務ガバナンス

考え方・方針

GRI 207-1

当社グループは、2021年4月1日に「住友金属鉱山グループ税務に関する基本方針」を制定・公表しました。本方針において、製品と顧客、地域との関係等を総合的に調査・検討し、持続可能な形での事業展開を図り、健全な企業活動を通じて税引後利益およびフリー・キャッシュ・フローの最大化、ひいては企業価値の最大化および長期ビジョンの実現に努めていくこと、また、その一環として、鉱山所在国や工場立地国、重要な顧客・市場の近隣地、進出先国との租税条約の締結状況など税務面も検討し、今後も国際的な税に関する基準等を遵守すること、および適切かつ公平な申告・納税義務の履行に努めることによって、地域社会や進出先国との共存を図っていくことを定めています。

住友金属鉱山グループ税務に関する基本方針

基本方針

住友金属鉱山は、事業活動にともなう税務に関する諸活動に際して、SMMグループ経営理念である「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」に則り、ここに税務に関する基本方針を定める。

また、住友金属鉱山グループは、「コンプライアンス重視」、「企業価値最大化」および「適切・公正」を重視した取り組みをその従業者へ周知し、浸透させる。

1. 税務に関する内部統制

住友金属鉱山グループにおいて、税務に関して事業プロセスや個々の取引の検討および実行に従事するすべての者（執行役員を含む役員および期間雇用者・臨時的雇用者を含む社員）は、本基本方針を共有し、税務に関する透明性を確保する。

また、住友金属鉱山およびグループ各社は、各国・地域および事業プロセスごとに税務リスクを管理してグローバルに情報共有を行う体制を保つことにより、グループ全体および各社における税務課題の解決に努める。

2. 税法等のコンプライアンス

各国・地域で適用される税法および租税条約などの関連法令ならびにOECDなど国際機関等が公表している税に関する基準等を遵守して事業活動を行う。

3. 事業活動の一環

税務に関するリスクや税金費用は、事業プロセスやその活動にともなう個々の取引と密接に連動しており、すべての事業プロセスや個々の取引における税務上の検討や実行は、事業活動の一環としてこれを行う。

税務当局への事前確認や社外専門家への相談などを通じて、事業活動に関連して生じる二重課税等のグローバルな税務リスクの最小化に取り組むとともに、優遇税制の活用および税金費用や納税時期等の適正化に積極的・継続的に取り組むことで、税引後利益およびフリー・キャッシュ・フローの最大化、ひいては企業価値の最大化および長期ビジョンの実現に努める。

ただし、以下のような取引は行わない。

① タックスヘイブンを利用するなど租税回避のみを企図する取引
② 事業目的や経済実態と明らかに乖離する形で所得を移転することにより課税を回避する取引

4. 移転価格への対応

住友金属鉱山およびグループ会社間の国際取引は、その取引内容、業界慣行または機能・リスクの分析に基づいた方法に則って独立企業間価格を算定し、これを行う。その際、各取引における機能およびリスクの分析においては、OECDなど国際機関等が公表している税に関する基準等を遵守する。

住友金属鉱山グループが採用する主な独立企業間価格の算定方法

① 業界慣行に依拠した適切なベンチマークに沿った市場価格に基づく方法
② 機能およびリスクの分析を根拠としたその貢献度に応じた適切な利益配分に基づく方法

5. 適切かつ公正な税務

各国・地域で事業活動を行う際は、適用される税法等を遵守し、適切に納税義務を履行する。また、税務に関する透明性を高め、各国・地域の税務当局と建設的で公正な関係の構築に努める。

6. 税務に関する責任と体制

住友金属鉱山グループの税務は、当社経理部を所管する執行役員が統括し、経理部および各国・地域で事業を展開する各社や所管部門で税務に関わる社員を通じて、グローバルに税務リスクを管理するとともに、適切かつ公正な税務処理を実施する。

また、必要に応じて税務に関する専門知識を有する社員を配置し、税務に関する検討や事業プロセスおよび個々の取引の実行に携わる各社員に対しては、税務知識向上のための啓発および機会の提供を行う。

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

税務に関する意思決定および管理・推進体制

GRI 207-2

当社では執行役員が税務担当部門である経理部を所管し、担当者が行う税務に関する日常の職務執行を管理・監督しています。

また、社長・取締役会による以下の役割を通じて、税務ガバナンス体制の整備・運用に努めています。

- 当社グループは適切な経理処理・業績報告を行うため、決算業務に関する内部統制システムを構築・整備し、これを適正に運用しています。税務に関する事項もその中に含まれており、その有効性について、社内の監査部門が内部統制システム全体を評価し、その結果を社長に報告しています。
- 当社を含め各社の代表が申告・納税内容を確認し承認したうえで申告・納税しています。また、税務調査を受けた場合、経理部所管執行役員が進捗状況を社長に報告しています。調査結果によって追加納付や税額還付が生じた場合も、社長の承認を得て実務処理を行っています。
- 当社グループは投資案件等の意思決定に際して、税務に関する論点やリスク評価も含めて検討しています。重要な案件については、取締役会に付議され承認を得ています。

監査役は、以下の役割を通じて税務に関わる実務や方針が適切であることを確認しています。

- 監査役は、会計監査人の監査を通じて税金計算や税効果会計を含めた決算業務の適正性を確認しています。また、必要に応じて会計監査人に質問し、税務上の課題を確認しています。
- 監査役は、社内の監査部門および会計監査人が税務に関する事項を含めた決算業務に関する内部統制システムの整備・運用状況の有効性を評価した結果の報告を受け、その内容を確認しています。
- 監査役は、法人税など会社として税務申告・納税することを社長が承認した際の文書を閲覧し、当社において税務申告や納税が適切に管理されていることを確認しています。
- 監査役は、税務方針を策定することを社長が承認した際の文書を閲覧し、当社において税務方針が適切に策定されていることを確認しています。

税務コンプライアンスと行政対応

税務に関するコンプライアンスへの取り組み

GRI 207-1／207-2

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おり、「住友金属鉱山グループ税務に関する基本方針」に基づき、鉱山所在国や工場立地国などの各国・地域で適用される税法および租税条約などの関連法令、ならびに経済協力開発機構（OECD）などの国際機関等が公表している税に関する基準等を遵守して事業活動を行っています。

コンプライアンス ▶ P.123

税に関する行政等への取り組みや情報収集

GRI 207-3

当社は日本鉱業協会に加盟し、その活動を通じて、行政機関に対して産業政策や税制改正等に関する照会や情報収集および意見表明等を行っています。

また、当社グループにおいて、法令の解釈や具体的な手続き等について課題が生じた場合、税務当局や社外専門家に対して事前照会や相談を行うことで、適切な税務の履行に努めています。

国・地域別の法人税 ▶ P.111

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

リスクマネジメント

考え方・取組原則

考え方

当社グループでは、リスクには目的に対して「好ましいもの」と「好ましくないもの」の両方があるととらえ、事業および組織における目的の達成に影響を及ぼし、価値を保護する事象および価値の創造を不確かにする事象をリスクと定義しています。リスクマネジメントによって「好ましいもの」を最大化するよう目標および施策などを見直し、「好ましくないもの」を最小化するようプロセスを点検し改善して「中期経営計画」の達成、さらに「2030年のありたい姿」や「長期ビジョン」の実現をより確実にしています。

取組原則

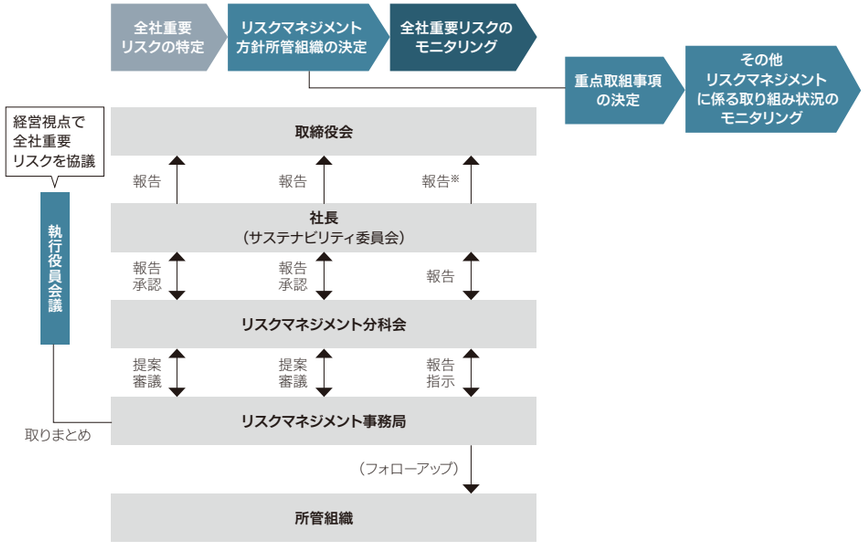
当社グループは、国際標準化機構（ISO）が発行するリスクマネジメント活動の指針「ISO31000」を踏まえ制定した「リスクマネジメント基本規程」の中で以下の6つの原則を定め、長期ビジョンである「世界の非鉄リーダー」の実現を目的として、リスクマネジメントに取り組んでいます。

① リスクに直面する組織の長が責任者
② コンプライアンスを基本とする
③ 潜在リスクは顕在化するものと認識し、必要なリスク対策を講じる
④ 変化に伴い認識したリスクは、関係する者に共有化する
⑤ 組織の階層・規模・役割・成熟度や地域的・文化的要因を考慮し、ステークホルダーの知識、見解および価値観も参考に、日常業務の一環として、リスクマネジメントを実施する
⑥ マネジメントの仕組みと取り組みを継続的に見直し改善する

枠組み・推進体制

1999年に株式会社ジェー・シー・オーが起こした臨界事故を厳粛に受け止め、リスクマネジメント方針および重点施策の全社的取り組みなど、リスクマネジメントの推進および監視を行う機関として「リスクマネジメント分科会」を設置しています。社長を最高責任者として、当社グループを取り巻くリスクおよびその変化に対応する体制を整えています。この体制によって運用される当社のリスクマネジメントは3つの枠組みで構成されています。

■全社リスクマネジメント推進・監視体制

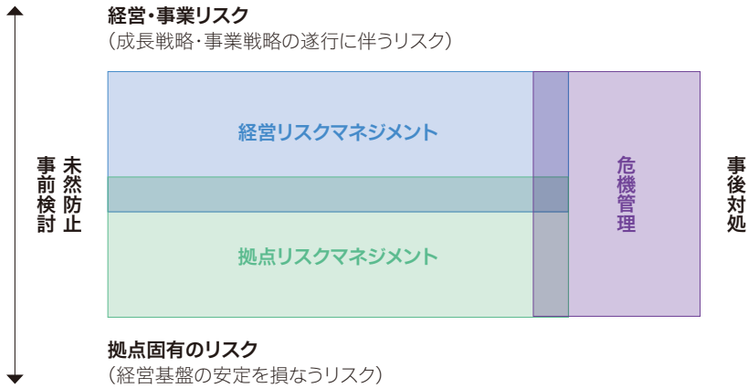


※変更等があった場合

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

リスクマネジメント

■全社リスクマネジメントの枠組み



経営リスクマネジメント

当社の成長戦略や事業戦略の遂行に伴う経営・事業リスクの中で、戦略目標（中期経営計画）達成に影響を及ぼす可能性の高いリスクを「全社重要リスク」と定義し、取り組む仕組みがあります。全社重要リスクは、社長を含む執行役員が経営諸会議で議論し、取締役会で審議されます。全社重要リスクとして特定されたリスクに対しては、対応方針および責任部門を定めて取り組みを実施します。リスクマネジメント分科会では、これら全社重要リスクへの取り組み状況をモニタリングします。

また、全社重要リスク以外の経営・事業リスクについては、経営諸会議や各種委員会、中計・予算・決算・月次報告などを通じて、取り組みをモニタリング・推進しています。

拠点リスクマネジメント

各拠点では、年度単位で重点的に取り組むリスク（重点取組事項）のほか、通常の業務に潜在するリスクを社内外の状況などに基づいて把握・評価し、「個別リスク」（「主に想定されるリスク」参照）として取り組んでいます。現在、「個別リスク」はのべ1,300件余あり、これらの前提となる環境や条件（事業環境、操業環境、人、装置、作業手順、品質基準等）に変化や変更があったときは取り組み内容を見直し、新たなリスクとして対策を講じることで、日常的にリスクの低減活動を実行しています。また、毎年9月には「リスク認識強化月間」として、全社一斉にリスクの定期的な見直しを実施しています。

■主に想定されるリスク

- 爆発・火災
- 環境汚染
- 法令違反
- 品質不良
- 労働災害
- 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

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

危機管理

経営リスクマネジメントおよび拠点リスクマネジメントの想定を超える状況や、拠点単独での対応が困難と考えられる危機に備えるために、危機管理担当役員を委員長とする危機管理委員会を常設機関として設けています。この委員会では、危機に関する情報共有、事前対策の策定と改善、訓練による危機管理機能の維持および強化に取り組んでいます。また、緊急事態が発生した場合は、初期対応を協議し、事態のレベルに応じて全社対策本部へ移行し、対応や支援を行います。社長は、危機管理に関する最高責任者として、全体の統括を行います。

各拠点では、地震、津波、浸水、液状化、土砂崩れ、噴火など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ています。これには、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が含まれます。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に対処し、現地対策本部メンバーの判断力向上にも取り組んでいます。

今後の取り組み

2024年度は、「内部監査や自己点検によってリスクの低減取り組みと危機管理体制の実効性向上を図る」および「サイバーセキュリティリスクの把握と対応」の2つを重点取組事項としています。

1つ目の重点取組事項では、2023年度に実施したリスクの再把握結果と事故・災害などに対する各拠点の危機管理体制の見直し内容をもとに、リスクマネジメントの実効性を向上させるべく活動を推進します。

2つ目の重点取組事項では、サイバー攻撃によるシステム停止に伴う業務停止や情報漏洩など、企業経営に深刻な影響を及ぼす事案が日本国内の企業においても発生していることを受け、サイバーセキュリティ対策に当社グループ全体で取り組み、BCP（事業継続計画）に基づく対応を強化していきます。

これらの取り組みと並行して、新事業・プロジェクトにおけるリスク管理のほか、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、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。また、台湾有事や中国での不当拘束など、安全保障に関するリスクが高まっている状況において、海外有事の未然防止だけではなく発生時対応も強化します。自然災害に関しては、能登半島で2024年1月に震度7、豊後水道で2024年4月に震度6弱の地震が発生するなど脅威が続いている状況に対し、震災対策の強化に取り組みます。さらに、次期中期経営計画におけるリスクの特定およびその対処方針についての議論を進めます。

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

品質保証

考え方・方針

当社グループは、資源・製錬・材料の3事業連携によるビジネスモデルを確立・展開しており、これらの製品を継続的に改善することで、変化するお客様のニーズに応え、お客様に満足いただける品質の提供に努めています。

お客様に満足いただける品質を提供するために、社長が「全社品質方針」を決定し、方針に従い毎年「全社品質目標」を定めています。これに基づき、事業部門は「部門ごとの年間品質目標」を定めて展開し、グループ全体が同じ方針に沿って品質保証活動を行っています。

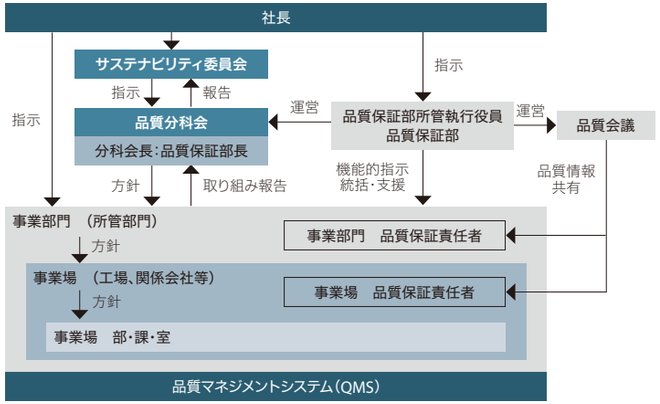
品質に関する推進体制

最高責任者を社長とし、品質保証部所管執行役員を定めて品質保証を推進しています。事業部門単位で品質保証体制を構築・運用し、品質保証部が全社を統括して、当社グループ全体の横串機能を果たしています。

また、サステナビリティ委員会の下部組織である品質分科会において、品質保証活動を推進する重要な施策の審議のほか、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して、品質マネジメントシステム（QMS）の改善につなげています。

さらに年に1回事業部門・事業場の品質保証責任者および本社品質保証部員が集まり、品質会議を開催し、各事業場の品質管理状況の共有および全社に共通する品質課題について討議を行っています。

■ 推進体制図



全社品質目標と実績

■ 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

- 時代を先取りした品質を追究する
- 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

2024年度全社品質目標

『QMSの改善を進め重大品質クレームゼロを達成し、顧客の信頼を得られる体質をつくる』

- 事業基盤を揺るがす品質クレームを発生させない　重大品質クレーム ゼロ
- 品質不祥事の発生 ゼロ
- 事業部門におけるクレーム目標の達成

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

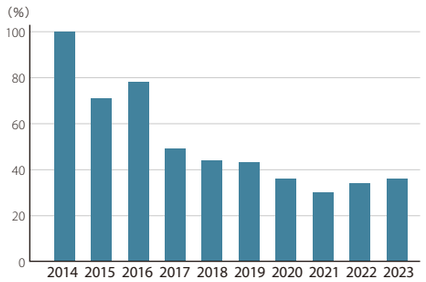
品質保証

2023年度の実績

2014年度以降を100とした場合の当社グループ全体の品質クレームの推移について右図に示します。2014年度以降徐々に減少し、2023年度は2014年度と比べ約3分の1にまで減少しました。

2023年度の品質クレームは前年度より微増しましたが、これは一部の部門でヒューマンエラーによる不具合が発生したことが主な要因です。リスク分析を充実させ、真の原因を潰し込む対策を行うとともに、これまで同様、各事業部門・事業場での品質改善活動を継続していきます。

■ 品質クレームの推移 （2014年度を100とした比率）



品質改善の取り組み

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を一致させ、目標達成のための活動に自ら積極的に参加してこそ実現できるものです。そのために外部、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課題を明確にして目標を設定し、QMSのあるべき姿をまとめた「SMM品質標準」を基準にした改善活動に、従業員全員が積極的に参加して目標達成を目指しています。

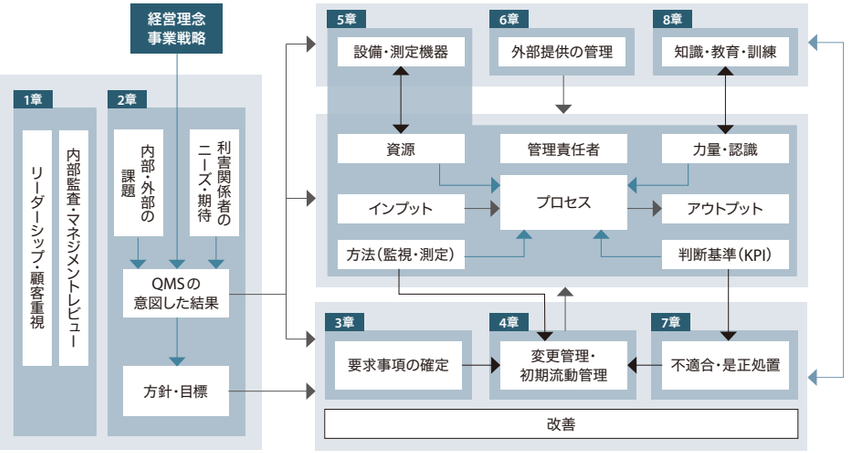
QMSの有効性向上

当社グループでは、事業部門・事業場でQMSを構築し運用しています。QMSが有効に機能するために、「SMM品質標準」を基準にした改善活動を実施しています。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・見直しながら、年度末に品質レベルが目標を達成したかの自己評価を実施します。その結果をもとに、次年度の目標を新たに設定して改善のPDCAサイクルを回し、事業場のQMSの有効性を継続的に向上させています。

SMM品質標準では要求項目を8つの章に分類し、過去のトラブルを盛り込んだチェック内容から事業場ごとの強みと弱みを見つけ、その弱みを重点的に改善しています。

SMM品質標準は毎年改訂を行っており、当社グループが求めるQMSのあるべき姿も改善することで、お客様に満足いただける品質を提供し続けます。

■ QMSの全体像とSMM品質標準の該当項目



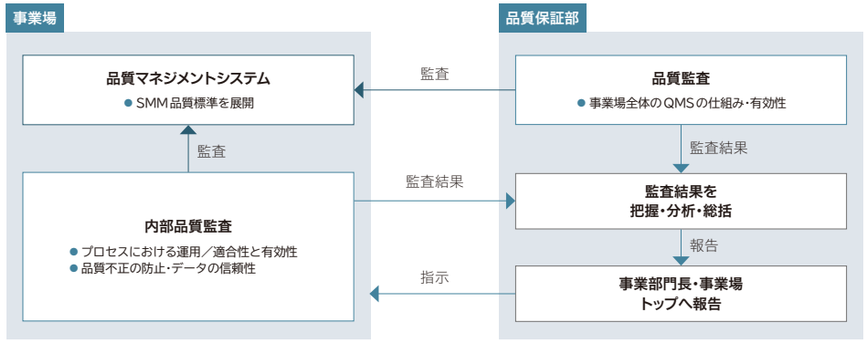
コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

品質保証

内部品質監査の強化

SMM品質標準を基準にして、発見された問題から潜在化している仕組み上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目指す活動を展開しています。内部品質監査員を養成する研修を国内各地で開催し、2019年度以降2023年度までに、約570名の内部品質監査員を養成しました。実際の監査には内部品質監査員が立ち合い、内部品質監査員による監査の有効性を確認し、内部品質監査員養成のPDCAサイクルを回しています。

検査・試験データの改ざんなどの品質不祥事の発生を防止するために、eラーニングを用いた全社的な品質不正防止教育を実施しています。また、抑止機会として製品品質を保証するための検査・試験データの信頼性確認を内部品質監査で実施し、人手が介在しないよう検査・試験データ転送の自動化と、自動化が難しい場合は管理面での対策を強化することを全社で推進しています。



全社品質教育の展開

当社グループでは、新入社員から管理監督者まであらゆる階層に必要な品質の知識や管理能力を身に付ける教育を展開しています。品質に関する幅広い知識の習得や意識の向上を目指し、全従業員を対象としたeラーニング「SMMヒンカク※」による教育を2019年度から開始し、2021年度は約5,900名が受講しています。今後は「SMMヒンカク」を新入社員や転入者への教育に活用していきます。

今後、品質の責任者を担える人材の不足が予測されるため、全社的な品質の責任者を養成する研修を実施しています。年4回の実践的な研修により、SMM品質標準を事業部門に展開して、QMSの有効性を向上させることを目指しています。研修修了者は研修後、自事業場で取り組む課題を定め、研修で習得した内容を活用して課題の達成を目指します。品質保証部でも取り組みの進捗をフォローします。2023年度は19名が修了、2024年度は18名が本研修に参加しています。

※ ものづくりに必要な最低限の品質に関する知識や意識を学び、習熟度を格付けするテスト

製品・サービスに関する情報開示

GRI 416-1

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。当社グループの製品を安全面や環境面から適切に取り扱うための情報や、お客様に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、当社グループが有する知見ならびに必要な調査に基づいて、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、安全データシート（SDS）※1などを通じてお客様にお伝えしています。お客様に提供される製品は、安全性・環境対応性なども考慮した入念な製品設計に基づき、十分な試験と製造時の検査を経てお届けします※2。これらに用いられる情報は、QMSの運用を通して、最新の技術・法規・顧客要求に基づいて見直され、常に適切なものとしています。

※1 Safety Data Sheet（SDS）：化学製品の、化学物質・製品名・供給者・危険有害性・安全上の予防措置・緊急時対応などに関する情報を記載する文書
※2 銅・ニッケル・亜鉛のライフサイクルアセスメント（Life Cycle Assessment：LCA）については、金属別の協会を通じて調査しています

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

品質保証

お客様とのコミュニケーション

事業部門・事業場が主体となり、お客様満足度調査を実施しています。その評価結果は営業部門および開発部門にフィードバックされます。顧客満足度を向上させるため、顧客満足度の測定・評価方法を改善し、お客様との的確かつ十分なコミュニケーションを図ることで課題を正確に把握し、実効性のある施策を講じています。また当社グループでは、品質の改善活動を通じて製品の歩留まり向上による省資源化、省エネにも貢献しています。

当社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 GRI 417-1／417-2

製品・サービスの情報とラベリングについて、必要な情報は下表の通り開示しています。

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おそ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

仕様に関する情報提供方法

お客様が要求する製品仕様は納入仕様書に明記して、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提供方法

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則って、ラベリングや正しい理解をいただくための広告、説明を行っています。

製品の品質問題発生時の対応

当社グループの製品、サービスにおいて、品質問題が発生した場合には、「品質保証規程」に則り、必要な対応を決定しています。事業部門・事業場にて直ちに事実確認を行い、原因解析と検証結果をお客様に報告し、是正処置および再発防止策を取り決めます。

万が一重大な品質問題が発生した場合には、事業部門から速やかに経営層および品質保証部長に報告され、必要な対応の進捗確認を行います。さらに、是正処置および再発防止策の有効性の確認を品質保証部長が行い、品質問題の早期解決を図ります。

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

情報セキュリティ

考え方・方針

当社グループでは、グループ全体での情報セキュリティマネジメントを推進するため、「情報セキュリティ規程」「情報セキュリティ全社規準」からなるセキュリティポリシーを定め、実行しています。

2024年度情報セキュリティ方針「変化する情報セキュリティ脅威への対応強化」

- 国内外で多数の被害が発生しているランサムウェアへの対策を強化します。
- システムを見直しセキュリティ強化に取り組みます。

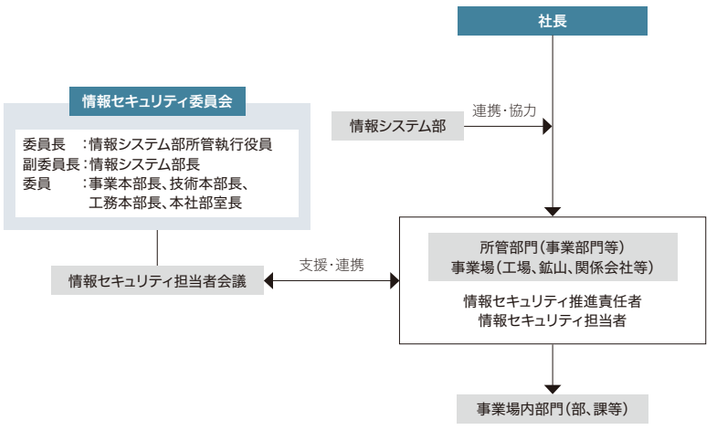
推進体制

情報セキュリティに関する全社的戦略、基本方針の審議ならびに情報セキュリティに関する全社的施策は情報セキュリティ委員会で定期的に審議されます。情報セキュリティ委員会の構成は、委員長を情報システム部所管執行役員、副委員長を情報システム部長、委員として事業本部長、技術本部長、工務本部長、本社部室長、事務局を情報システム部としています。

情報セキュリティレベルの向上に向けた施策は情報システム部が主体となり、機構単位（工場、事業所、支店等）の長が担う情報セキュリティ推進責任者、各拠点の情報セキュリティ担当者の協力のもと、具体的に推進されます。また、施策を円滑に推進、フォローしていくため、情報システム部が事務局となった情報セキュリティ担当者会議を定期的に開催しています。

施策の実施状況は、情報セキュリティ委員会にフィードバックされ、必要に応じてアクションが取られます。

■推進体制図



情報セキュリティリスクへの対応

高度化するサイバーセキュリティ攻撃から社内の情報資産の安全を確保するため、システムと人的対策の両面から対策を講じています。

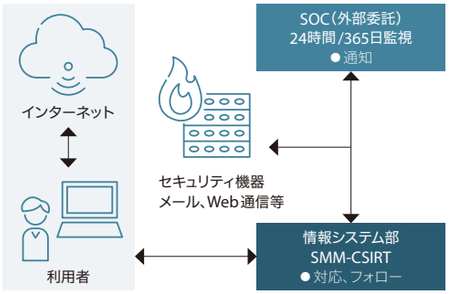
外部からのサイバー攻撃等の脅威に対しては、外部委託したSOC[※1]を中心として、新たに検出されたマルウェアや標的型攻撃メールなどを24時間/365日監視しています。異常を検知した場合は速やかに情報システム部が連絡を受けSMM-CSIRT[※2]とともに適切な対応を迅速に実施できる体制としています。

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

情報セキュリティ

また、eラーニングや標的型攻撃メール訓練等による従業員の教育や訓練を行うことで、サイバー攻撃被害の未然防止を図っています。

※1 Security Operation Center（SOC）：セキュリティ機器からの情報を監視・分析し、その対策を講じることなどを専門とする組織
※2 Computer Security Incident Response Team（CSIRT）：コンピュータセキュリティに関する問題が発生した場合に、その原因解析や影響範囲の調査、対応等を実施する組織の総称



主なシステム対策

- 重要な情報は災害対策に優れた外部のデータセンターのサーバに保管し、データセンターは特別なセキュリティシステムで防御しています。
- 社内ネットワークと外部ネットワークをファイヤーウォールで分離し、外部（インターネット）からのサイバー攻撃を防御しています。
- 在宅勤務等のリモート接続には、セキュリティレベルの高いクラウドセキュリティゲートウェイを利用し、第三者による接続・不正侵入ができない環境としています。
- すべてのサーバとPCにはウイルス対策ソフトに加えEDR※ソフトを導入しています。EDRソフトのログは24時間/365日外部SOCにより監視され、マルウェア感染を速やかに検出し対応できる体制としています。
- メールフィルタ、Webフィルタを導入し、従業員のメール、インターネットの安全な利用を確保しています。
- 上記対策システムのうち重要なものは24時間/365日稼働の外部SOCに監視を委託し、異常を速やかに検出し対応できる体制としています。

※ Endpoint Detection and Response（EDR）：エンドポイント検出対応

主な人的対策

- 日々変化していくサイバー攻撃手法に対する理解を深めセキュリティ意識を高めることを目的として、海外拠点スタッフも含めて、グローバルな言語対応のサイバーセキュリティ分野に特化したeラーニングサービスを利用した情報セキュリティ教育を毎年実施しています。
- マルウェア感染のきっかけとなりやすい標的型攻撃に対しては、実際に攻撃メールを装った疑似メールを利用者に送付し、受信体験を通じてセキュリティ感度を高める「標的型攻撃メール訓練」を実施しています。

主な情報漏洩対策

個人情報を含むお客様の情報および社内の機密情報の安全を確保するため、上記に加え以下の対策により電子データを保護しています。

- USBメモリの利用を原則禁止し、利用が必要な場合は届出とともにシステム的な制御のもとで利用できる環境としています。
- 外部に持ち出す可能性のあるモバイルPC等は、ディスクを暗号化し万が一盗難・紛失という事態となった場合でも、第三者がデータを閲覧できないようにしています。
- 社内データの保存には専用のファイルサーバと外部のクラウドストレージサービスを利用し、そのアクセス権を厳密に管理しています。
- 通信経路のログを監視し、不正な通信を速やかに検出し対応できる仕組みとしています。
- メールフィルタリングシステムをすり抜けてくる不審メールの情報を利用者と共有し、不審メールからのマルウェア感染を未然に防止する仕組みとしています。

上記の結果を分析し、各部門および経営層にフィードバックするとともに、次の計画に反映しています。

コーポレートガバナンス
コンプライアンス
税務ガバナンス
リスクマネジメント
品質保証
情報セキュリティ

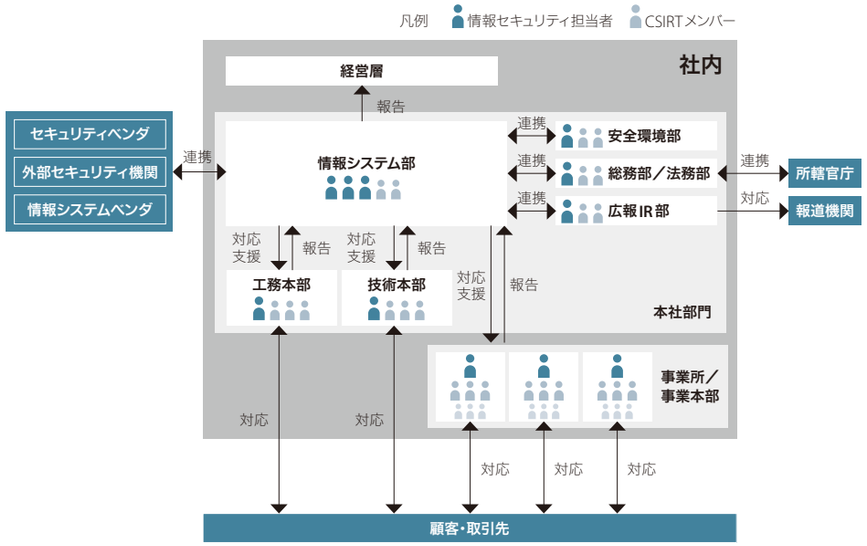
情報セキュリティ

セキュリティインシデントへの対応

セキュリティ対策を講じたにもかかわらず、万が一重大なセキュリティインシデントが発生した場合、迅速に対応し被害拡大を防ぐことを目的として、情報システム部と利用部門代表者からなるSMM-CSIRTを設けています。

インシデント発生時の主要な対応プロセスを文書化しており、情報システム部と利用部門が連携して対応することで、インシデントを早期に終息させるとともに外部対応を並行して実施できる体制としています。

SMM-CSIRTは、日本シーサート協議会（NCA）に加盟し外部との連携を図るとともにNCA主催のインシデント対応訓練に毎年参加し対応能力を高めています。



対策の実績と計画

2023年度は、以下の施策を行いました。

- ウイルス対策ソフトを未知のマルウェアに対する検知力が高い深層学習型のソフトへ切り替え。
- ゼロトラストネットワークの実現に向けたグローバルに対応する認証基盤を導入。

2024年度は、セキュリティ運用を強化すべく以下の施策を計画しています。

- なりすましメール対策とメール情報漏洩対策を強化。
- デバイス管理ツールをリプレースし、海外へ管理範囲を拡大。
- 情報セキュリティ監査を通じた課題の洗い出しと対策を実施。

社外からの評価
第三者保証報告書
GRI牽引

社外からの評価（2024年6月末時点）

当社は、サステナビリティに関する取り組みを推進している企業として、様々な外部評価機関から評価されているほか、様々なインデックスに組み入れられています。

インデックスへの組み入れ状況

FTSE各種インデックス※
FTSE4Good Index Series
FTSE Blossom Japan Index（2024年継続選定）
FTSE Blossom Japan Sector Relative Index（2024年継続選定）

当社は、FTSE4Good Index Series、FTSE Blossom Japan IndexおよびFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexの構成銘柄に選定されています。これらの指数は、環境・社会・ガバナンス（ESG）の実践に積極的な企業のパフォーマンスを測定することを目的に、世界的なインデックス・データ・プロバイダーであるFTSE Russell社によって開発されました。「FTSE Blossom Japan Index」および「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」は世界最大規模の機関投資家であり日本の公的年金を運用する年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）など、ESG 投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されています。

※ FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標) はここに住友金属鉱山株式会社が第三者調査の結果、FTSE4Good Index、FTSE Blossom Japan IndexおよびFTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス（ESG）について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan IndexおよびFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

FTSE Blossom Japan Index Series（英語サイト）
https://www.lseg.com/en/ftse-russell/indices/blossom-japan

FTSE4Good Index Series
https://www.lseg.com/ja/ftse-russell/indices/ftse4good

MSCI ESG Leaders Indexes※（2024年継続選定）

米国MSCI社が作成する、ESGで高い評価を得た企業で構成する株式指標です。

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数※（2024年継続選定）

米国MSCI社が作成する、ESG評価の優れた日本国内上場企業で構成する株式指数であり、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が採用しているESGインデックスの一つです。

※ MSCIの指数に住友金属鉱山株式会社が含まれていること、および本ページにおけるMSCIのロゴ、商標、サービスマーク、指数名の使用は、MSCIまたはその関係会社による住友金属鉱山株式会社に対する後援、推奨、宣伝を構成するものではありません。MSCIの指数はMSCIの独占的財産です。MSCIおよびMSCIの指数名やロゴはMSCIまたはその関係会社の商標でありサービスマークです。

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数
https://www.msci.com/our-solutions/indexes/nihonkabu-esg-select-leaders-index

S&P／JPX カーボン・エフィシェント指数（2024年継続選定）

S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社と（株）東京証券取引所が提供する指数で、TOPIX構成銘柄に対し、環境情報の開示状況・炭素効率性の水準など、環境に関する取り組みに着目して構成銘柄のウェイトが決められています。年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が採用しているESGインデックスの一つです。

S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数
https://www.jpx.co.jp/markets/indices/carbon-efficient/index.html

社外からの評価
第三者保証報告書
GRI牽引

社外からの評価

Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除く REIT）

世界最大規模の機関投資家であり日本の公的年金を運用する年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が採用する日本株のESG指数の1つで、確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業と、ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点を置いて、投資調査会社Morningstarが設計したインデックスです。このインデックスはEquileap※のデータとスコアに基づき企業を5つのグループに分類しており、当社は、2023年12月に最も評価の高い「グループ1」に格付けされました。

※ 世界中の企業のジェンダー関連データの提供と評価を行っている、オランダを拠点とする機関

Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数
https://indexes.morningstar.com/gender-diversity-indexes-jp

Morningstar, Inc 及び/またはその関連会社（単体/グループに関らず「Morningstar」）は、住友金属鉱山株式会社が、指定されたランキング年において、職場でのジェンダー・ダイバーシティに関して、Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除く REIT）（「インデックス」）を構成する銘柄の上位5 分の1 にランクされた」という事実を反映するために、住友金属鉱山株式会社が Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト（除く REIT）・ロゴ（「ロゴ」）を使用することを承認しました。Morningstar は情報提供のみを目的として住友金属鉱山株式会社によるロゴの使用を承認しております。住友金属鉱山株式会社によるロゴの使用は Morningstar が住友金属鉱山株式会社を推奨するものではなく、また、住友金属鉱山株式会社に関連する有価証券の購入、売却、引受けを推奨、提案、勧誘するものでもありません。当インデックスは日本の職場のジェンダー・ダイバーシティを反映するようにデザインされておりますが、Morningstar は、インデックスまたはインデックスに含まれるデータの正確性、完全性、または適時性を保証しません。Morningstar はインデックス、またはロゴに関して明示的にも暗黙的にも保証を行わず、インデックス、インデックスに含まれるデータまたはロゴに関する商品性および特定の目的または使用への適合性の保証を明示的に否認します。前述のいずれにも制限することなく、いかなる場合においても、Morningstar またはその第三者のコンテンツプロバイダーは、いずれかの当事者によるインデックスまたはロゴの使用または信頼に起因する（直接的・間接的に関わらず）損害について、Morningstar が当該損害の可能性について認識していたとしても、いかなる責任も負わないものとします。Morningstar の名前、インデックス名、およびロゴは、Morningstar, Inc の商標またはサービスマークです。過去のパフォーマンスは、将来の結果を保証するものではありません。

サステナビリティに関する社外評価

MSCI ESG Ratings

米国MSCI社による、産業界における重要なESG（環境、社会、ガバナンス）リスクへのエクスポージャーとリスク管理の適切さを測る評価です。2024年7月時点で、当社は「AA」のMSCI ESG評価を受けています。（評価はAAA-CCC の7段階）

MSCI ESG Research website（英語サイト）
https://www.msci.com/esg-integration

CDP

CDPは、全世界13,000社以上の企業を対象に、気候変動対応の戦略や温室効果ガス排出量削減の取り組みなどを評価するESG 評価機関です。各社の情報開示の包括性・リスク管理・高い目標設定・リーダーシップ等の情報から独立した手法で企業を評価し、「A」から「D（- マイナス）」までのスコアを付与しており、当社は2014年よりCDPの質問書に回答しています。2023年に実施された CDPの質問書に対する回答の結果、Climate Change：A-、Water Security：Bの評価を受けました。

CDP
https://japan.cdp.net/

社外からの評価
第三者保証報告書
GRI牽引

社外からの評価

ESG ファイナンス・アワード・ジャパン（環境サステナブル企業部門）

ESG ファイナンス・アワード・ジャパンは、ESG 金融や環境・社会事業に積極的に取り組み、インパクトを与えた機関投資家・金融機関・企業等について、その先進的な取り組みを広く社会で共有し、ESG 金融の普及・拡大につなげることを目的として、2019年度に環境省により創設された表彰制度です。表彰部門の一つである「環境サステナブル企業部門」は、環境関連の重要な機会とリスクを経営戦略に取り込み、企業価値と環境に正の効果を生み出している企業を表彰する部門です。当社は、第5回ESG ファイナンス・アワード・ジャパン 環境サステナブル企業部門において特別賞を受賞しました。また、環境課題への戦略・KPI・取り組みなどを、統合報告書やサステナビリティレポート、自社ウェブサイトで適切に開示し、その開示の充実度が一定の基準を満たしていることから、「環境サステナブル企業」にも選定されました。

ESG ファイナンス・アワード・ジャパン
https://greenfinanceportal.env.go.jp/policy_budget/esg_financeaward/about.html

くるみん認定

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定、計画に定めた目標を達成 し、基準を満たしたことで「子育てサポート企業」として厚生労働大臣より「くるみん認定」を 2022年に受けました。

住友金属鉱山　一般事業主行動計画
https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/planfile/20240401151511374213 8_1.pdf

DX 認定事業者

「DX 認定制度」は、デジタル技術による社会変革に対して経営者に求められる事項を取りまとめた「デジタルガバナンス・コード」に対応し、DX 推進の準備が整っていると認められた企業を国が認定する制度です。

DX 認定制度（経済産業省ウェブサイト）
https://www.meti.go.jp/policy/it_policy/investment/dx-nintei/dx-nintei.html

社外からの評価については、当社ウェブサイトにも掲載しています。

社外からの評価等
https://www.smm.co.jp/sustainability/awards/

社外からの評価
第三者保証報告書
GRI 牽引

第三者保証報告書

KPMG

独立した第三者保証報告書

2024 年 7 月 30 日

住友金属鉱山株式会社
代表取締役社長　松本　伸弘　殿

KPMG あずさサステナビリティ株式会社
東京都千代田区大手町一丁目9番7号
代表取締役　斎藤 和彦

当社は、住友金属鉱山株式会社（以下、「会社」という。）からの委嘱に基づき、会社が作成したサステナビリティレポート 2024（以下、「サステナビリティレポート」という。）に記載されている 2023 年 4 月 1 日から 2024 年 3 月 31 日までを対象とした☑マークの付されている環境・社会・経済パフォーマンス指標（以下、「指標」という。）、International Council on Mining & Metals（以下、「ICMM」という。）の基本原則、関連する Corporate-level Performance Expectations（CPEs）及び適用されるポジションステートメントに定められている必須要件と会社の方針との整合性、会社の ICMM の Asset-level Performance Expectations（APEs）の妥当性確認のための資産の選択に関する優先順位付け、会社の重要課題の特定及び優先順位付け並びに会社の重要課題に対するアプローチ及びマネジメントに対して限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社が定めた指標の算定・報告規準（以下、「会社の定める規準」という。サステナビリティレポートに記載。）に従って指標を算定し、表示する責任、ICMM の基本原則、関連する CPEs 及び適用されるポジションステートメントに定められている必須要件と会社の方針との整合性について報告を行う責任、会社の APEs の妥当性確認のための資産の選択に関する優先順位付けについて報告を行う責任、会社の重要課題の特定及び優先順位付けについて報告を行う責任並びに重要課題に対するアプローチ及びマネジメントについて報告を行う責任は会社にある。

当社の責任

当社の責任は、限定的保証業務を実施し、実施した手続に基づいて結論を表明することにある。当社は、国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及び ISAE3410「温室効果ガス情報に対する保証業務」に準拠して限定的保証業務を実施した。

本保証業務は限定的保証業務であり、主としてサステナビリティレポート上の開示情報の作成に責任を有するもの等に対する質問、分析的手続等の保証手続を通じて実施され、合理的保証業務における手続と比べて、その種類は異なり、実施の程度は狭く、合理的保証業務ほどには高い水準の保証を与えるものではない。当社の実施した保証手続には以下の手続が含まれる。

- サステナビリティレポートの作成・開示方針についての質問及び会社の定める規準の検討
- 指標に関する算定方法並びに内部統制の整備状況に関する質問
- 集計データに対する分析的手続の実施
- 会社の定める規準に従って指標が把握、集計、開示されているかについて、試査により入手した証拠との照合並びに再計算の実施
- リスク分析に基づき選定したニッケル工場における現地往査
- 指標の表示の妥当性に関する検討
- 会社の方針に関する文書の閲覧及び質問を通じた ICMM 基本原則、関連する CPEs 及び適用されるポジションステートメントの必須要件と会社の方針との整合性の検討
- 会社の APEs の妥当性確認のための資産の選択に関する優先順位付けについての質問及び関連文書の閲覧
- 重要課題の特定及び優先順位付けのプロセスについての質問及び関連文書の閲覧
- 重要課題に対するアプローチ及びマネジメントについての質問及び関連文書の閲覧

KPMG

結論

上述の保証手続の結果、すべての重要な点において、以下のように認められる事項は発見されなかった。

- サステナビリティレポートに記載されている指標が、会社の定める規準に従って算定され、表示されていない
- 会社の方針が、サステナビリティレポート 93 頁に記載されているように ICMM の基本原則及び適用されるポジションステートメントの必須要件と整合していない
- 関連する CPEs についてのセルフアセスメントの結果がサステナビリティレポート 94 頁に示されているとおりでない
- 会社の APEs の妥当性確認のための資産の選択に関する優先順位付けがサステナビリティレポート 94 頁に記載されているとおりに行われていない
- 会社の重要課題の特定及び優先順位付けがサステナビリティレポート 19 頁に記載されているとおりに行われていない
- 会社がサステナビリティレポート 13 頁から 18 頁に記載されているように重要課題に対するアプローチ及びマネジメントを行っていない

当社の独立性と品質マネジメント

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力及び正当な注意、守秘義務及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく独立性並びにその他の要件を含む、国際会計士倫理基準審議会の公表した「職業会計士の倫理規程」を遵守した。

当社は、国際品質マネジメント基準第 1 号に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準並びに適用される法令及び規則の要件の遵守に関する方針又は手続を含む、品質マネジメントシステムをデザイン、適用及び運用している。

以　上

社外からの評価
第三者保証報告書
GRI 索引

GRI 内容索引

利用に関する声明 住友金属鉱山は、2023年4月1日から2024年3月31日までの期間について、GRI スタンダードに準拠して報告する。 | **利用した GRI 1** GRI1：基礎 2021 | **該当する GRI セクター別スタンダード** GRI14：Mining Sector 2024

一般開示事項

GRI スタンダード／その他の出典	開示事項	該当箇所	掲載ページ	省略 省略した要求事項	省略 理由	省略 説明
GRI2：一般開示事項2021						
1. 組織と報告実務						
2-1	組織の詳細	目次 編集方針 事業展開	1 3 4			
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	目次 事業展開	1 4			
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	目次	1			
2-4	情報の修正・訂正記述	環境データ 緑化面積	 52			
2-5	外部保証	編集方針 第三者保証報告書	3 143			
2. 活動と労働者						
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	編集方針 事業展開 住友金属鉱山のサステナビリティ経営	3 4 8			
2-7	従業員	社会データ 役員・従業員数（国・地域別） 社会データ 役員・従業員数 （年齢層・従業員区分別）	 100 101			
2-8	従業員以外の労働者	社会データ 役員・従業員数 （年齢層・従業員区分別）	 101			
3. ガバナンス						
2-9	ガバナンス構造と構成	社会データ 役員・従業員数（国・地域別） 社会データ 役員・従業員数 （年齢層・従業員区分別） コーポレートガバナンス体制 意思決定・監督体制	 100 101 114 115			
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	取締役候補者の指名および経営陣幹部の選解任の手続、監査役候補者の指名の手続	117			
2-11	最高ガバナンス機関の議長	意思決定・監督体制	115			
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティ推進体制 意思決定・監督体制	21-23 115			
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナビリティ推進体制 意思決定・監督体制	21-23 115			
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティ推進体制	21-23			
2-15	利益相反	意思決定・監督体制	115			
2-16	重大な懸念事項の伝達	意思決定・監督体制 コンプライアンス問題とその対応	115 124-125			
2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	取締役・監査役に対するトレーニングの方針	118			
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	取締役会全体の実効性についての分析・評価とその結果	120			
2-19	報酬方針	取締役の報酬の基本方針と手続	118			
2-20	報酬の決定プロセス	取締役の報酬の基本方針と手続	118			
2-21	年間報酬総額の比率	年間報酬総額の比率（2023年度）	119			
4. 戦略、方針、実務慣行						
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	トップメッセージ 住友金属鉱山のサステナビリティ経営 長期ビジョン 2030年のありたい姿 住友金属鉱山グループサステナビリティ方針	5-6 8 9-10 11 21			

社外からの評価
第三者保証報告書
GRI 牽引

GRI 内容索引

GRI スタンダード／その他の出典	開示事項	該当箇所	掲載ページ	省略 省略した要求事項	理由	説明
2-23	方針声明	住友金属鉱山グループ				
		サステナビリティ方針	21			
		住友金属鉱山グループ人権方針	55			
2-24	方針声明の実践	サステナビリティ推進体制	21-23			
		サステナビリティ推進活動の浸透	23			
		ビジネスと人権　推進体制	54			
		住友金属鉱山グループ人権方針	55			
		人権に関する社内教育	56			
		従業員の人権に関する調査・是正	56			
		先住民との対話	56			
		社内教育の実施	57			
		鉱物に関する責任ある				
		生産・調達の取り組み	58			
		サステナビリティ調達への				
		取り組み	59			
		地域コミュニティとの				
		対話・課題の把握	90			
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	ビジネスと人権　基本的な考え方	54			
		人権デューディリジェンス	55			
		苦情処理メカニズム	55			
		先住民との対話	56			
		社内教育の実施	57			
		鉱物に関する責任ある				
		生産・調達の取り組み	58			
		サステナビリティ調達への				
		取り組み	59			
		地域コミュニティとの				
		対話・課題の把握	90			
		コンプライアンス問題とその対応	124-125			
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	苦情処理メカニズム	55			
		地域コミュニティとの				
		対話・課題の把握	90			
		コンプライアンス問題とその対応	124-125			
2-27	法規制遵守	コンプライアンス問題とその対応	124-125			
2-28	会員資格を持つ団体	主なステークホルダー・				
		エンゲージメント	92			
		国際機関への参加・支援表明	93			

GRI スタンダード／その他の出典	開示事項	該当箇所	掲載ページ	省略 省略した要求事項	理由	説明
5. ステークホルダー・エンゲージメント						
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	専門家やNGO、NPOとの対話	57			
		地域コミュニティとの				
		対話・課題の把握	90			
		当社のステークホルダーへの				
		あるべき姿	91			
		主なステークホルダー・				
		エンゲージメント	92			
2-30	労働協約	労使関係（結社の自由と団体交渉）	79			
		社会データ				
		労使関係				
		（結社の自由と団体交渉）	110			

社外からの評価

第三者保証報告書

GRI 牽引

GRI 内容索引

マテリアルな項目に関する開示

GRI スタンダード／その他の出典	開示事項	該当箇所	掲載ページ	省略 省略した要求事項	省略 理由	省略 説明
GRI3：マテリアルな項目 2021						
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	住友金属鉱山のサステナビリティ経営	8			
		2030年のありたい姿策定プロセス	19			
3-2	マテリアルな項目のリスト	重要課題とKPI（指標・目標）	12-18			
非鉄金属資源の有効活用						
GRI3：マテリアルな項目 2021						
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	重要課題とKPI（指標・目標）	12-18			
		非鉄金属資源の有効活用 考え方・方針	25			
		非鉄金属資源の有効活用 推進体制	25			
301：原材料 2016						
301-1	使用原材料の重量または体積	事業活動による環境負荷（マテリアルフロー）	47			
		環境データ 事業活動における原材料およびエネルギー投入量	51			
301-2	使用したリサイクル材料	その他のリサイクルの取り組み	27-28			
		事業活動による環境負荷（マテリアルフロー）	47			
		環境データ リサイクル由来の原料比率	50			
		環境データ 事業活動における原材料およびエネルギー投入量	51			
気候変動						
GRI3：マテリアルな項目 2021						
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	気候変動 考え方・方針	29			
		気候変動 推進体制	29			
		TCFDに基づく開示	29-32			
201：経済パフォーマンス 2016						
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	気候変動シナリオ分析	30			

GRI スタンダード／その他の出典	開示事項	該当箇所	掲載ページ	省略 省略した要求事項	省略 理由	省略 説明
302：エネルギー 2016						
302-1	組織内のエネルギー消費量	事業活動による環境負荷（マテリアルフロー）	47			
		環境データ 事業活動における原材料およびエネルギー投入量	51			
302-2	組織外のエネルギー消費量			a.-c.	情報が入手不可／不完全	組織外に関する情報を入手不可のため開示しない。
302-3	エネルギー原単位	エネルギーおよびGHG排出原単位指数の推移（範囲：国内製錬事業）	34			
		環境データ エネルギーおよびGHG排出原単位指数	50			
302-4	エネルギー消費量の削減			a.-d.	情報が入手不可／不完全	削減量に関する情報が不完全なため開示しない。
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減			a.-c.	情報が入手不可／不完全	必要量に関する情報が不完全なため開示しない。
305：大気への排出 2016						
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	GHG排出量の推移（スコープ1および2）	34			
		事業活動による環境負荷（マテリアルフロー）	48			
		環境データ 温室効果ガス（Greenhouse Gas: GHG）排出量	50			
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	GHG排出量の推移（スコープ1および2）	34			
		事業活動による環境負荷（マテリアルフロー）	48			
		環境データ 温室効果ガス（Greenhouse Gas: GHG）排出量	50			
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	スコープ3の取り組み	35			

社外からの評価
第三者保証報告書
GRI 索引

GRI 内容索引

GRI スタンダード／その他の出典	開示事項	該当箇所	掲載ページ	省略 省略した要求事項	理由	説明
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	エネルギーおよびGHG排出原単位指数の推移（範囲：国内製錬事業）	34			
		環境データ エネルギーおよびGHG排出原単位指数	50			
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	GHG排出量の推移（スコープ1および2）	34			
		エネルギーおよびGHG排出原単位指数の推移（範囲：国内製錬事業）	34			
重大環境事故／生物多様性						
GRI3：マテリアルな項目 2021						
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	重大環境事故／生物多様性 考え方・方針	39			
		重大環境事故／生物多様性 推進体制	39			
		2024年度環境目標	39			
		環境マネジメントシステム	40			
303：水と廃水 2018						
303-1	共有資源としての水との相互作用	使用する水の管理（リスク管理）	45			
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	水域への排出	44			
303-3	取水	水域への排出	44			
		事業活動による環境負荷（マテリアルフロー）	47			
		環境データ 事業活動における水資源投入量と排水量、水消費量	51			
303-4	排水	水域への排出	44			
		事業活動による環境負荷（マテリアルフロー）	48			
		環境データ 事業活動における水資源投入量と排水量、水消費量	51			
		環境データ 事業活動における化学物質の排出量と移動量	52			
303-5	水消費	事業活動による環境負荷（マテリアルフロー）	47			
		環境データ 事業活動における水資源投入量と排水量、水消費量	51			
304：生物多様性 2016						
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	環境データ 生物多様性の価値の高い地域での事業活動	52			
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト			a.-b.	情報が入手不可／不完全	インパクトに関する情報が入手不可のため開示しない。
304-3	生息地の保護・復元			a.-d.	情報が入手不可／不完全	生息地に関する情報が不完全のため開示しない。
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種			a.	情報が入手不可／不完全	生息する生物種に関する情報が不完全のため開示しない。
305：大気への排出						
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	化学物質の排出管理	45			
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	大気への排出	43			
		事業活動による環境負荷（マテリアルフロー）	48			
		環境データ 事業活動における化学物質の排出量と移動量	52			
306：廃棄物 2020						
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	操業している尾鉱ダムの管理	41			
		リハビリテーション	41			
		休廃止鉱山の管理	42			
		事業活動による環境負荷（マテリアルフロー）	48			

社外からの評価
第三者保証報告書
GRI 牽引

GRI 内容索引

GRI スタンダード／その他の出典	開示事項	該当箇所	掲載ページ	省略 省略した要求事項	省略 理由	省略 説明
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	操業している尾鉱ダムの管理 リハビリテーション 休廃止鉱山の管理 事業活動による環境負荷（マテリアルフロー）	41 41 42 48			
306-3	発生した廃棄物	事業活動による環境負荷（マテリアルフロー） 種類別および処理方法別の廃棄物（2023年度）	48 49			
306-4	処分されなかった廃棄物	種類別および処理方法別の廃棄物（2023年度）	49			
306-5	処分された廃棄物	産業廃棄物などの最終処分量の推移 種類別および処理方法別の廃棄物（2023年度） 環境データ 産業廃棄物などの最終処分量	49 49 52			
G4-Mining and Metals						
G4-MM1	（所有あるいは賃借し、生産活動または採掘のために管理している土地で）開発または現状回復した土地の面積	環境データ 緑化面積	52			
G4-MM2	所定の基準に基づき生物多様性管理計画が必要であると確認された事業地の数および割合、ならびに管理計画が導入されている事業地の数（および割合）	環境データ 生物多様性の価値の高い地域での事業活動	52			
G4-MM3	表土、ずり、尾鉱、スラッジの総排出量およびそのリスク	操業している尾鉱ダムの管理 事業活動による環境負荷（マテリアルフロー）	41 48			
従業員の安全・衛生						
GRI3：マテリアルな項目 2021						
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	従業員の安全・衛生考え方・方針 従業員の安全・衛生推進体制 労働安全衛生方針・目標および計画	81 81 82			
403：労働安全衛生 2018						
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	推進体制 社会データ 労働安全衛生マネジメントシステム	81 98			
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	推進体制 リスクアセスメント 社会データ 危険源の特定、リスクアセスメント、事故調査（2023年）	81 85 99			
403-3	労働衛生サービス	社会データ 労働安全衛生に関するサービス・教育研修（2023年）	 99			
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	安全衛生委員会 労働安全衛生水準向上のための労使協定	82 80			
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	労働安全衛生教育の実施 体験型研修施設における教育 社会データ 労働安全衛生に関するサービス・教育研修（2023年）	86 86 99			
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	安全衛生委員会 社会データ 危険源の特定、リスクアセスメント、事故調査（2023年）	82 99			
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	社会データ 労働安全衛生マネジメントシステム	 98			
403-9	労働関連の傷害	社会データ 業務上災害 社会データ 業務上災害（2023年実績）	 96 96			
403-10	労働関連の疾病・体調不良	社会データ 業務上疾病 社会データ 業務上災害（2023年実績）	 97 97			

社外からの評価

第三者保証報告書

GRI 牽引

GRI 内容索引

GRI スタンダード／その他の出典	開示事項	該当箇所	掲載ページ	省略 省略した要求事項	理由	説明
多様な人材／人材の育成と活躍						
GRI3：マテリアルな項目 2021						
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	多様な人材／人材の育成と活躍 考え方・方針	60			
		多様な人材／人材の育成と活躍 推進体制	60			
		人材戦略	61			
		人材育成	61			
		ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン 考え方	70			
		従業員の健康維持・増進	73			
202：地域経済での存在感 2016						
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	社会データ 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率	109			
401：雇用 2016						
401-1	従業員の新規雇用と離職	社会データ 従業員の新規雇用と離職（採用区分・離職理由別）	102			
		社会データ 従業員の新規雇用と離職（地域別）	103-105			
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	人材の活用（働き方改革と多様な人材が活躍できる職場づくり）多様な人材が活躍できる職場づくり（制度整備および取り組み）	66			
		従業員の長期的インセンティブ・褒賞制度	78			
401-3	育児休暇	人材の活用（働き方改革と多様な人材が活躍できる職場づくり）仕事と育児・介護の両立支援制度の整備	66			
		社会データ 多様な人材が活躍できる職場づくり	107			
402：労使関係 2016						
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	労使関係（結社の自由と団体交渉）	79			
403：労働安全衛生 2018						
403-6	労働者の健康増進	従業員の健康維持・増進	73			
		従業員の健康維持・増進 住友金属鉱山グループ健康経営推進体制	74			
		従業員の健康維持・増進 健康経営推進計画	74			
		従業員の健康維持・増進 メンタルヘルスケアへの対応	75			
		従業員の健康維持・増進 疾病予防および健康増進の取り組み	76			
		社会データ メンタルヘルスケアへの対応	109			
		社会データ 疾病予防および健康増進の取り組み	109			
404：研修と教育 2016						
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	社会データ 教育時間および教育への投資	105-106			
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	人材育成	61-64			
		人材の活用（働き方改革と多様な人材が活躍できる職場づくり）高齢者の多様な働き方	69			
		ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン ジェンダーバランス（女性活躍）への取り組み	70			
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合				情報が入手不可／不完全	レビューの割合について情報が不完全のため開示しない。
405：ダイバーシティと機会均等 2016						

社外からの評価
第三者保証報告書
GRI 牽引

GRI 内容索引

GRI スタンダード／その他の出典	開示事項	該当箇所	掲載ページ	省略 省略した要求事項	理由	説明
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン	70			
		社会データ ジェンダーバランス（女性活躍）	108			
		外国人従業員の拡充	73			
		性的マイノリティ（LGBTQ＋）理解への取り組み	73			
		社会データ 役員・従業員数（国・地域別）	100			
		社会データ 役員・従業員数（年齢層・従業員区分別）	101			
		障がい者雇用の促進	72			
		社会データ 障がい者雇用の促進	109			
405-2	基本給と報酬総額の男女比	ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン ジェンダーバランス（女性活躍）への取り組み	70			
		社会データ ジェンダーバランス（女性活躍）	108			
406：非差別 2016						
406-1	差別事例と実施した救済措置	コンプライアンス問題とその対応	124-125			
407：結社の自由と団体交渉 2016						
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	労使関係（結社の自由と団体交渉）	79			
		労使間の対話（海外）	80			
G4-Mining and Metals						
G4-MM4	1週間を超えるストライキおよび事業所閉鎖の発生回数を国別に記載	労使関係（結社の自由と団体交渉）	79			
地域社会との共存共栄						
GRI 3：マテリアルな項目 2021						
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	地域社会との共存共栄 考え方・方針	87			
		地域社会との共存共栄 推進体制	87			
202：地域経済での存在感 2016						
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	社会データ 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	111			
203：間接的な経済的インパクト 2016						
203-1	インフラ投資および支援サービス	社会データ インフラ投資および支援サービス（社会貢献活動費用）	110			
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	地域コミュニティとの対話・課題の把握	90			
204：調達慣行 2016						
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	社会データ 地元サプライヤーからの現地調達割合と現地雇用率	110			
413：地域コミュニティ 2016						
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所			a.	情報が入手不可／不完全	事業所についての情報が不完全のため開示しない。
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	資源ビジネスのコミュニティとの関わり	90			
G4-Mining and Metals						
G4-MM7	土地使用ならびに地域住民および先住民の慣習上の権利に関する紛争の解決のために使用された苦情処理メカニズムがどの程度用いられたかおよびその結果	先住民との対話	56			
G4-MM9	再定住が行われた事業地、事業地ごとの世帯数、ならびに再定住プロセスによって生じた生活への影響	資源ビジネスのコミュニティとの関わり	90			
G4-MM10	閉鎖計画のある事業場の数および割合	閉山計画／製錬所閉鎖処理計画	110			

社外からの評価
第三者保証報告書
GRI 索引

GRI 内容索引

GRI スタンダード／その他の出典	開示事項	該当箇所	掲載ページ	省略 省略した要求事項	理由	説明
ステークホルダーとの対話						
GRI 3：マテリアルな項目 2021						
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	ステークホルダーとの対話 考え方・方針	91			
		ステークホルダーとの対話 推進体制	91			
先住民の権利／サプライチェーンにおける人権						
GRI 3：マテリアルな項目 2021						
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	ビジネスと人権 基本的な考え方	54			
		ビジネスと人権 推進体制	54			
		人権デューディリジェンス	55			
		先住民の権利 考え方・方針	56			
		サプライチェーンにおける人権 考え方・方針	58			
308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016						
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	鉱物に関する責任ある生産・調達の取り組み		a.	情報が入手不可／不完全	新規サプライヤーの割合に関する情報が不完全なため開示しない。
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	サステナビリティ調達への取り組み	59			
408：児童労働 2016						
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	労使間の対話（海外）	80			
409：強制労働 2016						
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	労使間の対話（海外）	80			
411：先住民の権利 2016						
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	先住民との対話	56			
414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016						
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	鉱物に関する責任ある生産・調達の取り組み		a.	情報が入手不可／不完全	新規サプライヤーの割合に関する情報が不完全なため開示しない。
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	サステナビリティ調達への取り組み	59			
G4-Mining and Metals						
G4-MM5	先住民の土地または隣接地域で進めている事業の総数、ならびに先住民のコミュニティーと正式な合意を結んでいる事業または事業地の数および割合	先住民との対話	56			
G4-MM6	土地使用ならびに先住民の慣習上の権利に関する重大な紛争の発生数およびその説明	先住民との対話	56			
G4-MM7	土地使用ならびに地域住民および先住民の慣習上の権利に関する紛争の解決のために使用された苦情処理メカニズムがどの程度用いられたかおよびその結果	資源ビジネスのコミュニティとの関わり	90			
G4-MM8	事業地内またはその隣接地域で小規模鉱山採掘（ASM）を実施している事業地の数（および割合）、その関連リスク、ならびにそれらのリスクを管理・軽減するための措置	鉱物に関する責任ある生産・調達の取り組み	58			

社外からの評価

第三者保証報告書

GRI 牽引

GRI 内容索引

マテリアルな項目以外に関する開示

GRI スタンダード／その他の出典	開示事項	該当箇所	掲載ページ	省略 省略した要求事項	理由	説明
201：経済パフォーマンス 2016						
201-1	創出、分配した直接的経済価値	社会データ 経済パフォーマンス	111			
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	社会データ 経済パフォーマンス	111			
201-4	政府から受けた資金援助	社会データ 経済パフォーマンス	111			
205：腐敗防止 2016						
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	腐敗防止への取り組み	126			
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	コンプライアンス問題とその対応	124-125			
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	コンプライアンス問題とその対応	124-125			
206：反競争的行為 2016						
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	コンプライアンス問題とその対応	124-125			
207：税 2019						
207-1	税務へのアプローチ	税務ガバナンス　考え方・方針	128			
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	コンプライアンス問題とその対応 税務に関する意思決定および管理・推進体制 税務に関するコンプライアンスへの取り組み	124-125 129 129			
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	税に関する行政等への取り組みや情報収集	129			
207-4	国別の報告	社会データ 経済パフォーマンス	111			
416：顧客の安全衛生 2016						
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	製品・サービスに関する情報開示	135			
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	コンプライアンス問題とその対応	124-125			
417：マーケティングとラベリング 2016						
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	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	136			
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	コンプライアンス問題とその対応 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	124-125 136			
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	コンプライアンス問題とその対応	124-125			