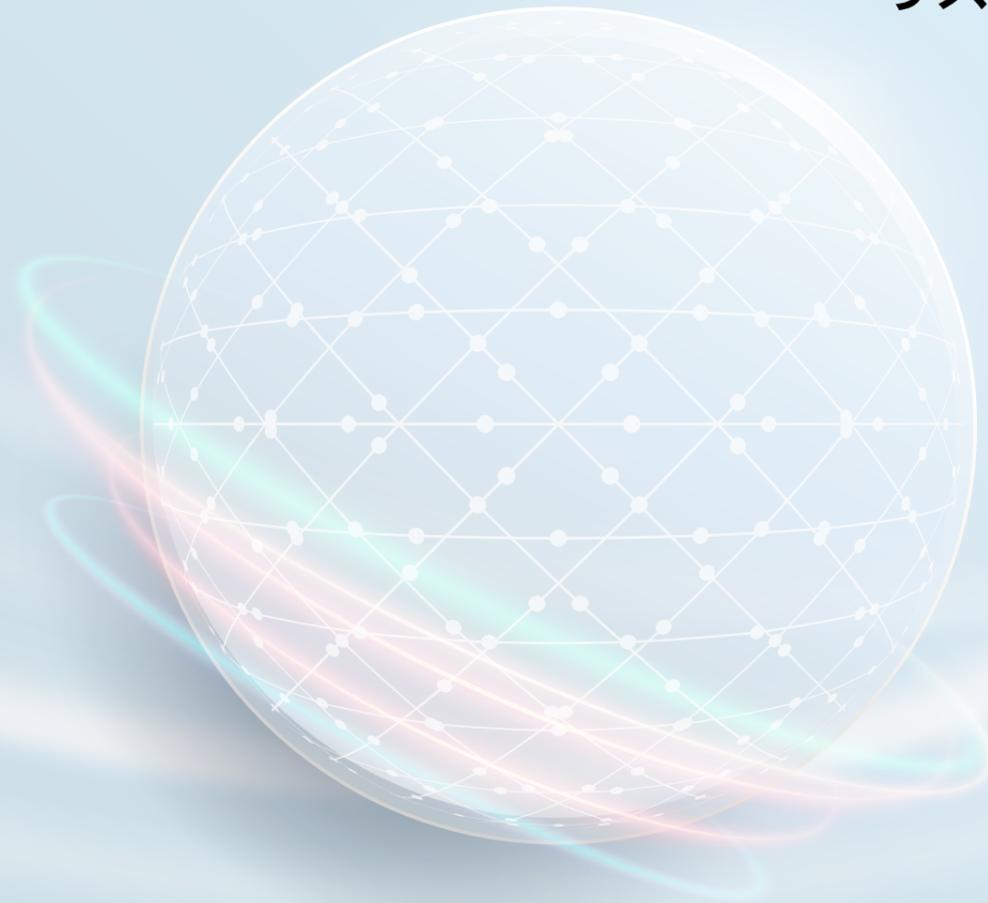


サステナビリティレポート 2023

住友金属鉱山



目次

編集方針 GRI 2-1/2-2/2-3/2-5

1 Introduction

- 1 編集方針
- 2 住友の事業精神・経営理念
- 3 長期ビジョン
- 4 住友金属鉱山グループのサステナビリティ
- 6 バリューチェーンにおけるサステナビリティ課題
- 8 住友金属鉱山グループの事業展開
- 10 住友金属鉱山グループのビジネスモデル
- 12 住友金属鉱山グループのあゆみ

16 サステナビリティマネジメント

- 16 トップメッセージ
- 20 住友金属鉱山グループのサステナビリティマネジメント
- 24 2030年のありたい姿の位置付け
- 26 2030年のありたい姿 策定アプローチ
- 28 2030年のありたい姿・重要課題・KPI (指標と目標)

30 環境

- 32 非鉄金属資源の有効活用
- 40 環境マネジメント
- 42 気候変動
- 52 重大環境事故/生物多様性
- 70 環境データ

74 社会

- 76 ビジネスと人権
- 80 従業員の安全・衛生
- 86 多様な人材/人材の育成と活躍
- 110 地域社会との共存共栄
- 116 先住民の権利
- 120 サプライチェーンにおける人権
- 124 ステークホルダーとの対話
- 138 研究開発
- 139 知的財産
- 142 社会データ

162 ガバナンス

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

196 資料編

- 196 社外からの評価等
- 198 第三者保証報告書
- 200 GRI内容索引

本レポート内で使用しているアイコンについて

-  本レポート内の該当ページに移動します
-  外部サイトに移動します
-  PDFファイルへのリンクです

編集方針 GRI 2-1/2-2/2-3/2-5

「住友金属鉱山グループ サステナビリティレポート2023」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、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」の開示要求項目を参照したほか、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ってまいります。

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^{※1}、^{※2}: 当社、連結子会社、持分法適用会社 (計28社)

社会性報告^{※1}: 当社、連結子会社

※1 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

※2 対象範囲はP8~9に記載している社名に*がついている会社と2022年11月に売却した住友テック(株)が該当します

対象期間

国内: 2022年4月1日~2023年3月31日

海外: 2022年1月1日~2022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)

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2024年度以降を予定

情報の開示体系



*は適時開示・法的開示を示します

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。

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)

発行年月

2023年10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

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の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。

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、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、
弛張興廃することあるべしといえども、**いやしくも浮利**に趨り**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

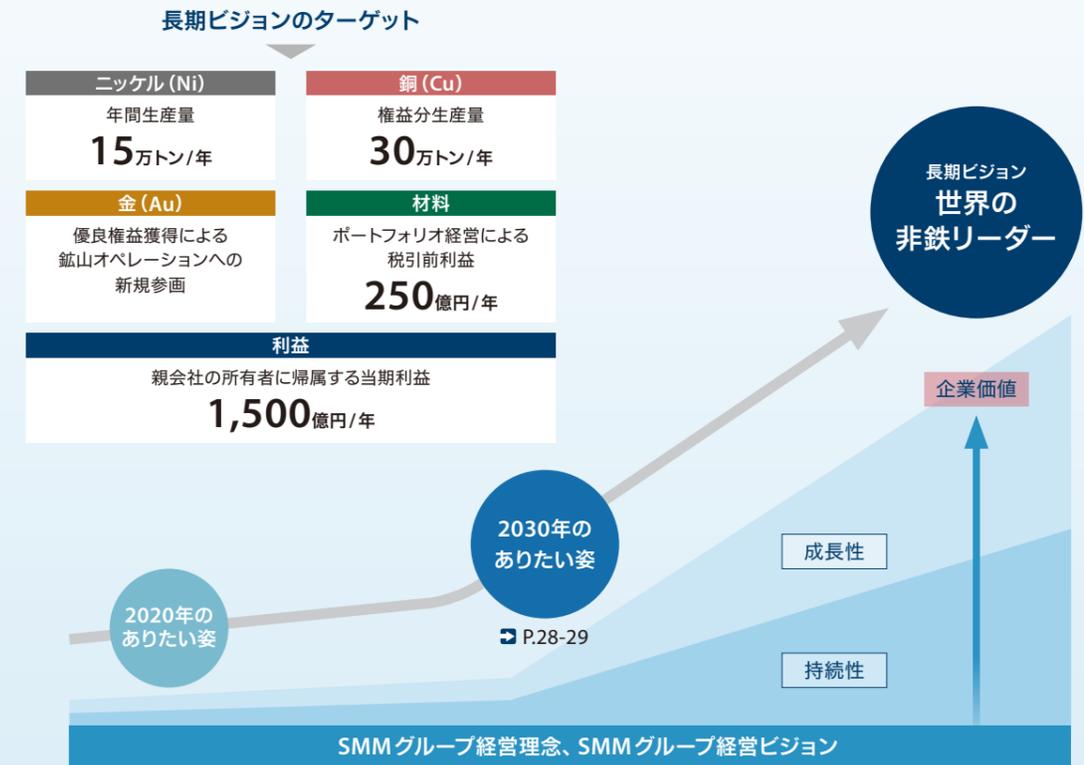
長期ビジョン

「世界の非鉄リーダー」を目指す

GRI 2-22

「世界の非鉄リーダー」とは

- 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



住友金属鉱山グループのサステナビリティ

当社グループは1590年より永きにわたり営まれてきた住友の源流事業である鉱山運営、製錬事業を受け継ぐ企業であり、住友の事業精神を企業行動の中心に据えています。住友の事業精神の第1条には、社会的な信用や相互の信頼関係を大切に、何事も誠意をもって確実に対応することが定められています。特に鉱山運営においては、目的の天然資源が存在する場所で採掘活動を行う必要があり、またその事業は一般に数十年といった長期間にわたることから、操業地域における様々なステークホルダーとの信頼関係の構築・維持が事業継続の大前提であることを示しています。

この住友の事業精神に基づき定めた当社グループの経営理念では、「地球および社会との共存」を謳っており、事業精神が示す信頼関係構築、維持の手段を示すとともに、明るく活力ある企業の実現として「人間尊重」を掲げています。

そして、「地球および社会との共存」と「人間尊重」を通じて目指すサステナビリティへの取り組み姿勢を定めたものが住友金属鉱山グループサステナビリティ方針であり、社会の持続的発展への貢献を経営課題として明確に位置付けるとともに、貢献の持続性の担保と貢献度の向上を目的として自社の持続的な成長も併せて定めています。これは、住友の精神として受け継がれる「自利利他公私一如」（住友自身を利するとともに、国家を利し、かつ社会を利するものでなければならない）によります。

このサステナビリティ方針の実現に向けて重点的に取り組む個別課題を重要課題として特定し、また、それぞれの重要課題への取り組みを通じて目指す社会からの評価を2030年のありたい姿として決めました。

このように、当社グループのサステナビリティへの姿勢は、「地球および社会との共存」と「人間尊重」を理念とし、社会的な信用や相互の信頼関係を大切にしながら、社会の持続的発展と自社の持続的成長の両立を目指すものです。



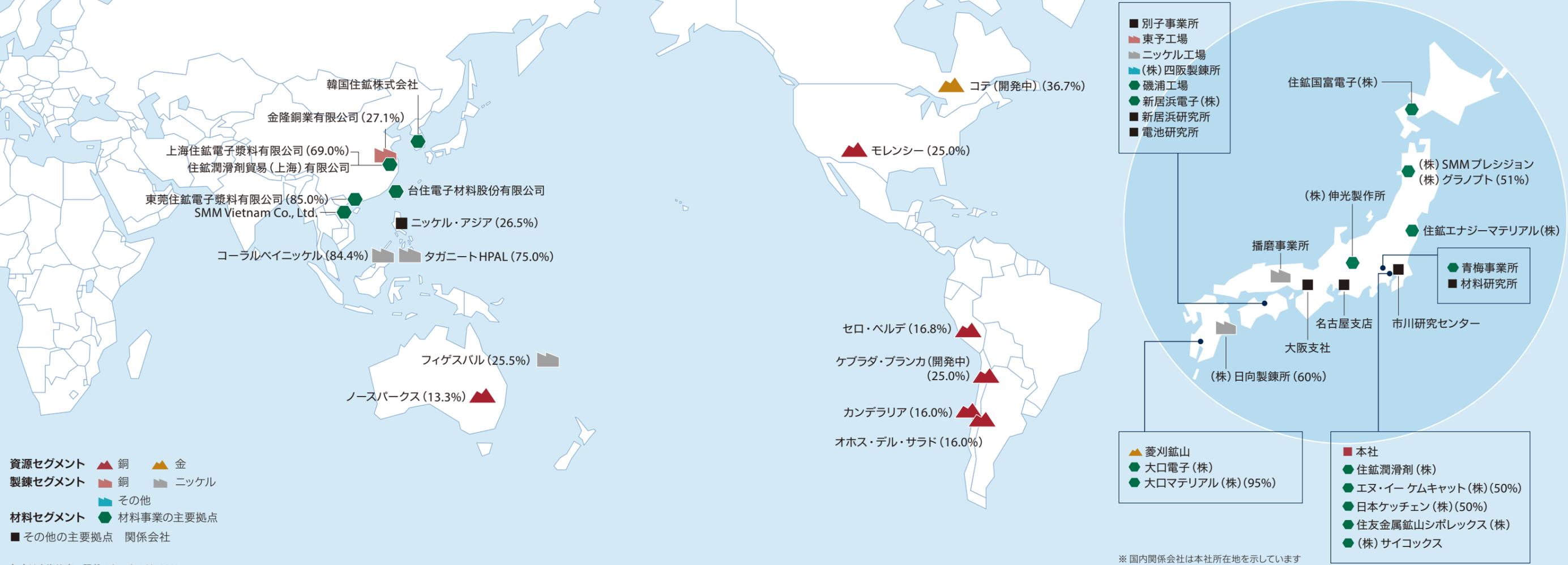
バリューチェーンにおけるサステナビリティ課題 GRI 2-6/3-1

当社グループ事業のバリューチェーンにおいて、社会に対してどのような影響を及ぼす可能性があるのかという観点でサステナビリティ課題をマッピングしました。サステナビリティ課題は「鉱業のためのGlobal Reporting Initiative (GRI) セクタースタンダード」*で示される重要課題の項目を参照しました。

サステナビリティ課題：社会への影響 （「鉱業のためのGRIセクタースタンダード」参照）	事業のバリューチェーン							影響を受けるステークホルダー				
	サプライヤー	当社グループ			顧客	エンドユーザー		サプライチェーン上の従業員	当社グループの従業員	顧客・委託先の従業員	消費者・利用者	地域住民・先住民
	事業活動	購買	研究開発	製造、販売、 その他（休廃止 鉱山管理等）	加工・ 最終製品 製造	使用	廃棄					
GHG (温室効果ガス) 排出	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
気候適応・レジリエンス	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
大気への排出	●			●	●	●	●	●	●	●	●	●
生物多様性	●			●	●	●	●				●	●
廃棄物	●			●	●		●			●	●	●
テーリング (鉱業副産物)	●			●	●							●
水と排水	●			●	●	●	●	●	●	●	●	●
閉鎖とリハビリテーション	●			●								●
経済インパクト		●		●	●	●	●	●	●	●		●
地域コミュニティ	●			●	●	●	●					●
先住民の権利	●			●		●	●					●
土地・資源の権利	●			●								●
ASM (小規模採掘)	●							●				
セキュリティと人権	●			●					●			●
重大事故マネジメント	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
労働安全衛生	●	●	●	●	●			●	●	●		
雇用慣行	●	●	●	●	●			●	●	●		
児童労働	●	●	●	●	●			●	●	●		
強制労働・現代奴隷	●	●	●	●	●			●	●	●		
結社・団体交渉の自由	●	●	●	●	●			●	●	●		
非差別・機会均等	●	●	●	●	●			●	●	●		
腐敗防止		●	●	●	●			●	●	●		●
政府への支払		●	●	●								●
公共政策		●	●	●		●	●				●	●
紛争地域および高リスク地域での操業・調達	●	●		●	●			●				●

* 鉱業のためのGRIセクタースタンダード (英語サイト)
<https://www.globalreporting.org/standards/standards-development/sector-standard-project-for-mining/>

住友金属鉱山グループの事業展開 (2023年3月31日現在) GRI2-2/2-6



()は出資比率。記載のないものは100%

グループ会社数 **連結子会社 52**^{※1} **持分法適用会社 13** **事業所数**^{※2} **80カ所**

※1 本頁記載の会社にその他2社を含みます

※2 事業所とは、一定の場所において、人および設備を有し、生産業務、研究開発業務、事業運営のサポート・サービス提供業務および横断的管理業務を主たる活動として継続して行う場所の単位を指します(本社、鉱山、工場、研究所、支社・支店、休廃止鉱山管理等を行う事務所、営業所など、連結子会社、一部の持分法適用会社を含みます)

● 連結子会社 ■ 持分法適用会社 * 環境報告の対象範囲

日本 住友金属鉱山株式会社*

- 資源事業**
 - 住友金属資源開発(株)
- 製錬事業**
 - (株)アシックス
 - エム・エスジック(株)
 - (株)四阪製錬所*
 - 住友物流(株)*
 - (株)日向製錬所*
 - 三井住友金属鉱山伸銅(株)
- 材料事業**
 - (株)SMMプレジジョン*
 - エヌ・イー ケムキャット(株)
 - 大口電子(株)*
 - 大口マテリアル(株)*
 - (株)グラノプト*
 - (株)サイコックス*
 - (株)伸光製作所*
 - 住友エナジーマテリアル(株)*
 - 住友国富電子(株)*
 - 住友潤滑剤(株)*
- 住友金属鉱山シロベックス(株)*
- 新居浜電子(株)*
- 日本ケッチェン(株)*
- その他**
 - 中ゲタハイム(株)*
 - (株)ジェー・シー・オー*
 - 住友技術サービス(株)*
 - 住友テクノリサーチ(株)*
 - 住友金属鉱山エンジニアリング(株)*
 - 日本照射サービス(株)*

アジア

- 資源事業**
 - Cordillera Exploration Company Inc. (フィリピン)
- 製錬事業**
 - 金隆銅業有限公司(中国)
 - 住友金属鉱山管理(上海)有限公司(中国)
 - 住友金属鉱山(香港)有限公司(中国)
 - Coral Bay Nickel Corporation (フィリピン)*
 - Nickel Asia Corporation (フィリピン)
 - Taganito HPAL Nickel Corporation (フィリピン)*
 - Sumitomo Metal Mining Philippine Holdings Corporation (フィリピン)
- 材料事業**
 - 東莞住友電子漿料有限公司(中国)*
 - 上海住友電子漿料有限公司(中国)*
 - 住友潤滑剤貿易(上海)有限公司(中国)
 - 格藍光学材料貿易(深圳)有限公司(中国)
 - 伸光商貿(中山市)有限責任公司(中国)
 - 台住電子材料股份有限公司(台湾)*
 - 韓国住友株式会社(韓国)
 - SMM Vietnam Co.,Ltd. (ベトナム)*

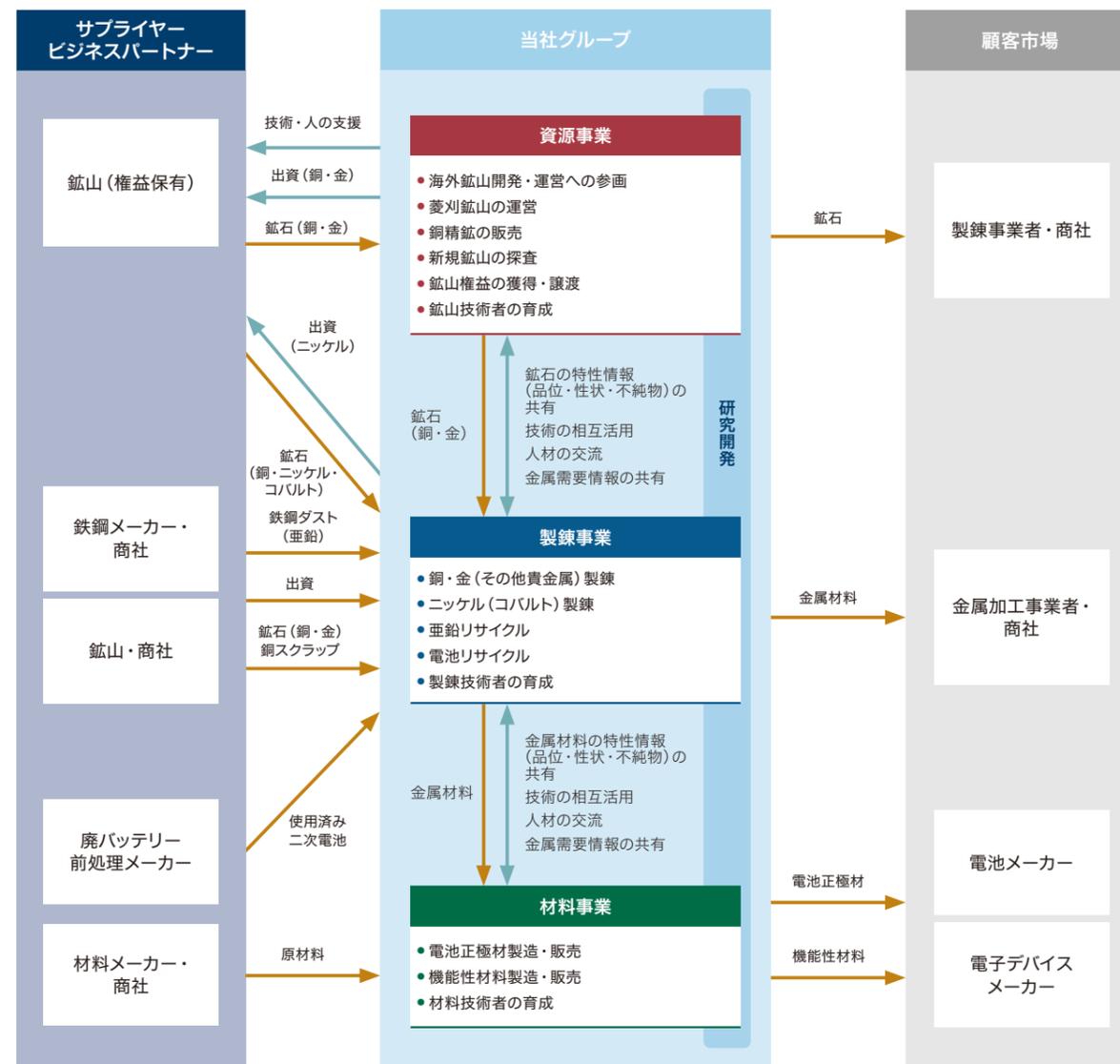
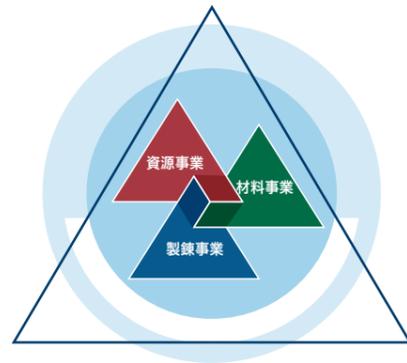
その他地域

- 資源事業**
 - Compania Contractual Minera Candelaria (チリ)
 - Compania Contractual Minera Ojos del Salado(チリ)
 - Sumitomo Metal Mining Chile LTDA. (チリ)
 - SMMQB Holding SpA (チリ)
 - SMM Quebrada Blanca SpA (チリ)
- Quebrada Blanca Holdings SpA (チリ)
- Sumitomo Metal Mining Peru S.A. (ペルー)
- Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A. (ペルー)
- Sumitomo Metal Mining do Brasil LTDA. (ブラジル)
- Sumitomo Metal Mining Oceania Pty. Ltd. (オーストラリア)

北米

- 資源事業**
 - SMM Candelaria Inc. (米国)
 - SMM Exploration Corporation (米国)
 - Sumitomo Metal Mining America Inc. (米国)
 - Sumitomo Metal Mining Arizona Inc. (米国)
 - SMM Morenci Inc. (米国)
 - SMM Gold Cote Inc. (カナダ)
 - Sumitomo Metal Mining Canada Ltd. (カナダ)
 - SMM Resources Inc. (カナダ)

住友金属鉱山グループのビジネスモデル GRI 2-6



ビジネスモデル解説—「3事業」が有機的に連携

環境・社会に配慮した鉱山開発・運営を行う「資源事業」。採掘した鉱物資源から高品質な金属素材を生み出す「製錬事業」。そしてその素材に時代が求める新たな価値を付加する「材料事業」。当社は資源、製錬、材料の3つの事業を運営し、それらが有機的に連携する、世界でも類を見ないユニークな「3事業連携」ビジネスモデルを有しています。各事業間で人・モノ・技術・情報を共有・活用することで競争優位を築いています。

資源事業

銅や金の鉱山へ出資し、パートナーとともに鉱山を開発し、鉱石を製錬事業へ供給するとともに、一部外部にも販売しています。また、当社が保有し、運営する菱刈鉱山では、金鉱石を採掘し製錬事業へ供給しています。

製錬事業

銅・金の鉱石を市場や資源事業から調達し、ニッケル・コバルトの鉱石を出資鉱山から調達して製錬、加工を行っています。製品については、金属材料は金属加工事業者や商社向けに販売しているほか、材料事業向けに電池正極材の原料としても供給しています。

材料事業

電池材料事業では金属材料を製錬事業から調達し、その他原材料を外部から調達して、電池正極材へ加工し、電池メーカーに販売しています。機能性材料事業では結晶材料、粉体材料、パッケージ材料など様々な製品群を持ち、原材料を自社および外部から調達して加工し、電子デバイスメーカーなどの顧客へ販売しています。

3事業連携から生み出される競争優位

- ① 資源開発に関する規制や需給の動向等の情報共有による調達リスクの大幅な低減
- ② 非鉄金属素材の技術情報の共有化、および材料事業部門の顧客との協働による、効率的な新製品開発の推進
- ③ 製錬、材料事業の連携による、車載向け電池正極材など高機能材料の安定供給
- ④ 製錬、材料事業の連携による、供給素材の特性の最適化
- ⑤ 資源、製錬事業の連携による、マイニングビジネス機会の先取りと拡大
- ⑥ 多様なバックグラウンドを持つ人材の「知恵の結集」による革新的イノベーション
- ⑦ 資源、製錬、材料事業の連携による、循環型システムの構築と機会拡大
- ⑧ 一貫した自社内でのサプライチェーンによる、品質等のトレーサビリティの実現

リサイクル

当社グループは様々なリサイクルに取り組んでいます。製錬事業では、亜鉛に関して鉄鋼メーカーや商社から鉄鋼ダストを集荷し、金属亜鉛の原料となる粗酸化亜鉛焼鉱を製造、販売しています。また、銅については電線などの銅スクラップを購入し、製錬し、リサイクルを行っています。

近年、自動車の電動化が急速に進展する中、製錬事業において、車載用の使用済み二次電池からニッケル・コバルトを回収、金属材料に加工して、材料事業へ供給し、材料事業において電池の正極材としてよみがえらせる電池リサイクルを推進しています。さらに、当社はリチウムについても使用済み二次電池から回収する技術を確立しています。今後も、当社グループは様々なリサイクルに取り組んでいきます。

住友金属鉱山グループのあゆみ

住友金属鉱山グループは430年以上にわたり、人々の生活に欠かせない非鉄金属を社会に提供してきました。

長期にわたる価値創造の軌跡

住友の源流事業である銅製錬事業の開始

1590年、住友の銅事業は、京都で銅吹きと銅細工を開業したことに始まります。日本で初めて、「南蛮吹き」と称する銀・銅分離の技術を完成させたことにより、事業基盤を固めました。

別子銅山を開坑し、鉱山資源という新たな価値を発掘

別子銅山は1691年の開坑から283年にわたり操業を続け、住友の発展に大きく寄与しました。この別子銅山の開坑を機に、住友の事業は銅の製錬事業に加え資源事業へと広がっていきます。別子銅山で培われた鉱山技術は、世界に広がる当社の資源事業に脈々と受け継がれています。

製錬・資源事業のポートフォリオに新たなメタルを追加

資源としての金の重要性が高まる中、北海道・鴻之舞鉱山の経営権を1917年に取得しました。また、国内での製錬ができず輸入に頼っていたニッケルの国内製錬に先鞭をつけ、1939年からニッケル製錬を事業化しました。

材料事業へ進出

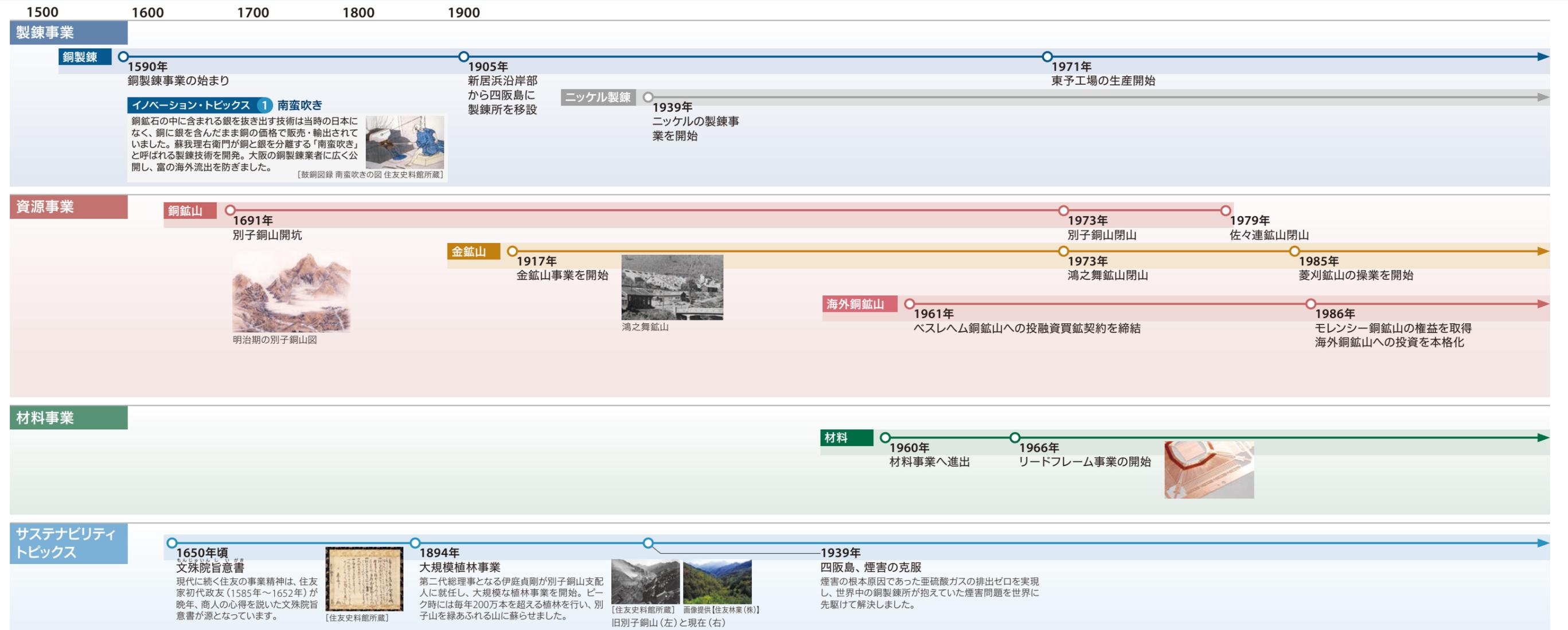
新たな市場として電子材料事業が注目されており、当社は1960年にトランジスタ向け二酸化ゲルマニウムの生産を開始しました。その後も様々な電子材料を市場に提供し続けています。

海外銅鉱山への参画と権益の取得

国内鉱山の縮小により、海外から原料を調達し製錬する方式への転換を余儀なくされていました。1961年にベスレヘム銅鉱山への投融資買鉱契約を締結し、海外鉱山へ参画。現在に至る鉱山権益取得への足掛かりをつくりました。

菱刈鉱山の操業開始

1979年、佐々連鉱山の閉山により、永く引き継がれてきた鉱山技術の幕が一度は閉じることになります。しかし1985年に菱刈鉱山が操業を開始。当社グループの技術は新たな地で歴史を刻み始めました。現在まで豊富な金含有率を誇り収益の柱となるとともに、鉱山技術を継承する役割も担っています。



社会背景

1700年頃
長崎貿易の主力

江戸時代、銅は国際商品として国内生産高の約半分の量が長崎貿易により輸出されていました。住友は1698年に年産約1,500トンの産銅量に達し、これは当時の国内生産高の四分の一を占める量に相当します。



1900年頃
産業の近代化

明治時代以降、通信線や電灯電線、伸銅品の需要の増大などにより、銅の内需が大幅に増加しました。洋式製錬を導入した別子銅山がわが国の産業を支えました。



住友金属鉱山グループのあゆみ

長期にわたる価値創造の軌跡

JCO 臨界事故からの企業再生

1999年9月、原子力発電用の核燃料を製造する子会社・(株)ジェー・シー・オーで臨界事故が発生し、当社グループの経営のターニングポイントとなりました。この反省から2000年に「企業再生計画」を策定しました。コンプライアンスと安全文化の醸成・浸透を徹底し、事故後20年を超える中でも記憶を風化させず、若い世代にも事故の教訓を受け継いでいます。

本業回帰

企業再生計画のあとを受け、2002年度からは事業の選択と集中をさらに進めることにより、当社グループの事業構造改革とコスト構造改革を進め、厳しい経営環境のもとでも国際競争に耐えることができる強靱な企業体質を築き、収益力の向上を図りました。

成長戦略の推進

2004年度からは、大型プロジェクトの推進による「成長戦略」に大きく舵を切り、コアビジネスの拡充・強化に向け、成長分野に経営資源を集中しました。2010年度には、「資源・製錬・材料」の3コア事業へビジネスモデルを転換。企業価値向上・競争力強化に向けた「成長戦略」を継続的に遂行しています。

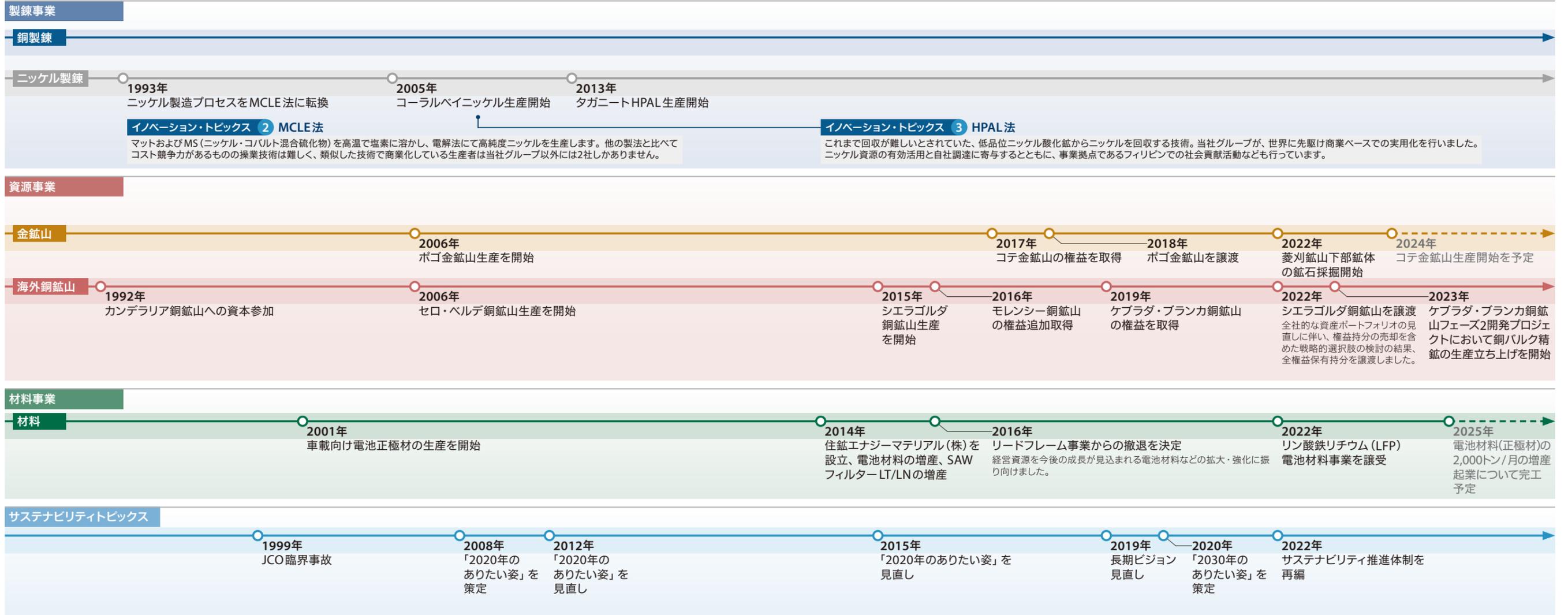
電池材料の増産開始

ニッケル原料の調達から加工までを一貫して手掛けている強み(3事業連携のシナジー)を活かし、今後大きく成長することが期待される車載向け電池材料(正極材)の高性能化と段階的な生産能力拡大を推進しています。

長期ビジョン「世界の非鉄リーダー」を目指す

2018年中期経営計画では「『世界の非鉄リーダー』を目指す」という長期ビジョンを掲げ、大型プロジェクト推進による成長基盤強化、3事業連携の強化、コーポレート機能の強化を図りました。続く2021年中期経営計画では、「変革への新たな挑戦」をテーマに、長期ビジョンの実現に向けた「4つの挑戦」に取り組んでいます。

2000



社会背景

1980年頃
ステンレス鋼の普及

当社グループの製品であるニッケルは、ステンレス鋼や特殊鋼の原料として使用されており、これらの素材は通信、医療、建材、発電など様々な分野で活用されています。1987年以降にステンレス需要が好転し、(株)日向製錬所はフェロニッケルの生産を拡大しました。



2000年頃
車載向け電池正極材の需要急増

環境意識の高まりなどを背景に、ハイブリッド車や電気自動車向け二次電池正極材の需要が急速に増加しました。当社グループではお客様との密接な連携により、高性能で安全な電池正極材の供給を図るとともに、電池正極材の原料であるニッケルおよびコバルト生産者としての責務を果たしています。





代表取締役社長

野崎 明

源流事業から受け継ぐ 「ソーシャルライセンス」への意識

当社グループは、長期ビジョンとして「世界の非鉄リーダー」を掲げています。この実現に向けては、事業を通じて社会課題に積極的に取り組んでいる姿を重要な要素の一つとしています。これは、住友の事業精神とともに伝わる「自利利他公私一如」（住友の事業は、住友自身を利するとともに、国家を利し、かつ社会を利するものでなければならない）の精神が示す「公益との調和」の希求に通ずるものです。

当社は、住友の業祖である蘇我理右衛門が1590年に興した銅製錬事業、また住友グループ発展の礎である別子銅山（愛媛県新居浜市）をはじめとする鉱山経営という源流事業を受け継いでおり、この事業理念をしっかりと当社グループの企業行動の中心に据えて事業を行うことが重要であると認識しています。

一方、資源産業は大規模開発を伴うことが多いため地域社会や環境などへ及ぼす影響も大きくなります。環境などへのマイナスの影響を極力抑え、雇用や納税、地域産業振興などの貢献を通じて、ソーシャルライセンス（社会的操業許可）を得ることが資源開発の大前提と考えています。

1691年から283年間にわたる別子銅山経営において、住友は住居や学校、病院などをはじめとするインフラの整備などを通じて最盛期には約12,000人も従業員やその家族の山中での生活を支えたほか、年間最大200万本を超える大規模植林事業や銅製錬所で発生する亜硫酸ガスの排出ゼロを世界に先駆けて達成するなど、古くより地域社会や地球環境との共存共栄を図ってきました。当社グループでは、グローバルでの資源開発を進める現代においてもこの理念を継承し、ソーシャルライセンスの獲得、様々なステークホルダーとの信頼関係の構築に努めています。

社会課題の解決に向けて当社グループが果たす役割

現在、地政学的リスクの高まり、世界の分断や二極化の加速などにより、世界はより複雑化した社会課題に直面しています。同時に、企業活動においてもサプライチェーンの混乱、エネルギーをはじめとした調達コストの上昇、経済安全保障に係る課題の顕在化など、不確実性が高まっています。こうした環境下においても、当社グループが社会に対して果たすべき役割や貢献できる分野は多岐にわたると考えています。

例えば、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車などの気候変動対策につながる多くの分野においてますます需要が増えることが予想されます。こうした様々な活動の基盤となる資源を安定的に社会に供給することは当社グループの使命だと考えます。一方で、多くの非鉄金属資源において優良な鉱山は減少の一途をたどっていることなどから、既に市中にある金属資源の効率的な回収と再利用の重要性も高まっています。当社グループでは製錬、材料事業で培った技術を活かし、高効率な資源循環を実現する廃バッテリーからの二次電池正極材へのリサイクルにも積極的に取り組んでいます。

当社グループでは2030年のありたい姿において、重点的に推進する11項目の重要課題、KPIを定めており、持続可能な社会実現に向けた取り組みを進めています。



経営とサステナビリティの取り組みの一体化を推進

2022年度は、経営とサステナビリティ実現に向けた取り組みをより一体のものとして進めるために当社グループのサステナビリティ推進体制を刷新し、DX(デジタルトランスフォーメーション)やGX(グリーントランスフォーメーション)等の喫緊の課題への対応も併せて強化しました。また、世界的に要請が高い人権に関する取り組みを国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って進めました。まず、人権方針について様々な国際行動規範等における要請事項を改めて整理、社外の専門家のご意見も踏まえたうえで「住友金属鉱山グループ人権方針」の大幅な見直しを行いました。人権デュー・ディリジェンスに関しては、新たにニッケルに関して運用体制の整備と第三者認証を進めました。苦情処理メカニズムの整備では、ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)の活用により、その充実と正当性の担保を図りました。

さらに2023年度は、人権問題とも深く関連し世界的な社会課題である水利用に関して、当社グループの取り組み姿勢を「住友金属鉱山グループ水に関する方針」として新たに制定しました。今後は、この方針に基づき水資源の持続可能な利用および管理に努めます。

人材面での取り組みとしては、自ら変わる・変えていくことを恐れない組織・人づくりを推進するため、総合職人事制度を抜本的に見直しました。今後は、新制度の適切かつ効果的な運用を通じ、社員一人ひとりが自律的に学び続け、挑戦・変革・成長のできる組織を目指します。

当社グループが掲げる長期ビジョン「世界の非鉄リーダー」や2030年のありたい姿実現のためには、ステークホルダーの皆様から信頼をいただくことが必要です。このことから、当社グループの取り組みや活動をより広くご理解いただくことを目的として、本年よりサステナビリティレポートを発行しました。今後とも、多様なステークホルダーの皆様との継続的な対話を重ね持続可能な社会の実現に向けた責任を果たしてまいります。

住友金属鉱山グループのサステナビリティマネジメント

住友金属鉱山グループサステナビリティ方針

GRI 2-22/2-23

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

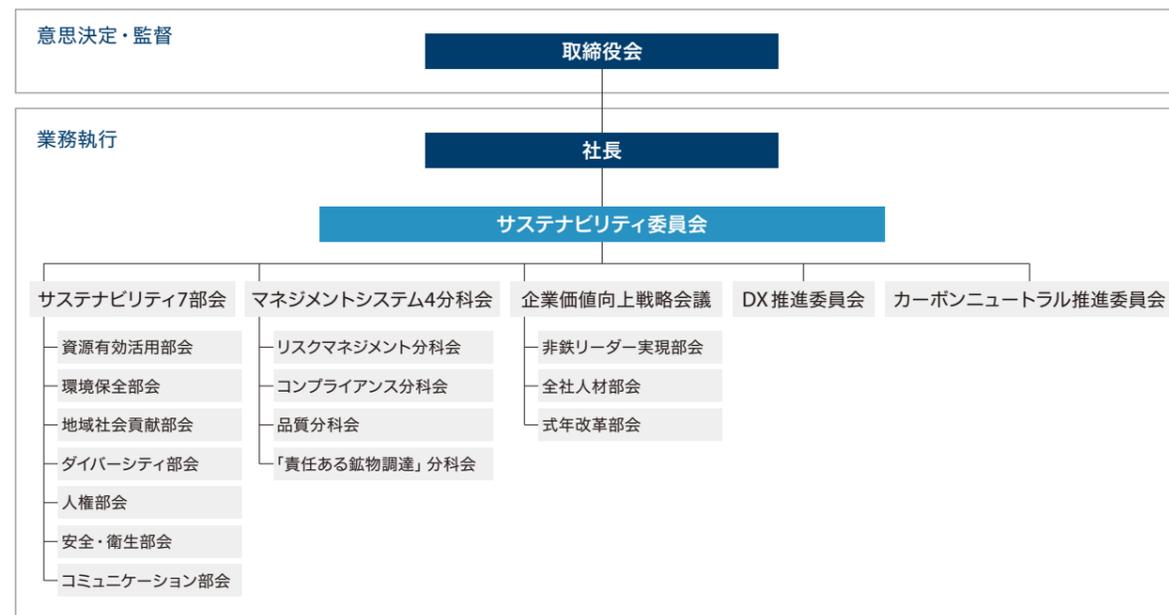
GRI 2-12/2-13/2-14/2-24

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

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 <small>※ 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</small>
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（2022年度は5回開催）
審議内容	<ul style="list-style-type: none"> 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 2022年度は「2030年のありたい姿」の進捗、2030年までの達成基準と行動計画、住友金属鉱山グループ人権方針の改正、SMMグループDXビジョンの制定等について審議を実施。ステークホルダーとのエンゲージメント、苦情処理メカニズム、内部監査等による意見や課題については共有し、サステナビリティ活動に反映した。特に住友金属鉱山グループ人権方針の策定については、様々なステークホルダーの意見や要請を反映して改正を実施した。
取締役会	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ活動の内部統制・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 2022年度はSMMグループDXビジョンの制定、住友金属鉱山グループ人権方針の改正等について審議・決議

■ サステナビリティ推進に関する組織図



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。

部会名	部会長	副部会長	事務局
資源有効活用部会	技術本部所管執行役員	技術本部副本部長	技術本部
環境保全部会	安全環境部所管執行役員	技術本部所管執行役員	安全環境部
地域社会貢献部会	総務部長	—	総務部
ダイバーシティ部会	人事部長	—	人事部
人権部会	サステナビリティ推進部長	—	サステナビリティ推進部
安全・衛生部会	安全環境部所管執行役員	人事部長	安全環境部
コミュニケーション部会	広報IR部長	—	広報IR部

各部会の詳細は各重要課題ページに記載 [P.32-137](#)

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。

分科会名	分科会長	副分科会長	事務局	分科会員
リスクマネジメント分科会 P.182-184	経営企画部所管執行役員	安全環境部所管執行役員	経営企画部・安全環境部	事業本部長、技術本部長、工務本部長、本社部室長
コンプライアンス分科会 P.176-179	法務部所管執行役員	法務部長	法務部	事業本部長、技術本部長、工務本部長、本社部室長
品質分科会 P.186-190	品質保証部長	—	品質保証部	事業本部長、技術本部長、工務本部長、本社部室長
「責任ある鉱物調達」分科会 P.120-122	金属事業本部長	サステナビリティ推進部長	金属事業本部事業室	資源事業本部：本部長、事業室長 金属事業本部：事業室長、ニッケル営業・原料部長、銅・貴金属原料部長、銅・貴金属営業部長

住友金属鉱山グループのサステナビリティマネジメント

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（2022年度は2回開催）
審議内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 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

DX推進委員会

当社グループが目指すべきDX（デジタルトランスフォーメーション）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。

委員長	DX推進担当役員（技術本部所管執行役員）
副委員長	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（2022年度は3回開催）
審議内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 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、迅速かつ強力で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、経理部長
事務局	技術本部技術企画部
開催回数	年2回以上（2022年度は6回開催）
審議内容	<ul style="list-style-type: none"> ● 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実践

GRI 2-24

サステナビリティ推進活動はサステナビリティ委員会を中心とし、サステナビリティ7部会で進捗を管理し推進していますが、各種活動は職制による管理を通じて様々な階層にわたり実践する責任が割り当てられています。また、2021年中期経営計画とも連動し、各組織の同期間における「2030年のありたい姿」と連関した部分についても計画を策定し、進捗を管理しています。各組織の活動は、サステナビリティ7部会のメンバーを通じて、または事務局を通じて活動内容を把握し、サステナビリティ委員会で進捗を確認しています。

また、株主・投資家との対話、取引先説明動画を通じて社外のステークホルダーに当社グループのサステナビリティ推進活動について説明し、協力を依頼しています。

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を実施しています。2022年度は通常の研修以外に各地区の管理職・若手社員向けに「サステナビリティ推進体制の再編」について説明会を実施しました。

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。その活動の一環として「住友金属鉱山グループ2030年のありたい姿アワード」を原則として毎年開催しています。このアワードは、「2030年のありたい姿」の達成に貢献した個人・グループを表彰しており、2022年度は個人1件・グループ6件（対象者計115名）、計7件を表彰しました。その他、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。

2030年のありたい姿の位置付け

「2030年のありたい姿」概要

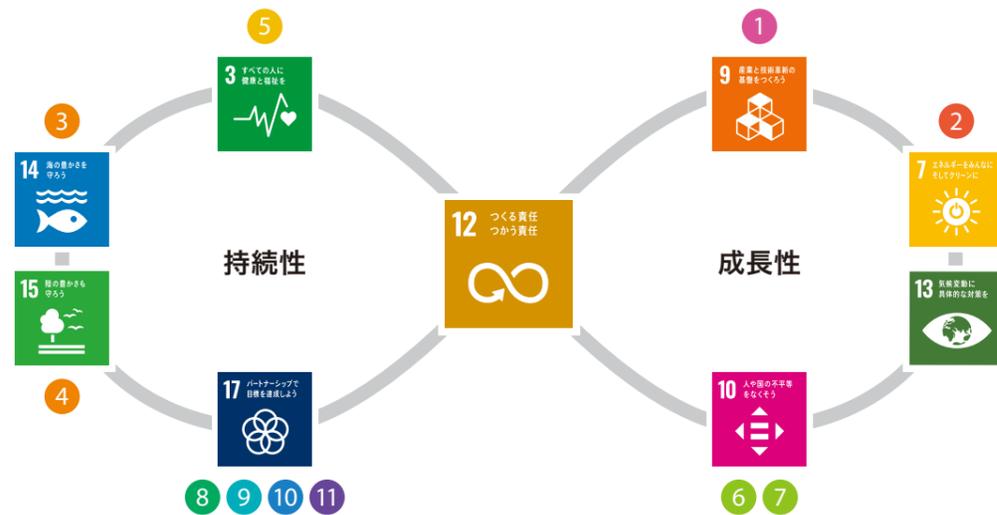
当社グループは、経営理念や経営ビジョンを基盤とし、資源の確保、非鉄金属や電池・機能性材料など高品質な材料の提供を通じ、成長性と持続性を拡大させることで企業価値を高め、長期ビジョン「世界の非鉄リーダー」を目指しています。この長期ビジョンを実現するにあたり、マイルストーンとして「いつまでに何を實現したいのか」を具体的に示したものが「2030年のありたい姿」です。

「2030年のありたい姿」の策定においては、当社グループの「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重要課題を整理しました。抽出した11の重要課題に対して「2030年のありたい姿」・「KPI」※を検討し、2020年3月に策定・公表しました。

また、「2030年のありたい姿」の策定にあたっては、当社グループの経営理念やビジョンと親和性が高いSDGsを強く意識しています。各重要課題とSDGsのターゲットを紐付けし評価した結果は下図の通りです。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。

※「2030年のありたい姿」・「KPI」一覧 ▶ P.28-29

■ 重要課題とSDGsとの関連図



※ 関連図の①～⑪の数字は「2030年のありたい姿」の重要課題を表しています ▶ P.25

重要課題とその背景

GRI 3-2

2020年3月に下記の重要課題を特定しました。2022年度において重要課題に変更はありません。

① 非鉄金属資源の有効活用 ▶ P.32

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。

② 気候変動 ▶ P.42

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CWO®といった低炭素負荷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。

③ 重大環境事故 ④ 生物多様性 ▶ P.52

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。

⑤ 従業員の安全・衛生 ▶ P.80

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。

⑥ 多様な人材 ⑦ 人材の育成と活躍 ▶ P.86

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、生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。

⑧ ステークホルダーとの対話 ▶ P.124 ⑨ 地域社会との共存共栄 ▶ P.110 ⑩ 先住民の権利 ▶ P.116

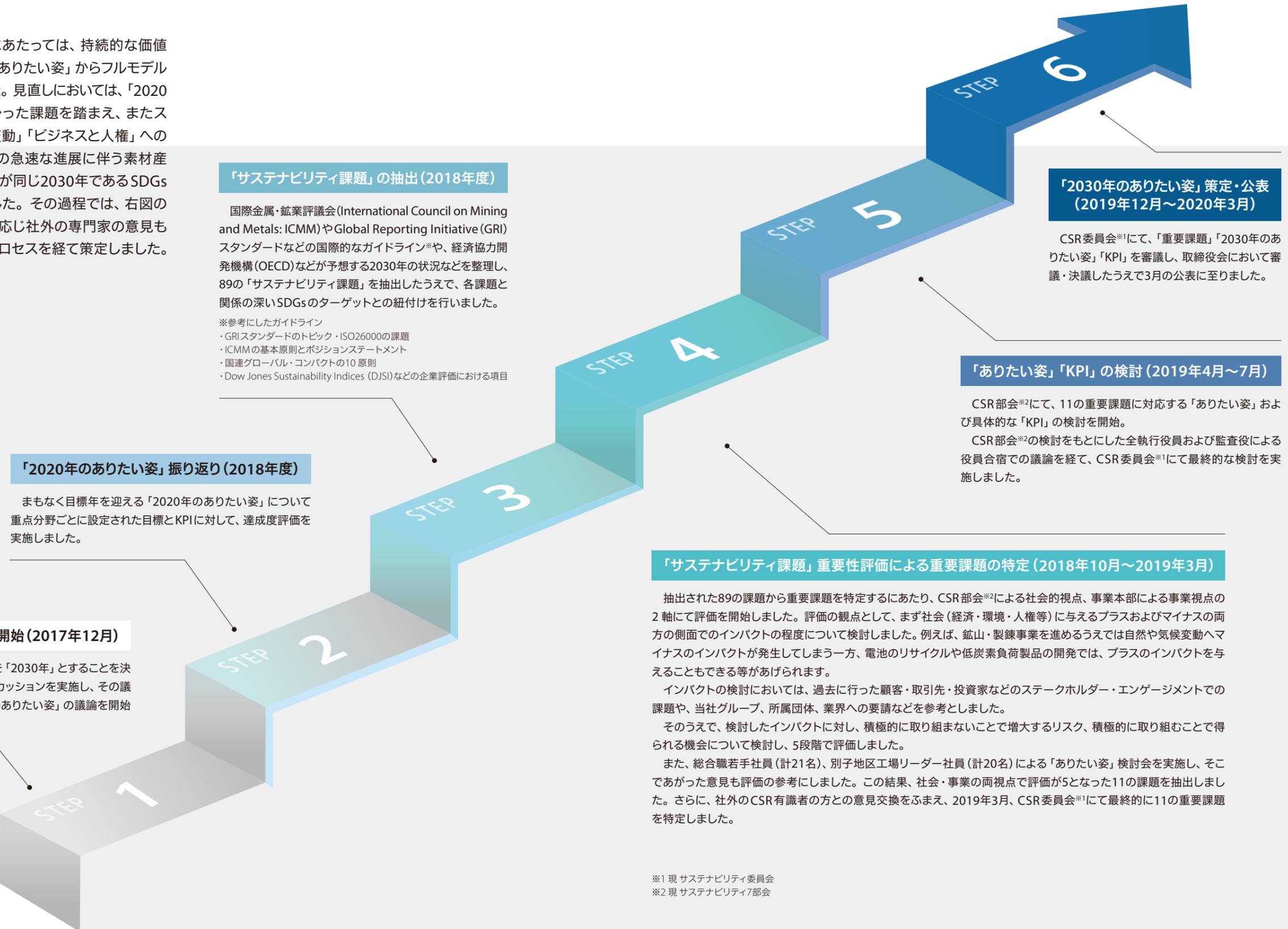
当社グループは、社会的操業許可を得ることを事業継続の大前提としています。そのためには、可能な限り情報開示を進め透明性を高めるとともに、地域社会をはじめとするステークホルダーとの継続的な対話によって相互理解を深め、信頼関係を築くことが重要であると認識しています。特に開発によって先住民の方々の生活に影響が及ぶおそれのある場合は、開発に先立ち、文化や伝統や歴史を十分に理解し対話を重ねます。そのうえで、開発による影響が回避されるよう慎重に進める必要があります。

⑪ サプライチェーンにおける人権 ▶ P.120

「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。

2030年のありたい姿 策定アプローチ GRI 3-1

「2030年のありたい姿」策定にあたっては、持続的な価値創造を実現するため、「2020年のありたい姿」からフルモデルチェンジとなる見直しを行いました。見直しにおいては、「2020年のありたい姿」で解決できなかった課題を踏まえ、またステークホルダーのニーズ（「気候変動」「ビジネスと人権」への対応など）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、ならびに目標年が同じ2030年であるSDGsとの連関を考慮し検討を進めました。その過程では、右図の通り役員から従業員まで、必要に応じ社外の専門家の意見も聞きながら、徹底的に議論するプロセスを経て策定しました。



「2030年のありたい姿」検討開始 (2017年12月)

CSR委員会^{※1}にて、次のターゲットを「2030年」とすることを決定。2018年2月には役員によるディスカッションを実施し、その議論をもとにCSR部会^{※2}にて「2030年のありたい姿」の議論を開始しました。

「2020年のありたい姿」振り返り (2018年度)

まもなく目標年を迎える「2020年のありたい姿」について重点分野ごとに設定された目標とKPIに対して、達成度評価を実施しました。

「サステナビリティ課題」の抽出 (2018年度)

国際金属・鉱業評議会 (International Council on Mining and Metals: ICMM) や Global Reporting Initiative (GRI) スタンダードなどの国際的なガイドライン[※]や、経済協力開発機構 (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。

- ※参考にしたガイドライン
- ・ GRI スタンダードのトピック・ISO26000の課題
 - ・ ICMMの基本原則とポジションステートメント
 - ・ 国連グローバル・コンパクトの10原則
 - ・ Dow Jones Sustainability Indices (DJSI) などの企業評価における項目

「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～2019年3月)

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^{※2}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、まず社会（経済・環境・人権等）に与えるプラスおよびマイナスの両方の側面でのインパクトの程度について検討しました。例えば、鉱山・製錬事業を進めるうえでは自然や気候変動へマイナスのインパクトが発生してしまう一方、電池のリサイクルや低炭素負荷製品の開発では、プラスのインパクトを与えることもできる等があげられます。

インパクトの検討においては、過去に行った顧客・取引先・投資家などのステークホルダー・エンゲージメントでの課題や、当社グループ、所属団体、業界への要請などを参考としました。

そのうえで、検討したインパクトに対し、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について検討し、5段階で評価しました。

また、総合職若手社員（計21名）、別子地区工場リーダー社員（計20名）による「ありたい姿」検討会を実施し、そこであがった意見も評価の参考にしました。この結果、社会・事業の両視点で評価が5となった11の課題を抽出しました。さらに、社外のCSR有識者の方との意見交換をふまえ、2019年3月、CSR委員会^{※1}にて最終的に11の重要課題を特定しました。

「ありたい姿」「KPI」の検討 (2019年4月～7月)

CSR部会^{※2}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。

CSR部会^{※2}の検討をもとにした全執行役員および監査役による役員合宿での議論を経て、CSR委員会^{※1}にて最終的な検討を実施しました。

「2030年のありたい姿」策定・公表 (2019年12月～2020年3月)

CSR委員会^{※1}にて、「重要課題」「2030年のありたい姿」「KPI」を審議し、取締役会において審議・決議したうえで3月の公表に至りました。

※1 現 サステナビリティ委員会
 ※2 現 サステナビリティ7部会

2030年のありたい姿・重要課題・KPI (指標と目標) GRI 3-2/3-3

1 非鉄金属資源の有効活用

2030年のありたい姿	高い技術力で資源を生み出す企業 1. 非鉄金属を安定して社会へ供給する企業 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
--------------------	---

KPI 指標	目標
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・プランカ銅鉱山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
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

2 気候変動

2030年のありたい姿	温室効果ガス（GHG）排出量ゼロに向け、排出量削減とともに低炭素負荷製品の安定供給を含めた気候変動対策に積極的に取り組んでいる企業
KPI 指標	目標
GHG排出量の削減	1. GHG総排出量を2013年度以下に抑え、“2050年までにGHG排出量ネットゼロ”に向けた計画を策定し、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. 低炭素負荷製品GHG削減貢献量の拡大：60万トン-CO ₂ 以上

3 重大環境事故 4 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海や陸の豊かさを守っている企業
KPI 指標	目標
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
2. 有害物質排出量低減（対前年）	1) 水使用の合理化、大気・水域への有害物質の排出量の低減 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

5 従業員の安全・衛生

2030年のありたい姿	快適な職場環境、安全化された設備と作業のもと、すべての従業員が、ともに安全を最優先して仕事をしている企業
KPI 指標	目標
1. 労働災害の発生防止	重篤災害：ゼロ（国内外、協会の会社含む） 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

6 多様な人材 7 人材の育成と活躍

2030年のありたい姿	すべての従業員が活き活きと働く企業 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
--------------------	--

KPI 指標	目標
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) 障がい者雇用率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
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
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）

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
KPI 指標	目標
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）

9 地域社会との共存共栄

2030年のありたい姿	地域社会の一員として地域の発展に貢献し信頼を得る企業
KPI 指標	目標
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～）
4. 障がい者・高齢者への支援	・行政や地域団体・NPOなどと連携した障がい者・高齢者支援プログラムの実施（1回/年以上）
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
KPI 指標	目標
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する取り組みへの支援：年1件以上の支援

11 サプライチェーンにおける人権

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

※ 下線部の一部KPIは改訂しました
重要課題は変更ありません



非鉄金属資源の有効活用
環境マネジメント
気候変動
重大環境事故／生物多様性
環境データ

環境 Environment

非鉄金属資源の有効活用

2030年のありたい姿

高い技術力で資源を生み出す企業

1. 非鉄金属を安定して社会へ供給する企業
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

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に貢献できると考えています。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、未利用資源の有効化・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。

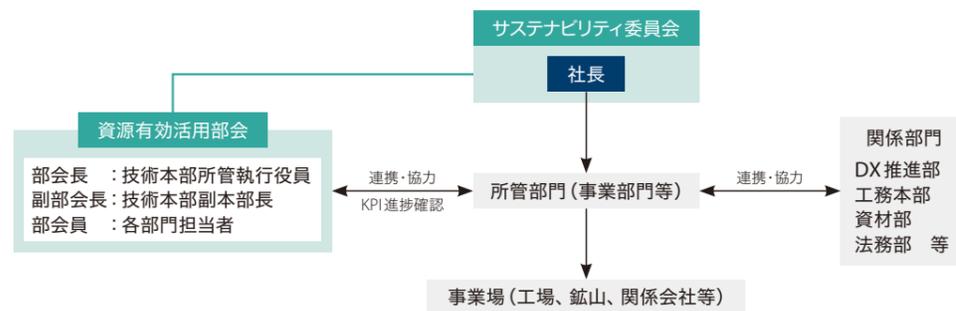
推進体制

GRI 3-3

重要課題である非鉄金属資源の有効活用に関しては、設定しているKPIや具体的な施策に関して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。事業部門では2030年のありたい姿およびKPI達成に向けた活動に関し、資源有効活用部会および関係部門と連携、協力して推進しています。

この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っています。特に技術面での支援に関しては技術本部の果たすべき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



中期目標と進捗

GRI 3-3

2030年のありたい姿実現に向けて、KPIごとに進捗を管理し、2030年までの達成基準・行動計画を策定しています。

2022年度実績	2023年度予定	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
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			
・2022年のJV鉱山における銅生産量(権益分)は実績予想(2022年5月公表)22万トンに対し、実績は20万トンと未達 ・背景として、モレンシーはトラック人員不足の影響、セロ・ベルデはコロナ禍の影響、カンデラリア/オホス・デル・サラドはトラックの整備遅延と陥没穴事故の影響、ノースパークスは主力鉱体からの品位低下の影響 ・ケブラダ・ブランカ銅鉱山Phase2からの銅精鉱生産開始に注力	・2023年のJV鉱山の銅生産量(権益分)は21万トンと予測 ・各鉱山ともに2022年の課題を克服するべく対応策を講じており、経営会議や技術会議への参加によりそれらの対策が着実に実施されるよう働きかける ・ケブラダ・ブランカ銅鉱山Phase2からの銅精鉱生産を開始し、それ以降のプロジェクトについて検討する	達成基準 ・ケブラダ・ブランカ銅鉱山Phase2の生産開始などにより、銅権益生産量27万トン達成	・長期ビジョンである銅権益生産量30万トンに向けて、さらなる権益獲得を目指す
KPI 1.2) 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			
・2021年に出資したケノーランド・ミネラルズ社等を通じて、新規JV探鉱プロジェクトへの参入、新規鉱山の買収等に向けた検討を実施 ・そのほか、新規JV探鉱プロジェクトの組成に必要な情報収集、現地調査なども実施	・新たなオペレーターシップの獲得に向けて、新規JV探鉱プロジェクトへの参入、新規鉱山の買収等に向けた情報収集、現地調査などを通じた検討を引き続き実施予定	達成基準 ・新たなオペレーターシップ獲得に向けて、新規JV探鉱プロジェクトへの参入、新規鉱山の買収等に向けた準備実施	・新たなオペレーターシップ獲得に向けて、新規JV探鉱プロジェクトへの参入、新規鉱山の買収等に向けた準備実施
KPI 1.3) 新技術導入による生産性改善 ・菱刈鉱山における坑内外の情報インフラ設備、重機の無人化、リモート化の推進			
・菱刈鉱山において、3年計画で坑内Wi-Fi敷設を進め、また、鉱石の積み込み・運搬を行う地下ロードホールダンプ(LHD)の自動走行と地上からの遠隔操作システムを初めて導入し、坑道での稼働試験を開始	・引き続き、坑内Wi-Fi敷設、LHDの自動走行試験を継続するとともに、ナビゲーション機能を有する穿孔機(ナビジャンボ)、半自動長孔穿孔機などの導入、新規オアソーターの導入による廃石率向上など、新技術の導入によりさらなる操業効率化を図る	達成基準 ・菱刈鉱山において、情報インフラ(Wi-Fi)の整備、①自動LHD、②自動穿孔機、③重機車両等の遠隔操作・監視などの導入開始	・菱刈鉱山において、①自動LHD、②自動穿孔機、③重機車両等の遠隔操作・監視などが定着(24中計期間中に一部導入予定)、さらなる新技術の導入開始
行動計画 ・菱刈鉱山への新技術の導入状況を踏まえ、坑内外の情報インフラ整備、重機の無人化、リモート化の推進についてさらなる具体策を検討			

非鉄金属資源の有効活用

2022年度実績	2023年度予定	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
KPI 1.4) Ni 鉱プロジェクトの推進と生産性の改善 ・Ni生産量 15万トン/年 ・実収率 対2018年度比+2%			
<ul style="list-style-type: none"> ポマラに代わる新規ニッケルプロジェクト検討を加速 CBNCは鉱石品位の変動により目標未達となったが、THPALは目標達成 	<ul style="list-style-type: none"> 新規ニッケルプロジェクトの絞り込み、詳細検討継続 Ni実収率の維持・向上 	達成基準 <ul style="list-style-type: none"> 15万トン/年達成に向けて生産量拡大 Ni実収率の維持・向上 	<ul style="list-style-type: none"> 15万トン/年達成に向けて生産量拡大 Ni実収率の維持・向上
		行動計画 <ul style="list-style-type: none"> 生産量拡大に向けた技術開発・工程改善の継続 技術開発などによる工程改善を継続 新規Ni鉱源の探索 	<ul style="list-style-type: none"> 生産量拡大に向けた技術開発・工程改善の継続 技術開発などによる工程改善を継続 新規Ni鉱源の探索
KPI 1.4) Ni 鉱プロジェクトの推進と生産性の改善 ・副産物スカンジウム回収 ・副産物クロマイト回収			
<ul style="list-style-type: none"> スカンジウムは過去最高の生産量を達成 クロマイトは過去最高の生産量を達成 	<ul style="list-style-type: none"> スカンジウム生産量の拡大 クロマイト生産量の拡大 	達成基準 <ul style="list-style-type: none"> 設計能力まで生産量を拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 設計能力の生産量を維持
		行動計画 <ul style="list-style-type: none"> 実収率の確保と生産量の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 実収率の確保と生産量の維持
KPI 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			
<ul style="list-style-type: none"> 銅精鉱からのヒ素除去技術については、これまでの研究成果で得た知見を踏まえつつ、海外の研究開発事例の調査を通じて、今後の操業や他の分離技術への活用を検討 	<ul style="list-style-type: none"> 最新研究事例の調査を継続 	達成基準 <ul style="list-style-type: none"> 本研究で得た知見の活用 	<ul style="list-style-type: none"> 本研究で得た知見の活用
		行動計画 <ul style="list-style-type: none"> 本研究で得た知見について今後の操業や他の分離技術への活用を検討 	<ul style="list-style-type: none"> 本研究で得た知見について今後の操業や他の分離技術への活用を検討
KPI 2.2) 未利用非鉄金属資源の有効化技術の開発 ・既存(海洋資源開発等)・新規の開発プロジェクトへの貢献			
<ul style="list-style-type: none"> 政府策定の5年計画の最終年度として、これまでの技術的知見を活かし、熱水鉱床やコバルトリッチクラストのプロジェクトに参画 	<ul style="list-style-type: none"> 今後経済産業省において策定される次期海洋エネルギー・鉱物資源開発計画に基づく、海底熱水鉱床、コバルトリッチクラスト等を対象としたプロジェクトに参画予定 	達成基準 <ul style="list-style-type: none"> 今後経済産業省において策定される次期海洋エネルギー・鉱物資源開発計画(2023年度以降)について、何らかの形で参画 	<ul style="list-style-type: none"> 今後経済産業省において策定される次期海洋エネルギー・鉱物資源開発計画(2023年度以降)について、何らかの形で参画
		行動計画 <ul style="list-style-type: none"> 探査、採鉱・揚鉱、選鉱・製錬などの独立行政法人エネルギー・金属鉱物資源機構(JOGMEC)の委員会、個別プロジェクトの研究開発のJV等に参画することにより、産業界として貢献 	<ul style="list-style-type: none"> 探査、採鉱・揚鉱、選鉱・製錬などのJOGMECの委員会、個別プロジェクトの研究開発のJV等に参画することにより、産業界として貢献

2022年度実績	2023年度予定	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
KPI 2.3) 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			
<ul style="list-style-type: none"> リチウム直接回収技術(DLE)による商業化検討のための概念設計と設備費の試算を実施 リチウム回収率、水使用量を目標に近いレベルまで削減 大学との共同研究で吸着剤開発を推進 	<ul style="list-style-type: none"> 実かん水を用いたパイロット試験の開始 商業化の検討を継続 リチウム回収時の水使用量の目標値を達成 共同研究での吸着剤開発を継続 	達成基準 <ul style="list-style-type: none"> 実用に耐える吸着剤とそれを用いたリチウム化成品製造プロセスの開発 現地パイロット試験などによるプロセス成立性の実証 	<ul style="list-style-type: none"> 商業プラント建設および操業への参画(24中計期間中に事業化モデルの検討実施予定)
		行動計画 <ul style="list-style-type: none"> 共同研究などによる吸着剤の改良 プロセス全体の設計と経済合理性の検証 	<ul style="list-style-type: none"> リチウム回収操業への参画、製品品質の安定化 《24中計期間中の実施項目または目標》 実証プラントの建設および試運転によりフィジビリティスタディにつながる与件データ獲得 商業プラントの設計、フィジビリティスタディ
KPI 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			
<ul style="list-style-type: none"> パイロットプラントでの銅・ニッケル・コバルト・リチウムを回収するプロセス検討において、①回収したニッケル・コバルトを使用したユーザーの電池特性評価に合格、②温室効果ガス(Greenhouse Gas: GHG)削減を目的とした前処理方法の最適化 	<ul style="list-style-type: none"> GHG削減を目的としたプロセスの検討継続 プレ商業プラントの建設工事の開始 	達成基準 <ul style="list-style-type: none"> プレ商業プラント建設工事の継続(2026年度プレ商業プラントの試運転開始) 	<ul style="list-style-type: none"> プレ商業プラントでの年間1万トンの処理
		行動計画 <ul style="list-style-type: none"> プレ商業プラント建設工事の継続 	<ul style="list-style-type: none"> プレ商業プラントでの処理量拡大に向けたプロセス改善
KPI 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			
<ul style="list-style-type: none"> 新事業創生システムを運用して新テーマ探索を進行 東北大学と協同でGX材料科学共創研究所を設立し、水素社会・将来電池に関するテーマ探索を開始 	<ul style="list-style-type: none"> 新事業創生システムを運用して探索した新テーマ候補を市場調査や大学との協同で絞り込み 東北大学とのビジョン共創では「太陽エネルギー社会」の実現を目指すテーマ探索を、GX材料科学共創研究所では水素社会・将来電池材料テーマ探索を継続し、さらに新テーマ候補を提案 	達成基準 <ul style="list-style-type: none"> 事業化につながる研究開発テーマ候補の検討 ワーキンググループ活動や、大学との未来共創に関する共同研究等の活動を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 事業化を見据えたテーマのステージアップ 大学との新事業に関する共同研究の継続
		行動計画 <ul style="list-style-type: none"> 新事業創生システムの運用と研究テーマの進捗管理 新たなワーキンググループ活動、大学との共創活動を活用した人材育成とテーマ探索 情報発信サイトX-MINING活用や展示会出展 	<ul style="list-style-type: none"> 新事業創生に向けた活動の継続的な改善 《24中計期間中の実施項目または目標》 新事業創生システムの運用と研究テーマの進捗管理 新事業や新テーマを創出する人材の継続的な育成 展示会など情報発信継続

非鉄金属資源の有効活用

2022年度実績	2023年度予定	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
<p>KPI 4.2) 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</p>			
<ul style="list-style-type: none"> パイロットプラントによる実証試験を継続 	<ul style="list-style-type: none"> パイロットプラントによる実証試験を継続 	<ul style="list-style-type: none"> パイロットプラントによる実証試験を継続 フィジビリティスタディにより量産投資判断 	<ul style="list-style-type: none"> 燃料電池市場の継続した成長へ対応した事業規模拡大 《24中計期間中の実施項目または目標》 量産設備導入、事業規模拡大 事業採算性確立
		<p>達成基準</p> <ul style="list-style-type: none"> 生産コスト削減と販売価格適正化による採算性改善 量産準備(導入場所、設計、見積)と市場の精査 フィジビリティスタディにより量産投資判断 	<p>行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> 継続した事業性評価と増産投資判断 さらなる競争力(コスト、技術他)の獲得 《24中計期間中の実施項目または目標》 量産設備導入と早期立ち上げ 拡販による事業の黒字化
<p>KPI 4.3) 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</p>			
<ul style="list-style-type: none"> 2024年度の試運転開始に向け2,000トン/月増産起業は建設・人員採用など引き続き計画通り推進 次期増産に関する調査・検討を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 2,000トン/月増産起業の計画通りの推進および後処理設備起業実施の決定 次期増産に関する調査・検討を継続実施 	<ul style="list-style-type: none"> 正極材生産7,000トン/月体制に向けて生産能力増強(2025年度完成) シェアトップクラスを維持 	<ul style="list-style-type: none"> 1万5,000トン/月体制を構築 シェアトップクラスを維持 《24中計期間中の実施項目または目標》 1万トン/月体制確立 シェアトップクラスを維持
		<p>達成基準</p> <ul style="list-style-type: none"> 4,850トン/月安定生産体制確立 2,000トン/月増産起業推進 	<p>行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> 1万5,000トン/月体制を目指す(24中計期間中に1万トン/月体制を目指す)

循環型社会への貢献(資源の有効活用)

低品位ニッケル酸化鉱石の資源化

地表に近いところに存在するニッケル含有率の低い酸化鉱石を原料とした製錬は、技術的な課題も多く商業ベースでの実現が困難でした。しかしながら、こうした低品位酸化鉱石は世界のニッケル酸化鉱石資源量の約7割を占めるといわれ、その処理を可能にする技術開発が世界的に求められていました。当社グループはフィリピンのコーラルベイニッケル社*1において、設備エンジニアリングや操業面での高い技術を背景に、HPAL法という湿式製錬技術による大規模商業化生産を2005年4月、世界に先駆けて実現しました。

また、2013年からはHPALによる第2プラントとしてタガニートHPAL社*2が操業を開始しています。このHPALプラント2拠点で製錬されたニッケル中間原料は、日本国内で電気ニッケルや電気自動車等向けの車載用二次電池正極材料として利用されています。また、この中間原料に含まれるコバルトおよび鉱石中に含まれるスカンジウムとクロムを回収し、資源化しています。

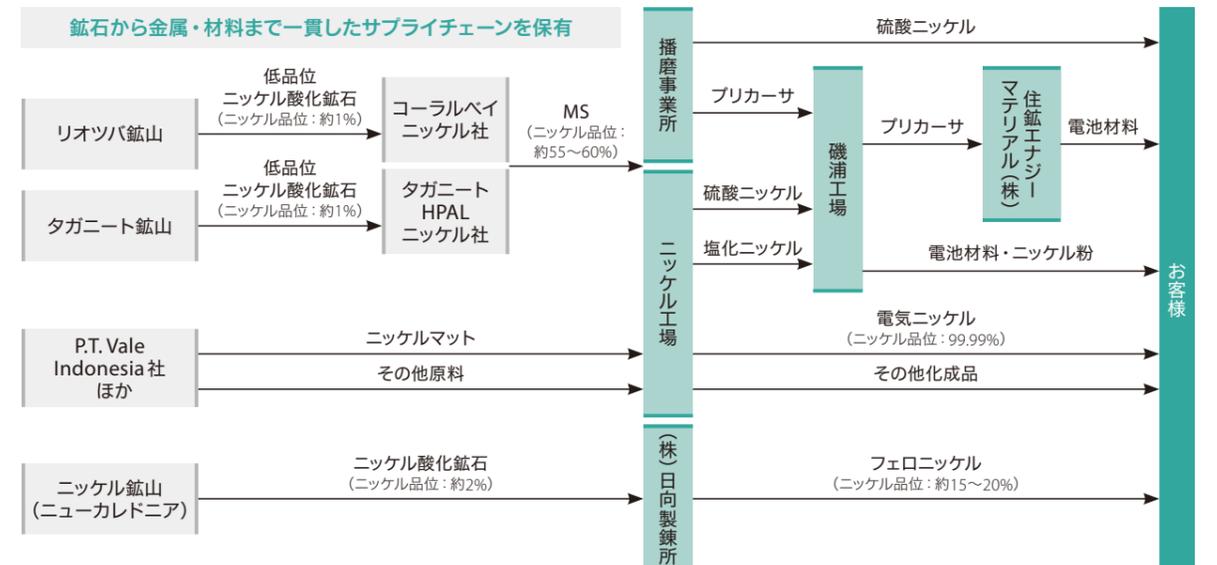


タガニートHPAL向け低品位ニッケル酸化鉱石

*1 コーラルベイニッケル社：株主および出資比率は、住友金属鉱山(株)84.375%、ニッケル・アジア・コーポレーション15.625%。本社はフィリピン共和国パラワン州バタラサ郡リオツバ

*2 タガニートHPALニッケル社：株主および出資比率は、住友金属鉱山(株)75%、三井物産(株)15%、ニッケル・アジア・コーポレーション10%。本社はフィリピン共和国スリガオデルノルテ州タガニート地区

■ ニッケルの安定供給を実現するサプライチェーン



非鉄金属資源の有効活用

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 (Lithium Ion Battery: 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、LIBに含有される銅およびニッケルについて、東予工場の銅製錬工程とニッケル工場の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2017年から行っています。特に、回収されたニッケルは磯浦工場での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ています。

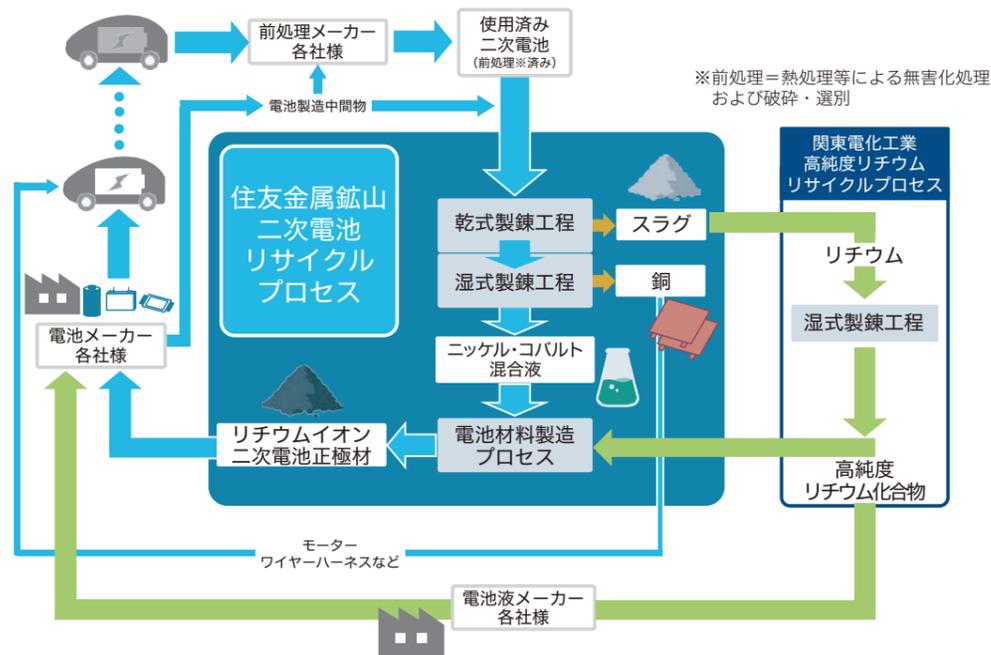
これに加え、当社ではLIBリサイクルの研究開発を進め、資源枯渇が懸念されるコバルトについても回収・高純度化して正極材の原料として再利用できることを2021年に実証しました。さらにリチウムについても、当社と関東電化工業 (株) との共同開発により、乾式スラグから高純度リチウム化合物として再資源化する技術を2022年に確立し、銅、ニッケル、コバルト、リチウムを水平リサイクルする新プロセス開発に成功しました。

なお、本プロセスを通じて製造されたLIB用正極材を活用した電池については、ユーザーであるプライムアースEVエナジー (株) での電池性能評価において、天然資源由来中心の既存原料から製造したものと同等であることが製品レベルで実証されています。

現在は電池リサイクルの事業化に向けた検討を進めており、24中計期間 (2025~2027年度) に1万トン/年の処理体制確立を目指しています。並行して、カーボンニュートラルの観点からCO₂排出量削減のための技術開発にも取り組んでいます。この新プロセスで有価金属の再資源化が商業ベースで可能となれば、世界的な資源枯渇に対応する資源循環に一層の貢献が期待できます。

今後も当社は“Battery to Battery”の水平リサイクルに積極的に取り組み、持続可能な循環型社会の形成と世界的な資源枯渇に対応する資源循環の推進強化に貢献していきます。

■ 再資源化の流れ



その他のリサイクルの取り組み

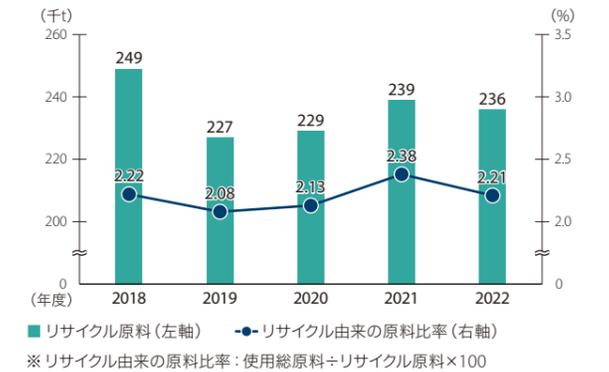
リサイクル由来の原料比率

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。2022年度のリサイクル由来の原料投入量は約236千トンで、原料投入量に占める比率が2.21% (2021年度2.38%) 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93千トンで、生産量に占める比率が20.9% (2021年度23.1%) 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.70

GRI 301-2

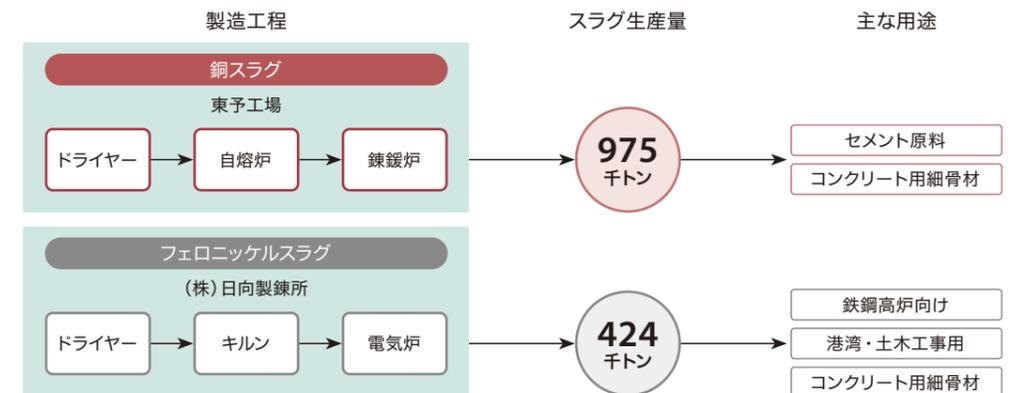
■ リサイクル由来の原料比率



リサイクル原料としてのスラグ

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7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) 日向製錬所でのフェロニッケルスラグの主な用途は鉄鋼高炉向けなどです。フェロニッケルスラグ中には約30%のマグネシアが含まれ、マグネシア源として高炉のフラックス (熔剤) に利用されています。

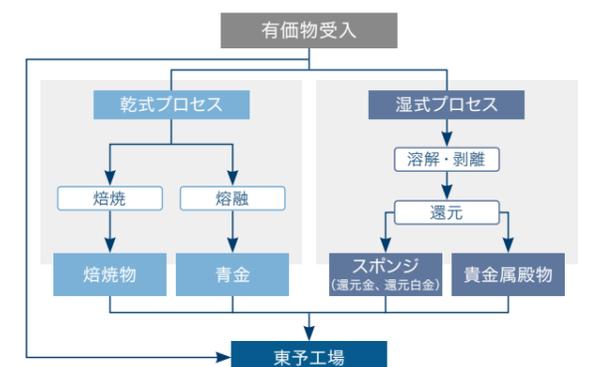


貴金属回収フロー

全国各地から集荷した廃家電、廃電子部品、およびこ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。



環境マネジメント

2023年度住友金属鉱山グループ環境目標		GRI 3-3
2023年度方針	EMSを活用して環境管理レベルを向上させ、地球環境課題に対応し、生物多様性を保全する。	
2023年度目標	<ul style="list-style-type: none"> ① 環境事故およびコンプライアンス違反の撲滅 ② 温室効果ガス (GHG) 排出量の削減 ③ 生物多様性保全の推進 	

推進体制 GRI 3-3

環境目標の展開と環境マネジメントシステムの運用

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、2023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。

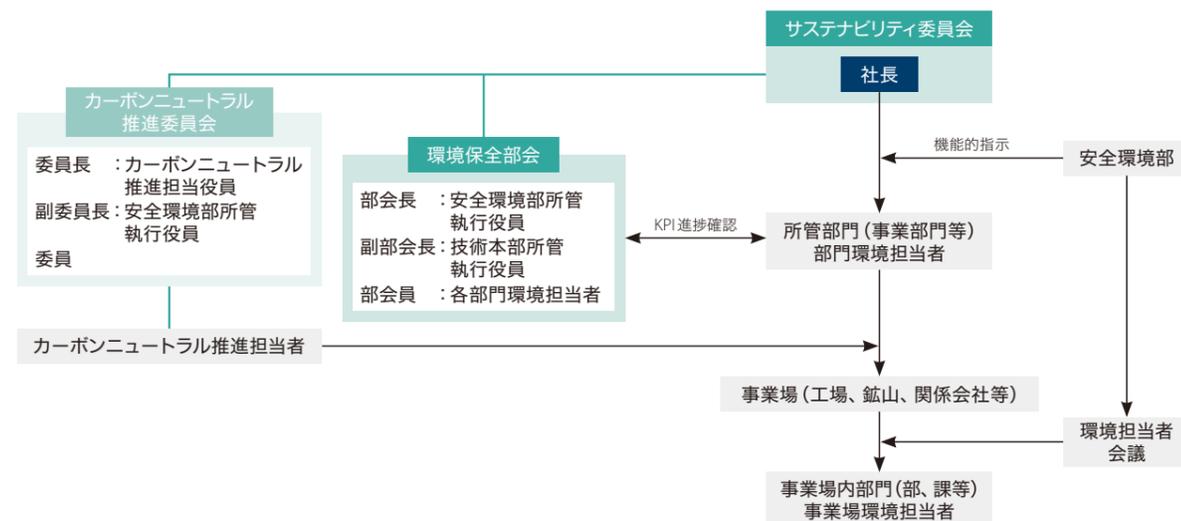
環境保全部会および安全環境部

重要課題である重大環境事故／生物多様性に関しては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。

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、技術本部がカーボンニュートラル推進委員会*の事務局および機能的指示部門として、ありたい姿実現に向けたカーボンニュートラル推進委員会の運営、カーボンニュートラル実現に向けた方針、目標、計

■ 推進体制図



画作成立案および重要課題の審議、外部情報（所属団体の指針や国際動向、制度改正情報等）や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。また、社内カーボンプライシング (Internal carbon pricing: ICP) 制度の対象案件に関する審議、承認を行っています。

※カーボンニュートラル推進委員会 P.23

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、法改正情報や順守状況、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。

環境保全に関する個別の取り組み

巡視、コミュニケーション

事業場を所管する部門は、毎年部門の長が、所管する関係会社を含む事業場を巡視し、また、安全環境部長はグループ会社を含む対象事業場を巡視し、環境管理が適切に行われているかを確認しています。

そして、安全環境部ではグループ会社を含む対象事業場を訪問して各事業場の環境課題を確認する環境コミュニケーション活動を実施しています。安全環境部長巡視での確認結果はその事業場の長や所管部門の長や当社社長へ報告され、課題を共有した上で当該事業場における環境管理レベルの向上を図っています。

別子地区における環境管理

多くの当社グループの製造拠点がある別子地区（愛媛県新居浜市およびその近郊）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環境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環境管理レベルの向上を図っています。

教育

法令や環境管理に関する教育ツールとしてeラーニングを提供するとともに、EMS内部監査員育成教育、新任拠点長、環境担当者、新入社員、キャリア採用者など向け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。

環境保全に関する事業所における活動

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）、環境マネジメントプログラムの策定と実施、予防的環境保全活動の実施、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の実施しており、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。

設備投資における環境保全投資 P.72

気候変動

2030年のありたい姿

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

考え方・方針

GRI 3-3

当社グループは事業活動においてGHGを多量に排出する企業の一つであるため、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負荷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。

重要課題(気候変動)に対する管理体制とアプローチ(TCFDベース)

GRI 3-3

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。

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を掲げています。そしてその達成に向けて、2030年のGHG排出目標を設定し活動を推進しています。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。

中期目標と進捗

GRI 3-3

2030年のありたい姿実現に向けて、KPIごとに進捗を管理し、2030年までの達成基準・行動計画を策定しています。

2022年度実績	2023年度予定	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
KPI GHG 排出量の削減 1. GHG 排出量を2013年度以下に抑え、“2050年までにGHG 排出量ネットゼロ”に向けた計画を策定し、諸施策を推進する			
<ul style="list-style-type: none"> GHG排出量は282万t-CO₂e (2013年度比5%増加) 社内カーボンプライシング (Internal carbon pricing: ICP) 制度によるGHG 排出削減投資を推進 実質再エネ電力の購入を推進 革新的製錬プロセスの開発を推進 	<ul style="list-style-type: none"> 高効率設備の利用、プロセスの改善等によるエネルギー原単位1%以上改善を推進 ICP 制度によるGHG 排出削減投資を推進 (燃料転換、再エネ導入等) 実質再エネ電力の購入を推進 革新的製錬プロセスの開発を継続 気候変動シナリオ分析をアップデート 2050年カーボンニュートラル実現に向けたロードマップを策定 	達成基準 <ul style="list-style-type: none"> GHG 排出量を2013年度以下に抑制 2050年カーボンニュートラル実現に向けたロードマップを策定 	<ul style="list-style-type: none"> GHG 排出量を各中計の目標に沿って削減し、KPI目標を達成
KPI GHG 排出量の削減 2. GHG 排出原単位を2013年度比26%以上削減			
<ul style="list-style-type: none"> GHG 排出原単位は2013年度比約1%削減 ICP 制度によるGHG 排出削減投資を推進 実質再エネ電力の購入を推進 	<ul style="list-style-type: none"> 安定操業、増産等によるエネルギー原単位1%以上改善を推進 ICP 制度によるGHG 排出削減投資を推進 実質再エネ電力の購入を推進 	達成基準 <ul style="list-style-type: none"> GHG 排出原単位をKPI目標達成に向けて削減 	<ul style="list-style-type: none"> GHG 排出原単位を各中計の目標に沿って削減し、KPI目標を達成
KPI GHG 排出量の削減 3. 低炭素負荷製品GHG削減貢献量の拡大：60万トン-CO ₂ 以上			
<ul style="list-style-type: none"> 低炭素負荷製品の電池材料と車載用近赤外線吸収材料 (CWO®) のGHG削減貢献量合計は54万トン-CO₂ 	<ul style="list-style-type: none"> 電池材料およびCWO®の増産と製品開発を推進 	達成基準 <ul style="list-style-type: none"> 低炭素負荷製品のGHG削減貢献量の拡大 低炭素負荷製品拡大およびKPI目標の見直し 	<ul style="list-style-type: none"> 低炭素負荷製品のGHG削減貢献量を各中計の目標に沿って拡大し、KPI目標を達成
KPI GHG 排出量の削減 3. 低炭素負荷製品GHG削減貢献量の拡大：60万トン-CO ₂ 以上			
<ul style="list-style-type: none"> 低炭素負荷製品の電池材料と車載用近赤外線吸収材料 (CWO®) のGHG削減貢献量合計は54万トン-CO₂ 	<ul style="list-style-type: none"> 電池材料およびCWO®の増産と製品開発を推進 	行動計画 <ul style="list-style-type: none"> 低炭素負荷製品拡大に関する21中計および各年度の施策を執行 低炭素負荷製品拡大のための調査・検討 (研究開発、市場開発)、各種施策の立案およびKPI目標の妥当性確認 	<ul style="list-style-type: none"> KPI目標達成に向けた各中計および各年度の施策を執行 低炭素負荷製品拡大のための調査・検討 (研究開発、市場開発) および各種施策の検証および見直し

気候変動

TCFDへの取り組み

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」における重要課題の一つに「気候変動」をあげ、それに対するありたい姿「温室効果ガス(GHG)排出量ゼロに向け、排出量削減とともに低炭素負荷製品の安定供給を含めた気候変動対策に積極的に取り組んでいる企業」として取り組みを強化するとともに、関連情報の開示強化を進めています。

TCFD提言では、気候関連のリスクと機会について、企業の経営・運営における中核的要素の4項目(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)の視点から整理し開示することが推奨されており、これに従い情報開示を行っています。

なお、当社グループのGHG管理については、CDP気候変動質問書に毎年回答しています。

気候変動シナリオ分析

GRI 201-2

二つのシナリオで2050年を考察しました。

1.5°Cシナリオ 平均気温の上昇を1.5°Cに抑える努力が継続されている状況。持続可能な開発シナリオ(SDシナリオ)^{※1}、Beyond 2 Degreeシナリオ(B2Dシナリオ)^{※2}、IPCC 1.5°C特別報告書^{※3}などを情報源とする。

4°Cシナリオ 対策は取られず、気温上昇は成り行き任せの状況。IEA WEO 2018の現政策シナリオ、IPCC RCP^{※4} 8.5シナリオなどを情報源とする。

※1 国際エネルギー機関(International Energy Agency: IEA)が発行する、エネルギーの需給や技術開発に関する見通しなどを示したレポート「World Energy Outlook (WEO) 2019」で採用されている、「パリ協定」で定められた目標を完全に達成するために、どのような道筋をたどるべきかを分析したシナリオ
 ※2 IEAが発行しているレポート「Energy Technology Perspectives 2017 (ETP 2017)」のシナリオ
 ※3 気候変動に関する政府間パネル(Intergovernmental Panel on Climate Change: IPCC)が発表した報告書
 ※4 代表濃度経路(Representative Concentration Pathways: RCP)

シナリオ	区分	ドライバー	想定状況(2050年)	ビジネスインパクト	リスクと機会(中長期)	当社グループのアプローチ:「2030年のありたい姿」に向けた取り組み
1.5°C	気候変動政策	カーボンプライシング(炭素税、排出量取引など)	・全体的な金額の上昇(国や地域による)	税負担などの増加 低炭素化設備投資・研究開発費の増加	リスク 大 リスク 短期~長期 大	・気候変動「GHG排出量の削減」P.42-50 ・気候変動「GHG排出量の削減」P.42-50 ・非鉄金属資源の有効活用 P.32-39 「新技術導入による生産性改善」、「ニッケル鉱プロジェクトの推進と生産性の改善」
	気候変動政策	自動車規制の強化、低排ガス車(LEVs)促進政策	・燃費規制強化、移動規制導入 ・電気自動車(EV)やLEVsへの政策的支援 ・内燃車はLEVsに置換	EVの普及に伴う電池・ニッケル需要の拡大による売り上げ増加	機会 大	・気候変動「GHG排出量の削減」P.42-50 ・非鉄金属資源の有効活用 P.32-39 「ニッケル鉱プロジェクトの推進と生産性の改善」、「未利用非鉄金属資源の有効化技術の開発」、「自社の強みを活かして社会に貢献する新製品・新事業の創出」、「自社原料保有による有利・安定調達」、「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」
	社会・インフラ	自動車関連DXの進展、価値観の変化	・自動運転、MaaS ^{※5} 、カーシェアリングの普及 ・家用車の減少	・水素社会、FCVの普及による酸化ニッケル粉、リチウムイオン電池の売り上げ増加 ・その他の低炭素負荷製品の売り上げ増加		
	技術	水素利用技術、燃料電池	・燃料電池自動車(FCV)の普及 ・EV、プラグインハイブリッド自動車(PHEV)の普及	送電網の強化に伴う銅需要の増加(アルミニウムなどとの競合あり)	機会 大	・非鉄金属資源の有効活用 P.32-39 「銅鉱山プロジェクトの推進」、「新規優良銅金資源の獲得」
	気候変動政策	エネルギーの電力へのシフト	・最終エネルギー消費に占める電力比率の増加	コバルトフリーに伴う、ニッケル比率の上昇とニッケルの売り上げ増加 次世代電池として当社の技術が活かせる全固体電池が普及	機会 中	・気候変動「GHG排出量の削減」P.42-50 ・非鉄金属資源の有効活用 P.32-39 「ニッケル鉱プロジェクトの推進と生産性の改善」、「未利用非鉄金属資源の有効化技術の開発」、「自社の強みを活かして社会に貢献する新製品・新事業の創出」、「自社原料保有による有利・安定調達」、「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」
社会・インフラ	Sustainable Procurement、環境フットプリント、事業の社会的インパクトなどへの関心	・持続可能性に対する意識向上 ・ESG投資の主流化 ・代替材料やリサイクル金属の利用の可能性拡大	原料確保の制約、原料コストや製造コストの上昇、自山鉱のメリット拡大 車載二次電池のリサイクル事業の拡大 ESG投資によるファイナンスへの影響 当社取り組みが不十分と評価される場合のレピュテーションリスク	機会 中 リスク 中~大	・非鉄金属資源の有効活用 P.32-39 「銅鉱山プロジェクトの推進」、「新規優良銅金資源の獲得」、「ニッケル鉱プロジェクトの推進と生産性の改善」、「自社原料保有による有利・安定調達」、「車載二次電池リサイクル技術の実証と事業化」 ・サプライチェーンにおける人権 P.120-123 「サステナビリティ調達、特に責任ある鉱物調達の推進」 ・先住民の権利 P.116-119 「先住民や先住民の伝統と文化の理解」、「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」	
4°C	気温・降雨	平均気温・海水温・海面水位の上昇	・海面上昇 ・高潮発生頻度の増加	港湾機能の低下や高潮のリスクが上昇し、沿岸部の一部の事業場で設備的対策を要する可能性	リスク 大	・重大環境事故・生物多様性「重大環境事故 ゼロ」P.52-63
		熱波、洪水、水不足などの異常気象の増加	・大雨、台風の頻度増加 ・地域によっては洪水や水不足リスクの増加	一部地域の事業場で洪水や水不足のリスクが増大し、設備的対策を要する可能性	リスク 大	・重大環境事故・生物多様性「重大環境事故 ゼロ」P.52-63
				キーサプライヤーの操業低下、調達・出荷ルート途絶による工場操業低下	リスク 大	・重大環境事故・生物多様性 P.52-63 「重大環境事故 ゼロ」、「有害物質排出量低減」
				尾鉱ダム損壊リスクの上昇に伴う設備的対策を要する可能性	リスク 大	・重大環境事故「重大環境事故 ゼロ」P.56-57、P.64-68

※5 Mobility as a Service (MaaS): 複数の移動サービス(バスや電車、タクシー、飛行機等)を最適に組み合わせ、検索・予約・決済等を一括で行うサービス

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

2022年度の当社グループのGHG 排出量は、生産量の増加により2,823千t-CO₂eであり、2022年度の省エネ活動等の直接的なGHG 排出削減量は約6千t-CO₂eでした。また、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2022年度GHG 排出削減量は約1.5千t-CO₂eでした。

スコープ3のGHG 排出量の詳細は、P.50に掲載しています。

- 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)

住友金属鉱山グループGHG 排出量 (2022年度)

	(千t-CO ₂ e)		
	国内	海外	合計
スコープ1 ^{※1}	484	1,480	1,965
スコープ2 ^{※2}	854	4	858
合計	1,339	1,484	2,823

GHG 排出量の推移 (スコープ1および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
 中国と台湾は、当該国の政府が公表した最新の排出係数を使用しています
 ベトナムは、The Climate Registry (TCR) が取りまとめた default emission factors (国際エネルギー機関 (IEA) が2013年に公表した2011年の国別排出係数) を使用しています

GHG 排出量 P.70

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)

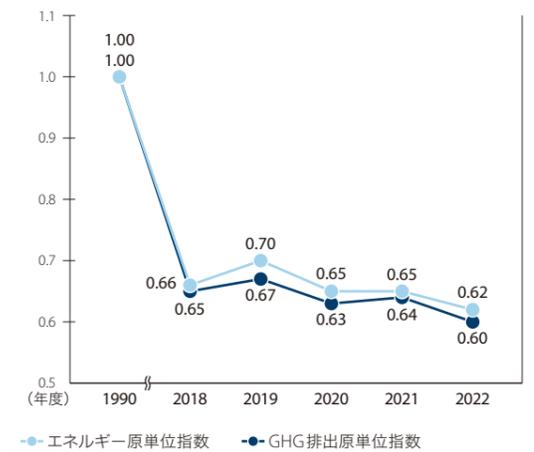
GRI 302-3/305-4/305-5

国内の製錬事業における2022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。これは増産によるものです。当社は非鉄金属製錬業の団体である日本鉱業協会に加盟しており、経団連が主導する「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の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1トンの生産に消費したエネルギー量およびGHG 排出量 (右図は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.70

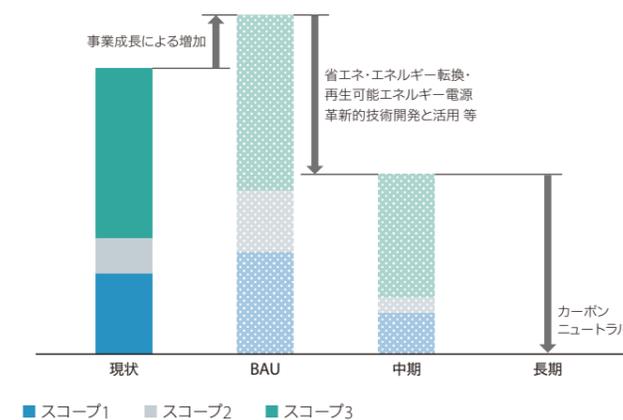


GHG 排出削減に向けた当社グループの姿勢

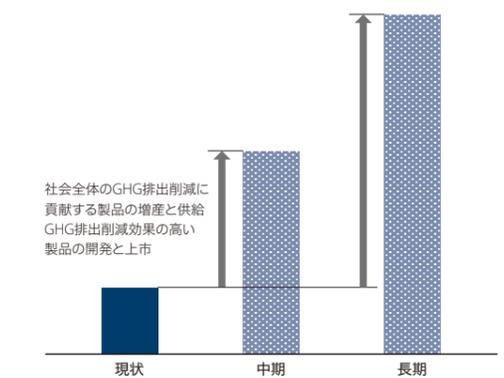
当社グループにおけるGHG 排出量については、現状の事業モデルをそのまま継続 (BAU[※]) した場合、事業成長によってスコープ1~3については増加することが予想されます。スコープ1および2については、自社内でのエネルギー転換を進めるとともに、スコープ3については、サプライヤーとの協働によって、排出量の削減を目指します。一方、当社グループが生産する車載用二次電池正極材料、近赤外線吸収材料等の低炭素負荷製品の供給により、社会全体のGHG 排出削減に対しても積極的に貢献していきます。

※BAU: business as usual

GHG 排出削減のイメージ



GHG 排出削減貢献のイメージ



気候変動

気候変動対策の主要施策

当社グループでは、以下の4つの施策を中心に進め、気候変動対策に取り組んでいます。

1 製造工程におけるGHG 排出量削減

製造工程においては、以下の中長期的なアプローチでGHG 排出量削減に取り組んでいます。

省エネ	エネルギー転換	外部技術、事業、政策の活用
例) 高効率設備への更新、製造プロセス改善、AI・IoT化	例) LNG化、電化、水素化、バイオ燃料	例) 再生可能エネルギー電源等のCO ₂ フリー合成メタン、水素、アンモニア等の新燃料 CO ₂ 分離回収・貯蓄 (CCUS) 技術

ICPの活用

当社グループでは、脱炭素化に向けた投資や省エネの推進を目的として、企業が社内で独自に炭素価格を設定し、GHG 排出の削減効果を投資効果とする取り組みとしてICP制度を導入しています。2020年9月にICPを導入して以来、各事業所において積極的にICPを活用した脱炭素化投資が進んでいます。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、省エネ投資はもとより、従来の投資判断では実施できない、投資効率が悪いとされてきた太陽光発電、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、さらにICPを拡充させていきます。

ICP適用案件数 ^{※1}	予想CO ₂ 削減量 (t-CO ₂ /年) ^{※2}
33件	76,755

※1 2021年から2023年3月の間で適用が決定した件数です
 ※2 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

■ ICP制度適用の例

東予工場	一部の熱供給設備で燃料を重油からLNGに転換 (2023~2025年度にかけて順次完了予定)
ニッケル工場	ボイラー燃料を重油からLNGへ転換 (2023年度完了予定)
播磨事業所	購入電力の100%を再生可能エネルギー由来電力に転換 (2022年度から実施中)
菱刈鉱山	購入電力の100%を再生可能エネルギー由来電力に転換 (2023年から実施中)
CBNC	燃料炭の一部を木質系バイオマスに置換し混合燃焼 (トライアル中)

2 低炭素負荷製品の開発と供給

当社グループが生産、供給することによって、結果として社会全体でのGHG 排出削減に貢献する製品または材料を低炭素負荷製品と位置付け、開発および市場への供給を積極的に推進しています。2022年度における貢献削減量は540千t-CO₂e/年[※]となりました。

※ 当社製品のうち、公的または顧客での技術データ提供など客観的な計算根拠が得られている車載用電池正極材料と近赤外線吸収材料 (CWO[®] (車載ガラス用のみ)) の合算値です

3 非鉄金属資源の安定供給

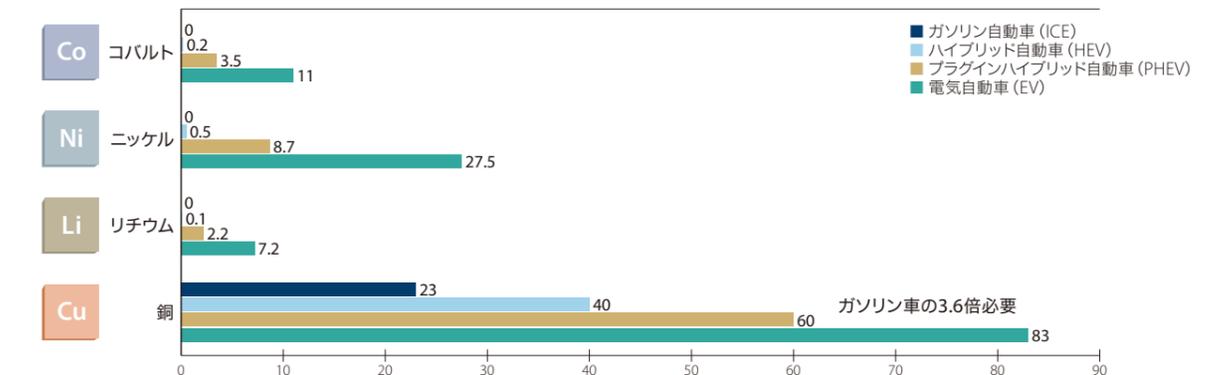
社会全体のカーボンニュートラル実現に向けた大きな潮流である再生可能エネルギーと、EVをはじめとする自動車の電化で使用される主な鉱物資源を下記の表で示しています。これらの多くの素材の提供を当社は担っています。またリチウムについても塩湖水からの効率的な回収を目指し技術開発と工業化への検討を進めています。

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。

	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」

4 脱炭素化を支える革新技術の確立

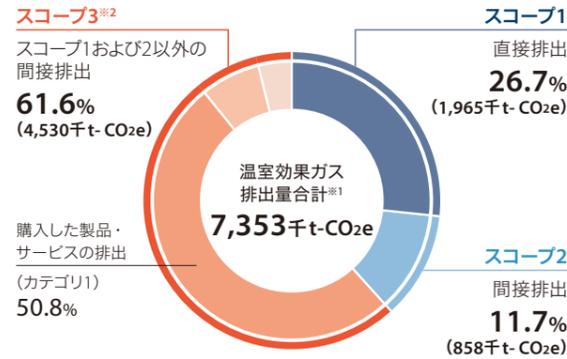
当社グループのカーボンニュートラルを達成するにあたり、総発生量の約90%を占める製錬事業においてGHG 排出量の劇的な削減に至る革新的技術の開発、またそれを生産プロセスへ適用することが必要です。銅の製錬においては、石炭使用量削減等を目的として水素還元技術の開発を、ニッケル製錬においては、次世代ニッケル製錬プロセス、CO₂固定化技術の開発等を進めています。さらに、複数の大学や企業とも協働し、その先を見据えた次世代の技術開発にも精力的に取り組んでいます。

気候変動

バリューチェーンにおけるGHG排出量(スコープ3)

GRI 305-3

2022年度のスコープ3のGHG排出量は、4,530千t-CO₂eとなりました。スコープ3のカテゴリ1の排出量割合が高く、スコープ3については、取引先とのコミュニケーションを通じて排出量算出の精度向上を進めつつ、目標の設定を進めます。



※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 ₂ e)	割合 (%)	算定方法
スコープ3合計	4,530	61.6%	
1 購入した製品・サービス	3,737	50.8%	Σ(主要原材料重量×排出原単位) ※1
2 資本財	518	7.0%	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	239	3.3%	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)	26	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 IDEA Ver.3.3」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.3.3)」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

重大環境事故／生物多様性

2030年のありたい姿

水資源や生物多様性を大切にして 海や陸の豊かさを守っている企業

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。

2022年度は、環境や社会に著しい影響を及ぼす重大環境事故は発生していません。

推進体制

GRI 3-3

重大環境事故および生物多様性については、環境保全部会*および安全環境部を中心に推進しています。

* 環境保全部会 P.40

中期目標と進捗

GRI 3-3/303-1

2030年のありたい姿実現に向けて、KPIごとに進捗を管理し、2030年までの達成基準・行動計画を策定しています。

2022年度実績	2023年度予定	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
<p>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</p>			
<ul style="list-style-type: none"> 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の実行により、重大な環境事故・違反は発生していない 	<ul style="list-style-type: none"> 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環境保全への対応力強化を各拠点で目標に掲げ、PDCAを回して計画に沿った取り組みの継続 	<p>達成基準</p> <ul style="list-style-type: none"> 重大環境事故ゼロの継続 重大違反ゼロの継続 重大な環境コンプライアンス違反の撲滅 	<p>達成基準</p> <ul style="list-style-type: none"> 重大環境事故ゼロの継続 重大違反ゼロの継続 重大な環境コンプライアンス違反の撲滅
		<p>行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> リスク登録による管理／著しい環境側面としての管理強化 <ul style="list-style-type: none"> - 巡視等、拠点トップとのコミュニケーション強化 環境担当者教育、力量向上支援 - 排水、排ガス処理改善投資 	<p>行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> リスク登録による管理／著しい環境側面としての管理強化 <ul style="list-style-type: none"> - 法規制強化への対応 排水、排ガス処理改善投資、リモート化・自動化など先端技術への投資促進(DX)

2022年度実績	2023年度予定	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
<p>KPI 1. 重大環境事故 ゼロ 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</p>			
<ul style="list-style-type: none"> 公益財団法人世界自然保護基金(World Wide Fund for Nature: WWF) Water Risk Filterによるリスク評価 各拠点でのリスクの特定、対策の検討など 	<ul style="list-style-type: none"> WWF Water Risk Filterによるリスク評価の継続 各拠点でのリスクの特定、対策の検討などの継続 	<p>達成基準</p> <ul style="list-style-type: none"> 気候変動シナリオ分析の見直し結果も踏まえたリスクの特定、対策の検討、実施 激甚化する豪雨対応基準、目安の設定と改善・増強の推進 BCPの見直し 	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動シナリオ分析の見直し結果も踏まえたリスクの特定、対策の検討、実施 激甚化する豪雨対応基準、目安の設定と改善・増強の推進 BCPの見直し
		<p>行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> WWF Water Risk Filterによるリスク評価と、その結果に基づく各所対策の推進 カーボンニュートラル推進委員会活動と連携 	<p>行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> WWF Water Risk Filterによるリスク評価と、その結果に基づく各所対策の推進 カーボンニュートラル推進委員会活動と連携
<p>KPI 2. 有害物質排出量低減(対前年) 1) 水使用の合理化、大気・水域への有害物質の排出量の低減</p>			
<ul style="list-style-type: none"> 各拠点での有害物質排出量はさらに改善しつつある 住友金属鉱山グループの水に関する方針案の検討 	<ul style="list-style-type: none"> 各拠点での有害物質排出量目標に応じた対応の計画的継続 水に関する方針の制定(2023年6月1日) 	<p>達成基準</p> <ul style="list-style-type: none"> 継続的改善による有害物質の移動量・排出量の低減 水についての方針の公表と取り組みの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 継続的改善による有害物質の移動量・排出量の低減 水についての取り組みの推進と情報公開
		<p>行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> リスクに応じた改善・増強の推進 PRTRデータの解析と事業場へのフィードバック、結果に基づく支援 水についての方針の検討・策定 	<p>行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> リスクに応じた改善・増強の推進 PRTRデータの改善、結果に基づく対応の推進継続 水についての方針、取り組みの推進
<p>KPI 2. 有害物質排出量低減(対前年) 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</p>			
<ul style="list-style-type: none"> 計画的な植林の継続 CBNC: 38ha THPAL: 59ha 生物多様性に関する国内外動向の把握 	<ul style="list-style-type: none"> 計画的な植林の継続 生物多様性方針策定の検討 	<p>達成基準</p> <ul style="list-style-type: none"> 計画的な植林の継続 生物多様性保全に係る取り組み、方針の策定 	<ul style="list-style-type: none"> 計画的な植林の継続と見直し 生物多様性保全に係る取り組みの改善の継続
		<p>行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> CBNC、THPALでの植林の推進、両社を通じた鉱山会社とのコミュニケーション継続 自然関連リスクと機会の検討・分析などの実施 	<p>行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> CBNC、THPALでの植林の推進、両社を通じた鉱山会社とのコミュニケーション継続 自然関連リスク対策の推進継続

化学物質管理

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。

EU向けの輸出においては、人の健康と環境の保護などを目的としてRoHS指令、REACH規則*3が施行されているため、それらにも対応しています。

*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

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

住友金属鉱山グループ 水に関する方針

1 背景

住友金属鉱山グループ（以下、当社グループ）「2030年のありたい姿」は、長期ビジョン「世界の非鉄リーダー」を実現するためのマイルストーンとして策定されました。「2030年のありたい姿」では、水資源や生物多様性を大切に海や陸の豊かさを守る企業であることが重要であると考えています。当社グループは、資源・製錬事業を中心に生産プロセスにおいて大量の水を必要としており、水は事業活動に不可欠な資源です。一方で、水は地域社会および周囲の生態系に欠くべからざる重要な資源です。「2030年のありたい姿」を実現するために、水の使用を最適化し、有害物質の水域への排出を削減する目標を設定しています。本方針は、当社グループの事業全体における水資源の持続可能な利用および管理に対する当社グループの取り組みの指針となります。

2 適用範囲

本方針は、現地の法規制に反しない限り、当社グループ（住友金属鉱山株式会社およびその子会社）の事業全体に適用されます。また、本方針は、当社グループのすべての役員・従業員に適用されます。

3 ガバナンスと推進体制

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環境保全部会が、取締役会が監督するサステナビリティ委員会に本方針の遵守状況を定期的に報告するとともに、水に関する取り組みを推進します。

4 水に関する方針の原則

当社グループはICMM（国際金属・鉱業評議会）のメンバーであり、本方針はICMMのウォーター・スチュワードシップ・ポジション・ステートメントにて説明されているICMMのアプローチにも合致しています。当社グループは、水問題とリスク管理に関して、以下の原則を採用しています。

- 事業戦略に特定されたリスクおよび機会を反映させます。
- 取り組み状況および成果を監視し、報告します。
- 主要なステークホルダーと対話・協議します。

5 事業戦略と経営

水は当社グループの事業に不可欠です。事業全体を通じて責任ある水の使用を推進し、水資源に対する環境影響を最小限に抑え、水管理のためのプロジェクトと技術に投資することが重要です。

- 水への影響を考慮し、水管理を事業戦略と経営上の意思決定に反映します。
- 水質、水不足などに関連するものを含む、水関連のリスクと機会を特定し、積極的に管理します。
- より良い水利用を促進し、淡水の使用を減らし、効果的な水源管理を行い、水の安全と衛生の改善に貢献するウォーター・スチュワードシップのイニシアチブおよびプロジェクトを支援し実施します。また、すべての拠点で、清潔で安全な飲料水と衛生施設を提供し利用できるようにします。
- 効果的な水管理のための技術とイノベーションを発展させ、投資します。

6 監視とレポート

当社グループは、ステークホルダーが情報を入手し、当社グループのサステナビリティの取り組みに関与できるように、水に関するパフォーマンスや目標への進捗状況について開示します。

- 水管理についての目的を定め、定期的に見直し、状況に応じた水目標を設定します。
- 水に関するパフォーマンスを積極的に監視し、水消費量データを収集します。
- 水管理のパフォーマンス、重大なリスクについて公表し、一貫性のある産業指標と社会で受け入れられているアプローチを用いて、目標への進捗状況に関する情報を更新します。

7 対話・協議

水へのアクセスは、当社グループが事業を展開している地域社会にとっても非常に重要です。当社グループは、管理システムにより促進できるプラスの影響を認識しており、注視し続けます。同時に、当社グループが事業を展開している地域において影響を与える社会的および経済的な水リスクについて取り組む必要性についても認識しています。

当社グループは、効果的な水に関するガバナンスおよびスチュワードシップを促進するために、ステークホルダーとの協働が重要であることを認識しています。当社グループは、水政策および規制を改善し、地域社会およびバリューチェーンにおける共通の水管理の課題に対処するための集団的な行動を支援します。

- 責任ある水の使用を提唱し、従業員、サプライヤー、顧客、その他の主要なステークホルダーと共に水の管理意識を高めます。
- 本方針や水に関する取り組みについての理解を深めるために、当社グループのすべての役員および従業員に教育を実施します。
- 共通の水管理の課題に対処するために、事業拠点の水の使用と排出によって影響を受ける可能性のある地域社会およびステークホルダーと対話・協議します。
- ステークホルダーが利用できる苦情処理メカニズムを構築し、維持します。
- 水関連の公共政策および規制について、事業を展開する地域の政府および自治体と対話・協議します。

8 レビュー

本方針は、環境保全部会長が定期的にレビューし、変更の必要が生じた場合は、その変更内容について取締役会の決議を得ます。

2023年6月1日
代表取締役社長

野崎 明

水に関するリスク管理

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同時に、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。

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

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、テーリング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。また、これまでの当社の水に対する考え方をまとめ、2023年6月1日に「住友金属鉱山グループ 水に関する方針」を制定し明確化しました。

テーリングダムの管理

GRI 306-1／306-2／G4-MM3

鉱山で発生する尾鉱などを堆積する集積場は、決壊によって大きな被害を引き起こす可能性があります。

Global Tailings Review（GTR）は2020年8月にGlobal Industry Standard on Tailings Management（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、この規格に対応できるよう検討を進めています。

当社グループが管理する休廃止鉱山、フィリピンのCBNC、タガニートHPAL（THPAL）で管理しているテーリング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。

2022年8月にはGISTMに基づき、リスクがVERY HIGH以上のテーリングダム（CBNC1カ所、THPAL1カ所）について当社ウェブサイトにて情報を開示しました。▶ P.64-68

※ ICMM ▶ P.130

休廃止鉱山の管理

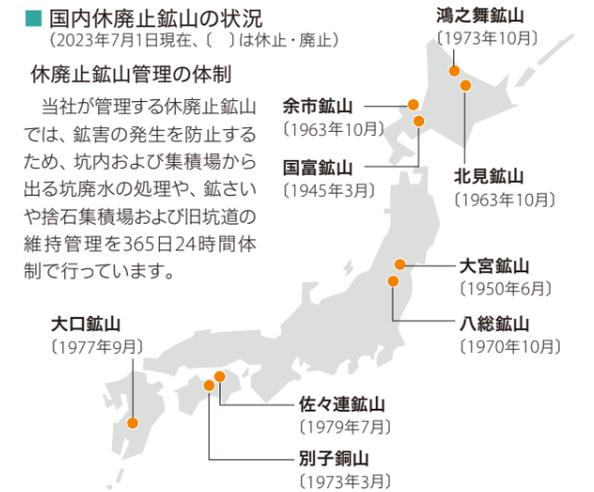
GRI 306-1／306-2

当社グループでは、資源事業に伴い発生する表土、捨石、尾鉱、スラッジなどの鉱業廃棄物を適正に管理しています。特に硫化鉱物を含む岩石（捨石）は、酸化して硫酸イオンを伴う酸性水や重金属イオンを含む水の発生源となりやすいため、鉱山排水は水処理施設で適切に処理してから排出します。

当社が管理する休廃止鉱山は地図の通りで、管理している鉱さい集積場は国内に42あります。

集積場の安定性は、2011年の東日本大震災を契機に法律上の管理基準が見直され、この基準で評価したところ、基準を下回った集積場は11あり、2018年までに累計約45億円を投じて補強工事を終わりました。

鉱山で発生する尾鉱などを堆積する集積場は、決壊によって大きな被害を引き起こす可能性があるため、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。



テーリングダムの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。テーリングダムでは、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。

テーリングダムが満杯となり、役目を終えた際には、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。

緑化面積 ▶ P.73

生物多様性の価値の高い地域での事業活動に関する詳細 ▶ P.73

工場建設時における環境負荷の低減

フィリピンにおいて製錬プラントを建設するためには、環境天然資源省から「環境適合証明書（Environmental Compliance Certificate: ECC）」の取得が必要であり、当社グループでは「環境影響評価（Environmental Impact Assessment: EIA）」を提出しています。

プラント建設においては、計画段階からフィリピン国政府や自治体、地元住民と十分な話し合いを持ちました。使用する硫酸やメタノールを受け入れるための栈橋をサンゴ礁を迂回して設置し、排水口の位置もサンゴ礁の保護に配慮するなど、環境負荷の少ないプラント建設を実施しました。

環境天然資源省からの認証を受けた設計に基づき、CBNCは2005年4月から、THPALは2013年10月から操業を開始しました。両社ともに環境管理活動の部署として、EMO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8回、THPALは2回受賞しています（2014～2022年）。

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 12,840千t

リサイクル由来の原料比率 2.21%

原料	計	10,424千t
金銀鉱		202千t
銅精鉱		1,493千t
ニッケル酸化鉱		8,418千t
ニッケルマットほか		37千t
電池用原料		85千t
珪石等 ALC用原料		150千t
水素化処理触媒用原料		39千t
リサイクル原料※1	計	236千t
銅系スクラップ類		122千t
亜鉛系二次原料		11千t
貴金属系ほか二次原料		5千t
電炉ダスト		97千t
ALC材		848t
材料	計	2,180千t
珪石 (銅製錬用)		115千t
石灰系		1,313千t
ソーダ系		102千t
マグネシウム系		15千t
硫酸		545千t
セメントほか		91千t



エネルギー投入量※2 22,762TJ

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	22,696TJ
重油類		1,783TJ	44,516kL
石炭・コークス		13,778TJ	533,553t
軽油・ガソリン・灯油		997TJ	26,529kL
LPG・LNG		414TJ	8,143t
都市ガス・天然ガス		605TJ	13,477千m ³
購入電力		5,120TJ	1,422,101MWh
購入蒸気※3		0TJ	75GJ
再生可能エネルギー		計	66TJ
太陽光発電・バイナリー発電		1TJ	295MWh
バイオマス蒸気		65TJ	63,544GJ



水使用量※4 197,186千m³

全ての地域からの総水消費量※5		3,552千m ³
淡水取水量	計	37,686千m ³
表流水 (河川)		15,321千m ³
雨水		44千m ³
地下水		7,586千m ³
工業用水 (他の組織からの水)		14,346千m ³
水道水 (他の組織からの水)		391千m ³
海水取水量	計	159,500千m ³



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 2,676千t

リサイクル由来の製品比率 7.42%

電気銅	447千t
金	18t
銀	228t
電気ニッケル	53千t
硫酸ニッケル	12千t
電気コバルト	4千t
粗酸化亜鉛	43千t
クロマイト※1	69千t
フェロニッケル	52千t
電池材料	61千t
硫酸	312千t
スラグ	1,417千t
水素化処理触媒	10千t
ALC (シボレックス)	303千m ³



排出

大気への排出量

GHG	計	2,823千t
スコープ1※2 (直接排出)		1,965千t
スコープ2※3 (間接排出)		858千t
Sox		1,715t
Nox		1,512t
ばいじん		68t

水域への排出量 132t

COD	49t
BOD	16t
全りん	1t
全窒素	66t

化学物質の排出量 (PRTR対象物質) 84t

大気	8t
公共用水域	75t
事業所内土壌・埋立	1t

総排水量 196,736千m³

海域への排出※4	195,792千m ³
河川への排出	879千m ³
下水道等	65千m ³

廃棄物※5、※6総排出量 6,946千t

うち、自社内埋立 6,846千t、PRTR対象物質移動量※7 2,438t	
捨石	6千t
コーラルベニッケル/タガニートHPALの浸出残渣ほか	6,840千t
産業廃棄物 (国内)	99千t
うち、再資源化	23千t
その他	1千t

事業活動における原材料およびエネルギー投入量 P.71
事業活動における水資源投入量と排水量、水消費量 P.71

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

事業活動における化学物質の排出量と移動量 P.72

※1 クロマイトが2021年度から製品に追加となったため、リサイクル由来の製品比率が上昇しました
 ※2 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
 ※3 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
 中国と台湾は、当該国の政府が公表した最新の排出係数を使用しています
 ベトナムは、The Climate Registry (TCR) が取りまとめた default emission factors (国際エネルギー機関 (IEA) が2013年に公表した2011年の国別排出係数) を使用しています
 ※4 閉鎖性海域に流入する河川への排出は「海域への排出」としてしています
 ※5 廃棄物には有価物を含みます
 ※6 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
 ※7 下水道移動量と事業所外移動量を合計しています

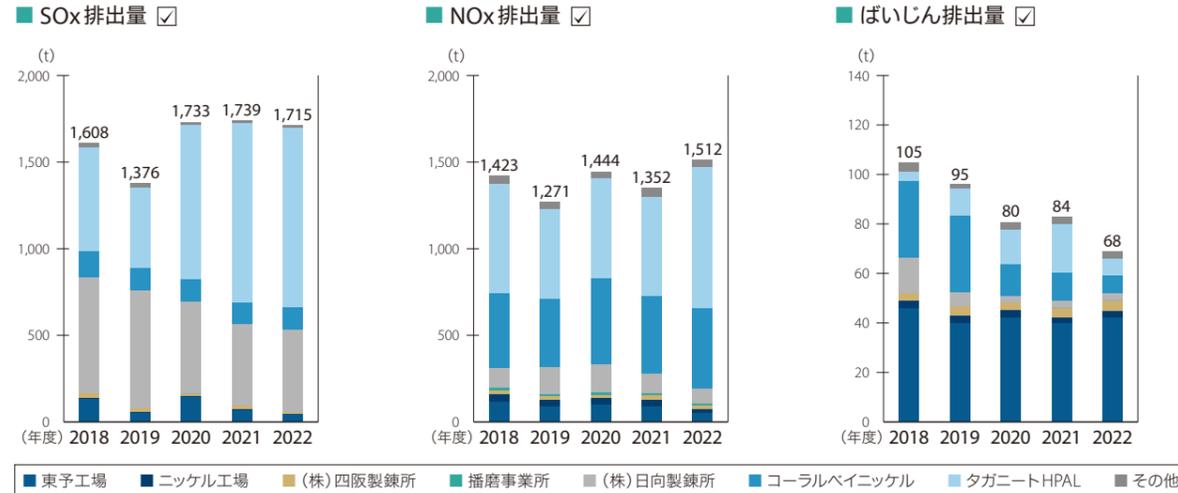
重大環境事故／生物多様性

大気への排出※

GRI 305-7

2022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12%増加しました。タガニートHPALは燃量仕様の影響により約240トン増加しました。ばいじん排出量は前年度比約18%減少しました。

※各排出量は、ばい煙の測定結果に基づいて計算されています



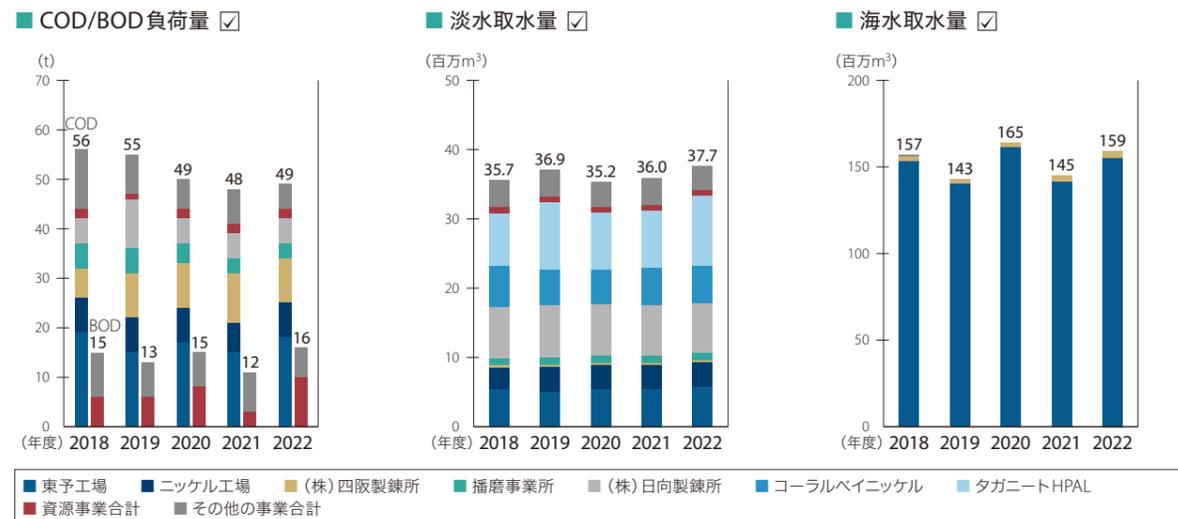
水域への排出

GRI 303-2/303-3/303-4

2022年度のCOD※1負荷量は前年度比約3%増加で、BOD※2負荷量は菱刈鉱山での分析値の僅かな上昇と排水量増加のため前年度比約35%増加でした。なお、当社グループの事業場の多くは、瀬戸内海に面していることから瀬戸内海環境保全特別措置法により、COD、窒素およびりんについては総量規制を受けています。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5%増加で約37.7百万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10%の増加でした。これは東予工場の生産量の増加に起因するものです。

※1 COD (化学的酸素要求量) : 海域への排水を対象とし、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 (生物学的酸素要求量) : 河川への排水を対象とし、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



化学物質の排出管理※1

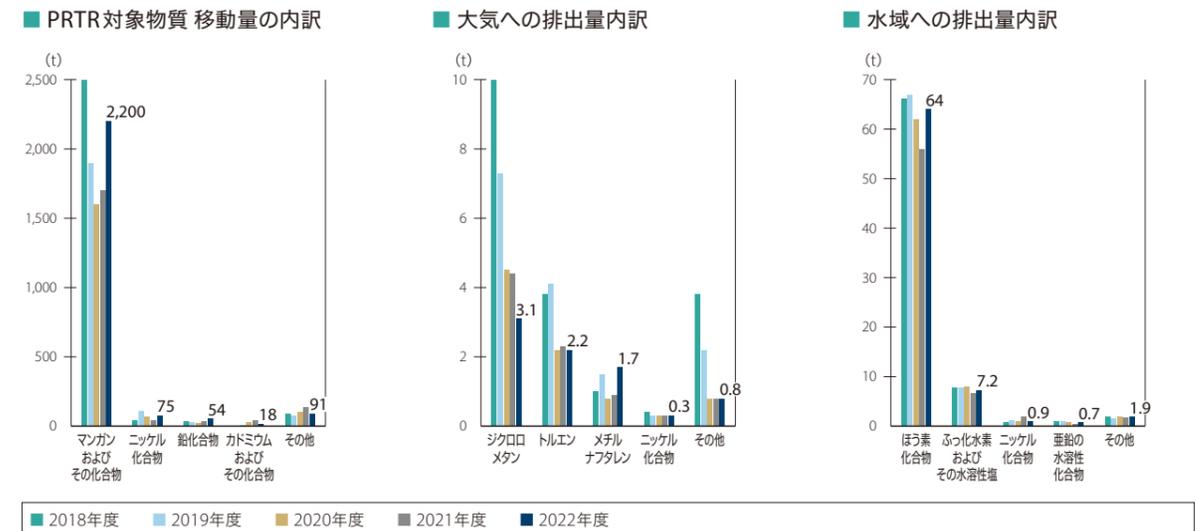
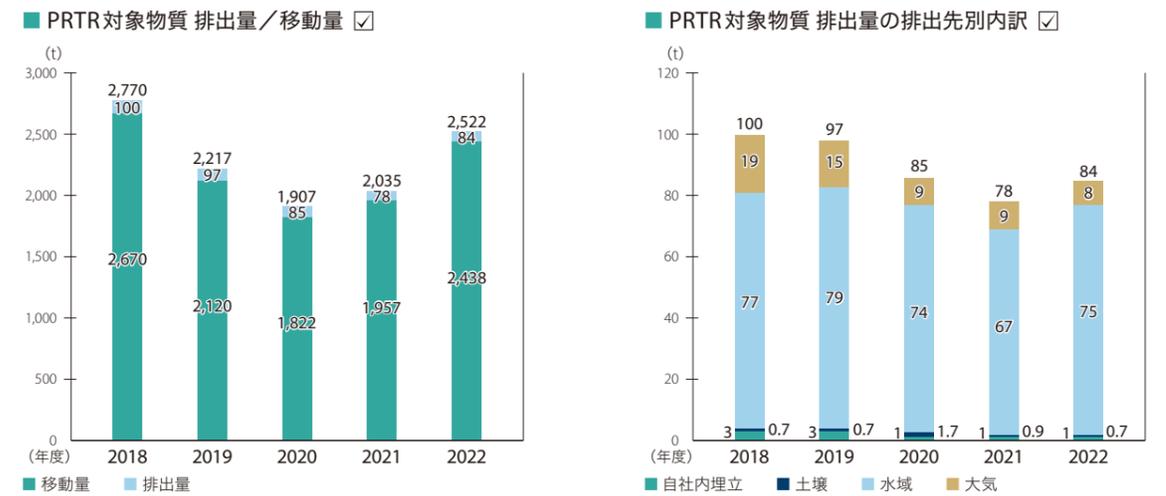
GRI 305-6

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2022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26 (2021年度24)、物質数は40 (同42) となっています。

総排出移動量 (排出量+移動量) は、主に移動量の増加により2,522トンとなり、2021年度比約24%増加しました。移動量の増加は、(株)四阪製錬所で副産し産業廃棄物として最終処分される含鉄クリンカー※2量が増加して、マンガン事業所外移動量が減少したことによります。

排出量では、大気への排出量が約7%減少しました。オゾン層破壊物質の排出はありませんでした。水域への排出量は前年度と比べ約12%増加しました。

※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



対象とする物質は、2022年度の上位のものとなります

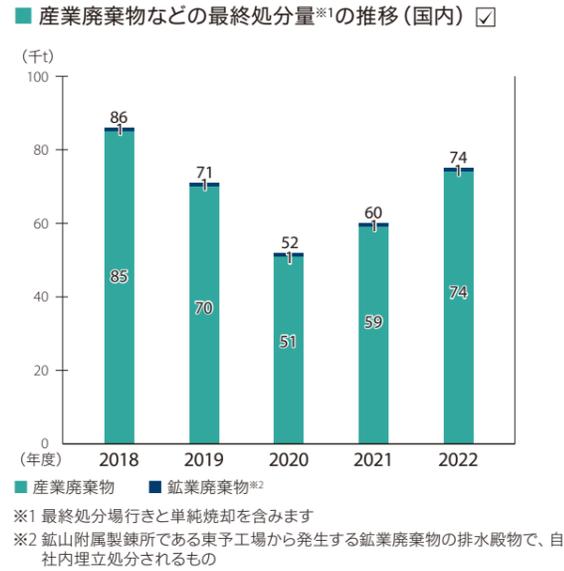
重大環境事故／生物多様性

産業廃棄物などの最終処分量の推移

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。2022年度は最終処分量は74千トンで、2021年度よりも約14千トン増加しました。増加の要因は、（株）四阪製錬所における含鉄クリンカーの最終処分量の増加によります。

産業廃棄物などの最終処分量 P.72

■ 産業廃棄物などの最終処分量^{※1}の推移（国内） GRI 306-5



種類別および処理方法別の廃棄物（2022年度）

■ 処理区分別廃棄物量（有害^{※1}／無害^{※2}） (単位：千t)

処理方法 ^{※3}	有害		無害		合計
	数量	割合	数量	割合	
リサイクル	6.9	17.4	24.3		24.3
焼却（熱回収有） ^{※4}	0.3	1.0	1.3		1.3
焼却（熱回収無） ^{※4}	0.0	0.3	0.3		0.3
埋立	70.7	6,847.0	6,917.6		6,917.6
減容・その他	1.4	0.9	2.3		2.3
計	79.3	6,866.7	6,945.9		6,945.9

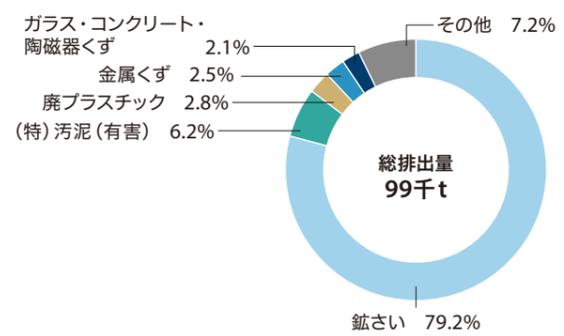
(単位：千t)

処理方法	数量	割合
自社内埋立/委託処理	6,846	79.2%
委託処理	100	1.4%

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

■ 産業廃棄物排出量の種類別割合（国内） GRI 306-3/306-4/306-5



廃プラスチックの排出量（2022年度）

再資源化および再資源化等（熱回収）が占める割合が直轄事業場では約65%、当社グループ全体では約63%となりました。さらなる排出抑制に取り組み、再資源化の促進を図っていきます。

GRI 306-3/306-4/306-5

	直轄事業場		グループ全体		
	数量 (t)	内訳 (%)	数量 (t)	内訳 (%)	
再資源化	773.6	46.1	1,103.9	40.6	
再資源化等（熱回収）	325.4	19.4	613.2	22.6	
未利用	焼却（熱回収無）	262.0	34.6	263.4	36.8
	埋立	318.2			
総排出量	1,679.1	100.0	2,717.0	100.0	

環境に関する教育

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的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）	・法的主旨や理念の理解、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

当社グループでは、コンプライアンスレベルの向上を目的に、環境法に関わる2つのeラーニングコースを設けており、環境法規制に関わる管理監督者および内部環境監査員をはじめとする従業員が学習に取り組んでいます。「環境関連法」のeラーニングコースでは、当社グループ事業との関わりが深い10の法律について取り上げ、法定基準や届出手続などについての解説をしています。これらの要求事項を守らなければ法令違反となるため、事業の実施においては確実に押さえておかなければなりません。また、事業者には規制や義務の遵守だけでなく、リスクの自主管理や情報公開が求められる昨今、その足掛かりとなる学習として、「環境関連法Basic」のeラーニングコースを提供しています。このコースは、環境基本法、生物多様性基本法をはじめ、12の法律を取り上げています。

■ 環境eラーニングで取り上げている法律

法律名	環境関連法	環境関連法 Basic
環境基本法	●	●
生物多様性基本法		●
循環型社会形成推進基本法	●	●
環境教育等促進法		●
環境配慮促進法		●
地球温暖化対策の推進に関する法律		●
エネルギーの使用の合理化等に関する法律	●	●
大気汚染防止法	●	●
水質汚濁防止法	●	●
土壌汚染対策法	●	
PRTR法	●	●
毒物劇物取締法	●	
廃棄物処理法	●	●
PCB廃棄物特措法	●	
グリーン購入法		●

(公害防止組織法を含む)

重大環境事故／生物多様性

GISTMに基づくテーリングダム情報開示

当社グループのテーリング施設の中で予想被害規模が「非常に高い」または「極端」に分類されたCBNCのTSF3とTHPALのTSF1の二つの施設について、GISTM 要件15.1により開示することが求められている情報を以下に示します。

■ 予想被害規模が「非常に高い」または「極端」に分類されるテーリングダム

テーリングダム名	CBNC TSF3	THPAL TSF1																																																																																																																																		
操業会社	Coral Bay Nickel Corporation (CBNC)	Taganito HPAL Nickel Corporation (THPAL)																																																																																																																																		
国	フィリピン	フィリピン																																																																																																																																		
要件 15.1B	<p>1) 廃滓施設の概要説明</p> <p>コーラルベイニッケル社 (CBNC) は、フィリピン・パラワン島最南端のリオツバに位置する湿式製錬工場で、2005年4月より年間10,000トンのニッケルを生産する商業運転を開始し、2009年6月には年間20,000トンのニッケルを生産するため第2ラインを拡張した。高圧酸浸出法 (HPAL) により、低品位ニッケルラテライト鉱石中のニッケルとコバルトを硫酸で浸出し、硫化物として回収する。そして、ニッケルを回収した後の酸化第二鉄と石膏が主成分である残渣はテーリング堆積設備 (TSF) で堆積される。CBNC TSF3は製錬工場の北東約1.5kmに位置する。CBNC TSF3はロックフィルダム形式の最大高さ32.0m (標高42.0m) の西側を除く3面を囲う堤体があり、堤体の嵩上げは1期で建設される (Upstream 工法、Downstream 工法には非該当)。2021年10月より堤体建設工事を開始し、2027年2月に工事を完了する予定である。CBNC TSF3は締切堤 (本堤体と同一仕様) を設けて貯留域を南北に分割している。その貯留容量は約1,650万 m³である。なお、南側貯留域へのテーリングの堆積は2023年1月に開始された。</p>	<p>タガニートHPALニッケル社 (THPAL) は、スリガオ・デル・ノルテ州クラバー、タガニート村に位置する湿式製錬工場で、2013年6月より年間30,000トンのニッケルを生産する商業運転を開始した。THPALはCBNCと同様に高圧酸浸出法 (HPAL) により、低品位ニッケルラテライト鉱石中のニッケルとコバルトを硫酸で浸出し、硫化物として回収する。そして、ニッケルを回収した後の酸化第二鉄と石膏が主成分である残渣はテーリング堆積設備 (TSF) で堆積される。THPAL TSF1は製錬工場の南東約3.0kmに位置する。THPAL TSF1はロックフィルダム形式の最大高さ89.0m (標高89.0m) の堤体をDownstream 工法で4期に分けて嵩上げ工事を行う。2010年4月に1期工事の建設を開始し、2022年12月に3期堤体建設工事 (標高75m) を完了した。2024年4月より4期堤体建設工事を開始し、2030年6月に工事を完了する予定である。その貯留容量は約9,600万 m³である。なお、THPAL TSF1へのテーリングの堆積は2013年6月に開始された。THPAL TSF1貯留域外周全域には、雨水が貯留池内に入流するのを防ぐため、山腹水路 (Hillside Channel) を設けている。</p>																																																																																																																																		
2)	<p>予想被害規模は「VERY HIGH」と評価される。決壊解析によるリスクに晒される可能性のある人数は、影響範囲内には約200世帯の住宅があることから100人以上1,000人未満と想定される。影響範囲には病院・診療所や学校はない。ただし、氾濫域を横切るように国道があり、日常生活や流通関係に影響を及ぼす可能性がある。</p>	<p>予想被害規模は「EXTREME」と評価される。決壊解析によるリスクに晒される可能性のある人数は、影響範囲内には約300世帯以上の住宅があることから1,000人以上と想定される。影響範囲には診療所が1カ所あるが、学校はない。ただし、氾濫域を横切るように国道があり、日常生活や流通関係に影響を及ぼす可能性がある。</p>																																																																																																																																		
3)	<p>廃滓施設に関連するリスク評価の結果の概要</p> <p>CBNC TSF3はオーストラリア大ダム会議 (ANCOLD) の指針に基づき、ダム分類 (EXTREME) の場合の予測最大地震 (1万年確率) を用いて堤体安定解析を実施し、安定性を確保する設計を行った。この解析結果および設計は第三者照査によって妥当性が確認された。また、洪水吐きについても想定される最大雨量 (PMP) および最大流量 (PMF) に対して流下できる設計とし、同様に第三者照査によって妥当性が確認された。なお、ANCOLDの指針は、GISTMの基準を満たしている。</p>	<p>THPAL TSF1はオーストラリア大ダム会議 (ANCOLD) の指針に基づき、ダム分類 (EXTREME) の場合の予測最大地震 (1万年確率) を用いて堤体安定解析を実施し、安定性を確保する設計を行った。この解析結果および設計は第三者照査によって妥当性が確認された。また、洪水吐きについても想定される最大雨量 (PMP) および最大流量 (PMF) に対して流下できる設計とし、同様に第三者照査によって妥当性が確認された。なお、ANCOLDの指針は、GISTMの基準を満たしている。</p>																																																																																																																																		
4)	<p>影響評価の概要および廃滓施設の想定される流動事故シナリオに対する、人的影響の概要</p> <p>決壊解析では、テーリングが南東側の低地に放出され、国道から下流の河床部へ流下する。国道沿いおよび河床部周辺の約200世帯の住宅が浸水の影響を受ける可能性が示唆された。</p>	<p>決壊解析では、テーリングがハヤンガボン川に放出され、約300世帯以上の住宅が浸水の影響を受ける可能性が示唆された。なお、ダムの建設に先立ちダム直下に居住していた41世帯の住民を移転させた。</p>																																																																																																																																		
5)	<p>現在および最終的な高さを含む、廃滓施設ライフサイクルのすべてのフェーズを対象とした設計の概要</p> <table border="1"> <tr> <td rowspan="2">状況</td> <td>操業中</td> <td>集水域面積</td> <td>107ha</td> </tr> <tr> <td>操業中：南貯留域</td> <td>貯留域面積</td> <td>75ha</td> </tr> <tr> <td></td> <td>建設中：北貯留域</td> <td>貯留量</td> <td>16.5Mm³</td> </tr> <tr> <td>貯留開始年月</td> <td colspan="3">2023年3月</td> </tr> <tr> <td>ダム形式</td> <td colspan="3">Rockfill Dam</td> </tr> <tr> <td>堤体嵩上げ工法</td> <td colspan="3">N/A</td> </tr> <tr> <td>ダム高さ</td> <td colspan="3">32 m</td> </tr> <tr> <td>ダム標高</td> <td colspan="3">42 m</td> </tr> <tr> <td>堤体下流側勾配</td> <td colspan="3">1:2.0</td> </tr> <tr> <td>堤体上流側勾配</td> <td colspan="3">1:1.8</td> </tr> <tr> <td>堤体長</td> <td colspan="3">2,350m</td> </tr> <tr> <td></td> <td>洪水の基準 -年超過確率</td> <td colspan="2">PMF (745 mm/day)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地震の基準 -年超過確率</td> <td colspan="2">1/10,000</td> </tr> <tr> <td></td> <td>運転基準地震 (OBE)</td> <td colspan="2">0.15g</td> </tr> <tr> <td></td> <td>最大想定地震 (MCE)</td> <td colspan="2">0.25g</td> </tr> </table>	状況	操業中	集水域面積	107ha	操業中：南貯留域	貯留域面積	75ha		建設中：北貯留域	貯留量	16.5Mm ³	貯留開始年月	2023年3月			ダム形式	Rockfill Dam			堤体嵩上げ工法	N/A			ダム高さ	32 m			ダム標高	42 m			堤体下流側勾配	1:2.0			堤体上流側勾配	1:1.8			堤体長	2,350m				洪水の基準 -年超過確率	PMF (745 mm/day)			地震の基準 -年超過確率	1/10,000			運転基準地震 (OBE)	0.15g			最大想定地震 (MCE)	0.25g		<table border="1"> <tr> <td rowspan="2">状況</td> <td>操業中</td> <td>集水域面積</td> <td>940 ha</td> </tr> <tr> <td>操業中：3期</td> <td>貯留域面積</td> <td>267 ha</td> </tr> <tr> <td></td> <td>設計中：4期 (最終段階)</td> <td>貯留量</td> <td>52.7 Mm³ (～3期) 96.4 Mm³ (～4期)</td> </tr> <tr> <td>貯留開始年月</td> <td colspan="3">2013年6月</td> </tr> <tr> <td>ダム形式</td> <td colspan="3">Rockfill Dam</td> </tr> <tr> <td>堤体嵩上げ工法</td> <td colspan="3">Downstream</td> </tr> <tr> <td>ダム高さ</td> <td colspan="3">89 m (4期)</td> </tr> <tr> <td>ダム標高-1期</td> <td colspan="3">38 m</td> </tr> <tr> <td>2期</td> <td colspan="3">60 m</td> </tr> <tr> <td>3期</td> <td colspan="3">75 m</td> </tr> <tr> <td>4期</td> <td colspan="3">89 m</td> </tr> <tr> <td>堤体下流側勾配</td> <td colspan="3">1:3.0</td> </tr> <tr> <td>堤体上流側勾配</td> <td colspan="3">1:3.0</td> </tr> <tr> <td>堤体長</td> <td colspan="3">1,217 m (3期) 1,476 m (4期)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>洪水の基準 -年超過確率</td> <td colspan="2">PMF (1,549 mm/day)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>地震の基準 -年超過確率</td> <td colspan="2">1/10,000</td> </tr> <tr> <td></td> <td>運転基準地震 (OBE)</td> <td colspan="2">0.28g (3期)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>最大想定地震 (MCE)</td> <td colspan="2">0.41g (3期)</td> </tr> </table>	状況	操業中	集水域面積	940 ha	操業中：3期	貯留域面積	267 ha		設計中：4期 (最終段階)	貯留量	52.7 Mm ³ (～3期) 96.4 Mm ³ (～4期)	貯留開始年月	2013年6月			ダム形式	Rockfill Dam			堤体嵩上げ工法	Downstream			ダム高さ	89 m (4期)			ダム標高-1期	38 m			2期	60 m			3期	75 m			4期	89 m			堤体下流側勾配	1:3.0			堤体上流側勾配	1:3.0			堤体長	1,217 m (3期) 1,476 m (4期)				洪水の基準 -年超過確率	PMF (1,549 mm/day)			地震の基準 -年超過確率	1/10,000			運転基準地震 (OBE)	0.28g (3期)			最大想定地震 (MCE)	0.41g (3期)	
状況	操業中		集水域面積	107ha																																																																																																																																
	操業中：南貯留域	貯留域面積	75ha																																																																																																																																	
	建設中：北貯留域	貯留量	16.5Mm ³																																																																																																																																	
貯留開始年月	2023年3月																																																																																																																																			
ダム形式	Rockfill Dam																																																																																																																																			
堤体嵩上げ工法	N/A																																																																																																																																			
ダム高さ	32 m																																																																																																																																			
ダム標高	42 m																																																																																																																																			
堤体下流側勾配	1:2.0																																																																																																																																			
堤体上流側勾配	1:1.8																																																																																																																																			
堤体長	2,350m																																																																																																																																			
	洪水の基準 -年超過確率	PMF (745 mm/day)																																																																																																																																		
	地震の基準 -年超過確率	1/10,000																																																																																																																																		
	運転基準地震 (OBE)	0.15g																																																																																																																																		
	最大想定地震 (MCE)	0.25g																																																																																																																																		
状況	操業中	集水域面積	940 ha																																																																																																																																	
	操業中：3期	貯留域面積	267 ha																																																																																																																																	
	設計中：4期 (最終段階)	貯留量	52.7 Mm ³ (～3期) 96.4 Mm ³ (～4期)																																																																																																																																	
貯留開始年月	2013年6月																																																																																																																																			
ダム形式	Rockfill Dam																																																																																																																																			
堤体嵩上げ工法	Downstream																																																																																																																																			
ダム高さ	89 m (4期)																																																																																																																																			
ダム標高-1期	38 m																																																																																																																																			
2期	60 m																																																																																																																																			
3期	75 m																																																																																																																																			
4期	89 m																																																																																																																																			
堤体下流側勾配	1:3.0																																																																																																																																			
堤体上流側勾配	1:3.0																																																																																																																																			
堤体長	1,217 m (3期) 1,476 m (4期)																																																																																																																																			
	洪水の基準 -年超過確率	PMF (1,549 mm/day)																																																																																																																																		
	地震の基準 -年超過確率	1/10,000																																																																																																																																		
	運転基準地震 (OBE)	0.28g (3期)																																																																																																																																		
	最大想定地震 (MCE)	0.41g (3期)																																																																																																																																		

重大環境事故／生物多様性

6)	合理的に実行可能なレベルにリスクを軽減するための緩和策の実施を含む、年次パフォーマンス・レビューおよびDSR (Dam Safety Review)の重要な所見の概要	<p>CBNC TSF3：EORから以下の提案を受けた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 洪水吐きは土石等の堆積により閉塞し、流下能力が低下しないように、定期的な点検と清掃を行う必要がある。 <p>【対応状況】 洪水吐きおよび設備周辺の日常点検を1回/日実施している。目視確認の結果、洪水吐きに木片などが溜まっている場合には直ちに除去している。設備周辺の点検では、落下して洪水吐きの閉塞を起こす可能性がある木や岩などについても除去や補強などを行っている。</p>	<p>THPAL TSF1：EORから以下の提案を受けた。</p> <ul style="list-style-type: none"> THPAL TSF1の上流側はマイニングによる地形改変が進み、流出係数が大きくなる(=PMFが大きくなる)と考えられるため、洪水吐きの流下能力を確認する必要がある。 2017年にフィリピン地震火山研究所(PHIVOLCS)から新たな知見を反映したフィリピン国内の予測最大地震動が更新され、THPAL周辺では地震動が大きくなったため、設計震度とダムとの安定性を再確認する必要がある。 <p>【対応状況】 洪水吐きの流下能力および設計震度とダムの安定性の確認については、4期工事の設計の中で検証を行い、設計に反映させる予定。</p>
7)	緩和措置の実施を含む環境・社会モニタリングプログラムの重要な所見の概要	<p>CBNC TSF3のモニタリングシステムは、国際ダム会議(ICOLD)およびオーストラリアダム会議(ANCOLD)のガイドラインに従って設計され、1) 堤体内部の間隙水圧、2) 基礎地盤の間隙水圧、3) 基礎内の地下水位と水質、4) 堤体の沈下および水平変位、5) ダム天端の沈下 を測定し、建設中および操業中の安定性の確認を行っている。CBNC TSF3からの排水は、フィリピン環境天然資源省(DENR)に記載されている水質基準値を満足していることを確認するため、毎日サンプリングを行って水質を監視している。</p>	<p>THPAL TSF1のモニタリングシステムは、国際ダム会議(ICOLD)およびオーストラリアダム会議(ANCOLD)のガイドラインに従って設計され、1) 堤体内部の間隙水圧、2) 基礎地盤の間隙水圧、3) 基礎内の地下水位と水質、4) 堤体の沈下および水平変位、5) ダム天端の沈下 を測定し、建設中および操業中の安定性の確認を行っている。THPAL TSF1からの排水は、フィリピン環境天然資源省(DENR)に記載されている水質基準値を満足していることを確認するため、毎日サンプリングを行って水質を監視している。</p>
8)	流動事故に至る可能性がある、想定される事故モードを有する設備に関する廃滓施設のEPRP (Emergency Preparedness and Response Plan)の要約版	<p>緊急時の備えと対応計画(EPRP)を整備し、内容に則って対応している。</p> <p>1. 緊急事態を招くおそれのある異常な状態への対応 定められたモニタリングにより異常な状態を把握し、手順に従い対応措置を実施する。</p> <p>2. 緊急時対応計画</p> <ol style="list-style-type: none"> ダム決壊につながる予兆が検知された場合、発見者はCBNC環境課長および監督者に連絡する。監督者は直ちに現地に赴き、状況を確認する。 重大な場合、状況に応じて以下の指示を行う。 <ul style="list-style-type: none"> テーリングダム下流や貯水池で作業している作業者に連絡し、作業者は避難を開始する。避難終了後、点呼する。行方不明者がいる場合は、災害・危機管理委員会の監督のもと、捜索、救助を行う。 CBNC総務部長と対境担当者は、地域住民や地方自治体へ状況を連絡する。CBNC対境担当者は、洪水経路から離れた地域周辺の指定避難場所に地域住民を誘導する。 テーリングダムへのスラリー排出を停止し、水位を下げるためにすべてのポンプを稼働させる。 緊急対応チームは、事故対応に必要な資材を提供し、請負業者に追加の資材と人員の提供を要請する。 工場長、緊急対応チーム、災害・危機管理委員会が集合し対策本部を設ける。対策本部は、緊急事態が展開されている現場での防災管理として、最良かつ安全な監督を行い、実際の状況を評価し、必要かつ適切な行動を実施または指示する。 すべての人員と住民の避難が完了した後、安全な距離でパトロールを行い、被害を受けた地域を確認し、支援と情報を提供する。 政府機関に24時間以内に事態を報告する。 復旧と影響緩和のための支援、災害管理・復旧プロセスへの支援を提供する。 <p>3. 情報、教育、コミュニケーション CBNC環境課は、ダム決壊時の緊急行動計画について、CBNC安全課と調整して立案する。両課はこの情報をCBNCの全社員に周知する。CBNC安全課は、文書が適切であり、維持されていることを確認するとともに、CBNC地域関係課と影響を受けるコミュニティとその地方行政機関に、このシナリオについて十分な情報を提供する。</p> <p>4. 緊急時訓練 緊急時の訓練を年1回実施する。</p>	<p>緊急時の備えと対応計画(EPRP)を整備し、内容に則って対応している。</p> <p>1. 緊急事態を招くおそれのある異常な状態への対応 定められたモニタリングにより異常な状態を把握し、手順に従い対応措置を実施する。</p> <p>2. 緊急時対応計画</p> <ol style="list-style-type: none"> ダム決壊につながる予兆が検知された場合、発見者はTHPAL環境課長および監督者に連絡する。監督者は直ちに現地に赴き、状況を確認する。 重大な場合、状況に応じて以下の指示を行う。 <ul style="list-style-type: none"> テーリングダム下流や貯水池で作業している作業者に連絡し、作業者は避難を開始する。避難終了後、点呼する。行方不明者がいる場合は、捜索、救助を行う。 THPAL総務部長と対境担当者は、地域住民や地方自治体へ状況を連絡する。THPAL対境担当者は、洪水経路から離れた地域周辺の指定避難場所に地域住民を誘導する。 テーリングダムへのスラリー排出を停止し、水位を下げるためにすべてのポンプを稼働させる。 緊急対応チームは、事故対応に必要な資材を提供し、請負業者に追加の資材と人員の提供を要請する。 鉄砲水の可能性があるため、国道を指定された地点で遮断する。 THPALの工場敷地内に対策本部を設け、タガニート側、ハヤンガボン側に対策支部を設置する。対策本部は、緊急事態が展開されている現場での防災管理として、最良かつ安全な監督を行い、実際の状況を評価し、必要かつ適切な行動を実施または指示する。対策支部は、苦情聴取や情報発信などのための地域住民とのコミュニケーションサイトとしても機能させる。 すべての人員と住民の避難が完了した後、安全な距離でパトロールを行い、被害を受けた地域を確認し、支援と情報を提供する。 政府機関に24時間以内に事態を報告する。 復旧と影響緩和のための支援、災害管理・復旧プロセスへの支援を提供する。 <p>3. 情報、教育、コミュニケーション THPAL環境課は、ダム決壊時の緊急行動計画について、THPAL安全課と調整して立案する。両課はこの情報をTHPALの全社員に周知する。THPAL安全課は、文書が適切であり、維持されていることを確認するとともに、THPAL地域関係課と影響を受けるコミュニティとその地方行政機関に、このシナリオについて十分な情報を提供する。</p> <p>4. 緊急時訓練 緊急時の訓練を年2回実施する。</p>
9)	直近、および次回の独立審査の実施日	<p>第三者機関が2023年7月に堤体の安定性と洪水吐きの能力について照査し、設計内容はいずれもGISTMの洪水および地震に関する設計基準を満たしていることが確認された。</p> <p>フィリピン政府の専門機関や地域行政(市やコミュニティ)や宗教セクターやNGOや鉱山会社などの代表者で構成されるモニタリングチームは、四半期ごとに環境保護強化プログラムの活動とモニタリングデータを検証している(今回は2023年11月)。</p>	<p>第三者機関が2020年6月に堤体の安定性、2023年7月に洪水吐きの能力について照査し、設計内容はいずれもGISTMの洪水および地震に関する設計基準を満たしていることが確認された。</p> <p>フィリピン政府の専門機関や地域行政(市やコミュニティ)や宗教セクターやNGOや鉱山会社などの代表者で構成されるモニタリングチームは、四半期ごとに環境保護強化プログラムの活動とモニタリングデータを検証している(今回は2023年11月)。</p>
10)	廃滓施設とその付属構築物の計画された閉鎖、早期閉鎖、リクレーションおよび閉鎖後管理の推定費用を充足する財務能力を事業者が有することを証する資料	<p>休止計画はFinal Mine Rehabilitation and Decommissioning Plan (FMRDP)として策定し、フィリピン環境天然資源省(DENR)に提出され、計画に基づき休止資金が毎年FMRDP基金に積み立てられる。</p>	<p>休止計画はFinal Mine Rehabilitation and Decommissioning Plan (FMRDP)として策定し、フィリピン環境天然資源省(DENR)に提出され、計画に基づき休止資金が毎年FMRDP基金に積み立てられる。</p>
要件15.1C	効果的な災害管理計画を可能にするために、決壊解析から得られた十分な情報を地元当局および緊急対応機関に提供すること	<p>コミュニティとの情報・教育・コミュニケーション活動は、関係者や公聴者に対して定期的に行っている。CBNC TSF3の建設状況や環境モニタリング結果について、四半期ごとに先述のモニタリングチームに説明している。</p>	<p>コミュニティとの情報・教育・コミュニケーション活動は、関係者や公聴者に対して定期的に行っている。THPAL TSF1の建設状況や環境モニタリング結果について、四半期ごとに先述のモニタリングチームに説明している。</p>

重大環境事故／生物多様性

以下の五つの要求事項はCBNC TSF3およびTHPAL TSF1とも適合していないため、1年以内に対応します。それらを除いてはすべての要求事項に適合していることを確認しました。

■ GISTMに基づく要求事項に対するCBNC TSF3およびTHPAL TSF1のギャップと対処するための措置（概要）

要求事項	内 容	現状および今後の対応	期 限*
要件1.1	人権デュー・ディリジェンスの実施	UNGPに則り策定された住友金属鉱山グループ人権方針およびフィリピンの人権保護に関する法令に従い、操業と活動を実施しているが、サイトの人権デュー・ディリジェンスプロセスは未実施である。 2022年6月1日に改定された住友金属鉱山グループ人権方針に従い、人権デュー・ディリジェンスプロセスを実施する。	1年以内
要件5.7	既存施設において、人・環境への潜在的な影響をさらに低減するために合理的実施可能な措置の特定	設計・建設段階において、リスク低減に配慮し、かつ堅牢な設計を実施している。ただし、操業段階において予想被害規模を一層低減するための付加的な合理的措置の特定は実施できていない。 既存のTSFにおいて、ダム安全性レビュー（DSR）の結果をもとに、付加的な合理的措置の特定を実施し、テーリングマネジメントシステム（TMS）に実施頻度を明記する。	1年以内
要件6.5	変更管理システムの構築	設計・建設・操業段階での変更に伴う評価・精査と承認の手続きは実施しているが、逸脱管理報告書として記録し変更を管理するシステムは構築されていない。 変更管理システムをテーリングマネジメントシステム（TMS）に導入する。	1年以内
要件8.1	テーリングダム管理に関する企業方針の開示	住友金属鉱山グループサステナビリティ方針を定め、その活動にテーリングダム管理が含まれるが、テーリングダム管理に対する方針は十分に要件を満たしていない。 テーリングダム管理に関する方針を更新する。	1年以内
要件13.2	公的機関や地方自治体などの支援能力の評価、EPRPへの反映	EPRPにおいて支援を要請する公的機関や地方自治体などはリスト化されているが、それらの支援能力の評価は未実施である。 公的機関や地方自治体などの支援能力の評価を実施し、緊急事態への共同対応計画を策定する。	1年以内

※ 2023年8月5日に設定した期限

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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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 (%)	249 (2.22)	227 (2.08)	229 (2.13)	239 (2.38)	236 (2.21)

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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
GHG排出量(総量)	住友金属鉱山グループ	kt-CO ₂ e	2,809	2,807	2,760	2,647	2,823
スコープ1(直接排出)			1,839	1,943	1,877	1,786	1,965
スコープ2(間接排出)			971	865	882	861	858
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 ₂ e	—	—	—	—	1,847
	ハイドロフルオロカーボン類 (HFCs)		—	—	—	—	630
	メタン (CH ₄)		—	—	—	—	149
	一酸化二窒素 (N ₂ O)		—	—	—	—	0
	三フッ化窒素 (NF ₃)		—	—	—	—	0
	パーフルオロカーボン類 (PFCs)	—	—	—	—	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
 中国と台湾は、当該国の政府が公表した最新の排出係数を使用
 ベトナムは、The Climate Registry (TCR) が取りまとめた default emission factors (国際エネルギー機関 (IEA) が2013年に公表した2011年の国別排出係数) 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※		GRI 302-3/305-4					
	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
エネルギー原単位指数	住友金属鉱山グループ	—	0.66	0.70	0.65	0.65	0.62
GHG排出原単位指数			0.65	0.67	0.63	0.64	0.60

※ 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)

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					
	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
原材料投入量	住友金属鉱山グループ	kt	13,334	13,116	12,777	11,936	12,840
	原料		10,979	10,646	10,524	9,808	10,424
	リサイクル原料*		249	227	229	239	236
	材料		2,106	2,243	2,024	1,889	2,180

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		GRI 302-1					
	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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	32,586	32,052	31,728	30,651	22,762
	再生可能エネルギー		28	19	12	74	66
	非再生可能エネルギー源		32,558	32,033	31,716	30,577	22,696

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 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

水資源投入量		GRI 303-3					
	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
水使用量*	住友金属鉱山グループ	千m ³	192,357	180,348	200,305	181,271	197,186
淡水取水量	表流水(河川)		13,902	14,085	13,717	13,954	15,321
	雨水		79	36	68	53	44
	地下水		6,843	8,059	6,657	7,108	7,586
	工業用水(他の組織からの水)		14,444	14,293	14,339	14,437	14,346
	水道水(他の組織からの水)		404	407	393	417	391
海水取水量			156,686	143,468	165,132	145,301	159,500

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		GRI 303-4					
	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
排水(総量)	住友金属鉱山グループ	千m ³	183,977	174,392	199,057	176,781	196,736
	海域*		183,060	173,456	198,051	175,753	195,792
	河川		867	890	965	974	879
	下水道等		50	47	42	55	65

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		GRI 303-5					
	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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	8,615	6,195	4,281	4,917	3,552

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

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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
大気への排出量(総量)		住友金属鉱山グループ	t	3,136	2,742	3,257	3,175	3,295
大気への排出	SOx		1,608	1,376	1,733	1,739	1,715	
	NOx		1,423	1,271	1,444	1,352	1,512	
	ばいじん		105	95	80	84	68	
水域への排出量(総量)		住友金属鉱山グループ	t	71	68	64	59	65
水域への排出	COD ^{※1} (化学的酸素要求量)		56	55	49	48	49	
	BOD ^{※2} (生物化学的酸素要求量)		15	13	15	12	16	
PRTR対象物質 移動量/排出量(総量)		住友金属鉱山グループ	t	2,770	2,217	1,907	2,035	2,522
移動量			2,670	2,120	1,822	1,958	2,438	
排出量	排出量(総量)		100	97	85	77	84	
	自社内埋立		3.2	2.7	0.8	0.8	0.8	
	土壌		0.7	0.7	1.7	0.9	0.7	
	水域		77.4	78.5	73.5	66.6	74.7	
	大気		19.0	15.4	8.6	8.8	8.1	

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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
最終処分量(総量) ^{※1}		住友金属鉱山グループ	t	86	71	52	60	74
産業廃棄物			84.7	70.1	50.9	59.0	73.7	
鉱業廃棄物 ^{※2}			0.9	0.8	0.7	0.7	0.7	

※1 最終処分場行きと単焼却を含む

※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

2023年度
(計画)

範囲		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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	5,385	6,071	7,718	12,180	18,856
公害防止・環境保全			5,244	5,715	7,549	11,694	18,446	
省エネルギー			141	339	157	477	401	
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	%	10.6	17.3	11.9	8.6	9.5

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

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(2021年度末)	B 2022年度 新たに開発した 土地面積	C 2022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(2022年度) □	住友金属鉱山 グループ	ha	22	0	0	22
	菱刈鉱山		416 ^{※1}	20	3 ^{※2}	432
	コーラルベイニッケル タガニートHPAL		455 ^{※1}	1	0 ^{※3}	456

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 過去数値を見直し、過年度修正を行った

※2 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2022年度は新たに35haの緑化を進め、これまでの合計として149ha(竹林を含む)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)

※3 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2022年度は新たに59haの緑化を進め、これまでの合計として600haが緑化面積として認定されている

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	2022年度
地域および生産用地	住友金属鉱山 グループ	ha	62
	フィリピン		583

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

S^{社会}ocial

ビジネスと人権

考え方・方針

GRI 2-25 / 3-3

当社グループの事業活動は、ステークホルダー、特に「当社グループの従業員」、「地域住民・先住民」および「サプライチェーン上の従業員」の人権に影響を及ぼします。また、当社グループと関係するステークホルダーが人権への負の影響に関与する可能性があります。

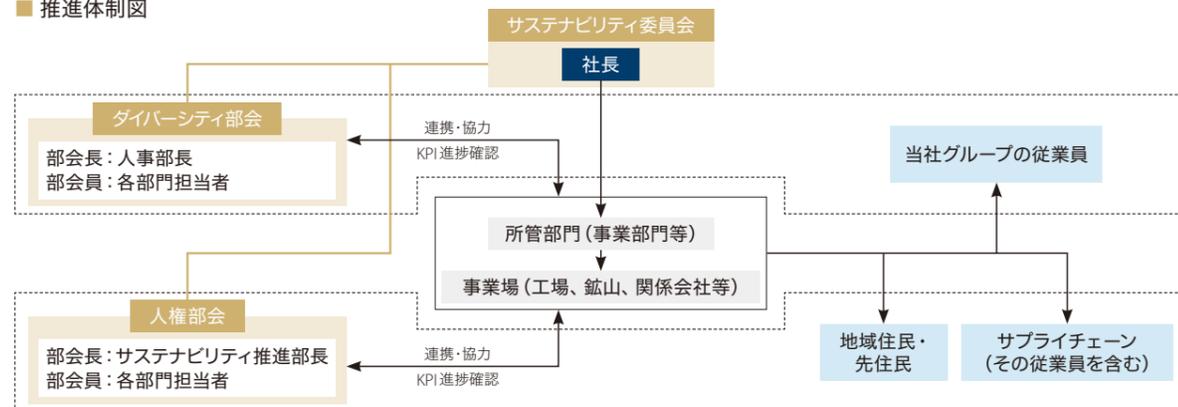
当社グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、当社グループの「人権方針」に基づきデュー・ディリジェンスの実施や苦情処理(救済)メカニズムの運用など人権尊重の取り組みを推進します。

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。特に当社グループの事業活動により影響を受けるステークホルダーである「当社グループの従業員」、「地域住民・先住民」、「サプライチェーン上の従業員」の3領域に重点をおいて取り組んでいます。

推進体制図

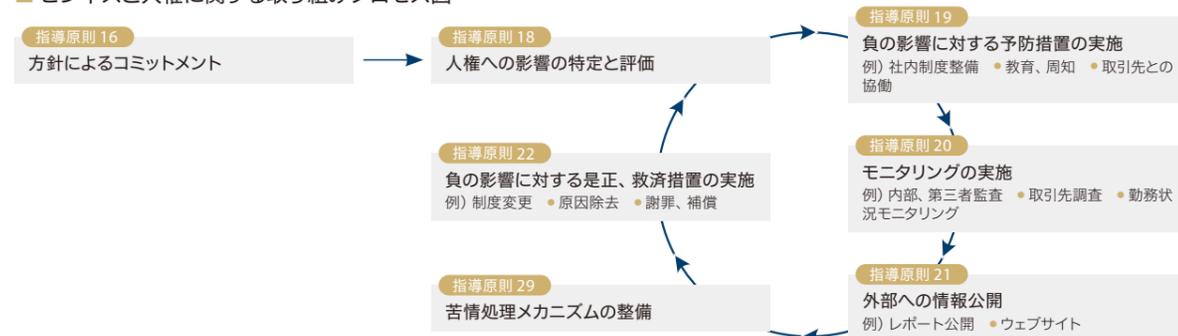


「当社グループの従業員」の人権に関して、人事部を事務局とするダイバーシティ部会が事業部門や本社部室と連携し職制を通じて取り組んでいます。 P.86-87

「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。 P.110, P.116, P.120

取り組みにおいては、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、方針の策定、デュー・ディリジェンスの実施、苦情処理(救済)メカニズムの運用を行っています(下図参照)。

ビジネスと人権に関する取り組みプロセス図



人権デュー・ディリジェンスの取り組み

GRI 2-25 / 3-3

当社グループは、国連の指導原則を支持し、「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)を実施しています。

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排除、安全で健康的な労働環境)などに示される人権への負の影響の停止、防止および軽減に取り組んでいます。事業バリューチェーン上の人権リスクとして、当社グループの事業活動の影響を受ける「当社グループの従業員」*1、「地域住民・先住民」*2、「サプライチェーン(その従業員を含む)」*3という3領域に特に重点をおいて取り組みを推進しています。

*1 当社グループの従業員 P.86-87 *2 地域住民・先住民 P.110, P.116 *3 サプライチェーン(その従業員を含む) P.120

苦情処理メカニズム: JaCERへの加盟

GRI 2-25 / 2-26

当社は、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)*1に発足メンバー(正会員)として加盟しました。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。

当社グループは内部通報制度*2等の既存の仕組みと併せ、JaCERによるプラットフォームも活用し、より透明性と実効性のある苦情処理(救済)メカニズムの運用に取り組んでいきます。

・JaCERに寄せられた当社グループに関する苦情: 0件(2022年度)

*1 [JaCER](https://jacer-bhr.org/index.html) <https://jacer-bhr.org/index.html> *2 内部通報制度 P.178

当社グループの「人権方針」概要(住友金属鉱山グループ人権方針 P.78-79)

GRI 2-23 / 2-24

・当社グループにおける人権尊重の考え方

当社グループはすべての人々の人権を侵害しないよう最大限に配慮し、当社グループの事業活動を通じて人権への負の影響を引き起こすこと、あるいは助長することを回避し、そのような事態が生じてしまった場合にはその是正および救済に取り組めます。また、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、そのステークホルダーに対し人権を侵害しないよう働きかけ、是正や救済に協力します。

・当社グループにおける人権課題

当社グループでは人権方針において、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、障がいの有無、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、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、所属する業界団体である国際金属・鉱業評議会(International Council on Mining and Metals: ICMM)*のマイニングプリンシプルなどの国際規範に基づいて人権尊重に取り組めます。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。

* ICMM P.130

・人権方針の社内外への周知

当社グループ全従業員を対象に、方針の概要やトップメッセージ、また専門家の解説を含めた動画形式の教育資料を制作し社内人権研修などで展開しています。また、ステークホルダー、特にビジネスパートナーの皆様にもご理解いただけるよう、人権方針に沿って制定された当社グループの「サステナビリティ調達方針」の伝達により当社グループの人権尊重に関する考え方や取り組みを周知しています。 P.123

住友金属鉱山グループ人権方針

GRI 2-23/2-24

私たち住友金属鉱山グループ(以下、当社グループ)は、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、これに基づき人権尊重の取り組みを推進します。

当社グループは、SMMグループ経営理念において「地球および社会との共存」、「人間尊重を基本とする」を掲げ、ものづくり企業としての社会的使命と責任を重視し、資源を確保して非鉄金属や高機能材料などを社会に提供することにより持続可能な社会の形成に貢献するべく、日々取り組んでいます。

また当社グループは、長期ビジョンにおいて「世界の非鉄リーダー」をめざすことを掲げており、さらに住友金属鉱山グループサステナビリティ方針において「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る」ことを掲げています。

当社グループと密接な関りのある主要な社会課題の中から、「多様な人材」「人材の育成と活躍」「地域社会との共存共栄」「先住民の権利」「サプライチェーンにおける人権」など11の重要課題を定め、更にそれらの課題に対応する長期ビジョンのマイルストーンとして「住友金属鉱山グループ 2030年のありたい姿」とKPI(指標および目標)を定め、取り組みを進めています。

これからも当社グループの基本である「住友の事業精神」に基づき、社会から「世界の非鉄リーダー」と認められる企業をめざします。

1. 当社グループにおける人権尊重の考え方

当社グループは、当社グループのすべての事業活動が直接的または間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを理解しています。

当社グループは、すべての人々の人権を侵害しないよう最大限に配慮し、当社グループの事業活動を通じて人権への負の影響を引き起こすこと、あるいは助長することを回避し、そのような事態が生じてしまった場合にはその是正および救済に向けて取り組みます。

また、ステークホルダー、特に取引先様などのビジネスパートナーが人権への負の影響に関与している場合、当社グループはステークホルダーに対し人権を侵害しないよう働きかけるとともに、是正や救済の取り組みに協力します。

実際の取り組みにおいては、「従業員」「地域住民・先住民」「サプライチェーン(その従業員を含む)」という3領域に特に重点をおいて推進していきます。

2. 基本的な人権課題に関するコミットメント

- 1) 子どもの権利の尊重および児童労働の禁止
18歳未満の子どもの基本的人権を尊重し、関連する事業活動および社会貢献活動に取り組みます。また、児童労働を認めず、特に紛争の際の強制的徴集による奴隷労働や、子どもの健康・安全を害する労働など、最悪の形態の児童労働を認めません。
- 2) 強制労働の禁止
強制労働、債務労働(借金返済のために使用者の下で働かざるを得ない状況での労働)や人身取引などの形態の現代奴隷を認めません。
- 3) 差別の禁止
雇用や就業などの場面において、人種、宗教、性別、年齢、性的指向、障がいの有無、国籍などによる差別、ハラスメントやいじめを認めません。
- 4) 労働基本権の尊重
労働基本権(結社の自由、労働者の団体交渉権など)を尊重し、労使間で建設的な対話を行います。
- 5) 労働時間と賃金
過度な労働時間の削減など、法に従い労働時間、休日、休暇の適切な管理に努め、また法に定められた最低賃金以上の賃金を支払います。
- 6) 労働安全衛生
安全かつ健康的な作業環境の確保に積極的に取り組み、生命身体に対する安全や健康を最優先します。

3. 適用範囲

本方針は、住友金属鉱山グループ(住友金属鉱山株式会社およびその子会社)のすべての役員・従業員に適用されます。

また、当社グループの事業、製品またはサービスに直接関わるステークホルダー、特にビジネスパートナーの皆様にも、本方針を理解し支持していただくことを期待し働きかけます。

4. 人権に関する国際規範の尊重

当社グループは、ステークホルダーの皆様と連携し、以下の国際的な規範や基準に基づいて、人権尊重に取り組みます。

また、当社グループは、事業地域において適用される法規制を遵守します。

万が一、これらの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。

- ・国連ビジネスと人権に関する指導原則
- ・国際人権章典(「世界人権宣言」「市民のおよび政治的権利に関する国際規約」「経済的、社会的および文化的権利に関する国際規約」)
- ・労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言
- ・ILO多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言
- ・先住民族の権利に関する国際連合宣言(UNDRIP)
- ・持続可能な開発のための2030アジェンダ(SDGs)
- ・子どもの権利条約
- ・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
- ・OECD紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス
- ・国際金属・鉱業評議会(ICMM)マイニングプリンシプル
- ・安全と人権に関する自主的原則

5. ガバナンス・推進体制

本方針の遵守状況と当社グループの人権尊重の取り組みについて、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および人権部が、取締役会が監督するサステナビリティ委員会に定期的に報告し、当社グループの事業方針および手続への反映を行い、人権尊重の取り組みを推進します。

6. 人権デュー・ディリジェンス

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、以下のステップで人権デュー・ディリジェンスを実施します。その際、当社グループは、人権に関する専門知識を活用し、ステークホルダーとの有意義な協議を行うように努めます。

- 1) 当社グループの事業活動が直接的または間接的に及ぼす可能性のある負の影響を特定し、評価します。
- 2) 評価の結果判明した負の影響への対応のための予算を配分するなど、評価結果を会社のプロセスに組み込みます。

- 3) 負の影響を停止、防止および軽減するよう取り組みます。
- 4) 当社グループの取り組みについてその実施状況を調査し有効性を評価します。
- 5) 実施状況や有効性について情報を開示します。

7. 苦情処理メカニズム

当社グループは、当社グループの従業員だけでなくサプライチェーン上の従業員や、地域住民・先住民などすべてのステークホルダーの皆様が利用でき、対話を通じた合意による解決をめざす苦情処理メカニズム(仕組み)を構築します。

8. ステークホルダーとの対話・協議

当社グループは、本方針の制設定および当社グループの人権尊重における取り組みにおいて、人権に関する専門家、労働組合、お客様やビジネスパートナーなどステークホルダーの皆様との対話・協議を行い、専門知識や幅広い考え方を踏まえて包括的な施策を推進します。

また、本方針の理解促進および人権尊重の取り組みについて当社グループのすべての役員・従業員に対する啓発・教育を実施します。

9. 報告・情報開示

当社グループは、本方針に基づく取り組みの進捗状況を定期的に開示します。

本方針は、人権に関する専門家の支援を受けつつ策定を行い、住友金属鉱山株式会社のサステナビリティ委員会にて協議され、取締役会において承認されました。

2022年6月1日改正
代表取締役社長

野崎 明

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**

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

方針および目標

GRI 3-3

2023年度労働安全衛生方針と目標

労働安全方針

- ①重篤災害の未然防止
- ②繰り返し災害の未然防止
- ③3現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

- 1. 労働災害(最終目標ゼロを目指す)
 - 1) 国内グループ社員
 - ・重篤災害*1: ゼロ
 - ・全災害*2: 7件以下
 - 2) 国内協力会社
 - ・重篤災害*1: ゼロ
 - ・全災害*2: 2件以下
 - 3) 海外事業場社員
 - ・重篤災害*1: ゼロ
 - ・全災害*2: 1件以下
- ※1: 管理指標として休業3カ月を超える災害
 ※2: 休業災害と不休業災害をあわせたもの
- 2. 交通事故
 - ・加害人身事故: 6件以下

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

- 1. 粉じん・鉛・特化物
 - 1) 第3管理区分
作業場数: ゼロ(除騒音)
 - 2) 第2管理区分
作業場数の削減
- 2. 騒音作業場
第3管理区分作業場のうち、作業負荷値1以上の作業場数: 1以下
- 3. 業務上疾病者数
疾病者(要治療者): ゼロ
- 4. メンタルヘルスの充実

労働安全衛生方針・目標・計画

GRI 3-3

当社グループの労働安全衛生に関するありたい姿への進捗等を踏まえて策定した中期経営計画に基づき、安全環境部が当社グループの方針、目標、実行計画(グループ安全衛生目標)を立案し、社長が決裁します。各事業では、グループ安全衛生目標に基づき、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てラインによる安全衛生管理を進めています。

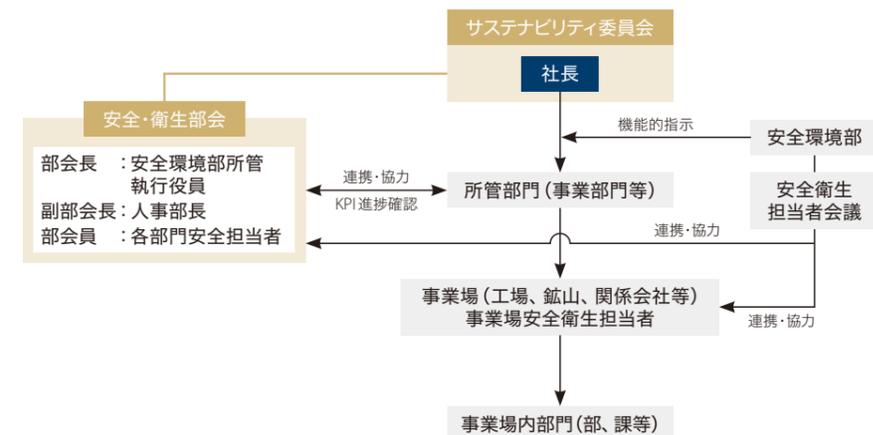
推進体制

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、安全環境部長である安全環境部所管執行役員が、安全衛生の取り組みについて、各部門と当社グループの各事業場へ助言・指導を行うとともに、部門と事業場に配置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)―実施(Do)―評価(Check)―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。

従業員の安全・衛生

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。

中期目標と進捗

GRI 3-3

2030年のありたい姿実現に向けて、KPIごとに進捗を管理し、2030年までの達成基準・行動計画を策定しています。

2022年度実績	2023年度予定	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
<p>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</p>			
<ul style="list-style-type: none"> 重篤災害：3件 全災害： <ul style="list-style-type: none"> ※()内、前年度実績 国内社員：24件(20件) 協力会社社員：5件(8件) 海外社員：1件(2件) <p>重篤災害発生。繰り返し災害多く、全災害目標値を超える。5～7月災害多発し、7月に非常事態宣言を発令した後一旦沈静化、11～12月は無災害であった設備本質安全化・歩車分離対策・フォークリフトへのAIカメラの設置の推進、不安全行動を放置しないため監督者による作業観察を実施、VR研修の本格的な開始</p>	<ul style="list-style-type: none"> 自動運転設備安全対策の総点検を行い、見つかったリスクについて対策を推進する AIカメラ活用・歩車分離など重機安全対策の継続 巡視やパトロールで現地での作業観察の実施状況を把握、指導を行い、リスクの発掘や改善を行う 新たなオリジナルコンテンツによるVR体験教育の発展 	<p>重篤災害：ゼロ(国内外、協力会社含む)</p> <p>2024年目標値</p> <p>国内社員 全災害：7件/年以下</p> <p>協力会社 全災害：2件/年以下</p> <p>海外社員 全災害：1件/年以下</p>	<p>全中計期間を通じた目標</p> <p>重篤災害：ゼロ(国内外、協力会社含む)</p> <p>全災害：対前年減少(最終的にゼロを目指す)</p>
	達成基準		
	行動計画	<p>1. 設備安全化</p> <p>1) 鉱山・電池工場においてスマート化着手</p> <p>2) リスクアセスメントマニュアルの教育</p> <p>2. 管理体制構築</p> <p>1) ライン管理の実態把握</p> <ul style="list-style-type: none"> 作業観察の活用 繰り返し災害対策の確認・見直し <p>3. 人づくり</p> <p>1) 管理監督者他への各種教育計画策定</p> <p>2) 全員対象教育の改善</p> <p>VRを活用した危険体感訓練</p>	<p>1. 設備安全化</p> <p>1) スマート化の推進(24中計)、実現</p> <p>2) リスクアセスメントマニュアルによる設備の安全化(24中計)、拡充</p> <p>2. 管理体制構築</p> <p>1) ライン管理の強化(24中計)、運営</p> <p>3. 人づくり</p> <p>1) 管理監督者教育の見直し(24中計)、定着</p> <p>2) 新たな全員対象教育の検討(24中計)、実施</p>

2022年度実績	2023年度予定	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
<p>KPI 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</p>			
<ul style="list-style-type: none"> 健康リスクの高い作業場数：対前年削減 2022年：2件(2021年：5件) 業務上疾病の発生：ゼロ <p>設備破損等で作業環境の悪化が起きているため、日常点検の強化を図る</p> <p>タイムラプスカメラ・粉塵計等を用いた作業環境の可視化推進</p> <p>熱環境管理基準に基づいて対応をとったところ、坑内作業での熱中症発生がゼロになった</p>	<p>《良好な作業環境確保のための設備改善継続と作業環境悪化未然防止のための管理強化》</p> <ul style="list-style-type: none"> 個人ばく露提言のための坑内自動HLDや各種作業環境可視化ツール導入など新たな技術の導入を促進 設備保全(点検・修繕)の強化 設備・管理改善に関する良好事例の共有化 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>全中計期間を通じた目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 健康リスクの高い作業場数：対前年削減 新たなリスクにも対応(24中計) 快適な職場環境の実現(27中計) 業務上疾病の発生：ゼロ
	達成基準		
	行動計画	<ul style="list-style-type: none"> トップ主導による設備改善の推進 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管理 個人ばく露時間の短縮 個人サンプリングや連続監視データの解析・活用。熱中症予防人体センサー活用等 労働衛生3管理(作業環境管理、作業管理および健康管理)の徹底 	<ul style="list-style-type: none"> 左記の継続と見直し 新たな規制や取扱物質リスクにも対応(24中計) スマート化による作業負荷の改善や健康管理の強化も含む(27中計)

労働安全衛生に関する個別の取り組み

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して安全衛生管理レベルの向上を図っています。

労働安全衛生リスクアセスメント

GRI 403-2

当社グループでは、設備、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。例えば、新規に設備を導入する際には設備設計時に本質安全化を考慮したうえで、設計時リスクアセスメントを実施し設備設計に反映させ、設備が設置され稼働する前には監督者、作業員等を交えて再度リスクアセスメント(審査)を実施し、改善を行います。設備稼働後は継続的に残存リスクに対する維持管理や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。

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(2022年は国内外39事業場で50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(2022年はコロナの影響もあり国内の安全統計対象47事業場のうち28事業場で実施)。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。

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。

■ 社会

従業員の安全・衛生

教育

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、作業員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員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。

■ 王子館利用および出張講座の受講者数（2022年末）

王子館利用者	20,599人
(内訳) 国内グループ	16,136人
協力会社	4,360人
海外拠点	103人
出張講座受講者	9,140人
合計	29,739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、当社グループの主要な事業場における安全文化診断を行ってもらい、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：トヨタ自動車の協力企業200社以上で構成されています

2022年度の重点的な取り組み

GRI 403-5

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、2021年に発生した重機（フォークリフト）との接触による死亡災害対策として歩車分離策の強化や重機へのAIカメラ設置推進などを行っており、その他、可動設備・高所・重量物などによる重篤災害防止に力点を置いています。スマート鉱山に向けた取り組みも開始しました。管理監督者のレベルアップを含むライン管理の強化のため、2021年に策定した作業観察マニュアル・ポイントカードの実践を促進しています。また、VRを取り入れた危険体感教育の充実化も図っています。

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。安全環境部が衛生巡視を計画し、当該作業場の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とともに、事業場の作業環境改善および維持管理について、巡視などを通じて指導し進捗をフォローしました。

2022年度の取り組み結果と反省

安全に関して2022年度は目標（国内グループ全災害7件以下、重篤災害ゼロ）を超えて全災害が24件、重篤災害が3件発生しました。2022年度の取り組みで重機災害のリスクは減りましたが、自動運転設備の安全化が不完全であるなどに加えて夏場を中心に「つい」「うっかり」といったヒューマンエラーによる災害の発生が原因と考えられ、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が必要です。

衛生に関する目標については業務上疾病の発生はゼロで達成しており、第3管理区分の作業場数も前年より削減（5→2）しており、目標であるゼロに向かって着実に改善策の立案・実施をしています。

また、化学物質の管理が2022年5月より大きく転換されています。まずは転換の全体スケジュールと概要について全社で共有し、順次に施行されていく法令改正の情報を早期に把握して適切に対応していきます。

2023年度アクションプラン

2023年度は設備本質安全化を一層進めるべく、自動運転設備の総点検・対策を推進します。

加えて、ヒューマンエラー、繰り返し災害防止のため、ライン管理者への教育強化、トップ率先垂範による5Sの実践・作業環境改善の促進、VRをはじめとした王子館での教育の充実等による作業員のレベルアップを進めていきます。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。

2023年度アクションプラン

- | | |
|--|---|
| <p>1. 重篤災害防止に重点をおいた設備の本質安全化・改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 自動運転設備安全対策の総点検・対策推進 ② 作業観察現地指導、実施要請などによるリスクの発掘 <p>2. 繰り返し災害の防止</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 原因深掘り・対策重点化と水平展開促進 ② VRを活用した体感訓練 | <p>3. 基盤整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ① ラインによる安全管理強化 ② 従業員の安全行動を促すための環境整備 |
|--|---|

従業員の安全・衛生に関するデータ

- ・業務上災害 [📄 P.142](#)
- ・業務上疾病 [📄 P.143](#)
- ・労働安全衛生マネジメントシステム [📄 P.144](#)
- ・危険源の特定、リスクアセスメント、事故調査 [📄 P.145](#)
- ・労働安全衛生に関するサービス・教育研修 [📄 P.146](#)

多様な人材／人材の育成と活躍

2030年のありたい姿

すべての従業員が生き生きと働く企業

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

考え方・方針

GRI 3-3

当社は、経営理念に掲げる「人間尊重」の考え方を基盤として、「住友金属鉱山グループ人権方針」に沿って、従業員一人ひとりの多様な価値観を尊重し、それぞれが持っている能力を存分に発揮できる職場環境の整備を進め、人材の確保・育成・活用に取り組んでいます。

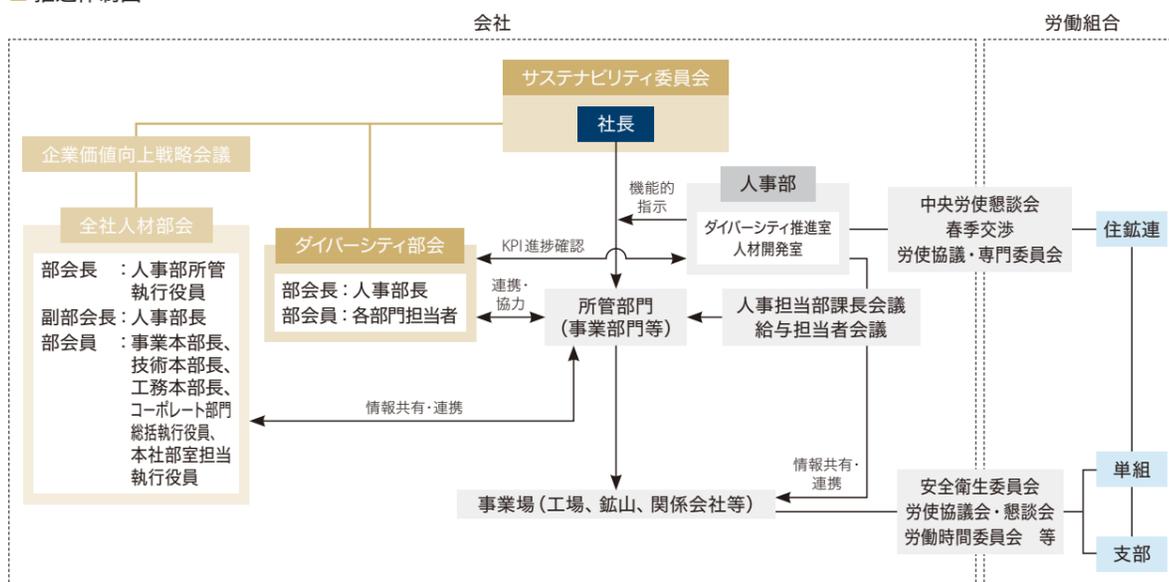
企業を取り巻く経営環境は将来を予測することが困難な状況にあり、これまでの常識を覆すような社会変化が次々と起こり始めています。当社においても、このような変化に的確に対応するためには従来の考え方の延長線では難しく、特に自ら変わること、変えていくことを恐れない組織・人づくりが喫緊の課題であると考えています。

そこで、組織と人を長期的視点で成長させるメンバーシップ型雇用の仕組みは維持しつつ、多様な人材を受け入れ、多様な価値観を活かし、企業価値向上を図るため、2023年7月に総合職社員を対象に職務等級制度を柱とした人事制度改正を行いました。これまでの安心感・安定感に加え、社員一人ひとりが自律的に学び成長し続け、挑戦・変革・成長を可能にする会社にしていきます。

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進捗確認などを行っています。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。

人事担当部課長会議

人事部が主体となり、法令改正や人事・組織マネジメントの潮流等の情報のアップデート・共有化および人事諸課題の認識合わせ、新たな取り組みの方針決定を目的とし、当社グループ国内全拠点の人事担当部課長を対象に、年1~2回開催しています。主な議題は、法や制度改正、人材の確保・育成・活用に関する課題と今後の対応策、各拠点の取り組み施策などがあり、会議後、各拠点での有効な人事施策検討・実行につなげています。

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。

各種労使委員会

労使間で協議した内容の詳細を調査・検討する場合や、既に決定し運用している内容の効果を検証する場合にその実施を付託する組織です。必要に応じて期間を定めて設置し、結論は労使代表者に答申もしくは報告します。

多様な人材／人材の育成と活躍

中期目標と進捗

GRI 3-3

2030年のありたい姿実現に向けて、KPIごとに進捗を管理し、2030年までの達成基準・行動計画を策定しています。

2022年度実績	2023年度予定	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
<p>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</p>			
<ul style="list-style-type: none"> 前回(2019年)調査と比較し、いずれのスコアも向上 経営施策の魅力 3.47→3.55 上司のマネジメント 3.56→3.69 仕事の魅力 3.38→3.45 職場の総合的魅力 3.23→3.36 詳細 ▶ P.98 	<ul style="list-style-type: none"> 1on1の導入および自由闊達な職場風土づくりの活動を通じた2023年度従業員意識調査における各スコアの向上 	<ul style="list-style-type: none"> 前年度、従業員意識調査における「経営者・上司のマネジメント」「仕事の魅力」「職場環境」に関するスコアの向上 	<ul style="list-style-type: none"> 前年度、従業員意識調査における「経営者・上司のマネジメント」「仕事の魅力」「職場環境」に関するスコアの向上
	達成基準		
	行動計画		
<p>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 2) ①女性管理職50人(SMM単体) ②女性従業員比率20%以上(SMM単体)</p>			
<ul style="list-style-type: none"> ① SMM女性管理職20人(女性管理職比率2.9%) ② SMM女性比率12.9%(445人) ロールモデルとなり得る人材の育成を目的に、次世代リーダー候補5人を異業種交流研修に派出 採用計画として女性総合職の採用比率を20%に設定し、2030年までの目標数を策定 詳細 ▶ P.99-100 	<ul style="list-style-type: none"> ロールモデルとなり得る人材の育成を目的に、次世代リーダー候補を異業種交流研修へ継続派出 職掌別の採用・育成計画策定に向けた検討開始 	<ul style="list-style-type: none"> ① SMM女性管理職 25人(管理職比率3%) ② SMM女性比率 14%(460人) 	<ul style="list-style-type: none"> ① SMM女性管理職 50人(24中計期間35人)(管理職比率7%<24中計期間5%) ② SMM女性比率 20%(24中計期間 16%) (550人<24中計期間 500人))
	達成基準		
	行動計画		
<p>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 3) 総合職外国人従業員の拡充</p>			
<ul style="list-style-type: none"> 2022年度末時点：14人 外国人従業員に対し、現状における問題把握のためのアンケートを実施し、希望者を対象とした面談を実施 上司へのフィードバックと課題ヒアリングを実施 詳細 ▶ P.101 	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度中に抽出した課題点に関する施策の検討および交流会などを通じた課題ヒアリングの継続 外国人従業員受入トライアル職場の検討および現地採用のアプローチ開始 	<ul style="list-style-type: none"> 2021年度末より増加させる 	<ul style="list-style-type: none"> 各中計期間の実績数より増加させる
	達成基準		
	行動計画		
<p>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 4) 障がい者雇用率3%以上(SMM単体)</p>			
<ul style="list-style-type: none"> 2022年6月1日時点：2.57% 大学生のインターンシップ・特別支援学校の職場実習受入れ 障がい者の定着に向けた職場風土醸成の取り組みを実施(障がい者雇用担当者会議の開催など) 詳細 ▶ P.101 	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者雇用率向上に向けた新たな採用チャネルの検討 大学生のインターンシップ・特別支援学校実習の受入れ継続 障がい者の定着に向けた職場風土醸成の取り組みを実施(障がい者雇用担当者会議の開催など) 	<ul style="list-style-type: none"> 2.7% 	<ul style="list-style-type: none"> 3%
	達成基準		
	行動計画		

2022年度実績	2023年度予定	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
<p>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 5) 従業員のライフステージに対応した配置と支援</p>			
<ul style="list-style-type: none"> 育休取得率 女性106%、男性95.6%(育児目的休暇除く：42.4%) 介護離職：2人 各種制度説明会・セミナー等の実施(育児休業制度説明会、仕事と育児/介護の両立支援制度説明会等) キャリアアライフプラン/キャリアデザイン研修の実施 詳細 ▶ P.93、P.96-97 	<ul style="list-style-type: none"> 育休取得率 女性100%、男性95%(育児目的休暇除く：45%) 介護離職ゼロ 育児休業制度説明会、仕事と育児/介護の両立支援制度説明会等の継続 ワークライフ支援デスクでの各種相談対応継続 キャリアアライフプラン/キャリアデザイン研修の実施 	達成基準	<ul style="list-style-type: none"> 育休取得率 女性100%、男性95%(育児目的休暇除く：60%) 介護離職：ゼロ 病気治療に関する施策の実行
		行動計画	
<p>KPI 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</p>			
<ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルス不調による長期休業者比率・休業のべ日数比率が増加 2021年度：0.97%→2022年度：1.12% 2021年度：0.37%→2022年度：0.43% ストレスチェックの組織分析に基づいた拠点別(青梅事業所、播磨事業所)施策の実施 メンタルヘルス研修受講率の把握 詳細 ▶ P.103-104 	<ul style="list-style-type: none"> <ストレスチェック結果を活用した取り組み> ・集団分析結果をもとに、人事労務上の部門・部署別の課題分析を行い、改善テーマを設定し、アクションプランの立案・実行 ・課題職場の管理監督者への「メンタルヘルスマネジメント研修」受講促進(受講率100%) 	達成基準	<ul style="list-style-type: none"> 長期休業者の減少
		行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 長期休業者の現状把握と個別アクションの確認
<p>KPI 2.従業員の心身の健康づくりの支援 2) 健康診断結果の「有所見者率」50%以下</p>			
<ul style="list-style-type: none"> 健康診断有所見率 58.0% 健康経営キックオフに関する社長メッセージ配信、健康経営方針/健康経営推進規程の制定により健康経営推進の基盤を構築 「従業員の健康づくり推進ロードマップ」において中長期的なマイルストーンを設定し、それを具体化した2022年度推進計画を策定・実行 健康経営優良法人に初認定 詳細 ▶ P.102-106 	<ul style="list-style-type: none"> 生活習慣病ハイリスク者へのレターによるフォロー強化 卒煙プログラムの実施 重症化リスクの高い者への対応 健康ポータルサイトの活用 ウォーキングイベントの開催 定期的な健康セミナーの開催 健康経営優良法人の認定継続 全社健康管理システム構築に向けた準備 	達成基準	<ul style="list-style-type: none"> <健康経営の取り組み> ・健康経営宣言および推進組織体制構築 ・健康経営優良法人認定を取得 ・健康診断結果の「有所見者率」55%以下
		行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <健康経営の取り組み> ・健康経営銘柄に選定されることを継続 ・健康診断結果の「有所見者率」50%以下(24中計期間52%以下)
<p>KPI 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</p>			
<ul style="list-style-type: none"> 2022年8月より本社地区で1on1ミーティングを全面導入 実施率：70%超(導入後のアンケート結果) 詳細 ▶ P.93 	<ul style="list-style-type: none"> 本社地区で、実施率ならびに上司と部下の関係性の向上に向けた取り組みを継続的に実施 各事業所で、総合職・スタッフ職を対象に2023年度中に展開 本社地区での知見を活かし、実施率ならびに上司と部下の関係性の向上に取り組む 	達成基準	<ul style="list-style-type: none"> 本社地区における1on1ミーティングの定着 本社地区以外(主に管理職位・事務職)への1on1ミーティングの展開
		行動計画	<ul style="list-style-type: none"> アンケート等による定期的な実施状況の確認と課題への対処 従業員満足度調査を活用し、職場の人間関係やコミュニケーション等の数値をモニタリング

多様な人材／人材の育成と活躍

2022年度実績	2023年度予定	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
<p>KPI 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 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)</p>			
<ul style="list-style-type: none"> キャリア研修の実施(入社2年目、E級・参事昇格者研修、50歳・58歳到達時) 戦略的な人材育成や人材配置に資するタレントマネジメントシステムを人事職掌に試験導入 JCO資料館研修受講率:直轄社員92%、関係会社社員78%(2023年3月末時点) 詳細▶ P.90-94 	<ul style="list-style-type: none"> キャリア研修の実施(入社2年目、35歳・43歳・50歳・58歳到達時に実施) タレントマネジメントシステムは2023年度中に人事以外の職掌へ導入 JCO資料館研修関係会社への出張講習を重点的に実施し、目標である関係会社社員受講率80%の達成を目指す 	<ul style="list-style-type: none"> 将来のキャリアを考える機会があり、その実現のためのOJTおよびOFF-JTが提供されている JCO資料館研修受講率(直轄社員:90%、関係会社社員:80%) 	<ul style="list-style-type: none"> 将来のキャリアを考える機会があり、その実現のためのOJTおよびOFF-JTが提供されている JCO資料館研修受講率(直轄社員:90%、関係会社社員:80%)
<p>KPI 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 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)</p>			
<ul style="list-style-type: none"> 本社地区の総合職、管理職へ自己啓発支援ツール(オンライン学習ツール)を導入 詳細▶ P.93 	<ul style="list-style-type: none"> 2023年7月の総合職人事制度改正に併せ、社員一人ひとりが学び成長し続ける企業文化を創出することを目的に、全総合職社員へ自己啓発ツールの導入を行い、定量、定性の両面からの評価を行う 	<ul style="list-style-type: none"> 全世代において、自ら学ぼうとする者が必要とする知識・スキルをタイムリーに習得できる環境を整備 自己啓発支援ツールに関する情報収集と必要に応じた新たな施策の導入 	<ul style="list-style-type: none"> 全世代において、自ら学ぼうとする者が必要とする知識・スキルをタイムリーに習得できる環境を整備 自己啓発支援ツールに関する情報収集と必要に応じた新たな施策の導入

従業員データ(新規雇用と離職含む)▶ P.146-152

人材育成

GRI 3-3/404-2

人材育成の考え方

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教育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、仕事の知識やスキルを身に付けるだけでなく、業務を通じた人としての成長も促しています。OFF-JTでは、人事管理区分*ごとに各種研修や講習会、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に対する適切な関与が重要であるとの考えから、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。目標管理制度では、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、異動申告制度を含めたキャリア形成支援を積極的に行っています。また、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すために、1on1ミーティングを導入し順次展開しています。

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おり、各人事制度と連関させた育成・配置を行っています

研修体系

人事管理区分・階層・職能・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			<ul style="list-style-type: none"> 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			<ul style="list-style-type: none"> 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			<ul style="list-style-type: none"> 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			<ul style="list-style-type: none"> 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			<ul style="list-style-type: none"> 国内留学 国際資源大学派遣 国内研修
	安全・技能			<ul style="list-style-type: none"> 危険体感訓練 設備技能研修
	女性活躍支援			<ul style="list-style-type: none"> 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			<ul style="list-style-type: none"> 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			<ul style="list-style-type: none"> 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			<ul style="list-style-type: none"> 昇格者研修 E級・S級・F級 事前受講カリキュラム(eラーニング)
	次世代経営層育成			<ul style="list-style-type: none"> 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			<ul style="list-style-type: none"> 30歳代キャリアデザイン研修(本社) キャリアデザイン研修(43・35歳時) キャリア&ライフプラン研修(58・50歳時)
	プロジェクトリーダー			<ul style="list-style-type: none"> プロジェクトマネジメントコース
	課題別専門教育			<ul style="list-style-type: none"> 各種講習会派遣 ビジネス基礎力向上研修(本社) 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			<ul style="list-style-type: none"> 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

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。自身の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るとともに、求められる職務・職責を果たせ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、3年間の目標を明確に与えながら自己研鑽を促すとともに、一定期間ごとに研修プログラムを実施することにより、個々人の成長を促進しています。

新入社員研修	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・責任を認識し、自身の役割や将来像を描くことを目的とし、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中心に、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、語学研修等の海外プログラムを実施しています。
入社2年次研修	入社後2年間で振り返り、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。
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、自身の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年間で取り組んだ課題解決や業務、4年目以降10年目までの展望について整理することで、自律的なキャリア形成の促進を図っています。

次世代経営層育成

実務を通じた経験に加えて、計画的な育成により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)を実施し次世代経営層の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。執行役員が務める塾長・副塾長と若手から中堅社員8～10名の塾生により構成された各塾は、自主的な運営を行い、年1回報告を行っています。資源、金属、材料・研究開発、設備技術、人事、経理、営業など職掌ごとの塾が、毎年当社にとって重要な課題となるテーマを独自に決め、考え抜く力を強化し、共に学び、職場で実践活用することを目指して活動しています。
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40歳代後半のリーダー人材を選抜し、経営感覚を身に付けるための研修として2011年度から実施しています。変化・成長の出発点に立たせ、世界的かつ急速な環境変化の中で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を訓練するとともに、覚悟と意欲の醸成を狙いとし、約9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30歳代から40歳代前半までの人材を選抜し、高い視座を身に付け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、約5カ月間にわたり2030年のありたい姿を達成するための重要課題について討議を行うこと等を通じ、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

従業員自らのやる気・意欲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、従業員が自律的に学べる体制を整えています。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、上位の等級区分に求められる知識・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知識習得を通じ、従業員の自律的な学びを促進しています。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。

成長促進、コミュニケーション、人材ネットワークづくり

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、2021年度より1on1ミーティングを導入しています。1on1ミーティングは、部下の能力を引き出し、自律的な成長を促進するために上司と部下が定期的に対話をする場であり、部下が主体となった部下のためのものです。社内での展開にあたっては、上司・部下それぞれを対象に心理的安全性や1on1ミーティングを実施する目的・意義やスキル・マインドの周知徹底を図っています。
DXサロン	社員が「デジタル」への興味を持つことに加えて、従来の仕事のやり方を見直すきっかけ作りを目的に、2カ月1回「DXサロン」を開催しています。ここはデジタルを使った業務効率化に取り組んだ社員が、その背景と内容、効果を共有する場となっています。対面で気軽に情報交換を行うことで、最近では「自分もデジタルを使って仕事を楽にしたい」という参加者の声も増えてきました。
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

キャリアデザイン研修・キャリア&ライフプラン研修

「従業員が誇り・やりがい・働く喜びを持てる企業」であるためには、従業員が自律的にキャリアを描き、いきいきと働き続けられることが大切だと考えています。そのために、入社2年次研修を起点に、35歳、43歳、50歳、58歳時点でキャリア研修を実施し、年代特有のキャリア課題を踏まえながら、自身のキャリアの振り返りを通して、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。

多様な人材／人材の育成と活躍

JCO資料館研修

JCO臨界事故は、当社グループ従業員として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、事故にまつわる事実と直接触れることのできる体験型の施設として2010年10月JCO資料館を設立し、二度とあのような事故を起こさないため、資料や音声、映像などを通して、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。あらゆる研修に組み込むことによって当社グループ従業員全員が一度はJCO資料館研修を受講するよう努めています。2023年3月末時点での受講率は、当社社員：92%、関係会社社員：78%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していくことができる職場づくり、つまりダイバーシティを実現するため、無意識のうちに思い込みや先入観、固定観念にとらわれることがダイバーシティの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、2022年度は「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」に関する教育を各職場で行いました。

従業員の教育時間 [P.153-154](#) 教育投資費 [P.154](#)

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

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、従業員一人ひとりが成長し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よく進め、新たな価値を生み出していくこと、つまり「働く力の再構築」を行うことであり、それがグループ全体の成長につながると考えています。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。

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。

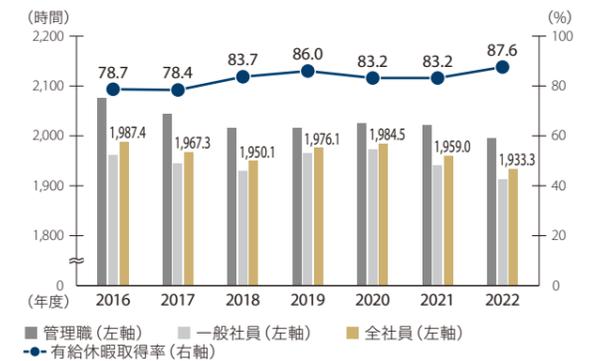
年間の平均総実労働時間は着実に減少しており、長時間労働者の削減に向けた取り組みを開始しています。

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 ペーパーレス化、電子メール受発信ルール見直し	ITツール活用（情報システム部と連携）、省力化、RPA化 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

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。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。2022年度の年間総実労働時間は1,933.3時間（全社員平均）、有給休暇取得率は87.6%（年間在籍社員平均）となりました。 [P.154](#)

■ 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）

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。労働時間管理については、2016年よりPCのログイン・ログオフ時刻を勤怠管理システムへ連携し、実働時間の実態を確認しています。就業時間とPCログイン・ログオフ時刻との差（乖離時間）が一定の基準を超えている場合は、労働実態の有無を確認しています。また、36協定遵守の観点から、同システムより上司に対して部下の時間外労働時間についてアラートメールが配信される仕組みを構築しており、職場での適切なマネジメントを支援しています。

多様な人材／人材の育成と活躍

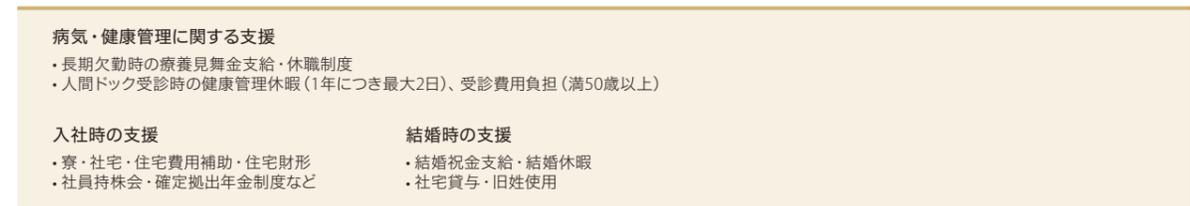
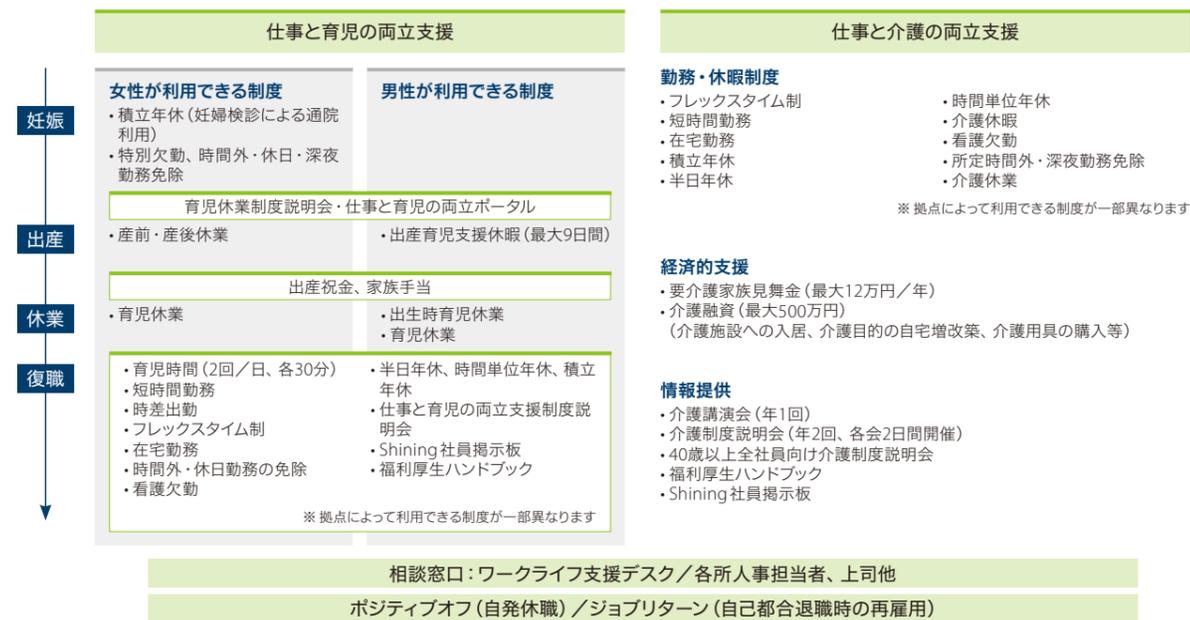
多様な人材が活躍できる職場づくり (制度整備および取り組み)

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。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」は、制度変更に応じて改訂し、社内に周知しています。

また、育児復帰前・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暇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。

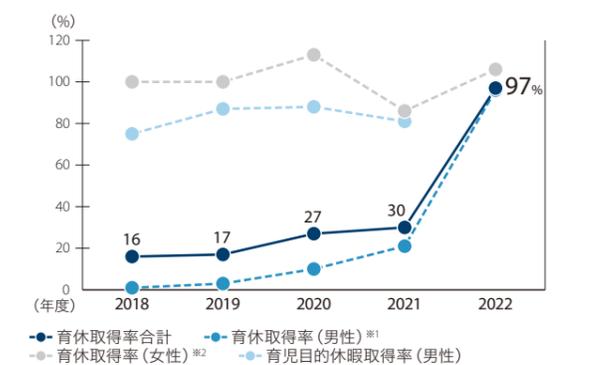
取り組み項目	主な内容
仕事と育児の両立支援制度説明会(2019年度開始)	本社地区の育児休業から復職した社員、その上司およびその他希望者を対象に、社内育児関連制度の趣旨や内容を理解することを目的として実施。2022年度より、職場復帰の心構えや両立生活に向けた準備等に関する内容について復職前に説明
育児休業制度説明会(2019年度開始)	子が生まれる予定の社員とその上司・2022年度より全管理職を対象に、育児・介護休業法改正に伴う制度の理解浸透および職場風土醸成を目的として実施(2023年度末までに全管理職受講予定)
個別の育児休業制度説明および取得の意向確認面談(2022年度開始)	妊娠・出産等(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ダイバーシティ推進室担当の2人以上で対面またはオンラインで実施
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
タブレット端末の配布	育児中でも会社情報を閲覧できる環境を整備

2022年度に育児休業を取得する権利を有していた従業員107名(男性91名、女性16名)のうち、育児休業を取得した従業員は104名(男性87名、女性17名)、育児休業取得率は97.2%(男性95.6%、女性106.3%)となりました。

▶ P.155

仕事と介護の両立支援について、当社では、定期的に介護に関する社内の意識・実態・ニーズについてアンケート調査を行い、その結果を踏まえ、継続的に仕事と介護の両立支援策の強化を行っています。2015年度に実施したアンケート調査の結果、介護を行う社員を受け入れる職場風土に課題があり、社員の間で将来的な介護に対する不安が大きくなりました。そこで、2018年度より「仕事と介護の両立セミナー」を開始し、2019年度からは40歳以上の全社員を対象に当該セミナー(eラーニング含む)を継続実施しています。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、セミナーを通じ、職場や上司へ相談しやすい雰囲気や定着させるとともに、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の説明を行っています。さらに、2019年度に実施したアンケートで把握したニーズを踏まえ、仕事と介護を両立するための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」を継続的に開催しています。2023年度以降も、「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」を設けるなど、新たな取り組みを進めていく予定です。なお、2022年度中に介護休業を取得した社員は2名、介護休暇を取得した社員は67名でした。▶ P.155

■ 育児休業取得状況



2022年度以降の育児休業取得率は、育児目的休暇(男性)の取得割合を含みます
2022年度の育児休業取得率(女性)は、2021年度に出生した者のうち2022年度に育児を取得した者が含まれるため、育児取得率が100%を超えています
※1 2022年度育児休業取得者数÷会社への出生届出者中、2022年度に配偶者が出生した者の数×100
※2 2022年度育児休業取得者数÷2022年度出産者数×100

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。2022年度は、年間18件の相談に対応しました。

多様な人材／人材の育成と活躍

従業員意識調査と社内制度整備

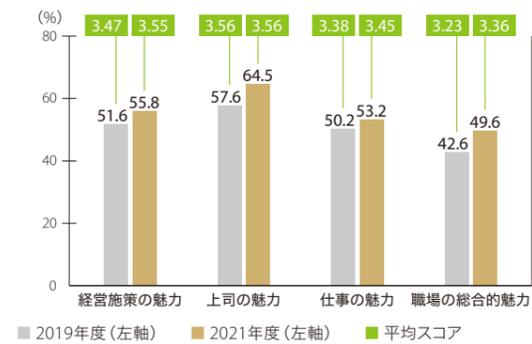
2030年のありたい姿「多様な人材が活躍できる職場づくり」を実現するため、人事関連諸制度の見直しに取り組んでおり、KPIとして従業員意識調査の「経営者・上司のマネジメント」・「仕事の魅力」・「職場環境」に関する各項目を選定し、そのスコアの向上を目標に掲げています。2021年度の結果は、前回調査時と比べて、すべての項目でスコアが向上しており、肯定回答率も上昇しています。

▶ P.156

従業員意識調査*は、これまで3年に1回の頻度で行っていましたが、2023年度より毎年調査を行うことでモニタリングし、そのスコアを活用し、従業員にとってより良い人事関連施策の企画・推進に継続して取り組みます。

※ 従業員意識調査 ▶ P.128

■ 従業員意識調査に関する各項目の肯定回答率*1・スコア*2



*1 肯定回答率: 「非常にそのとおり」「まあそのとおり」「どちらともいえない」「あまりそうでない」「まったくそうでない」の回答選択肢のうち、「非常にそのとおり」「まあそのとおり」を肯定回答率として算出
 *2 平均スコア: 「非常にそのとおり」を5、「まあそのとおり」を4、「どちらともいえない」を3、「あまりそうでない」を2、「まったくそうでない」を1として平均値を算出

■ 直近3年間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	一般社員の定年年齢延長(65歳)
	年間所定労働時間	1,920時間に一本化(削減)
	フレックスタイム制	コアタイムレスの導入(本社地区)
	相談窓口	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)
2022年度	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 ハードシブ手当の増額 災害見舞金見直し、避難・車両見舞金新設
	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	対象者・手当額の変更 在宅勤務日数に応じた支給

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。

ダイバーシティ&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、障がいの有無、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、「すべての従業員が生き活きと働く企業」を目指しています。

一人ひとりが持つ視点や考え方は様々であり、判断基準や価値観は環境や時代によって変化することから、多様なメンバーの「違い」を受け入れ、認め合い、特性を生かしながら、尊重しつつ協働することが重要です。そのためには、互いの信頼関係のうえで、個人および組織の継続的な努力が必要であり、その結果ダイバーシティ&インクルージョンが実現し、新しい知恵が生み出され成長戦略を推進できる組織になります。

多様なメンバーが、共に生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

※ 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人間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。2022年度は、女性管理職比率が2.9%(20名)、女性従業員比率が12.9%(445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。▶ P.156

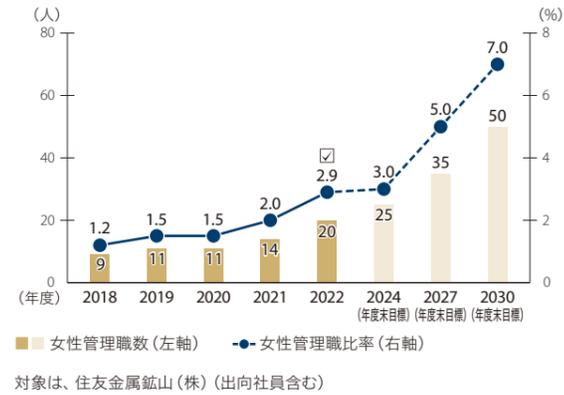
※ 女性の個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目的とし2016年に施行された国・地方自治体・一般事業主の女性活躍推進に関する責務を定めた法律

■ 女性活躍推進法に基づいた当社の行動計画(計画期間:2021年4月1日~2024年3月31日)

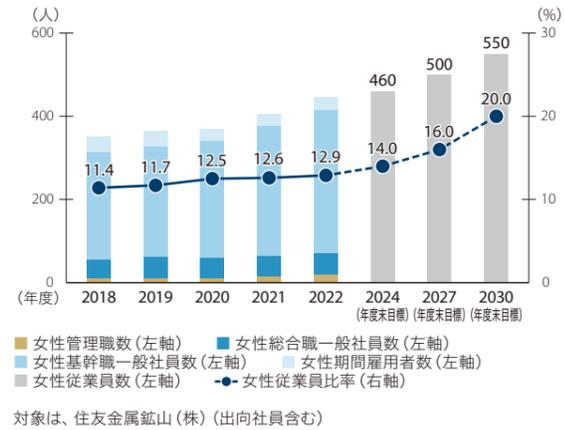
取組項目
女性管理職数 20人以上
有給休暇取得率 80%以上
ライフステージに応じた両立支援策を講じる

多様な人材／人材の育成と活躍

■ 女性管理職数と比率の推移



■ 女性従業員数と比率の推移



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。▶ P.157

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。2022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100:165(女性:男性)、報酬総額が100:149(女性:男性)となりました。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。▶ P.156

■ 基本給と報酬総額の男女比(2022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9社で構成される異業種企業との交流会に派遣しています。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。

基幹職女性社員への研修

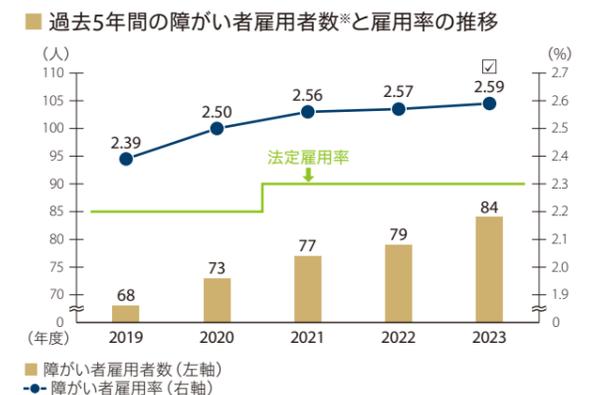
2019年度より、女性基幹職社員を選抜し、自律的なキャリア意識の構築およびビジネス基礎力向上を目的とした「キャリア塾」を開始しました。2022年度からは、対象者を拡大し、「30歳代キャリアデザイン研修」と「ビジネス基礎力向上研修」の二つに分けて開催しています。

障がい者雇用の推進

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学生が増えています。また、定着支援として、入社後、1、3カ月経過後・その後は6カ月ごとに人事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や必要に応じて生活面のサポートを行い、就労支援との連携を強化しています。2020年度からは、障がい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(聴覚障がい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、健常者が障がい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。障がい者が健常者と一緒に関わ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、障がい者雇用率は着実に高まっています。2023年6月時点の当社の障がい者雇用率は2.59%となり、法定雇用率2.3%を上回りました。▶ P.157

■ 過去5年間の障がい者雇用者数[※]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
 ※ 障がい者雇用者数は、法定雇用率の算定における障がい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

当社の総合職の外国人社員は、2022年度末時点で14名在籍しており、昨年度より2名増加しました。業務の内容別では、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)で約半数ずつとなっており、多様な職場・職種において活躍しています。

2022年度は、外国人社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、上司へのフィードバックと課題ヒアリングを実施しました。また、当社で活躍している外国人社員による座談会を開催し、当社グループ社内報を通じてその内容を発信することで、全従業員がグローバル人材の活躍を知るとともに、誰もが活躍できる職場環境の整備の重要性に対する社内の意識を高めています。2023年度は、2022年度に抽出した課題に対する施策の検討や、総合職外国人社員数の拡充に向けた取り組みを進めていきます。

LGBTへの取り組み

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、LGBT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LGBT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。

多様な人材／人材の育成と活躍

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期より役員・従業員の安全と健康の確保に優先的に取り組んでまいりましたが、当社グループで働くすべての方がより健康で生き活きと働けるよう、健康経営方針に従い、一層効果的な心身の健康維持・増進施策に取り組み、充実させています。2023年3月には、経済産業省と日本健康会議が選定する「健康経営優良法人認定制度」において「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」に認定されました。

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。

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年度目標	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%	26.0%	25.0%	20.0%	18.0%
	II 喫煙リスク 40歳以上の喫煙率半減	喫煙率	25.0%	23.9%	21.0%	20.0%	16.0%	12.5%
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)	III メンタルヘルス対策の再徹底 ①1カ月以上の長期欠業者数の減少 ②長期欠業者の総欠業日数の短縮	人数 日数	12人 1,688日	—	①1カ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 ③研修展開と履歴管理、現状把握と個別アクションの確認			
	IV 肥満リスク 40歳以上の肥満率(BMI25超)の低減	肥満率(男性)	39.0%	38.0%	38.0%	37.0%	28.0%	26.0%
		肥満率(女性)	23.0%	23.4%	22.5%	22.0%	19.0%	18.0%
健康経営の推進			①健康経営方針・規程および推進体制構築、社内教育・啓蒙 ②健康経営優良法人取得 ③健康管理支援システムの全社導入		①健康経営優良法人認定継続 ②支援システムの展開	①健康経営優良法人ホワイト500取得 ②健康経営銘柄取得	健康経営銘柄継続	
定期健康診断受診率			100%	受診率100%の継続				

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、試し入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。▶ P.158

■ メンタルヘルス不調による休業率の推移

年度	2018	2019	2020	2021	2022
休業率*	0.51%	0.45%	0.40%	0.37%	0.43%

※ 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

多様な人材／人材の育成と活躍

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



■ 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> ラインケア研修 職場環境の把握と改善 不調者の気づきと対応 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
発症再発復職	<ul style="list-style-type: none"> 休職制度 	<ul style="list-style-type: none"> 職場環境の把握と改善 復職支援 試し出社制度 	<ul style="list-style-type: none"> 産業医定期面談 復職支援 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	
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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

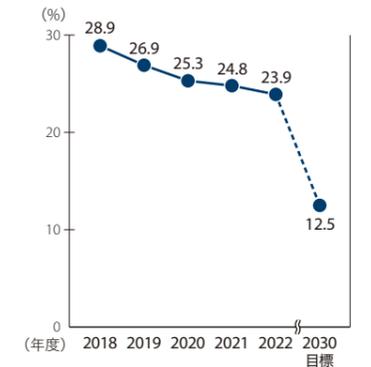
当社は、住友金属鉱山健康保険組合と協力し、従業員とその家族(被扶養者)に対し、疾病予防および健康増進の取り組みを行っています。生活習慣病予防のための特定健康診査の受診、特定保健指導の実施を推進し、特に重症化リスクの高い者への受診勧奨を行っています。各種検診・人間ドック・脳ドックについては、費用の全額や一部を補助しています。人間ドック受診時は、健康管理休暇(1年につき最大2日)を取得することができます。

また、禁煙推進として、喫煙所数の削減や希望者にオンライン禁煙プログラムを提供しています。禁煙プログラムは、参加者の約7割が禁煙に成功しています。▶ P.158

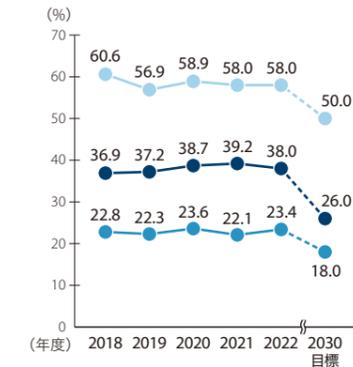
■ 主な疾病予防・健康増進事業

- ・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、大腸がん検診、腹部超音波検診、胃部X線検診、歯科検診
- ・生活習慣病の重症化リスクの高い者への受診勧奨「カラダつうしんぼ」
- ・オンライン禁煙プログラム
- ・常備薬の斡旋販売

■ 喫煙率の推移と目標



■ 有所見者率*1および肥満率*2の推移と目標



■ 健康診断等の受診率および人数



■ 2022年度の新たな取り組み

- ・**脳ドック**
脳に関する疾患の早期発見を目的として、40歳以上健康保険組合被保険者を対象として開始しました。2022年度は、約140名が受診しました。
- ・**個人向け健康ポータルサイト「My Health Web」**
インセンティブポイントや健康情報、健康診断結果、医療費明細、健康アドバイスなどの情報が閲覧でき、従業員の健康意識を高め、健康管理に役立てることができます。2022年度は、スマートフォンの歩数計測機能と連携し、歩数を競うウォーキングイベントを実施し、約500名が参加しました。
- ・**子宮頸がんHPVウイルスチェック**
子宮頸がんの原因となりうるHPV(ヒトパピローマウイルス)の検査であり、2022年度は、健康保険組合被保険者女性のうち、募集定員に対して8割(約120名)が利用しました。

多様な人材／人材の育成と活躍

2023年度の新たな取り組み 予定

- ・健康セミナー
食生活、女性の健康、がん対策などをテーマに、年間4回開催予定です。
- ・ゲノム解析
自身の遺伝子情報を調べ、かかりやすい病気などの体質リスクを知ることで、予防に役立てます。

従業員の長期的インセンティブ・褒賞制度

GRI 401-2

内容

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していただく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。

2022年度表彰実績

- ・社長表彰
経理部：30名、資源事業本部：32名、金属事業本部：31名、電池材料事業本部：606名
- ・社長感謝状
(株) 四阪製錬所：67名、大口マテリアル(株)・新居浜マテリアル(株)：149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。

2022年度表彰実績

- ・優良社員：播磨事業所(27名)、住鋳テクノリサーチ(株)(14名)
- ・長時間無災害：市川研究センター、材料研究所、青梅事業所

社員持株会制度

社員持株会は、社員の長期的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。2023年3月1日時点の加入率は36.0%となっています。

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。▶ P.139-140

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、「住友金属鋳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。当社と住鋳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鋳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60.2%(2023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58.8%(2023年3月31日時点)です。▶ P.158

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、当社経営陣と住鋳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。

当社と住鋳連の間では、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

多様な人材／人材の育成と活躍

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。その結果、2022年度は、目標の一部を達成することができました。

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。

主な住鉱連との協議内容（2021～2022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）
- ・転勤負担軽減策（車両費用補助）ほか

労使間の対話（海外）

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54.3%（2023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、現地へ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、2022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

地域社会との共存共栄

2030年のありたい姿

地域社会の一員として 地域の発展に貢献し信頼を得る企業

考え方・方針

GRI 3-3

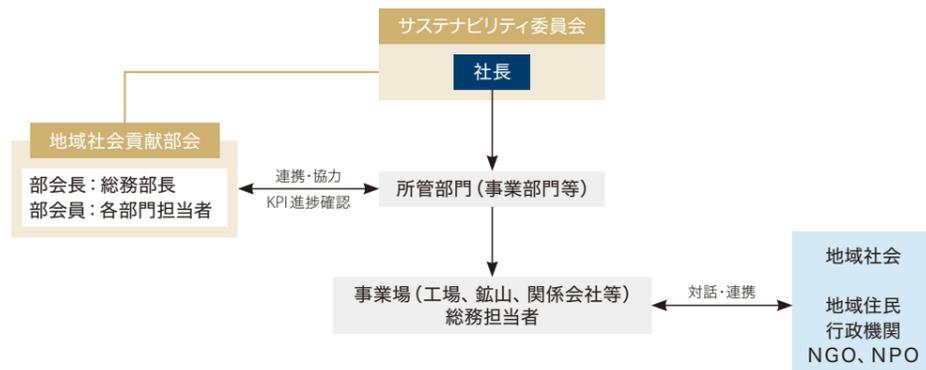
特に鉱業、製錬業における開発は、やむを得ず移転をお願いするなど地域住民の生活に大きな影響をもたらします。当社グループは、事業進出している地域においてコミュニティとの対話をもとに、そこにどのような課題があるのか、その解決にどう貢献できるのかを考えていくことが重要だと捉えています。そのうえでニーズに応じて雇用や現地サプライヤーからの調達などにより地域経済の活性化に寄与していくとともに、地震や台風といった大規模災害の現地支援を継続して行っています。

推進体制

GRI 3-3

地域社会と対話をしながら連携して各地域の課題・期待度を把握するように努め、立地地域の社会貢献活動に活かしています。この取り組みについて地域社会貢献部会事務局である総務部が連携・協力し、各事業場の総務責任者を集めた意見交換会を年4回定期的に実施し、各地区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所にて受け付け、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



中期目標と進捗

GRI 3-3

2030年のありたい姿実現に向けて、KPIごとに進捗を管理し、2030年までの達成基準・行動計画を策定しています。

2022年度実績	2023年度予定	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
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			
青梅モデル事業) ・立地地域貢献度調査を多摩大学総合研究所と協働して青梅事業所をモデル事業所として実施 ・従業員の社会貢献意識醸成に向け、外部ステークホルダーも交えたワークショップを実施 ・このワークショップ参加者を中心に有志7人で青梅地区社会貢献推進委員会を発足 ・外部ステークホルダー(まず青梅市・羽村市社会福祉協議会)と地域課題解決へ連携できることを継続的に共有する定期会合を開催	青梅地区フォローアップ) ・社会貢献推進委員会学習会、発案による新規地域貢献活動 ・青梅地区として2030年のありたい姿をブレイクダウン ・住友金属鉱山アリーナ青梅での冠ポッチャ大会を行政、NECプロボノ倶楽部と協働開催し、地域交流に貢献する契機にする ・地域ステークホルダー連携会合の継続 ・立地地域の貢献度調査(地域対話モデル)の他所適用の準備会合を開催	・地域社会との対話を通じた課題・期待度について把握する仕組みが確立 ・国内全拠点(17地域)で地域貢献度の基準値の把握と2030年度末までに期待される貢献内容と貢献度の具体化、各施策への反映	・国内全拠点で地域貢献度の基準値に比較した貢献度の達成状況把握、今後の課題明確化(24中計期間中の実施項目または目標) ・地域社会との対話を通じた課題・期待度について、国内全拠点の進捗管理、その後の変化も含め施策へ反映
		達成基準	行動計画
KPI 1. 従業員参加型の地域支援 ・従業員参加プログラムの実施(2023年~)			
各拠点) ・工場周辺・海岸等清掃、イベントサポート、植林、古本回収、使用済み切手回収、エコキャップ運動、献血などコロナ禍の影響はあったものの概ね計画通り実施 全社) ・企業従業員社会参加アンケートから本社地区等で提供できるプログラムを増やすための調査実施(認知症当事者支援、ポッチャ大会運営補助等) ・港区社会福祉協議会、社会貢献フォーラム登壇団体、日本フィランソロピー協会、NECプロボノ倶楽部と協働してできることを企画	各拠点) ・2022年度の取り組みを継続 ・各拠点で取り組んでいる事例からどこでも実施することも適宜新規取り組んでいく 全社) ・従業員ボランティア・プロボノ支援システム(仮称)を立ち上げる ・自発的な活動を応援する地区推進の取り組みに従業員も参画して意見を取り入れる ・支援システムへの従業員の登録を促進するプロモーションを実施する ・新規プログラムを毎月1件以上紹介する ・プログラムを全国展開、継続更新する仕組みの構築(外部専門家含めた運営組織)	・従業員の社会貢献活動を支援し、従業員満足度や社会貢献へのモチベーション向上などにつながるような従業員参加プログラムを全拠点で展開	・従業員参加プログラムの効果(参加者数や従業員満足度)の把握と進捗管理 ・従業員参加プログラムなどの改善 ・2024年度末および2027年度末に主要拠点で企業従業員社会参加アンケート調査を行い、満足度やニーズなどを把握してプログラムなどを改善
		達成基準	行動計画

地域社会との共存共栄

2022年度実績	2023年度予定	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
<p>KPI 2. 現地雇用・現地調達 ・継続実施と実績把握</p>			
<ul style="list-style-type: none"> 地元サプライヤーからの現地調達割合と現地雇用率 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 <p>▶ P.159</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度の取り組みを継続 	<p>達成基準</p> <ul style="list-style-type: none"> 主要な拠点における雇用および調達の状況を把握し、ウェブサイト等で開示 	<ul style="list-style-type: none"> 主要な拠点における雇用および調達の状況を把握し、ウェブサイト等で開示
		<p>行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> 主要な拠点における雇用および調達の状況を把握・データ収集 	<ul style="list-style-type: none"> 主要な拠点における雇用および調達の状況を把握・データ収集
<p>KPI 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)</p>			
<ul style="list-style-type: none"> 少年野球チームへグラウンド貸与(播磨) 少年野球大会へ協賛((株)グラノプト) 高専、高校生インターン(別子、(株)日向製錬所、(株)伸光製作所) 社会人講話への参画(住鉱エナジーマテリアル(株)) 小学校出前授業(別子、(株)日向製錬所) 授業料補助(CBNC) 学校建設費用支援(THPAL) カリヨン子どもセンター連携団体へボンバイ展チケット贈呈(本社) FC今治による「里山スタジアムプロジェクト」への寄付、プレート使用权の購入(別子、本社) 	<p>各拠点)</p> <ul style="list-style-type: none"> 2022年度の取り組みを継続 第2回地域社会貢献部会のワークショップで4KPI(次世代育成、障がい者支援、高齢者支援、災害時支援)についての各拠点でのありたい姿のブレイクダウンを考える <p>全社)</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会貢献フォーラム登壇団体の支援 従業員参加プログラム協働団体の支援 新学習指導要領に対応した「総合的な探求の時間」支援プログラムの開発と実施 	<p>達成基準</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期的な地域社会との対話の仕組みで把握された、期待される貢献内容と度合いに見合った次世代育成の支援を実施 上記活動について地域社会から評価されている 	<ul style="list-style-type: none"> 定期的な地域社会との対話の仕組みで把握された、期待される貢献内容と度合いに見合った次世代育成の支援を実施 上記活動について地域社会から評価されている
		<p>行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期的な地域社会との対話の仕組みで把握された、期待される貢献内容と度合いに見合った次世代育成の支援を実施 上記活動について地域社会から評価されている 	<ul style="list-style-type: none"> 定期的な地域社会との対話の仕組みで把握された、期待される貢献内容と度合いに見合った次世代育成の支援を実施 上記活動について地域社会から評価されている
<p>KPI 3. 次世代育成への支援 2) 国内奨学金の設立と給付(既存の海外奨学金維持)(2023年~)</p>			
<ul style="list-style-type: none"> 対象者(立地地域出身者or立地地域へ貢献する者)を想定し、それに合わせた設計を検討(本社) SMM Arizona(モレンシー)、SMM Oceania(ノースパークス)で奨学金継続 伊佐市就職予定者への奨学金返済免除施策への支援、市議会へ上程(菱刈) 	<p>国内地域貢献奨学金)</p> <ul style="list-style-type: none"> 2023年5月から「JEES・住友金属山地域貢献奨学金」を募集開始 初年度は直轄4地域に貢献する意思のある学生20人に奨学金を支給 制度目的の実効性を高めるプログラムを開発、奨学生が地域貢献を学ぶ活動を支援し、その後モニタリング <p>海外、菱刈)</p> <ul style="list-style-type: none"> 2022年度の取り組みを継続 	<p>達成基準</p> <ul style="list-style-type: none"> 2023年度から給付開始 	<ul style="list-style-type: none"> 継続して卒業生が立地地域の貢献につながるような職に就いており、本奨学金の目的や成果が対象とする各大学で周知、定着《24中計期間中の実施項目または目標》 最初の給付学生の一部が、2027年3月卒業後に、立地地域への貢献につながる仕事に就く
		<p>行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> 募集要項作成、募集先大学選定(2022年6月) 資金拠出スキーム確定(2022年9月) 奨学生第1回募集(2023年3月資金拠出) 	<ul style="list-style-type: none"> 大学教員や給付学生に奨学金の目的や当社の理念および卒業生の進路などを伝える機会を設定(給付学生に対しては、24中計期間から開始予定)

2022年度実績	2023年度予定	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
<p>KPI 4. 障がい者・高齢者への支援 ・行政や地域団体・NPOなどと連携した障がい者・高齢者支援プログラムの実施(1回/年以上)</p>			
<ul style="list-style-type: none"> 特別支援学校実習受け入れ(菱刈、播磨、(株)伸光製作所) 障がい者就労事業所からの購入(青梅、菱刈、市川研究センター、(株)グラノプト、住鉱エナジーマテリアル(株)、本社) シルバー人材センターへの発注(菱刈) 社会貢献フォーラム(認知症の理解や介護離職の防止)開催、マッチングギフト実施 NPOしんせいオンラインマルシェとマッチングギフト実施(本社) 冠ボッチャ大会の準備(青梅) 高齢者支援を目的とした歳末助け合い(大口電子(株)) 	<p>各拠点)</p> <ul style="list-style-type: none"> 2022年度の取り組みを継続 第2回地域社会貢献部会のワークショップで4KPIについての各拠点でのありたい姿のブレイクダウンを考える <p>全社)</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会貢献フォーラム登壇団体の支援 従業員参加プログラム協働団体の支援 	<p>達成基準</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期的な地域社会との対話の仕組みで把握した、期待される貢献内容と度合いに見合った障がい者・高齢者の支援を実施 上記活動について地域社会から評価されている 	<ul style="list-style-type: none"> 定期的な地域社会との対話の仕組みで把握した、期待される貢献内容と度合いに見合った障がい者・高齢者の支援を実施 上記活動について地域社会から評価されている
		<p>行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期的な地域社会との対話で把握した、期待される貢献内容と度合いに見合った障がい者・高齢者の支援を実施 支援方法やノウハウを定例地域社会貢献部会で拠点総務責任者から情報共有 社内外への活動成果公表 	<ul style="list-style-type: none"> 定期的な地域社会との対話で把握した、期待される貢献内容と度合いに見合った障がい者・高齢者の支援を実施 支援方法やノウハウを定例地域社会貢献部会で拠点総務責任者から情報共有 社内外への活動成果公表
<p>KPI 5. 災害時支援 ・大規模災害地域への支援</p>			
<ul style="list-style-type: none"> 地域合同豪雨災害想定訓練(菱刈) 地域住民用非常食や防災用品の提供分備蓄(市川研究センター) 地元消防団活動への協力、企業団員登録および発動時社員派出(住鉱エナジーマテリアル(株)) 檜葉町内特産品の社内販売(本社) 日本赤十字社への寄付((株)日向製錬所) 東日本大震災被災遺児・孤児育英基金の継続寄附(本社) 「東北復興フェア食べて応援」実施(本社) トルコ・シリア地震被災地支援(本社) ウクライナ難民等支援NPOへ賛助(本社) 	<p>各拠点)</p> <ul style="list-style-type: none"> 2022年度の取り組みを継続 第2回地域社会貢献部会のワークショップで4KPIについての各拠点でのありたい姿のブレイクダウンを考える <p>全社)</p> <ul style="list-style-type: none"> 国内外ともに発生時に適時対応 従業員災害ボランティアの育成支援 新橋駅周辺帰宅困難者の受け入れ準備 	<p>達成基準</p> <ul style="list-style-type: none"> 大規模災害(地震や台風等)の現地支援適時実施 必要に応じた被災者支援継続 	<ul style="list-style-type: none"> 大規模災害(地震や台風等)の現地支援適時実施 必要に応じた被災者支援継続 主要拠点で地域自治体などと協定を締結
		<p>行動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> 大規模災害時の寄付等の適時支援実施 平時の地域防災活動(訓練参加、施設貸与等) 各事業本部と協働し、海外の大規模災害(甚大な災害や紛争等)の被災者支援の適時実施 	<ul style="list-style-type: none"> 大規模災害時の寄付等の適時支援実施 地域防災協定(施設貸与等)を検討 各事業本部と協働し、海外の大規模災害(甚大な災害や紛争等)の被災者支援の適時実施

地域社会との共存共栄

社会貢献活動費用

GRI 203-1

当社グループは、次世代育成の支援、障がい者、高齢者への支援、災害時支援やインフラおよび投資サービスとして以下の活動を行いました。その結果、2022年度の社会貢献活動費用として約19億円を支出しました。▶ P.159

■ インフラ投資および支援サービス※1

地域	内容	金額 (2022年度)
日本	<ul style="list-style-type: none"> 東日本大震災被災地である岩手県、宮城県、福島県における遺児・孤児育英基金への寄付 (2012年より毎年寄付を実施) がん研究所や心臓財団など医療団体への寄付 日本バラスポーツ協会などスポーツ団体への寄付 住友財団を通じた基礎科学研究、環境研究、文化財維持・修復活動などに対する支援 日本経済団体連合会自然保護基金への寄付 全国就労支援事業者機構への寄付による刑務所出所者などの就労支援 被害者支援都民センターへの寄付による犯罪被害にあわれた方に対する支援 2025年日本国際博覧会 (大阪・関西万博) への寄付など社会貢献活動への支出 	2.5億円
フィリピン	<ul style="list-style-type: none"> プラント近傍の地域コミュニティに対するデング熱予防対策 (啓発活動、薬剤散布、清掃活動等) に対する支援 プラント近傍の地域コミュニティに対する給水設備設置プロジェクトを実施 プラント近傍の地域コミュニティに対する技術者を招いた有機米栽培の普及 <p>フィリピンでは住民の方々への支援を社会開発マネジメントプログラム (Social Development and Management Program: SDMP) ※2を通じて実施しています</p>	16.2億円

※1 インフラ投資および支援サービスは商業的なものではなく、無償で実施しています

※2 事業活動地域の住民の福祉のために企業が行う社会開発プログラム

近隣住民およびNGOとのコミュニケーション

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。

苦情受付と移転時の説明

GRI 2-25/2-26/203-2/413-2/G4-MM7/G4-MM9

各拠点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情報共有をしています。2022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異臭に関するものなど4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。

また、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・デリジエ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、住友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

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	2,309万円	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3億3,000万ベソ*	2012年から (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2億8,600万ベソ	2016年から (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

対話と連携のモデル事業

地域課題は地域によって様々であり、地域コミュニティとの対話を通じて、その地域が抱える課題を把握し、解決することが重要だと考えています。

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。

取り組み内容は、行政や近隣企業および従業員にインタビューを実施し、「PROJECT OME」と銘打ち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の開催、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、活動を開始しました。また、地元社会福祉協議会や行政担当者との定期連携会議を発足し課題の探求を行っています。

今後の展開として青梅事業所では「OME VISION」の策定などを通じて社内を巻き込み、オーナーシップの醸成および地域のステークホルダーと具体的な成果作りを進めます。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きます。

国内奨学金の設立

次世代育成への支援策の一つとして、当社工場・鉱山が立地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、東京都多摩地区、兵庫県、愛媛県、鹿児島県の持続的発展に貢献する意欲がある学生に月額10万円を卒業まで返済不要で支給するものです。2023年度は20名の奨学生の募集をしています。

また、奨学生が地域支援を学ぶことを支援するプログラムとして、奨学生同士のコミュニティの形成や、地域社会と協働して現実の地域課題を解決する取り組みへの奨学生の参画体験の実施などを検討しています。

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

考え方・方針

GRI 3-3

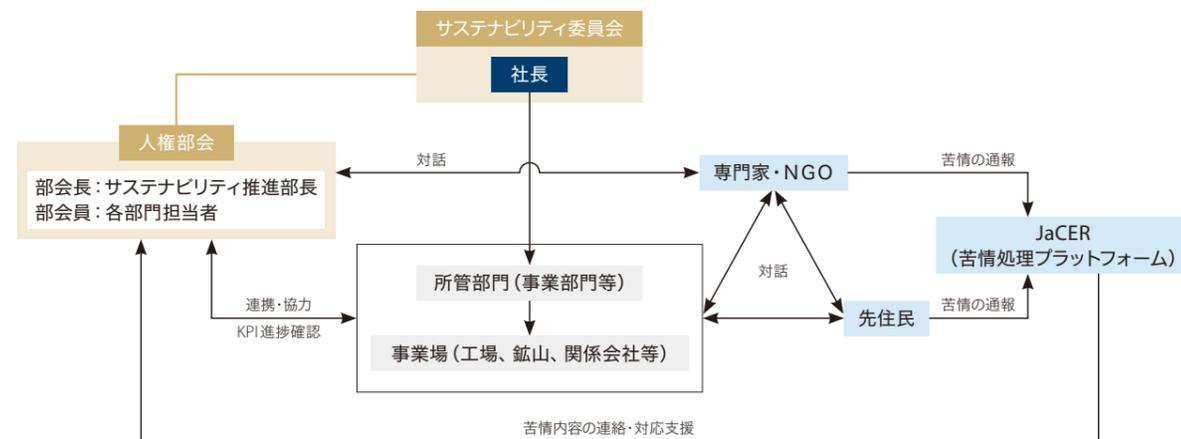
鉱山開発や製錬事業においては、環境や地域社会へ及ぼす影響が大きいことから、一般に弱い立場であるその土地で暮らす先住民の権利を侵害するおそれがあります。そのため先住民の理解と信頼を得ながら事業を進めることが大前提であると考えます。「先住民の権利に関する国際連合宣言 (UNDRIP)」などの国際規範を尊重し、地元行政などの関係するステークホルダーとも協力しながら、先住民の伝統と文化を理解したうえで対話を続けていきます。

推進体制

GRI 2-24 / 3-3

ビジネスと人権に関する取り組みプロセス^{※1}に則り、事業活動において直接影響を受ける先住民に対し、各事業場において対話を通じた取り組みを実施しています。また当社グループ全従業員が先住民や先住民の伝統と文化を理解することを目指し、人権部会を中心に各事業部門および本社部室と連携・協力して社内教育を実施しています。さらに人権部会の事務局であるサステナビリティ推進部が社外専門家やNGO等との対話による意見交換を実施しています。加えて苦情処理メカニズムとして一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構 (JaCER)^{※2}のプラットフォームを利用しています。

■ 推進体制図



※1 ビジネスと人権に関する取り組みプロセス P.76

※2 JaCER P.77

中期目標と進捗

GRI 3-3

2030年のありたい姿実現に向けて、KPIごとに進捗を管理し、2030年までの達成基準・行動計画を策定しています。

2022年度実績	2023年度予定	21中計最終年度 (2024年度)	27中計最終年度 (2030年度)
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%			
・2022年6月1日付で改正した住友金属鉱山グループ人権方針について、社内教育動画を制作し社内研修として展開 ・第2弾の教育実施について検討開始 (2021年度末時点の第1弾の視聴実績：5,902人、視聴したSMMグループ拠点の割合：100%)	・第2弾の教育につき、第1弾に引き続き専門家との意見交換を行ったうえで制作予定	・第2弾以降の社内教育を実施したSMMグループ拠点の割合：100%	・第3弾以降の社内教育を実施したSMMグループ拠点の割合：100%
達成基準		達成基準	達成基準
行動計画		行動計画	行動計画
KPI 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)			
・既存の取り組みを実施 <フィリピン> 地域住民および行政などのステークホルダーと協議のうえ、地域での奨学金などを継続実施 <北米・南米JV鉱山> JVパートナーの取り組みを協働して実施	・既存の取り組みを継続実施	・既存の取り組みの継続実施	・既存の取り組みの継続実施
達成基準		達成基準	達成基準
行動計画		行動計画	行動計画
KPI 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 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			
・対話を継続している専門家が所属しているNPOでの講演会に参加、「責任ある鉱物調達」をテーマに意見交換を実施	・専門家との対話を継続し、支援する取り組みを検討	・NGO、学会等が実施する先住民に関連する取り組みに年1件以上支援	・NGO、学会等が実施する先住民に関連する取り組みに年1件以上支援
達成基準		達成基準	達成基準
行動計画		行動計画	行動計画

先住民の権利

事業場における対話を通じた取り組み

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

当社グループは、事業活動により直接影響を受ける先住民に対し、地元行政やNGO等のステークホルダーと協力し対話を通じた取り組みを実施しています。

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。

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(First Nation)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 2-25

人権部会の事務局を中心に、定期的に専門家との対話の機会を設け、先住民の権利に関する国際的な動向を中心に意見交換を実施しています。

特に2022年度においては、先住民の権利に関して活動するNPOの会合に参加し、「責任ある鉱物調達」をテーマに鉱業・製錬業全体および当社グループの取り組みについて講演を行いました。業界全体で取り組みが進む国際的な第三者認証の仕組みなど企業側の取り組みを説明するとともに、取り組みにおける問題点や課題について意見交換を実施しました。

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、ということに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。

※ 尾本恵市氏(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)

伝統と文化の尊重につながる取り組みへの支援

当社グループは2007年、ペルー国に子会社Sumitomo Metal Mining Peru S.A.(SMMペルー)を設立し、これまでゼロ・ベルデ銅鉱山への資本参加や探鉱活動を行うなど同国との深い関係を継続してきました。その関係性を示す一つの事例として、天野プレコロンビアン織物博物館*への寄付があげられます。天野プレコロンビアン織物博物館は、事業家であった故天野芳太郎氏によりアンデス文化の貴重な遺産の保存と研究成果の紹介を目的に、1964年にペルー国リマ市に設立されました。当社グループは「アンデス文明の奥深さを日本のみならず世界にも伝えたい」という天野プレコロンビアン織物博物館の活動に賛同し、2007年から2014年にかけて総額約59万米ドルの寄付を実施しています。

引き続き当社グループは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を実施していきます。

※  [天野プレコロンビアン織物博物館](http://jp.museoamano.org/)
<http://jp.museoamano.org/>

サプライチェーンにおける人権

2030年のありたい姿

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

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。

推進体制

GRI 2-24/3-3/406-1/407-1/408-1/409-1

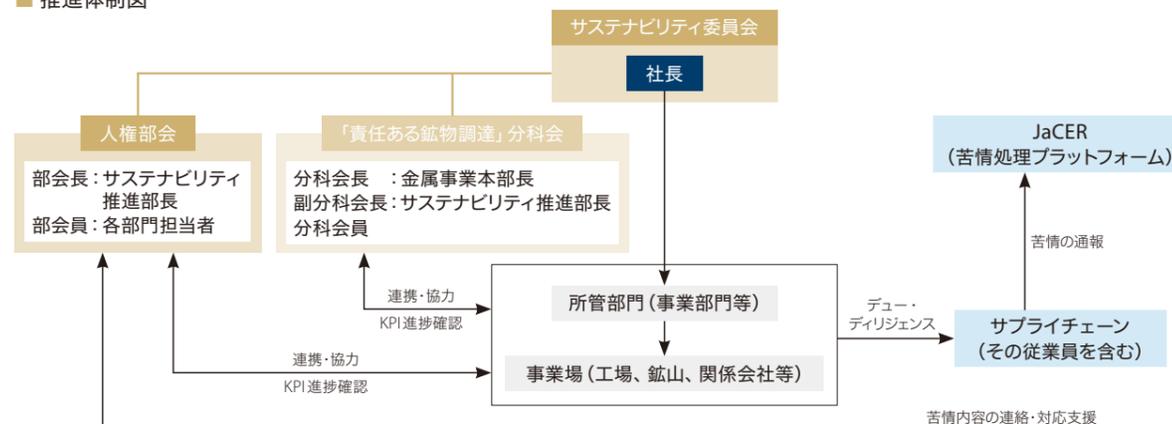
ビジネスと人権に関する取り組みプロセス^{※1}に則り、持続可能なサプライチェーン構築を目指し、各事業部門の原料調達担当や資材部、各事業場を通じてサプライヤーであるお取引先に対しデュー・ディリジェンスを実施しています。この取り組みについて、人権部会の事務局であるサステナビリティ推進部が連携・協力しています。

特に責任ある鉱物調達については、鉱物調達に関する重要事項の決定等を行う「責任ある鉱物調達」分科会をサステナビリティ委員会の下部組織として設置し、サプライチェーン全体での責任ある鉱物調達に取り組んでいます。

また苦情処理メカニズムとして一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)^{※2}のプラットフォームを利用しています。

なお、デュー・ディリジェンスや苦情処理の仕組みを通じて、差別や結社の自由、団体交渉の権利および児童労働・強制労働に関してリスクのあるお取引先(サプライヤー)は確認されませんでした。

推進体制図



※1 ビジネスと人権に関する取り組みプロセス P.76

※2 JaCER P.77

中期目標と進捗

GRI 3-3

2030年のありたい姿実現に向けて、KPIごとに進捗を管理し、2030年までの達成基準・行動計画を策定しています。

2022年度実績	2023年度予定	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
<p>KPI サステナビリティ調達、特に責任ある鉱物調達の推進</p> <p>1. 責任ある鉱物調達</p> <p>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</p> <p>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</p>			
<p>1) ニッケルの製錬所(ニッケル工場、播磨事業所)での第三者監査を受審。電池材料顧客要請に対し電池材料事業本部および金属事業本部と連携して対応</p> <p>金・銀の製錬所(東予工場)およびコバルトの製錬所(ニッケル工場、播磨事業所)での第三者監査受審を継続</p> <p>銅の製錬所(東予工場)での第三者監査受審を計画</p> <p>2) 当社製錬所での調達において、人権侵害に加担するお取引先はゼロ</p> <p>電池材料および機能性材料事業での社外原料についても、サプライチェーンで統一された調査票による調査では、人権侵害に加担するお取引先はゼロ</p>	<p>1) 2)</p> <p>・銅の製錬所について、責任ある生産活動に関する認証(Copper Mark 認証)の取得を検討</p> <p>・社外原料の調達におけるデュー・ディリジェンス体制について、国際基準に合致した仕組みとすべく対象部門(電池材料および機能性材料事業本部)と連携のうえ、計画</p>	<p>1) 2)</p> <p>・ステークホルダー、特に顧客要請に対応する国際基準の選定の構築完了</p> <p>1) 2)</p> <p>・顧客、業界団体との情報交換</p> <p>・製錬所での第三者監査の継続受審</p> <p>・顧客からのサプライチェーン調査票への回答継続</p>	<p>1) 2)</p> <p>・鉱物調達マネジメントシステムの維持</p> <p>1) 2)</p> <p>・顧客、業界団体との情報交換</p> <p>・製錬所での第三者監査の継続受審</p> <p>・顧客からのサプライチェーン調査票への回答継続</p> <p>・適宜マネジメントシステムの更新</p>
<p>KPI 2. サステナビリティ調達 (Sustainable Procurement)</p> <p>1) 「住友金属鉱山グループサステナビリティ調達方針」^{※1}を受領し同意した取引先企業: 2030年度末までに100%</p> <p>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</p> <p>3) デュー・ディリジェンス (DD) の継続実施</p>			
<p>1) 2) 3)</p> <p>・主要お取引先に対し、当社グループのサステナビリティ調達を説明する動画(15分程)を配信。当社グループのサステナビリティ調達方針の解説、サステナビリティに関するトピックス(気候変動・責任ある鉱物調達)および、トップメッセージなど掲載</p> <p>・主要お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、各社を訪問のうえサステナビリティ(特にビジネスと人権)についてのディスカッションを実施</p> <p>・国際的なサステナビリティ調達マネジメントシステムの動向を整理。顧客企業の利用状況などに鑑み、Responsible Business Alliance(RBA)^{※2}など既存のプラットフォームを活用することなどを検討</p> <p>・苦情処理(救済)メカニズムとして、プラットフォームを提供する「JaCER」に参画(当社に関する苦情件数: 0件)</p>	<p>1) 2) 3)</p> <p>・当社グループのサステナビリティ調達について、取引先からさらなる理解を得るための施策を検討(説明動画の内容更新、対象取引先の拡大など)</p> <p>・サプライチェーンのデュー・ディリジェンスについて、取引先とのディスカッションなどの対話実施およびRBAなど既存のプラットフォームの活用について引き続き検討</p> <p>・「JaCER」に参画したことについての社外周知を進める</p>	<p>1)</p> <p>・主要お取引先からの同意受領100%</p> <p>2)</p> <p>・サステナビリティ調達マネジメントシステムの確立</p> <p>1)</p> <p>・各お取引先窓口担当者とも協働し、当社方針に関する説明会(動画配信形式も検討)の実施など主要な取引先への理解の促進</p> <p>・お取引先の範囲の検討</p> <p>2) 3)</p> <p>・デュー・ディリジェンスおよび苦情処理メカニズムに関するマルチステークホルダーイニシアチブへの参画も含め検討</p> <p>・お取引先への二者監査の実施(目標: 5社/年)</p>	<p>1)</p> <p>・24中計期間中にセルフアセスメント対象取引先範囲を確定し、その取引先からの同意受領100%</p> <p>2)</p> <p>・サステナビリティ調達マネジメントシステムの維持</p> <p>1)</p> <p>・各お取引先窓口担当者との協働により、方針展開や同意受領について主要な取引先の理解を促進(24中計期間中に範囲を検討)</p> <p>2) 3)</p> <p>・専門家やお取引先との情報交換</p> <p>・二者監査の実施(24中計期間からの目標: 8社/年)</p> <p>・マネジメントシステムに沿った第三者監査などデュー・ディリジェンスの実施</p> <p>・マネジメントシステムに沿った苦情処理メカニズムの運用</p>

※1 [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/)

https://www.smm.co.jp/sustainability/management/csr_procurement/

※2 [RBA](https://www.responsiblebusiness.org/)

<https://www.responsiblebusiness.org/>

サプライチェーンにおける人権

SMMグループ責任ある鉱物調達に関する方針

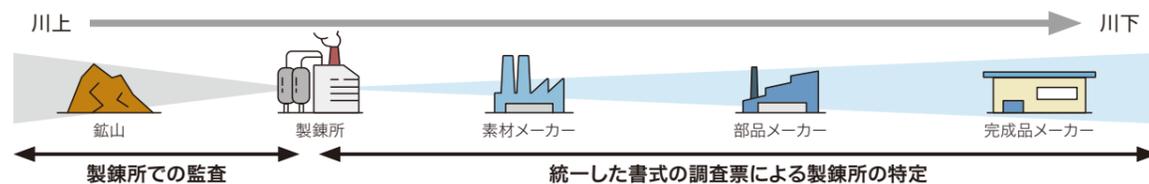
住友金属鉱山グループ人権方針に基づき、児童労働および強制労働などの人権侵害、環境破壊、不法採掘、汚職などに関わる恐れのある鉱物、武装勢力等の資金源となる恐れのある鉱物の調達は行いません。
 経済協力開発機構（OECD）が鉱物調達に関して定めるガイダンスを尊重し、サプライヤーに適切に働きかけ、サプライチェーン全体で責任ある鉱物調達に取り組みます。

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は、SMMグループ経営理念、住友金属鉱山グループサステナビリティ方針およびSMMグループ行動基準に基づき、「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推進します。

責任ある鉱物調達に関する取り組み

GRI 2-24/2-25/308-1/414-1/MM8



国際的なイニシアチブ、Responsible Minerals Initiative (RMI) *が推進するサプライチェーン透明性確保の仕組み（上図参照）に則り、取り組みを推進しています。この仕組みは川上から川下までの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。2022年度は330件の調査票に回答しました。

▶ P.160

また、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を受審しています。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。

	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

なお、当社は製錬業のサプライヤーである鉱山会社を新しく選定する際には、当該鉱山会社が水資源やテリングダムなどへの環境マネジメントをどのように実行しているかの評価を実施しています。2022年度は対象となるサプライヤーはありませんでした。また、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。

* 世界の電子機器業界における共通の行動規範を推進する目的で2004年に設立された、RBAの責任ある鉱物調達に関する国際的イニシアチブ

サステナビリティ調達に関する取り組み

GRI 2-24/2-25/308-2/414-2

当社グループでは、主要なお取引先（地元サプライヤー*を含む）に対し、サステナビリティ調達方針への同意依頼、アンケートへの回答依頼、当社グループのサステナビリティ調達に関する取り組みを説明する動画の配信、お取引先訪問を通じて持続可能なサプライチェーン構築を目指しています。

* 地元サプライヤーからの現地調達割合 ▶ P.159

調達方針への同意依頼

調達活動全般において人権や環境などの社会課題に配慮し、持続可能なサプライチェーン構築を目指す当社グループの姿勢を明確にすべく、2020年4月に「住友金属鉱山グループCSR調達方針（現「住友金属鉱山グループサステナビリティ調達方針）」（調達方針）を制定・公表しました。

当社グループの役員・従業員における調達方針の遵守の徹底はもとより、お取引先の皆様にもご理解をいただきたく、2020年度は主要なお取引先に調達方針へのご同意をお願いし、約99%のお取引先からご同意をいただきました。

持続可能な調達に関するアンケートへの回答依頼

2021年度に持続可能な調達に関するアンケートを作成し、調達方針にご同意いただいた主要なお取引先に本アンケートを送付し、ご回答を依頼しました。調達方針各項目（「人権・労働」「コンプライアンス」「品質保証」「環境・地域社会」）に基づいた全38問で構成したアンケートにてお取引先での対応状況を確認し、回答結果を集計することとし、98%のお取引先よりご回答をいただきました。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評価となったお取引先の割合は約85%であり、多くのお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評価となったお取引先につきましては、自社の状況をご理解いただくとともに、今後当社もアドバイスをを行うなどご協力し改善につなげていく予定です。

当社グループのサステナビリティ調達を説明する動画の配信

当社グループ調達方針にご同意いただいた主要なお取引先に対し、当社グループのサステナビリティ調達に関する取り組みを説明する動画を2022年度に配信しました。当社グループのサステナビリティ調達方針の解説、サステナビリティに関するトピックス（気候変動・責任ある鉱物調達）および、トップメッセージ等を掲載しました。動画視聴後のアンケートでは内容が「わかりやすい」という回答が95.5%となり、動画によって当社グループの取り組みへの理解が進み、自社の取り組みへの参考となった等のご意見が寄せられました。

サステナビリティについてのお取引先との意見交換

主要なお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、2021年度に実施した持続可能な調達に関するアンケートの回答状況に基づき、サステナビリティ（特にビジネスと人権）についての意見交換を2022年度に実施しました。実態を聞くだけでなく、当社グループの取り組みも紹介しながら効果的な活動について意見交換しました。

ステークホルダーとの対話

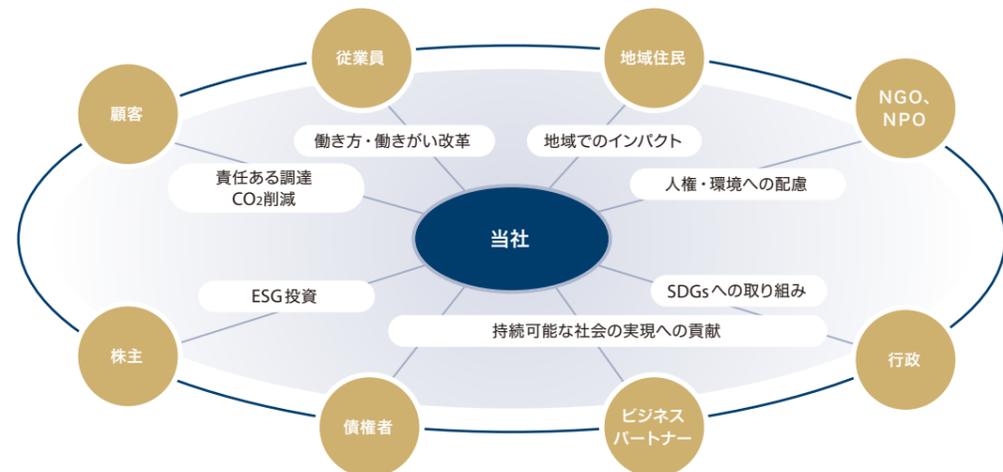
2030年のありたい姿

「世界の非鉄リーダー」であると理解され、共感される企業

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

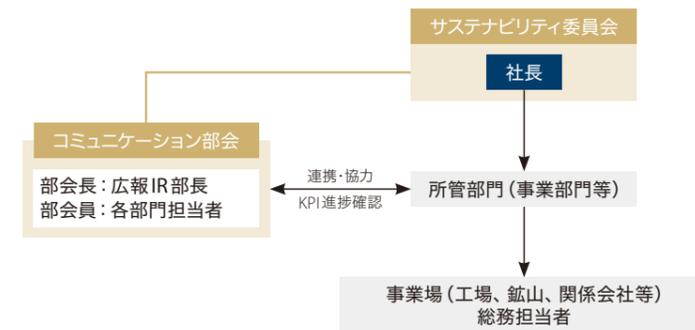
顧客	顧客ニーズを正しく把握し、技術、品質、納期、コストで他社に比べ優位性を持ち、総合的に競争力のある企業
株主	成長戦略と堅実なガバナンスにより企業価値増大を目指し、業績に見合う配当を実施し、適切な情報開示を行っている優良な投資先
従業員	良好な労働環境を有し、組織内での個人々の役割が明確になっており、誇りをもって働ける企業
地域住民	地域社会と共存し、地域の発展のために貢献するとともに、先住民の伝統と文化を尊重し、行動する企業
債権者	収益力があり、財務内容も優れ、信用力のある企業
ビジネスパートナー	高い技術力を持つとともに、誠実で信用を重んじ、対等な立場で取引を行い、共栄できる企業
NGO、NPO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



中期目標と進捗

GRI 3-3

2030年のありたい姿実現に向けて、KPIごとに進捗を管理し、2030年までの達成基準・行動計画を策定しています。

	2022年度実績	2023年度予定	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
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)			
	<ul style="list-style-type: none"> 「社内コミュニケーション施策」の好事例の水平展開 2023年1月にコミュニケーション部会向けに好事例の展開を実施 インナーブランディング 目的を「従業員に会社への誇りと愛着を持ってもらうこと」とし、主な施策をブランドブックの制作と活用を設定 従業員意識調査 2022年3月に実施した調査結果について、経営層、部門長、拠点長、関係会社社長へ報告会を実施 (質問「会社で働くことに誇りを感じる」に肯定的な回答をした社員の割合は63.7%) 	<ul style="list-style-type: none"> 「社内コミュニケーション施策」の好事例の水平展開 下期にコミュニケーション部会向けに好事例の展開を実施する インナーブランディング ブランドブック制作と活用を青梅事業所を先行実施拠点として進める 従業員意識調査 これまでは3年ごとの実施だったところ、2023年度より毎年実施とし、11月に実施を予定 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員意識調査 KPI 数値の2021年度調査結果からの改善 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員意識調査 KPI 数値の各年度調査結果からの改善 「社内コミュニケーション施策」のブラッシュアップ インナーブランディングの浸透度を確保(継続(24中計))、グループ会社への展開策を検討
			達成基準	
			行動計画	

ステークホルダーとの対話

2022年度実績	2023年度予定	21中計最終年度(2024年度)	27中計最終年度(2030年度)
<p>KPI 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 1) メディア、投資家との対話機会の拡充 2) 統合報告書の外部評価での高評価獲得</p>			
<p>1) ・メディア向けには、21中計発表に伴いトップインタビュー等を集中的に実施 ・EV化に関心が高い材料事業を中心に能動的な報道対応を実施 ・機関投資家向けに面談を拡充。また、ニーズの高い事業スモールやコロナで中断していた工場見学会・海外IR(現地訪問)などを再開 ・新たに、社外取締役が参加するSR面談やサステナビリティ説明会(IR-Day)などを実施</p> <p>2) 統合報告書2022発行(日・英) WICIジャパン統合レポート・アワード2022のシルバー・アワードおよび日経統合報告書アワード2022のグランプリS賞を受賞</p>	<p>1) ・広報イベントの充実およびメディアとのリレーション強化 ・「重要機関投資家」との経営トップ・経営層を中心とした継続的な対話機会の拡充</p> <p>2) 第8回となる統合報告書2023日本語版を9月に、英語版を11月に発行する。編集にあたっては、これまでいただいた様々なステークホルダーからの指摘を踏まえて改善を進める</p>	<p>・情報発信件数の拡大(対18中計期間比) ・経営トップによる株主・投資家との対話機会の拡充(対18中計期間比) ・統合報告書の外部評価での高評価獲得</p>	<p>全中計期間中、対前中計に対し ・情報発信件数の拡大 ・情報発信方法の拡大 ・経営トップによる株主・投資家との対話機会の充実 ・統合報告書の外部評価での高評価獲得</p> <p>27中計最終年度目標 ・グローバルメディアとの関係構築ができる体制の確立 ・取材、ニュースリリース、広報イベントの実施件数の拡大</p>
<p>KPI 3. 目指している「世界の非鉄リーダー」としての認知・理解の向上および共感を得ている ・社外機関調査結果の改善(認知度・理解度など)</p>			
<p>・2022年上期に実施された外部機関の認知度調査において、認知度は横ばい(2022年10月からの企業広告の効果は未反映) ・2022年10月より人材確保を目的に、認知度向上に向けたタレントを起用した企業広告活動を開始。テレビCMやインターネット広告等を展開した ・「MINATOシティハーフマラソン」「愛媛マラソン」「青梅マラソン」に協賛し、ブース出展等を通じて事業拠点における当社のプレゼンス向上に努めた</p>	<p>・企業広告活動の継続 ・外部機関の認知度調査に加え、複合的に当社のポジションを把握するため独自調査を実施 ・スポーツイベント等の協賛検討および実施</p>	<p>・外部機関の認知度調査において、2021年度比35%アップ</p>	<p>・外部機関の認知度調査において、21中計の目標値を維持</p>
<p>達成基準</p>			
<p>行動計画</p>			
<p>・当社の認知、理解、共感につながるブランディング活動の推進。人材確保を目的とした大規模広告展開を実施 ・地域や行政と良好な関係構築を目的とした、「社外コミュニケーション施策」を本社、各拠点等で実施</p>			
<p>・認知、理解、共感の定着を目的とした継続的な広告展開を実施 ・「社外コミュニケーション施策」を各拠点にて中長期的に継続《24中計期間中の実施項目》 ・KPI達成状況によりブランディング活動の追加施策を検討 ・「社外コミュニケーション施策」の促進、加速</p>			

ステークホルダー・エンゲージメント

GRI 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、ご意見・ご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	株主総会	株主総会
		決算・事業報告、ESG情報等	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 2022「サステナビリティ説明会」 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、組織内での個人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
		先住民の権利等に関する意見交換	社外専門家と先住民等権利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

ステークホルダーとの対話

従業員意識調査の実施・結果

当社グループは、重要なステークホルダーである従業員の満足度やエンゲージメントを測り、より良い会社・職場をつくるために、外部の専門機関に委託して「従業員意識調査」を実施しています。2010年度から3年ごとに調査を実施し、2021年度に第5回目の調査を行いました。調査対象者は10社*5,153名で、質問は全部で141項目、回答率は94.4%となりました。本調査は前回調査からの3年間で従業員の意識がどのように変化したか、また従業員が現在どのような意識を持って働いているかを定量的に把握し、さらに良い会社・職場づくりのための経営施策づくりに役立てることを目的としています。

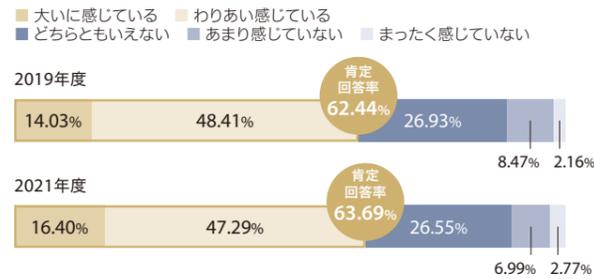
本調査結果は、経営トップ層をはじめとし本社各部署長、事業本部長、部門長、拠点長、関係会社社長、労働組合等にフィードバックし、また、直轄事業所や、関係会社等の拠点に対しては事業所別のデータを開示し、各所でのマネジメントの改善に役立てています。2022年度は、2021年度の調査結果について約30回のフィードバック説明会を実施しました。従業員に対しては社内報に調査結果および解説記事を掲載しています。

2023年度からは従業員意識調査をより効果的に活用するため、実施頻度を3年ごとから2023年度より毎年に変更し、調査内容やフィードバックの方法を見直す予定です。

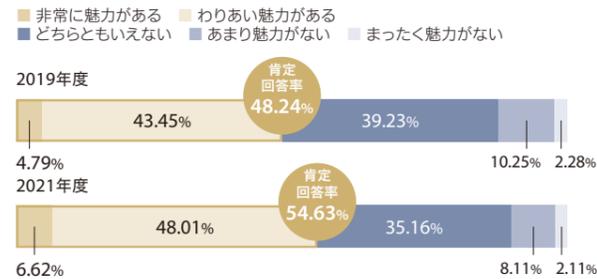
※ 調査対象会社：住友金属鉱山(株)、住友物流(株)、(株)日向製錬所、住友エナジーマテリアル(株)、大口電子(株)、住友国富電子(株)、大口マテリアル(株)、(株)伸光製作所、住友テクノリサーチ(株)、住友金属鉱山シボレックス(株)

■ 従業員意識調査結果

Q. 総合的に考えて、あなたは、住友金属鉱山という会社で働いていることに、誇りを感じていますか。



Q. 総合的に考えて、あなたの会社はあなたにとって魅力のある職場ですか。



主な社外表彰一覧(2022年度)

表彰名	受賞年月	受賞部門・拠点	受賞内容
日本分析化学会 有功賞	2022年9月	住友金属鉱山(株)金属事業本部 住友テクノリサーチ(株)	長年にわたり分析の実務に従事し、また、分析業務に欠かすことのできない機械・器具や試薬等の保守・製造などの実務に関する功労に対して授与されるものであり、このたび当社グループ社員2人の功績が認められ、有功賞を受賞しました。
韓国資源リサイクル学会総会 優秀発表賞	2022年10月	住友金属鉱山(株)技術本部	日本の資源・素材学会にあたる韓国の学術研究団体である韓国資源リサイクル学会(KIRRR)において、技術本部の社員2人が優秀発表賞を受賞しました。
日本溶媒抽出学会賞	2022年11月	住友金属鉱山(株)技術本部	化学工学や分析化学、原子力工学、冶金学といった広範囲にわたる分野の学術研究機関や技術開発機関、大学等が参加する日本溶媒抽出学会において、溶媒抽出技術の非鉄金属分野への適用に貢献したことが高く評価され、技術本部の社員が受賞しました。
2022年鉱物産業環境大統領賞	2022年11月	コーラルベイニッケル/ タガニートHPAL	コーラルベイニッケルではフィリピンにおいて「2022年鉱物産業環境大統領賞」を受賞しました(3年連続8回目)。さらに「最優秀鉱山安全賞」も受賞した(2年連続)ほか、「鉱業森林計画最優秀賞」をタガニートHPALと同時に受賞しました。「鉱物産業環境大統領賞」は、フィリピンの鉱物産業界において最も栄誉ある賞であり、プラントにおける環境・安全管理、地域環境保護および地域貢献など総合的に高い評価を得ました。
モーダルシフト優良事業者賞	2022年12月	住友物流(株)	モーダルシフトとは、従来の長距離トラック輸送から船舶・鉄道を活用した物流体制への移行を示すもので、一般財団法人日本物流団体連合会が主催する「モーダルシフト取り組み優良事業者公表・表彰事例」において、モーダルシフト取り組み優良事業者賞(改善部門)を受賞しました。モーダルシフトに積極的に取り組む優良事業者として受賞しました。住友物流(株)は2度目の受賞となります。

2023年7月時点

当社が加盟している主な団体

GRI 2-28

団体名	当社の役割	公共政策に関する取り組み
一般社団法人 日本経済団体連合会	常任幹事、開発協力推進委員会、カナダ委員会、環境委員会、海洋開発推進委員会、国際協力委員会、中国委員会、南アジア地域委員会、日本ミャンマー経済委員会、日本ブラジル経済委員会、ダイバーシティ推進委員会、危機管理・社会基盤強化委員会、イノベーション委員会、モビリティ委員会、資源・エネルギー対策委員会/企画部会、労働法規委員会/労働安全衛生部会に参加	総合経済団体として、わが国経済の自律的な発展と国民生活の向上を目的とし、経済界が直面する内外の広範な重要課題について、経済界の意見を取りまとめ、着実かつ迅速な実現を働きかけている
ABAC日本支援協議会	会員	Asia Pacific Economic Cooperation (APEC) の公式民間諮問団体であるABAC (APECビジネス諮問委員会) の日本委員として活動を支援
JMIA日本鉱業協会	会長(2023年度)、備蓄委員会(委員長、副委員長)、企画調整委員会(委員長、副委員長)、エネルギー委員会、海外開発委員会、環境管理委員会(委員長、副委員長)、関税委員会、資金委員会、需給委員会、税制委員会、探鉱開発委員会、硫化鉱硫酸委員会、減耗控除対策特別委員会(委員長、副委員長)、保安部会等に参加	気候変動対策、電力問題、税制、資源開発、製錬・リサイクル、鉱山保安および人材確保・育成に関する鉱業政策要望書を関係省庁に提出し、また政府主催の審議会などにオブザーバーを派出して業界の意見を提言している
国際金属・鉱業評議会 (ICMM)	Council, Principal Liaisons Committee、その他関係会議への参加	Mining Principlesの実践 環境、社会、ガバナンスと透明性、イノベーションの各分野の重点課題への取り組み
国際銅協会 (ICA)	Board of Directors、Strategy Committee、Material Stewardship Council、Asia Regional Council、その他関係会議への参加	世界の銅産業を結集し、銅市場の発展と保護を目指し、社会の持続可能な開発目標に積極的に貢献することを目指している ・銅の新用途開発 ・銅の需要促進 ・SDGsへの貢献
一般社団法人 日本銅センター (JDCA)	会長 理事1人	・銅、銅製品の用途開発・技術開発 ・緑青・青水など、銅の正しい知識の普及
ニッケル協会 (NI)	Board, Executive Committee, Strategy and Planning Advisory Committee、その他関係会議への参加 PP&S(公共政策、サステナビリティ)、Science(科学研究)、MD(市場開拓)の各グループに参加	現行のステンレス鋼および新規のニッケル市場について、持続可能な成長発展のための支援を行う 公共政策とサステナビリティの基本として、健全な科学、リスク管理、社会経済的便益を促進している
コバルト協会 (CI)	Director 1人 Board会議、EXCO会議に参加	コバルトの持続可能で責任ある生産と使用を促進している 健康、安全、環境などコバルトに関するすべての問題について、コバルト業界の声を代表して提言する コバルトの資源、生産、および使用に関する独自の情報の入手と普及に努めている
硫酸協会	理事1人、総務委員会、業務委員会、技術委員会、編集委員会に参加	経済産業省製造産業局の施策・情報を会員会社へ伝達し、会員会社からの要望を取りまとめ上申する 硫酸に関する冊子を発行する、硫酸の品質規格「硫酸協会規格」を制定するなど業界団体として広報活動や硫酸の普及に努める
一般社団法人 電子情報技術産業協会 (JEITA)	電子部品部会、誘導体セラミックス委員会に参加	各種統計の集計や、規制、規格、環境対策などの課題検討に参画している
一般社団法人 電池工業会 (BAJ)	賛助会員	二次電池の需要増に伴い今後必要とされる再資源化、品質性能および製品安全に関わる施策の推進等を行う
一般社団法人 電池サプライチェーン協議会 (BASC)	正会員 理事1人(副会長)	電池材料、部品およびそれらの原料の工業およびサプライチェーン関連産業の健全な発展を図るため、グローバル競争力強化に向けた政策提言と、各原料の国際標準化に関する国内審議を行う

ステークホルダーとの対話

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。

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。

 [ICMM \(英語サイト\)](https://www.icmm.com/)
https://www.icmm.com/

 [Performance Expectations \(英語サイト\)](https://www.icmm.com/en-gb/our-principles)
https://www.icmm.com/en-gb/our-principles  P.131

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／水管理／鉱産統治枠組み／先住民と鉱業／開発のための鉱業パートナーシップ／水銀のリスク管理／鉱業および保護地域

Performance Expectations (PEs) の実施状況

PEsの対象拠点*のうち、外部検証まで受ける拠点の優先順位付けについては、以下の通りとしています。

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)

・2022年度は東予工場が外部検証を受審しました。  P.132-136

・2023年度は菱刈鉱山、2024年度はニッケル工場が受審する予定です。

※ 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

■ 全社セルフアセスメント結果 (2022年実施)

評価 ^{※1}				合計
Meets	Partially Meets	Does not meet	N/A	
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
Meets: 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
Partially meets: 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
Does not meet: 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
N/A: 該当しない

※2 Does not meetとなった項目とMeets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

Extractive Industries Transparency Initiative (EITI)

当社は採掘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。

※ 採掘産業透明性イニシアティブ: 石油・ガス・鉱物資源等の開発に関わる、いわゆる採掘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/)
https://eiti.org/

EITI原則

- 1 天然資源の慎重な利用は、持続可能な開発と貧困撲滅に寄与する持続的な経済発展における重要な推進力であるが、適正に管理されなければ経済および社会に負の影響をもたらす。
- 2 国民の利益にかなう天然資源の管理は、当該国の発展のために実施されるべきものである。
- 3 資源開発による利益は長期にわたる収益の流れの中で発生し、価格に大きく依存する。
- 4 政府の収支に関する一般国民の理解は、持続可能な開発に向けた国民の議論と適正かつ現実的な選択を促進させる。
- 5 資源開発産業に関する政府と企業における透明性確保が重要であり、資金管理の公開と説明責任の充実が必要である。
- 6 資金の透明性の向上は、契約や法律を尊重する中で推進されるべきである。
- 7 資金の透明性は国内および海外における直接投資環境を改善する。
- 8 収益の流れと公的支出の管理に向けた、国民に対する政府による説明責任の方針とその実践が求められる。
- 9 国民生活、政府の施策、産業活動における透明性と説明責任に関する高い基準の設定を促進する必要がある。
- 10 収支に関する情報公開において、一貫性があり実施可能で導入しやすいシンプルなアプローチが求められている。
- 11 支出に関する情報公開においては、その国の採掘産業に属するすべての企業が含まれていなければならない。
- 12 問題の解決に向けては、すべてのステークホルダーが重要かつ適切な貢献をすべきである。その中には政府および関連機関、採掘産業の企業、サービス関連企業、多面的性格をもつ組織、金融機関、投資家、NGOが含まれる。

(当社訳)

ステークホルダーとの対話

国際金属・鉱業評議会 (International Council on Mining and Metals: ICMM) の Performance Expectations (PEs) に対するセルフアセスメント結果

2022年度アセットレベルレポート (東予工場)

2022年度はPEsにおいて、下記の通り東予工場のセルフアセスメントを実施し、外部検証を受けました。

■ 2022年度セルフアセスメント結果 (東予工場)

項目	Performance Expectation (翻訳) ※1	アセットレベルの評価サマリー	実施の証拠およびギャップ
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。		
1.1	適用法の順守を維持するための体制を確立します。	Meets	関連する法的要件を特定するメカニズムとして、住友金属鉱山の法務部は月に1度、前月の法令改正情報を全社員に配信している。関連する法的要件の変更を追跡、評価、実証、および伝達するメカニズムとして「コンプライアンス基本規程」が存在する。東予工場においてコンプライアンス違反が検出された際には、再発防止策等をコンプライアンス基本規程で定める法令所管部門が評価し、内容は住友金属鉱山の取締役会に報告される。
1.2	賄賂と汚職の防止を目的とした企業方針を採択し、ファシリテーションペイメントを公に開示します。	Partially Meets	贈収賄および汚職の防止に関する方針として、「贈賄防止に関する基本方針」が存在する。ファシリテーションペイメントについては「通常の便益の供与と同様に取り扱う」ことが規程されているが、内容については公開していない。また、従業員に対して方針や禁止事項に関する研修を実施しているものの、請負業者に対する研修の実施に関するエビデンスを提示できなかった。
1.3	ICMM 方針の枠組みに沿った方針と基準を導入します。 ※2	—	—
1.4	理事会、執行委員会レベルで持続可能性のパフォーマンスの説明責任を割り当てます。 ※2	—	—
1.5	直接的または仲介を通じて行われた財政的および現物出資の政治献金の額と受益者を開示します。 ※2	—	—
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。		
2.1	投資、設計、運営、閉山に関する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。 ※2	—	—
2.2	合併事業のパートナー、サプライヤー、請負業者による、リスクに基づいた責任ある安全衛生、環境、人権、労働方針および慣行の採用を促進します。	Partially Meets	健康と安全、環境、人権、労働慣行に関するバリューチェーンにおける企業の期待を定義するための方針として「住友金属鉱山グループサステナビリティ調達方針」などが存在する。サプライヤーおよび請負業者の健康と安全、環境、人権および労働パフォーマンスを促進するため、主なサプライヤーおよび請負業者に対して「住友金属鉱山グループサステナビリティ調達方針」への同意を要求している。ジョイントベンチャーのパートナーの健康と安全、環境、人権および労働パフォーマンスを支援するために、リスクに基づいて実施されているメカニズムについてのエビデンスを提示できなかった。

項目	Performance Expectation (翻訳) ※1	アセットレベルの評価サマリー	実施の証拠およびギャップ
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。		
3.1	人権尊重を確約する方針を策定し、人権デューデリジェンスを実施し、会員が引き起こしたまたは寄与した人権侵害の是正を可能にするプロセスを提供またはそれに協力することにより、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を支援します。	Partially Meets	事業活動、または事業関係によって事業、製品、またはサービスに直接関連する活動から、人権への悪影響を引き起こしたり、その一因となったりすることを回避するための方針へのコミットメントとして、「住友金属鉱山グループ人権方針」が存在する。グループを含む全従業員を対象に人権研修を実施しているが、企業活動によって悪影響を受ける可能性のある近隣住民等に対し、人権への影響を適切な方法で伝達するためのメカニズムや、全社的な人権デューデリジェンスについてはエビデンスを提示できなかった。
3.2	強制的な家族や地域社会の物理的または経済的な移動を避けます。これが不可能な場合は、階層的な緩和措置を適用し、残留有害事象に対処する措置または救済策を実施します。	Partially Meets	東予工場の開発計画の開始が2001年以前 (ICMM発足以前) であるため、東予工場の非自発的住民移転計画に関する手続きは該当しない。2001年以降、東予工場において非自発的住民移転を要する開発計画は実施されていない。非自発的住民移転の可能な範囲での回避に関する方針は現時点で策定していない。
3.3	リスクに基づいて、「セキュリティと人権に関する自主原則 (Voluntary Principles on Security and Human Rights)」に則った人権とセキュリティのアプローチを実施します。	Partially Meets	警備員に対して人権研修を実施している。警備員と近隣住民とのインシデントは警備記録で記録されている。「セキュリティと人権に関する自主原則」に沿ったセキュリティと人権のアプローチ (人権リスクアセスメントを含む) を実施しているエビデンスおよび影響を受ける可能性のあるステークホルダー (近隣住民) とのセキュリティと人権に関する協議のエビデンスを提示できなかった。
3.4	幼年労働や強制労働を雇わない、人身売買を避ける18歳未満の人に危険な作業を割り当てない、嫌がらせや差別をなくす、結社や団体交渉の自由を尊重する、労働者の苦情に対処する仕組みを提供することにより、労働者の権利を尊重します。	Meets	高卒以上を雇用する採用プロセスを実施しているため、児童労働、18歳未満の者への危険な作業の割り当ては想定されない。強制労働および人身取引が行われていないエビデンスとして労働者の同意に基づく「労働契約」が存在する。嫌がらせおよび差別に関連する潜在的な雇用および人権のリスクを特定し、評価し、および排除するためのメカニズムとして「人権規程」が存在する。結社および団体交渉の自由の権利を尊重するためのメカニズムとして「労働協約」が存在する。労働者の苦情が提起され、対処されることを可能にするメカニズムとして「苦情処理協議会」が存在する。
3.5	従業員に、法令で定められている限度内で定期および超過勤務時間を割り当て、法的要件と同等以上の賃金を支払うか、その雇用市場内で競争的な賃金 (いずれか高い方の賃金) を報酬します。	Meets	従業員の報酬に関する契約として「労働契約」が存在する。労働時間のモニタリングと法定労働時間のチェックを実施している。公正な報酬の実施を証明するための仕組みに関するエビデンスとして「人事考課・達成度評価実施要領」などが存在する。
3.6	プロジェクトの設計、開発、運営において、先住民の権利、権益、願望、文化、自然資源に基づく生計を尊重し、悪影響に関し、階層的な緩和措置を適用し、先住民に持続可能な利益をもたらします。	Not Applicable	東予工場を建設した場所に先住民がいないため、「Not applicable」と判断した。
3.7	移転、土地や領域または重要な文化遺産への阻害の結果として重大な悪影響が発生する可能性がある場合、先住民から自由で、事前に状況をよく説明した上での同意を取得するよう努力し、合意における対話と承諾プロセスの成果を把握します。	Not Applicable	東予工場を建設した場所に先住民がいないため、「Not applicable」と判断した。

ステークホルダーとの対話

項目	Performance Expectation (翻訳) ※1	アセットレベルの評価サマリー	実施の証拠およびギャップ
3.8	女性の権利と利益を尊重し、職場の多様性を支援するための政策と慣行を実施します。	Meets	雇用および報酬に関する基準が、ジェンダーおよびその他の社会的または経済的な基準に基づいて差別的なものではないエビデンスとして「賃金規程」などが存在する。 東予工場を含む会社の雇用および報酬慣行については、統合報告書にて女性管理職比率、女性社員比率、男女別育児休業取得率、従業員の新規雇用と離職率に関する男女別データを開示している。
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。		
4.1	新規プロジェクトや既存事業への著しい変更に対し、利害関係者および影響を受ける関係者と協議し、必要に応じて環境および社会への影響評価(ESIA)を実施し、ESIA報告書を公表します。	Meets	東予工場の開発計画の開始が2001年以前(ICMM発足以前)であるため、東予工場の環境影響評価(EIA)に関する手続きは該当しない。 2001年以降、東予において日本の法律上EIAが要求された開発計画として「東予工場硫酸設備増強計画」が存在する。EIAが愛媛県に提出され、手続きが終了したエビデンスが愛媛県ウェブサイト(https://www.pref.ehime.jp/kankyou/k-hp/theme/assessment/jokyo/sumikin.html)に存在する。
4.2	紛争の影響を受けた地域やリスクの高い地域で操業したり、調達したりしている場合は、「OECD紛争地域および高リスク地域におけるデュー・デリジエンス・ガイドランス」に沿った、紛争と人権に関するリスクに基づくデュー・デリジエンスを実施します。	Meets	東予工場が生産する銅についてはLondon Metal Exchangeの責任ある調達要件、金・銀についてはLondon Bullion Market Associationのガイドランスに沿ったデュー・デリジエンスを実施している。
4.3	承認された国際基準または管理システムに基づいて、労働者、地域社会、文化遺産および自然環境に対する安全衛生および環境への影響を避け、予防し、最小限に抑え、緩和または改善するためのリスクベースの管理を実施します。	Meets	東予工場はISO45001に基づいた労働安全衛生の管理を行っているとともに、ISO14001に基づいた環境マネジメントシステムを実施している。 労働者、地域社会、文化遺産、自然環境に対する環境上の影響を回避/防止、最小化、緩和、および/または是正するリスクベースの制御および有害な影響の最小化または補償のエビデンスとして「リスクマネジメントシステム規程」や「環境管理規程」などが存在する。
4.4	緊急事態対応計画を策定、維持、試験します。外部ステークホルダーへのリスクが大きい場合、これは影響を受ける可能性のある関係者と協力し、確立された業界のグッドプラクティスと一致していなければなりません。	Meets	緊急事態に至る可能性のある予見可能な危険とリスクの特定を含む緊急時対応計画のエビデンスとして「危機管理規程」「事業継続計画」「緊急事態対応手順書」などが存在する。
5	災害・事故ゼロを目標とし、労働安全衛生成績の継続的改善に努めます。		
5.1	職場の安全衛生を継続的に改善することを目的とした慣行を導入し、職場での死亡、重傷を排除し、職業病を予防するためのパフォーマンスを監視します。	Meets	東予工場はISO45001に基づいた労働安全衛生の管理を行っている。 健康および安全上の危険性および職業病を特定し、評価し、排除し(できれば)、または管理する仕組みとして「保安・安全・労働衛生管理に関する規程」などが存在する。
5.2	労働者の健康と安全に対する責任に応じた訓練を提供し、職業ばく露に基づいて健康監視およびリスクベースのモニタリングプログラムを実施します。	Meets	業務に即した従業員の安全衛生教育を特定・実施する仕組みとして「保安・安全・労働衛生管理に関する規程」などが存在する。 従業員がばく露される活動、物質およびプロセス、ならびに職業ばく露限界値が超過した場合に従うべき手順は「安全衛生管理規程」等に存在する。
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。		
6.1	関連当局、および内外のステークホルダーと環境面および社会面での対処を協議して閉山を計画し、合意された閉山と閉山後のコミットメントを実現するための財政的準備を行います。	Not Applicable	鉱山やテーリングダムを有する拠点でないため、「Not applicable」と判断した。

項目	Performance Expectation (翻訳) ※1	アセットレベルの評価サマリー	実施の証拠およびギャップ
6.2	強力かつ透明な水統治、事業での効果的な水の管理、協力し、責任ある持続可能な水の使用を実現する水資源管理を実行します。	Meets	東予工場では取水量、排水量、汚濁物質をモニタリングしている。 集水域レベルでの水管理に関するステークホルダーエンゲージメントのエビデンスとして水濁法に基づくコンプライアンス報告が存在する。
6.3	決壊のリスクを最小限に抑えるために、国際的に認められたグッドプラクティスに沿った、包括的でリスクベースの管理とガバナンスを使用し、廃さい・鉱滓ダムの設計、建設、運営、監視、廃止を行います。	Not Applicable	テーリング施設が存在しないため、「Not applicable」と判断した。
6.4	階層的な緩和措置を適用して、汚染を防止し、排出および廃棄物を管理し、人の健康および環境への潜在的な影響に対処します。	Meets	東予工場はISO14001に基づいた環境マネジメントシステムを実施している。 潜在的な汚染源と、それらが人の健康と環境に及ぼす影響を特定し、評価し、管理する仕組みとして「環境管理規程」「廃棄物管理規程」などが存在する。 緩和階層に沿った具体的な取り組みとしては、工程内で回収した水の再利用、ある工程において不要な資源を別工程へ投入することによる廃棄物の抑制などが挙げられる。
6.5	エネルギー効率を改善し、二酸化炭素排出量の少ない未来に貢献する措置を実施し、CO ₂ 換算(GHG)排出量測定において国際的に認められた手順に基づいて結果を報告します。	Meets	東予工場はエネルギー使用量について「エネルギー管理規程」に基づき住友金属鉱山に報告する。住友金属鉱山はグループのCO ₂ 排出量を「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づく排出係数を用いて算定し、統合報告書にて開示している。
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。		
7.1	世界遺産指定地内で探鉱したり鉱山を開発することなく、法的に指定された保護地域を尊重し、新規事業や既存事業への変更は指定の根拠となっている価値に抵触しないよう設計し、運営します。	Not Applicable	世界遺産リスト(国連_World Heritage List)より、周辺に世界遺産地域が存在しないため「Not applicable」と判断した。
7.2	保全価値の高い場所の生物多様性行動計画によって支えられた階層的な緩和措置を適用することにより、生物多様性、特に絶滅の危機にある生息地への潜在的な悪影響に対処します。	Meets	東予工場はISO14001に基づいた環境マネジメントシステムを実施している。 生物多様性と生態系サービスへの潜在的な悪影響を特定し評価するために実施しているプログラムとして、瀬戸内法に基づいた水と大気に対する影響を最小限にとどめる「環境マネジメントプログラム」が存在する。
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。		
8.1	プロジェクトの設計、運営、および廃止では、エネルギー、天然資源、資材の回収、再利用またはリサイクルのための費用対効果の高い措置を実施します。	Partially Meets	持続可能な開発の原則が、プロジェクトの設計に統合されているエビデンスは存在する。一方、アセットの耐用年数を通じた天然資源等の回収、リサイクル、再利用の手段の特定、分析等のメカニズムについてはエビデンスを提示できなかった。
8.2	国連分類による「危険分類および表示に関する世界調和システム」または同等の関連規制システムに従って鉱業製品の危害を評価し、必要に応じて安全性データシートとラベル表示で伝達します。	Meets	製品の危険有害性を、国連の危険有害性分類・表示に関する世界調和システムまたは同等の関連規制メカニズムに従って特定、評価、分類するための慣行が実施されているエビデンスとして「SMMグループ化学物質管理ガイドライン」などが存在する。 製品の有害性については、有害物質に関する安全データシート、および有害物質に関する情報が明記された容器包装を通して、ステークホルダーに伝えている。

ステークホルダーとの対話

項目	Performance Expectation (翻訳) ^{※1}	アセットレベルの評価サマリー	実施の証拠およびギャップ
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。		
9.1	地域社会との包括的なアプローチを実施して、必要に応じて、政府、市民団体、開発機関と協力して、地域社会の発展の優先事項を特定し、持続的な社会的・経済的福利に貢献する活動を支援します。	Meets	コミュニティが閉鎖後にも繁栄できるように、優先事項に取り組むコミュニティ開発活動を特定、評価、実施するために、参加型エンゲージメントを実践しているエビデンスとして「CSR社会貢献活動(緑化事業、スポーツ・文化・芸術の振興および発展に貢献する活動等)」が存在する。
9.2	プロジェクトのライフサイクル全体を通じて、地場企業に直接的、または大手請負業者やサプライヤーも奨励することによって、地場企業による調達および契約機会へのアクセスを可能にします。また、地域社会の経済的機会を高めるためのイニシアチブを支援します。	Meets	地場企業による調達機会の定義、特定、伝達、促進を行うための地域社会との協議のエビデンスとして協力会社(構内の物流やメンテナンス等を実施する地場企業)とのコミュニケーションの議事録等が存在する。
9.3	地域の状況を分析したうえでステークホルダーとの関係構築を行い、地元ステークホルダーに、企業およびその活動に関連する苦情の解決を図ることができる効果的なメカニズムを利用できるようにします。	Partially Meets	ステークホルダーからの苦情の受付、調査の実施、社内報告に関する苦情処理の仕組みはあるが、「ステークホルダーのタイプ、影響力のレベル、関与する能力などに基づくステークホルダーのマッピング」「社会的、経済的および環境的評価/ベースライン調査によって情報提供されるステークホルダー参画」「国連のビジネスと人権に関する指導原則に基づく苦情処理の仕組み」についてはエビデンスを提示できなかった。
9.4	必要であれば政府と協力し、現地の「小規模および技工による採掘」(ASM)の環境および社会慣行の改善を支援します。	Not Applicable	地元で人力小規模金採掘(ASM)が存在しないためNot applicableである旨確認した。
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、第三者により進捗とパフォーマンスの検証を行います。		
10.1	持続可能な開発の問題に関し、主要企業レベルの外部ステークホルダーを特定し、オープンかつ透明な方法でかかわります。 ^{※2}	—	—
10.2	「資源採取産業透明性イニシアチブ」(EITI)の実施を公けに支持し、政府の適切なレベルで、国別、プロジェクト別の重要な支払いすべての情報を編集します。	Not Applicable	今回の対象拠点は、EITI実施国における資源開発を行っていないため、「Not applicable」と判断した。
10.3	「GRIサステナビリティ・レポートング基準」を使用して、経済、社会、環境のパフォーマンスおよび持続可能な開発への貢献を報告します。 ^{※2}	—	—
10.4	毎年、会員資格の確認と検証に関するICMMのガイダンスに従い、持続可能性パフォーマンスの第三者検証を実施します。 ^{※2}	—	—

エビデンスを提示できなかった項目については、今後の検討事項にします

※1 翻訳版の内容に疑問があれば下記ウェブサイトの英語版原文をご確認ください

※2 コーポレートレベルの項目のため、アセットレベルレポートの対象外となります

 [ICMM Mining Principles: Performance Expectations \(英語サイト\)](https://www.icmm.com/en-gb/our-principles/mining-principles/mining-principles)
<https://www.icmm.com/en-gb/our-principles/mining-principles/mining-principles>

 [2022年度アセットレベルレポート\(東予工場\)についての第三者保証報告書](https://www.smm.co.jp/sustainability/icmm/pdf/asset_toyo_report.pdf)
https://www.smm.co.jp/sustainability/icmm/pdf/asset_toyo_report.pdf

研究開発

考え方・方針

当社では、4つの研究開発拠点を擁し、カーボンニュートラルに向け、次世代の金属製錬技術、未来を切り拓く新素材の研究開発を進めています。「2030年のありたい姿」の達成に向け、2021年中期経営計画※では①カーボンニュートラルに向けた新技術および新プロセスの開発推進、②DX(デジタルトランスフォーメーション)による製造部門および研究開発部門の技術革新、③個の活性化と人材活用、を掲げ研究開発を推進しています。

※  [2021年中期経営計画](https://www.smm.co.jp/ir/management/plan/pdf/220215_setsumeikai.pdf)
https://www.smm.co.jp/ir/management/plan/pdf/220215_setsumeikai.pdf

2022年度の実績

当社グループの事業にはCO₂などの温室効果ガス(Greenhouse Gas: GHG)を直接あるいは間接的に多量に排出するプロセスもあることから、2022年度はGHG排出量の直接削減を目的とした既存製錬プロセスにおける中和剤の削減やCO₂固定化、化石燃料を使用せず製錬する次世代製錬プロセスの開発に取り組み、スケールアップ試験へ進展するための成果を得ています。

資源・製錬・材料の3事業連携のバリューチェーンを支える新事業創出としては、「蓄電池リサイクルプロセスの開発と実証」および「次世代蓄電池用高性能正極材料の開発と実証」が、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)のグリーンイノベーション基金事業※として採択され、事業化に向け開発を加速しました。

※  [グリーンイノベーション基金事業](https://www.nedo.go.jp/news/press/AA5_101535.html)
https://www.nedo.go.jp/news/press/AA5_101535.html

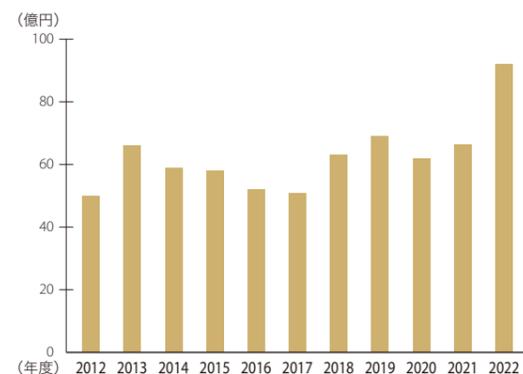
戦略

材料分野では、電池材料、粉体材料、結晶材料の高機能化および新製品開発を継続します。成長市場として位置付けている電池正極材では、性能向上に向けた開発と並行して、全固体電池を含めた次世代電池材料の開発や生産性向上に資する新しいプロセス開発を行っていきます。

2050年に向けた革新的な材料の創生を目指す東北大学とのビジョン共創型パートナーシップにおいては、テーマ探索を加速するために、東北大学材料科学高等研究所とともにGX材料科学共創研究所を2022年10月1日に設置しました。本研究所のテーマ探索活動を通して、若手エンジニアの育成を図っていきます。また、カーボンニュートラル実現に向けた二酸化炭素の再資源化や水素製造のための人工光合成光触媒材料開発、省エネルギーやエネルギーハーベスティングに関する材料開発についても注力していきます。

「2030年のありたい姿」を策定するうえで、2050年や2100年の世界では、いかに地球環境にダメージを与えずに素材を生み出すか、その実現のために非鉄金属産業はどのようにあるべきかという議論をしてきました。中期展望としては、2030年までの世の中がどう変化・変貌していくかを注視し、その変化・変貌に合わせた迅速な対応と、「非鉄金属資源の有効活用」に向けた取り組みを進めます。製錬分野における具体的な取り組みとしては、GHG排出量を大幅に削減する次世代ニッケル製錬プロセスやリチウム精製プロセスに関する研究開発を推進しています。さらに、資源の探鉱・採鉱・選鉱技術の改善などの開発を継続しながら、「2030年のありたい姿」に示した社会ニーズの解決につながるテーマを探索しています。

■ 研究開発費の推移



知的財産

考え方・方針

当社は、「SMMグループ行動基準」において、知的財産およびその保護・有効活用に関する基本方針を定めています。2021年中期経営計画では、「事業部門及び研究開発部門と密接に連携し、事業展開に応じた知的財産の活用を推進する」ことを掲げています。

SMMグループ行動基準—知的財産権の取り扱い

- ・ 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

戦略

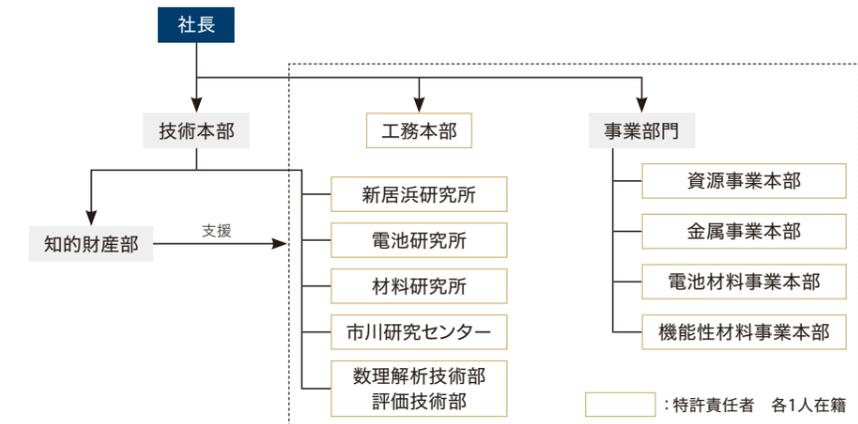
当社では、「知財力の向上」、「特許網の構築」、「特許調査・特許情報解析の活用推進」、「知財活動基盤の整備」の大きく分けて4つの項目に取り組んでいますが、特に、重点事業やプロジェクトの事業戦略と連携し、策定した知財戦略を確実に遂行しています。教育・研修を通じ、戦略を遂行するための人材育成・知財意識の向上や発明者の権利保護、他者の知的財産権への対応を含めた知的財産権の管理体制の定着を進めています。ブランドの保護の観点では、商標の活用推進や模倣品(特許侵害)への適切な対応を行っています。

推進体制

当社は、技術本部長(執行役員)のもと、技術本部知的財産部と各事業本部、研究所等(各部門)から構成され、各部門に1名の特許責任者(計10名)を配置し、知的財産活動を推進しています。年2回、知的財産部と特許責任者による「特許連絡会議」を開催しており、特許などに関する戦略や管理体制の審議およびそれらのモニタリングを行っています。

各部門は、特許責任者のもと、製品または研究テーマごとの特許戦略構築や特許に関する調査、評価対応などの知的財産に関する実務を担当しています。知的財産部は、全社戦略の立案、特許等管理体制の構築・整備、人材育成などを担当し、各部門に対して、特許戦略構築への支援および特許調査、特許網の構築、保有特許権等の有効活用などでサポートすることで、各部門と連携して知的財産活動を推進しています。

■ 推進体制図



知的財産

知的財産に関する教育

日常の業務における著作権法違反を防止することを目的とし、2022年度は全社員に対して「知的財産法」「著作権法」に関する教育をeラーニングにて実施しました。技術系新入社員には、研修プログラムの一環として、知的財産の基本的な事項や特許制度、当社の管理体制などの教育を実施しています。入社2年目以降は、より具体的な特許の知識習得および明細書作成、技術契約等の知識の習得、管理職社員向けには、技術契約の事例検討（グループディスカッション）、社外専門家による講演など、階層別を実施しています。

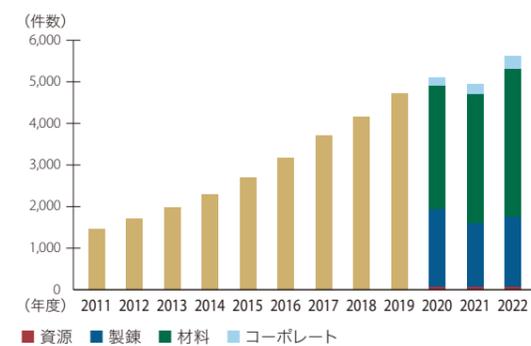
発明報奨

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。

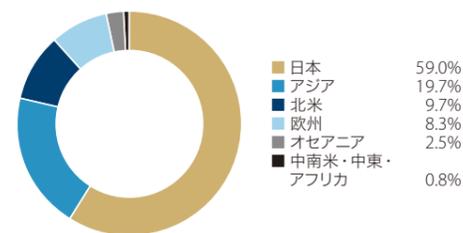
特許件数

当社では、事業活動や研究開発から創出された発明の特許出願を推進して、特許網の構築・拡充を進めています。近年は、材料事業（電池材料事業および機能性材料事業）に関連する特許権の保有件数を特に増加させています。なお、2021年の特許出願数は382件で、日本鉱業協会加盟企業の中で最多となっています。

■ 当社グループ保有特許権数



■ 地域別保有特許件数比率 (2022年度)



社外からの評価

発明の奨励・育成を図り、わが国の科学技術の向上と産業の振興に寄与することを目的とする「平成30年度全国発明表彰」（主催：公益社団法人発明協会）において、HPAL 技術による低品位酸化鉱石からニッケルやコバルトを回収する製錬プロセスの商業化を実現した実績が認められ、当社の「ニッケル酸化鉱石の湿式製錬方法の発明」*が、「日本経済団体連合会会長賞」を受賞しました。

* 特許登録第4525428号

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	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	
業務上の死亡災害 <input checked="" type="checkbox"/>	件数	国内事業所 従業員	件	0	1	0	1	0	
		従業員以外の労働者		0	0	0	1	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		0.00	0.08	0.00	0.07	0.00	
		従業員以外の労働者		0.00	0.00	0.00	0.50	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			
死亡以外の後遺障害となった業務上災害 <input checked="" type="checkbox"/>	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	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	0.00	
		従業員以外の労働者		0.00	0.00	0.00	0.00	0.50	
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			
要記録業務上災害 <input checked="" type="checkbox"/>	件数 ^{※3}	国内事業所 従業員	件	23	14	15	20	24	
		従業員以外の労働者		9	11	8	8	5	
	海外事業所	従業員		5	1	0	1	1	
		従業員以外の労働者		6	6	3	7	3	
	度数率 ^{※2}	国内事業所 従業員		1.71	1.05	1.13	1.48	1.63	
		従業員以外の労働者		3.29	4.05	4.07	3.99	2.48	
海外事業所	従業員	1.61	0.35	0.00	0.35	0.31			
	従業員以外の労働者	—	0.67	0.28	0.58	0.25			
総労働時間	国内事業所	従業員	時間	13,417,350	13,321,652	13,288,058	13,528,961	14,722,399	
		従業員以外の労働者		2,734,000	2,714,000	1,966,000	2,004,000	2,018,000	
	海外事業所	従業員		3,098,667	2,826,000	2,856,000	2,870,000	3,240,000	
		従業員以外の労働者		—	8,922,000	10,620,000	11,980,000	12,158,000	
	潜在的災害件数 ^{※6}	国内事業所 従業員		件	25	26	20	26	40
		従業員以外の労働者			8	14	7	7	14
海外事業所	従業員	7	1		0	0	2		
	従業員以外の労働者	5	2		1	2	6		

※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（2022年実績）

	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 ・重量物（休業）：置台作成、安全柵設置、レイアウト変更 ・重量物（不休）：センサー、インターロック、シーケンスの変更 ・高所（休業）：仮設足場への立入禁止措置、設備移設 協力会社 ・高所（休業）：手摺付き専用踏台設置 ・回転物（休業）：センサーおよびインターロック変更	該当事例なし
その他の危険源により発生した災害およびヒエラルキーコントロール [※] 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））

業務上疾病

GRI 403-10

		範囲 [※]	単位	2018年	2019年	2020年	2021年	2022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
	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	件	0	0	0	0	0
		従業員以外の労働者		—	—	—	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（2022年実績）

業務上疾病の主な類型と決定方法	国内事業所	海外事業所
疾病につながる業務上危険源	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）勞工保險条例に定める ・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	・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3管理区分を優先として、第2管理区分も含めて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））

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	2018年	2019年	2020年	2021年	2022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		6,763 (100)	6,885 (100)	6,849 (100)	7,008 (100)	6,760 (100)
	海外事業所		1,355 (100)	1,357 (100)	1,431 (100)	1,452 (100)	1,644 (100)
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	人 (%)	6,763 (100)	6,885 (100)	6,849 (100)	7,008 (100)	6,760 (100)
	海外事業所		1,355 (100)	1,357 (100)	1,431 (100)	1,452 (100)	1,644 (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		1,620 (24)	1,631 (24)	1,837 (27)	1,964 (28)	2,348 (35)
	海外事業所		45 (3)	89 (6)	90 (6)	99 (7)	98 (6)
第三者認証取得事業所割合 ^{※5}	国内事業所	%	16.3	16.3	18.6	20.9	23.1
	海外事業所		60.0	60.0	60.0	60.0	50.0

常駐協力会社

	範囲 ^{※1}	単位	2018年	2019年	2020年	2021年	2022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		1,367 (100)	1,357 (100)	983 (100)	1,002 (100)	1,009 (100)
	海外事業所		2,904 (100)	4,461 (100)	5,310 (100)	5,990 (100)	6,079 (100)
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	人 (%)	1,297 (95)	1,333 (98)	979 (99)	1,002 (100)	1,000 (99)
	海外事業所		2,233 (77)	3,551 (100)	5,310 (100)	5,990 (100)	6,079 (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)	21 (2)	23 (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 2022年実績は次の通り

【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」（国家安全生产监督管理局）：東莞住鉱電子漿料有限公司
「安全生産標準化」取得（国家安全生产监督管理局監制）：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 2022年実績は次の通り

【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】コーラルベイン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

危険源の特定、リスクアセスメント、事故調査（2022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）。	コーラルベインニッケルでは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、発注元と一緒に調査・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。

社会データ

労働安全衛生に関するサービス・教育研修 (2022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。
	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。
労働安全衛生に関する教育・研修	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
	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。
災害対策	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
	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。
	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。	

▶ P.80-85、P.102-106

▶ P.84、P.94

▶ P.184

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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
平均勤続年数	年	21.1	19.7	19.5	18.9	18.0
平均年齢	住友金属鉱山(株) 歳	43.9	43.0	42.7	42.3	41.5
平均年間給与*	千円	8,195	8,185	7,952	7,878	8,349

※ 平均年間給与とは、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 2-4 / 2-7 / 2-9 / 405-1

範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
役員・従業員数 ^{※1、※2}	住友金属鉱山グループ	合計 人	7,408	7,570	7,797	7,879	7,950
国・地域別	日本	人	5,844	5,905	6,150	6,224	6,085
		男性	4,916	4,950	5,120	5,198	5,098
	女性	928	955	1,030	1,026	987	
フィリピン	人	1,327	1,429	1,430	1,433	1,504	
		男性	1,006	1,075	1,068	1,071	1,124
	女性	321	354	362	362	380	
アジア・オセアニア (フィリピンを除く)	中国	人	101	97	102	108	105
		男性	61	62	68	76	75
	女性	40	35	34	32	30	
台湾	人	28	29	27	27	26	
		男性	13	13	12	12	11
	女性	15	16	15	15	15	
タイ	人	4	4	4	4	—	
		男性	1	1	1	1	—
	女性	3	3	3	3	—	
韓国	人	4	7	4	4	5	
		男性	2	2	2	2	2
	女性	2	5	2	2	3	
ベトナム	人	—	—	—	—	145	
		男性	—	—	—	—	112
	女性	—	—	—	—	33	
オーストラリア	人	8	8	7	8	7	
		男性	6	6	5	6	5
	女性	2	2	2	2	2	
北米・欧州	カナダ	人	13	13	13	13	19
		男性	12	12	11	11	16
	女性	1	1	2	2	3	
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	9	12	13	14	12	
		男性	4	6	6	6	5
	女性	5	6	7	8	7	
南米	ブラジル	人	16	11	4	1	1
		男性	14	9	3	0	0
	女性	2	2	1	1	1	
チリ	人	28	30	26	26	23	
		男性	21	20	18	18	14
	女性	7	10	8	8	9	
ペルー	人	25	24	16	16	17	
		男性	22	21	13	13	14
	女性	3	3	3	3	3	

※1 データは、各国の会計年度末時点 (退職者を含む) 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

* 過去データを精査し、一部、過年度修正を行った

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）※1

GRI 401-1

範囲		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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	158	128	176	223	284	
		定期採用	合計	人	61	48	107	132	128	
			総合職		23	35	32	55	46	
			うち女性		4	4	7	11	6	
			基幹職		38	13	75	77	82	
			うち女性		9	7	22	21	10	
		キャリア採用	合計	人	97	80	69	91	156	
			総合職		11	26	19	31	62	
			うち女性		2	5	0	3	4	
			基幹職		86	54	50	60	94	
			うち女性		12	8	11	3	17	
		離職	離職者数	合計	人	52	66	55	50	68
			自己都合退職		34	54	39	41	56	
			うち女性		8	8	10	8	8	
			業務都合退職		1	0	2	0	6	
	その他※2		17	12	14	9	6			

※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、退職満了等による退職

従業員の新規雇用と離職（地域別）※1

GRI 401-1

範囲		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度		
従業員の 新規雇用と離職	合計	新規雇用	人	348	401	343	394	594	
		離職	(%)※2	185	179	233	196	326	
住友金属鉱山 日本 グループ	合計	新規雇用	人	247	251	299	353	431	
		離職	(%)	112	117	191	161	223	
30歳未満	男性	新規雇用		128	117	142	196	239	
		離職		40	29	24	41	43	
	女性	新規雇用		20	27	46	42	40	
		離職		6	13	7	7	11	
	30歳以上 50歳未満	男性	新規雇用		79	71	68	87	114
		離職		42	49	40	37	46	
女性	新規雇用		16	30	28	11	12		
	離職		7	19	9	10	20		
50歳以上	男性	新規雇用		3	5	11	15	22	
		離職		15	6	104	62	97	
	女性	新規雇用		1	1	4	2	4	
		離職		2	1	7	4	6	

範囲		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度			
従業員の 新規雇用と離職	住友金属鉱山 グループ	合計	新規雇用	人	82	134	44	28	151	
			離職	(%)	67	57	42	23	86	
		30歳未満	男性	新規雇用		45	76	19	10	62
				離職		40	30	18	8	16
		女性	新規雇用		20	27	15	5	38	
			離職		9	4	8	4	17	
		30歳以上 50歳未満	男性	新規雇用		14	22	9	13	44
				離職		15	19	10	9	40
		女性	新規雇用		3	5	0	0	3	
			離職		1	3	4	1	9	
		50歳以上	男性	新規雇用		0	4	1	0	4
				離職		2	1	2	1	4
		女性	新規雇用		0	0	0	0	0	
			離職		0	0	0	0	0	
		アジア・ オセアニア※3 (フィリピンを除く)	合計	新規雇用	人	4	3	0	12	12
離職	(%)			0	1	0	11	17		
30歳未満	男性	新規雇用		0	0	—	8	9		
		離職		0	0	—	5	8		
女性	新規雇用		3	0	—	0	0			
	離職		0	0	—	0	2			
30歳以上 50歳未満	男性	新規雇用		1	0	—	3	2		
		離職		0	1	—	5	6		
女性	新規雇用		0	3	—	1	1			
	離職		0	0	—	1	1			
50歳以上	男性	新規雇用		0	0	—	0	0		
		離職		0	0	—	0	0		
女性	新規雇用		0	0	—	0	0			
	離職		0	0	—	0	0			

社会データ

範囲		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員の 新規雇用と離職	住友金属鉱山 北米・欧州*4 グループ	合計	新規 雇用 0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.2)	0 (0.0)
			離職 0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.2)	0 (0.0)
30歳未満	男性	新規 雇用	—	—	—	0 (0.0)	—
		離職	—	—	—	0 (0.0)	—
	女性	新規 雇用	—	—	—	0 (0.0)	—
		離職	—	—	—	0 (0.0)	—
30歳以上 50歳未満	男性	新規 雇用	—	—	—	1 (8.3)	—
		離職	—	—	—	0 (0.0)	—
	女性	新規 雇用	—	—	—	0 (0.0)	—
		離職	—	—	—	0 (0.0)	—
50歳以上	男性	新規 雇用	—	—	—	0 (0.0)	—
		離職	—	—	—	1 (50.0)	—
	女性	新規 雇用	—	—	—	0 (0.0)	—
		離職	—	—	—	0 (0.0)	—
南米**5	合計	新規 雇用 人	15 (23.4)	13 (21.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
		離職 (%)	6 (9.4)	4 (6.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
30歳未満	男性	新規 雇用	2 (33.3)	3 (50.0)	—	—	—
		離職	1 (16.7)	0 (0.0)	—	—	—
	女性	新規 雇用	2 (100.0)	1 (20.0)	—	—	—
		離職	0 (0.0)	1 (20.0)	—	—	—
30歳以上 50歳未満	男性	新規 雇用	8 (23.5)	6 (19.4)	—	—	—
		離職	2 (5.9)	1 (3.2)	—	—	—
	女性	新規 雇用	0 (0.0)	1 (16.7)	—	—	—
		離職	2 (28.6)	1 (16.7)	—	—	—
50歳以上	男性	新規 雇用	3 (25.0)	2 (25.0)	—	—	—
		離職	1 (8.3)	1 (12.5)	—	—	—
	女性	新規 雇用	0 (0.0)	0 (0.0)	—	—	—
		離職	0 (0.0)	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（2022年度）
 ※4 北米・欧州には、カナダ・米国を含む（2022年度）
 ※5 南米には、ペルー・チリ・ブラジルを含む（2022年度）

人材育成

教育時間および教育への投資

範囲		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
従業員の 総教育時間*1	住友金属鉱山(株)	合計	時間	36,051	99,740	119,221	188,913	131,106
		役員	時間	79	638	281	324	368
		男性	79	638	281	324	368	
		女性	0	0	0	0	0	
		管理職社員	時間	6,718	16,144	19,653	17,257	16,375
		男性	6,566	15,876	19,268	17,038	15,883	
		女性	152	268	385	219	491	
		一般社員	時間	28,174	80,395	93,165	153,038	109,723
		男性	23,997	71,003	81,119	135,008	95,756	
		女性	4,177	9,391	12,046	18,030	13,967	
		期間雇用者および派遣社員	時間	1,080	2,563	6,122	18,294	4,640
		男性	484	2,188	5,013	13,439	3,555	
		女性	596	375	1,109	4,855	1,086	
国内関係会社	合計	時間	25,643	20,374	23,769	43,769	33,021	
		役員	時間	429	358	342	402	481
		男性	429	358	342	402	481	
		女性	0	0	0	0	0	
		管理職社員	時間	4,459	1,889	1,838	3,219	2,245
		男性	4,447	1,886	1,812	3,153	2,177	
		女性	12	3	25	66	68	
		一般社員	時間	17,352	15,269	18,721	34,115	26,363
		男性	15,190	13,301	15,766	31,087	23,011	
		女性	2,162	1,968	2,955	3,028	3,353	
		期間雇用者および派遣社員	時間	3,404	2,859	2,868	6,034	3,932
		男性	2,018	1,747	1,600	4,323	2,434	
		女性	1,386	1,112	1,268	1,711	1,499	
海外関係会社	合計	時間	19,316	30,174	29,545	18,323	27,616	
		役員	時間	168	144	223	275	312
		男性	168	133	215	264	300	
		女性	0	11	8	11	12	
		管理職社員	時間	1,421	1,284	1,223	897	1,330
		男性	1,044	913	643	562	837	
		女性	377	371	581	335	493	
		一般社員	時間	17,651	28,605	20,795	17,080	25,684
		男性	12,585	22,573	15,676	12,985	18,252	
		女性	5,066	6,032	5,120	4,095	7,432	
		期間雇用者および派遣社員	時間	78	141	7,304	70	290
		男性	64	80	5,762	47	182	
		女性	14	61	1,542	23	109	

社会データ

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
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	10.3	18.7	20.8	29.8	22.9
		役員	時間	6.1	10.9	7.7	9.2	11.1
		男性		6.1	10.9	7.7	9.2	11.0
		女性		0.0	10.5	8.0	11.0	12.0
		管理職社員	時間	11.4	18.0	21.0	20.1	19.3
		男性		11.8	18.8	22.0	21.7	20.6
		女性		6.6	7.6	10.3	6.0	9.1
		一般社員	時間	11.3	21.8	22.5	33.9	26.1
		男性		11.4	23.2	23.8	37.0	27.4
		女性		11.0	15.8	17.1	21.1	20.4
期間雇用者および派遣社員	時間	4.2	4.9	13.5	20.1	8.5		
社員一人当たりの教育投資費用 ^{※4}	住友金属鉱山(株)		円	153,000	132,000	90,000	98,000	107,000

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、5,763時間（住友金属鉱山(株)）、2,012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）
 * 過去データを精査し、一部、過年度修正を行った

人材の活用

働き方改革

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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	1,950.1	1,976.1	1,984.5	1,959.0	1,933.3
		管理職			2,016.1	2,015.7	2,024.7	2,021.7	1,994.6
		一般社員			1,930.3	1,964.3	1,972.6	1,941.0	1,913.4
		年間平均所定外労働時間			14.7	17.9	17.9	16.1	16.6
年次有給休暇	住友金属鉱山(株)	年間平均所定労働時間			1,940または1,920		1,920	1,920	
		年間平均取得日数	日	18.0	18.3	17.4	17.4	18.2	
在籍人員 ^{※4}	住友金属鉱山グループ	年間平均取得率 ^{※3}	%	83.7	86.0	83.2	83.2	87.6	
		取得者平均取得日数	日	2.2	1.9	1.0	—	2.0	
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のべ取得人数	人	30	8	1	0	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

多様な人材が活躍できる職場づくり

GRI 401-3

		範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度		
育児休業	住友金属鉱山(株)	育児休業取得率 ^{※1}	合計	%	15.6	17.3	26.9	30.0	97.2	
			男性		1.0	2.9	10.3	20.9	95.6	
			女性		100.0	100.0	113.3	85.7	106.3	
		育児目的の休暇 ^{※2}	住友金属鉱山(株)	男性	%	75.0	87.0	88.5	81.4	—
				女性		—	—	—	—	—
		育児休業取得者数 ^{※3}	住友金属鉱山(株)	合計	人	19	14	25	30	104
				男性		1	2	8	18	87
		育児休業対象者数 ^{※4}	住友金属鉱山(株)	合計	人	122	81	93	100	107
				男性		104	69	78	86	91
		休業後復職率 ^{※5}	住友金属鉱山(株)	男性	%	—	100.0	100.0	100.0	100.0
女性	(人)			67.0	100.0	94.1	100.0	100.0		
休業後定着率 ^{※6}	住友金属鉱山(株)	男性	%	—	—	100.0	100.0	100.0		
		女性	(人)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		

2022年度の育休取得率（女性）は、2021年度に出生した者のうち2022年度に育休を取得した者が含まれるため、育休取得率が100%を超えている
 ※1 2021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の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：2022年度に育児休業を取得（開始）した者の数
 女性社員：2022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、2022年度に配偶者が出生した者の数
 女性社員：2022年度に出生した者の数
 ※5 復職率：2022年度に復職した人数÷2022年度に復職予定だった人数×100
 ※6 定着率：2021年度に復職し、その後12カ月在籍している人数÷2021年度に復職した人数×100

		範囲	単位	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年		
介護休業	住友金属鉱山(株)	取得者数	合計	人	2	2	2	2	2	
			男性		0	0	1	2	2	
			女性		2	2	1	0	0	
		取得のべ日数	住友金属鉱山(株)	合計	日	209	127	259	24	140
				男性		0	0	173	24	140
		一人当たり取得平均日数	住友金属鉱山(株)	合計	日	104.5	63.5	129.5	12.0	70.0
				男性		0.0	0.0	173.0	12.0	70.0
		介護休暇	住友金属鉱山(株)	合計	人	21	40	58	70	67
				男性		14	27	43	57	52
		取得のべ日数	住友金属鉱山(株)	合計	日	85.0	173.0	228.0	288.2	303.5
男性				53.0	110.0	169.9	225.9	239.5		
一人当たり取得平均日数	住友金属鉱山(株)	合計	日	4.0	4.3	3.9	4.1	4.5		
		男性		3.8	4.1	4.0	4.0	4.6		
	住友金属鉱山(株)	合計	日	4.6	4.8	3.9	4.8	4.3		
		女性		4.6	4.8	3.9	4.8	4.3		

社会データ

範囲		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員意識調査の 設問に対する 平均スコア ^{※1} 肯定回答率 ^{※2}	住友金属鉱山(株) 経営施策の魅力	平均スコア	—	—	3.47	—	3.55
		肯定回答率	%	—	51.6	—	55.8
	上司の魅力	平均スコア	—	—	3.56	—	3.69
		肯定回答率	%	—	57.6	—	64.5
	仕事の魅力	平均スコア	—	—	3.38	—	3.45
		肯定回答率	%	—	50.2	—	53.2
職場の総合的魅力	平均スコア	—	—	3.23	—	3.36	
	肯定回答率	%	—	42.6	—	49.6	

※1 「非常にそのとおり」を5、「まあそのとおり」を4、「どちらともいえない」を3、「あまりそうでない」を2、「そうでない」を1として平均値を算出
 ※2 「非常にそのとおり」、「まあそのとおり」、「どちらともいえない」、「あまりそうでない」、「そうでない」の回答選択肢のうち、「非常にそのとおり」、「まあそのとおり」を肯定回答率として算出

ダイバーシティ&インクルージョン

ジェンダーバランス(女性活躍)

範囲		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度		
女性役員・従業員 従業員 ^{※1} 比率	住友金属鉱山(株)	役員	3.7	3.4	3.4	3.6	3.4		
		管理職 (総合職)	1.2	1.5	1.5	2.0	2.9		
		一般社員 総合職・専門職	%	10.9	11.7	12.5	12.9	12.3	
		基幹職	15.8	16.2	17.2	17.0	16.9		
		期間雇用者	13.0	12.1	12.1	11.1	11.4		
	従業員数	住友金属鉱山(株)	役員	1	1	1	1	1	
			管理職 (総合職)	9	11	11	14	20	
			一般社員 総合職・専門職	人	46	50	52	57	59
			基幹職	259	267	295	309	329	
			期間雇用者	36	37	40	37	37	
採用者の 女性比率	住友金属鉱山(株)	総合職 定期採用	25.8	16.7	20.0	20.9	16.3		
		中途採用	%	20.0	16.2	5.0	11.4	6.3	
		基幹職 定期採用	18.2	29.2	29.3	27.6	14.5		
		中途採用	17.4	13.7	20.3	5.9	17.4		

※1 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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
基本給の男女差異	住友金属鉱山(株)	社員 ^{※2}	—	—	—	—	100:165
		管理職	比率	—	—	—	100:112
		一般社員	女性:男性	—	—	—	100:132
		期間雇用者 ^{※3}	—	—	—	—	100:333
報酬総額(年収) ^{※4} の 男女差異	住友金属鉱山(株)	社員	—	—	—	—	100:149 ^{※5}
		管理職	比率	—	—	—	100:111
		一般社員	女性:男性	—	—	—	100:115
		期間雇用者	—	—	—	—	100:279 ^{※6}

※2 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)
 ※3 有期雇用社員(国内出向者を含み、海外出向者は含まない)
 ※4 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)
 ※5 賃金差異の主な理由は、女性の平均継続勤務年数が12.8年(男性の18.7年より約6年短い)であること、管理職に占める女性の割合が2.9%であること
 ※6 賃金差異の主な理由は、女性の平均継続勤務年数は11年で、男性の33.6年より22.6年短いこと

地域最低賃金に対する標準新人給与の比率

範囲		単位	2019年4月	2020年4月	2021年4月	2022年4月	2023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	168,628	171,128	173,628	173,628	176,628
		最低賃金との比較	%	137	134	137	132	129	
		高専卒	月給	円	192,158	194,658	197,158	197,158	200,158
		最低賃金との比較	%	156	152	155	150	147	
		大学卒	月給	円	221,850	227,350	229,950	229,950	232,950
		最低賃金との比較	%	139	139	142	138	136	
		大学院卒(修士)	月給	円	236,290	241,790	244,390	244,390	250,390
		最低賃金との比較	%	148	148	151	147	146	
		大学院卒(博士)	月給	円	268,341	272,341	273,541	273,541	281,541
		最低賃金との比較	%	169	166	169	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

障がい者雇用の促進

範囲		単位	2019年6月	2020年6月	2021年6月	2022年6月	2023年6月	
障がい者 雇用 ^{※1}	住友金属鉱山(株)	障がい者雇用者数 ^{※2}	人	68	73	77	79	84
		障がい者雇用率	%	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 障がい者雇用者数は、法定雇用率の算定における障がい者雇用者数のカウント方法による

社会データ

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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
長期休業	長期休業率(メンタルヘルス不調)*	0.51	0.45	0.40	0.37	0.43
ストレスチェック	受検率	97.7	96.1	94.7	95.4	96.8
	高ストレス者率	10.2	11.0	8.7	9.8	10.1
	高ストレス者率 全企業平均	11.8	12.0	11.3	11.8	—

※ 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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
各種健診	住友金属鉱山健康保険組合 有所見者率*1	60.6	56.9	58.9	58.0	58.0
	人間ドック受診率*2	27.4	28.0	24.4	27.3	27.5
住友金属鉱山(株)	肥満率*1	36.9	37.2	38.7	39.2	38.0
	喫煙率*3	22.8	22.3	23.6	22.1	23.4
	定期健康診断受診率*4	28.9	26.9	25.3	24.8	23.9
	—	—	—	—	—	100.0

※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(特定健診の間診結果)

※4 全従業員

労使関係(結社の自由と団体交渉)

労働組合員		GRI 2-30					
範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
労働組合員*1	住友金属鉱山グループ*2	合計	4,310	4,346	4,469	4,582	4,722
		日本	3,506	3,538	3,634	3,712	3,727
		海外	804	808	835	870	995
労働組合加入率	住友金属鉱山グループ*2	合計	55.7	57.5	57.7	58.2	58.8
		日本	59.4	58.7	59.5	59.4	60.2
		海外	44.0	52.8	51.0	53.7	54.3

※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)

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	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本	住友金属鉱山グループ	1.0	1.0	4.3	0.9	2.5
フィリピン	住友金属鉱山グループ	9.0	10.2	10.3	12.5	16.2

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

範囲	単位	2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度	
		現地調達	現地雇用率								
新居浜地区(愛媛県)*4、*5		12,800 (46)	82%	18,300 (52)	82%	12,900 (54)	84%	15,000 (53)	83%	20,924 (58)	82%
菱刈鉱山(鹿児島)	百万円(%)	1,138 (57)	88%	1,230 (49)	89%	2,220 (53)	89%	1,173 (47)	88%	3,587 (40)	88%
住友エナジーマテリアル(福島県)	住友金属鉱山グループ	421 (32)	78%	486 (35)	86%	383 (36)	91%	418 (33)	95%	506 (32)	95%
タガニートHPAL(フィリピン)	万ドル(%)	9,900 (44)	43%	10,900 (44)	42%	9,400 (45)	42%	10,400 (44)	43%	13,600 (40)	42%
コーラルベイニッケル(フィリピン)		6,100 (43)	58%	6,900 (49)	59%	6,900 (54)	59%	7,800 (51)	59%	9,200 (38)	59%
上海住友電子塗料(中国)	百万円(%)	132 (28)	93%	106 (28)	93%	197 (30)	91%	202 (21)	95%	92 (22)	91%

※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、新居浜研究所および電池研究所

地域コミュニティから採用した上級管理職の割合*1、*2

範囲	単位	2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度	
		人数	割合								
SMMフィリピン(フィリピン)		2 (1)	3.0%	3 (1)	4.1%	2 (1)	2.6%	3 (2)	3.8%	4 (3)	5.0%
タガニートHPAL(フィリピン)		1 (0)	0.2%	2 (1)	0.3%	2 (1)	0.3%	2 (1)	0.3%	3 (2)	0.4%
コーラルベイニッケル(フィリピン)		2 (0)	0.4%	4 (0)	0.7%	5 (1)	0.8%	6 (1)	1.1%	7 (1)	1.1%
SMMペルー(ペルー)		2 (0)	8.7%	2 (0)	8.7%	0 (0)	0.0%	1 (0)	6.7%	1 (0)	6.3%
韓国住友(韓国)	住友金属鉱山グループ	1 (0)	25.0%	1 (0)	14.3%	1 (0)	25.0%	1 (0)	25.0%	1 (0)	20.0%
上海住友電子塗料(中国)		2 (0)	5.1%	2 (0)	5.4%	2 (0)	4.8%	2 (0)	4.9%	3 (1)	7.1%
台住電子材料(台湾)		1 (0)	4.0%	4 (2)	15.4%	1 (0)	0.4%	0 (0)	0.0%	0 (0)	0.0%
東莞住友電子塗料(中国)		2 (1)	13.3%	2 (1)	13.3%	2 (1)	11.1%	3 (1)	12.5%	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%

※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)

社会データ

サプライチェーンにおける人権

	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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

※ 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	2022年度
ステークホルダーごとの価値分配 <input checked="" type="checkbox"/>	住友金属鉱山グループ	合計	億円 13,844
		取引先	仕入れ先への支払い等 11,654
		従業員	従業員に対する支払い 750
		株主・債権者	配当金、利息の支払い 931
		政府・行政	納税額 490
		社会*	寄付金等 19

当社の株式保有構造に政府は含まれていない

上記のほかに留保した価値は907億円があり、また、土地使用料は僅少のため取引先への支払い等を含めている

※ フィリピン（コーラルベイニッケル、タグニート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16億円を含む

	範囲	単位	2022年度
政府から受けた相当の財務支援 <input checked="" type="checkbox"/>	住友金属鉱山グループ	政府・行政	補助金・助成金等 億円 5

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

2023年3月31日における確定給付制度債務は651億円 で、そのうち積立型確定給付制度債務は625億円 であり、積立型確定給付制度債務に見合う制度資産は857億円となっています

	範囲	単位	2022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 69,444
		日本	40,374
		オーストラリア	266
		チリ	4,975
		中国	1,212
		オランダ	453
		ニューカレドニア	707
		ペルー	12,303
		フィリピン	3,717
		米国	5,431
		その他	6

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

G ガバナンス Governance

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

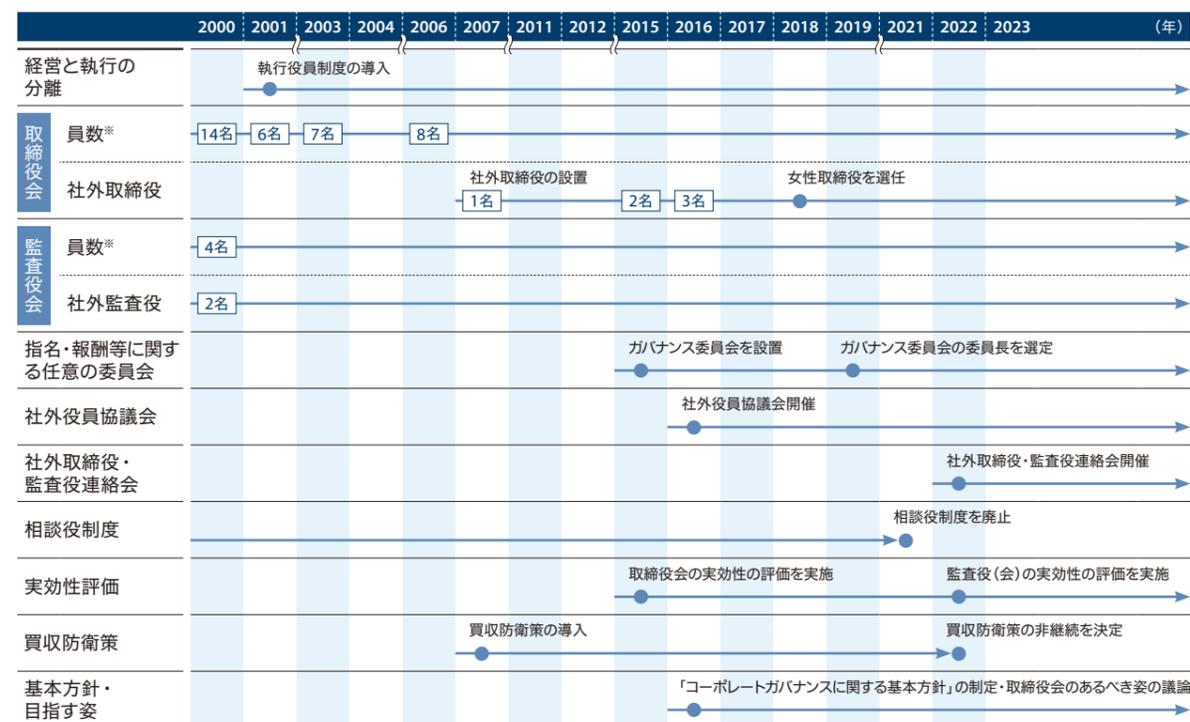
当社は、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方や、ステークホルダーとの関係、ガバナンスの体制などコーポレートガバナンスの枠組みをまとめた「コーポレートガバナンスに関する基本方針」を策定しています。詳細は当社ウェブサイトに掲載しています。

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

ガバナンス強化への取り組み

当社では、コーポレートガバナンスを経営上最も重要な課題の一つと位置付け、その強化に取り組んでいます。今後も、当社は、より良いコーポレートガバナンスを実現するため、法令改正や社会情勢などを踏まえ、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変遷

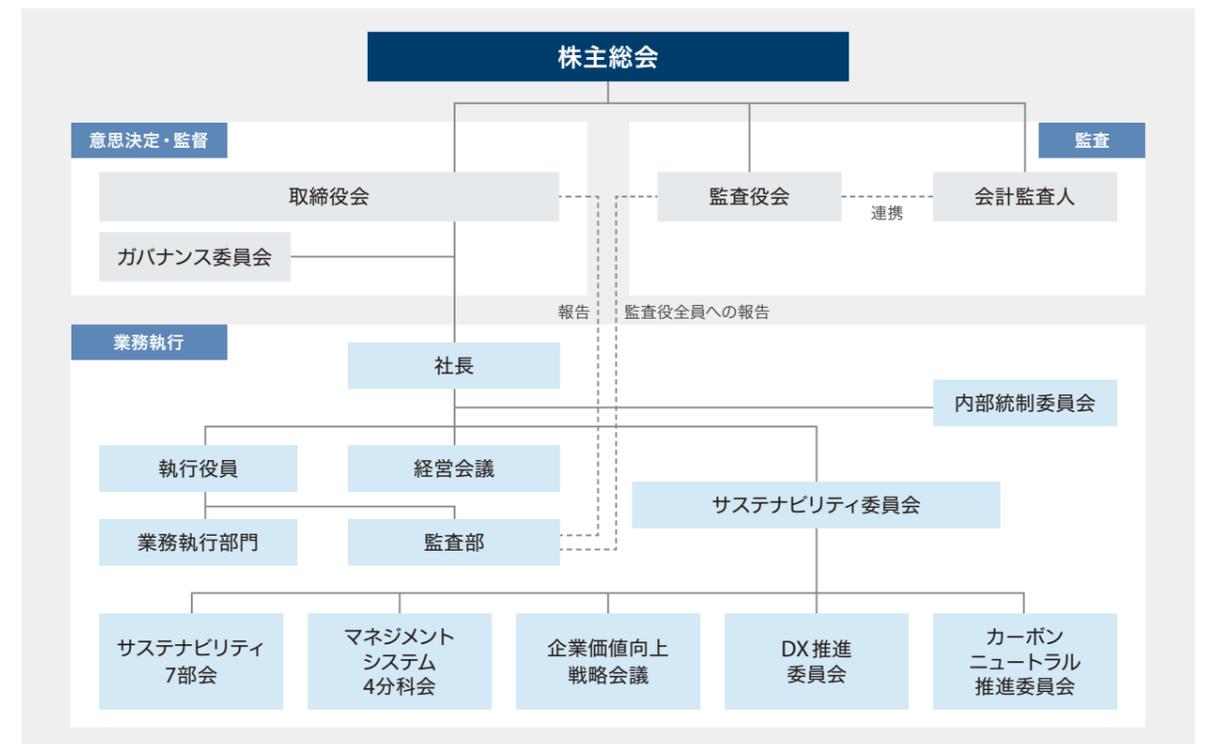


* 取締役会・監査役会の「員数」は、株主総会後の人数

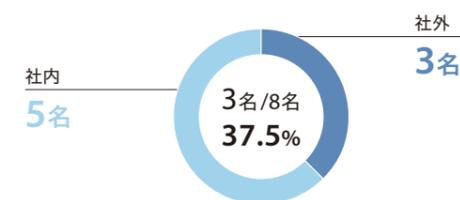
コーポレートガバナンス体制

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」の通り、当社のガバナンスは、業務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。



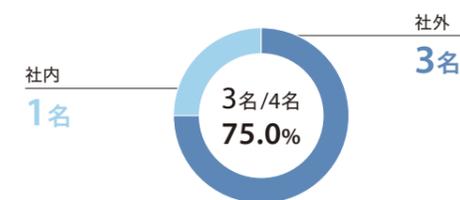
■ 取締役会の社外取締役比率



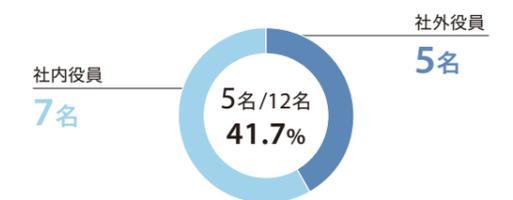
■ 女性取締役比率



■ 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



コーポレートガバナンス

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。

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



議長：中里佳明(代表権のない取締役会長) / 任期:1年 / 2022年度開催実績：17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
- 借入等の資金調達
- 人権やDX等に関する方針を含む重要規程等の制定・改定
- 政策保有株式の保有状況
- 機関投資家との対話内容
- 監査役監査や内部監査の計画・結果

他にサステナビリティ活動の進捗状況報告を年2回以上実施しています。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、2022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年1回報告しています。

※ JaCER P.77

ガバナンス委員会



委員長：石井妙子(社外取締役) / 2022年度開催実績：5回(指名2回、報酬2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。

社外取締役の役割・機能

社外取締役には、アドバイザー機能とモニタリング機能の2つを期待しています。

アドバイザー機能に関しては、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を図るため、自らの経験等を背景に当社の従来の考え方や枠組みにとらわれることなく助言および判断いただき、取締役会の意思決定の質が高まることを期待しています。

モニタリング機能に関しては、独立した客観的な立場から、取締役会を通じて経営に対するチェック機能を発揮していただくとともに、ガバナンス委員会の委員として、取締役の指名や報酬等の意思決定に際し助言を行うことを通じて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していただきたいと考えています。

監査体制

監査役・監査役会



議長：今井浩二(常任監査役) / 2022年度開催実績：18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

社外監査役の役割・機能

社外監査役には、経営の健全性の確保および中長期的な企業価値の向上を図るため、常勤の監査役と十分な連携を行いながら、自らの財務・会計・法務をはじめとする専門分野の知見、経験等に基づき、実効的な監査を行っていただくことを期待しています。

また、監査の一環として取締役会をはじめとする重要な会議に参加し、意思決定の過程において、独立した客観的な立場から、提案内容の適法性のみならず、妥当性を含め、積極的に忌憚のない意見を述べていただくことを期待しています。

コーポレートガバナンス

内部監査部門、会計監査人と監査役の連携

内部監査部門である監査部は、当社グループ全体を対象として業務執行の監査を定期的に行っています。監査部は、監査役および監査役会に対しては監査計画の説明をはじめ、適宜情報を提供しています。一方、監査役も、監査役会で決定した監査計画を監査部に提供し、監査部の監査に立ち会うことがあるほか、執行役員や部門長に対する内部監査結果の報告会に同席しており、2022年度は19回出席しました。会計監査人は現在、有限責任あずさ監査法人が務めており、独立監査人として会計監査および内部統制監査を実施しています。会計監査人と監査役の間でも、監査役が監査計画を会計監査人に提供し、会計監査人から監査計画の説明、四半期レビュー報告および監査結果の報告を受けるなど連携を図っています。

独立性の基準

当社は、社外取締役および社外監査役全員を株主と利益相反の生じるおそれのない独立役員として届け出しています。なお、当社が定める独立性基準については、当社ウェブサイトで公表しています。

 [独立性基準](https://www.smm.co.jp/ir/management/governance_policy/#Independence)
https://www.smm.co.jp/ir/management/governance_policy/#Independence

社外取締役・監査役連絡会

2022年度は、5月と12月に開催し、内部監査部門からの直近の内部監査結果の概要報告や、監査役から監査役往査・部門長ヒアリング結果の概要等の情報提供、その他広く意見交換を実施しました。

取締役候補者の指名および経営陣幹部の選解任の手続き、
監査役候補者の指名の手続き

GRI 2-10

取締役候補者の指名にあたっては、社長が、現在および今後の経営が向き合うべき課題（当社が持続可能な発展をするうえで経済、環境、ならびに人権を含む、人々にプラスまたはマイナスのインパクトなど）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、取締役候補者指名時と同様の考え方にしたがって候補者の知識、経験、能力、見識等を総合的に勘案し、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、適任者を取締役に提案し、取締役会において決定する方針とします。

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。「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

■ 取締役会のスキル・マトリックス

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									
区分	氏名	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	中里 佳明	●	●	●			●		
	野崎 明	●	●	●			●		
	肥後 亨	●	●	●					●
	松本 伸弘	●	●	●	●	●			
	竹林 優	●	●	●	●	●			
	石井 妙子							●	●
	木下 学	●		●				●	
監査役	西浦 完司	●	●	●				●	
	今井 浩二								●
	野沢 剛志	●				●	●		
	吉田 互		●	●			●	●	
	若松 昭司					●			

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

 [コーポレート・ガバナンスに関する報告書\(2023年8月3日\)最終ページ](https://www.smm.co.jp/news/release/uploaded_files/230803_CGR.pdf)
https://www.smm.co.jp/news/release/uploaded_files/230803_CGR.pdf

コーポレートガバナンス

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。

■ 社外取締役・社外監査役

GRI 2-9

企業統治において果たす機能および役割	
社外取締役 石井 妙子 出席状況 (2022年度) 取締役会 17回/17回 (100%)	弁護士として特に労働分野をはじめとする豊富な専門知識と経験を有しています。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を図るため、自身の経験等を背景に特にコンプライアンスや人事・労務関連分野に関して助言をいただき、取締役会の意思決定に参加していただいています。また、独立した客観的な立場から、取締役会を通じて経営に対するチェック機能を発揮しており、ガバナンス委員会の委員として、取締役および執行役員の指名や報酬等の意思決定に際し助言を行うことを通じて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していただいています。これらにより、取締役会の意思決定の質のさらなる向上を実現し、あわせて監督機能を充実していただいています。
社外取締役 木下 学 出席状況 (2022年度) 取締役会 17回/17回 (100%)	会社経営およびデジタルビジネスに関する豊富な知識と経験を有しています。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を図るため、自身の経験等を背景に特に事業環境の変化が著しい材料事業やデジタル分野に関して助言をいただき、取締役会の意思決定に参加していただいています。また、独立した客観的な立場から、取締役会を通じて経営に対するチェック機能を発揮しており、ガバナンス委員会の委員として、取締役および執行役員の指名や報酬等の意思決定に際し助言を行うことを通じて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していただいています。これらにより、取締役会の意思決定の質のさらなる向上を実現し、あわせて監督機能を充実していただいています。
社外取締役 西浦 完司 出席状況 (2022年度) 取締役会 —	会社経営および非鉄金属に関わる事業をはじめ様々な事業に関する豊富な知識と経験を有しています。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を図るため、自身の経験等を背景に、とりわけ長期にわたるプロジェクトや全体的な計画に関して助言をいただき、取締役会の意思決定に参加していただくことを期待しています。また、独立した客観的な立場から、取締役会を通じて経営に対するチェック機能を発揮し、ガバナンス委員会の委員として、取締役および執行役員の指名や報酬等の意思決定に際し助言を行うことを通じて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していただけます。これらにより、取締役会の意思決定の質のさらなる向上を実現し、あわせて監督機能を充実させていただくことが期待できるため、社外取締役に選任いたしました。
社外監査役 吉田 亙 出席状況 (2022年度) 取締役会 17回/17回 (100%) 監査役会 18回/18回 (100%)	金融機関における豊富な経験と会社経営に関する知見を有しています。当社グループの経営の健全性の確保および中長期的な企業価値の向上を図るため、常勤の監査役と十分な連携を行いながら、自身の知見、経験等に基づき、特に財務や海外プロジェクトに関して実効的な監査を行っていただいています。また、監査の一環として取締役会をはじめとする重要な会議に参加し、意思決定の過程において、独立した客観的な立場から、提案内容の適法性のみならず、妥当性を含め、積極的に忌憚のない意見を述べていただいています。
社外監査役 若松 昭司 出席状況 (2022年度) 取締役会 16回/17回 (94%) 監査役会 18回/18回 (100%)	監査法人における長年にわたる監査の経験および会計に関する豊富な知識を有しています。当社グループの経営の健全性の確保および中長期的な企業価値の向上を図るため、常勤の監査役と十分な連携を行いながら、自身の知見、経験等に基づき、特に会計分野で実効的な監査を行っていただいています。また、監査の一環として取締役会をはじめとする重要な会議に参加し、意思決定の過程において、独立した客観的な立場から、提案内容の適法性のみならず、妥当性を含め、積極的に忌憚のない意見を述べていただいています。

社外取締役・社外監査役の兼職状況 (2023年3月31日現在) は、第98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

 [第98期定時株主総会報告書 \(電子提供措置事項記載書面\) P.15 「!\[\]\(a5d0b050b29f2868d20f2157623c74d0_img.jpg\) 役員に関する事項 \(1\) 取締役および監査役の氏名等」](https://www.smm.co.jp/ir/stock/meeting/pdf/2023/no98_houkoku.pdf)
https://www.smm.co.jp/ir/stock/meeting/pdf/2023/no98_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き

基本方針

GRI 2-19

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、固定報酬のみとし、賞与は支給しません。

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。

詳細は、コーポレート・ガバナンスに関する報告書に掲載しています

 [コーポレート・ガバナンスに関する報告書 \(2023年8月3日\)](https://www.smm.co.jp/news/release/uploaded_files/230803_CGR.pdf)
https://www.smm.co.jp/news/release/uploaded_files/230803_CGR.pdf

業績連動報酬等に関する事項

GRI 2-19

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

GRI 2-19/2-20

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。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。

各算定方法の詳細は、第98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。

 [第98期定時株主総会報告書 \(電子提供措置事項記載書面\) P.20~24 「!\[\]\(d301b9e6d24d22fd14de37ebd72bab9f_img.jpg\) 役員の報酬に関する事項」](https://www.smm.co.jp/ir/stock/meeting/pdf/2023/no98_houkoku.pdf)
https://www.smm.co.jp/ir/stock/meeting/pdf/2023/no98_houkoku.pdf

コーポレートガバナンス

年間報酬総額の比率(2022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	1,039%	※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
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	71%	

※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増加率÷全従業員の年間報酬総額の中央値の増加率×100で算出

経営陣の報酬のインセンティブ付け

当社の業績は、その時々金属市況や為替相場の影響を大きく受けるため、経営戦略やプロジェクトの達成状況と必ずしも連動しません。また、資源開発や製錬プラント建設に関するプロジェクトは着手から完了まで非常に長い時間を要し、その成果を享受できる時には経営陣の構成が変わっていることも珍しくありません。

このような事業の特性を踏まえ、当社では、報酬が個々の取締役や経営陣に対する健全なインセンティブとして機能することを考慮して、連結業績や中長期的な経営戦略に沿った個人目標の到達度等を評価項目とする業績連動報酬および賞与から成る現在の報酬制度を定めています。現時点では、自社株報酬は経営陣の健全なインセンティブとして有効に機能すると考えていないため導入していません。

監査役報酬の手続き等の額の具体的な決定手続き

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

役員報酬等の総額

2022年度取締役および監査役報酬

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

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

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。2022年度における取締役会の実効性の分析・評価について、その結果の概要は以下の通りです。

分析・評価のプロセス

取締役会は、外部評価者(法律事務所)の協力を得て、前年度の課題等も踏まえて取締役および監査役に対する質問票を作成しアンケートを実施しています。回答内容の集計およびその分析も外部評価者に委託しています。取締役会は、回

答内容の集計結果、外部評価者による評価および2016年度に確認した「取締役会のあるべき姿(意思決定機能を重視した取締役会を志向していく)」に基づき、2023年2月の定時取締役会において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について確認しました。

分析・評価結果の概要

1) 質問票への回答および外部評価者の分析・評価結果

- ① 取締役会の実効性に関わる大半の項目において高評価の回答が示されており、概ね取締役会は実効的に機能していると評価できます。
- ② 自由記述欄においても、現在の体制や運営について肯定する内容の意見が多く、指摘事項も現状をより良くするための意見という側面を持つものが多くありました。
- ③ 取締役会における戦略やビジョンに関する審議のあり方について引き続き検討されることが望ましく、また、過年度に指摘された事項(人材確保等)について、引き続き改善に向けた取り組みを検討し、実施することが望ましいと考えられます。

2) 取締役会における審議

外部評価者からの助言を踏まえ、以下の各事項について取締役会において審議を行いました。

- ① 取締役会の議題について、事業戦略・経営課題やサステナビリティ等をテーマとした議論のより一層の充実が望ましいとの意見があり、以下の事項を実施することを確認しました。
 - a. 事業戦略や経営課題について、引き続き議題として取り上げる。
 - b. 半期に1回のサステナビリティ委員会からの報告に加え、サステナビリティに関する審議機会の拡充を図る。
- ② 過年度に指摘された事項に関する取り組み(特に人材確保等)については、執行側の対応策を踏まえて審議していくことを確認しました。
- ③ その他の事項として、議案の審議に資する情報の充実や、資本市場の考え方に関する取締役会へのフィードバック内容の充実等について確認しました。

今後の対応

取締役会は、上記事項について今後継続的に取り組むことにより実効性をさらに高めていくことを確認しました。

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

監査役(会)実効性評価の目的等

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います。この実効性評価を通じて、監査役会では、監査役監査および監査役会活動を振り返り、改善すべき課題や対応策を検討し、次年度監査計画や日々の監査活動に反映させることでPDCAサイクルを構築しています。

評価プロセス

独立・客観的な立場から評価を実施するために外部専門家である合同会社御園総合アドバイザーに分析・評価に係る助言を依頼し、その結果を踏まえて監査役会で議論して実施しました。具体的な評価プロセスとして、全監査役に対するアンケート、外部専門家による監査役会議長(常任監査役)および監査役会事務局に対するインタビューならびに全監査役参加による議論(計4回)を実施しました。

コーポレートガバナンス

評価結果の概要

- 監査役会は、次の点を確認し、監査役監査および監査役会が十分に実効性を有していると評価しました。
- ・監査役は、取締役会への出席、監査役会における監査役間の協議、監査役監査の活動を通じて、妥当性の観点も踏まえて監査を行い、必要な意見表明を実施している。
- ・監査役は、社外監査役も含めて、経営会議、サステナビリティ委員会、内部統制委員会その他の重要会議等に出席し、取締役等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、また、各々の知見・経験に基づき積極的に発言している。
- ・代表取締役をはじめとする執行側へのヒアリングを定期的に実施し、忌憚のない意見交換ができる雰囲気醸成されており、必要に応じて提言を行っている。
- ・事業所、鉱山、工場、関係会社等の国内・海外各拠点への往査は常勤の監査役と社外監査役の2名体制で実施し(2022年度は24拠点実施)、業務執行状況や固有の課題、内部統制システムの整備・運用状況を自らの目で確認し、必要な助言を行っている。
- ・監査役会では、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、監査活動の結果を社外監査役と共有し、協議している。
- ・往査を含め、社外監査役は、その職責を適切に果たすために必要十分な時間・労力を振り向けている。
- ・監査役は、社外取締役との会合等において情報共有および意見交換を実施している。

今後の対応

監査役会では、全監査役が参加しての議論を通じて、当社の監査役の役割を次のように整理しました。

「経営陣に対する監視・牽制機能を果たすとともに、非業務執行の立場であることを前提としつつも会社経営に対する強い当事者意識を持ち、各々の専門的知見、経験を基礎として、経営陣に対して監査役としての客観的な観点を提供すること」

こうした監査役の役割を果たすためには、監査役が、会社経営を客観化して把握し、内外の変化を踏まえて機動的かつ柔軟に対応できるための取り組みが求められると考えられます。そのため、監査役会では、本年度の重点的な事項として、次の取り組みを行うことを確認しました。

- ・経営に対する客観的観点を確保し監査役の役割を果たすための監査役会のあり方の定期的な検討
- ・常勤の監査役から社外監査役への事前の情報共有の改善等による往査活動の一層の充実
- ・日々の監査役活動の中で得た問題意識(テーマ)をより明確にした各部門とのコミュニケーションの強化(テーマの一つとして経営企画機能等を検討)
- ・外部講師による研修の実施や会社経営に関する重要トピック等についての情報・知識のアップデート

以上のほか、実効性評価のプロセスで確認された個別的な課題について、引き続き検討を行い、適宜改善に努めていくことを確認しました。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ることにより、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います。

業務執行体制

経営会議

経営会議は、社長および専務執行役員その他関係執行役員等を構成メンバーとしており、取締役会長、社外取締役および監査役も出席することができます。

経営会議は、取締役会決議事項および社長決裁に該当する重要事項のうち慎重な審議が必要な事項について、広い観点から審議を行い、取締役会への上程の可否を決定するとともに、社長による決裁を支援する機能を果たしております。

投資や出資の際には、差別、強制労働、児童労働といった人権問題や、政治制度、経済、治安、地域特有の疾病、労務問題、宗教上の制限、地元社会への影響等のリスクに関して、プロジェクトリスクチェック表を用いて経営会議をはじめとする各種会議体で審議を実施しています。2022年度に経営会議に提案された新規の投資協定は1件あり、人権問題のス

クリーニングを実施し、問題のないことを確認しました。引き続き定期的にモニタリングをしていきます。また、撤退案件はありませんでした。

サステナビリティ委員会*および内部統制委員会

当社は、社会および環境に関する活動をサステナビリティ推進活動として体系化し、当社グループに展開しています。本活動を推進するために、サステナビリティ委員会(委員長:社長)を設置しています。サステナビリティ委員会の下にサステナビリティ7部会、マネジメントシステム4分科会、企業価値向上戦略会議、DX推進委員会およびカーボンニュートラル推進委員会を設置しています。

※ サステナビリティ委員会 P.20-23

政策保有株式

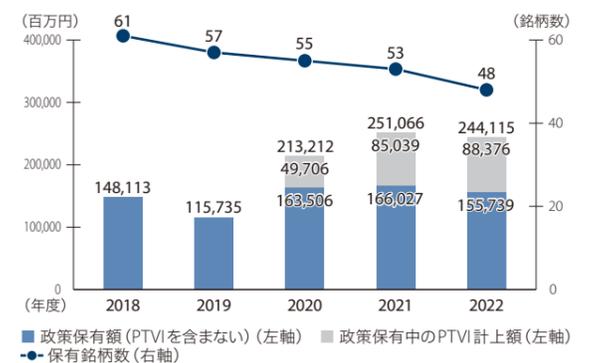
当社は、事業戦略を進めるうえで、中長期的に事業基盤の強化につながると判断される場合、株式を政策的に保有することがあります。現状保有している政策保有株式については、毎年取締役会において、その保有目的や保有に伴う便益が資本コストに見合うものであるか等について検証を行っています。検証の結果、資本コストに見合わなくなった銘柄や、最近の事業の変化等によって事業関連性が希薄になってきたと判断される銘柄等、保有意義に乏しいと判断された銘柄については縮減を前提とした具体的検討を進めることとしています。また、当社の株式を政策保有株式として保有している会社から当社株式の売却等の意向が示された場合に、取引の縮減を示唆することなどにより、当該売却等を妨げることはありません。

政策保有株式の議決権行使については、発行会社の業績等の経営状況を踏まえたうえで、各議案が発行会社の中長期的な企業価値・株主利益の向上につながるか、当社の企業価値・株主利益にどのような影響を与えるか等を総合的に勘案し、各議案への賛否を判断します。当社は、各議案への賛否を判断するため、必要に応じて各議案の内容等について発行会社と対話を行います。また、発行会社に重大な不祥事があった場合や一定期間連続で赤字である場合などには慎重な判断を行います。

■ 削減銘柄数推移(非上場株式以外の株式)

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
全部売却	0	4	3	2	5
部分売却	0	1	1	3	3

■ 保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式の保有状況(みなし保有を含む「非上場株式以外の株式」)



2020年度については、PT Vale Indonesia Tbkが持分法適用会社から除外になったことにより、保有銘柄数は1銘柄増加しております

コンプライアンス

考え方・方針

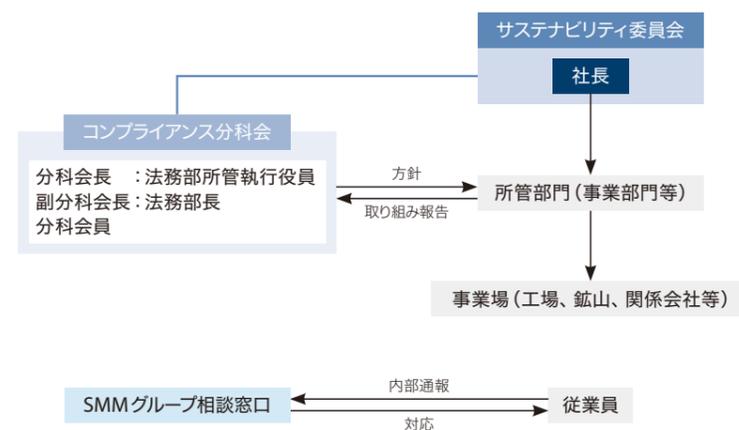
当社グループは、健全な企業活動を通じて社会への貢献とステークホルダーへの責任を果たすことを目指し、コンプライアンスを企業活動の基本とするという理念のもと、役員・従業員の具体的な行動指針となる「SMMグループ行動基準」、「コンプライアンス基本規程」を定めています。また、人権、調達など個別の重点取り組み事項に関して以下の方針や規程を策定し、グループ内に周知徹底しています。

- 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
- インサイダー取引防止および情報管理に関する規程
- 個人情報の保護に関する規程
- 輸出管理規程
- 贈賄防止規程
- 競争法遵守規程
- 内部通報制度に関する規程 など

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は職制を通じて必要な従業員に伝達され、日々の業務遂行に反映される体制を整えています。

■ 推進体制図



取り組み

課題と改善に向けた取り組み

2022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、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。

コンプライアンス上の問題への対応

GRI 2-16/2-25/2-26

当社グループではコンプライアンス上の問題 (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) が発生、または発生するおそれがある場合、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づけており、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。

コンプライアンス上の問題発生状況

GRI 2-27/205-3/206-1/207-2/416-2/417-2/417-3

2022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、2022年度に連結財務諸表、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・課徴金はありませんでした。

腐敗防止への取り組み

GRI 205-1

当社グループでは、「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、事前承認制度 (国内外を問わず、一定の場合に、対象者への便益供与に際し権限者による事前承認を必要とする制度) を導入しております。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。

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」を制定し、それに基づき「競争法遵守規程」を定めるとともに、基本方針や規程の内容について、競争法遵守マニュアルを作成しています。

2022年4月1日より、「競争法遵守規程」に基づく事前届出制度 (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) の運用を開始しました。

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、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。「みなし輸出」管理に関する社内体制の整備については、2021年度までに対応を行っています。

内部通報制度

GRI 2-25 / 2-26 / 406-1

2022年6月1日の改正公益通報者保護法施行にあわせ、内部通報制度に関する定めを「コンプライアンス基本規程」から独立させ「内部通報制度に関する規程」として新たに整備し、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ました。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。

2022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、グループ全体で11件の通報が寄せられました。加えて従業員等から寄せられた相談は3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。

■ 従業員等から寄せられた相談件数（2022年度）

項目	件数
人事制度に関するもの	1
パワハラに関するもの	6
職場のコミュニケーション	2
プライバシーに関するもの	1
社員の就業規則違反に関するもの	1
取引先との関係に関するもの	1
業務の処理方法に関するもの	1
品質不正に関するもの	1
合計	14

内部通報制度で寄せられた相談は11件、相談窓口以外に寄せられた相談は3件でした
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（2022年度） GRI 205-2

研修名	区分	人数
拠点長対象コンプライアンス研修 役員対象コンプライアンス研修 輸出貿易管理（入門編） 改正競争法コンプライアンスプログラム説明会	役員	25
JCO資料館研修 新入社員研修 キャリア採用者研修 昇格者研修（参与）	従業員	1,215

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、第三者に漏洩させません

11. 知的財産権の取扱

- ・知的財産権は、技術志向の当社グループを支える重要な財産であることを認識し、その創造に努めます
- ・知的財産権は適切に保護し、また有効活用を努めます。同時に他人の知的財産権も尊重します

12. 品質保証

- ・品質マネジメントシステムを継続的に改善し、顧客の満足を得られる商品やサービスを提供します
- ・技術を磨き、顧客の安全と環境に配慮したもののづくりを常にめざします

13. 営業・購買活動における姿勢

- ・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

税務ガバナンス

考え方・方針

GRI 207-1

当社グループは、製品、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っており、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ます。

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きます。

当社が取締役会の承認を受けて2021年4月1日に制定・公表した「住友金属鉱山グループ税務に関する基本方針」は、この考え方に基づいています。

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) タックスハ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。

税務に関する意思決定、取締役会による監督および監査役の役割

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。

- 当社は、当社グループとして適切な経理処理・業績報告等を行えるよう、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、その結果を社長に対して報告しています。
- 当社グループでは、申告・納税単位である各社の代表者が内容を確認したうえで申告・納税しています。当社においては、社長が承認したうえで、法人税など会社として申告・納税を行っています。また、税務調査を受けた場合は、経理部所管執行役員が調査の進捗状況を社長に報告しています。調査結果を受けて、税務当局との間の法令の解釈や見解の相違等に伴い追加納付や税額還付が生じた場合においても、社長の承認を受けて実務処理を行っています。
- 当社グループで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を行っています。その中でも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開覧し、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開覧し、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の遵守に向けて取り組んでいます。その活動の一環として法令等の遵守を前提とした業務遂行だけでなく、担当者への教育にも取り組んでいます。

* コンプライアンス [P.176-179](#)

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.160](#)

リスクマネジメント

考え方・方針

方針

当社グループは、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、以下の6つの原則に従っ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

考え方

当社グループでは、目的に対する影響には「好ましいもの」と「好ましくないもの」の両方があるとらえ、事業および組織における目的の達成に影響を及ぼし、価値の保護または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。

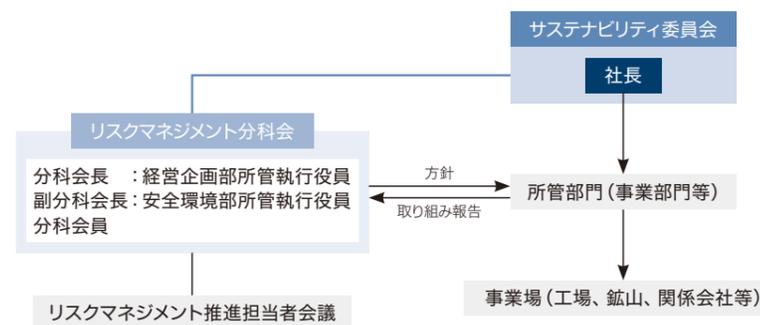
推進体制

リスクマネジメントの最高責任者を社長とし、事業部門、事業場の長を当該組織のリスクマネジメントの責任者としてリスクマネジメントを推進します。

サステナビリティ委員会の下部組織であるリスクマネジメント分科会では安全環境部を事務局とし、全社的取り組みの方針や重点施策などの推進および監視を行うことによって、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。

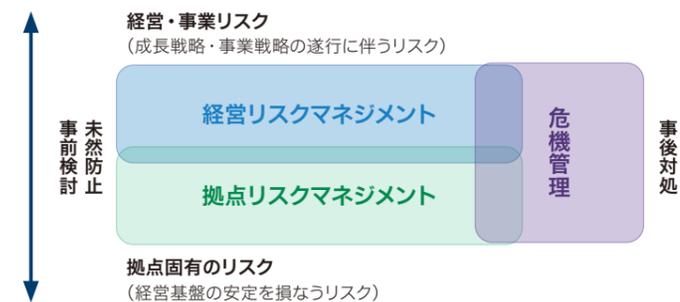
また、当社グループのリスク低減およびリスクマネジメントを運用・改善していくための推進・監視組織として、リスクマネジメント推進担当者会議があります。

推進体制図



全社リスクマネジメントの見直し

1999年に発生したJCO臨界事故の反省を踏まえ、社長を最高責任者として、主に拠点の重大事故防止に重点を置いて構築された当社のリスクマネジメントシステムは、社会的影響が大きい産業事故などの防止に効果を得てきました。一方で、経営環境や社会からの要請が変化し、成長戦略・事業戦略の遂行に伴うリスクが高度化・複雑化している状況に対し、当社では、リスクマネジメントを「拠点の重大事故防止」から「組織の価値を創造し保護するもの」と位置付け直し、3つの枠組み（下図参照）による全社リスクマネジメントシステムに見直しました。そして、全社的取り組みの方針や重点施策などの推進および監視を行う「リスクマネジメント分科会」によって、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。



枠組み

経営リスクマネジメント

当社の成長戦略・事業戦略の遂行に伴う経営・事業リスクについては、経営諸会議、各種委員会、中計・予算・決算・月次等による取り組みのほか、戦略目標（中期経営計画）達成のために特に重要であるリスクとして「全社重要リスク」を定め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により経営諸会議で議論され取締役会で審議された項目としており、対応方針を定めそれぞれの責任部門による取り組みをリスクマネジメント分科会で監視・推進することとしています。

拠点リスクマネジメント

各拠点においては、年度単位で重点的に取り組むリスクのほか、通常の業務に潜在するリスクを社内外の状況等に基づき把握・評価し「個別リスク（下表参照）」としてリスクマネジメントで取り組んでいます。「個別リスク」はのべ1,400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、あるいは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。なお、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も実施しています。

主に想定されるリスク

- | | | | |
|---|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・爆発・火災 ・環境汚染 ・自然災害 ・法令違反 | <ul style="list-style-type: none"> ・品質不良 ・労働災害 ・テロ/誘拐 ・感染拡大 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 | <ul style="list-style-type: none"> ・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 |
|---|---|---|---|

リスクマネジメント

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た状況や、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、常設機関として危機管理担当役員を委員長とする危機管理委員会を設けています。そこ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について協議し、事態のレベルに応じて対応および支援などを行う全社対策本部へ移行します。社長は、当社の危機管理に関する最高責任者として、危機管理全体の統括を行います。

拠点では、地震、津波、浸水、液状化、土砂崩れ、噴火等の自然災害に対して、拠点ごとにハザードレベルに応じた対策を推進し、建物の耐震補強、護岸整備、排水処理能力の増強、貯水タンク増設、飲食物の備蓄・非常用備品の充実などに取り組んでいます。また、震災、火災、環境事故や海外におけるテロ・暴動・誘拐などを想定した訓練を実施し、資機材の操作不慣れ、ルールや手順の理解不足、またはマニュアルの不備などの課題や、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

2023年度は、2022年度のリスクマネジメント年度方針である「社内外の変化がもたらすリスクの変化を把握し対応する」を継続し、「『全社リスクマネジメントの見直し』」を踏まえて、リスクの再把握と、グループ重大リスクや震災などの危機対策を見直す」ことを重点取り組みとしています。

「全社リスクマネジメントの見直し」においては、2022年度に主に制度面を見直し、2023年度はそれを運用面に展開していく中で、当社グループ全体でリスクの再把握や危機対策の見直しを進め、活動の改善・効率化を図っていきます。

また、ロシアのウクライナ侵攻や米下院議長の台湾訪問などにより西側諸国と中国・ロシアが対立し、国内においては元首相と現首相が選挙応援の演説中に襲撃されるなど、安全保障に関するリスクが高まっている状況に対し、台湾有事への備え、中国などでの不当拘束の未然防止と発生時対応を重点とした海外危機管理の強化を図ります。自然災害においては、能登半島で2022年6月震度6弱、2023年5月震度6強の地震が発生するなど脅威が続いている状況に対し、東京都が公表した「首都直下地震等による東京の被害想定(令和4年5月)」に基づき、さらに、勤務形態の多様化、価値観や社会通念の変化、資機材の進歩も踏まえ、全社震災対策の強化にも取り組んでいきます。

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

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。

- 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求する
 - ・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

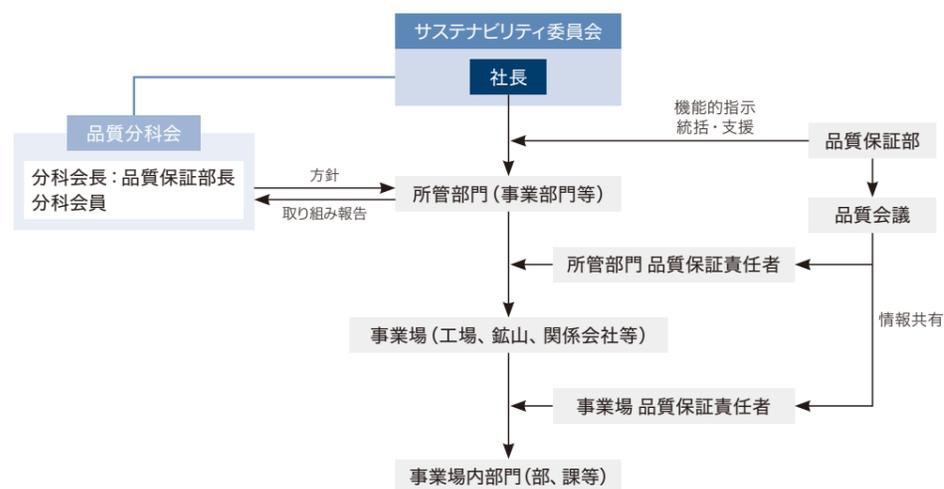
品質に関する推進体制

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

2023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』

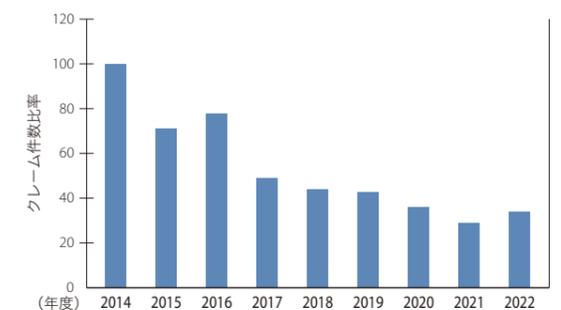
- ・事業基盤を揺るがす品質クレームを発生させない 重大品質クレーム ゼロ
- ・品質不祥事の発生 ゼロ
- ・事業部門におけるクレーム目標の達成

品質クレームの推移

当社グループ全体での2014年度以降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、2022年度は2014年度と比べ約1/3にまで減少しています。これは、事業部門・事業場の品質改善の取り組みが有効に機能し、品質意識の向上およびQMSが整備された効果が表れていると考えています。

■ 品質クレーム推移 (2014年度を100とした比率)



品質改善の取り組み

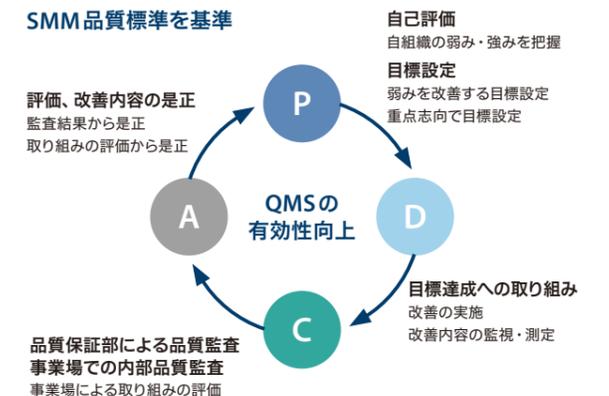
QMSの有効性向上

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、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。

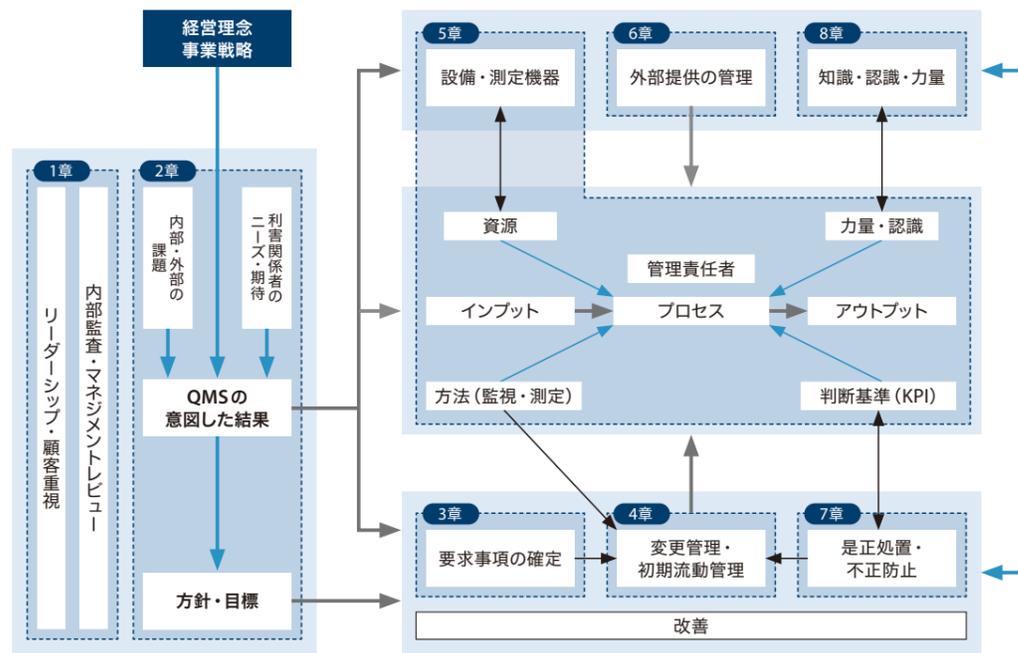
SMM品質標準は毎年改訂を行っており、当社グループが求めるQMSのあるべき姿も改善することで、お客様に満足いただける品質を提供し続けます。

■ SMM品質標準におけるQMS改善のPDCAサイクル



品質保証

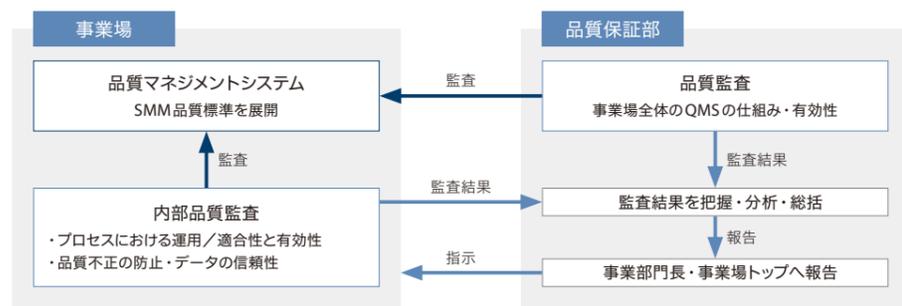
■ QMSの全体像とSMM品質標準の該当項目



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2022年度までに、約450名の内部品質監査員を養成しました。養成した内部品質監査員による内部品質監査の有効性を実際の監査に立ち会って確認し、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证するための検査・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。2022年度は約25名が修了、2023年度は20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

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。

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、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、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。

品質保証

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

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
製品の処分の際に、環境または社会への影響があるかどうか	法による規制、管理対象物質を含むものすべて

情報提供の方法

仕様に関する情報提供

お客様が要求する製品仕様は受注仕様書に明記して、お客様への情報提供を行っています。

化学物質に関する情報の提供

製品取り扱い上の安全衛生と化学物質規制への対応に関し、当社グループは製品に含まれる化学物質の情報をSDSなどによって提供しています。

その他の対応

当社グループでは各種潤滑剤の販売など一般消費者向けの事業も手がけています。この領域の製品・サービスに関する情報提供は該当する法規に則って、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、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。

情報セキュリティ

考え方・方針

2023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。
- 制御系機器やシステムのセキュリティ強化に取り組みます。

推進体制

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。

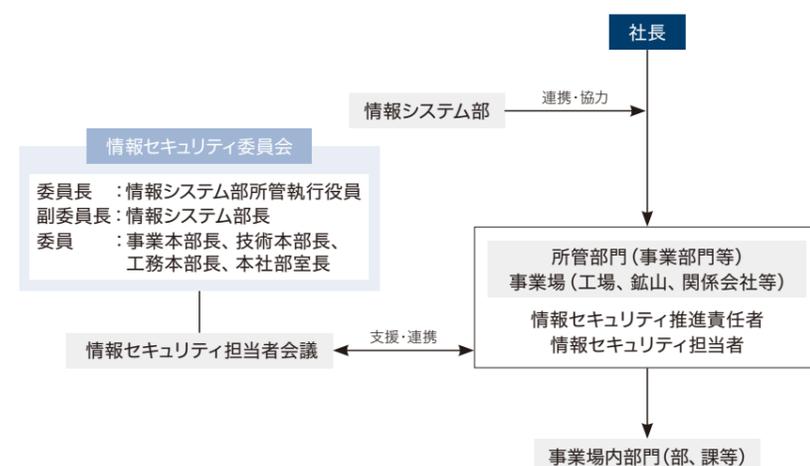
情報セキュリティに関する全社戦略、基本方針の審議ならびに情報セキュリティに関する全社戦略は情報セキュリティ委員会で定期的に審議されます。情報セキュリティ委員会の構成は、委員長を情報システム部所管執行役員、副委員長を情報システム部長、委員として事業本部長、技術本部長、工務本部長、本社部室長、事務局を情報システム部としています。

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、情報セキュリティ委員会の下部機構として設置された機構単位（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。

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

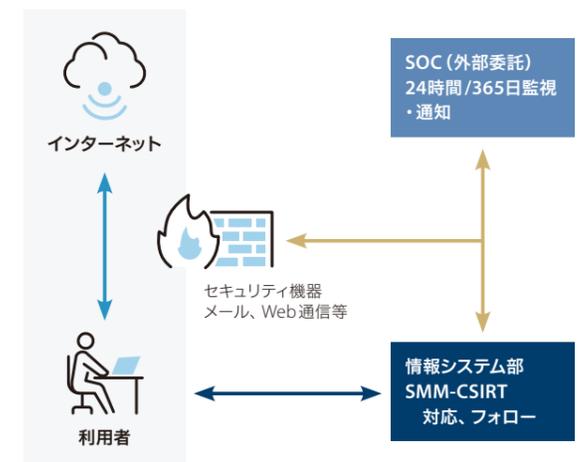


情報セキュリティリスクへの対応

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。

また、eラーニングや標的型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。

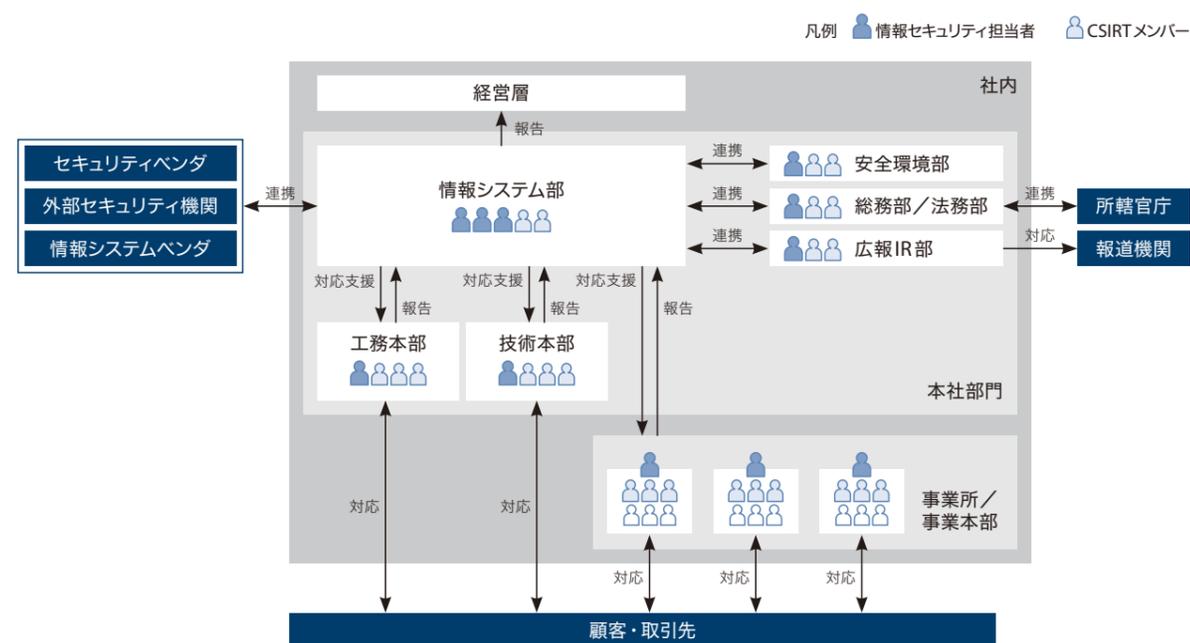
上記の結果を分析し、各部門および経営層にフィードバックするとともに、次の計画に反映しています。

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。

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っています。



2022年度の実績と2023年度の計画

2022年度は、EDRソフトを住友金属鉱山グループネットワークに接続するPCおよびサーバに導入するとともに、海外拠点にも展開しました。海外拠点については、個別にサイバーセキュリティ対策の運用実態を調査し改善指導を行いました。人的対策を強化するため、多言語対応のサイバーセキュリティトレーニングシステムを導入し、不審メール訓練と組み合わせることで利用者のセキュリティ意識とスキル向上を図りました。

2023年度は、エンドポイントセキュリティ強化のため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に切り替えます。また、ゼロトラストネットワークの実現に向け、グローバルに対応する認証基盤を導入し、国内外の利用者の認証機能を強化します。

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の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。

社外からの評価等

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

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index (2023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。

 [FTSE4Good Index Series](https://www.ftserussell.com/ja/products/indices/ftse4good)
https://www.ftserussell.com/ja/products/indices/ftse4good

 [FTSE Blossom Japan Index Series \(英語サイト\)](https://www.ftserussell.com/products/indices/blossom-japan)
https://www.ftserussell.com/products/indices/blossom-japan



MSCI ESG Leaders Indexes* (2023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 ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数* (2023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。

2023 CONSTITUENT MSCI ジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

* 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 ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数](https://www.msci.com/msci-japan-esg-select-leaders-index-jp)
https://www.msci.com/msci-japan-esg-select-leaders-index-jp

S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数 (2023年継続選定)

S&P Dow Jones Industrial Index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・エフィシエント指数](https://www.jpjx.co.jp/markets/indices/carbon-efficient/index.html)
https://www.jpjx.co.jp/markets/indices/carbon-efficient/index.html

JPX日経インデックス400 (2023年継続選定)

(株)JPX総研と(株)日本経済新聞社が共同運営する株価指数「JPX日経インデックス400」の構成銘柄として選定されています。同指数は、財務や経営などの観点でグローバルな投資基準を満たした「投資家にとって魅力の高い企業」で構成される指数です。



 [JPX日経インデックス400](https://www.jpjx.co.jp/markets/indices/jpx-nikkei400/index.html)
https://www.jpjx.co.jp/markets/indices/jpx-nikkei400/index.html

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。2022年11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)
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。2022年に実施されたCDPの質問書に対する回答の結果、Climate Change:B、Water Security:A-の評価を受けました。



 [CDP](https://japan.cdp.net/)
https://japan.cdp.net/

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。



 [住友金属鉱山株式会社 行動計画](https://youritsu.mhlw.go.jp/hiroba/planfile/202204011010323690814_1.pdf)
https://youritsu.mhlw.go.jp/hiroba/planfile/202204011010323690814_1.pdf

健康経営優良法人

「健康経営優良法人認定制度」とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。当社は、2023年に「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」に認定されました。



 [健康経営優良法人認定](https://www.smm.co.jp/news/release/uploaded_files/20230309.pdf)
https://www.smm.co.jp/news/release/uploaded_files/20230309.pdf

レポートに関する社外評価

日経総合報告書アワード2022

(株)日本経済新聞社が主催する「日経総合報告書アワード2022」において、グランプリS賞を受賞しました。ESG項目のKPI設定について抽出プロセスを含めた説明があること、人権についてグループ方針を定義し「先住民の権利」をマテリアリティに設定していること、サプライチェーンを含めた改善の取り組みの記載などが評価され、ESGのうち「社会」にあたるS賞を受賞しました。



 [日経総合報告書アワード2022受賞](https://www.smm.co.jp/news/release/uploaded_files/20230323.pdf)
https://www.smm.co.jp/news/release/uploaded_files/20230323.pdf

WICI ジャパン統合レポート・アワード 2022

一般社団法人WICIジャパンが「統合報告」の普及活動を日本において推進する方策として創設した賞です。当社は2017年に奨励賞、2020年より2年連続でブロンズ・アワード、2022年度はシルバー・アワードを受賞しています。



 [WICI ジャパン統合レポート・アワード 2022受賞](https://www.smm.co.jp/news/release/uploaded_files/20221202.pdf)
https://www.smm.co.jp/news/release/uploaded_files/20221202.pdf

第三者保証報告書



独立した第三者保証報告書

2023年9月12日

住友金属鉱山株式会社
代表取締役社長 野崎 明 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2023(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2022年4月1日から2023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菱刈鉱山における現地往査
- 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



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130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131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131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26頁及び27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28頁、29頁、33頁から36頁、43頁、52頁、53頁、82頁、83頁、88頁から90頁、111頁から113頁、117頁、121頁、125頁及び126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

GRI内容索引

利用に関する声明	住友金属鉱山は、2022年4月1日から2023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GRI1	GRI1：基礎 2021
該当するGRIセクター別スタンダード	(ドラフト版) 鉱業のためのGRIセクタースタンダード

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	理由	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	編集方針	1			
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	編集方針 住友金属鉱山グループの事業展開	1 8-9			
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	編集方針	1			
2-4	情報の修正・訂正記述	環境データ 緑化面積 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) 社会データ 教育時間および教育への投資	73 147 148-149 153-154			
2-5	外部保証	編集方針 第三者保証報告書	1 198-199			
▶ 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	バリューチェーンにおけるサステナビリティ課題 住友金属鉱山グループの事業展開 住友金属鉱山グループのビジネスモデル	6-7 8-9 10-11			
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)	147 148-149			
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)	148-149			
▶ 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 社外取締役・社外監査役	147 148-149 165 166-167 170			
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き、監査役候補者の指名の手続き	168			
2-11	最高ガバナンス機関の議長	意思決定・監督体制	166-167			
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	20-23 166-167			
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	20-23 166-167			
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	20-23			
2-15	利益相反	意思決定・監督体制	166-167			

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
2-16	重大な懸念事項の伝達	意思決定・監督体制 コンプライアンス上の問題への対応	166-167 177			
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	取締役・監査役に対するトレーニングの方針	170-171			
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	172-173			
2-19	報酬方針	取締役の報酬の基本方針と手続き	171			
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き	171			
2-21	年間報酬総額の比率	年間報酬総額の比率(2022年度)	172			

▶ 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	長期ビジョン トップメッセージ 住友金属鉱山グループサステナビリティ方針	3 16-19 20			
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 当社グループの「人権方針」概要 住友金属鉱山グループ人権方針	20 77 78-79			
2-24	方針声明の実践	サステナビリティ推進体制 サステナビリティ推進活動の実践 サステナビリティ推進活動の浸透 ビジネスと人権 推進体制 当社グループの「人権方針」概要 住友金属鉱山グループ人権方針 先住民の権利 推進体制 事業場における対話を通じた取り組み 社内教育の実施 サプライチェーンにおける人権 推進体制 責任ある鉱物調達に関する取り組み サステナビリティ調達に関する取り組み	20-23 23 23 76 77 78-79 116 118 119 120 122 123			
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 考え方・方針 人権デュー・デリジェンスの取り組み 苦情処理メカニズム：JaCERへの加盟 苦情受付と移転時の説明 事業場における対話を通じた取り組み 専門家やNGO、NPOとの対話 社内教育の実施 責任ある鉱物調達に関する取り組み サステナビリティ調達に関する取り組み コンプライアンス上の問題への対応 内部通報制度	76 77 77 114-115 118 118 119 122 123 177 178			
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：JaCERへの加盟 苦情受付と移転時の説明 コンプライアンス上の問題への対応 内部通報制度	77 114-115 177 178			
2-27	法規制遵守	コンプライアンス上の問題発生状況	177			
2-28	会員資格を持つ団体	当社が加盟している主な団体 国際機関への参加・支援表明	129 130			

▶ 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	近隣住民およびNGOとのコミュニケーション 当社のステークホルダーへのあるべき姿 ステークホルダー・エンゲージメント	114 124 127			
2-30	労働協約	労使関係 社会データ 労使関係	107-108 158			

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	理由	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	バリューチェーンにおけるサステナビリティ課題 2030年のありたい姿 策定アプローチ	6-7 26-27			
3-2	マテリアルな項目のリスト	重要課題とその背景 2030年のありたい姿・重点課題・KPI (指標と目標)	25 28-29			
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	2030年のありたい姿・重点課題・KPI (指標と目標) 考え方・方針／推進体制／中期目標と進捗	28 32-33			
▶ 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) 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	58 71			
301-2	使用したリサイクル材料	リサイクル由来の原料比率 事業活動による環境負荷 (マテリアルフロー) 環境データ リサイクル由来の原料比率	39 58 70			
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	2030年のありたい姿・重点課題・KPI (指標と目標) 環境マネジメント 2023年度住友金属鉱山グループ環境目標／推進体制 考え方・方針／重要課題 (気候変動) に対する管理体制とアプローチ (TCFDベース)／中期目標と進捗	28 40-41 42-43			
▶ 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	44-45			
▶ 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) 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	58 71			
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 環境データ エネルギーおよびGHG排出原単位指数	47 70			
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。

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
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) 事業活動による環境負荷 (マテリアルフロー) 環境データ 温室効果ガス (Greenhouse Gas: GHG) 排出量	46 59 70			
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) 事業活動による環境負荷 (マテリアルフロー) 環境データ 温室効果ガス (Greenhouse Gas: GHG) 排出量	46 59 70			
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)	バリューチェーンにおけるGHG排出量 (スコープ3)	50			
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 環境データ エネルギーおよびGHG排出原単位指数	47 70			
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) エネルギーおよびGHG排出原単位指数の推移	46 47			

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	2030年のありたい姿・重点課題・KPI (指標と目標) 環境マネジメント 2023年度住友金属鉱山グループ環境目標／推進体制 考え方・方針／推進体制／中期目標と進捗	28 40-41 52-53			
▶ 303：水と廃水 2018						
303-1	共有資源としての水との相互作用	水に関するリスク管理	56			
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	60			
303-3	取水	事業活動による環境負荷 (マテリアルフロー) 水域への排出 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	58 60 71			
303-4	排水	事業活動による環境負荷 (マテリアルフロー) 水域への排出 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 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	59 60 71 72			
303-5	水消費	事業活動による環境負荷 (マテリアルフロー) 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	58 71			

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
▶ 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	73			
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 2016						
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	化学物質の排出管理	61			
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	事業活動による環境負荷 (マテリアルフロー)	59			
		大気への排出	60			
		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	72			
▶ 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	テーリングダムの管理	56			
		休廃止鉱山の管理	56-57			
		テーリングダムのリハビリテーション	57			
		事業活動による環境負荷 (マテリアルフロー)	59			
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	テーリングダムの管理	56			
		休廃止鉱山の管理	56-57			
		テーリングダムのリハビリテーション	57			
		事業活動による環境負荷 (マテリアルフロー)	59			
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)	59			
		種類別および処理方法別の廃棄物 (2022年度)	62			
		廃プラスチックの排出量 (2022年度)	63			
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 (2022年度)	62			
		廃プラスチックの排出量 (2022年度)	63			
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	62			
		種類別および処理方法別の廃棄物 (2022年度)	62			
		廃プラスチックの排出量 (2022年度)	63			
		環境データ 産業廃棄物などの最終処分量	72			
▶ 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	73			
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	73			
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	テーリングダムの管理	56			
		事業活動による環境負荷 (マテリアルフロー)	59			

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
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	2030年のありたい姿・重点課題・KPI (指標と目標) ビジネスと人権 考え方・方針/推進体制/人権デュー・ディリジェンスの取り組み 考え方・方針/方針および目標/労働安全衛生方針・目標・計画/推進体制/中期目標と進捗	28 76-77 80-83			
▶ 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	81 144			
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 労働安全衛生リスクアセスメント	81 83			
		社会データ 危険源の特定、リスクアセスメント、事故調査 (2022年)	145			
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 (2022年)	146			
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 労使関係 労働安全衛生水準向上のための労使協定	82 108			
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	労働安全衛生に関する個別の取り組み 教育	84 84			
		社会データ 労働安全衛生に関するサービス・教育研修 (2022年)	146			
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	82			
		社会データ 危険源の特定、リスクアセスメント、事故調査 (2022年)	145			
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	144			
403-9	労働関連の傷害	社会データ 業務上災害	142			
403-10	労働関連の疾病・体調不良	社会データ 業務上疾病	143			
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	2030年のありたい姿・重点課題・KPI (指標と目標) ビジネスと人権 考え方・方針/推進体制/人権デュー・ディリジェンスの取り組み 考え方・方針/推進体制/中期目標と進捗 人材育成 ダイバーシティ&インクルージョン 考え方 従業員の健康維持・増進	29 76-77 86-90 90-94 99 102			

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
▶ 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)	ダイバーシティ&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 社会データ 地域最低賃金に対する標準新人給与の 比率	99-100 157			
▶ 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) 社会データ 従業員の新規雇用と離職(地域別)	150 150-152			
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 多様な人材が活躍できる職場づくり 従業員の長期的インセンティブ・褒賞制度	96 106-107			
401-3	育児休暇	人材の活用 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 社会データ 多様な人材が活躍できる職場づくり	96-97 155			
▶ 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	107-108			
▶ 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 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 従業員の健康維持・増進 健康経営推進計画 従業員の健康維持・増進 メンタルヘルスクエアへの対応 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 社会データ メンタルヘルスクエアの対応 社会データ 疾病予防および健康増進の取り組み	102 102 103 103-104 105-106 158 158			
▶ 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	153-154			
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 人材の活用 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 ダイバーシティ&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	90-94 98 99-100			
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。	

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：ダイバーシティと機会均等 2016						
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&インクルージョン 考え方 ダイバーシティ&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 ダイバーシティ&インクルージョン 障がい者雇用の推進 ダイバーシティ&インクルージョン 外国人従業員の拡充 ダイバーシティ&インクルージョン LGBTへの取り組み 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) 社会データ 障がい者雇用の促進	99 99-100 101 101 101 147 148-149 157			
405-2	基本給と報酬総額の男女比	ダイバーシティ&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 社会データ ジェンダーバランス(女性活躍)	99-100 156			
▶ 406：非差別 2016						
406-1	差別事例と実施した救済措置	内部通報制度	178			
▶ 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	107-108			
▶ 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	107-108			
地域社会との共存共栄						
▶ 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	2030年のありたい姿・重点課題・KPI(指標と 目標) ビジネスと人権 考え方・方針/推進体制/人権デュー・ ディリジェンスの取り組み 考え方・方針/推進体制/中期目標と進捗	29 76-77 110-113			
▶ 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	159			
▶ 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	社会貢献活動費用 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)	114 159			
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	苦情受付と移転時の説明	114			

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
▶ 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	159			
▶ 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	苦情受付と移転時の説明	114			
▶ 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	苦情受付と移転時の説明	114			
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	苦情受付と移転時の説明	114			
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	115			
先住民の権利						
▶ 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	2030年のありたい姿・重点課題・KPI(指標と 目標) ビジネスと人権 考え方・方針/推進体制/人権デュー・ ディリジェンスの取り組み 考え方・方針/推進体制/中期目標と進捗	29 76-77 116-117			
▶ 411：先住民の権利 2016						
411-1	先住民の権利を侵害した事例	事業場における対話を通じた取り組み	118			
▶ 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	事業場における対話を通じた取り組み	118			
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	事業場における対話を通じた取り組み	118			
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	事業場における対話を通じた取り組み	118			

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
サプライチェーンにおける人権						
▶ 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	2030年のありたい姿・重点課題・KPI(指標と 目標) ビジネスと人権 考え方・方針/推進体制/人権デュー・ ディリジェンスの取り組み 考え方・方針/推進体制/中期目標と進捗	29 76-77 120-121			
▶ 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	責任ある鉱物調達に関する取り組み	122			
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に関する取り組み	123			
▶ 406：非差別 2016						
406-1	差別事例と実施した救済措置	推進体制	120			
▶ 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	推進体制	120			
▶ 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	推進体制	120			
▶ 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	推進体制	120			
▶ 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	責任ある鉱物調達に関する取り組み	122			
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に関する取り組み	123			
▶ G4-Mining and Metals						
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	責任ある鉱物調達に関する取り組み	122			
ステークホルダーとの対話						
▶ 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	2030年のありたい姿・重点課題・KPI(指標と 目標) 考え方・方針/推進体制/中期目標と進捗	29 124-126			

GRI内容索引

マテリアルな項目以外に関する開示事項

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	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	160			
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	160			
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	160			
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	177			
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	コンプライアンス教育受講者(2022年度)	178			
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	コンプライアンス上の問題発生状況	177			
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	コンプライアンス上の問題発生状況	177			
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	180			
		税務に関するコンプライアンスへの取り組み	181			
207-2	税務ガバナンス、管理、および リスクマネジメント	コンプライアンス上の問題発生状況	177			
		税務に関する意思決定、取締役会による監督 および監査役の役割	181			
		税務に関するコンプライアンスへの取り組み	181			
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	181			
207-4	国別の報告	社会データ 経済パフォーマンス	160			
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	189			
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	コンプライアンス上の問題発生状況	177			
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	当社グループの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	190			
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	コンプライアンス上の問題発生状況	177			
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	コンプライアンス上の問題発生状況	177			