



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、自ら変わること・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

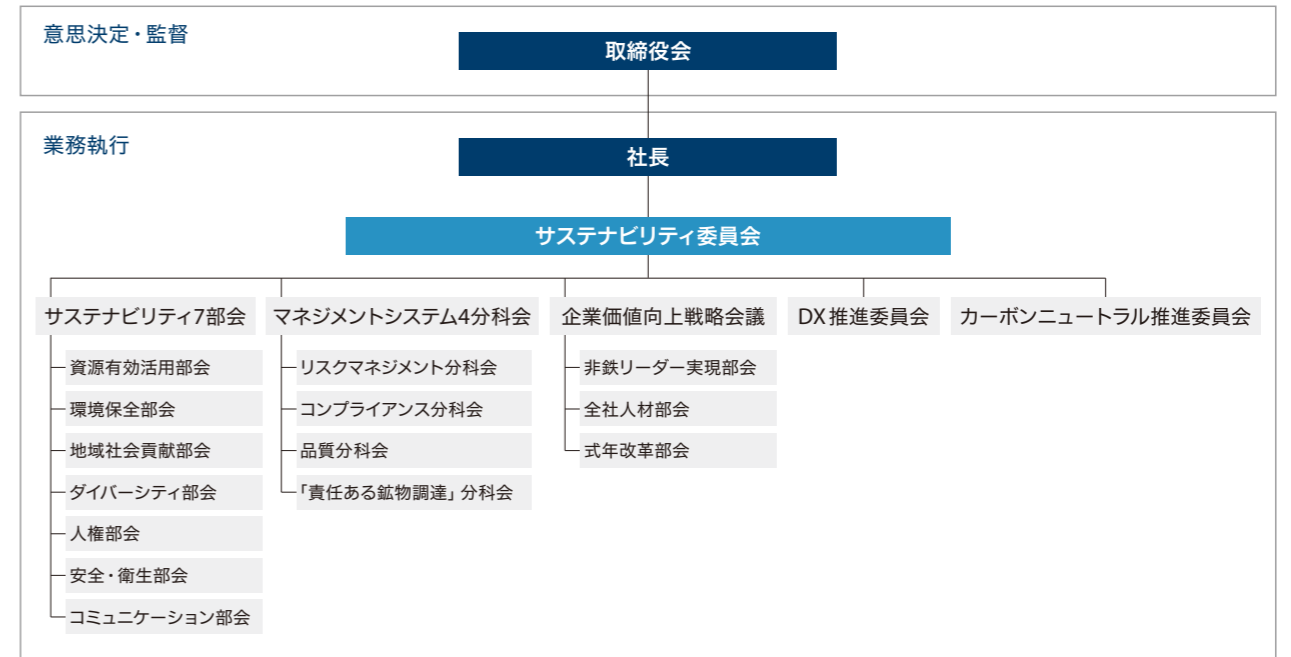
GRI 2-12/2-13/2-14/2-24

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

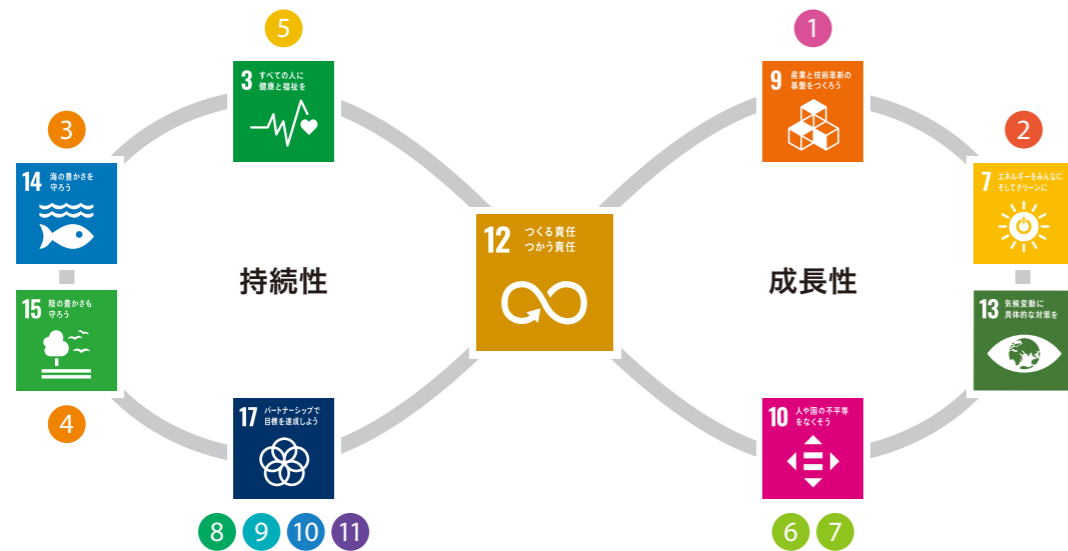
当社グループは、経営理念や経営ビジョンを基盤とし、資源の確保、非鉄金属や電池・機能性材料など高品質な材料の提供を通じ、成長性と持続性を拡大させることで企業価値を高め、長期ビジョン「世界の非鉄リーダー」を目指しています。この長期ビジョンを実現するにあたり、マイルストーンとして「いつまでに何を實現したいのか」を具体的に示したものが「2030年のありたい姿」です。

「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

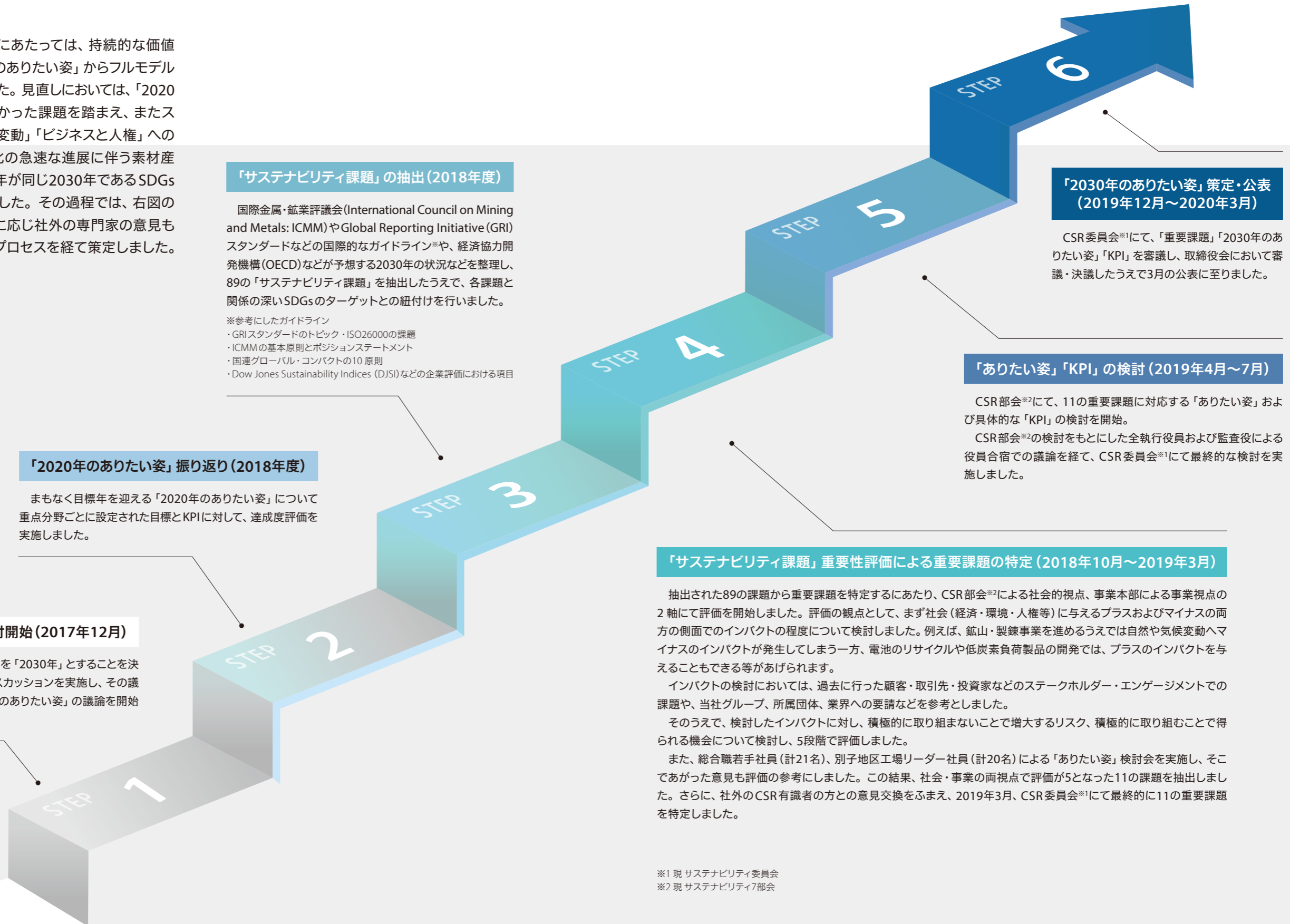
当社グループは、社会的操業許可を得ることを事業継続の大前提としています。そのためには、可能な限り情報開示を進め透明性を高めるとともに、地域社会をはじめとするステークホルダーとの継続的な対話によって相互理解を深め、信頼関係を築くことが重要であると認識しています。特に開発によって先住民の方々の生活に影響が及ぶおそれのある場合は、開発に先立ち、文化や伝統や歴史を十分に理解し対話を重ねます。そのうえで、開発による影響が回避されるよう慎重に進める必要があります。

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。

「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。

「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。

※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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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、協力会社含む） 全災害：対前年減少、最終的にゼロを目指す
2. 業務上疾病の発生防止	健康リスクの高い作業場数：対前年削減 業務上疾病の発生：ゼロ

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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 従業員参加プログラムの実施（2023年～）
2. 現地雇用・現地調達	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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