



- 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

社会 Social

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。

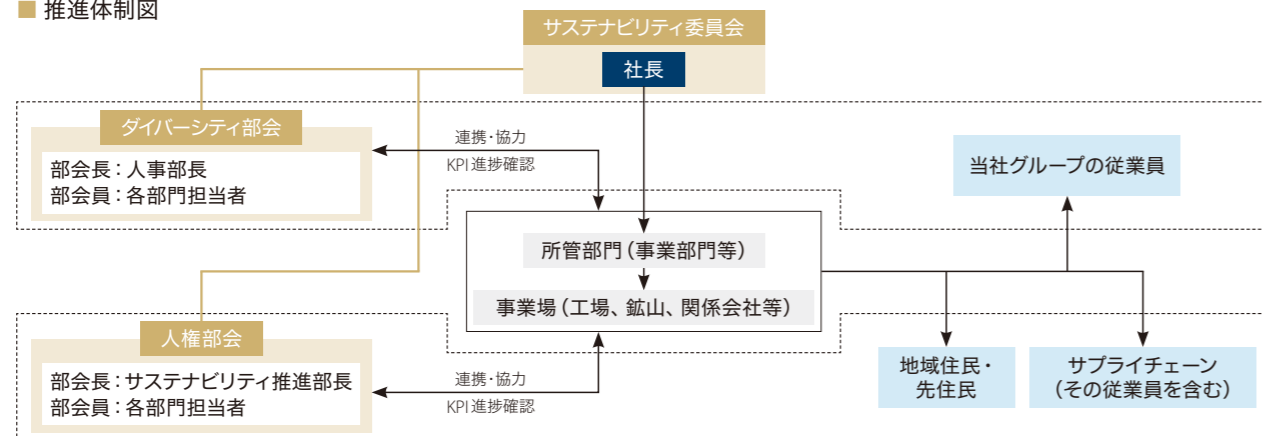
当社グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、当社グループの「人権方針」に基づきデュー・ディリジェンスの実施や苦情処理(救済)メカニズムの運用など人権尊重の取り組みを推進します。

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

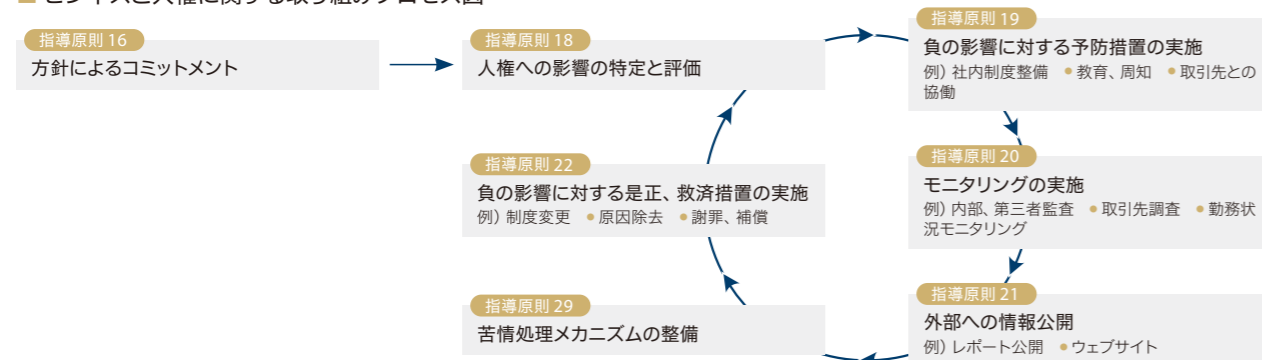


「当社グループの従業員」の人権に関して、人事部を事務局とするダイバーシティ部会が事業部門や本社部室と連携し職制を通じて取り組んでいます。 P.86-87

「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、所屬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。

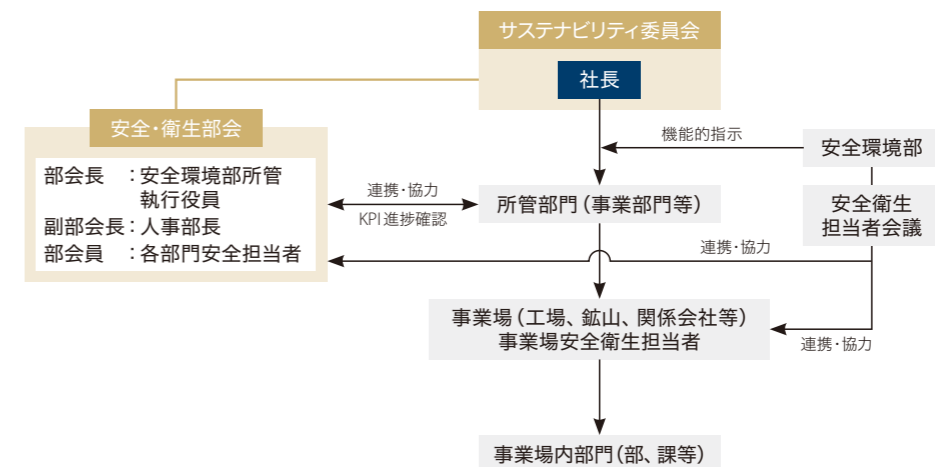
推進体制

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
協力的会社	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。

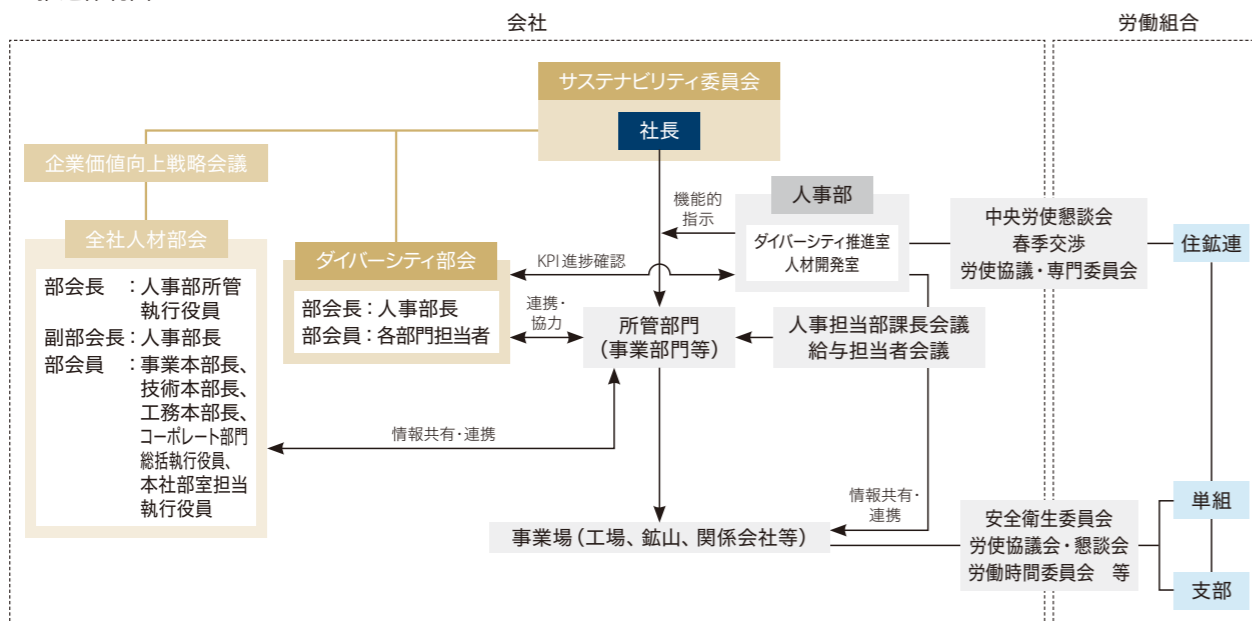
企業を取り巻く経営環境は将来を予測することが困難な状況にあり、これまでの常識を覆すような社会変化が次々と起こり始めています。当社においても、このような変化に的確に対応するためには従来の考え方の延長線では難しく、特に自ら変わること、変えていくことを恐れない組織・人づくりが喫緊の課題であると考えています。

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	<ul style="list-style-type: none"> 前年度より毎年実施となる「従業員意識調査」におけるスコアの確認およびKPI項目の見直しの検証 人事関連諸制度の見直し 	<ul style="list-style-type: none"> 「従業員意識調査」におけるスコアの確認およびKPI項目の見直しの検証 人事関連諸制度の見直し
<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	<ul style="list-style-type: none"> ① ロールモデルの育成を目的とした研修の継続 ② 女性の採用目標人数 10~15人/年(定期+キャリア) 	<ul style="list-style-type: none"> ① 女性管理職育成のテストケースの構築(生産現場2カ所、事務系職種4カ所<24中計期間3カ所)) ② 女性の採用目標人数 10~15人/年(定期+キャリア)
<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	<ul style="list-style-type: none"> 外国人従業員が定着できるような環境整備 	<ul style="list-style-type: none"> 外国人従業員が定着できるような環境整備
<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	<ul style="list-style-type: none"> 知的障がい者の職場実習受け入れ(全拠点) 本社採用 インターンシップからの学卒以上の採用 精神障がい者の採用(本社) 	<ul style="list-style-type: none"> 知的障がい者の採用 採用チャネルの拡大(学卒 インターンシップ、高卒職場実習、キャリア 就労支援)

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：50%) 介護離職：ゼロ 病気治療に関する施策の実行
	達成基準	<ul style="list-style-type: none"> 育児と介護のための両立支援制度説明会 育児休業取得前面談、復職前・復職後面談の実施 介護相談(ワークライフ(WL)支援デスク) 治療と仕事の両立相談(WL支援デスク) 	<ul style="list-style-type: none"> 育児と介護のための両立支援制度説明会 育児休業取得前面談、復職前・復職後面談の実施 介護相談(WL支援デスク) 治療と仕事の両立相談(WL支援デスク)
<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% 休業のべ日数比率 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
	達成基準	<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 	<ul style="list-style-type: none"> 長期休業者の減少
<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
	達成基準	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営銘柄取得の取り組み ・心身両面の施策の順次実施(任意健診受診推奨、運動習慣定着、食生活改善サポート、就業環境調査継続) ・生活習慣病ハイリスク者のフォローアップレターを送付 ・施策効果確認、見直し 	<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) ・健康経営銘柄継続の取り組み ・心身両面の施策の順次実施(任意健診受診推奨、運動習慣定着、食生活改善サポート、就業環境調査継続) ・生活習慣病ハイリスク者のフォローアップレターを送付 ・施策効果確認、見直し
<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
	達成基準	<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 	<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 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
	自己啓発支援		<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。

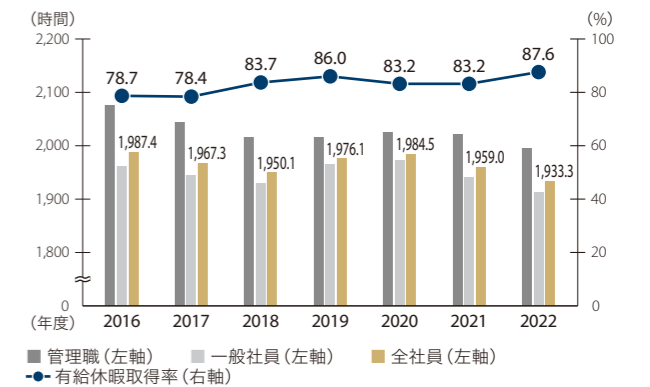
年間の平均総実労働時間は着実に減少しており、長時間労働者の削減に向けた取り組みを開始しています。

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

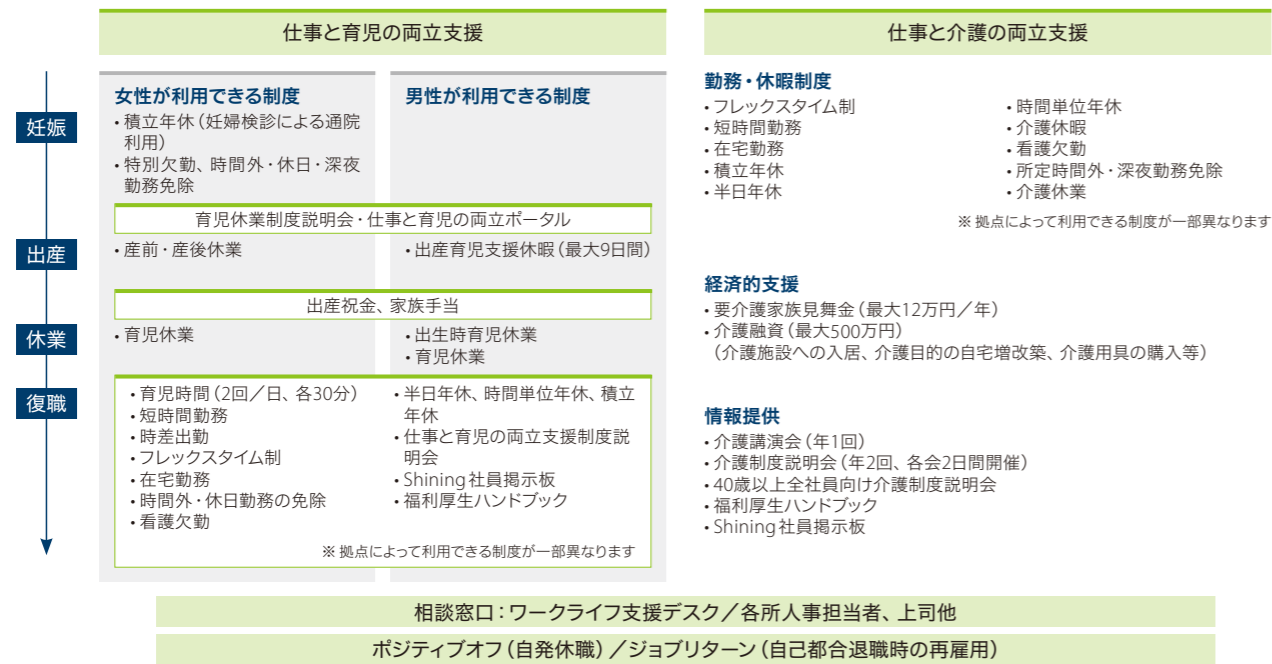
多様な人材が活躍できる職場づくり (制度整備および取り組み)

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



病気・健康管理に関する支援

- ・長期欠勤時の療養見舞金支給・休職制度
- ・人間ドック受診時の健康管理休暇 (1年につき最大2日)、受診費用負担 (満50歳以上)

入社時の支援

- ・寮・社宅・住宅費用補助・住宅財形
- ・社員持株会・確定拠出年金制度など

結婚時の支援

- ・結婚祝金支給・結婚休暇
- ・社宅貸与・旧姓使用

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、育休復帰前・復帰後の社員およびその上司を対象とした「仕事と育児の両立支援制度説明会」や、育児・介護休業法の改正に伴う管理職の制度理解・浸透を目的とした「育児休業制度説明会」、自身あるいは配偶者が出産予定の社員に育児休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。

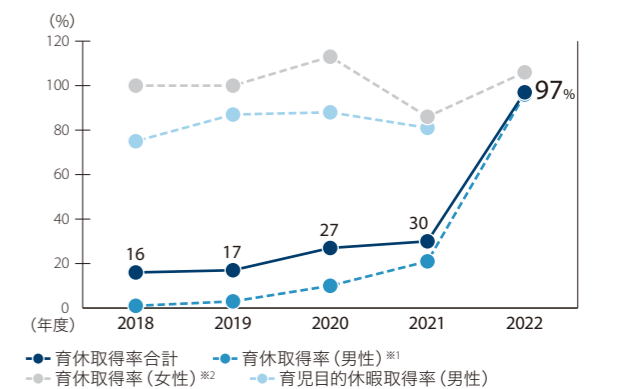
取り組み項目	主な内容
仕事と育児の両立支援制度説明会 (2019年度開始)	本社地区の育児休業から復職した社員、その上司およびその他希望者を対象に、社内育児関連制度の趣旨や内容を理解することを目的として実施。2022年度より、職場復帰の心構えや両立生活に向けた準備等に関する内容について復職前に説明
育児休業制度説明会 (2019年度開始)	子が生まれる予定の社員とその上司・2022年度より全管理職を対象に、育児・介護休業法改正に伴う制度の理解浸透および職場風土醸成を目的として実施 (2023年度末までに全管理職受講予定)
個別の育児休業制度説明および取得の意向確認面談 (2022年度開始)	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部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	育休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かったことがわかりました。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年度以降の育休取得率は、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

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

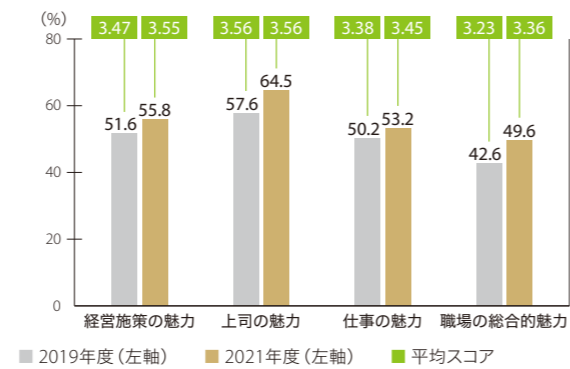
2030年のありたい姿「多様な人材が活躍できる職場づくり」を実現するため、人事関連諸制度の見直しに取り組んでおり、KPIとして従業員意識調査の「経営者・上司のマネジメント」・「仕事の魅力」・「職場環境」に関する各項目を選定し、そのスコアの向上を目標に掲げています。2021年度の結果は、前回調査時と比べて、すべての項目でスコアが向上しており、肯定回答率も上昇しています。

▶ 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の人々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

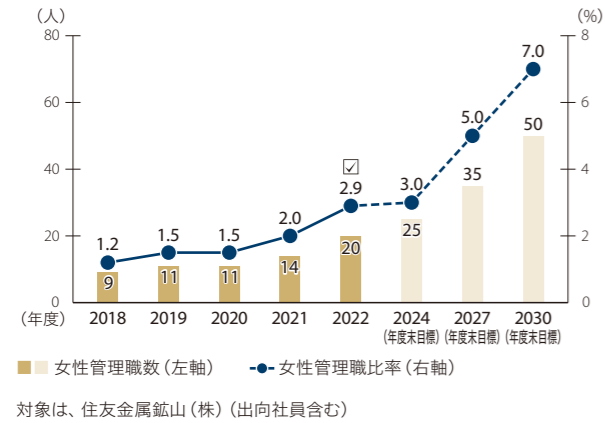
※ 女性の個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目的とし2016年に施行された国・地方自治体・一般事業主の女性活躍推進に関する責務を定めた法律

■ 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)

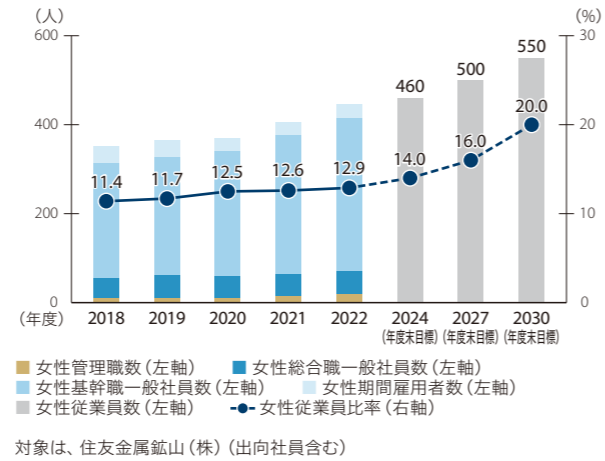
取組項目
女性管理職数 20人以上
有給休暇取得率 80%以上
ライフステージに応じた両立支援策を講じる

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

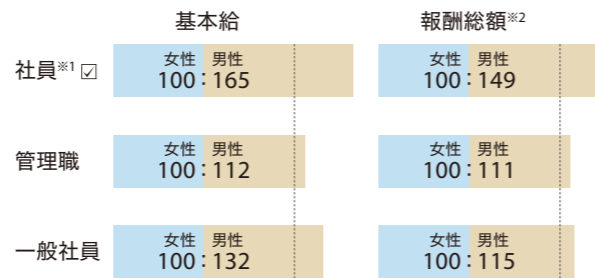


公正な評価・処遇制度

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

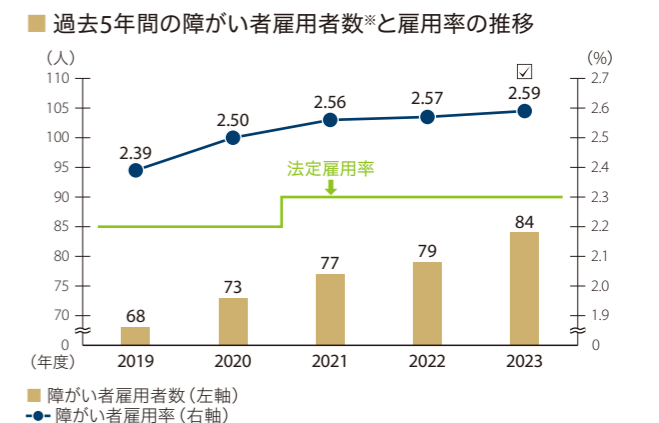
2019年度より、女性基幹職社員を選抜し、自律的なキャリア意識の構築およびビジネス基礎力向上を目的とした「キャリア塾」を開始しました。2022年度からは、対象者を拡大し、「30歳代キャリアデザイン研修」と「ビジネス基礎力向上研修」の二つに分けて開催しています。

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

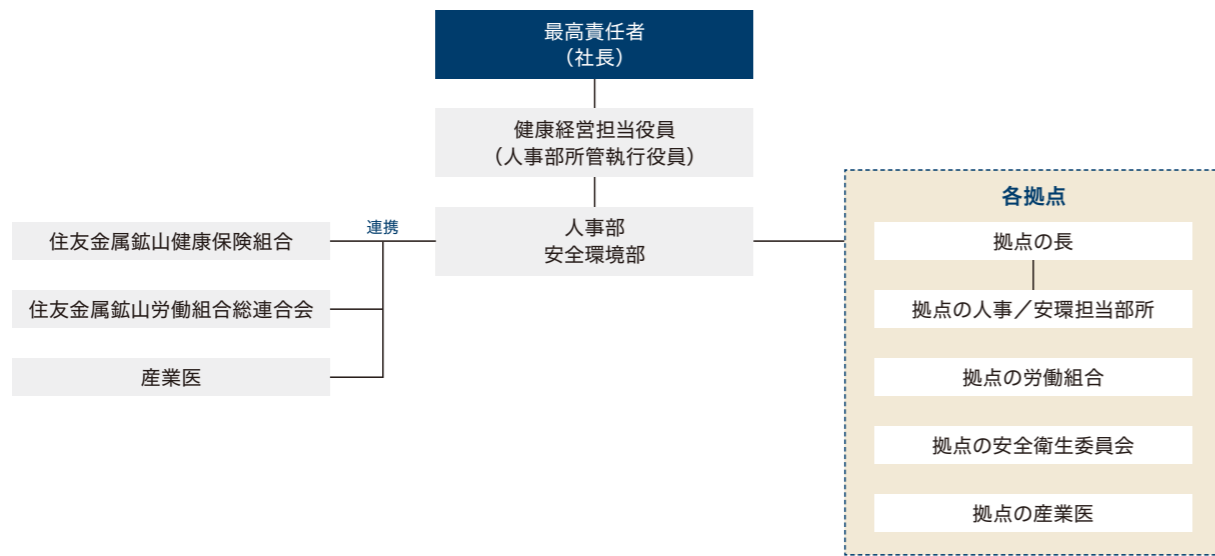
当社グループでは、労働安全衛生の観点から早期より役員・従業員の安全と健康の確保に優先的に取り組んできましたが、当社グループで働くすべての方がより健康で生き生きと働けるよう、健康経営方針に従い、一層効果的な心身の健康維持・増進施策に取り組み、充実させています。2023年3月には、経済産業省と日本健康会議が選定する「健康経営優良法人認定制度」において「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」に認定されました。

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。

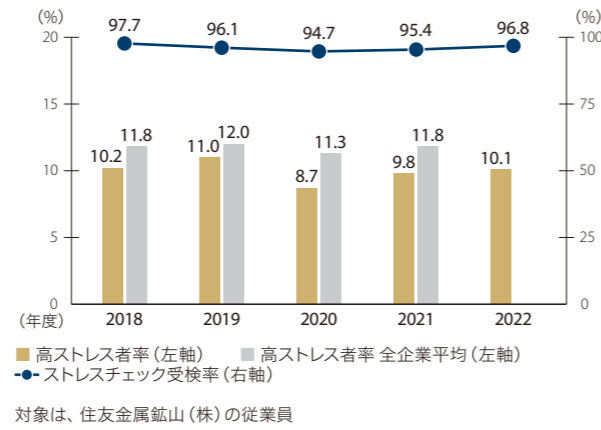
2015年の制度義務化前の2008年よりストレスチェック制度を整備し、その重要性が周知されていることから、受検率は非常に高い値で推移しています。

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 	
<p>スタッフ・ライン 横断的組織によるケア</p> <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 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

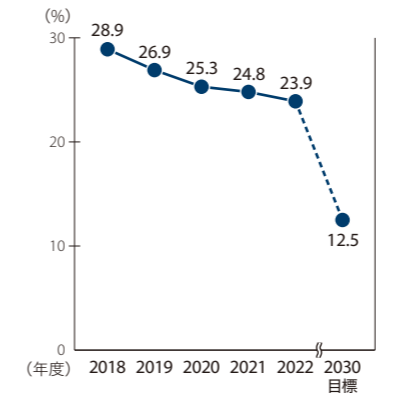
当社は、住友金属鉱山健康保険組合と協力し、従業員とその家族(被扶養者)に対し、疾病予防および健康増進の取り組みを行っています。生活習慣病予防のための特定健康診査の受診、特定保健指導の実施を推進し、特に重症化リスクの高い者への受診勧奨を行っています。各種検診・人間ドック・脳ドックについては、費用の全額や一部を補助しています。人間ドック受診時は、健康管理休暇(1年につき最大2日)を取得することができます。

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

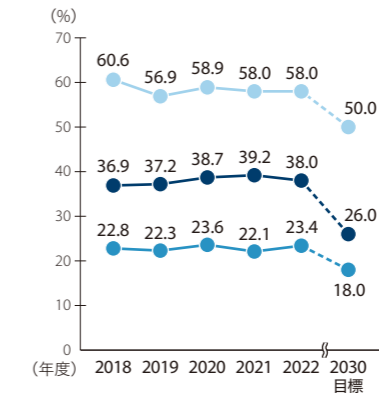
■ 主な疾病予防・健康増進事業

- 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

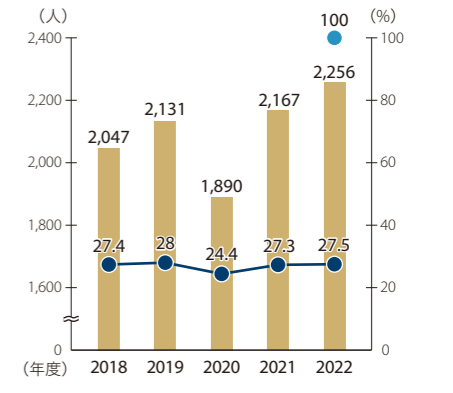
■ 喫煙率の推移と目標



■ 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

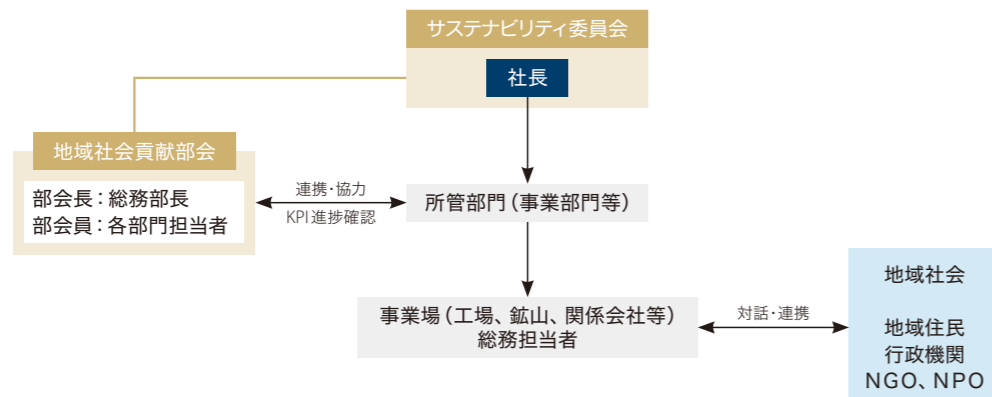
特に鉱業、製錬業における開発は、やむを得ず移転をお願いするなど地域住民の生活に大きな影響をもたらします。当社グループは、事業進出している地域においてコミュニティとの対話をもとに、そこにどのような課題があるのか、その解決にどう貢献できるのかを考えていくことが重要だと捉えています。そのうえでニーズに応じて雇用や現地サプライヤーからの調達などにより地域経済の活性化に寄与していくとともに、地震や台風といった大規模災害の現地支援を継続して行っています。

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 全社) ・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	達成基準 ・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
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、日本フィナンソロビー協会、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)	達成基準 ・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 ・2021年度に本社地区で実施した「企業従業員社会参加アンケート」調査結果を反映したプログラムを本社で試行(2022年度) ・主要拠点でアンケート調査を行い、本社で試行したプログラムに修正を加えて全国に提供 ・従業員参加者数や満足度などの基準値を把握して、プログラムなどを改善

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分が、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 主要拠間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

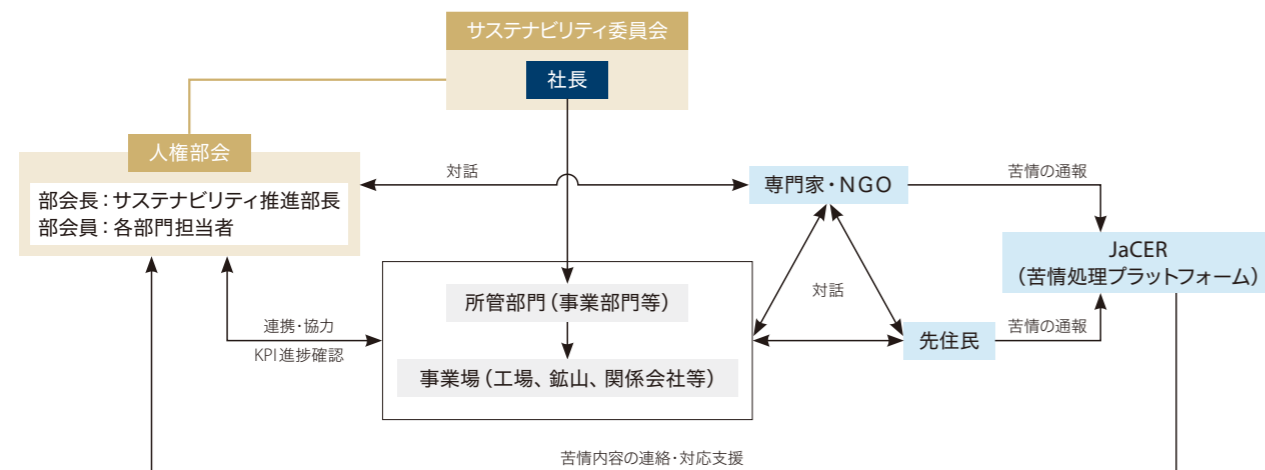
鉱山開発や製錬事業においては、環境や地域社会へ及ぼす影響が大きいことから、一般に弱い立場であるその土地で暮らす先住民の権利を侵害するおそれがあります。そのため先住民の理解と信頼を得ながら事業を進めることが大前提であると考えます。「先住民の権利に関する国際連合宣言 (UNDRIP)」などの国際規範を尊重し、地元行政などの関係するステークホルダーとも協力しながら、先住民の伝統と文化を理解したうえで対話を続けていきます。

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

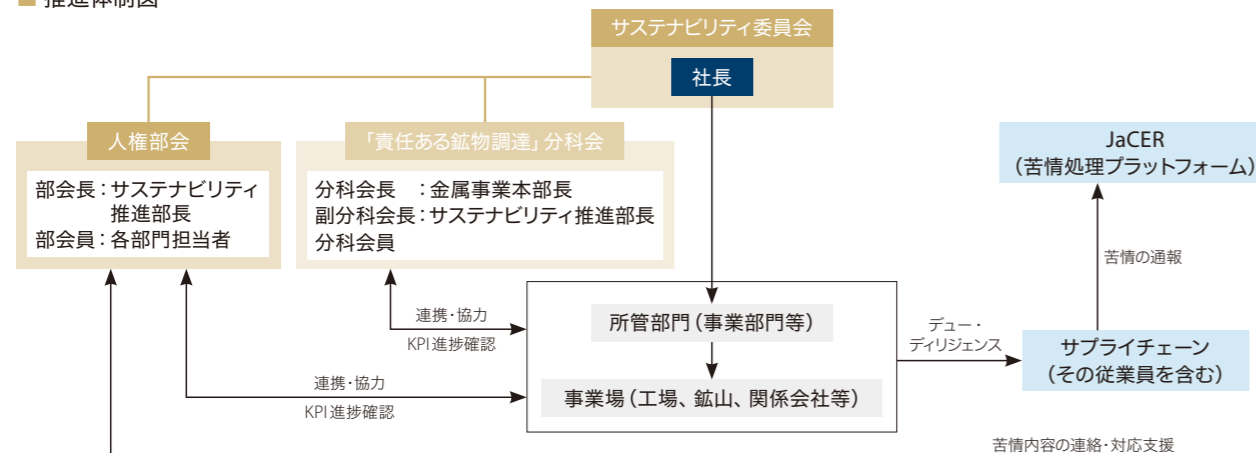
ビジネスと人権に関する取り組みプロセス^{※1}に則り、持続可能なサプライチェーン構築を目指し、各事業部門の原料調達担当や資材部、各事業場を通じてサプライヤーであるお取引先に対しデュー・ディリジェンスを実施しています。この取り組みについて、人権部会の事務局であるサステナビリティ推進部が連携・協力しています。

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

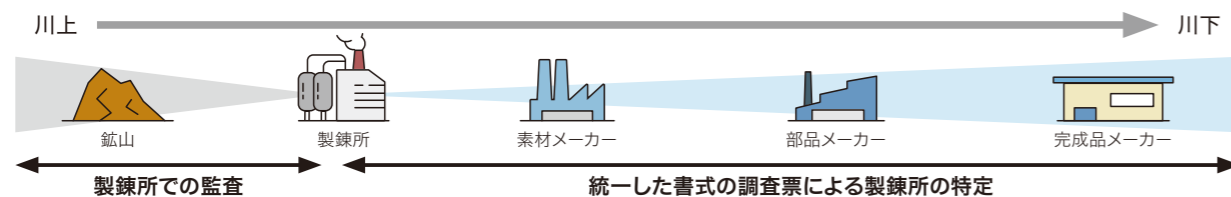
住友金属鉱山グループ人権方針に基づき、児童労働および強制労働などの人権侵害、環境破壊、不法採掘、汚職などに関わる恐れのある鉱物、武装勢力等の資金源となる恐れのある鉱物の調達は行いません。
 経済協力開発機構（OECD）が鉱物調達に関して定めるガイダンスを尊重し、サプライヤーに適切に働きかけ、サプライチェーン全体で責任ある鉱物調達に取り組みます。

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

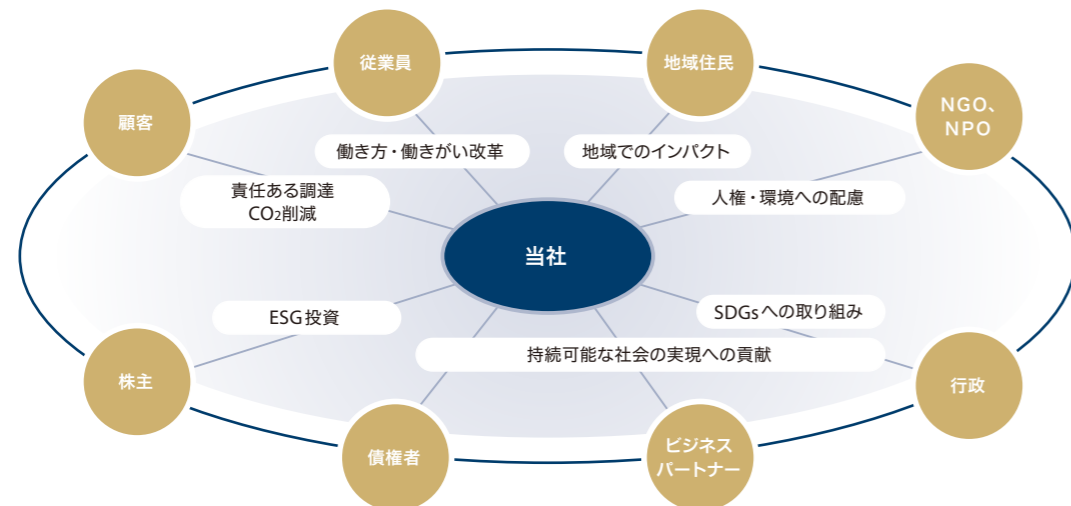
2030年のありたい姿

「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。

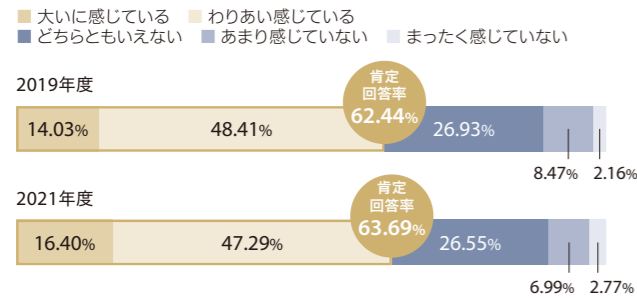
本調査結果は、経営トップ層をはじめとし本社各部署長、事業本部長、部門長、拠点長、関係会社社長、労働組合等にフィードバックし、また、直轄事業所や、関係会社等の拠点に対しては事業所別のデータを開示し、各所でのマネジメントの改善に役立てています。2022年度は、2021年度の調査結果について約30回のフィードバック説明会を実施しました。従業員に対しては社内報に調査結果および解説記事を掲載しています。

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。

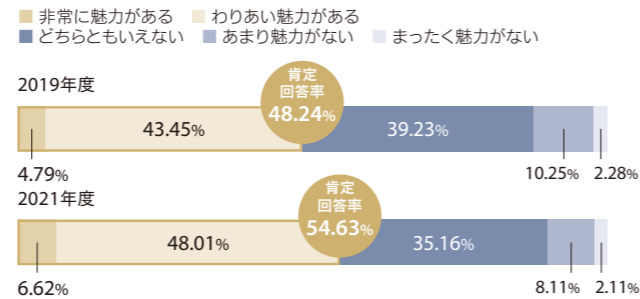
※ 調査対象会社：住友金属鉱山(株)、住友物流(株)、(株)日向製錬所、住友エナジーマテリアル(株)、大口電子(株)、住友国富電子(株)、大口マテリアル(株)、(株)伸光製作所、住友テクノリサーチ(株)、住友金属鉱山シボレックス(株)

■ 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。

当社が加盟している主な団体

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	世界の銅産産を結集し、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 ・銅の新たな用途開発 ・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・ディリジェンス・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・ディリジェンスを実施します。	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・ディリジェ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まいります。		
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”であると判断した。

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”であると判断した。
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”であると判断した。
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」とであると判断した。
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

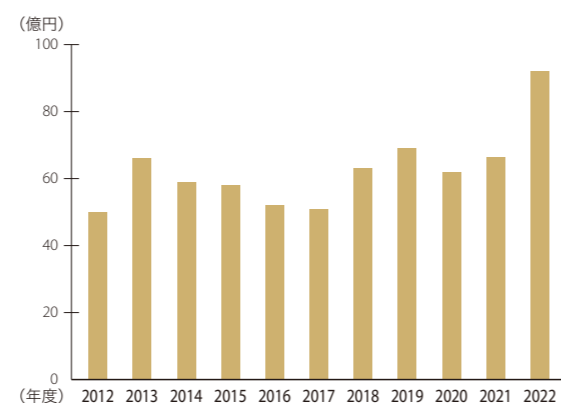
戦略

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

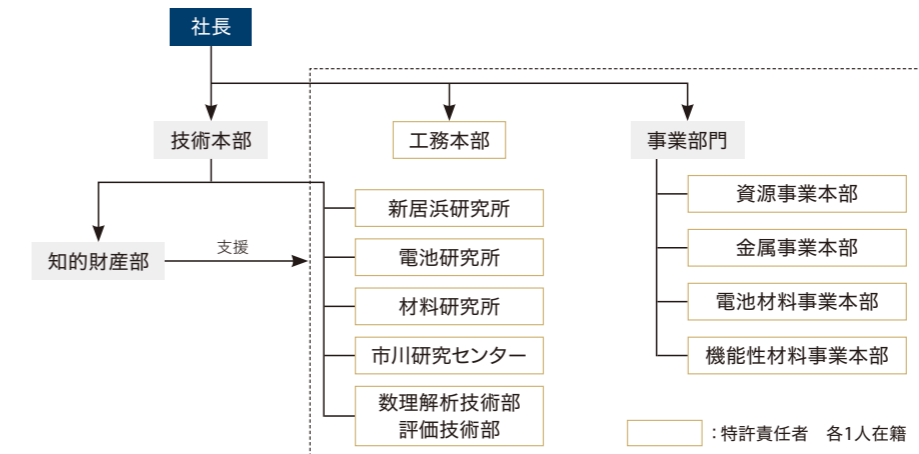
当社では、「知財力の向上」、「特許網の構築」、「特許調査・特許情報解析の活用推進」、「知財活動基盤の整備」の大きく分けて4つの項目に取り組んでいますが、特に、重点事業やプロジェクトの事業戦略と連携し、策定した知財戦略を確実に遂行しています。教育・研修を通じ、戦略を遂行するための人材育成・知財意識の向上や発明者の権利保護、他者の知的財産権への対応を含めた知的財産権の管理体制の定着を進めています。ブランドの保護の観点では、商標の活用推進や模倣品(特許侵害)への適切な対応を行っています。

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。

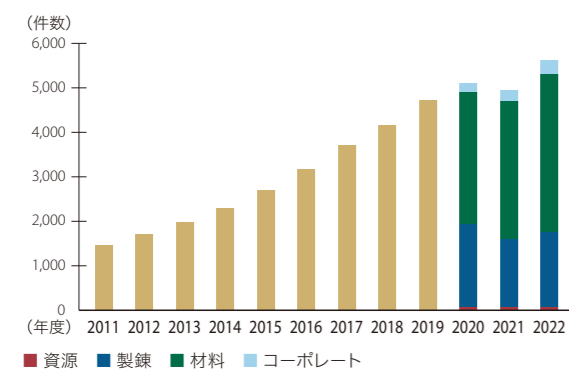
発明報奨

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。

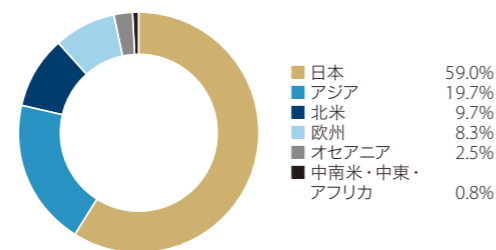
特許件数

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
業務上疾病の主な類型と決定方法	日本の労働安全衛生関連法に定める ・じん肺 ・電離放射線障害 ・有機溶剤中毒 ・特定化学物質障害（職業性がん、皮膚障害等） ・鉛中毒 ・振動障害 ・騒音性難聴 ・職業性歯科疾患（歯牙酸蝕症等）	フィリピン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	・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。	P.80-85、 P.102-106
	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。	P.84、P.94
	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	P.184
	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。		

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	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(休職者を含む)とし、出向者は出向先の役員・従業員数として計上している

※2 役員範囲は、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

役員・従業員数 (年齢層・従業員区分別) ☑

GRI 2-4/2-7/2-8/2-9/405-1

範囲			単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
役員・従業員*1	住友金属鉱山グループ	常勤役員数*2	人	110	105	110	109	105
		合計						
		住友金属鉱山(株)	男性	21	23	25	23	24
			女性	0	0	0	0	0
		国内関係会社	男性	62	56	58	61	57
			女性	0	0	0	0	0
		海外関係会社	男性	27	25	26	24	23
			女性	0	1	1	1	1
		従業員数	合計	7,298	7,465	7,687	7,770	7,845
		住友金属鉱山(株)	合計	2,630	2,679	2,699	2,813	2,993
		管理職社員	人	487	491	487	470	479
		30歳未満		0	0	0	0	0
			男性	0	0	0	0	0
			女性	0	0	0	0	0
		30歳以上		179	171	170	177	198
		50歳未満	男性	175	166	164	168	184
			女性	4	5	6	9	14
		50歳以上		308	320	317	293	281
			男性	304	315	312	289	277
			女性	4	5	5	4	4
		一般社員	人	1,907	1,933	1,936	2,072	2,246
		30歳未満		427	429	490	584	688
			男性	349	351	388	468	558
			女性	78	78	102	116	130
		30歳以上		920	952	908	908	938
		50歳未満	男性	754	774	733	737	768
			女性	166	178	175	171	170
		50歳以上		560	552	538	580	620
			男性	508	500	477	510	542
			女性	52	52	61	70	78
		期間雇用者	人	236	255	276	271	268
			男性	201	218	237	235	232
			女性	35	37	39	36	36
		国内関係会社	合計	3,131	3,147	3,368	3,327	3,011
		管理職社員	人	306	286	278	270	240
		30歳未満		0	0	0	0	0
			男性	0	0	0	0	0
			女性	0	0	0	0	0
		30歳以上		97	85	90	92	82
		50歳未満	男性	95	83	88	89	80
			女性	2	2	2	3	2
		50歳以上		209	201	188	178	158
			男性	209	201	188	178	157
			女性	0	0	0	0	1

役員・従業員*1	住友金属鉱山グループ	従業員数	範囲	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
			一般社員	人	2,456	2,454	2,671	2,659	2,453
			30歳未満		421	417	442	453	423
				男性	350	353	377	387	366
				女性	71	64	65	66	57
			30歳以上		1,503	1,480	1,603	1,583	1,414
			50歳未満	男性	1,225	1,189	1,273	1,259	1,115
				女性	278	291	330	324	299
			50歳以上		532	557	626	623	616
				男性	465	484	538	527	527
				女性	67	73	88	96	89
			期間雇用者	人	369	407	419	398	318
				男性	198	237	262	267	211
				女性	171	170	157	131	107
			海外関係会社	合計	1,537	1,639	1,620	1,630	1,841
			管理職社員	人	314	299	317	321	315
			30歳未満		63	43	38	31	29
				男性	49	30	28	19	15
				女性	14	13	10	12	14
			30歳以上		227	228	249	260	253
			50歳未満	男性	176	174	182	192	179
				女性	51	54	67	68	74
			50歳以上		24	28	30	30	33
				男性	17	23	24	23	26
				女性	7	5	6	7	7
			一般社員	人	1,216	1,324	1,288	1,302	1,509
			30歳未満		459	500	429	390	410
				男性	306	324	266	245	265
				女性	153	176	163	145	145
			30歳以上		702	767	814	851	1,032
			50歳未満	男性	538	588	631	655	799
				女性	164	179	183	196	233
			50歳以上		55	57	45	61	67
				男性	46	48	37	52	57
				女性	9	9	8	9	10
			期間雇用者	人	7	16	15	7	17
				男性	4	15	13	6	15
				女性	3	1	2	1	2
派遣社員	住友金属鉱山グループ	合計	人	481	464	495	538	438	
		住友金属鉱山(株)		175	185	163	182	204	
		国内関係会社		274	251	331	355	234	
		海外関係会社		32	28	1	1	0	

※1 データは、各国の会計年度末時点(休職者を含む)とし、出向者は出向先の役員・従業員数として計上している
 ※2 役員・従業員の範囲は、住友金属鉱山(株)：取締役、監査役および執行役員(社外取締役・監査役は除く)、国内・海外関係会社：取締役および監査役
 * 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、休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 (2.8)	179 (2.6)	233 (3.3)	196 (2.8)	326 (4.5)
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 (2.2)	117 (2.3)	191 (3.6)	161 (2.9)	223 (4.1)
30歳未満	男性	新規雇用		128 (18.3)	117 (16.6)	142 (18.6)	196 (22.9)	239 (25.9)
		離職		40 (5.7)	29 (4.1)	24 (3.1)	41 (4.8)	43 (4.7)
	女性	新規雇用		20 (13.4)	27 (19.0)	46 (27.5)	42 (23.1)	40 (21.4)
		離職		6 (4.0)	13 (9.2)	7 (4.2)	7 (3.8)	11 (5.9)
30歳以上 50歳未満	男性	新規雇用		79 (3.5)	71 (3.2)	68 (3.0)	87 (3.9)	114 (5.3)
		離職		42 (1.9)	49 (2.2)	40 (1.8)	37 (1.6)	46 (2.1)
	女性	新規雇用		16 (3.6)	30 (6.3)	28 (5.5)	11 (2.2)	12 (2.5)
		離職		7 (1.6)	19 (4.0)	9 (1.8)	10 (2.0)	20 (4.1)
50歳以上	男性	新規雇用		3 (0.2)	5 (0.3)	11 (0.7)	15 (1.0)	22 (1.5)
		離職		15 (1.0)	6 (0.4)	104 (6.9)	62 (4.1)	97 (6.5)
	女性	新規雇用		1 (0.8)	1 (0.8)	4 (2.6)	2 (1.2)	4 (2.3)
		離職		2 (1.6)	1 (0.8)	7 (4.5)	4 (2.4)	6 (3.5)

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 (6.2)	134 (9.5)	44 (3.1)	28 (2.0)	151 (10.2)
		離職		67 (5.1)	57 (4.0)	42 (3.0)	23 (1.6)	86 (5.8)	
30歳未満	男性	新規雇用		45 (13.6)	76 (22.8)	19 (6.9)	10 (4.2)	62 (26.8)	
		離職		40 (12.0)	30 (9.0)	18 (6.6)	8 (3.3)	16 (6.9)	
	女性	新規雇用		20 (13.3)	27 (15.4)	15 (9.3)	5 (3.4)	38 (24.8)	
		離職		9 (6.0)	4 (2.3)	8 (5.0)	4 (2.7)	17 (11.1)	
30歳以上 50歳未満	男性	新規雇用		14 (2.2)	22 (3.3)	9 (1.2)	13 (1.7)	44 (5.5)	
		離職		15 (2.4)	19 (2.8)	10 (1.4)	9 (1.2)	40 (5.0)	
	女性	新規雇用		3 (1.9)	5 (2.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (1.4)	
		離職		1 (0.6)	3 (1.7)	4 (2.1)	1 (0.5)	9 (4.1)	
50歳以上	男性	新規雇用		0 (0.0)	4 (8.3)	1 (2.4)	0 (0.0)	4 (6.1)	
		離職		2 (5.3)	1 (2.1)	2 (4.8)	1 (1.8)	4 (6.1)	
	女性	新規雇用		0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
		離職		0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
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)	3 (2.2)	0 (0.0)	12 (8.6)	12 (4.4)	
		離職		0 (0.0)	1 (0.7)	0 (0.0)	11 (7.9)	17 (6.2)	
30歳未満	男性	新規雇用		0 (0.0)	0 (0.0)	—	8 (44.4)	9 (19.6)	
		離職		0 (0.0)	0 (0.0)	—	5 (27.8)	8 (17.4)	
	女性	新規雇用		3 (21.4)	0 (0.0)	—	0 (0.0)	0 (0.0)	
		離職		0 (0.0)	0 (0.0)	—	0 (0.0)	2 (40.0)	
30歳以上 50歳未満	男性	新規雇用		1 (2.4)	0 (0.0)	—	3 (5.2)	2 (1.4)	
		離職		0 (0.0)	1 (2.2)	—	5 (8.6)	6 (4.3)	
	女性	新規雇用		0 (0.0)	3 (6.0)	—	1 (2.1)	1 (1.4)	
		離職		0 (0.0)	0 (0.0)	—	1 (2.1)	1 (1.4)	
50歳以上	男性	新規雇用		0 (0.0)	0 (0.0)	—	0 (0.0)	0 (0.0)	
		離職		0 (0.0)	0 (0.0)	—	0 (0.0)	0 (0.0)	
	女性	新規雇用		0 (0.0)	0 (0.0)	—	0 (0.0)	0 (0.0)	
		離職		0 (0.0)	0 (0.0)	—	0 (0.0)	0 (0.0)	

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 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 ^{※2}
		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
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
		月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)	年間平均取得日数	日	18.0	18.3	17.4	17.4	18.2	
		年間平均取得率 ^{※3}	%	83.7	86.0	83.2	83.2	87.6	
在籍人員 ^{※4}			人	2,348	2,453	2,551	2,666	2,801	
ボランティア休暇 ^{※5}	住友金属鉱山グループ	取得者平均取得日数	日	2.2	1.9	1.0	—	2.0	
		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}		男性	%	75.0	87.0	88.5	81.4	—
				女性						
		育児休業取得者数 ^{※3}		合計	人	19	14	25	30	104
				男性		1	2	8	18	87
		育児休業対象者数 ^{※4}		合計	人	122	81	93	100	107
				男性		104	69	78	86	91
		休業後復職率 ^{※5}		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}		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		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		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)	取得者数	合計	人	21	40	58	70	67
					男性		14	27	43	57	52
		女性			7	13	15	13	15		
取得のべ日数		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		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			
			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
	住友金属鉱山健康保険組合 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
	喫煙率*3	28.9	26.9	25.3	24.8	23.9
	定期健康診断受診率*4	—	—	—	—	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)

労使関係(結社の自由と団体交渉)		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	現地調達	現地雇用率	現地調達	現地雇用率	現地調達	現地雇用率	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)	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)	住友金属鉱山グループ	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)	住友金属鉱山グループ	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)	住友金属鉱山グループ	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

地域コミュニティから採用した上級管理職の割合*1、*2		GRI 202-2									
範囲	単位	2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
SMMフィリピン(フィリピン)	住友金属鉱山グループ	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)	住友金属鉱山グループ	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)	住友金属鉱山グループ	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)	住友金属鉱山グループ	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)	住友金属鉱山グループ	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)	住友金属鉱山グループ	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)	住友金属鉱山グループ	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)	住友金属鉱山グループ	—	—	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