

2030年のありたい姿

2020年3月4日

MINING THE FUTURE



住友金属鉱山

SUMITOMO METAL MINING

- I はじめに
- II 「2020年のありたい姿」の見直し
- III 「2030年のありたい姿」の策定
- IV 重要課題とSDGsゴールとの関係
- V まとめ
- VI (資料)重要課題とKPI一覧
- VII (資料)用語解説



はじめに



「2020年のありたい姿」の見直し



「2030年のありたい姿」の策定



重要課題とSDGsゴールとの関係



まとめ



(資料)重要課題とKPI一覧



(資料)用語解説

SMMグループ経営理念

- 住友の事業精神に基づき、**地球および社会との共存**を図り、健全な企業活動を通じて社会への貢献とステークホルダーへの責任を果たし、より信頼される企業をめざします
- **人間尊重**を基本とし、その尊厳と価値を認め、明るく活力ある企業をめざします

SMMグループ経営ビジョン

- **技術力**を高め、**ものづくり企業としての社会的な使命と責任**を果たします
- コンプライアンス、環境保全および安全確保を基本としたグローバルな企業活動により、**資源を確保し、非鉄金属、機能的な材料などの高品質な材料を提供し**、企業価値の最大化をめざします

持続可能な社会形成への貢献

住友の事業精神 ～住友のDNA～

- **わが住友の営業は信用を重んじ確実を旨とし、もってその鞏固隆盛を期すべし**
「社会的な信用や相互の信頼関係を大切にし、何事も誠意をもって確実に対応することにより、事業の確実な発展を図っていくべき」

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

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

住友のDNAの体現

- 技術力：銅と銀を分離する革新的技術である南蛮吹きを開発し同業者へ公開
- 地域社会との共存共栄：
 - ・ 283年にわたる別子銅山経営を通じた地域社会との信頼関係や貢献
 - ・ 近代化に伴う煙害被害拡大を抑制するため瀬戸内海の無人島へ製錬所を移設
 - ・ 47年間にわたる煙害問題(亜硫酸ガス排出ゼロ)を世界に先駆けて解決



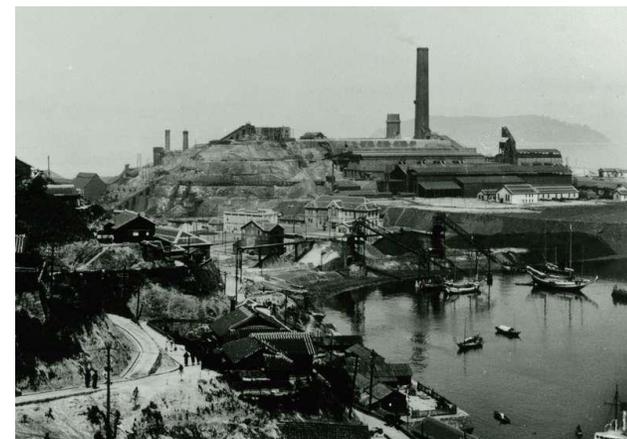
南蛮吹き(鼓銅図録)
写真提供：住友史料館



私立住友東平尋常高等小学校
1967年(昭和42年)別子銅山 東平地区



住友別子病院東平分院



四阪島製錬所 1920年代(大正末期)
写真提供：住友史料館

住友のDNAの体現

- 環境保全：荒廃した別子銅山の森林を年間最大200万本の植林で復元



別子銅山全景(1881年(明治14年))
写真提供：住友史料館



ほぼ同じ位置から見た現在の別子銅山全景
写真提供：住友林業

現代においても当社が受け継ぐDNA

- 技術力

- HPAL技術

- 資源化できなかつた低品位ニッケル鉱を世界に先駆けて商業ベースで資源化

- 高ニッケル、省コバルト正極材の開発・生産技術

- 高い安全性を確保しつつ、高容量を実現した車載用二次電池正極材の開発と生産



HPALプラント(フィリピン)



磯浦工場(愛媛県) 電池正極材生産プラント

現代においても当社が受け継ぐDNA

- 地域社会との共存共栄
病院・学校運営、電力供給、上下水道、道路建設、港湾・空港建設、マラリア・デング熱防止プロジェクトなど地域貢献
- アメリカモレンシー鉱山周辺学区の中高校生向け奨学金制度を1987年から運用
2019年には中学校、高等学校へ教育活動への支援として新たに21万米ドルの寄付
菱刈鉱山のある伊佐市とモレンシーの交流の懸け橋となる。



小学校運営(フィリピン)



住民への無料診断プログラム(フィリピン)



モレンシー地区の生徒と住友奨学金基金関係者

現代においても当社が受け継ぐDNA

- 環境保全

テーリングダムのリハビリテーション(緑化)

コーラルベイニッケル,タガニートHPAL合計緑化面積: 350ha(2012-2018年(開発地外の緑化面積除く))

≒東京ドーム約74個分



リハビリテーション(CBNC(フィリピン)) 左:実施後 右:実施前



はじめに



「2020年のありたい姿」の見直し



「2030年のありたい姿」の策定



重要課題とSDGsゴールとの関係



まとめ



(資料)重要課題とKPI一覧



(資料)用語解説

見直しの背景

2008年

- 体系的にCSR活動を開始、2020年のありたい姿を策定。

2015年

- 2020年のありたい姿の見直しを実施。重要課題を特定、KPIを定めることによって、より目標を明確化した。

ターゲットの2020年を迎えるにあたり、次のありたい姿を策定

Ⅱ 「2020年のありたい姿」の見直し

「2020年のありたい姿」の主な取り組みの達成度評価

| 分野 | 目標とKPI | 評価 | 評価理由 |
|-----------|--|----|---|
| 資源の有効活用 | <ul style="list-style-type: none"> ◆リサイクルの推進 ・リサイクル資源の有効利用の向上 | ○ | LIBのリサイクルプロセスの開発は、無害化処理済み電池スクラップから、乾式処理および湿式処理により生成・浸出・精製して電池原料とするプロセスを開発した。 |
| 環境保全 | <ul style="list-style-type: none"> ◆生物多様性保全の推進 ・地球温暖化対策 低炭素負荷製品の売上を対基準年度(2011年度)から5倍に拡大 | ◎ | 低炭素負荷製品(電池材料(EV車バッテリー用)、インク材料(建物・車の窓用赤外線吸収フィルム用)、リードフレーム材(LED用基板用))は順調に成長を継続、2017年度売上は2011年度比6.04倍となった。 |
| 地域貢献・社会貢献 | <ul style="list-style-type: none"> ◆地域コミュニティとのコミュニケーションを通じて、操業地域における社会課題を把握し、その解決を支援するプログラムを実施する | ○ | コーラルベイニッケル、タガニートHPALの社会貢献活動は、自治体・コミュニティ等とコミュニケーションを図り、教育・医療など社会基盤整備や農業などLivelihood事業も実施するなど多岐に亘る活動を実施。 |

「2020年のありたい姿」の主な取り組みの達成度評価

| 分野 | 目標とKPI | 評価 | 評価理由 |
|---------------------|---|----|---|
| 人権・人材の尊重 | ◆重大な人権侵害の防止 ・人権デュー・ディリジェンス ▶ 従業員 ▶ 地域住民 ▶ サプライチェーン 定期的実施：1回／3年 | ○ | <ul style="list-style-type: none"> 従業員：アンケートで当社グループ各拠点の人権擁護体制を調査 地域住民：菱刈地区においてテスト調査を実施(2017年度) サプライ：毎年4社に対してヒアリングを実施 |
| 安全・衛生の確保 | ◆安全の確保 | × | <ul style="list-style-type: none"> 近年の当社グループの実力値は全災害年14件程度 拠点トップの安全意識の変革や現場のリスク低減も進んでいるが、不安全行動が主要因となる災害を抑止できていない。 |
| ステークホルダーとのコミュニケーション | ◆株主・投資家との相互理解促進 ・統合報告書の発行と充実 | ◎ | <ul style="list-style-type: none"> 2015年から関係部所で発行に向け準備を進め、予定どおり2016年10月に初の統合報告書を刊行。社外から表彰される等一定の評価を得ている。 |

見直しにおける視点

素材産業の大きな潮流

- IoT、CASEなどデジタル化の急速な進展、脱炭素社会実現へ向けた技術革新やエネルギー転換には、金属素材や機能性材料が重要な役割を果たす。

事業継続・持続的成長の大前提

- 鉱物調達における人権課題、サプライチェーンを通じた人権侵害への加担の回避に関する社会要請の高まりに対して、資源企業である当社グループは課題に積極的に取り組む責務がある。
- SDGsなど様々な社会課題にCSRやTCFDを通じて積極的に取り組むことが、資源・製錬事業の成長戦略達成には不可欠。



はじめに



「2020年のありたい姿」の見直し



「2030年のありたい姿」の策定



重要課題とSDGsゴールとの関係



まとめ



(資料)重要課題とKPI一覧



(資料)用語解説

2030年のありたい姿の位置付け

長期ビジョンを上位目標とし、
これを達成するためのマイルストーンとして、
10年後のありたい姿を社会要請の変化も予測しながら再設定。



したがって、重要課題は従来のサステナビリティ課題だけではなく
経営課題として抽出、評価、選定。

Ⅲ 「2030年のありたい姿」の策定

達成イメージ

「世界の非鉄リーダー」とは

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

長期ビジョン
世界の非鉄リーダー

2020年のありたい姿
(サステナビリティ課題)

2030年のありたい姿
(経営課題)

企業価値

成長性

持続性

SMMグループ経営理念 SMMグループ経営ビジョン

課題の抽出とSDGsとの紐付け

以下のガイドラインなどから89の課題を抽出したうえで、各課題と関係が深いSDGsのターゲットと紐付け。

- ICMMの基本原則およびポジションステートメント
- Sustainable Development Goals (SDGs)
- 国連グローバル・コンパクトの10原則
- GRIスタンダード
- ISO26000の課題 など

課題の評価と重要課題の特定

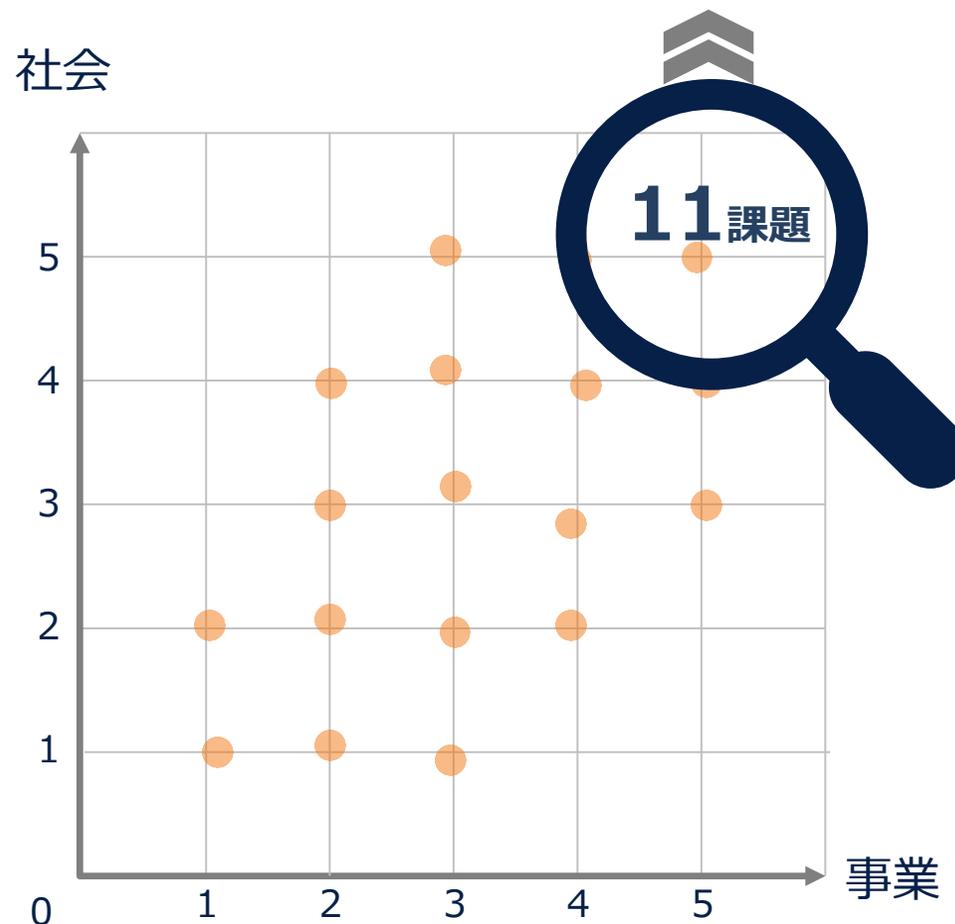
- 評価にあたっては、89の課題を社会的視点、事業的視点で5段階評価

【評価の視点】

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

社会、事業にとって共に重要な11の課題を重要課題として特定

11の重要課題



11の重要課題へのアプローチ

| | 重要課題 | アプローチ | | 重要課題 | アプローチ |
|---|-------------|--------------------------------|----|----------------|---------------------------------------|
| 1 | 非鉄金属資源の有効活用 | 非鉄金属優良資源の探索・開発 | 6 | 多様な人材 | ダイバーシティの推進 |
| | | リサイクル原料・低品位鉱・高不純物原料の効率的活用 | | | 7 |
| 2 | 気候変動 | 低炭素エネルギー等への転換・代替および省エネに向けた技術改善 | 8 | ステークホルダーとの対話 | |
| | | 省エネ・低炭素に寄与する製品の開発・販売 | | | 株主および投資家・顧客・地域社会・従業員へのブランディング |
| 3 | 重大環境事故 | 設備、テーリングダム、堆積場の耐震性・耐候性の強化 | 9 | 地域社会との共存共栄 | 地域住民の経済的営み、生活環境への悪影響を回避・最小化するための計画と実行 |
| | | 地域に影響を与える産業事故の防止 | | | 10 |
| 4 | 生物多様性 | 化学物質の河川、海域、大気への排出量削減 | 11 | サプライチェーンにおける人権 | |
| 5 | 従業員の安全・衛生 | 安全な職場環境の確保 | | | |
| | | 衛生的な職場環境の確保 | | | |
| | | 健康的な職場環境の確保 | | | |

11の重要課題とありたい姿

| | 重要課題 | ありたい姿 |
|---|-------------|---|
| 1 | 非鉄金属資源の有効活用 | 高い技術力で資源を生み出す企業 1. 非鉄金属を安定して社会へ供給する企業 2. 産学官と連携したオープンな技術開発で、不純物を有効活用して社会に貢献する企業 3. 非鉄金属の循環システムの構築と維持に貢献する企業 4. 社会課題の解決に貢献する高機能材料の開発・供給を行う企業 |
| 2 | 気候変動 | 温室効果ガス（GHG）排出量ゼロに向け、排出量削減とともに低炭素負荷製品の安定供給を含めた気候変動対策に積極的に取り組んでいる企業 |
| 3 | 重大環境事故 | |
| 4 | 生物多様性 | 水資源や生物多様性を大切にして海や陸の豊かさを守っている企業 |

11の重要課題とありたい姿

| | 重要課題 | ありたい姿 |
|----|----------------|---|
| 5 | 従業員の安全・衛生 | 快適な職場環境、安全化された設備と作業のもと、すべての従業員が、ともに安全を最優先して仕事をしている企業 |
| 6 | 多様な人材 | すべての従業員が生き生きと働く企業 |
| 7 | 人材の育成と活躍 | 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 |
| 8 | ステークホルダーとの対話 | 「世界の非鉄リーダー」であると理解され、共感される企業 |
| 9 | 地域社会との共存共栄 | 地域社会の一員として地域の発展に貢献し信頼を得る企業 |
| 10 | 先住民の権利 | 先住民の伝統と文化を理解し尊重する企業 |
| 11 | サプライチェーンにおける人権 | サプライチェーン全体でCSR調達(Responsible Sourcing)に取り組んでいる企業 |

課題別主要施策

非鉄金属資源の有効活用



- **JV銅鉱山の生産体制強化**：銅権益分生産量30万トン/年の達成と維持
- **ニッケル低品位鉱石**のさらなる活用
～ 第3のHPAL工場操業：2020年代半ばの操業開始
- **海洋資源開発**などナショナルPJへの貢献
- 高不純物塩湖水から**リチウム**を回収するビジネスへの参画
- **車載用リチウムイオン電池リサイクル**
～コバルト回収が可能な電池リサイクルの事業化

環境保全 気候変動対応



- GHG総排出量を2013年度以下に抑え、“**今世紀後半 排出量ゼロ**”に向けた計画を策定する。
- GHG排出原単位を**2013年度比26%以上削減**
- **低炭素負荷製品**（**電池材料・日射遮蔽インク**など）の事業拡大
GHG削減貢献量600千トン-CO₂/年以上
～ **正極材**：世界シェアトップクラスの維持
～ **燃料電池用NiO(酸化ニッケル)**：事業化・安定供給
- **TCFD**：2020年2月賛同

課題別主要施策

安全・衛生の推進

- **工場のプロセス・設備の安全化**
 - ・ **工場、鉱山のスマート化推進**
～新電池工場、菱刈鉱山坑内作業のリモート化・重機の自動化など
 - ・ **安全を最優先に仕事ができる人づくり**
 - ・ 危険感受性の高い人材の育成 ～最先端技術を用いた教育
 - ・ 安全文化の醸成

人権の尊重

- 事業進出地域の**先住民**の伝統と文化を尊重する取り組みを強化
～奨学金など先住民が教育を受けられる環境づくりの支援他
- SMMグループ・**サプライチェーン**における人権侵害ゼロ
～**責任ある鉱物調達・CSR調達**の推進

多様な人材の活躍 人材育成

- 多様な人材の活躍につながるインフラ整備と**デジタルテクノロジー**の活用
- **健康経営**の推進による従業員の心身の健康づくりの支援拡充
- 従業員ニーズ・業務ニーズを考慮した**多様な能力向上機会**の提供

- I はじめに
- II 「2020年のありたい姿」の見直し
- III 「2030年のありたい姿」の策定
- IV 重要課題とSDGsゴールとの関係**
- V まとめ
- VI (資料)重要課題とKPI一覧
- VII (資料)用語解説

重要課題とSDGs

- 重要課題と深く関わるSDGsゴール9項目を特定したうえで経営ビジョンと直結する「つくる責任つかう責任」を最重要ゴールと定めた。

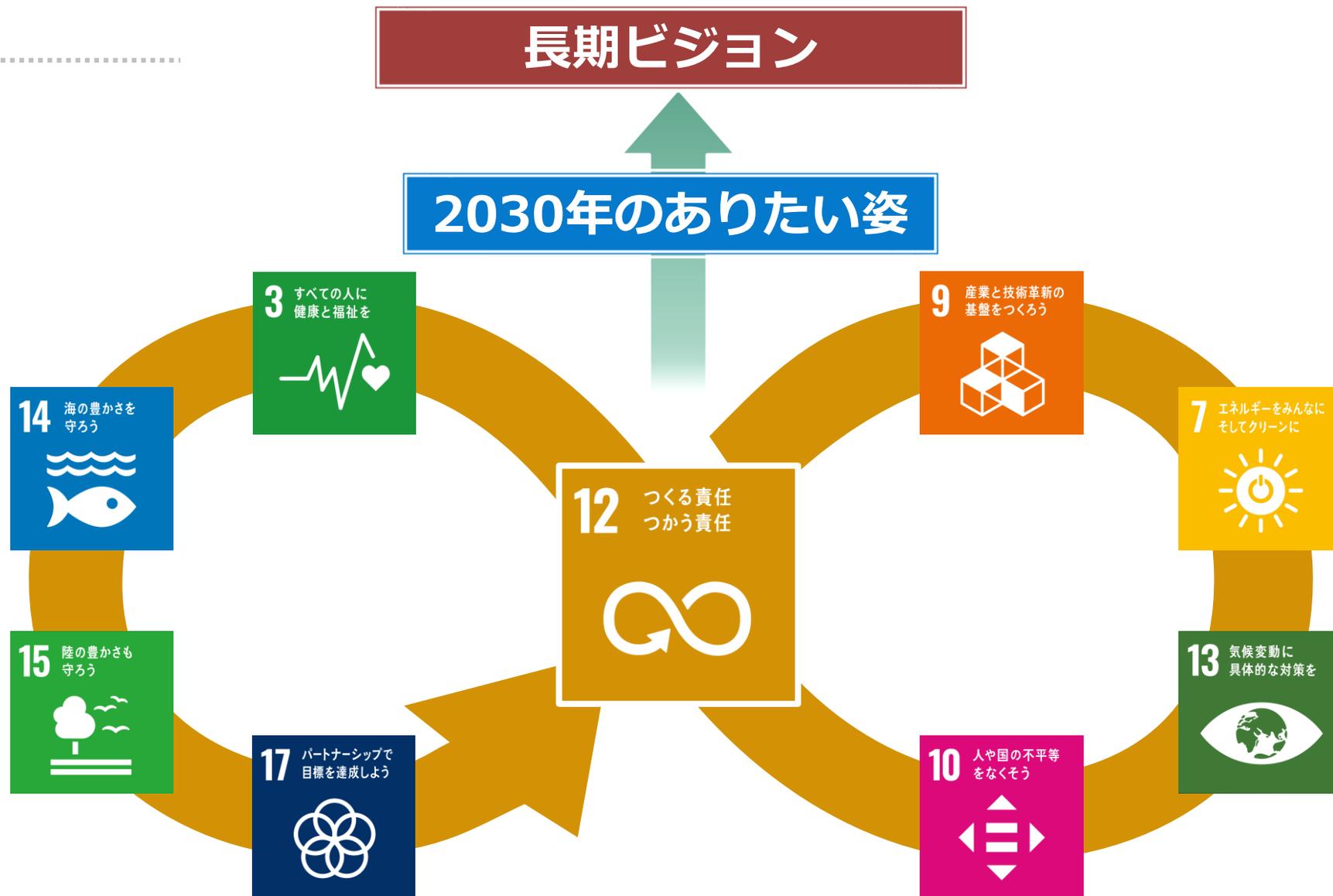
<SDGs最重要ゴール>



| | 重要課題 | SDGsゴール | | 重要課題 | SDGsゴール |
|---|-------------|----------------------|----|----------------|----------------------|
| 1 | 非鉄金属資源の有効活用 | 9 産業と技術革新の基盤をつくろう | 5 | 従業員の安全・衛生 | 3 すべての人に健康と福祉を |
| 2 | 気候変動 | 7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに | 6 | 多様な人材 | 10 人や国の不平等をなくそう |
| | | 13 気候変動に具体的な対策を | 7 | 人材の育成と活躍 | |
| 3 | 重大環境事故 | 14 海の豊かさを守ろう | 8 | ステークホルダーとの対話 | 17 パートナリシップで目標を達成しよう |
| | | | 9 | 地域社会との共存共栄 | |
| 4 | 生物多様性 | 15 陸の豊かさを守ろう | 10 | 先住民の権利 | |
| | | | 11 | サプライチェーンにおける人権 | |

重要課題とSDGs

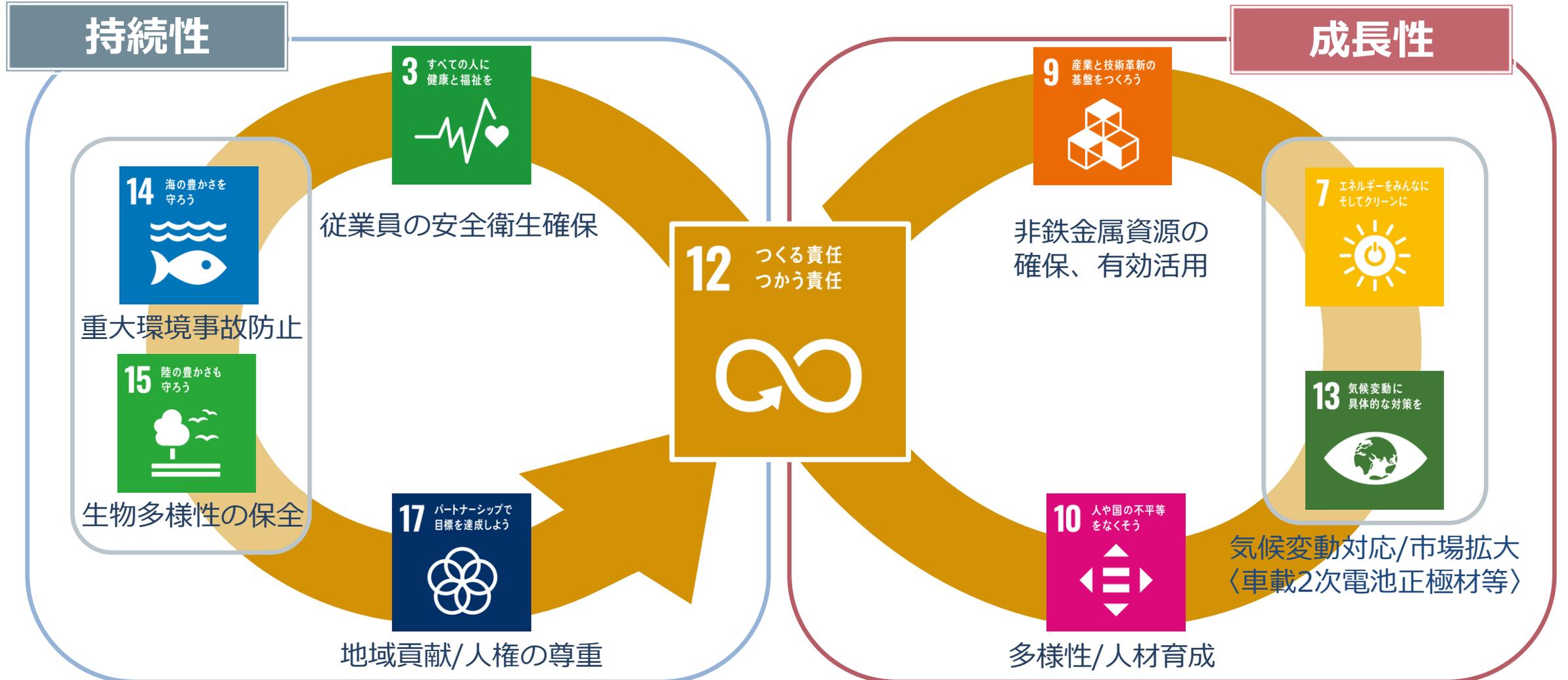
- 関わりの深い9つのSDGsゴールへのアプローチを通じて「つくる責任 つかう責任」の課題解決へ取り組み、長期ビジョンを実現する。



IV 重要課題とSDGsゴールとの関係

重要課題とSDGs

- 9項目のSDGsゴールは、当社グループの事業特性から、事業の持続性および成長性で整理できる。





はじめに



「2020年のありたい姿」の見直し



「2030年のありたい姿」の策定



重要課題とSDGsゴールとの関係



まとめ



(資料)重要課題とKPI一覧



(資料)用語解説

- 今回の見直しは、激変する社会環境を踏まえたフルモデルチェンジ
- 長期ビジョン「世界の非鉄リーダー」たる高い目標と決意
- 脱炭素社会の実現など社会課題の解決や、デジタルテクノロジーの進化・発展などを背景とした社会ニーズへの対応を通じて、持続可能な社会形成に向けて全力で取り組んでいく



はじめに



「2020年のありたい姿」の見直し



「2030年のありたい姿」の策定



重要課題とSDGsゴールとの関係



まとめ



(資料)重要課題とKPI一覧



(資料)用語解説



1. 非鉄金属資源の有効活用

ありたい姿

高い技術力で資源を生み出す企業

1 非鉄金属を安定して社会へ供給する企業

2 産学官と連携したオープンな技術開発で、不純物を有効活用して社会に貢献する企業

3 非鉄金属の循環システムの構築と維持に貢献する企業

4 社会課題の解決に貢献する高機能材料の開発・供給を行う企業

KPI指標および目標

- 1
 - 1) 銅鉱山プロジェクトの推進
 - ・ 銅権益生産量30万トン/年の達成と維持に向け、JV鉱山の生産体制を強化
 - －JV鉱山における鉱山周辺および深部探鉱の強化、選鉱能力の拡張、IoT・AIを活用した操業改善等による着実な銅生産量の達成
 - －ケブラダブランカ銅鉱山Phase2以降のプロジェクト推進
 - 2) 新規優良銅金資源の獲得
 - ・ オペレーターシップを持つ新規鉱山の開発
 - 3) 新技術導入による生産性改善
 - ・ 菱刈鉱山における坑内外の情報インフラ設備、重機の無人化、リモート化の推進
 - 4) Ni鉱プロジェクトの推進と生産性の改善
 - ・ ①Ni生産量 15万トン/年
 - ・ ②実収率 対2018年度比+2%
- 2
 - 1) 鉱山や製錬工程で発生する不純物を分離、固定、有用化する技術の開発
 - ・ 不純物を固定する技術開発：プロセスの開発と実証
 - 2) 未利用非鉄金属資源の有用化技術の開発
 - ・ 既存（海洋資源開発等）・新規の開発プロジェクトへの貢献
 - 3) 難処理資源からの非鉄金属回収
 - ・ 高不純物塩湖水からのリチウム回収技術と回収ビジネスへの参画

- 3 車載二次電池リサイクル技術の実証と事業化
 - ・ コバルト回収が可能な車載リチウムイオン電池リサイクル技術実証ならびに事業化と規模拡大事業化：2022年
- 4
 - 1) 自社の強みを活かし社会に貢献する新製品・新事業の創出
 - ・ エネルギー、自動車、情報通信分野での新規機能性材料の研究開発、事業化
 - 2) 自社原料保有による有利・安定調達
 - ・ 燃料電池用NiOの実証試験を経て事業化
 - 3) 有利な自社ニッケル原料の安定調達による、低コスト電池正極材の販売拡大
 - ・ 拡大する正極材料市場で、世界シェアトップクラスを維持

2.気候変動

ありたい姿

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

KPI指標および目標

GHG排出量の削減

- ・ GHG総排出量を2013年度以下に抑え、"今世紀後半 排出量ゼロ"に向けた計画を策定する。
- ・ GHG排出原単位を2013年度比26%以上削減
- ・ 低炭素負荷製品GHG削減貢献量の拡大 600千t-CO₂ 以上



3.重大環境事故／4.生物多様性

ありたい姿

水資源や生物多様性を大切にして海や陸の豊かさを守っている企業

KPI指標および目標

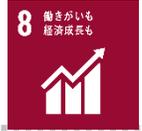
1 重大環境事故 ゼロ

- ・ リスク・環境マネジメントシステムの活用による改善の推進
- ・ 自然危険源の増大に対応した設備やインフラの強化・改善

2 有害物質排出量低減（対前年）

- ・ 水使用の合理化、大気・水域への有害物質の排出量の低減
- ・ 計画的植林ほか、多様な環境保全・生物多様性保全活動の推進





5. 従業員の安全・衛生

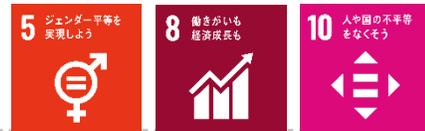
ありたい姿

快適な職場環境、安全化された設備と作業のもと、すべての従業員が、ともに安全を最優先して仕事をしている企業

KPI指標および目標

- 1 労働災害の発生防止
 - ・ 重篤災害：ゼロ（国内外、協力会社含む）
 - ・ 全災害：対前年減少、最終的にゼロを目指す
- 2 業務上疾病の発生防止
 - ・ 健康リスクの高い作業場数：対前年削減
 - ・ 業務上疾病の発生：ゼロ

6.多様な人材／7.人材の育成と活躍



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

KPI指標および目標

- 1 働き方改革の推進とデジタルテクノロジー等を活用した、多様な人材が活躍できる職場づくり
 - ・ 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
 - ・ ①女性管理社員数50人（SMM社員）
②女性が従事できる職場の拡大と女性従業員比率向上(20%以上、国内拠点)
 - ・ 総合職外国籍従業員の拡充
 - ・ 障がい者雇用率3%以上
 - ・ 従業員のライフステージに対応した配置と支援
- 2 従業員の心身の健康づくりの支援
 - ・ ストレスチェック「要対応者」の半減
 - ・ 健康診断結果の「有所見者率」50%以下
- 3 従業員ニーズ・業務ニーズを考慮した能力向上機会の多様化
 - ・ 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
 - ・ 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)
 - ・ 個々人のライフプランや従業員ニーズに合わせた自己啓発機会の提供
(通信教育、Web教育等)



8.ステークホルダーとの対話

ありたい姿

「世界の非鉄リーダー」であると理解され、共感される企業

KPI指標および目標

- 1 従業員への当社グループブランドの浸透
 - ・ 従業員意識調査結果の改善（会社で働くことに誇りを感じる従業員割合の向上）
- 2 「世界の非鉄リーダー」レベルの情報発信の質と量の確保
 - ・ 統合報告書の外部からの高評価の獲得（株主・投資家へのヒアリング、アンケート・評価結果の改善を含む）
- 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）



9.地域社会との共存共栄

ありたい姿

地域社会の一員として地域の発展に貢献し信頼を得る企業

KPI指標および目標

- 対話と連携に基づく地域社会への参画
地域社会との対話を通じて、地域の課題を正確に把握し、以下の施策を実行。
- 1 従業員参加型の地域支援
 - ・ 従業員参加プログラムの実施（2023年～）
 - 2 現地雇用・現地調達
 - ・ 継続実施と実績把握
 - 3 次世代育成への支援
 - ・ 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）
 - ・ 国内奨学金の設立と給付（既存の海外奨学金維持）（2023年～）
 - 4 障がい者・高齢者への支援
 - ・ 行政や地域団体・NPOなどと連携した障がい者・高齢者支援プログラムの実施（1回／年以上）
 - 5 災害時支援
 - ・ 大規模災害地域への支援

10.先住民の権利

ありたい姿

先住民の伝統と文化を理解し尊重する企業

KPI指標および目標

- 1 先住民や先住民の伝統と文化の理解
 - ・ 社内教育を実施したSMMグループ拠点の割合：2023年度末までに100%
- 2 先住民の伝統と文化の尊重につながる取り組みへの支援
 - ・ 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）
 - ・ 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



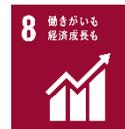
11.サプライチェーンにおける人権

ありたい姿

サプライチェーン全体でCSR調達（Responsible Sourcing）に取り組んでいる企業

KPI指標および目標

- CSR調達、特に責任ある鉱物調達の推進
- ・ 責任ある鉱物調達
 - 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
 - サプライチェーン上での児童労働等人権侵害に加担する鉱山・製錬所ゼロ
 - ・ CSR調達（Responsible Sourcing）
 - 「SMMグループCSR調達方針」を受領し同意した取引先企業：2030年度末までに100%
 - 国際基準に合致したCSR調達マネジメントシステムの確立：2024年度末まで
 - デュー・ディリジェンス（DD）の継続実施





はじめに



「2020年のありたい姿」の見直し



「2030年のありたい姿」の策定



重要課題とSDGsゴールとの関係



まとめ



(資料)重要課題とKPI一覧



(資料)用語解説

HPAL/コーラルベイニッケル/タガニートHPAL

Page
8,10,13,24

High Pressure Acid Leach(高圧硫酸浸出)の略。これまで回収が難しいとされていた、酸化亜鉛からニッケルを回収する技術。当社グループが世界に先駆け商業ベースでの実用化を行った。酸化亜鉛を高温高圧状態の硫酸と安定的に反応させることにより、高品位のニッケル原料を生産している。当社は2020年3月現在、フィリピン国においてコーラルベイニッケル、タガニートHPALの2つのHPALプラントでの操業を行っている。

CASE Page 15

「Connected : コネクティッド化」「Autonomous : 自動運転化」「Shared/Service : シェア/サービス化」「Electric : 電動化」の4つの頭文字。自動車産業における大きな潮流を示すキーワードとして認知が広がっている。

IoT Page 15,33

「Internet of Things」の頭文字を取った言葉であり、モノがインターネット経由で通信することを意味する。現在はスマートフォンやPCといった通信機器だけではなく家電などもインターネットに接続されつつあるが、今後さらにあらゆるものがネットワークに接続される社会が予想されている。

SDGs Page 15,18,19,27,28,29

2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない (leave no one behind)」ことを誓っている。

TCFD Page 15,24

金融安定理事会(FSB)により、気候関連の情報開示及び金融機関の対応を検討するために設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)」を指す。気候変動関連リスクおよび機会について、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」を開示することを推奨している。

ICMM/基本原則/ポジションステートメント Page 19

ICMM :
International Council on Mining and Metals(国際金属鉱業評議会)の略。世界の金属、鉱業企業や関連業界団体で構成される組織。「会員企業と外部の利害関係者との協働により、採掘、鉱物、金属業界の社会的および環境パフォーマンスを強化し、地域社会と社会全般への貢献を認められることを目指しています。」をミッションとして掲げている。

基本原則:
会員企業が順守すべき鉱業と金属業の持続可能な開発におけるベストプラクティスの枠組み。

ポジションステートメント:
基本原則を補完するもので、課題(水資源、先住民、気候変動など)ごとに会員企業の対応やアプローチを定めたもの。

GRI Page 19

Global Reporting Initiative の略。サステナビリティ報告書の国際的なガイドラインおよび規格の作成・普及を目的とした団体。ガイドラインの第1版を2000年に発行、2016年からはスタンダード(規格)へ移行した。

ISO26000 Page 19

ISO(国際標準化機構)が2010年11月に発行した社会的責任に関する国際規格のことで、99ヶ国が参加して作成された。規定されるテーマは、組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題、コミュニティへの参加及びコミュニティの発展の7つである。

国連グローバル・コンパクト Page 19

1999年の世界経済フォーラム(ダボス会議)にて当時の国連事務総長コフィ・アナン氏が提唱した持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み。人権の保護、不当な労働の排除、環境への取り組み、腐敗防止の4つの分野10の原則を掲げている。

CSR調達(Responsible Sourcing) Page 23,25,38

部品・サービスなどの調達において、人権侵害・環境破壊・汚職などの負の影響に加担しないようにすること。サプライチェーンにおける自社の取引先に対し、負の影響を引き起こしていないか確認をし、必要に応じて是正を求め、サプライチェーンの透明性を高めていくこと。

燃料電池用NiO(酸化ニッケル) Page 24,33

燃料電池は水素と酸素を化学反応させて電気と熱を作り出すクリーンで高効率な発電システムであり、各国で住宅から工場用まで幅広い用途での普及計画が策定されている。燃料電池用酸化ニッケル粉は其中で最も発電効率の高い固体酸化物形燃料電池(SOFC)の電極に使用される。

(人権)デュー・ディリジェンス Page 14,38

2011年に国連人権理事会で承認された「ビジネスと人権に関する国連指導原則」に基づく人権保護に対するアプローチ方法で、組織が及ぼす人権へのマイナスの影響を回避・緩和するために予防的に調査し、その結果に基づき適切に是正処置をとる一連のプロセス。当社グループでは、2014年度から人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、運用を行っている。