

## 社会活動報告

JX日鉱日石金属グループの社会とのかかわり、社会的な活動について、  
主なステークホルダーごとにご報告します。

お客様・お取引先の信頼のために	075
従業員とともに	079
社会とともに	088
地域/社会貢献/国際	

# Social Activities Report

# お客様・お取引先の信頼のために

当社グループは、お客様・お取引先の「ベストパートナー」となるべく、お客様には信頼関係に根ざした高品質で安全な製品の提供、お取引先には「Win-Win(相互利益)」の関係が実現できるように努めています。お客様・お取引先の声を製品やサービスの品質改善へ結びつけ、信頼関係を構築することを大切にしています。

## 全社品質マネジメントの推進

お客様からの品質面の要求が、年々高度化、多様化しています。これらに迅速かつ効率的に対応するため、当社グループ内で品質に関する知識、経験などを共有し、有効に活用する体制の構築が急務でした。

このような背景のもと、2006年4月の旧日鉱金属グループにおける中核事業会社3社の経営統合を機に、従

来、事業所ごとに対応していた品質活動を、品質情報の共有化などの観点から、全社に渡る品質マネジメントシステムとして統合し、整備を進めてきました。

2009年度は、次の点を中心に取り組み、特に、品質に関する当社グループ内の知識、経験、情報を共有化し、水平展開できる体制を構築しました。

### 1. 全社品質マネジメントシステムの整備

2009年10月1日に、「品質基本方針」および「品質マネジメント規則」を制定しました。

## JX日鉱日石金属 品質基本方針

私たちJX日鉱日石金属グループは、社会の持続可能な発展に貢献するため、非鉄資源と素材を安定的に供給することが社会的使命であると認識し、本品質基本方針を定めて行動します。

1. 社会とお客様のニーズを正しく捉え、お客様に信頼され、満足して頂ける製品・サービスを提供する。
2. 安全性・環境保全性に配慮し、開発・設計から納入に至る全てのプロセスにおいて、品質を向上し維持する。
3. 品質マネジメントシステムを構築し、継続的改善と人材育成を行う。
4. 国内外の関連法令や規制を順守し、社会とお客様に品質に関する正確な情報を提供する。

(当初「日鉱金属 品質基本方針」として制定し、2010年7月に「JX日鉱日石金属 品質基本方針」として、改めて制定しました。)

### 2. 品質に関する各事業所情報の共有化

直轄事業所等を対象にした、「品質担当者会議」を2009年11月に開催し、ISO9001監査状況、品質ロスと品質苦情発生状況の報告等を行いました。

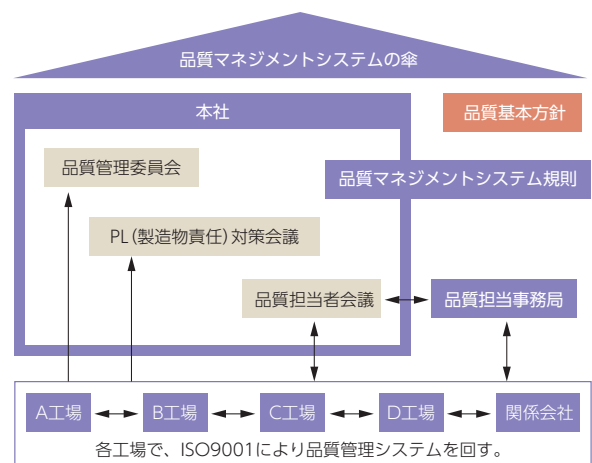
(2010年度も2010年5月に実施済みであり、第3回目の会議を2010年11月に実施する予定です。)

### 3. 品質教育体系の再構築

新たな品質管理手法、問題解決手法およびISO品質マネジメント等を盛り込み、従来事業所単位で実施していた品質教育を、事業所で行う項目と全社で行う項目に区分し、体系的な教育システムの構築を推進しています。

今後とも、上記に挙げた「品質基本方針」などに基づき、品質に関する各種の社内情報および知見、経験を水平展開するとともに、人材育成を進め、全社品質マネジメントシステムの一層の充実を図っていきます。

### 当社グループの品質コミュニケーション



## 事業所における品質管理保証体制

当社グループでは、製品・サービスの品質のみにとどまらない「業務の品質」「経営の品質」という広義の概念での品質向上を実現するため、各事業所においてISO9001に代表される品質マネジメントシステムの運用と、TPM活動に代表される各種の改善活動を展開しています。

製品不良率や品質クレームの低減などの具体的な目標を設定し、グループ内における各事業の特徴に合わせ、営業・製造・生産管理・技術・製品開発担当を含め

た品質保証体制を構築しています。PDCAサイクルを廻し、グループ全体が一丸となって品質の改善に取り組んでいます。

なお、国内・海外における多くの事業所で品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001の認証を取得しています。

→ TPM活動についてはP33をご参照ください。

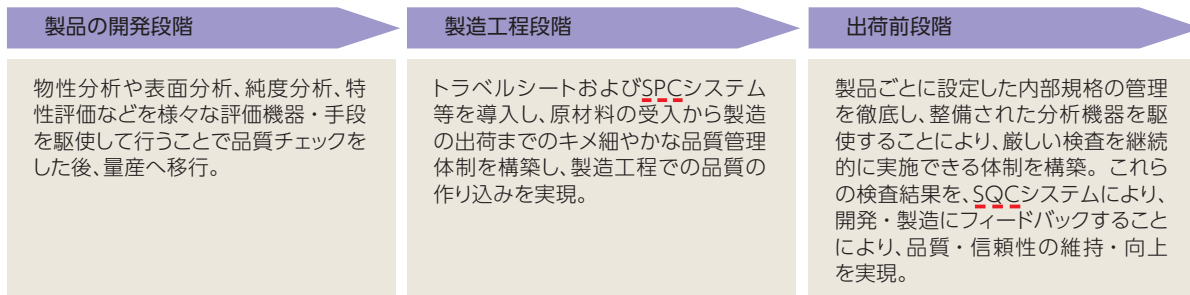
### ISO9001取得済みの事業所

国内	白銀工場、磯原工場、戸田工場、倉見工場、磯原加工工場、日立加工工場、日鉱探開(株)、パンパシフィック・カッパー(株)(日比製煉所、佐賀製錬所)、日比共同製錬(株)、日本鋳銅(株)、日鉱コイルセンター(株)、日鉱商事(株)(高槻工場)
海外	韓国日鉱金属(株)、常州金源銅業有限公司、東莞日鉱富士電子有限公司、日鉱金属(蘇州)有限公司、無錫日鉱富士精密加工有限公司、上海日鉱金属有限公司、台湾日鉱金属股份有限公司、ニッコー・メタルズ・フィリピン、ニッポン・プレジジョン・テクノロジー(マレーシア)、ニッコー・メタルズ・USA、グールド・エレクトロニクス

## 開発・製造時における品質管理

当社グループの電材加工関連製品は、お客様からも非常に高い品質と信頼性の確保を求められています。こうしたご要望にお応えするために、製品の開発から製造・出荷に至るまで、様々な品質管理を行っています。

### 品質管理フロー



## 具体的な活動と成果のご紹介

### 磯原工場におけるISO/TS16949の取得について

磯原工場では、主に半導体関連のお客様における、品質に対する高いレベルの要求に応えるために、自動車業界の品質マネジメントシステムであるISO/TS16949を、2009年8月に当工場の主力製品のひとつである半導体用

ターゲットを対象に取得致しました。

取得の結果、顧客志向や品質パフォーマンスを重視した品質管理活動を行うことで、お客様のニーズに応える高い品質の製品を供給し、お客様の満足を得る事を可能にしています。

社会活動  
報告

# お客様・お取引先の信頼のために

## 製品安全のための取り組み

当社グループでは、安全な製品をお届けするために、関連する法令・規制の遵守を徹底しています。さらに、予防的アプローチに取り組むため、それぞれの製品特性を

踏まえて、製品の開発から製造・販売までの各段階において各事業の製品ごとに意識すべき「製品安全配慮」について検討および対策を行っています。

### 具体的な取り組みの例

- 銅地金等重量物、または取り扱いに際し注意を要する硫酸等の製品輸送における安全対策（物流安全活動計画等の策定および実施、グループ会社間における安全対策の情報交換等）
- お客様に対し、MSDS（製品安全データシート）による、全ての製品の環境・安全情報のご提供
- 製品安全活動の実施方法に関する教育の実施
- 安全の確保に必要な品質管理
- 環境負荷低減のための「環境配慮型製品」の開発（RoHS規制対応（鉛フリー対応）表面処理剤の開発等）

なお、年間200万トン（2009年度）の硫酸を扱うパンパシフィック・カッパー（株）では、上記のMSDSを利用し、輸送を担当する部門や業者に対しても化学物質の取り扱い

等に関する教育の徹底に力を入れています。なお、2009年度における製品安全上の法規則違反や、製品・サービスの提供等に関する法規則違反はありませんでした。

## お客様からの表彰

2009年度も、当社グループでは、各事業の技術力や製品の品質等がお客様に高く評価され、いくつかの表彰を受けました。今後とも、お客様のご要望に対し確実に

応えることができるよう、最善を尽くしていきます。（社名は2009年度当時のものです。）

### 主な表彰事例

お客様名	表彰内容	表彰対象	表彰事由
Intel Corporation	PQS賞	日鉱金属（株）	PQS賞：Preferred Quality Supplier Award インテルの主要な供給企業に対し、継続的かつ卓越した改善を奨励するために設けられた賞です。 当社は、薄膜形成に使用される「スパッタリングターゲット」を提供する優秀ベンダーとして、コスト・品質・供給体制・納期・技術力等が高く評価されました（各分野において80%以上のスコアを獲得）。
TAIFLEX Scientific Co., LTD.	Best Supplier Award	台湾日鉱金属股份有限公司	圧延銅箔の安定供給に対する貢献
（株）ソニー	グリーンパートナー賞	ニッコー・メタルズ・フィリピン	化学物質管理基準の遵守
RAYTHEON	NCS Supplier Excellence Award	ニッコー・メタルズ・USA	高品質など、供給面での貢献

## お取引先とのパートナーシップ

当社グループは、お取引先の皆様と相互信頼に根ざした、「Win-Win（相互利益）」の関係の実現を目指しています。JXグループ全体のグループワイドな購買体制を構築することを目的とし、当社の購買機能は全てJXグループ内の機能会社「JX日鉱日石プロキユアメント（株）」に委託

しています。同社は2010年7月、旧新日鉱プロキユアメント（株）の改称により設立されました。また、同社では「JX日鉱日石プロキユアメント購買方針」に基づき、コンプライアンスの遵守を徹底し、公正で透明性の高い購買業務を推進しています。

## JX日鉱日石プロキュアメント購買方針

### ■ 購買方針

1. 必要な資材、サービスを最も効率的かつ安定的に提供する。
2. 購入資材の原価低減を事業会社と一体で推進し、競争力の強化に貢献する。
3. 正確・迅速、かつ透明性の高い業務活動により、事業会社に高い信頼と満足を提供する。
4. 事業会社と情報共有を図り、活動状況および活動成果をオープンにし、購買機能の強化を推進する。

### ■ 取引行動指針

1. 透明性ある取引……………取引を希望する企業には、公平な参入機会を提供するとともに、真摯に対応し、透明性のある取引を行う。また、購買取引原則、新規取引先の登録手続き、発注から支払いまでの諸手続き、担当窓口を明示し、オープンな取引を行う。
2. 公正な評価……………取引先の選定は、品質、価格、納期および実績等の公正な評価に基づき行う。また、競合引合い等で、発注先に選定されなかった取引先に対し、要望に応じて選定されなかった事実およびその理由を明らかにする。
3. CSR・コンプライアンス……………関連法規、社会規範を遵守すると共に、その精神をも尊重し業務を遂行する。
4. 環境配慮……………環境負荷の少ない資材の調達を推進する。
5. パートナースhip……………取引先との協力・信頼関係および効率的な調達義務により双方の発展を目指す。
6. 倫理……………高い倫理観に基づく取引先との適切な関係を維持する。
7. 機密情報の管理……………購買取引において、業務上知り得た情報は厳格に管理し機密保持に努める。

## Voice—具体的な活動と成果のご紹介



独立行政法人 産業技術総合研究所  
ナノ電子デバイス研究センター

小川 真一氏  
Shinichi Ogawa

小川様は、インテル社、(株)半導体先端テクノロジーズ (Selete: Semiconductor Leading Edge Technologies)、パナソニック(株) セミコンダクター社で、一貫して半導体プロセスの研究・開発に従事されてきました。今回は、半導体用のスパッタリングターゲットを供給する当社について、「研究・開発」のパートナーとしてのご評価を伺いました。

### 当社とのお取引の中で最も印象に残った事例をお話下さい。

パナソニックの京都研究所で、半導体回路上にコバルトを採用し、新しい電極を作製しようとしていた時期です。コバルトは強磁性体の金属で、これを回路上に成膜するためには、解決すべき課題が多々ありました。この新しい電極材料の開発に、我々の「時間軸」で対応してくれたのが、日鉱金属(当時)でした。透磁率や結晶の制御、パーティクル(スパッタ時に発生するゴミ)の抑制等の課題に関する我々の要求にスピーディに対応してくれたことが、開発の成功の一端を担ったものと評価しています。(現在では、コバルトは半導体回路上の電極用材料として広く採用されています。)

### 材料メーカーである当社へ今後の事業展開のアドバイス等をお願いします。

半導体回路上に素子を形成する新しい金属材料として、ますます合金が採用されるケースが増えてくると考えられます。一定の要求特性を満たす合金を開発し、その生産技術を確立することは材料メーカーのみがなし得ることです。逆に言えば、こういった合金の開発についての材料メーカーの役割・責任は今後ますます大きくなります。さらに、新しい合金を用いて成膜した回路上の素子の特性について、材料メーカーが評価試験等の役割を担ってもらえると、開発がより進みやすくなると思います。

また、これは材料メーカーに限った話ではありませんが、男性とは違った思考をする女性の力をいかにうまく発揮させる柔軟な組織を作るかが、今後の事業成長の鍵になると思います。

# お客様・お取引先の信頼のために

## グリーン購入について

当社では、「循環型社会形成」、「地球温暖化防止」、「3Rの促進」に寄与するために、2006年10月に制定した「グリーン購入ガイドライン」に基づき、グリーン購入を推進しています。このガイドラインは、お取引先と環境保全活動について同じ意識を共有し、環境負荷の小さい資機材の購入を念頭において作成したものです。

購入対象の資機材については、機能、価格、納期の検討

のほか、環境負荷低減の程度を評価し、より優位にあるものを購入しています。お取引先に対しては、上述の購買方針およびグリーン購入ガイドライン等を開示し、環境マネジメントシステムの構築や使用禁止物質の不使用、化学物質含有調査等を徹底するとともに、環境保全への取り組みの推進を要望しています。

## 従業員とともに

### 「人」という大きな財産

当社グループの「従業員」に対する考え方のルーツは、1905年の日立鉱山の創業時にまで遡ります。日立鉱山は他の鉱山と違って、山間深くにありました。創業者の久原房之助は、都市から離れた不便な場所にある鉱山での事業を成功させるためには「従業員が安心して働ける環境への配慮」が必要と考え、鉱山での生活水準の向上に力を注ぎました。これが当社グループの基本の考え方である「従業員尊重」の精神の始まりです。



大雄院の社宅地区



本山事務所

久原は従業員が家族とともに生活できる環境づくりに取り組み、住居だけではなく子供のための学校や病院、鉄道、娯楽施設まで含めた街づくりを行ないました。こうした職住一体の環境下で苦楽を共にすることにより、従業員の間に関連感が生まれると同時に、会社内に従業員を尊重する気風が生まれ、現在まで引き継がれています。



創業者 久原房之助

そうした従業員尊重の気風が事業活動の面にも影響を与え、培われてきたのが、「自由闊達な議論と職場の風通しの良さ」です。日立鉱山は、鉱脈が発見されてからの300年間、多くの挑戦者たちがその開発に失敗してきました。煙害を初めとし、数え切れない程の課題が、日立鉱山にはありました。その課題の解決策を生み出すことができたのは、まさに自由闊達な議論をし尽くしたからであり、それを可能にする職場の風通しの良さでした。当時の技術者や専門家たちは、考え尽くし、語り尽くすことで答えを見つけ、日立銅山を国内屈指の生産量を誇る名鉱山へと成長させたのです。

現在でもこうした議論を繰り返すことが新たな一歩を生み出すと考え、役職・年齢・性別問わず意見交換ができる風通しの良い働きやすい職場環境づくりを目指しています。

### 労働者の内訳(2010年3月31日現在)

(単位:人)

	フルタイム			フルタイム以外			合計	人材派遣	総労働力
	A	B	計	A	B	計			
国内企業24社計	3,457	337	3,794	2	56	58	3,852	209	4,061
海外企業15社計	1,127	775	1,902	5	12	17	1,919	14	1,933
合計	4,584	1,112	5,696	7	68	75	5,771	223	5,994

※国内企業には当社を含みます。フルタイムとは社員または社員同等の労働時間の労働者を指します。 A: 期間の定めのない労働者 B: 期間の定めのある労働者  
※会社数は2010年4月1日現在の値です。

## 人権の尊重

当社グループは、人権を尊重し、従業員一人ひとりの人格や個性を大切に組織づくりを目指しています。当社は、人権保護や労働基準の確保を含む国際原則である国連「グローバル・コンパクト」に2008年度から参加しています。また、企業行動規範において、第4条に「従業員の人格・人権・個性の尊重」を謳い、人権尊重の姿勢を国内外関係各社へ周知徹底しているほか、コンプライアンスの点からも、不当差別の排除、セクシャル・ハラスメント等の禁止を明文化して従業員に徹底しています。

また、当社グループは一切の児童労働や強制労働を認めません。国際労働機関の児童労働に関する調査によると、アジア・太平洋地区には5～14歳の働く子供が9,600万人以上存在します。当社グループは、日本以外のアジア・太平洋地区にも多くの事業を展開し、約1,700

人の従業員が働いておりますが、採用時の年齢制限等の管理を徹底しており、そのような問題はありません。

また、強制労働の禁止についても徹底しており、そうした事例はありません。

今後ますます進むグローバルな事業展開の中で、海外拠点において現地の労働法制等を順守するとともに、採用や人材育成の点でも、地域との共生を大切にし、従業員が安心して働ける環境づくりを目指しています。

### 現地採用者中のマネージャー数(2010年3月31日現在)

(単位:人)

現地労働者数	うち、マネージャー級の人数
1,902	113

※フルタイム労働者について記載しています。「マネージャー級」とは課長職以上を指します。現地採用者のうち、当該国籍保有者からの採用実績は約99%です。

## 雇用の状況

当社および当社グループの報告対象企業38社(国内23社・海外15社)の労働者雇用状況は以下のとおりです。平均年齢は39歳、平均勤続年数は12年となっています。

### 役職者の構成(勤務地域別)(2010年3月31日現在)

(単位:人)

		役職者			その他			全体		
		男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
国内企業24社計	日本	1,296	26	1,322	2,099	288	2,387	3,395	314	3,709
	北米	9	0	9	0	0	0	9	0	9
	南米	24	0	24	0	0	0	24	0	24
	アジア	42	0	42	4	0	4	46	0	46
	欧州	1	0	1	0	0	0	1	0	1
オセアニア	4	1	5	0	0	0	4	1	5	
小計		1,376	27	1,403	2,103	288	2,391	3,479	315	3,794
海外企業15社計	北米	12	1	13	43	13	56	55	14	69
	アジア	169	102	271	875	548	1,423	1,044	650	1,694
	欧州	16	1	17	117	5	122	133	6	139
小計		197	104	301	1,035	566	1,601	1,232	670	1,902
合計		1,573	131	1,704	3,138	854	3,992	4,711	985	5,696

※フルタイム労働者について記載しています。役職者とは、部長・課長・係長・主任クラスを指します。

※会社数は2010年4月1日現在の値です。※国内企業には当社を含みます。

### 役職者の構成(年齢別)(2010年3月31日現在)

(単位:人)

		役職者			その他			全体		
		男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
国内企業24社計	29歳以下	106	7	113	481	43	524	587	50	637
	30～49歳	748	18	766	1,106	179	1,285	1,854	197	2,051
	50歳以上	522	2	524	516	66	582	1,038	68	1,106
小計		1,376	27	1,403	2,103	288	2,391	3,479	315	3,794
海外企業15社計	29歳以下	30	54	84	393	345	738	423	399	822
	30～49歳	134	49	183	549	202	751	683	251	934
	50歳以上	33	1	34	93	19	112	126	20	146
小計		197	104	301	1,035	566	1,601	1,232	670	1,902
合計		1,573	131	1,704	3,138	854	3,992	4,711	985	5,696

※フルタイム労働者について記載しています。役職者とは、部長・課長・係長・主任クラスを指します。

※会社数は2010年4月1日現在の値です。※国内企業には当社を含みます。

# 従業員とともに

## 平均年齢および平均勤続年数(2010年3月31日現在)

	年齢(単位:歳)			勤続年数(単位:年)		
	男性	女性	全体	男性	女性	全体
国内企業24社計	42.4	40.5	42.3	15.0	12.2	14.8
海外企業15社計	35.0	29.6	33.1	7.6	5.2	6.7
平均	40.6	33.1	39.2	13.1	7.5	12.1

※会社数は2010年4月1日現在の値です。※国内企業には当社を含みます。

## 採用者数(2009年4月1日～2010年3月31日)

(単位:人)

	男性	女性	計
国内企業24社計	284	31	315
海外企業15社計	165	155	320
合計	449	186	635

※会社数は2010年4月1日現在の値です。※国内企業には当社を含みます。

## 離職者数(2009年4月1日～2010年3月31日)

		離職者数(単位:人)			離職率(単位:%)		
		男性	女性	計	男性	女性	計
国内企業24社計	29歳以下	34	1	35	1	0	1
	30～49歳	28	8	36	1	3	2
	50歳以上	102	8	110	3	3	3
小計		164	17	181	2	2	2
海外企業15社計	29歳以下	118	239	357	10	36	23
	30～49歳	53	28	81	4	4	4
	50歳以上	8	0	8	1	0	0
小計		179	267	446	5	13	9
合計		343	284	627	3	8	5

※離職者には、定年退職、自己都合退職、死亡、会社都合を含みます。※離職率は、フルタイム労働者に占める離職者の割合を示しています。※会社数は2010年4月1日現在の値です。※国内企業には当社を含みます。

## 多様性への取り組み

企業が変わりゆく社会に対応しながら引き続き成長・発展していくためには、従業員がそれぞれの能力を最大限に発揮できる環境を整えることが最重要だと考えています。そのためにも、当社グループは、人材の多様性・働き方の多様性を尊重しています。

国内外の諸法令の定めに従い、60歳以降の再雇用制度による高齢者雇用や、女性の活躍の推進などに取り組んでいます。また、育児・介護休業制度や、国際ボランティア休暇制度など、多様な働き方をサポートする環境を整えています。

### 高齢者雇用

当社は、60歳以降の再雇用制度に基づき、高齢者雇用を推進しています。再雇用者は、単なる業務遂行にとどまらず、若年従業員への技術・技能の伝承、安全・品質管理の維持向上等、事業運営に大きく貢献しています。

### 再雇用の状況(当社)

(2009年4月1日～2010年3月31日)

定年退職者数(人)	うち、再雇用者数(人)	再雇用率(%)
59	36	61

### 女性が活躍できる環境づくり

女性従業員が活躍できる環境づくりに取り組んでいます。2010年3月31日現在、海外を含めた当社グループ全体で985名の女性従業員が在籍しており、役職者比率は約13%です。当社では、135名の女性従業員が在籍しており、その約17%が役職者として活躍しています。性別による基本給与の差はなく、適正な処遇を徹底しています。



## ワークライフ・バランス

当社では、社員が生き生きと働くためには、会社生活だけでなく家庭生活での充実が必要だと考えています。

2009年度は9名が産前産後休暇および育児休業制度を利用しました。



## 障がい者雇用への取り組み

当社では、障がい者の定年退職、全社員数の増加等の影響で、2009年度の障がい者雇用率が1.55%（2010年度3月31日現在）となり、法定障がい者雇用率（1.8%）に達しない結果となりました。そうした状況を踏まえ、それぞれの人が、その適性と能力に応じた職業に就ける社会参加を実現するという観点から、2010年度における法定障がい者雇用率の確保に積極的に取り組んでいます。



## 良好な労使関係の維持

国内の当社グループでは、ほとんどの関係会社において労働組合が組織されています。

各社の労使関係は、相互信頼を基調としており、良好な労使関係が保たれています。定例の労使協議会において会社の経営情報を詳細に説明するとともに、安全衛生委員会において事故・災害の要因を徹底分析する等、組織内への情報伝達・意見集約を含め、労働組合は経営のパートナーとしての重要な役割を担っています。

また、会社組織及び事業内容の変更を行うにあたっては、

その目的達成には従業員の理解が必要と考えています。

そのため、労働協約に則り、事前に十分な説明と協議を行う期間を設けたうえで必要な手続きを行っています。

2009年度は、事業戦略に合わせた組織改編等を行なうため、労働協約に則り臨時労使協議会を開催して十分な説明・協議を行い、積極的な理解を得ています。

なお、当社グループでは、2009年度にはストライキまたは労使交渉に起因する工場閉鎖、ロックアウトはありませんでした。

### 労働組合員の状況(2010年3月31日現在)

		組合員数(単位:人)			組織率(単位:%)		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計
国内企業24社計	29歳以下	503	36	539	81	72	77
	30~49歳	1,452	166	1,618	78	84	81
	50歳以上	476	25	501	46	37	41
合計		2,431	227	2,658	68	64	66

※組合員組織率には、フルタイム労働者に占める組合員の割合を示しています。

※会社数は2010年4月1日現在の値です。

※国内企業には当社を含みます。



# 従業員とともに

## 人材育成・人事制度

当社では、少数精鋭体制を事業運営の基本と考えています。このためには、社員個々人の能力開発を推進していくことが不可欠です。また、急速かつ構造的に変化する企業環境下において、当社がグローバルカンパニーとして国際競争に勝ち残り、持続的な成長を実現していくためには、企業活動の原動力である人材の育成を徹底強化していくことが、従来にも増して重要となっています。

現在、当社では、現場力の向上および戦略力の強化をテーマとし、全社教育の企画・運営に取り組んでいます。その他にも、国外留学への派遣や国内長期語学研修の実施、また自己啓発として参加できる財務分析やプレゼンテーションスキルなどの各種研修への参加を積極的に促

進するなど、幅広く人材育成に努めています。

人事制度においては、成果行動評価制度や業績評価制度、自己申告制度を導入しており、制度設計の中に会社が社員との意思疎通を行なう仕組みを作りこみ、より働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

### 2009年度研修実施状況

(調査対象:当社・旧日鉱製錬(株)・日鉱環境(株))

(単位:時間)

	基幹職	一般職	合計
教育時間総数(年間)	11,796	49,574	61,370
社員1人あたり平均時間数(年間)	29.34	27.03	27.45

## Voice—人材育成の基本について



永津 亮 人事部長  
Ryo Nagatsu

Q:当社の人材育成の原点は?

A:人材育成の原点は「現場」です。

当社はメーカーであり、「ものづくり」を主とする企業です。営業や経理や購買、我々人事といった諸機能は必要不可欠ではありますが、原点は何かと問われれば、それは「現場」です。また、当社は「一山一家」を理念とした鉱山から発祥しており、現場やそこで働く社員を大切に「人間重視」をよき伝統とし、連綿とこれを継承してきました。そうしたことから、当社の人材育成の原点がまさに「現場」にあることが分かります。

Q:当社での人材育成スタイルは?

A:「OJT」と「人事ローテーション」です。

人材育成の根本は「OJT」にあります。また、日常の業務遂行を通じてのOJT実施に加え、転勤を伴うローテーションや転勤を伴わないジョブ・ローテーションを、個別あるいは層別に計画・実施することも人材育成の重要な手段です。人事の本業とも言える「人事異動」の一つひとつに人材育成の狙いが込められているかどうかを常に強く意識して業務に取り組んでいます。

一方、節目節目で行なわれる「OFF-JT」は、動機づけや刺激を与えるという意味では大変有効ではありますが、あくまでもOJTを補完するものであると考えています。これは、人材育成の原点が現場にあるのと同様に、課題も解決策もすべて現場にあるとの考え方を基としています。当社においては、近年、長期的な観点から人材育成を考えるための「職種」の概念を再度明確化し、これによる個別のローテーション・プランの策定・実施をスタートしています。

Q:人材育成を進める上で必要なことはなんですか?

A:教育を実現する「職場環境」を維持するための採用です。

人は新人や後輩がいてこそ、「先輩」であることを自覚し、相手の育成について真剣に考えます。そして後輩を育成することによって自らも成長していきます。

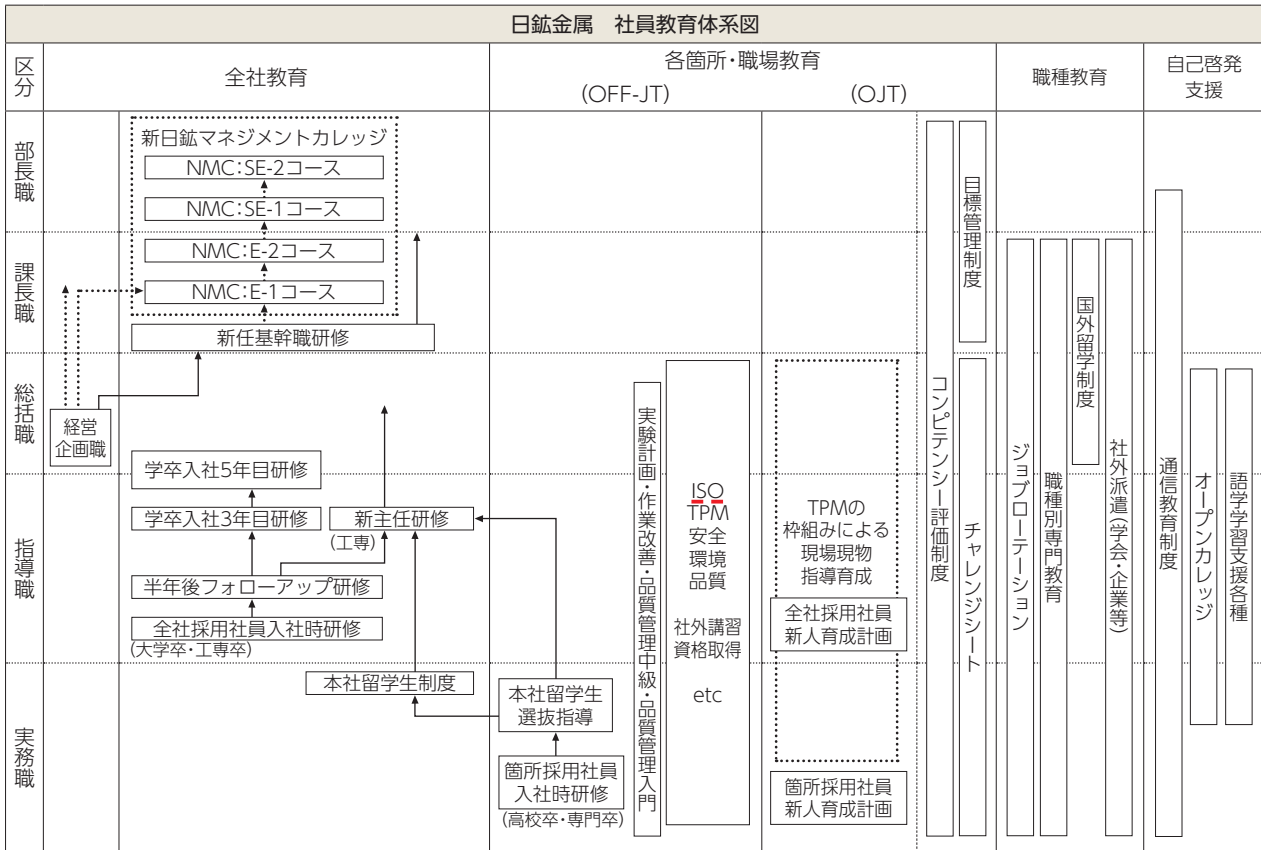
一方で、先輩がおらず自分1人で苦労して育った人は、たとえ後輩がいても「1人で苦労しろ」と突き放すことが多いものです。常に、先輩—後輩の関係を形成できる職場環境を維持するためにも、継続的かつ適度な採用が非常に重要だと考えています。大切なのは、採用し過ぎないことと採用を極端に減らさないことです。一度、大量採用をすると、経営状況次第で採用ゼロとなったりその反動でまた大量採用したりと、ひょうたん型の人員構成を産み出してしまいます。そうした負の連鎖を起こさないためにも、一時的な経営状況の良し悪しに影響を受けて採用数を決めるのではなく、常に一定程度の採用を続けていく、ということが大変重要です。当社の長い歴史の中で、なかなか実現出来なかった「採用数の平準化」を、人材育成の観点から、なんとしても貫徹したいと考えています。

Q:今後の人材育成にける意気込みについてお話しください。

A:「人間重視」の思想に基づき、人材育成に取り組めます。

「人事」は、読んで字の如く、「人」=「社員」=「人材」に関する「事」を仕事にしています。その中でも最も重要なものが「人材育成」に関する仕事です。このインタビューを機に改めて当社の歴史を見直してみましたが、「人材育成」は「安全」同様、その会社の思想そのものであるとも言えるかもしれません。今後も当社が持つ「人間重視」の思想に基づき、人材育成に取り組んでいきたいと考えています。

当社の2009年度社員教育体系



大学卒社員の体系的育成

入社後5年間を体系的育成期間と位置付け、特定のビジネススキルの体得に重点を置いた階層別研修を実施しています。



2009年度実施内容例

	ねらい
新入社員研修	(1) 当社の経営の現状と課題について理解する。 (2) ビジネスパーソンとしての基本スキル(ビジネスマナー、英会話、財務会計等)を習得する。 (3) 同期との連帯感、一体感の醸成を図る。
入社半年後研修	(1) 入社以来の社会人生活を振り返り、現状の課題をチェックする。 (2) ビジネスパーソンとしての基本スキル(コミュニケーション及びプレゼンテーション)の強化を図る。
3年目研修	(1) 当社の経営の現状と課題についての理解を深める。 (2) ビジネススキル(ロジカルシンキング)を習得する。 (3) 役割期待の理解と動機付けを行う。
5年目研修	(1) 主体的に課題を解決していく自己開発型の課題解決能力の涵養を図る。 (2) 若手学卒社員の体系的教育の締めくくりとして、課題解決のために必要なビジネススキル(ロジカルシンキング、課題発見手法、解決策検討方法、計画管理手法等)の習得を図る。 (3) 実際の業務における課題に対して論理的・計画的に取り組み、研修内容の定着を図る。

社会活動  
報告



# 従業員とともに

## 職種別教育体制の強化

業務遂行のプロフェッショナルにふさわしい専門的能力の強化を図るため、職種別に役員クラスを責任者とした教育推進体制を確立しています。各職種で専門教育計画を策定・実行するほか、個人別のジョブ・ローテーション・プランを作成し、定期的な見直しを加えながら実行することで、様々な業務経験を通じた育成の強化を図っています。

## 適正な人事評価の確保

当社が基本とする少数精鋭体制を維持していくには、社員一人ひとりが持てる能力を十分に発揮することが事業運営のキープポイントであり、そのためにも適正に能力を評価し、処遇することが重要と考えています。当社は、コンピテンシーモデルを用いた能力評価である成果行動評価制度および目標管理による業績評価制度を導入しています。

成果行動評価では、担当業務内容と社員資格等級によって決まるコンピテンシー項目に基づき、上司との面談を実施したうえで、求められる成果行動を発揮しているかどうかを判断し、その結果を昇格に反映しています。

業績評価では、年度開始時に決定した業務目標に対し、期間中の業績の難易度・達成度を上司との面談を実施したうえで評価し、その結果を賞与に反映しています。

当社は、こうした人事評価制度を適正に運営することにより、長期的な視点での処遇や能力開発において公正性と納得感を高めたいと考えています。

## 自己申告制度

社員一人ひとりの意向を会社が理解し、人材育成等に反映させるため、自己申告制度を実施しています。年に1回、各社員が業務の内容を振り返り、今後チャレンジしたい業務や会社に知らせておきたい個人の事情等を所定の様式に記入して提出します。



## 心身の健康づくりのために

当社グループでは、すべての従業員が健康な心身を維持しながら働くことが大切と考えています。

### メンタルヘルスケア

従業員の心の健康は、従業員とその家族の幸福生活のために、また事業上の生産性および活気ある職場づくりのために、重要な課題です。当社グループでは、職場のコミュニケーションの活性化などを含めた、広い意味での心の健康づくりに取り組んでいます。



2008年7月に「心の健康づくり計画」を策定し、国内外関係会社を含めて、周知いたしました。各箇所でも推進体制を定め、従業員（一部施策は家族を含む）が心の健康を維持できるようサポートしています。

### 【主な施策】

- ①対面カウンセリング
- ②電話カウンセリング
- ③メンタルヘルス研修
- ④職場のストレスチェック



メンタルヘルスケアパンフレット

### 職場のストレスチェックの実施状況(当社の例)

実施人数	約2,700名
対象者	当社社員、契約社員、嘱託員、臨時員、派遣社員、他社からの出向社員、一部関係会社社員等
対応	個人への結果のフィードバック、組織診断、職場の改善ワークショップの実施等



## JX日鉱日石金属 安全衛生基本方針

私たちは、JX日鉱日石金属グループで働く全ての人の安全と健康を守ることを最優先し、安全で安心な職場づくりに取り組みます。

1. 安全衛生マネジメントシステムの構築と効率的運用により、安全衛生管理レベルの継続的改善に努める。
2. 全ての事業領域において危険・有害要因の抽出と、それらの除去・低減に努め、災害ゼロを目指す。
3. 良好なコミュニケーションと快適な職場環境確保により、心と身体の健康維持増進を図る。
4. 積極的に情報提供と教育を行い、自ら行動できる安全に強い人材の育成に努める。
5. 安全衛生関連法規等をもとより、必要な自主基準を設定し遵守する。

## 安全衛生管理方針

当社グループでは、安全衛生基本方針に基づき安全衛生管理方針を年度ごとに策定しています。安全衛生管理方針の策定に当たっては、前年度の安全衛生成績の解析結果に基づき目標と重点施策を定め、中央安全衛生委員会で審議・承認した後、グループ全社に示達しています。

## 当該年度の安全衛生成績<sup>※1</sup>

2009年は爆発・火災事故と業務上疾病はありませんでしたが、災害件数は増加しました。詳細は、下図の通りです。

項目		2007年	2008年	2009年
国内事業所安全成績 <sup>※2</sup>	休業以上(人)	8	15	15 <sup>※5</sup>
	不休(人)	13	17	22
	合計(人)	21	32	37
	度数率 <sup>※3</sup>	0.32	0.61	0.61
	強度率 <sup>※3</sup>	0.08	0.09	0.01
	爆発・火災事故(件数)	1	0	0
国内事業所衛生成績	業務上疾病(人)	1 <sup>※4</sup>	0	0
(参考)海外事業所安全成績	休業(人)	7	17	9
	不休(人)	6	9	10
	合計(人)	13	26	19

- ※1 安全衛生成績は暦年(1月～12月)で集計しています。
- ※2 関係会社、協力会社を含みます。
- ※3 度数率(100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数)、強度率(1,000延実労働時間当たりの労働損失日数)ともに、当社社員を対象としています。(参考) 2009年(1～12月)の国内全産業の度数率は1.62、同強度率は0.09です。(厚生労働省「労働災害動向調査より」)
- ※4 2007年度の業務上疾病は、粉じんによる肺疾患が労災認定されたもので、労働災害件数に含めています。粉じんの飛散防止、健康診断の実施、作業者への教育啓発等の対策を継続的に実施しています。
- ※5 6月13日に発生した死亡災害のり災者3名を含みます。

## 2009年度 安全衛生管理方針

### ■目標

- ①休業災害・不休災害・細微傷災害：ゼロ
- ②爆発・火災事故：ゼロ
- ③業務上疾病：ゼロ

### ■重点施策(抜粋)

- ①危険感受性を高める教育の徹底
- ②協力会社と一体となった安全衛生活動の推進
- ③定常作業における危険要因洗い出しと改善推進
- ④ルール遵守と安全最優先の行動徹底
- ⑤心身両面にわたる健康の維持、増進

## 佐賀関製錬所における重大災害の発生について

2009年6月13日に、佐賀関製錬所において、当社グループの鉱石の荷役等を事業とする日照港運(株)の従業員3名が酸素欠乏症により死亡する災害が発生しました。

当社グループではこれを非常事態と捉え、再発防止対策として、酸素濃度測定方法の見直し等を含む作業環境管理の改善、鉱石荷役作業方法の見直し、関連法令の理解を深めるための教育強化、救護用機資材の増強、二次災害防止のための救護マニュアル作成等を講じた他、安全総点検を実施し、過去の災害防止対策の見直しを含めて抽出した問題点の迅速な改善に取り組んでいます。

2010年2月には、グループの経営者層を対象として「安全管理における経営トップの役割について」と題する特別安全講演会を開催しました(講師：丹羽三千雄先生)。この特別講演会の後、社長より「安全風土定着に向けた徹底的な取り組み」が改めて指示され、現在、グループ全社で活動を展開しています。

また、2010年度安全衛生管理方針に「重大災害撲滅活動の推進」を掲げ、このような悲惨な事故を二度と起こさないという決意の下、グループ全社一丸となって安全衛生管理活動に取り組んでいます。

# 従業員とともに

## 安全衛生管理体制

### 安全衛生管理組織

当社グループの各直轄事業所及び関係会社に安全衛生委員会を設置している他、本社に中央安全衛生委員会および中央安全衛生常任委員会を設置するとともに、労使

合同安全衛生巡視を行い、協力会社も含めた作業者の安全確保と健康維持増進に努めています。さらにグループ安全担当者会議を開催し、安全衛生諸施策に関する協議と情報交換を実施しています。

委員会名	機能	委員構成	開催頻度
中央安全衛生委員会	当該年度の安全衛生諸施策の総括および次年度安全衛生管理方針の審議	会社側および労組側委員(本社、事業所代表)	年1回
中央安全衛生常任委員会	中央安全衛生委員会から委任された事項(災害再発防止に関する事項等)の審議・報告	会社側および労組側委員(本社)	年5回
事業所安全衛生委員会	各事業所(日鉱金属直轄箇所および主要関係会社)の安全衛生関連事項の審議・報告	会社側および労組側委員。必要に応じて当該事業所の関係・協力会社代表等が陪席	月1回
グループ安全衛生担当者会議	各事業所の当該年度の安全衛生諸施策の点検・評価と活動事例発表・各種情報交換	各事業所の安全衛生担当者	年2回
労使合同安全衛生巡視	日鉱金属直轄箇所における安全衛生管理状況を巡視、問題点・改善策についての意見交換	中央安全衛生常任委員	年1回

### 労働安全衛生マネジメントシステムの構築と運用

安全衛生基本方針に「安全衛生マネジメントシステムの構築と効率的運用」を掲げており、下記の事業所でOHSAS18001の認証を取得、運用しています。

認証取得年度	事業所
2006年度	パンパシフィック・カップパー(株)日比製煉所(日比共同製錬(株)玉野製錬所、三金日比港運(株)を含む)
2008年度	日立事業所(白銀工場、HMC工場、日立加工工場、技術開発センター、パンパシフィック・カップパー(株)日立精銅工場、日鉱環境(株)、日鉱ファウンドリー(株)日立事業所を含む。HMC工場は2010年1月に拡張審査で認証を取得。)、倉見工場(日鉱コイルセンター(株)、日鉱商事(株)倉見支店を含む)、パンパシフィック・カップパー(株)佐賀製錬所(日本製鋼(株)、日照港運(株)、(株)日鉱プラント佐賀関を含む)、台湾日鉱金属(八徳工場)
2009年度	磯原工場(日鉱ファウンドリー(株)磯原事業所を含む)、戸田工場、苫小牧ケミカル(株)、日鉱三日市リサイクル(株)、日鉱敦賀リサイクル(株)、磯原加工工場、グールド・エレクトロニクス

### 安全監査

災害および事故の撲滅を目指し、社長直結の環境安全監査チームが監査を行っています。監査は直轄事業所及び主要関係会社を対象とし、主要事業所については原則

年1回の頻度で実施しています。抽出された問題点は経営トップに報告後、各事業所に通知し改善を促すとともに、その後の実施状況についてもフォローしています。

## 法令遵守への取り組み

安全衛生および環境関連法改正情報の確実な把握と、それに伴う適切な対応の実施を目的として、法令監視システムを導入しています。最新の法改正情報を毎週定期

的に入手するだけでなく、重要な法改正については解説書やマニュアル等を作成し、各事業所に配布することにより改正内容の理解と遺漏なき管理に努めています。

# 社会とともに

## 地域

### 地域社会とのコミュニケーション

ここでは、2009年度におけるコミュニケーション事例をご紹介します。

#### 地域関連団体の加入状況(2009年度)

各事業所、関係会社が所在する地域(苫小牧、北茨城、日立、黒部、敦賀、東京、寒川、玉野、大分、枕崎、フィリピン、フライブルグ[ドイツ]等)で、商工会議所および商工会に

加入しています。また、下記に挙げる団体等にも加入し、定例総会(役員会)および各種委員会への出席等を通じて、活発な活動を行っています。

活動団体名(その他)	参加主体の事業所またはグループ会社名 (括弧内は、左記の活動団体における役職名)	活動団体名(その他)	参加主体の事業所またはグループ会社名 (括弧内は、左記の活動団体における役職名)
産業廃棄物協会 (北海道、富山、茨城、福井、大阪)	苫小牧ケミカル(株)(幹事)、日鉱三日市リサイクル(株)、日鉱環境(株)、日鉱敦賀リサイクル(株)(理事)、日鉱商事(株)	佐賀関賛助金対策連絡協議会	パンパシフィック・カッパー(株) 佐賀関製錬所(副会長)
道央産業技術振興機構	苫小牧ケミカル(株)(評議員)	九州地方鉱山会	パンパシフィック・カッパー(株) 佐賀関製錬所(会長)、春日鉱山(株)(理事)
北茨城市防火管理協議会	磯原工場(理事)	大分県労働基準協会	日照港運(株)
高萩地区雇用対策協議会	磯原工場(理事)	外高橋保税区工会	上海日鉱金属有限公司
日立市労働基準協会	日立事業所	蘇州外資事業協会	日鉱金属(蘇州)有限公司(常任理事)
日立地区交通安全協会	日立事業所	蘇州日商俱樂部	日鉱金属(蘇州)有限公司
黒部市水資源対策協議会	日鉱三日市リサイクル(株)(理事)	常州市外商投資企業協会	常州金源銅業有限公司
黒部企業団地振興会	黒部日鉱ガルバ(株)	無錫市外商投資企業協会	無錫日鉱富士精密加工有限公司
嶺南環境保全協会	日鉱敦賀リサイクル(株)(会長)	東莞市洪梅鎮団拜会	東莞日鉱富士電子有限公司
敦賀美方危険物安全協会	日鉱敦賀リサイクル(株)(副会長)	桃園県廃棄物公会	台湾日鉱金属股份有限公司
寒川町危険物安全協会	倉見工場(副会長)	マニラ日本人会	ニッコー・メタルズ・フィリピン
海上保安協会玉野支部	日比共同製錬(株)(副支部長)	ラグナ工業団地協会	ニッコー・メタルズ・フィリピン
玉野市交通安全協会	日比共同製錬(株)(理事)	Japan Business Association of Arizona	ニッコー・メタルズ・USA(理事)
さかのせきまちづくり協議会	パンパシフィック・カッパー(株) 佐賀関製錬所(副理事長)		

※上記は加入している団体の一例です。

#### 苦情・クレームへの対応

地域の方々から苦情が寄せられた場合は真摯に受け止め、早急に実態の把握を行い改善策を検討するべく、誠実な対応を徹底するよう心掛けています。

2009年度は下記のような苦情・クレームを頂戴しました。いずれも、できるだけ迅速な対応を心掛け、是正措置を施しました。今後も問題の未然防止に向け、さらに努めていきます。

事業所	クレーム内容	対応策等	今後の改善策等
日立事業所	騒音の発生	Ag酸化炉バーナーの傾きにより、かん高い連続音が発生しました。このバーナーの固定を強化すると共に、建屋の防音性も強化しました。	バーナー口の改造と、低騒音タイプのバーナー更新のための予算化を行ないました。
倉見工場	騒音の発生	工場敷地の境界における騒音測定結果と、工場の騒音低減への取り組みについて精査し、苦情を提起された方にご説明しました。	騒音低減に向けた取り組みを継続的に実施すると共に、地域住民の方々とのコミュニケーションを活性化し、今後ともご理解を頂くこととしました。

社会活動  
報告

# 社会とともに

## 地域社会とのコミュニケーション事例

### 工場見学会等の実施(2009年度)

事業所	実施実態	参加対象の方々(団体名)	実施時期(2009年度)	参加人数
日立事業所	工場見学会	ASEAN、中国、韓国からの研修生	2010年3月	約30名
苫小牧ケミカル(株)	工場見学会	地域の高等専門学校	7月および8月	約70名
日鉱三日市リサイクル(株)	工場見学会	上市町(富山県)工業協会	11月	約20名
黒部日鉱ガルバ(株)	工場見学会	地域住民	8月	約50名
		地域の中学校	10月	6名
		朝日町(富山県)商工会	2010年3月	約10名
日鉱敦賀リサイクル(株)	工場見学会	敦賀市(福井県)東郷地区農家組合	11月	約10名
パンパシフィック・銅(株) 日比製錬所、日比共同製錬(株)	工場見学会	地域の高校	5月および6月	約80名
		玉野商工会議所	11月	約40名
パンパシフィック・銅(株) 佐賀製錬所	工場見学会	大分商工会議所	9月	約20名
		県政ふれあいトーク	11月	約10名
ニッコー・メタルズ・フィリピン	工場見学会	ラサール大学	4月および2010年3月	約10名

工場見学中の様子(黒部日鉱ガルバ)



朝日町商工会



市内企業見学会

### 懇親行事(地域住民の方々を招待した納涼祭、夏祭り等。2009年度)

事業所	行事内容、参加者数など
日立事業所	●夏祭り「山神祭」の園遊会を社有グラウンドで、武道大会を日鉱武道(しどう)館で開催(毎年7月、約2,000名の参加)。
倉見工場	●納涼祭「はづき祭」を社有グラウンドで開催(毎年8月、約7,000名の参加)。 ●神幸祭への参加(毎年9月、約300名の参加)。地域の「倉見神社」でのお祭りにあたり、立ち寄り先として工場の一部を開放し、社員も神輿(みこし)担ぎに参加しています。
戸田工場	●新日鉱グループの(株)ジャパンエナジー戸田管理センター主催「納涼大会」への参加(毎年8月、約900名の参加)。
日鉱敦賀リサイクル(株)	●地元のNPO「水辺会議Aqua Sangha」と共同で、「ほたる鑑賞会」を開催(6月、約20名の参加)。
パンパシフィック・銅(株) 日比製錬所、日比共同製錬(株)	●玉野市日比地区(岡山県)の「日比地区秋祭り」への参加(10月、約150名の参加)。
パンパシフィック・銅(株) 佐賀製錬所	●「関の鯛つりおどり大会」に参加(毎年9月、約40名の参加)。
春日鉱山(株)	●山神祭を開催(10月、約30名の参加)。
ニッコー・メタルズ・USA	●日系企業の団体(Japan Business Association of Arizona)の新年会に参加(2009年1月、約150名の参加)。



山神祭(日立事業所)



神幸祭(倉見工場)



日比地区秋祭り(パンパシフィック・銅(株)  
日比製錬所、日比共同製錬(株))

## 地域社会への貢献活動

当社グループでは、企業行動規範の考え方にに基づき、事業を通じた貢献活動に加え、地域社会の発展・充実、地域社会との共栄を目指した貢献活動に努めています。各種の清掃活動、防犯・防災訓練などの取り組みにより、地域

の方々との対話・交流を継続的にを行い、相互の理解および親睦を深めています。

2009年度における、当社グループ関係先の地域社会に対する主な貢献活動は、次のとおりです。

### 地域の清掃活動(2009年度)

事業所	活動内容
磯原工場	●北茨城市(茨城県)主催の環境美化運動として、磯原海岸などの清掃を実施(5月および7月、約280名が参加)。 ●工場主催の環境美化運動として、工場周辺の清掃を実施(2009年度に4回実施、約250名が参加)。
日立事業所	●宮田川(日立市)の清掃活動に参加(6月および12月、約100名が参加)。
戸田工場	●「戸田地区クリーン&Green大作戦」に参加し、工場周辺の清掃を実施(6月及び10月、毎回約20名が参加)。
倉見工場	●「相模川クリーンキャンペーン」への参加(5月、約50名が参加)。 寒川町(神奈川県)主催の美化運動。地域を流れる相模川の河川敷での清掃を実施。
苫小牧ケミカル(株)	●苫小牧市主催の清掃活動に参加(4月および10月、約20名が参加)。 ●工場周辺道路の自主清掃活動(8月、6名が参加)。
日鉱敦賀リサイクル(株)	●敦賀市(福井県)が主催する「クリーンアップふくい大作戦」への参加(年4回実施、毎回約30名が参加)。気比の松原海岸の清掃、会社前の市道沿いの草取り・ごみ回収、会社構内の川および敷地裏の川・農道の清掃を実施。 ●木の芽川堤防沿いの不法投棄物の回収作業(2010年2月、約20名が参加)。
パンパシフィック・銅(株) 日比製錬所、日比共同製錬(株)	●2か月に一度、工場周辺の道路および歩道の清掃活動を実施(毎回約10名が参加)。 ●渋川海岸の清掃活動に参加(6月、約30名が参加)。 ※渋川海岸は、瀬戸内海国立公園の特別地域に指定されています。隣接するパンパシフィック・銅(株)日比製錬所および日比共同製錬(株)の敷地面積は、合わせて789,517㎡になります。
パンパシフィック・銅(株) 佐賀製錬所	●製錬所に隣接する市道の清掃活動を実施(月1回、毎回約30名の参加)。
春日鉱山(株)	●地域の奉仕活動に参加(港の清掃、公道の草刈り、海の日海岸清掃等)。
日鉱金属(蘇州)有限公司	●月に一度、工場付近の清掃を実施(毎回約200名が参加)。
ニッコー・メタルズ・フィリピン	●バエ湖岸の清掃活動への参加(4月、約10名が参加)。
ニッポン・プレジジョン・テクノロジー(マレーシア)	●工場付近の清掃を実施(2010年1月、約120名が参加)。



相模川河川敷の清掃活動  
(倉見工場)



工場周辺の清掃活動  
(苫小牧ケミカル(株))



気比の松原海岸の清掃活動  
(日鉱敦賀リサイクル(株))



バエ湖岸の清掃活動  
(ニッコー・メタルズ・フィリピン)

### 地域の防犯、防災活動等(2009年度)

事業所	活動内容
戸田工場	●戸田市の屋内消火栓操法大会に参加(11月、2名が参加)。
倉見工場	●総合防災訓練を実施(10月、約150名が参加)。
苫小牧ケミカル(株)	●総合防災訓練を実施(11月、約70名が参加)。
日鉱敦賀リサイクル(株)	●緊急時訓練を実施(7月、約50名が参加)。
パンパシフィック・銅(株) 佐賀製錬所	●佐賀県賛助金等対策協議会の自主パトロール隊(うみねこ隊)による防犯活動(毎月実施、毎回8名が参加)。 ●総合防災訓練を実施(9月、約150名が参加)。 ●高圧ガス自主門前訓練を実施(2010年3月、約20名が参加)。
東莞日鉱富士電子有限公司	●従業員を対象に、消防教育および訓練を実施(11月、約270名が参加)。
ニッコー・メタルズ・フィリピン	●工業団地消火活動競技会に参加(2010年3月、13名が参加)。
ニッポン・プレジジョン・テクノロジー(マレーシア)	●総合防災訓練を実施(12月、約20名が参加)。

社会活動  
報告

# 社会とともに



総合防災訓練(倉見工場)



献血の様子  
(ニッコー・メタルズ・フィリピン)



総合防災訓練  
(ニッポン・プレジジョン・テクノロジー(マレーシア))

## 交通安全活動、献血活動(2009年度)

事業所	活動内容
磯原工場	<ul style="list-style-type: none"> <li>●交通安全街頭指導を毎月実施(約150名が参加)。</li> <li>●献血を実施(11月および2010年3月、約100名が参加)。</li> </ul>
日立事業所	<ul style="list-style-type: none"> <li>●交通安全啓発のための呼びかけ(立哨)を毎月実施(毎回約20名が参加)。</li> <li>●交通安全協会主催の行事への参加(年5回、毎回約50名が参加)。</li> <li>●献血を実施(年2回、約80名が参加)。</li> </ul>
戸田工場	<ul style="list-style-type: none"> <li>●献血を実施(年2回、毎回約5名が参加)。</li> </ul>
倉見工場	<ul style="list-style-type: none"> <li>●交通安全講習会を実施(12月、約100名の参加)。</li> <li>●献血を実施(11月、約30名が参加)。</li> </ul>
苫小牧ケミカル(株)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地元の交通安全自治会、警察署による安全講話への参加(5月、約60名が参加)。</li> <li>●交通安全自治会員によるセーフティラリーへの参加(7月~11月、約60名が参加)。</li> </ul>
日鉱敦賀リサイクル(株)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●交通安全県民運動への参加(年4回、毎回3名が参加)。</li> </ul>
パンパシフィック・カップパー(株) 日比製煉所、日比共同製煉(株)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●献血を実施(年2回、約80名が参加)。</li> </ul>
パンパシフィック・カップパー(株) 佐賀製煉所	<ul style="list-style-type: none"> <li>●交通安全会「やまびこ運動」(交通安全呼びかけ活動)を毎月実施。毎回約20名が参加。</li> <li>●献血を実施(年2回、約80名が参加)。</li> </ul>
ニッコーメタルズ・フィリピン	<ul style="list-style-type: none"> <li>●献血を実施(年4回、約90名が参加)。</li> <li>●洪水災害助け合い(9月および10月、ほぼ全社員から義捐品を提供)。</li> </ul>
ニッポン・プレジジョン・テクノロジー(マレーシア)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●近隣地域の障がい者施設への慰問(10月、4名が訪問)。</li> </ul>

## 各種施設の一般開放について

当社グループでは、主要事業所ならびに関係会社において、グラウンドなどの各種施設(社有施設)を開放して

います。これらの施設は、各地域における諸行事の開催場所として、年間を通じて広く利用されています。2009年度における施設開放の例は、次のとおりです。

事業所	施設名	活動内容
磯原工場	社宅用駐車場	子供会の会場として提供。
日立事業所	日鉱斯道(しどう)館	少年団、中学校・高等学校の弓道・剣道の練習場所として提供。
倉見工場	グラウンド	野球大会の会場として提供。
日鉱三日市リサイクル(株)	グラウンド	地元消防署の訓練場所として提供。
パンパシフィック・カップパー(株) 日比製煉所、日比共同製煉(株)	絵の原グラウンド	野球、ソフトボール大会の会場として提供。
	興比体育館	スポーツ大会の会場として提供(バレーボール、バドミントン、剣道等)。
	社宅空き地	台風(高潮)対策の一環で、地域住民の車両置き場として提供。
パンパシフィック・カップパー(株) 佐賀製煉所	大志生木球場	野球大会の会場として提供。
	藤生グラウンド	グランドゴルフ大会の会場として提供。
春日鉱山(株)	社宅内グラウンド	ゴルフ練習の場所として提供。

主な展示会への出展(2009年度)

日鉱金属グループ関係先	活動内容
日鉱金属(株)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「JPCA ショー 2009」への出展(6月)。圧延銅箔、電解銅箔、リチウムイオン電池用銅箔に関する各種開発商品を展示。</li> <li>●台湾プリント回路工業会主催の展示会「TPCA Show 2009」に、圧延銅箔、電解銅箔、表面処理剤等を展示(10月)。</li> <li>●「FPD International 2009」に、ITOターゲット、IGZOターゲットを展示(10月)。</li> <li>●「セミコン・ジャパン 2009」に、各種半導体用スパッタリングターゲット、450mm多結晶シリコンウエハ、無電解UBMめっき加工サービス、超高純度硫酸銅等を展示(12月)。</li> <li>●「NEPCON WORLD JAPAN 2010」への出展(2010年1月)。               <ul style="list-style-type: none"> <li>①半導体パッケージング技術展:無電解めっきプロセス、超高純度硫酸銅、機能性表面処理剤等を展示。</li> <li>②EV・HEV駆動システム技術展:三元系正極材、世界で最も薄い圧延銅箔(6μm)、車載用コネクタの材料等を展示。</li> </ul> </li> <li>●「SEMICON KOREA 2010」に、各種スパッタリングターゲット等を展示(2010年2月)。</li> </ul>
苫小牧ケミカル(株)	●「北海道 技術・ビジネス交流会(ビジネスEXPO)」への出展(11月)。
日鉱三日市リサイクル(株)、黒部日鉱ガルバ(株)	●黒部商工会議所・黒部市主催の「くろべフェア 2009」への出展(8月)。
日鉱敦賀リサイクル(株)	●敦賀市・つるが環境みらいネットワーク主催の「敦賀市環境フォーラム」に出展(2010年2月)。
日鉱美術工芸(株)	●大分市佐賀関の「産業文化祭」にて、宝飾品・貴金属・美術工芸品を出品、販売(11月)。
台湾日鉱金属股份有限公司	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「DISPLAY TAIWAN 2009」に、ITOスパッタリングターゲットを展示。併せて、新規開発グレードUHD-IVを紹介(6月)。</li> <li>●「SEMICON TAIWAN 2009」に、各種スパッタリングターゲット、450mm多結晶シリコン・ハンドリングテストウエハ等を展示(9月および10月)。</li> </ul>

※会社名は2009年度当時のものです。



NEPCON WORLD JAPAN 2010



敦賀市環境フォーラム



FPD International 2009

地域社会等への寄付(2009年度)

寄付先	件数(件)	金額(千円)
(1) 地方公共団体(学校および病院を含む)	6	4,070
(2) その他、地域関連団体(祭礼、イベント、自治会等)	76	5,813
(3) 財団法人、社団法人、基金等	33	29,517
合計	115	39,400

※下記の「マッチングギフト」は除きます。  
 ※当社グループ全体での寄付金額は、0.5億円となっています(P56参照)。  
 ※海外関係会社からの寄付の場合、円貨換算にあたり2009年度の期中平均レートを使用しています。

マッチングギフトの実施

(単位:千円)

2009年度は、フィリピン(マニラ首都圏)において発生した大洪水、インドネシア(スマトラ島)およびハイチで発生した大地震に伴う被災者への支援のため、当社役員・社員による義援金募金およびその金額と同額を会社が拠出する「マッチングギフト」を実施しました。詳細は右記のとおりです。

募金額	マッチングギフト	合計
760	760	1,520

社会活動  
報告

# 社会とともに

## 外部団体からの表彰

2009年度において、当社グループは、各地域の公共団体および業界団体から下記のような多岐にわたる表彰を受けました。

日頃の様々な活動に対する評価が得られたことを、今後の事業発展のための活力とし、今後ともこれらの活動を継続できるよう努力していきます。

## 公共・業界団体等

事業所	団体名	表彰(受賞)内容	表彰事由
磯原工場	高萩地区雇用対策協議会、 日立市労働基準協会	優良従業員表彰	工場の発展への貢献(管理職掌社員が対象)
日立事業所	日立市労働基準協会	優良従業員表彰	永年勤続者(他の社員の模範となる者)
	日立市防災協会	優良従業員表彰	危険物取扱者、防火管理者として3年以上従事し、他の社員の模範となる者
	日本クレーン協会	優良クレーン運転士	クレーン等の災害防止活動推進、運搬管理向上の面で顕著な功績があった者
倉見工場	日本伸銅協会	優良従業員表彰	豊富な知識と技能の保有(他の社員の模範となる者)
苫小牧ケミカル(株)	苫小牧商工会議所	永年勤続従業員表彰	永年勤続者(他の社員の模範となる者)
日鉱敦賀リサイクル(株)	福井県計量協会	感謝状	長年にわたる協会の業績発展への貢献
	福井県労働基準協会 嶺南支部	安全衛生優良従業員表彰	長年にわたる安全衛生管理の実施および職場の安全衛生水準向上への貢献
パンパシフィック・銅(株) 日比製煉所、日比共同製錬(株)	日本水難救済会	感謝状	構内3カ所への、支援型自動販売機設置による寄付金寄贈
パンパシフィック・銅(株) 佐賀製錬所	硫酸協会	硫酸賞	長年にわたる硫酸製造の進歩および発展等による、硫酸業界への貢献
	日本分析化学会	有功賞	長年にわたる分析業務従事による貢献
	日本ボイラー協会	日本ボイラー協会大分支部 長表彰	ボイラー設備の安定、安全操業
春日鉱山(株)	枕崎商工会議所	枕崎市長表彰	優良従業員(他の社員の模範となる者)
常州金源銅業有限公司	常州市人民政府	四星級明星企業	会社の好業績(売り上げ、利益)
	常州市天寧区人民政府	工商企業 税収十強	所在地域における納税面での貢献
	常州市労働和社会保障局	労働保障誠信企業	社員に対する労働保障
東莞日鉱富士電子有限公司	洪梅鎮人民政府	誠信納税企業	所在地域における納税面での貢献

## 環境関連

事業所	団体名	表彰(受賞)内容	備考
苫小牧ケミカル(株)	苫小牧危険物安全協会、 北海道危険物安全協会	優良危険物取扱者	危険物法令を遵守し、危険物の適正な取り扱いにより、災害防止に尽力
パンパシフィック・銅(株) 佐賀製錬所	大分市防災協会	危険物安全功労者表彰	長年にわたる消防・防災活動、危険物施設の維持管理への貢献
ニッコーメタルズ・フィリピン	フィリピン経済区庁(PEZA)	Outstanding Environmental Performer Award	重油を燃料としていた自家発電の一部を買電に転換し、NOx、Soxの排出を低減
	エネルギー庁(DOE)	省エネルギー実施に対する表彰	重油使用量の削減(前年比5%の削減)による省エネの実施

所属業界団体(2009年度の一例)

加入団体名称	当社グループからの参加(括弧内は左記の団体における役職名)
日本鉱業協会	日鉱金属(株)(会長)、春日鉱山(株)、日鉱探開(株)、パンパシフィック・カッパー(株)(理事)、日比共同製錬(株)(理事)、(株)日鉱物流パートナーズ
国際金属・鉱業評議会 (ICMM:International Council on Mining & Metals)	日鉱金属(株)
国際銅協会 (ICA:International Copper Association)	パンパシフィック・カッパー(株)
鉱業労働災害防止協会	春日鉱山(株)
資源・素材学会	日鉱金属(株)、日比共同製錬(株)(常議員)
新金属協会	日鉱金属(株)
日本金属学会	日鉱金属(株)
応用物理学会	日鉱金属(株)
エレクトロニクス実装学会	日鉱金属(株)
銅箔工業会	日鉱金属(株)
日本粉末冶金工業会	日鉱金属(株)
日本分析学会	日鉱金属(株)
日本伸銅協会	日鉱金属(株)
触媒資源化協会	日鉱金属(株)
資源地質学会	日鉱金属(株)、日鉱探開(株)
硫酸協会	パンパシフィック・カッパー(株)、苫小牧ケミカル(株)(理事)、日比共同製錬(株)(理事)
北陸電気協会	日鉱三日月リサイクル(株)
日本溶融亜鉛鍍金協会	黒部日鉱ガルバ(株)
日本表面処理機材工業会	日鉱商事(株)
日本内航海運組合総連合会	日本マリン(株)(IMO関係専門委員会委員等)
日本船主協会	日本マリン(株)(内航部会委員等)
日本ペルー経済委員会	パンパシフィック・カッパー(株)
韓国ディスプレイ産業協会	韓国日鉱金属(株)
中国有色金属工業協会	常州金源銅業有限公司
ドイツ・プリント配線板工業会	グールド・エレクトロニクス

※会社名は2009年度のものです。

## 社会貢献

### 国内、国際社会における活動

#### 休廃止鉱山跡地での植樹・森林整備活動

環境保全および生物多様性の観点から、休廃止鉱山跡地での植樹・森林整備活動を進めています。2008年度から北海道余市郡の大江鉱山跡地に、地元の森林組合と連携し、5ヵ年計画で植樹を開始しました。

また、経営体制の変更に伴い、ジャパンエナジー(現JX日鉱日石エネルギー)が進めていた亀田鉱山跡地(北海道函館市)と高玉鉱山跡地(福島県郡山市)での2010年度以降の植樹・森林整備活動を、経営体制の変更に伴い、当社で引き継ぐ事としました。



亀田鉱山跡地の風景

#### 鞍掛山の森林整備作業への参加

日立事業所に隣接する鞍掛山(くらかげやま)には、明治・大正時代に日立鉱山が植栽したオオシマザクラ、ヤマザクラなど、約500本が植生しています。この鞍掛山では、日立市が主体となって結成された「鞍掛山さくら100年委員会」の主催により、2008年度から森林整備作業が実施されており、日立事業所からも都度、従業員がボランティアとして参加しています。

2009年度の森林整備作業は、約150名が参加する中、11月中旬に行われました。日立事業所からも約30名が参加し、ハイキングコース周辺の清掃、倒木の裁断、草刈りなどの作業を行いました。

鞍掛山を「市民の憩いの場」、「子供の自然観察、森林体験などの環境教育の場」として活かすため、行政、市民お

社会活動  
報告

# 社会とともに

よび企業の連携による森林整備作業が、今後も継続的に実施される予定です。



鞍掛山の  
森林整備作業の様子

## NPO法人2050の活動—開発途上国の女性の地位と生活の向上に貢献

NPO法人2050は、人口急増、貧困、環境破壊、HIV / エイズなどの地球規模の問題に取り組んでいます。同法人では、これらの問題解決のための大きな鍵として、開発途上国の女性の地位と生活の向上を活動課題に掲げており、現在、アジアの数カ国を対象に貧困家庭の女性に対する教育基金や農業指導による自立支援プロジェクトを運営しています。当社は、同法人の貧困家庭の女性に対する教育への活動に賛同し、現在南西アジア5カ国で約120人の女性の高校や大学への進学を支援しています。



中国(貴州省)の奨学生たち



バングラデシュの奨学生たちと

## 「日鉱里山・龍樹の森づくり」事業の基本協定を締結

当社は、2009年7月24日に南陽市(山形県)との間において「日鉱里山・龍樹の森づくり」事業の基本協定を締結しました。

当該事業は、日本鉱業(当社の旧名称)がかつて同市吉野地区で操業していた縁で、当社が社会貢献活動の一環として同市の森づくり事業を支援することになったものです。整備計画地は同市竹原の市総合公園から、南側に位置する龍樹山(376メートル)までの一帯約13ヘクタールで、えぞ鹿など多様な生物が生息している地域です。基本協定は、2013年度まで当面5年間となっています。

今回の計画では、現存の広葉樹林を活用しながら新たに植栽も行い、間伐材を活用したキノコ栽培体験や森林浴が楽しめる「里山・癒やしの森エリア」と、桜など季節ごとの花や実が楽しめる「里山・四季の森エリア」の2エリアを整備し、既存の遊歩道と接続する新たな遊歩道600メートルと作業道220メートル、展望台、あずまやも整備する予定です。



## Voice—南陽市から



南陽市市長  
塩田 秀雄氏 Hideo Shiota

龍樹山のような里山は、古くは生活の身近にあり、人間は多くの恩恵を里山から得ていました。近年はその多くが放置され、荒れています。今回の様な里山の整備事業は、単純な自然保護に留まらず、従来の人と自然の共存共栄の状態を実現させる社会貢献の一環として考えるべきものであると思っています。こういった社会貢献の効果が出るのは先のことであるかもしれませんが、これは今生きている企業を含む人の義務であると思っています。また、こういった社会貢献を企画することが、行政の役割です。

南陽市にある吉野鉱山では、日本鉱業(現JX日鉱日石金属)が1974年まで銅、亜鉛、鉛などの採掘を行っていました。そのご縁もあり、「龍樹の森づくり」事業のパートナーとして日鉱金属(当時)に声を掛けさせていただきました。また、日鉱金属は海外でも鉱山開発を進めており、こういった事業を理解してくれると思ったことも、声を掛けした理由の一つです。期待した通り、快く賛同してもらえました。今後とも龍樹の森づくり事業にご協力を頂くと共に、同様の主旨の社会貢献に積極的にご参加いただくことを期待しています。

## 2009年のICMMの活動状況

2001年の創設以来、国際金属・鉱業評議会(ICMM: International Council on Mining and Metals)は会員の皆様と共に目覚ましい進歩を成し遂げてきました。ICMMが掲げる10項目の持続可能な開発のための基本原則は私たちの価値観をあらわしたものです。ICMMはこれまで多くの困難な課題について方針や行動指針を策定してきました。最近では「気候変動」を課題としてとりあげています。私たちは、外部報告、第三者保証というICMMのシステムを進化させ、幅広いステークホルダーとの関わりを強めながら行動していきます。

これらの行動すべての目的は、持続可能な発展に対する私たちの貢献を高めることです。私たちの働きはユニークであり、これまでの努力は誇るべきものです。しかし、ICMMはこれからも進化していかなければなりません。2009年、私たちはこれまでの方向性と重点を戦略的見地から全般的に見直し、「2010～2012年：戦略とアクションプラン」を策定しました。この「戦略とアクションプラン」では、重要な方針の方向性を決める際のCEO理事会の役割が強化されています。また、組織のパフォーマンスを毎年評価するため厳密な評価方法が確立され、意思決定に安定性と先見性をもたらすために3年毎に計画を立てる方式が取り入れられています。さらに、新しい課題を毎年検討することとし、問題が起きてから取り組むのではなく、事前に積極的な取り組みを行うことができるようにしました。

ICMMの新しいビジョンは「金属・鉱業界の持続可能な開発への貢献を高めるため、大手企業が協力しあい、他者と力を合わせる」ことです。これは三つの理念に基づいています。

第一は、このビジョンは「大手企業が」担う活動である点です。2009年、African Rainbow MineralsとGoldcorpがICMMに加盟しました。これで企業会員が19となり、そのほとんどが業界大手の企業です。これらの企業だけ

で、社会で使用されるほとんどの主要金属・鉱物の生産量のかなりの割合を占めており、この業界で働く250万人の労働者のうち80万人を雇用しています。またICMMは約30の商品別・国別の業界団体の議長を務めており、これらの団体を通してICMMはさらに1,500もの企業とつながっていることとなります。ICMMの会員は、会員の皆様の行動一つ一つが触媒となって、業界全体のパフォーマンスを向上させることができると信じています。

第二には、「協力しあい、力を合わせる」ことを強調している点です。ここで言う協力とはICMMの中の協力はもちろん、会員でない同業の企業、政府、地元住民、国際組織、地域社会、消費者、市民団体、学界とICMM会員企業との協力も意味します。金属・鉱業界が直面している困難な問題の多くは協同によって解決できるものと考えています。

第三には、私たちは「持続可能な発展に貢献すること」を強く主張していることです。この姿勢を基に、私たちは環境負荷を評価し、最小限にとどめ、改善する取り組みを続けます。そして、私たちの社会貢献への取り組みを強化しその結果を社会に知らせる努力を続けます。このような姿勢こそ、鉱業がいかに人と環境に対して長期的な貢献をしているかの評価の焦点となります。

この戦略的な見直しのプロセスにより、私たちは新たな目的意識、重点、将来への方向性を得ることができました。ICMMの熱意と努力をこれからも保ちつつ、私たちは邁進します。その結果は社会が評価してくれることでしょう。

**ICMM**  
International Council  
on Mining & Metals  
国際金属・鉱業評議会



ICMM President Tony Hodge氏

社会活動  
報告



当社は、ICMMの会員企業として、ICMMが掲げる10項目の基本原則に賛同しており、この基本原則に基づいて企業行動規範を制定しています。「ICMM」のウェブサイト <http://www.icmm.com/>

## EITI(The Extractive Industries Transparency Initiative) 採掘産業透明性イニシアティブへの賛同・支援

2002年9月に開催されたヨハネスブルグ・サミットで、英国のブレア首相(当時)により、「採掘産業透明性イニシアティブ(EITI)」が提唱されました。これは、石油・天然ガスや金属鉱業などの採掘産業における収益や資金の流れの透明性を高め、持続可能な社会の開発や資源国における貧困撲滅に向け、この産業が貢献することを目

的とする活動です。現在、EITI実施国はアフリカ諸国を中心に23カ国に及んでいます。

国際金属・鉱業評議会(ICMM)は2005年に、EITIへの継続支援について表明しています。また、日鉱金属グループもEITIの原則に賛同するとともに、支援を行っていきます。

### 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、資金管理の公開とアカウンタビリティ充実が必要である。
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アカウンタビリティ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アカウンタビリティ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。



「EITI」のウェブサイト <http://www.eitransparency.org>

## 国連グローバル・コンパクトへの参加

当社は、2008年8月、国連「グローバル・コンパクト」に参加し、人権・労働基準・環境・腐敗防止の4分野の「10原則」を支持するとともに、その実現に努めています。



### 「グローバル・コンパクト」の10原則

人 権	企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、	原則 1
	自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。	原則 2
労働基準	企業は、組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、	原則 3
	あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、	原則 4
	児童労働の実効的な廃止を支持し、	原則 5
	雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。	原則 6
環 境	企業は、環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、	原則 7
	環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、	原則 8
	環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。	原則 9
腐敗防止	企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。	原則 10