



Social Activities

社会活動報告

JX日鉱日石金属グループの社会との関わり、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。

| | |
|------------------|----|
| お客さま・お取引先の信頼のために | 71 |
| 従業員とともに | 75 |
| 社会とともに | 84 |

お客さま・お取引先の信頼のために

当社グループは、お客さま・お取引先の「ベストパートナー」となるべく、お客さまには信頼関係に根ざした高品質で安全な製品を提供し、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。頂いたご意見を、製品やサービスの品質改善へ結びつけ、信頼関係を高めていくことを大切にしています。

全社品質マネジメントの推進

お客さまからの品質に対するご要求は、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、従来は事業所ごと

に対応していた品質活動を、全社にわたる品質マネジメントシステムとして統合し、品質情報などの共有化に向けた観点から整備を進めてきました。

2010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

- ① 「品質基本方針」の制定 (2009年10月1日)
- ② 「品質マネジメント規則」の制定 (同上)

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. 社会とお客さまのニーズを正しく捉え、お客さまに信頼され、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、社会とお客さまに品質に関する正確な情報を提供する。

※ 2009年10月に制定した「日鉱金属 品質基本方針」を2010年7月のJX日鉱日石金属への社名変更に合わせ、「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

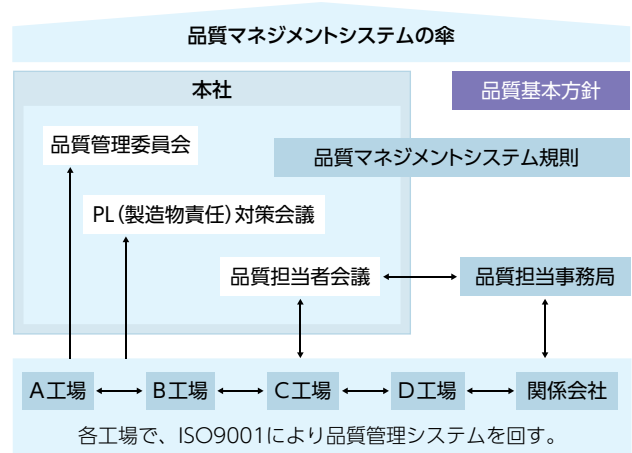
直轄事業所と関係会社を対象にした、「品質担当者会議」(主宰:技術開発本部長)を2010年5月と10月に開催し、ISO9001監査状況、品質ロスと品質苦情発生状況の報告等を行いました。2011年度も6月に「震災からのフィードバック」をテーマの一つとして第4回目の会議を実施済みです。第5回目の会議は2011年11月に実施する予定です。

3. 品質教育体系の再構築

品質関連の教育については、従来各事業所が個別に教育計画を策定し、グループの教育機関に委託して実施してきました。これに新たな品質管理・問題解決の手法等を盛り込み、全社的な教育システムとして見直し、2011年度より運用を開始しました。

今後とも、「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。

具体的には、製品不良率や品質クレームの低減などの目標を設定し、グループ全体が一丸となって取り組んでいます。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、PDCAサイクルに基づき運用しています。

なお、品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001の認証については、国内・海外における多くの事業所で取得しています（TPM活動についてはP31をご参照ください）。

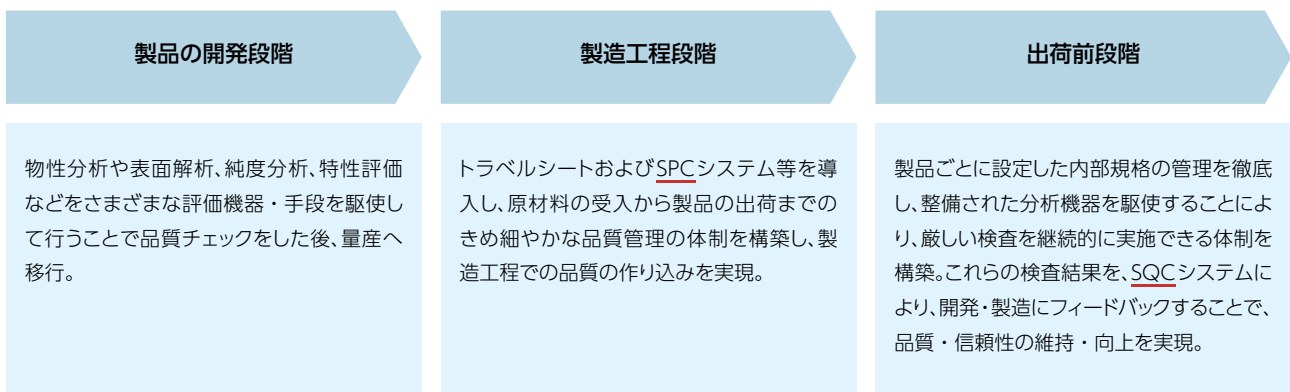
ISO9001取得済みの事業所

| | |
|----|---|
| 国内 | 日立事業所（めっき・加工製造部、銅箔製造部）、磯原工場、倉見工場、磯原加工工場、JX日鉱日石探開株式会社、パンパシフィック・カッパー株式会社（日比製煉所、佐賀製煉所、日立精銅工場）、日比共同製錬株式会社、日本鑄銅株式会社、JX日鉱日石コイルセンター株式会社、JX金属商事株式会社（高槻工場）、一関製箔株式会社 |
| 海外 | 韓国JX金属株式会社、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、JX Nippon Mining & Metals Philippines, Inc.、JX Nippon Mining & Metals USA, Inc.、Gould Electronics GmbH |

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、非常に高い品質と信頼性の確保を、お客さまから求められています。こうしたご要求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、さまざま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さまの品質に対する高いレベルのご要求にお応えするために、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いたしました。

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を行うことで、お客さまのニーズに応える高い品質の製品を供給し、お客さまの満足を得ることを可能にしています。

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。

なお、年間200万t(2010年度)の硫酸を扱うパンパシフィック・カッパー(株)では、MSDS(製品安全データシート)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、2010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。

具体的な取り組みの例

- 銅地金といった重量物、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)
- お客さまに対し、MSDSによる、全ての製品の環境・安全情報の提供
- 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)

お客さまからの表彰

2010年度において、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さまに高く評価され、いくつかの表彰を受けました。今後とも、お客さまのご要望に対し確実にお応えすることができるよう、最善を尽くしていきます。

| お客さま名 | 表彰内容 | 表彰対象 | 表彰事由 |
|--------------|--------------|--------------|------------|
| 日月光電(吳江)有限公司 | 2010年度優秀ベンダー | 東莞日鉱富士電子有限公司 | 品質安定、納期遵守等 |

※社名は2010年度当時のものです。

VOICE 積徳電子有限公司 Jada Electronics Limited



積徳電子有限公司
業務発展総理

譚國明
Eddy Tam

積徳電子有限公司では、JX日鉱日石金属グループが製造する電解銅箔、圧延銅箔、液晶用ターゲット、半導体用ターゲットを、主に中国市場でマーケティングしています。私は電解銅箔をメインに担当しており、JX Nippon Mining & Metals Philippinesからは400t/月、Gould Electronics(ドイツ)からは200t/月、それぞれで製造された電解銅箔を中国市場のために輸入販売しています。

中国市場でマーケティングをする際は個人と個人のつながりが非常に重要ですが、現在IT産業を取り巻く環境は大変な速さで、かつ地球規模で日々変化しています。言い換えれば、IT産業のサプライチェーンは世界規模で構築されており、中国市場でのマーケティングをする上でも、単純に中国市場だけを眺めていればよいという時代は終わっています。この世界規模でのビジネス環境の変化についていくために、我々もお客さまとともにリスクを取っていく必要があります。

中国では、ビジネスの世界でも相互信頼の確立を非常に大切にする伝統があります。これまで、ビジネスを取り巻く環境が良好なときはお客さまとともに利益を享受させていただき、逆風が吹く時は痛みをともにしてきました。そうすることで、お客さまとのいわゆる「Win-Win」の関係を構築し、これを維持・発展させてきました。

中国では、高周波に対応するための低粗化処理で基板樹脂との密着性の高い銅箔の需要が、今後ますます増えていくものと予測できます。それだけに、中国市場のお客さまからのニーズも、ますます厳しいものになってくることは疑う余地もありません。こうしたお客さまのご要求をしっかりと、JX日鉱日石金属グループの電解銅箔に取り込んでいくことで、お客さまとともに成長・発展していきます。

お取引先とのパートナーシップ

当社グループは、お取引先の皆さまと相互信頼に根ざしたパートナーとしての「Win-Win (相互利益)」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同グループ内の機能会社であるJX日鉱日石プロキュアメント(株)に委託し

ています。同社は2010年7月、旧日鉱日石プロキュアメント(株)の改称により設立されました。また、当社では「JX日鉱日石プロキュアメント購買方針」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

購買基本方針

JX日鉱日石プロキュアメント(株)は、取引先様とよきパートナーシップを構築し、ともに社会的責任を果たすため、JXグループの行動指針「EARTH-5つの価値観」に基づいた購買業務を推進します。

Ethics 高い倫理観

- 関連法規、社会規範を遵守するとともにその精神をも尊重し、業務を遂行します。
- 取引先様の選定は、法令・社会規範の遵守、環境への配慮、品質、価格、納期および実績等の公正な評価に基づき行います。
- 高い倫理観に基づく取引先様との適切な関係を維持します。

Advanced ideas 新しい発想

- 常に新しい発想による創造・革新を推進し、新たな商品やサービスの採用に努めます。

Relationship with society 社会との共生

- 取引先様とのコミュニケーションの充実をはかり、相互の信頼関係の下、ともに社会貢献に努めます。

Trustworthy products/services 信頼の商品・サービス

- 正確・迅速かつ透明性の高い活動により、JXグループ各社に高い信頼と満足を提供します。

Harmony with the environment 地球環境との調和

- 環境負荷の少ない資機材やサービスの購入を推進し、サステナブルな社会の創造に努めます。

VOICE 上海日鉱金属有限公司 Nikko Metals Shanghai



上海日鉱金属有限公司

営業部

李 蓓

Li Bei

当社は17名の社員のもと、伸銅品やメッキ液などの販売やスクラップの回収を中心に、多岐にわたる事業を、上海を中心とする華東地域で展開しています。私は、その中でメッキ液、洗浄液の販売を担当しています。

中国は近年、目覚ましい経済発展を遂げています。その過程で企業は、温暖化ガス排出削減、省資源・省エネルギーという大きなCSRの課題に直面しています。

当社の事業は、素材の提案からスクラップの回収までを行う循環型ビジネスです。お客さまの発展に寄与することはもちろんですが、CSRの観点からも重要な役割を担っています。

今後ともお客さまにご指導を賜わりながら、より一層中国市場を開拓し、誠実さを持ってお客さまの期待に応えていくつもりです。

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わず、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。



創業者 久原房之助

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いました。こうした職住一体の環境下で苦楽をともにすることにより、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育まれ、現在まで引き継がれています。

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。煙害をはじめとし、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・性別を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。



本山事務所



大雄院の社宅地区

労働者の内訳 (2011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38社計 | 3,766 | 522 | 4,288 | 19 | 62 | 81 | 4,369 | 168 | 4,537 |
| 海外企業16社計 | 1,176 | 537 | 1,713 | 6 | 2 | 8 | 1,721 | 12 | 1,733 |
| 合計 | 4,942 | 1,059 | 6,001 | 25 | 64 | 89 | 6,090 | 180 | 6,270 |

※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2011年4月1日現在の値です。

※国内企業には当社を含みます。

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1,500人の従業員が働いていますが、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遵守するとともに、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 (2011年3月31日現在)

(単位：人)

| 現地採用者数 | うち、マネージャー級の人数 |
|--------|---------------|
| 1,713 | 126 |

※フルタイム労働者について記載しています。

※現地採用者のうち、当該国籍保有者からの採用実績は約97%です。

※マネージャー級とは課長職以上を指します。

雇用の状況

当社および当社グループの報告対象企業54社（国内38社・海外16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11年となっています。

役職者の構成（勤務地域別）（2011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38社計 | 日本 | 1,499 | 36 | 1,535 | 2,307 | 346 | 2,653 | 3,806 | 382 | 4,188 |
| | 北米 | 11 | 0 | 11 | 0 | 0 | 0 | 11 | 0 | 11 |
| | 南米 | 31 | 0 | 31 | 1 | 0 | 1 | 32 | 0 | 32 |
| | アジア | 47 | 0 | 47 | 3 | 1 | 4 | 50 | 1 | 51 |
| | 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 | | 1,593 | 37 | 1,630 | 2,311 | 347 | 2,658 | 3,904 | 384 | 4,288 |
| 海外企業16社計 | 北米 | 15 | 1 | 16 | 37 | 13 | 50 | 52 | 14 | 66 |
| | アジア | 184 | 105 | 289 | 821 | 383 | 1,204 | 1,005 | 488 | 1,493 |
| | 欧州 | 16 | 1 | 17 | 128 | 9 | 137 | 144 | 10 | 154 |
| 小計 | | 215 | 107 | 322 | 986 | 405 | 1,391 | 1,201 | 512 | 1,713 |
| 合計 | | 1,808 | 144 | 1,952 | 3,297 | 752 | 4,049 | 5,105 | 896 | 6,001 |

※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2011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）（2011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38社計 | 29歳以下 | 165 | 11 | 176 | 610 | 67 | 677 | 775 | 78 | 853 |
| | 30～49歳 | 873 | 21 | 894 | 1,181 | 208 | 1,389 | 2,054 | 229 | 2,283 |
| | 50歳以上 | 555 | 5 | 560 | 520 | 72 | 592 | 1,075 | 77 | 1,152 |
| 小計 | | 1,593 | 37 | 1,630 | 2,311 | 347 | 2,658 | 3,904 | 384 | 4,288 |
| 海外企業16社計 | 29歳以下 | 43 | 45 | 88 | 373 | 230 | 603 | 416 | 275 | 691 |
| | 30～49歳 | 129 | 57 | 186 | 481 | 152 | 633 | 610 | 209 | 819 |
| | 50歳以上 | 43 | 5 | 48 | 132 | 23 | 155 | 175 | 28 | 203 |
| 小計 | | 215 | 107 | 322 | 986 | 405 | 1,391 | 1,201 | 512 | 1,713 |
| 合計 | | 1,808 | 144 | 1,952 | 3,297 | 752 | 4,049 | 5,105 | 896 | 6,001 |

※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2011年4月1日現在の値です。

※国内企業には当社を含みます。

平均年齢および平均勤続年数（2011年3月31日現在）

| | 年齢（歳） | | | 勤続年数（年） | | |
|----------|-------|------|------|---------|------|------|
| | 男性 | 女性 | 全体 | 男性 | 女性 | 全体 |
| 国内企業38社計 | 41.5 | 39.4 | 41.4 | 13.4 | 10.5 | 13.1 |
| 海外企業16社計 | 36.0 | 31.3 | 34.6 | 7.3 | 5.1 | 6.6 |
| 平均 | 40.2 | 34.8 | 39.4 | 11.9 | 7.4 | 11.3 |

※会社数は2011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 (2010年4月1日～2011年3月31日) (単位:人)

| | 男性 | 女性 | 計 |
|----------|-----|-----|-----|
| 国内企業38社計 | 329 | 61 | 390 |
| 海外企業16社計 | 192 | 94 | 286 |
| 合計 | 521 | 155 | 676 |

※会社数は2011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 (2010年4月1日～2011年3月31日)

| | | 離職者数 (人) | | | 離職率 (%) | | |
|----------|--------|----------|-----|-----|---------|----|----|
| | | 男性 | 女性 | 計 | 男性 | 女性 | 計 |
| 国内企業38社計 | 29歳以下 | 31 | 6 | 37 | 4 | 7 | 4 |
| | 30～49歳 | 47 | 13 | 60 | 2 | 5 | 3 |
| | 50歳以上 | 79 | 3 | 82 | 7 | 4 | 7 |
| 小計 | | 157 | 22 | 179 | 4 | 5 | 4 |
| 海外企業16社計 | 29歳以下 | 216 | 316 | 532 | 34 | 53 | 43 |
| | 30～49歳 | 51 | 29 | 80 | 8 | 12 | 9 |
| | 50歳以上 | 5 | 2 | 7 | 3 | 7 | 3 |
| 小計 | | 272 | 347 | 619 | 18 | 40 | 27 |
| 合計 | | 429 | 369 | 798 | 8 | 29 | 12 |

※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2011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) (2010年4月1日～2011年3月31日)

| 定年退職者数 (人) | うち、再雇用者数 (人) | 再雇用率 (%) |
|------------|--------------|----------|
| 54 | 38 | 70 |

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。

2011年3月31日現在、海外を含めた当社グループ全体で896名の女性従業員が在籍しており、役職者比率は約16%です。当社では、179名の女性従業員が在籍しており、その約

15%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。

2010年度は8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、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、障がい者雇用率の確保に積極的に取り組んでいます。

その結果、2011年3月31日現在の障がい者雇用率は1.94%であり、法定障がい者雇用率1.8%を充足しています。

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、会社組織およ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。

2010年度は、事業戦略に合わせた組織改編等を行うため、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、2010年度において、ストライキまたはロックアウトは発生しませんでした。



労働組合員の状況 (2011年3月31日現在)

| | | 組合員数 (人) | | | 組織率 (%) | | |
|---------|--------|----------|-----|-------|---------|----|----|
| | | 男性 | 女性 | 合計 | 男性 | 女性 | 合計 |
| 国内企業38社 | 29歳以下 | 567 | 41 | 608 | 73 | 53 | 71 |
| | 30～49歳 | 1,460 | 161 | 1,621 | 71 | 70 | 71 |
| | 50歳以上 | 379 | 21 | 400 | 35 | 27 | 35 |
| 合計 | | 2,406 | 223 | 2,629 | 62 | 58 | 61 |

※組合員組織率は、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2011年4月1日現在の値です。

※国内企業には当社を含みます。

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。

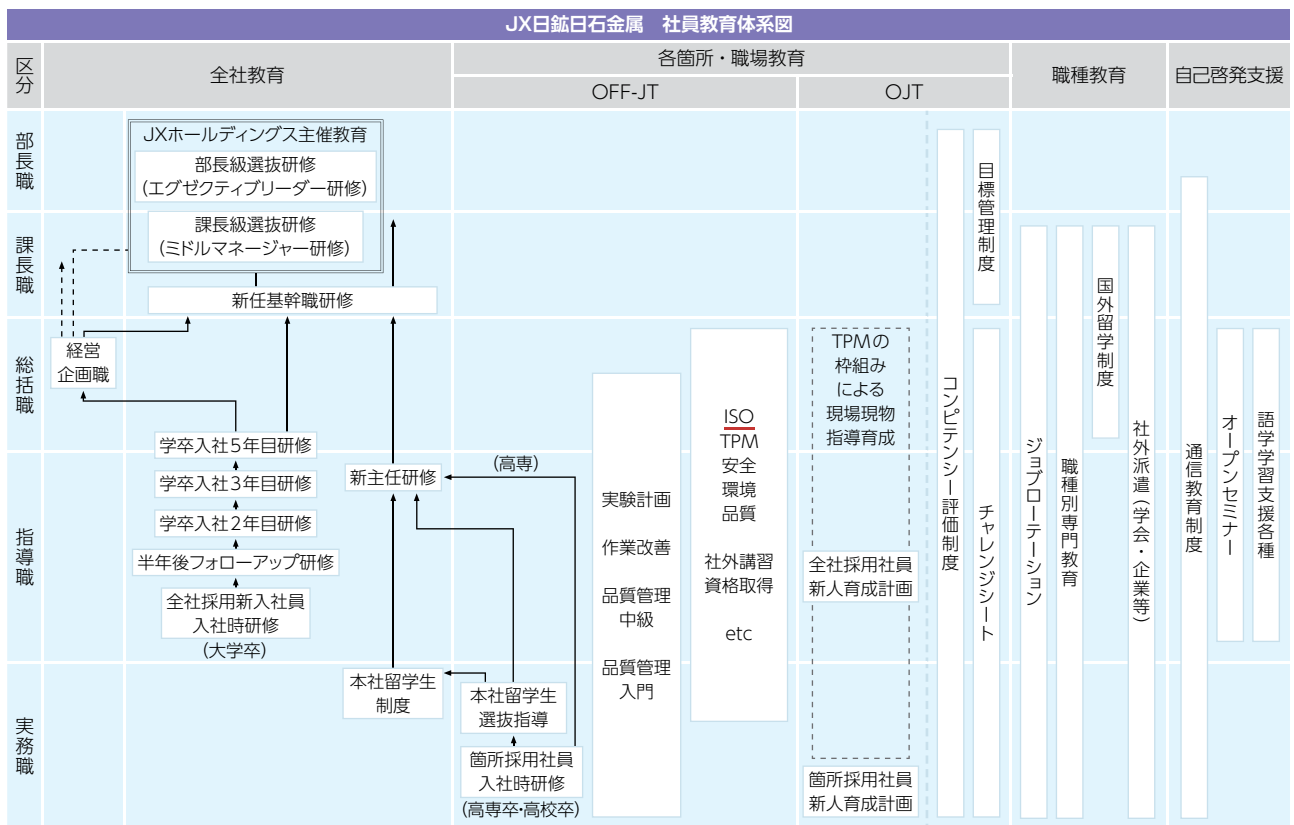
年間研修実施状況 (2010年度)

(単位：時間)

| | 基幹職 | 一般職 | 合計 |
|--------------|-------|--------|--------|
| 教育時間総数 | 7,923 | 48,467 | 56,390 |
| 社員一人あたり平均時間数 | 20.16 | 27.08 | 25.83 |

報告対象企業：当社、JX金属環境 (株)、パンパシフィック・銅 (株) (佐賀製錬所、日立精銅工場)

当社の2010年度社員教育体系図



大学卒社員の体系的育成

入社後5年間で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。



2010年度実施内容例

| | |
|---------|--|
| 新入社員研修 | <ul style="list-style-type: none"> ① 当社の経営の現状と課題および当社 CSR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 | <ul style="list-style-type: none"> 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およびプレゼンテーション) の強化を図る。 |
| 2年目研修 | <ul style="list-style-type: none"> ① 事業運営に当たっての社会的責任とその取り組みについて、豊羽鉱山の見学等を通して理解を深める。 ② 当社の企業理念・DNAの理解を深化させ、自己の業務と関連付けることにより当社社員としての態度形成を図る。 |
| 3年目研修 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 |



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、さまざま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、全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な生活のために、また生産性の向上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 WEB相談
- ④ メンタルヘルス研修
- ⑤ 職場ストレスチェック



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のもとより、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毎年策定しています。年度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。

2010年度 安全衛生管理方針

目標

- ① 重大災害：ゼロ
- ② 災害件数：過去最少件数の10%減以下
- ③ 爆発・火災事故：ゼロ
- ④ 業務上疾病：ゼロ

重点施策 (抜粋)

- ① 重大災害撲滅活動の推進
- ② 各事業所の実態に即した安全衛生管理活動の推進
- ③ 階層別教育の強化

当該年度の安全衛生成績*1

2010年の安全衛生成績については、災害件数は減少しましたが、死亡災害が1件発生しました。

| 項目 | 2008 | 2009 | 2010 | |
|----------------------------|------------------|------|-----------------|-----------------|
| 国内事業所 安全成績 ² | 休業以上 (人) | 15 | 15 ⁴ | 13 ⁵ |
| | 不休 (人) | 17 | 22 | 16 |
| | 合計 (人) | 32 | 37 | 29 |
| | 度数率 ³ | 0.61 | 0.61 | 1.36 |
| | 強度率 ³ | 0.09 | 0.01 | 0.02 |
| 爆発・火災事故 (件数) | 0 | 0 | 1 ⁶ | |
| 国内事業所 衛生成績 | 業務上疾病 (人) | 0 | 0 | 0 |
| (参考) 海外事業所 安全成績 | 休業 (人) | 17 | 9 | 8 |
| | 不休 (人) | 9 | 10 | 6 |
| | 合計 (人) | 26 | 19 | 14 |

*1 安全衛生成績は暦年(1月～12月)で集計。

*2 関係会社、協力会社を含む。

*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、当社社員を対象とする。
(参考) 2010年国内全産業の度数率1.61、同強度率0.09(厚生労働省労働災害動向調査より)

*4 2009年6月13日に発生した死亡災害のり災者3名を含む。

*5 2010年9月19日に発生した死亡災害のり災者1名を含む。

*6 火災による人身の被害はありませんでした。

フォークリフトに関連した重大災害の発生について

2010年9月19日に、日立事業所において、JX金属環境(株)の構内運搬作業を請け負う協力会社従業員がフォークリフトの荷役装置の下に入って油漏れを点検していたところ(推定)、頭部に荷役装置が落下するという重大災害が発生しました。さらに2011年2月7日には、倉見工場において、工事の準備を行っていた工事請負会社従業員が、ハンドルの操作を誤ったフォークリフ

トに激突される重大災害が発生しました。当社グループでは、2009年6月に死亡災害を発生させたことを受け、安全衛生管理方針(2010、2011年度)に「重大災害撲滅活動の推進」を掲げ、グループ全社で取り組んできましたが、このような中で繰り返し重大災害を発生させたことを極めて重く受け止め、現在、下記の重大災害撲滅活動を見直ししながら再発防止に努めています。

フォークリフトに関する管理と教育を強化するための活動

| 活動項目 | 内容 |
|-----------------------------|--|
| フォークリフト関連法規定の遵守状況に関する総点検 | フォークリフト関連法規定が各事業所の作業標準に明記されており、かつ遵守されているか点検し、不備がある場合には直ちに是正する。 |
| 油圧システムに関する総点検 | 油圧システムに破損等がないか定期的に点検し、異常がある場合には直ちに修理する。 |
| 作業員および管理監督者に対するフォークリフト教育の強化 | フォークリフトに関する法規定や安全上の管理項目(技能講習等で教育される内容)の理解を深める教育資料として、法規定、安全上の管理項目、フォークリフト災害事例を纏めたテキストを作成し、繰り返し教育を実施する。 |

安全文化の創造、定着に向けた活動

各事業所が安全風土の定着を目指して独自に選定した項目に徹底して取り組む、という本活動は、2010年2月に社長指示により始まったもので、2011年度の安全衛生管理方針にも掲げ、グループ全社で継続して取り組んでいます。

重大災害撲滅活動の推進

過去に当社グループで発生した重大災害を風化させず、教訓として活かすことを目的に、重大災害事例集を作成・発行しまし

た。グループ全社において、本事例集を用いた教育を定期的・計画的に実施しています。

また、事由別に策定した共通基準による総点検を行い、2010年度には「自動運転設備によるはさまれ災害防止」「墜落転落災害防止」に取り組みました。2011年度以降は、「有害物等との接触災害防止」「爆発災害防止」について精査することとしており、重大災害の再発防止に継続して取り組んでいます。

安全衛生管理活動

会議体

各事業所における安全衛生委員会の他、本社で中央安全衛生委員会（年1回）および中央安全衛生常任委員会（年5回）を開催し、安全衛生諸施策の総括と次年度安全衛生管理方針の審議、災害の再発防止対策の審議等を行っています。また、労使合同安全衛生巡視（年1回）やグループ安全担当者会議（年2回）により、安全衛生管理状況や諸施策に関する協議と情報交換を実施しています。

階層別教育の強化

作業員だけでなく、管理監督者や経営層に対する安全教育も実施し、安全意識の向上に努めています。管理監督者に対しては、安全管理者選任時教育や職長教育の確実な受講、部下（職長、作業主任者等）の職務を理解し適切に指導・フォローするための教育に取り組んでいます。また経営層に対しては、外部講師による安全講習会を定期的に開催しており、2010年は2月に



特別安全講習会

丹羽三千雄先生（東レ嘱託、元東レ合成フィルム（株）社長）を講師として、「安全はトップの生き方で決まる」と題して講演を行いました。さらに6月には、ノンフィクション作家の柳田邦男先生を講師として、「安全の層を厚くする～2.5人称の視点～」と題して講演を行いました。

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、当社直轄箇所および国内主要関係会社等でOHSAS18001の認証を取得し、運用しています。2010年度は、三友電子工業（株）館林工場が認証を取得しました。

環境安全監査

社長直結の環境安全監査チームによる、直轄事業所および主要関係会社を対象とした環境安全監査を行っています。監査で抽出し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適切な対応を目的として、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した上で、重要な法改正は解説書や対応マニュアルを作成・発行し、各事業所における改正内容の理解と遺漏なき管理に努めています。

OHSAS18001取得済みの事業所

| 認証取得年度 | 事業所 ^{*1} |
|--------|---|
| 2006年度 | パンパシフィック・銅（株）日比製錬所（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、技術開発センター、日鉱製錬（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、日鉱富士電子（株）日立工場を含む。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）、日鉱製錬（株）佐賀製錬所（日本鑄鋼（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）、日鉱富士電子（株）磯原工場、Gould Electronics GmbH |
| 2010年度 | 三友電子工業（株）館林工場 |

*1 取得当時の名称で記載。

当社グループの安全衛生管理について

1. 基本的な考え方について

当社グループの安全衛生基本方針（詳しくはP81をご参照ください。）は2006年に制定したのですが、JXグループの一員となった現在もそのまま受け継いでいます。この基本方針の根底にあるのは人間尊重の精神であり、当社グループで働く全ての人の安全と健康を守る「安全最優先」の考え方です。また同時に意識してほしいのは、この安全最優先の基本方針が「私たちは」という主語で始まっていることです。即ち、安全衛生は私たち従業員全員が主役であり、全ての立場の人が自ら行動して成し遂げなくてはならないことを示しています。

2. 安全最優先について

安全最優先は、口で言うのは簡単です。しかし頭で理解しているのと、実際に行動しているかは別のことです。例えば現場では、昔から「ムリ」「ムダ」「ムラ」の3つを無くすことが求められていますが、この中で「ムダ」と「ムラ」は効率とバラツキ（品質）の概念です。これらはデータで表示ができ、不具合が目につきやすいこともあり積極的に改善が進められています。これに対し、「ムリ」というのはリスクを侵した不自然な行動の概念であるため、不具合が顕在化しにくく問題が見落とされがちです。しかし本来、優先して改善しなければならないのが「ムリ」なのです。そして「ムリ」と同時に「ムダ」や「ムラ」も無くす改善が真の本質安全化であり、これこそが、私たちの目指す安全最優先の姿なのです。



環境安全部長
緒方 潤
Jun Ogata

一方、ムリな行動をするかしないかは、一人ひとりの心がけにも大きく左右されます。過去にはムリをしても効率を落とさないことが褒められた風潮があったかもしれませんが、今はムリをしないで安全最優先で行動することが求められます。そのために一時的に効率は落ちて、問題を顕在化させ、本質安全化の改善につなげることが、私たちの求める姿であることは先に述べたとおりです。

これらのことを考え合わせると、安全最優先を実現するには、私たちの心の底にある価値観の優先順位を、効率より安全が上、に変えていかなければならないと思います。

3. 足元の実績と問題点

2010年の当社グループの災害り災者数は、29人でした。前年よりは減少したものの、休業以上の災害は殆ど減少していないこと、また何と言っても、あってはならない重大災害（P81参照）を繰り返し発生させてしまいました。当社グループでは2009年の重大災害発生以来、全力で重大災害撲滅に取り組んできましたが、まだその効果が現れていないことは残念でなりません。

4. 今後の活動と目指す姿について

特別な新しい活動よりも、これまでの安全活動を丁寧に確実に実施していくことが必要で、必ず効果は出てきます。大切なことは、構内で働く全ての人が同じ価値観で同じ方向を向いて行動することです。そのためには何と言っても、それぞれの事業所のトップが絶対に無災害を達成するという強い決意を持ち、先頭に立って全員を引っ張ることが必須になります。よく安全に特効薬はないと言われる。確かに特効薬という言葉が、直ちに顕著な効果が現れるもの、という意味であればその通りかもしれません。しかし組織の価値観を変え、方向性を示し、心を揃えるのはトップの仕事です。それをやり切って無災害を達成させる、という揺るぎない信念こそが特効薬に代わり得るものであり、また冒頭に述べた人間尊重の精神の発現であると私は信じています。

社会とともに

地域

当社グループの国内外の各事業所においては、地方自治体・地域自治体をはじめ、地域の商工会議所および諸団体との定期的なコミュニケーションを実施し、信頼関係の構築に努めています。また、納涼祭などの開催により、地域の方々との積極的な交流を図っています。

地域社会とのコミュニケーション

ここでは、2010年度におけるコミュニケーション事例をご紹介します。

地域関連団体への加入状況 (2010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、館林、奥州、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) |
|------------------------------|---|
| 産業廃棄物協会 (北海道、富山、茨城、福井、大阪) | JX金属苫小牧ケミカル(株)(幹事)、JX金属三日市リサイクル(株)、JX金属環境(株)、JX金属敦賀リサイクル(株)(理事)、JX金属商事(株) |
| 道央産業技術振興機構 | JX金属苫小牧ケミカル(株)(評議員) |
| 北茨城市危険物安全協会 | 磯原工場(理事)、磯原加工工場(理事) |
| 北茨城市防火管理協議会 | 磯原工場(理事)、磯原加工工場(理事) |
| 高萩地区雇用対策協議会 | 磯原工場(理事) |
| 日立市労働基準協会 | 日立事業所、磯原工場(理事) |
| 日立地区交通安全協会 | 日立事業所 |
| 黒部市水資源対策協議会 | JX金属三日市リサイクル(株)(理事) |
| 黒部企業団地振興会 | JX金属黒部ガルバ(株) |
| 嶺南環境保全協会 | JX金属敦賀リサイクル(株)(会長) |
| 敦賀美方危険物安全協会 | JX金属敦賀リサイクル(株)(副会長) |
| 寒川町危険物安全協会 | 倉見工場(副会長) |
| 海上保安協会玉野支部 | 日比共同製錬(株)(副支部長) |
| 玉野市交通安全協会 | 日比共同製錬(株)(理事) |
| NPO さがのせきまづくり協議会 | パンパシフィック・カッパー(株) 佐賀製錬所(副理事長) |
| 佐賀賛助金対策連絡協議会 | パンパシフィック・カッパー(株) 佐賀製錬所(副会長) |

| 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) |
|---------------------------------------|---|
| 九州地方鉱山会 | パンパシフィック・カッパー(株) 佐賀製錬所(会長)、春日鉱山(株)(理事) |
| 大分県労働基準協会 | 日照港運(株) |
| 外高橋保税区工会 | 上海日鉱金属有限公司 |
| 危険物安全協会(目黒、館林、江刺) | 三友電子工業(株) |
| 蘇州外資事業協会 | 日鉱金属(蘇州)有限公司(常任理事) |
| 蘇州日商倶楽部 | 日鉱金属(蘇州)有限公司 |
| 常州市外商投資企業協会 | 常州金源銅業有限公司 |
| 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 |
| 東莞市洪梅鎮団拜会 | 東莞日鉱富士電子有限公司 |
| 桃園県廃棄物公会 | 台湾日鉱金属股份有限公司(理事) |
| マニラ日本人会 | JX Nippon Mining & Metals Philippines, Inc. |
| ラグナ工業団地協会 | JX Nippon Mining & Metals Philippines, Inc. |
| Japan Business Association of Arizona | Nikko Metals USA, Inc. (President) |
| コピアポ川水利管理組合 | SCM Minera Lumina Copper Chile |
| コピアポ谷交通安全協会 | SCM Minera Lumina Copper Chile |

※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。2010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 |
|--------------------------------|---------------------------------------|--|--|
| 日比共同製錬(株) | 煙突の塗装(鉄さび)面の飛散 荷役に伴う粉塵飛散 | 2010年11月末、煙突外壁塗装工事完了。 強風時の荷役中止、散水および排水処理状況などを、苦情を提起された方に口頭と文書で説明。 | 作業員に周知徹底を図り、飛散対策を維持。 |
| 日立事業所 | 騒音の発生 | 工場排ガスファンからの騒音が原因。排ガスファンへの2重防音シート掛け、ファンの点検、インバーター周波数の調整等を実施。 | |
| パンパシフィック・カッパー(株) 佐賀製錬所 | モーターの焦げるような臭い | キルン炉における原料が、雨に濡れたことによる排ガス量増加による漏煙が原因。直ちに操業を停止し、漏煙および異臭がなくなった旨、住民に対する説明を実施。 | キルン炉における排ガス漏洩時のマニュアルを作成。管理強化により再発防止。 |
| SCM Minera Lumina Copper Chile | 重機搬送中の電線切断 カセロネスからの通行車両の速度に対するクレーム | 被害状況の調査および補償の査定。 通行安全規則の設定。 | 電線の高さを平均7mに上げることで合意。 カセロネスプロジェクト関連ドライバーへの安全規則の周知徹底。 |

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 (2010年度)

| 事業所 | 実施形態 | 参加対象の方々 (団体名等) | 実施時期 (2010年度) | 参加人数 |
|---------------------------------|-------|----------------|---------------|------|
| 日立事業所 | インターン | 日立工業高校 | 10年10月下旬 | 6名 |
| 日立事業所 (HMC工場) | 工場見学会 | 国際資源大学校研修員 | 10年11月下旬 | 13名 |
| 倉見工場 | 工場見学会 | 寒川中学校 | 11年2月 | 20名 |
| 春日鉱山 (株) | 工場見学会 | 坊津町福祉センター | 10年5月 | 15名 |
| | | 立神小学校 | 10年7月 | 54名 |
| | | 坊津学園 | 10年8月 | 10名 |
| JX金属黒部ガルバ (株) | 工場見学会 | 市内企業見学ツアー | 10年8月 | 16名 |
| | | 若者雇用円滑化事業企業見学会 | 10年8月 | 25名 |
| JX金属敦賀リサイクル (株) | 工場見学会 | 近畿四国鉱業会 | 10年10月 | 34名 |
| | | 佐賀関商工会議所 | 11年2月 | 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 | 玉野ライオンズ倶楽部 | 10年4月 | 19名 |
| | | JOGMEC | 10年7月 | 4名 |
| パンパシフィック・銅 (株) 佐賀関製錬所 | 工場見学会 | オーストラリア人元兵士 | 11年3月 | 3名 |
| | | 証券アナリスト | 11年2月 | 20名 |
| | | エスペランサ鉱山関係者 | 11年3月 | 10名 |
| | | タンザニア鉱物監査局 | 11年1月 | 6名 |
| 三友電子工業 (株) 本社、目黒工場 | 職場体験 | 目黒区立目黒中央中学校 | 11年1月19～21日 | 2名 |
| SCM Minera Lumina Copper Chile | 工場見学会 | 重機操作有資格者教育 | 10年11月 | 20名 |
| | | 労働局現地視察 | 10年7月 | 3名 |
| | | アタカマ官民開発公社視察 | 10年11月 | 10名 |



寒川中学校
工場見学会の様子
倉見工場



市内企業見学ツアー
工場見学会の様子
JX金属黒部ガルバ (株)



若者雇用円滑化事業企業見学会
工場見学会の様子
JX金属黒部ガルバ (株)



近畿四国鉱業会
工場見学会の様子
JX金属敦賀リサイクル (株)



佐賀関商工会議所
工場見学会の様子
JX金属敦賀リサイクル (株)

懇親行事 (地域住民の方々を招待した納涼祭、夏祭り等 2010年度)

| 事業所 | 行事内容、参加者数など |
|---------------------------------|---|
| 磯原工場、磯原加工工場 | JX磯原なつまつり2010、8月、場所 磯原加工工場、1,000名参加。 |
| 日立事業所 | 夏祭り「山神祭」の園遊会を社有グラウンドで、武道大会を日鉱ス道 (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200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。 |
| JX金属敦賀リサイクル (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160名の参加)。 |
| パンパシフィック・銅 (株) 佐賀関製錬所 | 「関の鯛つりおどり大会」に参加 (毎年9月、約30名の参加)。 |
| 春日鉱山 (株) | 山神祭を開催 (10月、約30名の参加)。 |
| JX金属黒部ガルバ (株) | 黒部市新年会2011年1月、市内、200名参加。 |
| | キヌ釣り大会、2010年7月、市内、20名参加。 |
| Nikko Metals USA, Inc. | 日系企業の団体 (Japan Business Association of Arizona) の新年会に参加 (2011年1月、約120名の参加)。 日本語弁論大会、200名参加。 |
| 韓国JX金属 (株) | 京畿道知事との懇談会、2010年3月、所在地事務所、30名参加。 |
| SCM Minera Lumina Copper Chile | コピアが地域住民代表との年末懇親会、2010年12月、市内レストランにて、50名参加。 |
| | Tierra Amarilla市との協力協定調印式、2010年6月70名、8月60名参加。 |
| | “With your contribution, we grow” 基金協力協定調印式、2010年10月、60名参加。 |



はづき祭 倉見工場



はづき祭 倉見工場



神幸祭 倉見工場



神幸祭 倉見工場



京畿道知事との懇談会
韓国JX金属 (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・交流を継続的に行い、相互の理解および親睦を深めています。

2010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（2010年度）

| 事業所 | 活動内容 |
|---|--|
| 磯原工場、磯原加工工場 | 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300名が参加)。 |
| 磯原加工工場 | 工場主催の環境美化運動として、工場周辺の清掃を実施(2010年度に2回実施、65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)。事業所の周辺を含む構内一斉清掃、毎月初旬、全事業所員で実施。 |
| 倉見工場 | 「相模川クリーンキャンペーン」への参加(5月、約60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。 |
| JX金属苫小牧ケミカル(株) | 苫小牧市主催の清掃活動に参加(4月および10月)。工場周辺道路の自主清掃活動(8月)。 |
| JX金属敦賀リサイクル(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20名が参加)。気比の松原海岸の清掃に約50名参加。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。 |
| パンパシフィック・銅(株) 日比製錬所 日比共同製錬(株) | 2ヵ月に一度、工場周辺の道路および歩道の清掃活動を実施(毎回約20名が参加)。 渋川海岸の清掃活動に参加(6月、約10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789,517m ² になります。 |
| パンパシフィック・銅(株) 佐賀関製錬所 | 製錬所に隣接する市道の清掃活動を実施(月1回、毎回約25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、海の日の海岸清掃等)。 |
| 三友電子工業(株) 本社、目黒工場 | 早朝工場付近清掃活動(毎朝当番1名)。 |
| 三友電子工業(株) 江刺工場 | 企業協議会クリーンキャンペーン(6月、10月延べ4名)。 |
| 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)。 |
| JX Nippon Mining & Metals Philippines, Inc. | バエ湖岸の清掃活動への参加(4月)。 |



相模川河川敷の清掃活動
倉見工場



工場周辺の清掃活動
JX金属苫小牧ケミカル(株)



気比の松原海岸の清掃活動
JX金属敦賀リサイクル(株)



構内深川の清掃活動
JX金属敦賀リサイクル(株)



にっこり川の清掃活動
JX金属敦賀リサイクル(株)

地域の防犯、防災活動等（2010年度）

| 事業所 | 活動内容 |
|--------------------------------|---|
| 倉見工場 | 総合防災訓練を実施(10月、約200名が参加)。 |
| JX金属苫小牧ケミカル(株) | 総合防災訓練を実施(11月)。 |
| JX金属敦賀リサイクル(株) | 緊急時訓練を実施(7月、全社員が参加)。 自衛消防隊操法大会、8月、7名が参加。 敦賀市企業安全安心まちづくり推進協議会への会合出席、9月、2月、2名が参加。 |
| パンパシフィック・銅(株) 佐賀関製錬所 | 佐賀関賛助金対策協議会の自主パトロール隊(うみねご隊)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(6月、約150名が参加)。 高圧ガス自主門前訓練を実施(2011年2月、約30名が参加)。 |
| 三友電子工業(株) 館林工場 | 自衛消防隊消防防災訓練(社員を対象)、2010年11月、80名が参加。 |
| 三友電子工業(株) 江刺工場 | 避難訓練(社員を対象)、2010年4月、57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、223名が参加)。 |
| 日鉱金属(蘇州)有限公司 | 消火器、消防栓の使用法、2010年10月、50人(組長以上)が参加。 |
| 無錫日鉱富士精密加工有限公司 | 消防、防災訓練。 |
| SCM Minera Lumina Copper Chile | アルコールおよび薬物使用予防教育講習会、2010年10月、40名が参加。 |



総合防災訓練
倉見工場



総合防災訓練
倉見工場



総合防災訓練
JX金属苫小牧ケミカル(株)



緊急時訓練
JX金属敦賀リサイクル(株)



自衛消防大会
JX金属敦賀リサイクル(株)

交通安全活動、献血活動等 (2010年度)

| 事業所 | 活動内容 |
|---|--|
| 磯原工場 | 交通安全街頭指導を毎月実施 (延べ750名が参加)。 献血を実施 (11月、64名が参加)。 |
| 日立事業所 | 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)。 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)。 献血を実施 (3月、9月、100名が参加)。 |
| 倉見工場 | 交通安全講習会を実施 (12月、80名の参加)。 献血を実施 (11月、約30名が参加)。 |
| JX金属苫小牧ケミカル (株) | 地元の交通安全自治会、警察署による安全講話への参加 (4月)。 |
| JX金属敦賀リサイクル (株) | 交通安全県民運動への参加 (年4回、毎回3名が参加)。 |
| 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) | 玉野地区安全運転管理協議会の行事にメンバーとして参加 (数回/年、1名)。 |
| パンパシフィック・カップパー (株) 佐賀関製錬所 | 日鉱グループ交通安全会「やまびこ運動」(交通安全呼びかけ活動) を毎月実施。毎回約15名が参加。 献血を実施 (年2回、94名が参加)。 |
| 三友電子工業 (株) 江刺工場 | 安全運転管理コンクール参加 (2011年2月、150名)。 献血、2010年3月、20名が参加。 |
| JX Nippon Mining & Metals Philippines, Inc. | 献血を実施 (年4回)。 |
| SCM Minera Lumina Copper Chile | ポトロ部落巡礼への協力、2010年4月、150名が参加。 |



交通安全講習会の様子
倉見工場



献血の様子
JX Nippon Mining & Metals Philippines, Inc.

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 (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。

2010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 | 社員クラブ | 子供会の会場として提供。 |
| 日立事業所 | 日鉱ス道 (しどう) 館 | 少年団、中学校・高等学校の弓道・剣道の練習場および試合会場として提供。 |
| 倉見工場 | グラウンド | 野球大会の会場として提供。 |
| パンパシフィック・カップパー (株) | 絵の原グラウンド | 野球の練習場所、試合会場として提供 (地元少年野球、警察署、年間1,920名が利用)。 |
| 日比製煉所 | 興比体育館 | バレーボール、バドミントン、剣道等、スポーツ大会の会場として提供 (地元住民の方、年間13,680名が利用)。 |
| 日比共同製錬 (株) | 社宅空き地 | 小学校行事や、台風 (高潮) 対策の一環 (地域住民の車両置き場) として提供 (年間1,922名が利用)。 |
| パンパシフィック・カップパー (株) | 大志生木球場 | 野球大会の会場、練習場所として提供。 |
| 佐賀関製錬所 | 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。 |
| Nikko Metals USA, Inc. | 会議室 | Japan Business Association of Arizona、理事会 (10名)。 |
| SCM Minera Lumina Copper Chile | ロスロロスのMLCCオフィス開放 | MLCC職員ならびに地域住民、月200名、地域住民との交流の場。 |
| | コピアポ支所の開放 | 職業説明会・教育の場、地域住民、週45時間。 |

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(くらかけやま)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。

2010年度の森林整備作業は、約100名が参加する中、秋に行われました。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。



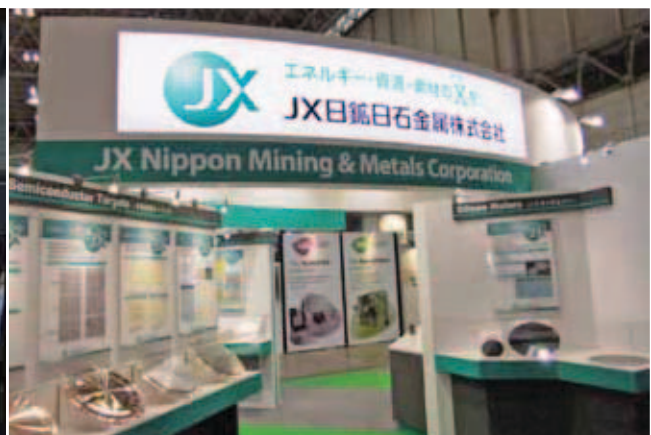
鞍掛山の森林整備作業の様子

主な展示会への出展 (2010年度) ※会社名は2010年度当時のものです。

| 事業所 | 活動内容 |
|-------------------------------|---|
| JX日鉱日石金属(株) 本社 | <p>「JPCAショー 2010」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。</p> <p>台湾プリント回路工業会主催の展示会「TPCA Show 2010」に、圧延銅箔、電解銅箔、表面処理剤等を展示(10月)。</p> <p>「FPD International 2010」に、ITOターゲット、IGZOターゲットを展示(10月)。</p> <p>「SEMICON JAPAN 2010」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)。</p> <p>「NEPCON WORLD JAPAN 2011」への出展(2011年1月)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 半導体パッケージング技術展：無電解銅めっきプロセス、超高純度硫酸銅、機能性表面処理剤等を展示。 ② EV・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。 <p>「SEMICON KOREA 2011」に、各種スパッタリングターゲット等を展示(2011年2月)。</p> |
| JX金属苫小牧ケミカル(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) JX金属黒部ガルバ(株) | 黒部商工会議所・黒部市主催の「くろべフェア 2010」への出展(8月)。(2日間で3万人。) |
| JX金属敦賀リサイクル(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(2011年2月)。「敦賀市環境フェア」への出展(2月、20名)。 |
| JX日鉱日石美術工芸(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 | 「DISPLAY TAIWAN 2010」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)。「SEMICON TAIWAN 2010」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)。 |



FPD International 2010



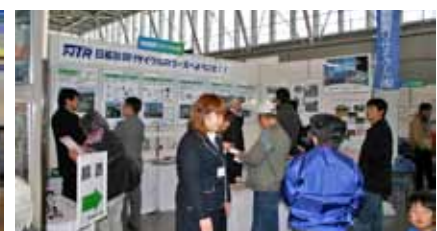
SEMICON JAPAN 2010



くろべフェア2010
JX金属黒部ガルバ(株)



敦賀市環境フォーラム
JX金属敦賀リサイクル(株)



敦賀市環境フェア
JX金属敦賀リサイクル(株)

外部団体からの表彰

2010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。日頃のさまざま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) |
| JX金属苫小牧ケミカル(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) |
| JX金属敦賀リサイクル(株) | 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 |
| | 福井県産業廃棄物協会 | 産業廃棄物適正処理優良従業者表彰 | 長年にわたり職務に精励し、勤務成績が優秀であったため |
| | 福井県労働災害防止団体連絡協議会他 | (社)福井県労働基準協会会長表彰 | 安全衛生水準の向上に多大の貢献をしたため |
| パンパシフィック・カップパー(株) 佐賀製錬所 | 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 |
| | 全国危険物安全協会 | 全国危険物安全協会理事長賞 | 危険物の安全管理、災害防止の推進および保安体制の確立と維持 |
| | 大分県高圧ガス保安協会 | 優良従事者表彰(個人) | 高圧ガス設備の保安、安全指導の取り組み |
| 常州金源銅業有限公司 | 常州市人民政府 | 三星級明星企業 | 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 |
| 日鉱金属(蘇州)有限公司 | 蘇州市人民政府 | 労働関係調和企業 | 労働法に定められた規定に従って労働契約締結と労働契約解除などを行う、給与と残業代を支払う。 |
| 東莞日鉱富士電子有限公司 | 東莞市外経貿局 | 奨励金2万元 | 所在鎮(洪梅鎮)内での先端技術企業として |
| | 洪梅鎮宣伝室 | "正勝丰澤園杯"籃球比賽第4名(バスケットの大会) | 試合中の優秀プレーに対して |

環境関連

| 事業所 | 団体名 | 表彰(受賞)内容 | 備考 |
|-------------------------|------------|------------|----------------------------------|
| JX金属苫小牧ケミカル(株) | 苫小牧危険物安全協会 | 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・カップパー(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 |

顧客からの表彰

| 事業所 | 団体名 | 表彰(受賞)内容 | 備考 |
|----------------|--------------|--------------|---|
| JX金属敦賀リサイクル(株) | 福井刑務所 | 感謝状 | 長年にわたり、契約企業として刑務作業の支援を行い、その功績に対し感謝されたもの |
| 東莞日鉱富士電子有限公司 | 日立光電(呉江)有限公司 | 2010年度優秀ベンダー | 品質安定、納期遵守等 |

地域社会等への寄付 (2010年度)

| 寄付先 | 件数 (件) | 金額 (千円) |
|----------------------------------|--------|---------|
| (1) 地方公共団体 (大学および病院を含む) | 18 | 42,541 |
| (2) その他、地域関連団体 (祭礼、イベント、自治会等) | 50 | 39,506 |
| (3) 財団法人、社団法人、基金等 | 17 | 8,100 |
| 合計 | 85 | 90,147 |

※当社グループ全体での寄付金額は、1.2億円となっています (P52参照)。

※海外関係会社からの寄付の場合、円貨換算にあたり2010年度の期中平均レートを_using_しています。

所属業界団体 (2010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 | JX日鉱日石金属(株) (会長)、春日鉱山(株)、JX日鉱日石探開(株)、パンパシフィック・銅(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) | JX日鉱日石金属(株) |
| 国際銅協会 (ICA: International Copper Association) | パンパシフィック・銅(株) |
| 鉱業労働災害防止協会 | 春日鉱山(株) |
| 資源・素材学会 | JX日鉱日石金属(株)、日比共同製錬(株) (常議員) |
| 新金属協会 | JX日鉱日石金属(株) |
| 日本金属学会 | JX日鉱日石金属(株) |
| 応用物理学会 | JX日鉱日石金属(株) |
| エレクトロニクス実装学会 | JX日鉱日石金属(株) |
| 銅箔工業会 | JX日鉱日石金属(株) |
| 日本粉末冶金工業会 | JX日鉱日石金属(株) |
| 日本分析学会 | JX日鉱日石金属(株) |
| 日本伸銅協会 | JX日鉱日石金属(株) |
| 触媒資源化協会 | JX日鉱日石金属(株) |
| 資源地質学会 | JX日鉱日石金属(株)、JX日鉱日石探開(株) |
| 硫酸協会 | パンパシフィック・銅(株) (副会長)、JX金属小牧ケミカル(株) (理事)、日比共同製錬(株) (理事) |
| 北陸電気協会 | JX金属三門市リサイクル(株) |
| 日本溶融亜鉛鍍金協会 | JX金属黒部ガルバ(株) |
| 日本表面処理機材工業会 | JX金属商事(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) |
| 全国内航輸送海運組合 | 日本マリン(株) (常任理事等) |
| 日本ペルー経済委員会 | パンパシフィック・銅(株) |
| 韓国ディスプレイ産業協会 | 韓国JX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 | Gould Electronics GmbH |
| ZVEI (ドイツ・電気・電子工業連盟) | Gould Electronics GmbH |
| WVIB (Association of Industrial Companies Baden eV) | Gould Electronics GmbH |

社会貢献

「日鉱里山・龍樹の森づくり」において 記念植樹祭を開催

2010年5月29日、山形県南陽市において、森づくり事業を記念した植樹祭を開催しました。当日の式典では、地元・龍樹太鼓のアトラクションが披露され、塩田南陽市長、当社の八牧常務執行



役員等が挨拶をしました。地元の森林組合による森林整備の実演の後、代表者によるオオヤマザクラの植樹のほか、地元の小学生等による広葉樹1,000本の植樹が行われました。

当社は、2009年に南陽市（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（現JX日鉱日石金属（株））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。

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、地元の森林組合と連携して、休廃止鉱山跡地での植樹・森林整備活動を進めています。2010年度は、亀田鉱山跡地（北海道函館市）の約3.0ヘクタールの敷地にブナ・ミズナラをそれぞれ2,500本、大江鉱山跡地（北海道余市郡）の約5.0ヘクタールの敷地にアカエゾ2,100本の植樹を行いました。

また、高玉鉱山跡地（福島県郡山市）では、約7.7ヘクタールの敷地において、アカマツ等の森林における支障木の除去・つる切り等の森林整備活動を行いました。



大江鉱山跡地に植樹されたアカエゾ

亀田鉱山跡地に根付いたブナ

VOICE JX日鉱日石金属株式会社の社会貢献活動（CSR）について



NPO法人2050 理事長

北谷 勝秀氏

Katsuhide Kitatani

通学の機会すら与えられていなかった途上国の貧しい家庭の子女たちに就学の機会を与え、社会参加の途を開くというNPO法人2050の「ニコニコ奨学金」に対するJX日鉱日石金属株式会社のCSR活動は、途上国において「女性の地位向上」に大きく寄与しています。

「ニコニコ奨学金」は現在アジアで人口、貧困、女性の地位などの問題を抱える五つの地域（パキスタン、インド、ネパール、バングラデシュ、中国貴州省）を対象にしています。信用できる現地の女性団体を選び、彼らの判断で奨学生の選択、奨学金の運用を任せています。奨学金授与に関する条件は、「勉強して卒業すること、在学中は結婚したり、就職したりしないこと、卒業後は何かしらの社会貢献をすること」などです。各国の団体には新学期を迎えるにあたって新旧奨学生のリストと簡単な報告書を提出してもらいます。NPO法人2050は3年毎にこれらの国を訪ね、関係団体の役員、教員、奨学生たちと直接に面談をし、奨学金が無駄なく、目的にそって使われていることを検証します。現地の団体もNPO法人2050も一切の管理費や手数料を頂かずに、支援していただいた資金が100%貧困子女支援に向けられるようにしています。一つの国には15名前後の奨学生がおり、送金額は年4,000～5,000ドルです。

1994年に発足した時、NPO法人2050はまず小学生を選び、彼女たちが中学・高校、さらには専門学校や大学に進学することをすすめてきました。その結果、各国で高校、大学を卒業して社会で活躍をする卒業生が輩出されています。一生山奥でヤギ、牛の後を追ひ、薪拾いや水汲みで人生を終わるのではなく、意識の高い教員、政府やNGO職員、看護婦、専門家、企業家または会社員として社会貢献での活躍を始めたい。彼女たちの願うことは一様に、女性の地位向上のために何かしたい、平和な社会を築く一助になりたいということです。

被益者たちの存在・活動そのものが途上国における意識改革を大きく推進しています。

2010年のICMMの活動状況

戦略活動3年計画の初年度にあたる2010年度のICMM(国際金属・鉱業評議会)の活動状況は、気候変動について地球環境を保全するためには最も重要な課題の一つと位置づけ、気候変動に関する原則の見直しと、理事会が主導してプロジェクトの推進に力を入れてきました。また、世界経済フォーラム(World Economic Forum) 円卓会議や第3回マテリアル・スチュワードシップ円卓会議、さらに日本における日本政府との化学物質管理に関するワークショップの開催や、持続可能な発展に係わる各種国際会議への出席、IFC等の外部機関とのパートナーシップ形成等、環境、人権、化学物質管理、安全衛生、先住民族、地域社会との係わりに関する課題に積極的に取り組んでいます。

また、各会員企業は、事業活動の透明性の観点から、ICMMの10原則および鉱業に対する報告要件の両方について会員企業がどのように保証を行えるかを定めた手順書(Assurance Procedure)に従って15の会員企業がサステナビリティレポートを作成し、アプリケーションレベル「A+」を取得しました。

JX日鉱日石金属は、ICMMの10原則に基づいて企業行動規範を制定しているほか、理事会で決定された以下の声明文(Position Statement)についても、CSR推進会議で内容を審議し、取り組むことを決定しました。

- 採掘と保護地域
Mining and Protect Area
- 採掘と先住民
Mining and Indigenous People
- 気候変動に関する方針
Implementing a global solution to managing a low emission economy: Policy on Climate Change
- 鉱物収入の透明性
Transparency of Mineral Revenues
- 採掘・開発に対するパートナーシップ
Mining Partnerships for Development

ICMM基本原則

1. 倫理的企業活動と健全な企業統治を実践し、維持します。
2. 企業の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。
3. 従業員や事業活動の影響を受ける人々との関わりにおいては、基本的人権を守り、彼らの文化、習慣、価値観に敬意を払います。
4. 根拠のあるデータと健全な科学手法に基づいたリスク管理戦略を導入し、実行します。
5. 労働安全衛生成績の継続的改善に努めます。
6. 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。
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。
8. 責任ある製品設計、使用、再利用、リサイクル、廃棄が行われるよう奨励し、推進します。
9. 事業を営む地域の社会、経済、制度の発展に貢献します。
10. ステークホルダーと効果的かつオープンな方法でかわり、意思疎通を図り、第三者保証を考慮した報告制度により情報提供を行います。



WEB ICMMのウェブサイト <http://www.icmm.com/>

EITI (採取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、「EITI(採取産業透明性イニシアティブ)」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取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。

ICMM(国際金属・鉱業評議会)は2005年に、EITIへの継続支援について表明しています。また、JX日鉱日石金属グループも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ト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ト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ト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、その国の採取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、採取産業の企業、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。

WEB EITIのウェブサイト <http://www.eiti.org/>

国連グローバル・コンパクトへの参加

JX日鉱日石金属は、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 |
|--------------------------------------|-------|

