

マテリアリティへの主な取り組みと指標(KPI)

マテリアリティ		主な取り組み	指標(KPI)	2023年度実績	目標
環境	マテリアリティ1 資源循環型社会の形成	リサイクル原料の集荷拡大	小坂製錬向けリサイクル原料の集荷量 (2021年度=100)	108	110(2024年度)
			使用済み排ガス浄化触媒の集荷量 (2021年度=100)	70	140(2024年度)
	使用済みリチウムイオン電池リサイクル処理量 (2021年度=100)		202	400(2024年度)	
	リサイクル原料由来比率の向上	生産する金属に占めるリサイクル原料由来比率 (製錬部門の売上高ベース)*	58%	70%(2024年度)	
マテリアリティ2 社会リスク・環境リスクを低減する 製品・サービスの拡充	顧客ニーズを踏まえた主要製品・サービスの拡販	—	—	—	
マテリアリティ3 気候変動対応	気候変動対策の全社活動の推進	気候変動対応の推進体制の構築 気候変動対応の全社方針・目標の策定 TCFDへの取り組み	・気候変動対応ロードマップの外部公表 ・社会のGHG削減に貢献する当社製品・サービスの 貢献目標の策定	・TCFDレポートの公開 ・気候変動対応ロードマップの作成	
マテリアリティ4 環境保全	環境管理システムの確立(ISO14001/EA21に準拠した「仕組み」の維持・拡充)	EHS-MSの運用事業所率(ISOに準拠)	80%	100%(2024年度末)	
	リスクマネジメントの向上(環境事故リスクの最小化・対応力の強化)	環境事故発生数	4件	0件	
社会	マテリアリティ5 労働安全衛生の確保	マネジメントシステムの確立	EHS-MS運用事業所率	13%	100%(2024年度末)
		事故・労働災害の再発防止	度数率(派遣を含み請負を含まない)	1.63	0.7(2024年度)
			強度率(派遣を含み請負を含まない)	0.03	0.01(2024年度)
	健康経営の推進	定期健診受診率	96.9%(東京地区)	100%(グループ全体)	
	マテリアリティ6 組織力の強化 (ダイバーシティ推進、雇用確保、人材育成など)	離職率の低減	新卒入社3年後の定着率(HD籍)	94%	100%の維持
		社員充実度サーベイの実施	サーベイ継続実施	サーベイの定着化	
		人材育成方針の公開 (方針策定および、WEBサイトや社内ポータルサイトを通じた浸透)	人材育成方針の作成および内部・外部公開	人材育成方針の下での教育管理システムの整備	方針の公表・浸透
		グローバル人材育成 (海外で必要な基礎知識を赴任前~1年間で学習する仕組みの構築)	海外赴任前教育に加え、赴任後教育の拡充	赴任後オンライン教育の継続	継続実施
		育児・介護と仕事の両立支援強化	男性の育児休業取得率向上	73.7%	100%(2024年度)
		労働時間の削減	有給休暇取得率の向上	88.6%	80%以上
女性の活躍推進		女性新規採用比率(HD籍)の向上	27%	30%以上	
65歳までの活躍促進	定年延長の導入	事業子会社への導入(導入率98%)	グループ全社の導入		
人権の保護	ハラスメントの撲滅	ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン 研修の開始	ハラスメント研修の継続実施		
障がい者の活躍促進	障がい者雇用率	2.5%(HD単体)	2.3%以上(グループ全体)		
ガバナンス	マテリアリティ7 リスクマネジメントの推進	ISO9001/OHSASに準拠した「仕組み」の構築	製品を持つ事業所の準拠率	78%	80%(2024年度)
		品質保証教育の確立	教育受講者数	166名(累計335名)	累計350名(2022~2024年度)
	マテリアリティ8 コーポレート・ガバナンスの強化	内部統制の効果的かつ効率的な体制整備と運営	—	—	—
	マテリアリティ9 DX(データ利活用)の推進	IT基盤の構築	グループ共通クラウド基盤の運用	運用開始(2023年8月)	2023年度下期運用開始
DX人材の育成		育成人数	54名(累計121名)	累計80名(2022~2024年度)	

* 本項目の「リサイクル原料」には、小坂製錬向けリサイクル原料以外の2次製錬原料等を含みます。