

ESGデータブック 2020



MINING THE FUTURE

目次

- 1 非鉄金属資源の有効活用
- 2 重大環境事故・生物多様性
- 5 従業員の安全・衛生
- 7 多様な人材・人材の育成と活躍
- 11 ステークホルダーとの対話
- 14 地域社会との共存共栄
- 15 その他

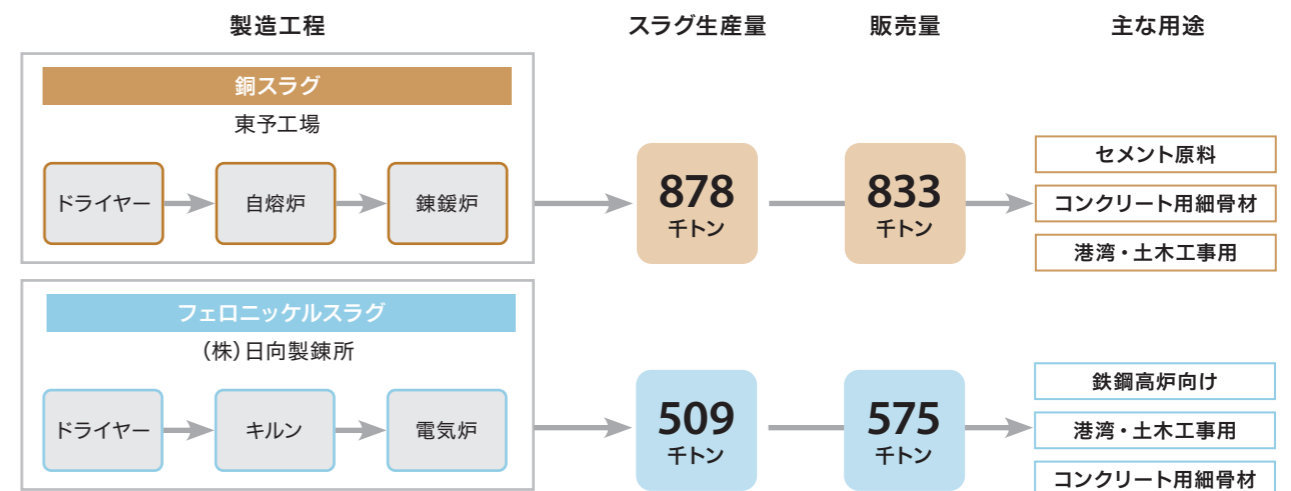
■ 非鉄金属資源の有効活用

リサイクル由来の原料比率

年度	2017	2018	2019
使用総原料(千トン)	10,427	11,228	10,873
リサイクル原料(千トン)	221	249	227
比率(%)	2.1	2.22	2.1

当社グループでは、銅系、貴金属系のスクラップ類を市中から調達しているほか、電炉ダストや使用済みプリント基板などから有価金属や貴金属を回収しています。リサイクル原料からの電気銅の生産量は約96千トンで、生産量に占める比率が24.1% (2018年度24.5%)となり、前年度より微減でした。

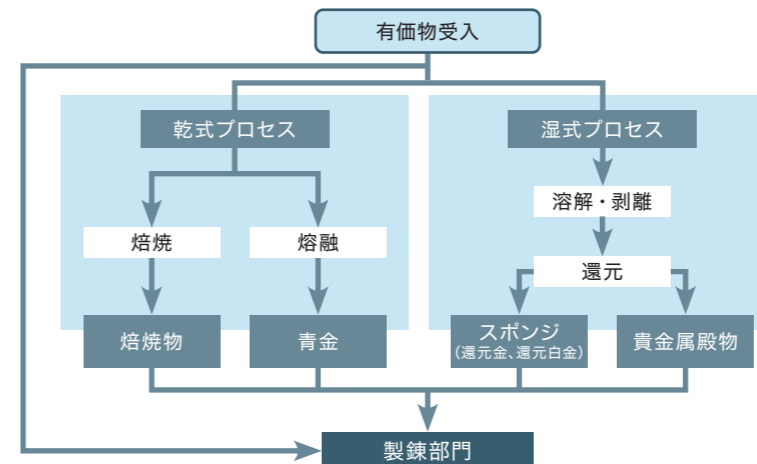
リサイクル原料としてのスラグ



電気銅を製造する東予工場では、その製錬過程から銅スラグを副産物として産出しています。その主な用途は、全体の7割が国内外のセメント向けです。銅スラグ中には約40%の鉄が含まれ、セメントの鉄源として広く有効利用されています。

ステンレスの原料となるフェロニッケルを製造する(株)日向製錬所でのフェロニッケルスラグの主な用途は鉄鋼高炉向けなどです。フェロニッケルスラグ中には約30%のマグネシアが含まれ、マグネシア源として高炉のフラックス(熔剤)に利用されています。

貴金属回収フロー



全国各地から集荷した廃家電、廃電子部品、およびそれらの製造工程で発生したスクラップなどを原料として、貴金属(金、銀、白金など)の回収・再生を行っています。

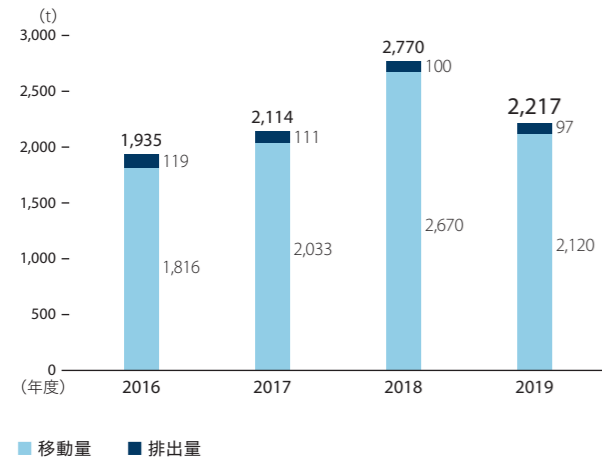
集荷された原料は、貴金属を含む部分と含まない部分に分別のうえ、組成などに応じて乾式または湿式プロセスで濃縮を行い、東予工場に輸送します。

東予工場ではこの濃縮原料を他の銅・貴金属原料と同時に製錬・精製し、高品位の貴金属に再生しています。

重大環境事故・生物多様性

化学物質の排出管理

PRTR対象物質 排出量/移動量



国内のPRTR制度に基づく化学物質の排出量/移動量に関する2019年度の概要は、次のとおりです。

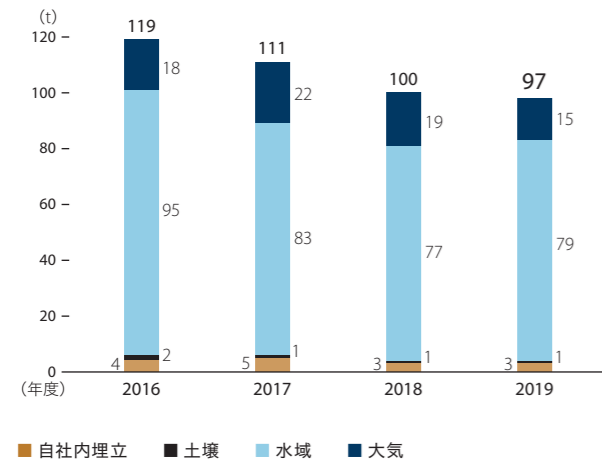
当社グループの届出対象事業場数は26(2018年度25)、対象物質数は42(同43)となっています。

総排出移動量(排出量+移動量)は、移動量の減少により2,217トンとなり、2018年度比約20%減少しました。移動量の減少は、(株)四阪製錬所で副生し産業廃棄物として最終処分される含鉄クリンカー量*が減少して、マンガン等の事業所外移動量が減少したことによります。

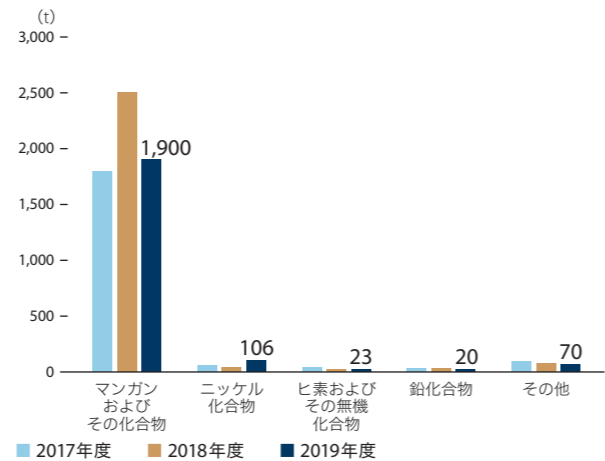
排出量では、大気への排出量が約19%減少しました。これは、青梅事業所におけるジクロロメタン排出量の減少が主な要因です。なお、オゾン層破壊物質の排出はありませんでした。水域への排出量は前年度と比べほぼ増減なしでした。

*含鉄クリンカー：電炉ダスト処理における亜鉛回収後の残渣で、販売可能なものを「含鉄バレット」、最終処分されるものを「含鉄クリンカー」と呼んでいます。

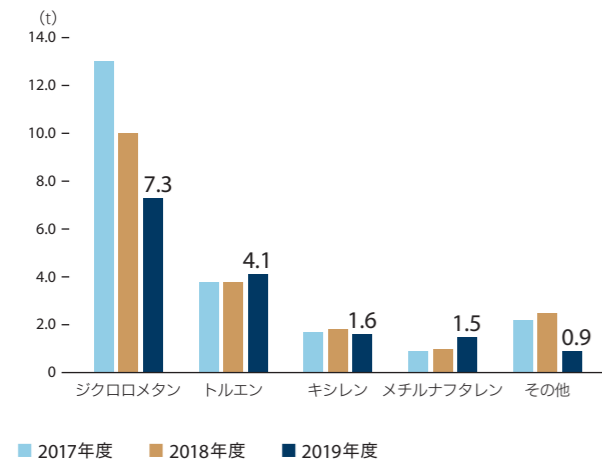
PRTR対象物質 排出量の排出先別内訳



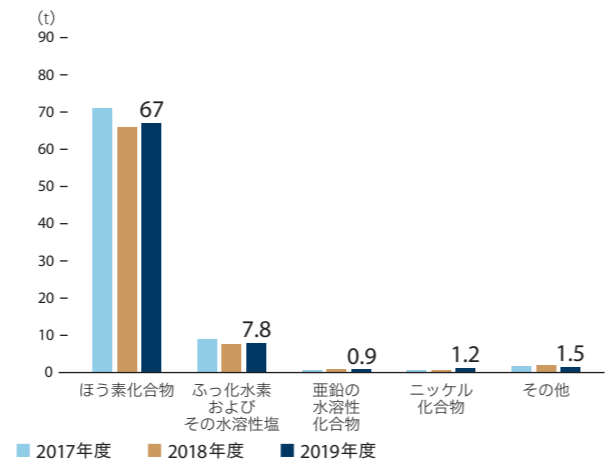
PRTR対象物質 移動量の内訳



大気への排出量内訳

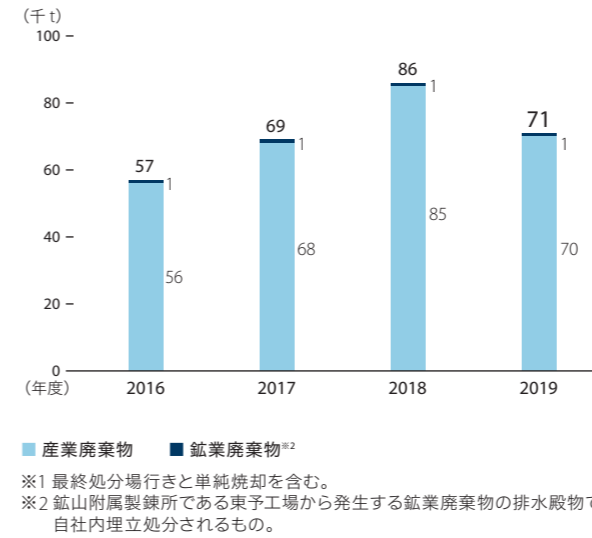


水域への排出量内訳



産業廃棄物などの最終処分量の推移

産業廃棄物などの最終処分量*1の推移(国内)



当社グループは、以前から産業廃棄物(国内)と鉱山附属製錬所の東予工場で発生する排水廃物(鉱業廃棄物)の最終処分量削減に取り組んでいます。2019年度の最終処分量は71千トンで、2018年度よりも約15千トン減少しました。減少の主要因は、(株)四阪製錬所における含鉄クリンカーの最終処分量の減少によります。

*1 最終処分場行きと単純焼却を含む。
*2 鉱山附属製錬所である東予工場から発生する鉱業廃棄物の排水廃物で、自社内埋立処分されるもの。

種類別および処理方法別の廃棄物(2019年度)

処理区分別廃棄物量(有害*3/無害*4)

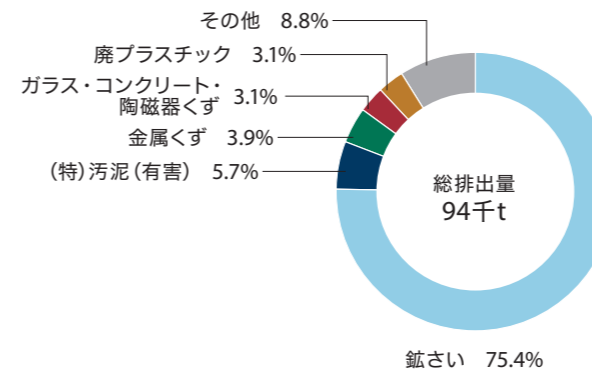
処理方法*5	(単位:千トン)		
	合計	有害	無害
リサイクル	23	7	16
埋立	7,377	68	7,309
焼却	1	0	1
減容・その他	2	1	1
計	7,403	76	7,327

*3 原則として排出している国の規制に従った定義による。日本国内では該当する法規制がないので、当社として次のように定義する。「特別管理産業廃棄物と管理型最終処分場へ行くもの(ただし、通常なら安定型最終処分場へ行くもの(安定5品目)でありながら、その立地が遠隔地にあるためにやむなく管理型最終処分場へ持っていかざるを得ないものを除く)」。

*4 有害廃棄物以外のもの。
*5 社外での処理方法は処理業者との契約書およびマニフェストに基づいて確認しました。

(単位:千トン)		
自社内埋立/委託処理	自社内埋立	7,309
	委託処理	95

産業廃棄物排出量の種類別割合(国内)



環境教育一覧

活動の名称	対象者	目的・内容(簡単に概要を記述)
EMS内部監査員養成講座	新規内部環境監査員	ISO14001(2015)に準拠したEMSの新たな内部監査員の養成
EMS内部監査員ISO14001(2015)規格移行講座	内部環境監査員	ISO14001(2004)に準拠した内部監査員資格保持者の2015版への移行
環境eラーニング(環境関連法)	管理監督者・内部環境監査員	法定基準や届出手続き等についての解説
環境eラーニング(環境関連法Basic)	管理監督者・内部環境監査員	法の主旨や理念の理解促進
新任拠点長教育	新任拠点長	企業と環境との関わり的重要性の理解促進と拠点長としての環境意識・自覚の向上
環境担当者会議	各事業場等の環境担当者	環境関連法令知識の強化、環境管理力量の向上、自覚の向上
定期的な情報配信	拠点長	定期的なメールマガジンによる法改正や重要事例の情報提供
コンプライアンス研修	拠点長	環境関連のコンプライアンスについての情報提供と自覚の向上
キャリア採用者向け環境保全教育	本社キャリア採用者	当社グループの環境保全への取り組みについての知識付与
新入社員向け環境保全教育	本社採用総合職新入社員	当社グループの環境保全への取り組みについての知識付与と自覚の向上
参事昇格者向け環境保全教育	参事昇格者	当社グループの環境保全への取り組みについての情報提供と自覚の向上
化審法定期教育	部門環境担当者	化審法の概要&改正情報の確認と、届出漏れの防止
海外化学物質規制説明会	本社営業担当者	営業担当者に海外化学物質規制関連の知識付与と自覚の向上

環境eラーニングのコンテンツに取り上げている法律

環境関連法	環境関連法Basic	環境関連法	環境関連法Basic
環境基本法	環境基本法	水質汚濁防止法	水質汚濁防止法
—	生物多様性基本法	土壌汚染対策法	—
循環型社会形成推進基本法	循環型社会形成推進基本法	PRTR法	PRTR法
—	環境教育等促進法	毒物劇物取締法	—
—	環境配慮促進法	廃棄物処理法	廃棄物処理法
—	地球温暖化対策の推進に関する法律	PCB廃棄物特措法	—
エネルギー使用の合理化等に関する法律	エネルギー使用の合理化等に関する法律	—	グリーン購入法
大気汚染防止法(公害防止組織法の内容を含む)	大気汚染防止法		

当社グループでは、コンプライアンスレベルの向上を目的に、環境法に関わる2つのeラーニングコースを設けており、環境法規制に関わる管理監督者および内部環境監査員をはじめとする従業員が学習に取り組んでいます。「環境関連法」のeラーニングコースでは、当社グループ事業とのかわりの深い10の法律について取り上げ、法定基準や届出手続などについての解説をしています。これらの要求事項を守らなければ法令違反となるため、事業の実施においては確実に押さえておかなければなりません。また、事業者には規制や義務の遵守だけでなく、リスクの自主管理や情報公開が求められている昨今、その足掛かりとなる学習として、「環境関連法Basic」のeラーニングコースを供しています。このコースは、環境基本法、生物多様性基本法をはじめ、12の法律を取り上げています。

従業員安全・衛生

労働安全衛生マネジメントシステム(2019年)

〈住友金属鉱山グループ会社〉

	国内グループ社員		海外グループ社員	
	割合	対象人数 ^{※1}	割合	対象人数 ^{※1}
労働安全衛生マネジメントシステムの対象である労働者	100% ^{※2}	6,885名	100% ^{※2}	1,357名 ^{※4}
内部監査を受けている労働安全衛生マネジメントシステムの対象である労働者 ^{※3}	100%	6,885名	100%	1,357名
第三者による監査や認証を受けている労働安全衛生マネジメントシステムの対象である労働者	24%	1,631名	6%	89名
	国内		海外	
第三者認証取得事業所	【認証取得済事業場】 ISO45001：日本ケッチェン(OHSAS18001から移行済) OHSAS18001：菱刈鉱山・住鉱資源開発(株) 鉱山事業部菱刈事業所(2007年度版は2019年11月失効し(2019年の実績として対象者数に含めた)、ISO45001認証取得準備中) JISHA方式OSHMS：エヌ・イーケムキャット(株) 沼津事業所・つくば事業所、(株)仲光製作所、青梅事業所 【ISO45001取得準備中事業場】 東予工場・ニッケル工場		「安全生産標準化」(国家安全生産監督管理局)：東莞住鉱電子塗料有限公司 「安全生産標準化」(国家安全生産監督管理局監制)：上海住鉱電子塗料有限公司 「労働局」による第三者監査を実施：台住電子材料股份有限公司	

〈常駐協力会社〉

	国内事業場		海外事業場 ^{※6}	
	割合	対象人数 ^{※1}	割合	対象人数 ^{※1}
労働安全衛生マネジメントシステムの対象である労働者	100% ^{※2}	1,357名	100% ^{※2}	4,461名
内部監査を受けている労働安全衛生マネジメントシステムの対象である労働者 ^{※5}	98%	1,333名	80%	3,551名
第三者による監査や認証を受けている労働安全衛生マネジメントシステムの対象である労働者	2%	21名	0%	0名
	国内		海外	
第三者認証取得事業所	日向製錬所の1協力会社で取得済み(中災防方式OSHMS)		なし	

※1 当社グループの労働安全衛生管理下にある派遣労働者を含む。
 ※2 国内：労働安全衛生法に従った安全衛生管理体制を構築し、方針・目標・計画を立てて、一年間を単位としてPDCAを回しながら、各階層の役割に応じた活動を行っていますので、100%となります。
 海外：国の安全衛生関連法に従い構築しています。
 ※3 国内：部門、安全環境部および別子事業所安全環境センター(別子地区)等の巡視の形で実施しています。巡視では事業所の方針、目標、活動計画、実施状況を確認してPDCAが回っているか確認しています。
 海外：所管する事業本部が2回/年ほど巡視の形で実施しています。
 ※4 安全統計対象事業場の労働者
 ※5 国内：一部の少人数協力会社では、内部監査同様の確認までは行っていない場合もありますが、発注元が安全衛生の指導を行っており、パトロールや巡視などを行い、大半は内部監査と同様の確認を行っています。
 海外：コーラルペイニッケルでは発注元主催の安全協議会やパトロールの形で実施しています。タガニートHPALでは内部監査を実施している協力会社もあります。
 ※6 コーラルペイニッケル、タガニートHPALのみ該当。

リスクアセスメント、事故調査(2019年)

〈住友金属鉱山グループ会社〉

	国内事業場	海外事業場
リスクアセスメント・事故調査の概要	RAを導入しており、現場のリスクを継続的に改善中。重大災害防止への寄与などの有効性は安全環境部の主導などにより適宜見直している。	RAを導入し現場のリスクを継続的に改善中。その有効性も適宜見直している。
従業員からの危険の報告プロセスと従業員保護の方法	従業員からはヒヤリハットカードや朝礼などにより危険の報告を受け、必要な対策を実施。	従業員からはヒヤリハット様式や口頭などにより危険の報告を受け、必要な対策を実施。
怪我や疾病を引き起こす可能性がある労働状況からの避難	RAの他、各種巡視・パトロール、作業観察、危険予知訓練や相互注意などによりリスクの低減を図っている ^{※1} 。	RAや危険予知活動の他、パトロールや事業本部からの巡視などによりリスクの低減を図っている ^{※1} 。
災害調査・対策、システム改善のプロセス	災害発生時は事例検討を行い、RA実施有無、危険源の特定や背景要因の調査と対策を含むプロセスを定めた災害報告DBにより処置している。危険源への対策は設備対策を優先とするヒエラルキーコントロールに沿って対応。	各事業場のシステムに沿って調査・対策など実施している(事例検討や水平展開含む)。危険源への対策は設備対策を優先とするヒエラルキーコントロールに沿って対応。

〈常駐協力会社〉	国内事業場 ^{※2}	海外事業場 ^{※3}
リスクアセスメント・事故調査の概要	発注元と同様の社内プロセスにより実施。 (一部、発注元のプロセスにより実施している)	コーラルベイニッケルでは10秒KYなどのRAの取り組みの一部を導入、タガニートHPALではRAを導入している協力会社もある。
従業員からの危険の報告プロセスと従業員保護の方法	発注元にヒヤリハット、気づきなどを報告し、必要な対策をする仕組みあり。	ヒヤリハットなどの情報を発注元で発見または協力会社で発見し、相互に連絡する仕組みあり。
怪我や疾病を引き起こす可能性がある労働状況からの避難	RAの他、発注元から各種巡視・パトロールなどを行い、必要な対策を実施している ^{※1} 。	危険予知活動を中心に実施。発注元によるパトロールなども実施 ^{※1} 。
災害調査・対策、システム改善のプロセス	発注元と同様のプロセスにより実施。 (発注元の災害報告DBでも処理される)	協力会社内で災害事例検討の後、発注元で確認するか、発注元と一緒に調査・対策・改善を実施している。危険源への対策は設備対策を優先とするヒエラルキーコントロールに沿って対応。

※1 緊急事態で身体に危険が迫った状況においては労働者は自らの安全を優先して避難することとしています。
 ※2 該当時、要記録業務上疾病の発生はありませんでした。
 ※3 コーラルベイニッケル、タガニートHPALのみ該当。該当時、要記録業務上疾病の発生はありませんでした。

労働安全衛生サービスの提供 (2019年)

	国内事業場	海外事業場
・危険体感	危険の疑似体感。事業場の実態にあわせ繰り返し教育を実施中。必要により、協力会社社員も含めている。	コーラルベイニッケル、タガニートHPALでは、年1回日本の危険体感訓練を15名ほどが受講している。
・安全道場	春季と秋季の2回/年実施。災害に至るメカニズムを教育し、事業場の活動に寄与させる。修了道場生100名以上。各事業場内にて習得した内容を適宜、展開している。	コーラルベイニッケル、タガニートHPALでは、日本人対象に年2回事業本部安全巡視の際に安全道場の内容を盛り込んだ安全教育を実施している。
・衛生管理者などの組織体制・規程、有資格者、育成計画	法令要求事項。各事業場毎に管理。	国の安全衛生関連法令要求に従い、衛生関係担当者・責任者の配置などを行っている。
・作業環境管理体制	法令要求事項。各事業場毎に管理。	国の安全衛生関連法令要求事項。
・健康診断(一般、特定、特殊、被爆管理、診断結果活用、保健指導体制)	法令要求事項。各事業場毎に管理。	国の安全衛生関連法令要求事項。
・メンタルヘルス関係診断、相談対応	法令要求事項。各事業場毎に管理。	日本人に関しては、当社グループのシステムを利用。
・産業医/保健師/看護師等(健康相談含む)	労働安全衛生法に従い、または準じて産業医と契約。各事業場毎に管理。	コーラルベイニッケル、タガニートHPALは日本の法律に準拠して産業医を委託。
・社内講習会、小グループ活動	小グループ活動を全員参加による災害事例などの展開や、危険感受性の向上に活用している。別子地区を中心に、現場的RA実践のための講習会など実施。事業場毎に管理。	各事業場毎の取り組みを実施。
・外部講習(救命・救急、交通事故防止等)	赤十字救急法講習、消防本部救命講習、警察署による交通安全教育等。各事業場毎に管理。	救急法の講習などに派出している。
・応急処置室、備品(救命・救急(AED等)、パニック、感染症対策等)、緊急連絡網	緊急連絡網は全社版も設定している。各事業場毎に管理。	応急処置室、AED、救急箱の設置、緊急連絡網のメンテナンスなど事業場毎に実施。
・休憩室	事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針に沿って、必要な事業場に設置。熱中症にも配慮。受動喫煙防止のため喫煙室を見直し・改善。	各事業場毎に管理。
・食堂(管理栄養士)	設置している事業場では全従業員が利用可能。	食堂を設置または利用可。
・洗濯室	設置している事業場では全従業員が利用可能。	コーラルベイニッケル、タガニートHPALは設置。
・浴場、シャワールーム	設置している事業場では全従業員が利用可能。	コーラルベイニッケル、タガニートHPALは設置。
・社宅、寮	設置している事業場では全従業員が利用可能。	コーラルベイニッケル、タガニートHPALは提供あり。
・投書箱	当社グループの掲示板を利用可。内部通報ダイヤル設置。	各事業場毎に管理。
・個人情報管理	法令要求事項。	各事業場毎に管理。

〈その他 業務外の健康関連サービス〉		
・生活習慣病対応、健康増進	人間ドック(健保組合補助有り)など全従業員が利用可能。事業場毎に目標値化など健康増進の取り組み実施。	各事業場毎に管理。
・業務外の医療サービスやヘルスケアサービス	メンタルヘルス(外部eMe)、薬品購入案内、検査キットの案内(外部機関)	コーラルベイニッケル、タガニートHPALは敷地内に診療所を設置、無料で治療を受けられる。外部医院に行く際も補助制度あり。
・業務外の主要な健康リスクに対処するために提供される自発的な健康増進サービスおよびプログラム	労働衛生サービスへの労働者のアクセス、産業医による保健指導	コーラルベイニッケル、タガニートHPALで独自のプログラムを用意している。

労働安全衛生に係る労使協議(安全衛生委員会の状況)(2019年)

	国内事業場	海外事業場
住友金属鉱山グループ会社	(労働安全衛生法の定めに従い、各事業場で労働者側の代表者が半分以上を占める(50人以上の事業場の場合))安全衛生委員会を毎月開催している。これは安全衛生に関する情報共有や討議の場であり、意思決定は会社側の総括責任者(トップ)が実施し、PDCAを回している。	コーラルベイニッケル、タガニートHPALなどは1回/月、その他事業場では四半期毎に安全衛生委員会などの労使からなる会議体を開催。安全管理目標の進捗管理などを実施。
常駐協力会社	発注元が主催する毎月の安全衛生委員会や懇談会、協力会などに参画し、情報の共有化を図っている。その内容は社内に持ち帰り、周知・共有している。	コーラルベイニッケル、タガニートHPALのみ該当：1回/月、協力会社安全協議会を開催。協力会社における安全管理目標の進捗管理や情報共有を実施。

労働安全衛生に関する一般的教育・研修(2019年)

	国内事業場	海外事業場
住友金属鉱山グループ会社	労働安全衛生法に定められた教育(雇入れ時、特別教育、危険・有害業務従事時など)や資格取得他を実施。災害対応などリスク対応訓練も実施。	各事業場毎に実施し、管理。
常駐協力会社	労働安全衛生法に定められた教育(雇入れ時、特別教育、危険・有害業務従事時など)や資格取得他を実施。災害対応などリスク対応訓練も実施。	コーラルベイニッケル、タガニートHPALのみ該当：休憩時などに教育を実施している。

多様な人材・人材の育成と活躍

従業員の総教育時間(2019年度)

(単位：時間)

	役員		部長		課長		一般社員		臨時雇用者および派遣社員		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
住友金属鉱山(株)	638	4	3,674	10	12,201	258	71,003	9,391	2,188	375	99,743
連結対象 国内関係会社	358	0	414	0	1,472	3	13,301	1,968	1,747	1,111	20,374
連結対象 海外関係会社	132	11	119	43	791	328	22,573	6,032	80	61	30,169

	役員		管理社員		一般社員		臨時雇用者および派遣社員	合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性		
従業員一人あたりの年間教育時間(平均) <input checked="" type="checkbox"/>	10.7	0.0	18.8	7.6	23.2	15.8	4.9	18.7
年度末役員・従業員数(人)	105	0	992	84	4,611	1,100	1,142	8,034

従業員の新規雇用と離職率(2019年度)

国・地域名	30歳未満		30歳以上50歳未満		50歳以上		合計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性		
日本	新規雇用者(人)	117	27	71	30	5	1	251
	新規雇用率(%)	16.6	19.0	3.2	6.3	0.3	0.8	4.9
	離職者(人)	29	13	49	19	6	1	117
	離職率(%)	4.1	9.2	2.2	4.0	0.4	0.8	2.3
	総数(人)	704	142	2,212	476	1,500	130	5,164
アメリカ	新規雇用者(人)	0	0	0	0	0	0	0
	新規雇用率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	離職者(人)	0	0	0	0	0	0	0
	離職率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	総数(人)	0	1	4	4	1	1	11
カナダ	新規雇用者(人)	0	0	0	0	0	0	0
	新規雇用率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	離職者(人)	0	0	0	0	0	0	0
	離職率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	総数(人)	0	0	8	1	1	0	10
韓国	新規雇用者(人)	0	0	0	3	0	0	3
	新規雇用率(%)	0.0	0.0	0.0	60.0	0.0	0.0	50.0
	離職者(人)	0	0	0	0	0	0	0
	離職率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	総数(人)	0	0	1	5	0	0	6
ペルー	新規雇用者(人)	2	1	5	1	2	0	11
	新規雇用率(%)	100.0	100.0	35.7	50.0	50.0	0.0	47.8
	離職者(人)	0	1	1	1	1	0	4
	離職率(%)	0.0	100.0	7.1	50.0	25.0	0.0	17.4
	総数(人)	2	1	14	2	4	0	23
チリ	新規雇用者(人)	0	0	0	0	0	0	0
	新規雇用率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	離職者(人)	0	0	0	0	0	0	0
	離職率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	総数(人)	3	4	10	3	4	3	27
中国	新規雇用者(人)	0	0	0	0	0	0	0
	新規雇用率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	離職者(人)	0	0	0	0	0	0	0
	離職率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	総数(人)	12	5	33	30	12	0	92

国・地域名	30歳未満		30歳以上50歳未満		50歳以上		合計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性		
フィリピン	新規雇用者(人)	76	27	22	5	4	0	134
	新規雇用率(%)	22.8	15.4	3.3	2.9	8.3	0.0	9.5
	離職者(人)	30	4	19	3	1	0	57
	離職率(%)	9.0	2.3	2.8	1.7	2.1	0.0	4.0
	総数(人)	334	175	673	172	48	6	1,408
台湾	新規雇用者(人)	0	0	0	0	0	0	0
	新規雇用率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	離職者(人)	0	0	0	0	0	0	0
	離職率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	総数(人)	1	0	9	13	1	3	27
オーストラリア	新規雇用者(人)	0	0	0	0	0	0	0
	新規雇用率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	離職者(人)	0	0	1	0	0	0	1
	離職率(%)	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	16.7
	総数(人)	1	0	3	2	0	0	6
ブラジル	新規雇用者(人)	1	0	1	0	0	0	2
	新規雇用率(%)	100.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	20.0
	離職者(人)	0	0	0	0	0	0	0
	離職率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	総数(人)	1	0	7	1	0	1	10
オランダ	新規雇用者(人)	0	0	0	0	0	0	0
	新規雇用率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	離職者(人)	0	0	0	0	0	0	0
	離職率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	総数(人)	0	0	0	0	0	0	0
タイ	新規雇用者(人)	0	0	0	0	0	0	0
	新規雇用率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	離職者(人)	0	0	0	0	0	0	0
	離職率(%)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	総数(人)	0	3	0	0	0	0	3
合計	新規雇用者(人)	196	55	99	39	11	1	401
	新規雇用率(%)	18.5	16.6	3.3	5.5	0.7	0.7	5.9
	離職者(人)	59	18	70	23	8	1	179
	離職率(%)	5.6	5.4	2.4	3.2	0.5	0.7	2.6
	総数(人)	1,058	331	2,974	709	1,571	144	6,787

※ 総数：2020年3月31日時点の従業員数。
 新規雇用者、離職者および総数は、役員、嘱託・期間雇用者、派遣社員を含みません。
 新規雇用率：新規雇用者数÷総数×100
 離職率：離職者数÷総数×100

ダイバーシティと多様性に関する重点課題と主な取り組み (2019年度)

テーマ	実施項目	具体的な取り組みの内容
仕事と育児の両立	育児支援制度の説明会	育休からの復職者および育児中の社員を対象に制度説明会を実施
	男性の育児参加促進	育児参加による仕事の生産性向上と育児休業取得促進を目的として実施
仕事と介護の両立	介護アンケート	住友金属鉱山(株)全社員対象に介護の実態把握と2018年に実施した介護セミナーの効果検証を目的に実施
LGBT	LGBTを理解するワークショップ	LGBTが抱える問題を当事者ではなく周囲の人々の目線で描いた映画を見て、当事者2名が参加したパネルディスカッションを実施
	女性キャリア塾	本社一般職女性を対象とした女性キャリア塾を初開講
女性活躍	女性活躍推進法に基づく「えるぼし」二つ取得	女性活躍推進法に基づく「採用」を除くすべての項目で基準を達成
	障がい者支援	受入職場向けのノーマライゼーションと合理的配慮に関する教育資料をe-ラーニング化
人権	人権教育	12月を人権月間として位置づけ、アンコンシャスバイアスについて理解促進のための研修を実施

従業員の人権に関する基本調査の実施状況

2016年度に国内外の73拠点に対し、56拠点に人権デューデリジェンス調査を実施しました(実施割合77%)。今まで実施した人権デューデリジェンス調査のうち、特に継続調査が必要と判断した「ハラスメント」「コミュニケーション」「相談窓口の利用状況」などの項目に絞って24カ所の国内拠点に対し、調査を実施しました。

実施年度	調査実施拠点数	実施割合(累計)
2017	3	13%
2018	9	50%
2019	6	75%

育児休暇の状況 (2020年3月末)(対象範囲:住友金属鉱山(株))

	総数	男性	女性
育児休暇を取得する権利を有していた従業員(人) ^{※1}	218	175	43
育児休暇を取得した従業員(人)	46	3	43
2019年度中に育児休暇から復職した従業員(人)	15	2	13
育児休暇から復職した後、12カ月経過時点で在籍している従業員(人) ^{※2}	14	0	14
育児休暇後の従業員の復職率 ^{※3}	9/9(100%)	1/1(100%)	8/8(100%)
育児休暇後の従業員の定着率 ^{※4}	14/14(100%)	—	14/14(100%)

※1 会社に出生届があった社員のうち
男性社員: 出産日当日から子どもが1歳になる誕生日の前日まで。
女性社員: 出産日56日前から子どもが1歳に達する日(誕生日の前日)の属する年度最終月の翌月末(4月末)または子が1歳6カ月に達する日のうち、どちらか長い方まで。

※2 2018年度に復職し、その後12カ月在籍している従業員数。

※3 復職率: 2019年度に復職した人数÷2019年度に復職予定だった人数×100

※4 定着率: 2018年度に復職し、その後12カ月在籍している人数÷2018年度に復職した人数×100

■ステークホルダーとの対話

ステークホルダー・エンゲージメント

ステークホルダー ^{※1}	取り組み姿勢	具体的な取り組み
お客様	主に営業担当が窓口となりコミュニケーションを行っています。いただいた意見、事業ごとにマネジメントシステムなどを通して経営レベルでの対処を行っています。	・HPにて製品紹介を掲載、問い合わせ先を併せて掲載。
株主・投資家	適切なIR活動の実施のため、情報開示の基準や方法を規定した「IRポリシー」を制定し、ホームページで公開しています。いただいた意見は、定期的に経営層に報告し、経営に活かしています。	機関投資家・アナリスト: ・経営戦略進捗説明会の開催(2回/年) ・決算内容に合わせた電話会議の開催(4回/年 日英同時通訳付き) 個人投資家: ・冊子「株主のみなさまへ」の発行(2回/年) ・個人投資家向け説明会の開催(4回/年) 共通: ・「2030年のありたい姿」説明動画配信
従業員	国内では労働組合、海外では従業員代表と定期的に説明や協議を行い、要望や意見を吸い上げています。そのほか個々の従業員とも面談制度や意識調査などを行っています。 従業員に著しい影響を与える業務変更があった場合は、事前に適切な通知期間を設けています。 (例: 事業の譲渡を決定した子会社においては事業譲渡完了の1カ月前に従業員へ説明するとともに従業員の雇用を維持しました。)	国内: ・「労使協議会」、「労使懇談会」の定期実施(1回/月) ・「中央労使懇談会」の実施(1回/年) ・年度初めに個人別の業務目標を設定し、その達成状況を上司との面談により確認するため「役割評価面談」を実施。(2回/年) 海外: ・従業員代表組織に対して定期的に経営状況の説明、従業員からの意見や要望を吸い上げる場を設置。 ・労使懇談会の場で出された安全や作業環境の改善等の要望には、状況を確認の上必要な改善措置を行っている。 (例: 夏場の熱中症対策、接触事故防止対策の実施、身体への高負荷作業の機械化など)
地域住民	地域コミュニティとの定期的なコミュニケーションの機会を設け、相互理解が進みやすい環境を整えるとともに、地域に溶け込むための様々な活動にも積極的に取り組んでいます。	・菱刈鉱山: 公害防止対策協議会の実施(2回/年) ・コーラルベイニッケル: リオツバ近辺の11カ所のインパクトバランガイ ^{※3} を含む22のバランガイと定期的に情報交換を実施。 ・タガニートHPAL: 近隣の4カ所のインパクトバランガイを含む14のバランガイと定期的に情報交換を実施。 ・コーラルベイニッケル: 各バランガイが必要とする施設の建設、学校支援として教材や運営に必要な物資の提供、地域住民への無償医療支援や自活のための生計支援活動の推進 ^{※2} ・タガニートHPAL: 技術者を招いた有機米栽培の普及や周辺地域の高齢者への日用品補助、奨学金による進学支援など ^{※2}
ビジネスパートナー	取引先との良好な関係をベースに、それぞれの部門が日頃から積極的にコミュニケーションや意見交換を行っています。	・下請業者に対して、安全に作業を行ってもらうため安全研修を実施。 ・当社グループ製品を扱う施工業者の技能向上のため建築物の施工状況を採点評価するパトロールを実施。
市民団体	プラントの建設・操業にあたって市民団体の理解と協力を得ながら、周辺環境への影響を最小限に抑え、自然環境との共生を図っています。	・国際環境NGO団体「Friends of the Earth Japan」とフィリピンのコーラルベイニッケルおよびタガニートHPALプラント周辺河川の水質などに関する同団体からの指摘について意見交換を年2回実施。その意見・提言も参考にして必要な改善策に取り組んでいる。
行政など	事業所、関係会社のある地域の行政機関や業界団体などと定期的に情報交換や懇談会を行っています。	事業所近接警察署保安課と定期的に情報交換会を実施。(1回/月)

当社グループに対して社会に関する苦情は0件、環境に関する苦情は6件ありましたが適切に対応しています。
※1 当社グループが影響を与えたり、影響を受けるステークホルダーとして「顧客」「株主」「従業員」「地域住民」「債権者」「ビジネスパートナー」「市民団体」「行政」を定義しています。
※2 SDMP (Social Development & Management Program) の取り組みの一環
※3 バランガイ: フィリピンの都市や町を構成する最小の地方自治単位であり、村または地区、区を示しています。

当社が加盟している主な団体

団体名	当社の役割	公共政策に関する取り組み
一般社団法人 日本経済団体連合会	常任幹事、未来産業・技術委員会、カナダ委員会、環境安全委員会、海洋開発推進委員会、国際協力委員会、中国委員会、南アジア地域委員会、日本ミャンマー経済委員会、日本ブラジル経済委員会、女性の活躍推進委員会、社会基盤強化委員会、オリンピック・パラリンピック等推進委員会、資源・エネルギー対策委員会/企画部会、労働法規委員会/労働安全衛生部会に参加	総合経済団体として、我が国経済の自律的な発展と国民生活の向上を目的とし、経済界が直面する内外の広範な重要課題について、経済界の意見を取りまとめ、着実かつ迅速な実現を働きかけている
日本鉱業協会	鉱業協会理事、備蓄委員会(委員長、副委員長)、企画調整委員会、エネルギー委員会、海外開発委員会、環境管理委員会、関税委員会、資金委員会、需給委員会、税制委員会、探鉱開発委員会、硫化鉱硫酸委員会、減耗除対策特別委員会、保安部会等に参加	電気料金問題、税制、資源開発、製錬・リサイクル技術、鉱山保安および人材育成開発に関する鉱業政策要望書を関係省庁に提出し、また政府主催の審議会などに委員を派出して業界の意見を提言している
ICA (国際銅協会)	Board of Directors 1名	世界の銅産業を結集し、銅市場の発展と保護を目指し、社会の持続可能な開発目標に積極的に貢献することを目指している ・銅の新用途開発 ・銅の需要促進
一般社団法人 日本銅センター	理事1名	・銅、銅製品の用途開発・技術開発 ・緑青・青水など、銅の正しい知識の普及
ニッケル協会	Board会議、EXCO会議に参加 H&E PP (公共政策・規制)、NiPERA (科学研究)、MD (市場開拓)の各委員会に参加	現行のステンレス鋼および新規のニッケル市場について、持続可能な成長発展のための支援を行う 公共政策と規制の基本として、健全な科学、リスク管理、社会経済的便益を促進している
硫酸協会	理事1名、総務委員会、業務委員会、技術委員会、編集委員会に参加	経済産業省製造産業局の施策・情報を会員会社へ伝達し、会員会社からの要望を取りまとめ上申する
ICMM (国際金属・鉱業評議会)	ICMM 10の基本原則の実践 Communications, Environment, Social & Economic Development および Health & Safety のプログラム委員会に参加してICMMの活動を推進	・環境分野 生物多様性、気候変動、水マネジメントへの取り組み ・安全衛生分野 安全衛生情報共有化と災害撲滅への取り組み ・マテリアルスチューワードシップ分野 科学ベースの化学物質管理とサプライチェーン管理への取り組み ・社会経済分野 社会経済発展への鉱業の貢献活動支援の取り組み
一般社団法人 電子情報技術産業協会 (JEITA)	電子部品部会、誘導体セラミックス委員会に参加	各種統計の集計や、規制、規格、環境対策などの課題検討に参画している
一般社団法人 電池工業会	賛助会員	二次電池の需要増に伴い今後必要とされる再資源化、品質性能および製品安全に係わる施策の推進等を行う

外部機関との連携

当社は以下の国際的な機関に参加、支援表明を行い、それぞれの原則を遵守し、また活動を支援し、鉱業・金属製錬業界の企業として、求められる持続可能な発展に向けた取り組みを行っています。

- ・ International Council on Mining and Metals (ICMM) : 国際金属・鉱業評議会 <https://www.icmm.com/>
- ・ Extractive Industries Transparency Initiative (EITI) : 採掘産業透明性イニシアティブ <https://eiti.org/>

国際社会との関わり

ICMM 10の基本原則

- 基本原則1** 倫理的企業活動と健全な企業統治、透明性を実践し、持続可能な開発を支援します。
- 基本原則2** 企業戦略と意思決定過程において「持続可能な開発」の理念を堅持します。
- 基本原則3** 従業員や事業活動の影響を受けるコミュニティの人権、利益、文化、習慣、価値観に敬意を払います。
- 基本原則4** リスクに関するステークホルダーの観点を取り入れ、健全な科学手法に基づいた効果的なリスク管理戦略と体制を導入し、実行します。
- 基本原則5** 災害・事故ゼロを目標とし、労働安全衛生成績の継続的改善に努めます。
- 基本原則6** 水資源管理、エネルギー、気候変動などの環境パフォーマンスの継続的な改善を追求していきます。
- 基本原則7** 生物多様性の維持と土地用途計画への統合的取り組みに貢献します。
- 基本原則8** 金属、鉱物を含有する製品の責任ある製品設計、使用、再利用、リサイクル、廃棄が行われるためのナレッジベースとシステムを奨励し、推進します。
- 基本原則9** 継続してソーシャルパフォーマンスの改善を追求し、事業を展開する国・地域の社会、経済、制度の発展に貢献します。
- 基本原則10** 持続可能な開発課題と機会に関し、主要ステークホルダーとオープンかつ透明な方法で積極的にかかわり、効果的に報告し、第三者による進捗とパフォーマンスの検証を行います。

当社グループでは、ICMMの定める10の基本原則をCSR方針などに反映させ、また、会員企業に義務づけられたGRIスタンダードに沿った報告書を発行しています。そのほか、基本原則を具体化したポジションステートメントの遵守など、会員企業として様々な取り組みを行っています。

ICMMは、10の基本原則を補完するために以下のポジションステートメントを定めています。当社グループはこれらの取り組みを遵守してまいります。

- 気候変動
- 水管理
- 鉱滓統治枠組み
- 先住民族と鉱業
- 開発のための鉱業パートナーシップ
- 資源開発収益の透明性
- 水銀のリスク管理
- 鉱業および保護地域

EITI 原則

- | | | |
|---|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 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。 | <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 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。 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。 | <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 |
|---|--|--|

■ 地域社会との共存共栄

地域経済での存在感

海外現地採用の上級管理職者数(部長クラス以上)と現地雇用者数(2020年3月末)

会社名(国・地域)	上級管理職者数		割合 ^{※1}	現地雇用者数 ^{※2}
	男性	女性		
SMMフィリピン(フィリピン)	2	1	4%	74
タガニートHPAL(フィリピン)	1	1	0.3%	707
コーラルベイニッケル(フィリピン)	4	0	1%	599
SMMペルー(ペルー)	2	0	9%	23
韓国住鉱(韓国)	1	0	14%	7
上海住鉱電子塗料(中国)	2	0	5%	37
台住電子材料(台湾)	2	2	15%	26
東莞住鉱電子塗料(中国)	1	1	13%	15
SMMオセアニア(オーストラリア)	0	1	25%	4

※1 割合：上級管理職者数÷現地雇用者数×100

※2 海外現地法人が直接雇用している従業員で、出向受入れ者および転籍者を除く人数。

間接的な経済的インパクト

閉鎖計画／製錬所閉鎖処理計画

事業拠点	内容	金額(2019年度までの累計)	期間
菱刈鉱山	鉱害防止積立金	2,382万円	1984年から
コーラルベイニッケル	製錬所または鉱物処理加工プラントの閉鎖処理	総額約1億1,600万ペソ ^{※1}	2012年から8年間(毎年積み立て)
タガニートHPAL	閉鎖計画に要する費用	総額約1億4,000万ペソ	2016年から11年間(毎年積み立て)

※1 コーラルベイニッケルがDENR(Department of Environment and Natural Resources: 環境天然資源省)に提出した閉鎖計画による費用。

■ その他

社会、環境に関するアセスメントの取り組み

対象	具体的な取り組み	2019年度の取り組み結果
従業員	<p>【人権マネジメントプログラムの実施】 ・2014年度から人権マネジメントプログラム^{※2}の運用を開始。課題が認められた拠点は必要に応じて訪問調査を実施。</p> <p>【SMMグループ人権に関する方針】 ・「SMMグループ人権に関する方針」の浸透を目的として、2019年7月に、方針の採択を取締役会等で決議するよう国内・海外の子会社に依頼し、10月までに子会社38社で採択しました。海外の子会社については、英語、中国語、スペイン語に翻訳した方針を作成・配付。</p> <p>【人権研修】 ・2019年度より12月を「人権月間」とし、トップメッセージの発信と人権研修に取り組みました。トップメッセージは、日本語、英語での動画とし、中国語、スペイン語の字幕を入れたものを海外拠点に展開。 総研修時間：8,823時間</p> <p>【ハラスメントの防止】 ・セクシャルハラスメントおよびその他人権問題発生時の相談窓口についても各所に設置し、ハラスメントの防止責任者も任命。</p> <p>【実態調査】 ・事業場単位でハラスメント、コンプライアンス、コミュニケーションの実態や要望を把握するため「就業環境調査」の実施。 ・会社に対する意識、要望を把握するため外部の専門機関に委託し3年ごとに「従業員意識調査」を実施。</p>	<p>2019年度は^{※5} 人権に関する差別事象 0件 ハラスメントに関する事象 2件 人権影響に関する苦情 0件 がありましたが適切な対応を行いました。</p> <p>また、児童労働および強制労働に該当する事例の報告はありませんでした。</p> <p>結社の自由を著しく侵害するような事実はありませんでした。</p> <p>全グループにおいて、ストライキなどによる工場閉鎖は国内および海外からも報告されていません。</p>
サプライヤー／ビジネスパートナー	<p>【人権マネジメントプログラムの実施】 人権マネジメントプログラムとして、3年ごとに資源・製錬・材料の各事業部門と資材部の年間取引額上位サプライヤー約60社に人権に関するアンケート調査^{※3}を実施。以後、毎年、資源・製錬・材料の各事業部門と資材部から調査対象企業を選定し、訪問調査を継続実施。2019年度4社実施(延べ20社)。</p> <p>【環境アセスメント】 製錬業のサプライヤーである新しい鉱山会社を選定する際には、当該鉱山会社が水管理、テリングダムなどの環境マネジメントをどのように実行しているかの評価を実施。2019年度に上記の環境デューデリジェンスを実施した新しいサプライヤーはありませんでした。</p> <p>【事業の参入と撤退】 投資や出資の際には、差別、強制労働、児童労働といった人権問題や、政治制度、経済、治安、地域特有の疾病、労務問題、宗教上の制限、地元社会への影響などのリスクに関して、プロジェクトリスクチェック表を用いて経営会議をはじめとする各種会議体で審議を実施。</p>	<p>2019年度は、顕在的、潜在的に問題や課題があると特定したサプライヤーはありませんでした。</p> <p>また児童労働および強制労働に該当する事例の報告もありませんでした。</p> <p>2019年度に経営会議に提案された新規の投資協定と撤退案件はありませんでした。<input checked="" type="checkbox"/></p>
事業を行う地域の周辺住民および先住民 ^{※1}	<p>【開発に伴う地域の方々の移転】 鉱山や関連施設の開発のため、やむを得ず地域住民の方々に住宅の移転をお願いする際には代替地を用意し、事前に理解を得ています。菱刈鉱山では、1983～1989年に計3世帯の方々に住宅の移転をお願いしました。タガニートHPALでは影響を受ける地域に住む41世帯の方々に移転をお願いしました^{※4}。</p> <p>【人権マネジメントプログラムの実施】 海外事業所における地域の住民の方を対象とした人権デューデリジェンス実施に向けて準備中。</p> <p>【インパクト評価】 操業の許認可プロセスの段階で、菱刈鉱山周辺の地域住民に対し開発に関する説明を行うとともに、公害防止協定を締結し適宜報告と是正を行っています。</p> <p>【生物多様性への配慮】 菱刈鉱山では、生態系および鉱山周辺の地域住民の方々の生活基盤を維持するため、毎年18項目について環境モニタリング調査を実施し、水質のほか、水田土壌および玄米、ワラなどの分析を行い、異常がないことを確認しています。隔年では魚体を捕獲し、魚体内の重金属に異常がないことを分析によって確認しています。</p>	<p>人権デューデリジェンスなどの結果、当社が50%を超える権益を持つすべての鉱山・製錬所周辺において先住民からの苦情などで懸案事項として報告された事案はありません。</p> <p>2019年7月現在、当社の操業地域内で、労働環境などに問題のある小規模鉱山採掘(ASM)に該当する事例はありません。またこれに関与するプログラムもありません。</p>

※1 自社権益保有率が50%を超えるすべての鉱山・製錬所においては法に則って地域との協定を結んでいます。

※2 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を認識した上で人権デューデリジェンスの仕組みを組み込んだ全社的な人権マネジメントプログラム。直接的または間接的な人権侵害の防止および加担の回避、救済を含む顕在化事象への対応をより適切に行うことができる体系的な仕組みでの運用の構築を目指しています。

※3 人権に関するアンケート調査：強制労働、児童労働、差別、従業員の労働時間、適切な賃金、安全衛生対策、労使関連の調査内容を含む。

※4 移転は、世界銀行の「非自発的移住に関する世界銀行業務指針」に沿って計画され、すべての住民の方々の合意を得て、2010年12月までに完了しています。また移転後も住居の修理や整備、住民が将来にわたり所得を得ることができるよう技能やノウハウの習得を促す生計回復支援プログラムなどの支援を継続しています。

※5 SMMグループ相談窓口(統合報告書2020 P.83コンプライアンス～「情報提供制度」参照)に提供された情報は除いています。

経済パフォーマンス

ステークホルダーごとの価値分配 (2019年度)

ステークホルダー	金額	内容
取引先	7,608億円	仕入れ先への支払い等
従業員	652億円	従業員に対する支払い
株主・債権者	235億円	配当金、利息の支払い
政府・行政	159億円	納税額
社会 ^{※1}	11億円	寄付金等

(注) 当社の株式保有構造に政府は含まれていません。
 上記のほかに留保した価値は366億円があります。また、土地使用料は僅少ですので取引先への支払いなどに含めています。
 ※1 社会：フィリピン(コーラルベイニッケル、タガニートHPAL)における社会開発マネジメントプログラム(SDMP)および同国においてその他の寄付を通じ支出された10億円を含みます。

政府から受けた相当の財務支援 (2019年度)

ステークホルダー	金額	内容
政府・行政	3億円	補助金・助成金等

※ 当社の株式保有構造に政府は含まれていません。

退職給付債務に関して

当社グループは、従業員の退職給付に充てるため、積立型および非積立型の確定給付制度ならびに確定拠出制度を採用しています。2020年3月31日における確定給付制度債務は728億円で、そのうち積立型確定給付制度債務は707億円であり、積立型確定給付制度債務に見合う制度資産は662億円となっています。

国・地域別の支払法人税 (2019年度)

国・地域	金額
日本	13,018百万円
アメリカ	2,096百万円
ペルー	3,584百万円
チリ	2,865百万円
中国	802百万円
フィリピン	1,561百万円
インドネシア	695百万円
ニューカレドニア	267百万円
オーストラリア	238百万円
その他	20百万円
合計	25,147百万円

(注) 持分法適用会社について、法人税等の金額のうち当社持分比率見合いを上記に含めています。