ESGデータブック2025

住友金属鉱山

MINING THE FUTURE

GRI 2-1/2-2/2-3/2-5

対象範囲

住友金属鉱山株式会社（Sumitomo Metal Mining Co., Ltd.：SMM）
住友金属鉱山グループ　当社および連結子会社※
住友金属鉱山 国内グループ　当社および国内の連結子会社※
※：環境・安全衛生等の報告対象として、連結子会社以外にインパクトが大きいと判断した拠点について開示している

発行年月

2025年9月（年1回発行）

注意事項

報告している各種データは、端数処理を行ったことにより合計が合わない項目がある
また過年度のレポートの数値、データを精査した結果、見直している項目がある

第三者保証

本ESGデータブックでは、パフォーマンスデータ等についてKPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けており、また本レポートの内容と第三者保証を受けることについて当社社長による事前の確認を経たうえで発行している。保証対象指標には☑マークを表示している

非鉄金属の安定供給とサーキュラーエコノミーへの貢献

リサイクル原料由来の比率 GRI 2-4/301-2

	範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
リサイクル原料使用量および比率※1	住友金属鉱山グループ	kt	229	239	236	202	220	☑
		(%)	(2.13)	(2.38)	(2.21)	(2.07)※2	(2.26)	
リサイクル原料由来の製品量および比率※3		kt	136	188	206	194	200	☑
		(%)	(4.87)	(6.96)	(7.42)	(8.90)	(7.84)	

※1 当社の事業活動における原材料投入量のうちリサイクル原料の比率。具体的には、銅系スクラップ類、亜鉛系二次原料、貴金属系ほか二次原料、電炉ダスト、汚泥・ばいじん、ALC材
※2 数値を見直し修正
※3 当社の事業活動における製品生産量のうちリサイクル由来の原材料が含まれる製品の比率。具体的には、電気銅、金、銀、クロマイト、粗酸化亜鉛、ALC材

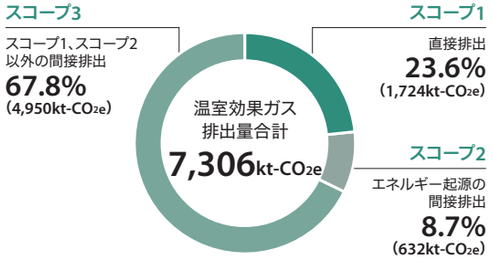
リサイクル原料由来の比率の詳細は以下に記載
事業活動による環境負荷（マテリアルフロー）
https://www.smm.co.jp/sustainability/management/environment/environment_7.html

カーボンニュートラル社会への貢献

温室効果ガス（Greenhouse Gas: GHG）排出量 GRI 305-1/305-2/305-3

		範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
GHG排出量（総量）		住友金属鉱山グループ	kt-CO_2e	2,760	2,647	2,823	2,556	2,356	
スコープ1（直接排出）				1,877	1,786	1,965	1,830	1,724	☑
スコープ2（間接排出）				882	861	858	726	632	☑
スコープ1に含まれるCO_2以外の排出量※	六フッ化硫黄（SF_6）			—	—	1.85	0.00	0.00	
	ハイドロフルオロカーボン類（HFCs）			—	—	0.63	0.62	1.04	
	メタン（CH_4）			—	—	0.15	0.16	0.15	
	一酸化二窒素（N_2O）			—	—	0.00	0.00	0.00	
	三フッ化窒素（NF_3）			—	—	0.00	0.00	0.00	
	パーフルオロカーボン類（PFCs）			—	—	0.00	0.00	0.00	

小数点以下の数値を四捨五入しているため、合計が合わない場合がある
温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、および排出係数の決定に関する不確実性ならびに地球温暖化係数の決定に関する科学的不確実性にさらされている
国内、海外ともに「GHGプロトコル」に基づき、排出係数は「地球温暖化対策の推進に関する法律」を用いて算定
国内の購入電力由来のGHG排出量算定においては、供給電力会社の調整後排出係数を使用
海外の購入電力由来のGHG排出量算定においては、IEA Emissions Factorsのその時点での国別排出係数を使用
※ GHGプロトコルに基づいて2022年度より開示



小数点以下の数値を四捨五入しているため、合計が合わない場合がある

スコープ3のGHG排出量および総排出量に対する割合（2024年度） GRI 305-3

カテゴリー	範囲	排出量(kt-CO_2e)	割合	算定方法
スコープ3　合計		4,950	67.8%	
1 購入した製品・サービス	住友金属鉱山グループ	4,262 ☑	58.3%	Σ（主要原材料重量×排出原単位）※1
2 資本財	住友金属鉱山グループ	431 ☑	5.9%	Σ（設備投資額×排出原単位×1.05）※2 設備投資額は建設仮勘定、中古品およびグループ内取引を含む
3 スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	住友金属鉱山グループ	226 ☑	3.1%	Σ（購入電力・燃料の使用量×排出原単位（電力※2、燃料※1））
4 輸送、配送（上流）	右記算定方法参照	20 ☑	0.3%	国内の輸送に係る排出量を「エネルギーの使用の合理化等に関する法律」、「地球温暖化対策の推進に関する法律」に基づいて算定
5 事業から出る廃棄物	住友金属鉱山国内グループ	7	0.1%	Σ（廃棄物種類別量（国内主要拠点）×廃棄物種類別の排出原単位）※2
6 出張	住友金属鉱山国内グループ	1	0.0%	Σ（従業員数（国内主要拠点）×排出原単位）※1
7 雇用者の通勤	住友金属鉱山国内グループ	3	0.0%	Σ（従業員数（国内主要拠点）×営業日数×排出原単位）※2
8 リース資産（上流）	—	対象外※3	—	—
9 輸送、配送（下流）	—	対象外※4	—	—
10 販売した製品の加工	—	対象外※4	—	—
11 販売した製品の使用	—	対象外※4	—	—
12 販売した製品の廃棄	—	対象外※4	—	—
13 リース資産（下流）	右記算定方法参照	0.1	0.0%	Σ（本社ビルテナントの購入電力・ガス使用量×排出原単位）※5
14 フランチャイズ	—	対象外※6	—	—
15 投資	—	対象外※7	—	—

温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、および排出係数の決定に関する不確実性ならびに地球温暖化係数の決定に関する科学的不確実性にさらされている
※1 排出原単位は「国立研究開発法人産業技術総合研究所IDEA Ver.3.5（IPCC2021 without LULUCF AR6）」を使用している
※2 排出原単位は「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver.3.5）」を使用している
※3 スコープ1および2に含めて算定しているため対象外
※4 当社グループ製品は非鉄金属や高機能材料の素材が主であり、販売先以降の用途が多様で、また、各用途のGHG排出特性も異なることから、本カテゴリーは排出量の算定が困難なため対象外
※5 排出原単位は環境省の温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度の算定方法・排出係数一覧に基づいて計算している
※6 フランチャイズ事業を行っていないため対象外
※7 純投資での情報開示のため対象外

地球環境保全

事業活動における原材料およびエネルギー投入量 GRI 301-1/301-2/302-1

原材料投入量

		範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
原材料(総量)		住友金属鉱山グループ	kt	12,777	11,936	12,840	11,998	11,868	
	原料			10,524	9,808	10,424	9,539	9,498	☑
	リサイクル原料※			229	239	236	202	220	☑
	材料			2,024	1,889	2,180	2,257	2,150	☑

小数点以下の数値を四捨五入しているため、合計が合わない場合がある
※ 工場内リサイクルを除く

エネルギー投入量

		範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
エネルギー投入量(熱量換算)		住友金属鉱山グループ	TJ	31,728	30,651	22,762	20,789	19,872	☑
	再生可能エネルギー			12	74	66	80	34	
	非再生可能エネルギー源			31,716	30,577	22,696	20,709	19,838	

2022年度以降は、国内外の事業活動において消費した燃料、熱、電気等を対象とし、電力使用量を熱量換算する際、1千kWh当たり3.6GJにて換算している

事業活動における水資源投入量と排水量、水消費量 GRI 303-3/303-4/303-5

水資源投入量

		範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
水使用量※		住友金属鉱山グループ	㎥	200,305	181,271	197,186	174,287	193,665	
淡水取水量	表流水(河川)			13,717	13,954	15,321	15,082	14,218	☑
	雨水			68	53	44	40	44	☑
	地下水			6,657	7,108	7,586	8,401	7,535	☑
	工業用水(他の組織からの水)			14,339	14,437	14,346	13,439	13,453	☑
	水道水(他の組織からの水)			393	417	391	377	379	☑
海水取水量				165,132	145,301	159,500	136,948	158,037	☑

小数点以下の数値を四捨五入しているため、合計が合わない場合がある
※ 当社は、WWF Water Risk Filterを用いて水ストレスの高い地域を特定し評価しており、その結果、当社グループの生産拠点で水ストレスが高い地域はない

排水量

		範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
排水(総量)		住友金属鉱山グループ	㎥	199,057	176,781	196,736	175,139	190,915	
	海域※			198,051	175,753	195,792	174,287	190,006	☑
	河川			965	974	879	789	847	☑
	下水道等			42	55	65	62	61	☑

小数点以下の数値を四捨五入しているため、合計が合わない場合がある
※ 閉鎖性海域に流入する河川への排出は"海域"とする

水消費量

	範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
全ての地域からの総水消費量	住友金属鉱山グループ	㎥	4,281	4,917	3,552	4,505	4,163	☑

水消費量は事業場ごとに取水量から排水量を差し引くことで推計している

「水資源投入量」、「排水量」、「水消費量」の詳細については、「水会計データ」を参照

PDF 水会計データ
https://www.smm.co.jp/sustainability/data/pdf/Water_Accounting_Data_2025_JP.pdf

事業活動における化学物質の排出量と移動量 GRI 2-4/303-4/305-7

		範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
大気への排出量(総量)		住友金属鉱山グループ※1	t	3,257	3,175	3,295	3,182	2,963	
大気への排出	SOx			1,733	1,739	1,715	1,692	1,452	☑
	NOx			1,444	1,352	1,512	1,425	1,419	☑
	ばいじん			80	84	68	66	92	☑
水域への排出量(総量)		住友金属鉱山グループ	t	134	134	132	117	121	
水域への排出	COD※2(化学的酸素要求量)			49	48	49	48	51	☑
	BOD※3(生物化学的酸素要求量)			15	12	16	7	7	☑
	全りん			1	1	1	1	1	☑
	全窒素			69	73	66	61	62	☑
PRTR対象物質 移動量/排出量(総量)		住友金属鉱山グループ※4	t	1,907	2,035	2,522	2,626	2,450	
移動量※5				1,823	1,959	2,439	2,557	2,374	☑
排出量	排出量(総量)※5			83	76	83	69	76	☑
	自社内埋立			0.8	0.8	0.8	0.4	0.8	☑
	土壌			1.7	0.9	0.7	0.6	0.8	☑
	水域			73.5	66.6	74.7	62.0	69.3	☑
	大気※5			7.4	7.8	7.1	5.8	5.2	☑

小数点以下の数値を四捨五入しているため、合計が合わない場合がある
※1 住友金属鉱山グループのうち、行政に届け出た数値を集計
※2 COD(化学的酸素要求量):海域への排出水を対象とし、河川に排出するもので閉鎖海域へ流出するものを含む
※3 BOD(生物化学的酸素要求量):河川への排出水を対象とし、閉鎖海域へ流入するものを除く
※4 住友金属鉱山グループのうち、国内のPRTR制度に基づく報告を実施している拠点
※5 一部拠点において数値算出方法を変更したため、過年度に遡及して修正

産業廃棄物などの最終処分量 GRI 306-5

		範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
最終処分量(総量)※1		住友金属鉱山国内グループ	kt	52	60	74	70	59	☑
	産業廃棄物			50.6	59.0	73.7	69.0	57.6	
	鉱業廃棄物※2			0.7	0.7	0.7	0.7	0.9	

小数点以下の数値を四捨五入しているため、合計が合わない場合がある
※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殿物で、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(2024年度) GRI 306-3/306-4/306-5

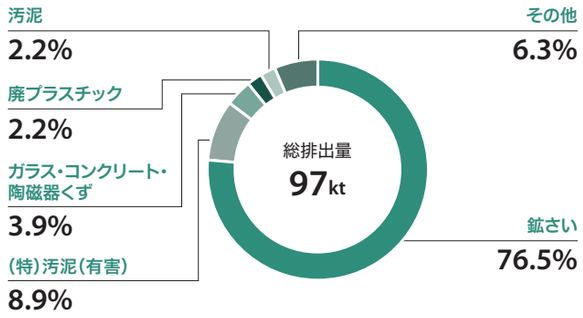
処理区分別廃棄物量(有害※1/無害※2)

		範囲	単位					
		住友金属鉱山グループ	kt	有害		無害		合計	
処理方法※3	リサイクル			7.9		29.4		37.3	
	焼却(熱回収有)			0.3		1.3		1.5	
	焼却(熱回収無)			0.0		0.1		0.1	
	埋立			54.0		6,731.6		6,785.6	
	減容・その他			2.0		0.8		2.8	
	計			64.3	☑	6,763.1	☑	6,827.4	☑

		住友金属鉱山グループ	kt
自社内埋立/委託処理	自社内埋立		6,730
	委託処理		98

当社グループの関係会社に産業廃棄物処理を委託し、原料としてリサイクル処理しているため実質的には当社グループ外に排出されていないもの((特)汚泥(有害)など)が一部含まれる
※1 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している
「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)」
※2 有害廃棄物以外のもの
※3 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た

産業廃棄物排出量の種類別割合（住友金属鉱山 国内グループ）



廃プラスチックの排出量 GRI 306-3/306-4/306-5

再資源化および再資源化等（熱回収）が占める割合が直轄事業場では約63%、当社グループ全体では約64%となりました。さらなる排出抑制に取り組み、再資源化の促進を図っていきます。

	範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
廃プラスチックの排出量	住友金属鉱山グループ	t	2,694	2,873	2,717	2,197	2,116
再資源化			878	977	1,104	803	580
再資源化等（熱回収）			1,023	885	613	522	779
未利用　焼却（熱回収無）			226	282	263	94	12
埋立			568	728	736	779	745

小数点以下の数値を四捨五入しているため、合計が合わない場合がある

設備投資における環境保全関連投資

	範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	（計画）2025年度
環境保全関連投資額（合計）	住友金属鉱山グループ	百万円	7,706	12,171	14,086	10,525	23,023
公害防止・環境保全			7,549	11,694	13,772	10,219	22,942
省エネルギー			157	477	314	306	81
環境保全関連投資の設備投資額に対する比率		%	11.9	8.6	9.5	9.0	17.1

小数点以下の数値を四捨五入しているため、合計が合わない場合がある

緑化面積 GRI G4-MM1

		範囲	単位	A 開発し、緑化していない土地面積の合計（2023年度末）	B 2024年度新たに開発した土地面積	C 2024年度新たに緑化した土地面積	D 開発し、緑化していない土地面積の合計（A+B-C）
開発および緑化した土地の面積（2024年度）	住友金属鉱山グループ	菱刈鉱山	ha	22	0	0	22
		コーラルベイニッケル		430	0	2	428
		タガニートHPAL		488	5	4	489

小数点以下の数値を四捨五入しているため、合計が合わない場合がある

※1 コーラルベイニッケルでは上記の開発地内の緑化面積のほかに、フィリピン政府と協議し、開発地外の近隣地域においても2024年度は新たに50haの緑化を進め、これまでの合計として214ha（竹林を含む）が緑化面積として認定されている（敷地外緑化面積については、過去数値を見直し過年度修正を行った）

※2 タガニートHPALでは上記の開発地内の緑化面積のほかに、フィリピン政府と協議し、開発地外の近隣地域においても2024年度は新たに63haの緑化を進め、これまでの合計として733haが緑化面積として認定されている

生物多様性の価値の高い地域での事業活動※ GRI 304-1/G4-MM2

現在、管理計画の作成を必要とする地域でのプロジェクトはありません。

	範囲	地域	単位	2024年度	
地域および生産用地	住友金属鉱山グループ	瀬戸内海	ha	62	瀬戸内海国立公園に隣接する美濃島、家ノ島で（株）四阪製錬所（製造拠点）が操業。IUCNカテゴリー2同等地域に隣接
		フィリピン		583	パラワン島でコーラルベイニッケル（製造拠点）が操業。禁猟区、鳥の保護区。IUCNカテゴリー4同等地域

※ 国際自然保護連合（International Union for Conservation of Nature: IUCN）の定める保護地域に分類されるカテゴリー4以上の地域および隣接地域またはそれと同等と考えられる生物多様性の価値の高い地域（当社調査）
カテゴリーは1が最上位

人的資本経営

従業員データ

平均勤続年数・年齢・年間給与

範囲		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
住友金属鉱山(株)	平均勤続年数	年	19.5	18.9	18.0	17.0	16.7
	平均年齢	歳	42.7	42.3	41.5	40.7	40.6
	平均年間給与※	千円	7,952	7,878	8,349	8,235	7,901

※ 平均年間給与は、基準外給与、その他諸手当および賞与を含む

役員・従業員数※1、※2(国・地域別) GRI 2-7/2-9/405-1

範囲					単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
住友金属鉱山グループ	合計				人	7,797	7,879	7,950	8,133	7,923
	国・地域別	日本			人	6,150	6,224	6,085	6,256	6,049
				男性	人	5,120	5,198	5,098	5,222	4,936
					(%)	(83.3)	(83.5)	(83.8)	(83.5)	(81.6)
				女性	人	1,030	1,026	987	1,034	1,113
					(%)	(16.7)	(16.5)	(16.2)	(16.5)	(18.4)
		海外			人	1,647	1,655	1,865	1,877	1,874
				男性	人	1,208	1,217	1,379	1,392	1,381
					(%)	(73.3)	(73.5)	(73.9)	(74.2)	(73.7)
				女性	人	439	438	486	485	493
					(%)	(26.7)	(26.5)	(26.1)	(25.8)	(26.3)
			フィリピン		人	1,430	1,433	1,504	1,531	1,539
				男性		1,068	1,071	1,124	1,138	1,140
				女性		362	362	380	393	399
			アジア・オセアニア(フィリピンを除く)	中国	人	102	108	105	103	101
					男性	68	76	75	76	69
					女性	34	32	30	27	32
				台湾	人	27	27	26	19	17
					男性	12	12	11	8	8
					女性	15	15	15	11	9
			アジア・オセアニア(フィリピンを除く)	タイ	人	4	4	—	—	—
					男性	1	1	—	—	—
					女性	3	3	—	—	—
				韓国	人	4	4	5	4	4
					男性	2	2	2	3	3
					女性	2	2	3	1	1
				ベトナム	人	—	—	145	136	134
					男性	—	—	112	107	106
					女性	—	—	33	29	28
				オーストラリア	人	7	8	7	8	7
					男性	5	6	5	6	6
					女性	2	2	2	2	1
			北米・欧州	カナダ	人	13	13	19	21	20
					男性	11	11	16	17	16
					女性	2	2	3	4	4
				オランダ	人	1	1	1	1	1
					男性	1	1	1	1	1
					女性	0	0	0	0	0
				米国	人	13	14	12	9	11
					男性	6	6	5	4	4
					女性	7	8	7	5	7
			南米	ブラジル	人	4	1	1	1	1
					男性	3	0	0	0	0
					女性	1	1	1	1	1
				チリ	人	26	26	23	27	22
					男性	18	18	14	18	14
					女性	8	8	9	9	8
				ペルー	人	16	16	17	17	17
					男性	13	13	14	14	14
					女性	3	3	3	3	3

※1 データは、各年度3月末時点(休職者を含む)とし、出向者は出向先の役員・従業員数として計上している

※2 役員の範囲は、住友金属鉱山(株):取締役、監査役および執行役員(社外取締役・社外監査役は除く)、国内・海外関係会社:取締役および監査役

役員・従業員数※1（年齢層・従業員区分別） GRI 2-7/2-8/2-9/405-1

範囲				単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
住友金属鉱山グループ	常勤役員数※2	合計		人	110	109	105	104	102
			男性	人	109	108	104	102	100
				(%)	(99.1)	(99.1)	(99.0)	(98.1)	(98.0)
			女性	人	1	1	1	2	2
				(%)	(0.9)	(0.9)	(1.0)	(1.9)	(2.0)
		住友金属鉱山(株)	合計	人	25	23	24	26	23
			男性	人	25	23	24	25	22
				(%)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(96.2)	(95.7)
			女性	人	0	0	0	1	1
				(%)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(3.8)	(4.3)
		国内関係会社	合計	人	58	61	57	55	51
			男性	人	58	61	57	55	51
				(%)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
			女性	人	0	0	0	0	0
				(%)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)	(0.0)
		海外関係会社	合計	人	27	25	24	23	28
			男性	人	26	24	23	22	27
				(%)	(96.3)	(96.0)	(95.8)	(95.7)	(96.4)
			女性	人	1	1	1	1	1
				(%)	(3.7)	(4.0)	(4.2)	(4.3)	(3.6)
	従業員数	合計		人	7,687	7,770	7,845	8,029	7,821
			男性	人	6,218	6,306	6,373	6,512	6,217
				(%)	(80.9)	(81.2)	(81.2)	(81.1)	(79.5)
			女性	人	1,469	1,464	1,472	1,517	1,604
				(%)	(19.1)	(18.8)	(18.8)	(18.9)	(20.5)
		住友金属鉱山(株)	合計	人	2,699	2,813	2,993	3,136	3,276
			男性	人	2,311	2,407	2,561	2,681	2,797
				(%)	(85.6)	(85.6)	(85.6)	(85.5)	(85.4)
			女性	人	388	406	432	455	479
				(%)	(14.4)	(14.4)	(14.4)	(14.5)	(14.6)

範囲					単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
住友金属鉱山グループ	従業員数	住友金属鉱山(株)	管理職社員	合計	人	487	470	479	559	601
				男性	人	476	457	461	538	577
					(%)	(97.7)	(97.2)	(96.2)	(96.2)	(96.0)
				女性	人	11	13	18	21	24
					(%)	(2.3)	(2.8)	(3.8)	(3.8)	(4.0)
			30歳未満			0	0	0	0	0
				男性		0	0	0	0	0
				女性		0	0	0	0	0
			30歳以上 50歳未満			170	177	198	262	286
				男性		164	168	184	247	268
				女性		6	9	14	15	18
			50歳以上			317	293	281	297	315
				男性		312	289	277	291	309
				女性		5	4	4	6	6
			一般社員	合計	人	1,936	2,072	2,246	2,333	2,466
				男性	人	1,598	1,715	1,868	1,930	2,040
					(%)	(82.5)	(82.8)	(83.2)	(82.7)	(82.7)
				女性	人	338	357	378	403	426
					(%)	(17.5)	(17.2)	(16.8)	(17.3)	(17.3)
			30歳未満			490	584	688	771	842
				男性		388	468	558	628	680
				女性		102	116	130	143	162
			30歳以上 50歳未満			908	908	938	911	963
				男性		733	737	768	739	791
				女性		175	171	170	172	172
			50歳以上			538	580	620	651	661
				男性		477	510	542	563	569
				女性		61	70	78	88	92
			期間雇用者	合計	人	276	271	268	244	209
				男性	人	237	235	232	213	180
					(%)	(85.9)	(86.7)	(86.6)	(87.3)	(86.1)
				女性	人	39	36	36	31	29
					(%)	(14.1)	(13.3)	(13.4)	(12.7)	(13.9)

※1 データは、各年度3月末時点（休職者を含む）とし、出向者は出向先の役員・従業員数として計上している

※2 役員の範囲は、住友金属鉱山（株）：取締役、監査役および執行役員（社外取締役・社外監査役は除く）、国内・海外関係会社：取締役および監査役

範囲				単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
住友金属鉱山グループ	従業員数	国内関係会社	合計	人	3,368	3,327	3,011	3,039	2,699
			男性	人	2,726	2,707	2,456	2,461	2,066
				(%)	(80.9)	(81.4)	(81.6)	(81.0)	(76.5)
			女性	人	642	620	555	578	633
				(%)	(19.1)	(18.6)	(18.4)	(19.0)	(23.5)
		管理職社員	合計	人	278	270	240	234	220
			男性	人	276	267	237	231	217
				(%)	(99.3)	(98.9)	(98.8)	(98.7)	(98.6)
			女性	人	2	3	3	3	3
				(%)	(0.7)	(1.1)	(1.3)	(1.3)	(1.4)
			30歳未満		0	0	0	0	0
				男性	0	0	0	0	0
				女性	0	0	0	0	0
			30歳以上 50歳未満		90	92	82	75	72
				男性	88	89	80	73	70
				女性	2	3	2	2	2
			50歳以上		188	178	158	159	148
				男性	188	178	157	158	147
				女性	0	0	1	1	1
		一般社員	合計	人	2,671	2,659	2,453	2,449	2,201
			男性	人	2,188	2,173	2,008	2,001	1,752
				(%)	(81.9)	(81.7)	(81.9)	(81.7)	(79.6)
			女性	人	483	486	445	448	449
				(%)	(18.1)	(18.3)	(18.1)	(18.3)	(20.4)
			30歳未満		442	453	423	409	350
				男性	377	387	366	351	285
				女性	65	66	57	58	65
			30歳以上 50歳未満		1,603	1,583	1,414	1,358	1,218
				男性	1,273	1,259	1,115	1,069	941
				女性	330	324	299	289	277
			50歳以上		626	623	616	682	633
				男性	538	527	527	581	526
				女性	88	96	89	101	107

範囲				単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
住友金属鉱山グループ	従業員数	国内関係会社	期間雇用者	合計	人	419	398	318	356	278
				男性	人	262	267	211	229	157
					(%)	(62.5)	(67.1)	(66.4)	(64.3)	(56.5)
				女性	人	157	131	107	127	121
					(%)	(37.5)	(32.9)	(33.6)	(35.7)	(43.5)
			海外関係会社	合計	人	1,620	1,630	1,841	1,854	1,846
				男性	人	1,181	1,192	1,356	1,370	1,354
					(%)	(72.9)	(73.1)	(73.7)	(73.9)	(73.3)
				女性	人	439	438	485	484	492
					(%)	(27.1)	(26.9)	(26.3)	(26.1)	(26.7)
			管理職社員	合計	人	317	321	315	341	393
				男性	人	234	234	220	242	280
					(%)	(73.8)	(72.9)	(69.8)	(71.0)	(71.2)
				女性	人	83	87	95	99	113
					(%)	(26.2)	(27.1)	(30.2)	(29.0)	(28.8)
				30歳未満		38	31	29	24	35
					男性	28	19	15	10	22
					女性	10	12	14	14	13
				30歳以上 50歳未満		249	260	253	269	302
					男性	182	192	179	193	213
					女性	67	68	74	76	89
				50歳以上		30	30	33	48	56
					男性	24	23	26	39	45
					女性	6	7	7	9	11

※1 データは、各年度3月末時点（休職者を含む）とし、出向者は出向先の役員・従業員数として計上している

※2 役員の範囲は、住友金属鉱山（株）：取締役、監査役および執行役員（社外取締役・社外監査役は除く）、国内・海外関係会社：取締役および監査役

範囲					単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
住友金属鉱山グループ	従業員数	海外関係会社	一般社員	合計	人	1,288	1,302	1,509	1,502	1,442
				男性	人	934	952	1,121	1,117	1,065
					(%)	(72.5)	(73.1)	(74.3)	(74.4)	(73.9)
				女性	人	354	350	388	385	377
					(%)	(27.5)	(26.9)	(25.7)	(25.6)	(26.1)
			30歳未満			429	390	410	398	352
				男性		266	245	265	252	216
				女性		163	145	145	146	136
			30歳以上 50歳未満			814	851	1,032	1,028	1,031
				男性		631	655	799	799	798
				女性		183	196	233	229	233
			50歳以上			45	61	67	76	59
				男性		37	52	57	66	51
				女性		8	9	10	10	8
			期間雇用者	合計	人	15	7	17	11	11
				男性	人	13	6	15	11	9
					(%)	(86.7)	(85.7)	(88.2)	(100.0)	(81.8)
				女性	人	2	1	2	0	2
					(%)	(13.3)	(14.3)	(11.8)	(0.0)	(18.2)
住友金属鉱山グループ	派遣社員数	合計			人	495	538	438	514	507
		住友金属鉱山(株)				163	182	204	232	269
		国内関係会社				331	355	234	280	237
		海外関係会社				1	1	0	2	1

※1 データは、各年度3月末時点(休職者を含む)とし、出向者は出向先の役員・従業員数として計上している
※2 役員の範囲は、住友金属鉱山(株):取締役、監査役および執行役員(社外取締役・社外監査役は除く)、国内・海外関係会社:取締役および監査役

従業員の新規雇用と離職(採用区分・離職理由別)※1 GRI 401-1

範囲					単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
住友金属鉱山(株)	新規雇用	合計			人	176	223	284	264	279
		定期採用	合計		人	107	132	128	149	154
			うち女性			29	32	16	28	32
			総合職			32	55	46	60	75
			うち女性			7	11	6	10	11
			基幹職			75	77	82	89	79
			うち女性			22	21	10	18	21
		キャリア採用	合計		人	69	91	156	115	125
			うち女性			11	6	21	11	11
			総合職			19	31	62	42	44
			うち女性			0	3	4	4	3
			基幹職			50	60	94	73	81
			うち女性			11	3	17	7	8
		離職	離職者数	合計	人	55	50	68	58	102
			自己都合退職			39	41	56	42	67
				うち女性		10	8	8	9	12
			業務都合退職			2	0	6	0	2
			その他※2			14	9	6	16	33

※1 データは各年度3月末時点(役員・期間雇用者・派遣社員を含まない)とし、出向者を出向元の従業員数として計上している
※2 その他:定年退職、死亡退職、休職満了等による退職

従業員※1の新規雇用※2と離職（地域別） GRI 401-1

範囲						単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
住友金属鉱山グループ	合計				新規雇用	人（%）※2	343（4.9）	394（5.6）	594（8.2）	392（5.3）	416（5.7）
					離職		233（3.3）	196（2.8）	326（4.5）	183（2.5）	248（3.4）
	国・地域別	日本			新規雇用	人（%）	299（5.6）	353（6.5）	431（8.0）	370（6.6）	399（7.3）
					離職		191（3.6）	161（2.9）	223（4.1）	171（3.1）	229（4.2）
			30歳未満	男性	新規雇用		142（18.6）	196（22.9）	239（25.9）	206（21.0）	214（22.2）
					離職		24（3.1）	41（4.8）	43（4.7）	27（2.8）	43（4.5）
				女性	新規雇用		46（27.5）	42（23.1）	40（21.4）	46（22.9）	50（22.0）
					離職		7（4.2）	7（3.8）	11（5.9）	8（4.0）	10（4.4）
			30歳以上50歳未満	男性	新規雇用		68（3.0）	87（3.9）	114（5.3）	85（4.0）	98（4.7）
					離職		40（1.8）	37（1.6）	46（2.1）	49（2.3）	69（3.3）
				女性	新規雇用		28（5.5）	11（2.2）	12（2.5）	12（2.5）	17（3.6）
					離職		9（1.8）	10（2.0）	20（4.1）	15（3.1）	15（3.2）
			50歳以上	男性	新規雇用		11（0.7）	15（1.0）	22（1.5）	20（1.3）	19（1.2）
					離職		104（6.9）	62（4.1）	97（6.5）	65（4.1）	87（5.6）
				女性	新規雇用		4（2.6）	2（1.2）	4（2.3）	1（0.5）	1（0.5）
					離職		7（4.5）	4（2.4）	6（3.5）	7（3.6）	5（2.4）

範囲						単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
住友金属鉱山グループ	国・地域別	フィリピン			新規雇用	人（%）	44（3.1）	28（2.0）	151（10.2）	21（1.4）	13（0.8）
					離職		42（3.0）	23（1.6）	86（5.8）	10（0.7）	12（0.8）
			30歳未満	男性	新規雇用		19（6.9）	10（4.2）	62（26.8）	12（5.4）	5（2.5）
					離職		18（6.6）	8（3.3）	16（6.9）	2（0.9）	3（1.5）
				女性	新規雇用		15（9.3）	5（3.4）	38（24.8）	2（1.3）	5（3.5）
					離職		8（5.0）	4（2.7）	17（11.1）	2（1.3）	3（2.1）
			30歳以上50歳未満	男性	新規雇用		9（1.2）	13（1.7）	44（5.5）	7（0.8）	1（0.1）
					離職		10（1.4）	9（1.2）	40（5.0）	5（0.6）	3（0.4）
				女性	新規雇用		0（0.0）	0（0.0）	3（1.4）	0（0.0）	2（0.8）
					離職		4（2.1）	1（0.5）	9（4.1）	1（0.4）	1（0.4）
			50歳以上	男性	新規雇用		1（2.4）	0（0.0）	4（6.1）	0（0.0）	0（0.0）
					離職		2（4.8）	1（1.8）	4（6.1）	0（0.0）	2（2.4）
				女性	新規雇用		0（0.0）	0（0.0）	0（0.0）	0（0.0）	0（0.0）
					離職		0（0.0）	0（0.0）	0（0.0）	0（0.0）	0（0.0）

※1 データは、各年度3月末時点の従業員数（役員・期間雇用者・派遣社員は含まない）とし、出向者は出向先の役員・従業員数として計上している
※2 新規雇用率：新規雇用者数÷従業員数×100、離職率：離職者数÷従業員数×100（いずれも各年度3月末時点の従業員数をもとに算定）

範囲					単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
住友金属鉱山グループ	国・地域別	アジア・オセアニア※3（フィリピンを除く）		新規雇用	人（%）	0（0.0）	12（8.6）	12（4.4）	0（0.0）	3（1.2）
				離職		0（0.0）	11（7.9）	17（6.2）	0（0.0）	6（2.4）
			30歳未満	男性 新規雇用		—	8（44.4）	9（19.6）	—	2（5.9）
				男性 離職		—	5（27.8）	8（17.4）	—	3（8.8）
				女性 新規雇用		—	0（0.0）	0（0.0）	—	0（0.0）
				女性 離職		—	0（0.0）	2（40.0）	—	0（0.0）
			30歳以上50歳未満	男性 新規雇用		—	3（5.2）	2（1.4）	—	1（0.7）
				男性 離職		—	5（8.6）	6（4.3）	—	1（0.7）
				女性 新規雇用		—	1（2.1）	1（1.4）	—	0（0.0）
				女性 離職		—	1（2.1）	1（1.4）	—	2（3.2）
			50歳以上	男性 新規雇用		—	0（0.0）	0（0.0）	—	0（0.0）
				男性 離職		—	0（0.0）	0（0.0）	—	0（0.0）
				女性 新規雇用		—	0（0.0）	0（0.0）	—	0（0.0）
				女性 離職		—	0（0.0）	0（0.0）	—	0（0.0）

範囲					単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
住友金属鉱山グループ	国・地域別	北米・欧州※4		新規雇用	人（%）	0（0.0）	1（4.2）	0（0.0）	1（3.4）	1（3.3）
				離職		0（0.0）	1（4.2）	0（0.0）	2（6.9）	1（3.3）
			30歳未満	男性 新規雇用		—	0（0.0）	—	0（0.0）	0（0.0）
				男性 離職		—	0（0.0）	—	0（0.0）	0（0.0）
				女性 新規雇用		—	0（0.0）	—	0（0.0）	0（0.0）
				女性 離職		—	0（0.0）	—	0（0.0）	0（0.0）
			30歳以上50歳未満	男性 新規雇用		—	1（8.3）	—	0（0.0）	0（0.0）
				男性 離職		—	0（0.0）	—	0（0.0）	1（7.1）
				女性 新規雇用		—	0（0.0）	—	1（25.0）	1（11.1）
				女性 離職		—	0（0.0）	—	1（25.0）	0（0.0）
			50歳以上	男性 新規雇用		—	0（0.0）	—	0（0.0）	0（0.0）
				男性 離職		—	1（50.0）	—	0（0.0）	0（0.0）
				女性 新規雇用		—	0（0.0）	—	0（0.0）	0（0.0）
				女性 離職		—	0（0.0）	—	1（100.0）	0（0.0）
		南米※5		新規雇用	人（%）	0（0.0）	0（0.0）	0（0.0）	0（0.0）	0（0.0）
				離職		0（0.0）	0（0.0）	0（0.0）	0（0.0）	0（0.0）

※1 データは、各年度3月末時点の従業員数（役員・期間雇用者・派遣社員は含まない）とし、出向者は出向先の役員・従業員数として計上している
※2 新規雇用率：新規雇用者数÷従業員数×100、離職率：離職者数÷従業員数×100（いずれも各年度3月末時点の従業員数をもとに算定）
※3 アジア・オセアニアには、中国・台湾・韓国・タイ・ベトナム・オーストラリアを含む（2024年度）
※4 北米・欧州には、カナダ・オランダ・米国を含む
※5 南米には、ペルー・チリ・ブラジルを含む

ウェルビーイング／健康経営

メンタルヘルスケアへの対応 GRI 403-6

範囲			単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
長期休業	住友金属鉱山（株）	長期休業率（メンタルヘルス不調）※	%	0.40	0.37	0.43	0.41	0.25
ストレスチェック		受検率		94.7	95.4	96.8	94.6	94.2
		高ストレス者率		8.7	9.8	10.1	8.6	9.7
		高ストレス者率　全企業平均		11.3	11.8	12.7	13.4	—

※ 休業率：休業のべ日数÷所定勤務日数×年度末人員

疾病予防および健康増進の取り組み GRI 403-6

範囲				単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
各種健診	住友金属鉱山健康保険組合	有所見者率※1		%	58.9	58.0	58.0	53.6	48.9
		人間ドック受診率※2			24.4	27.3	27.5	28.7	26.6
	住友金属鉱山（株）	肥満率※1	男性		38.7	39.2	38.0	37.7	37.0
			女性		23.6	22.1	23.4	22.1	21.9
		喫煙率※3			25.3	24.8	23.9	24.1	24.1

※1 住友金属鉱山健康保険組合の被保険者
※2 18歳以上の住友金属鉱山健康保険組合の被保険者
※3 2023年度までの対象は、40歳以上の社員（特定健診の問診結果）、2024年度の対象は、全従業員

多様な働き方と労働生産性／長時間労働・過重労働の防止

労働時間

範囲				単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働時間	住友金属鉱山（株）	年間平均総実労働時間※1	合計	時間	1,984.5	1,959.0	1,933.3	1,945.2	1,946.7
			管理職		2,024.7	2,021.7	1,994.6	2,009.4	2,017.0
			一般社員		1,972.6	1,941.0	1,913.4	1,926.4	1,927.3
		月間平均所定外労働時間			17.9	16.1	16.6	16.3	16.4
		年間平均所定労働時間			1,920.0	1,920.0	1,920.0	1,920.0	1,920.0
年次有給休暇※4		年間平均取得日数		日	17.4	17.4	18.2	17.5	17.9
		年間平均取得率※2		%	83.2	83.2	87.6	85.2	87.2
在籍人員※3				人	2,551	2,666	2,801	2,956	3,086
ボランティア休暇※4	住友金属鉱山グループ	取得者平均取得日数		日	1.0	—	2.0	1.0	2.1
		のべ取得人数		人	1	0	1	1	9

※1 年間平均総実労働時間＝所定労働時間（欠業、有給休暇などを除く）＋所定外労働時間
※2 年間在籍者の平均有休取得率（ただし、期間雇用者のうち、特別雇員は含まない）
※3 年間の期中平均（ただし、期間雇用者のうち、特別雇員は含まない）
※4 データの対象期間は毎年1～12月

人材育成

教育時間および教育への投資 GRI 404-1

範囲				単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員の総教育時間※1	住友金属鉱山（株）	合計		時間	119,221	188,913	131,106	149,130	159,341 ※2
		役員		時間	281	324	368	259	902
			男性		281	324	368	220	888
			女性		0	0	0	39	14
		管理職社員		時間	19,653	17,257	16,375	13,551	18,961
			男性		19,268	17,038	15,883	13,035	18,034
			女性		385	219	491	516	927
		一般社員		時間	93,165	153,038	109,723	131,094	135,479
			男性		81,119	135,008	95,756	116,443	113,638
			女性		12,046	18,030	13,967	14,651	21,841
		期間雇用者および派遣社員		時間	6,122	18,294	4,640	4,225	3,999
			男性		5,013	13,439	3,555	3,062	2,640
			女性		1,109	4,855	1,086	1,163	1,359
	国内関係会社	合計		時間	23,769	43,769	33,021	28,230	31,932
		役員		時間	342	402	481	518	527
			男性		342	402	481	518	521
			女性		0	0	0	0	6
		管理職社員		時間	1,838	3,219	2,245	2,786	2,471
			男性		1,812	3,153	2,177	2,722	2,377
			女性		25	66	68	64	94
		一般社員		時間	18,721	34,115	26,363	20,942	25,340
			男性		15,766	31,087	23,011	17,420	21,497
			女性		2,955	3,028	3,353	3,522	3,842
		期間雇用者および派遣社員		時間	2,868	6,034	3,932	3,985	3,594
			男性		1,600	4,323	2,434	2,685	2,271
			女性		1,268	1,711	1,499	1,301	1,323

範囲				単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員の総教育時間※1	海外関係会社	合計		時間	29,545	18,323	27,616	36,482	38,533
		役員		時間	223	275	312	729	372
			男性		215	264	300	649	291
			女性		8	11	12	80	81
		管理職社員		時間	1,223	897	1,330	8,497	11,120
			男性		643	562	837	5,503	7,472
			女性		581	335	493	2,994	3,648
		一般社員		時間	20,795	17,080	25,684	27,174	26,959
			男性		15,676	12,985	18,252	20,065	17,742
			女性		5,120	4,095	7,432	7,109	9,216
		期間雇用者および派遣社員		時間	7,304	70	290	83	82
			男性		5,762	47	182	55	80
			女性		1,542	23	109	28	2
従業員一人当たりの年間平均教育時間※3	住友金属鉱山グループ	合計		時間	20.8	29.8	22.9	24.7	27.2 ☑
		役員		時間	7.7	9.2	11.1	14.5	16.8
			男性		7.7	9.2	11.0	13.6	16.3
			女性		8.0	11.0	12.0	59.1	33.7
		管理職社員		時間	21.0	20.1	19.3	21.9	36.0
			男性		22.0	21.7	20.6	21.0	32.3
			女性		10.3	6.0	9.1	29.1	108.6
		一般社員		時間	22.5	33.9	26.1	28.5	29.3
			男性		23.8	37.0	27.4	30.5	30.5
			女性		17.1	21.1	20.4	20.5	24.8
		期間雇用者および派遣社員		時間	13.5	20.1	8.5	7.4	7.6
社員一人当たりの教育投資費用※4	住友金属鉱山（株）	教育投資費用		円	90,000	98,000	107,000	145,000	154,000

小数点以下の数値を四捨五入しているため、合計が合わない場合がある

※1 データは、各国・地域の会計年度末時点とし、教育時間は、指導員などが職場で行う日常的な作業指導（いわゆるOJT）、非常事態想定訓練、小集団活動を除くすべての研修が対象

※2 この総合計時間以外に実施したeラーニング研修受講総教育時間は、7,555時間（住友金属鉱山（株））、2,092時間（連結国内外関係会社）

※3 従業員一人当たりの年間平均教育時間：従業員の総教育時間÷役員・従業員数

※4 教育投資費用は、OJTや教育研修時間分の労務費は含まない（1,000円未満切り上げ）

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

ジェンダーバランス（女性活躍） GRI 405-1/405-2

範囲					単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員比率※	住友金属鉱山（株）	役員			%	3.4	3.6	3.4	6.7	7.1
		従業員	合計			12.5	12.6	12.9	13.0	13.2
			管理職	（総合職）		1.5	2.0	2.9	3.2	3.3
			一般社員	総合職・専門職		12.5	12.9	12.3	14.3	15.1
				基幹職		17.2	17.0	16.9	16.8	16.8
			期間雇用者			12.1	11.1	11.4	10.8	12.2
従業員数	住友金属鉱山（株）	役員			人	1	1	1	2	2
		従業員	合計			398	417	445	469	495
			管理職	（総合職）		11	14	20	26	28
			一般社員	総合職・専門職		52	57	59	61	69
				基幹職		295	309	329	350	368
			期間雇用者			40	37	37	32	30
採用者の女性比率	住友金属鉱山（株）	総合職		定期採用	%	20.0	20.9	16.3	15.9	15.9
				中途採用		5.0	11.4	6.3	7.9	8.2
		基幹職		定期採用		29.3	27.6	14.5	20.0	38.9
				中途採用		20.3	5.9	17.4	12.5	19.1

※ 女性従業員数および割合は、出向者を出向元の従業員として集計

範囲				単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
基本給の男女差異	住友金属鉱山（株）	社員※1		比率 女性：男性	—	—	100：165	100：169	100：153
			管理職		—	—	100：112	100：123	100：110
			一般社員		—	—	100：132	100：118	100：111
		期間雇用者※2			—	—	100：333	100：313	100：299
報酬総額（年収）※3の男女差異	住友金属鉱山（株）	社員		比率 女性：男性	—	—	100：149	100：153	100：148 ※4
			管理職		—	—	100：111	100：129	100：114
			一般社員		—	—	100：115	100：130	100：126
		期間雇用者			—	—	100：279	100：248	100：252 ※5

※1 無期雇用社員（短時間勤務者・国内出向者を含み、海外出向者は含まない）
※2 有期雇用社員（国内出向者を含み、海外出向者は含まない）
※3 基本給、超過勤務手当、住宅手当、家族手当、通勤手当、物価上昇手当等を含む（退職手当は除く）
※4 賃金差異の主な理由は、女性の平均継続勤務年数が12.1年（男性の17.5年より5.4年短い）であることと、管理職に占める女性の割合が3.3%であること
※5 賃金差異の主な理由は、女性の平均継続勤務年数は10.9年で、男性の31.1年より20.2年短いことと、男性は定年後の再雇用労働者が大半を占めている一方で、女性はパートタイマーなど臨時的な雇用形態の方が多いこと

育児休業 GRI 401-3

範囲			単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
住友金属鉱山（株）	育児休業取得率※1	合計	%	26.9	30.0	97.2	101.0	99.2
		男性		10.3	20.9	95.6	100.0	100.0
		女性		113.3	85.7	106.3	110.0	92.3
	育児目的の休暇※2	男性	%	88.5	81.4	—	—	—
	育児休業取得者数※3	合計	人	25	30	104	102	129
		男性		8	18	87	91	117
		女性		17	12	17	11	12
	育児休業対象者数※4	合計	人	93	100	107	101	130
		男性		78	86	91	91	117
		女性		15	14	16	10	13
	休業後復職率※5	男性	%	100.0（5/5）	100.0（15/15）	100.0（37/37）	100.0（58/58）	100.0（91/91）
		女性	（人）	94.1（16/17）	100.0（16/16）	100.0（11/11）	100.0（15/15）	100.0（13/13）
	休業後定着率※6	男性	%	100.0（1/1）	100.0（6/6）	100.0（17/17）	91.9（34/37）	96.5（55/57）
		女性	（人）	100.0（12/12）	100.0（16/16）	100.0（15/15）	100.0（11/11）	93.3（14/15）

報告対象年度に育休を取得した者のうちその前年度に出産した者が含まれるため、育休取得率が100%を超えることがある
2024年度の育児休業取得率（女性）は、2024年度に出産した者のうち年度内に育児休業を開始していない者が含まれるため、取得率が100%を下回っている
※1 2021年度までは育児休業取得率のみ、2022年度以降の男性の育児休業取得率は育児休業などと育児目的休暇の取得割合を含んだ取得率
※2 出産育児支援休暇　男性社員が配偶者の出産看護・出産後の支援のために取得できる休暇　入院日・分娩日、退院日から連続7日間取得可能（最大9日間）
※3 男性社員：2024年度に育児休業を取得（開始）した者の数
女性社員：2024年度に育児休業を取得（開始）した者の数
※4 男性社員：会社に出生届があった社員のうち、2024年度に配偶者が出産した者の数
女性社員：2024年度に出産した者の数
※5 復職率：2024年度に復職した人数÷2024年度に復職予定だった人数×100
※6 定着率：2023年度に復職し、その後12カ月在籍している人数÷2023年度に復職した人数×100

介護休業と介護休暇

介護休業

範囲			単位	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
住友金属鉱山(株)	取得者数	合計	人	2	2	2	1	0
		男性		1	2	2	1	0
		女性		1	0	0	0	0
	取得のべ日数	合計	日	259	24	140	155	0
		男性		173	24	140	155	0
		女性		86	0	0	0	0
	一人当たり取得平均日数	合計	日	129.5	12.0	70.0	155.0	0.0
		男性		173.0	12.0	70.0	155.0	0.0
		女性		86.0	0.0	0.0	0.0	0.0

介護休暇

範囲			単位	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
住友金属鉱山(株)	取得者数	合計	人	58	70	67	67	83
		男性		43	57	52	49	67
		女性		15	13	15	18	16
	取得のべ日数	合計	日	228.0	288.2	303.5	305.9	351.0
		男性		169.9	225.9	239.5	230.3	283.0
		女性		58.1	62.3	64.0	75.6	68.0
	一人当たり取得平均日数	合計	日	3.9	4.1	4.5	4.6	4.2
		男性		4.0	4.0	4.6	4.7	4.2
		女性		3.9	4.8	4.3	4.2	4.3

当社の介護休暇・介護休業制度は法定を上回っている
介護休暇は対象家族1人の1要介護状態につき、年間6日を限度とし、1日または1時間単位で取得することができる
介護休業は対象家族1人の1要介護状態につき、のべ366日取得することができ、連続または分割して取得することができる(分割回数の制限無し)

地域最低賃金に対する標準新人給与(初任給)の比率 GRI 202-1

範囲			単位	2021年4月	2022年4月	2023年4月	2024年4月	2025年4月
住友金属鉱山(株)		基本給の男女比	比率	100:100	100:100	100:100	100:100	100:100
	高卒	月給	円	173,628	173,628	176,628	186,628	202,028
		最低賃金との比較	%	137	132	129	130	132
	高専卒	月給	円	197,158	197,158	200,158	210,158	225,358
		最低賃金との比較	%	155	150	147	146	147
	大学卒	月給	円	229,950	229,950	232,950	243,000	260,000
		最低賃金との比較	%	142	138	136	136	140
	大学院卒(修士)	月給	円	244,390	244,390	250,390	260,400	287,400
		最低賃金との比較	%	151	147	146	146	154
	大学院卒(博士)	月給	円	273,541	273,541	281,541	291,600	321,600
		最低賃金との比較	%	169	164	164	164	173

地域最低賃金に対する標準新人給与の比率は、高卒および高専卒は愛媛県、大学卒以上は東京都の最低賃金と比較
月給および最低賃金データは、各年度4月1日時点

障害者雇用※1の促進 GRI 405-1

範囲		単位	2020年6月	2021年6月	2022年6月	2023年6月	2024年6月
住友金属鉱山(株)	障害者雇用者数※2	人	73	77	79	84	95
	障害者雇用率	%	2.50	2.56	2.57	2.59	2.80 ☑
	法定雇用率	%	2.20	2.30	2.30	2.30	2.50

※1 データは各年度6月1日時点
※2 障害者雇用者数は、法定雇用率の算定における障害者雇用者数のカウント方法による

労使関係

労働組合員と労働組合加入率 GRI 2-30

範囲			単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働組合員※1	住友金属鉱山グループ※2	合計	人	4,469	4,582	4,722	4,819	4,487
		日本		3,634	3,712	3,727	3,771	3,459
		海外		835	870	995	1,048	1,028
労働組合加入率	住友金属鉱山グループ※2	合計	%	57.7	58.2	58.8	60.0	58.8
		日本		59.5	59.4	60.2	61.1	56.0
		海外		51.0	53.7	54.3	56.5	65.7

※1 労働組合員とは、労働協約の対象となる従業員（各年度3月末時点）
※2 住友金属鉱山グループ連結子会社

労働安全衛生※

業務上災害 GRI 403-9

住友金属鉱山グループ

			範囲※1	単位	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年 ☑
業務上の死亡災害	件数	国内事業所	従業員	件	0	1	0	0	0
			従業員以外の労働者		0	1	0	0	0
		海外事業所	従業員		0	0	0	0	0
			従業員以外の労働者		0	0	0	0	0
	度数率※2	国内事業所	従業員	%	0.00	0.07	0.00	0.00	0.00
			従業員以外の労働者		0.00	0.50	0.00	0.00	0.00
		海外事業所	従業員		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
			従業員以外の労働者		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
死亡以外の後遺障害となった業務上災害	件数	国内事業所	従業員	件	0	0	0	1	0
			従業員以外の労働者		0	0	1	1	0
		海外事業所	従業員		0	0	0	0	0
			従業員以外の労働者		0	0	0	0	0
	度数率※2	国内事業所	従業員	%	0.00	0.00	0.00	0.08	0.00
			従業員以外の労働者		0.00	0.00	0.50	0.48	0.00
		海外事業所	従業員		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
			従業員以外の労働者		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
要記録業務上災害	件数※3	国内事業所	従業員	件	15	20	24	15	22
			従業員以外の労働者		8	8	5	18	7
		海外事業所	従業員		0	1	1	1	0
			従業員以外の労働者		3	7	3	2	3
	度数率※2	国内事業所	従業員	%	1.13	1.48	1.63	1.16	1.51
			従業員以外の労働者		4.07	3.99	2.48	8.72	3.64
		海外事業所	従業員		0.00	0.35	0.31	0.30	0.00
			従業員以外の労働者		0.28	0.58	0.25	0.17	0.28
総労働時間		国内事業所	従業員	時間	13,288,058	13,528,961	14,722,399	12,978,097	14,556,167
			従業員以外の労働者		1,966,000	2,004,000	2,018,000	2,064,000	1,922,000 ※4, ※5
		海外事業所	従業員		2,856,000	2,870,000	3,240,000	3,306,000	3,338,000 ※4
			従業員以外の労働者		10,620,000	11,980,000	12,158,000	11,992,000	10,884,000 ※4, ※5
潜在的災害件数※6		国内事業所	従業員	件	20	26	40	29	29
			従業員以外の労働者		7	7	14	20	10
		海外事業所	従業員		0	0	2	0	0
			従業員以外の労働者		1	2	6	0	2

※1 従業員は、関係会社の社員やパートを含む
※2 割合は、1,000,000時間で計算
※3 要記録業務上災害は、病院で治療行為のあった災害件数（休業災害と不休災害の合計）
※4 一人当たりの年間労働時間を2,000時間として推計
※5 従業員以外（常駐協力会社）の労働者の総労働時間については、毎年5月調査時点での人数を元に、※4により計算
※6 ミニ災害（病院に行ったが、治療行為なし）の件数を掲載

業務上災害（2024年実績）

住友金属鉱山グループ

	国内事業所		海外事業所
業務上災害の主な類型	はさまれ、巻き込まれ、切れ、高温・低温物との接触、動作の反動・無理な動作、墜落・転落、転倒、激突され		動作の反動・無理な動作、はさまれ、激突、転倒
後遺障害につながりうる業務上危険源と決定方法	過去に発生した災害の分析により、層別： ①重量物、②薬品、③高温物、④回転物、⑤電気、⑥高所、⑦重機、⑧シリンダー、⑨工具		国内分析結果をあてはめた場合： ①重量物、②薬品、③高温物、④回転物、⑤電気、⑥高所、⑦重機、⑧シリンダー、⑨工具
後遺障害につながりうる業務上危険源により発生した災害およびヒエラルキーコントロール※によって取られた危険源への対策	従業員	・重量物（休業）：トラブル対処訓練実施、外部講習受講、仕様変更 ・重量物（休業）：作業エリアの拡大、手順作成、器具仕様の変更 ・重量物（休業）：停止位置の明確化、手順作成、使用工具の変更	該当なし
	協力会社	・工具（休業）：手順書の作成、教育 ・電気（休業）：仕切り板の変更、新規保護具の着用	
その他の危険源により発生した災害およびヒエラルキーコントロール※によって取られた危険源への対策	該当なし		該当なし

※ ヒエラルキーコントロール：危険源の除去⇒代替⇒工学的対策⇒管理的対策⇒個人用保護具の優先順でリスクを許容範囲まで下げていく考え方
（出典：NIOSH（アメリカ国立労働安全衛生研究所））

業務上疾病 GRI 403-10

住友金属鉱山グループ

		範囲※	単位	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
死亡につながった業務上の疾病件数	国内事業所	従業員	件	0	0	0	0	0
		従業員以外の労働者		0	0	0	0	0
	海外事業所	従業員		0	0	0	0	0
		従業員以外の労働者		0	0	0	0	0
要記録業務上疾病件数	国内事業所	従業員	件	0	0	0	0	0
		従業員以外の労働者		ー	0	0	0	0
	海外事業所	従業員		0	0	0	0	0
		従業員以外の労働者		0	0	0	0	0

※ 従業員は、関係会社の社員やパートを含む

業務上疾病（2024年実績）

住友金属鉱山グループ

	国内事業所	海外事業所
業務上疾病の主な類型と決定方法	日本の労働安全衛生関連法に定める ・じん肺 ・電離放射線障害 ・有機溶剤中毒 ・特定化学物質障害 （職業性がん、皮膚障害など） ・鉛中毒 ・振動障害 ・騒音性難聴 ・職業性歯科疾患（歯牙酸蝕症など）	フィリピンの労働安全基準に定める ・職業性がん　・難聴　・皮膚炎　・電離放射線障害 ・化学物質による中毒と続発症　・じん肺　・肺炎 ・振動障害　・マラリア　・アスベスト関連疾患　など 中華人民共和国職業病防治法に定める ・じん肺およびその他の呼吸器疾患　・皮膚炎 ・難聴　・振動障害　・歯牙酸蝕症 ・化学物質中毒　・放射線障害　・職業性がん　など 職業安全衛生法（台湾）勞工保険条例に定める ・じん肺　・電離放射線障害　・難聴 ・振動障害　・歯牙酸蝕症　・皮膚炎 ・化学物質による中毒と続発症（有機溶剤中毒など） ベトナムの法令に定める ・じん肺　・鉛中毒　・有機溶剤中毒　・騒音性難聴 ・振動障害　・皮膚障害　・職業性がん
疾病につながりうる業務上危険源	・粉じん　・電離放射線　・有機溶剤 ・特定化学物質　・鉛　・振動工具 ・騒音　・酸などの歯牙腐食物質	—
疾病につながりうる業務上危険源により発生した疾病およびヒエラルキーコントロール※によって取られた危険源への対策	・治療が必要な業務上疾病の発生なし ・第2管理区分以上の作業場の作業環境改善を推進中 ・疾病予防のため化学物質のリスクアセスメントデータベースを活用中	治療が必要な業務上疾病の発生なし

※ ヒエラルキーコントロール：危険源の除去⇒代替⇒工学的対策⇒管理的対策⇒個人用保護具の優先順でリスクを許容範囲まで下げていく考え方
（出典：NIOSH（アメリカ国立労働安全衛生研究所））

危険源の特定、リスクアセスメント、事故調査（2024年） GRI 403-2/403-7

住友金属鉱山グループ

	国内事業場	海外事業場
リスクアセスメントプロセスの質の保証とマネジメントシステムの継続的改善	リスクアセスメントを実施し、現場のリスクを継続的に改善中。重篤災害防止への有効性もラインで適宜確認、見直している	リスクアセスメントを実施し、現場のリスクを継続的に改善中。さらにKY能力向上を目的に、訓練・指導の機会を設けている
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報告、朝礼や懇談会を通じて危険の報告を受け、必要な対策を実施している	従業員からはヒヤリハットの報告や引継等の機会を利用して危険の報告を受け、水平展開、都度必要な対策を実施している
従業員の怪我や疾病を引き起こす可能性のある作業からの保護方法	リスクアセスメントのほか、各種巡視・パトロール、作業観察、危険予知や相互注意等によりリスクの低減を図っている	リスクアセスメントや危険予知活動のほか、巡視や従業員に対する定期的な教育等によりリスクの低減を図っている
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、災害報告データベース掲載フォーマットへの記入を通じ、危険源の特定・対策・改善までのプロセスを一定の手順で行えるようにしている。危険源への対策は効果の高い設備対策を優先的に実施（リスクアセスメント対策も同様）	各事業場のシステムに沿って調査・対策等を実施している（事例検討や水平展開含む）。危険源への対策は効果の高い設備対策を優先的に実施している

常駐協力会社

	国内事業場	海外事業場
リスクアセスメントプロセスの質の保証とマネジメントシステムの継続的改善	発注元と同様の社内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リスクアセスメントの取り組みの一部を導入、タガニートHPALではリスクアセスメント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、気付きを口頭または所定の書式などで報告し、必要な対策を実施している	発注元または協力会社で発見したヒヤリ等の情報を、相互に連絡している
従業員の怪我や疾病を引き起こす可能性のある作業からの保護方法	リスクアセスメントのほか、発注元による各種巡視・パトロールなどを行い、必要な対策を実施している	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している
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している（発注元の災害報告データベースでも処理される）	協力会社内で災害事例検討の後、発注元で確認するか、発注元が一緒に調査・対策・改善を実施している。危険源への対策は効果の高い設備対策を優先的に実施している

労働安全衛生マネジメントシステム GRI 403-1/403-8

住友金属鉱山グループ

	範囲※1	単位	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
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	国内事業所	人(%)	6,849(100)	7,008(100)	6,760(100)	6,836(100)	6,588(100)	※2、※4
	海外事業所		1,431(100)	1,452(100)	1,644(100)	1,653(100)	1,669(100)	※2、※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	国内事業所		6,849(100)	7,008(100)	6,760(100)	6,835(100)	6,586(100)	
	海外事業所		1,431(100)	1,452(100)	1,644(100)	1,653(100)	1,699(100)	
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	国内事業所		1,837(27)	1,964(28)	2,348(35)	2,429(36)	2,449(37)	
	海外事業所		90(6)	99(7)	98(6)	88(5)	82(5)	
第三者認証取得事業所割合※5	国内事業所	%	18.6	20.9	23.1	22.9	25.7	
	海外事業所		60.0	60.0	50.0	50.0	50.0	

常駐協力会社

	範囲※1	単位	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	
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	国内事業所	人(%)	983(100)	1,002(100)	1,009(100)	1,032(100)	961(100)	※2、※4
	海外事業所		5,310(100)	5,990(100)	6,079(100)	5,996(100)	5,442(100)	※2、※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	国内事業所		979(99)	1,002(100)	1,000(99)	1,030(99)	959(99)	
	海外事業所		5,310(100)	5,990(100)	6,079(100)	5,996(100)	5,442(100)	
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	国内事業所		21(2)	21(2)	23(2)	22(2)	22(2)	
	海外事業所		0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	
第三者認証取得事業所※6	国内事業所	社	1	1	1	1	1	
	海外事業所		—	—	—	—	—	

※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、1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しているため、100%となる

【海外】各国・地域の安全衛生関連法に従い構築している

※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)などの巡視の形で実施しており、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る

【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おり、東莞住鉱電子漿料有限公司は、内部監査を毎年実施している

※4 安全統計対象事業場の労働者

※5 2024年実績は次の通り

【国内】ISO45001:日本ケッチェン(株)、菱刈鉱山、住鉱資源開発(株)鉱山事業部菱刈事業所、ニッケル工場、東予工場
中央労働災害防止協会(JISHA)方式適格OSHMS:エヌ・イー ケムキャット(株)沼津事業所、エヌ・イー ケムキャット(株)つくば事業所、(株)伸光製作所、青梅事業所

【海外】「安全生産標準化」(国家安全生産監督管理局):東莞住鉱電子漿料有限公司
「安全生産標準化」取得(国家安全生産監督管理局監制):上海住鉱電子漿料有限公司
「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

※6 2024年実績は次の通り

【国内】JISHA方式適格OSHMS:(株)日向製錬所の1協力会社で取得済み
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るが、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る

【海外】コーラルベ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おり、タガニートHPALでは内部監査を実施またはタガニートHPAL主催のパトロールに参加している

労働安全衛生に関するサービス・教育研修（2024年） GRI 403-3/403-5

従業員が、安全衛生や災害対策サービスに関する情報にいつでもアクセスできるように、業務ガイドラインや手順書の配付、掲示物の設置、社内イントラネットへの掲載等を行っています。

住友金属鉱山グループ

項目		内容
作業環境・作業管理 健康管理	健康診断・検査	労働安全衛生法に定められた健康診断（一般、特殊、特定）を実施しています。
	ばく露対策	労働安全衛生法に従い、作業環境測定や保護具の着用等を実施し、ばく露時間管理等を実施しています。
	産業医の設置	労働安全衛生法に従い、または準じて産業医と契約し、健康診断結果を活用した保健指導やストレスチェック等を実施しています。
	感染症対策	・海外出向社員および帯同家族に対し、渡航先の流行状況に鑑みて、破傷風、A、B型肝炎などの予防接種の費用補助を行っています。 ・新型コロナウイルス感染症（COVID-19）対策として、在宅勤務やオンラインでの会議・行事の開催等を継続して行っています。また、健康保険組合によるインフルエンザ予防接種の費用補助のほか、新型インフルエンザ等感染症対策規程およびガイドラインを定め対策を講じています。
	メンタルヘルスケア	法令に基づくストレスチェックや、社内外相談窓口の設置およびカウンセリング、セルフ・ラインケア研修等を実施しています。
	従業員とのコミュニケーション	就業環境アンケートや巡視、労使懇談会等により従業員の要望や意見の吸い上げを行い、それをもとに施策を実施しています。
	設備・施設・備品	従業員が心身ともに健康に過ごすことができる職場環境を提供するために、各種設備や施設を設置しています。食堂、休憩室、洗濯室、浴場/シャワールーム（特定化学物質等への対応）、救急箱・AED、応急処置室、アルコール検知器等、防災施設、備蓄倉庫、社有体育施設/グラウンド、社宅/寮、外部フィットネスジム、当社との関連がある温泉施設等
労働安全衛生に関する教育・研修	法定教育	雇入れ時、特別教育、危険・有害業務従事時等の教育を実施しています。
	法定を上回る教育	法定の教育に加え、次のような教育を実施しています。 ・有資格者育成教育（衛生管理者、産業カウンセラー等） ・危険体感・社内講習会、小グループ活動（労働災害事例の展開等） ・JCO資料館研修・外部講習（救命・救急、飲酒運転防止等）
災害対策	避難訓練	火事および地震等を想定した避難訓練を年1回以上実施しています。
	自衛消防隊	自衛消防隊等を設置し、災害発生時の初動対応体制を整備しています。
	非常時用品	災害時に備え、事業場ごとに非常食等の非常時用品および機器等を用意しています。
	安否確認	外部の安否確認システムを利用し、災害発生時の従業員やその家族の迅速な安否確認を行っています。また、定期的に安否確認訓練を実施しています。
	緊急連絡網	全社および事業場ごとに緊急連絡網を作成し、定期的に見直しを行っています。

地域社会との共存共栄

インフラ投資および支援サービス（社会貢献活動費用） GRI 203-1

	範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
日本	住友金属鉱山グループ	億円	4.3	0.9	2.5	2.6	3.7
フィリピン			10.3	12.5	16.2	19.7	21.6

閉山計画／製錬所閉鎖処理計画 G4-MM10

事業拠点	内容	金額	期間
菱刈鉱山	鉱害防止積立金	3,950万円	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3億3,000万ペソ※	2012年から13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2億8,600万ペソ	2016年から9年間（毎年積み立て）

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

地元サプライヤー※1からの現地調達割合※2と現地雇用率※3 GRI 2-4/204-1

	範囲	単位	2020年度		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度	
			現地調達	現地雇用率	現地調達	現地雇用率	現地調達	現地雇用率	現地調達	現地雇用率	現地調達※2	現地雇用率※3
新居浜地区※4※5（日本、愛媛県）	住友金属鉱山グループ	百万円（%）	12,900（54）	84%	15,000（53）	83%	20,924（58）	82%	20,800（37）	82%	27,712（42）	82%
菱刈鉱山※6（日本、鹿児島県）			1,178（53）	89%	1,173（47）	88%	1,442（40）	88%	1,451（30）	86%	1,363（29）	84%
住鉱エナジーマテリアル（日本、福島県）			383（36）	91%	418（33）	95%	506（32）	95%	519（37）	84%	483（26）	86%
タガニートHPAL（フィリピン）		万ドル（%）	9,400（45）	42%	10,400（44）	43%	13,600（40）	42%	15,200（40）	42%	12,200（31）	43%
コーラルベイニッケル（フィリピン）			6,900（54）	59%	7,800（51）	59%	9,200（38）	59%	9,100（45）	61%	7,800（41）	60%
上海住鉱電子漿料（中国）		百万元（%）	197（30）	91%	202（21）	95%	92（22）	91%	147（50）	93%	214（48）	93%

※1 3事業（資源・製錬・材料）での事業上必須かつ比較的規模の大きい拠点（各事業で国内・海外1カ所）を対象
※2 現地調達：各拠点への支払額および支出割合（支出割合：支出エリアへの支払額÷総調達金額×100）
※3 現地雇用率：各年度末の上記各拠点出身の従業員数÷全従業員数×100
※4 現地調達の対象範囲：住友金属鉱山（株）の別子事業所、東予工場、ニッケル工場、磯浦工場、新居浜工場および新居浜研究所
※5 現地雇用率の対象範囲：住友金属鉱山（株）の別子事業所、東予工場、ニッケル工場、磯浦工場、新居浜工場、新居浜研究所および電池研究所
※6 過去数値を見直し一部修正

地域コミュニティから採用した上級管理職の割合※1、※2 GRI 202-2

範囲	範囲	単位	2020年度 人数	2020年度 割合	2021年度 人数	2021年度 割合	2022年度 人数	2022年度 割合	2023年度 人数	2023年度 割合	2024年度 人数	2024年度 割合
合計		人	17(5)		20(6)		24(9)		27(10)		29(11)	
SMMフィリピン（フィリピン）	住友金属鉱山海外グループ	人・%	2(1)	2.6%	3(2)	3.8%	4(3)	5.0%	5(3)	6.1%	6(4)	7.3%
タガニートHPAL（フィリピン）			2(1)	0.3%	2(1)	0.3%	3(2)	0.4%	5(3)	0.7%	7(3)	0.9%
コーラルベイニッケル（フィリピン）			5(1)	0.8%	6(1)	1.1%	7(1)	1.1%	7(1)	1.1%	5(0)	0.8%
SMMペルー（ペルー）			0(0)	0.0%	1(0)	6.7%	1(0)	6.3%	1(0)	6.3%	1(0)	6.3%
韓国住鉱（韓国）			1(0)	25.0%	1(0)	25.0%	1(0)	20.0%	1(0)	33.3%	0(0)	0.0%
上海住鉱電子漿料（中国）			2(0)	4.8%	2(0)	4.9%	3(1)	7.1%	2(0)	5.3%	2(0)	5.6%
台住電子材料（台湾）			1(0)	0.4%	0(0)	0.0%	0(0)	0.0%	0(0)	0.0%	3(2)	20.0%
東莞住鉱電子漿料（中国）			2(1)	11.1%	3(1)	12.5%	3(1)	12.0%	3(1)	12.0%	3(1)	12.5%
SMMオセアニア（オーストラリア）			2(1)	50.0%	2(1)	50.0%	2(1)	50.0%	2(1)	40.0%	1(0)	33.3%
SMMアメリカ（米国）			—	—	—	—	—	—	1(1)	14.3%	1(1)	14.3%

※1 上級管理職数は海外現地法人の部長クラス以上（各年度3月末時点）、（ ）内は女性管理職数

※2 上級管理職割合：上級管理職者数÷現地雇用者数×100（現地雇用者数は、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）

サプライチェーンマネジメント

「責任ある鉱物調達」に関する調査票対応件数※

	範囲	単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
調査票対応件数	住友金属鉱山グループ	件	199	270	330	321	378

※ RMIが運用する製錬所特定調査票を中心に、顧客からの「責任ある鉱物調達」に関する調査票のうち回答した件数

経済パフォーマンス

GRI 201-1/201-3/201-4/207-4

	範囲			単位	2024年度
ステークホルダーごとの価値分配 ☑	住友金属鉱山グループ	合計		百万円	1,674,778
		取引先	仕入れ先への支払い等		1,499,135
		従業員	従業員に対する支払い		81,589
		株主・債権者	配当金、利息の支払い		52,975
		政府・行政	納税額		38,543
		社会※	寄付金等		2,536

上記のほかに留保した価値は△7,067百万円。また、土地使用料は僅少のため取引先への支払い等に含めている

※ 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（Social Development and Management Program: SDMP）および同国においてその他の寄付を通じ支出された2,160百万円を含む

	範囲		単位	2024年度
政府から受けた相当の財務支援	住友金属鉱山グループ	政府・行政 補助金・助成金等	百万円	133

上記のほかに、当社株式の保有構成にはノルウェー王国政府が含まれており、発行済株式（自己株式を除く）の総数に対する所有株式数の割合は0.41%である

退職給付債務

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

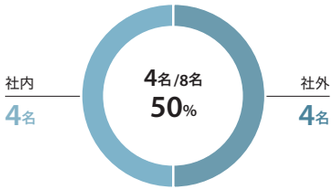
2025年3月31日における確定給付制度債務は56,389百万円で、そのうち積立型確定給付制度債務は52,946百万円 ☑ であり、積立型確定給付制度債務に見合う制度資産は99,934百万円 ☑ となっている

	範囲			単位	2024年度
国・地域別の法人税	住友金属鉱山グループ	合計		百万円	70,860
		日本			24,321
		オーストラリア			1,116
		チリ			18,104
		中国			1,290
		オランダ			1,110
		ニューカレドニア			320
		ペルー			19,253
		フィリピン			2,993
		米国			2,355
		その他			(2)

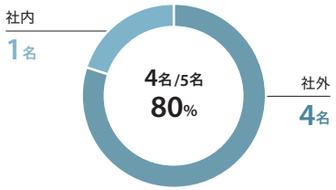
持分法適用会社について、法人税などの金額のうち当社持分比率見合いを上記に含めている

コーポレートガバナンス GRI 2-9

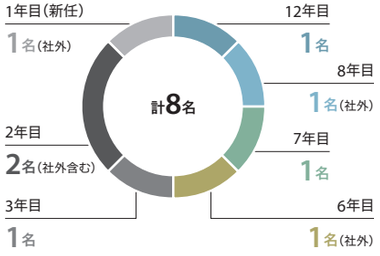
取締役会の社外取締役比率



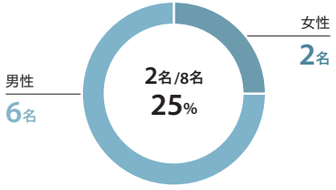
ガバナンス委員会の社外取締役比率



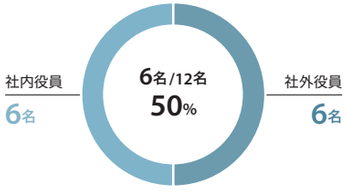
取締役の在任年数の構成比



女性取締役比率



社外役員(社外取締役・社外監査役)比率



年間報酬総額の比率(2024年度) GRI 2-21

組織の高額報酬受給者と全従業員の年間報酬総額の比率※1	741%
組織の高額報酬受給者と全従業員の年間報酬総額増加率の比率※2	—

※1 組織の高額報酬受給者の年間報酬総額は、社内取締役の年間報酬総額(使用人給与を含む)÷員数で算出
年間報酬総額の比率は、組織の高額報酬受給者の年間報酬総額÷全従業員の年間報酬総額の中央値×100で算出
※2 増加率の比率は、組織の高額報酬受給者の年間報酬総額の増加率÷全従業員の年間報酬総額の増加率の中央値×100で算出

取締役および監査役の報酬(2024年度)

役員区分	報酬等の総額	基本報酬等			役員の員数
		固定報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等	
取締役(社外取締役を除く)	269百万円	235百万円	34百万円	—	7名
監査役(社外監査役を除く)	68百万円	68百万円	—	—	2名
社外取締役	40百万円	40百万円	—	—	3名
社外監査役	25百万円	25百万円	—	—	3名

報酬などの総額が1億円以上の者が存在するときは、有価証券報告書において個別開示を行っている

コンプライアンス

コンプライアンス教育受講者（2024年度）

受講者（のべ人数）：役員34名、従業員2,032名

研修名
役員向けコンプライアンス研修
拠点長向けコンプライアンス研修
輸出管理説明会
契約法務講習会「印紙税の基礎」
契約法務講習会「はじめての契約・契約書」
契約法務講習会「秘密保持契約の読み方」
JCO資料館研修
新入社員研修
管理職社員研修（等級４以上）
基幹職Ｅ級昇格者研修
キャリア採用者研修

品質保証

品質クレームの推移

範囲	単位	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度※2
住友金属鉱山グループ	%※1	100	71	78	49	44	43	36	30	34	36	21

※1 2014年度の品質クレーム件数を100とした比率
※2 事業譲渡に伴い、住友金属鉱山シポレックス（株）のクレーム件数を削除

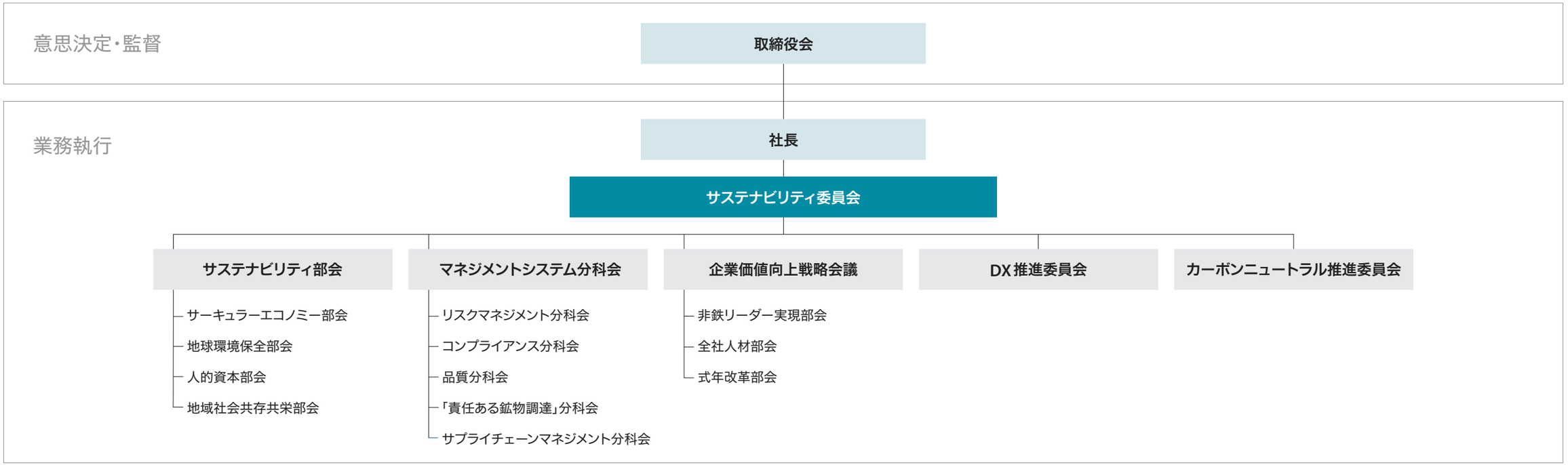
サステナビリティ推進体制 GRI 2-12/2-13/2-14/2-24

当社グループは、従来から住友の事業精神に基づき、一貫して事業を通じた社会課題の解決に取り組んできました。2008年には「2020年のありたい姿」を策定し、現体制の前身となるCSR 委員会を設けて、将来のありたい姿の実現に必要な重要課題を特定し、KPIを定めて目標に向けた取り組みを行ってきました。2020年には「2030年のありたい姿」を策定し、2022年には経営とサステナビリティをより整合性を持って進めることを目指し、これまでのCSR推進体制からサステナビリティ推進体制へと再編しました。2025年3月には「2030年のありたい姿」の重要課題を見直すとともに、サステナビリティ部会の改組、サプライチェーンマネジメント分科会の新設など、体制を変更しました。

住友金属鉱山グループサステナビリティ方針 GRI 2-22/2-23

住友金属鉱山グループは、社会の持続的発展に貢献する経営課題に取り組み、
事業の持続的な成長と企業価値の向上を図ります。

サステナビリティ推進に関する組織図



重要課題と「2030年のありたい姿」策定と改正 GRI 3-1

2020年3月に策定した重要課題と「2030年のありたい姿」を、
世界的な課題の変化および企業への要請の高度化・複雑化に対応するため2025年3月に改正しました。

策定プロセス

Step 1

「サステナビリティ課題」の抽出

2018年4月より、ICMMやGRIスタンダードなどの国際的なガイドラインや、OECDなどが予想する2030年の状況などを整理し、89の「サステナビリティ課題」を抽出したうえで、各課題と関係の深いSDGsのターゲットとの紐付けを行いました。

Step 2

「サステナビリティ課題」重要性評価による重要課題の特定

2018年10月より、抽出された89の課題について、「社会に与えるインパクトの程度」「積極的に取り組まないことで増大するリスク」「積極的に取り組むことで得られる機会」の3つの視点に基づき社会的側面、事業側面の2軸にて評価を実施、両側面に共通して重要度が高い11の課題を重要課題案として特定しました。この評価、特定はサステナビリティ部会、事業部門、当社グループ若手従業員、サステナビリティに関する有識者による議論を経て行われました。

Step 3

「ありたい姿」「KPI」の検討

2019年4月より、サステナビリティ各部会にて11の重要課題に対応する「ありたい姿」および具体的な「KPI」の検討を開始しました。2019年7月にはサステナビリティ各部会の検討をもとにした役員討議、さらにはサステナビリティ委員会にて最終的な検討を実施しました。

Step 4

「2030年のありたい姿」策定・公表

2019年12月開催のサステナビリティ委員会にて「2030年のありたい姿」「KPI」を承認、その後取締役会決議を経て、2020年3月の策定・公表に至りました。

策定の考え方

重要課題についてはサステナビリティ課題だけではなく、経営課題としての観点も含め抽出、評価、選定しました。各重要課題に関する「2030年のありたい姿」の策定にあたっては、今後の社会的要請の変化も予測しながら、経営目標である長期ビジョンの「世界の非鉄リーダー」からバックキャスティングを行い、長期ビジョンを実現するための2030年時点のマイルストーンとして設定しました。

評価にあたっては、89の課題を3つの視点と社会的側面、事業側面の2軸で5段階評価
- 社会へ与えるインパクトの程度
- 積極的に取り組まないことで増大するリスク
- 積極的に取り組むことで得られる機会

▶ **社会、事業にとって ともに重要な 11の重要課題を特定**

改正のプロセスと考え方

2020年3月に策定した重要課題について、SDGsやESGに関わる世界的な課題の変化および企業への要請の高度化、複雑化に対応するため改正を行い、重要課題を11から6つに集約しました。

また、「2030年のありたい姿」実現に向けた取り組みの進捗を図るために、より定量的で測定可能なKPIを設定しました。
KPIの設定については、社外有識者からの意見である「ネガティブを抑制する側面だけでなく、企業価値を高めるポジティブな内容を取り入れた方が良い」「重要課題とKPIのつながりを明確にした方が良い」などの意見をふまえ、サステナビリティ部会、カーボンニュートラル推進委員会で議論を重ねたうえで、サステナビリティ委員会での承認、取締役会決議を経て実施しました。

重要課題と「2030年のありたい姿」の改正

外部環境変化への対応
- 技術の進歩、社会生活や社会環境の変化
- 地球温暖化、地政学リスクの高まり

各重要課題と当社の企業価値向上の関係性を明確化

▼ **11から6へ重要課題を集約 重要課題ごとに「2030年のありたい姿」を策定**

KPIの改正
- より定量的で測定可能なKPIの設定・変更
- 「2030年のありたい姿」を実現するうえで効果的なKPIに集約

▼ **31から25のKPIに変更**

改正後の重要課題と推進組織

2025年3月に改正した重要課題を推進する組織として、サステナビリティ委員会の下部組織であるサステナビリティ部会の下にサーキュラーエコノミー部会、地球環境保全部会、人的資本部会、地域社会共存共栄部会を再編し、マネジメントシステム分科会の下にサプライチェーンマネジメント分科会を新設しました。

※1 サステナビリティ部会
※2 マネジメントシステム分科会
サステナビリティ推進体制 P.24

重要課題とその背景 GRI 2-22

重要課題	重要課題選出の背景	2030年のありたい姿	戦略
非鉄金属の安定供給とサーキュラーエコノミーへの貢献	社会の発展に欠かせない非鉄金属を始めとする資源は有限であり、枯渇することが予想されています。また、資源の大量消費と廃棄を前提とした経済活動は地球環境へ多大な負荷をかけています。このため社会全体でのサーキュラーエコノミーへの転換が求められています。	**高い技術力で非鉄金属資源を安定的に供給し、サーキュラーエコノミーの構築と維持に貢献する企業**	当社グループは、生活に欠かせない銅・ニッケルを安定的に供給するため、鉱山権益の獲得や製錬技術の向上に取り組みます。また、サーキュラーエコノミーへの転換に向け特に資源利用に伴う環境影響の低減のため、リサイクル技術の活用に取り組みます。
カーボンニュートラル社会への貢献	カーボンニュートラル社会の実現に向けて社会全体での取り組みが必要であり、脱炭素社会に向けた関連リスクの緩和ならびに機会の利用が求められています。	**カーボンニュートラル実現に向けて、温室効果ガス（GHG）排出量削減とともに低炭素貢献技術の開発に積極的に取り組む企業**	当社グループは、2023年にカーボンニュートラルに向けたロードマップを見直し公表しています。気候変動の緩和策であるGHG排出量の削減に向け、省エネルギー化や再生可能エネルギー由来の電力利用の拡大、革新的製錬プロセスのための技術開発に取り組みます。また、社会全体のGHG排出削減に貢献する製品（低炭素貢献製品）・技術の開発による事業機会の創出、競争力強化に取り組みます。
地球環境保全	生物の絶滅速度が急激に上昇するなど、経済活動によって自然資本・生物多様性が損失しています。自然の損失を抑え、回復させ、地球全体で豊かにすることを目指すことが求められています。	**ネイチャーポジティブな未来へ貢献する企業**	当社グループは、資源開発・製錬などの事業活動が自然に依存することを認識したうえで、自然関連リスクと機会の特定・対応を進めます。これにより、事業活動が自然に与えるマイナスインパクトを回避・最小化します。特に、尾鉱ダムや鉱山開発に関する事故など自然の損失に繋がる重大環境事故を未然に防止することに取り組みます。
人的資本経営	人材を資本として捉え、その価値を最大限に引き出し、中長期的な企業価値の向上を目指す人的資本経営が求められています。組織全体の生産性向上や付加価値の創造につながるよう人的資本の価値を最大化することが重要です。	**多様な人材が集い、成長し活躍できる企業**	当社グループは、自由闊達な風土のもと安全で安心な職場環境を提供します。また従業員の自律的な成長を促すことで一人ひとりが活き活きとその能力を発揮して活躍する企業の実現に向け取り組みます。
地域社会との共存共栄	企業だけが発展するのではなく、地域コミュニティとともに発展することが重要です。また、特に資源開発の影響を受ける先住民の権利を尊重することが求められています。	**信頼され続けるパートナーとして、地域とともに成長する企業**	当社グループは、資源開発・製錬の経験から事業地域のコミュニティへのマイナスインパクトを回避・最小化し、持続的に発展することへ貢献することが重要だと認識しています。そのためすべての事業地域において先住民を含む地域コミュニティとの対話を進め、地域の課題を把握し、その解決に貢献することに取り組みます。
サプライチェーンマネジメント	企業グループ内の活動だけでなくサプライチェーンの上流および下流における社会への影響を把握し、そのリスクおよび機会に対応することが求められています。	**持続可能なサプライチェーンを構築している企業**	当社グループは、製造拠点における責任ある調達および生産に関する国際認証の取得に取り組み、サプライチェーンにおける人権侵害や環境汚染、腐敗等を回避・是正することに取り組みます。また国際規範に則った苦情処理システム（グリーバンスメカニズム）を通じ、ステークホルダーの救済に取り組みます。

重要課題とKPI

2024年度実績値は第100期有価証券報告書開示以降にデータを更新したため、一部記載が異なる　GRI 3-2/3-3

非鉄金属の安定供給とサーキュラーエコノミーへの貢献

2030年のありたい姿　**高い技術力で非鉄金属資源を安定的に供給し、サーキュラーエコノミーの構築と維持に貢献する企業**

KPI	対象範囲	目標（2030年度）	2024年度実績
ニッケル生産量※1	住友金属鉱山グループ	10万トン/年（ニッケル量）	9.4万トン/年（ニッケル量）
銅権益生産量	住友金属鉱山グループが権益を保有する銅鉱山	30万トン/年（銅量）	23.2万トン/年（銅量）
リチウムイオン電池リサイクル処理量	住友金属鉱山グループ	1万トン/年※2	0万トン 電池リサイクルプラントの建設中（2026年中頃完成予定）
銅リサイクル処理量	住友金属鉱山グループ	14万トン/年（銅量）※3	10.4万トン/年（銅量）
製鋼煙灰リサイクル処理量	住友金属鉱山 国内グループ	12万トン/年	8.0万トン/年

※1 電気ニッケル・硫酸ニッケル・フェロニッケル・塩化ニッケルの生産量、車載用二次電池正極材料に含まれるニッケル（ただし、当社供給分除く。リサイクル由来のニッケルは含む）
※2 リチウムイオン電池換算
※3 電気銅 46 万トン/年に対してリサイクル率 30%

カーボンニュートラル社会への貢献

2030年のありたい姿　**カーボンニュートラル実現に向けて、温室効果ガス（GHG）排出量削減とともに低炭素貢献技術の開発に積極的に取り組む企業**

KPI	対象範囲	目標（2030年度）	2024年度実績
GHG排出量	住友金属鉱山グループ	《スコープ1、2》2015年度比38%削減 （内訳：国内50%、海外24%） 《スコープ3》現状の把握と目標設定：2025年度末	《スコープ1、2》2015年度比27%削減 （GHG排出量：2,356kt-CO_2e） 《スコープ3》カテゴリ1の主要サプライヤーへのアンケート実施
低炭素製錬技術の開発	住友金属鉱山グループ	①ニッケル酸化鉱の水素還元製錬技術の開発 ②リチウム直接回収技術の開発	①小規模試験による還元挙動の知見深化 ②吸着剤の品質改善に取り組み耐久性を向上
低炭素貢献製品※1供給によるGHG削減貢献量	住友金属鉱山グループ	110万t-CO_2※2	100万t-CO_2
低炭素貢献製品の開発と供給	住友金属鉱山グループ	①水素製造触媒材料の開発 ②全固体電池用正極材の開発	①水素製造触媒材料の開発に着手 ②ラボスケールで高生産性晶析プロセスにより目標の小径粒子を合成

※1 社会のカーボンニュートラル実現に貢献し、さらに当社グループの製品戦略と整合した製品（例：車載用二次電池正極材料、近赤外線吸収材料）
※2 2030年時点の削減貢献量（ストックベース法で算出）。ストックベース法とは、評価年の稼働製品の全量（ストック累積分）について、評価年に稼働するCO_2排出量を算定し、これに相当する比較製品のCO_2排出量から差し引いて削減貢献量を評価する方法

地球環境保全

2030年のありたい姿 ネイチャーポジティブな未来へ貢献する企業

KPI	対象範囲	目標(2030年度)	2024年度実績
自然関連リスクと機会の特定・対応・開示	住友金属鉱山グループ	2026年度末：当社グループ事業の優先地域への対応 2030年度末：重要なバリューチェーンへの対応	自然関連情報の整理 「住友金属鉱山グループ自然に関する方針」策定
重大環境事故防止	住友金属鉱山グループ	①重大環境事故件数 0件	①重大環境事故 0件
		②尾鉱ダム管理国際産業規格への適合状態の維持	②尾鉱ダム管理国際産業規格への適合を確認

人的資本経営

2030年のありたい姿 多様な人材が集い、成長し活躍できる企業

KPI	対象範囲	目標(2030年度)	2024年度実績
エンゲージメント※1スコア	住友金属鉱山グループ 調査対象国内関係会社	スコア(偏差値)：55	スコア(偏差値)：47.7
重篤災害件数※2	安全統計対象事業場(協力会社含む)	0件	3件
健康リスクのある作業場数※3	安全統計対象事業場(国内のみ)	0作業場	5作業場(内訳　第三管理区分：0　第二管理区分：5)
健康経営度調査	住友金属鉱山(株)	偏差値62	偏差値57.8
自己啓発制度活用率	住友金属鉱山(株)	60%	25.8%
女性管理職比率・人数	住友金属鉱山グループ	連結18%、単体7%(50人)	連結11.5%、単体3.3%(28人)
男性育児休業取得率※4	住友金属鉱山(株)	100%	100%

※1 エンゲージメントとは、一般的に「会社と従業員の相互理解・相思相愛度合い」(会社への愛着や、仕事への情熱の度合い)を指す
　当社グループでは、エンゲージメントが高い状態を「会社・組織と従業員の間において、相互の理解ができており、会社・組織は従業員を大切にする、従業員は会社・組織の発展と活性化に力を注ぐという状態になっていること」と定義している
※2 休業50日以上の災害
※3 労働安全衛生法による第二・第三管理区分の作業場
※4 育児・介護休業法による育児休業および育児目的休暇の取得率。当社の育児目的休暇は有給で最大9日間、配偶者出産に伴う入院時・出産時の付き添いに利用可能。加えて、退院日から連続7日間または里帰り出産から自宅に戻った日から連続7日間取得可能

地域社会との共存共栄

2030年のありたい姿 信頼され続けるパートナーとして、地域とともに成長する企業

KPI	対象範囲	目標（2030年度）	2024年度実績
地域住民・先住民との対話	住友金属鉱山グループ	地域の課題解決につながる継続的な対話を実施	地域住民・先住民との対話　152件
社外ステークホルダーからの相談対応 （グリーバンスメカニズム）	住友金属鉱山グループ	適切な運用	苦情5件（すべて適切な対応を実施済）
地域の社会活動基盤の強化	住友金属鉱山グループ	地域貢献プログラムの協働企画と参画	拠出金額：42百万円 総受益者数：1,597人
地域の次世代育成への貢献	住友金属鉱山グループ	奨学金ほか支援プログラムを実施	拠出金額：291百万円 総受益者数：5,908人

サプライチェーンマネジメント

2030年のありたい姿 持続可能なサプライチェーンを構築している企業

KPI	対象範囲	目標（2030年度）	2024年度実績
国際認証※1に適合した当社グループ製錬所の割合	住友金属鉱山グループ	100%	57%
責任ある鉱物調達における デュー・ディリジェンスによる適切な調達先※2の割合	住友金属鉱山グループ	100%	デュー・ディリジェンス実施体制の検討・整備
サプライチェーン全体における ESGデュー・ディリジェンス※3の実施	住友金属鉱山グループ	調達※4におけるデュー・ディリジェンス実施・結果開示 （2026年度末）	デュー・ディリジェンス実施体制の検討・整備

※1 責任ある鉱物調達・生産に関する国際認証（例：JDDS、Copper Mark Criteriaなど）
※2 国際認証取得済みの鉱山・製錬所等
※3 ISO20400「持続可能な調達に関するガイダンス（Sustainable Procurement Guidance）」等に従い、気候変動対策、環境保全、人権（労働安全衛生を含む）、労働慣行、地域コミュニティの発展、企業統治、倫理、腐敗防止等の領域を対象とする
※4 モノ・サービスの調達、物流・工事発注等の契約等を含む（鉱物調達は除く）

国際的な業界団体等への参加・支援表明 GRI 2-28

当社グループは、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、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。

国際金属・鉱業評議会（International Council on Mining and Metals：ICMM）

ICMMは、鉱業および金属産業を安全で公平かつ持続可能なものにするために設立された国際的な業界団体です。ICMMには世界の主要な鉱山・金属企業や地域・コモディティ団体が加盟しており、当社は国内唯一の会員企業です。

ICMMは、鉱業および金属産業の環境、社会、ガバナンスに関する取り組みをMining Principlesとして定めています。Mining Principlesは、10の基本原則とそれらの具体的な行動目標を定めたPerformance Expectations、個別の課題についてのポジションステートメント、それらを保証・検証する手順などから構成されています。また、ICMMは会員企業に対して国際基準などに沿った透明性ある情報開示を求めています。

当社グループでは、ICMMの定める10の基本原則やポジションステートメントを参照し、「2030年のありたい姿」の重要課題やありたい姿などに反映しています。また、国際的なサステナビリティ情報の開示基準であるGRI（Global Reporting Initiative）スタンダード、尾鉱ダム管理国際規格（Global Industry Standard on Tailings Management：GISTM）およびICMMが2022年に公表した「社会経済報告（Social and Economic Reporting）」に沿った情報開示を行っています。

ICMM（英語サイト）
https://www.icmm.com/

Performance Expectations（英語サイト）
https://www.icmm.com/en-gb/our-principles

Social and Economic Reporting : Framework and Guidance（英語サイト）
https://www.icmm.com/en-gb/our-principles/validation/social-and-economic-reporting

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	事業活動の影響を受けるコミュニティや労働者の人権、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、心身の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、第三者により進捗とパフォーマンスの検証を行います。

ポジションステートメント

多様性、公平性、包摂性／資源開発収益の透明性／気候変動／水資源／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／水銀のリスク管理／自然

Performance Expectations（PEs）の実施状況

当社グループはICMMの定める期間に準じ、2020年度よりコーポレート（全社）レベルおよび対象アセット（拠点）※レベルの自己評価を実施しています。また、2021年度には対象拠点のうち外部検証まで受ける拠点の優先順位付けを実施しました。2022年度からはICMMが定める3年間のサイクルにおいて、優先順位付けの結果に基づき1年につき1拠点およびコーポレート（全社）を対象に第三者による外部検証を受け、毎年その結果（実施報告）を開示しています。なお、対象拠点の優先順位付けについてはICMMの定めに準じ3年おきに見直す予定です。

2021年度 優先順位付けの結果

東予工場、菱刈鉱山、ニッケル工場

当社における優先順位付けの定義

国際的な責任ある鉱物調達の対象鉱物に含まれる金、銀、銅、ニッケルを生産または製錬していること、かつ規模（生産量や従業員数など）の大きいこと、また製錬所においては製品としての金属（最終製品）を製造していること（ただし中間物を生産している施設は除く）

※ ICMMでは「販売またはさらなる処理のために鉱物および金属を生産または精製する事業を実施する拠点」と定義されている

第三者外部検証の受審状況・実施報告

	2022年度	2023年度	2024年度
対象拠点	東予工場	菱刈鉱山	ニッケル工場

ICMM Performance Expectationsの実施報告
https://www.smm.co.jp/sustainability/icmm/

コーポレート（全社）レベルのセルフアセスメント結果（2024年実施）

評価※1				合計
満たしている	部分的に満たしている	満たしていない	該当しない	
14	13	2※2	1	30

※1 PEsの各項目に対して、ICMMのValidation GuidanceにおいてPE別に示されている判断規準に照らし、下記のように評価した
満たしている：関連するシステムおよび慣行が実施されており（Validation Guidanceのすべての判断規準が満たされており）、十分な証拠もある
部分的に満たしている：関連するシステムおよび慣行が部分的に実施されている（Validation Guidanceの一部の判断規準が満たされている）、または、検証可能な証拠が一部足りない
満たしていない：関連するシステムおよび慣行が実施されていない（Validation Guidanceの判断規準がすべて満たされていない）、または証拠がない

※2 満たしていないとなった項目と満たしているとの差異理由および今後の取り組みについて
・PE1.5：政治献金
政治献金に関するデータを開示していないため、今後、開示に関して検討を進める
・PE7.1：世界遺産登録されている地域での操業
現在、当社グループは該当する地域において鉱山の調査や開発を行っていないが、明確な方針がないため
なお、2025年4月1日に「ユネスコ世界遺産での探鉱や採掘は行わない」ことを記載した「住友金属鉱山グループ 自然に関する方針」を策定した

社会経済報告（Social and Economic Reporting）

事業活動を通じた地域社会における社会的・経済的貢献の実績を評価し、ステークホルダーへ一貫性のある情報提供を行うため、当社は2023年よりICMMの「社会経済報告」に基づいた報告を行っています。本報告の社会的・経済的貢献に関する8つの中核指標は、鉱業セクターのベンチマークとなるものであり、ICMM加盟企業が、事業を展開する地域の経済成長、雇用、スキル、健康と教育の進歩、その他様々な開発の機会に貢献していることを示すものです。

重点分野および関連SDGs	8つの中核指標		
税金	指標 1 **事業活動、収益、利益、税金の国別報告** ・当社が事業を展開する各管轄区域の金融、経済、税務関連情報	国・地域別の法人税 P.21	
雇用	指標 2 **労働力の構成** ・地域別の直接雇用者の合計数、従業員区分ごとの年齢・ジェンダーの割合 ・正社員と請負業者※1の労働力の割合 ジェンダーバランス（女性活躍） P.14	女性従業員比率（単体） 女性管理職比率（単体）	13.2% 3.3%
	指標 3 **賃金平等** 従業員区分別、重要事業拠点別の基本給と報酬総額の男女比 ジェンダーバランス（女性活躍） P.14		男 / 女
		基本給（単体）※2	153% / 100%
		報酬総額（単体）※2	148% / 100%
	指標 4 **賃金水準** ・男女別、地域最低賃金に対する標準新人給与の比率 ・CEO報酬と従業員報酬中央値の比率※3 地域最低賃金に対する標準新人給与（初任給）の比率 P.15 年間報酬総額の比率（2024年度） P.22	地域最低賃金（愛媛県）に対する標準新人給与（高卒）の比率（単体）	132%
		組織の高額報酬受給者と従業員の報酬総額の比率（単体）	741%

重点分野および関連SDGs	8つの中核指標		
労働力の開発	指標 5 **従業員に提供される研修** ・平均研修時間、平均研修費用 ・区分ごとの研修を受けた従業員の割合 教育時間および教育への投資 P.13	研修時間（連結） 研修費用（単体）	27.2時間／人 154,000円／人
調達	指標 6 **現地調達** ・重要事業拠点で使用する調達予算のうち、当該事業所の地元にあるサプライヤーへの支出割合	地元サプライヤーからの現地調達割合と現地雇用率 P.20	
教育とスキル	指標 7 **従業員以外への教育とスキル支援** ・当社が社外の人々に向けて実施する教育・スキルプログラムの概要	教育とスキルプログラム（連結）	35件
能力と制度	指標 8 **従業員以外への能力と制度的支援** ・当社が社外の人々に向けて実施する能力・制度的支援プログラムの概要	能力向上プログラム（連結）	12件

※1 請負業者として派遣社員数を開示しており、平等分野ごとの開示はしていない
※2 女性を100とした場合の比率
※3 CEO報酬額は、当社における組織の高額報酬受給者の年間報酬総額とし、社内取締役の年間報酬総額（使用人給与を含む）÷員数で算出している

Extractive Industries Transparency Initiative（EITI）

当社グループは採取産業透明性イニシアティブ（Extractive Industries Transparency Initiative: EITI）※スタンダードに賛同し、その支援表明を行っています。

EITI（英語サイト）
https://eiti.org/

※採取産業透明性イニシアティブ：石油・ガス・鉱物資源などの開発に関わる、いわゆる採取産業から資源産出国政府への資金の流れの透明性を高めることを通じて、腐敗や紛争を予防し、もって成長と貧困削減につながる責任ある資源開発を促進するという多国間協力の枠組み

第三者保証報告書

KPMG

独立業務実施者の限定的保証報告書

2025年9月4日

住友金属鉱山株式会社
代表取締役社長　松本　伸弘　殿

KPMGあずさサステナビリティ株式会社
東京事務所
業務責任者　斎藤 和彦

結論

当社は、住友金属鉱山株式会社(以下「会社」という。)のESGデータブック2025(以下「ESGデータブック」という。)に含まれる下記の情報(以下「主題情報」という。)について限定的保証業務を実施した。

主題情報	記載場所	規準
2024年6月1日現在及び2025年3月31日現在並びに2024年4月1日から2025年3月31日までの期間の☑マークの付されている環境・社会・経済パフォーマンス指標	1～23頁	ESGデータブックに記載されている会社が定めた指標の作成規準
会社の方針がInternational Council on Mining & Metals(ICMM)の基本原則(以下「ICMM原則」という。)、関連するCorporate-level Performance Expectations(CPEs)及び適用されるポジションステートメントに定められている必須要件と会社の方針が整合しているという会社の主張	32頁	ICMMのAssurance and Validation Procedure、ICMM原則、関連するCPEs、適用されるポジションステートメント
ESGデータブックに記載されている会社のICMMのAsset-level Performance Expectationsの妥当性確認のための資産の選択に関する優先順位付けについての記載	32頁	ICMMのAssurance and Validation Procedure
会社の重要課題の特定及び優先順位付け並びに会社の重要課題に対するアプローチ及びマネジメントについての記載	28～30頁	

実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が上記の規準に準拠して作成されていなかったと信じさせる事項が全ての重要な点において認められなかった。

結論の根拠

当社は、国際監査・保証基準審議会(IAASB)が公表した国際保証業務基準(ISAE)3000(改訂)「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及びISAE3410「温室効果ガス報告に対する保証業務」に準拠して業務を実施した。同基準における当社の責任は、本報告書の「業務実施者の責任」に記載されている。

当社は、国際会計士倫理基準審議会(IESBA)が公表した「職業会計士のための国際倫理規程(国際独立性基準を含む。)」に定められる独立性及びその他職業倫理に関する規定に準拠している。

当社は、IAASBが公表した国際品質マネジメント基準(ISQM)第1号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」を適用している。同基準は、職業倫理に関する規定、職業的専門家としての基準及び適用される法令等の遵守に関する方針又は手続を含む品質管理システムを整備及び運用することを事務所に対して要求している。

当社は、結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手したと判断している。

KPMG

その他の記載内容

当社の主題情報に対する結論の対象には、主題情報及びその保証報告書以外の情報(以下「その他の記載内容」という。)は含まれない。当社はその他の記載内容を通読したが、追加的な手続は実施していない。また、当社はその他の記載内容に対して結論を表明するものではない。

主題情報に責任を負う者の責任

会社の経営者は、以下に対する責任を有する。

- 不正又は誤謬による重要な虚偽表示のない主題情報の作成に関連する内部統制を整備及び運用すること
- 主題情報の作成に適合する規準を選択又は策定し、使用した規準を適切に参照又は説明すること
- 会社の定める規準に準拠して主題情報を作成すること

主題情報の測定又は評価における固有の限界

ESGデータブックの注記に記載されているように、温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的不確実性にさらされている。

したがって、経営者が、許容可能な範囲で異なる測定方法、活動量、排出係数、仮定を選択した場合、報告される値が重要な程度に異なる可能性がある。

業務実施者の責任

業務実施者は、以下に対する責任を有する。

- 主題情報に不正又は誤謬による重要な虚偽表示がないかどうかについて限定的保証を得るために業務を計画し実施すること
- 実施した手続及び入手した証拠に基づき、独立の立場から結論を形成すること
- 経営者に対して結論を報告すること

当社は、業務の過程を通じて、職業的専門家としての判断を行使し、職業的専門家としての懐疑心を保持した。当社は、主題情報に関して結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手するための手続を立案し、実施した。選択した手続は、主題情報及びその他業務環境に関する当社の理解と、重要な虚偽表示が生じやすい領域の検討に基づいている。業務を実施するに当たり、当社は主に以下の手続を行った。

- 主題情報の作成に適用される規準の妥当性の評価
- 会社の担当者に対する、主題情報の作成に関連する主要なプロセス、システム、及び内部統制についての質問
- 分析的手続(傾向分析を含む)の実施
- 重要な虚偽表示リスクの識別・評価
- リスク評価の結果に基づき選定した国内1工場及び海外1工場における現地往査
- 主題情報に含まれる数値情報についてサンプルベースによる再計算の実施
- 抽出したサンプルに関する入手した証憑との突合
- 主題情報が会社の定める規準に従って表示されているかどうかの評価

限定的保証業務で実施される手続の種類と時期には幅があり、合理的保証業務に比べて手続の範囲が限定されている。したがって、限定的保証業務で得られる保証の水準は、合理的保証業務が実施されていれば得られたであろう保証水準よりも低い。

以　上