サステナビリティ

トップメッセージ



GRI 2-22

「変革」こそが「継続」の源泉
先人に思いを馳せつつ世界の潮流に応える

長期ビジョン「世界の非鉄リーダー」を目指す意義

当社グループが長期ビジョンに掲げる「世界の非鉄リーダー」とは、資源獲得競争が激化する中でも、海外非鉄メジャー※とグローバルに協調しながら資源を獲得し、社会の発展や人々の暮らしを支えるために必要不可欠な銅やニッケルなどの非鉄金属や材料の安定供給に貢献することにより、当社グループの社会的責務を果たし続けていくという姿勢を社内外に示したものです。この姿勢は時代や環境が変化しても、変わることはありません。

これまでも当社グループは、住友の事業精神に基づく事業運営の下で、先人が掲げた数々の「変革」により事業を通じた社会課題の解決に積極的に貢献し、幾度もの大きな事業環境の変化を乗り切ってきました。

※非鉄金属の採掘・製錬・販売を世界規模で展開している大手企業群の総称

外部環境変化に対応した、重要課題の集約と「2030年のありたい姿」の見直し

当社グループは、2020年3月に長期ビジョンに掲げる「世界の非鉄リーダー」の実現に向けた重要課題（マテリアリティ）を明確にし、課題ごとに「2030年のありたい姿」を設定しました。その後の事業環境は、人工知能（AI）などデジタル技術に代表される加速度的な技術の進歩に加え、地球温暖化や地政学リスクがさらに高まるなど目まぐるしく変化しています。また、サーキュラーエコノミー、カーボンニュートラル、ネイチャーポジティブ、人的資本経営など企業のサステナビリティ経営に対する社会的要請の範囲は拡大し、その難易度も高くなっています。

こうした外部環境の大きな変化を踏まえ、5年ぶりに「2030年のありたい姿」を見直し、重要課題を従来の11項目から6項目へと集約し、PDCAを確実に回していくために進捗状況が測定可能なKPIを再設定して、2025年3月に公表しました。

当社グループは、最大の強みである「ものづくり力」を活かして新たに掲げた6項目の重要課題に取り組むことで、持続可能な社会に貢献することを目指します。また、その取り組みが当社グループの企業価値向上につながると考えています。

「ものづくり力」を活かし、社会への責任を果たしていく

住友の事業精神に「自利利他公私一如」という言葉があります。これは「住友の事業は、住友自身を利すると共に、国家を利し、かつ社会を利するものでなければならない」との精神を示しており、今日の社会で求められる「サステナビリティ経営」に通じるものです。また、こうした真摯な事業姿勢は、当社グループが長期ビジョンに掲げる「世界の非鉄リーダー」を実現する上でも必要不可欠です。

足元の大きな外部環境の変化に対応し、事業を通じた社会課題の解決につなげていくためには、従業員一人ひとりが6項目の重要課題に対して当事者意識を持って、組織や事業、生産プロセス、製品、顧客対応のあり方、そして担当する仕事のやり方までを柔軟な発想で変えていかなければなりません。こうした「変革」を実践することによって初めて、非鉄金属や材料の安定供給という、当社としての社会的責務を果たすこととなり、住友の事業精神を実践することにもつながるのです。

今後も引き続き、この精神に基づきステークホルダーの皆様との協力・連携のもと、社会に対する責任を果たし続けてまいります。

代表取締役社長

松本伸弘

考え方・推進体制

住友金属鉱山グループのサステナビリティ

GRI 2-6／2-22／3-1

当社グループは1590年より永きにわたり営まれてきた住友の源流事業である鉱山運営、製錬事業を受け継ぐ企業であり、住友の事業精神を企業行動の中心に据えています。住友の事業精神の第1条には、社会的な信用や相互の信頼関係を大切にし、何事も誠意をもって確実に対応することが定められています。特に鉱山運営においては、目的の天然資源が存在する場所で採掘活動を行う必要があり、またその事業は一般に数十年といった長期間にわたることから、操業地域における様々なステークホルダーとの信頼関係の構築・維持が事業継続の大前提であることを示しています。
この住友の事業精神に基づき定めた当社グループの経営理念では、「地球および社会との共存」を謳っており、事業精神が示す信頼関係構築、維持の手段を示すとともに、明るく活力ある企業の実現として「人間尊重」を掲げています。
そして、「地球および社会との共存」と「人間尊重」を通じて目指すサステナビリティへの取り組み姿勢を定めたものが住友金属鉱山グループサステナビリティ方針であり、社会の持続的発展への貢献を経営課題として明確に位置付けるとともに、貢献の持続性の担保と貢献度の向上を目的として自社の持続的な成長も併せて定めています。これは、住友の精神として受け継がれる「自利利他公私一如」（住友自身を利するとともに、国家を利し、かつ社会を利するものでなければならない）によります。
このサステナビリティ方針の実現に向けて重要課題として特定し、重要課題ごとに「2030年のありたい姿」を策定しました。このように、当社グループのサステナビリティへの姿勢は、「地球および社会との共存」と「人間尊重」を理念とし、社会的な信用や相互の信頼関係を大切にしたうえで、社会の持続的発展と自社の持続的成長の両立を目指すものです。

バリューチェーンにおけるサステナビリティ課題

GRI 2-6／3-1

当社グループ事業のバリューチェーンにおいて、社会に対してどのような影響を及ぼす可能性があるのかという観点でサステナビリティ課題をマッピングしました。サステナビリティ課題は「鉱業のためのGlobal Reporting Initiative（GRI）セクタースタンダード」※で示される重要課題の項目を参照しました。

サステナビリティ課題：社会への影響（「鉱業のためのGRIセクタースタンダード」参照）	事業のバリューチェーン							影響を受けるステークホルダー				
	サプライヤー	当社グループ			顧客	エンドユーザー						
	事業活動	購買	研究開発	製造、販売、その他（休廃止鉱山管理等）	加工・最終製品製造	使用	廃棄	サプライチェーン上の従業員	当社グループの従業員	顧客・委託先の従業員	消費者・利用者	地域住民・先住民
GHG（温室効果ガス）排出	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
気候適応・レジリエンス	●	●	●	●	●	●		●	●	●	●	●
大気への排出	●			●	●	●	●	●	●	●	●	●
生物多様性	●			●	●	●	●				●	●
廃棄物	●			●	●		●			●	●	●
テーリング（鉱業副産物）	●			●	●			●	●			●
水と排水	●			●	●	●	●	●	●	●	●	●
閉鎖とリハビリテーション	●			●				●	●			●
経済インパクト		●		●	●	●		●	●	●		●
地域コミュニティ	●			●	●	●	●					●
先住民の権利	●			●		●	●					●
土地・資源の権利	●			●								●
ASM（小規模採掘）	●							●				
セキュリティと人権	●			●					●			●
重大事故マネジメント	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
労働安全衛生	●	●	●	●	●			●	●	●		
雇用慣行	●	●	●	●	●			●	●	●		
児童労働	●	●	●	●	●			●	●	●		
強制労働・現代奴隷	●	●	●	●	●			●	●	●		
結社・団体交渉の自由	●	●	●	●	●			●	●	●		
非差別・機会均等	●	●	●	●	●			●	●	●		
腐敗防止		●	●	●	●			●	●	●		●
政府への支払		●	●	●								●
公共政策		●	●	●		●	●				●	●
紛争地域および高リスク地域での操業・調達	●	●		●	●			●				●

鉱業のためのGRIセクタースタンダード（英語サイト）

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

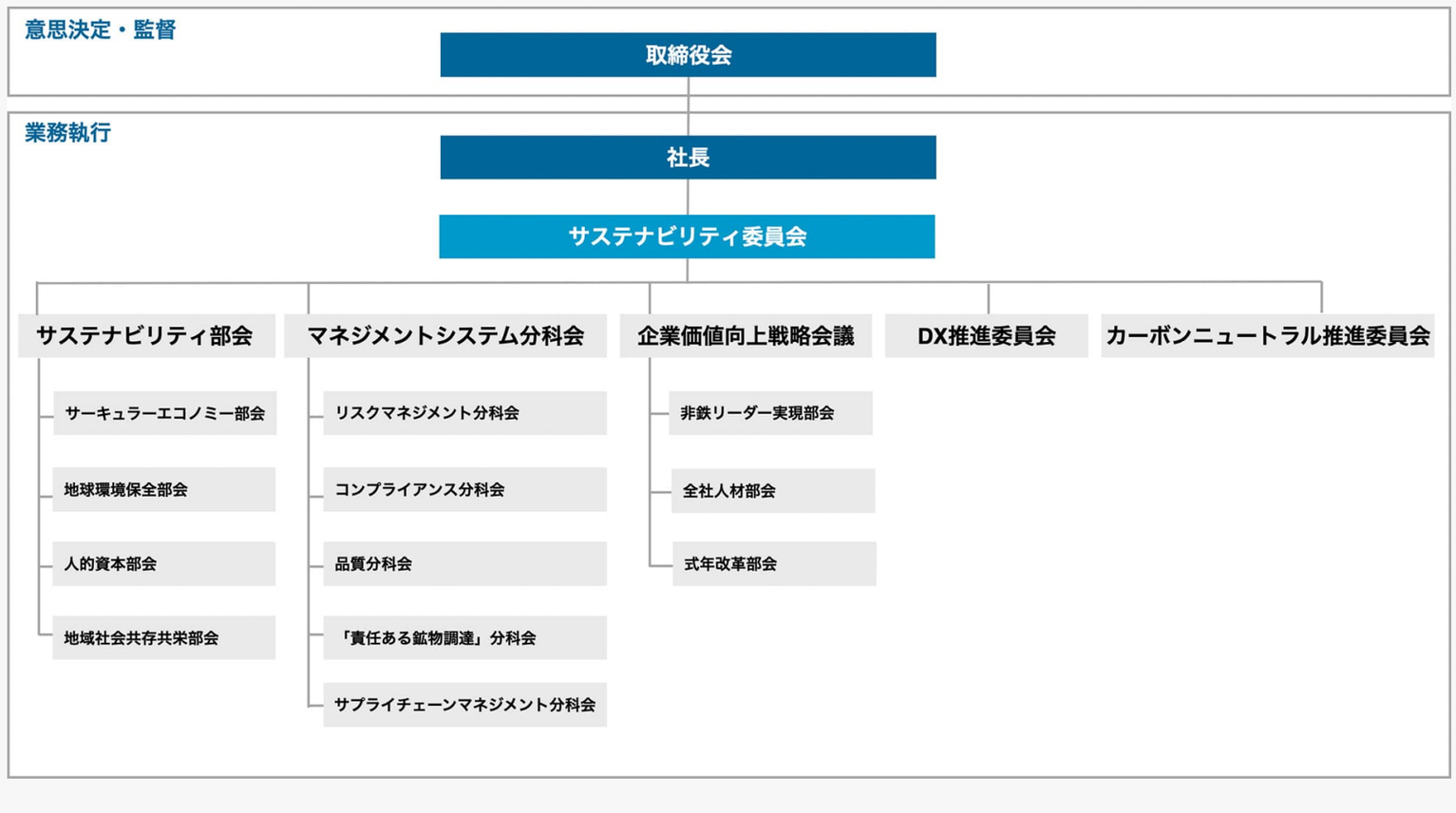
住友金属鉱山グループは、社会の持続的発展に貢献する経営課題に取り組み、事業の持続的な成長と企業価値の向上を図ります。

サステナビリティ推進体制

GRI 2-12／2-13／2-14／2-24

当社グループは住友の事業精神に基づき、長年にわたり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。

サステナビリティ推進に関する組織図



取締役会

取締役会が担う機能	● サステナビリティ活動に関する事項（住友金属鉱山グループサステナビリティ方針、サステナビリティ重要課題およびありたい姿、サステナビリティ推進体制の構築および重要な部分の変更等）に関する決議を行う ● 定期的なサステナビリティ委員会での決定事項および重要な検討事項の報告を受ける

サステナビリティ委員会

委員長	社長
副委員長	サステナビリティ担当役員（経営企画部所管執行役員）
委員※	事業本部長、事業室長、技術本部長、技術本部技術企画部長、工務本部長、工務本部生産技術部長、本社部室長 ※会長、社外取締役および監査役はオブザーバーとして出席
事務局	サステナビリティ推進部・経営企画部
開催回数	2024年度 10回（うち臨時 4回）
審議内容	● サステナビリティ方針、重要課題（マテリアリティ）の改廃案の審議 ● サステナビリティ推進活動のロードマップおよびKPIに関する審議・決定 ● サステナビリティ推進活動に関する定期的な評価および是正措置の発動 ● サステナビリティ推進活動に関する情報提供、情報交換、重要な施策の説明、認識の共有化 ● その他サステナビリティ推進活動に関する重要事項の審議
2024年度の主な議題	● 住友金属鉱山グループ尾鉱ダム管理方針策定に関する審議 ● 重要課題と「2030年のありたい姿」改正、改正後の推進体制に関する審議 ● 住友金属鉱山グループ自然に関する方針策定に関する審議

■サステナビリティ部会

各部会にて重要課題ごとに2030年までのロードマップを描き、KPIの進捗を管理しています。

部会名	部会長	副部会長	重要課題
サーキュラーエコノミー部会	技術本部長	金属事業本部長	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
地球環境保全部会	安全環境部長	–	地球環境保全
人的資本部会	人事部長	安全環境部長 広報IR部長	人的資本経営
地域社会共存共栄部会	総務部長	–	地域社会との共存共栄

■マネジメントシステム分科会

当社グループの主要なマネジメントシステムを組織横断的に推進し、経営基盤を強化する役割として各分科会を設置し、活動計画の進捗を確認しています。

分科会名	分科会長	副分科会長	重要課題・テーマ
リスクマネジメント分科会	経営企画部所管執行役員	安全環境部所管執行役員	リスクマネジメント
コンプライアンス分科会	法務部所管執行役員	法務部長	コンプライアンス
品質分科会	品質保証部長	–	品質保証
「責任ある鉱物調達」分科会	金属事業本部長	サステナビリティ推進部長	サプライチェーンマネジメント
サプライチェーンマネジメント分科会	電池材料事業本部長	サステナビリティ推進部長	

■企業価値向上戦略会議、DX推進委員会、カーボンニュートラル推進委員会

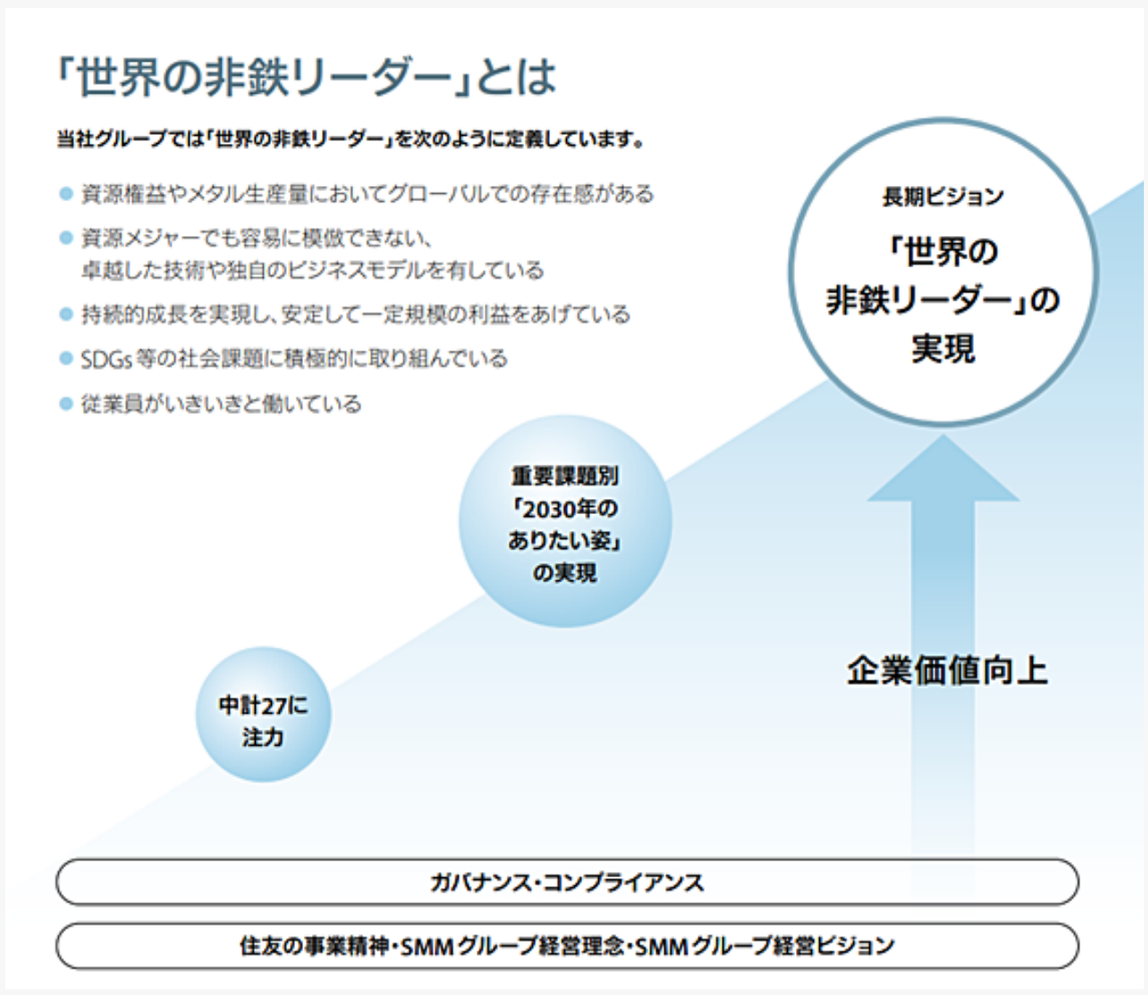
会議・委員会名	議長、委員長	副議長、副委員長	目的
企業価値向上戦略会議	経営企画部 所管執行役員	経営企画部長	当社グループ事業の持続的成長を実現し企業価値を向上させるため
DX推進委員会	技術本部 所管執行役員	DX推進部長	当社グループが目指すべきDXの将来像を明確にして、DXの全社的な推進による経営への寄与を最大化するため
カーボンニュートラル推進委員会	技術本部 所管執行役員	安全環境部 所管執行役員	当社グループが目指すべきカーボンニュートラル実現に向けた方針、道筋を明確にして、迅速かつ強力に推進するため

重要課題と「2030年のありたい姿」

GRI 2-22

長期ビジョン実現に向けて

当社グループは、経営理念や経営ビジョンを基盤とし、資源の確保、非鉄金属や電池・機能性材料など高品質な材料の提供を通じ、成長性と持続性を拡大させることで企業価値を高め、長期ビジョン「世界の非鉄リーダー」を目指しています。この長期ビジョンを実現するために欠かせない、非財務価値に焦点を当てたものが重要課題別「2030年のありたい姿」です。
2020年3月の策定・公表以降、ありたい姿の実現に向け取り組んでまいりましたが、社会情勢・経営環境等の変化を踏まえ2025年3月に重要課題を見直し、併せて「2030年のありたい姿」「KPI・目標」を改正しました。



重要課題

1. 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	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
2. 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
3. 地球環境保全	ネイチャーポジティブな未来へ貢献する企業
4. 人的資本経営	多様な人材が集い、成長し活躍できる企業
5. 地域社会との共存共栄	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
6. サプライチェーンマネジメント	持続可能なサプライチェーンを構築している企業

策定プロセス　閉じる

STEP1

「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。

STEP2

「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社外有識者による議論を経て行われました。

STEP3

「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。

STEP4

「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。

(2025年)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。

関連リンク

中期経営計画 >

価値創造プロセス >

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

GRI 2-22／3-2／3-3

背景

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の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。

戦略

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。

KPI・目標・実績

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（年度）	0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%

取り組み

非鉄金属の安定供給 ›
サーキュラーエコノミーへの貢献 ›

関連リンク

環境データ ›

非鉄金属の安定供給

ニッケル生産量の拡大

当社グループは、世界的な電気自動車（EV）市場の拡大やバッテリー需要の高まりを背景に、2030年までに年間10万トン（ニッケル量換算）の生産体制を構築することを目標としています。この目標を達成するため、技術開発や生産工程の改善、新規プロジェクトへの参画、設備投資など多角的な施策を推進しています。

主な取り組み内容

- 新規プロジェクトへの参画
  2024年4月、当社グループと三菱商事株式会社は、オーストラリアのArdea Resources Limited（アルディア・リソーシズ社）が100%保有する「カルグーリー・ニッケル・プロジェクト」のグーンガリー・ハブ開発（GHP）に新たに参画しました。この新規プロジェクトへの参画によって、今後のニッケル原料の安定確保と生産能力の拡大に大きく貢献できると考えています。
- ニッケル製品の拡販と設備増強
  電気ニッケル、硫酸ニッケル、フェロニッケル、塩化ニッケルなど、多様な製品ラインナップの販売拡大に取り組んでいます。また、需要の増加に対応するため、生産設備の増強も進めています。2024年度には高付加価値製品の販売や設備増設を実施しました。
- ニッケル系正極材の拡販・生産性向上
  ニッケル系正極材についても、販売拡大と生産性向上に注力しています。2024年度には月間5,403トン（年間平均）の販売を達成し、製品ラインナップの拡充や生産能力の最適化を進めました。今後も新製品の開発やバッチ品の生産能力増強、原料調達の多様化を進めていきます。安定供給と高品質を両立し、市場の多様なニーズに柔軟に対応していく方針です。
- 新しい生産技術の構築
  （株）日向製錬所における転炉やグーンガリー・ハブ開発（GHP）の建設・操業も段階的に進めています。2024年度には設計や検討、試験を実施しました。今後は建設工事や設備導入を順次進め、原料供給の多様化や生産効率の向上を目指します。

これらの取り組みを通じて、当社グループは持続的な成長と安定したニッケル供給体制の構築を目指してまいります。

銅鉱山プロジェクトの推進

銅権益生産量30万トン／年の達成と維持に向け、JV鉱山の生産体制の強化に努めています。2024年度は、当社グループと住友商事（株）、資源メジャー企業テック・リソーシズ（カナダ）が権益を有するチリのケブラダ・ブランカ銅鉱山での建設作業が完了しました。2024年度の銅生産量は、モレンシー鉱山（米国）、セロベルデ鉱山（ペルー）等の既存の銅権益生産量と合わせると23.2万トンとなりました。
また、新規優良資源の獲得、オペレーターシップを持つ新規鉱山の開発を目指し、2025年5月に新たにオーストラリアのウィヌ銅・金プロジェクトの権益のうち30%を取得することに合意しました。

サーキュラーエコノミーへの貢献

電池リサイクル

長期的な進展が見込まれている自動車の電動化と電池の高容量化に伴い、電動車に搭載されるリチウムイオン二次電池（LIB）に用いられる銅、ニッケル、コバルト、リチウムの需要は拡大し、リサイクルによる資源循環が求められています。

当社は、2017年からLIBに含有される銅およびニッケルについて、東予工場の乾式銅製錬工程とニッケル工場の湿式ニッケル精錬工程を組み合わせたプロセスによる再資源化を実施しています。回収されたニッケルは磯浦工場で二次電池用の正極活物質に加工され、日本で初めて使用済みLIBからの"電池 to 電池"の水平リサイクルを実現しました。当社のLIBリサイクルプロセスは、乾式製錬と湿式精錬を組合せた独自の技術により、不純物含有量の多い使用済みLIBを効率的に処理することができます。

2022年には関東電化工業（株）との共同開発により、リチウムを乾式スラグから高純度リチウム化合物として再資源化する技術を確立し、銅、ニッケル、コバルト、リチウムを水平リサイクルする新プロセス開発に成功しました。

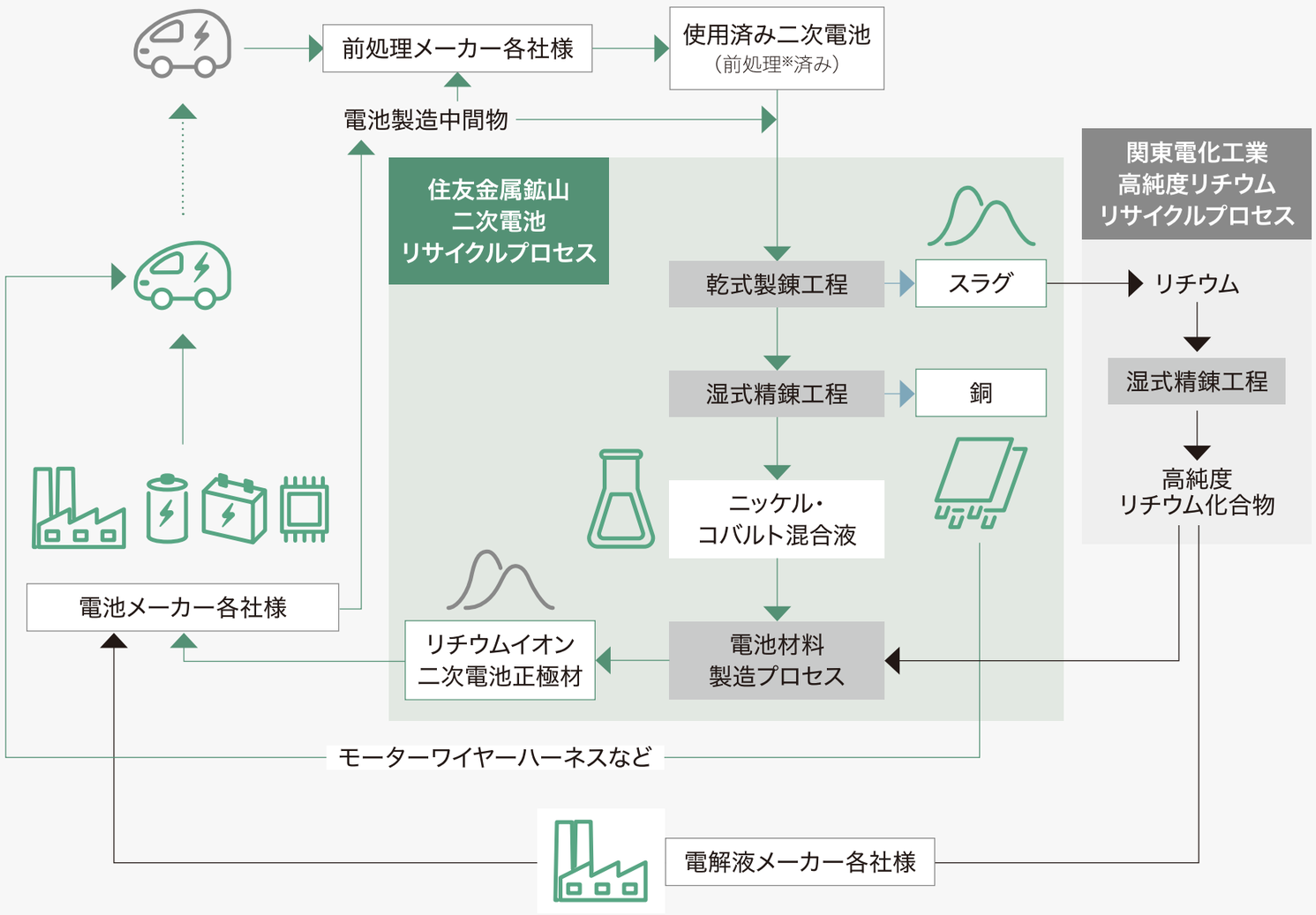
2024年3月には東予工場とニッケル工場の敷地内に、使用済みLIBなどから銅、ニッケル、コバルト、リチウムを回収するリサイクルプラントを建設することを決定しました。プラントの建設は2024年度より開始し、2026年中頃の完成を予定しており、設備能力（原料処理量）はリチウムイオン電池セル換算で年間約1万トンを計画しています。

今後予想される使用済みLIBの発生量増加への対応や、2023年8月に発効された欧州電池規則で定められるメタル回収率・リサイクル材含有率への対応を見据えた設計としています。また、CO_2発生量を抑えるための独自技術を織り込んでおり、カーボンフットプリント低減に向けてさらなる技術開発・最適化を進めています。

加えてプラントの建設に併せて、使用済みLIBリサイクルのサプライチェーン構築に向けたパートナーシップ協定を、主要リサイクル事業者各社と締結しました。これを契機に、各社と協力しながら使用済みLIB集荷体制に関する検討を加速していきます。

今後も当社はLIBリサイクルシステム確立に向けた取り組みを推進し、持続可能な循環型社会の実現に貢献していきます。

■ 再資源化の流れ



※前処理＝熱処理等による無害化処理および破砕・選別

銅のリサイクル

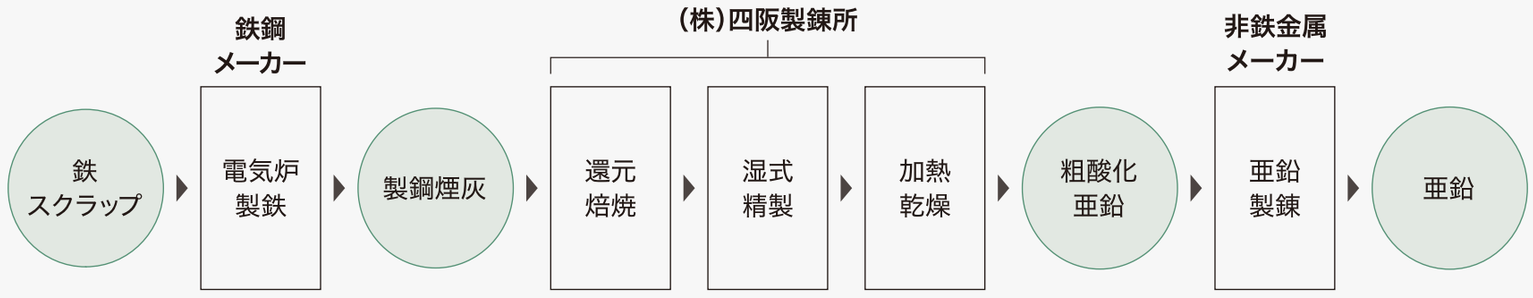
GRI 301-2

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ます。また使用済みプリント基板などの調達も行い、有価金属や貴金属を回収しています。これらの調達物のうち、銅を含むものを総称して銅系二次原料と定義し

ています。これらの原料を、自熔炉または転炉で余剰となっている熱を利用して熔解することで銅を回収します。回収した銅の合計量を銅リサイクル処理量と呼び、2030年には電気銅生産量46万トンに対するリサイクル率30%に相当する14万トン/年（銅量）の達成を目指してプロセス改善及び新規設備の導入検討に取り組んでいます。2024年度の銅系二次原料からの電気銅の生産量は約10.4万トンで、生産量に占める比率が23.4%となり、前年度（20.2%）より大幅な増加となりました。

製鋼煙灰からの亜鉛回収

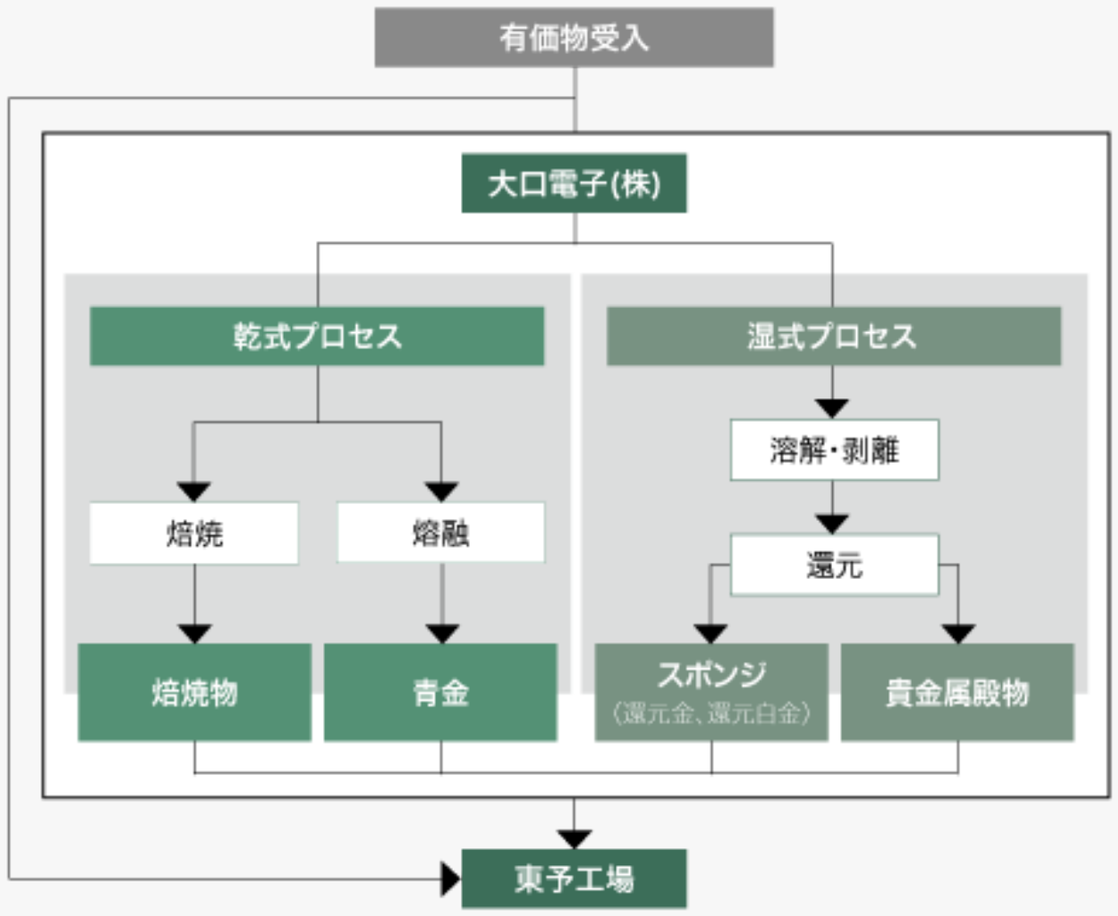
（株）四阪製錬所では、鉄鋼メーカーの電気炉製鉄で発生する製鋼煙灰を主原料として、コークス等を用いて還元焙焼した後、揮発回収した亜鉛を含むダストを湿式精製・加熱乾燥により不純物を除去して、亜鉛（粗酸化亜鉛）を回収しています。今後、鉄鋼メーカーではGHG排出量削減を目的とした電気炉製鉄への転換が予想されており、それに伴い製鋼煙灰発生量が増加します。これを受けて、2030年に、製鋼煙灰リサイクル処理量12万トン/年を目指してプロセス改善に取り組んでいます。



貴金属の回収

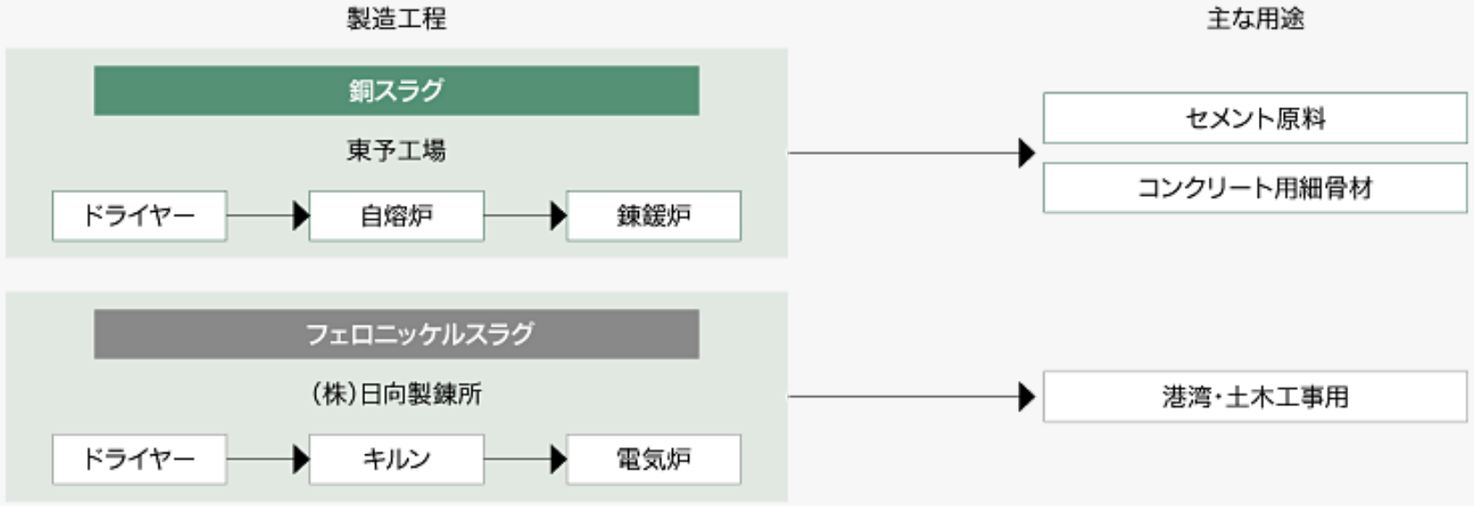
全国各地から集荷した廃家電、廃電子部品、およびそれらの製造工程で発生した金・銀・銅・パラジウムなどの有価金属を高濃度に含有する廃電子基板などのE-スクラップなどを原料として、貴金属（金、銀、白金など）の回収・再生を行っています。
集荷された原料は、大口電子（株）で貴金属を含む部分と含まない部分に分別のうえ、組成などに応じて乾式または湿式プロセスで濃縮を行い、東予工場に輸送します。東予工場ではこの濃縮原料を他の銅・貴金属原料と同時に製錬・精製し、高品位の貴金属に再生しています。

■貴金属の回収フロー



スラグの活用

銅製錬所である東予工場では、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8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）日向製錬所で副産物として産出されるフェロニッケルスラグの主な用途は港湾・土木工事用です。


製造工程
主な用途
銅スラグ
東予工場
ドライヤー
自熔炉
錬鋳炉
セメント原料
コンクリート用細骨材
フェロニッケルスラグ
(株)日向製錬所
ドライヤー
キルン
電気炉
港湾・土木工事用

カーボンニュートラル社会への貢献

GRI 2-22／3-2／3-3

背景

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。

戦略

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。

KPI・目標・実績

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_2） 《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	①　還元挙動の理解を深めるラボスケール試験を計画通り実施
		②　リチウム直接回収技術の開発	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※3	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	①　計画通りに開発に着手
		②　全固体電池用正極材の開発	②　おおむね計画通りに開発が進捗

※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

※3 今般、低炭素貢献製品のうち近赤外線吸収材料を使用した当社の顧客企業の製品の一部について、外部の専門家のアドバイスを得ながら算定方法の変更を行った。具体的には、2次データによる算定から顧客企業へのヒアリングで収集した1次データを活用した算定方法とすることで、より正確な削減貢献量の把握を目指した。
この算定方法の変更により、顧客企業の製品単位当たりの近赤外線吸収材料の使用量（以前の算定と同等の効果）が、以前の算定よりも少量であることが判明した。

その結果、当社の近赤外線吸収材料を使用した製品数が以前の算定よりも増加することとなり、社会全体に及ぼすGHG排出に対する削減貢献量が増加した。これを踏まえて、新たな算定方法に基づいた2030年度の目標値の見直しについて現在検討している。

当社グループの排出量削減 >

脱炭素社会への貢献 >

気候変動による財務関連情報開示（TCFDに基づく開示） >

関連リンク

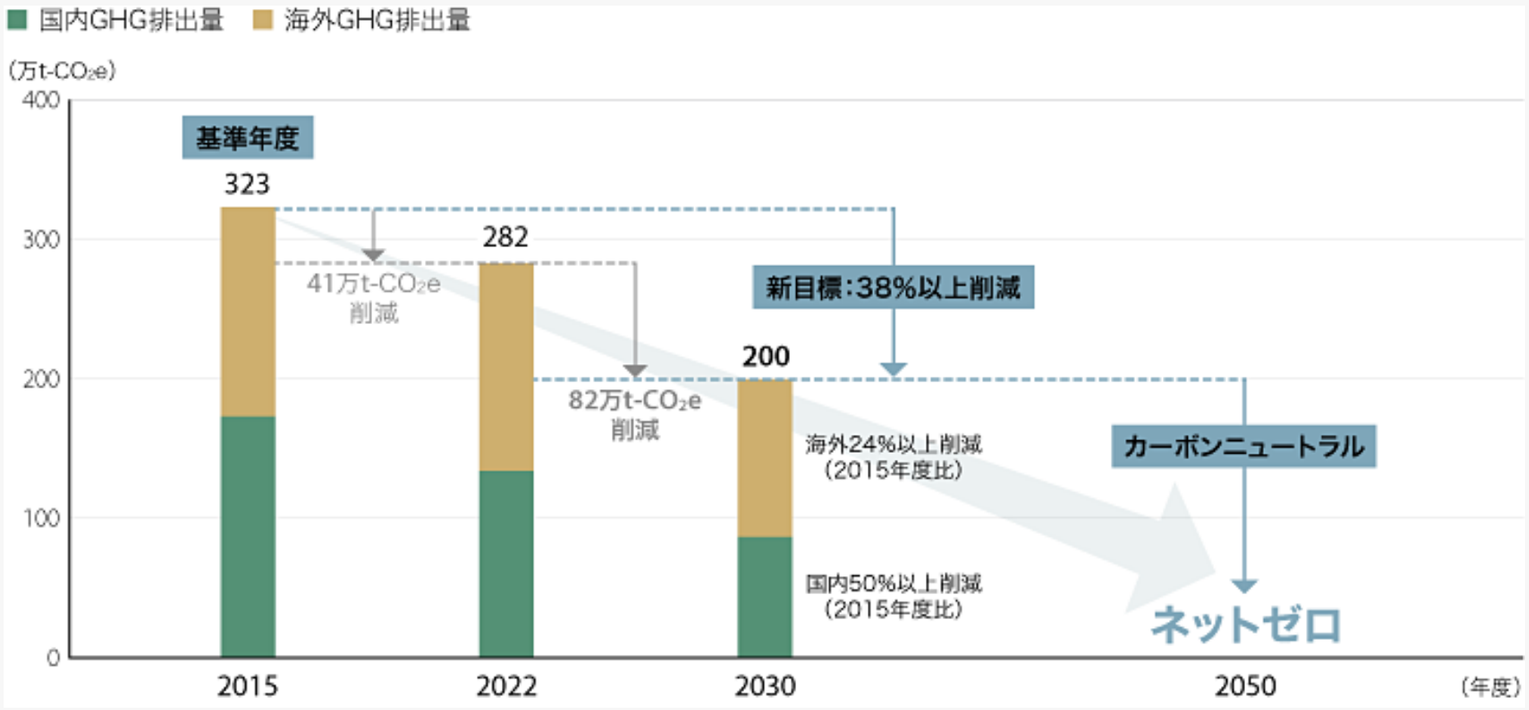
環境データ >

当社グループの排出量削減

2050年カーボンニュートラル実現に向けたロードマップ

当社グループは、2050年カーボンニュートラル実現に向けたロードマップとその達成に向けた2030年度の中間目標を策定し、2023年12月に公表しました。2030年度の中間目標は、2015年度を基準年度として38%以上の削減（国内50%以上、海外24%以上削減）、GHG排出量200万t-CO_2e以下としています。

■ 2050年カーボンニュートラル実現に向けたロードマップ（2023年12月公表）



2050年カーボンニュートラル実現に向けた取り組み

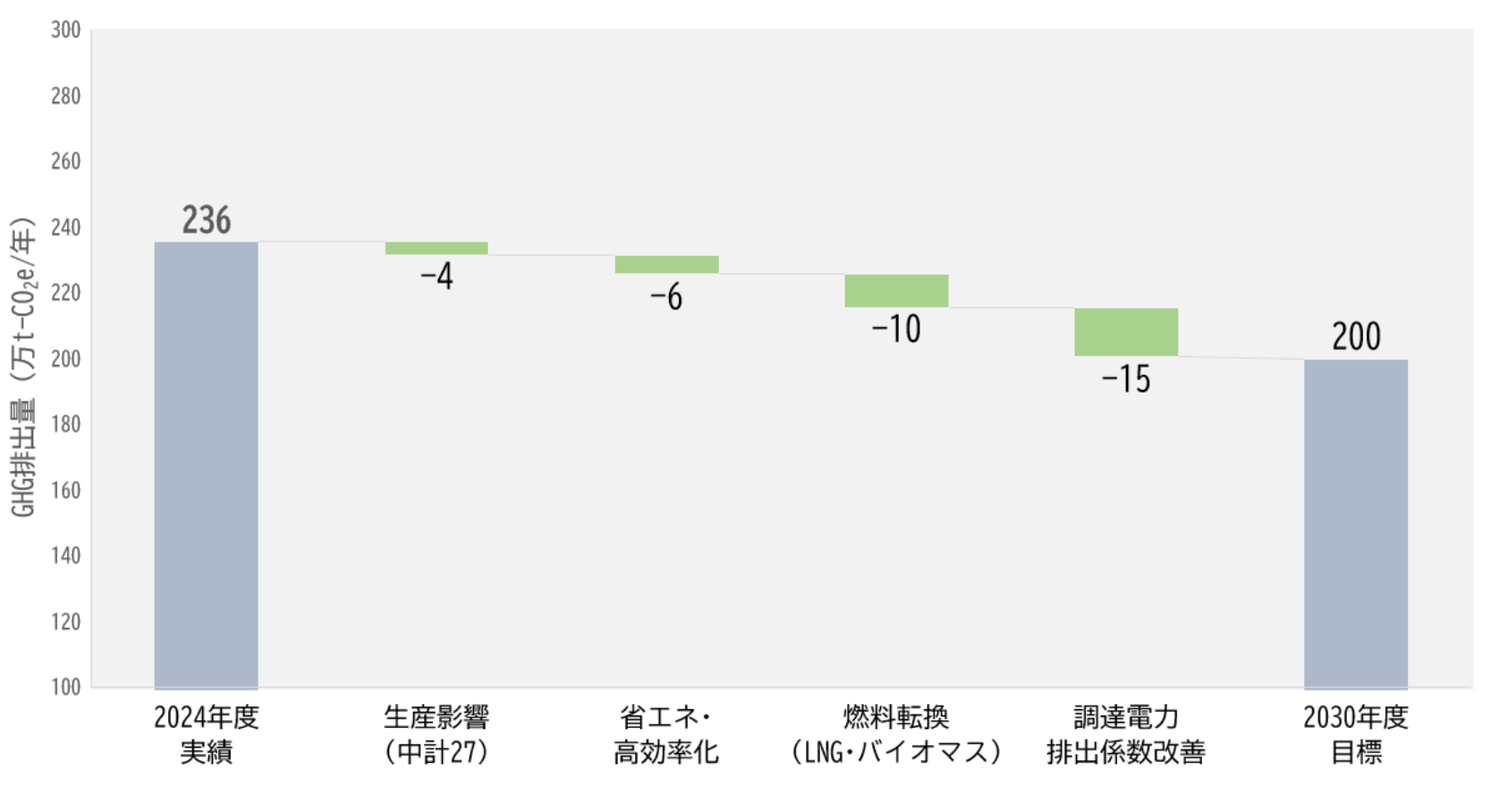
2030年度の中間目標に向けて、省エネや高効率化の推進、化石燃料の転換、再生可能エネルギーの導入拡大など、既存技術を最大限活用し排出量削減に取り組みます。2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、削減が難しい製鍊プロセスの革新的な技術開発に挑戦し、脱炭素技術の革新と社会実装を前提に、次世代エネルギーや二酸化炭素の回収・固定など新しい技術の導入にも取り組みます。

	2022年度までの取り組み	2030年度に向けた取り組み	2050年度に向けた取り組み
工程改善	省エネ・高効率化 生産体制の再構築 （播磨事業所・日向製鍊所他）	**利用可能な技術の最大活用** 省エネ・高効率化の徹底	
エネルギー転換	重油からLNGへの転換 （磯浦工場・ニッケル工場） 太陽光・地熱バイナリー発電導入 （菱刈鉱山・青梅事業所他）	重油・石炭からLNG・木質バイオマス燃料への転換拡大 熱利用設備の電化 再エネ発電の導入拡大 カーボンクレジットの利用	**継続的な取り組み**
調達電力排出係数改善	再エネ電力への切替 （播磨事業所・菱刈鉱山）	再エネ電力の利用拡大 再エネ証書の利用	**新技術の導入**
技術開発	探索・基礎研究	パイロット試験・実証試験	当社固有の革新製鍊プロセスの実証・実用化
外部技術の活用		新技術適用の検討・準備	グリーン水素・グリーンアンモニア・合成メタンの利用 CO_2分離・回収・固定技術（CCUS）の利用

2030年度目標達成に向けた取り組み

2030年度の中間目標については、2024年度実績（236万t-CO_2e）を基準とし、事業計画に伴う4万t-CO_2eの減少、省エネ・高効率化による6万t-CO_2e、燃料転換による10万t-CO_2e、調達電力による排出係数改善で15万t-CO_2eの削減を見込み、2015年度比38%減となる2030年度目標200万t-CO_2eの達成を目指します。

■ GHG排出量



GHG排出量の推移（スコープ1および2）

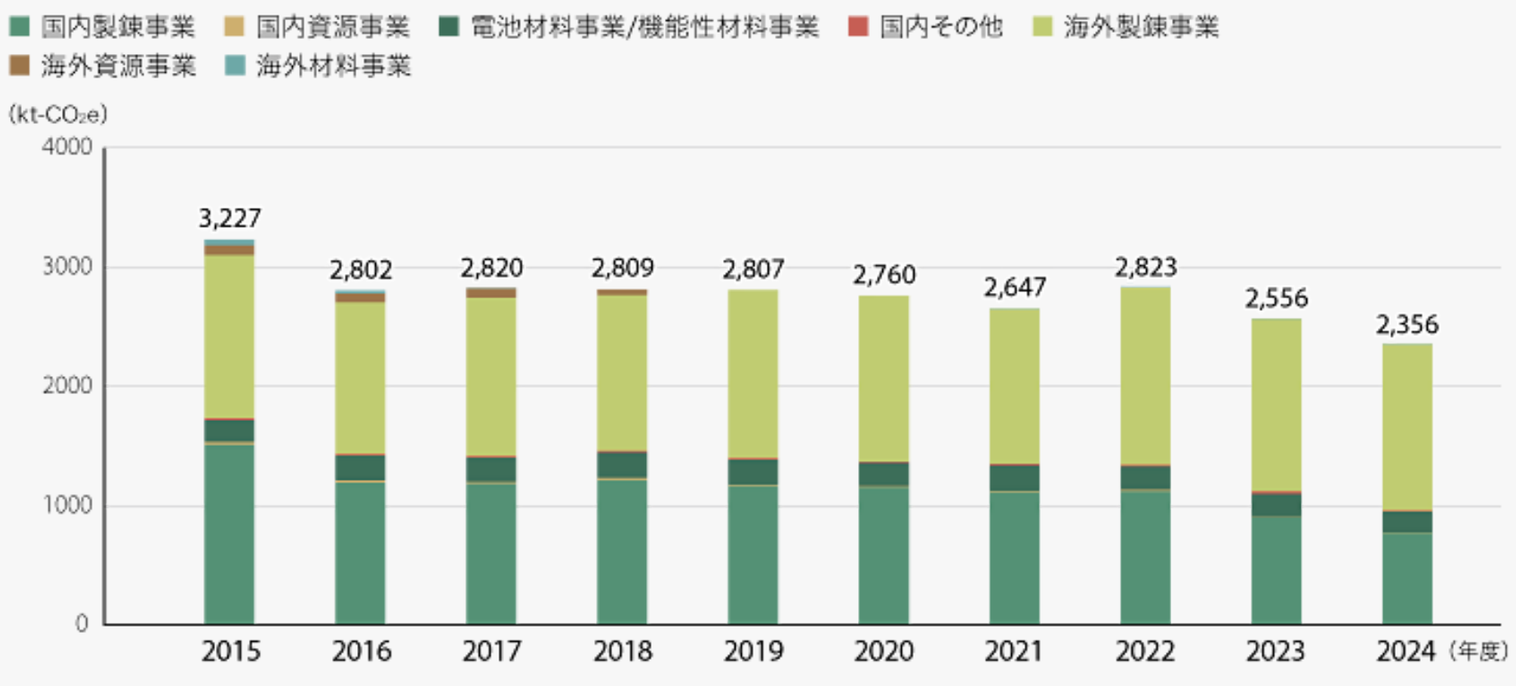
GRI 305-1／305-2／305-5

2024年度の当社グループのGHG排出量は、生産量の減少と省エネ活動や燃料転換（重油→LNG）、電力CO_2排出係数の改善による削減から、2,356kt-CO_2eとなり、前年度比200kt-CO_2eの減少となりました。2024年度の省エネ活動や燃料転換などの直接的なGHG削減量は33kt-CO_2eでした。また、当社が運営している鹿島太陽光発電所による2024年度GHG削減貢献量は1.6kt-CO_2eでした。

サステナビリティレポート2024までエネルギーおよびGHG排出原単位指数の推移（範囲：国内製錬事業）を掲載していましたが、日本を始め各国がGHG排出総量削減を目指すという動向を踏まえ、 GHG排出原単位削減のKPIを見直すとともに推移についても2025年度開示から掲載を見送りました。

スコープ1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼、工業プロセス等）
スコープ2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
スコープ3：スコープ1、スコープ2以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）

■GHG排出量※の推移（スコープ1および2）



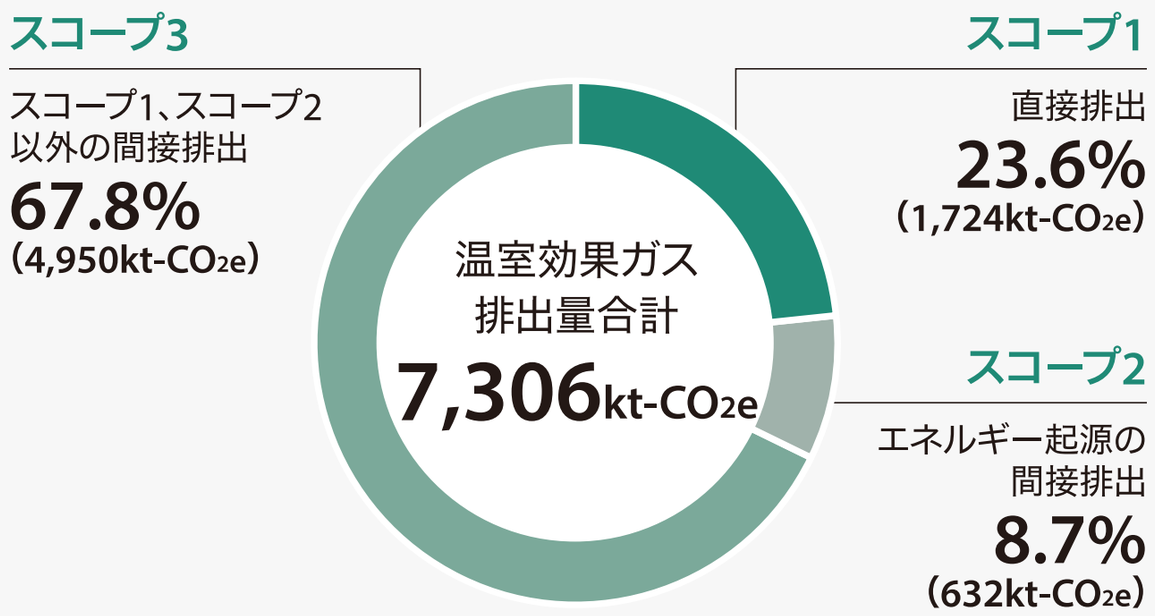
※　GHG排出量の定量化は、活動量データの測定、および排出係数の決定に関する不確実性ならびに地球温暖化係数の決定に関する科学的不確実性にさらされている
国内、海外ともに「GHGプロトコル」に基づき、排出係数は「地球温暖化対策の推進に関する法律」を用いて算定
国内の購入電力由来のGHG排出量算定においては、供給電力会社の調整後排出係数を使用
海外の購入電力由来のGHG排出量算定においては、IEA Emissions Factorsのその時点での国別排出係数を使用

スコープ3の取り組み

GRI 305-3

2024年度のスコープ3のGHG排出量は4,950kt-CO_2eでした。算定には、国立研究開発法人産業技術総合研究所のデータベース（AIST-IDEA）や環境省の公開する排出原単位（二次データ）を使用していますが、汎用的な二次データよりも実態に即した排出量の算定が可能な取引先の実績の排出原単位（一次データ）への置き換え（算定精度向上）を進めています。具体的には、取引先とのコミュニケーションを通じて、スコープ3の80%以上を占めるカテゴリ1から一次データへの移行を進めるとともに取引先のGHG排出量削減目標や取り組み状況を聞き取り、当社のスコープ3の排出量削減目

標設定を進めています。これらの取り組みの進捗状況として、2024年度はカテゴリ1の主要サプライヤーにアンケートを実施し、各社の製品ごとのGHG排出量や削減目標などの情報を収集しました。



小数点以下の数値を四捨五入しているため、合計値が合わない場合がある

■ スコープ3のGHG排出量※1および総排出量に対する割合

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）※2
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）※3 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※3、燃料※2））
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）※3
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）※2
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）※3
8. リース資産（上流）	―	対象外※4	―	―
9. 輸送、配送（下流）	―	対象外※5	―	―
10. 販売した製品の加工	―	対象外※5	―	―
11. 販売した製品の使用	―	対象外※5	―	―
12. 販売した製品の廃棄	―	対象外※5	―	―
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）※6
14. フランチャイズ	―	対象外※7	―	―
15. 投資	―	対象外※8	―	―

※1 GHG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

※2 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

※3 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

※4 スコープ1および2に含めて算定しているため対象外

※5 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

※6 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

※7 フランチャイズ事業を行っていないため対象外

※8 純投資での情報開示のため対象外

ICPの活用

当社グループでは、脱炭素化に向けた技術開発や設備投資の推進を目的として、ICP（インターナルカーボンプライシング：社内炭素価格）を設定し、GHG削減効果を投資効果に反映させるICP制度を導入しています。2020年9月の導入より、各事業所においてICP制度を活用した脱炭素化に向けた投資を積極的に進めています。具体的には、照明設備のLED化や高効率空調設備への更新などの省エネ投資、再エネ電力への切替え、さらには従来の投資基準では実施が難しい太陽光発電や重油からLNGへの燃料転換などにも積極的にチャレンジしています。今後も引き続き、社会情勢の変化などを踏まえICP価格を適宜見直し、脱炭素化を推進します。

ICP価格	ICP適用件数案件※1	予想CO_2削減量※2
20,000円/t-CO_2	65件	157kt-CO_2/年

※1 2021年度から2024年度の期間にICP制度の適用が決定した件数

※2 通常の運転条件に基づいて予想CO_2削減量を算定している
2024年度以降の実施案件も含まれるため、効果の発現時期は適用決定期間とは一致しない

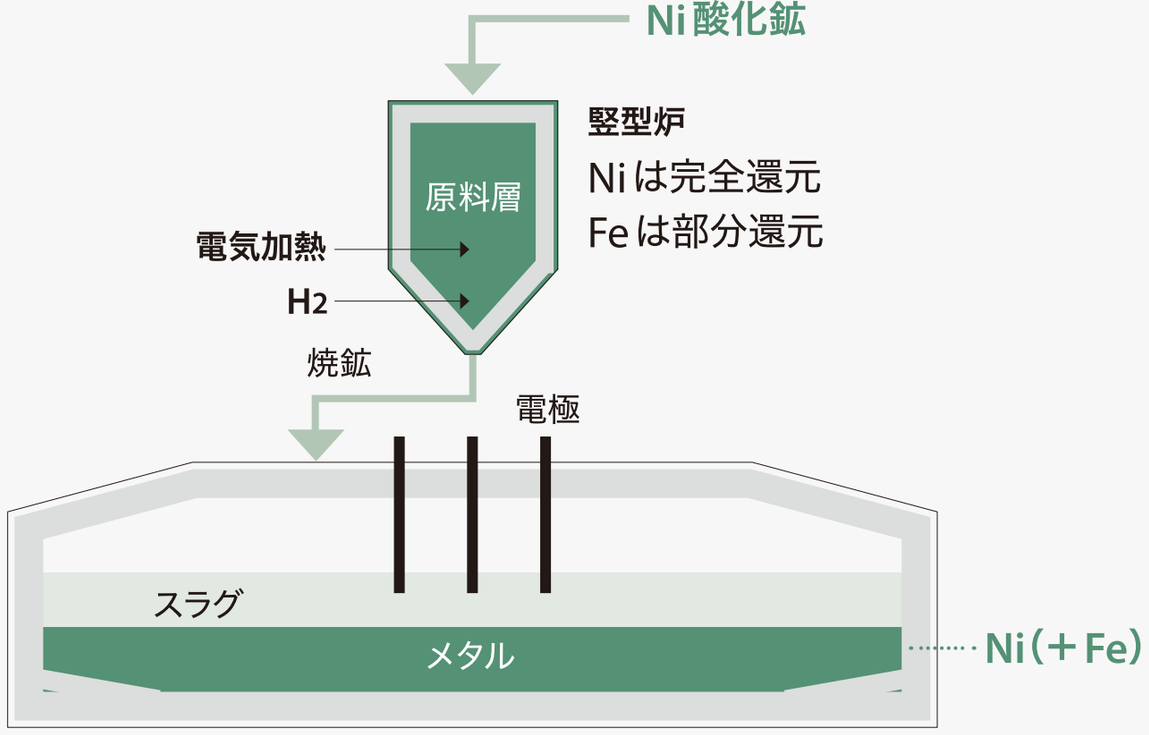
- 重油からCO_2排出量の少ないLNGへの燃料転換
  東予工場の乾燥設備、蒸気加熱設備、ニッケル工場・磯浦工場のボイラ等の燃料を段階的に重油からLNGへ転換し、CO_2排出量を約2～3割削減しています。
- 化石燃料代替としてのバイオマス利用
  コーラルベイニッケル、タガニートHPALでは、石炭火力発電（自家発電）における木質バイオマスの混焼試験に2023年度から取り組んでいます。2024年度からは、（株）日向製錬所、（株）四阪製錬所のキルンにおいても、バイオマスの混合試験を開始しました。今後、バイオマス比率上昇時の操業の安定性や置換えに必要となるバイオマスの安定確保などの課題に取り組み、バイオマス利用によるCO_2削減を推進します。
- 調達電力の再エネ電力への切り替え
  当社グループ国内拠点の再エネ電力への切り替えを進めています。2024年度は（株）日向製錬所、（株）伸光製作所、（株）SMMプレシジョン、（株）グラノプトなどで全量または部分的に再エネ電力へ切り替え、一般送配電事業者からの購入電力のうち68%が再エネ電力となりました。2030年度に全量再エネ電力とすることを目標とし、引き続き切り替えを進めていきます。

低炭素製錬技術の開発

当社グループの2050年カーボンニュートラルを達成するには、GHG排出量の多い製錬事業において、画期的な排出量の削減を可能とする革新的製錬プロセスへの転換が必要です。そこで、ニッケル製錬において水素を活用した新しい低炭素ニッケル製錬技術や、塩湖からリチウムを選択的に回収する技術などの開発に取り組んでいます。

ニッケル酸化鉱の水素製錬

ニッケル酸化鉱を水素で還元し、ニッケルを回収する技術を開発中です。基礎試験で実現の可能性を検討し、ニッケルの回収目標を達成しました。
現在は、スケールアップ試験により、プロセス全体の検討を進めています。



全量水素による還元

- GHG排出ゼロで完全カーボンニュートラル化
  …基礎試験で目標ニッケル回収率を達成

リチウムの選択的回収

従来のリチウム回収プロセスでは、消石灰などその製造過程においてCO_2を発生する薬剤を多量に使用していました。
そこで、吸着剤を用いて選択的にリチウムを回収する、薬剤の使用量が少ない技術（Direct Lithium Extraction：DLE）の新たな開発に取り組んでいます。
現在、南米チリに設置したパイロットプラントにおけるプロセスの検証、吸着剤の改良を進めており、2030年度までの完了を目指しています。

脱炭素社会への貢献

低炭素貢献製品の開発

2050年のカーボンニュートラル社会の実現に向け、当社は低炭素貢献製品の開発に取り組んでいます。電気自動車（EV）に搭載されGHG排出削減に貢献する次世代リチウムイオン電池の全固体電池用正極材や、水素社会において水素を製造する際に欠かせない水素製造触媒材料などの開発に取り組んでいます。

水素製造触媒材料の開発

水素はクリーンなエネルギー源として期待されており、水素社会の実現は地球温暖化対策やエネルギー自給率の向上に貢献します。その実現には、効率的かつ低コストで水素を生成・供給できる高性能触媒が不可欠です。当社はニッケル系触媒材料の開発を進めており、粉体合成・表面処理などのコア技術を活かして、高性能かつ低コストな水素製造触媒材料の供給を目指しています。

全固体電池用正極材の開発

EV市場の拡大に伴い、全固体電池を含む高性能リチウムイオン電池（LIB）の需要が高まっています。当社は、これまで培ってきた車載電池用高容量正極材料の開発・量産実績と非鉄金属製錬技術を活かし、全固体電池用正極材の安定供給を目指しています。現在は、高性能かつ低コストな全固体電池用正極材料をはじめとする次世代正極材の開発および製造プロセスの実証試験に取り組んでいます。さらに、研究開発基盤の強化を目的として、パイロット設備の導入およびその設備を収容する電池研究所第2開発棟の建設を進めており、2025年12月の完成を予定しています。本設備は、経済産業省のグリーンイノベーション（GI）基金事業の助成対象となっています。

低炭素貢献製品の供給

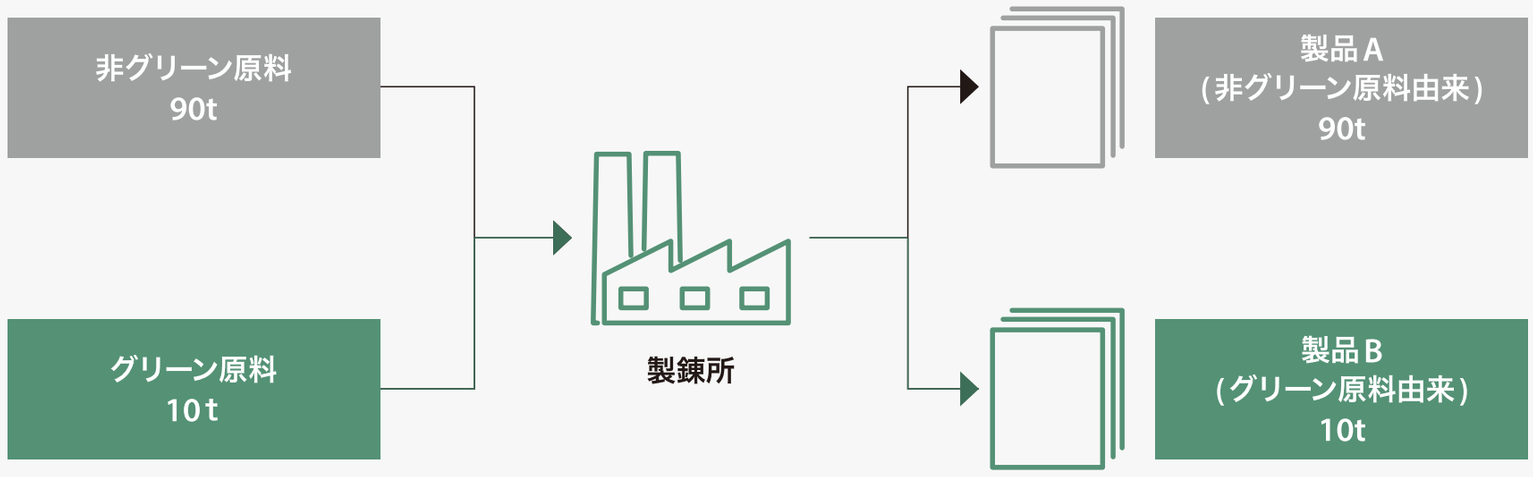
当社グループの製品のうち、GHG排出削減に貢献する製品を低炭素貢献製品と位置付け、当社グループは、これらの開発や事業拡大による社会全体のGHG排出削減への貢献を最重要視しています。
現在、2030年までの低炭素貢献製品によるGHG削減貢献量を110万t-CO_2とすることを目標としており、2024年度のGHG削減貢献量は100万t-CO_2となりました。
引き続き、水素製造触媒材料や全固体電池用正極材の技術開発と既存の低炭素貢献製品の事業拡大に、積極的に取り組みます。

マスバランス方式を利用したグリーンメタル構想

当社グループの電気銅について、マスバランス方式※を用いた低GHG排出電気銅の提供に向け、第三者機関によるカーボンフットプリント（CFP）算定結果の検証および加工流通過程（CoC）の妥当性の確認を行い、これらについて保証を得ました。2025年度は、他のメタルの第三者機関によるCFP算定について保証取得を検討する予定です。

※特性の異なる原料が混合される場合に、ある特性を持つ原料の投入比率に応じて生産する製品の一部にその特性を割り当てる手法

■ マスバランス方式の模式図※



※下記出典を参照して模式図作成

出典：Ellen MacArthur Foundation “Enabling a Circular Economy For Chemicals With the Mass Balance Approach”,

気候変動による財務関連情報開示（TCFDに基づく開示）

GRI 3-3

当社グループは2020年2月、気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures: TCFD）へ賛同しました。TCFDは、気候変動がもたらす「リスク」および「機会」の財務的影響について、企業による把握・開示を支援するための提言を公表しています。当社グループは、このTCFD提言が示す気候関連財務情報開示における中核的要素に沿った開示を行っています。

ガバナンス

気候変動を含むサステナビリティに関する当社グループの重要課題の特定と、重要課題に応じた定量的で測定可能なKPIの設定は、経営層による議論を経て取締役会で決議します。当社グループの気候変動リスク・機会と戦略に関しては、中期経営計画、年度予算、KPIおよび目標などに反映され、取締役会で決議されます。定期的に開催されるカーボンニュートラル推進委員会で管理、審議された当社グループの気候変動に関する課題への取り組み、KPIおよび目標に対するパフォーマンスなどは、社長を委員長とするサステナビリティ委員会でレビューされ、その概要は取締役会で報告されます。

戦略

事業、戦略、財務に重大な影響を及ぼす短期・中期・長期の気候変動リスク・機会は、規制、技術、市場の変化、自然災害などの当社グループを取り巻く外部環境において想定されうる様々な気候変動シナリオに基づいて抽出され、製品・サービス、研究開発投資、操業、GHG排出緩和策・適応策などの分野の事業、戦略への影響の検討を行います。その結果を踏まえて当社グループの気候変動リスク・機会に対する戦略は、3年ごとの中期経営計画に反映されます。また、これらの戦略は、カーボンニュートラル推進委員会で議論され、サステナビリティ委員会にてレビューされます。

気候変動シナリオ分析

GRI 201-2

当社グループは、気候変動が中長期的に当社グループの事業に及ぼす影響を把握し、対策を検討・準備するため2021年度より1.5℃、4℃の二つのシナリオ分析を実施しています。
2024年度は気候変動シナリオ分析をもとに、中期経営計画2027の策定と「2030年のありたい姿」の見直しを行いました。
2025年度は、前回のシナリオ分析からこれまでの社会情勢の変化等を踏まえ、気候変動シナリオ分析の更新に向けて準備を進めます。

1.5℃シナリオ

厳しい気候変動対策を取り、産業革命時期比で今世紀末の気温上昇を1.5℃未満に抑えるシナリオ

- 炭素税負担の増大、CO_2排出規制の強化
- サーキュラーエコノミー規制の強化
- 顧客・消費者による低炭素・脱炭素製品への要求の高まり
- 鉱物資源開発競争の激化
- 電気自動車・燃料電池車の普及拡大
- 電化需要の拡大・再エネ主力電源化

- デジタル化の進展

参照シナリオ

- IEA World Energy Outlook（2022年）
- IEA Global EV Outlook（2022年）
- IPCC 1.5℃特別報告書（2018年）
- 経済産業省
  第6次エネルギー基本計画（2021年）
- 内閣官房他
  2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略 等

4℃シナリオ

現状を上回る追加的な気候変動対策を取らず、産業革命時期比で今世紀末の気温が4℃程度上昇するシナリオ

- 海面上昇・気温・海水温の上昇
- 20年、100年想定の熱波、豪雨、大型台風、干ばつ等の異常気象、激甚災害の増加

参照シナリオ

- IPCC
  第6次評価報告書統合報告書（2023年）
- IPCC
  第6次評価報告書第2作業部会報告書（2022年）

影響度＝影響度大：年間100億円以上、影響度中：年間10億円～100億円
発生時期＝中期：～2030年ごろ、長期：～2050年ごろ

シナリオ	区分		ドライバー	ビジネスインパクト	影響度	発生時期	当社グループのアプローチ（対応策）
1.5℃シナリオ	移行リスク	政策・規制	カーボンプライシングの導入（炭素税、排出量取引、化石燃料賦課金、欧州国境炭素調整措置）	●炭素税負担 ●排出量取引コスト負担 ●化石燃料賦課金による燃料コスト増加	大	中長期	徹底した省エネ・高効率化 エネルギー使用原単位の年平均1%以上改善 エネルギー転換 熱源設備の電化 石炭・重油から液化天然ガス（Liquefied Natural Gas: LNG）への転換とLNG確保のための調達体制の構築 石炭と木質ペレットの混焼と木質ペレット確保のための調達体制の構築 新燃料活用（水素、アンモニア、合成燃料）に向けた技術開発（長期） 再エネ電力の利用拡大 太陽光・風力自家発の導入拡大（オンサイト・オフサイトPPA※2） 再エネ電力への切り替え拡大（非化石証書活用含む） 蓄電システム活用に向けた技術開発（長期） 技術開発の推進 リサイクル向上のための技術開発 革新的製錬プロセスに関する技術開発 Carbon dioxide Capture and Storage（CCS）※3活用に向けた技術開発（長期） 鉱物資源・原料の確保 自社権益鉱山からの銅等の安定供給確保 資源ナショナリズムを考慮した情報収集 継続的な操業改善 安定操業の維持 生産性・コスト競争力の向上 新事業の推進・拡大 電池リサイクル事業化 SIC基板事業化 近赤外線吸収材料の新市場への進出 電池材料増産に向けた大型プロジェクトの推進　技術開発の推進 車載用電池正極材料（ニッケル系）の高性能化の技術開発のスピードアップ リン酸鉄リチウム（LFP）正極材の新規プロセスの技術開発 車載用電子機器、スマートフォン5G化、IoT化に対応した機能性材料の技術開発 水素製造関連材料の技術開発 鉱物資源・原料の確保 自社権益鉱山からの銅等の安定供給確保 新たな優良鉱山の権益取得・開発
			省エネ・脱炭素化規制の強化（欧州バッテリー規則）	●省エネ・高効率化・電化への設備コスト増加 ●再エネ電力使用による電力コスト増加 ●再エネ電力調達競争激化	大	中長期	
			サーキュラーエコノミー規制の強化（欧州エコデザイン規制、欧州バッテリー規則）	●リサイクル原料使用による原料コスト増加 ●リサイクル原料調達競争激化	大	中長期	
		市場	当社製品の低・脱炭素化への要求の高まり（銅、ニッケル、電池正極材料等）	●エネルギー転換によるエネルギーコスト増加 ●低いCarbon Footprint of Products（CFP）※1製品の競争激化（高CFP製品の売上低下） ●既存製品・技術の陳腐化、技術開発コスト増加	大	中長期	
			資源国における過度な資源ナショナリズムの高揚（銅、ニッケル、リチウム、コバルト等）	●課税強化、ロイヤリティ引上げによるコスト増加 ●鉱石・中間原料の輸出禁止による原料不足 ●鉱山権益獲得の競争激化	大	中長期	
	機会	政策・規制	電気自動車の普及拡大	●バッテリーの正極材料、正極材料に含まれているニッケル・コバルト、ワイヤーハーネスや駆動モーターに使用される銅の販売拡大	大	中長期	
			電化需要拡大、電力系統の増強	●送電用電線や変圧器に使用される銅の販売拡大 ●高効率パワー半導体に使用されるシリコンカーバイド（SiC）基板の販売拡大	大	中長期	
			再エネ主力電源化	●風力発電用モーター・変圧器に使用される銅の販売拡大 ●再エネ電力の変動抑制のための蓄電池に使用される電池正極材料やニッケル・コバルトの販売拡大	大	中長期	
		市場	デジタル技術活用に向けた電子機器の高性能化	●電子機器に使用される高機能性材料の技術開発・販売拡大	中	中長期	
			次世代材料の開発	●水素製造触媒や人工光合成触媒、燃料電池材料の開発・新事業拡大	中	中長期	
4℃シナリオ	物理リスク	慢性	海水面上昇	●暴風雨における高潮・浸水による港湾・後背地（臨海工場等）の機能低下、設備被害の激甚化 ●復旧コストの増加、設備対策コストの増加	大	長期	適応策の強化 代替港湾の確保 暑熱職場の環境改善（熱中症対策） 事業継続計画（Business Continuity Plan: BCP）の拡充 テーリング管理国際規格（Global Industry Standard on Tailings Management: GISTM）への対応 サプライヤーの多角化、サプライヤーとの関係強化、代替輸送ルートの確保、在庫および代替原材料の確保
			気温上昇	●暑熱職場による熱ストレスによる生産性の低下 ●熱中症の増加 ●設備対策コストの増加	中	長期	
		急性	100年想定の熱波、豪雨、大型台風、干ばつの異常気象の増加	●暴風雨・洪水、土砂災害の激甚化 ●生産設備の毀損、生産停止による事業機会の逸失 ●復旧コストの増加、設備対策コストの増加	中	中長期	
				●テーリングダム越流・決壊の被害に対する多額の損害賠償の請求 ●保険料の上昇 ●復旧コストの増加、設備対策コストの増加	大	中長期	
				●サプライチェーン途絶による事業中断・操業停止 ●生産停止による事業機会の逸失	中	中長期	

※1 Carbon Footprint of Products（CFP）：製品単位の排出量
※2 オンサイト・オフサイトPPA：オンサイトPPAは発電事業者が企業が所有する土地に太陽光発電設備を置くことで電気を供給すること。オフサイトPPAは企業の敷地外に太陽光発電設備を設置し、電力網などを利用して企業に送電すること。
※3 Carbon dioxide Capture and Storage（CCS）：二酸化炭素を分離・回収し、地中などに貯留する技術

気候変動シナリオ分析結果（PDF：2.8MB）

リスク管理

シナリオ分析により特定された気候変動リスクは、カーボンニュートラル推進委員会で監視測定し、必要に応じて是正措置や戦略の見直しを行い、サステナビリティ委員会にてレビューされます。また、気候変動リスクは、当社グループのリスクマネジメントシステムおよびリスクマネジメント分科会にて、労働災害、環境汚染、品質不良、法令違反などのその他の個別リスクへの影響を考慮したうえで、管理されています。

指標と目標

当社グループでは、2050年までにGHG排出量ネットゼロを目標に掲げています。そして、2050年カーボンニュートラル実現に向けたロードマップを策定し、2030年度におけるGHG排出量を2015年度比38%以上削減することを中期目標として掲げています。また、当社グループが生産する車載用二次電池正極材料や近赤外線吸収材料の供給を通じた社会全体のGHG排出量削減への貢献についてもKPIと目標を定め、取り組みを推進しています。

KPIと実績

1 GHG排出量

《スコープ1、2》

2030年度目標：2015年度比38%削減（内訳：国内50%、海外24%）

2024年度実績：2015年度比27%削減（GHG排出量：2,356kt-CO_2）

《スコープ3》

2030年度目標：現状の把握と目標設定：2025年度末

2024年度実績：カテゴリー1の主要サプライヤへのアンケート実施

2 低炭素製錬技術の開発

① 2030年度目標：ニッケル酸化鉱の水素還元製錬技術の開発
2024年度実績：還元挙動の理解を深めるラボスケール試験を計画通り実施

② 2030年度目標：リチウム直接回収技術の開発
2024年度実績：吸着剤の品質改善に取り組み耐久性を向上

3 低炭素貢献製品供給によるGHG削減貢献量

2030年度目標：110万t-CO_2

2024年度実績：100万t-CO_2

4 低炭素貢献製品の開発と供給

① 2030年度目標：水素製造触媒材料の開発
2024年度実績：計画通りに開発に着手

② 2030年度目標：全固体電池用正極材の開発
2024年度実績：おおむね計画通りに開発が進捗

地球環境保全

GRI 2-22／3-2／3-3

背景

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。

戦略

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。

KPI・目標・実績

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	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

取り組み

- 自然関連リスクと機会の特定・対応
- 環境マネジメントシステム
- 尾鉱ダムの管理
- 化学物質の管理と削減
- 事業活動による環境負荷（マテリアルフロー）

関連リンク

環境データ

自然関連リスクと機会の特定・対応

2025年4月1日付で「住友金属鉱山グループ自然に関する方針」を策定し、ガバナンスと推進体制、原則およびレビューとレポートに関する指針を明示しました。この中では、自然に関する依存・インパクト・リスク・機会の評価および特定、優先地域における実質的な自然損失ゼロ（ノーネットロス）への取り組み、バリューチェーンや関連する地域の生態系（ランドスケープ）におけるステークホルダーとの協働など自然に関する原則を定めています。そして、当社グループの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、回復・保全に取り組むことで、社会の持続的発展へ貢献することを約束しています。
また、2030年のありたい姿に「ネイチャーポジティブな未来へ貢献する企業」を掲げ、2026年度には当社グループ事業の優先地域での自然関連リスクと機会の特定とその対応などを開示します。
2024年1月17日、ICMMから「Nature Position Statement」が発表されました。ICMMの会員企業である当社は、コミットメント（遵守事項）として、2026年までに優先地域での事業に関する自然への依存と影響の診断およびリスクと機会の評価を行うとともに、2030年までに重要なバリューチェーンのカテゴリおよび課題の特定ならびに重要側面のパフォーマンス目標および目的の策定を行います。
2023年度は、事業拠点において以前から実施している植林、生物多様性保護活動を継続しつつ、自然への取り組みや関連情報開示への対応を検討するためのワーキンググループを環境保全部会（現・地球環境保全部会）の下に設置しました。
2024年度には当社グループ事業の自然への依存と影響について、自然関連財務情報開示タスクフォース（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures：TNFD）でも推奨されているツールであるENCORE、Integrated Biodiversity Assessment Tool（IBAT）、Global Forest Watch（GFW）およびWRI Aqueduct - Water Risk Atlasを用いて分析を進めています。

工場建設・操業時における環境負荷の低減

フィリピンのコーラルベイニッケル（CBNC）およびタガニートHPAL（THPAL）のプラント建設においては、計画段階からフィリピン共和国政府や自治体、地元住民と十分な話し合いを持ち、使用する硫酸やメタノールを受け入れるための桟橋をサンゴ礁を迂回して設置し、排水口の位置もサンゴ礁の保護に配慮するなど、環境負荷の少ないプラント建設を実施しました。
両社ともに環境管理活動の部署として、EMO（Environmental Management Office）を設けています。EMOによる環境調査、および環境天然資源省、自治体、NGOなどで構成されるチームにより、定期的に水質や大気、動植物に対するサンプル調査を実施しています。EMOは、企業や事業所において環境管理活動を専門的に担当する部署です。主な役割は、事業活動が環境に与える影響を監視・評価し、環境保全や法令遵守のための施策を計画・実施・管理することです。こうした環境モニタリングを通じて、工場の建設・操業が生態系に重大な影響を与えていないことを確認し、排水などによる環境負荷を最小限に抑えています。
これまでの取り組みにより環境天然資源省からフィリピンの鉱物産業界にとって最も栄誉ある鉱物産業環境大統領賞（PMIEA）をCBNCは10回、THPALは3回受賞しています（2014～2024年）。

車載用二次電池の材料（正極材）を2025年1月に商業生産開始した新居浜工場の建設においては2025年1月に、愛媛県・新居浜市と連携し協議を重ね、法令順守とともに環境負荷低減の工法を採用しました。具体的には新居浜工場は地下水が豊富な臨海埋立地に位置していることから杭打ち掘削ではケーシング工法を採用し、地下水汚染への影響の低減を行いました。また工事排水、残土もすべてチェックし、適切な方法で排出しました。
工場そのもののコンセプトとして低エネルギーとGHG削減をあげ、主要建屋3棟に計10,000m^2（1,000kW）以上の太陽光発電を設置する他、エネルギー源としてもCO_2排出量の比較的低いLNGガスを使用しています。また、工場内のフォークリフト・トラックの輸送エネルギーを削減すべく、輸送距離が最短となるレイアウトとし、工場間の輸送はすべて空気流送で行うこととしました。

水リスクへの対応

GRI 303-1

水は地域の共有資源であり、周辺住民の生活や地域社会と密接に関わっているとともに、周囲の生態系にも影響を及ぼします。当社グループは、「住友金属鉱山グループの水に関する方針」のもと、WWF Water Risk FilterやWRI Aqueductなどのツールに加え、各事業場の水利用や周辺環境への影響も考慮して水リスクを特定し、その低減に努めるとともに、利用する水域の地域社会や環境に配慮し、限りある水資源の有効利用に責任を持って取り組んでいます。
例えば、フィリピン・パラワン島にあるCBNCでは、乾季に水不足になりやすい地域にあることから、尾鉱ダムに貯ま

った上澄み水をリサイクル施設で処理し、製錬工程で再利用するほか、工業用水としてサプライヤーである石灰スラリー製造会社へ供給するなど、水資源の有効利用に取り組んでいます。また、水に関する地域社会への貢献活動として、上水道設備の提供とその維持管理、必要に応じた飲料水のタンクローリーによる給水活動も継続しています。さらに、同社の環境管理活動部門であるEMOは、地元行政、NGOなどとともにチームを構成するなど、工場の操業が周辺の水域に重大な影響を与えていないか定期的に水質検査を実施し、モニタリングを継続しています。
なお、当社グループは、CDP水セキュリティ質問書に毎年回答するとともに、「水に関する方針」に基づいた取り組みを社内外へ発信しています。

取り組み事例

- 取水源別取水量の把握による過剰取水の防止
- リサイクル水・リユース水の使用促進による取水量および排水量の削減
- 水バランスの把握と使用量の最適化による水の有効利用促進
- 排水中の有害化学物質の水域への排出量削減による環境負荷の低減
- 事業場周辺における水生生物モニタリング調査による生物多様性保全の推進
- 水へのアクセスが困難な地域におけるインフラ整備の推進

環境マネジメントシステム

GRI 3-3

当社グループの環境に関する重要課題と「2030年のありたい姿」の進捗等に基づき、安全環境部にてグループ環境目標（方針、目標、方策）案を策定し社長が決裁します。各事業場では、このグループ環境目標に基づき各事業場特有のリスクを考慮したうえで、年間の活動目標および計画を立て、ISO14001（JIS Q 14001）に基づく環境マネジメントシステム（EMS）により活動を推進しています。なお、2025年4月1日現在、すべての生産拠点がISO14001の第三者認証を取得済みです。
各事業所では、EMSにより、「事業活動による環境影響評価（環境リスクアセスメント）」「環境目標を達成するための取り組みの計画の策定」「予防的環境保全活動」「内部監査や第三者審査等を通じたモニタリング」「マネジメントによるレビュー」「事故時を想定した緊急事態訓練を含む教育訓練」などを定期的に実施しており、環境管理のPDCAを回すことによりレベルの向上を図っています。

2024年度環境目標

GRI 3-3

方針

EMSを活用して環境管理レベルを向上させ、環境トラブルを防止するとともに、グローバルな環境課題に対応する

2024年度環境目標

- 環境事故およびコンプライアンス違反の撲滅
- 温室効果ガス（GHG）排出量の削減
- 生物多様性を育む自然の保全の推進

2024年度の取り組み

2024年度は安全環境部長巡視、新任拠点長教育、環境コミュニケーションや社内に環境・品質・コンプライアンス情報を定期的に発信するメールマガジン「REC（Risk Environment Compliance）通信」による情報発信など、リスクマネジメントシステムや環境マネジメントシステムを活用した管理改善を実行しました。各拠点においても環境トラブル対応力強化を目標に掲げ、マネジメントシステムを活用して各事業場の計画に沿った取り組みを進めた結果、2024年度は環境や社会に著しい影響を及ぼす重大環境事故や重大環境法令違反は発生していません。

従業員の環境教育

「eラーニングなどを活用した法令や環境管理に関する教育」「EMS内部監査員育成教育」「階層別（新任拠点長、環境担当者、新入社員、キャリア採用者など）の環境管理教育」を行い、環境管理レベルの向上を図っています。

■環境教育一覧

対象者	環境教育活動	目的・内容
拠点長	新任拠点長教育 定期的な情報配信	企業と環境との関わりの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 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
管理監督者	環境eラーニング 環境関連法、Basic	法の主旨や理念の理解、法定基準や届出手続きの理解
内部監査員	EMS内部監査員養成講座	ISO14001（2015）に準拠したEMSの内部監査員養成
管理職	環境保全教育	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
環境担当者	環境担当者会議 化審法※定期教育	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、化審法の概要&改正情報の確認、届出漏れの防止のための知識付与、自覚の向上
営業担当者	海外化学物質規制説明会	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
新規・キャリア採用者	キャリア採用者向け環境保全教育 新入社員向け環境保全教育	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

※　化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律

尾鉱ダムの管理

操業している尾鉱ダムの管理

GRI 306-1／306-2／G4-MM3

Global Tailings Review（GTR）は、2020年8月にGlobal Industry Standard on Tailings Management（尾鉱ダム管理国際産業規格：GISTM）を策定しました。国際金属・鉱業評議会（International Council on Mining and Metals：ICMM）はGISTMの遵守をコミットしており、当社はICMMのメンバーとして、規格への対応を進めています。
当社グループが管理する国内休廃止鉱山、フィリピンのコーラルベイニッケル（CBNC）およびタガニートHPAL（THPAL）で管理している尾鉱ダムでは様々な重大環境事故を防止する施策を徹底し、GISTMの規定に基づきリスクの高い尾鉱ダムの情報を開示するとともに、地球環境保全部会の下にワーキンググループを設置し、GISTMの遵守に向けた活動を行っています。
2024年8月1日付でGISTMに基づく「住友金属鉱山グループ尾鉱ダム管理方針」を策定し、ガバナンスと推進体制、原則、経営資源の配分、協働、緊急事態への準備と対応およびレビューと開示に関する指針を明示しました。この中で、尾鉱ダム管理の活動を実施するために必要となるリソースの確保、コミュニティを含めたステークホルダーとの協力、尾鉱ダムの計画から廃止後までのライフサイクル全般にわたるリスクや環境への影響の軽減に対処すること、および当社が出資する鉱山等の尾鉱ダムの安全管理について支援することを約束しています。
2025年8月には、これまでに開示しているリスクの高い尾鉱ダムに加えて、開示対象となる当社グループが管理する全ての尾鉱ダム（17施設）がGISTMに適合していることを確認し、その情報開示を行いました。

リハビリテーション

GRI 306-1／306-2

CBNCとTHPALは電気ニッケルや硫酸ニッケルの中間原料を生産しています。尾鉱ダムでは、生産プロセスで出る残渣（鉄分を多く含んだスラリー状のもの）を無害化処理した後に、一旦貯留させ水分と固形分に分離し、その固形分を堆積させています。
CBNCには3つ、THPALには1つの尾鉱ダムがあり、CBNCの1つ目の尾鉱ダムは満杯となり、役目を終えたため、自律した持続可能な生態系の確立を目的として、リハビリテーションを行っています。これらの作業には多くの地域住民・先住民が携わっており、リハビリテーションは地域の雇用の創出においても重要な役割を果たしています。なお、定期的にモニタリングを行い、尾鉱ダムのライフサイクル全体を通して安全にかつ有効に管理されていることを独立した機関および関係者の間で確認しています。

休廃止鉱山の管理

GRI 306-1／306-2

当社では下表の国内9カ所の休廃止鉱山およびそれらに属する集積場を管理しています。
坑廃水は鉱山の坑道および鉱山の操業時に尾鉱等を積み上げた集積場から発生し、主に酸性を示し、重金属を含有するため、水処理施設で適切に処理後、放流しています。
集積場については、2011年の東日本大震災を契機に見直された法律上の管理基準に基づく評価を実施し、基準を下回った11の集積場に対し、2018年までに累計約45億円を投じて補強工事を行い、すべての集積場で基準を満たしています。
また、近年の自然災害の甚大化に対応するため、各拠点では最大3日間の外部からの給電停止、交通遮断に備えた非常用発電設備の設置等を2023年度までに完了しました。
2025年8月にGISTMの対象となる集積場の情報公開を行いました。
今後も、休廃止鉱山を確実に管理するとともに、設備やインフラの強化・改善を行っていきます。

休廃止鉱山管理の体制

鉱山名	所在地	休止・廃止年月
鴻之舞鉱山	北海道	1973年10月
北見鉱山	北海道	1963年10月
余市鉱山	北海道	1963年10月
国富鉱山	北海道	1945年3月
大宮鉱山	福島県	1950年6月
八総鉱山	福島県	1970年10月
佐々連鉱山	愛媛県	1979年7月
別子鉱山	愛媛県	1973年3月
大口鉱山	鹿児島県	1977年9月

関連リンク

GISTMに基づく尾鉱ダム情報開示 ›

休廃止鉱山 ›

化学物質の管理と削減

化学物質の管理の考え方

当社グループでは、化学品を取り扱う機会が多いため、部門管轄のもと、すべての事業場において環境マネジメントシステムの中で化学物質管理体制を整備しています。例えば、事業場で新たな化学品を取り扱おうとする場合には、危険有害性情報、法令等の適用情報などを事前に調査し、事業場の会議体での審議を経て採用を決めるようにしており、事業場からの事前の相談や確認には事業本部と安全環境部で応じています。
また、法的義務の有無に関わらず、お客様や当社グループ内の他の事業場へ譲渡提供するすべての化学品を対象に、安全に取り扱うための情報を、化学品の分類および表示に関する世界調和システム（GHS）※1に準拠した安全データシート（SDS）※2の交付にて伝達することとしています。新規材料の開発においては、最終製品に適用される国内外の規制や、製造工程における環境影響など、含有物質の有害性を考慮のうえ、開発テーマの審査を行い、お客様に安心して使っていただける材料の開発に努めています。
そして、大気・水域への排出については大気汚染・水質汚濁に係る法規制を遵守し、さらに化学物質の排出量を削減していくために、事業場により個別に目標を立てて取り組んでいます。2024年度も各事業場にて有害物質排出量低減目標に応じた対応を実施しました。

※1 The Globally Harmonized System of Classification and Labeling of Chemicals（GHS）：世界的に統一されたルールに従って、化学品を危険有害性の種類と程度により分類し、ラベルで表示したり、SDSを提供したりするシステム

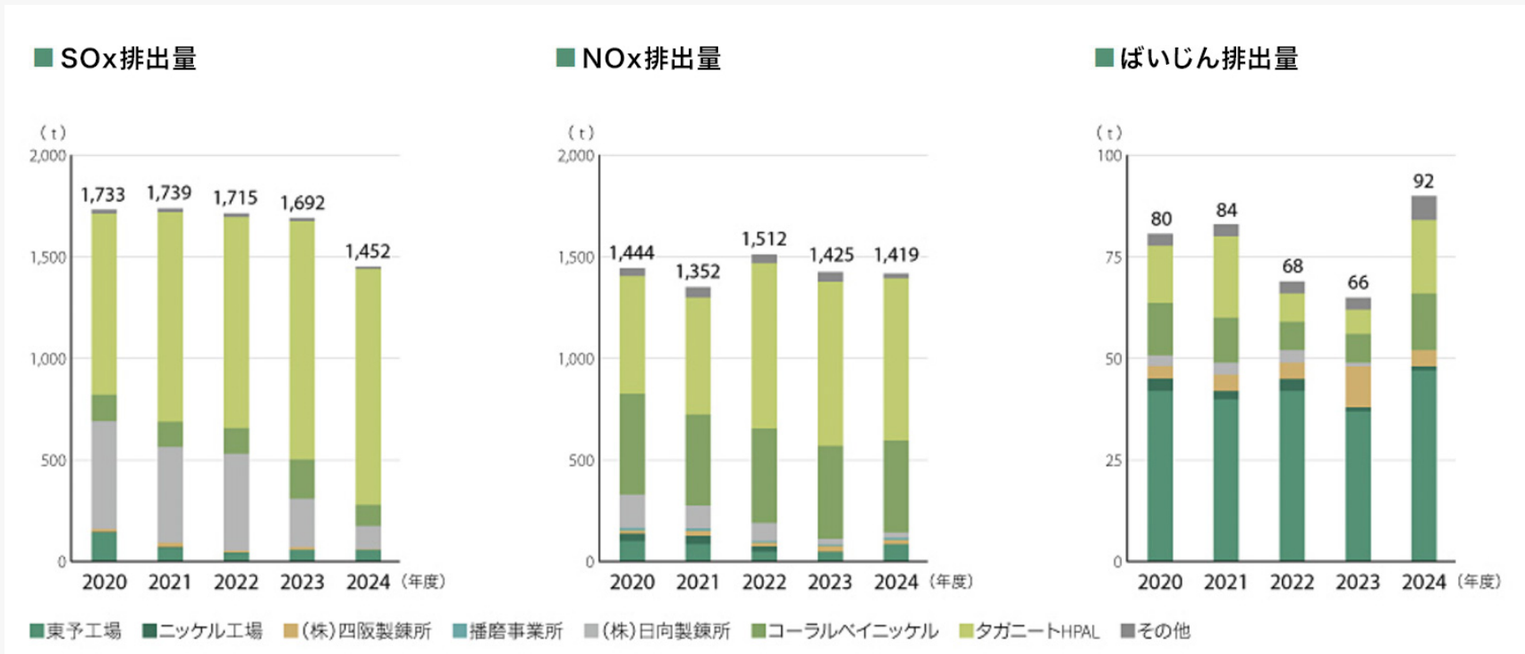
※2 Safety Data Sheet（SDS）：化学品について、化学物質・製品名・供給者・危険有害性・安全上の予防措置・緊急時対応などに関する情報を記載する文書

大気への排出※

GRI 305-7

2024年度のSOx排出量は前年度比で約14%減少しました。主な要因は（株）日向製錬所の生産調整による原料処理量の減少や、コーラルベイニッケル（CBNC）で使用した石炭中の硫黄（S）品位低下によるものです。NOx排出量については、東予工場でC重油の使用量が増加した影響で一部増加が見られましたが、グループ全体では前年度とほぼ同じ水準となりました。ばいじん排出量は前年度比で約40%増加しました。これは、CBNCでの高負荷操業に伴う排ガス量の増加や、ボイラー排ガス中の濃度上昇、さらにタガニートHPALで発生した電気集塵機のトラブルなどが主な要因です。

※各排出量は、ばい煙の測定結果に基づいて計算されています



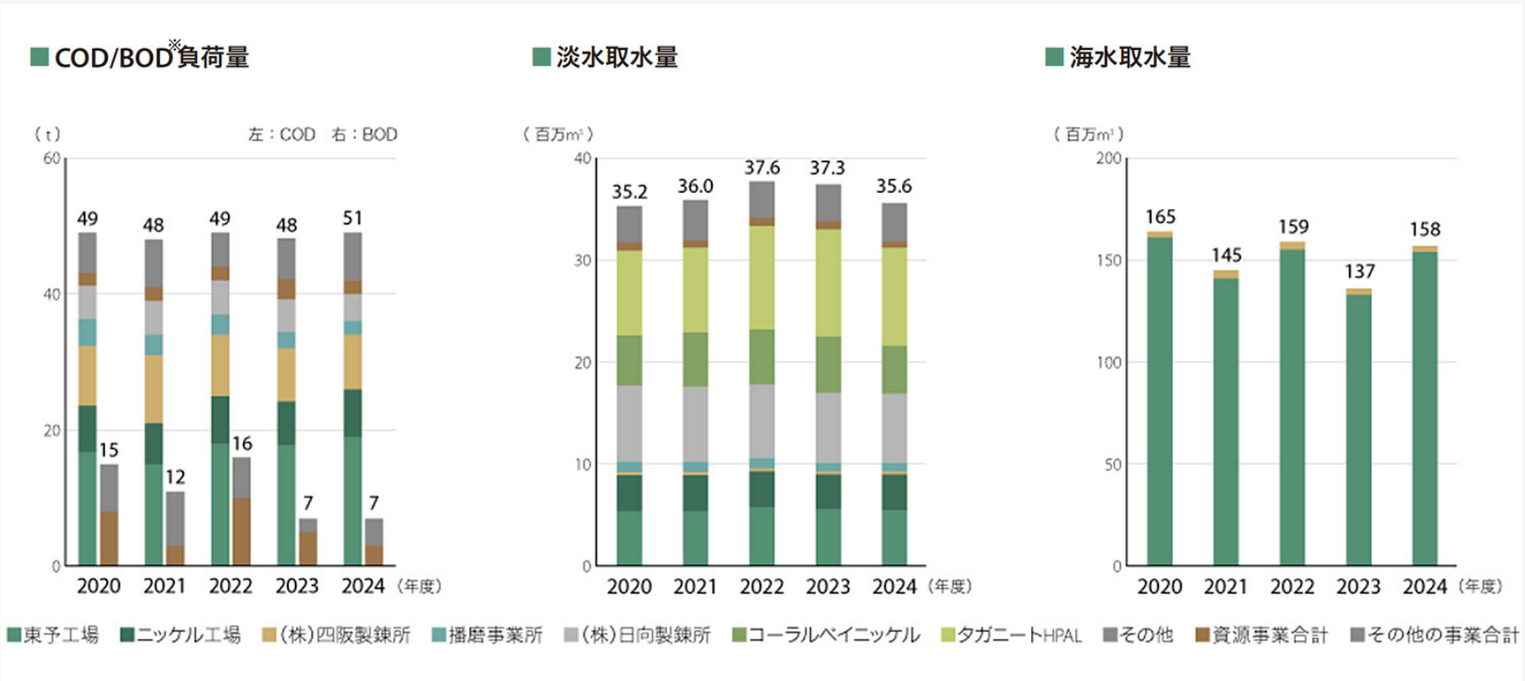
水域への排出

GRI 303-2／303-3／303-4

当社グループの多くの事業場は瀬戸内海沿岸に立地しているため、瀬戸内海環境保全特別措置法に基づき、COD※、窒素およびリンについて総量規制を受けています。また、排水については水質汚濁防止法の排水基準等を遵守しており、

違反事例はありません。

※　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みます



※　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きます

化学物質の排出管理※1

GRI 305-6

2024年度の国内PRTR制度に基づく化学物質の排出量／移動量の概要は次の通りです。当社グループの届出対象事業場数は24（2023年度23）、物質数は45（同44）でした。総排出移動量（排出量+移動量）は2,450トンで、2023年度比で約7%減少しました。これは主に、（株）四阪製錬所で副生する産業廃棄物である含鉄クリンカー※2の発生量が減少し、それに伴いマンガンの事業所外への移動量が減少したことによるものです。一方、排出量については、菱刈鉱山の坑廃水に含まれるホウ素の濃度の上昇などにより水域への排出量が約12%増加し、全体の排出量も前年度比で約11%増加しました。なお、オゾン層破壊物質の排出はありませんでした。

※1 事業所外移動量には、当社グループの関係会社に産業廃棄物処理委託契約を締結して排出し、原料としてリサイクル処理されるものに含まれ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（ニッケル化合物、コバルトおよびその化合物など）が一部含まれます

※2 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「含鉄ペレット」、最終処分されるものを「含鉄クリンカー」と呼んでいます

事業活動による環境負荷（マテリアルフロー）

INPUT（資源）

GRI 301-1／301-2／302-1／303-3／303-5

原材料投入量

リサイクル由来の原料比率 2.26%

原料	計 9,498千t
金銀鉱（菱刈鉱）	175千t
銅精鉱	1,558千t
ニッケル酸化鉱	7,496千t
ニッケルマットほか	55千t
電池用原料	75千t
珪石等ALC用原料※1	80千t
水素化処理触媒用原料	58千t

リサイクル原料※2	計 220千t
銅系スクラップ類	127千t
亜鉛系二次原料	1千t
貴金属系ほか二次原料	6千t
電炉ダスト	86千t
汚泥・ばいじん	120t
ALC材※1	19t

材料	計 2,150千t
珪石（銅製錬用）	124千t
石灰系	1,361千t
ソーダ系	105千t
マグネシウム系	18千t
硫酸	453千t
セメントほか	89千t

※1 事業譲渡した住友金属鉱山シポレックス（株）の2024年9月末までのデータ

※2 工場内リサイクルを除く

エネルギー投入量※1

エネルギー総消費量	熱量	使用量
非再生可能エネルギー源	**計 19,838 TJ**	
重油類	1,282 TJ	31,755 kL
石炭・コークス	11,877 TJ	453,802 t
軽油・ガソリン・灯油	951 TJ	25,168 kL
LPG・LNG	381 TJ	7,607 t
都市ガス・天然ガス	645 TJ	14,371 千㎥
購入電力	4,686 TJ	1,301,634 MWh
購入蒸気※2	16 TJ	15,673 GJ
再生可能エネルギー源	**計 35TJ**	
太陽光発電・バイナリー発電	2 TJ	487 MWh
バイオマス蒸気	31 TJ	31,014 GJ
バイオマス蒸気燃料(木材)	2 TJ	134 t

※1 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

※2 購入蒸気には購入冷水を含む

総取水量※1

全ての地域からの総水消費量※2

淡水取水量	**計 35,628千m^3**
表流水（河川）	14,218千m^3
雨水	44千m^3
地下水	7,535千m^3
工業用水（他の組織からの水）	13,453千m^3
水道水（他の組織からの水）	379千m^3
海水取水量	**計 158,037千m^3**

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ります

※1 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ありません

※2 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ますが、水関連の著しいインパクトを及ぼすような水の保管はありませんでした

OUTPUT（製品・排出物等）

GRI 303-4／305-1／305-2／305-7／306-1／306-2／306-3／G4-MM3

製品

リサイクル由来の製品比率 7.84%

菱刈鉱石	30千t
電気銅	443千t
金	19t
銀	190t
石膏	31千t
電気ニッケル	60千t
硫酸ニッケル	9千t
塩化ニッケル	1千t
電気コバルト	3千t
粗酸化亜鉛	32千t
酸化スカンジウム	8t
クロマイト	65千t
硫黄	27千t
フェロニッケル	18千t
電池材料	68千t
ニッケル粉	109t
Ag/Pd粉	1t
硫酸	378千t
スラグ	1,278千t
水素化処理触媒	10千t
ALC（シポレックス）※	159千m^3

※　事業譲渡した住友金属鉱山シポレックス（株）の2024年9月末までのデータ

排出

大気への排出量

GHG	計 2,356千t
スコープ1※1（直接排出）	1,724千t
スコープ2※2（間接排出）	632千t
SOx	1,452t
NOx	1,419t
ばいじん	92t

水域への排出量 121t

COD	51t
BOD	7t
全りん	1t
全窒素	62t

化学物質の排出量 76t

大気（PRTR）	5.2t
公共用水域（PRTR）	69.3t
事業所内土壌・埋立（PRTR）	1.6t

総排水量 190,915千m^3

海域への排出※3	190,006千m^3
河川への排出	847千m^3
下水道等	61千m^3

廃棄物※4 総排出量 6,827千t

うち、自社内埋立 6,730千t、PRTR対象物質移動量※5 2,374t

捨石	31千t
コーラルベイニッケル/タガニートHPALの浸出残渣ほか	6,698千t
産業廃棄物（国内）	97千t
その他	2千t

※1 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」を用いて算定しています

※2 国内の購入電力由来のGHG排出係数は供給電力会社の調整後排出係数を使用しています
海外の購入電力由来のGHG排出係数はIEA Emissions Factorsのその時点での国別排出係数を使用しています

※3 閉鎖性海域に流入する河川への排出は“海域への排出”としています

※4 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）が一部含まれます

※5 下水道移動量と事業所外移動量を合計しています

産業廃棄物などの最終処分量の推移

GRI 306-5

当社グループは、従来から産業廃棄物（国内）と鉱山附属製錬所の東予工場で発生する排水殿物（鉱業廃棄物）の最終処分量削減に取り組んでいます。2024年度の最終処分量は59ktで、2023年度よりも約11kt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（産業廃棄物となる含鉄クリンカーの数量は増加しましたが、原材料化を進めたことにより含鉄クリンカーの最終処分量は減少しました）。

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）

（単位：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

（単位：kt）

自社内埋立/委託処理	自社内埋立	6,730
	委託処理	98

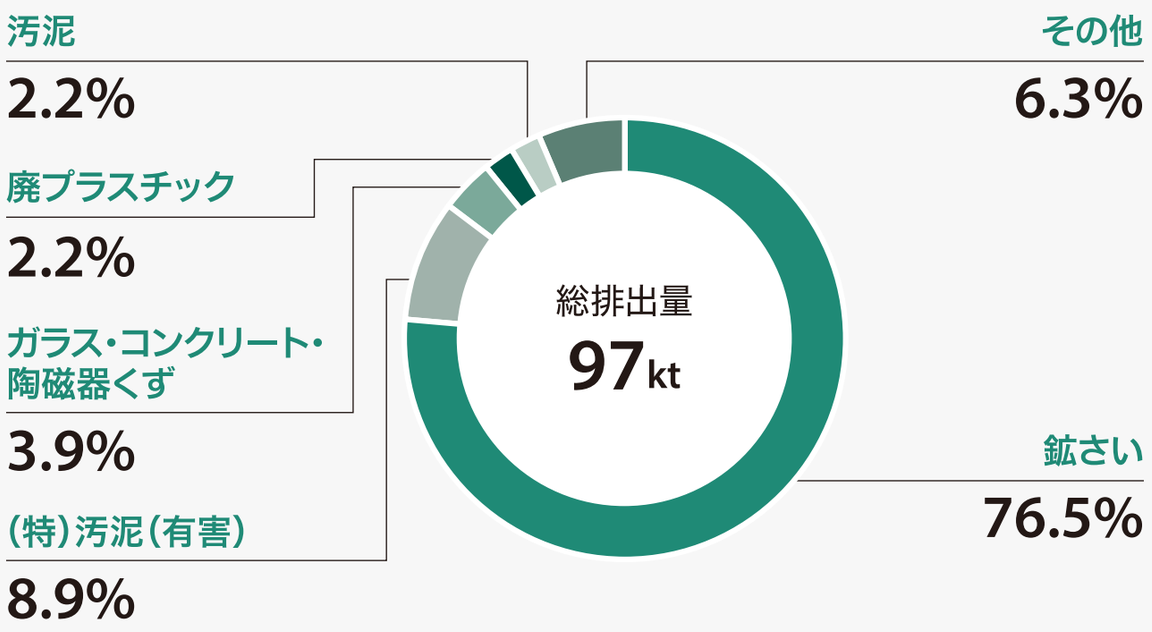
当社グループの関係会社に産業廃棄物処理を委託し、原料としてリサイクル処理しているため実質的には当社グループ外に排出されていないもの（（特）汚泥（有害）など）が一部含まれます

※1 原則として排出している国の規制に従った定義によります
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ます
「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きます）」

※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ました

■ 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）



人的資本経営

GRI 2-22／3-2／3-3

背景

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。

戦略

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。

KPI・目標・実績

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	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	2作業場 （内訳 第三管理区分：0 第二管理区分：2）
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日間利用可能（配偶者出産に伴う入院時・出産時の付き添いに加えて、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）。

取り組み

人事戦略 ›
ウェルビーイング ›
人材育成 ›
ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン ›
労使関係 ›
労働安全衛生 ›

人事戦略

GRI 3-3

当社グループは、6項目のマテリアリティの中でも「人的資本経営」は全ての基盤と位置付けています。当社グループの中核事業である鉱山開発や製錬などの事業は、人類の発展に不可欠な非鉄金属資源を安定的に供給してきました。これからもカーボンニュートラルの実現など、持続可能な社会に貢献し続けるためには、「人」を資本と捉え、その価値を最大限に引き出すことが鍵であると考えています。2030年に向けて、当社グループは「多様な人材が集い、成長し活躍できる企業」を目指しています。その実現のため、事業戦略に直結した人材育成と持続可能な人事・組織基盤の構築を推進しています。
事業環境の変化が加速する中、当社グループは「世界の非鉄リーダー」を目指す長期ビジョンの実現に向けて、人的資本経営のKPIを設定し、定量的に管理しています。各KPIは測定可能な数値目標とし、PDCAサイクルで継続的に改善を図っています。特に今回新たに導入した「エンゲージメントスコア」は、従業員と会社の相互理解や信頼関係を数値化したものであり、スコアの向上・維持に注力し、持続的な企業価値向上を目指していきます。

エンゲージメントサーベイ

「2030年のありたい姿」である「多様な人材が集い、成長し活躍できる企業」を実現するためには、多様な従業員が、当社グループに誇り・愛着を持ち、エンゲージメント高く働ける企業文化の醸成が必須であると捉えています。
昨年度まで従業員意識調査を実施してきましたが、2024年度からエンゲージメントサーベイを実施し、従業員のエンゲージメントレベルを定量的に測定するとともに、組織としての強みや課題を明確にしています。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、この実現に向けた取り組みを進めています。
2024年度サーベイによるエンゲージメントスコア（スコアは、サーベイ参加企業（約1万社）の平均を「50」とした偏差値）は、グループ（9社）が「47.7」（回答率：98.2%）、住友金属鉱山単体が「49.9」（回答率は：96.3%）でした。サーベイを通して、直属上司との関係性に強みがあるものの、外向き志向や自己成長実感などに課題があること、組織ごとのスコアのばらつきが大きいことが把握できました。安心安全な職場づくりがエンゲージメント向上につながると考え、グループ全体のスコアを持続的に向上させていくために、「全社的な課題に取り組み、スコアの絶対値を向上する取り組み」と「それぞれの組織でスコアの底上げを図る取り組み」を並行して進めています。
重要課題と「2030年のありたい姿」のKPIとして、2030年にグループのスコアを「55」に引き上げることを掲げています。サーベイ結果を通じて、従業員がどのような点に期待・満足し、何に不満を感じているのかを把握し、エンゲージメント向上の取り組みを進めることで、組織の様々なパフォーマンスを高めていきます。

自由闊達な組織風土

当社グループでは、「自由闊達な組織風土」づくりを進めています。
自由闊達な組織風土のもと、一人ひとりがその違いにかかわらず、他者の持つバックグラウンドに対して尊敬の念を持って接し、自由に発想し議論を交わしながら切磋琢磨していくことで、個人と組織の成長が実現すると考えています。

自由闊達な組織とは

当社グループが目指す「自由闊達な組織」を分かり易く言語化し、従業員に周知しています。

- 自分の思いや気づきを、上下関係や立場を気にせずに伝えることができる組織
- 新しいアイデアやチャレンジが歓迎される組織
- 誰が正しいかではなく、何が正しいかが判断基準になっている組織

【前提】組織の方針や目標、規律やルールが共有できている

ウェルビーイング

GRI 3-3

- 健康経営
- ファイナンシャルウェルビーイングへの取り組み
- 長期的インセンティブ・褒賞制度

当社グループは、人的資本経営に関わる「2030年のありたい姿」として「多様な人材が集い、成長し活躍できる企業」を掲げており、このベースには、従業員のウェルビーイング(※)があると考えています。

(※)ウェルビーイング(Well-being)は、直訳すると「良く生きること」「幸福であること」を意味し、個人や集団が心身ともに健康で、満足感や充実感を感じながら生活している状態を指す概念

当社は、非鉄金属の資源確保から製錬、高機能材料の提供までを一貫して行っており、様々な職場に、多様な従業員がいます。それぞれの従業員が、それぞれの職場でウェルビーイング高く働くことは、個人や組織が本来の力を発揮するために欠かせません。
当社グループは、従業員の安全と健康の確保に優先的に取り組んできました。すべての従業員が心身ともに健康で活き活きと働けるように、一人ひとりの従業員が自身の健康維持・増進に努め、会社が働きがいや働きやすい職場を提供していくことが重要であると考えます。ウェルビーイングの向上を通じて、従業員のモチベーションや生産性の向上、ひいては企業の持続的成長につなげていきます。

健康経営

GRI 3-3／403-6

当社グループでは、労働安全衛生の観点から、早い段階で役員・従業員の安全と健康の確保に優先的に取り組んできました。当社グループで働くすべての人がより健康で活き活きと働けるよう、2022年に「住友金属鉱山グループ健康経営方針」を制定し、中長期的な取り組みと目標を定めた「従業員の健康づくり推進ロードマップ」と単年度ベースでの「健康経営推進計画」を策定しました。2025年には、健康経営を全社横断的に展開するための統括部署として、人事部内に健康経営推進室を設置し、「従業員の健康づくり推進ロードマップ」と「健康経営推進計画」を統合し「健康経営ロードマップおよび2025年度推進計画」を作成しました。この計画にもとづき、住友金属鉱山健康保険組合とも協力し、効果的な心身の健康維持・増進施策を展開しています。

住友金属鉱山グループ健康経営方針

住友金属鉱山グループは、役員・従業員が心身ともに健康で最大限に能力を発揮できることが重要な経営基盤であると認識し、一人ひとりの健康維持・増進を図る取り組みを推進していきます。

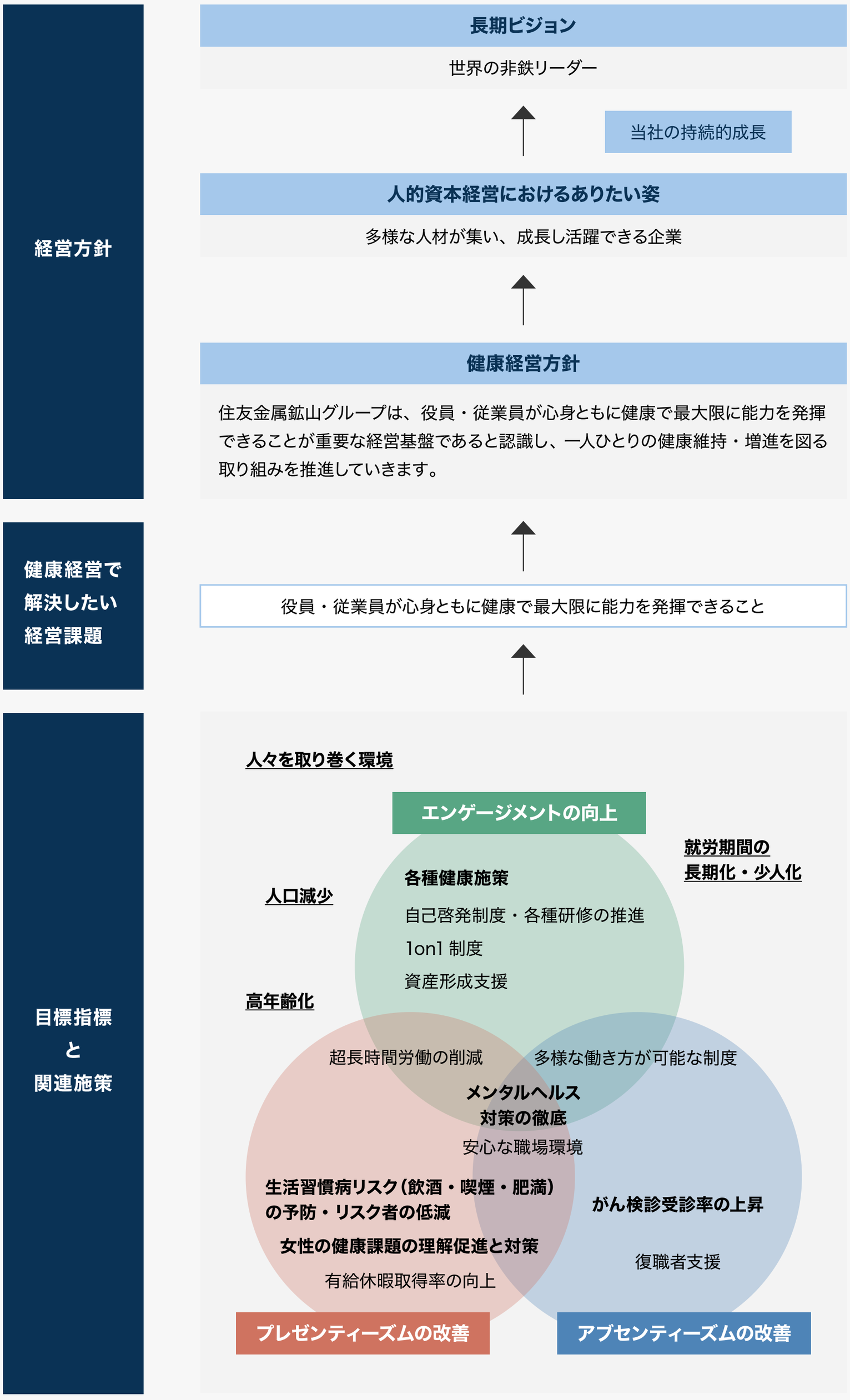


■ 住友金属鉱山グループ健康経営推進体制

GRI 403-6



■ 健康経営戦略マップ



健康経営戦略マップの用語解説

ワークエンゲージメントの向上

エンゲージメントとは、会社組織と従業員の相互の関係性や結びつきを表し、従業員が会社の目標、価値観に対してどれだけ深く関与し、共感し、情熱を持って働いているかを示す指標となるものです。職場環境全体の向上にもつながり、企業の成長や成功を支える重要な要素となります。

プレゼンティーズムの改善

プレゼンティーズムとは、出勤しているけれども、体調不良やストレスなどの健康問題を抱えており、本来のパフォーマンスを発揮できない状態を指します。例えば、花粉症で頭がボーッとして仕事に集中できない、二日酔い、寝不足、頭痛などです。
本来のパフォーマンスを発揮することは、業務上のミス防止や安全確保、品質維持、残業削減につなげることができます。
当社では、測定方法として「東大1項目版※」を用いています。病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%としたときに、過去4週間のご自身の仕事の評価をすることで測定します。
例えば、頭痛持ちの方の場合、頭痛がなく本来のパフォーマンスを発揮できているときが100%ですが、設問に対する回答が70%である場合、プレゼンティーズムは30%になります。
プレゼンティーズムは「隠れた損失」とも呼ばれ、厚労省のデータによれば、従業員の健康関連コスト（医療費やアブセンティーズムも含む）の78%がプレゼンティーズムです。従業員一人ひとりがプレゼンティーズムの改善に努めることで、職場の生産性向上と企業の持続的成長につながります。

※　東大1項目版ウェブサイト：https://spq.ifi.u-tokyo.ac.jp/

アブセンティーズムの改善

アブセンティーズムとは、心身の体調不良が原因による遅刻や早退、就労が困難な欠勤、休職など、業務自体が行えない状態を指します。結果的に職場の生産性や業務効率が低下する要因になると考えられています。
従業員一人ひとりが心身の不調を原因とした欠勤を減らすことで、各人のWell-being（ウェルビーイング）と職場の生産性を両立させることが可能となります。

直近の調査結果	
エンゲージメント※1	47.7（2024年度）
プレゼンティーズム※2	19.7%（2024年度）
アブセンティーズム※3	1.66日（2024年度）

※1「企業と従業員の相思相愛度合い（信頼関係の度合い）」を表す客観的評価スコア。他社を含めた平均を50.0として算出。
当社グループ（当社+調査対象国内関係会社）の調査結果数値。

※2 2024年度から調査開始。東大一項目版に基づいて算出。
当社単体の調査結果数値。

※3 欠勤・休業日数の従業員平均を算出。
当社単体の調査結果数値。

健康経営ロードマップおよび2025

GRI 403-6

取り組み段階	取組項目	KPI	直近実績	中期経営企画2027期間			2030年度目標（中期経営計画2030最終年度）
				2025年度目標	2026年度目標	2027年度目標	
健康リスクが高い方の改善フェーズ(対象：ハイリスク者)	Ⅰ 生活習慣の改善	40歳以上の中リスク以上(要受診、主治医面談）の比率	26.8%（2024年度）	26.8%	25.0%	23.0%	18.0%
	Ⅱ 喫煙の低減	喫煙率	24.1%（2024年度）	22.0%	19.0%	16.0%	12.5%
	Ⅲ 飲酒の低減	1日当たりの平均飲酒量が男性2合以上、女性1合以上の者の比率	8.7%（2024年度）	8.1%	7.5%	7.0%	5.0%
健康リスク低減と健康増進フェーズ(対象：全員)	Ⅳ メンタルヘルス対策の再徹底	メンタルヘルス不調による休業率	0.25%（2024年度）	0.40%	0.39%	0.38%	0.35%
	Ⅴ 肥満の低減	40歳以上の肥満率（ BMI25超） ①男性 ②女性	①37.0% ②21.9% (2024年度)	①36.0% ②22.0%	①33.0% ②20.5%	①28.0% ②19.0%	①26.0% ②18.0%
	Ⅵ がんの早期発見	がん検診受診率	未測定(2024年度)	目標設定予定			
	Ⅶ 女性特有の健康課題の理解促進	全従業員の教育受講率	－(2024年度)	20%	30%	40%	80%

メンタルヘルスケアへの対応

GRI 403-6

当社は、2007年に「過重労働による健康障害防止とメンタルヘルスケアに関する社内指針」を発信し、早期から過重労働の防止や、メンタルヘルス4つのケア（「セルフケア」「ラインによるケア」「スタッフによるケア」「外部機関によるケア」）の推進、試し出社制度や休職制度整備に取り組み、職場への早期復帰を支援しています。

疾病予防および健康増進の取り組み

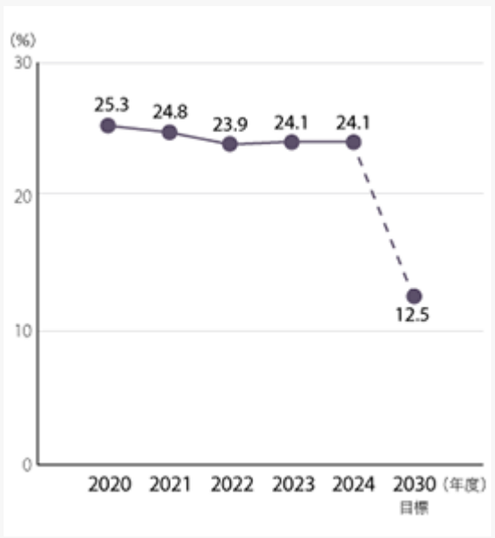
GRI 403-6

当社グループは、住友金属鉱山健康保険組合と協力し、従業員とその家族（被扶養者）に対し、疾病予防および健康増進の取り組みを行っています。生活習慣病予防のための特定健康診査の受診、特定保健指導の実施を推進し、特に重症化リスクの高い者への受診勧奨や保健指導を行っています。各種検診・人間ドック・脳ドックについては、費用の全額や一部を補助しています。人間ドック受診時は、健康管理休暇（1年につき最大2日）を取得することができます。
また、卒煙推進として、喫煙所数の削減や希望者にオンライン卒煙プログラムを提供しています。卒煙プログラムは、参加者の約7割が卒煙に成功しています。

主な疾病予防・健康増進事業

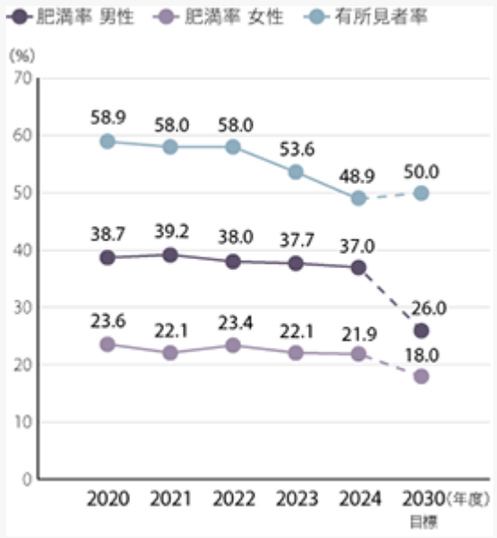
- メタボリックシンドロームの予防改善のための特定健康診査、特定保健指導
- 人間ドック、脳ドック、大腸がん検診、腹部超音波検診、胃部X線検診、歯科検診、HPVウイルスセルフチェック
- 生活習慣病の重症化リスクの高い者への受診勧奨、糖尿病腎症ハイリスク者への保健指導
- オンライン卒煙プログラム
- 常備薬の斡旋販売
- ゲノム解析による疾病リスク把握

■ 喫煙率の推移と目標※



※対象は、40歳以上の住友金属鉱山（株）社員（特定健診の問診結果）

■ 有所見者率※1および肥満率※2の推移と目標



※1 対象は、住友金属鉱山健康保険組合の被保険者

※2 対象は、40歳以上の住友金属鉱山（株）社員

■ 人間ドック※受診率および人数

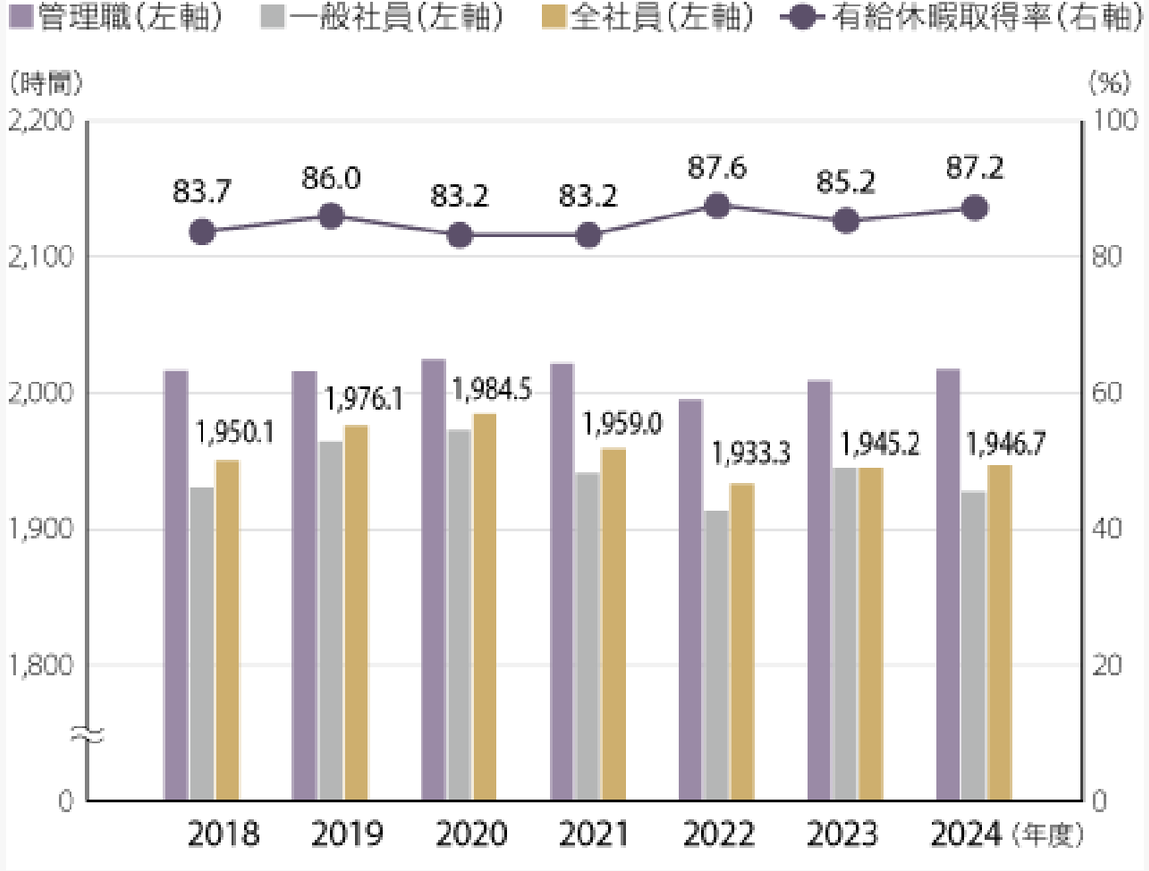


※対象は、18歳以上の住友金属鉱山健康保険組合の被保険者

長時間労働・過重労働の防止／多様な働き方と労働生産性

当社は、長時間労働・過重労働に関する各国・地域の法令を遵守しています。日本国内においては、2003年から、過重労働による健康障害を防止するための取り組みとして、月45時間を超えて時間外労働を行った社員についての事業者への周知や、月80時間を超えて時間外労働を行った社員への産業医の保健指導を実施しています。
また、年間総実労働時間の社員平均1,900時間以下を目標に掲げ、労働時間の削減に取り組んできました。労働時間の進捗については、執行役員会議で毎月報告しています。職務に応じた多様な働き方（在宅勤務やフレックスタイム制）を認めることで、積極的に業務に取り組むことにつながり、労働時間の削減および生産性向上を推進しています。本社地区ではコアタイムレスのフレックスタイム制を導入しており、社員の自律性に基づいた柔軟な働き方を実現しています。また、年次有給休暇の取得を促進するため、事業所ごとに労使で対話を行い、事業所ごとの実態を踏まえて施策を検討し、実行しています。これらの取り組みにより年間総実労働時間が減少したことを踏まえ、2021年4月より、すべての勤務形態の年間所定労働時間を1,920時間に一本化しました。
2024年度の年間総実労働時間は1946.7時間（住友金属鉱山全社員平均）、有給休暇取得率は87.2%（住友金属鉱山年間在籍社員平均）となりました。

■ 年間平均総実労働時間※1および有給休暇取得率※2の推移



※1 年間平均総実労働時間＝所定労働時間(欠業、有給休暇等を除く)+所定外労働時間

※2 対象は、住友金属鉱山(株)の年間在籍者(ただし期間雇用者のうち特別雇員は含まない)

ファイナンシャルウェルビーイングへの取り組み

GRI 3-3

当社グループは、従業員一人ひとりが安心して長期的に働き続けられる環境づくりの一環として、「ファイナンシャルウェルビーイング(経済的健康)」の向上にも力を入れています。従業員の経済的自立や資産形成支援、ライフプラン設計・金融リテラシー強化を目的とし、以下の取り組みを展開しています。

ファイナンシャルウェルビーイング向上のための投資教育の増強

当社グループは2024年度にeラーニングによる「金融リテラシー・資産形成教育プログラム」を開始し、2025年度には社内ポータルサイト上に「投資教育 -今後のライフプランを考えよう-」のページを新設しました。主に以下の内容を展開しています。

- 投資教育の重要性や資産形成の基礎知識を、物価上昇やライフイベントの多様化等の現代的課題に即して動画等でわかりやすく解説
- 預貯金・投資信託・債券・株式・保険・暗号資産など主要金融商品の特徴やリスク・リターンを表形式で紹介。リスク強度・リターン、水準ごとのポイント、長期運用や分散投資、適切な年金運用の重要性なども分かりやすく整理
- 企業型確定拠出年金(DC)についての詳細情報や資産形成への活用方法を案内

また、全従業員が自身のタイミングで学習可能なように、スマートフォン等多様なデバイスに対応し、利便性を高めています。今後も情報・教育機会の充実や相談サポート体制の強化により、長期的な安心とファイナンシャルウェルビーイング向上を支援していきます。

社員持株会制度

当社の社員持株会は、社員の長期の財産形成に役立てることを目的とし1982年に発足しました。当社社員および関係会社社員(嘱託・嘱託員を含む)を会員とし、給与、賞与から当社の株式を購入する資金を拠出します。会社からの奨励金は拠出金の12%であり、配当金は各人の株式購入資金として再投資されます。2024年度から、社員持株会・グループ社員持株会の加入者に対し、特別奨励金として株式を付与する制度を導入しました。持株会新規加入者には50株を、1年間継続拠出した方には10株をそれぞれ付与し、社員の資産形成支援と経営意識向上を推進しています。本制度の継続により、社員が安心して働ける職場風土の醸成と、当社の持続的成長を目指します。なお、2025年3月1日時点の加入率(単体)は68.0%となっています。

企業型確定拠出年金(DC)「ライフプラン支援金」制度

当社では、社員が安心して将来設計し、豊かなセカンドライフの実現に向けて、企業型確定拠出年金(DC)「ライフプラン支援金」制度を導入しています。管理職社員は給与から、一般社員は賞与から掛金を積み立て毎月拠出し、掛金額は社員の選択に応じて給与や賞与の明細書に分かりやすく記載するなど、制度の透明性向上に努めています。今後も全社員の安定した資産形成を多面的にサポートしてまいります。

長期的インセンティブ・褒賞制度

退職金・企業年金制度

当社では、社員の長期的な安心と働きがいに資するため、法的義務を上回る独自設計の「退職一時金」「確定給付企業年金（DB）」「確定拠出企業年金（DC）」の三本柱による多様な退職給付制度をグループ各社で導入しています。多様化する高齢期のライフスタイルや雇用形態の変化に柔軟に対応しつつ、退職後の生活の安心・安定に寄与しています。
2023年度の総合職人事制度改正に伴い、総合職については、職務および勤続年数に応じたポイント制退職金制度を導入しました。また、社員の貢献を適切に反映する観点から、自己都合退職時の退職金減額制度（支給率）を廃止し、公平性を高めています。これにより、人材流動化への対応とともに、長期的な定着・活躍を支援しています。

1）確定給付企業年金（DB）制度
「第1年金」と「第2年金」で構成し、10年または15年の確定年金として給付しています。市場平均を上回る水準で、積立は60歳まで、複利運用は65歳の定年退職まで継続となります。

2）確定拠出企業年金（DC）制度
2017年6月に導入した任意選択制で、賞与を原資とした積立方式を採用しています。ライフプランや希望に応じて自由度の高い運用が可能です。

3）退職一時金制度
会社規定に基づき、一定年数以上勤務した場合に、勤続年数や職責に応じた一時金を支給しています。DB・DCと合わせることで、より充実した退職後の生活設計を支援しています。

永年勤続表彰

当社では、長期間にわたり誠実に勤務した社員の貢献に感謝し、毎年、会社創立記念日（3月1日）にあわせて永年勤続表彰を実施しています。表彰は、創立記念日の前日までの1年間に勤続満10年、20年、30年、40年に達した社員を対象に行っています。表彰対象者には、賞状とともに旅行専用券と休暇を授与しています。

功績社長（部門長）表彰、社長感謝状

日常の業務を通じて極めて著しく会社に貢献した場合、規模または業績に応じ、社長または部門長より、その努力と功績をたたえ、個人またはグループ・職場単位を賞状と副賞または感謝状をもって年1回表彰しています。

人材育成

人材育成の考え方

GRI 3-3／404-2

当社グループでは、成長戦略実現の鍵は人材であると考え、中長期的な視点で戦略実行に必要となる人材の採用に取り組んでいます。中長期的な育成が求められる領域や職掌には、少数精鋭の採用方針のもとに新卒採用した人材の配置を行い、大型プロジェクトの推進や事業拡大戦略のスピーディな実行などに必要なポストについては、経験・専門性を持った人材を社外から積極的に採用しています。
このように採用した従業員一人ひとりの自律的な成長が、当社グループ全体の持続的な成長につながると考えています。新たなビジネスモデルの構築や変化する事業環境に対応するため、従業員一人ひとりに能力向上の機会を提供し、成長戦略を確実に実行できる人材を育成しています。
従業員の成長の基本は、人材育成を意識した適切な配置とともに、日常業務を通じて計画的・継続的に行われる実践的OJT（On-the-Job Training）と従業員個々人の自己啓発にあると考えています。OJTでは、知識やスキルを身に付けるだけでなく、人としての成長も促しています。OFF-JTでは、人事管理区分※ごとに各種研修や講習会、オンライン動画学習、eラーニング等の育成体系を構築し、従業員の自律的な学びを促進しています。
また、上司による部下の成長への関与が重要であると考え、上司が部下のやる気・意欲を積極的に支援するよう取り組んでいます。個人の成長と会社の持続的発展の両立を目的に導入している目標管理制度においては、従業員一人ひとりがキャリアについて自律的に考え、やりがいを持って仕事に取り組めるよう、中長期的な取り組みやチャレンジングな姿勢を評価するとともに、異動申告などのキャリア形成支援を行っています。従業員の業績評価においては、従業員の職務・職責、役割に応じて評価点の配分を変えることで評価の際に重視する点を明確にしています。評価を共有する場として、年度終了後にフィードバック面談を実施していることに加え、上司と部下のコミュニケーションの質を高め、一人ひとりの能力を引き出すために、1on1ミーティングを展開しています。
当社では、人事部門に加えて、部門別・職掌別にも人材育成を行っています。職掌別に、育成責任者を明確にし、人材の育成と活用（配置）を全社横断的に行っています。

※当社では、育成・活用（配置）の目的・基本的考え方の違いから、従業員の役割に応じて、「総合職」ならびに「基幹職」の人事管理区分を設け、異なる人材育成体系を整備している

人材育成に関する中期目標

重要課題と「2030年のありたい姿」実現に向け、人材育成に関する中期目標として「自己啓発制度活用率」を掲げています。2023年7月の総合職人事制度改正に合わせ、従業員一人ひとりが学び成長し続ける企業文化の創出を目的に、オンライン動画学習、通信講座、外国語講座、社会人向けスクール派遣、大学・大学院派遣など様々なプログラムについて、2030年度の活用率が60%となるよう利用促進を図っています。
また、上司と部下の定期的な対話を通じて、一人ひとりのやる気や可能性を引き出し、成長をさらに促進することを目的に「1on1ミーティング」を展開しており、2030年度の実施率が100%となるよう取り組みを進めています。

研修体系

人事管理区分・職務等級・個人別に必要とされる能力の向上を図るための研修体系を構築しています。

■全社育成体系

		役員	管理職（総合職）	一般社員（総合職・基幹職）
OJT	OJT			新入社員OJTプログラム 職掌別新入社員OJTプログラム マイニングスクール
自己啓発	自己啓発支援			ブラッシュアップ研修
			eラーニング	
			外国語講座	
			語学検定費用援助制度	
			通信教育	
			教養講座（本社）	
OFF-JT	事業精神・経営理念の浸透		SMM経営理念浸透研修	
	グローバル人材育成		海外研修	
			海外赴任前語学研修	
			グローバル要員研修	
	コンプライアンス・ ガバナンス リスクマネジメント		コンプライアンス研修	
			人権研修／ダイバーシティ推進研修	
			JCO資料館研修	
	社外派遣研修			国内留学
				国際資源大学派遣
			国内研修	
	安全・技能			危険体感訓練
				設備技能研修
	女性活躍支援			異業種交流研修
			個別キャリア支援	
	定期採用総合職3年 育成体系			・新入社員導入研修 ・短期海外研修 ・入社2年次研修 ・入社3年目修了小論文発表会
	キャリア採用		キャリア採用者導入研修	
			キャリア採用者二次研修	
	階層別研修			昇格者研修E級・S級・F級
			等級別研修	
			事前受講カリキュラム（eラーニング）	
	次世代経営層育成		ミドルマネジメントプログラム	
			役員塾	
			次世代経営幹部 育成研修	
			他流試合派遣	
	キャリア研修			30歳代キャリアデザイン研修（本社）
			キャリアプラン研修（58・50・43・35歳）	
	プロジェクトリーダー		プロジェクトマネジメントコース	
	課題別専門教育		各種講習会派遣	
				新入社員指導員研修
				監督者・ラインリーダー研修
				事務職・課題解決力向上研修
				製錬大学
	ライフサポート		仕事と育児・介護の両立支援研修	

■ 総合職を対象とした教育　■ 基幹職を対象とした教育　■ 全社員を対象とした教育

総合職階層別教育

職務等級区分ごとに求められる職務・職責を担い、成果を発揮できるよう、職場をマネジメントする職務・職責や事業責任者に該当する職務等級区分に配置した際に実施する「等級区分研修」と、事前に受講することが必要な「事前受講カリキュラム」の2種類で構成しています。

等級区分研修	住友ならびに当社ゆかりの施設を訪問し、「住友の事業精神」や当社の歴史を体感することで、当社従業員としての自覚と責任を再認識する研修を行っています。 また、新任管理職従業員に対しては、労務管理やコンプライアンスといった知識研修と、組織マネジメントを実践的に学ぶ機会を設けています。
事前受講 カリキュラム	上位の職務等級区分の職務・職責を担うために求められる知識・スキル（社内知識や課題解決、マネジメントスキル等）を事前に学ぶためのeラーニングを整備しています。キャリアを自律的に考え、求められる知識・能力・スキルを事前に学び・身に付けることで職務遂行能力の向上を図り、業務を通じて実践することを期待しています。

総合職3年育成体系

新入社員の教育・育成を図る期間を、企業人としての基盤が形成される入社後3年間としています。入社3年後の姿を想定して自己研鑽を促すとともに、3年間の目標を明確に与えながら一定期間ごとに研修プログラムを実施することにより、新入社員の成長を促進しています。

新入社員導入研修	社会人の基礎を身に付けることに加え、当社社員としての自覚・責任を認識することを目的に、座学やグループワーク、事業所・当社ゆかりの施設への訪問などのカリキュラムを約1カ月にわたり行っています。併せて、グローバル人材の育成を目的に、語学研修等を実施しています。
入社2年次研修	入社後2年間を振り返り、自身の立場や期待されている役割を確認し、今後のキャリアイメージを描く機会を提供することで、業務に対するモチベーションや組織に対するエンゲージメントの向上に努めています。
入社3年目修了 小論文発表会	3年育成体系の仕上げとして、役割の再認識と中長期的なキャリア展望の整理を狙いとした小論文発表会を行っています。入社後3年間で取り組んだ業務や課題解決、10年目までのキャリア展望について整理することで、自律的なキャリア形成を促進しています。

次世代経営層育成

計画的な育成により、次世代経営層の人材プールを拡充していくことが重要であると考えています。そのため、対象層ごとに複数の選抜型プログラム（役員塾、次世代経営幹部育成研修、ミドルマネジメントプログラムなど）を実施し、育成を行っています。また、複数の社外プログラムへの派遣も積極的に行っており、社外の次世代経営人材との他流試合を通じ、社内だけでは得られない視座の獲得を図っています。

役員塾	役員塾は、執行役員と塾生がお互いに刺激を受け、自ら育ち思索する場として2014年に発足しました。執行役員が塾長・副塾長を務め、若手から中堅社員の塾生により構成された各塾は、自主的な運営を行っています。資源、金属、材料・研究開発、設備技術、人事、経理、営業などの職掌ごとの塾が、当社にとって重要な課題となるテーマを決め、共に学び、職場で実践することを目指して活動しています。
次世代経営幹部育成研修	次世代経営幹部育成研修は、近い将来、当社を牽引するリーダー人材を選抜し、経営の定石を学ばせるための研修として2011年度からスタートし、直近は隔年で実施しています。受講生を変化・成長の出発点に立たせ、覚悟と意欲を醸成するとともに、企業経営を行っていくために必要な知識の習得と思考力の訓練を狙いとし、約8カ月間にわたる実践的プログラムを実施しています。
ミドルマネジメントプログラム（MMP）	MMPは、今後組織を牽引していくことが期待される人材を選抜し、高い視座を身に付けさせるためのプログラムとして2008年度から実施しています。当社経営陣が講師となり、2030年のありたい姿を達成するための重要課題について約6カ月間にわたる討議を行うことを通し、次世代を担うミドル層の底上げを図っています。

自己啓発支援・推奨

従業員の自律的な学びを積極的に支援するため、オンライン動画学習、通信講座、外国語講座、社会人向けスクール派遣、大学・大学院派遣など様々なプログラムを提供しています。総合職全員を対象としたオンライン動画学習プログラムでは、知識・スキル（課題解決力やマネジメントスキル、経営基礎知識）に加え、当社の事業戦略、安全衛生、DE&I、労務管理などに関する講座を提供しています。また、2023年度より、全従業員を対象とし業務上必要もしくは業務と関連性の深い資格保持者の確保と高度な専門能力を持つ従業員の育成を目的とした「資格取得祝金」や選任・届出による対外的な責任を負う従業員への動機付けを図るための「選任届出手当」などを支給しています。また、当社では特許法に準拠した「特許等管理規程」を定め、従業員の職務上の発明について、出願時および実績褒賞金を支給しています。事業に貢献する発明を行った場合、実績に基づき支給する褒賞金は上限を定めておらず、従業員が価値ある発明を創出する意欲を高めています。

キャリアプラン研修

「すべての従業員が活き活きと働く企業」であるためには、従業員が自律的にキャリアを描き、65歳まで意欲的に働き続けることが大切だと考えています。そのために、入社2年次を起点に、35歳、43歳、50歳、58歳時点でキャリアプラン研修を実施し、今後のキャリア目標や行動計画を明確化する機会を設けています。また、2023年には総合職人事制度改正と合わせてキャリアチャレンジ制度（社内公募制度）も整備しました。制度を利用した自律的なチャレンジが継続的に発生しています。

JCO資料館研修

当社グループ従業員には、JCO臨界事故を、忘れてはならない教訓として受け継いでいく義務と責任があるものと考えています。このため、2010年10月に、事故にまつわる事実に直接触れることのできる体験型の施設としてJCO資料館を設立し、事故が起きた直接原因や当時のリスク管理等について学んでいます。二度とあのような事故を起こさないため、社内研修にJCO資料館研修を組み込み、当社グループ従業員は全員、一度は必ず受講するよう努めています。
2025年5月1日時点での受講率は、当社従業員92.3%、関係会社従業員90.3%となっています。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

GRI 3-3/405-1

DE&I宣言　DE&Iロードマップ　取り組み

当社グループは、「経営理念」において人間尊重を基本とし、その尊厳と価値を認めることを掲げています。そして、「世界の非鉄リーダーを目指す」という長期ビジョンを掲げ、この長期ビジョンの達成と持続可能な社会の実現への貢献、および企業価値の向上に対する社会的要請の高まりを踏まえ、重要課題の一つとして「人的資本経営」を位置付けています。これは、人材を資本として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方です。その重要課題である「人的資本経営」における2030年のありたい姿は、「多様な人材が集い、成長し活躍できる企業」として取り組みを進めています。
従業員一人ひとりが持つ視点や考え方は様々であり、多様なメンバーがお互いを認め、信じ、自身の強みを活かしながら、公平な機会のもとで協働する企業風土を築くこと(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I))が、「2030年のありたい姿」を実現するためには不可欠です。
性別・国籍・年齢といった属性の多様化に加えて、能力や経験の多様化を進めることで、新しいアイデアを生み出し、組織の柔軟性と競争力を向上させ、新たな価値創造により、変革の原動力とします。



私たちの考えるDE&Iとは

当社グループでは、DE&Iについて以下のとおり考えています。

Diversity

ダイバーシティとは、「多様性」を意味し、組織の中で人種、民族、宗教、性別、年齢、性的指向・性自認・性表現、障がいの有無、国籍、能力、経験、価値観、教育背景などについて様々な属性の人が集まった状態を指します。
各人の多様性を尊重することで、ユニークな視点やアイデアが活かされる環境を作り、新たな価値を創造します。また、これらにもとづく差別、ハラスメントやいじめは一切認めません。

Equity

エクイティとは、すべての従業員に対して、個々の違い（多様性）に応じた支援を行い、挑戦と活躍の機会を公平・公正に提供することを指します。
従業員一人ひとりがその能力を最大限に発揮できるよう、各人の状況や固有のニーズに合った支援や資源を提供し、組織全体の生産性と競争力を向上させます。

Inclusion

インクルージョンとは、多様な人材が一体となり、それぞれが持つ特性や意見が受容・尊重され、一人ひとりの能力が十分に発揮されている状態を指します。
すべての従業員が安心して意見を交わし、相互に学び合い、成長できる場を築くこと、「すべての従業員が働きやすい職場づくり」を進めていくことが重要です。インクルージョンを実現することで、従業員のエンゲージメントが向上し、それが各従業員の定着と生産性の向上、最終的には企業価値の向上につながります。

DE&Iロードマップ

当社では、ICMM（International Council on Mining and Metals）のポジションステートメントに基づき、DE&Iに関して優先順位の高い項目である「ジェンダーバランスの実現」および「性的マイノリティ（LGBTQ+）が働きやすい職場の構築」について、2030年度までのロードマップを策定しました。

<table>
<tr><th rowspan="2">項目</th><th colspan="6">目標</th></tr>
<tr><th>2025
年度</th><th>2026
年度</th><th>2027
年度</th><th>2028
年度</th><th>2029
年度</th><th>2030
年度</th></tr>
<tr><td>ジェンダーバランスの実現
【KPI】女性管理職比率</td><td colspan="3">単体5%（35人） 連結15%</td><td colspan="3">単体7%（50人） 連結18%</td></tr>
<tr><td rowspan="2">性的マイノリティ（LGBTQ+）が働きやすい職場の構築</td><td colspan="6">● 全役員・従業員対象のLGBTQ+研修による理解浸透
● パートナーシップ制度の理解浸透と必要に応じた制度見直し
● 社内Allyコミュニティの拡大と活動継続</td></tr>
<tr><td colspan="3">PRIDE指標※1「ゴールド」認定取得・継続</td><td colspan="3">PRIDE指標「ゴールド」認定取得・継続と「レインボー認定」※2に向けた取り組み強化</td></tr>
</table>

※1 PRIDE指標とは、一般社団法人work with Prideが策定した職場におけるLGBTQ+などの性的マイノリティへの取り組みの評価指標。
5つの指標全てを達成すると「ゴールド」認定企業となる。
5つの指標とは、Policy（行動宣言）、Representation（当事者コミュニティ）、Inspiration（啓発活動）、Development（人事制度・プログラム）、Engagement/Empowerment（社会貢献・渉外活動）

※2 「レインボー認定」は「ゴールド」認定を獲得した企業のうち、LGBTQ+に関する法制度実現への賛同表明および、セクターを超えた主体と協働するコレクティブ・インパクト型の取組等を推進している企業が認定される。
PRIDE指標の詳細は https://workwithpride.jp/pride-i/

取り組み

ジェンダーバランス（女性活躍）への取り組み

GRI 202-1／404-2／405-1／405-2

人的資本経営に関して「女性管理職比率・人数」をKPIとし、2030年までに当社単体で女性管理職比率を7%、女性管理職社員数を50名以上とすること、当社グループ連結で女性管理職比率を18%以上とすることを目標として定めています。2024年度は、女性管理職比率が3.3%（28名）、女性社員比率が13.2%（495名）となり、前年度と比べて増加しました。当社では、「女性活躍推進法※」に基づく行動計画を策定し、目標達成に向けて取り組んでいます。さらに、積極的な採用、幅広い職種への登用や女性リーダーの育成等の様々な施策を通じ、女性のさらなる活躍に向けて取り組みを進めています。

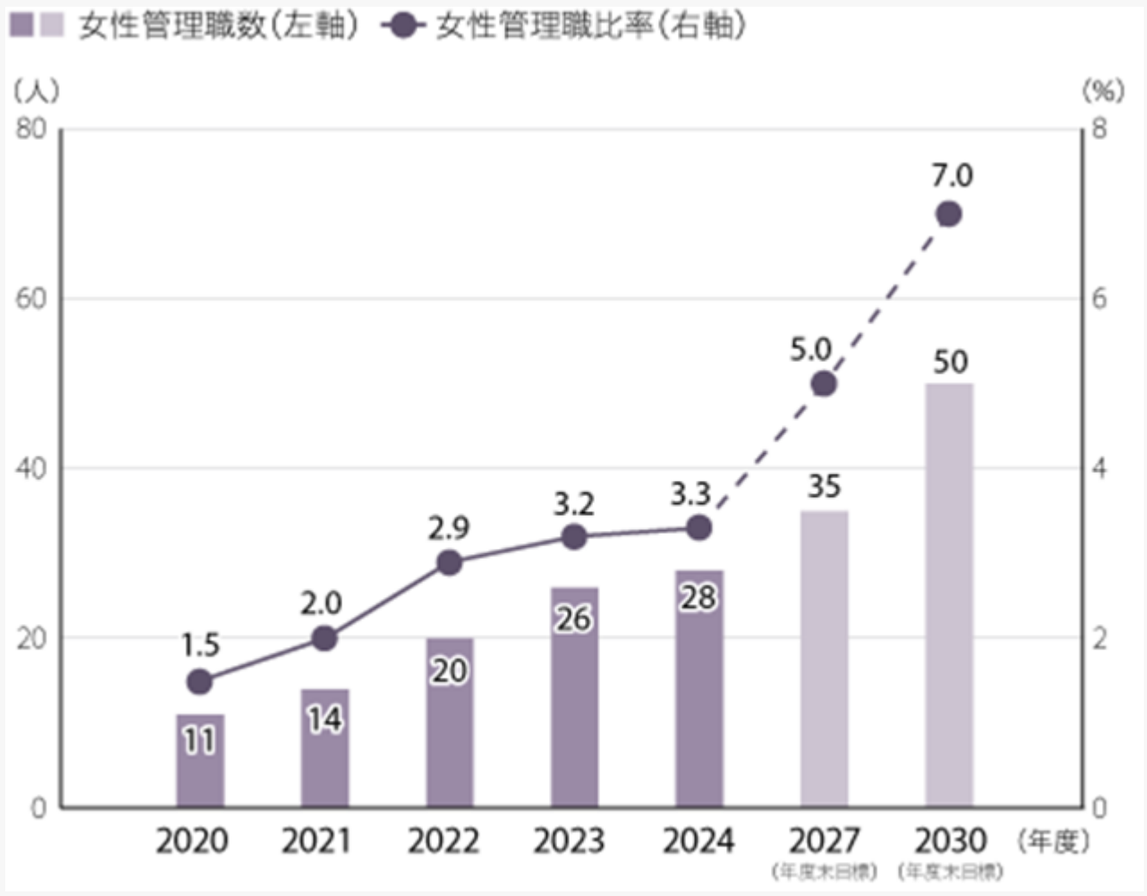
※女性の個性と能力を十分に発揮できる社会の実現を目的とし2016年に施行された国・地方自治体・一般事業主の女性活躍推進に関する責務を定めた法律

■ 女性活躍推進法に基づいた当社の行動計画（計画期間：2024年4月1日～2028年3月31日）

取組項目	
女性管理職比率	5%以上
有給休暇取得率	80%以上
女性社員・育児休業取得率	100%
男性社員・育児休業取得率※	100%

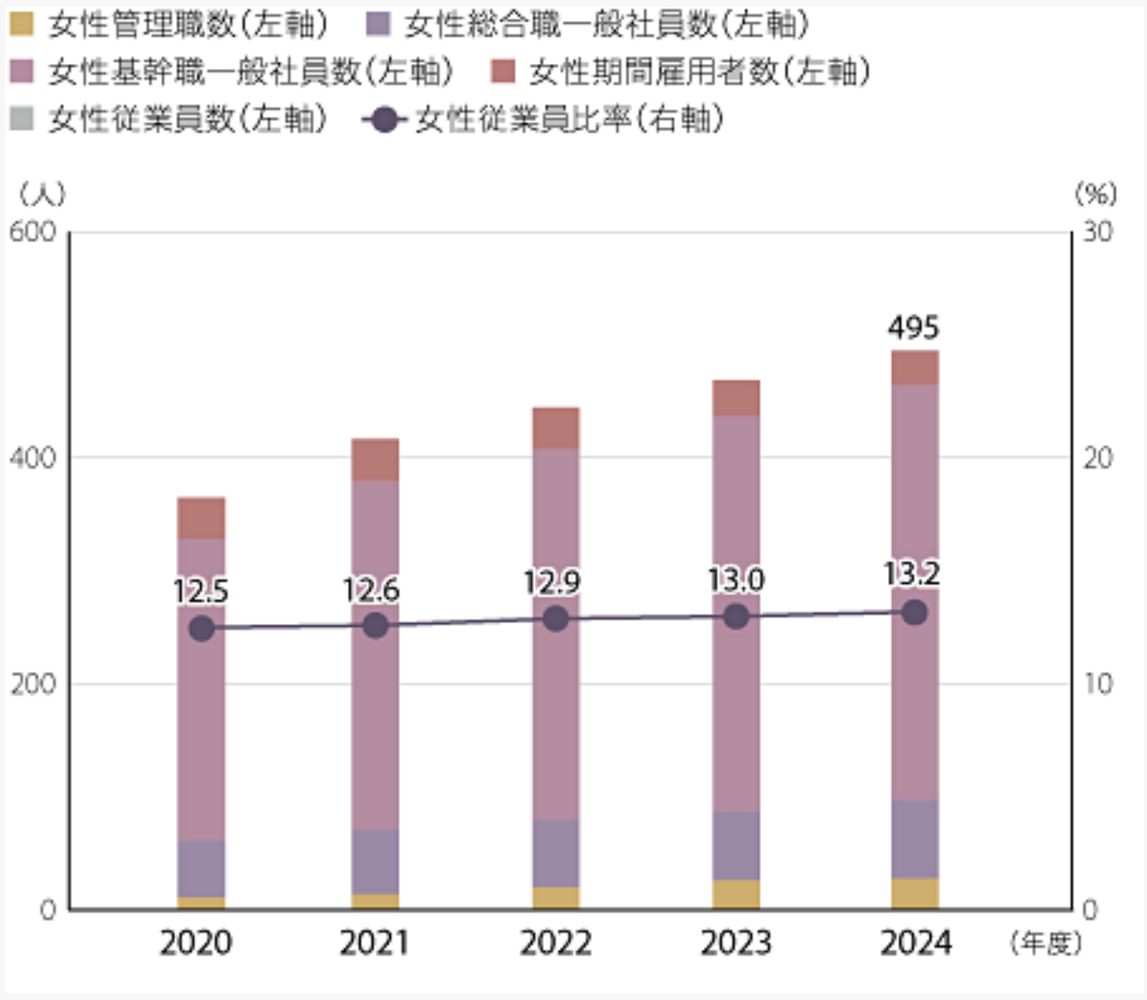
※男性社員の育児休業には育児目的休暇を含む

■女性管理職数と比率の推移※



※対象は、住友金属鉱山(株)(出向社員含む)

■女性社員数と比率の推移※



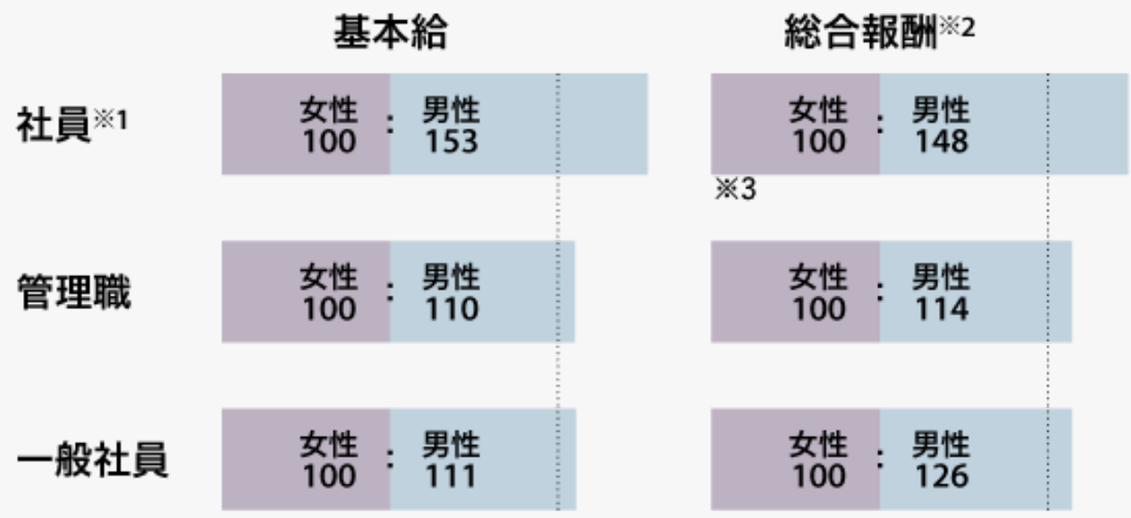
※対象は、住友金属鉱山(株)(出向社員含む)

公正な評価・処遇制度

当社グループは、「住友金属鉱山グループ人権方針」に基づいて、各国・地域の最低賃金を含む報酬に関する法令を遵守しています。日本国内においては、最低賃金法に基づいて定められる地域・産業別最低賃金を上回る社内最低賃金を住鉱連(労働組合)との間で協定し、社員の処遇の向上に努めています。

また、性別・年齢による区別・差のない評価・報酬制度を導入しており、一人ひとりの役割・成果によって報酬を決定しています。2024年度の基本給および報酬総額に関する男女比は、無期雇用社員において基本給が100：153(女性：男性)、報酬総額が100：148(女性：男性)となりました。この男女の差異は、男性社員の勤続年数が女性に比べて長く、また管理職に占める女性の割合が低いことによるものと考えています。そのため、この差異の解消に向け、女性社員の定着率向上や管理職女性比率を適正な水準に上げることを実行していきます。

■基本給と報酬総額の男女比(2024年度)



※1 対象は、住友金属鉱山(株)の無期雇用社員(短時間勤務者含む)

※2 報酬総額は、基本給および超過勤務・住宅・家族・通勤手当等を含み、退職手当を除く

※3 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

女性リーダー育成のための研修

当社内の女性総合職社員数が相対的に少ないことから、全社人材育成体系に沿った研修に加え、将来リーダーとしての役割を担うことが期待される女性社員を選抜し、全9社で構成される異業種企業との交流研修に派遣しています。他社の同世代の女性社員と一緒に課題に取り組むことを通じ、異なる企業文化に触れ、視野の拡大を図るとともに、リーダーに必要な実践的スキルを身に付けることを目的としています。

役員と女性管理職との懇談会

女性社員が働きやすく、活躍できる職場の実現のために、2023年度より役員と女性管理職との懇談会を1年に2回実施しています。今後、各意見・アイデアを施策へ反映させていく予定です。

多様な人材が活躍できる職場づくり（制度整備および取り組み）

ライフステージに応じた支援

GRI 401-2

当社では、入社、結婚、出産、育児、介護、そして治療といった様々なライフステージの変化に応じた支援策や制度、そして研修等による情報提供の機会・相談の場を設けています。

■ ライフステージに応じた支援関連制度等



仕事と育児・介護・治療の両立支援制度の整備

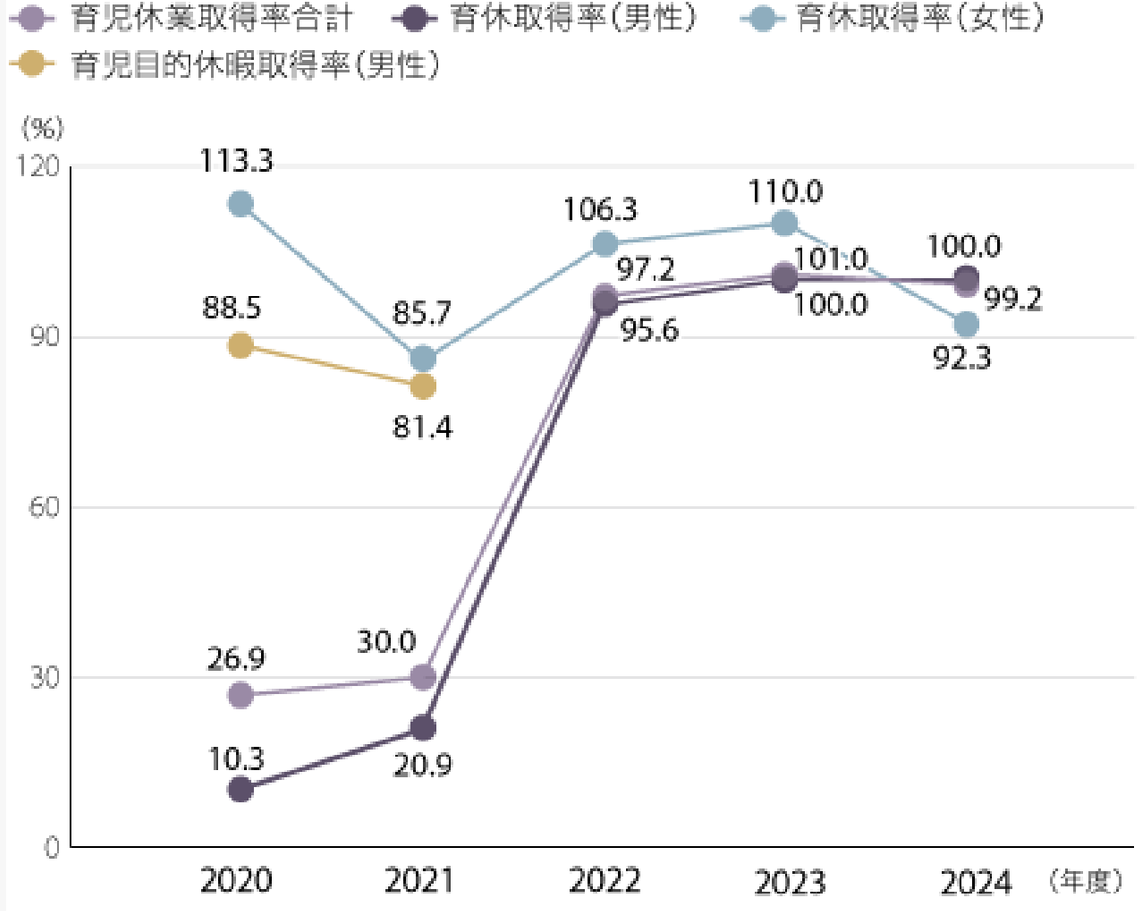
GRI 401-3

当社は、社員が安心して仕事と育児・介護・治療が両立できるよう、法定を上回る支援策を拡充し、働きやすい環境の整備に努めています。当社制度を全社員に理解してもらい、各人の事情に応じて有効利用してもらうことを目的に、育児・介護・治療も含む社内制度をまとめて社内ポータルサイトを通じて周知しています。

また、育休復帰前・復帰後の社員およびその上司を対象とした「仕事と育児の両立支援制度説明会」や、育児・介護休業法の改正に伴う管理職の制度理解・浸透を目的とした「育児休業制度説明会」、自身あるいは配偶者が出産予定の社員に育児休業制度等の理解を促すことを目的とした「個別の育児休業制度説明および取得の意向確認面談」を実施しています。

2024年度に育児休業を取得する権利を有していた社員130名（男性117名、女性13名）のうち、育児休業を取得した社員は129名（男性117名、女性12名）、育児休業取得率は99.2%（男性100.0%、女性92.3%）となりました（2024年度に出産した女性社員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%を下回りました）。

■ 育児休業取得状況※



※　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
育児休業取得率は、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(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)の取得割合を含んだ取得率
男性社員の育児休暇取得者数：2024年度に育児休業を取得(開始)した者の数
男性社員の育児休暇取得者数：2024年度に育児休業を取得(開始)した者の数
男性社員の育児休業対象者数：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
女性社員の育児休業対象者数：2024年度に出産した者の数

取り組み項目	主な内容
仕事と育児の両立支援制度説明会(2019年度開始)	本社地区の育児休業から復職した社員、その上司およびその他希望者を対象に、社内育児関連制度の趣旨や内容を理解することを目的として実施。2022年度より、職場復帰の心構えや両立生活に向けた準備等に関する内容について復職前に説明。
育児休業制度説明会(2019年度開始)	子が生まれる予定の社員とその上司・2022年度より全管理職を対象に、育児・介護休業法改正に伴う制度の理解浸透および職場風土醸成を目的として実施。
個別の育児休業制度説明および取得の意向確認面談(2022年度開始)	妊娠・出産等(本人または配偶者)の申し出をした社員に対し、各所人事担当および本社人事部DE&I協創室担当の2名以上で、対面またはオンラインで制度説明および育児休業取得の意向確認面談を実施。
復職前面談	上司と本人との間で、復職に向けた情報共有を行い、本人の職場復帰や仕事と育児の両立、職場における体制整備などを円滑に進める目的で実施。
男性の育児休業取得事例集(2023年度発行)	子供が生まれる予定の男性社員に対して配付し、育児休業期間中の過ごし方や取得によるメリットを伝えることで、育児休業取得を促進。
タブレット端末の配付	育児休業中でも会社情報を閲覧できる環境を整備。

仕事と介護の両立には、上司や職場など周囲の理解・協力が不可欠であることから、職場や上司へ相談しやすい雰囲気を定着させるとともに、社員それぞれが仕事と介護の両立を図るうえで必要な事前の心構えや当社の両立支援制度に関する知識をもつことが重要です。そのため、仕事と介護の両立支援策として、2018年度より「仕事と介護の両立セミナー」を開始し、継続的に仕事と介護の両立支援施策の強化を行っており、2020年度からは、意識改革や介護に関する制度の周知を目的とした「有識者による介護講演会」や「当社の介護制度に関する説明会」も継続的に開催しています。
2024年度には仕事と介護の両立セミナーをeラーニング「仕事と介護の両立基礎知識」を入門編としてリニューアルし、公開しました。
2015年、2019年に実施した介護に関する社内の意識・実態・ニーズについてのアンケート調査では、介護を行う社員を受け入れる職場風土に課題がありましたが、各種支援策の開始によって不安材料が解消傾向にあります。また、2023年度より、「社員同士が仕事と介護の両立に関する情報・意見交換を行う場」として「介護カフェ」を設けるなど、新たな取り組みも開始しました。なお、2024年度中に介護休業を取得した社員は0名、介護休暇を取得した社員は67名でした。

■介護休業取得者数推移

項目	性別	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取得者数(名)	男性	0	0	1	2	2	1	0
	女性	2	2	1	0	0	0	0
取得平均日数(日)		104.5	63.5	129.5	12.0	70.0	155.0	0

近年、医療技術の進歩や働き方の多様化により、治療を受けながら仕事を続けることが可能な社会環境が整いつつあります。当社は、治療が必要な社員が仕事と治療の両立を諦めることなく、安心して働き続けられる職場づくりを重要な課題と捉えています。2024年度からは、「仕事と治療の両立支援」に関する取り組みを具体化し、「仕事とがん治療の両立」に関する社内セミナーの開催や、「仕事と不妊治療の両立」などをテーマとした情報提供を社内ポータルサイトで行っています。今後も、対象となる治療や支援内容を順次拡大し、誰もが健康で安心して活き活きと働ける職場環境の実現に努めてまいります。

ワークライフ支援デスク

当社グループ全従業員を対象に、人権・ハラスメント相談に限らず、職場の人間関係や仕事と育児・介護との両立、キャリアに関する相談などを幅広く受け、その解決のための支援を行う「ワークライフ支援デスク」を2021年4月に新設しました。

高齢者の多様な働き方の推進

GRI 404-2

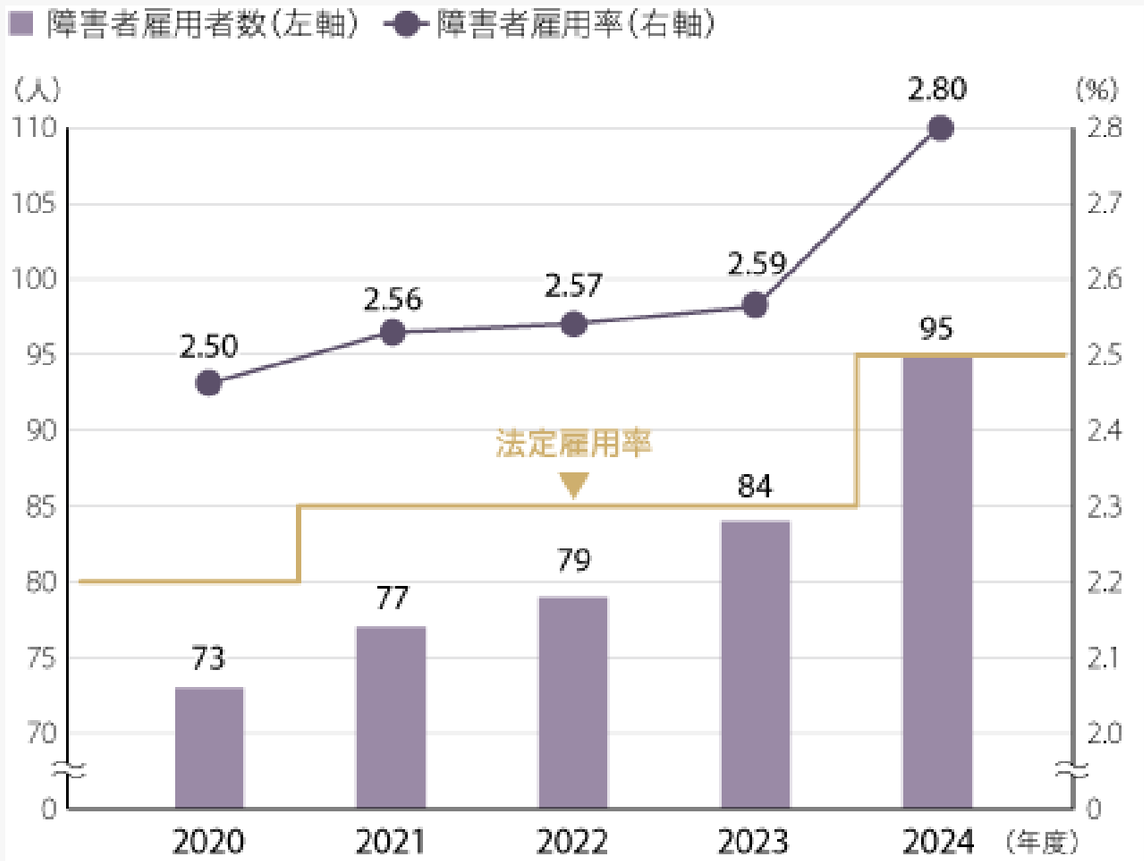
60歳を迎えた社員について、2020年度までは再雇用として雇用を継続してきましたが、2021年度より一般社員の定年年齢を65歳へ変更し、社員として活躍し続けることができるようになりました。2023年度からは、65歳定年以降もシニア社員として最長70歳まで雇用を継続できるよう総合職人事制度を改正しました。様々な選択肢を提示することで、多様な働き方を実現しています。

障害者雇用の推進

GRI 405-1

キャリア採用に加え、2019年度から各事業所の近隣にある特別支援学校の生徒を対象に、毎年継続して就業体験の受け入れを行っています。これにより、実際の職場や仕事について理解を深め、安心・納得した生徒の採用につなげています。また、定着支援として、入社後、1、3、6カ月経過後、その後は年1回の頻度で担当者と定期的に面談を行い、仕事への不安や困りごとの解消、職場の合理的配慮の充実に向けた検討や、就労支援との連携を強化しています。
また、合理的配慮の観点から、各フロアにパトライトの設置（聴覚障害者のための視覚での伝達）、音声認識ソフトの利用、健常者が障害者の疑似体験をするワークショップの開催、施設内の段差の解消、トイレの整備などを行ってきました。障害者が健常者と一緒に働ける環境整備をノーマライゼーションの考え方に基づき実行することで、障害者雇用率は着実に高まっています。2024年6月時点の当社の障害者雇用率は2.80%となり、2024年度の法定雇用率2.5%を上回りました。

■ 過去5年間の障害者雇用者数※と雇用率の推移



データは各年度6月1日時点、対象は、住友金属鉱山（株）の従業員

※　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

外国人従業員の拡充

GRI 405-1

外国人従業員を採用し中核人材として登用することで、組織の競争力を高め、グローバルなビジネス環境への対応力向上につながると考え、当社グループでは外国人従業員の拡充に取り組んでいます。総合職の外国人従業員は、2024年度末時点で15名在籍しており、技術系職種（研究開発や工務、製造部門等）と事務系職種（事業部門やコーポレート等）に分かれ、多様な職場・職種において活躍しています。
2023年度は、外国人従業員が抱えている課題を把握するためのアンケートと、希望者を対象にした面談を実施し、2024年度は、2023年度に抽出した課題に対する施策の検討や、総合職外国人従業員数の拡充に向けた取り組みを進めました。

性的マイノリティ（LGBTQ+）当事者が働きやすい環境整備と理解浸透

当社グループは、「住友金属鉱山グループ人権方針」において、性的指向に関するハラスメントや差別を禁止しています。2018年度から2020年度にかけて、性的マイノリティへの理解を深めるためのワークショップを実施しました。2020年度からは、執行役員や管理職を対象に、社会の変化や性的マイノリティへの理解を促進する研修を開始し、対象を広げながら継続しています。また、2024年12月にはパートナーシップ制度を導入し、それに合わせてガイドラインを発行、Ally（アライ）※コミュニティも立ち上げました。現在、約70名がAllyコミュニティのメンバーとして登録し、Allyマークの制定や情報交換などを行っています。こうした取り組みが評価され、当社は性的マイノリティの方々に関する取り組みを評価する「PRIDE指標」において、2024年度に最高位のゴールドに認定されました。

※　Ally（アライ）とは、英語で「同盟」や支援を意味するAllianceが語源で、LGBTQ+を始めとするマイノリティを理解し支援する考えやそうした考え方を持つことを表明する人達を表す

労使関係（結社の自由と団体交渉）

GRI 2-30／402-1／407-1／G4-MM4

基本的な考え方

当社グループは、「住友金属鉱山グループ人権方針」および「SMMグループ行動基準」において、国際人権章典や労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関（ILO）宣言に示されている従業員の基本的な権利を尊重することを定めています。

労使間の対話（国内）

当社および国内グループ各社では、長年にわたり良好な労使関係を築き、円滑な議論を行っています。当社と住友金属鉱山労働組合総連合会（住鉱連）の間で締結している労働協約において、労働組合が労働基本権（結社の自由、労働者の団体交渉権など）を保有することを保障しています。当社各店所および当社グループ国内関係会社の労働組合が組織されている拠点では、一部を除きいずれも住鉱連の傘下組織として活動しています。国内においては、ユニオンショップ協定に基づき、管理職を除く一般社員全員が加入対象で、加入率は56.0%（2025年3月31日時点）であり、国内外当社グループ全体の労働組合加入率は58.0%（2025年3月31日時点）です。
会社と労働組合が相互の立場を尊重し、信頼に基づいて良好な労使関係を築くため、拠点ごとに労働組合や従業員代表組織との間で、労使協議会や労使懇談会などを毎月1回以上開催し、定期的に経営状況を説明し、従業員からの意見や要望を吸い上げる場を設置しています。安全衛生や作業環境改善の要望については、状況確認のうえ、必要な改善措置を行っています。また、当社経営陣と住鉱連傘下労働組合幹部の会合として、中央労使懇談会を毎年1回以上開催しています。
当社と住鉱連との間では、例年2月～3月にかけて、次年度の賃金や賞与、その他の労働条件について交渉しています。
その他にも、人事制度・賃金・労働時間（時短）・福利厚生・労災職業病などテーマごとに個別労使専門委員会を設置しています。労使専門委員会は、交渉や協議で労使の合意・意見の一致が得られたテーマについて、労使で調査・検討・解決することを目的としており、検討結果は労使代表者へ報告・答申しています。
なお、労使間で協議議論した結果、取り交わした協約・協定・確認書等については、締結後、社内ポータルサイトを通して公開し、周知を図っています。

主な住鉱連との協議内容（2022～2024年度の取り組み）

- 介護支援制度の拡充、災害休暇の利用要件拡大
- 健康増進に向けた取組み、転勤負担軽減策の要件見直し
- 総合職人事制度改正、賃金水準見直し、家族手当制度見直し、物価上昇手当支給
- 単身赴任制度（要件緩和・手当増額）、住宅関連制度（要件緩和・手当増額・新寮維持料決定）
ほか

労使間の対話（海外）

GRI 407-1／408-1／409-1

海外連結子会社のうち労働組合を有している会社は4社で、海外連結子会社における労働組合加入率は65.7%（2025年3月31日時点）です。海外における労働組合の設置状況はアンケートを通じて把握しており、現地に赴任する当社からの出向社員を通じて、海外における労使間の実情を見聞し、意見交換をしています。労使双方にとって重要な案件については労使で協議し、各国・地域の法令などに基づいて様々な施策の見直しや新規制度の策定に労使互いの意見を反映しています。このような取り組みの結果、2024年度は国内および海外の全グループにおける児童労働および強制労働に該当する事例、結社の自由を著しく侵害するような事実、ストライキなどによる工場閉鎖の報告はありません。

事業上の配転・出向・転籍に関する通知

当社は、住鉱連と締結している労働協約において、事業上の影響により従業員の配転・出向・転籍となる従業員が大量になる場合は、その基本的事項について労働組合と協議することを規定しています。また、従業員の配転・出向・転籍にあたっては、行き先について速やかに本人および労働組合へ通知することを定めています。
2024年度は国内連結子会社1社について全株式を他社に譲渡したことで、子会社に所属する従業員は新会社に移籍しました。労働組合の協力も受け、株式譲渡は円滑に完了しました。

労働安全衛生水準向上のための労使協定

GRI 403-4

当社と住鉱連との間で締結した労働協約において、労働安全衛生の確保、安全衛生委員会の設置、教育訓練や健康診断等について定め、労使が協力し合いながら労働安全衛生水準の向上に努めています。安全衛生委員会では、安全で健康に仕事ができる環境づくりのための労働安全衛生活動の年間計画策定や進捗確認、労働災害の未然防止対策や再発防止対策の検討、健康診断の受診状況の共有などを行っています。

労働安全衛生

GRI 3-3

当社グループの事業活動では高所での作業や大型の設備・重機・化学物質の取り扱いを行うため、従業員が死亡災害を含む労働災害や健康被害に見舞われる可能性があります。
一方で、安全で安心して働ける環境は、従業員と会社の信頼関係向上や従業員のモチベーションにつながる経営の重要な要素の一つです。そこで、当社グループは協力会社も含めて快適で安全な職場を形成することを目指して、設備本質安全化対策をさらに進化させて、IoT※やAI（人工知能）など先端技術導入も開始しています。

※IoT：あらゆるものがインターネットにつながり、サービスが展開されること

労働安全衛生方針・目標と結果、アクションプラン

GRI 3-3

労働安全方針

重篤災害の撲滅に向けて

1 設備の本質安全化を意識した改善の推進
2 安全管理力のレベルアップ
3 安全行動がとれる人づくり

■ 労働安全目標と実績

	2024年実績		2025年目標	
1. 労働災害	重篤災害（休業3か月以上）	全災害	重篤災害（休業50日以上）	休業4日以上の災害（腰痛、熱中症除く）
1）国内グループ社員	2件 目標：0件	22件 目標：7件以下	0件	2件以下
2）国内協力会社	0件 目標：0件	7件 目標：2件以下	0件	1件以下
3）海外事業場社員	0件 目標：0件	0件 目標：1件以下	0件	0件
2. 交通事故				
加害人身事故	8件 目標：6件以下		6件以下	

2024年の取り組み結果

2024年の国内グループ社員災害は目標を超えて、全災害22件、うち重篤災害（休業3か月以上）が2件発生しました。全災害のうち9件が休業災害であり、かつ内7件の罹災者は作業経験年数5年未満で、重篤災害（休業3か月以上）2件の罹災者は作業経験2年未満でした。国内の協力会社の全災害件数も目標を超えて7件発生しました。一方、海外事業場では無災害を達成し、全災害件数目標を達成しました。
災害発生の背景要因としては以下の３点が挙げられます。

- リスクの高い設備の本質安全化など設備改善の遅れ
- 管理監督者の作業実態の認知不足による危険な作業の放置
- 作業者のヒューマンエラーによる基本安全行動・ルールの不徹底

2024年の施策として、重篤災害に繋がる自動運転設備への応急安全対策の徹底と恒久対策促進など本質安全化設備投資・改善を促進しました。また、管理監督者の現場管理力の向上を目的として2023年に実施した管理職位者への安全管理者選任時研修のフォローアップを実施すると共に、従業員の危険感受性を更に高めるためのVR機器を用いた体感訓練を実施しました。また、安全巡視などを通じて各職場に手順の充実や教育などルール順守をはじめ安全確保につながる行動の実施を指導しました。

2025年の労働安全計画

2024年の重篤災害を含む災害多発に歯止めをかけるべく、これまでの設備改善などの取り組みをより一層強化するとともに、安全管理力の強化を図ります。また重篤災害の未然防止を強く意識するため目標を以下のよう変更し、この目標を達成するため安全活動を進めていきます。

> 重篤災害：休業日数を従来の3か月（2021年にマイルストーンとして設定）から50日以上へ変更
> 休業4日以上の災害：従来の全災害の件数から労働基準監督署への災害報告が必要となる休業4日以上の災害の件数へ変更（但し腰痛・熱中症除く）

2025年アクションプラン（重点方策）

1 設備の本質安全化と協業型設備の導入などの設備改善の進展と職場環境の整備

① 自動運転機械総点検の残件対策と設備の本質安全化推進

② 重機災害の安全対策

③ 協業型設備導入によるリスク低減・解消

④ エイジフレンドリーな職場への転換（3S含む）

2 安全管理力（体制・能力・設備）のレベルアップ

① 管理監督者・安全衛生スタッフの力量の向上・実践

② 作業観察や実践的RAなど3現による類似災害の防止

③ 管理（監視）支援機器の活用

3 安全行動がとれる人づくり

① 危険体感教育の効果的な活用

② 安全道場教育内容展開による不安全行動の撲滅

③ 安全体力機能の維持改善

労働衛生方針

作業環境改善・疾病予防対策による快適な職場環境の確保

■労働衛生目標と実績

	2024年実績	2025年目標
1.粉じん・鉛・特化物		
1）第3管理区分作業場数	0 目標：0	4以下
2）第2管理区分作業場数	削減（2023年：7→2024年：2） 目標：削減	
2.騒音作業場		
第3管理区分作業場数のうち、作業負荷値1以上の作業場数	3 目標：1以下	1以下
3.業務上疾病者		
疾病者（要治療者）数	0 目標：0	0

2024年の取り組み結果

2024年は第3管理区分作業場数と業務上疾病者の発生はゼロを達成するとともに、第2管理区分作業場数も前年から削減し目標を達成しました。
2024年の施策として第3管理区分作業場数ゼロを目標とした設備改善と、第2管理区分作業場数ゼロを目指した計画的な作業環境の改善を進めました。当該作業場の集中している別子地区を中心に事業部門の安全衛生担当者と安全環境部員が巡視を実施し、事業場の作業環境改善および維持管理について指導や進捗のフォローを行いました。引き続き設備の改善と管理面の強化に取り組み、最終的には第3、第2管理区分作業場数ともゼロを目標として業務上疾病リスクのない快適職場を目指します。
また、2022年5月の労働安全衛生法の一部改正（2024年4月1日全面施行）によって、化学物質の管理が個別規制から自律的管理へと大きく転換されたことから、当社グループ事業場においても自らリスクアセスメントを行い、ばく露の防止や低減などの自主的な取り組みを進めました。

2025年の労働衛生計画

2025年は、改善が必要な作業場が集中している別子地区の安全環境センターおよび事業部門の安全衛生担当者とより強く連携し、巡視等や改善技術の共有化を通じて作業環境の改善および維持管理を強化し、快適な作業環境を実現していきます。

2025年アクションプラン

1 作業環境の計画どおりの改善とその後の維持
- ① 改善投資計画の進捗確認
- ② 作業場要員のレベルアップ
- ③ 関係部門連携による管理強化・指導
- ④ 騒音個人暴露時間の短縮

2 新しい化学物質規制への対応状況の確認とリスクアセスメント手法適用による確実な法規制の順守
- ① セルフチェックリストによる再確認と部門・安全環境部による現地でのチェック内容の確認
- ② リスクアセスメント手法の改善

労働安全衛生のリスクアセスメントおよび対策

リスクアセスメント

GRI 403-2

当社グループでは、化学物質、作業またはその組み合わせによって災害や健康影響が生じるおそれがある危険源に対してリスクアセスメント（危険性または有害性の調査）を積極的に活用して危険性を評価し、適切な対策を行っています。またリスクアセスメントや作業環境改善の状況について、安全衛生委員会にて報告を行い、評価し、従業員へ周知するなど、安全衛生レベルの向上に努めています。

巡視、パトロール

事業場を所管する部門は、部門の長が、所管する関係会社を含む事業場を毎年巡視し、安全衛生管理が適切に行われているかを確認しています（2024年は国内外45事業場で105回実施）。また、安全環境部長またはその指定者が、各事業場に対する保安・安全・労働衛生管理に関する巡視を行い、その結果を社長、事業場を所管する部門長並びに事業場の総括者に報告します（2024年は国内の安全統計対象47事業場のうち25事業場で25回実施）。さらに、重大な事故または災害が発生した場合は、ただちに現地での調査を行っています（2024年は13事業場で17回実施）。
各事業場では事業場総括者による安全パトロールや、各職場での作業観察パトロール、小集団による安全活動も実施し、一部の事業場では外部講師による指導も受けて、現場の危険個所の確認・改善を行っています。

労働安全衛生教育の実施

GRI 403-5

■ 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 ● 管理監督者教育（新任拠点長教育、管理監督者交流会等） ● 危険体感、安全道場、小グループ活動 ● JCO資料館研修・外部講師によるリスクアセスメント教育

体験型研修施設における教育

GRI 403-5

当社グループでは、2010年から愛媛県新居浜市に体験型研修施設（王子館）を設け運用を行っています。王子館は、「危険体感ゾーン」と「設備技能養成ゾーン」で構成されています。「危険体感ゾーン」では、作業者自らが日常作業に潜む危険の疑似体験を通じて、労働安全や労働衛生に対する感受性を高めること、一方の「設備技能養成ゾーン」では、現場の実機やカットモデル等に作業者が実際に触れ操作することによって、設備や装置に強いオペレーターを育てることを目的としています。2つのゾーンでは館長および専任講師陣に加え、現場の管理・監督者、ベテラン社員から成る任命講師陣により教育が行われています。2013年から王子館員が事業場に出張して行う出張危険体感講習も実施しており、受講者の拡大を図っています。また、事業場単位で王子館の施設を利用し、自職場のリスク評価に基づいた独自のプログラムによる安全教育を展開しています。
また、2023年9月からフィリピンのコーラルベイニッケル（CBNC）で王子館を参考にしたSafetySkills and Training

Center（SSTC）で危険体感訓練を開講、フィリピン人従業員および協力会社社員を中心に2024年末までに延べ590名の受講を完了しています。

王子館利用および出張講座の受講者数（2024年末）

王子館利用者		23,100人
内訳	国内グループ	18,479人
	協力会社	4,502人
	海外拠点	119人
出張講座受講者		11,053人
合計		34,153人

外部とのコミュニケーションなど

当社では日本鉱業協会や協豊会※の安全衛生委員会などに参加し、法改正情報や対応手法の入手、工場相互訪問による良好事例の展開などにより、最新の安全衛生技術の導入や安全衛生レベルの向上を図っています。

※協豊会：トヨタ自動車（株）の協力企業200社以上で構成されている

保安・安全・労働衛生管理・環境保全に係る功績表彰

保安・安全・労働衛生管理・環境保全に著しい功績があり、他の模範となると認められる個人または職場に対して、賞状・副賞をもって年1回表彰しています。

2024年度表彰実績

- 優良社員
  住鉱資源開発（株）：41名、播磨事業所：51名
- 長時間無災害
  播磨事業所、住鉱技術サービス（株）、住鉱潤滑剤（株）三重事業所、新居浜電子（株）、（株）グラノプト

地域社会との共存共栄

GRI 2-22／3-2／3-3

背景

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。

戦略

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。

KPI・目標・実績

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	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

地域住民・先住民との対話 ›
地域コミュニティ活性化支援 ›

関連リンク

社会データ ›

地域住民・先住民との対話

地域コミュニティとの関わり

GRI 2-24／2-25／2-29／203-2

青梅事業所と多摩大学総合研究所で協働し、立地地域貢献度調査として対話と連携のモデル事業を実施しました。本調査の目的は地域課題を調査により特定し、課題解決に貢献する当社らしいプログラムを開発し運用、評価することです。

地域コミュニティからの苦情・相談対応

GRI 2-26／413-2／G4-MM7／G4-MM9

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年に地域に住む3世帯の方々に移転をお願いしました。タガニートHPAL（THPAL）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※。
地域住民を対象とした人権デューディリジェンス・プログラム実施を検討しています。
各事業場で行政や地域社会から苦情が来た場合は、適切な対応をするとともに社内で関係部署に情報を共有します。また、半年ごとにすべての苦情内容を当社の所管部門に報告しています。2024年度に当社グループに地域住民から寄せられた苦情件数は5件あり、すべての苦情について適切な対応を行いました。
また、これまで鉱山が休廃止した時などは地域の雇用を維持するために別の事業の工場を建設するなどをしています。例えば、資源枯渇により鉱山での採掘を中止し製錬所として稼働していた国富鉱山は1973年に製錬所も中止した後、電子部品材料の製造工場に転換しました。現在は、住鉱国富電子（株）として結晶材料や磁性材料をはじめとした高品質な製品を提供しています。

※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同意を得て、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な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

先住民との対話

GRI 2-24／2-25／411-1／G4-MM5／G4-MM6／G4-MM7

鉱山開発や製錬事業においては環境や地域社会へ及ぼす影響が大きいことから、一般に弱い立場であるその土地で暮らす先住民の権利を侵害するおそれがあります。そのため先住民の理解と信頼を得ながら事業を進めることが大前提であると考えます。当社グループは、先住民の特徴的な権利の1つである「自由で事前の十分な情報に基づいた同意（Free, prior and informed consent: FPIC）」の権利の配慮を謳った「先住民族の権利に関する国際連合宣言（UNDRIP）」や国際金属・鉱業評議会（ICMM）のポジションステートメントなどの国際規範を尊重します。事業地域の行政など関係するステークホルダーとも協力しながら、先住民との相互理解・相互信頼の醸成を目指し先住民の伝統と文化を理解したうえで対話を続けていきます。
フィリピンでは、行政や地域住民等のステークホルダーと協議を重ね環境適合証明書を取得し、2005年にコーラルベイニッケル（CBNC）、2013年にTHPALの操業を開始しました。操業開始後も、現地法令に則り地域の社会開発（Social Development）を執行する組織を設置し、社会開発マネジメントプログラム（Social Development and Management Program: SDMP）に取り組んでいます。具体的には、CBNCはリオツバ周辺の11カ所のインパクトバランガイを含む22のバランガイ※と、THPALは近隣の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しています。この情報交換に基づき、健康・教育・福祉・生計などのカテゴリごとに予算を編成し、行政の承認を得たうえで無料の健康診断や治療、農業支援などを実施しています。また、SDMPに含まれない活動についても別途予算を編成し、先住民の文化や独自言語を教育する先住民のための学校や集会所の建設なども実施しています。
カナダでは、2020年に建設移行決定したコテ金開発プロジェクトにおいてパートナーであるアイアムゴールド社とともに、プロジェクトによって影響を受ける先住民団体にプロジェクトを理解いただくことを目的に各許認可の事前説明はもとより、継続的な対話を実施しました。先住民団体主催の文化研修等への参加などにより相互理解・相互信頼を醸成した結果、先住民団体との互恵に関する同意（Impact Benefit Agreement）の締結に至りました。現在は先住民団体およびパートナーと協力し、開発予定地に存在する湖と同じ水表面積を持つ新しい湖を建設し、既存の湖に生息していた水生生物を新設の湖や周辺水系に放流することによる生物多様性の保全などを実施しています。

なお、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、土地使用ならびに先住民の慣習上の権利に関する重大な紛争として報告された事案はありません。また、これに関してJaCER（苦情処理プラットフォーム）等の窓口に寄せられた苦情はありません。

※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、区を示します

先住民に関する社内教育の実施

GRI 2-24／2-25

当社グループは、先住民とはどういう人々なのか、当社グループが「先住民の権利」に対してどう取り組むべきか、ということを従業員が理解することを目指し社内教育を実施しています。教育においては、トップメッセージや当社グループの事例紹介により従業員が自ら関わる問題として理解することを目的としています。
引き続き、専門家のご指導のもと、先住民や先住民の伝統と文化について当社グループ従業員の理解がさらに深まるよう取り組みます。

専門家やNGO、NPOとの対話

GRI 2-29

事業進出地域周辺からの雇用 、現地サプライヤーからの調達などの直接的な経済面での貢献度を高めるとともに、特に発展途上国においては道路や港湾などのインフラの整備、必要とする施設の建設、学校や病院、市場といった公益施設の建設・運営、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などを通じて地域住民の生活向上へ寄与しています。これらの施策については、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 、地域住民の方々からの要請を確認しながら進めています。また、国際環境NGO団体「 FoE Japan」とフィリピンのコーラルベイニッケル、タガニートHPAL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回行い、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ます。

地域社会との共存共栄

地域コミュニティ活性化支援

地域の社会活動基盤の強化

当社グループは、事業立地地域での社会活動基盤の強化に資する取組み（地域経済の活性化、伝統の継承、次世代育成、生物多様性・水・森林保全等の当社事業と関連して付加価値を生む取組みなど）を資金や人材の提供により支援し、当社の経営理念の1つである地域社会との共存共栄の実現を目指します。
当社グループは事業を展開する地域に対し、地域コミュニティのリーダーシップ開発および資金や人材の提供を通じた研修プログラムの提供により地域社会のさらなる発展を支援しています。2024年度は12件実施しました。
青梅事業所が地域の社会福祉協議会、地元企業および多摩大学総合研究所と協働し、地域との対話に基づき社会課題の認識をすり合わせ各組織が連携して解決に向けて行動する「OHSC（青梅羽村企業連携社会貢献プロジェクト）」を立ち上げました。プロジェクトにおいては、多摩大学教員がコーディネートしながら地域の社会福祉協議会担当者、行政担当者や地元企業と勉強会を開催（計6回延べ約60名が参加）し、地域への価値創造につながる取り組みの可能性について、官民間での相互理解を深めました。結果として、まずは地域の障害者就労作業所で製造するパンやお菓子などの企業共同購入から、通所者の働きがいや労賃の向上に資する取り組みを始めることにつながりました。今後は、地域におけるさらなる価値創造を推進するネットワークの拡大などを支援していきます。また、当社は多摩地区の高校における探求学習支援活動にも取り組みを始めました。2024年11月、都立秋留台高校における1年生対象の企業研究授業に登壇し、2025年2月には同校における発表会に参加しました。さらに、多摩地区教員の連携支援のため、2025年2月、多摩大学が主催した「多摩地区探求学習研究会」に協賛参加しました（52名参加）。

■ リーダーシップ開発および研修プログラム事例

プログラム	概要	受益者 （ステークホルダー）	拠出額 （各現地通貨）	参加者/ 対象者数 （名）
青梅羽村企業連携社会貢献プロジェクト（OHSC）	青梅市・羽村市の社会福祉協議会、行政、地元企業と地域への価値創造についての勉強会を開催	地域の障害就労作業所の通所者	–	–
公立学校施設・児童発達施設の建設と改善（フィリピン）	公立学校施設・児童発達施設の建設や施設の改善	バランガイの公立学校の生徒、教師児童発達施設の利用者と労働者	9,598,431（PHP）	–
パラティーチャーへの支援（フィリピン）	公立学校およびパートナーコミュニティの学習センターにおける教師不足の改善のためにパラティーチャーへの学習支援とインセンティブの提供	パラティーチャー・児童発達施設の利用者	4,007,394（PHP）	107
タガニート・バランガイ開発評議会の能力開発（フィリピン）	タガニート・バランガイ開発評議会のメンバーへ能力開発プログラムを提供	バランガイ・タガニート・コミュニティ	1,000,000（PHP）	25
先住民族技能研修プログラム（フィリピン）	先住民族が組織した団体にビジネスマネージメントトレーニングを提供	バランガイウルビストンドの先住民族コミュニティ	–	24

地域の次世代育成の支援

当社グループは、事業立地地域において次世代育成プログラムを展開し、当社の経営理念の一つである地域社会との共存共栄の実現を目指します。2024年度は35件実施しました。
次世代育成への支援策の一つとして、当社の事業立地地域の持続的発展に貢献する意思があり、かつ経済的援助が必要な学生の支援のために、当社の寄付をもとに、公益財団法人日本国際教育支援協会（JEES）内に「JEES・住友金属鉱山地域貢献奨学金」を2023年度に設立しました。
奨学金制度の内容は月額10万円を卒業まで返済不要で支給するとともに、地域支援を学ぶプログラムを提供するものです。2024年度は39名（男性21名、女性18名）の奨学生に支給しています。
当社はこれまでに、奨学生支援プログラムとして、2023年12月に採用された奨学金制度の第一期生に対し、2024年3月に第1ステップ「発見する」を別子銅山がある愛媛県新居浜市にて開催しました。これは、地域の歴史・背景や特性を体感し、地域で活躍する人達に共感することを通じて地域貢献に必要な視点の獲得を目指す対面方式の研修です。第一

期生は、続けて2024年6月と10月の2回に分けて「発見する」で獲得した地域貢献に必要な視点から自身の地域貢献の軸（パーパス）を設定する第2ステップ「深掘る」プログラムを経て、2024年11月から2025年7月にかけて実際に地域貢献を実践する最終ステップ「かかわる」プログラムに取り組みました。これらの活動を経て、2025年8月、当社本社で「奨学金第一期生成果報告会」を開催しました（第一期生18名中9名参加）。奨学生は、それぞれの活動や各プログラムで学んだこと、今後の取り組みの展望などを発表し、奨学生支援プログラムを終了しました。当社はこれからも本奨学金制度を継続して地域貢献に取り組む学生を支援していく予定です。

■次世代育成プログラムの事例

プログラム	概要	受益者 （ステークホルダー）	拠出額 （各現地通貨）	参加者/ 対象者数 （名）
JEES・住友金属鉱山地域貢献奨学金	当社国内事業所立地4地域に貢献する志を持つ、経済困窮な大学生・高専生に卒業まで奨学金を支給している。奨学生が地域貢献活動を支援するプログラムも提供。	当社国内事業所立地4地域に貢献する志を持つ、経済困窮な大学生・高専生	115,400,000（円）	39
探求学習支援（東京都）	企業PR資料作成を題材に一年生の探求学習を支援	都立秋留台高校の一年生	–	230
出前授業（愛媛県）	地域とともに発展してきた住友の歴史を紹介	新居浜市内 全小学校4年生	–	903
奨学金制度 （フィリピン）	金銭的な援助が必要な大学生・高校生・小学生に奨学金を支給	バタラサの大学生・高校生・小学生	43,961,200（PHP）	1,459 （うち先住民族は68%）
学用品・教材の提供 （フィリピン）	小学校・児童発達センターへの学習用品・教材の提供	バランガイの小学校の生徒・児童発達センターの利用者	1,932,274（PHP）	764
奨学金制度（フィリピン）	先住民族の学生に奨学金を提供。また、警官や教師を目指す学生や化学や機械工学等を専攻する学生に奨学金を提供。	近隣コミュニティの学生、クラベル市内の学生、他の自治体の学生	13,515,000（PHP）	1,389 （うち先住民族は1.2%）
Sumitomo Metal Mining Oceania supported Scholarships（オーストラリア）	30歳未満の大学生を対象に奨学金を支給。受給者にはノースパークス鉱山での職業体験機会を提供	NSW州中央西部の30歳未満の大学生	9,000（AUD）	3
アタカマ大学奨学金（チリ）	アタカマ大学の理系女子学生を対象とした奨学金制度	アタカマ大学理系女子学生	4,000,000（CLP）	8
Social Responsibility Committee in Thang Long Industrial Park Ⅱ（ベトナム）	事業立地地域の小学生・中学生に奨学金を支給	事業立地地域の小学生・中学生	6,000,000（VND）	9

サプライチェーンマネジメント

GRI 2-22／3-2／3-3

背景

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。

戦略

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。

KPI・目標・実績

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	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）

取り組み

鉱物に関する責任ある生産・調達の取り組み ›

サステナビリティ調達への取り組み ›

関連リンク

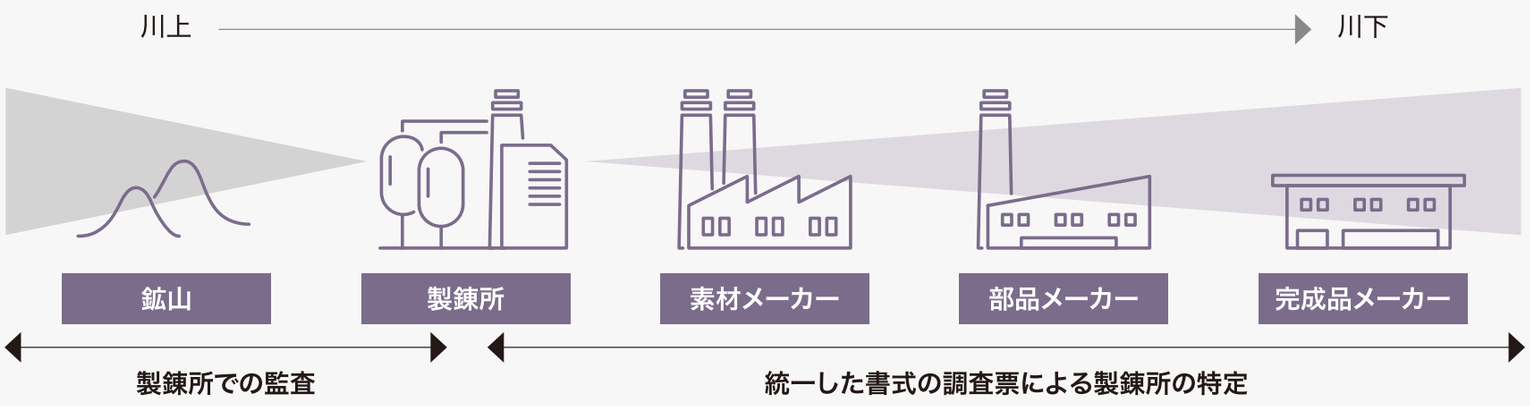
社会データ
住友金属鉱山グループ人権方針
SMMグループ責任ある鉱物調達方針
住友金属鉱山グループサステナビリティ調達方針

鉱物に関する責任ある生産・調達の取り組み

GRI 2-24／2-25／G4-MM8

当社グループは、川上から川下までのサプライチェーンが長く複雑な鉱物調達において、サプライチェーン全体で透明性を確保することは重要であると認識し、国際的なイニシアチブであるResponsible Minerals Initiative（RMI）が推進する仕組み（下図参照）に則り、取り組みを推進しています。この仕組みは、サプライチェーンにおいて比較的数の少ない製錬所を起点として取り組むことで、より効率的に透明性確保を目指すものです。
製錬所から川上（鉱山）においては、調達先のリスク評価なども含めた当社製錬所における責任ある鉱物調達の仕組みについて、国際的な基準に基づき第三者監査を定期的に受審しています。監査基準は鉱物ごとに異なるため、それぞれの基準に対応するよう、デューディリジェンスの実施に加え、社内体制および規程の整備、社内教育の実施などに取り組んでいます。当社製錬所における第三者監査受審状況は下表の通りです。
製錬所から川下（完成品メーカー）においては、製品に使用される鉱物を製造した製錬所を特定することを目的とした共通の調査票が展開されます。サプライチェーンを遡る形で顧客企業から展開されるこの調査票に対し、回答までの承認プロセスを設定し、当社グループで統一した回答となるよう取り組んでいます。2024年度は378件の調査票に回答しました。

■ RMIが推進する責任ある鉱物調達に関する仕組み



■ 当社製錬所における第三者監査受審状況

	対象鉱物				
	金	銀	コバルト	ニッケル	銅
監査基準（発行団体）	RGG（LBMA）	RSG（LBMA）	All Mineral Standard（RMI）	All Mineral Standard（RMI）	All Mineral Standard（RMI）
認証機関	LBMA	LBMA	RMI	RMI	RMI
監査受審開始時期	2012年度	2018年度	2020年度	2022年度	2023年度

認証結果についての詳細は下記リンク先下部にある方針・報告書を参照ください
https://www.smm.co.jp/sustainability/management/procurement/
事業地域内またはその隣接地域で小規模採掘鉱山（ASM）に該当する事例はありません

サステナビリティ調達への取り組み

GRI 2-24／2-25／308-2／414-2

責任ある鉱物調達に加え、当社グループ全体での持続可能なサプライチェーン構築を目指し、「人権・労働」「コンプライアンス」「品質保証」「環境・地域社会」に配慮した調達活動をステークホルダーと連携して推進する旨を掲げた「住友金属鉱山グループサステナビリティ調達方針」を定めています。
本方針について主要な取引先（サプライヤー）に同意をお願いし、99%の取引先から同意をいただきました。また、同意をいただいた取引先を対象に、持続可能な調達に関する自己評価アンケート（SAQ）への回答を依頼し、98%の取引先から回答をいただきました。
SAQ回答集計の結果、総合評価において5段階のうち上位のS、A、B評価となった取引先の割合は約85%であり、多くの取引先においてサステナビリティに関する取り組みを進めていただいていることを確認しました。またC、D評価となった取引先の中から、事業部門および資材部から1社ずつ計5社を選定し、取引先での改善につながることを目指してサステナビリティ（特にビジネスと人権）に関する意見交換を実施しました。

■（株）ジャニーズ事務所（現SMILE-UP.社）への対応について

当社は人権方針において、取引先などのステークホルダーが人権への負の影響に関与している場合、当該ステークホルダーに対して人権を侵害しないように働きかけるとともに、是正や救済の取り組みに協力することを掲げています。
当社は、（株）ジャニーズ事務所（現SMILE-UP.社）の元社長である故ジャニー喜多川氏による性加害は決して許されることのない人権侵害であると考えています。
企業広告において同事務所とサプライチェーンを通じて取引関係にあった当社は、サプライチェーン上の人権リスクを低減できる立場にあった企業として、同事務所へ是正を求める要請を行いました。また一定期間のモニタリングを行いその評価を伝えました。
なお、2023年11月に起用しているタレントが同事務所を独立したため、現在は当社と同事務所との取引関係はありません。
詳細は当社プレスリリースを参照ください。

› SMILE-UP.社等への当社対応（続報）

ビジネスと人権

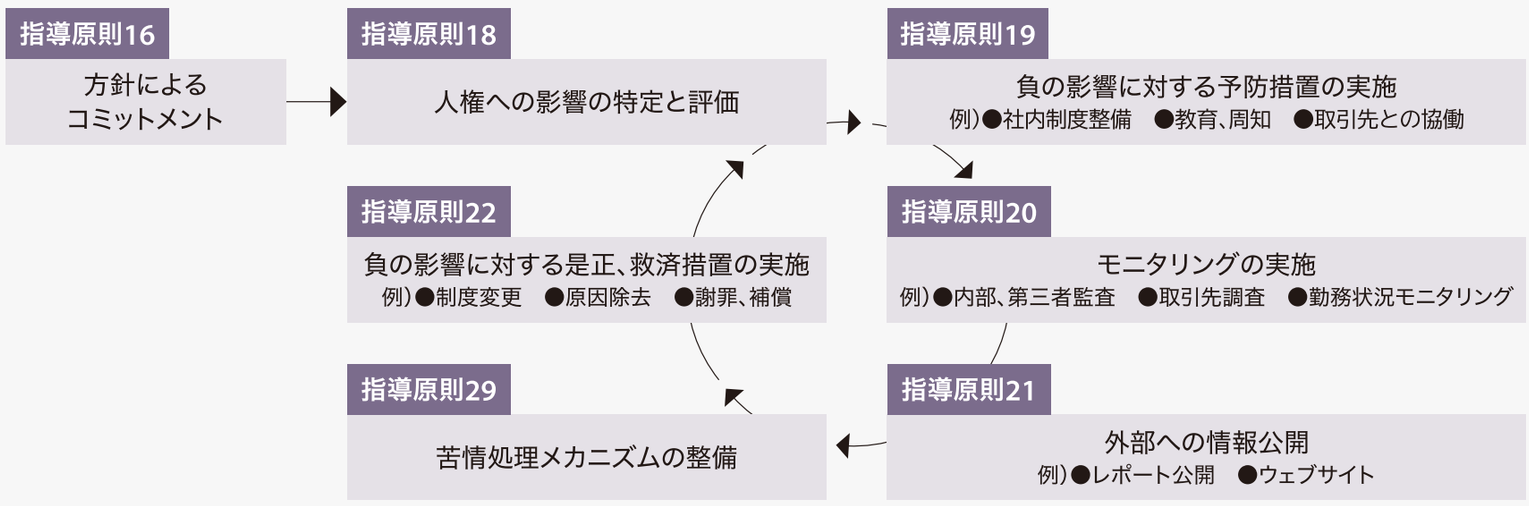
基本的な考え方

GRI 2-25／3-3

資源産業は事業地域における大規模開発を伴うことが多いため、地域社会に及ぼす影響が大きくなります。また、特に鉱物資源開発においては、児童労働等の人権侵害を引き起こすリスクがあります。このような事業特性を踏まえ、当社グループは、ステークホルダーの中でも「地域住民・先住民」、「サプライチェーン上の従業員」および「当社グループの従業員」の人権を尊重する取り組みを重点的に進めています。
当社グループは国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、また経営理念において「人間尊重を基本とする」ことを掲げています。当社グループの「人権方針」に基づきデューディリジェンスの実施や苦情処理（救済）メカニズムの運用など人権尊重の取り組みを推進します。

■ ビジネスと人権に関する取り組みプロセス

国連の指導原則に基づきビジネスと人権に関する取り組みを下図のように整理しています。当社は人権方針に基づきデューディリジェンスや苦情処理メカニズムの運用に取り組み、その内容についてサステナビリティサイト等で開示をしています。



住友金属鉱山グループ人権方針

GRI 2-23／2-24

当社は2022年に当社グループの人権方針を改正しました。この方針では、子どもの権利の尊重および児童労働の禁止、人種や宗教、性別、年齢、性的指向、障害の有無、国籍等による差別、ハラスメントやいじめを認めないなど、基本的な人権課題に対するコミットメントを定めています。また、国際人権章典や国際労働機関（ILO）中核的労働基準（5分野10条約：結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の廃止、児童労働の実効的な撤廃、雇用及び職業における差別の撤廃、安全で健康的な労働環境）などの国際規範に基づいて人権尊重に取り組みます。万が一、当社グループの事業地域において適用される法規制と人権に関する国際規範とが矛盾する場合は、法規制を遵守しつつ国際規範を尊重する方法を追求します。

人権デューディリジェンス

GRI 2-25／3-3

当社グループは、「責任ある企業行動のための経済協力開発機構（OECD）デューディリジェンス・ガイダンス」などに従い人権デューディリジェンス（DD）に取り組みます。

苦情処理メカニズム

当社グループは苦情処理（救済）メカニズムに関し、当社グループ従業員のための内部通報制度を整備しています。また社外ステークホルダーも利用できるメカニズムとして、第三者が運用するプラットフォームを活用しています。このプラットフォームは、2022年に設立された一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）が提供するもので、当社はJaCERに発足メンバー（正会員）として加盟しています。JaCERは、国連の指導原則に準拠した非司法的な苦情処理プラットフォームである「対話救済プラットフォーム」を提供し、かつ外部有識者からなるアドバイザリーボードや独立した専門人材からなる助言仲介委員会や調査委員会を設置したうえで、専門的な立場から会員企業の苦情処理の支援・推進を目指す組織です。
● JaCERに寄せられた当社グループに関する苦情：0件（2024年度）

JaCER

従業員の人権

考え方・方針

当社グループ内の鉱山や製錬所などにおける児童労働や労働安全衛生のような人権侵害に限らず、職場における差別やハラスメントのような事態を引き起こさないよう、人権方針に沿って取り組みを進めています。

人権に関する社内教育

GRI 2-24

当社は経営理念にある通り人間尊重を基本とし、その尊厳と価値を認め、明るく活力ある企業を目指しており、毎年12月を人権月間として定め、当社グループ全体で人権研修に取り組んでいます。
異なる属性や背景、経験などの違いを認め、互いに刺激し合い成長できるDE&Iを実現した職場づくりを目指すうえで無意識の思い込みや先入観、固定観念はDE&Iの阻害要因となり、ハラスメントの原因になり得ることから、2024年度は「何気ない発言が知らぬ間に他者を傷つけているかもしれない ～大切なのは「気づく」「学ぶ」「変わる」こと～（マイクロアグレッション）」をテーマに、研修を各職場で行いました。

関連リンク

住友金属鉱山グループ人権方針

コンプライアンス

考え方・方針

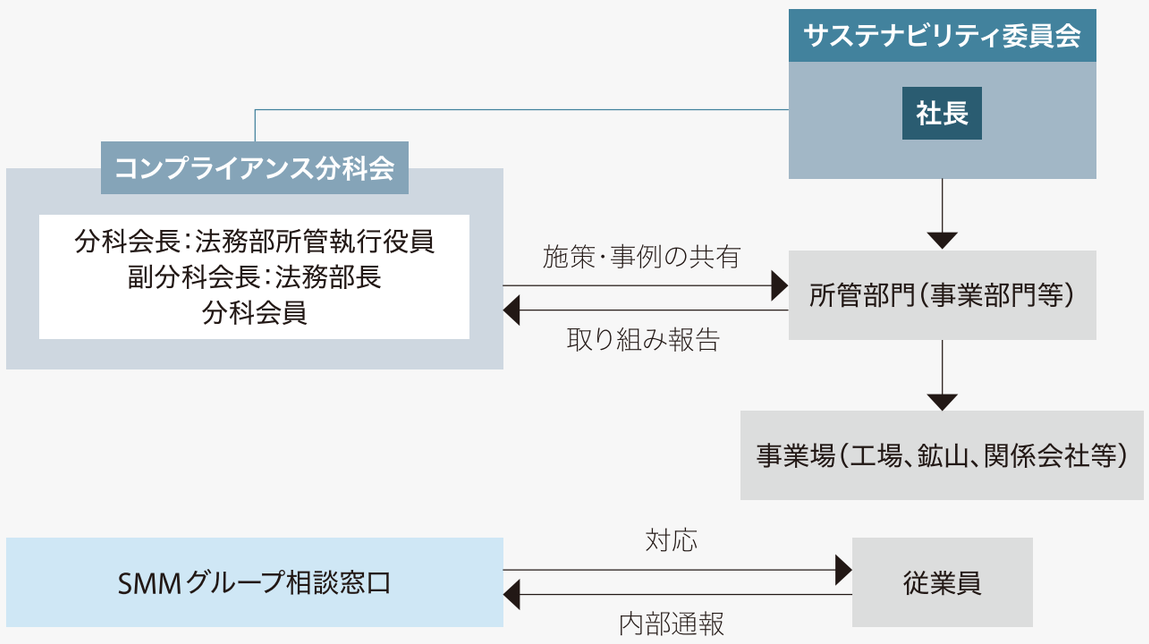
当社グループは、健全な企業活動を通じて社会への貢献とステークホルダーへの責任を果たし、より信頼される企業を目指すという経営理念を実現するために、「SMMグループ行動基準」を制定しています。同行動基準の中では役員・従業員の具体的な行動基準を定め、コンプライアンスを企業活動の基本とすることを示しています。併せて、「コンプライアンス基本規程」によりコンプライアンスのための基本的な枠組みを定めています。また、人権、調達など個別の重点取り組み事項に関して以下の方針や規程を策定し、グループ内に周知徹底しています。

- 住友金属鉱山グループ人権方針
- 住友金属鉱山グループサステナビリティ調達方針
- 住友金属鉱山グループ税務に関する基本方針
- 住友金属鉱山グループ贈賄防止に関する基本方針
- 競争法遵守に関する基本方針
- インサイダー取引防止および情報管理に関する規程
- 個人情報の保護に関する規程
- 輸出管理規程
- 内部通報制度に関する規程　など

コンプライアンスに関する推進体制

コンプライアンスの最高責任者を社長とし、職制を通じてコンプライアンス推進に努めています。サステナビリティ委員会の下部組織であるコンプライアンス分科会では、法務部を事務局とし、定期的にコンプライアンスに関する重要課題の審議、情報交換等を行っています。分科会において共有された施策や事例は分科会員を通じて各部門に伝達され、日々の業務遂行に活かされる体制を整えています。
2024年度は、「分析・測定結果等に係るデータ改ざんの防止」をコンプライアンス目標に掲げました。この目標に基づき、不正を起こさないための業務フローの構築（既存の業務フローの分析と不正を起こしうる業務フローの発見・是正）を重点取り組み事項とし、各部門および各部門が所管する子会社（海外子会社を含む）においてこれらを受けた取り組みを推進しました。

■ 推進体制図



コンプライアンス問題とその対応

GRI 2-16／2-25／2-26／2-27／205-2／205-3／206-1／207-2／406-1／416-2／417-2／417-3

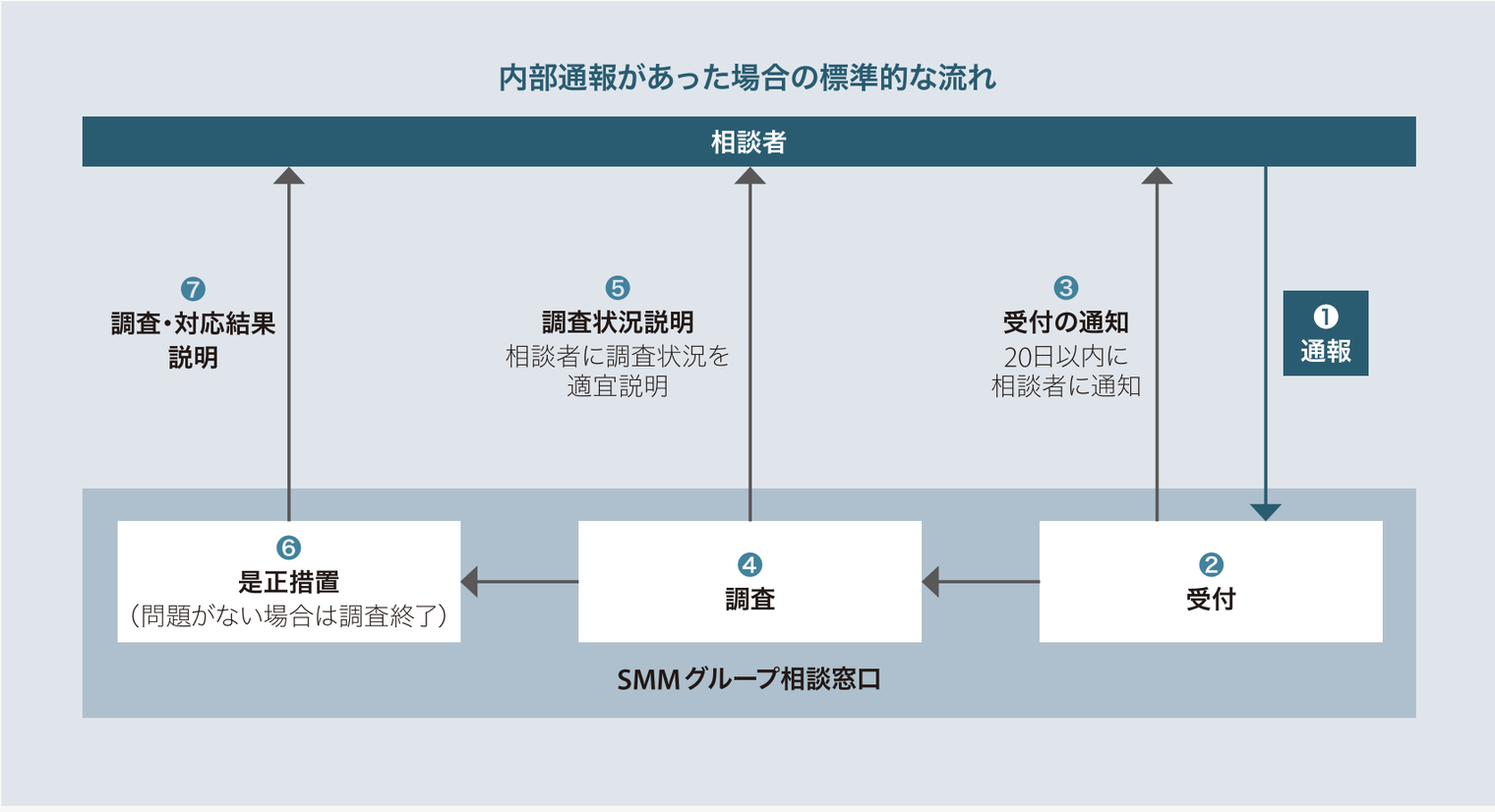
当社グループではコンプライアンス（GRI2-26の「組織の事業活動および取引関係における責任ある企業行動」も含む）上の問題が発生、または発生するおそれがある場合、原則として職制を通じて速やかに法務部長等に報告することを義務

付けており、さらに、法務部長を通じて代表取締役や常勤の監査役等に報告するとともに、最終的に取締役会に報告する体制を整えています。事態発生時には、発生原因を特定のうえ、再発防止策の策定を行い、必要に応じて水平展開しております。
また、コンプライアンス分科会では、発生原因等の分析や再発防止に関する情報共有等を行い、グループ全体のコンプライアンス推進に取り組んでいます。
2024年度のコンプライアンス上の問題発生状況を確認した結果、環境、製品、サービス、マーケティング、税務、腐敗防止および反競争行為に関する事項も含め、法令や規則に対する重大な違反はありませんでした。また、2024年度に係る連結財務諸表、または公的機関に提出した財務情報の中で報告した罰金・課徴金、現在係争中で財務諸表の貸借対照表の引当金に計上しうる罰金・課徴金もありませんでした。

内部通報制度

内部通報制度については、内部通報制度に関する規程において、通報への対応に関する事項や通報から発覚した法令等違反行為の取締役会等への報告について詳細に定めています。当社グループの社員等（独自の内部通報制度を運用している一部の関係会社従業員等を除く）は、法令等違反行為のみならず、「SMMグループ行動基準」に照らし合わせて問題や疑問があるような場合、内部通報窓口である「SMMグループ相談窓口」（社内窓口：法務部長、安全環境部長または監査部長/社外窓口：弁護士。ただし、事案により、通報受付後の対応を監査役会が行う場合があります）に対して直接、情報提供することができます。情報源は秘密とされ、万が一、情報提供者に対し不利益となる対応が行われた場合は、それを行った者が処分される仕組みとなっています。
内部通報制度では、個人が受けた問題だけでなく、組織の事業活動および取引関係における責任ある企業行動について、助言を求めるなど、懸念を提起するような内容（GRI2-26に関する内容も含む）も対象となります。
2024年度は、関係会社が独自に設置している窓口への相談を含め、内部通報窓口にグループ全体で23件の通報が寄せられました。
また、内部通報制度が浸透しているかを把握するため、「エンゲージメントサーベイ」で内部通報やコンプライアンスに関する質問を設定して内容を分析するとともに、定期的な各種研修の機会に法務部長がコンプライアンスや内部通報制度について講話するなどしています。

■ 内部通報制度フロー図



■ 従業員等から寄せられた内部通報窓口の相談件数（2024年度）

項目	件数
ハラスメントに関するもの	9
人事考課に関するもの	2
雇用に関するもの	2
社内処分に関するもの	2
取引先との関係に関するもの	2
求人に関するもの	1
個人情報に関するもの	1
会社によるトラブル対応に関するもの	1
選挙に関するもの	1
新人事制度に関するもの	1
内部通報制度に関するもの	1
合計	23

GRI2-26（助言を求める制度および懸念を提起する制度に関するもの）は、上記と重複しているものを含め1件でした
すべての相談について適切な対応を行いました

■ コンプライアンス教育受講者（2024年度）
2024年度受講者 役員34名、従業員2,032名（延べ人数）

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
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

腐敗防止への取り組み

GRI 205-1

当社グループでは、「住友金属鉱山グループ贈賄防止に関する基本方針」および「贈賄防止規程」に基づき、国内外のグループ各社も対象として、役員および従業員による贈賄を禁止するとともに、事前承認制度（国内外を問わず、公務員へ贈答・接待等をする場合に、権限者による事前承認を必要とする制度）を導入しています。また、各事業や国・地域の特性や法規制状況を前提とした贈賄防止マニュアルを策定し、コンプライアンス担当役員の統括のもと、各事業本部と法務部が連携して腐敗防止に取り組んでいます。
さらに、各従業員に対しては一定の役職に昇格する前に、腐敗防止法に関する研修をeラーニングで受講することを必須としています。

競争法遵守への取り組み

当社グループは「競争法遵守に関する基本方針」および「競争法遵守規程」を制定し、競合他社との接触ルールや記録の保存などを定め、競争法遵守に取り組んでいます。さらに、競争法遵守マニュアルを作成し、基本方針や規程の内容について具体的に説明するとともに、各種研修やeラーニングの中で競争法に関する教育を実施しています。

輸出管理への取り組み

当社グループでは、輸出管理規程に基づき輸出管理委員会を設置して、輸出や技術取引における社内手続きの整備、社内監査、社内教育、グループ各社への指導など、外国為替及び外国貿易法その他輸出関連法令遵守のための取り組みを行っています。

SMMグループ行動基準（最終改正：2022年10月1日）

役員・従業員は、以下の基準を踏まえて行動し、当社グループの経営理念を実現します。

1. コンプライアンス―法やルールの遵守

- 国内外の法・ルール・社会常識を守ります
- 法や社会常識に反することは、それが会社の利益になるように見えても、これを行いません

2. 人の尊重

- 多様性を受け入れ、人格・人権を尊重します
- 人権侵害や差別的行為およびこれらに加担する行為を行いません

3. 安全や健康の確保

- 人の生命身体に対する安全や心身の健康を最優先します

4. 人材の育成

- 部下・後輩を計画的かつ体系的に教育し、活躍の場と機会を与えることで後継者育成に努めるとともに、キャリアの形成を図ります
- 自らの成長を意識し、自己研鑽に励みます

5. リスクマネジメント

- リスクを把握し、その発現を予防するとともに、顕在化した場合の影響を最小限度に抑えるように努めます

6. 積極進取の姿勢

- 慣行・慣例に固執することなく、積極進取の姿勢をもって変革に取り組みます

7. 誇り・やりがい・喜びのある職場

- 組織間または従業員間の協力によるチームワークを尊重します
- 報告、連絡、相談がタイムリーにでき、必要な情報が円滑に流れる、自由闊達な職場づくりに貢献します
- お互いを認め、信じ、多様な価値観を尊重する企業風土の醸成に努めます

8. 社会・地域との関係

- 社会の一員として、各自の考えに基づき、社会貢献活動に参加します
- 地域社会との共存共栄を図ります

9. 公私の区別

- 公私の区別を明確にし、良識に従った行動をします

10. 情報の収集・管理・活用

- 情報を迅速、適法かつ適切に収集するとともに、適正に管理し、効果的に活用します
- 業務上知り得た情報は、業務目的のみに使用し、第三者に漏洩しません

11. 知的財産権の取扱

- 知的財産権は、技術志向の当社グループを支える重要な財産であることを認識し、その創造に努めます
- 知的財産権は適切に保護し、また有効活用に努めます。同時に他人の知的財産権も尊重します

12. 品質保証

- 品質マネジメントシステムを継続的に改善し、顧客の満足を得られる商品やサービスを提供します
- 技術を磨き、顧客の安全と環境に配慮したものづくりを常にめざします

13. 営業・購買活動における姿勢

- 競争法を遵守し、公正かつ自由な競争に基づいた営業・購買活動を行います

14. 接待・贈答に対する姿勢

- 接待・贈答は、適法かつ社会的に妥当な範囲で行い、受ける場合も同様とします
- 公務員等に対する贈賄を禁止する法令を遵守するとともに、政治および行政との健全かつ正常な関係を保ちます

15. 反社会的勢力との関係遮断

- 反社会的勢力を断固として排除し、一切関係を持ちません

16. 地球環境に対する配慮

- 脱炭素社会、高度循環社会、自然共生社会の実現のために、温室効果ガス排出の低減、生物多様性への配慮、水資源の有効活用など、地球環境問題の解決に貢献できるよう行動します

17. 国際的な事業活動における姿勢

- 事業を展開する国や地域の人々との交流に努めるとともに、現地の文化および慣習のみならず、国際的な規範およびその精神を尊重した行動をします

税務ガバナンス

考え方・方針

GRI 207-1

当社グループは、2021年4月1日に「住友金属鉱山グループ 税務に関する基本方針」を制定・公表しました。本方針において、製品と顧客、地域との関係等を総合的に調査・検討し、持続可能な形での事業展開を図り、健全な企業活動を通じて税引後利益およびフリー・キャッシュ・フローの最大化、ひいては企業価値の最大化および長期ビジョンの実現に努めていくこと、また、その一環として、鉱山所在国や工場立地国、重要な顧客・市場の近隣地、進出先国との租税条約の締結状況など税務面も検討し、今後も国際的な税に関する基準等を遵守すること、および適切かつ公平な申告・納税義務の履行に努めることによって、地域社会や進出先国との共存を図っていくことを定めています。

税務に関する意思決定および管理・推進体制

GRI 207-2

当社では執行役員が税務担当部門である経理部を所管し、担当者が行う税務に関する日常の職務執行を管理・監督しています。
また、社長・取締役会による以下の役割を通じて、税務ガバナンス体制の整備・運用に努めています。

- 当社グループは適切な経理処理・業績報告を行うため、決算業務に関する内部統制システムを構築・整備し、これを適正に運用しています。税務に関する事項もその中に含まれており、その有効性について、社内の監査部門が内部統制システム全体を評価し、その結果を社長に報告しています。
- 当社を含め各社の代表が申告・納税内容を確認し承認したうえで申告・納税しています。また、税務調査を受けた場合、経理部所管執行役員が進捗状況を社長に報告しています。調査結果によって追加納付や税額還付が生じた場合も、社長の承認を得て実務処理を行っています。
- 当社グループは投資案件等の意思決定に際して、税務に関する論点やリスク評価も含めて検討しています。重要な案件については、取締役会に付議され承認を得ています。

監査役は、以下の役割を通じて税務に関わる実務や方針が適切であることを確認しています。

- 監査役は、会計監査人の監査を通じて税金計算や税効果会計を含めた決算業務の適正性を確認しています。また、必要に応じて会計監査人に質問し、税務上の課題を確認しています。
- 監査役は、社内の監査部門および会計監査人が税務に関する事項を含めた決算業務に関する内部統制システムの整備・運用状況の有効性を評価した結果の報告を受け、その内容を確認しています。
- 監査役は、法人税など会社として税務申告・納税することを社長が承認した際の文書を閲覧し、当社において税務申告や納税が適切に管理されていることを確認しています。
- 監査役は、税務方針を策定することを社長が承認した際の文書を閲覧し、当社において税務方針が適切に策定されていることを確認しています。

税務コンプライアンスと行政対応

税務に関するコンプライアンスへの取り組み

GRI 207-1／207-2

当社グループにおける企業活動はコンプライアンスを基本としており、「住友金属鉱山グループ 税務に関する基本方針」に基づき、鉱山所在国や工場立地国などの各国・地域で適用される税法および租税条約などの関連法令、ならびに経済協力開発機構（OECD）などの国際機関等が公表している税に関する基準等を遵守して事業活動を行っています。

税に関する行政等への取り組みや情報収集

GRI 207-3

当社は日本鉱業協会に加盟し、その活動を通じて、行政機関に対して産業政策や税制改正等に関する照会や情報収集および意見表明等を行っています。
また、当社グループにおいて、法令の解釈や具体的な手続き等について課題が生じた場合、税務当局や社外専門家に対して事前照会や相談を行うことで、適切な税務の履行に努めています。

関連リンク

住友金属鉱山グループ 税務に関する基本方針 ›

リスクマネジメント

考え方・取組原則

考え方

当社グループでは、リスクには目的に対して「好ましいもの」と「好ましくないもの」の両方があるととらえ、事業および組織における目的の達成に影響を及ぼし、価値を保護する事象および価値の創造を不確かにする事象をリスクと定義しています。リスクマネジメントによって「好ましいもの」を最大化するよう目標および施策などを見直し、「好ましくないもの」を最小化するようプロセスを点検し改善して「中期経営計画」の達成、さらに重要課題と「2030年のありたい姿」や「長期ビジョン」の実現をより確実にしています。

取組原則

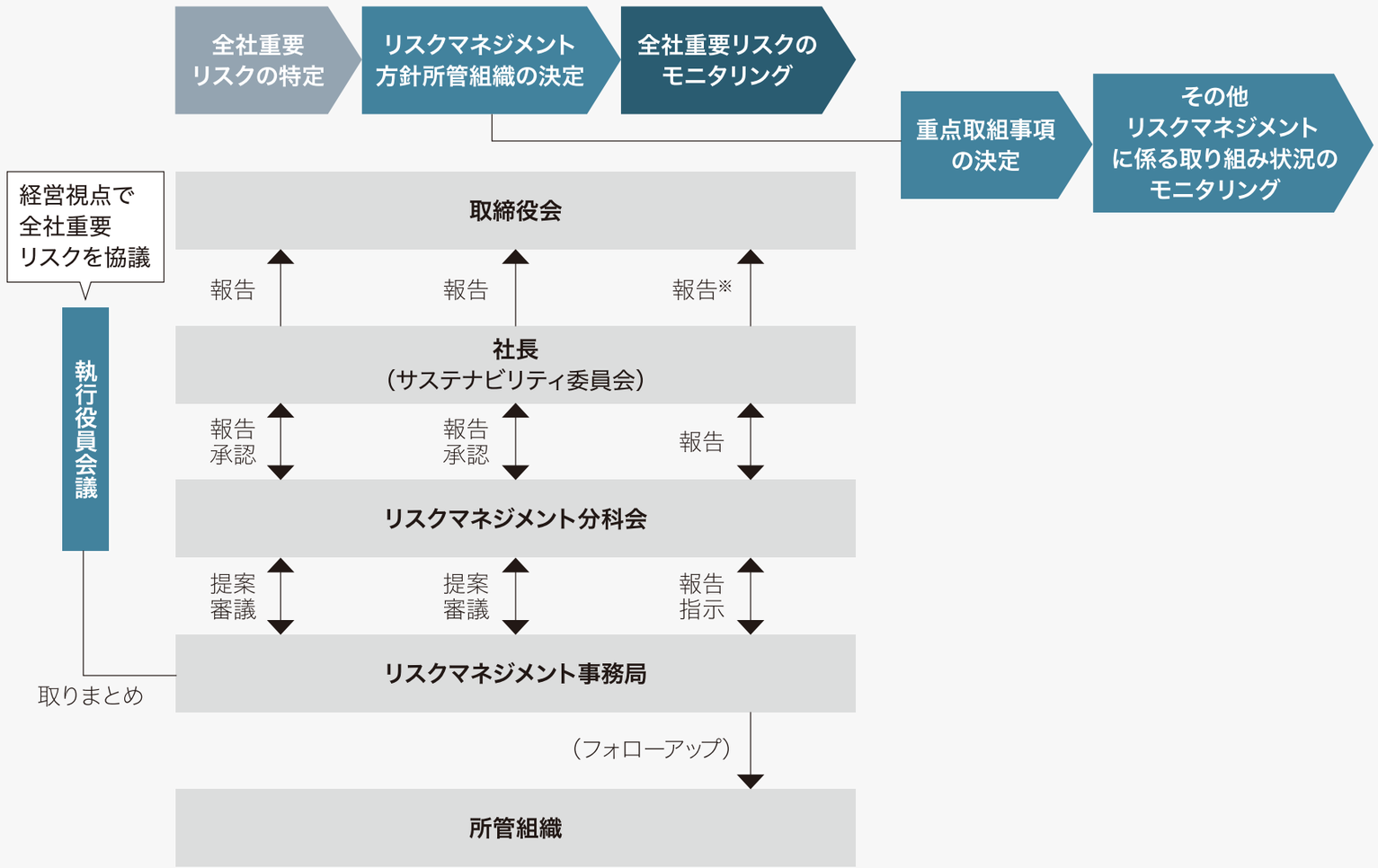
当社グループは、国際標準化機構（ISO）が発行するリスクマネジメント活動の指針「ISO31000」を踏まえ制定した「リスクマネジメント基本規程」の中で以下の6つの原則を定め、長期ビジョンである「世界の非鉄リーダー」の実現を目的として、リスクマネジメントに取り組んでいます。

1. リスクに直面する組織の長が責任者
2. コンプライアンスを基本とする
3. 潜在リスクは顕在化するものと認識し、必要なリスク対策を講じる
4. 変化に伴い認識したリスクは、関係する者に共有化する
5. 組織の階層・規模・役割・成熟度や地域的・文化的要因を考慮し、ステークホルダーの知識、見解および価値観も参考に、日常業務の一環として、リスクマネジメントを実施する
6. マネジメントの仕組みと取り組みを継続的に見直し改善する

枠組み・推進体制

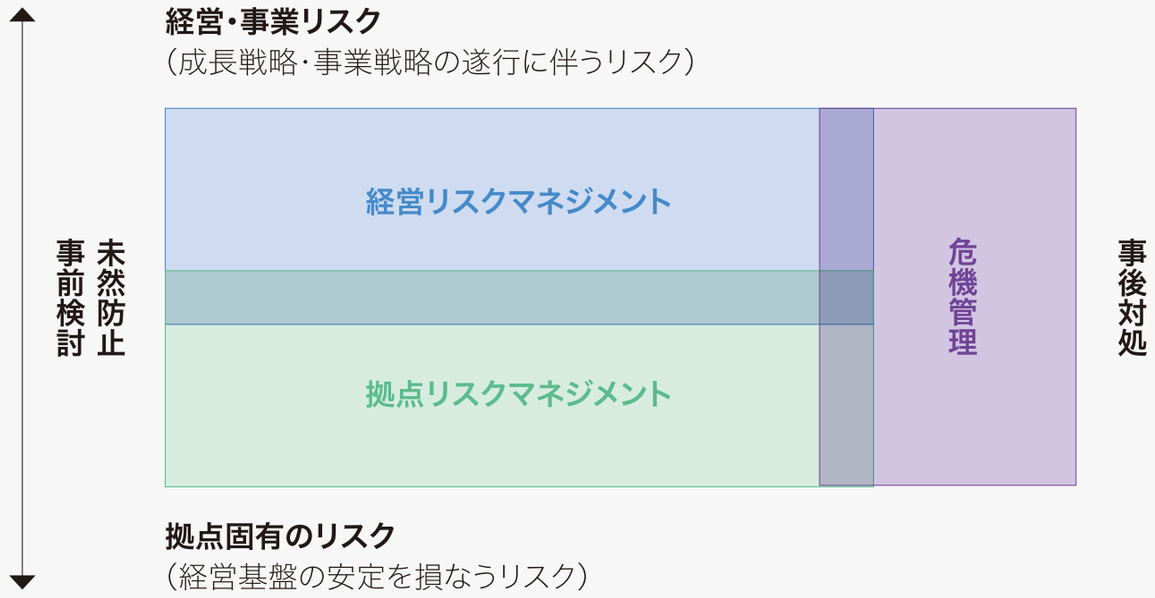
1999年に（株）ジェー・シー・オーが起こした臨界事故を厳粛に受け止め、リスクマネジメント方針および重点施策の全社的取り組みなど、リスクマネジメントの推進および監視を行う機関として「リスクマネジメント分科会」を設置しています。社長を最高責任者として、当社グループを取り巻くリスクおよびその変化に対応する体制を整えています。この体制によって運用される当社のリスクマネジメントは3つの枠組みで構成されています。

■ 全社リスクマネジメント推進・監視体制



※変更等があった場合

■全社リスクマネジメントの枠組み



経営リスクマネジメント

当社の成長戦略や事業戦略の遂行に伴う経営・事業リスクの中で、戦略目標（中期経営計画）達成に影響を及ぼす可能性の高いリスクを「全社重要リスク」と定義し、取り組む仕組みがあります。全社重要リスクは、社長を含む執行役員が経営諸会議で議論し、取締役会で審議されます。全社重要リスクとして特定されたリスクに対しては、対応方針および責任部門を定めて取り組みを実施します。リスクマネジメント分科会では、これら全社重要リスクへの取り組み状況をモニタリングします。
また、全社重要リスク以外の経営・事業リスクについては、経営諸会議や各種委員会、中計・予算・決算・月次報告などを通じて、取り組みをモニタリング・推進しています。

拠点リスクマネジメント

各拠点では、年度単位で重点的に取り組むリスク（重点取組事項）のほか、通常の業務に潜在するリスクを社内外の状況などに基づいて把握・評価し、「個別リスク」（「主に想定されるリスク」参照）として取り組んでいます。現在、「個別リスク」はのべ1,300件余あり、これらの前提となる環境や条件（事業環境、操業環境、人、装置、作業手順、品質基準等）に変化や変更があったときは取り組み内容を見直し、新たなリスクとして対策を講じることで、日常的にリスクの低減活動を実行しています。また、毎年9月には「リスク認識強化月間」として、全社一斉にリスクの定期的な見直しを実施しています。

■主に想定されるリスク

- 爆発・火災
- 環境汚染
- 法令違反
- 品質不良
- 労働災害
- サプライチェーン途絶
- 情報漏洩
- 風評被害
- 知的財産権侵害
- その他 モラルの欠如に端を発する、不正経理、人権問題、背任行為等のリスク

危機管理

危機管理経営リスクマネジメントおよび拠点リスクマネジメントの想定を超える状況や、拠点単独での対応が困難と考えられる危機に備えるために、危機管理担当役員を委員長とする危機管理委員会を常設機関として設けています。この委員会では、危機に関する情報共有、事前対策の策定と改善、訓練による危機管理機能の維持および強化に取り組んでいます。また、緊急事態が発生した場合は、初期対応を協議し、事態のレベルに応じて全社対策本部へ移行し、対応や支援を行います。社長は、危機管理に関する最高責任者として、全体の統括を行います。
各拠点では、地震、津波、浸水、液状化、土砂崩れ、噴火などの自然災害に対して、拠点ごとにハザードレベルに応じた対策を推進しています。これには、建物の耐震補強、護岸整備、排水処理能力の増強、貯水タンク増設、飲食物の備蓄・非常用備品の充実などが含まれます。また、震災、火災、環境事故や海外におけるテロ・暴動・誘拐などを想定した訓練を実施し、資機材の操作不慣れ、ルールや手順の理解不足、またはマニュアルの不備などの課題に対処し、現地対策本部メンバーの判断力向上にも取り組んでいます。

今後の取り組み

2025年度は、「被害想定を見直した震災対策」および「サイバーセキュリティリスクの把握と対応の継続」の2つを重点取組事項としています。
1つ目の重点取組事項では、各拠点が取り組んできた震災BCP（事業継続計画）が、近年の勤務形態の多様化、社会通念や価値観の変化、通信手段・技術の進歩、さらに年末年始の連休中に通信手段が使えなくなった能登半島地震のような状況への対応が十分ではない可能性があり、これまでの被害想定を見直した震災対策に取り組み、有効性の向上を図ります。また、自拠点の対応だけではなく、本社や近隣店所との連携体制についても必要な見直しを実施し、事業継続力

を強化します。
2つ目の重点取組事項では、2024年度から継続してサイバーセキュリティ対策に取り組み、BCPの有効性向上とシステムの脆弱性改善を推進します。
これらの取り組みと並行して、新事業・プロジェクトにおけるリスク管理のほか、コンプライアンス違反、環境事故、労働災害、品質問題などを起こさず、事業目標を達成できるようにトップの主導で取り組みを進めます。また、政治・社会情勢の変化や地政学リスク、経済情勢の変化が事業継続や経営成績に及ぼす影響についても引き続き注視し、リスクの早期把握と迅速な対応に努めます。さらに、安全保障リスクや自然災害への備えとして、危機発生時の初動対応力の強化や、従業員への教育・訓練の充実にも取り組みます。

品質保証

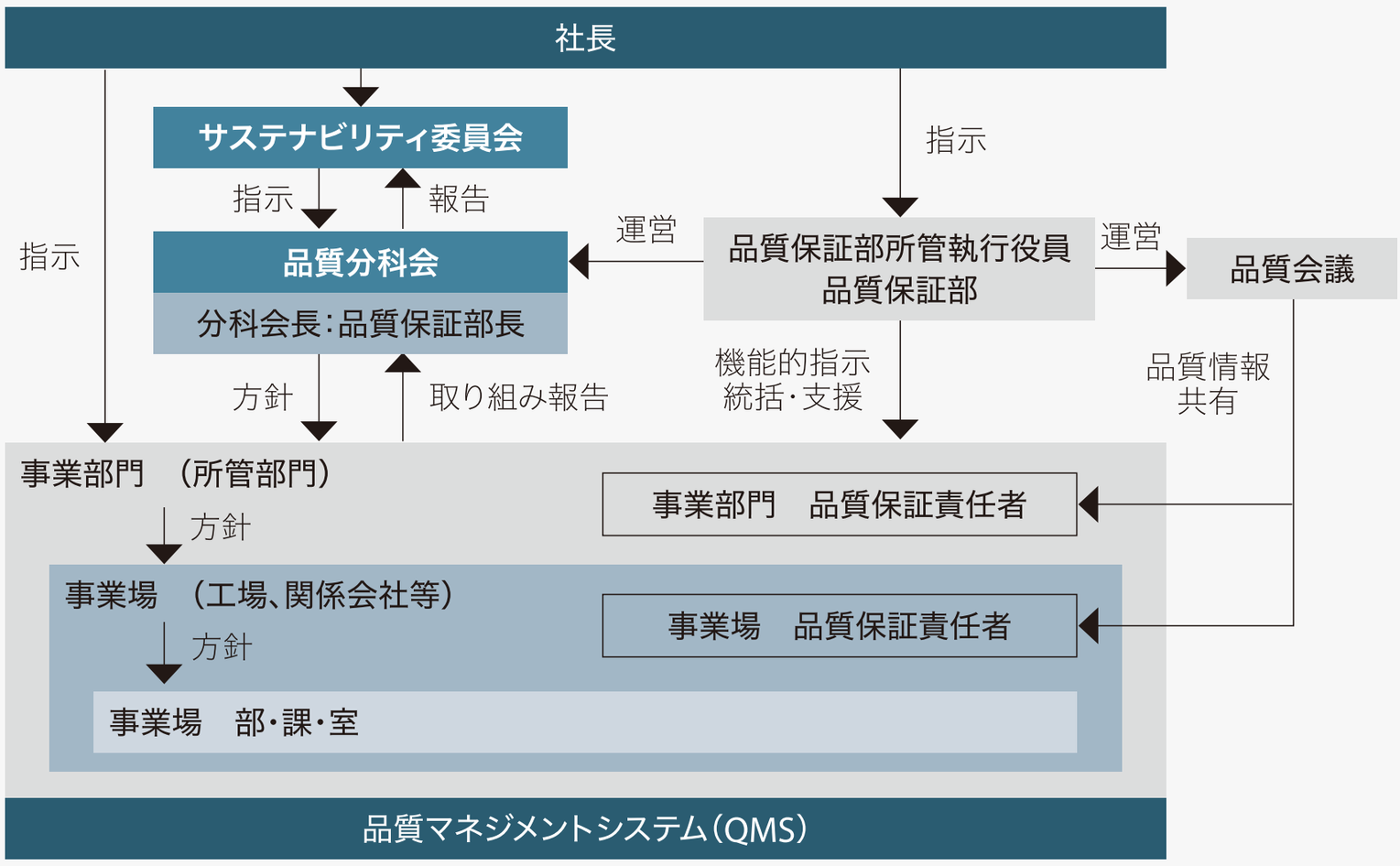
考え方・方針

当社グループは、資源・製錬・材料の3事業連携によるビジネスモデルを確立・展開しており、これらの製品を継続的に改善することで、変化するお客様のニーズに応え、お客様に満足いただける品質の提供に努めています。
お客様に満足いただける品質を提供するために、社長が「全社品質方針」を決定し、方針に従い毎年「全社品質目標」を定めています。これに基づき、事業部門は「部門ごとの年間品質目標」を定めて展開し、グループ全体が同じ方針に沿って品質保証活動を行っています。

品質に関する推進体制

最高責任者を社長とし、品質保証部所管執行役員を定めて品質保証を推進しています。事業部門単位で品質保証体制を構築・運用し、品質保証部が全社を統括して、当社グループ全体の横串機能を果たしています。
また、サステナビリティ委員会の下部組織である品質分科会において、品質保証活動を推進する重要な施策の審議のほか、部門ごとの目標達成状況およびクレーム削減を含む品質管理状況を共有して、品質マネジメントシステム（QMS）の改善につなげています。
さらに年に1回事業部門・事業場の品質保証責任者および本社品質保証部員が集まり、品質会議を開催し、各事業場の品質管理状況の共有および全社に共通する品質課題について討議を行っています。

■ 推進体制図



全社品質目標と実績

全社品質方針

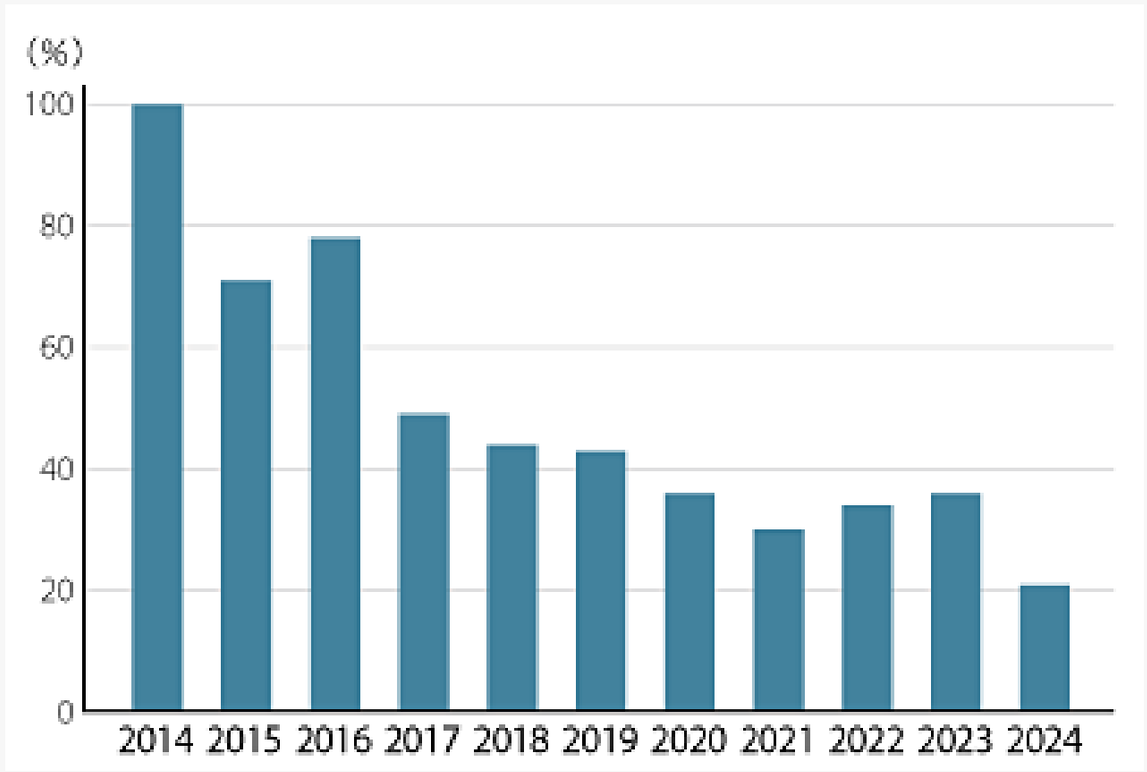
『品質保証と管理の仕組みを継続的に改善し、お客様に満足いただける品質を提供する』

- 時代を先取りした品質を追究する
- 法とルールを守り、安全と環境に配慮した物づくりをめざす

2024年度の実績

2014年度を100とした場合の当社グループ全体の品質クレームの推移について下図に示します。2024年度は2014年度と比べ約5分の1程度にまで減少しました。
2024年度の品質クレームは関係会社の事業譲渡の関係から前年度より大きく減少していますが、一部の部門ではヒューマンエラーによる不具合が発生していることから、リスク分析を充実させ、真の原因を潰し込む対策を行うとともに、これまで同様､各事業部門・事業場での品質改善活動を継続していきます。

■ 品質クレームの推移（2014年度を100とした比率）※



※2024年度の比率は事業譲渡に伴い、住友金属鉱山シポレックス（株）のクレーム件数を削除して算出

2025年度全社品質目標

『QMSの改善を進め、顧客の信頼を得られる体質をつくる』

- 事業基盤を揺るがす品質クレームを発生させない　重大品質クレーム ゼロ
- 品質不祥事の発生 ゼロ
- 事業部門におけるクレーム目標の達成

品質改善の取り組み

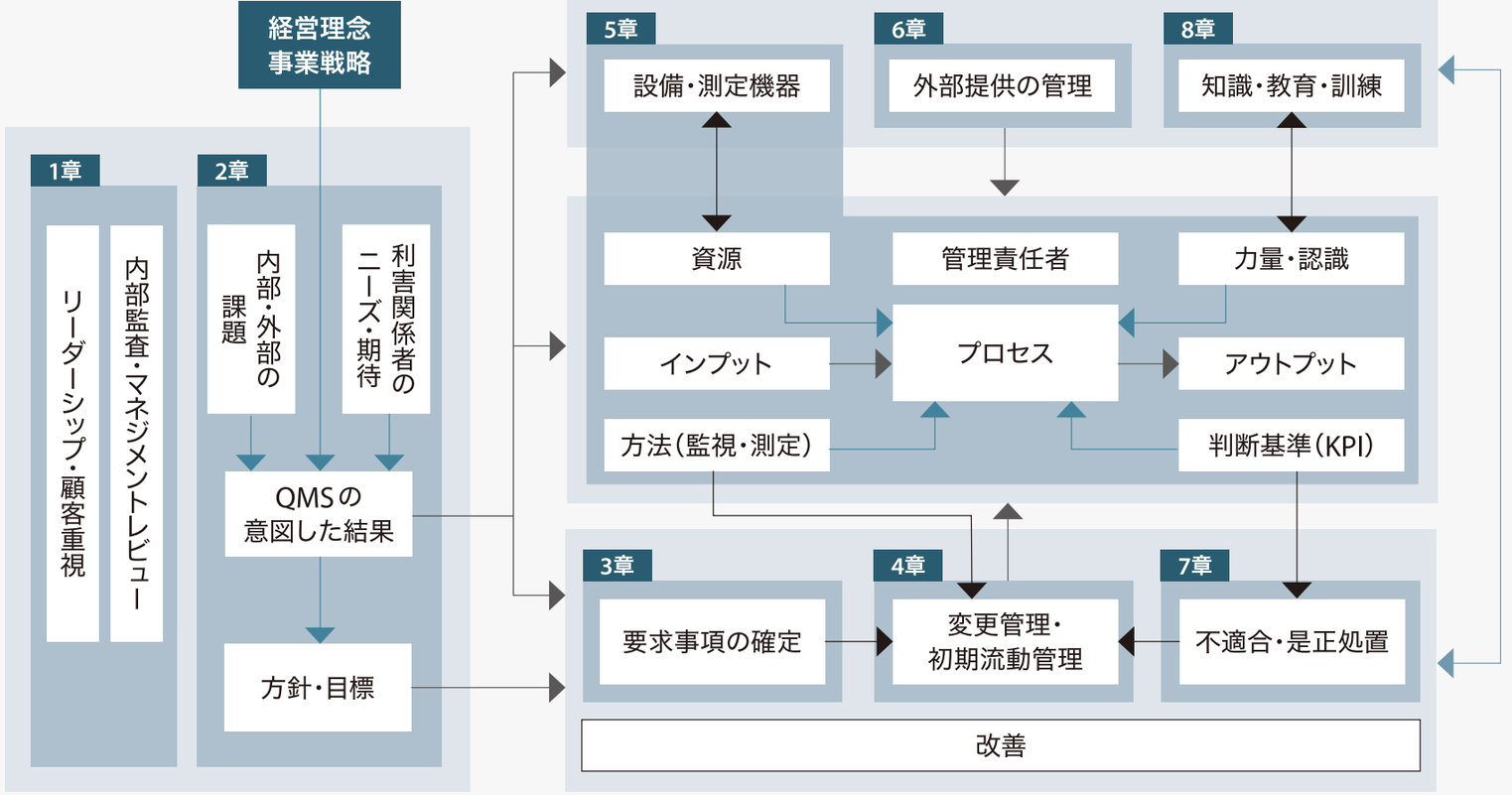
課題と改善に向けた取り組み

お客様から信頼される品質は、従業員全員が目的および目指す方向を一致させ、目標達成のための活動に自ら積極的に参加してこそ実現できるものです。そのために外部、内部のコミュニケーションによって得られた事実に基づく課題を明確にして目標を設定し、QMSのあるべき姿をまとめた「SMM品質標準」を基準にした改善活動に、従業員全員が積極的に参加して目標達成を目指しています。

QMSの有効性向上

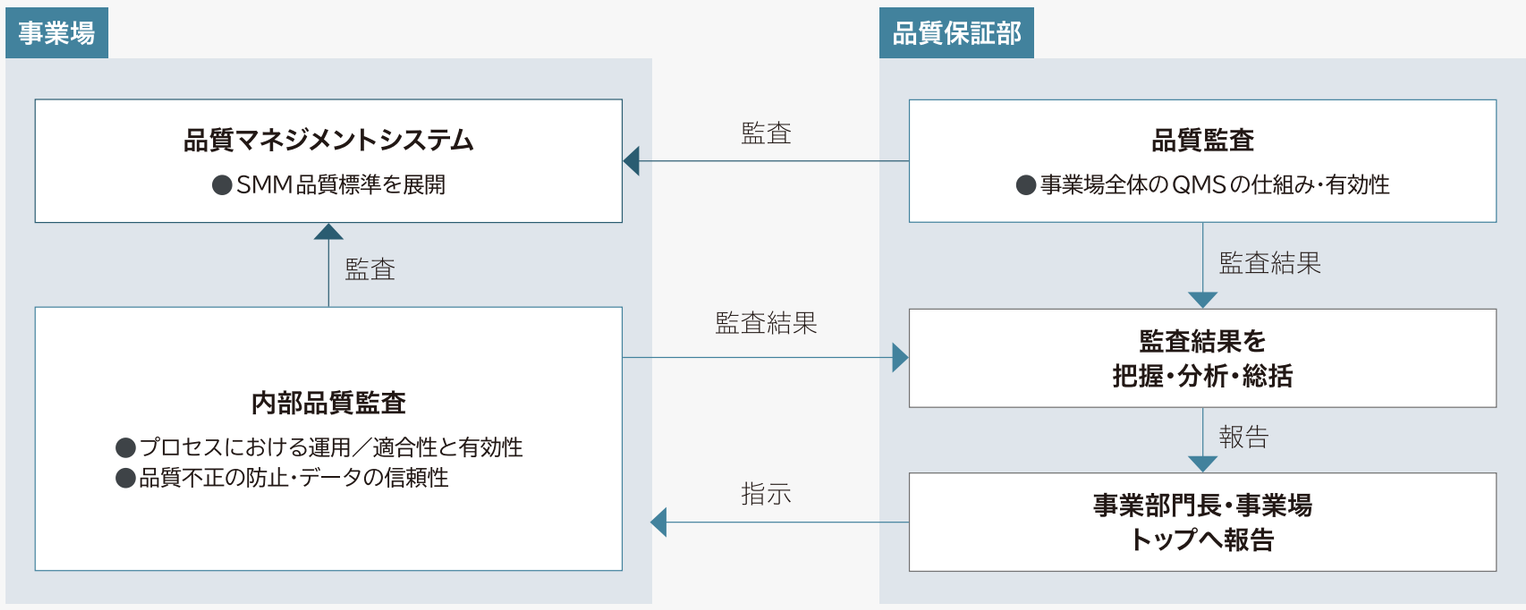
当社グループでは、事業部門・事業場でQMSを構築し運用しています。QMSが有効に機能するために、「SMM品質標準」を基準にした改善活動を実施しています。事業場は、年度ごとに達成すべきSMM品質標準の目標を定めて改善活動に取り組み、内部品質監査、品質保証部による品質監査などで活動を評価・見直しながら、年度末に品質レベルが目標を達成したかの自己評価を実施します。その結果をもとに、次年度の目標を新たに設定して改善のPDCAサイクルを回し、事業場のQMSの有効性を継続的に向上させています。
SMM品質標準では要求項目を8つの章に分類し、過去のトラブルを盛り込んだチェック内容から事業場ごとの強みと弱みを見つけ、その弱みを重点的に改善しています。
SMM品質標準は毎年改訂を行っており、当社グループが求めるQMSのあるべき姿も改善することで、お客様に満足いただける品質を提供し続けます。

■ QMSの全体像とSMM品質標準の該当項目



内部品質監査の強化

SMM品質標準を基準にして、発見された問題から潜在化している仕組み上の課題を第三者的な視点で見つけ出し、トップに伝達される内部品質監査を目指す活動を展開しています。内部品質監査員を養成する研修を国内各地で開催し、2019年度以降2024年度までに、約670名の内部品質監査員を養成しました。実際の監査には内部品質監査員が立ち合い、内部品質監査員による監査の有効性を確認し、内部品質監査員養成のPDCAサイクルを回しています。
検査・試験データの改ざんなどの品質不祥事の発生を防止するために、eラーニングを用いた全社的な品質不正防止教育を実施しています。また、抑止機会として製品品質を保証するための検査・試験データの信頼性確認を内部品質監査で実施し、人手が介在しないよう検査・試験データ転送の自動化と、自動化が難しい場合は管理面での対策を強化することを全社で推進しています。



全社品質教育の展開

当社グループでは、新入社員から管理監督者まであらゆる階層に必要な品質の知識や管理能力を身に付ける教育を展開しています。品質に関する幅広い知識の習得や意識の向上を目指し、全従業員を対象としたeラーニング「SMMヒンカク※」による教育を2019年度から開始し、約5,900名が受講しました。今後は「SMMヒンカク」を新入社員や転入者への教育に活用していきます。
今後、品質の責任者を担える人材の不足が予測されるため、全社的な品質の責任者を養成する研修を実施しています。年4回の実践的な研修により、SMM品質標準を事業部門に展開して、QMSの有効性を向上させることを目指しています。研修修了者は研修後、自事業場で取り組む課題を定め、研修で習得した内容を活用して課題の達成を目指します。品質保証部でも取り組みの進捗をフォローします。2024年度は20名が修了しています。

※ものづくりに必要な最低限の品質に関する知識や意識を学び、習熟度を格付けするテスト

製品・サービスに関する情報開示

GRI 416-1

当社グループで扱っている製品は、そのほとんどが、お客様の製品を製造するための素材、あるいは材料として提供されています。当社グループの製品を安全面や環境面から適切に取り扱うための情報や、お客様に製品を提供するために必要な情報は、過去および最新の情報、当社グループが有する知見ならびに必要な調査に基づいて、契約時に授受される仕様書や、技術打ち合わせ、製品の検査成績表、安全データシート（SDS）※1などを通じてお客様にお伝えしています。お客様に提供される製品は、安全性・環境対応性なども考慮した入念な製品設計に基づき、十分な試験と製造時の検査を経てお届けします※2。これらに用いられる情報は、QMSの運用を通して、最新の技術・法規・顧客要求に基づいて見直され、常に適切なものとしています。

※1 Safety Data Sheet（SDS）：化学製品の、化学物質・製品名・供給者・危険有害性・安全上の予防措置・緊急時対応などに関する情報を記載する文書

※2 銅・ニッケル・亜鉛のライフサイクルアセスメント（Life Cycle Assessment：LCA）については、金属別の協会を通じて調査しています

お客様とのコミュニケーション

事業部門・事業場が主体となり、お客様満足度調査を実施しています。その評価結果は営業部門および開発部門にフィードバックされます。顧客満足度を向上させるため、顧客満足度の測定・評価方法を改善し、お客様との的確かつ十分なコミュニケーションを図ることで課題を正確に把握し、実効性のある施策を講じています。また当社グループでは、品質の改善活動を通じて製品の歩留まり向上による省資源化、省エネにも貢献しています。

当社グループ製品でラベリングによる開示が求められている情報と当該製品・サービスの割合

GRI 417-1／417-2

製品・サービスの情報とラベリングについて、必要な情報は下表の通り開示しています。

開示が求められている情報	当該製品・サービスの割合
製品およびサービスの部品が外注であるかどうか	法による規制、管理対象物質を含むものすべて 主要製品（素材・自主材料）は該当なし
内容物に、特に環境または社会に影響を及ぼすおそれのある物質があるかどうか	法による規制、管理対象物質を含むものすべて
製品およびサービスの安全な利用について	法による規制、管理対象物質を含むものすべて
製品の処分に際して、環境または社会への影響があるかどうか	法による規制、管理対象物質を含むものすべて

仕様に関する情報提供方法

お客様が要求する製品仕様は納入仕様書に明記して、お客様への情報提供を行っています。

化学物質に関する情報提供方法

製品取り扱い上の安全衛生と化学物質規制への対応に関し、当社グループは製品に含まれる化学物質の情報をSDSなどによって提供しています。

その他の対応

当社グループでは各種潤滑剤の販売など一般消費者向けの事業も手がけています。この領域の製品・サービスに関する情報提供は該当する法規に則って、ラベリングや正しい理解をいただくための広告、説明を行っています。

製品の品質問題発生時の対応

当社グループの製品、サービスにおいて、品質問題が発生した場合には、「品質保証規程」に則り、必要な対応を決定しています。事業部門・事業場にて直ちに事実確認を行い、原因解析と検証結果をお客様に報告し、是正処置および再発防止策を取り決めます。
万が一重大な品質問題が発生した場合には、事業部門から速やかに経営層および品質保証部長に報告され、必要な対応の進捗確認を行います。さらに、是正処置および再発防止策の有効性の確認を品質保証部長が行い、品質問題の早期解決を図ります。

情報セキュリティ

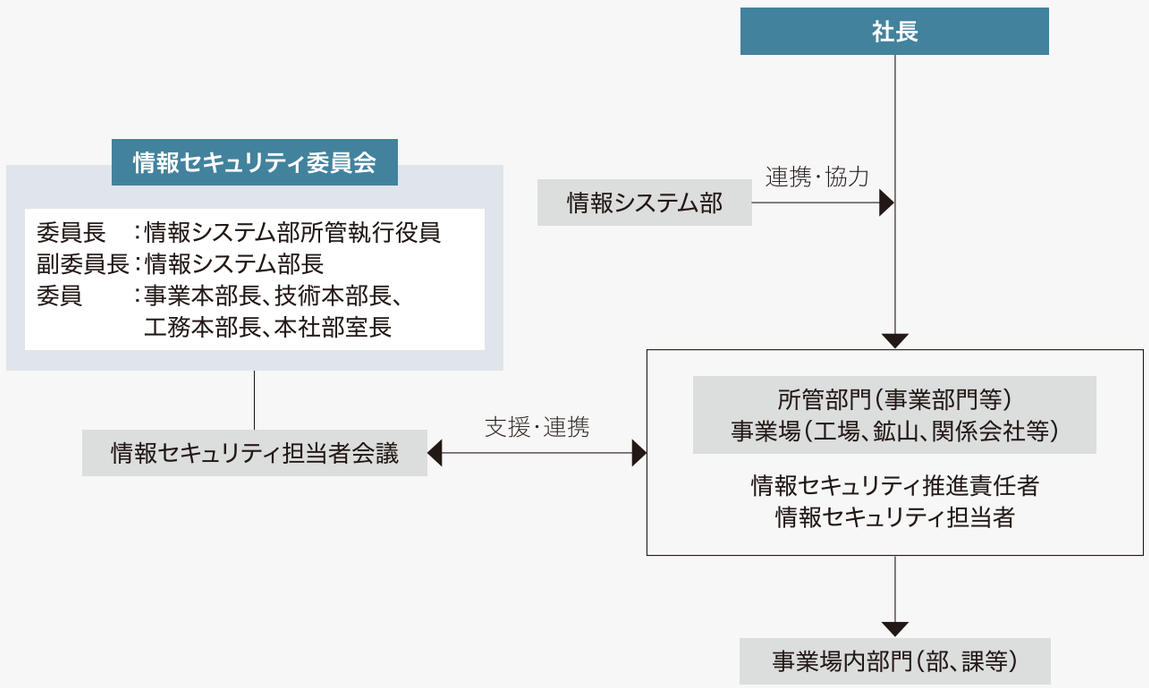
考え方・方針

当社グループでは、グループ全体での情報セキュリティマネジメントを推進するため、「情報セキュリティ規程」「情報セキュリティ全社規準」からなるセキュリティポリシーを定め、実行しています。

推進体制

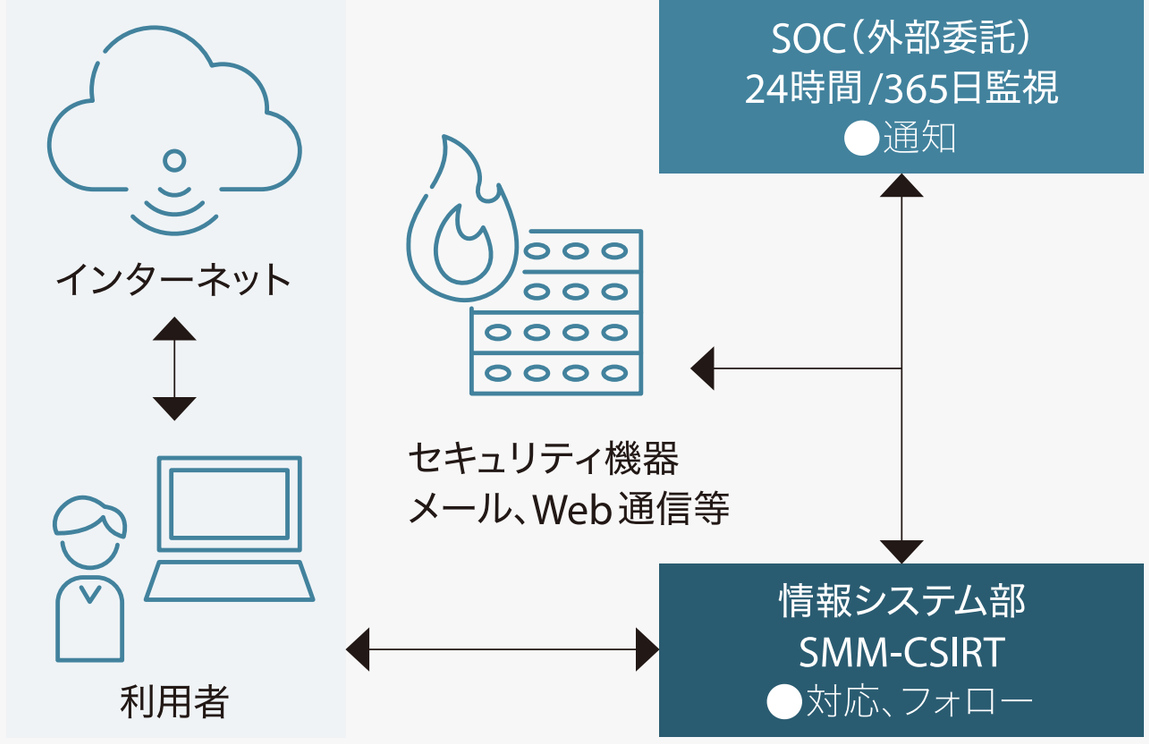
情報セキュリティに関する全社的戦略、基本方針の審議ならびに情報セキュリティに関する全社的施策は情報セキュリティ委員会で定期的に審議されます。情報セキュリティ委員会の構成は、委員長を情報システム部所管執行役員、副委員長を情報システム部長、委員として事業本部長、技術本部長、工務本部長、本社部室長、事務局を情報システム部としています。
情報セキュリティレベルの向上に向けた施策は情報システム部が主体となり、機構単位(工場、事業所、支店等)の長が担う情報セキュリティ推進責任者、各拠点の情報セキュリティ担当者の協力のもと、具体的に推進されます。また、施策を円滑に推進、フォローしていくため、情報システム部が事務局となった情報セキュリティ担当者会議を定期的に開催しています。
施策の実施状況は、情報セキュリティ委員会にフィードバックされ、必要に応じてアクションが取られます。

■ 推進体制図



情報セキュリティリスクへの対応

高度化するサイバーセキュリティ攻撃から社内の情報資産の安全を確保するため、システムと人的対策の両面から対策を講じています。
外部からのサイバー攻撃等の脅威に対しては、外部委託したSOC※1を中心として、新たに検出されたマルウェアや標的型メールなどを24時間/365日監視しています。異常を検知した場合は速やかに情報システム部が連絡を受けSMM-CSIRT※2とともに適切な対応を迅速に実施できる体制としています。
また、eラーニングや標的型メール訓練等による従業員の教育や訓練を行うことで、サイバー攻撃被害の未然防止を図っています。



※1 Security Operation Center（SOC）：セキュリティ機器からの情報を監視・分析し、その対策を講じることなどを専門とする組織

※2 Computer Security Incident Response Team（CSIRT）：コンピュータセキュリティに関する問題が発生した場合に、その原因解析や影響範囲の調査、対応等を実施する組織の総称

主なシステム対策

- 重要な情報は災害対策に優れた外部のデータセンターのサーバに保管し、データセンターは特別なセキュリティシステムで防御しています。
- 社内ネットワークと外部ネットワークをファイヤーウォールで分離し、外部（インターネット）からのサイバー攻撃を防御しています。
- 在宅勤務等のリモート接続には、セキュリティレベルの高いクラウドセキュリティゲートウェイを利用し、第三者による接続・不正侵入ができない環境としています。
- すべてのPCにはウイルス対策ソフトに加えEDR※ソフトを導入しています。EDRソフトのログは24時間/365日外部SOCにより監視され、マルウェア感染を速やかに検出し対応できる体制としています。
- メールフィルタ、Webフィルタを導入し、従業員のメール、インターネットの安全な利用を確保しています。
- 上記対策システムのうち重要なものは24時間/365日稼働の外部SOCに監視を委託し、異常を速やかに検出し対応できる体制としています。

※Endpoint Detection and Response（EDR）：エンドポイント検出対応

主な人的対策

- 日々変化していくサイバー攻撃手法に対する理解を深めセキュリティ意識を高めることを目的として、海外拠点スタッフも含めて、グローバルな言語対応のサイバーセキュリティ分野に特化したeラーニングサービスを利用した情報セキュリティ教育を毎年実施しています。
- マルウェア感染のきっかけとなりやすい標的型攻撃に対しては、実際に攻撃メールを装った疑似メールを利用者に送付し、受信体験を通じてセキュリティ感度を高める「標的型攻撃メール訓練」を実施しています。

主な情報漏洩対策

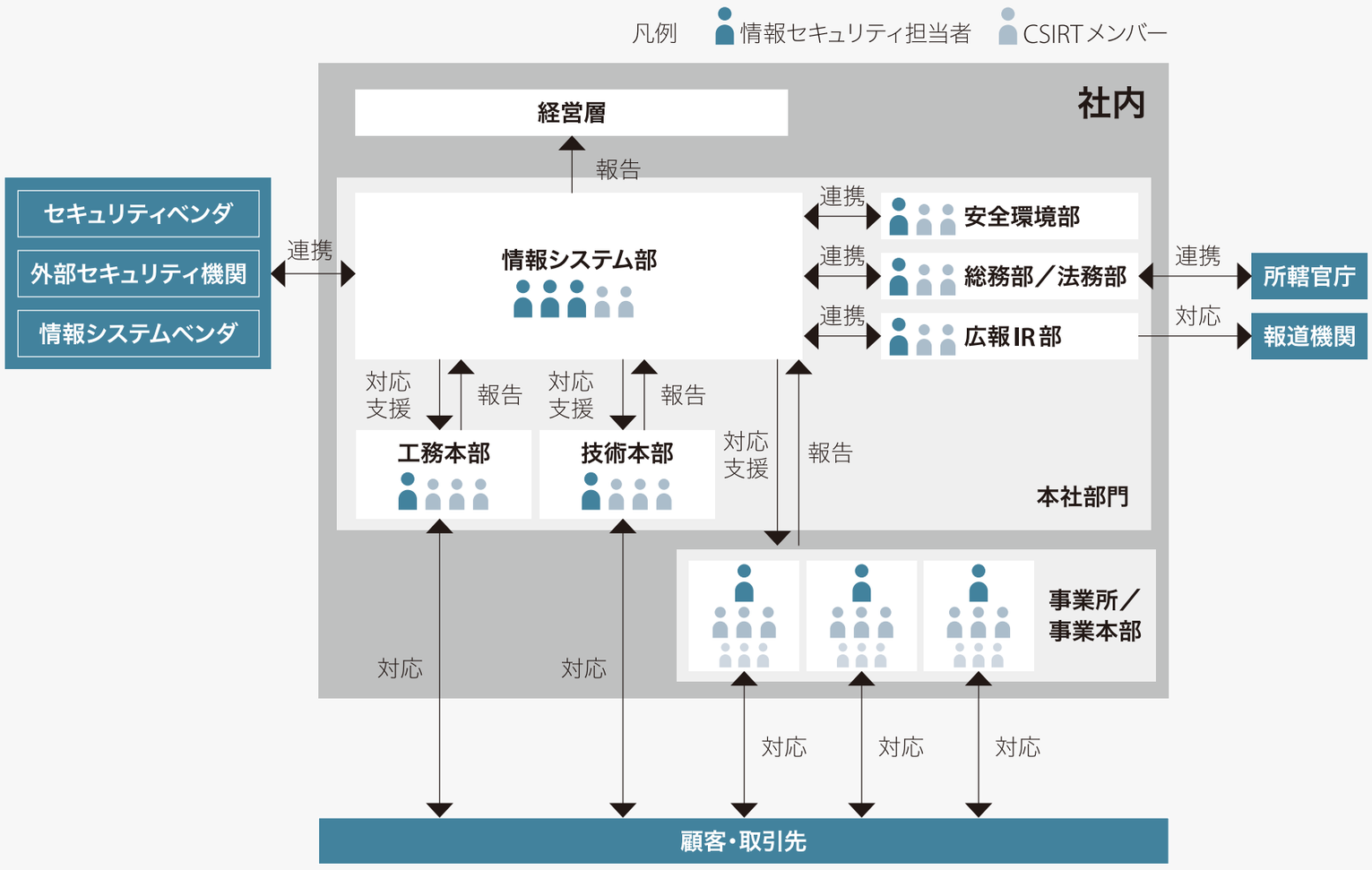
個人情報を含むお客様の情報および社内の機密情報の安全を確保するため、上記に加え以下の対策により電子データを保護しています。

- USBメモリの利用を原則禁止し、利用が必要な場合は届出とともにシステム的な制御のもとで利用できる環境としています。
- 外部に持ち出す可能性のあるモバイルPC等は、ディスクを暗号化し万が一盗難・紛失という事態となった場合でも、第三者がデータを閲覧できないようにしています。
- 社内データの保存には専用のファイルサーバと外部のクラウドストレージサービスを利用し、そのアクセス権を厳密に管理しています。
- 通信経路のログを監視し、不正な通信を速やかに検出し対応できる仕組みとしています。
- メールフィルタリングシステムをすり抜けてくる不審メールの情報を利用者と共有し、不審メールからのマルウェア感染を未然に防止する仕組みとしています。

上記の結果を分析し、各部門および経営層にフィードバックするとともに、次の計画に反映しています。

セキュリティインシデントへの対応

セキュリティ対策を講じたにもかかわらず、万が一重大なセキュリティインシデントが発生した場合、迅速に対応し被害拡大を防ぐことを目的として、情報システム部と利用部門代表者からなるSMM-CSIRTを設けています。
インシデント発生時の主要な対応プロセスを文書化しており、情報システム部と利用部門が連携して対応することで、インシデントを早期に収束させるとともに外部対応を並行して実施できる体制としています。
SMM-CSIRTは、日本シーサート協議会（NCA）に加盟し外部との連携を図るとともにNCA主催のインシデント対応訓練に毎年参加し対応能力を高めています。



対策の実績と計画

2024年度は、以下の施策を行いました。

- メール情報漏洩対策の強化。
- 疑似攻撃によりシステム脆弱性を洗い出し改善。

2025年度は、セキュリティ運用を強化すべく以下の施策を計画しています。

- なりすましメール対策の強化（DMARCへの準拠）。
- 社内接続デバイス見える化による未管理デバイスの撲滅。
- 情報セキュリティ監査を通じた課題洗い出しと対策の実施。

社外からの評価等

インデックスへの組み入れ状況　サステナビリティに関する社外評価

当社は、サステナビリティに関する取り組みを推進している企業として、様々な外部評価機関から評価されているほか、様々なインデックスに組み入れられています。

インデックスへの組み入れ状況

FTSE各種インデックス※

FTSE4Good Index Series

FTSE JPX Blossom Japan Index

FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

当社は、FTSE4Good Index Series、FTSE JPX Blossom Japan IndexおよびFTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Indexの構成銘柄に選定されています。これらの指数は、環境・社会・ガバナンス（ESG）の実践に積極的な企業のパフォーマンスを測定することを目的に、世界的なインデックス・データ・プロバイダーであるFTSE Russell社によって開発されました。「FTSE JPX Blossom Japan Index」および「FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index」は世界最大規模の機関投資家であり日本の公的年金を運用する年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）など、ESG投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されています。

※FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここに住友金属鉱山株式会社が第三者調査の結果、FTSE4Good Index、FTSE JPX Blossom Japan IndexおよびFTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE JPX Blossom Japan Indexはグローバルなインデックスプロバイダーであ るFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス（ESG）について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE JPX Blossom Japan IndexおよびFTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

FTSE4Good Index Series

FTSE Blossom Japan Index Series（英語サイト）

MSCI ESG Leaders Indexes※

米国MSCI社が作成する、ESGで高い評価を得た企業で構成する株式指標です。

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数※

米国MSCI社が作成する、ESG評価の優れた日本国内上場企業で構成する株式指数であり、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が採用しているESGインデックスの一つです。

※MSCIの指数に住友金属鉱山株式会社が含まれていること、および本ページにおけるMSCIのロゴ、商標、サービスマーク、指数名の使用は、MSCIまたはその関係会社による住友金属鉱山株式会社に対する後援、推奨、宣伝を構成するものではありません。MSCIの指数はMSCIの独占的財産です。MSCIおよびMSCIの指数名やロゴはMSCIまたはその関係会社の商標でありサービスマークです。

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）

世界最大規模の機関投資家であり日本の公的年金を運用する年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が採用する日本株のESG指数の1つで、確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業と、ジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点を置いて、投資調査会社Morningstarが設計したインデックスです。このインデックスはEquileap※のデータとスコアに基づき企業を5つのグループに分類しており、当社は、グループ3に格付けされました。

※Equileap：世界中の企業のジェンダー関連データの提供と評価を行っている、オランダを拠点とする機関

Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数

Morningstar, Inc 及び/またはその関連会社（単体/グループに関らず「Morningstar」）は、住友金属鉱山株式会社が、指定されたランキング年において、職場でのジェンダー・ダイバーシティに関して、Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）（「インデックス」）を構成する銘柄の上位5 分の1 にランクされた」という事実を反映するために、住友金属鉱山株式会社がMorningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト（除くREIT）・ロゴ（「ロゴ」）を使用することを承認しました。Morningstar は情報提供のみを目的として住友金属鉱山株式会社によるロゴの使用を承認しております。住友金属鉱山株式会社によるロゴの使用はMorningstar が住友金属鉱山株式会社を推奨するものではなく、また、住友金属鉱山株式会社に関連する有価証券の購入、売却、引受けを推奨、提案、勧誘するものでもありません。当インデックスは日本の職場のジェンダー・ダイバーシティを反映するようにデザインされておりますが、Morningstar は、インデックスまたはインデックスに含まれるデータの正確性、完全性、または適時性を保証しません。Morningstar はインデックス、またはロゴに関して明示的にも暗黙的にも保証を行わず、インデックス、インデックスに含まれるデータまたはロゴに関する商品性および特定の目的または使用への適合性の保証を明示的に否認します。前述のいずれにも制限することなく、いかなる場合においても、Morningstar またはその第三者のコンテンツプロバイダーは、いずれかの当事者によるインデックスまたはロゴの使用または信頼に起因する（直接的・間接的に関わらず）損害について、Morningstar が当該損害の可能性について認識していたとしても、いかなる責任も負わないものとします。Morningstar の名前、インデックス名、およびロゴは、Morningstar, Inc の商標またはサービスマークです。過去のパフォーマンスは、将来の結果を保証するものではありません。

S&P／JPX カーボン・エフィシェント指数

S&Pダウ・ジョーンズ・インデックス社と（株）東京証券取引所が提供する指数で、TOPIX構成銘柄に対し、環境情報の開示状況・炭素効率性の水準など、環境に関する取り組みに着目して構成銘柄のウェイトが決められています。年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が採用しているESGインデックスの一つです。

S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

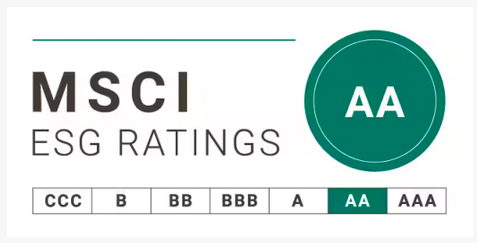


サステナビリティに関する社外評価

MSCI ESG Ratings

米国MSCI社による、産業界における重要なESG（環境、社会、ガバナンス）リスクへのエクスポージャーとリスク管理の適切さを測る評価です。当社は「AA」のMSCI ESG評価を受けています。（評価はAAA-CCCの7段階）

MSCI ESG Research website（英語サイト）



CDP

CDPは、全世界25,000以上の組織を対象に、気候変動対応の戦略や温室効果ガス排出量削減の取り組みなどを評価するESG評価機関です。各社の情報開示の包括性・リスク管理・高い目標設定・リーダーシップ等の情報から独立した手法で企業を評価し、「A」から「D-（マイナス）」までのスコアを付与しており、当社は2014年よりCDPの質問書に回答しています。

CDP評価結果
Climate (2025) : A
Water (2025) : A-
サプライヤーエンゲージメント (2025) : A

CDP

ESG ファイナンス・アワード・ジャパン（環境サステナブル企業部門）

ESG ファイナンス・アワード・ジャパンは、 ESG 金融や環境・社会事業に積極的に取り組み、インパクトを与えた機関投資家・金融機関・企業等について、その先進的な取り組みを広く社会で共有し、ESG 金融の普及・拡大につなげることを目的として、2019年度に環境省により創設された表彰制度です。表彰部門の一つである「環境サステナブル企業部門」は、環境関連の重要な機会とリスクを経営戦略に取り込み、企業価値と環境に正の効果を生み出している企業を表彰する部門です。
当社は、第7回ESGファイナンス・アワード・ジャパン環境サステナブル企業部門において、環境課題への戦略・KPI・取り組みなどを、統合報告書や有価証券報告書、サステナビリティレポート、自社ウェブサイトで適切に開示し、その開示の充実度が一定の基準を満たしていることから、「環境サステナブル企業」に選定されました。

ESG ファイナンス・アワード・ジャパン

プラチナくるみん認定

当社は、優良な「子育てサポート企業」として2025年8月に厚生労働大臣より「プラチナくるみん」の認定を受けました。
「プラチナくるみん」は、次世代育成支援対策推進法に基づき、すでに「くるみん」認定を受けた企業のうち、男性従業員の育児休業等取得率などにおいて、より高い基準を満たした企業が認定されます。

PRIDE指標

PRIDE指標とは、一般社団法人work with Prideが策定した職場におけるLGBTQ+などの性的マイノリティへの取り組みの評価指標であり、Policy（行動宣言）、Representation（当事者コミュニティ）、Inspiration（啓発活動）、Development（人事制度・プログラム）、Engagement/Empowerment（社会貢献・渉外活動）の5つの指標で構成されています。当社はPRIDE指標において、2024年と2025年の2年連続で満点の5点を付与され、ゴールドに認定されています。

PRIDE指標

DX認定制度

「DX認定制度」は、デジタル技術による社会変革に対して経営者に求められる事項を取りまとめた「デジタルガバナンス・コード」に対応し、DX推進の準備が整っていると認められた企業を国が認定する制度です。

DX認定制度（経済産業省ウェブサイト）