

リスクマネジメント

三井金属グループは、事業の継続や企業の存続を脅かす可能性のある事業等のリスクへの対応を強化しています。事業等のリスクを特定し、これらの影響を除去または最小化するために、リスクマネジメントの改善と効果的な運営に取り組んでいます。

リスクマネジメントシステム

三井金属グループでは、リスクマネジメント規則に基づき、リスクマネジメントシステムを構築しています。リスクマネジメントの最高責任者として総務部担当の代表取締役専務取締役を選定し、本社リスク・危機管理担当を事務局として、各リスク区分の所管部を設定のうえ、その下に関係部門や拠点を位置づけています。

リスクマネジメント規則において、対象とするリスクを定義し、中期経営計画の期間に沿って、3年ごとの運用サイクルをベースに、毎年のPDCA活動にてリスクコントロール状況を管理しています。

具体的には、3年ごとの全拠点を対象としたリスク調査により、リスクの洗い出しとリスク評価を行なったうえでリスクマップを作成し、対応策を立案します。毎年度、その対応策の実行および進捗のレビューを行ない、現況に合わせてリスクマップを更新していきます。これらの取り組みについては、年に一度または必要な場合は都度、取締役会がレビューします。

2021度は全拠点を対象として、書面によるリスク調査と、必要に応じてヒアリングや現地調査を実施しました。その結果をもとに、事業への影響度や発生可能性などリスク評価を行ない、事業本部ごとにリスクマップを作成しました。さらにリスク対応策の進捗を確認し、抽出された課題に対し改善策を講じました。これらの取り組みについては、取締役会に報告しています。

リスク調査のサイクル

[中計 初年度および2年度]

- ① 本社管理の「リスクマップ」に基づき、各拠点の「リスクコントロール」の状況を確認
- ② 必要に応じ「リスクマップ」に反映、更新（ローリング）

[中計 最終年度]

- ③ 各事業部門へ調査票を本社より発信
- ④ 各事業部門・各拠点より回答
- ⑤ 回答をもとに各拠点の「リスクコントロール」の状況を分析
- ⑥ 全社とりまとめ結果を「リスクマップ」に反映、新たな取り組み計画を策定、次期中期経営計画に反映

抽出されたリスク分類／区分

＜顕在化した場合に緊急性の高いリスク＞

- ・感染症の大規模流行
- ・大規模自然災害
- ・情報セキュリティ

＜財務リスク＞

- ・相場変動
- ・為替変動
- ・資金調達
- ・年金資産運用

＜セグメントにおけるリスク＞

- ・機能材料セグメント（製品シェアの減少・停滞）
- ・金属セグメント（相場・為替変動、操業トラブル）
- ・自動車部品セグメント（市況の悪化）

＜セグメント横断的リスク＞

- ・製品の品質
- ・第三者との提携
- ・カントリーリスク
- ・労働力の不足

＜経営成績等に影響を与えうる ESGリスク^(注1)＞

- ・環境
- ・社会
- ・ガバナンス

(注1) マテリアリティ(P.17)のうち、環境・社会・ガバナンスに係るリスク9項目を、事業等のリスクにおいては、経営成績等に影響を与えうるESGRiskとして取り込んでいます。

緊急事態への対応

三井金属グループは、緊急事態が発生した場合に人命の保護を最優先としたうえで資産を守り、事業の早期復旧と継続を図ることを目的とし、緊急事態発生時の対応に関する規則を制定しています。緊急事態を想定した体制を構築し、年度ごとにPDCAを回す事業継続マネジメント(BCM)を行なっています。

各事業部は、初動対応計画(IMP)と供給継続・生産再開計画(BCP)を含む事業継続マニュアルを策定しています。緊急事態が発生した際は、事業継続マニュアルに基づき適切な措置を取り、事態の拡大防止と二次災害防止に努めます。これらの計画の実効性を高めるため、各主要拠点において順次シミュレーション訓練を実施しています。

人権の尊重

人権方針と人権基準

三井金属グループは人権方針に基づき、人権課題に取り組んでいます。当社グループの事業活動による影響がとくに大きいステークホルダーと人権リスクを特定し、デュー・ディリジェンスの指針となる「人権基準」を制定しています。人権基準の実行状況を調査し改善を行なうため、リスクが高いと特定された、当社グループの従業員、サプライチェーンおよび鉱山事業の人権リスクについて優先的にデュー・ディリジェンスを実施しています。

[人権方針] [人権基準] https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/society/humanrights/
[サプライチェーン・マネジメント] 60-61ページ
[鉱山事業] 62-63ページ

人権デュー・ディリジェンス

2016年度より、三井金属グループにおける人権デュー・ディリジェンスの対象拠点を特定し、自己チェックシート(SAQ)による、非正規雇用者と間接雇用者を含めた全従業員に関する人権デュー・ディリジェンスを行なっており、2021年度までに国内外対象拠点の59%で完了しています。

2021年度は、国内主要拠点のうち3拠点で実施しました。強制労働・児童労働を含む重大な問題は確認されませんでした。改善が必要な点については、各拠点にフィードバックを行ない、是正措置を講じました。

2022年度も国内外拠点での人権デュー・ディリジェンスを継続して実施します。加えて、これまでに実施した人権デュー・ディリジェンスの結果を基に、再度リスク評価を行ない、当社グループとして新たに取り組むべき人権課題を特定します。新たに特定された人権課題に対しては、個別方針や手順を整備し適切に対処するための体制を構築します。また、これらの人権課題を踏まえたSAQの見直しを行ない、人権への取り組みの実効性を担保していきます。

＜改善した主な項目＞

- ・賃金控除に関する労使協定の改善（国内拠点）

人権研修

人権方針の周知および人権に対する正しい理解と意識向上のため、人権研修を実施しています。2021年度は国内では、階層別研修の中で人権研修を実施しました。またタイ3拠点においてオンラインで人権研修を実施しました。今後も人権研修の実施方法と研修内容を体系的に見直しながら継続して実施していきます。

労使関係

三井金属グループでは、結社と団体交渉の自由を尊重しています。当社および国内主要関係会社（主要会社）においては、ユニオンショップ協定に基づき三井金属鉱業労働組合連合会（三井金属労連）の傘下労働組合が結成されています。またその他の国内連結対象会社については、約7割において労働組合が結成されています。海外連結対象会社では、13社で労働組合が組織されています。労使協議会や労使懇談会を定期的に開催し、労働者との意思疎通の場を設けています。2021年度は、海外拠点（ペルー）において一週間を超えるストライキが1件発生しましたが、労使間の協議により解決しました。なお、ロックアウトは発生していません。

	国内	海外	計
団体交渉の対象となる従業員	4,374	3,276	7,650
従業員数	6,519	6,471	12,990
割合	67%	51%	59%

* 法的要請により、一部拠点の労働組合の組織情報が入手できていません。

コンプライアンス

コンプライアンスの推進体制

三井金属グループは、経営企画本部長を最高責任者として、コンプライアンス所管部門である法務部を中心に、経営層や従業員のコンプライアンス徹底に取り組んでいます。

また、取締役会直轄の内部監査委員会の下、監査部が実施する監査の一環としてコンプライアンスの状況等を監査しています。監査結果は監査部が取締役会へ報告し、取締役会メンバーに共有しています。

行動規準

三井金属グループは、コンプライアンスを、法令遵守にとどまらず、社会規範や企業倫理、常識やモラルなど、明文化されていなくても社会から期待されている事柄を守ることと理解しています。

全役員・従業員が共有すべき価値観および行動規範として「行動規準」を制定、現地語に翻訳し、全拠点に配布しています。行動のポイントを解説した「コンプライアンスガイドブック」も現地スタッフと協働で現地の商慣行や文化的背景から想定される固有のリスクを踏まえた内容を検討し、現地語化を図ったうえで順次海外拠点に展開しています。2021年度はインドネシア拠点でインドネシア語版ガイドブックの編集作業を始めました。

コンプライアンス研修

国内拠点では、新入社員研修を含む各階層別研修や、全関係会社の取締役・監査役を対象とした経営幹部研修でコンプライアンス研修を実施しています。海外拠点では、現地従業員も対象としたコンプライアンス研修を実施しています。また、テーマ別のセミナーも随時実施しています。2021年度は、国内および中国拠点でオンラインでのコンプライアンス研修を実施しました。国内においてはのべ600名以上を対象に、営業秘密管理、独占禁止法、外為法(安全保障貿易管理)、ハラスメント等をテーマとする研修を、中国拠点においてはのべ70名以上を対象に営業秘密管理、横領、贈収賄、不正会計等をテーマとする研修を実施しました。

内部通報および外部通報に関する制度

社内外のステークホルダーを対象に、事業活動や職場における不正競争・贈収賄等の法令違反および人権を含む社会・環境リスクに関する内部通報および外部通報(以下通報等)に関する制度を設けています。

通報者の保護を徹底するため、匿名性の確保、通報者に対する不利益な取扱いの禁止等について厳格に実施運用しています。通報内容は、監査役に迅速に情報共有し、定期的に取締役会に報告しています。

全役員・従業員を対象に、三井金属ホットライン(MHL)として、社内窓口と第三者窓口(弁護士事務所)を、また中国拠点向けに、中国弁護士事務所を窓口とした、中国語対応可のホットラインを設けています。コンプライアンス研修やコンプライアンスガイドブックを通じて役員および従業員に窓口の周知を図っています。また、2020年度には通報等の処理の複線化を整備しました。これらの活動の結果、近年、内部通報制度の社内における認知度は高まっており、2021年度の内部通報の件数も前年度より44%増加しています。

社外ステークホルダーを対象に、コンプライアンスに特化した「コンプライアンスに関するご相談窓口」および「社会・環境リスクに関するご相談窓口」を公式ウェブサイト上に設け、随時通報を受け付けています。

反競争的行為防止および贈収賄防止への取り組み

「行動規準」第4条に「公正な事業活動」を掲げ、「コンプライアンスガイドブック」では、独占禁止法コンプライアンス体制の確立と徹底、適切な調達活動・下請取引、公正かつ透明な関係の維持、贈収賄・汚職行為の禁止など、より具体的に明記し、自由かつ公正な競争に基づく適正な活動を行なうよう全役員・従業員に求めています。なお、三井金属グループにおいて、2021年度に反競争的行為や贈収賄行為により法的措置を受けた事例はありません。

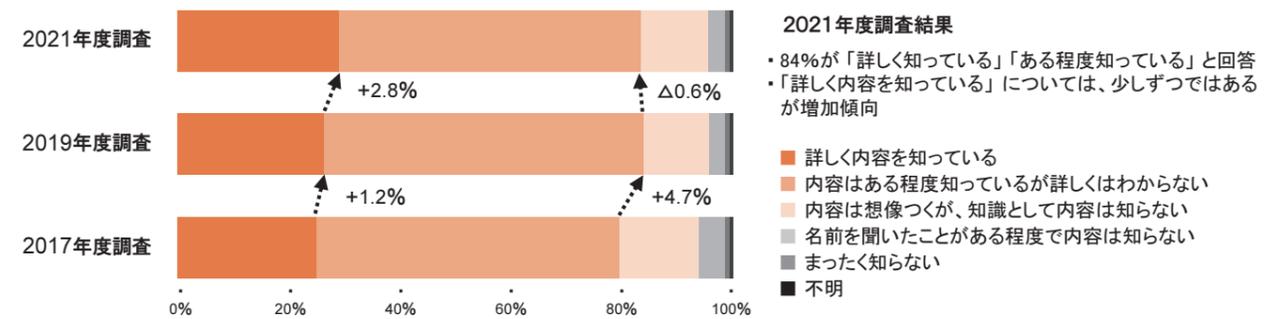
コンプライアンス意識調査

コンプライアンスの取組みの効果を測定するため、2017年度以降、三井金属と連結子会社の従業員を対象に、コンプライアンス意識調査を2年に一度実施しています。

2021年度は、コンプライアンスの認知度、行動規準の周知、内部通報制度(MHL)の信頼性の3項目について従業員約7,000名を対象に調査を実施しました。過去2回の調査結果と比較すると、いずれの項目とも改善傾向にあります。他方、内部通報制度への信頼性を向上させることが今後の課題と認識しており、引続き制度の改善を図っていきます。

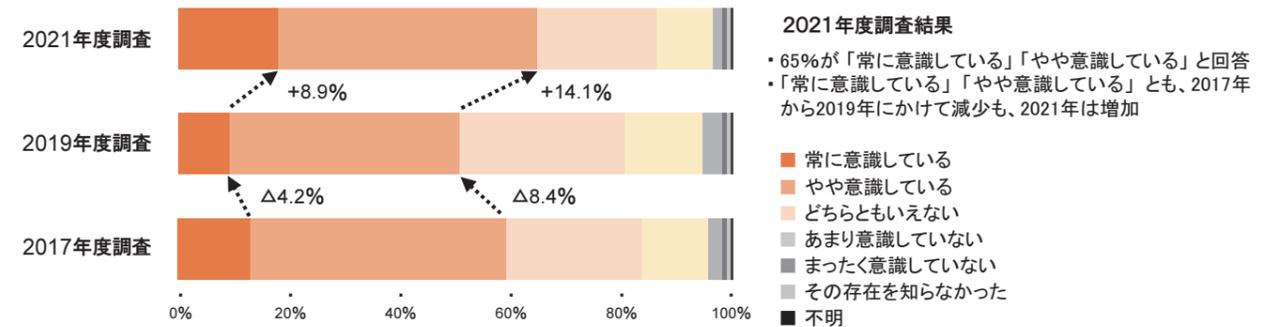
コンプライアンスの認知度

Q. あなたはコンプライアンスという言葉をご存じですか？



行動規準の周知

Q. あなたは普段どの程度 三井金属グループの行動規準を意識していますか？



内部通報制度(MHL)の信頼性

Q. あなたは、コンプライアンス違反行為を見たり、聞いたりしたときはMHLを利用しようと思いますか？

