



# mitsui kinzoku Integrated Report 2023

三井金属 統合報告書 2023

[2023年3月期]



**FTSE Blossom  
Japan Index**

FTSE Russell confirms that Mitsui Mining & Smelting Co., Ltd. has been independently assessed according to the index criteria, and has satisfied the requirements to become a constituent of the FTSE Blossom Japan Index. The FTSE Blossom Japan Index is used by a wide variety of market participants to create and assess responsible investment funds and other products.

## 2023 CONSTITUENT MSCI ジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

THE INCLUSION OF Mitsui Mining & Smelting Co., Ltd. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Mitsui Mining & Smelting Co., Ltd. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.



**FTSE Blossom  
Japan Sector  
Relative Index**

FTSE Russell confirms that Mitsui Mining & Smelting Co., Ltd. has been independently assessed according to the index criteria, and has satisfied the requirements to become a constituent of the FTSE Blossom Japan Sector Relative Index. The FTSE Blossom Japan Sector Relative Index is used by a wide variety of market participants to create and assess responsible investment funds and other products.

2023



Sompo Sustainability Index



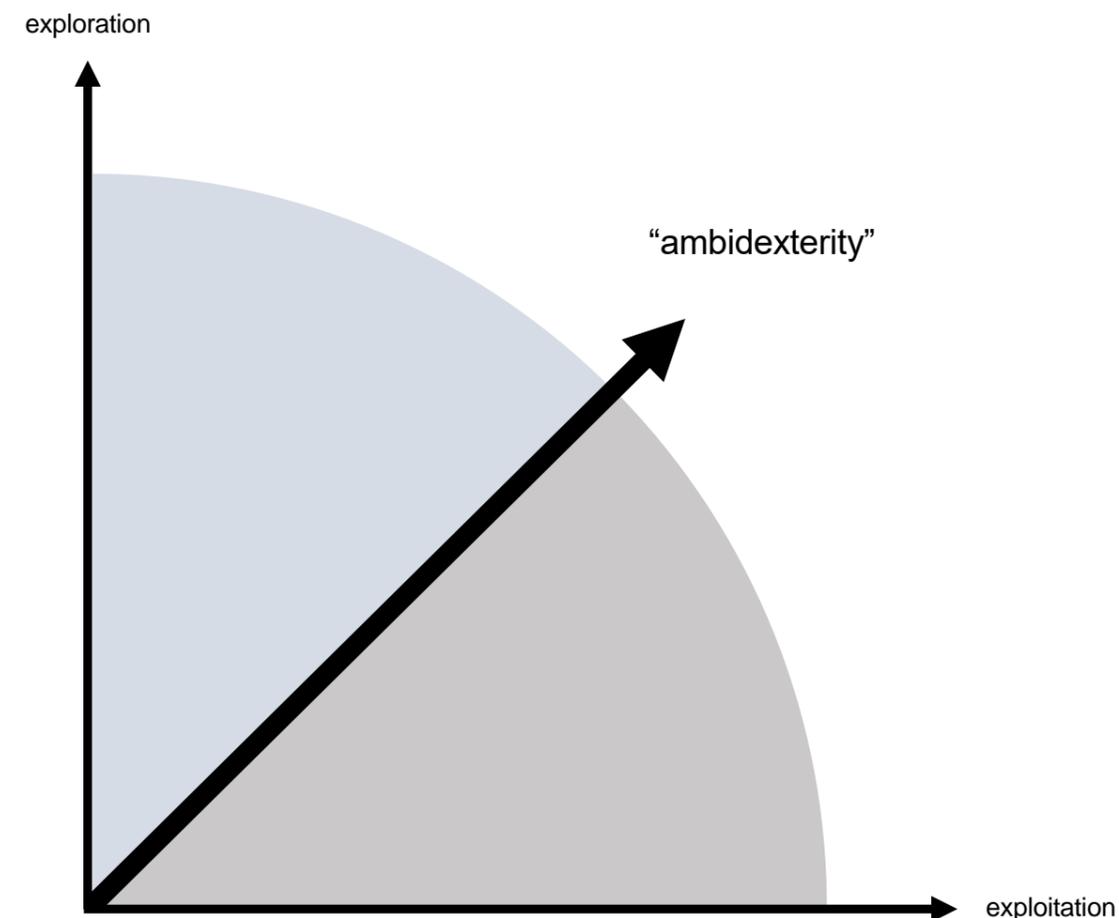
2023  
健康経営優良法人  
Health and productivity



三井金属

三井金属鉱業株式会社  
サステナビリティ推進部 CSR室

〒141-8584 東京都品川区大崎1-11-1  
ゲートシティ大崎ウエストタワー  
e-mail [csr@mitsui-kinzoku.com](mailto:csr@mitsui-kinzoku.com)  
URL <https://www.mitsui-kinzoku.com>



# CONTENTS

Integrated Report 2023  
MITSUI KINZOKU

## 「統合報告書2023」の発行にあたって

「統合報告書2023」では、新たな中期経営計画「22中計」を中心に、三井金属グループが価値創造プロセスに沿って、経営を通してどのように経済的価値を創造し、かつ社会的価値を生み出していくのかを具体的に記載しています。

当報告書の編集にあたっては、国際統合報告評議会(IIRC)の「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省の「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」、GRIのサステナビリティ・レポートニング・ガイドライン(スタンダード)、SASBスタンダードを参照しています。

詳細な財務情報は有価証券報告書に、ガバナンス情報はコーポレート・ガバナンス報告書に記載しています。

### [報告対象期間]

2022年度(2022年4月～2023年3月)の実績を中心に記載していますが、それ以前の取組み、2023年度の取組みを紹介した項目もあります。

### [報告対象範囲]

当社三井金属、および国内と海外の連結子会社を対象としています。連結外のグループ会社を含む場合には、各項目において、具体的な対象範囲を注記しています。

### [将来見通しに関する注意事項]

この報告書には三井金属とそのグループ企業の過去と現在の事実だけでなく、記述時点で入手できた情報に基づく判断・予定・予想が含まれています。そのため、将来の社会情勢や事業活動の結果や事象が予測とは異なったものとなる可能性があることをご承知おきください。

### 有価証券報告書

<https://www.mitsui-kinzoku.com/toushi/lib/youka/>

### コーポレート・ガバナンス報告書

<https://www.mitsui-kinzoku.com/toushi/management/governance/>

当報告書では、SDGsアイコンを国連のSDGsガイドラインに従って使用しています。

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/>

### 参照・引用文献

・両利きの経営

『世界標準の経営理論』 入山章栄 著 ダイアモンド社

・プログラマティック M&A

『マッキンゼー ホッケースティック戦略ー成長戦略の策定と実行』  
クリス・ブラッドリー(著)、マーティン・ハート(著)、スヴェン・シュミット(著)、  
野崎 大輔(翻訳) 東洋経済新報社

---

04 三井金属のフィロソフィー

06 三井金属の事業のあゆみ

08 My commitment 代表取締役社長 納 武士

バックキャストとフォアキャストとの  
組み合わせによって策定しました「22中計」。  
その最初の年度を終えました。

14 私たち三井金属の価値創造プロセス

非鉄金属素材メーカーとして永年にわたり培ってきた  
技術と経験、築いてきたバリューチェーン。  
“マテリアルの知恵を活かす”こと、それこそが、  
私たちの「価値」を生み出す源です。

16 ステークホルダーとマテリアリティ

18 財務に対する考え方

20 財務ハイライト

22 事業ポートフォリオの動的管理

24 事業戦略 [事業創造本部]

26 事業戦略 [機能材料事業本部]

28 事業戦略 [金属事業本部]

30 事業戦略 [モビリティ事業本部]

---

32 価値創造の源泉となる資本

40 コーポレート・ガバナンス  
54 取締役会議長・社外取締役 鼎談

60 リスクマネジメント

62 人権の尊重

64 コンプライアンス

68 安全衛生

71 環境課題への取組み

80 サプライチェーン・マネジメント

84 鉱山事業

86 三井金属グループ  
サステナビリティの取組み

92 11年間の主要な財務指標の推移

94 連結財務諸表

102 ESGデータ

110 会社情報・株式情報

111 第三者保証

---

## 三井金属のフィロソフィー

創業以来やがて150年になろうとしている歴史の中で、私たち三井金属は、多くの変化を経験し、多くの課題に直面してきました。それらを乗り越えて、今日まで企業グループとして持続できたのは、モノづくりで培ってきた知恵を活かし、世の中の役に立つ製品を絶えることなく供給し続けられたからです。そして、その事業プロセスの中心にあったのが、私たちの理念です。

社会的責任を果たすために、自らの持続可能性も高めていかなければなりません。そのために、これからもこの経営理念をあらゆる活動の中心に保ちつつ、経営基盤をさらに強固なものとしながら、ステークホルダーの皆様の期待に応えるべく事業活動を進めていきます。環境や社会に対する感度を高め、私たちだからこそ提供できるイノベーションで、新たな価値を創造し、持続可能な社会の実現へ貢献していきます。

# 経営理念

創造と前進を旨とし  
価値ある商品によって社会に貢献し  
社業の永続的発展成長を期す

## 三井金属鉱業株式会社

まさに私たち三井金属のミッションを経営理念が謳っています

それまでに共有してきた価値観、理念を、1984年(昭和59年)に明文化し、制定いたしました。社会への貢献と永続的な成長を経営の根幹として謳い、39年が経ちました。サステナビリティの視点を当時から有していた先達に感謝するとともに、その想いをしっかりと継承していきます。

そして2022年、私たち三井金属グループの存在意義、共有すべき価値観である「パーパス」を新たに決めました。

【パーパス】  
Purpose

# 探索精神と多様な技術の融合で、 地球を笑顔にする。

私たちは 何のために存在するのか

どれだけ世の中が変わっても、事業環境がどんなに大きく変化しても、いつでも柔軟かつ迅速に対応できる、そのための決して変わることはない判断基軸。2050年の世界を想定し、「人類への貢献」と「環境への貢献」をともに叶えることが、私たち三井金属グループの存在意義、私たちのパーパスです。

【スローガン】  
Corporate Slogan

# マテリアルの 知恵を活かす

「三井金属らしさ」を表象する言葉

私たちの生業はモノづくりです。  
事業領域は非鉄金属素材を中心としてきました。  
そこで自分たちは何が得意なのか、その強みをどう活かすのか、どんな付加価値を生み出せるのか。  
それを常に考え、考え抜くことで、自分たちの「らしさ」を追求しています。

## 行動規準

三井金属鉱業株式会社 [2016年7月 改訂第3版]

1. 三井金属グループの社会的使命
2. 三井金属グループの一員としての自覚と社会的責任
3. コンプライアンスの実践
4. 公正な事業活動
5. 反社会的行為の排除
6. 積極的な情報開示と情報管理の徹底
7. 地球環境への貢献
8. 働きやすい職場環境の確保
9. 経営幹部の率先垂範

経営理念を実践するための具体的な約束ごと

社会に対して果たしていくべき私たち自らの責任をそれぞれが自覚し、ステークホルダーとともに成長していくことができるように、日々の行動の中で、あらゆる企業活動の場面において、遵守すべき基本的な事項を定めています。

[https://www.mitsui-kinzoku.com/company/c\\_idea/](https://www.mitsui-kinzoku.com/company/c_idea/)





My commitment

2050年からバックキャストして  
描きました「2030年のありたい姿」、  
その実現へ向け、過去の打ち手の成果を  
踏まえたフォアキャストとの組み合わせによって  
策定しました「22中計」。

その最初の年度を終えました。

代表取締役社長

納 武士

Nou Takeshi

2022年度を初年度とする新たな3か年度の中期経営計画「22中計」が、昨年4月よりスタートいたしました。

事業環境が絶えず大きく変化し続ける中、昨2022年度も変化の波に抗いながら、捉えながら何とか乗り切ることができたというのが、率直な振返りです。

新型コロナウイルス感染拡大の影響は世界的に徐々に収束へと向かいつつあるものの、長期化するウクライナ情勢、顕在化した地政学リスクからの原材料価格やエネルギーコストの上昇、中国の景気減速、為替相場や金属価格の変動等、引続き厳しい経営環境でありました。

昨年度の当社グループの各事業部門の状況を申し上げますと、主力製品のひとつであります電解銅箔は、半導体向けを中心にサプライチェーン全体での在庫調整が長引いており、販売量が減少。各種機能粉も、主要顧客の生産調整、スマートフォン向け需要低迷の影響を受け、機能材料部門全体で前年度比、減収減益となりました。

金属部門では、LME相場は下降基調で推移しましたが、円安の影響により国内価格は保たれる結果となり、同部門全体の売上は幾分の増収となりました。利益面では、エネルギーコストの上昇、非鉄金属相場の変動に伴います在庫要因の影響があり、減益となっています。

世界の自動車販売台数は、半導体をはじめとする部材の供給不足が徐々に解消されたことから微増となりました。当社モビリティ部門の主要製品である自動車部品ドアラッチは、中国の需要低迷を、国内、インドおよび東南アジア向けの需要が補い、加えて原材料

コスト上昇の一部を販価に反映できましたことから増収となりました。

二輪車向け排ガス浄化触媒は、インドおよび東南アジア向け需要が堅調、四輪車向け排ガス浄化触媒は、インド向け新規受注車種の量産を開始したことから増販となり、触媒事業も増収となりました。

これらのことからモビリティ部門全体でも増収、利益の面においても、触媒の増販が寄与、触媒の主要原料であるロジウム価格等の変動に伴う影響が改善したことにより、前年度比で増益となっています。

昨2022年度、当社グループ全体では、機能材料部門の減収をほか部門で補い、売上高は前年度に比べて186億円(2.9%)増加の6,519億円、営業利益は、円安の進行による好転要因があったものの機能材料部門の減収減益に加え、エネルギーコストの上昇や非鉄金属相場の変動に伴う在庫要因の影響を受け、482億円(79.4%)減少の125億円となりました。

経常利益は、持分法による投資利益11億円の増加がありました。営業利益の減少が大きく、461億円(69.9%)減少の198億円です。

特別損益において固定資産除却損や関係会社株式評価損等を計上しました結果、当期純利益は、前年度に比べて435億円(83.7%)減少の85億円という結果です。

不確実な経営環境を言い訳することはできません。経営トップとして、コミットしました期初の計画値に対し、売上、利益とも未達でありましたことに責任を強く感じております。

「22中計」の2年目となる当2023年度も、損益面、各財務指標において原計画値を下回る見込みの厳しい経営環境ではありますが、全社ビジョン実現に向けた戦略を変えることなく、それぞれの打ち手をしっかりと実行していきます。

機能材料部門では、「統合思考経営」の中の経済的価値実現に向けた事業機会拡大による成長加速とその仕組みづくり、社会的価値創造に向けた環境貢献製品の創出、CO<sub>2</sub>排出量削減の加速といった戦略の追加や、経営資源配分の最適化による資産効率向上を進めていきます。

金属部門では、サーキュラーエコノミー、持続可能な社会の実現へ向け、そのために不可欠とされる存在になるためのリサイクルネットワークの確立、新たな金属資源、再生可能エネルギー資源の開発の検討、銅・貴金属採取率の改善や副産物の増回収に引続き取り組んでまいります。

モビリティ部門では、お客様企業から、市場から選ばれる価値を見極め、その価値を創り続けるモビリティ社会の開拓者となるべく、技製販全てにおける深化とともに、新たな製品・事業の創出を推し進めていきます。

研究開発と市場共創を担っています事業創造本部では、新たな事業の持続的な創造を叶えるべく、事業機会の探索力、研究開発力の強化を図り、事業化推進のフェーズにある開発テーマについては環境の変化に応じてタイムリーに投資と人員の投入を実行していきます。

## 経済的価値と社会的価値、 その両方を創出するための改革、 歩みは止めません。

コーポレート部門においては、統合思考経営の中の「社会的価値の向上」の取組みをさらに加速させるべく、事業部門を含めた関係各部門との連携促進のために、今年4月サステナビリティ推進部を経営企画本部から社長直下に移管いたしました。

また、技術系の4部門である生産技術部、品質保証部、保安環境部、知的財産部では、GX\*1、DX\*2といった変革を遂げるために、それぞれに技術基盤の強化や人材育成に取り組んでおりますが、協働して取り組むことでシナジーを創出しその成果を最大化するため、同じく今年4月にこれら4部門を統括する「技術本部」を新設いたしました。カーボンニュートラルの実現、環境貢献製品の創出、環境課題の解決、さらには知的資本、技術的資本、人的資本の強化にもつなげていくものです。

\*1 GX (グリーントランスフォーメーション)

気候変動の主な要因となっている温室効果ガスの排出量を削減しようという世界の流れを経済成長の機会と捉え、排出削減と産業競争力向上の両立を目指す取組みのこと。

\*2 DX (デジタルトランスフォーメーション)

デジタルテクノロジーを駆使して、経営の在り方やビジネスプロセスを再構築すること。

「経済的価値の向上」と「社会的価値の向上」の両立による統合思考経営を推し進めるために、最も重要な経営資源である人的資本の価値を最大化することにも努めています。

ダイバーシティ&インクルージョンの取組みを深化・加速させるために、専任組織であるダイバーシティ推進室を一昨年に設置し、多様な価値観を持つ全ての従業員が活躍できる職場づくりを実現するための計画を策定、実行しています。

具体的には、中期経営計画における重点取組み項目である「働きがい改革」と、多様性を高めて活かす取組みの第一歩として「女性活躍」を推進し、多様な人を惹きつける職場の実現を目指しています。また、私を委員長とするダイバーシティ推進委員会を昨年4月に立ち上げ、委員会の方針・施策を定期的に協議・決定し、実行状況を管理し、そして課題や委員会での取組み進捗について取締役会への報告事項とすることで、経営方針に沿ったダイバーシティ&インクルージョンの推進、施策の浸透と定着を図っていきます。

当社グループで働く全ての従業員とその家族が心身ともに健康であることも、重要な経営課題であると認識しています。

これら皆さんが健康であることは、それぞれの生活を充実させ、その個性と能力を最大限に発揮できる基盤となり、会社にとっても生産性を高め、イノベーション創出のためにも欠かせない前提と考えています。健康経営にも積極的に取り組んでいきます。

事業成長と戦略の実行を人材・組織の面から支える機能として、同じく昨年4月に人事ビジネスパートナー室を設けました。

事業を継続的、持続的に成長させていくために、経営戦略と人事マネジメントの連動を図るためのものです。

具体的には、全社的な体制として各本部にHRBP\*<sup>3</sup>担当者を配置し、人事部と連携する形を整えました。全社視点における事業ポートフォリオの動的管理に紐づく人材アロケーションの実行など、先見性のある人事課題を特定し、課題解決のための施策をスピーディに展開していくとともに、サクセッションプランや個人別の配置育成計画により各部門でのタレントマネジメントを支援していきます。

また、これらの取組みを進めるとともに、昨年度より、これまでのヒト基準の人事制度から、職務・役割基準の「ジョブ型人事制度」へと改定し、実力重視の適材適所の配置を図っております。

\*3 HRBP (Human Resource Business Partner)

経営者や事業部門のパートナーとして事業成長と戦略の実行を人材・組織の面から支える機能。

## 「2030年のありたい姿」の実現、それはすべてのステークホルダーの“well-being”へとつながること。

当社グループの企業価値の持続的な向上のためのインセンティブを経営層に与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、取締役の報酬制度にESG指標を今年度より導入いたしました。具体的なESG指標といたしましては、温室効果ガスの削減、働きがい・ダイバーシティの推進、およびコンプライアンスに関するものであり、これらESG指標の達成度合いに応じて付与される「ESG指標要件型譲渡制限付株式報酬」を加えております。

現在の中計のスタートとともに、「両利きの経営」も進めていきますことを昨年お伝えいたしました。

「知の探索」を担います事業創造本部につきましては、前に述べましたとおり、引き続き積極的に経営資源を投入していきます。

そしてもう一方の「知の深化」においては、事業ポートフォリオの動的管理を継続するとともに、価値の拡大・価値の育成の事業では計画的な投資を続け、価値の再構築事業では社内外のベストオーナーの探索を引き続き進めていきます。

\*4 2030年のありたい姿

マテリアルの知恵で“未来”に貢献する、事業開発カンパニー。

不確実な時代、舵取りの難しい環境がまだまだ続きますが、昨年に描きました「2030年のありたい姿\*<sup>4</sup>」や「2030年度の業績目標」を変えるつもりはありません。それが達成できなければ、2050年の私たち三井金属グループは在り得ない、という覚悟です。

そのためにも、「22中計」の最終年度となります2024年、当社創業150周年という節目を、ステークホルダー皆様とともに、充実感と晴れやかな気持ちで迎えたいと思っております。

パーパス【探索精神と多様な技術の融合で、地球を笑顔にする。】を基とした2030年のありたい姿の実現へ、経営トップとして、引き続き情報を積極的に発信し、社内外のステークホルダーの皆様とのコミュニケーションも進めていきます。

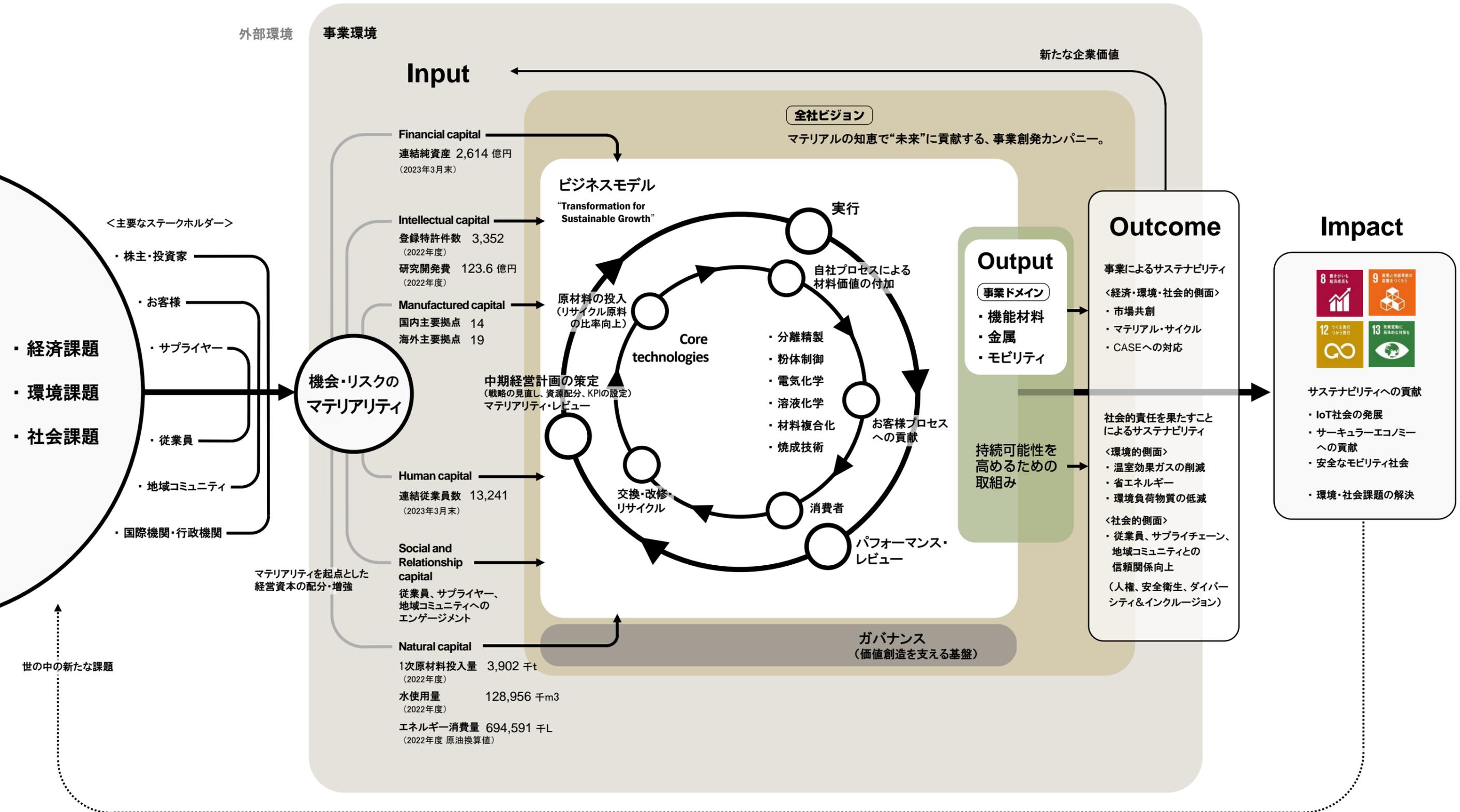
今後とも、より一層のご支援を賜りますよう宜しくお願い申し上げます。

(2023年7月)



# 私たち三井金属の価値創造プロセス

非鉄金属素材メーカーとして永年にわたり培ってきた技術と経験、築いてきたバリューチェーン。  
 “マテリアルの知恵を活かす”こと、それこそが、私たちの「価値」を生み出す源です。  
 そして、新たに定めましたパーパスを基軸に、統合思考経営を実行し、全社ビジョンを達成していきます。  
 地球を笑顔にする領域で、「知の探索」と「知の深化」のビジネスモデルを回し、長期的価値創造を実現します。



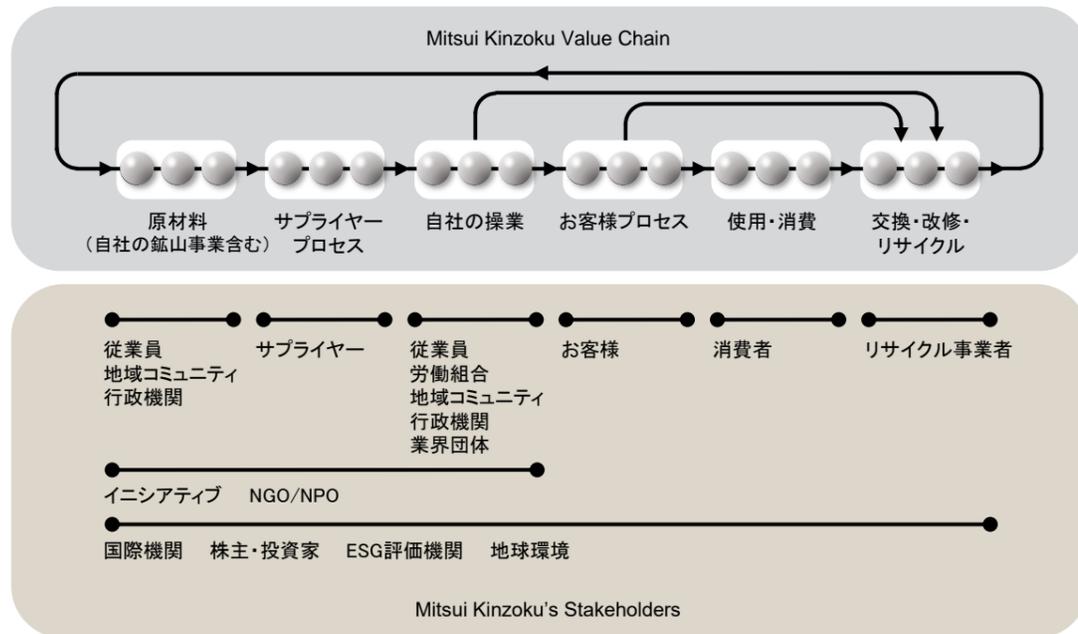
# ステークホルダーとマテリアリティ

三井金属グループは、パーパスを基軸として長期的に価値を創造し続けるために、サステナビリティが統合された経営を実行していきます。統合思考経営を効率的に進めるために、主要なステークホルダーを定め、ステークホルダーや当社グループの事業にとってのマテリアリティ(重要課題)を特定しています。

## 主要なステークホルダーの特定とエンゲージメント

ISO26000の8つの基準を用いて、経済・環境・社会の面で事業活動による影響を受ける可能性が高く、価値創造に影響を与える可能性が高いステークホルダーを、主要なステークホルダーと特定しています。地球環境も主要なステークホルダーのひとつと見なし、SDGsはこうしたマルチステークホルダー共通の長期的な経済・環境・社会課題を示したものと捉えています。主要なステークホルダーのニーズと関心を理解し、合理的に対応していくために、様々なエンゲージメントの機会を設けています。2022年度は機関投資家向けESG説明会、社長によるパーパス・全社ビジョンを含めた従業員向けの22中計キャラバン、サプライヤー向けの説明会等を実施し、マテリアリティの取組みに反映させています。

### バリューチェーンに沿ったステークホルダー・マッピング



## マテリアリティの見直し

三井金属グループは、ステークホルダーが関心を示す様々な環境・社会課題について、とくに当社グループのバリューチェーンにおいて影響の大きい課題をマテリアリティとして特定しています。

統合思考経営を実行するために、2019年度に、2024年に向けマテリアリティを見直しました。課題の解決に貢献できる可能性のある事業の機会、財務面に影響を与えうるESGリスク(社会的責任への取組み)の2つの視点で、機会3項目、リスク9項目をあらためてマテリアリティとして特定しました。また、マテリアリティ推進を支える取組みとして、「資本」という切り口から、6項目を選定しました。

これらの項目について、コミットメント・目標(KPI)・年度計画を議論し、「三井金属グループ サステナビリティの取組み」(P.86-91)にまとめました。

## FY2019 マテリアリティ見直し

[見直しステップ]

### 1 長期的視点で経済・環境・社会課題を幅広くリストアップ

Ref. 国連や国際NPO等が示す課題として、SDGs、国連グローバル・コンパクト、GRIスタンダード、ISO26000

### 2 長期的に当社グループの事業やバリューチェーンに関わる課題およそ750個をリストから抽出

Ref. 三井金属 経営理念、行動規準、19中計

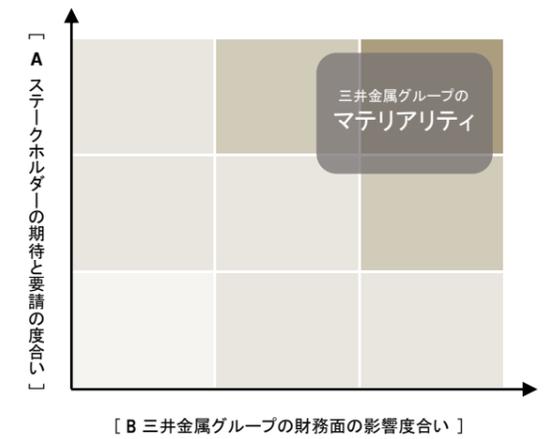
### 3 当社グループの事業活動やその影響に対する、主要なステークホルダーの期待と要請の度合いで、上記2で抽出された課題をレベル分け

Ref. <国際機関の視点として> 責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス <投資家の視点として> SASBスタンダード、アムンディESG一般基準 <業界団体の視点として> RBA行動規範、ICMM基本原則、経団連企業行動憲章

### 4 CSR委員会において、当社グループの財務面に与える影響の度合いで、2で抽出された課題をレベル分け

Ref. 19中計、行動規準、環境行動計画、人権基準、調達方針

### 5 3および4の二つの軸でマッピングし(右図)、濃い部分に位置付けられたものをマージし、マテリアリティとして特定

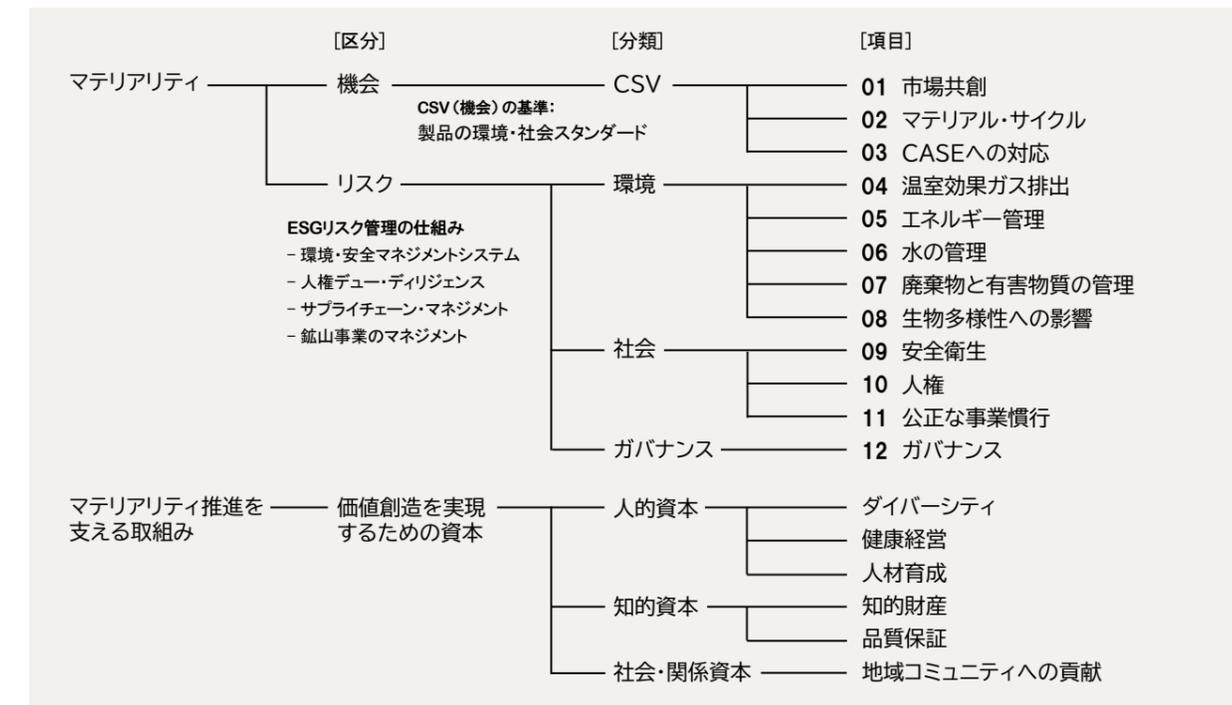


### 6 特定されたマテリアリティを統合経営戦略に沿って、課題の解決に貢献できる可能性のある事業の機会と、財務面に影響を与えうるESGリスク(社会的責任への取組み)に区分

Ref. 国際統合報告フレームワーク、SASBスタンダード

### 7 薄い部分にマッピングされたものを、マテリアリティ推進を支え、後押しする取組みとして整理

### 8 機会・リスクのマテリアリティ(下図)を取締役会で承認



## FY2022 機会・リスクのマテリアリティのPDCA

2022年度、年度計画に沿って、推進部門を中心に取組みを進めました。年度末には、項目ごとの実績、外部環境の変化や主要なステークホルダーの関心の変化も踏まえて2023年度計画を確認し、グループ全体の進捗を取りまとめ、CSR委員会にて報告を行いました。2023年度も年度計画に沿ってPDCAを回し、グループ全体でマテリアリティ項目の取組みを進めていきます。マテリアリティの進捗については、「三井金属グループ サステナビリティの取組み」(P.86-91)にて開示しています。

## 財務に対する考え方

# 持続的な企業価値の向上のために 事業戦略との連動を図り、 投資効率を重視した財務戦略を 推進していきます



代表取締役専務取締役 兼 専務執行役員  
経営企画本部長

木部 久和 Kibe Hisakazu

2022年度からスタートしました中計経営計画「22中計」の初年度となる2022年度は、中国の景気減速等の市況悪化やウクライナ情勢の長期化等が懸念される中、原材料価格やエネルギーコストの上昇、急激な為替相場の変動等の影響により、売上高および損益ともに計画値を大幅に下回りました。

「22中計」2年目となる2023年度も原計画を下回る見込みの厳しい経営環境ではありますが、「22中計」で掲げた全社ビジョン実現に向けた戦略は変えず、2030年度の目標経常利益800億円達成に向けて、金属価格や為替相場の変動によるリスクを減らし、新たな成長商品・事業を創出するために経営資源配分の議論をさらに深め、グループ全体としての企業価値向上への取組みを進めてまいります。

「22中計」で新たに定めたパーパスを基軸とした全社ビジョンを実現するため、社会的価値向上と経済的価値向上の両立を目指す統合思考経営を本格的に導入し、持続可能な企業グループへと変革を進めています。

社会的価値向上における取組みでは、自社のエネルギー消費に起因する温室効果ガス排出量の削減に向け、2023年度にインターナルカーボンプライシング(ICP)を組み入れた環境投資推進制度を導入しました。

今後、ICP制度を活用し、社内での更なる意識の向上を図り、低炭素投資や気候変動対策を推進してまいります。

経済的価値向上の仕組みとして着手した事業ポートフォリオの動的管理については、22年度において事業評価マトリクスの見直しを実施していますが、2030年度を見据えた事業ポートフォリオに大きな変更はありません。引き続き、動的管理による見直しを図りながら、恒常的な価値の向上へと繋げていきます。

### 資金調達方針について

安定した経営を行なう上で急激な市況変動や為替・非鉄金属相場の変動等に備えるため、一定の手元流動性を確保しております。また一方で、事業創造、機能材料を中心とした積極的な投資に加え、22中計にて新たに経済的価値とともに社会的価値の向上を目指す投資を計画していますことから、金融情勢や金利水準などを考慮しながら、資金需要に応じた資金調達に適宜努めてまいります。

### 資本効率を意識した経営

「19中計」では各事業セグメントをROIC(連結投下資本利益率)によって評価することで事業モニタリングを強化してまいりました。

「22中計」では事業ポートフォリオの動的管理において、事業価値指標のひとつにROICを使用し、資本効率の高い事業ユニットを評価する仕組みとしております。

さらに、各事業のポートフォリオの位置づけに応じた適切な事業別ROIC目標を設定し、達成に向けた取組みを進めることで、全社ROIC向上を図るべく検討を進めています。

以上を実施している中、資本効率性を示す主要財務指標である2022年度のROE(連結自己資本当期純利益率)は、業績悪化の影響で3.5%と「22中計」初年度の計画を下回りましたが、最終年度には14.0%を計画しており、達成に向けて引き続き打ち手を講じてまいります。

### 配当方針について

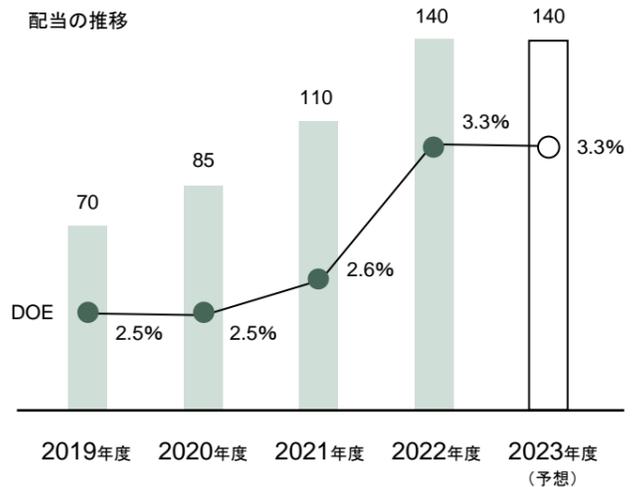
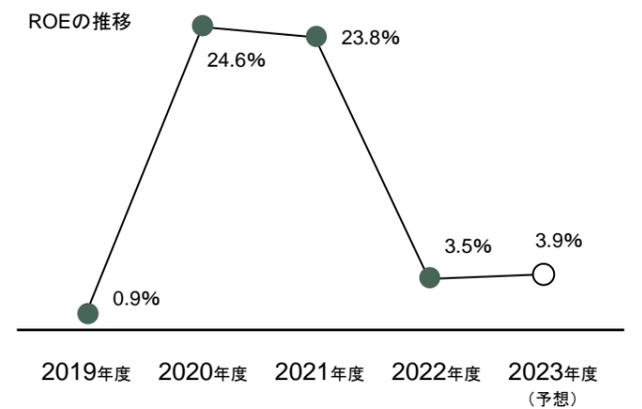
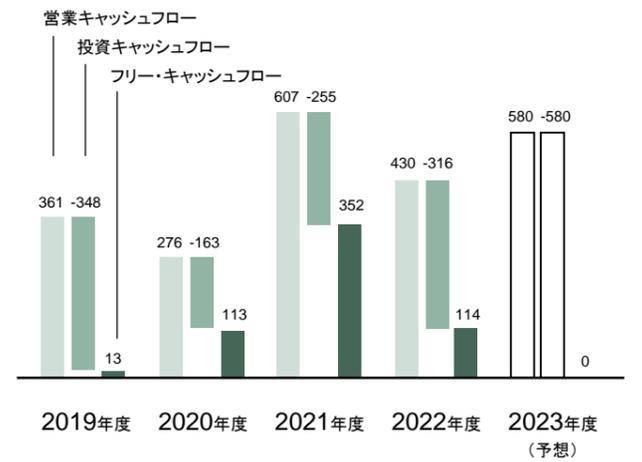
配当政策については、将来の事業基盤として必要な内部留保を確保しつつ、業績に応じた適正な利益配分を行なうことを基本とし、2022年度より、「継続的かつ安定的な配当を行なうことを重視し、DOE(連結株主資本配当率)3.0%を目途に配当を行なう」ことを目標としております。

また、2023年度より中間配当を実施することとしています。今後も、経営基盤の強化および財務体質改善の進捗に応じて、株主還元方針の見直しを行なってまいります。

### 税務方針について

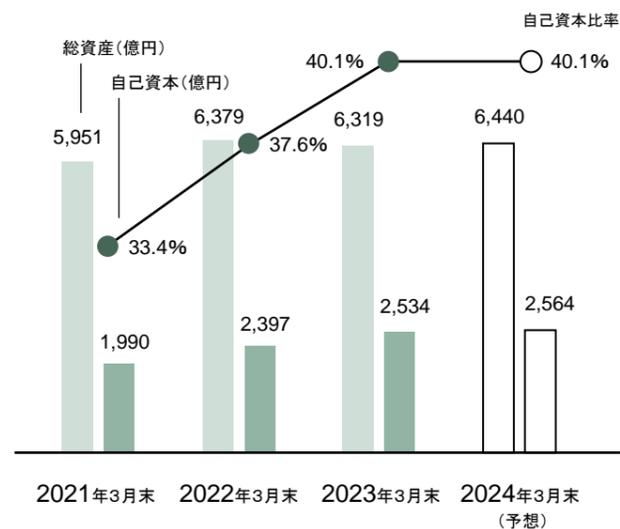
私たち三井金属グループは事業を行なう各国や地域の法令を常に遵守し、かつOECD等の国際機関が公表する税務指針に準拠して事業活動を行なっています。国や地域により優遇税制がある場合は、事業実態と制度主旨を十分に確認したうえで適切に利用し、制度を濫用した租税回避行為は行ないません。事業上の意思決定をする際は税務に係る事項も考慮し、税務戦略は事業戦略の一環として位置付けています。

キャッシュフロー (億円)



\* 2017年10月1日を効力発生日として10株から1株の割合で株式併合を実施しています。

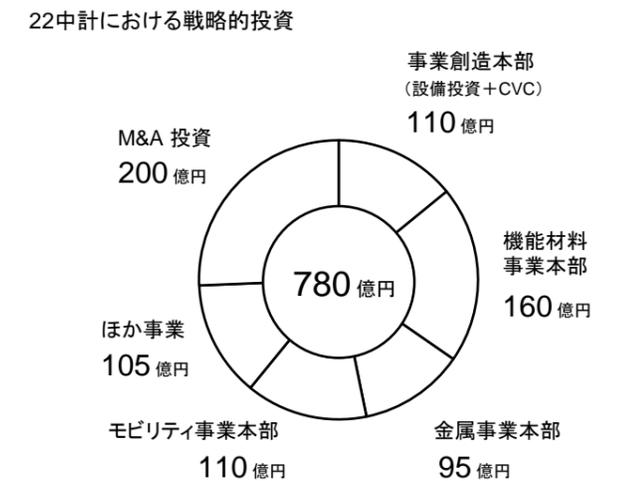
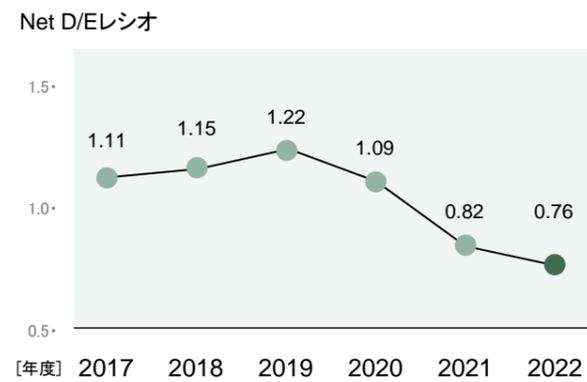
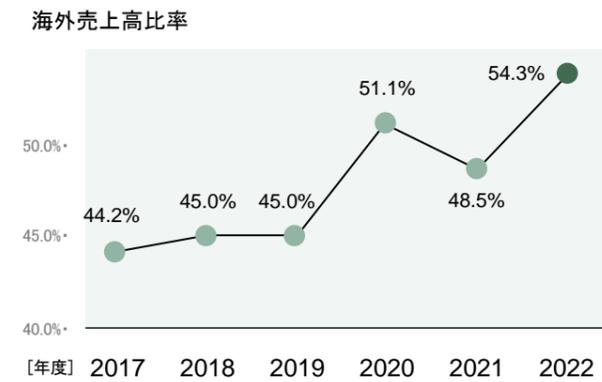
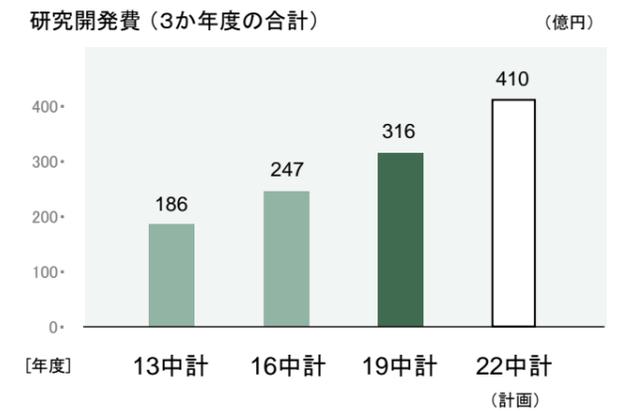
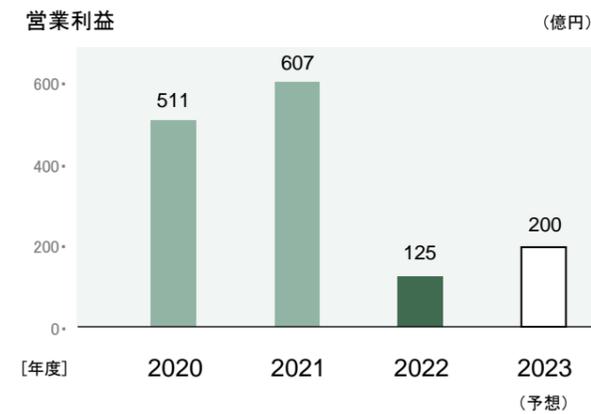
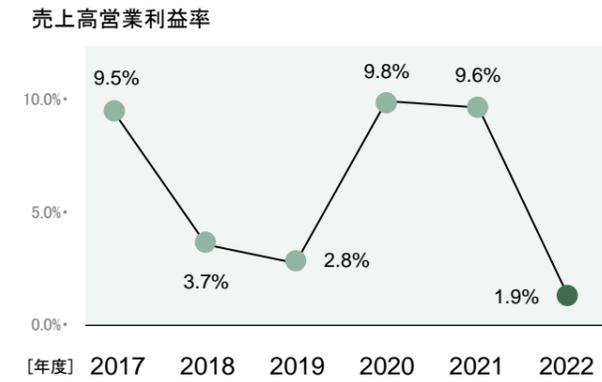
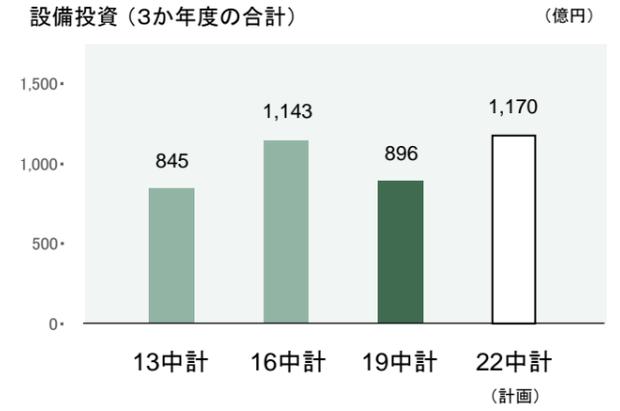
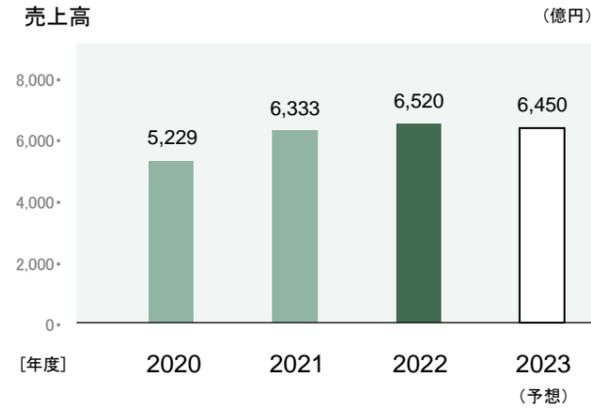
自己資本比率の推移



# 財務ハイライト

## 主な財務指標の推移と「22中計」における計画値

「13中計」=2013年度～2015年度 「16中計」=2016年度～2018年度 「19中計」=2019年度～2021年度 「22中計」=2022年度～2024年度



過去11か年度分の主な財務指標の推移について、P.92-93に掲載しています。合わせてご覧ください。

2030年の活動領域の設定  
 活動領域に則した組織の改編  
 事業ポートフォリオの動的管理  
 戦略的 M&A投資

「知の深化」と「知の探索」という2つのマネジメントを両立させながら加速し、社内外のシナジーを追い求め、「経済的価値」と「社会的価値」を持続的に創造していきます。

新たに決めました私たちのパーパスをゆるぎない基軸とし、全社ビジョンを達成するために、当社グループの活動領域を見直しました。

2050年の世界がどうなっているか、その予測からバックキャストしました「魅力的な市場」、そして当社グループの有する強みからフォアキャストした「勝てる市場」、それらの交わりとして2030年の活動領域を設定しました。三井金属グループは、環境・エネルギー、資源、ライフサイエンス、エレクトロニクス、モビリティ、サーキュラーエコノミー、これら6つを活動領域として、事業に取り組んでいきます。

この活動領域に則すべく、組織の改編を行ないました。2030年に向けた事業組織の組替えです。

その組替えにおける設計コンセプトは、「魅力的な活動領域」であること、そして「持続的なシナジーの追求が可能」であるか、という2つの軸です。これまでは、事業本部ごとにそれぞれの市場・お客様へアクセスしていましたが、これからは活動領域ごとに組織を括ることで、魅力的な市場へ常に価値を提供できる組織体を目指します。

3つの事業本部における既存事業の深化だけではなく、事業創造本部が新規事業を創造し、両利きの経営を強化、加速していきます。

既存事業を深化させ精度を高める「知の深化」、新規事業創出のために未知の領域で知識を広げる「知の探索」、それらを両立させる両利きの経営。この「知の深化」を進めるため、既存事業の価値を「期待事業性」、「事業価値」という2つの軸で評価し、事業ポートフォリオを管理し、経営資源を効果的に配分していきます。

「期待事業性」については、市場の魅力度と当社の優位性、「事業価値」についてはEBITDA、ROIC(現在、過去、将来 [2030年期待値])で評価しています。

2022年度の再評価は右図の結果となり、価値の拡大、価値の育成領域の事業ユニットへの経営資源集中を進めています。各事業ユニットの位置づけについては、上記客観的データに基づく評価と、これまでの各事業ユニットの取組み、2030年のありたい姿への戦略の妥当性等を考慮して、総合的な判断を行なっています。

経営資源の配分については、各事業の事業ポートフォリオ上の位置づけに加えてROIC目標も考慮したうえで決めていく仕組みを検討しています。

また現在、期待事業性の高い事業では、さらなる価値の拡大、価値の育成を図るため、自力成長だけではなく、積極的に社外のカモ活用すべく、M&Aや事業提携検討を進めています。引続き、事業組織の改編によって生み出す当社グループ内のシナジー、さらに社外とのシナジーを組み合わせ、成長戦略を強化していきます。

この取組みの実行部門として、2022年4月に事業開発室を経営企画本部内に新たに設けました。既存事業とのシナジー効果が高い領域で小規模なM&Aを計画的に行なっていくプログラマティックな手法を、M&Aの基本方針と決めました。長期的戦略に必要な能力を段階的に入手できること、M&Aの経験値を積み重ねられること、統合効果をより高められることを狙うための手法です。

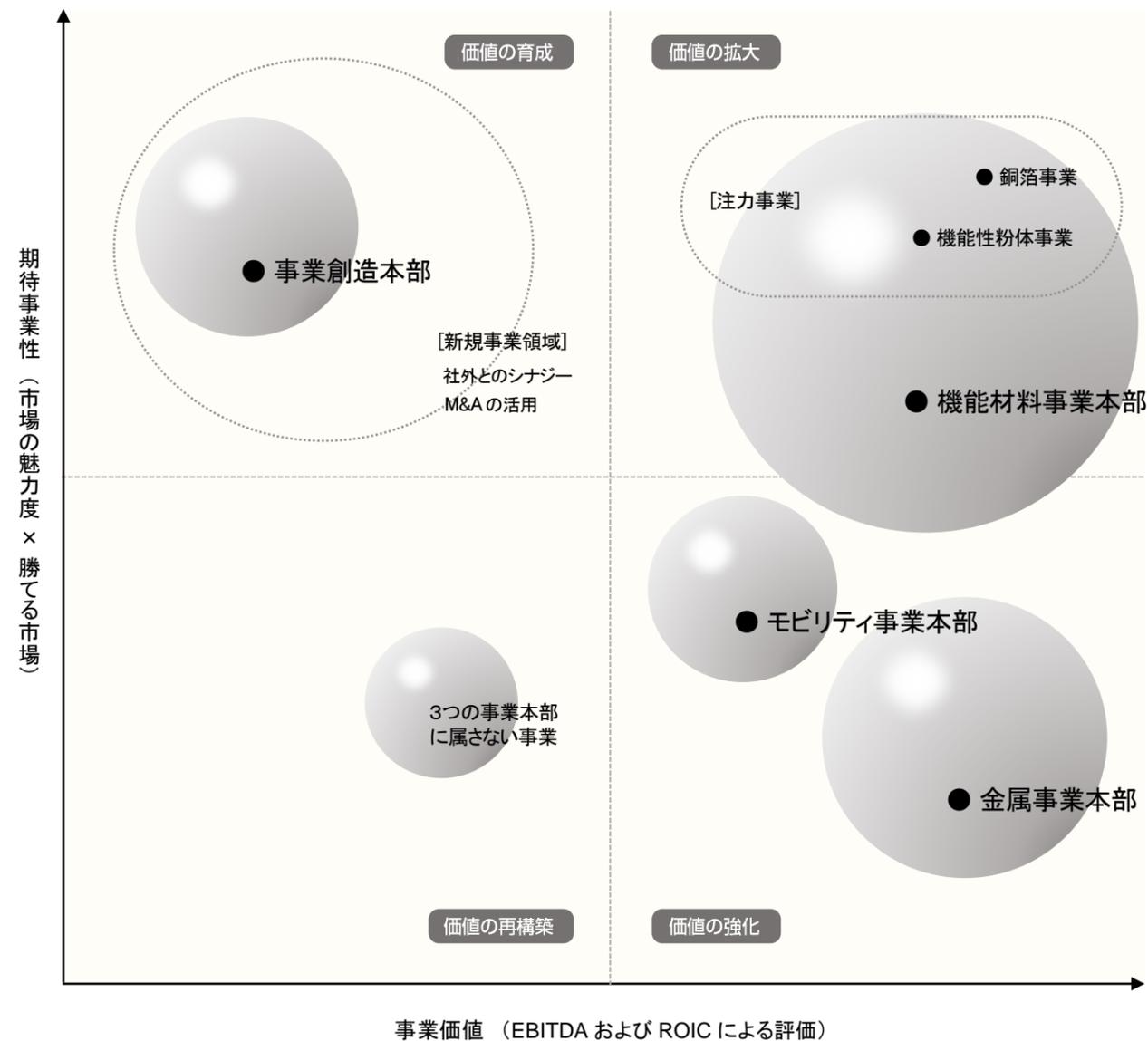
事業ポートフォリオの動的管理をもとに、常に事業を見極め、価値の再構築にカテゴライズされた事業については、社内外のベストオーナー\*の探索を続けます。

パーパスを軸として設けました活動領域をもとに、「知の深化」と「知の探索」をバランスよくコントロールしながらイノベーションを起こし続け、経済的価値と社会的価値を持続的に生み出せる統合思考経営を進めていきます。

\* ベストオーナー

当該事業の経営資源を最も活用でき、その企業価値を中長期的に最大化することが期待される経営主体。

事業評価マトリクス 「22中計」スタート時のポジショニング



# Exploring for new businesses

[事業創造本部]

知の探索

価値の育成

2030年のありたい姿

## マテリアルの知恵で“未来”を探索する、ワクワク価値共創集団

今よりも未来をより良くすること。それに挑戦し、実現させることで、世の中の持続可能性を高めることに貢献し、三井金属グループの企業価値向上を図ります。



探索精神と多様な技術で各ステークホルダーの皆様へ“ワクワク”する価値を提供し、三井金属グループの企業価値創造に貢献すること。これが私たち事業創造本部のミッションです。

そのミッションを達成すべく、2022年度からスタートしました22中計の3か年度では、「事業機会の探索力強化」、「研究開発力の強化」、「基盤の強化」という3つの戦略を掲げ、研究開発と市場共創を軸にした価値創造を進めています。

加えて、既存ユニットでの事業化推進テーマを実現させるための投資を進めており、お客様との協働も着実に実を結びつつあります。

マテリアルの知恵を活かした、三井金属グループならではの課題解決という価値の提供を通じ、当社グループの成長に向けて、世の中の持続可能性を高めるために、一丸となってこれからも取り組んでいきます。事業創造本部のさらなる前進にご期待ください。

常務執行役員 事業創造本部長

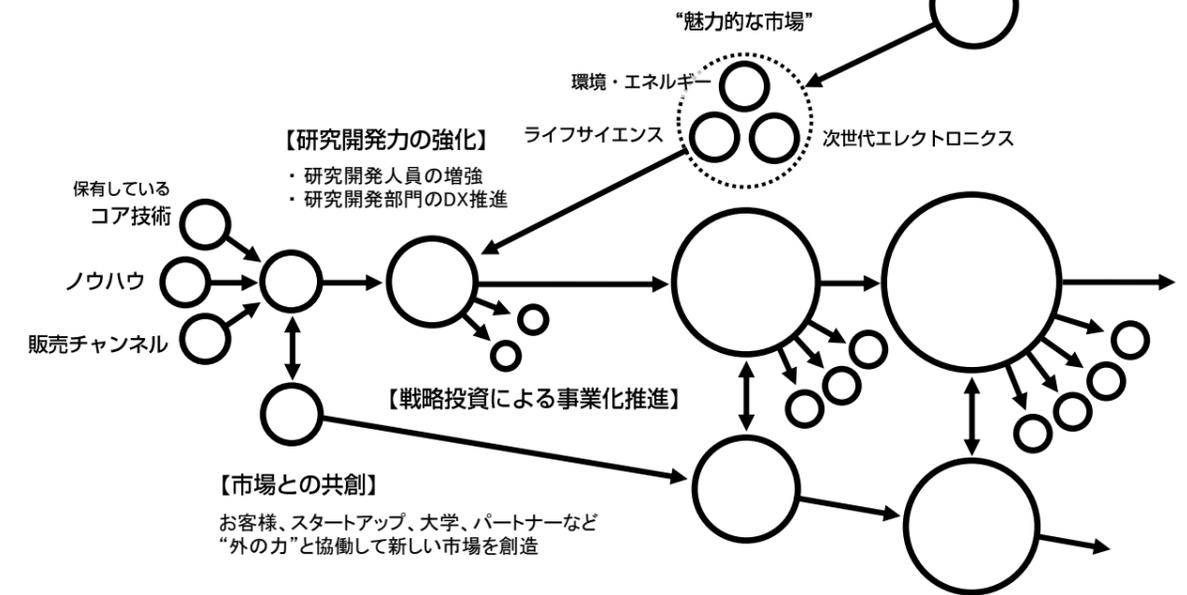
安田 清隆 Yasuda Kiyotaka

新たな事業の持続的な共創

【探索力の強化】

バックキャスト思考による事業機会の探索

2050年の世界



### 戦略投資による事業化推進

電気自動車(EV)をはじめとした幅広い用途向けに、次世代の蓄電池として期待されています全固体電池。その全固体電池向け固体電解質 A-SOLID®の量産試験用設備での供給を2021年度に開始いたしました。昨2022年度には、その生産能力の倍増に着手いたしました。

EV用途での全固体電池実用化に向けた活発な開発競争を背景に、国内外のお客様での A-SOLID®へのニーズ急増に対応しての能力増強です。車載用途以外での採用も複数のお客様で進んでいます。

次世代半導体チップ実装用特殊キャリア HRDP®については、主要な大手半導体メーカーである複数のお客様において、当社 HRDP®を用いた次世代半導体パッケージ開発が本格化しています。こうした動きに応え、さらなる品質向上と生産能力増強を目的に、協働パートナーであるジオマテック株式会社 赤穂工場内にHRDP®の第2ライン導入を今年度に入り決定しています。2023年から2025年にかけて順次投資を進め、全自動化したラインが2025年には稼働となる予定です。

### 市場との共創

当社が有するコア技術を「外の力」とイノベティブに融合させる市場共創の取組みも加速させています。セラミック製の機能性分離膜を開発、製造、販売するイーセップ株式会社(本社:京都府相楽郡)に、コーポレートベンチャーキャピタル(CVC)を通じて昨年7月に投資いたしました。

イーセップ社は、独自技術の分離膜と触媒とを組み合わせたメンブレンリアクター、すなわち反応と分離を同時に行なうことのできる膜反応器を利用して二酸化炭素からの合成燃料製造の事業化を目指しています。

イーセップ社の分離膜技術と当社が得意とする無機材料技術との融合により、グリーン燃料製造用メンブレンリアクターの開発等、カーボンニュートラル社会の実現に貢献する環境エネルギー分野での事業機会が拡がることを期待しています。

また、今年度の初めには、核融合発電の社会実装を目指しています株式会社 Helical Fusion (本社:東京都中央区)へもCVCを通じて投資いたしました。

核融合発電は、燃料となる資源が海水中に豊富にあり、CO<sub>2</sub>を排出しない次世代エネルギー源を利用した発電方法です。Helical Fusion 社の核融合炉に関する技術と当社が有する技術との融合によって、持続的かつ安定したエネルギーの創造へとつながることが期待されます。

# Engineered materials

[機能材料事業本部]

2030年のありたい姿

## 2030年度 売上高1,800億円 経常利益400億円

### 新規上市製品の70%以上、販売比率の50%以上を 環境貢献製品とする

知の深化

価値の拡大

主要事業戦略

#### 銅箔事業部

- MicroThin™ の市場および用途拡大への万全の備え  
(1) 新規市場参入 (2) 供給能力の最大活用
- 高機能電解箔の開発・上市と拡販

#### 機能性粉体事業部

- 既存製品の利益最大化 (電材用銅粉、研磨材拡販)
- 新商品上市 (3Dプリンタ用銅粉、レアメタル溶液 等)

#### 薄膜材料事業部

- 適切なマージンの確保と、生産革新によるコストダウン
- 将来の新製品育成

#### セラミックス事業部

- 次世代セッター\*等の新製品の拡販

\* 電子部品向け焼成セラミックス治具

ESGの取組み

- ・ 環境貢献製品の創出、2050年カーボンニュートラル達成に向けて本社部門と協働で推進体制を構築、活動を展開中
- ・ 環境貢献製品については、各事業部・関係会社にて候補を選出し、認定に向け申請済み

機会とリスク

- ・ 技術革新による新たな需要の創出
- ・ 市場ニーズの高度化による高機能商品の需要拡大
- ・ 新興国の市場拡大による需要増加
- ・ 新興国メーカー台頭による価格競争の激化
- ・ 感染症拡大や保護貿易台頭に伴う需要の低迷
- ・ 海外原料調達における地政学リスクの高まり

私たち機能材料事業本部は、価値ある高機能製品の提供により、お客様のニーズを満たし、さらには社会の課題解決に貢献して、経済的価値の向上・拡大を目指します。

事業部毎に設定した戦略を確実に遂行しながら、コア技術の深化やマーケティング力の向上、環境貢献製品の創出に注力し、既存の事業分野の深掘りと新たな事業機会の探索を進め、「2030年のありたい姿」の実現に向けて邁進しています。

昨2022年度の機能材料事業を振り返りますと、銅箔事業においては、半導体向けを中心にサプライチェーン全体での在庫調整が長引いた結果、減販となりました。機能性粉体事業でも主要なお客様での生産調整、スマートフォン向け需要低迷の影響を受け、やはり減販を余儀なくされました。原材料の在庫要因もあり、事業本部全体で前年度比、減収減益という結果でした。

総じて厳しい事業環境にありましたが、そのような環境下でも中計で掲げています打ち手は着実に進めることができています。銅箔の主力製品である MicroThin™ では、HDI向けにお客様での採用を増やし、パッケージ向けでは供給能力増へ進展を図ることができました。

機能性粉体では3Dプリンタ用銅粉など新規製品の上市を進められましたほか、セラミックス事業でも次世代セッター\* や3Dセラミックス造形物の拡販が進みました。

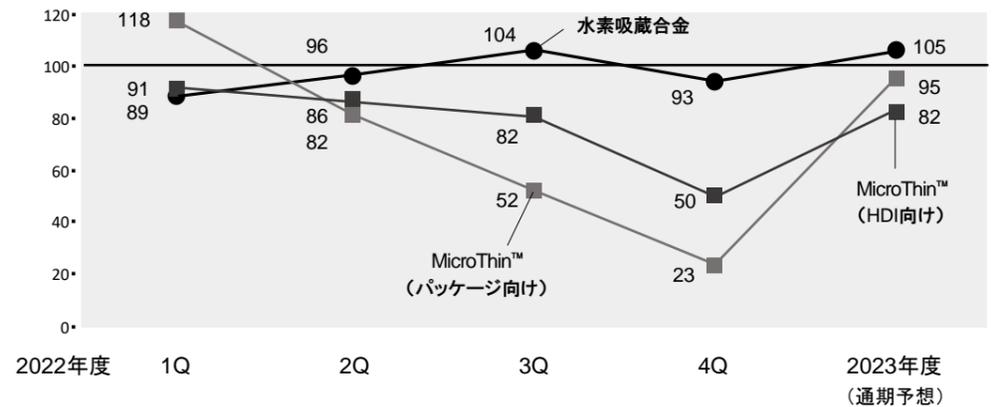
私たちの目標を達成するのに欠かせない、多様な特長を持つエンゲージメントの高い人材が活躍できる組織づくりも進め、お客様はじめ各ステークホルダーの方々と協働して継続的な価値創出に引き続き取り組みます。

私たちの挑戦が、三井金属グループの成長はもとより、持続可能な社会の実現にも貢献できると確信しています。

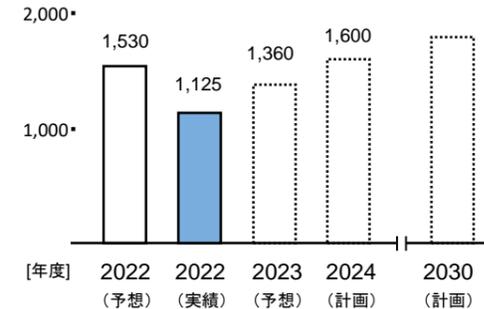
常務取締役 兼 常務執行役員 機能材料事業本部長

岡部 正人 Okabe Masato

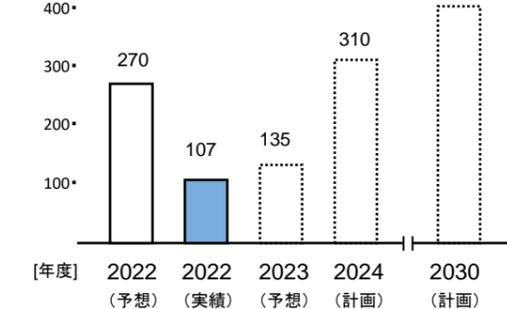
機能材料事業本部 2022年度 主要製品の販売推移と予想 (2021年度の通期販売実績を100とした場合の指数表示)



機能材料事業本部の売上高 [億円]



機能材料事業本部の経常利益 [億円]



\* 2030年度の計画値は、在庫影響を含めていません。

# Metals Mining and smelting

[金属事業本部]

2030年のありたい姿

## 持続可能な社会の実現に必須とされる存在となる。

当社の特長を活かした高度なりサイクルネットワークの確立、  
新たな金属・再生可能エネルギー資源の開発

知の深化

価値の強化

主要事業戦略

### 金属事業本部

- 当社独自の多様な製錬アセットを活かした高度なりサイクルネットワークの構築

### 亜鉛・鉛事業部

- 既存アセットを活用した産業廃棄物処理ビジネス拡大
- 複雑鉱増処理による原料マージンアップ
- 新規の鉛系原料増集荷・増処理による利益貢献

### 銅・貴金属事業部

- 有利原料増処理によるマージン改善
- 操業改善および投資厳選によるコスト削減

### 資源事業部

- ペルー「ワンサラ」・「パルカ」周辺での新規鉱山開発の検討

ESGの取組み

脱炭素社会の実現に向けたCO2排出量削減および再生可能エネルギー開発可能性の検討

機会とリスク

- ・ 長期的な亜鉛、銅の需要の伸び
- ・ 拡大・複雑化する資源リサイクル・ニーズ
- ・ 再生可能エネルギーの普及促進
- ・ 金属相場と為替の変動
- ・ エネルギーコストの上昇
- ・ カーボンニュートラルに向けた気候変動対策の加速

長年にわたって製錬リサイクルの深化に取り組んできた当社。循環型社会の形成により高まっているリサイクル・ニーズに応えるべく、「持続可能な社会の実現に向けたソリューションの提供」を金属事業におけるミッションに掲げました。

2030年のありたい姿へ向けて、22中計ではより高度なりサイクル製錬ネットワークの追求、新規鉱山開発の検討、さらに脱炭素社会の実現に向けたCO2排出量の削減、再生可能エネルギー開発可能性の検討、DX実現に向けたデジタル・インフラ整備も進めています。

2022年度は、エネルギーコストの上昇、非鉄金属相場の変動に伴う在庫要因の影響等があり、損益面では減益となりましたが、金属事業の戦略として打ち出している取組みそれぞれは、着実に進めることができました。

亜鉛製錬においては、既存アセットを活かした産業廃棄物の処理を拡大し、鉛製錬においては、リサイクル原料の処理量増加、熔鉱炉の稼働率向上を図っています。

資源事業では、ペルーの既存鉱区周辺での新規鉱山開発向け、予察的経済性評価において採算性を確保できる見通しが立ち、より具体的なフィジビリティ・スタディに進みます。

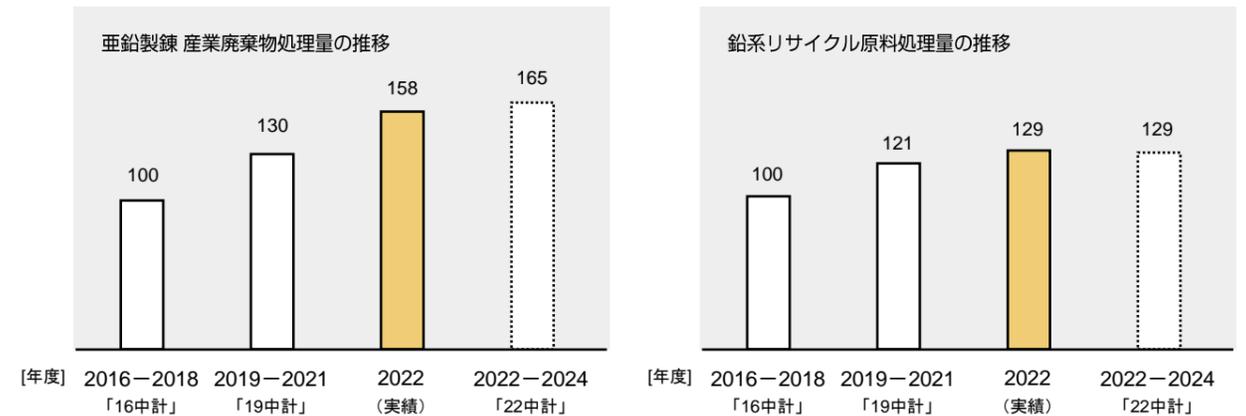
製錬事業におけるCO2排出量削減へ向け、代替燃料の活用へ向けた実証実験にも着手しています。

当社グループが保有する多様なプロセスを活用した亜鉛・鉛・銅の製錬ネットワーク、鉱山資源、再生可能エネルギー、これらの特長を最大限に活かし、かつ連携・シナジーを強化することで、私たちにしかできない価値の提供を続けてまいります。

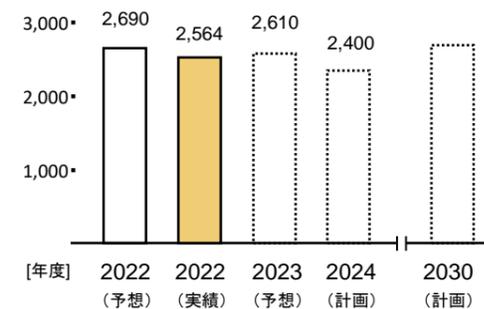
専務取締役 兼 専務執行役員 金属事業本部長

角田 賢 Tsunoda Satoshi

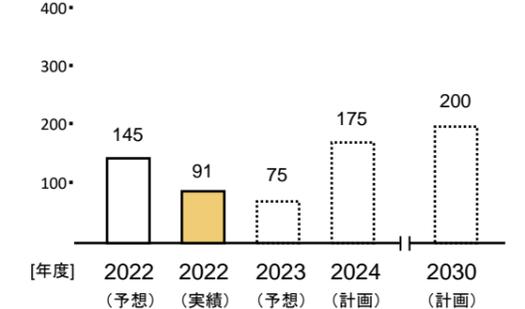
金属事業本部 産業廃棄物・リサイクル原料処理の拡大 (16中計期間の実績を100とした場合の指数表示)



金属事業本部の売上高 [億円]



金属事業本部の経常利益 [億円]



\* 2030年度の計画値は、在庫影響を含めていません。

# Mobility

[モビリティ事業本部]

2030年のありたい姿

## 選ばれる価値を見極め、 創り続けるモビリティ社会の開拓者。

新規製品の売上比率50%以上・経常利益200億円・リコール“ゼロ”

知の深化

価値の強化

主要事業戦略

### モビリティ事業本部

- 事業シナジーの実現（短期/中期/長期）
- 事業環境の変化に呼応した新規ビジネスの開拓と推進

### 触媒事業部

- 差別化を図るための技術開発力の維持強化
- 各技術係数の向上やDX推進によるモノづくりの効率化
- 強みを活かした中長期視点での勝てるシナリオ作り

### 三井金属アクト

- システム製品の開発および拡販に注力し、システムサプライヤーへの変革を目指す
- グローバル最適生産深化やスマートファクトリー化によるコスト競争力強化

### 三井金属ダイカスト

- 事業再建および適正利益の確保

ESGの取組み

環境課題への取組みについては、お客様目標と当社目標との整合性を図りながら定量的かつ持続的な対策を実行し、目標達成を目指す

機会とリスク

- ・ 自動車の電動化、自動化による新製品の拡販
- ・ 燃費や排ガスなど環境関連の規制強化
- ・ 自動車業界の変革ともなう新たなプレイヤーの台頭
- ・ 半導体など関連部品の供給不足による自動車市場の需要減や生産回復の遅れ
- ・ 海外原料調達、生産および販売における地政学リスクの高まり

モビリティ事業本部は、CASE、MaaS、カーボンニュートラルといった自動車産業の大きな変化・進化を、新たなニーズとして常に正面から捉え、お客様が必要とされる価値を提供し、モビリティ社会の実現に貢献を果たしていきます。

売上高における新製品の比率を高め、利益を大きく伸ばし、そして「リコール“ゼロ”」とすることを2030年の目標として定めました。その達成のために、技製販のすべてにおける深化と、新規開拓の推進、そして短期・中期・長期それぞれのサイクルに合わせた事業シナジーを追求しています。

終えました2022年度においては、モビリティ事業の主要製品である自動車部品ドアラッチは、中国市場における需要の低迷を、国内、インドおよび東南アジア向けの需要で補うことができ増収となりました。

二輪車向け排ガス浄化触媒は、インドおよび東南アジア向け需要が堅調に推移し、四輪車向け排ガス浄化触媒は、インド向け新規受注車種の量産を開始したことから増販となり、触媒事業も増収を図れました。

中計原計画に対しましては未達ではありますが、ダイカスト事業における歩留まり改善なども進み、事業本部全体では前年度比で増収増益という結果です。

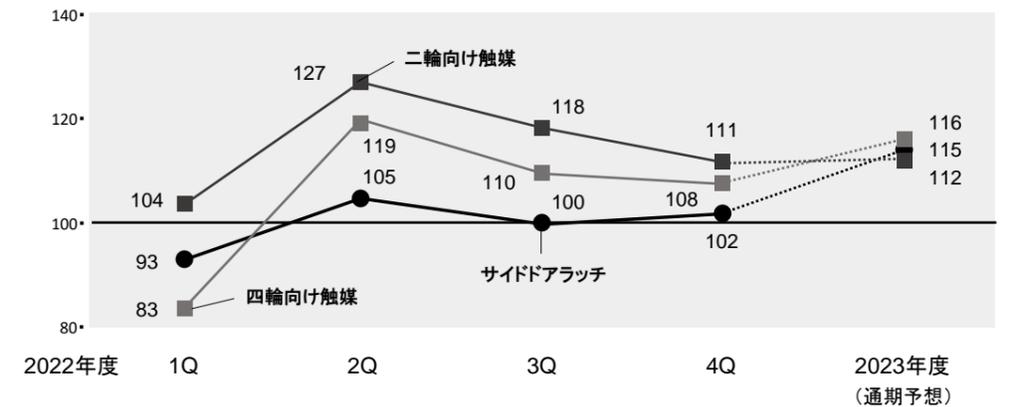
当2023年度も、ドアラッチ、触媒において拡販を進め、事業本部全体で売上、利益とも伸ばしていく見込みです。22中計で掲げています各事業部門の取組みも確実に進めていきます。

熱意をもった「挑戦」と、諦めずにやりきる「執念」、そして、すぐ実行する「スピード」をキーワードとして、“未来”の価値が何かを見極め、その価値を創り続けるモビリティ社会の開拓者を引き続き目指していきます。

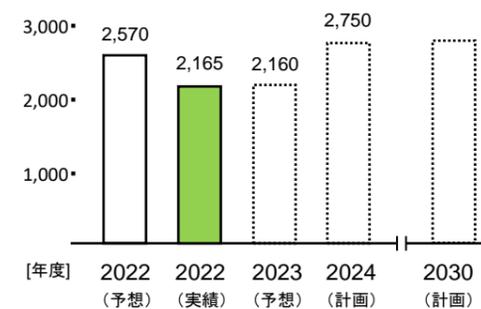
常務執行役員 モビリティ事業本部長

井形 博史 Igata Hiroshi

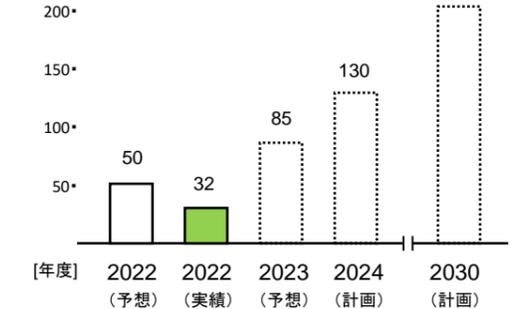
モビリティ事業本部 2022年度 主要製品の販売推移と予想 (2021年度の通期販売実績を100とした場合の指数表示)



モビリティ事業本部の売上高 [億円]



モビリティ事業本部の経常利益 [億円]



# 価値創造の源泉となる資本

ビジネスモデルを回し成長製品・事業を継続的に創出し、三井金属グループの企業価値を向上させていくために、私たちはその源泉となる非財務資本の維持・強化にも力を入れています。

## 人的資本マネジメント

私たち三井金属グループの持続可能性、そして世の中での持続可能性を高めるために、事業を通じて環境・社会課題を解決していく、そのためのイノベーションを創出し、新たな価値を生み出し続ける、こうした私たちの取組みを支えているのが、多様な個性と様々な価値観、経験とスキルを持った人材です。三井金属グループで働く従業員は、グローバルに各国・各地域で、それぞれの役割を担いながら、新たな価値を生み出すことに貢献しています。さらに一人ひとりが、当社グループで働くことに誇りや幸せを感じることができるよう、安心して働ける職場環境、個々人が持てる能力を最大限に発揮できる仕組みを整えています。

当社グループでは、「ひとづくり基本方針」に基づき、事業を通じて環境・社会課題を解決し、価値創造を実現する人材を育成すべく、人材戦略を踏まえたHRBP<sup>(\*)</sup>機能の導入、健康経営の推進、ダイバーシティ&インクルージョンの推進、実力重視の人事制度導入と定着、という4つの施策を中心に人的資本の最大活用を図っていきます。

\* HRBP: Human Resource Business Partner。経営者や事業部門のパートナーとして、事業成長と戦略の実行を人材・組織の面から支える機能



執行役員 人事部長

杉元 晶子

Sugimoto Akiko

## 人事ビジネスパートナー室の設置

従来の企業人事は、経営が決定した人事戦略の実行や労務管理などオペレーション業務が中心となりがちでした。企業経営を取り巻く環境が不透明さを増す今日、事業を継続的に成長させていくためには、経営戦略と人事マネジメントの連動した戦略人事が求められています。

経営戦略、事業戦略に人事の面から迅速に対応できる体制とすべく、当社では2022年4月に人事ビジネスパートナー室を設置しました。

具体的には各事業本部にHRBPを配置し、人事部と緊密に連携できる体制を整えました。全社グループでの視点における事業ポートフォリオの動的管理に紐づく人材アロケーションの実行など、先見性のある人事課題を特定し、課題解決のための施策をスピーディに展開していくとともに、サクセッションプランや個人別の配置育成計画により各部門でのタレントマネジメントを支援・推進していきます。

人は、主体的に価値を生む唯一の存在です。どんなに素晴らしい装置や材料、知的財産といった資本があっても、それに働きかける人がいなければ何の価値も生まれません。ゆえに人は最も重要な経営資源なのです。そして人は教育や配置による育成をすることで、できることが増える、つまりさらに大きな価値を創り出せるようになります。

でもそうなるかどうかは、その人の心のありかたに大きく依存します。人が仕事に集中・邁進するためには、健康やソフト・ハード両面での安全といった基本を固めるのはもちろんのこと、その人らしく主体的に働けるよう、様々な価値観や考えが、たわめられることなく尊重され、他者と創造的に協働できる、そんな環境を整えることが必要です。その上で、経営戦略上最も有効と考えるところに配置する。すなわち、個人を尊重しつつ、組織として活用する。このことを推進しています。

## 健康経営の推進

当社グループが持続可能であるためには、ともに働く全ての従業員とその家族が心身ともに健康であることが重要な経営課題であると考えています。従業員とその家族が健康であることは、従業員の生活を充実させ、その個性・能力を最大限に発揮できる基盤となり、会社にとっても生産性を高め、業績向上、新たな価値の創出へと繋がっていきます。従業員とその家族の健康維持・増進活動に取り組むことを通じて、さらに活力のある会社づくりを推し進め、いって社会に貢献し続けることを宣言しています。

当社三井金属は、2019年以降継続して健康経営優良法人に認定されるなど、健康経営に注力しています。今後は従業員のみならず、従業員家族を含めた健康維持・増進活動に取り組んでいきます。

2022年度には、健康経営宣言のグループ内での周知、健康関連の研修・イベント、全拠点でのメンタルヘルス研修を継続して実施しました。

また、全社での健康診断結果のデータ分析、健康課題の抽出、健康管理目標の設定と個々の改善取組み、治療が必要な場合の仕事との両立を支援する制度の導入、各職場へのストレスチェック結果のフィードバック、重点職場のヒアリング、環境改善の取組み状況確認、改善サポート等を行なっています。

## 多様な人材の活躍

日本国内における労働力人口の減少、AI等のテクノロジーの進化など外部環境が大きく変化する中、当社グループの価値創造を担う人材確保につなげるための取組みとして、2016年度より制度面の整備を中心とした働き方改革を実行し、2022年度からは「三井金属だからこそ働きたい」と思えるための働きがい改革を推進して、いきいきと働ける職場づくりを目指しています。とくに今後、ライフスタイルが多様化することを踏まえ、子育てや介護、療養等の理由で働き方に制約がある人材も長く働き続けられるよう、柔軟な働き方が選択できる仕組みづくりや所定外労働時間削減の取組みを行なっています。

### [柔軟な働き方ができる仕組み]

- ・コアタイム無しのフレックス制度
- ・半日単位年休
- ・テレワーク制度
- ・配偶者の転勤に伴う休職制度
- ・カムバック制度（やむを得ず退職した社員の再雇用制度）
- ・配偶者の出産看護休暇（有給2日以内）
- ・育児休業（1歳到達後の翌年4月末まで男女問わず取得可能）
- ・子の看護休暇（時間単位取得可能・有給）
- ・時短勤務制度（小学校6年生まで）
- ・時差勤務制度
- ・介護休暇（時間単位取得可能・有給）
- ・時間外労働の免除
- ・キャリア申告を元にした異動・転勤調整の仕組み など

### [所定外労働時間削減の取組み]

- ・労働安全衛生委員会における労使による対策検討
- ・タイムマネジメント研修の実施
- ・PCのログイン・ログオフ時間の自動集約による所定外労働時間の見える化、管理職の実労働時間の把握 など

### [働きがい改革の取組み]

- ・エンゲージメント測定を活用したいいきいき度向上のアクションプラン実施

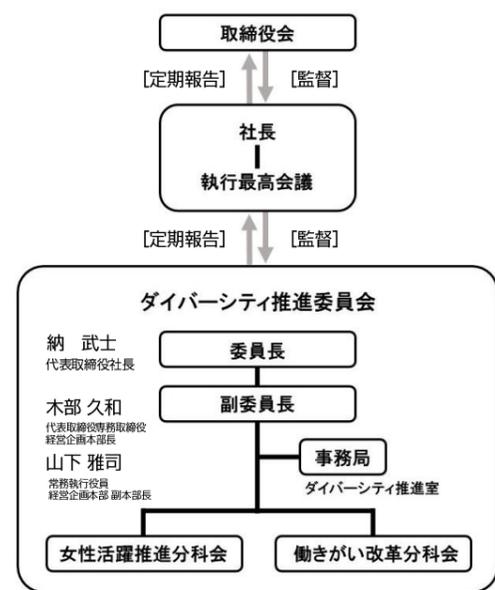
## 女性活躍推進

多様な考えや価値観を活かし、幅広い視点での意思決定、組織運営を行ない、今後想定される複雑な問題に対応できる組織を作っていかなければ、VUCAの時代を生き残れません。そのため、当社ではまず、女性にフォーカスしており、女性の人材育成やキャリア採用での女性管理職登用などの取組みを強化しています。ライフイベント等により一時的に業務に制限がかかる従業員についても昇進・登用にあたり、その要因で不利にならないよう実力に応じて経営者候補として選抜育成しています。具体的には、幹部候補社員には経営戦略講座を、管理職候補者には候補者育成研修を提供するなど、女性幹部・管理職候補者を増やす取組みを行なっています。

## ダイバーシティ&インクルージョンの推進

ダイバーシティ&インクルージョンの取組みを深化・加速させるため、専任組織であるダイバーシティ推進室を2021年10月に設置しました。ダイバーシティ推進室では、多様な価値観を持つすべての従業員が活躍できる職場づくりを実現するための計画を策定・実行しています。具体的には、中期経営計画における重点取組み項目である働きがい改革と、多様性を高めて活かす取組みの第一歩として女性活躍を推進し、多様な人を惹きつける職場を実現していきます。また、社長を委員長とするダイバーシティ推進委員会を2022年4月に立ち上げ、委員会の方針・施策を定期的に協議・決定、進捗を管理していくこと、そして、課題や委員会での取組みについて取締役会への報告事項とすることで、経営方針に沿った取組みの継続実施、施策の浸透と定着を図っていきます。

[マネジメント体制]



ダイバーシティ推進委員会では、「女性活躍推進分科会」と「働きがい改革分科会」の2つの分科会が設置され、社長直轄のスピード感を活かして取組みを進めています。

### 働きがい改革のありたい姿

事業により目標や組織課題が異なる中、「誰もが働きやすい、いきいき職場」を実現するため、各事業部から選出されたメンバーと課題解決に向け議論を重ねてきました。土台となるのは「共に働く相手を尊重し、安心して働ける環境をつくること」。まずは組織の状態を見える化すること、その上で、それぞれの組織に合ったアクションを実行することによって課題を解決していきます。



私たちは、お互いを認め合い尊重することで、安心して働ける職場をつくります。



私たちは、自律的に働き、仕事の成功や失敗を通じて、成長を実感できる職場をつくります。

### 女性活躍推進のありたい姿

三井金属グループで意味する女性活躍推進は、女性だけを後押しすることではなく、女性も当たり前活躍できる会社・職場にすることで、様々な価値観、働き方の志向を尊重出来る、より誰もが働きやすい会社に近づけると考えています。



私たちは、立場・属性に関係なくお互いに個人(個性)を尊重します。



私たちは女性活躍の取組みを通じて、色々な属性の方がより活躍できる組織になります。



私たちは自分の従来の仕事のやり方や仕組みを抵抗なく変え、新しい取組みに挑戦する人と組織になります。

## ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて

三井金属グループでは、グローバルで1万3千人以上の従業員が働いており、人種・国籍・宗教・信条・文化・出身地・障がいの有無・性別・性的指向・性自認などの属性の多様性を活かすだけでなく、様々な価値観を持つ従業員がお互いを尊重し、それぞれの考えや経験を活かして働くことができる組織、つまりダイバーシティ&インクルージョンが実現された組織を目指しています。絶えず変化して多様化するグローバル社会においてイノベーションを起こすためには、この考え方を従業員一人ひとりが理解し、それぞれがもつ様々な価値観・経験を活かすことが必要です。多様性を活かし、働くひと全てがいきいきと活躍できる企業グループ実現に向け、三井金属グループ全体の持続的な取組みを深化・加速させていきます。

[定期的な情報発信]

- (社外)
  - 社長メッセージの掲載(コーポレートサイト)
  - 社外取締役・ダイバーシティ推進室長メッセージ(採用HP)
  - ありたい姿の掲載(採用HP)
  - 人材戦略の発信(ESG説明会)
- (社内)
  - 社長メッセージ、社長×人事部長の対談記事、ダイバーシティ推進委員会・働きがい改革進捗状況について社内サイトや社内広報誌への掲載、各種研修にて社長メッセージの発信、ダイバーシティ&インクルージョンの取組みの紹介

[研修・セミナー]

- ・アンコンシャスバイアス研修(非管理職向け)
- ・ダイバーシティマネジメント研修(管理職向け)
- ・D&I推進ワークショップ(男性育休編)
- ・女性交流会



アンコンシャスバイアス研修



働きがい改革や、多様な人材が活躍できる仕組みを通じて生産性を向上させ、イノベーションが起こる組織づくりに貢献すること。そして、当社グループのダイバーシティ推進における取組みを発信、共感してもらうことでより多くの方に、三井金属のファンになっていただき、イノベーションを加速させていくことが、私たちダイバーシティ推進室のミッションです。

人事部 ダイバーシティ推進室長

田代 美智

Tashiro Misato

### 新たな人事制度

当社は2022年4月より人事制度を刷新し、これまでのヒト基準から職務・役割基準のジョブ型人事制度へと改めました。新たな制度の基本理念として掲げているのは、年次や年功に捉われない実力重視の適材適所を実現することです。そして、この人事制度の刷新と合わせて、社員一人ひとりの志向や価値観に寄り添ったキャリア形成をサポートするキャリア開発支援の取組みを強化しました。

これからは、キャリア教育やキャリア面談などの各施策を通して、社員の希望と会社の期待をすり合わせながら、一人ひとりのキャリアビジョンの実現に向けた成長を支援する取組みを継続的に実施してまいります。また、これと同時に、既に社内でも実施している社内公募制度の改善など、社員のキャリア選択権を尊重した施策の検討にも取り組んでいきます。

人的資本

価値創造を担う人材の育成

三井金属ではグループの価値創造を担う、「Willを持った人材」の育成をOJTとOff-JTの両輪で推進しています。従業員がWillを持って自律的に学び、スキルを向上し自らの強みを発揮できるよう、また生涯キャリアの形成に向けた各従業員の継続的な努力をサポートすべく、自律的な学びを支援できるカリキュラムと学習環境の提供に努めています。例えば、新入社員に対してはOJT指導員を選出し指導員への教育を行ないつつ、指導員-部下間のコミュニケーション方法など育成上の課題を集約し若手社員のフォローアップ研修に反映させるなどタイムリーにOff-JT研修の内容をブラッシュアップしています。また、統合思考経営の実践に向け、環境・社会課題を起点としたビジネスを創出できる人材の育成にも力を入れており、外部環境の変化を考慮しSDGs、ESG、CSRに対応する研修の拡大・強化に取り組んでいます。

2022年度より人事制度の刷新に併せ、「個」のキャリア自律を実現すべく教育体系の刷新並びに、それをサポートするDXツールとして、MLP (Mitsui-Kinzoku Learning Platform) を導入しました。新教育体系では選択型能力開発プログラムを更に強化し、各階層で必要な能力を開発する必須研修に加え、従業員が自由に受講できる学習コンテンツを大幅に拡充しカフェテリア型の研修体系としました。リーダーシップやアンガーマネジメント、ダイバーシティマネジメントなど管理職のマネジメントスキルを高めるコンテンツ、DXやAIなどのテクノロジー、心理的安全性など働き方改革に関する学習、サステナビリティに関する学習など世の中のトレンドをキャッチアップしたコンテンツも用意しています。

Off-JT研修プログラム概要

2022年度より教育体系を刷新。カフェテリア型能力開発プログラムを中心としたプログラムで従業員の自律的なキャリア形成を支援しています。また、学びのプラットフォームとしてMLP (Mitsui-Kinzoku Learning Platform) を導入し、自律的な学習環境を提供しています。新規カリキュラムの一つとして、全従業員のITリテラシーのさらなる向上を目標とし、三井金属総デジタル人材化と銘打ったICT教育を導入しました。本取組みの継続的な実施を通じて、DXIによる新たなビジネスモデル創出が出来るような人材の輩出を目指しています。

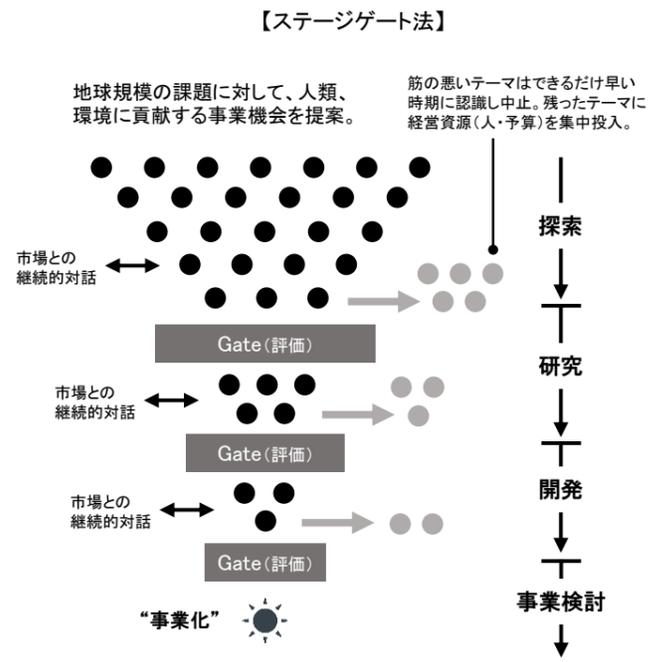
\* 以下の各プログラムを学習管理システムMLPを通じて提供しています。

<プログラム種類>	<目的>	<研修の概要>
● Basic Skill (必修プログラム)	各キャリアステージで必要な知識・スキルの習得	・ マネジメント、ダイバーシティ、ITセキュリティ、サステナビリティ、財務、知的財産、品質管理、メンタルヘルスなど各階層で必要な能力を開発するプログラムを提供
● Skill Up (推奨プログラム)	業務を遂行する上で役立つ知識・スキルの習得	・ ビジネススキルから専門知識まで幅広く業務に役立つプログラムを提供 ・ 業務内容や自身の能力を踏まえて自ら選択、もしくは上司が推奨する
● Self Development (自己啓発プログラム)	本人の意思によって自分の能力・スキルを拡大	・ 通信教育 (e-ラーニング含む) ・ ビジネススキルや語学など自らコンテンツを選択して受講することができる
● 組織別研修 選抜型研修	各従業員の専門性強化 経営者候補に対する教育、外部との相互交流	・ 職能集団別、事業ライン別に必要とされる専門的な知識を提供する ・ 執行役員および部長職からの選抜者を、経営者育成を目的とした外部主催研修へ派遣 ・ 社内で次世代、次々世代経営者候補選抜研修を実施 ・ 三井業際研究所主催の各階層研修への派遣
若手社員研修/ キャリア採用者研修	新入社員の入社教育	・ 新入社員研修、中間フォロー研修、1年目・2年目・3年目フォロー研修 ・ キャリア採用者 導入研修・フォロー研修
キャリア研修	自律的なキャリア形成の支援	・ キャリアビジョンを描くために年代別 (20代、30代、40代、50代) に研修を実施

● = カフェテリア型 能力開発プログラム

継続して新規事業を創出するための「価値創造プロセス」

社会課題の解決に持続的に貢献しうる事業機会を探索し、新規事業として実現していくための研究開発は、私たち三井金属グループの持続的成長および競争優位の源泉です。事業機会の探索力強化として、部門横断で新規事業コンセプトの創出を行なっています。コンセプト創出段階から部門横断の多様な視点でアイデアを磨き、検証するプロセスを迅速に回すことでテーマ化へと繋げています。創出された新規事業テーマはステージゲートによって、探索、研究開発、事業化検討、市場投入までの各ステージで市場ニーズ、競争優位性、事業化ポテンシャルなどの観点が評価されます。このような探索から市場投入までの新規事業創出の各プロセスに加え、外の力（お客様、パートナーなど）との共創も推進することで、次々と新規事業を創出できる、継続性ある「価値創造プロセス」の構築に取り組んでいます。



(事業創出本部 総合研究所)

## 知的財産マネジメント

三井金属グループは、知的財産を重要な経営資源と認識し、適切な権利の保護、事業の優位性確保と新規事業創出への活用、知的財産にかかるリスクの最小化、知的財産戦略の実行を支える人材の育成、そして知的財産を尊重する意識を企業風土として定着させることをその基本方針に掲げています。この基本方針に基づき、知的財産戦略を実行し、企業価値の最大化を目指します。

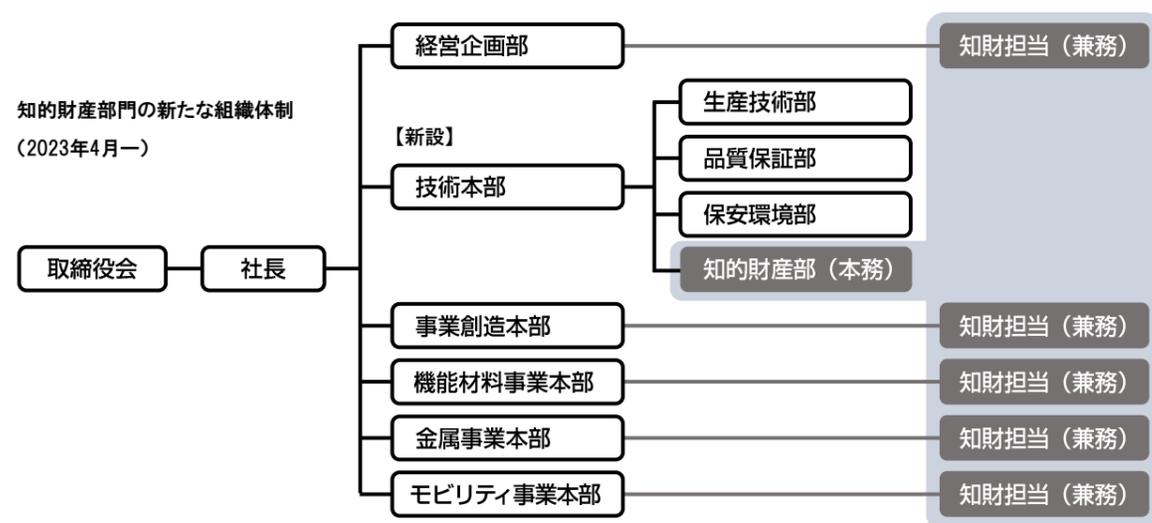
## 統合思考経営に向けた組織体制

### 知的財産部門の組織改編

知的財産部では、新たな経営計画「22中計」の開始に合わせて当部門の組織改編を行いましたが、さらに統合思考経営の実現へ向け、技術系部門である生産技術部、品質保証部、保安環境部および知的財産部の4部門による協働によってシナジーを創出すべく、2023年4月に新設された技術本部直下の組織となりました（下図）。この組織改編にともない、これまで取り組んできましたIPランドスケープ\*による知財情報の高度な分析をはじめとした多様なサービス提供だけでなく、GXおよびDX等の技術基盤の強化や人材育成に向けて成果の最大化を図ります。

\* IPランドスケープ Intellectual Property Landscape

自社および他者の知的財産の状況を調査・分析するとともに、マーケットの情報等と組み合わせることで、自社の経営戦略に役立てる手法。



本務では専門性の高い多様なサービス・情報を提供。兼務においては各部門、各現場に密着した知財活動を展開。

## 知財・無形資産の情報発信を強化

### 新たなミッションへの対応

知的財産部では、コーポレートガバナンス・コードの2021年改訂により求められている新たな要請に対応すべく、社内の各部門との連携をこれまで以上に強化し、知財・無形資産に関する情報を社内外へ発信しています。また、取締役会との対話を通じた知財・無形資産の価値向上に向けた活動のさらなる強化も図っています。

三井金属グループ  
特許出願件数推移（2018～2022年度）  
P.108 ご参照

三井金属グループ  
2023年3月末時点における登録特許の国別内訳  
P.108 ご参照

## 品質基本方針の改定

三井金属グループは、2022年に品質基本方針を改定し、「お客様に満足して頂ける製品・サービスを提供するために、品質基本方針を一人ひとりが共有し、実践する」ことを共有しています。5つの基本方針には、従来からのお客様の声（VOC）重視、品質は業務の質、全員参加とスピード重視に加えて、事業創発で社会貢献、コンプライアンスの徹底、品質と安全について適切な情報公開を明示しました。

## 品質コンプライアンス体制の構築

品質コンプライアンスに関して、三井金属グループ品質保証ガイドライン（QAGL）に沿って体制構築を推進しています。2022年度は、国内の全拠点でQAGLへの適合性を自主点検しました。また、引続き、社内第三者による品質コンプライアンス監査を実施し、予定通り国内外17拠点の体制構築状況を検証しました。品質コンプライアンスを確かなものにするため、検査データの取扱いから人手の介入を排除するシステム構築に取り組み、モデル工場での検証を続けています。さらに、品質コンプライアンス体制の構築をグローバルに進めるべく、海外拠点への展開を実施しています。今後も品質保証体制の継続的な点検と改善を実施して、スパイラルアップを図っていきます。

（2022年4月 改定）

## 品質基本方針

三井金属グループは、お客様に満足していただける製品・サービスを提供するために、この品質基本方針を一人ひとりが共有し、実践します。

1. 市場の声、お客様の声を財産と考え、そのニーズを先取りし、最適品質とお客様満足の実現に取り組みます。
2. 社会貢献を目指し、マテリアルの知恵を活かした製品・サービスを創発・提供します。
3. 品質を業務の質ととらえ、全員参加とスピード重視で品質向上を図ります。
4. 製品・サービスに関するコンプライアンスを徹底します。
5. サプライチェーンを含むすべての事業プロセスで安心・安全を最優先とし、品質と安全について正確かつ適切に情報を公開します。

## 品質保証、品質コンプライアンス意識の底上げ

品質に関するグループ全体の取組みとして、品質月間行事（毎年11月）を通して、全従業員に対し、トップメッセージの伝達、コンプライアンス相談の促進、品質コンプライアンス意識調査などの啓蒙活動を実施しています。また、品質コンプライアンス教育体系に沿って、年間を通じて各種教育を実施し、コンプライアンス意識のグループ内での浸透を図っています。

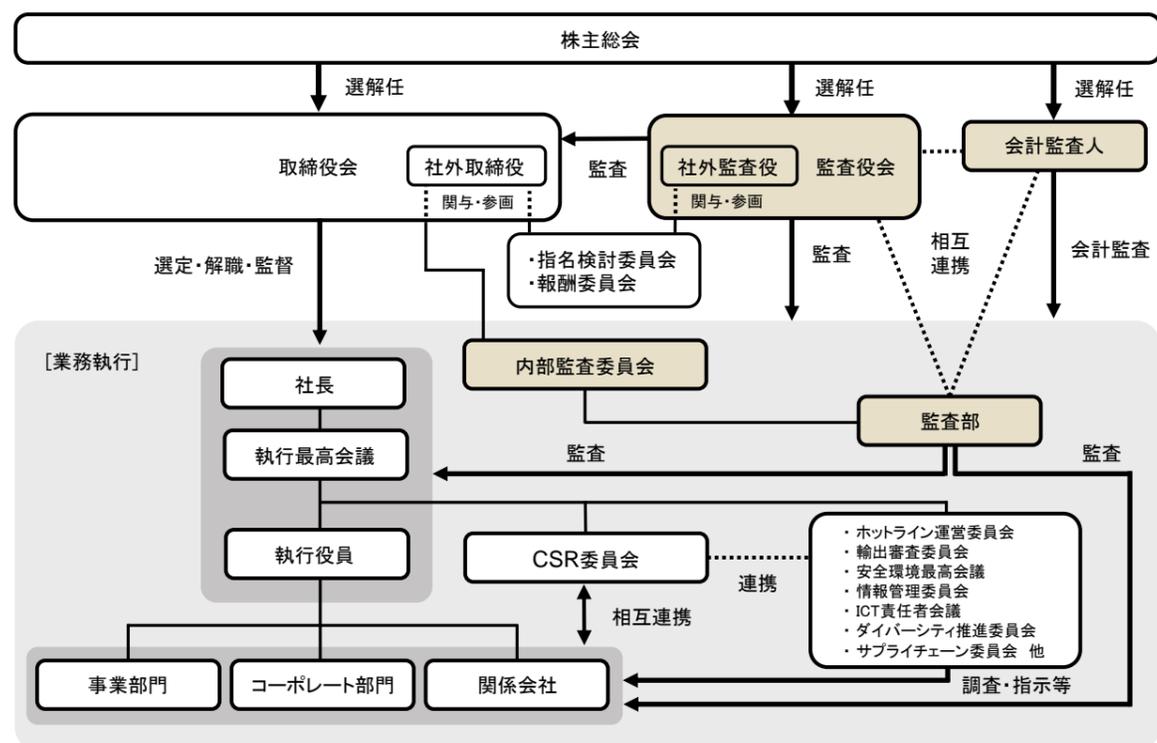
# 私たちの価値創造を支える基盤

三井金属グループでは、コーポレート・ガバナンスとは、株主、お客様、従業員、地域社会等のステークホルダーの立場を踏まえたうえで、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行なうための仕組みであると認識し、経営理念のもと、パーパスを基軸とし、全社ビジョンを実現するために、経営上の組織体制や仕組みを整備し、必要な施策を講じていくことであり、経営上の最も重要な課題のひとつとみなしています。コーポレート・ガバナンスは、私たち三井金属グループの長期的価値創造を支える根幹です。

## コーポレート・ガバナンス体制

三井金属では、社外取締役を含む取締役会による業務執行の監督とともに、三様監査連携体制による取締役会の意思決定プロセスや取締役の職務の執行の監査を行なう体制を整えています。

[三井金属 コーポレート・ガバナンス図]



\* 指名検討委員会、報酬委員会および内部監査委員会は、いずれも社外取締役を委員長としています。  
\* 当社監査役と関係会社各社の監査役とは随時連携をとっています。

## 取締役と取締役会

取締役会は、経営に関する中長期的な課題への取組みを実効的に監督する仕組みの強化および意思決定の迅速化を目指しています。社外取締役については、独立性および多様なステークホルダーの視点の確保に留意して、女性1名を含む3名を選任しています。経営の監督と業務の執行の分離を進め、取締役会による業務執行への監督機能強化を図るべく、2023年6月29日現在、社外取締役戸井田和彦を取締役会の議長としています。なお、取締役の定款上の任期は1年です。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方を定めた「コーポレートガバナンス・ガイドライン」をコーポレートサイトで公開しています。  
<https://www.mitsui-kinzoku.com/toushi/management/governance/>

## 取締役会の開催状況および出席状況

2022年度においては取締役会を13回開催しました。取締役・監査役各位の出席状況は以下の表のとおりです。

	氏名	取締役会 出席回数
社外取締役(議長)	戸井田 和彦	13回/13回(出席率100%)
代表取締役社長	納 武士	13回/13回(出席率100%)
代表取締役専務取締役	木部 久和	13回/13回(出席率100%)
専務取締役	角田 賢	13回/13回(出席率100%)
常務取締役	岡部 正人	10回/10回(出席率100%)
取締役	宮地 誠	13回/13回(出席率100%)
社外取締役	松永 守央	13回/13回(出席率100%)
社外取締役	武川 恵子	13回/13回(出席率100%)
常勤監査役	沓内 哲	13回/13回(出席率100%)
常勤監査役	福本 浩敏	10回/10回(出席率100%)
社外監査役	石田 徹	13回/13回(出席率100%)
社外監査役	井上 宏	13回/13回(出席率100%)

\* 常務取締役岡部正人は、2022年6月29日株主総会の就任以降の出欠状況となっています。  
\* 常勤監査役福本浩敏は、2022年6月29日株主総会の就任以降の出欠状況となっています。

## 取締役会 審議事項

2022年度において、取締役会は法令および社内規則(取締役会規則「経営に関する担当区分」等)により会社の重要な業務執行を決定するほか、以下の事項を審議しました。

決議事項	22中計の策定、事業ポートフォリオの見直し、カーボンニュートラルへの取組み(TCFD対応、ICP(Internal Carbon Pricing)導入、GXリーグ参画等)、ダイバーシティへの取組み 等
報告事項	各事業本部・本社部門の状況、DX(デジタルトランスフォーメーション)対応、内部通報制度の運用状況、統合報告書等各種文書の開示、コンプライアンス意識調査、事業リスク、取締役会実効性評価、監査(監査役監査および三様監査) 等

## 執行役員

代表取締役社長は、三井金属グループの最高経営責任を担うとともに、業務執行における最高業務執行責任を担っています。代表取締役および業務執行取締役は、三井金属の執行役員を兼務しています。

## 監査役(会)と会計監査人

監査役は、監査役会で決定した監査計画に従い、取締役の職務の執行等を監査します。監査役は会計監査人から会計監査計画や監査結果の報告を受けるほか、定期的な意見交換を行ない、緊密に連携を図っています。

### 内部監査委員会と監査部

三井金属では、取締役会直轄の内部監査委員会を組織し、この内部監査委員会が監査部の実施する内部監査の方針・計画の承認および監査結果の報告受領とその評価を行ないます。内部監査委員会の承認を受けた監査結果は、監査部より取締役会に対して報告しています。

内部監査委員会の委員長は、取締役会の指名により、社外取締役から選任されます。

内部監査は、監査部員に加え、監査部長が選任し内部監査委員会が承認した監査担当者が、当社の各事業部・事業所および国内外の各関係会社を訪問し、法令等の遵守の状況、内部統制の整備状況、会計処理の適正性等について監査を実施しています。

監査部の実施する内部監査の結果については、監査役に対して遅滞なく報告するとともに、会計監査人に対しても適宜報告しています。

### 各機関の構成

(2023年6月29日現在 取締役のうち女性:1名 監査役のうち女性:0名)

氏名	役職名	取締役会	監査役会	指名検討委員会	報酬委員会	執行最高会議	内部監査委員会
納 武士	代表取締役社長	○		○	○	◎	
木部 久和	代表取締役専務取締役	○				○	
角田 賢	専務取締役	○				○	
岡部 正人	常務取締役	○				○	○
宮地 誠	取締役	○				○	
池信 省爾	取締役	○					
松永 守央	社外取締役	○		○	◎		○
戸井田 和彦	社外取締役	◎		◎	○		○
武川 恵子	社外取締役	○		○	○		◎
沓内 哲	常勤監査役		◎				
福本 浩敏	常勤監査役		○				
石田 徹	社外監査役		○	○	○		
井上 宏	社外監査役		○	○	○		
井形 博史	常務執行役員					○	
山下 雅司	常務執行役員			○	○	○	
安田 清隆	常務執行役員					○	

◎＝議長または委員長、○＝委員（取締役会は互選により議長が決まります）

\* 取締役会には、監査役も出席しています。

\* 内部監査委員会は、監査部長も構成員となっており、社内外の監査役がオブザーバーとして出席しています。

### 取締役および監査役の選任方針

三井金属は、任意の機関として、社外取締役、社外監査役、社長、人事部担当取締役(または常務執行役員)により構成され、社外取締役を委員長とする指名検討委員会を設置しています。指名検討委員会では、取締役会が取締役・監査役候補者の指名を行なうにあたり、スキルマトリクスを踏まえ、能力、識見、人格を総合的に勘案し、十分に責務が果たせるものを候補者としています。

### 指名検討委員会の開催状況および出席状況

2022年度においては指名検討委員会を7回開催しました。構成員各位の出席状況は以下の表のとおりです。

	氏名	指名検討委員会 出席回数
社外取締役(委員長)	戸井田 和彦	7回/7回(出席率100%)
社外取締役	松永 守央	7回/7回(出席率100%)
社外取締役	武川 恵子	7回/7回(出席率100%)
社外監査役	石田 徹	7回/7回(出席率100%)
社外監査役	井上 宏	7回/7回(出席率100%)
代表取締役社長	納 武士	7回/7回(出席率100%)
常務執行役員	山下 雅司	7回/7回(出席率100%)

### 指名検討委員会 審議事項

2022年度において、指名検討委員会は以下の事項を審議しました。

審議事項	相談役および顧問制度の見直し、次年度取締役候補者・監査役候補者・執行役員候補者・経営幹部人事、役員定年、スキルマトリクスの見直し、経営者候補者との面談、サクセッションプランニング
------	---

## 役員のスキルマトリクス

以下のマトリクスにおけるスキル項目は、指名検討委員会において、当社の「パーパス」、「全社ビジョン」、とくに「22中計」を遂行するうえで不可欠と判断されるものを選定しています。

### (1) 必要なスキルとして選定した理由 およびその充足条件

スキル	スキルを選定した理由	充足条件
企業経営	パーパス、ビジョンに向けた22中計実行のためには、戦略策定と統合思考経営・両利きの経営を実践できる能力、経験とリーダーシップが必要	・上場企業ないしこれに準ずる企業での取締役としての経営経験 ・経営企画部門の役員
事業戦略	事業の継続的成長の実現には、競争優位性確立可能な戦略の立案・実行ができる知識と経験が必要	・機能材料・金属・モビリティ事業の事業戦略の立案実行により一定の成果を得た経験
財務会計	経営の根幹を支える財務基盤の強靱化、持続的な企業価値向上に向けた成長投資と株主還元強化を実現する財務戦略の策定には、財務・会計に関する知識と経験が必要	・財務管理・経理・資金調達関連部門の役員ないしこれに準ずる経験
技術・研究開発・DX	会社の成長の原動力は、新しい商品・事業の創出と既存事業の深化が必要であり、独自技術による開発と高度な生産技術・DXによる効率化が不可欠であるため	・研究開発関連部門の役員ないしこれに準ずる経験 ・生産技術、DX部門の役員ないしこれに準ずる経験 ・学識経験者
営業・マーケティング	ビジネス環境、取引先などのステークホルダーとの関係に精通し、商品企画と販売戦略の立案および実行ができる知識と経験が必要	・営業・マーケティング部門の役員ないしこれに準ずる経験
人事人材開発	会社の最重要資源である人材の確保・育成、エンゲージメント向上のための働きがい向上、ダイバーシティの推進が業績に直結するため	・人事関連部門の役員ないしこれに準ずる経験 ・官公庁での経験、学識経験者
法務リスク管理	事業活動における適切なガバナンス、コンプライアンス、リスクマネジメントの実践、取締役会における経営監督の実効性向上のためにも法務知識と経験が必要	・法務関連部門の役員ないしこれに準ずる経験 ・法曹関連実務経験者・資格保有者 ・官公庁での経験、学識経験者
国際性	グローバル企業として生き残るためには、国ごとの文化や多様性を深く理解し尊重する必要があるため	・海外法人における役員経験ないしビジネス経験 ・海外での学術経験者
サステナビリティ・経済安全保障	社会に必要とされ続けるためには、環境への配慮や公正な事業慣行の維持、経済安全保障への対応が必要であり、事業に関することを含めた高度な知識と長期的視点、対応力が求められるため	・事業部門の役員経験者とESG/CSR関連部門の役員、ないしこれに準ずる経験 ・官公庁での経験、学識経験者 ・コンサルタント

## (2) 役員のスキル構成

氏名	役職名	担当	企業経営	事業戦略	財務会計	技術研究開発DX	営業・マーケティング	人事人材開発	法務リスク管理	国際性	サステナビリティ・経済安全保障
納 武士	代表取締役社長	—	◎	○		◎				○	◎
木部 久和	代表取締役専務取締役	専務執行役員/経営企画本部長	◎	○	◎			◎	○	◎	◎
角田 賢	専務取締役	専務執行役員/金属事業本部長		◎			◎			○	○
岡部 正人	常務取締役	常務執行役員/機能材料事業本部長		◎			◎			◎	○
宮地 誠	取締役	常務執行役員/技術本部長/環境および安全衛生最高責任者		◎		◎		○		○	○
池信 省爾	取締役	執行役員/経営企画本部長/副本部長/経営企画部長	◎	○		◎			◎		
松永 守央	社外取締役	—				◎		○		○	○
戸井田 和彦	社外取締役	取締役会議長	◎	○			◎			○	○
武川 恵子	社外取締役	—						◎	○	◎	
沓内 哲	常勤監査役	—			◎					○	○
福本 浩敏	常勤監査役	—		○		○				○	◎
石田 徹	社外監査役	—							◎	○	◎
井上 宏	社外監査役	—						○	◎		◎

○＝保有しているスキル、◎＝保有スキルのうち、とくに期待されるスキル

## 取締役および監査役の報酬制度

### (1) 役員報酬等の内容の決定に関する方針等

#### 報酬額の決定

取締役の報酬額は、株主総会で決議された範囲内\*1で、取締役会から一任を受けた、社外取締役、社外監査役、社長、人事部担当取締役(または常務執行役員)により構成され、社外取締役を委員長とする報酬委員会にて報酬額決定基準に基づき審議のうえ決定されます。業務執行から独立した立場にある社外取締役の報酬は基礎報酬のみであり、業績報酬および株式報酬はありません。なお、重大な会計上の誤りや不正に起因し、取締役会において決算の事後修正が決議された場合、報酬委員会は業績に連動する報酬の修正につき審議し、必要な場合は報酬の支給を制限する、または報酬の返還を求めることとしています(クローバック制度)。

監査役の報酬等については、株主総会で決議された範囲内\*2で、監査役の協議において決定されます。

\*1 取締役の報酬限度額は、2021年6月29日開催の第96期定時株主総会において年額720百万円以内(ただし、使用人分給与とは含まない)と決議されています。決議時点の取締役の員数は8名です。

\*2 監査役の報酬限度額は、2021年6月29日開催の第96期定時株主総会において年額180百万円以内と決議されています。決議時点の監査役の員数は4名です。

各役員の報酬の構成および決定方法は以下のとおりです。

	代表取締役 業務執行取締役	社外取締役	監査役
基礎報酬	○	○	○
業績報酬	○	—	—
株式報酬	○	—	—
決定方法	報酬委員会において決定		監査役の協議において決定

### 基礎報酬に関する方針

基礎報酬については、会社業績、企業価値等を総合的に勘案したうえで社長の基礎報酬額を決定し、各役位の取締役の基礎報酬は、社長の基礎報酬を基準として職責に応じた役位毎の比率により決定しています。

### 業績報酬に関する方針

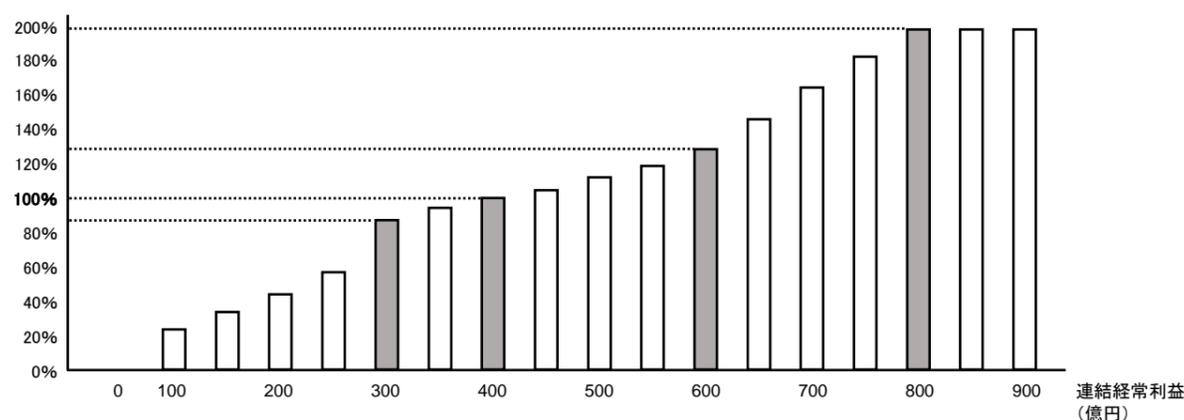
業績報酬については、取締役(社外取締役を除く)を対象に、経営成績を評価するうえで重要な指標としている連結経常利益を業績指標として報酬額を算出し、加えて、事業部門担当取締役については担当部門の業績に応じた評価を行ない、加減算を実施しています。

具体的には、2021年度に見直しを実施し、カセロネス銅鉱山の減損の影響を除く過去10年間の連結経常利益の平均である300億円、その130%の水準である400億円を基準値(制度設計上の報酬割合)となるようにしています。また、過去最高益の水準である600億円を目標値として定め、目標値を超える場合には800億円を上限として適切なインセンティブとして働く報酬となるように設定しています。

業績報酬にかかる指標は前年度連結経常利益としており、2022年度業績報酬は2021年度連結経常利益659億円、2023年度業績報酬は2022年度連結経常利益199億円です。

なお、業務執行から独立した立場にある社外取締役および監査役には、業績報酬はありません。

基準値(連結経常利益400億円時)の業績報酬を100とするときの連結経常利益ごとの連動性



### 株式報酬に関する方針

株式報酬については、取締役(社外取締役を除く)を対象に、当社の企業価値の持続的な向上のためのインセンティブを与えると同時に、株主との一層の価値共有を図ることを目的として、2021年度より勤務継続型譲渡制限付株式報酬制度を導入しています。対象取締役に對して譲渡制限付株式の付与のために支給する報酬は金銭債権とし、その総額は年額36百万円以内、これにより発行または処分される当社の普通株式の総数は年12,600株以内としています。また、各対象取締役への具体的な支給時期および配分については、報酬委員会において定めた基準を踏まえ、取締役会において決定します。

なお、業務執行から独立した立場にある社外取締役および監査役には、株式報酬はありません。

### 報酬等の割合に関する方針

取締役の個人別の報酬等の支給割合は当社の経営戦略、事業環境、インセンティブ報酬における目標達成の難易度を踏まえ、外部専門機関の客観的な報酬調査データ等を活用してベンチマーク企業群の動向等を参考に設定しています。なお、取締役の報酬の支給割合は以下のとおりです。

連結経常利益	0円以下	200億円	400億円	600億円	800億円以上
基礎報酬割合	85%	70%	55%	51%	42%
業績報酬割合	0%	18%	35%	40%	51%
株式報酬割合	15%	12%	10%	9%	7%

\* 会社業績に応じ業績報酬が変動するため基礎報酬、業績報酬、株式報酬の割合が変動します。

### 報酬等の付与時期や条件に関する方針

基礎報酬および業績報酬は、金銭にて毎月付与します。

株式報酬については、付与される株式の譲渡制限期間は退任日までとし、インサイダー取引を防止するために、退任後も1年間は株式を売却できなくするとともに、正当でない理由による退任は、期間の経過によらず当社が全株無償取得する設計にしています。

なお、取締役会は2022年度に係る個人別の報酬等の内容について、報酬委員会が報酬額決定基準に基づいて公正かつ透明性をもって審議のうえ決定したことから、以上の各方針に沿うものであると判断しています。

**(2) 役員報酬制度の改定 (ESGに関する指標の導入)**

取締役(社外取締役を除く)の報酬等につき、当社が将来にわたって社会に貢献し、必要とされる存在であり続けるために、ESGに関する指標を新たに導入することを報酬委員会にて決定しました。

具体的には、すでに導入している勤務継続型譲渡制限付株式報酬に加え、新たにESGの指標の達成を要件として付加したESG指標要件型譲渡制限付株式報酬を導入します。いずれも継続した勤務が譲渡制限解除の条件となります。ESG指標としては、温室効果ガス削減、働きがい・ダイバーシティの推進およびコンプライアンスに関するものです。

これに伴い、対象取締役に対して譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬債権の総額は、すでに導入しています勤務継続型譲渡制限付株式報酬として年額50百万円以内、今回新たに導入するESG指標要件型譲渡制限付株式報酬として年額50百万円以内、合わせて年額1億円以内とします。また、発行または処分をされる当社の普通株式の総数は、勤務継続型譲渡制限付株式報酬として年16,650株以内、ESG指標要件型譲渡制限付株式報酬として年16,650株以内、合わせて年33,300株以内とします。

制度設計上の株式報酬の総報酬に占める割合は、勤務継続型とESG指標要件型の合計で、現在の10%から15%に増加しますが、報酬委員会にて定めたESG指標が全て未達の場合には、2022年度の水準よりも株式報酬は減少します。ESGの指標の達成状況に応じて株式報酬の割合は次のように変動します。

**基準値(経常利益400億円)の場合の株式報酬の割合**

報酬形態	ESG指標の達成状況と、総報酬に占める株式報酬(勤務継続型とESG指標要件型の合計)の割合		
	目標達成	一部達成	全て未達
株式報酬割合	15%	10% (2022年度と同水準) ~ 12.5%	7.5% (勤務継続型のみで、株式報酬の総額は2022年度より減少する。)

株式報酬に関する方針を見直すことで、取締役(社外取締役を除く)の報酬割合は連結経常利益400億円、ESGのKPIをすべて達成した時に基礎報酬53%、業績報酬32%、株式報酬15%となりますが、会社業績に応じ業績報酬が変動するため、基礎報酬、業績報酬、株式報酬の割合が以下の範囲内で変動します。

連結経常利益	0円以下	200億円	400億円	600億円	800億円以上
基礎報酬割合	78%	65%	53%	48%	40%
業績報酬割合	0%	17%	32%	38%	48%
株式報酬割合	22%	18%	15%	14%	12%

**(3) 報酬委員会の活動状況**

**報酬委員会の開催状況および出席状況**

2022年度においては報酬委員会を10回開催しました。構成員各位の出席状況は以下の表のとおりです。

	氏名	報酬委員会 出席回数
社外取締役(委員長)	松永 守央	10回/10回(出席率100%)
社外取締役	戸井田 和彦	10回/10回(出席率100%)
社外取締役	武川 恵子	10回/10回(出席率100%)
社外監査役	石田 徹	10回/10回(出席率100%)
社外監査役	井上 宏	10回/10回(出席率100%)
代表取締役社長	納 武士	10回/10回(出席率100%)
常務執行役員	山下 雅司	10回/10回(出席率100%)

**報酬委員会 審議事項**

2022年度において、報酬委員会は以下の事項を審議しました。

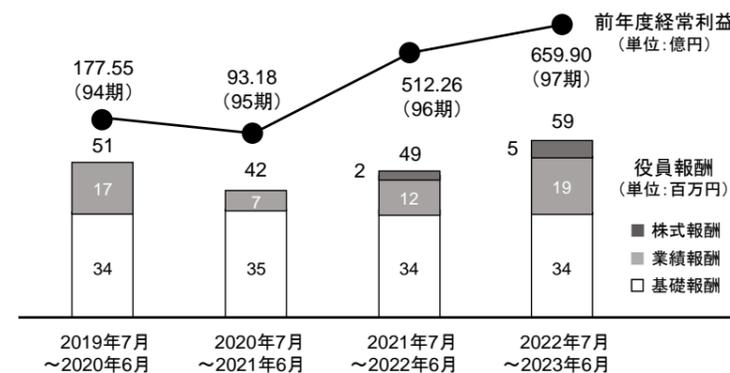
審議事項	2022年度取締役報酬の決定、非財務指標(ESG指標)の検討・導入

**取締役および監査役の報酬等の実績(2022年4月~2023年3月)**

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる役員 の員数(人)
		基礎報酬	業績報酬	株式報酬*	
取締役(社外取締役を除く)	283	170	87	25	6
監査役(社外監査役を除く)	50	50	—	—	3
社外役員	78	78	—	—	5

\* 株式報酬については、2021年6月29日開催の第96期定時株主総会において、取締役の報酬限度額の内枠で年額36百万円以内、割り当てられる普通株式の総数は年12,600株以内と決議されています(社外取締役を除く取締役を対象としています)。また、当該株式の割り当てに当たっては、当社と対象取締役との間で譲渡制限付株式割当契約を締結することと決議されています。

**取締役(社外取締役を除く)1人あたりの報酬額と経常利益との連動性**



取締役(社外取締役を除く)1人あたりの報酬について、任期の起点である株主総会終結後から1年間の報酬額の推移を示しています。

・各期における取締役(社外取締役を除く)の員数は以下のとおりです。  
 第94期 4人、  
 第95期 5人(うち新任取締役1人)、  
 第96期 5人(うち新任取締役2人)、  
 第97期 5人(うち新任取締役1人)

## 内部統制システム

法令や規則を遵守し企業倫理に則った、三井金属グループの業務の適正を確保するための体制について、取締役会における決定内容の概要をコーポレートサイトに開示しています。

<https://www.mitsui-kinzoku.com/toushi/management/governance/>

## 取締役会の実効性評価

取締役会の継続的な機能強化のため、毎年実効性評価を行なっています。2022年度の実効性評価は、アンケート形式で取締役会メンバー全員が個別に自己評価したものを第三者機関が集約、取締役会議長である社外取締役が、その集約結果につき社外取締役・監査役全員と意見交換を行なう形で実施しました。

結果としては、取締役会の在り方(ガバナンス体制を踏まえた監督機能、意思決定機能)に関する認識共有、取締役会の構成(経営戦略に照らして必要なスキルが足りているか)、取締役会の運営(自由闊達な議論が出来る場の醸成)等につき、社内役員・社外役員とも十分または概ね十分であるという評価となり、全体的に取締役会の実効性は確保されていると判断しています。

なお、ESGへの対応やSDGsへの取組み等、サステナビリティの基本的な方針およびこの向上のための取組みや開示についての議論等、従来と比較して十分出来るようになってきていると判断できるものの、人的資本・知的財産への投資等の経営資源配分、事業ポートフォリオに関する戦略実行について等、今後取締役会において議論をより深めていくべき課題もあるという評価となりました。

また今回は、社外取締役および社外監査役が中心となり、指名検討委員会および報酬委員会についても評価を実施しました。両委員会とも、その運営全般につき十分または概ね十分であるという評価になりましたが、取締役会へのフィードバックの在り方、サクセッションプランに関する議論等、まだ改善が必要な課題があるという認識を共有しています。

取締役会としては、引き続き目線を上げて実効性の向上を図っていきます。

## 監査役会の実効性評価

監査活動の評価、次年度の監査計画への反映、および監査役監査品質の向上を目的として、監査役会の実効性に関する自己評価を実施しました。

評価項目は、コーポレートガバナンス・コードへの対応、取締役・取締役会対応、三様監査連携体制、財務報告・情報開示の監視・検証、重要な法令違反や不適切な会計処理等の不祥事対応、ICTガバナンスおよび情報システム体制、ESG・SDGsへの対応、これらそれぞれに関しての有効性です。

評価プロセスとしては、取締役から見た監査役会への期待等について、社外取締役および事業部門を直接管掌しない取締役へのヒアリングを行ない、また、各監査役による自己評価アンケートも事前に実施し、アンケート結果をもとに全監査役間で各質問項目について議論し、課題を抽出しました。

議論の結果、監査役会の実効性は確保されていると評価していますが、抽出された課題、ICT投資とDX推進状況、ESG・SDGsへの対応状況、三様監査・グループ監査の連携強化等について次年度の監査計画に反映する等、今後も実効性の向上に努めます。

なお、実施しました実効性評価結果は取締役会に報告しています。

## 政策保有株式の保有状況

三井金属は取引先との中長期的な取引関係の維持等を目的として保有する上場株式(以下「政策保有株式」という)については、その保有の適否を検証し、保有に合理的な理由が無いと判断されるものについては売却等を行なっています。

保有の適否については、取締役会において、毎年、個別の株式につき、保有目的、保有に伴う便益・リスク、資本コストとの関係性等を総合的に検証しています。

## 保有株式の銘柄数および貸借対照表計上額

区分		2020年度	2021年度	2022年度
銘柄数	非上場	32	30	28
	上場	11	10	10
	合計	23	40	38
貸借対照表計上額(百万円)	非上場	3,253	3,188	1,999
	上場	5,951	3,927	5,114
	合計	9,204	7,115	7,113

## ICTガバナンス

三井金属グループは海外拠点でのSOC(Security Operation Center:サイバー攻撃の検出・分析・対策を行なう組織)構築、セキュリティリスクアセスメント、ICT関連規則のシステム統制化によってICTガバナンス体制の強化に取り組んでいます。

### (1) 海外拠点でのSOC構築

三井金属グループの全従業員が安心・安全にICT/DXを利用できるよう、SOCの構築を進めてきました。既に完了している国内拠点に引き続き2022年度には海外拠点も含めたSOCの構築を完了させました。

### (2) セキュリティリスクアセスメント

既に完了している全社共通システムに引き続き、各拠点で利用している個社システムを対象とするセキュリティリスクアセスメントを実施し、リスクの低減・セキュリティレベルの継続的向上に取り組んでいます。22中計期間3か年でのセキュリティリスクアセスメント完了に向け、計画どおり進捗しています。

### (3) ICT関連規則のシステム統制化

ICT関連規則については、人が遵守する仕組みからシステムで統制する仕組みへの変革を進めています。22中計期間で定めた計画どおり進捗しています。

## 役員一覧 (2023年6月29日現在)

### 取締役



代表取締役社長  
納 武士

当社グループの電子材料事業、機能材料事業を中心とした長年にわたる豊富な経験を持ち、現下の成長分野、今後の成長が見込まれる分野を含め、当社の事業に深く精通しています。



代表取締役専務取締役  
木部 久和

当社グループの財務、経営企画、関係会社役員など幅広い経験および知識を有し、当社の事業に深く精通しています。



専務取締役  
角田 賢

当社グループの金属事業、経営企画、関係会社役員など幅広い経験および知識を有し、当社の事業に深く精通しています。



常務取締役  
岡部 正人

当社グループの電子材料事業、機能材料事業において営業、企画の豊富な経験を通して事業戦略や営業・マーケティングに関する知見を持ち、当社の事業に深く精通しています。



社外取締役  
松永 守央

工学における専門知識と大学教授および国立大学法人の学長としての組織運営の経験を有しています。



社外取締役  
戸井田 和彦

日産自動車株式会社での営業部門を中心とした商品企画、販売促進、販売会社の立ち上げ等の幅広い業務経験と、株式会社ファルテックでの代表取締役社長としての業務経験を有しています。



社外取締役  
武川 恵子

内閣府大臣官房政府広報室長や男女共同参画局長を歴任し、女性活躍推進など政策の立案・実行に携わった豊富な知識・行政経験を有しています。



取締役  
宮地 誠

当社グループの機能材料事業を中心とした長年にわたる豊富な経験を持ち、当社の事業に深く精通しています。



取締役  
池信 省爾

当社グループの金属事業、機能材料事業、経営企画等幅広い経験および知識を有し、当社の事業に深く精通しています。

### 監査役



常勤監査役  
沓内 哲

当社グループの財務、広報、経営企画等を中心とした長年にわたる豊富な経験を持ち、当社の事業に深く精通しています。



常勤監査役  
福本 浩敏

当社グループの研究開発、製造、経営企画を中心とした長年にわたる豊富な経験、さらにマレーシアの子会社での経営の経験を有することから、当社の事業および経営にも深く精通しています。



社外監査役  
石田 徹

通商産業政策の立案、実行に携わった豊富な行政経験と商工業の振興に寄与する要職を務めた経験・専門知識を有しています。



社外監査役  
井上 宏

検事および弁護士としての法曹界における豊富な知識・経験を有しています。

\* 取締役および監査役の略歴を、P.102-103に掲載しています。

## 取締役会議長・社外取締役 鼎談

### 戸井田

取締役会の議長を仰せつかって、一年が経ちました。私自身としてはいくつかの企業で取締役としてかなりの回数、これまでに議長を務めさせていただきましたが、社外取締役としての立場では初めてなので、どういふスタンスで臨めばよいのか、同様に議長を務める他社の社外取締役の方、諸先輩方にもご意見をいただきながら、運営にあたってきました。

取締役会の実効性評価の結果を見ますと、それなりの実効性は確保できているのではないかと思います。社外取締役のお二人、松永さん、武川さん、そして社外監査役の皆さんも含め、いろいろと闊達な議論なり、的を射られたご意見なり、あるべき形を取締役に感じています。取締役会における各取締役、監査役の皆さんの関わり方がとても素晴らしかった、と感謝しています。それがまさに実効性評価の結果にも顕れて、世の中の企業と比しても遜色ないレベルの結果であったと思っています。

議論伯仲するような議題もあったときに、どう俯瞰性と客観性を担保するのか、私自身がまだまだその域までは到達できていないと感じていますので、就任二年目以降も、皆さんの発言を積極的に引き出し、しっかりと議論をしたうえで全会一致に導いていけるような、そんな取締役会運営に努めてまいりたいと思っています。

### 松永

私はそれほど多くの企業を知っているわけではありませんが、他企業の方々のお話などをお聴きし、客観的に振り返ってみますと、三井金属の取締役会は割合フランクに意見が言える雰囲気だと思っています。大学にいる時にも感じていましたが、外にいる人と中にいる人とは感覚的に違うところがあるのは如何ともし難いものです。我々のような社外の人間にありがちなことで反省しなければいけないのは、ときに言い放しが結構ある、ということです。



社外取締役 武川 恵子

社外取締役  
取締役会議長 戸井田 和彦

社外取締役 松永 守央

それが三井金属の取締役会に関して言えば、あまりそうした言い放し、的外れな質問はないような気がします。そういう意味において、戸井田さんが仰ったように実効性という点ではそれなりに評価できるレベルにあるのかな、という印象を私も持っています。

### 武川

その取締役会の下に、指名検討委員会、報酬委員会、内部監査委員会が置かれ、そこでも私たち社外取締役は社内の方々といろいろな議論をしています。また、役員研修会の機会でも、中長期の方向性について議論ができています。これら全体を通して考えてみますと、私たち社外取締役が会社の状況をきちんと理解し、課題それぞれへ私たち社外からの客観的な意見を取り入れる場が様々に確保されているのではないのでしょうか。

22中計が折り返しのタイミングとなりますが、最近のやり取りの中で私がとても印象に残っているのは、持続可能な成長を目指す上で環境課題、社会課題に対する認識が欠かせない中、CO2排出量削減へ向けた議論が重ねられたこと、役員報酬制度にESG指標が導入されたことです。

ESG指標にはCO2削減に向けての取組みのほか、ダイバーシティの推進も加えられ、その進展具合も役員報酬に反映されるようになりました。こうした議論の中で、私としては三井金属がダイナミックに動いていることを直に感じられました。

### 戸井田

取締役会におけるアジェンダの明確化というものが、ステークホルダーからは求められています。

形式的なものに終わってしまう、議論白熱でまとまらないまま終わってしまう、そんな取締役会が世の中には少なくないようですが、三井金属はちゃんとした議論を行ないながら結論を導き出していく取締役会の内容であるし、それに至ることができる議題の選定になっていると思います。

当たり前といえば当たり前のことなので、触れなくてもよいかも知れませんが、役員皆さんがお持ちのスキルにつき、マトリクスとして開示しているわけですが、それぞれのスキルをベースにされたご意見を皆さん発していただけるので、運営する側の議長としては非常に助かっています。とても専門的な背景に基づかれたご発言が中心です。他企業の社外取締役も務めていらっしゃる武川さんは、この点について如何でしょう。

### 武川

今、三井金属の社外取締役はこの三名、長年経営者であられた戸井田さん、大学の経営に与っていらつしゃった経営者でもあり、技術、材料の分野の専門家であらつしゃる松永さん。

私は、材料の分野で言いますと、高校生のときに原子記号の“水兵リーベ”ぐらいしかやった記憶がありません。三井金属のエンジニアの方々には真摯で真面目で、それでいてユーモアのある方が多くて、新技術の開発、鉱山開発などとても難しいことに取り組んでいらつしゃる、本当によくやっついていらつしゃると思います。私自身、技術の部分では意見らしい意見は言えないのですが、三井金属は今すぐダイバーシティの推進に頑張っているの、国家公務員として主に女性活躍などを担当してきた経験を活かして、それを是非応援したいと思っています。

いくつかの企業の社外取締役をやっていることは、ガバナンスの不全は企業にとって本当に大きなダメージになるということです。そのリスクをなくすために、各社ともコストと時間をかけてガバナンス改革に注力されています。

三井金属の場合は、海外資源の調達をどう確保するのか、絶えず変動する地金の国際相場に都度どう対応するか、といった恒久的な事業課題を抱えながらも、環境に負荷をかけない、持続的な成長のために新たな商品を産み出していき、そして最新の経営学のトレンドも採り入れてガバナンスも高めていこう、と非常に合理的な判断に基づいてやっついていらつしゃる感じがいたします。

## 三井金属が変化していく中で、取締役会がどう変わってきたか

### 戸井田

企業の取締役を長年務められていると、過去に固執した発言も多く見られる、というのが私の経験なのですが、松永さんはいつも新しい視点、客観性を持ったご意見を仰っていらつしゃる。先輩であり失礼ながら、凄いな、と思いつつもいつもお聴きしています。

三井金属の社外取締役に就かれて7年を経られましたが、この間、三井金属が変化していく中で、取締役会がどう変わってきたか、感じられるところがありましたら、お聞かせいただきたい。

## 次の20年、30年、 それぐらいのスパンで見ないと 方針がぶれるのではないか

### 松永

たいした意見を申し上げているつもりはありませんが、これまでを振り返りますと、最初は右も左もわからずに社外取締役をやっていました。そんな中でも一番気になっていたのは、中長期的な展望があまり取締役会で議論されていない、ということでした。中期経営計画の策定でも、中計3年間の議論だけで、それでよろしいのか、ということは何度か申し上げたことがあります。過去これまでのやり方なので、というのが当時の取締役メンバーの多くのお答えでした。

最近ですと、企業価値の持続的な向上という世の中のニーズに応えてということなのでしょう、やはり創業150周年を迎えようというタイミングもありましょう、次の20年、30年、それぐらいのスパンで見ないと方針がぶれるのではないか、そうした認識の共有が役員皆さんで出来ているように思います。

以前とは発想が根本的に変わった、そう感じられる会議もあります。例えば、働いている従業員は昔の発想であればコストだったが、今は資本であるという意識にはっきり変わっている。この感覚が実は取締役会の姿勢にも表れていると思っていますし、それは三井金属のガバナンスが大きく変化しつつあることを表していると私は感じています。これを堅持しつつ、その延長線上で何を考えていくのか、がこれからの重要なポイントでしょう。

私が大学にいるときもそうでしたが、世の中は絶えずドラマティックに変わっており、学長に就く直前にリーマンショックがあり、学長となって一年目に東日本大震災が起り、社会的に大きな変革があった時期でした。同じことが三井金属の社外取締役をやっているこの間でも、起きているわけです。変化する環境の中でガバナンスを支えているツールのひとつがDXであり、これに関しても並行してきちっと進めていってほしいので、あとは結果をしっかりと出すということ。そこへ至れば会社は大きく成長するだろうと思っています。

そしてこれからの三井金属の成長の根源となるのが、事業創造本部であり、研究に携わっている人たちであり、その層を厚くしていること、新しいことを自分たちだけではなくM&Aも含めて外部の力も使おう、という企業の姿勢としては大きく転換しつつある段階を迎えていると思います。

私たちはそれをトレースしながら、これはイエス、これはノーと即座に言えればよいのですが、自身としてはなかなかまだ力量不足と感じています。私たち取締役が、明確に即座にイエス、ノーが言えるようになれば、この会社の未来はかなり明るいと思っています。

ただ、もうひとつ重要なことを申せば、働いている皆さんが本当にやり甲斐を感じられる、そういう企業となるためには何をしなければいけないのか、その中にダイバーシティ&インクルージョンもありますし、処遇の問題もあるでしょうし、人材の育成方法もある。この実効面としては、取締役として意見をしっかりと行っていかないといけない、とも思っています。

いろいろと申しましたが、7年前と今では三井金属は随分と違って来た、だいぶ様変わりしていると感じています。



松永 守央  
Matsunaga Morio

1977年米国テネシー大学博士研究員、1978年九州工業大学工学部講師、工学部助教授、工学部教授などを経て、2010年から2016年まで九州工業大学学長。2016年6月より公益財団法人北九州産業学術推進機構理事長、同6月より当社社外取締役を務める。



戸井田 和彦  
Toida Kazuhiko

1975年日産自動車株式会社入社、2001年同社常務、2010年株式会社ファルテック代表取締役社長などを経て、2020年6月より当社社外取締役。2020年9月より2022年7月まで学校法人立教学院理事長。2022年6月に当社取締役会議長に就任。

### 戸井田

そうやって変わってきたんだな、と聞きながら感じ入っていました。たしかに最近の三井金属の取締役会、取締役会を補足する形で開かれる各会議とも、中長期的な視点に立った議論、話し合いというものを、我々社外取締役も加えていただき議論できるというのは、松永さんが仰ったような変遷の結果なのでしょう。

そしてさらに加えれば、中長期という時間軸のみならず、財務だけでなく非財務的なところに対しても議論を深めていく、という昨今の取締役会のあり方の流れに乗った形で行なっているとも思います。

ほかに、三井金属の社外取締役として日頃お気づきの点などあれば、お願いいたします。私の場合は、非鉄に関する特有な専門用語、技術用語の勉強が少々たいへんかと感じています。

### 武川

そこは先ほどのスキルの話とも絡みますが、自分も足りていないと日々再認識させられています。会議資料等には用語の注釈も添えていただいていますので、助かってはいます。事業所へお伺いすると自分にとっては非日常的ですし、社会勉強にもなるといえますか、世界が広がった感じがいたします。リサイクルはこうやっている、銅箔はこうやって作っている、という大きなプラントを見学させていただくと、三井金属の鼓動を感じた気持ちになります。

### 松永

三井金属が変わってきたと申し上げました。たしかに改革は進んでいます。しかし、そのスピードをもう少し上げることも必要ではないか、そう感じる時にも正直ありました。

### 戸井田

私も、気が急ぐような場面もたしかにあります。

### 松永

ただ、三井金属という会社がこれまでの長い歴史の中で培ってきたもの、社風が現れている部分でもあり、ステップ・バイ・ステップで変えていけばよろしいのかな、とも思っています。なぜ時間がかかる、一気にやるべし、という社外の向きもあるでしょうが、それは飽くまで手法の問題であって、そのやり方で三井金属がうまく行くか否かは別問題であるとも理解しています。

社風に合わせて改革スピードを上手く調整していけばよい、その裏にある企業としての姿勢や製品はきちんと守りながらやれば、別にそれでも構わないと私は思っております。段階をしっかりと踏んで変わっていけばよい。

## システムティックに成長を図るための形が整えられてきました。その形をどう動かして実質的にどう機能させるか

### 戸井田

たしかに、そうなのでしょう。松永さんが仰ったように、過去から大きく三井金属は今変わっていく過程の真っ只中ではないかと思う。それを無理やり、まさに上意下達のようにぐいぐい変えていくのは、社風も含めて難しいことであろうと思います。外から迎えていただいた人間でもそう感じます。取締役会も、基本的にはそういうスタンスに置きながら、議長としてはやらせていただいているつもりです。

### 武川

現在、足下の22中計では事業ポートフォリオの動的管理が始まり、技術本部も新たに創設され、これからシステムティックに成長を図るための形が整えられてきました。これからはその形をどう動かして実質的に機能させるか、という段階だと思います。

危機に陥った企業がよく、利益率が低い部門をバツサリと切り落とすような改革を行ないますが、そこに至る前に改革できるのが本来はベストであるはずで。納社長もベストオーナーということを仰っていらっしゃるし、ポートフォリオの状況も取締役会で私たちも共有させていただいていますので、良い形で事業ポートフォリオのシフトがされるものと思います。地域とのこれまでのつながりなどなかなか難しい面も多くあると思いますが、上手く運用され、しっかりと機能していくことを期待いたしております。また、新たな技術の創出もこれからが楽しみです。

### 戸井田

最後に、それぞれに委員長を務めていただいております各委員会の状況についてもお聞かせください。

### 武川

内部監査委員会でもいつも活発なご意見をいただいています。これまでコロナの影響で、現場に向向いての監査に制約がありましたが、世の中の状況が少し落ち着いてきましたので、各事業拠点の往査に力を入れていく必要があると思っています。海外も含めてコンプライアンス違反や品質の問題などが起こると企業としてダメージが大きいことは重々承知していますので、各現場を確認しつつ監査の実効性を高めていかなければならない、と思っています。

### 松永

役員報酬の体系はシンプルになってきましたし、株式報酬での反映、さらにはESG指標による非財務面の成果も反映されるようになりました。ようやくコマが揃ってきたと思っています。

基礎報酬、業績報酬、株式報酬、世間の状況も鑑みながら、それぞれの割合を最適化することが次のステップでしょう。社会から納得してもらえる、従業員皆さんも納得する賃金体系に変えていければと考えています。最高益をどうやって更新するか、そのための推進力となるような体系であるべきですし、役員のみならず従業員皆さんへも還元していくことが大事です。

報酬委員会では役員報酬しか扱っていませんが、本当は従業員皆さんの給与にまで意見を述べられる機会を増やしたほうが良いと私個人としては思っています。段階的にそう変えていける素地はあると感じていますので、まだまだあります課題のひとつとして、取り組んでいければと思います。

### 武川 恵子

Takegawa Keiko

1981年、総理府へ入府。内閣府官房審議官、内閣府大臣官房政府広報室長などを歴任、2014年には内閣府男女共同参画局長。2019年6月に当社社外監査役、2021年6月に当社社外取締役役に就任。学校法人昭和女子大学特命教授を現在も務める。



### 戸井田

三井金属における人事の歴史も、私なりにお聞きしています。先ほどお話ししました、三井金属が大きく変わりつつある中のひとつとして、指名検討委員会も良い方向にあると思います。

検討委員会に上がってくる情報に透明性、公平性が確保され、プロセスがしっかり運営されているかが重要な確認事項だと思っています。

ただ、少なくともパーパスを前面に立ててそれに基づく経営ビジョンなり経営戦略が働いている以上は、指名検討委員会のみに限らず、そこをベースにした、連動した指名、人事戦略になっているかは、我々がきちんと関与していかないといけない。パーパスや経営戦略と全く違うところで人が選ばれるというのは、先ほど申し上げた中長期的な企業の価値を上げていくという観点からすれば、外れるようなものになってしまう。それは賢明に避けたい、そこをベースにして指名検討委員会は運営しているつもりです。

案件によってはその前段階で、執行側の責任者である納社長とディスカッションすることもありますし、そういう全体感、三井金属として進むべき全体感と指名が合っているか、を今後も強く意識していきたいと思っています。

松永さん、武川さん、本日は貴重なご意見、有難うございました。

社外取締役が負う役割、責めはますます大きくなると思っています。客観的な立場から、それぞれのスキル、知見を活かして、各課題に対して、これからも私たちが指摘、助言、意見ができればと思います。それが、三井金属の成長にも寄与できるものと信じています。

(2023年6月)

# 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\*1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、実施します。毎年度末、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。年に一度または必要な場合は都度、監督機関である取締役会にて、これらの取組みとマネジメントシステムの効果についてレビューを実施します。

2022年度は、リスクマップのローリングを実施し、リスクマップを最新版に更新しました。また、リスク低減活動の状況および効果をレビューしました。これらの結果はリスクマネジメント報告書に取りまとめ、総務部担当の代表取締役専務取締役を通じて、取締役会に報告しています。

\*1 リスクマネジメント最高責任者には、監査役会の議長を含む監査役とは分離した立場である代表取締役専務取締役が選任されています。

## リスクマネジメントのサイクル

### [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]

各事業部門へ次期中期経営計画における施策検討へ向け調査票を本社より発信

- 3 各事業部門・各拠点より回答
- 4 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
- 5 全社とりまとめ結果を「リスクマップ」に反映、新たな取組み計画を策定、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）
- ・モビリティセグメント（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る ESGリスク<sup>(注1)</sup>>

- ・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るESGリスク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上で資産を守り、事業の早期復旧と継続を図ることを目的とした、緊急事態発生時の対応に関する基本方針を制定しています。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。

2022年度訓練の一つとして、八戸製錬(株)の八戸製錬所で、久慈沖を震源とする大規模地震発生による工場被災を想定した訓練を実施しました。所内の全管理職が参加し、有事の際の行動をシミュレーションの上、課題を洗い出しました。



八戸製錬(株)におけるシミュレーション訓練

# 人権の尊重

企業の存続には人権を尊重した事業活動が不可欠であるとの認識のもと、私たち三井金属グループは国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権方針を2017年に定め人権課題に取り組んでいます。三井金属グループの事業とサプライチェーンにおいて影響を受ける可能性が高いステークホルダーと人権リスクを特定し、それらのリスクへの具体的な対応として人権基準を定めています。

## 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。三井金属グループの事業活動による人権リスクを評価し、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に係るステークホルダーを、事業活動による影響がとくに大きく取組みを優先すべき対象と位置づけています。そして、当社グループに特有かつ顕著な人権リスクを、強制労働・児童労働を含む11項目と特定しています。それら人権リスクを軽減するため、人権デュー・ディリジェンス(人権DD)の指針となる「人権基準」を2020年に制定し、人権基準の実行状況を調査し改善を行なう人権DD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] P.80-83

[鉱山事業] P.84-85

## マネジメント体制

CSR委員長を務める代表取締役社長を三井金属グループの人権の責任者に特定しています。人権方針や人権基準を実行するために、CSR委員会傘下に人権部会を組織し、人権の取組みのPDCAサイクルを構築し実施しています。各拠点での人権方針や人権基準の実行の推進や、人権DDの実施・改善進捗の管理は各事業所・グループ会社の責任者を通じて行なっています。グループの人権の取組みの進捗や課題について、人権部会が年に一度、必要があれば都度、監督機関である取締役会に報告しています。

## 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DD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DDを行なっています。2022年度までに国内外対象拠点57のうちの43か所、75%で完了しています。

2022年度は、これまでに抽出された課題を踏まえSAQの見直しを行ない、国内主要拠点のうち7拠点、海外3拠点で人権DDを実施しました。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。特定された人権課題については、各拠点にフィードバックを行ない、是正措置(軽減対策)を講じました。2023年度も計画に基づき、海外拠点での人権DDを継続していきます。

人権DDにより特定された人権課題と是正措置

- ・賃金控除に関する労使協定の改善(国内拠点)
- ・就業規則に定める懲戒規程の改善(国内拠点)

その他、2022年度は、これまでに実施した人権DDの結果を基に、人権課題をレビューし、当社グループとしてさらに重点を置くべき課題を、外国人労働者の人権と、全従業員への人権教育の浸透と特定しました。

外国人労働者の人権については、方針や手順を整備し、企業グループとして労働者の人権を尊重するための対応策を実施していきます。2023年度は、まずは国内拠点における外国人労働者の雇用状況の実態を調査します。

また、企業や業界団体、および関係省庁などの公的セクターが連携して、責任ある外国人労働者の受け入れや雇用に取り組むプラットフォームに参画し、ステークホルダーとのエンゲージメントを強化していきます。

社内外のステークホルダーの人権に関する苦情処理メカニズムについては、内部通報および外部通報に関する制度をコンプライアンスの取組みのページ(P.66)に記載しています。

## 人権研修

人権方針と人権基準および人権に対する正しい理解と意識向上のため、当社グループの全従業員を対象に、人権研修を実施しています。これまで階層別研修やサステナビリティ研修において、人権研修を実施してきました。2022年度は67名が人権研修を受講しました。社内の人権教育の浸透について課題が明らかになったことから、2023年度には、人権研修の実施方法、教育内容を刷新するなど体系的に見直していきます。

## 労使関係

三井金属グループでは、結社の自由と団体交渉権を尊重しています。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8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。2022年度は三井金属グループにおいて一週間を超えるストライキおよび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	4,476	3,548	8,024
従業員数	6,639	6,445	13,084
割合	67.4%	55.1%	61.3%

\* 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

コンプライアンスとは、法令等はもちろん、社会規範や企業倫理など、明文化されていなくとも社会から期待されている全ての事柄を遵守することであると理解しています。

## 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。

2022年度はインドネシアに展開し、これをもってアジア地域におけるコンプライアンス推進の第1フェーズを完了しました。インドネシアではガイドブックの配布に加えて、現地弁護士による従業員教育を実施しました。

2023年度はモロッコ、フランス、ペルーでの展開を予定しています。2022年11月から12月にかけて、モロッコとフランスの拠点において、ガイドブックの作成作業と並行する形で、現地弁護士による従業員教育を実施しました。

## 行動規準

### (1) 行動規準の理解と共有

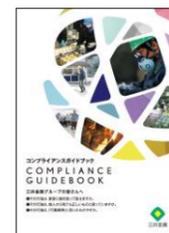
三井金属グループは、コンプライアンスを、法令遵守にとどまらず、社会規範や企業倫理、常識やモラルなど、明文化されていなくとも社会から期待されている事柄を守ることと理解しています。

全役員・従業員が共有すべき価値観および行動規準として「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。

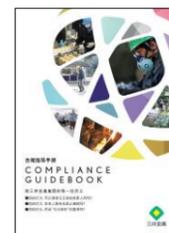
### (2) コンプライアンスガイドブックのグローバル展開

三井金属グループが事業展開する国や地域のコンプライアンス上のリスクを評価した上で、そのリスクが顕在化したときに事業活動に与えるインパクトを勘案し、アジア地域から優先的に展開しています。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、現地語化を図った上で順次海外拠点に展開しています。2016年より展開を開始し、これまでに日本、中国、台湾、タイ、インド、マレーシア、ベトナム、インドネシアの8か国・地域において展開してきました。

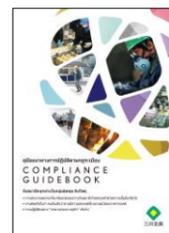
### コンプライアンスガイドブックのグローバル展開（2016—2023）



日本語 (2016)



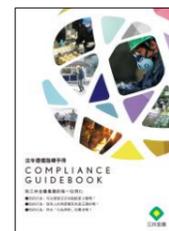
中国語 簡体字 (2017)



タイ語 (2017)



英語・インド (2018)



中国語 繁体字 (2018)



マレー語 (2019)



ベトナム語 (2019)



インドネシア語 (2022)



スペイン語:ペルー (2023)



海外拠点での行動規準・コンプライアンス研修の実施。  
2022年度は11月に、フランス(写真上)とモロッコ(写真左)にて、12月にはインドネシアの2拠点でも実施しました。

行動規準の理解度や、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、三井金属および日本国内の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。直近では2021年度に実施しており、次回の調査は2023年度中の実施を予定しています。調査結果はいずれも年々改善傾向にあります。内部通報制度の信頼性向上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。

## コンプライアンス研修

三井金属グループでは、経営層や従業員のコンプライアンス徹底のため、様々なコンプライアンス研修を実施しています。2022年度はのべ2,493名がコンプライアンス研修を受講しました。

### (1) 行動規準・コンプライアンス研修

行動規準に基づきコンプライアンス全般を説明する

研修を定期的に行っています。国内拠点では、新入社員研修を含む各等級への研修や、全関係会社取締役・監査役を対象とした経営幹部研修の中で実施しています。

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。2022年度はフランス・モロッコ・インドネシアにおいて、行動規準・コンプライアンス研修を現地開催し、87名が受講しました。

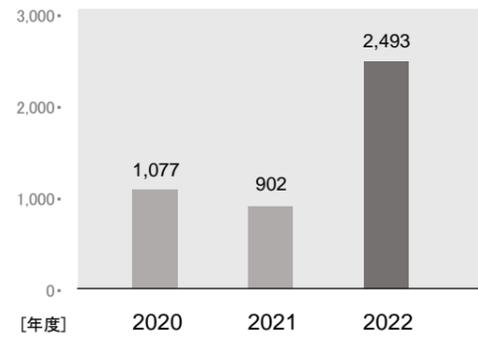
### (2) テーマ別セミナー

安全や品質といった個別のコンプライアンス上の課題に加え、法務部門が中心となり、各拠点のコンプライアンスリスクや社会情勢等を踏まえ、テーマ別のセミナーも随時実施しています。2022年度に法務部門が主催したセミナーとしては、廃棄物の処理及び清掃に関する法律(廃掃法)、営業秘密管理、印紙税、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法(下請法)、外国為替及び外国貿易法(外為法:安全保障貿易管理)等に関するセミナーを計17回開催し、1,389名が受講しました。

(3) MLPによる研修の実施

前述(1)(2)の一部については、2022年度より導入した学習管理システムMLP(P.36)において実施しており、1,086名がMLPを通じて受講しました。

コンプライアンス研修受講者数の推移



\* 2021年度より集計の対象とする研修を増やしています。

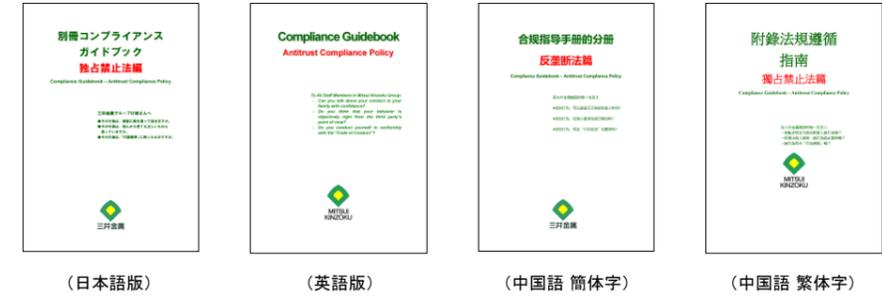
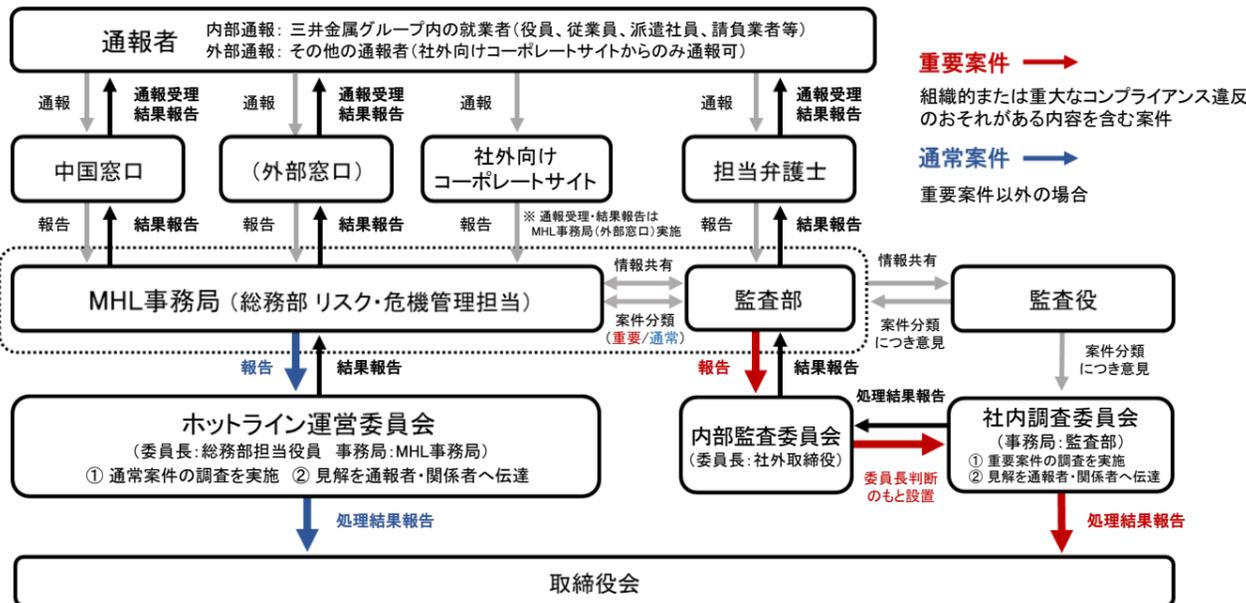
通報者の保護を徹底するため、匿名性の確保、通報者に対する不利益な取扱いの禁止等について厳格に実施運用しています。通報内容は、監査役に迅速に情報共有し、定期的に取り締役に報告しています。

全役員・従業員を対象に、三井金属ホットライン(MHL: Mitsui Kinzoku Hot Line)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が高まっており、それに伴い通報件数もここ数年増加傾向にあり、2022年度の通報の件数は前年度より22%増加しました。これを受け、2023年5月より外国語対応も可能な受付専用窓口を外部に設置し、利用者の利便性向上を図るとともに、女性のプロフェッショナルスタッフによる受付体制とすることで、セクシュアルハラスメントに関する通報や外国語での通報などに対して利用しやすいものとなりました。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」をコーポレートサイト上に設け、随時通報を受け付けています。

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。

三井金属の内部通報および外部通報に関する制度 (MHL: Mitsui Kinzoku Hot Line)



反競争的行為防止および贈収賄防止への取組み

「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。独占禁止法については、コンプライアンスガイドブックの別冊「独占禁止法編」を4か国語(日本語・英語・中国語簡体字・中国語繁体字)で作成・展開し、社内手続きの周知徹底を図っています。

贈収賄防止については、コンプライアンスガイドブックの世界展開と並行して、各拠点のサプライヤーとの贈収賄防止協議書の締結を推進してきました。サプライチェーン委員会の主導の下、日本国内外の各調達部門ではCSR条項(当社グループ行動規準の重視)を盛り込んだ取引契約書や誓約書をサプライヤーに順次展開してきました(P.80 サプライチェーン・マネジメント)。贈収賄防止協議書は、汚職や贈収賄防止に関するより細かい条件(キックバックの禁止や、その場合の通報義務、違反時の契約解除など)を織り込んでおり、とくにアジアにおいて締結を推進しています。

サプライヤーとの贈収賄防止協議書の締結 (国名、締結社数)

タイ 297、中国 353、台湾 143、マレーシア 36、ベトナム 51、インドネシア 101 合計 981社

違反の有無や遵守状況のレビュー、行動規準に掲げる反競争的行為防止や贈収賄防止等の施策の有効性を確認するため、定期的に各拠点で法務監査(実地監査および書面監査)を実施しています。なお、三井金属グループにおいて、2022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。また、従業員が、反競争的行為や公務員等への贈収賄行為により処分または解雇された事例は発生していません。2022年度において、三井金属が、特定の政治家や政党・政治団体へ、政治資金規正法に基づく寄付・献金を直接行なった事例はありません。

経済安全保障への取組み

昨今、経済安全保障に対する機運が社会的に高まっていることを受け、三井金属グループでは、主に営業秘密管理と輸出管理の観点からその対策を実施しています。

(1) 営業秘密管理

三井金属グループでは2017年に「情報管理規則」「営業秘密管理細則」等の規則を定め、経営企画本部長が情報統括管理責任者となり、その下に情報管理委員会を組織し、当社の顧客情報・技術情報・ノウハウを守るための営業秘密管理体制を構築・運用しています。具体的には、グループ内の各拠点においてトップを情報管理者に選任し、その情報管理者の下、営業秘密の特定、秘密の表示の徹底、各種ICTツールを活用した管理とアクセス権の設定、データへのアクセスやダウンロード状況の記録、定期的な教育・研修の実施と継続、役員・従業員や取引先との秘密保持契約書・誓約書の取り交わし等の諸施策を実施しています。また、情報管理体制の監査の実施、警察の方を講師として招いての研修、特に先進的な取組みをしている拠点の事例のグループ内での共有等を通じ、各拠点における情報管理体制のレベルアップを図っています。

(2) 輸出管理 (安全保障貿易管理)

三井金属は、1988年に外国為替及び外国貿易法(外為法)に基づき輸出管理の社内規則である「製品輸出等管理規則」を制定し、経済産業省に輸出管理内部規程(OP)として登録しています。代表取締役を委員長とする輸出審査委員会の下、各事業部に営業責任者、技術責任者、管理責任者を配置、該非判定・需要家チェック体制を運用し、毎年その遵守状況を事務局が監査し、自己チェックした結果を経済産業省に報告しています。グループの主要な国内子会社においても、同様に経済産業省にOP登録を実施し、グループとして外為法の遵守体制を運用しています。加えて、第三者機関のデータベースを活用し、懸念のある取引先について調査を実施できる体制を整備する等、輸出管理をさらに強化しています。

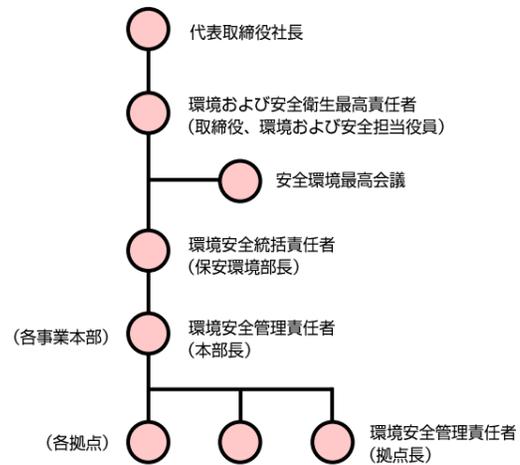
# 安全衛生

私たち三井金属グループは、労働安全衛生を守ることは事業継続のためには不可欠であるとの認識を共有し、従業員が安心して働けるのはもちろん、協力会社、請負業者や事業所への来訪者も対象として、安全な職場環境の整備に努めています。また、安全活動のグローバル展開や三井金属人事制度の刷新に伴う安全対策の強化など、安全衛生の取り組みを進化させています。

## 方針と管理体制

三井金属グループは「働くすべての人々の安全と健康の確保が、事業活動を行なう上で最も重要である」とする安全衛生基本方針に基づき、安全かつ衛生的で働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。また、安全を第一とする企業文化の醸成は、生産性向上と操業や事業へのリスク低減に加え、中長期的には従業員との強固な信頼関係の構築、事業基盤の強化につながると考えています。

## 環境および安全の管理体制



## 安全衛生マネジメントシステム

三井金属グループの主要拠点はISO45001に沿って労働安全衛生マネジメントを行なっています。小規模拠点については社内認証システムを構築しています。各拠点ではPDCAを定期的に回しマネジメントの実効性のスパイラルアップを図っています。レビューにより特定された課題の改善を、リスクアセスメントおよび安全衛生トレーニング等の施策に落とし込んでいます。

## 安全監査

拠点における現場でのマネジメントシステムの運用状況を確認するために、定期的に社内安全監査を実施しています。社内安全監査では、法令および三井金属グループ自主基準の遵守状況の確認、危険箇所の指摘および改善のフォローアップを行なっています。

COVID-19の影響により、移動制限のある地域において、ICTを活用してリモート形式で安全監査を実施しました。リモートで確認できない箇所は、移動制限解除後の往査で重点的にチェックしています。



社内安全監査（日比製煉所にて）

## 安全衛生トレーニング

三井金属グループは、従業員に対し、定期的に安全衛生トレーニングを実施し、安全衛生意識の向上、安全衛生コンプライアンスの徹底や、安全を第一とする文化の浸透を図っています。

トレーニング用の各種教材は多言語で提供しており、社内イントラネットで公開しています。従業員がいつでも確認や引用できるよう管理運営しています。

## 2022年度実施の安全衛生トレーニング

目的	主なトレーニング	実施方法
グループ全体の安全衛生の知識の向上 (階層別知識、重点取り組み、優良事例、最新安全トレンド)	<ul style="list-style-type: none"> <li>新入社員研修</li> <li>階層別教育</li> <li>安全衛生法令研修</li> <li>外部講師による研修会</li> <li>安全環境担当者職能集団勉強会</li> </ul>	リモート
製造現場における安全ルールの遵守、危険感受性の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>KY(危険予知)活動</li> <li>危険体感トレーニング</li> <li>リスクアセスメント教育</li> <li>安全コミュニケーション活動</li> <li>安全保護具教育</li> <li>緊急時訓練(火災・地震)</li> </ul>	対面

\* 安全衛生に関するほかの情報はコーポレートサイトにてご覧頂けます。  
<https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/society/occupational/>

## 災害防止の取組み

### (1) ロックアウトシステムの運用

機械設備を停止し、掃除・給油・点検・修理・調整・工事などを共同作業で行なっている時に、誤ってスイッチを入れてしまうといったヒューマンエラーによる誤操作が原因となり発生する災害があります。「ロックアウトシステム」は、機械装置の動力源を遮断、施錠することで誤操作による労働災害を防ぎ、作業者の安全を守るためのシステムです。現在、電気のロックアウトが国内外全製造拠点で実施されており、圧力、温度、液などの遮断も実態に応じた運用が開始しています。2022年度、ロックアウトの未実施による安全事故は0件でした。

### (2) 安全基準の制定と運用

機械、機器や道具の誤操作に起因する災害の防止を目的として、三井金属グループ安全基準の制定に取り組んでいます。社内外の災害事例を参考に、器具の装備時や使用時、遵守すべき規則をグループ統一のスタンダードとして整備しています。2021年度の「フォークリフト装備基準」と「ディスクグラインダー使用基準」に続き、2022年度は「カッターナイフ使用基準」を新規制定し導入しました。カッターナイフは製造現場で手軽に使用できる道具である一方、油断や訓練不足による誤操作で切創災害などが発生します。この基準の導入により、災害の防止とともに安全意識の向上を図っていきます。

制定した基準は国内外全拠点での活用を推進するために、解説資料を日本語、英語と中国語で提供しています。また、運用の状況は安全監査でレビューしています。

### (3) 高齢従業員の安全対策

三井金属は2021年度から定年年齢を65歳に引き上げました。また、日本社会の高齢化とともに当社従業員の年齢構成も今後高齢化が進むと予測される中、高齢従業員が安全・安心に働き、生涯にわたり活躍できるよう、高齢従業員向け安全管理体制の構築に取り組んでいます。

加齢により一部身体機能が低下する傾向があり、これが原因で高齢従業員の労働災害発生率が高くなる可能性があります。高齢者労働災害防止に向け、各拠点の管理監督者および高齢従業員を対象に高齢者安全研修を実施しています。また、リスクアセスメント実施の上、照明の改善、段差の解消や暑熱対策など働きやすい職場環境づくりとともに、高齢従業員でも安全に操作できるよう、作業マニュアルの一部見直しに取り組まれました。今後も活動を継続する計画です。

# 環境課題への取り組み

当社グループでは、事業活動がもたらす環境への負荷を経営上の大きなリスクとして認識し、その低減を図っています。

## 環境マネジメント

三井金属グループでは、安全と環境に関わる最重要事項を審議・決定する場として、「安全環境最高会議」を設置しています。環境および安全衛生最高責任者（取締役、環境および安全担当役員）を議長、各事業ラインの長をメンバーとする本会議において決定された方針や行動計画は、環境および安全衛生最高責任者の指揮のもと、環境安全統括責任者（保安環境部長）によって三井金属グループ各拠点への展開が図られます。ISO14001 に則ったマネジメントシステムを運用している各拠点では、拠点長が環境安全管理責任者として決定事項を遂行します。マネジメントシステムの運用を含む、環境および安全に関わる重要事項は、環境および安全衛生最高責任者が取締役会で報告し、取締役会による指導と監督を受けています。

## 環境基本方針と環境行動計画

2001年、三井金属グループの環境への取り組みの指針となる「環境基本方針」\*を定め、「環境行動計画」を策定しています。パリ協定の採択や、ESG投資の拡大を受け、当社グループの環境課題への取り組みを強化するため、2018年、「環境基本方針」と「環境行動計画」を改訂しました。環境行動計画では、事業活動がバリューチェーンにおいてステークホルダーに及ぼす負の影響を評価し、影響が大きいと特定された項目について、重点的に取り組むべく、目標を設定しました。現在、環境行動計画の目標を、各拠点の計画に落とし込み、取り組みを推進しています。

## パーパスと2030年ビジョン

2022年、当社グループのパーパスとして「探索精神と多様な技術の融合で、地球を笑顔にする。」を制定しました。より少ない環境負荷で人類に利便性を提供し、環境改善に資することで、世の中の環境課題、社会課題解決へ貢献し、持続可能な社会の実現を目指します。また、経営理念とパーパスを礎に設定した、三井金属グループが共通して目指すべき2030年ビジョンでは、「低環境負荷でのものづくり、循環型サービスの構築」を推進することを決めました。2030年ビジョンに向けて策定した22中計では、「環境影響」を含む、社会的価値向上の観点で各事業を評価し、事業の持続可能性を経営判断に活かすことを明示しました。

\* 環境基本方針はコーポレートサイトに公開しています。

<https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/environment/environmental-policy>

## 環境行動計画の概要

- 環境管理体制の整備・拡充**  
各事業拠点の事業形態・規模に応じた体制の整備・拡充
- 環境負荷低減**
  - ・地球温暖化防止の取組み
  - ・資源の有効利用と廃棄物の減量化
  - ・環境汚染物質の排出量削減
  - ・再生可能エネルギーの利用
  - ・水資源の適正な利用と管理
  - ・生物多様性の保全
  - ・事業場閉山管理の徹底
- 環境貢献製品の開発・提供**  
環境貢献につながる製品の創出と市場の拡大
- 緊急時対応**  
災害・事故等を想定した緊急時対応マニュアルの整備・拡充、および継続的な維持改善
- 教育・広報・社会活動**
  - ・環境教育の強化
  - ・環境情報の開示
  - ・ステークホルダーとの対話

(2018年4月 改定)

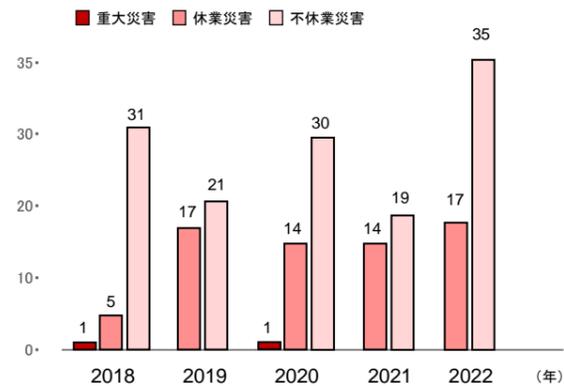
## 2022年の安全成績

災害度数率は国内連結子会社を除き、製造業平均や非鉄金属製造業平均を下回る結果でした。また、災害強度率はいずれも業界平均を下回りました。

災害発生の原因を引続き精査、分析し、再発防止の対策を進めていきます。

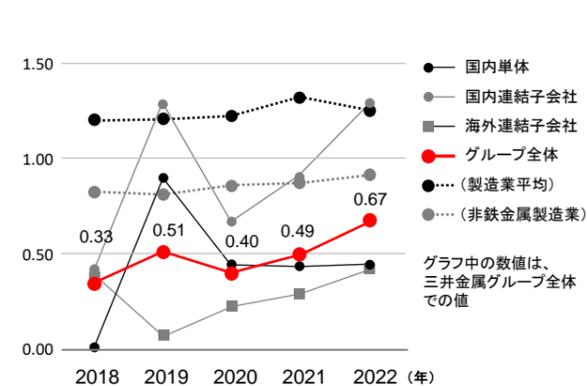
### 国内拠点の災害発生件数の推移

※ 協力会社・請負業者で発生した災害も含めています。



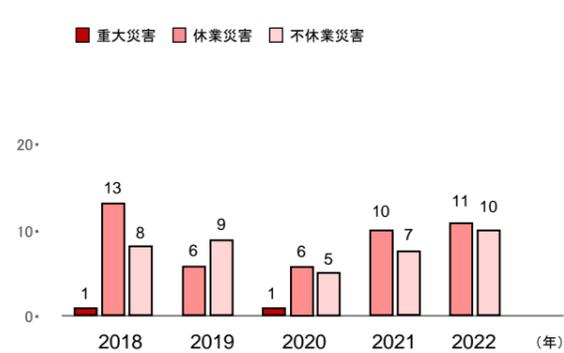
### 災害度数率の推移

\* 協力会社・請負会社の社員による災害は含めていません。



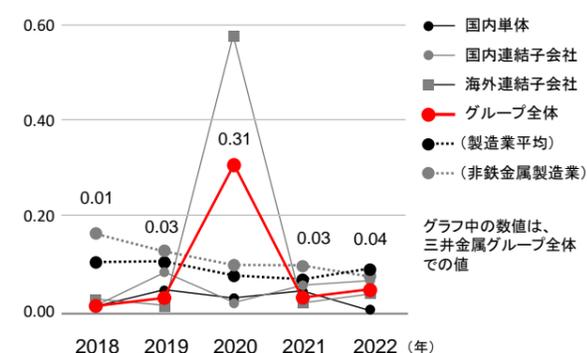
### 海外拠点の災害発生件数の推移

※ 協力会社・請負業者で発生した災害も含めています。



### 災害強度率の推移

\* 協力会社・請負会社の社員による災害は含めていません。



## 気候変動への対応

三井金属グループは、気候変動を、事業の存続に影響を及ぼしうる最も重要な外部環境の変化の一つと捉えています。当社グループは、非鉄製錬、電解銅箔などエネルギー多消費型事業を有しており、事業活動によるエネルギーの消費や温室効果ガスの排出が、気候変動に与える影響を認識しています。その影響の低減に向け、当社グループは、温室効果ガスの排出削減とエネルギーの管理などを含めた、気候変動関連事項をマテリアリティと特定して活動を推進しています。22中計では、気候変動への対応を当社グループの社会的価値向上における重要な戦略として策定しました。

## TCFD<sup>\*</sup>提言への賛同

気候変動とそれを巡る社会や経済の変化は、事業上のリスクをもたらしますが、適切に対応することにより競争力の強化や新たな事業機会の獲得にもつながると認識しています。2020年度、当社グループはTCFD提言のフレームワークに則って、気候変動がもたらす中長期的なリスクと機会の分析、および事業戦略に落とし込む活動を開始しました。さらに2022年3月、TCFD提言への賛同を表明しました。

\* Task Force on Climate-related Financial Disclosures

気候変動関連財務情報開示タスクフォース

以下、TCFD提言の推奨する情報開示項目について、**TCFD** の表示を添えています。

## ガバナンス **TCFD**

三井金属グループにおける気候変動基本方針や重要事項は、社長が委員長を務めるCSR委員会が討議し、執行最高会議が審議・決定しています。執行最高会議は、代表取締役と業務執行取締役が参画しており、経営の観点から審議を行っています。決定した事項は、取締役会へ報告され、監視・監督を受けています。

## リスク管理 **TCFD**

当社グループは、ビジネスモデルが異なる複数の事業部門を有しています。このため、事業部門ごとに気候変動に係るリスク・機会を検討する必要があります。気候変動対応チームが各事業部門と連携し、TCFD提言のフレームワークに沿ってシナリオ分析を含む評価・特定を行なっています。

シナリオ分析の結果は執行最高会議にて経営陣に共有され、事業部門にて対応策を推進します。気候変動対応チームが推進状況をトレースし、その状況を踏まえ事業部門と次のサイクルのリスク・機会の評価・特定を実施します。このように、リスク管理のサイクルを回しながら、気候変動に係る事業戦略の策定・推進を行なっています。

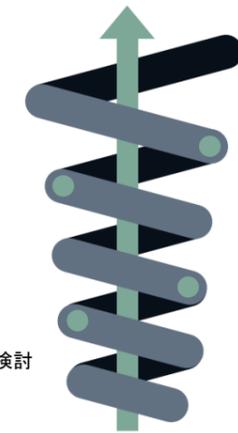
## リスク管理のプロセス/ シナリオ分析と事業戦略の融合

### ③ 対応状況の振返り

- ・中計、事業戦略の成果・改善点の確認
- ・物理リスクの対応の振返り

### ① 重要リスク・機会の特定、対応策の検討

- ・気候変動外部動向のウォッチ、情報収集
- ・事業分析とリスク・機会の評価・特定
- ・気候変動に関わる全社方向性・事業戦略の検討
- ・物理リスク対応の全社方向性の検討



### ④ 重要リスク・機会の見直し、対応策の再検討

- ・気候変動外部動向のアップデート
- ・リスク・機会の見直し
- ・必要に応じて全社方向性、事業戦略の軌道修正
- ・全社BCPの改善

### ② 対応策の実施

- ・対応策を中計、事業戦略への織り込み・推進
- ・物理リスク対応における全社BCPの策定・推進

(各ステップにおける重要事項を執行最高会議で決定)

## 戦略/シナリオ分析 **TCFD**

三井金属グループはグローバルに多数の事業を展開しており、気候変動に関わるリスク・機会が事業ごとに異なると認識しています。そのため、気候変動の影響を受ける可能性が相対的に高い事業から事業別にシナリオ分析を行なっています。具体的に、CO2排出量が多い、気候変動による事業環境の変化が大きい、売上規模が大きい、などの観点から順位付けしています。対象となった事業の気候変動リスク・機会の深掘り、および対応策の事業戦略との結びつきに注力しながら、シナリオ分析に取り組んでいます。

これまでに、グループ全体のCO2排出量の約70%を占める金属事業、次いでCO2排出量が多い銅箔事業、気候変動による事業環境の変化が大きい触媒事業、機能性粉体事業、薄膜材料事業、セラミックス事業、日本イットリウム(株)についてシナリオ分析を完了しています。引続き、その他の事業分野の分析と定期的なシナリオ分析のアップデートに取り組んでいます。

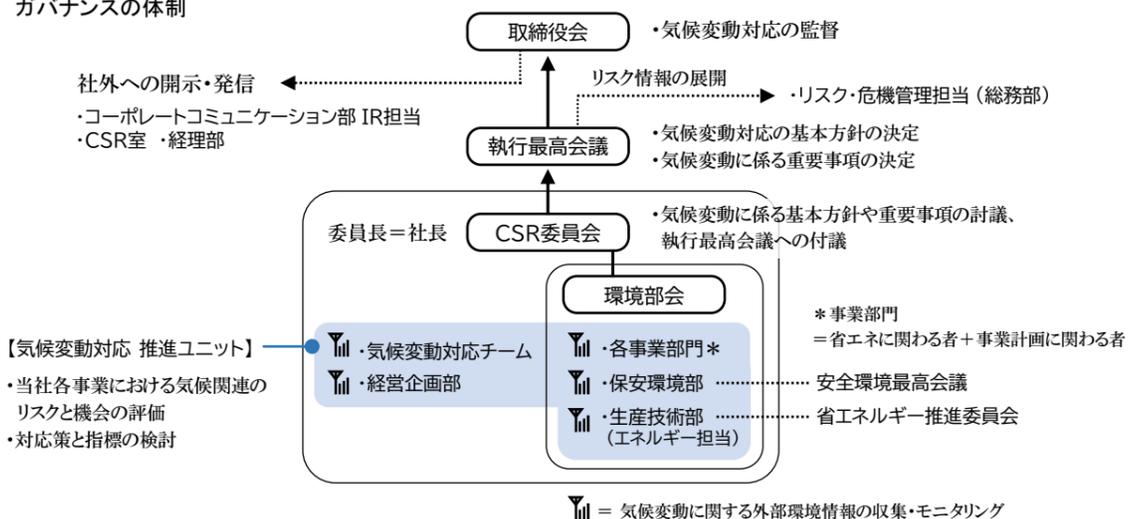
シナリオ分析では、それぞれのリスクによる収益低下を最小化するとともに、新たな製品や新規事業の創出による機会の獲得を実現するための対応策を検討しています。それらの多くは長期的な視点で取り組むべき内容ですが、2022年度からの中期経営計画にも反映させて、戦略のレジリエンスの確保に努めています。

とくに金属事業においては、2020年度に実施したシナリオ分析を踏まえ、CO2排出削減を最優先課題とし、カーボンニュートラル対応準備プロジェクトを立ち上げ、CO2削減施策を検討し、効果と確度に順位付けの上、22中計に織り込み、活動しています。

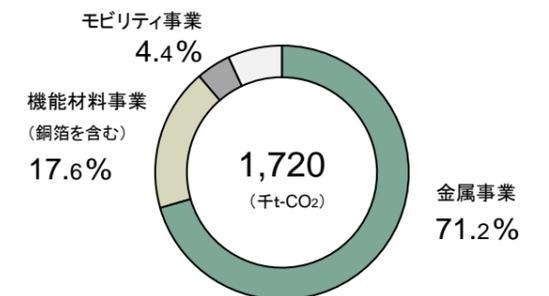
## シナリオ分析の定義

想定期間	2030年代
シナリオ定義	4°Cシナリオ 産業革命期比で21世紀末に2.7~4.0°C上昇 * 主にIEA (International Energy Agency) の STEPS (Stated Policies Scenario) のデータを利用
	2°Cシナリオ 産業革命期比で21世紀末に0.9~2.3°C上昇 * 主にIEAのAPS (Announced Pledges Scenario) と一部 NZE (Net Zero Emissions by 2050 Scenario) のデータを利用

## ガバナンスの体制



## 2022年度 CO2排出量に占める割合



\* 事業別内訳の詳細は、P.109に記載しています。

機能材料事業(銅箔事業を除く)\*1のシナリオ分析概要 [2022年度実施]

インパクト試算項目	リスク	機会	4°C	2°C	対応策
売上高	・環境貢献よりも低コストが重視されるため、低炭素排出を重視した製品群の売上が低下(4°Cシナリオ)	・EV需要の伸びによる電子部品や関連部材の売上増加 ・リサイクル意識の高まりによるリサイクル品と関連市場の伸長	Loss ▼▼	Profit ▲	・低GHG排出量生産をアピールし顧客信頼性獲得 ・国内外のユーザー拡販 ・CO2削減に向けた商品の開発 ・リサイクル・リユース要望など、市場ニーズへの対応強化 ・生産拠点集約、原料在庫水準の最適化
炭素税・エネルギーコストの変化	・炭素税の導入による大幅なコスト増加 ・エネルギー価格上昇による操業コストの増加	—	▼▼	▼▼	・歩留まり改善による生産効率改善 ・省エネ設備・技術導入による電力原単位削減 ・化石燃料設備の電動化推進 ・カーボンプレジットの活用
原材料価格の変化	・エネルギー価格の高騰に伴う薬品・資材価格の上昇や、金属価格の上昇によるコストアップ	—	▼▼	▼▼	・原料価格増減分の販売価格への反映 ・リサイクル原料の適用、リサイクル比率の増加 ・製品の省原料化の検討 ・原料のマルチソース化

\*1 機能性粉体事業、薄膜材料事業、セラミックス事業、日本イットリウム(株)の4事業の概要です。

銅箔事業と触媒事業のシナリオ分析(2021年度実施)の概要は下記リンクよりご覧いただけます。  
[https://www.mitsui-kinzoku.com/Portals/0/CSR/integrated\\_report/2022/02/13\\_integrated\\_report2022.pdf](https://www.mitsui-kinzoku.com/Portals/0/CSR/integrated_report/2022/02/13_integrated_report2022.pdf)

金属事業のシナリオ分析(2020年度実施)の概要は下記リンクよりご覧いただけます。  
[https://www.mitsui-kinzoku.com/Portals/0/CSR/integrated\\_report/2021/15\\_integrated\\_report2021.pdf](https://www.mitsui-kinzoku.com/Portals/0/CSR/integrated_report/2021/15_integrated_report2021.pdf)

指標と目標 (TCFD)

中長期CO2排出量削減目標

当社グループは、2022年3月、スコープ1と2におけるエネルギー起源のCO2排出量を対象に、中長期CO2排出量削減目標を改定しました。目標の達成に向けて、現在、省エネルギー活動の推進、再生可能エネルギーの利用拡大、さらに、環境貢献製品の創出や、革新的な技術の開発を積極的に行なっています。

中期 CO2排出量削減目標

2030年度までにCO2排出量をグローバルで38%削減する(2013年度比)

長期 CO2排出量削減目標

2050年度までにカーボンニュートラル(Net 排出ゼロ)を目指す

カーボンニュートラルロードマップの策定

当社グループは、中長期CO2排出量削減目標達成のため、カーボンニュートラルロードマップ(Carbon Neutral Road Map/CNRM)を策定しました。2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、経営による、社会・技術動向・自社の状況を考慮した環境投資に関する柔軟かつタイムリーな意思決定を支える重要な仕組みと位置付けています。

このCNRMで取り組むテーマは、事業部・関係会社から提案された活動内容および実行計画に基づき、事業本部の支援・管理の下、必要な投資判断を執行最高会議で審議します。また実行後の排出削減実績を把握して、さらなる削減テーマ活動につなげていきます。

インターナルカーボンプライシング制度の導入

当社グループは、CNRMの運用によるCO2排出削減テーマへの投資拡大、また脱炭素社会に貢献する新事業の創出を推進するために、2023年度よりインターナルカーボンプライシング(Internal Carbon Pricing/ICP)制度を導入しました。社内炭素価格はCO2排出量削減策の抽出、TCFDシナリオ分析に基づく戦略検討、気候変動に係る外部環境等を総合的に勘案のうえ決定しました。設定金額については、当社グループにおける削減策実行のハードルが、スコープ1とスコープ2の特性によって大きく異なる部分もあることから、スコープ別の設定としています。

三井金属グループのICP制度の概要

社内炭素価格	Scope1: 30,000円/t-CO2 Scope2: 20,000円/t-CO2 ※削減が困難なScope1の対策を一層促進させるため、Scope1をScope2より高い炭素価格とする
対象	CO2排出の増減を伴う設備投資、開発投資
適用方法	対象となる設備投資・開発投資計画によるCO2排出量に対して社内炭素価格を適用し費用換算したものを投資判断の参考とする
導入開始日	2023年4月1日

省エネルギー活動の推進

これまで、生産活動におけるエネルギーの効率化を含む各工程の操業改善、先端設備の導入などの省エネルギー活動に努めてきましたが、CNRM活動でも省エネルギーテーマを取り上げています。

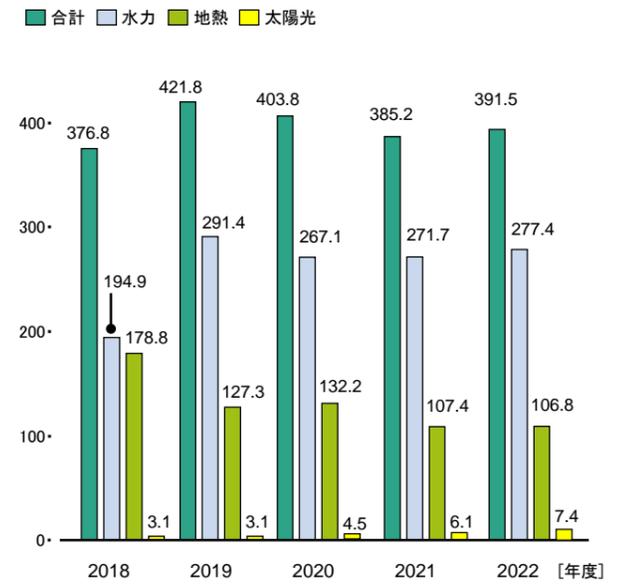
2022年度、台湾銅箔股份有限公司では、銅箔の生産工程における冷凍機の更新や、生産用空調機の更新などで工場全体で1.6GWh削減を実現しました。

再生可能エネルギーの利用拡大

再生可能エネルギーの利用比率の向上に向け、既存の水力や太陽光などの発電設備の安定稼働とともに、新規導入の拡大を進めています。また、再生可能エネルギー由来電力の調達にも取り組んでいます。

三井金属アクト(株)の北米主要拠点であるGECOM Corporationでは、2022年度、購入電力のうち、前年度より20ポイント増加の63%が水力由来の電力となりました。また、銅箔事業部の国内主力工場である上尾事業所では、2022年度使用電力のうち30%が再エネ由来の電力となりました。今後も再生可能エネルギー由来の電力調達活動を継続していきます。

再生可能エネルギーを利用した発電量 (GWh)



GXリーグへの参画

「GXリーグ」は、日本政府が主導しているGX推進のためのイニシアティブで、2023年度から本格的に活動しています。企業が、行政や大学・公的研究機関、金融機関などと連携して、経済社会システム全体の変革のための議論と新たな市場の創造のための実践を行なっています。

当社はGXリーグへの参画を通して、官民学一体となった活動により、中長期CO2排出量削減目標の達成に向けて、バリューチェーン上のステークホルダーとの協働や、グリーン市場への参画などの取組みを進めていきます。

## CO2排出量実績

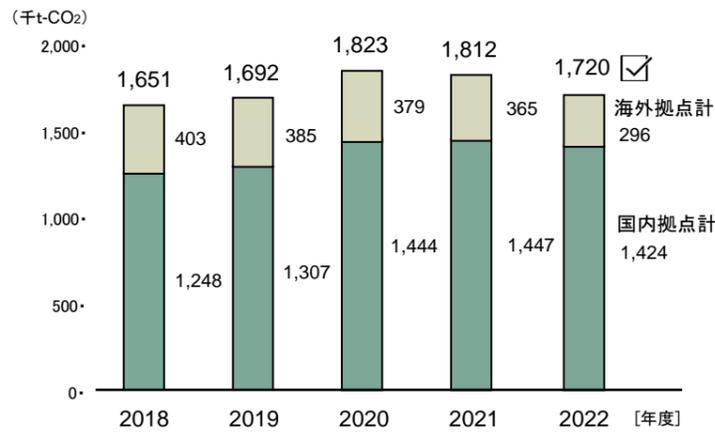
当社グループは、省エネルギー活動や再生可能エネルギーの利用拡大によって、製造拠点におけるエネルギー原単位は改善していますが、生産量変動によるエネルギー消費量の変動に伴い、CO2排出量は増減しています。2020年度以降のグループ全体の総排出量の増加は、銅製錬などを行なう日比製煉株式会社の子会社化によるものです。2022年度は、売上高が前年度より増えたものの、エネルギー起源のCO2排出量は減少しました。中長期目標の達成に向けて、進捗を確認しながら、取り組みの見直しを行なっています。

## スコープ3 排出量算定に関する取組み

当社グループでは、製造工程で使用する原材料、原材料の輸送や、製品の使用と廃棄など、バリューチェーンにおける温室効果ガスの排出も気候変動の重要な対策の一つであると認識しています。

そこで、このバリューチェーン全体のGHG排出量把握とその削減に取り組むべく、スコープ3排出量の算定を開始しました。銅箔事業部上尾事業所を対象に2021年度下期からトライアル算定を実施し、2022年度下期からはグループの国内拠点での算定を進めています。

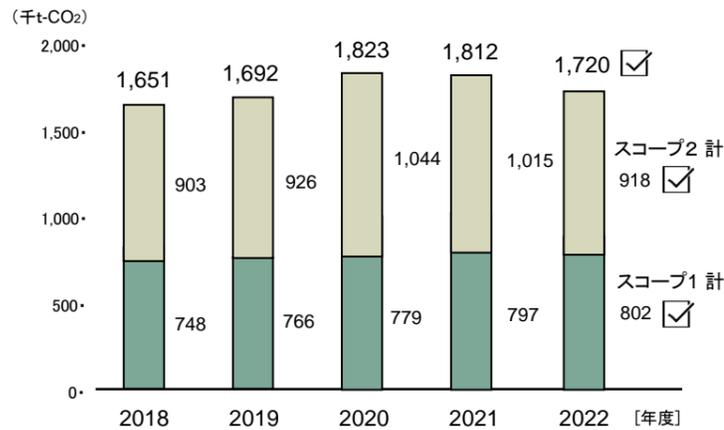
## エネルギー起源 CO2排出量



\* エネルギー起源のCO2排出量の算定にあたっては、温対法(地球温暖化対策の推進に関する法律)に基づくそれぞれの排出係数を用いています。購入電力のCO2排出については、国内は直近の電力会社別の調整後排出係数(2019年度以前は基礎排出係数)、海外はIEA公表の2021年の「CO2 emission factors from electricity」(2020年度以前はGHG PROTOCOLの「Electricity Emission Factors」)の国別排出係数を用いています。

\*  を付した当情報の2022年度の値については、第三者保証を受けています。

## エネルギー起源 CO2排出量 (スコープ別内訳)



## 水の適正な利用と管理

水は地球の大切な資源で、当社グループの製造過程において必要不可欠です。環境行動計画では、各拠点における取水量の適正な管理、および排水量とその水質の適正な管理を定めており、水資源の適正な利用や水環境の保全に努めるとともに、使用量の削減と循環利用に努めています。

製造拠点においては、水利用量、排水量、リユース・リサイクル量をモニタリングし、効率的な水利用に努めています。とくに水を多く使用する製錬拠点では、選鉱排水と冷却水のリユース、海水・雨水の利用とそのリユース・リサイクルを推進しています。

## 水質汚濁物質の削減

各製造拠点では法令や条例を遵守するためにより厳しい自主基準を設けて、排水中の有機物の量を示すBOD、CODなどの水質の状況をモニタリングしています。また、各拠点のモニタリング結果をグループ全体で収集し管理するとともに、排出削減の取組みや技術の共有を図っています。

## 水ストレス地域の調査と事業への影響

国内外の各製造拠点について、WRI\*のAQUEDUCT Water Risk Atlasを使用して、水ストレス地域における取水量を把握しています。水ストレスがExtremely High (>80%)とHigh (40-80%)と評価されたのは、主としてモロッコ、メキシコ、インドと中国に位置する自動車部品製造拠点です。淡水取水量は全体の約0.1%で、事業への影響は管理可能であると考えています。

今後、モニタリングを継続し、水資源の保全と事業への影響の最小化に取り組んでいきます。

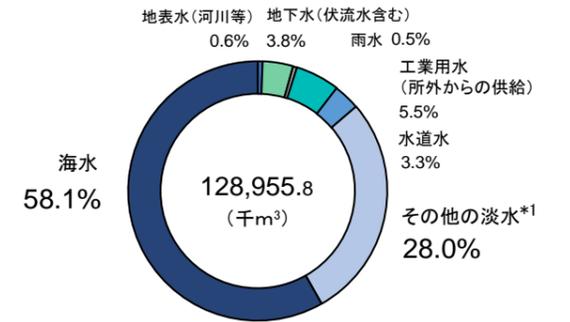
\* World Resources Institute 世界資源研究所

## 水ストレス地域での取組み (MKCI Sanand工場)

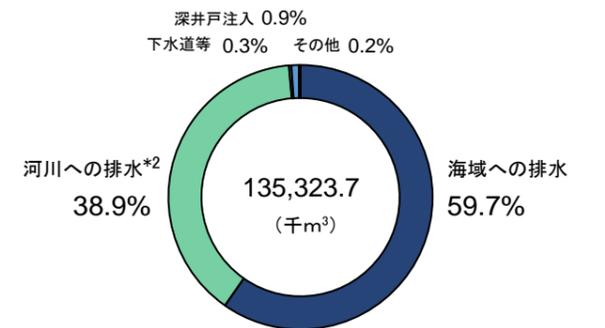
MKCIのSanand工場は、インド西部にある内燃機関自動車の排ガス浄化用触媒の製造拠点です。所在地域はWRIの水ストレス評価でExtremely Highとされており、シーズンによって所属の工業団地からの取水制限があります。

触媒生産活動に純度の高い水が必要で、これまでは工業団地から取水し、使用後の排水を工業排水処理設備で処理後、現地の法律に従って地下浸透処理をしてきました。この処理水を再生利用するために、2022年より、逆浸透膜(Reverse Osmosis膜)を用いて浄化する処理設備を導入しました。この設備で排水中の不純物を取り除き、処理水を純水製造装置に供用することで、従来同等レベルの高純度の水が確保できます。この水を生産活動へ投入することで、取水量の削減が可能となる見込みです。また、工業団地からの取水制限が出た場合でも、純水が確保できるため、生産に支障をきたすことなく、スムーズな事業運営ができます。

## 2022年度 取水量の内訳\*1



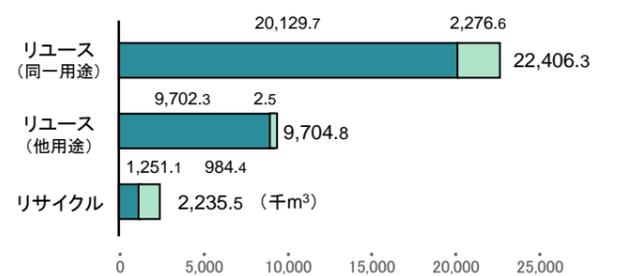
## 2022年度 排水の内訳



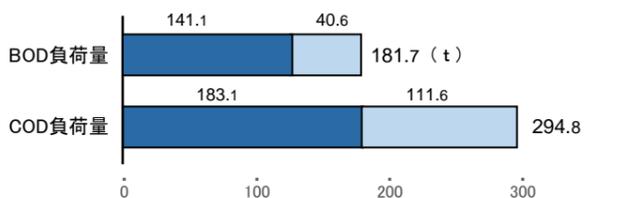
\*1 その他の淡水には、国内鉱山エリア発生内の坑内湧水(23,457.3千m<sup>3</sup>、取水量の18.2%)を含みます。

\*2 河川への排水には、生産目的に使われず、当社グループ管理の下、河川へ排出する湧水を含みます。

## 2022年度 水の循環使用量



## 2022年度 水域への排出量



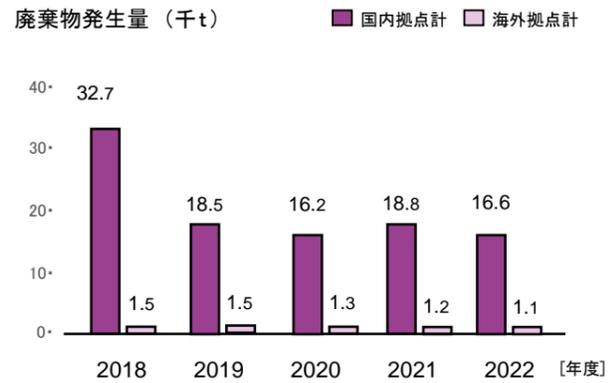
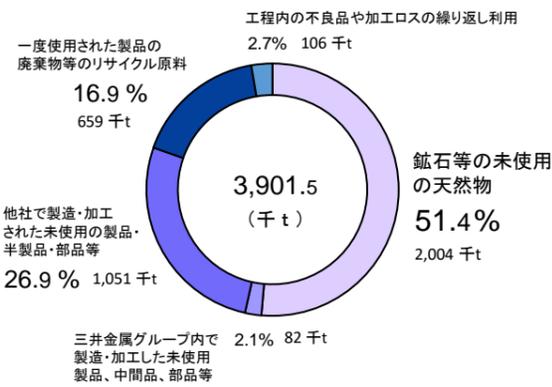
## 循環型社会の実現に向けて

グローバルな経済成長に伴い、資源やエネルギーの需要が拡大しています。その結果、廃棄物量が増加し、環境問題が深刻化しており、これまでの大量生産・大量消費・大量廃棄型の線形経済 (Linear Economy) から、サーキュラーエコノミー (Circular Economy) への移行を中長期的に進めていく必要性が高まっています。当社グループは、資源の有効利用、廃棄物と環境汚染物質の削減に努めており、また、環境貢献製品の導入を進め、社会からの要請に応え、持続可能な成長を目指していきます。

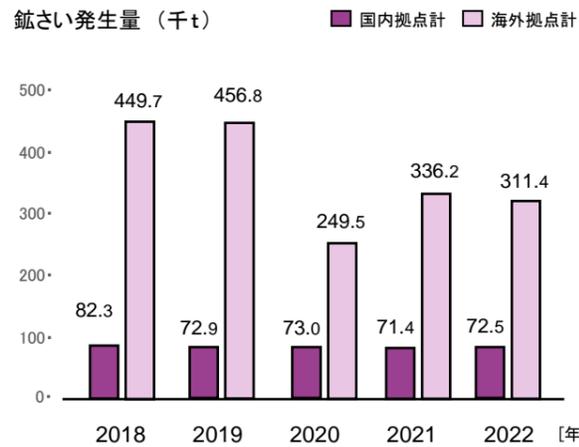
## 資源の循環利用

三井金属グループでは、限りある資源の有効利用のために、リサイクル原料による製品製造に努めています。非鉄製錬事業では、廃棄物から亜鉛・鉛をはじめとする金属を回収し、産業に不可欠な原材料である非鉄金属製品を供給し、事業の発展とともに資源の循環に貢献してきました。当社グループは各製錬所を有機的につなげ、シナジー効果を生かした当社独自のリサイクルネットワークを確立しました。サーキュラーエコノミーへの移行に向けて、リサイクル原材料の拡大と複雑化した材料の処理を推進していくために、材料に応じた分離精製技術の進化や各製造工程における技術の改善を進め、より高度なリサイクルネットワークの構築に取り組んでいきます。環境行動計画では、グループ全体でリユースおよびリサイクル原材料の使用率向上に努めることを掲げています。

2022年度 原材料種別の使用状況



\* リユース、リサイクルと熱利用を除く廃棄物の発生量です。  
\* 今回の集計から廃棄物発生量と鉱さい発生量を分けています。



\* 今回の集計から掲載。

## プラスチック廃棄物排出量の削減目標\*

	基準年度 2021年度	実績年度 2022年度	目標年度 2024年度
排出量	2.2千t	2.1千t	2.0千t
リサイクル率	33%	30%	39%

\* 国内連結範囲を対象。三井金属単体と国内連結子会社を含みます。

排出量の削減に向けて、プラスチック部材を使用する製造工程においては、歩留まりの改善による使用量と排出量の削減とともに、金属や紙など別素材への代替に取り組んでいます。梱包材では、3Rの推進や他素材の代替を進めています。また、新規設備を導入し、従来処分していた廃棄物をリユース・リサイクル可能な有価物に転換する取組みを進めています。さらに、ICT技術を活用し、廃棄物の見える化かつ作業の効率化を図ると同時に、新たな削減対策の導入検討を進めています。関東の上尾地区(埼玉県上尾市)、九州の三池地区(福岡県大牟田市)では、拠点間の連携による削減活動も開始しています。

## 化学物質の排出量削減

各拠点では、2001年に施行されたPRTR法(化学物質管理促進法)に基づき、化学物質の排出量・移動量を集計して行政に報告しています。各事業部門、グループ会社においては、RoHS指令、REACH規制をはじめとする、お客様が求める製品含有化学物質ガイドラインにも対応しています。環境行動計画にしたがって、海外拠点も含めグループ全体で環境汚染化学物質の排出量削減を目指しています。今後も、環境汚染化学物質の代替化促進と回収に努め、使用量の削減・使用中止へと注力していきます。

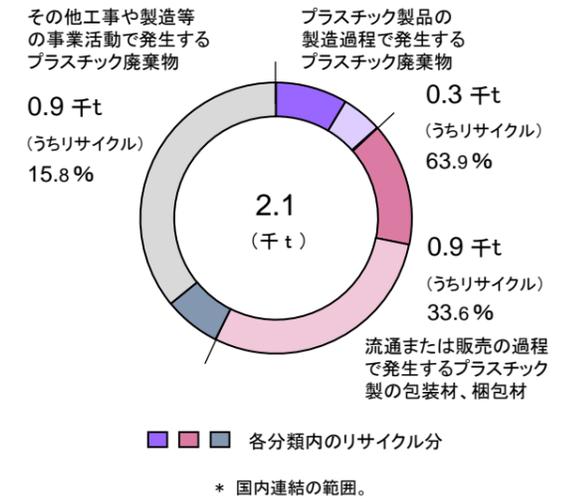
## 大気汚染の削減

三井金属グループは、石油や石炭など硫黄分を含んだ化石燃料の燃焼の際に発生する硫黄酸化物(SOx)、ボイラーや焼却炉といった燃焼設備等から発生する窒素酸化物(NOx)、ばいじん等の大気への排出の状況を、各製造拠点、各施設では法令や条例に則り、より厳しい自主基準によってモニタリングを行なっています。各拠点のモニタリング結果をグループ全体で収集し管理するとともに、排出削減の取組みや技術の共有を図っています。

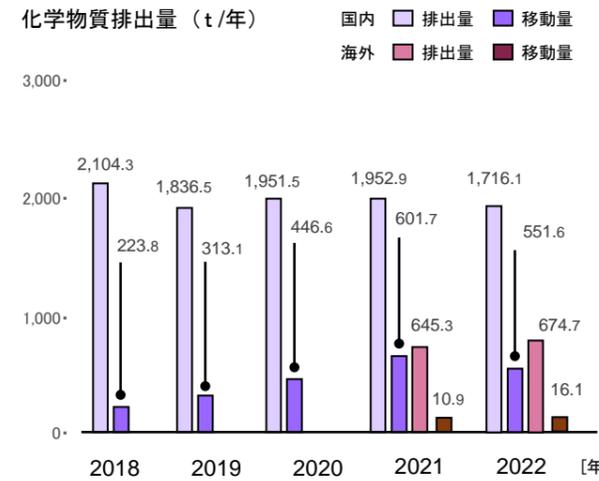
## 環境貢献製品制度の導入と運用

当社グループは、自社工程を含む社会全体のカーボンニュートラル達成や循環型社会の実現など、環境負荷低減に向けた取組みに貢献する製品の創出や事業展開が、社会からの要請に応えるために不可欠と認識しています。それに従い、ライフサイクルアセスメント(Life Cycle Assessment /LCA)の観点で製品のライフサイクルの各ステージにおける環境影響を評価し、環境負荷低減や社会課題の緩和につながる製品を「環境貢献製品」と定義し、環境貢献製品制度の運用を開始しています。

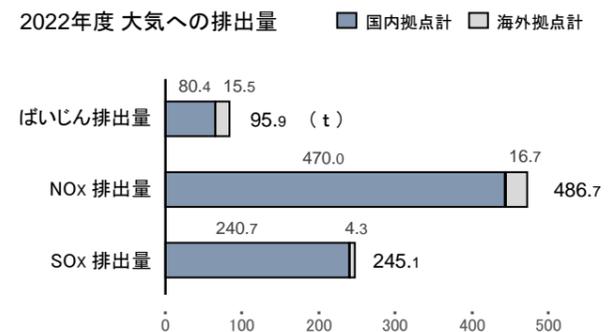
2022年度 プラスチック廃棄物排出量\*  
内訳とそのうちのリサイクルの割合



\* 国内連結の範囲。



\* 昨年度開示しました2021年度の値を修正しています。  
\* 2021年度より海外分を追加しています。



# サプライチェーン・マネジメント

三井金属グループは、供給責任を果たし、当社グループの持続可能性を高めるためにも、強靱なサプライチェーンの構築が不可欠と考えています。そして合わせて、世の中の持続可能性のためにも、サプライチェーンにおける社会・環境への負の影響を減らし、社会的価値、環境的価値を創出すべく、サプライヤー企業、お取引先の皆様とともに、サステナビリティに取り組んでいます。

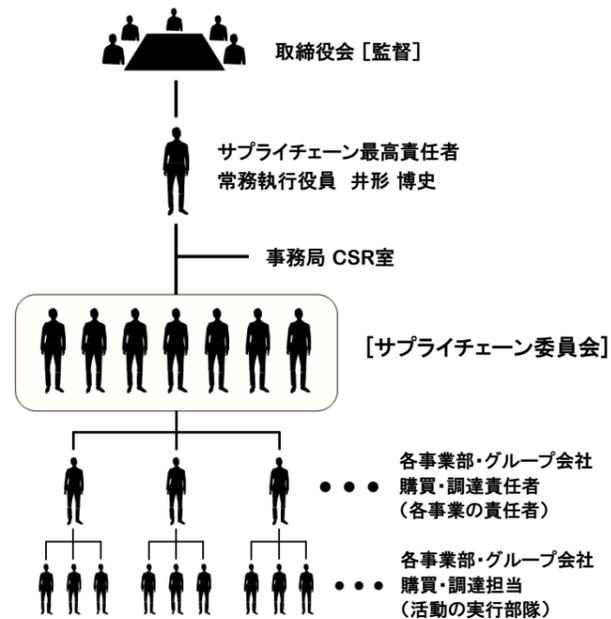
## サプライチェーンにおける責任

三井金属グループは、事業活動による影響がバリューチェーン全体に及んでいると認識しています。とくに、当社グループのサプライチェーンにおける社会・環境への負の影響は、当社グループの事業リスクともなりうると考えています。当社グループは、国連グローバル・コンパクトやビジネスと人権に関する指導原則などのガイダンス、ステークホルダーの皆様からの要請を尊重し、サプライチェーンにおけるサステナビリティに取り組んでいます。

当社グループは、サプライチェーンにおいても、法令遵守を基本に、人権・労働、安全衛生、環境、倫理に係る責任を果たしていくために、三井金属グループ調達方針を制定しています。調達方針は、コミットメントとしての調達基本方針と、具体的な指針である調達ガイドラインから構成されています。調達ガイドラインはRBA\*1行動規範の趣旨に則しています。

サプライチェーンにおけるリスクや調達方針の実行を、グループ全体で管理していくために、サプライチェーン・マネジメント体制を構築しています。調達担当役員をサプライチェーン最高責任者として任命し、傘下の事業部門を束ねるサプライチェーン委員会を組織しています。責任ある鉱物調達を含むサプライチェーン・マネジメントの活動内容やリスク管理の状況を原則年1回取締役会に報告し、サプライチェーン・マネジメントに関する最新動向を役員研修等で適時経営層に共有しています。

また、従業員やサプライヤーといった社内外のステークホルダーを対象に、苦情処理メカニズムを設けており、随時通報を受け付けています(P.66 コンプライアンス 内部通報および外部通報に関する制度)。2022年度はサプライチェーンのリスクに関する通報はありませんでした。



## サプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンス

三井金属グループは、サプライチェーンにおけるリスクを特定し対応していくために、自社およびサプライヤーのデュー・ディリジェンスを実施しています。

当社グループ内については、調達担当者や営業担当者をはじめとした当社グループ従業員に対し、サプライチェーン・マネジメントの説明会を実施し、調達方針を実務で実行するよう要請しています。また、社内の人権デュー・ディリジェンスにおいて、調達方針の実行状況の評価を行なっています。

サプライチェーンについては、当社グループの一次サプライヤーに対し、調達方針の実行および自社のサプライヤー管理を要請しています。さらにリスク評価を行ない、当社グループの事業に対する影響がとくに大きいと評価された重要サプライヤー\*2については方針への同意書や、方針の実行状況の評価するために、調達ガイドラインに沿って、「人権・労働、安全衛生、環境、倫理、全般」の5セクション全50設問で構成されたSAQ(自己評価アンケート)への回答を要請しています。

加えて、調達ガイドライン「倫理」のビジネスインテグリティに関しては、サプライヤーとの贈収賄防止協議書の締結の取組みを実施しています(P.67 コンプライアンス 反競争的行為防止および贈収賄防止への取組み)。

また、「環境」のエネルギー消費および温室効果ガスの排出について、サプライヤーとスコープ3の削減の取組みを実施しています(P.76 スコープ3排出量算定に関する取組み)。

\*1 The Responsible Business Alliance (責任ある企業同盟)  
 \*2 以下の基準のいずれかに当てはまるサプライヤーを重要サプライヤーと特定。人材派遣・請負/業務委託・サービス会社(輸送・倉庫・設備等)の非生産材サプライヤーを含む。  
 (1) 調達額上位80%を占める  
 (2) 代替不可な調達品や戦略部品を供給している  
 (3) CSRリスクが高いとされる地域で製造している  
 (4) その他リスク評価によって抽出されたサプライヤー区分

## (1) セカンドサイクル (FY2021-2024) における取組み

コミットメント (FY2024) : サプライヤー デュー・ディリジェンスを効果的に実施し、 サプライチェーンにおけるクリティカルなリスクを低減
目標 (KPI) : 1. 年度毎の対象サプライヤーへの SAQ100%実施 2. 高リスク(Cランク)サプライヤーへの是正100%実施

## (2) 2022年度 活動実績

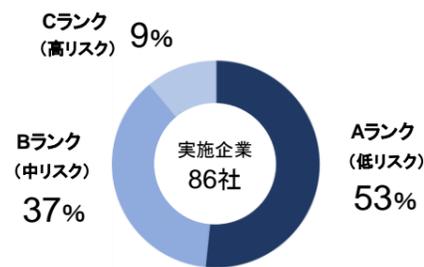
当社グループは、2021年度から2023年度の3か年度、さらには中期経営計画と連動させるべく2024年度を加えた期間をセカンドサイクルとし、サプライチェーン・マネジメントの取組みを推進しています。2022年度は、リスク評価によって抽出された①代替が効かない/代替調達先の手配が非常に難しい戦略部品、原料、副資材類、設備等のサプライヤー、②ファーストサイクル(2018年度から2020年度)終了後、調達額上位80%以内に入ったサプライヤーを対象としてSAQを依頼し、86社から回答を頂きました。KPIに対する実績として、回答回収率は94.5%でした。

SAQの結果、Cランク(高リスク)判定となったサプライヤーは全体の9%でした。設問のセクション別では、「倫理」の設問で得点率が低い傾向が見られました。

Cランクのサプライヤーに対しては、実態と課題の確認や改善についてサプライヤーと対話するエンゲージメントを順次行なっています。特定された課題について、改善計画をサプライヤーに策定していただき、定期的に改善の進捗を確認し、協力しながら是正に取り組んでいます。2022年度は4社とエンゲージメントを実施しました。

なお、2021年度にエンゲージメントを実施したCランク1社について、改善計画に沿った改善が確認されたため、2023年に是正活動を完了しました。

このほか、ファーストサイクルに引き続いて、調達方針の周知と重要サプライヤーからの同意書の回収、新規サプライヤーへのSAQも並行して行ないました。



※ 四捨五入の関係で合計は100%になりません。

#### 2022年度のSAQ対象サプライヤー評価結果

- 下記に該当する重要サプライヤーが2022年度のSAQ対象サプライヤー
- ① 代替が効かない/代替調達先の手配が非常に難しい戦略部品、原料、副資材類、設備等のサプライヤー
  - ② ファーストサイクル終了後、調達額上位80%以内に入ったサプライヤー

#### 2022年度 活動実績

サプライヤーへの取組み	実施サプライヤー数 <sup>*1</sup>
調達方針の周知と実行要請	562社
同意書回収	255社
SAQ回収	136社 <sup>*2</sup>
エンゲージメント	4社
グループ内への取組み	参加者数
社内研修 <sup>*3</sup>	98名

- \*1 ファーストサイクルで活動未実施の既存サプライヤー、新規サプライヤーを含む全サプライヤー
- \*2 SAQ回収のサプライヤー数には、2022年度のSAQ対象サプライヤー86社を含む
- \*3 責任ある鉱物調達を含むサプライチェーン・マネジメントに関する研修

#### 責任ある鉱物調達

三井金属グループは、鉱物サプライチェーンに位置する企業として、責任ある鉱物調達を推進しています。責任ある鉱物調達への国際的な関心の高まりから、対象となるリスクが紛争から、人権侵害などの社会課題や環境課題に拡大し、リスク地域がCAHRAs<sup>\*4</sup>に、対象鉱物も3TG(スズ、タンタル、タングステン、金)のほか、銀や銅、亜鉛、鉛、コバルト等に広がっています。

三井金属グループは、OECD(経済協力開発機構)の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に沿って管理体制を構築し、RMI<sup>\*5</sup>やLBMA<sup>\*6</sup>、LME<sup>\*7</sup>などの国際的イニシアティブと連携しながら責任ある鉱物調達の取組みを進めています。

当社グループでは、鉱物調達における包括的な方針として「責任ある鉱物調達方針」を制定しており、各国の法規制化の動きを踏まえ、リスク地域や対象鉱物の見直しを適時行ない、方針を改定しています。この方針に基づき、製錬事業を担う各事業部では、責任ある製錬業者として第三者認証を取得し、毎年更新しています。また、新規に製錬事業を開始する部門では、第三者認証を取得するための取組みを進めています。

製錬事業については「責任ある鉱物原料調達方針」を定めており、金および銀はLBMAガイダンスに沿って活動をしています。原料サプライヤーの評価および鉱物の原産地や輸送ルート確認等のリスクアセスメントを、毎年度実施しています。これらの評価を基に、独立した第三者監査機関が、当社が加工した金および銀地金が、紛争等とは無関係の原産地から得られたものであることを証明し、その監査結果をLBMAへ報告しています。監査法人による保証レポート、LBMAへの報告書をコーポレートサイトにて開示しています。

銅、亜鉛および鉛事業については、LMEのコンサルテーション文書を基に、鉱物原料サプライヤーの評価および鉱物原料の原産地や輸送ルート確認等のリスクアセスメントを実施しています。これらの評価をもとに、独立した第三者監査機関が、当社のLME登録地金の鉱物原料が、紛争等とは無関係のサプライヤーおよび原産地から得られたものであることを証明し、その監査結果をLMEへ報告していきます。また、監査法人による保証レポートやLMEへの報告書も、適時コーポレートサイトにて開示していきます。

タンタル製錬事業については、RMIによるRMAP<sup>\*8</sup>に沿って、第三者機関による監査を定期的を受審し、RMAP Conformant(適合)の認証を取得しています。また、タンタル原料のサプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンスのためのプログラムに加盟しています。

製錬事業以外の事業では、顧客からの要請に基づき、各業界の標準に沿って、サプライチェーンを遡る調査等デュー・ディリジェンスを実施しています。また、JEITA(電子情報技術産業協会)の責任ある鉱物調達検討会に所属し、責任ある鉱物調達をめぐる最新情報の収集に加え、サプライチェーンの川下企業や、JEITAを介したRMI等の国際的イニシアティブへの協力やエンゲージメントを行なっています。

- \*4 CAHRAs: Conflict Affected and High-Risk Areas (紛争地域および高リスク地域)
- \*5 RMI: Responsible Minerals Initiative (責任ある鉱物イニシアティブ)
- \*6 LBMA: The London Bullion Market Association (ロンドン地金市場協会)
- \*7 LME: The London Metal Exchange (ロンドン金属取引所)
- \*8 RMAP: Responsible Minerals Assurance Process (責任ある鉱物保証プロセス)



責任ある鉱物調達、金属事業本部による社内監査(三井串木野鉱山にて)

# 鉱山事業

鉱山事業は周辺環境や地域コミュニティに与える影響がとくに大きいと認識しています。この認識のもと、鉱山事業に係る環境・社会課題を特定し、重点的に取り組みを進めています。

## サステナビリティ活動計画と鉱山事業のマネジメント

2020年度に新たに「鉱山事業におけるサステナビリティ活動計画」を策定しました。当社のマテリアリティに基づき、ICMMの基本原則やSASBなどにおいて指摘されている鉱山事業のリスクを各鉱山事業所で洗い出し、取り組み項目として集約しました。鉱山事業のマネジメントでは本計画に示すKPIを達成するために、年度ごとに進捗管理を行なっています。また、当社の出資比率が50%を超える操業鉱山については、これらの進捗管理に加え、鉱山事業に係る自己評価アンケートを用いた人権・環境に関する調査を毎年実施し、リスクを管理しています。

取り組み項目	目標 (KPI)	計画 (2023年度)
人権 (ペルー)	人権方針に沿った警備体制の構築	コンサルを使った「安全と人権に関する自主原則」に沿った事業リスク評価の実施
地域コミュニティへの貢献 (ペルー)	地域コミュニティへのインパクトの把握	注力すべき項目の決定、インパクト評価の開始
水の管理 (ペルー)	(1) 酸性水抑制のための地表水浸透防止策実施 (2) 水リサイクル率改善計画の策定	(1) - コンサルを使った水文地質調査の実施 - 地表水流入地点の特定 - 坑内清濁分離計画の立案 (2) リサイクル可能な水の評価と利用可能性の検討
鉱さい集積場の管理 (日本・ペルー)	(1) 発生廃棄物の解析に基づき、削減計画を作成・実行 (2) 安定性モニタリングシステムの強化と運用 (3) 事故シミュレーションの完了	(1) 計画に沿った削減活動の実施(ペルー) (2) モニタリング機器の設置と計測の開始(ペルー) (3) - 事故シミュレーションの実施(日本) - 事故シミュレーションのコンサル選定(ペルー)
温室効果ガス排出 / エネルギー管理 (日本・ペルー)	(1) 赤石鉱山にて2025年までに累計2,000㎡に植林を実施 (2) 神岡鉱山の露天採掘跡地での植林に向けた土壌整備 (3) 再生可能エネルギー発電所の新規建設に向けた調査の完了	(1) 2025年度目標(KPI)達成に向け追加植林箇所を検討 (2) 客土・植栽を継続実施 (3) 太陽光発電所の経済性評価実施(ペルー)

「鉱山事業におけるサステナビリティ活動計画」より抜粋

## 鉱山周辺の地域コミュニティとの関わり

ワンサラ鉱山・パルカ鉱山を操業するサンタライサ鉱業では、鉱山周辺の地域コミュニティとのエンゲージメントを重視し、コミュニティのニーズに沿ったインフラの整備、教育・人材育成の支援、農畜支援を継続的に行なっています。2022年度は近隣自治体に対して農業用トラクタを寄付し、地域コミュニティの農地開拓を支援しています。

## 苦情処理

ステークホルダーからの要請への対応として、ペルーにおいて地元自治体および住民組織と不定期に会合を持ち、問題の解決に努めています。操業に影響する紛争が起きた場合は、エネルギー鉱山省、大統領府の社会争議担当者など、第三者の立ち合いのもと協議する苦情処理の仕組みを構築しています。2022年度は地域住民から鉱石運搬トラックの通行に関し苦情を受け、早期解決に向け、苦情処理メカニズムに沿って協議を継続しています。実施中の調査において、操業による影響が判明した場合、必要に応じた是正を行なっています。

## 水の管理

ワンサラ鉱山・パルカ鉱山は EIA (環境影響評価) に従って、関連法規に準拠した排水の水質管理を行なっています。ワンサラ鉱山では、黄鉄鉱を多く含む地質条件から坑内で酸性水が発生します。生物多様性を含む周辺環境に与える酸性水のリスクを踏まえ、酸性水発生源への対策とともに、発生した酸性水の集約・管理と中和処理を徹底しています。また、ワンサラ鉱山の選鉱場では水リサイクルによる再生水の利用を進めており、水利用量の削減に努めています。なお、ワンサラ鉱山は ISO14001 を取得しています。

## 鉱さい集積場の管理

鉱さいを管理・保管する鉱さい集積場(テーリングダム)において事故が発生すると、周辺環境やコミュニティへ甚大な影響を与える恐れがあります。集積場からの鉱さいの流出リスクを、鉱山事業における重要な環境課題と位置づけ、所在国の技術指針、マニュアル等に則って集積場の管理を行なっています。海外鉱山における2022年度の鉱さい埋立量は、ワンサラ鉱山で311,413トン※1となっています。

※1 パルカ鉱山で採掘した鉱石はワンサラ鉱山の選鉱場で処理しているため、埋立量にパルカ鉱山由来の鉱さいも含まれます。

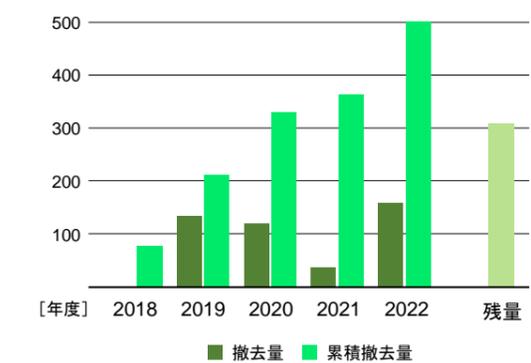
## 閉山計画

三井金属グループでは、対象となる鉱山において政府に閉山計画を提出し認可を受け、閉山処理費用の保証または積立を実施しています。ワンサラ鉱山とパルカ鉱山では閉山計画に基づき、過去の採掘に伴って地表に積み上げられた廃石(ズリ)の撤去を進めており、さらに撤去箇所において排水側溝の整備や植栽による植生復元を行ない、閉山後に生じる可能性のある環境・社会リスクの最小化に取り組んでいます。

鉱山名	閉山計画の有無	既保証/積立額 (2022年度)
ワンサラ鉱山 (ペルー)	有り	11.0百万USD
パルカ鉱山 (ペルー)	有り	2.6百万USD
赤石鉱山 (鹿児島県)	無し	258.4百万円 ※2

※2 赤石鉱山に関連する事業所に所在する鉱さい集積場の積立額を記載しています。

## ワンサラ鉱山・パルカ鉱山における廃石(ズリ)撤去量 (千m³)



## 休廃止鉱山の管理

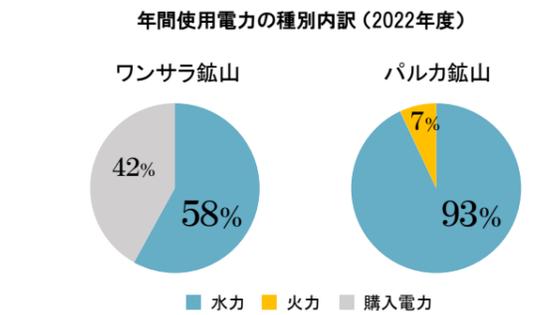
休廃止鉱山では、鉱山保安法および環境関係法令に従い、排水処理や鉱さい集積場の管理を継続して行なっています。集積場および旧坑口の維持管理、重金属を含む酸性の坑廃水の無害化処理、水質モニタリングを実施しています。また、管理状況の確認のため、定期的な巡視・環境監査を実施しています。2022年度、国内の拠点にて一部老朽化した配管の更新および配管管理道路の設置を行ないました。

## 生物多様性の保全

ワンサラ鉱山・パルカ鉱山の周辺地域には標高3,000m超に生息する高地特有の動植物群が存在しています。開発・操業に伴うこれらの動植物群への影響を最小化するため、酸性水の適切な処理、環境ベースライン調査、年2回の生物生息調査を行なっています。また従業員に対して、入社時および年1回、生物多様性の保全に関する研修を実施しています。

## 再生可能エネルギーの利用

ワンサラ鉱山・パルカ鉱山はそれぞれ1基の水力発電所を保有しており、発電した電力を操業で使用しています。



廃石を撤去し、植物を移植し、緑が育っています (ワンサラ鉱山)



# 三井金属グループ サステナビリティの取り組み

マテリアリティに基づく各取り組みの進捗をまとめています。一部、コミットメント、KPI、計画を見直した項目があります。

「評価の基準」  
△：計画通りに達成できなかった  
○：計画を達成した  
◎：計画以上に進めることができた

CSV(機会)の基準：  
製品の環境・社会スタンダード

## 環境貢献製品制度

「評価の基準」  
△：計画通りに達成できなかった  
○：計画を達成した  
◎：計画以上に進めることができた

### コミットメント（2024年度）

毎年度、新規上市製品の自発的なLCA認定エントリーが複数ある状態を形成

「評価の基準」  
△：計画通りに達成できなかった  
○：計画を達成した  
◎：計画以上に進めることができた

### 目標（KPI）

環境貢献製品制度の運用本格化

関連するSDGs G9, G11, G12, G13

### 2022年度 取組み計画

- 機能材料事業本部でのLCA運用
- 事業創造本部へのLCA導入スタート
- LCA社内認定組織の発足
- エントリー受付の開始

### 2022年度 取組み実績

- 計画通り実施
- 計画通り実施
- 認定組織の社内メンバーは選出完了。社外アドバイザーを検討
- 計画通り実施。機能材料事業本部が複数の候補を申請

進捗評価 1. ○ 2. ○ 3. △ 4. ◎

### 2023年度 取組み計画

- 事業創造本部でのLCA運用
- ほか事業本部へのLCA展開
- 環境貢献製品の認定本格化

「評価の基準」  
△：計画通りに達成できなかった  
○：計画を達成した  
◎：計画以上に進めることができた

### ESGリスク管理の仕組み

## 環境・安全マネジメントシステム

「評価の基準」  
△：計画通りに達成できなかった  
○：計画を達成した  
◎：計画以上に進めることができた

### コミットメント（2024年度）

ISO規格に準じ環境・安全衛生マネジメントシステムを継続的に改善

### 目標（KPI）

- 主要製造拠点におけるISOマネジメントシステムの継続的な運用・更新
- 小規模拠点・非製造拠点におけるISOに準じたマネジメントシステムの運用・改善

関連するSDGs G8, G9

### 2022年度 取組み計画

- 主要製造拠点におけるマネジメントシステムの運用状況の監視、運用改善を継続
- 小規模拠点・非製造拠点の環境保全と安全衛生における重点課題を抽出し、対応策を検討

### 2022年度 取組み実績

- 計画通り実施
- 計画通り実施。PCB等の法令遵守、オフィスでの災害防止といった各拠点の重点課題への取り組みを実施

進捗評価 1. ○ 2. ○

### 2023年度 取組み計画

- 主要製造拠点におけるマネジメントシステムの運用状況の監視、運用改善を継続
- 小規模拠点・非製造拠点の環境保全と安全衛生における重点課題への取り組みを継続

「評価の基準」  
△：計画通りに達成できなかった  
○：計画を達成した  
◎：計画以上に進めることができた

## 人権デュー・ディリジェンス

「評価の基準」  
△：計画通りに達成できなかった  
○：計画を達成した  
◎：計画以上に進めることができた

### コミットメント（2024年度）

人権方針に基づく人権DDの実施により、当社グループ内のリスクを確認し、有効な改善を実施

関連するSDGs G1, G4, G5, G8, G10, G11, G16

### 目標（KPI）

- 製造・開発もしくはそれを行なう拠点と密接に関わる関係会社、計56事業所/関係会社のうち、85%への人権DD完了
- 人権DD調査項目およびその内容のレビューと改善

### 2022年度 取組み計画

- 関係会社12社（国内7社、FY21に未実施の3社含む海外5社）でDD実施

### 2022年度 取組み実績

- 国内7社とFY21に未実施の海外3社で完了。残る海外2社はFY23に実施

進捗評価 1. △

### 2023年度 取組み計画

- 関係会社2社（海外2社）でDD実施

「評価の基準」  
△：計画通りに達成できなかった  
○：計画を達成した  
◎：計画以上に進めることができた

## サプライチェーン・マネジメント

「評価の基準」  
△：計画通りに達成できなかった  
○：計画を達成した  
◎：計画以上に進めることができた

### コミットメント（2024年度）

サプライヤーDDを効果的に実施し、サプライチェーンにおけるクリティカルなリスクを低減

### 目標（KPI）

- リスク評価に基づく、年度毎の対象サプライヤーへのSAQ100%実施
- 高リスク（Cランク）サプライヤーへの是正100%実施

関連するSDGs G8, G12

### 2022年度 取組み計画

- (1)重要サプライヤーの内、代替が効かない・戦略部品のサプライヤー
- (2)ファーストサイクル終了後、調達額上位80%に入ったサプライヤー
- Cランクへの是正措置
- パーパスを基軸としたサプライチェーン・マネジメントについて取組みを協議

### 2022年度 取組み実績

- 94.5%に実施
- 計画通り実施
- 計画通り実施

進捗評価 1. △ 2. ○ 3. ○

### 2023年度 取組み計画

- セカンドサイクルにおけるSAQ未回収の対象サプライヤーにSAQ実施
- Cランクへの是正措置
- (1)サプライチェーンのリスク評価の準備
- (2)新システムでFY22調達額実績を集計し、再度サプライヤーを整理

「評価の基準」  
△：計画通りに達成できなかった  
○：計画を達成した  
◎：計画以上に進めることができた

## 鉱山事業のマネジメント

「評価の基準」  
△：計画通りに達成できなかった  
○：計画を達成した  
◎：計画以上に進めることができた

### コミットメント（2024年度）

マテリアリティ項目の適切なマネジメントにより、鉱山事業特有のESGリスクを低減

### 目標（KPI）

- 鉱山事業所（休廃止鉱山含む）において「鉱山事業におけるサステナビリティ活動計画」に基づき、マテリアリティに紐づく取組みを実施
- 資本比率50%超の操業鉱山において鉱山事業の人権・環境リスク調査を実施

### 関連するSDGs

G3, G4, G6, G7, G8, G9, G12, G13, G15, G16

### 2022年度 取組み計画

- コンサルを活用しFY21からの持越し計画を早期に開始（サントライサ）
- FY21の結果をレビューし、是正措置を検討（赤石、サントライサ）

### 2022年度 取組み実績

- COVID-19の影響により進捗に遅れ（サントライサ）
- 計画通り実施（赤石）。COVID-19の影響により進捗に遅れ（サントライサ）

進捗評価 1. △ 2. △

### 2023年度 取組み計画

- FY23の取組みの進捗調査・フォローアップ、次年度計画の検証
- FY22の結果をレビューし、是正措置を検討（赤石、サントライサ）

「評価の基準」  
△：計画通りに達成できなかった  
○：計画を達成した  
◎：計画以上に進めることができた

### マテリアリティ: ESGリスク（環境）

## 04 温室効果ガス排出

「評価の基準」  
△：計画通りに達成できなかった  
○：計画を達成した  
◎：計画以上に進めることができた

### コミットメント（2024年度）

気候戦略の下に、FY30にGHG排出38%削減の達成に向け、その軌道から外れない状態を堅持

### 目標（KPI）

- Scope1,2 削減目標値との乖離ない状態
- Scope3 重点管理カテゴリーの排出削減
- 気候戦略の策定と実行
- フォレストオフセット活動開始

関連するSDGs G13

### 2022年度 取組み計画

- (1)TCFDシナリオ分析の社内展開を継続
- (2)TCFD関連情報の社外開示を継続
- (3)各事業部門GHG削減目標に対する進捗管理
- GHG排出量算定の仕組みの作成と社内展開
- 気候戦略の中核となる移行計画策定に向けたスタディ実施
- 実施地決定、パイロットプロジェクト実施

### 2022年度 取組み実績

- 計画通り実施。機能材料事業本部のシナリオ分析を完了
- 計画通り実施。国内拠点を対象にScope3まで拡大した試算作業に着手
- 計画通り実施。移行計画を支えるカーボンニュートラルロードマップ（CNRM）を策定
- 計画通り実施

進捗評価 1. ○ 2. ○ 3. ○ 4. ○

### 2023年度 取組み計画

- (1)TCFDシナリオ分析の社内展開の継続および更新
- (2)TCFD関連情報の社外開示の継続
- (3)各事業部門GHG削減目標に対する進捗管理（CNRMの運用開始）
- (1)GHG排出量算定の仕組みの国内運用定着と海外拠点への展開
- (2)GHG排出実績をもとに、SBTiに準じた削減目標案を策定
- TCFD提言を軸に、気候関連活動を網羅した気候戦略案を策定
- 全従業員対象プログラムの実施

「評価の基準」  
△：計画通りに達成できなかった  
○：計画を達成した  
◎：計画以上に進めることができた

## 05 エネルギー管理

「評価の基準」  
△：計画通りに達成できなかった  
○：計画を達成した  
◎：計画以上に進めることができた

### コミットメント（2024年度）

- 再生可能エネルギー利活用のポテンシャルを調査し、導入を促進
- エネルギー消費原単位に代わる削減目標の実行

### 目標（KPI）

- 再エネの新たな利活用およびポテンシャル調査100%実施
- 新たな削減目標値に基づく取組みの実施

関連するSDGs G7, G9

### 2022年度 取組み計画

- (1)起業の際の技術支援とフォローアップ
- (2)拠点の再エネ電力への切替えのフォローアップ
- 設備指針の作成と運用、エネルギー使用量削減施策の深掘り

### 2022年度 取組み実績

- (1)計画通り実施。オンサイトPPA(太陽光)導入
- (2)計画通り実施。環境価値(非化石証書等)の調達検討
- 計画通り実施

進捗評価 1. ○ 2. ○

### 2023年度 取組み計画

- (1)非化石エネルギー使用割合目標の設定と打ち手の検討、実施
- 再生可能エネルギー設備の導入
- グリーン電力調達
- エネルギー原単位削減の継続、設備指針の内容拡充と周知の実施

「評価の基準」  
△：計画通りに達成できなかった  
○：計画を達成した  
◎：計画以上に進めることができた

## 06 水の管理

「評価の基準」  
△：計画通りに達成できなかった  
○：計画を達成した  
◎：計画以上に進めることができた

### コミットメント（2024年度）

- 拠点毎に水ストレスを評価し、取水量を適正化、消費量を最小化
- 適切に処理された水の排出

関連するSDGs G6

### 目標（KPI）

- 水ストレス評価の程度に応じた水消費量の削減
- 未処理排水（清浄な湧水や汚染されていない雨水および下水道への排出を除く）の公共用水域への排出0件

### 2022年度 取組み計画

- 優先拠点で水の3R計画を順次実行し、削減効果を環境調査票で把握し、定量的に評価
- 排出水の水質管理に係る作業・設備の管理を徹底し、インシデントを予防

### 2022年度 取組み実績

- 計画通り実施
- 計画通り実施

進捗評価 1. ○ 2. ○

### 2023年度 取組み計画

- 優先拠点で水の3R計画を順次実行し、削減効果を環境調査票で把握し、定量的な評価を継続
- 排出水の水質管理に係る作業・設備の管理を徹底し、インシデント予防を継続

「評価の基準」  
△：計画通りに達成できなかった  
○：計画を達成した  
◎：計画以上に進めることができた

## 07 廃棄物と有害物質の管理

「評価の基準」  
△：計画通りに達成できなかった  
○：計画を達成した  
◎：計画以上に進めることができた

### コミットメント（2024年度）

- 有害化学物質の使用量削減や適切な処理に努め、環境への放出を最小化
- 事業内容に応じたりサイクル原料の使用や廃棄物発生抑制の抑制に取り組み、資源循環型社会の一翼を担う

### 目標（KPI）

- 有害物質
- 各対象主要製造拠点の排出量・移動量を把握し、削減目標を設定
- リサイクルと廃棄物抑制
- (1)主要製造拠点における有効利用（3Rおよび熱回収）できない廃棄物の最終処分量を把握し、削減目標を設定
- (2)リサイクル原料を使用している各拠点のリサイクル原料使用比率の把握、目標設定または比率の最適化
- (3)優良な廃棄物処理事業者を選定、環境面の適正処理を確認

関連するSDGs G12

### 2022年度 取組み計画

- 拠点毎に重点管理の対象物質に対する削減目標を立て、具体的な削減策の進捗管理を実施
- (1)廃棄物の有効利用（3Rおよび熱回収）に役立つ企業グループ内情報を集約し、有効利用の拡大
- (2)リサイクル原料使用比率の環境調査票による把握・開示を継続
- (3)各地区の優良な廃棄物処理事業者を選定。廃棄物処理事業者の処分場の実地確認で法律に基づいた適正処理の確認
- (4)プラスチック資源循環法に基づく目標値や取組み方針を設定



1. 計画通り実施	2. 計画通り実施
3. 計画通り実施	

3. アンコンシャスバイアス、女性管理職、女性管理職候補等向けの研修に加え、女性活躍推進に向けた新たな研修開始

#### 2022年度 取組み実績

1. 計画通り実施
2. 計画通り実施
3. 計画通り実施

#### 進捗評価 1. ○ 2. ○ 3. ○

#### 2023年度 取組み計画

1. 引続き運用の確立と社内周知のための対話継続
2.
  - キャリア採用者向けPR強化
  - 「誰もが10日以上休める職場作り」モデル拠点での実施
  - えるぼし取得、女性が働ける職場数の集約・行動計画等への目標値反映
  - 女性交流会の企画・実施
  - 育児休業ハンドブック作成・配布、管理職向け男性育休説明会の実施
  - 事業部・部門毎のエンゲージメント測定立ち上げ、成功事例横展開・取組みサポート
3. アンコンシャスバイアス研修、女性社員、女性社員の上司向け研修、拠点毎のハラスメント研修、人事総務担当者向け研修の実施

## 健康経営

#### コミットメント（2024年度）

全ての従業員が、年齢を重ねても職場の第一線で働くことができる職場環境や心身の健康状態の実現をサポート

#### 目標（KPI）

1. 心身の健康のためのリスク防止策
  - ヘルスリテラシーの維持・改善
  - FY24中に当社グループ高ストレス者比率の実施業者平均比率への引き下げ
2. 健康高リスク者・高ストレス者のリスク対応策
  - FY24中に当社グループ特定保健指導実施率35%以上達成・維持
  - 治療と仕事の両立を支援する制度の導入

#### 関連するSDGs G3, G8

#### 2022年度 取組み計画

1.
  - 健康経営宣言の社内外周知、全社研修・イベントの検討・実施、全拠点でのメンタルヘルス研修の実施継続
  - 全社健診データ分析、健康課題の抽出、健康管理目標の設定・改善取組み

- 各職場へのストレスチェック結果のフィードバック、重点職場のヒアリング・環境改善の取組み状況確認・改善サポートを継続

#### 2.

- 当社グループの特定保健指導実施率35%以上の維持

- 治療と仕事の両立を支援する制度の導入・運用

#### 2022年度 取組み実績

1. 計画通り実施
2. 計画通り実施
  - 特定保健指導実施率26.7%
  - 検討するも導入は先送り
  - EAPを刷新し、試行

#### 進捗評価 1. ○ 2. △

#### 2023年度 取組み計画

1.
  - 健康経営宣言の社内外周知、全社研修・イベント実施の実施継続
  - 健康管理目標到達に向けた取組み
  - 各職場へのストレスチェック結果のフィードバック、重点職場の選定・ヒアリング・環境改善の取組み状況確認・改善サポートを継続
2.
  - 当社グループの特定保健指導実施率35%以上の維持
  - 治療と仕事の両立を支援する制度の導入の再検討
  - メンタルヘルスのサポートのためのEAP導入・運用

## 人材育成

#### コミットメント（2024年度）

価値創造に向けたWIIを持った人材の育成

1. 自律的なキャリア形成と能力開発の支援を行ない、価値創造の実現に向けた育成施策の実行
2. 従業員へグローバルで平等な学習（learning）機会を提供

#### 目標（KPI）

1. 価値創造の実現に向けた育成施策
  - 実力重視の新人事制度の導入とHRBP機能強化によるサクセッションプランの実施
  - 自律的なキャリア形成を支援する体制を構築
  - 従業員が平等な学習ができるようICTツールにより研修の利便性を向上
  - 自律的なキャリア形成を支える学習形式とコンテンツを提供
  - サステナビリティの視点を取り込んだコンテンツ提供
  - ICTリテラシー向上のためのICT教育を全社で実施

#### 2.

引続き各研修を関係会社とナショナルスタッフへ開放し、内容を進化させる

#### 関連するSDGs G4, G8

#### 2022年度 取組み計画

1.
  - 人材アロケーション・サクセッションプランの作成
  - 新しい人事制度にあった人材育成体系の運用開始
  - 自律的なキャリア形成のための制度導入、キャリア研修の実施、キャリア支援WEBサイトの維持・管理、キャリアコンサルタントの継続的な育成、キャリアコンサルティングの実施
  - 学習プラットフォームの導入
  - 統合思考経営、SDGsの教育を実施
  - ICT研修体系の確立
2.
  - ナショナルスタッフ向けの研修実施
  - 中国現地の研修実施を支援

#### 2022年度 取組み実績

1. 計画通り実施
2.
  - COVID-19の影響により延期
  - 計画通り実施

#### 進捗評価 1. ○ 2. △

#### 2023年度 取組み計画

1.
  - 人材アロケーション・サクセッションプランの実施
  - 実力主義のコンセプトに合った人事制度の適正な運用と改善、1on1の全社利用拡大と促進
  - 人材育成体系のレビューと改良
  - 自律的なキャリア形成のための制度の運用と定着、キャリア研修の実施、キャリアコンサルティング体制の整備検討
  - パーパス、統合思考経営、SDGsの浸透教育を実施
  - ICT研修の継続
2. ナショナルスタッフ向け研修の再開検討

#### 知的資本

## 知的財産

#### コミットメント（2024年度）

1. 長期的な価値創造に向けた知財活動体制および知財ガバナンスの構築
2. 事業、環境・エネルギー等の新たな取組みを支える知的財産の取得や技術保護
3. 職種、職層にマッチした知財教育による人材育成

#### 目標（KPI）

1.
  - 組織改編とガバナンス構築（改訂ガバナンスコードへの対応）
  - 部門毎の知財専門職配員数の維持
  - 知財に関する社内情報共有
  - 定期的な統合報告書やコーポレートサイト等での社外開示（年1回）
2.
  - マテリアル・サイクルやCASEに関する新たな事業機会（価値）の創出をサポートするIPLの実践
  - 特定の部門母集団における部門毎の出願件数対前年比同等以上、タイムスタンプ利用部署増
3. 全社共通の知財教育の継続に加え、知財専門職の採用、育成の取組み強化

#### 関連するSDGs G4, G9

#### 2022年度 取組み計画

1.
  - 知財ガバナンス体制構築のための組織変更
  - 社内の情報発信の仕組み検討
  - コーポレートサイトおよび統合報告書での開示内容の検討と開示
2.
  - 知財関連の全社的技術課題（CN、マテリアル・サイクル、CASE関連等）調査、解析開始
  - IPLツールの充実、調査・企画専門体制の検討
  - DX推進PJの立ち上げ
3.
  - オンデマンド・オンライン併用型（ハイブリッド型）社内研修の継続
  - 知財専門職の教育体制検討

#### 2022年度 取組み実績

1. 計画通り実施
2. 計画通り実施
3. 計画通り実施

#### 進捗評価 1. ○ 2. ○ 3. ○

#### 2023年度 取組み計画

1.
  - 再編した知財関連組織の安定化/運営
  - 知財関連の全社的技術課題調査、解析結果等、幹部報告
  - 改訂ガバナンスコードに対応した取締役会への知財情報発信と議論開始、それに伴い株主、投資家向けの情報開示資料の検討
2.
  - 全社的技術課題調査、解析の継続、拡大
  - IPLツールの充実、調査・企画専門体制構築
  - 研究開発部門/事業部門/知財部門での知財データ活用の推進
3.
  - ハイブリッド型研修の更なるブラッシュアップ
  - 知財専門職の教育体制の構築/外部機関への派遣

## 品質保証

#### コミットメント（2024年度）

製品・サービスの品質を最適なものとし、社会と顧客に貢献

1. 三井金属グループ品質保証ガイドライン（QAGL）に沿った品質コンプライアンス体制を維持
2. 顧客や社会に、製品の機能・コスト・安全衛生・持続可能性（環境負荷・社会課題等）に関する情報提供
3. 機能やコスト、安全衛生・持続可能性（環境負荷・社会課題等）に配慮した設計開発を開始
4. 毎年、取組み状況を発信

#### 目標（KPI）

1. 国内外の対象拠点における「QAGLチェックシート」による評価の仕組み構築・運用100%実施
2. 全事業部門における「情報提供チェックシート」による評価・ガイドライン運用100%
3. 全製品・サービスに対し、「製品・サービス設計開発チェックシート」による評価100%実施
4. 統合報告書、コーポレートサイトで発信（年1回）

#### 関連するSDGs G3, G6, G8, G9, G12

#### 2022年度 取組み計画

1. 体制整備と監査による確認（国内・海外拠点）
2.
  - 各国関係法令の調査完了
  - 情報提供ガイドライン（GL）とチェックシート（CS）の整備と周知
3. 環境貢献製品制度の検討への参画
4. 取組み状況の発信継続、その他の手段による情報発信の検討

#### 2022年度 取組み実績

1. 計画通り実施。QAGLの見直し、国内・海外14拠点で内部監査を実施
2.
  - 中国で完了、米国で調査中
  - 情報提供ガイドライン（GL）の骨子を検討
3. 計画通り実施
4. 計画通り実施

#### 進捗評価 1. ○ 2. △ 3. ○ 4. ○

#### 2023年度 取組み計画

1.
  - 国内・海外拠点における体制整備と監査による確認
  - 監査結果の振り返りとQAGLの見直し
2.
  - 情報提供GLとCS整備
  - 各国関連法令調査の継続、米国・中国以外の確認

#### 3.

- 製品設計開発GLとCSの整備
- 環境貢献製品制度の運営への参画
- 4.
  - 取組み状況の発信継続、その他の手段による情報発信の検討

#### 社会・関係資本

## 地域コミュニティへの貢献

#### コミットメント（2024年度）

1. 現行の社会貢献活動の維持と、エンゲージメントによるブラッシュアップ
2. 従業員によるボランティア活動等を促進
3. 持続可能な消費への貢献

#### 目標（KPI）

1. エンゲージメントの着手
2. 活動のプラットフォームを提供
3.
  - 社食・社内販売に利用される食材の地産地消化
  - 社食・社内販売における食品ロスの削減施策実施
  - 当社グループで調達する事務用品のグリーン調達化

#### 関連するSDGs G12, G13, G17

#### 2022年度 取組み計画

1. 社内調査票によるエンゲージメント実態調査（2回目）
2. 企業の森活動についてリサーチ
3.
  - 社食や寮で扱う食材の購入ルート等を確認
  - グリーン・エシカル調達状況の管理を開始

#### 2022年度 取組み実績

1. 計画通り実施
2. 計画通り実施
3. 計画通り実施

#### 進捗評価 1. △ 2. ◎ 3. ○

#### 2023年度 取組み計画

1. 各拠点と意見交換を実施
2. 企業の森活動について対象地域でリサーチ
3.
  - 地産地消の仕入れ状況等を社内調査票で確認
  - グリーン・エシカルな商品の購入状況について社内調査票で実績を集計

# 11年間の主要な財務指標の推移

	[会計年度]	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>連結業績指標</b>												
売上高	百万円	417,219	441,046	473,274	450,553	436,330	519,215	497,701	473,109	522,936	633,346	651,965
営業利益	百万円	16,557	25,743	31,835	11,137	38,461	49,529	18,222	13,037	51,124	60,737	12,528
経常利益	百万円	16,194	13,656	21,096	▲11,284	31,047	11,239	17,755	9,318	51,265	65,990	19,886
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	9,910	3,662	17,237	▲20,926	18,674	▲708	4,691	1,566	44,771	52,088	8,511
設備投資	百万円	22,601	27,160	28,906	28,446	37,718	40,509	36,119	33,999	28,176	27,457	32,515
減価償却費	百万円	23,952	24,178	25,146	25,066	24,414	26,634	27,964	28,970	33,882	33,168	33,647
研究開発費	百万円	5,867	5,795	6,265	6,575	7,163	8,015	9,523	10,125	10,571	10,939	12,365
営業キャッシュフロー	百万円	38,058	38,003	37,245	50,397	24,218	52,436	40,696	36,107	27,565	60,672	43,009
投資キャッシュフロー	百万円	▲47,208	▲72,128	▲26,418	▲26,395	▲38,300	▲40,376	▲44,843	▲34,833	▲16,324	▲25,538	▲31,641
フリー・キャッシュフロー	百万円	▲9,150	▲34,125	10,827	24,002	▲14,082	12,060	▲4,147	1,274	11,241	35,134	11,368
総資産	百万円	438,072	503,825	538,646	484,800	518,981	522,418	523,315	537,119	595,107	637,878	631,894
純資産	百万円	155,049	169,867	207,106	179,566	184,421	178,652	179,673	173,255	210,560	250,048	261,406
株主資本	百万円	154,397	156,280	170,994	146,469	161,713	157,271	159,207	157,296	197,874	241,075	243,360
有利子負債	百万円	180,372	218,500	210,390	191,733	207,421	208,418	216,878	233,070	247,930	225,100	219,249
<b>1株あたり指標</b>												
EPS(1株当たり当期純利益) <sup>※1</sup>	円	173.51	64.12	301.81	▲366.41	326.98	▲12.40	82.15	27.43	784.01	912.00	148.99
BPS(1株当たり純資産) <sup>※1</sup>	円	2,565.60	2,816.71	3,449.10	2,968.55	3,046.41	2,945.20	2,977.84	2,884.68	3,484.21	4,196.37	4,434.42
1株当たり配当額 <sup>※1</sup>	円	30	40	60	60	70	70	70	70	85	110	140
配当性向	%	17.3%	62.4%	19.9%	-	21.4%	-	85.2%	255.2%	10.8%	12.1%	94.0%
DOE(株主資本配当率) <sup>※2</sup>	%	1.1%	1.5%	2.0%	2.3%	2.5%	2.5%	2.5%	2.5%	2.5%	2.6%	3.3%
<b>主要な財務指標</b>												
ROE(自己資本当期純利益率)	%	7.1%	2.4%	9.6%	▲11.4%	10.9%	▲0.4%	2.8%	0.9%	24.6%	23.8%	3.5%
ROA(総資産経常利益率)	%	3.8%	2.9%	4.0%	▲2.2%	6.2%	2.2%	3.4%	1.8%	9.1%	10.7%	3.1%
Net D/Eレシオ		1.13	1.26	0.98	1.03	1.10	1.11	1.15	1.22	1.09	0.82	0.76
自己資本比率	%	33.5%	31.9%	36.6%	35.0%	33.5%	32.2%	32.5%	30.7%	33.4%	37.6%	40.1%

※1 2017年10月1日付で普通株式10株につき1株の割合で株式併合を実施していますが、2012年度に当該株式併合が行なわれたと仮定して過去の数値を算定しています。

※2 算出にあたり、期末株主資本を採用しております。

# 連結貸借対照表

(百万円)

[会計年度]	2021	2022
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	29,615	26,817
受取手形、売掛金及び契約資産	122,227	110,959
商品及び製品	63,379	62,056
仕掛品	39,983	39,276
原材料及び貯蔵品	74,112	74,918
デリバティブ債権	1,042	213
その他	28,945	33,072
貸倒引当金	△263	△149
流動資産合計	359,045	347,165
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	203,320	208,770
減価償却累計額	△138,651	△143,401
建物及び構築物(純額)	64,669	65,369
機械装置及び運搬具	497,955	513,103
減価償却累計額	△418,704	△435,515
機械装置及び運搬具(純額)	79,251	77,588
鉱業用地	367	371
減価償却累計額	△279	△290
鉱業用地(純額)	88	81
土地	31,303	31,424
リース資産	4,640	5,536
減価償却累計額	△2,075	△2,792
リース資産(純額)	2,564	2,743
建設仮勘定	10,269	11,290
その他	60,500	63,186
減価償却累計額	△51,522	△53,927
その他(純額)	8,977	9,259
有形固定資産合計	197,124	197,758
無形固定資産	9,137	8,772
投資その他の資産		
投資有価証券	55,931	61,864
長期貸付金	412	405
退職給付に係る資産	7,577	7,631
繰延税金資産	5,702	5,752
その他	3,061	2,642
貸倒引当金	△114	△98
投資その他の資産合計	72,571	78,197
固定資産合計	278,832	284,728
資産合計	637,878	631,894

(百万円)

[会計年度]

2021

2022

負債の部		
流動負債		
支払手形及び買掛金	61,073	56,208
短期借入金	76,605	65,206
コマーシャル・ペーパー	18,000	18,000
1年内償還予定の社債	10,000	10,000
リース債務	555	642
未払法人税等	5,265	1,787
未払消費税等	1,137	260
デリバティブ債務	7,139	2,390
賞与引当金	6,054	5,659
製品保証引当金	716	548
工事損失引当金	0	57
たな卸資産処分損失引当金	569	562
その他	36,681	37,473
流動負債合計	223,800	198,795
固定負債		
社債	40,000	40,000
長期借入金	80,495	86,043
リース債務	1,472	1,571
繰延税金負債	5,666	8,034
役員退職慰労引当金	515	389
環境対策引当金	734	1,275
金属鉱業等鉱害防止引当金	804	839
訴訟損失引当金	163	—
退職給付に係る負債	27,331	28,394
資産除去債務	4,320	3,726
その他	2,525	1,416
固定負債合計	164,029	171,691
負債合計	387,829	370,487
純資産の部		
株主資本		
資本金	42,149	42,178
資本剰余金	18,701	18,729
利益剰余金	180,851	183,080
自己株式	△626	△628
株主資本合計	241,075	243,360
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	2,512	3,362
繰延ヘッジ損益	△11,641	△4,098
為替換算調整勘定	6,924	10,682
退職給付に係る調整累計額	821	64
その他の包括利益累計額合計	△1,383	10,010
非支配株主持分	10,356	8,035
純資産合計	250,048	261,406
負債純資産合計	637,878	631,894

## 連結損益計算書

(百万円)

[会計年度]	2021	2022
売上高	633,346	651,965
売上原価	510,782	572,628
売上総利益	122,564	79,337
販売費及び一般管理費	61,826	66,808
営業利益	60,737	12,528
営業外収益		
受取利息	119	237
受取配当金	1,109	1,323
不動産賃貸料	511	508
持分法による投資利益	4,541	5,726
為替差益	2,060	1,543
その他	880	1,225
営業外収益合計	9,222	10,565
営業外費用		
支払利息	1,852	2,011
その他	2,117	1,195
営業外費用合計	3,969	3,207
経常利益	65,990	19,886
特別利益		
固定資産売却益	245	129
投資有価証券売却益	900	25
過年度関税戻入益	1,141	—
貸倒引当金戻入額	—	52
受取保険金	53	84
関係会社清算益	—	86
その他	217	120
特別利益合計	2,558	498
特別損失		
固定資産売却損	53	155
固定資産除却損	2,865	2,450
関係会社株式評価損	—	1,096
環境対策費用	140	745
その他	974	746
特別損失合計	4,034	5,195
税金等調整前当期純利益	64,514	15,189
法人税、住民税及び事業税	10,612	6,022
法人税等調整額	1,031	2,514
法人税等合計	11,643	8,536
当期純利益	52,871	6,653
非支配株主に帰属する当期純利益	782	△1,858
親会社株主に帰属する当期純利益	52,088	8,511

## 連結包括利益計算書

(百万円)

[会計年度]	2021	2022
当期純利益	52,871	6,653
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	△532	845
繰延ヘッジ損益	△7,971	5,262
為替換算調整勘定	10,129	3,881
退職給付に係る調整額	△430	△755
持分法適用会社に対する持分相当額	△3,140	2,291
その他の包括利益合計	△1,945	11,524
包括利益	50,925	18,177
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	49,610	19,906
非支配株主に係る包括利益	1,314	△1,728

# 連結株主資本等変動計算書

(百万円)

2021 (2021年4月1日～2022年3月31日)	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計
当期首残高	42,129	22,631	133,739	△625	197,874
会計方針の変更による累積的影響額			△122		△122
会計方針の変更を反映した当期首残高	42,129	22,631	133,617	△625	197,752
当期変動額					
剰余金の配当			△4,853		△4,853
親会社株主に帰属する当期純利益			52,088		52,088
自己株式の取得				△1	△1
譲渡制限付株式報酬	20	20			40
非支配株主との取引に係る親会社の持分変動		△3,950			△3,950
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					
当期変動額合計	20	△3,930	47,234	△1	43,322
当期末残高	42,149	18,701	180,851	△626	241,075

	その他 有価証券 評価差額金	繰延ヘッジ 損益	為替換算 調整勘定	退職給付 に係る 調整累計額	その他の 包括利益 累計額合計	非支配 株主持分	純資産合計
当期首残高	3,059	△552	△2,696	1,283	1,093	11,591	210,560
会計方針の変更による累積的影響額							△122
会計方針の変更を反映した当期首残高	3,059	△552	△2,696	1,283	1,093	11,591	210,438
当期変動額							
剰余金の配当							△4,853
親会社株主に帰属する当期純利益							52,088
自己株式の取得							△1
譲渡制限付株式報酬							40
非支配株主との取引に係る親会社の持分変動							△3,950
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	△546	△11,089	9,620	△462	△2,477	△1,235	△3,713
当期変動額合計	△546	△11,089	9,620	△462	△2,477	△1,235	39,609
当期末残高	2,512	△11,641	6,924	821	△1,383	10,356	250,048

(百万円)

2022 (2022年4月1日～2023年3月31日)	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計
当期首残高	42,149	18,701	180,851	△626	241,075
当期変動額					
剰余金の配当			△6,283		△6,283
親会社株主に帰属する当期純利益			8,511		8,511
自己株式の取得				△1	△1
譲渡制限付株式報酬	28	28			57
非支配株主との取引に係る親会社の持分変動		△0			△0
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					
当期変動額合計	28	28	2,228	△1	2,284
当期末残高	42,178	18,729	183,080	△628	243,360

	その他 有価証券 評価差額金	繰延ヘッジ 損益	為替換算 調整勘定	退職給付 に係る 調整累計額	その他の 包括利益 累計額合計	非支配 株主持分	純資産合計
当期首残高	2,512	△11,641	6,924	821	△1,383	10,356	250,048
当期変動額							
剰余金の配当							△6,283
親会社株主に帰属する当期純利益							8,511
自己株式の取得							△1
譲渡制限付株式報酬							57
非支配株主との取引に係る親会社の持分変動							△0
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	849	7,543	3,758	△757	11,394	△2,320	9,073
当期変動額合計	849	7,543	3,758	△757	11,394	△2,320	11,358
当期末残高	3,362	△4,098	10,682	64	10,010	8,035	261,406

## 連結キャッシュ・フロー計算書

(百万円)

[会計年度]	2021	2022
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	64,514	15,189
減価償却費	33,167	33,646
減損損失	412	34
過年度関税戻入益	△1,141	—
固定資産売却損益(△は益)	△192	26
固定資産除却損	2,865	2,450
投資有価証券売却損益(△は益)	△900	△25
貸倒引当金の増減額(△は減少)	76	△132
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	512	494
受取利息及び受取配当金	△1,229	△1,560
支払利息	1,852	2,011
為替差損益(△は益)	△1,485	△438
持分法による投資損益(△は益)	△4,541	△5,726
関係会社株式評価損	—	1,096
売上債権及び契約資産の増減額(△は増加)	△2,738	13,633
たな卸資産の増減額(△は増加)	△21,815	3,649
仕入債務の増減額(△は減少)	9,008	△7,793
その他	△9,531	△2,378
小計	68,834	54,177
利息及び配当金の受取額	1,230	1,554
持分法適用会社からの配当金の受取額	688	1,125
利息の支払額	△1,868	△1,976
法人税等の支払額	△9,190	△12,595
法人税等の還付額	813	190
その他	165	532
営業活動によるキャッシュ・フロー	60,672	43,009
投資活動によるキャッシュ・フロー		
有形固定資産の取得による支出	△23,016	△28,753
有形固定資産の売却による収入	678	392
無形固定資産の取得による支出	△2,472	△2,397
固定資産の除却による支出	△2,068	△1,811
投資有価証券の取得による支出	△528	△310
投資有価証券の売却による収入	2,406	35
短期貸付金の増減額(△は増加)	△49	△263
その他	△488	1,467
投資活動によるキャッシュ・フロー	△25,538	△31,641

(百万円)

[会計年度]	2021	2022
財務活動によるキャッシュ・フロー		
短期借入金の純増減額(△は減少)	△8,686	△744
コマーシャル・ペーパーの増減額(△は減少)	△3,000	—
長期借入れによる収入	6,588	29,138
長期借入金の返済による支出	△20,294	△35,485
リース債務の返済による支出	△1,248	△673
社債の発行による収入	10,000	10,000
社債の償還による支出	△10,000	△10,000
配当金の支払額	△4,853	△6,283
非支配株主への配当金の支払額	△333	△591
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による支出	△5,645	—
その他	△47	△44
財務活動によるキャッシュ・フロー	△37,521	△14,683
現金及び現金同等物に係る換算差額	1,599	518
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	△788	△2,797
現金及び現金同等物の期首残高	30,402	29,614
現金及び現金同等物の期末残高	29,614	26,816

# ESGデータ

## ガバナンス

### 三井金属 役員の略歴（2023年6月29日時点）

代表取締役社長	納 武士
1986年4月	当社入社
2010年6月	Mitsui Copper Foil (Malaysia) Sdn. Bhd. 社長
2013年10月	当社金属・資源事業本部 リサイクル推進部長
2014年4月	当社執行役員 金属事業本部 金属事業部 技術統括部長
2015年4月	当社執行役員 機能材料事業本部 副本部長 兼 企画部長
2015年6月	当社取締役 兼 常務執行役員 機能材料事業本部 副本部長 兼 企画部長
2015年10月	当社取締役 兼 常務執行役員 機能材料事業本部長 兼 企画部長
2016年4月	当社代表取締役 常務取締役 兼 常務執行役員 機能材料事業本部長
2020年4月	当社代表取締役副社長 兼 副社長執行役員 事業創造本部長
2021年4月	当社代表取締役社長（現任）

### 代表取締役専務取締役 兼 専務執行役員 木部 久和

1985年4月	当社入社
2009年4月	当社部品事業本部 自動車機器事業部 経理部長
2013年10月	三井金属アウト株式会社 取締役兼常務執行役員 企画・管理本部長兼企画部長
2014年4月	当社執行役員 金属事業本部長付
2014年6月	当社執行役員 パンパシフィック・カップー株式会社 取締役執行役員
2015年10月	当社上席執行役員 関連事業統括部 副事業統括部長
2016年1月	当社上席執行役員 関連事業統括部長 兼 金属事業本部 銅事業統括部長
2016年4月	当社常務執行役員 関連事業統括部長 兼 金属事業本部 銅事業統括部長
2018年4月	当社常務執行役員 関連事業統括部長
2020年6月	当社取締役兼常務執行役員 関連事業統括部長
2021年4月	当社代表取締役専務取締役 兼 専務執行役員 関連事業統括部長
2021年6月	当社代表取締役専務取締役 兼 専務執行役員 経営企画本部長（現任）

### 専務取締役 兼 専務執行役員 角田 賢

1987年4月	当社入社
2013年4月	当社金属・資源事業本部 亜鉛事業部長兼営業部長
2013年6月	当社執行役員 金属・資源事業本部 亜鉛事業部長
2014年4月	当社執行役員 金属事業本部 金属事業部 副事業部長兼営業統括部長
2015年4月	当社執行役員 金属事業本部 金属事業部長兼営業統括部長
2015年10月	当社執行役員 パンパシフィック・カップー株式会社 取締役執行役員
2018年4月	当社執行役員 金属事業本部 副本部長兼銅事業統括部長
2019年4月	当社常務執行役員 金属事業本部長
2021年4月	当社常務執行役員 金属事業本部長兼企画部長
2021年6月	当社取締役兼常務執行役員 金属事業本部長
2022年6月	当社専務取締役兼専務執行役員 金属事業本部長（現任）

### 常務取締役 兼 常務執行役員 岡部 正人

1986年4月	当社入社
2010年6月	台湾銅箔股份有限公司 董事 兼 副総経理
2011年6月	当社電子材料事業本部 企画部長
2013年9月	当社機能材料事業本部 触媒事業統括部長付
2014年1月	当社機能材料事業本部 触媒事業統括部 営業部長
2015年10月	当社機能材料事業本部 触媒事業部 副事業部長 兼 営業部長
2016年4月	当社執行役員 機能材料事業本部 触媒事業部長
2019年10月	当社執行役員 機能材料事業本部 副本部長 兼 触媒事業部長
2020年4月	当社常務執行役員 機能材料事業本部長
2022年6月	当社取締役 兼 常務執行役員 機能材料事業本部長
2023年4月	当社常務取締役 兼 常務執行役員 機能材料事業本部長（現任）

### 取締役 兼 常務執行役員 宮地 誠

1986年4月	当社入社
2010年4月	当社機能材料事業本部 電池材料事業部 技術部長
2011年6月	当社機能材料事業本部 電池材料事業統括部長 兼 品質保証部長
2014年4月	当社執行役員 機能材料事業本部 電池材料事業部長 兼 製造部長
2015年4月	当社執行役員 機能材料事業本部 触媒事業部長 兼 製造部長
2015年10月	当社執行役員 機能材料事業本部 副本部長 兼 触媒事業部長 兼 製造部長
2016年4月	当社執行役員 機能材料事業本部 副本部長 兼 機能粉事業部長
2018年4月	当社執行役員 経営企画本部 人事部長 兼 経営企画部秘書室長
2021年4月	当社執行役員 経営企画本部 経営企画部秘書室長
2021年6月	当社取締役兼執行役員 環境および安全衛生最高責任者
2023年4月	当社取締役兼常務執行役員 技術本部長 兼 環境および安全衛生最高責任者（現任）

### 取締役 兼 執行役員 池信 省爾

1995年4月	当社入社
2013年6月	当社金属・資源事業本部 技術統括部 技術企画部長
2015年1月	当社機能材料事業本部 銅箔事業部 生産企画部 上尾事業所長
2016年4月	当社金属事業本部 企画部長
2020年4月	当社金属事業本部 企画部長 兼 銅・貴金属事業部 副事業部長 兼 事業推進部長
2021年4月	当社執行役員 経営企画本部 経営企画部長
2022年4月	当社執行役員 経営企画本部 経営企画部長 兼 経営企画部事業室長
2023年4月	当社執行役員 経営企画本部 副本部長 兼 経営企画部長
2023年6月	当社取締役 兼 執行役員 経営企画本部 副本部長 兼 経営企画部長（現任）

### 社外取締役 松永 守史

1977年8月	米国テネシー大学 博士研究員
1996年9月	九州工業大学 工学部教授
2003年4月	九州工業大学 工学研究科 機能システム創成工学専攻教授
2010年4月	国立大学法人九州工業大学 学長
2016年6月	公益財団法人北九州産業学術推進機構 理事長（現任）
2016年6月	当社社外取締役（現任）
2018年6月	黒崎播磨株式会社 社外監査役（現任）
2022年2月	一般社団法人表面技術協会会長（現任）
2022年4月	公立大学法人九州歯科大学理事（現任）

### 社外取締役 戸井田 和彦

1975年4月	日産自動車株式会社 入社
2001年4月	日産自動車株式会社 常務(SVP) グローバルアフターセールス担当
2005年4月	日産自動車株式会社 常務(SVP) 日本マーケティング&セールス担当 MC-Dealer 議長
2009年4月	株式会社ファルテック 取締役副社長
2009年4月	株式会社アルティア 取締役会長
2010年4月	株式会社ファルテック 代表取締役社長、CEO
2017年4月	株式会社ファルテック 代表取締役会長
2017年6月	株式会社ファルテック 相談役
2018年4月	学校法人立教学院 常務理事
2020年6月	当社社外取締役（現任）
2020年9月	学校法人立教学院 理事長
2022年6月	当社取締役会議長（現任）
2023年4月	立教大学応用人工知能イノベーションセンター アドバイザー（現任）
2023年4月	Penetrate of Limits 株式会社顧問（現任）

### 社外取締役 武川 恵子

1981年4月	総理府（現 内閣府）入府
2008年7月	内閣府 大臣官房審議官（共生社会政策担当）
2009年7月	内閣府 大臣官房審議官（男女共同参画局担当）
2012年12月	内閣府 大臣官房政府広報室長
2014年7月	内閣府 男女共同参画局長
2019年4月	学校法人昭和女子大学教授
2019年6月	当社社外監査役
2019年6月	日本電信電話株式会社 社外取締役
2020年4月	学校法人昭和女子大学グローバルビジネス学部長 学校法人昭和女子大学女性文化研究所長（現任）
2021年4月	学校法人昭和女子大学特命教授（現任） 積水ハウス株式会社 社外取締役（現任）
2021年6月	当社社外取締役（現任）

### 常勤監査役 沓内 哲

1984年4月	当社入社
2012年2月	当社財務部長
2014年6月	当社金属事業本部 管理部長
2017年4月	当社執行役員 経営企画本部 広報部長
2018年6月	当社執行役員 経営企画本部 広報部長 兼 経理部長
2020年4月	当社執行役員 経営企画本部 コーポレートコミュニケーション部長 兼 経理部長
2020年6月	当社常勤監査役（現任）

### 常勤監査役 福本 浩敏

1986年4月	当社入社
2011年6月	当社電子材料事業本部 電子材料開発センター長
2011年10月	当社電子材料事業本部 特殊銅箔事業部 上尾事業所長
2016年10月	Mitsui Copper Foil (Malaysia) Sdn.Bhd. Managing Director
2017年5月	当社機能材料事業本部 銅箔事業部 副事業部長 兼 企画部長
2020年4月	当社事業創造本部 総合研究所副所長
2021年1月	当社事業創造本部 総合研究所長
2022年6月	当社常勤監査役（現任）

### 社外監査役 石田 徹

1975年4月	通商産業省（現 経済産業省）入省
2003年7月	経済産業省 大臣官房総括審議官
2005年9月	経済産業省 貿易経済協力局長
2007年7月	経済産業省 産業技術環境局長
2008年7月	経済産業省 資源エネルギー庁長官
2011年1月	東京電力株式会社 顧問
2013年6月	日本アルコール販売株式会社 取締役
2014年6月	日本アルコール販売株式会社 取締役副社長
2015年12月	日本商工会議所・東京商工会議所 専務理事（現任）
2016年6月	東京中小企業投資育成株式会社 社外監査役（現任）
2016年6月	株式会社東京流通センター 社外取締役（現任）
2018年6月	当社社外監査役（現任）

### 社外監査役 井上 宏

1985年4月	検事任官
2012年1月	法務省 大臣官房審議官（総合政策統括担当）
2012年11月	奈良地方検察庁 検事正
2014年7月	法務省 入国管理局長
2017年3月	最高検察庁 観察指導部長
2017年6月	名古屋地方検察庁 検事正
2018年2月	札幌高等検察庁 検事長
2020年1月	福岡高等検察庁 検事長
2020年10月	弁護士登録、桃尾・松尾・難波法律事務所入所（現任）
2021年6月	当社社外監査役（現任）
2023年6月	マツダ株式会社 取締役監査等委員（現任）

**従業員**

**連結従業員の内訳【雇用契約、雇用形態別】（2022年度末時点）**

		男性	女性	合計
期間の定めなし	フルタイム	9,088	3,457	12,545
	フルタイム以外	6	6	12
	計	9,094	3,463	12,557
期間の定めあり	フルタイム	415	145	560
	フルタイム以外	77	47	124
	計	492	192	684
合計		9,586	3,655	13,241
派遣社員		785	843	1,628
総労働力		10,371	4,498	14,869

\* 有価証券報告書に記載の臨時従業員とは集計方法が異なるため、従業員数合計は一致していません。

**連結従業員の内訳【雇用契約、勤務地別】（2022年度末時点）**

	期間の定めなし		期間の定めあり		合計
	男性	女性	男性	女性	
日本	5,328	864	397	114	6,703
北米	236	175	0	0	411
中南米	604	489	3	2	1,098
アジア	2,884	1,901	92	76	4,953
欧州	42	34	0	0	76
合計	9,094	3,463	492	192	13,241

**連結従業員の内訳【役職別】（2022年度末時点）**

	30歳未満		30歳以上50歳未満		50歳以上		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
管理職	4	0	753	106	627	31	1,521
管理職以外	1,849	713	4,456	2,200	1,897	605	11,720
合計	1,853	713	5,209	2,306	2,524	636	13,241

**管理職(マネージャー以上)のうち 海外現地国籍を保有する者の割合（2022年度末時点）**

北米	75.0%
中南米	90.9%
アジア	84.8%
欧州	100.0%
合計	84.7%

**地域別 採用者数および採用率（2022年度末時点）**

		30歳未満		30歳以上50歳未満		50歳以上		合計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
日本	採用者数	163	45	194	44	50	9	505
	総数	791	149	2,896	454	2,037	312	6,639
	採用率	20.6%	30.2%	6.7%	9.7%	2.5%	2.9%	7.6%
北米	採用者数	10	6	29	11	16	7	79
	総数	18	6	84	57	121	111	397
	採用率	55.6%	100.0%	34.5%	19.3%	13.2%	6.3%	19.9%
中南米	採用者数	153	178	69	128	16	20	564
	総数	183	202	277	241	137	48	1,088
	採用率	83.6%	88.1%	24.9%	53.1%	11.7%	41.7%	51.8%
アジア	採用者数	403	242	221	93	5	17	981
	総数	843	350	1,878	1,507	187	120	4,885
	採用率	47.8%	69.1%	11.8%	6.2%	2.7%	14.2%	20.1%
欧州	採用者数	16	1	17	6	7	2	49
	総数	8	1	15	10	18	23	75
	採用率	200.0%	100.0%	113.3%	60.0%	38.9%	8.7%	65.3%
合計	採用者数	745	472	530	282	94	55	2,178
	総数	1,843	708	5,150	2,269	2,500	614	13,084
	採用率	40.4%	66.7%	10.3%	12.4%	3.8%	9.0%	16.6%

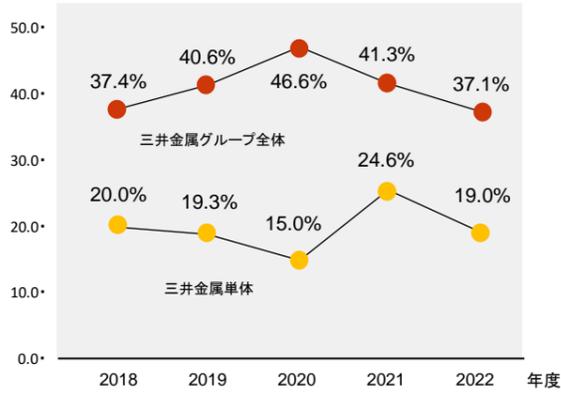
\* 連結従業員とは集計対象が異なるため、従業員数合計は一致していません。

**地域別 離職者数および離職率（2022年度末時点）**

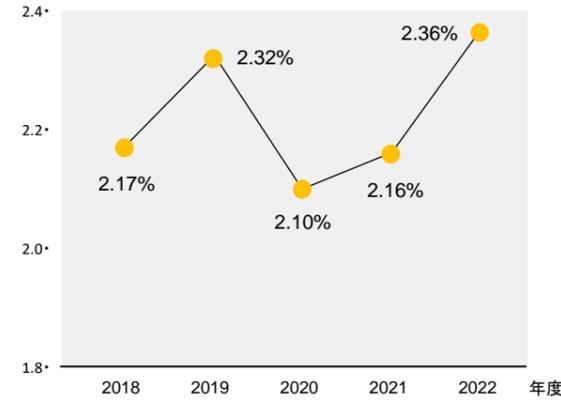
		30歳未満		30歳以上50歳未満		50歳以上		合計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
日本	離職者数	55	22	92	22	122	13	326
	総数	791	149	2,896	454	2,037	312	6,639
	離職率	7.0%	14.8%	3.2%	4.8%	6.0%	4.2%	4.9%
北米	離職者数	5	5	25	7	9	4	55
	総数	18	6	84	57	121	111	397
	離職率	27.8%	83.3%	29.8%	12.3%	7.4%	3.6%	13.9%
中南米	離職者数	107	164	47	109	10	12	449
	総数	183	202	277	241	137	48	1,088
	離職率	58.5%	81.2%	17.0%	45.2%	7.3%	25.0%	41.3%
アジア	離職者数	263	213	244	121	16	36	893
	総数	843	350	1,878	1,507	187	120	4,885
	離職率	31.2%	60.9%	13.0%	8.0%	8.6%	30.0%	18.3%
欧州	離職者数	16	1	16	2	4	4	43
	総数	8	1	15	10	18	23	75
	離職率	200.0%	100.0%	106.7%	20.0%	22.2%	17.4%	57.3%
合計	離職者数	446	405	424	261	161	69	1,766
	総数	1,843	708	5,150	2,269	2,500	614	13,084
	離職率	24.2%	57.2%	8.2%	11.5%	6.4%	11.2%	13.5%

\* 連結従業員とは集計対象が異なるため、従業員数合計は一致しておりません。離職には、「定年退職」、「契約期間の満了」を含みます。

新規採用従業員に占める女性の割合



障がい者雇用率（三井金属単体）



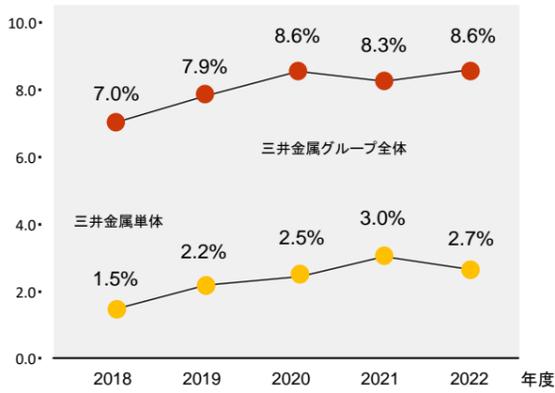
\* 過年度の数値を修正しています。

育児休業の取得状況

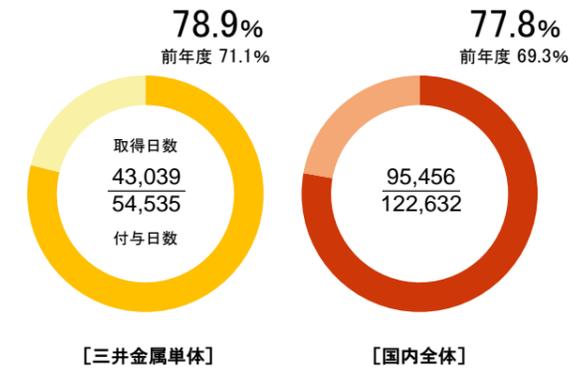
		2020年度		2021年度		2022年度	
		権利発生者	取得者	権利発生者	取得者	権利発生者	取得者
三井金属単体	男性	57	3	87	7	71	6
	女性	8	8	17	17	15	15
	計	65	11	104	24	86	21
国内全体	男性	145	9	184	15	175	21
	女性	17	17	27	27	18	18
	計	162	26	211	42	193	39

\* 取得者＝権利発生者のうち、該当年度に育児休業を取得した者

管理職に占める女性の割合



年次有給休暇取得率



育児休業からの復職状況

		2020年度			2021年度			2022年度		
		終了者	復帰者	退職者	終了者	復帰者	退職者	終了者	復帰者	退職者
三井金属単体	男性	3	3	0	5	4	1	7	7	0
	女性	4	4	0	0	0	0	14	14	0
	計	7	7	0	5	4	1	21	21	0
国内全体	男性	11	11	0	13	12	1	26	26	0
	女性	7	7	0	2	2	0	20	20	0
	計	18	18	0	15	14	1	46	46	0

\* 退職者＝復職者のうち、復職後12ヵ月以内に退職した者

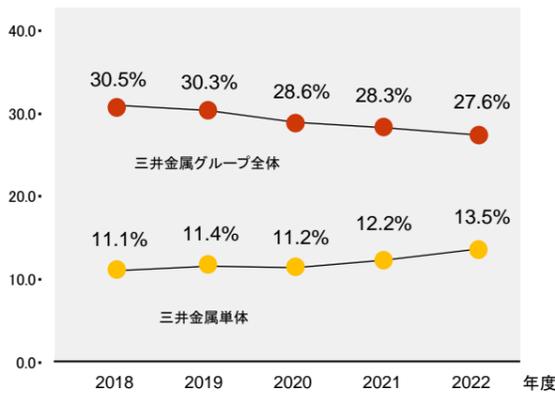
労働者の男女の賃金の差異

	2022年度		
	全労働者	うち 正規雇用労働者	うち パート・有期労働者
三井金属単体	67.7%	70.5%	53.1%
国内全体	63.5%	67.4%	53.7%

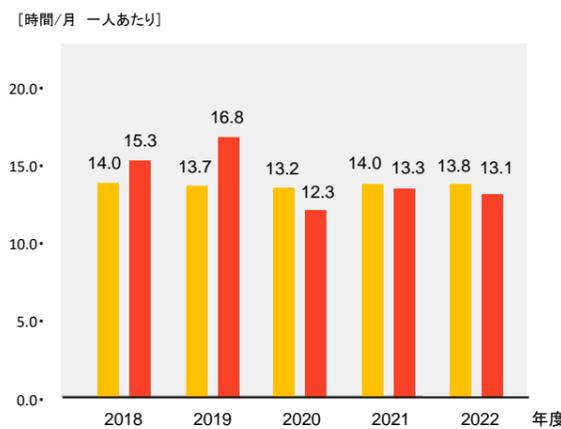
女性の賃金が男性より低い点は、女性の管理職の割合が少ないこと、および平均勤続年数が男性より約7年短いことが主な理由となっています。

\* 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規定に基づき算出しています。

従業員に占める女性の割合

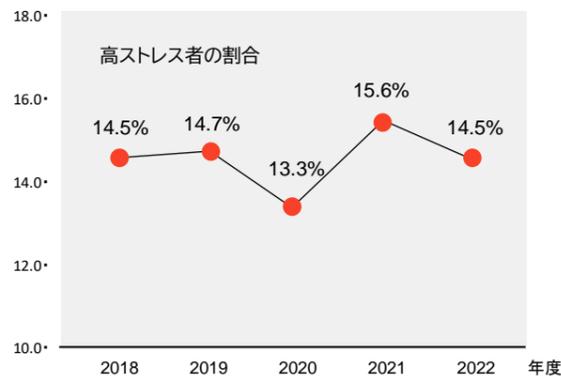


所定外労働時間の推移



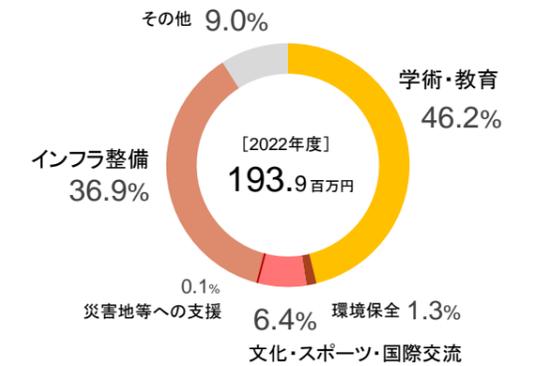
ストレスチェックの結果

(対象＝国内連結の直接雇用者、日本人海外外向者)



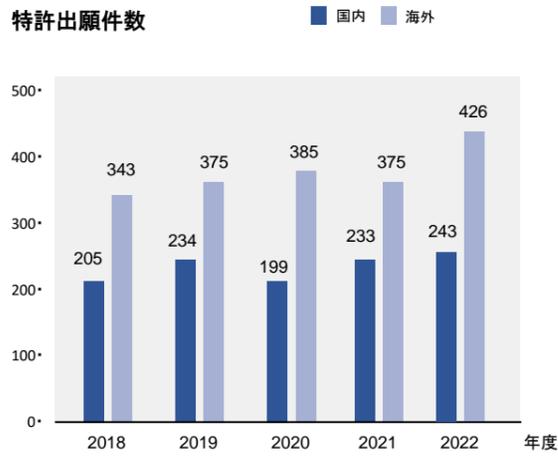
社会貢献

三井金属グループ 社会貢献 金額の内訳



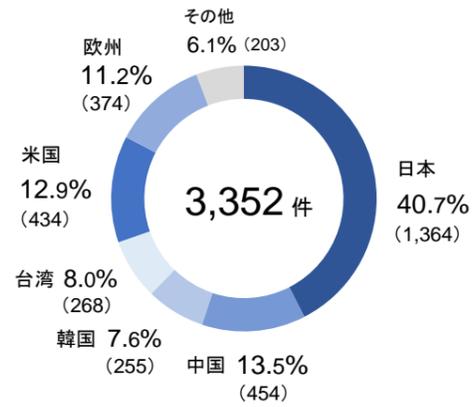
知的財産

特許出願件数



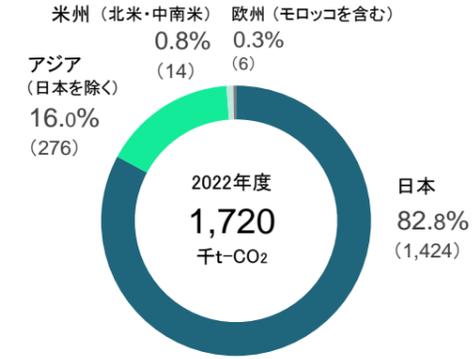
\* 当社の知財データ管理方法の関係上、昨年度から変更になった箇所があります。

登録特許の国別内訳

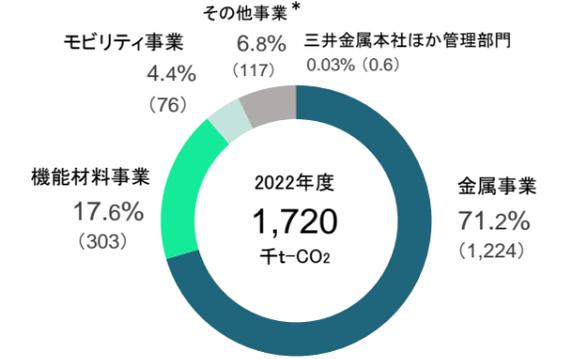


\* 2023年3月末時点の件数。

CO2排出量 地域別内訳



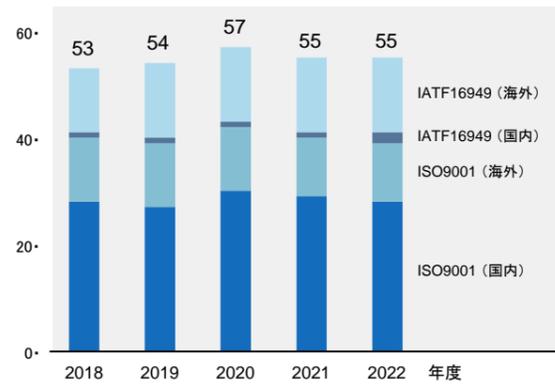
CO2排出量 事業別内訳



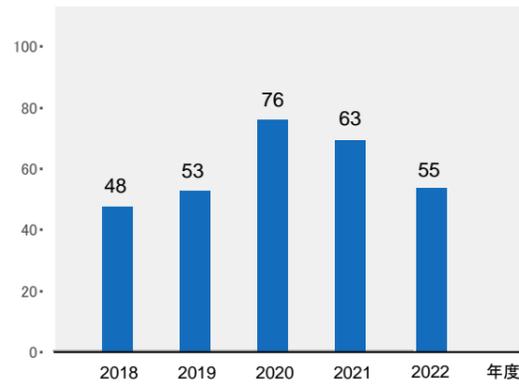
\* 経営企画部事業室管轄の事業、事業創造本部など。

品質

品質マネジメントシステム 認証取得拠点数

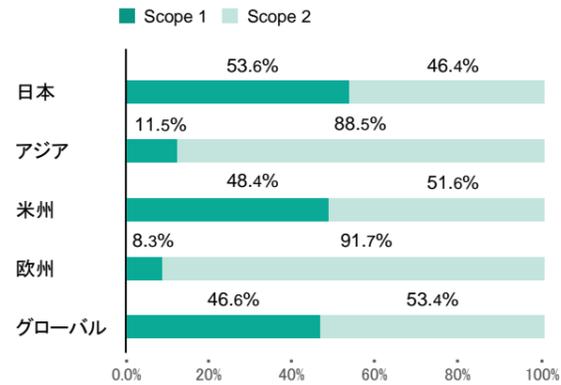


クレーム件数の状況

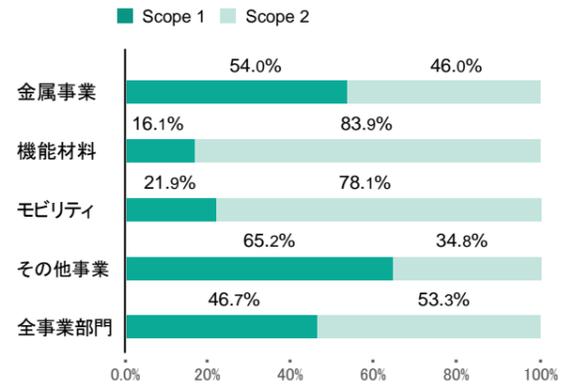


\* QA懇談会実施拠点での確認件数。2013年度を100とした場合の数値化。

地域別 CO2排出量 スコープ別内訳

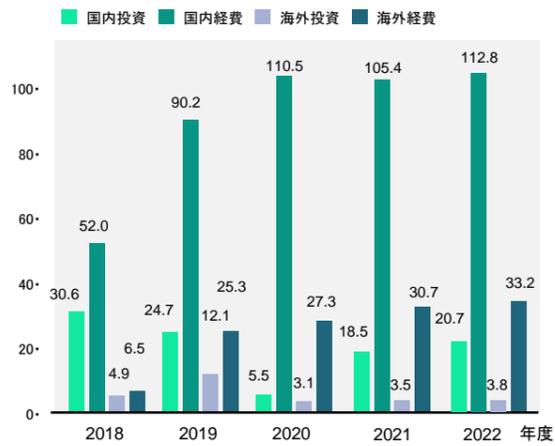


事業別 CO2排出量 スコープ別内訳



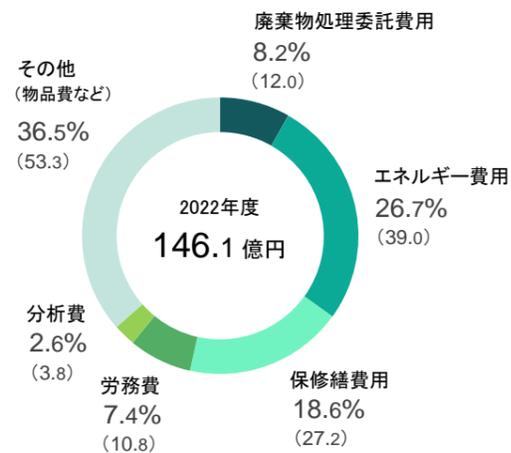
環境

環境関連設備投資と環境管理経費 (億円)

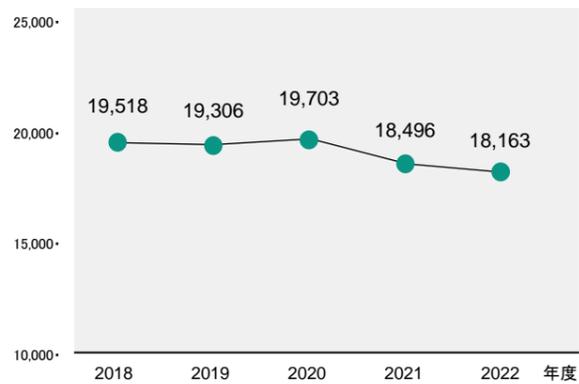


\* 2019年度以降、分類を一部変更しています。  
\* 2021年度の数値を修正しています。

環境管理経費の内訳

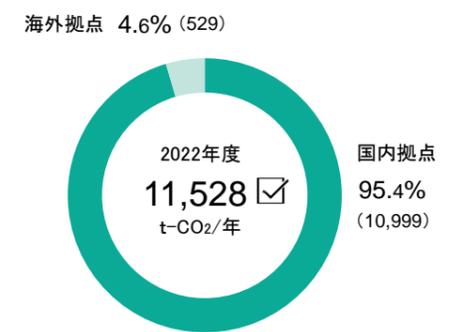


輸送におけるCO2排出量 (三井金属単体) (t-CO2)



\* 2021年度までの数値は、省エネ法(荷主に係る措置)に基づき、当社が荷主である輸送に伴うCO2排出量を算定しています。2022年度実績につきましては、スコープ3 カテゴリー4のバウンダリーで算出した値です。従前の算出方法での2022年度実績は、17,465 t-CO2になります。

廃棄物処理によるCO2排出量 (スコープ3 カテゴリー5)



\* サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(Ver.2.5)に基づき、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.3.3)の廃棄物種類・処理方法別排出原単位(廃棄物輸送段階を含まない)を使用して算出しています。  
\* [ ]を付した当情報の2022年度の値については、第三者保証を受けています。

# 会社情報・株式情報

(2023年3月31日現在)

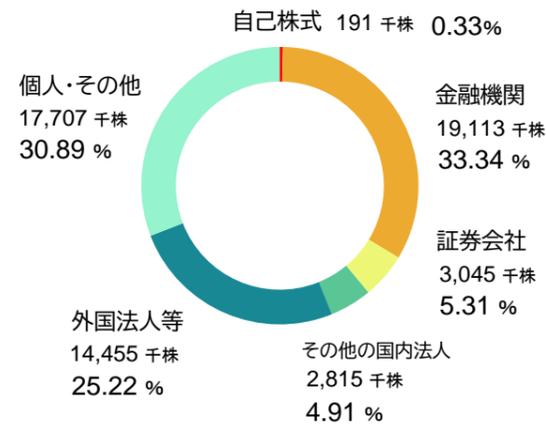
## 会社の概要

会社名	三井金属鉱業株式会社
創立	1950年5月1日
資本金	421億7,863万円
従業員数	連結12,115名 単体 2,252名
関係会社数	連結子会社 52社 持分法適用会社 7社
本社	〒141-8584 東京都品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎ウエストタワー 電話 03-5437-8000 (代表) ファクス 03-5437-8029

## 株式の情報

発行可能株式総数	190,000,000 株
発行済株式の総数	57,329,098 株
株主数	42,035 名

### 株式分布状況



### 大株主（上位10名）

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	11,039	19.32
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	5,068	8.87
三井金属社員持株会	1,337	2.34
JP MORGAN CHASE BANK 385632	964	1.68
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	950	1.66
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	785	1.37
三井金属取引先持株会	771	1.35
NORTHERN TRUST GLOBAL SERVICES SE*	724	1.26
三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社	701	1.22
野村信託銀行株式会社(投信口)	630	1.10

(注) 持株比率は自己株式(191,675株)を控除して計算しています。

\* NORTHERN TRUST GLOBAL SERVICES SE, LUXEMBOURG RELUDU RE: UCITS CLIENTS 15.315 PCT NON TREATY ACCOUNT



## 独立した第三者保証報告書

2023年7月31日

三井金属鉱業株式会社

代表取締役社長 納 武士 殿

デロイトトーマツ サステナビリティ株式会社  
東京都千代田区丸の内三丁目2番3号

代表取締役

長谷 友春



デロイトトーマツ サステナビリティ株式会社 (以下「当社」という。)は、三井金属鉱業株式会社 (以下「会社」という。)が作成した「三井金属 統合報告書 2023」(以下「報告書」という。)に記載されている☑の付された2022年度のCO<sub>2</sub>排出量 (以下「CO<sub>2</sub>情報」という。)について、限定的保証業務を実施した。

### 会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の基準 (CO<sub>2</sub>情報に注記されている。)に準拠してCO<sub>2</sub>情報を作成する責任を負っている。また、温室効果ガスの算定は、様々なガスの排出量を結合するため必要な排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

### 当社の独立性と品質管理

当社は、誠実性、客観性、職業的専門家としての能力と正当な注意、守秘義務、及び職業的専門家としての行動に関する基本原則に基づく、国際会計士倫理基準審議会の「職業会計士の倫理規程」が定める独立性及びその他の要件を遵守した。また、当社は、国際品質管理基準第1号「財務諸表の監査及びレビュー並びにその他の保証及び関連サービス業務を行う事務所の品質管理」に準拠して、倫理要件、職業的専門家としての基準及び適用される法令及び規則の要件の遵守に関する文書化した方針と手続を含む、包括的な品質管理システムを維持している。

### 当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、CO<sub>2</sub>情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準 3000 過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」(国際監査・保証基準審議会)、「国際保証業務基準 3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」(国際監査・保証基準審議会)及び「サステナビリティ情報審査実務指針」(サステナビリティ情報審査協会)に準拠して、限定的保証業務を実施した。

当社が実施した手続は、職業的専門家としての判断に基づいており、質問、プロセスの観察、文書の閲覧、分析的手続、算定方法と報告方針の適切性の検討、報告書の基礎となる記録との照合又は調整、及び以下を含んでいる。

- ・ 会社の見積り方法が、適切であり、一貫して適用されていたかどうかを評価した。ただし、手続には見積の基礎となったデータのテスト又は見積の再実施を含めていない。
- ・ データの網羅性、データ収集方法、原始データ及び現場に適用される仮定を評価するため、事業所の現地調査を実施した。

限定的保証業務で実施する手続は、合理的保証業務に対する手続と比べて、その種類と実施時期が異なり、その実施範囲は狭い。その結果、当社が実施した限定的保証業務で得た保証水準は、合理的保証業務を実施したとすれば得られたであろう保証水準ほどには高くない。

### 限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、CO<sub>2</sub>情報が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以上

Member of  
Deloitte Touche Tohmatsu Limited