環境課題への取組み

自然資本に支えられる事業活動

三井金属グループは、非鉄金属の製錬や機能性材料の開発・製造などを通じて、社会の発展に資する製品・技術を提供してきました。こうした事業活動は、鉱物資源、水資源、エネルギー、土地、生態系サービスなどの自然資本に支えられる一方、採掘・調達から製造、使用、リサイクルに至るバリューチェーンの各段階で、自然環境に影響を及ぼし得るものです。そのため、自然資本との関係性を適切に把握し、環境課題への対応を経営上の重要なテーマであると認識しています。

環境との調和を通じた持続的な価値創造

当社グループは、環境課題への対応を全社的かつ継続的に進めるため、「環境基本方針」を定め、これに基づく「環境行動計画」を策定しています。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影響を把握・評価し、特に重要性の高い項目を重点取組み事項として設定しています。各拠点では、これらの重点取組み事項を具体的な活動計画に落とし込み、日々の事業活動の中で施策を進めています。また、22中計および25中計においては、「環境影響」の観点から各事業の持続可能性を評価し、その結果を経営判断に活かすことを明示しています。

現在、当社グループは、自然資本への依存と影響を踏まえ、気候変動への対応、省資源と環境負荷の低減、生物多様性の保全を、重点的に向き合うべき環境課題と捉えており、マテリアリティの一つとして取組みを推進しています。これらの取組みは、環境規制の強化、資源制約、水ストレス、気候変動や自然資本の毀損に伴う物理的・移行リスクの低減につながるとともに、資源循環の推進、環境負荷の更なる低減に資する製造プロセスの構築、環境貢献製品の創出などを通じて、当社グループの新たな成長機会を広げるものでもあります。

三井金属グループのパーパス「探索精神と多様な技術の融合で、地球を笑顔にする。」は、事業を通じて環境課題と社会課題の解決に貢献し、持続可能な地球環境と社会の実現、そして企業価値の向上を目指す私たちの姿勢を示しています。私たちは、現場に根ざした継続的改善と、新たな技術・事業機会への挑戦を一体的に進めることで、社会価値と経済価値の向上を図り、環境と調和した事業活動を通じて、持続的な価値創造を追求していきます。

＊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

気候変動への対応とTCFD*提言への賛同

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。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年度から、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を行ない、分析の結果を事業戦略に落とし込む活動を継続しています。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なっています。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。

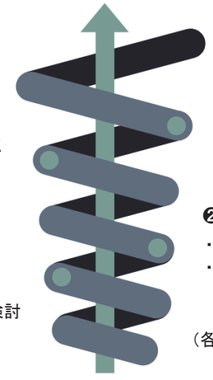
2023年度より、取締役（社外取締役を除く）報酬につき、「ESG指標要件型譲渡制限付株式報酬」を導入し、ESG指標の一つとして、温室効果ガス削減への取組みを組み入れています。

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。低炭素・自然共生戦略室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。低炭素・自然共生戦略室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



❶ 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

❷ 対応策の実施
- 対応策の中計、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

❸ 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

❹ 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

（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。

当社は2025年度をもって全ての事業に対するシナリオ分析の実施を完了しました。これまでにシナリオ分析を実施した事業本部・事業部・関係会社については、2025年11月末までに公開・入手可能なIEA World Energy Outlook 2025などのシナリオを参照し、リスクおよび機会による財務インパクトの見直しを実施しました。今後も、グループ全体でGHG排出量が相対的に大きい金属事業部門や銅箔事業部を重点的に分析しつつ、年に一度、各事業の市場環境、規制動向、技術進展等の変化を踏まえ、分析内容をアップデートしていく計画です。

今後、2035年から2040年頃の中長期を見据え、気候関連リスク・機会が当社グループの事業戦略および財務に与える影響について評価を進めてまいります。

シナリオ分析では、気候変動に伴うリスクによる収益低下を最小化するとともに、新たな製品や事業機会の創出につなげるための対応案を検討しています。これらの多くは長期的な視点で取り組むべき内容であるため、25中計へ反映し、レジリエンスの強化に努めていきます。

指標と目標 TCFD

中長期CO2排出量削減目標

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展開しており、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。2022年に中長期CO2排出量削減目標を見直し、目標の達成に向けて、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。

25中計では、スコープ3への取組み拡大やGX-ETSを含むGHG排出削減の新たな制度への対応も重要課題として戦略を拡充していきます。

中期 CO_2排出量削減目標

2030年度までにCO_2排出量をグローバルで38%削減する（2013年度比）

長期 CO_2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

当社グループは、中長期CO2排出量削減目標達成に向けて、カーボンニュートラルロードマップ（Carbon Neutral Road Map/CNRM）を策定しています。CNRMは、2050年のカーボンニュートラル実現に向け、社会・技術動向や自社の状況を踏まえ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、経営上の重要な仕組みと位置づけています。CNRMにおける取組みテーマは、事業部および関係会社から提案された活動内容と実行計画に基づき、事業本部の支援・管理のもと推進し、必要な投資判断を執行最高会議にて審議します。

2025年度、CNRMに対応したクラウドベースの情報共有システムを本格運用し、ICP（Internal Carbon Pricing/インターナルカーボンプライシング）を含む取組みテーマの情報を可視化しました。また、ICPを活用した取組みテーマを23件実施し、計5.3億円を投資しました。

2026年度、スコープ1削減対策として10億円、スコープ2削減対策として6.4億円の投資を予定しています。

シナリオの設定

想定期間	2030年	
定義と参照したシナリオ	4℃シナリオ ・産業革命期比で21世紀末に2.7～4.0℃上昇 ・主に国際エネルギー機関（IEA）のCPS（Current Policies Scenario）のデータを利用	1.5℃シナリオ ・産業革命期比で21世紀末に0.3～1.7℃上昇 ・主にIEAのNZE（Net Zero Emissions by 2050 Scenario）のデータを利用
環境変化の想定	4℃シナリオ ・脱炭素社会への移行は相対的に緩やかに進む一方、経済成長や人口増加を背景に、社会インフラを支える金属需要は堅調に推移すると想定。 ・脱炭素や資源循環に関する社会的要請は限定的にとどまるものの、金属需要の増加に伴う価格上昇や供給制約が生じる可能性がある。 ・インフラ整備やAI関連需要の拡大を背景に、非鉄金属素材や電子材料関連製品への需要機会が見込まれる。 ・気温上昇や異常気象の頻発により、地域社会、インフラ、サプライチェーンを含む事業環境の不確実性が高まる可能性がある。	1.5℃シナリオ ・脱炭素社会への移行が急速に進み、再エネ転換、電化、資源循環への対応が社会全体で加速すると想定。 ・金属需要が一段と高まる一方、炭素価格や原材料・資材価格、脱炭素対応コストの上昇が想定。 ・環境配慮に係る顧客要請が強まり、サプライヤー選定条件が厳格化する可能性。 ・再エネ利用拡大や気候変動対応を支えるインフラ需要に加え、高付加価値製品への需要拡大も見込まれる。 ・物理的影響は4℃シナリオより抑制されるものの、地域社会、インフラ、サプライチェーンへの影響は引続き想定。

2025年度 シナリオ分析結果の概要 （三井金属グループ全体）

インパクト試算項目	リスク/機会	4℃	1.5℃	対応策 4℃	対応策 1.5℃
売上高	**リスク** ・旺盛な需要に加え、炭素価格の上昇を背景とする金属価格高騰により、代替材料へのシフトが進む場合、売上減少につながる可能性がある。 ・再エネ利用及びリサイクル原料利用等の環境配慮に係る顧客要請の強化・拡大に応えられない場合も、売上減少につながる可能性がある。	Loss ▼▼▼	▼▼▼	・ESG調達要件や再エネ利用・リサイクル原料利用等の環境配慮を重視する顧客に応え、各種認証制度や再エネ電力及び再エネ証書を利用して適切な対応を図る。	・気候変動対応への要求が市場全般に拡大することを想定して、薄型、軽量化などCO₂削減に貢献する製品開発にも注力する。
	機会 ・社会インフラを支える金属材料の堅調な需要に加え、AI関連や気候変動対応関連の需要拡大が、非鉄金属素材や電子材料関連製品の売上を牽引する可能性がある。	Profit ▲▲▲	▲▲▲	・ESG等の顧客要求への対応を進めるとともに、非鉄金属素材・電子材料関連の需要拡大を見据え、需要を取りこぼさない生産体制の整備に努める。	・高付加価値製品の需要拡大を見据え、生産体制の整備、付加価値の製品価格への適切な反映、拡販の促進に努める。
炭素価格	**リスク** ・炭素価格の上昇により、操業コスト及び調達・製造・物流コストが増加する可能性がある。	▼	▼▼▼	・顧客要求に応えつつ、省エネ、再エネ導入等の取組みを着実に進める。	・グリーン電力等の購入やPPA太陽光発電設置の導入、その他CO₂削減の取組み強化に努める。 ・これらの施策や非化石証書購入等に伴うコスト増については、必要に応じて価格への反映も検討する。
原材料・資材価格	**リスク** ・原材料・資材価格の上昇により、コストが増加する可能性がある。	▼▼	▼▼▼	・原料からの採取率および金属回収率の向上や、安価な原料の利用技術の向上に努める。	・銅などの金属価格の高騰に伴う原材料コストの上昇については、価格への反映を検討する。
GHG削減対策コスト	**リスク** ・炭素価格負担の低減や売上確保のため、GHG削減対策費用が増加する可能性がある。	▼	▼▼	・顧客要求に応えられるように、再エネ証書等の適切な購入や利用に努める。	・再エネ証書の適切な購入や利用に加えて、より経済合理性の高い燃料転換に向けた情報収集と適用に向けた技術検討を進める。
物理リスク	**リスク** ・異常気象の影響により、水使用やエネルギー使用が制約を受け、操業に影響を及ぼす可能性がある。 ・自社生産設備やサプライチェーンへの影響も、操業上のリスクとなり得る。	▼▼		・集中豪雨などによる生産設備への影響を想定した老朽化設備更新、浸水防止対策と熱中症対策に努める。 ・状況を予見した在庫確保や緊急用自家発電装置の整備等のBCP対策を確実に進める。	・気候変動対策の進展にともない、4℃シナリオを上回る影響が生じる可能性は低いと考え、既存対策を継続して実施する。

＊財務インパクト（4℃/1.5℃）　表示なし　±1億円未満　▲▼ ±1～10億円未満　▲▲▼▼ ±10～100億円未満　▲▲▲▼▼▼ ±100億円～

＊各シナリオにおける対応策は現時点での検討例であり、実際の施策は今後の事業環境等を踏まえて具体化します。

再生可能エネルギーの利用拡大

当社グループは、再生可能エネルギーの利用比率向上を重要な課題と捉え、既存の水力・太陽光発電設備の安定稼働に加え、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も積極的に推進しています。

自社発電においては、神岡鉱業（株）およびワンサラ鉱山・パルカ鉱山にて敷地内水力発電所を運営しており、奥会津地熱（株）では地熱発電用蒸気を生産し、電力会社へ供給しています。さらに、複数の拠点において太陽光発電設備を導入しています。

再エネ由来電力の活用による銅箔製品の低炭素化

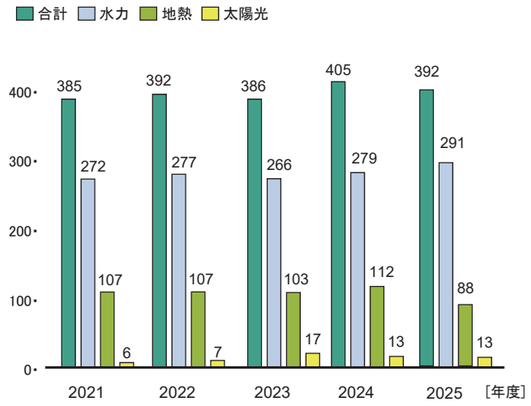
銅箔事業部では、製品製造時に使用する電力の再生可能エネルギー化を推進しています。事業部全体で再生可能エネルギー由来電力の活用を進める方針のもと、各拠点の地域特性や製品ごとの製造プロセスを踏まえ、最適な導入手法を選定しています。主力製品であるMicroThin™およびFaradFlex™については、上尾事業所ならびにマレーシア工場で使用する電力の100％を、実質的に再生可能エネルギー由来の電力で賄っています。

こうした取組みは、当社製品の製造段階におけるCO₂排出量（スコープ2）の削減に資するとともに、お客様のサプライチェーン全体におけるCO₂排出量（スコープ3）の削減にもつながるものです。

CO2排出量実績

2025年度の排出量は、国内拠点において、とくに排出割合の高い金属事業部門での取組みが進展し、前年比で4.7％の減少となりました。グローバル全体では、前年比3.9％減、62千t-CO₂の削減となりました。

再生可能エネルギーを利用した発電量 （GWh）



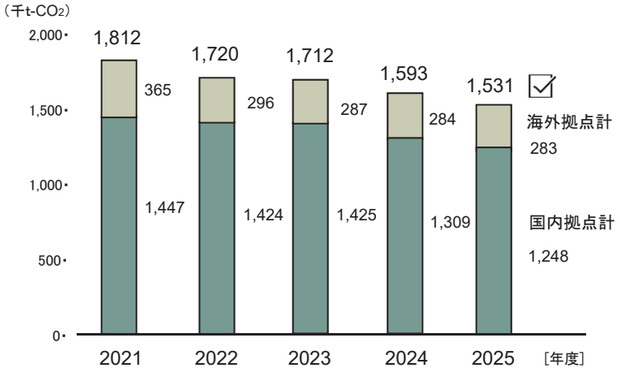
製錬工程におけるバイオマス燃料転換の取組み

金属事業本部では、製錬工程における石炭およびコークスの代替燃料として、バイオマス燃料の活用に向けた検討を進めています。これまでに、三池製錬のMF炉、神岡鉱業の鉛溶鉱炉、日比製煉の自溶炉などにおいて、石炭およびコークスの一部をバイオマス燃料に置き換える実証試験に取り組んできました。これらの製錬炉は、亜鉛・鉛・銅の安定供給を支える中心的な設備であり、操業への影響を考慮しつつ適用条件の見極めを進めています。

また、バイオマス燃料の活用にあたっては、コスト面や安定調達、品質面などの課題があることから、自社でのバイオ炭製造試験の実施も含め、導入可否の評価を行なっています。バイオマス燃料は炭素循環の観点でカーボンニュートラルとされる一方、実際の適用にあたっては条件ごとの十分な確認が必要と認識しています。

今後についても、各製錬工程における技術的・経済的成立性を見極めつつ、CO₂排出量削減に資する選択肢の一つとして、バイオマス燃料の導入可能性を継続的に検証していきます。

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2025年度CO2排出量算定については、国内は直近の電力会社別の基礎排出係数、海外は電力会社別または各地域の排出係数、これらが入手困難の場合には2024年度と同様、IEA公表の2024年「CO2 emission factors from electricity」を、2021～2023年度は、IEA公表の2021年「CO2 emission factors from electricity」を用いています。

＊廃棄物原燃料使用に伴う排出は含まれていません。

＊販売しているエネルギーは含まれていません。

＊☑を付した当情報の2025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排出量の集計対象範囲については、ESGデータ（P.94）に記しています。

水資源の保全

水は地球の大切な資源であり、水資源が陸と海の豊かさ、生物多様性と深く関わっています。当社グループの製造過程において、水は必要不可欠です。水資源の保全に向けて、地域と対話しながら事業活動のあらゆる場面で水の適正な利用に努めています。

水利用効率の向上

各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。

当社グループの主要事業である非鉄製錬では、製錬設備の冷却、原材料、製品や機器の洗浄などで水を多く利用しており、グループ全体の取水量の90％以上を占めています。水の利用にあたって、地域の水資源の状況に応じて水利用効率の向上と水資源の保全に努めています。三池製錬（株）では、製錬所に隣接する当社グループの他工場それぞれが処理した排水や雨水の一部を、神岡鉱業（株）では、鉱山エリアからの坑内水など比較的濁度の高い淡水を処理後に利用しています。臨海部にあります製錬拠点では海水を冷却工程で用いています。

また、製錬工程の各プロセスに必要な水質と水量を把握し、工程間と工程内の水のリユースとリサイクルを推進しています。例えば、高純度の水を必要とする工程で利用した水を、純度の要求が比較的低い工程で再利用したり、一度利用した水を処理後に同じ工程で循環させ再利用する、といった取組みを行なっています。

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。製錬拠点においては、排水に含まれる重金属などの汚染物質に関して、法令はもとより、行政や地域団体との協定を遵守して排水を管理しています。

処理施設、排水の合流点、放流口など排水のルートに沿って、排水モニタリング設備を複数設置しており、異常の有無をICTシステムで常時モニタリングしています。各拠点のモニタリング結果をグループ全体で定期的に収集し管理するとともに、汚染物質の排出削減の取組みや技術の共有を図っています。

水リスク状況の把握と対応

WRIのAQUEDUCT Water Risk Atlas*1を使用して、主に水ストレスと洪水災害の観点で国内外の各製造拠点における水リスクの状況を把握しています。

水ストレスが Extremely High（>80%）と評価された地域に立地しているグループ拠点は、インドや中国などの10拠点で、High（40-80%）と評価されたのはインドネシア、タイと中国にある5拠点です。これらの拠点は、主に自動車部品の製造を行なっており、2025年度、淡水取水量は114千m³、グループ全体の0.1％*2 でした。各拠点で水利用量の削減とともに水リサイクル設備の導入などを進めており、水利用効率の向上に努めています。

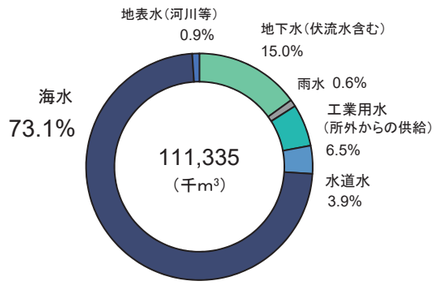
製錬拠点においては、豪雨や洪水発生時、重金属などの汚染物質を含む工場内廃水が外部に流出しないよう、貯水池の増強、排水処理設備能力の向上を進めています。漏洩など緊急時に備えて、排水の自動遮断装置も設置されています。

今後もモニタリングを継続し、水資源の保全と当社操業や隣接地域への影響の最小化に取り組んでいきます。

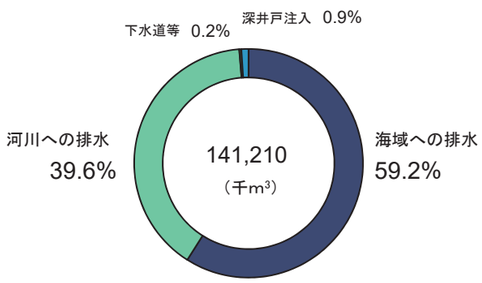
*1　世界資源研究所（World Resources Institute）の「AQUEDUCT Water Risk Atlas 4.0」を使用。

*2　2025年度中に連結範囲から除外した拠点を拠点数に算入し、取水量は除外時までの実績を反映。

2025年度 取水量の内訳



2025年度 排水の内訳



＊当社グループの排水は、製造工程で利用した後の排水のほか、坑廃水（鉱山エリア）や敷地内降水なども含まれています。坑廃水と敷地内降水は、降水量の変動等によって増減しており、各拠点にて管理のもと、排出基準に則った処理を適切に施した後に海域、河川等へ排出しています。

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。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。

国内に有する7つの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。

廃棄物の削減

三井金属グループの各製造拠点では、使用資源の最小化と効率的な活用を通じて、廃棄物の削減に取り組んでいます。

2030年度　廃棄物総排出量削減目標

2030年度までに廃棄物総排出量をグローバルで50%削減する（2013年度比）

2027年度（25中計期間）　廃棄物総排出量削減目標

2027年度までに廃棄物総排出量をグローバルで20%削減する（2013年度比）

＊ グローバル連結範囲。
＊ 鉱さいおよびリサイクルまたは熱回収等で有効利用されているものを除く。

廃棄物削減目標の達成に向けて、各拠点では、有価物回収率の向上、梱包材の3R、製造工程の歩留まり改善といった活動を継続的に展開しています。拠点別では、製錬拠点からの排出量が多く、とくに製造工程および排水処理工程で発生する汚泥が廃棄物全体の過半を占めていることから、重点的な削減対象としています。汚泥の削減に向けては、工程の見直しによる発生量の抑制に加え、金属製錬におけるリサイクル原材料としての利用拡大に取り組んでいます。

廃棄物総排出量　削減目標と進捗

	基準年度 2013年度	実績年度 2025年度	目標年度 2027年度	目標年度 2030年度
排出量	24,749t	14,983t	19,799t	12,375t
基準年度比	100%	61%	80%	50%

2025年度の廃棄物総排出量は2013年度比61％となり、2027年度目標を上回る水準で進捗しています。

化学物質の排出量削減

当社グループは、化学物質の適切な管理および排出量の削減に努めています。グループ全体のPRTR制度対象物質の排出量・移動量のうち、国内拠点が過半を占めることから、国内拠点を中心に化学物質管理に取り組むとともに、VOCによる人の健康や大気環境への影響を踏まえ、2025年度にVOCの大気排出量を対象とする新たな削減目標を設定しました。

2030年度　VOC大気排出量削減目標

2030年度までにVOCの大気排出量を85%以上削減する（2013年度比）

＊ 国内連結範囲。三井金属単体と国内連結子会社を含みます。
＊ VOC（Volatile Organic Compounds / 揮発性有機化合物）
大気中で揮発しやすい有機化合物の総称であり、一部には人の健康や大気環境への影響が懸念される物質が含まれます。

これまでもVOC大気排出量については、各拠点での改善活動を通じて削減に取り組んできました。2030年の削減目標達成に向けては、VOC排出量が比較的に大きい塗装工程を中心に作業方法の見直しや低VOC塗料・水溶性材料等への切り替え、洗浄工程における溶剤使用量の削減などを進めています。

その他の化学物質については、RoHS指令、REACH規制をはじめとする関連法令を遵守し、適切な管理と移動・排出量の把握・低減を継続的に取り組んでいきます。

今後も各国・地域の化学物質規制を踏まえた管理を徹底するとともに、各拠点の改善事例をグループ内で共有・展開し、事業活動全体を通じた環境負荷の低減を図っていきます。

VOCの大気排出量　削減目標と進捗

	基準年度 2013年度	実績年度 2025年度	目標年度 2030年度
排出量	10,790kg	1,684kg	1,618kg
基準年度比	100%	15.6%	15.0%

＊ 国内連結範囲。

プラスチック資源循環の取組み

三井金属グループはプラスチック廃棄物の適切な処理と資源の循環利用に努めています。グループ全体のプラスチック廃棄物発生量の約95%を国内拠点が占めることから、主要な削減ターゲットとして位置付け、削減目標の達成に向けた取組みを進めています。

プラスチック廃棄物排出量　削減目標と進捗

	基準年度 2023年度	実績年度 2025年度	目標年度 2027年度
排出量	2,077t	2,120t	1,945t
有効利用率（A＋B）	70%	77%	82%
リサイクル率（A）	34%	28%	44%
熱回収率（B）	36%	49%	38%

＊ 国内連結範囲。三井金属単体と国内連結子会社を含みます。
＊ 昨年開示した2023年度のデータを修正しています。

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。

ネイチャーポジティブ宣言の制定

2026年5月、当社グループの自然資本・生物多様性に関する基本的な考え方と取組み方針を示す「ネイチャーポジティブ宣言」を制定し、公表しました。本宣言において、以下のコミットメントを掲げています。

1. 事業と自然の関係を可視化する
2. 自然への負の影響を回避・最小化し、保全・回復に取組む
3. ネイチャーポジティブを価値創造につなげる
4. ステークホルダーと共に推進する

本宣言を指針として、当社グループは国内外の各拠点において、地域特性を踏まえたネイチャーポジティブに向けた取組みを推進していきます。

TNFD提言に基づく情報開示

三井金属グループは、TNFD*1提言への賛同およびアドプター登録を通じ、国際的な枠組みに基づく自然関連課題の分析ならびに情報開示の拡充を継続的に推進しています。2024年度の予察調査に続き、現在はTNFDが提唱するLEAP*2アプローチを活用し、自社の事業活動およびサプライチェーンにおける自然資本への依存・影響、ならびにリスクと機会の把握を進めています。2025年度、優先的に対応すべき地域として2拠点を特定し、詳細分析を実施しました。25中計期間においては、対象拠点を段階的に拡大し、分析結果を順次開示していく予定です。これらの取組みを通じて、事業活動と自然資本との関係性を的確に把握し、地域の生態系との共生に向けた活動を一層充実させていきます。

＊1　自然関連財務情報開示タスクフォース
Taskforce on Nature-related Financial Disclosures

＊2　「Locate：発見」、「Evaluate：診断」、「Assess：評価」と「Prepare：準備」の 4つのフェーズから構成されるアプローチ

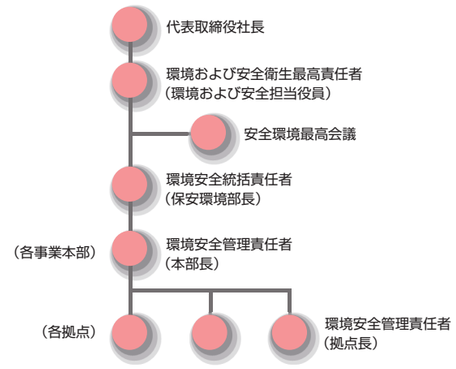
ネイチャーポジティブに向けた取組み。高原川漁業協同組合と近隣の河川を視察（神岡鉱業にて）

安全衛生

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。なお、安全衛生基本方針、安全衛生目標と活動は、協力会社、請負会社の従業員を含む、当社グループで働くすべての従業員を対象としています。

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、法令に加え、三井金属グループが独自に制定した安全基準の遵守状況を確認しています。また、危険箇所の指摘とその改善状況のフォローアップも行ない、安全性の継続的な向上に努めています。

＊ 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/

安全衛生教育とトレーニング

三井金属グループは、従業員に対し、定期的に安全衛生教育と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。

2025年度実施の安全衛生教育とトレーニング

目的	主な教育とトレーニング
グループ全体の安全衛生の知識の向上 （階層別知識、重点取組み、優良事例、最新安全トレンド）	・新入社員研修 ・階層別教育 ・安全衛生法令研修 ・外部講師による研修会 ・安全環境担当者職能集団勉強会
製造現場における安全ルールの遵守、危険感受性の向上 （協力会社・請負会社の従業員も対象）	・KY（危険予知）活動 ・危険体感トレーニング、VR体感研修 ・リスクアセスメント教育 ・安全コミュニケーション活動 ・安全保護具教育 ・緊急時訓練（火災・地震）

災害防止の取組み

誰でも安心して働ける職場環境の実現に向け、新規従業員、高年齢従業員、外国人従業員など、多様なバックグラウンドを持つ従業員を対象に、安全教育の充実を図るとともに、法令を踏まえた三井金属独自の安全基準の整備、作業標準書の見直し、現場での確認と対話の積み重ねなどを通じて、安全意識の向上と労働災害の撲滅に取り組んでいます。

ヒューマンエラーによる災害の防止に向けて、専門研修を継続的に実施するとともに、ロックアウトシステムの適用範囲を電気にとどまらず、残留エネルギーや薬液などのリスク要因にも拡大しています。システム導入以降、ロックアウト未実施に起因する労働災害は発生していません。

また、労働災害の未然防止と従業員の健康増進を目的として、「本気のラジオ体操」を推進しています。国内すべての製造拠点において勤務時間内に実施し、全員参加を原則とすることで、安全意識のさらなる浸透と身体機能の維持・向上を図っています。その結果、高年齢従業員における転倒災害の減少にもつながるなど、災害防止に寄与しています。

2025年の安全成績

2025年、協力会社・請負会社を含めて三井金属グループ全体の災害発生件数は53件で、重大災害（死亡災害）ゼロ件でした。

国内では、グループ全体の70%を占める37件の災害が発生し、挟まれ・巻き込まれと転倒の二つの型が最多でした。国内の被災人数では、当社グループ従業員が6割を占め、協力会社・請負会社の従業員が4割でした。

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。

人的資本経営

2025年度を振り返って

三井金属グループは、「人」こそが最も重要な経営資本であるとの認識のもと、人事部門の2030年のありたい姿として掲げる「先見性と人事の専門性を以って、経営戦略と従業員の幸せの実現を追求する」の実現に向け、人的資本経営に取り組んでいます。

とくに重要な課題は、個の尊重の観点から、「働きがいがある」「働きたい意欲がある」「働きやすい環境がある」という3つの要件を整え、多様な人材が個人の能力を最大限に発揮し、活き活きと働けるようにすることです。また、組織としては、その人材を適所適材に配置し、育成につなげる状態を維持・向上させ、個人と会社がWIN-WINの関係であり続けることが重要だと考えています。

25中計の初年度となる2025年度は、KPIに向けた取組みが概ね計画通りに進捗しました。一方で、先行きが不透明な時代だからこそ、各施策の進め方についても状況に応じて柔軟に見直していく必要があると認識しています。2030年のありたい姿の実現に向けては、まだ道半ばです。2026年度以降も進捗を着実に確認しながら、軸をぶらさず、経営戦略の実行に必要な「人」が適時適切に機能するよう、人的資本の充実に取り組んでまいります。

執行役員 経営企画本部 人事部長

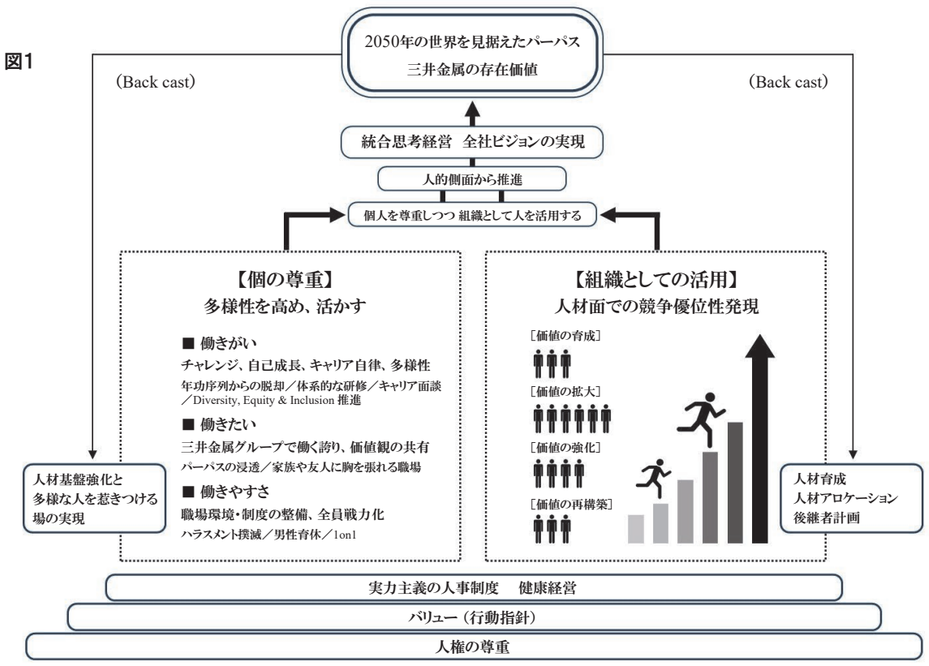
花野 雅和

1. 人的資本経営の戦略

三井金属グループの人的資本経営の戦略（図1）は、人権の尊重を前提とし、行動の指針であるバリューの実行、そして実力主義の人事制度の確実な運用と、健康経営の強化を基盤としています。

個人を尊重すること（図の左側）、組織として人を活用すること（右側）を戦略の2軸としています。個人の視点の軸においては、働く人の「働きがい」「働きたい」「働きやすさ」の実現のための取組み、組織の視点の軸においては、事業評価に基づいた人材アロケーションやそのための人材育成、重要ポジションの後継者を育成するための取組みを実行します。この2軸の戦略のシナジーにより、パーパスの実現を目指した全社ビジョンをより高いレベルで達成していきます。

図1



2. 人的資本経営の戦略を支える基盤

2-1. 人事制度と評価・処遇

三井金属グループは、2022年度より、経営戦略の遂行上必要な仕事を設定しそれに対して人を就けるという職務・役割基準のジョブ型の実力主義の人事制度を導入し、人事制度の抜本的改革を進めてきました。ジェネラリストだけでなく、スペシャリストを含めたキャリアの複線化も可能とし、合わせていわゆる総合職・一般職の区分を廃止し、年次・年功・学歴など関係なく、“実力”のある優秀な人材に対して活躍する機会を提供することで、組織の活性化と挑戦する風土の醸成を目指しています。

2025年度、企業風土としてバリューを根付かせていくために、新規にバリューに基づいた個人目標の設定と達成度を人事評価基準に組み込みました。また、人事キャラバンにおいて拠点から挙がった新人事制度の課題に対し、体系的な評価フィードバックの仕組みの導入、人事評価制度の一部改善を実施しました。意欲的な目標設定にも対応する評価制度とし、成果と報酬の連動を強化しました。また企業グループとして、処遇を含む労働条件についても労使対話を実施し、業界水準と照らしても競争力あるものとしました。

人事制度の抜本的改革により、昇格までの在位年数の分散化と昇格者における女性比率の上昇がみられ、実力に応じた昇格が実施されてきています。

2-2. 健康経営の強化

三井金属グループは、従業員とその家族の心身の健康を重要な経営課題と捉え、健康経営宣言を社内外に公表し、各種施策を実施しています。2025年度から、屋内喫煙所撤廃・禁煙の支援、食習慣の改善、運動風土の醸成の3つを健康施策の重点項目に設定し取り組んでいます。健康経営の取組みに対するKPIとしてアブセンティーズム＊1 とプレゼンティーズム＊2 の2項目を設定し、毎年、国内全従業員を対象に健康経営に関するアンケートを実施し効果を測定しています。2026年3月のアンケート結果において、アブセンティーズムは3.9日、プレゼンティーズムは15.3%となり、プレゼンティーズムは改善を認めました。三井金属は2019年以降毎年、健康経営優良法人に認定されています。

＊1 アブセンティーズム: 健康問題によって仕事を欠勤している状態

＊2 プレゼンティーズム: 出社はしているものの何らかの健康問題によって業務効率が落ちている状態

3. 人的資本経営の戦略：個の尊重

3-1. 働きがい改革とDE&I

三井金属では、個人の視点の戦略において、働きがい改革やDE&Iへの取組みを進めています。ダイバーシティ推進委員会＊3（委員長：代表取締役社長 池信省爾、アドバイザー：社外取締役 武川恵子）を組織し、社長自らのイニシアティブにより、マテリアリティに係るKPIを設定し管理しています（表1）。KPIについては、事業本部長が自部門における進捗に責任を持ち、委員会で報告し、事業部門が主体的に取り組む仕組みとしています。委員会での議論の内容は定期的に取締役会に報告・議論され、明らかになった課題や改善の方向性を、委員会での施策見直しや優先順位付けに反映しています。また取締役の報酬は、ESG指標要件型譲渡制限付株式報酬においてKPIと連動しています （P.64）。経営戦略に向けた改善が継続的に図られる体制としています。

三井金属は、2025年には「なでしこ銘柄」に選定され、また株式会社ZENTechが主催する「心理的安全性アワード2025」において、最高賞の「プラチナリング」を受賞しました。2026年には、「Next なでしこ 共働き・共育て支援企業」に選定されています。

＊3 ダイバーシティ推進委員会: https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/society/diversity/#block02

2025年度 KPI進捗		実績に寄与した主な施策
いきいき度（エンゲージメント指標）	54%達成	各事業部門の本部長および働きがい改革推進リーダーを中心とした体制で推進
正社員採用女性比率	24%達成	事業本部ごとの目標設定や採用活動、PR施策強化
男性育休取得率	75%達成	減収補填制度の新設や取得の周知

【働きがい改革】 いきいきと働ける環境を整備

2025年度は、働きがいに関する拠点間交流会、管理職を対象に「支援型」も学ぶマネジメント研修や、好事例の横展開などの新たな施策を実施しました。また、2030年目標であるいきいき度70%に向けて専任部門である働きがい改革推進室では、エンゲージメントサーベイの解析を行ない、その結果を基に拠点に赴いてヒアリングや対話会を行ない、それぞれの拠点の風土や文化に沿った改善を実施しています。

エンゲージメント向上の前提となるハラスメント撲滅には、ハラスメント防止に対する当社グループ方針を掲げて取り組んでいます。

2025年度 ハラスメント防止の取組み

- ハラスメント撲滅月間キャンペーンとして、社長メッセージを発信し啓発を実施。
- 社内サーベイによりハラスメントの懸念がある拠点を抽出し、第三者専門機関を活用して、対象拠点にヒアリングを行ない、未然改善策を実施。
- 従業員が相談できるハラスメント相談窓口を部門・拠点ごとに設置。相談窓口責任者に対しては、提携している社会保険労務士が定期的に研修を実施。
- 匿名での通報が可能な通報窓口の設置、運営 （P.75）。

【DE&I】 様々な事情を抱える人材が柔軟に働くことができる仕組みと施策

仕事と介護の両立

介護の基礎知識が得られるハンドブックの発行や社外相談窓口の周知、社内コミュニティサイトの運営をしています。

性的マイノリティへの理解

性的マイノリティへの理解を広げることを目的に、PRIDE指標の取得（2030年度）をKPIとして設定し、啓発・支援の取組みを強化しています。社内イントラネットにSOGI相談窓口を開設し、従業員によるアライ表明キャンペーンや動画研修を実施しています。

障がい者雇用および育成

障がい者が勤務する職場においては、各従業員の特性に応じた職業能力の向上を目指し、キャリアビジョンを描けるようマイパーパスや年間目標の設定および面談、アセスメントツールによる業務適性の把握、自立に向けた行動を明確化する取組み等を行なっています。三井金属は、これまでに国内で障がい者職場を2拠点運営しています。2026年4月、3拠点目の障がい者職場として、新たに埼玉県上尾市に、同地区内の事業所で使用される作業着の回収・洗濯等の業務を横断的に担う A.L.L（エー・エル・エル）を開設しました。これらの施設では、定期的にアセスメントを行ない、作業手順を大きく表示する、照度を上げる等の対応を実施しており、障がいのある従業員にとっても安全で働きやすい職場としています。障がい者の雇用および人材育成を、グループ全体の生産性向上につなげています。（障がい者雇用率 P.91）

［表1］ 人的資本経営マテリアリティに係るKPI

働きがい改革の加速 いきいき度 全社平均% （エンゲージメント測定指標）	2025年度 実績 54%	2026年度 計画 53%	2027年度 KPI 55%	2030年 ゴール 70%
DE&I				
正社員採用女性比率	24%	23%	24%	27%
男性育休取得率	75%	78%	85%	—
コミュニケーション指数	46%	41%	45%	60%
女性管理職比率	5.8%	6.2%	6.8%	10%
外部評価	えるぼし認定 Next なでしこ	えるぼし認定 なでしこ銘柄	えるぼし認定 なでしこ銘柄 くるみん認定	プラチナくるみん認定 PRIDE指標ブロンズ

3-2. キャリア開発支援

実力主義の人事制度では、会社は個人のキャリア選択権を認めて個人にキャリア自律を意識づけ、会社と個人が対話をしていくことで、個人のキャリアビジョンの実現を目指していきます。三井金属グループでは、管理職の全ポジションおよび非管理職の全役割の職務記述書が公開され、個人のキャリアビジョンの検討や実現に役立てています。加えて1on1やキャリア面談の実施、個人がキャリア希望を会社に伝える自己申告制度の拡充を通じ、会社と個人の対話のプラットフォームを整え、会社は個人のキャリアビジョンや適性・能力を踏まえた能力開発が可能となりました。

人材アセスメント

上級・初級管理職については、昇格選考時に、第三者専門機関による人材アセスメントを行なっています。強み・弱みのフィードバックを個人のキャリアビジョンに生かしてもらうとともに、会社としては当社グループの人材の専門性や強み、不足しているスキルを把握し、経営戦略実行のために強化すべきスキルの特定と施策につなげています。

自律的な学び・リスキリング

三井金属グループでは、会社が必須の学習を指定するだけでなく、個人のキャリアビジョンに向けた自律的な学びやリスキリングを支援しています。カフェテリア型研修としてオンライン学習プラットフォームMLP（Mitsui-Kinzoku Learning Platform）および通信教育では、当社グループの従業員がビジョンに沿って、幅広い学習コンテンツを学べるよう学びの機会を提供しています。

人的資本の課題に応じた人材育成

従来のトップダウン型マネジメントによるエンゲージメントの伸び悩みを改善する目的で、2024年度に上級管理職向けに、リーダーシップや部下育成のスキルを学ぶマネジメント研修を実施しました。2025年度には、一部アレンジを加え中級管理職向けにも実施しました。また、KPIとなっている女性の管理職比率の向上に対し、女性管理職を含む管理職候補者を計画的に抽出し、社外ハイクラス研修へ派遣しています。

4. 人的資本経営の戦略： 組織としての活用

人事部内に人事ビジネスパートナー（HRBP）室および各事業本部に事業に精通したHRBP担当を配置し、組織として戦略的に人材を活用するための施策を実施し、人事の側面から経営戦略、事業戦略の実現を支えています。

【組織として人を活用する】

事業の位置づけに応じた適切な人員の機動的配置を支える仕組み

事業創発を支える人材の特定と確保
- 職種ごとの必要人数シミュレーション
- キャリア採用が困難な職種の社内育成

データに基づく適所適材の精度向上
- 一元管理されたデータベースの拡充
- 人材マッチングの進化（キャリア希望のズレ回避）

4-1. 人材アセットアロケーション

2025年度は、当社グループの事業ポートフォリオの動的管理に紐づく、グループ横断の人材アセットアロケーションを効果的に行なうため、事業評価マトリクス（P.35）の上段に位置づけられている事業において、3年間の人材のシミュレーションを行ない、必要となる職種や役割を特定しました。各事業において通常の人員計画をもとに新卒・キャリア採用を実施することに加え、シミュレーションを基に新たな事業戦略を実行する上で必要となるアロケーション人材を指定し、その後任を既存事業の中で先行して確保し、育成を進めることとしました。

4-2. タレントマネジメント

グループ全体でデジタル技術を活用して人材情報を一元管理し、人材の配置検討での活用、部門長含む重要ポジションのサクセッションプラン策定を通した中長期的な必要人材の特定、人材アセスメント情報を用いた「両利きの経営」をけん引できる人材の育成等、タレントマネジメントを進めています。

5. ステークホルダーとの対話

5-1. 従業員との対話

人的資本経営の戦略や施策について、従業員への浸透を図るため、2022年度から人事キャラバンとして、経営幹部である執行役員人事部長が国内の製造・開発・研究拠点にて対話会を行なってきました。2024年度には各拠点の幹部、管理職、一般社員、労働組合などに対して、戦略や人事制度、キャリア開発支援や働きがい改革の説明を行ない、これらの運用や、労働条件等、人的資本に係る取組みについて意見交換を実施しました。2025年度には、拠点から挙がった意見や課題を整理し、労使対話を実施しながら改善策を講じました。また、過去に顕著な課題が挙がった拠点を中心に人事キャラバンを実施し、改善の共有と拠点の課題のフォローアップを行ないました。

5-2. 社外ステークホルダーとの対話

2025年11月ESG説明会を開催し、人的資本に関する取組みや課題を社外ステークホルダーの皆さまに共有しました。また、定期的に機関投資家と社外取締役との対話を実施しています。経営戦略の実現に向けてどのような人材が必要か、KPIの進捗や具体的な施策を共有しています。機関投資家からは、人材の多様性や人的資本への投資、人材確保等に対する関心が高まっています。これらの意見を取締役会の議論・監督に反映し、経営戦略の実行を支える人的資本の強化を図ります。

人権の尊重

アプローチ

三井金属グループは、企業の人権尊重への責任を果たすために、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権方針に基づく人権マネジメント体制を整備し、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関連す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。それら人権リスクに対応する「人権基準」を制定し人権デュー・ディリジェンス（人権DD）の指針としています。

［人権 マネジメント体制］［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.58−59
［鉱山事業］ P.57

人権デュー・ディリジェンス

当社グループでは、2017年度より自己チェックシート（SAQ）を用いた人権DDを開始し、非正規雇用者および間接雇用者を含む全従業員を対象に実施してきました。

2025年度末までに、国内外の対象49拠点のうち48拠点で人権DDを完了しました。これまでの人権DDにおいて、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が、改善が必要な事項については各拠点にフィードバックを行ない、是正措置を継続してきました。また、グループ共通で対応を要する方針・細則類の整備や、全従業員向け研修も実施してきました。

2026年度は、未実施である海外1拠点での人権DD実施に向けた検討を進めるとともに、2025年度までに実施した拠点を対象として、第2巡目の人権DDを開始します。

第2巡目では、事業環境や社会的要請の変化を踏まえて評価項目を見直すとともに、人権DDの実施周期を短縮することで、重点リスクの適時把握と回避・緩和に向けた対応を一層強化します。加えて、必要に応じて実地監査を組み合わせることにより、是正措置の実効性向上につながる仕組みの強化を図っていきます。

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。2025年度は、オンライン学習プラットフォームで提供する人権研修（動画）を395人が受講しました。また、国内全拠点を対象としたコンプライアンスキャラバンにおいて、行動規範に基づき人権に関する解説を実施し、3,081人が受講しました。

外国人労働者の人権尊重

2026年5月、三井金属グループ人権基準に基づき、当社グループにおける強制労働を未然に防ぎ、労働者の人権を尊重することを目的として、強制労働の防止に関する細則を制定しました。

本細則では、債務による拘束、囚人労働、奴隷労働、人身売買など、本人の自由意思に反するあらゆる労働を強制労働と定義し、強制労働による労働力を用いないことを基本方針として定めています。強制労働が発見された場合においては、労働者の人権の尊重を最優先とした対応を行ないます。

また、人材斡旋会社などの仲介業者を通じて雇用する場合には、仲介業者に対しても人権DDを実施します。
当社グループは業界団体、関係省庁および企業などが連携して責任ある外国人労働者の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行なっています。ステークホルダーの人権に関する苦情処理メカニズムとして、内部通報および外部通報に関する制度（P.75）を運営し、コーポレートサイトや研修等で周知を図っています。

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労働組合連合会（三井金属労連）の傘下労働組合が結成されています。またその他の国内連結対象会社については、約7割において労働組合が結成されています。海外連結対象会社では、7社で労働組合が組織されています。定期的に労使協議会や労使懇談会を開催し、労働者との意思疎通の場を設け、毎年労働協約を締結しています。2025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	4,317	1,048	5,365
従業員数	6,233	2,876	9,109
割合	69.3%	36.4%	58.9%

＊ 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。

鉱山事業

アプローチ

三井金属グループのルーツである鉱山事業は、わたしたちのパーパスが示す「探索精神」を象徴する事業のひとつです。自社による鉱山開発により資源の長期的な安定確保を目指すとともに、長年の鉱山運営の技術と知見を活かし、サステナブルな鉱山事業のマネジメントを推進します。

鉱山事業ではマテリアリティに基づき、鉱山事業に関する主要リスクを踏まえたサステナビリティ活動計画を策定し、年度ごとに進捗を管理しています。また、出資比率50％超の操業鉱山では、人権・環境に関する自己評価調査を毎年実施しています。

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ルイサ鉱業では、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、地域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。

2025年度においても、前年度までの取組みを基盤として、地域コミュニティへの貢献を一層深化させました。具体的には定期的な専門技術者の派遣を行ない、畜産開発を中心とした技術支援を実施しました。また、2022年度に受けた鉱石運搬トラックの通行に関する苦情については、継続的な協議と是正措置の実施を経て対応を完了し、現在は個別の事案に限らず対話を継続しています。

今後も、エンゲージメントに基づき地域の生産性向上や持続可能な生計手段の確立に貢献するとともに、地域コミュニティとの信頼関係の強化を図っていきます。

環境管理

三井金属グループでは生物多様性を含む周辺環境に与える影響を最小限とするため、管理する各鉱山事業所について開発から閉山までのライフサイクルに応じた環境管理を実施しています。酸性水の処理を含む水の管理、鉱さい集積場の管理、生物多様性保全について適用される関連法規およびガイドラインに準拠した対応を行なっています。

アタラヤ・プロジェクト

ペルー・アンデス山脈中央部において、亜鉛・鉛鉱床を対象とする探鉱プロジェクト「アタラヤ・プロジェクト」を推進しています。

2006年に調査を開始し、2009年には権益100％を取得、これまで様々な調査や技術検討を継続してきました。2025年12月にはフィジビリティ・スタディ実施に必要な環境許認可を取得しました。今後はフィジビリティ・スタディを実行し、鉱山開発に向けた基本設計および開発可能性の評価を推進していきます。また並行して、環境ベースライン調査、環境影響評価、および建設許認可取得に向けた手続きを進めていきます。

ワンサラ鉱山・パルカ鉱山で培った技術・知見を活用し、周辺環境に配慮するとともに、地域コミュニティの理解を得ながら、探鉱やプロジェクト評価の活動を進めています。

コーポレートサイトにて鉱山事業におけるサステナビリティの取組みの詳細を掲載しています。
https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/mining_business/

サステナビリティ活動計画の概要

KPI（2027年）	2025年度取組み実績	対象鉱山
旧廃石（ズリ）堆積場エリアを中心に計3,000本の植林	植林に向け、苗木の育成を実施	ワンサラ
休廃坑、捨石たい積場への客土・植栽の継続実施	・露天掘り跡地へ植林（750㎡）、植栽マット（685㎡）敷設 ・環境復元エリアでの試験植栽の実施	神岡
・鉱さいの再利用による堆積量の削減	・鉱さいの坑内支保への活用に向け技術検討を開始	ワンサラ
・鉱さい集積場に係る緊急事態対応計画の立案（※）	・集積場へのリアルタイムモニタリング機器（地震・傾斜・水位計）を設置 ・緊急事態シミュレーション完了、緊急事態対応計画策定に着手	
地域コミュニティへの生物多様性に関する情報の共有（※）	生息生物パンフレットの作成、地域コミュニティへの配布	ワンサラ/パルカ
安全な発破規格の再検討	九州大学と発破規格に関する共同研究を実施	赤石
地域コミュニティとの対話に基づく医療、教育、農業、畜産、インフラ整備等の支援の実施（※）	地域コミュニティの文化拠点（闘牛場）の拡張に関する協議を実施し、覚書を締結	ワンサラ/パルカ

※ 2025年度にKPIを更新しています。

サプライチェーン・マネジメント

アプローチ

三井金属グループは「三井金属グループ調達方針」を掲げ、サプライチェーン・マネジメント体制を構築し、サプライチェーンにおける労働/人権・安全衛生・環境・倫理等に関する影響を管理しています。サプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンス(DD)の仕組みを整備し、サプライヤーの皆さまとともに取組みを行なっています。

とくにサプライチェーンにおけるリスクに効果的に対応していくために、当社グループの1次サプライヤーを取りまとめ、リスク評価を実施し、リスクが高いサプライヤーを重要サプライヤーと特定して取組みを推進しています。なお、マネジメント体制における監督機関である取締役会メンバーには、サプライチェーン・マネジメント(SCM)に関する最新動向を役員研修等で定期的に共有しています。その他、従業員やサプライヤーをはじめとしたステークホルダーを対象に、苦情処理メカニズムを構築し運営しています。2025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。

<サプライヤー デュー・ディリジェンスの骨子>

― 当社グループにおいて ―

・ 調達方針(調達基本方針および具体的指針を示した調達ガイドライン)の制定と見直し

・ 目標・KPIの設定、1次サプライヤーのリスク評価

・ 社内SCM研修の実施

・ 社内人権DDにおいて、企業グループにおける調達方針の実行状況を評価

― 1次サプライヤー様とともに ―

・ サプライヤー説明会の実施(2026年度予定)

・ すべての1次サプライヤーおよび新規サプライヤー:
① 調達方針を周知し、実行およびそのサプライヤーの管理を要請

・ 重要サプライヤーおよび優先度の高い新規サプライヤー:
① に加え、② 基本取引契約書等で調達方針実施の同意を受領 ③ 定期的にSAQ(自己評価アンケート)を実施

・ ③ において高リスク評価となったサプライヤー:
是正(エンゲージメント)を実施

・ その他:
贈収賄防止協議書の締結(倫理/ビジネスインテグリティ、P.75)、スコープ3の削減の取組み(環境/エネルギー消費および温室効果ガスの排出、P.45)

25中計におけるKPIと進捗

25中計期は、KPIを改めて設定しました。2025年度は企業グループの全サプライヤーを洗い出し、以下の基準でリスク評価を行ない、重要サプライヤーを特定しました。重要サプライヤーにSAQを実施し、調達方針の実行状況およびリスクの確認をしていきます。

■ 2027年度KPI (25中計期)

1. **重要サプライヤーへの** 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**
3. **サプライヤー説明会と監査の実施検討**

■ 25中計 リスク評価基準 (重要サプライヤー特定基準)

(1) グループ年間調達額上位80%の全サプライヤー

(2) 重要で代替のない部品等を供給するサプライヤー

(3) 人材系のサプライヤー (人材派遣・構内請負等)

(4) リスクが高い地域*1で事業をしているサプライヤー (重点フォロー対象)

■ 2025年度 KPIの進捗　重要サプライヤーSAQ実施数と評価

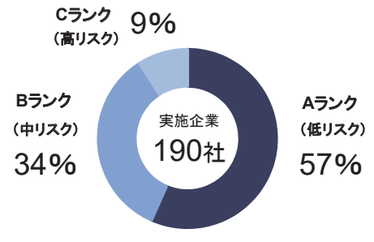
2025年度の進捗として、190社の重要サプライヤーからSAQの回答を頂き、実施率は82.3%でした。高リスク判定となったサプライヤーは9%で、セクション別では、「全般」*2、次いで「倫理」に関する設問で得点率が低い傾向が見られました。また2024年度に実施したSAQにおいて、高リスク判定となったサプライヤー2社に是正(エンゲージメント)を実施しました。エンゲージメントでは課題を確認し、サプライヤーに改善計画を策定していただきます。定期的に改善の進捗を確認し改善完了に向け取り組んでいます。

引続き2026年度も、KPIに向けてSAQを実施し、高リスク判定のサプライヤーとのエンゲージメントを実施していきます。

＊1 腐敗認識指数(CPI)、脆弱国家指数(FSI)、Inform-Severity等を参照して評価

＊2 「全般」は、法規制モニタリングと遵守、サプライチェーン・マネジメント、行政指導、品質保証/不正、BCP/リスクマネジメントに関する設問

■ 2025年度 重要サプライヤーSAQ評価結果



[サプライチェーン・マネジメント]
https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/supplychain/

■ 2025年度(単年度) 活動実績

サプライヤーへの取組み	実施サプライヤー数※
調達方針の周知と実行要請	1,025社 (887)
うち、新規サプライヤー	761社
既存サプライヤー	264社
基本取引契約書等による調達方針への同意	466社 (228)
うち、新規サプライヤー	354社
既存サプライヤー	112社
SAQ総回収数	265社 (90)
うち、重要サプライヤー(KPI)	190社
新規サプライヤー	12社
既存サプライヤー	63社
エンゲージメント実施	2社 (12)
「責任ある鉱物調達」調査*3	130社 (236)

※ ( ) 内の数値は、前年度実績

企業グループ内への取組み	参加者 (のべ数)
SCM取組み概要研修	237名
調達ガイドライン/RBA詳細研修	68名
責任ある鉱物調達の教育	163名

コンプライアンスキャラバンにおいて、国内拠点 3,081名にサプライチェーン・マネジメントの概要を説明しました。

＊3 CMRT、EMRT、AMRT等の業界標準の調査票、その他のフォーマットによるアンケート回収数の合計

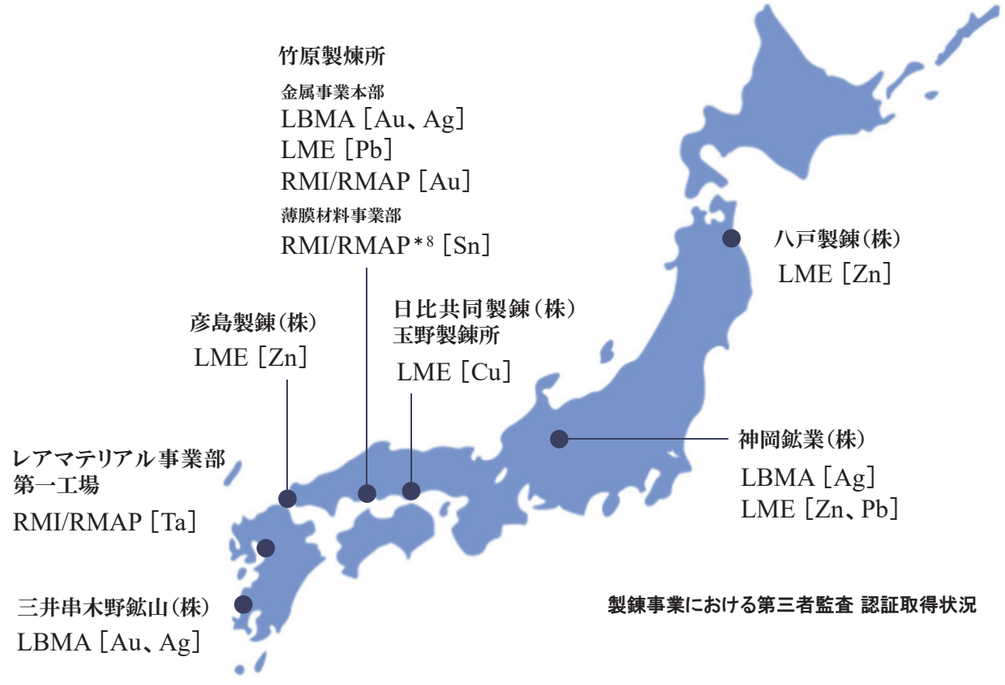
責任ある鉱物調達

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。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」に基づき「責任ある鉱物調達方針」を制定し、管理体制を構築しています。対象となる鉱物およびCAHRAs*4を特定し、サプライチェーンにおける紛争、マネーローンダリングやテロ資金供与、人権侵害などの社会課題および環境課題に係るリスク低減に取り組んでいます。

製錬事業等を担う各事業部では、RMI*5やLBMA*6、LME*7などイニシアティブの要請に沿って、管理体制や手順を整備し、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の確認等を実施しています。再三の問い合わせに回答のないサプライヤーには、取引関係の再考も含めたエンゲージメントを行なっています。各事業部では、これらの取組みについて第三者認証を取得し定期的に更新しています。製錬事業以外の事業では、顧客からの要請に基づき業界のプラットフォームに沿って、サプライチェーンを遡るDD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、川下企業や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推進しています。

当社グループの各製錬所では、サプライチェーン・マネジメントや責任ある鉱物調達の取組みを含む第三者認証の取得も進めています。日比共同製錬(株)玉野製錬所において CopperMark認証、神岡鉱業(株)において ZincMark認証を取得しています。

＊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)



製錬事業における第三者監査 認証取得状況