



こちらの報告書PDFは、認証紙に印刷された認証印刷物のデータを使用して制作しました。



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.

2024 CONSTITUENT MSCI日本株 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.

2024



Sompo Sustainability Index



2024
健康経営優良法人
Health and productivity



女性が活躍しています！



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 csl@mitsui-kinzoku.com
URL <https://www.mitsui-kinzoku.com>

MITSUMI KINZOKU Integrated Report 2024

三井金属 統合報告書 2024

[2024年3月期]

Since **1874**

This year, 2024, marks the 150th anniversary of our founding. We would like to express our sincere gratitude to all of our stakeholders who have supported us over this long period of time.

CONTENTS

Integrated Report 2024
MITSUI KINZOKU

「統合報告書2024」の発行にあたって

「統合報告書2024」では、現在の中期経営計画「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]

2023年度(2023年4月～2024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、2024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/>

04	三井金属のフィロソフィー	32	価値創造の源泉となる資本
06	三井金属の事業のあゆみ	36	コーポレート・ガバナンス
08	My commitment 代表取締役社長 納 武士	54	取締役会議長 インタビュー
	次の50年、次の100年も世の中に貢献し続けるために、一日一日スピード感をもって歩みを進めています。	56	ICTガバナンスとDXの推進
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。	58	リスクマネジメント
		60	人権の尊重
		62	コンプライアンス
16	ステークホルダーとマテリアリティ	66	安全衛生
		69	環境課題への取組み
		80	サプライチェーン・マネジメント
		83	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
22	事業ポートフォリオの動的管理	92	11年間の主要な財務指標の推移
		94	連結財務諸表
24	事業戦略 [事業創造本部]	102	ESGデータ
26	事業戦略 [機能材料事業本部]		
28	事業戦略 [金属事業本部]	110	会社情報・株式情報
30	事業戦略 [モビリティ事業本部]	111	第三者保証

三井金属のフィロソフィー

創業から150年という長い歴史の中で、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、40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/



My commitment

これだけ変化の激しい時代を迎えました。
かつては想像もできなかったことが
世界中で次から次へと起こっています。

そのような中、この2024年、
私たち三井金属は、創業から150年という
大きな節目を迎えることができました。

この長きにわたる間、当社が事業を続ける
ことができたのには、理由があります。

その理由と、これからも大事にすべき価値観と
共有すべき想いを、私たちのパーパスに
込めています。

次の50年、次の100年も
世の中に貢献し続けるために、一日一日
スピード感をもって歩みを進めています。

代表取締役社長

納 武 士

Nou Takeshi

【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。

非鉄製錬を営む上で不可欠な原材料である鉱石を見つけ出す、資源探索から受け継がれています「探索精神」は、長い歴史の中で培われた私たちのDNAとも言えるもの、熱意、想いを保ち続け、不確実性の高い状況の中にあっても着実に成果を生み出す力です。資源開発や製錬事業から派生した「多様な技術の融合」とは、非鉄金属素材を知りつくした知識、知見と経験、即ち私たちの「マテリアルの知恵」を活かすことで、時代のニーズ、世の中の要請に応えながら、新たな価値を創造していくことです。

この「探索精神と多様な技術の融合」とは、「知の探索」と「知の深化」を同時に実現する、まさに両利きの経営、そのものでもあります。

「知の探索」、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ます。

これまでに培ってきました非鉄金属素材に関する私たちの知識、技術を大切に活かすとともに、足りないもの、さらに必要なものは、社外の既存知を用いるべく CVC（コーポレート・ベンチャー・キャピタル）によって積極的に出資し、協業、協働を進めています。

両利きの経営におけます、もう一方の「知の深化」については、2030年における当社にとって“魅力的な市場”であるエレクトロニクス、環境・資源・エネルギー、モビリティ、さらにはサーキュラーエコミーの市場それぞれに対応できるよう、一昨年度に事業組織の組替えを行

ない、事業部門間での新たなシナジー創出を図っています。また、事業ポートフォリオの動的管理も継続し、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ます。深化によって各事業を改善しつつ拡大させつつ、獲られたそのキャッシュを探索へと投入していくこのサイクルは、しっかりと堅持し、新たなイノベーションへとつなげていきます。

そして、パーパスにあります「地球を笑顔にする。」とは、統合思考経営の実践にほかなりません。私たちにとって最大のステークホルダーとも言える地球環境への配慮、貢献です。

私たちが有する知恵を活かし、製品、事業によって経済的価値を生み出すのみではなく、アウトカムとして世の中の環境課題、社会課題の解決にも貢献する。その大前提として、私たちの事業が世の中に、環境に及ぼす「機会」と「リスク」の掌握も欠かせません。この機会とリスクへの認識をもとに、12項目からなるマテリアリティを特定し、年度ごとにサイクリックに各取組みの進捗を図っています。

気候変動への対応では、当社グループの主力事業である銅箔や金属事業はエネルギー多消費型ですがゆえに、2050年のカーボンニュートラル実現へ向けての技術的課題、ハードルは決して低くはありませんが、取組みのステップを着実に進めています。2023年度は、製錬プロセスにおけるCO₂分離回収装置の導入、石炭に替わりますバイオマス燃料の実用性を検証することができました。

環境課題、社会課題の解決に貢献する製品を創出するための検証方法としてLCA、ライフサイクルアセスメントの全社導入も引き続き進めており、2023年度には認定組織を社内に立上げ、当社グループの環境貢献製品のラインナップも整い始めています。水の管理、環境負荷物質と廃棄物の削減と管理も引き続き強化しています。これらは、当社グループが有する知恵と技術で循環型社会の構築に貢献できる、攻めの取組みでもあります。それぞれの使用量、排出量のとくに大きい金属事業を中心に打ち手を展開していきます。人権の取組みでは、デュー・ディリジェンスの実施を継続し、特定されたリスクに対しては速やかに是正措置を講じています。サプライチェーンの取組みについては、すでに実行のサイクルを確立していますが、引き続き、環境、社会、そしてガバナンスの点で、私たちのサプライチェーンの中にリスクが潜んでいないか、その精査と是正を重ねていきます。当社グループ内はもとより、サプライチェーン全体で様々なリスクを低減し、健全なものとする事は、「地球を笑顔にする。」ことに資するものとの理解です。

**当社グループの競争力を高めるとともに、
社会の公器としての企業のあり方を考え、
社会から預かった“人”をはじめとする資本を
より付加価値のあるものに変えて
社会に還元していく。**

私たちグループの企業価値向上の推進力の源泉である非財務資本の充実、強化にも引き続き注力しています。中でも最も重要な資本は“人”です。「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が欠かせません。

今も、そして将来も、多様な人材がより活躍できることを目指し、ダイバーシティ・エクイティ&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2021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、私が委員長を務めていますダイバーシティ推進委員会では、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・エクイティ&インクルージョンの推進、施策の浸透と定着を図っています。

今年4月には、人事部の中に「働きがい改革推進室」を新たに創設いたしました。働く従業員皆さんのエンゲージメントをさらに高めるとともに、多様な人を惹きつける“場”を構築して企業価値向上へとつなげていく。全社での戦略として、「働きがい改革」を加速させていきます。

2022年度から導入しています新たな人事制度は、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」へと改め、実力重視の適材適所の配置を図るものです。人生100年時代を見据えつつ、働く一人ひとりが自らのキャリアを自律的に考えることを促すとともに、その実現と成長を支援するため、教育体系をはじめとした体制も整えています。既に当社の定年年齢を65歳へ引き上げていますが、定年延長にともなって処遇を下げることはいたしておりません。豊かな経験とスキルを有する人材に、引き続き意欲をもち続け活躍していただきたいと願うことからです。

当社グループ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。

安全第一、この言葉が揺らぐことはありません。職場における災害撲滅が最優先であることは変わりありません。安全で衛生的、健康的な職場環境を整え、健康経営にも積極的に取り組んでいきます。

事業を継続的、持続的に成長させていくために、これら人事マネジメントと経営戦略とを連動させる取り組みもたしかに、怠りなく進めています。

2022年に設けました人事ビジネスパートナー室を中心に、本社部門、各事業本部にも担当者を配し本社での連動、連携の体制を整え、本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、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サポートしています。

まさに、私たちがこれまで培ってきました知恵を権利化し、その保護を図るものであり、知の探索にも深化にも役立つものとして、知的財産マネジメントも積極的に押し進めています。

本社知的財産部でそれらを適切に管理するのみならず、経営企画部や事業創造本部、各事業本部にも知的財産担当者を配し、各部門のニーズに則したスピード感ある知的財産活動を展開しています。専門性の高い知財人材の育成を進めるとともに、当社グループが有します特許価値の拡大を図ることができています。

研究開発のスピードアップ、スマートファクトリー実現、業務の徹底的な効率化のために、DX、デジタルトランスフォーメーションも押し進めています。システムの安全性を高めるとともに、各指標の管理、意思決定のスピードと情報の流れを加速させることに寄与するものです。昨年度は、いくつかの事業拠点で新たなデータシステムを導入するなど、各事業本部でのDX取組みを進められました。また、経済産業省が選定する「DX認定事業者」の認定を得ています。

世の中の流れを追うのではなく、 仕組みありきでもありません。 たしかな実効性を求めての移行です。

本年6月開催の定時株主総会でのご承認を経て、当社三井金属は、監査等委員会設置会社へと移行いたしました。

「取締役会での審議件数が毎回多いのではないか」
「事業ポートフォリオを踏まえた戦略実行に関する議論にもっと時間を割くべき」
「人的資本や知的財産への投資など、経営資源の配分に議論の時間を充てるべき」

毎年、当社取締役会の実効性を評価、確認いたします中で、取締役会メンバーから上がりました意見、抽出されました課題です。

総じて取締役会の実効性については確保できていると判断しておりましたが、統合思考経営を押し進め、さらに当社グループの企業価値を上げていくためには、事業環境の変化に対応できるより迅速な意思決定、そしてその透明性をより高めることが必要である、と社長である私自身も感じておりましたところでした。

この度の委員会設置によって、執行側へ権限を委譲しそれぞれの意思決定のさらなる迅速化を図りますとともに、取締役会における経営戦略、経営方針を中心とした

議論、審議を一層充実させ、取締役会の監督機能の強化も進めてまいります。

また、監査等委員会の設置にともない、当社取締役会におけます社外取締役の構成比率が50%となりました。取締役会の議長、指名検討委員会の委員長ともに社外取締役であり、社長として私が不適であると社外取締役の皆さんが判断されれば、いつでも社長を代えられる態勢となったわけです。当社グループの変革を遂げたい、この三井金属をより良い会社になりたい、そう願う私自身の不退転の決意の表れでもあります。

実行、実践することこそが、やはり全て。

さて、終わりました2023年度の業績につきましては、機能材料事業およびモビリティ事業での主要製品の販売量の増加がありましたが、非鉄金属価格、貴金属価格が下回って推移したことなどにより、売上高は前年度比△0.8%の微減となりました。

損益面では、上記の販売量増加や在庫要因の好転、退職給付費用の減少、営業外収入の増加などにより、営業利益、経常利益とも、それぞれ153.0%、123.8%の増益となっています。

ただ、足下進めております3か年度の中計経営計画の原計画値に対しては、一昨年度に続いて売上、利益とも未達という結果です。

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、足下の経営環境を言い訳とすることはできません。経営トップとして、コミットした計画値に対し、売上、利益とも未達が続きましたことに責任を強く感じております。

2024年度は、私たち三井金属グループがこれからも持続的に価値を創造していくためには必須のプロセスであり、描いたとおりに実際に実行できるかが非常に重要である、と掲げ謳いました3か年度の中期経営計画が最終年度となります。そして、続く次の3か年度の経営計画を策定する年でもあります。



当社グループの「2030年のありたい姿」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、という覚悟にも変わりはありません。

私たちのパーパスを軸として、両利きの経営をバランスよく進め、経済的価値と社会的価値の両軸の経営戦略を実行し、財務と非財務の両面から持続可能な企業となるべく、統合思考経営への変革を遂げていきます。「地球を笑顔にする。」ために、揺れ動くことなく、これらを確実に進めていきます。

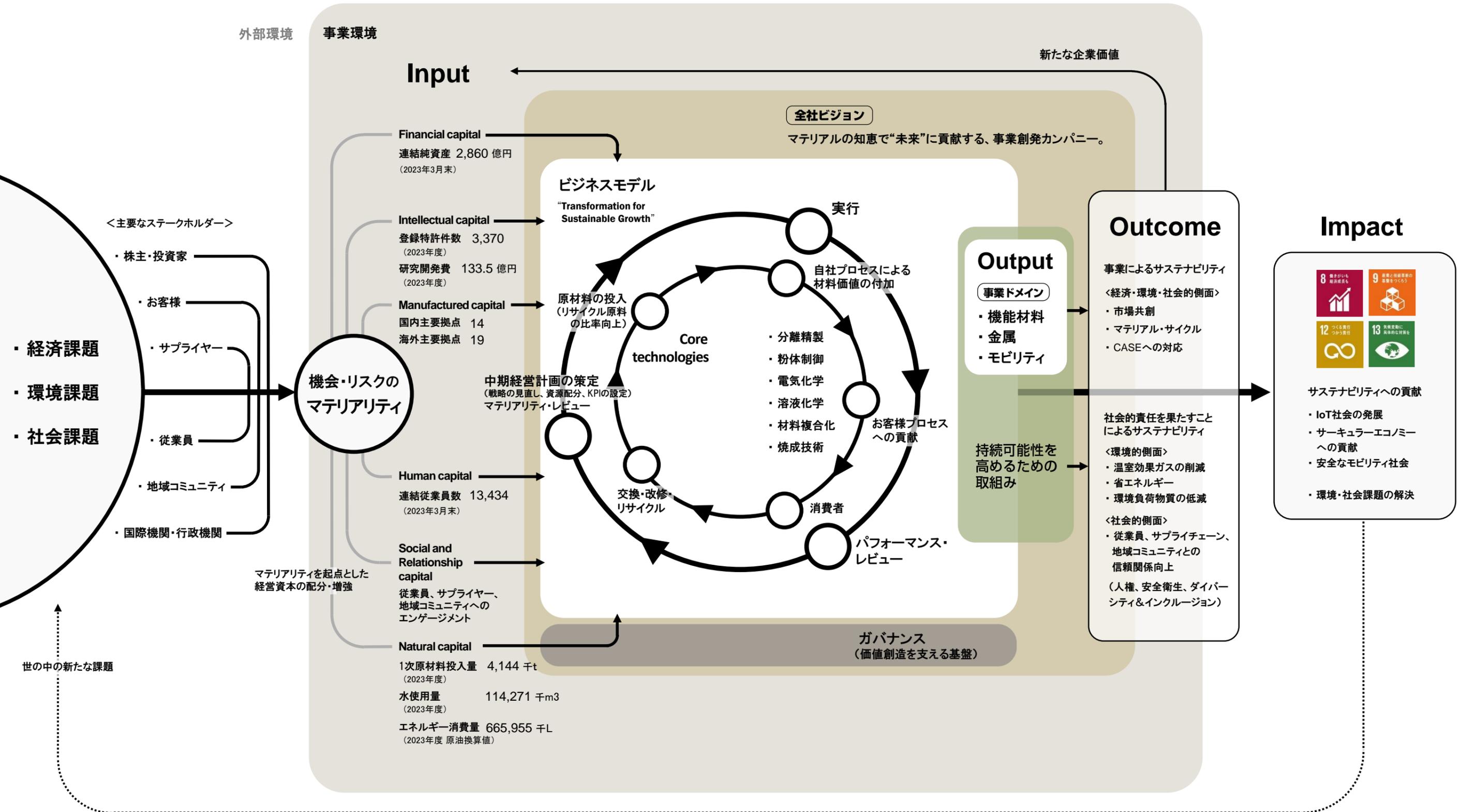
そして、2030年のありたい姿の実現へ、経営トップとして、これまで以上に情報を積極的に発信し、社内外のステークホルダー皆様とのコミュニケーションも進めていきます。

150年という長い歴史の中で当社グループに関わっていただきましたステークホルダー皆様にあらためて感謝、御礼申し上げますとともに、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。

(2024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。



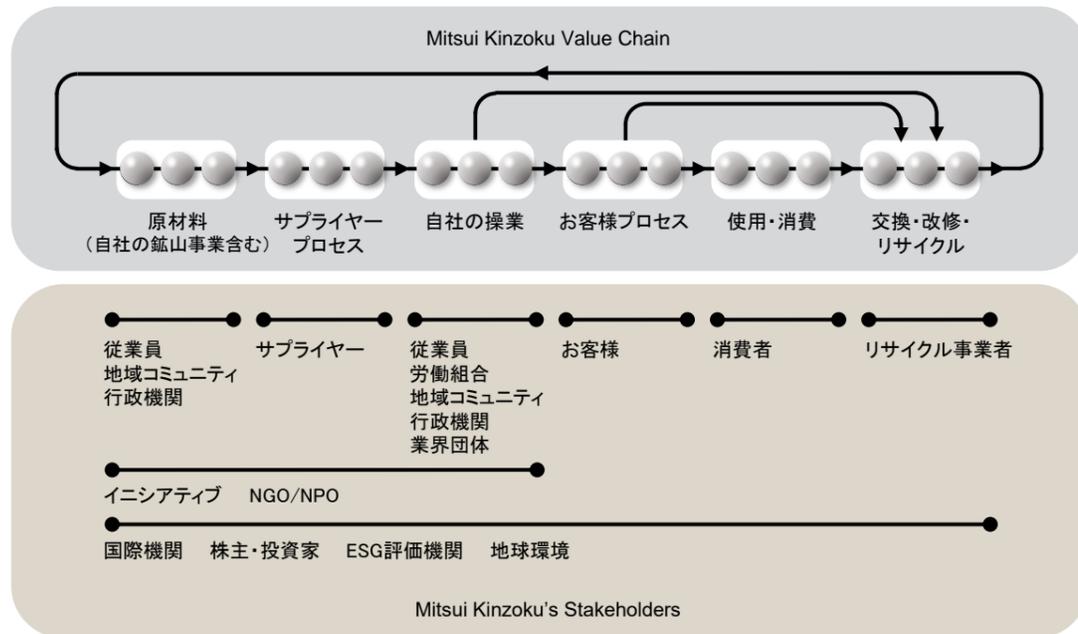
ステークホルダーとマテリアリティ

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。2023年度は機関投資家向けESG説明会、サプライヤー向けの説明会、川下企業との意見交換会等を行ない、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

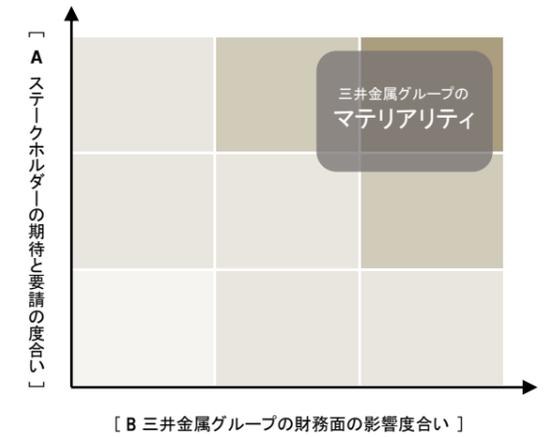
3 当社グループの事業活動やその影響に対する、主要なステークホルダーの期待と要請の度合いで、上記2で抽出された課題をレベル分け

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

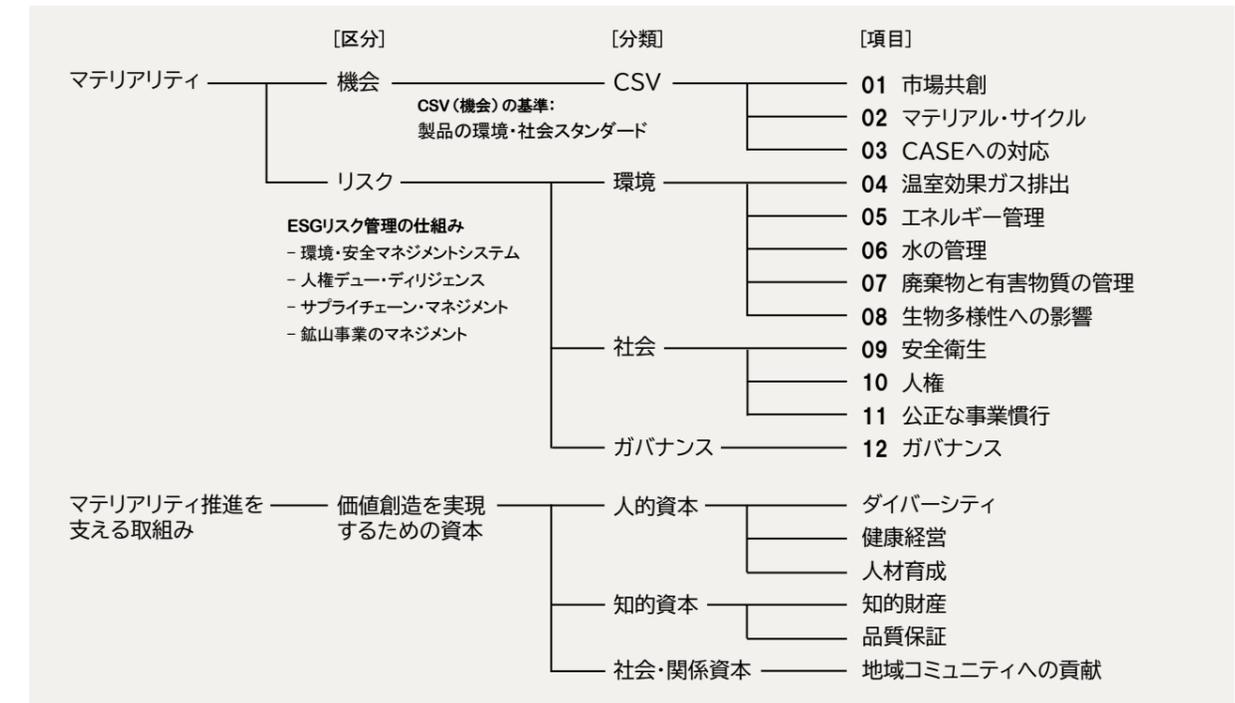


6 特定されたマテリアリティを統合経営戦略に沿って、課題の解決に貢献できる可能性のある事業の機会と、財務面に影響を与えうるESGリスク(社会的責任への取組み)に区分

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



FY2023 機会・リスクのマテリアリティのPDCA

2023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2024年度計画を確認し、グループ全体の進捗を取りまとめました。2024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し進めます。

「事業ポートフォリオ見直しの進捗は如何でしょうか」

「役員報酬のうち業績連動の部分に、ROEやROICなど資本効率性を指標に加えるべきでは」

当社株主の皆様、当社に関心をお持ちの投資家皆様と対話をさせていただく機会を、定期的いくつかのチャンネルで設けさせていただいておりますが、その中でとくに多く頂戴いたしますご意見、ご要望は、資本コスト、資本効率を意識した経営を徹底すべき、というものと理解いたしております。

お寄せいただいておりますこうしたご意見、ご要望にお応えすべく、2019から2021年度にかけての前の中期経営計画の期間においては、各事業セグメントをROIC（連結投下資本利益率）によって評価する事業モニタリングに着手し、現在足下の中計期間では、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を用い、資本効率の高い事業ユニットを評価する仕組みとしています。

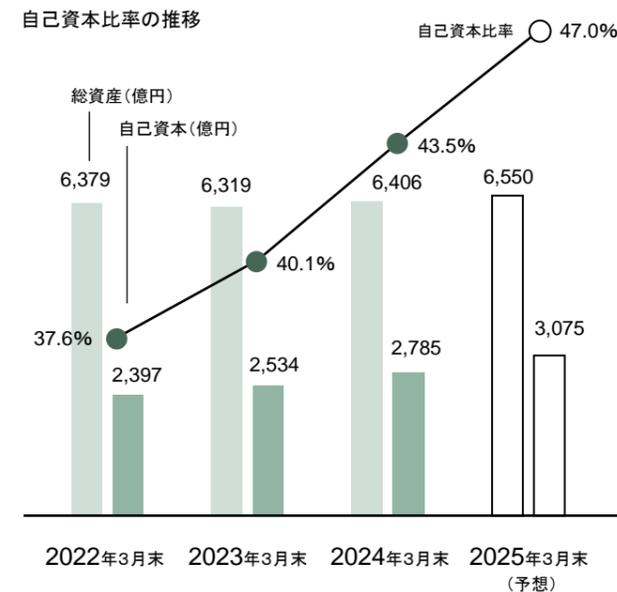
終わりました2023年度には、当社の取締役会において、経営戦略に関する議論、事業ポートフォリオの見直し、M&Aや組織改編に関する案件の議論に多くの時間を

割いてまいりました。そうした議論の結果のひとつとして、取締役の報酬のうち、株式報酬についてESG指標の達成状況を要件として折り込みました。

そして目下は、事業別WACC（加重平均資本コスト）の算出、それを上回る適切な事業別ROIC目標の設定、業務執行取締役および常務執行役員の業績指標へも効率性の指標を導入することなどにつき、社内で議論を重ねております。

この6月の定時株主総会においてご承認を頂き、当社は監査等委員会設置会社へと移行いたしました。これも、資本効率のさらなる向上はもとより、取締役会において経営資源の効果的な配分など全社戦略の議論に集中したい、より多くの時間を充てたい、との考えからです。

新たな次の中期経営計画が始まります2025年度には、資本効率をより意識した、その向上へより実効力を備えた体制、仕組みでスタートいたしたく、社内での議論、準備を進めてまいります。

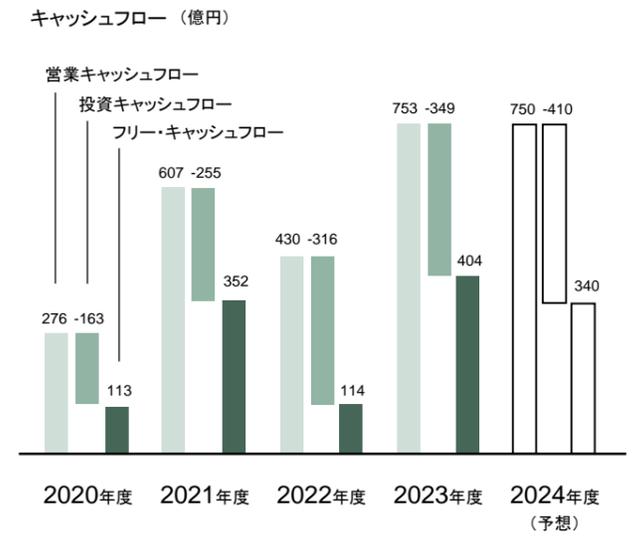


常務取締役 兼 常務執行役員
経営企画本部長

池信 省爾 Ikenobu Seiji

資金調達方針について

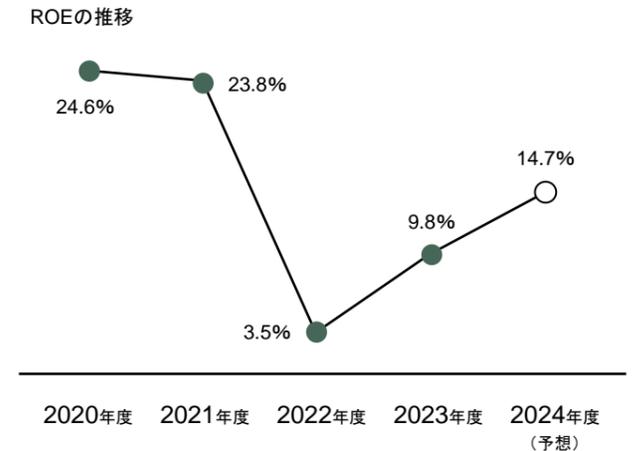
安定した経営を行なう上で急激な市況変動や為替・非鉄金属相場の変動等に備えるため、一定の手元流動性を確保しております。また一方で、事業創造、機能材料事業を中心とした積極的な投資に加え、現在の経営計画「22中計」において経済的価値とともに社会的価値の向上を目指す投資も進めておりますことから、金融情勢や金利水準などを考慮しながら、資金需要に応じた資金調達に適宜努めてまいります。



配当方針について

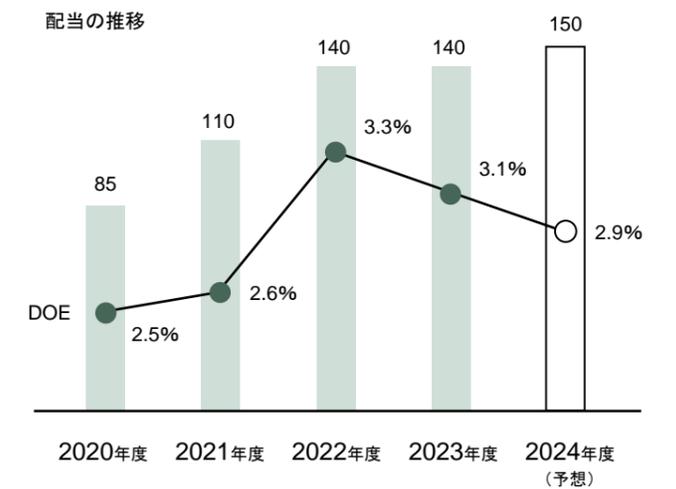
配当政策については、将来の事業基盤として必要な内部留保を確保しつつ、業績に応じた適正な利益配分を行なうことを基本とし、2022年度より、「継続的かつ安定的な配当を行なうことを重視し、DOE（連結株主資本配当率）3.0%を目途に配当を行なう」ことを目標として掲げています。また、2023年度より中間配当を実施いたしております。

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今後も行なってまいります。



税務方針について

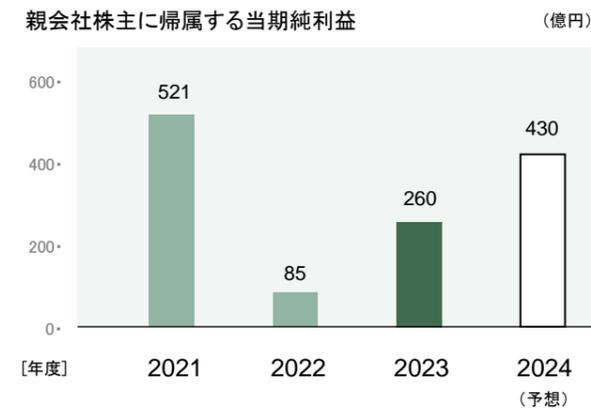
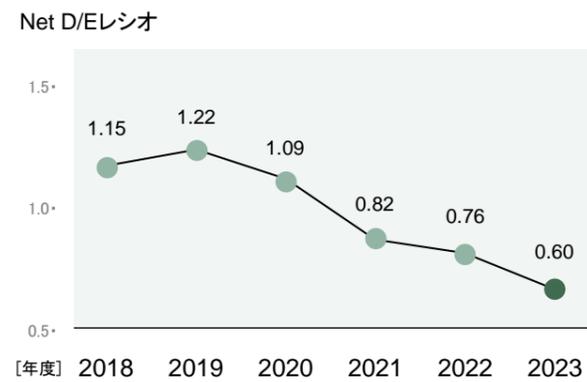
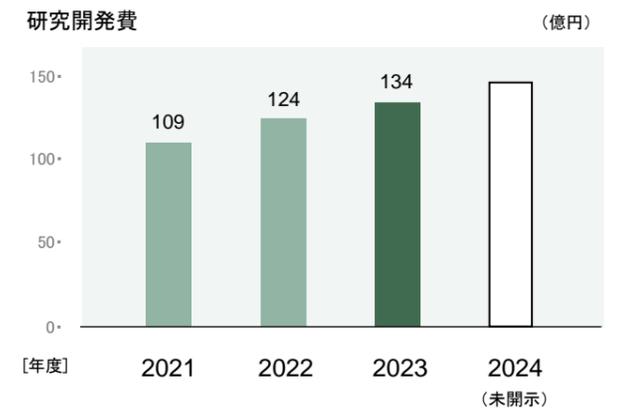
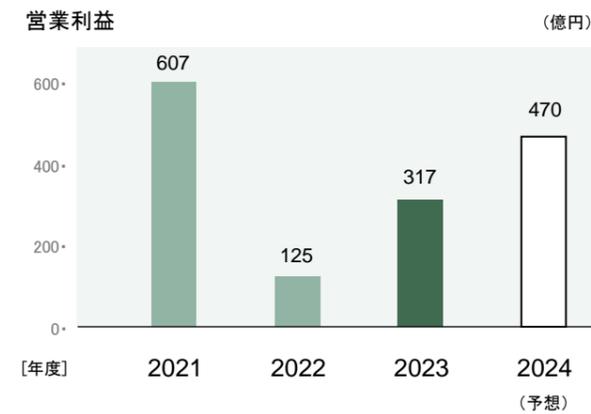
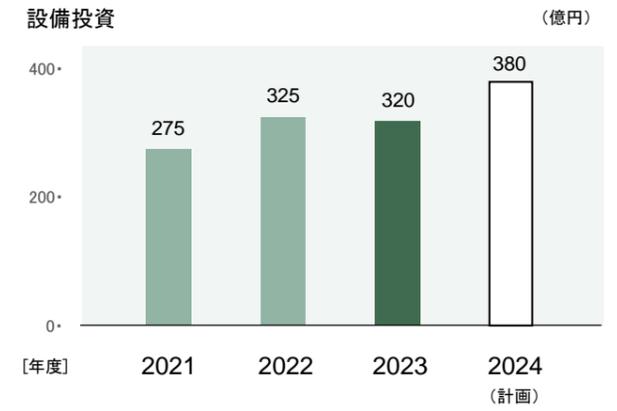
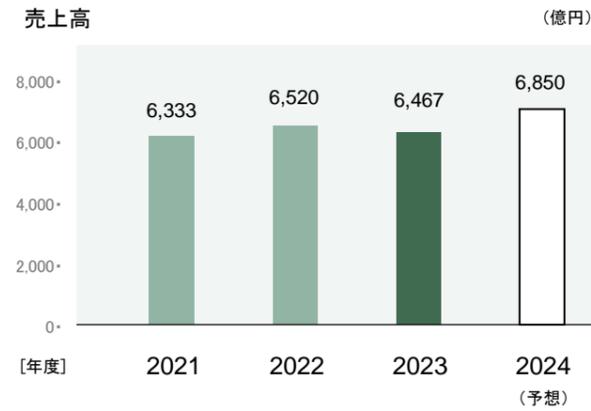
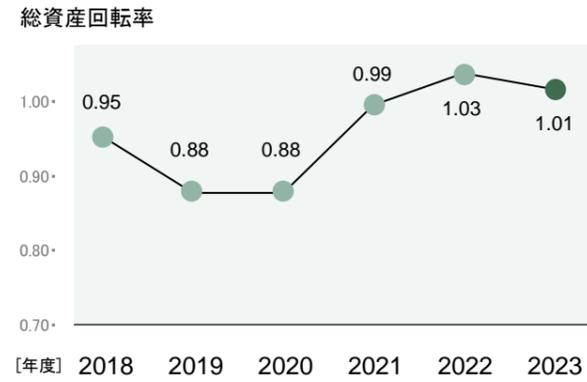
私たち三井金属グループは事業を行なう各国や地域の法令を常に遵守し、かつOECD等の国際機関が公表する税務指針に準拠して事業活動を行なっています。国や地域により優遇税制がある場合は、事業実態と制度主旨を十分に確認したうえで適切に利用し、制度を濫用した租税回避行為は行ないません。事業上の意思決定をする際は税務に係る事項も考慮し、税務戦略は事業戦略の一環として位置付けています。



* 2024年度の各予想数値は、2024年8月8日時点のものです。

財務ハイライト

主な財務指標の推移



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。

* 2024年度の各予想数値は、2024年8月8日時点のものです。

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。

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ています。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つを私たち三井金属グループの活動領域として、事業に取り組んでいます。

この活動領域に則すべく、現在の中期経営計画スタート時に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つの視点です。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、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への変革を進めています。3つの事業本部における既存事業の深化だけでなく、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、経営資源の効果的な配分をフレキシブルに図っています。

「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年の期待値]) で評価しています。

マトリクスの縦軸、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、自力成長だけでなく、積極的に社外のカも活用すべく、M&Aや事業提携検討を進めています。この取組みを担い推進していますが、経営企画部 事業開発室です。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のみならず、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。

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。3つの事業本部に属さない事業を管掌しています経営企画部 事業室がこの取組みを担っています。

2023年度 事業評価マトリクスの見直しと打ち手

2023年度にも、当社グループの事業それぞれの事業性評価、その見直しを図っています。

機能材料事業本部のうち、セラミックス事業と、同事業本部の傘下で連結子会社でありました日本イットリウム株式会社を、「価値の拡大」として注力すべき事業に新たに加えました。

日本イットリウムについては、同社が有する希土類全般における市場とのつながり、それと隣接する軽希土類市場への供給を続けてきました機能性粉体レアメタル事業との、先端材料分野におけるシナジー創出を狙い、完全子会社といたしました。

モビリティ事業本部のうち、ダイカスト事業については、「価値の再構築」事業へとポジションを改め、経営企画部 事業室の管掌下にありました日本結晶光学株式会社については、同社の成長・拡大につながる判断も踏まえ、株式譲渡、売却を行ないました。

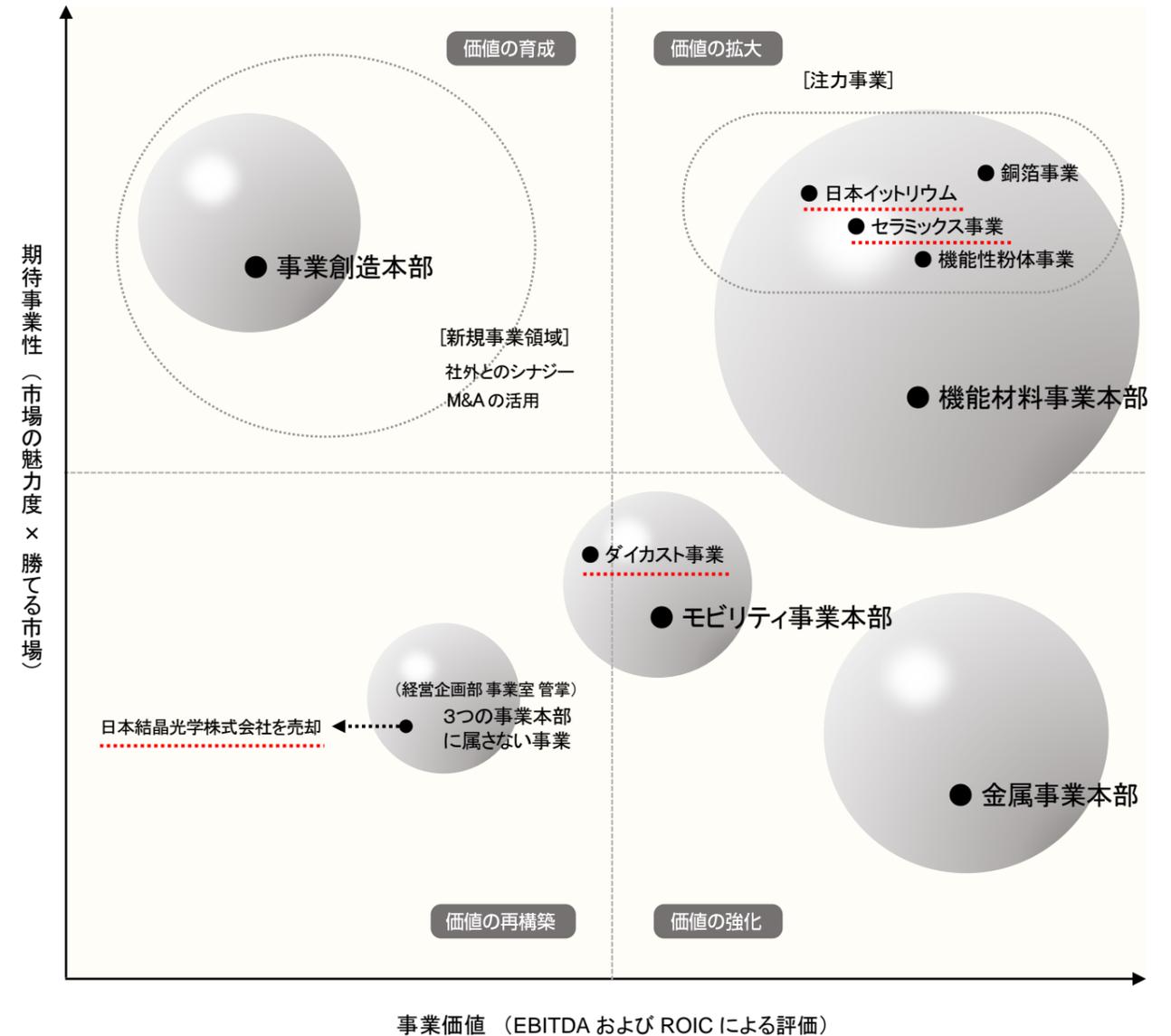
引き続き、マトリクスの評価軸におけます各データを精緻にフレキシブルに更新しますとともに各事業の評価を重ね、「価値の育成」「価値の拡大」に位置します事業については、経営資源の積極的な投入を継続するとともにM&Aを含めた事業拡大策を講じ、「価値の再構築」事業では、社内外ベストオーナーの探索を続けます。

* 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 2024年度現在のポジショニング

..... 2023年度に再評価、打ち手を講じた事業



Exploring for new businesses

知の探索

価値の育成

[事業創造本部]

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。

当社グループが推し進める両利きの経営における、まさに「知の探索」を担う部門であり、事業ポートフォリオにおいては、「価値の育成」領域に位置する部門として重点的に経営資源が充てられています。

人員、経費、投資それぞれでの積極的な投入に応えるべく、進めています各研究開発テーマ、既存進行中の事業推進ユニットからできるだけ多くの事業化を実現し、2030年には100億円以上の貢献利益を生み出すことをコミットしています。

その達成への打ち手として、DX活用、社外との協働・共創を推し進めることによる「研究開発力の強化」、推進する人材の増強などによる「事業化推進の強化」、事業化へ向けた量産プロセス技術の確立、知的財産の拡充、品質保証体制の強化など、「戦略支援機能の充実」を進めています。

「研究開発力の強化」を図り、当社が有する技術と「外の力」と融合させ新たなイノベーションの創出を目指す、市場共創の取組みも着実に進んでいます。

当社が得意とする無機材料技術とイーセツプ株式会社（本社：京都府相楽郡）が強みとして有する分離膜技術の組み合わせによって、二酸化炭素からのグリーン燃料製造の事業化を、核融合炉に関する技術を有する Helical Fusion（本社：東京都中央区）とは当社が有する技術との融合によって、持続的、安定的かつCO₂を排出しない次世代エネルギー源を利用した発電方法の創出へ向けた取組みを、引き続き協業しながら進めていきます。

2023年度は、藻類によるバイオものづくりを進めるバイオベンチャー企業への出資、協業を始めました。これら共創の取組みに共通いたしますのは、自然共生社会に貢献できる新たな価値の創出です。私たちのパーパスに掲げます「地球を笑顔にする。」を叶えるために、「カーボンニュートラル社会」、「循環型社会」、「自然共生社会」への貢献を目指し、それぞれの市場につながる研究開発テーマを数多く積極的に推進しています。

また、2023年度には、インド工科大学デリー校（インド共和国）とグリーン水素製造技術分野での共同開発の実施、同校内に共同の開発センターを設置することで、基本合意を取り交わしました。

インド国は、水素ハブ国への転換を国策によって強力に牽引する中、将来の水素生産地および消費地として期待されており、さらに欧州等の国際的に重要な水素生産地および消費地に近いため、現在多くのグリーン水素製造計画が存在し、グリーン水素技術開発における重要度が高まっています。インド国の中でも、インド工科大学デリー校はこの分野で幅広い知見と多くの研究実績を有しており、当社と同校とでグリーン水素製造を目的とした水電解電極の共同開発を進めています。

これからの共同開発によって、研究開発人員の育成を図るとともに、グリーン水素分野での成果を上げ脱炭素社会の実現へ貢献することにつながっていきます。

常務執行役員 事業創造本部長

安田 清隆 Yasuda Kiyotaka



事業創造本部 総合研究所

次の事業化製品を世の中に送り出すべく、多くの研究開発テーマに取り組んでいます。

一番下の写真は、インド工科大学内に共同で開設しました開発センター。

戦略投資による事業化推進 ①

全固体電池向け固体電解質

A-SOLiD[®]

次世代の蓄電池として幅広い用途向けに期待されている全固体電池。全固体電池のキーマテリアルである固体電解質 A-SOLiD[®] を2021年度より量産試験用設備で生産と供給を開始しました。翌2022年度には生産能力の倍増を図り、さらに2023年度には生産能力を3倍とする第2次増強への投資を決定し、高い量産性ととともに、品質安定化を図る設備の導入を進めています。

優れた電池特性、耐熱性の特長を活かし、産業用途では全固体電池の実採用が既に始まっています。

また、充電時間の短縮や航続距離の拡大が期待されることから、自動車メーカー各社における、全固体電池を搭載した次世代EVの開発が活発化、本格化しています。2020年代後半の次世代EVの市場投入を各社が目指しており、これに合わせて固体電解質の需要も飛躍的に伸びると見込まれています。

こうした旺盛な需要の伸びに確実に応えられるよう、A-SOLiD[®] の高い品質と供給能力の確保に引き続き努めます。

戦略投資による事業化推進 ②

次世代半導体パッケージ用特殊キャリア

HRDP[®]

次世代半導体チップ実装用特殊キャリアHRDP[®]は、現在、複合チップモジュールメーカーやICチップ実装デバイスメーカーなどの26社のお客様において開発が本格化しており、次世代半導体パッケージ製造における生産工程のサイクルタイム短縮化や歩留まり向上に寄与するものとご評価いただいております。

お客様では2024年から2030年にかけてHRDP[®]の量産採用を順次進めていく計画であり、お客様の計画に合わせて、協働パートナーであるジオマテック株式会社の赤穂工場にHRDP[®]製造第2ラインの導入を2023年に決定いたしました。現在も順次投資を進めており、2025年にはさらなる品質向上と生産能力増強を目的とした全自動化ラインの稼働を予定しています。

HRDP[®]は次世代半導体パッケージの実装プラットフォームとなり、市場のデファクトスタンダードとなることを目指していきます。

戦略投資によって事業化へ向け推進中

次世代パワー半導体向け

焼結型 銅ペースト

パワー半導体は、モーターなどの制御や電力・電気信号の変換を行なう半導体です。扱う電圧や電流が大きいことから、耐熱性や熱伝導性などにおいて高い特性が求められています。こうしたニーズに応えるため、従来のはんだに替わる接合材料として、高放熱性、高信頼性を有する焼結型のペーストが有望視されており、既に焼結型銀ペーストの実用化が進んでいます。

当社では銀よりも廉価である銅を素材に、粒子からペースト化まで社内で一貫した設計・開発・生産体制で焼結型銅ペーストを開発しています。放熱性、信頼性など、先行している銀ペーストと同等以上の性能を確保しています。

次世代パワー半導体は、電力ニーズが高くなるEVで採用されているほか、風力発電や太陽光発電など再生可能エネルギー設備での採用、普及も期待されています。まさに世の中の脱炭素、省エネルギーへ向けてのキーデバイスです。次世代パワー半導体の普及に合わせて、その接合材料として焼結型ペーストの市場規模も、2030年に向かって大きく拡大していく見通しです。この市場の潮流を的確に捉え、銅ペーストの量産化、供給の体制をしっかりと整えていきます。

それぞれの技術を融合させる市場共創の取組み

Corporate Venture Capital

当社が有するコア技術と「外の力」とをイノベティブに融合させる市場共創の取組みも継続、加速しています。2023年度は新たに、藻類産業の創出を目指す「ちとせグループ」の統括会社である CHITOSE BIO EVOLUTION PTE. LTD.（本社：シンガポール）に出資いたしました。光合成によってCO₂から種々の有益な有機化合物を効率的に生成します藻類、それを活用したバイオものづくりは、化石資源に依存しない持続可能な社会を実現する手段として期待されています。CHITOSE BIO EVOLUTION は、藻類、微生物、細胞の大量培養に関する豊富な知見を持ち、藻類によるCO₂の資源化を実現することで、バイオサーキュラーエコミーを推進しています。当社の保有する触媒技術と分離精製技術等を応用することで、ともに藻類によるバイオものづくりのバリューチェーン構築への貢献を目指します。

Engineered materials

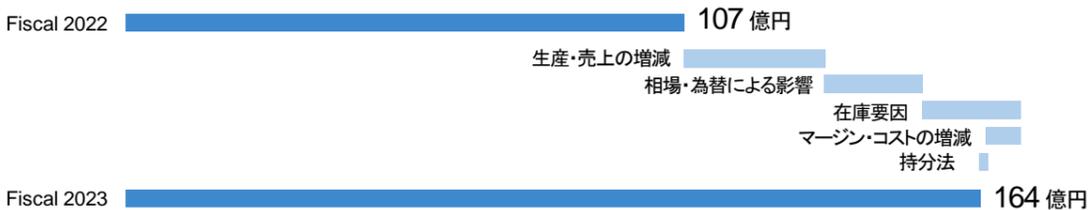
[機能材料事業本部]

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

連結経常利益 増減内訳



一世紀半にもわたる長い間、当社三井金属が事業を継続してこられた理由のひとつとして、機能材料を挙げることができます。非鉄金属素材のもつ特性、特長は何か、それらを加工したり、結合したりすることによって、これまでにない特性、新たな価値を生み出すことはできないか。それを絶えず考え、研究開発に取り組むことで従来では考えられなかった用途、産業や暮らしに役立つ中間素材である機能材料を数多く生み出すことができました。

代々の諸先輩方の創意と努力の賜物でもある製品、事業にさらに磨きをかけ、進化させるべく、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・拡大を目指しています。

2023年度を振り返りますと、銅箔事業においては、主力製品である MicroThin™ では半導体向けを中心としたサプライチェーン全体での在庫調整に目途が立ちつつあり、受注が回復基調にあります。HDI向けでは、北米のスマートフォン需要は微増に留まりましたが、中華系スマートフォンでの新規採用を増やすことができました。

機能性粉体事業においては、MLCC(積層セラミックコンデンサ)市場の伸びが鈍化したことにより銅粉の販売計画を見直しました。既存顧客でのシェア拡大と用途拡大を図っていきます。

レアメタル事業では、レアアースを有する日本イットリウム株式会社を完全子会社化し、リサイクルの効率化、先端材料分野での新製品開発のスピード化などのシナジー創出へ向けての体制を整えました。

レアメタル溶液「iconos™」や SiCウエハ向け研磨材「NANOBIK™」など足下の中期経営計画の中で注力、開発を加速しています次世代開発品も、複数の顧客企業で採用されるなど着実に成果を上げてきております。

セラミックス事業では、MLCC製造時に使用される焼成用窯道具(セラメッシュ™ など)を新たに開発・提供しており、お客様での製造歩留り向上や使用電力削減に貢献できる製品の提供を進めております。

環境貢献製品も既に7製品で社内の認定を得ており、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作り、各事業でのDX導入も確実に進んでいます。引続き、お客様はじめ各ステークホルダーの方々とも協働しながら、継続的な価値創出に取り組んでまいります。

代表取締役専務取締役 兼 専務執行役員
機能材料事業本部長

岡部 正人 Okabe Masato



知の深化

価値の拡大

Progress of our initiatives in Fiscal 2023

成長ストーリーに変わりはありません

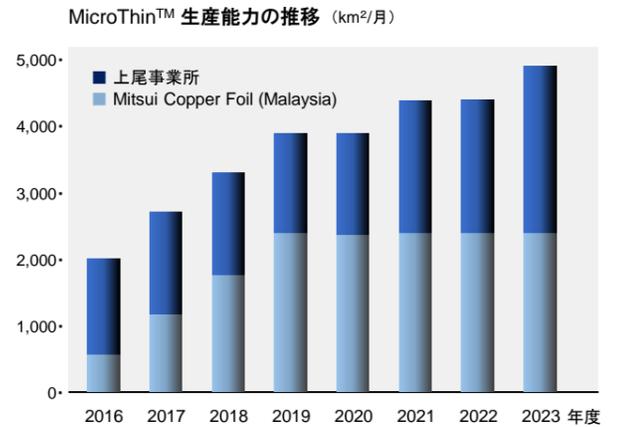
[パッケージ基板用極薄銅箔の生産能力を増強]

当社のキャリア付極薄銅箔「MicroThin™」は、微細回路形成に適した1.5μm~5μmの銅箔厚みと複数種類の微細な粗化処理を組み合わせた製品です。主にパッケージ基板、スマートフォン用マザーボード(HDIプリント基板)に使用されており、前者では95%超、後者向けにはほぼ100%のグローバルシェアを有しています。

パッケージ基板用途では、スマートフォンにおける5G対応などの高機能化に伴い採用される搭載部品が増加しており、またスマートフォン以外でもデータセンターや車載向けメモリー基板などでの採用拡大により需要が引き続き伸びていくものと見込んでいます。

2023年度は、銅箔事業のマザー工場である上尾事業所において、DX導入による製造データの収集と解析による稼働率や歩留まり等の各技術係数、労働生産性の改善により、大きな設備投資を要することなく、生産能力を月産200万㎡から250万㎡へと増強を図ることができました。

これにより、現在のマレーシア工場の「MicroThin™」生産能力である月産240万㎡と合わせた当社グループ全体の生産能力は、月産440万㎡から月産490万㎡となり、安定供給へのリスクヘッジを図るとともに、今後のグローバルな需要増を確実に取り込む十分な生産・供給体制が整いました。



無機材料市場にひとつのイノベーション

[レアメタル新溶液材料シリーズ「iconos™」]

レアメタルはスマートフォンや自動車、電池、半導体装置など、産業の様々な分野で使用され、我々の日常生活に欠かせない材料です。レアメタルのTa、Nbなどは溶けにくい特性(難溶性)を有しており強酸以外に溶解しないため取扱いが難しく、粉体での取扱いが主流となっています。この度、当社は独自の溶解技術により難溶性というハードルをクリアし、強酸を用いずに化合物の溶液化に成功し、以下各種元素の溶液材料を開発しました。

[iconos™ ラインナップ]

Ta Nb Hf Ti Zr Mo W
タンタル、ニオブ、ハフニウム、チタン、ジルコニウム、モリブデン、タングステン

iconos™は液体であることから、混合や塗布などの取扱いが容易で、かつ非常に反応性が高いという利点があり、より低いエネルギーでの加工や製造プロセスの短縮が可能です。例えば、各種基材や 粒子の表面へiconos™を塗布することで、ハロゲンフリーで各種元素の成膜を容易にすることや、ゾルゲル法(材料合成法の1つ)において、iconos™を用いて混合のみで複合化合物を合成でき、金属アルコキシド原料の代替として適用することも可能となります。また、安定性が高いため溶液の状態が長期(半年以上)の保管も可能です。当社は iconos™ の特徴を生かした様々な展開を検討しており、今までにない機能性材料として、粉体では実現できなかった新用途への展開やお客様の省エネ・プロセス短縮による環境負荷低減に貢献してまいります。



iconos™

機能性粉体事業と日本イットリウム社のシナジー創出へ

[日本イットリウム株式会社を完全子会社化]

日本イットリウム株式会社は、希土類を幅広く扱うレアアースの総合メーカーです。これまでは当社が持分70%を保有する機能材料事業本部傘下の連結子会社でしたが、2024年3月1日付けで完全子会社といたしました。同社は高付加価値希土類の製造・開発・マーケティングを通じて、半導体製造装置や MLCC(積層セラミックコンデンサー)などの電子材料や高性能電池材料、医療分野など様々な用途分野の市場に素材を供給するだけでなく、希少なレアアースのリサイクルサプライチェーン構築に向け、JOGMEC(独立行政法人エネルギー・金属鉱物資源機構)と共同で高度な分離精製を行なう溶媒抽出技術の開発にも取り組んでいます。

機能材料事業本部の事業の中でも、銅箔や機能性粉体と並び、日本イットリウムの事業を「価値の拡大」事業の一つと位置付けています。今回の完全子会社化によって、希土類全般に広く市場を有する日本イットリウムと、それらと隣接する軽希土類市場を有し、SAW(表面弾性波フィルター)用高純度酸化タンタルやセリウム系研磨材などの用途に素材を供給する機能性粉体レアメタル事業、これら2つの事業による先端材料分野でのシナジー創出を進めていきます。

機能性粉体事業部

<顧客市場>
・エレクトロニクス
・電子部品、電池
・エネルギー

<技術ドメイン>
・多彩な粉体製造技術
・溶媒抽出/溶液技術

<主要製品>
・レアメタル
・各種金属粉

日本イットリウム

<顧客市場>
・半導体製造装置
・電子部品、電池
・医療

<技術ドメイン>
・溶媒抽出/溶液技術
・超高純度化

<主要製品>
・レアアース
・イットリウム化合物

Metals Mining and smelting

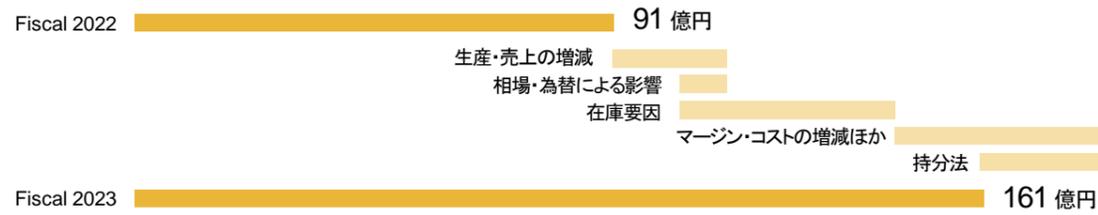
[金属事業本部]

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リサイクルネットワークの確立、
新たな金属資源開発、低炭素エネルギー活用

連結経常利益 増減内訳



長年にわたってリサイクル製錬の深化に取り組んできた当社。循環型社会への移行に伴い高まるリサイクル・ニーズに応えるため、「持続可能な社会の実現に向けたソリューションの提供・提案」を金属事業におけるミッションに掲げています。

2030年のありたい姿実現に向け、現在進めている中期経営計画の中で、より高度なリ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の活用、DX実現に向けたデジタル・インフラ整備を進めています。

2023年度は日比共同製錬の当社製錬ネットワーク復帰に伴う銅製錬能力・不純物対応力を活用し、社外へ依存していた製錬中間品処理の内製化等を進め、成果を得ることが出来ました。

カーボン・ニュートラルに向けた取組みについては、三池製錬での実証試験において、製錬プロセスで使用している石炭・コークスをバイオマス由来の燃料へ70%まで転換できることを確認しています。

また、当社で開発したCO₂吸着材を利用した八戸製錬排ガスからCO₂を分離・回収する技術の開発を進めており、溶鉱炉排ガスでのベンチ試験においてラボ試験とほぼ同等の約90%の回収率を確認し、今後は規模を拡大したパイロットプラント試験へと進めていきます。

各製錬所の生産性向上、ものづくりの進化のためのDXの取組みも前進しています。製錬所の操業指標、原料成分分析値、運転状況などのデータを一元的に管理し、データ蓄積・操業可視化を実現できるシステムを八戸製錬へ導入しました。本システムにより、迅速な情報の共有と膨大なデータの蓄積・解析が可能となり、引き続きシステムを活用した生産性改善を進めながら、他製錬所への展開を図っていきます。

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、私たちにしかできない価値の提供を続けてまいります。

常務執行役員 金属事業本部長

齋藤 修 Saito Osamu

知の深化

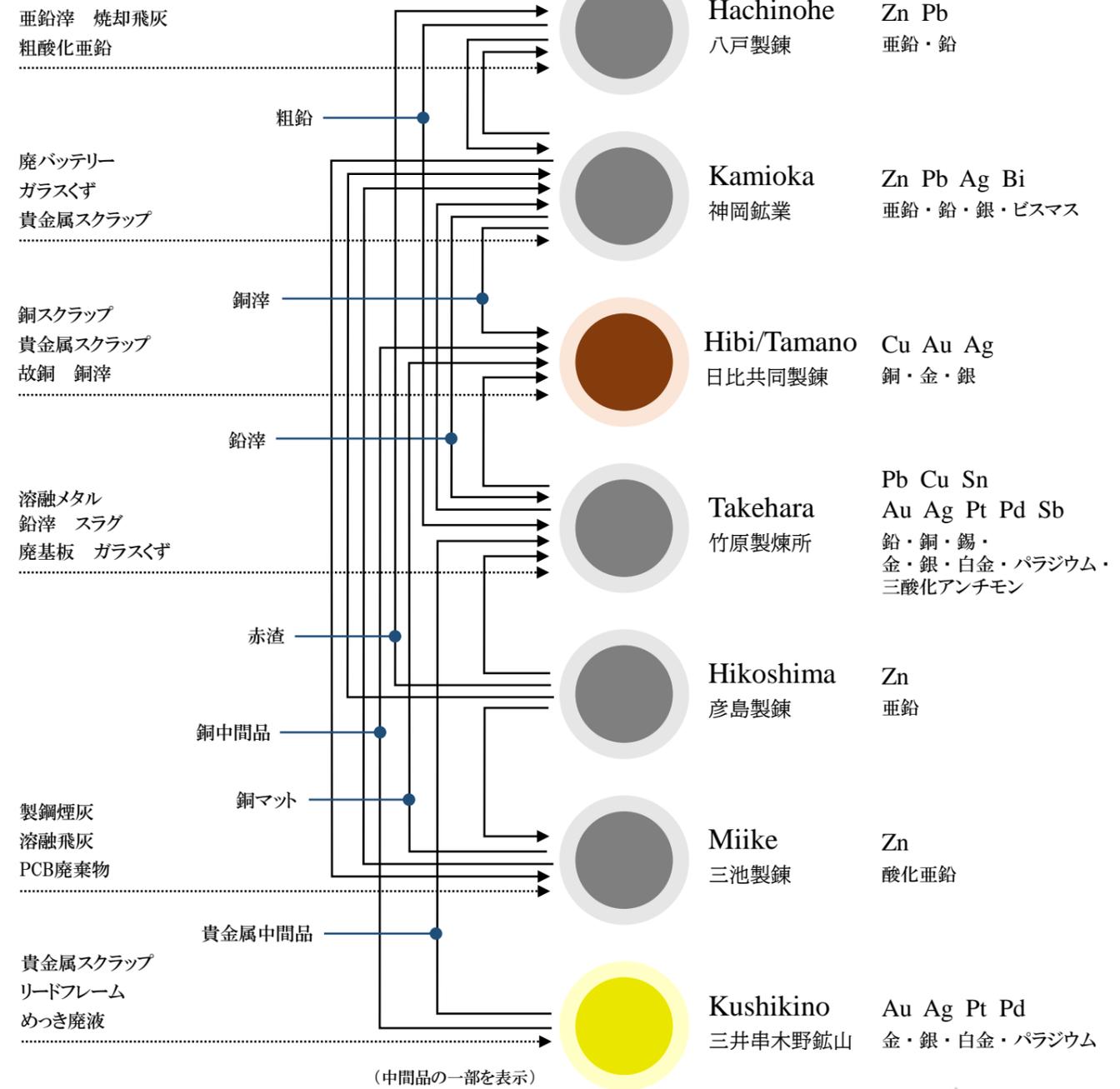
価値の強化



[市中からの主なリサイクル原料]

[製錬プロセス 中間品]

[主な製品]



Network of our smelters

三井金属の「製錬ネットワーク」

例えば、亜鉛・鉛同時製錬が可能な八戸製錬で回収した鉛・銅・錫・銀等の有価金属は神岡で回収した錫・アンチモン等と合わせ、竹原製錬所で製品化しています。三池製錬で処理している電気炉煙灰・ごみ焼却炉からの飛灰に含まれる亜鉛は亜鉛製錬所に、銅は日比共同製錬に送り製品化しています。

国内にある多様なプロセスを有している7つの製錬所を製錬ネットワークとして活用することで、複雑で多様なリサイクル原料の処理を可能としています。

今後も各製錬所でリサイクル原料処理の技術力・処理能力を高め、より拡大・複雑化するリサイクルニーズに応えていきます。



Mobility

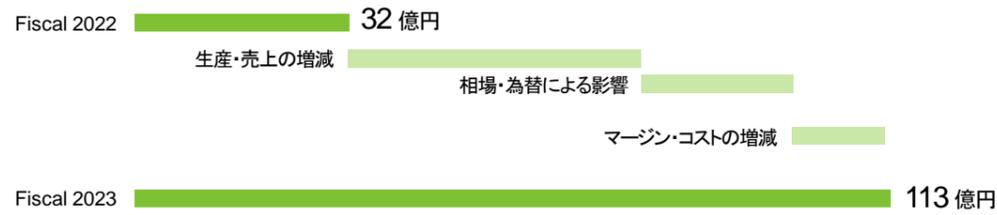
[モビリティ事業本部]

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”

連結経常利益 増減内訳



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年の目標として掲げていますが、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2023年度は、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、自動車メーカー各社の生産回復により国内での販売量は増加しました。中国市場においては日系自動車メーカーの減産によって販売量は減少しましたが、欧米市場における需要が堅調に推移しましたことから、海外での販売量も全体として増加しています。

触媒事業では、二輪車向け排ガス浄化触媒がインド向け需要の堅調さを受けて販売量は増加、四輪車向け排ガス浄化触媒は自動車メーカー各社の生産が回復したことに加え、新規受注車種の量産が本格化したことから販売量を増やすことができました。一方で、触媒の主要原料でありますロジウム等の価格が下がりましたこと

から、事業トータルの上高は前年度から減少しています。

足下現在の取組みといたしましては、自動車部品では、より付加価値の高い電動ドアシステム製品の売上比率を高めるべく、拡販に鋭意努めるとともに、新たな電動ドアシステム製品の開発を急ぐべく、開発部門と営業部門の連携を引き続き強化しています。

触媒事業では、二輪車向け、四輪車向けとも、各国の規制動向を注視しながら、市場シェアの維持、拡大に努めています。また、カーボンニュートラルという世の中の大きな流れに則し、長期的には有する触媒技術を活かした、脱炭素に貢献できる新規事業の創出を目指し、当社事業創造本部との連携、協働を進めています。

熱意をもった「挑戦」と、諦めずにやりきる「執念」、そして、すぐに実行する「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となることを、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

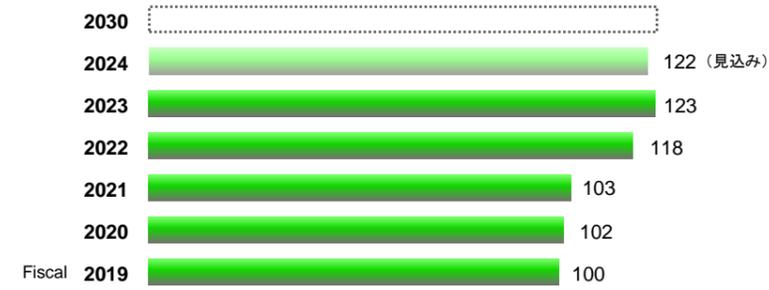
知の深化

価値の強化



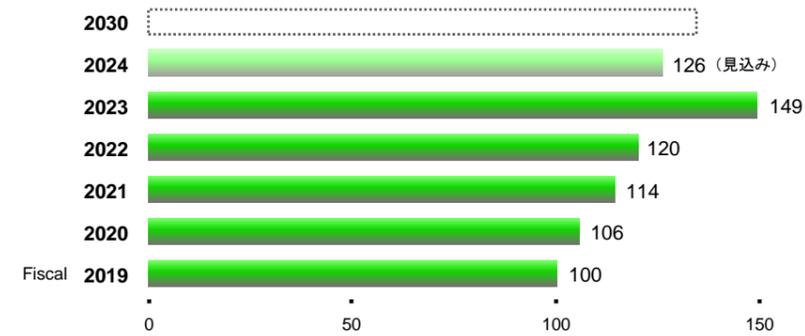
● 触媒 販売量の推移

2輪車向け触媒 (2019年度の販売数量を100とした場合の値)



2023年度は、インド、東南アジア市場で前年度比で販売量を伸ばすことができました。2024年度は、インド、中国市場などで競合メーカーとの競り合いが強まっていますが、昨年度並みの販売量は確保できると見込んでいます。今後は、各国の排ガス規制の新たな動向を注視しながら、省貴金属の取組みを進めることで、グローバルシェア50%を堅持しつつ、さらなるシェア拡大を目指します。

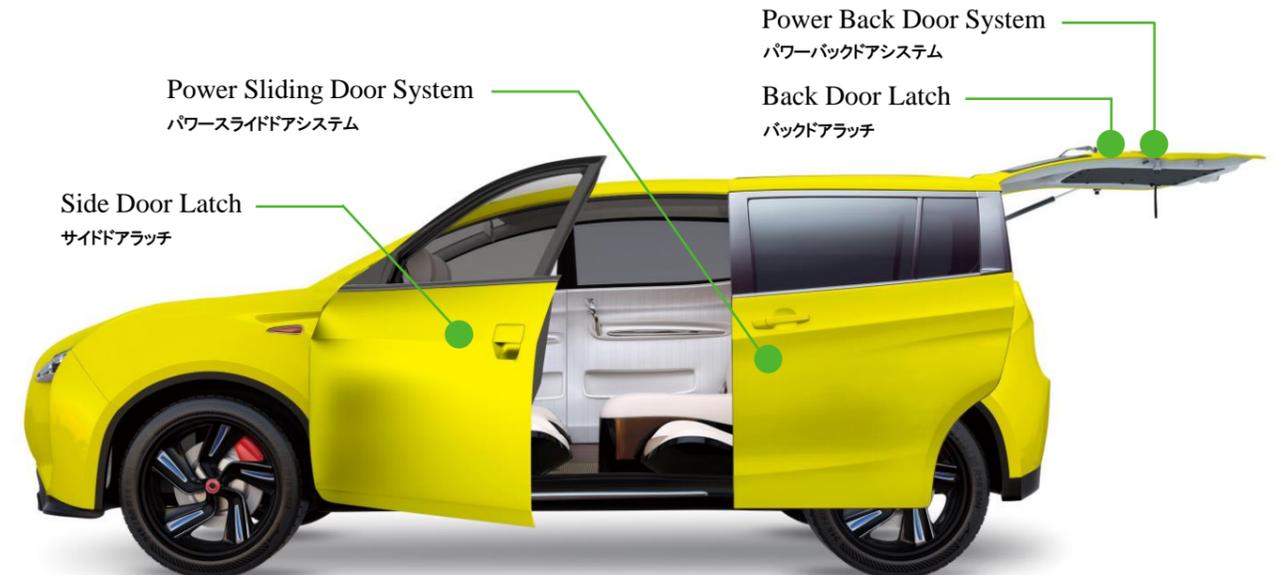
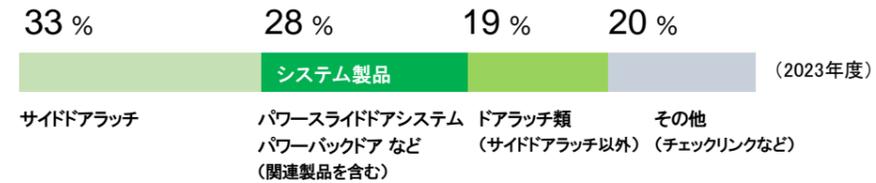
4輪車向け触媒 (2019年度の販売数量を100とした場合の値)



2023年度は、中国市場で苦戦を強いられましたが、米国、インド市場での販売が好調に推移し、前年度比で24%の拡販となりました。2024年度は、自動車メーカーの減産によって中国市場ではさらに販売が減る見込みにあります。世界市場全体では電気自動車の普及によって、中長期的視点では需要縮小の見通しをしていますが、新興国での増販を模索していきます。各国の排ガス規制動向を注視しながら、省貴金属に対応する技術開発も引き続き取り組んでいきますが、脱炭素へつながる新規事業の創出を事業創造本部と連携、協働を進めていきます。

● 三井金属アクト 主要製品と売上の構成

自動車のドアの電動化・自動化拡大の流れをしっかりと掴み、付加価値の高い電動ドアシステム製品の売上比率を高めていきます。



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は、多様な個性と様々な価値観、経験とスキルを持った人材がいてこそできるものであり、ゆえに人は最も重要な経営資源なのです。

三井金属グループで働く従業員が、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し、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^(*)機能の強化、健康経営の推進、ダイバーシティ・エクイティ&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“個人を尊重すること”と、“組織として人材を活用すること”を両立しつつ、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

人づくり基本方針

https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/resources/human_resource/

ダイバーシティ推進のマネジメント体制

<https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/resources/diversity/>

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンと働きがい改革の推進

一人ひとりが優秀で知識が豊富でも、似通った視点や価値観の集団では、新しい価値の創造性や、組織としての強靱性に欠けます。異なる視点や経験、価値観を持ち多角的に物事を捉えられ、その多様性が十分に生きる組織を目指しています。

そのためには、多様な視点は属性を多様化することで確保しやすいことから、第一歩として女性活躍推進に取り組んでいます。その先には、どのような考え方・経験・価値観の人であっても、あらゆる職場で十分に力を発揮し、企業価値向上に貢献している、そのような未来を描いています。

さらに、安心して働ける職場、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実現する働きがい改革を推進、加速します。これにより、組織と個人の関係性、つまりエンゲージメントが向上し、多様性を認め合い活かす土台をたしかなものとしていきます。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進するために、社長を委員長とするダイバーシティ推進委員会において、ありたい姿に基づくロードマップとKPIを策定し具体的な取組みを実行しています。委員長のダイバーシティ推進方針の意思決定を具現化するために、各本部からの代表者に委員会メンバーとして参画してもらい協議しながら進めています。また、武川恵子社外取締役もアドバイザーとして参画し、さらに幅広い視点で議論できる体制としています。

2024年4月から、働きがい改革を加速すべく専任組織「働きがい改革推進室」を設置いたしました。働きやすさ、働きがいを実感できることを早期に実現し、さらには「この会社だからこそ働きたい」と思えるような会社を目指します。まずはエンゲージメントが向上しやすい組織の特徴を分析し、データに基づいた各種の施策を立案・実行することで、ありたい姿を実現していきます。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンと働きがい改革は、密接に関係していることから、ダイバーシティ推進委員会の中で合わせて議論しています。委員会ではロードマップに対する進捗と課題、今後の取組みを協議し、その結果は執行最高会議と取締役会でも報告・議論して取組みに反映させています。

健康経営の推進

当社グループに働く全ての従業員及びその家族が心身ともに健康であることは重要な経営課題です。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、業績向上に繋がっていきます。従業員及び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ることをもって社会に貢献し続けることを、健康経営宣言として社内外に公表しています。

当社は、2019年以降継続して健康経営優良法人に認定されています。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の継続的実施、全社産業保健・健康経営施策の推進役として統括産業医の選任、人事部労政室への健康経営担当設置、など適宜健康経営の体制強化や施策の展開を行なっています。また、フィジカル・メンタルの両面からの健康経営重点項目の設定、二次健診等への費用補助制度の導入、治療と仕事の両立に資する制度改定として半日年次有給休暇制度利用上限の撤廃、全社での健康診断結果のデータ分析、各職場へのストレスチェック結果のフィードバック及び重点職場の状況確認や改善サポート等を行なっています。

実力重視の人事制度とHRBPによる戦略人事

当社では、職務・役割基準のジョブ型人事制度を運用しています。これは、当社グループが掲げる「パーパス」、「全社ビジョン」、そしてそこに向けた経営戦略と人材マネジメントの整合性の強化を意図したものになります。すなわち、人に仕事を付けるという従来の発想・仕組みから、経営戦略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考え方への転換により、これまで以上に効率的な戦略遂行を実現していくことを意味しています。

2024年度からは、これまで社内にあった、社員を属人的な要素によって区分する仕組み、いわゆる総合職、一般職の区分を廃止いたしました。

今後は、年次・年功・学歴などの制約条件は関係なく、“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につながるものと期待しています。

“実力重視の適材適所”の人材マネジメント・人事制度への転換にともない、人材のキャリア形成のあり方に、大きく2点の変化が生じます。一点は一人ひとりが自分らしいキャリアビジョンを描き、定めた目標に向けて実力を身に着けていく、すなわち自律的なキャリア形成を志向することが求められるということです。

もう一点は、会社は社員のキャリア選択権を認め、一人ひとりと対話しながらキャリアビジョンの実現をサポートしていくというあり方です。

当社はこのようなキャリアに関する会社と社員の新しい関係性を実現するための“キャリア開発支援”の取組みとして、キャリア面談の実施、自己申告書の拡充などに取り組んでいます。自己申告からは、個人のキャリア希望の方向性や個別事情を酌み取ることができ、その情報を個人別配置育成計画に落とし込むことで、適性や本人の意思、発揮能力を踏まえたキャリア形成、能力開発が可能となります。一律にジェネラリストの育成だけではない、スペシャリストを含めたキャリアビジョンの複線化も意識できるような仕組みとなっています。

具体的には、経営系、事業創造系、研究開発系または人事、経理、法務などの機能系のマネジメントなのか、あるいはスペシャリストとし

て活躍したいのか、というキャリアビジョンを本人も上司も考えるようにしています。

一人ひとりのキャリアビジョンを実現するための仕組みとして、教育体制を充実させております。従業員が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。

現在、「個」のキャリア自律を実現するための教育体系制度をサポートするDXツールとして、カフェテリア型学習支援システムであるMLP (Mitsui - kinzoku Learning Platform) を運用しています。ここでは選択型能力開発プログラムや、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充実させた研修体系を展開しています。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に対応したコンテンツも用意しています。加えて、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教育を実施しています。この取組みの継続的な実施を通じて、DX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。

新入社員に対するきめ細やかな教育も特徴です。選出されたOJT指導員への教育を行ないつつ、指導員と新入社員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てフィードバックするとともに、得られた知見をフォローアップ研修に反映させるなどタイムリーに内容のブラッシュアップを図っています。

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、外部環境の変化も考慮し、CSR、ESG、SDGsに対応する研修の拡大・強化に取り組んでいます。

これらの個別の研修の積み重ねにより、事業を通じて環境・社会課題を解決していく人材、当社の掲げる「人づくり基本方針」に基づいた人材育成を実現しています。

人事部内に設置された人事ビジネスパートナー室は、経営戦略、事業戦略に人事の面から迅速に対応することがそのミッションです。従業員は個人として尊重されつつ、組織としてはこれを活用していく必要があります。各本部にあるHRBPは人事部と連携しつつ、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を実行し、必要などころに必要な人材を投入するようにしています。重要ポジションのサクセッションプランや中長期的な必要人材の特定、各部門でのタレントマネジメントなどについても、先見性をもって迅速な課題解決に努めています。

人的資本の拡充へむけた指標

ダイバーシティの推進と働きがい改革をモニタリングするために、以下の指標を設定しています。

- 取締役会におけるダイバーシティ
取締役の女性比率10%以上
- 女性管理職比率（係長級以上の比率）*
2024年度末までに5.0%以上
(2023年度末は3.7%)
- 女性活躍の実現に向けた指標
・正社員採用女性比率の向上
・リーダー層女性比率の向上
・男性育休取得率の向上
・政府機関等の認定取得
・「多様性の尊重」(従業員へのアンケート結果)の数値向上
- 働きがい改革の推進指標
いきいき度(エンゲージメント測定指標)の向上

当社では2023年度から役員報酬にESGの指標達成の程度に応じて付与される「ESG指標要件型譲渡制限付株式報酬」を導入しており、人に対する取組みが、経営レベルで後押しされる仕組みとなっています。

* 取組み目標として、「女性管理職」を「係長級」以上として設定しています。

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、知的財産に係るリスク最小化、人材の育成と確保そして知的財産を尊重する企業風土の定着を基本方針に掲げ、知的財産活動に取り組んでいます。

また、2021年のコーポレートガバナンス・コード改訂に伴い知的財産に対するガバナンス向上への取組みとして、体制整備、知的資産を活用した高付加価値ビジネス展開に向けた取組みおよび社外への知的財産情報の発信等も積極的に推進しています。

知的財産活動の組織体制

統合思考経営の実現に向けて、2023年4月には知的財産活動推進の組織体制^{*1}をあらためて構築し、IPランドスケープ^{*2}による知的財産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（グリーントランスフォーメーション）およびDX（デジタルトランスフォーメーション）等の技術基盤の強化も図っています。

- *1 知的財産基本方針、推進組織体制図を当社ホームページに掲載しています。
https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/resources/intellectual_property/
- *2 IPランドスケープ
 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。

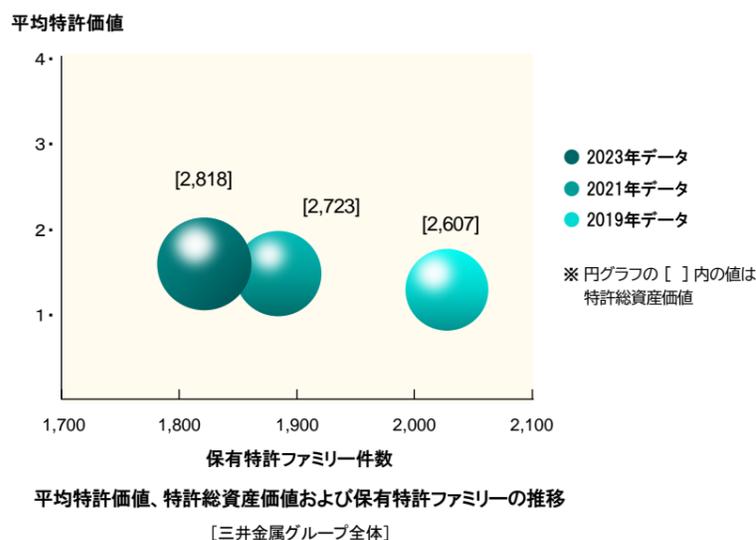
知的財産 主要データ	特許出願件数 ^{*4}		保有特許件数 ^{*4}		平均特許価値 ^{*5}	特許総資産価値 ^{*5}
	国内	海外	国内	海外		
[2023年度]						
三井金属グループ全体 ^{*3}	272	436	1,393	1,977	1.5	2,818
事業創造本部	110	187	226	452	2.8	972
機能材料事業本部	92	167	585	780	1.3	956
モビリティ事業本部	58	80	484	670	1.3	866
金属事業本部ほか	12	2	99	75	0.4	42

- *3 持分法適用会社であるパウダーテック株式会社は除いています。
- *4 2つ以上の事業本部にて共同出願した際には均等に権利を分与し、特許出願件数、保有特許件数は小数点以下四捨五入しています。いずれも2024年3月末時点のデータ。
- *5 各事業本部にて保有する特許で評価結果を算出しています。一部の事業本部間で共同出願特許があるため、各事業本部の特許総資産価値の総和と三井金属グループ全体の合計に相違があります。
 （「平均特許価値」「特許総資産価値」については、右ページ注*6ご参照）

2023年度の実績状況

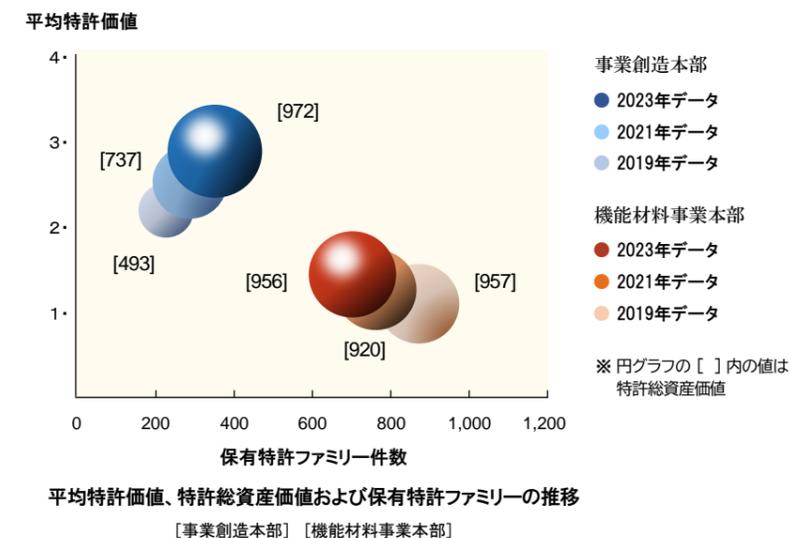
社長をはじめとする業務執行を指揮する当社役員に対して、知的財産部を所管する技術本部長が取締役会を通じて知的財産活動方針および活動状況を報告しています。

各事業本部長に対しては技術本部長および知的財産部長から知的財産戦略等に係る協議を定期的に行い、各事業部門長および開発部長等には担当知的財産室長が個別の知的財産活動状況報告ならびに権利化に向けた取組み等を協議し、新規事業創出および既存事業の深化に向けて得られた開発成果の保護、適切な管理および知的財産権の価値向上に取り組んでいます。



事業創造本部は特許出願件数の増加および個々の特許価値を向上させ特許総資産価値が向上、機能材料事業本部では知的財産の棚卸を行ない知的財産の投資効率化を図りながら特許価値を上げ、特許総資産価値は上昇しました。

その結果、2023年度の当社グループ特許出願件数は前年度比2%増の708件、保有特許件数は前年度より若干増加の3,370件、平均特許価値^{*6}は前年度比3%上昇の1.5、特許総資産価値^{*6}は前年度より若干上昇の2,818となり、知的財産ポートフォリオの構築を進めることができました。



事業創造本部における取組み

「戦略的な知的財産確保とリスクマネジメントにより、新規事業の将来価値最大化を目指す」を事業本部の方針として、「価値の育成」にも向けて知的財産活動に取り組んでいます。
 全固体電池向け固体電解質 A-SOLID[®]とパワー半導体向け焼結型銅ペーストにおける事業化準備の推進、次世代半導体パッケージ向け特殊キャリアHRDP[®]における事業化拡大および総合研究所における研究開発を積極的に進めています。
 2023年度の特許出願件数/保有特許件数は、ともに前年度比約5%増加の297件/678件、平均特許価値は前年度比9%上昇の2.8、特許総資産価値は前年度比14%上昇の972となりました。

*6 LexisNexis Intellectual Property Solutionsが提供するPatentSight[®]により算出される評価データ。平均特許価値はCI（特許ファミリーの競争力および質を表す指標）の平均値。特許総資産価値はCI値の総和。本データは2024年5月14日時点の算出結果、年単位で標記。

機能材料事業本部における取組み

「事業戦略に沿った知的財産活動を通じて事業利益の最大化とリスクの最小化を図る」を事業本部の方針として知的財産活動に取り組んでいます。
 事業それぞれの市場環境等を踏まえ、強化すべき事業には成長に必要な特許出願・権利化・権利化維持を推進する一方、その他の事業にはそれらアクションの厳選を図っています。
 機能性粉体事業および日本イットリウムは知的財産の精査を行ないながら特許価値を上げ、特許総資産価値を伸展させた一方、銅箔事業部等では権利化を推進し特許総資産価値を維持しました。
 2023年度の特許出願件数/保有特許件数は前年度より若干減少の259件/1,365件であります。平均特許価値/特許総資産価値は前年度より若干上昇の1.3/956となり、「価値の拡大」が図れました。

知的財産活動を支える人材基盤の強化

近年の社会環境の変化によって知的財産だけではなく人的資本をはじめとした無形資産も注目を集めるようになりました。「人が知的財産を生み出し、生み出された知的財産を人が使う」ことを把持すべく、当社では知的財産活動に従事する技術者を中心に初級から上級までの知的財産研修を人事部主催の能力開発プログラムに組み込み、毎年度複数回開催しています。また、知的財産リテラシーの向上を図るべく、各事業部門にマッチした知的財産の個別研修も各本部の知的財産室が催しています。

さらに、知的財産部員に求められる業務スキルも多様化が進んでいます。それに応じるため、知的財産部門としては部員に社外研修および社外研究会への積極的な参加を働きかけるとともに、知的財産分野の第一線で活躍されている有識者を招いた社内講演会等も適宜開催しています。



三井金属グループ 特許出願件数推移 (2019～2023年度) 108ページご参照

三井金属グループ 2024年3月末時点における登録特許の国内内訳 108ページご参照

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、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、経営理念である「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」のもと、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。」を基軸とし、全社ビジョン「マテリアルの知恵で“未来”に貢献する、事業創発カンパニー。」を達成するために、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。

三井金属のコーポレート・ガバナンス改革の歩み

取り組みましたこと、改革を図りましたこととその狙い



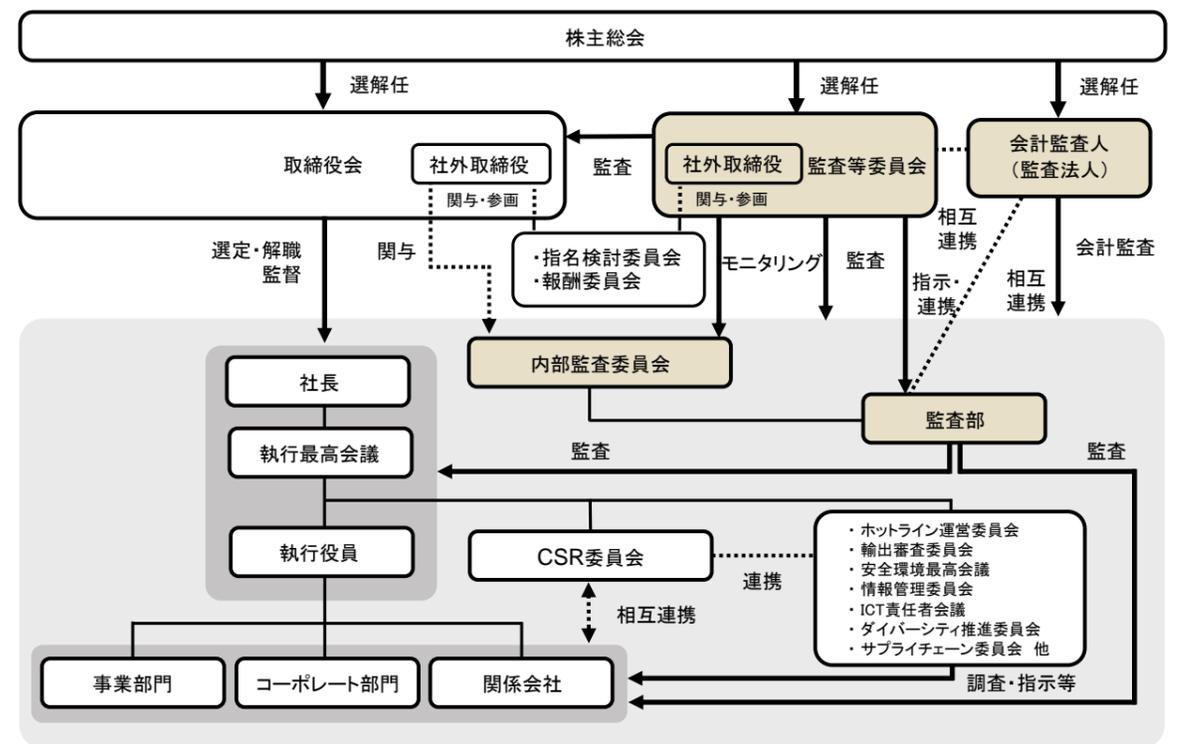
コーポレート・ガバナンス体制

三井金属では、これまで不断のコーポレート・ガバナンス改革に取り組んできました。2024年6月27日には、同日開催の第99期定時株主総会において、経営に関する意思決定の迅速化を図ること、取締役会における審議事項を重点化して経営方針・経営戦略の策定等の議論をより充実させること、および取締役会の経営に対する監督機能の強化を図ることを目的として、監査等委員会設置会社へと移行しました。

同時に、取締役10名のうち半数の5名を社外取締役にし、併せて過半数の6名を非業務執行取締役にし、取締役会の経営監督機能をさらに強化しました。

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、監査等委員会、監査部・内部監査委員会、会計監査人の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きます。

[三井金属 コーポレート・ガバナンス図]



* 指名検討委員会および報酬委員会は、いずれも社外取締役に委員長としています。
* 当社の監査等委員会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

(1) 取締役会の概要

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。取締役会は、取締役10名により構成され、うち女性2名を含む半数の5名(うち3名は監査等委員である取締役)を社外取締役とするとともに、その選任にあたっ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、2024年6月27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、定款上、取締役(監査等委員である者を除く)の任期は1年、監査等委員である取締役の任期は2年です。

(2) 取締役会の開催状況および出席状況

本項目においては、監査等委員会設置会社移行前の2023年度の状況を記載しています。

2023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	13回/13回(出席率100%)
取締役	宮地 誠	13回/13回(出席率100%)
取締役	池信 省爾	10回/10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	13回/13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%)

* 取締役池信省爾は、2023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。

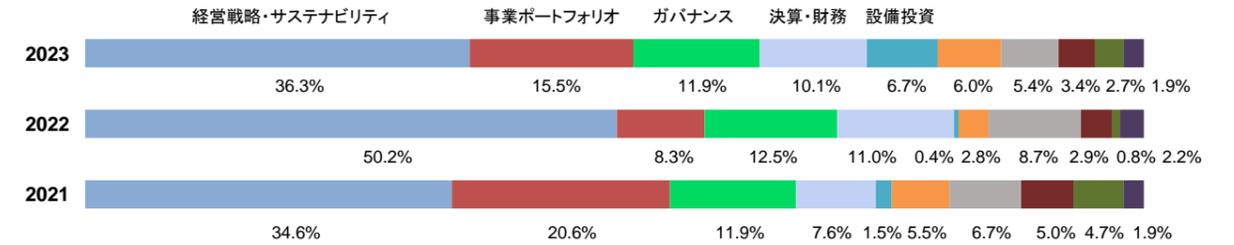
* 当期の役員の変動(2024年6月27日付)

- ①取締役木部久和、取締役角田賢、取締役宮地誠、社外取締役松永守央は、任期満了により退任しました。
- ②常勤監査役沓内哲、常勤監査役福本浩敏、社外監査役石田徹、社外監査役井上宏は任期満了により退任しました。
- ③山下雅司は、新たに取締役に就任しました。
- ④志岐和也は、新たに取締役 監査等委員に就任しました。
- ⑤石田徹、井上宏、川西幸子は、新たに社外取締役 監査等委員に就任しました。

(3) 取締役会審議事項

過去3年間において、当社取締役会における審議内容は以下のとおり変遷してきました。

取締役会に占める議案の区分ごとの審議時間の割合



* 「設備投資」より右側の審議項目は、「個別案件」、「リスクマネジメント・内部統制、コンプライアンス」、「人事」、「訴訟・紛争」、「監査役・会計監査人」の順。

2023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	報告事項
経営戦略 サステナビリティ	・各事業本部・本社部門の状況 ・カーボンニュートラルへの取組み(TCFD対応、トランジション戦略等)、DX(デジタルトランスフォーメーション)対応
事業ポートフォリオ	・事業ポートフォリオの見直し ・M&A・組織再編にかかる個別案件の進捗
ガバナンス	・法令に基づく取締役会の専決事項 ・社則改定 ・事業報告、計算書類等の承認
決算・財務	・資金調達の実行 ・決算短信の開示
設備投資	・設備投資の実行
個別案件	・関係会社の経営状況
リスクマネジメント 内部統制 コンプライアンス	・内部通報制度の見直し ・内部統制報告書の提出
人事	・人事制度の見直し ・役員・経営幹部人事
訴訟・紛争	・訴訟・紛争案件の解決方針
監査役 会計監査人	・監査(監査役監査および三様監査) ・監査上の主要な検討事項

2024年6月27日の第99期定時株主総会以降、監査等委員会設置会社へと移行し、併せて会社の重要な業務執行にかかる意思決定の相当部分を社長以下の執行役員に委任することで、取締役会における審議事項を厳選する一方、中期経営計画、新規事業戦略、サステナビリティ、人的資本や知的財産の活用等の全社戦略や重要方針に関する議論を充実・深化させていきます。

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/>

取締役と取締役会を支える仕組み

(1)各機関の構成

2024年6月27日現在 取締役のうち女性:2名(うち1名は監査等委員である取締役)

◎=議長または委員長、○:構成員 □:一部参加 △:オブザーバー/ゲスト

氏名	役職名	取締役会	指名検討委員会	報酬委員会	執行最高会議	監査等委員会	経営幹部懇談会等	内部監査委員会	経営連絡会
納 武士	代表取締役社長	○	○	○	◎		□		◎
岡部 正人	代表取締役専務取締役	○			○		□	◎	○
池信 省爾	常務取締役	○			○		△		○
山下 雅司	取締役	○	○	○	○		△		○
戸井田 和彦	社外取締役	◎	○	○			○	△	○
武川 恵子	社外取締役	○	○	○			○	△	○
志岐 和也	取締役 監査等委員	○			△	◎	◎	△	○
石田 徹	社外取締役 監査等委員	○	◎	○		○	○	△	○
井上 宏	社外取締役 監査等委員	○	○	◎		○	○	△	○
川西 幸子	社外取締役 監査等委員	○	○	○		○	○	△	○
井形 博史	常務執行役員				○		△		○
安田 清隆	常務執行役員				○		△		○
齋藤 修	常務執行役員				○		△		○
川原 誠	常務執行役員				○		△		○

(2) 諮問委員会

取締役会の任意の諮問委員会として、指名検討委員会および報酬委員会を設置しています。

① 指名検討委員会

【指名検討委員会の概要】

社外取締役、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】

本項目においては、監査等委員会設置会社移行前の2023年度の状況を記載しています。

2023年度においては指名検討委員会を9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	9回/9回(出席率100%)
社外取締役	松永 守央	9回/9回(出席率100%)
社外取締役	武川 恵子	9回/9回(出席率100%)
社外監査役	石田 徹	9回/9回(出席率100%)
社外監査役	井上 宏	9回/9回(出席率100%)
代表取締役社長	納 武士	9回/9回(出席率100%)
常務執行役員	山下 雅司	9回/9回(出席率100%)

【指名検討委員会審議事項】

2023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、スキルマトリクスの見直し、機関設計について、執行役員候補者面談、監査等委員会設置会社における監査体制、決裁権限、定款・社則の変更、取締役候補者について、経営幹部人事、サクセッションプランニング
------	---

②報酬委員会

【報酬委員会の概要】

社外取締役、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を設置しています。報酬委員会は、株主総会で決議された範囲内において、取締役会決議により一任を得た、取締役の基礎報酬額、業績報酬額決定基準の制定・改廃および各取締役の基礎報酬額、業績報酬額の決定を行なっています。

報酬委員会では、取締役(社外取締役を除く)の報酬等を経営の監督機能を高いパフォーマンスで発揮できるものとするために、基礎報酬、短期インセンティブである業績報酬および中長期インセンティブである株式報酬で構成しています。また、取締役(社外取締役を除く)の報酬等の額の水準については、市場競争力を担保するため、国内の大手企業が参加する報酬調査結果の売上高および時価総額が同規模の他企業と毎年比較し、妥当性を検証しています。

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)。

【報酬委員会の開催状況および出席状況】

本項目においては、監査等委員会設置会社移行前の2023年度の状況を記載しています。

2023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】

2023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	2023年度取締役報酬の決定、非財務指標(ESG指標)のKPI、報酬比率、業績報酬のKPI、算定式の見直し、監査等委員会設置会社移行に伴う報酬枠の変更審議 等
------	---

取締役の報酬制度

(1) 役員の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針に係る事項

取締役の基礎報酬額、業績報酬額、株式報酬額は株主総会で決議された範囲内で、取締役会から一任を受けた報酬委員会において報酬額決定基準に基づき公正かつ透明性をもって審議のうえ決定しています。

(2) 2023年度の報酬設計

取締役の報酬額は、株主総会で決議された範囲内で、取締役会から一任を受けた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。

① 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上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。

② 業績報酬に関する方針

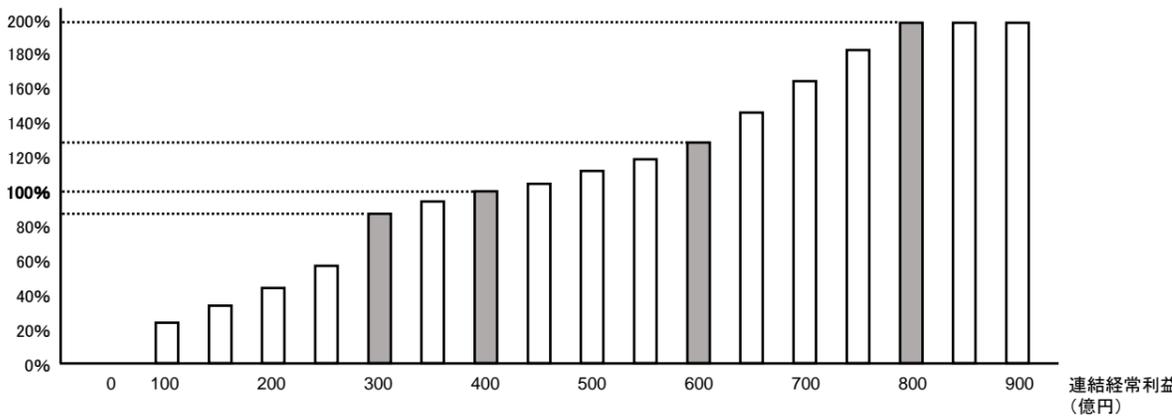
業績報酬については、取締役(社外取締役を除く)を対象に、経営成績を評価する上で重要な指標としている連結経常利益を業績指標として報酬額を算出し、加えて、事業部門担当取締役については担当部門の業績に応じた評価を行ない、加減算を実施しています。

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%水準である400億円を基準値(制度設計上の報酬割合)としています。

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が働く報酬となるように設計しています。

2023年度における業績報酬にかかる指標の実績は2022年度連結経常利益198億円です。

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運動性



(3) 執行役員と執行最高会議

① 執行役員制度

当社では、業務執行の機動性と柔軟性を高め、経営の活力を増大させるため、執行役員制度を導入するとともに、定款および社内規則(取締役会規則「経営に関する担当区分」等)の定めにより、会社の重要な業務執行にかかる意思決定の相当部分を社長以下の執行役員に委任しており、執行役員がその執行を決定しています。

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。

② 執行最高会議

執行最高会議は、上級の執行役員(取締役を兼務する者を含む)により構成され、取締役会議案の事前協議や業務執行に関する重要な事項の審議を行なっています。執行役員は、執行最高会議での議論の結果に基づいて、業務執行の決定・指揮を行なっています。

2023年度においては、執行最高会議を計28回開催しました。

(4) 取締役・執行役員のコミュニケーションとトレーニング

取締役会の議論の活性化や執行役員による業務執行の精度向上のため、取締役および執行役員のコミュニケーションの機会を設けています。

① トップマネジメントミーティング

取締役会において議論する経営戦略のうち特に重要なものや中長期的な課題について、社外取締役を含む取締役会メンバー全員で事前に協議を行ない、論点を整理するコミュニケーションの場を設け、取締役会での議論の効率化・深化や取締役間連携強化に努めています。

② 役員研修会

取締役および執行役員を対象とし、就任時およびその後も継続的に経営を監督するうえで必要となる事業活動に関する情報や知識を提供しています。

③ 社外取締役と機関投資家との対話

毎年2月から3月にかけて、社外取締役と国内機関投資家(上位10社)との面談を実施しています。2023年度は2024年2月13日から3月28日にかけて実施し、資本コストや資本効率、事業ポートフォリオの見直し、取締役会の構成や機関設計の変更等について説明・質疑応答を行ないました。

③ 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ともに、株主との一層の価値共有を図ることを目的として、2021年度より譲渡制限付株式報酬制度(勤務継続型譲渡制限付株式報酬)を導入しました。2023年度にはそれに加え、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」を導入しました。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。

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報酬は、勤務継続型株式報酬およびESG要件型株式報酬としてそれぞれ年額50百万円以内、合わせて年額100百万円以内となり、また、これによって発行または処分を受ける当社の普通株式の総数は、勤務継続型株式報酬およびESG指標要件型株式報酬としてそれぞれ年16,650株以内、合わせて年33,300株以内としています。なお、各対象取締役への具体的な支給時期および配分は、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。

基準値(連結経常利益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	すべて未達
株式報酬割合	15	10~12.5	7.5

④ 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、ESGのKPIをすべて達成したときの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(%)	78	65	53	48	40	
業績報酬割合(%)	0	17	32	38	48	
株式報酬割合(%)	勤務継続型	11	9	7.5	7	6
	ESG要件型	11	9	7.5	7	6

* 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。

⑤ 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式を無償取得する設計にしています。

なお、取締役会は当事業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上決定したことから、以上の方針に沿うものであると判断しています。

(3) 2024年度役員報酬制度の改定内容

報酬委員会では取締役(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、2023年度にESG指標の達成状況に応じて譲渡制限が解除される「ESG指標要件型」の株式報酬を導入し、制度設計上の株式報酬の総報酬に占める割合は、従来の勤務継続型とESG指標要件型の合計で、15%としていました。また、取締役をはじめとする経営層が株主との価値共有および当社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上を一層強く意識するよう、執行役員以上に株式保有ガイドラインを設けました。

このような取組みをさらに進めるため、2024年度からは更に報酬に占める株式報酬の割合を増加させ、連結経常利益400億、ESGのKPIをすべて達成した場合の、報酬の割合は基礎報酬50%、業績報酬30%、株式報酬20%とします。

また、業績報酬の指標は連結経常利益を用いており、事業部門担当取締役については担当部門の業績に応じて評価を行ない、加減算を実施していますが、新たに2024年度中にROIC等を指標とする業績指標導入方法を検討し、2025年度から導入することを決定しました。

報酬の割合

連結経常利益	KPI(重要業績評価指標)	0円以下	200億円	400億円	600億円	800億円以上	
		基礎報酬割合(%)	-	72	62	50	42
業績報酬割合(%)	連結経常利益(2025年よりROICを追加予定)	0	14	30	40	51	
株式報酬割合(%)	勤務継続型	-	14	12	10	9	7
	ESG指標要件型	ESG指標	14	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。

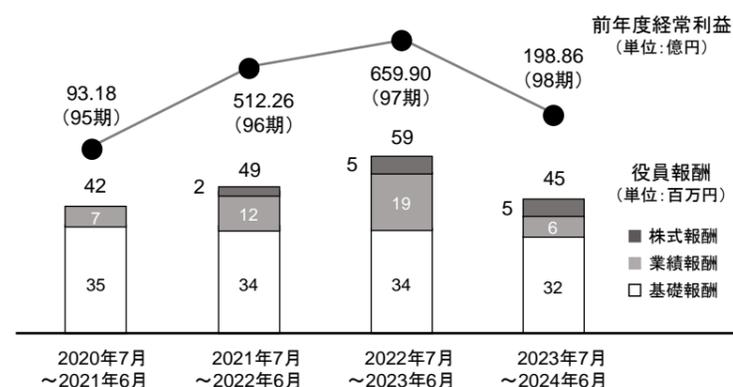
監査等委員会と会計監査人

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数（2023年度）

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)	299	194	55	49	6
監査役(社外監査役を除く)	50	50	—	—	2
社外取締役および社外監査役	82	82	—	—	5

- (注)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、使用人分給与は含まない)と決議されています。
2. 株式報酬については、2023年6月29日開催の第98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1億円以内、割り当てられる普通株式の総数は33,300株以内と決議されています。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。
3. 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。
4. 上記1および3の決議における取締役の員数は8名(うち社外取締役3名)、監査役の員数は4名です。
5. 監査等委員会設置会社移行前の2023年度の状況を記載しています。

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)、
 - 第98期 6人(うち新任取締役1人)

(1) 監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員である取締役全員で構成され、毎月の取締役会の事前に開催し、また必要に応じて臨時で開催します。監査等委員会では、年間の監査計画を決定し、これに従い取締役の職務の執行等を監査します。監査等委員会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きます。

監査等委員会設置会社移行前の2023年度は、監査役会を13回開催し、監査役全員がすべての監査役会に出席しました。

(2) 監査等委員会監査の環境整備(経営幹部懇談会等)

毎月の監査等委員会とは別に、代表取締役・業務執行取締役や各部門長と懇談を実施し、タイムリーな経営方針の把握や、監査等委員に留まらない社外役員間の情報共有を図っています。2023年度は、以下のとおり懇談を実施しました。

	監査役	代表取締役	社外取締役	経営幹部	部門長	関係会社監査役	開催回数(回)
代表取締役との懇談	○	○					2
代表取締役・社外取締役との懇談	○	○	○				3
経営幹部との懇談	○		○	○			4
部門長との懇談	○		○		○		2
関係会社監査役連絡会	○					○	2

* 2023年度の開催回数は、監査等委員会設置会社に移行する前の、監査役会としての開催回数です。

② 監査部と内部監査

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。

(3) 内部監査委員会と監査部

① 内部監査委員会

三井金属では、監査部担当取締役を委員長とし、監査部長、事業本部管理部長、本社関連部門長、三井金属(上海)企業管理有限公司内部監査室長が構成員となり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。なお、内部監査委員会には、上記の構成員のほか、監査等委員である取締役および監査等委員ではない社外取締役がオブザーバーとして出席しています。

③ 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・監査役会の実効性評価

(1) 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。

① 実施方法・プロセス

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。

2023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し、その結果に基づき第三者機関が取締役会メンバーに個々にヒアリングしたものを集約および分析しました。これを受け、2024年3月開催の取締役会で審議し、その評価と今後の対応を確認しました。

② 結果

アンケートおよびヒアリングからは、社外取締役が議長を務める取締役会の運営(自由闊達な議論ができる場の醸成)、決議した内容の取締役会へのフォローアップ等、総じて大きな問題がないとの意見が大半を占め、過去からの実効性評価結果を踏まえ、取締役会の実効性は改善しているものと評価していますが、更なる持続的な成長と中長期的な企業価値向上のためには、モニタリングモデル(監査等委員会設置会社への移行)を志向すべきという取締役会メンバーでの共通認識を得ました。

ア) 前回からの改善状況

2022年度の実効性評価では、「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」の各々に関しての取締役会での議論をより深めていくという課題があがりましたが、2023年度は、執行側からの定期報告が実施されていて改善傾向にあるものの、更にと取締役会での議論をより充実していく必要があると判断しています。指名検討委員会および報酬委員会の内容の取締役会へのフィードバックが不十分であるという課題については、取締役会への共有が進んだとの認識であり、また、最高経営責任者等のサクセッションプランに関する議論が不十分であるという課題については、審議が進展してきたとの認識であり、総じて、2022年度の課題については対応が進んでいると評価しています。

イ) 課題認識

2023年度の実効性評価では、取締役会での審議項目数が多い、取締役会から下位の会議体等の執行側への権限委譲を進めるべきという課題が出され、全取締役会メンバー間で共有しています。

③ 今後の取組み

当社は、第99期定時株主総会における監査等委員会設置会社への機関設計変更を経て、これからはその枠組みを有効に活用し、取締役会の機能を高める取組みを継続的に進めていきます。

(2) 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。

① 実施方法・プロセス

2023年度の実効性評価は、以下8項目に対する有効性につき、監査役全員に対するアンケートを実施し、その結果を基に全監査役間で各質問項目について議論し、課題を抽出する形で実施しました。

ア) コーポレートガバナンス・コードへの対応

イ) 取締役・取締役会対応

ウ) 三様監査連携体制

エ) 財務報告・情報開示の監視・検証

オ) 重要な法令違反や不適切な会計処理等の不祥事対応

カ) ICTガバナンスおよび情報システム体制

キ) ESG・SDGsへの対応

ク) 監査役会の運営

これを受け、2024年3月開催の監査役会で審議し、その評価と2024年度の監査計画を決定しました。また、その内容は取締役会にも報告しました。

② 結果

アンケートおよび全監査役間の議論では、各項目につき総じて大きな問題はなく、監査役会の運営としては内容が充実しており、議論もしやすい環境で多様な意見が開陳されていると評価しています。

他方、三様監査・グループ監査の連携を強化すべきである、ICT投資とDXの推進状況に加え営業秘密管理についても監査を強化すべきである、監査役会はより重要な議題の議論に時間を割くべきである、という課題も抽出され、全監査役間で共有しています。

③ 今後の取組み

第99期定時株主総会における機関設計変更を経て、監査等委員会設置会社へと移行しました。その枠組みを有効に活用するとともに、監査役会実効性評価を通じて確認された項目を踏まえて2024年度の重点監査項目を指定し、監査等委員会において監査を行なっていきます。

三井金属グループ内における共有・連携の体制

経営連絡会(三井金属の経営幹部および全関係会社の役員が出席しグループ全体の経営状況・課題等を共有)、経営幹部研修会(三井金属グループ全関係会社の取締役・監査役を対象に、関係会社役員としてのスキル・マインドの教育・研修を実施)、企業集団監査役連絡会(三井金属の監査等委員会および常勤監査役の間で各社の監査の状況や課題を共有)等を通じ、三井金属グループ全体での情報共有・相互連携の体制を構築しています。

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きています。

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	2021年度	2022年度	2023年度	
銘柄数	非上場	30	28	25
	上場	10	10	7
	合計	40	38	32
貸借対照表計上額(百万円)	非上場	3,188	1,999	1,869
	上場	3,927	5,114	8,589
	合計	7,115	7,113	10,458

役員一覧 (2024年6月27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

岡部 正人

当社グループの電子材料事業、機能材料事業での営業、企画の豊富な経験による事業戦略や営業・マーケティングに関する知見を持ち、当社事業に深く精通しています。



常務取締役

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。

監査等委員である取締役



取締役 監査等委員

志岐 和也

長年法務業務に携わり、法務部門における深い知識を有するとともに、リスク管理に関する相当程度の知見を有しています。



社外取締役 監査等委員

石田 徹

経済産業省産業技術環境局長や資源エネルギー庁長官を歴任し、現在も日本商工会議所・東京商工会議所専務理事を務めるなど、長年にわたり商工業の発展に寄与する要職を務めています。業務執行の監査に求められる判断力、識見などを有しています。



取締役

山下 雅司

当社グループの財務、監査、関係会社の事業統括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。



社外取締役

戸井田 和彦

日産自動車株式会社に営業部門を中心に商品企画、販売促進、販売会社の立ち上げなど幅広い業務を行ない、業務執行者としての経験を有するほか、株式会社ファルテックにおいては代表取締役社長として当時の東京証券取引所一部上場を実現しました。2020年から2022年までは学校法人立教学院理事長を務めており、豊富な知識・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、現在も学校法人昭和女子大学特命教授ならびに女性文化研究所長を務めています。



社外取締役 監査等委員

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経験と実績を積んでいます。業務執行の監査に求められる判断力、識見などを有しています。



社外取締役 監査等委員

川西 幸子

ソフトウェアエンジニアとしてキャリアをスタートさせた後、公認会計士に転じ、長年にわたり企業の監査に携わっている経験から、業務執行の監査に求められる判断力、識見などを有しています。

* 取締役および監査役の略歴を、P.102-103に掲載しています。

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 ・海外での学識経験者
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	—	◎	○		◎				○	◎
岡部 正人	代表取締役専務取締役	専務執行役員/機能材料事業本部長		◎			◎			◎	○
池信 省爾	常務取締役	常務執行役員/経営企画本部本部長	◎	○		◎			○		
山下 雅司	取締役	常務執行役員//経営企画本部副本部長	○		◎			◎		◎	
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	—						◎	○	◎	
志岐 和也	取締役 監査等委員	—							◎	○	○
石田 徹	社外取締役 監査等委員	—							◎	○	◎
井上 宏	社外取締役 監査等委員	—						○	◎		◎
川西 幸子	社外取締役 監査等委員	—	○		◎	○					○

○=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

ー 議長として、どのような取締役会の運営を目指していらっしゃるのか、お聞かせください。

前提として、自由闊達な議論ができる場をつくるよう意識しています。とくにサステナビリティ、事業ポートフォリオ、経営資源などがそうなのですが、うわべの議論にはせず、焦らずに議論を深めていくことが重要です。それを目指しています。現場の理解が追いつかないまま議論が先に進んではいけません。

ー 三井金属の取締役会の良いところは、どういった点でしょうか。

ちゃんと議論しながら結論を導き出すことを志向しており、それに至る議題の選定というプロセスになってきているところ。また、取締役の皆様にはそれぞれのスキルマトリクスに掲げられた専門性をベースに意見を仰っていただけるので、非常に進めやすいと感じています。

ー 取締役会の開催前に毎回、議事運営会議を行なわれていますが、そこではどのようなことを心がけていらっしゃるのでしょうか。

納社長以下、執行側と向う2回分の取締役会の議題案をベースに毎回議論しています。社外取締役としての客観的な視点を持ちつつ、取締役会で議論されるべき事項を正しく俎上に載せる、執行側で当然と思っていることが社外役員から見たらそうではない、といったことはこの会社でも往々にしてあることですので、そういった点についても忌憚なく質問し、情報共有してもらい論点を整理しています。

実際に、議長に就任してから2年になりますが、運営の仕方や取締役会に上げてもらう議案等、お願いしたことは執行側でも真摯に対応することで、取締役会の実効性も徐々に高まってきていると思います。

コーポレート・ガバナンス
interview

取締役会議長に、お伺いいたします。

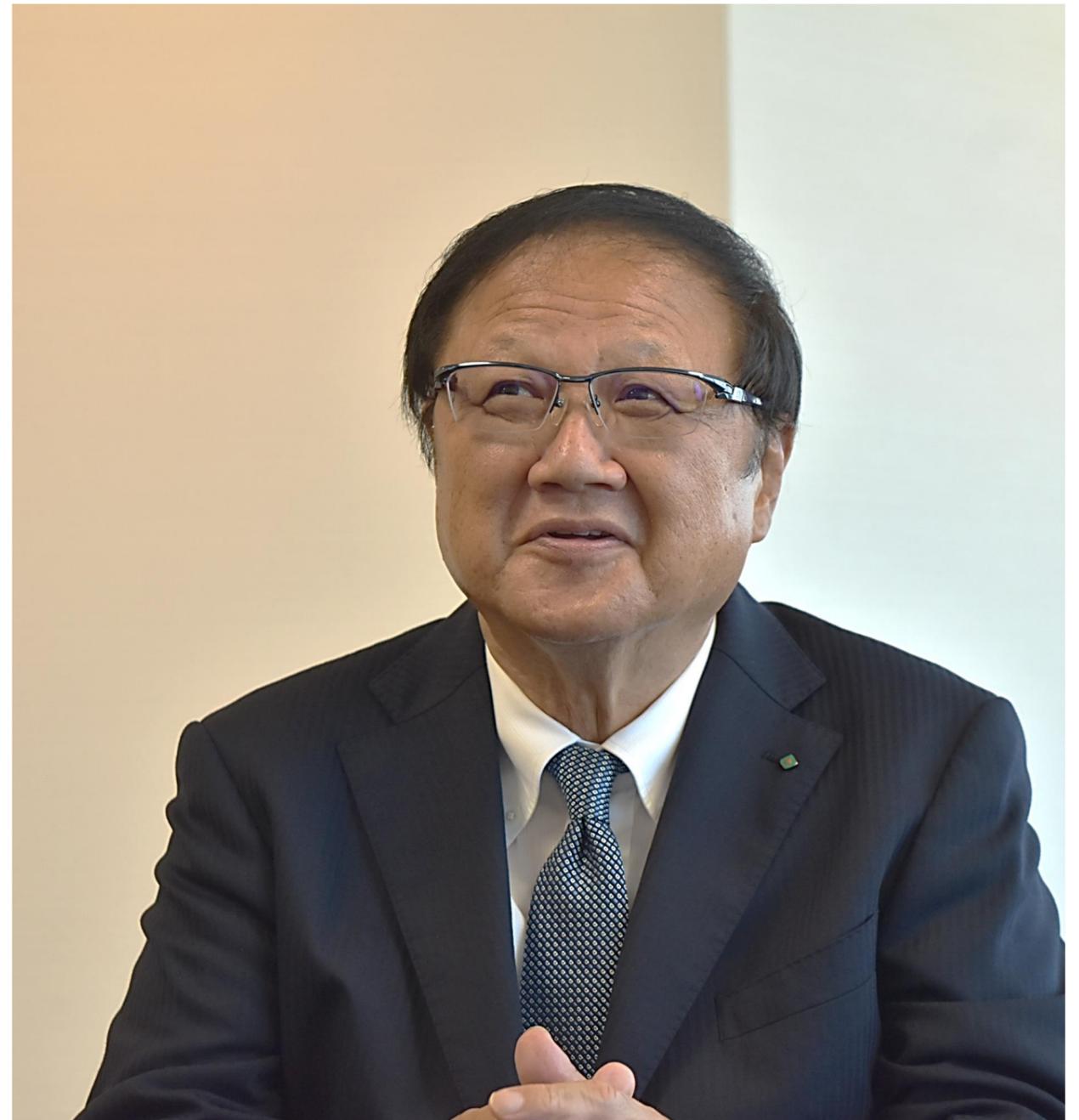
ー 三井金属の取締役会において、メンバーに意識してもらいたいことは何でしょうか。

納社長からも執行最高会議での議論の内容等を共有いただいているところではありますが、三井金属は事業領域も多岐にわたるので、提案された議案がどのような背景で出てきたのか、しっかりと実行できる環境にあるか、その実行できる環境をこれからも作っていけるのか。そういった、提案された議案についての背景や社内での議論を、取締役会でより共有していければよいと思っています。

ー これからの三井金属の取締役会に期待されることは何でしょうか。

過去の実効性評価や取締役会で議論を重ねた結果、監査等委員会設置会社に移行し、執行側への権限委譲を進めたことで、取締役会は全社的視点での戦略・方針の議論やモニタリングにより注力できるようになりました。

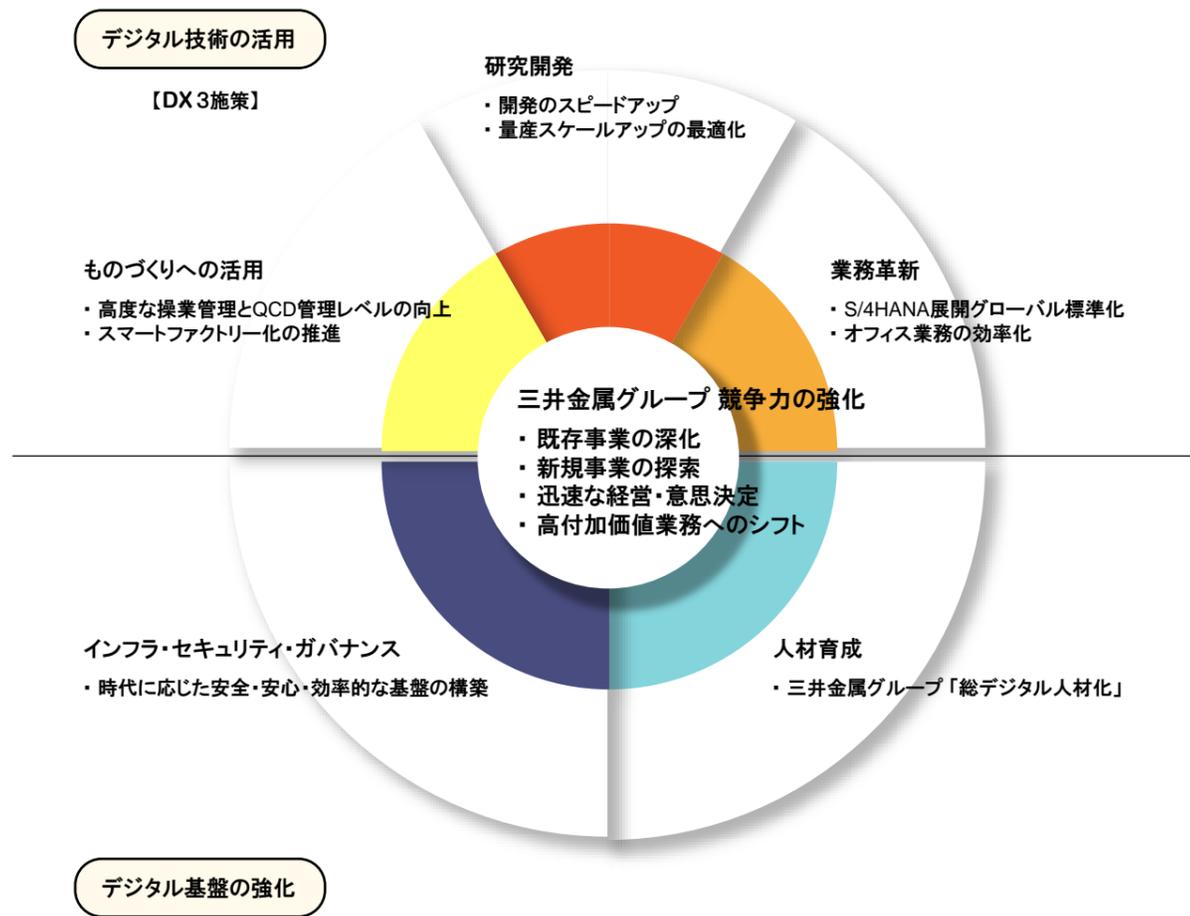
執行部門に任せるべきところは任せて経営のスピード感を高めていくとともに、事業ポートフォリオの動的な管理など、過去の取締役会実効性評価ではまだ足りないと感じていた事項に対する議論をもっと深めて、来年度から始まる新たな中期経営計画をしっかりと策定していきたいですね。



社外取締役 取締役会議長
戸井田 和彦

ICTガバナンスとDXの推進

三井金属グループは、統合思考経営を支える新しい仕組みとしてDXに取り組み、デジタル基盤の強化によってデジタル集団への進化を図ります。「研究開発」「ものづくりへの活用」「業務革新」のDX3施策を推し進め、競争力強化へとつなげていきます。



デジタル基盤強化に向けた取り組み

ICTガバナンス

三井金属グループは 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) グループ全体での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、2022年度にグループ全体でのSOCの構築を完了しています。

(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。2023年度は、Box (クラウドシステム) への不正なアクセスを検知する仕組みの導入を行いました。

ICT人材育成

ICTを活用し統合思考経営を実現するため、三井金属グループの全従業員をデジタル人材化する「総デジタル人材化」を合言葉に、ICT教育を実施しています。対象者、用途に合わせ、3つのコースをオンラインで公開しており、これまでに約2,000名が受講しています。

また、各階層の必修研修としてインシデント対応等を含む情報セキュリティ研修も実施しています。

デジタル技術活用に向けた取り組み

研究開発のスピードアップ

新規事業創出のスピードアップを目指し、研究開発部門のデータ基盤を整え、デジタル技術を活用した業務効率化や実験自動化などによる研究開発期間1/3モデルの確立、また、センシング、シミュレーション技術により重要な製造因子を把握し、安定した量産スケールアップを実現する仕組みを構築しました。今後、幅広い研究テーマに適用していきます。

ものづくりへの活用

当社グループの主要製錬所のひとつである八戸製錬をモデルとする「設備管理・操業データ共有、活用に向けたデジタル化」を実施し、業務の効率化を図りました。安定操業に向けたさらなる活用と他拠点への展開を計画しています。

デジタル化の概要:

(技術者が実施していた作業を自動化)

- 過去の膨大な操業データを含むデータの収集と蓄積
- データ加工
- データの可視化 (定形レポート自動作成、閾値による自動アラート等)

業務革新へ向けて

経営情報基盤の確立と活用、個別事業のオペレーション強化、およびデジタル化の促進、従業員の成長と高付加価値業務へのシフトを目指し、基幹システム S/4 HANA の利用拡大を進めています。また、基幹システム保有の製造、販売、設備などの各種データを活かし、業務改善に資する全社共通の可視化ツールの開発を行なっています。

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。

2023年度は、計画に基づきリスク区分ごとにリスクのローリング調査を実施し、リスクマップによりリスクの特定、評価を実施しました。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。各拠点において、リスク低減活動の拡充が確認できました。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、監査等委員である取締役とは分離した立場である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(2024年度)]

次期中期経営計画に向けた全拠点に対するリスク調査

- 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

役員を対象とした災害対応ワークショップ



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*2>

- ・環境
- ・社会
- ・ガバナンス

*2 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うえで資産を守り、事業の早期復旧と継続を図ることを目的とした、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。

2023年度は、取締役を含む役員9名を対象とした災害対応ワークショップを開催しました。首都圏での大規模地震発災を想定し、代表取締役を本部長とした全社災害対策本部の動きの確認や、IMP、製品出荷が数カ月間停止した場合の代替戦略を含むBCPの検証ワークを行ないました。検証を通じて明らかになった課題について、計画の見直しを行っています。

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、人権リスク評価と人権基準

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。

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当社グループ全体で実行するために、CSR委員会傘下の人権部会を組織し、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

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。2023年度までに国内外対象拠点57のうちの46拠点、81%で完了しています。

2023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、海外主要拠点2拠点で人権DDを実施しました。直接的な強制労働・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。2024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

- ・退職に制限を課す社内ルールの撤廃(海外拠点)
- ・社内の人権教育の対象拡大(海外拠点)

[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.80-82

[鉱山事業] P.83-85

外国人労働者の人権尊重

外国人労働者の人権について、2023年度、人権部会では、国内拠点において、特に人権課題が指摘されている外国人技能実習制度の使用状況を調査しました。調査の結果、外国人技能実習制度を使用しているまたは使用した拠点があり、人権課題への対応について第三者専門機関に意見を伺いました。まず外国人技能実習生との個別インタビューを実施し、関連するステークホルダーと技能実習生の採用プロセスについて、面談を行ないました。これらのエンゲージメントにより明らかになった人権課題について、第三者専門機関とは是正措置を検討し、是正プロセスを確認しました。

当社グループは、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も参画し、ステークホルダーとのエンゲージメントを強化しています。人権課題に対する是正措置やエンゲージメントで取得した内容を整理し、2024年度は、是正プロセスに沿って是正措置を実施します。また、当社グループの外国人労働者の雇用に係る細則を検討します。

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ページ(P.64)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。2023年度は人権DDの実施と合わせて、対象拠点の171名が人権研修を受講しました。また、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、全従業員に対して実施する人権研修の教育内容の見直しを行ない、2024年度以降グループ内で展開していきます。

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、12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。2023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	4,587	3,331	7,918
従業員数	6,764	6,524	13,288
割合	67.8%	51.1%	59.6%

* 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、監査部担当取締役を委員長とし、監査部長、事業本部管理部長、本社関連部門長、三井金属(上海)企業管理有限会社内部監査室長を構成員とする内部監査委員会を組織し、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。監査部が実施する内部監査ではコンプライアンスの状況等の監査も行なっており、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。なお、内部監査委員会には、上記の構成員のほか、監査等委員である取締役および監査等委員ではない社外取締役がオブザーバーとして出席しており、監査等委員会が内部監査委員会のモニタリングを行なう体制となっています。

(1) 行動規範の理解と共有

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範として「行動規範」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うえで、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、現地語化を図ったうえ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、モロッコ、フランス、ペルー、メキシコの12か国・地域において展開してきました。

2022年度のインドネシアへの展開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。2023年度以降、モロッコ、フランス、ペルー、メキシコなど他の地域への展開を開始しています。

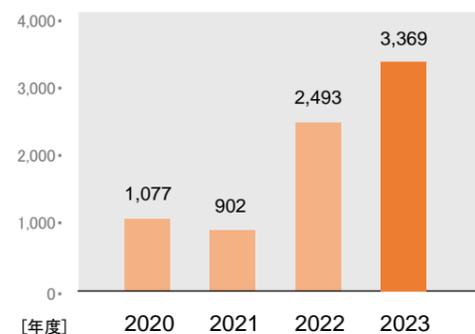
(3) コンプライアンス意識調査 (調査結果 右ページ)

行動規範の理解度や、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。2023年度は、コンプライアンスの認知度、行動規範の浸透度、内部通報制度(MHL)の信頼性の3項目について従業員7,000名を対象に調査を実施しました。直近2回の調査と比較し、行動規範の浸透度はわずかながら悪化したものの、コンプライアンスの認知度および内部通報制度(MHL)の信頼性の2項目は改善傾向にあり、特に内部通報制度(MHL)の信頼性は外部窓口の設置等により大幅に改善しました。なお、行動規範の浸透度については、研修等を通じ改善を図ってまいります。

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。2023年度はのべ3,369名がコンプライアンス研修を受講しました。

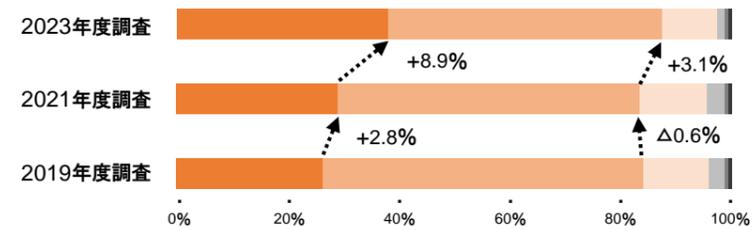
コンプライアンス研修受講者数の推移



* 2021年度より集計の対象とする研修を増やしています。

コンプライアンスの認知度

Q. あなたはコンプライアンスという言葉をご存じですか？



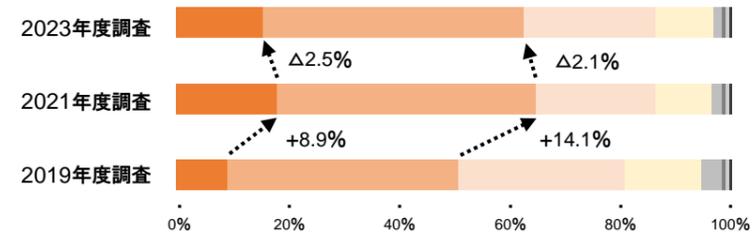
2023年度調査結果

- 87%が「詳しく知っている」「ある程度知っている」と回答
- 「詳しく内容を知っている」については、前回より大きく増加

- 詳しく内容を知っている
- 内容はある程度知っているが詳しくはわからない
- 内容は想像つくが、知識として内容は知らない
- 名前を聞いたことがある程度で内容は知らない
- まったく知らない
- 不明

行動規範の周知

Q. あなたは普段どの程度 三井金属グループの行動規範を意識していますか？



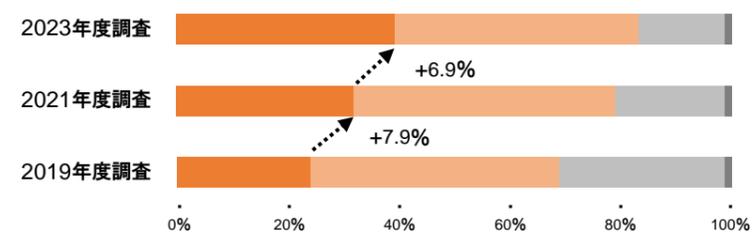
2023年度調査結果

- 63%が「常に意識している」「やや意識している」と回答
- 「常に意識している」「やや意識している」の合計が前回からわずかながら悪化

- 常に意識している
- やや意識している
- どちらともいえない
- あまり意識していない
- まったく意識していない
- その存在を知らなかった
- 不明

内部通報制度(MHL)の信頼性

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



2023年度調査結果

- 39%が「利用しようと思う」と回答
- 外部窓口の設置等により大きく改善

- 利用しようと思う
- 利用しようかどうか迷う
- 利用しようと思わない
- 不明

(1) 行動規範・コンプライアンス研修

行動規範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開催しています。国内拠点では、新入社員研修を含む各等級への研修や、全関係会社の取締役・監査役を対象とした経営幹部研修の中で実施し、985名が受講しました。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。2023年度はペルー、ベトナムにおいて、行動規範・コンプライアンス研修を現地開催し、のべ234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。2023年度に法務部門が主催したセミナーとしては、営業秘密管理、独占禁止法、下請法、偽装請負、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開催し、2,150名が受講しました。

(3) MLPIによる研修の実施

(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MLPIにおいて実施しており、1,413名がMLPを通じて受講しました。

テーマ	開催方法	受講者数
営業秘密管理	対面/MLP	1,644
独占禁止法・下請法	対面/MLP	280
偽装請負	MLP	144
安全保障貿易管理	MLP	82
合計		2,150

内部通報および外部通報に関する制度

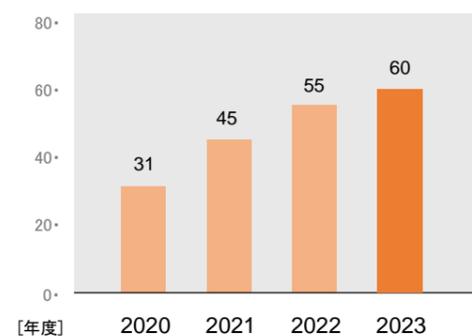
社内外のステークホルダーを対象に、事業活動や職場における不正競争・贈収賄・安全衛生等にかかる法令・社内規則違反および人権を含む社会・環境リスクに関する内部通報および外部通報（以下通報等）に関する制度を設けています。

通報者の保護を徹底するため、匿名性の確保、通報者に対する不利益な取扱いの禁止等について厳格に実施運用しています。通報内容は、監査等委員会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)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。さらに、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、外国語を母国語とする方や女性にとってもより通報しやすいものとなりました。

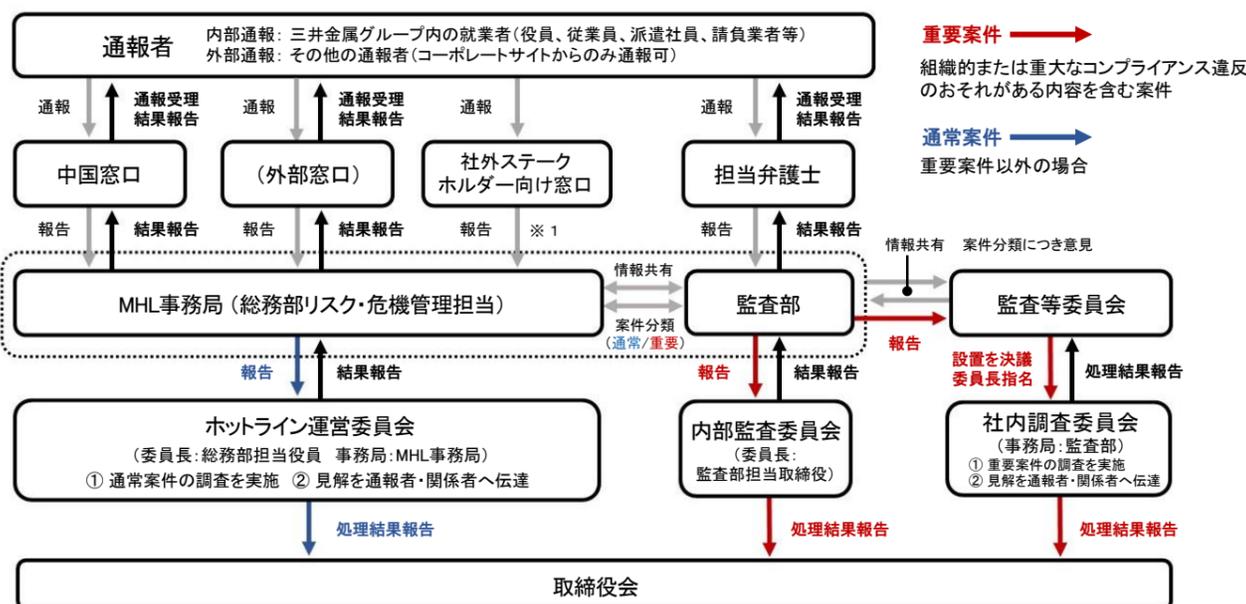
これらの活動の結果、近年、内部通報制度の社内における認知度・信頼性は向上しており、通報件数もここ数年着実に増加しています。

三井金属ホットラインへの通報件数



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。

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



※1 コーポレートサイトの通報に対する通報受理および結果は、MHL事務局(外部窓口)から報告

反競争的行為防止および贈収賄防止への取り組み

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グローバル展開と並行して、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調達方針への同意書をサプライヤーに順次展開してきました(サプライチェーン・マネジメント P.80)。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、特にアジアにおいて締結を推進しています。これまでに締結を推進してきた国・地域における進捗は以下のとおりです。

国名	締結社数 (2022年度末)	締結社数 (2023年度末)	増加数
タイ	297	370	73
中国	353	353	—
台湾	143	143	—
マレーシア	36	36	—
ベトナム	51	66	15
インドネシア	101	101	—
インド	0	98	98
ペルー	0	30	30
モロッコ	0	47	47
メキシコ	0	53	53
合計	981	1,297	316

今後は欧米等新たな国・地域において贈収賄防止協議書の締結を推進していきます。

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について、定期的に各拠点における法務監査(実地監査および書面監査)の中で確認しています。また、ペルーにおいては、贈収賄防止管理システムの国際標準規格であるISO37001を取得しています。

なお、三井金属グループにおいて、2023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。

2023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り組み

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、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トップの下、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、2022年度より情報管理体制の運用の状況の監査を定期的に行っており、2024年度も国内外拠点において実地監査を実施予定です。

(2) 輸出管理(安全保障貿易管理)

三井金属は、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。

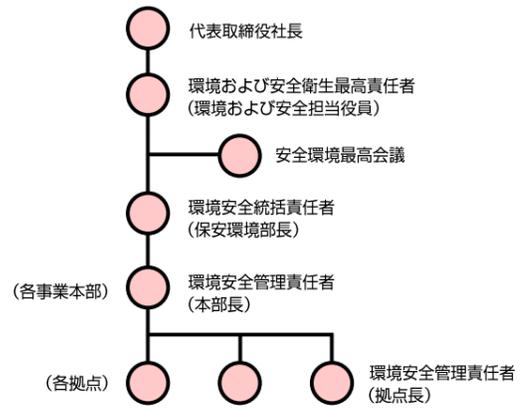
安全衛生

私たち三井金属グループは、パーパスに基づいた統合思考経営の実現のためには、事業運営における労働安全衛生の確保が不可欠であるとの認識を共有しています。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、安全衛生の取組みを継続的に進化させています。

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。なお、安全衛生基本方針、安全衛生目標と活動は、協力会社や請負会社の従業員を含め、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、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。2023年、コロナによる移動制限が解除されたため、安全監査はすべて各拠点の現場で実施しました。



中国各拠点の担当者が集まった環境安全担当者会議（蘇州）

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。

2023年、VR (Virtual Reality) 体感研修を導入しました。VRで災害による揺れ・傾き・転倒・衝撃などをリアルに体験し、従業員の危険感受性を高める狙いです。当社災害事例の特徴から、「階段で転倒」、「梯子から転落」、「フォークリフトの転覆」、「重機との衝突」において研修を実施しました。今後、各拠点にて自拠点の災害状況に応じてVR体感研修を展開する予定です。

2023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
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)	<ul style="list-style-type: none"> 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)	<ul style="list-style-type: none"> 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)



VR体感研修

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を開始しています。2023年度、ロックアウトの未実施による労働災害は0件でした。



安全基準講習会（彦島製錬）

(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。2023年度、「酸素欠乏危険作業安全基準」と「眼を薬傷災害から守るゴーグル着用基準」を新たに制定し導入しました。類似災害の撲滅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グループ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、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、これが一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にととも、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みました。今後も活動を継続する計画です。

* 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/>

環境課題への取組み

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。カーボンニュートラルの実現や循環型社会の構築に向け、オペレーション個々の細やかな改善とともに新たなことに挑戦しています。

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（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)

2023年の安全成績

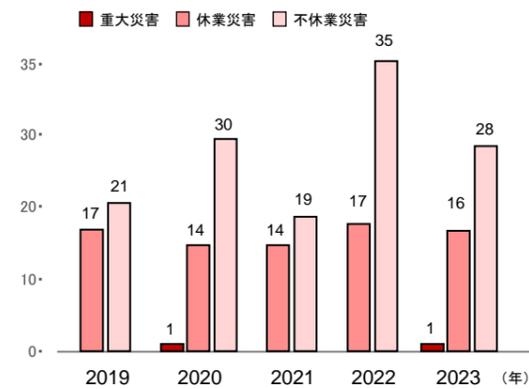
2023年、協力会社・請負会社を含めて三井金属グループ全体の災害発生件数は68件で、前年度より改善しました。しかし、12月に国内において重大災害が発生し、重大災害「ゼロ」目標が未達となりました。

国内では、グループ全体の66%を占める45件の災害が発生し、転倒、挟まれ・巻き込まれ、切れ・こすれの3型が最多でした。グループ全体の被災人数では、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。

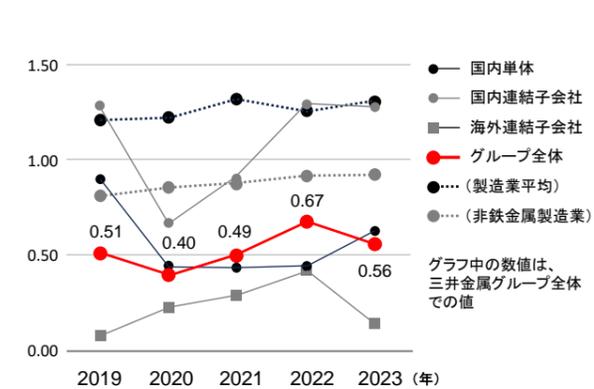
国内拠点の災害発生件数の推移

※ 協力会社・請負業者で発生した災害も含めています。



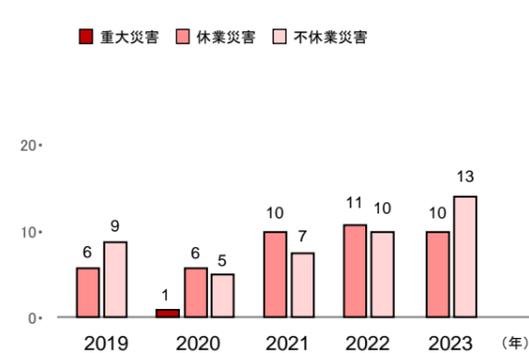
災害度率の推移

* 協力会社・請負会社の社員による災害は含めていません。



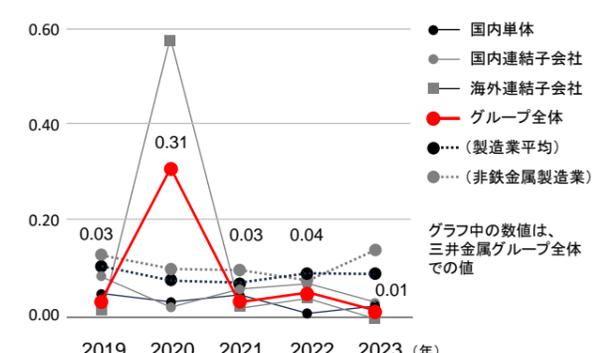
海外拠点の災害発生件数の推移

※ 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^{*}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。

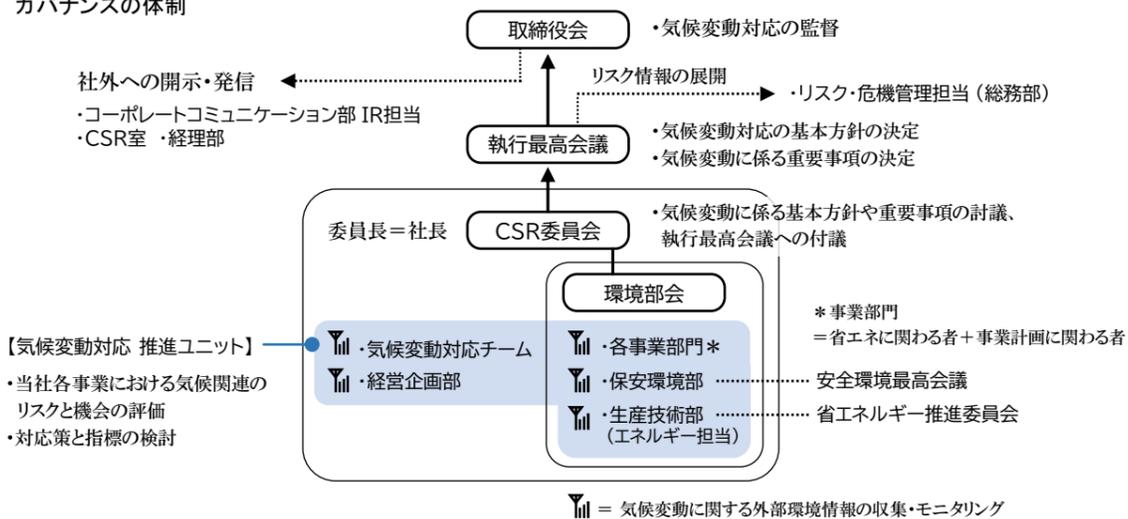
2023年度、取締役（社外取締役を除く）報酬につき、「ESG指標要件型譲渡制限付株式報酬」を導入しました。ESG指標の一つとして、温室効果ガス削減への取組みを組み入れています。

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。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。

ガバナンスの体制



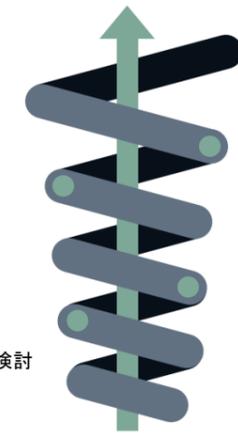
リスク管理のプロセス／シナリオ分析と事業戦略の融合

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、当社グループの主要事業である金属事業、機能材料事業、モビリティ事業におけるシナリオ分析が完了しました。そのうち金属事業と銅箔事業（機能材料事業）については、アップデートを実施しています。引き続き、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。

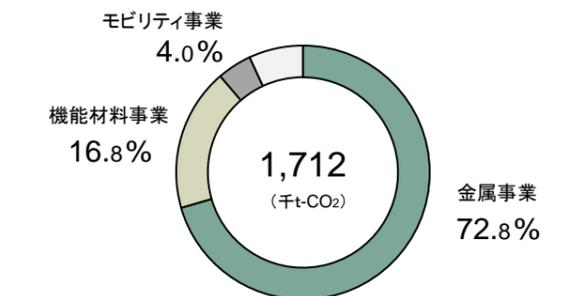
シナリオ分析では、それぞれのリスクによる収益低下を最小化するとともに、新たな製品や新規事業の創出等による機会の獲得を実現するための対応策を検討しています。それらの多くは長期的な視点で取り組むべき内容ですが、対応策の一部は「22中計」に落とし込み、実行しています。また、現在策定中の「25中計」にも組み込み、戦略のレジリエンスの確保に努めます。

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ています。このプロジェクトは、各製錬拠点の生産量とCO2排出量を管理するとともに、新たなCO2削減技術にも挑戦しています。三池製錬（株）ではバイオマス燃料による石炭代替などに取り組んでいます。

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
	1.5°Cシナリオ	産業革命期比で21世紀末に0.3～1.7°C上昇 * 主にIEAの NZE (Net Zero Emissions by 2050 Scenario) のデータを利用

2023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。

金属事業のシナリオ分析概要

インパクト試算項目	リスク	機会	4°C	1.5°C	対応策
売上高	・鉱山原料や製錬コスト上昇による製品の市場価格が高騰し、自社製品代替が加速し、売上が減少 ・環境対応企業への選好が起る	・電化推進やエネルギー貯蔵技術の高まりで、非鉄金属の需要拡大が想定される ・製品の脱炭素促進による市場価値向上	Loss ▼▼▼	Profit ▲▲▲	・市況の監視や安定操業と共に、需要増加対応の検討を実施 ・リサイクル率向上やCO2排出量削減などの環境対応を加速させる
炭素税	・炭素税導入による製造・物流コストの増加	—	—	▼▼▼	・化石燃料の使用量低減や燃料転換技術開発、再エネ電力導入、製造設備の電化を進める
エネルギー価格	・石炭や電力等のエネルギー価格上昇により製造・物流コストが増加	—	▲▲▲	▲▲▲	・デマンドレスポンス対応の強化による電力価格の低減 ・エネルギー使用量の削減
原材料価格 原料	・亜鉛・鉛鉱石価格上昇により自社製品の代替が加速、売上が減少	—	▲▲▲	▼▼▼	・リサイクル原料や難処理原料などの高マージン原料への転換を加速させる
副資材	・エネルギーや炭素コスト増加による薬品・資材価格の上昇	—	▼	▲	・薬品使用原単位の削減 ・調達ソースの多様化

機能材料事業のシナリオ分析概要

インパクト試算項目	リスク	機会	4°C	1.5°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) ・競合技術の台頭により売上げの減少	・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 ▼▼▼	Loss ▼▼▼	・国内外のユーザーへの拡販 ・生産性向上と共に、生産効率の高い製品の拡販 ・顧客の購買方針に沿った再エネ推進 ・低GHG排出量生産をアピールし顧客信頼性獲得 ・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・エネルギー価格	・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 ・非化石証書・環境価値購入によるコスト増加	・CO2フリー化による販売促進	▼	▼▼	・現地国の政策動向の把握と予算への影響把握 ・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 ・太陽光発電などの再エネ導入や廃熱利用の促進検討 ・PPA(Power Purchase Agreement)による電力価格長期固定化 ・化石燃料設備電動化推進 ・カーボンプレジットの活用
原材料価格	・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りコストアップ	—	▼▼	▼▼	・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
異常気象による 損失	・渾水(台湾)による操業停止 ・ゲリラ豪雨(マレーシア)による操業停止	—	▼	—	・異常気象対策への投資 ・予備電源確保 ・現地の長期気候状況の把握

モビリティ事業のシナリオ分析概要

インパクト試算項目	リスク	機会	4°C	1.5°C	対応策
売上高	・燃費規制など法規制強化により、内燃機関自動車(ICEV)販売が減少するため、排ガス浄化触媒製品の需要が減少 ・EV化シフトによるドアロック市場シェア低下 ・環境対応の厳格化による逸注	・HEV、PHEVなどで使用される製品需要が増加 ・脱炭素化関連用途の新たな触媒関連製品市場の拡大 ・ドアロック軽量化製品の開発による市場拡大	Profit ▲	Loss ▼▼	・HEV、PHEVなどに最適化した触媒製品の開発、供給ヘシフト ・EV向けドアロック製品の開発加速 ・EV向けドアロック製品のマーケティング、PR活動実施
原材料価格	・再エネ関連の素材需要増加に伴う原材料コストや供給の不安定化 ・原材料の減量化が求められ、競争が激化	・原材料の減量化技術早期導入とコストダウンで優位性を獲得	—	定量化困難	・製品における貴金属の減量化
顧客の評判・ ニーズの変化	・製造工程における低炭素化が求められ、操業コストが増加 ・GHG排出負荷の大きいとみなされる製品を敬遠	—	—	▼	・再エネ設備の導入とグリーン電力の活用 ・省エネタイプ設備の導入 ・廃熱ロス低減のための設備改善

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

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

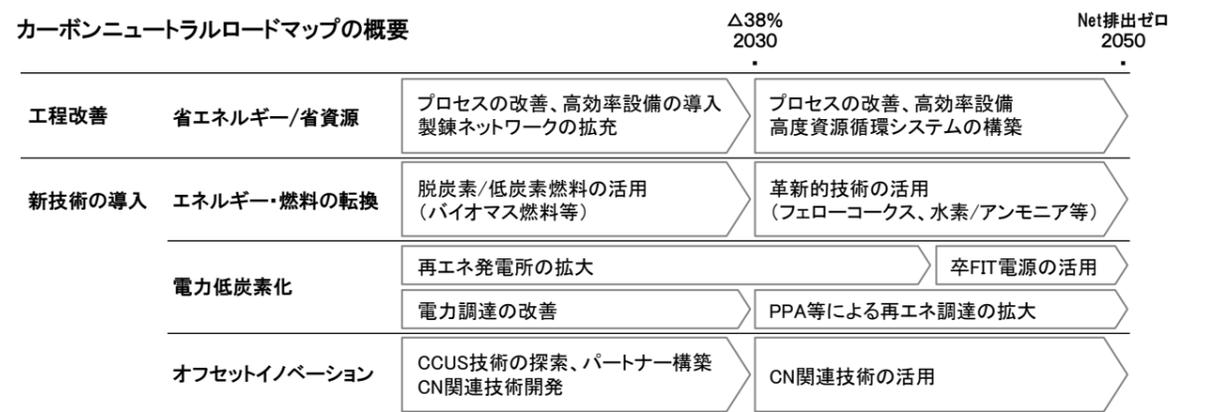
2050年度までにカーボンニュートラル(Net 排出ゼロ)を目指す

カーボンニュートラルロードマップの運用

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CN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及び実行計画に基づき、事業本部の支援・管理のもと、必要な投資判断を執行最高会議で審議いたします。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。なお、2024年度は、スコープ1削減への対策として2.9億円、スコープ2対策には2.0億円の投資を予定し、2030年度において5,115tのCO2削減を見込んでいます。

カーボンニュートラルロードマップの概要



* 2030年度の削減目標は製造工程におけるエネルギー起因にて排出されるCO2を対象。

三井金属グループ 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



カーボンニュートラルに向けた取組みを当社グループのトランジション戦略としてまとめ公表いたしました。

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。

省エネルギー活動の推進

当社グループは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。CNRMでも省エネルギーテーマを取り上げています。

製造拠点における省エネルギー活動

【日比 玉野製錬所】

日比共同製錬(株)玉野製錬所では、工程改善などにより電力の削減に取り組んでいます。同所は、熔錬工場にて、銅精鉱から銅品位を約99.4%までに高めたアノードをつくり、電解工場で、そのアノードを用いて電解精製を行い、最終製品の電気銅(銅品位99.99%以上)を製造しています。

熔錬工場では、電力により空気から製造した酸素を自熔炉と転炉へ供給していますが、転炉へ供給する酸素は、所定の圧力以上に達した場合、余剰分を大気に放出させる仕組みとなっていました。この余剰酸素を、転炉へ供給する配管の途中から自熔炉へ供給できるよう、新たにバイパス配管を設置し、放出していた酸素ロスを低減させたことで、酸素を製造するための電力削減につながりました。その結果、2023年度は、照明のLED化と合わせて、800MWh以上の電力量削減となりました。また、今後のCO2削減に向けた取組みとして、工場で使用している重油をLNGへ燃料転換することを検討しています。

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自社で設置している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の電力購入を行なっています。

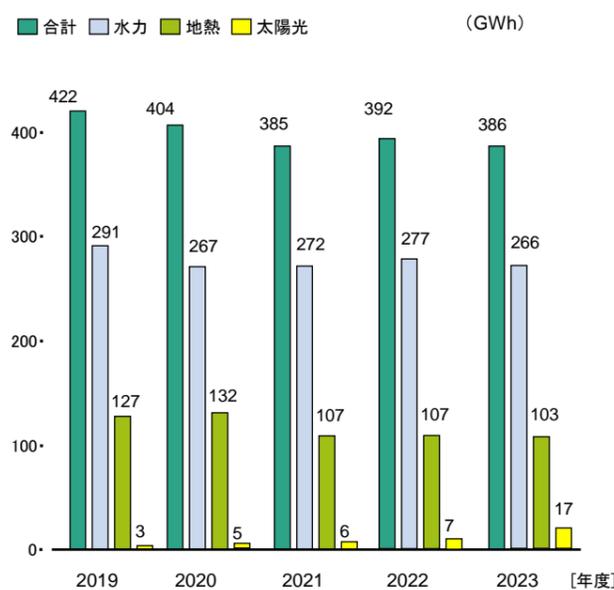
神岡鉱業(株)とCompania Minera Santa Luisa S.A.では、敷地内に設置した水力発電所を運営しています。また、奥会津地熱(株)では、地熱発電用の蒸気を生産し、電力会社に供給しています。

GECOM Corp.と三井金属ユアソフト(株)神岡オフィスは、2023年度から電力会社の水力発電を主とした再エネ100%の電力を導入しました。

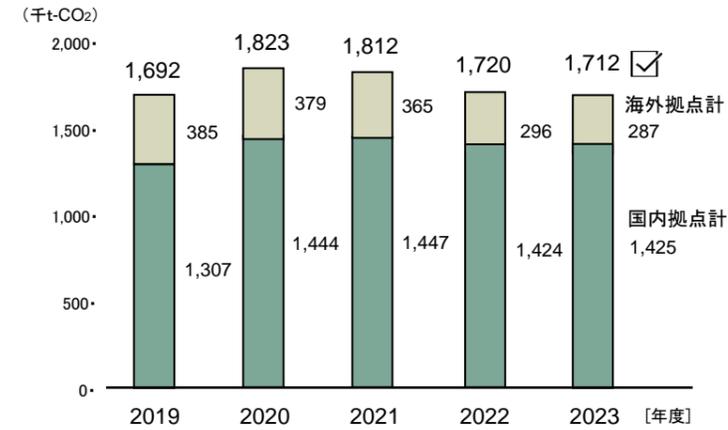
使用電力が大きい銅箔事業は、2023年度、上尾工場にて非化石証書による30%CO2フリー電力を購入しています。2024年度、海外工場への再エネ電力導入も検討しています。

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



エネルギー起源 CO2排出量

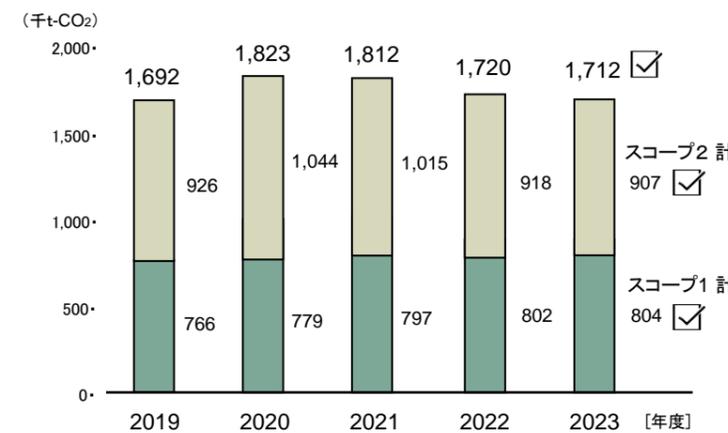


* エネルギー起源のCO2排出量の算定にあたっては、温対法(地球温暖化対策の推進に関する法律)に基づくそれぞれの排出係数を用いています。購入電力のCO2排出については、国内は直近の電力会社別の調整後排出係数(2019年度以前は基礎排出係数)、海外は電力会社別または各地域の排出係数、これらが入手困難の場合には、IEA公表の2021年の「CO2 emission factors from electricity」(2020年度以前は GHG PROTOCOLの「Electricity Emission Factors」)の国別排出係数を用いています。

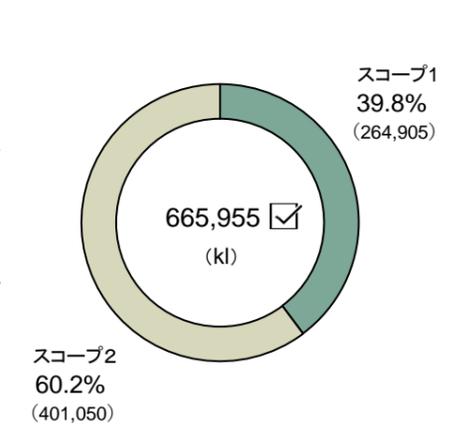
* 廃棄物原燃料使用に伴う排出は含まれていません。

* [] を付した当情報の2023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)



2023年度 エネルギー消費量 (原油換算値)



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錬(株)の子会社化によるものです。2023年度は、製錬拠点の設備トラブルによる燃料消費の増加や地金の生産量も増加しましたが、エネルギー起源のCO2排出量は微減となりました。中長期目標の達成に向けて、進捗を確認しながら、取組みの見直しを行なっていきます。

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。

これまでに国内グループを対象として、2021年度と2022年度のカテゴリ1~9とカテゴリ13~15の排出量を算出しました。当2024年度以降は課題を整理し、カテゴリ10~12も含む三井金属グループ全体でのスコープ3排出量の算定を行ないます。

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改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。

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。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(「その他の淡水」)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。

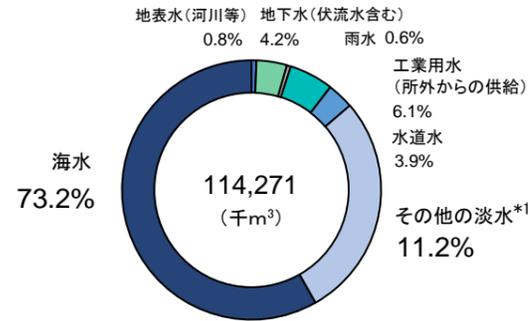
また、製錬工程の各プロセスに必要な水質と水量を把握し、工程間と工程内の水のリユースとリサイクルを推進しています。例えば、高純度の水を必要とする工程で利用した水を、純度の要求が比較的低い工程で再利用したり、一度利用した水を処理後に同じ工程で循環させ再利用する、といった取り組みを行なっています。

2023年度、製錬拠点全体において、淡水取水量は合計24,631千m³で、そのうち51%が「その他の淡水」でした。海水取水量合計は83,684千m³、グループ全体取水量の73%を占めています。



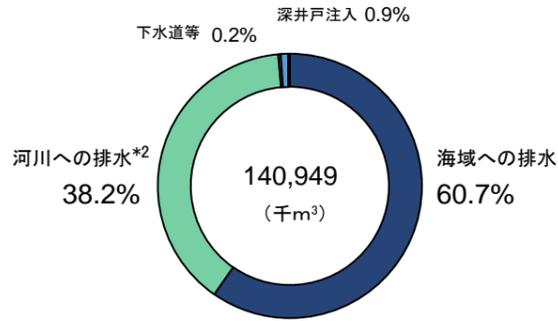
三池地区(福岡県大牟田市)では、各製造拠点で処理した排水や雨水を貯水用ポンドに貯え、再利用しています。

2023年度 取水量の内訳*1



*1 「その他の淡水」は主にグループ内の他工場からの排水や、鉱山エリアの坑内水を利用するものです。必要に応じた処理を行ない再利用しています。

2023年度 排水の内訳



*2 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。



【左】 神岡鉱山の坑内にあります坑内水処理用の4,000t沈殿池(神岡鉱業)。



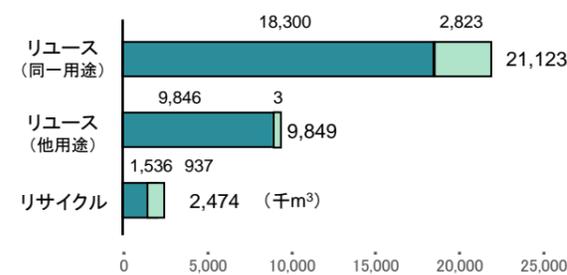
【右】 垂鉛精鉱輸送船から鉱石を降ろした後の洗浄用水も回収しています(八戸製錬)。

水質汚濁物質の削減

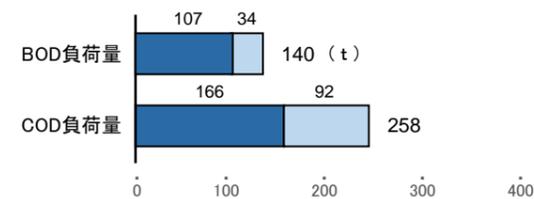
各製造拠点では法令や条例を遵守するためにより厳しい自主基準を設けて、排水中の有機物の量を示すBOD、CODなどの水質の状況をモニタリングしています。製錬拠点においては、排水に含まれる重金属などの汚染物質に関して、法令はもとより、行政や地域団体との協定を遵守して排水を管理しています。

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、排水の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り組みや技術の共有を図っています。

2023年度 水の循環使用量



2023年度 水域への排出量



水リスク状況の把握と対応

WRIのAQUEDUCT Water Risk Atlas*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、モロッコ、メキシコ、インドと中国における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っており、2023年度、淡水取水量は167千m³、グループ全体の0.5%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を進めており、水利用効率の向上に努めています。

タイ、マレーシア、中国などアジアの一部沿岸拠点と九州の三池地区(福岡県大牟田市)に位置しています拠点では集中豪雨による浸水リスクがあります。排水路の整備や増強、浸水の防止が必要な設備の嵩上げや、よりスピーディな情報伝達のためのICTシステムの導入などに取り組んでいます。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。

* 世界資源研究所(World Resources Institute) 2023年8月公表の「AQUEDUCT Water Risk Atlas 4.0」を使用。

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。

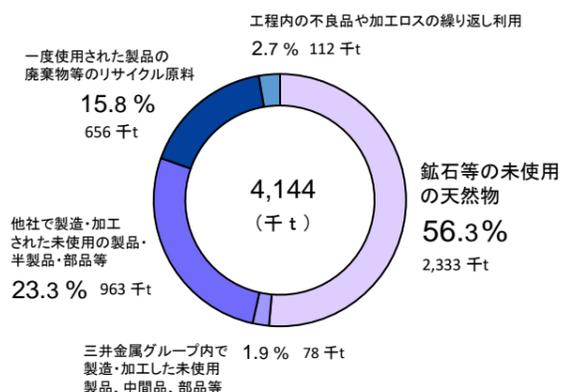
環境行動計画では、グループ全体でリユースおよびリサイクル原材料の使用率向上に努めることを掲げています。

廃棄物の削減

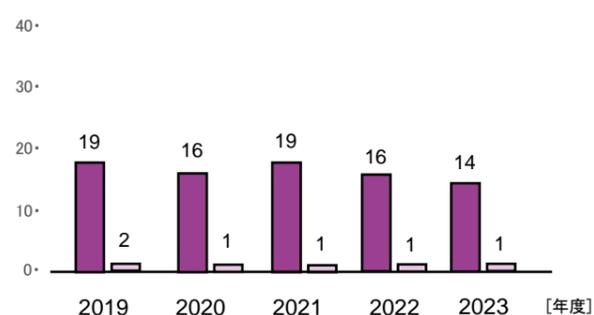
三井金属グループの各製造拠点では、使用する資源の最小化と効率化により廃棄物の削減に努めています。有価物回収率の向上、梱包材の3R、製造工程の歩留まり改善などを進め、最終処分量の削減に取り組んでいます。環境行動計画では、廃棄物原単位を拠点ごとに設定し、廃棄物の発生抑制にグループ全体で努めることを掲げています。

2023年度の副産物発生量のうち、国内では88%を、海外では98%を自社内および社外におけるリユースやリサイクルなどで利用しました。

2023年度 原材料種別の使用状況

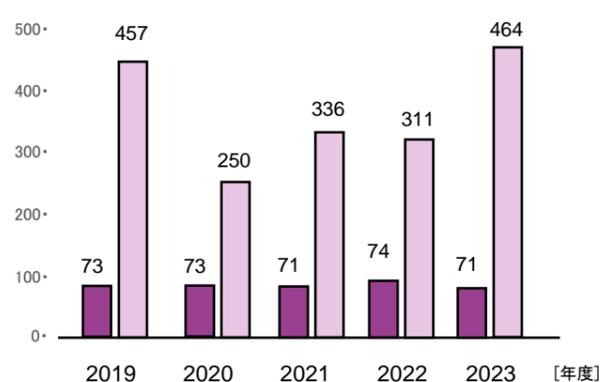


廃棄物発生量 (千t)



* 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。
* 昨年開示した2022年度の数値を修正しています。

鉱さい発生量 (千t)



* 昨年開示した2022年度の数値を修正しています。

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。2022年度、グループ全体のプラスチック廃棄物排出量の約95%を占める国内グループを対象に、排出量削減とリサイクル率向上の目標を設定しました。

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 2023年度	目標年度 2024年度
排出量	2,244t	1,989t	2,044t
リサイクル率	33%	35%	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。

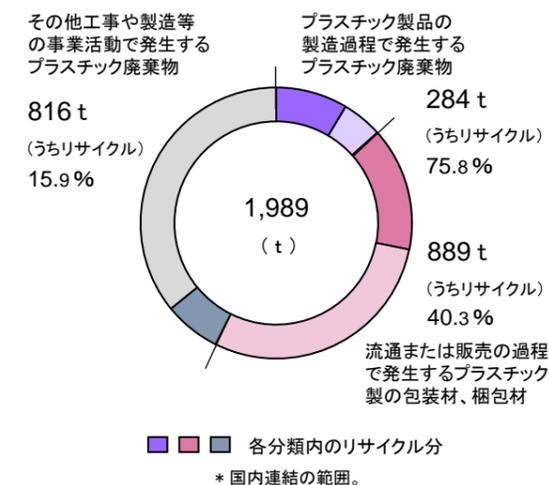
化学物質の排出量削減

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。

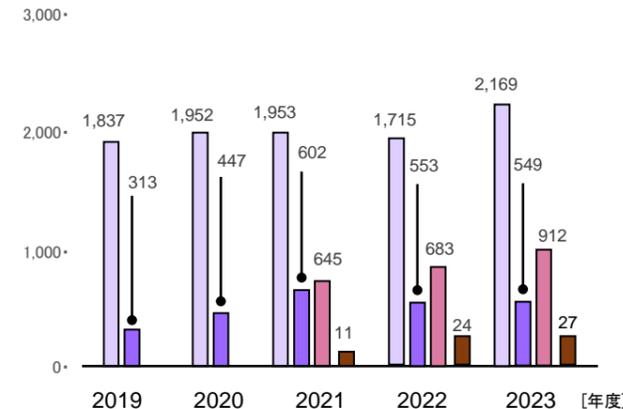
大気汚染の削減

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。

2023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

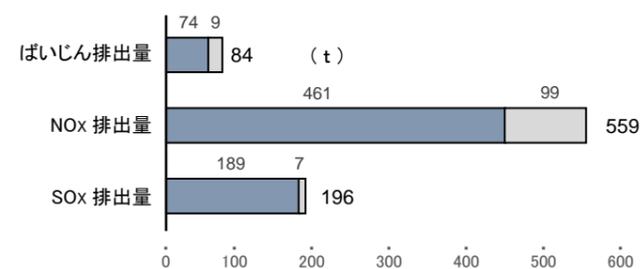


化学物質排出量 (t/年)



* 2021年度より海外分を追加しています。
* 昨年開示しました2022年度の値を修正しています。

2023年度 大気への排出量



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。

世の中の持続可能性のために、パーパスを基軸に、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、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ドランス、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。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 行動規範を参照して作成しています。

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、取締役会に報告しています。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取締役を含む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.64 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)。2023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。

* 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

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評価を実施し、サプライチェーンのリスクを特定しています。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、リスクの低減に取り組んでいます。

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・マネジメントの研修を実施し、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。さらにリスク評価によって、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、方針の実行状況を評価するためにSAQ(自己評価アンケート)への回答を要請しています。SAQは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.65 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.75 スコープ3排出量算定に関する取組み)。

(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

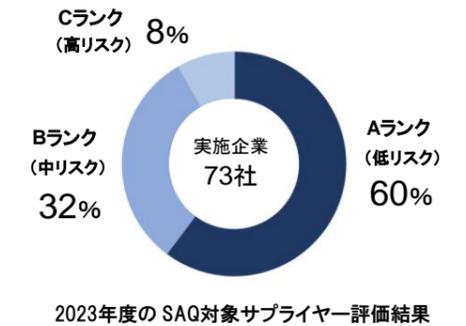
(2) 2023年度 活動実績

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。2023年度は、セカンドサイクルのSAQ対象でこれまで未実施だったサプライヤーを対象としてSAQを依頼し、73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 84.9%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8%でした。設問のセクション別では、「倫理」および「全般」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、実態と課題の確認を行ない、サプライヤーと改善について対話するエンゲージメントを順次行なっています。当社グループよりSAQにより特定された課題について説明を行ない、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。2023年度は4社とエンゲージメントを実施しました。

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。



2023年度のSAQ対象サプライヤー:
 セカンドサイクルのSAQ対象で、未回収だったサプライヤー

2023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 ^{*3}
調達方針の周知と実行要請	795社
同意書回収	212社
SAQ回収	73社
エンゲージメント	4社
「責任ある鉱物調達」調査 ^{*4}	142社
グループ内への取組み	参加者数
社内研修 ^{*5}	442名

* 3 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
 * 4 CMRT(スズ・タンタル・タングステン・金が対象)、EMRT(コバルト・マイカ/雲母が対象)、その他のフォーマットによるアンケート回収数の合計
 * 5 各事業部の「責任ある鉱物調達」に関連する研修も含むのべ人数

責任ある鉱物調達、
金属事業本部による社内監査

(左: 神岡鉱業
右: 三井串木野鉱山にて)



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*6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・デリジェンス・ガイダンス」に沿って管理体制を構築し、RMI*7やLBMA*8、LME*9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、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。また、当方からの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。これらの取組みを基に、独立した第三者監査機関が、当社が加工した金および

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。当年度の活動状況をまとめたCompliance Reportおよび監査法人による保証レポートをコーポレートサイトで開示しています。

銅、亜鉛および鉛については、LMEのコンサルテーション文書に沿って、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。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するために、昨年、独立した第三者監査機関による監査を受審して認定を取得しました。また、当年度の活動状況をまとめたCompliance Reportおよび監査法人による保証レポートをコーポレートサイトに開示しています。

タンタル製錬事業については、RMIによるRMAP*10に沿って、第三者機関による監査を定期的に受審し、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や鉱物サプライチェーンのデュー・デリジェンスに関する意見交換を行なっています。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推進していきます。

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

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、重点的に取組みを進めていきます。

サステナビリティ活動計画と鉱山事業マネジメント

2020年度に「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。

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レイサ鉱業では、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進めています。

2023年度も2022年度に引き続き近隣自治体に対して農業用トラクタを1台寄付し、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。

2023年度は、2022年度に受けた地域住民からの鉱石運搬トラックの通行に関する苦情について、協議の場を設け、計11回の対話を行ないました。協議においては情報共有を行なうとともに、地域住民の懸念の特定と早期解決に向け取り組んでいます。2022年度より継続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。

取組み項目	目標 (KPI)	計画 (2024年度)
人権 (ペルー)	人権方針に沿った警備体制の構築	- 事業リスク評価に基づく警備管理体制の構築 - 警備業務従事者に対する人権研修の実施
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	コンサルタントを使ったインパクト評価の実施とエンゲージメントへの反映
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) - 地表水流入地点の閉塞 - 地表水路の建設 - 坑内清濁分離計画の立案 (2) - 水使用量計の設置と計測の開始 - リサイクルのための水循環ラインの設置と効果の測定
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) 削減状況の評価と計画へのフィードバック(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、ペルー) - 緊急時対応計画の立案(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(日本) (2) 客土・植栽を継続実施(日本) (3) 既存水力発電所の増電および新規水力発電所の建設可能性調査の着手(ペルー)

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工程内での水の循環利用や鉱さい集積場からの河川放流水の再利用を進めており、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。



鉱さい集積場からの河川放流水の水質チェックを行なっています。(ワンサラ鉱山)

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。鉱さい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鉱さい集積場の管理を行なっています。



崩壊のリスクが小さいとされる外盛方式を採用しています。社内技術者による巡視や堤体水位のモニタリングに加え、外部機関による安定性評価を受けています。(ワンサラ鉱山、テュスピ鉱さい集積場)

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っています。また、過去に坑廃水により汚染した湖の環境を復元させ、整備して地域活性化のための観光資源とするなど、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(2023年度)
ワンサラ鉱山(ペルー)	有り	11.9百万USD
パルカ鉱山(ペルー)	有り	3.0百万USD
赤石鉱山(鹿児島県)	無し	261.7百万円※

※ 赤石鉱山については、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。



廃石(ズリ)撤去後に覆土植栽を進めています。(パルカ鉱山)

ワンサラ鉱山・パルカ鉱山における廃石(ズリ)撤去量(千m³)



当社コーポレートサイトにて三井金属グループが管理する鉱さい集積場の一覧と、安定性評価の実施について詳細な情報を開示しています。

https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/society/mining_business/



2023年10月に従業員向け植樹イベントを開催しました。(ワンサラ鉱山)

生物多様性の保全

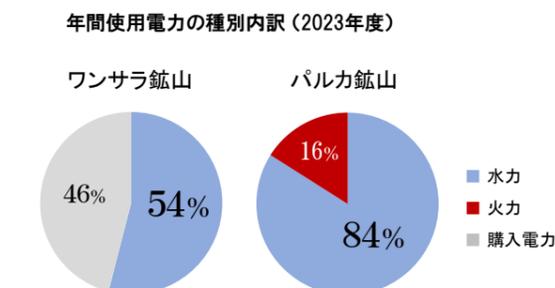
ワンサラ鉱山・パルカ鉱山の周辺地域には標高3,000m超に生息する高地特有の動植物群が存在しています。開発・操業に伴うこれらの動植物群への影響を最小化するため、酸性水の適切な処理、環境ベースライン調査、年2回の生物生息調査を行なっています。また従業員に対して、入社時および年1回、生物多様性の保全に関する研修を実施しています。



構内に自生している希少植物に対し看板を立て、保護しています。(ワンサラ鉱山)

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。



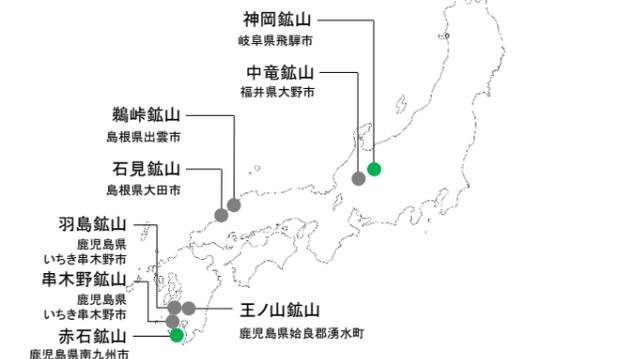
水力発電による電力を活用しています。(ワンサラ鉱山)

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。鉱さい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。2023年度、国内の拠点にて老朽化した施設の補修工事、道路法面補修工事等を実施しました。

三井金属グループ 国内の稼働鉱山と休止鉱山

- 現在も稼働中の鉱山(部分的稼働を含む)
- 既に休止している鉱山



08 生物多様性への影響

コミットメント（2024年度）

- 事業活動の生物多様性への影響の把握と環境被害の発生予防
- 自社の直接開発で利用した生態系復元

目標（KPI）

- 拠点における生態系への影響把握と対応策の実施
- 開発した土地への植栽等による回復活動

関連するSDGs　G14, G15

2023年度 取組み計画
1. 各拠点で事業活動による生態系への影響を把握し、その低減を実施
2. 開発した土地への植栽等の回復活動の立案とその進捗管理を継続。生物多様性に配慮した製品の活用の継続

2023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. ○

2024年度 取組み計画
1. 各拠点で事業活動による生態系への影響を把握し、その低減を実施
2. 開発した土地への植栽等の回復活動の立案とその進捗管理、生物多様性に配慮した製品の活用
3. 社内でTNFDの理解促進のための講習会を開催。TNFD開示に向け事業活動による生物多様性への影響・依存の全体像を把握

マテリアリティ: ESGリスク（社会）

09 安全衛生

コミットメント（2024年度）

- 全ての従業員が安心して働ける安全で衛生・健康的な職場環境の整備
- 重篤な災害の撲滅

目標（KPI）

- 安全で衛生・健康的な職場
 - 不休業以上の災害30件未満
 - 特に新規従業員（就業1年未満）、高齢層（60歳以上）の従業員、外国人従業員の労働災害（職業性疾病を含む）10件未満
- 重篤な災害の撲滅
 - 重大災害（死亡災害）0件
 - 身体に再生不可能な後遺症を与える災害0件
 - 危険体感教育

関連するSDGs　G8

2023年度 取組み計画
1.(1)モデル職場で生体センサーによる体調監視の採否を判断

(2)新規従業員:危険体感研修への重点層の優先参加、定期的に職長との面談、部門長との対話を継続
高齢層:モデル職場での高齢者視点での職場調査結果に基づく改善
外国人従業員:目で見てわかる注意標識を設置。研修資料や作業標準書等の使用言語化
2.(1)ロックアウト対象拡大、各拠点におけるロックアウトの好事例を共有。ISO45001内部監査や本部安全監査で運用状況を確認
(2)三井金属安全基準（葉傷、酸欠）を施行
(3)VR危険体感の出前研修の展開、各拠点の体感研修をサポート

2023年度 取組み実績

- (1)一部職場で熱中症予防のバイタルセンシングをテスト運用
- (2)計画通り実施
2. 詳細はP.68に記載
- (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. △

2024年度 取組み計画
1.(1)ウェアラブルデバイスの好事例展開
(2)新規従業員:就業実態を考慮して、危険体感研修への優先参加を継続、定期的に職長との面談、部門長との対話を継続
高齢層:モデル職場での高齢者視点での職場調査結果に基づく改善
外国人従業員:目で見てわかる注意標識の設置を推進、就業実態を考慮して、研修資料や作業標準書等の使用言語化を推進
2.(1)ロックアウトの対象を拡大・強化、残留エネルギーへの対応(ガス圧、油圧、水圧など)、薬液系への対応(バルブ、ポンプなど)、各拠点におけるロックアウトの好事例を横展開、ISO45001内部監査や本部安全監査で運用状況を確認
(2)設備の本質安全化・予防管理の徹底、三井金属安全基準の拡充
(3)危険体感教育の充実、VR危険体感の出前研修の展開、各拠点の体感研修をサポート

10 人権

コミットメント（2024年度）

人権DD等で特定された人権リスクに対し、当社グループのリスク緩和策を実行

目標（KPI）

- 人権DD実施結果を踏まえた、当社グループとして特に取り組むべき重点領域の特定と、当該領域における人権への対応方針・手順の策定
- 策定された方針・手順を含む人権研修のプログラムの設計と、当社グループ内への展開

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

2023年度 取組み計画

- 外国人労働者の人権尊重について対応方針の策定とリスク緩和策の実施
- 体系的な人権研修のプログラムの設計と展開

2023年度 取組み実績

- 計画通り実施
- 全従業員に向けて実施する人権研修の設計を完了

進捗評価　1. ○　2. △

2024年度 取組み計画
1. 外国人労働者の人権尊重について細則の検討、是正措置の実施
2. 人権研修のプログラム実施

11 公正な事業慣行

コミットメント（2024年度）

グローバルな贈収賄禁止体制および公正な事業慣行に関するPDCAサイクルの構築

目標（KPI）

グループ全従業員に贈収賄禁止、公正な事業慣行の実施の意識が浸透

関連するSDGs　G16

2023年度 取組み計画

- サプライヤーとの贈収賄禁止協定書締結:アジア地区以外の海外拠点への展開（モロッコ、メキシコ、ペルー、インド）
- (1)MLP上での独禁法・下請法の教育を継続
- (2)同業他社との会合申請書/報告書の運用の拡充強化

2023年度 取組み実績

- モロッコ・ペルーは概ね完了/メキシコ・インドは展開を継続中
- (1)計画通り実施
- (2)運用をしていなかった本部においてルールを設け運用開始

進捗評価　1. △　2. (1)○　(2)△

2024年度 取組み計画
1. アジア地区以外への展開（米国、英国）
2.(1)MLP上での独禁法・下請法の教育を継続
(2)同業他社との会合申請書/報告書の運用の拡充強化

マテリアリティ: ESGリスク（ガバナンス）

12 ガバナンス

（コンプライアンス、ICTガバナンスを含む）

コミットメント（2024年度）
1. コーポレートガバナンス強化
(1)執行側の中長期的な課題への取組みを取締役会が実効的に監督する体制の構築
(2)リスクマネジメント機能の強化に向けたリスク調査の定期的な運用
2. コンプライアンス体制
(1)全拠点におけるコンプライアンス周知体制の構築
(2)社内外のステークホルダー向けの通報制度運用
3. ICTガバナンス
全部門における情報管理体制の構築
4. 情報開示と透明性の確保
情報開示に関する管理体制の構築

目標（KPI）

- (1)取締役会メンバーとの中長期課題への取組み状況の情報共有、適時・適確に論点を絞って取締役会で議論する機会の確保
- (2)リスクの特定、対応策の策定とその評価を、年度ごとに実施する運用の確立
- グループ全従業員にコンプライアンス意識が浸透
- 情報管理体制の不備による情報漏洩リスクのミニマイズ
- 一定の開示基準に基づいた迅速かつ公正な情報開示体制の確立

関連するSDGs　G16

2023年度 取組み計画
1.(1)改訂ガバナンスコード個別項目への対応強化、取締役会実効性評価を踏まえた運営上の改善策の実施、有価証券報告書の開示内容の拡充
(2)リスクマップのローリング実施、リスク低減活動の実施と低減活動の効果確認、次期中計に向けたリスクマネジメント調査実施の諸準備
2.(1)欧米地域でのコンプライアンス推進策の検討・実施
(2)コンプライアンスガイドブックの改訂（パーパスや全社ビジョン、人権尊重、サプライチェーンデュー・ディリジェンス、ダイバーシティ等の織込み）
3.(1)ICT関連規則の見直しの実施継続
(2)生産技術力強化と運動した情報管理体制の強化等
(3)海外関係会社における情報管理体制の構築
(4)各拠点の個社システムのリスクアセスメント実施
(5)ICT利用細則について、システムによる統制の仕組みを構築
4. 情報開示に関する方針の追加を検討

2023年度 取組み実績
1.(1)計画通り実施
(2)計画通り実施
2.(1)計画通り実施
(2)計画変更し、行動規準の見直しを検討
3.(1)計画通り実施
(2)生産技術力強化との連携は進捗中も未達
(3)海外関係会社への展開は未達
(4)計画通り実施
(5)計画通り実施。対象の2/3のシステム統制実施
4. 計画通り実施

進捗評価　1. (1)○　(2)○　2. (1)○　(2)△　3. (1)○　(2)△　(3)△　(4)○　(5)○　4. ○

2024年度 取組み計画
1.(1)改訂ガバナンスコード個別項目への対応強化、取締役会実効性評価を踏まえた運営上の改善策の実施、監査等委員会設置会社としてのガバナンス体制の確立・運用
(2)リスク低減活動の計画策定および推進、次期中計に向けた全拠点に対するリスク調査を実施、特定されたリスクに基づきリスクマップを作成しマネジメントを強化
2.(1)欧米地域でのコンプライアンス推進策の検討・実施
(2)行動規準の改訂（パーパスや全社ビジョンの反映、サステナビリティ等の織込み）
3.(1)ICT関連規則の見直しの実施継続
(2)生産技術力強化と運動した情報管理体制の強化等
(3)情報管理にかかる、体制未構築の国内拠点における体制整備と構築済み拠点に対する監査の実施
(4)各拠点の個社システムのリスクアセスメント実施
(5)ICT利用細則について、システムによる統制の仕組みを構築
4. 情報集約体制の実効性確認

マテリアリティ推進を支える取組み（価値創造を実現するための資本）
人的資本

ダイバーシティ

コミットメント（2024年度）
多様な人材が活躍する企業グループの実現

目標（KPI）

- 多様な人材が、年齢・性別その他個人の属性にかかわらず、より能力を発揮し活躍できる人事制度への見直し
- 多様な人材が動き続けられる環境
 - いきいき度（エンゲージメント測定指標）維持改善拠点率 20%
 - 「多様性の尊重」（従業員へのアンケート結果）維持改善拠点比率 30%
 - 新規採用従業員に占める女性の割合 20%以上
 - 正社員採用女性比率 26%
 - 女性管理職比率 5%以上
 - リーダー層女性比率 12%
 - 男性育休取得率 30%
 - えるぼし、くるみん、なでしこ銘柄の認定取得
- 社内の情報発信体制を確立、定期的な情報発信とダイバーシティ研修の体系的な実施

関連するSDGs　G4, G5, G8

2023年度 取組み計画
1. 引き続き運用の確立と社内周知のための対話継続
2. <ul style="list-style-type: none">キャリア採用者向けPR強化 「誰もが休みやすい職場作り」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
* 昨年度から名称を変更
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

2023年度 取組み実績

- 計画通り実施
- 計画通り実施
- 計画通り実施

進捗評価　1. ○　2. ○　3. ○

2024年度 取組み計画
1. 22中計期間中の制度運用状況振り返りと制度の改善
2. 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
3. 事業部・部門毎のエンゲージメント測定立ち上げ、海外展開を開始、成功事例の横展開・取組みサポート

- ダイバーシティマネジメント研修の内容拡充、対象者受講率70%
- キャリア採用者向けPR強化、くるみん・なでしこ銘柄取得
 - 「誰もが休みやすい職場作り」の拡大実施
 - 女性交流会の実施
 - 女性社員、女性社員の上司向け研修の実施、管理職向け男性育児説明会の実施
 - 育児介護等サポート制度の導入

健康経営

<p>健康経営宣言の社内外周知、全社研修・イベントの実施継続</p>	<p>22中計期間中、当社グループの特定保健指導実施率35%以上</p> <ul style="list-style-type: none">治療と仕事の両立を支援する仕組みの検討 メンタルヘルスのサポートのためEAPを運用、利用状況の分析 生活習慣の行動変容に向けた取組み
------------------------------------	---

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）**
- 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
 - 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

2023年度 取組み計画

- 健康経営宣言の社内外周知、全社研修・イベントの実施継続
 - 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

- 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

- 2023年度 取組み実績**
- 計画通り実施
 - 一部拠点で維持
 - 半日年次有給休暇の取得上限の撤廃
 - 計画通り実施(利用率:1.7%)

進捗評価

- 2024年度 取組み計画**
- 健康経営宣言の社内外周知
 - 各職場への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

- 全社研修・イベントの実施継続
- 22中計期間中、当社グループの特定保健指導実施率35%以上
 - 治療と仕事の両立を支援する仕組みの検討
 - メンタルヘルスのサポートのためEAPを運用、利用状況の分析
 - 生活習慣の行動変容に向けた取組み

人材育成

- コミットメント（2024年度）**
価値創造に向けたWillを持った人材の育成
- 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
 - 従業員へグローバルで平等な学習(learning)機会を提供

- 目標（KPI）**
- 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
 - 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

2023年度 取組み計画

- 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

- ナショナルスタッフ向け研修の再開検討

- 2023年度 取組み実績**
- 計画通り実施
 - 計画通り実施

進捗評価

- 2024年度 取組み計画**
- 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
 - 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
 - 1on1の全社利用拡大と促進
 - キャリアコンサルティング体制の整備検討
 - 人材育成体系のレビューと改良
 - 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
 - 上級管理職を対象としたマネジメント研修の実施
 - ナショナルスタッフの教育課題の整理

知的資本

<p>知的財産</p>	<p>2023年度 取組み実績</p>
-------------	---------------------

- コミットメント（2024年度）**
- 長期的な価値創造に向けた知的財産活動体制および知的財産に対するガバナンスの構築
 - 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
 - 職種、職層にマッチした知的財産教育による人材育成

- 目標（KPI）**
- 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）
 - 部門毎の知的財産専門職配員数の維持
 - 知的財産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）
 - 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
 - 全社共通の知的財産教育の継続に加え、知的財産専門職の採用、育成の取組み強化

関連するSDGs

2023年度 取組み計画

- 再編した知的財産関連組織の安定化/運営
 - 知的財産関連の全社の技術課題調査、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的財産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

関連するSDGs

2023年度 取組み計画

- 再編した知的財産関連組織の安定化/運営
 - 知的財産関連の全社の技術課題調査、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的財産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

- 全社技術課題調査、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/知的財産部門での知的財産データ活用の推進
- ハイブリッド型研修の更なるブラッシュアップ
 - 知的財産専門職の教育体制の構築/外部機関への派遣

- 2023年度 取組み実績**
- 計画通り実施
 - 計画通り実施
 - 計画通り実施

進捗評価

- 2024年度 取組み計画**
- 再編した知的財産関連組織の安定化/運営
 - 知的財産に対するガバナンス体制強化と運用に基づく情報発信
 - 社外向け知的財産情報発信のレベルアップ
 - 次期知的財産管理システムの導入、運用安定化
 - 全社技術課題調査、解析の継続、拡大
 - IPL活動のさらなる強化
 - 知的財産業務のDX化検討と継続的なトライアルによる業務効率化
 - 研究開発設計職向けに実践的、実務的な研修メニュー提供
 - 知的財産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
- 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
 - 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
 - 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
 - 毎年、取組み状況を発信

- 目標（KPI）**
- 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
 - 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%
 - 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
 - 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

- 2023年度 取組み計画**
- 国内・海外拠点における体制整備と監査による確認
 - 監査結果の振返りとQAGLの見直し
 - 情報提供GLとCS整備
 - 各国関連法令調査の継続、米・中国以外の確認

- 製品設計開発GLとCSの整備
 - 環境貢献製品認定制度の運営への参画
- 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

- 2023年度 取組み実績**
- 計画通り実施
 - 国内・海外17拠点で内部監査を実施
 - 計画通り実施
 - ワーキングチームで情報提供GLとCSの1次案策定
 - 米国および他地域の確認
 - FY24に実施
 - 第1回環境貢献製品認定コミッション参加
 - 計画通り実施

進捗評価

- 2024年度 取組み計画**
- 国内・海外拠点における体制整備と監査による確認
 - 海外拠点における自主点検体制の整備
 - 情報提供GLとCS運用とレビュー
 - 各国関連法令調査の完了、グローバルでの確認
 - 製品設計開発GLとCSの整備
 - 環境貢献製品認定制度の運営への参画継続
 - 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

目標（KPI）

- 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
- 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%
- 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
- 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

- 2023年度 取組み計画**
- 国内・海外拠点における体制整備と監査による確認
 - 監査結果の振返りとQAGLの見直し
 - 情報提供GLとCS整備
 - 各国関連法令調査の継続、米・中国以外の確認

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）**
- 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
 - 従業員によるボランティア活動等を促進
 - 持続可能な消費への貢献

- 目標（KPI）**
- エンゲージメントの着手
 - 活動のプラットフォームを提供
 - 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

- 2023年度 取組み計画**
- 各拠点と意見交換を実施
 - 企業の森活動について対象地域でリサーチ
 - 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

- 2023年度 取組み実績**
- 計画通り実施。各拠点の総務担当課長向け説明会を実施
 - 計画通り実施
 - 計画通り実施

進捗評価

- 2024年度 取組み計画**
- 実態調査に基づき、各拠点と社会貢献活動に関するディスカッションを実施
 - 企業の森活動が可能な地域との調整
 - 社食や寮の食品ロスの状況、廃棄先の調査
 - グリーン・エシカルな商品の購入状況の管理継続

11年間の主要な財務指標の推移

	[会計年度]	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
連結業績指標												
売上高	百万円	441,046	473,274	450,553	436,330	519,215	497,701	473,109	522,936	633,346	651,965	646,697
営業利益	百万円	25,743	31,835	11,137	38,461	49,529	18,222	13,037	51,124	60,737	12,528	31,694
経常利益	百万円	13,656	21,096	▲11,284	31,047	11,239	17,755	9,318	51,265	65,990	19,886	44,513
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	3,662	17,237	▲20,926	18,674	▲708	4,691	1,566	44,771	52,088	8,511	25,989
設備投資	百万円	27,160	28,906	28,446	37,718	40,509	36,119	33,999	28,176	27,457	32,515	32,039
減価償却費	百万円	24,178	25,146	25,066	24,414	26,634	27,964	28,970	33,882	33,168	33,647	34,387
研究開発費	百万円	5,795	6,265	6,575	7,163	8,015	9,523	10,125	10,571	10,939	12,365	13,354
営業キャッシュフロー	百万円	38,003	37,245	50,397	24,218	52,436	40,696	36,107	27,565	60,672	43,009	75,343
投資キャッシュフロー	百万円	▲72,128	▲26,418	▲26,395	▲38,300	▲40,376	▲44,843	▲34,833	▲16,324	▲25,538	▲31,641	▲34,914
フリー・キャッシュフロー	百万円	▲34,125	10,827	24,002	▲14,082	12,060	▲4,147	1,274	11,241	35,134	11,368	40,428
総資産	百万円	503,825	538,646	484,800	518,981	522,418	523,315	537,119	595,107	637,878	631,894	640,631
純資産	百万円	169,867	207,106	179,566	184,421	178,652	179,673	173,255	210,560	250,048	261,406	286,018
株主資本	百万円	156,280	170,994	146,469	161,713	157,271	159,207	157,296	197,874	241,075	243,360	256,164
有利子負債	百万円	218,500	210,390	191,733	207,421	208,418	216,878	233,070	247,930	225,100	219,249	200,720
1株あたり指標												
EPS(1株当たり当期純利益) ^{※1}	円	64.12	301.81	▲366.41	326.98	▲12.40	82.15	27.43	784.01	912.00	148.99	454.71
BPS(1株当たり純資産) ^{※1}	円	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	4,872.30
1株当たり配当額 ^{※1}	円	40	60	60	70	70	70	70	85	110	140	140
配当性向	%	62.4%	19.9%	-	21.4%	-	85.2%	255.2%	10.8%	12.1%	94.0%	30.8%
DOE(株主資本配当率) ^{※2}	%	1.5%	2.0%	2.3%	2.5%	2.5%	2.5%	2.5%	2.5%	2.6%	3.3%	3.1%
主要な財務指標												
ROE(自己資本当期純利益率)	%	2.4%	9.6%	▲11.4%	10.9%	▲0.4%	2.8%	0.9%	24.6%	23.8%	3.5%	9.8%
ROA(総資産経常利益率)	%	2.9%	4.0%	▲2.2%	6.2%	2.2%	3.4%	1.8%	9.1%	10.7%	3.1%	7.0%
Net D/Eレシオ		1.26	0.98	1.03	1.10	1.11	1.15	1.22	1.09	0.82	0.76	0.60
自己資本比率	%	31.9%	36.6%	35.0%	33.5%	32.2%	32.5%	30.7%	33.4%	37.6%	40.1%	43.5%

※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]	2022	2023
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	26,817	32,483
受取手形、売掛金及び契約資産	110,959	117,921
商品及び製品	62,056	56,234
仕掛品	39,276	42,114
原材料及び貯蔵品	74,918	66,883
デリバティブ債権	213	1,033
その他	33,072	30,702
貸倒引当金	△149	△2,777
流動資産合計	347,165	344,597
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	208,770	218,897
減価償却累計額	△143,401	△150,697
建物及び構築物(純額)	65,369	68,199
機械装置及び運搬具	513,103	533,641
減価償却累計額	△435,515	△457,918
機械装置及び運搬具(純額)	77,588	75,722
鉱業用地	371	380
減価償却累計額	△290	△307
鉱業用地(純額)	81	73
土地	31,424	31,707
リース資産	5,536	6,300
減価償却累計額	△2,792	△3,420
リース資産(純額)	2,743	2,879
建設仮勘定	11,290	11,290
その他	63,186	66,678
減価償却累計額	△53,927	△57,543
その他(純額)	9,259	9,135
有形固定資産合計	197,758	199,008
無形固定資産	8,772	9,054
投資その他の資産		
投資有価証券	61,864	66,435
長期貸付金	405	398
退職給付に係る資産	7,631	12,565
繰延税金資産	5,752	5,857
その他	2,642	2,806
貸倒引当金	△98	△91
投資その他の資産合計	78,197	87,971
固定資産合計	284,728	296,034
資産合計	631,894	640,631

[会計年度]	2022	2023
負債の部		
流動負債		
支払手形及び買掛金	56,208	50,326
短期借入金	65,206	80,772
コマーシャル・ペーパー	18,000	8,500
1年内償還予定の社債	10,000	10,000
リース債務	642	698
未払法人税等	1,787	4,083
未払消費税等	260	1,468
デリバティブ債務	2,390	3,217
賞与引当金	5,659	6,263
製品保証引当金	548	747
工事損失引当金	57	77
事業構造改善引当金	—	0
棚卸資産処分損失引当金	562	730
その他	37,473	37,607
流動負債合計	198,795	204,495
固定負債		
社債	40,000	40,000
長期借入金	86,043	61,447
リース債務	1,571	1,606
繰延税金負債	8,034	12,941
役員退職慰労引当金	389	297
環境対策引当金	1,275	1,096
金属鉱業等鉱害防止引当金	839	841
退職給付に係る負債	28,394	27,173
資産除去債務	3,726	3,971
その他	1,416	741
固定負債合計	171,691	150,117
負債合計	370,487	354,613
純資産の部		
株主資本		
資本金	42,178	42,223
資本剰余金	18,729	17,503
利益剰余金	183,080	197,068
自己株式	△628	△630
株主資本合計	243,360	256,164
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	3,362	6,227
繰延ヘッジ損益	△4,098	△4,163
為替換算調整勘定	10,682	19,916
退職給付に係る調整累計額	64	377
その他の包括利益累計額合計	10,010	22,357
非支配株主持分	8,035	7,495
純資産合計	261,406	286,018
負債純資産合計	631,894	640,631

連結損益計算書

(百万円)

[会計年度]	2022	2023
売上高	651,965	646,697
売上原価	572,628	551,299
売上総利益	79,337	95,397
販売費及び一般管理費	66,808	63,703
営業利益	12,528	31,694
営業外収益		
受取利息	237	353
受取配当金	1,323	7,425
不動産賃貸料	508	658
持分法による投資利益	5,726	3,239
為替差益	1,543	2,977
その他	1,225	1,728
営業外収益合計	10,565	16,382
営業外費用		
支払利息	2,011	2,526
その他	1,195	1,036
営業外費用合計	3,207	3,563
経常利益	19,886	44,513
特別利益		
固定資産売却益	129	37
投資有価証券売却益	25	1,255
関係会社清算益	86	—
その他	256	34
特別利益合計	498	1,327
特別損失		
固定資産売却損	155	117
固定資産除却損	2,450	2,249
関係会社株式評価損	1,096	987
貸倒引当金繰入額	0	2,595
その他	1,491	1,347
特別損失合計	5,195	7,295
税金等調整前当期純利益	15,189	38,545
法人税、住民税及び事業税	6,022	7,601
法人税等調整額	2,514	4,080
法人税等合計	8,536	11,681
当期純利益	6,653	26,864
非支配株主に帰属する当期純利益	△1,858	875
親会社株主に帰属する当期純利益	8,511	25,989

連結包括利益計算書

(百万円)

[会計年度]	2022	2023
当期純利益	6,653	26,864
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	845	2,733
繰延ヘッジ損益	5,262	546
為替換算調整勘定	3,881	9,649
退職給付に係る調整額	△755	304
持分法適用会社に対する持分相当額	2,291	△416
その他の包括利益合計	11,524	12,816
包括利益	18,177	39,680
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	19,906	38,336
非支配株主に係る包括利益	△1,728	1,344

連結株主資本等変動計算書

(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

(百万円)

2023 (2023年4月1日～2024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	42,178	18,729	183,080	△628	243,360
当期変動額					
剰余金の配当			△12,000		△12,000
親会社株主に帰属する当期純利益			25,989		25,989
自己株式の取得				△2	△2
譲渡制限付株式報酬	44	44			89
非支配株主との取引に係る親会社の持分変動		△1,270			△1,270
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					
当期変動額合計	44	△1,226	13,988	△2	12,804
当期末残高	42,223	17,503	197,068	△630	256,164

	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	3,362	△4,098	10,682	64	10,010	8,035	261,406
当期変動額							
剰余金の配当							△12,000
親会社株主に帰属する当期純利益							25,989
自己株式の取得							△2
譲渡制限付株式報酬							89
非支配株主との取引に係る親会社の持分変動							△1,270
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	2,865	△64	9,233	312	12,347	△539	11,807
当期変動額合計	2,865	△64	9,233	312	12,347	△539	24,611
当期末残高	6,227	△4,163	19,916	377	22,357	7,495	286,018

連結キャッシュ・フロー計算書

(百万円)

[会計年度]	2022	2023
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	15,189	38,545
減価償却費	33,646	34,387
減損損失	34	23
固定資産売却損益(△は益)	26	79
固定資産除却損	2,450	2,249
投資有価証券売却損益(△は益)	△25	△1,238
貸倒引当金の増減額(△は減少)	△132	2,611
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	494	△1,290
受取利息及び受取配当金	△1,560	△7,778
支払利息	2,011	2,526
為替差損益(△は益)	△438	△849
持分法による投資損益(△は益)	△5,726	△3,239
関係会社株式評価損	1,096	987
売上債権及び契約資産の増減額(△は増加)	13,633	△1,535
棚卸資産の増減額(△は増加)	3,649	15,983
仕入債務の増減額(△は減少)	△7,793	△11,282
その他	△2,378	3,597
小計	54,177	73,775
利息及び配当金の受取額	1,554	7,782
持分法適用会社からの配当金の受取額	1,125	802
利息の支払額	△1,976	△2,522
法人税等の支払額	△12,595	△9,858
法人税等の還付額	190	5,018
その他	532	344
営業活動によるキャッシュ・フロー	43,009	75,343
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	△28,753	△29,043
有形固定資産の売却による収入	392	290
無形固定資産の取得による支出	△2,397	△2,560
固定資産の除却による支出	△1,811	△1,840
投資有価証券の取得による支出	△310	△561
投資有価証券の売却による収入	35	1,707
短期貸付金の増減額(△は増加)	△263	△2,284
その他	1,467	△621
投資活動によるキャッシュ・フロー	△31,641	△34,914

(百万円)

[会計年度]	2022	2023
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)	△744	2,205
コマーシャル・ペーパーの増減額(△は減少)	—	△9,500
長期借入れによる収入	29,138	4,160
長期借入金の返済による支出	△35,485	△17,525
リース債務の返済による支出	△673	△706
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	△6,283	△12,000
非支配株主への配当金の支払額	△591	△485
連結の範囲の変更を伴わない子会社株式の取得による支出	—	△2,616
その他	△44	△88
財務活動によるキャッシュ・フロー	△14,683	△36,557
現金及び現金同等物に係る換算差額	518	1,792
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	△2,797	5,662
現金及び現金同等物の期首残高	29,614	26,816
現金及び現金同等物の期末残高	26,816	32,479

ESGデータ

ガバナンス

三井金属 役員の略歴（2024年6月27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 専務執行役員 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 兼企画部長
2024年4月	当社代表取締役専務取締役兼専務執行役員 機能材料事業本部長（現任）

常務取締役 兼 常務執行役員 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
2024年4月	当社常務取締役兼常務執行役員 経営企画本部長（現任）

取締役 兼 常務執行役員 山下 雅司

1986年4月	当社入社
2009年6月	当社部品事業本部 管理部長兼企画部長
2011年6月	当社財務部部長補佐
2012年2月	当社財務部副部長
2013年6月	当社内部統制室長
2014年6月	当社財務部長
2016年1月	当社監査部長
2018年4月	当社執行役員 監査部長
2019年6月	当社執行役員 関連事業統括部 副事業統括部長 兼企画担当部長
2021年6月	当社常務執行役員 関連事業統括部長
2022年4月	当社常務執行役員 経営企画本部 副本部長
2024年6月	当社取締役兼常務執行役員 経営企画本部 副本部長（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	学校法人立大学院常務理事
2020年6月	当社社外取締役（現任）
2020年9月	学校法人立大学院理事長
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	ペネトレイト・オブ・リミット株式会社 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）

取締役 監査等委員

志岐 和也

1988年4月	当社入社
2016年1月	当社経営企画本部 法務部長
2019年4月	当社理事 経営企画本部 法務部長
2024年4月	当社理事 社長特命担当
2024年6月	当社取締役監査等委員（現任）

社外取締役 監査等委員 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
2018年6月	当社社外監査役
2024年6月	当社社外取締役監査等委員（現任）
2024年6月	山九株式会社 社外取締役（現任）

* 日本商工会議所・東京商工会議所 専務理事については、2024年6月30日付で退任しています。

社外取締役 監査等委員 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	最高検察庁監察指導部長
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
2023年6月	マツダ株式会社 社外取締役監査等委員（現任）
2024年6月	当社社外取締役監査等委員（現任）

社外取締役 監査等委員 川西 幸子

1981年4月	日本ハネウエル・インフォメーション・システムズ 株式会社 入社
1986年12月	サンワ・等松青木監査法人 入社
2000年8月	株式会社インターネットディスクロージャー 専務取締役（現任）
2016年6月	株式会社ダスキン 社外監査役
2024年6月	当社社外取締役監査等委員（現任）

従業員

連結従業員の内訳【雇用契約、雇用形態別】（2023年度末時点）

		男性	女性	合計
期間の定めなし	フルタイム	9,277	3,441	12,718
	フルタイム以外	6	11	17
	計	9,283	3,452	12,735
期間の定めあり	フルタイム	408	194	602
	フルタイム以外	56	41	97
	計	464	235	699
合計		9,747	3,687	13,434
派遣社員		830	954	1,784
総労働力		10,577	4,641	15,218

* 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】（2023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	5,432	912	361	109	6,814
北米	227	157	0	0	384
中南米	685	452	9	2	1,148
アジア	2,889	1,897	94	124	5,004
欧州	50	34	0	0	84
合計	9,283	3,452	464	235	13,434

連結従業員の内訳【役職別】（2023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	746	119	679	33	1,581
管理職以外	1,880	713	4,469	2,188	1,969	634	11,853
合計	1,884	713	5,215	2,307	2,648	667	13,434

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（2023年度末時点）

北米	77.8%
中南米	83.3%
アジア	86.7%
欧州	100.0%
合計	86.2%

地域別 採用者数および採用率（2023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	165	31	154	43	53	7	453
	総数	798	151	2,875	474	2,135	331	6,764
	採用率	20.7%	20.5%	5.4%	9.1%	2.5%	2.1%	6.7%
北米	採用者数	4	4	11	5	9	3	36
	総数	14	3	81	51	119	102	370
	採用率	28.6%	133.3%	13.6%	9.8%	7.6%	2.9%	9.7%
中南米	採用者数	210	132	107	95	11	14	569
	総数	214	178	323	226	144	50	1,135
	採用率	98.1%	74.2%	33.1%	42.0%	7.6%	28.0%	50.1%
アジア	採用者数	296	345	112	73	4	12	842
	総数	833	377	1,870	1,504	213	138	4,935
	採用率	35.5%	91.5%	6.0%	4.9%	1.9%	8.7%	17.1%
欧州	採用者数	26	1	21	8	15	4	75
	総数	12	0	18	11	20	23	84
	採用率	216.7%	-	116.7%	72.7%	75.0%	17.4%	89.3%
合計	採用者数	701	513	405	224	92	40	1,975
	総数	1,871	709	5,167	2,266	2,631	644	13,288
	採用率	37.5%	72.4%	7.8%	9.9%	3.5%	6.2%	14.9%

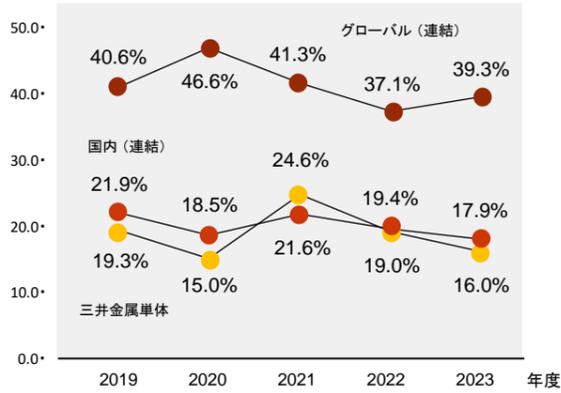
* 連結従業員とは集計対象が異なるため、従業員数合計は一致していません。

地域別 離職者数および離職率（2023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	46	8	65	12	145	12	288
	総数	798	151	2,875	474	2,135	331	6,764
	離職率	5.8%	5.3%	2.3%	2.5%	6.8%	3.6%	4.3%
北米	離職者数	3	3	7	6	9	8	36
	総数	14	3	81	51	119	102	370
	離職率	21.4%	100.0%	8.6%	11.8%	7.6%	7.8%	9.7%
中南米	離職者数	98	62	46	48	7	5	266
	総数	214	178	323	226	144	50	1,135
	離職率	45.8%	34.8%	14.2%	21.2%	4.9%	10.0%	23.4%
アジア	離職者数	170	252	163	75	15	35	710
	総数	833	377	1,870	1,504	213	138	4,935
	離職率	20.4%	66.8%	8.7%	5.0%	7.0%	25.4%	14.4%
欧州	離職者数	21	2	19	6	13	5	66
	総数	12	0	18	11	20	23	84
	離職率	175.0%	-	105.6%	54.5%	65.0%	21.7%	78.6%
合計	離職者数	338	327	300	147	189	65	1,366
	総数	1,871	709	5,167	2,266	2,631	644	13,288
	離職率	18.1%	46.1%	5.8%	6.5%	7.2%	10.1%	10.3%

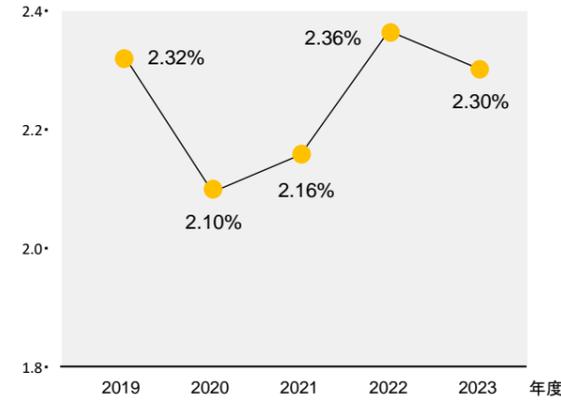
* 連結従業員とは集計対象が異なるため、従業員数合計は一致していません。離職には、「定年退職」、「契約期間の満了」を含みます。

新規採用従業員に占める女性の割合

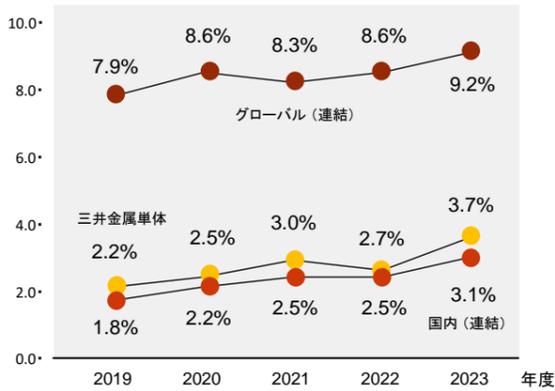


* 国内(連結)の値を今回追加しています。

障がい者雇用率(三井金属単体)



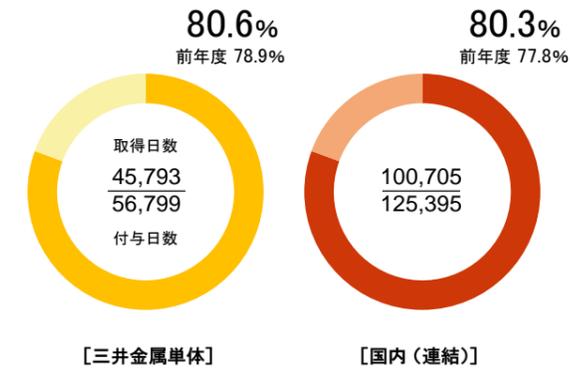
管理職に占める女性の割合



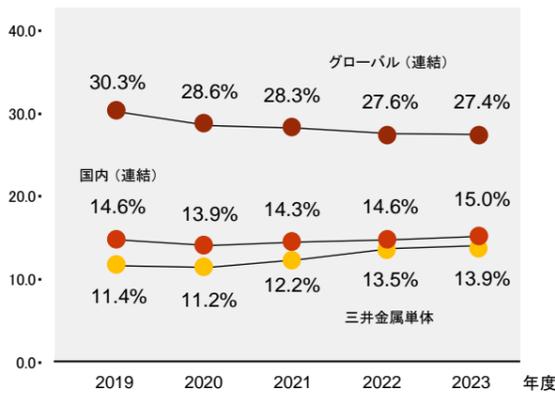
* 三井金属では取組み目標として「女性管理職」を「係長級」以上として設定しており、その基準で算出した値です。グループ会社においては各社の管理職の定義に基づき算出しています。

* 国内(連結)の値を今回追加しています。

年次有給休暇取得率

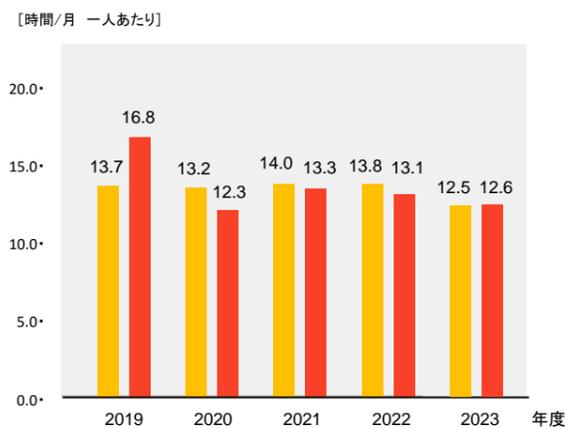


従業員に占める女性の割合



* 国内(連結)の値を今回追加しています。

所定外労働時間の推移



育児休業の取得状況

		2021年度		2022年度		2023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	87	7	71	6	71	30
	女性	17	17	15	15	11	11
	計	104	24	86	21	82	41
国内(連結)	男性	184	15	175	21	140	62
	女性	27	27	19	18	21	21
	計	211	42	194	39	161	83

* 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

育児休業からの復職状況

		2021年度			2022年度			2023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	5	4	1	7	7	0	26	26	0
	女性	0	0	0	14	14	0	13	13	0
	計	5	4	1	21	21	0	39	39	0
国内(連結)	男性	13	12	1	21	21	2	51	51	0
	女性	2	2	0	20	20	0	13	13	0
	計	15	14	1	41	41	2	64	64	0

* 退職者＝復職者のうち、復職後12か月以内に退職した者

労働者の男女の賃金の差異

	2023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	69.1%	71.5%	57.6%
国内(連結)	55.1%	59.3%	48.5%

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。

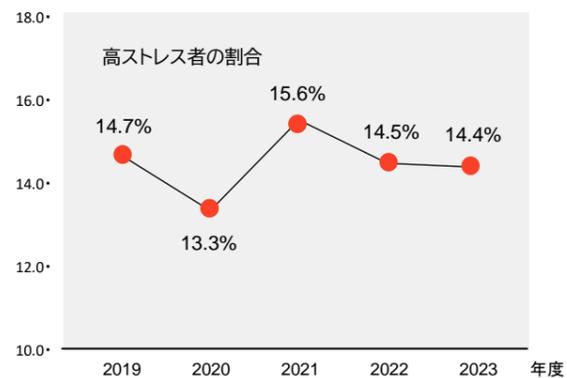
男女別の平均勤続年数

	2023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	男性	14.5	15.2	6.8
	女性	7.5	8.0	3.5
国内(連結)	男性	15.1	15.5	10.2
	女性	9.2	9.5	5.7
計	14.2	14.7	9.2	

* 今回より記載しています。

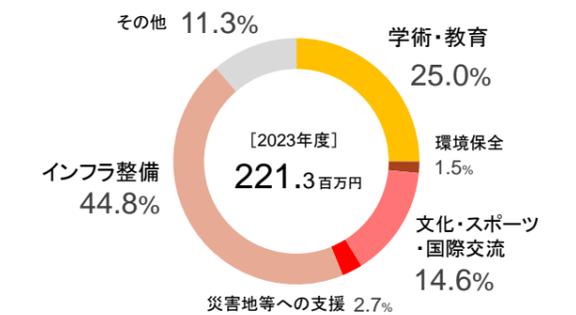
ストレスチェックの結果

(対象＝国内連結の直接雇用者、日本人海外出向者)



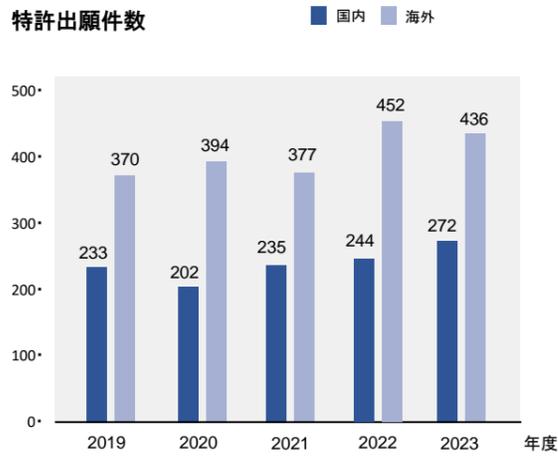
社会貢献

三井金属グループ 社会貢献 金額の内訳



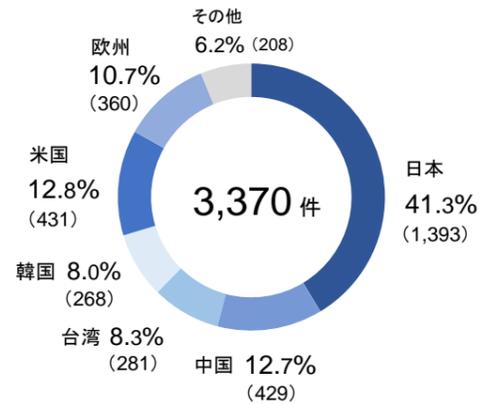
知的財産

特許出願件数



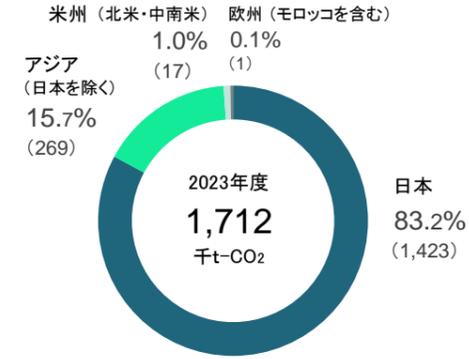
* 特許事務処理の手続きおよび特許移転等の遅延と反映により、過年度報告値を適宜更新しています。

登録特許の国別内訳

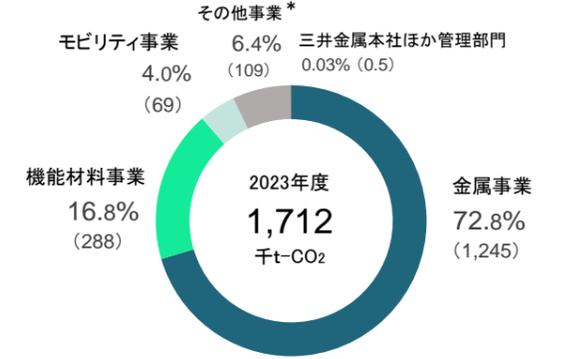


* 2024年3月末時点の件数。

CO2排出量 地域別内訳



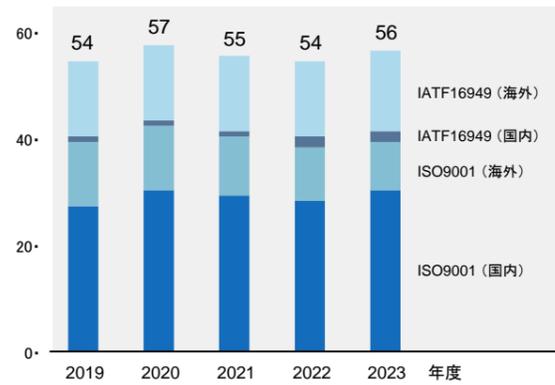
CO2排出量 事業別内訳



* 経営企画部事業室管轄の事業、事業創造本部など。

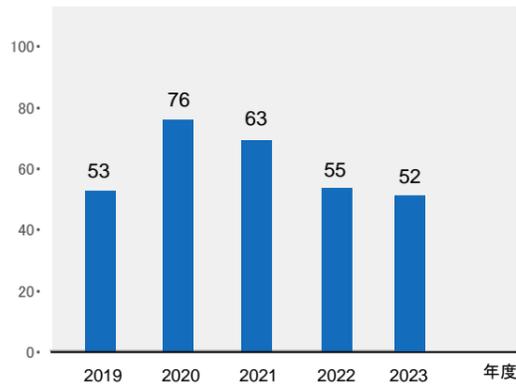
品質

品質マネジメントシステム 認証取得拠点数



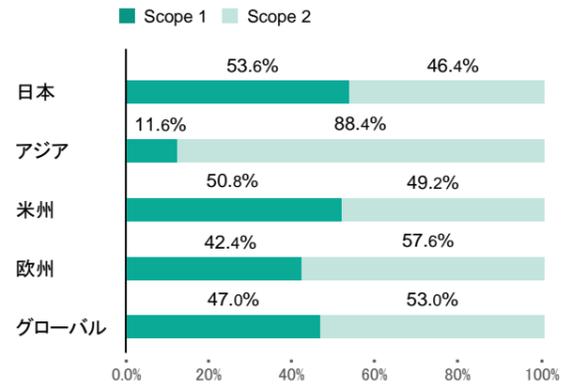
* 昨年開示した2022年度の数値を修正しています。

クレーム件数の状況

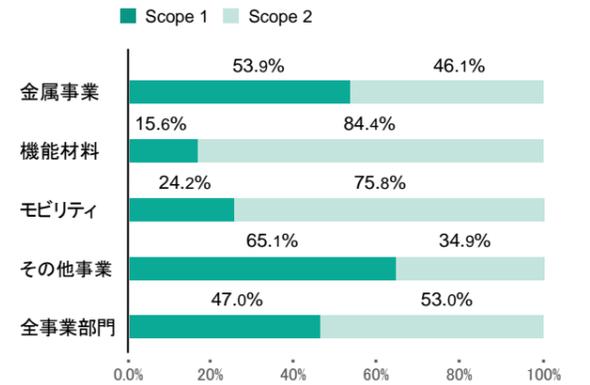


* QA懇談会実施拠点での確認件数。2013年度を100とした場合の数値化。

地域別 CO2排出量 スコープ別内訳

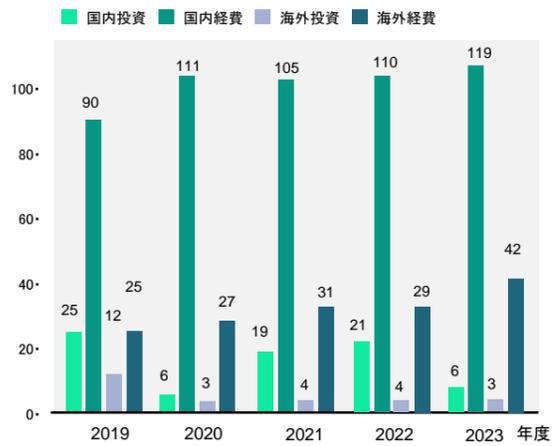


事業別 CO2排出量 スコープ別内訳



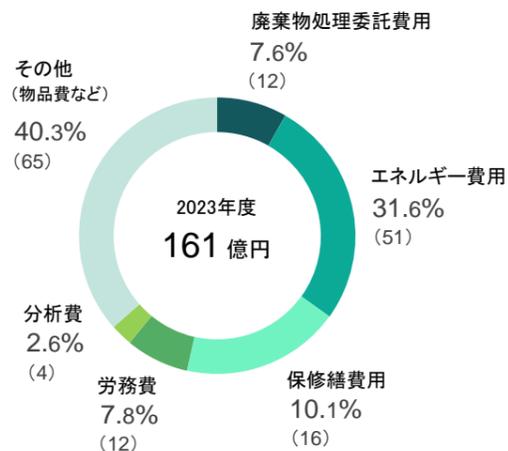
環境

環境関連設備投資と環境管理経費 (億円)

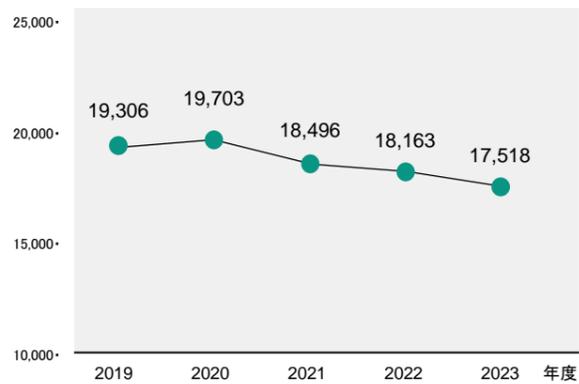


* 昨年開示した2022年度の数値を修正しています。

環境管理経費の内訳

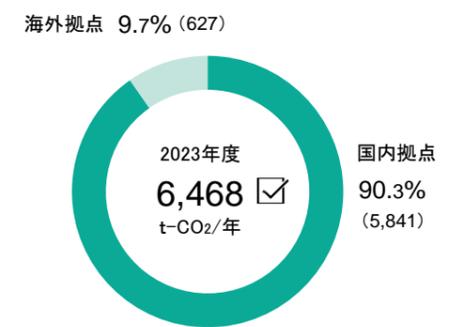


輸送におけるCO2排出量 (三井金属単体) (t-CO2)



* 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年度以降の実績につきましては、スコープ3 カテゴリー4のパウンダリーで算出した値です。

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.2.6)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.3.4)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2023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

(2024年3月31日現在)

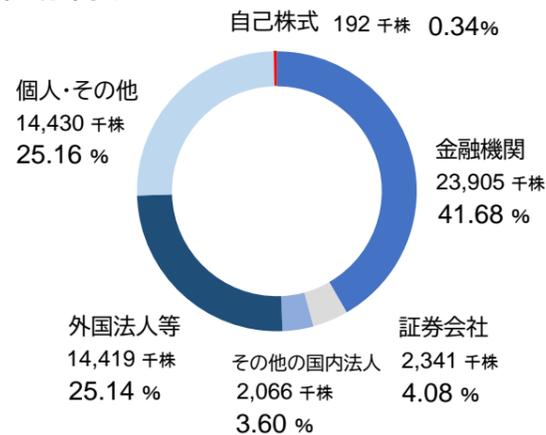
会社の概要

会社名	三井金属鉱業株式会社
創立	1950年5月1日
資本金	42,223百万円
従業員数	連結12,285名 単体 2,379名
関係会社数	連結子会社 51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	57,356,856 株
株主数	38,245 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)	12,128	21.21
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	8,132	14.22
三井金属社員持株会	1,373	2.40
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	1,355	2.37
野村信託銀行株式会社(投信口)	1,290	2.25
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	823	1.44
三井金属取引先持株会	811	1.42
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	729	1.27
HSBC HONG KONG-TREASURY SERVICES*	711	1.24
JP MORGAN CHASE BANK 385781	707	1.23

(注) 持株比率は自己株式(192,337株)を控除して計算しています。

* A/C ASIAN EQUITIES DERIVATIVES

Deloitte.
デロイト トーマツ

独立した第三者保証報告書

2024年8月30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2024」(以下「報告書」という。) に記載されている☑の付された2023年度のCO₂排出量及びエネルギー消費量 (以下「CO₂関連情報」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 (CO₂ 関連情報に注記されている。) に準拠して CO₂ 関連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マネジメント

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、国際品質マネジメント基準第1号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」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、包括的な品質マネジメント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、CO₂ 関連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、手続には見積りの基礎となったデータのテスト又は見積り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、CO₂ 関連情報が、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