



# MITSUMI KINZOKU Integrated Report 2022

三井金属 統合報告書 2022

[2022年3月期]



**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.

## 2022 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数 (WIN)

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.



三井金属

三井金属鉱業株式会社  
サステナビリティ推進部 CSR室

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

「統合報告書2022」の発行にあたって

「統合報告書2022」では、新たな中期経営計画「22中計」を中心に、三井金属グループが価値創造プロセスに沿って、経営を通してどのように経済的価値を創造し、かつ社会的価値を生み出していくのかを具体的に記載しています。

当報告書の編集にあたっては、国際統合報告評議会(IIRC)の「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省の「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」、GRIのサステナビリティ・レポーティング・ガイドライン（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〕

2021年度(2021年4月～2022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、2022年度の取組みを紹介した項目もあります。

〔報告対象範囲〕

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

〔将来見通しに関する注意事項〕

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

有価証券報告書

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

コーポレート・ガバナンス報告書

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

当報告書では、SDGsアイコンを国連のSDGsガイドラインに従って使用しています。  
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/>

参照・引用文献

・両利きの経営  
『世界標準の経営理論』 入山章栄 著 ダイアモンド社

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

CONTENTS

Integrated Report 2022

mitsui kinzoku

04 三井金属のフィロソフィー

06 三井金属の事業のあゆみ

08 My commitment 代表取締役社長 納 武士

私たちの「パーパス」を、決めました。  
私たち三井金属グループは何ができるのか、  
どんな価値を世の中に提供できるのか、  
そのことをステークホルダーの皆様へ  
しっかりとお示ししたい。

14 私たち三井金属の価値創造プロセス

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

16 ステークホルダーとマテリアリティ

18 財務に対する考え方

20 財務ハイライト

22 事業ポートフォリオの動的管理

24 事業戦略 [事業創造本部]

26 事業戦略 [機能材料事業本部]

28 事業戦略 [金属事業本部]

30 事業戦略 [モビリティ事業本部]

32 価値創造の源泉となる資本

36 コーポレート・ガバナンス

44 社外監査役インタビュー

46 リスクマネジメント

47 人権の尊重

48 コンプライアンス

50 安全衛生

52 環境課題への取組み

60 サプライチェーン・マネジメント

62 鉱山事業

64 三井金属グループ  
サステナビリティの取組み

70 11年間の主要な財務指標の推移

72 連結財務諸表

80 ESGデータ

88 会社情報・株式情報

89 第三者保証

三井金属のフィロソフィー

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

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

経営理念

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

三井金属鉱業株式会社

まさに私たち三井金属のミッションを経営理念が謳っています

それまでに共有してきた価値観、理念を、1984年(昭和59年)に明文化し、制定いたしました。社会への貢献と永続的な成長を経営の根幹として謳い、38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のない判断基軸。2050年の世界を想定し、「人類への貢献」と「環境への貢献」をともに叶えることが、私たち三井金属グループの存在意義、私たちのパーパスです。

【スローガン】  
Corporate Slogan

マテリアルの  
知恵を活かす

「三井金属らしさ」を表象する言葉

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

行動規準

三井金属鉱業株式会社 [2016年7月 改訂第3版]

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

経営理念を実践するための具体的な約束ごと

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

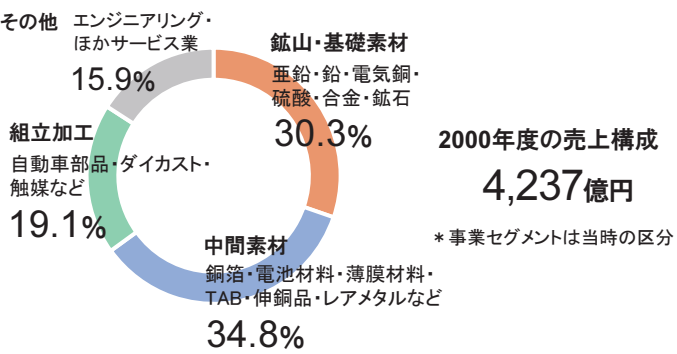
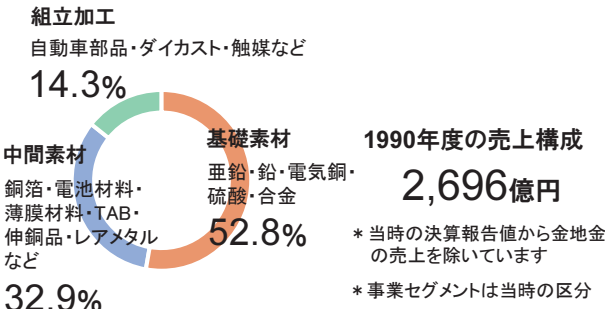
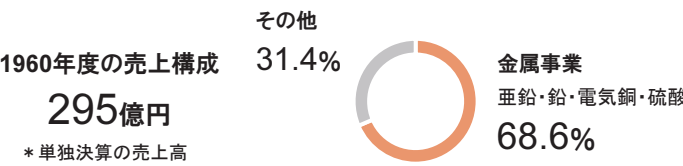
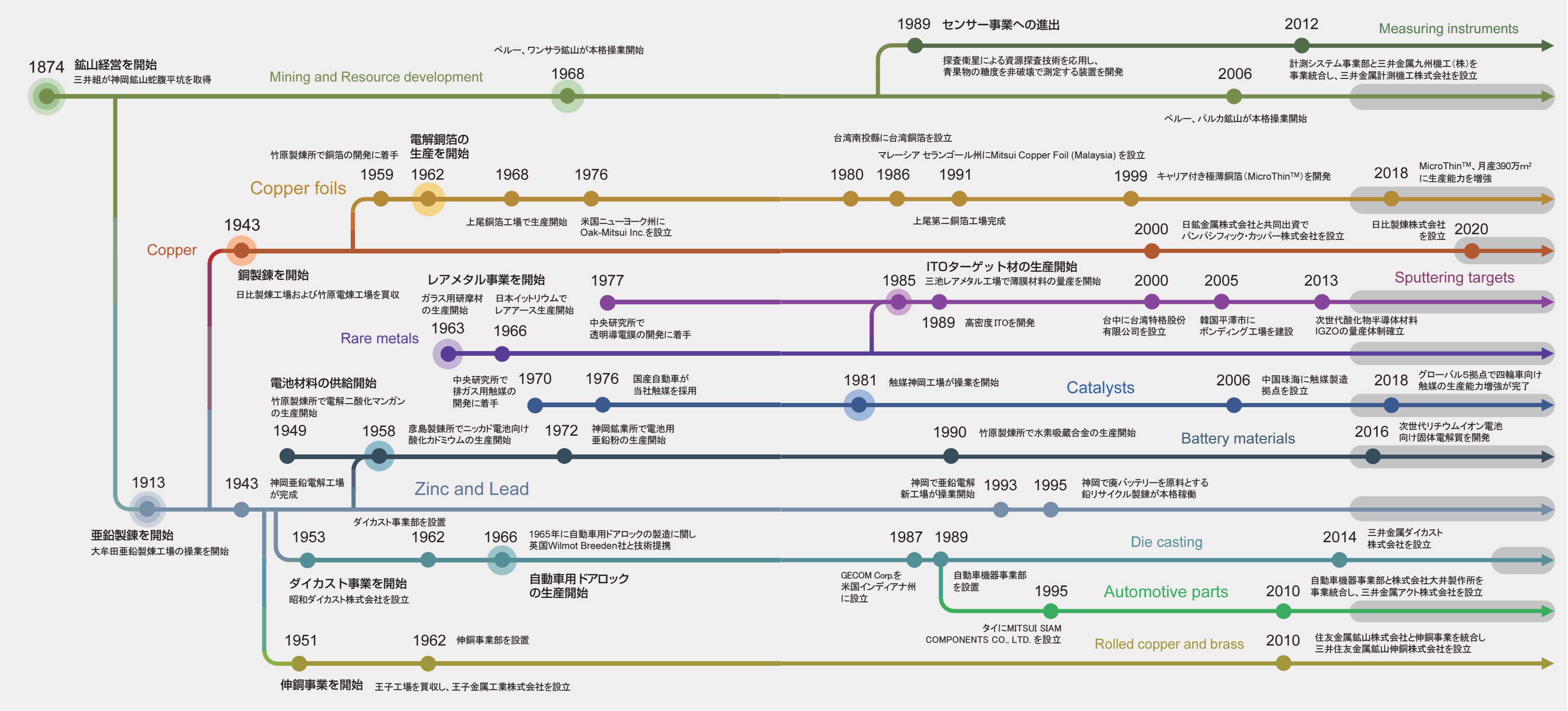
[https://www.mitsui-kinzoku.com/company/c\\_idea/](https://www.mitsui-kinzoku.com/company/c_idea/)



三井金属の事業のあゆみ

地球からの恵みである資源を探索し、非鉄金属を製錬すること、それが私たちの出発点です。  
非鉄金属素材に付加価値を加え、あるいは加工し、さらには組み立てて、  
多くの産業に欠かすことができない材料や部品を供給し続けてきました。  
非鉄製錬を基としてこれまでに培ってきた分離精製、粉体制御、電気化学、溶液化学といった技術を  
私たちのコアテクノロジーとして、これからも新たな価値の創造に努めていきます。

現在の中心的な事業ドメインを構成している分野  
\* 各事業の主な出来事・取組みのみを記載しています





My commitment

私たちの「パーパス」を、決めました。

将来の予測が一層難しくなる中、  
常に変化に対して柔軟に  
速やかに対応できるよう、  
この三井金属グループで働く一人ひとりが  
共感、共有できる価値を示すために、  
私たちの存在意義を明確にいたしました。  
そして私自身が、  
三井金属グループは何ができるのか、  
どんな価値を世の中に提供できるのか、  
そのことをステークホルダーの皆様へ  
しっかりとお示ししたい、  
と強く願ったものです。

代表取締役社長

納 武士

Nou Takeshi

先が見えない時代に  
どう臨むのか、  
どう舵をとるのか。

収束の気配も見られず、新型コロナウイルスが世界各国で依然として感染者数の増減を繰り返しています。ワクチンの接種が多くの国でさらに進み、治療薬の開発とその普及もやがて始まると期待されますが、感染力が高い新たな変異株も次々と発生しており、まだまだ予断を許さない状況にあります。この2021年度は当社グループにおいても、基本的な感染予防対策は引続き徹底するとともに、一部の行動制限を緩和するなど、「withコロナ」へ向けて手探りの状態が余儀なくされました。そして、2022年2月に起こり、まったく先が見通せないロシア軍によるウクライナ侵攻は、ロシアに対する各国制裁とそれへの報復措置によって、エネルギー価格の高騰や食料の供給不足という大きな負の影響を世界にもたらしています。深く憂慮されるこの事態が一日も早く終わることを願うとともに、当社グループの事業それぞれにおけるサプライチェーンでの影響を引続き注視し、必要に応じて速やかに対策を講じていきます。

いま現在の世界の状況は、まさに「VUCAの時代」、その言葉とおりでであることを痛感させられます。先行きが見通せない、将来の予測が非常に困難な状況です。このような環境、このような時代だからこそ、自分たちの存在意義をあらためて明確にし、私たちが社会に提供できる価値を確かめることが必要となりました。企業としての「価値観」、そして、一人ひとりの価値観とが結び付く、三井金属グループで働く皆が共有できる「軸」が必要であると判断いたしました。2021年度、私たち三井金属グループの「パーパス」は何か、を自らに問い、そしてそれを定めました。

何が求められているのか、  
何ができるのか。  
それを問い続け、わかったこと、  
確信できたこと。

この先の5年、10年の間に、さらにその先にも起きる変化は、これまで私たちが経験したことのある変化よりもはるかに大きいものになるでしょう。そうした激しい変化の時代へと入り、私たち三井金属グループが、お客様に認められ、社会に役立つ価値をこれからも創造し続けていくために、都度自分たちの原点に立ち返ることができるよう、共有できる価値観を言語化しましたものが私たちの「パーパス」です。

— 探索精神と多様な技術の融合で、  
地球を笑顔にする。

独り善がりではないか、ステークホルダーの皆様にも共感いただけるか。定めるにあたり、社内で多くの議論を重ねました。いろいろな観点から、自分たちの存在意義を考え続けました。その目線を置きましたのが、2050年の世界はどうなっているか、ということです。2年後には創業から150年という節目を迎えるに至る歴史があります。その長い歴史において、非鉄金属製錬を中心とした事業を営み続ける中で培ってきました多くのテクノロジーを私たちは有しています。新しいマテリアル、新たな製品を開発し、創り続けてきました源である、熱意、想い。脈々と受け継がれてきたDNAを、「探索精神」という言葉で表しました。持続可能な社会の実現に貢献すること、次の世代、そしてその次の世代の“未来”へも貢献すること、私たちの「パーパス」はそのステートメントでもあります。

もちろん、言葉にできたから終わり、ではありません。パーパスを通じたあるべき姿を実現していかなければなりません。そして、これからも変わり続ける世の中のニーズに対して、常に存在意義を確かめ続け、実行する必要がある、と理解しています。

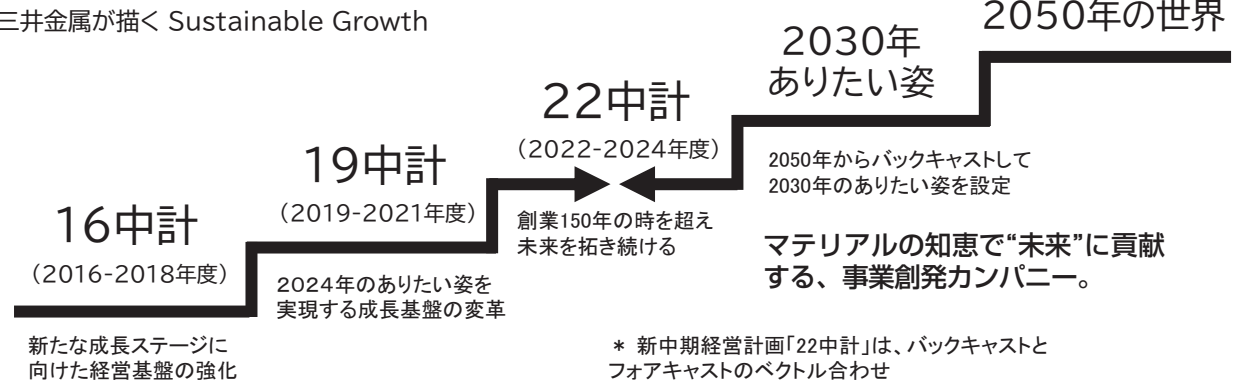
先が見通せないからこそ、  
これまでにない視点での  
新たな道筋のつけ方。

2022年度を初年度とする、新たな3か年度の経営計画「22中計」を策定いたしました。見据えました2050年の世界をもとにした「パーパス」、そしてそれを起点としてバックキャストしました“2030年のありたい姿”として「全社ビジョン」も合わせて今回定めています。全世界共通の目標であるSDGsの時間軸と揃うものです。「新たな成長ステージに向けた経営基盤の強化」を目指しました2016年度からの「16中計」、「2024年のありたい姿を実現する成長基盤の変革」を掲げました2019年度からの「19中計」、この6年間の結果において省みるべきものを省み、獲られたものを確かめる、という過去を踏まえたフォアキャストと、パーパス、さらに全社ビジョンからのバックキャストを組み合わせ策定いたしましたのが「22中計」です。激しく環境が変わっていく中で、私たち自身もダイナミックな変化、エボクメイクな成果を生むために、これまでに採ったことのない策定手法です。その実行へは、経営のインフラもドラスティックに整え直す必要があります。

したたかに、しなやかに  
二兎を追うことで  
たしかな価値を生み続ける。

両利きの経営と呼ばれる経営理論があります、既存の事業の深掘りとともに、新たな事業機会の発掘、その双方をバランスよく行なうマネジメントです。1990年代を過ぎて、日本企業がグローバルな競争に苦戦したのは、優位な技術力がありながらこのバランスがとれなかったためと云われています。前者は「知の深化」と呼ばれる取り組み、これまでにある製品や事業を深掘りし、改善していくことです。後者は「知の探索」、これまで自らがもつ既存知の範囲を拡げる取り組みです。これまでに参入したことのない事業領域、異業種との協働などによって、別にあった既存知を得て、既存知と既存知の組み合わせからイノベーションを起こしていきます。いまある事業を改善しつつ、新規事業を立ち上げる、事業のポートフォリオとしてはとてもシンプルに思えますが、性能向上や効率化を目指す深化と、新しいアイデアを生み出すことが求められる探索とでは、それぞれに必要な能力が異なります。その2つの全く異なる能力を、企業としてコントロールできる経営者のマネジメント能力が両利きの経営には求められます。

三井金属が描く Sustainable Growth

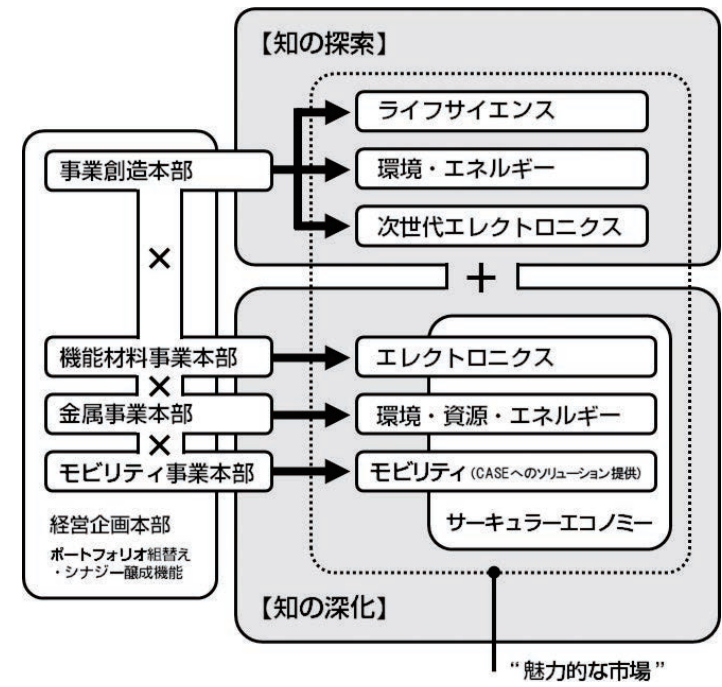




この「知の深化」のために、既存の事業ラインを3つの事業本部に組み直しました。それぞれの事業がこれまで以上に“市場”を基軸に相互の連携を図り、個々の総和では得られない新たな価値を創り出し、描いたありたい姿へ向かうための打ち手です。

そして一方の「知の探索」の強化のために、先行して2020年に本社部門として事業創造本部を設立していますが、研究開発と市場共創を担うこの部門へのこれまでにない規模での経営資源の投入を22中計では織り込みました。研究開発人員を現在の1.5倍へと増員し、研究開発費も前の中計の倍以上の規模で戦略的に投じていきます。

また、深化と探索、その両方の観点から、M&Aも積極的に活用していきます。



「両利きの経営」の加速 魅力的な市場へ常に価値を提供できる組織へ

社会的価値向上のための、  
「機会」と「リスク」のたしかな掌握、  
そしてそれぞれへの打ち手。

安全第一、この言葉が揺らぐことはありません。経営におけるいろいろな課題、取組みがある中でも、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、健康経営を実践していきます。

気候変動への対応では、2050年のカーボンニュートラル実現へ向け、グループ全体で2030年にはCO2排出量を2013年度比で38%削減することを新たな目標として設定いたしました。その削減へ寄与させるべく、また、世の中の環境課題、社会課題の解決に貢献する製品を創出するための検証手法として、LCA、ライフサイクルアセスメントの全社導入も進めています。TCFDのシナリオ分析も各事業に順次展開しており、その開示情報の充実も図っていきます。

もちろん、水の管理、環境負荷物質の削減と管理も引き続き強化してまいります。

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。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きます。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は確立されていますが、引続き、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。

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、強化にも注力していきます。中でも最も重要な資本は“人”です。人的資本の強化には、今も、将来も、多様な人材がより活躍できることが重要です。この環境を整えるために、ダイバーシティ推進室を新たに設けました。

2022年度から導入した人事制度では、年次年功を排し、仕事の役割を明確にすることで、実力主義を徹底していきます。また、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。

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推し進めています。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。

社会的価値、その意味するところは、社会の公器としての企業のありかたを考え、社会からあず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かえて社会に還元していくこと。施策のベースには、その理解があります。

実行、実践することこそが、全て。

その実行を支える仕組みも整えながら新たに策定しました中期経営計画、ここから3か年度の間に、描いたとおりに実際に実行できるかが非常に重要であり、私たち三井金属グループが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す。

そして、その実行のためには、決めました「パーパス」「全社ビジョン」がしっかりと浸透、共有されていることが欠かせません。グループ内へのその浸透プロジェクトを発足させましたのは、経営計画の実行を担保するものでもあります。

経済的価値と社会的価値の両軸の経営戦略を構築し、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、“地球を笑顔にする”ための準備は整いました。パーパスを基とした2030年のありたい姿の実現へ、経営トップとして、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。

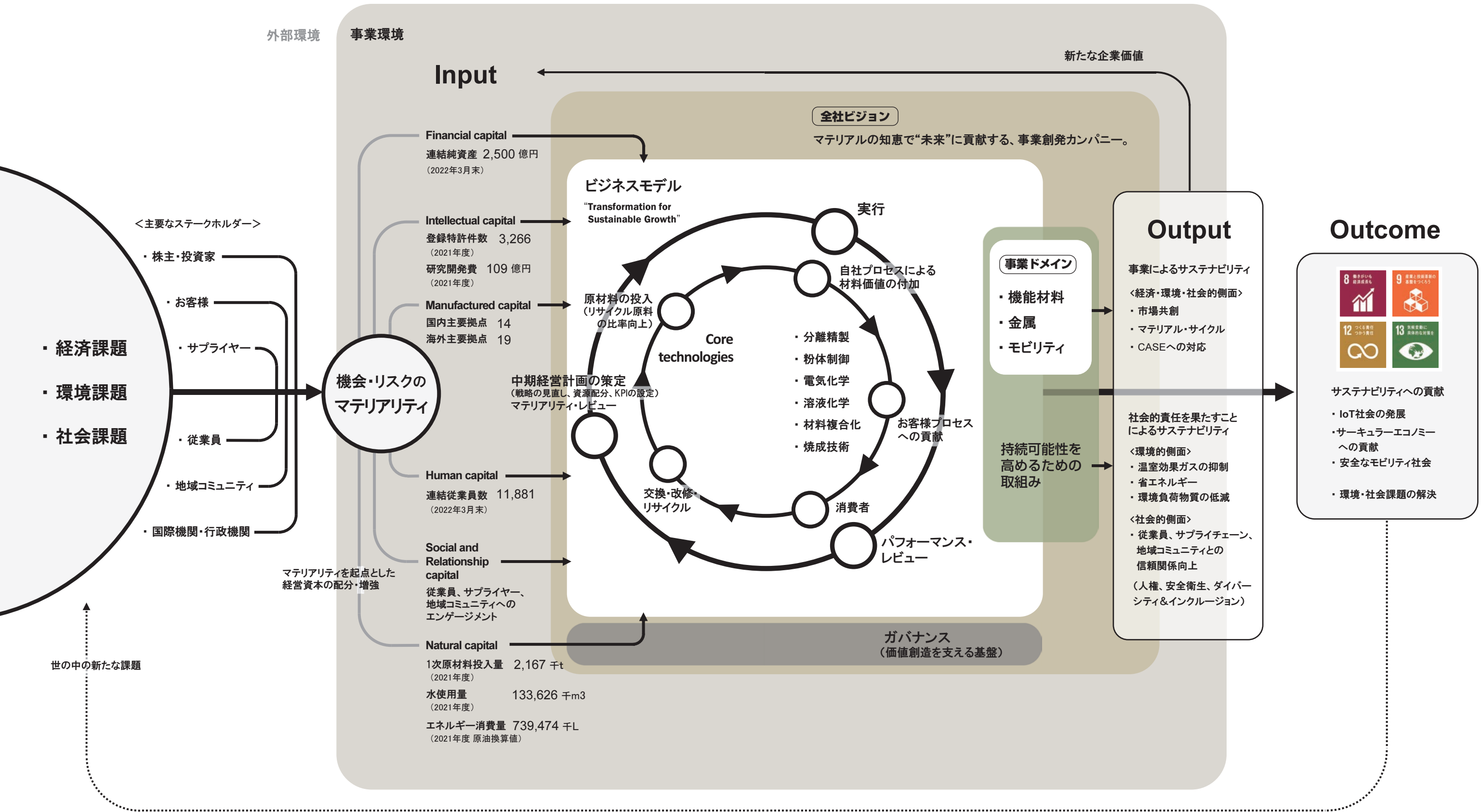
今後とも、より一層のご支援を賜りますよう宜しくお願い申し上げます。

(2022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。





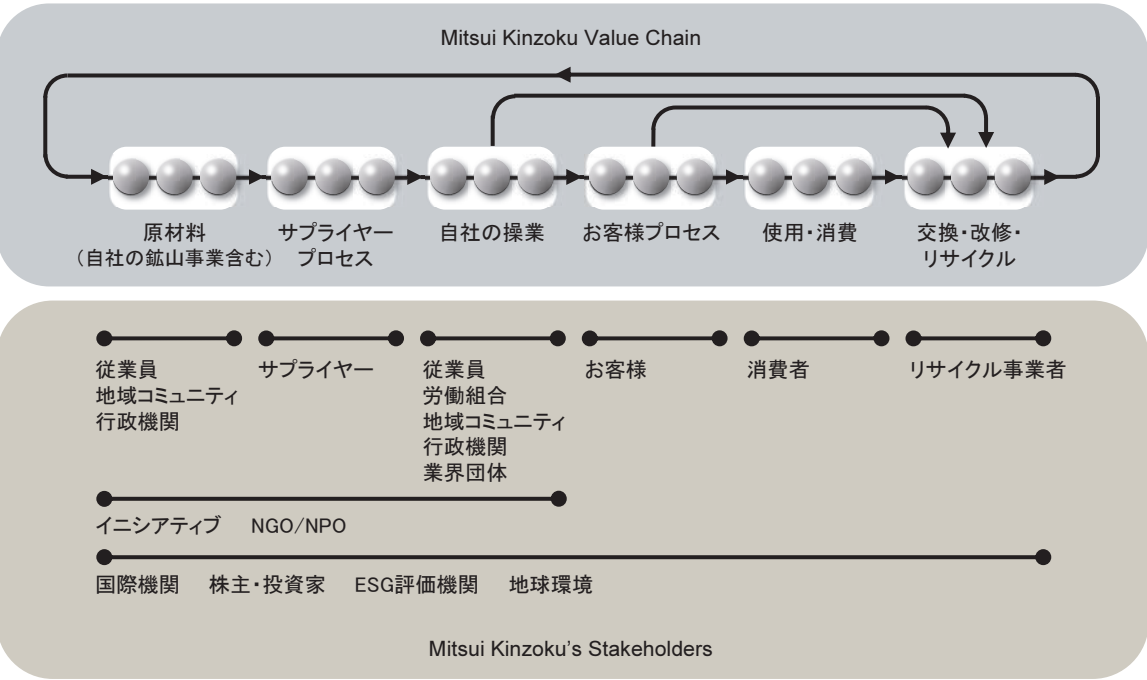
# ステークホルダーとマテリアリティ

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

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の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。

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。

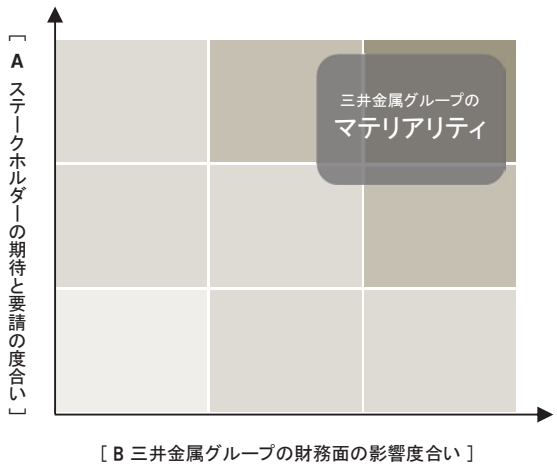
事業と社会的責任の2つの柱からなる統合経営戦略を実行するために、2019年度に、2024年に向けマテリアリティを見直しました。課題の解決に貢献できる可能性のある事業の機会、財務面に影響を与えうるESGリスク(社会的責任への取組み)の2つの視点で、機会3項目、リスク9項目をあらためてマテリアリティとして特定しました。また、マテリアリティ推進を支える取組みとして、「資本」という切り口から、6項目を選定しました。

2020年度には、これらの項目についてCSR委員会を中心に、コミットメント・目標(KPI)・2023年度までの年度計画を議論し、「三井金属グループ サステナビリティの取組み」(P.64-69)にまとめました。

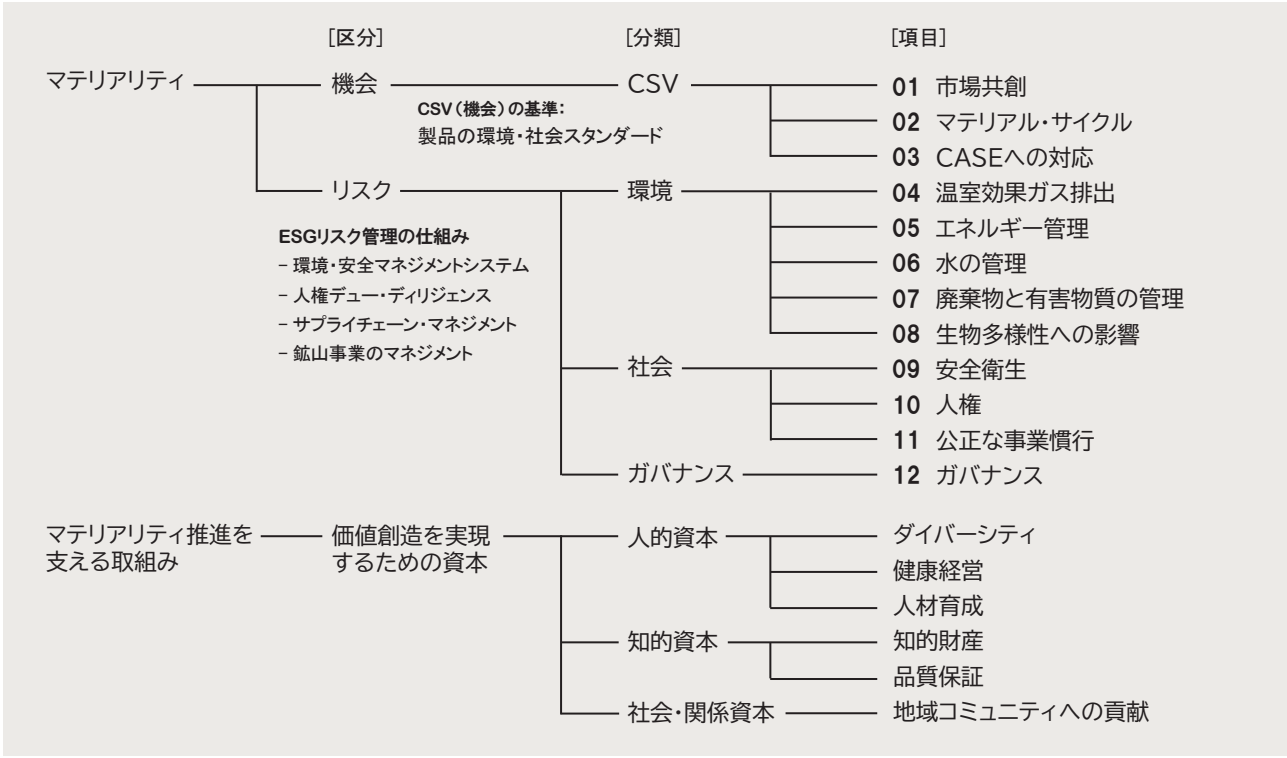
## FY2019 マテリアリティ見直し

[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



## FY2021 機会・リスクのマテリアリティのPDCA

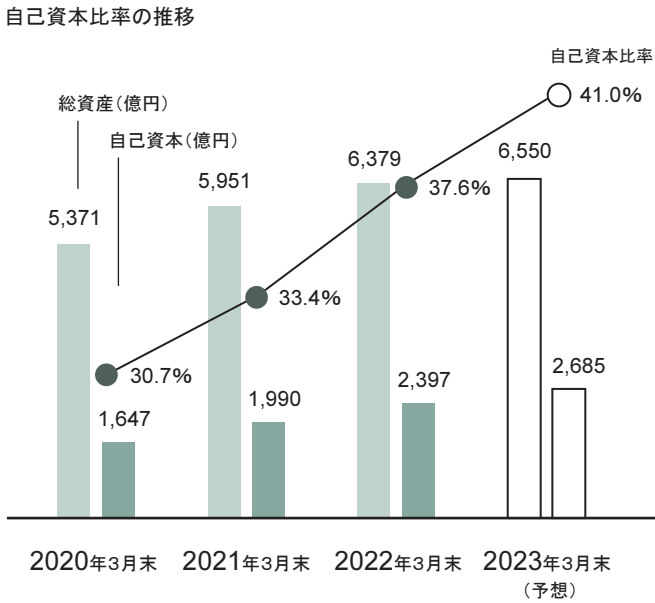
2021年度、前年度に設定したマテリアリティ各項目のコミットメント・目標(KPI)の達成に向けて、推進部門を中心に計画を実行へと進めました。年度末には、各取組みの実績や2022年度計画を確認し、グループ全体の進捗を取りまとめ、CSR委員会にて報告を行いました。2022年度も年度計画に沿ってPDCAを回し、グループ全体でマテリアリティ項目の取組みを進めていきます。マテリアリティの進捗については、「三井金属グループ サステナビリティの取組み」(P.64-69)にて開示しています。

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



代表取締役専務取締役 兼 専務執行役員  
経営企画部長

木部 久和 Kibe Hisakazu



2019年度からスタートしました中計経営計画「19中計」の最終年度となる2021年度は、電子材料の販売が堅調に推移しましたこと、地金価格の上昇と為替の円安基調による金属事業での増収増益などが寄与し、全社の売上高、利益とも計画値を上回り、過去最高値を更新することができました。

掲げておりました各財務目標は、計画を上回るものがある一方、一部が未達となりました。

事業環境がますます大きく変化する中、金属価格や為替相場の変動によるリスクを減らし、新たな成長商品・事業を創出するために、経営資源配分の議論をさらに深め、グループ全体としての企業価値向上への取り組みが必要であるとの認識に至りました。

この2022年度からの新たな中期経営計画「22中計」、その最終年度となる2024年度の経常利益は、2030年度目標である800億円からバックキャストした目標、600億円を掲げました。計画初年度となる2022年度は、経常利益400億円を見込んでいます。

22中計では新たに定めたパーパスを基軸とした全社ビジョンを実現するため、社会的価値向上と経済的価値向上の両立を目指す統合思考経営を本格的に加速させ、持続可能な企業グループへと変革を図ってまいります。

社会的価値向上における取組みでは世の中への関心が高まっている地球温暖化への対応として、TCFDシナリオ分析による財務インパクトを把握しつつ、戦略を実行するため適切な資金を投入することでリスクの低減と機会創出に努めてまいります。

また、自社のエネルギー消費に起因する温室効果ガス排出量の削減に向け、インターナルカーボンプライシング(ICP)を組み入れた環境投資推進制度を導入することにより、将来の財務リスクを考慮した投資案件の選択と実行を進めます。

経済的価値向上の仕組みとして着手いたしました事業ポートフォリオの動的管理においては、利益率、収益性トレンド、収益安定性を評価項目に織り込むことで、財務指標の視点からも期待事業の絞込みを図り、恒常的な価値の向上へと繋げていきます。

資金調達方針について

安定した経営を行なう上で急激な市況変動や為替・非鉄金属相場の変動等に備えるため、一定の手元流動性を確保しております。足元においては、収束が見通せない COVID-19 やウクライナ情勢がもたらす環境の大きな変化にも対応できるよう現預金残高を維持しています。

また一方で、事業創造、機能材料を中心とした積極的な投資に加え、22中計にて新たに経済的価値とともに社会的価値の向上を目指す投資を計画していますことから、金融情勢や金利水準などを考慮しながら、資金需要に応じた資金調達に適宜努めてまいります。

資本効率を意識した経営

「19中計」では各事業セグメントをROIC(連結投下資本利益率)によって評価することで事業モニタリングを強化してまいりました。2021年度のROE(連結自己資本当期純利益率)は当初の計画を上回り、23.8%となりました。

「22中計」では最終年度にROE 14.0%を計画しています、これも達成すべく打ち手を講じてまいります。

配当方針について

配当政策については、将来の事業基盤として必要な内部留保を確保しつつ、業績に応じた適正な利益配分を行なうことを基本としています。

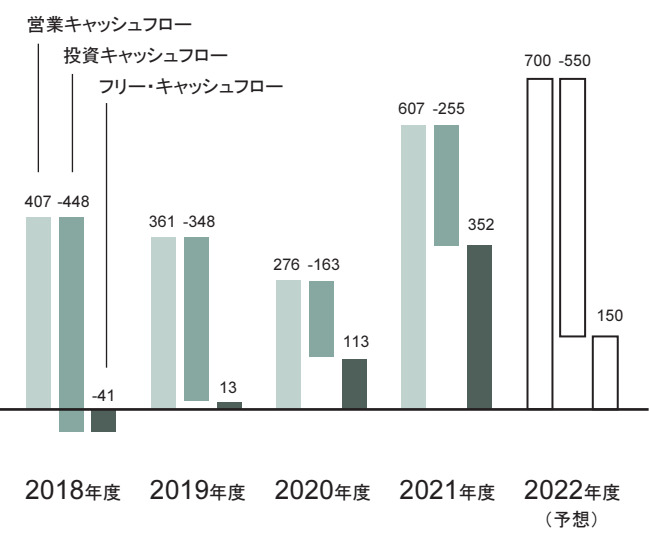
これまでは、連結配当性向20%を目途に利益を還元する一方、継続的かつ安定的な配当を行なうことを重視し、DOE(連結株主資本配当率) 2.5%を目途に配当を行なうことを目標としてまいりましたが、基本方針をより明確にするとともに、当社の経営状況および財務体質の改善を踏まえ、2022年度より、「継続的かつ安定的な配当を行なうことを重視し、DOE 3.0%を目途に配当を行なう」ことを新たな目標としております。

今後も、経営基盤の強化および財務体質改善の進捗に応じて、株主還元方針の見直しを行なってまいります。

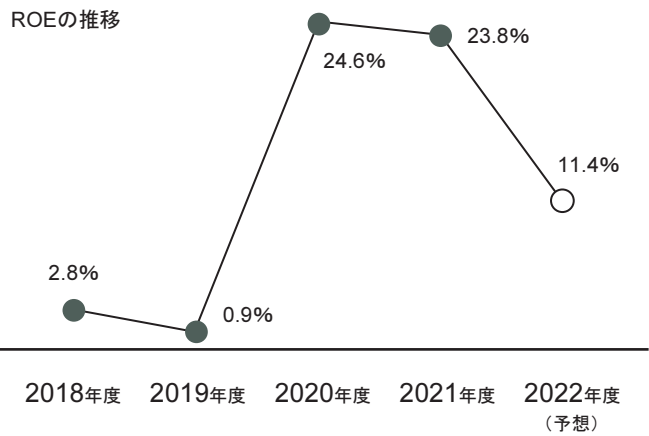
税務方針について

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

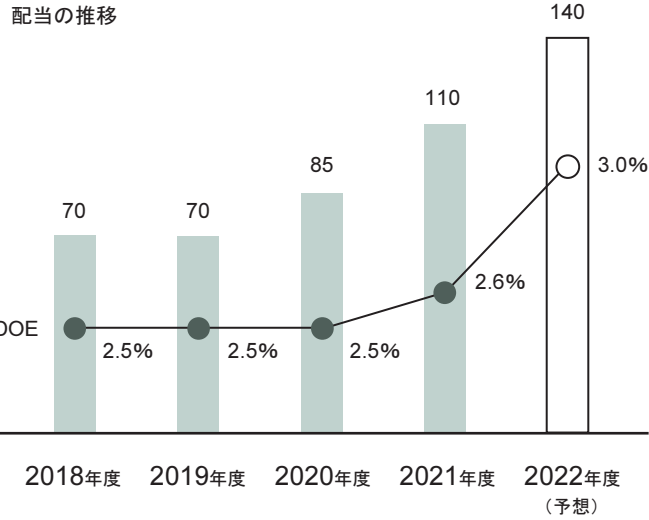
キャッシュフロー (億円)



ROEの推移



配当の推移

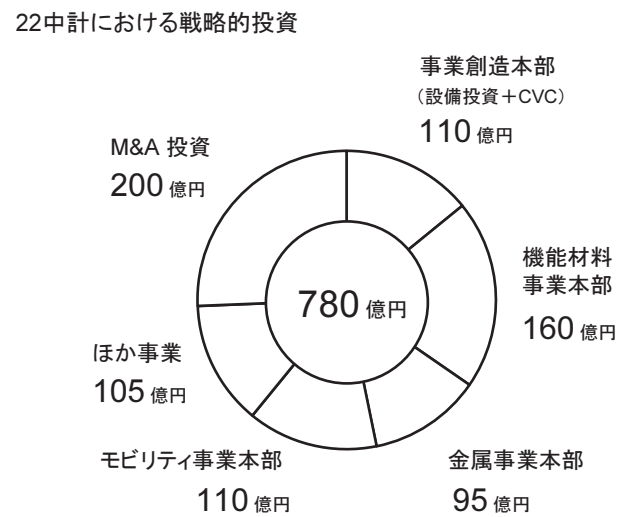
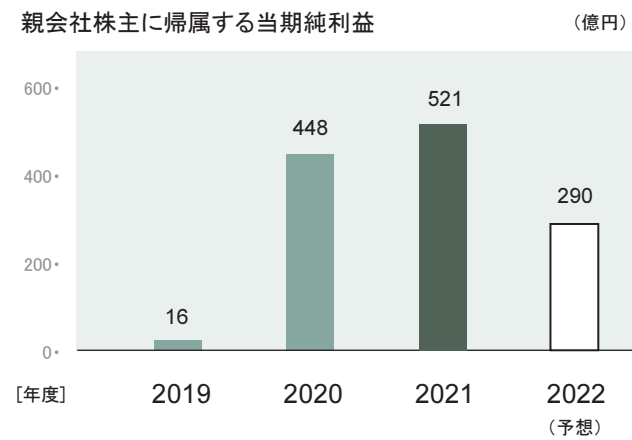
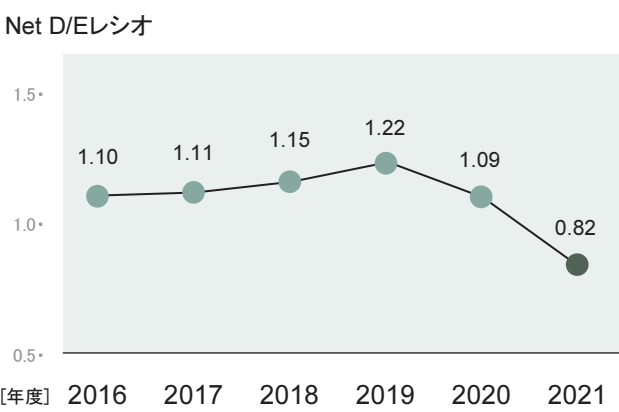
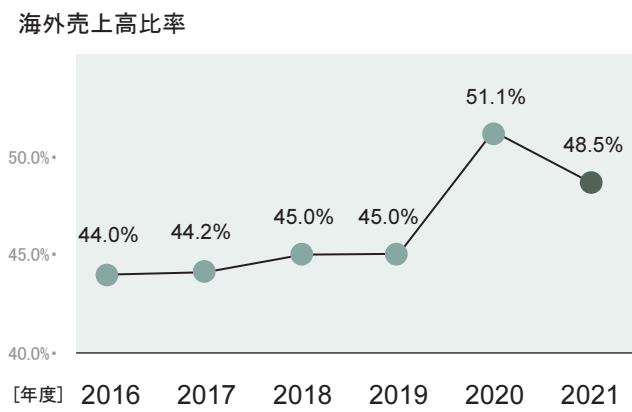
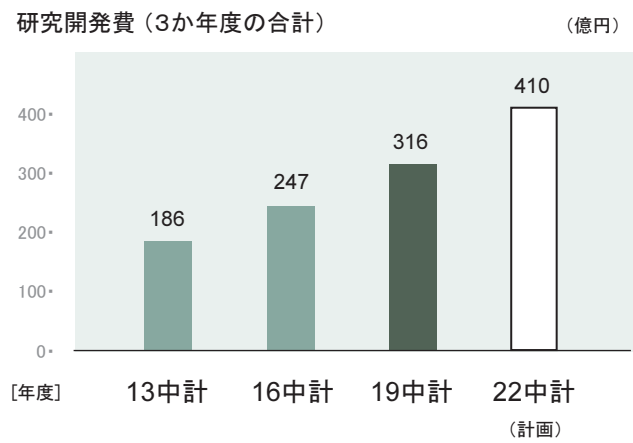
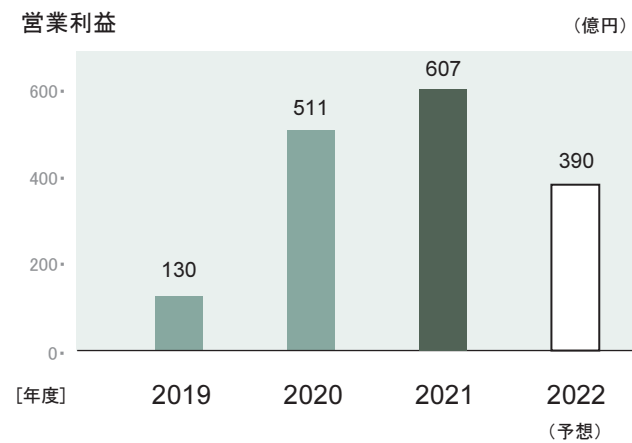
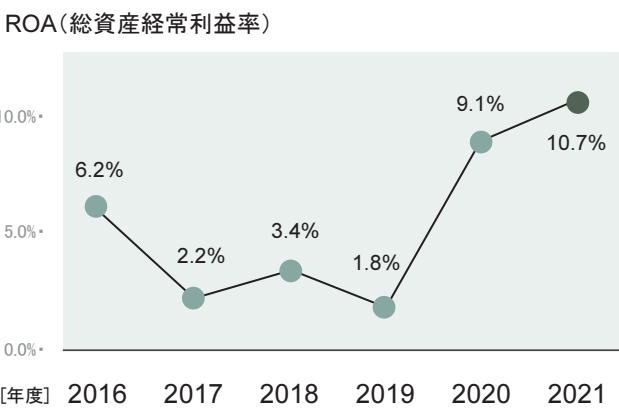
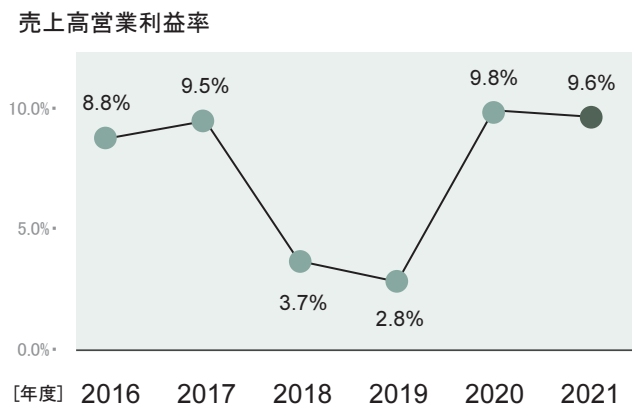
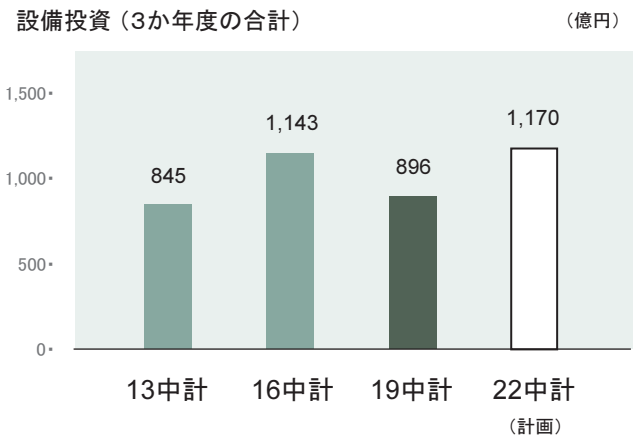
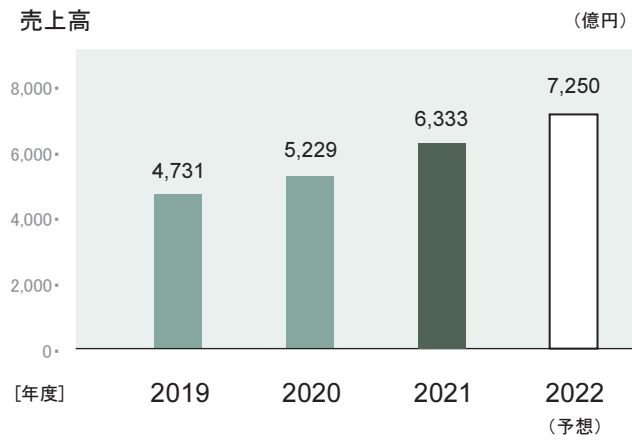
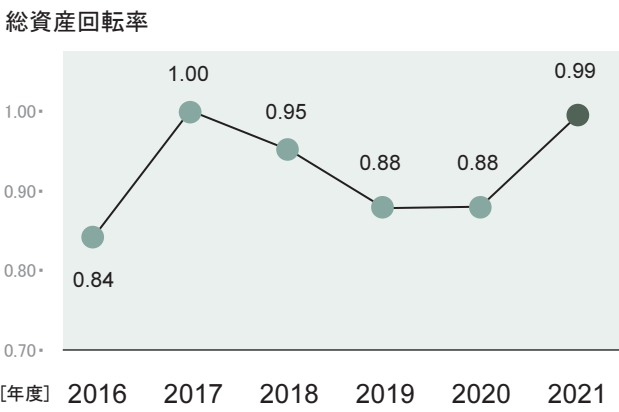
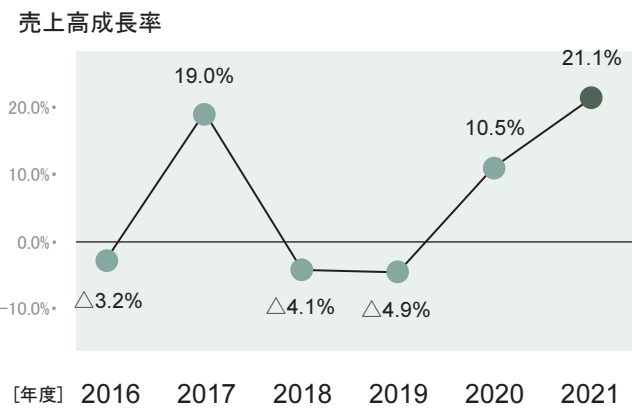


\* 2017年10月1日を効力発生日として10株から1株の割合で株式併合を実施しています。

財務ハイライト

主な財務指標の推移と「22中計」における計画値

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



過去11か年度分の主な財務指標の推移について、70～71ページに掲載しています。合わせてご覧ください。



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

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

新たに定めました私たちのパーパスをゆるぎない基軸とし、全社ビジョンを達成するために、当社グループの活動領域を見直しました。2050年の世界がどうなっているか、その予測からバックキャストしました「魅力的な市場」、そして当社グループの有する強みからフォアキャストした「勝てる市場」、それらの交わりとして2030年の活動領域を設定しました。三井金属グループは、環境・エネルギー、資源、ライフサイエンス、エレクトロニクス、モビリティ、サーキュラーエコノミー、これら6つを活動領域として、事業に取り組んでいきます。

この活動領域に則すべく、組織の改編を行ないました。2030年に向けた事業組織の組替えです。その組替えにおける設計コンセプトは、「魅力的な活動領域」であること、そして「持続的なシナジーの追求が可能」であるか、という2つの軸です。これまでは、事業本部ごとにそれぞれの市場・お客様へアクセスしていましたが、これからは活動領域ごとに組織を括することで、魅力的な市場へ常に価値を提供できる組織体を目指します。3つの事業本部における既存事業の深化だけではなく、事業創造本部が新規事業を創造し、両利きの経営を強化、加速していきます。

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

「22中計」のスタートにあたっては、当社グループの事業ユニットについて、客観的データに基づく将来の期待事業性評価と、これまでの中期経営計画「16中計」と「19中計」におけるそれぞれの取組み内容や成果から総合的な判断を行ないました。

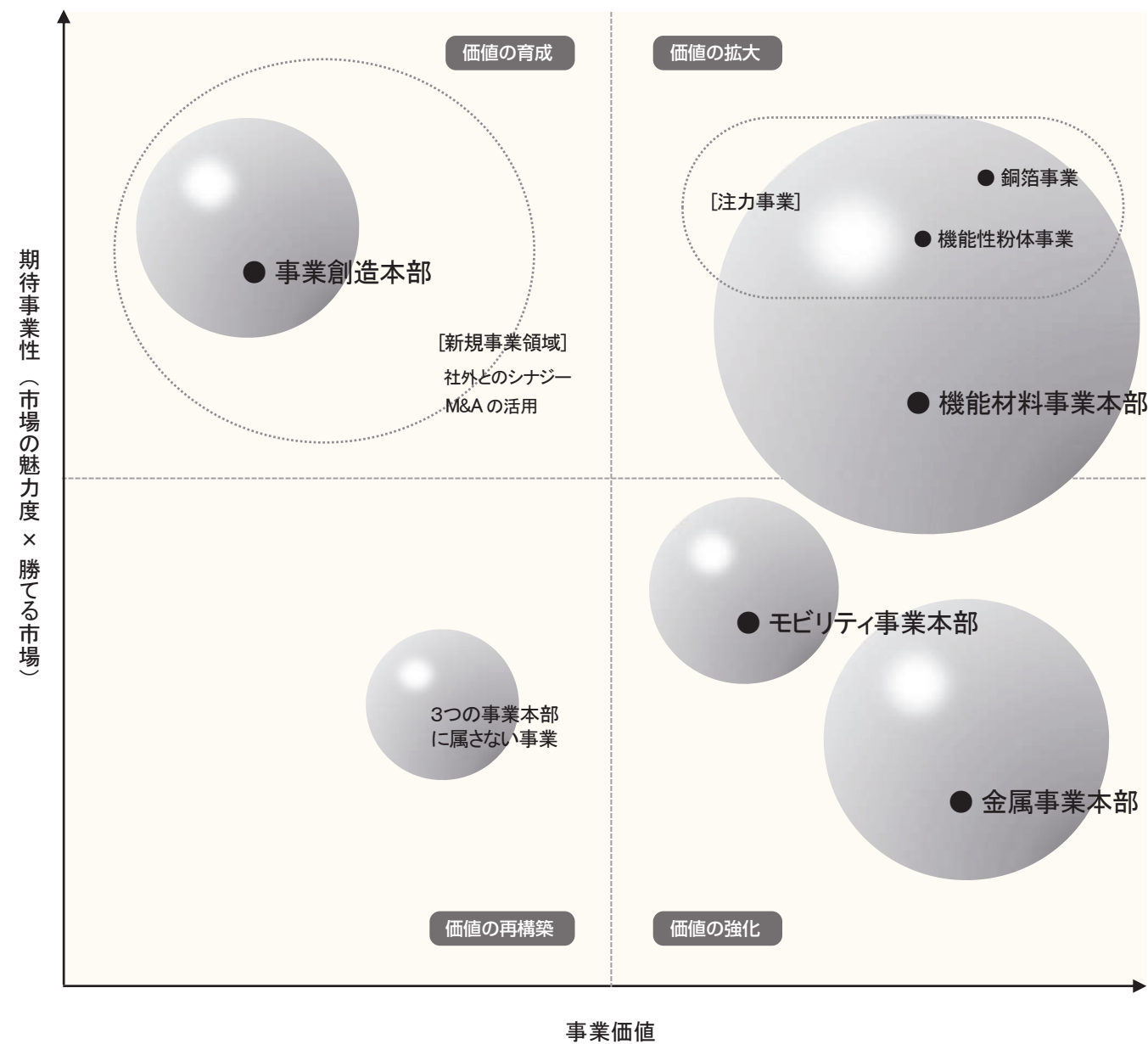
そしてこれからは、期待事業性の高い事業では、さらなる価値の拡大、価値の育成を図るため、自力成長だけではなく、積極的に社外のカモ活用すべく、M&Aや事業提携も進めていきます。事業組織の改編によって生み出す当社グループ内のシナジー、さらに社外とのシナジーを組み合わせる、成長戦略の強化です。この取組みの実行部門として、2022年4月に事業開発室を経営企画本部内に新たに設けました。既存事業とのシナジー効果が高い領域で小規模なM&Aを計画的に行っていくプログラマティックな手法を、M&Aの基本方針と決めました。長期的戦略に必要な能力を段階的に入手できること、M&Aの経験値を積み重ねられること、統合効果をより高められることを狙うための手法です。事業ポートフォリオの動的管理をもとに、常に事業を見極め、価値の再構築にカテゴライズされた事業については、社内外のベストオーナー\*の探索を続けます。

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

\* ベストオーナー

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

事業評価マトリクス 「22中計」スタート時のポジショニング



# Exploring for new businesses

[事業創造本部]

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。



私たち事業創造本部は、グループ全体の「探索」部門としての役割を担い、各ステークホルダーの皆様へ“ワクワク”する価値を提供することで、三井金属グループの企業価値向上に貢献します。

その達成のために、研究開発と市場共創を中心とした恒常的な活動規模を、この22中計の3か年度では前の19中計から一段階上げて取り組みます。

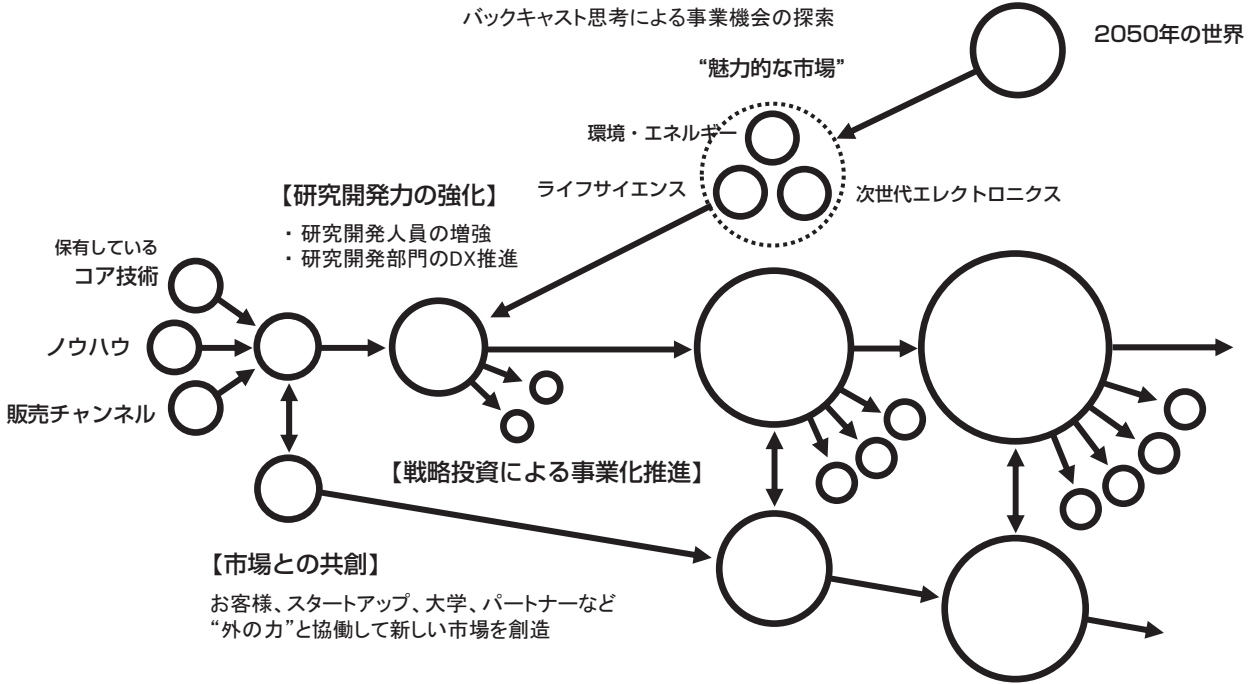
3つの戦略、「事業機会の探索力強化」、「研究開発力の強化」、「基盤の強化」に加えて、既存ユニットの事業化推進へ向けて積極的な投資を実行していきます。

事業創造本部のバリューである「ワクワク・イキイキ・トコトン」を浸透させ、私たちの挑戦を、企業グループの成長へ、世の中の課題解決へつなげることができるよう取り組んでまいります。

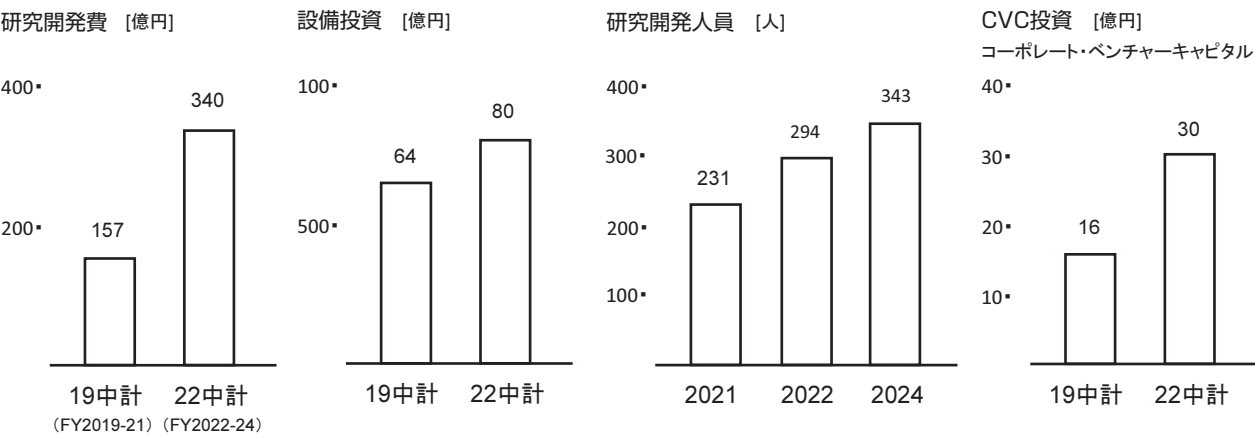
執行役員 事業創造本部長  
**安田 清隆** Yasuda Kiyotaka

新たな事業の持続的な共創

【探索力の強化】  
バックキャスト思考による事業機会の探索



事業創造本部への経営資源の投入



市場との共創活動を推進し、事業機会を探索、創出する部門として市場共創推進部があります。“外の力”とともに共創の場を育むべく、コミュニケーションの幅を広げることで新規事業につながる案件の創出に努めています。

私たちのコア技術を活かし、創造的な研究開発により将来の中核となる新規事業を生み出す部門が総合研究所です。市場の動きと同調した研究開発活動により、速やかかつタイムリーな新規事業創出を進めています。

そして、量産プロセス開発部が、革新的な設備・生産技術を取り入れ、新規事業を競争力あるプロセスに落とし込みを図ります。

各事業本部、基礎評価研究所とも連携しながら、グループ一体で新たな事業の創造に取り組んでいます。

# Engineered materials

[機能材料事業本部]

2030年のありたい姿

2030年度 売上高1,800億円 経常利益400億円

新規上市製品の70%以上、販売比率の50%以上を  
環境貢献製品とする

知の深化 価値の拡大

主要事業戦略

銅箔事業部

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

機能性粉体事業部

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

薄膜材料事業部

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

セラミックス事業部

- 次世代セッター\*等の新製品の拡販

\* 電子部品向け焼成セラミックス治具

ESGの取り組み

環境貢献製品の創出や2050年カーボンニュートラル達成に向けて  
本社部門と協働で推進体制を構築

機会とリスク

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

主な高シェア製品

世界シェア  
95%

半導体パッケージ基板向け  
キャリア付極薄銅箔  
精密回路の配線材料に用いられる電解銅箔。とくに極薄箔で三井金属は高い市場シェアを有しています。スマートフォンの小型化、エレクトロニクス製品の高機能化に貢献しています。

世界シェア  
35%

ハイブリッド車向け  
電池材料（水素吸蔵合金）  
乾電池向けの電池材料の供給を三井金属が始めたのは1940年代、二次電池向け材料の開発も早くから手掛け、ハイブリッド車のバッテリー材料である水素吸蔵合金も90年代から供給しています。

世界シェア  
40%

ガラス基板向け  
酸化セリウム系研磨材  
光学レンズ、ハードディスクガラス基板や液晶ガラス基板といった高性能ガラスの研磨には欠かせない研磨材です。非鉄金属素材のほか、レアアースも三井金属のもつ強みのひとつです。

世界シェア  
30%

MLCC向け  
銅粉  
自動車の電装化やスマートフォンの高機能化、IoTの普及に伴い需要が急拡大しているMLCC（積層セラミックコンデンサ）。小型化・大容量化といったMLCCの進化に素材で貢献しています。

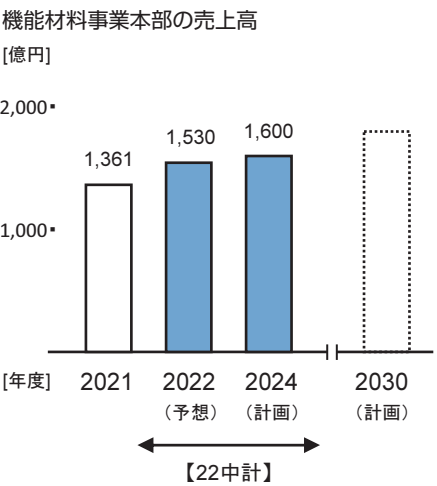
世界シェア  
30%

液晶ディスプレイ向け  
ITOターゲット材  
インジウムとスズの酸化物であるITO、液晶画面の透明導電膜形成に欠かせない材料です。粉末合成、焼結、リサイクルといった三井金属のもつ技術が活かされています。薄膜トランジスタ向けIGZOターゲット材も供給しています。

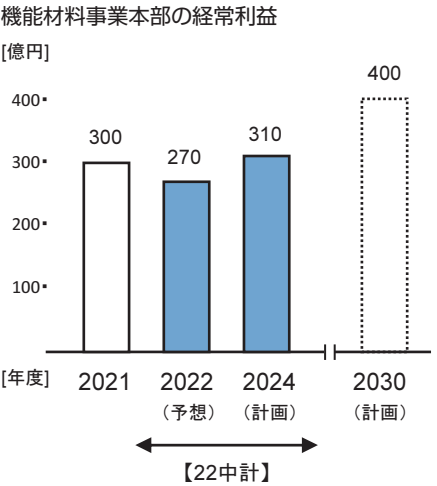
機能材料事業本部は、お客様のニーズを探索して製品化し、その製品をグローバルシェア No.1にすることで、競争優位を実現する事業体となることを目指します。  
2030年のありたい姿として、具体的な売上高と利益、そして環境貢献製品を創出することを目標として設定しました。  
経済的価値だけではなく社会的価値も同時に創出することで、社会を、世の中を豊かにしたいと考えています。その実現へ向け、エンゲージメントの高い人材があふれる組織へと変革しつつ、事業本部一丸となって事業機会を創り出していきます。新商品の上市と既存製品の拡販によって収益拡大へとつなげていきます。  
私たち機能材料事業本部は、お客様、従業員、各ステークホルダーの皆様とともに、明るく、楽しく、前向きに成長を遂げていきます。

取締役 兼 常務執行役員 機能材料事業本部長

岡部 正人 Okabe Masato



\* 2021年度の値は、新たな事業本部で算出しています。



\* 2030年度の計画値は、在庫影響を含めていません。



# Metals Mining and smelting

[金属事業本部]

2030年のありたい姿

## 持続可能な社会の実現に必須とされる存在となる。

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



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

2030年のありたい姿へ向けて、22中計ではより高度な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開発可能性の検討、DX実現に向けたデジタル・インフラ整備も進めていきます。

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、かつ連携・シナジーを強化することで、私たちにしかできない価値の提供を続けてまいります。

専務取締役 兼 専務執行役員 金属事業本部長

角田 賢 Tsunoda Satoshi

知の深化 価値の強化

### 主要事業戦略

#### 金属事業本部

□ 当社独自の多様な製錬アセットを活かした高度なリサイクル・ネットワークの構築

#### 亜鉛・鉛事業部

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

#### 銅・貴金属事業部

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

#### 資源事業部

- ペルー「ワンサラ」・「パルカ」周辺での新規鉱山開発の検討

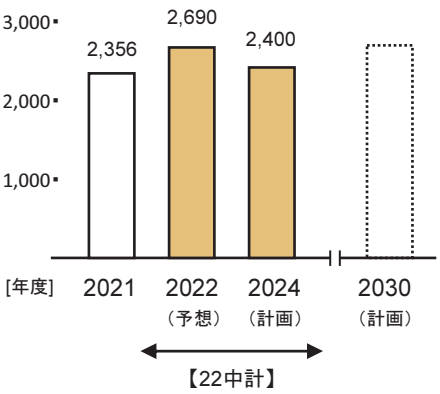
### ESGの取り組み

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

### 機会とリスク

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

金属事業本部の売上高  
[億円]



### 主な高シェア製品

国内シェア

42%  
(1位)

#### Zn 亜鉛

産業や生活の中に不可欠な素材である鉄。その鉄を錆から守り、寿命を向上させるのが亜鉛です。鋼材のめっき材料のほか、伸銅やダイカストとしても広く用いられており、社会に必須な素材です。

国内シェア

36%  
(2位)

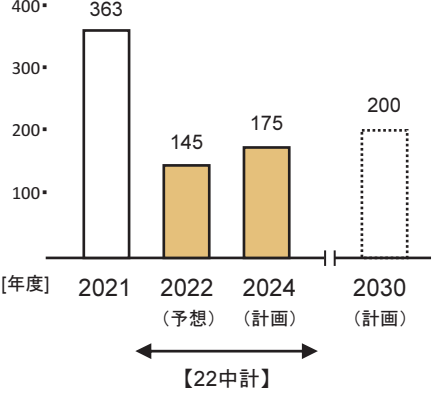
#### Pb 鉛

鉛はバッテリースクラップと鉱石を原料とし、加工の容易さから、鉛蓄電池を中心に、はんだ、鉛管板、X線遮蔽材、防音材などに使用されています。

<上記以外の主な製品ラインナップ>

電気銅/亜鉛基合金/三酸化アンチモン/金/銀/硫酸/ピスマス/亜鉛・鉛精鉱/酸化亜鉛

金属事業本部の経常利益  
[億円]



\* 2030年度の計画値は、在庫影響見込みを含めていません。

# Mobility

[モビリティ事業本部]

2030年のありたい姿

## 選ばれる価値を見極め、 創り続けるモビリティ社会の開拓者。

新規製品の売上比率50%以上・経常利益200億円・リコール“ゼロ”



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

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

熱意をもった「挑戦」と、諦めずにやりきる「執念」、そして、すぐに実行する「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を目指していきます。

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

### 主要事業戦略

#### モビリティ事業本部

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

#### 触媒事業部

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

#### 三井金属アクト

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

#### 三井金属ダイカスト

- 事業再建および適正利益の確保

### ESGの取組み

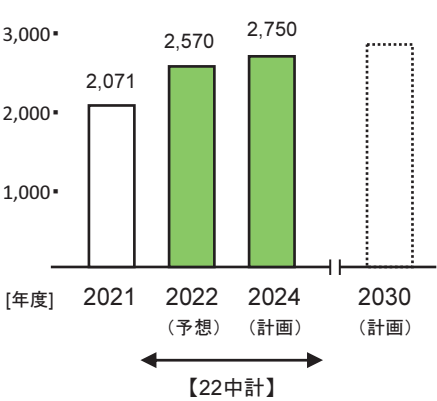
環境課題への取組みについては、お客様目標と当社目標との整合性を図りながら定量的かつ持続的な対策を実行し、目標達成を目指す

### 機会とリスク

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

#### モビリティ事業本部の売上高

[億円]



\* 2021年度の値は、新たな事業本部で算出しています。

### 主な高シェア製品

世界シェア

20%

#### 自動車用ドアラッチ

世界トップクラスのシェアを誇る三井金属アクトの主力製品。ドアを車体に対して強固に保持する機構部品です。小型化と軽量化、高機能化が常に求められるとともに、搭乗者の安全を確保するための強度も欠かせません。

世界シェア

50%

二輪車向け

#### 排ガス浄化用触媒

COやNOxなど大気汚染の原因となる有害物質を無害化し、世界の国々のクリーンな環境の維持に貢献しています。四輪車向け触媒も、世界の各市場への供給を増やしています。

国内シェア

28%

自動車LEDヘッドランプ向け

#### ヒートシンク

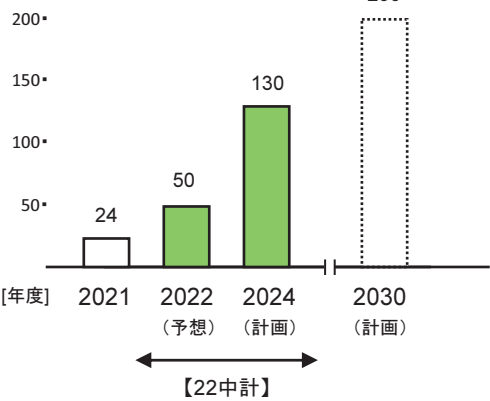
LEDヘッドランプには発熱による照度低下を防止するためヒートシンクが採用されています。一般的なダイカスト合金に加え、高熱伝導合金など幅広いヒートシンク製品群にて視認性確保を通じ安全性向上に貢献しています。

<上記以外の主な製品ラインナップ>

自動車用機能部品/汎用エンジン排ガス浄化用触媒/粉末冶金製品/メタルインジェクション成形品

#### モビリティ事業本部の経常利益

[億円]





# 価値創造の源泉となる資本

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

## ＜ 社長 納 武士 メッセージ ＞

「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 社業の永続的发展成長を期す」ことを経営理念に掲げる私たち三井金属グループにおいて、イノベーションは不可欠です。当社では、イノベーションを生み出す源泉である人材を最も重要な経営資源と位置づけ、多様な人材がイキイキと働き、持続的な企業価値向上が実現できるようダイバーシティ&インクルージョンを経営戦略として推進しています。

三井金属グループでは、グローバルで1万3千人以上の従業員が働いています。企業経営を取り巻く環境が大きく変化する「VUCA」の時代において、変化に柔軟に対応していくためには、多様な価値観を持った人材の活躍が必要です。三井金属グループでは、人種・国籍・宗教・信条・文化・出身地・障がいの有無・性別・性的指向・性自認などの属性の多様性を活かすだけでなく、様々な価値観を持つ従業員がお互いを尊重し、それぞれの考えや経験を活かして働くことができる組織、つまりダイバーシティ&インクルージョンが実現された組織を目指しています。

ご存知のとおり、ダイバーシティ&インクルージョンは、SDGsの基本理念である「誰一人取り残さない」に符合するものです。世界共通の課題であると同時に三井金属グループのサステナビリティにおいても不可欠であると認識しています。この認識のもと、三井金属グループのマテリアリティ推進を支える取組みとして「ダイバーシティ」を特定し、三井金属グループ従業員の多様な属性・価値観を活かすべく日本では特に取組みの遅れていた女性活躍推進に取り組むとともに、女性に限らず多様な人材が柔軟に働くことができるような仕組みづくりを行なっています。

絶えず変化して多様化するグローバル社会においてイノベーションを起こすためには、ダイバーシティ&インクルージョンの考え方を従業員一人ひとりが理解し、それぞれがもつ様々な価値観・経験を活かすことが必要です。多様性を活かし、働くひと全てがイキイキと活躍できる企業グループ実現に向け、三井金属グループ全体の持続的な取組みを深化・加速させていきます。

## 多様な人材の活躍 【人的資本】

日本国内における労働力人口の減少、AI等のテクノロジーの進化など外部環境が大きく変化する中、当社グループの価値創造を担う人材確保につなげるための取組みとして、2016年度より働き方改革を実行しています。とくに今後、ライフスタイルが多様化することを踏まえ、子育てや介護、療養等の理由で働き方に制約がある人材でも長く働き続けられるよう、柔軟な働き方が選択できる仕組みづくりや所定外労働時間削減の取組みを行なっています。

- 【柔軟な働き方ができる仕組み】
- ・コアタイム無しのフレックス制度
- ・半日単位年休
- ・テレワーク制度
- ・配偶者の転勤に伴う休職制度
- ・カムバック制度（やむを得ず退職した社員の再雇用制度）
- ・時短勤務制度
- ・時差勤務制度
- ・時間外労働の免除 など

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

## 女性活躍推進 【人的資本】

多様な考えや価値観を活かしていくためには意思決定層に多様な人材を登用することが大切であるとの認識のもと、まずは女性にフォーカスしており、具体的には取締役の女性比率10%以上という目標を掲げています。また、経営レベルにおける女性活躍推進の実効性を高めるため、人事部担当役員の達成目標として、新たに管理職に任用する女性社員数、女性管理職の内部昇進者数をKPIとして定めており、女性の人材育成やキャリア採用での女性管理職登用などの取組み強化を行なっています。ライフイベント等により一時的に業務に制限がかかる社員についても昇進・登用にあたりその要因で不利にならないよう

実力に応じて適切に選抜しており、経営幹部候補の女性社員には経営戦略講座を、管理職候補者には候補者育成研修を提供するなど、女性幹部・管理職候補者を増やす取組みも行なっています。

## ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けて 【人的資本】

ダイバーシティ&インクルージョンを推進するためには、仕組みを整備するだけでなく、従業員一人ひとりが重要性や意義を理解することが大切です。従業員への広い浸透を目指し、社内外への情報発信や全社を対象としたダイバーシティ研修を行なっています。

- 【定期的な情報発信】
- ・社外：社長メッセージの社外ホームページ掲載
- ・社内：社長メッセージ、社長×人事部長の対談記事の社内サイトや社内広報誌への掲載、各種研修で社長メッセージやダイバーシティ&インクルージョンの取組み紹介

- 【研修】
- ・アンコンシャスバイアス研修（非管理職向け）
- ・ダイバーシティマネジメント研修（管理職向け）

## ダイバーシティ&インクルージョン推進の取組み 【人的資本】

全社的、継続的な取組みを深化・加速させるため、専任組織であるダイバーシティ推進室を2021年10月に新設いたしました。また、社長を委員長とするダイバーシティ推進委員会を2022年4月に立ち上げ、委員会で方針・施策を定期的に協議・決定、進捗を管理していくこと、そして、課題や委員会での取組みについて取締役会への報告事項とすることで、経営方針に沿った取組みの継続実施、施策の浸透と定着を図っていきます。

## 価値創造を担う人材の育成 【人的資本】

三井金属ではグループの価値創造を担う、「Willを持った人材」の育成をOJTとOff-JTの両輪で推進しています。従業員がWillを持って自律的に学び、スキルを向上し自らの強みを発揮できるよう、また生涯キャリアの形成に向けた各従業員の継続的な努力

をサポートすべく、自律的な学びを支援できるカリキュラムと学習環境の提供に努めています。例えば、新入社員に対してはOJT指導員を選出し指導員への教育を行いつつ、指導員・部下間のコミュニケーション方法など育成上の課題を集約し若手社員のフォローアップ研修に反映させるなどタイムリーにOff-JT研修の内容をブラッシュアップしています。また、統合思考経営の実践に向け、環境・社会課題を起点としたビジネスを創出できる人材の育成にも力を入れており、外部環境の変化を考慮しSDGs、ESG、CSRに対応する研修の拡大・強化に取り組んでいます。

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

\* Off-JT研修プログラムの概要を次のページに掲載しています。

## 新たな人事制度 【人的資本】

当社は2022年4月より人事制度を刷新し、職務・役割基準の制度のもと年次や年功に捉われない実力重視の適材適所を実現することをその基本理念として掲げました。そして、このような人事制度とともに、社員一人ひとりの志向や価値観に寄り添ったキャリア形成をサポートするキャリア開発支援の取組みを強化しました。これからは、キャリア教育やキャリア面談などの各施策を通して、社員の希望と会社の期待をすり合わせながら、一人ひとりのキャリアビジョンの実現に向けた成長を支援する取組みを継続的に実施してまいります。また、これと同時に、既に社内で実施している社内公募制度の改善など、社員のキャリア選択権を尊重した施策の検討にも取り組んでいきます。



Off-JT研修プログラム概要

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

＊ 以下の各プログラムを 学習管理システムMLPを通じて提供しています。

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

- カフェテリア型 能力開発プログラム

効率的な研究開発のための仕組み

【知的・人的資本】

新規事業創出のための研究開発は、三井金属グループの持続的成長および競争優位の源泉です。研究開発に戦略的な投資を行なうとともに、ステージゲート管理を実施しています。ここでは、市場ニーズ（社会課題）や事業化ポテンシャルという視点からテーマを絞り込み、研究から開発、事業化検討、市場投入に向け、着実に実行できるものに注力し、人材などの研究リソースを分配、新規事業創出の可能性を高めています。

＊ 研究開発費の推移を 70～71ページに掲載しています。



（事業創造本部 総合研究所）

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の整備

【知的・人的資本】

当社グループの品質コンプライアンスは、三井金属グループ品質保証ガイドライン（QAGL）に沿って構築を推進しています。

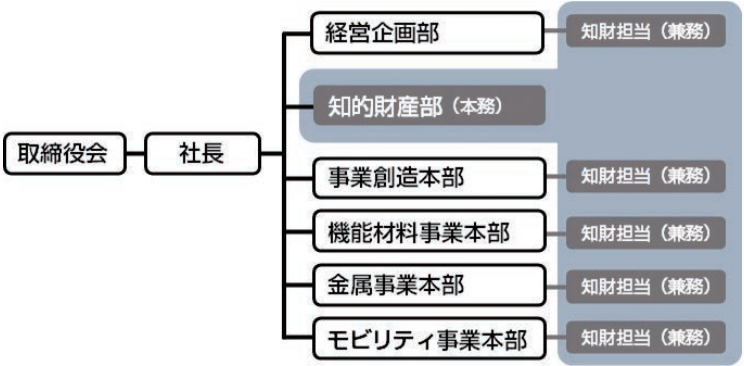
2021年度は、国内の全拠点でガイドラインへの適合性を自主点検しました。また、昨年に引き続き、社内第三者による品質コンプライアンス監査を実施し、予定通り国内14拠点の体制構築状況を検証しました。データ信頼性を確保するシステムの構築が課題であり、これに取り組んでいます。さらに、品質コンプライアンス体制構築をグローバルに進めるべく、海外拠点へのQAGL展開を2021年度から開始しました。今後も、品質保証体制の継続的な点検と改善を実施して、スパイラルアップを図ります。

品質コンプライアンスの意識付けとして、品質月間行事（毎年11月）を通じて、全従業員に対し、トップメッセージの伝達、コンプライアンス相談促進などの啓蒙活動を実施しています。また、品質コンプライアンス教育体系に沿って、年間を通じて各種教育を実施し、コンプライアンス意識を浸透させています。

知的財産マネジメント

【知的・人的資本】

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



知的財産部門の新たな組織体制

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

知的財産部門の組織改編  
集約と分散のバランス

知的財産部では、知財部門としての「2030年のありたい姿」を描くとともに、これまでの中期経営計画における取組み実績のレビューも踏まえつつ検討を重ねた結果、新たな経営計画「22中計」の開始に合わせて当部門の組織改編を行ないました（下図）。この組織改編により、これまで進めてきた各事業ラインとの連携を維持しつつ、知的財産活動を担う専門職を知的財産部に集約することで、IPランドスケープ\*による知財情報の高度な分析をはじめとした多様なサービスが提供可能となりました。

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

新たなミッションへの対応  
知財・無形資産の情報発信を強化

知的財産部では、コーポレートガバナンス・コードの2021年改訂により求められている新たな要請に対応すべく、社内の各部門との連携をこれまで以上に強化し、知財・無形資産に関する情報を社内外へ発信していきます。また、取締役との対話を通じた知財・無形資産の価値向上に向けた活動をレベルアップしていく取組みを開始しました。

- ・三井金属グループ 特許出願件数 86ページに掲載
- ・登録特許の国別内訳 86ページに掲載

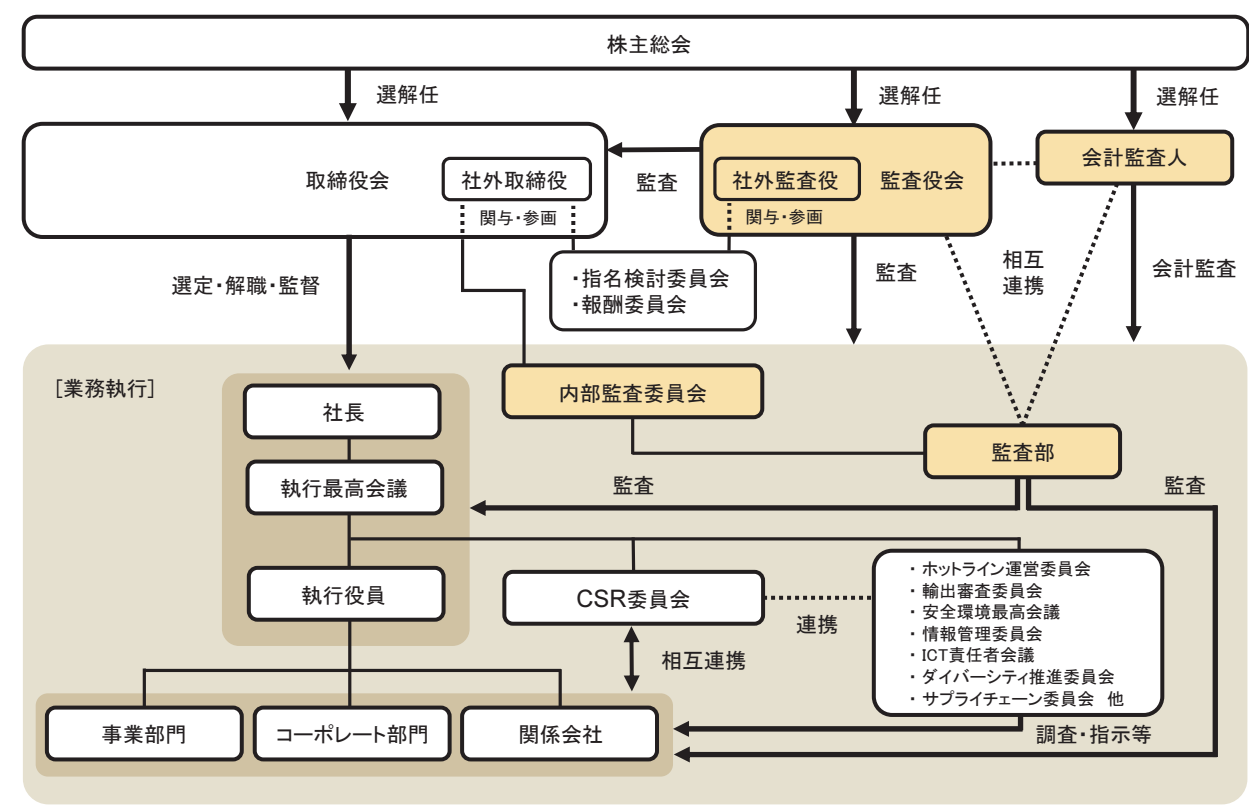
私たちの価値創造を支える基盤

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

コーポレート・ガバナンス体制

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

[三井金属 コーポレート・ガバナンス図]



※ 当社監査役と関係会社各社の監査役とは随時連携をとっています。

取締役と取締役会

取締役会は、経営に関する中長期的な課題への取組みを実効的に監督する仕組みの強化および意思決定の迅速化を目指しています。社外取締役については、独立性および多様なステークホルダーの視点の確保に留意して、女性1名を含む3名を選任しています。経営の監督と業務の執行の分離を進め、取締役会による業務執行への監督機能強化を図るべく、2022年6月29日現在、社外取締役を取締役会の議長としています。なお、取締役の定款上の任期は1年です。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方を定めた「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を当社ウェブサイトで公開しています。

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

執行役員

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

監査役(会)と会計監査人

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

内部監査委員会と監査部

三井金属では、社外取締役を委員長とする取締役会直轄の内部監査委員会を組織し、監査部による内部監査を実施しています。内部監査委員会では内部監査の結果の評価ならびに指摘事項の是正状況を確認し、監査結果は監査部を通じて取締役会に報告しています。

各機関の構成

(2022年6月29日現在 取締役のうち女性:1名 監査役のうち女性:0名)

氏名	役職名	取締役会	監査役会	指名検討委員会	報酬委員会	執行最高会議	内部監査委員会
納 武士	代表取締役社長	○ (100%)		○	○	◎	
木部 久和	代表取締役専務取締役	○ (100%)				○	
角田 賢	専務取締役	○ (100%)				○	
岡部 正人	取締役	○ (―) ※1				○	○
宮地 誠	取締役	○ (100%)					
松永 守央	社外取締役	○ (100%)		○	◎		○
戸井田 和彦	社外取締役	◎ (100%)		◎	○		○
武川 恵子	社外取締役	○ (100%)		○	○		◎
沓内 哲	常勤監査役		◎ (100%)				
福本 浩敏	常勤監査役		○ (―) ※1				
石田 徹	社外監査役		○ (93%)	○	○		
井上 宏	社外監査役		○ (100%)	○	○		
井形 博史	常務執行役員					○	
山下 雅司	常務執行役員			○	○	○	

◎＝議長または委員長、○＝委員（取締役会は互選により議長が決まります）

( )＝2021年度の出席率 ※1 新任のため記載ありません

- \* 取締役会には、監査役も出席しています。
- \* 指名検討委員会は、取締役を兼務しない人事部担当の常務執行役員も構成員となっています。
- \* 報酬委員会は、取締役を兼務しない人事部担当の常務執行役員も構成員となっています。
- \* 執行最高会議は、取締役を兼務しない常務執行役員も構成員となっています。
- \* 内部監査委員会には、監査部長も構成員となっており、社内外の監査役がオブザーバーとして出席しています。



取締役および監査役の選任方針

三井金属は、任意の機関として社外取締役を委員長とする指名検討委員会を設置しています。指名検討委員会では、取締役会が取締役・監査役候補者の指名を行なうにあたり、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。2021年度には、三井金属が、コーポレートガバナンス・コードを踏まえ取締役会における多様性を確保するために、取締役および監査役に求められるスキルを見直し、スキルマトリクスを改定しました。

役員のスキルマトリクス

以下のマトリクスにおけるスキル項目は、指名検討委員会において、当社の「パーパス」、「全社ビジョン」、とくに新たな中期経営計画「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の強化を実現する財務戦略の策定には、財務・会計に関する知識と経験が必要	・財務管理・経理・資金調達関連部門の役員ないしこれに準ずる経験
技術・研究開発・DX	会社の成長の原動力は、新しい商品・事業の創出と既存事業の深化が必要であり、独自技術による開発と高度な生産技術・DXによる効率化が不可欠であるため	・研究開発関連部門の役員ないしこれに準ずる経験 ・生産技術、DX部門の役員ないしこれに準ずる経験 ・学識経験者
営業・マーケティング	ビジネス環境、取引先などのステークホルダーとの関係に精通し、商品企画と販売戦略の立案および実行ができる知識と経験が必要	・営業・マーケティング部門の役員ないしこれに準ずる経験
人事人材開発	会社の最重要資源である人材の確保・育成、エンゲージメント向上のための働きがい向上、ダイバーシティの推進が業績に直結するため	・人事関連部門の役員ないしこれに準ずる経験 ・官公庁での経験、学識経験者
法務リスク管理	事業活動における適切なガバナンス、コンプライアンス、リスクマネジメントの実践、取締役会における経営監督の実効性向上のためにも法務知識と経験が必要	・法務関連部門の役員ないしこれに準ずる経験 ・法曹関連実務経験者・資格保有者 ・官公庁での経験、学識経験者
国際性	グローバル企業として生き残るためには、国ごとの文化や多様性を深く理解し尊重する必要があるため	・海外法人における役員経験ないしビジネス経験 ・海外での学術経験者
サステナビリティ・経済安全保障	社会に必要とされ続けるためには、環境への配慮や公正な事業慣行の維持、経済安全保障への対応が必要であり、事業に関することを含めた高度な知識と長期的視点、対応力が求められるため	・事業部門の役員経験者とESG/CSR関連部門の役員、ないしこれに準ずる経験 ・官公庁での経験、学識経験者 ・コンサルタント

(2) 役員のスキル構成

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

○＝保有しているスキル、◎＝保有スキルのうち、とくに期待されるスキル

取締役および監査役の報酬制度

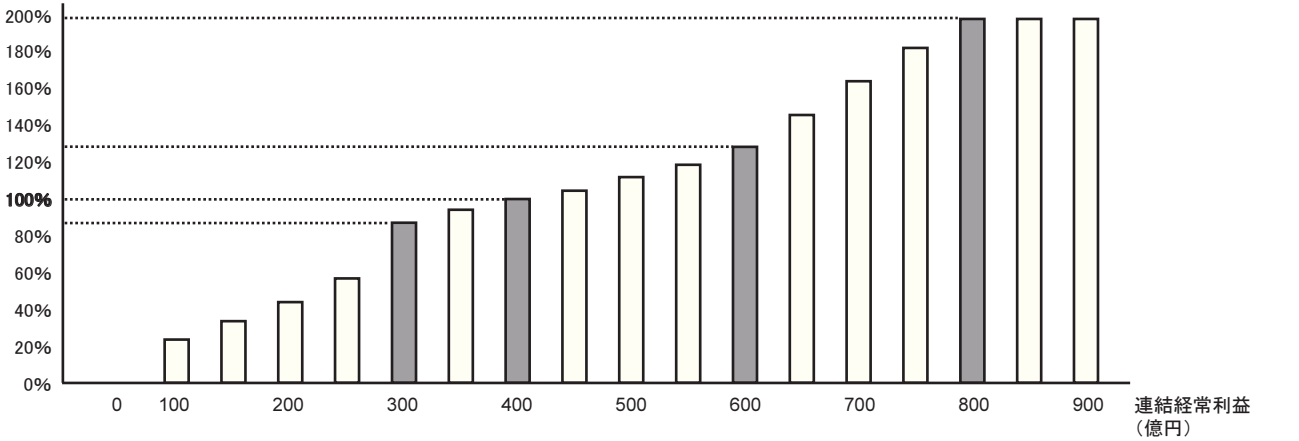
(1) 役員報酬制度の改定

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、業績報酬の業績指標の検証、株式報酬の割合の引き上げを審議・決定しました。2022年度以降の報酬設計は以下のとおりです。

業績報酬については、さらなるインセンティブが働くように連結経常利益との連動性の高い仕組みといたします。

具体的には、カセロネス銅鉱山の減損の影響を除く過去10年間の連結経常利益の平均である300億円、その130%の水準である400億円を基準値(制度設計上の報酬割合)となるようにしました。また、過去最高益の565億円を超える600億円を目標値として定め、目標値を超える場合には800億円を上限として適切なインセンティブとして働く報酬となるように設定しています。

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





株式報酬については、株主とのより一層の価値共有を図ることを目的として、現行の制度設計上の5%から連結経常利益400億円の場合に10%の報酬割合になるようにしています。

なお、業績報酬および株式報酬に関する方針を見直すことで、取締役(社外取締役を除く)の報酬割合は、制度設計上、基礎報酬55%、業績報酬35%、株式報酬10%となりますが、会社業績に応じ業績報酬が変動するため、基礎報酬、業績報酬、株式報酬の割合が以下の範囲内で変動します。

連結経常利益	0円以下	300億円	400億円	600億円	800億円以上
基礎報酬割合	85%	59%	55%	51%	42%
業績報酬割合	0%	31%	35%	40%	51%
株式報酬割合	15%	10%	10%	9%	7%

(2) 報酬額の決定

取締役の報酬額は、株主総会で決議された範囲内<sup>\*1</sup>で、取締役会から一任を受けた、社外取締役を委員長とする報酬委員会にて報酬額決定基準に基づき審議のうえ決定されます。業務執行から独立した立場にある社外取締役の報酬は基礎報酬のみです。なお、重大な会計上の誤りや不正に起因し、取締役会において決算の事後修正が決議された場合、報酬委員会は業績に連動する報酬の修正につき審議し、必要な場合は報酬の支給を制限する、または報酬の返還を求めることとしています。監査役の報酬等については、株主総会で決議された範囲内<sup>\*2</sup>で、監査役の協議において決定されます。

\* 1 取締役の報酬限度額は、2021年6月29日開催の第96期定時株主総会において年額720百万円以内(ただし、使用人分給与は含まない)と決議されています。決議時点の取締役の員数は8名です。  
\* 2 監査役の報酬限度額は、2021年6月29日開催の第96期定時株主総会において年額180百万円以内と決議されています。決議時点の監査役の員数は4名です。

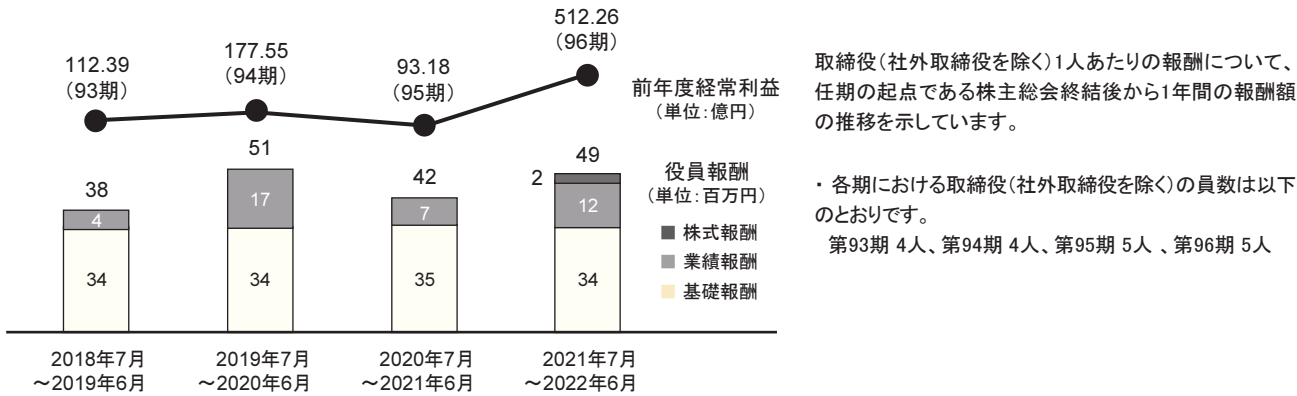
(3) 実績

取締役および監査役の報酬等の実績(2021年4月～2022年3月)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円) 基礎報酬	業績報酬	株式報酬 <sup>*</sup>	対象となる役員 の員数(人)
取締役(社外取締役を除く)	241	173	57	10	7
監査役(社外監査役を除く)	50	50	—	—	2
社外役員	68	68	—	—	6

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

取締役(社外取締役を除く) 1人あたりの報酬額と経常利益との連動性



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当社ウェブサイトの開示しています。

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

取締役会の実効性評価

取締役会の継続的な機能強化のため、毎年実効性評価を行なっています。2021年度は取締役会事務局がアンケートを作成、個別のヒアリングを通して、取締役・監査役を対象とした評価を実施しました。

(1) コーポレートガバナンス・コードを踏まえた対応全般

独立社外取締役1名に女性を選任、取締役会議長と社長の分離等、コーポレートガバナンス・コードを踏まえた対応が一定程度進展していること、また、ダイバーシティの推進、CO2排出量削減目標の設定等の検討過程においては、取締役会を含む取締役会メンバーによる会議の場を複数回設定し情報共有・議論を深めたこと、DX対応の進捗状況に関する取締役会への定期的報告の実施などから、取締役会メンバー全員が、概ね適切に対応していると評価しました。

(2) 経営戦略等についてのより充実した議論

当社は当事業年度において、「経済的価値」と「社会的価値」を両立した統合思考経営を実践することで、持続的な企業価値向上の仕組みを構築し、成長し続けるため、

判断基軸となる「パーパス」と2030年のありたい姿として「全社ビジョン」を設定し、2022年度を初年度とする3ヶ年の中期経営計画を策定しました。

その過程において、取締役会を含む取締役会メンバーによる会議の場を複数回設定し、情報共有と検討を重ね、事業ポートフォリオについての議論も踏まえ全社組織改編を行なうなど、取締役会メンバー全員が、取締役会における経営戦略等についての議論の関与度は従来より改善してきていると評価しました。

(3) 実効性のさらなる向上へ

当社取締役会としては、引き続き目標を上げて実効性の向上を図っていきます。

監査役会の実効性評価

監査活動の評価、次年度の監査計画への反映、および監査役監査品質の向上を目的として、監査役会の実効性に関する自己評価を実施しました。議論の結果、監査役会の実効性は確保されていると評価していますが、抽出された課題について次年度の監査計画に反映する等、今後も実効性の向上に努めます。なお、結果は取締役会に報告しています。

(1) 主な評価項目

- ・三様監査連携体制の有効性
- ・重要な法令違反、不適切な会計処理等の不祥事対応の有効性
- ・ICTガバナンスおよび情報システム体制の有効性

- (2) 実施方法
- 各監査役による自己評価アンケートを実施のうえ、全監査役間で実効性に関する議論・検証
- (3) 課題
- ・ICT投資効果のモニタリング

・ESG、SDGsに関する開示内容の妥当性確認等

ICTガバナンス

三井金属はICTガバナンス体制の強化に向け、ICT関連規則を整備し、グループ共通のCSIRTの運用を行っています。2021年度はICTセキュリティ体制をさらに強化するべく、引き続きSOC構築や、全社共通基盤システムのリスクアセスメントを進めました。

政策保有株式の保有状況

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

保有の適否については、取締役会において、毎年、個別の株式について、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		2019年度	2020年度	2021年度
銘柄数	非上場	34	32	30
	上場	15	11	10
	合計	49	43	40
貸借対照表	非上場	4,495	3,253	3,188
計上額 （百万円）	上場	3,276	5,951	3,927
	合計	7,771	9,204	7,115

役員一覧

（2022年6月29日現在）

取締役



代表取締役社長  
納 武士

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



代表取締役専務取締役  
木部 久和

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



専務取締役  
角田 賢

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



取締役  
岡部 正人

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



取締役  
宮地 誠

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



社外取締役  
松永 守央

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



社外取締役  
戸井田 和彦

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



社外取締役  
武川 恵子

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

監査役



常勤監査役  
沓内 哲

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



常勤監査役  
福本 浩敏

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



社外監査役  
石田 徹

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



社外監査役  
井上 宏

検事および弁護士としての法曹界における豊富な知識・経験を有しています。

\* 取締役および監査役の略歴を、80-81ページに掲載しています。



三井金属は歴史が古く硬い会社、というイメージが多少あったのですが、社外監査役として四年間を過ごし、むしろ一本調子ではない、懐の深い会社である、というのをとくに最近になって感じています。

ルーツは製錬から始まっていますが、今まさに非鉄金属、機能材料、自動車部品という事業領域で、マテリアルの知恵を活かしながら経営の多角化が進み、それが良い意味でミックスを形成できている。コロナ禍をはじめ環境が大きく変わる中でも利益を上げてきている。これもまさに三井金属の懐の深さではないかと思います。

テレワークへも混乱もなく速やかに切り替えられたこと、本社オフィススペースの見直しもタイミング良く実行されたり、機動性のある会社だと思います。創業から150年を迎える伝統的な企業でありながら、環境に即応して改革していく力を感じています。

実際に成果をどう上げていくかはこれからですが、今回のパーパスの設定、新たな中期計画の策定とも、非常にチャレンジングではありますが、時代の流れ、環境の変化に合わせた良い方向へ舵取りをされているのではないのでしょうか。

カーボンニュートラルへの取組みについても、中長期の削減目標を設定し、まさにグループを挙げて取り組むのは正しい方向です。とくに三井金属は非鉄製錬や電解銅箔など、かなりエネルギー多消費型の主要事業を抱えています。脱炭素をどう実現するのか、これを乗り越えないと三井金属の未来はかなりの制約を受けかねません。

たとえば製錬プロセスにおいて、相当革新的な技術開発がひとつでも起きないと、カーボンニュートラルという目標はかなりハードルが高いと言わざるを得ません。こうした革新的な技術は一社で全てやろうとしても無理があります。官民連携、業界横断といった他社や国も巻き込んだ形で進めていくことが不可欠です。自社のみで綺麗な絵を描こうとせず、むしろそういう外に対して一緒にやることも含め考えていくべきでしょう。

経済産業省におりましたときには、日米の通商摩擦問題も担当いたしました。いま現在も国際商工会議所という世界各国の商工会議所が会員になっている国際組織にて、評議員を務めさせていただいています。海外の方々が日本をどう見ているか、国際的な関心ごととは何か、ということには通じているつもりです。足下の関心が高まっています地政学リスクや経済安全保障については、私から意見を申し上げることができると感じております。

以前は財務情報が中心だった監査業務も、今は非財務情報のウェイトが高くなってきています。どう評価するかは簡単ではありませんが、監査役としてはそういう部分も見ていきたいと思います。

企業として社会課題を解決しつつ成長するというのは、まさに統合思考経営の本質です。現在の内閣が「新しい資本主義」というビジョンを打ち出しましたが、そこには同じことが書かれています。要するに、国も社会課題を解決する中で成長しなければならない。「二兎を追う」という表現もありますが、これは国だけでなく企業も社会課題を解決しながら成長する、というのが唯一ベストのシナリオであり、難しいけれども選択すべき正しい途だと思います。

パーパス、統合思考経営を三井金属自身が追求しようとしているのはとても評価していますし、そのために総力を挙げていただければと期待しています。



社外監査役 石田 徹

1975年、通商産業省(現 経済産業省)に入省。貿易経済協力局長、産業技術環境局長などを歴任し、2008年には資源エネルギー庁長官。2010年退官。2015年より日本商工会議所と東京商工会議所の専務理事に就き現在も務める。2018年6月に当社社外監査役に就任。

社外監査役に就任して一年が経ちました。

この一年は、三井金属にとって特別な一年だったと思います。新たにパーパスを作り、全社ビジョンを描き、それらを踏まえた新しい中期経営計画を策定しました。将来を見据えた議論を社内の各階層で重ね、取締役と執行役員との間でも多くの議論の場があり、いろいろな方がいろいろな意見を出して出来上がっていく、そのプロセスを共有できました。

普通の一年では経験できないスピードで、三井金属に対する理解を私も深めることができましたし、良いタイミングで監査役に就くことができたと思います。

私は大学を出てすぐに司法の世界に入り、法務省、検察庁と35年あまり公務員を務めてまいりました。

法務省におりましたときには、予算作成と執行、国会の会期から、一年間のサイクルを体得しており、どのタイミングで何をすべきか、いつ何に気をつけるべきか、がわかっていました。企業の監査役として、もの申すべきタイミングを逃さないよう、その勘所もこの一年で掴めてきたところです。

企業としての成長を促すために、何ができるか。その部分はまだまだ勉強させていただいていますが、私のこれまでの知識、経験で三井金属に活かせるのは、ESGのSとGであろうと考えています。ガバナンスの体制確立、コンプライアンス対応です。

退官して弁護士となってからも、企業の不祥事、不正事件の第三者委員会や特別調査委員会といった仕事をしていますが、不正のトライアングル理論のとおり、不正が起きるときはやはりいくつかの要素が重なったときに起きやすい、そう感じています。

大事なのは、リスクに対するアンテナを皆が持つことです。ミレニアル世代、Z世代と称される若い人たちは、不正に対する抵抗感が強いようであり、隠蔽が許されない世の中にさらに移ってきていると感じます。三井金属が最近導入された、上司と部下の「1 on 1 ミーティング」も、いろいろな意味でリスク回避につながるかも知れません。

不正や不祥事、そのリスクを抑えるために、内部監査や会計監査、それぞれの監査を実施するにあたって、グループの各所社、各拠点の置かれた状況を丁寧にしながら、軽重濃淡をつけて診ることも大事だと思っています。そして、もし不正が起きてしまった場合にも、早期に発見できる、早期に介入する、この仕組みが重要です。

三井金属の通報制度、ホットラインはしっかりと機能しているのではと思います。通報内容について月次での報告を受けていますが、個々の対応も適切であると確認できました。もしものときはホットラインに連絡すれば、ちゃんと調べてくれる、しっかりと対応してくれる、そうした信頼感が定着できれば、早期発見に有効な仕組みのひとつとなります、引き続き対応をお願いできればと思います。

サプライチェーン全体としても、人権取組み然り、紛争鉱物の問題も然り、できるだけ曇りが無い、クリアな状態を保つことが優良企業に求められているステータスだと思います。

三井金属という社名からして、パーパスはもっと硬いイメージのものになるかと想像していましたが、「地球を笑顔にする」というのはとても柔らかい感じであり、シンボリックなフレーズで良くできていると思います。これが血となり肉となり、経営の判断やそれぞれの取組みに浸透していく、行き渡るのを楽しみにしています。



社外監査役 井上 宏

1985年、検事任官。法務省にて、刑事局参事官、大臣官房審議官、入国管理局長などを歴任。2017年には最高検察庁監察指導部長。札幌高等検察庁検事長、福岡高等検察庁検事長を経て、2020年6月に退官。2021年6月に当社社外監査役に就任。



# リスクマネジメント

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

## リスクマネジメントシステム

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

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

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

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

## リスク調査のサイクル

【中計 初年度および2年度】

- ❶ 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
- ❷ 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】

- ❸ 各事業部門へ調査票を本社より発信
- ❹ 各事業部門・各拠点より回答
- ❺ 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
- ❻ 全社とりまとめ結果を「リスクマップ」に反映、新たな取り組み計画を策定、次期中期経営計画に反映

## 抽出されたリスク分類／区分

＜顕在化した場合に緊急性の高いリスク＞

- ・感染症の大規模流行
- ・大規模自然災害
- ・情報セキュリティ

＜財務リスク＞

- ・相場変動
- ・為替変動
- ・資金調達
- ・年金資産運用

＜セグメントにおけるリスク＞

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

＜セグメント横断的リスク＞

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

＜経営成績等に影響を与えうる ESGリスク<sup>（注1）</sup>＞

- ・環境
- ・社会
- ・ガバナンス

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

## 緊急事態への対応

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

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

# 人権の尊重

## 人権方針と人権基準

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

【人権方針】【人権基準】
<a href="https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/society/humanrights/">https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/society/humanrights/</a>
【サプライチェーン・マネジメント】 60-61ページ
【鉱山事業】 62-63ページ

## 人権デュー・ディリジェンス

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

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

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

＜改善した主な項目＞

- ・賃金控除に関する労使協定の改善（国内拠点）

## 人権研修

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

## 労使関係

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

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

\* 法的要請により、一部拠点の労働組合の組織情報が入手できていません。

# コンプライアンス

## コンプライアンスの推進体制

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

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

## 行動規準

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

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

## コンプライアンス研修

国内拠点では、新入社員研修を含む各階層別研修や、全関係会社の取締役・監査役を対象とした経営幹部研修でコンプライアンス研修を実施しています。海外拠点では、現地従業員も対象としたコンプライアンス研修を実施しています。

また、テーマ別のセミナーも随時実施しています。2021年度は、国内および中国拠点でオンラインでのコンプライアンス研修を実施しました。国内においてはのべ600名以上を対象に、営業秘密管理、独占禁止法、外為法(安全保障貿易管理)、ハラスメント等をテーマとする研修を、中国拠点においてはのべ70名以上を対象に営業秘密管理、横領、贈収賄、不正会計等をテーマとする研修を実施しました。

## 内部通報および外部通報に関する制度

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

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

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

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

## 反競争的行為防止および贈収賄防止への取り組み

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

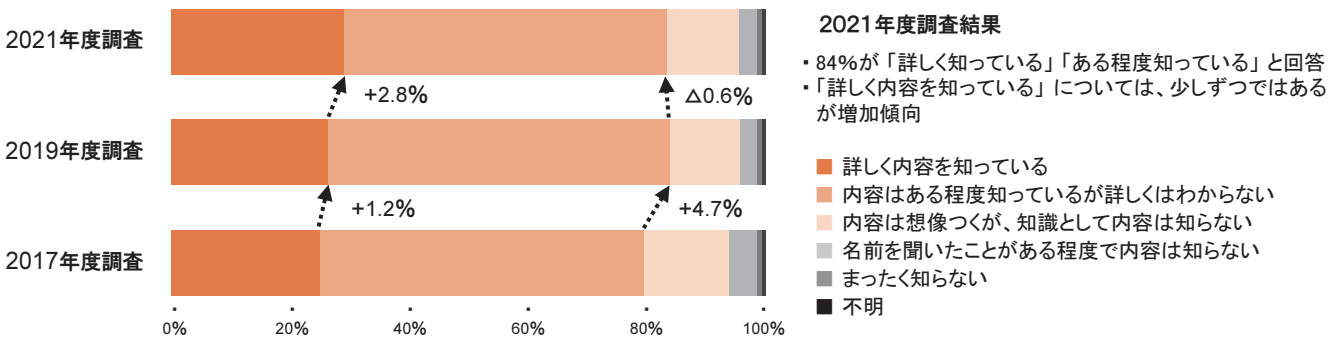
## コンプライアンス意識調査

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

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

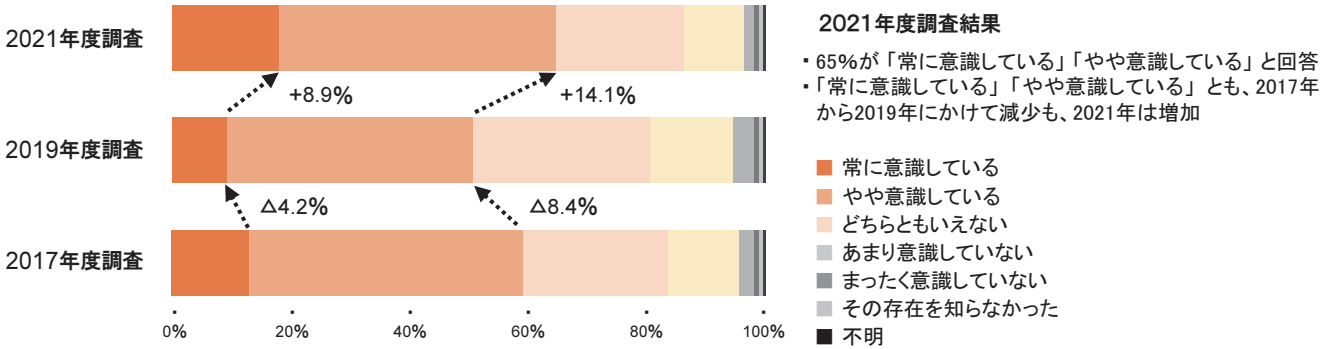
## コンプライアンスの認知度

Q. あなたはコンプライアンスという言葉をご存じですか？



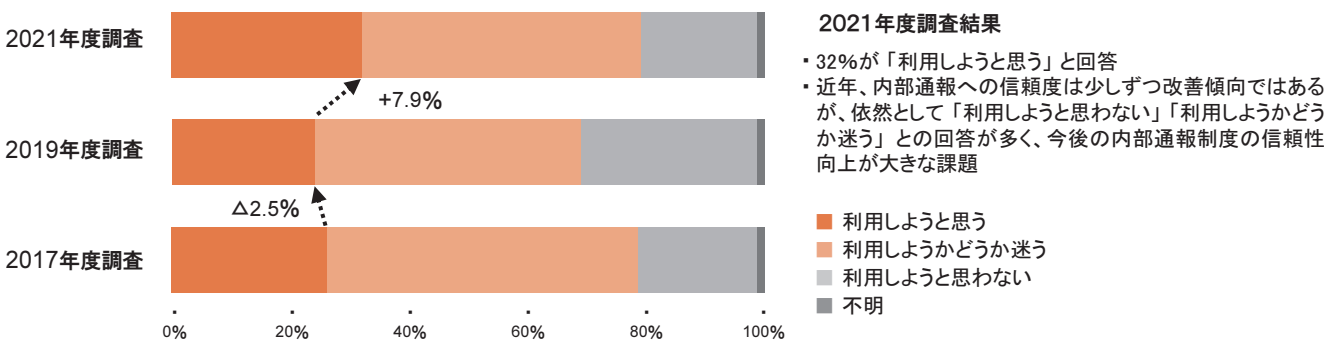
## 行動規準の周知

Q. あなたは普段どの程度 三井金属グループの行動規準を意識していますか？



## 内部通報制度(MHL)の信頼性

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





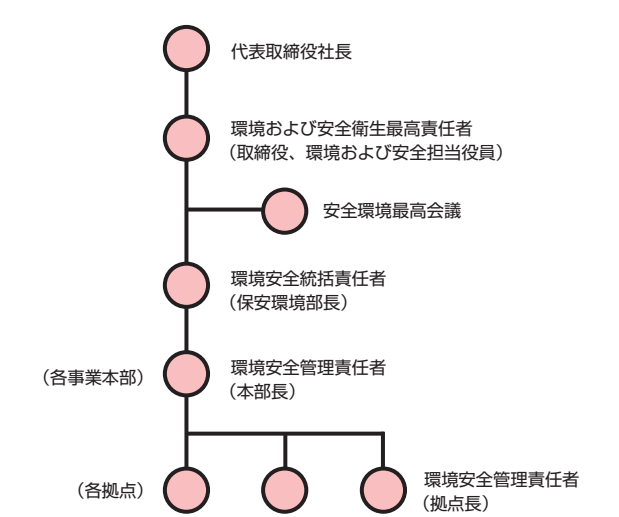
# 安全衛生

私たち三井金属グループは、労働安全衛生を守るとは事業継続のためには不可欠であるとの認識を共有し、従業員が安心して働けるのはもちろん、協力会社、請負業者や事業所への来訪者も対象として、安全な職場環境の整備に努めています。また、COVID-19への対応、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進化させています。

## 方針と管理体制

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

## 環境および安全の管理体制



## 安全衛生マネジメントシステム

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

## 安全監査

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

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



(社内安全監査)

## 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。

## 2021年度実施の安全衛生トレーニング

目的	主なトレーニング	実施方法
グループ全体の安全衛生の知識の向上 (階層別知識、重点取り組み、優良事例、最新安全トレンド)	・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	リモート
製造現場における安全ルールの遵守、危険感受性の向上	・KY(危険予知)活動 ・危険体感トレーニング ・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)	「三密」対策のうえ対面式

\* 安全衛生に関するほかの情報は当社ホームページにてご覧頂けます。  
<https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/society/occupational/>

## 災害防止の取組み

### (1) ロックアウトシステムの運用

機械設備を停止し、掃除・給油・点検・修理・調整・工事などを共同作業で行なっている時に、誤ってスイッチを入れてしまうといったヒューマンエラーによる誤操作が原因となり発生する災害があります。「ロックアウトシステム」は、機械装置の動力源を遮断、施錠することで誤操作による労働災害を防ぎ、作業者の安全を守るためのシステムです。2019年度より国内で導入しており、運用実情のレビューとともに、2021年度、海外のすべての拠点でも本格運用を開始しました。2022年度以降、圧力、温度、液などの遮断についても実施を検討し、対象設備の拡大に取り組んでいきます。

### (2) 安全基準の新規制定

機械や機器の誤操作に起因する災害の防止を目的として、2021年度、「三井金属フォークリフト装備基準」と「三井金属ディスクグラインダー使用基準」を新規制定しました。社内外の災害事例を参考に、装備や使用時、遵守すべき規則をグループ統一の基準として整備しました。基準と解説資料は日本語、英語と中国語で提供し、国内外全拠点で運用開始しました。2022年度以降、運用の実情を社内安全監査でレビューしていきます。

### (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、日本社会の高年齢化とともに当社従業員の年齢構成も今後高年齢化が進むと予測される中、高齢従業員が安全・安心に働き、生涯にわたり活躍できるよう、高齢従業員向け安全管理体制の構築に取り組んでいます。

加齢により一部身体機能が低下する傾向があり、これが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。2021年度、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ました。また、リスクアセスメント実施の上、照明の改善、段差の解消や暑熱対策など働きやすい職場環境づくりとともに、高齢従業員でも安全に操作できるよう、作業マニュアルの一部見直しに取り組みました。次年度以降も活動を継続する計画です。

## 2021年の安全成績

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

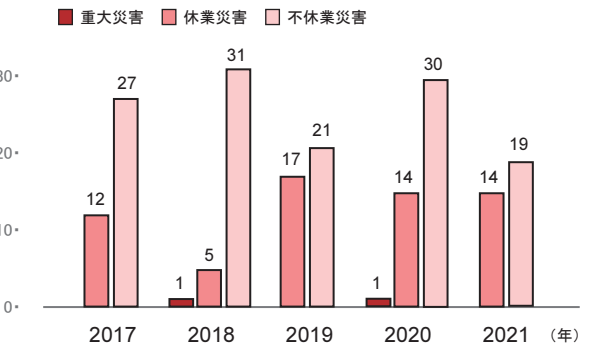
引続き災害発生の原因を分析し、再発防止の対策を進めていきます。

\* 災害度数率の集計実績に誤りがありましたため、2017年から2020年の数値を今回修正しています。

## 安全成績

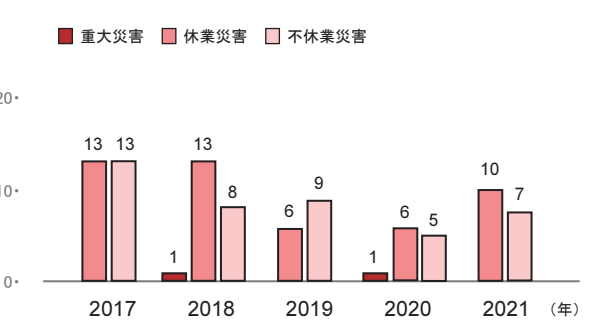
### 国内拠点の災害発生件数の推移

※ 協力会社・請負業者で発生した災害も含めています。



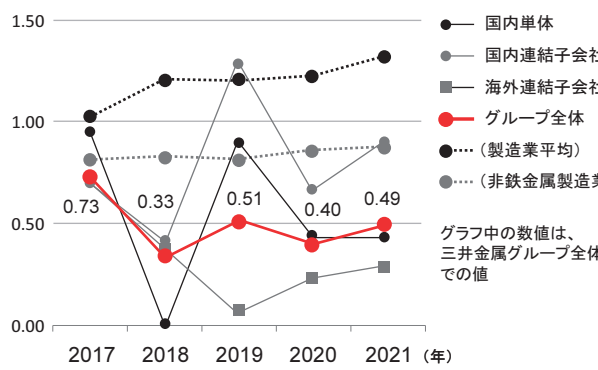
### 海外拠点の災害発生件数の推移

※ 協力会社・請負業者で発生した災害も含めています。



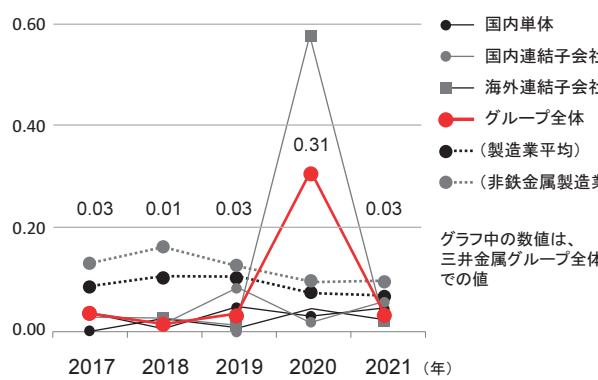
### 災害度数率の推移

\* 協力会社・請負会社の社員による災害は含めていません。



### 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。





# 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。

## 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、取締役兼務）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

2021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」を推進することを定めました。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。

\* 環境基本方針は当社ホームページに公開しています。  
https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/environment/environmental-policy

## 環境行動計画の概要

- 1 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
- 2 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
- 3 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
- 4 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
- 5 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）

## 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。

\* 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

## 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いたしました。

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。

## 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

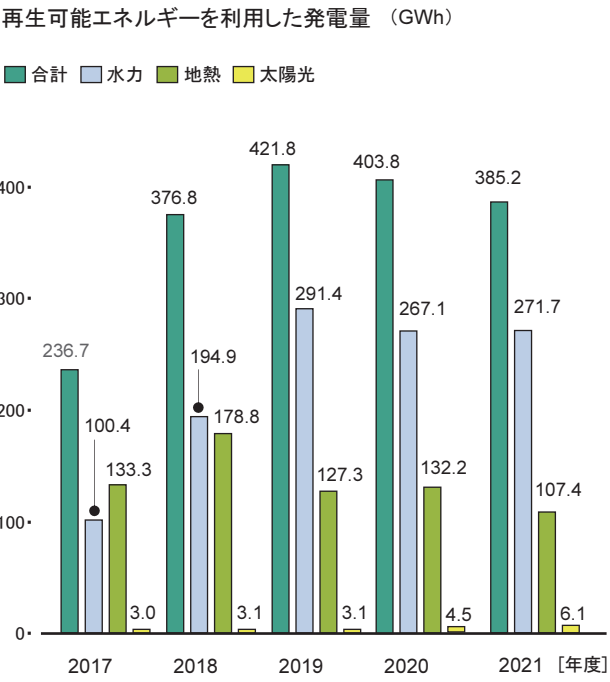
製造工程で使用する原材料、原材料の輸送や、製品の使用と廃棄など、バリューチェーンにおける温室効果ガスの排出も認識しています。当社グループはビジネスモデルが異なる複数の事業を有していますが、現在、各事業のバリューチェーンにおける温室効果ガス排出の実態把握に取り組んでいます。2021年度、電解銅箔事業の中心拠点である上尾事業所のスコープ3の現状調査に着手しました。次年度以降、グループ全体のスコープ3排出量を把握の上、温室効果ガス排出削減の指標としても検討していく計画です。

## 省エネルギー活動の推進

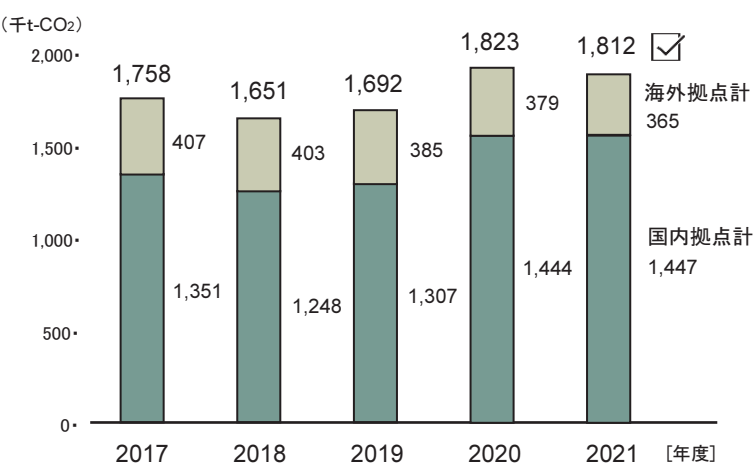
当社グループは、生産活動における更なるエネルギーの効率化を含む各工程の操業改善、先端設備の導入などの省エネルギー活動に努めています。八戸製錬株式会社は、2019年から2021年、補助金制度を活用し低消費電力工業用水ポンプ、酸素濃度制御システム、計器室モニターなど、先進的な設備を導入するとともに、関連する操業プロセスの改善にも努めました。また、稼働中の設備、熱風炉の保全においても改善を行ないました。これらの複合的な取組みにより、従来以上の省エネ効果が達成できました。台湾銅箔股份有限公司では、銅箔の生産工程における空調用熱源システムを見直し、水冷式チラー活用による合理化により、当該設備の年間電力使用量 37.5％削減を実現しました。

## 再生可能エネルギーの利用拡大

再生可能エネルギー比率の向上に向け、既存の水力や太陽光などの発電設備の安定稼働とともに、新規導入の拡大を進めています。また、再生可能エネルギー由来電力の調達にも取り組んでいます。GECOM Corporation は、2021年度、購入電力の43％を風力と水力由来の電力とし、次年度以降も水力を中心に拡大していく計画です。



エネルギー起源 CO2排出量



\* 2017年度より、日本国内および海外の事業所・グループ会社を対象としています。

\* 算定結果の見直しにより、一部過年度データを修正しています。

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

\* ☒ を付した当情報の2021年度の値については、第三者保証を受けています。

CO2排出量実績

当社グループは、省エネルギー活動や再生可能エネルギーの利用拡大によって、製造拠点におけるエネルギー原単位は改善していますが、生産量変動によるエネルギー消費量の変動に伴い、CO2排出量は増減しています。2020年度以降のグループ全体の総排出量の増加は、銅製錬などを行なう日比製煉株式会社の子会社化によるものです。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。

リスク管理 TCFD

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

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

リスク管理のプロセス／シナリオ分析と事業戦略の融合

③ 対応状況の振返り

- ・ 中計、事業戦略の成果・改善点の確認
- ・ 物理リスクの対応の振返り

① 重要リスク・機会の特定、対応策の検討

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

④ 重要リスク・機会の見直し、対応策の再検討

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

② 対応策の実施

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

（各ステップにおける重要事項を執行最高会議で決定）

戦略／シナリオ分析 TCFD

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

シナリオ分析の定義

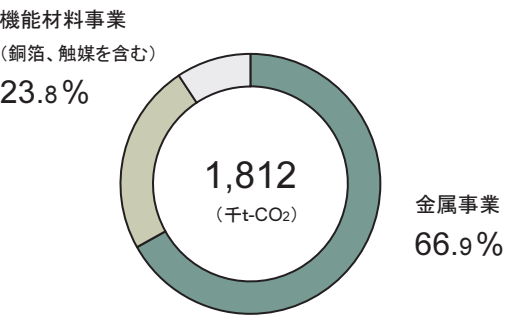
想定期間	2030年代		
シナリオ定義	4°Cシナリオ	4°Cシナリオ（現状を上回る温暖化対策をとらなければ産業革命期比で3.2～5.4°C上昇）	
		2°C以上シナリオ（現状を上回る温暖化対策をとらなければ産業革命期比で2.7～4.0°C上昇）	
	2°Cシナリオ	厳しい対策をとれば、産業革命期比で0.9～2.3°C上昇	* 一部1.5°Cシナリオも採用

CO2排出量が全体の約70%を占める非鉄製錬を行なう金属事業において2020年度にシナリオ分析を実施しました。2021年度は、金属事業の次にCO2排出量が多い銅箔事業、およびEV化の影響を受ける自動車排気ガス浄化触媒を提供する触媒事業について分析を行ないました。

2°Cシナリオにおける主なリスクは、炭素税の導入やエネルギー価格の上昇による操業コストの増加、社会の脱炭素への関心の高まりに伴う環境対応が進んだ製品へのシフト、および化石燃料依存商品、内燃機関搭載自動車など向け製品の需要の低下です。主な機会は、脱炭素社会向け製品需要の拡大が考えられます。

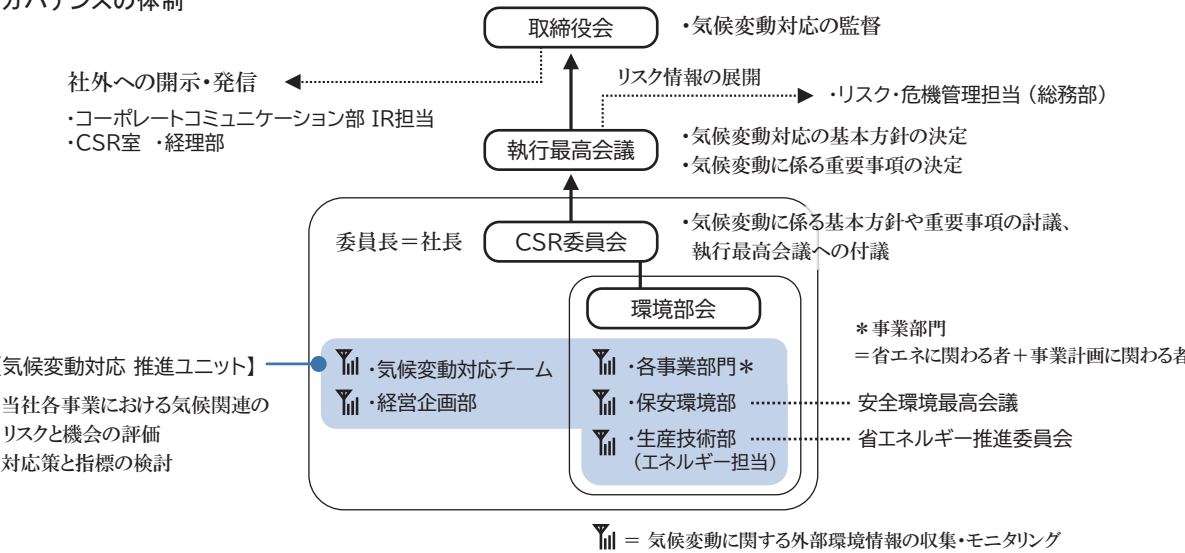
4°Cシナリオでは、異常気象の激甚化や水不足などの物理リスクが想定されるものの、相対的には大きなインパクトではないと予測しました。

2021年度 CO2排出量に占める割合



\* 機能材料事業は、2021年度の事業組織で集計しています。  
\* 事業別内訳の詳細は、87ページに記載しています。

ガバナンスの体制





銅箔事業と触媒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℃	2℃	対応策
炭素価格・エネルギー価格の上昇	・炭素税や排出権取引によるカーボンプライシングの制度化が進み、操業コストが増加 ・化石燃料などエネルギー価格上昇による操業コストの増加	—	Loss ▼	▼	・製造工程における省エネルギー活動の推進 ・再生可能エネルギー発電設備の設置拡大や再生可能エネルギー由来の電力の利用 ・非化石証書購入等によるGHG排出低減
原材料	・脱炭素化に向け再エネ関連の素材需要が旺盛になることに伴う原材料コストや供給の不安定化 ・原材料の減量化技術が求められ、競争が激化	—	—	▼	・Cuや防錆処理用金属の中期的な価格動向を注視した適切な調達条件の追求 ・触媒製品における原材料の貴金属の減量化取組み
重要商品の需要の変化	・燃費規制など法規制の強化により、内燃機関自動車（ICEV）の販売が減少するため、排ガス浄化触媒製品の需要が低下	・HEVやPHEVなどで使用される触媒製品は増加	▼	▼	・HEVやPHEVなどに最適化した触媒製品の開発・供給へのシフト
		・脱炭素化関連用途の新たな触媒関連製品市場の拡大	Profit ▲	▲	・脱炭素社会向け、新規触媒製品の開発、新規事業の創出
顧客の評判・ニーズの変化	・脱炭素社会に向け先進的なお客様がRE100やSBT取得企業から優先的に原材料・部材を採用する取組みを進め、GHG負荷の高い原材料・部品の採用を控える	—	▼	▼	・自社プロセスにおけるGHG排出原単位の低減とお客様プロセスでのGHG排出低減に貢献する製品への転換 (例：極薄銅箔 Micro Thin™ の薄キャリア化)
水不足（物理リスク）	・水不足によって生産活動に制限がかかる（一部海外拠点）	—	▼	▼	・電力供給制限発動に備えた操業体制の検討 ・渇水発生に備えた効率的な水使用の検討、関連施設整備

シナリオ分析の22中計への反映

シナリオ分析の結果を受けて、それぞれのリスクによる収益低下を最小化するとともに、新たな製品や新規事業の創出による機会の獲得を実現するための対応案を検討しています。それらの多くは長期的な視点で取り組むべき内容ですが、2022年度からの中期経営計画にも反映させて、着実に進めています。

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て取り組みました。2021年度、金属事業本部内でカーボンニュートラル対応準備プロジェクトを立ち上げ、CO2削減施策を検討し、効果と確度に順位付けの上、22中計に織り込み、活動を開始しました。

水の適正な利用と管理

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

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

水質汚濁物質の削減

各製造拠点では排水中の有機物の量を示す BOD と COD などの水質の状況を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モニタリングしています。また、各拠点のモニタリング結果をグループ全体で収集し管理するとともに、排出削減の取組みや技術の共有を図っています。

水ストレス地域の調査と事業への影響

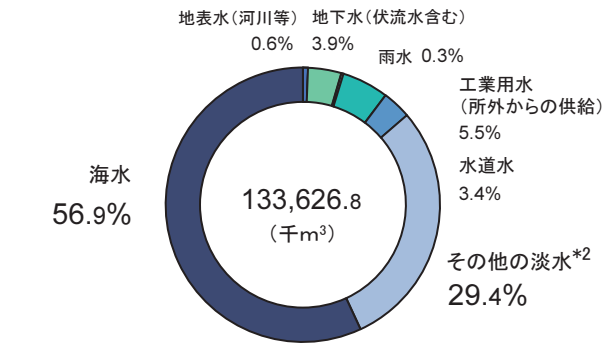
国内外の各製造拠点について、WRI\*のAQUEDUCT Water Risk Atlas を使用して、水ストレス地域における取水量を把握しています。水ストレスが Extremely High (>80%) と High (40-80%) と評価された地域に立地しているのは、主に自動車部品製造拠点で、取水量は少なく、事業への影響は管理可能であると考えています。引続き、水利用の効率向上など活動を推進していきます。

また、TCFDシナリオ分析で一部の海外拠点において将来的に水不足が想定されるものの、現時点では事業へのインパクトは大きくないと予測されます。

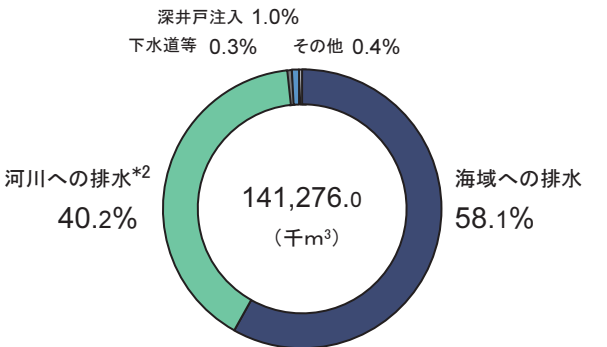
今後、モニタリングを継続し、水資源の保全と事業への影響の最小化に取り組んでいきます。

\* World Resources Institute 世界資源研究所

2021年度 取水量の内訳\*1

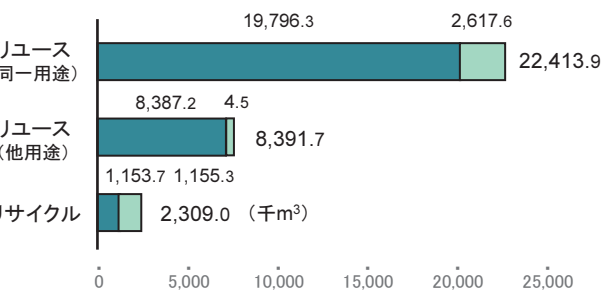


2021年度 排水の内訳

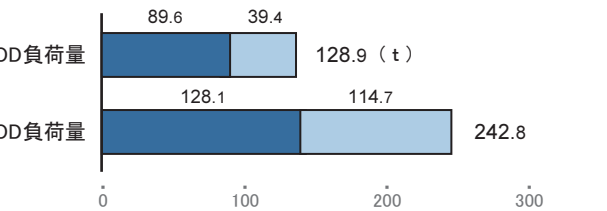


\*1 今年度より「取水量」に変更、昨年度まで「水利用量」と記載。  
\*2 「その他の淡水」は国内鉱山エリア発生 の坑内湧水 (26,042.1 千 m<sup>3</sup>、取水量の19.5%) が含まれる。湧水は生産目的に使われず、当社グループ管理の下、河川へ排出。昨年度までは取水に計上せず、排水のみに計上。

2021年度 水の循環使用量



2021年度 水域への排出量





循環型社会の実現に向けて

グローバルな経済成長に伴い、資源やエネルギーへ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。

資源の有効利用

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。その過程において、材料に応じた分離精製技術の確立・進化、各工程における技術改善や既存製造設備の改良、原料の集荷ネットワーク\*の構築・深掘りなどを進めています。

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

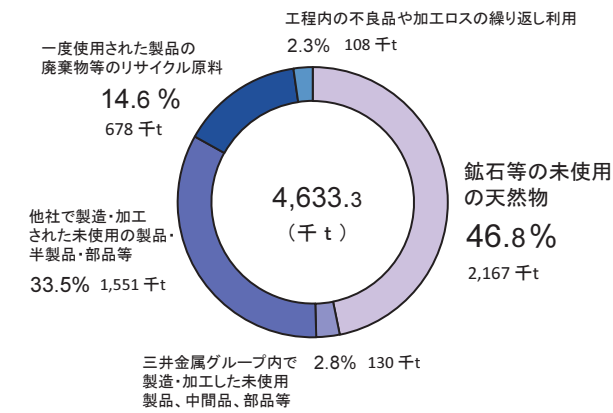
三井金属グループの各製造拠点では、使用する資源の最小化と効率化により廃棄物の削減に努めています。有価物回収率の向上、梱包材の3R、製造工程の歩留まり改善などを進め、最終処分量の削減に取り組んでいます。環境行動計画では、「廃棄物原単位」を拠点ごとに設定し、廃棄物の発生抑制にグループ全体で努めることを掲げています。

2021年度の副産物発生量のうち、国内では55%を、海外では12%を自社内および社外でリユースやリサイクルなどで利用しました。

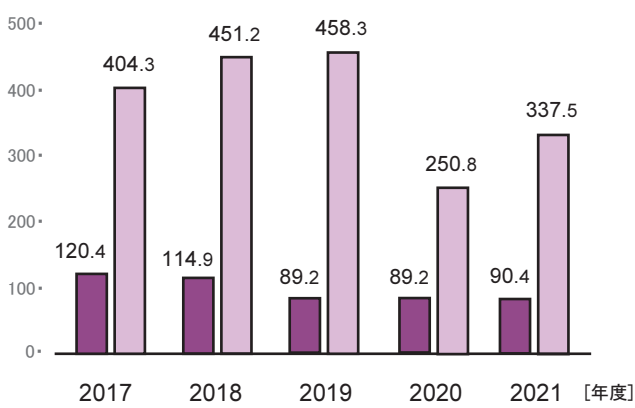
なお、海外の主な廃棄物は、鉱山から発生する鉱さいです。2020年度に大幅に減少していますが、COVID-19の影響による生産量減少に起因するものです。2021年度は生産が一部回復したため、発生量が増加しました。

\* 原料の集荷ネットワーク P.28-29 金属事業本部の取組み

2021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。  
\* 昨年度開示しました2020年度の値を修正しています。  
\* 海外拠点の主な廃棄物は、鉱山から発生する鉱さいとなっています。

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。

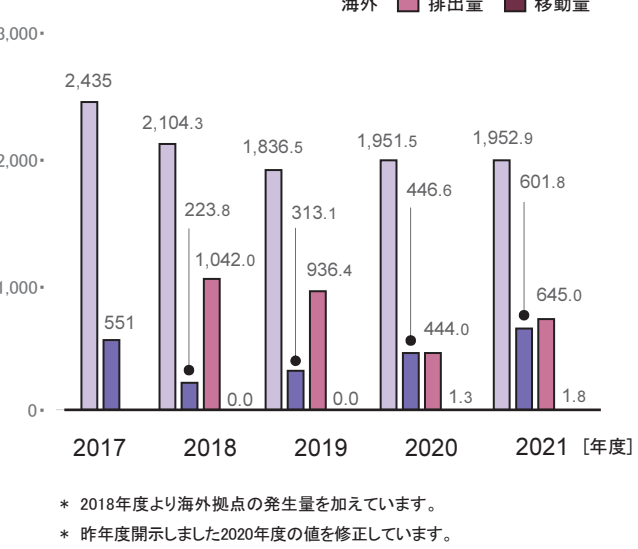
大気汚染の削減

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・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。

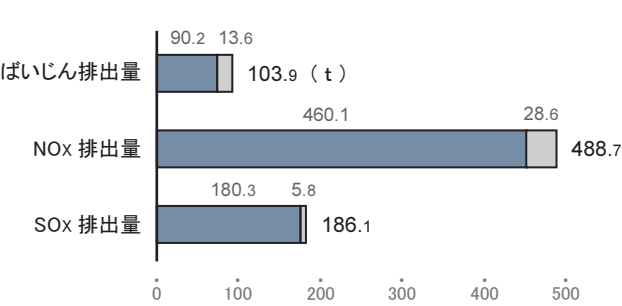
プラスチック排出量削減

世界的にプラスチック廃棄物による環境への影響が深刻化しています。当社グループは、製造工程におけるプラスチックの使用削減、プラスチック梱包材の3R推進や、プラスチック製品購入時、排出抑制の観点による選定など、廃棄物発生量の削減に努めています。また、発生したプラスチック廃棄物のリサイクルやリユースを進めています。2021年度、プラスチック廃棄物の71%が各種リサイクルによって有効利用されました。今後、プラスチックの使用と廃棄の状況を分析し、さらなる削減とリサイクルに向けて検討を進めていきます。

化学物質排出量 (t/年)

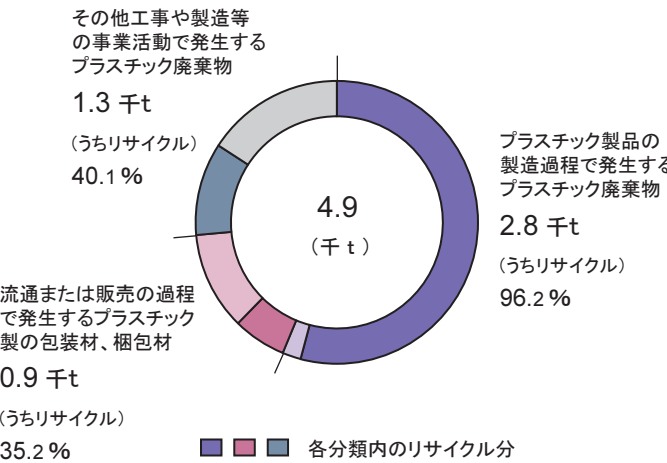


2021年度 大気への排出量

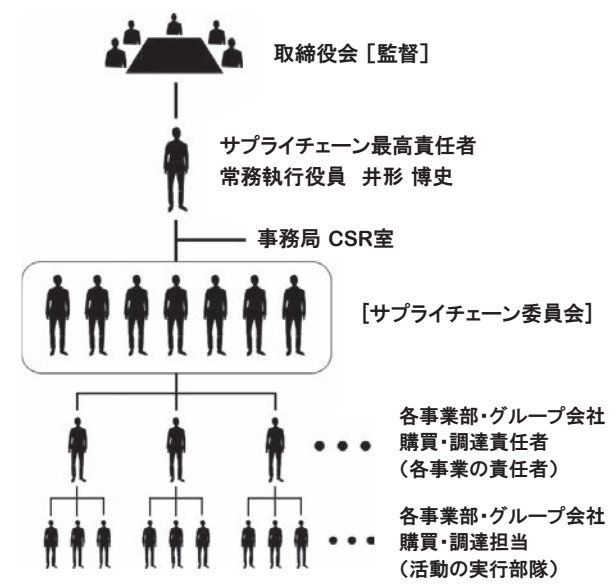


2021年度 プラスチック廃棄物発生量

内訳とそのうちのリサイクルの割合



サプライチェーン・マネジメント



サプライチェーンにおける責任

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

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

サプライチェーンにおけるリスクや調達方針の実行を、グループ全体で管理していくために、サプライチェーン・マネジメント体制を構築しています。調達担当役員をサプライチェーン最高責任者として任命し、傘下の事業部門を束ねるサプライチェーン委員会を組織しています。活動内容やリスク管理の状況を原則的に年1回、取締役会に報告しています。

\* 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) CSRR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・マネジメントとして、サプライチェーンにおけるリスクを特定し対応していくために、2018年度から自社およびサプライヤーへのデュー・ディリジェンスを進めています。

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

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

(1) セカンドサイクル (FY2021-2023) における取組み

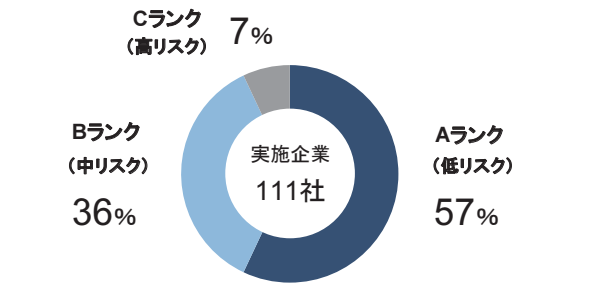
コミットメント (FY2024) :  
サプライヤー デュー・ディリジェンスを効果的に実施し、  
サプライチェーンにおけるクリティカルなリスクを低減

- 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) 2021年度 活動実績

当社グループは、現在2021年度から2023年度の3ヶ年度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。2021年度は、リスク評価によって抽出された ①人材派遣会社、②請負・業務委託で調達額上位80%に当たるサプライヤー、③グループ全部門での調達額の合計が、グループ調達額上位80%に当たる重複サプライヤーを対象サプライヤーとして、SAQを依頼し、111社から回答を回収しました。KPIに対する実績として、実施率は86%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7%でした。対象区分別では、請負・業務委託のサプライヤーについて得点率が低い傾向が見られました。5つのセクション別では、「環境」の設問において得点率が低い傾向が見られました。Cランクサプライヤーについては、分析結果を踏まえたエンゲージメント(課題の説明や改善の議論)を行ない、課題が特定された場合は改善計画を策定し是正措置を行なっています。



2021年度の SAQ対象サプライヤー評価結果

下記に該当する重要サプライヤーが 2021年度のSAQ対象サプライヤー  
① 人材派遣会社  
② 請負・業務委託で調達額上位80%に当たるサプライヤー  
③ グループ全部門での調達額の合計が、グループ調達額上位80%に  
当たる重複サプライヤー

2021年度 活動実績	
サプライヤーへの取組み	実施サプライヤー数*
調達方針の周知と実行要請	981社
同意書回収	194社
SAQ回収	169社
グループ内への取組み	参加者数
調達方針の社内研修	130名

\* 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。SAQ回収のサプライヤー数には、2021年度のSAQ対象サプライヤーである111社を含む。

また、ファーストサイクル(2018年度～2020年度)で実施したSAQ評価がCランクだったサプライヤー4社とエンゲージメントを実施しました。エンゲージメントでは、抽出された課題を説明し現状の取組みを確認した上で、課題が特定されたサプライヤーについては、優先的に取り組むべき項目を特定し改善計画書を作成して頂きました。今後は改善計画書に沿って、定期的に改善の進捗をフォローし、適時対話の場を設けていきます。

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、ファーストサイクルで未回収のサプライヤーや新規サプライヤーへのSAQも並行して行ないました。

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\*3に、対象鉱物も3TG(スズ、タンタル、タングステン、金)のほか、銀や銅、亜鉛、鉛、コバルト等に広がっています。

三井金属グループは、OECD(経済協力開発機構)の「紛争地

域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」に沿って管理体制を構築し、RMI\*4やLBMA\*5、LME\*6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。

タンタル製錬事業については、RMIによるRMAP\*7に沿って、第三者機関による監査を毎年受審し、RMAP Conformant(適合)の認証を取得しています。また、タンタル鉱石のサプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンスのためのプログラム(ITSCI\*8)へ加盟しています。

金および銀の製錬事業については「金及び銀に関するサプライチェーン方針」を定め、LBMAガイダンスに沿って活動をしています。原料サプライヤーの評価および鉱物の原産地や輸送ルート確認等のリスクアセスメントを、毎年度実施しています。これらの評価を基に、独立した第三者監査機関が、当社が加工した金および銀地金が、紛争等とは無関係の原産地から得られたものであることを証明し、その監査結果をLBMAへ報告しています。監査法人による保証レポート、LBMAへの報告書をウェブサイトで開示しています。

銅、亜鉛および鉛事業については「銅、亜鉛および鉛原料鉱石に関する責任ある調達方針」を定め、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、実施していきます。これらの評価を基に、独立した第三者監査機関が、当社のLME登録地金の鉱物原料が、紛争等とは無関係のサプライヤーおよび原産地から得られたものであることを証明し、その監査結果をLMEへ報告していきます。また、監査法人による保証レポートやLMEへの報告書も、適時ウェブサイトにて開示していきます。

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

\* 3 CAHRAs: Conflict Affected and High-Risk Areas (紛争地域および高リスク地域)  
\* 4 RMI: Responsible Minerals Initiative (責任ある鉱物イニシアティブ)  
\* 5 LBMA: The London Bullion Market Association (ロンドン地金市場協会)  
\* 6 LME: The London Metal Exchange (ロンドン金属取引所)  
\* 7 RMAP: Responsible Minerals Assurance Process (責任ある鉱物保証プロセス)  
\* 8 ITSCI: International Tin Supply Chain Initiative



# 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のマネジメント

2020年度に新たに「鉱山事業におけるサステナビリティ活動計画」を策定しました。当社のマテリアリティに基づき、ICMMの基本原則やSASBなどにおいて指摘されている鉱山事業のリスクを各鉱山事業所で洗い出し、取組み項目として集約しました。鉱山事業のマネジメントでは本計画に示すKPIを達成するために、年度ごとに進捗管理を行なっています。

また、当社の出資比率が50%を超える操業鉱山については、これらの進捗管理に加え、鉱山事業に係る自己評価アンケートを用いた人権・環境に関する調査を毎年実施し、リスクを管理しています。

取組み項目	目標（KPI）	計画（2022年度）
人権（ペルー）	人権方針に沿った警備体制の構築	警備会社との契約内容の検討
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	活動実績の把握、注力すべき活動の検討開始
水の管理（ペルー）	(1) 地表水浸透防止対策の実施 (2) 水リサイクル率改善計画の策定	(1) 総合的地表調査の有効性の検討、調査準備 (2) 水利用量と排水量の把握に向けた計画の立案
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) 部署ごと、廃棄物種ごとの削減計画策定 (2) 現状のモニタリングシステムの評価 (3) 対応計画の立案、事故シミュレーション開始
温室効果ガス排出/エネルギー管理（日本）	(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) 水力発電所の新規建設に向けた調査の完了	(1) 植林の実施(280㎡) (2) 客土・植栽を継続実施 (3) 水力発電の可能性検討

「鉱山事業におけるサステナビリティ活動計画」より抜粋

## 鉱山周辺の地域コミュニティとの関わり

ワンサラ鉱山・パルカ鉱山を操業するサントライサ鉱業では鉱山周辺の地域コミュニティとのエンゲージメントを重視し、コミュニティのニーズに沿ったインフラの整備、教育・人材育成の支援、農畜支援を継続的行なっています。2021年度は救急車と医療用酸素発生器等を寄付し、COVID-19の影響を受けた地域コミュニティを支援しました。



ワジャンカ村への支援物資(救急車)の提供

## 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。なお、2021年度に紛争は発生していません。

## 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、排水の水質管理を行なっています。黄鉄鉱を多く含む地質条件から坑内で酸性水が発生するワンサラ鉱山では、とくに酸性水の中和処理を徹底しています。また、ワンサラ鉱山の選鉱場では水リサイクルによる再生水の利用を進めており、水利用量の削減に努めています。なお、ワンサラ鉱山はISO14001を取得しています。

## 鉱さい集積場の管理

鉱さいを管理・保管する鉱さい集積場(テールディングダム)において事故が発生すると、周辺環境やコミュニティへ甚大な影響を与える恐れがあります。集積場からの鉱さいの流出リスクを、鉱山事業における重要な環境課題と位置づけ、所在国の技術指針、マニュアル等に則って集積場の管理を行なっています。2021年度は、国内1箇所の集積場で底設暗渠補修工事を実施しました。

海外鉱山における2021年度の鉱さい埋立量は、ワンサラ鉱山で336,241トン(※1)となっています。

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

## 閉山計画

閉山後に生じる可能性のある環境リスクを最小化するため、対象となる鉱山において閉山計画の立案、閉山処理費用の保証または積立を実施しています。2021年度、ワンサラ鉱山では閉山工事の前倒しとして、旧捨石堆積場の堆積物除去と除去済エリアへの植栽を実施しました。

鉱山名	閉山計画の有無	既保証/積立額(2021年度)
ワンサラ鉱山(ペルー)	有り	10.3百万USD
パルカ鉱山(ペルー)	有り	2.6百万USD
赤石鉱山(鹿児島県)	無し	255.1百万円(※2)

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

## 休廃止鉱山の管理

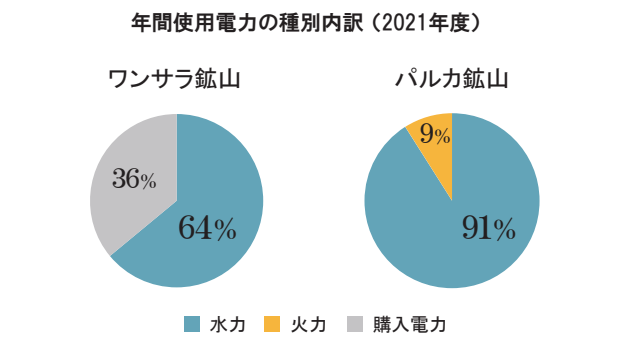
休廃止鉱山では、鉱山保安法および環境関係法令に従い、排水処理や鉱さい集積場の管理を継続して行なっています。集積場および旧坑口の維持管理、重金属を含む酸性の坑廃水の無害化処理、水質モニタリングを実施しています。また、管理状況の確認のため、定期的な巡視・環境監査を実施しています。2021年度、旧坑口の封鎖を行ないました。

## 生物多様性の保全

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

## 再生可能エネルギーの利用

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



水力発電所の取水口(パルカ鉱山近郊)





# 三井金属グループ サステナビリティの取り組み

マテリアリティに基づく各取り組みの進捗をまとめています。昨年までの一覧表から記載の形式を変更しました。一部計画を見直した項目があります。

CSV(機会)の基準:  
製品の環境・社会スタンダード

環境貢献製品制度

コミットメント (2024年度)

毎年度、新規上市製品の自発的なLCA認定エントリーが複数ある状態を形成

目標 (KPI)

環境貢献製品制度の運用本格化

関連するSDGs G9, G11, G12, G13

2021年度 取り組み計画

1. LCAトライアルの実施

2. LCA社内認定組織の発足

3. エントリー受付の開始

4. 22中計への織り込み

2021年度 取り組み実績

1. 計画通り実施

2. 社内組織再編のため、FY22以降に延期

3. 同上

4. 機能材料事業本部を対象に計画通り実施

進捗評価 O

2022年度 取り組み計画

1. 機能材料事業本部でのLCA運用

2. 事業創造本部へのLCA導入スタート

3. LCA社内認定組織の発足

4. エントリー受付の開始

ESGRisk管理の仕組み

環境・安全マネジメントシステム

コミットメント (2024年度)

ISO規格に準じ環境・安全衛生マネジメントシステムを継続的に改善

目標 (KPI)

1. 主要製造拠点におけるISOマネジメントシステムの継続的な運用・更新

2. 小規模拠点・非製造拠点におけるISOに準じたマネジメントシステムの運用・改善

関連するSDGs G8, G9

2021年度 取り組み計画

1. 環境保全と安全衛生に関する方針に基づき、主要製造拠点のマネジメントシステムの運用状況を監視・改善

2. 小規模拠点・非製造拠点に対しマネジメントシステムの重要なポイントを周知

2021年度 取り組み実績

1. 計画通り実施

2. 計画通り実施。目標を設定し、法令遵守を確認。他拠点の災害事例や法令情報、化学物質の管理情報等を社内共有

進捗評価 1. O 2. O

2022年度 取り組み計画

1. 主要製造拠点におけるマネジメントシステムの運用状況の監視、運用改善を継続

2. 小規模拠点・非製造拠点の環境保全と安全衛生における重点課題を抽出し、対応策を検討

人権デュー・ディリジェンス

コミットメント (2024年度)

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

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

目標 (KPI)

1. 製造・開発もしくはそれを行う拠点と密接に関わる関係会社、計56事業所/関係会社のうち、85%への人権DD完了

2. 人権DD調査項目およびその内容のレビューと改善

2021年度 取り組み計画

1. 関係会社6社(国内3社、海外3社)でDD実施

2. DDの実施結果およびRBA行動規範の変更を踏まえたSAQの改善

2021年度 取り組み実績

1. 国内3社でDD実施中、海外3社はFY22に実施予定

2. 計画通り実施。SAQの改善完了

進捗評価 1. Δ 2. O

2022年度 取り組み計画

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

サプライチェーン・マネジメント

コミットメント (2024年度)

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

目標 (KPI)

1. リスク評価に基づく、年度毎の対象サプライヤーへのSAQ100%実施

2. 高リスク(Cランク)サプライヤーへの是正100%実施

関連するSDGs G8, G12

〔評価の基準〕

Δ:計画通りに達成できなかった

O:計画を達成した

◎:計画以上に進めることができた

2021年度 取り組み計画

1. (1)人材派遣会社、請負・業務委託(年間2500万円以上)

(2)合算して初めてグループ上位80%に当たる重複サプライヤー

2. FY19-20のCランクサプライヤーの是正措置

2021年度 取り組み実績

1. 対象サプライヤーの85%に実施

2. 計画通り実施。4社に実施

進捗評価 1. Δ 2. O

2022年度 取り組み計画

1.(1)重要サプライヤーの内、代替が効かない・戦略部品のサプライヤー

(2)ファーストサイクルで重要サプライヤーでなかった取引額上位80%に当たるサプライヤー

2. Cランクへの是正措置

3. パーパスを基軸としたサプライチェーン・マネジメントについて取り組みを協議

鉱山事業のマネジメント

コミットメント (2024年度)

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

目標 (KPI)

1. 鉱山事業所(休廃止鉱山含む)において「鉱山事業におけるサステナビリティ活動計画」に基づき、マテリアリティに紐づく取り組みを実施

2. 資本比率50%超の操業鉱山において鉱山事業の人権・環境リスク調査を実施

関連するSDGs G3, G4, G6, G7, G8, G9, G12, G13, G15, G16

2021年度 取り組み計画

1. FY21の取り組み状況の進捗調査、フォローの実施。次年度計画の検証

2. FY20の調査結果レビューと是正措置の検討

2021年度 取り組み実績

1. 計画通り実施(赤石)。廃棄物分類、数量の把握は予定通り実施。その他はFY22に延期(サントライサ)

2. 計画通り実施。是正として、地域への発破連絡の継続

進捗評価 1. Δ 2. O

2022年度 取り組み計画

1. コンサルを活用しFY21からの持越し計画を早期に開始(サントライサ)

2. FY21の結果をレビューし、是正措置を検討(赤石、サントライサ)

マテリアリティ: ESGRisk (環境)

04 温室効果ガス排出

コミットメント (2024年度)

FY30にGHG排出38%削減の達成に向け、その軌道から外れない状態を堅持

目標 (KPI)

1. Scope1,2 削減目標値との乖離ない状態

2. Scope3 重点管理カテゴリーの排出削減

3. フォレストオフセット活動開始

関連するSDGs G13

2021年度 取り組み計画

1.(1)気候変動対応チームの発足

(2)TCFDシナリオ分析の社内展開

(3)TCFD関連情報の社外開示

(4)各事業部門の22中計にGHG削減目標を織り込み

2. GHG排出量の算定対象範囲を絞り込み、管理の仕組みを構築

3. 社内関係者への説明の実施、連携組織の調査

2021年度 取り組み実績

1. 計画通り実施

(2)分析の教育資料を作成。触媒事業部、銅箔事業部で分析完了

(3)金属事業部の分析結果を統合報告書で開示

2. 計画通り実施。モデル事業所(銅箔事業部上尾事業所)でGHG排出量算定を試行、マニュアル構築中

3. 計画通り実施。候補地の視察

進捗評価 1. O 2. O 3. O

2022年度 取り組み計画

1.(1)TCFDシナリオ分析の社内展開を継続

(2)TCFD関連情報の社外開示を継続

(3)各事業部門GHG削減目標に対する進捗管理(目標を織り込んだ中計の進捗管理にて実施)

2. GHG排出量算定の仕組みの作成と社内展開

3. 実施地決定、パイロットプロジェクト実施

05 エネルギー管理

コミットメント (2024年度)

1. 再生可能エネルギー利活用のポテンシャルを調査し、導入を促進

2. 未利用エネルギーの活用による更なる省エネの深掘り

目標 (KPI)

1. 再エネの新たな利活用およびポテンシャル調査100%実施

2. 国内拠点を対象に未利用エネルギー(排熱等)のポテンシャル調査100%実施

関連するSDGs G7, G9

2021年度 取り組み計画

1.(1)利用可能な土地(空地、屋根、水面等)の調査

(2)社内関係者や拠点へ取り組みの周知と再エネ導入意義の教育

(3)拠点の再エネ電力利用・拠点間融通の可能性調査

2. エネルギー使用量削減目標値の検討

2021年度 取り組み実績

1. (1)計画通り実施。太陽光発電のポテンシャル試算

(2)拠点の取組みを随時サポート

(3)時期尚早のため検討延期

2. 省エネ法改正(22年6月見込み)後に検討

進捗評価 1. O 2. Δ

2022年度 取り組み計画

1.(1)起業の際の技術支援とフォローアップ

(2)拠点の再エネ電力への切替のフォローアップ

2. 設備指針の作成と運用。これに伴うエネルギー使用量削減施策の深掘り

06 水の管理

コミットメント (2024年度)

1. 拠点毎に水ストレスを評価し、取水量を適正化、消費量を最小化

2. 安全に処理された排水を徹底

関連するSDGs G6

目標 (KPI)

1. 水ストレス評価の程度に応じた水消費量の削減

2. 未処理排水(清浄な湧水や汚染されていない雨水および下水道への排出を除く)の公共用水域への排出0件

2021年度 取り組み計画

1. 水ストレス評価を行い、優先的に取り組む拠点を明確にし、水消費量の削減に寄与する3R計画を立案

2. 排出水の水質管理に係る最新の法規制および技術動向を注視し、作業・設備の管理改善へ取り組み

2021年度 取り組み実績

1. 計画通り実施。水ストレスが高い地域の海外拠点(中国、インド等)で3R活動を検討・計画、実施

2. 計画通り実施。排出水による環境影響ゼロ

進捗評価 1. O 2. O

2022年度 取り組み計画

1. 優先拠点で水の3R計画を順次実行し、削減効果を環境調査票で把握し、定量的に評価

2. 排出水の水質管理に係る作業・設備の管理を徹底し、インシデントを予防

07 廃棄物と有害物質の管理

コミットメント (2024年度)

1. 有害化学物質の使用量削減や適切な処理に努め、環境への放出を最小化

2. 事業内容に応じたりサイクル原料の使用や廃棄物発生抑制に取り組み、資源循環型社会の一翼を担う

目標 (KPI)

1. 有害化学物質

各対象主要製造拠点の排出量・移動量を把握し、削減目標を設定

2. リサイクル推進と廃棄物抑制

(1)主要製造拠点における有効利用(3Rおよび熱回収)できない廃棄物の最終処分量を把握し、削減目標を設定

(2)リサイクル原料を使用している各拠点のリサイクル原料使用比率の把握、目標設定または比率の最適化

(3)優良な廃棄物処理事業者を選定、環境面の適正処理を確認

関連するSDGs G12

2021年度 取り組み計画

1. 拠点毎に有害化学物質の排出量・移動量を把握し、重点管理の対象物質と管理可能な削減策(代替・プロセス改善等)を検討

2.(1)廃棄物の有効利用(3Rおよび熱回収)に役立つ企業グループ内情報を集約し、有効利用の拡大に務める

(2)継続的にリサイクル原料使用比率の把握



<p><b>2021年度 取組み実績</b></p> <p>1. 計画通り実施。環境調査票で排出移動量を把握し、今後の対策を検討</p> <p>2. 計画通り実施</p> <p>(1)上尾地区の4拠点で協働し、資源循環のモデルケースとして施策実行。グループに情報共有予定</p> <p>(2)リサイクル原料使用比率の環境調査票による把握・開示を継続</p>
--

**進捗評価**    1. ○   2. ○

<p><b>2022年度 取組み計画</b></p> <p>1. 拠点毎に重点管理の対象物質に対する削減目標を立て、具体的な削減策の進捗管理を実施</p> <p>2.(1)廃棄物の有効利用(3Rおよび熱回収)に役立つ企業グループ内情報を集約し、有効利用の拡大</p> <p>(2)リサイクル原料使用比率の環境調査票による把握・開示を継続</p>
--

--

## 08 生物多様性への影響

<p><b>コミットメント (2024年度)</b></p> <p>1. 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</p> <p>2. 自社の直接開発で利用した生態系復元</p>
--

<p><b>目標 (KPI)</b></p> <p>1. 拠点における生態系への影響把握と対応策の実施</p> <p>2. 開発した土地への植栽等による回復活動</p>
--

**関連するSDGs**    G14, G15

<p><b>2021年度 取組み計画</b></p> <p>1. 各地域の公的機関や市民団体等による自然環境に関する公開情報を参照し、事業活動が生態系に及ぼす影響の把握</p> <p>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</p>
---

<p><b>2021年度 取組み実績</b></p> <p>1. 計画通り実施</p> <p>2. 計画通り実施</p>
--

**進捗評価**    1. ○   2. ○

<p><b>2022年度 取組み計画</b></p> <p>1. 生態系への影響を把握した結果に基づき、各拠点の事業内容に適した対応策を決定</p> <p>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</p>
--

マテリアリティ: ESGリスク (社会)

## 09 安全衛生

<p><b>コミットメント (2024年度)</b></p> <p>1. 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</p> <p>2. 重篤な災害の撲滅</p>
---

<p><b>目標 (KPI)</b></p> <p>1. 安全で衛生・健康的な職場</p> <p>(1)不休業以上の災害30件未満</p> <p>(2)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</p> <p>2. 重篤な災害の撲滅</p> <p>(1)重大災害(死亡災害)0件</p> <p>(2)身体に再生不可能な後遺症を与える災害0件</p> <p>(3)危険体感教育</p>
---

**関連するSDGs**   G8

<p><b>2021年度 取組み計画</b></p> <p>1. (1)生体センサーによる体調監視の調査</p> <p>(2)未熟練作業者の危険体感研修への優先参加</p> <p>(3)職場調査</p> <p>(4)研修資料や作業標準書等の多言語化</p> <p>2. (1)ロックアウト対象拡大(残留エネルギー・薬液系)</p> <p>(2)危険源の除去・代用・隔離等の対応が必要な設備・作業の特定</p> <p>(3)VR装置の選定・導入</p>
---

<p><b>2021年度 取組み実績</b></p> <p>1. 計画通り実施</p> <p>(1)モデル拠点で実施</p> <p>(2)未熟練者フォローアップ教育の実施。新規従業員の被災率の減少</p> <p>(3)アシスト装置やトウスプリングの安全靴の導入、高齢層の安全教育の実施。高齢層の被災率の減少</p> <p>(4)英語、簡体字、ポルトガル語化</p> <p>2. 計画通り実施</p> <p>(1)安全監査で国内外拠点のロックアウトシステムの定着度を確認。電気系は、ほぼ定着。残留エネルギー・薬液系は運用定着活動および監査での確認を継続</p> <p>(2)リスクの高い設備について三井金属基準を施行。特別安全強化・指導所社指定基準の見直し、各拠点で他社災害事例について検討</p> <p>(3)VR危険体感装置の調査、選定。COVID-19のため、導入はFY22に延期</p>
--

<p><b>2022年度 取組み計画</b></p> <p>1.(1)モデル職場で生体センサーによる体調監視の探否を判断</p> <p>(2)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</p> <p>(3)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</p>
--

**進捗評価**    1. ○   2. ○

<p><b>2022年度 取組み計画</b></p> <p>1.(1)モデル職場で生体センサーによる体調監視の探否を判断</p> <p>(2)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</p> <p>(3)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</p>
--

<p>(4)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</p> <p>2.(1)ロックアウト対象拡大(残留エネルギー・薬液系)。ロックアウト研修を実施。ISO45001内部監査・安全監査で運用状況を確認</p> <p>(2)特定した危険設備・作業への改善計画を策定</p> <p>(3)各拠点でVR設備の使用を試行。VR危険体感装置の貸出プログラム作成および運用を開始</p>
---

--

## 10 人権

<p><b>コミットメント (2024年度)</b></p> <p>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</p>
--

<p><b>目標 (KPI)</b></p> <p>1.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</p> <p>2. 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</p>
--

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

<p><b>2021年度 取組み計画</b></p> <p>1. 人権DDの結果のレビュー、新たに取り組むべき人権課題の特定と個別方針・手順の整備</p>
---

<p><b>2021年度 取組み実績</b></p> <p>1. 計画通り実施。児童労働、信教への配慮の2領域の細則を策定</p>
---

**進捗評価**    1. ○

<p><b>2022年度 取組み計画</b></p> <p>1. (1)児童労働と信教への配慮に関する細則について、国・地域ごとに課題の洗い出し、対応協議</p> <p>(2)上記2細則を制定(各国語へ翻訳)</p> <p>(3)その他のリスクについて、細則化の検討</p>
---

## 11 公正な事業慣行

<p><b>コミットメント (2024年度)</b></p> <p>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</p>
--

<p><b>目標 (KPI)</b></p> <p>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</p>
---

**関連するSDGs**    G16

<p><b>2021年度 取組み計画</b></p> <p>1. 贈収賄禁止協定書(インドネシア・マレーシア展開)</p> <p>2. 公正な事業慣行に関する研修実施(独禁法・下請法)、CSR条項の展開</p> <p>3. 法務監査・フォロー実施</p>
---

<p><b>2021年度 取組み実績</b></p> <p>1. ベトナム、インドネシアで実施。ベトナムへは展開完了、インドネシアへは継続中</p> <p>2. 中国で独禁法・下請法・贈収賄の研修。CSR条項を加えた雛型完成(インドネシア、インド)</p> <p>3. COVID-19のため、FY22以降に延期</p>
--

**進捗評価**    △

<p><b>2022年度 取組み計画</b></p> <p>1. 贈収賄禁止協定書/CSR条項付き契約の展開(インドネシア、マレーシア)</p> <p>2. 公正な事業慣行に関する研修継続実施(独禁法・下請法)</p>
---

--

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)

<p><b>コミットメント (2024年度)</b></p> <p>1. コーポレートガバナンス強化</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>2. コンプライアンス体制</p> <p>(1)全拠点におけるコンプライアンス周知体制の構築</p> <p>(2)社内外のステークホルダー向けの通報制度運用</p> <p>3. ICTガバナンス</p> <p>全部門における情報管理体制の構築</p> <p>4. 情報開示と透明性の確保</p> <p>情報開示に関する管理体制の構築</p>
---

<p><b>目標 (KPI)</b></p> <p>1. (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と、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</p> <p>(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体制の構築</p> <p>2. グループ全従業員にコンプライアンス意識が浸透</p> <p>3. 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</p> <p>4. 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</p>
--

**関連するSDGs**    G16

<p><b>2021年度 取組み計画</b></p> <p>1.(1)取締役会議長とCEOの分離、女性取締役選任</p> <p>(2)改訂ガバナンスコード対応</p> <p>(3)取締役会実効性評価実施</p> <p>(4)全拠点に対するリスク調査を実施</p> <p>(5)特定されたリスクに基づき、リスクマップを作成</p> <p>(6)リスク低減活動の計画策定および実施</p> <p>2.(1)インドネシアにおけるコンプライアンス推進</p> <p>(2)コンプライアンス意識調査の実施</p> <p>(3)コンプライアンス研修実施</p> <p>3.(1)事業部門/関係会社で情報管理体制の推進</p> <p>(2)SOC構築(海外拠点)</p> <p>(3)各拠点でリスクアセスメント実施</p> <p>4. 現行の開示プロセスの確認および課題の抽出</p>
---

<p><b>2021年度 取組み実績</b></p> <p>1. 計画通り実施</p> <p>(2)改訂を踏まえたガバナンス報告書開示済、課題整理</p> <p>(5)リスクマップを分析し、FY21リスクマネジメント報告書取りまとめ</p> <p>(6)リスク低減活動を目的として、調査表発信、回収、分析を実施</p> <p>2. 計画通り実施</p> <p>(1)インドネシア拠面向けコンプライアンスガイドブック作成等を進行中</p> <p>(2)約7,000名が回答</p> <p>(3)国内ではのべ600名以上、中国ではのべ70名以上が出席</p> <p>－ FY20に内部通報の複線化を整備し、通報件数が前年度比44%増</p>
--

<p>3. 計画通り実施</p> <p>(1)情報管理体制構築第1フェーズ完了、情報管理営業秘密ガイドライン改訂、各拠点にて情報管理担当者選任</p> <p>(2)対象拠点の半数で実施</p> <p>(3)個社システムのリスクアセスメント準備</p> <p>4. 計画通り実施</p>
--

**進捗評価**    1. ○   2. ○   3. ○   4. ○

<p><b>2022年度 取組み計画</b></p> <p>1. (1)改訂ガバナンスコード個別項目への対応強化</p> <p>(2)取締役会実効性評価を踏まえた運営上の改善策の実施</p> <p>(3)リスクマップのローリング実施</p> <p>(4)リスク低減活動の実施と低減活動の効果確認</p> <p>2. アジア地域でのコンプライアンス推進の第1フェーズ完了、欧米地域(南米ペルー含む)でのコンプライアンス推進策の検討・実施</p> <p>3. (1)生産技術力強化と連動した情報管理体制の強化等</p> <p>(2)SOC構築(海外拠点)完了</p> <p>(3)個社システムのリスクアセスメント実施</p> <p>(4)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</p> <p>4. 新たな課題の有無を確認し、対応策を検討</p>
---

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

<p><b>コミットメント (2024年度)</b></p> <p>多様な人材が活躍する企業グループの実現</p>
---

**関連するSDGs**    G4, G5, G8

<p><b>目標 (KPI)</b></p> <p>1. 多様な人材が、年齢・性別その他個人の属性に関わらず、より能力を発揮し活躍できる人事制度への見直し</p> <p>2. 多様な人材が働き続けられる環境</p> <p>(1)2024までに日本国内の新規採用従業員に占める女性の割合20%以上、女性管理職比率5%以上</p> <p>(2)両立支援制度の整備、既存制度の周知</p> <p>(3)配偶者の出産看護休暇の取得率50%以上</p> <p>3. 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</p>
--

<p><b>2021年度 取組み計画</b></p> <p>1. 人事制度の設計完了と導入に向けた教育の実施</p> <p>2. (1)女性、留学生向けの採用セミナーの継続実施</p> <p>(2)女性管理職増に向けたヒアリングや課題分析の実施</p> <p>(3)ワークライフバランス実現に向けた制度の検討および既存制度の周知</p> <p>3. ダイバーシティ・インクルーシブな職場の実現に向けた、(1)ダイバーシティ(2)女性活躍推進に関する研修の実施</p>
---



- 2021年度 取組み実績
- 計画通り実施
  - 計画通り実施
  - 転勤関連の仕組み見直しを実施
3. 計画通り実施
- (1)361名参加 (2)14名参加

進捗評価 1. ○ 2.○ 3. ○

- 2022年度 取組み計画
- 新人事制度の導入と定着
  - (1)女性、留学生向けの採用セミナー継続
  - (2)各制度の検討と改善
  - (3)既存制度の前年度使用率の把握および施策の改善
  - (4)ダイバーシティ推進委員会の発足
  - (5)働きがい改革の指標設定、測定開始
  - アンコンシャスバイアス、女性管理職、女性管理職候補等向けの研修に加え、女性活躍推進に向けた新たな研修開始

## 健康経営

コミットメント (2024年度)

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

- 目標 (KPI)
- 心身の健康のためのリスク防止策
  - (1)ヘルスリテラシーの維持・改善
  - (2)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
  - (3)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
  - 健康高リスク者・高ストレス者のリスク対応策
  - 治療と仕事の両立を支援する制度の導入

関連するSDGs G3, G8

- 2021年度 取組み計画
- (1)健康経営宣言の社内外周知
  - 健康管理システムの運用体制の整備
  - 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・環境改善のサポート
  - 各拠点が実施する研修・イベントの確認、全社研修・イベントの検討
  - 全拠点でのメンタルヘルス研修の実施
  - (6)特定保健指導実施率の目標見直し
  - 治療と仕事の両立を支援する制度の検討

- 2021年度 取組み実績
- 計画通り実施
  - 社内イントラネットと社外HPに掲載
  - FY22健康経営優良法人の認定取得に向けた整備実施
  - 各拠点で実施。全社で行うEラーニングのコンテンツ作成
  - 実施率23.2%(目標20%)を達成。目標を見直し
  - 計画通り実施

進捗評価 1. ○ 2. ○

- 2022年度 取組み計画
- (1)健康経営宣言の社内外周知
  - (2)全社健診データ分析、健康課題の抽出、健康管理目標の設定・改善取組み
  - (3)各職場へのストレスチェック結果のフィードバック、重点職場のヒアリング・環境改善の取組み状況確認・改善サポートを継続
  - (4)各拠点が実施する研修・イベントの実施状況確認、全社研修・イベントの検討・実施
  - (5)全拠点でのセルフケア・ラインケアなどメンタルヘルス研修の実施継続
  - (6)22中計期間中に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制度の導入・運用

## 人材育成

コミットメント (2024年度)

価値創造に向けた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
  - (1)価値創造する人材の育成に向けた、社員の自律的なキャリア形成を支援する体制を構築
  - (2)国内外問わず平等な学習ができるよう研修の利便性を向上
  - (3)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
  - (4)サステナビリティの視点を取り込んだコンテンツ提供
  - (5)ICTリテラシー向上のためのICT教育を全社で実施
  - 引き続き各研修を関係会社とナショナルスタッフへ開放し、内容を進化させる

関連するSDGs G4, G8

- 2021年度 取組み計画
- (1)新しい人事制度にあった人材育成体系の見直し、導入
  - (2)キャリア研修の実施、キャリアWebサイトの開設
  - 自律的なキャリア形成のための制度の検討
  - キャリアコンサルタントの継続的な育成
  - (5)SDGsワークショップの実施、統合思考経営の研修の実施
  - (6)全社ICT教育の企画
  - (1)ナショナルスタッフ向けの研修の改良案を確立
  - (2)中国現地の研修実施を支援

- 2021年度 取組み実績
- 計画通り実施
  - (3)LMS導入
  - (4)キャリアコンサルタント2名増
  - (1)COVID-19のため延期
  - (2)計画通り実施。三井金属中国ネクストリーダー育成プロジェクトの実施

進捗評価 1. ○ 2. ○

- 2022年度 取組み計画
- (1)新しい人事制度にあった人材育成体系の運用開始
  - (2)キャリア研修の実施、キャリア支援WEBサイトの維持・管理
  - (3)LMS運用
  - (4)キャリアコンサルタントの継続的な育成、キャリアコンサルティングの実施
  - (5)統合思考経営の教育を実施、各SDGs研修の継続
  - (6)ICT研修体系の確立
  - 海外拠点研修等の実施支援

### 知的資本

#### 知的財産

- コミットメント (2024年度)
- 長期的な価値創造に向けた知財活動体制および知財ガバナンスの構築
  - 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財教育による人材育成

- 目標 (KPI)
- (1)組織改編とガバナンス構築 (改訂ガバナンスコードへの対応)
  - 部門毎の知財専門職配員数の維持
  - (3)知財に関する社内情報共有
  - (4)定期的な統合報告書や社外向けHP等での社外開示 (年1回)
  - (1)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
  - (2)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
  - 全社共通の知財教育の継続に加え、知財専門職の採用、育成の取組み強化

関連するSDGs G4, G9

- 2021年度 取組み計画
- (1)知財部門全体の総合力向上を目指した具体的な組織・体制変更についての検討
  - (2)22中計における取組み内容の策定
  - (1)既存および新規事業の調査サポートの継続とレベルアップ
  - (2)カーボンニュートラル、創エネ等に関する22中計テーマのプレ調査

- (3)マテリアル・サイクル、CASE関連出願の推進
- (4)知財管理、調査へのDX導入検討、推進
- 知財教育の継続実施・改善 (テレワーク対応)

- 2021年度 取組み実績
- 計画通り実施
  - (1)知財専門職を全員知的財産部籍とする体制を採択
  - (1)計画通り実施
  - (2)カーボンニュートラルに関する予備特許調査実施
  - (3)組織改編に伴い、22中計での取組み項目に変更
  - (4)計画通り実施。AIツールのトライアル開始
  - 計画通り実施。オンデマンドとオンライン集合研修のハイブリッド型に移行

進捗評価 1. ○ 2. ○ 3. ○

- 2022年度 取組み計画
- (1)知財ガバナンス体制構築のための組織変更
  - (2)社内の情報発信の仕組み検討
  - (3)社外HPおよび統合報告書での開示内容の検討と開示
  - (1)知財関連の全社的技術課題 (CN、マテリアル・サイクル、CASE関連等) 調査、解析開始
  - (2)IPLツールの充実、調査・企画専門体制の検討
  - (3)DX推進PJの立ち上げ
  - (1)ハイブリッド型研修の継続
  - (2)知財専門職の教育体制検討

## 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、社外向けHPで発信 (年1回)

関連するSDGs G3, G6, G8, G9, G12

- 2021年度 取組み計画
- (1)体制整備と監査による確認 (国内拠点)
  - (2)QAGLの周知 (海外拠点)
  - (1)各国関係法令調査
  - (2)情報提供ガイドライン (GL) とチェックシート (CS) 整備
  - 環境貢献製品認定制度の構築サポートと運用参画
  - 統合報告書、社外向けHPで、1-3の取組み状況を発信

- 2021年度 取組み実績
- 計画通り実施
  - (1)自主点検および抽出した課題の確認と改善を推進 (国内拠点)。監査実施 (国内14拠点)
  - (2)QAGL説明会 (海外19拠点)
  - (1)計画通り実施 (2)FY22に延期
  - 各本部の環境貢献製品認定制度の構築状況を確認、サステナビリティ推進部と情報交換を実施
  - 計画通り実施 (統合報告書、社外向けウェブサイト)

進捗評価 1. ○ 2. △ 3. ○ 4. ○

- 2022年度 取組み計画
- 体制整備と監査による確認 (国内・海外拠点)
  - (1)各国関係法令の調査完了
  - (2)情報提供ガイドライン (GL) とチェックシート (CS) の整備と周知
  - 環境貢献製品認定制度の検討への参画
  - 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

### 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
  - (1)社食・社内販売に利用される食材の地産地消化
  - (2)社食・社内販売における食品ロスの削減施策実施
  - (3)当社グループで調達する事務用品のグリーン調達化

関連するSDGs G12, G13, G17

- 2021年度 取組み計画
- 社内調査票によるエンゲージメント実態調査
  - 導入可能な活動のリサーチ
  - (1)各拠点の持続可能な消費に関する実態調査
  - (2)各拠点への持続可能な消費に関する説明会の実施

- 2021年度 取組み実績
- 計画通り実施
  - COVID-19のため延期
  - 計画通り実施
  - (1)企業の森活動、地産地消、食品ロス、グリーン・エシカル調達について実態調査
  - (2)主要12拠点の管理部と今後の活動に関する意見交換を実施。国内拠点にグリーン・エシカル調達の依頼通知発信。ペットボトルごみ削減のため大崎オフィスに給茶機を設置

進捗評価 1. ○ 2. △ 3. ○

- 2022年度 取組み計画
- 社内調査票によるエンゲージメント実態調査 (2回目)
  - (1)社食や寮で扱う食材の購入ルート等を確認
  - (2)グリーン・エシカル調達状況の管理を開始

11年間の主要な財務指標の推移

[会計年度]		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
連結業績指標												
売上高	百万円	431,058	417,219	441,046	473,274	450,553	436,330	519,215	497,701	473,109	522,936	633,346
営業利益	百万円	20,903	16,557	25,743	31,835	11,137	38,461	49,529	18,222	13,037	51,124	60,737
経常利益	百万円	19,168	16,194	13,656	21,096	▲11,284	31,047	11,239	17,755	9,318	51,265	65,990
親会社株主に帰属する当期純利益	百万円	11,531	9,910	3,662	17,237	▲20,926	18,674	▲708	4,691	1,566	44,771	52,088
設備投資	百万円	29,226	22,601	27,160	28,906	28,446	37,718	40,509	36,119	33,999	28,176	27,457
減価償却費	百万円	22,781	23,952	24,178	25,146	25,066	24,414	26,634	27,964	28,970	33,882	33,168
研究開発費	百万円	4,967	5,867	5,795	6,265	6,575	7,163	8,015	9,523	10,125	10,571	10,939
営業キャッシュフロー	百万円	30,992	38,058	38,003	37,245	50,397	24,218	52,436	40,696	36,107	27,565	60,672
投資キャッシュフロー	百万円	▲31,039	▲47,208	▲72,128	▲26,418	▲26,395	▲38,300	▲40,376	▲44,843	▲34,833	▲16,324	▲25,538
フリー・キャッシュフロー	百万円	▲47	▲9,150	▲34,125	10,827	24,002	▲14,082	12,060	▲4,147	1,274	11,241	35,134
総資産	百万円	413,106	438,072	503,825	538,646	484,800	518,981	522,418	523,315	537,119	595,107	637,878
純資産	百万円	140,175	155,049	169,867	207,106	179,566	184,421	178,652	179,673	173,255	210,560	250,048
株主資本	百万円	148,840	154,397	156,280	170,994	146,469	161,713	157,271	159,207	157,296	197,874	241,075
有利子負債	百万円	169,263	180,372	218,500	210,390	191,733	207,421	208,418	216,878	233,070	247,930	225,100
1株あたり指標												
EPS(1株当たり当期純利益)※1	円	201.78	173.51	64.12	301.81	▲366.41	326.98	▲12.40	82.15	27.43	784.01	912.00
BPS(1株当たり純資産)※1	円	2,306.12	2,565.60	2,816.71	3,449.10	2,968.55	3,046.41	2,945.20	2,977.84	2,884.68	3,484.21	4,196.37
1株当たり配当額 ※1	円	30	30	40	60	60	70	70	70	70	85	110
配当性向	%	14.9%	17.3%	62.4%	19.9%	-	21.4%	-	85.2%	255.2%	10.8%	12.1%
DOE(株主資本配当率)※2	%	1.2%	1.1%	1.5%	2.0%	2.3%	2.5%	2.5%	2.5%	2.5%	2.5%	2.6%
主要な財務指標												
ROE(自己資本当期純利益率)	%	9.0%	7.1%	2.4%	9.6%	▲11.4%	10.9%	▲0.4%	2.8%	0.9%	24.6%	23.8%
ROA(総資産経常利益率)	%	4.7%	3.8%	2.9%	4.0%	▲2.2%	6.2%	2.2%	3.4%	1.8%	9.1%	10.7%
Net D/Eレシオ		1.15	1.13	1.26	0.98	1.03	1.10	1.11	1.15	1.22	1.09	0.82
自己資本比率	%	31.9%	33.5%	31.9%	36.6%	35.0%	33.5%	32.2%	32.5%	30.7%	33.4%	37.6%

※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、2010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]	2020	2021
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	30,413	29,615
受取手形及び売掛金	113,209	—
受取手形、売掛金及び契約資産	—	122,227
商品及び製品	53,598	63,379
仕掛品	35,138	39,983
原材料及び貯蔵品	61,396	74,112
デリバティブ債権	968	1,042
その他	19,295	28,945
貸倒引当金	△193	△263
流動資産合計	313,827	359,045
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	197,675	203,320
減価償却累計額	△133,445	△138,651
建物及び構築物(純額)	64,229	64,669
機械装置及び運搬具	483,277	497,955
減価償却累計額	△400,143	△418,704
機械装置及び運搬具(純額)	83,134	79,251
鉱業用地	361	367
減価償却累計額	△264	△279
鉱業用地(純額)	97	88
土地	31,139	31,303
リース資産	6,398	4,640
減価償却累計額	△3,145	△2,075
リース資産(純額)	3,253	2,564
建設仮勘定	9,778	10,269
その他	58,474	60,500
減価償却累計額	△50,070	△51,522
その他(純額)	8,404	8,977
有形固定資産合計	200,037	197,124
無形固定資産	7,971	9,137
投資その他の資産		
投資有価証券	57,212	55,931
長期貸付金	423	412
退職給付に係る資産	7,019	7,577
繰延税金資産	5,875	5,702
その他	2,822	3,061
貸倒引当金	△83	△114
投資その他の資産合計	73,270	72,571
固定資産合計	281,279	278,832
資産合計	595,107	637,878

[会計年度]	2020	2021
負債の部		
流動負債		
支払手形及び買掛金	45,660	61,073
短期借入金	68,109	76,605
コマーシャル・ペーパー	21,000	18,000
1年内償還予定の社債	10,000	10,000
リース債務	1,186	555
未払法人税等	2,891	5,265
未払消費税等	1,499	1,137
デリバティブ債務	854	7,139
賞与引当金	5,475	6,054
製品保証引当金	936	716
工事損失引当金	—	0
事業構造改善引当金	249	—
たな卸資産処分損失引当金	178	569
その他	37,153	36,681
流動負債合計	195,196	223,800
固定負債		
社債	40,000	40,000
長期借入金	108,821	80,495
リース債務	1,790	1,472
繰延税金負債	5,618	5,666
役員退職慰労引当金	610	515
環境対策引当金	757	734
金属鉱業等鉱害防止引当金	705	804
訴訟損失引当金	116	163
退職給付に係る負債	26,528	27,331
資産除去債務	3,753	4,320
その他	647	2,525
固定負債合計	189,349	164,029
負債合計	384,546	387,829
純資産の部		
株主資本		
資本金	42,129	42,149
資本剰余金	22,631	18,701
利益剰余金	133,739	180,851
自己株式	△625	△626
株主資本合計	197,874	241,075
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	3,059	2,512
繰延ヘッジ損益	△552	△11,641
為替換算調整勘定	△2,696	6,924
退職給付に係る調整累計額	1,283	821
その他の包括利益累計額合計	1,093	△1,383
非支配株主持分	11,591	10,356
純資産合計	210,560	250,048
負債純資産合計	595,107	637,878

連結損益計算書

(百万円)

[会計年度]	2020	2021
売上高	522,936	633,346
売上原価	420,717	510,782
売上総利益	102,219	122,564
販売費及び一般管理費	51,094	61,826
営業利益	51,124	60,737
営業外収益		
受取利息	293	119
受取配当金	2,848	1,109
不動産賃貸料	508	511
持分法による投資利益	—	4,541
為替差益	1,013	2,060
その他	1,256	880
営業外収益合計	5,920	9,222
営業外費用		
支払利息	1,670	1,852
持分法による投資損失	1,673	—
その他	2,436	2,117
営業外費用合計	5,780	3,969
経常利益	51,265	65,990
特別利益		
固定資産売却益	8,350	245
投資有価証券売却益	9,666	900
関係会社株式売却益	13,450	—
過年度関税戻入益	—	1,141
その他	896	271
特別利益合計	32,364	2,558
特別損失		
固定資産売却損	264	53
固定資産除却損	1,963	2,865
減損損失	329	412
段階取得に係る差損	1,500	—
銅鉱山権益譲渡損失	20,482	—
自動車部品市場措置関連損失	2,926	—
その他	1,447	703
特別損失合計	28,914	4,034
税金等調整前当期純利益	54,714	64,514
法人税、住民税及び事業税	5,611	10,612
法人税等調整額	2,909	1,031
法人税等合計	8,521	11,643
当期純利益	46,193	52,871
非支配株主に帰属する当期純利益	1,421	782
親会社株主に帰属する当期純利益	44,771	52,088

連結包括利益計算書

(百万円)

[会計年度]	2020	2021
当期純利益	46,193	52,871
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	2,342	△532
繰延ヘッジ損益	△182	△7,971
為替換算調整勘定	5,156	10,129
退職給付に係る調整額	1,569	△430
持分法適用会社に対する持分相当額	△15,069	△3,140
その他の包括利益合計	△6,184	△1,945
包括利益	40,008	50,925
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	38,429	49,610
非支配株主に係る包括利益	1,579	1,314



連結株主資本等変動計算書

(百万円)					株主資本合計	
2020	(2020年4月1日～2021年3月31日)	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	
当期首残高		42,129	22,631	93,159	△623	157,296
当期変動額						
剰余金の配当				△3,997		△3,997
親会社株主に帰属する当期純利益				44,771		44,771
連結子会社の決算期変更に伴う増減				△195		△195
自己株式の取得					△1	△1
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		—	0	40,579	△1	40,577
当期末残高		42,129	22,631	133,739	△625	197,874

	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	659	△174	7,275	△322	7,436	8,522	173,255
当期変動額							
剰余金の配当							△3,997
親会社株主に帰属する当期純利益							44,771
連結子会社の決算期変更に伴う増減							△195
自己株式の取得							△1
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)	2,400	△377	△9,971	1,606	△6,342	3,069	△3,272
当期変動額合計	2,400	△377	△9,971	1,606	△6,342	3,069	37,305
当期末残高	3,059	△552	△2,696	1,283	1,093	11,591	210,560

					(百万円)	
2021	(2021年4月1日～2022年3月31日)	資本金	資本剰余金	利益剰余金	株主資本合計	
当期首残高		42,129	22,631	133,739	△625	197,874
会計方針の変更による累積的影響額				△122		△122
会計方針の変更を反映した当期首残高		42,129	22,631	133,617	△625	197,752
当期変動額						
剰余金の配当				△4,853		△4,853
親会社株主に帰属する当期純利益				52,088		52,088
自己株式の取得					△1	△1
譲渡制限付株式報酬		20	20			40
非支配株主との取引に係る親会社の持分変動			△3,950			△3,950
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)						
当期変動額合計		20	△3,930	47,234	△1	43,322
当期末残高		42,149	18,701	180,851	△626	241,075

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

連結キャッシュ・フロー計算書

(百万円)

	[会計年度]	2020	2021
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		54,714	64,514
減価償却費		33,882	33,167
減損損失		329	412
関係会社株式売却益		△13,450	—
過年度関税戻入益		—	△1,141
固定資産売却損益(△は益)		△8,086	△192
固定資産除却損		1,963	2,865
投資有価証券売却損益(△は益)		△9,665	△900
貸倒引当金の増減額(△は減少)		△34	76
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)		465	512
受取利息及び受取配当金		△3,141	△1,229
支払利息		1,670	1,852
為替差損益(△は益)		△503	△1,485
持分法による投資損益(△は益)		1,673	△4,541
銅鉱山権益譲渡損失		20,482	—
段階取得に係る差損益(△は益)		1,500	—
売上債権の増減額(△は増加)		△25,287	—
売上債権及び契約資産の増減額(△は増加)		—	△2,738
たな卸資産の増減額(△は増加)		△23,565	△21,815
仕入債務の増減額(△は減少)		1,064	9,008
その他		△3,091	△9,531
小計		30,919	68,834
利息及び配当金の受取額		3,144	1,230
持分法適用会社からの配当金の受取額		266	688
利息の支払額		△1,692	△1,868
法人税等の支払額		△6,571	△9,190
法人税等の還付額		717	813
その他		782	165
営業活動によるキャッシュ・フロー		27,565	60,672
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		△26,435	△23,016
有形固定資産の売却による収入		15,934	678
無形固定資産の取得による支出		△2,137	△2,472
固定資産の除却による支出		△1,264	△2,068
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による支出		△2,786	—
投資有価証券の取得による支出		△187	△528
投資有価証券の売却による収入		11,033	2,406
関係会社株式の売却による収入		13,700	—
短期貸付金の増減額(△は増加)		8,597	△49
銅鉱山権益の譲渡による支出		△32,836	—
その他		57	△488
投資活動によるキャッシュ・フロー		△16,324	△25,538

(百万円)

	[会計年度]	2020	2021
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)		433	△8,686
コマーシャル・ペーパーの増減額(△は減少)		△4,000	△3,000
長期借入れによる収入		31,378	6,588
長期借入金の返済による支出		△27,836	△20,294
リース債務の返済による支出		△716	△1,248
社債の発行による収入		10,000	10,000
社債の償還による支出		△20,000	△10,000
配当金の支払額		△3,997	△4,853
非支配株主への配当金の支払額		△432	△333
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による支出		—	△5,645
その他		△68	△47
財務活動によるキャッシュ・フロー		△15,240	△37,521
現金及び現金同等物に係る換算差額		1,014	1,599
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)		△2,984	△788
現金及び現金同等物の期首残高		32,666	30,402
連結子会社の決算期変更に伴う現金及び現金同等物の増減額(△は減少)		720	—
現金及び現金同等物の期末残高		30,402	29,614



ESGデータ

ガバナンス

三井金属 役員の略歴（2022年6月29日時点）

代表取締役社長 納 武士

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

代表取締役専務取締役 兼 専務執行役員 木部 久和

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

専務取締役 兼 専務執行役員 角田 賢

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

取締役 兼 常務執行役員 岡部 正人

1986年4月	当社入社
2010年6月	台湾銅箔股份有限公司 董事兼副總經理
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（現任）

取締役 兼 執行役員 宮地 誠

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

社外取締役 松永 守央

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

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
1999年7月	日産自動車株式会社 部品事業部 国内部品部長
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(最高経営責任者)
2017年4月	株式会社ファルテック 代表取締役会長
2017年6月	株式会社ファルテック 相談役
2018年4月	学校法人立教学院 常務理事
2020年6月	当社社外取締役（現任）
2020年9月	学校法人立教学院 理事長

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・ 女性文化研究所長（現任）
2021年4月	学校法人昭和女子大学特命教授（現任）
	積水ハウス株式会社 社外取締役（現任）
2021年6月	当社社外取締役（現任）

常勤監査役 沓内 哲

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

常勤監査役 福本 浩敏

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

社外監査役 石田 徹

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

社外監査役 井上 宏

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

従業員

連結従業員の内訳【雇用契約、雇用形態別】（2021年度末時点）

		男性	女性	合計
期間の定めなし	フルタイム	8,807	3,353	12,160
	フルタイム以外	8	11	19
	計	8,815	3,364	12,179
期間の定めあり	フルタイム	501	304	805
	フルタイム以外	101	44	145
	計	602	348	950
合計		9,417	3,712	13,129
派遣社員		685	839	1,524
総労働力		10,102	4,551	14,653

\* 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おりません。

連結従業員の内訳【雇用契約、勤務地別】（2021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	5,159	812	476	127	6,574
北米	243	186	1	1	431
中南米	538	454	2	2	996
アジア	2,836	1,880	123	218	5,057
欧州	39	32	0	0	71
合計	8,815	3,364	602	348	13,129

連結従業員の内訳【役職別】（2021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	734	95	588	30	1,451
管理職以外	1,867	789	4,439	2,233	1,785	565	11,678
合計	1,871	789	5,173	2,328	2,373	595	13,129

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（2021年度末時点）

北米	66.78%
中南米	88.5%
アジア	81.5%
欧州	100.0%
合計	81.0%

地域別 採用者数および採用率（2021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	139	33	132	37	31	13	385
	総数	801	150	2,890	446	1,945	287	6,519
	採用率	17.4%	22.0%	4.6%	8.3%	1.6%	4.5%	5.9%
北米	採用者数	7	2	13	11	5	5	43
	総数	18	7	108	65	107	114	419
	採用率	38.9%	28.6%	12.0%	16.9%	4.7%	4.4%	10.3%
中南米	採用者数	108	142	45	94	1	7	397
	総数	155	204	256	217	120	35	987
	採用率	69.7%	69.6%	17.6%	43.3%	0.8%	20.0%	40.2%
アジア	採用者数	444	361	190	86	3	4	1,088
	総数	889	428	1,836	1,561	172	109	4,995
	採用率	49.9%	84.3%	10.3%	5.5%	1.7%	3.7%	21.8%
欧州	採用者数	7	2	4	0	6	2	21
	総数	9	2	14	5	15	25	70
	採用率	77.8%	100.0%	28.6%	0.0%	40.0%	8.0%	30.0%
合計	採用者数	705	540	384	228	46	31	1,934
	総数	1,872	791	5,104	2,294	2,359	570	12,990
	採用率	37.7%	68.3%	7.5%	9.9%	1.9%	5.4%	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おりません。

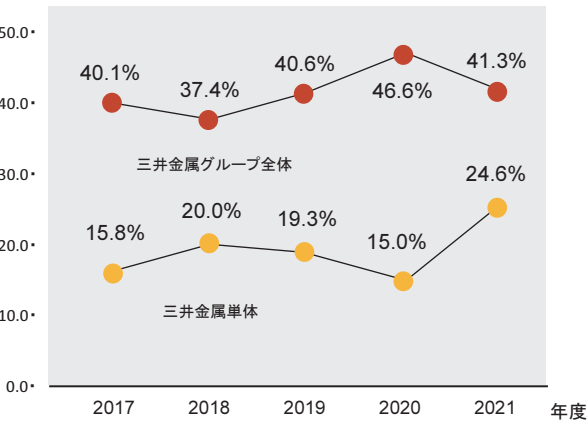
地域別 離職者数および離職率（2021年度末時点）

		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	11	75	18	99	22	271
	総数	801	150	2,890	446	1,945	287	6,519
	離職率	5.7%	7.3%	2.6%	4.0%	5.1%	7.7%	4.2%
北米	離職者数	3	1	12	5	3	2	26
	総数	18	7	108	65	107	114	419
	離職率	16.7%	14.3%	11.1%	7.7%	2.8%	1.8%	6.2%
中南米	離職者数	89	101	57	77	3	4	331
	総数	155	204	256	217	120	35	997
	離職率	57.4%	49.5%	22.3%	35.5%	2.5%	11.4%	33.5%
アジア	離職者数	243	274	225	134	20	27	923
	総数	889	428	1,836	1,561	172	109	4,995
	離職率	27.3%	64.0%	12.3%	8.6%	11.6%	24.8%	18.5%
欧州	離職者数	6	1	6	3	5	6	27
	総数	9	2	14	5	15	25	70
	離職率	66.7%	50.0%	42.9%	60.0%	33.3%	24.0%	38.6%
合計	離職者数	387	388	375	237	130	61	1,578
	総数	1,872	791	5,104	2,294	2,359	570	12,990
	離職率	20.7%	49.1%	7.3%	10.3%	5.5%	10.7%	12.1%

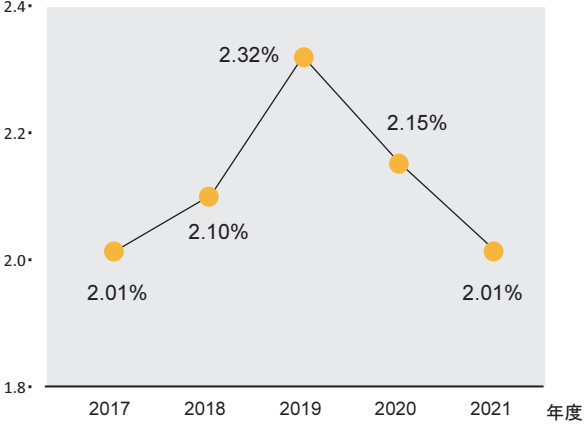
\* 連結従業員とは集計対象が異なるため、従業員数合計は一致しておりません。離職には、「定年退職」、「契約期間の満了」を含みます。



新規採用従業員に占める女性の割合



障がい者雇用率（三井金属単体）

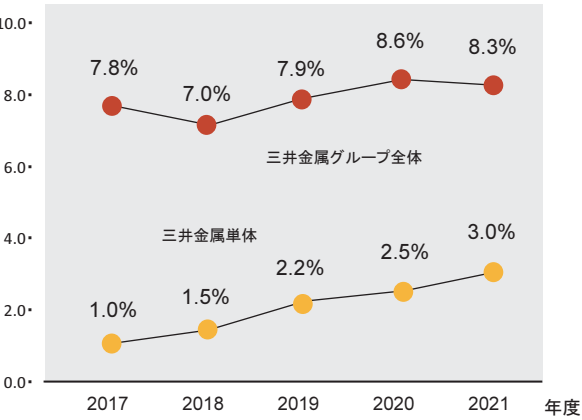


育児休業の取得状況

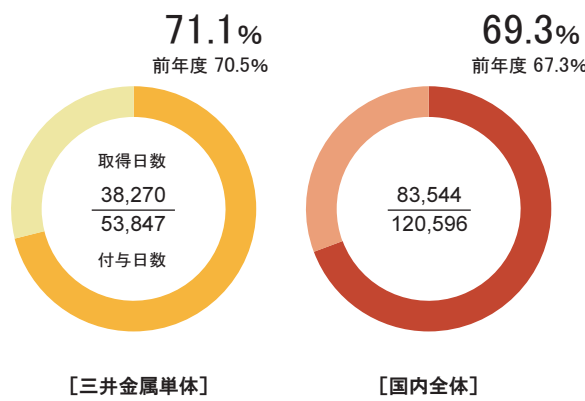
		2019年度		2020年度		2021年度	
		権利発生者	取得者	権利発生者	取得者	権利発生者	取得者
三井金属単体	男性	67	4	57	3	88	8
	女性	8	8	8	8	17	17
	計	75	12	65	11	105	25
国内全体	男性	143	13	145	9	185	16
	女性	17	16	17	17	27	27
	計	160	29	162	26	212	43

\* 取得者＝権利発生者のうち、該当年度に育児休業を取得した者

管理職に占める女性の割合



年次有給休暇取得率

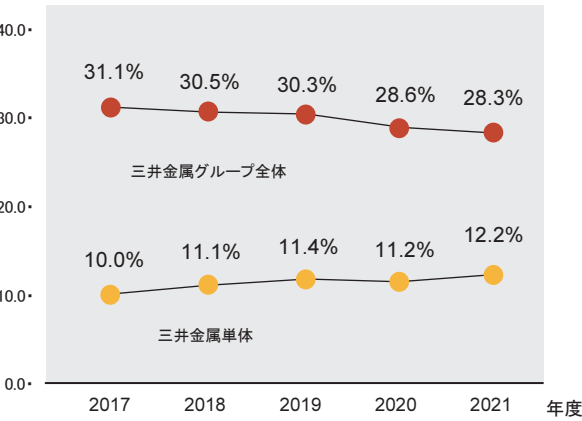


育児休業からの復職状況

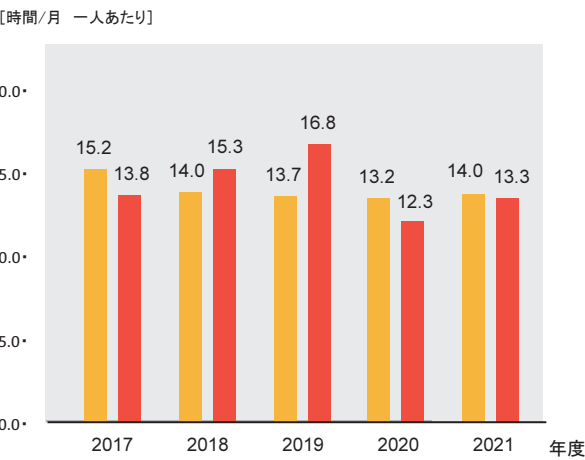
		2019年度			2020年度			2021年度		
		終了者	復帰者	退職者	終了者	復帰者	退職者	終了者	復帰者	退職者
三井金属単体	男性	5	5	0	3	3	0	5	4	1
	女性	10	10	0	4	4	0	0	0	0
	計	15	15	0	7	7	0	5	4	1
国内全体	男性	13	13	0	11	11	0	13	12	1
	女性	15	15	0	7	7	0	2	2	0
	計	28	28	0	18	18	0	15	14	1

\* 退職者＝復職者のうち、復職後12ヵ月以内に退職した者

従業員に占める女性の割合

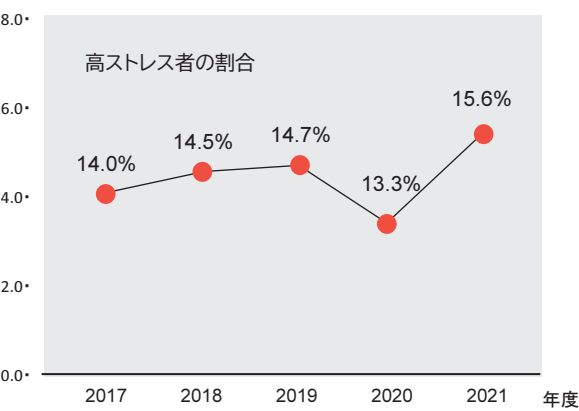


所定外労働時間の推移



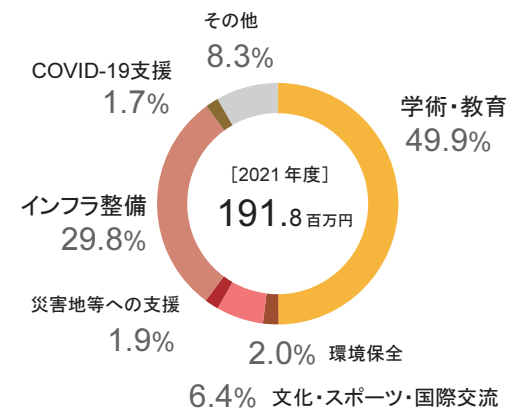
ストレスチェックの結果

（対象＝国内連結の直接雇用者、日本人海外外向者）



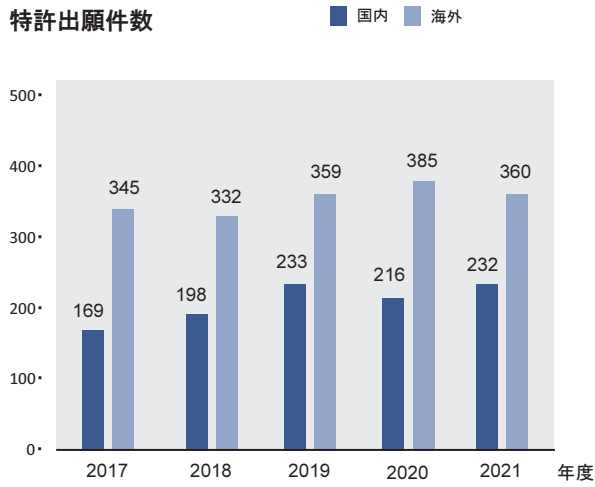
社会貢献

三井金属グループ 社会貢献 金額の内訳



知的財産

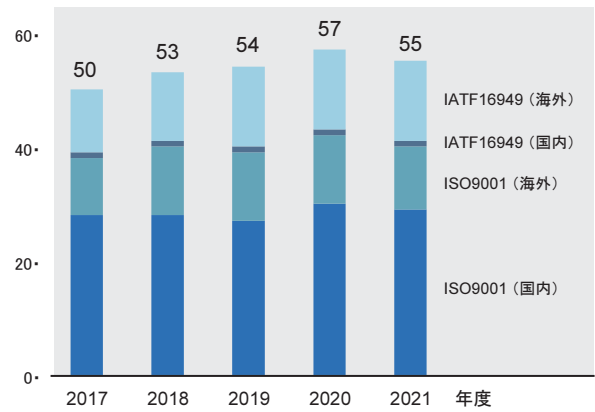
特許出願件数



\* 一部の関係会社が独自に特許管理システムを導入したことにもない、過年度分に遡って、当該関係会社の件数を今回より除いています。

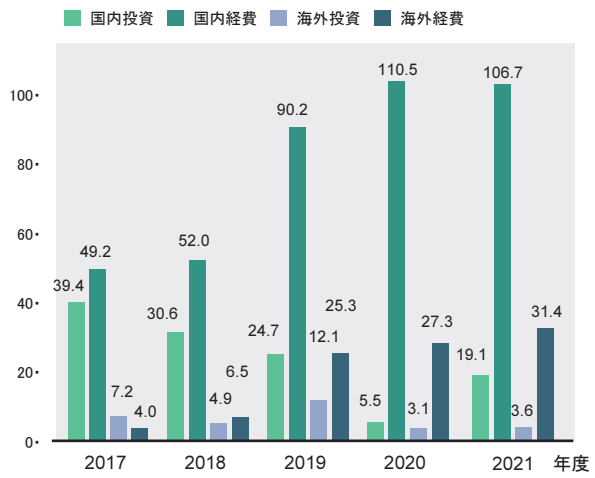
品質

品質マネジメントシステム 認証取得拠点数



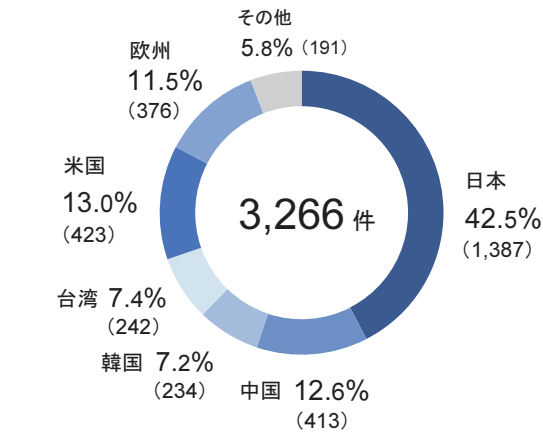
環境

環境関連設備投資と環境管理経費 (億円)

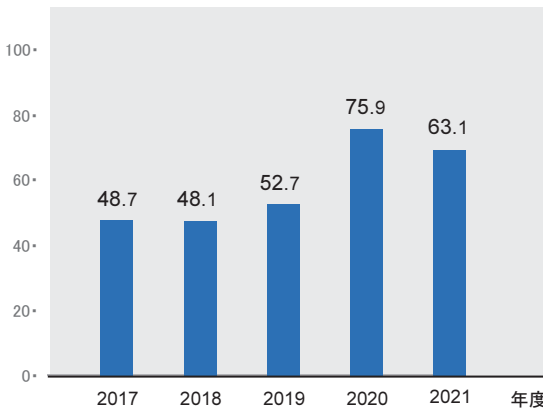


\* 2019年度以降、分類を一部変更しています。  
\* 2020年度の数値を修正しています。

登録特許の国別内訳

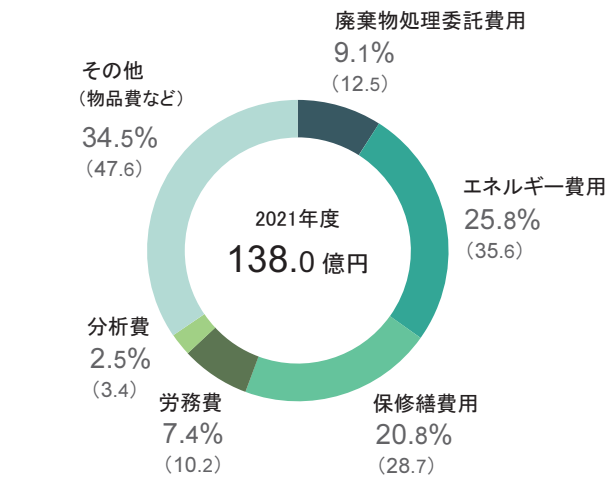


クレーム件数の状況

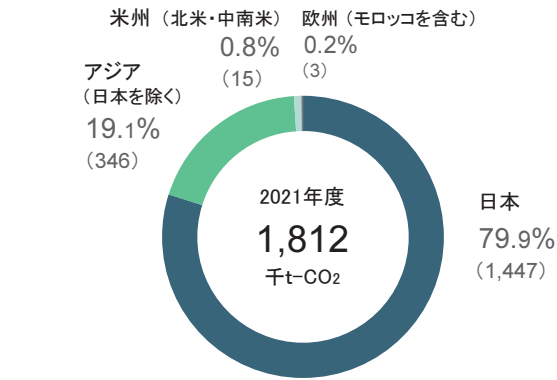


\* QA懇談会実施拠点での確認件数。2013年度を100とした場合の数値化

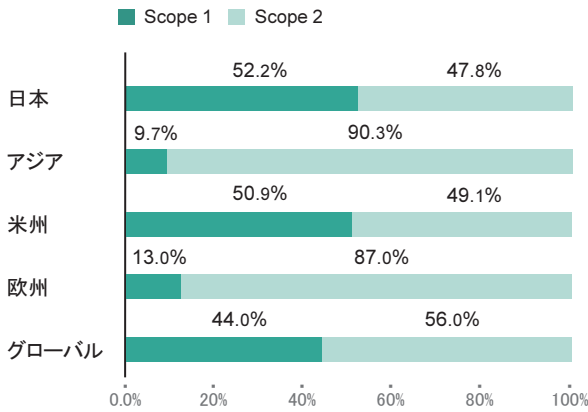
環境管理経費の内訳



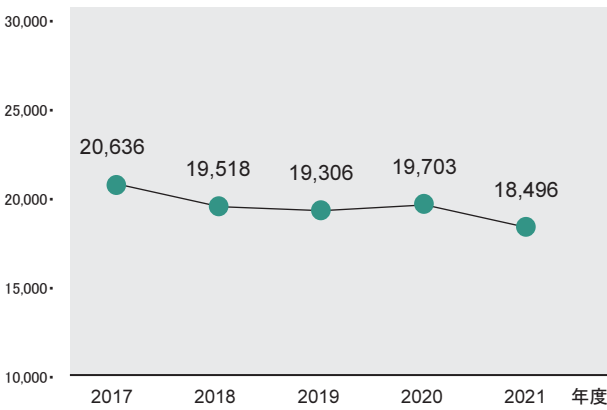
CO2排出量 地域別内訳



地域別 CO2排出量 スコープ別内訳

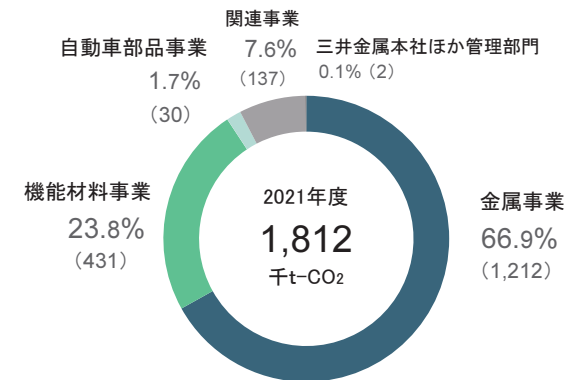


輸送におけるCO2排出量 (三井金属単体) (t-CO2)



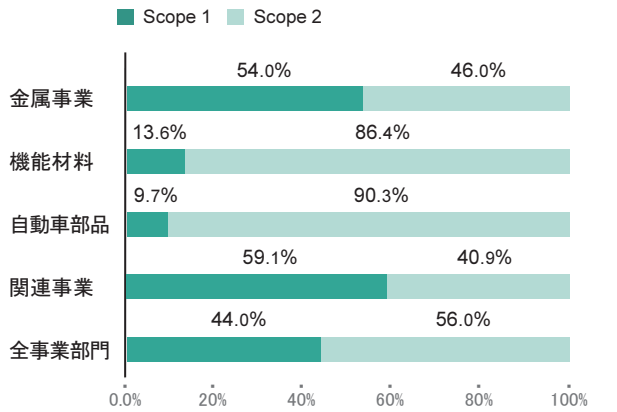
\* 省エネ法 (荷主に係る措置) に基づき、当社が荷主である輸送に伴うCO2排出量を算定。

CO2排出量 事業別内訳



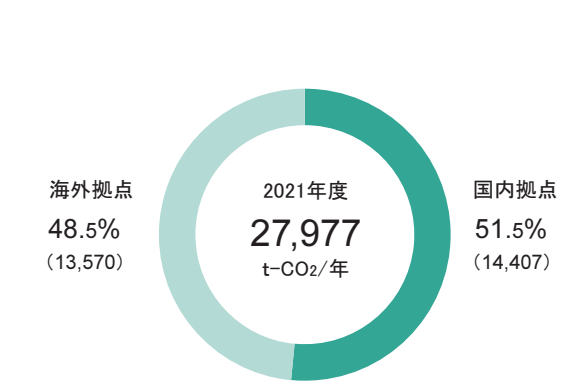
\* 各事業部門の数値は、2021年度の事業組織で集計しています。

事業別 CO2排出量 スコープ別内訳



\* 各事業部門の数値は、2021年度の事業組織で集計しています。

廃棄物処理によるCO2排出量



\* サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出量等の算定のための排出原単位データベースver.2.6 および ver.3.0 にある廃棄物種類別原単位を用いて算出。



会社情報・株式情報

(2022年3月31日現在)

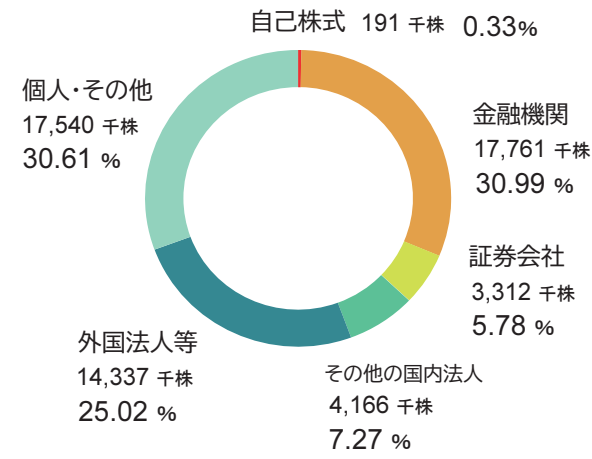
会社の概要

会社名	三井金属鉱業株式会社
創立	1950年5月1日
資本金	421億2,946万円
従業員数	連結11,881名 単体 2,139名
関係会社数	連結子会社 52社 持分法適用会社 7社
本社	〒141-8584 東京都品川区大崎1-11-1 ゲートシティ大崎ウエストタワー  電話 03-5437-8000 (代表) ファクス 03-5437-8029

株式の情報

発行可能株式総数	190,000,000 株
発行済株式の総数	57,310,077 株
株主数	41,881 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)	10,402	18.21
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	4,060	7.10
JP MORGAN CHASE BANK 385632	1,419	2.48
三井金属社員持株会	1,248	2.18
テックス・テクノロジー株式会社	865	1.51
STATE STREET BANK WEST CLIENT-TREATY 505234	769	1.34
三井金属取引先持株会	725	1.26
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	707	1.23
JP MORGAN CHASE BANK 385781	696	1.22
ゴールドマン・サックス証券株式会社 BNYM	607	1.06

(注) 持株比率は自己株式(191,237株)を控除して計算しています。



独立した第三者保証報告書

2022 年 7 月 27 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



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 2022」(以下「報告書」という。)に記載されている☑の付された 2021 年度のエネルギー起源 CO<sub>2</sub> 排出量 (以下「CO<sub>2</sub> 情報」という。)について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任

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

当社の独立性と品質管理

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

当社の責任

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

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

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

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

限定的保証の結論

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

以 上

Member of  
Deloitte Touche Tohmatsu Limited