

信頼される企業であり続けるために

「コーポレートガバナンスとは、株主、お客様、従業員、地域社会などステークホルダーの皆様の立場を踏まえた上で、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定の仕組みである」との認識のもと、経営理念を実現するために、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位置づけています。

ガバナンスの基本的な考え方

「すべてのステークホルダーの皆様への貢献」を目的とし、次の事項それぞれに留意した施策を三井金属グループ全体として実施しています。

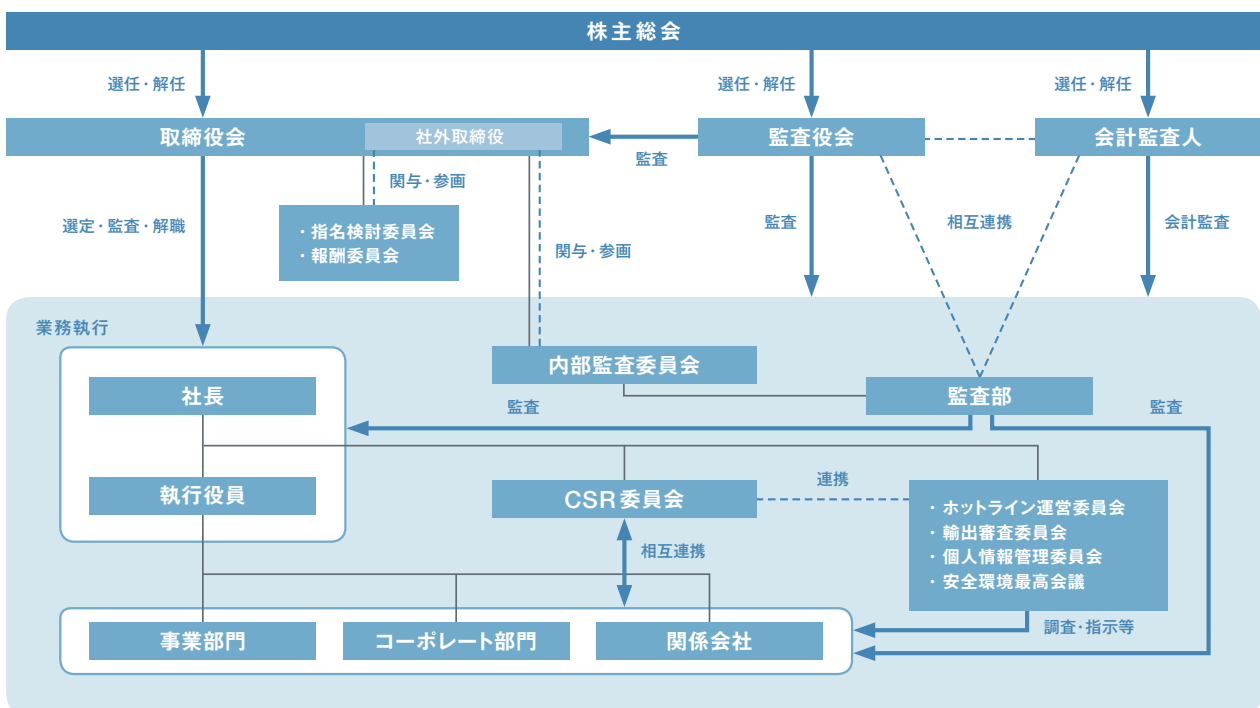
- 株主の皆様に対しては、業績に応じた適正な配当、適切な情報開示
- お客様に対しては、価値ある商品の供給
- 地域社会との関係では、共生・共栄
- 働く従業員に対しては、働きがいのある労働環境と労働条件の実現

また、公正かつ価値ある企業活動を可能とするための制度上の裏づけとして、次の施策等を実施しています。

- 倫理規定を含む各種内部規則の制定
- 社外取締役・社外監査役の選任
- 各種監査制度や内部通報制度の導入

2015年10月に、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方および取り組みについて改めて明文化し、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」として制定しています。

三井金属 コーポレートガバナンス図



取締役と業務執行

取締役は、取締役会において経営上の重要な事項を審議するとともに、業務の執行を監督しています。適切かつ効率的に監督機能を果たすために、取締役会は事業に精通した取締役に社外取締役を加えた構成としています。業務執行については、執行役員制度を導入しています。上級の執行役員をメンバーとする執行最高会議において業務執行に関する重要な事項を審議し、その結果に基づいて執行役員の指揮の下に業務を遂行しています。取締役を兼務する執行役員の中で、代表取締役社長が三井金属グループの経営計画の立案、決定および推進における最高経営責任を担うとともに、三井金属グループの業務執行における最高業務執行責任を担っています。なお、当社三井金属では、全社経営戦略を業務執行の現場に迅速に徹底させる、また、経営判断にあたっては業務の実情を熟知しておく必要があるとの考えから、代表取締役および業務執行取締役は、全社あるいは各事業部門・機能部門を担当する上級の執行役員を兼務しています。

監査役と監査役会

当社三井金属は監査役制度を採用しており、2016年6月29日現在の監査役は4名です。監査役は、当社での業務執行経験をもつ常勤監査役2名と、非常勤の社外監査役が2名です。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の監査を務めています。

常勤監査役2名のうち1名は、当社取締役として経営に携わった経験と、人事・総務業務を長年担当しリスクマネジメントに関する知見を有する者です。また1名は、関係会社の取締役として経営に携わった経験と、経理・経営企画業務を長年担当し経理業務に関する知見を有する者です。監査役会は、監査役全員で構成され、事業の特性を理解した上で取締役の職務執行を監視することにより経営の健全性の確保にあたっています。監査役会は1か月に1回以上の頻度で開催しています。また、監査役のスタッフとして監査役室を設け、室員5名(兼任)を置いています。

会計監査人

三井金属では、有限責任あずさ監査法人との間で監査契約を締結し、法律の規定に基づいた会計監査を受けています。当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、同監査法人の指定有限責任社員であり、業務執行社員でもある公認会計士3名が執行しています。その会計監査業務に係る補助者は、公認会計士8名、その他13名で構成されています。

内部統制機能の強化

監査役および会計監査人による監査に加えて、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するとともに、監査部を設置し、内部監査を実施することなどにより内部統制機能を強化しています。

内部監査委員会は、代表取締役1名とすべての社外取締役、監査部長から成ります。今後監査部の実施する内部監査の結果報告を受け、その評価ならびに指摘事項の是正状況を確認するほか、内部監査に関する重要事項の承認、決定を行ないます。

内部監査委員会の事務局でもある監査部は、会計、税務、安全環境など、それぞれの専門知識を備えた人員を配置し、三井金属グループの法令遵守状況、内部統制システムの運用状況につき監査を行なっていく計画です。

コンプライアンスは、フェアプレイ

コンプライアンスとは、法令等はもちろん社会規範や倫理などを遵守することであり、すなわち「すべてのルールをきちんと守ること」であるといえます。このすべてのルールとは、各国法令や社内規則はもちろんのこと、常識やモラルなど明文化されていなくとも、「三井金属ならきっと守る」と社会から期待されているすべての事柄を指していると私たちは理解しています。

- その行為は、家族に胸を張って話せますか。

- その行為は、他人から見ても正しいものと思っていますか。

- その行為は、「行動規準」に則ったものですか。

「ルールをきちんと守る」とは、単に悪いことをしない、ルールだけ守ればよい、ということではありません。自分や自分の周りの人たち、当社を取り巻くその他のさまざまなステークホルダーの皆様から当社三井金属が信頼されるために為すべきすべての事柄を含んでいる、との認識を社内・企業グループ内で共有しています。

コンプライアンスの実践と強化

私たち三井金属が企業として社会的責任を果たし、三井金属を取り巻くさまざまなステークホルダーの皆様から信頼を得られるよう「ルールをきちんと守る」ことを具体的に言い表したものが「行動規準」であり、私たちの「経営理念」を具現化するためのベースとなるものです。

それぞれの日々の業務がこの「行動規準」に則したものとなるよう、行動のポイントを分かりやすく解説しまとめたものが、「コンプライアンスガイドブック」です。コンプライアンス実践のガイドとして、三井金属グループの全役員・従業員に配布しています。日本語、中国語が現在用意されていますが、海外拠点の展開に合わせて、さらに多くの言語版を整えていきます。

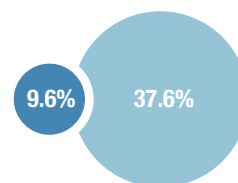
社外から講師を招いてのコンプライアンス講演会の開催、各階層を対象とした社内でのコンプライアンス研修も継続して実施しているほか、社内イントラネット上で法律知識に関する解説資料やe-ラーニングを提供しています。

2007年からは毎年10月を「コンプライアンス推進月間」と定め、とくに周知徹底を図っています。

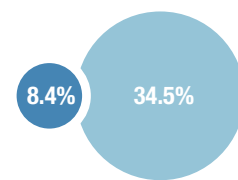
また、コンプライアンスに抵触する行為を発見した場合に、全役員・従業員が相談・通報できる「三井金属ホットライン」を2003年から設置しています。

三井金属および連結子会社の従業員、契約社員や派遣社員、パートの方まで含めてすべて対象とし、「従業員コンプライアンス意識調査」を2016年2月から3月にかけて実施しています。

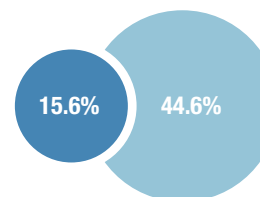
〈 経営理念 〉



〈 スローガン 〉

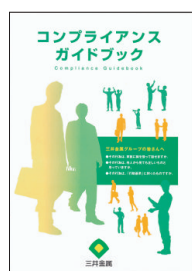


〈 行動規準 〉



■ 常に意識している
■ やや意識している

上のグラフは、2016年2～3月実施「従業員コンプライアンス意識調査」の結果から、三井金属グループで働く人たちの60%が、普段から「行動規準」を意識している、と回答しています。



コンプライアンス実践の具体的手引きとして2003年に作成し、以来、三井金属グループの全役員・従業員に配布するとともに、内容の理解と活用を促しています。



カルテルや談合など「不当な取引制限」について詳しく解説し、コンプライアンスガイドブックの追補別冊として2014年に作成し配布しています。

コンプライアンス研修

三井金属では、法務部が中心となり、3種類のコンプライアンスセミナーをグループ従業員に提供しています。1つ目は、新入社員、若手社員、新任管理職などの階層別を実施する集合研修、2つ目は、東京商工会議所が主催するビジネス実務法務検定試験[®]3級のテキストを用いて実施するビジネス法務セミナー、そして3つ目は、独占禁止法、贈収賄など1つのトピックに絞って解説するセミナーです。とくに、3つ目のトピック別セミナーは、三井金属グループの国内外各拠点で順次開催しており、直近ではインド、中国、マレーシアの海外拠点でも実施しています。

法務監査の実施

三井金属では、内部監査委員会の委員長を社外取締役とし、新たに監査部を設置することで内部監査機能の強化を図っており、この一環として、法務面に特化した内部監査（法務監査）も実施しています。

国内関係会社に対する法務監査では、株主総会・取締役会の開催状況、法定備置書類の作成・保管状況の確認といった会社法に関する実地監査を既に行っており、現在は、下請取引に関する監査を計画しています。

海外関係会社に対しては、その国特有の法的リスクを事前に調査・分析し、そのリスクへの対応状況を現地法弁護士の協力を得ながら実地監査しています。既にインド・中国の子会社で監査を実施しており、現在はタイ子会社での実施に向けて準備を進めています。

三井金属ホットライン

三井金属グループの各職場や事業活動の場面において、コンプライアンスに抵触する行為、「行動規準」に反していること、あるいはそのまま放置しては将来会社にとって重大な事態を招きかねず改善すべきであるといったような事項を発見した場合に、全役員・従業員が相談・通報できる「三井金属ホットライン」を設けています。相談・通報は原則としてそれぞれの所属部署の長に行なうこととしていますが、通常の職制では支障があると考えられる場合、緊急を要する場合に備え、ホットラインの積極的な活用を促しています。

社外の弁護士および社内ホットライン運営委員会事務局を受付窓口とし、受け付けた通報は、窓口から運営委員会委員長に報告されます。委員長はホットライン運営委員会を招集し、受け付けた案件の調査およびその対応策の策定にかかります。調査結果および対応策について運営委員会が回答を作成し、受け付けた窓口から通報者へ書面で回答を行ないます。

利用にあたっては、所属・氏名の開示を基本としていますが、無記名（匿名）でも受け付けており、受付時に氏名がある場合でも、窓口にて匿名化をします。通報により会社から不利益な扱いを受けることはないことを予め明示しており、通報者に対して嫌がらせや報復をはたらいた場合には会社として厳正に処分することも定めています。

2015年度のホットライン制度の利用実績は、3件ありました。

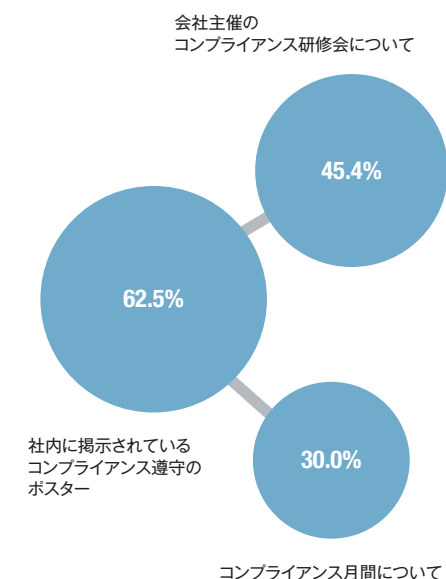


マレーシアの銅箔事業拠点で行なった、コンプライアンスに関するセミナーの様子。(2016年3月)

コンプライアンス関連セミナー 2015年度の開催実績

対象・主題など	実施日	受講者数
新入社員研修	04月07日	35
ビジネス法務セミナー（本社）	05月18日	16
3年目フォロー研修	07月14日	24
コンプライアンスセミナー（中国）	09月17日	6
コンプライアンスセミナー（本社）	10月23日	92
階層別研修（総括職）	11月10日	32
ビジネス法務セミナー（本社）	11月13日	26
階層別研修（係長職）	11月18日	17
階層別研修（総括職）	11月30日	39
階層別研修（係長職）	12月09日	17
階層別研修（課長職）	12月14日	25
階層別研修（部長職）	01月20日	10
コンプライアンスセミナー（三池）	03月10日	83
コンプライアンスセミナー（三池）	03月11日	39
コンプライアンスセミナー（竹原）	03月14日	80
コンプライアンスセミナー（マレーシア）	03月14日	31
コンプライアンスセミナー（マレーシア）	03月15日	60

各階層の研修の中で必ずコンプライアンスに関する教育を盛り込むとともに、法律に関するベーシックな知識を養うことを目的に、ビジネス法務セミナーも実施しています。



知っている

上のグラフは、2016年2～3月実施「従業員コンプライアンス意識調査」の結果から、従業員に対して当社が行なっている「コンプライアンスに関する教育・啓蒙活動」について、知っているかを尋ねた設問。その中から3項目を抜粋しています。社内の認知度・浸透度を定期的に測るとともに、コンプライアンスの徹底に引き続き努めていきます。

人権の尊重

人権の尊重は、企業の社会的責任であるとともに、
欠かすことのできない企業運営の基本であると、私たち三井金属グループは考えています。
グループの従業員だけでなく、関係するステークホルダーすべての人権も等しく守ることを目指して、
人権に関する取り組みを進めてまいります。

良好な労使関係の維持

当社および国内主要関係会社（主要会社）においては、いずれも三井金属
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。
ユニオンショップ協定に基づき、一般社員全員が組合員となり、組合員数
は2016年3月末現在2,707名です。

また、主要会社を除くその他の国内関係会社においても、約半数において、
労働組合が結成されています。三井金属労連とは協議会組織を採る形で相
互に協力しながら活動をしています。

労使それぞれの立場を尊重し、信頼に基づいた良好な労使関係を築くため、
労使協議会や労使懇談会を定期的に開催しています。

なお、2015年度は、当グループにおけるストライキなどによる工場閉鎖は
国内はもちろん、海外拠点からも報告されていません。また、結社の自由
（団結権）を侵害するような事実の報告もありません。



労使協議会の様子。

人権に関する課題とこれからの取り組み

三井金属グループすべての役員・従業員に適用する行動規準、その第8条
「働きやすい職場環境の確保」の中で、「従業員の人権、人格、個性を尊重」
することを謳っています。

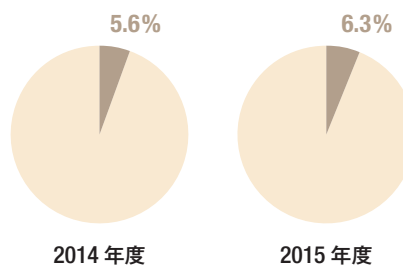
人として生きていく上で尊重すべきもの、自らが人権侵害を行なわないの
はもちろのこと、他者による侵害にも加担することのないよう、人権に
関する全社的な基本方針を明文化し定めることを検討いたします。

人権に関する基本方針とともに、国内外のグループ各拠点において、さら
にそれぞれのサプライチェーンにおいても、労働者の基本的権利を尊重し、
あらゆる差別や嫌がらせ、強制労働や児童労働を排除すべく、人権デュー
ディリジェンスの仕組みを構築してまいります。

三井金属では、行動規準の遵守を人事評価項目に落とし込み、制度化して
いるほか、就業規則においてもセクシュアル・ハラスメントの禁止を明確
化しており、各事業所社には相談窓口の設置をしております。また、階層
別研修の中で、ハラスメント防止に関する教育も継続的に実施してありま
す。今後もハラスメントの防止に限らず、人権に対する正しい理解と意識
向上を促すための教育・研修や仕組みを三井金属グループ全体で一層充実
させていきます。

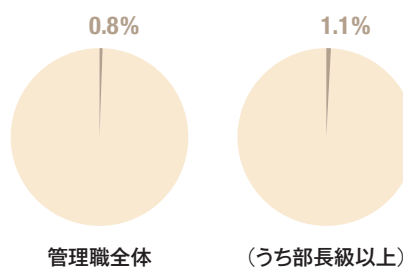
従業員に占める女性の割合

※ 三井金属単体



管理職に占める女性の割合

※ 三井金属単体、2016年7月時点



女性が活躍できる職場を目指して

日本国内で2016年4月に女性活躍推進法が施行されたのを受けて、三井金属では本社部門の部署を中心とする、女性活躍推進、ダイバーシティ推進を叶えるための、有志による社内フォーラムを4月に立ち上げています。有志フォーラムによる検討の結果、8月には三井金属で初めての「従業員満足度調査」を実施しました。三井金属単体、国内の連結対象であるグループ企業の全役員・従業員、さらに海外拠点の駐在員を対象に、意識調査を行ないました。この結果をもとに、女性の活躍やダイバーシティを進める上での課題を洗い出し、社内の教育・研修への反映など、具体的な対策案を検討し、有効な打ち手の実施へとつなげていきます。

女性にも魅力的な職場、女性が活き活きと働ける職場づくりを目指しています。男女の別なく三井金属では採用を行なっていますが、従業員に占める女性の割合は6.3%、管理職における割合は0.8%となっています。

女性の採用拡大へ向けた取り組みを進めることを、女性活躍推進法に基づく行動計画の中でも掲げ、採用者全体に占める女性の割合を20%以上にすることを目標としています(大学卒以外も含めた目標値)。

そして、女性の採用を増やすだけでなく、国籍の多様性、従業員が持っているそれぞれの多様な個性や価値観、能力を十分に発揮できる職場づくりを三井金属グループでは進めていきます。

紛争鉱物問題への取り組み

2010年7月に米国で成立した「金融規制改革法(ドッド・フランク法)」ではコンゴ民主共和国とその周辺9か国で産出する金、錫、タンタル、タングステンが「紛争鉱物」に指定されています。これらの紛争鉱物は人権侵害や暴力行為を行なう武装勢力の資金源になっているとみられている上、鉱石採掘において児童労働などの深刻な人権侵害を引き起こしていると指摘されています。

三井金属グループでは、調達活動における社会的責任を果たすため、このような不正と関わる紛争鉱物を原材料として使用しない方針です。

紛争鉱物の不使用をさらに徹底すべく、その全社での方針を定めることを検討し、主要な購入先様に鉱物調達先の確認を求める取り組みも強化、グローバルスタンダードに即したマネジメントプロセスを構築することで、紛争鉱物問題の解決に向けた国際的な取り組みへの貢献を目指していきます。

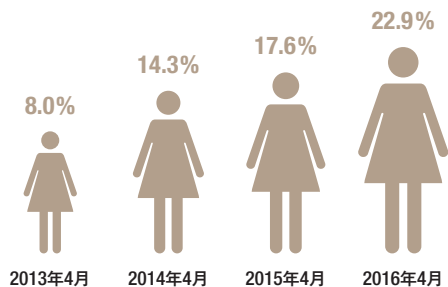
機能粉事業部における紛争鉱物への対応

三井金属機能粉事業部では、タンタルの製錬業者としてCFS (Conflict Free Smelter) プログラム^{*}に基づき、2011年より第三者機関による監査を毎年受審し、紛争鉱物不使用の認証を取得してきました。また、タンタル原料の購入にあたって、紛争地域の不法勢力の資金源となり得るタンタル原料を購入しない旨を謳った「タンタル調達方針」を制定・公開し、仕入先各社様のご理解・ご協力をいただきながら原料調達を進めています。錫原料に関しても、原料を製造している錫製錬業者のCFS認証を確認しています。

^{*}CFSプログラム
米国の電子業界団体であるElectronic Industry Citizenship Coalition (EICC) と欧州の情報通信関連の業界団体であるGlobal e-Sustainability Initiative (GeSI) が共同開発した紛争鉱物調査のためのプログラム。

大学卒以上の新規採用者に占める女性の割合

※ 三井金属単体



女性活躍推進法に基づく行動計画

※ 三井金属単体

【計画期間】

平成28年4月1日から平成30年3月31日まで

【目標】

1. 採用した労働者に占める女性の割合を20%以上にする。
2. 管理職に対して、ダイバーシティ研修を100%実施する。
3. 所定外労働時間を月15時間以内とする。

三井金属における紛争鉱物問題への取り組み

対象鉱物	対応
金	サプライチェーン方針を定め開示しています。ロンドン地金市場協会(LBMA)が発行している「LBMA Responsible Gold Guidance」に則した運用をし、第三者機関による監査を毎年受審しています。(金属事業部、竹原製煉所)
錫	錫原料を購入する際、製錬業者のCFS認証状を確認する、または、当該製錬事業者がCFSか否かをCFSリストで確認することを励行しています。(機能粉事業部、薄膜材料事業部)
タンタル	CFSプログラムに基づき、第三者機関による監査を毎年受け、紛争鉱物不使用の認定を受けています。「タンタル調達方針」を定めて公開し、原料仕入先様の理解・協力を得ながら調達業務を進めています。(機能粉事業部)

一人ひとりの能力を活かすために

三井金属グループの持続可能な成長の実現には、従業員の人権、人格、個性を尊重し、多様な人材が活躍できる、安全で働きやすい職場環境を確保することが大切と考え、働きやすい職場環境作りに取り組んでいます。

育児・介護と仕事との両立支援

三井金属では、育児・介護と仕事との両立支援として、次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法の趣旨に基づき、行動計画を公表しています。両立支援の施策として、以下のような取り組みがあります。

- (1) 多様な働き方を可能にするためのインフラ整備として、パソコン稼働のログ管理による勤怠管理システムを導入しています。
- (2) 労使時短検討委員会において、所定外労働時間の削減を継続して検討しています。
- (3) 育児休業、育児短時間勤務、子どもの看護休暇の要件の緩和・拡充を図っています。
- (4) まずは試験導入として、本社勤務者を対象とした在宅勤務制度を始めしています。

ベテラン社員の活躍

三井金属では、技術・技能や知識の活用と継承を図る観点から、高年齢者雇用安定法の趣旨に則り、原則として60歳以降の従業員の再雇用を行っています。2015年度は、42名の社員が60歳の定年退職を迎えられ、うち34名が再雇用を希望し、全員が再雇用となりました。

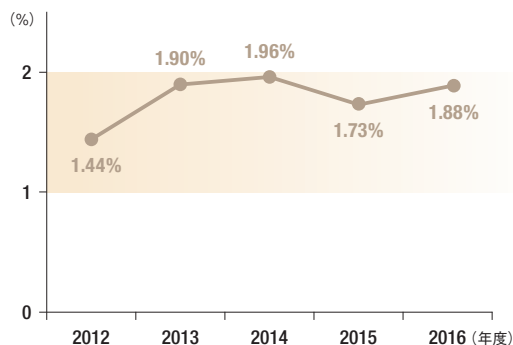
障がい者の雇用

2012年より、三井金属では各地域のハローワークなどの支援機関と連携した上で、障がい者雇用を推進しています。2014年度に一部の事業部門を新たに分社化したため、障害者の雇用の促進等に関する法律における法定雇用率(2.0%)を現在下回っていますが、障がい者のさらなる職域拡大、働きやすい環境づくりを進めてまいります。

従業員支援プログラムおよびストレスチェック制度の活用

三井金属ではメンタルヘルス対策のひとつとして、働く人の心の健康問題の相談窓口に専門業者を活用し、従業員が健康相談を受けられる体制を敷いています。また、労働安全衛生法に基づくストレスチェックの実施を計画しています。労働者自身のストレスへの気づきを強化し、職場環境の改善へとつなげていきます。

障がい者雇用率の推移



※ 三井金属単体の値。各年度とも6月1日時点での数値
※ 法定雇用率は、2013年4月に1.8%から2.0%に引き上げ



グループ会社の人事担当者も対象とした、ストレスチェックの説明会を開催いたしました。(2016年6月・8月)

人材育成に対する考え方

2012年に制定した「ひとつづくり基本方針」に定める、「人材は成長の最重要資源」という認識の下、一人ひとりの可能性と原動力を引き出し、「ものづくり」に強い三井金属を実現するために、継続的・計画的な人材育成に取り組んでいます。



三井金属では、職級に応じた階層別研修のほか、さまざまなスキルを培うための研修プログラムを整えています。写真は、人材育成スキル向上のためのコーチング研修の様子から。

教育と研修の体系

それぞれのキャリアステージに必要な知識・スキルを習得するための階層別研修のほか、ビジネスパーソンとして必要なベーシックスキルなどの研修を開講し、社員一人ひとりのキャリア形成を推進しています。

三井金属 研修体系図

区分	階層別研修	課長職育成研修			ものづくり教育	自己啓発支援	社外派遣
役員	役員研修						
部長職	部長職研修						
課長職	課長職研修						
係長職	係長職研修						外部教育研究機関・学会への派遣 外部主催研修派遣
総括職	総括職研修	ベーシックスキル研修	人材育成スキル研修	専門性スキル研修	管理スキル研修 ソーシャルスキル研修 分野スキル研修	通信教育支援 各種資格取得支援 TOEIC受験支援	
主任職	3年目フォロー研修						
担当職	1年目フォロー研修						
	新入社員中間フォロー研修						
	新入社員研修						

社内公募制度

意欲のある社員の登用および組織の活性化を図るため、既に導入していた社内公募制度の一部を2015年に改正いたしました。公募案件は社内イントラネット上で掲示され、要件となるスキルや経験を持つ社員は上司の承認を得ずに応募が可能となっており、社員本人の希望を取り入れる仕組みとなっています。社内公募制度を活用し、4名の社員が希望する部署へ異動しました。(2016年7月末現在)

自己申告

2015年度は課長職および係長職を中心に、保有している技術やスキル、将来の希望職種や異動の意思、会社へ伝えたい事などを調査しました。その情報は、今後のキャリア開発や人材の適正配置などの基礎情報として活用されます。