

マテリアリティの特定と目指す姿

三井金属グループの事業活動は、さまざまなステークホルダーとの関わりの中で進められています。

非鉄金属を中心に多くの事業領域をもち、グローバルに事業を展開する私たちは、絶えずステークホルダーへ影響を与えていることを理解しています。マイナスの影響を抑え、できるかぎりプラスのそれを伸ばしていく、その努力が続けることが、ひいては社会の持続可能性を高めることに寄与できると考えています。

しかし、私たちの経営資源にも限りがあります、一時にすべてのことが出来るわけではありません、CSRの取組みも軌道に乗り始めたばかりです。まずは、とくに影響が大きいと考えられること、優先的に取り組むべきことを選定いたしました。2016年10月から12月にかけて、三井金属グループとしてのマテリアリティの分析、特定作業を行ないました。

Step1 グローバル・ガイドラインからの課題

- (1) ISO26000からの課題候補の識別
ISO26000における7つの中核主題の各課題について、「関連する行動・期待」の当社グループ内の取組み状況を調査し、取組みが不足している点を識別。
- (2) GRIガイドライン(G4)からの課題候補の識別
GRIガイドライン(G4)で示されているアспектに関して、当社CSR報告書での開示状況と照合し、開示が不足している点を識別。
- (3) SDGsの達成に貢献すべき社会課題の識別
国連SDGsで示されている17個の目標に関して、三井金属の事業との関連を踏まえ、課題解決に貢献し得る項目を検討し、課題候補を識別。

Step2 SRI調査票の項目からの課題検討

- (1) SRI調査票からの課題候補の識別
社会的責任投資の団体から寄せられる各種調査票の項目、およびそれらに対する当社回答内容と評価結果をもとに、課題分析を実施し、今後取組みが必要と考えられるCSR課題候補を識別。

Step3 ステークホルダーの意見・期待の分析

- (1) 各種ステークホルダーからの主要意見の整理
お客様、株主・投資家、従業員、取引先、地域社会等の各種ステークホルダーとの対話実績からCSRに関係する主な意見を収集・整理。

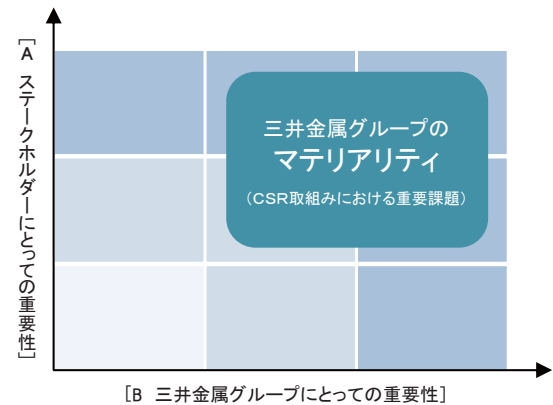
- (2) ステークホルダー別の主な期待の分析
左記(1)の各種ステークホルダーからの主要意見を踏まえ、ステークホルダーの主な期待を三井金属の事業やCSRの取組み関連から分析を行ないました。

Step4 CSR重要課題の特定と取組み計画の策定

- (1) CSR重要課題候補の整理
左記のStep1～3で識別したCSR課題候補について、「ステークホルダーにとっての重要性」と「三井金属グループにとっての重要性」の2つの観点から総合的に重要性を評価し、CSR重要課題案を特定。重要性評価においては、以下の点を考慮。

- 「A ステークホルダーにとっての重要性」
 - ・各ステークホルダーの期待・懸念
 - ・世の中のCSR動向
 - ・社会や地球へのプラス・マイナスの影響度
- 「B 三井金属グループにとっての重要性」
 - ・経営方針・戦略との整合性
 - ・リスク・機会の重要度
 - ・CSR課題の対応度と優先度

- (2) CSR重要課題の特定
上記(1)で評価したCSR重要課題案についてCSR委員会で審議し、今後重点的に取り組むべきCSR重要課題を特定。



- (3) CSR取組み計画の策定
特定したCSR重要課題について、各担当部会・部門がCSR取組み計画としてアクションプランを作成し、CSR委員会の承認を得て確定。

- <参考にしたガイドライン>
- ・ISO26000の各課題
 - ・GRI サステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版(G4)
 - ・国連 持続可能な開発目標(SDGs)

組織統治 Organizational governance

01 コーポレート・ガバナンスの継続的強化
企業価値向上に向けて、実効性あるガバナンス体制とするため、経営陣は、株主をはじめとするステークホルダーと対話する中で、自らのコーポレートガバナンスコードの実施状況を確認し、必要な改善を行なっていく仕組みが定着している。

02 コンプライアンスの徹底
海外拠点を含め、従業員各層にコンプライアンスの実践に対する意識が浸透している。

03 情報管理の徹底
重要な機密情報が確定・区別、管理されている体制が構築されている。

04 グループ全体へのCSRの浸透
グループ拠点それぞれがCSR取組みを自主的、主体的に進められている。

人権 Human rights

05 人権デュー・ディリジェンスの推進
人権デュー・ディリジェンスの推進により、人権方針の周知徹底が図られ、人権リスクが相対的に高い事業プロセスにおいて人権侵害を防止するための管理が徹底されている。

06 児童労働・強制労働の防止
三井金属グループおよびサプライチェーンに対して、児童労働、強制労働を防止する方針が周知され、サプライチェーンにおいて実態が把握され、防止するための管理が徹底されている。

労働慣行 Labor practices

07 ダイバーシティの推進
三井金属グループで働くすべての人が、各自の持てる力をフルに発揮して組織に貢献できるような職場環境が整っている。

08 従業員エンゲージメントの向上
従業員満足度調査や離職率などから、エンゲージメントの向上が定量的に確認できる。

09 労働安全の徹底
リスクアセスメントに基づく設備の本質安全化の推進、安全衛生に関する諸ルール遵守の継続的指導、および下請労働者を含めた従業員の危険感受性アップの教育を、各事

業所の安全衛生委員会が核になって着実に展開している。

10 健康経営の推進
従業員が安全で働きやすい職場環境の確保が進んでいる。2017年度からの3年間は、ストレスチェック集団分析に基づく職場環境改善活動に注力している。

11 人材育成の推進
継続的・計画的な人材育成を行ない、一人ひとりの可能性を引き出し、能力の最大化が図れている。

環境 Environment

12 温室効果ガス排出削減
三井金属グループ全体として、気候変動に対する中長期的な目標を設定し、戦略的な取組みが展開され、温室効果ガスの削減が着実に進んでいる。

13 再生可能エネルギーの利用
既設の再生可能エネルギー設備が安定的に操業し、神岡水力発電設備更新工事が完遂している。

14 持続可能な水利用
将来的に水源枯渇を招くことなく、安定した水の使用を確保するために、取水量の適正な管理目標を設定、運用している。

15 排水管理の徹底
公共用水域および地下水の汚染を起こすことなく、水量と水質の適正な管理目標を設定し、運用している。

16 持続可能な原材料・資源の利用
17 廃棄物のリサイクル・管理
グループ全体でゼロエミッションを志向し、金属事業におけるリサイクル製錬と同様に、各事業で資源循環の取組みが進み、グループで掲げた目標値を達成している。

18 生物多様性の保全
生物多様性に関するグループ方針を掲げ、それぞれの事業活動と生態系の関係性を把握するための調査を実施し、具体的なアクションプランを描き、生物多様性への影響を最小化する取組みが進められている。

19 事業場閉山管理の徹底
国内の休廃止鉱山については、管理の徹底

が進み、新たに閉山が見込まれる拠点についても、必要コストの準備や管理計画の策定ができています。

20 環境貢献製品の開発・提供
製品の環境貢献度を定量的に測る規準と目標値を備え、環境貢献につながる製品の創出と市場拡大に取り組んでいる。

公正な事業慣行 Fair operating practices

21 贈収賄防止の徹底
「02 コンプライアンスの徹底」を行なう中で、贈収賄防止の意識についても、海外拠点を含めた従業員各層に浸透している。

22 反競争的行為の禁止
競合他社との接触抑制が十分に機能しており、独禁法、下請法上問題ある行為かどうかの問題認識がグループ内に定着している。

23 CSR調達の推進
CSRの取組みを、お取引先と協力してサプライチェーン全体に拡げ、この取組みを通じて、三井金属グループとお取引先双方の企業価値の向上が図られている。

24 知的財産の管理と活用
知的財産を尊重する意識を三井金属グループ全体に浸透させ、企業風土として定着している。重要な経営資源であるとの認識のもと、知的財産の活用による企業価値の最大化に取り組んでいる。

消費者課題 Consumer issues

事業による価値創造 [→ P32~37]
25 機能材料新商品の市場での共創
26 マテリアルスチュワードシップの推進 (リサイクル製錬)
27 持続可能なモビリティに貢献する製品の継続的提供

コミュニティへの参画

Community involvement and development

28 地域コミュニティへの貢献
地域社会との共存共栄は、事業活動の基盤であることを踏まえて、「良き企業市民」としての役割を自覚し、社会貢献活動を通じて地域社会とのコミュニケーションを継続することにより、地域社会の信頼と当社事業活動への理解が深められている。

各重要課題において私たちが「中期的に目指す姿」です。2019年度までの3か年度を目途に達成するロードマップを描いています。また、課題によっては、2019年度を初年度とする次の中期経営計画の中に折り込むアクションもあります。このCSR報告書で、それぞれの進捗状況はご報告してまいります。

機能材料新商品の市場での共創

[機能材料事業本部]

安定した供給を継続することはもちろんですが、機能材料事業の成長のためには、成長事業、成長商品を継続的に創出していくことが欠かせません。

私たち機能材料事業本部で扱っている多くの製品に通じて言えることは、必ずいつかは商品価値がなくなるということです。世の中のニーズの多様化、需要業界のサイクルの速さ、グローバルな競合関係の激しさから、これまでにそのことを経験してきました。しかも今日では、製品のライフサイクルはかつて経験した以上に短くなっています。成長事業、成長商品を創出して、いち早く市場に参入し、商品に十分な強みがあるうちに利益を上げ、それを糧にして次の商品、次の新たな事業へ繋げるといったサイクルを確立しなければなりません。その確立なくして、もはや機能材料事業の存続はあり得ません。

2016年度を初年度とする中期経営計画を現在実行しています。私たち機能材料事業本部は、これまで培ってきた「マテリアルの知恵」を活かし、「市場共創型」の事業体へ変わるための土台を作り上げることを、この中計期間の軸となる目標に据え、取り組んでいます。市場共創型とは、次から次へ

と新規市場を開拓し、成長事業、成長商品を創出する組織体を意味するものです。

あらためて当社のコア技術は何か、これまでに有している営業チャンネルは何かがあるか。環境への配慮、情報化の進展、医療の高度化、世の中のメガトレンドなどを踏まえ、当社が関連するアプリケーションは何か。それらの把握をもとに、市場で勝てるシナリオをどう描くか、どう実践するか。この作業をサイクリックに、愚直に、徹底的に、実行することが非常に重要であると考えています。

これだけ変化が激しくなった世の中で、成長事業、成長商品を次から次へとタイムリーに開拓創出していくためには、これまで当社が有している技術とチャンネルだけでは、到底足りません。中期計画の遂行のために、今後のありたい姿へと変わるために、事業本部の研究開発体制を大幅に見直し強化するとともに、企画部門を強化しましたのは、社外との協業、市場との共同が不可欠との判断からです。

社会のニーズをつかみ、社外とのパイプを上手く活かしながら、事業本部一体となって成長事業、成長商品を創り出していきます。



納 武士

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

機能材料事業におけるコア技術と販売ネットワークを最大限に活用し、
 お客様をはじめとする社外の市場参加者とともに、「マテリアルの知恵」を活かした新商品を
 次から次へと創造する事業体(市場共創型事業体)への変革を進めていきます。

[今後の取組み計画]

2017年度

研究開発体制の強化とともに市場機会探索活動を活発化し、
 社外との協業・提携を推進します。

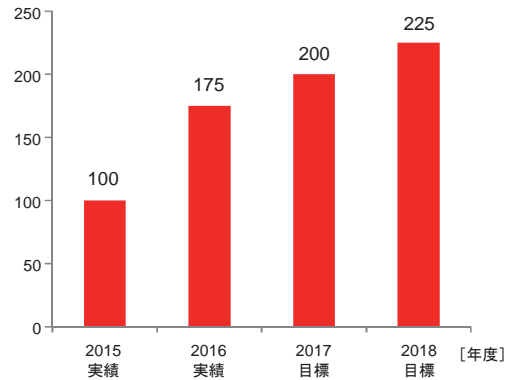
2018年度

積極的な市場機会探索活動を継続しつつ、研究開発におけ
 る共同開発など、社外との協業・提携を強化します。

2019年度

積極的な市場機会探索活動が定着し、市場共創型の研究
 開発体制への進化を遂げ、社外との協業・提携の実績化を
 目指します。

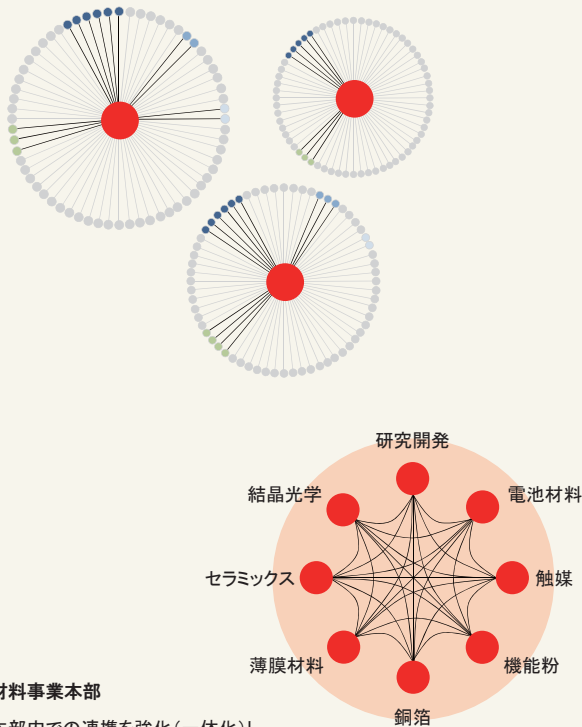
市場共創活動指数*
 (2015年度の活動成果を100とした場合の値)



* 市場共創活動指数
 社外との共同研究開発や業務提携などの件数を合わせ指数化したもの。

[これまで]

各事業部が個々に外とのパイプを有している状態

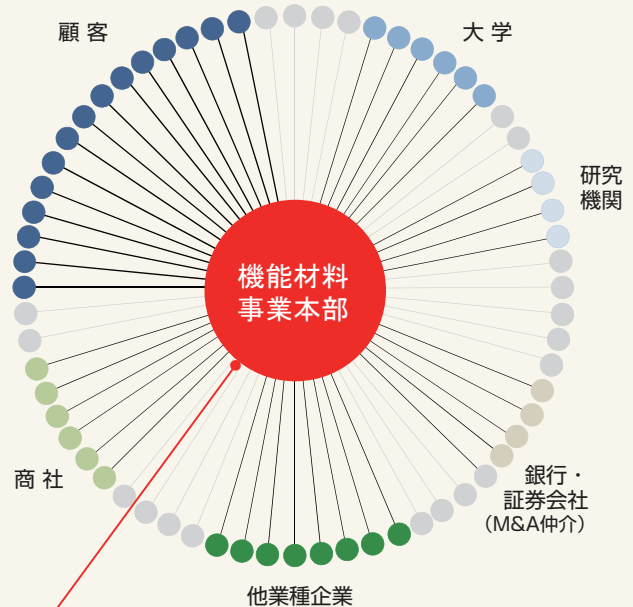


機能材料事業本部

事業本部内での連携を強化(一体化)し、
 「外の力」(市場)とのパイプを厚くする

[16中計での取組み]

事業本部一体となり、外の力(市場)と共同して、新しい市場
 創出に取り組む。本部企画部が社内外の部門間を繋ぐ



リサイクル製錬 ～マテリアル・スチュワードシップの推進～

[金属事業本部]

1900年代の初めから、私たち三井金属は日本国内に複数の非鉄製錬所を擁し、鉱山から製錬に至る一貫したプロセスを持ち続けています。海外でも、鉱山への投資ではなく、自前で探鉱、開発、操業を行ってきた、日本では数少ない非鉄製錬企業のひとつです。

こうした鉱山開発、製錬といった上流に対して、バッテリースクラップからの鉛の回収、産業廃棄物からの有価金属回収も90年代早くから手掛けており、静脈産業につながる川下の領域まで一貫した取組みを続けてまいりました。

「マテリアル・スチュワードシップ」とは、国内外の鉱山・製錬会社で組織されているICMM(国際金属・鉱業評議会)が提唱している「持続可能な開発のための10原則」の中で掲げられています。鉱山から始まり、製錬、加工、さらに金属製品の消費、廃棄、回収、リサイクルまでを、業界全体としてサプライチェーンで管理して、循環型社会の構築を促進しようというものです。私たち三井金属は、ICMMに加盟はしていませんが、こうした提唱はおおいに賛同するところであり、持続可能なサプライチェーンを目指したこれまでの自らの取組みとも同期するものです。

それぞれに多種多様の原料処理能力を備えた製錬所を私たちは有しています。それら既存の製錬所を「製錬ネットワーク」として有機的に繋げることで、複雑原料の集荷増と処理能力増へと結びつけることができました。従来の拠点ごとの最適化から横串機能強化による当社製錬事業全体の最適化への方向転換、すなわち全体最適という考え方によって、その価値を高めることができました。

私たちは、精鉱を原料とする従来の非鉄製錬からリサイクル製錬への事業転換、構造転換を、足元の中期経営計画における取組みの中でさらに加速させています。亜鉛における複雑鉱や難処理鉱の処理能力の増強、鉛における溶鉱炉増処理、有価金属の回収力強化に、投資を積極的に充てて進めています。三井串木野鉱山や海外拠点の上海三井鑫業貴稀金属循環利用有限公司とともに、リサイクル原料の集荷体制強化も図っています。リサイクル対象とできる金属を拡げるべく、新たな製錬プロセスの開発にも取り組んでいます。リサイクル製錬事業の規模拡大、持続的な事業体となるための利益拡大を目指します、そしてそれらと不可分な取組みである、循環型社会構築への貢献を果たしていきます。



久岡 一史

取締役 兼 常務執行役員 金属事業本部長

採掘した鉱石から、亜鉛、鉛、銅、金や銀をはじめとする有用な非鉄金属を精製、製造する。この製錬技術こそが、一世紀以上にわたり三井金属が培ってきた技術のまさに核となるものです。技術力を培い蓄えるとともに、日本国内だけでも6か所の製錬所で操業を長年続けてきました。

金属事業におけるこうしたソフトとハード両面での強みを活かし、これまで世の中で処理が難しかった複雑鉱やリサイクル原料へも対象を拡げ、合わせて処理能力の増強にも努め、各製錬所を有機的につないだ「製錬ネットワーク」の構築により、金属事業を持続的に成長する事業体へと転換を進めていきます。

[今後の取組み計画]

2017年度

製錬ネットワークの深化を図り、ベースメタル、貴金属およびレアメタルの有価金属の処理・回収量を増やします。

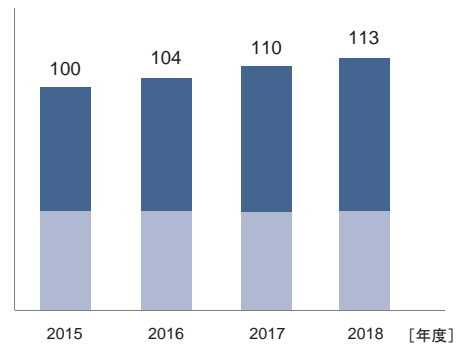
2018年度

新たな有価金属を含む原料の処理を目指し、リサイクル製錬プロセスの開発を進めます。

2019年度以降

製錬ネットワークに新規プロセスを有機的に繋げることで、さらなる多種多様なリサイクル原料の獲得および増処理を推進します。

リサイクル原料処理量の拡大
(2015年度の供用原料全体を100とした場合の値)



■ リサイクル原料(亜鉛・鉛・貴金属) ■ 亜鉛精鉱・鉛精鉱 ほか

Network of our smelters

三井金属の「製錬ネットワーク」

・各製錬所の供用原料のうち、取扱いリサイクル原料を青字で表示



持続可能なモビリティに貢献する製品の継続的提供

[自動車部品事業＝三井金属アクト]

私たち三井金属アクトの設立は2010年ですが、三井金属の自動車部品事業としては半世紀を超える歴史があります。

1987年に米国に進出したのを手始めに、現在では海外に10の生産供給拠点を展開しています。

地域ごとに事業運営を行なうビジネスユニット制も定着し、オペレーションはもちろん、マネジメントもできる現地の人材が育ってきました。各拠点を合わせた役員層の現地比率は約30%となっており、女性管理職比率も20%を超えています。現在の中期経営計画の中では、私たちの「10年後のありたい姿」を実現へ向けて、事業基盤、利益創出力の強化に本部と各ビジネスユニットが一体となって取り組んでいます。

10年後のありたい姿、それは、自動車部品のグローバルサプライヤーとして広く認知されること、三井金属アクトとしての「ブランド」を確立していることです。私たちの「ものづくりの知恵」を活かし、「安全」「快適」「感動」を提供し続けられる

企業となっていることです。

ありたい姿へ近づくためのひとつ、利益創出力の強化には、コスト改善と拡販が欠かせません。

自社内で作るメリットがあるもの、稼働率が高いものについては内製化を進め、そうでないものは外注化する。すなわち競争力のある内製化を推し進めていく。この内製を競争力あるものとするために、自動化も中計取組みとして積極的に推進しています。拡販は、米国市場、中国市場を中心に進めています。

「さすが、アクト！」とお客様に感じていただける、ご評価いただけるよう、品質保証体制の強化、次世代製品開発、要素技術の開発にも注力し取り組んでいます。

アクトブランドを確立し、お客様からの信頼を確かなものとする、それによって、自動車産業のサステナビリティにも貢献できると確信しています。



真鍋 貴志

三井金属アクト株式会社 代表取締役社長

アクトブランドの確立

ものづくりの知恵を活かし、「安全」「快適」「感動」を提供する。

その結果、「さすが、アクト！」とお客様に思われたい。

[今後の取組み計画]

2017年度

お客様からの品質評価の向上

QCDDSの中で、特に品質の強化に取り組み、お客様からの評価をグローバルで向上させるとともに、“ダントツ品質”の実現に向けた体制・基盤を整備する。

2018年度

新製品の開発・提案

お客様のご要望にきめ細かく対応可能なグローバル開発・販促体制を基盤に、軽量・小型化、安全・快適機能等を付加した新製品を開発し、お客様(グローバルOEM)に提案・供給する。

2019年度以降

“10年後のありたい姿”に向けた着実な進捗

ユニークな新製品の企画・開発を継続的に行なうとともに、専門性の高いコア技術と仕組みに裏付けされた高品質な製品をグローバルで効率的に供給し、かつ、新たな市場に拡販する。“10年後のありたい姿”である三井金属アクトグループ連結売上高2,000億円、連結経常利益150億円の達成に向けた軌道上を着実に進んでいる。

[さすが、アクト！への打ち手(1)]

品質保証本部の新設

これまで技術本部傘下の一組織でありました品質保証部を2017年4月1日付けで本部に昇格・独立させ、社長直轄組織といたしました。

安全以外の全てにおいて『品質』を最優先し、予防品質の強化、設計品質・ものづくり品質の向上にグローバルで取り組むことにより、お客様から品質トップレベルのご評価を頂けるよう目指してまいります。

<2016年度にお客様から頂いたアワード> (一部)

・当社中国拠点受賞

广汽本田汽车有限公司様「供給保障優秀感謝賞」

・当社中国拠点受賞

广汽丰田汽车有限公司様「品質協力賞」

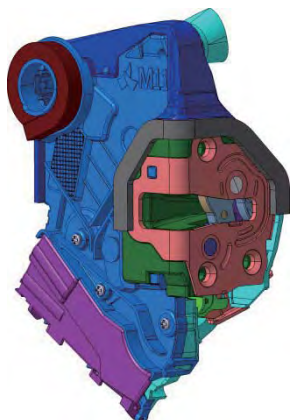
・当社中国拠点受賞

江西五十鈴汽车有限公司様「A級サプライヤー」

[さすが、アクト！への打ち手(2)]

次世代製品の開発(製品の軽量化)

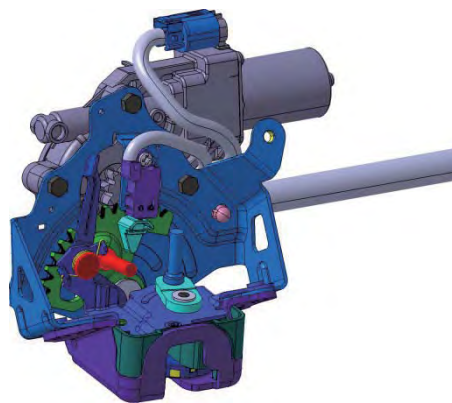
燃費向上、軽量化といった自動車ユーザー、お客様(グローバルOEM)のニーズにお応えいたし、当社の主要製品ラインアップの軽量化に取り組んでいます。



Side Door Latch
サイドドアロック

0.86

(従来品の重量を 1.0 とした場合の指数)



Back Door Latch
バックロック

0.78

(従来品の重量を 1.0 とした場合の指数)

信頼される企業であり続けるために

私たち三井金属では、「コーポレートガバナンスとは、株主、お客様、従業員、地域社会などステークホルダー皆様の立場を踏まえた上で、透明・公正かつ迅速・果断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付けとして、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。

取締役と業務執行

取締役は、当社社長が議長となる取締役会（毎月1回定時開催のほか随時開催）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。

社外取締役2名のうち、1名は弁護士として豊富な企業法務の専門知識と経験を有しており、1名は工学における専門知識と長年にわたる大学教育に携わった豊富な経験を有しており、それらを当社経営に活かすため選任しています。いずれも独立役員として東京証券取引所に届け出ております。

当社は、社外取締役の円滑な職務遂行を期すため、取締役会に先立ち議案書の配布および必要に応じ事前説明を行な

うなどの方策を講じており、社外取締役は、その専門性を活かし、議案および審議等において適宜必要な発言を行っております。

業務執行については、戦略的な意思決定システムの構築と意思決定の迅速化を目的とし、従来から執行役員制度を導入していますが、2017年6月の株主総会決議において定款変更を行ない、執行役員制度を改めて定款に明記しました。上級の執行役員をメンバーとする執行最高会議（毎月2回定時開催のほか随時開催）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。

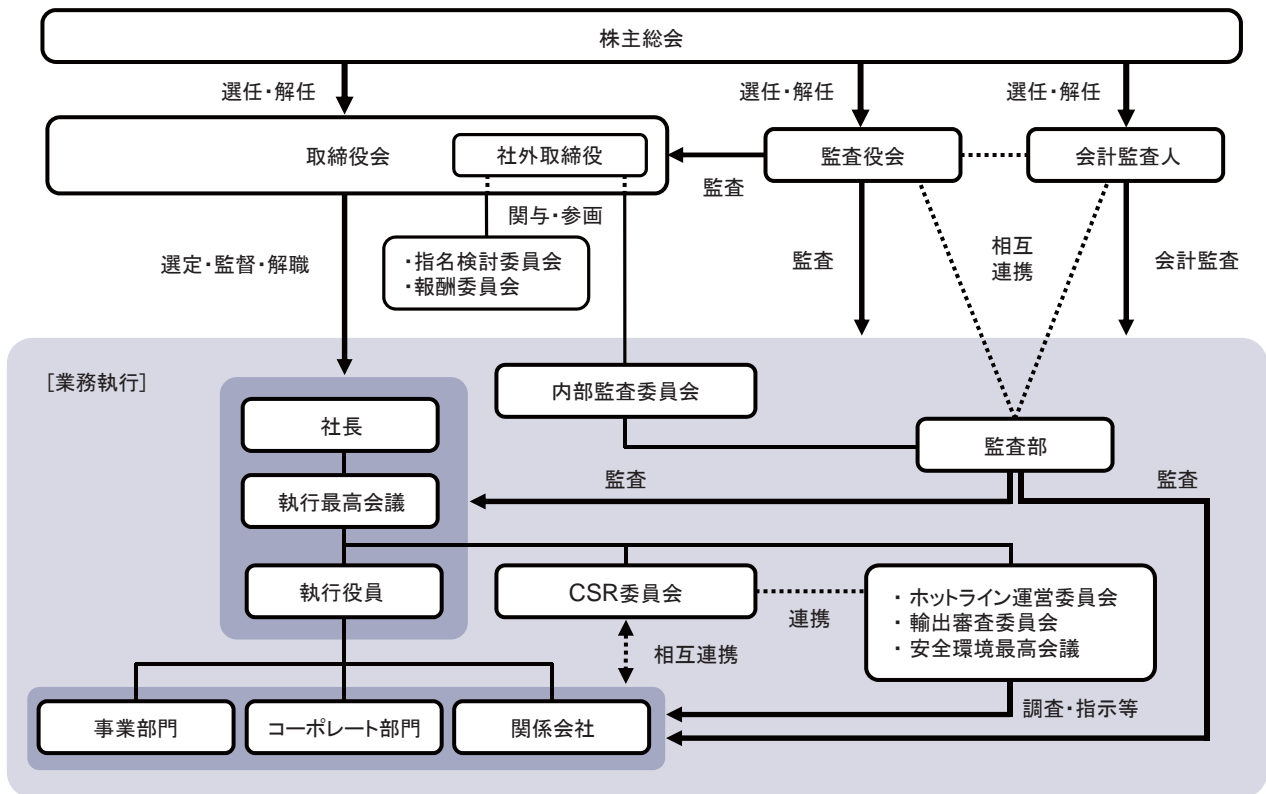
なお、当社では、全社経営戦略を業務執行の現場に迅速に徹底させる、また、経営判断にあたっては業務の実情を熟知しておく必要があるとの考えから、代表取締役および業務執行取締役は、全社あるいは各事業部門・機能部門を担当する上級の執行役員を兼務しています。



監査役と監査役会

三井金属は監査役制度を採用しており、2017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



[三井金属 コーポレートガバナンス図]

年担当し経理業務に関する知見を有する者です。

社外監査役の1名は、検事および弁護士としての法曹界における豊富な知識と経験を当社監査に活かすために、また1名は、通商産業政策の立案、実行に携わった豊富な行政経験が社外監査役としての職務遂行に有意義であるため選任しています。いずれも独立役員として東京証券取引所に届け出ております。

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うえ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、監査部長で構成されています。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、財務、安全環境、設備や衛生、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ます。

このほかにも、保安環境部による環境保全や安全確保に関する監査の実施、法務部による法務監査の実施など、企業活動の健全性を確保するために各種の取組みを行なっています。

取締役会の実効性評価

取締役会の実効性評価については、各取締役および監査役が意見を出し合い自己評価を実施しています。重要な案件については、取締役会メンバーで議論する新たな仕組みを取り入れる等、取締役会の実効性を高めることに取り組んでおり、議案の審議・モニタリング等において概ね機能していると判断しています。ただし、さらなる工夫改善が必要な面もあると認識しており、引き続き取締役会の機能強化に取り組んでまいります。

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」であると言えます。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、「三井金属ならきつと守る」と社会から期待されている全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様々なステークホルダーから当社三井金属が信頼されるために為すべき全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易く解説し、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、タイ語を現在運用していますが、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。

コンプライアンス研修

三井金属では、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、新任管理職などの階層別実施する集合研修、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、情報管理、下請法、安全保障輸出管理などトピックを絞って解説するセミナーです。

2016年度は、従来の階層別研修に加え、関係会社を含む各拠点において特に管理職向けにコンプライアンスセミナー（計26回）を別途開催し、コンプライアンスの啓蒙を図りました。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ます。2016年度は、国内拠点において、毎年開催する安全保障輸出管理のセミナーに加え、下請法や印紙税に関するセミナーを開催し、海外拠点においては、タイ2拠点で現地従業員向けにタイ人弁護士による贈収賄や情報管理等に関するセミナーを実施しました。2017年度は、国内拠点で情報管理のセミナーを開催するとともに、中国各拠点にて贈収賄を含むコンプライアンスセミナーを行なうべく準備を進めています。

安全保障輸出管理体制

三井金属では、行動規準第3条に「コンプライアンスの実践」を掲げ、国内外の法規、ルールおよび社内規則を遵守するよう三井金属グループ全役員・従業員に求めています。行動規準を解説した「コンプライアンスガイドブック」では、輸出入関連規制の遵守を明示し、規制対象の貨物や技術提供について該非判定を行なうこと、また必要があれば輸出許可の取得を徹底するよう求めています。当社内においては、当社製品輸出等管理規則等に基づき、代表取締役を委員長とする輸出審査委員会を組織し、当社安全保障輸出管理体制を構築しています。輸出審査委員会は、個別案件に対応するとともに、四半期に一度、各事業部におけるリスト規制品目の販売状況の把握を行なっています。

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、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、安全保障輸出管理の観点から、各社の安全保障輸出管理の状況を調査し、取扱製品について適切に管理されているか確認しました。2017年度は、国内関係会社の決裁状況を確認する実地監査を行なう予定です。

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、タイの子会社で監査を実施しており、今年度も海外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

従来の三井金属ホットラインでは、言語の問題により、海外拠点の従業員の利用がほとんどありませんでした。2017年度には、海外拠点における活用を促す第一歩として、従来の三井金属ホットラインの中で中国拠点にて働いている従業員向けに、中国語で対応可能な窓口を設置いたします。その周知徹底も含め、2017年度は、中国各拠点を中心にコンプライアンスセミナーを開催する予定です。

情報管理の推進

2017年4月、三井金属の情報管理をより強固なものとするため、個人情報、インサイダー情報等、従来個々に規定していた情報の管理に関する規則を統合し、新たに営業秘密管理に関する細則を加えた情報管理規則を制定しました。本細則にて不正競争防止法による保護を受ける最低限の管理水準を定める一方、各事業における営業秘密管理の必要度に応じて、管理水準を上回る独自の取り扱いを認めることにより、事業の特性に適した管理体制を構築していきます。

現在は本細則の周知を徹底するため、各部門へセミナー開催など啓蒙活動を行なう準備を進めるとともに、その管理体制を確立すべく各部門への営業秘密管理に関するヒアリングを行なっています。

贈収賄防止への取組み

三井金属は、当社行動規準第4条に「公正な事業活動」を掲げ、自由かつ公正な競争に基づく適正な活動を行なうよう三井金属グループ全役員・従業員に求めています。行動規準を解説した「コンプライアンスガイドブック」では、贈収賄・汚職行為の禁止を明確に指示するとともに、万が一贈賄を要求された場合の対応を明記しています。

現在、コンプライアンスガイドブックの多言語化を進めており

ますが、言語の点のみならず、各国の贈収賄規制等も検討し、各国の法制度等を踏まえたガイドブックになるよう作成を進めているところです。

また、贈収賄防止対策の一環として、中国拠点にて贈収賄・汚職行為の禁止を定めた商業賄賂禁止協議書を作成し、各サプライヤー企業との間で締結を進めています。これにより、当社のみならずその取引先においても、贈収賄に関与することのないよう、徹底してまいります。



タイ MITSUI SIAM COMPONENTS CO.,LTD.(MSC)でのコンプライアンス研修

コンプライアンス関連セミナー 2016年度の実施状況

[研修内容]	[実施日]	[受講者数]
新入社員研修「コンプライアンス」	04月20日	38
ビジネス法務セミナー「コンプライアンス」	05月30日	10
3年目フォローアップ研修「コンプライアンス」	07月13日	47
コンプライアンスセミナー(串木野)	07月26日	26
CSR・コンプライアンス研修	11月07日	36
CSR・コンプライアンス研修	11月07日	45
階層別研修(係長職)「コンプライアンス」	11月07日	28
CSR・コンプライアンス研修	11月09日	53
CSR・コンプライアンス研修	11月14日	35
階層別研修(総括職)「コンプライアンス」	11月14日	22
CSR・コンプライアンス研修	11月15日	4
CSR・コンプライアンス研修	11月17日	31
CSR・コンプライアンス研修	11月18日	28
ビジネス法務セミナー「コンプライアンス」	11月18日	15
CSR・コンプライアンス研修	11月21日	25
CSR・コンプライアンス研修	11月21日	55
CSR・コンプライアンス研修	11月22日	48
CSR・コンプライアンス研修	11月24日	34
CSR・コンプライアンス研修	11月25日	46
CSR・コンプライアンス研修	11月28日	30
階層別研修(係長職)「コンプライアンス」	11月28日	27
コンプライアンスセミナー(タイMSC)	11月28日	76
CSR・コンプライアンス研修	11月29日	13
CSR・コンプライアンス研修	12月05日	29
階層別研修(総括職)「コンプライアンス」	12月05日	32
CSR・コンプライアンス研修	12月06日	5
CSR・コンプライアンス研修	12月07日	35
CSR・コンプライアンス研修	12月07日	93
CSR・コンプライアンス研修	12月08日	29
CSR・コンプライアンス研修	12月12日	25
CSR・コンプライアンス研修	12月13日	28
CSR・コンプライアンス研修	12月14日	60
CSR・コンプライアンス研修	12月14日	18
CSR・コンプライアンス研修	12月15日	26
契約書・印紙税の基礎知識セミナー(八戸)	12月15日	30
階層別研修(部長職)「コンプライアンス」	12月15日	21
CSR・コンプライアンス研修	12月16日	21
CSR・コンプライアンス研修	12月21日	26
階層別研修(部長職)「コンプライアンス」	01月11日	20
コンプライアンスセミナー(上尾)	01月16日	34
コンプライアンスセミナー(上尾)	01月16日	30
コンプライアンスセミナー(上尾)	01月16日	30
階層別研修(部長職)「コンプライアンス」	01月19日	27
コンプライアンスセミナー(上尾) 管理・監督者向け	01月20日	19
コンプライアンスセミナー(上尾) 管理・監督者向け	01月20日	15
コンプライアンスセミナー(上尾)	01月24日	42
コンプライアンスセミナー(上尾)	01月24日	40
コンプライアンスセミナー(上尾)	01月24日	29
中間採用者対象「コンプライアンス」	01月26日	24
階層別研修(係長職)「コンプライアンス」	01月30日	31
コンプライアンスセミナー(上尾) 管理・監督者向け	01月31日	17
コンプライアンスセミナー(上尾) 管理・監督者向け	01月31日	20
2年目フォローアップ研修「コンプライアンス」	02月07日	29
印紙税・下請法セミナー(本社)	03月08日	12
コンプライアンスセミナー(タイ関係会社)	03月21日	35

受講者計1,704名

人権の尊重

人権の尊重は、欠かすことのできない企業運営の基本。
三井金属グループ人権方針に基づき、人権への取組みを進めています。

人権に対する私たちの考え方

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全ての人権も等しく守ることを目指して、人権に関する取組みを進めてまいります。

「人権方針」の制定

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」することを謳ってきました。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わないのはもちろんのこと、他者による侵害にも加担することのないよう、CSR基本方針を補完するものとして、2017年3月に人権方針を制定いたしました。また、海外拠点を含めたグループ全体への人権方針の浸透のため、各拠点に現地語版を展開しています。

本方針では三井金属の経営理念、スローガン、行動規準に基づき、国際的に認められた人権を尊重する取組みを行なうことを宣言しています。

人権方針の制定にあたっては、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を認識したうえで、三井金属グループ創業以来大切にしている私たちの価値観、そして現在展開している事業の特性を再度検証する作業を行ないました。国際社会で人権への関心が高まっている中、事業を通して、三井金属として、人権に関する課題に対し、どのように取り組んでいくべきかについて認識を揃えました。

人権に関する取組み

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、各拠点に相談窓口を設置しています。また、階層別研修の中で、ハラスメント防止に関する教育を継続的に実施しています。

今後は、新たに制定された人権方針に沿って、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の定める人権デュー・ディリジェ

ンスの実施に向けた仕組みづくりに取り組み、その対象を三井金属グループ内からサプライチェーンへと拡大していきます。デュー・ディリジェンスの実施において、三井金属グループにとってとくに重要な人権リスクを特定し、優先的に管理徹底を行なってまいります。

また、人権方針の周知・浸透および人権に対する正しい理解と意識向上を促すための教育や仕組みを、三井金属グループ全体で一層充実させていきます。

【人権取組みロードマップ】

2017 年度

Phase 01

【対象範囲】

- ・国内のモデル拠点
- 【目標】
- ・人権方針の周知徹底
- ・主要な人権リスクの特定

【取組み】

- ・人権啓発研修
- ・有識者へのヒアリング
- ・人権リスク調査
- ・モデル拠点に対するデュー・ディリジェンス



2018 年度

Phase 02

【対象範囲】

- ・連結対象のグループ企業
- 【目標】
- ・デュー・ディリジェンス体制の確立
- ・主要な人権リスクの管理徹底

【取組み】

- ・人権啓発研修の継続
- ・連結対象拠点に対するデュー・ディリジェンス



2019 年度

Phase 03

【対象範囲】

- ・主要サプライヤー
- 【目標】
- ・サプライチェーンにおける人権マネジメントの強化

【取組み】

- ・人権啓発研修の継続と拡大
- ・主要サプライヤーに対するデュー・ディリジェンス



三井金属グループ 人権方針

地下資源を非鉄金属に製錬し、社会にとって有用な素材を供給すること、その営みが三井金属グループの原点です。

しかし、これらの事業は、環境や周辺地域の方々に大きな影響を及ぼす可能性があります。

私たち三井金属グループは、自らの事業活動において影響を受けるすべての人びとの人権を尊重し、三井金属が有する知識と技術、価値ある商品によって、持続可能な社会の創造に貢献してまいります。

[基本原則と本方針の位置づけ]

私たちは、国際人権章典(世界人権宣言と国際人権規約)、「労働の基本原則および権利に関する宣言」(国際労働機関(ILO))、国連グローバル・コンパクト等の人権に関する国際行動規範を踏まえ、三井金属グループ人権方針(以下、本方針)を定め、人権の尊重、およびその維持・普及に努めます。また本方針は三井金属の経営理念、スローガン、行動規準に基づいて、人権尊重の取組みを宣言するものであり、三井金属グループのCSR基本方針を補完するものであります。

[適用範囲]

この人権方針は三井金属グループの全世界の所社に適用されます。また、私たちは、調達先と販売先をはじめとしたビジネスパートナーに対し、人権を支持し、侵害しないよう働きかけ、協働して人権尊重を推進します。

[人権尊重に対する責任]

私たちは、人権を侵害しないこと、また、自らの事業活動上生じる人権への負の影響に対応することにより人権尊重の責任を果たせるように取り組んでまいります。調達先と販売先をはじめとしたビジネスパートナーにおいて人権への負の影響が引き起こされている場合には、人権を侵害しないよう働きかけます。

[ステークホルダーとの対話・協議]

私たちは、事業活動に関連する人権課題について、独立した外部からの専門知識を活用するとともに、関連するステークホルダーとの対話と協議を行ってまいります。

[人権デュー・ディリジェンス]

私たちは、人権尊重の責任を果たすため、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施します。人権デュー・ディリジェンスとは、自社が社会に与える人権への負の影響を予防的に把握し、回避・緩和するために実施する継続的なプロセスをいいます。

[是正]

私たちが直接的、または間接的に関与して、人権に対する負の影響を引き起こしたことが明らかになった場合、適切な手続きを通じてその是正に取り組めます。

[情報開示および教育]

私たちは、本方針に基づく人権の取組みについて、三井金属グループのウェブサイトやCSRレポート等にて報告してまいります。また、私たちは、本方針の実効性を確保するため、適切な教育を行なってまいります。

強制労働・児童労働の禁止

三井金属グループでは、従業員の採用にあたっては、拠点のある各国の法令に則り、コンプライアンスを遵守した採用活動を行なっています。意思に反しての就労、強制による就労や児童の就労をさせません。

これらに違反する事実、人権を侵害する就労の事実の報告はこれまでにありませんが、人権への取組みの中で、教育、デュー・ディリジェンスへも、強制労働の禁止、児童労働の禁止を落とし込んでいきます。

これから実行しますビジネスパートナーとのCSR取組みの中でも反映させていきます。

[紛争鉱物問題への取組み] → 46ページ

友好的な労使関係の維持

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2017年3月末現在2,772名です。

また主要会社を除くその他の国内連結会社においても、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しています。海外連結会社のうち労働組合が組織されている会社は13社であり、加入率は約28%となっています。

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。

2016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。

私たちの従業員は、人権への取組みの担い手であると同時に、被雇用者としての人権を尊重されるべき重要なステークホルダーでもあります。三井金属グループでは、従業員の基本的な権利を尊重し、職場の安全、従業員の健康への取組みと一体となって、友好的な労使関係を維持します。

鉱山事業における地域との共生

海外における当社出資100%の自主開発鉱山として、ペルー、ワンサラ鉱山での操業をほぼ半世紀にわたり私たちは続けています。

この間、ペルーにおいては、軍事政権下での国有化政策が採られた時期、労働運動の激化、テロリズムの横行や高インフレの発生など、多くの困難な時期を乗り越えてきました。

こうして長い間操業を続けてこられたのは、ワンサラ鉱山自体が優良な鉱床であったことも理由のひとつですが、ペルー現地の人たちとの信頼関係、協力し合える関係があったことが大きな理由であったと振り返ることができます。

ワンサラ鉱山では、鉱山での雇用確保をはじめ、電力無償供給、周辺の道路造成、学校、公民館や体育館の建設、上下水道などのインフラ整備、医療支援や農畜支援など多岐にわたる地域への貢献を継続し、信頼関係の醸成に努めてきました。

同じペルーで2006年から操業を開始していますパルカ鉱山においても、やはり雇用の確保、地域のインフラ整備、医療支援や農畜支援などを実施しています。

周辺環境に与える影響がとくに大きい鉱山事業では、その地域の方々の人権に十分に配慮するとともに、地域との相互扶助、共存共栄があってこそ、そのことを日本国内、そして海外での探鉱、鉱山運営を通じて私たちは学び取ることができました。

[ワンサラ鉱山における環境対策] → 78ページ



01



02



03



04



05

01・02・03 パルカ鉱山 開山式典 (2006年)
 04 地域のインフラ整備に努めています(ワンサラ鉱山)
 05 農業支援も行なっています(ワンサラ鉱山)

紛争鉱物問題への取組み

私たち三井金属グループは、企業の社会的責任やコンプライアンスの観点から、人権、環境および法規制に配慮した、責任ある鉱物調達を推進しています。グローバル・サプライチェーンの一員として、紛争に関わる紛争鉱物を原材料として使用しない方針を定めています。

紛争鉱物対応方針の策定

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、非人道的行為に関わる紛争鉱物を原材料として使用しない方針です。紛争鉱物の製錬を行なう各事業部門においては、それぞれに方針を設け、取組みを進めてきましたが、コンフリクト・フリーの鉱物の使用をさらに徹底すべく、三井金属グループの方針を2017年7月に決めました。

機能粉事業部における紛争鉱物への対応

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※1に基づき、2011年より第三者機関による監査を毎年受審し、コンフリクト・フリー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、紛争地域の武装勢力の資金源となってい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、調達取引先各社様のご理解・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。

※1 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)が共同開発したコンフリクト・フリー製錬業者の認定プログラム。

金属事業部における紛争鉱物への対応

金属事業部では、LBMA※2のガイダンスに則して、金地金の製錬業者として紛争鉱物問題に適正に対応しています。サプライチェーン・デュー・ディリジェンスの体制も構築し、原料の発生元の確認、流通経路の確認を行ない、非人道的行為に関わる紛争鉱物の排除に取り組んでいます。

第三者機関として外部の監査法人による監査を毎年度受審し、その監査結果をLBMAへ報告しています。2013年に決めました「金に関するサプライチェーン方針」とともに、監査法人による保証レポート、LBMAへの報告書を、三井金属のホームページにおいて開示しています。

これからの三井金属グループの取組み

機能粉事業部、金属事業部のほか、各事業部門、グループ会社全体を対象とした、紛争鉱物問題への対応体制を構築していきます。紛争鉱物問題に関する説明・教育を、グループ内の全関係部門に対して行なっていきます。紛争鉱物に関する内部監査の仕組みも作っていきます。

また、三井金属グループ紛争鉱物対応方針を、調達取引先様へ周知徹底し、サプライチェーンへのデュー・ディリジェンスも強化、拡大していく予定です。

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組みへの貢献を目指していきます。

※2 LBMA

英国ロンドンの金・銀市場参加者による自主規制団体であるロンドン地金市場協会(LBMA: The London Bullion Market Association)。組織的で広範囲な人権侵害防止、紛争助長の回避、マネーロンダリング防止のために、同協会に登録・認定されている製錬会社に対して、遵守すべき規準としてLBMAレスポンシブル・ゴールド・ガイダンス(LBMA Responsible Gold Guidance)を作成し対応を求めています。

三井金属グループ 紛争鉱物対応方針

三井金属グループは、企業の社会的責任(CSR)やコンプライアンスの観点から、人権、環境および法規制に配慮した、責任ある鉱物調達を推進しています。

三井金属グループは、グローバル・サプライチェーンの一員として、紛争地域における非人道的行為に関わる紛争鉱物^{※1}を原材料として使用しない方針です。

とくに、コンゴ民主共和国(DRC)及び周辺9ヶ国で採掘される紛争鉱物が、武装勢力の資金源となっていることが懸念されています。三井金属グループは、武装勢力の資金源となっている対象諸国産の紛争鉱物の不使用に向けた取組みを、調達取引先様や業界団体と協力して進めていきます。

1. OECD「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」に準じて、社内管理体制を構築し、サプライチェーンを適切に管理していきます。
2. 三井金属グループのタンタル、金の製錬事業については、責任ある製錬事業者として、使用する紛争鉱物のデュー・ディリジェンスを実施します。製錬事業について第三者監査によるコンフリクト・フリー認証^{※2}を取得しており、継続的に更新していきます。
3. 紛争鉱物が使用されている三井金属グループの製品については、サプライチェーンのリスク管理のためにCFSI^{※3}が作成した「紛争鉱物報告テンプレート(CMRT)」を使用してデュー・ディリジェンスを実施し、必要に応じて結果を開示します。

※1 錫(Tin)、タンタル(Tantalum)、タングステン(Tungsten)、金(Gold)のこと。「コロンバイトータンタライト(タンタルの鉱石)、錫石(錫の鉱石)、金、鉄マンガン重石(タングステンの鉱石)、またはそれらの派生物」あるいは「国務長官によりコンゴ民主共和国およびその周辺国において紛争の資金源となっていると判断される鉱物またはその派生物」を指す(米国金融規制改革法1502条より)。

※2 CFSプログラムおよび相互認証を行なっている各プログラム(LBMAによるレスポンシブル・ゴールド・ガイダンスに基づく認証等)を含む。

※3 紛争鉱物問題に取り組む国際的組織「Conflict-Free Sourcing Initiative」。

三井金属グループの調達取引先の皆様も、紛争鉱物対応方針にご賛同いただき、当社が実施する調査や監査にご協力いただくなど、責任ある鉱物調達に取り組んでいただくようお願いいたします。

2017年7月

人も、会社も、ともに成長するために

人材は、企業の持続可能な成長にとって欠かせないものです。
グローバルに活躍できる、地域で活躍できる、そして新たな価値を創出するために、
一人ひとりの能力を活かす人材育成に取り組んでいます。

人材育成に対する考え方

事業環境のダイナミックな変化に対応し、10年後のありたい姿を実現するために専門スキルの深化だけでなく、その専門スキルを活かしつつ、自ら考え、行動を起こす人材の育成に注力しています。こうした人材を育成するために、長期的なキャリアマネジメントの強化や社員自らが能動的にキャリアを考える風土の醸成に取り組んでいます。また、2012年に制定した「ひとづくり基本方針」では、「人材は成長の最重要資源」との認識を基本に、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むことを定めています。

教育と研修の体系

三井金属では、実際の業務を通して経験を積みながら能力を伸長させるOJT教育を行なっています。また、OJTを補強するOff-JTとして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研修等を開講し、従業員一人ひとりのキャリア形成を推進しています。今後も世の中でのニーズの変化、社会環境の変化に即して、研修内容の見直しを毎年実施していきます。

グローバル人材の育成

事業のグローバル化に伴い、国内外問わず活躍できる人材の育成に取り組んでいます。新入社員研修でのグローバルマインドセット研修、海外へ赴任する社員を対象に赴任前研修などを実施しています。2017年度より新たな取組みとして事務系の大卒新入社員を対象に、中国での実地研修を導

入しました。この研修は、当社の生産拠点の視察や現地従業員との交流によって、現地のものづくりを実感すること、多文化を理解し、慣れない環境の中で課題に対応する力を身に付けることを目的としています。

社内公募制度と自己申告の実施

意欲のある社員の登用および組織の活性化を図るため、社内公募制度を導入しています。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。2016年度は4名の社員が社内公募制度を活用し、希望する部署へ異動しました。

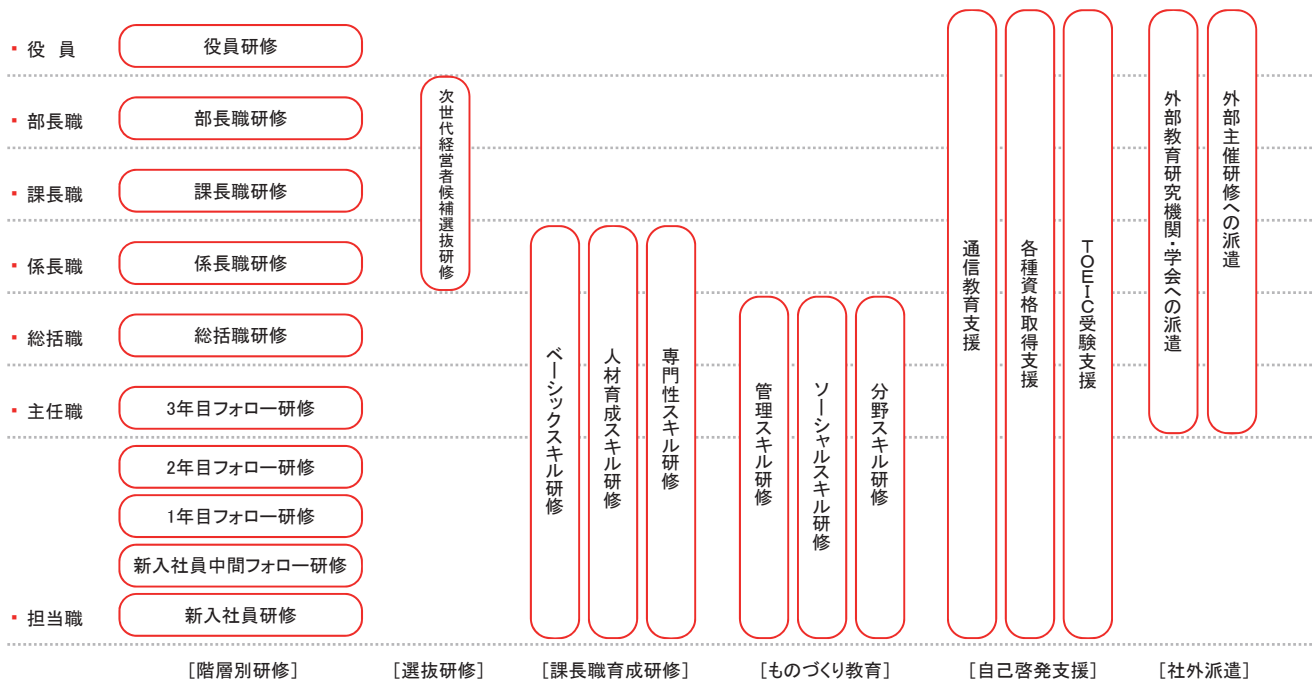
自らの経験と強み、希望職種を申告し、社員一人ひとりの希望に合った育成計画を作り、適性に合った活躍の場を用意することを狙いとし、自己申告を実施しています。2016年度は部長・課長職および係長職に対し、保有している技術やスキル、将来の希望職種や異動の意思、会社へ伝えたい事などを調査しました。その情報は、今後のキャリア開発や人材の適性配置などの基礎情報として活用されます。2017年度以降は段階的に自己申告実施の対象層拡大を進めます。

次世代経営者の育成

事業の成長をけん引する次世代経営者を育成する目的で、次世代経営者候補選抜研修を新たに2017年度より導入しました。この研修は、部長職、課長職、係長職から選抜された人材を対象とする社内集合型研修で、対象者は経営スキルのインプットと自社戦略の構想を通して、当社の経営を将来担う人材として必要とされる知識やマインドを身につけます。

2016年度 階層別研修 延べ時間

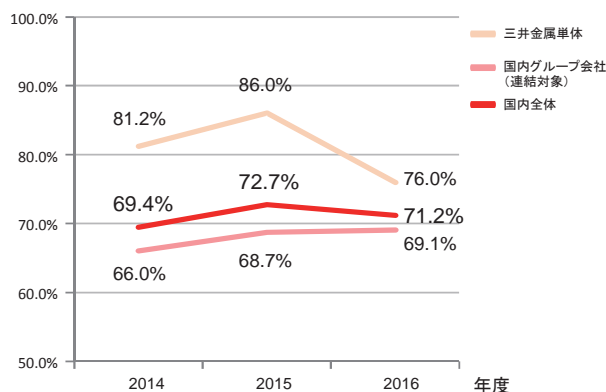
[対象]	[研修内容]	[受講者数]	[延べ時間]
経営幹部	役員研修	48	240 時間
管理職	管理職研修	122	3,904 時間
中堅社員	リーダーシップ研修	86	2,752 時間
入社3年目まで	新入社員研修・フォローアップ研修など	191	8,977 時間



三井金属の研修体系

「働き方改革」の推進

日本政府が推し進めている働き方改革は、持続的な成長の観点から、健康経営の取組みとあわせて、企業にとって重要なテーマであると認識しています。当社は、業務で使用するパソコンのログオン・ログオフ時間の自動集約システムを導入することで、個々人の始業・終業時間の正確な把握に努め、サービス残業が発生しない工夫を施しています。また、年次有給休暇の取得率向上のために、取得奨励日の設定や計画年休、メモリアル休暇を設定しているほか、ノー残業デーの指定、プレミアムフライデーの試行導入等を行ない、実労働時間の削減を図っています。



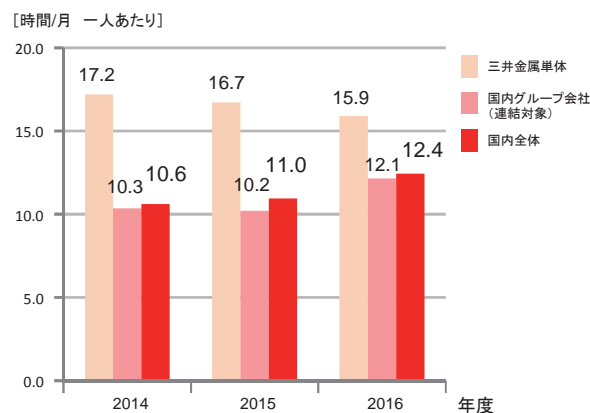
年次有給休暇取得率

育児・介護と仕事の両立支援

三井金属では育児や介護と仕事の両立を支援する各種制度をこれまでに整えています。また、社内のイントラネットで、各種制度やロールモデル、取組み内容を紹介するほか、両立支援に関するハンドブックの配布、両立支援制度説明会を実施するなど、これら制度の周知に努めています。

育児と仕事の両立支援については、次世代育成支援対策推進法の趣旨に基づき、行動計画を公表しています。具体的な取組みとしては、法定の期間を超える育児休業の導入、短時間勤務制度、子の看護休暇の要件の緩和・拡充を行なっています。

介護と仕事の両立支援では、法改正に合わせ2017年1月より、半日もしくは1日単位で取得できる有給の介護休暇を導入しました。育児・介護中の社員が利用できる在宅勤務についても、本社にて試験的な運用を行っており、今後は適用可能な部門へ拡げての展開を検討しています。



所定外労働時間

[育児休業の取得状況] [育児休業からの復職状況] → 次ページ

育児休業の取得状況

		2014年度		2015年度		2016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	92	1	94	0	69	1
	女性	4	2	6	6	1	1
	計	96	3	100	6	70	2
国内連結会社	男性	96	0	83	1	91	2
	女性	11	11	12	12	8	7
	計	107	11	95	13	99	9
国内全体	男性	188	1	177	1	160	3
	女性	15	13	18	18	9	8
	計	203	14	195	19	169	11

※ 取得者＝権利発生者のうち、該当年度に育児休業を取得した者

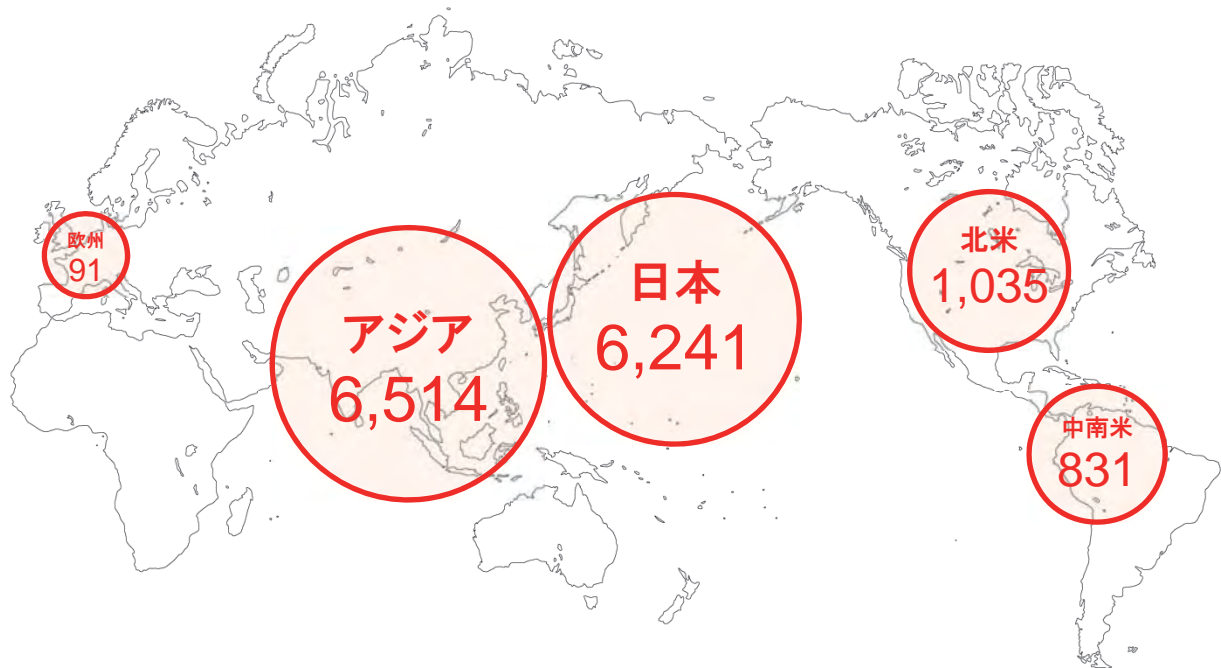
育児休業からの復職状況

		2014年度			2015年度			2016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	0	0	0	1	1	0	1	1	0
	女性	2	1	0	2	2	0	7	7	0
	計	2	1	0	3	3	0	8	8	0
国内連結会社	男性	0	0	0	1	1	0	1	1	0
	女性	5	5	0	3	3	0	4	4	0
	計	5	5	0	4	4	0	5	5	0
国内全体	男性	0	0	0	2	2	0	2	2	0
	女性	7	6	0	5	5	0	11	11	0
	計	7	6	0	7	7	0	13	13	0

※ 退職者＝復職者のうち、復職後2か月以内に退職した者

三井金属グループ 総労働力

※ 派遣社員を含めた総従業員数(2016年度末時点)



三井金属グループ 連結役員・従業員の内訳 (2016年度末時点)

		30歳未満		30歳以上50歳未満		50歳以上		計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
三井金属単体	役員	0	0	0	0	10	0	10
	管理職	0	0	261	5	145	2	413
	一般社員	103	30	773	52	249	8	1,215
	その他従業員*	48	12	104	37	94	20	315
	計	151	42	1,138	94	498	30	1,953
国内連結会社	役員	0	0	9	0	94	0	103
	管理職	0	0	236	2	195	3	436
	一般社員	330	39	1,375	194	468	92	2,498
	その他従業員*	65	15	115	142	260	84	681
	計	395	54	1,735	338	1,017	179	3,718
海外連結会社	役員	0	0	18	0	46	0	64
	管理職	6	8	211	49	95	13	382
	一般社員	1,138	790	1,833	1,855	355	260	6,231
	その他従業員*	242	141	63	32	8	4	490
	計	1,386	939	2,125	1,936	504	277	7,167
合計	1,932	1,035	4,998	2,368	2,019	486	12,838	

* その他従業員 = 契約社員、パート、雇員など、名称を問わず、「役員、管理職、一般社員」以外の直接雇用者。

三井金属グループ 国別離職者数および離職率 (2016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	42	11	205	73	143	55	529
	総数	546	96	2,864	432	1,411	209	5,558
	離職率	7.7%	11.5%	7.2%	16.9%	10.1%	26.3%	9.5%
中国	離職者数	281	205	82	145	2	3	718
	総数	489	453	416	797	42	12	2,209
	離職率	57.5%	45.3%	19.7%	18.2%	4.8%	25.0%	32.5%
香港	離職者数	0	0	1	0	0	0	1
	総数	2	0	2	1	0	3	8
	離職率	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
台湾	離職者数	27	7	29	13	10	4	90
	総数	124	15	379	116	66	34	734
	離職率	21.8%	46.7%	7.7%	11.2%	15.2%	11.8%	12.3%
タイ	離職者数	15	11	25	18	4	0	73
	総数	112	143	386	616	17	3	1,277
	離職率	13.4%	7.7%	6.5%	2.9%	23.5%	0.0%	5.7%
ベトナム	離職者数	1	2	2	0	0	0	5
	総数	7	11	15	13	0	0	46
	離職率	14.3%	18.2%	13.3%	0.0%	0.0%	0.0%	10.9%
マレーシア	離職者数	26	7	21	4	1	0	59
	総数	157	29	234	88	23	14	545
	離職率	16.6%	24.1%	9.0%	4.5%	4.3%	0.0%	10.8%
インドネシア	離職者数	0	10	6	1	0	0	17
	総数	54	102	24	11	2	0	193
	離職率	0.0%	9.8%	25.0%	9.1%	0.0%	0.0%	8.8%
インド	離職者数	14	0	10	0	0	0	24
	総数	208	13	85	1	0	0	307
	離職率	6.7%	0.0%	11.8%	0.0%	0.0%	0.0%	7.8%
イギリス	離職者数	2	1	4	1	2	5	15
	総数	5	2	24	18	13	27	89
	離職率	40.0%	50.0%	16.7%	5.6%	15.4%	18.5%	16.9%
アメリカ	離職者数	24	13	28	11	17	33	126
	総数	67	23	251	169	186	178	874
	離職率	35.8%	56.5%	11.2%	6.5%	9.1%	18.5%	14.4%
メキシコ	離職者数	29	53	43	30	1	0	156
	総数	154	144	64	91	11	1	465
	離職率	18.8%	36.8%	67.2%	33.0%	9.1%	0.0%	33.5%
ペルー	離職者数	0	1	26	3	29	1	60
	総数	7	4	227	15	98	5	356
	離職率	0.0%	25.0%	11.5%	20.0%	29.6%	20.0%	16.9%
合計	離職者数	461	321	482	299	209	101	1,873
	総数	1,932	1,035	4,971	2,368	1,869	486	12,661
	離職率	23.9%	31.0%	9.7%	12.6%	11.2%	20.8%	14.8%

※ 離職には、「定年退職」、「契約期間の満了」を含みます。なお、役員は対象としていませんため、その分、人員総数において上の表と差異があります。

企業成長の原動力

ダイバーシティこそ、企業のイノベーションの源です。
三井金属グループが新しい価値を生み続けていくために、従業員にとって魅力的な会社であるために、
多様な人材が活躍できる風土づくりを進めています。

基本的な考え方

私たちが価値ある商品によって社会に貢献し続けていくためには、イノベーションが不可欠です。三井金属グループではイノベーションの源泉が、多様な従業員の活躍にあると考え、ダイバーシティの推進に取り組んでいます。ダイバーシティを推進するためには、多様な人材が能力を発揮し活躍できるように、すべての従業員にとって働きやすい職場を確保することが重要であるという認識のもと、在宅勤務の導入といった働き方の多様化や、両立支援制度の整備を進めてきました。また、多様性を受容し、従業員自ら変化を楽しむ風土の醸成にも積極的に取り組んでいます。

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ことを受けて、三井金属では本社部門の部署を中心とする、女性活躍・ダイバーシティ推進を実現するための有志フォーラムが結成されています。本フォーラムは毎月開催され、女性活躍やダイバーシティを進める上での課題の洗い出しや研修の企画のほか、関係部署と連携をとりながら各種制度の導入検討を行なっています。

三井金属では男女の別なく採用を行なっていますが、三井金属単体の従業員に占める女性の割合は8.5%、グローバル全体では30.7%となっています。女性の採用拡大に向けた取組みを進めることを、女性活躍推進法に基づく行動計画(三井金属単体対象)の中でも掲げ、採用者全体に占める女性の割合を20%にすることを目標に設定しており、2016年度の実績は22.2%となりました。

ダイバーシティ・両立支援社内サイトの開設

女性活躍を推進するためには、両立支援による働きやすい職場環境の整備が不可欠です。三井金属グループでは育児・介護に関する両立支援制度の周知および意識啓発を目的とし、2017年1月、社内イントラネット内にダイバーシティ・両立支援の専用サイト「三井金属両立支援サイト Work Life balance」を開設しました。

サイト内では、育児・介護休業取得者向けハンドブックや、部下の仕事と家庭の両立を支援する上司向けマニュアルが掲載されているほか、両立支援制度の活用事例、ダイバーシティに関する先進事例や社内ロールモデルを紹介するトピックスを毎月発信しています。



両立支援のための、休業者向けハンドブックのほか、休業制度の規則集等を、社内イントラネットに整え、誰でもダウンロードできるようにしています。



女性向けダイバーシティ研修 (2017年3月21日 大崎本社)

女性向けダイバーシティ研修の実施

ダイバーシティ推進の第一歩として、2017年3月に三井金属グループに勤務する女性従業員を対象に「ダイバーシティ・コミュニケーション研修」を大崎本社にて実施し、国内グループ各拠点より32名が参加しました。本研修では男女の脳の違いに注目し、よりよいコミュニケーションの取り方について学んだほか、三井金属グループでのダイバーシティ推進に向けたグループディスカッションが行なわれました。

本研修を通して明らかとなった課題や気づきは今後の研修設計や、制度設計に活かされます。今後も各階層に向けたダイバーシティ研修を実施し、三井金属グループ全体の意識変革を進めていきます。

多様な人材が働きやすい職場作りへの取組み

昨年度実施しました従業員満足度調査(→P57)で明らかになった課題や行動計画を踏まえ、ダイバーシティ推進に向けた重点取組み分野を定めました。

1. 風土改革

[目標]

- ・多様な人材が活躍できる風土を醸成する。

[取組み]

- ・各階層に向けたダイバーシティ研修の継続実施 (2017年度～)
- ・社内外への情報発信の強化 (2017年度～)

2. キャリアの多様化

[目標]

- ・従業員の自立的なキャリア開発の支援

[取組み]

- ・社内キャリアコンサルタントの育成 (2017年度～)
- ・キャリア研修の導入 (2017年度～)

3. 両立支援の拡充

[目標]

- ・時間に制限のある従業員も活躍できる働き方を実現する

[取組み]

- ・時短検討委員会における所定外労働時間の削減対策の実施 (2017年度～)
- ・在宅勤務制度の対象拡大 (2018年度～)
- ・育児・介護支援制度の拡充 (2018年度～)

女性活躍推進法に基づく行動計画

※ 三井金属単体を対象としたもの

[計画期間]

平成28年度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。

[2016年度実績]

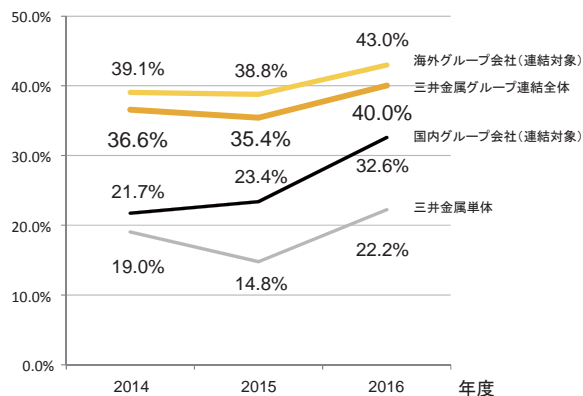
1. 22.2% (三井金属単体の採用者に占める割合)
2. 部長・課長職昇格者に対して実施 (対象者: 122名)
3. 15.9時間 (月あたりの平均値)

[目標達成に向けた取組み事例]

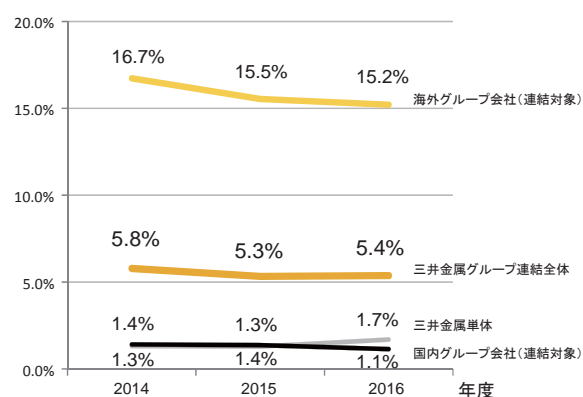
目標1. 「採用した労働者に占める女性の割合を20%以上にする」の達成のため、採用における女子学生に対する重点的な広報活動の実施に取り組んでおり、第一弾として理系女子学生に向けた研究所見学会を実施いたしました。今後も女性の積極採用に向けて、取組みを継続していきます。



理系女子学生向け研究所見学会

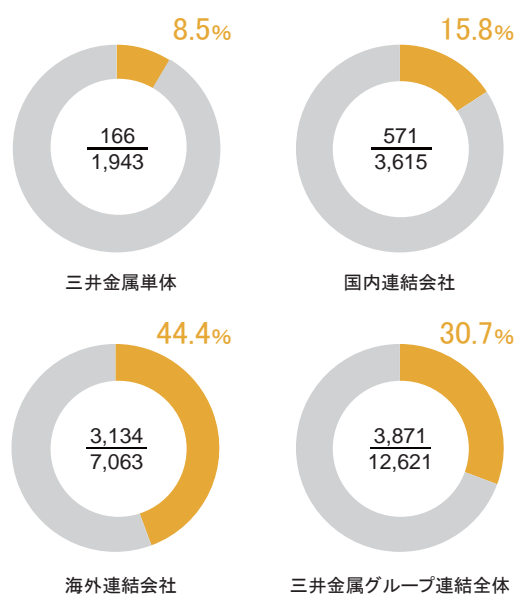


新規採用従業員に占める女性の割合



管理職に占める女性の割合

※ 各年度末時点の値を採っています。昨年の当報告書の値は、7月時点の値を採っていましたため、差異があります。

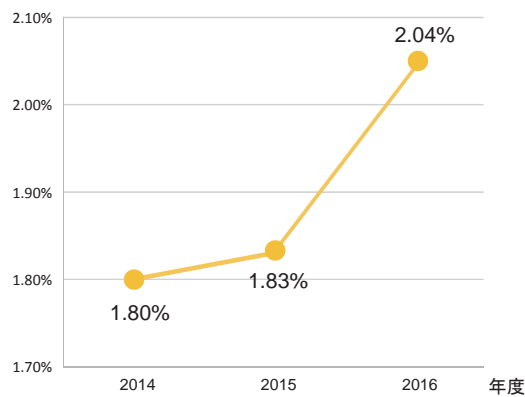


従業員における女性の割合 (2016年度末)

障がい者の雇用

2012年より、三井金属グループでは各地域のハローワークなどの支援機関と連携して、障がい者雇用を推進しています。障害者の雇用の促進等に関する法律における雇用率は2016年度末時点で2.04%（三井金属単体）となり、2013年4月の雇用率の引き上げ以降、初めて法定雇用率を上回る結果となりました。

国内連結グループでは本法律の対象となる19社のうち7社が法定雇用率を達成しています。今後も三井金属グループ全体で、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。



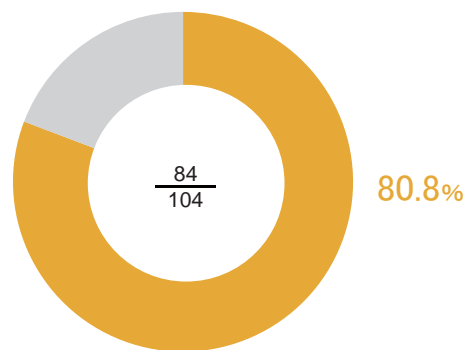
障がい者雇用率（三井金属単体）

※各年度末時点の値を探っています。昨年の当報告書の値は、記述時点での直近値を探っていましたため、差異があります。

ベテラン社員の活用

三井金属では、技術や知識の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歳以降の社員の再雇用を行なっています。長年の経験で培われた技術や知識を活かし、若手従業員の指導などの分野においてベテラン社員が活躍しています。

2016年度は国内連結グループ全体で104名の社員が定年退職を迎え、そのうち84名が再雇用となりました。



再雇用の割合（2016年度 国内連結）

従業員の健康

「生産性の向上」は、重要な経営課題の一つ。生産性の向上のためには従業員が健康であることが欠かせません。そのための取組みを継続・推進していきます。

基本的な考え方

私たち三井金属グループは、コーポレートスローガンと経営理念に掲げるように、マテリアルの知恵を活かし、価値ある商品によって社会に貢献し続けることを目指しています。この目標を達成するためには、三井金属グループで働くすべての従業員が心身ともに健康であり、その個性・能力が最大限に発揮できるように働く環境を整えていく必要があると考えています。働き方改革と併せて、従業員の健康維持・増進活動に取り組むことを通じて、さらに活力のある会社づくりを推し進めてまいります。

具体的な取組み

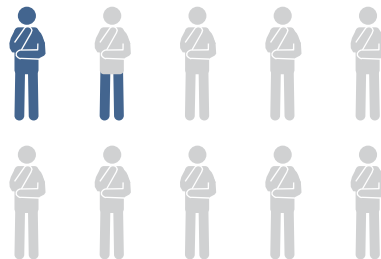
当社は労働安全衛生法に基づき、ストレスチェックを2016年より実施しています。ストレスチェックの結果、高ストレス率は13.0%であることが明らかになりました。チェック結果を掘り下げ、三井金属グループの強みや弱みを具体的にし、職場環境の改善に取り組んでまいります。また、従業員が日々のストレスを軽減し、いきいきと健康に暮らせるよう、2012年よりEAP(従業員支援プログラム)を導

入しています。仕事にまつわる人間関係やキャリア、家族の悩みなど、あらゆるジャンルの悩みを専門の外部機関に相談することができます。EAPは社内イントラネット、社内報、社内ポスターなどで情報発信し、利用を促しています。その他の新たな取組みとして、2016年10月には、健康講演会が大崎本社にて行なわれ、参加者はいきいきと仕事をするためのヒントやストレッチ方法について学びました。健康講演会は、今後も継続する予定となっています。2017年5月からは、大崎本社に産業医・看護職に健康について相談できる健康管理室、および体調不良時に利用できる休養室が設置されました。2017年7月より、三井金属グループの社内報において、健康に関するコラムの連載を開始しました。

今後に向けて

2017年6月には、大崎本社で初めて産業医・看護職会議が開催されました。会議には国内主要拠点から産業医5名・看護職8名が集まり、今後の健康経営推進に向けた活発な意見交換を行いました。産業医・看護職会議を適宜開催し、そこで得られた意見を反映させることにより、三井金属の健康経営のためにさまざまな取組みを進めてまいります。

高ストレス率 13.0%



* 国内上場製造業平均=13.1%

ストレスチェックの結果 (対象=国内連結の直接雇用者)



看護職会議 (2017年6月2日 大崎本社)



産業医会議 (2017年6月15日 大崎本社)

従業員満足度調査

国内で「女性活躍推進法」が施行されましたこと、また当社CSRの取組みを本格化させましたことを機に、2016年の7月から8月にかけて、「従業員満足度調査」を初めて実施いたしました。

多様な人材が活躍できる、働きやすく、そして働きがいのある職場の実現に向けて、この満足度調査の結果をもとに、有効な具体的施策を展開していきます。また、今後も3年に一度を目途に、この従業員満足度調査を継続して実施する予定です。

〔調査の実施概要〕

1. 対象者
三井金属と連結子会社の従業員 6,462名
(正社員、準社員、派遣、パート等含む 海外拠点は出向者のみ)
2. 調査方法 Webまたは書面による無記名調査
3. 調査内容
人材評価・業務・職場の実態、両立支援の活用状況、上司に対する評価、製造部門の状態、会社に対する評価・意識
4. 回答期間 2016年7月21日～8月5日
5. 回答率 89.3% (5,769名)

Q 現在の仕事・会社・職場にどの程度満足していますか



Q あなたはこの会社に入って良かったと思いますか



Q あなたはこの会社のために貢献したいと思っていますか



Q この会社の従業員であることに「誇り」を感じていますか



職場の安全を守る

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

労働安全衛生のマネジメント

三井金属グループでは、既に国内の主要拠点については、労働安全衛生マネジメントシステム「OHSAS18001」の構築を完了させています。主要拠点での認証取得済みの割合は、93.8%です。

定期的なRA(リスクアセスメント)や内部監査によって、リスクが高い所社では毎年1回、その他の所社については隔年で、安全監査を実施しています。リスク評価、KY(危険予知)などの安全活動状況と、労働安全衛生法等の遵守状況も確認し、労働安全衛生マネジメントとの整合性をチェックしています。

また、労働安全衛生法等の遵守、安全コンプライアンス活動の徹底を図るべく、関連法規の研修会を全所社を対象に開催しています。



RA(リスクアセスメント)研修

労働安全衛生法関連法令研修 2016年度の開催実績

[場所]	[実施日]	[参加者数]
大崎本社(TCC)	2016年04月27日	13
神岡鉱業株式会社	2016年06月30日	10
彦島製錬株式会社	2016年08月04日	8
竹原製錬所	2016年09月01日	11
上尾研修センター	2016年09月15日	12
神岡鉱業株式会社	2016年10月13日	7
三池事務所	2016年11月17日	9

OHSAS18001の認証を受けている国内の事業所・グループ企業

[三井金属]

- ・基礎評価研究所
- ・触媒事業部 上尾事業所
- ・神岡触媒工場
- ・機能粉事業部 三池レアメタル工場
- ・機能粉事業部 日比磁性材工場
- ・竹原製錬所
- ・銅箔事業部 上尾事業所
- ・薄膜材料事業部 三池ターゲット工場
- ・セラミックス事業部 大牟田工場
- ・パーライト事業部 喜多方採石所
- ・パーライト事業部 喜多方工場
- ・パーライト事業部 美方採石所
- ・パーライト事業部 大阪工場

[グループ企業]

- ・日本結晶光学株式会社
- ・パウダーテック株式会社
- ・日本イトリウム株式会社
- ・神岡鉱業株式会社
- ・八戸製錬株式会社
- ・彦島製錬株式会社
- ・三池製錬株式会社
- ・三井串木野鉱山株式会社
- ・三井金属アクト株式会社
- ・三井研削砥石株式会社
- ・三井金属ダイカスト株式会社
- ・神岡部品工業株式会社
- ・九州精密機器株式会社
- ・日本メサライト工業株式会社
- ・三井金属計測機工株式会社
- ・三谷伸銅株式会社
- ・三井住友金属鉱山伸銅株式会社
- ・吉野川電線株式会社
- ・三井金属エンジニアリング株式会社

安全衛生基本方針

[理念]

三井金属グループで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の認識のもと、安全で働きやすい職場環境を作り上げる。

[方針]

1. 安全衛生法規等を遵守するとともに、必要な自主基準を設け、安全衛生管理レベルの向上に努める。
2. 安全衛生活動を推進するため、三井金属グループの各所社において、組織および体制の整備をはかる。
3. 事業活動の全ての領域における危険又は有害要因を特定・評価し、その除去または低減に努める。
4. 安全衛生の向上に関する新たな手法、技術の導入に努める。
5. 安全と健康の確保は、良好なコミュニケーションのもとに実現されるとの認識に立ち、三井金属グループで働くすべての人々との意思疎通をはかる。
6. 定期的な監査を実施し、安全衛生管理システムの継続的な改善をはかる。
7. 三井金属グループで働くすべての人々に対し、安全衛生に関する教育・啓蒙等を通じて、安全と健康の確保の重要性を認識させ、意識の向上をはかる。

この基本方針は、三井金属グループの全世界の各所社に適用する。

安全確保の基本、それを常に全員で共有

行動規準の第8条に「安全で働きやすい職場環境」の確保を掲げ、2001年には「安全衛生基本方針」を策定し、国内外の三井金属グループ拠点すべてに適用しています。

また、三井金属グループでは、日常の作業における安全の心得として「安全基本ルール」を独自に策定し、その中で定めた5つの基本ルールを、安全ミーティングや職場の朝礼、各会議の冒頭に全員で唱和確認しています。

製造現場、職場での安全を確保するために、安全設備などハード面の対策に万全を尽くしますが、それだけでは限界があり、必ずしも十分ではありません。それを補うために、一人ひとりがこの基本ルールを必ず守ることを徹底しています。毎年の安全衛生成績、災害の発生状況を分析し、速やかに、かつ重点的に採るべき次の対策として、「安全衛生重点社長方針」も定めています。



三井金属グループ 安全基本ルール（安全の心得）

1. 何事も危ない そこで危険予知
2. 指差呼称で安全確認
3. 決めごとは必ず守る、守らせる
4. 勇気をもって相互注意
5. 安全確保の基本は整理、整頓、清掃

平成29年 安全衛生重点社長方針^(*)

1. リスクアセスメントの考え方に沿って「設備の本質安全化」・「設備対策」を優先的に進める。
2. ルール違反による災害撲滅のために「安全コンプライアンス活動」の徹底を継続する。
3. 三井金属グループで働くすべての人々に対し、「危険感受性」の重要性を認識させ、そのレベル向上をはかる。

以上の方針を踏まえ、各事業本部においては、事業本部の実態に則した安全衛生基本目標を作成・遂行し、ゼロ災害を達成する。

^(*) 2016年1月から9月の災害実績、その分析を踏まえて10月に制定・周知したもの。



社内安全監査の実施

各事業部門の安全担当責任者と保安環境部から成るチームで各事業拠点の安全監査を実施しています。前回監査指摘事項の対応状況、安全衛生マネジメントプログラムの遂行状況、設備の本質安全化の状況、化学物質に関するリスクアセスメントの評価や教育実施状況などを確認した後、ラインごとに現場監査を実施します。監査結果は、拠点の管理職全員と即日共有を図ります。

(写真は竹原製煉所での安全監査実施の様子)

安全監査 2016年の監査実施

【実施対象所社】	【実施日】
セラミックス事業部大牟田工場	2016年2月5日
三池レアメタル工場	2016年3月1日
触媒神岡工場	2016年3月3日
日本結晶光学株式会社野辺工場	2016年3月15日
三池ターゲット工場	2016年3月29日
三池製錬株式会社	2016年4月11-12日
日本イトリウム株式会社	2016年4月12日
竹原製煉所	2016年4月14-15日
神岡鉱業株式会社	2016年5月12-13日
八戸製錬株式会社	2016年6月13-14日
三井金属エンジニアリング東北支店	2016年7月11-12日
彦島製煉株式会社	2016年7月14-15日
パーライト事業部大阪工場	2016年8月23日
三井金属アクト九州工場	2016年9月5日
吉野川電線	2016年9月8-9日
三井研削砥石株式会社	2016年9月14日
三井金属エンジニアリング九州支店	2016年10月17-18日
三井金属計測機工株式会社	2016年10月24日
三井金属ダイカスト株式会社	2016年10月27日
三井住友金属鉱山伸銅株式会社	2016年11月1-2日
三谷伸銅株式会社	2016年11月8-11日
神岡部品工業株式会社	2016年11月15日
日本メサライト工業株式会社	2016年12月14日
九州精密機器株式会社	2016年12月20日

2016年の安全成績

1. 災害件数

- (1) 三井金属グループ国内拠点
休業災害10件、不休業災害23件 合計33件(昨年比▲3件)
- (2) 三井金属グループ海外拠点
休業災害11件、不休業災害11件 合計22件(昨年比+3件)

これまで三井金属グループでは、災害1件の重みを認識・共有するために、「発生件数」のみでの表示を継続してまいりました。そうした主旨から、「労働災害度数率」「年千人率」などの指数での表示は採用しておりませんでした。世の中の多くの企業が開示しています代表的な指標であることを鑑み、当年度より「度数率」と「強度率」を算出、開示させていただきますことといたしました。

2. 度数率 ※ 協力会社・請負会社の社員による災害は含めていません。

- (1) 国内単体 0.53
(2) 国内連結会社 1.44
(3) 海外連結会社 1.21

$$\text{度数率}^* = \frac{\text{労働災害による死傷者数}}{\text{延べ実労働時間数}} \times 1,000,000$$

* 度数率は事業場・企業の100万時間あたりに発生する死傷者数で災害の発生頻度を表しています。

3. 強度率 ※ 協力会社・請負会社の社員による災害は含めていません。

- (1) 国内単体 0
(2) 国内連結会社 0.03
(3) 海外連結会社 0.04

$$\text{強度率}^* = \frac{\text{延べ労働損失時間日数}}{\text{延べ実労働時間数}} \times 1,000$$

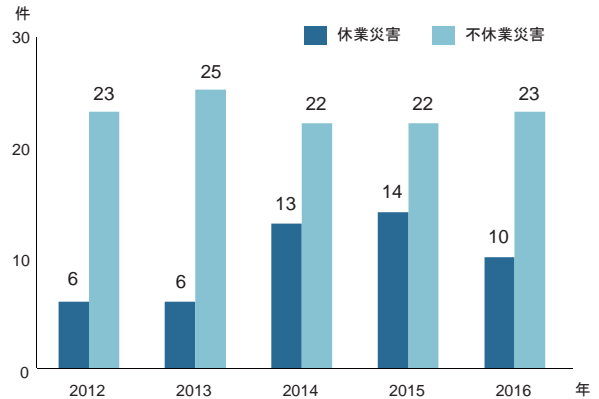
* 強度率は災害による損失日数を基にして算出される災害の軽重を表す指標です。

あらためて管理監督者・従業員・協力会社すべてにおいて「安全基本ルール」の原点に立ち返り、それぞれの実作業の中でいま一度リスクと対策を見直し、労働災害ゼロの達成へ向けて取り組んでまいります。

発生した災害については災害報告として全社へ周知し、その分析も欠かさず行なっています。分析結果を踏まえて、意識の向上と新たな打ち手を「安全衛生重点社長方針」として速やかにグループ内で横展開を図っています。

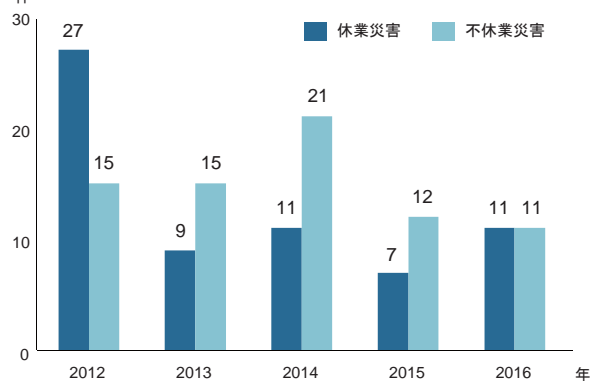
三井金属グループ 国内拠点の災害発生件数の推移

(※) 協力会社・請負業者で発生した災害も含めています。

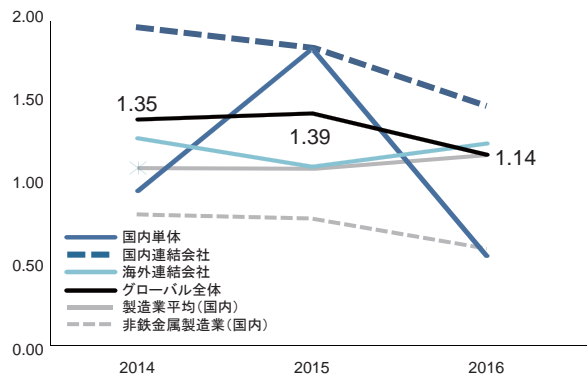


三井金属グループ 海外拠点の災害発生件数の推移

(※) 協力会社・請負業者で発生した災害も含めています。



三井金属グループ 災害度数率の推移



三井金属グループ 災害強度率の推移

