



**CSR REPORT 2017**  
**mitsui kinzoku**

わたしたちの時代が来た、それくらいの気持ちです。  
社会的責任を果たすことが世の中で当たり前のこととなって、  
CSRの取組みが広く浸透するようになって、  
わたしたち三井金属がこれまで掲げてまいりました  
「経営理念」がさらに重みを持つようになりました。



[photo] 大倉 将則

## この報告書をお読みにいただくにあたって

持続可能な社会の実現に向けて、当社三井金属グループが果たすべき企業の社会的責任(CSR)に関する考え方や取組みを、ステークホルダーの皆様にご理解いただくために、昨年よりCSR報告書を発行しています。

昨年度のCSRの取組みそれぞれとともに、昨年末に特定いたしました当社CSRの取組みにおけるマテリアリティ(重要課題)、新たに制定いたしました人権方針のほか、当社沿革や事業概要を今回の報告書では加えています。

### [発行時期]

2017年7月 (前回2016年10月、次回予定2018年7月)

### [報告対象期間]

昨年2016年度(2016年4月-2017年3月)の実績を中心に取り上げておりますが、それ以前の取組みを含む項目、2017年度に入ってから実行に着手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グループ会社を対象としています。

2016年度実績より、環境、人員など、CSRの取組みに関するデータを、海外拠点も含めグローバル全体で収集し始めました。数値の精度、確からしさが十分に検証できないものについては、今回の報告書での掲載は控えさせていただきます。項目それぞれにおいて、具体的な対象範囲は注記してあります。温室効果ガスの排出量などの環境データをはじめ、各数値の信頼性向上に引き続き努めてまいります。

### [参考にしたガイドライン]

この報告書の作成にあたっては、ISO26000(社会的責任に関する手引)、環境省発行の環境報告ガイドライン(2012年版)、および GRI Sustainability Reporting Guidelines(サステナビリティ・レポート・ガイドライン)第4版を参考にしながら作成しています。

三井金属グループの本格的なCSRの取組みはまだ始まったばかりです、情報開示が足りない項目もまだあります。CSRの取組みはもとより、このCSR報告書の発行をしっかりと継続し、ステークホルダーの皆様とさらなる対話を促進するきっかけにこの報告書がなるよう、情報、内容の充実にも努めてまいります。

[免責事項] 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。



# CONTENTS

## CSR REPORT 2017

mitsui kinzoku

06	My commitment 社会的責任を果たすことが、企業としての成長につながる。		
08	The way we have come/Our History 三井金属グループの沿革		
16	Corporate overview 三井金属グループの概要		
22	Our approach to CSR 私たちのCSRの考え方		
26	CSR promotion system CSR取組みの加速		
30	Materiality in CSR Activities マテリアリティの特定と目指す姿		
32	Materiality in CSR Activities [機能材料事業本部] 機能材料新商品の市場での共創		
34	Materiality in CSR Activities [金属事業本部] リサイクル製錬 ～マテリアル・スチュワードシップの推進～		
36	Materiality in CSR Activities [自動車部品事業＝三井金属アクト] 持続可能なモビリティに貢献する製品の継続的提供		
38	Corporate governance 信頼される企業であり続けるために	70	Reducing our energy use and GHG emissions 地球温暖化防止への取組み
40	Highest priority on compliance コンプライアンスは、フェアプレイ	76	Environmental preservation in mining 自然環境の保全のために
42	Respect for Human Rights 人権の尊重	80	Responsible supply chain ビジネスパートナーとともに
46	Addressing the Issue of Conflict Minerals 紛争鉱物問題への取組み	82	Intellectual Property Management 知的財産マネジメント
48	Human resource development and Work-Life balance 人も、会社も、ともに成長するために	84	Quality assurance from the customer's perspective 品質保証と向上への取組み
52	Diversity promotion 企業成長の原動力	86	Contributing to communities 地域から、社会から必要とされる企業に
56	Improving Health Management 従業員の健康	90	Communication with stakeholders ステークホルダーの皆様との関わり
58	Commitment to worksite safety 職場の安全を守る	91	GRIガイドライン対照表
64	Environmental Management 環境に負荷をかけないために		

## My commitment

社会的責任を果たすことが、企業としての成長につながる。

私たち三井金属グループは、永きにわたり非鉄金属素材を中心にさまざまな技術と経験を蓄えてまいりました。

コーポレートスローガン「マテリアルの知恵を活かす」とは、そうした私たち独自の技術と経験を活かし、地球が与えてくれた恵みを活かして、社会的課題の解決に役立つ製品や事業を創出することです。

そして、社会に貢献できる製品や事業が、私たち企業グループの成長のドライブにもなる、そんな好循環を持続的に生み出すことを長期ビジョンとして掲げ共有しています。そのビジョン実現のためのロードマップが、私たちの中期経営計画にほかなりません。

CSRの取組みを昨年度から本格化させましたが、それは持続的成長のための経営基盤の強化を目指した、重要な取組みのひとつでもあります。CSRを推進していくことは、企業価値の最大化へ向けて絶えず力を注ぐことです。

この一年の間に、CSR推進体制の基底を築くことができました。三井金属グループのマテリアリティの特定、人権方針の制定、CSR施策を実行いたしました。もちろん、先を行く企業のレベルにはまだまだ及びません、スピード感を保ち、CSRの取組みをさらに強化してまいります。

今年度はとくに、「働き方改革」を経営トップとして進めてまいります。サステナブルな社会の実現に貢献するためには、社会の変化へ対応できる力を企業として備えていなければなりません。そのためにも、企業として変わる力、さらにはそこで働く一人ひとりが変わる力を持っていなければなりません。

新しい価値を生み出すために、新しいことを始めるために、一方でこれまでの仕事について精査し、見直し、新たな活動の源を創り出してまいります。

代表取締役社長 **西田 計治**

Keiji Nishida <Profile>

1957年 福岡県生まれ  
1980年 当社入社  
2008年 財務部長  
2011年 取締役 兼 CFO（最高財務責任者）  
2014年 代表取締役専務取締役  
2016年 代表取締役社長





## The way we have come

三井組が神岡鉱山を取得し、近代的な鉱山経営を開始してから143年。  
その神岡鉱山が開かれてからは約1300年もの時間が積み重なっています。

私たち三井金属は、自然と向き合い、環境と向き合い、  
モノづくりの知恵を育み、そして地域社会とともに歩んできました。



[閃亜鉛鉱] Sphalerite  
1986年5月24日 神岡鉱山産出



## Our History 沿革

- 
- 700 1870 養老年間、神岡地域で初めて銅山が開坑されたといわれる
- 1500 1490 明応年間、神岡地域で和佐保銀山が開坑
- 1600 1520 大永年間、神岡地域で茂住銀山が開坑
- 1600 1675 延宝年間、越前太田屋加左衛門が神岡地域で和佐保銅山を開坑
- 1800 1819 文政2年、江戸幕府が和佐保銅山を直轄経営としたが、同9年に休山
- 1846 弘化3年、和佐保東平鉛山を和佐保村が経営
- 1874 明治7年9月、三井組が神岡鉱山蛇腹平坑を取得し鉱山経営を開始
- 1886 明治19年5月、三井組が神岡全山統一をほぼ完了
- 1892 明治25年6月、三井鉱山合資会社を設立
- 1893 明治26年7月、三井鉱山合名会社に変更
- 1900 1906 明治39年6月、島津家から串木野鉱業所を取得
- 1911 明治44年12月、三井鉱山株式会社を設立(資本金2,000万円)
- 1913 大正2年8月、大牟田亜鉛製煉工場(水平蒸餾工場)の操業を開始
- 1914 大正3年、串木野鉱業所にわが国初の全泥青化製煉工場完成
- 1928 昭和3年1月、鈴木商店経営の彦島亜鉛製煉工場を買収、亜鉛蒸餾開始
- 1933 昭和8年8月、目黒研削砥石工場、目黒研究所から独立
- 1936 昭和11年11月、三池製煉所亜鉛電解工場完成
- 1943 昭和18年、神岡鉱業所亜鉛電解工場完成
- 日比製煉工場および竹原電煉工場を昭和鉱業株式会社から買収し、日比製煉所を設置
- 1944 昭和19年12月、竹原電煉工場を日比製煉所から分離し、竹原製煉所を設置
- 1950 1950 昭和25年5月1日、企業再建整備法による決定整備計画に基づき、三井鉱山株式会社の金属部門をもって神岡鉱業株式会社(資本金6億円)を創立
- 1951 昭和26年5月、特殊合金株式会社から王子工場を買収し、王子金属工業株式会社を設立
- 同年12月、東京研究所(現在の基礎評価研究所・機能材料研究所)を設置
- 1952 昭和27年3月、三池製煉所に鉱滓処理工場が完成
- 同27年12月、神岡鉱業株式会社から三井金属鉱業株式会社へ商号を変更
- 1953 昭和28年6月、神岡鉱業所で金木戸水力発電所の建設工事完成
- 同28年10月、田中ダイカスト株式会社と提携し、昭和ダイカスト株式会社を設立
- 1955 昭和30年8月、富山新聞がイタイタイ病に関する記事を掲載
- 1960 1962 昭和37年4月、王子金属および昭和ダイカストの両社を当社に吸収合併し、伸銅事業部、ダイカスト事業部を設置
- 1964 同39年4月、串木野鉱業所を分離し、三井串木野鉱山株式会社を設立
- 同39年8月、ワンサラ鉱山(ペルー)の開発を目的として、サンタ・ルイス鉱業株式会社の全株式を取得
- 1965 昭和40年6月、自動車用ドアロックの製造に関し英国Wilmot Breeden社と技術提携
- 1966 同41年9月、三池製煉所水平蒸餾炉全面休止
- 1967 昭和42年2月、ISP方式による鉛亜鉛共同製煉会社として八戸製錬株式会社を設立
- 1968 昭和43年5月、厚生省がイタイタイ病に関する見解を発表
- 同年6月、ワンサラ鉱山が本格操業開始
- 同年11月、日鉄鉱業株式会社と共同で銅の受託製煉を目的として日比共同製錬株式会社を設立

## 明治以降の産業の近代化に貢献

養老年間からの長い歴史をもち、鉱山から製錬の一貫体制で非鉄金属を供給し続けてきた神岡鉱山、それがわたしたち三井金属の事業発祥の地です。1874年(明治7年)に三井組が鉱山経営を開始して以来、日本を代表する非鉄金属鉱山として、戦前の三井財閥の主力事業所として、国内産業の発展を支えてきました。神岡のほか、1913年(大正2年)に大牟田亜鉛製錬工場を立ち上げたのをはじめとして、国内に複数の非鉄製錬所を設け、1940年代までに日本国内での独自の製錬ネットワークを築き上げました。

## 財閥解体、企業としての競争力強化の契機

戦前の三井鉱山株式会社には、やはり日本の産業発展に貢献してきた三池炭鉱がありました。戦後の財閥解体により、その石炭部門と金属部門が分離し、金属部門は1950年(昭和25年)に神岡鉱業株式会社として新たに独自の道を歩み始めました。1952年(昭和27年)には現在の正式社名である三井金属鉱業株式会社に商号を改めました。1950年代以降も製錬部門の強化に努める一方、三井金属は川下の領域へと事業を拡げていきます。ダイカスト、伸銅、電線、精密加工品などの事業です。また、亜鉛鉱石を安定的に確保すべく、1968年(昭和43年)にはペルーのワンサラ鉱山で本格的に操業を開始しています。これはこの後に続く海外展開の先駆けとなりました。

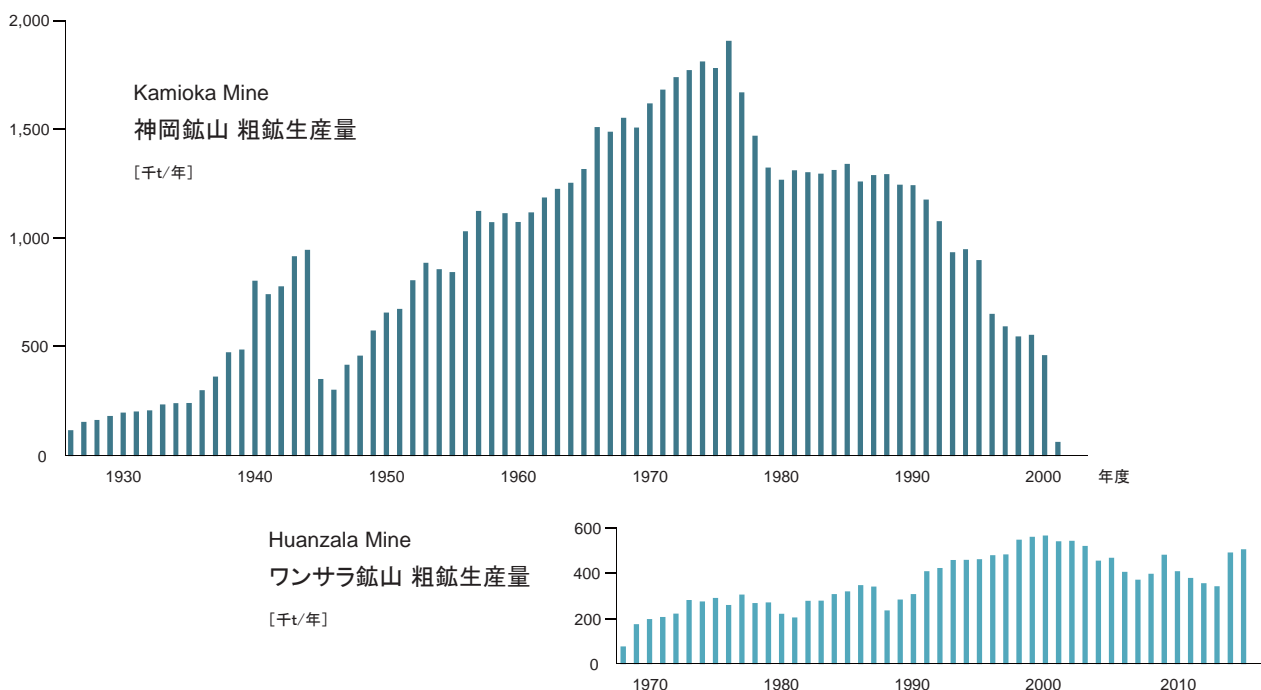
## 地域の方たちへ、地域の環境へ、企業としての責任

日本の近代化、産業の発展に貢献してきた神岡鉱山には、公害の原因を生み出した事業拠点という側面があります。水俣病、新潟水俣病、四日市ぜんそくとともに、日本の高度経済成長期における「四大公害病」として知られるイタイイタイ病です。

1910年代から富山県神通川流域で発生した病、1955年(昭和30年)に新聞にイタイイタイ病として初めて報道され、世の中から注目されるようになります。1968年(昭和43年)、被害者家族らから成る原告、当社三井金属が被告として始まった訴訟は、原告側全面勝訴となった1972年(昭和47年)の控訴審まで続きました。

以来当社は、イタイイタイ病認定患者、要観察者の方々への賠償、農業被害への補償、汚染田の復元事業への協力、発生源である神岡鉱業での公害防止対策の実施について誠心誠意取り組んでまいりました。2013年(平成25年)12月に、神通川流域カドミウム被害団体連絡協議会等と当社間で神通川流域カドミウム問題の全面解決に至り、新たな枠組みの中でイタイイタイ病患者の方々への補償、健康管理支援一時金制度の実施、公害防止対策のさらなる充実を図ることになりました。

このような問題を二度と発生させないために、三井金属グループではとくに環境汚染の予防を重点に据え、環境管理体制の強化と教育の徹底に努めています。



- 1970 ●
- 1970 昭和45年10月、彦島製錬所亜鉛電解工場完成
  - 1972 昭和47年8月、イタイタイ病訴訟控訴審判決後、対策協議会等との間で、患者等への補償・土壌汚染問題についての各誓約書および公害防止協定書を作成
  - 1974 昭和49年3月、三井研削砥石株式会社を設立  
同年7月、カタンガ鉱山(ペルー)、本格操業を開始
  - 1976 昭和51年2月、米国における銅箔製造拠点としてOak-Mitsui Inc. を設立
  - 1977 昭和52年7月、Oak-Mitsui Inc. が本格操業を開始
- 1980 ●
- 1980 昭和55年10月、三井金属箔製造株式会社および三金レア・アース株式会社の両社を当社に吸収合併し新金属事業部上尾金属箔工場(現在の上尾銅箔工場)、三池レアメタル工場を設置  
同年11月、台湾銅箔股份有限公司を設立
  - 1982 昭和57年6月、会社組織を全面改正し、全社事業部制に移行するとともに、三池製錬所を分離し、株式会社三井金属三池製錬所を設立
  - 1983 昭和58年7月、神岡鉱山内に完成した東京大学宇宙線研究所の素粒子観測装置カミオカンデが観測開始
  - 1984 昭和59年3月、TQC活動を全社的に導入
  - 1986 昭和61年1月、触媒事業部を設置  
同年4月、機器事業部の葦崎工場移転が完了。上尾銅箔工場で第二工場が完成  
同年7月、神岡鉱業所および彦島製錬所を分離し、それぞれ神岡鉱業株式会社、彦島製錬株式会社として発足  
同年9月、三池製錬株式会社を設立  
同年11月、東京都品川区に高輪台カルチャーセンターが完成
  - 1987 昭和62年2月、米国に自動車部品製造拠点、GECOM Corp. を設立
  - 1988 昭和63年9月、三井金属パイプ工業株式会社の製造ならびに営業を三井金属エンジニアリング株式会社に移管
  - 1989 平成元年4月、会社組織を全面改正し、コーポレート部門、事業サポート部門、事業部門とする  
同年4月、マレーシアに銅箔製造拠点、MITSUI COPPER FOIL (MALAYSIA) SDN. BHD. を設立  
同年7月、TABの生産子会社、株式会社エム・シー・エスを設立
- 1990 ●
- 1990 平成2年1月、三井金属パーライト株式会社、ダイカライト・オリエント株式会社、東京高級炉材株式会社を吸収合併し、パーライト事業部、TKR事業部(現在のセラミックス事業部)を設置  
同年11月、社名呼称を「三井金属」に統一、同時に新コーポレートシンボルを制定
  - 1995 平成7年2月、タイに自動車部品製造拠点、MITSUI SIAM COMPONENTS CO., LTD. を設立  
同年8月、中国に自動車部品製造拠点、三井華陽汽车配件有限公司を設立
  - 1996 平成8年4月より、東京大学宇宙線研究所の素粒子観測装置スーパーカミオカンデが観測を開始
  - 1998 平成10年4月、三井銅箔(香港)有限公司を設立
  - 1999 平成11年1月、本社を東京都中央区日本橋室町から品川区大崎へ移転  
同年6月、英国に自動車部品製造拠点、MITSUI COMPONENTS EUROPE LTD. を設立
- 2000 ●
- 2000 平成12年8月、台湾にターゲット材製造拠点として台湾特格股份有限公司を設立  
同年10月、日鉱金属株式会社と共同出資でパンパシフィック・カッパー株式会社を設立
  - 2001 平成13年6月、神岡鉱山における亜鉛、鉛鉱石の大規模採掘を休止  
同年7月、三井銅箔(広東)有限公司を設立  
同年12月、環境事業本部を設置し、金属リサイクル事業を本格化
  - 2002 平成14年6月、広東三井汽车配件有限公司を設立  
同年7月、住友金属鉱山株式会社と共同出資でエム・エスジンク株式会社を設立  
同年10月、リデュース・リユース・リサイクル推進功労者等表彰において、神岡鉱業が内閣総理大臣賞を受賞  
同年11月、TABの供給拠点、台湾微電股份有限公司を設立
  - 2003 平成15年4月、株式会社大井製作所を株式交換により完全子会社化



## より大きく、より強く、経営強化への途

1970年代、三井金属は非常に難しい経営の舵取りが求められる時代を迎えます。既に進んでいた貿易の自由化に加え、1973年(昭和48年)の変動相場制への移行により進行した円高、同年のオイルショック、そして国内産業構造の変化に翻弄されます。

そんな流れに抗うべく、1976年(昭和51年)には米国に銅箔製造拠点を設立するなど、事業の海外展開を加速させ、さらに川下の領域、高付加価値な分野へと事業の多角化を進めたのもこの時期でした。

1980年代に入ると、上尾銅箔工場、三池レアメタル工場の設置、台湾銅箔の設立、そして触媒事業のスタートと、多くの打ち手が実を結び始めました。その一方で、三池製錬所、神岡鉱業所、彦島製錬所というそれまでの三井金属の主要事業所を分離し別会社化したのも、この80年代でした。

そして1989年(平成元年)、まさに80年代の最後の年、新たな年号へと変わった年に、それまでにない全面的な組織改正を図りました。三井金属の本業とすべき事業領域を見極め、事業部門を、鉱山・基礎素材部門、電子材料を柱とする中間素材部門、部品加工部門、装置・サービス部門の4つに決めました。長く続いた「非鉄製錬とそれ以外」という事業セグメントではなく、それぞれの顧客・マーケットのニーズに適った、異なる事業文化を育て確立することに、経営資源の投入を始めました。現在の事業の区分けも、このときに採った事業本部制がベースとなって生きています。

## グローバルな関わりが強まった分、ダメージも大きく

1990年代に入ると、電子材料事業の続伸と、主力事業のグローバル展開が顕著になります。銅箔と、液晶パネル向けの実装材料TABを大きな2つの柱に、電子材料が全体の収益の過半を占めるに至ります。90年代から2000年代にかけ

て、銅箔事業では香港、広東へも拠点を展開します。自動車部品、触媒、薄膜材料でも海外拠点が増えていきました。製品の多くがグローバル市場での高いシェアを有するようになります。

順風満帆、事業本部ごとの打ち手がしっかりと軌道に乗ったと思われ始めた矢先、2000年代に入り新たな苦難のときを迎えます。ITバブルの崩壊、そしてリーマンショックです。

世界的な景気減退、中でもエレクトロニクス産業の沈降は激しく、当社収益の柱となった電子材料事業が大きなダメージを負います。金属相場の暴落と円高の進行から、金属事業への影響も大きく、グループ全社を挙げて極めて迅速かつ抜本的な対応が求められました。

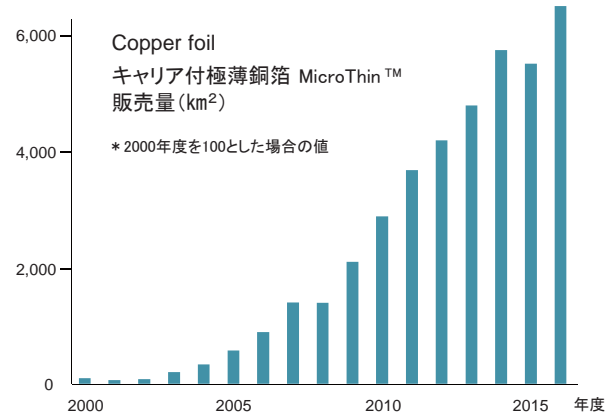
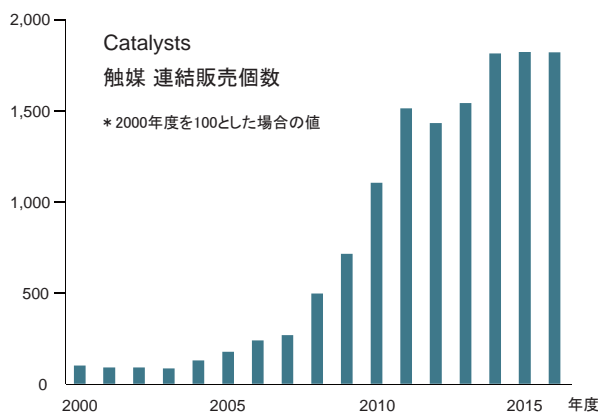
人員削減を伴う徹底したコストダウン、組織のダウンサイズ化、事業ポートフォリオの見直し、多くの施策を実行することで難局を乗り越えます。さらにその後の東日本大震災による操業への影響も乗り越えて、私たち三井金属は新たな成長ステージを目指し始めました。

## 社会的責任を果たすことで、強くなる、揺るがない

触媒、銅箔を中心とする機能材料事業、リサイクル製錬への構造転換をさらに進める金属事業、グローバルな拡販を加速する自動車部品事業、これら3つの事業を核として、成長商品、成長事業を継続的に創出できる体制の構築に現在は邁進しています。

成長分野、成長地域での事業拡大、その中で社会的課題解決へ貢献できる事業を増やしていくこと、本業によって社会との共有価値を創造できる事業体へと進むこと、私たち自身の持続可能性を高めるためにそれらを実行していかなければならないと確信しています。

「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」という永年掲げてまいりました私たちの経営理念、その原点に立ち戻りました。



## 2010

- 2005 平成17年2月、三井金属貿易(上海)有限公司を設立  
同年6月、インドにおける触媒製造拠点、MITSUI KINZOKU COMPONENTS INDIA PRIVATE Ltd. を設立  
同年12月、スパッタリング・ターゲットの製造販売拠点、株式会社三井金属韓国を設立
- 2006 平成18年3月、バルカ鉱山(ペルー)が本格操業を開始  
同年7月、リサイクル原料の回収販売拠点、上海三井鑫云貴稀金属循環利用有限公司を設立  
同年9月、触媒の製造拠点、三井金属(珠海)環境技術有限公司を設立
- 2007 平成19年8月、三井金属(上海)企業管理有限公司を設立
- 2010 平成22年7月、住友金属鉱山株式会社と伸銅事業を統合し、三井住友金属鉱山伸銅株式会社を設立  
同年7月、自動車機器事業部と株式会社大井製作所を事業統合し、三井金属アクト株式会社を設立
- 2011 平成23年5月、インドに自動車部品製造拠点、Automotive Components Technology India Pvt. Ltd. を設立  
同年6月、東日本大震災の影響で操業停止していた八戸製錬株式会社が操業を再開
- 2012 平成24年1月、インドネシアに触媒製造拠点、PT. Mitsui Kinzoku Catalysts Jakartaを設立  
同年3月、三井金属アクトの中国統括拠点、三井金属愛科特(上海)管理有限公司を設立  
同年5月、アルミニウム用フィルターの製造拠点、三井金属特種陶瓷(蘇州)有限公司を設立  
同年7月、自動車部品のメキシコでの製造拠点、MITSUI KINZOKU ACT MEXICANA, S.A. de C.V.を設立  
同年10月、計測システム事業部と三井金属九州機工(株)を事業統合し、三井金属計測機工株式会社を設立
- 2013 平成25年1月、タイにおける触媒製造拠点、Mitsui Kinzoku Catalysts (Thailand) Co., Ltd. を設立  
同年2月、ベトナムにおける触媒製造拠点、Mitsui Kinzoku Catalysts Vietnam Co., Ltd. を設立  
同年3月、株式会社エム・シー・エスを解散  
同年4月、インドネシアでの自動車部品製造拠点、PT. MITSUI KINZOKU ACT INDONESIA を設立  
同年6月、台湾微電股份有限公司を解散、三井銅箔(広東)有限公司を解散  
同年7月、米国での触媒製造拠点、Mitsui Kinzoku Catalysts America Inc. を設立  
同年12月、神通川流域カドミウム被害団体連絡協議会等と神通川流域カドミウム問題の全面解決に合意
- 2014 平成26年7月、ダイカスト事業を分離し、三井金属ダイカスト株式会社を設立  
同年7月、チリのカセロネス鉱山が本格操業開始
- 2015 平成27年4月、神岡鉱業株式会社が所有する水力発電所のうち、5発電所の大規模更新工事に着手  
同年5月、三井華陽自動車配件有限公司の経営権を譲渡  
同年9月、台湾のリサイクル企業、金益鼎企業股份有限公司と資本業務提携
- 2016 平成28年3月、彦島製錬株式会社で太陽光発電所が完成し稼働開始

2005-  
MITSUI KINZOKU COMPONENTS INDIA  
Bawal plant  
インド ハリアナ州

触媒事業部 神岡工場  
岐阜県飛騨市

2013-  
Mitsui Kinzoku Catalysts America  
米国 ケンタッキー州

2014-  
MITSUI KINZOKU COMPONENTS INDIA  
Sanand plant  
インド グジャラート州

2006-  
三井金属(珠海)環境技術  
中国 広東省

2013-  
Mitsui Kinzoku Catalysts Vietnam  
ベトナム ハノイ市

2013-  
Mitsui Kinzoku Catalysts (Thailand)  
タイ ラヨン県

## Catalysts [触媒]

2012-  
MITSUI KINZOKU CATALYSTS JAKARTA  
インドネシア 西ジャワ州

1999-  
三井銅箔(蘇州)  
中国 江蘇省

銅箔事業部 上尾銅箔工場  
埼玉県上尾市

2003-  
Oak-Mitsui Technologies  
米国 ニューヨーク州

1976-  
Oak-Mitsui  
米国 ニューヨーク州

1998-  
三井銅箔(香港)  
香港 九龍

1980-  
台湾銅箔  
台湾 南投県

1992-  
Oak-Mitsui Camden  
米国 サウスカロライナ州

1989-  
MITSUI COPPER FOIL (MALAYSIA)  
マレーシア セランゴール州

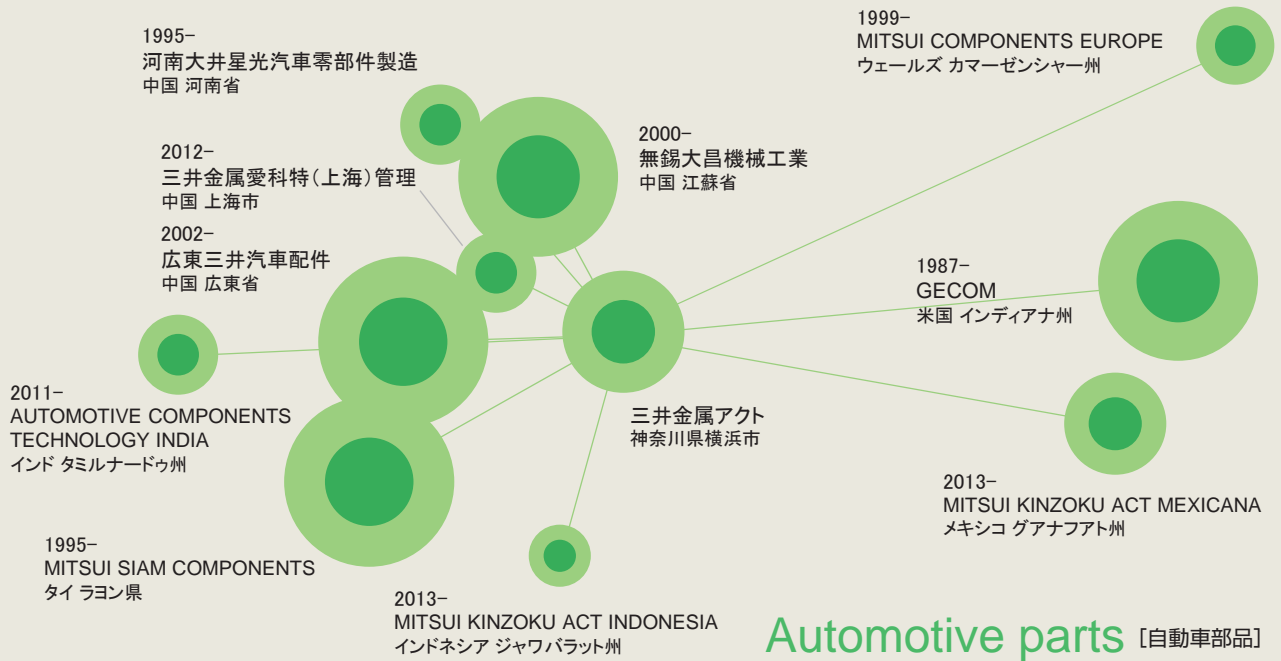
## Copper foil [銅箔]

三井金属グループ 主な事業のグローバル展開 (2017年6月現在) \* 円の大きさは、それぞれの事業における各拠点の人員規模を表しています。





## Sputtering targets [薄膜材料]



## Automotive parts [自動車部品]

## Corporate overview

機能材料、金属、自動車部品の3つ事業を核に、  
成長商品、成長事業を継続的に創出し、価値を拡大し続ける。  
それがわたしたちの、10年後のありたい姿です。

### 三井金属グループの概要

[社名]  
三井金属鉱業株式会社  
(MITSUI MINING & SMELTING CO.,LTD.)  
<呼称= 三井金属 / MITSUI KINZOKU >

[設立]  
1950年(昭和25年) 5月 1日

[所在地]  
東京都品川区大崎 1-11-1

[資本金]  
421億2,946万円 (2017年3月末)

[売上高]  
連結 4,363億3,000万円 (2017年3月期)  
単体 2,047億6,700万円 (2017年3月期)

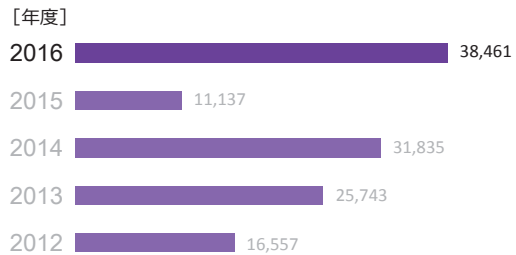
[従業員数]  
連結 11,630名 単体 1,739名 (2017年3月末)

[関係会社数]  
子会社 73 社 (うち連結対象52社) 関連会社 32社

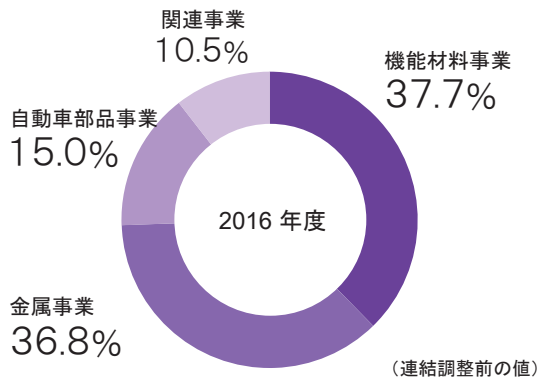
### 連結売上高 (百万円)



### 連結営業利益 (百万円)



### 連結営業利益 セグメント別の内訳



### 連結総資産 (百万円)



## 情報豊かで快適な生活を彩る機能材料

### 電池材料

私たち三井金属は永年にわたり幅広い種類の電池材料を供給し、電池・バッテリーの進化とともに歩んできました。モバイル機器や電気自動車に使用されるリチウムイオン二次電池用のマンガン酸リチウムやニッケル酸リチウム、ハイブリット車に搭載されるニッケル水素電池向けの水素吸蔵合金、アルカリ乾電池などに使用される電池用亜鉛粉、暮らしの隅々に行きわたっている電池の働きを、高機能な材料で支えています。

電池用亜鉛粉では世界で初めて無水銀化を果たし、水素吸蔵合金ではハイブリッド車の量産開始期からいち早く供給を始めています。

### 触媒

触媒は、まさに環境負荷低減に直接つながる製品です。モータリゼーションの広がりとともに、また、世界的に排ガス規制の動きが強まる中で、信頼性の高い高機能触媒が求められています。そうしたグローバルなニーズにお応えし、海外6か国に供給拠点を擁し、二輪車向け、自動車向け、ほかに各種作業機の汎用エンジン向けに、耐熱性、低温活性、耐剥離性に優れた触媒を供給しています。

### 機能粉

非鉄金属素材を中心に三井金属が永年にわたって蓄積してきた技術は、金属からさらに付加価値の高い製品を生み出しました。金属を酸化させたり、粉体にしたりいろいろな工夫をすることによって、地金とは異なる性能を得ることができず。こうした特性に着目し、高純度化や微粉化、粒の形状や粒径の制御、培ってきた粉体に関する技術を活かし、多くの機能粉を開発・供給してきました。

帯電防止塗料などに用いられる導電性粉末バスターン、プリンターやコピー機のトナーの材料であるマグネタイト、薄型パネルやハードディスクのガラス研磨に使用される酸化セリウム系研磨材、光学レンズやセラミックスコンデンサーなどに用いられる酸化タンタル・酸化ニオブ、超硬工具など向けの炭化タンタル・炭化ニオブなどがあります。

### 銅箔

パソコンや携帯電話をはじめあらゆる電子機器には、ICチップなどを配置し、細かな配線を施した電子回路基板が使われています。電解銅箔は、この配線パターンを形成する、基板にとって必要不可欠なプリント配線板材料です。

電子機器の小型化、軽量化にともない、回路基板も一層の

微細配線化が求められています。三井金属は電解銅箔のトップメーカーとして、汎用箔から超微細な回路形成を可能にする先端品まで、幅広い品揃えと開発力で市場のニーズに応えています。

現在の主力品のひとつでありますキャリア付極薄電解銅箔「MicroThin™」は、微細回路形成に適した1.5~5μmの極薄の厚みと微細な表面処理を組み合わせた製品です。広幅でのロール出荷ができるほか、お客様の工程での生産性向上と歩留向上に寄与できる性能を備えており、量産開始以来、順調に販売量を伸ばしています。スマートフォンの高機能化が進むにつれ、内部の基板の微細配線化もさらに進むことが見込まれ、MicroThin™の需要はこれからも拡大していくと予想されます。

### 薄膜材料

液晶テレビ、スマートフォン、タブレット等の電子機器には、数種類の薄膜を積層した回路が形成されています。薄膜とはその名前の通り、μmレベルの「薄い膜」です。これらの薄膜を形成するために、スパッタリングという技法が用いられ、その原材料となるものが、スパッタリングターゲットです。

三井金属では、液晶パネルや有機ELパネル、タッチパネルの透明導電膜の材料となるITOをはじめ、透明酸化半導体IGZO、薄膜太陽電池など各種用途に応じた様々な組成のターゲット材を供給しています。近年は、お客様の工程での使用効率の改善につながる、ロータリーカソード用のターゲットも生産しています。日本、台湾、韓国に生産拠点を展開し、とくにディスプレイ用ターゲット材の市場において高いシェアを維持しています。

### セラミックス

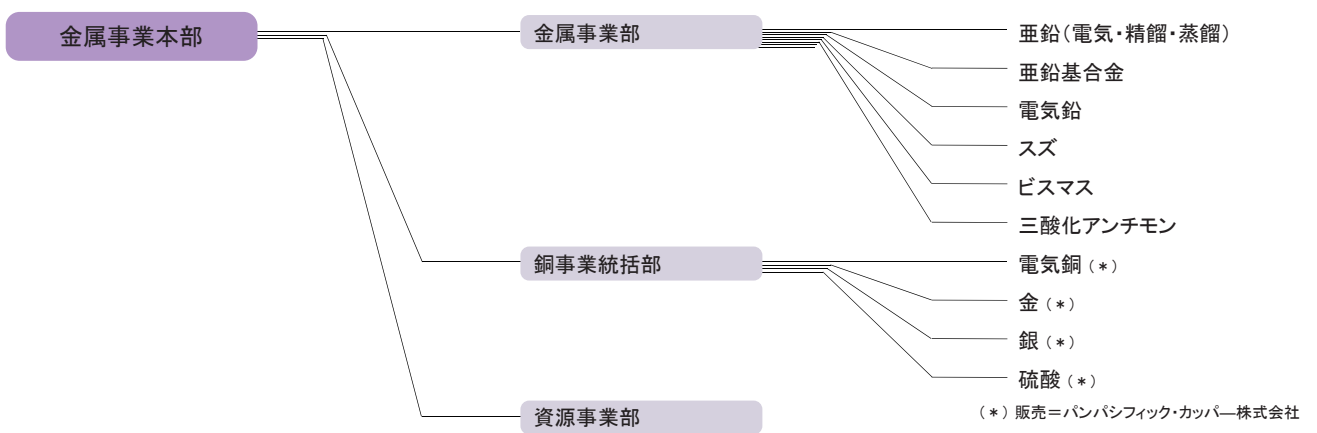
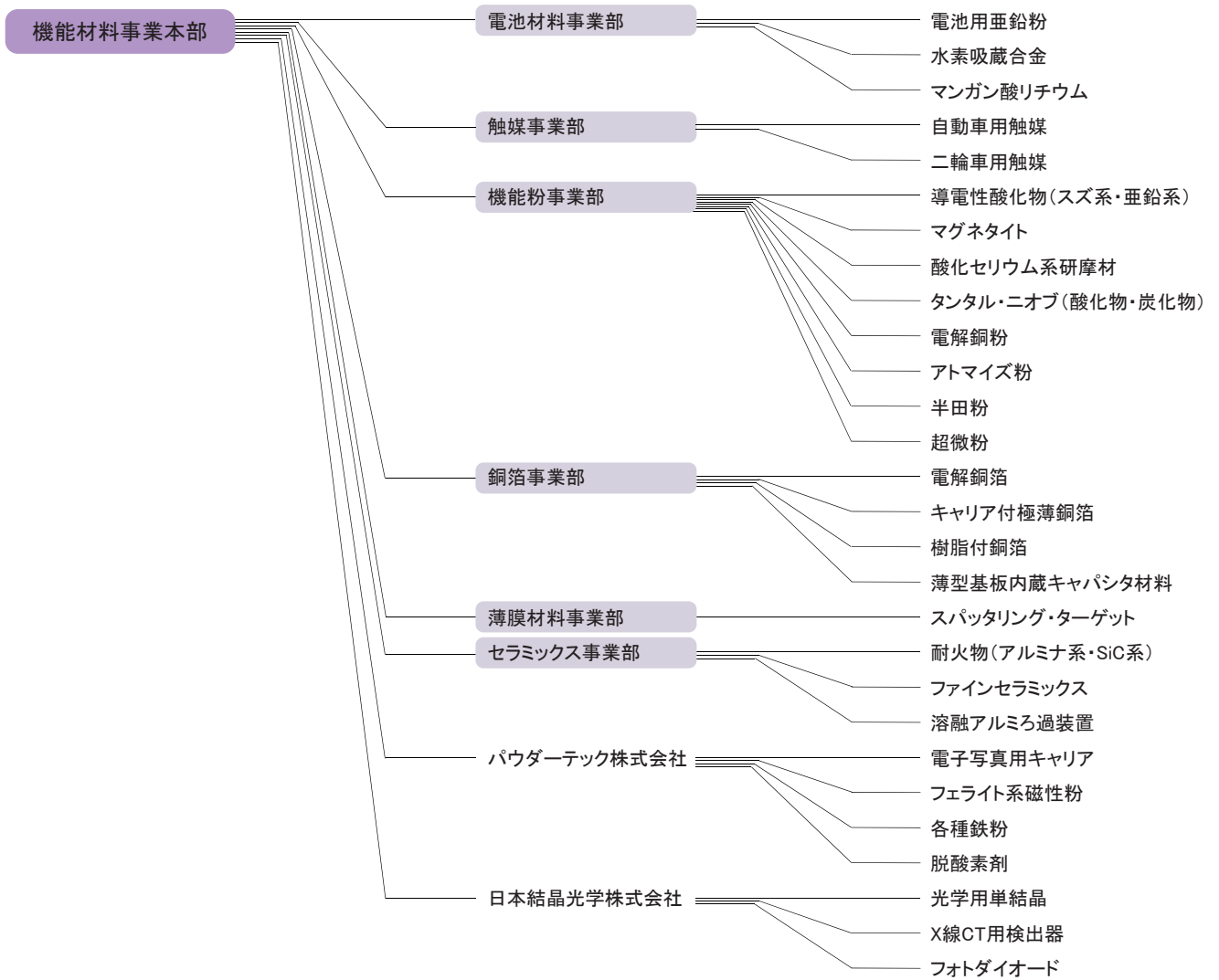
電子セラミックスの製造に欠かせない焼成炉、その内張煉瓦や窯道具、非鉄金属溶解炉用煉瓦などをセラミックス事業部では製造しています。また、熔融アルミニウムへの混入物を除去するメタロフィルタは、ろ過効果が高いフィルターとして世界の市場で高く評価されており、各国でアルミ飲料缶の生産に貢献しています。

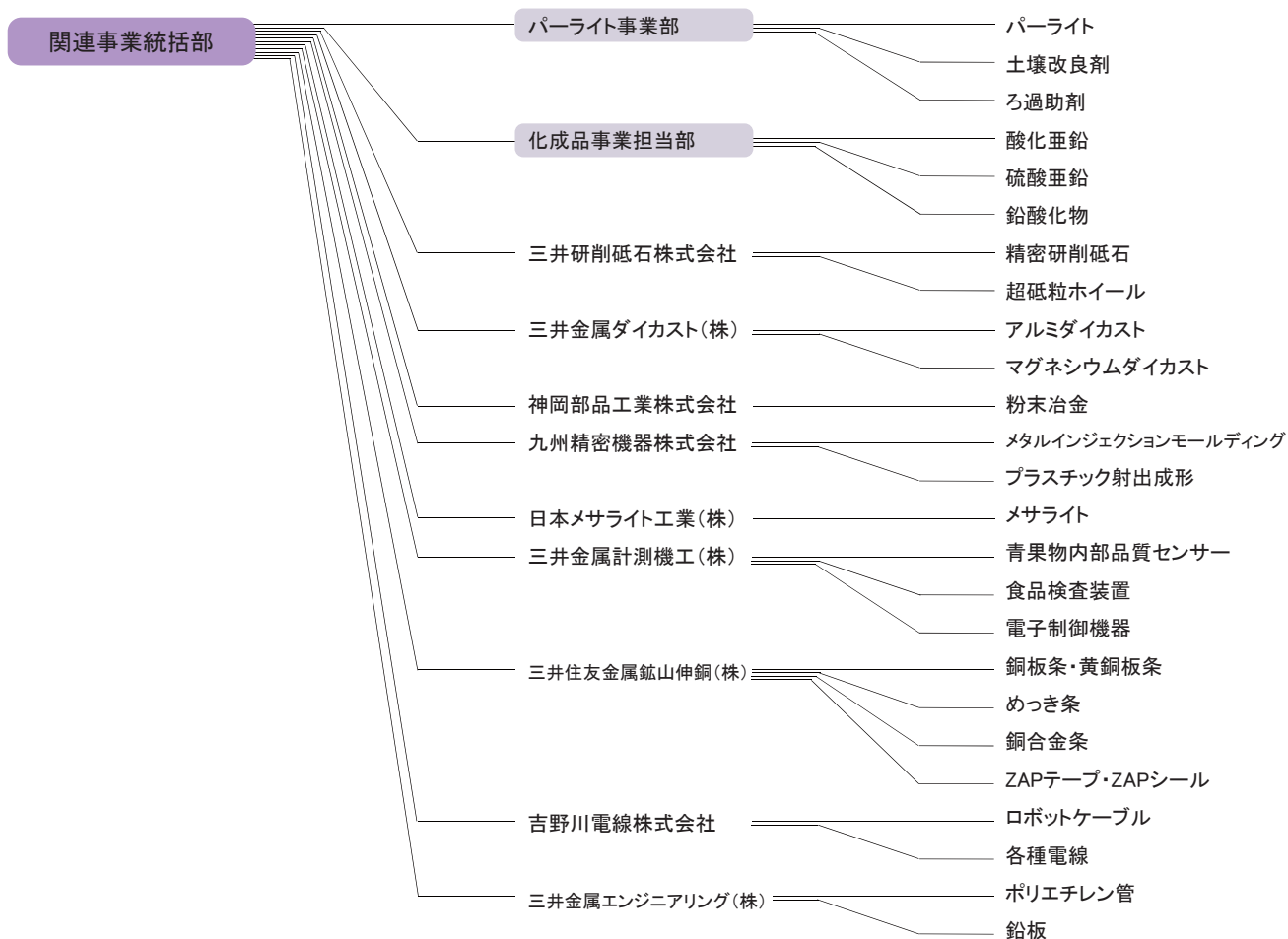
## 循環型社会の実現へ向けた事業の変貌

### 非鉄金属

三井金属は亜鉛の国内トップメーカーです。亜鉛は、鋼材の防錆に不可欠なメッキや、合金、化成品、ダイカスト製品など幅広い分野で用いられる産業の基礎素材です。当社事業のルーツでもあり、一世紀以上にわたって培われた亜鉛の







製錬技術と築き上げた供給体制によって、市場において高い信頼を得てきました。

自動車向けや産業用のバッテリーを中心に、鉛管、放射線遮蔽材料、合金などに使用されている鉛についても、国内市場で高いシェアを持ち続けています。鉛製錬拠点のひとつでもある神岡鉱業株式会社では、1995年より原料を従来の鉱石から廃バッテリー中心のリサイクル製錬へ先駆的に切り替えています。

そして、金、銀、白金、パラジウムなどを廃電子機器類や廃電子基板などから、亜鉛や銅を一般廃棄物から回収し、再資源化するリサイクルの体制も早くから構築しています。三井金属グループは、循環型社会の実現のために、環境保全と資源の有効利用に必要な技術を育んでいます。

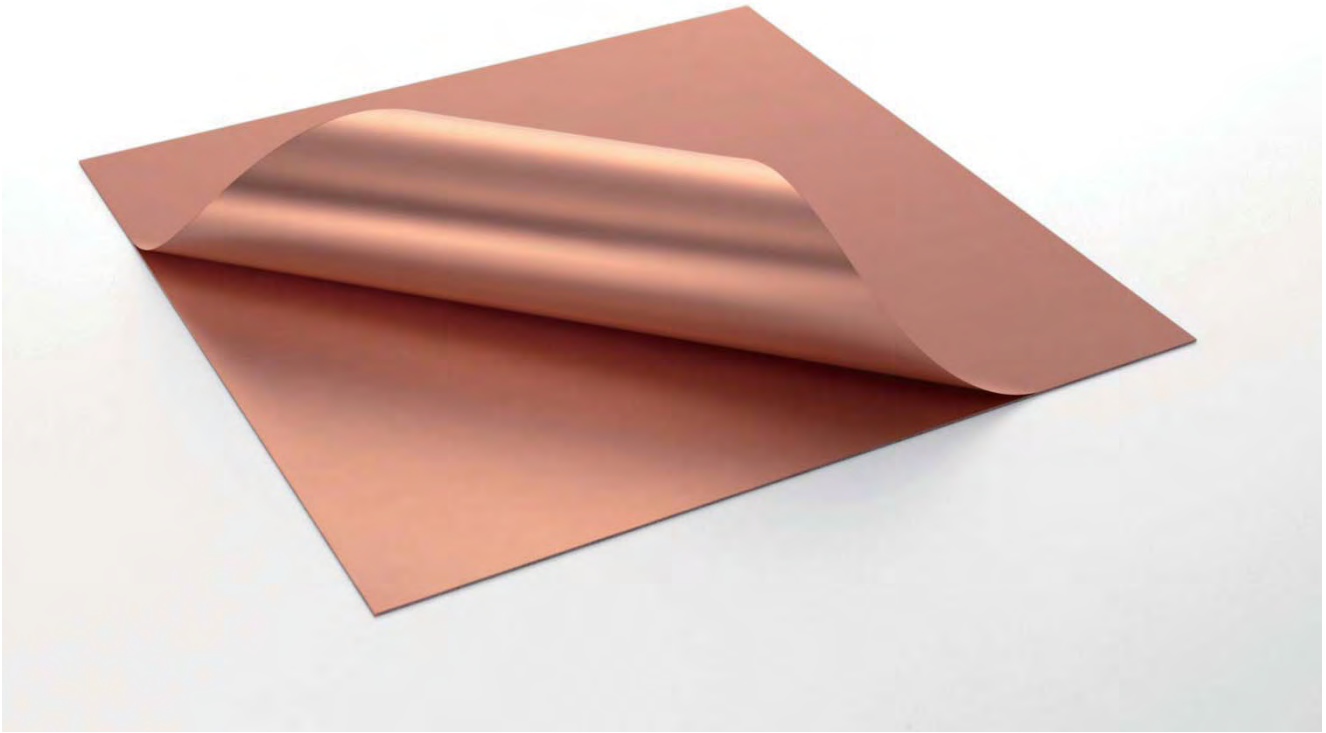
電線、各種電子部品や加工品などに用いられる銅。JX金属株式会社と三井金属のアライアンスによって2000年に発足しましたパンパシフィック・カップー株式会社が、銅の原料調達から生産、販売までの一貫体制によって銅事業を展開しています。

## 安全、快適、そして感動を提供する

### 自動車部品

非鉄金属素材の用途拡大を目指して、さまざまな合金、精密加工品や機能部品を開発し、材料よりもさらに付加価値の高い製品も供給してまいりました、それが三井金属の部品加工事業の始まりです。自動車、家電やOA機器を支える多くの機能部品を供給しています。

なかでも、ドアラッチを中心とする自動車部品は半世紀にわたり国内外の自動車メーカーに採用され続けており、サイドドアラッチでは世界トップクラスのシェアを有しています。2010年に自動車部品事業を分社化し、現在は三井金属アクト株式会社が自動車部品の専門メーカーとして事業を展開しています。日本、アメリカ、メキシコ、イギリス、中国、タイ、インドネシア、インドに製造供給拠点を構え、品質保証、研究開発の体制の充実とともに、まさに自動車部品のグローバルサプライヤーとしての地位を確立しています。



01



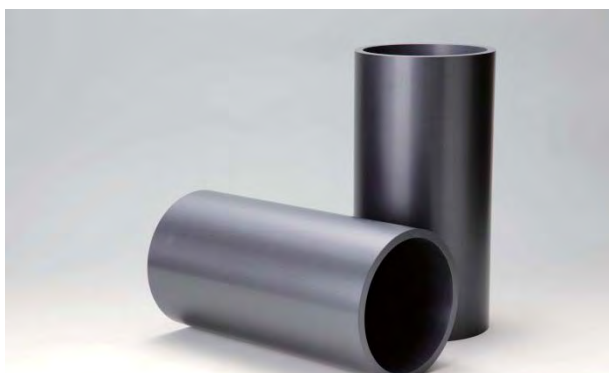
02



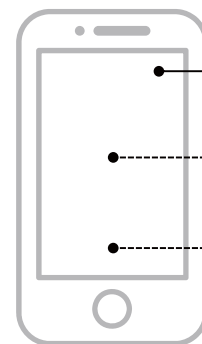
04



05



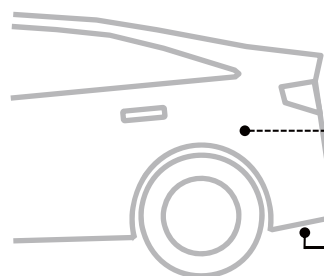
03



スパッタリングターゲットは液晶ディスプレイに用いられています。

極薄銅箔は、モバイル電子機器の内部にある回路基板に欠かせない材料です。

マンガン酸リチウムは、電子機器のバッテリーとして使われるリチウムイオン電池の材料です。



水素吸蔵合金は、ハイブリッド車のバッテリー材料として使われています。

触媒は、自動車や二輪車の排ガス浄化に用いられています。

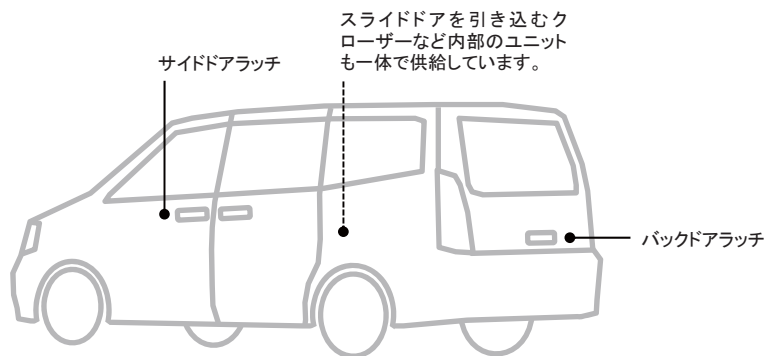
- 01 キャリア付極薄銅箔 MicroThin™
- 02 排ガス浄化用触媒
- 03 スパッタリングターゲット IGZO、ITO
- 04 電池材料 水素吸蔵合金
- 05 電池材料 マンガン酸リチウム



06



07



06 自動車部品 スライドアラッチの各ユニット、バックドアアラッチ

07 自動車部品 サイドアラッチ



## 私たちのCSRの考え方

私たちのCSRの考え方は、これまで掲げてまいりました三井金属グループの「経営理念」を実践することそのものにほかなりません。三井金属の経営理念は30年以上も前に策定され、「価値ある商品によって社会に貢献」することを目指し、「社業の永続的発展成長」を謳っています。

これはまさに、社会的課題を解決し、持続可能な社会の構築に貢献するという考え方に即したものであり、経営理念実践のための付則・各論とも言える「スローガン」「行動規準」と合わせ、2016年、これら3つをもって三井金属のCSRの基本方針としてあらためて据えました。

三井金属グループの役員と従業員、その一人ひとりが、ステークホルダーの皆様への責任を果たせるよう、この基本方針をぶれることのない軸として、CSRの取組みをグループ全体で推進してまいります。

### [三井金属 CSR基本方針]

「経営理念」と「行動規準」に沿って  
マテリアルの知恵を活かして展開する  
事業活動そのものが、わたしたちの  
CSR活動です。

### 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

1984年(昭和59年)に制定・明文化いたしました。  
社会への貢献と永続的な成長を経営の根幹として謳い、  
30年以上になります。  
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。

## 経営理念

### スローガン

### 「三井金属らしさ」を表象する言葉

私たちの生業はものづくりです。  
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

### 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。



# 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

【スローガン】

Corporate Slogan

マテリアルの知恵を活かす

## 行動規準

三井金属鉱業株式会社

1. 三井金属グループの社会的使命  
価値ある商品により、社会に貢献します。
2. 三井金属グループの一員としての自覚と社会的責任  
三井金属グループの一員としての自覚、ふさわしい品位と責任を常にもって行動し、  
全てのステークホルダーとコミュニケーションをはかり、積極的に社会貢献活動を進めます。
3. コンプライアンスの実践  
国内外の法規、ルールおよび社内規則を遵守し、かつ社会良識に基づいて行動します。
4. 公正な事業活動  
自由かつ公正な競争に基づく適正な営業活動を行ないます。  
また、政治、行政、取引先などの健全かつ透明な関係を維持し、不正な行為に関与しません。
5. 反社会的行為の排除  
反社会的勢力および団体とは断固として対決し、関係遮断を徹底します。
6. 積極的な情報開示と情報管理の徹底  
企業情報を積極的かつ公正に開示するとともに、個人情報、顧客情報ははじめとする機密情報の保護と管理を徹底します。
7. 地球環境への貢献  
環境問題に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献します。
8. 働きやすい職場環境の確保  
従業員の人權、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します。
9. 経営幹部の率先垂範  
経営幹部は、この行動規準の実現が自らの役割であることを認識し、率先垂範のうえ、自ら責任をもって行動します。

[2016年7月 改訂第3版]



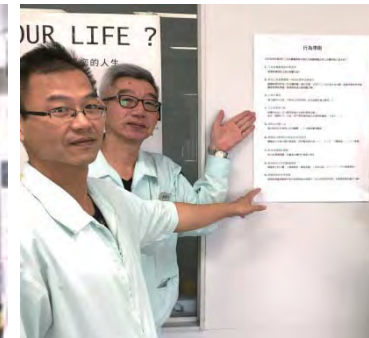
三井金屬特種陶瓷(蘇州)有限公司



上海三井鑫云貴稀金屬循環利用有限公司



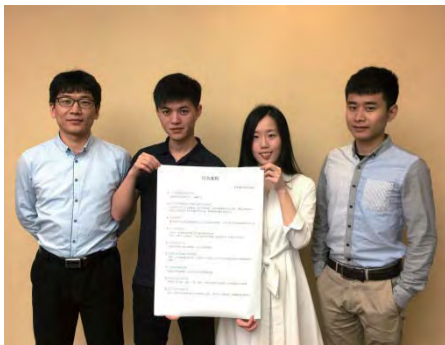
MITSUMI GRINDING TECHNOLOGY (THAILAND) CO., LTD.



台灣特格股份有限公司



Mitsui Kinzoku Catalysts America, Inc



三井金屬愛科特(上海)管理有限公司



三井金屬(珠海)環境技術有限公司



台灣銅箔股份有限公司

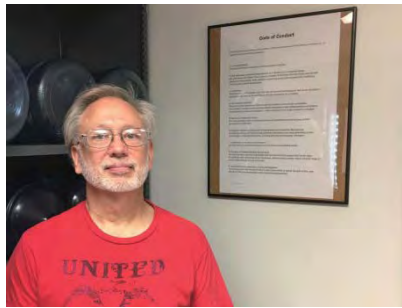


台灣特格股份有限公司



Oak-Mitsui Inc.





Oak-Mitsui Technologies LLC



MITSUI GRINDING TECHNOLOGY(THAILAND)CO.,LTD.



三井銅箔(香港)有限公司



Mitsui Kinzoku Catalysts (Thailand) Co., Ltd.



三井金属(珠海)環境技術有限公司



Mitsui Kinzoku Catalysts Vietnam Co., Ltd.



台湾銅箔股份有限公司



Compañía Minera Santa Luisa S.A.



三井銅箔(蘇州)有限公司



MITSUI KINZOKU COMPONENTS INDIA PRIVATE LIMITED



MITSUI COPPER FOIL (MALAYSIA) SDN. BHD.



PT. MITSUI KINZOKU CATALYSTS JAKARTA

わたしたちの経営理念を実践するための具体的な約束ごとである「行動規準」。それぞれの拠点の現地の言葉で展開しています。英語、スペイン語、マレー語、インドネシア語、タイ語、ベトナム語、韓国語、中国語の簡体と繁体、ヒンディー語があります。

## CSR取組みの加速

2016年に、CSR活動推進の全社横断的機能を果たす専門部署としてCSR室を設置し、そして、社長を委員長とするCSR委員会を社内で立ち上げました。

この一年の間に、CSR推進体制の基盤を築くことができました。CSR委員会での積極的な議論を経て、三井金属グループのマテリアリティの特定、人権方針の制定などのCSR施策を実行いたしました。敏速さ、現在の疾走感を保ちながら、CSRの取組みをさらに強化してまいります。

### CSRの中核課題を基として

CSR委員会では、取組み課題ごとに小委員会として部会を設けています。各部会の課題は、ISO26000にも規定されているCSRの7つの中核課題に基づくものです。

まずは三井金属本社コーポレート部門の各部署からのメンバーが委員となっていますが、取組みの段階を経るごとに、各事業部門、各事業拠点へと、委員組織の裾野を広げていくことを計画しています。

また、昨年特定いたしました重要課題の取組みを加速するため、そしてCSR活動全体の一層の促進を狙い、各部会の「部会長」を核にした組織的な取組みで早期のシステム定着を図ります。中核課題ごとに設けています各部会、その部会作業の責任部門を明確にとり決め、責任部門の部長をそれぞれの「部会長」に2017年1月より任命しています。



【組織統治部会】

コーポレートガバナンス、コンプライアンスの向上と、法務リスクへの対応や法務教育を務める法務部が中心となって、取組みを進めています。人権部会における人権に関するデュー・ディリジェンスの仕組み作りとも連携し、リスク管理を強化していきます。企業統治における透明性と説明責任を確保します。



【環境部会】

環境管理と安全衛生を担っている保安環境部、全社の省エネルギーを推進する生産技術部、海外鉱山の開発や国内休廃止鉱山の管理を行なっている資源事業部。それぞれからのメンバーが中心となって、持続可能な社会の実現のために、三井金属グループとしてできることを進めています。



【労働慣行部会】

人事部、総務部が中心となって、ワークライフバランス、ダイバーシティ、女性活躍を推進する仕組み作りに取りかかっています。安全衛生を保つ保安環境部も一緒になって、安全で働きやすい職場を目指し、一人ひとりの能力が活かせる職場環境へと整えていきます。

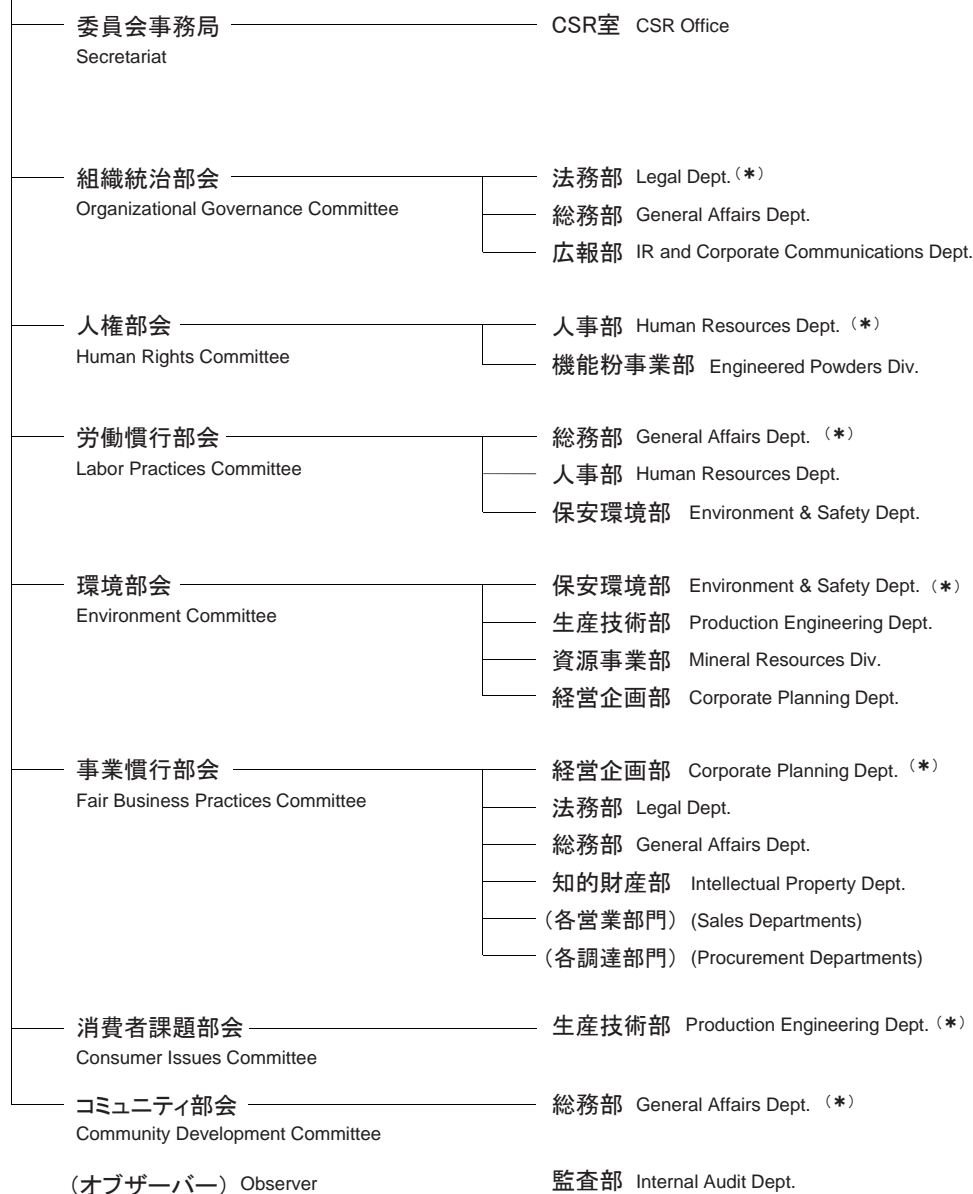


第12回CSR委員会

## 三井金属 CSR委員会 Mitsui Kinzoku CSR Committee

CSR委員長 西田 計治 代表取締役社長  
Chairperson

CSR副委員長 大島 敬 取締役 常務執行役員 経営企画本部長  
Vice-chairperson



(\*) = 各部会の責任部門 Responsible departments for each subcommittee



CSRの取組みを本格的に始めたことを、私たちグループで働く皆さんに理解してもらうために、まずは管理職を対象に国内の主要拠点22か所を回りました。

### “CSRキャラバン”の実施

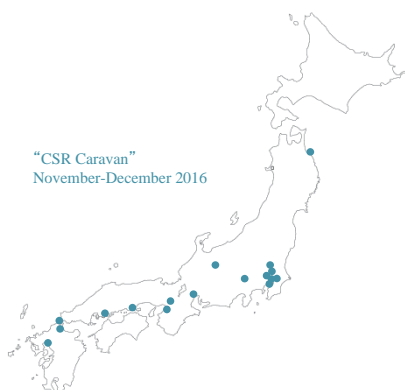
キャラバンと銘打ち、CSRの取組みについて、また合わせてコンプライアンスの実践について説明する「CSR・コンプライアンス研修」を実施しています。2016年11月の2週目から1か月半をかけて、CSR室、法務部、総務部のメンバーから成るチームが国内22拠点を回りました。

CSRについての世の中の状況、三井金属がCSRの取組みを本格的に始めたこと、これから進めていくCSR取組み項目、コンプライアンスについては、最近の他社コンプライアンス違反の事例、当社グループの行動規準とコンプライアンスガイドブックの改訂、通報制度などについて説明を行いました。今回のキャラバンでは、対象を管理職以上に限定しましたが、合計908名が参加し、CSRに関する情報、これからの三井金属グループの方向性を共有しました。

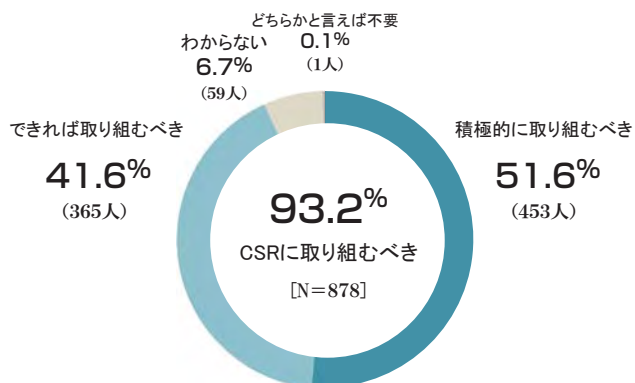
説明の後に採ったアンケートでは、参加した管理職の約4分の3の人が、CSRに関心を持ち、そして9割以上の人が、三井金属グループとしてCSRに取り組むべき、との認識を示しています。CSRに積極的に取り組むべき、と答えたひとが参加者の過半数を占めました。

実施チームからの説明のほか、参加者との意見交換、質疑応答の時間も設け、多くの意見が寄せられました。これからの具体的な活動案、お客様やお取引先との協働、グループ内への浸透方法、情報の共有の方法など、寄せられた意見や要望を、今後のCSR取組みに活かしていきます。

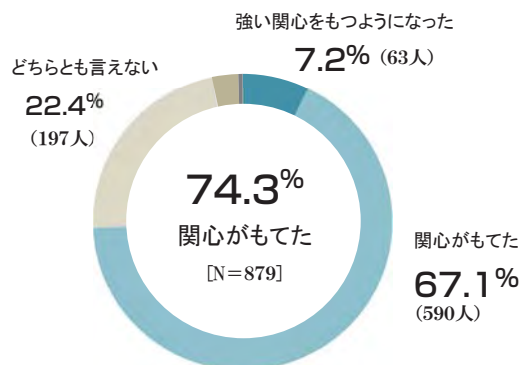
この2017年度のCSR研修は、管理職以外にも参加対象を拡げ、対象拠点数も拡大し、説明の切り口も拠点ごと、事業部門ごとのニーズに合わせた内容で実施する予定です。



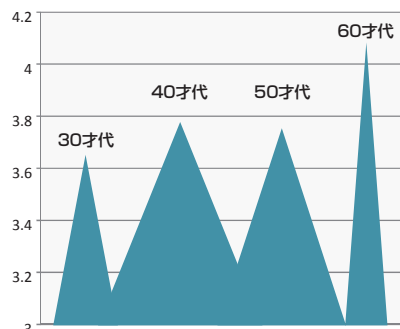
[CSRキャラバン 参加者アンケートの結果から]



Q 企業グループとしてCSRに取り組むべきだと思いますか



Q 今回の研修に参加して、CSRに関心を持ちましたか



参加者の年代別「CSRへの関心」スコア平均値

タテの数値は5段階評価での関心度の平均値、ヨコの幅は各年代の人数規模をあらわしています。



#### CSRキャラバンの結果の共有

説明後の対話の中で上がりました質問、アンケート回答の中に記された意見や要望、合わせて約400件ありました。そのすべてを社内報への掲載と社内イントラネットでの掲出によって、グループ内の皆さんへ発信しています。22拠点、計26回の開催それぞれの様子も、社内報と社内イントラネットで伝えています。

CSRは当然に果たさなければならない私たち一人ひとりの責務であること、CSRの取組みをスピード感をもって進めていくこと、ステークホルダーの皆様へ情報を発信し続けていくことを、たえずグループ内で認識を揃え、共有を図っていきます。

[写真 上] 各拠点での開催の様子をまとめて紹介した社内報の誌面。

[写真 中] 質疑応答の中で上がった質問とそれへの回答を紹介。

[写真 下] 参加者から寄せられた意見や要望を拠点ごとに列挙した誌面。

## 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。

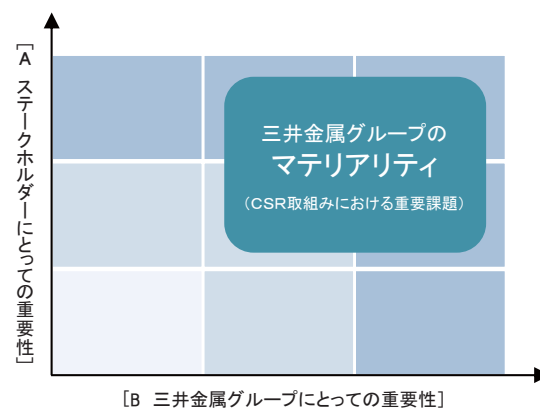
(2) ステークホルダー別の主な期待の分析  
左記(1)の各種ステークホルダーからの主要意見を踏まえ、ステークホルダーの主な期待を三井金属の事業やCSRの取組み関連から分析を行ないました。

### 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。

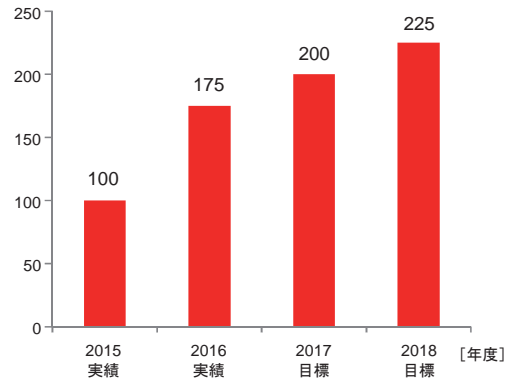
2018年度

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。

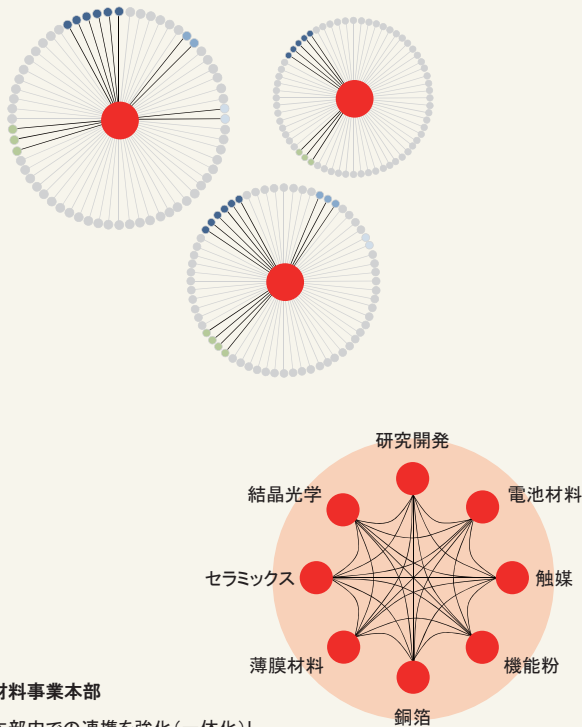
市場共創活動指数\*  
 (2015年度の活動成果を100とした場合の値)



\* 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

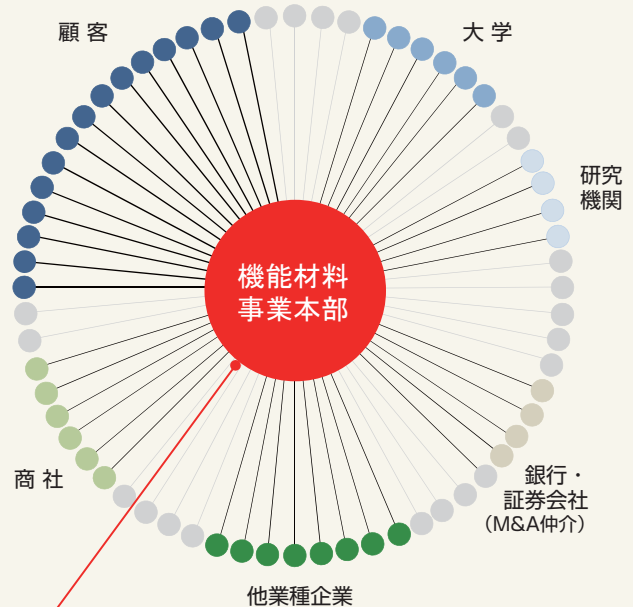


機能材料事業本部

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。

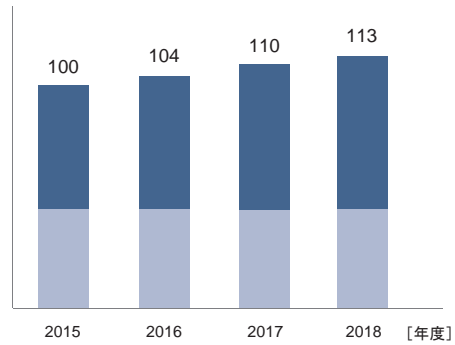
2018年度

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」

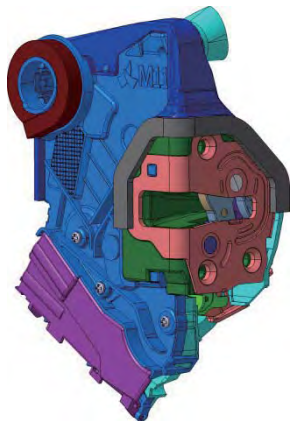
・当社中国拠点受賞

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)

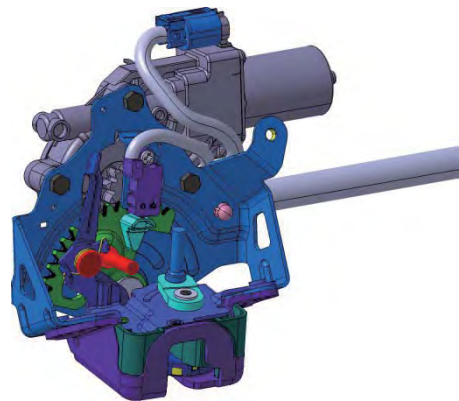
燃費向上、軽量化といった自動車ユーザー、お客様(グローバルOEM)のニーズにお応えいたし、当社の主要製品ラインアップの軽量化に取り組んでいます。



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



## 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iligence

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iligence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iligence



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iligence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iligence



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iligence



## 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みます。

### [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、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<sup>※1</sup>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<sup>※2</sup>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<sup>※3</sup>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。

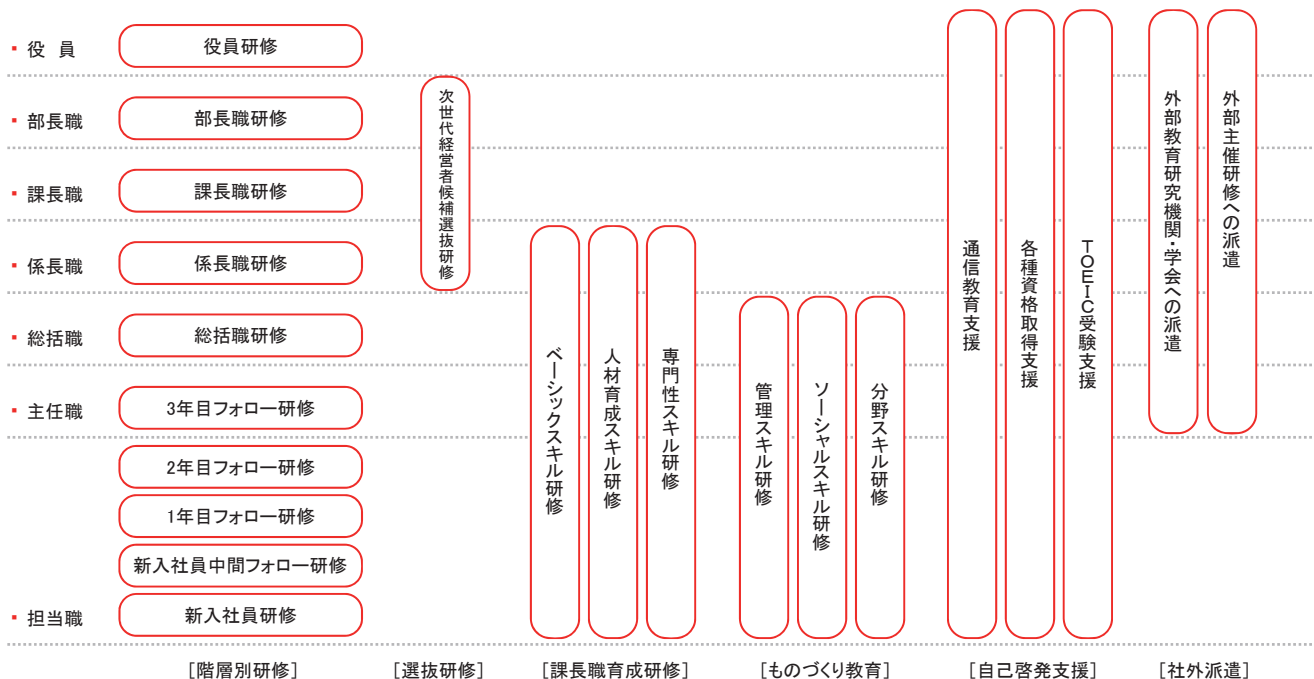
自らの経験と強み、希望職種を申告し、社員一人ひとりの希望に合った育成計画を作り、適性に合った活躍の場を用意することを狙いとし、自己申告を実施しています。2016年度は部長・課長職および係長職に対し、保有している技術やスキル、将来の希望職種や異動の意思、会社へ伝えたい事などを調査しました。その情報は、今後のキャリア開発や人材の適性配置などの基礎情報として活用されます。2017年度以降は段階的に自己申告実施の対象層拡大を進めます。

### 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

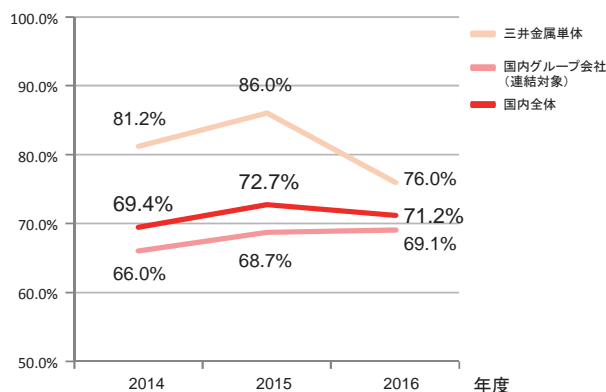
[対象]	[研修内容]	[受講者数]	[延べ時間]
経営幹部	役員研修	48	240 時間
管理職	管理職研修	122	3,904 時間
中堅社員	リーダーシップ研修	86	2,752 時間
入社3年目まで	新入社員研修・フォローアップ研修など	191	8,977 時間



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。



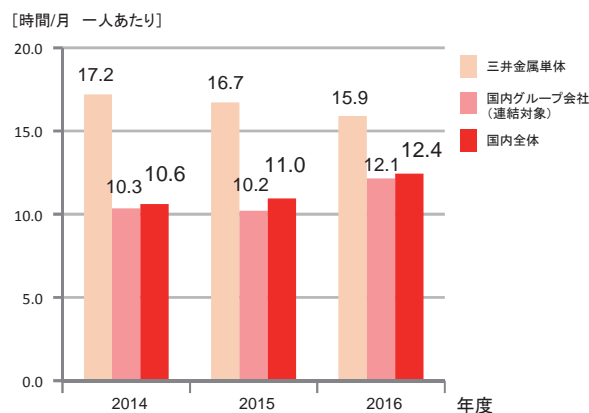
年次有給休暇取得率

### 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

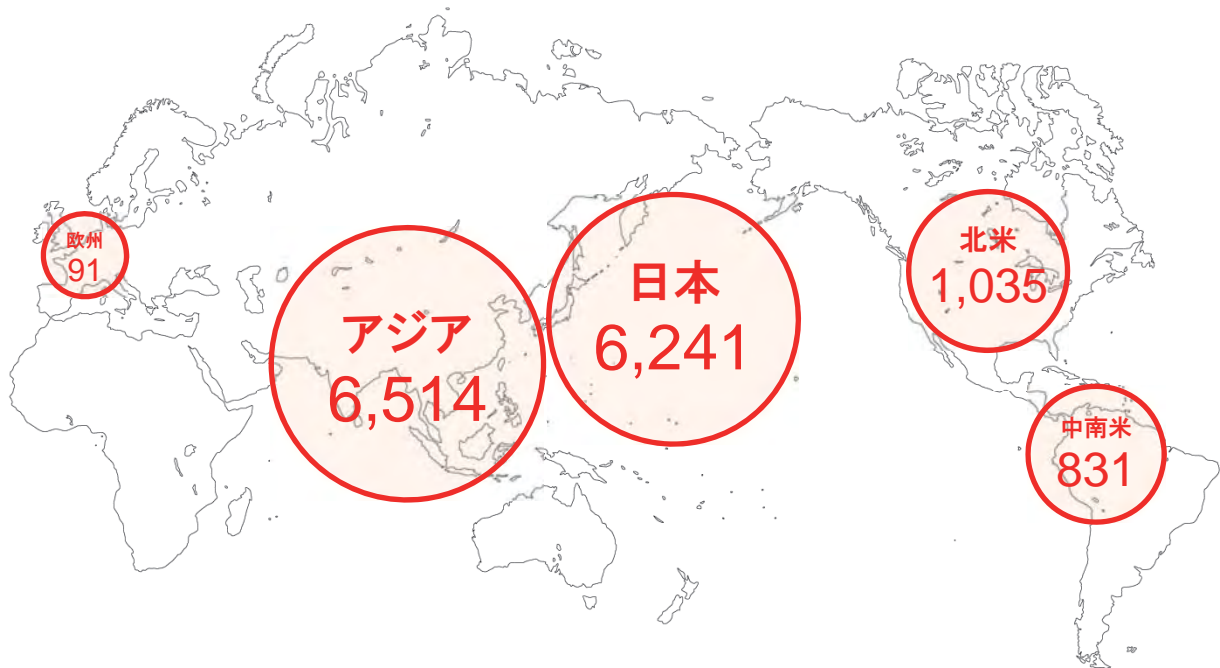
育児休業からの復職状況

		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]

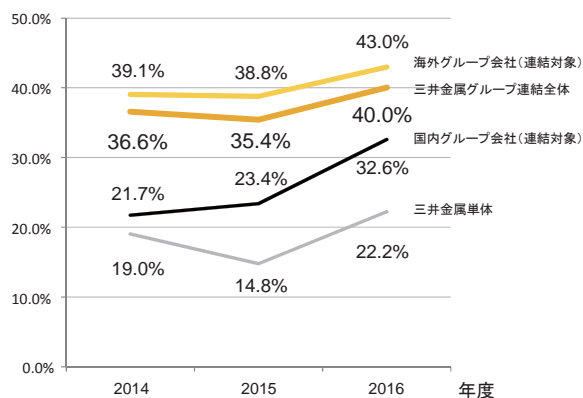
1. 22.2% (三井金属単体の採用者に占める割合)
2. 部長・課長職昇格者に対して実施 (対象者: 122名)
3. 15.9時間 (月あたりの平均値)

### [目標達成に向けた取組み事例]

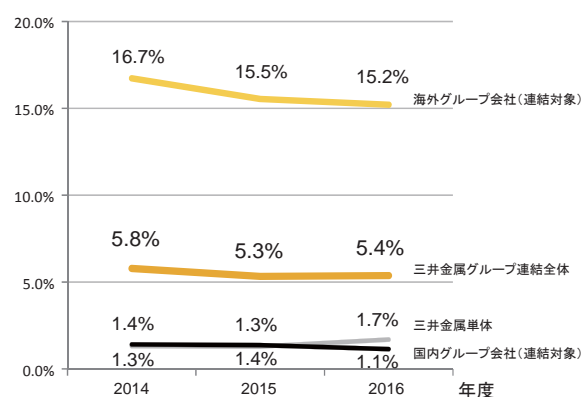
目標1. 「採用した労働者に占める女性の割合を20%以上にする」の達成のため、採用における女子学生に対する重点的な広報活動の実施に取り組んでおり、第一弾として理系女子学生に向けた研究所見学会を実施いたしました。今後も女性の積極採用に向けて、取組みを継続していきます。



理系女子学生向け研究所見学会

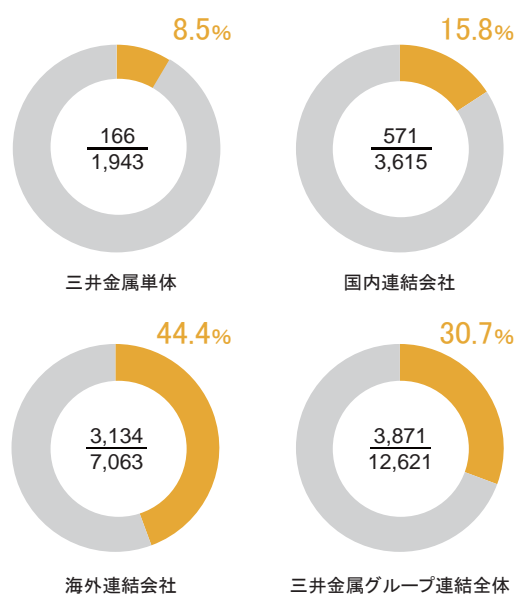


新規採用従業員に占める女性の割合



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。

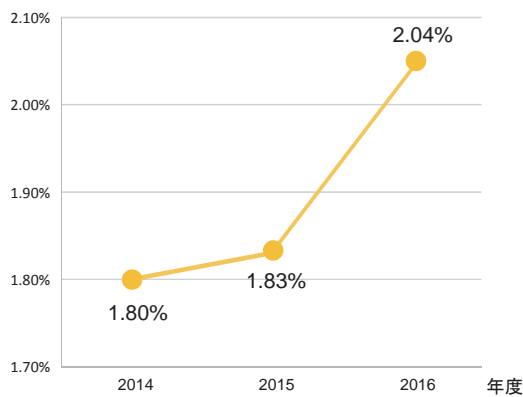


従業員における女性の割合 (2016年度末)

## 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。



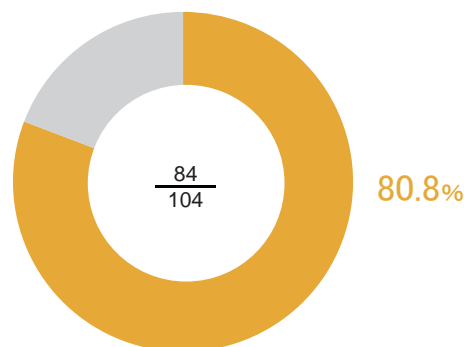
障がい者雇用率（三井金属単体）

※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

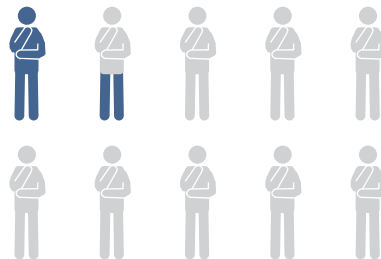
当社は労働安全衛生法に基づき、ストレスチェックを2016年より実施しています。ストレスチェックの結果、高ストレス率は13.0%であることが明らかになりました。チェック結果を掘り下げ、三井金属グループの強みや弱みを具体的にし、職場環境の改善に取り組んでまいります。また、従業員が日々のストレスを軽減し、いきいきと健康に暮らせるよう、2012年よりEAP(従業員支援プログラム)を導

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<sup>(\*)</sup>

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。

<sup>(\*)</sup> 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、開示させていただく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

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

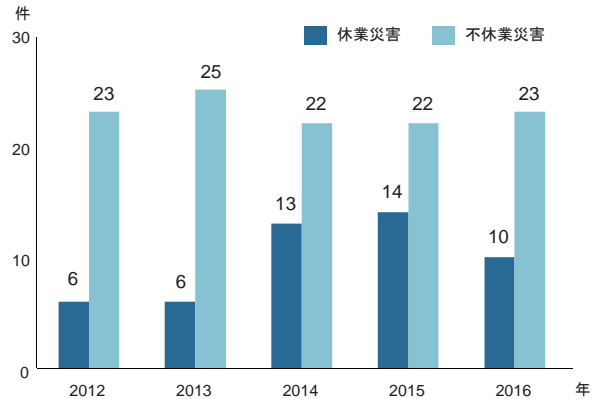
\* 強度率は災害による損失日数を基にして算出される災害の軽重を表す指標です。

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。

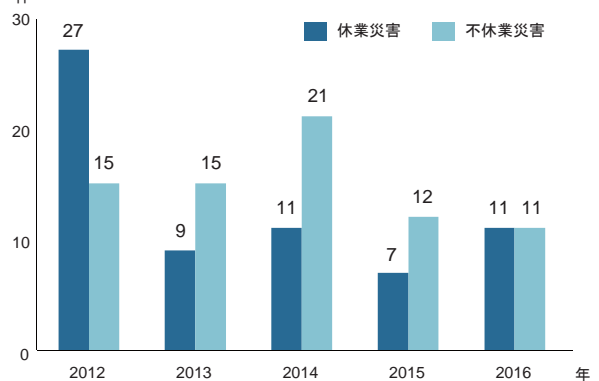
### 三井金属グループ 国内拠点の災害発生件数の推移

(※) 協力会社・請負業者で発生した災害も含めています。

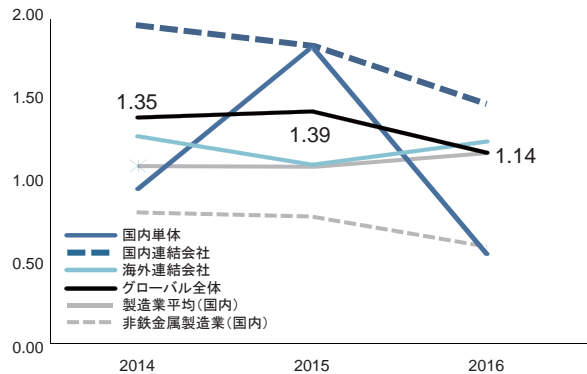


### 三井金属グループ 海外拠点の災害発生件数の推移

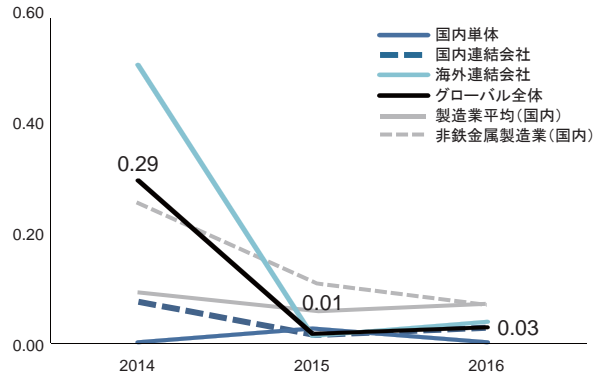
(※) 協力会社・請負業者で発生した災害も含めています。



### 三井金属グループ 災害度数率の推移



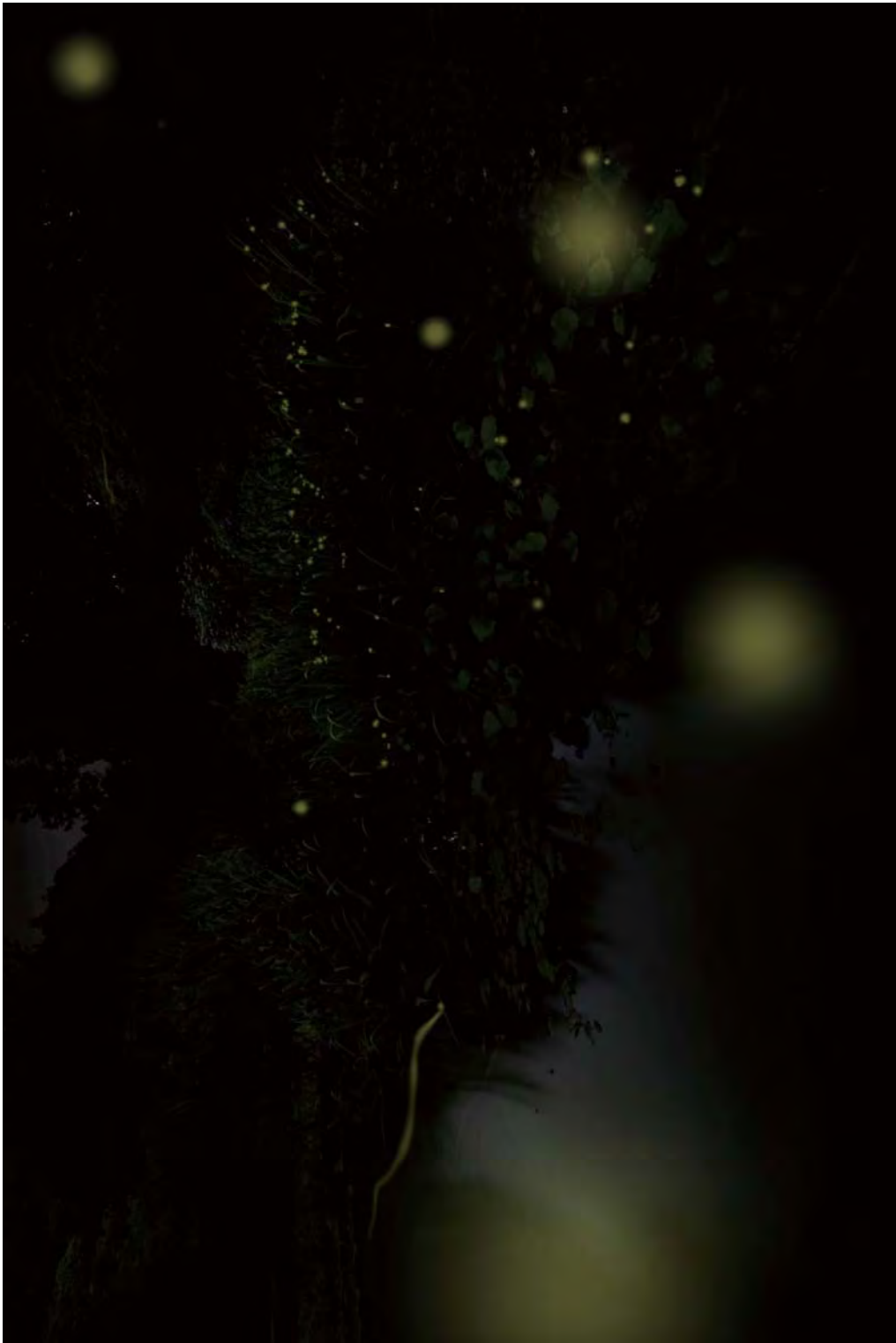
### 三井金属グループ 災害強度率の推移





土地を得て、工場設備を建て、そこで働く多くのひとたちを募ります。原材料を調達し、技術を活かし、ひとの手によって、付加価値をもった製品を創り出す。それら製品が、エレクトロニクス業界、自動車業界のお客様に、あるいは別の素材メーカーであるお客様に届けられ、また新たな価値が加えられます。そして、最終的な製品が世の中の皆さんへ、市場へと行き渡ります。これが長いこと続けられてきました、私たち三井金属のビジネスの流れです、モノを作るという仕事です。

私たちの仕事の過程では、環境に影響を与えるリスクが多くあります。そのひとつ一つをしっかりと把握し、影響をできる限り少なくする努力を続けていきます。事業の取組みとCSRの取組み、強く重なるべきものが「環境」と理解しています。



飛び交うホタル(2017年6月、神奈川県内にて)

## 環境に負荷をかけないために

社会の持続的な発展に貢献する有用な素材を生み出しつつ、地球環境の保全にも努める。  
そのバランスをとり続けることは、三井金属グループの重要な経営課題のひとつであり、  
まさに私たちの経営理念の実践にほかなりません。

### 環境と事業の持続を願う

鉱石から非鉄金属を製錬し、さまざまな産業や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各事業の原点です。

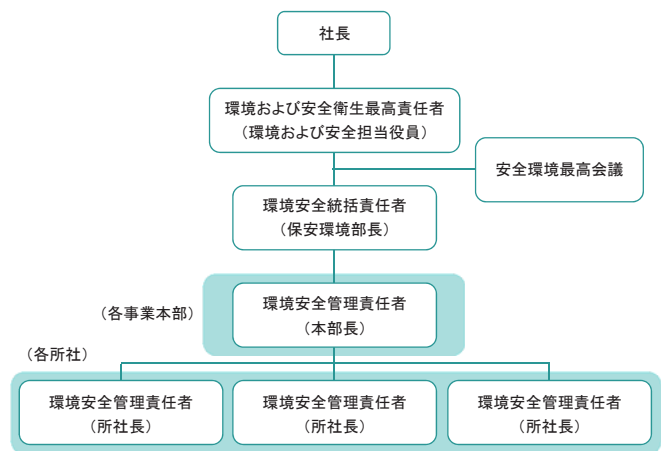
しかし、鉱山を開発し鉱石を採掘することは、その環境に変化をもたらす、環境に負荷をかけることにほかなりません。精製や加工を施し有用な素材へと変えていくプロセスにおいても、エネルギーや水を費やし、環境に負荷となる物質も必然的に派生し、CO<sub>2</sub>や廃棄物の排出も伴います。

2001年に、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、環境管理体制の整備、環境負荷の低減を目指す「環境行動計画」を策定しています。

### 環境管理の組織体制

三井金属グループでは、安全と環境にかか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、環境および安全担当役員の指揮のもと、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所社への展開が図られます。各所社では、所社長が環境安全管理責任者として決定事項を確実に遂行します。



三井金属グループ 環境管理の体制

### 環境基本方針

**【理念】** 地球環境の保全を、経営上の最重要課題の一つとして位置付け、事業活動のあらゆる面で環境保全に配慮して行動する。

- 【方針】**
1. 環境関係法規等を遵守するとともに、必要な自主基準を設け、環境汚染の予防、環境負荷低減に努める。
  2. 環境保全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. 地球温暖化防止、廃棄物の削減、環境汚染物質の排出量削減について、目標を定めて取り組む。
  4. 環境に配慮した技術、材料および商品の開発を積極的に推進する。
  5. 定期的な監査を実施し、環境管理システムの継続的な改善をはかる。
  6. 三井金属グループで働くすべての人々に対し、環境に関する教育・啓蒙等を通じて、環境保全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。

## 厳格な環境監査の実施

環境監査は、生産活動を行なっている国内全45所社を対象に実施しています。監査の頻度は、鉱山や製錬といった環境リスクの高い所社は毎年実施し、部品加工などのうち環境リスクが中程度の所社は隔年で実施、環境リスクが低い所社は3年に1回となっています。2016年は計23所社で監査を実施しました。

環境監査は通常2名以上の監査員で1か所あたり半日から2日を費やしますが、ISO14001に則った監査、パフォーマンスデータ(排水や排ガスの測定値など)の収集、現場のリスクの確認のほか、前回監査時に指摘した事項の対応状況も厳しくチェックしています。各所社は監査で指摘された事項に関して当該年度内に処置を完了させています。

2015年6月からは、新たに「法令申請届出監査」も加えています。法令に基づいて求められる申請等が適正に行なわれているかを漏らさず確認しています。

## 環境教育

三井金属グループでは、従業員一人ひとりの環境意識を高めることが環境活動を促すことにつながると考え、環境法令の遵守に向けた教育を推進しています。全所社を対象に環境関連法令研修会を本社集合研修として実施しています。職場で役立つ環境教育にも力を入れています。たとえば各所社の現場担当者(係長、作業長クラス)を集め、自身が関わっている業務では、どのような法令遵守が求められるのかを考えるなど、実際の業務に即した研修を行なうことで、各種環境関連法令に対する理解を促すとともに実効性を高めています。



環境法条例 基礎セミナー

## ISO14001の認証を受けている事業所・グループ会社

### [三井金属]

- ・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

### [グループ会社]

- ・日本結晶光学株式会社
- ・三井金属(珠海)環境技術有限公司
- ・PT.MITSUI KINZOKU CATALYSTS JAKARTA
- ・Mitsui Kinzoku Catalysts (Thailand) Co.,Ltd.
- ・Mitsui Kinzoku Catalysts Vietnam Co.,Ltd.
- ・パウダーテック株式会社
- ・日本イットリウム株式会社
- ・台湾銅箔股份有限公司
- ・MITSUI COPPER FOIL (MALAYSIA) SDN.BHD
- ・Oak-Mitsui Inc.
- ・三井銅箔(蘇州)有限公司
- ・台湾特格股份有限公司
- ・株式会社三井金属韓国
- ・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
- ・株式会社産業公害・医学研究所
- ・上海三井鑫云貴稀金属循環利用有限公司
- ・Compania Minera Santa Luisa S.A.
- ・三井金属アクト株式会社
- ・GECOM Corp.
- ・MITSUI SIAM COMPONENTS CO.,LTD.
- ・MITSUI COMPONENTS EUROPE LTD.
- ・広東三井汽车配件有限公司
- ・MITSUI KINZOKU ACT MEXICANA, S.A. de C.V.
- ・三井金属商事株式会社
- ・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
- ・三井金属資源開発株式会社 石見鉱業所
- ・奥会津地熱株式会社 西山事業所
- ・三谷伸銅株式会社



## 環境監査 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02月05日
三池レアメタル工場	2016年03月01日
触媒神岡工場	2016年03月03日
日本結晶光学株式会社野辺工場	2016年03月15日
三池ターゲット工場	2016年03月29日
日本イットリウム株式会社	2016年04月12日
三池製錬株式会社	2016年07月28-29日
パーライト事業部大阪工場	2016年08月23日
竹原製煉所	2016年08月25-26日
三井金属アクト九州工場	2016年09月05日
吉野川電線株式会社	2016年09月08-09日
三井研削砥石株式会社	2016年09月14日
彦島製錬株式会社	2016年09月28-29日
神岡鉱業株式会社	2016年10月18-19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01-02日
三谷伸銅株式会社	2016年11月08-11日
八戸製錬株式会社	2016年11月10-11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

## 環境関連法令研修 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28日	10
神岡鉱業株式会社	2016年07月01日	9
彦島製錬株式会社	2016年08月05日	8
竹原製煉所	2016年09月02日	10
上尾研修センター	2016年09月16日	7
神岡鉱業株式会社	2016年10月14日	7
三池製錬株式会社	2016年11月18日	6

## 環境法条例の基礎セミナー 2016年度の開催実績

[対象者]	[実施日]	[参加者数]
環境関連業務担当者	2016年9月9日	50
環境関連業務担当者	2017年3月7日	25

## 階層別研修における環境教育 2016年度の開催実績

[対象者]	[実施日]	[参加者数]
新入社員研修	2016年04月10日	38
3年目フォロー研修	2016年07月13日	47
新入社員中間研修	2016年10月11日	38
6級研修(1)	2016年11月07日	28
6級研修(2)	2016年11月28日	27
6級研修(3)	2017年01月30日	31

## 環境 e-ラーニング教育 2016年度の受講実績

[対象者]	[実施期間]	[受講者数]
新規の環境関連業務担当者	2016年10月~2017年03月	151

\* うち73名が年度末までに受講を完了しています。

## 海外拠点における環境教育 2016年度の実施状況

[グループ会社名]	[教育実施内容]
Mitsui Components Europe Ltd.	「Waste Segregation」
Mitsui Kinzoku Catalysts America Inc.	「作業標準の教育」
Oak-Mitsui, Inc. Camden	「Resource conservation & recovery, Hazardous material transportation & disposal, Chemical spill prevention & control, P/C waste water treatment, OMI environmental permits & requirements.」
GECOM Corporation	「ISO14001 Overview」
Mitsui Kinzoku ACT Mexicana	「Environmental Standard」
サンタルイサ鉱業株式会社	「環境影響評価、ゴミの分別、排水基準、植林」
上海三井鑫云貴稀金属循環利用有限公司	「緊急事態対処訓練(工程液漏洩)」
三井金属(珠海)環境技術有限公司	「ISO14001基本知識教育」
三井金属特種陶磁(蘇州)有限公司	「排水基準」
三井銅箔(蘇州)有限公司	「環境マネジメントシステム講座」
無錫大昌機械工業	「環境保護、ごみ分類」
広東三井汽车配件有限公司	「環境・省エネ教育、内部審査員教育」
台湾銅箔股份有限公司	「The education of environment-related controlled substances」
台湾特格股份有限公司	「ISO14001概念及び環境保護の認識」
PT. Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta	「Anticipation for Chemical's Leakage and gas's leakage」
Mitsui Kinzoku Catalysts Vietnam Co., Ltd	「社外講師による環境教育」
Mitsui Grinding Technology(Thailand)Co.,Ltd.	「Chemical waste control」
Mitsui Kinzoku Catalysis (Thailand) Co., Ltd.	「Theory and Practice」
Mitsui Siam Components Co.,Ltd.	「Theory and Practice」
Mitsui Copper Foil (Malaysia) Sdn. Bhd.	「Series of ISO14001 : 2015 Training」
MITSUI KINZOKU COMPONENTS INDIA PRIVATE LIMITED	「Tree Plantation」

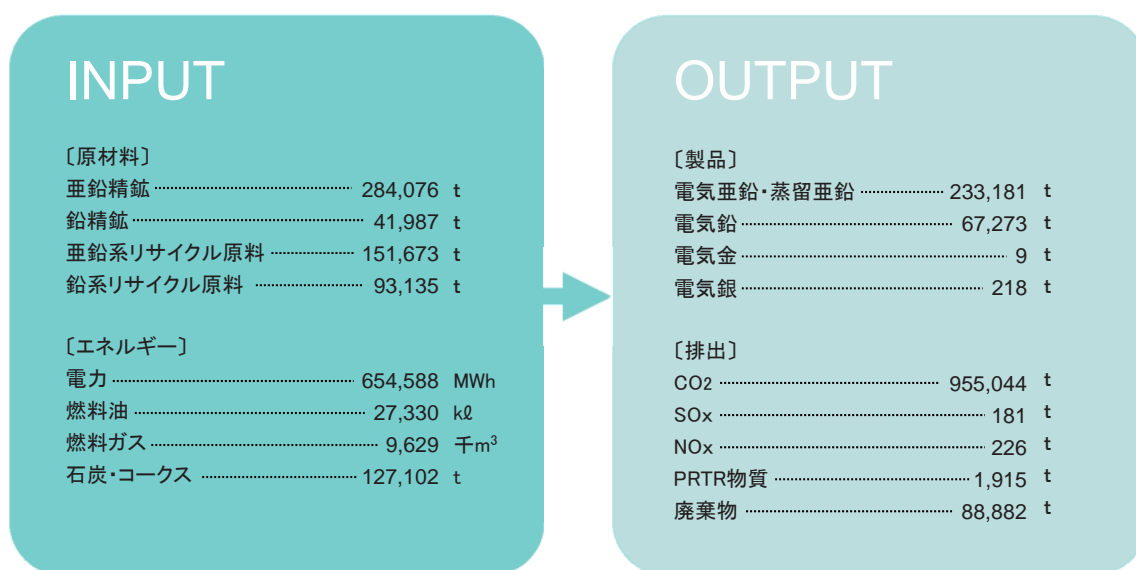
海外製造拠点、計21拠点で合計 3,441名が環境に関連する教育を受けています。

## 製錬事業<sup>(※)</sup>における環境負荷の全体像

三井金属グループは、2016年度には国内の事業活動を通じて133.8万トンのエネルギー起源CO<sub>2</sub>を排出しており、そのうち製錬事業が全体の7割以上を占めています。こうしたことから、これまで製錬事業の原料およびエネルギーの投入量(Input)と製品および排出量(Output)についてまとめています。製錬事業は大量の電力を必要とします、三井金属はエネルギー使用量の抑制を図るとともに、リサイクル原料も積

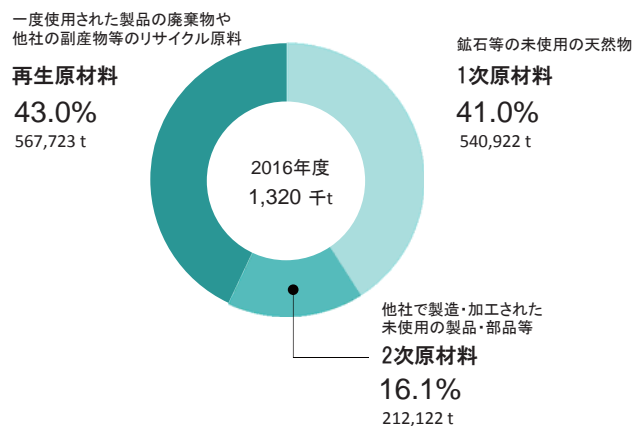
極的に活用するなどして、資源循環型社会への貢献に努めています。

(※) 八戸製錬株式会社、神岡鉱業株式会社、彦島製錬株式会社、三井金属竹原製錬所の4所社を対象としています。現在までに、製錬事業以外の拠点、海外拠点も含めたグローバル全体での環境関連情報の収集に着手しています。



## リサイクル原料の活用（原材料使用状況）

私たち三井金属グループでは、限りある資源の有効利用を通して、社会のサステナビリティ向上に寄与すべく、廃棄物等のリサイクル原料の再生による製品製造に努めています。その結果2016年度はグループ全体で、鉱石等の天然原料を上回る量の、リサイクル原料の再生を実現しています。国内のうち、製錬所や資源関係の拠点から成る製錬・素材部門では42.3%、それら以外の事業部門では51.9%、海外グループ企業の合計では37.9%が、リサイクル原料を使用しています。



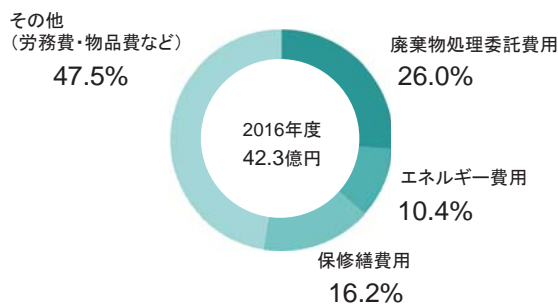
三井金属グループ 原材料種別の使用状況

## 環境管理のための投資と経費

企業の社会的責任を果たすために、環境投資は必要不可欠なものとの認識に立ち、環境保全活動を前進させるために毎年投資をしています。

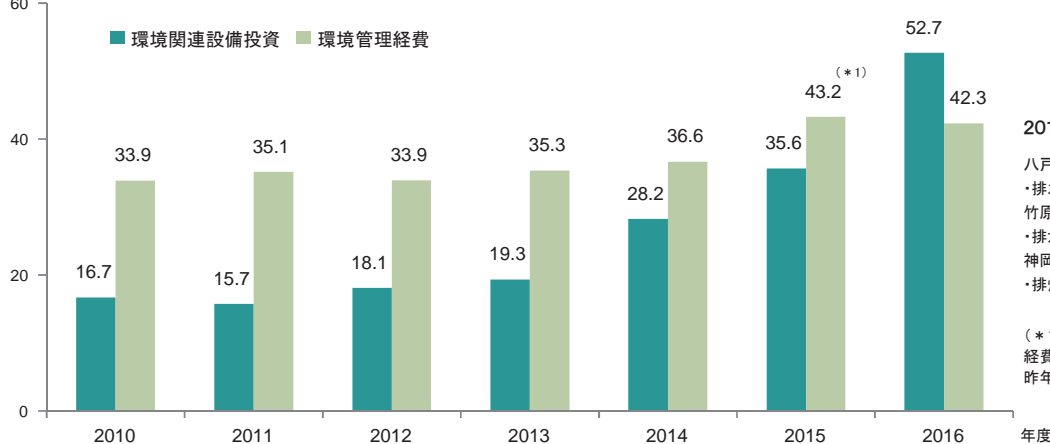
費用対効果を常に考慮し、より効率的な環境投資を行なうことで、着実に環境負荷の低減を実現しています。2016年度の環境管理のための経費は42.3億円で、前年度比2.1%の減少となりました。環境関連投資は52.7億円で前年度比48.0%の増加となっています。

2016年度の投資額の大きなものでは、八戸製錬の排水処理能力増強、竹原製錬所、神岡鉱業の排ガス処理能力増強などがあり、製錬事業関連の拠点を中心に、国内事業所およびグループ企業の計29拠点で環境関連投資を行っています。



環境管理経費の内訳

環境関連設備投資・環境管理経費の推移 (億円)



2016年度の主な環境設備投資

- 八戸製錬株式会社
  - ・排水処理増強工事
- 竹原製錬所
  - ・排ガス処理設備の新設
- 神岡鉱業株式会社
  - ・排煙処理施設の新設

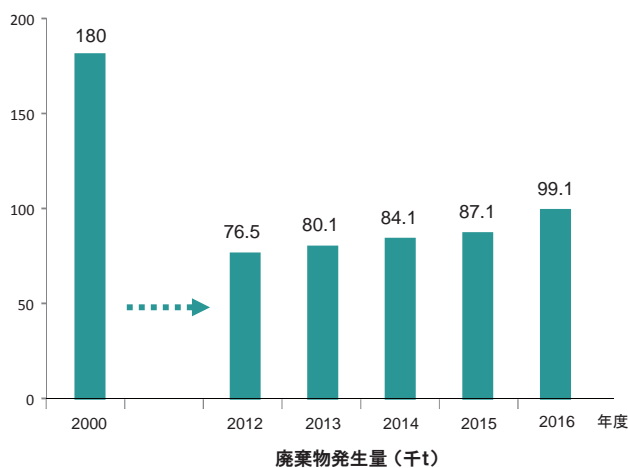
(\*1) 一部製錬所において、環境管理経費の仕分け区分を変更しましたため、昨年報告書記載の値と変わっています。

## 廃棄物削減の取組み

廃フレコンを破砕し熱源として利用するなど、リユース、リサイクルの技術開発にも努め、廃棄物の削減に不断に取り組んでいます。

2001年に策定しました環境行動計画では、「廃棄物原単位 (リユース、リサイクルされる廃棄物を除いた廃棄物発生量 / 売上高)」を所社それぞれに設定し、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。

2016年度は、新たな取組みや生産量の増減の影響なども折り込み、結果として廃棄物発生量は、前年度比12.0t増加し、99.1tとなっています。



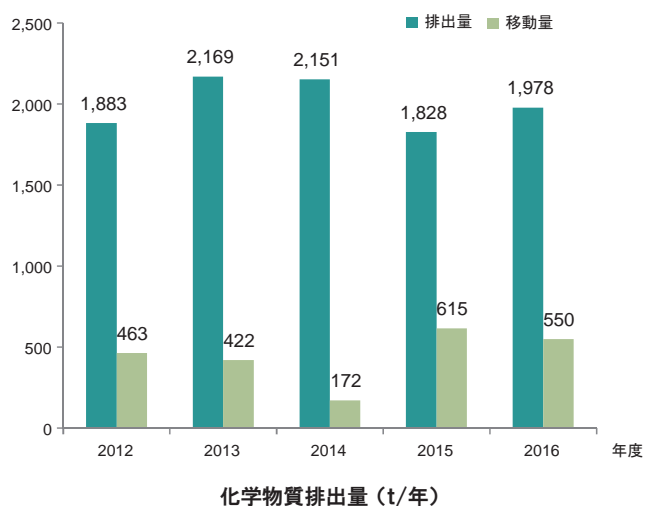
## 化学物質の排出量削減

三井金属グループの各所社では、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。

鉛化合物、ヒ素及びその無機化合物など排出量上位6物質で、2016年度は全体の97.9%を占めています。

製品中に含有される有害化学物質の管理は今や欠かせない要件となっています。三井金属の各事業部門、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的確かつ迅速に対応しています。

三井金属グループは今後も、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。

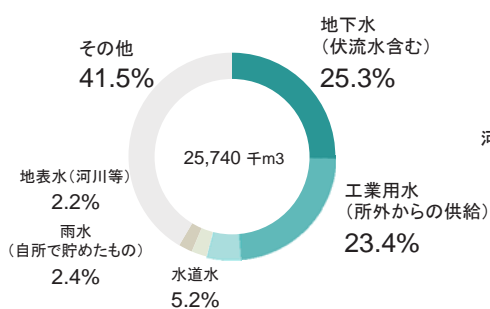
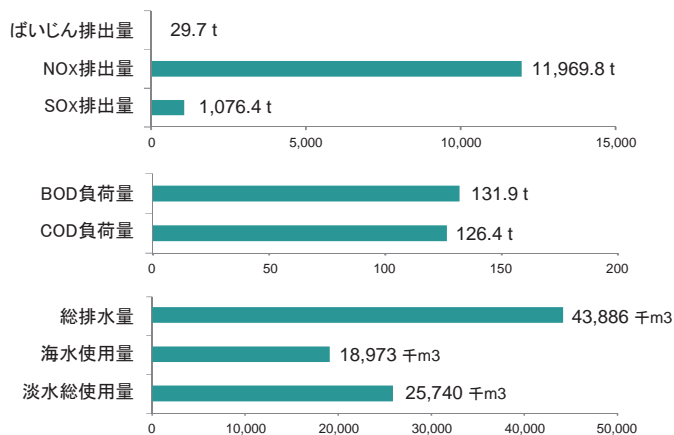


## 大気汚染・水質汚濁防止への取組み

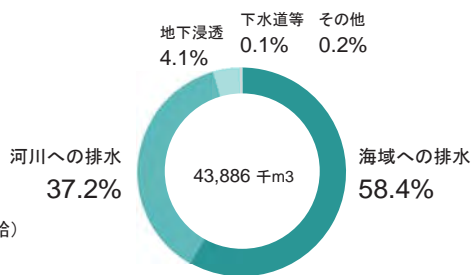
石油や石炭など硫黄分を含んだ化石燃料の燃焼の際に発生する硫黄酸化物(SOx)、ボイラーや焼却炉といった燃焼設備等から発生する窒素酸化物(NOx)、ばいじん等の大気への排出の状況、および排水中の有機物の量を示すBODとCODなどの水質の状況を、当社グループの各製造拠点、各施設では法令や条例、さらに自主基準によってモニタリングを行なっています。

各拠点のそれらモニタリング結果を、今年度よりグループ全体で収集し始めました。

\* ただし、海外拠点につきましては、値の確からしさが十分に検証できないものが一部あり、今回の報告書においては掲載を控えさせていただきます。



2016年度 淡水使用の内訳



2016年度 排水の内訳



## 地球温暖化防止への取組み

グループの各製造拠点や物流部門での取組みとその成果をほかのプロセスへも浸透・共有すること、グループ全体での削減目標の検討など、持続可能な低炭素社会の実現に向けステップを確実に進めていきます。

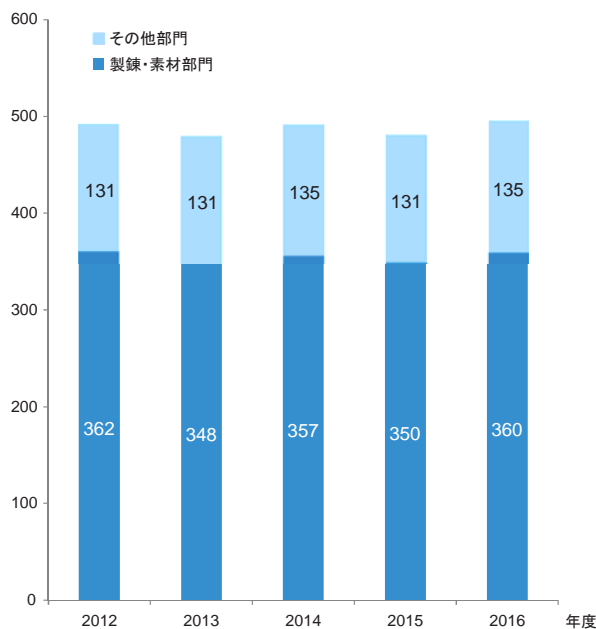
### エネルギー削減とCO<sub>2</sub>排出量削減

三井金属グループは、各事業形態に応じたエネルギー原単位(原油換算エネルギー使用量/売上高)の削減目標を設定し、具体的な削減計画を立て、実行することで着実な成果を上げています。

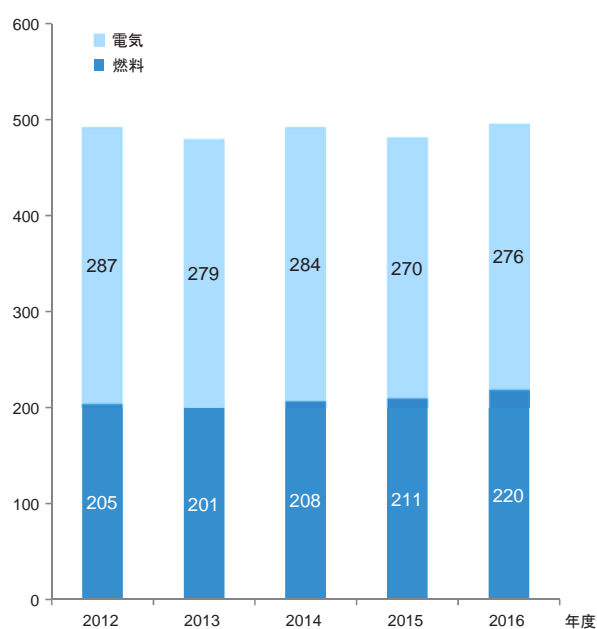
グループ全体で使用する原油換算エネルギーは、2007年度をピークに以降減少傾向で推移しています。しかしながら2016年度の製錬・素材部門は、前年度比2.9%増の360.2千kL/年、グループ全体のエネルギー量でも3.0%増の495.6千kL/年となっています。

2016年度の三井金属グループ全体のエネルギー起源CO<sub>2</sub>排出量は、前年度比8.4%増の133.8万t-CO<sub>2</sub>/年でした。2007年度をピークに低減基調にありましたが、製錬事業の生産拡大や電力会社の発電ミックスの変化などにより、京都議定書の基準年である1990年度に比べて、16.3%増加しています。

今後も各製造拠点においては電力、コークスなどの効率的な使用を通じてCO<sub>2</sub>排出量のさらなる削減に取り組んでいきます。



原油換算エネルギー使用量 (千kL/年)

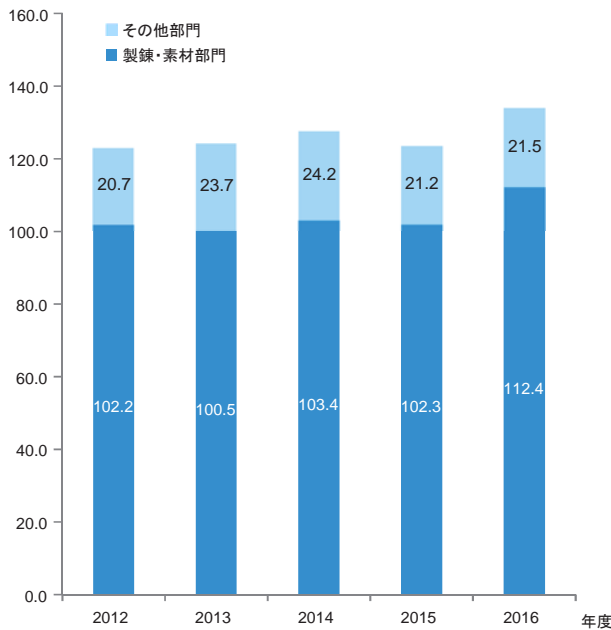


エネルギー使用量 エネルギー種別内訳 (千kL/年)

※ 日本国内の事業所・グループ会社のみを対象としたものです。

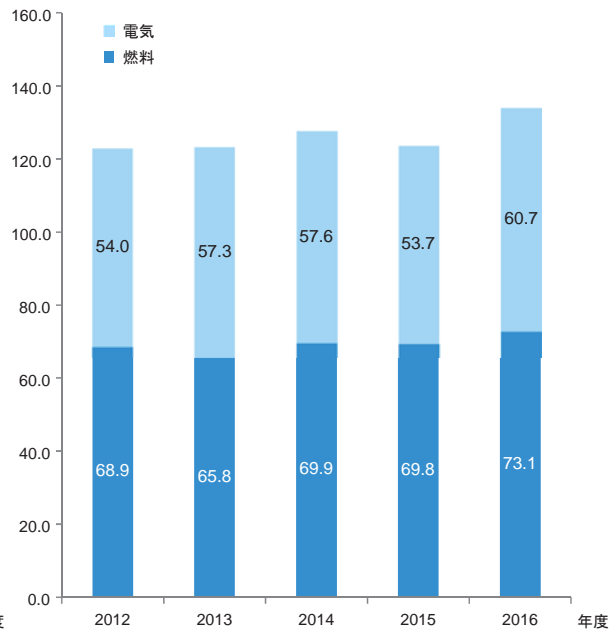
※ 日本国内の事業所・グループ会社のみを対象としたものです。

※ 一部拠点の部門区分を変更しましたため、2015年度以前の内訳数値は昨年の報告書記載のものと変わっています。



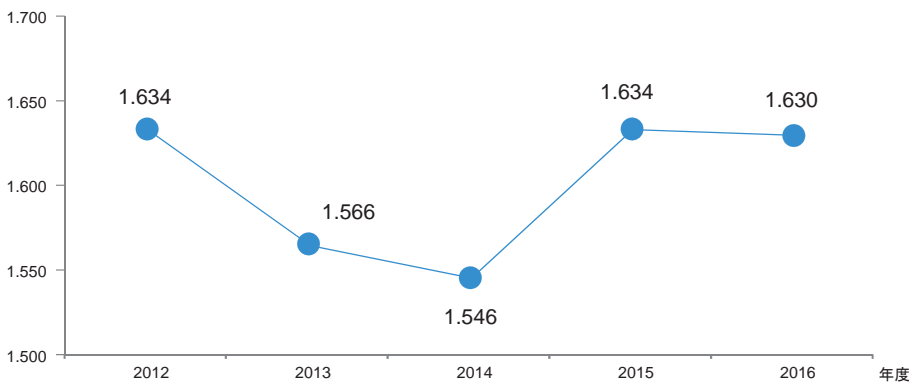
エネルギー起源 CO2排出量 (万t-CO2/年)

※ 日本国内の事業所・グループ会社のみを対象としたものです。  
 ※ 一部拠点の部門区分を変更しましたため、2015年度以前の内訳数値は昨年の報告書記載のものと変わっています。



CO2排出量 エネルギー種別内訳 (万t-CO2/年)

※ 日本国内の事業所・グループ会社のみを対象としたものです。



三井金属グループ(国内)  
 エネルギー原単位の推移  
 (kL/百万円)\*  
 \* エネルギー使用量(原油換算) / 売上高

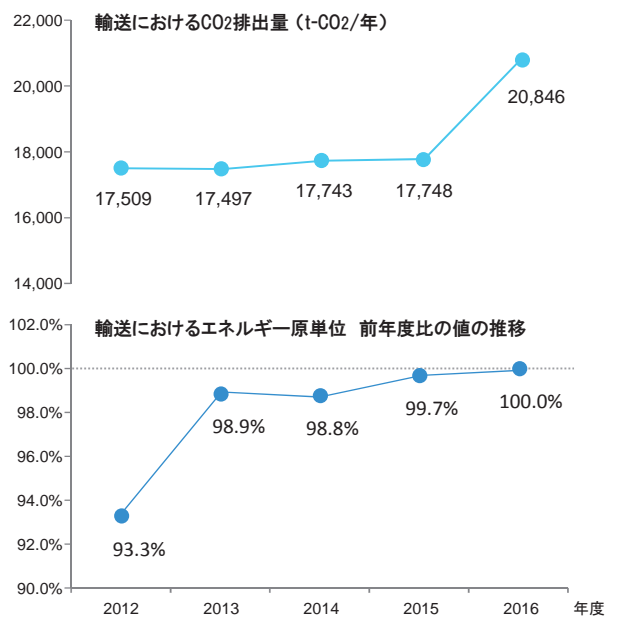
### 物流におけるエネルギーの削減

三井金属グループでは、原料や製品の輸送にかかるエネルギーの削減にも努めています。

輸送時の積載率の向上、輸送ルートの短縮、トラックから鉄道や船舶による輸送へとモーダルシフトを進めるなど、輸送燃料の削減、CO2の削減に取り組んでいます。

東日本大震災の影響を受けました2011年度は輸送効率が悪化しましたが、翌2012年度以降は前年度比での削減を継続しており、直近5か年度での原単位の平均変化率は99.3%となっています。

2016年度は、関係会社の地金製品を三井金属に移管しましたことから、重量物の輸送が増加した影響などにより、エネルギー原単位は前年度と同水準にとどまっています。



※ 経済産業省へ毎年度報告している三井金属単体での値  
 ※ エネルギー原単位=エネルギー使用量(原油換算) / 輸送トンキロ(t・km)  
 ※ 2015年度の前年度比の値を昨年の掲載値から修正しています

## 再生可能エネルギーの創出

石油や石炭などの化石燃料は限りがあるエネルギー資源であるのに対して、太陽光や太陽熱、水力、風力、地熱などのエネルギーは、一度利用しても比較的短期間に再生が可能な、資源が枯渇しないエネルギーです。これら再生可能エネルギーは、枯渇することなく繰り返し利用でき、発電時や熱利用時に地球温暖化の原因となるCO<sub>2</sub>をほとんど排出しない優れたエネルギーです。

三井金属グループでは、化石燃料に代わるクリーンなエネルギーとして、再生可能エネルギーのさらなる導入を進めていきます。

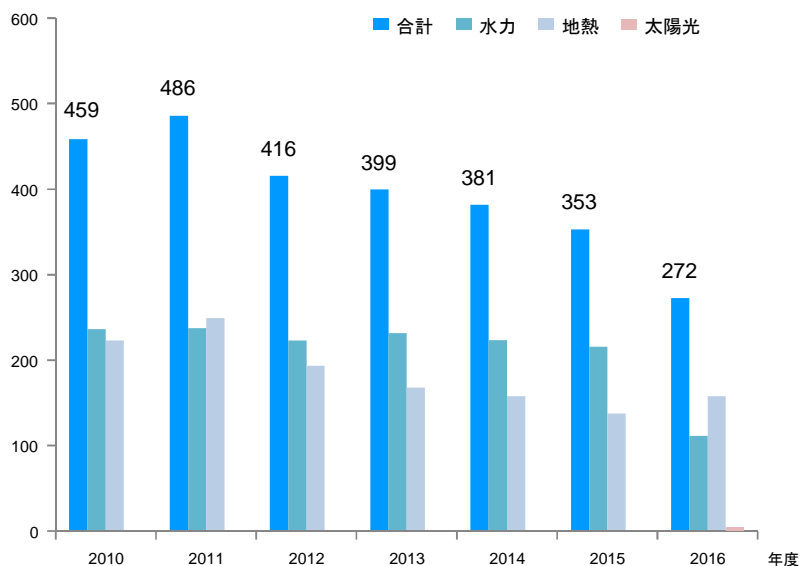
神岡鉱業株式会社では、最も早いもので1917年に運転を始め、既に10か所の水力発電所を有しています。順次、更新工事に取り掛かっており、それらすべてを終えると合計で4万kWに近い出力となります。

また最近では、彦島製錬株式会社が約2MW(メガワット)出力の太陽光発電所を完成させ、2016年3月より稼働を開始しています。

## 省エネルギー推進委員会での取組み

三井金属では、国内グループ全体でのエネルギー使用量の削減、温室効果ガス削減の取組みを推進する組織として、省エネルギー推進委員会を設置しています。委員長は、取締役の中から社長の指名によって選ばれ、エネルギー管理統括者も務めています。

省エネルギー推進委員会では、エネルギー使用の合理化に関する目標を掲げ、各所社の取組み状況を確認するほか、省エネルギー、CO<sub>2</sub>の削減につながる新規方策の検討も行なっています。具体的には、省エネ機器の導入、自家発電比率の向上、再生可能エネルギーや廃熱等の有効活用を検討しています。



再生可能エネルギーを利用した発電量の合計 (GWh)

※ 自家消費分のほか、電力事業者への供給分も含みます  
 ※ 国内拠点のほか、自家発電を行なっている海外拠点も含んでいます

**奥会津地熱株式会社**

東北電力様の柳津西山地熱発電所に、1995年5月の運転開始以来、地熱を供給し続けています。地熱発電の単一ユニットでは日本最大の出力6万5,000kWの規模です。



**彦島製錬太陽光発電所**

彦島製錬株式会社は、約2MW(メガワット)出力の「彦島製錬太陽光発電所」を完成させ、2016年3月より稼働を開始いたしました。年間発電量は約250万kWhを見込んでおり、一般家庭の年間消費電力量約670世帯分になります。



ワンサラ鉱山(ペルー)での水力発電。



**神岡鉱業株式会社**

最も早いもので1917年に運転を始め、既に10か所の水力発電所を有しています。順次、更新工事に取り掛かっており、それらすべてを終えると合計で4万kWに近い出力となります。跡津発電所(写真=左)、土第一発電所(右上)、金木戸第二発電所(右中)、金木戸発電所(右下)。



豊潤、僅量、差はさまざまですが、採掘可能な鉱物資源には必ず限りがあります。  
どんな鉱山でも、いつかは閉山のときを迎えます。

暮らしに、産業に役立つ素材を産み出してくれた鉱山。採掘、操業している間はもちろん、鉱山を閉じてからもしっかりと管理を施さなければなりません。それは、操業を止めてからも、周辺環境に影響を与えることがあるからです。

工場や事業所を管理するのに比べ、はるかに広い面積を見守り続けなければなりません。鉱山業を営む企業として、果たすべき責任があります。



鵜峠鉾山（島根県出雲市）



## 自然環境の保全のために

天然資源である鉱石を採掘し、産業や社会に有用な非鉄金属素材へとつくり変えること、それが、永年にわたり私たちが続けてきた営みです。  
そしてそれは、環境への配慮、自然を思いやってこそ成り立つことだと理解しています。

### 休廃止鉱山の管理

三井金属は、1874年に三井組が神岡地区で鉱山経営を始めたことをもとのルーツとしています。以来、非鉄金属をはじめとする地下資源の安定供給のために、国内各地で鉱山の開発、操業を行なってまいりました。

現在では資源の枯渇や国際取引の発達の影響などから、そのほとんどが既に休廃止鉱山となっています。

休廃止鉱山では、鉱害防止のために、排水の処理や鉱さいなどの管理を継続して行なう必要があります。

鉱石の採掘に伴って発生した鉱さいを集積している集積場を安全に維持することや、坑口や集積場からの排水を無害な水質に保つこと、そのために管理対象地の定期的な巡視・点検、周辺水質のモニタリング、坑廃水処理設備での水質浄化、その他さまざまな鉱害防止対策を実施しています。集積場については、大規模地震動に対する安定性解析を実施し、大規模地震が発生した場合も崩壊の危険性や下流部への被害発生の可能性は極めて低いとの結論が得られています。



地下に浸透した雨水と鉱石が触れることによって重金属を含む酸性水が発生することがあります。休廃止となった鉱山でも、周辺の湧水のモニタリングが欠かせません。



人が転落したりしないよう、陥没箇所を発見した場合には、埋設処理や柵を設置したりします。閉鎖した坑口の管理も十分にします。

### 三井金属グループ 国内の稼働鉱山と休止鉱山

- 現在も稼働中の鉱山(部分的稼行を含む)
- 既に休止している鉱山





01

## 石見鉱山における取組み

石見鉱山(島根県大田市)は1955年に当社が買収し、亜鉛や銅などを含む黒鉱、石膏を産出していました。1975年に販売量減少から石膏の鉱山を閉山、鉱量枯渇により1984年には黒鉱の操業を中止し、以来、これらを産出していた地区について休山管理を行なっています。

2か所ある旧集積場の面積は、合わせて5万㎡になります。それぞれの集積場で浸出する水を集水池に集め、坑廃水処理施設へ送水し、処理槽で金属成分を取り除く作業をしています。排水基準を満たした状態にして放流しています。

石見地区では、土壌改良剤や飼料添加剤に用いられるゼオライトを、現在も採掘、製造しています。

01 降雨など地表からの水が入り込むことによって、集積場の浸潤水位は増減します。定期的はこの湿潤水位を測定し把握する必要があります。また、新たな湧出の有無なども確かめ、必要に応じて排水路の整備や補強工事を施します。

02・03 湧出する坑廃水の状態はどうか、毎日の水質チェックを欠かすことはできません。

※ 写真の中で、集水池の排水口の回りなどが赤くなっているのは、廃水中に含まれる鉄分によるものです。



02



03





ワンサラ鉱山(ペルー)

### ワンサラ鉱山における環境対策

非鉄金属の安定供給のために、三井金属は日本国内にとどまらず、広く世界に鉱物資源を求め、探鉱、鉱山開発を続けてまいりました。

南米ペルーは世界でも有数の鉱物資源の産出国です。その中部に位置するアンカシュ県にあるワンサラ鉱山の操業を、三井金属は1968年に開始しています。創業以来、ペルー国内や日本へ向けて、半世紀近くにわたり精鉱の供給を続けています。

首都リマの北方約250km、ワンサラ鉱山はアンデス山系の中にあり標高約4,000mに位置します。操業開始当時の周辺インフラの整備から始まり、その豊かな自然環境を守ること、そして地域社会との信頼関係を築くことに、三井金属は努めてまいりました。

ワンサラ鉱山の操業を担っているのは、三井金属グループ会社のサンタリサ鉱業です。鉱山操業による周辺環境への影響に配慮し、サンタリサ鉱業では次のような取組みを長年行なっています。

坑内から発生する酸性水には中和処理を施し、排水のリサイクル使用も進めています。集積場については安定化調査を常に実施し、選鉱破砕場には集塵設備を設置しています。また、生活排水については浄化処理を行ない、廃棄物についても分別回収し、有効利用できないものは適法に処理業者へ処分を委託しています。構内緑化のための植林にも取り組んでいます。

1997年にペルーで制定されましたPAMA※に、ペルー国内で最初に適法となったのがワンサラ鉱山です。

※ PAMA=Programa de Adecuación y Manejo Ambiental (環境対策プログラム)

### 地域社会への支援

地域社会との信頼関係に基づく共存共栄を目指して、サンタリサ鉱業は地域への継続的援助にも努めてまいりました。自家水力発電所から、地元ワジャンカ町へ電力の無償供給をはじめ、学校の建設、学用品やパソコン等備品の寄付、図書寄贈などの教育支援、公民館などの文化施設の建設、街路や上下水道などの町のインフラ整備、診療所の建設や外来診察の実施などの医療支援、品種改良や農畜産技術の指導なども行なってきました。

こうした支援は会社側から地域に対して一方的に行なうものではありません。地元住民の皆様と作っている委員会の中で、鉱山操業に関わるいろいろな情報を共有するとともに、支援内容についても合意を踏まえて行なっています。



04

04 環境モニタリング。操業域から排出される排水をはじめ、自然水、地下水面、飲料水などを定期的に分析し、管理を行なっています。



05

05 構内の緑化のために苗を育て植林を行なっています。作業には地域住民の方たちにも参加いただいています。

from Chief Environmental and Safety Officer

モノを作り出す私たちが欠かせないこと。  
そのプロセスに関わるすべての人が安全であること、  
環境への影響をでき得るかぎり低減すること。

私たち三井金属グループは「マテリアルの知恵を活かす」をコーポレートスローガンとして掲げ、地球から与えられた天然資源を活用し、社会の課題解決に役立つ価値ある製品や事業の創出を目指して事業活動を行なってきました。鉱山開発と製錬事業をルーツとする私たちが事業分野と活動領域を広げる中において、環境に与える影響の大きさ、そして果たすべき役割の重要性を再認識し、地球環境の保全を経営上の最重要課題のひとつとして取組みを進めております。

とくに、私たちの事業拠点とその地域との共存をはかる上で、環境汚染の予防に重きをおいています。環境管理体制を強化し定期的な環境監査を行なっているほか、従業員に対する環境教育を徹底しています。

そして周辺環境の保全のために、また、グローバルな環境保全の視点をもって、省エネルギー、排出CO<sub>2</sub>の削減、廃棄物の削減を推進すると同時に、リサイクル製錬事業による資源の有効活用、そして水力、太陽光、地熱を用いた再生可能エネルギーの創出にも注力しています。

ものづくりの企業として、すべての事業活動の基盤となる従業員の労働安全衛生も等しく守らなければなりません。危険源を特定し容易に人を接触させないことを基本に考え、すべての事業所において危険な設備の廃止や隔離といった本質安全化を優先的に進めております。

ルール違反による災害を撲滅することも重要な課題のひとつです。安全コンプライアンス活動の徹底をはじめとして、従業員一人ひとりが危険感受性を高められるよう、体感教育や想定ヒヤリハットの共有、現場のパトロールなどを実施しています。

環境保全に対する責任を全うする。労働災害ゼロを目指して、すべての基本となる労働安全衛生に対する意識を高めていく。三井金属グループが社会から信頼され、ステークホルダーの皆様にご共感をいただける企業であり続けるために、継続しなければならない、達成しなければならない取り組みであると強く確信しています。その進捗状況と新たな具体的な施策は、毎年この報告書を通じて、ステークホルダーの皆様へお伝えしていきます。



茂住 洋史

執行役員 環境および安全衛生最高責任者

## ビジネスパートナーとともに

良質な製品・サービスを安定的にお客様へお届けし続けるためには、  
 原材料の調達先やビジネスに関わる様々なパートナーとの連携が欠かせません。  
 CSRの取組みも、企業単体やそのグループ会社だけでなく、  
 ビジネスのすべてに関わるサプライチェーン全体で取り組むことが必要となっています。

### 公平・公正な取引のために

自由で公平な競争の保護と促進に努め、市場での競争を確保することで良質な製品・サービスを低価格で消費者に提供するという社会的利益を守ります。

三井金属グループでは、独占禁止法の趣旨を尊重し、そして独占禁止法を遵守しています。独占禁止法に関するコンプライアンス・ガイドブックを2014年に作成し、グループ内へ配布するとともに、公正取引に関するセミナーなども法務部が実施しています。

また、下請け取引の公正化、下請事業者の利益保護にも努めています。お取引先が下請法の対象となる事業者である場合の義務や禁止事項について徹底し、公平・公正なビジネス関係を堅持するために、セミナーを実施するなど法務部がグループ内への啓蒙を図っています。

公平・公正な取引を貫くための指針として、行動規準第4条に「公正な事業活動」を掲げています。

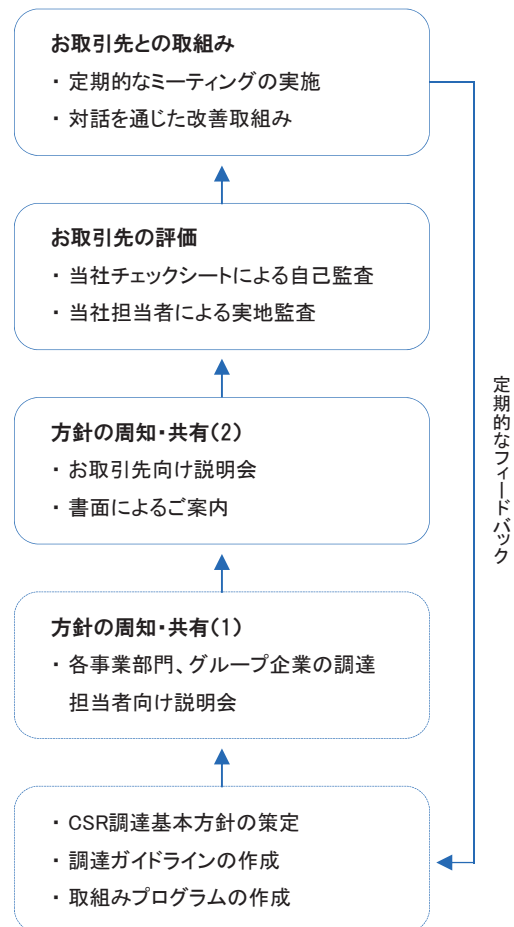
### ビジネスパートナーとの取組みを加速

事業を通じて持続可能な社会の実現に貢献するためには、ビジネスパートナーとの公正・公平な取引を徹底するとともに、法令遵守、人権・労働、品質、環境など、サプライチェーン全体において期待される社会的責任を果たしていくことが重要だと私たち三井金属グループは理解しています。

サプライチェーンの効率化とリスクマネジメントを進めるとともに、ビジネスパートナーとのCSR取組みの連携・共有化も図ってまいります。

これからは、三井金属グループとして、まずは「CSR調達基本方針」の策定を進め、ビジネスパートナーとの連携をより強化するために、方針説明会や、パートナーにおけるCSR取組み状況をトレースするためのチェックシート、現地でのヒアリングや監査なども実施することを計画しています。

調達基本方針、お取引先との取組みプログラム案を現在、経営企画部とCSR室で作成しています。2018年度までには具体的な実行へと移します。



サプライチェーンにおけるこれからの取組み





写真はいずれも、国内で催されましたサプライヤー説明会の様子（2017年3月 横浜）

### 三井金属アクトにおける取組み

三井金属アクト株式会社を中心とする自動車部品事業は、三井金属グループの中でもとくにグローバル展開が進んでいる事業のひとつです。

ドアラッチ事業世界一を目指す三井金属アクトにとって、「ダントツ品質」と競争力ある原価の追求は日常に不可欠の要素であり、そのためにはお取引先各社との不断の協働が欠かせません。

グローバルに事業エリアを分けて受け持つビジネスユニットごとに、お取引先に事業方針、購買方針を共有いただき、また、お取引先の課題の共有などを図る場として、サプライヤー説明会を定期的に行っています。

### 三井金属アクト、外部評価機関のCSR評価を取得

三井金属アクトのお客様である自動車産業では、サプライチェーンと一体となったCSR取組みが活発化しており、この流れを受け、Tier1である三井金属アクトも、お客様より紹介されたCSRの外部審査機関であるEcoVadis社の審査を受診いたしました。

2016年度、三井金属アクトが初めて受診した結果は「ブロンズ」評価でした。これは三井金属アクトとしてこれまでOHSASやISO14001、ISO/TS16949といった各種マネジメント・システムの運用、コンプライアンスの啓発活動、法令遵守、サプライヤー監査等に愚直に取り組んできた結果であり、今後さらにCSR取組みを推進するためのスタートラインです。CSRの外部審査を受ける意義は、これまで定量化されてこなかった数値に現れない企業価値を見える化することです。アクトとしてはこれからも継続して社外評価を受診することにより、その企業価値をお客様に対して定量的に示し、製品のQCDDS<sup>(\*)</sup>以外の部分でもお客様にとって魅力的な価値を創造していきます。

(\*) Quality(品質)、Cost(コスト)、Development(開発)、Delivery(納期)、Service(サービス)





# 知的財産マネジメント

知的財産は、事業活動の中で欠くことができないもの。  
知的財産権の尊重、確保、活用を、グループ全体で推進しています。

## 三井金属グループの知的財産活動

私たち三井金属グループは、事業活動を展開する上で、知的財産を必要不可欠なものとして位置付けており、知的財産権を尊重し、その確保、活用を推進しています。

知的財産に関する社長方針では、「知的財産は重要な経営資源との認識の下、『世界一流のものづくりの力』を知的財産でもれなく固め、企業価値の最大化を目指そう」を、グループ共有の理念として掲げています。

## 知的財産に関わる社内の体制

知的財産部門の組織体制は、コーポレート部門の知的財産部、事業部門の知的財産専門部署（機能材料事業本部 知的財産室 等）、および各部門・関係会社の知財担当で構成されています。

コーポレート部門の知的財産部は、グループ全社知的財産活動の立案、部門支援、知財に関する事務作業の一元管理、全社教育等を行なっています。

事業部門における知的財産専門部署は、それぞれの傘下事業部門の全般にわたり、部門・グループ会社の知財担当は、自部門（自社）全般にわたって、原則的に各々の知的財産活動を自らで運営しています。

## 知的財産の確保・保護、リスク対応、権利活用

事業戦略、研究開発戦略を策定する際には、他社の権利調査をまず行ないます。新製品・新技術の知的財産を確保あるいは保護し、既存事業の優位性を確保するとともに、新規事業の創出を図っています。

知的財産に係るリスクに対し、問題の早期発見・早期対応で係争の未然防止に努めるとともに、当社権利への侵害行為に対しては確固たる態度で臨みます。

## 知的財産の尊重と企業風土としての定着

発明、デザイン、ブランドなどの知的財産を尊重する意識を全社に普及・浸透させ、企業風土としての定着を図っています。

知的財産部では、社員の知的財産に関するスキル向上を図るため、研究開発職を対象の中心に、初級、中級、上級の3階層の研修を提供しています。

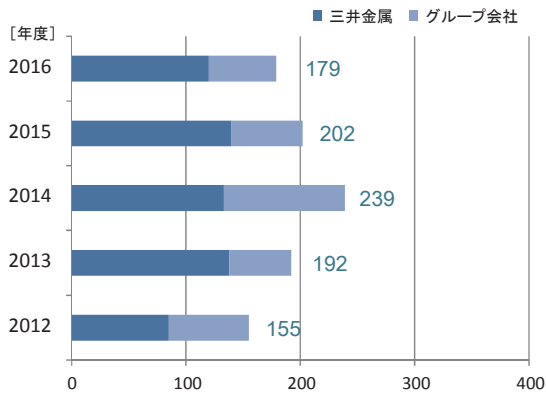
また、各部門の要請に応え、個別での一括研修や、テーマを特定した（各種公報の読み方、特許等の効果的な調査・検索方法など）出前研修なども実施しています。

## 職務発明の取扱い

三井金属では、従業員の発明を奨励するために、日本国内の特許法に準拠した発明取扱規則を制定し、運用しています。職務発明が会社に帰属する代わりに、会社は発明者に対し、応分の利益を申請報奨（出願時）、実施報奨（登録後）の形で支払っています。

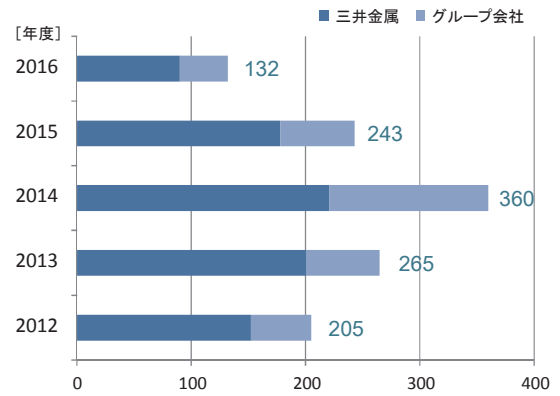
## 10年後のありたい姿

現在進めています中期経営計画「16中計」では、当社グループの知的財産部門全体での10年後のありたい姿として、「知的財産による事業貢献を示す」ことを掲げています。「戦略的な出願権利化と積極的な権利活用により、社外から一目置かれる企業となること」をイメージとして共有し、各部門・部署にて知的財産に関する取組みをより積極的に展開しています。



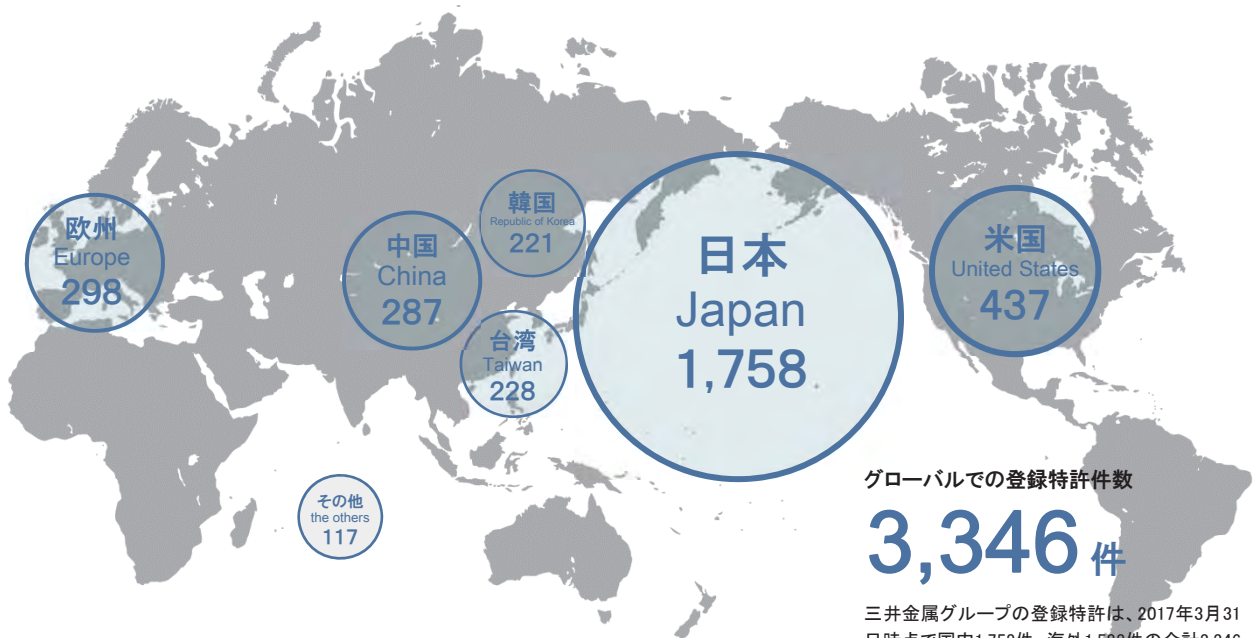
### 国内 特許出願件数

国内特許出願の合計件数は最近3か年度では減少傾向にありますが、三井金属本体の出願は120～140件で、ほぼ横這いで推移しています。



### 海外 特許出願件数

外国出願件数においては、三井金属本体の出願は、例年150～200件前後で推移しています。最近では中国、韓国、台湾での出願が全体の約2/3を占めています。

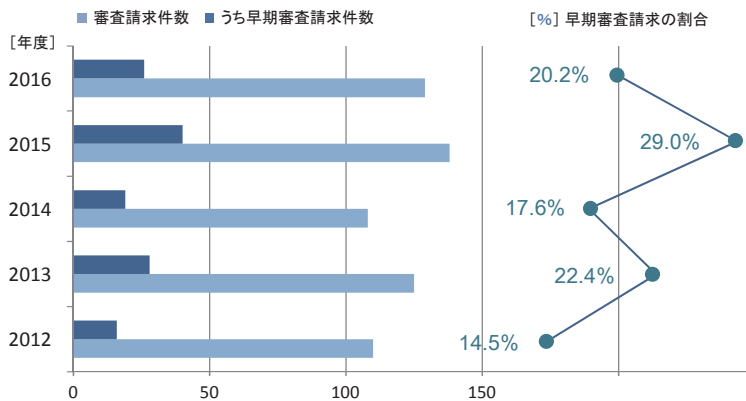


### グローバルでの登録特許件数

**3,346** 件

三井金属グループの登録特許は、2017年3月31日時点で国内1,758件、海外1,588件の合計3,346件を保有しています。海外の内訳をみると、米国が437件で約28%と、国・地域別では最大の件数ですが、近年の出願が増えている中国、韓国、台湾の合計は、736件で海外登録の約46%と半数近くになっています。

### 国内特許における早期審査の活用状況



### 「早期審査請求制度」の活用

日本国内特許の審査請求のうち、20～30%は早期審査請求制度を活用しており、重要な権利については早期権利化を目指しています。国内での平均的な利用状況は7～9%程度ですから、当社三井金属の活用率は高いといえます。

## 品質保証と向上への取組み

エレクトロニクスや自動車産業などお客様の広がりとともに、事業領域を拡大しグローバル化も進める中で、お客様の声を財産と考え、常に最適な品質の製品・サービスを提供する責任は、一層増しているとの認識を私たち三井金属グループは強めています。

### 品質に関する基本的な考え方

資源開発と製錬事業をそのルーツとし、非鉄金属地金から、エレクトロニクスなど各産業向けのさまざまな機能材料、自動車部品などの組立加工、さらにはエンジニアリング事業などの技術サービスの提供と、三井金属グループの製品・サービスの領域は広がっています。

事業領域の拡大とともにグローバル化も進める中で、安全で十分な品質の製品・サービスを提供する責任は、ますます増しているものとの認識を私たち三井金属グループは強めています。

各事業分野、国内外の各拠点での品質への取組みを貫く規程として、「品質基本方針」を2012年に定め、お客様のニーズを先取りし、満足頂ける製品・サービスをお届けします。

### 品質マネジメントシステム

三井金属グループでは、事業部門ごとに定められた品質管理システムに従い、適正な品質管理を行なっています。品質管理上取得が必要と判断した製造拠点につきましては、ISO9001をはじめとする規格認証を取得しています。

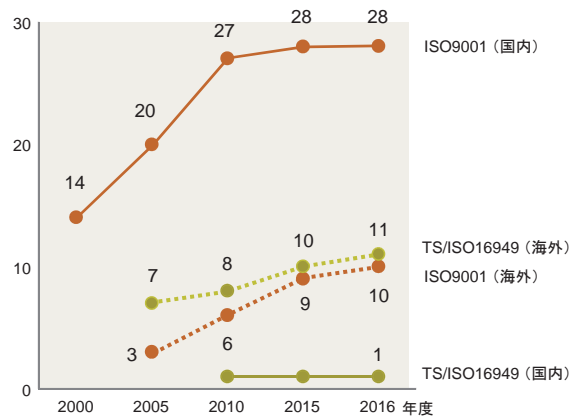
「ISO9001」は国内外の38の製造拠点で取得、自動車業界の規格である「ISO/TS16949」は、国内外の12の製造拠点で取得しています(2016年9月末時点)。

### QC(品質管理)教育

お客様の立場に立って、合理的な仕事をするため(問題解決)に使う考え方や管理技術手法の集合研修を、各階層を対象にして年間を通じて開催しています。

品質向上や改善に役立つ考え方や手法を実践するための集合研修を行なうとともに、現場への出前教育や個別支援も実施しています。

とくに新製品開発では、お客様のニーズをよく把握するとともに、製品リスクを低減するための品質企画の集合研修や出前教育を実施しています。



品質マネジメントシステム 認証取得拠点数の推移

\* 2016年度は 9月末時点での数



管理技術研修

## 品質基本方針

### [理念]

三井金属グループは、お客様の声を財産と考え、常に最適な品質の実現に努めます。

### [方針]

1. お客様のニーズを先取りし、満足頂ける製品・サービスをお届けします。
2. 品質を業務の質ととらえ、全員参加とスピード重視で品質向上をはかります。
3. 十分な品質保証の実現のため、各事業分野に適した品質保証体制を構築し、そのレベルアップに努めます。

この基本方針は、三井金属グループの全世界の各社に適用する。

## 品質保証を支える仕組み

1984年に定めた「品質管理規則」の中で、三井金属グループの全ての従業員は、人材の育成、職場の活性化、業務改善を目的として、業務の一環として「グループ活動」に取り組むことを謳っています。

グループ活動※では、仕事の質の向上とともに、働く一人ひとりの人間性を尊重し、その能力発揮を引き出し、強い現場を創造するための「ひとつくり」も同時に目指しています。

※ グループ活動 三井金属ではQCサークルのことを「グループ活動」と呼んでいます。

## 製品安全情報

三井金属グループでは、主に素材や材料を製品としてお客様に提供しています。法令や規制の遵守はもとより、安全に関わる情報は、基本的に仕様書や技術資料、SDS（安全データシート）などを通じてお客様にお伝えしています。

## 品質問題

2016年度において製造物責任に関わる製品・サービスの違反はありませんでした。

国内の主要13事業拠点における品質クレームの発生状況は、ここ4年間は減少傾向で推移しています（右グラフ）。

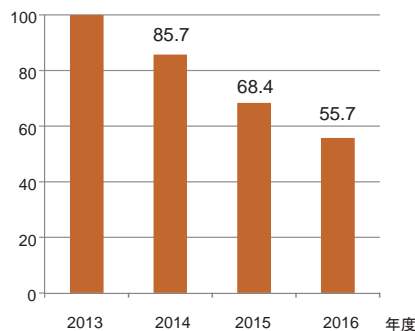
「品質基本方針」で謳うとおり、三井金属グループでは、十分な品質保証の実現のため、各事業分野に適した品質保証体制を構築し、そのレベルアップに努めています。



2016年度、全社でのグループ活動発表大会



ドア閉音を無響室で確かめる、心理音響技術を用いた解析実験（三井金属アクト）



QA懇談会実施拠点 クレーム件数の状況

\* 2013年度を100とした場合



## 地域から、社会から必要とされる企業に

私たちだからこそ出来ることを一つひとつ。これからも地域の皆様に、社会に貢献してまいります。

### 基本的な考え方

私たち三井金属グループは、その行動規準に定めるように、全てのステークホルダーの皆さまとコミュニケーションをはかり、積極的に社会貢献活動を進めてまいります。

地域社会との共存共栄は事業活動の基盤です。なぜならば、三井金属のものづくりは地域の皆様のご理解、ご協力があつてこそ成り立っているからです。

足許の活動は、「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し、地域の皆様との信頼関係を築いていくと同時に、地域の皆様にも事業活動への理解を深めていただくステージと認識しています。

将来的には、足許の活動をさらに一歩進めて、地域社会との信頼関係構築と事業活動への理解の醸成を踏まえて、「良き企業市民」として、地域社会の社会的課題の解決に積極的に取り組み、地域社会の発展、ひいては地域社会の一員である当社の発展につなげていきたいと考えています。私たちはこれからも私たちにできる、私たち三井金属だからこそできる社会貢献活動を続けてまいります。

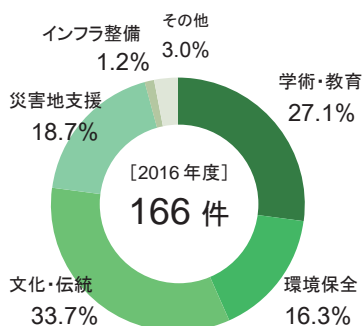
### 新たな推進体制

これまで三井金属グループでは、各拠点がそれぞれ地域に根ざした社会貢献活動を行ってきました。2018年度からは、毎年4月に各拠点から前年度の社会貢献活動の取組みの成果、および当年度の取組み計画の報告を本社総務部に集約し、その内容を三井金属グループ内で共有することにより、社会貢献活動のさらなる推進に活かしていきます。

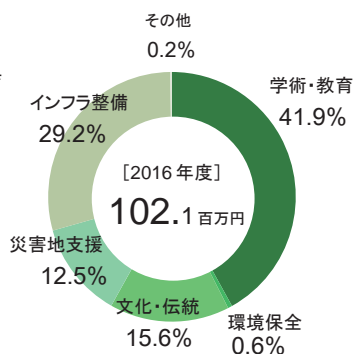
### 社会貢献の重点分野

私たちはこれまでの事業活動の中で培った地域の皆様とのコミュニケーション等の実績を踏まえて、「学術・教育」「環境保全」「文化・伝統」「災害地等への支援」を社会貢献活動における重点分野としております。「学術・教育」においては、工場見学やインターンシップなどの受け入れを実施。「環境保全」においては地域の清掃活動等への参画。「文化・伝統」においては地域の行事等に参加。「災害地等への支援」においては当社が定める項目を提案した上で必要な支援を行なっていきます。

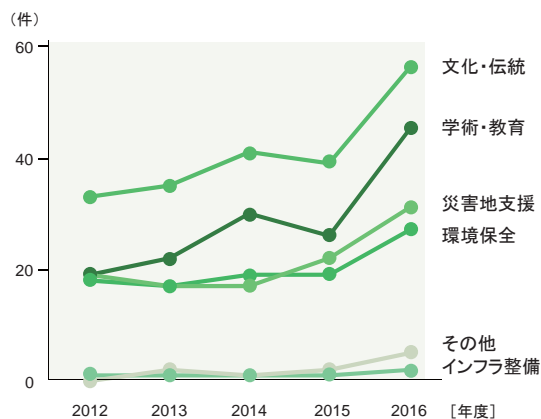
社会貢献 件数の内訳\*



社会貢献 金額の内訳\*



社会貢献 件数の推移\*



\* いずれも、三井金属と国内外グループ企業71社の合計値



### 薩摩から世界へ ～鉱山技術の伝承～

三井串木野鉱山株式会社が操業する赤石(あけし)鉱山(鹿児島県南九州市)には、毎年約100名もの研修生が「鉱山技術」を学びに訪れます。とくに、国際資源大学校やJICA(国際協力機構)、JMEC(国際資源開発研修センター)など、海外からの見学や研修依頼が後を絶ちません。赤石鉱山では、鉱石の採掘から破碎・整粒(粒度を揃える)工程までの一連の流れをコンパクトに一気通貫で見学できるため、鉱山技術を学ぶうえで非常に分かりやすいと人気です。粉じん防止策、排水管理など厳格な環境対策を行なっていることも、「日本のよく管理された鉱山」として評価されています。なによりも、「鉱山開発技術を学びたい」、「自国の鉱山開発に役立てたい」、そんな熱い想いを持った研修生たちを、三井串木野鉱山が積極的に受け入れているからこそ、赤石鉱山に人が集まるのです。「企業の社会的な責任という観点か

らも、長年培ってきた鉱山技術を、開発途上国をはじめとした鉱物資源開発に役立ててもらえるよう、できるだけ協力していきたい」と話す三井串木野鉱山 五味篤社長。操業との兼ね合いもありますが、外部から研修・見学の要請があった場合は、できるかぎり受け入れています。

2016年も国際資源大学校の研修プログラムをはじめとし、エチオピア、コンゴ、ボツワナ、ザンビア、ジンバブエなどのアフリカ諸国、アメリカ、カナダ、韓国など様々な地域から研修生が「学びの場」として訪れました。赤石鉱山は資源開発に携わる「人材育成」の一端を担っていると言えるでしょう。

古くは1912年(明治45年)に操業を開始し、1987年から三井串木野鉱山が操業に参入した赤石鉱山。長年に渡り蓄積してきた鉱山技術を伝承していくことが、将来の新たな資源確保につながると考えています。



## 私たちにとっても学びになります ～地元中学生たちへの企業説明会～

岐阜県飛騨市立神岡中学校の1～3年生を対象にした企業展示・説明会「わくわくワーク」に、当社グループ企業の神岡鉱業株式会社と株式会社ユアソフトが参加いたしました。この「わくわくワーク」は、生徒たちに地元企業の特徴や魅力を紹介し、少しでも地元での就職を希望する若者を増やそうと、神岡商工会議所青年部が初めて企画したものです。神岡鉱業は、自動車などの廃バッテリーから鉛を取り出すリサイクル事業や、ノーベル賞で話題になったスーパーカミオカンデとの関わりなどについて説明。システム開発を手がけるユアソフトは、社会においてITが果たす役割、ユアソフト流

の仕事の面白さなどについて話しをしました。

生徒たちからは、「地元神岡にある大きな会社であることは知っていたけど、具体的にどんな仕事をしているのか初めて知った」、「いろんなことを教えてもらい、会社に興味が湧いてきた」、「世の中を動かすITってカッコいいな」などといった声が寄せられました。

地域の皆さんへ、私たちそれぞれの事業活動の内容を知っていただくために、こうした機会を多く設けて、情報発信を継続していきたいと思えます。

(2016年12月)



実際に手にとって鉱石の重さを体験。

## 2,000人と踊る、夏 ～地域の伝統行事を盛り上げる～

夏のお祭りとして全国的に有名な、鹿児島県いちき串木野市の「串木野さのさ祭り」。約2,000人の踊り手が集った「さのさ踊り市中流し」には、三井串木野鉱山株式会社の社員約60名も参加し、伝統行事を盛り上げました。

三井串木野鉱山の地元にある串木野漁港は、遠洋マグロ漁業の基地として有名で、明治時代から漁師達がマグロを追い、韓国沖に出漁していました。しかし、昔の八丁櫓(はっちょうろ)の帆船では補助エンジンもなく、急激な天候の変化に対応できず、長崎県五島付近で遭難する船も多かったそうです。そのため、当時の漁師達は覚悟を決めて串木野漁港を出港しました。「串木野さのさ」は五島の「さのさ節」が源流ですが、漁師の故郷串木野を忍ぶ心情が歌詞となり、哀調を帯びた「串木野さのさ」に変わって唄い伝えられてき

ました。昭和46年に振り付けされて以来、「串木野さのさ祭り」として、夏を彩るお祭りとなっています。

(2016年8月)



## 弾ける笑顔 ～スポーツでつながる心～

インドにおける触媒事業の拠点であるMITSUI KINZOKU COMPONENTS INDIA（以下、MKCI）では、従業員のモチベーション、コミュニケーション高揚を目的に、年中行事として SPORTS DAY を開催しています。2月9日にパワル地区（パワル工場とグルガオン事務所）、3月19日にサナンド工場を対象に行なわれ、2拠点合わせて約300人の従業員が参加しました。

当日は全員で揃いのスポーツウェアを身に着け、さまざまなスポーツを楽しむ参加者たち。競技は日本人スタッフも混成のチーム対抗戦で行ない、大いに盛り上がりました。MKCI 小松禎之社長は「MKCIは、2016年末のインド国内での高額紙幣切り替えによる受注の落ち込みに耐えて、今は予算



を上回る受注状況にあり、働く人の一体感の醸成が大切な時期にあります。このような会社の福利厚生は今後も工夫しながらしっかりと続けていきたい」と話し、会社を挙げての交流、コミュニケーションをますます発展させていく考えです。

(2017年4月)



## 極寒の雪山で ～地域の災害に備える～

岩手県の奥中山スキー場で行なわれた「海上自衛隊八戸航空基地雪中救難隊訓練」において、八戸製錬株式会社の設備技術課 中村 勉さんが外部講師として、積雪時の山岳地帯の救助方法を指導しました。

中村さんは、年青森県山岳連盟遭難対策委員長や日本山岳協会公認上級指導員など、様々な経験と資格をもつ「山岳のプロ」。中でも山岳救助を得意分野とすることから、同じ

山岳会に所属する海上自衛官から依頼を受け、2010年より海上自衛隊雪中救難隊の外部講師として活躍しています。中村さんは自衛官に敬意を表し、「今回の訓練は、積雪時災害派遣などにも活用できるもの。災害が起きないことを心より願いますが、有事の際にはこの訓練が少しでも役立つならば幸いです」と話します。

今後も山岳救助技術を普及させるため、中村さんの活躍が期待されます。

(2016年4月)



## ステークホルダーの皆様との関わり

私たち三井金属グループは、すべてのステークホルダーの皆様とコミュニケーションを図ることを行動規準の中に掲げています。適切な情報開示に努め、日常的な対話、コミュニケーションの機会を積極的に設け、相互の理解を深めながら、ステークホルダーの皆様の声を経営に取り入れてまいります。

### 地域社会

事業活動や社会的活動を通じて、地域社会と積極的に関わり、地域の発展に貢献していきます。海外拠点においては、その国・地域の文化や歴史、慣習を尊重しながら活動を行います。

102 百万円（寄付などの社会貢献）

### 株主・投資家

企業価値の向上に努め、積極的な情報開示とコミュニケーションを図ることで国内外の株主や投資家の信頼と期待にお応えしていきます。

3,426 百万円（株主への配当）

### 社員・従業員

ダイバーシティ、女性の活躍を推進し、多様な社員それぞれが能力と個性を最大限に発揮できる、働きやすい職場環境を整え、働く個人と会社がともに成長していく風土をつくります。

10,730 百万円（給与）

### 私たち三井金属グループ

### 政府・行政機関

各種法規制を遵守するとともに、行政機関との健全かつ適切な関係を維持します。

7,933 百万円（納税）

### 取引先（調達先・協力会社）

原材料や部材の調達先や協力会社は、私たちのものづくりに欠かせないパートナーであり、公平・公正なビジネスを守り、これからは社会的責任を共有する調達活動を推進していきます。

349,051 百万円（売上原価）

### 地球環境

環境負荷の低減を図り、リサイクルによる循環型社会の構築など、当社の技術・製品によって地球環境への貢献を目指していきます。

9,495 百万円（環境投資・経費）

### 消費者（顧客）

お客様とのコミュニケーションを密にし、いただくご相談やご意見・ご指摘に真摯に耳を傾け、品質の向上、製品の改良や新製品の開発、サービスの向上に活かしていきます。

436,330 百万円（売上高）

### スムーズな対話の仕組みを

毎年・毎月・毎日のサイクルで、私たちの事業活動・経済活動は、既にステークホルダーの皆様との関わりで成り立っています。それぞれ皆様のご意見やご期待を受け止めることが重要であると理解しています。

ステークホルダーの皆様のご要請やご期待に応えた活動となっているか、それを検証できる仕組みをこれから構築していきます。

# GRIガイドライン対照表

本報告書には、GRIサステナビリティ・レポート・ガイドライン第4版(G4)による標準開示項目の情報が記載されています。

## 〔一般標準開示項目〕

### 戦略および分析

- G4-1 組織の最高意思決定者の声明
- G4-07 トップメッセージ
- G4-2 主要な影響、リスクと機会の説明
- P30-37 マテリアリティの特定と目指す姿

### 組織のプロフィール

- G4-3 組織の名称
- P16 三井金属グループの概要
- G4-4 主要なブランド、製品およびサービス
- P17-21 事業・製品の一覧
- G4-5 組織の本社の所在地
- P16 三井金属グループの概要
- G4-6 組織が事業展開している国の数
- P14-15 主な事業のグローバル展開
- G4-7 組織の所有形態や法人格の形態
- P16 三井金属グループの概要
- G4-8 参入市場
- P14-15 主な事業のグローバル展開
- P17-21 事業・製品の一覧
- G4-9 組織の規模
- P16 三井金属グループの概要
- G4-10 雇用の内訳
- P50 総労働力 P51 連結従業員の内訳
- G4-11 団体交渉協定の対象となる全従業員の比率
- P44 友好的な労使関係の維持
- G4-12 組織のサプライチェーン
- P35 三井金属の製錬ネットワーク
- G4-13 報告期間中に発生した重大な変更
- 該当なし
- G4-14 予防的アプローチや予防原則への取り組み
- P58-61 職場の安全を守る
- P62-69 環境に負荷をかけないために
- P84-85 品質保証と向上への取り組み
- G4-15 組織が支持するイニシアティブの一覧
- 該当なし
- G4-16 団体や国内外の提言機関の会員資格
- 該当なし

### 特定されたマテリアルな側面とバウンダリー

- G4-17 組織の事業体一覧
- P04 報告対象範囲
- G4-18 報告内容とバウンダリーの確定プロセス
- P04 報告対象範囲
- G4-19 特定したすべてのマテリアルな側面
- P30-31 マテリアリティの特定と目指す姿
- G4-20 各マテリアルな側面のバウンダリー(組織内)
- P04 報告対象範囲
- G4-21 各マテリアルな側面のバウンダリー(組織外)
- P04 報告対象範囲

- G4-22 過去の報告書の修正再記述する理由
- P54 管理職に占める女性の割合
- P55 障がい者雇用率
- P68 環境関連設備投資・管理経費の推移
- P70 原油換算エネルギー使用量
- P71 エネルギー起源CO2排出量
- P71 輸送におけるエネルギー原単位
- G4-23 スコープおよびバウンダリーの変更
- P04 報告対象範囲

### ステークホルダー・エンゲージメント

- G4-24 組織がエンゲージメントしたステークホルダーグループの一覧
- P90 ステークホルダーの皆様との関わり
- G4-25 ステークホルダーの特定および選定基準
- P90 ステークホルダーの皆様との関わり
- G4-26 ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法
- P57 従業員満足度調査
- P80 サプライチェーンにおけるこれからの取組み
- P86-89 地域から、社会から必要とされる企業に
- G4-27 ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念
- 該当なし

### 報告書のプロフィール

- G4-28 提供情報の報告期間
- P04 報告対象期間
- G4-29 最新の発行済報告書の日付
- P04 発行時期
- G4-30 報告サイクル
- P04 発行時期
- G4-31 報告書またはその内容に関する質問の窓口
- P95 CSRレポートに関するお問い合わせ先
- G4-32 選択した「準拠」のオプション、GRI内容索引、外部保証を受けている場合、参照情報
- P04 編集方針
- P91-94 ガイドライン対照表
- G4-33 外部保証に関する組織の方針および実務慣行
- P04 編集方針

### ガバナンス

- G4-34 組織のガバナンス構造
- P38-39 コーポレートガバナンス
- G4-35 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会テーマに関して権限委譲を行うプロセス
- P26-27 CSR取組みの加速
- G4-36 役員レベルの者が経済、環境、社会テーマの責任者として任命されているか
- P26-27 CSR取組みの加速

- G4-37 ステークホルダーと最高ガバナンス組織の間で、経済、環境、社会テーマについて協議するプロセス
- P38-39 コーポレートガバナンス
- G4-38 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成
- P38-39 コーポレートガバナンス
- G4-39 最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか
- P38-39 コーポレートガバナンス
- G4-40 最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセス
- 該当なし
- G4-41 最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセス
- P38-39 コーポレートガバナンス
- G4-42 経済、環境、社会影響に関わる組織の目的や戦略、目標策定と承認における最高ガバナンス組織と役員の役割
- P26-27 CSR取組みの加速
- G4-43 最高ガバナンス組織の集会的知見を発展・強化するために講じた対策
- 該当なし
- G4-44 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセス
- 該当なし
- G4-45 経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割
- P30-37 マテリアリティの特定と目指す姿
- G4-46 組織の経済、環境、社会的に関わるリスク・マネジメント・プロセスにおける最高ガバナンス組織の役割
- P26-27 CSR取組みの加速
- G4-47 最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度
- P30-37 マテリアリティの特定と目指す姿
- G4-48 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行う最高位の委員会または役職
- P26-27 CSR取組みの加速
- G4-49 最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセス
- P26-27 CSR取組みの加速
- G4-50 最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数。およびその対応と解決のために実施した手段
- 該当なし
- G4-51 最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針および経済、環境、社会目的(パフォーマンス基準)との関係
- 該当なし

G4-52 報酬の決定プロセス

—該当なし

G4-53 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているか

—該当なし

G4-54 最高給与受給者の年間報酬総額の全従業員年間報酬総額の中央値に対する比率(地域別)

—該当なし

G4-55 最高給与受給者の年間報酬総額の増加率の、全従業員の増額率に対する比率(地域別)

—該当なし

倫理と誠実性

G4-56 組織の価値、理念および行動基準・規範

P22-23 私たちのCSRの考え方

G4-57 倫理的、法的行為や誠実性に関する事項について助言を与えるため組織内外に設けてある制度

P40-41 コンプライアンス

G4-58 非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度

P40-41 コンプライアンス

[特定標準開示項目]

カテゴリー: 経済

経済的パフォーマンス

G4-EC1 創出、分配した直接的経済価値

P90 ステークホルダーの皆様との関わり

G4-EC2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会

—該当なし

G4-EC3 確定給付型年金制度の組織負担の範囲

—該当なし

G4-EC4 政府から受けた財務援助

—該当なし

地域での存在感

G4-EC5 重要事業拠点における最低賃金に対する標準最低給与の比率(男女別)

—該当なし

G4-EC6 重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率

—該当なし

間接的な経済影響

G4-EC7 インフラ投資および支援サービスの展開と影響

P86 地域から、社会から必要とされる企業に

G4-EC8 著しい間接的な経済影響

—該当なし

調達慣行

G4-EC9 重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率

—該当なし

カテゴリー: 環境

原材料

G4-EN1 使用原材料の重量または量

P35 リサイクル原料処理量の拡大

P67 製錬事業における環境負荷の全体像

P67 リサイクル原料の活用(原材料使用状況)

G4-EN2 使用原材料におけるリサイクル材料の割合

P67 リサイクル原料の活用(原材料使用状況)

エネルギー

G4-EN3 組織内のエネルギー消費量

P70-71 地球温暖化防止への取組み

G4-EN4 組織外のエネルギー消費量

—該当なし

G4-EN5 エネルギー原単位

P70-71 地球温暖化防止への取組み

G4-EN6 エネルギー消費の削減量

P70-71 地球温暖化防止への取組み

G4-EN7 製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量

P70-71 地球温暖化防止への取組み

水

G4-EN8 水源別の総取水量

P69 淡水使用の内訳

G4-EN9 取水によって著しい影響を受ける水源

—該当なし

G4-EN10 リサイクルおよびリユースした水の総量と比率

—該当なし

生物多様性

G4-EN11 生物多様性価値の高い地域に所有、賃借、管理している事業サイト

—該当なし

G4-EN12 生物多様性価値の高い地域において、生物多様性に対して及ぼす著しい影響

—該当なし

G4-EN13 保護または復元されている生息地

—該当なし

G4-EN14 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストおよび国内保全種リスト対象の生物種の総数

—該当なし

MM1 (所有あるいは賃借し、生産活動または採掘のために管理している土地で) 開発または原状回復した土地の面積

—該当なし

MM2 所定の基準に基づき生物多様性管理計画が必要であると確認された事業地の数および割合、ならびに管理計画が導入されている事業地の数(および割合)

—該当なし

大気への排出

G4-EN15 直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)

P70-71 地球温暖化防止への取組み

G4-EN16 間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)

P70-71 地球温暖化防止への取組み

G4-EN17 その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出(スコープ3)

—該当なし

G4-EN18 温室効果ガス(GHG)排出原単位

—該当なし

G4-EN19 温室効果ガス(GHG)排出量の削減量

P71 エネルギー起源CO2排出量

G4-EN20 オゾン層破壊物質(ODS)の排出量

—該当なし

G4-EN21 NOx、SOx、およびその他の重大な大気排出

P69 大気・水域への排出量

排水および廃棄物

G4-EN22 水質および排出先ごとの総排水量

P69 排水の内訳

G4-EN23 種類別および処分方法別の廃棄物の総重量

—該当なし

G4-EN24 重大な漏出の総件数および漏出量

—該当なし

G4-EN25 パーゼル条約で定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物の比率

—該当なし

G4-EN26 組織の排水や流出液により著しい影響を受ける水域ならびに関連生息地

—該当なし

MM3 表土、ずり、尾鉱、スラッジの総排出量およびその関連リスク

—該当なし

製品およびサービス

G4-EN27 製品およびサービスによる環境影響緩和の程度

—該当なし

G4-EN28 使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率(区分別)

—該当なし

コンプライアンス(環境)

G4-EN29 環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数

—該当なし

#### 輸送・移動

G4-EN30 製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響  
—該当なし

#### 環境全般

G4-EN31 環境保護目的の総支出と総投資(種類別)

P68 環境関連設備投資・環境管理経費の推移

#### サプライヤーの環境評価

G4-EN32 環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの比率

—該当なし

G4-EN33 サプライチェーンにおける著しいマイナス環境影響(現実的、潜在的なもの)、および行った措置

—該当なし

#### 環境に関する苦情処理制度

G4-EN34 環境影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度を通じて申立、対応、解決を行ったものの件数

—該当なし

#### カテゴリ：社会

##### 労働慣行とディーセント・ワーク

##### 雇用

G4-LA1 従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率(年齢、性別、地域による内訳)

P51 国別離職者数および離職率

G4-LA2 派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付(主要事業拠点ごと)

—該当なし

G4-LA3 出産・育児休暇後の復職率と定着率(男女別)

P50 育児休業からの復職状況

##### 労使関係

G4-LA4 業務上の変更を実施する場合の最低通知期間(労働協約で定めているか否かも含む)

—該当なし

MM4 1週間を超えるストライキおよび事業所閉鎖の発生回数を国別に記載

—該当なし

##### 労働安全衛生

G4-LA5 労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率

—該当なし

G4-LA6 傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数(地域別、男女別)

—該当なし

G4-LA7 業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数

—該当なし

G4-LA8 労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ

—該当なし

##### 研修および教育

G4-LA9 従業員一人あたりの年間平均研修時間

P48 階層別研修 延べ時間

G4-LA10 スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援

P55 ベテラン社員の活用

G4-LA11 業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率(男女別、従業員区分別)

—該当なし

##### 多様性と機会均等

G4-LA12 ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳(性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性指標別)

P51 連結従業員の内訳

##### 男女同一報酬

G4-LA13 女性の基本給と報酬総額の対男性比(従業員区分別、主要事業拠点別)

—該当なし

##### サプライヤーの労働慣行評価

G4-LA14 労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率

—該当なし

G4-LA15 サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響と実施した措置

—該当なし

##### 労働慣行に関する苦情処理制度

G4-LA16 労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数

—該当なし

##### 人権

##### 投資

G4-HR1 重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数と比率

—該当なし

G4-HR2 業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間

—該当なし

##### 非差別

G4-HR3 差別事例の総件数と実施した是正措置

—該当なし

##### 結社の自由と団体交渉

G4-HR4 結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されるリスクがある業務・サプライヤー、および実施した対策

—該当なし

##### 児童労働

G4-HR5 児童労働の著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、児童労働根絶のために実施した対策

—該当なし

##### 強制労働

G4-HR6 強制労働の著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、強制労働撲滅のために実施した対策

—該当なし

##### 保安慣行

G4-HR7 業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率

—該当なし

##### 先住民の権利

G4-HR8 先住民族の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置

—該当なし

MM5 先住民の土地またはその隣接地域で進めている事業の総数、ならびに先住民のコミュニティと正式な合意を結んでいる事業または事業地の数および割合

—該当なし

##### 人権評価

G4-HR9 人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率

—該当なし

##### サプライヤーの人権評価

G4-HR10 人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率

—該当なし

G4-HR11 サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響および実施した措置

—該当なし



#### 人権に関する苦情処理制度

G4-HR12 人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数

—該当なし

#### 社会

##### 地域コミュニティ

G4-SO1 地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率

—該当なし

G4-SO2 地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業

—該当なし

MM6 土地使用ならびに地域住民および先住民の慣習上の権利に関する重大な紛争の発生数、およびその説明

—該当なし

MM7 土地使用ならびに地域住民および先住民の慣習上の権利に関する紛争の解決のために使用された苦情処理メカニズムがどの程度用いられたか、およびその結果

—該当なし

##### 腐敗防止

G4-SO3 腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク

—該当なし

G4-SO4 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修

P40-41 コンプライアンス

G4-SO5 確定した腐敗事例、および実施した措置

—該当なし

##### 公共政策

G4-SO6 政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）

—該当なし

##### 反競争的行為

G4-SO7 反競争的行為により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果

—該当なし

##### コンプライアンス（社会）

G4-SO8 法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数

—該当なし

##### サプライヤーの社会への影響評価

G4-SO9 社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率

—該当なし

G4-SO10 サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響および実施した措置

—該当なし

##### 社会への影響に関する苦情処理制度

G4-SO11 社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数

—該当なし

MM8 事業地内またはその隣接地域で小規模鉱山採掘（ASM）を実施している事業地の数（および割合）、その関連リスク、ならびにそれらのリスクを管理・軽減するための措置

—該当なし

MM9 再定住が行われた事業地、事業地ごとの世帯数、ならびに再定住プロセスによって生じた生活への影響

—該当なし

MM10 閉鎖計画のある事業場の数および割合

—該当なし

##### 製品責任

###### 顧客の安全衛生

G4-PR1 主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率

—該当なし

G4-PR2 製品やサービスについて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数

—該当なし

###### 製品およびサービスのラベリング

G4-PR3 製品およびサービスの情報とラベリングに関する手順が適用される情報の種類、対象製品およびサービスの比率

—該当なし

G4-PR4 製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数

—該当なし

G4-PR5 顧客満足度調査の結果

—該当なし

###### マーケティング・コミュニケーション

G4-PR6 販売禁止製品、係争中の製品の売上

—該当なし

G4-PR7 マーケティング・コミュニケーションに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数

—該当なし

###### 顧客プライバシー

G4-PR8 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数

—該当なし

##### コンプライアンス（製品）

G4-PR9 製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額

—該当なし

##### マテリアルステewardシップ

MM11 マテリアル・ステewardシップに関するプログラムおよびその進捗

P34-35 リサイクル製錬～マテリアル・ステewardシップ～



## CSR REPORT 2017

MITSUI KINZOKU

CSRの取り組みやCSRレポートの改善に役立てるため、皆様のご意見・ご感想をお寄せいただければ幸いです。

このレポートに関するお問い合わせ、当社グループのCSRの取り組みについてのお尋ねは、下記CSR室までお願いいたします。

### 三井金属 広報部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

Telephone 03-5437-8028

Facsimile 03-5437-8029

e-mail [csr@mitsui-kinzoku.co.jp](mailto:csr@mitsui-kinzoku.co.jp)

<http://www.mitsui-kinzoku.co.jp/>



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



三井金属

三井金属鉱業株式会社  
広報部 CSR室

〒141-8584 東京都品川区大崎 1-11-1  
Tel 03-5437-8028 Fax 03-5437-8029  
E-mail [csr@mitsui-kinzoku.co.jp](mailto:csr@mitsui-kinzoku.co.jp)  
URL <http://www.mitsui-kinzoku.co.jp>