

グループ内へのCSRの浸透

CSRの取組みには、国境も地域境もありません。
三井金属単体だけではなく、日本国内だけでなく、グローバルに
グループ全体で、一人ひとりの取組みとして定着することを目指しています。

CSRキャラバンの定常的な実施

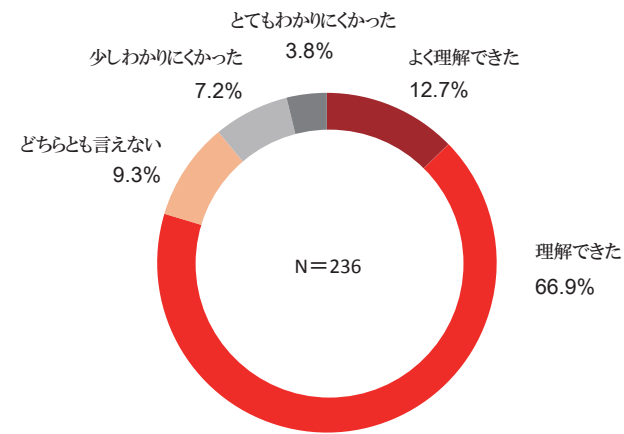
2016年度に日本国内で主要拠点22か所を巡りましたのに
続き、2017年度は、当社企業グループの海外拠点でも
「CSRキャラバン」を開始いたしました。日本国内に次いで
グループ従業員数の多い中国、その中でも規模の大きな
拠点を中心に7か所で実施しています。

私たちのキャラバンでは、CSRの取組みとコンプライアンス
の遵守を2つの大きな題目として説明していますが、昨年度
においては新たに人権への取組みについてもプログラムの
ひとつとして組み入れました。

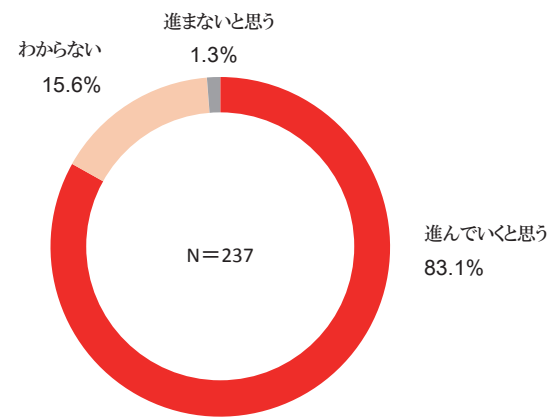
CSRの取組みの説明においては、ISO26000の内容や世
中で求められている企業の責任、当社グループのCSR基
本方針、それを具体的に展開した各方針類について説明
するほか、マテリアリティ(重要課題)の取組み進捗などを
共有しています。これらの説明を通して、個々人で取り組む
べきこととして何が求められているかを理解できるように努
めています。

中国の7拠点では管理職を中心に約260名が参加しました。
一部の拠点ではキャラバンでの説明を動画に収め、これを
用いて全従業員への研修も実施しており、合わせて1,000
名以上が同じ情報を今回共有することができました。

当社グループのアジア各国の拠点、さらには米州の拠点な
どグローバルに、CSRキャラバンを順次実施していく計画で
す。日本国内におけるキャラバンも継続して実施しています。
関連する方針や組織体制を整えるだけではなく、グループ
の拠点それぞれが、三井金属グループの一人ひとりがCSR
の取組みを自主的、主体的に進められることを私たちは目
指しています。



Q 今回の説明で、CSRについて理解できましたか？



Q 今後、中国の企業でCSRの取組みはさらに進んでいくと思いますか？
(中国拠点CSRキャラバン 参加者アンケートの結果から)



広東三井汽车配件



無錫大昌機械工業



三井金属特種陶瓷(蘇州)



三井銅箔(蘇州)



三井金属(珠海)環境技術

信頼される企業であり続けるために

コーポレート・ガバナンスは、企業の経営とサステナビリティの基盤です。

三井金属グループは、意思決定の透明性・公正性の担保を前提とした、迅速・果敢な意思決定を行っていくために、コーポレートガバナンス・ガイドラインを制定し、取組みを進めています。

ガバナンスの基本的な考え方

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・果敢な意思決定の仕組みである」との認識のもと、経営理念を実現するために、経営上の組織体制や仕組みを整備し、必要な施策を講じていくことであり、経営上の最も重要な課題のひとつと位置づけています。

取締役と取締役会

取締役は、代表取締役社長を議長とした取締役会（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。より適切かつ効率的な議論ができるよう、重要案件については、トップマネジメントミーティングや役員研修等で情報を提供し、事前に内容を共有したうえで、取締役会にて審議しています。

三井金属では、取締役会規則（決裁権限規程）に基づき、取締役会付議基準を明確に定めています。取締役会は、決裁権限規程に基づき取締役会決議事項以外を執行側に委任していますが、重大な懸念事項が生じた場合には、職務執行状況報告事項として取締役会に報告するなど、柔軟に対応しています。取締役の利益相反行為についても、日本の会社法に基づき、取締役会の事前承認を定めています。

業務執行

業務執行については、執行役員制度を導入しております。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。

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。なお、執行役員についても社内規則により利益相反行為につき会社の事前の承認が必要です。

監査役

当社は監査役制度を採用しています。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を2名選任しており、監査役は、監査役会で決定した監査計画に従い、取締役の職務の執行等を監査しております。

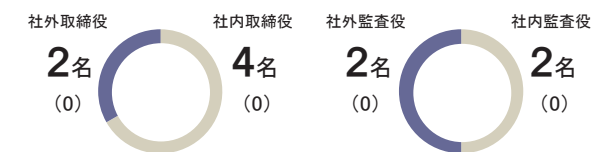
なお、常勤監査役2名のうち1名は、当社の取締役として経営に携わった経験と、人事・総務業務を長年担当しリスクマネジメントに関する相当程度の知見を有する者です。また1名は、関係会社の取締役として経営に携わった経験と、経理・経営企画業務を長年担当し経理業務に関する相当程度の知見を有する者です。

監査役会は、1か月に1回以上の頻度で開催し、監査役全員で構成され、事業の特性を理解したうえで取締役の職務執行を監視することにより経営の健全性を確保しています。また、監査役のスタッフとして監査役室を設け、室員5名（兼任）を置いています。

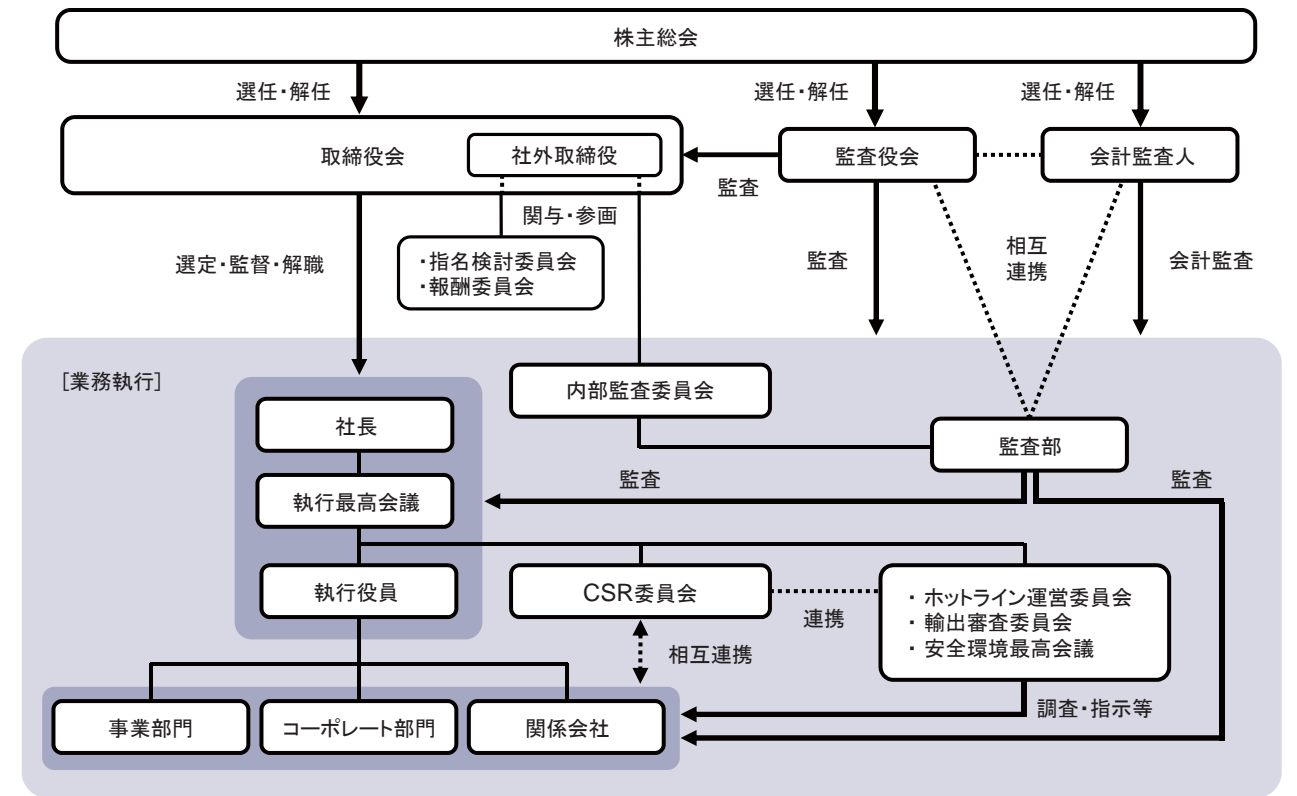
独立役員

三井金属は、業務執行者を兼務する取締役を中心に取締役会を運営していますが、適正な意思決定プロセスを確保するため、社外取締役を2名選任しています。それぞれ弁護士としての専門的見地や、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から、取締役会等で有益なアドバイスや意見を述べています。

また、選任している2名の社外監査役も含め、当社の社外役員は、いずれも経営陣を始めとする特定の者と利害関係がなく、一般株主と利益相反が生じるおそれはありません。当社は、社外役員全員を独立役員として東京証券取引所に届け出しています。（当社における社外役員の独立性基準については、コーポレートガバナンス・ガイドラインに記載しています）



※ カッコ内は女性役員の人数



〔三井金属 コーポレートガバナンス図〕

指名検討委員会と報酬委員会

三井金属は、任意の機関として指名検討委員会と報酬委員会を設置しています。指名検討委員会は、取締役会が取締役・監査役候補者の指名を行なうに当たり、能力、識見、人格を総合的に勘案し、十分に責務が果たせるものを候補者として検討します。報酬委員会は、取締役会から一任を受け、取締役の報酬額決定基準の制定・改廃および報酬額決定基準に基づく各取締役の報酬の決定を行ないます。指名検討委員会及び報酬委員会は、社長・人事担当取締役・社外取締役2名にアドバイザー（社外有識者）として社外監査役2名を加えた構成としています。

従来から指名検討委員会の委員長は社外取締役を選任しておりましたが、当期より、報酬委員会の委員長についても社外取締役とし、これらの委員会の独立性と客観性をより強化しています。

会計監査人

当社は、有限責任あずさ監査法人との間で監査契約を締結し、法律の規定に基づいた会計監査を受けています。当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、同監査法人の指定有限責任社員であり、業務執行社員でもある公認会計士3名が執行しており、その会計監査業務に係る補助者は、公認会計士6名、その他18名です。

内部監査委員会および監査部

当社は、監査役および会計監査人による監査に加えて、取締役会直轄の内部監査委員会を組織するとともに、監査部を設置し内部監査を実施することなどにより内部統制機能を強化しています。本年度の監査実施状況は、「コンプライアンス」のページで紹介しています。

取締役会の実効性評価

当社では、取締役会の機能を向上させるため、取締役会の実効性に関し、毎年取締役および監査役が自己評価・分析を実施していましたが、当期から、更なる評価の透明性や客観性を確保すべく、第三者機関による取締役および監査役へのヒアリングならびにその分析を実施しました。

その結果、取締役会議案の付議基準が明確に定められていること、取締役・監査役間における積極的な情報共有がなされていること等から、取締役会での議案の審議・モニタリングは機能している等の概ね肯定的な評価が得られており、取締役会の実効性については確保されていると認識しています。一方で、会社の持続的成長のために検討が必要とされる事項等、取締役会における更なる議論の活性化に向けた課題についても共有しました。

今後、当社取締役会では本実効性評価を踏まえ、課題について十分な検討を行ない、引き続き取締役会の機能強化に取り組んでまいります。

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方等を定めた「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定しており、下記の当社ウェブサイトで公開しております。

<http://www.mitsui-kinzoku.co.jp/wp-content/uploads/cgguideline.pdf>

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。

行動規準

三井金属では、法令および社会的良識を踏まえた行動を推進すべく、三井金属グループ全員が共有すべき価値観および行動規範として「行動規準」を定め、各種外国語翻訳版を整備し各海外拠点に配布しています。また、行動のポイントをわかり易く説明しまとめた「コンプライアンスガイドブック」を作成し、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、その遵守を求めています。海外従業員への周知徹底のため、現在、中国語、タイ語版を用意し、各拠点の従業員向けに研修を行ったうえで、配布しています。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。



コンプライアンス実践のガイドとして「コンプライアンスガイドブック」を作成し、三井金属グループの全役員・従業員に配布し、その遵守を求めています。これまでに日本語版、中国語版、タイ語版を用意しています。

コンプライアンス研修

「行動規準」の三井金属グループ社員への周知徹底のため、新入社員研修にてガイドブックを用いた行動規準の説明を行うとともに、定期的に開催する各階層別研修や、海外拠点を含めた個別のコンプライアンス研修を実施し、継続的に周知徹底を図っています。2017年度は、関係会社を含む国内各拠点の非管理職(組合員層全員)を対象としたコンプライアンス研修を実施するとともに、中国の各拠点でも管理職を含めた従業員向けに、贈収賄や情報管理の説明を含む研修を実施しました。その他、2017年度の新たな取り組みとして、会社運営上、経営幹部に要求される法的責任と

コンプライアンス知識の習得のため、三井金属グループの経営幹部向けの研修を実施しました。2018年度は、新たに監査役向けの研修を実施する予定です。その他、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やトピックを絞ったセミナー等を個別に実施しています。

2017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、情報管理に関するセミナー(後述、「情報管理の推進」)を実施しました。

2017年度 コンプライアンス研修の実施状況

[国内コンプライアンス研修] 対象＝関係会社を含む各拠点(29拠点)の国内担当者 参加人数＝4,313名
[中国コンプライアンス研修] 対象＝中国各拠点(9拠点)の管理職を含めた従業員 参加人数＝306名
[経営幹部研修] 対象＝関係会社経営幹部 参加人数＝115名
[階層別研修] 対象＝新入社員、若手社員、その他新任管理職等 参加人数＝343名

コンプライアンス意識調査

三井金属グループでは、2年に一度、全従業員向けに匿名にてコンプライアンス意識調査を実施し、行動規準の周知徹底状況やコンプライアンス実施状況のレビューを行ない、取締役会に報告しています。前回(2015年度)と比較し、コンプライアンス(意味合い・違反の範囲等)の認識度や、後述する三井金属ホットラインの認知度が上昇するなど、コンプライアンス教育の一定の成果は見られましたが、より従業員にコンプライアンス意識を浸透させるべく、今後も継続してコンプライアンス活動を推進していきます。

三井金属ホットライン(内部通報制度)

三井金属では、三井金属グループの社員(全役員・従業員)が相談・通報できる「三井金属ホットライン」(内部通報制度)を設置し、ホットライン運営委員会により運営しています。社内窓口のほかに、社外の弁護士事務所に委託した窓口も用意するとともに、社内規則により、通報者の匿名化や、通報による不利益を受けることのないよう、通報者の保護も徹底されています。その運用については、コンプライアンスガイドブックに記載されているほか、コンプライアンス研修等を通じて社員に周知しています。内部通報制度によってなされた通報の内容については、通報者本人が特定されない措置を講じたくうえで、定期的に監査役に報告され、取締役会においても総括報告をされています。

2017年度は中国各拠点向けに、中国語で対応可能な内部通報制度を整備し、運用を開始しました。

内部監査

三井金属では、社外取締役を委員長とした内部監査委員会にて承認された監査方針および計画に基づき、監査部を中心に各種監査を実施しています。内部監査委員会にて全ての監査結果を評価したのち、取締役会にも定期的に報告され、情報を共有しています。2017年度に実施しました監査は下記のとおりです。2018年度は、2017年度のフレームワークを概ね踏襲しつつ、監査部員の増員等で、監査の質をより高めていきます。

2017年度 内部監査の実施状況

[全拠点監査]※ (1) 業務全般を対象とする業務監査(法務監査も含む) 3拠点(国内1、海外2) (2) 会計・税務監査 43拠点(国内27、海外16) (3) 書面監査(回答様式) 38拠点(国内24、海外14) ※ 内部監査対象全85拠点に対し、上記(1)～(3)のうちいずれかを実施
[個別テーマ監査] (1) 小規模子会社に対する内部統制監査 15拠点(国内9、海外6) (2) マイナンバー制度に関する監査 38拠点(国内全対象拠点) (3) 環境法令監査 1拠点(海外) (4) 決裁権限規定順守状況監査 6拠点(国内) (5) 安全・環境監査 34拠点(国内)
[その他] (1) 実施済み監査に対するフォロー 適宜実施

情報管理の推進

三井金属情報管理規則等では、不正競争防止法による保護を受ける共通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、独自の体制を構築していくことを推進しています。事業の特性に適した管理体制を構築するため、2017年度は、先行拠点で営業秘密の棚卸を実施し、部門に応じた管理方法や体制を検討いたしました。また、従業員への情報管理の意識を高めるべく、弁護士による管理職および担当者向け情報管理セミナー(4拠点)

で実施するとともに、関係会社においても情報管理セミナー(2拠点)を実施しました。

2018年度は、グループ全体での情報管理体制の構築を展開していくとともに、継続的に情報管理セミナーを実施し、情報管理の重要性につき周知徹底を図っていきます。また、三井金属では、個人情報保護方針を掲げ、その取扱いを明確にするとともに、顧客の個人情報の利用目的を限定し、第三者への開示・提供についても一定の場合を除き、固く禁じています。なお、三井金属において、2017年度における顧客プライバシーの侵害や顧客データの漏洩・窃盗・紛失事例はありません。

反競争的行為防止および贈収賄防止への取組み

三井金属では、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、独占禁止法コンプライアンス体制の確立と徹底や、贈収賄・汚職行為の禁止を明確に指示するとともに、万が一不正を発見したり、不正に巻き込まれた場合や、贈賄を要求された場合の対応を明記しています。また、独占禁止法の「不当な取引制限」については、「コンプライアンスガイドブック(独占禁止法編)」を作成し、禁止される行為をわかりやすく説明し、英語版・中国語版とともに、グループ内イントラネットで周知を図っています。併せて違反リスクの低減を図るため、同業他社との会合に出席する場合の事前承認手続等の対応策を定め、手続を遵守するよう周知徹底を図っています。

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、当社グループのみならず取引先においても、贈収賄に関与することのないよう、徹底しています。

なお、三井金属において、2017年度に反競争的行為や贈収賄により法的措置を受けた事例はありません。

安全保障輸出管理

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。

三井金属内においては、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、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。

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。

人権に対する考え方

三井金属グループでは、2017年3月に人権方針を制定し、グループ拠点の現地語10ヶ国語版を展開しています。本方針は国際人権章典、ILO宣言、国連グローバル・コンパクト等の国際的に認められた人権の尊重の考え方に基づき、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することを宣言しています。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいた人権デュー・ディリジェンスの実施についても定めています。

人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスを実施するため、当社企業グループの人権リスク評価を実施しました。評価の結果、さまざまな人権に関するリスクの中で、とくに、従業員とサプライチェーンにおける人権リスク、また周辺環境に与える影響の大きい鉱山事業特有の人権リスクに、優先的に取り組んでいく必要があると結論づけています。

[サプライチェーンにおけるCSRの推進] 掲載 64ページ

[責任ある鉱物調達] 掲載 67ページ

グループの各拠点に対するデュー・ディリジェンス

2017年度は、従業員への人権に対する各拠点での取組み状況を調査するため、外部有識者の意見も取り入れながら、グループ内拠点向けの自己チェックシート(SAQ)を作成しました。SAQの内容は、リスク評価の結果、これまで人権への取組みが十分に網羅されていないことが確認された、労働・倫理の分野にフォーカスしています。

まず、国内のモデル拠点でSAQによる調査を行ない、その結果に基づき実地調査、ヒアリングを実施いたしました。モデル拠点での重大なリスクは確認されませんでした。改善が必要

[人権取組みロードマップと実績]

2020年に向けたKPI

人権リスクが相対的に高い事業所での人権デュー・ディリジェンス100%実施

2017年度

<計画>

- ・人権研修の実施
- ・三井金属グループの人権リスク調査とリスクの洗い出し
- ・三井金属グループSAQ作成(外部有識者へのヒアリング)
- ・モデル拠点へのデュー・ディリジェンス

<実績>

- ・人権研修を階層別研修と中国の主要7拠点で実施
- ・当社グループの人権リスク評価を実施
- ・グループ内拠点向けSAQを、外部有識者の意見も取り入れ作成
- ・国内モデル拠点でSAQによる調査実施
- ・鉱山事業リスク調査を実施

2018年度

<計画>

- ・人権研修の継続、アジア拠点での実施
- ・国内主要拠点と海外モデル拠点への人権デュー・ディリジェンス実施
- ・鉱山事業リスク調査の継続実施

2019年度

<計画>

- ・人権研修の継続
- ・国内連結対象拠点と海外主要拠点への人権デュー・ディリジェンス実施
- ・鉱山事業リスク調査の継続実施



2018年6月、ペルー・ワンサラ鉱山で本格的に操業を開始してから50年という節目を迎えることができました。これもひとえに、働く従業員の皆さんの協力があればこそ、そして地域住民の方たちとの信頼関係の上に成り立ってきたものと考えます。(50周年記念式典の様子から)

な項目について拠点に対しフィードバックを行ない、是正措置を実施しました。2018年度以降は、本調査として国内の対象拠点を拡大し、海外拠点にも順次展開していきます。

また、人権方針の周知および人権に対する正しい理解と意識向上を促すため、人権研修を導入しました。国内では、階層別研修の中で人権研修を実施しています。海外では当社企業グループの中でも生産規模が大きく従業員数が多い、中国の主要7拠点において人権研修を実施しました。

強制労働・児童労働の防止については、重要項目のひとつとして人権デュー・ディリジェンスの中で調査しています。2017年度の国内モデル拠点での調査では、強制労働・児童労働は確認されませんでした。

鉱山事業における人権への取組み

周辺環境に与える影響がとくに大きい鉱山事業では地域の方々の人権に十分配慮することが欠かせません。地域との相互扶助、共存・共栄を目指した活動を行なってきましたが、あらためて活動の実態を調査するため、鉱山事業向け自己チェックシートを作成し、2017年度から当社の出資比率が50%を超える鉱山に対して人権に関する調査を開始しています。

移住および再定住

当社の出資比率が50%を超える鉱山で、先住民の土地および隣接地域で開発、操業しているものはありません。また開発に伴う地域住民の方々の移住は発生しておりません。今後の開発に伴う地域住民の移住の可能性については、現在地域住民との話し合いを行なっています。

苦情解決システム

地域住民と良好な関係を築き、問題に迅速に対応するため、苦情解決のプロセスを整えています。ワンサラ鉱山、パルカ鉱山を管理するサンタレイサ鉱業では地域課が窓口となり、地元自治体および住民組織と不定期に会合を持ち、意見を吸い上げて解決に努めています。サンタレイサ鉱業と地域住民との間に操業に影響する紛争が起きた場合には、ペルー担当官庁であるエネルギー鉱山省、大統領府の社会争議担当者など第三者立ち合いの元協議が行なわれる仕組みが構築されています。なお、現在そのような紛争は発生していません。鹿児島県の赤石鉱山においては、鉱山を管理する三井串木野鉱山株式会社の問い合わせ窓口(電話、メール、ファックスほか)により地域住民の苦情を受け付け、調査、是正措置を行なっています。

小規模開発鉱山(ASM)

パルカ鉱山、赤石鉱山の操業地および隣接地域でのASM(Artisanal and Small-scale Mining)はありません。ワンサラ鉱山の隣接地域ではASMの存在は確認されていますが、サンタレイサ鉱業との間に具体的な問題は発生しておりません。操業地での個人の不法侵入による盗掘や環境汚染等の潜在的なリスクはありますが、構内巡視など警備を強化しリスク低減に努めています。

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

「ひとづくり基本方針」を2012年に制定し、「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ばさせるOJT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。

2017年度は人材育成強化のため、新たな研修プログラムの導入や、参加対象者の拡大を図りました。

【新規導入研修】 対象者と目的

ボランティア研修

新入社員。社会貢献への意識の醸成

中国研修

事務系大卒新入社員。グローバル人材の育成

経営幹部研修

執行役員・国内関係会社取締役・監査役。経営層のCSR取組みとコンプライアンスに関する意識向上

次世代経営者候補選抜研修

部長職、課長職、係長職(選抜)。経営スキルの習得とマインドの育成

キャリア採用者フォローアップ研修

キャリア採用者。入社後の振り返りと相互啓発

【受講対象者の拡大】 対象者と目的

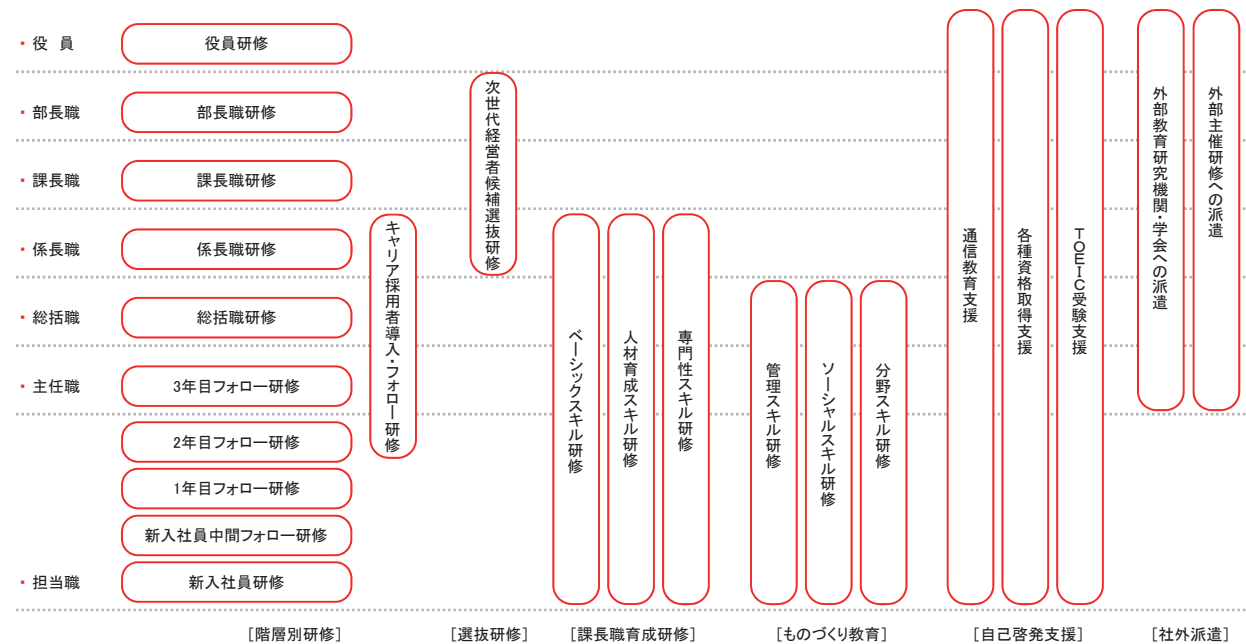
課長職研修

ナショナルスタッフ※も新たに対象に加える。グローバル人材の育成

係長職研修

ナショナルスタッフ※も新たに対象に加える。グローバル人材の育成

(※)ナショナルスタッフ = 海外拠点の現地人スタッフ



三井金属の研修・教育体系



ナショナルスタッフも参加するようになった係長職研修での様子。

人事考課制度

三井金属では仕事を通して発揮された能力、職務行動および成果を公正に評価するため人事考課制度を定めています。人事考課は役割等級基準書に定める各職級ごとに求められる役割・期待に対する達成度、および個人ごとに設定する年間目標の達成度に基づいて行われます。年間目標は毎年4月に上司と面談の上作成し、10月に目標の進捗フォローを目的に中間面接を行っています。年度終了後の翌4月には当年度の目標達成度を自己評価した上で、上司からの評価・フィードバックを受ける育成面接を行い、決定された人事評価を昇給、昇格、期末手当に反映させています。

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。公募案件はイントラネット上で掲示され、公募要件を満たす社員は上司の承認を得ずに本人の意思で応募することができます。2017年度は2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。また、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、自らが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についての自己申告を実施しております。従来は管理職を自己申告の対象としていましたが、2017年度からは管理職以外の総括職も対象に加えました。この情報は、今後のキャリア開発や人材の適性配置などの基礎データとして活用されます。

2017年度 階層別研修・選抜研修 延べ受講者数・時間 ★ = 2017年度の新規導入研修

[対象]	[研修内容]	[受講者数(人)]	[延べ時間(時)]
経営幹部	役員研修	56	112
★ 関係会社役員・執行役員	経営幹部研修会	116	1,624
★ 管理職から選抜	次世代経営者候補研修	24	1,452
管理職	管理職研修	159	4,498
中堅社員	リーダーシップ研修	73	2,190
入社3年目まで	新入社員研修、フォローアップ研修など	204	9,805
★ キャリア採用者	導入研修、フォローアップ研修	41	448

連結従業員の内訳【雇用契約、雇用形態別】（2017年度末時点）

	男性	女性	合計
期間の定めなし			
フルタイム	8,410	3,910	12,320
フルタイム以外	181	9	190
計	8,591	3,919	12,510
期間の定めあり			
フルタイム	672	262	934
フルタイム以外	87	32	119
計	759	294	1,053
合計	9,350	4,213	13,563
派遣社員	753	768	1,521
総労働力	10,103	4,981	15,084

※ 有価証券報告書に記載の臨時従業員とは集計方法が異なるため、従業員数合計は一致していません。

連結従業員の内訳【雇用契約、勤務地別】（2017年度末時点）

	期間の定めなし		期間の定めあり		合計
	男性	女性	男性	女性	
日本	4,411	574	701	252	5,938
北米	523	377	0	0	900
中南米	569	382	13	4	968
アジア	3,045	2,541	45	38	5,669
欧州	43	45	0	0	88
合計	8,591	3,919	759	294	13,563

連結従業員の内訳【役職別】（2017年度末時点）

	30歳未満		30歳以上50歳未満		50歳以上		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
管理職	3	2	714	78	537	33	1,367
管理職以外	2,112	1,078	4,401	2,504	1,583	518	12,196
合計	2,115	1,080	5,115	2,582	2,120	551	13,563

管理職(マネージャー以上)のうち 海外現地国籍を保有する者の割合（2017年度末時点）

北米	86.7%
中南米	70.0%
アジア	82.9%
欧州	81.8%
合計	82.4%

地域別 採用者数および採用率（2017年度末時点）

		30歳未満		30歳以上50歳未満		50歳以上		合計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
日本	採用者数	186	47	143	57	34	13	480
	総数	669	118	2,982	428	1,704	224	6,125
	採用率	27.8%	39.8%	4.8%	13.3%	2.0%	5.8%	7.8%
北米	採用者数	27	0	24	8	13	2	74
	総数	87	38	237	162	188	176	888
	採用率	31.0%	0.0%	10.1%	4.9%	6.9%	1.1%	8.3%
中南米	採用者数	306	330	114	180	2	8	940
	総数	198	212	280	159	88	14	951
	採用率	154.5%	155.7%	40.7%	113.2%	2.3%	57.1%	98.8%
アジア	採用者数	609	320	237	179	5	2	1,352
	総数	1,195	712	1,687	1,791	143	76	5,604
	採用率	51.0%	44.9%	14.0%	10.0%	3.5%	2.6%	24.1%
欧州	採用者数	11	4	10	3	2	1	31
	総数	5	2	25	14	11	29	86
	採用率	220.0%	200.0%	40.0%	21.4%	18.2%	3.4%	36.0%
合計	採用者数	1,139	701	528	427	56	26	2,877
	総数	2,154	1,082	5,211	2,554	2,134	519	13,654
	採用率	52.9%	64.8%	10.1%	16.7%	2.6%	5.0%	21.1%

※ 連結従業員とは集計対象が異なるため、従業員数合計は一致していません。

地域別 離職者数および離職率（2017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	その他	男性	女性	
日本	離職者数	19	9	45	23		160	25	281
	総数	669	118	2,982	428		1,704	224	6,125
	離職率	2.8%	7.6%	1.5%	5.4%		9.4%	11.2%	4.6%
北米	離職者数	19	4	34	21	1	27	28	134
	総数	87	38	237	162		188	176	888
	離職率	21.8%	10.5%	14.3%	13.0%		14.4%	15.9%	15.0%
中南米	離職者数	269	271	82	146		7	9	784
	総数	198	212	280	159		88	14	951
	離職率	135.9%	127.8%	29.3%	91.8%		8.0%	64.3%	82.4%
アジア	離職者数	403	229	236	164		17	7	1,056
	総数	1,195	712	1,687	1,791		143	76	5,604
	離職率	33.7%	32.2%	14.0%	9.2%		11.9%	9.2%	18.8%
欧州	離職者数	12	3	7	5		4	1	32
	総数	5	2	25	14		11	29	86
	離職率	240.0%	150.0%	28.0%	35.7%		36.4%	3.4%	37.2%
合計	離職者数	722	516	404	359	1	215	70	2,287
	総数	2,154	1,082	5,211	2,554		2,134	519	13,654
	離職率	33.5%	47.7%	7.8%	14.1%		10.1%	13.5%	16.7%

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

団体交渉の対象となる従業員の割合（2017年度末時点）

	国内	海外	合計
団体交渉の対象となる従業員	3,731	3,758	7,489
総従業員数	6,125	7,529	13,654
占める割合	60.9%	49.9%	54.8%

※ 法的要求により、一部の拠点の労働組合の組織情報が入手できていません。

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2018年3月末現在 2,874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をしています。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。

2017年度は、三井金属グループにおいて、一週間を超えるストライキおよびロックアウトは発生していません。

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。

ダイバーシティ推進体制

三井金属では本社部門の部署を中心とする有志フォーラムにおいてダイバーシティ推進に取り組んできました。有志フォーラムでは課題の洗い出しや研修の企画のほか、各種制度の導入検討を行なってきました。この有志フォーラムは2018年3月に発展的に解消され、その活動は「働き方改革推進プロジェクト」へ引き継がれています。

働き方改革推進プロジェクト

三井金属では2018年3月から職場環境改善や両立支援への取り組みを一段と進め、「三井金属グループの労働生産性と働きがいの向上」を目的に、社内横断的な組織として「働き方改革推進プロジェクトチーム」を設置いたしました。プロジェクトチーム内には「制度」「職場環境・風土」「事務部門の業務改善」について検討するワーキンググループが組織されています。プロジェクトチームは2018年12月までの期間限定で設置され、2019年度からの中期経営計画で実施する施策について答申を行なう計画です。

誰もが働きやすい職場作りへの取組みに関する計画と実績

2017年度

<計画>

- ・女性採用のための広報活動の強化
- ・階層別研修でのダイバーシティ研修継続実施
- ・ダイバーシティ意識啓発のための社内への情報発信
- ・社内キャリアコンサルタントの育成
- ・キャリア・マネジメント研修の導入
- ・時短検討委員会における時間外労働時間の削減対策実施

<実績>

- ・女子学生向け事業所見学会の実施
- ・階層別研修および国内拠点でのダイバーシティ研修を実施
- ・イントラネット、社内報、CSRレポート等でダイバーシティに関する情報を発信
- ・社内キャリアコンサルタントの育成を開始
- ・3年目研修と課長職研修にキャリア・マネジメント研修を導入
- ・各拠点の時短検討委員会による各種施策の実施

2018年度

<計画>

- 2017年度の取組みに加え、下記を実施
- ・キャリア・マネジメント研修の対象を総括職層へ拡大
- ・在宅勤務制度の対象拡大
- ・退職者復職制度の導入の検討
- ・配偶者の転勤に伴う休職制度、転勤猶予制度等の施策を検討

女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（注：三井金属単体を対象としたもの）

2016年度から施行された女性活躍推進法に基づき、三井金属では下記の計画を策定し、実行してきました。

[計画期間]

2016年4月1日から2018年3月31日まで

[目標]（カッコ内は2017年度の実績値）

1. 採用した労働者に占める女性の割合を20%以上にする。（15.8%）
2. 管理職に対して、ダイバーシティ研修を100%実施する。（部長・課長・係長職昇格者に対して実施、対象者159名）
3. 所定外労働時間を月15時間以内とする。（月平均15.2時間）

2018年4月には女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法一体型の計画を新たに策定しました。

[計画期間]

2018年4月1日から2020年3月31日まで

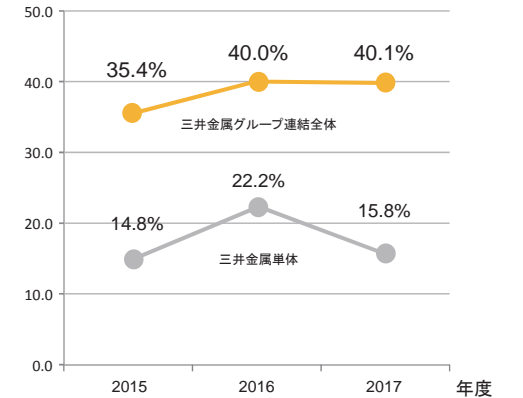
[目標]

1. 採用した労働者に占める女性の割合が20%以上の状態を維持する。
2. 女性をはじめとして、誰もが働きやすい職場環境を整備する。
3. 所定外労働時間の削減（月12時間未満）や、年次有給休暇の取得促進（取得率90%以上）のための措置を講じる。
4. 男性社員の育児休業取得促進（取得率10%以上）を図るとともに、子育て中の社員への配慮を徹底する。

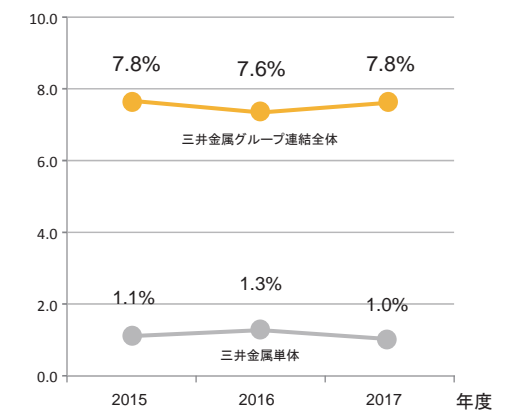
2018年度からの取組みの詳細については、下記厚生労働省のホームページにも掲げたいしておりますのでご参照ください。

[厚生労働省のホームページ]

http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/planfile/20180420111125632715_2.pdf

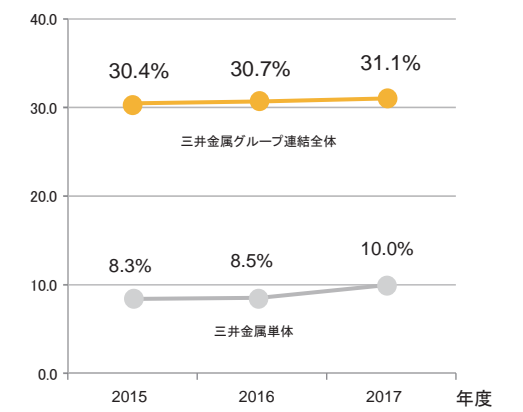


新規採用従業員に占める女性の割合



管理職に占める女性の割合

※ 出向者の取扱いおよび一部の海外拠点において管理職の範囲を変更いたしましたため、昨年報告しました過年度の値を修正しています。また、連結従業員とは集計対象が異なるため、連結従業員内訳(38ページ)より算出される割合とは合致しません。



従業員に占める女性の割合



三井金属グループで働くすべての人が、それぞれ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を作ること、私たちの行動規範の第8条「働きやすい職場環境の確保」に掲げる重要なCSRの取組みのひとつです。三池地区では、2017年4月より障がい者のための職場を設置し、多様な人材の活躍を推進するための新たな取組みが始まっています。またそれは、障がい者だけで運営する職場でもありません、それが福岡県大牟田市の三池地区浅牟田工場にある「ランドリーセンター ラクーン」です。ここでは身体や知的または精神の障がいを持つ方が働いています。三井金属グループの三池地区の事業所で使用する作業着の洗濯が行なわれており、障がいのある方も働きやすいよう、作業手順を大きく明確に表示したり、わかりやすい動線にするなど、安全対策も含めさまざまな工夫が施されています。

障がい者の雇用

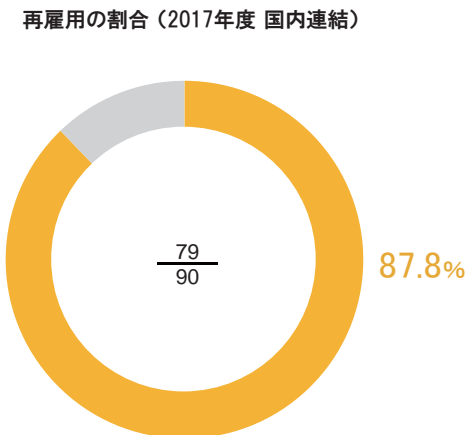
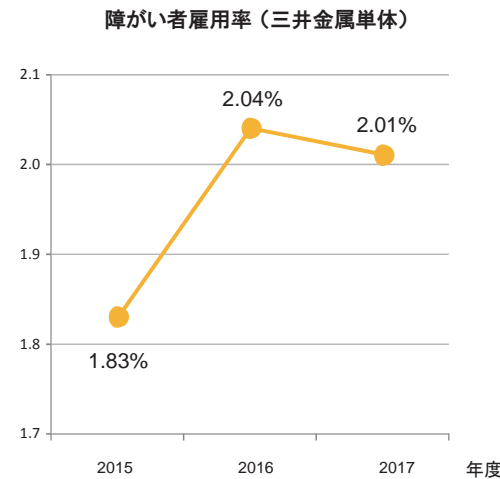
2012年より、三井金属グループでは各地域のハローワークなどの支援機関と連携して、障がい者雇用を推進しています。障害者の雇用の促進等に関する法律における雇用率は2017年度末時点で2.01%（三井金属単体）となり、2016年に引き続き法定雇用率を上回る結果となりました。

国内連結グループでは本法律の対象となる20社のうち9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。

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。

2017年度は国内連結グループ全体で90名の社員が定年退職を迎え、そのうち79名が再雇用となりました。



ダイバーシティ研修の実施

ダイバーシティ推進の一環として、2016年度に女性従業員を対象とした「ダイバーシティ・コミュニケーション研修」を実施しましたが、参加者から「男性従業員にも是非参加してほしい」との声がありました。そこで2017年度はその対象を男性従業員にも拡大して実施しました。この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の変革を進めていきます。

社内キャリアコンサルタントの育成

三井金属の従業員一人ひとりが自らのキャリアについて考え、主体的に行動し、多様なキャリアを構築していくことを支援することを目的に、2017年度から社内キャリアコンサルタントの育成を開始しました。

今後、社内キャリアコンサルタントを計画的に育成し、社員からのキャリアについての多様な相談に対し、適切なコンサルティングができる体制を構築していきます。

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、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。具体的な取り組みとしては、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と順次展開していきます。

育児休業の取得状況

	2015年度		2016年度		2017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 94	0	69	1	87	1
	女性 6	6	1	1	10	10
	計 100	6	70	2	97	11
国内全体	男性 177	1	160	3	127	1
	女性 18	18	9	8	20	20
	計 195	19	169	11	147	21

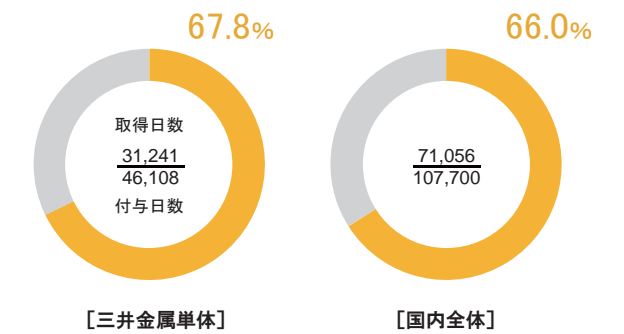
※ 取得者＝権利発生者のうち、該当年度に育児休業を取得した者

育児休業からの復職状況

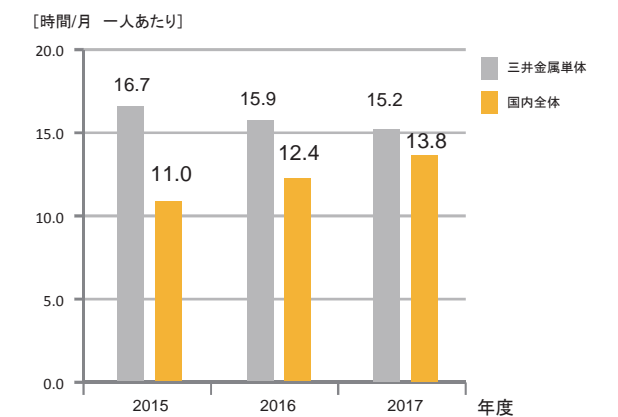
	2015年度			2016年度			2017年度		
	終了者	復帰者	退職者	終了者	復帰者	退職者	終了者	復帰者	退職者
三井金属単体	男性 1	1	0	1	1	0	2	2	0
	女性 2	2	0	7	6	0	0	0	0
	計 3	3	0	8	7	0	2	2	0
国内全体	男性 2	2	0	2	2	0	2	2	0
	女性 5	5	0	11	10	0	6	6	0
	計 7	7	0	13	12	0	8	8	0

※ 退職者＝復帰者のうち、復職後12か月以内に退職した者

年次有給休暇取得率



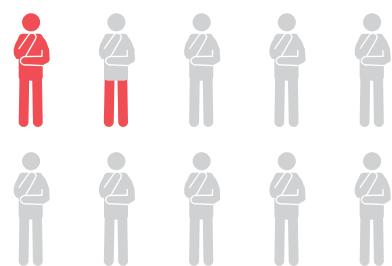
所定外労働時間の推移



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。

高ストレス率 **14.0%**



* 国内上場製造業平均=13.1%

2017年度 ストレスチェックの結果

(対象=国内連結の直接雇用者、日本人海外出向者)

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進してまいります。

具体的な取組み

私たちは労働安全衛生法に基づき、2016年度よりストレスチェックを実施しています。2017年度のストレスチェックの結果、高ストレス率は14.0%、前年度とほぼ同レベルとなっています。ストレスチェックについては社員のセルフケアに活かすだけでなく、結果を掘り下げて各部門の強みや弱みを具体的に把握し、職場環境の改善につなげる組織分析研修などの取組みが始められています。

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。



新入社員研修の中で、健康管理について学ぶ時間を設けています。



ストレスチェックの結果をもとに、職場ごとの改善につなげる組織分析研修を実施しています。写真は銅箔事業部上尾事業所での開催の様子。



企業グループ各拠点の産業医や看護職が定期的集まって、情報の共有などを図っています。

そのほか、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進めているほか、2018年度からは健康に関する社内ウェブサイトを立ち上げるなど、健康づくりへの関心を高める活動を行なっています。

また、2018年4月には新入社員を対象に、新社会人としての健康管理の心構えについての研修を実施しています。

今後に向けて

健康経営の取組みにあたっては、推進体制の整備や専門スタッフとの連携が欠かせないものとなります。各拠点において、産業医や看護職による産業保健の活動が進められているほか、2017年度より主要拠点の産業医・看護職による会議が定期的開催され、全社に共通する課題などについて活発な意見交換がなされています。私たち三井金属グループはこうした活動をとおり、従業員の健康づくりに向けたさまざまな取組みを引き続き進めてまいります。

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、リスクが高い拠点では毎年1回、その他の拠点については隔年で、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拠点を対象に開催しています。

安全監査 2017年の監査実施

[実施対象所社]	[実施日]
パウダーテック株式会社	2017年2月20日
機能粉事業部 日比磁性材工場	2017年2月23-24日
機能粉事業部 三池レアメタル工場	2017年3月1日
日本イットリウム株式会社	2017年3月2日
日本結晶光学株式会社 館林工場	2017年3月13日
触媒事業部 上尾	2017年3月27日
日本結晶光学株式会社 上尾工場	2017年3月28日
薄膜材料事業部 三池ターゲット工場	2017年3月29日
銅箔事業部 上尾事業所	2017年4月20-21日
セラミックス事業部 大牟田工場	2017年5月10日
中竜鉱業株式会社	2017年5月18-19日
触媒事業部 神岡工場	2017年5月26日
彦島製錬株式会社	2017年5月29-30日
竹原製錬所	2017年6月6-7日
三池製錬株式会社	2017年6月27-28日
パーライト事業部 大阪工場	2017年7月19日
奥会津地熱株式会社	2017年8月8-9日
パーライト事業部 喜多方工場	2017年8月21-22日
三井金属エンジニアリング株式会社 九州支店	2017年8月28日
神岡鉱業株式会社	2017年9月5-6日
三井金属アクト株式会社 九州工場	2017年9月6日
八戸製錬株式会社	2017年9月11-12日
三井金属アクト株式会社 ものづくりセンター	2017年9月14日
吉野川電線株式会社	2017年9月19-20日
三井研削砥石株式会社	2017年10月3-4日
三井金属ダイカスト株式会社	2017年10月11-12日
三井金属計測機工株式会社	2017年10月17日
三井金属エンジニアリング株式会社 神岡支店	2017年11月21-22日
三井住友金属鉱山伸銅株式会社	2017年10月23-26日
神岡部品工業株式会社	2017年12月4-6日
日本メサライト工業株式会社	2017年12月14日
九州精密機器株式会社	2017年12月18日

労働安全衛生法関連法令研修 2017年度の開催実績

[場所]	[実施日]	[参加者数]
彦島製錬株式会社	2017年07月20日	10
竹原製錬所	2017年08月03日	14
上尾研修センター	2017年09月25日	11
神岡鉱業株式会社	2017年10月12日	13
三池事務所	2017年11月09日	10

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

安全衛生基本方針

[理念]

三井金属グループで働くすべての人々の安全と健康の確保が、事業活動を行なう上で最も重要であるとの認識のもと、安全で働きやすい職場環境を作り上げる。

[方針]

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

この基本方針は、三井金属グループの全世界の各所社に適用する。

労働安全衛生管理体制

三井金属グループでは環境および安全担当役員である環境および安全衛生最高責任者が労働安全衛生の統括を行っており、安全と環境に関わる最重要事項を審議・決定する「安全環境最高会議」が設置されています。

さらに、環境および安全衛生最高責任者、各事業本部と三井金属アクトの安全担当責任者が出席する安全環境担当部長会議を毎月実施し、災害原因の深掘りおよび対策の妥当性の審議、企業グループ全体への水平展開を行なっています。

労使共同での取り組み

各拠点では労働安全衛生法に基づき、労使による安全衛生委員会を開催し、労働災害実績の共有および対策案の審議を行なっています。

また、改善点などの情報を全社として共有することを目的として、中央安全衛生委員会を年に一度開催しています。委員会には環境および安全衛生最高責者、各拠点の労働安全衛生の責任者、三井金属鉱業労働組合連合傘下にある労働組合の安全担当役員が出席します。三井金属鉱業労働組合連合とは「安全衛生に関する協定」を締結しており、本協定に基づいて労働安全衛生に関する施策を実施しています。

平成30年 安全衛生重点社長方針^(*)

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

以上の方針を踏まえ、各事業本部、関係会社においては、事業本部、各所社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。

^(*) 2017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。

(写真は三井串木野鉱山での監査の様子)



2017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12件、不休業災害27件 合計39件 (昨年比+6件)
- (2) 三井金属グループ海外拠点
休業災害13件、不休業災害13件 合計26件 (昨年比+4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いませんでしたが、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、昨年度より「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 1.18
- (2) 国内連結会社 2.07
- (3) 海外連結会社 1.37

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

* 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 0.03
- (2) 国内連結会社 0.03
- (3) 海外連結会社 0.04

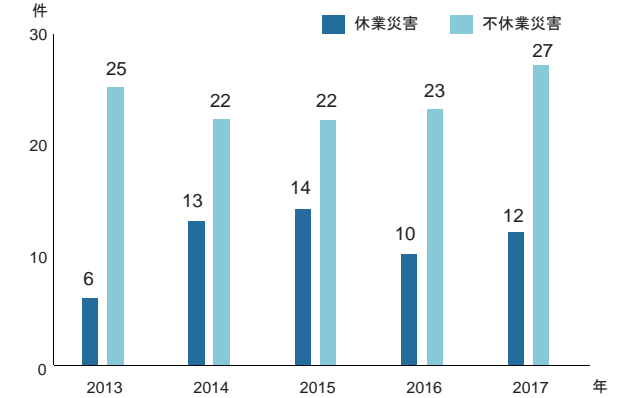
$$\text{強度率} = \frac{\text{延べ労働損失時間日数}}{\text{延べ実労働時間数}} \times 1,000$$

* 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。

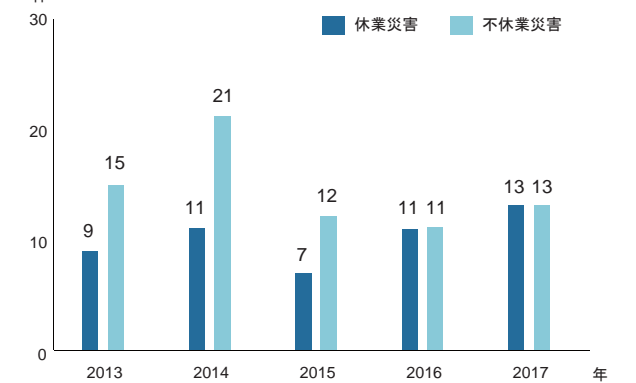
三井金属グループ 国内拠点の災害発生件数の推移

(※) 協力会社・請負業者で発生した災害も含めています。

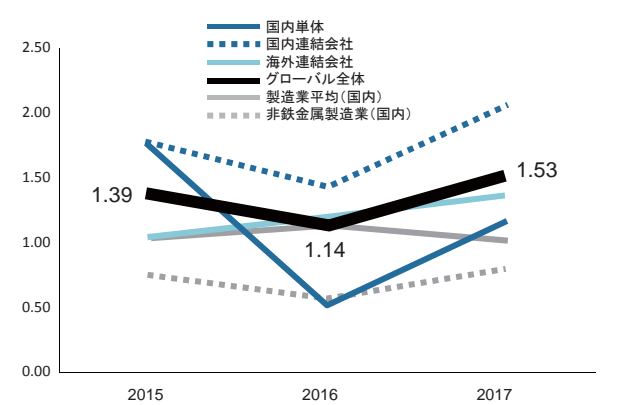


三井金属グループ 海外拠点の災害発生件数の推移

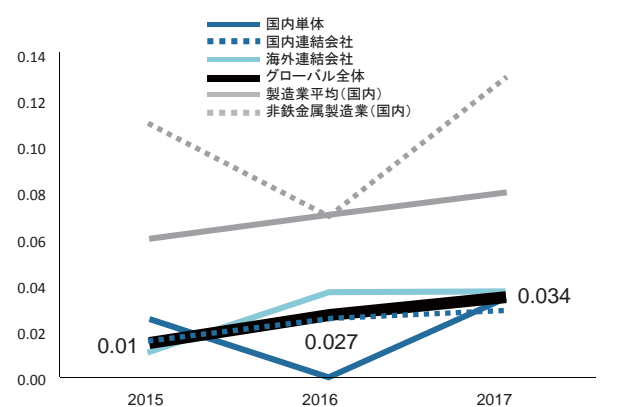
(※) 協力会社・請負業者で発生した災害も含めています。



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



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し、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、CO₂や廃棄物の排出も伴います。

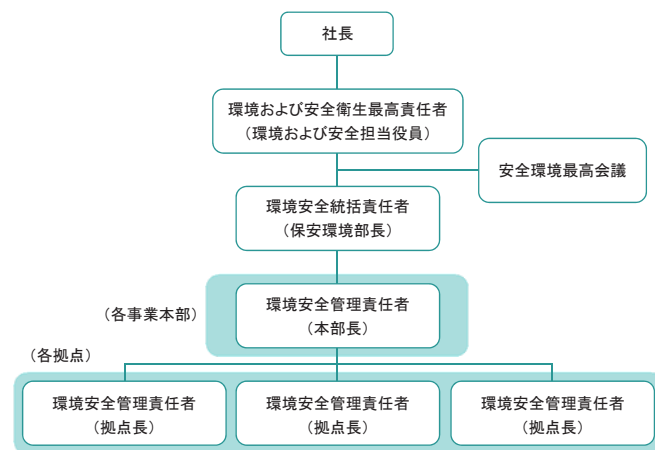
2001年に、三井金属グループの環境への取組みの指針となる「環境基本方針」を定め、環境管理体制の整備、環境負荷の低減を目指す「環境行動計画」を策定しています。

2018年4月、今日の社会の要請に応えるべく、環境行動計画を改定し、温室効果ガス排出量の削減、廃棄物の削減、環境貢献製品の創出に関する取組み目標をあらためて設けています。あわせて、環境基本方針も一部改定いたしました。

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、環境安全統轄責任者(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。各拠点では、拠点長が環境安全管理責任者として決定事項を確実に遂行します。



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、生物多様性を含む環境への影響を評価し、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拠点において、組織および体制の整備を図る。
 3. 気候変動への対応、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. 自然資源の持続可能な利用、生物多様性の保全への取組みとして、環境に配慮した技術の導入、原材料の採用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図る。
 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、意識の向上を図る。

この基本方針は、三井金属グループの世界のすべての拠点に適用する。

(2018年4月 改定)

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の拠点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拠点は毎年実施し、部品加工などのうち環境リスクが中程度の拠点は隔年で実施、環境リスクが低い拠点は3年に1回となっています。2017年は計30拠点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。各拠点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。全拠点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。たとえば各拠点の現場担当者(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。

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
 - ・竹原製煉所
 - ・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 2017年の監査実施

[実施対象拠点]	[実施日]
パウダーテック株式会社	2017年2月20日
機能粉事業部 日比磁性材工場	2017年2月23-24日
機能粉事業部 三池レアメタル工場	2017年3月1日
日本イットリウム株式会社	2017年3月2日
日本結晶光学株式会社 館林工場	2017年3月13日
竹原製煉所 外部環境法令監査	2017年3月15-16日
触媒事業部 上尾	2017年3月27日
日本結晶光学株式会社 上尾工場	2017年3月28日
薄膜材料事業部 三池ターゲット工場	2017年3月29日
銅箔事業部 上尾事業所	2017年4月20-21日
セラミックス事業部 大牟田工場	2017年5月10日
中竜鉱業株式会社	2017年5月18-19日
触媒事業部 神岡工場	2017年5月26日
パーライト事業部 大阪工場	2017年7月19日
三池製錬株式会社	2017年7月27-28日
奥会津地熱株式会社	2017年8月8-9日
パーライト事業部 喜多方工場	2017年8月21-22日
彦島製錬株式会社	2017年8月29-30日
三井金属アクト株式会社 九州工場	2017年9月6日
三井金属アクト株式会社 ものづくりセンター	2017年9月14日
吉野川電線株式会社	2017年9月19-20日
三井研削砥石株式会社	2017年10月3-4日
三井金属ダイカスト株式会社	2017年10月11-12日
神岡鉱業株式会社	2017年10月17-18日
三井金属計測機工株式会社	2017年10月17日
三井住友金属鉱山伸銅株式会社	2017年10月23-26日
八戸製錬株式会社	2017年11月7-8日
竹原製煉所	2017年11月27-28日
神岡部品工業株式会社	2017年12月4-6日
日本メサライト工業株式会社	2017年12月14日

環境関連法令研修 2017年度の開催実績

[場所]	[実施日]	[参加者数]
彦島製錬株式会社	2017年7月21日	10
竹原製煉所	2017年8月4日	15
上尾研修センター	2017年9月26日	14
神岡鉱業株式会社	2017年10月13日	15
三池事務所	2017年11月10日	9

階層別研修における環境教育 2017年度の開催実績

[対象者]	[実施日]	[参加者数]
新入社員研修	2017年4月24日	48
3年目フォロー研修	2017年7月13日	47
新入社員中間研修	2017年10月11日	47
6級研修(1)	2017年11月7日	23
6級研修(2)	2017年11月28日	22
6級研修(3)	2018年1月30日	28

環境法条例の基礎セミナー 2017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	2017年3月7日	26

環境 e-ラーニング教育 2017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	2017年10月～2018年03月	5

* うち3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 2017年度の実施状況

[グループ会社名]	[参加者数]
上海三井鑫云貴稀金属循環利用有限公司	65
サンタルイサ鉱業株式会社	774
三井金属(珠海)環境技術有限公司	74
PT. Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta	57
Mitsui Kinzoku Catalysis (Thailand) Co., Ltd.	41
Mitsui Kinzoku Catalysts Vietnam Co., Ltd	48
Mitsui Kinzoku Catalysts America Inc.	20
台湾銅箔股份有限公司	370
Mitsui Copper Foil (Malaysia) Sdn. Bhd.	105
Oak-Mitsui, Inc.	73
三井銅箔(蘇州)有限公司	11
台湾特格股份有限公司	71
三井金属特種陶瓷(蘇州)有限公司	27
Mitsui Grinding Technology(Thailand)Co.,Ltd.	245
GECOM Corporation	74
Mitsui Components Europe Ltd.	122
Mitsui Kinzoku ACT Mexicana	600
Mitsui Siam Components Co.,Ltd.	271
PT. MITSUI KINZOKU ACT INDONESIA	5
広東三井汽車配件有限公司	472
河南大井星光汽車零部件製造有限公司	63
無錫大昌機械工業	600

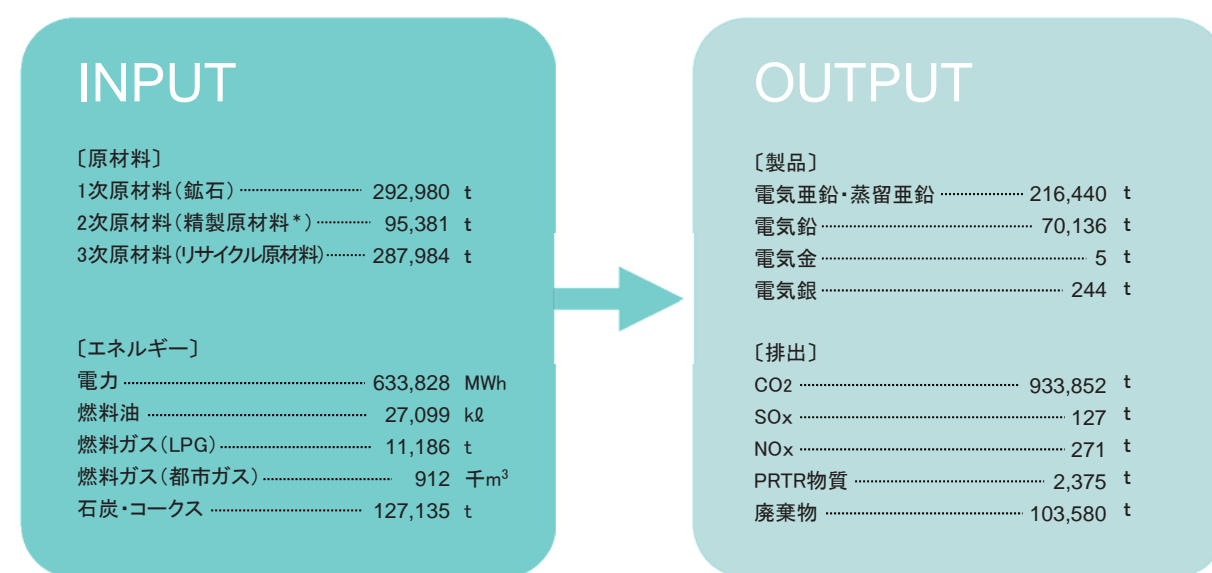
2017年度は海外製造拠点、計22拠点で合計 4,188名が環境に関連する教育を受けています。「ISO14001基礎教育」、「環境法令教育」、「化学物質の取扱い」、「内部監査員教育」、「廃棄物分別教育」など、各拠点のニーズに合わせた内容で実施しています。

製錬事業(※)における環境負荷の全体像

三井金属グループは、2017年度には国内の事業活動を通じて135.7万トンのエネルギー起源CO₂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、三井金属竹原製煉所の4拠点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。CO₂排出量については、2017年度実績から海外拠点の値を加えています。(57ページをご参照ください)

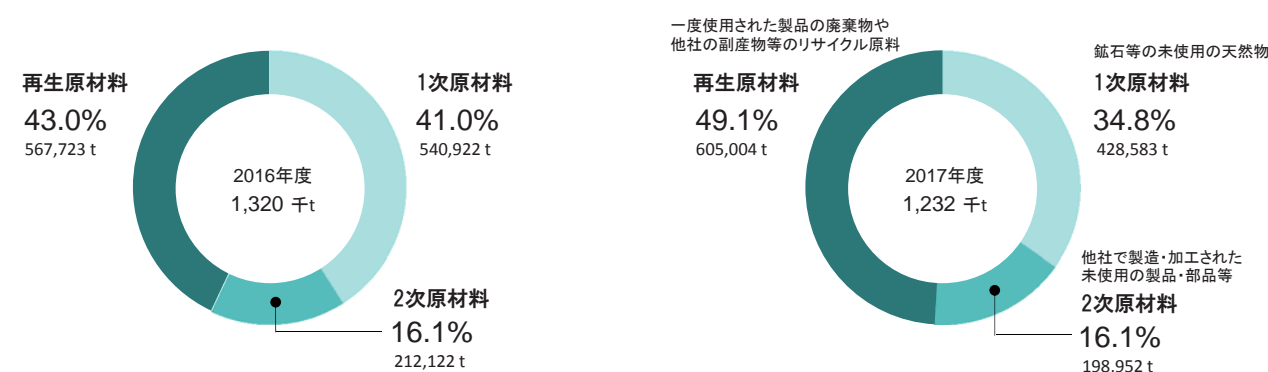


* 他社または他工程で製造・加工された未使用の製品・部品等

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2017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46.7%、それら以外の事業部門では55.5%、海外グループ企業の合計では71.3%がリサイクル原料を使用しています。いずれも前年度よりもリサイクル原料の比率が高くなっています。



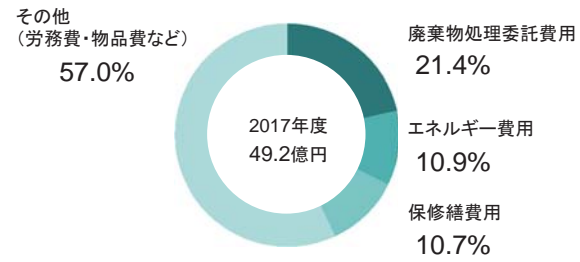
三井金属グループ 原材料種別の使用状況

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。

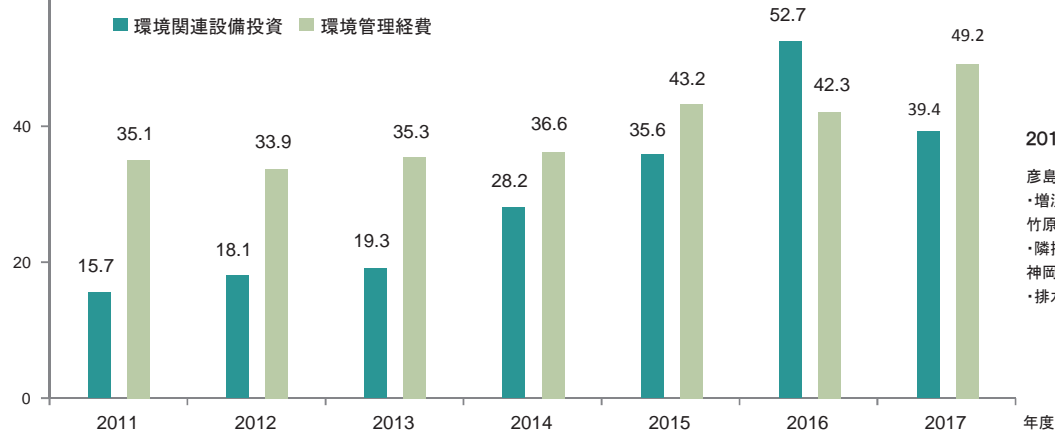
費用対効果を常に考慮し、より効率的な環境投資を行なうことで、着実に環境負荷の低減を実現しています。2017年度の環境管理のための経費は49.2億円で、前年度比16.5%の増加となりました。環境関連投資は39.4億円で前年度比25.2%の減少となっています。

2017年度の投資額の大きなものでは、彦島製錬の増湿塔更新、竹原製錬所での隣接施設との緩衝地帯整備、神岡鉱業の排水路工事などがあり、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30拠点で環境関連投資を行なっています。



国内 環境管理経費の内訳

国内 環境関連設備投資・環境管理経費の推移 (億円)



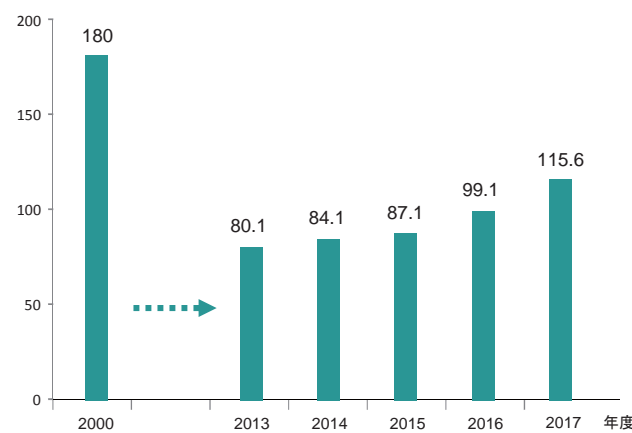
2017年度の主な環境設備投資

- 彦島製錬株式会社
- 増湿塔更新工事
- 竹原製錬所
- 隣接施設との緩衝地帯整備
- 神岡鉱業株式会社
- 排水路工事

廃棄物削減の取組み

廃フレコンを破碎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年に策定し今年4月に改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)」を拠点それぞれに設定し、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。2017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16.6%増加し115.6tとなりましたが、廃棄物原単位では約2%減少となっています。次年度の報告書では、原単位や海外拠点での削減状況なども開示すべく準備を進めています。



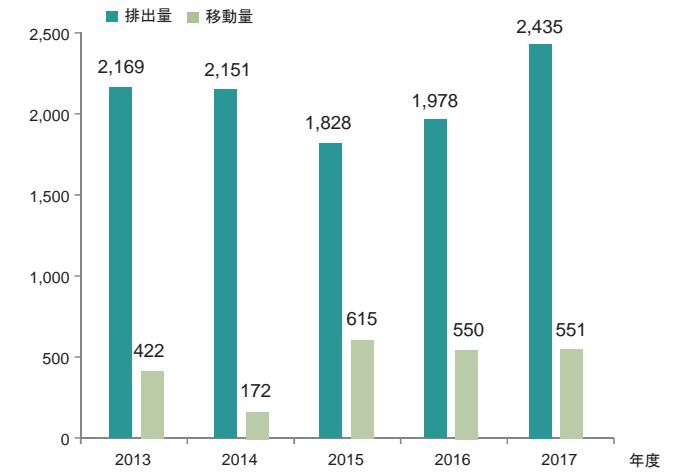
国内 廃棄物発生量 (千t)

化学物質の排出量削減

三井金属グループの各拠点では、2001年に施行されたPRTR法(化学物質管理促進法)に基づき、化学物質の排出量・移動量を集計して行政に報告しています。

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。

2018年4月、環境行動計画を改定し、海外拠点も含めグループ全体で環境汚染物質の排出量削減を目指すことをあらためて掲げました。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。

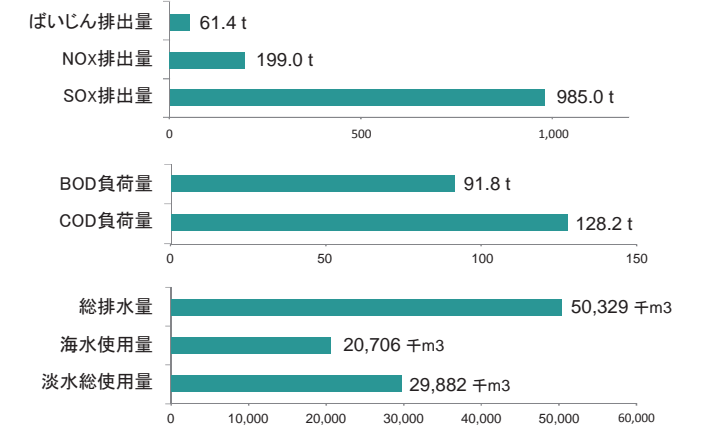


国内 化学物質排出量 (t/年)

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。

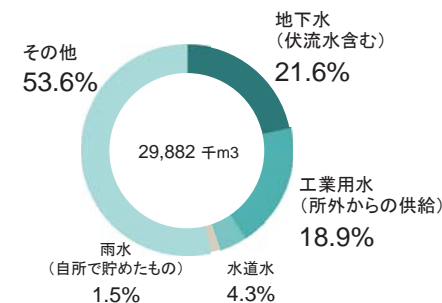
各拠点のそれらモニタリング結果を、2017年度よりグループ全体で収集し始めました。



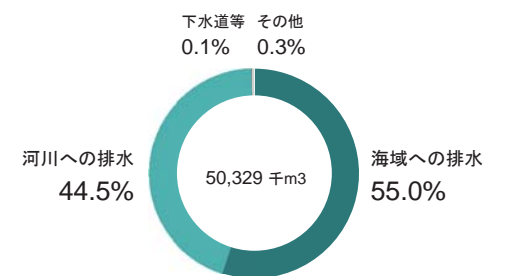
2017年度 大気・水域への排出量 (国内)

* 当グラフで昨年掲載しましたうち、NoxおよびSoxの値に誤りが判明いたしましたので修正いたします。
[2016年度の排出量] Nox 988.3t Sox 254.3t

* ただし、海外拠点分につきましては、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。



2017年度 淡水使用の内訳 (国内)



2017年度 排水の内訳 (国内)