



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。

私たち三井金属は、ESG(環境・社会・ガバナンス)に関する取組みが評価され、SRI(社会的責任投資)インデックスの構成銘柄に選定されています。



THE INCLUSION OF Mitsui Mining & Smelting Co., Ltd. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Mitsui Mining & Smelting Co., Ltd. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.



三井金属鉱業株式会社
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.com
URL <http://www.mitsui-kinzoku.co.jp/>



CSR REPORT 2018
MITSUI KINZOKU

そのすべてに貢献することは難しいと分かっています。
でも、わたしたち三井金属の事業プロセスは
これらの多くの目標と関わっています。
地球の恵みである天然資源を掘り起こし、それらを精製し、
産業や暮らしに役立つ素材へと変え、
さらに付加価値をつけるために知恵を絞り、技術を磨き続ける。
もちろん、有用なものを産み出す過程では、
廃棄、排出されるものが伴います。
世の中にとってプラスとなるものと、マイナスとなるもの、
それらのバランスを正しく制御することこそが
わたしたちの事業の歴史であったとも言えます。
“誰ひとり取り残さない”
その言葉を、わたしたちが違和感なく
受容できることの理由がそこにあります。



CONTENTS

CSR REPORT 2018

mitsui kinzoku

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CSR報告書を毎年発行しています。

昨年度のCSRの取組みそれぞれについて、とくに今回の報告書ではCSR取組みにおけるマテリアリティ(重要課題)の進捗状況を中心に説明を加えています。

[発行時期]

2018年7月(前回2017年7月、次回予定2019年7月)

[報告対象期間]

昨年2017年度(2017年4月-2018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、2018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いています。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。

[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)を参考にしながら作成しています。

また、GRIスタンダードの開示要求項目に従って、各取組みの基本方針、推進体制、主な指標、具体的な施策を記載しています。

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ります。表やグラフに記載の数値は四捨五入して表記しているため、合計値と異なる場合があります。

06	My commitment 自らのサステナビリティを確かなものとするのが、 環境や社会課題の解決へ貢献することにつながる		
08	Our approach to CSR 私たちのCSRの考え方		
10	For social sustainability and our own sustainable development growth 三井金属グループのCSRの取組み		
16	Materiality in CSR Activities マテリアリティの進捗		
22	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		
24	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～		
26	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		
28	CSR promotion グループ内へのCSRの浸透	56	Reducing our energy use and GHG emissions 地球温暖化防止への取組み
30	Corporate governance 信頼される企業であり続けるために	60	Environmental preservation in mining 自然環境の保全のために
32	Highest priority on compliance コンプライアンスは、フェアプレイ	64	Responsible supply chain サプライチェーンにおけるCSRの推進
34	Respect for Human Rights 人権の尊重	67	Addressing the Issue of Conflict Minerals 責任ある鉱物調達
36	Human resource development and Work-Life balance 人も、会社も、ともに成長するために	68	Intellectual Property Management 知的財産マネジメント
40	Diversity promotion 企業成長の原動力	70	Quality assurance from the customer's perspective 品質保証と向上への取組み
44	Improving Health Management 従業員の健康	72	Contributing to communities 地域から、社会から必要とされる企業に
46	Commitment to worksite safety 職場の安全を守る	76	Corporate overview 三井金属グループの概要
50	Environmental Management 環境に負荷をかけないために		
		82	第三者保証報告書
		83	GRIスタンダード対照表

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、環境や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。

2024年には私たちは創業150年を迎えます。

これまでの間、非鉄金属から多くの製品を生み出し、その安定的な供給に努めてまいりました。日本国内のみならず、1960年代から欧米やアジア地域を中心に40の拠点を展開し、グローバルな供給体制も築いています。

その長い歴史の中、けっして順調なときばかりではありませんでした。撤退をせざるを得なかった事業も多くあります、人員の合理化も過去に幾たびか経験しています。

社会的責任を果たすことが求められる世の中の趨勢があるだけでなく、そうした過去の経験にも駆り立てられるのでしょう。この三井金属グループを、非鉄市況や為替が振れても、事業それぞれを取り巻く環境が変わっても、持続的な成長ができる、そういう企業へと変えていく責任が私にはあると感じています。

150年目が私たちのゴールではありません。その先も、未来にわたって活躍できるよう、この企業グループの価値を高めていかなければなりません。

CSRの取組みを前進させ、企業の社会的責任を果たすことが、私たち三井金属グループが持続的成長を続けるために欠かせないこと、その成長を助けることだと信じています。そしてそれは、お客様や株主の皆様、当社に関わるすべてステークホルダー皆様の未来へとつながる、大事な取組みであるとも理解しています。

次の2019年度から始まる新たな経営計画の作成に現在取りかかっています。

SDGsなど世界共通の目標達成に貢献すること、社会と私たち自らの持続的成長を強く意識して、その策定へと向かっています。

働き方改革についても、昨年度に推進プロジェクトを社内に立ち上げました。議論と検討を重ねているところですが、新しい価値を生み出すために、これまでになかった新たなことを始めるために、確実な実行へと進めていきます。

どうぞこれからもステークホルダーの皆様のご理解とご支援をお願いいたします。

自らのサステナビリティを 確かなものとするのが、 環境や社会課題の解決へ 貢献することにつながっていく

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



私たちのCSRの考え方

Our approach to CSR

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。

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いません。
また、政治、行政、取引先などと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
従業員の人権、人格、個性を尊重し、多様な人材が活躍できる、安全で働きやすい職場環境を確保します。
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

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。

「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。

三井金属グループのCSRの取組み

For social sustainability and our own sustainable development growth

私たち三井金属グループは、企業グループの持続的発展成長と、地球規模のサステナブルな環境・社会・経済成長をともに実現していくことを目指しています。三井金属グループのCSRの取組みとは、これを実現していくためのアプローチです。

2016年に取組みを本格的に開始して以来、ステークホルダーやマテリアリティ(重要課題)の認識および特定を行ない、CSR活動の前提や方向性の明確化に取り組んできました。

さらに、企業と社会や環境のサステナビリティを同時に確保していくためには、CSR活動と経営戦略の統合へと進展させていかなければなりません。そのための道筋を確立させるために、2017年度はマテリアリティ・アセスメントを実施しました。また、マテリアリティの達成のために、それぞれの項目について方針やコミットメント(目標)、年次計画を設定し、マネジメント体制も整備してきました。三井金属グループのビジョンである、グループの価値創造とサステナビリティの実現を、CSR活動の先に見据えています。

§1 ステークホルダー

企業活動がグローバル化した今日、企業のビジネスは国境を越えて、経済・環境・社会に対し、地球規模に影響を持つようになりました。私たち三井金属グループにおいても、その事業活動は日本国内にとどまらず、海外のさまざまな地域に拡大しています。当社グループの事業活動や決定による影響範囲も、これまでに増して広がっていると理解しています。

三井金属グループは、経済・環境・社会の側面(トリプルボトムライン)において、事業活動や決定により影響が及ぶ組織や個人、環境そのものを、「ステークホルダー」と捉えています。そして、そのステークホルダーへの社会的責任を果たしていくことがCSR活動であり、この活動は三井金属グループと地球規模のサステナビリティへの取組みにほかならないと認識しています。

三井金属グループの行動規準においても、全てのステークホルダーとコミュニケーションを図っていくことを掲げています。また、人権方針や、コーポレートガバナンス・ガイドラインにおいても、ステークホルダーを尊重し、適切に対話・協議を行なうことを定めています。

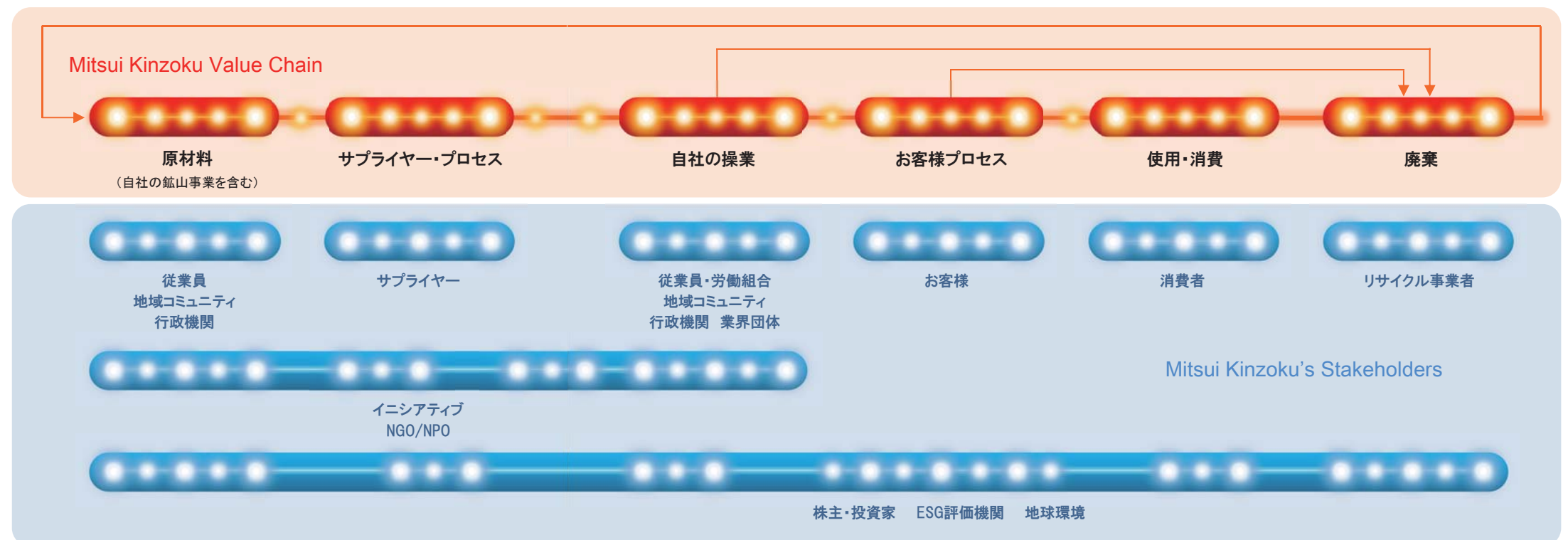
このように、CSRの取組みを推進するにあたって、グループのステークホルダーを可能な限り特定し、その影響を認識し、エンゲージする努力を重ねていかなければなりません。そのために、様々な機会を設けて、ステークホルダー・エンゲージメントを展開・深耕させ、ステークホルダーの皆様の長期的な要請や期待の声を集めていきます。そして、ステークホルダーの皆様のサステナビリティへの期待を、三井金属グループの事業活動や決定、経営に反映させていきます。

ステークホルダーの特定

三井金属グループは、適正な手法でステークホルダーを特定し、見直しを行なっていく必要があると考えています。2016年度にはISO26000の8つの基準を用いて、ステークホルダーを特定しました。当社グループの事業は、鉱山業から、材料を調達し素材・部品の生産する製錬業や製造業、また廃棄物を原料にしたリサイクル製錬業まで、ループを描くように展開されていると見ることができます。このバリューチェーン・ループを、基準の一つである「バリューチェーンの中で影響を受けるのは誰なのか」に当てはめ、これを軸に、ほか7つの基準を用いて、ステークホルダーを洗い出しました。その中でとくに影響力の範囲が広く、7つの基準との関係性の高いものを主要なステークホルダーとして特定しています。

ISO26000では、組織(企業)はステークホルダーを特定するために次の質問を自問すべきである、としています。

- その組織は誰に対して法的義務があるのか
- その組織の決定または活動によって
プラスの影響またはマイナスの影響を受ける可能性があるのは誰か
- その組織の決定および活動に懸念を表明する可能性があるのは誰か
- 過去において同様の課題に取り組まなければならなかったとき、
関わりがあったのは誰か
- 特定の影響に対処する場合、その組織を援助できるのは誰か
- その組織が責任を果たす能力に影響を与えられるのは誰か
- エンゲージメントから除外された場合、不利になるのは誰か
- バリューチェーンの中で影響を受けるのは誰か



バリューチェーンに沿ったステークホルダー・マッピング “私たちのバリューチェーンの中で影響を受けるのは誰か”

まだ認識されていない、潜在的なステークホルダーも存在する可能性があり、そうしたステークホルダーが、当社企業グループの事業活動や決定によって不利益を受けたりと考える可能性があります。2018年、苦情処理メカニズムの一環として「CSRお問い合わせライン」を設け、当社ウェブサイトでも公開しています。 www.mitsui-kinzoku.co.jp/input_form/?division=31&mode=input_form

ステークホルダー・エンゲージメント

特定された主要なステークホルダーに対し、2017年度、さまざまな機会を通してエンゲージメントを実施しました。

Main Stakeholder	Actual Engagement 2017	Approach Method
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> 投資家との対話会を国内、ロンドン、香港、シンガポールにて開催 企業グループ2拠点で投資家向けに事業説明会を開催 株主や投資家に事業の個別説明および意見交換を実施 	ダイアログ、コンサルテーション
従業員・労働組合	<ul style="list-style-type: none"> 非正規雇用含む従業員に3年ごとで従業員満足度調査を実施 社内通報制度として三井金属ホットラインを運営(周知と利用) 	コミュニケーション、ダイアログ
地域コミュニティ	<ul style="list-style-type: none"> 鉱山事業所や製造拠点所在地域にて、コミュニティ活動に参画、支援 (P72に掲載) 	コミュニケーション、ダイアログ
サプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> 三井金属アクトにてサプライヤー説明会を実施 (P66に掲載) 	コミュニケーション、パートナーシップ
顧客 (消費者含む)	<ul style="list-style-type: none"> 顧客企業からのCSR推進要請とCSR調査票への対応 CDPを通じて顧客企業からの質問・要請に回答 	コミュニケーション
イニシアティブ (推進団体)	<ul style="list-style-type: none"> ITSCI会員 (P67に掲載) JEITAを通じたRMIへの協力、働きかけ (P67に掲載) 	コミュニケーション、コンサルテーション
行政機関	<ul style="list-style-type: none"> 福岡県大牟田市の地方創生(人口減対策)への取組みに市内在中の企業として参画、協賛 	コミュニケーション、パートナーシップ
業界団体	<ul style="list-style-type: none"> LBMAプログラムへの参画 経団連「企業行動・CSR委員会」への参加 JEITA責任ある鉱物調達検討会への参加 JMIA 日本鉱業協会への参加 	コミュニケーション、コンサルテーション、パートナーシップ
NGO/NPO	<ul style="list-style-type: none"> CDP気候変動質問書に回答、フィードバックを取得 産業遺産国民会議に賛助会員として参画 	コミュニケーション、パートナーシップ
リサイクル業者	<ul style="list-style-type: none"> 廃棄物の削減を目指し、最適プロセス構築のための対話、協働 	ダイアログ、パートナーシップ

責任ある鉱物調達に向けた活動のうち、紛争鉱物問題への対応としては、ITSCIへ会員として参画、金についてLBMAの活動を支持しています。責任ある鉱物調達全般への対応として、JEITA(電子情報技術産業協会)「責任ある鉱物調達検討会」に会員として参画し、RMIの活動を支持しています。また、社内やサプライチェーンでの取組みでは、RBA(Responsible Business Alliance)行動規範を支持しています。(P67に掲載)

公害病認定から50年を迎えて

2018年5月、富山県・神通川流域で発生したイタイイタイ病が、公害病と認定されてから50年を迎えました。三井金属神岡鉱業所(現:神岡鉱業株式会社)の神岡鉱山は、明治時代から戦後の高度成長期にかけて、日本の非鉄金属(亜鉛)の供給を支える主要な国内鉱山の一つでしたが、事業活動によって排出されたカドミウムが神通川流域において深刻な健康被害や土壌汚染、農業被害等を引き起こしました。「四大公害病」のひとつ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ていた病患は、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した。1968年(昭和43年)、イタイイタイ病は政府により公害病と認定され、被害者家族らからなる原告、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、三井金属は、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の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。そして今年5月、公害認定から50年という節目の年を迎えましたが、患者の方々への賠償、鉱害防止のための発生源対策には終わりはありません。このような問題を二度と発生させないために、神岡鉱業は引き続き、地域の皆様とのコミュニケーションを絶やさず、「緊張感ある信頼関係」を堅持し、「環境安全最優先」を合言葉に操業して参ります。患者の方々への償い、環境を決して汚さないための取組みを、これからも続けてまいります。

エンゲージメントにより提起された重要な項目

Stakeholder	Suggestion	Respond
投資家	攻めのガバナンスへの転換	ガバナンスの取組みに中長期的視点を入れる等を検討
投資家	将来的な生物多様性のリスク	企業グループの環境基本方針に生物多様性への対応を明記
顧客およびイニシアティブ	RBA行動規範への準拠	人権DDの取組みや調達方針に、RBA行動規範の内容を採用
顧客およびイニシアティブ	紛争鉱物問題への関与のトレース	<ul style="list-style-type: none"> 紛争鉱物を含むグループの原料・製品については、CMRTを使用したサプライヤー調査実施および顧客へ回答 製錬事業については、RMAP Compliant(適合)の更新

§2 マテリアリティ

マテリアリティの特定

CSRの取組みでは、企業の事業活動や決定、いわゆる経営がステークホルダーに与える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、企業と環境や社会のサステナビリティを同時に確保していくことを目指しています。2016年度、特定されたステークホルダーの要請や期待に沿って、優先的に取り組むべき課題を絞り込み、その中でもとくに三井金属グループとステークホルダー双方への影響が大きいと判断された28項目の課題を、三井金属のマテリアリティ(重要課題)として特定しました。また2017年度にはCSR活動(=マテリアリティ28項目への取組み)と、経営戦略とを統合させていく道筋を示すために、マテリアリティ・アセスメント(評価)を実施しました。さらに、三井金属グループのビジョンとして、価値創造プロセスとサステナビリティの実現を総括しています。

マテリアリティ・アセスメント

私たち三井金属グループは今後、特定した28のマテリアリティへの取組みを中心とするCSR活動を、グループの経営戦略と統合していくことを目指しています。まず、特定した28項目のマテリアリティが経営にどのようなインパクトがあるものなのかを明確化するため、2017年度、28項目のマテリアリティ位置づけを、経営へのインパクトという視点から再考するマテリアリティ・アセスメントを実施しました。アセスメントでは、グループの主要ステークホルダーの一つである投資家に関連して、環境や社会の観点を加味した長期的視点による投資行動、すなわち「ESG投資」の評価手法を参照し、「成長や収益(財務的に影響を及ぼしうる)のリスクと機会」という観点から評価を行ないました。ESG投資は、環境や社会、ガバナンスの側面を考慮し、持続可能な経済システムを構築することを目指すものであり、企業のCSR活動と経営戦略の統合へのアプローチに示唆を与えています。

マテリアリティの特定

Step 1

ISO26000の7つの中核主題を基に、GRIガイドライン(G4)、SDGsを参照し項目を抽出。当社の開示や取組み状況と照合し、当社のマテリアリティ候補を識別

Step 2

ESG評価機関による評価、SRI調査票を参照し項目を抽出。Step1で識別したマテリアリティ候補と照合し、候補の絞り込み

Step 3

特定されたステークホルダーに基づき、主要な期待と要請の整理、分析

Step 4

Step3を基に、ステークホルダーにとつての重要性、当社三井金属にとつての重要性の2軸から、Step2のマテリアリティ候補をマッピングし、三井金属のマテリアリティをCSR委員会にて特定。執行最高会議および取締役会で承認

Assessment FY2017

マテリアリティ・アセスメントを実施。CSRの取組みを経営戦略と統合していくことを志向し、マテリアリティ28項目の位置づけを、SDGsを参照しながら、主要なステークホルダーのひとつである投資家のESG観点から評価

Review FY2018~

次期中期経営計画「19中計」策定と連動し、見直しを実施予定(マテリアリティの見直しは、3年ごとの中期経営計画の策定に合わせ実施予定)

ESGの視点によるマテリアリティ・アセスメントは、次の2軸を基準としています。先ず横軸にはバリューチェーンを置きました。ステークホルダー特定マッピングに対応するバリューチェーン・ループに沿って、どの段階の、どのステークホルダーに対するマテリアリティなのかを考察しました。それぞれのマテリアリティの影響が、バリューチェーン上のどの部分なのか、また狭域なのか広域なのかについても評価しています。

そして次に縦軸を、そのマテリアリティが経営のリスクであり、インパクトを低減しなければならないものなのか、ビジネス機会となるポテンシャルがあるものなのかといった「リスクと機会」の軸に設定しました。

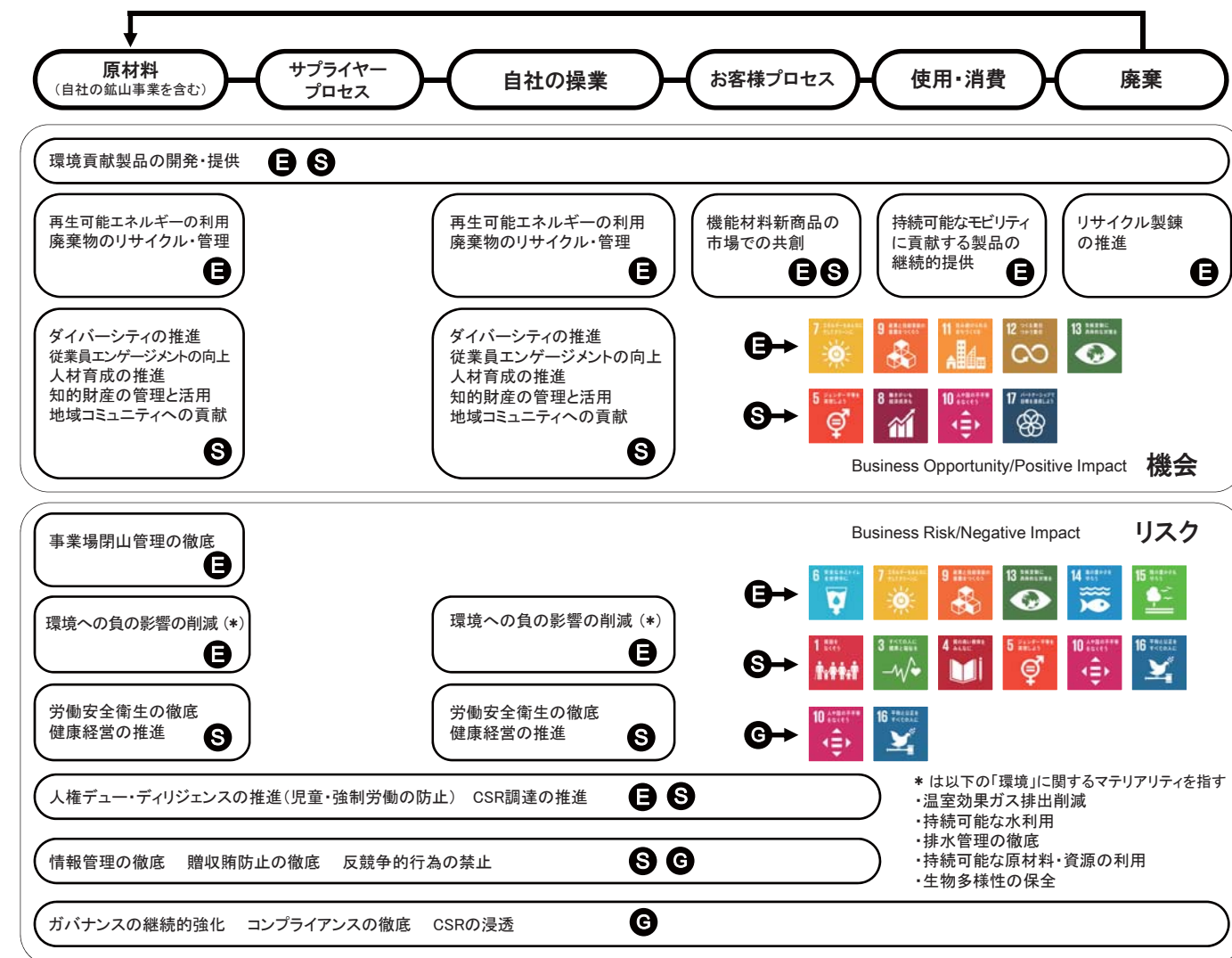
そして、何が当社グループにとって「機会」であり、何が「リスク」かの判断基準として、世界共通の2030年目標である国連SDGsの17のゴールを参照しました。世界全体の共通言語であるSDGsは、経営の方向性への正当性を付与すると同時に、方向性を見誤らないという意義があると考えています。

価値創造とサステナビリティのビジョン

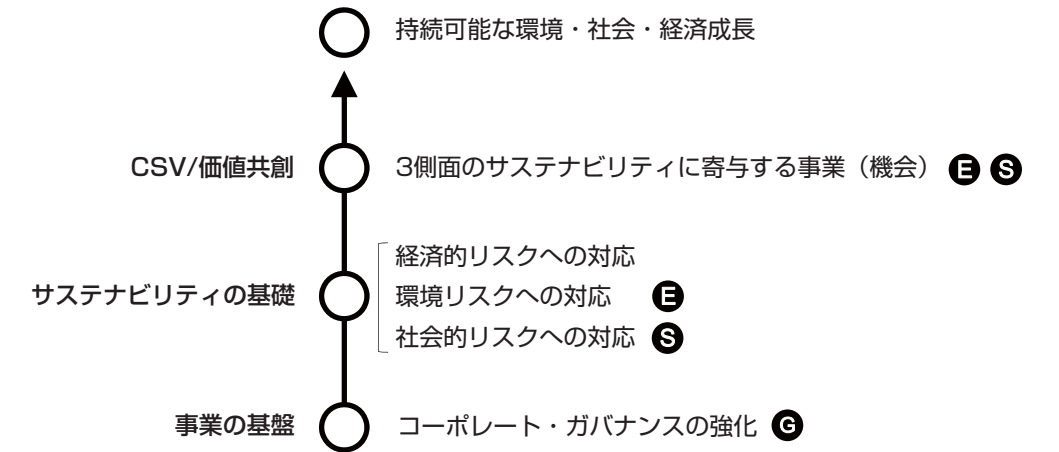
マテリアリティ・アセスメントに基づき、マテリアリティの経営へのインパクトを可視化することができました。そして、この先、新たな中計経営計画の策定、それに基づくマテリアリティの見直し、そして経営戦略とCSR活動の統合を図っていきます。その長期的なビジョンとして、価値創造プロセスとサステナビリティの実現を総括し、イメージを図式化しています。(右15ページ:上の図 価値創造プロセス)

マテリアリティの構造に基づき、第一に、経営の基盤として確実に強化していかなければならないコーポレート・ガバナンスがあります。第二に、サステナビリティの基礎として、経済・環境・社会(トリプルボトムライン)のリスクへの対応が必要です。これら2層をベースに、機会について、経済・環境・社会的価値を同時に生み出すビジネス(CSV)を創出していくことを目指していきます。これが三井金属グループのCSR活動と経営戦略の統合を指します。そして経営の向かう先は、地球規模の持続的な環境・社会・経済成長です。

マテリアリティ・アセスメント マテリアリティが経営に与えるインパクト(機会とリスク)



価値創造プロセス Our process of creating value



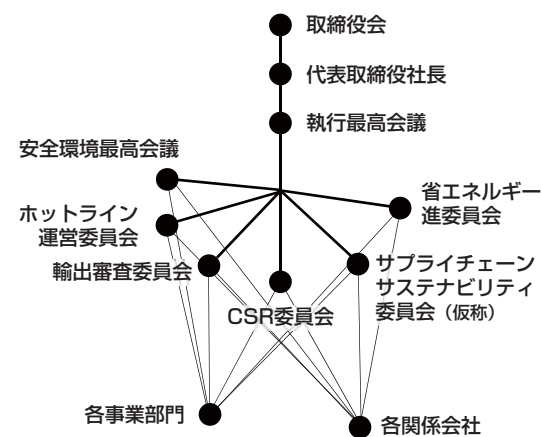
【参照した考え方】 トリプルボトムライン(GRI, DJSI ほか)、CSV (Creating Shared Value)、ESGの機会とリスク

§3 CSRマネジメント

三井金属グループは、CSR活動、つまりそれぞれのマテリアリティに取り組むためのマネジメント体制とシステムを構築し活動の効率化、適正化を図っています。

マテリアリティ実行の体制

それぞれのマテリアリティの実行責任は、CSR委員会を構成する各部会にあり、またそれぞれの事業ラインにて実施する項目については、個別の委員会が担っています。それぞれの委員会や部会で活動を実施し、毎月開催のCSR委員会でその取りまとめや課題共有を図っています。



CSR活動推進のグループ横断的機能を果たすCSR委員会、社長を委員長とし、コーポレートの各部門が参加する委員会です。CSR委員会は、ISO26000の中核主題の7分野の部会から構成されています。事務局はCSR活動推進の専門部署であるCSR室です。

マネジメント・システム

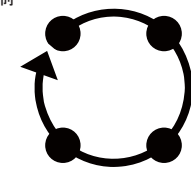
マネジメント体制の下、当社グループのCSR活動であるマテリアリティの取組みに、マネジメント・システムを導入し、年度のサイクルでPDCAを回しています。それぞれのマテリアリティには取組みの目標となるグループ方針が掲げられています。(次16ページ:マテリアリティの進捗一覧表)

担当部会・委員会が、1年～3年のそれぞれのルーチンで調査、チェックを行ない、問題点やリスクを特定しています。特定されたリスクについては、改善計画、見直しを行なっています。また年度ごとに、CSR委員会にて、年間の活動報告・レビュー、改善検討を行ない、活動の全体を取りまとめています。

CSR活動全般を評価する機能は、取締役会が担っており、CSRマネジメント・システムは、取締役会により定期的に評価されています。取締役会では、年度ごとにCSR活動の目的や活動計画・実績を取りまとめているCSRレポートの確認及び承認を行なっているほか、重要な事象や決定については、都度、承認やレビューを実施しています。

Plan

- ・CSR基本方針
- ・CSR推進責任者と社内体制
- ・マテリアリティの特定
- ・マテリアリティにひもづく ぞれぞれの方針
- ・目標・KPI の設定



Do

- ・担当部会、委員会による活動計画の実施

Act

- ・レビューで明らかになった問題点への対応(計画・目標・体制等の是正)

Check

- ・CSR委員会での月次進捗管理・情報共有
- ・年度末のCSR委員会での年間の活動全体をレビュー
- ・取締役会によるCSR取組みのレビュー








マテリアリティの進捗

Materiality in CSR Activities

三井金属グループのマテリアリティ（重要課題）28項目について、それぞれの活動実績と次の計画を一覧にしています。

マテリアリティ	基づいている方針	主に関連するSDGs	[コミットメント] 中期的に目指す姿	2017年度の取組み計画	2017年度の取組み実績と進捗に対する評価	2018年度の取組み計画
<p style="text-align: right;">[評価の基準] △:計画とおりに達成できなかった ○:計画を達成した ◎:計画以上に進めることができた</p>						
【組織統治】						
01 コーポレートガバナンスの継続的強化	コーポレートガバナンス・ガイドライン		コーポレートガバナンス・コードの実施と取締役会における議論の活性化	・ガバナンスコード実施のレビュー (ex. 定款変更、取締役の自己評価等)	・第三者機関による取締役会実効性評価を実施 ・コーポレートガバナンス・コードの各項目全てを遵守 (Full Comply) しているが、更なる改善に取り組む	○ ・改訂コーポレートガバナンス・コードへの対応を関連部署で検討・実施・開示
02 コンプライアンスの徹底	行動規準		グループ全従業員に、コンプライアンス実践意識が浸透	・コンプライアンス意識調査の実施 ・法務監査・研修等によるコンプライアンスガイドブックの周知徹底	・(国内)担当者向けコンプライアンス研修の実施 ・(海外)中国拠点で研修の実施、中国版MHL(内部通報制度)運用開始 ・コンプライアンス意識調査を実施し、従業員への意識の浸透を確認 ・グループ経営幹部(取締役・監査役合同)へのコンプライアンス研修を実施	○ ・国内外の主要拠点における、法務監査・研修等によるコンプライアンスガイドブックの周知徹底 ・グループ経営幹部のコンプライアンス研修を取締役・監査役に個別に実施
03 情報管理の徹底	行動規準		先行拠点以外での営業秘密情報の情報管理体制の構築	・情報管理規定の制定・周知徹底 ・情報管理セミナーの実施	・先行拠点(5拠点)で営業秘密の棚卸しを実施し、部門に応じた管理方法・体制を検討 ・管理職・担当者向け情報管理セミナー(主要4拠点)実施	○ ・他部門/関係会社で営業秘密の棚卸しを実施し、部門に応じた管理方法・体制を検討 ・情報管理規定の周知・徹底 ・情報管理セミナーの実施
04 グループ全体へのCSRの浸透	CSR基本方針		グループのCSR推進体制の構築し、各拠点が主体的にCSRを推進する	・海外モデル拠点でのCSRキャラバン ・各種教育でのCSR研修実施	・中国拠点でのCSRキャラバン実施 ・グループ経営幹部へのCSR研修 ・イントラネット、社内誌等でCSR情報発信(全4回)	○ ・第2次国内キャラバン ・主要アジア拠点でのCSRキャラバン ・19中計と連動したマテリアリティ見直し実施
【人権】						
05 人権デュー・ディリジェンス(DD)の推進	人権方針		人権方針に基づく人権DDの実施により、グループの拠点の実態を把握し人権リスクに対応する	・人権研修の実施 ・グループの人権リスク調査とのリスクの洗い出し ・三井金属グループSAQ(自己評価アンケート)作成(外部有識者へのヒアリングの実施) ・モデル拠点へのデュー・ディリジェンス	・人権研修を階層別研修と中国拠点CSRキャラバンにて実施(児童労働・強制労働禁止を含む) ・グループにおける人権リスク評価を実施し、クリティカルなリスクを選定 ・社内向け「三井金属グループSAQ」を外部有識者の意見を踏まえ作成 ・国内モデル拠点への人権DD実施 ・鉱山事業リスクに関する調査票を作成し、権益の過半数を保有している鉱山に対し実施	◎ ・人権研修(児童労働・強制労働禁止を含む)の継続と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DD実施 ・権益の過半数を保有している鉱山について、17年の調査結果をレビューし、是正措置の検討および調査の継続実施
06 児童労働・強制労働の防止	人権方針					
【労働慣行】						
07 ダイバーシティの推進	行動規準		全従業員が活躍できる職場環境の整備	・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	・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開始 ・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 ・社員1名がキャリアコンサルタント資格を取得 ・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	◎ ・2017年度の取組みを継続実施 ・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
08 従業員エンゲージメントの向上	ひとづくり基本方針	(07に同じ)	エンゲージメント向上により、働きがいのある職場の実現	・2016年度に実施したES調査結果を基に、具体的な施策を検討	・2016年度に実施したES調査結果を基に、導入すべき施策・制度を検討	◎ ・ダイバーシティ推進の取組みと合わせて施策・制度を検討
09 労働安全の徹底	安全衛生基本方針		全拠点が本質安全化を実行、全従業員ヘルールの遵守・危険感受性を高める教育を実施	・安全成績の低い拠点の問題点の洗い出しと改善指導の強化 ・計画的研修実施(階層別教育・法令講習・危険体感研修・RA研修) ・全社災害データベースおよび現場改善ヒントデータベースの拡充	・災害件数:国内39件、海外26件 ・研修実施(階層別教育・法令講習・危険体感研修・RA研修) ・第1回役に立つ「作業ポイント」の作り方研修開催	△ ・前年度の労働災害発生状況に応じた見直しを織り込んだ計画の実行継続(電気工具、特定化学物質など災害に起因した教育を開始)
10 健康経営の推進	安全衛生基本方針		ストレスチェック集団分析に基づく職場環境改善実施	・健康経営推進の組織構築と各拠点でのストレスチェックの実施 ・集団分析結果を安全衛生委員会およびボードメンバーと共有	・健康経営推進の組織構築 ・各拠点でのストレスチェックの実施 ・ストレスチェック集団分析実施、結果を安全衛生委員会およびボードメンバーと共有	◎ ・従業員の健康に関する情報の一元管理 ・ストレスチェック集団分析結果に基づく、職場環境改善施策の実施

マテリアリティ	基づいている方針	主に関連するSDGs	[コミットメント] 中期的に目指す姿	2017年度の取組み計画	2017年度の取組み実績と進捗に対する評価	2018年度の取組み計画
11 人材育成の推進	ひとづくり基本方針	 	一人ひとりの能力が発揮できる人材育成を継続的に実施	・新入社員の育成及びフォロー強化・次世代経営者候補の育成・キャリアに関する自己申告制度の対象層拡大	・新入社員に対し、ボランティア研修、事務系向け上海研修、海外拠点研修(機能材料事業本部)、機械・電気系向け合同研修を導入 ・係長・課長職を対象に経営者候補選抜研修を実施 ・キャリアに関する自己申告制度の対象を総括職以上に拡大 ・経営幹部研修会を導入 ・キャリア採用者フォロー研修を導入 ・係長・課長職研修にナショナルスタッフ参加	◎ ・新入社員教育にマインドフルネス研修導入 ・先端技術、働き方改革関連、ビジネススキル等に関する教育の拡充 ・課長・部長職を対象に経営者候補選抜研修を実施 ・階層別研修へのナショナルスタッフ参加を総括職まで拡大
【環境】						
12 温室効果ガス排出削減	環境基本方針	 	グループレベル目標を設定し、戦略的に取り組む	・グループ全体での中期的な温室効果ガス削減目標の設定 ・温室効果ガス排出量の把握とスコープ3排出量の算定 ・CDPへの回答	・環境基本方針を立案し、温室効果ガス排出量を開示 ・CDP (Carbon Disclosure Project) に回答	△ ・グループ全体の温室効果ガス削減マネジメント体制構築 ・スコープ3の把握
13 再生可能エネルギーの創出	環境基本方針	  	既設の再エネ設備の安定操業、神岡水力発電設備更新の完遂	・再生可能エネルギー操業(運転)状況の把握 ・神岡水力発電設備更新工事状況の確認	・再生可能エネルギー操業は順調に推移 ・神岡水力発電設備更新工事は順調に推移	◎ ・再生可能エネルギー操業(運転)状況の把握 ・神岡水力発電設備更新工事状況の確認
14 持続可能な水利用	環境基本方針		適正な取水量の管理目標を設定し実行	・水のリサイクルとリユースの量の把握	・国内拠点の水のリサイクルとリユースの量を把握	△ ・水源別の総取水量、リサイクル量、リユース量の監視 ・水原単位の目標の設定
15 排水管理の徹底	環境基本方針	 	水質の管理目標を設定し実行	・排出先別の排水量と水質のレビュー実施と改善目標の設定 ・公害防止管理者資格取得の推進と有資格者の能力維持向上のための教育	・排出先別の排水量と水質のレビュー実施 ・公害防止管理者資格取得の推進と有資格者の能力維持向上のための教育	△ ・排出先別の排水量と水質監視と目標管理の実行 ・公害防止管理者資格取得の推進と有資格者の能力維持向上のための教育 ・環境監査における排水管理の重点監査実施
16 持続可能な原材料・資源の利用	環境基本方針		グループ全体でゼロエミッションを志向、資源の使用量を低減する製品の開発	・リサイクル原料の使用比率の把握	・リサイクル原料の使用比率の把握	○ ・リサイクル原料の使用比率の目標を設定
17 廃棄物のリサイクル・管理	環境基本方針		リサイクル製錬、他各事業の資源循環の取組みを実行	・廃棄物発生量の把握	・廃棄物発生量の把握	○ ・廃棄物発生量削減の目標設定
18 生物多様性の保全	環境基本方針	 	事業活動と生態系の調査を基に描いたアクションプランを実行	・事業者에게期待される生物多様性への取組みについての教育	・事業者에게期待される生物多様性への取組みについて教育実施	○ ・取組みの具体的なアクションプランの作成
19 事業場閉山管理の徹底	環境基本方針	   	(国内) 休廃止鉱山の管理計画策定および管理の徹底 (海外) 閉山事前工事の実施	(国内) ・休止鉱山維持管理の計画・実施 ・老朽化した坑廃水処理施設の更新(事前調査、計画) ・集積場の耐震性評価実施(2ヵ年計画) (海外) ・閉山計画に則った事前工事の実施	(国内) ・休止鉱山維持管理の計画・実施 ・老朽化した坑廃水処理施設の更新(事前調査、計画) ・集積場の耐震性評価実施(2ヵ年計画) ・坑廃水処理新技術導入試験の実施(海外) ・閉山計画に則った事前工事の実施	◎ (国内) ・休止鉱山維持管理の計画・実施 ・老朽化した坑廃水処理施設の更新、運用開始 ・集積場の耐震性評価実施(2ヵ年計画) ・坑廃水処理新技術導入試験の実施(海外) ・閉山計画に則った事前工事の実施
20 環境貢献製品の開発・提供	環境基本方針	    (ほか)	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	・環境貢献製品に関する社内運用システムの検討	・環境貢献製品への取組みを環境行動計画に明記 ・製品による貢献と、ソリューション(プロセス、サービス)による貢献の2要素から構成されるプログラムと定義	○ ・貢献製品プログラム実行組織の構築 ・社内認定基準の設計 ・既存製品群から貢献製品候補の洗い出し

マテリアリティ	基づいている方針	主に関連するSDGs	[コミットメント] 中期的に目指す姿	2017年度の取組み計画	2017年度の取組み実績と進捗に対する評価	2018年度の取組み計画
【公正な事業慣行】						
21 贈収賄防止の徹底	行動規準		グループ全従業員に、贈収賄防止意識が浸透	・グループ拠点向けの贈収賄禁止協定書の作成準備	・中国拠点での贈収賄禁止協定書取り交わしに関し、現地ヒアリングを実施	○ 贈収賄禁止協定書の中国・アジア拠点向けの作成と実施 ・CSR観点からの取引基本契約書雛形のレビュー
22 反競争的行為の禁止	行動規準		独禁法・下請法および国内外拠点の反競争的行為関連法令の遵守	・グループ全拠点にて法務監査とフィードバックを実施 ・公正な事業慣行に関する研修の開催	・各事業本部傘下の事業部、その他国内関係会社5社にて決裁権限監査を実施 ・海外2拠点にて法務監査実施 ・国内2拠点にて下請法研修実施	○ グループ全拠点に法務監査とフィードバックを実施 ・公正な事業慣行に関する研修の開催
23 CSR調達の推進	調達方針 紛争鉱物対応方針		サプライチェーンにCSRの取組みを展開し、サプライチェーンでのリスクを低減	・三井金属グループ調達方針の策定	・三井金属グループ調達方針の立案 ・サプライチェーン・マネジメント体制構築 ・三井金属グループ紛争鉱物対応方針を制定	○ 調達方針をグループ内およびサプライヤーに周知 ・サプライチェーン・マネジメントについての中長期目標の作成
24 知的財産の創出と活用	知的財産に関する 社長方針		グループ全従業員へ知的財産の意識を浸透させ、知的財産の活用による企業価値最大化	・新規事業の調査サポート ・権利確保の推進と活用 ・知財教育 ・知財インフラの整備(新システムの安定稼働)	・研究所における調査サポート実施 ・知財の啓蒙活動 ・BS研修による知財研修実施 ・新システムの使い方教育と不具合修正対応	○ 新規事業の調査サポート ・権利確保の推進と活用 ・知財教育・知財インフラの整備(仕様の改善)
【消費者課題】						
25 機能材料新商品の市場での共創	CSR基本方針		ステークホルダーと共に「マテリアルの知恵」を活かした新商品を次から次へと想像する事業体へ変革	研究開発体制の強化とともに市場機会探索活動を活性化し、社外との協業・提携を推進	(P.22-23に詳細を記載しています)	○ (P.22-23に詳細を記載しています)
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)	CSR基本方針		三井金属の製錬所を「製錬ネットワーク」として有機的に繋ぎ、集荷量・処理能力・回収品数の向上を図る	製錬ネットワークの進化を図り、有価金属の処理・回収量を増やす	(P.24-25に詳細を記載しています)	○ (P.24-25に詳細を記載しています)
27 持続可能なモビリティに貢献する製品の継続的提供	CSR基本方針		ものづくりの知恵を活かし「安全」「快適」「感動」を提供し、アクトブランドを確立	お客様からの品質評価の向上	(P.26-27に詳細を記載しています)	○ (P.26-27に詳細を記載しています)
【コミュニティへの参画】						
28 地域コミュニティへの貢献	行動規準		社会貢献活動を通じ、地域社会から事業活動への理解と信頼を得る	・社会貢献活動の重点分野と3か年の取組み計画の決定	・重点分野を①学術・教育 ②環境保全 ③文化・伝統 ④災害地等への支援と決定 ・各拠点・関係会社の社会貢献活動への取組み状況の把握および未実施拠点への取組み要請	○ 3か年の取組み計画の実行

機能材料新商品の市場での共創

Materiality in CSR Activities

[機能材料事業本部]

機能材料事業におけるコア技術、ノウハウと販売チャネルを最大限に活用し、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。

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年度から始めました中期経営計画が最終年度を迎えています。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する目標に据え、取り組んでいます。市場共創型とは、お客様をはじめとする「外の力」(市場)と機能材料事業本部の強み

(コア技術、ノウハウ、販売チャネル)を融合して、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販売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。

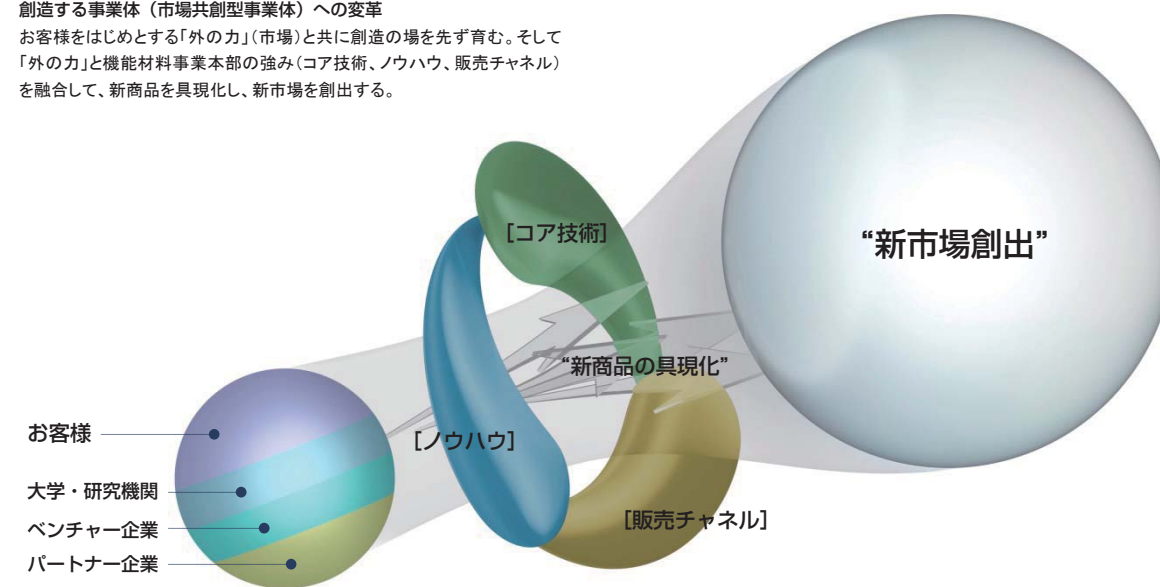
社会のニーズをつかみ、社外とのパイプを上手く活かしながら、事業本部一体となって成長事業、成長商品を創り出していきます。



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

創造する事業体（市場共創型事業体）への変革
お客様をはじめとする「外の力」(市場)と共に創造の場を先ず育む。そして「外の力」と機能材料事業本部の強み(コア技術、ノウハウ、販売チャネル)を融合して、新商品を具現化し、新市場を創出する。



[機能材料新商品の市場での共創 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 以降
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 2017年度の取組み例]

新たな機能材料の開発へ向けたマイクロ波の活用

マイクロ波化学株式会社(本社:大阪府吹田市)は独自のプラットフォーム技術を活かして新素材の開発に取り組んでいる大阪大学発のベンチャー企業です。同社が得意とするマイクロ波の技術は、医薬、化学材料、食品など、様々な分野へ応用展開が可能であることから、国内外を問わず、様々なメーカーと共同開発を進めています。

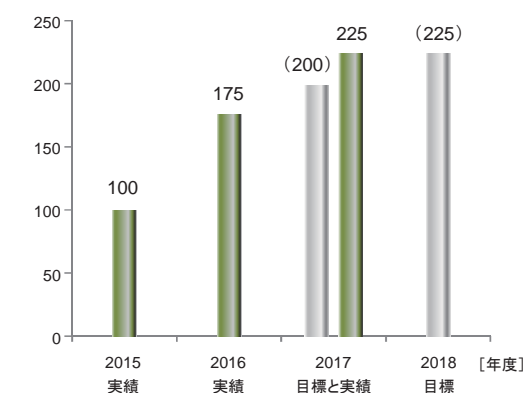
当社三井金属は、同社に出資し、マイクロ波を用いた新生産プロセスや新機能材料の共同開発を行なう、両社による戦略的業務提携の合意に至りました。三井金属が得意とする機能材料や電子材料などの材料の開発や製造の分野で、マイクロ波化学のマイクロ波技術とのシナジー効果を見込んでいます。

成膜ソリューションをもつベンチャー企業との共創

株式会社FLOSFIA(本社:京都市)は、パワー半導体の事業化などに取り組む、京都大学発のベンチャー企業です。同社の有するミストドライム法による成膜技術を用いた材料分野での共同開発および事業提携へ向け、当社三井金属はFLOSFIAの新株を引き受ける資本提携を結びました。

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。

協働による次世代回路材料の量産技術確立

スマートフォン等の高性能通信機器に使用される半導体パッケージ用回路材料として、三井金属の極薄銅箔「MicroThin™」が広く採用されています。さらなる半導体パッケージ高性能化の要求に応えるため、次世代半導体パッケージ用回路材料「HRDP®」*1を開発し、優れた薄膜成膜技術を持つジオマテック社(本社:横浜市)との共創・協働によりその量産技術を確立しました。複数の半導体メーカーとサプライチェーン各社にて量産品に対する評価も既に始まっています。

「HRDP®」を使用することにより以下のことが期待されています。

- L/S*2 = 2/2 μm の超微細回路の形成 (従来の材料では L/S = 10/10 μm以上)
- 基板メーカーや実装メーカーでの加工性の向上
- 次世代半導体パッケージ基板の低コスト化

*1 HRDP® = High Resolution De-bondable Panel
*2 L/S = 配線の幅(Line)と隣り合う配線同士の間隔(Space)

リサイクル製錬 ～マテリアル・スチュワードシップの推進～

Materiality in CSR Activities

[金属事業本部]

私たちの金属事業の強みは、蓄積してきた製錬技術、そして複数の製錬所を擁してきたこと。

これまでの製錬所ごとの最適化から横串機能強化による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、その価値をさらに高めています。

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云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。



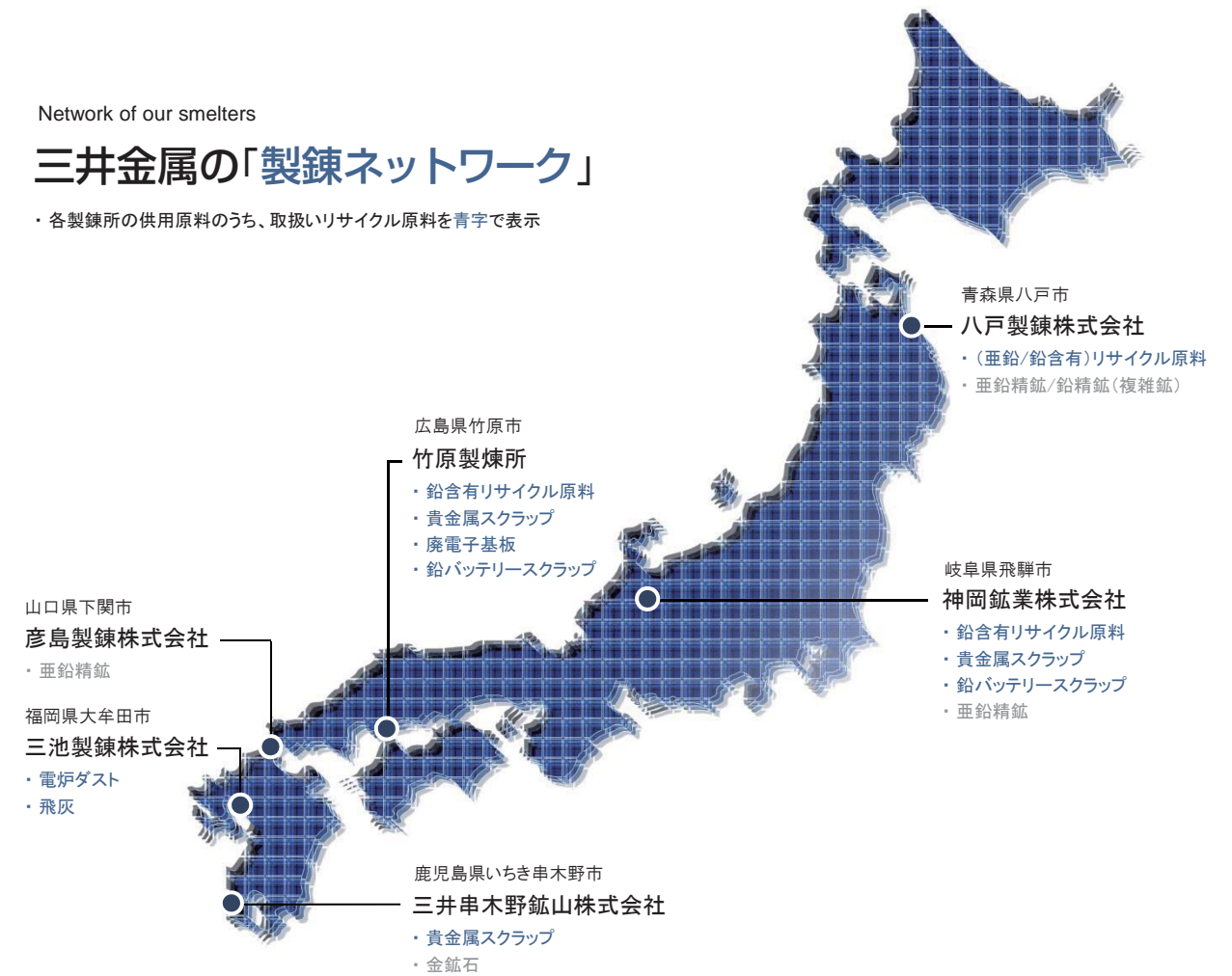
久岡 一史

取締役 兼 常務執行役員 金属事業本部長

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



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。

[金属事業における取組み計画]

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

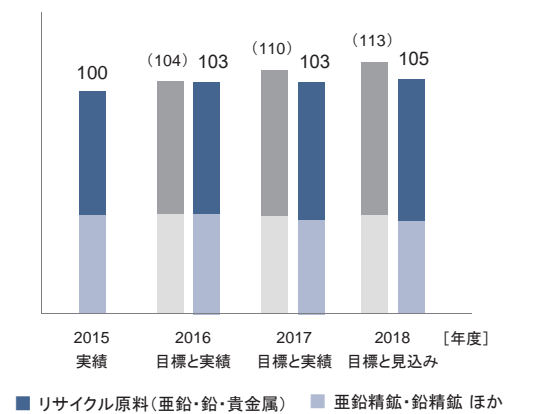
新たな有価金属を含む原料の処理を目指し、リサイクル製錬プロセスの開発を進めます。

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)



持続可能なモビリティに貢献する製品の継続的提供

Materiality in CSR Activities

[自動車部品事業＝三井金属アクト]

ものづくりの知恵を活かし、「安全」「快適」「感動」を提供する。

品質保証体制の強化、次世代製品の開発は、そのためのプロセスのひとつです。

自動車産業の持続性に貢献することが、レジリエントな社会の構築へとつながっています。

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、現在では世界に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」の実現へ向けて、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。



井形 博史

常務執行役員 兼 三井金属アクト株式会社 代表取締役社長

次世代製品の開発（製品の軽量化）

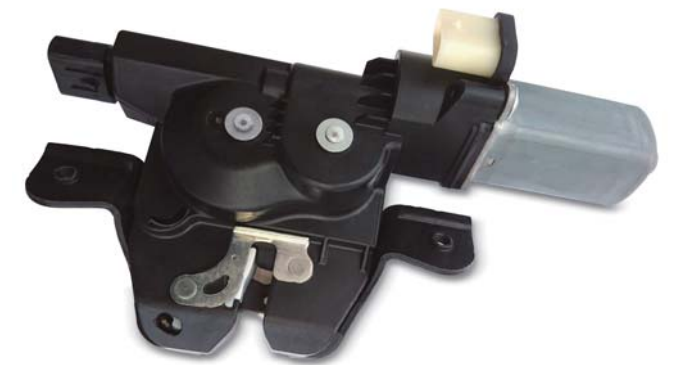
燃費向上、軽量化といった自動車ユーザー、お客様（グローバルOEM）のニーズにお応えいたし、当社の主要製品ラインアップの軽量化に取り組んでいます。



Side Door Latch
サイドドアロック

0.75

（従来品の重量を 1.0 とした場合の指数）
昨年報告値 = 0.86



Back Door Latch
バックドアロック

0.69

（従来品の重量を 1.0 とした場合の指数）
昨年報告値 = 0.78

[三井金属アクト 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、小型化・軽量化、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1,500～2,000億円、連結経常利益100～150億円の達成に向けた軌道上を着実に進んでいる。

[2017年度の取組み成果]

2017年4月に社長直轄組織として品質保証本部を独立・新設させましたことをはじめ、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組みを進めています。2017年度は、QCDDSの中でもこうした品質強化の取組みを中心に、お客様からグローバルに高いご評価をいただきました。

<2017年度にお客様から頂いたアワード> (一部)

- ・日本
マツダ株式会社様 『納入不良連続ゼロ 努力賞』(6ヵ月連続賞)
- ・中国
日産(中国)投資有限公司様 『2017年納入遵守率優秀賞』
東風ルノー汽車有限公司様 『2017年優秀サプライヤー』
本田汽車(中国)有限公司様 『2017 優秀サプライヤー』
鄭州日産汽車有限公司様 『2017 優秀サプライヤー』
- ・タイ
General Motors (Thailand) Co., Ltd. 様 『Quality Award』
Isuzu Motors Co., (Thailand) Ltd. 様
『Quality Award』 『QD Certificate of Achievement』

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

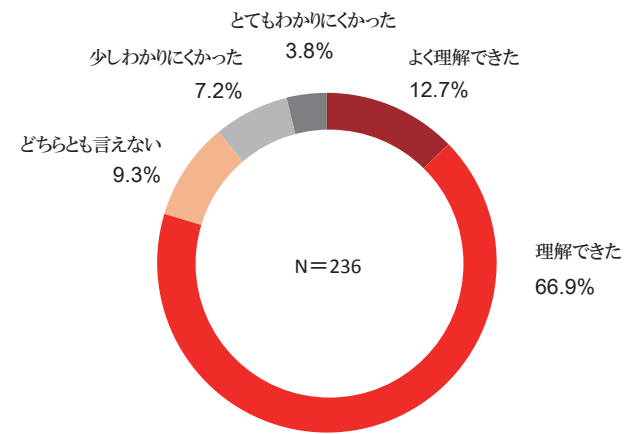
2016年度に日本国内で主要拠点22か所を巡りましたのに
続き、2017年度は、当社企業グループの海外拠点でも
「CSRキャラバン」を開始いたしました。日本国内に次いで
グループ従業員数の多い中国、その中でも規模の大きな
拠点を中心に7か所で実施しています。

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。

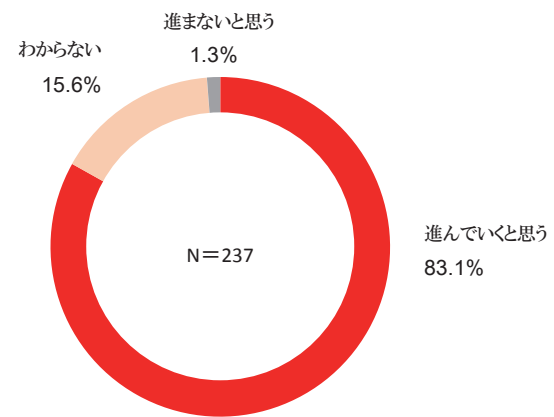
CSRの取組みの説明においては、ISO26000の内容や世
中で求められている企業の責任、当社グループのCSR基
本方針、それを具体的に展開した各方針類について説明
するほか、マテリアリティ(重要課題)の取組み進捗などを
共有しています。これらの説明を通して、個々人で取り組む
べきこととして何が求められているかを理解できるように努
めています。

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。

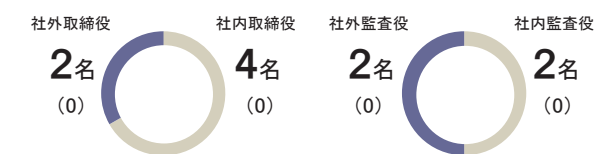
監査役会は、1か月に1回以上の頻度で開催し、監査役全員で構成され、事業の特性を理解したうえで取締役の職務執行を監視することにより経営の健全性を確保しています。また、監査役のスタッフとして監査役室を設け、室員5名（兼任）を置いています。

独立役員

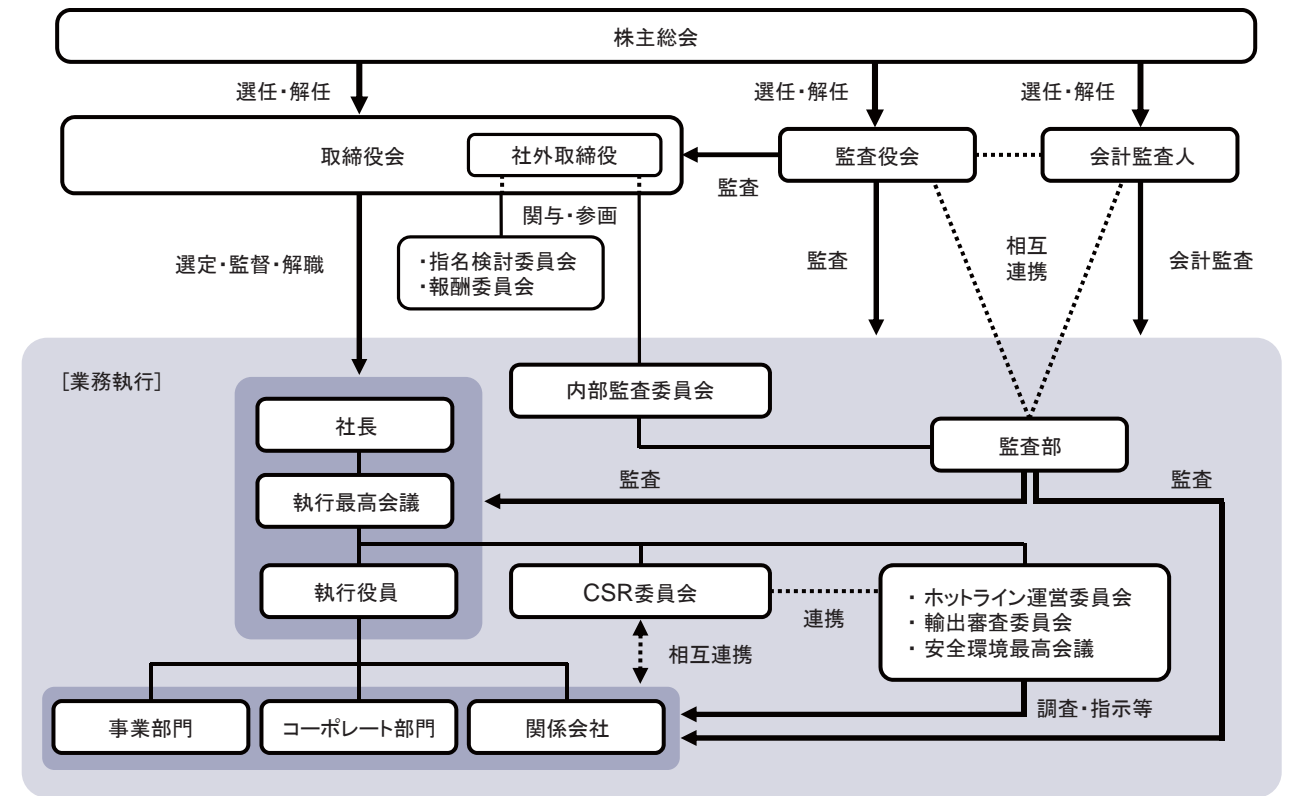
三井金属は、業務執行者を兼務する取締役を中心に取締役会を運営していますが、適正な意思決定プロセスを確保するため、社外取締役を2名選任しています。それぞれ弁護士としての専門的見地や、工学における専門知識と長年にわたる大学教育に携わった豊富な経験から、取締役会等で有益なアドバイスや意見を述べています。

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

<p>[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</p>
<p>[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</p>
<p>[経営幹部研修] 対象＝関係会社経営幹部 参加人数＝115名</p>
<p>[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</p>

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

<p>[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</p>
<p>[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)</p>
<p>[その他] (1) 実施済み監査に対するフォロー 適宜実施</p>

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や従業員数が多い、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

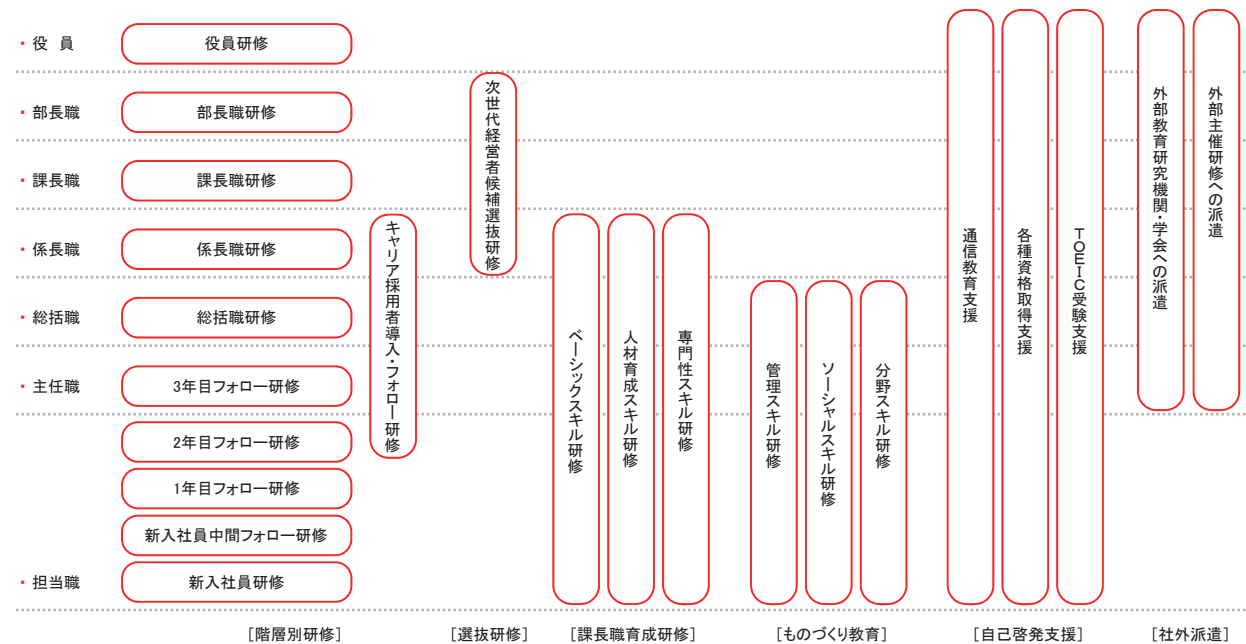
課長職研修

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

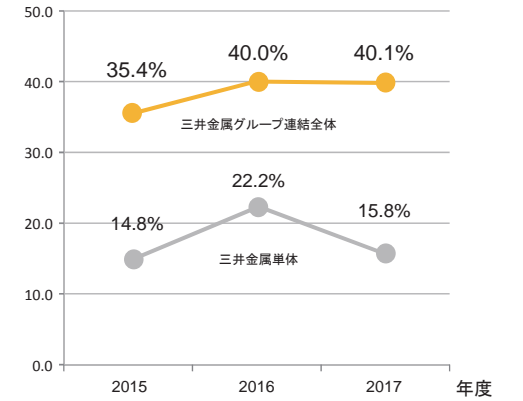
[目標]

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。

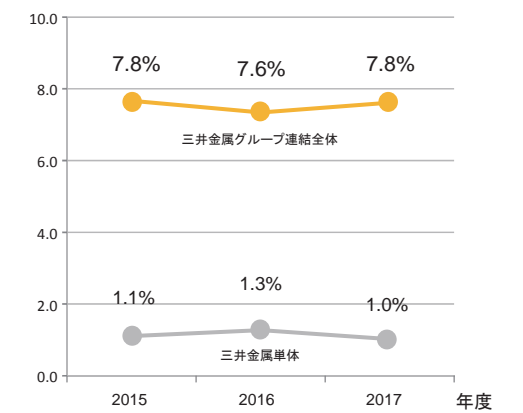
2018年度からの取組みの詳細については、下記厚生労働省のホームページにも掲げたいしておりますのでご参照ください。

[厚生労働省のホームページ]

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

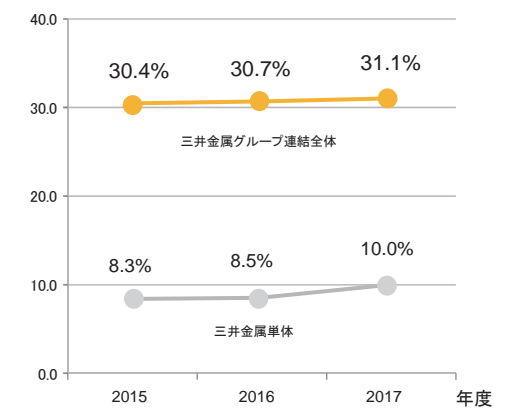


新規採用従業員に占める女性の割合



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

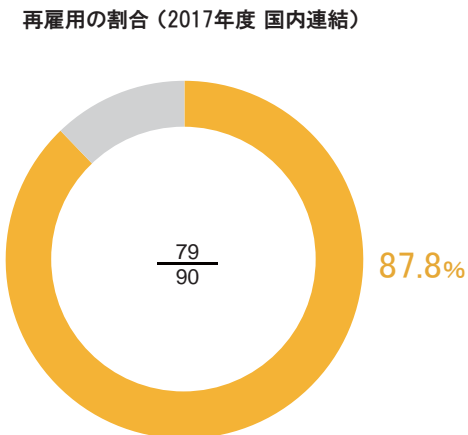
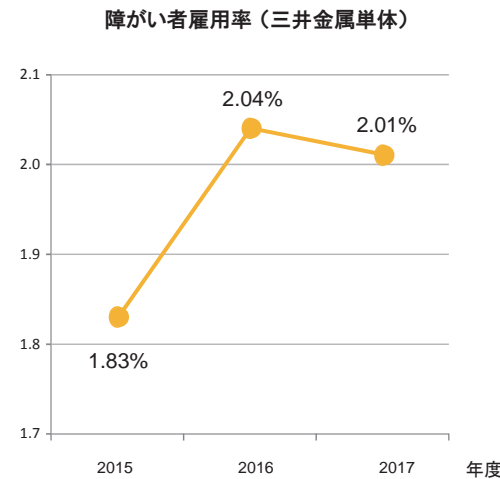
2012年より、三井金属グループでは各地域のハローワークなどの支援機関と連携して、障がい者雇用を推進しています。障害者の雇用の促進等に関する法律における雇用率は2017年度末時点で2.01%（三井金属単体）となり、2016年に引き続き法定雇用率を上回る結果となりました。

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

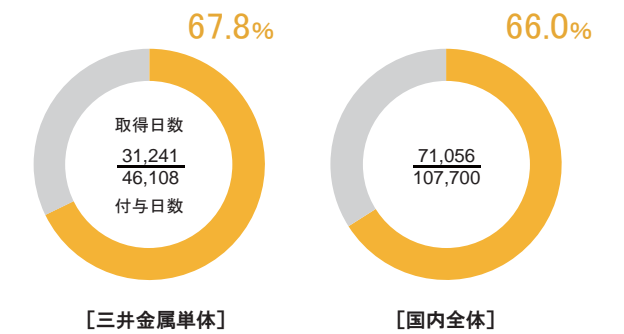
※ 取得者＝権利発生者のうち、該当年度に育児休業を取得した者

育児休業からの復職状況

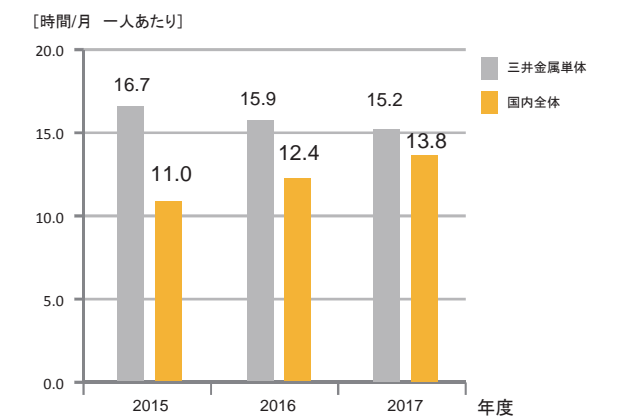
		2015年度			2016年度			2017年度		
		終了者	復帰者	退職者	終了者	復帰者	退職者	終了者	復帰者	退職者
三井金属単体	男性	1	1	0	1	1	0	2	2	0
	女性	2	2	0	7	6	0	0	0	0
	計	3	3	0	8	7	0	2	2	0
国内全体	男性	2	2	0	2	2	0	2	2	0
	女性	5	5	0	11	10	0	6	6	0
	計	7	7	0	13	12	0	8	8	0

※ 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



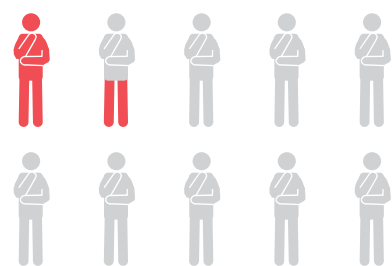
所定外労働時間の推移



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はおりませんでした。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、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

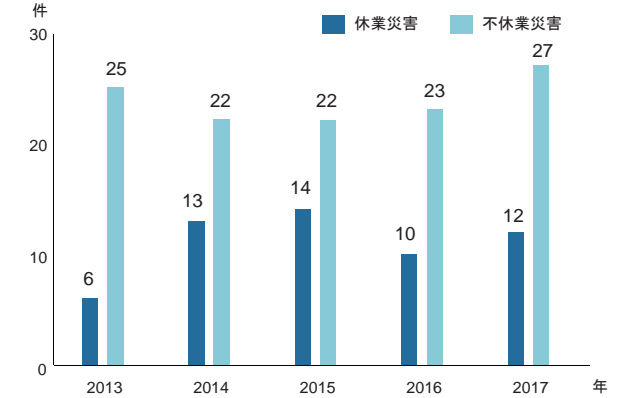
$$\text{強度率} = \frac{\text{延べ労働損失時間日数}}{\text{延べ実労働時間数}} \times 1,000$$

* 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。

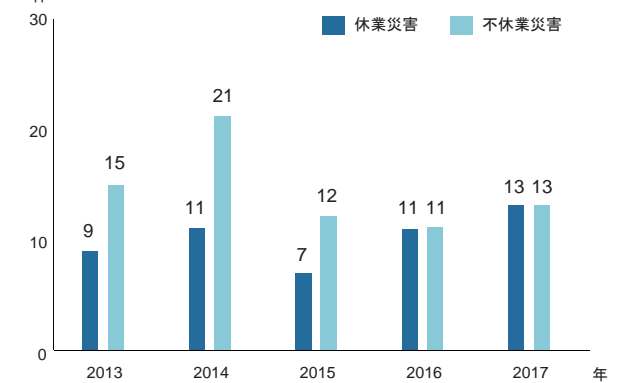
三井金属グループ 国内拠点の災害発生件数の推移

(※) 協力会社・請負業者で発生した災害も含めています。

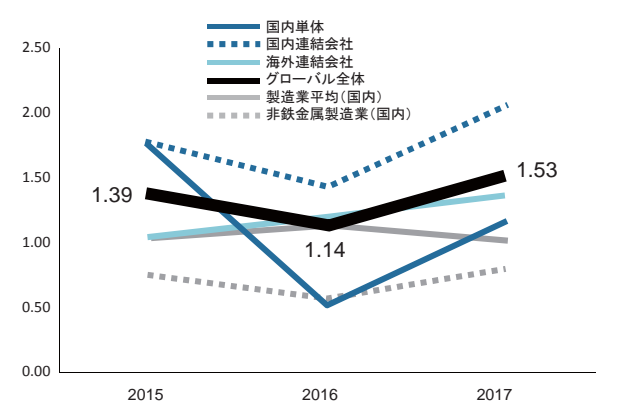


三井金属グループ 海外拠点の災害発生件数の推移

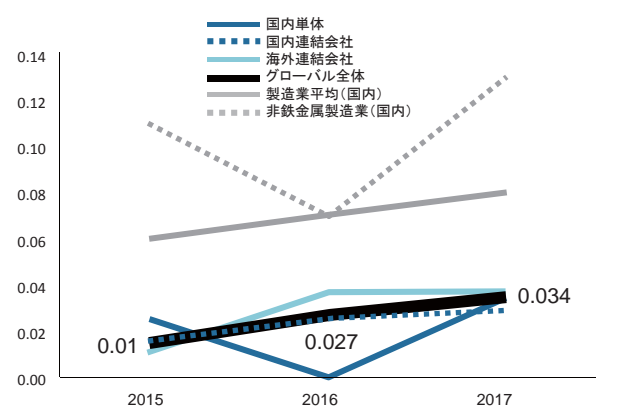
(※) 協力会社・請負業者で発生した災害も含めています。



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。

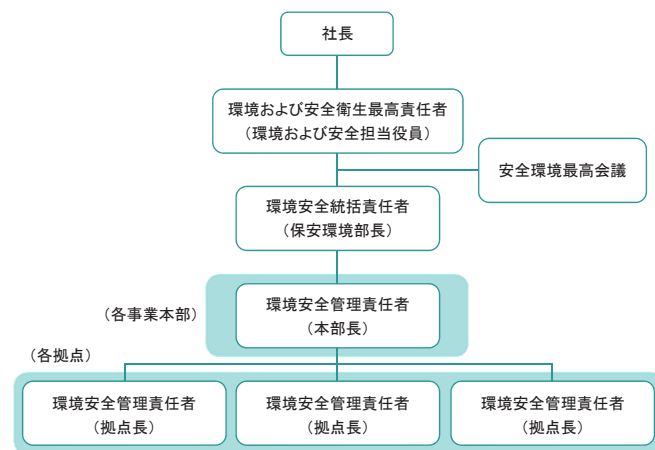
2001年に、三井金属グループの環境への取組みの指針となる「環境基本方針」を定め、環境管理体制の整備、環境負荷の低減を目指す「環境行動計画」を策定しています。

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

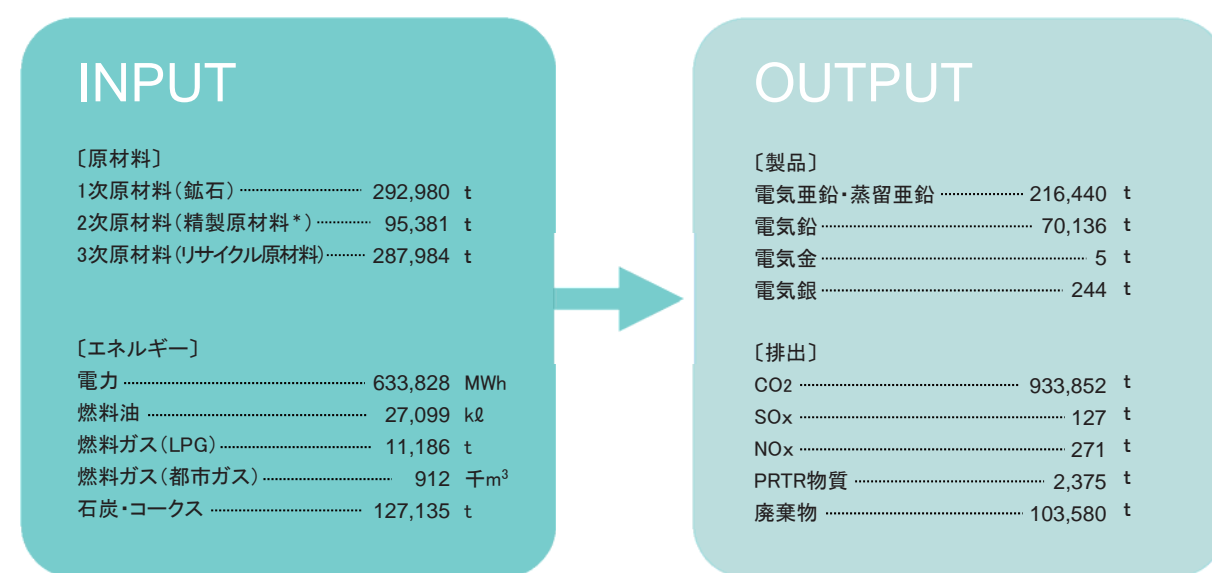
2017年度は海外製造拠点、計22拠点で合計 4,188名が環境に関連する教育を受けています。「ISO14001基礎教育」、「環境法令教育」、「化学物質の取扱い」、「内部監査員教育」、「廃棄物分別教育」など、各拠点のニーズに合わせた内容で実施しています。

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)

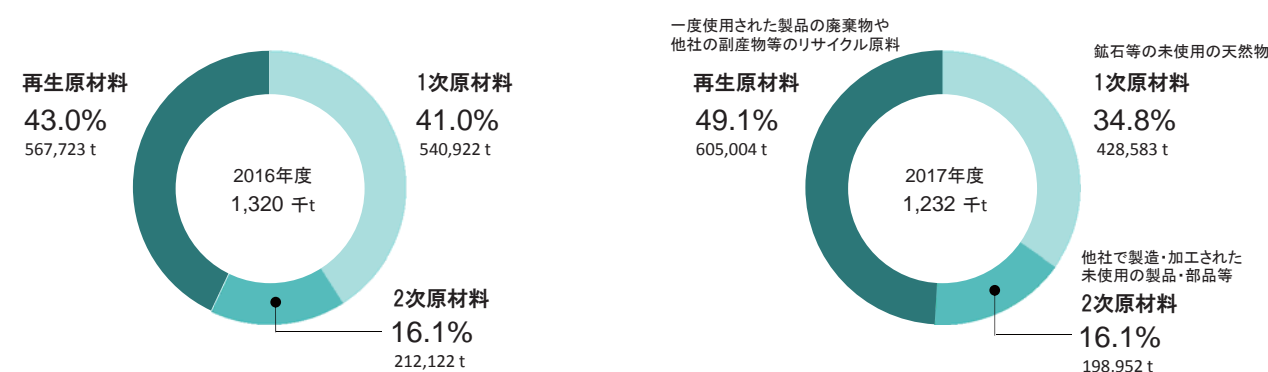


* 他社または他工程で製造・加工された未使用の製品・部品等

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。



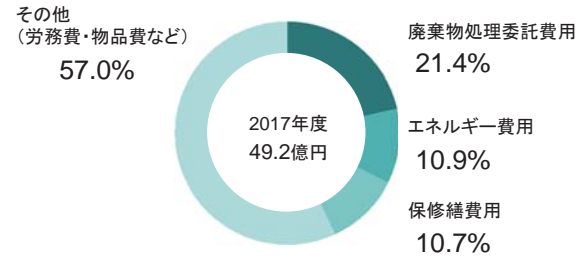
三井金属グループ 原材料種別の使用状況

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。

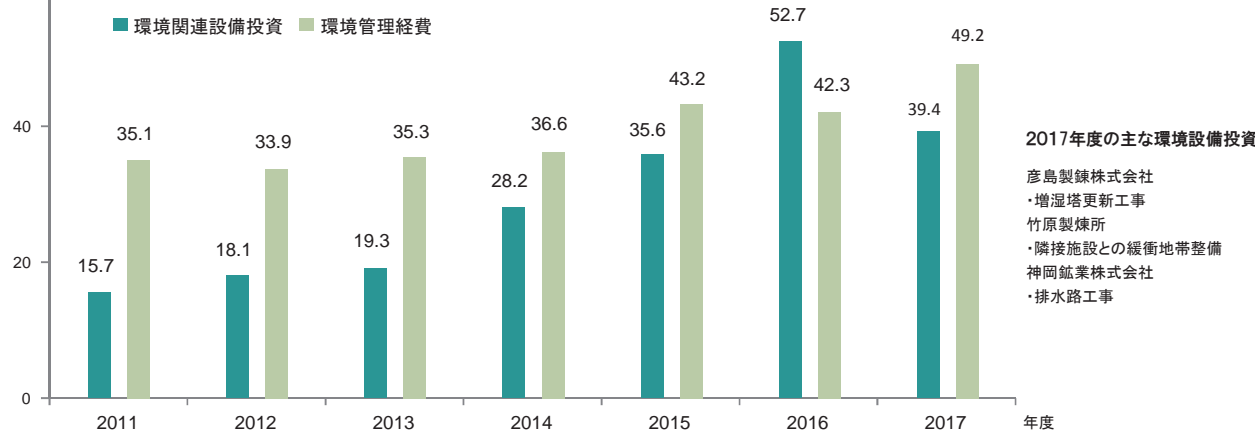
費用対効果を常に考慮し、より効率的な環境投資を行なうことで、着実に環境負荷の低減を実現しています。2017年度の環境管理のための経費は49.2億円で、前年度比16.5%の増加となりました。環境関連投資は39.4億円で前年度比25.2%の減少となっています。

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

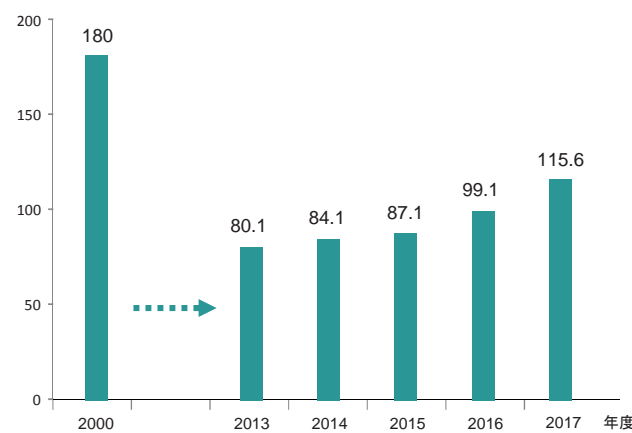
国内 環境関連設備投資・環境管理経費の推移 (億円)



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。



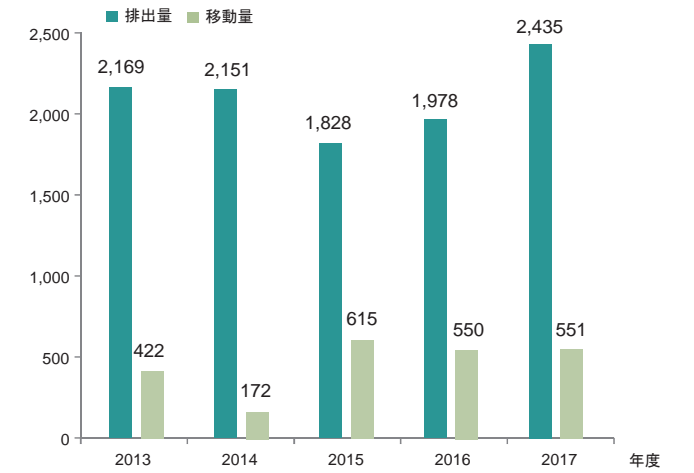
国内 廃棄物発生量 (千t)

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。

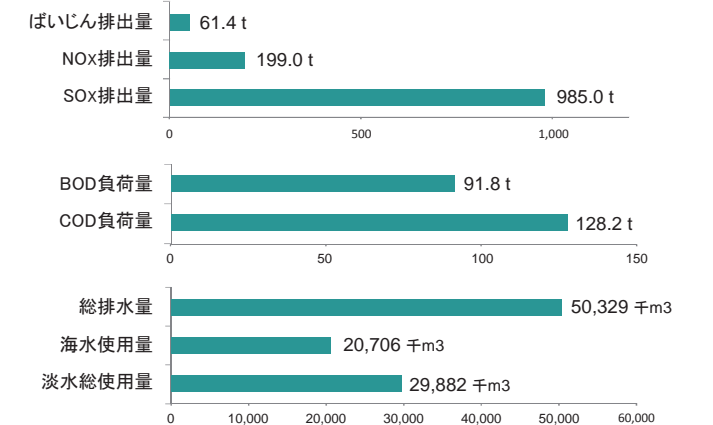


国内 化学物質排出量 (t/年)

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。

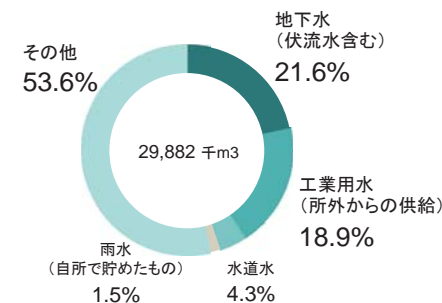
各拠点のそれらモニタリング結果を、2017年度よりグループ全体で収集し始めました。



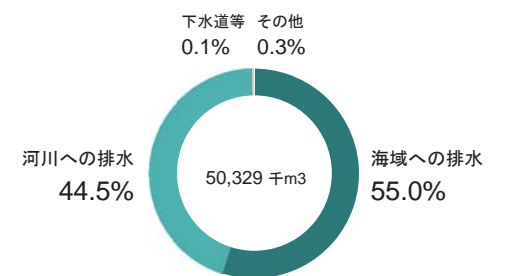
2017年度 大気・水域への排出量 (国内)

* 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)

地球温暖化防止への取り組み

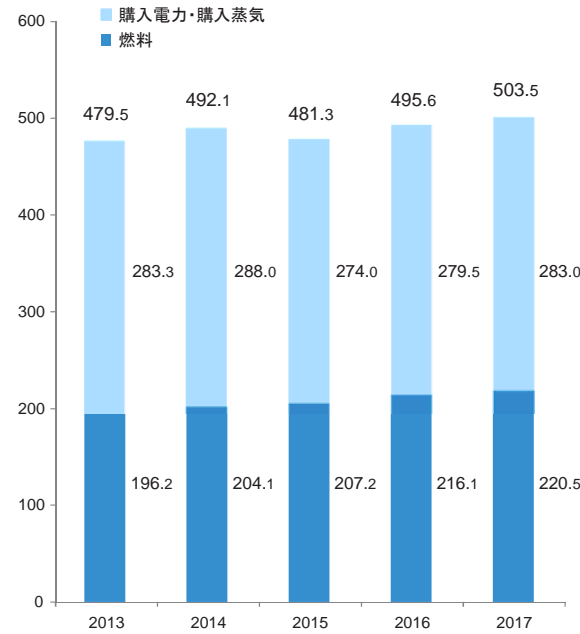
これまで私たちの製造拠点それぞれで、省エネルギー、温室効果ガスの削減に取り組んできましたが、世界全体で気候変動への対応が急速に進むのに合わせ、2030年度までにグループ全体でCO₂排出量7%削減*の目標を新たに決めました。持続可能な低炭素社会の実現に向けステップを確実に進めていきます。

※ 2013年度の値を基準としています。

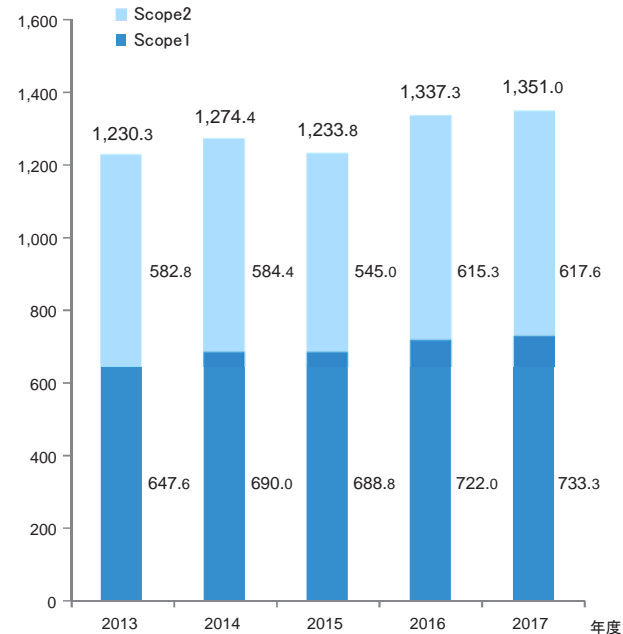
エネルギー削減とCO₂排出量削減

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を生産数量や売上高などで割った値)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したが、この2か年度は増産を進める事業部門による影響等もあり、2017年度は前年度比1.7%増の503.5千kℓ/年となっています。

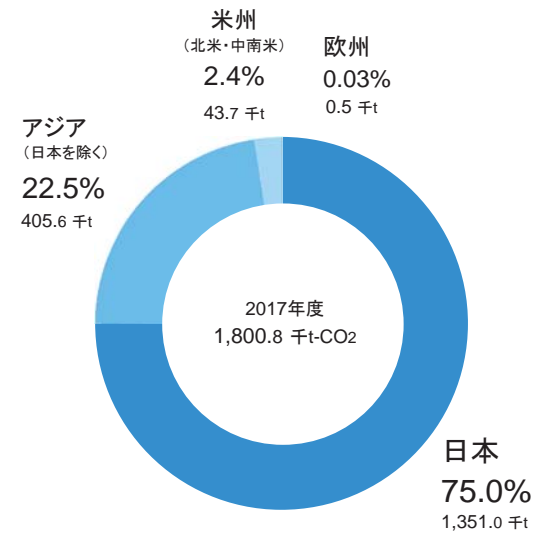
2017年度の三井金属グループ国内全体のエネルギー起源CO₂排出量は、前年度比1.0%増の1,351.0千t-CO₂/年でした。中長期的には製錬事業の生産拡大や電力会社の発電ミックスの変化などにより、京都議定書の基準年である1990年度の値に比べて、約17%増加しています。今後も各製造拠点においては電力、コークスなどの効率的な使用を通じてCO₂排出量のさらなる削減に取り組んでいきます。



※ 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。

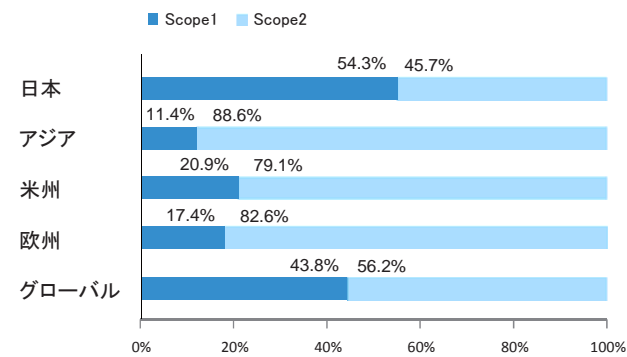


※ 日本国内の事業所・グループ会社のみを対象としたものです。
 ※ エネルギー起源のCO₂排出量の算定にあたっては、温対法(地球温暖化対策の推進に関する法律)に基づくそれぞれの排出係数を用いています。
 ※ を付した当情報の2017年度の値については、第三者保証を受けています。

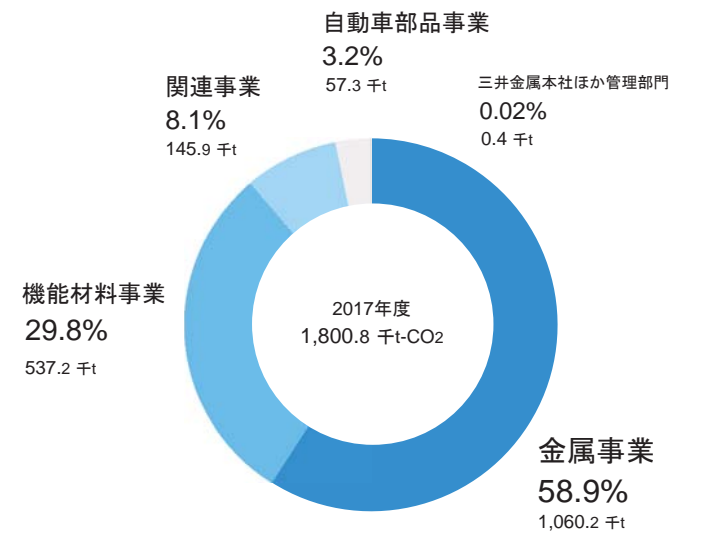


三井金属グループ CO₂排出量 地域別内訳

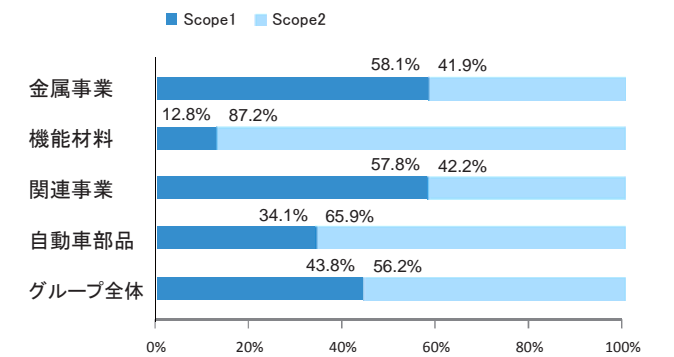
※ 購入した電気におけるCO₂排出量の算定にあたっては、日本国内では電気事業者別排出係数を、海外拠点につきましては、GHGプロトコル(The Greenhouse Gas Protocol)による国・地域ごとの排出係数を用いています。



地域別 CO₂排出量 スコープ別内訳



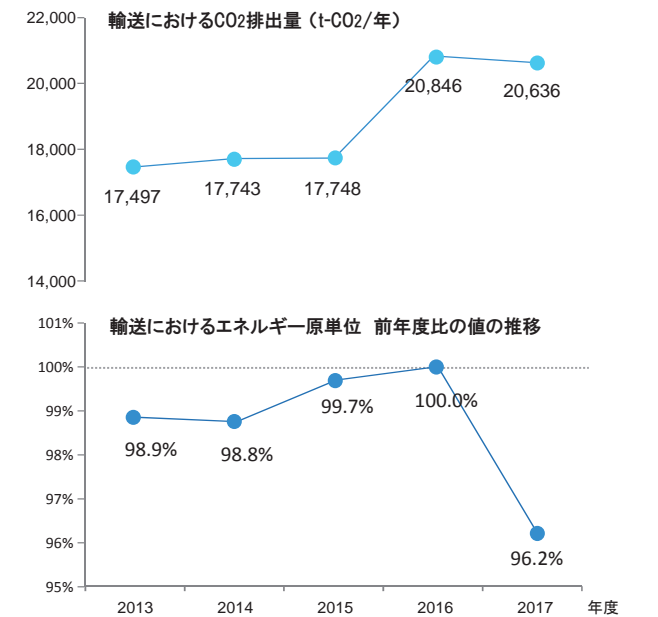
三井金属グループ CO₂排出量 事業別内訳



事業別 CO₂排出量 スコープ別内訳

物流におけるエネルギーの削減

三井金属グループでは、原材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ほか、お客様やサプライヤーとの間で納入時の形態や頻度についてともに検討させていただくなど、輸送燃料の削減、CO₂の削減に取り組んでいます。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98.6%となっています。2017年度は、前年度に生産効率を落としていました一部の事業所にて正常な操業状態に復帰しましたこと、全体的に積載率の向上が寄与し、エネルギー原単位は3.8%改善しています。



※ 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)

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、一度利用しても再び同じ形で利用することが可能な、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CO₂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。

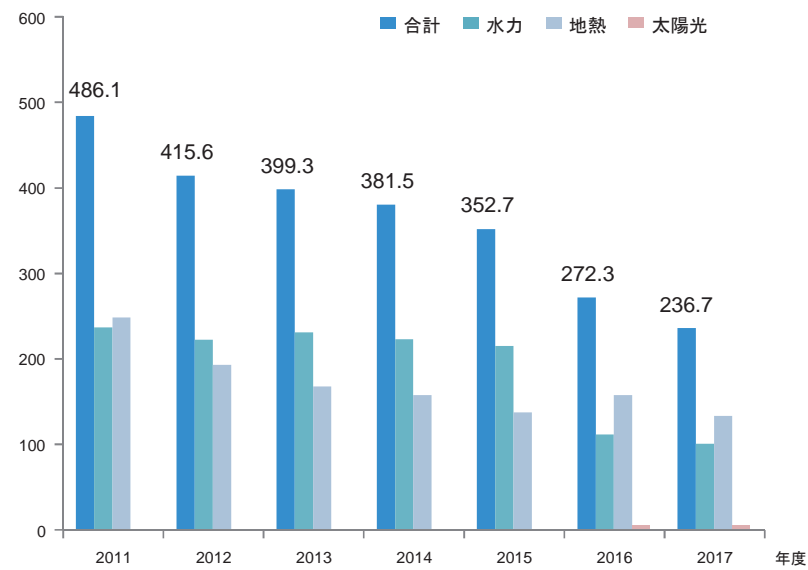
彦島製錬株式会社では、約2MW(メガワット)出力の太陽光発電所を完成させ、2016年3月より稼働を開始しています。

省エネルギー推進委員会での取り組み

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り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、各拠点の取り組み状況を確認するほか、省エネルギー、CO₂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。

今後は、海外拠点も含めたグローバルな取り組みへと進め、企業グループ全体で気候変動への対応を強化していきます。



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



神岡鉱業株式会社

1953年から約60年間にわたって自家発電設備として貢献を続けてきた金木戸発電所が、この度、多くの人の手によって新たに生まれ変わりました。

神岡鉱業では、所有する水力発電所のうち、老朽化の著しい5か所の大規模改修を2015年6月から順次進めています。今回は改修完了第一号として、金木戸発電所の竣工式が2017年9月に現地で行なわれました。

当日は晴天に恵まれた神岡、プロジェクトに尽力した複数の企業や官公庁のご関係者、地域の皆様が一室に会し、神事や発電機の始動セレモニー、祝賀会などを催して、発電所の無事の完成を皆で祝いました。

神岡の緑豊かな自然とその恵みである水を活かした金木戸発電所は、今後も持続可能な社会の実現に向け、再生可能エネルギーの供給源としてますます活躍することでしょう。



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。

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。

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(部分的稼働を含む)
- 既に休止している鉱山



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。



それが例え天候の悪い日であっても、休廃止となった鉱山の定期的な巡視は実施しなければなりません。新たに陥没箇所を発見した場合には、人が転落したりしないよう埋設処理や柵を設置したりします。閉鎖した旧坑口もしっかり閉じられているか、排水溝は機能しているか、坑廃水の新たな湧出はないかなど、管理すべき事項は数多くあります。複数ある休廃止鉱山を巡回しています。



定期的な休廃止鉱山の巡視のほか、環境監査の中でも、休廃止鉱山に該当する拠点においては細やかに監査項目を掲げて、管理状況を都度確認しています。河川など近隣の水域へ影響を与えていないか、重要な監査項目のひとつです。



旧集積場では、鉱さいの流出が起きていないか、管理状態に問題はないか、周辺の環境に影響を及ぼしていないかなどを確認しています。



ワンサラ鉱山では、構内の緑化のために苗を育て植林を行なっています。作業には従業員たちのほか、地域住民の方たちにも参加いただいています。上の写真は、動物が入ってきて緑を食べ枯らさないよう、柵を設けているところです。周辺環境へのモニタリングは欠かすことなく実施しています。操業域から排出される排水をはじめ、自然水、地下水、飲料水などを定期的に分析し、管理を行なっています。(写真:右下)



ワンサラ鉱山における環境対策

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(リマの北方約250km、標高約4,000m)を、三井金属グループ会社のサンタルイサ鉱業が1968年より操業しています。創業以来、ペルー国内や日本へ向けて、半世紀にわたり精鉱の供給を続けています。

鉱山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、サンタルイサ鉱業及び三井金属は努めてまいりました。

鉱山操業による周辺環境への影響に配慮し、サンタルイサ鉱業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は中和処理を施し、一部を選鉱用水に使用するなど排水のリサイクル利用も進めています。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。現在浄化槽の新設備への移行を実施しており、処理効率向上に努めています。構内緑化のための植林にも取り組んでいます。

ワンサラ鉱山は1997年にペルーで制定されたPAMA※に、ペルー国内で最初に適合となりました。現在は同プログラムのほか、ISO14001:2014の2015版への移行も実施しています。

※ 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、サンタルイ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。

環境への影響をミニマイズするための閉山計画

私たちの資源事業では、閉山後に生じる影響とリスクを最小限にするため、一部の鉱山事業所においては全体または特定施設について開発段階から閉山計画の立案、閉山処理にかかる費用の積立を実施しています。また、一部閉山工事については計画に先行して実施しています。

事業所名	閉山計画の有無	既積立額 (2017年度)
ワンサラ鉱山 (ペルー)	有り	7.0百万USD
パルカ鉱山 (ペルー)	有り	2.0百万USD
赤石鉱山 (鹿児島県)	無し	243.4百万円

環境保全・労働安全衛生への取組みは、私たちのサステナビリティ推進のために欠かすことのできない重要な課題と認識しています。これらの日々の取組み、不断の努力が「SDGs(持続可能な開発目標)」へもつながっています。

鉱山開発と製錬事業をルーツとする私たち三井金属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CO₂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安全と健康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リスク低減といった本質安全化を優先的に進めております。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、安全衛生教育、職場指導を実施しています。

この2018年度に入り、私たちの環境取組みの具体的な目標を掲げた環境行動計画を改定いたしました。SDGsなどの国際的な目標達成に積極的に貢献するために、CO₂排出量の削減などそれぞれの取組み目標を見直しました。

また現在は、次の2019年度から始まる新たな中期経営計画を作成しています。これまで以上に、企業として社会的責任を果たすことを強く意識した計画とすべく、その作成を進めています。気候変動への対応、資源の有効利用をはじめ、世界の差し迫った課題の解決につながることを具現化する計画となることは間違いありません。

それぞれの取組み進捗、そして新たな中期計画についても、この毎年の報告書を通じて、ステークホルダーの皆様へお伝えしていきます。

久岡 一史

取締役 兼 常務執行役員 環境および安全衛生最高責任者



サプライチェーンにおけるCSRの推進

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。

サプライチェーン・サステナビリティ

経済活動が地球規模化した今日、当社三井金属グループも例にもれず、世界各地のサプライヤーや顧客の皆様と取引を行なっています。当社グループの取引によって影響が及ぶ範囲は、国境を越えたサプライチェーンに広がっています。したがって、CSR活動の対象も、グループ内だけでなく、サプライチェーン全体に広げていく必要があります。実際に、顧客の皆様からは、サプライチェーンにおいても、環境や社会的課題への一定以上の水準の取組みが求められています。

三井金属グループは、グループのサプライチェーンに関する顧客の皆様やその他ステークホルダーの皆様からの要請を踏まえ、サプライチェーンにおけるサステナビリティに取り組んでいきます。

調達方針の制定

サプライチェーン・サステナビリティに取り組んでいくための方針として、2018年4月、調達方針を制定しました。調達活動において、健全な経営基盤、技術力の向上、優良な品質、価格競争力、安定供給（適正納期）の追求だけでなく、人権・労働、安全衛生、倫理、環境といった社会的責任を果たす調達を推進し、サプライチェーンのサステナビリティに取り組むことを明示しています。

第一に、三井金属グループは、調達取引に関連する法令・社会規範、企業倫理の遵守を、取引の基本と捉え実行していきます。とくに、独占禁止法や下請法の遵守については、行動規準第4条に「公正な事業活動」を掲げ、調達取引における自由で公平な競争の保護と促進に努めています。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

関するセミナー等を実施しています。また、下請取引の公正化、下請事業者の利益保護にも努め、下請法の対象となる事業者の皆様との取引においては、義務や禁止事項について徹底しています。

第二に、調達活動において、品質・価格・納期・安定供給等に加え、人権・労働、安全衛生、倫理、環境といった社会的責任を果たす取組み項目を実施していきます。中でも責任ある鉱物調達を推進していくため、サプライチェーンの児童労働や強制労働等の人権侵害の排除に取り組んでいきます。また、国際的イニシアティブの要求や、国連等のガイドラインに則って調達取引における腐敗防止にも取り組んでいきます。

第三に、サプライヤー選定時にも、人権・労働、安全衛生、倫理、環境といった社会的責任を果たす取組み項目を選定基準としていきます。また、継続取引の際の評価基準にも含めていきます。

調達ガイドラインの実行

三井金属グループは、「調達基本方針」に基づき、国連グローバル・コンパクト等の国際的に認知された原則やガイドランスを参照しながら、サプライチェーンでの取組みを実施していきます。とくに、サプライチェーンの「リスク」に対応していくために、RBA行動規範の趣旨に則って、サプライチェーン・マネジメントを実行していきます。

そのための指針として、RBA行動規範をベースとした「三井金属グループ調達ガイドライン」を策定しました。当社企業グループの調達活動だけでなく、サプライヤーの皆様にも、このガイドラインの実行をお願いしていきます。

[三井金属グループ 調達ガイドライン]

http://www.mitsui-kinzoku.co.jp/wp-content/uploads/supplychain_guideline.pdf

三井金属グループ 調達基本方針

三井金属グループは、経営理念に掲げるとおり「価値ある商品によって社会に貢献」するために、三井金属グループ行動規準に準拠した調達活動を推進します。調達活動において、サプライヤーの皆様との相互理解と信頼関係に基づき、社会的責任への取組みに努め、相互の永続的発展成長を目指していきます。

1. 法令・社会規範、企業倫理を遵守した調達活動を行ないます。
2. 健全な経営基盤、技術力の向上、優良な品質、価格競争力、安定供給を追求し、ならびに人権・労働、安全衛生、倫理、環境といった社会的責任を果たす取組みを推進します。児童労働や強制労働等の人権侵害に直接的または間接的に加担しません。また、公平・公正な競争に基づいた調達を推進し、あらゆる形態の腐敗防止に取り組めます。
3. サプライヤーの選定の際は、人権・労働、安全衛生、倫理、環境といった社会的責任への取組みを総合的に評価します。また実際の調達活動の際にも、サプライヤーの皆様とともにこれらの項目への取組みを推進し、取引継続の際にもこれらの項目への取組み評価を優先します。

→ 紛争鉱物問題への対応 「三井金属グループ 紛争鉱物対応方針」

サプライチェーンの構造

サプライチェーンの構造から当社企業グループのビジネスを捉えると、大きく以下の4つのパターンに分類されます。

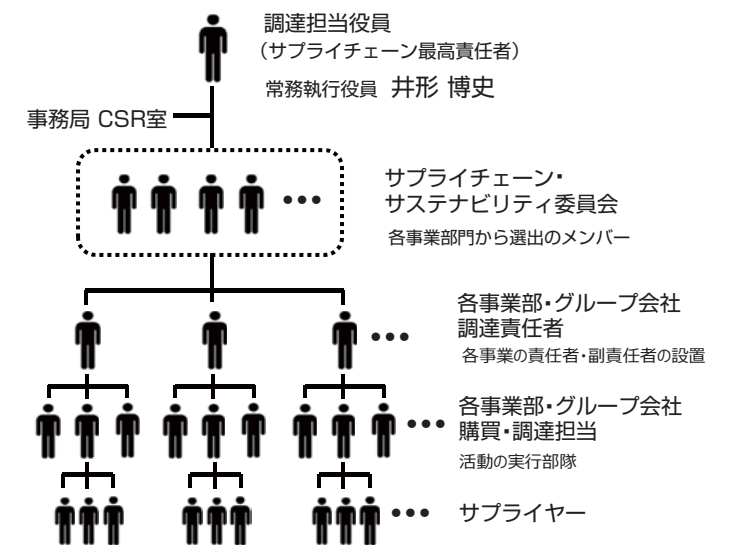
- ① 鉱山から鉱石を採掘する事業
 - ② 鉱山由来の原料を調達し製錬する事業
 - ③ 廃棄物由来のリサイクル原料をリサイクル業者等から調達し製錬する事業
 - ④ 素材や部品を調達して加工する製造事業
- ※ 2017年度は大きな構造の変化はありませんでした。

[役務やサービスも含めた年間調達額]
 : 417,796 百万円 (2017年度 連結売上原価)

サプライチェーン・マネジメント体制

調達方針を実行していくために、サプライチェーン・マネジメント体制を構築しました。各事業部門から調達責任者としてメンバーを選出し、サプライチェーン・サステナビリティ委員会を2018年6月、発足させました。

三井金属グループ [サプライチェーン・マネジメント体制]



責任ある鉱物調達

近年、企業の鉱物調達の責任について、対象となる鉱物やリスクが拡大しています。私たち三井金属グループは、国際的に認知された枠組みに沿って取組みを進め、人権、環境および法規制に配慮した鉱物調達を推進していきます。

紛争鉱物問題への取組み

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、責任ある鉱物調達への要請に応じていきます。人権、環境および法規制に配慮した鉱物調達を推進し、サプライチェーンのサステナビリティに取り組んでいきます。コンゴ民主共和国(DRC)およびその周辺9か国で産出される金、錫、タンタル、タングステン(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指摘されています。三井金属グループは、これらの地域で産出される、紛争等の非人道的行為に関わる紛争鉱物の不使用に向けて取り組むことを、「三井金属グループ 紛争鉱物対応方針」に定めています。紛争鉱物サプライチェーン上の企業として、業界標準の取組みに基づき、顧客の皆様からのサプライチェーンを遡る調査に協力していきます。また、紛争鉱物の製錬を行なう各事業部門においては、それぞれに方針を掲げ、RMAP Conformant(適合)を更新しています。

機能材料事業部(タンタル製錬)

機能材料事業部は、タンタルの製錬業者として、RMAP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、RMAP Conformant(適合)を取得しています。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・公開しています。鉱石のサプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンス実現のためのプログラム(ITSCI)に加盟し、サプライヤー各社様のご理解・ご協力をいただきながら原料調達を進めています。

金属事業部(金・銀製錬)

金属事業部では、LBMA※2のガイダンスに則して、金および銀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を構築し、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。取組みについて、第三者機関である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。2018年に改訂した「金及び銀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への報告書を開示しています。改訂されたガイダンスでは、外部の利害関係者も利用でき、かつ匿名で通報できる仕組みが求められており、ウェブサイトにCSRお問い合わせセクションを設置しました。

※1 RMAP (Responsible Minerals Assurance Process : 責任ある鉱物保証プロセス)
米国の電子を中心とした業界団体RBA (Responsible Business Alliance) の下部組織である、RMI (Responsible Minerals Initiative : 責任ある鉱物イニシアティブ) が開発したプログラム。旧来のCFSPから、DRC及び周辺国に限定しない調査プログラムに進化。

※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レスポンスブル・ゴールド/シルバー・ガイダンス (LBMA Responsible Gold/Silver Guidance) を作成し対応を求めています。

責任ある鉱物調達への今後の対応

2000年以降、企業に人権への取組みを求める国際的な枠組みが構築され、サプライチェーンを通して企業の責任ある行動を要請する動きが加速しています。これまで三井金属グループは、国際的な枠組みに準じ、米国ドットフランク法に関連するDRCおよび周辺9か国産の武装勢力の資金源となっている紛争鉱物への対応を進めてきました。

一方、責任ある鉱物調達を求める国際的な関心は益々高まっており、鉱物サプライチェーン上の企業が対応を求められる対象のリスクや地域、鉱物が拡大する傾向にあります。企業はサプライチェーンで相互に連携しながら、サプライチェーンを遡るデュー・ディリジェンスを進める必要があります。

このような課題認識のもと、三井金属は2018年よりJEITA(電子情報技術産業協会)の責任ある鉱物調達検討会に参画しています。JEITA責任ある鉱物調達検討会を通じて、サプライチェーン川下企業とのエンゲージメントや、JEITAを介したRMI等の国際的イニシアティブへの協力や働きかけを行なっていきます。また、グローバルな動向をタイムリーに認識し、企業グループのマネジメントの改善や、グループ内への最新情報や取組みの浸透を図り、責任ある鉱物調達への対応の底上げにつなげていきます。



三井金属アクトでは、サプライヤーとのエンゲージメントの一環として、定期的にサプライヤー説明会を開催しています。写真は日本国内のサプライヤーの皆様向けに購買方針説明会を実施しましたときの様子 (2018年3月 横浜)



サプライヤー・エンゲージメント

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、世界の各地域でサプライヤー説明会を定期的に開催しています。また、合わせて三井金属グループが取り組むCSR活動についても説明し、サプライヤーの皆様へ理解を深めていただく機会としても活用しています。

サプライチェーンにおける取組みロードマップ

三井金属グループにおけるCSR取組みの重要課題のひとつであり、制定しました調達方針をグループ内、サプライヤー皆様への周知に始まり、以下のような計画でサプライチェーンにおける取組みを進めていきます。

2020年
重要なサプライヤーへの自己評価(SAQ)実施率 100%

[2018年4月]

- ・ 調達方針(基本方針とガイドライン)の制定
- ・ サプライチェーン・マネジメント体制の整備
(各部門・拠点の調達責任者の選定)

[2018年度]

- ・ 調達方針のグループ内周知
- ・ サプライチェーン・マネジメントについての中長期目標の作成
- ・ サプライヤーの皆様への調達方針の周知

[2019年度]

- ・ サプライヤー自己評価(SAQ)への取組み開始

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。

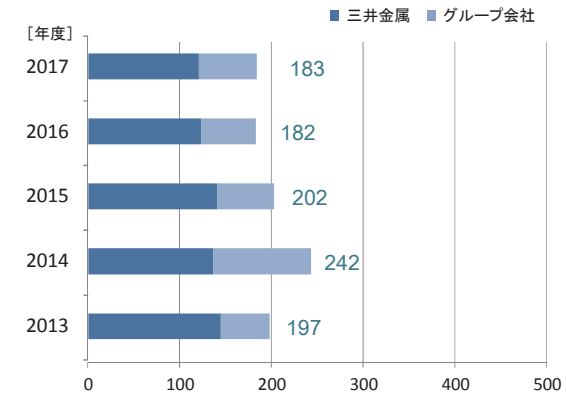
また、各部門の要請に応え、個別での一括研修や、テーマを特定した（各種公報の読み方、特許等の効果的な調査・検索方法など）出前研修なども実施しています。

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。

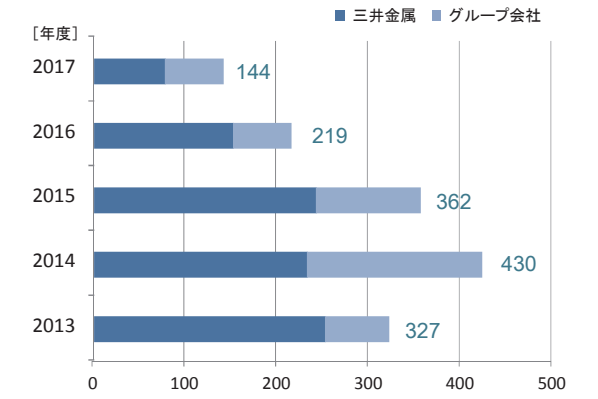
10年後のありたい姿

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。



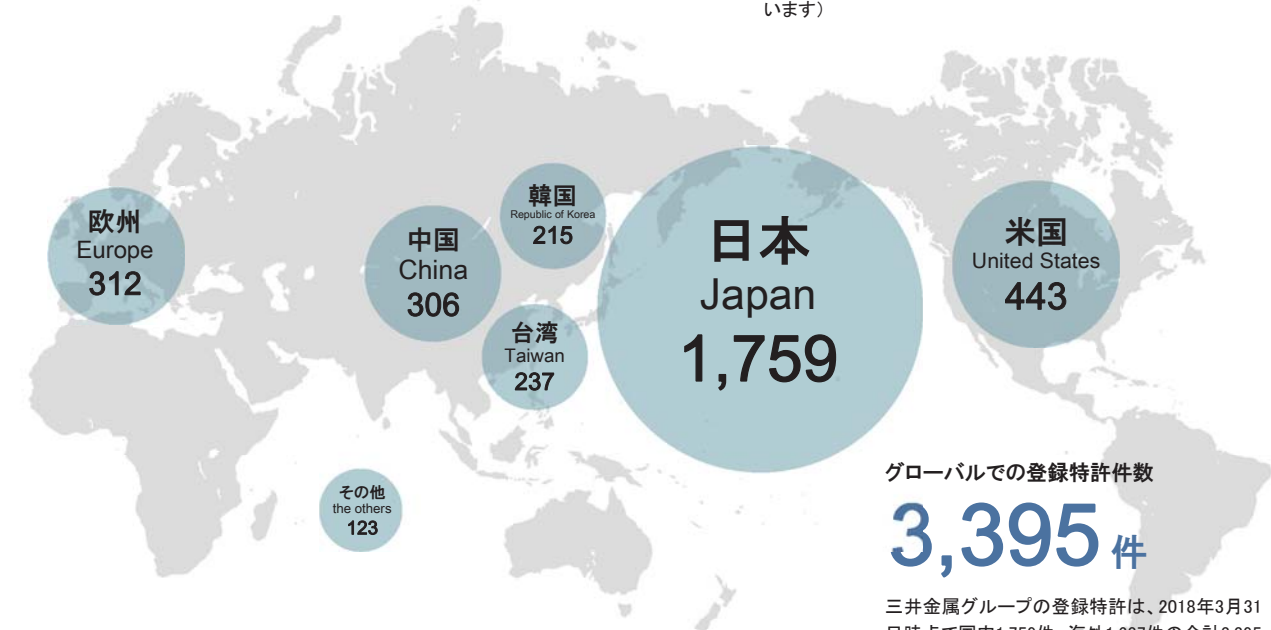
国内特許出願件数

国内特許出願の合計件数は、最近では2014年度をピークに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。（過年度の件数を更新しており、昨年開示の値から変わっています）



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昨年度は減少していますが、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。（過年度の件数を更新しており、昨年開示の値から変わっています）

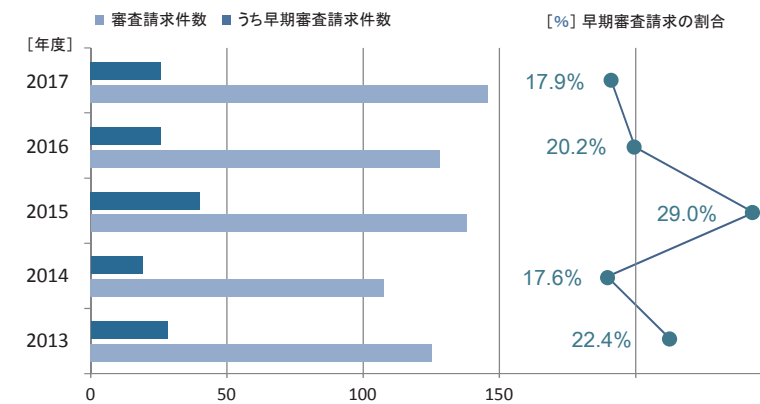


グローバルでの登録特許件数

3,395 件

三井金属グループの登録特許は、2018年3月31日時点で国内1,759件、海外1,637件の合計3,395件を保有しています。海外の内訳をみると、米国が443件で約27%と、国・地域別では最多の件数ですが、近年の出願が増えている中国、韓国、台湾の合計は、758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、15～30%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り組み

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を進める中で、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、自動車用機能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を進める中で、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り組みを貫く規準として、「品質基本方針」を2012年に定め、安全で優れた品質をもつ、お客様に満足いただける製品づくりを追求しています。

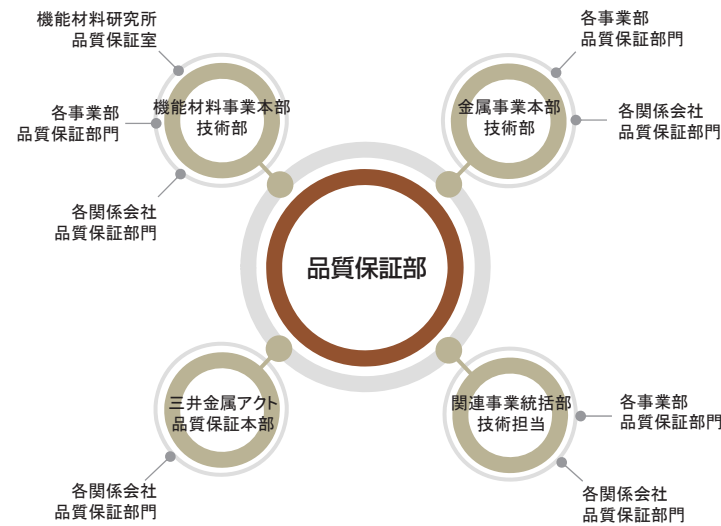
品質保証体制の強化

三井金属グループ全体の品質保証体制をより強化するため、2018年3月20日付けで、三井金属の本社機能として、品質保証部を設置しました。主な機能は、企業集団の品質保証に係わる企画・推進、品質保証の実効性の監査、品質保証人材の育成、品質保証に関する社外情報入手し企業集団へ提供することなどです。また、開発品のスムーズな立ち上げのため、研究開発段階からの品質保証体制を確立するため、2018年5月1日付けで、機能材料研究所にも品質保証室を設置しました。

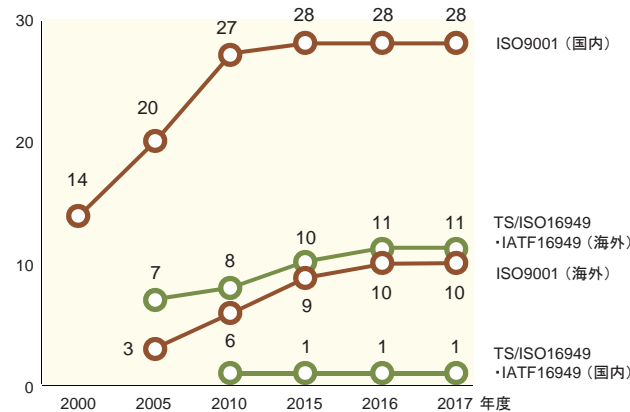
品質マネジメントシステム

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・IATF16949」は、国内外の12の製造拠点で取得しています(2018年3月末時点)。



三井金属グループ 品質保証体制



品質マネジメントシステム 認証取得拠点数の推移

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】

- 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。
- 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所に適用する。

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指導も実施しています。

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。



統計手法(初級)の出前教育(竹原製錬所にて)

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。



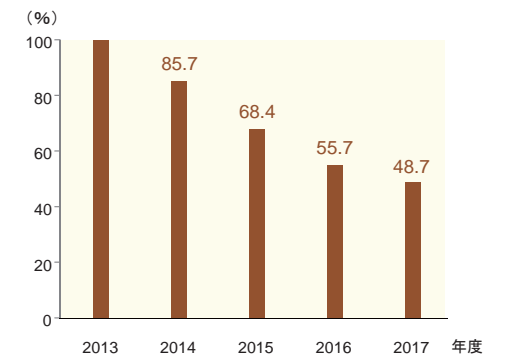
ドア閉音を無響室で確かめる、心理音響技術を用いた解析実験(三井金属アクト)

品質問題

2017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13事業拠点における品質クレームの発生状況は、ここ5年間においては減少で推移しています。

「品質基本方針」で謳っていますが、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。

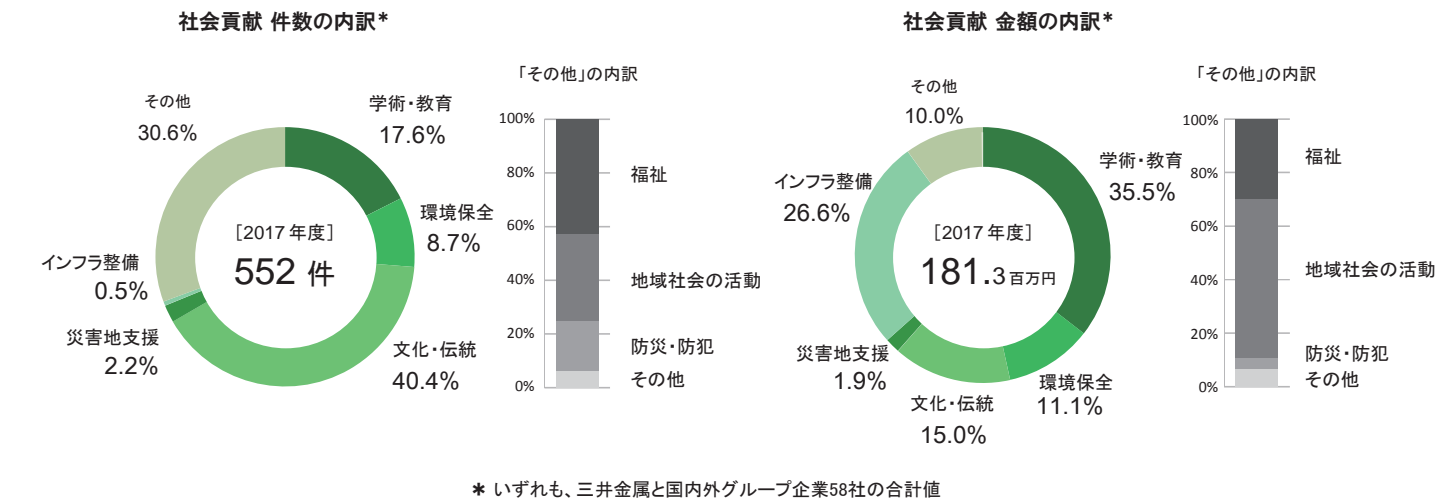


QA懇談会実施拠点 クレーム件数の状況

* 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、ご協力があっ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なってきました。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勘案した上で必要な支援を行なっています。

“良き企業市民”としての最初の一步に。

「地域社会への貢献」「グループでの取組み」「社会人として基礎的な習慣と考え方」について学ぶことを目的として、三井金属では新入社員研修の中にボランティア研修を組み入れ始めました。

初めての試みとなりました2017年度は、長野県飯島町と中川村で、竹林整備、林道整備、獣害対策の3つの作業を4日間に渡り実施しました。

竹林整備は、道路に倒れ込むようにして生えて通行の障害となっている竹を伐採し除去する作業です。日本のあちこちで見られるように、人手不足から管理する人がいないためにやぶ化している竹林を手入れします。今回整備した場所は、小学生の通学路でもあり、すっきりと明るく安心な道になりました。

林道脇の側溝に堆積した落ち葉や枯れ木、土砂を除去し、排水溝としての機能を回復させるのが、林道整備作業です。

人手不足から林道の整備が町ではなかなか出来ずにいました。側溝が埋まったままでは、豪雨などがあった場合に水が溢れ被害が大きくなる恐れがあり、側溝をきちんと修復することで、車両通行の安全性、下流の水源の確保、さらには山林の手入れがし易くなる、そして山村の活性化にもつながると言われています。今回の作業で、3kmほどの側溝をきれいに修復できました。

自然が豊かな一方で、イノシシ、鹿やサルが山から下りてきて、畑を荒らす被害が町では出ています。野生獣による農林作物被害の軽減を図るため、電気柵を作製し設置する作業が、獣害対策です。被害抑止による経済効果も期待できるものです。

これら昼間の作業を終え宿泊所に戻ってからも、その日の作業内容に対する反省や、作業を通して見えた「企業と地域との関わり方」に関する討議、そして飯島町の町長や町役場の方から地域問題や地域と企業との関わり方について講演をしていただくなど、とても密度の濃い研修となりました。

研修終了後、新入社員からは「竹林伐採や町長の講演を通じ、地域の抱える問題や役割分担の重要性を学ぶことが出来た」、「グループでの作業では危険予知の訓練にもなり、実際の業務でも通じていることがあると感じた」、「町の役に立つことができたし、同期の結束力も高まりました」といった声が寄せられました。

想定以上の成果が得られたことから、三井金属では新入社員によるボランティア研修を2018年度も実施しています。



側溝を埋めてしまった土砂や枯れ木を撤去する林道整備（写真左）。
管理する人がいないために生い茂って道をふさいでいた竹を伐採します（写真右上）。
竹林整備をいっしょに手伝ってくれた地元の小学生たちと（写真右下）。



これは、従業員のボランティア活動を奨励する社内プログラムによるものではありません。ボランティア、まさにその語義のとおり、自らの意志で取り組んでいること、自発的に地域へ奉仕すること、そのひとつのご紹介です。三井金属グループでは、従業員によるボランティア活動、社会貢献活動を支援できる体制を整えていくとともに、こうした自発的な個々の取組みを応援していきます。

「地域の子どもたちを見守りたい、その想いだけです」

三井串木野鉱山株式会社で現在は顧問を務める田畑和彦は、毎朝旗をもって子どもたちを見送るようになって11年になります。古くは“緑のおばさん”の愛称で知られていました、小学校の通学路上に立ち、児童の通学における安全確保にあたる人、最近では“学童擁護員”と呼ばれています。7年前にこの擁護員としての公的な認定も得ていますが、もともとは自主的に自分の考えで始めたことです。「自分にできることで、何か地域に貢献したい」、その想いで通学路に立ち始めました。出勤前の朝7時半頃に20分ほど、そんなに長い時間ではありませんが、雨の日や冬

の寒いときなどは結構たいへんな仕事です。それでも「子どもたちの元気な様子を見ると、自分の励み、元気にもなる」と続けてきました。忘れ物をして慌てて戻ってきた子どもに付き添って学校まで送ってあげることもあるそうです。出張のために何日か休まざるを得ないときには、「どうしたの、インフルエンザになってたの？」と子どもたちが心配して聞いてくるそうです。わずかな時間でも子どもたちとの毎朝のコミュニケーションがしっかり育てているので、ハイタッチをしてくる子どもも多くなります。「ほんのちょっとした表情なのですが、家や学校で何かあったのかな、と気づく」ときが

あり、信号待ちの間に声をかけて話を聞くこともあるそうです。「事故に遭わないよう見送るのはもちろんですが、微力でも“防犯の目”として、子どもたちの安全・安心の一助にもなれば望外の幸せです。地域のこの子どもたちが、挨拶のできる、人のことを思いやる優しい大人として成長してくれたら、将来の地域を支えていく人材になってくれたら」と田畑は願っています。その気持ちが通学路上へ毎朝向かう原動力になっています。



毎朝、子どもたちと言葉を交わし、手を合わせる田畑。鹿児島県いちき串木野市大原町の交差点で。



美方採石場（兵庫県美方郡香美町）
露天採掘階段採掘法を用いてパーライトの原石を採掘しています。1987年に開発に着手して以来、累計採掘量は75万トンにのぼります。採石場のある地域は県立自然公園に指定されている自然ゆたかな環境です。この豊かな自然を後世に残すため、採石法、森林法等の法律に加え、自然公園条例を遵守した操業を行ない、採掘後の土地の緑化・植林を実施しています。



「自分の町が、数少ない産地のひとつとは知らなかった。自慢したい」、
そうしてくれる生徒さんも少なくありません。

子どもたちの“学び”や“気づき”が、私たちの“喜び”です。

三井金属パーライト事業部では、2013年より毎年、協力会社である(株)大一興業とともに、美方採石場の地元である小代小学校の5年生を対象に出張授業を行なっています。この授業は、「ふるさと学習会」というプログラムの中の時間をいただき、地元小代地区で産出するパーライトについて学んでもらう機会を提供するものです。授業では、パーライトが日本全国でも7か所

地球が長い時間をかけて作りだした資源であることを学びます。パーライトはその軽量性を活かし、住宅の外壁材の原料に使用されていたり、保水性、排水性を活かして、土壌改良剤として利用されていることなどを子どもたちに伝え、パーライトが暮らしの身近なところで役立っていることを説明しています。教室での授業のほか、実際に採石場を見学してもらい、岩石をプレーカでダイナミック

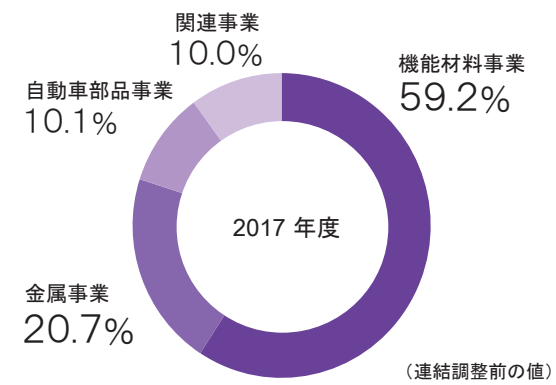
に砕く作業の様子を見てもらったり、ガスバーナーでパーライトの原石を加熱し、パーライトの特性である発泡性を確認する実験を行なっています。私たち三井金属グループそれぞれの事業や製品に対する理解を深めていただきながら、地域の学術・教育の発展に寄与すべく、出張授業や工場見学を多くの拠点で実施しています。

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 (2018年3月末)
[売上高]
連結 5,192億1,500万円 (2018年3月期)
単体 2,607億1,900万円 (2018年3月期)
[従業員数]
連結 12,276名 単体 1,840名 (2018年3月末)
[関係会社数]
子会社 74 社 (うち連結対象53社) 関連会社 29社

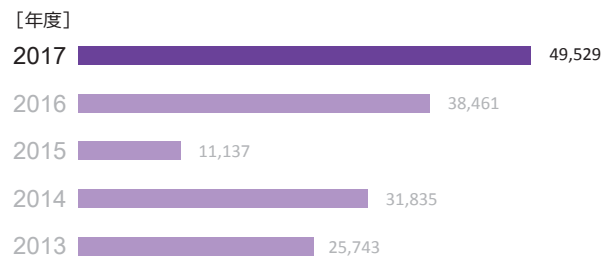
連結営業利益 セグメント別の内訳



連結売上高 (百万円)



連結営業利益 (百万円)



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出来ます。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パストラン、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、軽量化にとともに、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、汎用箔から超精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させた製品です。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。

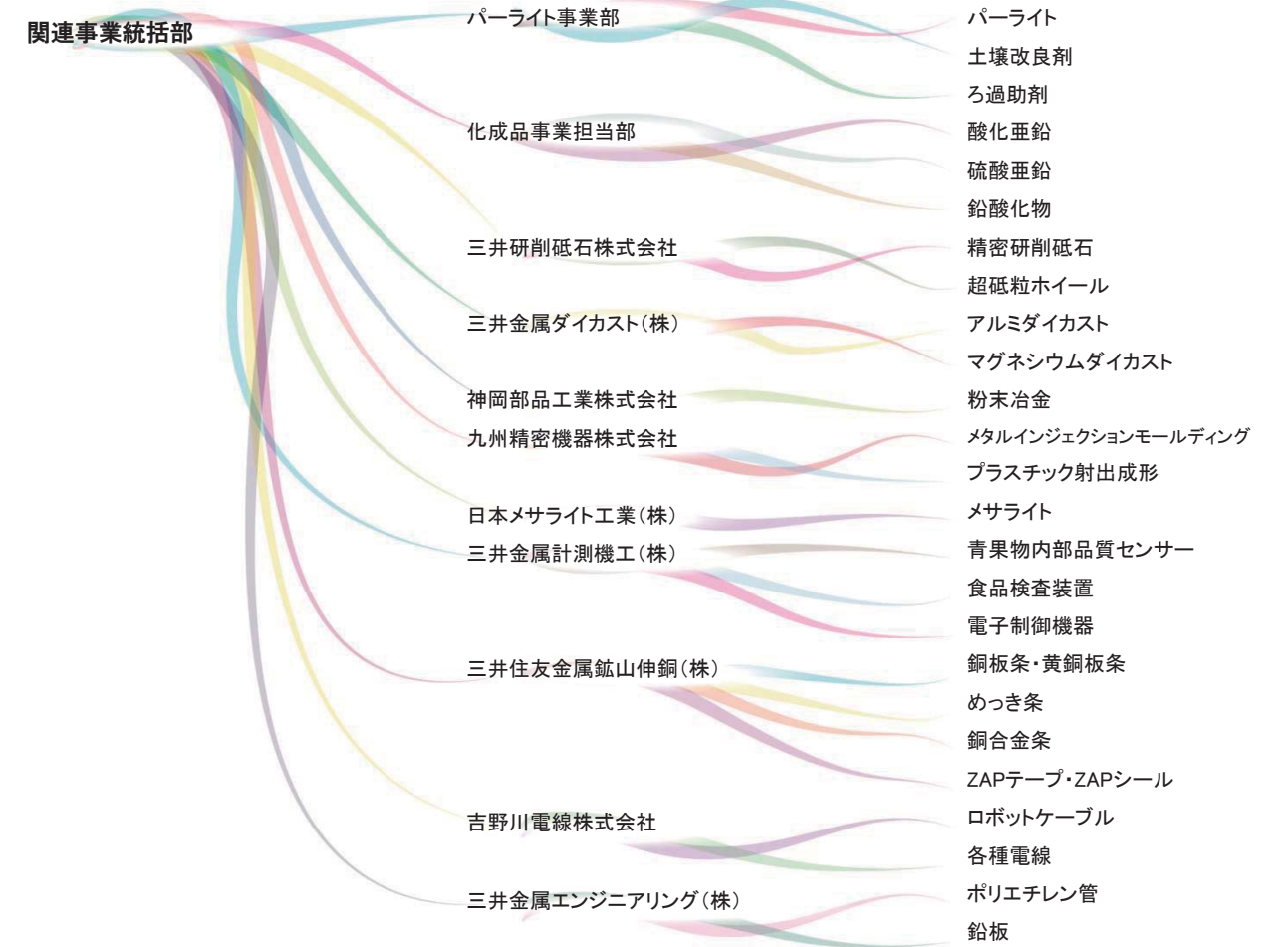
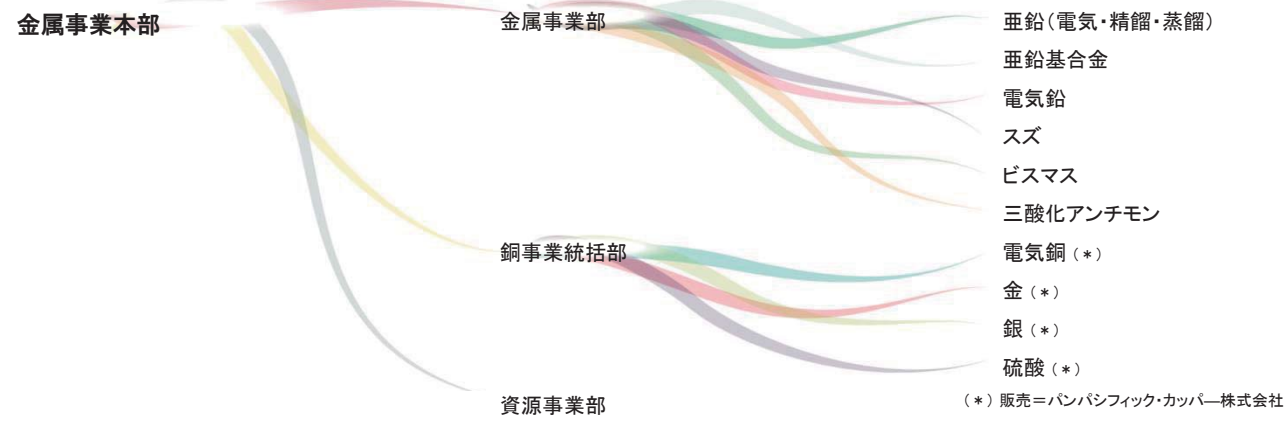
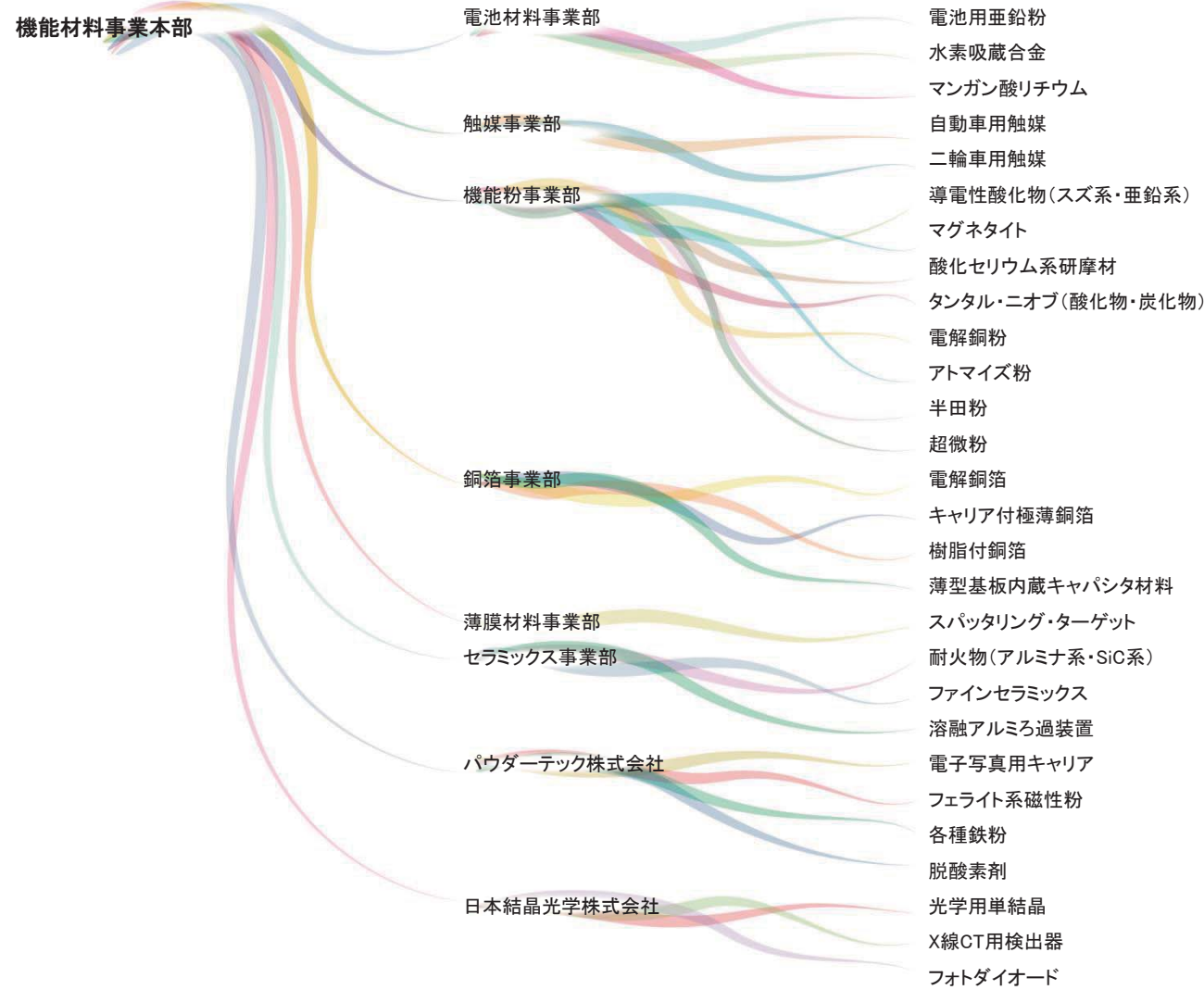
セラミックス

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・カッパー株式会社が、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。

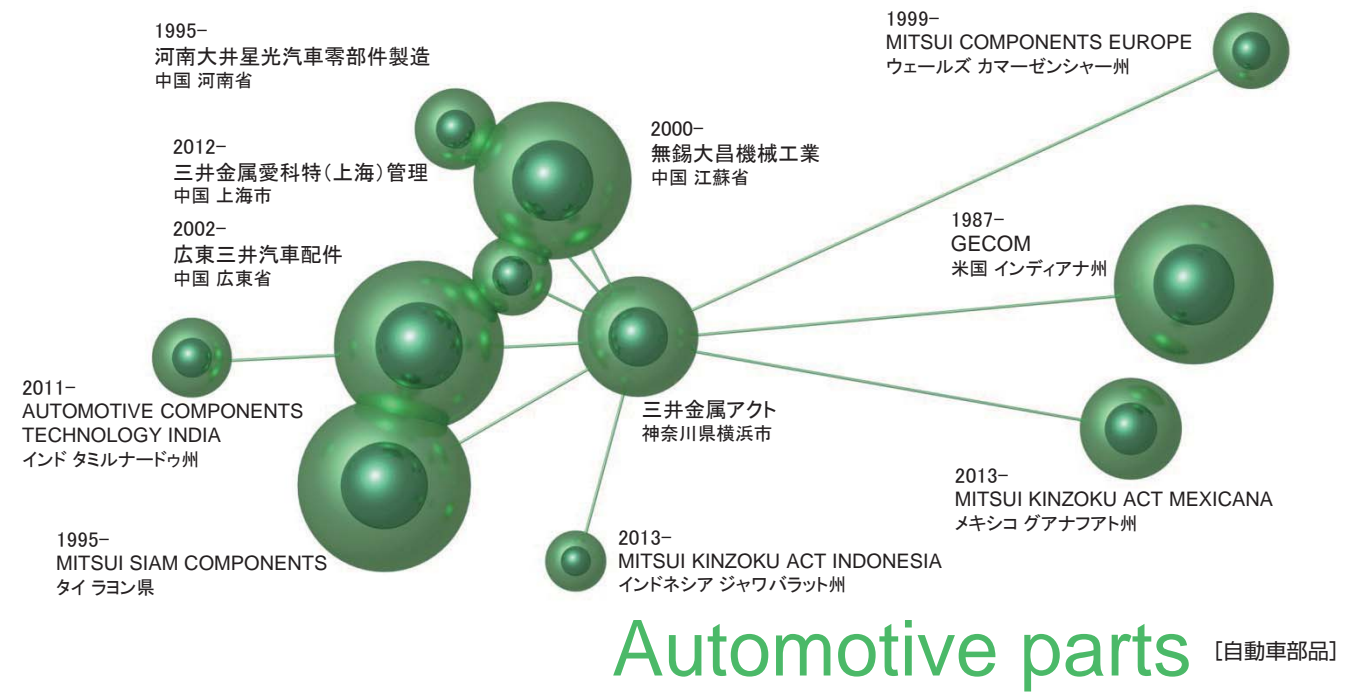
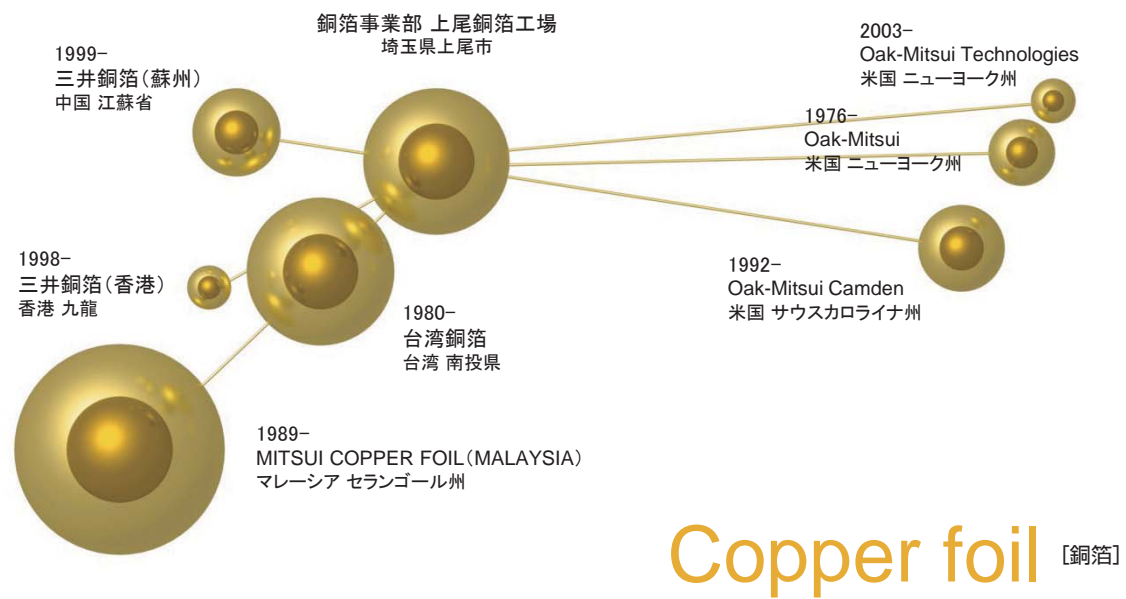
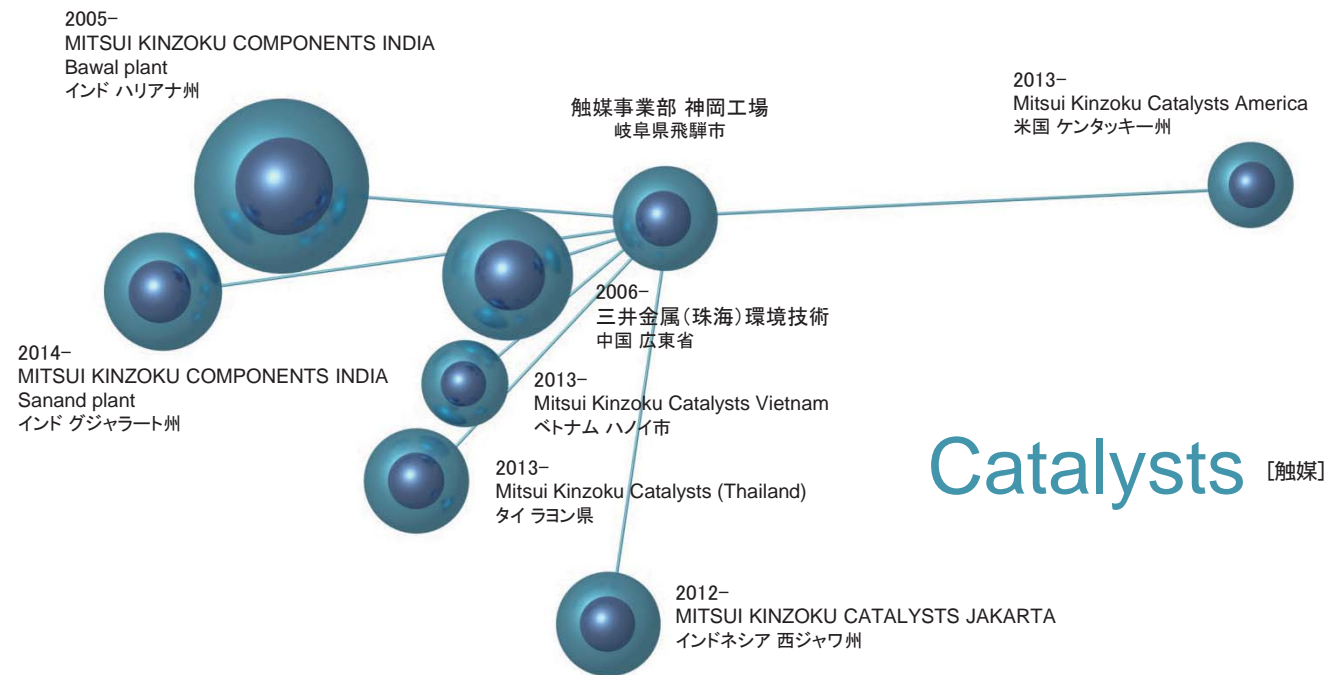
安全、快適、そして感動を提供する

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。

三井金属グループ 主な事業のグローバル展開 (2018年7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。



独立した第三者保証報告書

2018年7月10日

三井金属鉱業株式会社

代表取締役社長 西田 計治 殿

デロイトトーマツ サステナビリティ株式会社
東京都千代田区丸の内三丁目3番1号

代表取締役

杉山 雅彦

デロイトトーマツ サステナビリティ株式会社 (以下「当社」という。) は、三井金属鉱業株式会社 (以下「会社」という。) が作成した「CSR REPORT 2018」(以下「報告書」という。) に記載されている の付された 2017 年度のエネルギー起源 CO₂ 排出量情報 (以下「CO₂ 情報」という。) について、限定的保証業務を実施した。

会社の責任

会社は、会社が採用した算定及び報告の基準 (CO₂ 情報に注記されている。) に準拠して CO₂ 情報を作成する責任を負っている。また、CO₂ の算定は、排出係数と数値データの決定に利用される科学的知識が不完全である等の理由により、固有の不確実性の影響下にある。

当社の独立性と品質管理

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

当社の責任

当社の責任は、当社が実施した手続及び当社が入手した証拠に基づいて、CO₂ 情報に対する限定的保証の結論を表明することにある。当社は、「国際保証業務基準 3000 過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」(国際監査・保証基準審議会)、「国際保証業務基準 3410 温室効果ガス報告に対する保証業務」(国際監査・保証基準審議会) 及び「サステナビリティ情報審査実務指針」(サステナビリティ情報審査協会) に準拠して、限定的保証業務を実施した。

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

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

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

限定的保証の結論

当社が実施した手続及び入手した証拠に基づいて、CO₂ 情報が、会社が採用した算定及び報告の基準に準拠して作成されていないと信じさせる事項はすべての重要な点において認められなかった。

以上

Member of
Deloitte Touche Tohmatsu Limited

GRIスタンダード対照表

この報告書は、GRI(Global Reporting Initiative)の「GRIスタンダード」の中核(Core)オプションに準拠して作成しています。

100シリーズ [共通]

GRI 102: 一般開示事項 2016

1. 組織のプロフィール

102-1 組織の名称
開示事項

a.組織の名称
掲載ページ
[三井金属グループの概要 P76](#)

102-2 活動、ブランド、製品、サービス
開示事項

a.組織の事業活動に関する説明
b.主要なブランド、製品、およびサービス。特定の市場で販売が禁止されている製品またはサービスがあれば、その説明を含める
掲載ページ
[三井金属グループの概要 P77-79](#)

102-3 本社の所在地
開示事項

a.組織の本社の所在地
掲載ページ
[三井金属グループの概要 P76](#)

102-4 事業所の所在地
開示事項

a.組織が事業を展開している国の数、および重要な事業所を所有している国の名称。報告書に記載している項目との関連は問わない
掲載ページ
[三井金属グループの概要 P78-81](#)

102-5 所有形態および法人格
開示事項

a.組織の所有形態や法人格の形態
掲載ページ
[三井金属グループの概要 P76](#)

102-6 参入市場

開示事項
a.参入市場。次の事項を含む
i.製品およびサービスを提供している地理的な場所
ii.参入業種
iii.顧客および受益者の種類
掲載ページ
[三井金属グループの概要 P76-81](#)

102-7 組織の規模

開示事項
a.組織の規模。次の事項を含む
i.総従業員数
ii.総事業所数
iii.純売上高(民間組織について)、純収入(公的組織について)

iv.株主資本および負債の内訳を示した総資本(民間組織について)
v.提供する製品、サービスの量
掲載ページ
[三井金属グループの概要 P76](#)

102-8 従業員およびその他の労働者に関する情報
開示事項

a.雇用契約(正社員と臨時雇用者)別の、男女別総従業員数
b.雇用契約(正社員と臨時雇用者)別の、地域別総従業員数
c.雇用の種類(常勤と非常勤)別の、男女別総従業員数
d.組織の活動の相当部分を担う者が、従業員以外の労働者であるか否か。該当する場合、従業員以外の労働者が担う作業の性質および規模についての記述
e.開示事項 102-8-a、102-8-b、102-8-cで報告する従業員数に著しい変動(観光業や農業における季節変動)
f.データの編集方法についての説明(何らかの前提があればそれも含める)
掲載ページ
[連結従業員の内訳 P38-39](#)

102-9 サプライチェーン
開示事項

a.組織のサプライチェーンの説明。組織の活動、主要なブランド、製品、およびサービスに関するサプライチェーンの主要要素を含める
掲載ページ
[サプライチェーンにおけるCSRの推進 P64-66](#)

102-10 組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化
開示事項

a.組織の規模、構造、所有形態、またはサプライチェーンに関して生じた重大な変化。次の事項を含む
i.所在地または事業所に関する変化(施設の開設や閉鎖、拡張を含む)
ii.株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化(民間組織の場合)
iii.サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化(選定や解消を含む)
掲載ページ
[サプライチェーンの構造 P65](#)

102-11 予防原則または予防的アプローチ
開示事項

a.組織が予防原則や予防的アプローチに取り組んでいるか。またその取り組み方
掲載ページ
[マテリアリティ・アセスメント P14](#)
[環境管理のための投資と経費 P54](#)

102-12 外部イニシアティブ
開示事項

a.外部で作成された経済、環境、社会の憲章、原則その他のイニシアティブで、組織が署名または支持しているものリスト
掲載ページ
[ステークホルダー・エンゲージメント P12](#)

102-13 団体の会員資格
開示事項

a.業界団体、その他の協会、および国内外の提言機関で組織が持っている主な会員資格のリスト
掲載ページ
[ステークホルダー・エンゲージメント P12](#)
[責任ある鉱物調達 P67](#)

2. 戦略

102-14 上級意思決定者の声明
開示事項

a.組織とサステナビリティの関連性、およびサステナビリティに取り組むための戦略に関する、組織の最高意思決定者(CEO、会長またはそれに相当する上級幹部)の声明
掲載ページ
[My Commitment P06](#)

102-15 重要なインパクト、リスク、機会
開示事項

a.重要なインパクト、リスク、機会の説明

3. 倫理と誠実性

102-16 価値観、理念、行動基準・規範
開示事項

a.組織の価値観、理念、行動基準・規範についての説明
掲載ページ
[私たちのCSRの考え方 P08-09](#)

102-17 倫理に関する助言および懸念のための制度
開示事項

a.組織内外に設けられている次の制度についての説明
i.倫理的行為および合法行為、ならびに組織の誠実性に関する助言を求める制度
ii.非倫理的行為または違法行為、ならびに組織の誠実性に関する懸念を通報する制度
掲載ページ
[内部監査委員会および監査部 P31](#)
[三井金属ホットライン\(内部通報制度\) P33](#)
[内部監査 P33](#)

GRIスタンダード対照表

102-18 ガバナンス構造	102-23 最高ガバナンス機関の議長	102-27 最高ガバナンス機関の集会的知見	102-32 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	102-37 報酬に関するステークホルダーの関与	102-44 提起された重要な項目および懸念
開示事項 a.組織のガバナンス構造。最高ガバナンス機関の委員会を含む b.経済、環境、社会項目に関する意思決定に責任を負っている委員会 掲載ページ マテリアリティ実行の体制 P15 三井金属 コーポレートガバナンス図 P31	開示事項 a.最高ガバナンス機関の議長が組織の執行役員を兼ねているか否か b.議長が執行役員を兼ねている場合、組織の経営におけるその者の役割と、そのような人事の理由 掲載ページ 取締役と取締役会 P30	開示事項 a.経済、環境、社会項目に関する最高ガバナンス機関の集会的知見を発展、強化するために実施した施策	開示事項 a.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い、すべてのマテリアルな項目が取り上げられていることを確認する機能を果たしている最高位の委員会または役職 掲載ページ マネジメント・システム P15	開示事項 a.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、また考慮しているか b.考慮している場合、報酬方針や提案への投票結果	開示事項 a.ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された重要な項目および懸念。次の事項を含む i.組織が重要な項目および懸念にどう対応したか(報告を行って対応したものを含む) ii.重要な項目および懸念を提起したステークホルダー・グループ 掲載ページ エンゲージメントにより提起された重要な項目 P13
102-19 権限移譲	102-24 最高ガバナンス機関の指名と選出	102-28 最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	102-33 重大な懸念事項の伝達	102-39 年間報酬総額比率の増加率	6. 報告実務
開示事項 a.最高ガバナンス機関から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会項目に関して権限委譲を行うプロセス	開示事項 a.最高ガバナンス機関およびその委員会メンバーの指名と選出のプロセス b.最高ガバナンス機関のメンバーの指名と選出で用いられる基準。次の事項を含む i.ステークホルダー(株主を含む)が関与しているか、どのように関与しているか ii.多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか iii.独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか iv.経済、環境、社会項目に関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか 掲載ページ 信頼される企業であり続けるために P30-31	開示事項 a.最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンスを評価するためのプロセス b.当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度 c.当該評価が自己評価であるか否か d.最高ガバナンス機関の経済、環境、社会項目のガバナンスに関するパフォーマンス評価に対応して行った措置。最低限、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を含む 掲載ページ 取締役会の実効性評価 P31	開示事項 a.最高ガバナンス機関に対して重大な懸念事項を伝達するために設けられているプロセス	開示事項 a.組織の重要事業所があるそれぞれの国の最高給与所得者における年間報酬総額の増加率の、同じ国の全従業員における年間報酬総額の中央値(最高給与所得者を除く)の増加率に対する比率	102-45 連結財務諸表の対象になっている事業体
102-20 経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	102-21 経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	102-29 経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	102-34 伝達された重大な懸念事項の性質と総数	102-40 ステークホルダー・グループのリスト	開示事項 a.組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体のリスト b.組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の記載から外れているか否か 掲載ページ 三井金属グループの概要 P78-79
開示事項 a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会項目の責任者として任命しているか b. その地位にある者が、最高ガバナンス機関の直属となっているか	開示事項 a.ステークホルダーと最高ガバナンス機関の間で、経済、環境、社会項目に関して協議を行うプロセス b.協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス機関への結果のフィードバックをどのように行っているか	開示事項 a.経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントにおける最高ガバナンス機関の役割。デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス機関の役割を含む b.最高ガバナンス機関による経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会の特定とマネジメントをサポートするために、ステークホルダーとの協議が活用されているか否か 掲載ページ ステークホルダー P10 マテリアリティ P13-14 マネジメント・システム P15	開示事項 a.最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の性質と総数 b.重大な懸念事項への対処、解決のために使われたメカニズム	5. ステークホルダー・エンゲージメント	102-46 報告書の内容および項目の該当範囲の確定
102-22 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	102-25 利益相反	102-30 リスクマネジメント・プロセスの有効性	102-35 報酬方針	102-41 団体交渉協定	開示事項 a.報告書の内容および項目の該当範囲を確定するためのプロセスの説明 b.組織が報告書の内容を確定する際、報告原則をどのように適用したかについての説明 掲載ページ 三井金属グループのCSRの取組み P10-15
開示事項 a.最高ガバナンス機関およびその委員会の構成。次の事項による i.執行権の有無 ii.独立性 iii.ガバナンス機関における任期 iv.構成員の他の重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質 v.ジェンダー vi.発言権が低い社会的グループのメンバー vii.経済、環境、社会項目に係る能力 viii.ステークホルダーの代表 掲載ページ 信頼される企業であり続けるために P30	開示事項 a.利益相反の回避、対処のために最高ガバナンス機関が行っているプロセス b.利益相反に関する情報をステークホルダーに開示しているか。最低限、次の事項を含む i.役員会メンバーへの相互就任 ii.サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii.支配株主の存在 iv.関連当事者の情報 掲載ページ 業務執行 P30	開示事項 a.経済、環境、社会項目に関するリスクマネジメント・プロセスの有効性のレビューにおける最高ガバナンス機関の役割 掲載ページ マネジメント・システム P15	開示事項 a.最高ガバナンス機関および役員に対する報酬方針。次の種類の報酬を含む i.固定報酬と変動報酬(パフォーマンス連動報酬、株式連動報酬、賞与、後配株式または権利確定株式を含む) ii.契約金、採用時インセンティブの支払い iii.契約終了手当 iv.クローバック v.退職給付(最高ガバナンス機関、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む) b.報酬方針におけるパフォーマンス基準と、最高ガバナンス機関および役員の経済、環境、社会項目における目標がどのように関係しているか 掲載ページ 指名検討委員会と報酬委員会 P31	102-42 ステークホルダーの特定および選定	102-47 マテリアルな項目のリスト
	102-26 目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	102-31 経済、環境、社会項目のレビュー	102-36 報酬の決定プロセス	102-43 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	開示事項 a.報告書の内容を確定するプロセスで特定したマテリアルな項目のリスト 掲載ページ マテリアリティの進捗 P16-21
	開示事項 a.経済、環境、社会項目に関わる組織の目的、価値観、ミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と役員が果たす役割 掲載ページ マテリアリティ P13 マネジメント・システム P15	開示事項 a.経済、環境、社会項目、およびそのインパクト、リスク、機会に関して最高ガバナンス機関が行うレビューの頻度 掲載ページ マネジメント・システム P15	開示事項 a.報酬の決定プロセス b.報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か c.報酬コンサルタントと組織との間に存在するその他の関係 掲載ページ 指名検討委員会と報酬委員会 P31	102-44 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法。種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメントの頻度を含む。また、特に報告書作成プロセスの一環として行ったエンゲージメントか否かを示す 掲載ページ ステークホルダー・エンゲージメント P12	102-48 情報の再記述
					開示事項 a.過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合、再記述の影響および理由 掲載ページ 管理職に占める女性の割合 P41 大気・水域への排出量(国内) P55 国内 特許出願件数 P69 海外 特許出願件数 P69

GRIスタンダード対照表

2013年GRIスタンダード	2013年GRIスタンダード	2013年GRIスタンダード	2013年GRIスタンダード
102-49 報告における変更 開示事項 a.マテリアルな項目および項目の該当範囲について、過去の報告期間からの重大な変更 掲載ページ (変更はありません)	iii.要求される開示事項の省略が認められていて、開示できない場合の省略の理由(該当する場合) 掲載ページ GRIスタンダード対照表 P83	vii.具体的な措置(プロセス、プロジェクト、プログラム、イニシアティブなど) 掲載ページ CSRマネジメント P15 マテリアリティの進捗 P16-21	c.重要事業拠点を置く地域に地域最低賃金が存在するか否か、それが変動するものか否か(男女別)。参照すべき最低賃金が複数ある場合は、どの最低賃金を使用したかを報告する d.「重要事業拠点」の定義
102-50 報告期間 開示事項 a.提供情報の報告期間 掲載ページ この報告書をお読みいただくにあたって P04	102-56 外部保証 開示事項 a.報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行の説明 b.報告書が外部保証を受けている場合、i.外部保証報告書、表明、意見に言及する。外部保証によって保証されている事項、保証されていない事項、その根拠(サステナビリティ報告書に添付する保証報告書に記載がない場合)。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項も含める ii.組織と保証提供者の関係 iii.最高ガバナンス機関または役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か、どのように関わっているか 掲載ページ 第三者保証報告書 P82	103-3 マネジメント手法の評価 開示事項 a.組織によるマネジメント手法の評価方法。次の事項を含む i.マネジメント手法の有効性を評価する仕組み ii.マネジメント手法の評価結果 iii.マネジメント手法に関して行った調整 掲載ページ CSRマネジメント P15	202-2 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 開示事項 a.重要事業拠点で地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 b.「上級管理職」の定義 c.組織の「地域・地元」の地理的定義 d.「重要事業拠点」の定義 掲載ページ 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 P38
102-51 前回発行した報告書の日付 開示事項 a.前回発行した報告書の日付(該当する場合) 掲載ページ この報告書をお読みいただくにあたって P04	102-52 報告サイクル 開示事項 a.報告サイクル 掲載ページ この報告書をお読みいただくにあたって P04	200シリーズ [経済] GRI 201: 経済パフォーマンス 2016	GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016
102-53 報告書に関する質問の窓口 開示事項 a.報告書またはその内容に関する質問の窓口 掲載ページ 問い合わせ窓口 P95	103-1 マテリアルな項目とその該当範囲の説明 開示事項 a.その項目がマテリアルである理由の説明 b.マテリアルな項目の該当範囲。次の記述を含む i.どこでインパクトが生じるのか ii.組織のインパクトへの関与。例えば、組織のインパクトへの関与は直接的か間接的か、または組織のビジネス関係を通じてインパクトに関連したかどうか c.該当範囲に関する具体的な制約事項 掲載ページ マテリアリティ P13-14 マテリアリティの進捗 P16-21	2. 項目別の開示事項 201-1 創出、分配した直接的経済価値 開示事項 a.創出、分配した直接的経済価値(発生主義ベースによる)。これには、組織のグローバルにおける事業について、次に一覧表示する基本要素を含める。データを現金主義で表示する場合は、その判断理由を次の基本要素に加えて報告する i.創出した直接的経済価値:収益 ii.分配した経済価値:事業コスト、従業員給与と諸手当、資本提供者への支払い、政府への支払い(国別)、コミュニティ投資 iii.留保している経済価値:「創出した直接的経済価値」から「分配した経済価値」を引いたもの b.影響が著しいものについて、創出・分配経済価値を国、地域、市場レベルに分けて報告する。また「著しい」と判断する基準も報告する	203-1 インフラ投資および支援サービス 開示事項 a.重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲 b.コミュニティや地域経済に与えているインパクト、または与えると思われるインパクト。プラスとマイナス双方を含む(該当する場合) c.当該投資・サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する
102-54 GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張 開示事項 a.組織がGRIスタンダードに準拠し、次のいずれかの選択肢を選んで報告書を作成したことを表す主張 i.「この報告書は、GRIスタンダードの中核(Core)オプションに準拠して作成されている」 ii.「この報告書は、GRIスタンダードの包括(Comprehensive)オプションに準拠して作成されている」 掲載ページ GRIスタンダード対照表 P83	103-2 マネジメント手法とその要素 開示事項 a.組織がその項目をどのようにマネジメントしているかについての説明 b.マネジメント手法の目的に関する表明 c.マネジメント手法に次の要素が含まれている場合、各要素についての説明 i.方針 ii.コミットメント iii.目標およびターゲット iv.責任 v.経営資源 vi.苦情処理メカニズム	201-2 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会 開示事項 a.気候変動に起因してもたらされるリスクや機会で、事業、収益、費用に実質的な変動が生じる可能性のあるもの。次の事項を含む i.リスクと機会の記述。リスクと機会を物理的、規制関連、その他に分類 ii.リスクと機会に関連するインパクトの記述 iii.措置を行う前から想定されるリスクと機会の財務上の影響 iv.リスクと機会をマネジメントするために用いた手法 v.リスクと機会をマネジメントするために行った措置のコスト	GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016 203-1 インフラ投資および支援サービス 開示事項 a.重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲 b.コミュニティや地域経済に与えているインパクト、または与えると思われるインパクト。プラスとマイナス双方を含む(該当する場合) c.当該投資・サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する
102-55 GRI内容索引 開示事項 a.GRIの内容索引(使用した各スタンダードを明記し、報告書に記載したすべての開示事項を一覧表示する) b.内容索引には、各開示事項について次の情報を含める i.開示事項の番号(GRIスタンダードに従って開示した項目について) ii.報告書またはその他の公開資料の中で、該当の情報に記載されているページ番号またはURL			GRI 204: 調達慣行 2016 204-1 地元サプライヤーへの支出の割合 開示事項 a.重要事業拠点で使用する調達予算のうち、当該事業所の地元にあるサプライヤーへの支出割合(地元で調達した商品やサービスの割合など) b.組織の「地域・地元」の地理的定義 c.「重要事業拠点」の定義

GRIスタンダード対照表

2017年GRIスタンダード	2018年GRIスタンダード	2019年GRIスタンダード		
305-4 温室効果ガス(GHG)排出原単位 開示事項 a.組織のGHG排出原単位 b.原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c.原単位に含まれるGHG排出の種類。直接的(スコープ1)、間接的(スコープ2)、その他の間接的(スコープ3) d.計算に用いたガス(CO2、CH4、N2O、HFC、PFC、SF6、NF3、またはそのすべて)	GRI 306: 排水および廃棄物 2016 306-1 排水の水質および排出先 開示事項 a.想定内および想定外の排水量(次の事項による) i.排出先 ii.水質(処理方法を含む) iii.他の組織による水の再利用の有無 b.使用した基準、方法、前提条件 掲載ページ 大気汚染・水質汚濁防止への取組み P55	306-3 重大な漏出 開示事項 a.記録した重大な漏出の総件数と総漏出量 b.組織の財務報告書で報告している漏出のそれぞれにつき、次の追加情報 i.漏出場所 ii.漏出量 iii.次の分類による漏出物。油漏出物(土壌または水面)、燃料漏出物(土壌または水面)、廃棄物の漏出(土壌または水面)、化学物質の漏出(多くは土壌または水面)、その他(詳細を記述) c.重大な漏出のインパクト		
305-5 温室効果ガス(GHG)排出量の削減 開示事項 a.排出量削減の取り組みによる直接的な結果として削減されたGHG排出量(CO2換算値(t-CO2)による) b.計算に用いたガス(CO2、CH4、N2O、HFC、PFC、SF6、NF3、またはそのすべて) c.基準年または基準値、およびそれを選択した理論的根拠 d.GHG排出量が削減されたスコープ。直接的(スコープ1)、間接的(スコープ2)、その他の間接的(スコープ3)のいずれか e.使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	306-2 種類別および処分方法別の廃棄物 開示事項 a.有害廃棄物の総重量(次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示) i.リユース ii.リサイクル iii.堆肥化 iv.回収(エネルギー回収を含む) v.焼却(大量燃焼) vi.深井戸注入 vii.埋め立て viii.現場保管 ix.その他(詳細を記述) b.非有害廃棄物の総重量(次の処分方法を用いている場合には、この処分方法別に内訳を提示) i.リユース ii.リサイクル iii.堆肥化 iv.回収(エネルギー回収を含む) v.焼却(大量燃焼) vi.深井戸注入 vii.埋め立て viii.現場保管 ix.その他(詳細を記述) c.廃棄物処分方法の判定方法 i.自ら処分している場合または直接確認した場合 ii.廃棄物処分請負業者から提供された情報による場合 iii.廃棄物処分請負業者からの報告がない場合 掲載ページ リサイクル原料の活用 P53 廃棄物削減の取組み P54	306-4 有害廃棄物の輸送 開示事項 a.次の各事項の総重量 i.輸送された有害廃棄物 ii.輸入された有害廃棄物 iii.輸出された有害廃棄物 iv.処理された有害廃棄物 b.国際輸送された有害廃棄物の割合 c.使用した基準、方法、前提条件 掲載ページ 化学物質の排出量削減 P55		
305-6 オゾン層破壊物質(ODS)の排出量 開示事項 a.ODSの生産量、輸入量、輸出量(CFC-11(トリクロロフルオロメタン)換算値による) b.計算に用いた物質 c.使用した排出係数の情報源 d.使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	306-5 排水や表面流水によって影響を受ける水域 開示事項 a.排水や表面流水による著しい影響を受ける水域および関連生息地。次の事項に関する情報を付記すること i.水域および関連生息地の規模 ii.その水域および関連生息地が、国内または国際的に保護地域に指定されているか否か iii.生物多様性価値(保護種の数など)	306-5 排水や表面流水によって影響を受ける水域 開示事項 a.排水や表面流水による著しい影響を受ける水域および関連生息地。次の事項に関する情報を付記すること i.水域および関連生息地の規模 ii.その水域および関連生息地が、国内または国際的に保護地域に指定されているか否か iii.生物多様性価値(保護種の数など)		
305-7 窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物 開示事項 a.次の重大な大気排出物の量(キログラムまたはその倍数単位(トンなど)による) i.NOx ii.SOx iii.残留性有機汚染物質(POP) iv.揮発性有機化合物(VOC) v.有害大気汚染物質(HAP) vi.粒子状物質(PM) vii.この他、関連規制で定めている標準的大気排出区分 b.使用した排出係数の情報源 c.使用した基準、方法、前提条件、計算ツール 掲載ページ 大気汚染・水質汚濁防止への取組み P55	GRI 307: 環境コンプライアンス 2016 307-1 環境法規制の違反 開示事項 a.環境法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して i.重大な罰金の総額 ii.罰金以外の制裁措置の総件数 iii.紛争解決メカニズムに提起された事案 b.組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる 掲載ページ (環境法規制への違反はありません)	400シリーズ 【社会】 GRI 401: 雇用 2016 401-1 従業員の新規雇用と離職 開示事項 a.報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率(年齢層、性別、地域による内訳) b.報告期間中における従業員の離職の総数と比率(年齢層、性別、地域による内訳) 掲載ページ 地域別 採用者数および採用率 P39 地域別 離職者数および離職率 P39		
		GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016 308-1 環境基準により選定した新規サプライヤー 開示事項 a.環境基準により選定した新規サプライヤーの割合 掲載ページ サプライチェーンにおける取組みロードマップ P66 (サプライチェーンにおける取組みは2018年度以降に開始するため今回開示情報はありません)	401-2 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当 開示事項 a.組織の正社員には標準支給されるが、非正規社員には支給されない手当(重要事業拠点別)。これらの手当には、少なくとも次のものを含める i.生命保険 ii.医療 iii.身体障がいおよび病気補償 iv.育児休暇 v.定年退職金 vi.持ち株制度 vii.その他 b.「重要事業拠点」の定義	403-2 傷害の種類、業務上傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤および業務上の死亡者数 開示事項 a.すべての従業員に対する業務上傷害の種類、業務上傷害率(IR)、業務上疾病率(ODR)、休業日数率(LDR)、欠勤率(AR)、および業務上の死亡者数(次の内訳による) i.地域 ii.性別 b.業務または職場が組織の管理下にあるすべての労働者(従業員を除く)に対する業務上傷害の種類、業務上傷害率(IR)、および業務上の死亡者数(次の内訳による) i.地域 ii.性別 c.災害統計の記録、報告に適用する規則体系 掲載ページ 2017年の安全成績 P49
		308-2 サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置 開示事項 a.環境インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b.著しいマイナスの環境インパクト(顕在的、潜在的)があると特定されたサプライヤーの数 c.サプライチェーンで特定した著しいマイナスの環境インパクト(顕在的、潜在的) d.著しいマイナスの環境インパクト(顕在的、潜在的)があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e.著しいマイナスの環境インパクト(顕在的、潜在的)があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由 掲載ページ サプライチェーンにおける取組みロードマップ P66 (サプライチェーンにおける取組みは2018年度以降に開始するため今回開示情報はありません)	401-3 育児休暇 開示事項 a.育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数(男女別) b.育児休暇を取得した従業員の総数(男女別) c.報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数(男女別) d.育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数(男女別) e.育児休暇後の従業員の復職率および定着率(男女別) 掲載ページ 育児休業の取得状況 P43 育児休業からの復職状況 P43	403-3 疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事している労働者 開示事項 a.業務または職場が組織の管理下にある労働者が、特定の疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事しているか否か
		GRI 402: 労使関係 2016 402-1 事業上の変更に関する最低通知期間 開示事項 a.従業員に著しい影響を及ぼす可能性がある事業上の重大な変更を実施する場合、従業員および従業員代表に対して、通常、最低何週間前までに通知を行っているか b.団体交渉協定のある組織の場合、通知期間や協議・交渉に関する条項が労働協約に明記されているか否か	401-4 労働組合との正式協定に含まれている安全衛生条項 開示事項 a.労働組合(各地域、グローバルのいずれか)と締結した正式協定に、安全衛生条項が含まれているか否か b.含まれている場合、各協定に安全衛生に関する様々な事項が含まれている程度(割合) 掲載ページ 労使共同での取組み P47	403-4 労働組合との正式協定に含まれている安全衛生条項 開示事項 a.労働組合(各地域、グローバルのいずれか)と締結した正式協定に、安全衛生条項が含まれているか否か b.含まれている場合、各協定に安全衛生に関する様々な事項が含まれている程度(割合) 掲載ページ 労使共同での取組み P47
		GRI 403: 労働安全衛生 2016 403-1 正式な労使合同安全衛生委員会への労働者代表の参加 開示事項 a.正式な労使合同安全衛生委員会が組織内で設置・運用されている典型的なレベル b.正式な労使合同安全衛生委員会に代表を送る労働者(業務または職場が組織の管理下にある)の労働者全体に対する割合 掲載ページ 労使共同での取組み P47	GRI 404: 研修と教育 2016 404-1 従業員一人あたりの年間平均研修時間 開示事項 a.報告期間中に、組織の従業員が受講した研修の平均時間(次の内訳による) i.性別 ii.従業員区分 掲載ページ 2017年度 階層別研修・選抜研修 延べ受講者数・時間 P37	403-5 疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事している労働者 開示事項 a.業務または職場が組織の管理下にある労働者が、特定の疾病の発症率あるいはリスクが高い業務に従事しているか否か

GRIスタンダード対照表

GRIスタンダード	対照表	説明
404-2 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	GRI 406: 非差別 2016	GRI 409: 強制労働 2016
開示事項 a.従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援 b.雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント	406-1 差別事例と実施した救済措置 開示事項 a.報告期間中に生じた差別事例の総件数 b.事例の状況と実施した措置。次の事項を含む i.組織により確認された事例 ii.実施中の救済計画 iii.実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv.措置が不要となった事例	409-1 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー 開示事項 a.強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー。次の事項に関して i.事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii.リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b.あらゆる形態の強制労働を撲滅するために報告期間中に組織が実施した対策
掲載ページ 教育と研修の体系 P36 ベテラン社員の活用 P42		掲載ページ 人権の尊重 P34 (国内モデル拠点では著しいリスクはありませんでした。サプライヤーの調査は2018年度以降に開始するため、今回開示情報はありません)
404-3 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016	GRI 410: 保安慣行 2016
開示事項 a.報告期間中に、業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合（男女別、従業員区分別に）	407-1 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー 開示事項 a.労働者の結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー。次の事項に関して i.事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii.リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b.結社の自由や団体交渉の権利行使を支援するため、組織が報告期間中に実施した対策	410-1 人権方針や手順について研修を受けた保安要員 開示事項 a.組織の人権方針や特定の手順およびその保安業務への適用について正式な研修を受けた保安要員の割合 b.保安要員の提供を受けている第三者組織に対して同様の研修要件を適用しているか否か
掲載ページ 人事考課制度 P37		
GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016	GRI 408: 児童労働 2016	GRI 411: 先住民族の権利 2016
405-1 ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ 開示事項 a.組織のガバナンス機関に属する個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合 i.性別 ii.年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii.該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など） b.次のダイバーシティ区分の従業員区分別の従業員の割合 i.性別 ii.年齢層：30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii.該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など）	408-1 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー 開示事項 a.次の事例に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー i.児童労働 ii.年少労働者による危険有害労働への従事 b.児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー（次の観点による） i.事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii.リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 c.児童労働の効果的な根絶のために報告期間中に組織が実施した対策	411-1 先住民族の権利を侵害した事例 開示事項 a.報告期間中に、先住民族の権利を侵害したと特定された事例の総件数 b.事例の状況と実施した措置（次の事項を含める） i.組織により確認された事例 ii.実施中の救済計画 iii.実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv.措置が不要となった事例
掲載ページ 信頼される企業であり続けるために P30 連結従業員の内訳 P38	掲載ページ 人権の尊重 P34 (国内モデル拠点では著しいリスクはありませんでした。サプライヤーの調査は2018年度以降に開始するため、今回開示情報はありません)	
405-2 基本給と報酬総額の男女比		GRI 412: 人権アセスメント 2016
開示事項 a.女性の基本給と報酬総額の、男性の基本給と報酬総額に対する比率（従業員区分別、重要事業拠点別に） b.「重要事業拠点」の定義		412-1 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所 開示事項 a.人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所の総数とその割合（国別に）
		412-2 人権方針や手順に関する従業員研修 開示事項 a.人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を実施した総時間数 b.人権方針や事業所に関わる人権側面に関する手順について、報告期間中に従業員研修を受けた従業員の割合
		412-3 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約 開示事項 a.人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約の総数と割合 b.「重要な投資協定」の定義
		GRI 413: 地域コミュニティ 2016
		413-1 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所 開示事項 a.地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施（次のものなどを活用して）した事業所の割合 i.一般参加型アプローチに基づく社会インパクト評価（ジェンダーインパクト評価を含む） ii.環境インパクト評価および継続的モニタリング iii.環境および社会インパクト評価の結果の公開 iv.地域コミュニティのニーズに基づく地域コミュニティ開発プログラム v.ステークホルダー・マッピングに基づくステークホルダー・エンゲージメント計画 vi.広範なコミュニティ協議委員会や社会的弱者層を包摂する各種プロセス vii.インパクトに対処するための労使協議会、労働安全衛生委員会、その他従業員代表機関 viii.正式な地域コミュニティ苦情処理プロセス
		413-2 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所 開示事項 a.地域コミュニティに対して著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所。次の事項を含む i.事業所の所在地 ii.事業所が及ぼす著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）
	GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	GRI 415: 公共政策 2016
	414-1 社会的基準により選定した新規サプライヤー 開示事項 a.社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合 掲載ページ サプライチェーンにおける取組みロードマップ P66 (サプライチェーンにおける取組みは2018年度以降に開始するため今回開示情報はありません)	415-1 政治献金 開示事項 a.組織が直接、間接に行った政治献金および現物支給の総額（国別、受領者・受益者別） b.現物支給を金銭的価値に推計した方法（該当する場合）
	414-2 サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置 開示事項 a.社会的インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b.著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定したサプライヤーの数 c.サプライチェーンで特定した著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的） d.著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e.著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由 掲載ページ サプライチェーンにおける取組みロードマップ P66 (サプライチェーンにおける取組みは2018年度以降に開始するため今回開示情報はありません)	GRI 416: 顧客の安全衛生 2016
		416-1 製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価 開示事項 a.重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、安全衛生インパクトの評価を改善のために行っているものの割合
	416-2 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例 開示事項 a.報告期間中に、製品やサービスについて発生した安全衛生インパクトに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i.罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii.警告の対象となった規制違反の事例 iii.自主的規範の違反事例 b.規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる 掲載ページ 品質問題 P71	416-2 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項 開示事項 a.製品およびサービスの情報とラベリングに関して、組織が定める手順において、次の各事項の情報が求められているか否か i.製品またはサービスの構成要素の調達 ii.内容物（特に環境的、社会的インパクトを生じさせる可能性のあるもの） iii.製品またはサービスの利用上の安全性 iv.製品の廃棄と、環境的、社会的インパクト v.その他（詳しく説明のこと） b.重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、組織が定める手順の対象であり、手順の遵守評価を行っているものの割合
	GRI 417: マーケティングとラベリング 2016	417-1 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項 開示事項 a.製品およびサービスの情報とラベリングに関して、組織が定める手順において、次の各事項の情報が求められているか否か i.製品またはサービスの構成要素の調達 ii.内容物（特に環境的、社会的インパクトを生じさせる可能性のあるもの） iii.製品またはサービスの利用上の安全性 iv.製品の廃棄と、環境的、社会的インパクト v.その他（詳しく説明のこと） b.重要な製品およびサービスのカテゴリーのうち、組織が定める手順の対象であり、手順の遵守評価を行っているものの割合
		417-2 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例 開示事項 a.製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i.罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii.警告の対象となった規制違反の事例 iii.自主的規範の違反事例 b.規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる

GRIスタンダード対照表

417-3 マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例

開示事項

a. マーケティング・コミュニケーション(広告、宣伝、スポンサー業務など)に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による

i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例

ii. 警告の対象となった規制違反の事例

iii. 自主的規範の違反事例

b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる

GRI 418: 顧客プライバシー 2016

418-1 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具体化した不服申立

開示事項

a. 顧客プライバシーの侵害に関して具体化した不服申立の総件数。次の分類による

i. 外部の当事者から申立を受け、組織が認めたもの

ii. 規制当局による申立

b. 顧客データの漏洩、窃盗、紛失の総件数

c. 具体化した不服申立が無い場合は、その旨を簡潔に述べる

掲載ページ

[情報管理の推進 P33](#)

GRI 419: 社会経済面のコンプライアンス 2016

419-1 社会経済分野の法規制違反

開示事項

a. 社会経済分野の法規制の違反により組織が受けた重大な罰金および罰金以外の制裁措置。次の事項に関して i. 重大な罰金の総額

ii. 罰金以外の制裁措置の総件数

iii. 紛争解決メカニズムに提起された事案

b. 組織による法規制への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる

c. 相当額以上の罰金および罰金以外の制裁措置を受けた経緯

掲載ページ

[反競争的行為防止および贈収賄防止への取り組み P33](#)

<以下は、GRIガイドライン(第4版)における業種固有の開示項目>

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

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)

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

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

掲載ページ

[友好的な労使関係の維持 P39](#)

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

掲載ページ

[移住および再定住 P35](#)

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

掲載ページ

[移住および再定住 P35](#)

[苦情解決システム P35](#)

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

掲載ページ

[苦情解決システム P35](#)

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

掲載ページ

[小規模開発鉱山\(ASM\) P35](#)

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

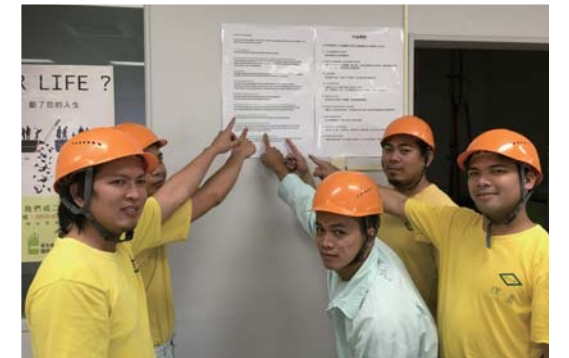
掲載ページ

[移住および再定住 P35](#)

MM10 閉鎖計画のある事業場の数および割合

掲載ページ

[環境への影響をミニマイズするための閉鎖計画 P62](#)



すべての拠点における「行動規準」の掲出

「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の取組みです。

経営理念を実践するための具体的な約束ごとが「行動規準」です。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。一人ひとりが取り組むべきことのエッセンスでもあります。

その共有と浸透のために、国内外のすべての拠点で行動規準を掲出しています。複数の言語が交わされる拠点では、それぞれの言語での行動規準が掲げられています。

例えば、上の写真はいずれも、薄膜材料の製造拠点である台湾特格(台中市)での掲出の様子です。中国語繁体に加え、従業員の約3割を占めるフィリピン出身の人たちのために英語版も掲げています。

ほかに、私たち三井金属グループでは、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、中国語簡体、ヒンディー語を揃えています。

CSR REPORT 2018

MITSUI KINZOKU

CSRの取組みや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.com

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