

リスクマネジメント

三井金属グループは、事業の継続や企業の存続を脅かす可能性のある事業等のリスクへの対応を強化しています。事業等のリスクを特定し、これらの影響を除去または最小化するために、リスクマネジメントの改善と効果的な運営に取り組んでいます。

リスクマネジメントシステム

三井金属グループでは、リスクマネジメント規則に基づき、リスクマネジメントシステムを構築しています。リスクマネジメントの最高責任者として総務部担当の取締役*1を選定し、本社リスク・危機管理担当を事務局として、各リスク区分の所管部を設定のうえ、その下に関係部門や拠点を位置づけています。

リスクマネジメント規則において、対象とするリスクを定義し、中期経営計画の期間に沿って、3年ごとの運用サイクルをベースに、毎年のPDCA活動にてリスクコントロール状況を管理しています。

具体的には、3年ごとの全拠点を対象としたリスク調査により、リスクの洗い出しとリスク評価を行なったうえで、リスクマップを作成し、対応策を立案、実施します。毎年度末、その対応策の実行および進捗のレビューを行ない、現況に合わせてリスクマップを更新していきます。年に一度または必要な場合は都度、監督機関である取締役会にて、これらの取組みとマネジメントシステムの効果についてレビューを実施します。

2023年度は、計画に基づきリスク区分ごとにリスクのローリング調査を実施し、リスクマップによりリスクの特定、評価を実施しました。また、リスク低減活動の状況および効果をレビューしました。各拠点において、リスク低減活動の拡充が確認できました。これらの結果はリスクマネジメント報告書に取りまとめ、総務部担当の取締役を通じて、取締役会に報告しています。

*1 リスクマネジメント最高責任者には、監査等委員である取締役とは分離した立場である取締役が選任されています。

リスクマネジメントのサイクル

[中計 初年度および2年度]

- 1 本社管理の「リスクマップ」に基づき、各拠点の「リスクコントロール」の状況を確認
- 2 必要に応じ「リスクマップ」に反映、更新(ローリング)

[中計 最終年度(2024年度)]

次期中期経営計画に向けた全拠点に対するリスク調査

- 3 各事業部門・各拠点より回答
- 4 回答をもとに各拠点の「リスクコントロール」の状況を分析
- 5 全社とりまとめ結果を「リスクマップ」に反映、新たな取組み計画を策定、次期中期経営計画に反映

役員を対象とした災害対応ワークショップ



抽出されたリスク分類/区分

<顕在化した場合に緊急性の高いリスク>

- ・感染症の大規模流行
- ・大規模自然災害
- ・情報セキュリティ

<財務リスク>

- ・相場変動
- ・為替変動
- ・資金調達
- ・年金資産運用

<セグメントにおけるリスク>

- ・機能材料セグメント(製品シェアの減少・停滞)
- ・金属セグメント(相場・為替変動、操業トラブル)
- ・モビリティセグメント(市況の悪化)

<セグメント横断的リスク>

- ・製品の品質
- ・第三者との提携
- ・カントリーリスク
- ・労働力の不足

<経営成績等に影響を与える ESGリスク*2>

- ・環境
- ・社会
- ・ガバナンス

*2 マテリアリティ(P.17)のうち、環境・社会・ガバナンスに係るリスク9項目を、事業等のリスクにおいては、経営成績等に影響を与えるESGリスクとして取り込んでいます。

緊急事態への対応

三井金属グループは、緊急事態が発生した場合に人命の保護を最優先としたうえで資産を守り、事業の早期復旧と継続を図ることを目的とした、緊急事態発生時の対応に関する基本方針を制定しています。緊急事態を想定した体制を構築し、年度ごとにPDCAを回す事業継続マネジメント(BCM)を行っています。

各事業部は、初動対応計画(IMP)と供給継続・生産再開計画(BCP)を含む事業継続マニュアルを策定しています。緊急事態が発生した際は、事業継続マニュアルに基づき適切な措置を取り、事態の拡大防止と二次災害防止に努めます。これらの計画の実効性を高めるため、各主要拠点において順次シミュレーション訓練を実施しています。

2023年度は、取締役を含む役員9名を対象とした災害対応ワークショップを開催しました。首都圏での大規模地震発災を想定し、代表取締役を本部長とした全社災害対策本部の動きの確認や、IMP、製品出荷が数カ月間停止した場合の代替戦略を含むBCPの検証ワークを行ないました。検証を通じて明らかになった課題について、計画の見直しを行っています。

人権の尊重

企業の存続には人権を尊重した事業活動が不可欠であるとの認識のもと、私たち三井金属グループは国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権方針に基づき人権課題に取り組んでいます。

三井金属グループの事業とサプライチェーンにおいて影響を受ける可能性が高いステークホルダーと人権リスクを特定し、それらのリスクへの具体的な対応として人権基準を定めています。

人権方針、人権リスク評価と人権基準

三井金属グループは人権方針に基づき、人権課題に取り組んでいます。三井金属グループの事業活動による人権リスクを評価し、当社グループの従業員、サプライチェーンおよび鉱山事業に係るステークホルダーを、事業活動による影響がとくに大きく取組みを優先すべき対象と位置づけています。そして、当社グループに特有かつ顕著な人権リスクを、強制労働・児童労働を含む11項目と特定しています。それら人権リスクを軽減するため、人権デュー・ディリジェンス(人権DD)の指針となる「人権基準」を制定し、人権基準の実行状況を調査し改善を行なう人権DDを実施しています。

マネジメント体制

CSR委員長を務める代表取締役社長を三井金属グループの人権の責任者に特定しています。人権方針や人権基準を当社グループ全体で実行するために、CSR委員会傘下の人権部会を組織し、人権の取組みのPDCAサイクルを構築し実施しています。各拠点での人権方針や人権基準の実行の推進や、人権DDの実施・改善進捗の管理は各事業所・グループ会社の責任者を通じて行なっています。グループの人権の取組みの進捗や課題について、人権部会が年に一度、必要があれば都度、監督機関である取締役会に報告しています。

人権デュー・ディリジェンス

三井金属グループにおける人権DDの対象拠点を特定し、自己チェックシート(SAQ)による、非正規雇用者と間接雇用者を含めた全従業員に関する人権DDを行なっています。2023年度までに国内外対象拠点57のうちの46拠点、81%で完了しています。

2023年度は、これまでに抽出された課題を踏まえSAQの見直しを行ない、海外主要拠点2拠点で人権DDを実施しました。直接的な強制労働・児童労働を含む重大な問題は確認されませんでした。特定された人権課題については、各拠点にフィードバックを行ない、是正措置(軽減対策)を講じました。2024年度も計画に基づき、海外拠点での人権DDを継続していきます。

人権DDにより特定された人権課題と是正措置

- ・退職に制限を課す社内ルールの撤廃(海外拠点)
- ・社内の人権教育の対象拡大(海外拠点)

[人権方針] [人権基準]
<https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/society/humanrights/>

[サプライチェーン・マネジメント] P.80-82

[鉱山事業] P.83-85

外国人労働者の人権尊重

外国人労働者の人権について、2023年度、人権部会では、国内拠点において、特に人権課題が指摘されている外国人技能実習制度の使用状況を調査しました。調査の結果、外国人技能実習制度を使用しているまたは使用した拠点が、人権課題への対応について第三者専門機関に意見を伺いました。まず外国人技能実習生との個別インタビューを実施し、関連するステークホルダーと技能実習生の採用プロセスについて、面談を行ないました。これらのエンゲージメントにより明らかになった人権課題について、第三者専門機関と是正措置を検討し、是正プロセスを確認しました。

当社グループは、企業や業界団体、および関係省庁などの公的セクターが連携して、責任ある外国人労働者の受け入れや雇用に取り組むプラットフォームにも参画し、ステークホルダーとのエンゲージメントを強化しています。人権課題に対する是正措置やエンゲージメントで取得した内容を整理し、2024年度は、是正プロセスに沿って是正措置を実施します。また、当社グループの外国人労働者の雇用に係る細則を検討します。

社内外のステークホルダーの人権に関する苦情処理メカニズムについては、内部通報および外部通報に関する制度をコンプライアンスのページ(P.64)に記載しています。

人権研修

人権方針と人権基準および人権に対する正しい理解と意識向上のため、当社グループの全従業員を対象に、人権研修を実施しています。2023年度は人権DDの実施と合わせて、対象拠点の171名が人権研修を受講しました。

また、社内の人権教育の浸透について課題が明らかになったことから、2023年度には、全従業員に対して実施する人権研修の教育内容の見直しを行ない、2024年度以降グループ内で展開していきます。

労使関係

三井金属グループでは、結社の自由と団体交渉権を尊重しています。当社および国内主要関係会社(主要会社)においては、ユニオンショップ協定に基づき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。またその他の国内連結対象会社については、約8割において労働組合が結成されています。海外連結対象会社では、12社で労働組合が組織されています。労使協議会や労使懇談会を定期的に開催し、労働者との意思疎通の場を設けています。2023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。

	国内	海外	計
団体交渉の対象となる従業員	4,587	3,331	7,918
従業員数	6,764	6,524	13,288
割合	67.8%	51.1%	59.6%

* 法的要請により、一部拠点の労働組合の組織情報が入手できていません。

コンプライアンス

コンプライアンスとは、法令等はもちろん、社会規範や企業倫理など、明文化されていなくとも社会から期待されている全ての事柄を遵守することであると理解しています。

コンプライアンスの推進体制

三井金属グループは、経営企画本部長を最高責任者として、コンプライアンス所管部門である法務部を中心に、経営層や従業員のコンプライアンス徹底に取り組んでいます。また、監査部担当取締役を委員長とし、監査部長、事業本部管理部長、本社関連部門長、三井金属(上海)企業管理有限会社内部監査室長を構成員とする内部監査委員会を組織し、内部監査委員会が監査部の実施する内部監査の方針・計画の承認および監査結果の報告受領とその評価を行ないます。監査部が実施する内部監査ではコンプライアンスの状況等の監査も行っており、監査結果は監査部が取締役会へ報告し、取締役会メンバーに共有しています。なお、内部監査委員会には、上記の構成員のほか、監査等委員である取締役および監査等委員ではない社外取締役がオブザーバーとして出席しており、監査等委員会が内部監査委員会のモニタリングを行なう体制となっています。

(1) 行動規準の理解と共有

三井金属グループは、コンプライアンスを、法令遵守にとどまらず、社会規範や企業倫理、常識やモラルなど、明文化されていなくとも社会から期待されている事柄を守ることと理解しています。

全役員・従業員が共有すべき価値観および行動規範として「行動規準」を制定、現地語に翻訳し、全拠点に配布しています。

(2) コンプライアンスガイドブックのグローバル展開

三井金属グループが事業展開する国や地域のコンプライアンス上のリスクを評価したうえで、そのリスクが顕在化したときに事業活動に与えるインパクトを勘案し、アジア地域から優先的に展開しています。行動のポイントを解説した「コンプライアンスガイドブック」も現地スタッフと協働で現地の商慣行や文化的背景から想定される固有のリスクを踏まえた内容を検討し、現地語化を図ったうえで順次海外拠点に展開しています。2016年より展開を開始し、これまでに日本、中国、台湾、タイ、インド、マレーシア、ベトナム、インドネシア、モロッコ、フランス、ペルー、メキシコの12か国・地域において展開してきました。

2022年度のインドネシアへの展開をもってアジア地域におけるコンプライアンス推進の第1フェーズを完了しました。2023年度以降、モロッコ、フランス、ペルー、メキシコなど他の地域への展開を開始しています。

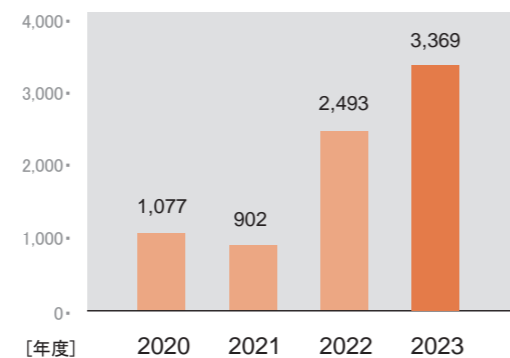
(3) コンプライアンス意識調査 (調査結果 右ページ)

行動規準の理解度や、コンプライアンスの取組みの効果を測定するため、2017年度以降、三井金属および日本国内の連結子会社の従業員を対象に、コンプライアンス意識調査を2年に一度実施しています。2023年度は、コンプライアンスの認知度、行動規準の浸透度、内部通報制度(MHL)の信頼性の3項目について従業員7,000名を対象に調査を実施しました。直近2回の調査と比較し、行動規準の浸透度はわずかながら悪化したものの、コンプライアンスの認知度および内部通報制度(MHL)の信頼性の2項目は改善傾向にあり、特に内部通報制度(MHL)の信頼性は外部窓口の設置等により大幅に改善しました。なお、行動規準の浸透度については、研修等を通じ改善を図ってまいります。

コンプライアンス研修

三井金属グループでは、経営層や従業員のコンプライアンス徹底のため、様々なコンプライアンス研修を実施しています。2023年度はのべ3,369名がコンプライアンス研修を受講しました。

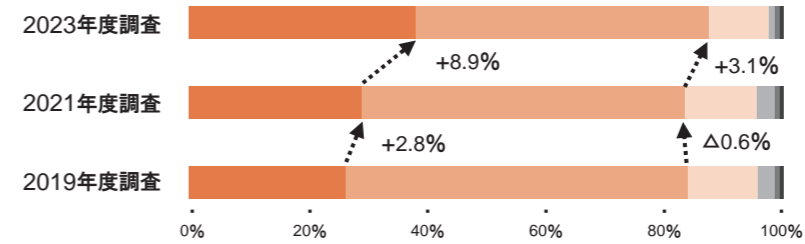
コンプライアンス研修受講者数の推移



* 2021年度より集計の対象とする研修を増やしています。

コンプライアンスの認知度

Q. あなたはコンプライアンスという言葉をご存じですか？



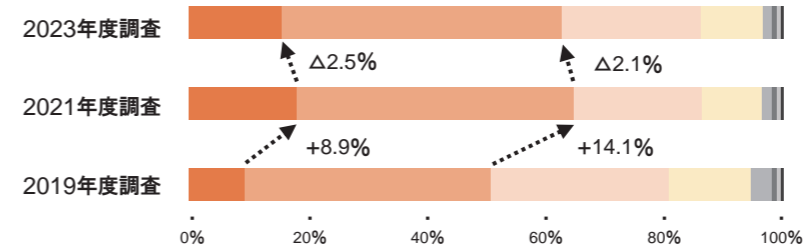
2023年度調査結果

- 87%が「詳しく知っている」「ある程度知っている」と回答
- 「詳しく内容を知っている」については、前回より大きく増加

- 詳しく内容を知っている
- 内容はある程度知っているが詳しくはわからない
- 内容は想像つくが、知識として内容は知らない
- 名前を聞いたことがある程度で内容は知らない
- まったく知らない
- 不明

行動規準の周知

Q. あなたは普段どの程度 三井金属グループの行動規準を意識していますか？



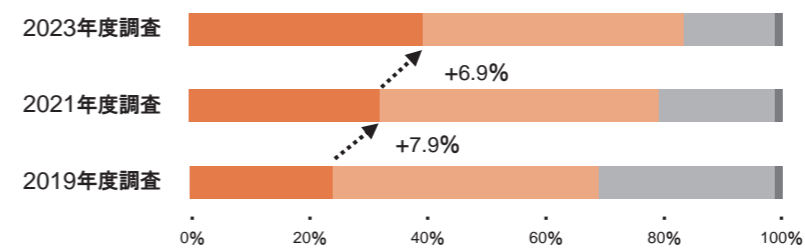
2023年度調査結果

- 63%が「常に意識している」「やや意識している」と回答
- 「常に意識している」「やや意識している」の合計が前回からわずかながら悪化

- 常に意識している
- やや意識している
- どちらともいえない
- あまり意識していない
- まったく意識していない
- その存在を知らなかった
- 不明

内部通報制度(MHL)の信頼性

Q. あなたは、コンプライアンス違反行為を見たり、聞いたりしたときはMHLを利用しようと思いますか？



2023年度調査結果

- 39%が「利用しようと思う」と回答
- 外部窓口の設置等により大きく改善

- 利用しようと思う
- 利用しようかどうか迷う
- 利用しようと思わない
- 不明

(1) 行動規準・コンプライアンス研修

行動規準に基づきコンプライアンス全般を説明する研修を定期的に開催しています。国内拠点では、新入社員研修を含む各等級への研修や、全関係会社の取締役・監査役を対象とした経営幹部研修の中で実施し、985名が受講しました。海外拠点では、現地従業員も対象としたコンプライアンス研修を実施しています。2023年度はペルー、ベトナムにおいて、行動規準・コンプライアンス研修を現地開催し、のべ234名が受講しました。

(2) テーマ別セミナー

安全や品質といった個別のコンプライアンス上の課題に加え、法務部門が中心となり、各拠点のコンプライアンスリスクや社会情勢等を踏まえ、テーマ別のセミナーも随時実施しています。2023年度に法務部門が主催したセミナーとしては、営業秘密管理、独占禁止法、下請法、偽装請負、外国為替及び外国貿易法(外為法:安全保障貿易管理)等に関するセミナーを開催し、2,150名が受講しました。

(3) MLPによる研修の実施

(1)(2)の一部については、2022年度より導入した学習管理システムMLPにおいて実施しており、1,413名がMLPを通じて受講しました。

テーマ	開催方法	受講者数
営業秘密管理	対面/MLP	1,644
独占禁止法・下請法	対面/MLP	280
偽装請負	MLP	144
安全保障貿易管理	MLP	82
合計		2,150

内部通報および外部通報に関する制度

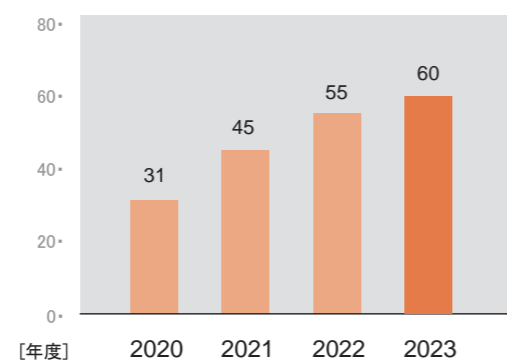
社内外のステークホルダーを対象に、事業活動や職場における不正競争・贈収賄・安全衛生等にかかる法令・社内規則違反および人権を含む社会・環境リスクに関する内部通報および外部通報（以下通報等）に関する制度を設けています。

通報者の保護を徹底するため、匿名性の確保、通報者に対する不利益な取扱いの禁止等について厳格に実施運用しています。通報内容は、監査等委員会に迅速に情報共有し、定期的に取り締役に報告しています。

全役員・従業員を対象に、三井金属ホットライン（MHL）として、社内窓口と第三者窓口（弁護士事務所）を、また中国拠点向けに、中国弁護士事務所を窓口とした、中国語対応可のホットラインを設けています。コンプライアンス研修やコンプライアンスガイドブックを通じて役員および従業員に窓口の周知を図っています。また、2020年度には通報等の処理の複雑化を整備しました。さらに、2023年5月より外国語対応も可能な受付専用窓口を外部に設置し、利用者の利便性向上を図るとともに、女性のプロフェッショナルスタッフによる受付体制とすることで、外国語を母国語とする方や女性にとってもより通報しやすいものとなりました。

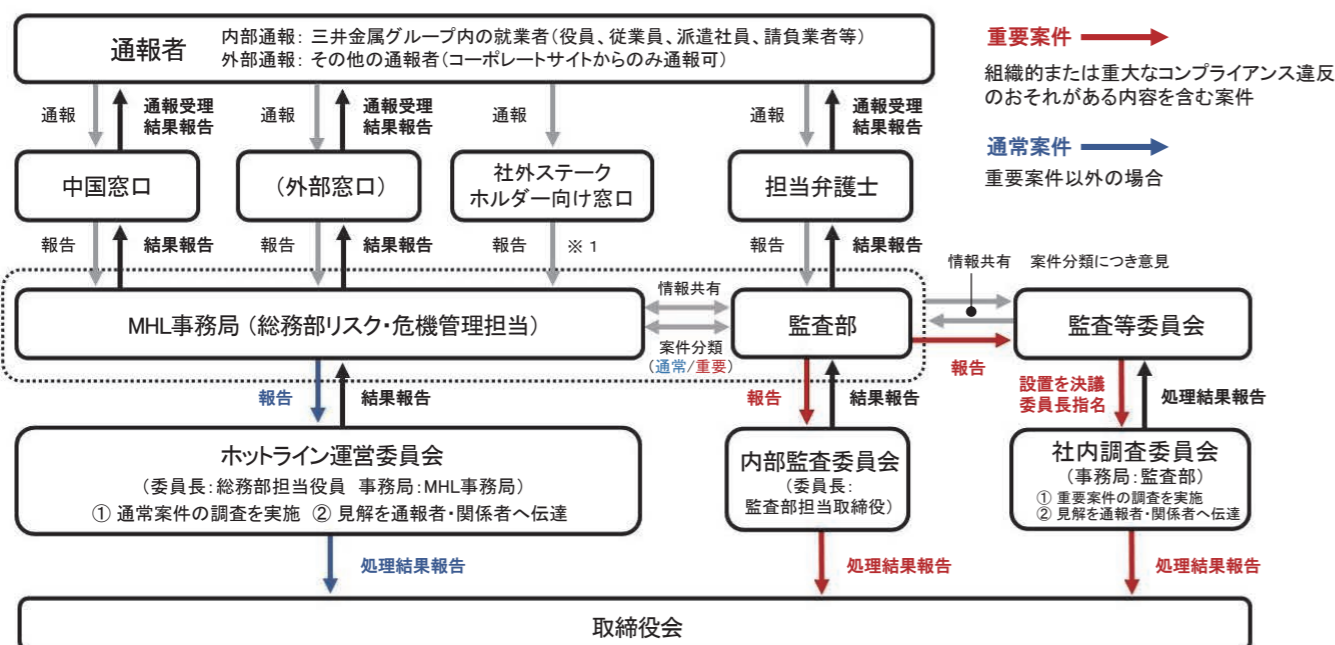
これらの活動の結果、近年、内部通報制度の社内における認知度・信頼性は向上しており、通報件数もここ数年着実に増加しています。

三井金属ホットラインへの通報件数



社外ステークホルダーを対象に、コンプライアンスに特化した「コンプライアンスに関するご相談窓口」および「社会・環境リスクに関するご相談窓口」をコーポレートサイト上に設け、随時通報を受け付けています。

三井金属グループの内部通報および外部通報に関する制度（MHL：Mitsui Kinzoku Hot Line）



反競争的行為防止および贈収賄防止への取り組み

贈収賄防止については、コンプライアンスガイドブックのグローバル展開と並行して、各拠点のサプライヤーとの贈収賄防止協議書の締結を推進してきました。サプライチェーン委員会の主導の下、日本国内外の各調達部門ではCSR条項（当社グループ行動規準の重視）を盛り込んだ取引契約書や調達方針への同意書をサプライヤーに順次展開してきました（サプライチェーン・マネジメント P.80）。贈収賄防止協議書は、汚職や贈収賄防止に関するより細かい条件（キックバックの禁止や、その場合の通報義務、違反時の契約解除など）を織り込んでおり、特にアジアにおいて締結を推進しています。これまでに締結を推進してきた国・地域における進捗は以下のとおりです。

国名	締結社数 (2022年度末)	締結社数 (2023年度末)	増加数
タイ	297	370	73
中国	353	353	—
台湾	143	143	—
マレーシア	36	36	—
ベトナム	51	66	15
インドネシア	101	101	—
インド	0	98	98
ペルー	0	30	30
モロッコ	0	47	47
メキシコ	0	53	53
合計	981	1,297	316

今後は欧米等新たな国・地域において贈収賄防止協議書の締結を推進していきます。

違反の有無や遵守状況のレビュー、行動規準に掲げる反競争的行為防止や贈収賄防止等の施策の有効性について、定期的に各拠点における法務監査（実地監査および書面監査）の中で確認しています。また、ペルーにおいては、贈収賄防止管理システムの国際標準規格であるISO37001を取得しています。

なお、三井金属グループにおいて、2023年度に反競争的行為や贈収賄行為により法的措置を受けた事例はありません。また、従業員が、反競争的行為や公務員等への贈収賄行為により処分または解雇された事例は発生していません。

2023年度において、三井金属が、特定の政治家や政党・政治団体へ、政治資金規正法に基づく寄付・献金を直接行なった事例はありません。

経済安全保障への取り組み

昨今、経済安全保障に対する機運が社会的に高まっていることを受け、三井金属グループでは、主に営業秘密管理と輸出管理の観点からその対策を実施しています。

(1) 営業秘密管理

三井金属グループでは2017年に「情報管理規則」「営業秘密管理細則」等の規則を定め、当社の顧客情報・技術情報・ノウハウを守るための営業秘密管理体制を構築・運用しています。

具体的には、グループ内の各拠点トップの下、営業秘密の特定、秘密の表示の徹底、各種ICTツールを活用した管理とアクセス権の設定、データへのアクセスやダウンロード状況の記録、定期的な教育・研修の実施と継続、役員・従業員や取引先との秘密保持契約書・誓約書の取り交わし等の諸施策を実施しています。

また、2022年度より情報管理体制の運用の状況の監査を定期的に行っており、2024年度も国内外拠点において実地監査を実施予定です。

(2) 輸出管理（安全保障貿易管理）

三井金属は、外国為替及び外国貿易法（外為法）に基づき輸出管理の社内規則である「製品輸出等管理規則」を制定し、経済産業省に輸出管理内部規程（CP）として登録しています。代表取締役を委員長とする輸出審査委員会の下、各事業部に営業責任者、技術責任者、管理責任者を配置、該非判定・需要家チェック体制を運用し、毎年その遵守状況を事務局が監査し、自己チェックした結果を経済産業省に報告しています。