知的財産マネジメント

三井金属グループは、知的財産を重要な経営資源と認識し、適切な権利保護、事業の優位性確保と新規事業創出への活用、知的財産に係るリスク最小化、人材育成・確保そして知的財産を尊重する企業風土の定着を基本方針に知的財産活動に取り組んでいます。

25中計のもと、知的財産部では経営戦略と連携した知的財産活動をさらに強化し、「2030年のありたい姿」に向けた取組みを推進していきます。

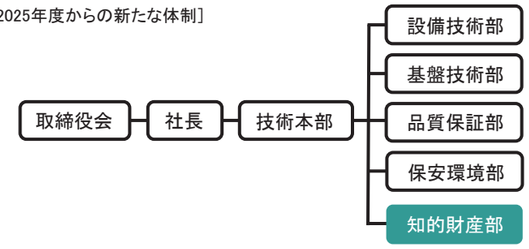
知的財産ガバナンス体制

社長をはじめとする業務執行を指揮する役員に対して知的財産部を所管する技術本部長が取締役会を通じて知的財産活動方針および活動状況を報告しています。

各事業本部長、事業部門長および開発部長に対して知的財産部長等が個別の知的財産活動状況を報告するとともに、権利化に向けた取組み等を議論し、新規事業創出および既存事業の深化に向けて得られた知的財産の保護、適切な管理および価値向上に取り組んでいます。

2025年4月からは、経営戦略に応じて知的財産活動体制を迅速かつ柔軟に変更できるように、これまで兼務していた各事業本部の知的財産室を解消し、知的財産部に集約しました*1。

［2025年度からの新たな体制］



＊1　事業創造本部傘下の知的財産室については、兼務体制を継続しています。

知的財産 主要データ

［2024年度］	特許ファミリー出願件数*3	特許総資産価値*4	平均特許価値*4	保有特許ファミリー件数*4
三井金属グループ全体*2	148	2,851	1.5	1,843
事業創造本部	57	983	2.8	347
機能材料事業本部	61	1,263	1.4	903
金属事業本部ほか	30	620	1.0	601

＊2　持分法適用会社であるパウダーテック株式会社は除いています。

＊3　三井金属グループの特許ファミリー出願件数の推移（2020～2024年度）および 2025年3月末時点における登録特許の国別内訳はP.98に記載しています。

＊4　LexisNexis Intellectual Property Solutions が提供する PatentSight® により算出される評価データ。
特許ファミリーは、同一の基礎出願を基にした海外出願等の束。平均特許価値は特許ファミリーの競争力および質を表す指標の平均値。
特許総資産価値は平均特許価値の総和。事業本部間で共同保有特許があるため、各事業本部の特許総資産価値の総和と三井金属グループ全体の合計に相違があります。

2024年度の取組み状況

事業創造本部は新規事業創出のための積極的な出願・権利化活動を推進し、機能材料事業本部では既存事業および新規開発品の保護を目的とした出願・権利化活動を実施しながら、特許の棚卸等による効率化も推進しています。

その結果、保有特許ファミリー件数に関しては減少傾向にあるものの、平均特許価値の向上により特許総資産価値はCAGR（2020年度比）で 2%上昇の傾向にあり、知財・無形資産の構築が進んでいます。(右上グラフご参照)

事業創造本部における取組み

事業創造本部では、「戦略的な知的財産確保とリスクマネジメントにより、新規事業の将来価値最大化を目指す」を方針として知的財産活動に取り組んでいます。

全固体電池向け固体電解質（A-SOLiD®）とパワー半導体向け焼結型銅ペーストにおける事業化準備の推進、次世代半導体パッケージ向け特殊キャリア（HRDP®）における事業化拡大に向けた取組みを進めています。また、同本部の総合研究所では新規技術創出に向けたCO2の回収・変換等の研究開発が積極的に進められており、関連技術の出願・権利化を推進しています。

その結果、保有特許ファミリー件数の増加および平均特許価値の向上により特許総資産価値はCAGR（2020年度比）15%と増加傾向にあり、「価値の育成」に向けた知財・無形資産の構築が進んでいます。

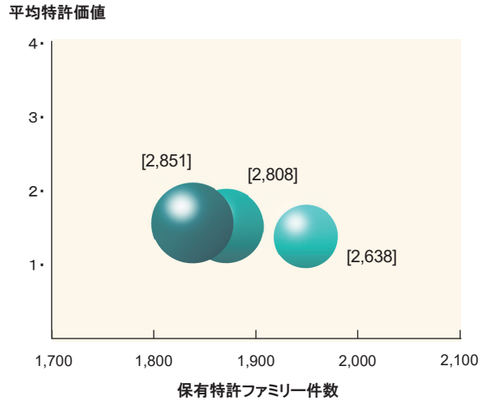
機能材料事業本部における取組み

機能材料事業本部では、「事業戦略に沿った知的財産活動を通じて事業利益の最大化とリスクの最小化を図る」を方針として知的財産活動に取り組んでいます。

各事業の市場環境等を踏まえ、強化すべき事業には成長に必要な特許出願・権利化を推進する一方、その他の事業には厳選した活動を実施しています。

とくに、機能性液体事業推進部の iconos™ やレアマテリアル事業部の NANOBIX™ 等の2030年に向けた新商品群や銅箔事業部における高速通信向け技術に関する積極的な特許の出願・権利化・維持を推進しています。一方で、保有特許の棚卸および売却によって知財投資の効率化も図っています。

その結果、保有特許ファミリー件数は減少傾向にあるものの、平均特許価値の向上により特許総資産価値はCAGR（2020年度比）で 3%増加の傾向にあり、「価値の拡大」に向けた知財・無形資産の構築が進んでいます。
(右下グラフご参照)

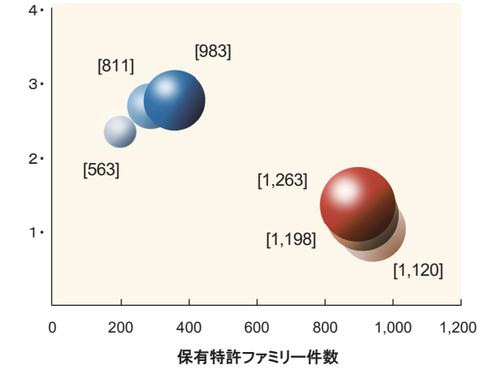


平均特許価値、特許総資産価値および保有特許ファミリーの推移

［三井金属グループ全体］

2020年データ　2022年データ　2024年データ

※ 円グラフの［ ］内の値は 特許総資産価値



平均特許価値、特許総資産価値および保有特許ファミリーの推移

［事業創造本部］［機能材料事業本部］

事業創造本部
2020年データ　2022年データ　2024年データ

機能材料事業本部
2020年データ　2022年データ　2024年データ

※ 円グラフの［ ］内の値は 特許総資産価値

人的資本経営

先見性と人事の専門性でもって、経営戦略と従業員の幸せの実現を追求し、統合思考経営への変革を人材の面から支えていきます。



執行役員
経営企画本部
人事部長

杉元 晶子

人は、最も重要な経営資本です。

三井金属グループでは、人が最も重要な経営資本であると、明確に発信しています。なぜならば、人が、主体的に価値を生む唯一の存在だからです。どれほど優れた装置、材料や知的財産があったとしても、それに働きかける人がいなければ何も生まれません。さらに、人は、研修・教育、配置による育成といった投資によって価値が増大し、できることが増えていく。加えて、自分は会社や組織、仕事としっかりつながっているという実感、自分は自分らしくいて良いのだという実感を高めることで、その人の能力が最大限引き出されるようになると考えています。

多様性も重要です。当社グループが今後直面する難しい課題を解決し、持続的に成長していくためには、様々な考えや価値観、経験とスキルを持った人材が欠かせません。個人としては優秀であっても、多様性のない集団では、より適切な判断を下すことが難しく、組織としての強靭性にも欠けるからです。

一人ひとりが持てる力を余すところなく発揮でき、事業への貢献が最も期待できるところにいてもらう、そのような取組みを進めています。

人的資本経営の2030年ありたい姿

三井金属グループのパーパスが想定する2050年の世界では、人々の働き方は今とは大きく異なり、人材流動性が非常に高くなると予測されています。そのような時代になっても三井金属で働きたいと思ってもらうために、今から何をすべきかを考えました。2050年の世界からバックキャストして掲げられた全社ビジョンをもとに、人に関するリスクや機会を検討した結果、人的側面においては2030年のありたい姿（ビジョン）を「先見性と人事の専門性で以て、経営戦略と従業員の幸せの実現を追求する」と定めました。

個人のやりがいや成長を支援し、その人材を組織として活用することで、経営戦略、すなわち統合思考経営の実行と当社グループのビジョンの実現を人材の面から支えていきます。

人的資本経営の戦略

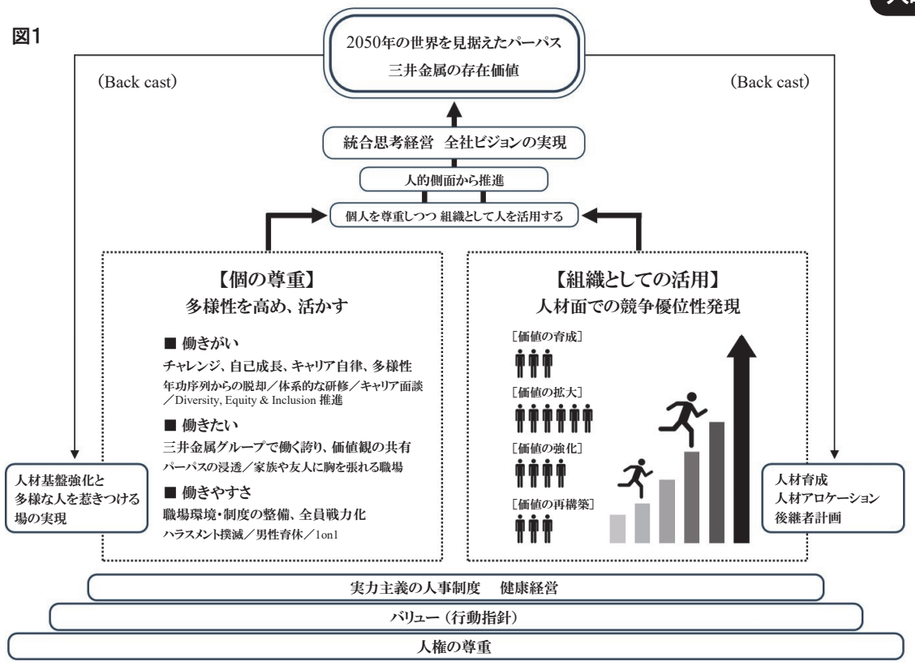
2025年4月、「人材開発基本方針*1」を改めて制定し、人的資本経営の戦略を整理しました（図1）。企業が責任を果たすべき人権の尊重を前提に、パーパスを目指し全社ビジョンの実現に向けて個々人に大切にして欲しい行動の指針としてバリューを設定しました。これに、実力主義の人事制度の確実な運用と、従業員の心身の健康を維持・促進するための健康経営の強化が加わったものが、当社グループの人的資本経営の戦略を支える基盤です。

そして、個人を尊重すること（図の左側）、組織として人を活用すること（右側）を戦略の2軸とし、取組みを実行していきます。個人の視点の軸においては、三井金属グループで働く人の「働きやすさ」を確保し「働きがい」を実現し、さらにはこの会社だからこそ「働きたい」と思うような、エンゲージメントの高い人を増やします。組織の視点の軸においては、事業評価「育成・拡大・強化・再構築」それぞれに対してどのような人を配置するかという人材のアロケーションやそのための人材育成、経営者をはじめとした重要なポジションの後継者育成を強化します。

この2軸の戦略のシナジーにより、全社ビジョンがより高いレベルで達成できると考えています。■

*1 人材開発基本方針　https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/society/human_resource/

図1



1. 人的資本経営の戦略を支える基盤

実力主義の人事制度とバリュー

三井金属では、65歳定年制の導入を皮切りに、2022年度より、組織の活性化と挑戦する風土の醸成を図る目的で、人事制度の抜本的改革を行なってきました。人に仕事を付けるという従来の制度を廃止し、経営戦略の遂行上必要な仕事を設定し、それに対して人を就けるというジョブ型の実力主義の人事制度を導入しました。ジェネラリストだけでなく、スペシャリストを含めたキャリアの複線化も可能としました。合わせていわゆる総合職・一般職の区分を廃止し、年次・年功・学歴など関係なく、“実力”のある優秀な人材に対して活躍する機会を提供していく仕組みとしました。

一人ひとりのバリューを意識した行動を確実なものとしていくために、あらたにバリューを人事制度における個人目標や人事評価の基準に組み込む取組みも開始しました。

健康経営の強化

働く全ての従業員およびその家族が心身ともに健康であることは、個性・能力を最大限に発揮できる基盤であり、三井金属グループの活力向上につながると捉えています。健康経営を推し進め、従業員の健康維持・増進に取り組んでいます。三井金属は、2019年以降連続して健康経営優良法人に認定されています。

2025年度より、喫煙対策、食生活改善、運動風土の醸成の三つを重点健康施策とし、トップメッセージ発信や、経営トップの動画による座りすぎ防止および運動の呼びかけ、2030年度末までの敷地内禁煙へ向けた取組み等を行なっていきます。これらの投資効果は、アブセンティーズム*2 とプレゼンティーズム*3 の数字によって可視化を図ります。

*2 アブセンティーズム
健康問題によって仕事を欠勤している状態。

*3 プレゼンティーズム
出社はしているものの何らかの健康問題によって業務効率が落ちている状態

*4 ダイバーシティ推進委員会
https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/society/diversity/#block02

2. 人的資本経営の戦略：個の尊重

働きがい改革

三井金属では、個人の視点の戦略において、ダイバーシティへの取組みや働きがい改革を進めてきました。ダイバーシティ推進委員会*4（委員長：代表取締役社長納武士、アドバイザー：社外取締役武川恵子）を組織し、社長自らのイニシアティブにより、女性活躍を足掛かりとしつつ、それだけにとどまらない取組みをロードマップ化し、マテリアリティに係るものも含めたKPIを設定して推進しています（表1）。ダイバーシティ推進委員会の取組みは取締役会に定期的に報告・議論され、その結果が委員会活動に反映される体制となっており、経営戦略と連動する仕組みとなっています。

働きやすさに関して制度面では、ライフステージに合わせた、一部は国の基準を上回る支援制度を順次導入してきました。2024年には、いきいきと働ける環境を全社に整備していく目的で、働きがい改革推進室を設置しました。

25中計期間も働きがい改革を加速していきますが、とくに「エンゲージメント指標」全社平均55%に向けて、部門の推進リーダーを定め、各本部長自らがダイバーシティ推進委員会で進捗を報告する

［表1］人的資本経営マテリアリティに係るKPI

1. 働きがい改革の加速	2024年度 実績	2025年度 計画	2027年度 KPI	2030年 ゴール
いきいき度 全社平均% （エンゲージメント測定指標）	51%	50%	55%	70%
2.多様な人材の採用定着				
正社員採用女性比率	25%	23%	24%	27%
男性育休取得率	52%	70%	85%	ー
外部評価	えるぼし認定 なでしこ銘柄	えるぼし認定 なでしこ銘柄	えるぼし認定 なでしこ銘柄 くるみん認定	プラチナくるみん認定 PRIDE指標ブロンズ
3. 多様な視点を活かした価値創出				
コミュニケーション指数	40%	39%	45%	60%
女性管理職比率	5.1%	5.6%	6.8%	10%

ことで、さらに実効性が高まる仕組みとしました。

エンゲージメント向上の前提となるハラスメント撲滅にも取り組んでいます。これまでにハラスメント防止に対する当社グループ方針を制定し、全従業員へのハラスメント研修の定期的な実施、所属部門ごとのハラスメント相談窓口の設置と周知、匿名で通報可能な通報窓口と対応手順を整備しました（P.64）。

取締役の報酬は、ESG指標要件型譲渡制限付株式報酬においてKPIと連動しています（P.52）。

働きがい、働きやすさ向上へ向けたこれまでの取組み実績が評価され、2024年には「なでしこ銘柄」に選定されました。また、株式会社ZENTechが主催する「心理的安全性アワード2025」において、最高賞の「プラチナリング」を受賞しました。

キャリア開発支援

実力主義の人事制度では、キャリアは会社からあたえられるものではなく、働く人が描きつかみ取るものであるという、キャリア自律を個人に意識づけることが必要です。会社は個人のキャリア選択権を認め、一人ひとりと対話をしながらキャリアビジョンの実現をサポートする必要があります。

三井金属では、2022年度以降、管理職をはじめとした職務記述書が公開され、目指すべきキャリアがわかりやすくなりました。キャリア開発支援の強化、1on1やキャリア面談の導入、自己申告書の拡充を通じ、組織と個人が対話することで、個人のキャリアビジョンや適性、発揮能力を踏まえた能力開発が可能となりました。

そのために研修体系も見直しました。新たな研修体系では、思い描くキャリアに向けた自律的な学びやリスキリングの機会を提供する、カフェテリア型研修への移行を実施しました。三井金属グループで働く全ての人に対して幅広く学習する機会を提供するために、オンライン学習プラットフォームMLP（Mitsui-Kinzoku Learning Platform）を運営しています。

3. 人的資本経営の戦略：組織としての活用

組織として人を戦略的に活用していくために、2022年4月に人事部内に人事ビジネスパートナー(HRBP)室を設置し、各事業本部にもHRBP担当を配置することで、企業グループ視点における事業ポートフォリオの動的管理に紐づく、グループ横断の人材アロケーションの仕組みを構築しました。

2025年度からは、人材アロケーションをより効果的に進めるとともに、事業戦略に対応した人材育成を推進します。また重要ポジションのサクセッションプランを通した中長期的な必要人材の特定、両利きの経営をけん引できる人材の育成、各部門でのタレントマネジメントについても、デジタル技術を活用しつつ進めていきます。

4. 従業員への浸透と対話

人的資本経営の戦略や施策について、従業員への浸透を図るため、2022年度から人事キャラバンとして、三井金属の経営幹部である執行役員 人事部長自ら国内適用拠点にて、説明会および対話会を行なってきました。

2024年度には各拠点の人員を、拠点の幹部、管理職、一般社員、労働組合の4つのグループに分け、グループごとに戦略や人事制度、キャリア開発支援や働きがい改革の説明を行ない、これらの運用や、労働条件、人的資本の取組み全般について対話の場を設け、意見交換を実施しました。拠点から挙がった意見や課題を整理し、2025年度以降も人的資本経営に係る施策の改善に取り組んでいきます。

【組織として人を活用する】

事業の位置づけに応じた適切な人員の機動的配置を支える仕組み

事業創発を支える人材の特定と確保
- 職種ごとの必要人数シミュレーション
- キャリア採用が困難な職種の社内育成

データに基づく適所適材の精度向上
- 一元管理されたデータベースの拡充
- 人材マッチングの進化（キャリア希望のズレ回避）

人権の尊重

三井金属グループは、企業の人権尊重への責任を果たすために、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。

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、人権マネジメント体制を整備し、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関連す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。それら人権リスクに対応する「人権基準」を制定し人権デュー・ディリジェンス（人権DD）の指針としています。

［人権 マネジメント体制］［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.42
［鉱山事業］ P.44

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。2024年度はオンライン学習プラットフォームにて人権研修（動画）を提供し、68%が受講しました。また、海外拠点において人権DDの実施と合わせて、54人が人権研修を受講しました。

人権デュー・ディリジェンス

人権基準の実行状況を調査し改善を行なう人権DDを三井金属グループ各拠点にて実施しています。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。2024年度までに国内外対象拠点57のうちの48拠点、84.2%で完了しています。

2024年度は、海外主要拠点3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が、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。

人権DDにより特定された人権課題と是正措置
- 労働時間の取り扱い是正（海外拠点）
- 就業規則の従業員母語への対応（海外拠点）

外国人労働者の人権尊重

2023年度、日本における外国人技能実習制度により当社が過去に雇用したまたは現在雇用している11名について、技能実習生との個別インタビューやステークホルダーとの面談を行ない、渡航前の採用プロセスにおいて負担した費用を調査しました。2024年度、調査を終え、ILOによる原則や第三者専門機関の意見を踏まえ、技能実習生が負担した採用に係る費用のうち雇用者が負担すべき費用を特定し還付を行ないました。再発防止策として、当社グループの外国人労働者の雇用に係る細則案を策定しました。

当社グループは業界団体、関係省庁および企業などが連携して責任ある外国人労働者の雇用に取り組むプラットフォームに参画しステークホルダーとのエンゲージメントを行なっています。ステークホルダーの人権に関する苦情処理メカニズムとして、内部通報および外部通報に関する制度（P.64）を運営し、コーポレートサイトや研修等で周知を図っています。

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。定期的に労使協議会や労使懇談会を開催し、労働者との意思疎通の場を設け、毎年労働協約を締結しています。2024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	4,731	4,284	9,015
従業員数	6,876	6,290	13,166
割合	68.8%	68.1%	68.5%

＊ 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。

サプライチェーン・マネジメント

三井金属グループは、強靭なサプライチェーンの構築のために、パーパスを基軸にサプライチェーンにおいても社会・環境への負の影響に対応していきます。サプライヤーおよびお取引先の皆様とともに、サプライチェーン・マネジメントの取組みを進めています。

サプライチェーンにおける責任

三井金属グループは、三井金属グループ調達方針を制定し、人権/労働、安全衛生、環境、倫理への対応を中心としたサプライチェーン・マネジメントを実施しています。調達方針はコミットメントとしての調達基本方針と具体的な実施指針である調達ガイドラインから構成されており、調達ガイドラインは定期的に改定(2024年度に第三版を発行)しています。当社グループは、サプライチェーン・マネジメントをマテリアリティ(重要課題)に掲げ、マネジメント体制を整備の上、進捗管理を行なっています。監督機関である取締役会メンバーや経営層には、サプライチェーン・マネジメントに関する最新動向を役員研修等で定期的に共有しています。また、従業員やサプライヤーをはじめとしたステークホルダーを対象に、苦情処理メカニズムを構築し運営しています(P.64)。2024年度はサプライチェーンのリスクに関する通報はありませんでした。

[調達方針: 調達基本方針・調達ガイドライン]
[サプライチェーン・マネジメント体制]
https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/supplychain/

サプライチェーンにおけるデュー・ディリジェンス(DD)

三井金属グループは、調達額、サプライヤー業種やESGに関する国際的なリスク指標を参照し、サプライチェーンにおけるリスク評価を実施しています。当社グループの事業への影響がとくに大きいリスクおよび重要サプライヤー*1を特定し、特定されたリスクを低減していくためにサプライヤーDDを実施しています。

当社グループの一次サプライヤーには、調達方針の実行および自社のサプライヤー管理を要請しています。重要サプライヤーに対しては方針への同意書や、方針の実行状況を評価するためのSAQ(自己評価アンケート)への回答を要請し、高リスク評価(Cランク)となったサプライヤーについては是正(エンゲージメント)を実施しています。2024年度、調達ガイドラインの改定と合わせてSAQを更新しました。

加えて「ビジネスインテグリティ」に関しては、サプライヤーとの贈収賄防止協議書の締結の取組みを実施しています(P.65)。また、「エネルギー消費および温室効果ガスの排出」に関してはサプライヤーとスコープ3の削減の取組みを実施しています。

当社グループ内については、従業員に対してサプライチェーン・マネジメントの研修を定期的に実施し、調達方針を実務で実行するよう要請しています。また、社内の人権DDにおいて、調達方針の実行状況の評価を行なっています。

セカンドサイクル(FY2021-2024)における活動実績

当社グループは、2021年度から2024年度までをセカンドサイクルとして「サプライヤー デュー・ディリジェンス(DD)を効果的に実施し、サプライチェーンにおけるクリティカルなリスクを低減」とコミットメントを掲げ、KPIを設定し取組みを進めてきました。2024年度はセカンドサイクルの重要サプライヤーのうち、SAQ未実施であったサプライヤーを対象としてSAQを依頼し、56社から回答を頂き、実施率は94.9%でした。

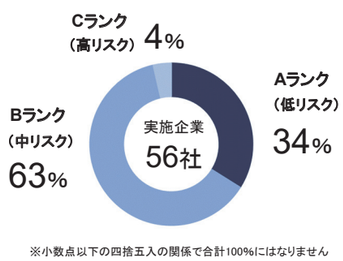
SAQの評価でCランク判定となったサプライヤーは全体の4%でした。セクション別では、「全般」*2、次いで「環境」に関する設問で得点率が低い傾向が見られました。

Cランク判定のサプライヤーには、是正(エンゲージメント)として、サプライチェーン委員会より特定された課題の説明および改善に向けた対話を実施しています。

■ **セカンドサイクルの目標(KPI)と実績:**

1. **年度毎の対象サプライヤーへの** SAQ100%**実施: 実績** 94.9%
2. **高リスク(Cランク)サプライヤーへの是正**100%**実施: 実績** 100%

■ 2024**年度** SAQ**対象サプライヤー(重要サプライヤー)評価結果**



※小数点以下の四捨五入の関係で合計100%にはなりません

*1 重要サプライヤーを以下の基準で特定しています。
(人材派遣・請負/業務委託・サービス会社(輸送・倉庫・設備等)の非生産材サプライヤーを含む)
(1) グループ年間調達額上位80%を占める
(2) 重要で代替のない部品等を供給している
(3) 人材系のサプライヤーのうち事業への影響が大きい
(4) リスクが高い地域で事業をしている (ESGに関する国際的なリスク指標を参照)

*2 「全般」は、法規制モニタリングと遵守、サプライチェーン・マネジメント、行政指導、品質保証/不正、BCP/リスクマネジメントに関する設問です。

サプライヤーには改善計画を策定して頂き、定期的に改善の進捗を確認しつつ、改善完了に向け取り組んで頂いています。2024年度は12社にエンゲージメントを実施し、セカンドサイクルにおいては、Cランク判定の25社全てに対し是正(エンゲージメント)を実施しました。またそのうち16社が2025年3月末までに改善を完了しました。その他、調達方針の周知と重要サプライヤーからの同意書の回収、新規サプライヤーへのSAQを行なっています。

2025年度からは、中期経営計画に沿って、サプライチェーン・マネジメントの2030年ありたい姿および2027年KPIを設定(P.20)し、取組みを進めていきます。

■ **2024年度(単年度) 活動実績**

サプライヤーへの取組み	実施サプライヤー数*3
調達方針の周知と実行要請	887社 (795)
同意書回収	228社 (212)
SAQ総回収数	90社 (73)
うち、重要サプライヤー(KPI)	56社
新規サプライヤー	18社
既存サプライヤー	16社
エンゲージメント実施	12社 (4)
「責任ある鉱物調達」調査*4	236社 (142)

グループ内への取組み	参加者数
社内研修*5	648名 (442)
うち、オンライン研修	495名
責任ある鉱物	99名
海外拠点(対面)	54名

*3 ファーストサイクルで活動未実施の既存サプライヤー、新規サプライヤーを含む全サプライヤー

*4 CMRT、EMRT、AMRT等の業界標準の調査票、その他のフォーマットによるアンケート回収数の合計

*5 サプライチェーンマネジメントに関する研修の受講者(延べ人数)

*( )内の数値は、前年度実績

責任ある鉱物調達

三井金属グループは、鉱物サプライチェーンに位置する企業として、責任ある鉱物調達を推進しています。OECD(経済協力開発機構)の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」、RMI*6やLBMA*7、LME*8などの国際的イニシアティブの要請に沿って管理体制を構築し取組みを進めています。3TG(スズ、タンタル、タングステン、金)のほか、銀や銅、亜鉛、鉛、コバルト等の対象鉱物について、CAHRAs*9を特定し、紛争、マネーローンダリングやテロ資金供与、人権侵害などの社会課題および環境課題に係るリスクを特定しその低減に取り組んでいます。当社グループでは、鉱物調達における包括的な方針として「責任ある鉱物調達方針」を制定しており、各国の法規制化の動きを踏まえ、CAHRAsや対象鉱物の見直しを適時行ない、必要性に応じ方針も改定しています。方針に基づき、製錬事業等を担う各事業部では、責任ある製錬業者として第三者認証を取得し、毎年更新しています。



JEITA「責任ある鉱物調達検討会」との意見交換会(三井金属本社にて)

製錬事業については「責任ある鉱物原料調達方針」を定め、銀はLBMAガイダンス、金はLBMAガイダンスおよびRMIの基準であるRMAP*10に沿ってデュー・ディリジェンス(DD)を行なっています。銅、亜鉛および鉛については、LMEのコンサルテーション文書に沿ってDDを行なっています。原料サプライヤーの評価および鉱物の原産地や輸送ルート確認等のリスクアセスメントを毎年度実施しています。また、当社からの再三の問い合わせに回答のないサプライヤーには、取引関係の再考も含めたエンゲージメントを行なっています。これらの取組みについて、独立した第三者監査機関の監査を受審し、その結果を報告・公開しています。当年度の活動状況をまとめたCompliance Reportおよび監査法人による保証レポートをコーポレートサイトにて開示しています。

タンタル製錬事業や薄膜材料事業における錫精製については、RMAPに沿って、第三者機関による監査を定期的に受審し、RMAP Conformant(適合)の認証を取得しています。

製錬事業以外の事業では、顧客からの要請に基づき業界のプラットフォームに沿って、サプライチェーンを遡るDDを実施しています。また、JEITA(電子情報技術産業協会)の責任ある鉱物調達検討会に所属し、2024年には鉱物サプライチェーンDDに関する意見交換を行ないました。サプライチェーンの川下企業や、JEITAを介したRMI等の国際的イニシアティブへの協力やエンゲージメントを今後も推進していきます。

*6 RMI: Responsible Minerals Initiative (責任ある鉱物イニシアティブ)
*7 LBMA: The London Bullion Market Association (ロンドン地金市場協会)
*8 LME: The London Metal Exchange (ロンドン金属取引所)
*9 CAHRAs: Conflict Affected and High-Risk Areas (紛争地域および高リスク地域)
*10 RMAP: Responsible Minerals Assurance Process (責任ある鉱物保証プロセス)

鉱山事業

三井金属グループのルーツである鉱山事業は、わたしたちのパーパスが示す「探索精神」を象徴する事業です。これまでに培ってきた鉱山運営の技術と知見を活かし、サステナブルな鉱山事業のマネジメントを推進します。

サステナビリティ活動計画と鉱山事業マネジメント

当社のマテリアリティに基づき、ICMMの基本原則やSASBなどにおいて指摘されている鉱山事業のリスクを踏まえ、策定した活動計画を実行し、年度ごとに進捗管理を行なっています。

また、当社の出資比率が50%を超える操業鉱山については、これらの進捗管理に加え、鉱山事業に係る自己評価アンケートを用いた人権・環境に関する調査を毎年実施しています。

鉱さい集積場の管理

鉱さい集積場からの鉱さいの流出リスクを、鉱山事業における重要な環境課題と位置づけ、所在国の技術指針、マニュアル等に則って鉱さい集積場の管理を行なっています。三井金属グループが管理する鉱さい集積場については、適用される指針に基づき安定性評価を行ない、耐震性を確認しています。

鉱山周辺の地域コミュニティとの関わり

ワンサラ鉱山・パルカ鉱山を操業するサンタルイサ鉱業では、鉱山周辺の地域コミュニティとのエンゲージメントを重視し、コミュニティのニーズに沿ったインフラの整備、教育・人材育成の支援、農畜支援を継続的に行なっています。

2024年度も2023年度に引続き近隣自治体に対して、専門技術者を適宜派遣し、畜産開発を支援しています。

2022年度に受けた地域住民からの鉱石運搬トラックの通行に関する苦情についての協議を2024年度も継続し、早期解決に向け取り組むとともに、必要に応じた是正を行なっています。



家畜の品種改良支援をはじめとする継続的支援を実施しています
（パルカ鉱山近隣、ジャマック農民共同体にて）

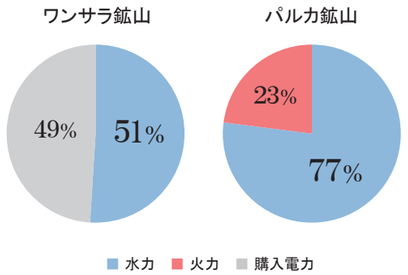
サステナビリティ活動計画の概要

関連するマテリアリティ	KPI（2027年）	対象範囲
環境と調和した事業活動	・旧廃石（ズリ）堆積場エリアを中心に計3000本の植林	ワンサラ鉱山
	・休廃坑、捨石たい積場への客土・植栽の継続実施	神岡鉱山
	・鉱さいの再利用による堆積量の削減 ・鉱さい集積場でのリアルタイムモニタリングの開始と包括的な緊急事態対応計画の立案	ワンサラ鉱山
	・エコツーリズム推進による生物多様性保護の実施	ワンサラ鉱山/パルカ鉱山
私たちの「Values」を実践する人材	・安全な発破規格の再検討	赤石鉱山
サステナブルな社会を叶えるバリューチェーン	・地域コミュニティからの雇用推進および現地サプライヤーからの調達に関する方針の整備	ワンサラ鉱山/パルカ鉱山

再生可能エネルギーの利用

ワンサラ鉱山・パルカ鉱山はそれぞれ1基の水力発電所を保有しており、発電した電力を操業で使用しています。

年間使用電力の種別内訳（2024年度）



水の管理

ワンサラ鉱山・パルカ鉱山は EIA（環境影響評価）に従って、関連法規に準拠した排水の水質管理を行なっています。生物多様性を含む周辺環境に与える酸性水のリスクを踏まえ、酸性水発生源への対策とともに、発生した酸性水の集約・管理と中和処理を徹底しています。

また、三井金属グループが管理する国内の休廃止鉱山については、重金属を含む酸性水が発生する管理地において坑廃水処理設備を設置し、国が定めた基準値内に処理しています。

閉山計画

三井金属グループでは、対象となる鉱山において政府に閉山計画を提出し認可を受け、閉山処理費用の保証または積立を実施しています。閉山計画では将来の閉山を見据えて、現在の鉱山のライフサイクルに応じた対応を実施しており、現在は坑廃水/酸性水の発生量削減と覆土植栽による地形安定化に取り組んでいます。

具体的にはワンサラ鉱山とパルカ鉱山において、過去の採掘に伴って地表に積み上げられた廃石（ズリ）の撤去を進めており、さらに撤去箇所において排水側溝の整備や植栽による植生復元を行なっています。

鉱山名	閉山計画の有無	既保証/積立額（2024年度）
ワンサラ鉱山（ペルー）	有り	12.8百万USドル
パルカ鉱山（ペルー）	有り	3.2百万USドル
赤石鉱山（鹿児島県）	無し	265.1百万円 ※

※ 赤石鉱山については、関連する事業所に所在する鉱さい集積場の積立額を記載しています。

コーポレートサイトにて鉱山事業におけるサステナビリティの取組みの詳細を掲載しています。
https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/mining_business/

TOPICS

アタラヤ・プロジェクト

Atalaya Advanced Exploration Project

プロジェクトの概要

ワンサラ鉱山とパルカ鉱山の間に位置する亜鉛・鉛鉱床の探鉱プロジェクトです。2006年に調査を開始し、2009年には権益100%を取得、これまで様々な調査や技術検討を継続してきました。

日本人スタッフならびに現地ナショナルスタッフによる開発検討チームを編成し、社会に貢献できる鉱山の実現を目指してプロジェクトの検討・評価を進めています。

25中計における取組み

フィジビリティ・スタディを実行し、鉱山開発のための基本設計と開発可能性の評価を推進していきます。また並行して、環境ベースライン調査と鉱山開発による環境影響評価を実施したうえで、建設許認可の取得手続きを取り進めていく計画です。

サステナブルな鉱山開発へ向けて

ワンサラ鉱山・パルカ鉱山の開発および長年の操業を通して培った技術や知見を活用し、周辺環境に配慮し、地域コミュニティの理解を得つつ、探鉱やプロジェクト評価の活動を進めています。また、鉱山開発計画においても、周辺環境や地域コミュニティに与える影響の低減だけでなく、共存・共栄を実現するための計画を策定していきます。



ペルー中央部アンデス山脈に位置するアタラヤ・プロジェクトキャンプエリア
（探鉱エリア入口から撮影）