

サステナビリティの推進

サステナビリティ活動の全体像



マークは外部表彰や外部認証を表しています。

	2024年度	2025年度
資源循環の推進	エアコン室内機 簡易解体装置の販売を開始	リサイクル金属ブランド 「REMINE」に 4製品追加
地球環境問題対応の 強化	電気銅カーボンフット プリントの算定 および第三者検証を 実施	当社社有林「マテリアルの森 手稲山林」が OECM (Other Effective area-based Conservation Measures) として 国際データベースに登録
人的資本の強化	トップアスリートを招いた 健康増進イベントを開催	「健康優良企業 金の認定」を 2年連続取得
コミュニケーションの 活性化	ESG投資指数 「FTSE4Good Index Series」 および「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に 初選定	三菱マテリアル グループの 新たな価値観を 策定
情報セキュリティの 強化	経営層向けサイバーセキュリティ 勉強会の開催	グローバルWAN (Wide Area Network)」の 欧米展開
SCQ 課題への 対応強化	危険体感教育 647名受講、 安全衛生教育 347名受講 (2024年度実績)	「品質振返りの日」を開催し、 教育、内部監査やパトロールの実施
持続可能な サプライチェーン マネジメントの強化	チリ・ マントベルデ鉱山の 銅精鉱生産開始	チリ・ マントベルデ鉱山の 硫化鉱設備竣工式
DXの深化	「DX銘柄2024」の 「DX注目企業2024」に 2年連続選定	最適な工具を提案する 「Tool Assistant」サービスの 提供開始
価値創造の追求	車載端子用高性能銅合金の技術が 令和6年度科学技術分野の 文部科学大臣表彰において 科学技術賞 (開発部門) を初受賞	短期間での新規事業創出を 目指す、アクセラレーション プログラムの「Demo Day」 開催
地政学・地経学リスク	スペイン バレンシア超硬工具工場の 拡張完工	三菱マテリアルヨーロッパ社の 設置
財務リスク	キャッシュ・フロー 改善プロジェクトの推進	海外グループ会社へのキャッシュ マネジメントシステム導入

サステナビリティの推進

気候変動問題への対応

「脱炭素社会の実現」に向け、野心的な温室効果ガス(GHG)排出削減目標を掲げ、その着実な実施を図ります。
具体的には、2045年度のカーボンニュートラル、2050年度の再生可能エネルギー電力自給率100%を目指します。

対応方針

気候変動問題については、2023年のIPCCの第6次統合報告書において人間活動が地球温暖化を引き起こしてきたことを「疑う余地がない」と指摘され、GHG削減の緊急性が強調されています。世界は、パリ協定のもとで2020年以降の取り組みを進めており、2021年の国連気候変動枠組条約第26回締約国会議(COP26)におけるグラスゴー気候合意を受け、1.5℃目標、すなわち2050年までのカーボンニュートラル達成に向けて大きく舵を切っています。当社グループとしても、「人と社会と地球のために」という企業理念のもと、気候変動問題に真摯に向き合います。国の目標年である2050年度より5年前倒した2045年度をカーボンニュートラルの目標年として設定するとともに、自社で消費する電力に匹敵する再生エネ発電を2050年度には実現し、実質的な再生可能エネルギー電力自給率100%を目指すなど、「脱炭素社会の実現」に向けた事業活動を進めます。

指標と目標

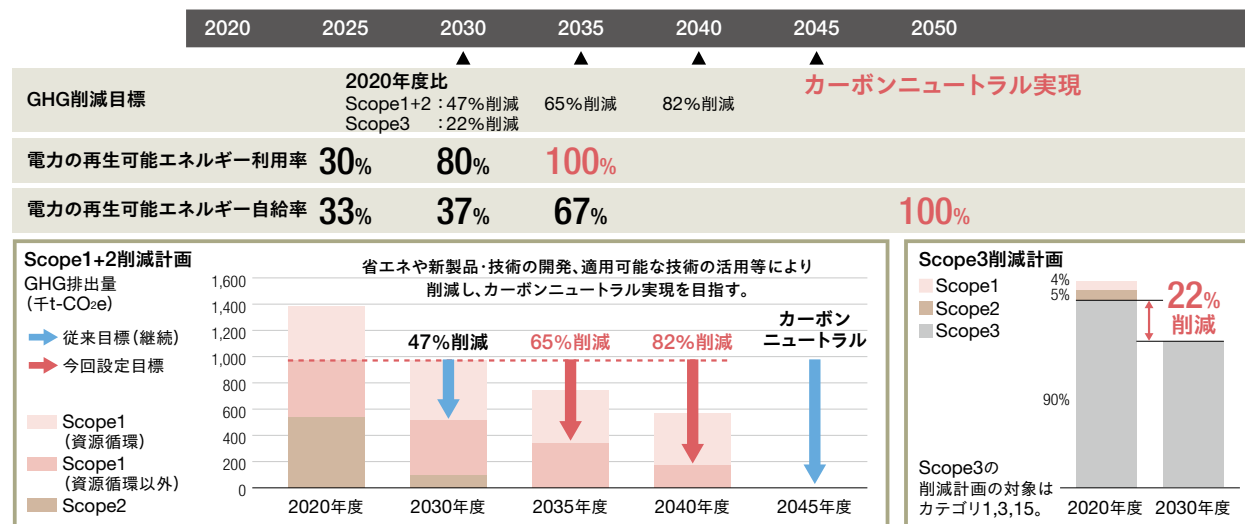
当社グループは、中期経営戦略においてGHG排出量の削減目標(Scope1+2、およびScope3)を掲げています。エネルギーの使用の合理化および非化石エネルギーの転換等に関する法律並びに地球温暖化対策の推進に関する法律(温対法)の運用変更に基づく定期報告が2024年度から適用されたことに伴い、2024年に当社の両法令に基づくGHG排出を

再整理し、これまで算定・報告の対象外であったE-Scrapに含まれるプラスチックの燃焼に伴い生じるCO₂や製造工程で使用する石灰石の化学反応に伴い生じるCO₂等についても法令報告の対象に追加しました。当社は強みを活かして資源循環の取り組みを強化していくことを中経2030の柱のひとつとしていることから、Scope1+2に関するGHG削減目標について、当社の資源循環の取り組みにより排出されるGHGを除いたGHG排出量を対象に、2030年度までに2020年度比で47%削減する目標を設定しました。なお、Scope1+2については、これまで同様に、2045年度には、当社の資源循環の

関連記事：

サステナビリティサイト▶気候変動(TCFDに則った開示)

取り組みにより排出されるGHGも含めたカーボンニュートラルの実現を目標としています。また、この見直しに伴い、2024年11月にSBT認定を取り下げました。
さらに、このたび従来の2030年度・2045年度目標に加え、2025年2月に日本政府が設定した「日本のNDC(国が決定する貢献)」も踏まえ、Scope1(資源循環の取り組みによる排出を除いたGHG排出量)の2035年度、2040年度の排出量の削減目標について、2030年度目標と2045年度目標を直線で結ぶ傾き上の数値を基に新たに設定しました。当社がGHG排出削減目標の対象としているScope1(資源循環の取り組み



※Scope1,2のGHG排出量は温対法の調整後排出量の算定による(資源循環の取り組みにより排出されるGHGを除く)。



サステナビリティの推進 > 気候変動問題への対応

みによる排出を除いたGHG排出量)およびScope2の合計排出量について今回設定する目標は、2020年度比で2035年度65%削減、2040年度82%削減とします。

Scope3については引き続き、2030年度までに2020年度比22%の削減を目指します。また、当社グループが強みを有する地熱発電等の再生可能エネルギーの開発や利用拡大を進め、電力の再生可能エネルギー利用率を2035年度に100%とすること、および電力の再生可能エネルギーの自給率を2050年度に100%とする目標を定めています。

戦略

TCFD*提言に基づくシナリオ分析を行い、当社グループの気候変動に関連するリスクと機会を分析しました。移行リスクと機会については2023年2月に公表した中経2030との整合性を取りながら、事業の指標と目標を定めました。それぞれのテーマで1.5℃シナリオと4℃シナリオを設定し分析しました。全事業共通のリスクとして、気候変動に対する政策および法規制の強化による炭素価格制度(カーボンプライシング)の導入、強化を挙げ、当社グループへの財務影響を試算しました。また、EV需要変化やエネルギー利用形態の変化、循環型社会への移行によるリサイクル事業の需要変化について、当社の事業への影響をリスクと機会の側面から分析しました。これらのリスクを低減し機会を獲得するために事業目標の達成に向け取り組んでいます。物理的リスクについても、気候変動に関連すると考えられる激甚化した豪雨・洪水や、高潮・渇水等の急性および慢性リスクによる被害等の水リスクを含め、全社リスクマネジメント活動において管理しています。

※TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures(気候関連財務情報開示タスクフォース)の略。2016年に金融システムの安定化を図る国際的組織の金融安定理事会が設立。

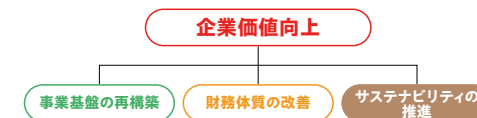


シナリオ分析—分析結果(概要)

▲: リスク要因 ●: 機会要因

テーマ	事業	1.5℃での リスク要素/機会要素	事業への影響		目標
			1.5℃	4℃	
炭素税負担・エネルギーコスト等の変化	全事業共通	▲ 炭素価格税制度の導入・強化(操業コスト増加)	カーボンプライス負担額とエネルギーコスト増加額の合計		GHG排出量(Scope1+2) 2030年度 47%削減(2020年度比) (資源循環の取り組みにより排出されるGHGを除く) 2045年度 カーボンニュートラル (資源循環の取り組みにより排出されるGHGも含む)
			約237億円	約158億円	
EV需要変化	製錬・資源循環事業	● xEV販売台数の増加	世界の自動車向け銅需要(2020年度比)		電気銅販売量 2030年度末 83万t/年
		▲ 日本の廃車発生台数の減少	2030年度: 3.3倍 2050年度: 4.6倍	2030年度: 2.1倍 2050年度: 2.7倍	
	銅加工事業	● xEV販売台数の増加	日本の自動車廃車発生台数(2020年度比)		自動車リサイクル年間処理台数 2030年度末 700万台/年
			2030年度: 0.98倍 2050年度: 0.85倍	2030年度: 0.98倍 2050年度: 0.89倍	
	加工事業	▲ モーダルシフト等に伴う加工製品市場の急変	自動車向けコネクタ・バスバー需要(2020年度比)		車載用純銅条販売量 2030年度末 2倍(2020年度比)
			2030年度: 2.6倍 2050年度: 3.1倍	2030年度: 2.2倍 2050年度: 2.4倍	
エネルギー利用形態の変化	製錬・資源循環事業	● 車載用LIB、太陽光パネルリサイクル需要の増加	自動車産業向け切削工具売上高(2020年度比)		切削工具売上高 2030年度末 2.3倍(2020年度比)
			2030年度: 0.996倍 2050年度: 0.718倍	2030年度: 1.510倍 2050年度: 1.455倍	
	加工事業	● EVバッテリー、蓄電池需要の増加	航空宇宙産業向け切削工具売上高(2020年度比)		二次電池用高機能粉末製造量 2030年度末 1.9倍(2020年度比)
			2030年度: 1.18倍 2050年度: 1.61倍	2030年度: 1.48倍 2050年度: 2.60倍	
	再生可能エネルギー事業	● 再生可能エネルギーの普及・需要の増加	LIBリサイクル重量(2020年度比)		車載用LIBリサイクル*処理量 2030年度末 870t-LIB/年 ※ブラックマス化(LIB取り出し、放電、解体、熱分解、破碎選別)まで
			2030年度: 50倍 2050年度: 350倍	2030年度: 14倍 2050年度: 92倍	
循環型社会への移行によるリサイクル事業の需要変化	製錬・資源循環事業	● E-Scrapリサイクルの需要の増加	EVバッテリー、定置用蓄電池向け高機能粉末製造量(2020年度比)(当社生産能力を考慮)		再生可能エネルギーの当社持分売電量 2030年度末 575GWh
			2030年度: 1.9倍 2050年度: 3.8倍		
	再生可能エネルギー事業	● 再生可能エネルギーの普及・需要の増加	当社持分発電分の2020年度売上との差分		再生可能エネルギーの当社持分売電量 2030年度末 575GWh
			2030年度: 5,240百万円 2050年度: 23,668百万円	2030年度: 5,046百万円 2050年度: 20,185百万円	
循環型社会への移行によるリサイクル事業の需要変化	製錬・資源循環事業	● E-Scrapリサイクルの需要の増加	世界のE-Scrap発生量(2020年度比)		E-Scrap類処理能力 2030年度末 24万t/年
			2030年度: 1.4倍 2050年度: 2.5倍	2030年度: 1.3倍 2050年度: 1.6倍	
循環型社会への移行によるリサイクル事業の需要変化	製錬・資源循環事業	● 家電リサイクル需要の増加	日本全体の廃家電処理重量(2020年度比)		家電リサイクル年間処理台数 2030年度末 590万台/年
			2030年度: 6%増 2050年度: 10%増	2030年度: 2%増 2050年度: 1%増	

サステナビリティの推進 > 気候変動問題への対応



カーボンニュートラルに向けたロードマップと進捗

Scope1の削減に向けては、重油からLNGへの燃料転換や設備の電化を進めるとともに、CCUS(Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage)などに関するCO₂の削減に貢献する技術の開発も行っています。Scope2の削減に向けては、太陽光発電設備の導入、高効率設備へのリプレイス、再生可能エネルギー由来電力への切り替えなどを進めており、当社水力発電所の非化石証書を当社工場で利用するといった再エネ証書の社内活用も行っています。将来的な再エネ証書の逼迫を

見込み、長期的な再生可能エネルギーの確保を目的にCPPA(Corporate Power Purchase Agreement)の活用も検討しています。2024年度からは、GHG排出量削減のための取り組みを着実に実施していくために、インターナルカーボンプライシング制度の運用も開始しました。製造現場における省エネルギーや化石燃料からの排出量削減に加え、カーボンニュートラル(CN)社会に貢献する製品やCO₂回収・処理等の技術の開発を進めるとともに、適用可能な技術の活用等により、資源循環の取り組みにより排出されるGHGを含めて2045年度のカーボンニュートラルの達成を目指します。

GXリーグへの参画

当社は、外部の枠組みにも参画しながら、気候変動への対応を進めています。2022年4月には経済産業省の「GXリーグ基本構想」に賛同しています。参画企業にはカーボンニュートラルの実現に向けて、自社の排出量削減に向けた取り組みだけではなく、サプライチェーンや生活者、市民社会など幅広い主体と協働し、先導する役割が期待されており、当社の取り組みの方向性はこの趣旨と合致しています。

カーボンニュートラルに向けたロードマップ

	2030	2045 CN後のありたい姿
Scope1	- 燃料転換(重油をLNG切り替え) - E-Scrapの処理増による化石燃料削減 - 熱利用設備の電化 - CCUS等 に貢献する製品・技術の研究開発	- 燃料転換 - 熱利用施設の電化 - 技術の実用化・現場移管
Scope2	- 太陽光発電設備の導入 - 飽和蒸気タービン設置による自家発電増 - 高効率設備へのリプレイス - 再生可能エネルギー由来電力への切り替え - 再エネ証書、CPPA活用等	- 加熱炉のCN化(水素、アンモニア等) - 設備の電化 - 再エネ電気100%(自社電力による安定調達) - 空調設備のノンフロン化 - ノンフッ素系洗浄液 - その他(CCUS等の適用可能な技術) - CN社会に貢献する製品・技術の開発提供
Scope3	- サプライヤーエンゲージメント、連携 - UBE三菱セメント(株)のほか、持分法適用会社との協調	
投資計画	- 設備、プロセスへのGHG削減投資 105億円 - 再生可能エネルギー事業への投資 300億円	

トランジション・リンク・ファイナンス

当社は、カーボンニュートラル実現に向けた取り組みを加速するため、2023年11月にトランジション・リンク・ファイナンス・フレームワークを策定(2024年8月にGHG排出量の削減目標設定変更に伴い改定)し、フレームワークに基づくトランジション・リンク・ボンドの発行およびトランジション・リンク・ローンの実行を行っています。なお、産業競争力強化法に基づく事業適応計画の認定による成果連動型利子補給制度(カーボンニュートラル実現に向けたトランジション推進のための金融支援)の適用に加え、経済産業省による「令和5年度温暖化対策促進事業費補助金」に採択されています。

当社は、調達した資金を活用し、カーボンニュートラル実現に向けた取り組みを加速していきます。

発行年月	種類	調達額
2023年11月	トランジション・リンク・ボンド	200億円
2024年2月	トランジション・リンク・ローン	200億円
2024年4月	トランジション・リンク・ボンド	150億円

サステナビリティの推進 > 気候変動問題への対応

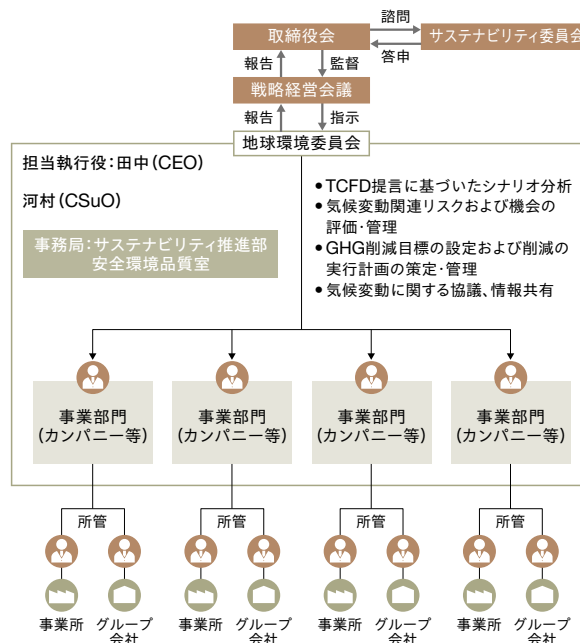
ガバナンス

当社は、気候変動問題を含むサステナビリティ課題への対応を担当する執行役、および分野別最高責任者であるCSuOを置き、積極的な対応を進めています。また、コーポレート部門に専門部署である「サステナビリティ推進部安全環境品質室」を設置しています。安全環境品質室が事務局を務める「地球環境委員会」では、TCFD提言に基づいたシナリオ分析、気候関連リスクおよび機会の評価・管理、GHG削減のための実行計画の策定・管理、その他気候変動に関する協議および情報共有等を推進しています。これらの取り組みは、戦略経営会議、取締役会に報告され適切にモニタリングされています。また、異なる視点からサステナビリティへ取り組む方向性を能動的に検討し、社内を示していくことを目的に、取締役会の諮問機関であるサステナビリティ委員会を設置しました。本委員会では、気候変動関連の当社の取り組みに関するモニタリングおよびその方法、課題について検討し、その内容を取締役に報告します。

リスク管理

当社グループでは、気候変動に関するリスクを当社グループの業績および財政状態に重要な影響を及ぼす可能性がある主要なリスクのひとつとして認識しており、当社グループのリスクマネジメント活動の中で取り組みを進めています。当社グループのリスクマネジメント体制の詳細はP59「リスクマネジメント」をご参照ください。

推進体制



カーボンフットプリント(CFP)の対応

当社は、製品のカーボンフットプリント(CFP、Carbon Footprint of Products)の算定に関する方向性を定め、CFPの取り組みを推進しています。具体的には、当社の製造する主たる製品への展開、データ信頼性確保に向けた仕組みの構築、CFP算定結果の第三者による検証・開示を進めています。また、CFPは算定するだけでなく、削減していくことが重要であり、当社のGHG削減施策を計画的に実行するとともに、サプライヤーエンゲージメントを進め、上流から下流までの一貫したCFP削減への取り組みを推進しています。



インターナルカーボンプライシング(ICP)制度

当社は、社内におけるGHG排出量に係る意識向上および脱炭素への取り組みをより推進するため、社内独自にGHG排出量に対して仮想的に価格を設定し、投資判断に活用するインターナルカーボンプライシング(ICP)制度を導入しています。社内炭素価格を1万円/t-CO₂eと設定し、自社のGHG排出量(Scope1+2)に削減貢献のある設備投資を対象として投資判断に利用しています。ICP制度の導入により脱炭素に寄与する投資を促進することでGHG排出量の削減を積極的に推進します。

Scope3削減に向けた取り組み
サプライヤーエンゲージメント

当社グループが掲げるScope3(カテゴリ1,3,15)の削減目標の達成やCFPの削減に向けては、当社事業による排出量のみならず、サプライチェーン全体でのGHG排出量の削減を推進することが重要です。当社は、サプライチェーン全体でのGHG排出量削減に向け、サプライヤーとの関係構築を進めています。具体的には、当社グループのScope3排出量の約24%を占めるカテゴリ1に関連する銅の原料の調達先である銅精鉱サプライヤーに対して、地球環境課題への取り組み状況やGHG排出量削減目標と削減計画について公開されているレポートに基づき当社から質問状を送付、回答を受領し双方向でコミュニケーションを取っています。またWEB面談による意見交換も実施し、サプライチェーン全体でのGHG削減に向けた取り組みを推進しています。なお、2024年度に質問状を送付したサプライヤー合計で、銅精鉱調達量の約9割を占めています。これらの取り組みは今後も継続し、対象サプライヤーを拡大する予定です。

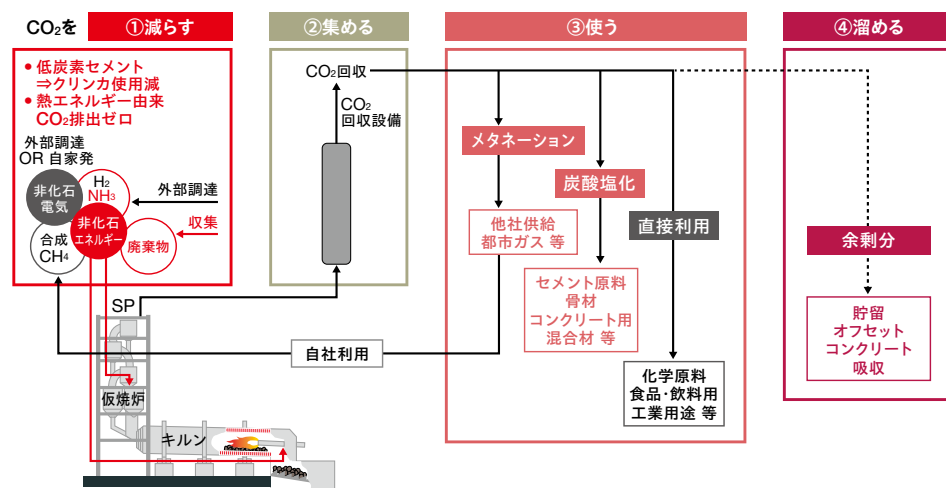
サステナビリティの推進 > 気候変動問題への対応

Scope3削減に向けた取り組み MUCCのカーボンニュートラルへの取り組み

当社グループのScope3のカテゴリ15排出量として、持分法適用関連会社であるUBE三菱セメント(株)(MUCC)のScope1、2排出量の50%(持分割合)を計上しています。この排出量はScope3の約60%(2020年度実績)を占めており、MUCCの排出量削減は当社グループのScope3削減に大きく寄与します。MUCCは、2023年4月に発表した中期経営戦略「Infinity with Will 2025~MUCCサステナブルプラン 1st STEP~」の中で、「地球温暖化対策の推進」を最重要課題のひとつと位置付けています。そこで2050年のカーボンニュートラルおよび中間目標である2030年時点でのCO₂排出量40%削減(対2013年比)達成に向け、多様な取り組みを進めています。「CO₂を減らす」では、清水建設(株)と共同で、セメントの約80%を高炉スラグ微粉末に置換した環境配慮型コンクリート

を開発しました。現在、国土交通大臣認定を取得し、実施工を計画中です。また2025年1月からは世界初となる商業規模でのセメント製造プロセスにおけるアンモニア混焼の実証試験を開始しました。2025年8月には、MUCC、大阪ガス(株)、Daigasエナジー(株)、西部ガス(株)の4社共同で、MUCC九州工場黒崎地区のセメント焼成用キルンの熱エネルギー源として、天然ガスを混焼させる実証試験に成功しました。新たに開発した天然ガス混焼用バーナーを用い、セメント焼成用キルンで使用する石炭の40%を天然ガスで代替し、商業規模での運転を行い、操業の安定性や製品品質に問題がなく、環境面でも支障がないことを確認しました。商業運転中のセメント焼成用キルンに天然ガスを使用した国内初の取り組みであり、今後の低炭素社会の実現に向けた重要な一歩となります。低炭素エネルギーである天然ガスへの早期転換を検討し、セメント製造時のCO₂排出削減を図っていきます。将来的には、天然ガスからe-メタン※への転換にも取り組んでまいります。

「CO₂を使う」では、北九州市と共同で、セメント工場から排出されるCO₂と、工場近隣で調達可能な廃コンクリート等の廃棄物や化学工場・製鉄所から排出される副産物を用いて、CO₂固定再生骨材・路盤材や炭酸塩人工砂といったカーボンリサイクル資材を実証規模で製造し、これらを北九州市の公共施設で利用するまでの一連の地産地消モデル事業を実証します。炭酸塩人工砂に関しては、普通強



MUCC九州工場黒崎地区(セメント焼成用キルン・プレヒーター)

度のコンクリート用細骨材として利用可能なCO₂を固定したカーボンネガティブ細骨材「GX-eピーズ™」を開発し、これを用いたインターロッキングブロックを試作・試験施工を実施しました。また、豪州のスタートアップ企業であるMCi Carbon Pty Ltd(MCi社)と出資・協業契約を締結するとともに、MCi社および伊藤忠商事(株)との三社間覚書を締結し、MCi社の炭酸塩化技術を利用したMUCC事業の低炭素化および生成物の製品開発や事業モデルの構築も進めます。

「CO₂を溜める」では、セメント製造プロセスのカーボンニュートラルに向け、JOGMECのマレー半島沖南部CCS事業を受託し、CO₂の分離・回収から地下貯留までの一連のバリューチェーン構築について実現可能性調査を実施しました。また、大阪ガス(株)とのCCUSに関する共同検討も継続して実施しています。当社はScope3削減に向け、定期的な対話の機会を設けることで、今後も継続的に取り組み状況に関する情報共有を図ってまいります。

※CO₂と再生可能エネルギー由来の水素を原料として製造される合成メタン。e-メタンを燃焼しても大気中のCO₂の量は実質増加しないため、カーボンニュートラル実現に貢献するエネルギーとして注目されている。

サステナビリティの推進

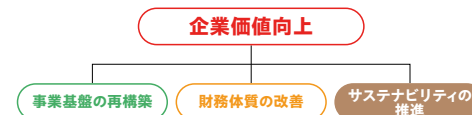
人的資本

CHROメッセージ

執行役常務、CHRO
CHRO担当領域、総務、広報、
法務・コンプライアンス、
ビジネストランスフォーメーション担当
野川 真木子

「人」こそが当社グループの持続的成長の源泉です。
従業員一人ひとりの能力を最大限活かし、
強固な基盤をつくり、当社グループの発展につなげます。

当社グループでは事業活動を推進している「人」こそが持続的成長の源泉であり、その人材の成長と基盤となる風土や仕組みを構築することで「私たちの目指す姿」の実現を目指しています。中経2030における経営基盤のひとつとしての人事戦略では、「人材の価値最大化と『勝ち』にこだわる組織づくり」と「共創と成長を生み出す基盤の構築」を2つの柱として掲げ、事業戦略の実現に寄与するための施策を実行しています。事業環境が大きく変化し続ける中で人的資本のさらなる強化を図るべく、2024年度は非管理職層の人事制度の刷新、全世界の従業員の意見を集約した新たな「価値観」の策定、業務効率化や健康経営のさらなる推進等に注力したほか、次世代経営人材育成や多様性の確保、従業員のエンゲージメント向上に継続的に取り組んでいます。これら施策に込めた想いは、タウンホールミーティングなどの従業員との相互対話の機会を通じてCHROから発信するとともに、全執行役とHRBP（HRビジネスパートナー）が参加する人材委員会で人事施策の実効性について討議し、必要に応じて見直しを行っています。今後も人材を資本として捉え、その価値を最大化することで従業員と会社がともに成長することを目指します。

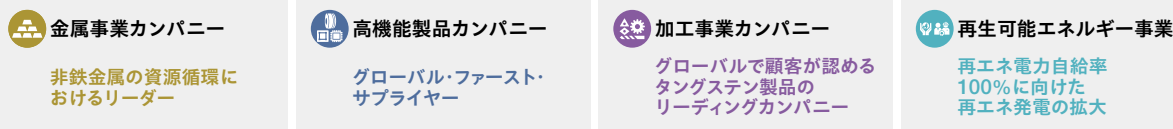


経営・事業戦略と連動する人事戦略で、中経2030を実現

私たちの目指す姿

人と社会と地球のために、循環をデザインし、持続可能な社会を実現する

中経2030



ものづくり戦略

研究開発戦略

人事戦略

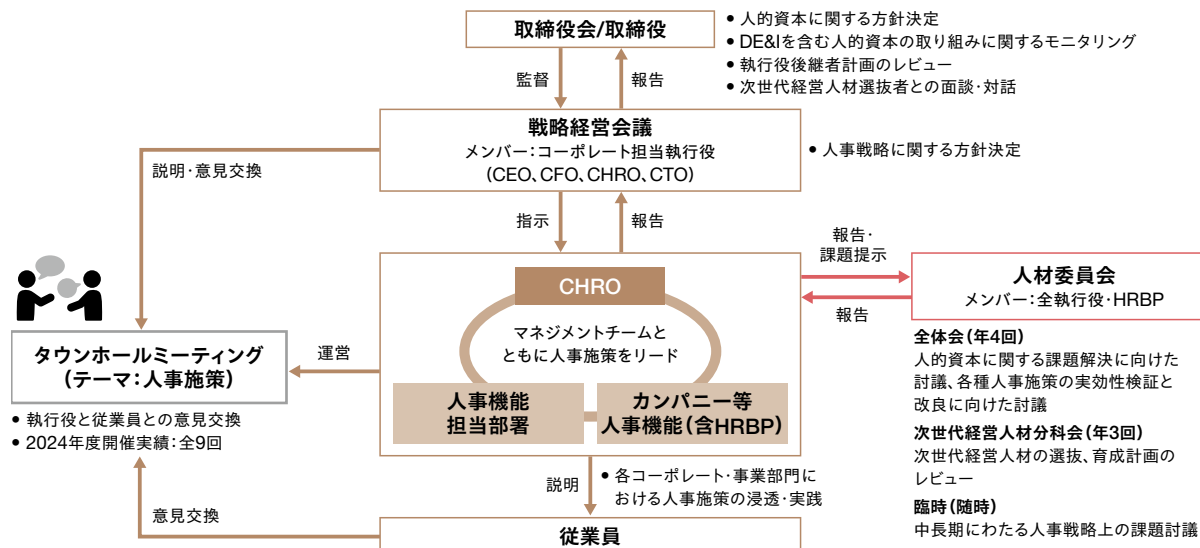
DX戦略

IT戦略

人材の価値最大化と「勝ち」にこだわる組織づくり

共創と成長を生み出す基盤の構築

人事戦略推進体制



サステナビリティの推進 > 人的資本

経営・事業戦略の実現に寄与する人事戦略の主な施策とありたい姿

「私たちの目指す姿」実現に向けた人事戦略の主な施策と2024年度末実績は、以下のとおりです。2030年度末のありたい姿を実現するために、マテリアリティに対する取り組みの目標を主要KPIとして設定し、各種施策の実行と実効性検証、改良に向けた議論を重ねながら、取り組みを推進しています。

関連記事：

統合報告書 P16 ▶ マテリアリティ



中経2030達成

人事戦略

	優先課題	主な施策	2024年度末実績	2030年度末のありたい姿
人材の価値最大化と「勝ち」にこだわる組織づくり	事業成長を実現する人材の育成・確保	★ 次世代経営人材の育成 ・ 高度デジタル人材の育成	★ 執行役後継候補に占める次世代経営人材育成プログラム選抜者の割合：69.7% ・ 次世代経営を担う人材プールの確立、経営層を巻き込んだ育成の取り組み強化 ・ DX・データ駆動型経営推進に向けた実践的スキルを有する高度デジタル人材数：1,067名	★ 執行役後継候補に占める次世代経営人材育成プログラム選抜者の割合：80% ・ 執行役に続く次世代の経営者候補や各機能のキーパーソンの、継続的な配置・育成サイクルが確立・実践されている ・ グループ・グローバルで活躍し得るリーダー候補が可視化され、継続的に育成・配置する仕組みが確立されている ・ 高度デジタル人材数：3,000名
	柔軟な雇用と働き方の実現	・ 採用ニーズ充足の短期化 ◆ 職務・役割を基準とした人事制度の運用 ・ 多様な働き方を支援する制度の拡充 ◆ 業務効率化	・ 認知度の強化、採用チャネルの多様化 ◆ 管理職層における適所適材の人材配置(2022年4月施行)、非管理職層における役割を基準とした人事制度改定準備(2025年4月施行) ・ 副業・兼業制度の本格導入 ◆ 業務プロセス変革に向けた取り組みの推進(2022年度以降の累計業務削減時間：78,386時間)	・ スピーディーな採用、適所適材の人材配置、多様な雇用・勤務形態の融合、業務効率化により、優秀な人材を最大限活かした事業運営が実現している
	個の力の最大化と自律的成長の支援	・ マネジメント強化に向けた研修体制の整備 ・ パフォーマンスマネジメントの強化 ・ 自律的キャリア形成支援	・ 研修等を通じたマネジメント力の底上げ ・ パフォーマンスマネジメントサイクルへの理解浸透と実践、評価フィードバック実施の徹底(実施率：78.3%) ・ キャリア自律意識の醸成と支援施策の実施(社内公募の運用活性化、キャリア関連イベント開催、社外キャリアコンサルタントとの面談機会提供、リスキリング支援)	・ マネジメント力の向上、パフォーマンスマネジメントの徹底、一人ひとりが自らの力を最大限発揮、自律的にキャリアを形成しながら自己の成長が会社の成長につながることを実感している
共創と成長を生み出す基盤の構築	多様な人材と価値観の融合による変革の加速	★ 多様性の確保と多様な人材の活躍支援	★ 管理職層における多様な属性の割合：27.0% ・ 属性ごとの管理職人数(2020年度末比)： 女性 約1.7倍、外国人 約1.5倍、経験者採用者 約1.6倍 ・ 女性管理職比率：3.9%	★ 管理職層における多様な属性の割合：30% ・ あらゆる多様性を持つメンバーが共存し、公平かつ公正に認め合い、一人ひとりが積極的に自らの力を発揮できる環境が構築されることで最大の組織パフォーマンスが創出され変革が加速している
	Well-being推進を通じた働きがいの醸成	★ エンゲージメントの向上 ◆ 健康経営推進	★ エンゲージメントサーベイ全設問における肯定的回答率：74.9% ◆ 「健康経営銘柄2025」の初選定、「健康経営優良法人2025(大規模法人部門(ホワイト500))」の2年連続認定、グループ全体で健康経営優良法人2025：9社認定	★ エンゲージメントサーベイ全設問における肯定的回答率：80% ・ 一人ひとりが会社の目指す姿に共感し、働きがいを持って主体的に業務に取り組むことで、一人当たりの労働生産性が向上している ◆ 従業員が健康でいきいきと働ける職場が形成されることで、労働生産性および企業価値の向上につながっている
	データ活用による組織能力の最大化	・ タレントマネジメントシステムの活用	・ スキルデータ管理の業務設計とシステム実装、一部ジョブファミリーにおける先行導入 ・ 人材データ集約化による人材・組織の状況の可視化・分析継続	・ 自己申告、職務経歴、スキル、保有資格や研修受講履歴といった人材データの分析に基づき、適所適材配置をはじめ人事戦略に基づく意思決定がなされている

★：主要KPI(P52) ◆：ピックアップ施策(P53-54)

サステナビリティの推進 > 人的資本

主要KPI

人事戦略ではその実践状況と実効性を把握するために、主要KPIを3つ掲げています。

これらの数値目標を選定した背景・理由と現状、加えて現状を踏まえた課題感とその解決に向けた取り組みについて、それぞれご紹介します。

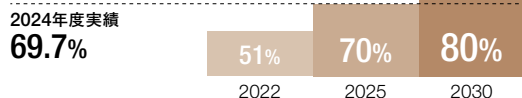
人材の価値最大化と 「勝ち」にこだわる組織づくり

経営リーダー候補の持続的確保・育成

収益力の強化を図り、資源循環の拡大、高機能素材・製品供給の強化など当社グループの事業を牽引するリーダー人材の継続的な育成と確保が最重要人材課題であると認識しています。そのため、全社共通の基準を用いて、執行役後継候補に占める次世代経営人材(実績とポテンシャルに応じて選抜した人材)の割合を主要KPIに設定しています。

数値目標

執行役後継候補に占める次世代経営人材育成プログラム選抜者の割合



具体的な施策とその進捗状況

執行役後継候補に占める次世代経営人材育成プログラム選抜者の割合は、2024年度末実績で69.7%となり、2025年度末の目標値である70.0%に近い状況であり、当プログラムの育成効果が表れてきていると実感しています。現在の次世代経営人材育成プログラムは2022年度から始まり、業務アサイメントを通じた育成加速を中心に、リーダー人材プール構築に取り組んでいます。継続的に人材パイプラインを可視化し、人材確保・育成のサイクルを計画的に推進することで、タレントマネジメントを強化していきます。

共創と成長を生み出す基盤の構築

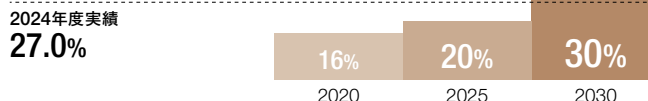
意思決定層における多様性の確保

当社グループの持続的成長には既存の枠組みにとらわれないイノベーションの創出が不可欠であるとともに、変化の激しい経営環境の中では意思決定の質の向上が必要であると考えています。そのため、「意思決定層における多様な属性の割合」を主要KPIに設定しています。多様な個性を認めることで、異なる意見から新たな価値を創造する意識と風土を醸成します。

数値目標

管理職層における多様な属性※の割合

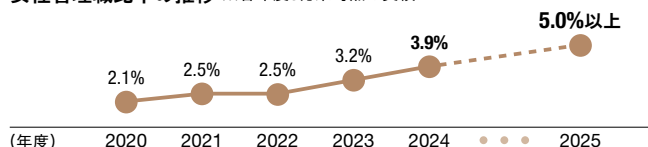
※女性、外国人、経験者採用、障がい者



具体的な施策とその進捗状況

管理職層における多様な属性の割合は、積極的に諸施策に取り組んだ結果、2024年度末時点で2025年度末目標を前倒しで達成しました。多様な属性のうち女性管理職比率の推移は下図のとおりで、2025年度末目標に向けて取り組みを強化しています。具体的には次世代経営人材育成プログラムにおける女性選抜比率目標の設定(2025年度実績16.3%)、執行役または事業部長等によるキャリアの加速を目的としたスポンサーシップ・プログラムの実施、各種キャリアサポート等を継続しており、事業戦略の実現に向けて今後も多様な属性の人材確保に注力します。

女性管理職比率の推移 ※各年度3月末時点の実績

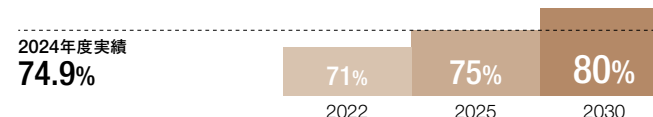


エンゲージメントの継続的向上

従業員と会社がともに成長するためには、人的資本の取り組み全ての主役である従業員の働きがいと会社との方向性とのアライメントを測る指標として「エンゲージメントサーベイ全設問における肯定的回答率」を主要KPIに設定し、従業員と会社一体での持続的成長に取り組んでいます。

数値目標

エンゲージメントサーベイ全設問における肯定的回答率



具体的な施策とその進捗状況

エンゲージメントの継続的向上に関する達成状況を測るため、2022年度より単体従業員を対象とするエンゲージメントサーベイを年1回実施しています。設問は下図に示す5カテゴリーからなる全30問で、2024年度の全設問における肯定的回答率は2025年度目標の75%をおおむね達成する結果となりました。5カテゴリーの中で強化領域としていた「成長機会」はキャリアを描く月間「マテキャリア」の実施等により、同じく「組織」は健康経営推進強化等により、それぞれ成果が出ています。2025年度からはサーベイの対象を国内外のグループ会社へ拡大し、グループ全体でのエンゲージメント強化に取り組んでいます。

カテゴリー	仕事	仲間	報酬	強化領域※		
				組織	成長機会	全設問
前年度からの増減	+0.7pt	+1.4pt	+0.9pt	+1.1pt	+4.4pt	+1.6pt

※強化領域：前年度のサーベイにおいて相対的に肯定的回答率が低かったカテゴリー

サステナビリティの推進 > 人的資本

ピックアップ施策 人材の価値最大化と「勝ち」にこだわる組織づくり

従業員一人ひとりの能力を最大限発揮し、また当社の企業価値向上に貢献する人材を獲得・確保し続けるためには、担う職務や役割に応じて等級や処遇を決定する人事制度が必要であると考え、職能資格に基づく従来の人事制度を見直しました。また、業務効率化・省人化・省力化に向けた取り組みも推進し、従業員一人ひとりが自らの職務・役割をより効率的に遂行して労働生産性を向上できる環境整備にも注力しています。

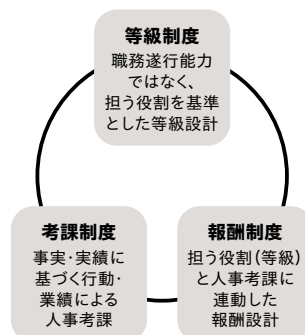


持続的成長のカギを握る人事制度改定

労働市場の変化に伴い、人材獲得と定着の強化が不可欠となる中、非管理職層の人事制度を、役割に応じて処遇する仕組みへ改定し、企業価値向上に資する人材を獲得し続けます。

生産年齢人口の減少や雇用流動性の高まり等、外部環境の変化に適応し今後も企業価値向上に資する人材を獲得・確保し続けるためには、旧来の日本的雇用慣行に倣った雇用モデルを見直す必要があると考え、非管理職層の人事制度を改定しました。具体的には、年齢や勤続年数に応じて処遇が決定する取り扱いを見直し、業務上の役割等に応じて等級を決定する仕組みに変更するとともに、従来以上に成果や貢献度に応じて報酬を決定する制度としました。また、転勤の可能性や活躍の範囲を基準に区分していた職掌を一本化し、特定の職掌を転勤前提とする考え方を見直すとともに、活躍の範囲が職掌によって限定されない制度としています。今後は改定した制度をどのように定着させ、意図に沿った運用を継続できるかが重要だと考えています。その過程では運用状況をモニタリングし、確認された課題への対策を都度講じることで、人材獲得に寄与し続け、当社の企業価値向上につなげていきます。

■ 新たな人事制度の全体像



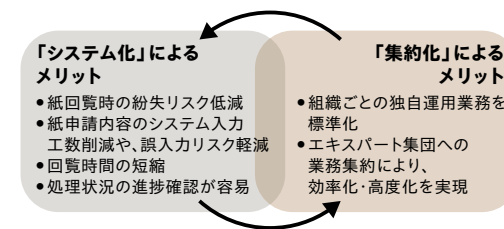
制度の改定に向けて、各拠点で説明会を実施

業務最適化に向けた効率化のフカボリ

グループ一体となって業務プロセス変革を推し進め、従業員一人ひとりがやりがいを持って自らの職務・役割を遂行できる環境を生み出し、柔軟な働き方の推進や労働力不足に対応します。

業務プロセス変革を進めるには組織間の知識共有と連携が重要と考え、当社グループでは毎年、担当者間の情報共有と人的ネットワーク形成を目的に「MMCグループ業務効率化情報交換会」を開催しています。この会議では、取り組み事例の紹介や変革に向けたディスカッションが行われ、新たな変革につながる気づきの共有や好事例の横展開が促進されています。人事領域においても業務プロセス変革が急務であり下図に示すメリットを踏まえ、「システム化」と「集約化」の両輪で効率化の取り組みを進めています。一例として、「システム化」では、単体で進めてきた年末調整電子申請を一部のグループ会社に横展開し、また「集約化」では、当社グループのシェアードサービス会社の能力を活かし、給与や社会保険、社宅等の人事関連業務の集約化を進めており、今後もグループ一体となった業務効率化を加速します。引き続きグループ一体となって業務プロセス変革を推進することで、柔軟な働き方の推進や労働力不足への対応につなげていきます。

■ 「システム化」と「集約化」で人事領域の業務プロセス変革を推進



関連記事：

コーポレートサイト▶ プレスリリース
中経2030人事戦略実現に向けた新たな人事施策の実施について
～非管理職層の人事制度改定およびアルムナイ採用の開始～



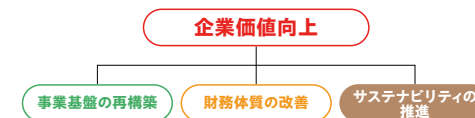
新たな変革を実現するために、情報交換会で「なくす・へらす・かえる」の観点から活発に議論

柔軟な働き方の推進や労働力不足に対応

サステナビリティの推進 > 人的資本

ピックアップ施策 共創と成長を生み出す基盤の構築

当社グループは、従業員の健康管理を重要な経営課題と位置付け、健康経営活動を通じて従業員がより健康でいきいきと働ける職場を形成し、労働生産性の向上やその先の企業価値向上へつなげていくことを目指しています。また「私たちの目指す姿」実現に向けて、全世界の従業員の拠りどころとなる価値観を全体に浸透させるべく、価値観ワークショップ等の取り組みも進めています。



人と組織を支える健康づくり

当社グループは三菱マテリアル健康保険組合と連携しながら戦略的な「健康経営」を重視し、従業員とその家族の心身の健康づくりを推進することで、労働生産性と企業価値の向上を目指しています。

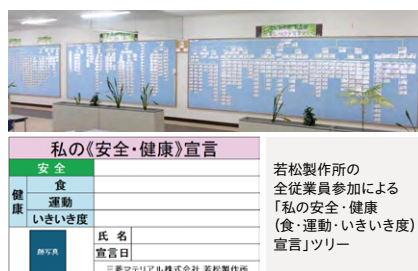
2024年度健康経営推進活動方針においては13の活動テーマを設定し、そのうち特に重点実施事項4項目(高血圧・糖尿病・喫煙・メンタルヘルス)については、2023年度から設定している3か年の中期的な数値目標を指標にしながら精力的に取り組みを展開しました。その結果、多彩な活動が評価され、さまざまな外部顕彰の認定を受けています(健康経営銘柄2025、健康経営優良法人2025(大規模法人部門)ホワイト500ほか)。今後も計画に則り活動を継続し、上記の数値目標の達成に向けて取り組んでいきます。

さらに、2024年度より健康経営を当社グループ一体となって強化するべく、全ての国内連結子会社を含む30社への活動展開を加速させています。主な取り組み内容として、健康経営の理解促進や取り組みの横展開を企図した情報共有会の定例開催(年2回)、また他社事情を踏まえた取り組みを推進するための個別ヒアリング実施(年1回)等により、グループ全体でさらなるレベルアップを図ることで、労働生産性と企業価値の向上を目指します。

関連記事：

サステナビリティサイト ▶ 健康経営の取り組み

コーポレートサイト ▶ プレスリリース
「健康経営銘柄2025」に初選定 および「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)ホワイト500」に2年連続認定



製作所長をトップとする組織ツリーによって全従業員の宣言を掲示し、製作所一丸となって宣言内容を推進中

「新たな価値観」で未来を創る

インナーブランディングの取り組みを継続する中で、2024年8月には当社グループ全従業員が一体となって新たな価値観を策定しました。これを行動指針とし、「私たちの目指す姿」を実現していきます。

「挑戦し、変化を起こし、ともに成長していく。その成長を称賛と感謝の言葉で後押しし、より良い明日をつくっていく。」この価値観が紡ぐストーリーのもと、現在の自分を価値観と照らし合せて振り返り、他者の考えにも触れながら、今後の行動変容につなげるきっかけとして、グループ全従業員を対象に「価値観ワークショップ」を実施しました。

今後はこの価値観を日々の業務で体現することを後押しする仕組みづくりに加え、自由闊達なコミュニケーションができる組織風土の醸成を強力に推進することが重要だと考えています。そこで2025年度からは、コミュニケーション委員会の体制や役割を刷新し、グループ横断で約100名の委員で構成、また価値観浸透やコミュニケーション活性化に向けた情報共有・意見交換を一層活発に進めています。委員会メンバーが中心となって、各組織の状況に応じた施策を企画・推進するとともに、全社としては従来からのタウンホールミーティングといった全従業員向けの施策も継続して実施していきます。これからも、日々の業務を通じて価値観の実践を積み重ねていくことで「私たちの目指す姿」を実現していきます。



価値観に沿った行動変容に向けて、価値観ワークショップで互いの意見を交換

関連記事：

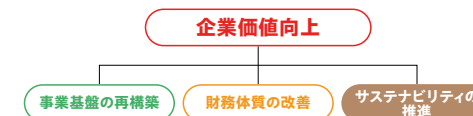
コーポレートサイト ▶ プレスリリース
三菱マテリアルグループの新たな価値観を策定～全世界の従業員と共につくり上げた行動の指針～



価値観をいつでも見返せるように、グループ全従業員に携帯カードを配布(写真は、新たにグループファミリーとなったH.C.Starck社従業員)

サステナビリティの推進 > 人的資本

従業員インタビュー



人事施策実行の主役として、グループ従業員一人ひとりが各々のフィールドで活躍しています。ここでは従業員が各施策をどのように捉え、自分ごととして取り組んでいるのかについて、それぞれの声をお届けします。今後も従業員と会社が一体となり、人材の力を最大限に引き出すことで、人事戦略の着実な実現と持続的な企業価値向上を目指していきます。

DE&I関連

違いを活かして、製造現場のさらなる進化へ

製造現場におけるDE&I推進にあたっては、メンバーのさまざまな違い(個性、特性等)を分析、把握したうえで職場環境整備を行うことに主眼を置いています。例えば、所内の従業員を対象にアンケート調査やワークショップを開催し、「生の声」を活かした作業環境改善に取り組んでいます。今後は環境のみに留まらず作業内容の改善を図ることで、誰もが自らの力を発揮できる職場づくりを目指します。



金属事業カンパニー
直島製錬所
設備部保全動力課
富田 歩未

違いを尊重しながら能力を最大限発揮して働ける環境を築き、従業員と会社が力を合わせて会社の持続的成長を推進していきます。

エンゲージメント関連

挑戦を楽しむことでエンゲージメント向上へ

MMCエレクトロニクス・ラオス社設立プロジェクトにおいて、土木建築など自身の専門外の分野に携わる機会があり、リスクリングの必要性を実感して取り組み始めました。エキスパートへのヒアリングや技術資料・WEBを駆使して専門知識を会得し、竣工直後の設備トラブル時には学んだ知識を活かして解決に導くことができ充実感を味わいました。今後も楽しむ気持ちを持って何事にも挑戦し、自らを成長させて成果を生み出します。



高機能製品カンパニー
セラミックス工場製造部
生産技術グループ
中西 洋二

従業員の成長機会をつくり、自らの力を最大限発揮して成果を生み出すことを通して、エンゲージメントの向上にもつながっていきます。

人事制度関連

時代の変化に適應できる人事制度づくり

組合員の人事制度改定に際し、労使の検討委員会を立ち上げ、急激に変化していく労働市場に鑑みて年功序列の概念を見直すとともに、人事考課や転勤のあり方について労使で目線を合わせながら忌憚のない議論を重ねてきました。今後、制度の運用過程で想定される課題や変化する雇用環境に対応していくべく、労働組合の目線から従業員一人ひとりが活躍できる仕組みとなるように、労使で課題解決を図りながら制度の進化を目指します。



三菱マテリアル
労働組合総連合会
小柳 修

従業員が活躍できる環境を整えるべく、人事制度のあるべき姿を労使で追求し続け、企業価値向上に資する人材の獲得・確保を実現します。

健康経営関連

健康でいきいきと働ける職場を目指して

当社は「健康経営優良法人(中小規模法人部門)2025」に認定されました。これは全社が一丸となって積極的に推進してきた健康増進活動が実を結んだ証です。特に、健康メニュー、腰痛対策、傾聴研修、健康推進アプリ等の新規の取り組みが普及したのは、当社の協力的な風土があったからと考えています。今後も「従業員は会社の大切な人的資本である」ということを念頭に置き、「健康でいきいきと働ける職場」を目指します。



日本新金属(株)
管理部管理グループ
兼 総務グループ
佐々木 進悟

健康づくりに取り組む文化を育み、従業員の心身を健やかにする施策を着実に実行していくことで、労働生産性ひいては企業価値の向上につながっていきます。

インナーブランディング関連

価値観とともに切り拓く、変化と成長の道

新たな価値観の制定に伴って実施された「価値観ワークショップ」は、自身の言動を内省する契機となり、また一人ひとりの考えと会社の目指す姿が一致していることを再認識できました。今後もさまざまな場面で、職場のメンバーが日々の仕事と価値観を結びつける機会を創出し、自ずと価値観に基づいた行動によって成果を生み出せるよう努めていきます。全員で変化を起こし、会社の成長につなげていきます。



Mitsubishi Materials
(Thailand) Co., Ltd.
製造部 CBN&PCD
Arthit
Phongthamnit

一人ひとりが価値観に基づく行動を積み重ねて「私たちの目指す姿」を実現することで、会社を持続的に成長させていきます。

業務効率化関連

やりがいをエネルギーに、新たな効率化へ

社員証のRFIDを活用した物品管理システムのプログラミングで、在庫管理業務の作業性向上を実現したことで、業務効率化のやりがいを実感しました。その後も、社用スマホアプリ開発による健康診断等の製錬所全体に関わる予約管理業務を効率化し、さらにそのノウハウを他拠点にも展開しました。今後も自らのスキルアップを図りながら、組織の枠を超えた全社の業務効率化にも貢献していきます。



金属事業カンパニー
直島製錬所
生産部技術課
脇島 亜希子

各職場で業務の本質を見つめ直し、最適化を着実に推し進めることで、個々の業務の価値と創造性を高め、組織全体の機能性・機動性も向上させます。

サステナビリティの推進

人権

当社グループは、グローバルな事業展開において各国の法令遵守だけでなく、国際的な人権基準の尊重が不可欠であると考えています。事業活動を包括的に対象とする人権方針を定めるとともに、人権デューデリジェンスを実施し、人権リスクを管理しています。



当社グループにおける人権の取り組み

当社グループでは、2021年12月に策定した「人権方針」および人権方針を反映した「調達方針」に基づき、当社グループにおける人権への取り組みを強化しています。

2022年度から、自社事業による人権への悪影響を防止・軽減するため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に従って、以下3項目に取り組んでいます。

- ・人権方針によるコミットメントの周知・浸透
- ・人権デューデリジェンス（人権DD）の実施
- ・救済措置（企業が引き起こし、または助長する人権への負の影響に対して救済を可能とするプロセス）

また、2024年度から2028年度の5年間にわたる人権尊重の取り組みについて、ロードマップを策定し、これをベースとして当社グループ内の人権DDにより特定されたりスクの改善を進めるほか、サプライチェーン上の人権リスクの低減に取り組んでいます。

関連記事：

統合報告書 P57 ▶ 人権デューデリジェンス

ガバナンス体制

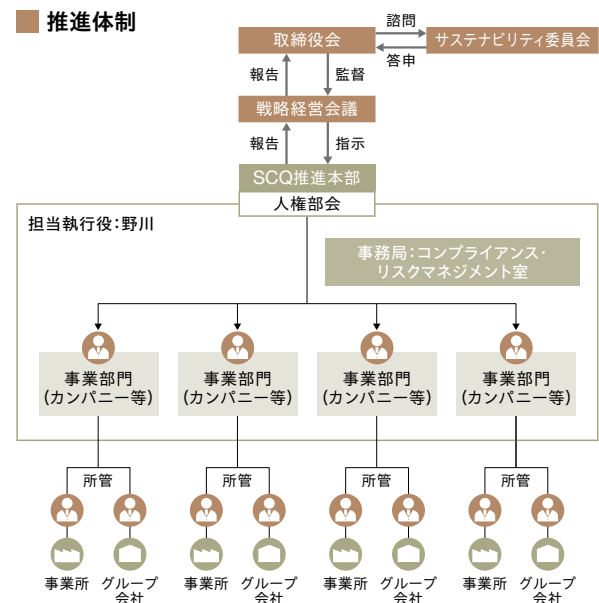
当社グループでは、担当執行役が人権関係の取り組みを統括しています。また、2021年7月にサステナブル経営推進本部

（現SCQ推進本部）のもと、人権部会を設立しました。

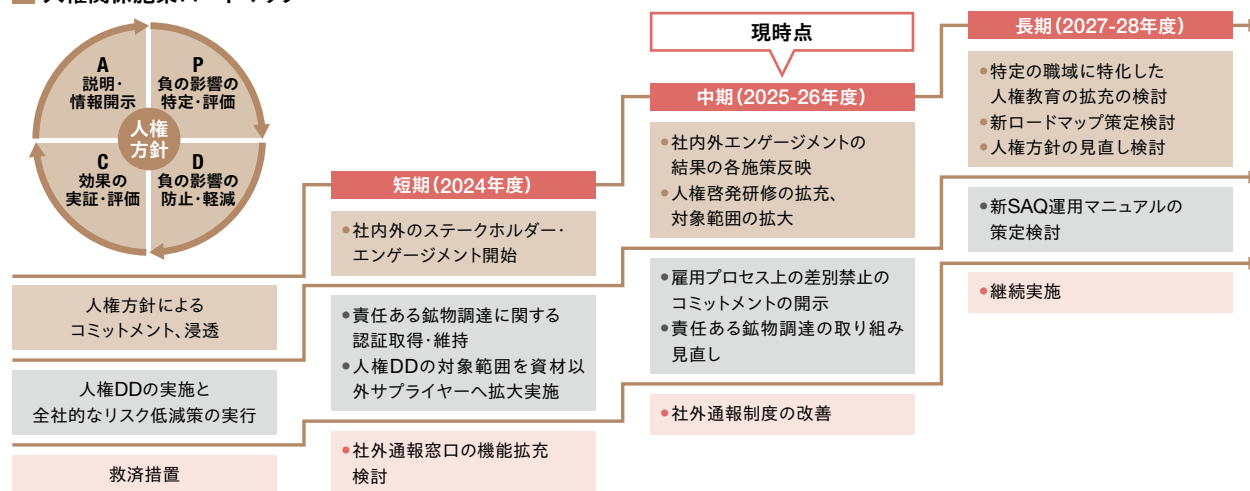
人権部会は、各領域で専門性を持つコーポレート関連部門および各事業部門の人権関係施策担当者で構成することで実行性を高めています。なお、活動内容はSCQ推進本部を通じて、執行役および取締役会に報告されます。

また、各拠点およびグループ会社において、人権リスクを低減する取り組みをサステナブル経営年度計画に盛り込み、実行しています。取り組み状況に応じて、人権部会による助言を行うなど、人権尊重の取り組みをより効果的なものにするための仕組みを構築しています。

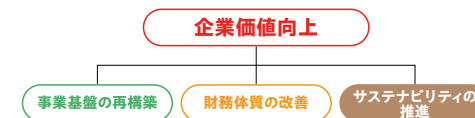
推進体制



人権関係施策ロードマップ



サステナビリティの推進 > 人権



当社グループ内の人権デューデリジェンス

当社グループでは、2022年度より当社グループ内における人権DDの仕組み構築に着手しました。2023年度には当社拠点およびグループ会社計105拠点に対してセルフチェックリスト(SAQ)を配布、その回答内容を分析することで、人権リスクの特定を行いました。SAQの回答分析の結果、過去5年以内に「ハラスメント」が発生している拠点が複数あったことが明らかとなり、「ハラスメント」等が当社グループの人権リスクとして特定されました。また、継続して人権DDを実施するため、これまでの取り組みから得た知見を反映し、人権リスクの評価、特定、その後のフォローアップや改善計画の立案・実施までをカバーする「三菱マテリアルグループSAQ運用マニュアル」を策定しました。

2024年度は、対応すべき人権リスク項目について、当社拠点・グループ会社において、リスク低減策を計画し、実行しました。なお、リスク低減策では、国際人権条約や基準、また当社事業特性から勘案しています。対応するべきリスク項目232項目への対応が完了しています。

サプライチェーン上の人権デューデリジェンス

当社の物流資材部門においては、既存取引先定期評価を通じて、重要取引先を中心にサプライチェーン上の人権リスクも特定、評価し、是正が必要と認められる場合は、対象となる事項に対する改善要求とその改善状況の継続的なモニタリングを実施しています。

2024年度から2025年度にかけて、重要取引先以外の取引先(取引実績や業種リスクから抽出した270社)に対しても、「サプライヤーセルフチェックシート」を用いた人権リスク評価を実施しています。2024年度は140社へ依頼し、それぞれの人権リスク評価の結果、計22社が高リスク懸念先として特定されました。これらの取引先に対しては、個別でフィードバックと改善要求を実施し、いずれの取引先も改善済みまたは改善活動中であることを確認しています。2025年度は残りの130社への依頼を予定しています。

なお、新規取引先については、人権リスク評価の結果を取引開始要件のひとつとし、低い評点が認められる場合、その対応方針を取引先に示し、継続的なモニタリングを行う等の対応を図っています。

さらに、2024年度は、人権DDの対象範囲を、当社拠点の敷地内等でサービスを提供する取引先や当社製品の加工を委託する取引先まで拡大しました。対象となる約270社の取引先に対し、「サプライヤーセルフチェックシート」を用いて人権リスク評価を実施しました。継続的にフォローアップを実施していきます。

責任ある原材料調達

当社グループは、バリューチェーン全体で、取引先との公正・公平な取引と協働・共生の実現を図っています。調達においては、CSR調達の観点に基づき、腐敗防止、法令遵守、安全衛生、環境保全、人権尊重等を重視した健全な調達に努めています。特に、銅製品の主原料である銅精鉱は、海外鉱山から輸入していますが、グローバルな調達活動をする企業として持続可能な開発への責任を果たしていきたいと考えています。買鉱先の鉱山会社に対しては、サステナビリティ投資ガイドラインやCSR調達基準への遵守を要請するとともに、遵守状況の確認のために定期的にアンケート調査等を実施し、必要に応じて状況の把握や改善を申し入れています。さらに、環境保全や人権尊重をグローバルなサプライチェーンの管理における重要な考慮事項と位置付け、これらを事業プロセスに組み込んでいます。また、「紛争鉱物」問題には、「責任ある鉱物調達」という、より広い観点から取り組みを強化しています。

救済措置

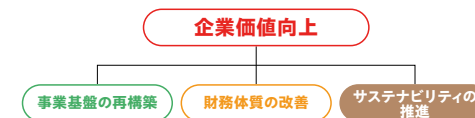
当社グループは、国内外の従業員向けに通報・相談窓口を設置し、匿名での通報・相談が可能としています。国内においては、人権に関する相談も受け付けており、改正公益通報者保護法(2022年6月施行)および特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス法:2024年11月施行)に対応し、厳格な秘密保持を保証し、救済措置を実施する体制を整えています。

また、社外のステークホルダーがアクセス可能で、匿名での相談も可能な人権に関する問い合わせ窓口を設置しています。今後、さらなる窓口の整備・拡充を検討しています。

サステナビリティの推進

SCQの取り組み：労働安全衛生

当社グループでは、2017年に生じた品質問題を契機に、業務遂行上の優先順位を「SCQDE」と定めその徹底を図っています。「SCQ課題への対応強化」をサステナビリティ課題（マテリアリティ）のひとつとして設定、取り組みを強化しています。



安全衛生推進活動

2014年に、当時、当社の事業所であった四日市工場※での爆発火災事故において、当社および協力会社の従業員の方5名を亡くしました。二度とこのような事故を発生させないという強い決意のもと、2014年より重大災害発生ゼロを目標として新たに「ゼロ災プロジェクト」を立ち上げ、当社グループが一体となった安全管理体制を推進しています。

※2023年3月31日付で、高純度シリコン(株)に吸収分割で承継させたとえ、同社の全株式を(株)SUMCOに譲渡しました。

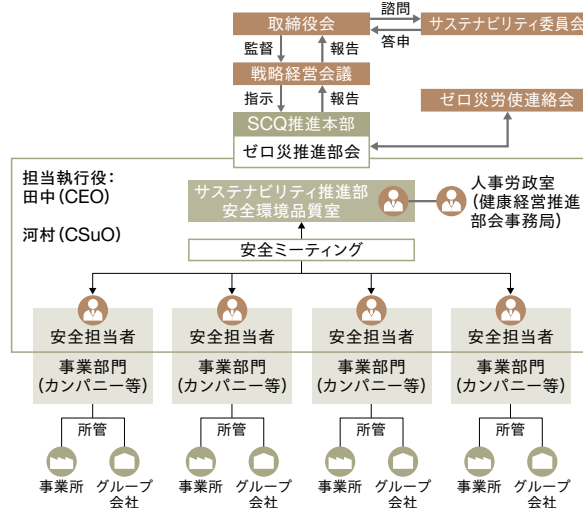
2024年の労働災害の発生状況

当社および国内グループ会社における2024年の労働災害罹災者数は、不休業災害を含めて72名であり、このうち21名が休業を伴う災害でした。当社単体では、2022年から罹災者数は増加していましたが、2024年は減少しました。一方で、目標である「休業4日以上災害無災害継続日数365日」についての実績は55日であり、目標未達となりました。

2025年は、引き続き、休業4日以上災害ゼロの365日継続と火災爆発等事故の撲滅を目指すとともに、リスクアセスメントによる設備安全化の徹底の継続や災害情報の振り返りによる類似災害防止、2024年に国内グループ会社も含めて実施した「安全意識調査」を基に、課題改善につなげ、災害を減少させる取り組みを強化していきます。

一方、火災爆発等事故発生件数については、2024年は5件（単体では1件）と、2023年の11件（単体では5件）と比べ、大幅に減少しました。さらなる削減に向けて、事故情報の社内共有等の取り組みを引き続き推進していきます。

推進体制



危険体感教育

「安全衛生教育センター 緑館」では、危険感受性を向上し、現場のリスクを察知できるようになるために、当社グループ従業員を対象に、危険体感教育（50種の体感設備）や労働安全衛生に必要な専門教育を定期的に実施しています。2024年度は、危険体感教育を約650名が受講、専門教育は約350名が修了しました。2017年の同センター開設以来、2025年3月までに、グループ会社従業員を含めて約5,250名が危険体感教育を受講し、約1,740名が専門教育を修了しています。また、当社グループ内の各事業所においても、分解可搬式のVR(Virtual Reality)危険体感装置を用いた教育を実施し、危険感受性の向上に努めています。



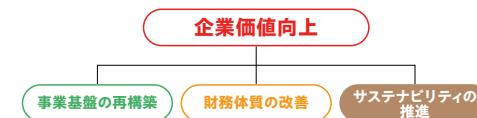
危険体感教育

安全・健康基本方針

- 1) 社長以下管理監督者の『陣頭指揮・率先垂範』のもと、『従業員の全員参加による安全衛生活動』を実施する。
- 2) 全従業員が労働安全衛生法をはじめ、関係法令やマニュアル、作業手順を順守すると共に、一人ひとりが『決められたことは必ず守る・守らせる』職場風土を形成する。
- 3) 『風通しの良い職場づくり』と『健康づくり』活動を通じて、全従業員が『心身共に健康で明るく働きやすい職場づくり』に努める。
- 4) 『社会の模範となる交通安全活動を推進する』という考えのもと、交通事故の絶滅を期すため、厚生労働省「交通労働災害防止ガイドライン」に基づく防止対策を推進すると共に、全従業員の交通モラルの高揚を図る。

サステナビリティの推進

SCQの取り組み：リスクマネジメント／コンプライアンス



リスクマネジメントの考え方と運営

当社グループにおけるリスクマネジメントの活動状況については、サステナビリティ審議会等において半期ごとにモニタリング/レビューし、その結果はSCQ推進本部および戦略経営会議に報告され、リスクの状況を経営層でモニタリング/レビューしています。また、重大リスクは取締役会に報告され、取締役会はリスクマネジメントを含むリスクの状況を監督しています。

重大リスクをグループ全体のリスク、事業固有のリスク(事業全体の運営に重大な影響を及ぼすリスク)、および事業拠点固有のリスク(拠点運営に重大な影響を及ぼすリスク)として、各階層が担うべき役割(計画の策定、実行、支援、モニタリング/レビュー)を明確にして取り組んでいます。

リスクマネジメント体制



コンプライアンス意識の浸透・定着

当社グループ全体のコンプライアンス体制強化に向け、グループの従業員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上、浸透と定着を目指し、国内外での研修等、さまざまな施策に継続的に取り組んでいます。

当社グループ内で発生したコンプライアンス違反(そのおそれがある場合を含む)に関する情報を、的確かつ迅速に集約・共有することにより、違反案件への適切な対応、リスクマネジメント活動や教育・研修等に反映させ、再発防止に努めています。国内グループ各社の全従業員が、年に1回コンプライアンス研修を受講できる体制を整えています。2024年度は「想像力を働かせ、コンプライアンスに関する取り組みの意義を考える」、「グループディスカッションを通じ、自由闊達なコミュニケーションを図る」をテーマとし、「コンプライアンス違反事例」、「ハラスメント」、「独占禁止法」についても触れています。また、各拠点および国内グループ会社のコンプライアンス・リスクマネジメントに関する管理者や担当者に対する教育や階層別研修等を実施しています。

海外では、各地域の事情も考慮しながら教育・研修内容を検討し、多言語での研修動画の展開に加え、コミュニケーションに重点を置いた対話型の研修により、幅広い地域での研修を効率よく実施しています。

グループ会社役員に対しては、国内では2018年度より、当社経営幹部と外部弁護士を講師とした研修を、海外では2021年度より、当社経営幹部と海外情勢に精通した外部専門家を講師とした研修をそれぞれ実施しています。

また、全従業員を対象としたコンプライアンス意識調査を2018年度より毎年1回行い、その結果を分析することで各種取り組みの効果測定・推進に役立てています。

内部通報制度

当社および主に国内グループ会社や事業場内作業を請け負う事業者の従業員等からの通報・相談を受け付けるため、2002年12月より内部通報制度を運用しており、通報・相談への適切な対応能力の強化と信頼性の向上に継続的に取り組んでいます。2020年1月からは、「三菱マテリアルグループ内部通報・社員相談窓口」の運営を外部専門業者に委託するとともに、グループ各社の対応体制を整備し、匿名での通報も受け付けています。2024年度は、イントラネットを活用した周知活動、研修による啓発活動等、制度の信頼性向上策を実施したほか、利用者の範囲にフリーランスを追加しました。2018年6月には、不祥事の早期発見・是正措置を監査委員の業務として行うことに資するため、「監査委員への相談窓口」を設置し、運用しています。これらの窓口は、当社グループ従業員向けの携帯用カード、社内イントラネット、各種研修等を通じて周知しています。

2021年4月1日には、日本国外に所在するグループ会社・海外拠点等を対象とするグローバル内部通報窓口「MMC GROUP GLOBAL HOTLINE」を開設しており、匿名での通報も受け付けています。対象となるグループ会社・拠点ごとに周知しているほか、研修時にも説明しています。2024年度の通報・相談件数は6件でした。

また、社外のステークホルダーの方々向けに、当社WEBサイトに「コンプライアンス・人権」等に関する問い合わせフォームを設置し、匿名での連絡も受け付けています。

「三菱マテリアルグループ内部通報・社員相談窓口」への相談件数推移[年度]

2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
61件	58件	54件	47件	65件	63件	67件

サステナビリティの推進

SCQの取り組み：環境管理

環境管理活動/環境法規制の遵守

各事業所では、ISO14001等の環境マネジメントシステムを運用し、法令遵守の徹底や、環境パフォーマンス向上に向けた継続的な活動を推進しています。これらの活動を推進する管理者に必要とされる環境技術や法令等に関する知識の習得促進のため、環境教育プログラムや、日々の管理に必要な法令チェックシステムの開発、導入を図っています。

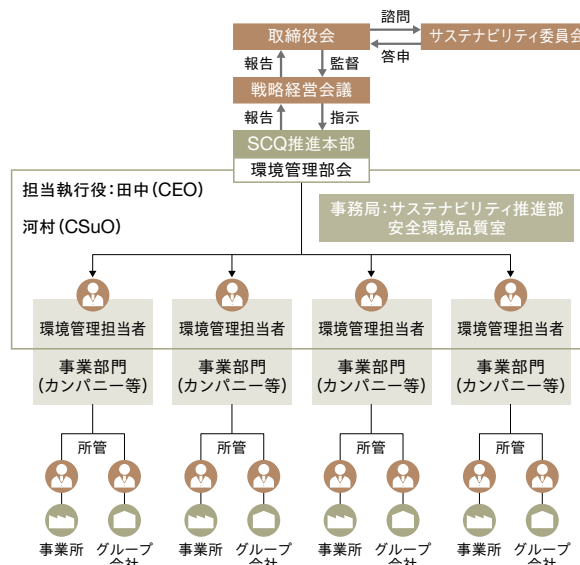
当社グループに適用される法律の改正情報は、全社に周知徹底し、各事業所および監査部は、環境関連法令の遵守状況等について確認を実施しています。また、環境関連法令違反に係る事案が発生した場合には、類似事案発生防止のため全社に情報を共有しています。2024年度の環境に係る法規制の遵守状況について、規制当局からの不利益処分（許可取り消し、操業停止命令、設備の使用停止命令、罰金等）はありませんでした。

環境方針

本環境方針は、当社グループのサステナビリティ基本方針に基づき定められ、当社グループの事業活動の基盤となるものであると考えています。

1. 廃棄物リサイクル推進・環境配慮製品の提供
2. 脱炭素化の推進
3. 生物多様性への配慮
4. 水資源の有効利用・保全
5. 自社で保有する山林等の保全
6. 環境教育・社会との共生

推進体制



休廃止鉱山管理

当社グループが国内に保有する非鉄金属（銅・鉛・亜鉛等）鉱山は全て採掘を休止または廃止しています。現在、20鉱山において、鉱山保安法に基づき、坑廃水処理や集積場の維持管理業務を行っており、年間約40億円の費用を計上しています。休廃止鉱山では、重金属を含む酸性の坑廃水（過去の鉱山操業によって鉱化帯に形成された地下坑道や採掘跡の空洞に降雨や地下水が浸透して酸化された鉱石と接触することで発生する坑内水（坑水）、および降雨や地表水が集積場の鉱さい等と接触することで発生する浸透水（廃水））が発生するため、処理場で中和処理を行い、排水基準内まで重金属類を除去



して河川に放流しています。また、集積場の管理、採掘跡の坑道や坑内水の導水路の維持、使用されていない坑口や陥没地帯での危害防止対策等を行っています。

2015年から当社グループを挙げて、激甚化する自然災害に備えた鉱害防止工事として坑廃水の発生源対策、坑廃水処理施設の能力増強や老朽化設備の更新工事を行っています。これらの工事費用は環境対策引当金として計上しており、当面は追加で大きな支出が発生することはないと考えています。また、大規模地震に備えた集積場安定化工事については、2024年度までに全10カ所の対策が完了しました。



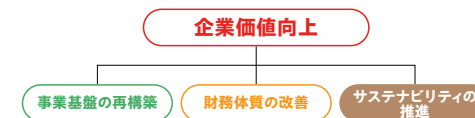
坑廃水処理施設（八谷鉱山）



久宝谷集積場（生野鉱山）

サステナビリティの推進

SCQの取り組み：生物多様性



生物多様性保全への取り組み

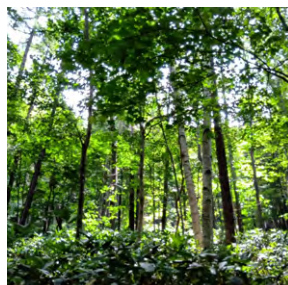
当社グループは、行動規範第5章に「生物多様性に配慮して、自然との共生に努めます」と定め、生物多様性への配慮を事業の基本姿勢として社内外に明示しているほか、サステナビリティ基本方針やそれに基づく環境方針においても、生物多様性の保全等に積極的に取り組むこと、生態系に配慮した事業活動を行うことを定めています。2024年9月には、生物多様性問題に関する社会環境の変化を踏まえて、当社としての取り組み方針をより具体化するため、環境方針に基づく方針として、生物多様性保全方針を制定しました。今後は、この方針に基づき、生物多様性への取り組みを一層推進してまいります。

生物多様性保全方針

1. 生物多様性保全に取り組む意義
2. 基本理念
3. 注力領域
4. アプローチ

関連記事：

サステナビリティサイト ▶ 生物多様性に関する取り組み(TNFDに則った開示)



自然共生サイト(手稲山林)



生物多様性保全に関するイベント
(森林体験プログラム)

TNFDの提言に基づく分析・TNFDレポートの公開

当社グループは、2023年9月に発表されたTNFD^{※1}の提言に基づき、当社事業の生物多様性に関する依存と影響およびリスクと機会について適切に分析を行い、開示を進めていくこととしています。2025年5月に、分析結果に基づきTNFDレポートを作成し、当社グループの事業活動による自然に対する依存と影響の評価、主な活動場所における自然との接点についての評価、自然との関わりが大きい事業のリスクと機会の評価などについて開示しています。当レポート作成にあたり、2023年度は、事業規模の大きさや自然への影響の大きさを考慮して、直島製錬所、小名浜製錬所および小又川新発電所を対象にLEAPアプローチ^{※2}に基づく試行的な分析を実施し、2024年度には主要な事業や拠点まで分析対象を広げました。分析ツールとしては、ENCORE、IBATおよびWWF Biodiversity Risk Filterなどを活用しています。今後は、分析結果に基づき具体的な対応や目標を取りまとめていくこととしています。

※1 Taskforce on Nature-related Financial Disclosures(自然関連財務情報開示タスクフォース)の略。2021年6月設立。

※2 TNFDが推奨する開示にあたってのプロセス。Locate, Evaluate, Assess, Prepareの頭文字を取ったもの

関連記事：

サステナビリティサイト ▶ TNFDレポート

社有林における取り組み

当社グループは、日本各地に1.3万haの森林を保有し、そこに生息する動植物の生息環境に配慮した森林経営手法を実践しています。また、動植物のモニタリング活動や、生息を確認した希少種のレッドリスト化も実施しています。北海道内の8カ所の山林では生物多様性にも配慮した持続可能な森林経営に関する認証を取得しました。なお、当社は、2022年4月、環境省が主導する「生物多様性のための30by30アライアンス」に参加企業として登録し、当社の手稲山林(北海道)は、2023年10月に環境省の『自然共生サイト』として認定され、2024年8月にはOECD[※]として国際データベースにも登録されました。これは、生物多様性保全のための森林整備における環境負荷の低い作業システムの採用や、デジタルツールを活用したモニタリング活動などが評価されたものです。

※Other Effective area-based Conservation Measures、公的な保護地域以外の企業林などで生物多様性保全に資する地域



Voice



CSuO
河村 裕二

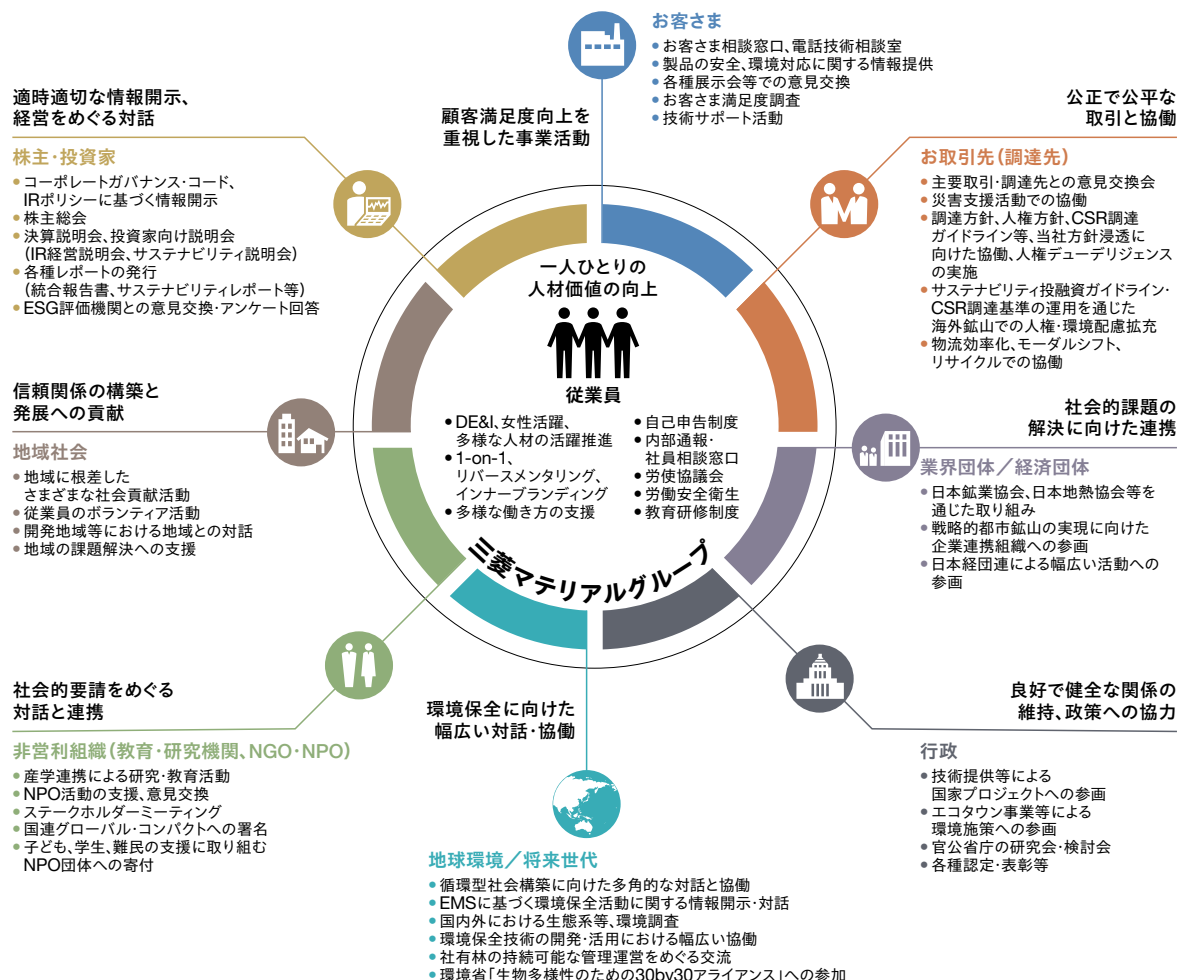
当社では、「SCQ課題への対応強化」をマテリアリティのひとつとして設定し、取り組みを強化しています。安全面では、2014年の重大事故を教訓に、「ゼロ災害プロジェクト」を全社で推進するほか、危険体感教育やVR訓練等を継続して実施しており、2024年度は火災・爆発等の事故件数が前年から大幅に減少しました。また、コンプライアンスについては、年1回のコンプライアンス研修、意識調査の継続や外部通報窓口の拡充・周知など地道な活動を続け、コンプライアンス違反の早期発見と是正に努めています。環境面では、ISO14001等のマネジメントシステムを運用し、2024年度も環境規制に関する不利益処分はありませんでした。さらに、「30by30」アライアンスへの参加や手稲山林のOECD登録、TNFDレポート発行など、生物多様性への取り組みも一層推進しています。こうした取り組みは、企業が持続的発展を遂げるための土台となる重要な部分であり、今後も一層のレベルアップを図っていきます。

サステナビリティの推進

ステークホルダーとのコミュニケーション

当社グループでは、ステークホルダーの皆さまとの対話を通じ、当社グループに対する期待や要請を事業戦略や活動に組み込むことが、持続可能な企業経営を進めるうえで重要と考えています。コミュニケーションの機会を充実させながら、ステークホルダーの皆さまの視点をより深く経営に反映することに努めています。

■ ステークホルダーとの関係構築の考え方と主なコミュニケーション方法



株主・投資家との対話

当社グループは、継続的かつ中長期的な企業価値向上を実現するため、国内外の機関投資家との対話を積極的に行っています。対話を通じて得られた意見については、定期的に取り締り会・執行役が出席する会議体で報告しているほか、IR活動をまとめたレポートを毎月発行し、フィードバックしています。さらに、従業員に対しても、タウンホールミーティング等を通じて資本市場の声を共有しています。

■ 投資家との対話実績(2024年度)

	実績	主な対応者
決算説明会	4回	CFO
中経進捗説明会	1回	CEO/CFO
IR Day/事業説明会	1回	CEO/CFO/CTO/ カンパニー プレジデント(執行役)
サステナビリティ説明会	1回	CEO/CSuO/CHRO
CEO/CFO スモールミーティング	4回	CEO/CFO
社外取締役 スモールミーティング	1回	社外取締役(各委員長)
国内機関投資家向け 工場見学会	5回	各拠点長等
国内機関投資家・ アナリストとの個別面談	165件	IR部署長
国内株主との エンゲージメント	22件	CFO/IR部署長
海外機関投資家との 個別面談	14件	CEO/CFO
海外投資カンファレンス への参加	1回	CFO
個人投資家向け説明会	3回	CFO/IR部署長