

サステナビリティ説明会

2024.9.10

目次

サステナビリティに関する取り組みの概要

ガバナンスに関する取り組み

気候変動に関する取り組み

S C Qに関する取り組み

人権に関する取り組み

人的資本（DE&I含む）に関する取り組み

※ S C Q：Safety & Health（安全・健康最優先）、Compliance & Environment（法令遵守、公正な活動、環境保全）、Quality（『顧客』に提供する製品・サービス等の品質）

サステナビリティに関する取り組みの概要

企業理念・ビジョン・ミッション・私たちの目指す姿

■ 中期経営戦略2030（中経2030）の策定にあたって、企業理念、ビジョン、ミッションをひとつの文とし、「私たちの目指す姿」として設定

Corporate Philosophy
企業理念

人と社会と地球のために

Vision
私たちのありたい姿

循環をデザインする

Mission
私たちの果たす使命

持続可能な社会を実現する

豊かな社会

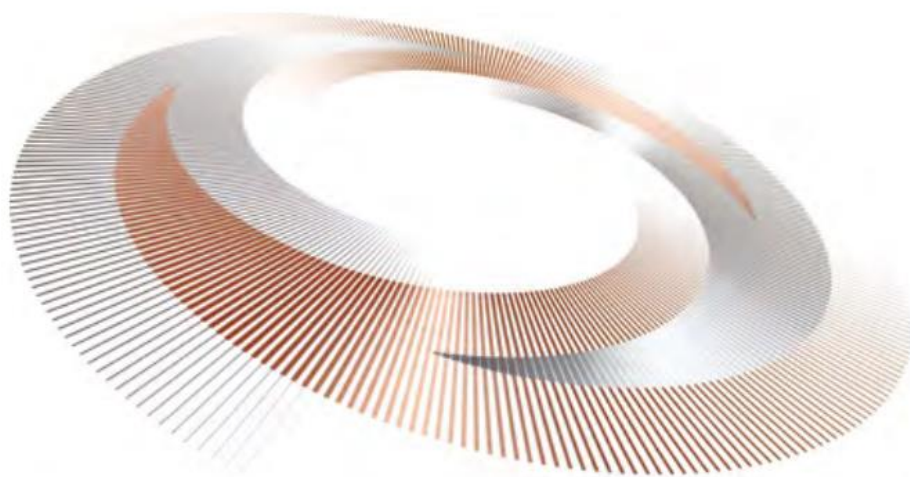
循環型社会

脱炭素社会

Our Commitment
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

限りある資源を大切に使うために、使用済みの製品を資源として再生させる。
そこに新たな価値を付加し、再び社会に送り出す。
その循環のプラットフォームを構築し、自らプレイヤーとして価値を創出する。
そして未来に向けて、持続可能な社会の実現に力強く貢献し、循環の輪を広げていく。



価値観の見直し

- 従来の価値観を制定した2017年以降の経営環境の変化や当社グループにおける諸改革の遂行、私たちの目指す姿の設定を踏まえ、価値観の見直しを実施
- 有志で募った従業員が考えた素案をもとに、全グループの従業員による投票形式で意見集約を実施（80%超の約16,000人が投票に参加）。その結果と経営層による議論を経て新たな価値観を決定

●三菱マテリアルグループ 価値観

価値観の位置付け

「私たちの目指す姿」を実現するための行動の指針。

価値観が紡ぐストーリー

挑戦し、変化を起こし、共に成長していく
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。



挑戦

失敗を恐れず、挑戦しよう
プライドとこだわりを持ってやり切ろう



変化

これまでにない発想で自ら行動し、変化を起こそう
異なる個性を融合し、新たな力にしよう



成長

組織を越えて、互いの知識と経験を活かそう
勝ちにこだわり、目標達成の喜びを味わおう



称賛と感謝

称賛と感謝を言葉で伝え、成長を後押ししよう



より良い明日

いかなる時も誠実であろう
人と社会と地球のために、より良い未来をつくろう

グループ全従業員が価値観に基づいた行動を積み重ねることにより
新たな組織文化を構築、企業価値向上を目指す

価値創造プロセス



マテリアリティ

- 中経2030の策定にあたって、2020年度に特定したマテリアリティを含め、ステークホルダーにとっての重要度、「私たちの目指す姿」に照らした重要度の2軸でマテリアリティを整理・見直し、優先順位付け
- 環境の変化に適切に対応するため、設定したマテリアリティを毎年検証・見直し
- 2024年度から、サステナビリティ課題＝マテリアリティとして整理

●サステナビリティ課題（マテリアリティ）

資源循環の推進	持続可能なサプライチェーンマネジメントの強化
地球環境問題対応の強化	DXの深化
人的資本の強化	価値創造の追求
コミュニケーションの活性化	地政学・地経学リスク
情報セキュリティの強化	財務リスク
SCQ課題への対応強化	

これらに適切に対応していくことで、経済的価値と社会的価値の両立による企業価値の向上、当社グループにおけるさまざまなリスクの低減につなげていく

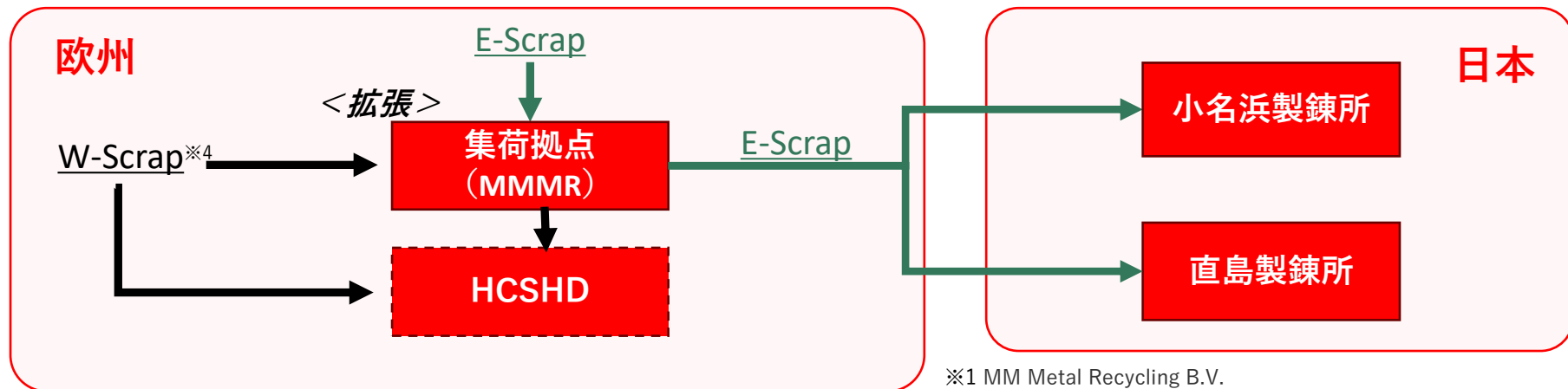
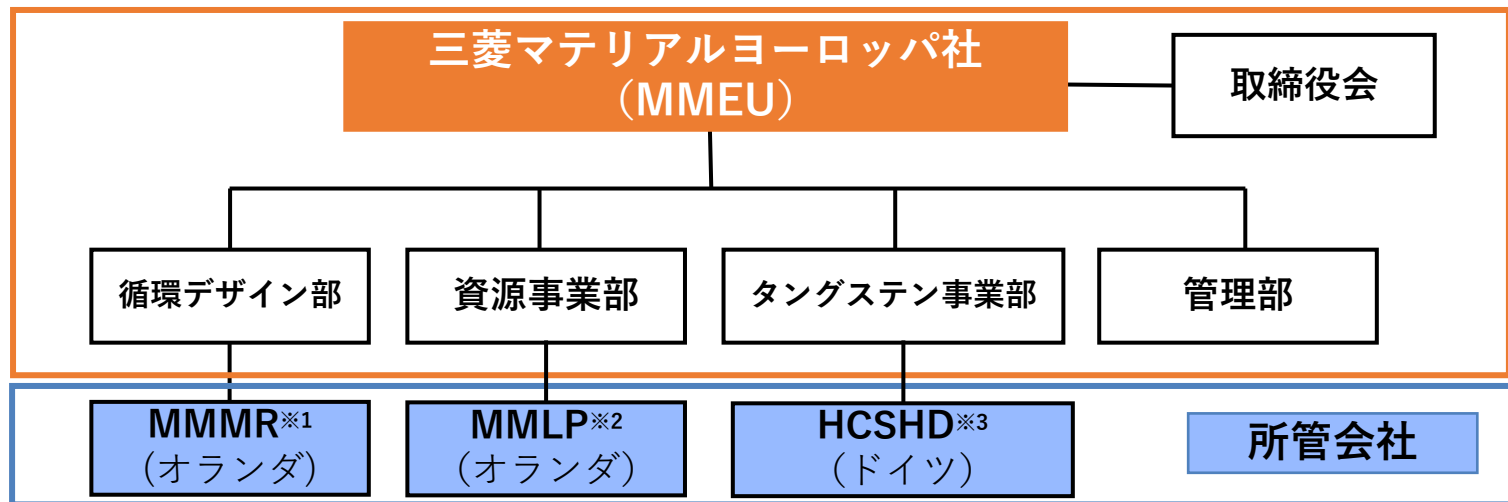
サステナビリティ経営体制

■サステナビリティ課題（マテリアリティ）への対応体制は次のとおり。



資源循環の推進 - TOPICS -

- 2024年9月1日付でMitsubishi Materials Europe B.V.（MMEU社）を設置（MM Netherlands B.V.を商号変更、機能を拡大・再編）
- 市場規模が大きく、環境や重要鉱物資源確保に関する政策等で世界最先端である欧州に拠点を設け、欧州地域において事業戦略を立案、迅速かつ的確に展開していくことで、資源循環ビジネスの競争力を一層強化

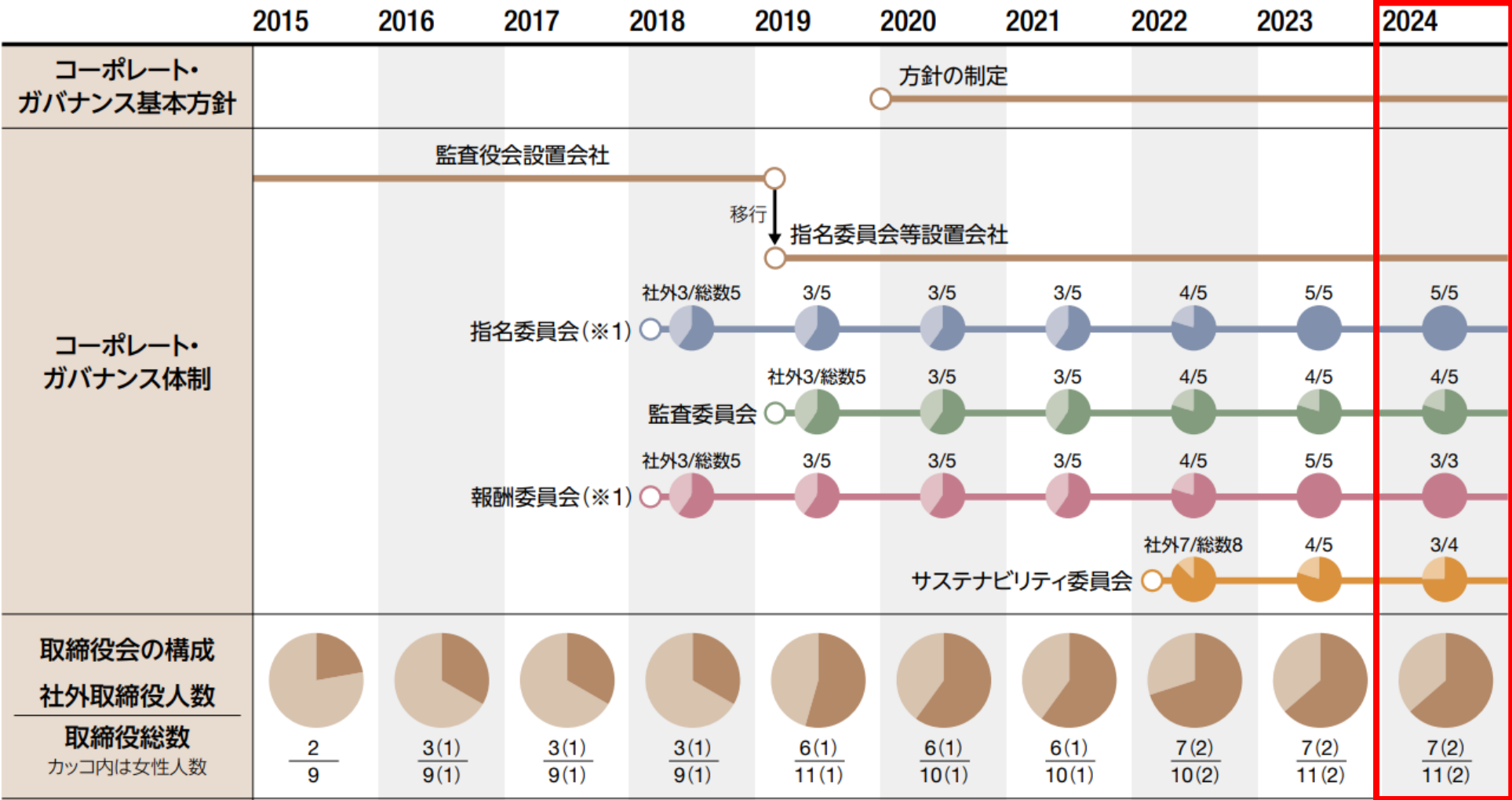


ガバナンスに関する取り組み

取締役会の構成

■取締役会の構成については、取締役会および指名委員会において、企業理念・ビジョン・中期経営戦略等を念頭に、取締役会としてのあるべき姿を中長期視点で見据え、継続的に審議

●取締役会・各委員会の構成の推移



※1 2018年度は任意の委員会として設置、2019年度6月より法定の委員会に移行

主要テーマに対する取締役の貢献・提供視点

氏名	中期経営戦略2030達成				
	戦略の実行に対する監督	収益力向上に対する監督	主なサステナビリティ課題への対応に対する監督		
			人的資本経営の強化	資源循環の推進	地球環境問題への対応強化
竹内 章	当社社長として当社グループを経営した経験に基づく視点		当社人事担当役員としての経験からの視点	当社経営の経緯を踏まえた視点	
杉 光	技術トレンドを踏まえ、開発からものづくりに至るバリューチェーン全体に関する深い知見からの視点	製造業における業績管理に関する深い知見からの視点	製造業・技術者の人事マネジメント経験からの視点	製造業のグローバルマネジメント経験からの視点	将来技術トレンドを踏まえた視点
若林 辰雄	経営トップ経験からの視点		金融機関の働き方を踏まえた視点		
五十嵐 弘司	中長期の経営戦略遂行経験からの視点	生産技術・開発に関する実務経験からの視点	製造業の人事マネジメント経験からの視点	将来のトレンド、外部有識者との交流など幅広い観点からの課題提起	
武田 和彦	製造業のグローバルマネジメント実務経験からの視点 CFOとしての豊富な経験からの経営管理に関する視点		グローバル企業の経営幹部としての経験からの視点	財務的視点からの課題提起	
別府 理佳子	事業のグローバル展開に関する深い知見からの視点		多様性に関する活動・取り組み経験からの視点	多くの国内・海外企業間の協業案件を担当した経験からの視点	
桐山 一憲	製造業におけるグローバル企業の経営経験からの視点	マーケティングに関する豊富な経験からの視点	経営幹部育成に関する深い知見からの視点		
相楽 希美	分野横断的な技術的知見からの視点		官庁における人事マネジメント経験からの視点	資源循環・地球環境行政に携わった経験からの視点	
小野 直樹	当社CEOとしての当社グループの経営統括経験からの視点		当社CEOとしての経験からの視点提供・議論のリード	当社再生可能エネルギー事業担当役員としての経験からの視点	
高柳 喜弘	当社CFOとしての経験からの視点			当社金属事業における経営幹部としての経験からの視点	当社地球環境担当役員としての経験からの視点
柴田 周	当社CTO、CDOおよびCFOとしての経験からの視点			当社資源・リサイクル事業における経営幹部としての経験からの視点	気候変動対応の強化を主導した経験からの視点

取締役会等における議論の内容

- 取締役が当社事業をより良く理解し、企業価値向上に向けて執行側と意見交換できるよう、取締役向けの説明会（取締役説明会）を開催

●取締役会での議論内容

審議内容	取締役会での審議回数	
	決議事項	報告事項
経営戦略・事業関係	3回	22回
サステナビリティ関係	－	8回
コーポレート・ガバナンス関係	1回	4回
決算・IR・財務関係	4回	33回
コンプライアンス・内部統制関係	1回	21回
委員会関係	－	40回
役員関係	10回	1回
その他	2回	3回

- ・中経2030については、取締役会だけでなく、取締役説明会においても、全体構想や個別事業戦略、財務計画等に対する進捗状況についての意見交換を実施
- ・このほかに、DE&I推進等のサステナビリティに関する事項、個別事業戦略の進捗等についても取締役説明会で意見交換

●取締役説明会の開催実績・テーマ

2023年	4月12日	2023年度予算、コンプライアンス、個別事業戦略関係
	4月28日	個別事業戦略、グループ会社関係
	5月12日	人的資本経営、個別事業戦略関係
	6月14日	個別事業戦略関係
	7月12日	知的財産活動、個別事業戦略、人権対応関係
	7月26日	個別事業戦略関係
	8月9日	個別事業戦略関係
	8月30日	コンプライアンス関係
	9月27日	グループ会社関係
	10月12日	中期経営戦略関係
	12月13日	中期経営戦略、知的財産活動、個別事業戦略関係
2024年	1月12日	中期経営戦略、個別事業戦略関係
	1月31日	個別事業戦略、グループ会社関係
	2月9日	ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン、経営方針関係
	2月28日	個別事業戦略関係
	3月13日	個別事業戦略、コンプライアンス関係
	3月27日	個別事業戦略関係

取締役会実効性評価 - 評価プロセス・結果の概要 -

■2023年度の実効性評価は、自己評価（アンケートによる評価）方式で実施

●評価プロセス

2023年12月～ 2024年1月	取締役会議長の主導により、取締役11名全員に対してアンケートを配布し、回答を回収。
2024年2月上旬	取締役(執行役兼務者を除く)に対し、ほかの取締役の貢献に関するコメント回答票を配布し、回答を回収。
2024年2月下旬	取締役は、アンケートの回答結果の分析に基づき、取締役会の実効性について協議。
2024年3月	2月の協議内容を踏まえ、取締役会において2023年度の実効性について決議。 また、2月上旬に回収したコメント回答票については、匿名で各対象取締役にフィードバック。

●評価結果

取締役会における審議の結果、2023年度の実効性は確保されていることを確認

●課題・今後の取り組み

・経営コア人材の育成について

執行役後継者計画および次世代経営人材プログラムについて、取締役説明会において執行側より説明、議論を行う

・当社の中長期的競争優位性について

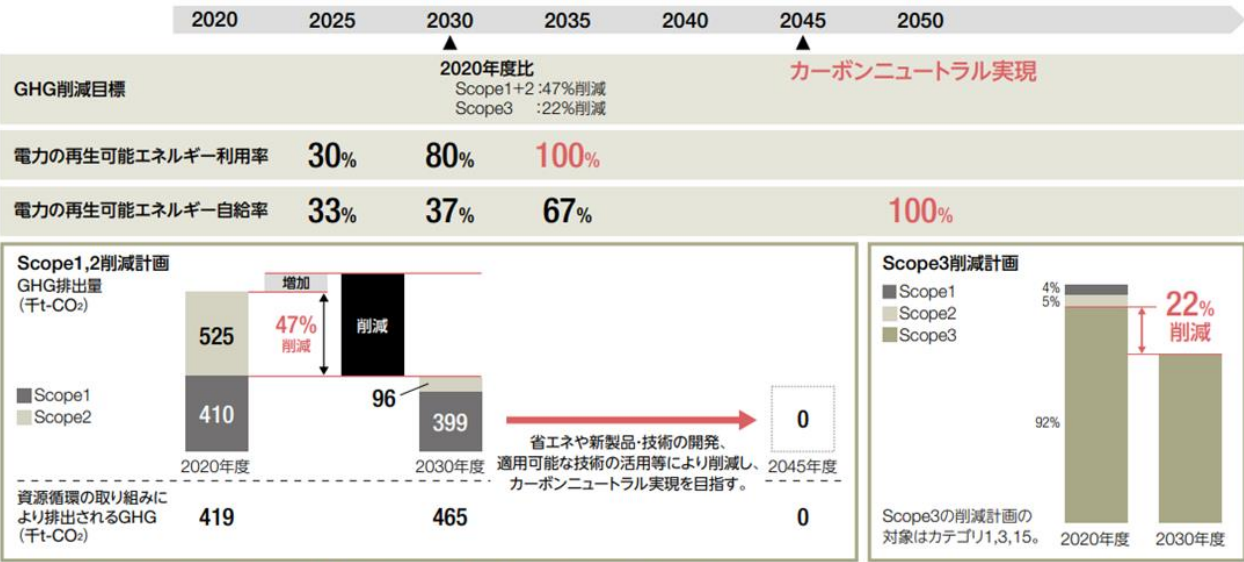
2025年度に向けて、当社の中長期的競争優位性をどのような点に見出すか（どのような点に特に力を入れていくべきか）について、取締役間で議論を行う

気候変動に関する取り組み

GHG削減目標の見直し・カーボンニュートラルに向けたロードマップ

■改正省エネ法や温対法運用見直しも踏まえ、2024年7月に目標を見直し。資源循環の取組により生じるGHGを除いた排出量（※温対法に基づく調整後排出量）に関する目標に変更。

●GHG削減目標の見直し



※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)。
※GHG排出量は、2023年度までに事業譲渡等により連結対象から外れたまたは外れることが決定した事業および子会社を除く値。

Scope1 目標変更詳細		2020年度 (基準年)	2030年度 (目標年)
従来目標		595	517
新目標	資源循環の取り組み以外により生じるGHG	410	399
(内訳)	従来目標に含まれる	292	286
	制度改正による追加	119	113
目標外	資源循環の取り組みにより生じるGHG	419	465
(内訳)	従来目標に含まれる	304	231
	制度改正による追加	115	234

※Scope2については従来目標からの変更なし

●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切替) ●E-Scrapの処理増による化石燃料削減 ●熱利用設備の電化 ●CCUS等へ貢献する製品・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同	
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	

気候変動が当社事業に及ぼすリスクと機会（シナリオ分析）

- 気候変動が当社事業に及ぼすリスクと機会について1.5℃・4℃シナリオを用いて評価、事業戦略へ織り込み
- EV需要増・バッテリー需要増による当社関連製品の販売数増、再エネ需要増による当社再エネ事業の拡大、循環型社会への移行による当社リサイクル事業の拡大に注力
- 各テーマについてリスク低減／機会獲得に向けた目標を設定、進捗を開示（[サステナビリティレポート](#)参照）

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
			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	▲ 日本の廃車発生台数の 減少	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	● xEV販売台数の増加	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	▲ モーダルシフト等に伴う 加工製品市場の急変	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	● 車載用LIB、太陽光パネル リサイクル需要の増加	航空宇宙産業向け切削工具売上高 (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: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	● EVバッテリー、蓄電池 需要の増加	LIBリサイクル重量 (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: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	● 再生可能エネルギーの 普及・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		
	製錬・ 資源循環事業	● E-Scrapリサイクルの 需要の増加	当社持分発電分の2020年度売上との差分		E-Scrap類処理能力 2030年度末 24万t/年
			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	
	製錬・ 資源循環事業	● 家電リサイクル需要の増加	世界のE-Scrap発生量 (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:1.4倍 2050年度:2.5倍	2030年度:1.3倍 2050年度:1.6倍	
			日本全体の廃家電処理重量 (2020年度比)		
			2030年度:6%増 2050年度:10%増	2030年度:2%増 2050年度:1%増	

▲：リスク要因 ●：機会要因

※本結果は2022年度分析時の
状況に基づく

サプライチェーンにおける連携

- 排出量の管理においてScope3も重視されるのが世界の潮流。
- 当社は、2021年度（2020年度実績分）よりScope3算定を開始し、2022年2月にScope3削減目標を開示（Scope3削減目標の対象としては、カテゴリ1,3,15を設定）。
- Scope3の削減に向けてはサプライヤーとの情報交換やアンケート項目の見直しなど、今年度も継続してエンゲージメントを進め、上流から下流までの一貫したGHG削減への取り組みを推進。

Scope3を取り巻く環境の変化

- TCFDで推奨される開示項目のうち「指標と目標」においてはScope1,2,3の削減目標と実績値の開示が推奨されている
- ISSBが公表したIFRS S2でScope3開示が必須に（財務情報の報告期間と同期間の実績値開示が求められる）
- 欧州の規制（CBAMやバッテリー規制）においても、製品の製造に伴う排出量の算定が求められ、その前提としてはサプライチェーンでの排出量管理がある
- 事業実施において、サプライチェーン上での取引の中でGHG排出の状況について情報交換する機会が増加の傾向

サプライヤーエンゲージメントの推進

2023年度のサプライヤーエンゲージメント実績

- Scope3カテゴリ1(購入した製品・サービス)の排出量の5割強に相当する銅精鉱サプライヤーに対しエンゲージメントレターを送付、情報交換を実施
- 銅精鉱サプライヤーの一つであるアングロ・アメリカン社と2023年10月に持続可能で責任のあるサプライチェーン構築に向けた覚書を締結、活動開始
- 持分法適用関連会社であるUBE三菱セメント社のGHG排出量削減に関してコミュニケーションの深化



インターナルカーボンプライシング（ICP）制度の導入

■2024年4月より、ICP制度を導入

制度導入の目的

- 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ことを目的
- GHGの削減効果を仮想的に投資効果に上乗せし、従来の投資判断では難しかった脱炭素投資を容易に

制度内容

対象：自社のGHG排出量（Scope1+2）に削減貢献のある設備投資
導入：2024年4月度決裁分より適用
運用：対象となる設備投資に伴うGHG排出量に対し、社内炭素価格の適用により仮想的に費用換算したものを投資判断として利用

社内炭素価格

10,000円/t-CO₂（導入時点）

高効率設備の導入等のGHG削減目標達成に向けた取り組みを促進する

GHG削減に向けた各取り組み

●カーボンフットプリント（CFP）※1の取り組み

政府や業界団体等、多方面でCFPの算定方法や活用方法について検討が実施され、国内外でCFPに関する取り組みへの関心が高まる中、次の方向性に沿ってCFPの取り組みを進める。

展開

当社の製造する主たる製品においてCFPの算定を順次進める。
データ信頼性確保に向けた仕組みの構築を進める。

検証・開示

電気銅の第三者検証を完了、本年度中を目途に電気鉛の第三者検証完了を目指す。
CFPの管理に向けた基盤整備を進める。

削減

サプライヤーとのエンゲージメントを進め、上流から下流までの一貫したGHG削減への取り組みを推進する。

●金属事業部門の事業所における再エネ由来電力への切り替えを大幅に加速

当社グループの国内電力消費量の約60％を占める金属事業部門で、再エネ由来電力への切り替え完了時期を、最大11年前倒しすることを決定。

直島製錬所・小名浜製錬所を除く8つの事業所※2

2024年度：再生エネ電力への切り替えを完了
（最大11年前倒し）

※2 当社生野事業所、細倉金属鉱業社、
マテリアル・エコ・リサイクル社、菱浜興業社、
マテリアルエコリファイン社 生野工場および小名浜事業所、
東日本リサイクルシステムズ社、中部エコテクノロジー社

直島製錬所・小名浜製錬所

2024年度：
電力使用の半分を再エネ由来の電力に切り替え
2028年度（予定）：
すべて再エネ由来の電力に切り替え（7年前倒し）

※1 カーボンフットプリントとは、LCA*のうち、GHG排出に関わる項目評価の部分を抜き出したもの。
*LCA(Life Cycle Assessment)とは製品のライフサイクルにおける投入資源、環境負荷、及びそれらによる環境影響を定量的に評価する手法。

生物多様性保全への取り組み

取り巻く環境

- 生物多様性の損失や生態系の崩壊が気候変動に次ぐ深刻な危機になるという認識の広がり
- 昆明・モントリオール生物多様性枠組や生物多様性国家戦略における「30by30^{*1}」への取り組み等を通じ、ネイチャーポジティブな世界を目指す動きが経済界でも注目

当社でも30by30へ貢献を重視し、社有林等を活用した取り組みを実施

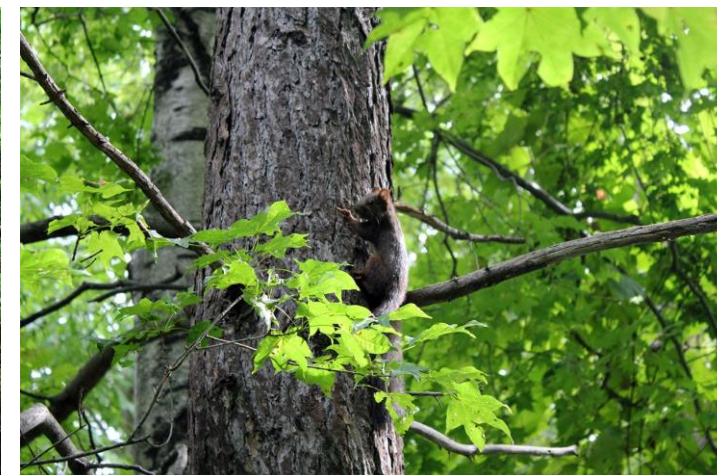
■ 環境省 自然共生サイト^{*2}の認定取得

- 都市近郊林である当社手稲山林での森林整備における環境負荷の低い作業システムなどが評価

■ TNFD^{*3}への取り組み

- LEAPアプローチに基づく試行的な分析を2023年度に実施（3拠点）
- 直轄事業における自然関連課題の把握を進め、ネイチャーポジティブな世界に向けた取り組みを整理

◆マテリアルの森（1.3万ha）



「マテリアルの森 手稲山林」（北海道札幌市）

*1 2030年までに陸と海の30%以上を保全する新たな世界目標、当社は2022年に「生物多様性のための30by30アライアンス」へ加入済

*2 自然共生サイトは、民間等の取り組みによって生物多様性の保全が図られている区域を認定する仕組みとして2023年度に開始。

*3 Taskforce on Nature-related Financial Disclosures：自然関連財務情報開示タスクフォース

S C Qに関する取り組み

S C Q : Safety & Health（安全・健康最優先）、Compliance & Environment（法令遵守、公正な活動、環境保全）、
Quality（『顧客』に提供する製品・サービス等の品質）

労働安全衛生に関する取り組み

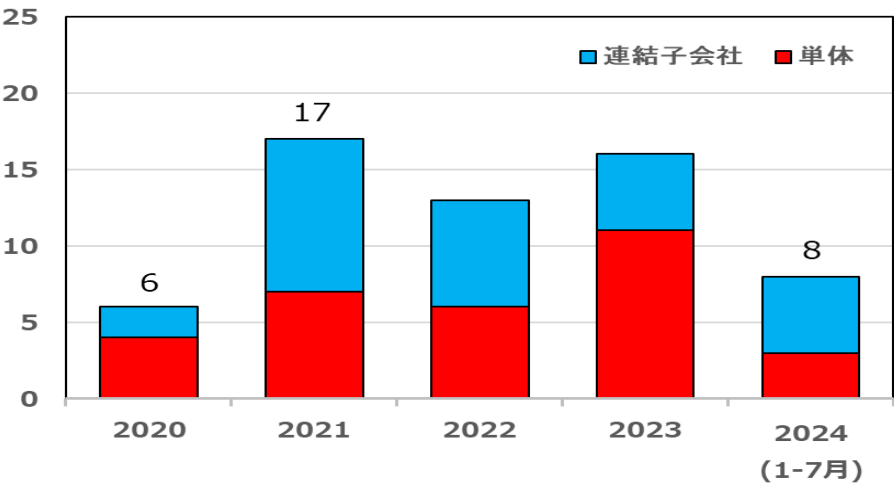
■ゼロ災プロジェクト

三菱マテリアルグループは、2014年4月から「ゼロ災プロジェクト」を立ち上げ、安全衛生基盤の強化に取り組んでいる。

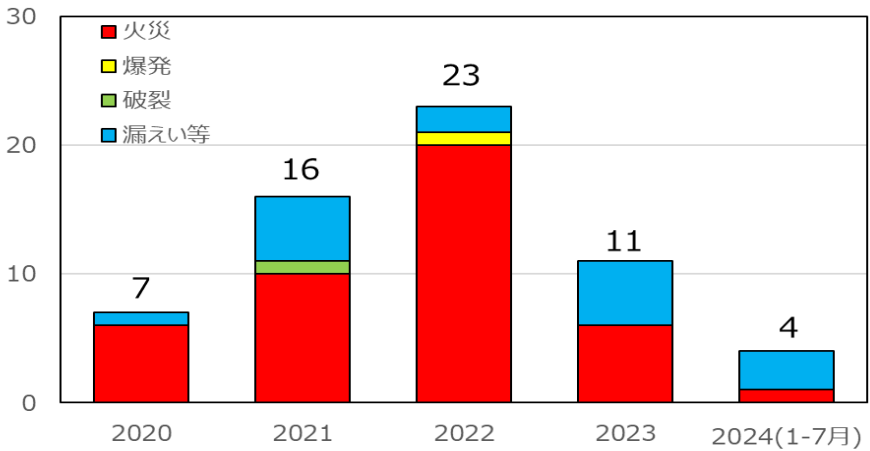
●2024年度ゼロ災プロジェクト：目標

- ・休業4日以上の重篤な災害発生ゼロ
（休業4日以上災害ゼロの1年間継続）
- ・火災爆発等事故の撲滅
（火災、爆発、危険物・高圧ガス漏洩事故の撲滅）

休業4日以上災害罹災者推移
（協力会社含む、セメント・アルミ事業関係除く）



火災爆発等事故発生件数推移



※セメント・アルミ・多結晶シリコン事業等を除く

労働安全衛生に関する取り組み

●2024年度の課題・取り組み

①リスクアセスメントによる設備安全化の徹底

- ・休業4日以上災害の発生状況は横ばいで、類似事象（挟まれ・巻き込まれ）やルール違反による災害が多い。

→ 類似災害撲滅のための再発防止策の展開やルール順守の浸透のため、ゼロ災推進部会等での繰り返し周知、カンパニー・拠点ごとの取り組みを強化。

7月より運用開始したMGSD※¹の活用も図る。

※1 **MGSD** : **M**aterials **G**roup **S**afety **D**atabase

②安全意識調査の実施、分析（新）

- ・分析結果を災害事例ともあわせ、課題改善につなげる取り組みを実施予定。

③安全重点管理拠点の選定（新）

- ・課題あるカンパニー・拠点にアドバイザーを派遣し、休業災害撲滅に向けた取り組みを実施。

④GYR制度※²の活性化

- ・従業員一人一人の安全意識向上を目的とした警告と褒賞制度（GYR制度）運用の活性化を図る。

※2 Green（褒章）、Yellow（注意）、Red（警告）カードを発行する制度

⑤火災爆発等事故の撲滅

- ・事故発生件数は減少している。高圧ガスの漏洩は数件発生。

→ 事故防止に資する情報をゼロ災推進部会、事故防止情報共有Teams等でタイムリーに提供し周知・注意喚起を継続する。

労働安全衛生に関する取り組み

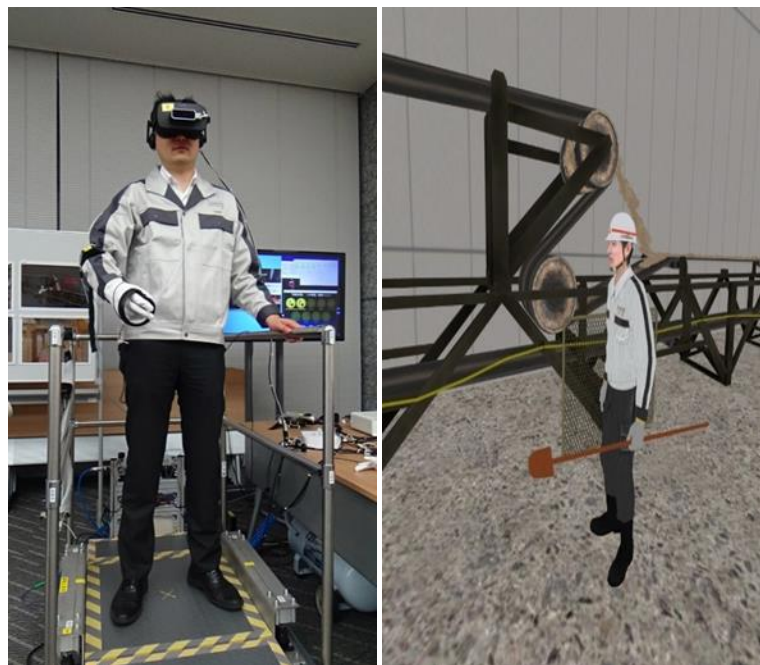
■危険体感教育・各種安全衛生教育活動の推進

さいたまオフィス（埼玉県さいたま市）の敷地内にある「安全衛生教育センター緑館」では、当社、当社グループ、協力会社従業員を対象とした危険体感教育（50種の体感設備）、安全衛生教育を実施。



安全衛生教育センター「緑館」

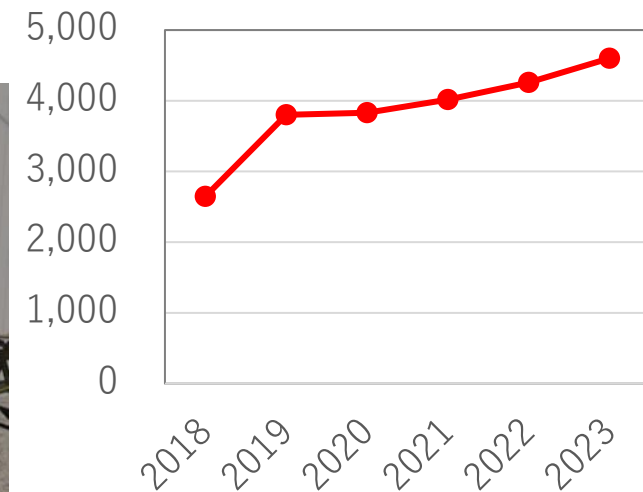
当社のみならず当社グループ従業員、協力会社を対象に、
 ・従業員の危険感受性向上を目的とした危険体感教育
 ・各種安全衛生教育
 を実施可能な設備を備えた施設



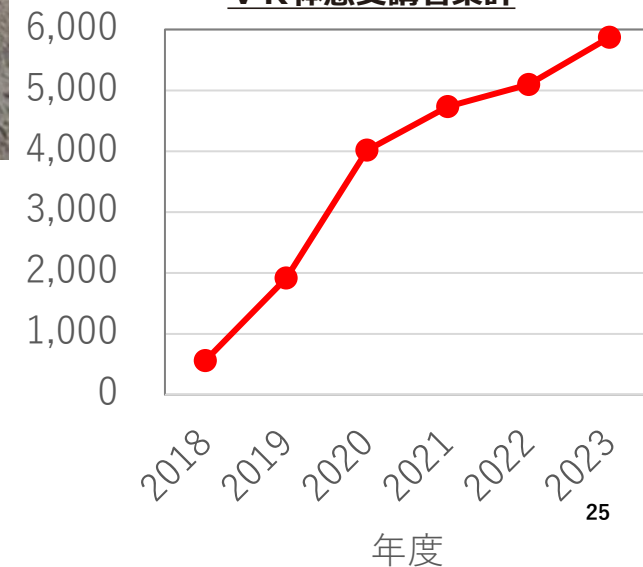
VR（Virtual Reality）を用いた危険体感教育

通常の危険体感設備では疑似体験が困難な危険状態を体感するために、VRを用いた危険体感教育を2018年5月より導入
 分解可搬式のため、各拠点の安全教育で活用

危険体感受講者累計



VR体感受講者累計



労働安全衛生に関する取り組み

■危険体感装置とプログラムメニュー

1		玉掛け危険体感	1-1 荷ぶれ激突体感 1-2 吊荷ワイヤー切断体感 1-3 吊荷挟まれ体感 1-4 吊荷高所落下体感 1-5 吊荷重心位置移動体感
2		挟まれ・巻き込まれ危険体感	2-1 ロール巻き込まれ体感 2-2 スプロケットチェーン巻き込まれ体感 2-3 高速カップリング巻き込まれ体感 2-4 Vベルト巻き込まれ体感 2-5 スクリューコンベアー巻き込まれ体感 2-6 ロータリーバルブ巻き込まれ体感 2-7 ベルトコンベアー巻き込まれ体感 2-8 ボール盤巻き込まれ体感 2-9 旋盤巻き込まれ体感 2-10 ドラム缶挟まれ体感
3		高所作業危険体感	3-1 5m墜落体感 3-2 墜落衝撃体感 3-3 モンキータラップ墜落体感 3-4 飛来落下体感 3-5 墜落制止用器具ぶら下がり体感 3-6 足場歩行・墜落体感 3-7 脚立・梯子体感
4		生活災害危険体感	4-1 歩行体感 4-2 重量物ハンドリング体感 4-3 切創体感
5		フォークリフト危険体感	5-1 横倒れ体感 5-2 バック走行時の死角確認
6		薬液・高圧水危険体感	6-1 配管継ぎ部漏れ体感 6-2 フランジ外し漏れ体感 6-3 ホース暴れ体感
7		ロボット危険体感	7-1 ティーチング作業体感 7-2 安全装置
8		エアシリンダー危険体感	8-1 ソレノイドバルブによるシリンダー動作確認 8-2 残圧力体感 8-3 トラブルシューティング
9		爆発・ガス危険体感	9-1 ガス滞留体感 9-2 ガス爆発体感 9-3 粉体爆発体感
10		電気危険体感	10-1 電工ドラム過熱体感 10-2 静電気爆発体感 10-3 感電体感 10-4 漏電体感 10-5 トラッキング体感 10-6 過電流体感 10-7 活線切断体感 10-8 高圧電線接近感電体感



1-4 吊荷高所落下体感

吊荷の高所落下を観察し、その危険性を認識する



3-1 5メートル墜落体感

5 mの高所からの落下(人形)を観察し、その危険性を認識する



2-1 ロール巻き込まれ体感

低速ロールへの巻き込まれを体感し、その危険性を認識する



5-2 バック走行時の死角体感

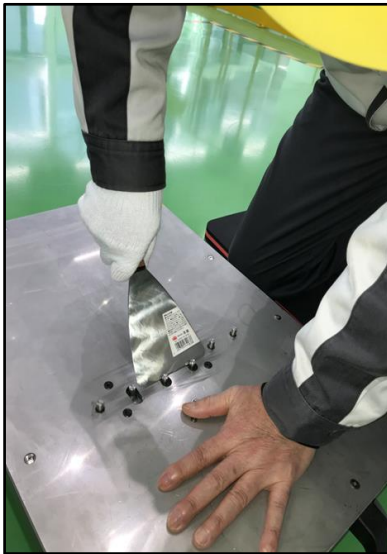
フォークリフトのバック走行時死角があることを認識する

労働安全衛生に関する取り組み

●新規危険体感プログラムメニュー

スクレーパー危険体感教育

切れ、こすれ型の災害減少目的。
スクレーパーで床表面の汚れ、シール跡などをこすって
落とすときに、手指をケガすることを防止する。



歩行危険体感教育

日常型災害減少目的。
ながら歩行して、転倒する災害を防止する。



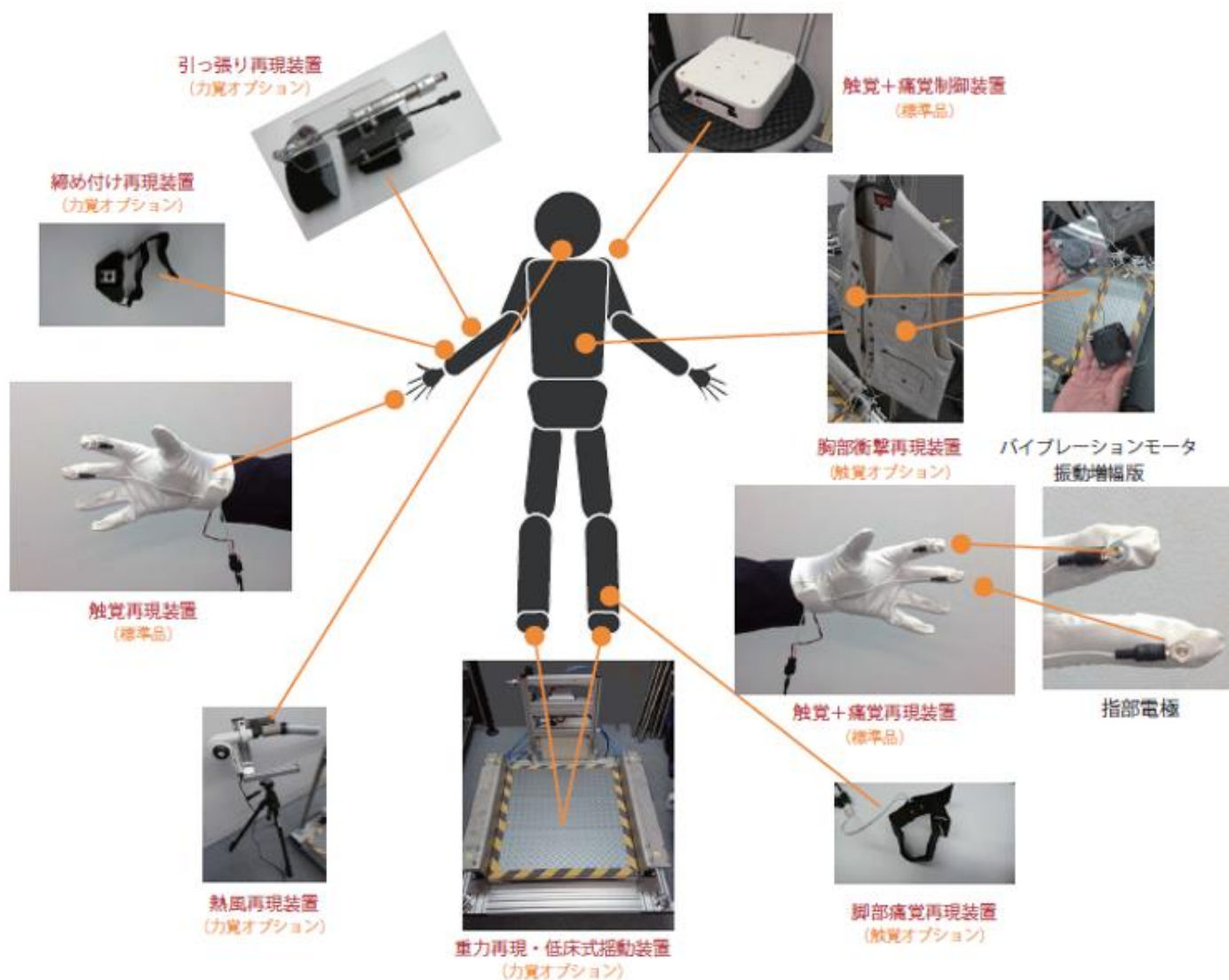
●新規講習

KYT（危険予知トレーニング）教育
腰痛防止対策講座 対面orリモート



労働安全衛生に関する取り組み

● VR危険体感装置の構成とシナリオ例



コンプライアンスに関する取り組み

● 2024年度の取り組み内容（対象にはグループ会社を含む）

施策	具体的施策	対象者	対象エリア
研修	特定拠点での参加型研修※1	特定拠点従業員	国内
	役員ガバナンス研修	役員	国内外
	コンプライアンス・ リスクマネジメント（C・RM） 管理者担当者合同研修	C・RM管理者 C・RM担当者	国内
	コンプライアンス研修	役員、全従業員	国内外
サーベイ	コンプライアンス意識調査	役員、全従業員	国内外 （海外はスタッフ層以上）
その他	内部通報・社員相談窓口周知※1	役員、全従業員	国内
	ハラスメント防止特設サイトの公開※1	全従業員	国内外
	全従業員向け動画展開※1 （アンガーマネジメント、飲酒運転 防止）	全従業員	国内外

品質に関する取り組み

●品質問題再発防止策への取り組み

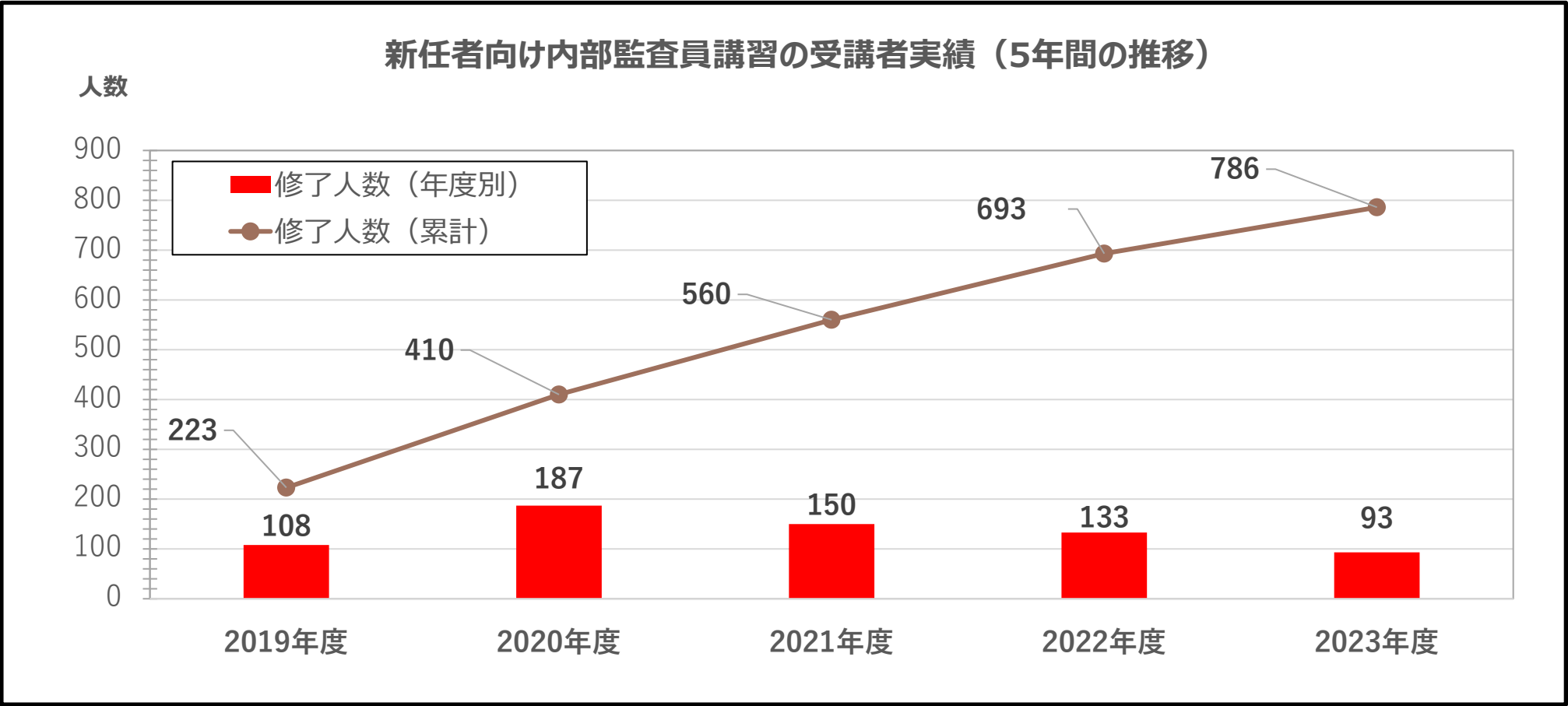
当社グループは、品質管理に係るガバナンス体制の強化のため、グループ全体で品質問題を共有し、以下の各施策の実行・強化に取り組み、「**守りの品質**」により不適合品を決して流出させない体制づくりを進めてきた。これらの施策はISO9001等の品質マネジメントシステムの中に組み込み、継続的に実行していく。

再発防止策	具体的取り組み
①フロントローディングシステム (FLS)の浸透	・ FLSガイドラインの運用状況を品質監査等で確認
②品質管理部門の体制・権限の強化	・ 品質保証機能の独立性を含む権限や業務履行状況を品質監査等で確認
③品質教育の拡充	・ 国内外拠点の従業員への品質教育の継続実施 ・ 若手社員への品質管理の基礎に関する教育 ・ 中堅社員・管理者への品質コンプライアンスに関する教育 ・ ISO9001を含む専門的な品質管理スキル向上のための教育
④検査設備自動化の推進	・ 検査設備の自動化を継続実施
⑤品質監査の強化	・ 必要拠点への品質監査の継続実施
⑥外部コンサルタントの活用	・ 品質コンサルタントによる指導会や勉強会を継続実施

品質に関する取り組み

●品質教育

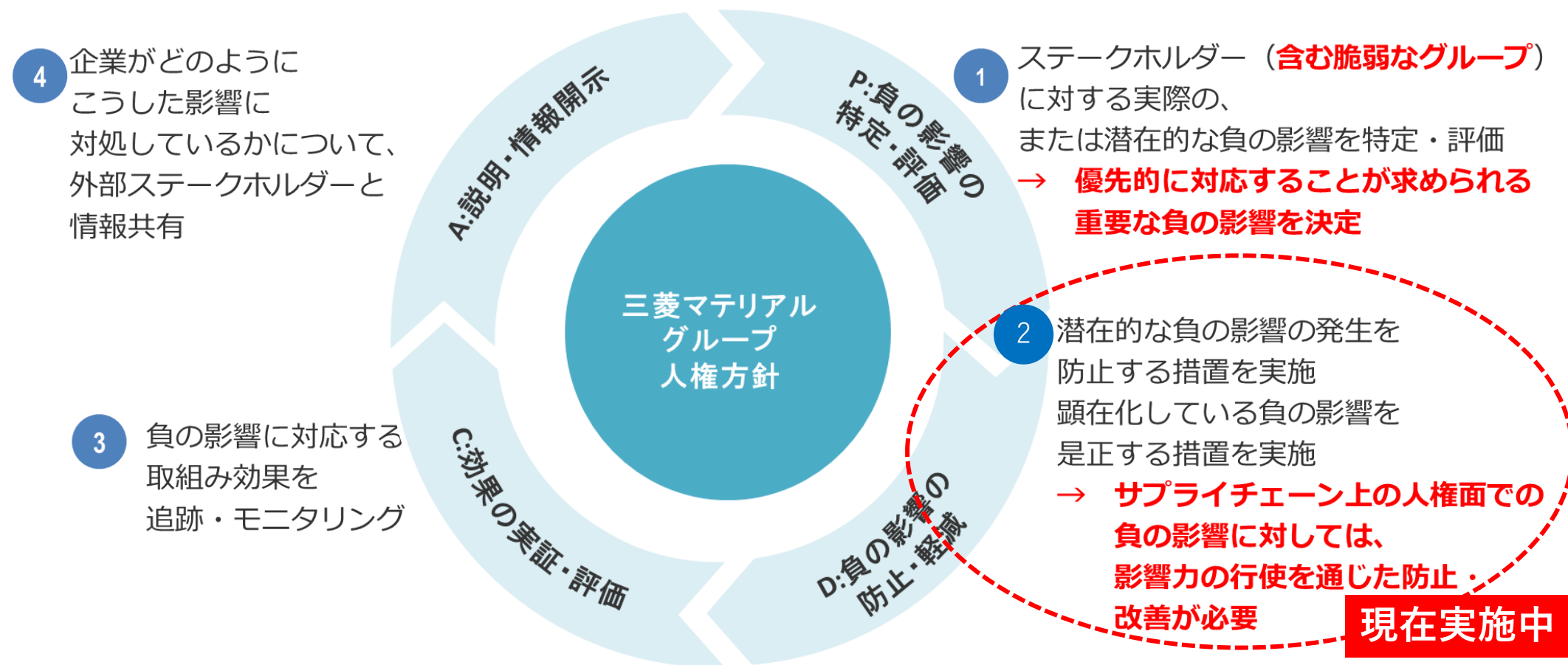
ISO9001に基づく品質マネジメントシステム（QMS）は、品質管理・品質保証の基礎となる。ISO9001 の内部監査員養成を目的とした新任者向け内部監査員講習を定期的に行き、未然防止等の活動に積極的に取り組み、QMSを構築・維持できよう人材育成等の支援を行っている。



人権に関する取り組み

人権デューデリジェンス（人権DD）について①

- 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」は、人権DDへの取組み、救済・是正の取組みを定めている
- 人権リスクに関して、以下のPDCAサイクルを回していくことが求められる



2022年度～2023年度：三菱マテリアルグループ全105拠点についてSAQ（人権リスク評価票）に基づく人権リスクの特定・評価の実施完了（①）。

2024年度：「D：人権に対する負の影響の防止・軽減」のため、各拠点において人権リスクの低減策を実施（②）。

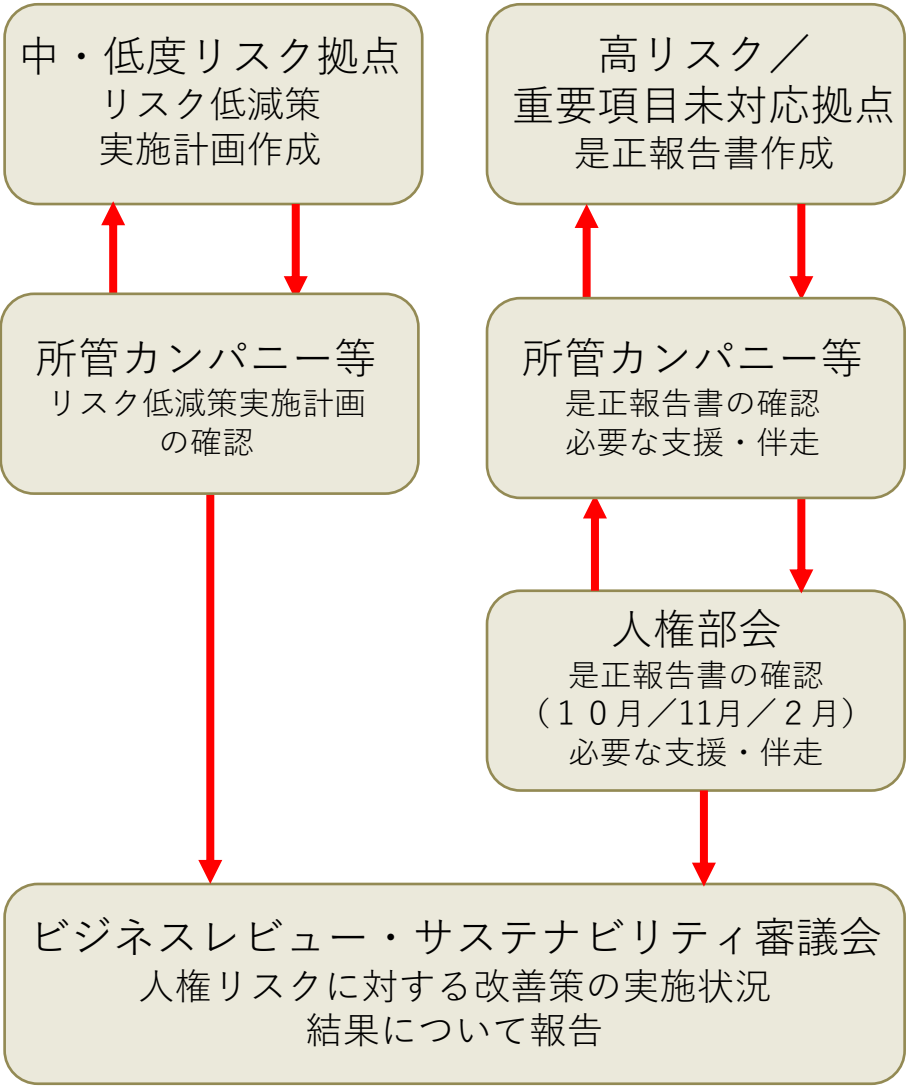
人権デューデリジェンス（人権DD）について②

- 当社グループのリスクと今後の対応
2022年度・23年度のSAQ（人権リスク評価票）の分析の結果、当社グループのリスクを特定（下図）。
- 人権リスク低減策の実施
SAQの分析結果に基づき、各拠点において人権リスク低減策を実施する（右図）。特に、高リスク／重要項目について未対応だった拠点については、人権部会の支援・伴走のもと実施状況を追跡する

当社グループの人権リスクとして特定された領域及び今後の対応

項目	問題点	今後の対応
差別の禁止	人権方針とは異なるより細則的な位置づけで、雇用プロセスの全ての段階における差別の禁止を明文化できていない。	人権方針に基づき、差別の禁止の明文化。
ハラスメント	ハラスメント防止対策はほとんどの拠点で実施しているものの、当該案件は減少していない。	ハラスメントを禁止する規定の制定、懲戒規定や内部通報制度の拡充。
結社の自由及び 団体交渉権の尊重	特に海外拠点においては現地の労働法制や雇用文化により、適切な労使交渉ができていない。	労働組合がなくとも、経営側と労働者の交渉する場を設ける。
責任ある調達	グループ会社において、CSR調達ガイドライン等のサプライヤーへの周知が不十分。	サプライヤーに対しCSR調達ガイドライン等を周知徹底。

各拠点における人権リスク低減策実施のフロー



その他人権の尊重に関する取り組み

●人権デューデリジェンスの実施領域拡大

- ・資材以外のサプライヤー（人材派遣、工事請負、外注加工）に実施予定（第2～3四半期）。
- ・グループ会社において人権デューデリジェンスを実施予定（第3～4四半期）。

●救済措置

- ・社内向けには内部通報・社員相談窓口で対応。
- ・社外向けにはコーポレートサイト上に問合せ窓口を設置済。
- ・社外向け窓口の機能拡充を継続検討中。

●現代奴隷法対応

カナダ5月声明文発行。

英国9月声明文発行予定。豪州、豪州に拠点を持つ子会社にて9月声明文発行予定。

社外向け問合せ窓口

[お問い合わせ | 三菱マテリアル \(mmc.co.jp\)](https://www.mmc.co.jp)

| コンプライアンス・人権他（グループ会社を含む）

03-5252-5260 9時～17時半 土・日および当社休日除く

メールフォーム 

カナダ現代奴隷法年次報告書

[2023 Modern Slavery Report.pdf](#)

2023 Modern Slavery Report pursuant to the Fighting Against
Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act

Our Company

Mitsubishi Materials Corporation ("Mitsubishi Materials", the "company", "our" or "we")

Head Office: Tokyo, Japan

Number of Employees: 5,692 (Of these, 7 employees belong to Vancouver Office)

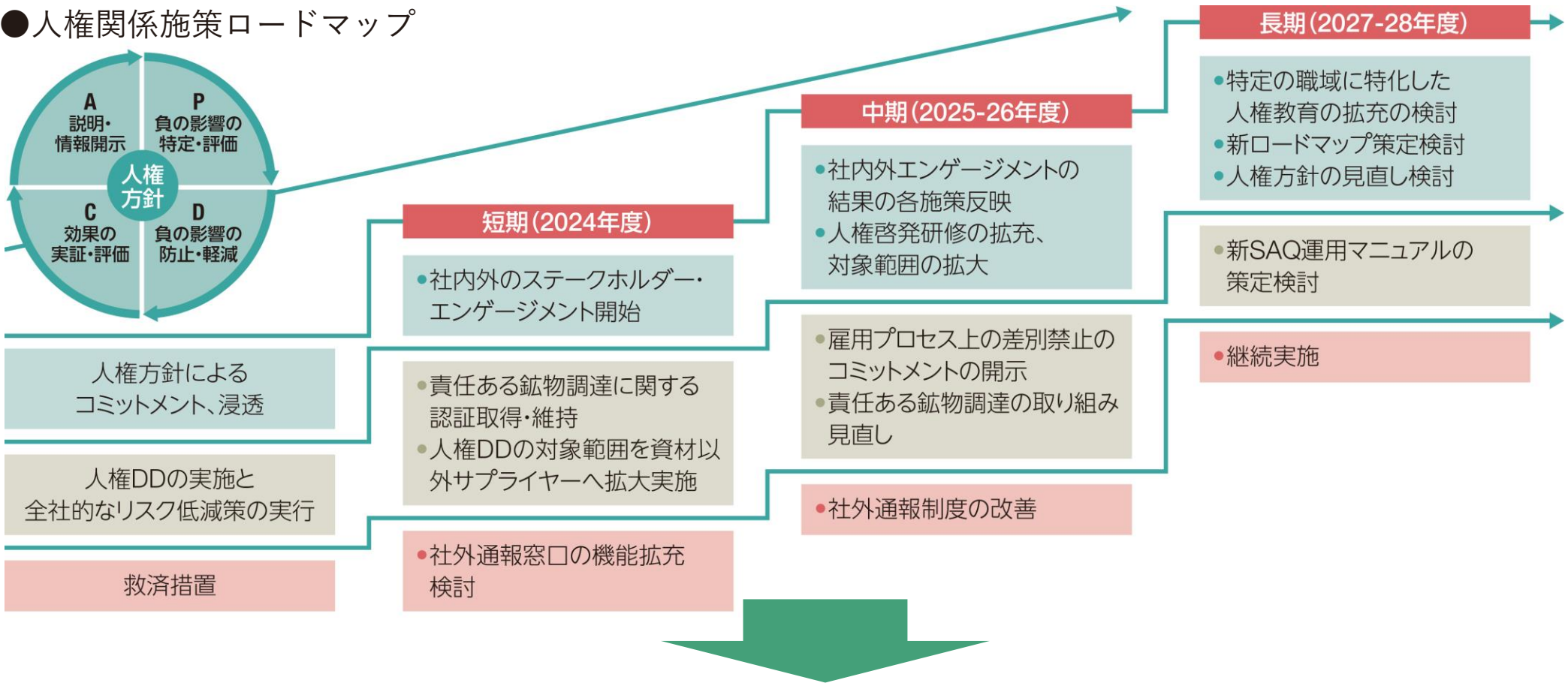
Our Business

Mitsubishi Materials is engaged in the manufacture and sale of copper products, electronic

ロードマップの策定

- 2022年度及び2023年度に実施したSAQの分析結果に基づき、2024年度から2028年度までの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。
- ロードマップに基づき、当社グループの人権に関する課題の抽出、リスクの特定及び改善策を実施。

●人権関係施策ロードマップ

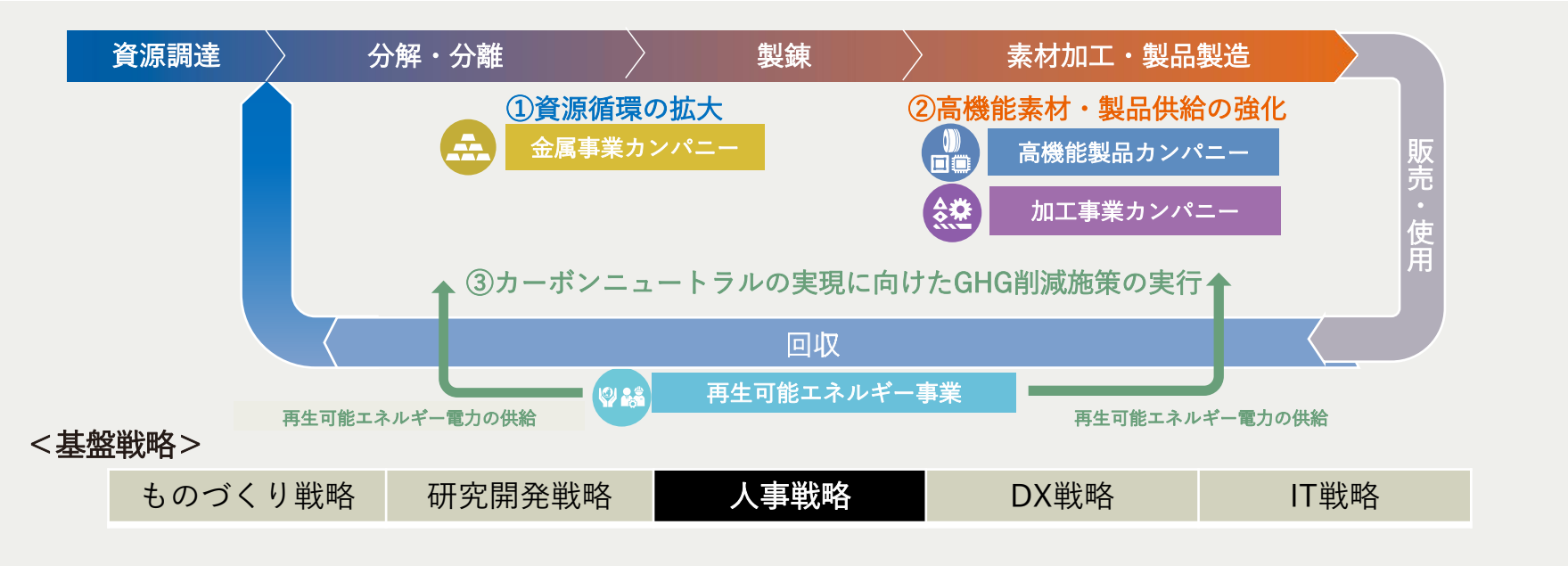


企業の人権を尊重する責任を十全に果たし、社会の要請に積極的に応えていくと共に、人権に関するリスクを低減させることで、企業の**安定的な成長**に寄与

人的資本に関する取り組み

中経2030における人事戦略

■ グループ共通の課題に対する取り組みを強化するとともに、経営基盤の強化を推進。



三菱マテリアルグループの人的資本の考え方

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
● 事業成長を実現する人材の育成・確保 ● 柔軟雇用と働き方の実現 ● 個の力の最大化と自律的成長の支援	● 多様な人材と価値観の融合による変革の加速 ● Well-being推進を通じた働きがいの醸成 ● データ利活用による組織機能の最大化

“社員一人ひとりと会社がともに成長し、企業価値の向上を実現”

人事戦略と中長期ビジョン

■人事戦略における優先課題、主な施策、2023年度実績と中長期ビジョンの全体像は以下のとおり。

		優先課題	主な施策	2023年度実績	2025年度末	2030年度末
人事戦略	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	- 次世代経営を担う人材プールの確立、育成の取り組み強化 - 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:56%	- 次世代経営人材の継続的な選抜と育成を通じた執行役への人材パイプライン構築 - 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:70% - 欧州を起点とした資源循環ビジネスの加速に向けた組織・人づくり	執行役に続く次代の経営者候補の継続的な配置と育成サイクルが確立・実践されている。また、海外展開の加速に対応できる組織であり、多国籍チームを牽引するマネジメント力を有する人材が育成されている。 ※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%
		柔軟な雇用と働き方の実現	採用ニーズ充足の短期化	認知度の強化、採用チャネルの多様化、採用リードタイムの短縮	採用力の向上	スピーディーな採用、適所適材の人員配置、多様な雇用形態・勤務形態の融合および業務効率化により、社内外の優秀な人材を最大限活用した事業運営が実現している。
			職務型人事制度の運用	- 管理職層における適正な人材配置による適所適材 - 役職定年制の厳格運用による組織長への早期抜擢	適所適材、早期抜擢の加速	
			多様な働き方を支援する制度の拡充	副業・兼業トライアル制度の導入	「働く場」としての魅力向上 (コアレスフレックスタイム制度対象者の拡大、副業・兼業トライアル制度の本格導入等)	
			業務効率化	業務プロセス改革、効率化、省人化、省力化に向けた各部門主体の取り組み推進	徹底した効率化、省人化、省力化の推進	
		個の力の最大化と自律的成長の支援	パフォーマンスマネジメントの強化	- 研修等を通じた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率:71%	- パフォーマンスマネジメントを通じた成果の発揮と成長・育成支援の確立 - 評価フィードバック実施の徹底	一人ひとりが自らの力を最大限発揮し、自己の成長を実感しながら自律的にキャリアを形成している。
			自律的キャリア形成支援	キャリア自律意識の醸成 (社内公募の運用活性化、キャリア関連イベント「マテキャリア」実施、社外キャリアコンサルタントとの面談機会提供、リスクリング支援)	キャリア自律意識の浸透加速と自律的キャリア形成の支援	
			マネジメント強化に向けた研修体制の整備	全社的なマネジメント力の底上げを図るための取り組みの展開 (全管理職向け人材マネジメント基礎講座開講、管理職研修体系の見直し)	組織と人のマネジメントの継続的強化 (研修効果の測定結果を研修内容へ反映)	
	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:24% - 管理職人数(2020年度末比): 女性)約1.4倍、外国人)約1.6倍、 経験者採用者)約1.4倍 - 女性管理職比率:3.2%	- 管理職層における多様な属性の割合:20%以上 - 管理職人数(2020年度末比): 女性)約2.5倍、外国人)約2.5倍、 経験者採用者)約1.5倍 - 女性管理職比率:5.0%	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。 ※管理職層における多様な属性の割合:30%
		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	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:73%	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:75%	一人ひとりが組織・仕事に対して自発的な貢献意欲を持って主体的に業務に取り組んでおり、一人当たりの生産性が向上している。 ※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%
			健康経営	「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)ホワイト500」初取得 「健康優良企業(金の認定)」初取得	「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)ホワイト500」維持 「健康優良企業(金の認定)」維持	
		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およびシステム実装 - 人事データ集約化による人材・組織の状況の可視化・分析開始	- 人材データ可視化対象の拡充と人材データを活用したタレントマネジメントの実現 - マネジメントに対する人材情報のタイムリーな提供を実現する仕組みの構築	スキルデータや個人データ等の人材データとその分析に基づく人事戦略・施策に関する意思決定がされている。

人事戦略における主要KPIの設定

■人事戦略における主要KPIとして3つを選定した背景・理由は以下のとおり。

●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継続的確保・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

中経2030達成に向け、収益力の強化を図り資源循環の拡大と高機能素材・製品供給の強化をはじめとする事業を牽引していく人材、中でもマネジメント層の育成が最優先課題。実績とポテンシャルに応じて全社共通の基準で選抜した人材を全社で育成していく。

●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

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

当社グループの持続的成長のためには、既存の枠組みにとらわれないイノベーション創出が必要。そのためのベースとして多様性を重視。まずは意思決定層における多様な属性の割合30%以上を目指して、多様な個性を認め合い、異なる意見から新たな価値を生み出す意識・風土を醸成する。

エンゲージメントの継続的向上

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

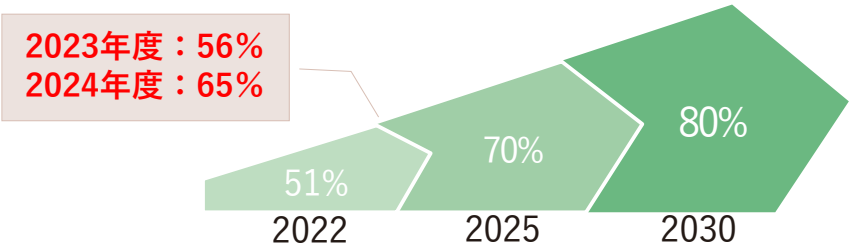
従業員同士、そして従業員と会社が「共」に「創」り上げ成長していくにあたり、人的資本の取り組み全ての主役となる従業員の働きがいと会社の方向性とのアライメントを測る指標として選定。

主要KPI ① 経営リーダー候補の継続的確保・育成

●事業成長を実現する人材の育成・確保

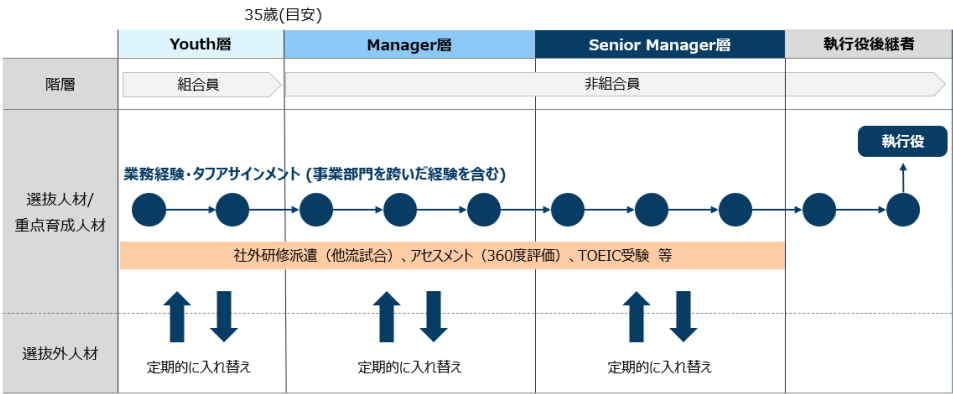
<数値目標>

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
➡ 2025年度：70%、2030年度：80%



- 経営リーダー層における多様性の確保を目的として、次世代経営人材育成プログラムにおける女性選抜者比率の目標を毎年設定の上、選抜。
<実績>
2022年度：3.9%、2023年度：9.2%、2024年度：15.0%

- 2005年より実施してきた次世代経営人材育成プログラムを2022年に刷新。より若年層からもポテンシャルのある人材を選抜。
- 業務経験を重視した育成計画、選抜型研修、360度評価によるリーダーシップアセスメント等を通じて、部門横断的な全社視点を持った人材の計画的育成に寄与。



主要KPI ② 意思決定層における多様性の確保

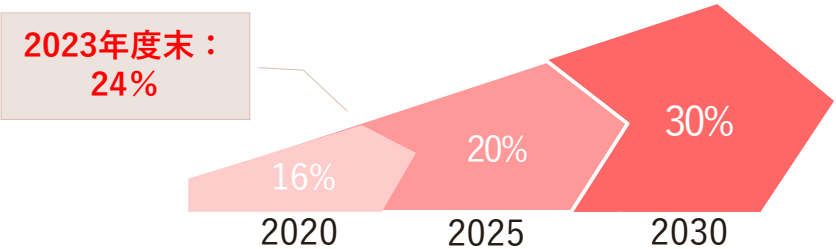
●多様な人材と価値観の融合による変革の加速

<数値目標>

管理職層における多様な属性*の割合

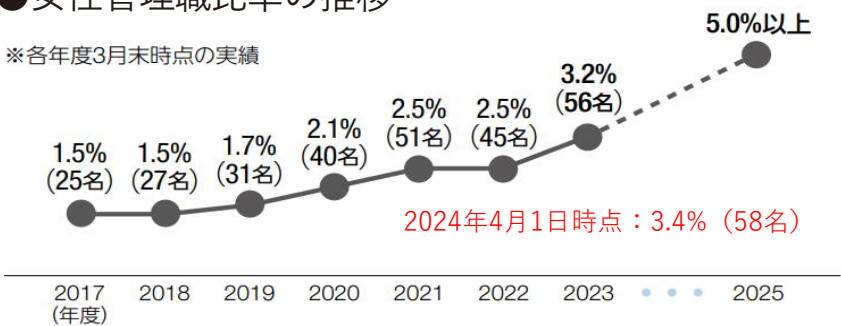
➡ 2025年度：20%、2030年度：30%

*女性、外国人、経験者採用、障がい者



●女性管理職比率の推移

※各年度3月末時点の実績



- 「多様性の確保」と並行して「エクイティとインクルージョン浸透」にも注力。
- 2023年度からの新たな取り組み
 - DE&I有識者講演会の実施（役員対象）
 - 国際女性デー「DEIフォーラム」開催
 - LGBTQ+に関する社外取締役講演会実施 等
- 2024年度からの新たな取り組み
 - 国内外グループ会社へのDE&Iの取り組み拡大検討
 - 製造拠点における多様な属性の従業員が活躍できる職場の創出 等



DEIフォーラムの開催

業界全体での取り組み強化を目的として、非鉄金属企業8社・日本鋳業協会合同で開催。

国際女性デーのイベント開催

MMC Hardmetal India Pvt. Ltd. にて、女性の存在に感謝し、女性たちが成し遂げたこれまでの功績についてあらためて認識することを目的として。



東京レインボープライド2024への協賛

インクルーシブな企業文化を推進し、全ての人が自分らしく輝ける職場環境を。

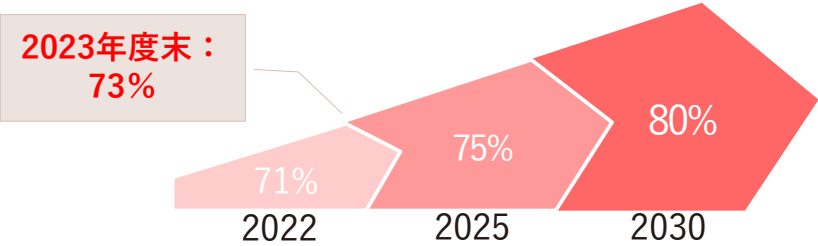
主要KPI ③ エンゲージメントの継続的向上

●Well-being推進を通じた働きがいの醸成

<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

➔ 2025年度：75%、2030年度：80%



- 2022年度より、単体従業員を対象に年1回実施。
- 当社独自の全30問を「仕事」「仲間」「組織」「報酬」「成長機会」の5つのカテゴリーに分類して分析。
- 2022年度から相対的に肯定的回答率が低い「成長機会」及び「組織」の一部の項目を強化領域として改善に向けたアクションを実行中。

●カテゴリー別肯定的回答率推移 強化領域

カテゴリー	仕事	仲間	報酬	組織	成長機会	全設問
2022年度からの増減	+1.3pt	+1.7pt	+4.1pt	+1.0pt	+4.9pt	+2.0pt

●2022年度の結果を踏まえた強化領域での改善アクション

組織	成長機会
- タウンホールミーティングの開催 - インナーブランディング活動を通じた従業員への情報発信	- パフォーマンスマネジメントサイクルの徹底(考課フィードバックの実施) 1-on-1を通じたマネジメントからの継続的な成長支援 - キャリアを考えるキャンペーン「マテキャリア」の実施

●2023年度追加アクション

各コーポレート・事業部門において自部門の課題を抽出した上で対応方針・目標を定め、達成に向けたアクションプランを実行中

エンゲージメント向上

エンゲージメント向上で組織を元気に

VOICE

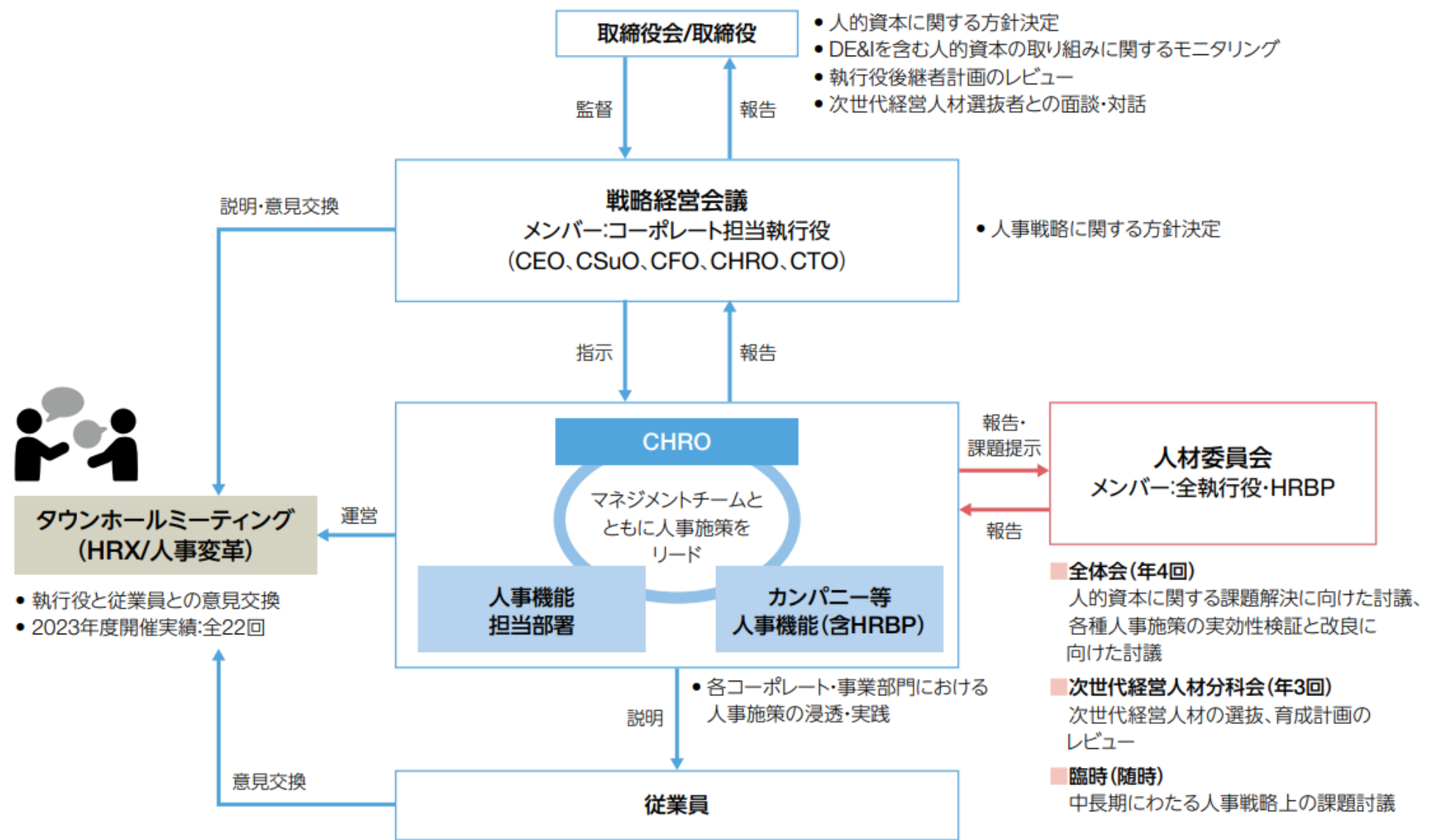
サーベイ結果をHRデータと掛け合わせて多角的に分析し、今年度はカンパニービジョンの共有・浸透を最重要施策と位置付けました。具体策としてカンパニープレジデントが直接各拠点へ訪問し、ビジョン・拠点への期待・今後の成長シナリオを伝えること、伝えるだけでなく現場の声を経営に活かして、現場とカンパニーがより一丸となるための「直接対話集会」を開催しています。本施策の効果検証としてサーベイを活用し、エンゲージメントのさらなる向上を図っていきます。



高機能製品カンパニー
管理本部管理部門HRBP室
大倉 奈々

人事戦略実行の推進体制

■CHRO、人事機能担当部署、HRBPを含むカンパニー等人事機能が連携しながら人事施策をリード。



(ご参考) ESG投資指数への選定状況

- 2024年6月、FTSE4Good Index Series、FTSE Blossom Japan Indexに初選定。
- 年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が採用する国内株式を対象としたすべてのESG投資指数の構成銘柄に選定。

●選定されているESG投資指数（下線がGPIFが採用するESG投資指数）

MSCI ESG Leaders Indexes

MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株 ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株 女性活躍指数（WIN）

FTSE4Good Index Series ※2024年6月に初選定

FTSE Blossom Japan Index ※2024年6月に初選定

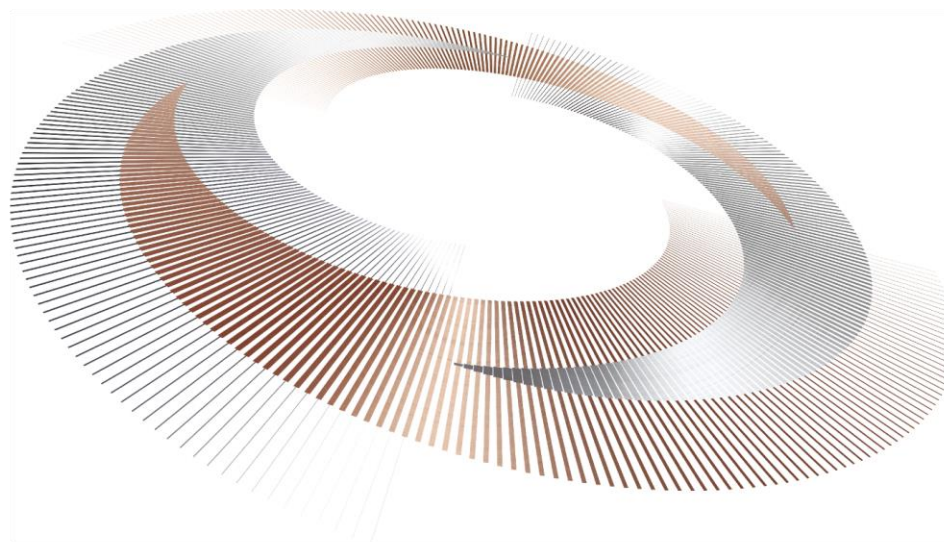
FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

Morningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数（除くREIT）

ECPI INDICES

SOMPOサステナビリティ・インデックス



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



お問合せ先

三菱マテリアル株式会社
コーポレートコミュニケーション室 I Rグループ

〒100-8117 東京都千代田区丸の内3-2-3 丸の内二重橋ビル

ml-mmccir@mmc.co.jp

<https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/index.html>

<免責事項>

本資料における見通しは、本資料発表日時点で入手可能な情報により当社が判断したものです。
実際の業績は様々なリスク要因や不確実な要素により、本資料業績予想と大きく異なる可能性があります。
本資料に掲載されている内容・写真・図表などの無断転載を禁止します。