

サステナビリティ説明会

2023.9.15

目次

サステナビリティへの取り組みの概要

ガバナンスに関する取り組み

S C Qに関する取り組み

人権に関する取り組み

人的資本に関する取り組み

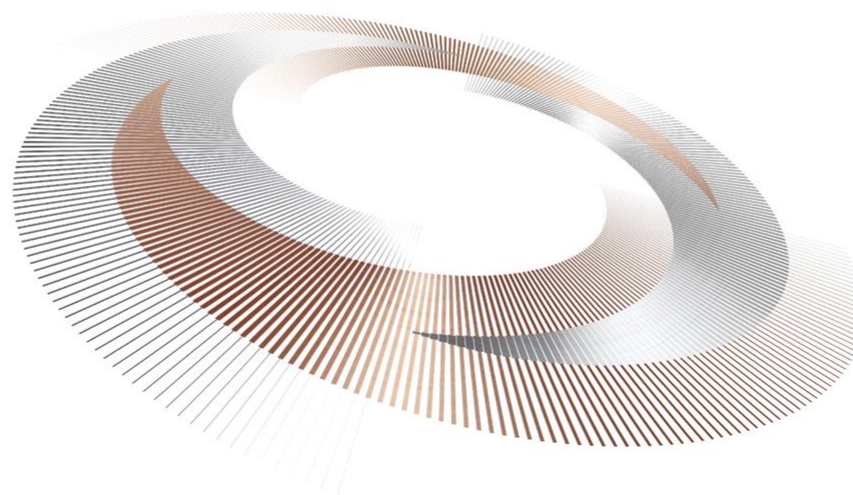
気候変動に関する取り組み

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）

サステナビリティへの取り組みの概要

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「人と社会と地球のために」、ビジョン「循環をデザインする」、ミッション「持続可能な社会を実現する」をひとつの文とし、「私たちの目指す姿」として設定



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。

価値創造プロセス

当社のマテリアリティ

循環型社会の実現

地球環境への貢献

持続可能なサプライチェーンマネジメント

人権の尊重

労働安全衛生

ガバナンスの維持向上

人的資本の確保と活用

ステークホルダーコミュニケーション

DXの深化

新しい価値創造への取り組み

投入資本

2023年3月末時点

製造資本

維持更新投資額 3,400億円^{※1}
電気鋼生産量 約53万t
有形固定資産額 4,262億円

人的資本

連結従業員数 18,576名
年間教育時間総数(単体) 約11万時間
(従業員1人当たり平均 約18時間)

知的資本

研究開発投資額 96億円
特許の保有件数 2,858件
イノベーションセンター、鉱業技術研究所等を拠点とした機能複合化技術、素材複合化技術、基盤・量産化技術、リサイクル技術等

社会関係資本

社会貢献関連費用 約4億円
展開している国・地域数 31カ国(地域)

自然資本

総エネルギー使用量 約29,289TJ
天然資源投入量 約3,278千t
社有林面積 約1.4万ha

財務資本

成長投資額 5,600億円^{※1}
(DX関連投資額約420億円を含む)
資産合計額 1兆8,917億円
ネットD/Eレシオ 0.7倍

MMCのビジネス

当社の強み

高付加価値の鋼製品を供給するバリューチェーン

E-Scrap・超硬工具のグローバルな集荷ネットワーク

高度なリサイクル技術

高機能素材・製品の開発・製造能力

再生可能エネルギーの事業基盤

人材・組織風土・文化

多面的機能を保全した社有林

強みをもとに金属資源の循環を構築、対象範囲、展開地域、規模の拡大により

バリューチェーン全体での成長を実現



中経2030

事業戦略

経営基盤

ものづくり 研究開発 人事 DX IT

ガバナンス

OUTPUT

製品・サービス

環境負荷の低い製錬プロセスによる非鉄金属素材製品



資源循環を実現するリサイクルシステム



自動車・エレクトロニクス産業向けの高機能製品



低環境負荷、高生産性を実現する超硬工具製品・サービス



再生可能エネルギー



OUTCOME (提供価値)

経済的価値

	2025年度計画	2030年度目標
売上高	19,400億円	20,000億円
営業利益	700億円	1,300億円
経常利益	870億円	1,800億円
ROIC ^{※1}	5.5%	9.0%
ROE	10.0%	13.6%
EBITDA	1,500億円	2,600億円
ネットD/Eレシオ	0.7倍	0.5倍以下
ネット有利子負債/EBITDA倍率	3.5倍	2.0倍以下

社会的価値

	2030年度	2045年度
GHG削減	45%以上 ^{※2}	カーボンニュートラル
	2025年度計画	2030年度目標
E-Scrap類処理能力	18万t	24万t
再生可能エネルギー電力自給率(2050年度100%)	23%	25%
意思決定層における多様性の確保	20%	30%

解決する社会課題とSDGs

- モビリティの高度化
- デジタルデバイスの高度化・多様化
- 生産・業務プロセス自動化
- 人・建造物の長寿命化
- 災害に対する有効な対策
- 都市廃棄物の効率的処理
- 鉱物資源の効率的な活用と代替物質
- エネルギー資源の効率的な活用
- 再生可能エネルギー・未活用エネルギー開発
- CO₂排出量削減



※2 2020年度比、Scope1+2

※1 中経2030での2023年度～2030年度までの累計計画

マテリアリティ

- 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」、当社グループの「私たちの目指す姿に照らした重要度」の2軸で整理・見直し、優先順位付け
- 特に重要度の高い 4項目の「重点マテリアリティ」を含む10項目のマテリアリティを設定

マテリアリティ
循環型社会の実現
地球環境への貢献
持続可能なサプライチェーンマネジメント
人権の尊重
労働安全衛生
ガバナンスの維持向上
人的資本の確保と活用
ステークホルダーコミュニケーション
DXの深化
新しい価値創造への取り組み

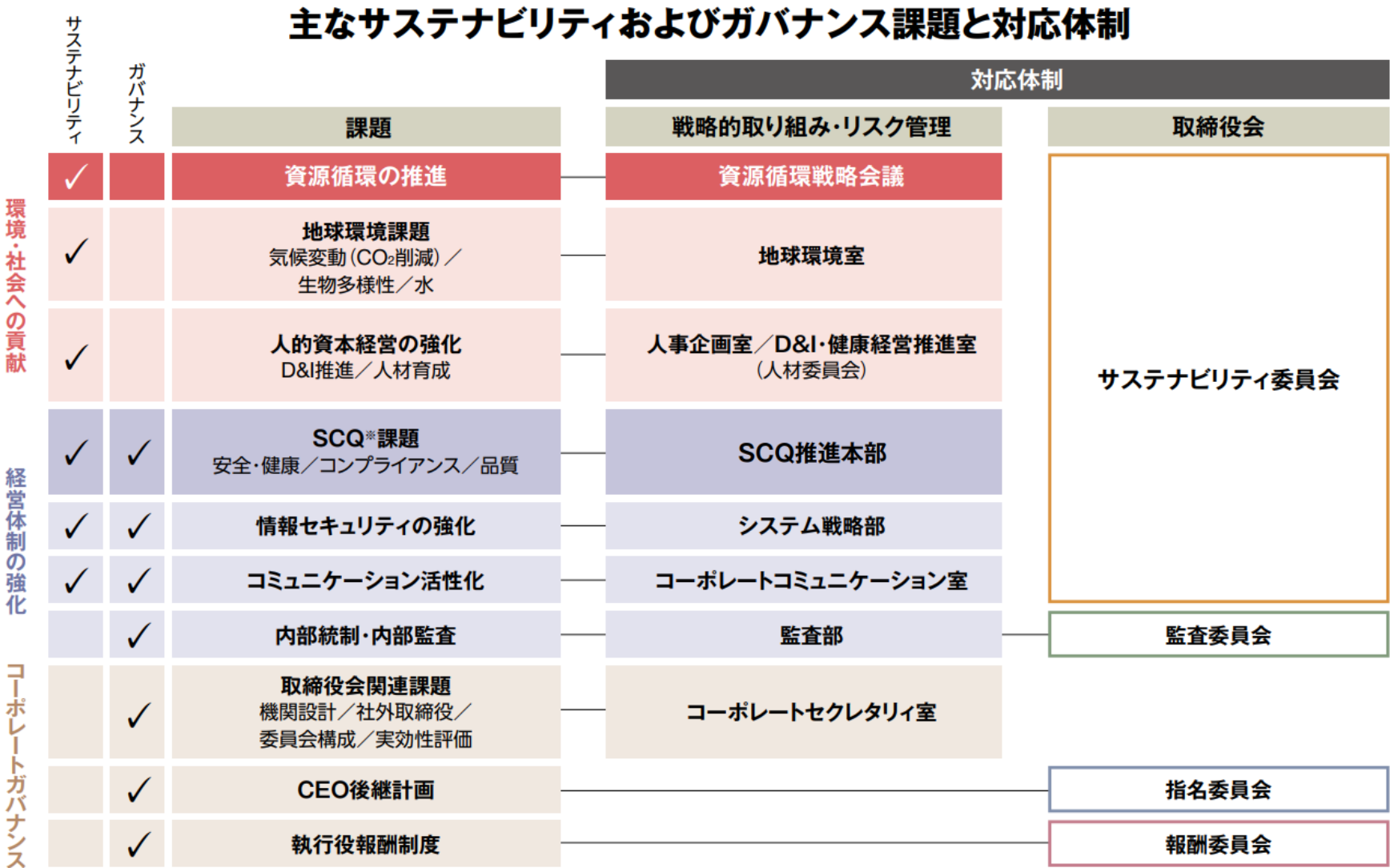
重点マテリアリティ毎の取り組み目標

- 中経2030の戦略と紐づけた目標等を設定（「循環型社会の実現」「地球環境への貢献」「持続可能なサプライチェーンマネジメント」等）

重点マテリアリティ	取り組み目標等
循環型社会の実現	（超硬工具）リサイクル原料比率 2030年度 80%以上 2030年度 E-Scrap類処理能力24万t体制の構築
地球環境への貢献	2030年度まで 再生可能エネルギー電力拡大、技術改善、省エネ 2030～2045年度 技術開発、外部技術の活用 2045年度 カーボンニュートラル 再エネ電力自給率 2025年度 23%、2030年度 25%、2035年度 66%、2050年度 100% 社有林での自然共生サイトの認定取得により、国際目標である30by30目標の達成に貢献 操業における環境負荷低減と環境事故防止のための、中長期的観点からのリスクの見える化・リスク管理 生産プロセスの改善や環境災害発生リスクの低減
持続可能なサプライチェーンマネジメント	2030年度 国内リサイクルセンターの構築、家電リサイクル国内シェア30%、自動車リサイクルプラント新規拠点構築 2027年度 直島製錬所での銅精鉱とE-Scrap類処理能力増強 2030年度 銅鉱山における湿式製錬への参画 2030年度 xEV用端子・バスバー販売CAGR 4.3%、生産能力+1,800t/月（21年度比） 自動車用端子・バスバー販売CAGR 3.7%、生産能力+1,100t/月（21年度比） 2023年4月 横断的な研究開発体制を立ち上げ 2023～2030年度 新事業・新製品の探索を強化、半導体材料・部材を中心とした事業および技術の開発
人権の尊重	人権に関する国際規範を尊重し、リスクを把握、課題を改善していく仕組みを構築 2023年度 人権DDの仕組み構築・推進、実施計画・ロードマップ策定、救済措置制度拡充の検討・体制強化 人権に配慮したバリューチェーンの構築および公正な取引の実施 2023年度 サプライヤー評価を通じたリスク評価と抽出された高リスク先への対応、責任ある鉱物調達認証の維持と取得

サステナビリティ経営体制の変更（2023年7月1日付）

●環境・社会に貢献するためのサステナビリティ課題である「資源循環の推進」「地球環境問題対応」「人的資本経営の強化」について、より戦略的に推進することを狙いとして、サステナビリティ経営体制を一新



※ SCQ: S:Safety & Health, C:Compliance & Environment, Q:Quality

4つの経営改革の進捗

●環境変化に備え、組織能力を高めていくため、4つの経営改革を進めている

コーポレート・ トランスフォーメーション (CX)	●カンパニーに「自立」と「自律」を求めるべく、完全カンパニー制へ移行（2022年4月） ●ビジネスレビュー（※）を通じ、収益管理、中期経営戦略2030策定に向けた議論を実施。 完全カンパニー制により遠心力が強く働くことに対して、全社最適の観点から求心力を働かせる意味で、極めて重要なミーティングとして位置付けている。 ※カンパニーの経営幹部（カンパニー経営会議メンバー）と戦略本社の執行役（CxO制におけるCEO、CGO、CFO、CHRO、CTO）がガバナンス、業績、中長期視点の戦略などのテーマについて、毎月1～2回、カンパニーごとに議論するミーティング。
ヒューマン・リソース・ トランスフォーメーション (HRX)	●管理職層を対象に、職務型人事制度へと移行（2022年4月） ●社内公募制度の活性化、自律的キャリア形成に向けた教育体系の刷新等の施策を展開 ●事業戦略を人事面から支える体制とするべく、各カンパニー等にHRBP（ヒューマンリソースビジネスパートナー）を配置。全体最適視点とのバランスを取るため、HRBPは戦略本社（人事戦略機能）やプロフェッショナルCoEと連携
デジタル・ トランスフォーメーション (DX)	●MMDX2.0としてデジタル技術の活用によるものづくり領域の強化を現場と一体で推進する体制に移行（2022年10月） ●各テーマの実行側の体制強化を通じて、各テーマの実行力強化、自分ごと化を浸透 ●現場発のテーマ創出や失敗を許容するチャレンジ制度、従業員への学習プログラム・伴走支援などにより、ボトムアップ活動を活性化し、DXを現場を含めた全社活動へ展開
業務効率化	●業務プロセス変革推進室を中心にさまざまな分野で取り組みを進める ・2023年4月から伝票類のペーパーレス化、印鑑レス化 ・社内の各種申請についてもペーパーレス化を推進中 ●全従業員がそれぞれの端末から社内ネットワークにアクセスできるよう、製造拠点を含む全従業員にスマートフォンを配布

ガバナンスに関する取り組み

取締役による議論の活性化

●取締役による議論の活性化をはかるべく、様々な取り組みを実施

項目	内容
取締役説明会	●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、<u>取締役向けの説明会を開催</u> ●2022年度は計17回開催（特に中経2030については、その全体構想や個別事業戦略、財務計画等について、2022年7月～2023年3月にわたり8回意見交換）
取締役会等の十分な日程の確保	●取締役会等の審議や検討に十分な時間をかけられるよう、必ず<u>月に2日（終日）を確保</u>
社外取締役と社長との1-on-1	●非常勤の社外取締役と社長が2か月に1回面談
機関投資家との対話	●社外取締役とのスモールミーティングを年に1回開催 ●執行側が実施する投資家との面談内容を取締役提供し、当社に対する<u>株式市場の考えを取締役会全体で共有</u>
講演会・従業員との対話など	●社外取締役による講演や個別のセッションを通じた従業員との対話を随時開催 ●2023年度のこれまでのテーマは「製造現場の自律性」「技術のバリューチェーン」「デジタル化・DX」「LGBTQ+とアライ」等
社外取締役意見交換会	●取締役会の議題に限らない幅広い事項について、独立した客観的な立場から情報交換や認識共有を行うことを目的として、<u>年に2回、社外取締役のみの意見交換会を開催</u>
取締役による フリーディスカッション (2023年度より)	●取締役による議論のさらなる活性化を目的に、<u>2023年度より新たに取締役によるフリーディスカッションを開催</u> ●取締役会や取締役説明会等で取り上げた事項について取締役同士の認識共有や意見交換のほか、取締役会等で取り扱った事項に限らない幅広い事項について、自由に問題提起する場として活用
拠点視察等	●当社グループの主要拠点および主要グループ会社の拠点を対象に視察を実施 ●開発戦略に関する全社的な会議にオブザーバーとして参加

取締役会実効性評価

●2022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

2022年10月	取締役会において、2022年度および2023年度以降の評価の実施方針を審議。この結果、「2022年度は自己評価を実施すること」および「第三者機関を起用した評価の実施頻度は3年に1回とすること」が確認された。
2022年12月～ 2023年1月	取締役会議長の主導により、取締役10名全員に対してアンケートを配布し、回答を回収しました。
2023年2月	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。
2023年3月	2月の協議内容を踏まえ、取締役会において2022年度の取締役会の実効性について決議。

■アンケート項目

以下に関する設問について、5段階評価する方式とし、必要に応じて自由記述

- ・取締役会の規模・構成
- ・取締役会の運営状況
- ・指名、監査、報酬、サステナビリティ各委員会の構成・役割・運営状況
- ・社外取締役に対する支援体制
- ・投資家・株主との関係
- ・その他取締役会全般に関する事項 等

■評価結果

取締役会における審議の結果、2022年度の取締役会の実効性は確保されていることを確認

指名/サステナビリティ委員会の構成の見直し

■指名委員会

2023年度より、委員全員（5名）を社外取締役に変更

（従来は社外取締役4名＋社内取締役（CEO）1名の体制）

- ・ CEOの後継者計画を含め執行役候補選任案の答申策定などの決定権は社外取締役だけが持つ方が良いと判断
- ・ CEOの後継者計画などの提案は委員会の要請に応じてCEOが実施
- ・ CEOの後継者計画については、緊急事態に備えたReady to go人材と中長期的な後継候補者を示しつつ、経営戦略に照らした会社の現状、CEOとしてのパフォーマンスを勘案した議論を継続的に実施

■サステナビリティ委員会

2023年度より、委員数を5名に、うち1名を執行役を兼務する取締役（CEO）に変更

（従来は非業務執行取締役全員（社外取締役7名＋社内取締役1名）の体制）

- ・ 取締役会の実効性評価における委員会の役割や議論の方向性等については、概ね良好な評価
- ・ 委員会の人数や構成については必ずしも適切ではないとの評価
「人数はほかの委員会と同様の規模でも良いのではないか」、「若干規模が大きいように思う」といった意見もみられた
- ・ これらを踏まえて、委員会の人数及び構成を見直し

役員報酬制度の見直し

- 2022年度より、執行役賞与制度の評価指標に相対TSRを導入、非財務評価にサステナビリティ基本方針に沿った取り組みを加えるなどの見直しを実施
- 2023年度より、業績評価指標の目標について、原則、中期経営戦略における当期の連結営業利益計画値を適用することに変更（従来は事業年度末の決算発表時における次期の連結業績予想を適用）
- 執行役賞与の評価ウェイト



■執行役（CEOを除く）の年次賞与における非財務評価項目の内容（2023年度）

- ・各執行役は、非財務評価項目として3つの目標を設定し、そのうち1項目はサステナビリティ課題とする
 - ・2023年度の目標として設定している非財務評価項目の内容は以下の表のとおり
- ダイバーシティ&インクルージョンの推進、とりわけ、女性管理職比率に関する目標設定を義務付けている

サステナビリティ基本方針に沿った項目	執行役							
	A	B	C	D	E	F	G	H
安全と健康最優先の労働環境整備		○						○
人権尊重		○						
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	○	○	○	○	○	○	○	○
ステークホルダーとの共存共栄								○
ガバナンス強化とコンプライアンス・リスクマネジメントの徹底	○	○	○					
公正・適正な取引と責任ある調達					○			
安心・安全・高付加価値な製品の安定的提供								
地球環境保全への積極的取り組み	○		○		○	○	○	
人材育成				○			○	

政策保有株式について

●コーポレート・ガバナンス基本方針に基づき、縮減を進めている。

■政策保有株式の保有方針（コーポレート・ガバナンス基本方針第7条）

- ・事業戦略上必要である場合を除き、純投資目的以外の株式（政策保有株式）を取得・保有しない。
- ・保有している政策保有株式については、毎年取締役会において、保有の妥当性を具体的に精査し保有の適否を検証する。
- ・検証の結果、保有意義が認められない政策保有株は縮減する。

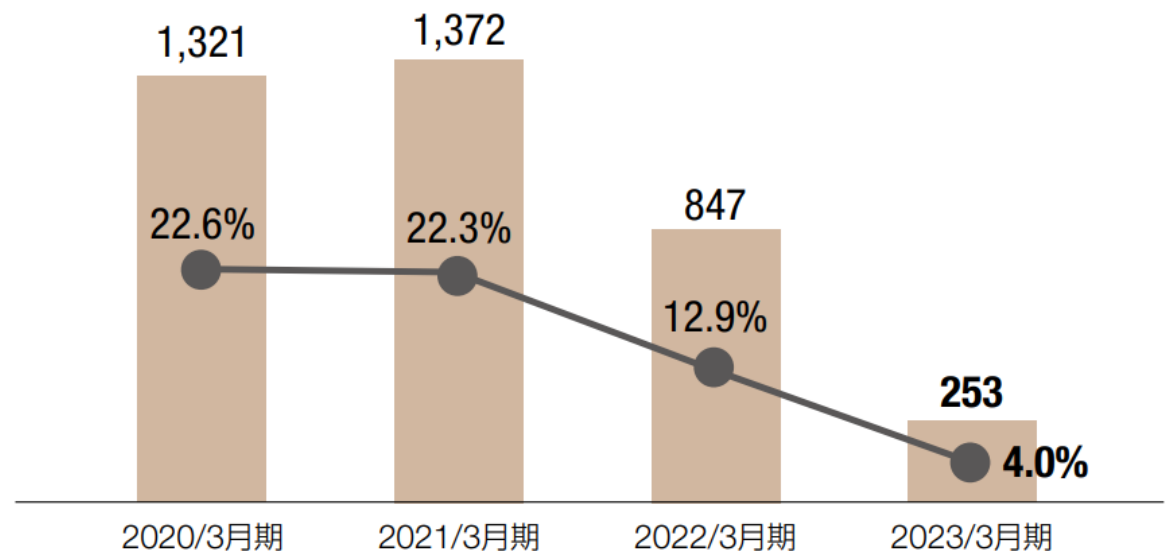
■政策保有株式縮減の推移

保有状況の推移

		2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期
銘柄数	非上場	103	106	99	56
	非上場以外	53	43	30	6
	合計	156	149	129	62
合計額 (億円)	非上場	30	28	61	23
	非上場以外	1,140	1,167	647	149
	合計	1,171	1,195	709	173

連結純資産に占める政策保有株式割合

■ 政策保有株式等合計金額(非上場株式、みなし保有株式含む) (億円)
● 連結純資産比率(%)



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。

○2023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)

○2023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（継続）

- ・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する

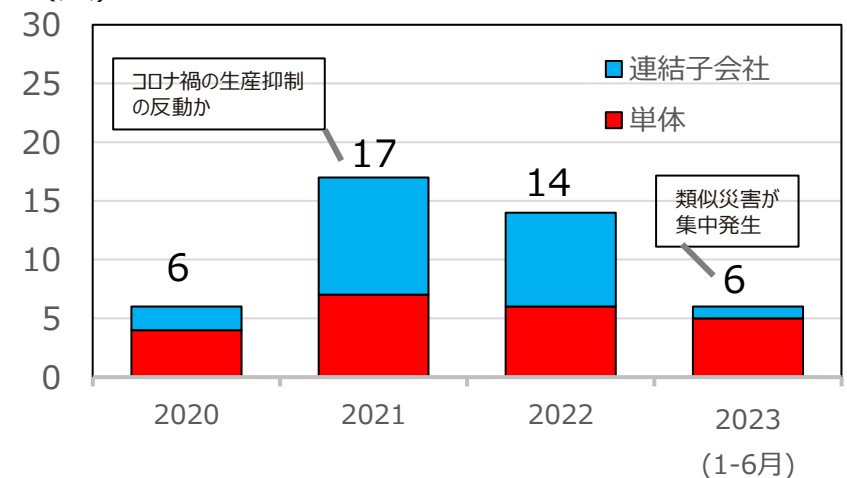
②GYR制度の活性化

- ・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

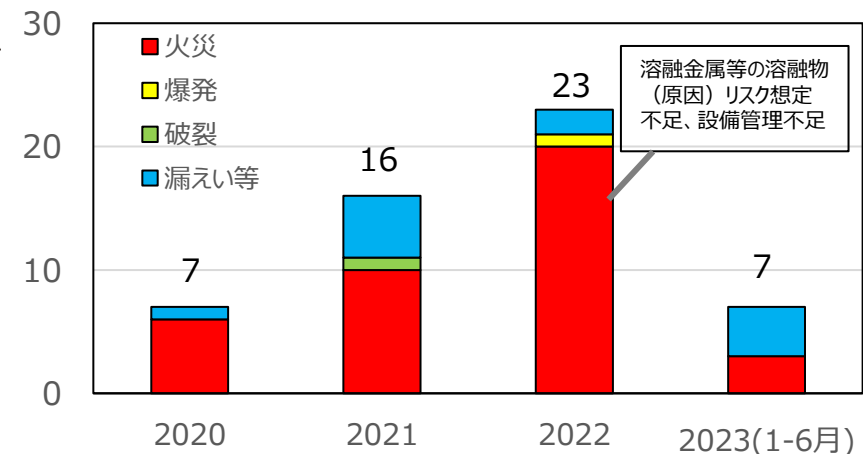
③火災爆発等事故の撲滅

- ・今年前半は事故発生件数は減少しているが高圧ガス漏えい等は多い
 - 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などでタイムリーに提供し周知・注意喚起する

(人) 休業四日以上災害罹災者推移



(件) 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

■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、当社グループ従業員を対象とした危険体感教育（50種の体感設備）、安全衛生教育を行っている。



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を対象に、
 •従業員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

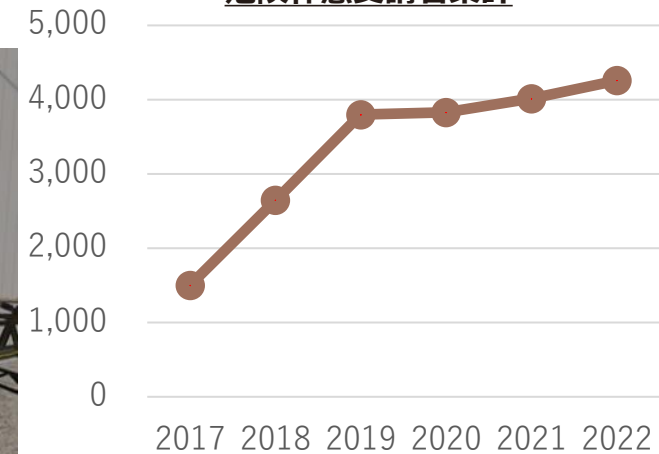


VR（Virtual Reality）を用いた危険体感教育

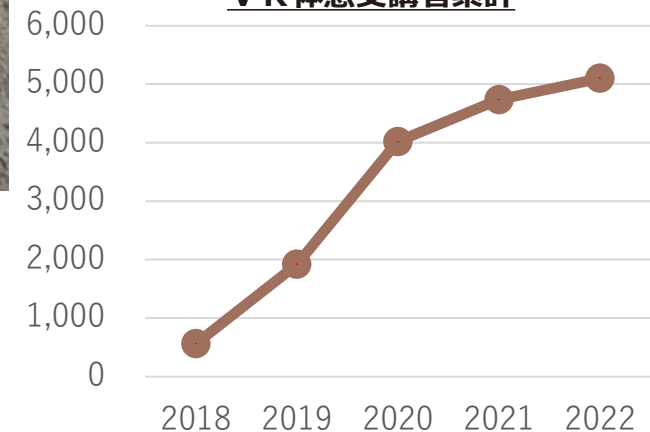
通常の危険体感設備では疑似体験が困難な危険状態を体感するために、VRを用いた危険体感教育を2018年5月より導入
 分解可搬式のため、各拠点の安全教育で活用



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



高所落下体感用ホイス(1.5T)



安全帯体感用ホイス



モンキータラップとブロック

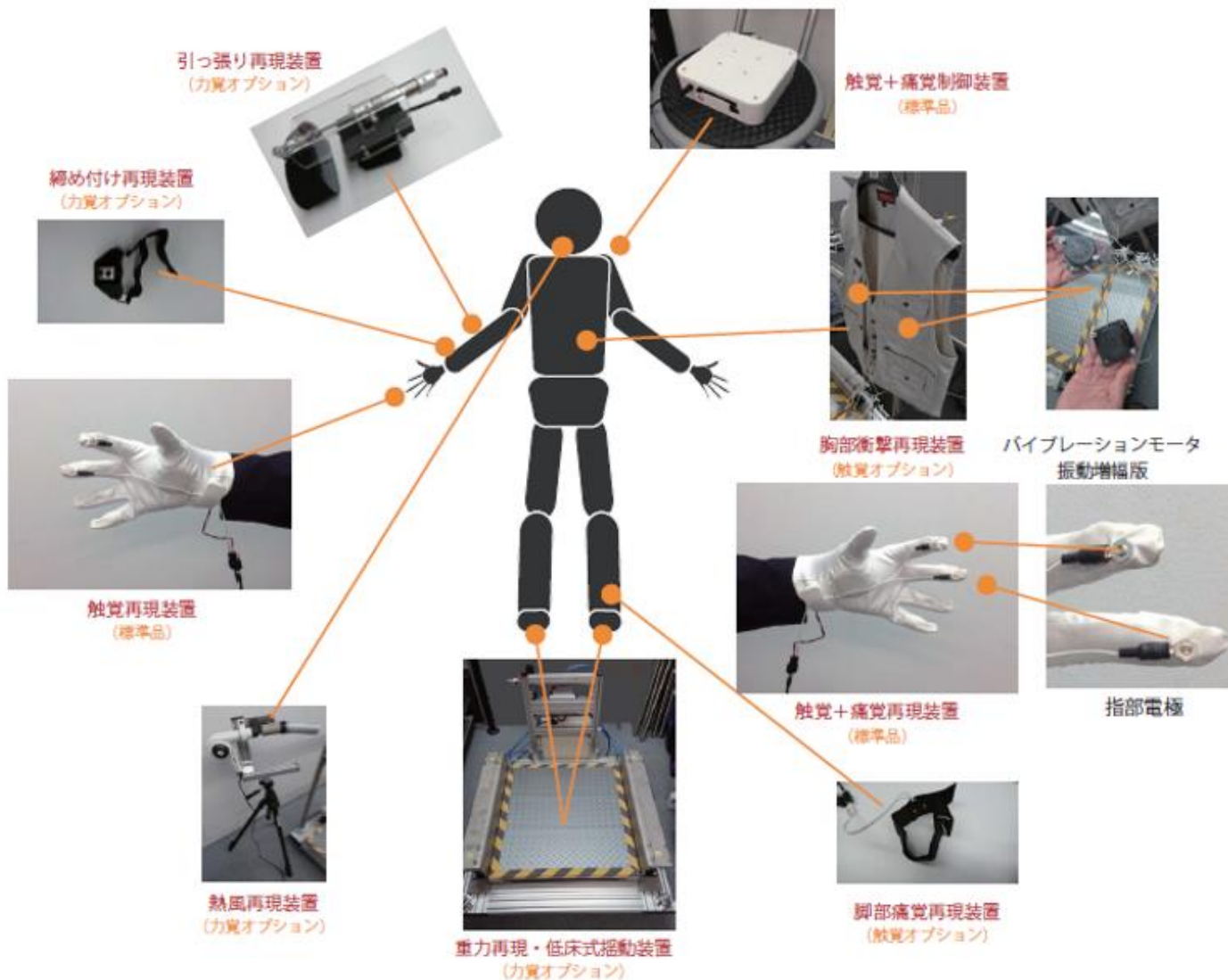


高所落下体感器(1.8m)



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

■ 2023年度取り組み内容（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	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） 管理者研修	C・RM管理者	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 キャンペーン （詳細 次ページ）	役員、全従業員	国内

コンプライアンスに関する取り組み

- コンプライアンス意識調査より、内部通報窓口の利用に関して、「相談したことが周囲にわかってしまう」、「会社から不利益な取り扱いをうけそう」、といった不安を感じている方が一定数（ベンチマークよりも高い）いることがわかり、以下の対策に取り組んでいる。

■2023年度取り組み内容（内部通報・社員相談窓口信頼性向上）

	①イントラネット Mynet Collaboration トップ画面に関連記事掲載 ・多くの社員が閲覧できるよう、トップ画面に制度に関するクイズ等を掲載。 （クイズは2000回超の閲覧） ・制度に対して安心感が得られるよう、情報の取扱いや不利益取り扱いの禁止についての情報提供を継続する。	③内部通報・社員相談窓口について コンプライアンス意識調査より、内部通報・社員相談窓口の利用に関して、不安を感じている方がいるという課題が依然としてあります。 ① 通報・相談すると不利益な取扱いを受けるのでは？ ② 通報・相談したら特定されてしまうのでは？ ※調査：日本国内の大手企業を対象にしたコンプライアンス意識調査（2022年） ※調査：日本国内の大手企業を対象にしたコンプライアンス意識調査（2022年） ※調査：日本国内の大手企業を対象にしたコンプライアンス意識調査（2022年）	③各種研修での周知 ・国内グループ全従業員対象のコンプライアンス研修、C・RM管理者研修にて、相談窓口を利用する際の、通報者保護について周知。 ・各種階層別教育でも同制度に関して紹介。
	②ポスターの掲示 ・窓口周知用として希望拠点に紙媒体のポスターを配布。 ・イントラネット上でデータを配布しており、各拠点でポスターとして掲示可能。		④通報窓口周知動画 ・通報窓口周知動画をStream上で公開。内部通報・社員相談窓口の使用方法について解説するほか、利用を促す内容。 ・希望する担当者に対してデータを配布。
			⑤特設サイト開設 ・内部通報・社員相談窓口のホームページに、特設サイトを開設。信頼性向上のための各施策について網羅。

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

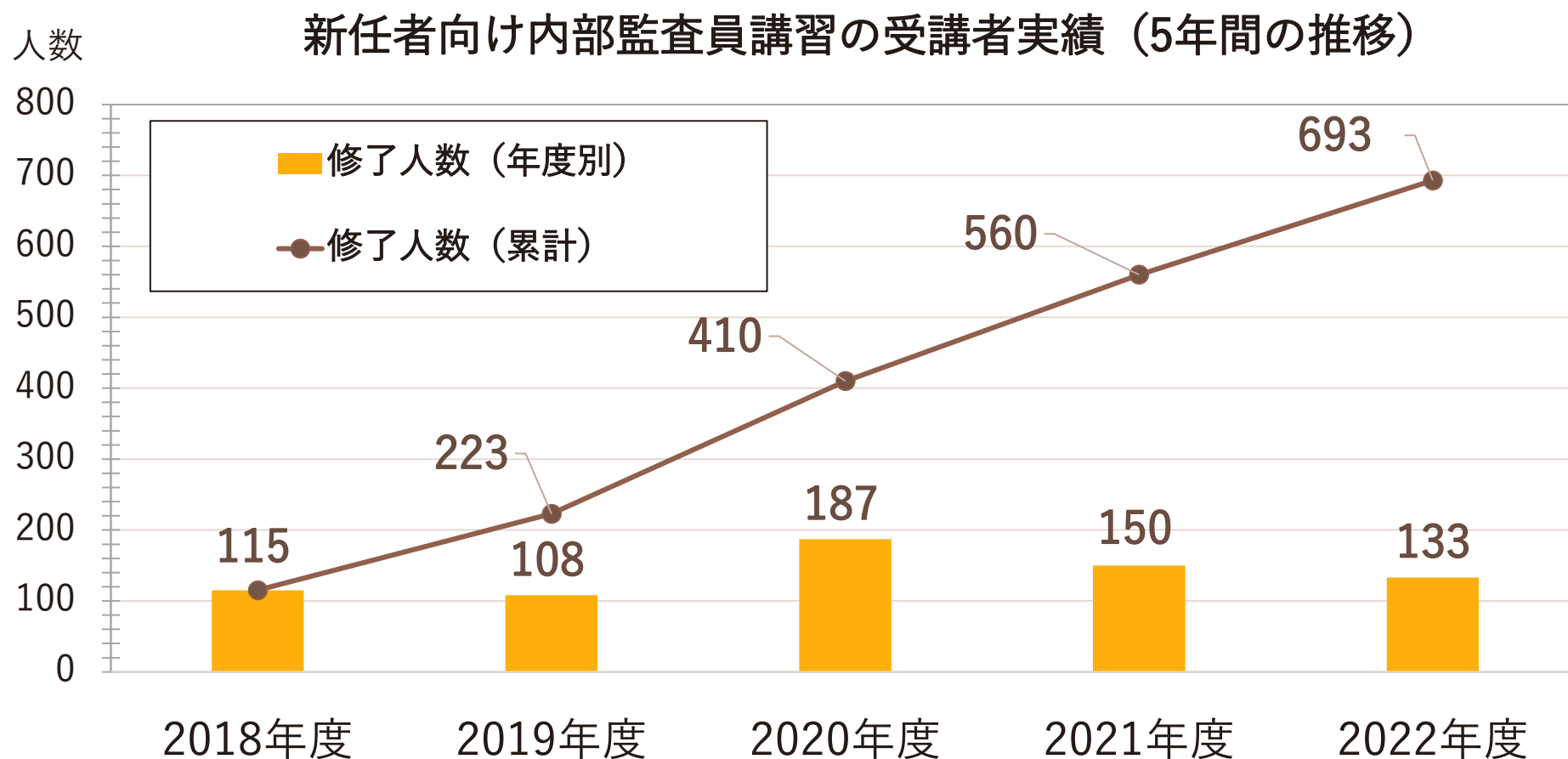
当社グループは、品質管理に係るガバナンス体制の強化のため、グループ全体で品質問題を共有し、以下の各施策の実行・強化に取り組み、「守りの品質」により不適合品を決して流出させない体制づくりを進めてきた。これらの施策はISO9001等の品質マネジメントシステムの中に組み込み、継続的に実行していく。

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

人権に関する取り組み

自社事業による**人権への悪影響**を
防止・軽減するための取り組み

■ 方針によるコミットメント

人権を尊重する責任を果たすという方針によるコミットメント

■ 人権デューデリジェンスの実施

人権への影響を特定し、防止し、軽減し、
どのように対処するかについて責任を持つ

■ 救済措置

企業が引き起こし、又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

- 持続可能な社会の実現
- ステークホルダーからの信頼
- 人権への悪影響を防止・軽減

2023年度実施予定

人権デューデリジェンスの
仕組み構築

- 実施計画策定

救済措置

- 通報制度

サプライチェーンへの
デューデリジェンス強化実施

2022年度実施

人権デューデリジェンスの実施

- ギャップ分析
- 教育・研修
- 国内グループ会社へ展開
- 海外グループ会社へ展開
- サプライチェーンへの展開と強化検討

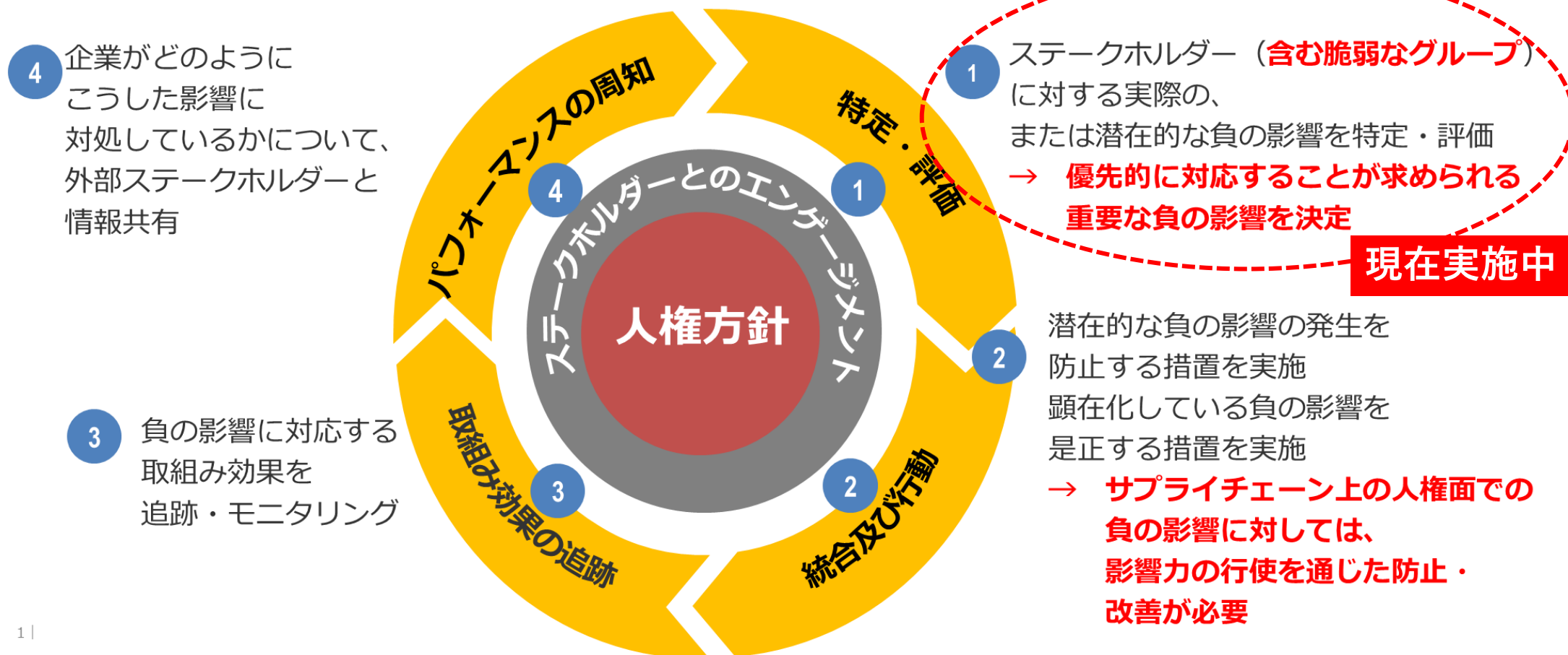
2021年度実施

方針によるコミットメント：
人権方針の公開

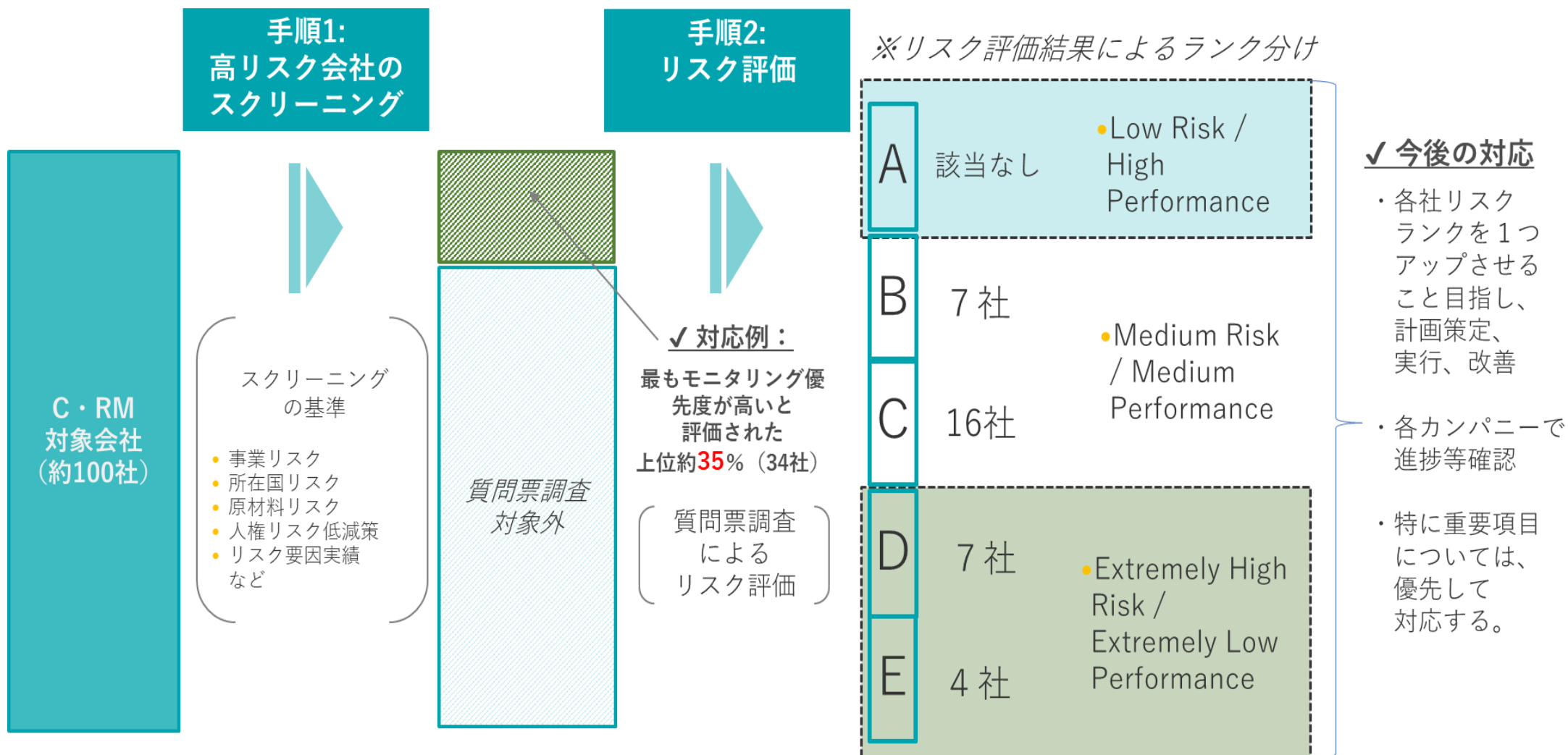
- 方針策定・開示

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



人権デューデリジェンス（人権DD）について② グループ会社パイロット版人権DDの流れ



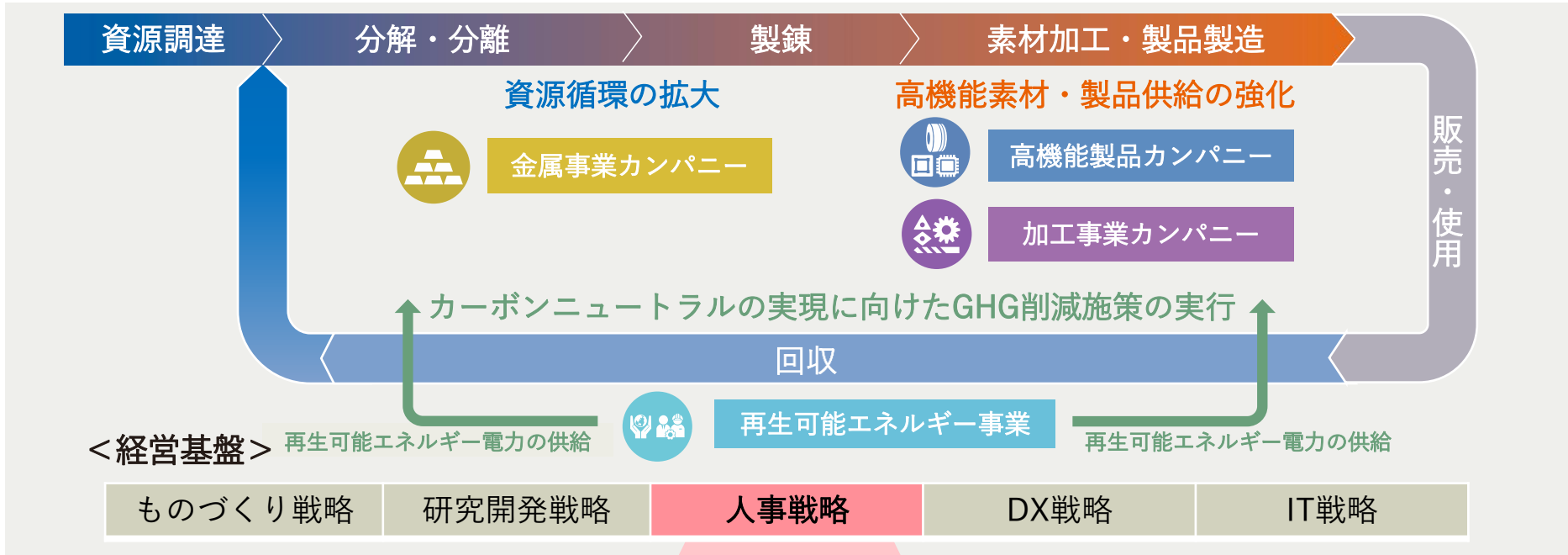
人権デューデリジェンス（人権DD）について③ グループ会社パイロット版人権DDの分析結果

パイロット版人権DDのリスク評価（34社）の結果から、以下の課題が判明したため、それぞれリスク低減策を講じていく。

課題	リスク低減策（対応）
過去5年以内にハラスメントあるいはハラスメント類の事案があった	✓ハラスメント防止策の徹底 ✓ハラスメントを防止する組織風土づくり
サプライヤー含め調達方針に関する取り組みが不足している	✓方針の周知を徹底 ✓サプライヤーから方針に関する同意書取得を推進
「報酬、昇進等も含め雇用機会、雇用上の差別をしないこと」をコミットメントとして公表できていない	✓今後検討
社外に対しての苦情処理メカニズム整備不足	✓コーポレートサイト上の窓口の機能拡大及び受付体制の整備を検討

今後、自社拠点、残りのグループ会社及びサプライヤーに対して人権DDの実施範囲を拡大して展開、仕組みを構築する予定。

人的資本に関する取り組み



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

- 事業成長を実現する人材の育成・確保
- 柔軟な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

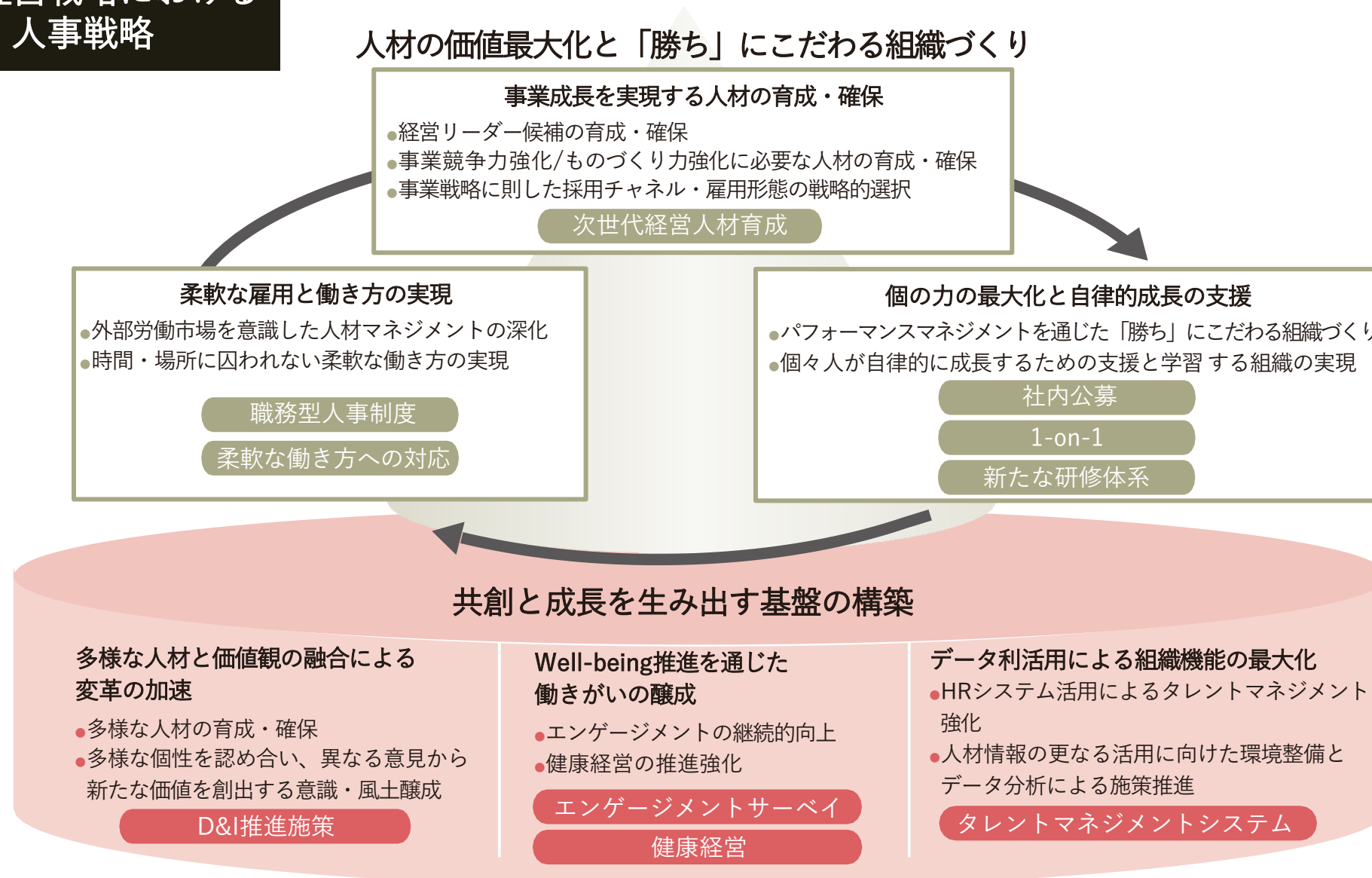
共創と成長を生み出す基盤の構築

- 多様な人材と価値観の融合による変革の加速
- 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”

人的資本に関する取り組み

中期経営戦略における 人事戦略



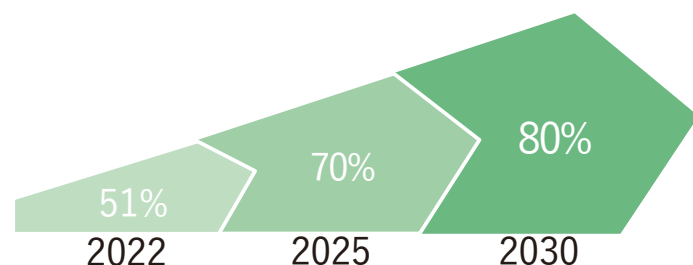
人的資本に関する取り組み

次世代経営人材育成

- 事業成長を牽引する人材の育成・確保のため、経営リーダー候補を継続的に育成

<数値目標>

2030年度に、執行役後継者候補に占める次世代経営人材育成プログラム選抜者比を80%へ



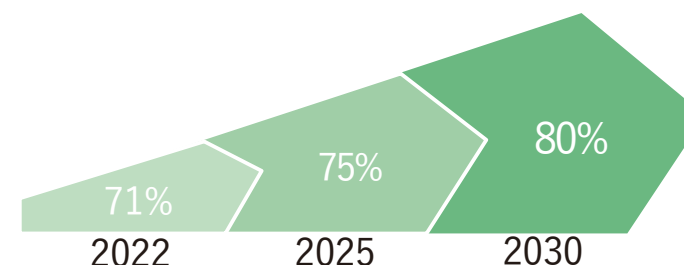
- 2005年より実施してきた次世代経営人材育成プログラムを2022年に刷新。より若年層からもポテンシャルのある人材を選抜。
- 業務経験を重視した育成計画、選抜型研修、360度評価によるリーダーシップアセスメント等を通じて、部門横断的な全社視点を持った人材の計画的育成に寄与。

エンゲージメントサーベイ

- 共創と成長を生み出す基盤を構築のため、エンゲージメントサーベイを活用

<数値目標>

2030年度に、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80%へ



- 2022年より単体所属の従業員を対象に、年1回、エンゲージメントサーベイを実施。
- 当社独自の設問 全29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。「成長機会」「組織」の一部の項目を強化領域として、社内コミュニケーション施策と連携して取り組み中。

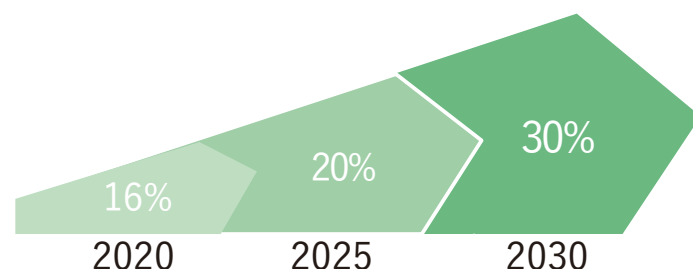
人的資本に関する取り組み

D & I推進施策

■ 多様な人材と価値観の融合による変革を加速

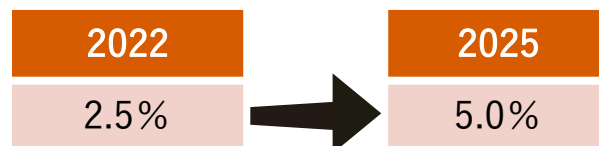
<数値目標>

2030年度に、管理職層における多様な属性*の割合を30%へ
*女性、外国人、経験者採用、障がい者



<数値目標>

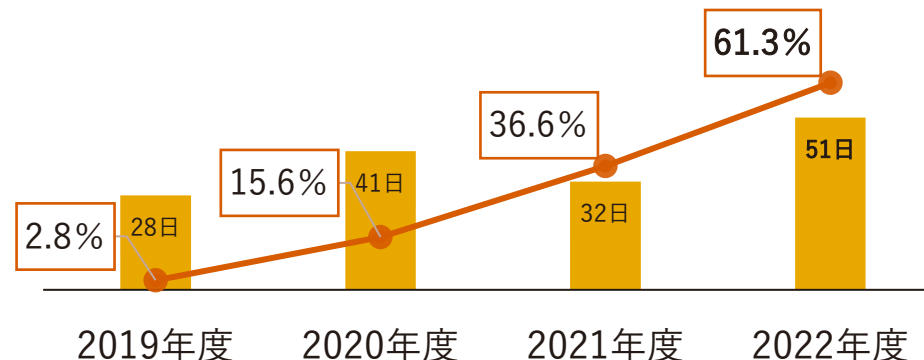
2025年度に、全管理職に占める女性の割合を5.0%以上へ



- ・ 執行役をスポンサーとする育成プログラムにより女性社員(管理職・総合職)の成長加速
- ・ 女性総合職へのキャリア支援
- ・ 全社員を対象にアンコンシャス・バイアスのeラーニング開講

男性育児休業取得状況

% : 取得率
日 : 平均取得日数



健康経営

■ Well-being推進を通じた働きがいの醸成のため、健康経営を促進

- ・ 執行役社長をトップとした体制で推進
- ・ 健康経営優良法人大規模法人部門に2年連続で認定
- ・ スポーツエールカンパニーに初認定



人的資本に関する取り組み

推進体制

人材委員会（人的資本に関する執行役討議）

- 2022年度より、執行役とHRBP (HRビジネスパートナー)で構成される人材委員会を設置
- 人的資本に関する取り組み推進のPDCAサイクル (次世代経営人材の選抜・育成、D&I等人的資本に関する各種課題に関する議論、及び実効性の検証、改良に向けた検討)



事業（カンパニー等）

- HRBPを配置し、各事業の戦略実現を人事面からサポート。
- マネジメントチームと共に各事業における人事施策をリード
- 「勝ちにこだわる」組織づくり
- パフォーマンスマネジメントの徹底

CHROをはじめとするコーポレート人事機能

- CHROを設置（2023年4月）
- 人的資本への取り組み課題について、CEOを始めとする執行役との議論を主導
- 経営戦略の実現をサポートする人事機能の強化
- 執行役と従業員の対話機会の創出



資本に関する取り組み

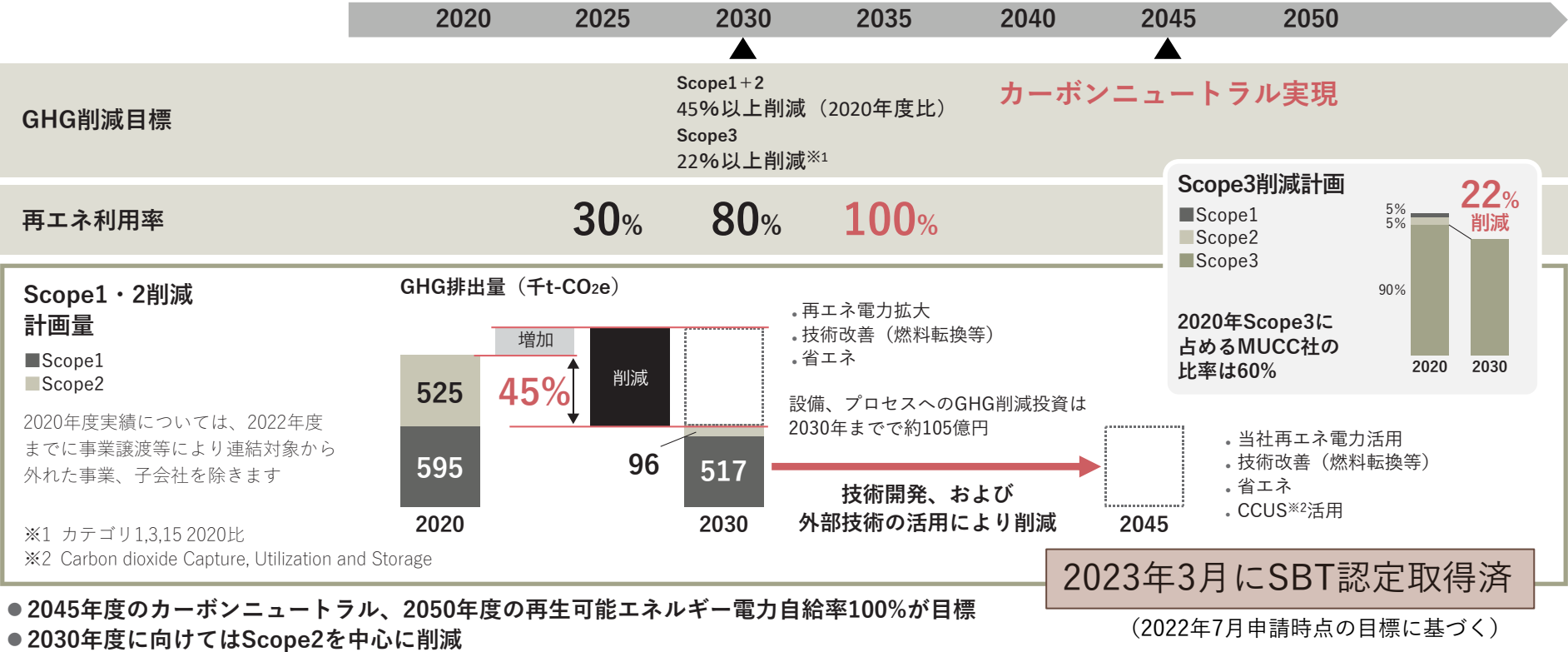
経営陣が人的資本に関する取り組みに積極的に関与

- 執行役と人事担当者で構成される人材委員会を設置し、各種主要人事施策の実効性検証、さらなる改良に向けた議論を実施。
- 人的資本に関する取り組みへの取締役の関与（取締役への人的資本取り組みに関する説明会、次世代経営人材との面談等）
- 執行役年次賞与における非財務評価項目にダイバーシティ＆インクルージョンに関する目標を設定
- CHRO（Chief Human Resources Officer）の設置
- 従業員の健康を最優先にすることを目的とした、執行役社長をトップとする健康経営推進体制
- 執行役と従業員との対話機会の設定（自由闊達なコミュニケーション促進、「私たちの目指す姿」の理解深耕等）

気候変動に関する取り組み

気候変動に関する取り組み

■2045年度カーボンニュートラル実現に向けて



	Scope 1	Scope 2	Scope 3
主な施策	◆ 燃料転換（重油をLNGへ切替） ◆ E-Scrapの増処理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	◆ 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切り替え ◆ 再エネ証書、CPPA※3活用等 ※3 Corporate Power Purchase Agreement	◆ サプライヤーエンゲージメント、連携 ◆ UBE三菱セメント(株) (MUCC) 社の他、持分法適用関連会社との協調
中経2030に基づく投資計画	設備更新、燃料転換、電化等に105億円（2030年度までの累計） 再生可能エネルギー由来電力への切り替えに12億円（2030年度単年度）		-
2020年度排出量からの削減	78千t-CO ₂ e	429千t-CO ₂ e	（カテゴリ1,3,15を22%削減）

気候変動に関する取り組み

■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を適切に評価、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**

([脱炭素への取り組み](#) | [地球環境への貢献](#) | [サステナビリティレポート](#) | [三菱マテリアル \(disclosure.site\)](#) 参照)

▲：リスク要因 ●：機会要因

シナリオ	テーマ	事業	リスク要素／機会要素	事業への影響	目標
1.5°Cシナリオ／ 4°Cシナリオ	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)	リスク：大	当社グループGHG排出量 (Scope1,2) 2030年度排出量45%削減 (2020年度比) 2045年度カーボンニュートラル達成
		製錬・資源循環事業	● xEV販売台数の増加	機会：大	電気銅販売量 2030年度末 83万t
			▲ 廃車台数の減少	リスク：小	自動車年間処理台数 2030年度末 7万台
		銅加工事業	● xEV販売台数の増加	機会：大	車載用純銅条販売量 2030年度末 2倍 (2020年度比)
		加工事業	▲ モーダルシフト等に伴う加工製品市場の急変	リスク：中	切削工具売上高 2030年度末 2.3倍 (2020年度比)
1.5°Cシナリオ	EV需要変化	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	機会：大	車載用LIBリサイクル※処理量 2030年度末 870t-LIB ※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
		加工事業	● EVバッテリー、蓄電池需要の増加	機会：大	二次電池用高機能粉末製造量 2030年度末 1.9倍 (2020年度比)
		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	機会：大	再生可能エネルギーの当社持分売電量 2030年度末 575GWh
		循環型社会への移行による リサイクル事業の需要変化	● E-Scrapリサイクルの需要の増加	機会：中	E-Scrap類処理能力 2030年度末 24万t
			● 家電リサイクル需要の増加	機会：中	家電年間処理台数 2030年度末 5,900千台

重点マテリアリティ（P6）に基づく事業展開を中経2030に沿って進め、持続的に企業価値を向上

気候変動に関する取り組み

■当社におけるカーボンフットプリント※1（CFP）に関する取り組みの方向性

※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。

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に着手する。



検証・開示

CFPの算定が完了した製品について、必要に応じ第三者機関による検証、開示を進める。
当社電気銅においては本年度中を目途に第三者検証の完了を目指す。

削減

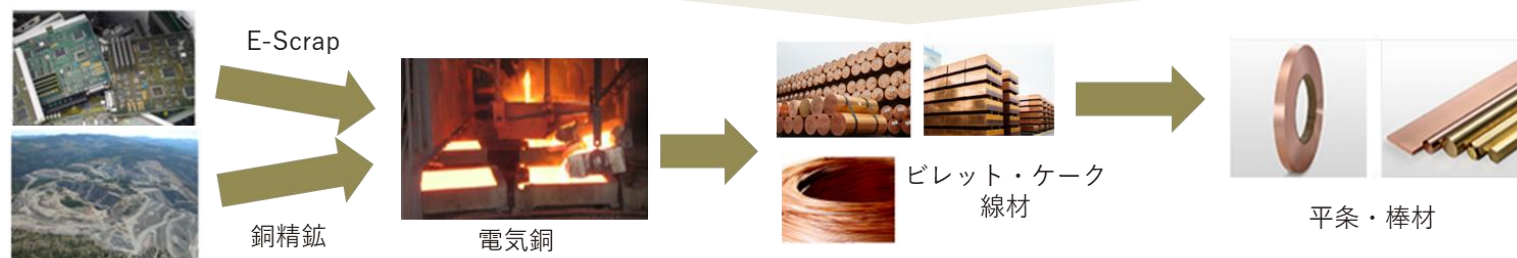
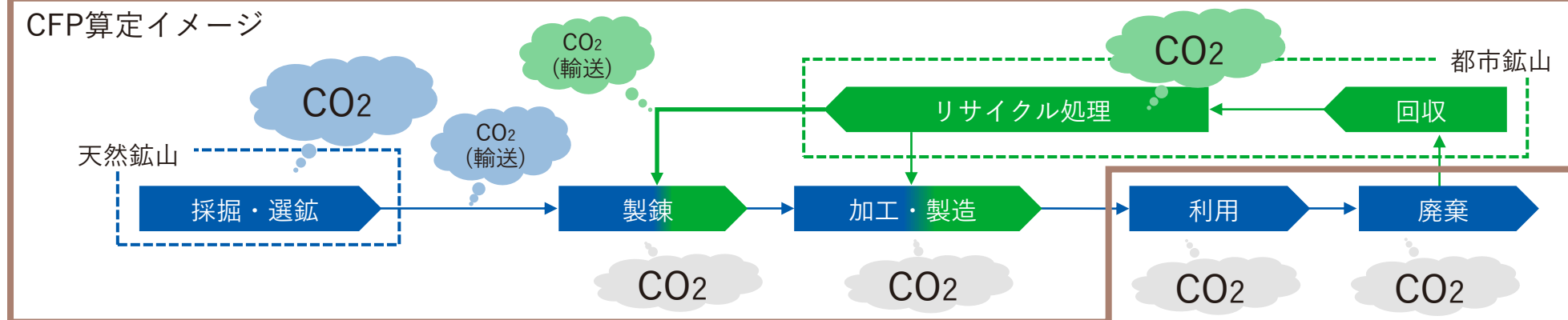
CFPの削減を計画的に図る(燃料転換、E-scrap増処理等)。サプライヤーとのエンゲージメント※2を進め、上流から下流までの一貫したGHG削減への取り組みを推進する。

※2サプライヤーエンゲージメント進捗状況：Scope3カテゴリ1(購入した製品・サービス)の排出量の約40%相当

気候変動に関する取り組み

■ リサイクルの推進とGHG排出削減

これまで当社銅製品およびタングステン製品においてリサイクル処理を含んだCFPの試算、算定精度向上への取り組みを実施。



使用済み製品からの回収促進の他、製造プロセスで発生したスクラップ材の工程内循環・再利用等により、天然資源由来のGHG排出低減を図る。

循環型社会と脱炭素社会の実現を目指し、自社のリサイクルの推進とGHG排出削減を同時に進めながら、事業活動を通じ社会変革の促進に寄与する。

気候変動に関する取り組み

■ インターナルカーボンプライシング（ICP）制度の導入検討

ICP（社内炭素価格）制度

- GHGの削減に寄与する投資を加速して脱炭素に向けた取り組みを推進する目的で企業内部に独自に設定するもの
- 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

取り巻く環境

- CDPの回答書にICPに関する項目が設けられている
- TCFD※においてもICPを低炭素の投資指標として活用することを推奨

※Task Force on Climate-related Financial Disclosures：気候関連財務情報開示タスクフォース

当社における対応

- 今年度よりICPに関する社内調査を開始
- 論点の整理及び具体的な運用方針に関する検討を実施し、年度内の制度整備に向けて取りまとめる予定

気候変動に関する取り組み

■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}への登録申請

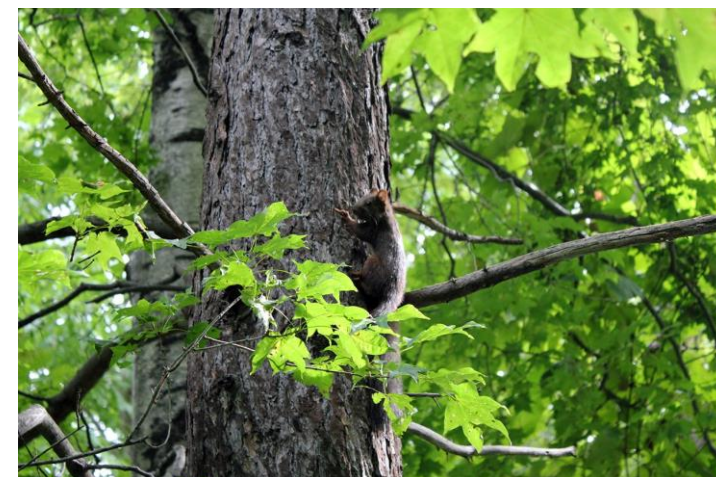
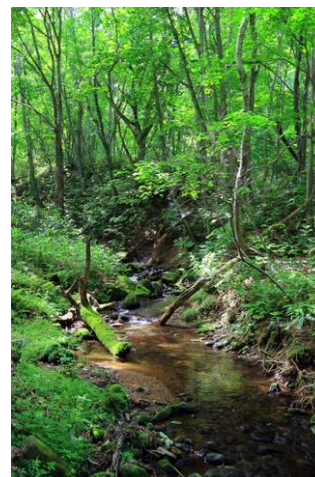
- 当社手稲山林にて登録申請を実施（審査中）

■ 経団連自然保護協議会（KCNC）への参加

- 企業の自然保護活動を促進する経団連の姉妹団体、当社は6月に入会
- 生物多様性に関する情報収集等を行い、30by30やTNFD^{*3}など今後の生物多様性保全問題への対応を強化



◆マテリアルの森（1.4万ha）

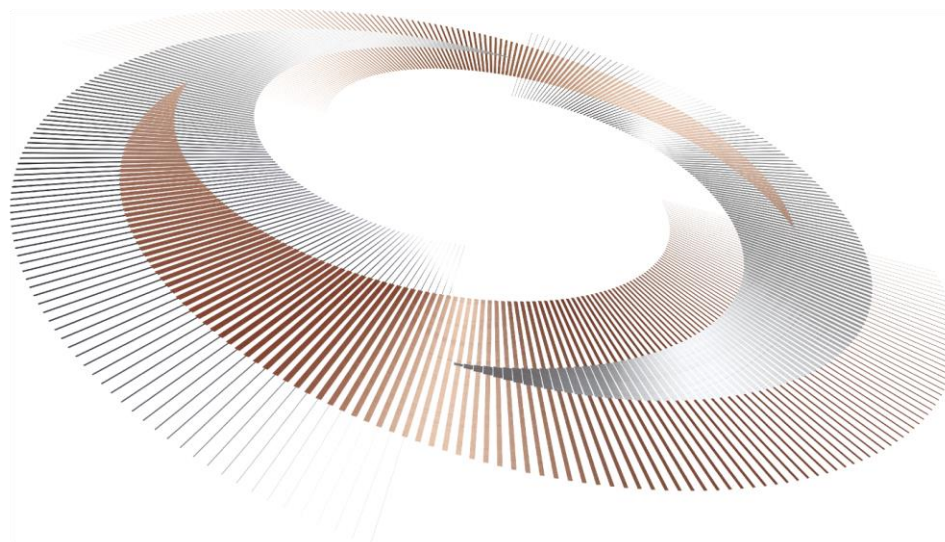


「マテリアルの森 手稲山林」（北海道札幌市）

*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



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



(ご参考) サステナビリティに関するトピックス

●小又川新発電所の営業運転開始

2022年12月23日に新しい水力発電所である「小又川新発電所」が営業運転を開始。未利用エネルギーとして放出されていた水を効率的に取り込み、発電しています。発電された電力は、再生可能エネルギー固定価格買取制度を活用して全量を社会に供給します。



●Science Based Targets (SBT) 認定取得

パリ協定が定める目標に科学的に整合するGHGの排出削減目標「Science Based Targets」を認定する国際機関「SBTイニシアチブ」よりSBTの認定を取得しました。これからは環境負荷低減を考慮したものづくりを徹底し、GHG排出量の削減を積極的に進め、脱炭素社会の実現に貢献します。



●「PRIDE指標2022」において「ブロンズ」を受賞

企業におけるLGBTQ+等のセクシュアル・マイノリティへの取り組みに関する評価の指標を定めた「PRIDE指標2022」において、「ブロンズ」を受賞しました。あらゆる多様性を持つメンバーが共存し、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を構築することによって、最大の組織パフォーマンスを発揮することを目指しています。



●「環境サステナブル企業」に初選定

環境省主催のESGファイナンス・アワード・ジャパンの環境サステナブル企業部門において、重要な環境課題に関する戦略等の開示が進んでいる企業として「環境サステナブル企業」に選定されました。



●社有林材を活用した学校が北海道で開校

当社が所有する早来山林から産出した木材を校舎に活用した、北海道安平町立早来学園が2023年4月に開校しました。当社所有の早来山林にて、森林整備のために伐採されたカラマツ原木丸太が新校舎の梁や柱などに使用されています。



●健康経営優良法人2023（大規模法人部門）に2年連続認定

経済産業省と日本健康会議が選定する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2023（大規模法人部門）」に2年連続で認定されました。今後も当社の行動規範である「私たちは、安全と健康をすべてに優先します」の考えのもと、健康経営活動のレベルアップ、さらなる従業員の活力向上や生産性の向上、組織の活性化を図ってまいります。



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-mmcir@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。