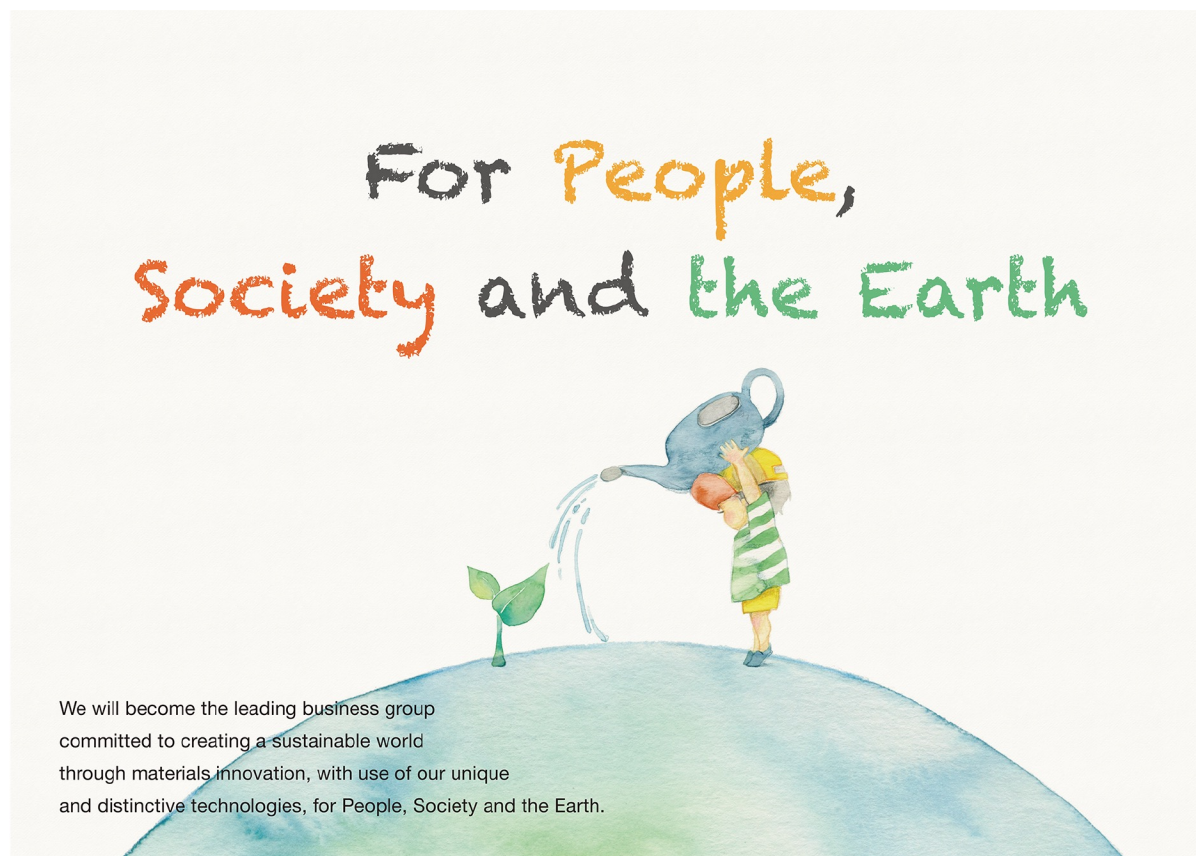


三菱マテリアルグループの サステナビリティに関する取り組みについて



2021年12月3日



1. 三菱マテリアルグループのサステナビリティに関する取り組み

取締役 執行役社長 小野直樹

2. サステナビリティ取り組み事例

- E : 環境

取締役 執行役常務 高柳喜弘

- S : 社会

取締役 執行役常務 高柳喜弘

- G : ガバナンス

取締役 執行役社長 小野直樹

■ 企業理念

人と社会と地球のために

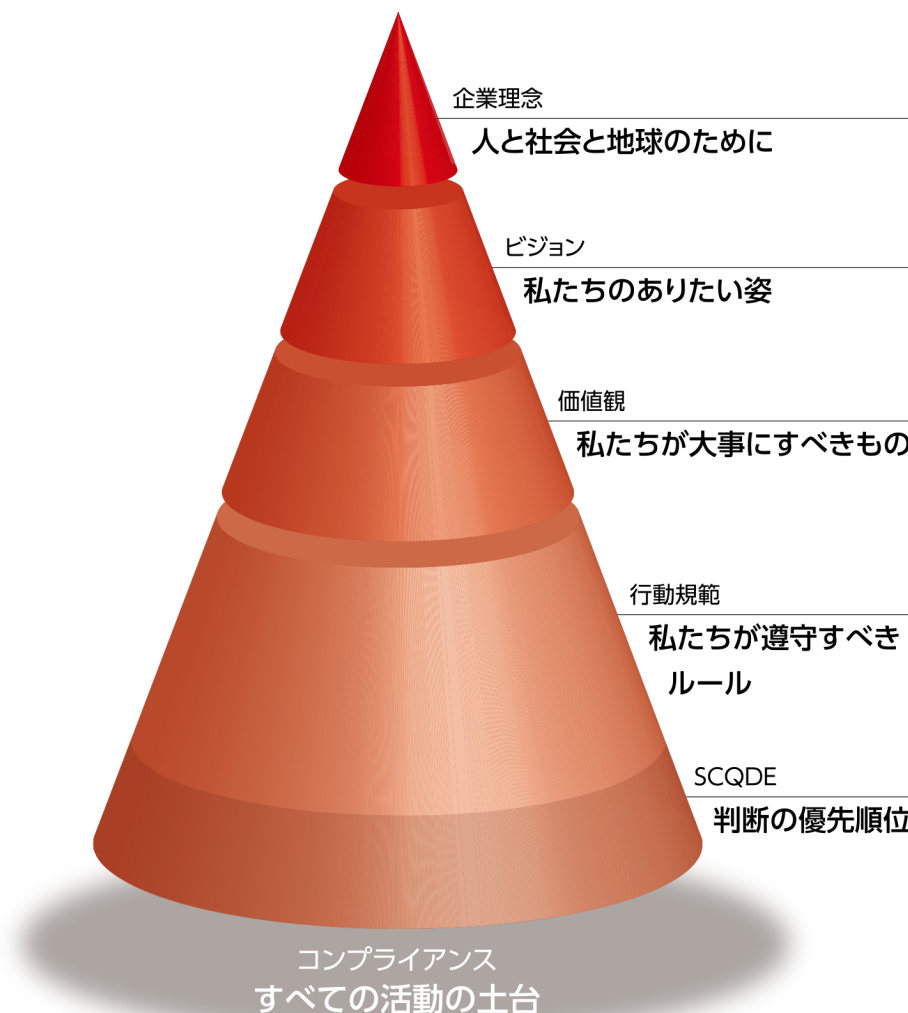
■ ビジョン

ユニークな技術により、人と社会と地球のために
新たなマテリアルを創造し、持続可能な社会に
貢献するリーディングカンパニー

■ 会社の目指す姿

社会的価値と経済的価値の両立を図る

- 銅を中心とした非鉄金属素材及び付加価値の高い機能材料・製品の提供を通じて**豊かな社会**の構築に貢献する
- リサイクル可能な製品の提供、高度なリサイクル技術による廃棄物の再資源化を通じて**循環型社会**の構築に貢献する
- 地熱等再生可能エネルギーの開発・利用促進、環境負荷低減を考慮したもののづくりの徹底により**脱炭素社会**の構築に貢献する



サステナビリティに関する世界の動向

- 世界のサステナビリティに関する動向は短期間で大きく変化
- この変化を捉えて、当社グループとして新たな取り組みを展開

E 環境

「サーキュラーエコノミー」「気候変動対応」「生物多様性」

- 2021年1月、経済産業省・環境省が「サーキュラー・エコノミーに係るサステナブル・ファイナンス促進のための開示・対話ガイダンス」を公表
- 2021年8月、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）が「第6次評価報告書」において「世界の気温上昇はすでに1.2度に達した」として強く警告
- 2021年11月、COP26が成果文書「グラスゴー気候合意」（世界の平均気温の上昇を1.5度に抑える努力を追求する等）を採択

S 社会

「人的資本」「人権」「ダイバーシティ&インクルージョン」

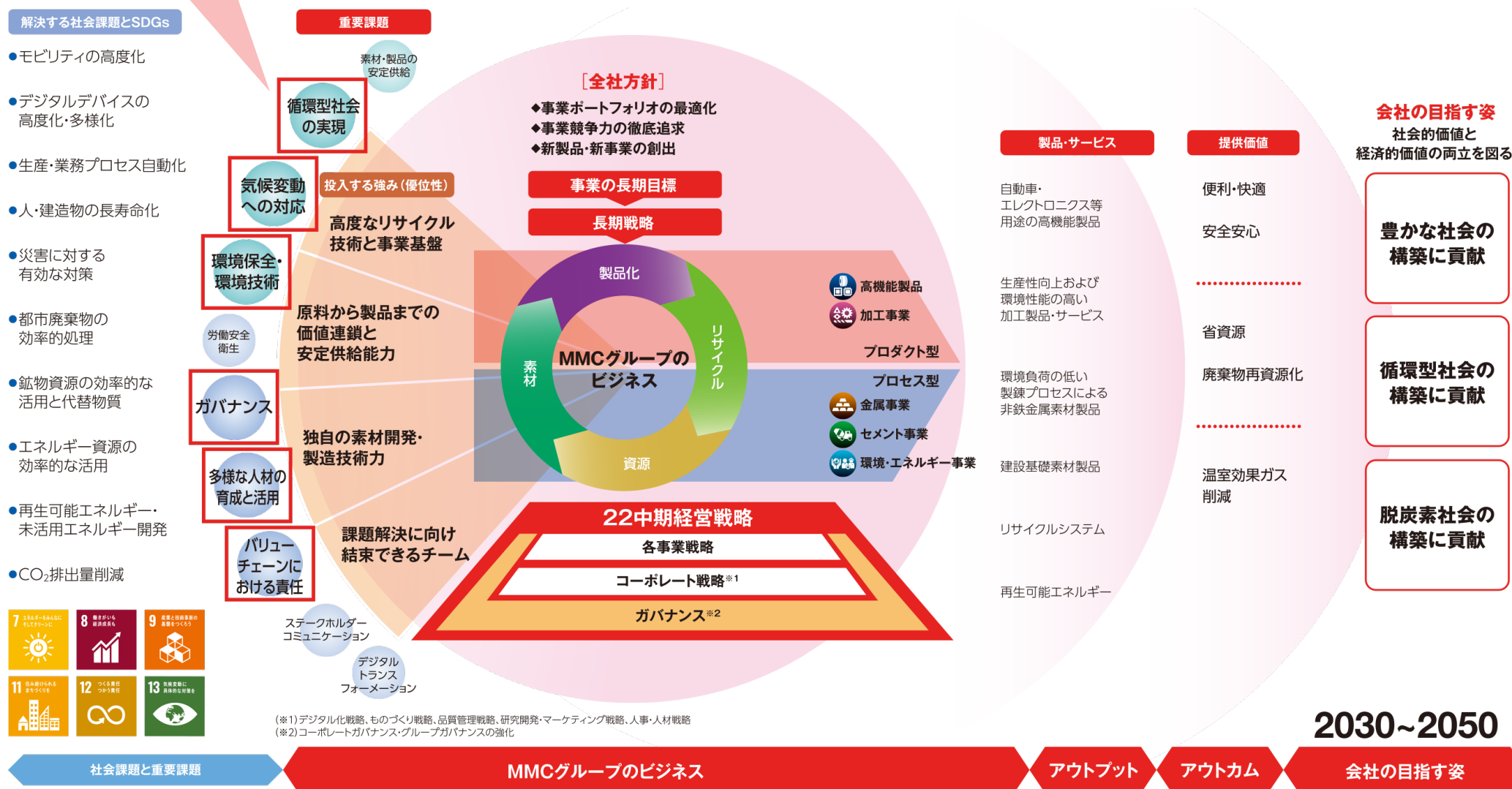
- 2020年8月、米国証券取引委員会が上場企業に人的資本の情報開示を義務づけ
- 2020年10月、外務省が「ビジネスと人権」に関する行動計画を策定
- 2021年、東京2020オリンピック・パラリンピックが開催され、多様性と調和の重要性が再認識

G ガバナンス

「コーポレート・ガバナンス」

- 2021年6月、コーポレートガバナンス・コードの改訂により、サステナビリティとガバナンス体制に係る幅広い情報開示を要請

世界のサステナビリティに関する動向が当社の重要課題に影響



さまざまなサステナビリティ課題に対する取り組みを加速

中期経営戦略（22中経）開始
▼ 2020年4月

ESG説明会（2021年3月）
▼ 2021年4月

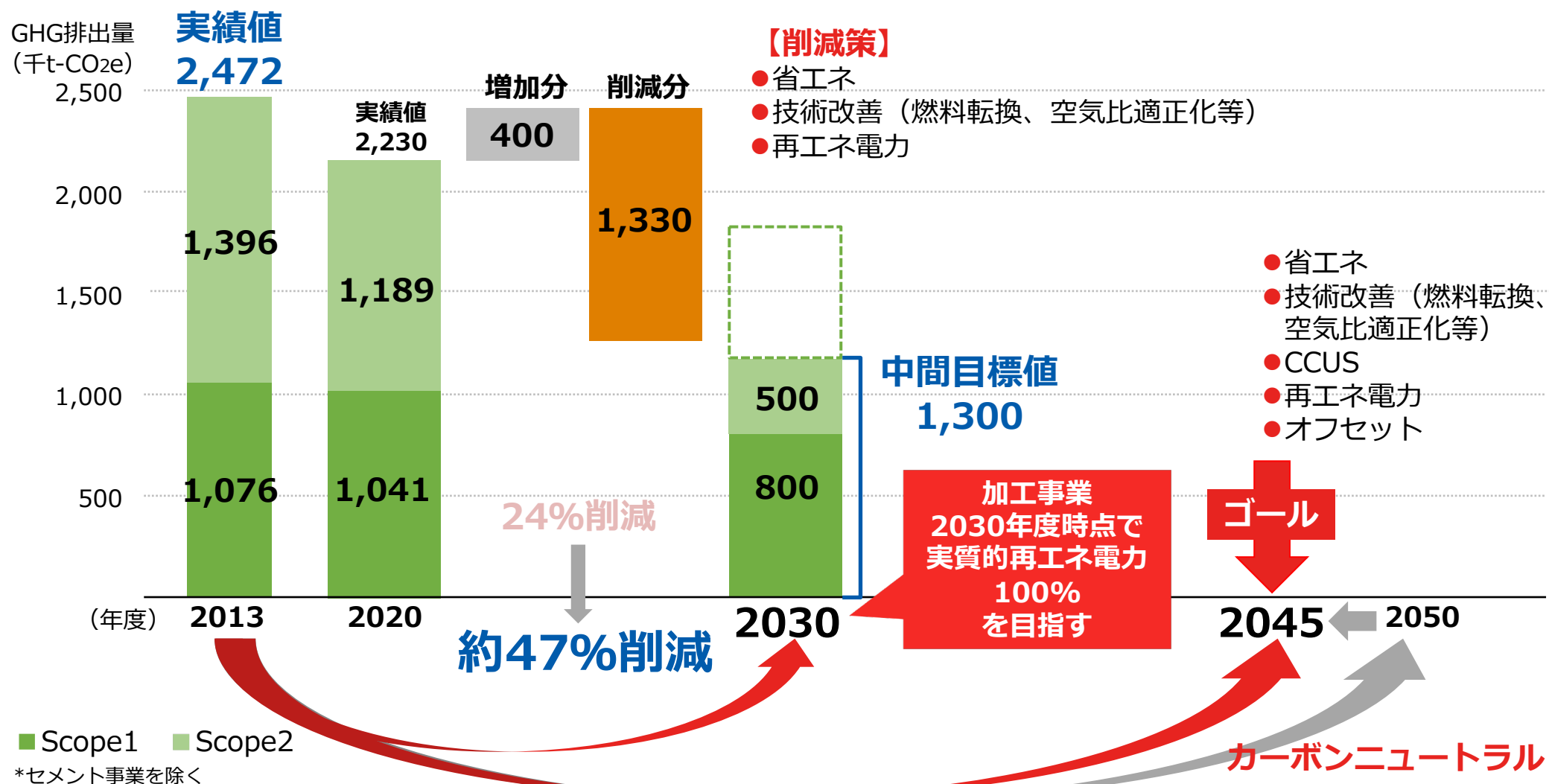
E 循環型社会の実現 気候変動への対応 環境保全・環境技術	2015年9月 北海道内の9つの 山林で森林認証取得	バイオガス発電プラント 営業運転開始	温室効果ガス排出量削減目標設定→見直し	E-Scrap ・処理能力向上拡張工事 ・ビジネスプラットフォーム 「MEX」の運用開始
	経団連チャレンジ・ゼロへの参画 TCFD提言への賛同 TCFDコンソーシアムへの参画		カーボンフットプリントの算定 CO ₂ 回収・メタン化・利用試験	産学官連携によるGHG削減推進 カーボンリサイクル技術 NEDO事業採択
S バリューチェーンにおける責任 多様な人材の育成と活用	新型コロナウイルス 感染防止対策本部設置 「健康経営優良法人2020 （大規模法人部門）」に認定 2017年度～産学連携活動（寄附講座）	本社をコミュニケーション・ コアと位置づけ最適化 三菱マテリアルグループ 健康経営宣言の制定	ヒューマン・リソース・ トランスフォーメーション グループ創業150周年を契機として 社会課題の解決に取り組む4団体へ寄付	ダイバーシティ&インクルージョンに 関する取り組み 人権方針・調達方針制定
G ガバナンス	コーポレートガバナンス 2019年6月指名委員会等設置会社へ移行 役員報酬制度の見直し コーポレート・ガバナンス基本方針の制定 社外取締役比率変更(6/11→6/10)		コーポレートガバナンス・コード改訂 取締役スキルマトリックス 公表	・プライム市場上場申請 ・サステナビリティ基本 方針制定 ・戦略的知財形成活動と 知財ガバナンスの推進 ・第三者機関を起用した 取締役会の実効性評価
	グループガバナンス グループガバナンス体制強化策 独占禁止法遵守体制強化策 サステナブル経営推進本部の設置	内部統制強化策	海外内部通報制度の導入 インナーブランディング、リバーズメン タリング等のコミュニケーション施策	

Environment

環境

- 気候変動への取り組み
- 循環型社会の構築に向けた取り組み
(サーキュラーエコノミー)

新たな温室効果ガス削減目標



事業拠点の実質的な再生可能エネルギー電力への切り替え

実質的な再生可能エネルギー電力を調達

- さいたまオフィス（埼玉県さいたま市）【2022年1月導入開始】
 - さいたま総合事務所 □スマートファクトリー推進センター □生産技術センター 等
- 中央研究所（茨城県那珂市）【2022年4月導入開始】

年間約4,200t-CO₂eの削減（2020年度ベース）

2030年度までに当社グループの使用電力量の約60%を
再生可能エネルギー由来の電力に切り替え



さいたまオフィス



中央研究所

電力消費によるCO₂排出ゼロのオフィス、研究所

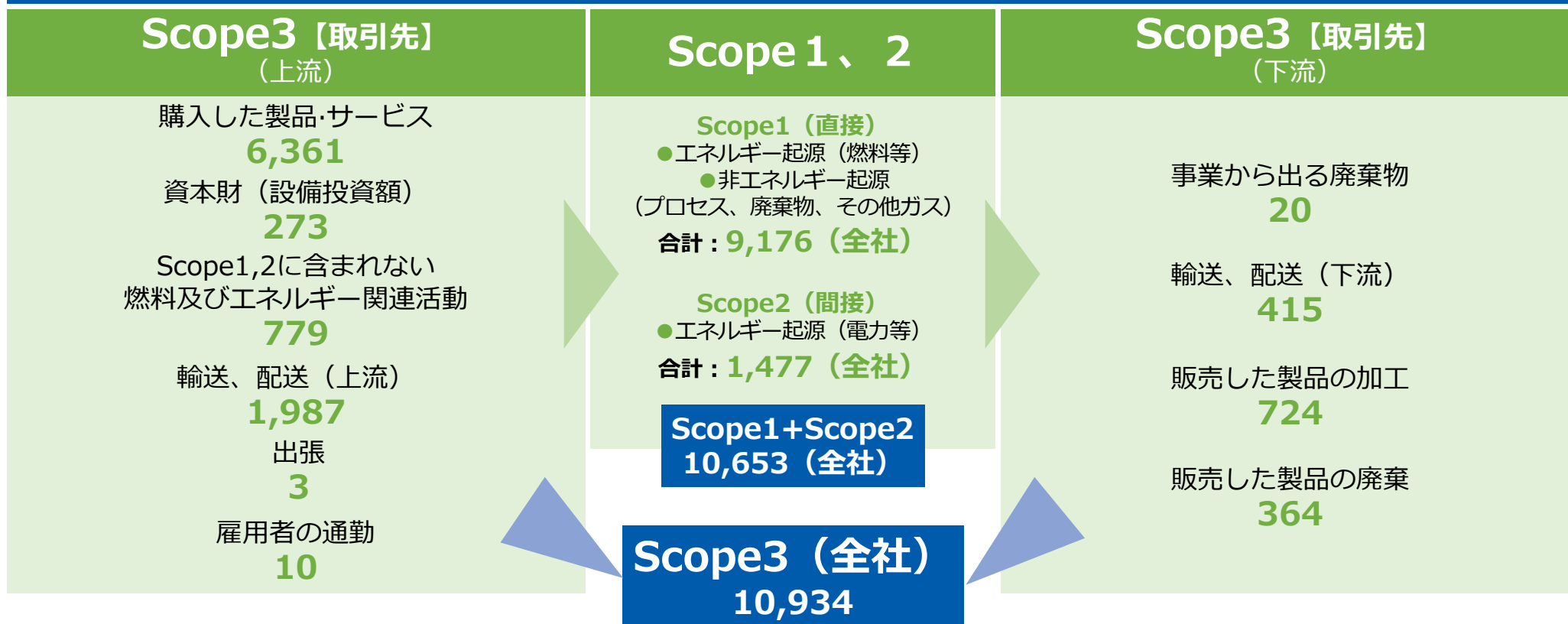
Scope3の実績把握

- 取引先との情報共有による個別の原単位データ等の収集から算定精度を向上
- バリューチェーンでの連携を進め、取引先のGHG削減計画等を踏まえた長期的な削減見込みを把握

2020年度温室効果ガス総排出量内訳

(千t-CO₂e)

GHG総排出量（全社） 21,587

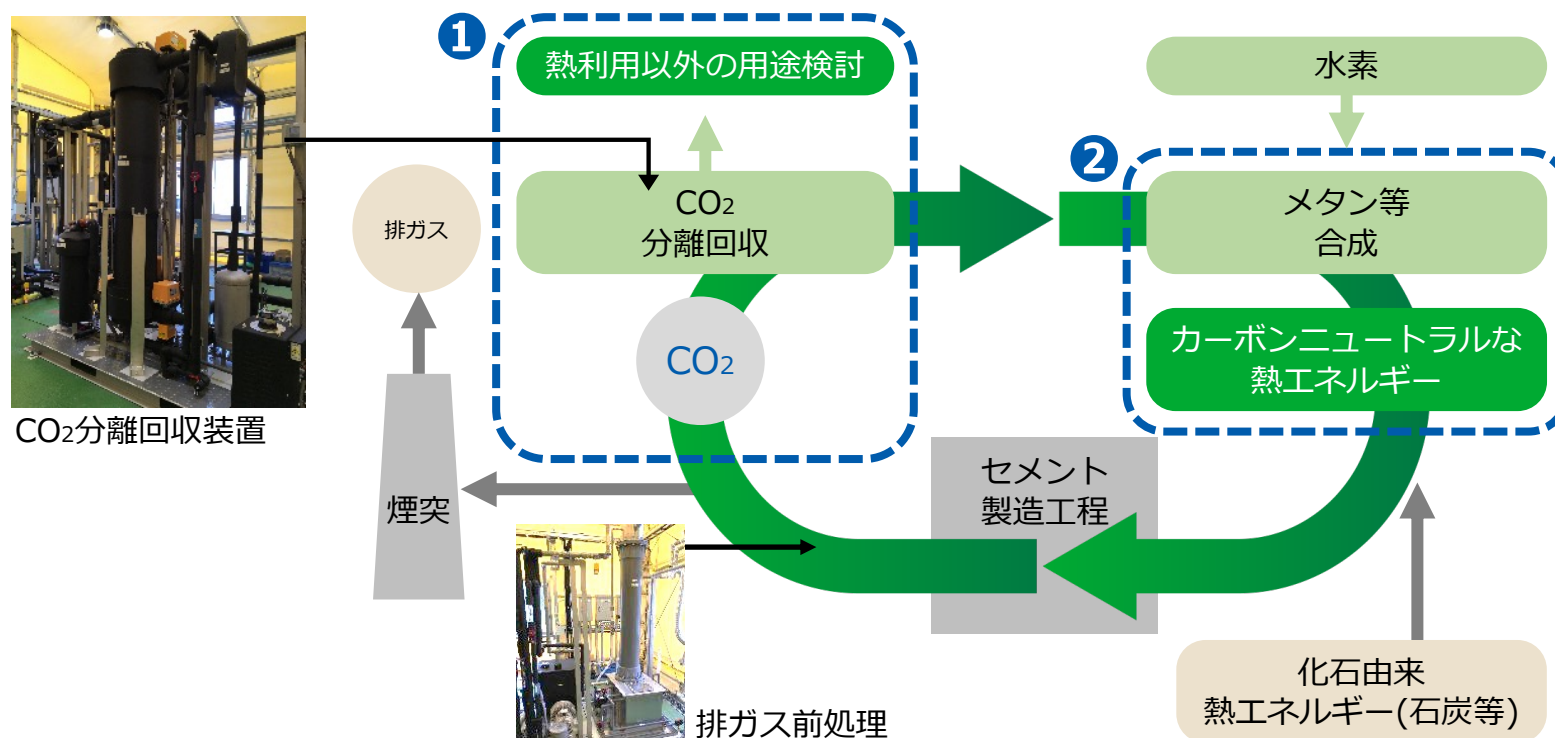


CO₂回収・メタン化・利用試験の進捗

前回報告（3月末）以降の進捗

- ① 2021年7月以降、工場排ガスをを用いたCO₂分離回収試験につき、設備を順次導入・試験開始
- ② 合成メタンを元のプロセスで利用することを想定した燃焼解析も併せて実施
- ③ 北九州市、近隣大学、装置メーカーを招いた装置見学・意見交換会を実施

GHG削減・CO₂利活用の社会実装に向け、外部連携を視野に着実に取り組みを進める



③ 装置見学・意見交換会の様子



産学官連携によるGHG削減の推進

- 脱炭素化のメガトレンド、カーボンニュートラルな製品へのニーズに対応

取り組み事例：北九州市グリーン成長戦略アドバイザリーボード*に参画
九州工場黒崎地区へGHG削減技術開発を推進する産学官連携オープンプラットフォーム
の設置を提案

(2022年4月「UBE三菱セメント（株）」設立後は、同社と三菱マテリアルで協力して推進)

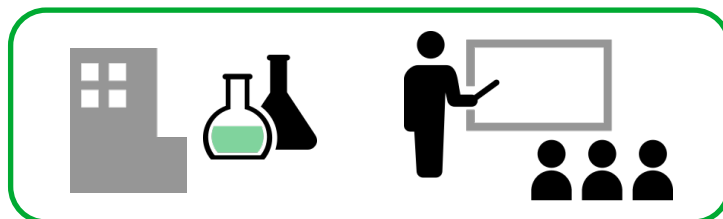
北九州地区における研究・事業体制の構築案

■ GHG排出源



■ 産学官連携オープンプラットフォーム

事業所排ガスを用いた実証試験
革新的・格安なGHG削減技術を探索



■ 出口の設置

自社利用を通じて、
顧客や社会のGHG削減に貢献



【目指したい将来像】

- 地の利を生かした新事業創出
カーボンニュートラルなエネルギー・
素材を地産地消する産学官の連携

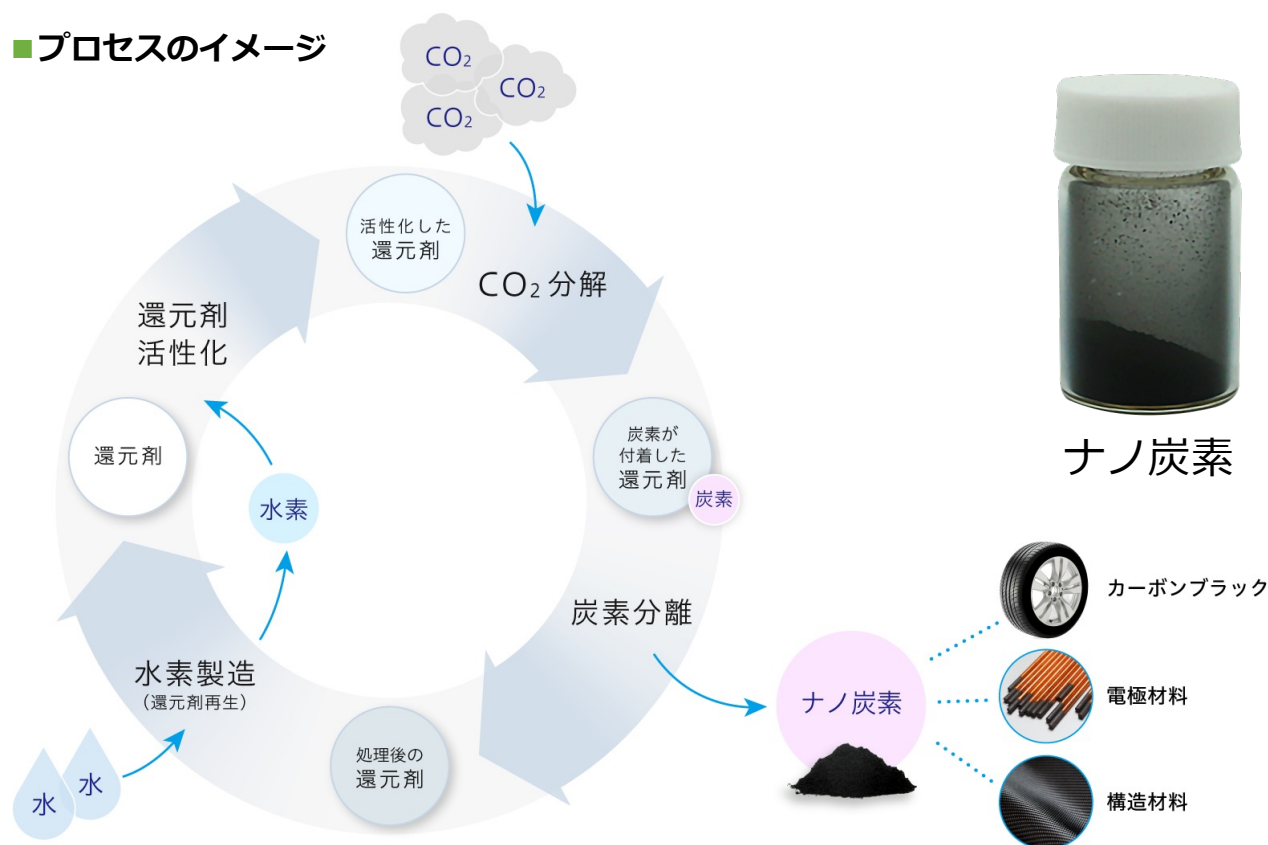


*北九州市における環境と経済の好循環による新たな成長の在り方の提示と、産学官で協働した総合的かつ戦略的な取り組みの推進によって、新たな産業の創出や企業の競争力強化に繋がる脱炭素化を目指す、北九州市グリーン成長戦略策定のための有識者会議

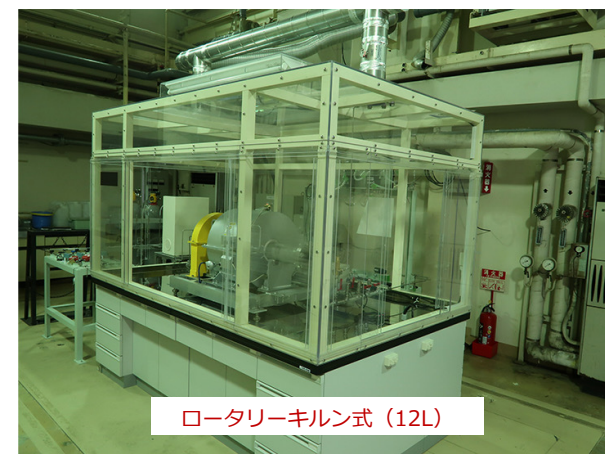
カーボンリサイクル技術のひとつとしてNEDO事業に採択*

- 還元剤を利用しCO₂を分解、ナノ炭素を製造、また、還元剤の再生過程で水素も製造
- 本事業（2021年度～2025年度の予定）では、要素技術開発、プロセスの最適化、事業性検討を実施
- 2026年度以降、規模を拡大した実証試験を行い、2030年頃に実用化

■プロセスのイメージ



CO₂から付加価値の高い素材を創出



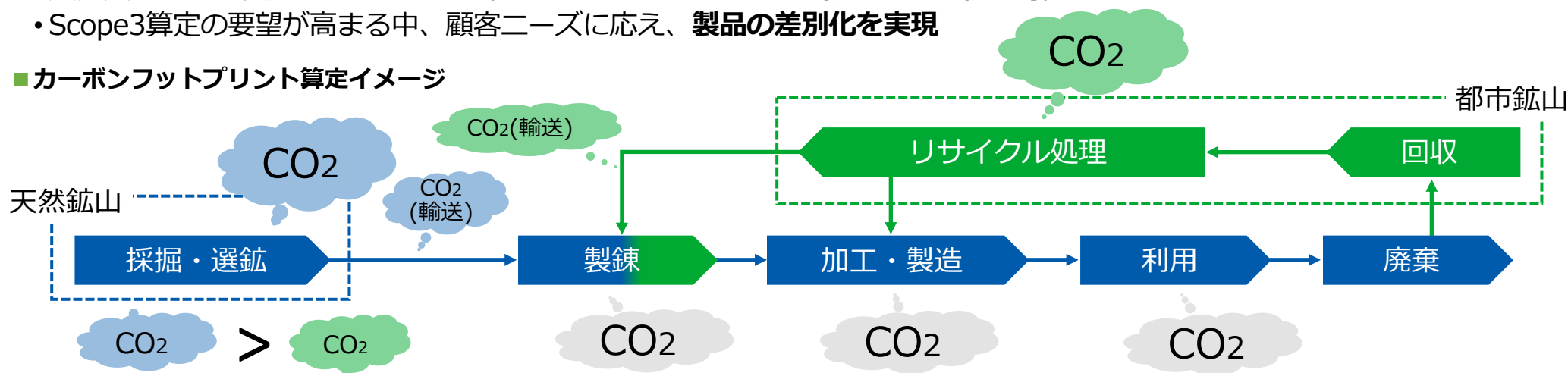
反応炉

*「2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」におけるキーテクノロジーであるカーボンリサイクル技術の開発として、CO₂の化学品や燃料、鉱物への有効利用に向け新たに採択された6テーマのうちの1つとして選ばれました。2021年10月15日NEDOニュースリリース。

カーボンフットプリント（CFP）の評価と活用

- CO₂排出量の少ないリサイクル由来の原料を利用したサーキュラーエコノミーに注力
- 将来的にはデジタル技術を活用し透明性を確保することを視野にCFPの試験的評価を開始
 - ・製品のライフサイクルや製造工程におけるGHG排出量の把握が可能
 - ・天然資源からの製造とリサイクル原料からの製造におけるGHG排出量の比較も可能
 - ・Scope3算定の要望が高まる中、顧客ニーズに応え、製品の差別化を実現

カーボンフットプリント算定イメージ



取り組み事例:若松製作所における伸銅製品加工工程見直しによるGHG排出削減効果の評価

車載用小型端子向け銅合金「MSP1」の製造工程におけるGHG排出量について、長時間での高温熱処理が必須となる従来の析出型工程との比較評価を試験的に算定

今後の予定

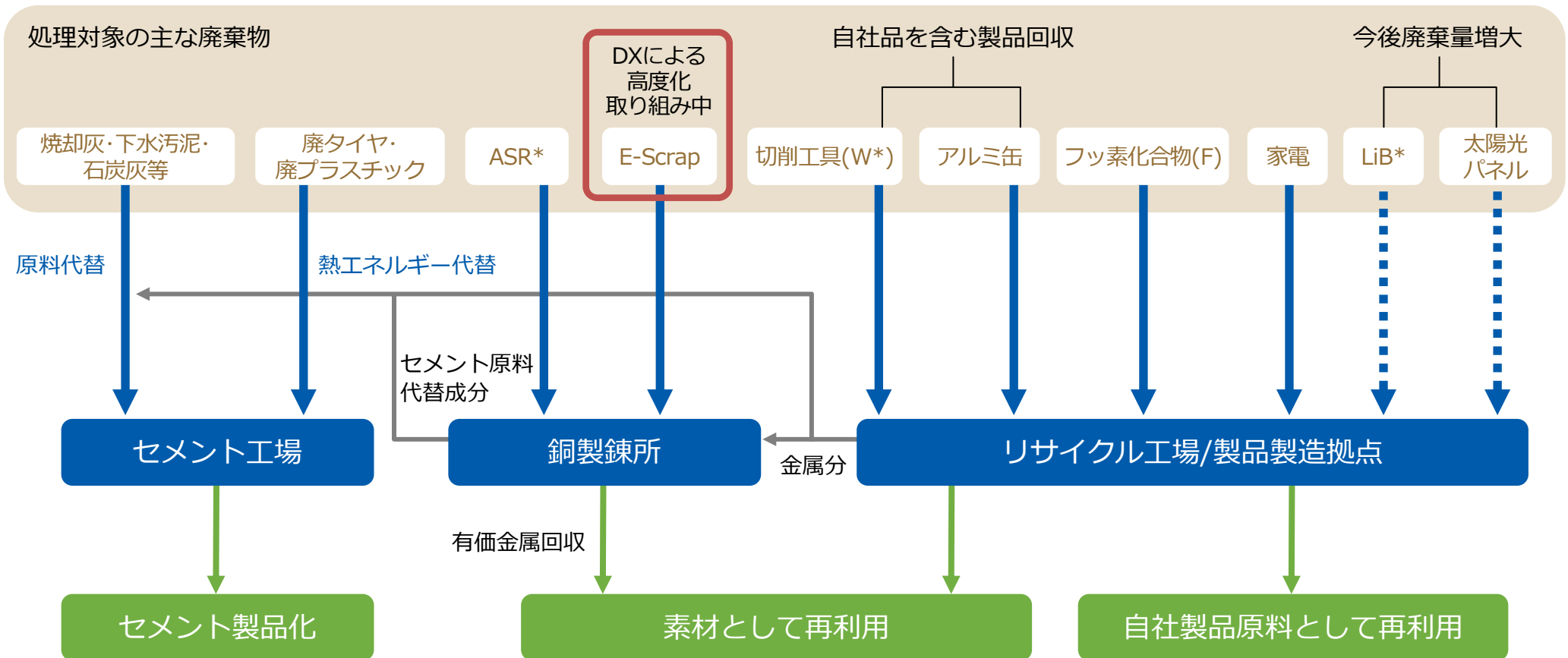
- ・タングステンのリサイクルを考慮した場合のCFP
- ・銅スクラップ原料を考慮した場合のCFP

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)：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

当社グループの循環型ビジネスモデル

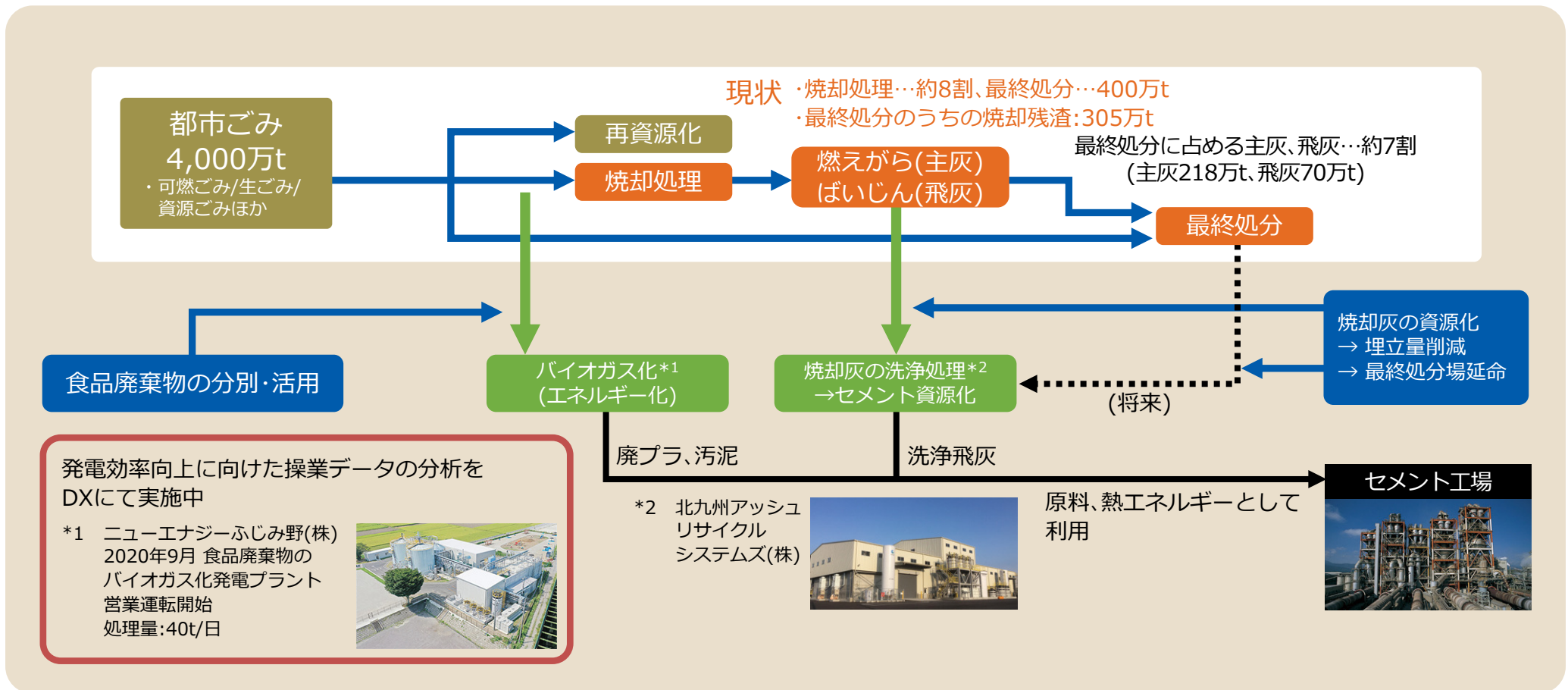
● デジタル・トランスフォーメーション（DX）によるさらなる高度化



*ASR:自動車粉碎残渣 W:タングステン LiB:リチウムイオン電池

都市ごみ処理へのアプローチ

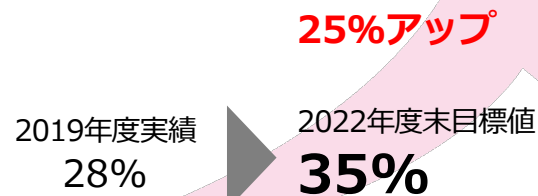
- 最終処分場の新設は極めて困難な中、焼却処理量、埋立量削減は喫緊の課題。また、最終処分された灰の再利用にも展開



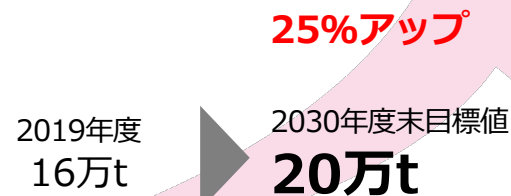
持続可能な社会への貢献目標



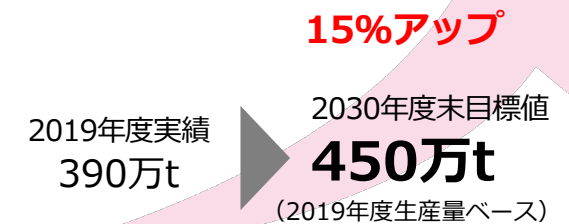
超硬工具製品のリサイクル
タングステン原料比率



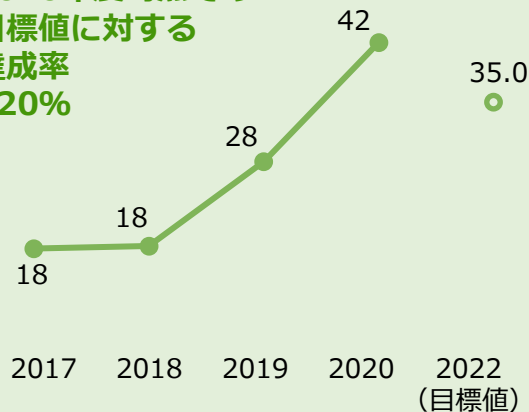
E-Scrapの処理能力



セメント製造における
廃棄物・副産物の処理量



2020年度時点での
目標値に対する
達成率
120%



2020年度時点での
目標値に対する達成率 80%



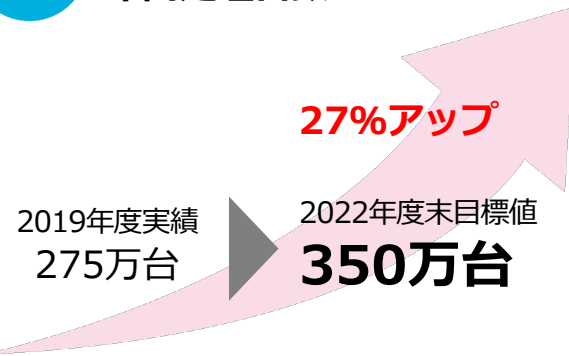
2020年度時点での
目標値に対する達成率 82%



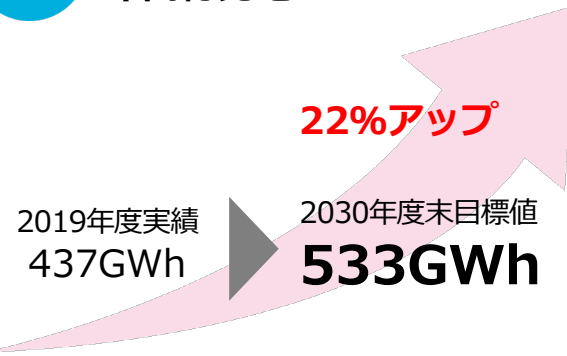
持続可能な社会への貢献目標



家電リサイクル
年間処理台数



再生可能エネルギー
年間総発電量*



2020年度時点での
目標値に対する達成率 105%



2020年度時点での
目標値に対する達成率 84%



*再生可能エネルギー発電量は、各事業の発電量に対し、当社の持分比率を掛けた値に定義を見直し
*地熱発電所への蒸気供給（発電電力量換算）、蒸気供給以外は送電電力量（売電量）を集計

三菱連続製銅法を活用し循環型社会の構築と気候変動対策に寄与

- 業界No.1の環境負荷低減を実現したユニークな銅製錬技術である三菱連続製銅法
- E-Scrap中の銅、金、銀、鉛、錫、白金族金属などの効率的なリサイクル
- E-Scrap処理時に発生する熱エネルギーを回収・利用し、化石燃料の代替・削減

E-Scrapの処理推進により化石燃料の代替・削減を加速

- 世界最大級のE-Scrapの受入・処理能力年間約16万tから引き上げ、2030年度には年間20万tを目標
- 欧州のE-Scrap市場の成長を取り込むため、オランダにある集荷拠点の受入能力を増強（2022年3月完工予定）



E-Scrap：家電やパソコンなど各種電子機器類の廃基板



オランダにある集荷拠点MM Metal Recycling B.V.

更に、顧客サービス向上のため、新たなプラットフォームを導入

MEX : Mitsubishi Materials E-Scrap EXchange

- 2021年12月20日より、E-Scrapビジネスにおける**新しいプラットフォーム**の運用を開始
- 最新のデジタル技術を活用し、多数の機能を搭載
- E-Scrap取引に必要なすべての情報を、24時間いつでも確認可能
- いつでもご質問をお寄せいただけるお問合せ機能も備え、頻度の多いご質問にはメールや開発中のチャットボットを通じて自動で回答するなど、双方向でのやり取りが可能





社会

- 人権に関する取り組み
- 人的資本に関する取り組み

考え方と体制

- グローバルに事業を展開する上で、各国の法令遵守だけではなく、**国際的な人権基準の尊重**は必須
- 人権に対し包括的に取り組むことで、リスク低減のみならず、新たな成長機会を獲得
- 人権リスクに適切に対応し、企業倫理と事業活動の両立

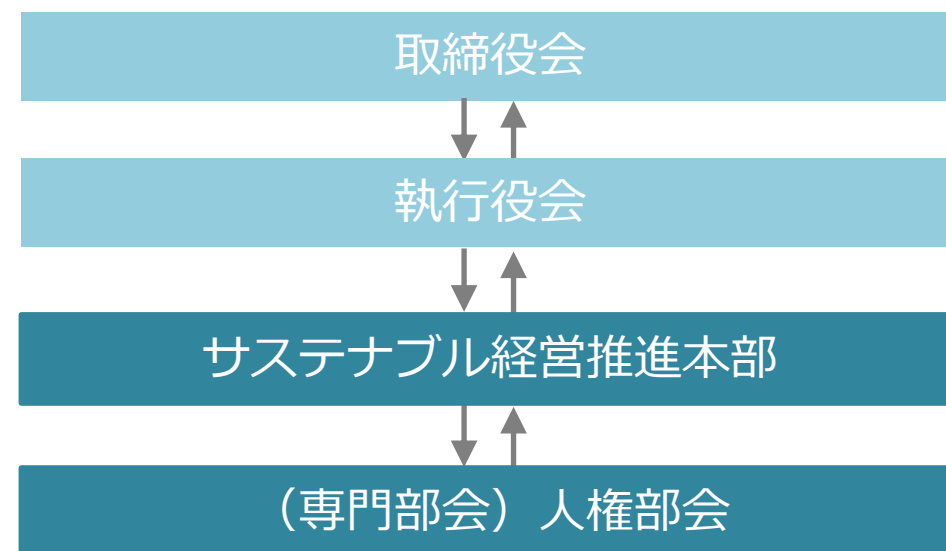
現状の取り組み

- ・ 行動規範で人権尊重をコミット
- ・ 人権啓発研修等により社内に浸透

ビジネスにおける人権尊重の重要化

グローバル基準での取り組みに拡大

- ・ 国際基準に即してコミット
- ・ サプライヤーを含めた人権尊重
- ・ デューデリジェンスによる継続的な取り組み



サプライチェーンでの取り組み

- 「人権方針」を反映した「調達方針」の展開
- サプライヤーにおける「人権リスク」の評価・審査



サプライヤー評価・審査（2020年度評価・審査実施社数167社）

サプライヤーセルフチェックシート（2020年度実績、既存回答数111社、新規回答数103社）

一般項目：品質、価格、納期

社会的責任：人権（児童労働・強制労働、不当な低賃金労働等）、環境への悪影響等

取り組みのロードマップ

事業活動を包括的に対象とする**人権方針**を新たに定めるとともに、**人権デューデリジェンス**を実施し、**人権リスクを管理**

【当社のロードマップ】

- 新たに「人権方針」定め、人権への取り組みを強化
- 人権デューデリジェンスを推進し、「人権リスク」の低減に努めるとともに、**取引先とも連携し推進**
- 実態調査の結果を基に想定リスクの洗い出しと見直しのPDCAサイクル
- 人権啓発研修等でさらなる社内浸透
- **グローバルで展開**

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

2021～2022年度にかけて実施予定

人権デューデリジェンスの実施

- ギャップ分析
- 実施計画策定
- 教育・研修
- リスクマネジメント
- サプライチェーンへ展開
- 国内グループ会社へ展開

救済措置

- 通報制度

2022～2023年度頃

海外グループ会社へ展開

- 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

■ ヒューマン・リソース・トランスフォーメーション（HRX）

- 新たな仕事の仕方や価値観、外部の視点や人材を積極的に取り入れながら、過去150年かけて築いてきた当社の強みと融合することによって、複雑化する事業環境の中でも市場競争力を維持向上

社会的価値向上

新たな価値観や人材との融合により、市場競争力を維持向上

HRXの目指す姿と主な施策

- ① 事業競争力の徹底追求と役割の明確化、
遠心力と求心力のバランス維持

職務型人事制度

次世代経営人材育成

- ② 変化に適応し、自律的に課題に取り組み、
会社とともに成長していこうとする意識の
醸成と行動の促進

社内公募制度

新たな研修体系

人材委員会

タレントマネジメントシステム

- ③ 多様な個性を認め合い、尊重する組織風土の醸成に
よる新たな価値創造及び、持続的成長の実現

ダイバーシティ＆インクルージョン
推進施策

ダイバーシティ & インクルージョン

- 多様な個性を認め合い尊重し、新たな価値を創造することで当社グループの持続的成長の源泉とするべく、ダイバーシティ & インクルージョンを積極的に推進
- 特に女性活躍推進に関しては、「女性活躍支援に関する指針」に基づきさらに取り組みを加速

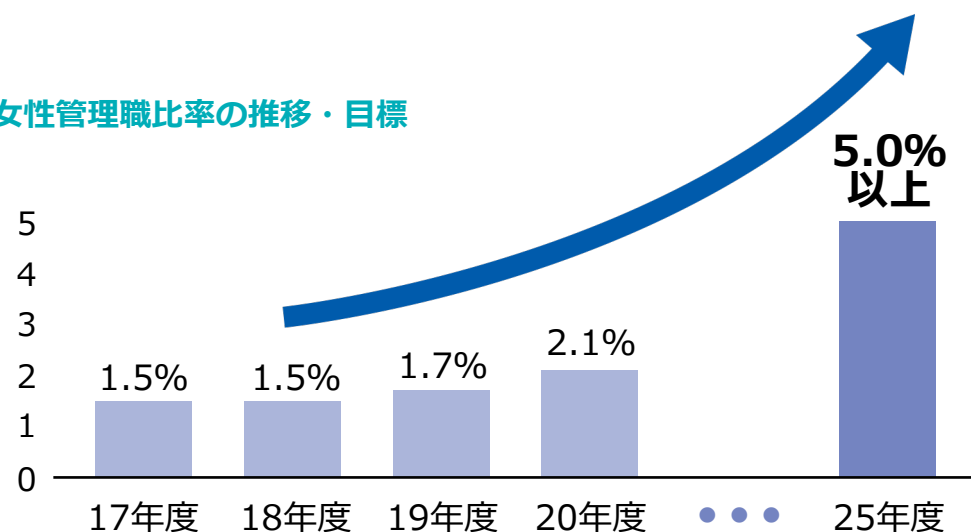
＜女性活躍支援に関する指針＞

- 1) 多様な個性を認め合い尊重し、新たな価値を創造することで当社グループの持続的成長の源泉とするダイバーシティ & インクルージョンの推進は経営戦略のひとつであり、女性従業員の活躍は不可欠です。
- 2) 多様な個性を持つ女性従業員一人ひとりが成長と自己実現を実感しながらあらゆる職場・職域・階層において最大限能力を発揮できる会社を目指します。
- 3) 職場環境の整備、職域の拡大、個々の職業観を尊重する育成・支援等を通じ、女性従業員それぞれが主体的・自律的にキャリアを構築し、実現するための風土醸成を強化します。

■ 女性・外国人・中途採用管理職の人数

2025年度末目標		
女性管理職	2020年度 人数比 →	約2.5倍
外国人管理職		約2.5倍
中途採用管理職		約1.5倍

女性管理職比率の推移・目標



■ ダイバーシティ & インクルージョンに関する主な取り組み

女性活躍支援

- 役員をスポンサーとする育成支援（女性管理職対象）
- キャリア形成支援（女性総合職対象）
- 事業所におけるアクションプランの実行
- 外部研修への派遣

外国人支援

- 留学生向け採用イベントへの積極的参加
- 入社試験の外国語対応
- 入社前・入社後語学学習支援
- 社内昇格試験への対応支援

中途採用者支援

- 当社ホームページにおける中途採用関係の情報拡充
- 社内ネットワーク形成支援
- 社内ルールなどに関するQ&A共有の場の提供

障がい者支援

- 事業所におけるアクションプランの実行
- 障がい者支援団体との協業
- 障がい者就労支援（特別支援学校からの実習生受け入れ）

LGBTQ+ 支援

- 人事制度の見直し
- 相談体制の整備
- 社内研修・新入社員研修の実施

ベースの構築

- 法改正に先駆けた男性の育児休業取得促進策の実施
- ダイバーシティに関する動画コンテンツ配信（全従業員対象）
- 人事制度の見直し

■ 人事制度（法令を上回る制度）

育児関係

- 育児短時間勤務等：小学校6年生までの子を養育する社員が利用可能
- 子の看護休暇：子が1人の場合は1年間につき10日、2人以上の場合は1年間につき15日を限度として取得可能
- 育児休業等復帰支援面談制度

介護関係

- 被介護者1名に対する介護休業：36か月間取得可能
- 被介護者1名に対する短時間勤務：介護休業の期間を通算し、72か月間取得可能



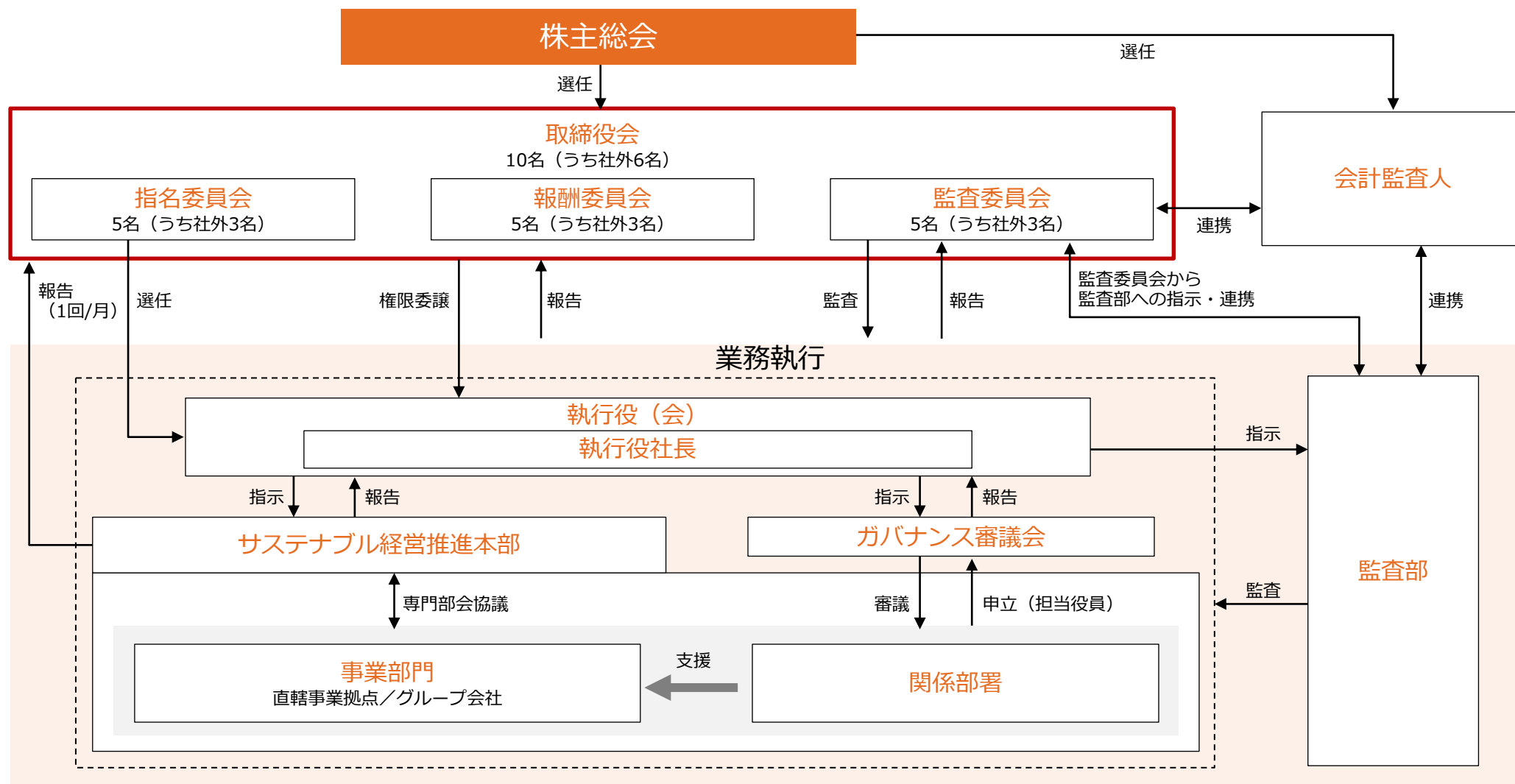
ガバナンス

- ガバナンスに関する取り組み
- 知的財産に関する取り組み
- コミュニケーションの改善

品質問題を契機としたガバナンス強化の歩みと組織能力の強化

2018	■ガバナンス元年→3つの課題の改善 ①コミュニケーションの量・質両面の不足、②脆弱なコンプライアンス体制・意識、③不十分な資源配分 ■SCQDE（業務遂行における優先順位）の徹底 （SCQDE：Safety & Health 安全・健康、Compliance & Environment 法令遵守・環境保全、Quality 製品・サービス等の品質、Delivery 納期厳守、Earnings 適正利益）	
2019	【コーポレートガバナンス】 ■指名委員会等設置会社へ移行 1. 目的 ①意思決定の迅速化 ②取締役会の監督機能強化 ③経営の透明性、公正性向上 2. CEOの指名プロセス明確化 3. 経営陣の報酬制度設計	【グループガバナンス】 ■目指す組織・風土 1. 自由闊達なコミュニケーションができる健全で風通しの良い組織 2. 自律的な課題解決能力を持つ組織 3. 事業についての十分な理解を共有している組織 4. 迅速、果断な意思決定をする組織 5. プロダクト型とプロセス型ビジネスの相違を意識した事業運営をする組織 6. 徹底したデジタル化を志向する組織
2020	■中期経営戦略（22中経）スタート 1. 会社の目指す姿 2. 全社方針 3. 事業の長期目標・戦略	■4つの改革 1. CX = Corporate Transformation（企業改革） 2. DX = Digital Transformation（デジタル改革） 3. HRX = Human Resources Transformation（人事制度改革） 4. 業務効率化
2021	■中期経営戦略（22中経）見直し ■創業150周年	

コーポレート・ガバナンス体制 (2021年12月1日現在)



取締役会等の開催状況（2021年4月～11月）

- 取締役会14回、指名委員会10回、監査委員会12回、報酬委員会 6 回開催
- 社外取締役向けの事業説明会 3 回、社外取締役の意見交換会 5 回開催

決議事項	報告事項
24件	108件

取締役会での主な協議事項（2021年4月～11月）

- 「サステナビリティ」、「重要な経営戦略」、「取締役会のあり方」等の重要テーマについて、取締役会又は執行役員決議の前に、取締役会の協議事項として審議（20件）

議題	協議事項として審議した月	議題、内容	取締役会又は執行役員決議
サステナビリティ	7、9、10月	●コーポレートガバナンス・コード改訂にかかる対応方針～サステナビリティ基本方針、人権方針等の策定等	11月
	9、10月	●ダイバーシティ＆インクルージョンに関する取り組み	11月
	2、10月	●温室効果ガス排出量削減目標及び削減計画	2、11月
重要な経営戦略	3、4月	●中期経営戦略見直し	5月
	7月	●2021年度経営方針の取り組み状況	-
	1、4、7、8、9、10月	●経営革新の検討状況について～組織形態、人事制度等	11月
取締役会のあり方	2月	●取締役会の実効性評価	3月
	7月	●今後の取締役会について	-

注）上記に加え、協議事項では、個別の施策や事業再編案についても審議

社外取締役による監督機能の強化

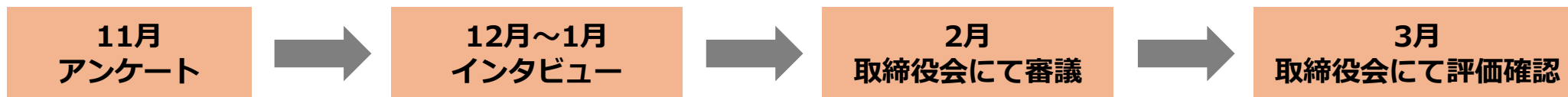
項目	内容
社長との1-on-1ミーティング	●各取締役が2か月に1回、1時間
機関投資家との対話	●社外取締役とのスモールミーティングを開催、1回/年実施
社外取締役意見交換会	●社外取締役間の意見交換、委員会間の情報共有 ●2020年度：2回/年 2021年度：1回/月（8月から）
講演会・従業員との対話など	●社外取締役による講演や個別のセッションを通じた従業員との対話 ●講演テーマ例 ➢女性従業員との対話（複数回） ➢プロセス型・プロダクト型製品の事業特性とDX化 ➢ものづくり企業での経験、環境変化と対応、その考え方 ➢投資家から見た三菱マテリアル ➢若手社員がリーダーシップを発揮する組織
事業説明会	●主要事業や重要施策に関する、事業説明会を定期開催 ●部長・工場長・子会社社長等が説明者 ➢事業に対する理解を深める/次世代経営幹部候補者を知る機会
会議等へのオブザーバー参加	●事業に対する理解を深める目的 ➢グループ技術開発見学会/全社開発戦略会議など

取締役会のさらなる実効性向上に向けた2021年度の主な取り組み

課題	取り組み内容
経営監督機能の強化	●取締役会の効率的な運営 ●社外取締役への事業説明会の定期開催
資本コストの把握、指標の設定	●中期経営戦略の一部見直しに伴う財務計画の見直し ●管理指標に関する適切な算出・運用方法等について深掘り議論
政策保有株式縮減方針の監督	●事業戦略上保有することが必要と認められる銘柄の特定 ●上記を除く全ての上場銘柄については、計画的に売却を推進
グループガバナンス等の監督	●当社グループ全体のコミュニケーション活性化施策及び内部統制強化策の継続推進 ●「サステナブル経営推進本部」、コンプライアンス等に関する取締役会への定期報告

第三者評価の実施

- 2021年度の実効性評価は第三者機関を起用して実施予定



サステナビリティ関係の規定・方針類

- サステナビリティ基本方針、人権方針、調達方針を制定、サステナビリティ課題への取り組み方針を明確化
- サステナビリティに関連する既存規定・方針類（行動規範、環境方針等）を見直し取り組み強化

企業理念 人と社会と地球のために



ガバナンス・コンプライアンス体制の強化

- 2017年度の品質問題の判明、2019年度の独占禁止法違反による課徴金納付命令等、2020年度の海外における利益相反取引の判明を受け、ガバナンス・コンプライアンス体制を強化

	2017年度～2018年度	2019年度	2020年度
事案	当社及びグループ会社（ダイヤモンド社、三菱電線工業社、三菱アルミニウム社等）における品質問題の判明	ユニバーサル製缶社の独占禁止法違反に対する課徴金納付命令等 （該当期間：遅くとも2010年5月頃～2016年3月末）	ロバートソン・レディ・ミックス社における利益相反取引の判明
課題の認識	①コミュニケーションの不足 ②コンプライアンス体制・意識の不足 ③不適切な資源配分	①コンプライアンス体制・意識の不足 ②不明確な責任の所在	①経営幹部に対する不十分な牽制 ②経営幹部への権限集中 ③トップに従う組織風土
取り組み	①ガバナンス関係に係る審議・報告体制の強化 ②管理部門の組織強化・事業部門との連携強化 ③人材育成の強化、人材交流の活性化 ④内部監査の強化 ⑤事業最適化の観点からの検討	①独占禁止法遵守のルール化 ②トップメッセージの発信 ③リスクマネジメント活動推進 ④教育・啓蒙の拡充 ⑤内部通報制度の見直し ⑥内部監査の強化 ⑦懲戒基準の明確化・周知	①コンプライアンス体制強化 ②海外内部通報制度の導入 ③株主からの経営幹部派遣による経営体制の刷新・強化
		独占禁止法遵守体制強化策を推進	内部統制強化策を実施

独占禁止法遵守に向けた当社グループの施策

- ユニバーサル製缶社の独占禁止法違反により、約104億円の課徴金納付命令（2019年9月）が課されたことを契機として、グループを挙げて独占禁止法遵守に向けた施策を推進

これまでの施策（2019年9月～）

▶独占禁止法遵守のルール化（当社及び国内子会社）

- ・独占禁止法遵守規定制定（競合他社等との接触の事前申請等を義務化等）
- ・行動規範一部改定 ・入札ガイドライン制定

▶トップメッセージの発信

- ・重要会議（グループ経営会議、海外代表者会議）、役員ガバナンス研修、CSR研修等における社長メッセージ発信

▶教育・啓蒙の拡充

- ・独占禁止法ハンドブック策定 ・E-learning導入 ・役員ガバナンス研修、CSR研修への独占禁止法コンテンツ追加
- ・従業員ハンドブック改定 ・社内報での注意喚起

▶リスクマネジメント活動推進

- ・独占禁止法違反リスクを全社重点活動テーマに選定し活動推進

▶内部通報制度の見直し

- ・社員相談窓口の一元化（子会社案件の早期把握）

▶内部監査の強化

- ・内部監査部門によるテーマ監査実施

▶懲戒基準の明確化・周知

- ・カルテル・入札談合に関与した場合の懲戒基準を明確化し、グループ内に周知

継続的にこれまでの施策を充実させ、繰り返し実施することにより、遵守体制を盤石にする

今後の重点施策

▶海外グループ会社への展開

- ・各国・地域法制・状況等に即した海外子会社の独占禁止法遵守体制を検討中（2022年度中に整備完了予定）

内部統制強化策の実施状況

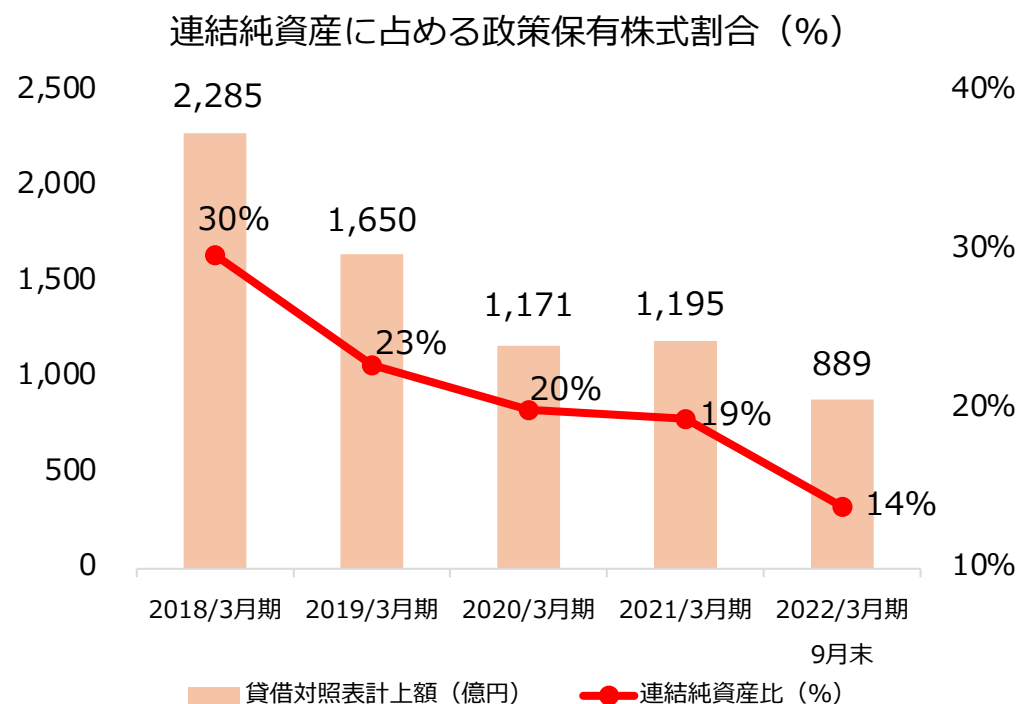
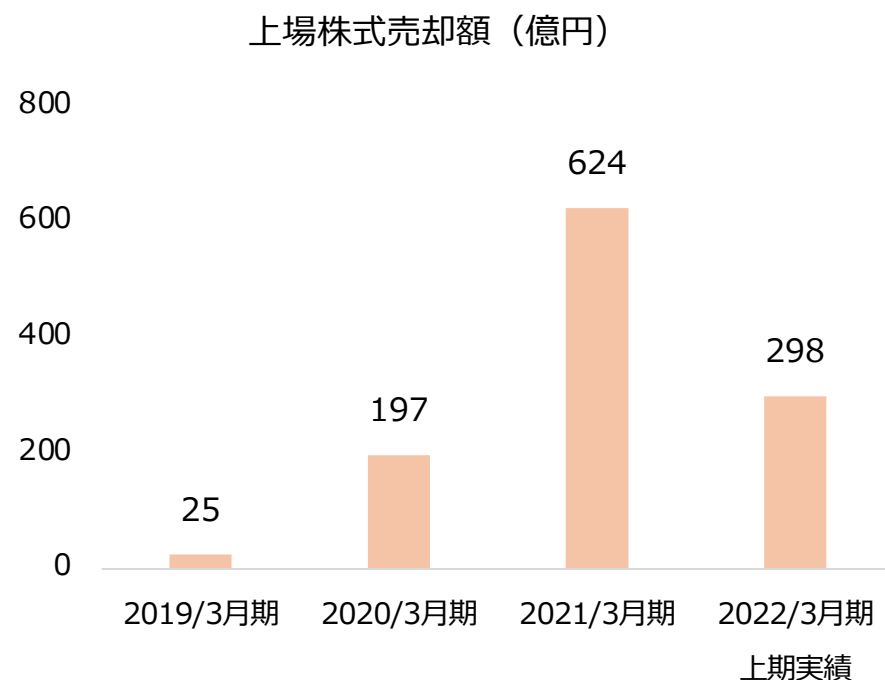
- グループ全体の経営幹部による不正の未然防止・早期発見に向けた更なる内部統制強化策を実施

親会社から常勤役員の複数派遣	兼業・関連当事者取引の調査、 新規・既存取引時の確認
● 連結経営運用規定を改訂 ● 子会社への役員派遣に関するガイドライン及び非常勤役員活動マニュアルを整備・展開	● 2020年度末時点での役員の兼業及び関連当事者取引調査を実施。利益相反取引にあたるものはなし ● 2021年度以降は海外グループ会社において個人情報保護に関する取扱い等を規定へ織り込み、また対象層の定義付けを行い実施予定
第二線間のコミュニケーション強化	海外内部通報制度の導入
● コーポレート/事業部門/各拠点の第二線間に対応協議 ● リスクマネジメント活動において重大リスクとした不正取引・不正会計に関するテーマで対象拠点を選出し、対話を実施中	● 2021年4月1日より海外内部通報窓口（MMC Group Global Hotline）を開設 ● 一部海外拠点にて制度運用準備継続中
役員・管理職の意識向上	内部監査の拡充
● 海外子会社役員へのガバナンスに関する研修を実施。また、海外子会社マネージャー層へのコンプライアンスに関する研修を実施予定	● 総合監査の対象拠点(120拠点)のうち、約半数について重点監査を実施中（コロナ緊急事態宣言解除で往査開始）

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）

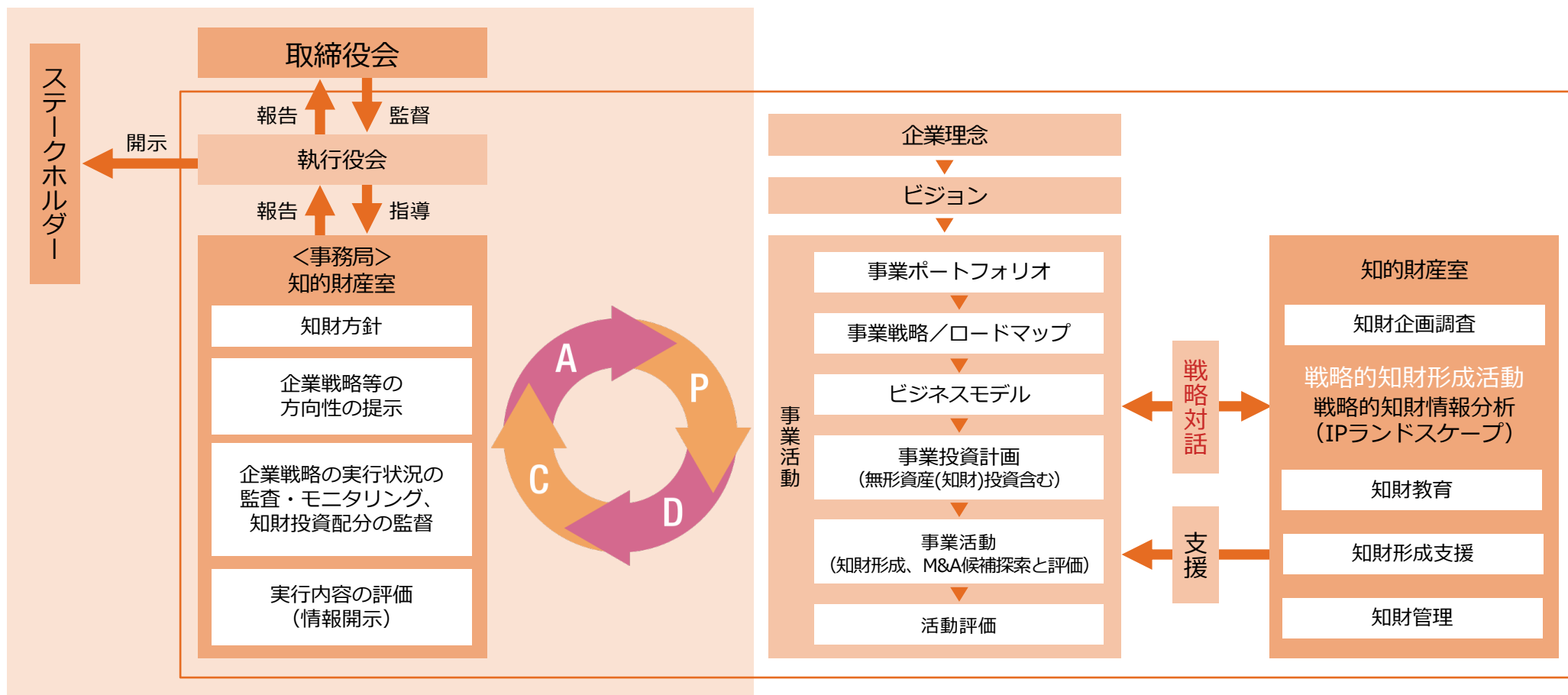
- 事業戦略上必要である場合を除き、純投資目的以外の株式（政策保有株式）を取得・保有しない。
- 政策保有株式については、毎年取締役会において、保有の妥当性を具体的に精査し、保有の適否を検証する。検証の結果、保有意義が認められない政策保有株は縮減する。

政策保有株式縮減の推移



戦略的知財形成活動と知財ガバナンスの推進

- IPランドスケープによる分析を基に、戦略的知財形成活動を推進
- 執行役会・取締役会への定期的な審議・報告によるガバナンス推進



新たなコミュニケーション施策

- 従来の研修主体の施策に加え、よりコミュニケーション改善を主とした新規施策を展開
- コミュニケーションや受け取る情報の質・量の向上

新規施策

インナーブランディング

情報共有会・拠点別キャラバン

課題解決型コミュニケーション 研修

1-on-1

リバースメンタリング

従業員と組織のエンゲージメントを 維持・向上

【施策の3つの方向性】

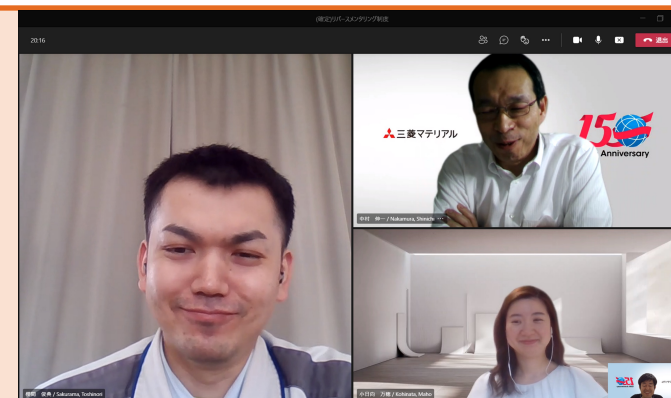
- 経営層とのコミュニケーション
- 従業員一人ひとり、グループ全体が
ヨコでつながる
- 一人ひとりのチャレンジを応援



(実施例)
社長がパーソナリティー
となり、従業員からの
質問やコメントに答えて
いく音声配信「千思万考
ON AIR」

階層・組織を超えたコミュニケーション を促進することで、上下左右のフ ランクなコミュニケーション、自由闊達 な論議が行える組織風土を醸成

- 若手従業員がメンターとなり、経営層に
対し助言・意見の発信を行う
- 経営層／若手従業員が気づきを得る機会
を創出



当社グループは、「人と社会と地球のために」という企業理念のもと、「豊かな社会」「循環型社会」「脱炭素社会」の構築に貢献することを2030年から2050年にかけての目指す姿とし、事業活動を通じた社会課題の解決の実践により社会的価値と経済的価値の両立を図ることでその実現を果たすべく取り組みを進めています。持続的な企業価値向上のためには、こうした取り組みを、サステナビリティをもって実践していくことが必要です。

地球規模での気候変動、サーキュラーエコノミー、人権、人的資本、ダイバーシティ&インクルージョンといったサステナビリティ課題に対する中長期的観点での取り組みを推進すると同時に、取締役会を含めより能動的に課題検討を深める体制を構築していきます。

当社グループは、4つの改革（CX：コーポレート・トランスフォーメーション、DX：デジタル・トランスフォーメーション、HRX：ヒューマン・リソース・トランスフォーメーション、業務効率化）を進め、2022年4月から、グループ戦略を司る戦略本社、間接業務の効率化・高度専門化を担うプロフェッショナルCoE、自律経営を行う事業部門としての完全カンパニーの組合せへとグループ経営形態を変え、新たな三菱マテリアルグループを創造し、目指す姿の実現、持続可能な社会への貢献を加速させていきます。

ご清聴ありがとうございました

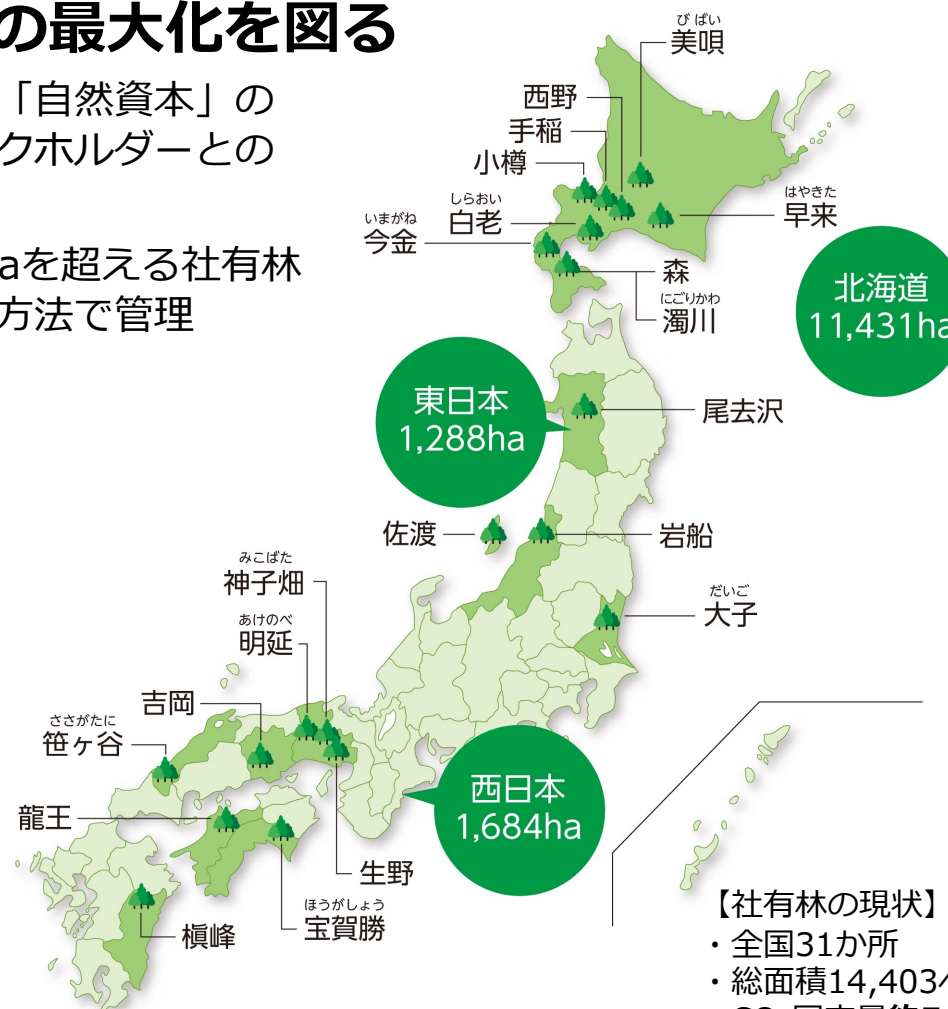
参考資料

広大な社有林の公益的機能の最大化を図る

- 森林は自然環境を資本の一つとして捉える「自然資本」の代表例であり、かつ、地域社会等のステークホルダーとの関係を育てる媒介
- 次世代へつないでいくため、面積14,000haを超える社有林の幅広い公益的機能を最大限に発揮できる方法で管理



地域のNPOへ自然体験活動の場も提供



【社有林の現状】

- ・ 全国31か所
- ・ 総面積14,403ヘクタール
- ・ CO₂固定量約5.0万t/年（当社試算）
- ・ 公益的機能評価額 約403億円
（林野庁資料からの当社試算）

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部 IR室

〒100-8117 東京都千代田区丸の内3-2-3 丸の内二重橋ビル

TEL : 03-5252-5290

<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。