



三菱マテリアル株式会社

サステナビリティ説明会

2026年1月23日

イベント概要

[企業名] 三菱マテリアル株式会社

[企業 ID] 5711

[イベント言語] JPN

[イベント種類] アナリスト説明会

[イベント名] サステナビリティ説明会

[決算期]

[日程] 2026年1月23日

[ページ数] 40

[時間] 16:00 – 16:52
(合計：52分、登壇：35分、質疑応答：17分)

[開催場所] インターネット配信

[会場面積]

[出席人数]

[登壇者] 3名
取締役 執行役社長（代表執行役） CEO 田中 徹也（以下、田中）
執行役常務 CHRO 野川 真木子（以下、野川）
サステナビリティ推進部 部長 CSuO 河村 裕二（以下、河村）

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

人的資本に関する取り組み

気候変動に関する取り組み

SCQに関する取り組み

※SCQ：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）

本日のアジェンダは、こちらの5点でございます。本日は、のちほど説明いたします当社のマテリアリティのうち、特に注力している取り組みを中心にご紹介させていただきます。

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を私、田中よりご説明いたします。人的資本に関する取り組みを野川より、気候変動、およびSCQに関する取り組みを河村より説明させていただきます。このSCQとは安全・健康、コンプライアンス・環境、品質の頭文字を示しております。

企業理念・ビジョン・ミッション・私たちの目指す姿

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

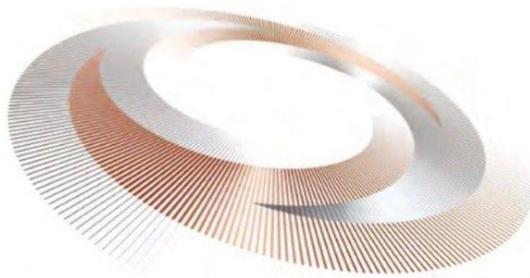
持続可能な社会を実現する

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。

まず、最初にサステナビリティに関する取り組みの概要でございます。こちらのスライドは企業理念等を示しております。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ことを、私たちの目指す姿として定めておりますが、この目指す姿についてはこれまでと変更はございません。

マテリアリティ

- 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、選定したマテリアリティを毎年検証・見直し

●マテリアリティー一覧

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

●選定、見直しのプロセス

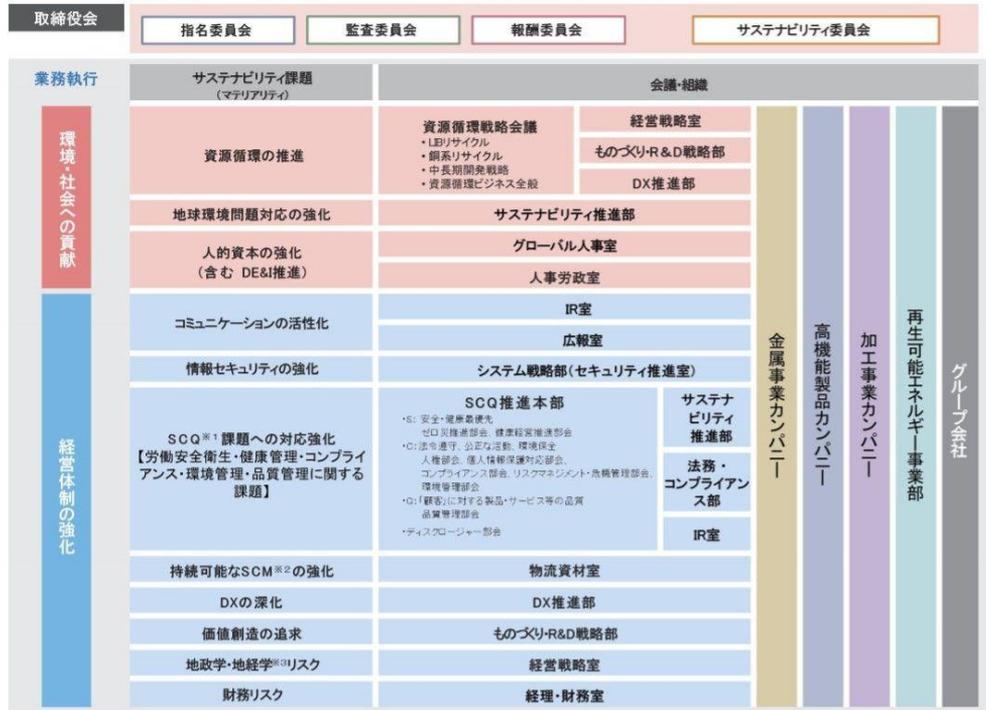


これらに適切に対応していくことで、経済的価値と社会的価値の両立による企業価値の向上、当社グループにおけるさまざまなリスクの低減につなげていく

こちらはマテリアリティでございます。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軸で整理、優先順位付けをし、マテリアリティを選定しています。特に資源循環の推進、地球環境問題対応の強化、人的資本の強化に注力して取り組んでおります。

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



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

※2 SCM: Supply Chain Management

※3 地経学リスク: ある国が経済的手段によりその地政学的な目標(国益)を達成しようとするリスク

Copyright ©MITSUBISHI MATERIALS Corporation.All rights reserved.

7

こちらは、サステナビリティ課題への対応体制でございます。サステナビリティ課題は大きく分けると、当社自身が資本市場においてサステナブルな存在であり続けるための課題と、当社が事業活動を通じて、社会や環境をサステナブルなものにしていくために取り組むべき課題の二つに分けられます。こうした課題への取り組みについては、グループ会社を含めた全事業部門がかかわりつつ、コーポレート部門が取りまとめていく体制で取り組んでおります。

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	第21回LGA日本フォーラム 表彰において「会長賞」を受賞
地球環境問題対応の強化	電気網カーボンフット プリントの算定 および第三者検証を 実施	CDP2024「サプライヤー エンゲージメント評価」に おいて、2年連続 最高評価の 「サブライマー エンゲージメント リーダー」に選定
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	子育て中の従業員・赤ちゃん との交流イベントを開催
コミュニケーションの 活性化	ESG投資指標 「FTSE4Good Index Series」 および「FTSE Blossom Japan Index」の構成銘柄に 初選定	社中「三菱マテリアル 150年史」が 優秀会社賞を受賞
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	Microsoft Copilotの 社内試用開始
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)	「安全誓いの日」を開催し、 重大災害を低減させないための取り組みを継続
持続可能な サプライチェーン マネジメントの強化	チリ・ マントベルグ鉱山の 銅精鉱生産開始	カナダ・ カッパーマウンテン鉱山の 権益売却完了について
DXの深化	「DX銘柄2024」の 「DX注目企業2024」に 2年連続選定	「DX注目企業」に 3年連続で選定
価値創造の追求	車載電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	「角型シリコン基板」が 2025 年専体用電子材料 部門にて優秀賞を受賞
地政学・地経学リスク	スペイン バレンシア銅練工場工場の 拡張完工	タイで鉱山・土木用工具の 新工場を建設
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

Copyright ©MITSUBISHI MATERIALS Corporation.All rights reserved.

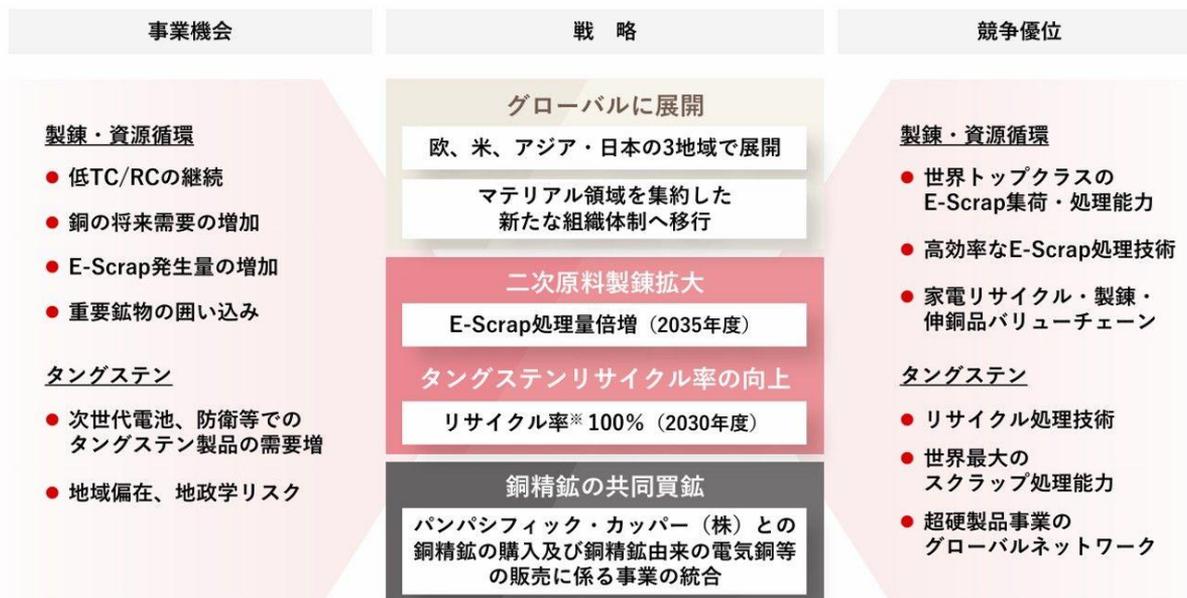
8

こちらは 2024 年度以降の、当社のサステナビリティ活動の全体像をまとめたものでございます。サステナビリティ課題ごとに代表的な取り組み内容や、外部表彰を表しております。

地球環境問題対応の強化においては、CDP 気候変動分野で 2 年連続最高評価の A リストに選出されております。人的資本の強化においては、RPIDE 指標においてゴールドを 2 年連続で受賞、DX の深化においては、DX 注目企業に 3 年連続で選定されるなど、多くの外部表彰を獲得しております。

Topics – 資源循環の推進 –

- 2025年11月26日付で中期経営戦略（2026～2028年度）を公表
- 二次原料製錬の拡大、E-Scrap処理量倍増、タングステンリサイクル率100%により、資源循環ビジネスをグローバルに展開し、資源循環ビジネスで未来を創る企業へ



※ 当社グループのタングステン製品製造拠点(中国拠点を除く)におけるリサイクル原料の使用比率

Copyright ©MITSUBISHI MATERIALS Corporation.All rights reserved.

9

次に、サステナビリティ課題の一つである資源循環の推進についてご説明いたします。資源循環の推進は2025年11月に公表いたしました、新たな中期経営戦略における最重点テーマであります。二次原料製錬の拡大、E-Scrap処理量倍増、タングステンリサイクル率100%により、資源循環ビジネスをグローバルに展開し、資源循環で未来を創る企業になるという強い決意をお示しております。

このような戦略を策定した背景は、一次原料製錬の収益性低下が今後も続き、資源囲い込みの動きが各地域において強まると見込まれるためであります。このような状況の下、世界トップクラスのE-Scrapの集荷、処理能力という当社の強みを生かし、E-Scrapの集荷、処理をグローバルに展開することで、二次原料製錬を拡大し、処理量倍増を目指すことといたしました。

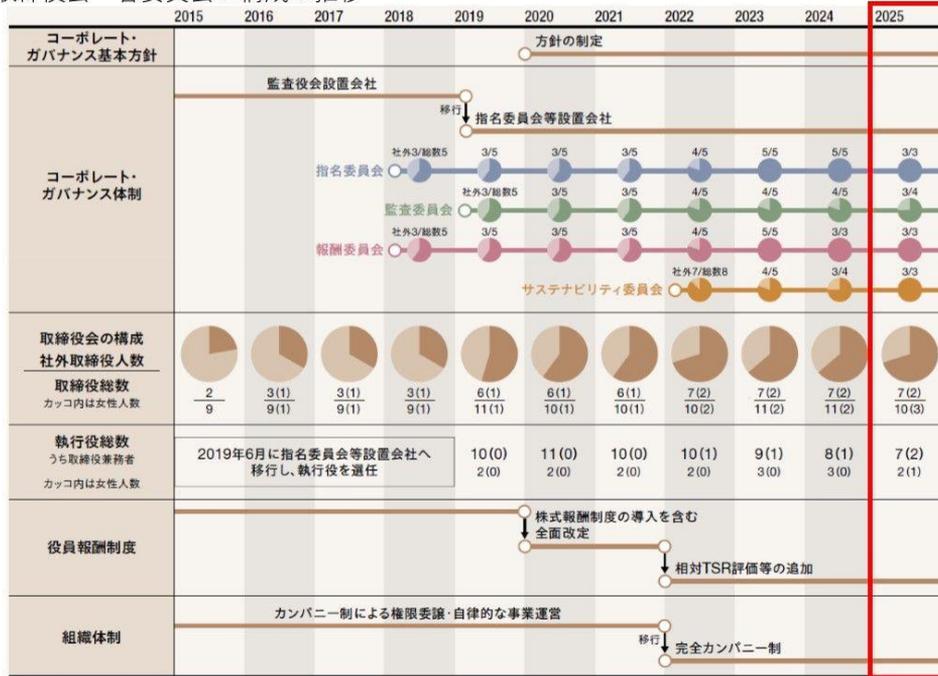
次に、レアメタルであるタングステンについては、次世代の電池や防衛産業での需要の増加が見込まれる一方、一次資源の埋蔵量は一部地域に偏在しております。当社は2024年度にドイツのH.C.Starck社を買収したことで、世界最高のスクラップ処理能力を獲得いたしました。さらに処理能力を拡大し、リサイクル原料比率100%とすることで、需要増に応えるとともに、収益力の向上を図ってまいります。

このように、資源循環ビジネスを通じ、限りある資源を最大限に活用し、廃棄物を新たな価値へと転換することで、環境負荷の低減と経済的価値の両立を目指してまいります。

取締役会の構成

■取締役会の構成については、取締役会及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



Copyright ©MITSUBISHI MATERIALS Corporation.All rights reserved.

ここからは、ガバナンスに関する取り組みについてお話をいたします。こちらのスライドは、2015年度以降の取締役会の構成を示しています。2019年度から指名委員会等設置会社に変更しております。それに伴い、真ん中の円グラフのとおり、過半数を社外取締役が占めるようになっております。現在は10名中7名が社外取締役、うち2名が女性となっております。

一方、委員会は会社法で設置が義務づけられております指名監査報酬委員会とともに、任意のサステナビリティの各委員会を設置しております。指名委員会、報酬委員会、サステナビリティ委員会は委員全員が社外取締役で構成されております。

主要テーマに対する取締役の貢献・提供視点

氏名	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
小野 直樹	当社CEOとして当社グループの経営を統括した経験からの視点		当社CEOとしての経験からの視点	当社CEOとして資源循環戦略を推進した経験からの視点	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
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・技術者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	製造業における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	
佐々木 一郎	顧客視点の商品開発及び全社的なIT活用の取り組みを主導した経験からの視点	製造業における経営トップ経験からの視点	製造業・技術者の人事マネジメント経験からの視点	製造業においてCEOとして環境への取り組みを主導した経験からの視点	
田中 徹也	当社製造現場における豊富な実務経験からの視点		当社製造現場における人事マネジメント経験からの視点	当社加工事業カンパニープレジデント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
平野 幸世	IR・SR、経理・財務に関する豊富な実務経験からの視点		メーカー企業における人事マネジメント経験からの視点		

Copyright ©MITSUBISHI MATERIALS Corporation.All rights reserved.

※取締役について貢献度の高い項目を中心に記載しています 12

こちらの表は、各取締役が自身の専門領域を生かし、戦略監督だけでなく人的資本、資源循環、地球環境といった主要サステナビリティ課題へ、多様な視点で貢献していることをお示ししております。ここでは詳細なご説明は割愛させていただきますが、各取締役の専門性を持ち寄って、それぞれの課題に対応できていることがご理解いただけるかと思えます。

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（2024年度）

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	13回	11回
サステナビリティ関係	1回	7回
コーポレート・ガバナンス関係	4回	4回
決算・IR・財務関係	4回	28回
コンプライアンス・内部統制関係	-	23回
委員会関係	1回	38回
役員関係	17回	2回
その他	3回	1回

- 中期経営戦略については、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
- この他に、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

開催日	開催テーマ
2025年 1月15日	中期経営戦略関係
1月29日	取締役会関係
2月13日	中期経営戦略、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン、個別事業戦略、取締役会関係
2月26日	経営方針、個別事業戦略、取締役会関係
3月12日	中期経営戦略、人的資本経営、個別事業戦略、取締役会関係
3月26日	中期経営戦略、個別事業戦略関係
4月23日	決算関係
5月14日	決算関係
5月28日	中期経営戦略関係
6月11日	中期経営戦略関係
7月9日	中期経営戦略関係
7月30日	中期経営戦略関係
8月7日	中期経営戦略関係
8月27日	中期経営戦略関係
9月10日	中期経営戦略関係
9月30日	中期経営戦略、個別事業戦略関係
10月8日	中期経営戦略、取締役会関係
10月29日	中期経営戦略、個別事業戦略、グループ会社関係
11月11日	中期経営戦略関係
11月6日	コンプライアンス関係
12月10日	マテリアリティ、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン、個別事業戦略、グループ会社関係

こちらは、取締役会等における議論の内容を示したスライドでございます。取締役会では経営戦略、事業関係のほか、サステナビリティ、ガバナンス、コンプライアンス等、さまざまなテーマについて議論しております。

また意見交換等が中心であります取締役説明会では、スライドの右側の表のとおり、2025年は中期経営戦略関係のテーマに多くの時間を割いて、意見交換をいたしました。

取締役会実効性評価 – 評価プロセス・結果の概要 –

■ 2024年度の実効性評価は、第三者機関を起用して実施

● 評価プロセス

2024年9月～ 2024年12月	第三者機関と協議のうえ作成したアンケートを、取締役11名全員に配布し、無記名で回答を回収。アンケートの回答結果を基に、第三者機関から取締役11名全員に対して、取締役会に関する重要事項についての個別インタビューを実施。
2025年2月	アンケート・インタビューの回答結果を取りまとめて分析したものについて第三者機関より報告を受け、取締役は、その報告に基づき、取締役会の実効性について協議。
2025年3月	2月の協議を踏まえ、取締役会において2024年度の実効性について決議。

● 評価結果

2024年度の実効性は確保されていることを確認

● 課題および課題に対する2025年度の取り組み

・ 中長期的競争優位性について

取締役会としての事業観を形成し、2026年度以降を対象とした中期経営戦略の練り直しを効果的に進むよう監督と助言を行う。

・ 取締役会運営の改善について

取締役会付議事項の見直し、取締役会におけるファシリテーションの強化、執行側への適切な伝達について検討する。

次に、取締役会の実効性評価についてご説明いたします。毎年自己評価を実施しており、3年に1回は第三者機関に依頼して、評価を受けております。

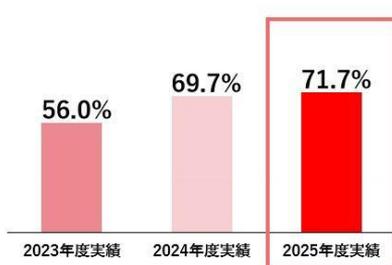
2024年度は第三者機関を起用し、実効性評価をいたしました。その結果、取締役会の実効性は確保されているものの、課題として中長期的競争優位性、および取締役会運営の改善が挙げられました。

この課題に対する2025年度の取り組みとしましては、取締役としての事業観を形成し、中期経営戦略の練り直しを効果的に進むよう、監督と助言を行ってまいりました。この取り組みは11月に公表いたしました、新中計の策定にも大きく寄与しております。

主要KPIからみる現状

経営リーダー候補の持続的確保・育成

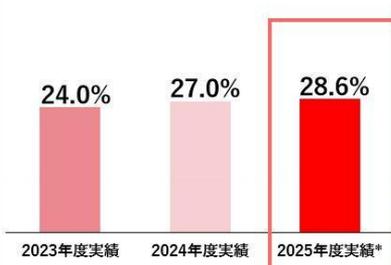
執行役後継候補に占める次世代経営人材育成プログラム選抜者の割合



- 経営層を巻き込んだ育成の強化
- 業務経験を通じた育成の加速

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

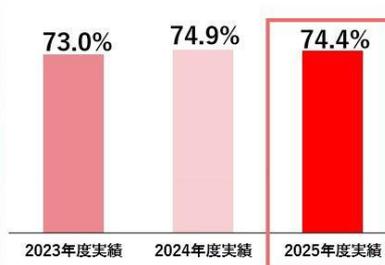


- 女性管理職比率
2023年度：3.2%
2024年度：3.9%
2025年度：4.6%*

*2025/12/1時点

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



- 強化領域における対前年度比
→ 「組織」 ▲3.7%
→ 「成長機会」 +1.7%

はじめに、これまでに人的資本の強化の取り組みで掲げてきた、主要 KPI の進捗と課題解決に向けたアクションについてご説明します。

一つ目の経営リーダー候補の持続的確保・育成について、当社では事業戦略をけん引するリーダー人材を継続的に育成し、確保することを最重要人材課題と位置づけています。そのため、次世代経営人材の育成に力を入れており、その進捗を図る一つの指標として、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を、主要 KPI の一つに置いています。

選抜者には経営層を巻き込んだ育成施策や、重要なアサインメントを通じて成長を加速させており、直近3年間の実績はこちらにお示ししておりますとおり、着実に進捗しております。

二つ目は、複雑化する経営環境の中で意思決定の質を向上していくために、意思決定層における多様な属性の割合を主要 KPI の一つに設定しているものです。直近3年間の実績はご覧のとおりで、さらなる向上を目指しているところであります。

この中でも特に女性管理職比率については、2025年度末までに5%とする目標を掲げて注力してきています。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、社外研修への派遣などの育成の強化と、社員の多くが製造拠点に在籍するため、製造拠点の中からモデル職場を選ん

で、あらゆる社員が働きやすい職場、活躍しやすい環境の整備をするなど、ハード面とソフト面の両方から取り組んでいます。

また、採用については今年4月に入社予定の新卒採用において、特に技術系内定者に占める女性比率が33%と、前年に比べるとおよそ18%以上増え、当社としては過去最高の水準となりました。

そして三つ目のKPIとして、全ての主役である社員の働きがいと、会社の方向性とのアラインメントを図る、エンゲージメントサーベイへの肯定的回答率を掲げています。2025年度は、全社でわずかに低下しました。このエンゲージメントサーベイですが、全部で30問程度設問があります。五つのカテゴリー、すなわち仕事、仲間、組織、報酬、成長機会から構成していますが、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、組織と成長機会の二つのカテゴリーを強化領域とし、重点的に改善に努めてきました。

強化領域の一つの組織のカテゴリーは、当社グループへの誇り、当社が属する業界や当社の今後の成長、健康への配慮や多様な働き方のための制度や、環境整備に関する設問で構成されており、前年度からは3.7ポイント低下という結果でした。経営環境が不透明な中で、業績改善に向けた施策なども影響した可能性が高いと見ておりますが、新しい中期経営戦略の実行に併せて、引き続き社員とのさまざまな対話の場を通じて、会社施策への理解と協力を仰ぎ、それぞれの職場に適したエンゲージメント向上に向けて取り組んでまいります。

強化領域のもう一つであります成長機会は、自律的成長やキャリア形成に向けた上司からの支援、人事考課に関する設問から構成されるもので、前年に比べて1.7ポイント改善しました。このエンゲージメントサーベイは、2022年からスタートしております。以来、その成長機会への領域は五つのカテゴリーの中でも肯定的回答率が相対的に低かったため、この4年間かけて自らがキャリアを考える機会を提供したり、社内公募制度を充実させたり、パフォーマンスマネジメントを徹底することなどを繰り返し行ってきました。

その結果、成長機会の肯定的回答率は、エンゲージメントサーベイスタート時の2022年と比べますと、全部で11ポイント改善をいたしました。今後もこれらの施策を進化させていきます。

Topics – 2025年度の取り組み –

- 非管理職層における、役割に応じた「役割等級制度」の導入
- グループ・グローバルでの人材マネジメントを加速
 - 次世代経営人材育成プログラムのグループ展開
 - グループ・グローバルでのDE&I推進（国内モデル職場取り組み含む）
 - グループ・グローバルでのエンゲージメントサーベイ展開
 - グローバルHR会議を通じた人事連携強化、キーポジション・キータレントの把握
 - 健康経営活動のグループ展開（国内30社）
- 健康経営、DE&I推進の取り組みに対する外部評価



続きまして足元 2025 年度の人的資本の強化に関しまして、主な取り組みについてご紹介します。

まずはじめに、昨年 4 月に非管理職層に役割を軸にした役割等級制度を導入しました。労働人口が減少していく中で、人材の獲得と定着の強化が不可欠となる中、旧来の日本的雇用環境にならった雇用モデルを見直す必要があると考え、労使で協議を重ねて、非管理職の人事制度を改定したものです。

具体的には、年齢や勤続年数に応じて処遇が決定するこれまでの取扱いを見直し、業務の役割に応じて等級を決めて、従来以上の成果や貢献度に応じて報酬を決定する制度としました。この改定によって、2022 年度に管理職層へ導入した職務型人事制度と同じように、社員 1 人 1 人が個人の属性によらず、能力を最大限に発揮して、外部人材も含めて社員を獲得し、定着させられる基盤が整いました。今後も運用状況のモニタリングを行い、課題があればタイムリーに対応していきます。

二つ目は、グループグローバルでの人材マネジメントの加速です。三菱マテリアルグループ社員のおよそ 4 割が海外グループ会社の社員である事実を考えると、グループ一体で人材力、組織力を結集し、その力を最大化させることが、これまで以上に求められています。

そのため、次世代経営人材育成プログラムの選抜対象をグループ会社に拡大し、先ほど触れました DE&I 推進の取り組みや、エンゲージメントサーベイの国内と海外グループ会社への展開、そして国内グループ会社と一体で健康経営活動を強化するなど、その活動の幅をグループに拡張してきています。

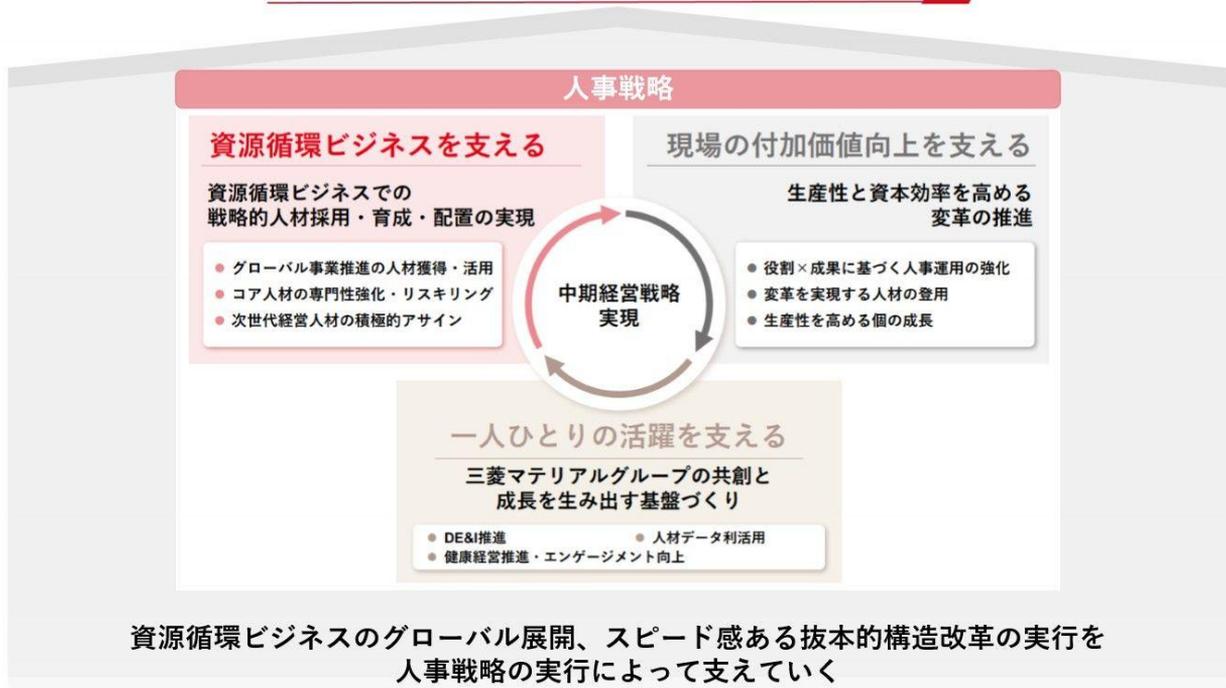
そのステップとして、今年度からグローバル HR カンファレンスを開催し、グローバルでの人事部門の連携強化や、グループグローバルでのキー人材の特定を実施しています。これらの取り組みは来期以降も継続していく考えです。

健康経営と DE&I の推進の取り組みは、これまでの成果としてここに掲げていますとおり、外部からも数々の評価をいただいております。

人的資本に関する取り組み

新中期経営戦略（2026～2028年度）における人事戦略

資源循環ビジネスで未来を創る企業へ



Copyright ©MITSUBISHI MATERIALS Corporation.All rights reserved.

最後に、中期経営戦略における人事戦略についてお話しします。昨年11月に公表した中計では、資源循環ビジネスで未来を創る企業になることを目指しており、その実現を基盤として支える人事戦略は、資源循環ビジネスを支える、現場の付加価値向上を支える、1人ひとりの活躍を支えることの三つの柱から構成しています。

人事戦略の一つ目の柱として、資源循環ビジネスを支えるために、グローバルで事業を担う人材を戦略的に採用し、育成し、配置することに注力します。そのため新たな採用チャネルの開拓や、グローバルリーダーシップの強化にも注力してまいります。

二つ目の柱として、現場の付加価値向上のために、個々人の成長がそれぞれの職場の成長につながるよう、社員1人1人が期待されている職務や役割を果たして、組織の目標達成に貢献することが重要です。

年次などの個人の属性にとらわれることなく、先ほど触れました職務や役割を軸にした制度による、役割と成果に基づく人事異動の徹底を進めます。またデジタルトランスフォーメーション推進や、なくす・へらす・変えるをスローガンに進めている業務プロセス改革によって、仕事のやり方を変えて生産性を高めていきます。また、そのような変革を率先して実現できる社員を積極登用していくことを目指します。

そして三つ目の柱として、当社グループ1人ひとりの活躍を支えるための基盤づくりを進化させます。具体的には、当社がグローバルでのビジネス展開を加速していくにつれ、多様な価値観や背景を持つ人材を今よりもさらに増やしていく中で、人材の力をかけ合わせて、誰もが活躍できる環境を整備してまいります。

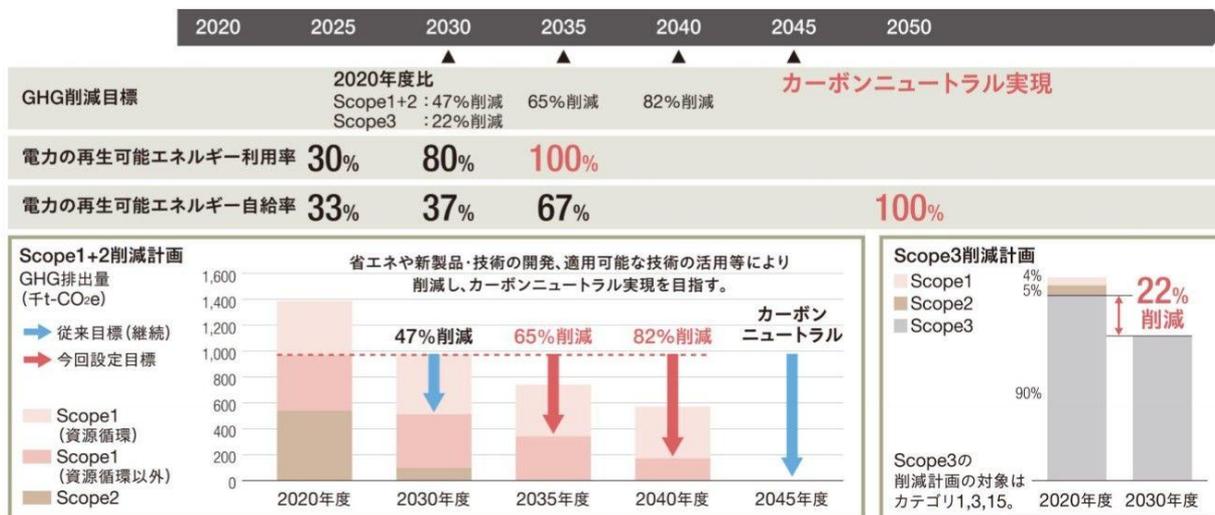
一方で、パフォーマンス発揮の礎となる社員の健康維持とエンゲージメント向上は、当社の成長戦略実現において不可欠です。そのため、健康経営施策の充実や、働きがいを高める取り組みを継続します。さらに人材データを体系的に整備し、データに基づく採用、育成、配置の面での人材活用を加速させます。

これにより、事業成長のための戦略的な人材マネジメントを実行し、企業価値向上に直結する仕組みを構築していきます。

以上のとおり、これら人事戦略を三つの柱に基づき実行することで、資源循環ビジネスで未来をつくる企業への進化を支えてまいります。

カーボンニュートラルに向けた目標

- 2025年2月に政府が設定した「日本のNDC」を踏まえ、Scope1（資源循環の取組みによる排出を除くGHG排出量）の2035年度、2040年度排出量削減目標を新たに設定。2030年度以降の具体的な削減取組みの検討を加速
- リスクと機会に関するシナリオ分析について、近年の制度環境・市場環境の変化を勘案し、2026年度に改めて実施予定



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

当社のカーボンニュートラルの目標について説明させていただきます。2020年度を基準に、資源循環に伴う排出を除いたGHGを、2030年度に47%、2035年度に65%、そして2040年度に82%削減する目標を設定しております。

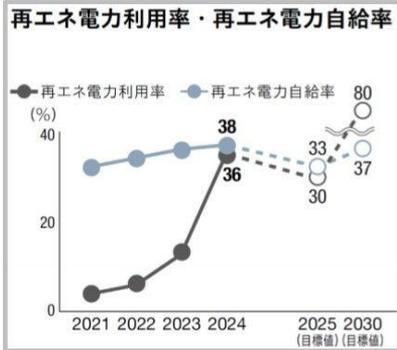
Scope1については、まず資源循環由来以外の排出を、どのように削減していくかという点を軸足に置いた目標の設定を考えております。また国の中長期目標も踏まえ、2035年度、および2040年度の目標も今年度新設しました。中計2030年度以降にE-Scrap由来や石灰石由来の排出を追加開示し、目標定義も整理しておりますが、目指す方向に変わりはありません。

なお、短期はScope2を先行して削減し、2035年度に再エネ使用率を100%、さらに2050年度に再エネ電力自給率を100%、すなわち使う電力相当を自ら創出することを目指します。また外部環境の変化を踏まえて、リスクと機会のシナリオ分析についても更新を進めてまいります。

GHGの削減 (Scope2)

削減戦略の優先順位

Scope2の先行削減に注力。FIT非化石証書の活用に加え、PPAの導入拡大を進める。

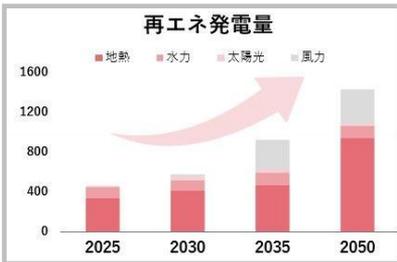


当社グループの再エネ電力利用率は2023年度13%から**36% (2024年度)**となり、**2025年度目標を前倒して達成**

再エネ証書の活用に加え、自己託送、CPPA等の調達拡大を通じ、再エネ電力確保の最適化を推進

2035年 再エネ電力利用率**100%**を実現

●再エネ電力利用率=当社グループにおける再エネ電力の購入量 (PPA、非化石証書を含む) / 当社グループの総購入電力量×100
●再エネ電力自給率=再生可能エネルギー事業における発電量 / 当社グループの総購入電力量×100
●各年度の利用率・自給率は2025年3月末時点の連結範囲で算定。



主要施策

- ▶ 既存発電所の強靱化及び効率化
- ▶ 地熱開発総合力を活かした新規開発地点の開拓
- ▶ 陸上風力、電気小売への進出による領域拡大と収益多様化

こちら、左側は再エネ電力の利用率と自給率のグラフとなります。利用率は2025年度目標を2024年度に前倒して達成しました。2030年度へ向けて利用率を着実に積み上げつつ、PPA導入などでFIT非化石証書の依存を下げ、最適な電力確保を進めます。

自給率100%に向けては、既存発電所の強靱化、効率化に加えて、新規地熱の開拓などで自社電源の拡充も進めます。

Topics – 再生可能エネルギーの創出 –

■ 遊休地を活用した太陽光発電設備の導入（自己託送）



鳥の奥太陽光発電所 一兵庫県朝来市—
旧明延鉱山の捨石集積場を有効活用
土地面積：14,300 m²
発電容量：1,755 kW
2025年11月1日運転開始



計画中の設備
・松木太陽光発電所
・八戸太陽光発電所

■ 地熱・水力等の発電所の開発の推進



上：安比地熱発電所
出力：14,900 kW
左：小又川新発電所
出力：10,326 kW

Copyright ©MITSUBISHI MATERIALS Corporation.All rights reserved.

こちらの写真は、当社の遊休地を活用した既存、および計画中の太陽光発電、および地熱、水力の既存発電所の写真です。引き続き Scope2 削減のため、導入拡大を進めていきます。

GHGの削減（Scope3：サプライチェーン全体での排出量削減へ向けた取り組み）

目標：Scope3排出量 22%削減（2030年度 vs 2020年度 / カテゴリ1,3,15）

①持分法適用関連会社との協働

- 排出規模の大きい事業者であるUBE三菱セメント社の排出量削減に関し、重点的にコミュニケーションを深化。定期対話の機会を設け、取組み情報共有推進。



②サプライヤーエンゲージメント

- 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。



CDPから2年連続で最高評価
「サプライヤーエンゲージメント・リーダー」に選定

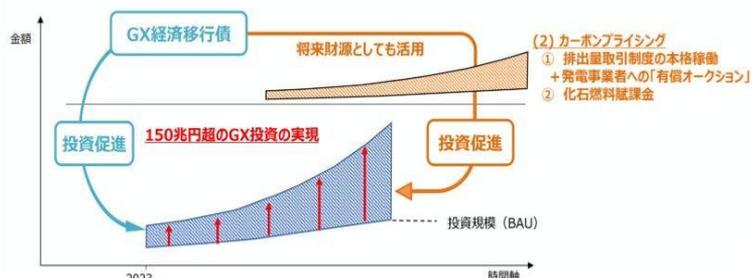
先ほど説明しました目標の中のScope3は、2030年度に2020年度比で22%削減を目標とし、その先の将来目標については事業環境を踏まえて検討する予定です。当面は重点カテゴリーに絞ってエンゲージメントの強化を行い、達成の確度を高めていきます。

最大の排出源はカテゴリー15の投資で、主にUBE三菱セメント社に起因します。同社とは削減策の継続協議をしていきます。

次に大きいのがカテゴリー1の購入した製品、およびサービスで、銅精鉱サプライヤー由来が中心です。主要サプライヤーとデータの共有、改善の協議を進め、目標達成につなげます。なおCDPでは、当社はサプライヤーエンゲージメント・リーダーに選定されております。

成長志向型カーボンプライシング構想・排出権取引制度とインターナルカーボンプライシング制度

■ 成長志向型カーボンプライシング構想・排出量取引制度



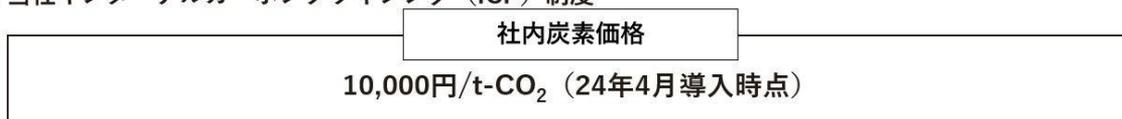
本年4月 排出量取引制度施行

2028年 化石燃料賦課金導入予定

CO₂排出のコスト化

出典：経産省産業構造審議会 イノベーション・環境分科会 排出量取引制度小委員会 中間整理（令和7年12月19日）
https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/sangyo_gijutsu/emissions_trading/pdf/20231219_1.pdf

■ 当社インターナルカーボンプライシング (ICP) 制度



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

「成長志向型カーボンプライシング構想」の理念実践 26年度 排出量取引制度の施行

より機動的な運用、積極的な先行投資が可能な制度へ向けた見直しを推進

こちらのページは、現在政府において検討されている新たな排出量取引制度で、企業ごとに2023年度から2025年度の3年間の平均で、年当たり10万トン以上のCO₂の直接排出のところが対象になる見込みです。

今後、2025年度の排出量が確定し、かつ細かいルールが全て明確になってから対象企業が確定することとなりますが、当社の場合は当社単体と小名浜製錬社の2社が本制度の対象になることを想定しております。

また、当社は2024年度からICPをトン1万円で導入しており、投資判断に反映していますが、制度の詳細を踏まえ、対象拠点の削減余地の探索と対応体制を整えていく予定です。

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っている。そのような状況から、当社では以下の取り組みを進めている。

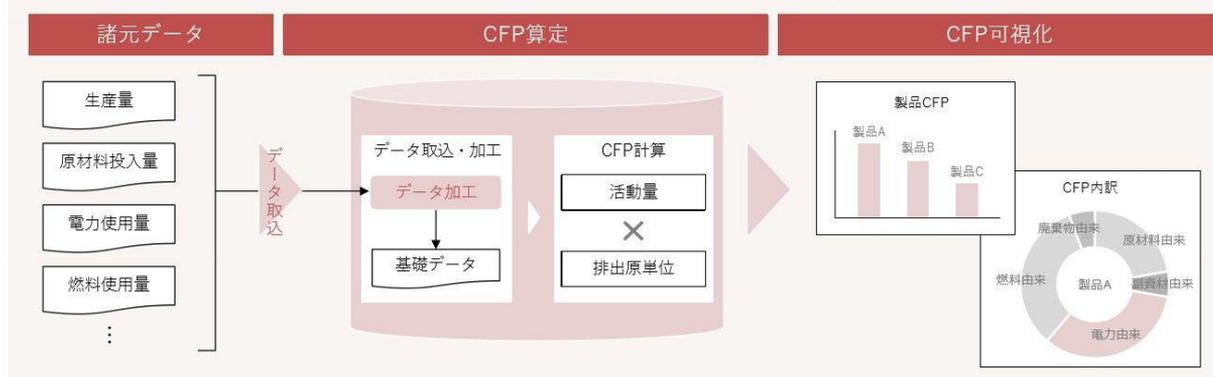
取り組み実績

- 電気銅のCFP算定および第三者検証を実施
- 電気鉛のCFP算定および第三者検証を実施

現在の取り組み

- 当社で製造する主たる製品のCFPを順次算定
- 必要に応じ、第三者機関による検証、開示
- CFPデジタルプラットフォーム*の構築

* CFPデジタルプラットフォーム：製品のCFPを可視化するデータ基盤（多くの製品を有する事業を対象）



※1 製品・サービスのライフサイクルを通じた温室効果ガス排出量の算定・表示。

当社では電気銅、それから電気鉛でカーボンフットプリントの算定と、第三者検証を実施してきました。今後も優先度を付けて対象製品を拡大し、顧客へ信頼性の高いデータを提供していくため、多品種領域については算定、検証を効率化するためのデジタル基盤を整備しております。

Topics – 脱炭素化を加速する取り組み（資源循環と技術革新） –



Copyright ©MITSUBISHI MATERIALS Corporation.All rights reserved.

こちらは、当社の資源循環の一つである REMINE においても、再エネ由来電力での製造を行っていることを示したものです。引き続き、サーキュラーエコノミーとカーボンニュートラルの実現を目指していきたいと考えております。

生物多様性保全への取り組み

- 2022年の昆明（こんめい）・モントリオール生物多様性枠組の採択、2023年の生物多様性国家戦略の改訂。地域生物多様性増進法の施行など、国内外で枠組み整備や機運の高まり
- 鉱山経営をルーツとした広大な社有林(13,000 ha※)を全国に所有し適切な管理を実施
 - ※ 山手線の内側の面積の約2倍



■ 北海道主要山林で国際的な森林認証を取得

- 保全と活用の両立を目指した森林管理を実践
- 希少動植物の保全を行い、生物多様性へも配慮
- 環境教育などのイベントも開催

■ 環境省 自然共生サイトの認定取得

- 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
- 法制化に伴う更新申請を手続き中

こちらは、生物多様性への取り組みです。国内外の枠組みと世の中の機運が高まっていますが、当社は山手線の内側の面積の約2倍に相当する、1万3,000ヘクタールの山林を保有しております。これまでに森林認証を取得するとともに、2023年に自然共生サイトへの登録を行い、社有林の保全に努めております。

生物多様性保全への取り組み

■ 自然との共生を事業の核に：生物多様性保全方針の制定とTNFDレポートの発行

● 生物多様性保全方針（2024年9月制定）



注力領域

- 事業活動、原料調達時の生物多様性への影響把握
- 社有林整備、休廃止鉱山管理を通じた生物多様性保全機能の発揮
- 自然と触れ合う場の提供
- 金属資源循環による資源の有効活用と生態系への負荷軽減
- 気候変動対策を通じた生態系保全
- 操業等における環境関連法令遵守

● TNFDレポート（2025年5月発行）



情報開示の実行

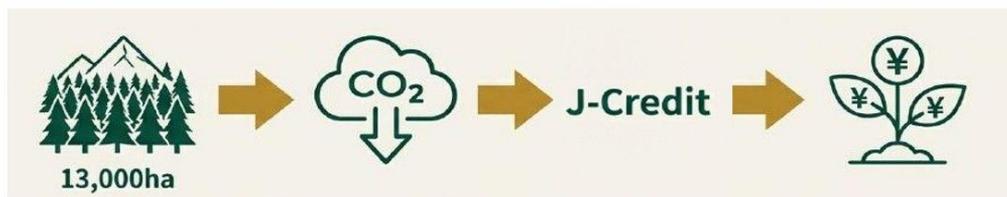
- TNFD提言に沿って、自然関連のリスク・機会に関する情報開示を行い、TNFD Adopterへも登録
- 直轄事業（14事業322拠点）における自然関連課題の分析を実施
- サプライチェーンに関する分析は2026年以降実施

こちらに示すように、当社のサステナビリティ基本方針に基づき、2024年9月に生物多様性保全方針を定め、2025年5月にはTNFDレポートも発行しました。引き続き、情報開示と生態系の保全を進めていく予定です。

生物多様性保全への取り組み

■ 保有山林の新たな価値創造： CO2吸収量のJクレジット化に向けた取り組み

- 当社は保有山林の価値を再検証し、その一部を目に見える形にすることを目指しており、社有林における活動から得られる様々な便益について貨幣価値化を実施（下図）。
- 森林のCO2吸収機能については、Jクレジット制度を通じて価値化する作業も実施中（2027年度に一部山林での創出を目指す）。



- その他将来的な生物多様性クレジットについても国内外の動向を注視しつつ社内検討を予定。



Copyright ©MITSUBISHI MATERIALS Corporation.All rights reserved.

※1：「SGEI森林認証」を取得している北海道の山林のみ ※2：2017年～2024年実施のイベント ※3：2025年3月時点

森林の価値を可能な範囲で定量化するため、CO2 吸収のJクレジット化の検討も進めています。まずは 2027 年頃をめどに、一部の山林での導入を検討します。なお、森林の持つ価値は全てが定量化できる類のものではないのですが、可能な範囲で定量的な評価をしていく等の観点から、将来的な生物多様性のクレジットについても動向を注視していきたいと考えております。

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。

●2025年度ゼロ災プロジェクト：目標

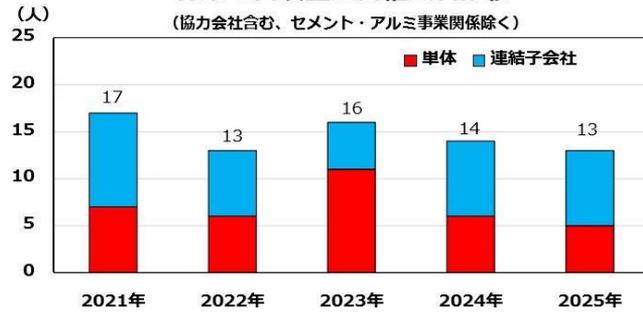
- ・休業4日以上の重篤な災害発生ゼロ
(休業4日以上災害ゼロの1年間継続)
- ・類似災害再発ゼロ

→結果

挟まれ・巻き込まれ、切れ・こすれ、転倒が全社の類似災害として多く発生

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)



こちらから、SCQに関する説明となります。はじめに、労働安全衛生に関する取り組みです。2025年度の目標として、休業4日以上の重篤な災害発生ゼロと、類似災害の再発ゼロを徹底しましたが、残念ながらどちらも達成できていない状況です。2025年は休業4日以上の重篤な災害の発生状況は横ばい、類似災害も特定分類での災害がありました。

労働安全衛生に関する取り組み

■ 2025年度の課題・取り組み

① 災害情報の振り返りによる重篤な災害防止

- ・休業4日以上災害の発生状況は横ばいで、挟まれ・巻き込まれ、激突、切れ・こすれ、転倒の特定分類の災害が多い。
- 重篤な災害の根本原因の追究および水平展開による類似災害の防止活動を展開

② 熱中症対策

- ・恒常化しつつある異常な夏の猛暑
- 熱中症に関する健康教育、熱中症対策のウェアラブルデバイス装着、各種熱中症対策グッズや拠点での取り組み事例の横展開、操業を落とすことも選択肢として検討

③ 安全意識調査を基にした課題改善の取り組み

- 各拠点でトップからの安全意識の徹底を図る対策を集中的に実施

④ 安全・安心DXの推進

- ・2024年より安全活動データベース（MGSD^{※1}）の運用開始
- ダッシュボードの拡充等で使いやすさを向上し利用拡大、追加の機能整備も進展

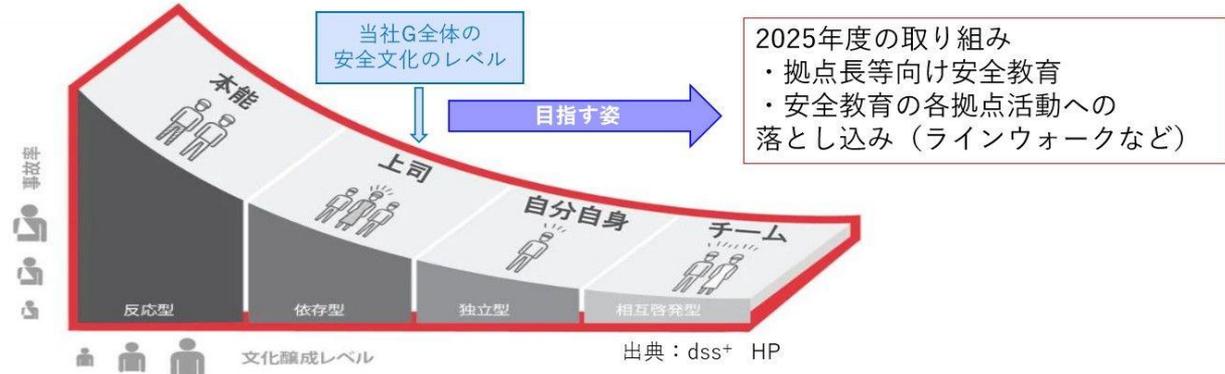
※1 MGSD : Materials Group Safety Database

これらの課題については引き続き、根本原因の追究と、各拠点への水平展開を行っている状況です。

また熱中症については、近年恒常化している猛暑の状況を踏まえて、有効性があったウェアラブルデバイスなどの機器類の横展開をするとともに、操業を落とすことも検討いたしました。

その他、ゼロ災の達成に向けては社員1人1人の安全意識の向上の必要性を認識し、各拠点のトップから安全意識の徹底という、基本に立ち戻った取り組みも進めています。

労働安全衛生に関する取り組み

■ 安全意識調査について ※2024年6月に実施
dss+ ブラッドリーカーブ™

【安全文化の発展段階】

- 反応型**：人々は責任を取らず、事故は起こるものだと考えている。
（・事故が起きないと何もやらない ・本能による対応 ・安全担当者による管理）
- 依存型**：人々は安全をルールに従うこととみなす。反応型に比べると事故率が減少する。
（・監督者による管理 ・言われたことはやる ・ルールの強制）
- 独立型**：人々は安全に責任を負い、行動によって変化をもたらすことができると信じている。事故率はさらに減る。
（・個人レベルの実行 ・言われなくても自分から進んでできる ・個人的な価値基準 ・自分だけへの配慮 ・自己満足）
- 相互啓発型**：チームは安全文化に対する当事者意識と責任を感じている。彼らはケガをゼロにすることは達成可能な目標であると考えている。
（・仲間に対する働きかけ ・仲間との相互注意 ・仲間への思いやり ・積極的な情報共有化 ・他人に対するケア ・組織に対する誇り）

こちらは 2024 年に実施した安全調査の結果と、2025 年度の実施状況です。当社の安全文化の醸成レベルは、残念ながら依存型となっていました。これは、自律的に安全を進めていくところまでには至っていないこととなります。

ゼロ災に向けて、引き続き各拠点のトップから現場従業員までの安全意識の向上を図ることで、ゼロ災へ近づけていきたいと考えています。

コンプライアンスに関する取り組み 概要

■ 2025年度の取り組み内容（対象にはグループ会社を含む）

役員・全従業員のコンプライアンス意識の徹底および重要なコンプライアンス違反の撲滅を目指した施策を継続的に実施

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（※）	特定拠点従業員（3拠点・304名）	国内
	役員ガバナンス研修	役員（94名）	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・担当者研修	C・RM管理者・担当者（126名）	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（※）	役員、全従業員	国内
	カスタマー・ハラスメント基本方針制定、社内特設ページ公開（※）	役員、全従業員	国内

※：次頁以降で説明

こちらは、コンプライアンスに関する取り組みです。こちらに記載の各種研修、調査、および周知、啓蒙活動を実施しています。役員向け研修は2017年の品質問題の再発防止のため、翌年から毎年実施しています。

またコンプライアンス研修は国内、海外の全従業員に向け、毎年実施しています。海外向けはこれから実施予定ですが、対象言語を12カ国語として、多くの従業員が理解しやすくなるよう工夫しています。

コンプライアンス意識調査は、今年度で10回目の実施となります。グループ全体の従業員の課題意識を確認し、これを次年度の各種施策に反映するようにしています。その他、社内イントラネットを活用して、ハラスメント防止や内部通報の信頼性向上の施策も展開しています。

コンプライアンスに関する取り組み 事例①

■ 参加型研修の実施

コンプライアンス対応部署の担当者が対象拠点において、事前に拠点担当者との協議を経て作成した拠点特有の事例に基づく内容・テーマで開催。

受講者がハラスメント等の当事者（被害者／加害者）になった状況等を想定し、参加型のロールプレイを通じて多角的に問題を捉え、自分事化を促進。

【事例1】 ミスを繰り返す部下へ指導をしたら・・・<工場編>

部下Aさんは同様のミスを繰り返しており、ある日、上司から指導を受けた。

上司: Aさん、先日〇〇行程で、また、前回と同じミスをして品質異常が発生しましたね。

上司: 何回も同じミスをすは、困りますね。まちなと次にはどういのか、確実に確認さいね。

【事例1】 試験データの虚偽報告

Bさんは過去にとった同様のサンプルのデータを確認しましたが、今回の測定結果には違和感を感じたままです。過去にこの業務に携わっていたベテランのCさんにも、電話で確認をしました。

Bさん: Aさん、このデータはやっぱりおかしいよ。前にいたCさんにも聞いてみただ、この条件で試験をしたのに、数値が変わっていないのは変だよ。本当にちゃんとした条件で試験をやったの？

Aさん: すみません。実はやっていないんです。昨日気づいたんですけど、もう間に合わないと思って、締め切りは守らないといけないし、データを出さないと怒られるかなって・・・。どうしたらいいですかね？

Bさん: ...なら、仕方ないな。これで行こう！

この状況を目撃したあなたなら、何をしますか？

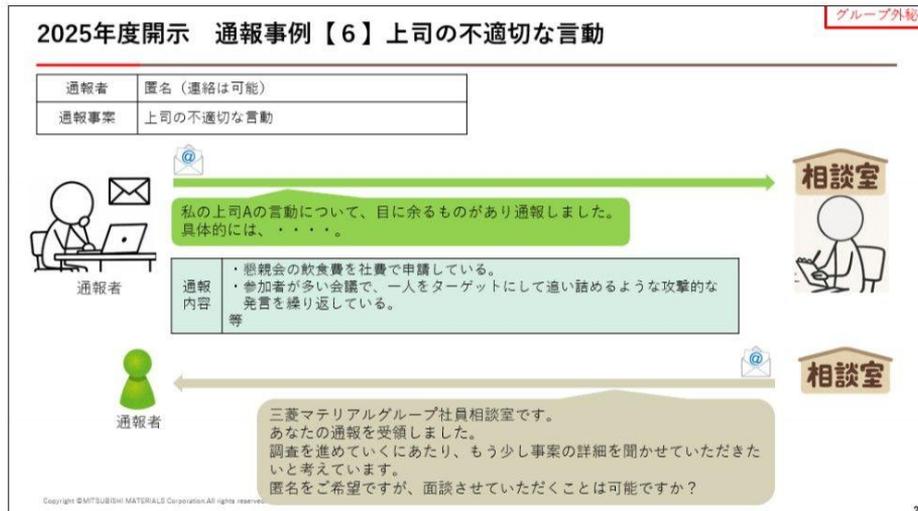


こちらは参加型研修の事例です。拠点を所管するカンパニーや、拠点の担当者とも事前に協議し、各拠点の事情に合わせた内容として、ロールプレーなども取り込んで、自分事として捉えるように工夫した研修を行っています。

コンプライアンスに関する取り組み 事例②

■ 内部通報・社員相談窓口周知、信頼性向上

実際に相談窓口で受け付けた相談を基に加工し作成した事例を用い、通報者と相談室とのやり取りを紹介。内部通報・社員相談窓口の信頼性向上に向けた取り組みを展開。



こちらは内部通報の周知の例です。受付から調査の流れを図解して、イントラネットに掲載しています。本年度は具体事例を匿名化した上で6回掲載して、周知を行っています。

コンプライアンスに関する取り組み 事例③

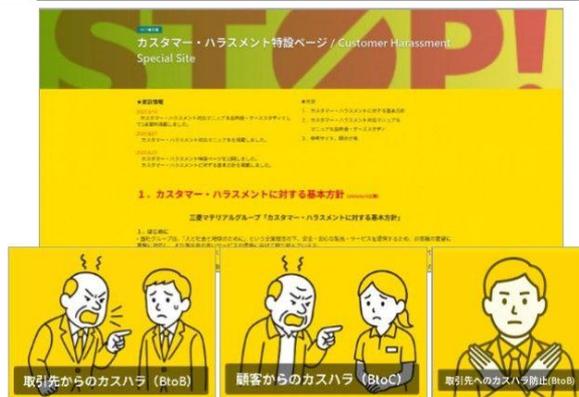
■ カスタマー・ハラスメントへの対応

2025年6月にカスタマー・ハラスメント基本方針を制定し、公開。社内向けには、B to B取引が主である当社の従業員向けマニュアルを特設ページで公開。
マニュアルでは、具体例に対するNG/OK対応を掲載し、従業員に適切な対応を示すとともに、通報・相談体制についても明示。

カスタマー・ハラスメント基本方針制定



カスタマー・ハラスメント社内特設ページの公開



こちらはカスタマー・ハラスメント対応についての説明となります。2025年4月に施行された東京都の防止条例を踏まえ、当社は2025年6月に基本方針を制定し、公開しました。

社内イントラネットに、イラスト付きのNGとOKの例と対応マニュアルを整備し、現場が迷わず対応できる体制を構築していきます。

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。

今後もこれらの施策は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。

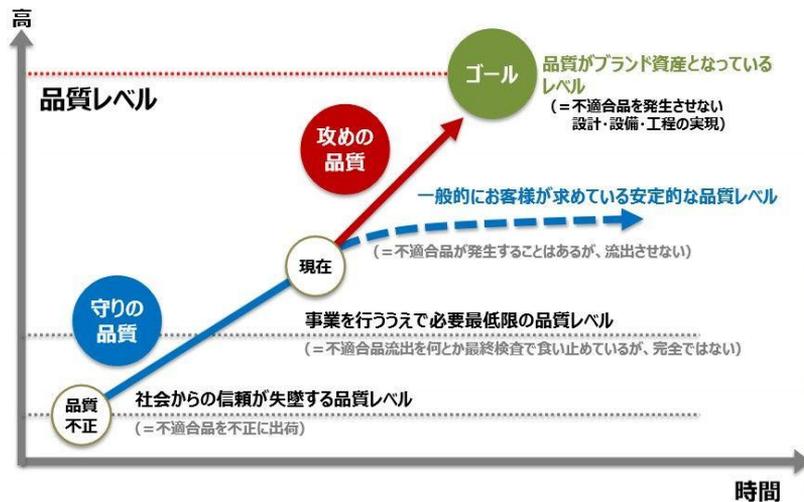
再発防止策	具体的取り組み
①フロントローディングシステム(FLS)の浸透	・ FLSガイドラインの運用状況を品質監査等で確認
②品質管理部門の体制・権限の強化	・ 品質保証機能の独立性を含む権限や業務履行状況を品質監査等で確認
③品質教育の拡充	<ul style="list-style-type: none"> ・ 国内外拠点の従業員への品質教育の継続実施 ・ 若手社員への品質管理の基礎に関する教育 ・ 中堅社員・管理者への品質コンプライアンスに関する教育 ・ ISO9001を含む専門的な品質管理スキル向上のための教育
④検査設備自動化の推進	・ 検査設備の自動化を継続実施
⑤品質監査の強化	・ 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

続いて、品質管理の取り組みになります。品質については過去の問題を踏まえ、守りの品質を強化してきました。こちらに示すように、再発防止に向けた取り組みを継続しています。

品質に関する取り組み

■ 「守りの品質」から「攻めの品質」へ

現在「攻めの品質」として、不適合品の発生を防ぐための設計・設備・工程の実現にも取り組んでいる。各カンパニーおよび拠点では活動計画を策定し、その達成に向けた各種改善活動を推進している。品質が当社グループのブランド資産になるよう、品質教育や品質改善活動によって継続的なレベルアップを図り、お客さまが満足する製品を提供し続けていく。



長期目標：当社グループのブランド資産としての「品質」を確立

- 設計・設備・工程作りの最適化
⇒工程能力をアップ
⇒製成品質を高める
- 当社グループ製品に対するお客様からの高い信頼
- 当社グループ製品の差別化・高い競争力

2025年度の取り組み

- ・不適合品を発生させないための仕組み作りや自動化による蓄積データ等を活用した不良低減策の構築
- ・モデルラインを対象とした攻めの品質の実現
- ・未然防止、源流管理およびデータ連携/活用

こちらのグラフは、品質レベルに関する実行評価のイメージです。守りの品質については、一定の水準に到達したと見ております。今後は品質をさらに高め、信頼をブランド資産とするための施策を推進します。

人権デューデリジェンス（人権DD）について

年度	内容
2022 ～2023	三菱マテリアルグループ全105拠点についてセルフチェックリスト（SAQ）に基づく人権リスクの特定・評価の実施完了
2024	各拠点において人権リスクの低減策を実施 <ul style="list-style-type: none"> ・物流資材部門の重要取引先（2024年度分）に対してリスク評価とフォローを実施 ・重要取引先以外の取引先に対しても270社を選定し、2年間で実施する計画 2024年度は、140社に対してリスク評価とフォローを実施 物流資材部門の取引先以外の取引先（人材派遣、工事請負、外注加工等）より275社を選出してリスク評価を実施（要フォロー取引先4社を特定）
2025	各拠点において人権リスクの低減策を継続 <ul style="list-style-type: none"> ・物流資材部門の重要取引先（2025年度分）に対してリスク評価とフォローを実施 ・重要取引先以外の取引先に対しても130社に対してリスク評価とフォローを実施 物流資材部門の取引先以外の取引先のリスク評価結果をSAQに回答したすべての取引先に共有 要フォロー取引先4社へのフォローを実施 2026年度運用に向け、三菱マテリアルグループ全拠点向けSAQを見直し

こちらの表は、当社グループにおける人権デューデリジェンスの取り組みになります。当社では2022年から2023年にかけて、全社の105拠点についてセルフチェックリストに基づく人権リスクの特定、評価を実施しました。2024年度よりリスク評価とフォローを実施して、人権リスクの低減策を進めております。また2026年度の運用に向けて、チェックリストの見直しも行っているところです。

その他人権の尊重に関する取り組み

■ 教育

- ・ 国内：人権啓発研修（研修動画配信）を実施（12月～、グループ会社含む）
- ・ 海外：人権啓発研修（研修動画配信・12言語）を実施（1月～）

■ 救済措置

- ・ 社内：国内は、三菱マテリアルグループ内部通報・社員相談窓口で対応

※) 通報は、当社の役員、従業員、国内当社グループの事業所内作業を請け負う事業者の従業員及び特定業務委託事業者（フリーランス）がすることができます。
従業員には、嘱託、契約社員、パート、アルバイト、派遣労働者と退職から1年以内の者を含みます。事業場用内を請け負う事業者とフリーランスについては、それぞれ当該請負作業及び受託業務への従事終了時から1年以内の者を含みます。

海外は、MMC Group Global Hotline及び海外各社窓口で対応

- ・ 社外：三菱マテリアルのホームページに問合せ窓口を設置し対応

■ 現代奴隷法対応

- カナダ：2024年度声明文をカナダ当局に提出、及び当社ホームページに掲載（5月）
- 英 国：2024年度声明文を英国当局に提出、及び当社ホームページに掲載（9月）
- 豪 州：豪州に拠点を持つ子会社が、2024年度声明文を豪州当局に提出（9月）

最後のスライドとなりますが、その他の人権の尊重に関する取り組みです。人権教育については、国内は研修動画を昨年12月から配信し、海外拠点も今月から開始いたしました。また救済措置については、国内では三菱マテリアルグループ内に相談窓口を設置し、社内相談窓口で対応するとともに、外部からの対応も整えております。

現代奴隷法への対応はカナダ、英国、豪州で、それぞれの法令に基づく報告義務がありますので、当社ではカナダ、英国に向けて声明を提出し、当社ホームページにも掲載しました。豪州についてはマテリアルトレーディング社が提出を行っております。

このように教育、救済措置、法令対応を通じて、人権尊重の取り組みをグローバルに強化しております。

ご説明は以上となります。ご清聴ありがとうございました。

質疑応答

質問者 [Q]：今回の中期経営戦略はリサイクルにシフトし、新しい事業を創出していく方向性を示しているが、求められる人材像としても、新規事業の立上げ、新しい顧客を開拓していくなど少し変わってくると思う。中期経営戦略の実現に向けた人材戦略について、今後何を变えていくのか解説してほしい。

野川 [A]：18 ページに示しているとおり、資源循環ビジネスを支えるための人材をどう獲得し、育成するかが、肝になってくる場所であり、新しいチャレンジと心得ている。事業部とともに人材の特定およびその必要人数についてディスカッションを重ねながら、採用チャネルの開拓から始めていきたいと考えている。

質問者 [Q]：現在の MMC の従業員を、新規事業に適した方向性に変えていく取り組みはあるか。

野川 [A]：既存の人材においても、成長分野に対して振り向けていく。保有しているスキルだけでは不足している点もあり、リスクリングの施策はより重要になってくるため注力していく。

質問者 [Q]：エンゲージメントサーベイの組織の項目が 3.7%下がったことについて、今後厳しい構造改革を断行していく局面であるが、どのように摩擦が起こらないように進めていくのか。

野川 [A]：昨年、会社の施策で希望退職を本社中心に実施したことが、間接的に影響していると分析している。抜本的構造改革について、様々なことを会社の中で検討しているものの、実施に関しては経営陣一体となり、前広に社員の理解を得られるよう説明する。また、施策の説明のみならず、実施した先がどうなるかを、建設的に話していくことが重要と考えている。

質問者 [Q]：ガバナンスの実効性評価について、中長期の競争優位性が課題との指摘があったが、競争優位性を事業ごとに整理し、中期経営戦略に反映できているか。二次原料製錬に競争優位性があると判断した背景について教えてほしい。

田中 [A]：MMC は様々なビジネスを行っているが、競争優位性については、昨年度も同じ課題感があった。取締役会として入念に議論し、競争優位性を把握するとともに伸ばしていくよう取り組んでいる。13 ページの取締役説明会で、中期経営戦略関係が多くを占めているが、この中で執行側と取締役側が強みがどこにあるか議論し、その結果が今回の中期経営戦略に反映されている。9 ページの右側に示した項目が当社の持つ優位性であり、これを確実に活用していく。

質問者 [Q]：カーボンニュートラルに向けた目標と GHG 削減計画について、銅製錬事業の切り離しやセメント事業の IPO により大きく影響を受けると考えるが、目標数値は新体制をベースに見直されていくのか。

田中 [A]：GHG 削減計画は今回の中期経営戦略を立てる前に策定しており、銅製錬の PPC への参加やセメント事業の IPO については、示している数値には含めていない。銅製錬事業、セメント事業について動きがあれば、この目標数値や削減計画は変化してくる。

質問者 [Q]：インターナルカーボンプライシング（ICP）について、銅製錬は二次製錬に舵を切り、海外展開していく流れだが、親会社ではない場合の ICP 関連投資の位置づけはどのようなのか。

河村 [A]：ICP については、トン当たり 1 万円としているが、政府は 4,000 円台が上限との方針で数字は変わってきている。外部環境の動向を見て、見直しも検討していくが、現状はこのままとしている。二次製錬への今後の投資を含めて、CO2 排出についてはトン当たり 1 万円で加算する判断をしており、その方針については変わる予定はない。

質問者 [Q]：再生可能エネルギー発電量の中で地熱発電に注力しているが、Scope2 削減に向けての設備投資の強化として ICP を活用していくのか。

河村 [A]：地熱発電については、2030 年までの投資計画には反映されている。カーボンニュートラルや再生可能エネルギー電力自給率に向けての投資は、引き続き実施していく計画であるが、具体的な数字は現時点ではまだ決まっていない。

質問者 [Q]：ICP を活用した積極的な投資となり得るのか。

河村 [A]：地熱発電は、ICP によって加速されることはなく、事業目線での投資対象と捉えている。

[了]