

# リスクマネジメント

三井金属グループは、事業の継続や企業の存続を脅かす可能性のある事業等のリスクへの対応を強化しています。事業等のリスクを特定し、これらの影響を除去または最小化するために、リスクマネジメントの改善と効果的な運営に取り組んでいます。

## リスクマネジメントシステム

三井金属グループでは、リスクマネジメント規則に基づき、リスクマネジメントシステムを構築しています。リスクマネジメントの最高責任者として総務部担当の代表取締役専務取締役\*1を選定し、本社リスク・危機管理担当を事務局として、各リスク区分の所管部を設定のうえ、その下に関係部門や拠点を位置づけています。

リスクマネジメント規則において、対象とするリスクを定義し、中期経営計画の期間に沿って、3年ごとの運用サイクルをベースに、毎年のPDCA活動にてリスクコントロール状況を管理しています。

具体的には、3年ごとの全拠点を対象としたリスク調査により、リスクの洗い出しとリスク評価を行なったうえで、リスクマップを作成し、対応策を立案、実施します。毎年度末、その対応策の実行および進捗のレビューを行ない、現況に合わせてリスクマップを更新していきます。年に一度または必要な場合は都度、監督機関である取締役会にて、これらの取組みとマネジメントシステムの効果についてレビューを実施します。

2022年度は、リスクマップのローリングを実施し、リスクマップを最新版に更新しました。また、リスク低減活動の状況および効果をレビューしました。これらの結果はリスクマネジメント報告書に取りまとめ、総務部担当の代表取締役専務取締役を通じて、取締役会に報告しています。

\*1 リスクマネジメント最高責任者には、監査役会の議長を含む監査役とは分離した立場である代表取締役専務取締役が選任されています。

## リスクマネジメントのサイクル

### [中計 初年度および2年度]

- 1 本社管理の「リスクマップ」に基づき、各拠点の「リスクコントロール」の状況を確認
- 2 必要に応じ「リスクマップ」に反映、更新（ローリング）

### [中計 最終年度]

各事業部門へ次期中期経営計画における施策検討へ向け調査票を本社より発信

- 3 各事業部門・各拠点より回答
- 4 回答をもとに各拠点の「リスクコントロール」の状況を分析
- 5 全社とりまとめ結果を「リスクマップ」に反映、新たな取組み計画を策定、次期中期経営計画に反映

## 抽出されたリスク分類／区分

### <顕在化した場合に緊急性の高いリスク>

- ・感染症の大規模流行
- ・大規模自然災害
- ・情報セキュリティ

### <財務リスク>

- ・相場変動
- ・為替変動
- ・資金調達
- ・年金資産運用

### <セグメントにおけるリスク>

- ・機能材料セグメント（製品シェアの減少・停滞）
- ・金属セグメント（相場・為替変動、操業トラブル）
- ・モビリティセグメント（市況の悪化）

### <セグメント横断的リスク>

- ・製品の品質
- ・第三者との提携
- ・カントリーリスク
- ・労働力の不足

### <経営成績等に影響を与える ESGリスク<sup>(注1)</sup>>

- ・環境
- ・社会
- ・ガバナンス

(注1) マテリアリティ(P.17)のうち、環境・社会・ガバナンスに係るリスク9項目を、事業等のリスクにおいては、経営成績等に影響を与えるESGリスクとして取り込んでいます。

## 緊急事態への対応

三井金属グループは、緊急事態が発生した場合に人命の保護を最優先とした上で資産を守り、事業の早期復旧と継続を図ることを目的とした、緊急事態発生時の対応に関する基本方針を制定しています。緊急事態を想定した体制を構築し、年度ごとにPDCAを回す事業継続マネジメント(BCM)を行なっています。

各事業部は、初動対応計画(IMP)と供給継続・生産再開計画(BCP)を含む事業継続マニュアルを策定しています。緊急事態が発生した際は、事業継続マニュアルに基づき適切な措置を取り、事態の拡大防止と二次災害防止に努めます。これらの計画の実効性を高めるため、各主要拠点において順次シミュレーション訓練を実施しています。

2022年度訓練の一つとして、八戸製錬(株)の八戸製錬所で、久慈沖を震源とする大規模地震発生による工場被災を想定した訓練を実施しました。所内の全管理職が参加し、有事の際の行動をシミュレーションの上、課題を洗い出しました。



八戸製錬(株)におけるシミュレーション訓練

# 人権の尊重

企業の存続には人権を尊重した事業活動が不可欠であるとの認識のもと、私たち三井金属グループは国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権方針を2017年に定め人権課題に取り組んでいます。三井金属グループの事業とサプライチェーンにおいて影響を受ける可能性が高いステークホルダーと人権リスクを特定し、それらのリスクへの具体的な対応として人権基準を定めています。

## 人権方針と人権基準

三井金属グループは人権方針に基づき、人権課題に取り組んでいます。三井金属グループの事業活動による人権リスクを評価し、当社グループの従業員、サプライチェーンおよび鉱山事業に係るステークホルダーを、事業活動による影響がとくに大きく取組みを優先すべき対象と位置づけています。そして、当社グループに特有かつ顕著な人権リスクを、強制労働・児童労働を含む11項目と特定しています。それら人権リスクを軽減するため、人権デュー・ディリジェンス(人権DD)の指針となる「人権基準」を2020年に制定し、人権基準の実行状況を調査し改善を行なう人権DDを実施しています。

[人権方針] [人権基準]  
<https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/society/humanrights/>

[サプライチェーン・マネジメント] P.80-83

[鉱山事業] P.84-85

## マネジメント体制

CSR委員長を務める代表取締役社長を三井金属グループの人権の責任者に特定しています。人権方針や人権基準を実行するために、CSR委員会傘下に人権部会を組織し、人権の取組みのPDCAサイクルを構築し実施しています。各拠点での人権方針や人権基準の実行の推進や、人権DDの実施・改善進捗の管理は各事業所・グループ会社の責任者を通じて行なっています。グループの人権の取組みの進捗や課題について、人権部会が年に一度、必要があれば都度、監督機関である取締役会に報告しています。

## 人権デュー・ディリジェンス

2016年度より、三井金属グループにおける人権DDの対象拠点を特定し、自己チェックシート(SAQ)による、非正規雇用者と間接雇用者を含めた全従業員に関する人権DDを行なっています。2022年度までに国内外対象拠点57のうちの43か所、75%で完了しています。

2022年度は、これまでに抽出された課題を踏まえSAQの見直しを行ない、国内主要拠点のうち7拠点、海外3拠点で人権DDを実施しました。強制労働・児童労働を含む重大な問題は確認されませんでした。特定された人権課題については、各拠点にフィードバックを行ない、是正措置(軽減対策)を講じました。2023年度も計画に基づき、海外拠点での人権DDを継続していきます。

人権DDにより特定された人権課題と是正措置

- ・賃金控除に関する労使協定の改善(国内拠点)
- ・就業規則に定める懲戒規程の改善(国内拠点)

その他、2022年度は、これまでに実施した人権DDの結果を基に、人権課題をレビューし、当社グループとしてさらに重点を置くべき課題を、外国人労働者の人権と、全従業員への人権教育の浸透と特定しました。

外国人労働者の人権については、方針や手順を整備し、企業グループとして労働者の人権を尊重するための対応策を実施していきます。2023年度は、まずは国内拠点における外国人労働者の雇用状況の実態を調査します。

また、企業や業界団体、および関係省庁などの公的セクターが連携して、責任ある外国人労働者の受け入れや雇用に取り組むプラットフォームに参画し、ステークホルダーとのエンゲージメントを強化していきます。

社内外のステークホルダーの人権に関する苦情処理メカニズムについては、内部通報および外部通報に関する制度をコンプライアンスの取組みのページ(P.66)に記載しています。

## 人権研修

人権方針と人権基準および人権に対する正しい理解と意識向上のため、当社グループの全従業員を対象に、人権研修を実施しています。これまで階層別研修やサステナビリティ研修において、人権研修を実施してきました。2022年度は67名が人権研修を受講しました。社内の人権教育の浸透について課題が明らかになったことから、2023年度には、人権研修の実施方法、教育内容を刷新するなど体系的に見直していきます。

## 労使関係

三井金属グループでは、結社の自由と団体交渉権を尊重しています。当社および国内主要関係会社(主要会社)においては、ユニオンショップ協定に基づき三井金属鉱業労働組合連合会(三井金属労連)の傘下労働組合が結成されています。またその他の国内連結対象会社については、約8割において労働組合が結成されています。海外連結対象会社では、13社で労働組合が組織されています。労使協議会や労使懇談会を定期的に開催し、労働者との意思疎通の場を設けています。2022年度は三井金属グループにおいて一週間を超えるストライキおよびロックアウトは発生していません。

	国内	海外	計
団体交渉の対象となる従業員	4,476	3,548	8,024
従業員数	6,639	6,445	13,084
割合	67.4%	55.1%	61.3%

\* 法的要請により、一部拠点の労働組合の組織情報が入手できていません。



# コンプライアンス

コンプライアンスとは、法令等はもちろん、社会規範や企業倫理など、明文化されていなくとも社会から期待されている全ての事柄を遵守することであると理解しています。

## コンプライアンスの推進体制

三井金属グループは、経営企画本部長を最高責任者として、コンプライアンス所管部門である法務部を中心に、経営層や従業員のコンプライアンス徹底に取り組んでいます。

また、取締役会直轄の内部監査委員会の下、監査部が実施する監査の一環としてコンプライアンスの状況等を監査しています。監査結果は監査部が取締役会へ報告し、取締役会メンバーに共有しています。

2022年度はインドネシアに展開し、これをもってアジア地域におけるコンプライアンス推進の第1フェーズを完了しました。インドネシアではガイドブックの配布に加えて、現地弁護士による従業員教育を実施しました。

2023年度はモロッコ、フランス、ペルーでの展開を予定しています。2022年11月から12月にかけて、モロッコとフランスの拠点において、ガイドブックの作成作業と並行する形で、現地弁護士による従業員教育を実施しました。

## 行動規準

### (1) 行動規準の理解と共有

三井金属グループは、コンプライアンスを、法令遵守にとどまらず、社会規範や企業倫理、常識やモラルなど、明文化されていなくとも社会から期待されている事柄を守ることと理解しています。

全役員・従業員が共有すべき価値観および行動規準として「行動規準」を制定、現地語に翻訳し、全拠点に配布しています。

### (2) コンプライアンスガイドブックのグローバル展開

三井金属グループが事業展開する国や地域のコンプライアンス上のリスクを評価した上で、そのリスクが顕在化したときに事業活動に与えるインパクトを勘案し、アジア地域から優先的に展開しています。行動のポイントを解説した「コンプライアンスガイドブック」も現地スタッフと協働で現地の商慣行や文化的背景から想定される固有のリスクを踏まえた内容を検討し、現地語化を図った上で順次海外拠点に展開しています。2016年より展開を開始し、これまでに日本、中国、台湾、タイ、インド、マレーシア、ベトナム、インドネシアの8か国・地域において展開してきました。

### コンプライアンスガイドブックのグローバル展開（2016—2023）



海外拠点での行動規準・コンプライアンス研修の実施。  
2022年度は11月に、フランス(写真上)とモロッコ(写真左)にて、12月にはインドネシアの2拠点でも実施しました。

行動規準の理解度や、コンプライアンスの取組みの効果を測定するため、2017年度以降、三井金属および日本国内の連結子会社の従業員を対象に、コンプライアンス意識調査を2年に一度実施しています。直近では2021年度に実施しており、次回の調査は2023年度中の実施を予定しています。調査結果はいずれも年々改善傾向にあります。内部通報制度の信頼性向上が今後の課題と認識しており、引続き制度の改善を図っていきます。

研修を定期的に行っています。国内拠点では、新入社員研修を含む各等級への研修や、全関係会社取締役・監査役を対象とした経営幹部研修の中で実施しています。

海外拠点では、現地従業員も対象としたコンプライアンス研修を実施しています。2022年度はフランス・モロッコ・インドネシアにおいて、行動規準・コンプライアンス研修を現地開催し、87名が受講しました。

## コンプライアンス研修

三井金属グループでは、経営層や従業員のコンプライアンス徹底のため、様々なコンプライアンス研修を実施しています。2022年度はのべ2,493名がコンプライアンス研修を受講しました。

### (2) テーマ別セミナー

安全や品質といった個別のコンプライアンス上の課題に加え、法務部門が中心となり、各拠点のコンプライアンスリスクや社会情勢等を踏まえ、テーマ別のセミナーも随時実施しています。2022年度に法務部門が主催したセミナーとしては、廃棄物の処理及び清掃に関する法律(廃掃法)、営業秘密管理、印紙税、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法(下請法)、外国為替及び外国貿易法(外為法:安全保障貿易管理)等に関するセミナーを計17回開催し、1,389名が受講しました。

### (1) 行動規準・コンプライアンス研修

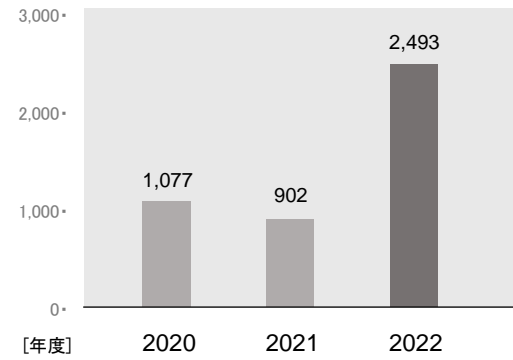
行動規準に基づきコンプライアンス全般を説明する



(3) MLPによる研修の実施

前述(1)(2)の一部については、2022年度より導入した学習管理システムMLP(P.36)において実施しており、1,086名がMLPを通じて受講しました。

コンプライアンス研修受講者数の推移



\* 2021年度より集計の対象とする研修を増やしています。

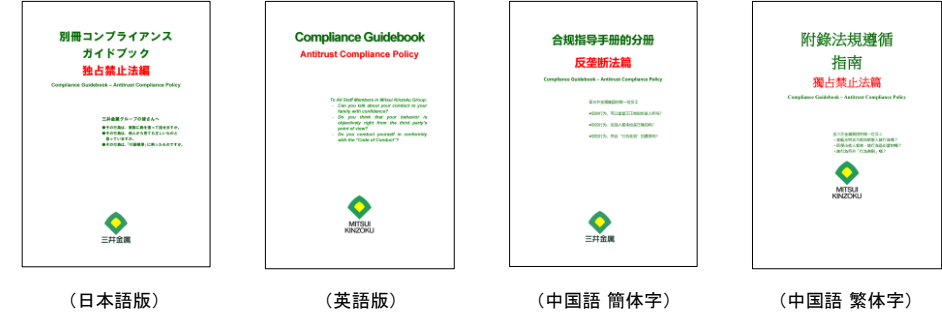
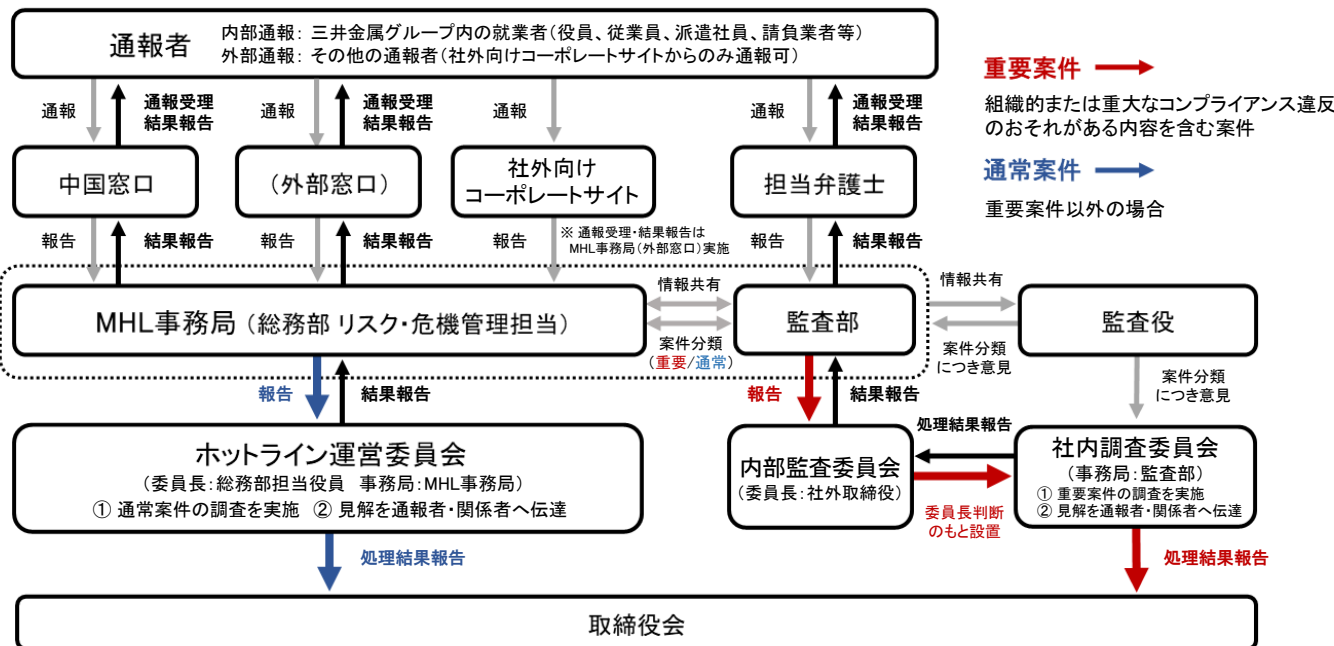
通報者の保護を徹底するため、匿名性の確保、通報者に対する不利益な取扱いの禁止等について厳格に実施運用しています。通報内容は、監査役に迅速に情報共有し、定期的に取り締役に報告しています。

全役員・従業員を対象に、三井金属ホットライン(MHL: Mitsui Kinzoku Hot Line)として、社内窓口と第三者窓口(弁護士事務所)を、また中国拠点向けに、中国弁護士事務所を窓口とした、中国語対応可のホットラインを設けています。コンプライアンス研修やコンプライアンスガイドブックを通じて役員および従業員に窓口の周知を図っています。また、2020年度には通報等の処理の複線化を整備しました。これらの活動の結果、近年、内部通報制度の社内における認知度が高まっており、それに伴い通報件数もここ数年増加傾向にあり、2022年度の通報の件数は前年度より22%増加しました。これを受け、2023年5月より外国語対応も可能な受付専用窓口を外部に設置し、利用者の利便性向上を図るとともに、女性のプロフェッショナルスタッフによる受付体制とすることで、セクシュアルハラスメントに関する通報や外国語での通報などに対して利用しやすいものとなりました。社外ステークホルダーを対象に、コンプライアンスに特化した「コンプライアンスに関するご相談窓口」および「社会・環境リスクに関するご相談窓口」をコーポレートサイト上に設け、随時通報を受け付けています。

内部通報および外部通報に関する制度

社内外のステークホルダーを対象に、事業活動や職場における不正競争・贈収賄等の法令違反および人権を含む社会・環境リスクに関する内部通報および外部通報(以下通報等)に関する制度を設けています。

三井金属の内部通報および外部通報に関する制度 (MHL: Mitsui Kinzoku Hot Line)



反競争的行為防止および贈収賄防止への取組み

「行動規準」第4条に「公正な事業活動」を掲げ、「コンプライアンスガイドブック」では、独占禁止法コンプライアンス体制の確立と徹底、適切な調達活動・下請取引、公正かつ透明な関係の維持、贈収賄・汚職行為の禁止など、より具体的に明記し、自由かつ公正な競争に基づく適正な活動を行なうよう全役員・従業員に求めています。独占禁止法については、コンプライアンスガイドブックの別冊「独占禁止法編」を4か国語(日本語・英語・中国語簡体字・中国語繁体字)で作成・展開し、社内手続きの周知徹底を図っています。

贈収賄防止については、コンプライアンスガイドブックの世界展開と並行して、各拠点のサプライヤーとの贈収賄防止協議書の締結を推進してきました。サプライチェーン委員会の主導の下、日本国内外の各調達部門ではCSR条項(当社グループ行動規準の重視)を盛り込んだ取引契約書や誓約書をサプライヤーに順次展開してきました(P.80 サプライチェーン・マネジメント)。贈収賄防止協議書は、汚職や贈収賄防止に関するより細かい条件(キックバックの禁止や、その場合の通報義務、違反時の契約解除など)を織り込んでおり、とくにアジアにおいて締結を推進しています。

サプライヤーとの贈収賄防止協議書の締結 (国名、締結社数)  
タイ 297、中国 353、台湾 143、マレーシア 36、ベトナム 51、インドネシア 101 合計 981社

違反の有無や遵守状況のレビュー、行動規準に掲げる反競争的行為防止や贈収賄防止等の施策の有効性を確認するため、定期的に各拠点で法務監査(実地監査および書面監査)を実施しています。なお、三井金属グループにおいて、2022年度に反競争的行為や贈収賄行為により法的措置を受けた事例はありません。また、従業員が、反競争的行為や公務員等への贈収賄行為により処分または解雇された事例は発生していません。2022年度において、三井金属が、特定の政治家や政党・政治団体へ、政治資金規正法に基づく寄付・献金を直接行なった事例はありません。

経済安全保障への取組み

昨今、経済安全保障に対する機運が社会的に高まっていることを受け、三井金属グループでは、主に営業秘密管理と輸出管理の観点からその対策を実施しています。

(1) 営業秘密管理

三井金属グループでは2017年に「情報管理規則」「営業秘密管理細則」等の規則を定め、経営企画本部長が情報統括管理責任者となり、その下に情報管理委員会を組織し、当社の顧客情報・技術情報・ノウハウを守るための営業秘密管理体制を構築・運用しています。具体的には、グループ内の各拠点においてトップを情報管理者に選任し、その情報管理者の下、営業秘密の特定、秘密の表示の徹底、各種ICTツールを活用した管理とアクセス権の設定、データへのアクセスやダウンロード状況の記録、定期的な教育・研修の実施と継続、役員・従業員や取引先との秘密保持契約書・誓約書の取り交わし等の諸施策を実施しています。また、情報管理体制の監査の実施、警察の方を講師として招いての研修、特に先進的な取組みをしている拠点の事例のグループ内での共有等を通じ、各拠点における情報管理体制のレベルアップを図っています。

(2) 輸出管理 (安全保障貿易管理)

三井金属は、1988年に外国為替及び外国貿易法(外為法)に基づき輸出管理の社内規則である「製品輸出等管理規則」を制定し、経済産業省に輸出管理内部規程(OP)として登録しています。代表取締役を委員長とする輸出審査委員会の下、各事業部に営業責任者、技術責任者、管理責任者を配置、該非判定・需要家チェック体制を運用し、毎年その遵守状況を事務局が監査し、自己チェックした結果を経済産業省に報告しています。グループの主要な国内子会社においても、同様に経済産業省にOP登録を実施し、グループとして外為法の遵守体制を運用しています。加えて、第三者機関のデータベースを活用し、懸念のある取引先について調査を実施できる体制を整備する等、輸出管理をさらに強化しています。