

三菱マテリアル株式会社 サステナビリティ説明会

2022年9月13日

 三菱マテリアル

目次

1. 統合報告書2022のポイント
2. ガバナンスに関する取り組み
3. S C Qへの取り組み
4. 人権に関する取り組み
5. 人的資本への取り組み
6. 気候変動への取り組み
7. 次期中期経営戦略に向けて

統合報告書2022のポイント

企業理念体系に基づく企業活動の全体像

三菱マテリアルグループの企業理念「人と社会と地球のために」の実現に向け、経営資源を活かしながら事業活動を進め、社会の持続的な発展に寄与する。



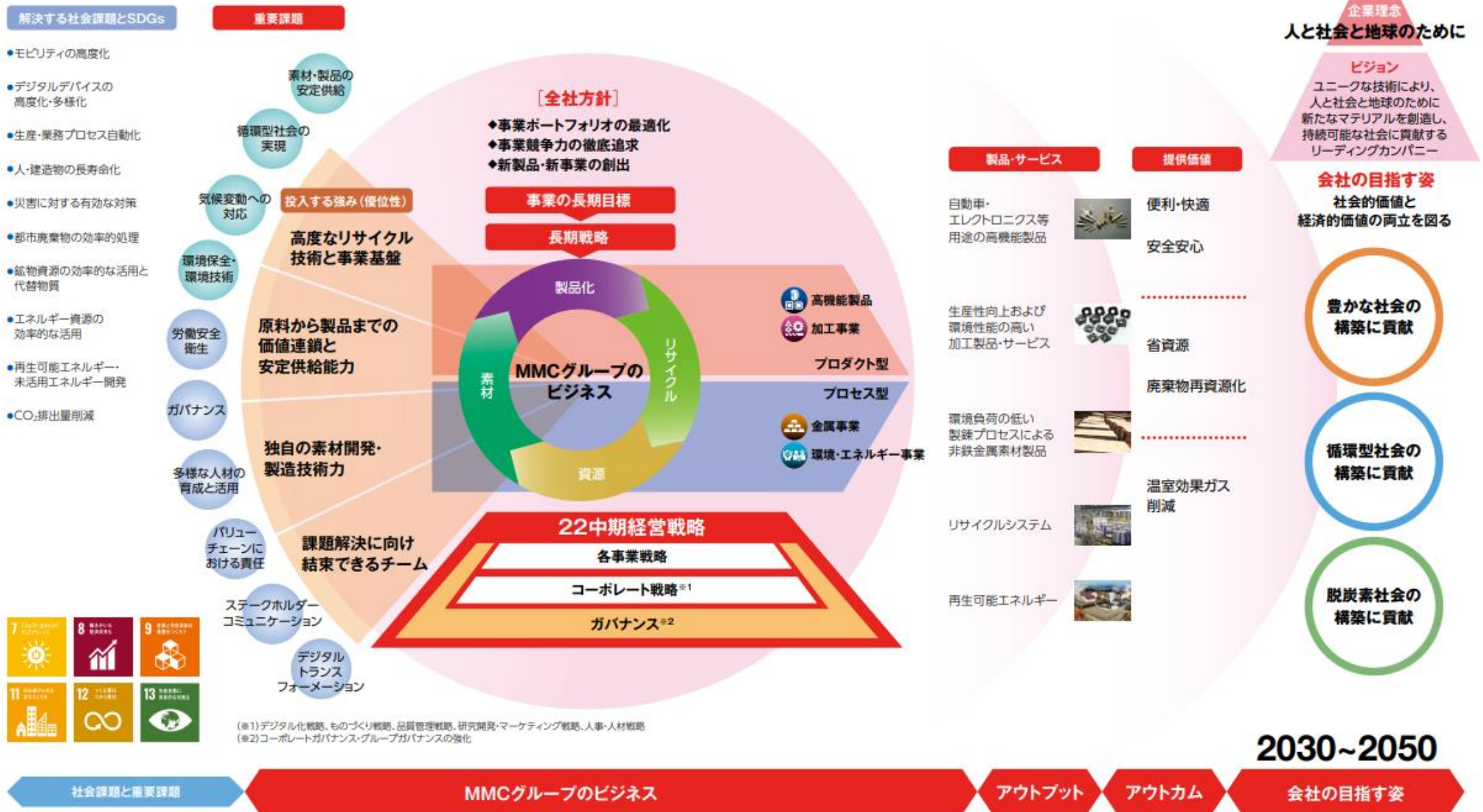
企業理念体系

私たちの企業理念体系は、「企業理念」を一番上にして「ビジョン」「価値観」「行動規範」で成り立っています。

「SCQDE」は、業務遂行における判断の優先順位です。そして「コンプライアンス」は、すべての活動の土台となるものです。

私たち一人一人は、この内容をよりどころに、それぞれの役割において、日々誠実に業務を実践します。それによって、より良い、明日の三菱マテリアルグループを創りだし、人と社会と地球のために貢献していくことを固く誓います。

当社グループの強みを活かし、社会課題解決や当社重要課題への取り組みを推進し、社会的価値と経済的価値の両立を図る。



(※1) デジタル化戦略、ものづくり戦略、品質管理戦略、研究開発・マーケティング戦略、人事・人材戦略
(※2) コーポレートガバナンス・グループガバナンスの強化

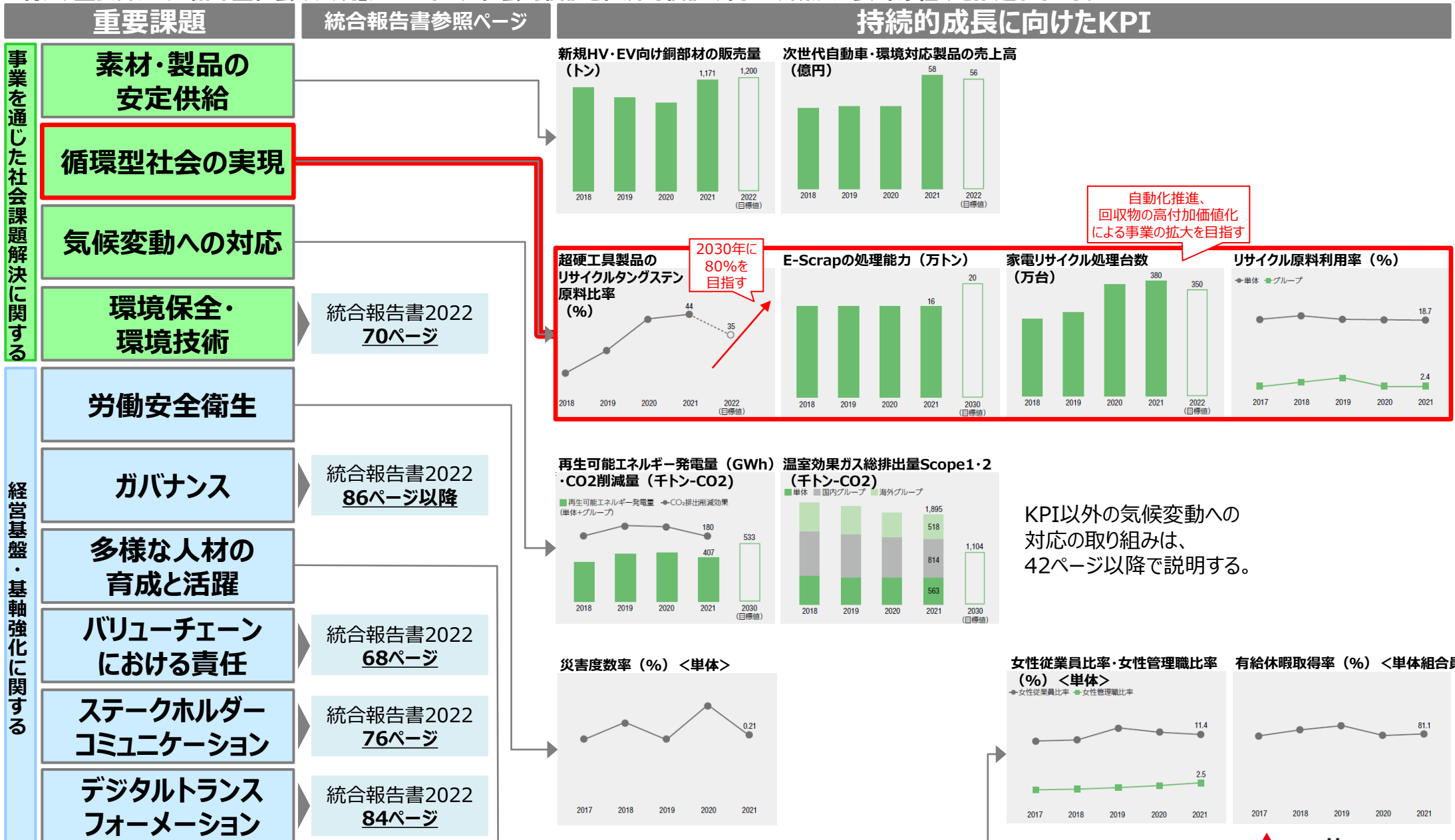
2030~2050

会社の目指す姿

重要課題と持続的成長に向けたKPI

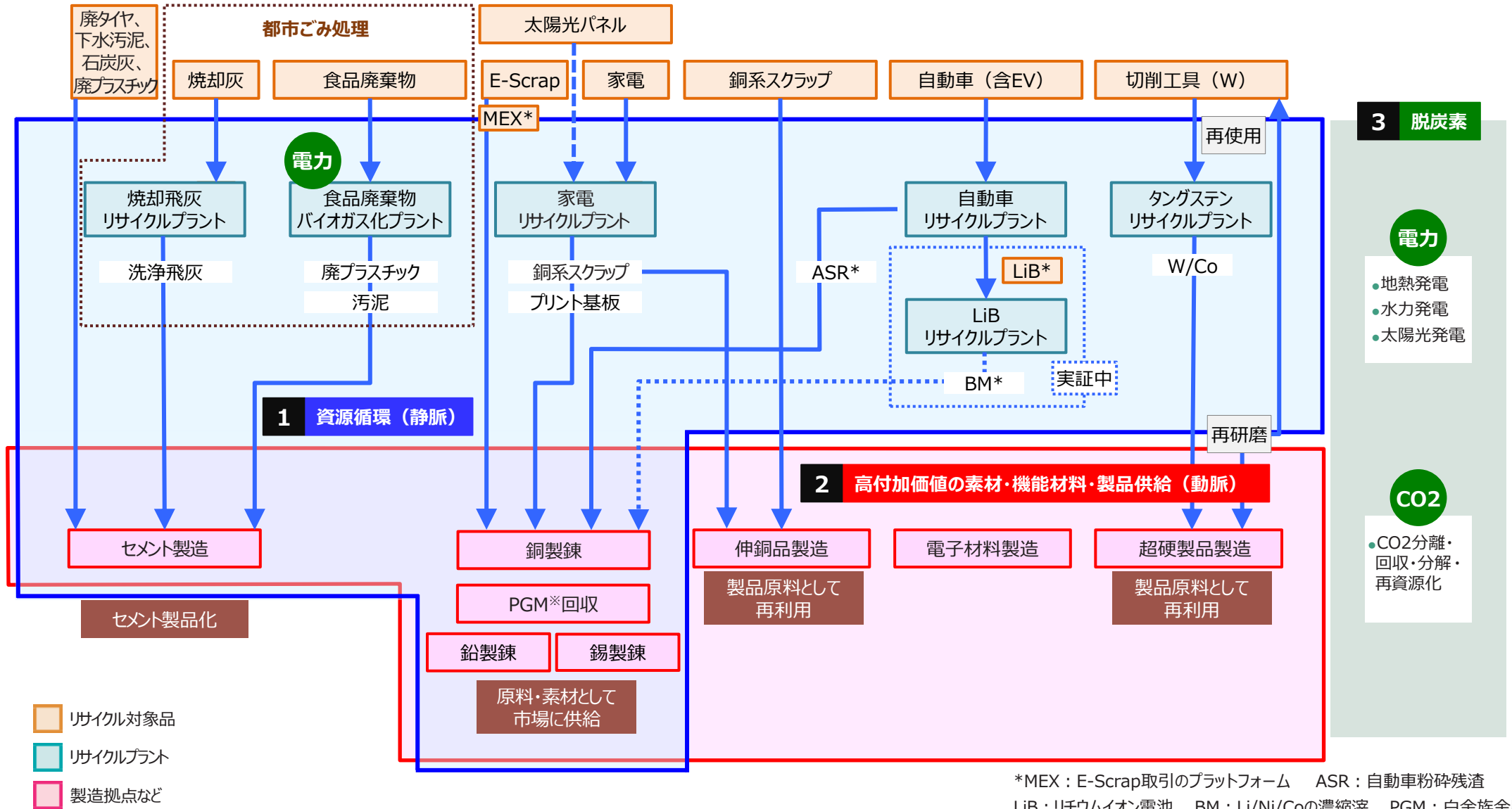
当社グループの中長期的成長の視点や22中経で掲げた会社の目指す姿である「社会的価値と経済的価値の両立」を踏まえ、企業価値の枠組みとして、「重要課題」及び「持続的成長に向けたKPI」を設定した。

特に、重要課題の「循環型社会の実現」については、社会的価値と経済的価値の両立の観点から、取り組みを推進している。



循環型社会の実現に向けて

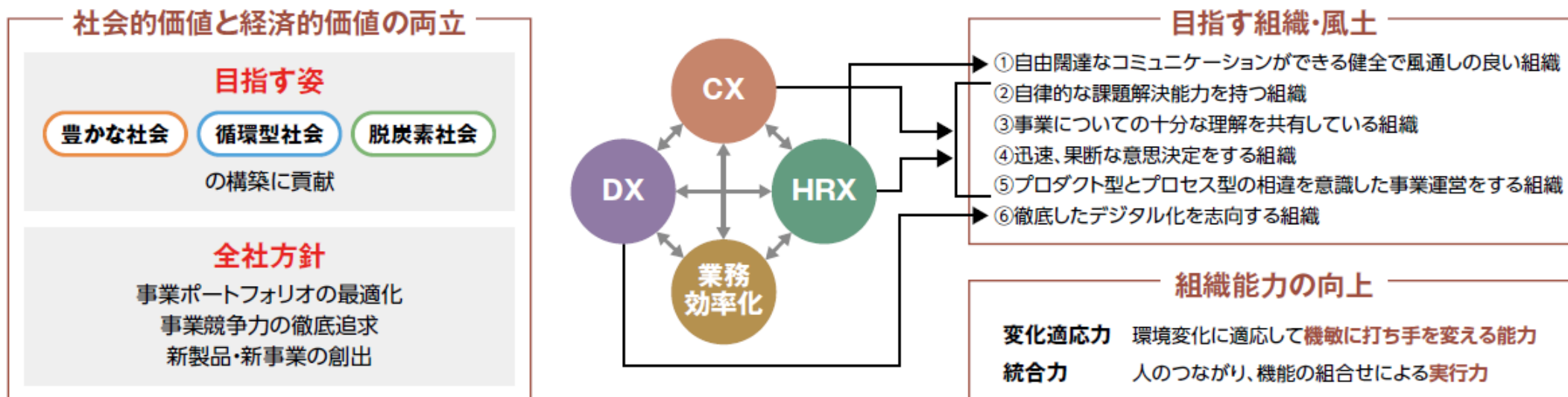
目指す姿の実現に向けて複数のシナリオを想定するとともに、「豊かな社会」、「循環型社会」、「脱炭素社会」の構築への貢献に向けた事業の在り方を議論する。



4つの経営改革

環境変化への備えとして、組織能力（機敏に打ち手を変える能力、戦略を実行する能力）を高めるために4つの経営改革（コーポレート・トランスフォーメーション（CX）、ヒューマン・リソース・トランスフォーメーション（HRX）、デジタル・トランスフォーメーション（DX）、業務効率化）を同時に進める。

CX	HRX	DX	業務効率化
最適なグループ経営形態（組織・経営管理）への改革 戦略本社+高度化・効率化を担う プロフェッショナルCoE+自律経営を行う 強い事業部門（完全カンパニー）	変化に適応する自律的な人材の確保・育成に向けた人事制度、働き方の改革 ①職務型人事制度 ②次世代経営人材育成 ③社内公募 ④新たな研修体系 ⑤タレントマネジメント ⑥人材委員会	データとデジタル技術活用により改革を通じて「今を強くする」、「明日を創る」、「人を育てる」 ビジネス付加価値・オペレーション競争力・経営スピードの向上	組織の見直し、仕事（のやり方）の見直し、働き方の改革



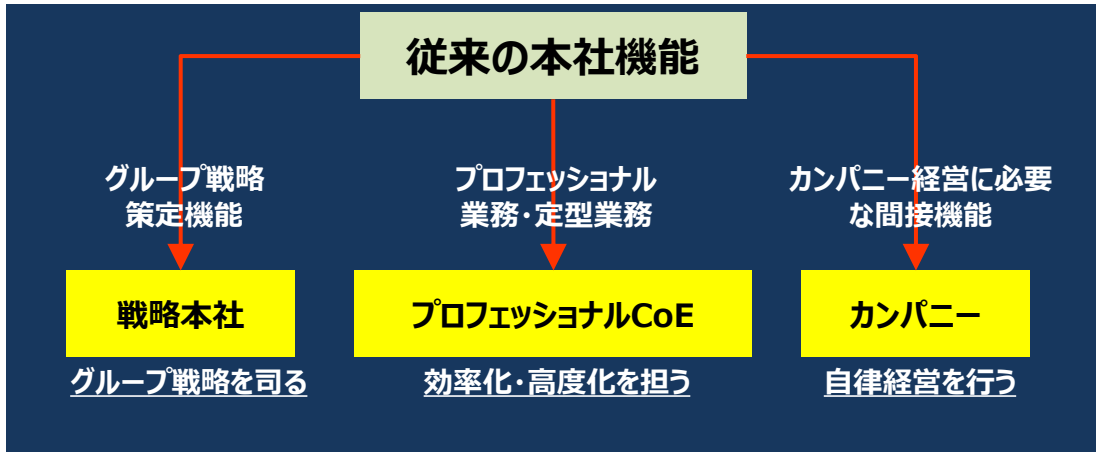
CXを通じて本社・コーポレート部門とカンパニーの役割分担を明確にすることで、事業競争力を高め、企業価値の向上を図る。

従来の本社機能

- 全社的な戦略立案機能
- カンパニーの支援機能
- 定常的な業務

⇒ コーポレート部門の各々がひとつの部署ですべてを担ってきた

CXによる役割分担の再配置



- 戦略本社/本社間接機能部門/事業部門間の役割分担の明確化
- 事業環境、事業特性に合わせたスピーディで柔軟な事業運営
- 戦略本社/本社間接機能部門/事業部門間の遠心力・求心力のバランス追求によるガバナンス機能強化



**自律的な課題解決能力
を持つ組織**

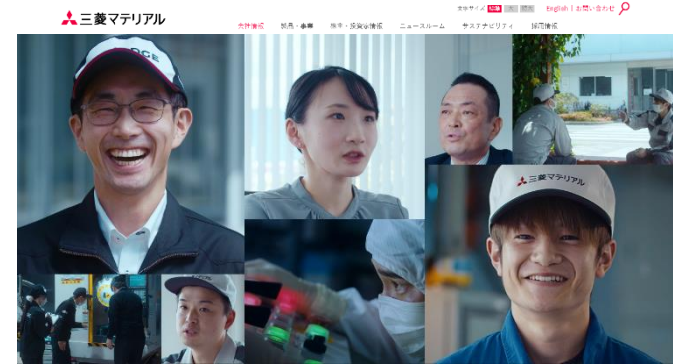
**迅速、果断な意思決定
をする組織**
を目指す

コミュニケーション施策

2021年度からスタートしたコミュニケーション活性化を目的とする各施策を継続することで、コミュニケーションの量・質を向上させ、「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」を目指す。

インナーブランディング

- 「会社の目指す姿」の自分ごと化をゴールとして施策を展開
 - ①経営層とのコミュニケーション
 - ②従業員一人ひとり、グループ全体がヨコでつながる
 - ③一人ひとりのチャレンジを支援
- 従業員の公募により集まった推進メンバー「アンバサダー」を中心に施策を展開
- 情報発信基盤として社内にコミュニケーションサイトを開設し
全社コミュニケーションのハブとして有効活用
- こうした取り組みを紹介する特設ページを当社ウェブサイトにて開設
(<https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/company/mezasusugata/index.html>)



タウンホールミーティング

- インナーブランディングと連携を図り、経営情報の伝達強化・双方向対話を行い経営層と従業員の距離を近づけるための施策として**タウンホールミーティングを開催中**



1-on-1

- 部下の成長を目的として、**上司と部下が1対1**で向き合い、部下の悩み事や課題を解決するために、**短時間・高頻度**で対話する

リバースメンタリング

- 若手社員がメンターとなり、上長の立場の社員に対し助言を行うことを通して、**階層・組織を超えたコミュニケーション**を促進する



三菱マテリアルグループにおけるサステナビリティの取り組み

企業理念「人と社会と地球のために」に基づき、サステナビリティに関して積極的・能動的な対応を進め、ステークホルダーの皆さまから信頼の得られる事業活動を推進し、社会的責任を果たす。

ESG投資指数 FTSE Blossom Japan Sector Relative Index
構成銘柄に選定

	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	サステナビリティ基本方針制定 ▼（2021年12月）▼ 2022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	GHG排出量削減目標設定 →見直し(2021年11月)
	TCFD提言への賛同 TCFDコンソーシアムへの参画	経団連チャレンジ・ゼロへの参画	TCFD提言に沿ったシナリオ 分析結果の開示
	2017年度～産学連携活動（寄附講座）	2017年度～産学連携活動（寄附講座）	2017年度～産学連携活動（寄附講座）
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	本社をコミュニケーション・コア と位置づけ最適化	ヒューマン・リソース・ トランスフォーメーション (HRX) の取り組み開始
	「健康経営優良法人2020 (大規模法人部門)」に認定	三菱マテリアルグループ 健康経営宣言の制定	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
	2017年度～産学連携活動（寄附講座）	2017年度～産学連携活動（寄附講座）	2017年度～産学連携活動（寄附講座）
G ガバナンス	コーポレートガバナンス 指名委員会等 役員報酬制度の見直し 設置会社移行 コーポレート・ガバナンス基本方針の制定 (2019年6月)	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
	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	内部統制強化策 サステナブル経営推進本部の設置	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
	2017年度～産学連携活動（寄附講座）	2017年度～産学連携活動（寄附講座）	2017年度～産学連携活動（寄附講座）

ESGレポートの概要

当社グループのサステナブル経営に関する考え方・取り組みとその成果や課題・方向性を発信するべく、当社ウェブサイト上でESGレポートを発行。

■ 2022年8月「三菱マテリアルESGレポート2022」を発行

■ ESGレポート2022の概要

トップメッセージ

私たちのESGレポートとサステナビリティ

三菱マテリアルの重要課題

1. 素材・製品の安定供給
2. 循環型社会の実現
3. 気候変動への対応
4. 環境保全と環境技術
5. 労働安全衛生
6. ガバナンス
7. 多様な人材の育成と活用
8. バリューチェーンにおける責任
9. ステークホルダーコミュニケーション
10. デジタルトランスフォーメーション

ESGデータ一覧

外部機関からの評価



URL: <https://mmc.disclosure.site/ja/>

ガバナンスに関する取り組み

ガバナンスに関する取り組み

事業競争力の強化とともに、組織・風土の改革およびコーポレート・ガバナンスについても一層の強化を図っている。

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
コーポレート・ガバナンス 基本方針						方針制定		
コーポレート・ガバナンス 体制	監査役会設置会社				指名委員会等設置会社			
			指名委員会	任意	法定			
					監査委員会			
			報酬委員会	任意	法定			
								サステナビリティ委員会
取締役会の構成								
社外取締役人数 取締役総数（うち女性）	$\frac{2}{9(0)}$	$\frac{3}{9(1)}$	$\frac{3}{9(1)}$	$\frac{3}{9(1)}$	$\frac{6}{11(1)}$	$\frac{6}{10(1)}$	$\frac{6}{10(1)}$	$\frac{7}{10(2)}$
役員報酬制度						株式報酬導入を含む 全面改訂		TSR評価等の追加※1
組織体制	カンパニー制による権限移譲・自律的な事業運営							完全カンパニー制※2

※1 執行役報酬制度のうち年次賞与部分の評価項目に相対TSRを追加したほか、非財務評価において、サステナビリティ基本方針に沿った取り組み等を含めた目標を執行役ごとに設定し、それを評価する仕組みを採用

※2 2022年4月1日より戦略立案組織+高度化・効率化を担うプロフェッショナル組織+自律経営を行う強い事業部門（カンパニー）を組み合わせ、カンパニーが事業運営に必要な全ての機能を有する完全カンパニー制へ移行

取締役会の実効性評価

2021年度の実効性評価は、第三者機関を起用して実施。「指名・監査・報酬各委員会の運営」、「成長戦略に係る取締役会の監督」、「サステナビリティ」に関する事項について取り組みを進めていく。

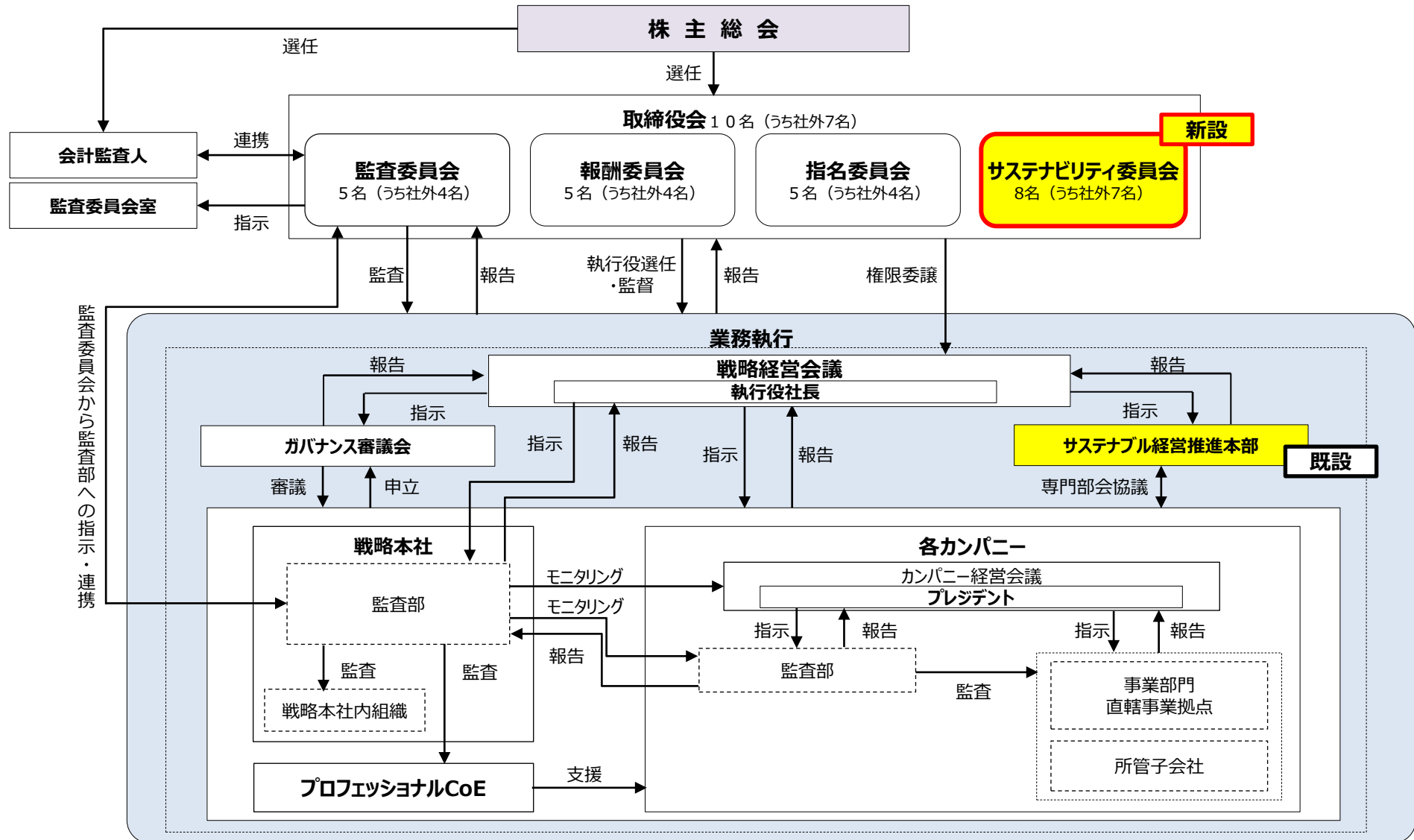
第三者機関による分析結果を踏まえた、当社取締役会における協議結果

	「指名・監査・報酬各委員会の運営」に関する事項	「成長戦略に係る取締役会の監督」に関する事項	「サステナビリティ」に関する事項
課題に関する取締役会審議の概要	<ul style="list-style-type: none"> 各委員会のより深い議論の内容を取締役会全体に共有する必要性はあるものの、特に指名委員会や報酬委員会の議論については、取締役会内に利害関係者となる者（主に社内取締役）がいることも考慮したうえで情報共有の方法を検討する必要がある、という指摘が挙げられた。 	<ul style="list-style-type: none"> 事業の再編・撤退等に関して一定の整理が完了する見通しとなっているため、今後は既存事業の強化や新規事業の育成等の成長戦略に関する議論をより深めるために、「どのような観点での議論を」「どのような場（手法）で行うべきか」についての検討が必要である。 	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティについては、取締役会がよりリーダーシップを発揮し、取締役基点で方向性を示したほうがよいとの意見が多く挙げられた。
課題に対する2022年度の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 社内関係者に情報を共有するのが適切でないケースも考慮し、社外取締役のみの協議の場である社外取締役意見交換会の頻度を増やし、そこで情報を共有する。 	<ul style="list-style-type: none"> 従来実施していた社外取締役向けの事業説明会を、非業務執行取締役全員を対象とした「取締役説明会」として再整理し、今後も継続的に実施する。 次期中期経営戦略の策定時及びそのローリングにあたり、取締役説明会等の場を活用して多角的な観点から議論する。 	<ul style="list-style-type: none"> 2022年6月28日付でサステナビリティ委員会を設置した。 同委員会は、取締役会からの諮問事項としてサステナビリティ経営に関するモニタリング方法や、サステナビリティ経営の課題などについて検討する。

サステナビリティ委員会の設置

取締役会がサステナビリティに関する取り組みのモニタリングに留まらず、異なる視点からサステナビリティへ取り組む方向性を能動的に検討し、社内に示していくべく、取締役会の下にサステナビリティ委員会を設置した。

サステナビリティへの対応の質を高め、当社グループの中長期的な企業価値の向上につなげる。



サステナビリティ委員会 活動の方向性について

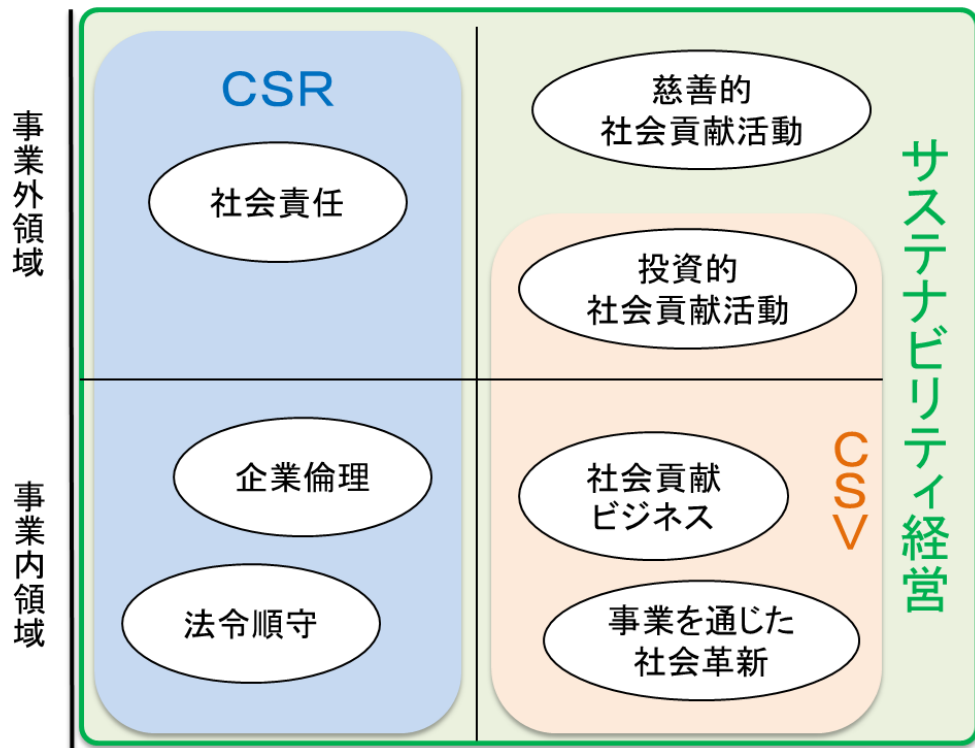
■ サステナビリティ委員会設立（2022年6月）

取締役会からの諮問事項として、以下の事項等を検討する。

- ①サステナビリティ経営に関するモニタリング及びその方法について
- ②サステナビリティ経営の課題について

具体的には、右表に示す分類（①Analysis ②Disclosure ③Vision）に従い、委員会活動を実践していく。

分類	内容
Analysis	<ul style="list-style-type: none"> ・執行側の業務執行状況に対するモニタリング・監督 ・グローバル動向と当社の方向性の整合性を調査・分析 ・執行側のサステナビリティ経営に対する評価
Disclosure	<ul style="list-style-type: none"> ・社内外への情報開示・発信に関する提言 ・ステークホルダーに対するサステナビリティ活動のPRへ協力 ・現場視察や社内広報を通じてサステナビリティ関連事業を後押し
Vision	<ul style="list-style-type: none"> ・サステナビリティ視点から当社が中長期中で目指すべき姿・将来像を検討 ・既存事業に捉われない視点・知見を活かした検討



社会に負の影響を与える (守りの観点) 社会に正の影響を与える (攻めの観点)

CSR : Corporate Social Responsibility
 CSV : Creating Shared Value

■ サステナビリティの二つの側面

- ① 企業が継続的に事業活動していく存在であるという意味でのサステナビリティ(守りの観点)
- ② 企業が事業活動を通じて持続可能な地球、社会へ貢献するという意味でのサステナビリティ (攻めの観点)

■ サステナビリティ委員会の活動の方向性

攻めの観点を中心に大局的な視点で当社のサステナビリティ経営のビジョンを描き、ビジョンに基づく優先的に検討すべきサステナビリティ課題を示していく。

社外取締役による監督機能の強化

社外取締役は、取締役および執行役の職務執行の妥当性について客観的な立場から監督を行うことや、専門的な知識や社内出身役員と異なる経験から会社経営に対して、以下のとおりの多様な価値観を提供するコミュニケーション活動を通じ、取締役会の監督機能をより高める役割を担う。

取締役のコミュニケーション活動内容

項目	内容
取締役会等の日程の拡充	●取締役会等の日程：月に1日（決算月のみ2日）→2022年度から月に2日を確保
取締役説明会	●個別事業の概況やトピック、中期経営戦略にかかる重要施策等について、取締役向けの説明会を開催。
社長との1-on-1ミーティング	●非常勤の社外取締役と社長が2か月に1回、1時間面談
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 ●2021年度までは原則2回/年 → 2022年度から原則4回/年
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
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

スキルマトリックス

2021年度はスキルマトリックスに加えて、中期経営戦略における全社方針およびそれに向けて当社が取り組む改革について取締役がどのような視点から貢献し、知見を提供しているかも図示した。

氏名	スキルマトリックス								主要テーマに対する取締役の貢献・提供視点					
	当社以外の 業界経験	専門性・経験							全社方針			取り組む改革		
		企業経営 組織運営	国際的 経験	営業 販売	生産 技術	研究 開発	法務	財務 会計	事業ポートフォリオの 最適化	事業競争力の 徹底追求	新製品・新事業の 創出	経営形態・ 経営管理の改革	人事制度・ 人事マネジメント 改革	ガバナンス強化
竹内 章		●	○				●	○	当社グループの歴史を 踏まえた視点				人事担当役員経験 からの視点	当社グループのガバ ナンス強化を監督等し てきた経験からの視点
小野 直樹		●	○	○	○		○	○	執行役社長として当社グループの経営を統 括している立場からの視点			当社における経営改 革を主導している立 場からの視点		
高柳 喜弘		●	○	○			○	○		当社事業における豊富な営業経験からの 視点				グループ会社社長経 験からの視点

社外取締役

得能 摩利子	一般消費財	●	○	○			○	○	異業種経営・知見からの視点			持株会社経営経験 からの視点	経営経験者としての 人材活用からの視点	
渡辺 博史	税制・国際金融	●	●				●	○	世界的な経済動向を踏まえた視点				官庁における人事管 理経験からの視点	国家公務員の倫理お よび開発途上国での 事業経営からの視点
杉 光	自動車製品	●	○		○	●				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		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	
若林 辰雄	金融	●	○				○	○	投資家目線でのポート フォリオ管理視点		事業構造改革に伴 う新事業創出経験 からの視点		金融機関の人事マネ ジメント経験からの視 点	金融機関のガバナン ス経験・知見からの視 点
五十嵐 弘司	食品・食品素材	●	○		●	○		○	事業構造改革経験か らの視点	技術トレンドを踏まえ、技術開発・生産分 野における豊富な技術的知見からの視点			製造業の人事マネジ メント経験からの視点	
武田 和彦	コングロマリット	●	○	○			○	●	コングロマリットの経営幹部・グローバル実務 経験からの視点			事業構造改革・経営 の可視可への取り組 み経験からの視点		海外グループ会社 CFOとしての経営幹 部経験からの視点
別府 理佳子	法曹		○				●		多くのM&A案件を担 当した経験からの視点			海外企業法務経験 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	

○…有している専門性・経験（●は主たるもの）

注1：スキルマトリックスは各取締役が有する全ての知見を表すものではありません。

注2：貢献・提供視点は、取締役について貢献度の高い項目（3～4項目）に絞り記載。武田和彦、別府理佳子の両氏は新任取締役であり、期待する役割を記載。

役員報酬制度の見直し

2022年度の役員報酬より、執行役賞与の評価指標を一部見直した。

■見直し内容

執行役の報酬制度について、年次賞与の評価項目を次のとおり見直した。

- ①TSR（株主総利回り）の相対評価を導入した（比較対象企業は非鉄6社及び同規模製造業を中心として選定）
- ②非財務評価において、中長期的な企業価値向上に向けた取り組み及びサステナビリティ基本方針に沿った取り組みについて、執行役ごとに期初に設定した目標に対する遂行状況等を評価することとした

■見直し後の評価ウェイト



政策保有株式について

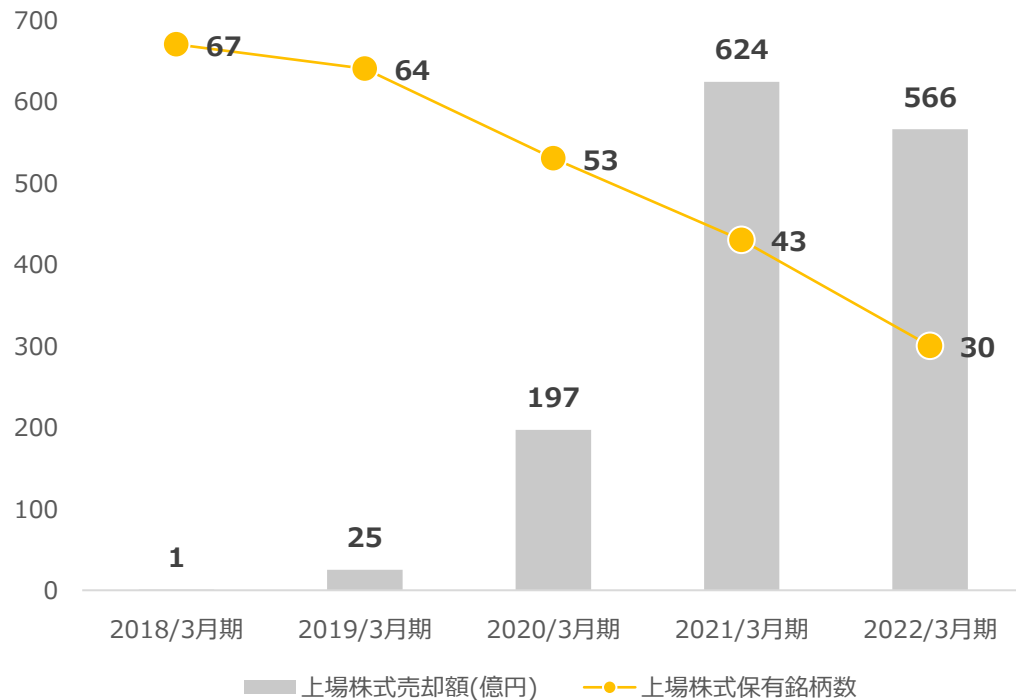
コーポレート・ガバナンス基本方針に基づき、縮減を進めている。

■ 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）

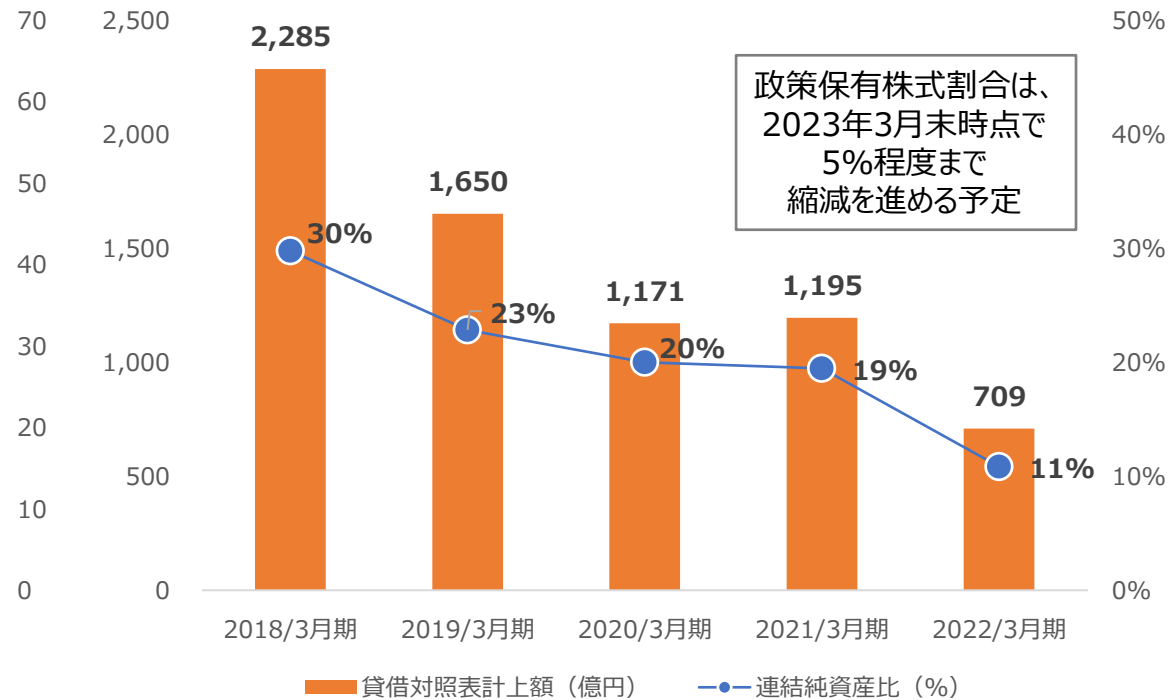
- ✓ 事業戦略上必要である場合を除き、純投資目的以外の株式（政策保有株式）を取得・保有しない。
- ✓ 保有している政策保有株式については、毎年取締役会において、保有の妥当性を具体的に精査し保有の適否を検証する。
- ✓ 検証の結果、保有意義が認められない政策保有株は縮減する。

■ 政策保有株式縮減の推移

上場株式縮減推移



連結純資産に占める政策保有株式割合（%）



知的財産に関する取り組み

グループ知的財産基本方針を制定、知的財産部門の再編等により体制を強化して、知的財産活動を推進していく。

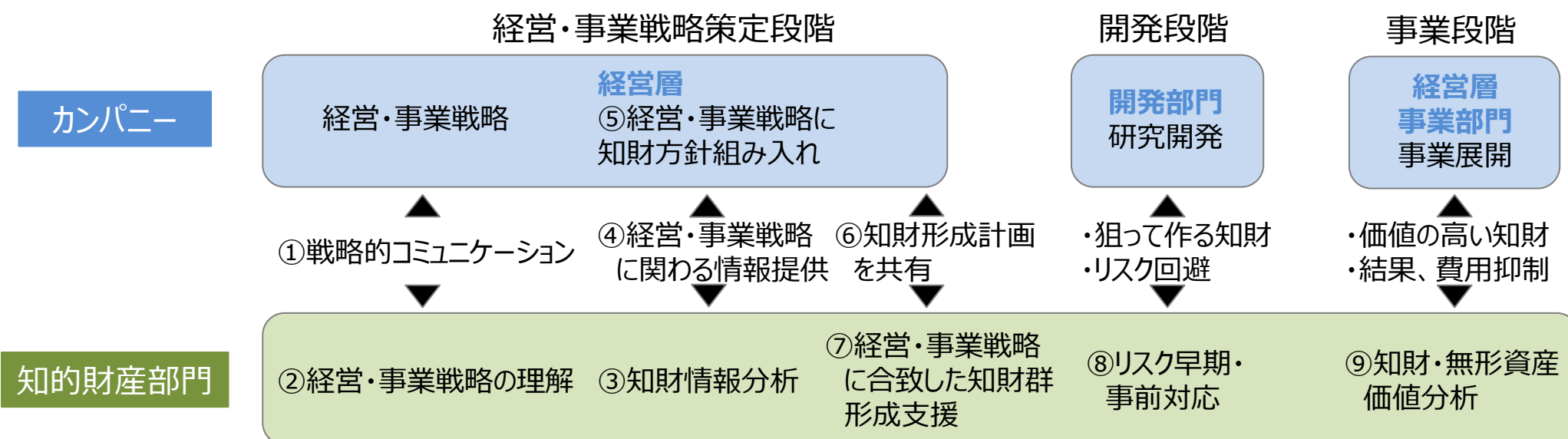
■ グループ知的財産基本方針

グループ全体での知的財産活動の方向性を示すもので、2022年5月に制定。

■ 知的財産部門の再編

2022年4月、戦略本社に「戦略知財室」を設置、プロフェッショナルCoEに「知的財産部」を設置。両部署が協働して知的財産活動を推進する。

■ 「戦略対話」の推進

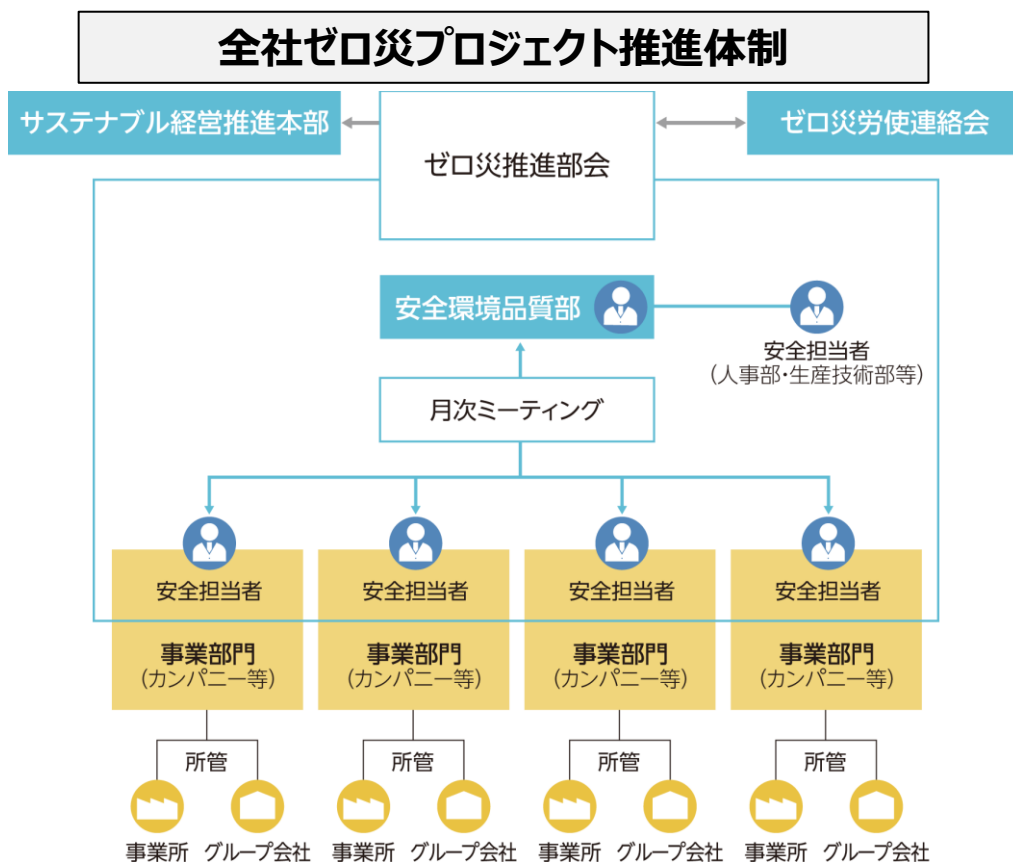


S C Qへの取り組み

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ます。



○2022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)

○2022年度の主な活動テーマ

- ・**リスクアセスメントによる設備安全化の徹底**
(3か年で実施、3年目)
- ・**安全衛生教育センターの危険体感教育、VR危険体感教育の有効活用による災害発生の抑制**
(危険感受性の向上)

■ 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ます。

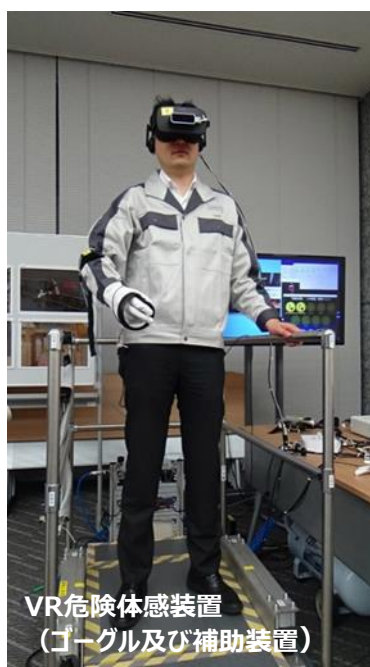


安全衛生教育センター「緑館」

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



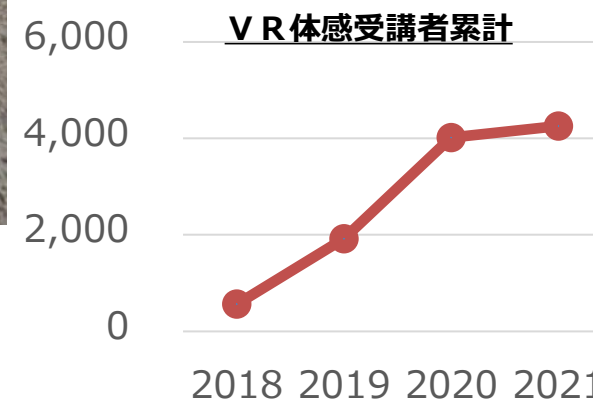
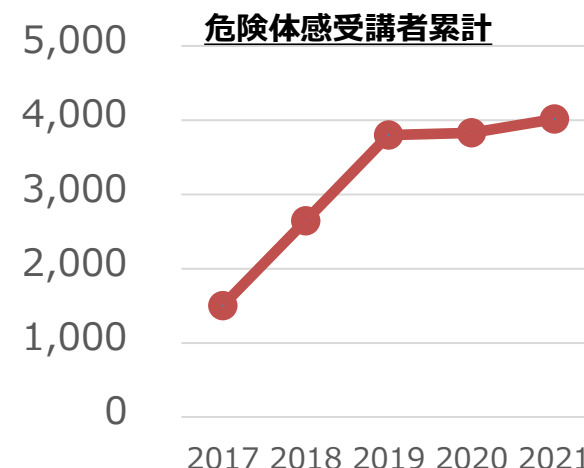
VR危険体感装置
(ゴーグル及び補助装置)



ベルトコンベヤ巻き込まれ
災害CG

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



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	荷ふれ激突体感
			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)



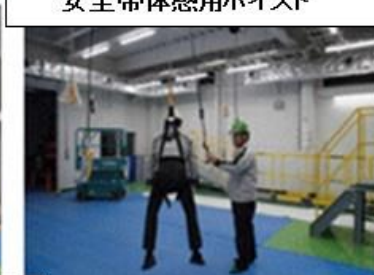
安全帯体感用ホイス



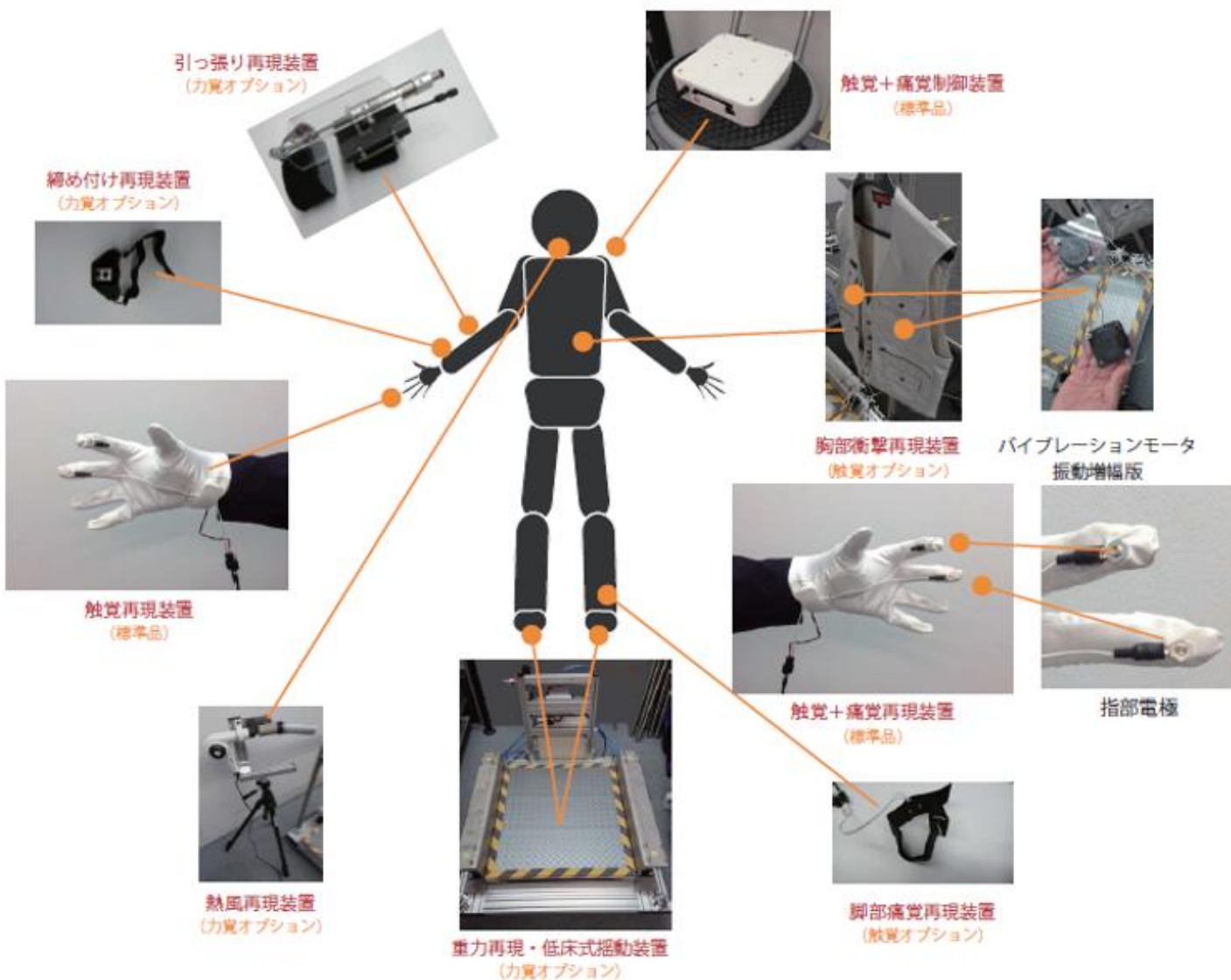
モンキータラップとブロック



高所落下体感器(1.8m)



■ VR危険体感装置の構成とシナリオ例








■ 2022年度取組内容（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 管理者研修	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

■ 2022年度取組内容（内部通報・社員相談窓口周知キャンペーン）

	<p>①ポスターの作成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・窓口周知用として希望拠点に紙媒体のポスターを配布。 ・本社地区ではデジタルサイネージ上で掲載。 ・イントラネット上でデータを配布中。各拠点で印刷の上ポスターとして掲示可能。 		<p>③通報窓口周知動画の制作</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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
	<p>②イントラネットMynet Collaborationトップ画面に関連記事掲載</p> <ul style="list-style-type: none"> ・可能な限り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を掲載。 (初回初日で770回閲覧) ・制度に対して安心感が得られるよう、不利益取り扱いの禁止や通報後の対応の流れなどについて情報提供。 		<p>④イントラネットに特設サイト開設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通報・相談窓口サイト内に、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。 ・マテリンク（Link MATERIALS：社内グループ報にかわるコミュニケーションサイト）と連携。
			<p>⑤各種研修における制度説明</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス研修（研修動画）ケーススタディを用い、窓口や利用方法を周知、ロールプレイ等を検討している。 ・コンプライアンス・リスクマネジメント管理者研修 8月実施

■ 内部統制強化策

海外グループ会社も含めたガバナンス強化の一環として、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、内部統制強化策を策定し実行しています。

テーマ	具体的施策
1) 内部牽制の強化	① 親会社からの常勤役員複数派遣
	② 兼業・関連当事者取引の確認および規定の制定 (新規取引時の確認、既存取引先の状況確認)
	③ 海外内部通報制度
2) 役員の意識向上	① 役員ガバナンス研修
	② 海外子会社マネジャーに対するコンプライアンス研修
3) 第二線間コミュニケーションの強化	
4) 内部監査の拡大 (監査部)	

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

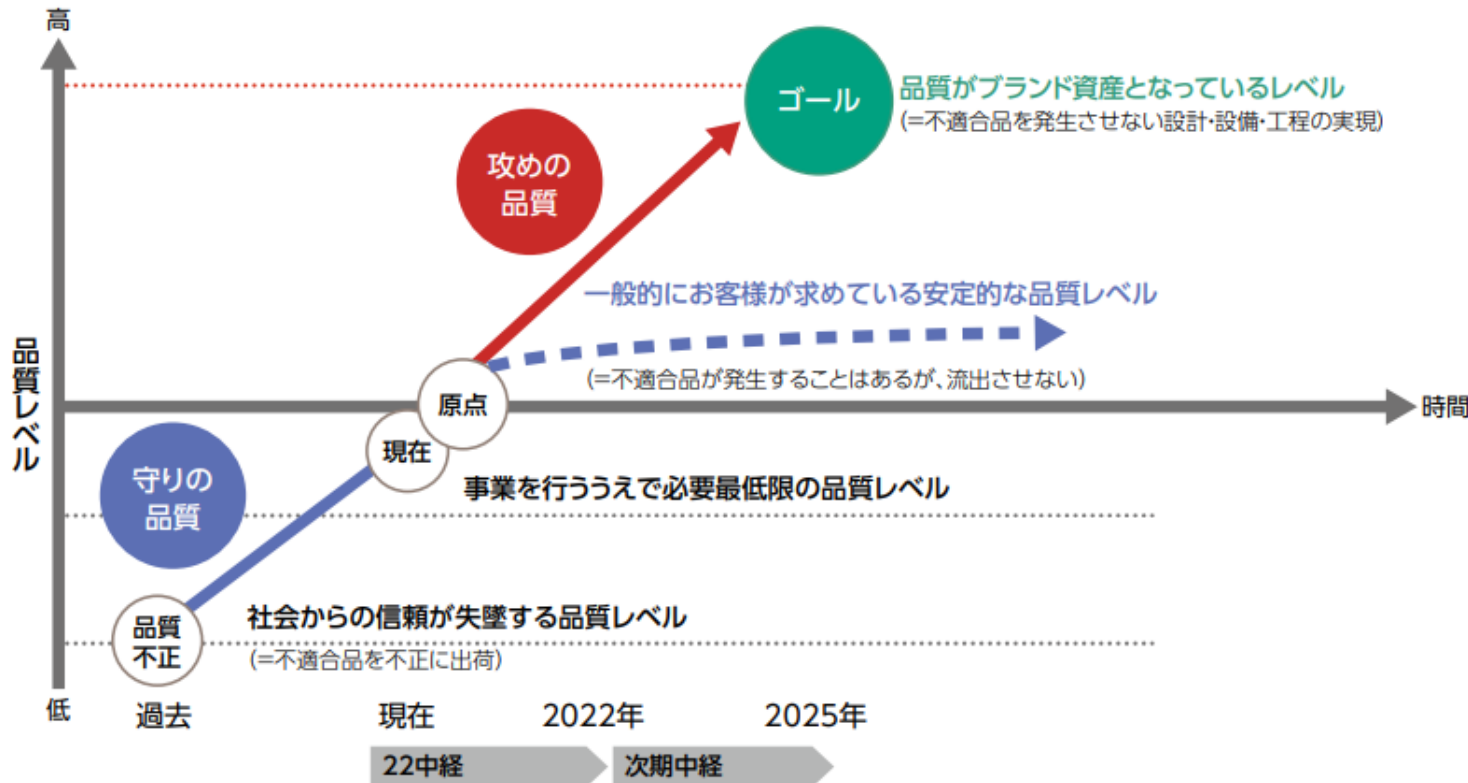
当社グループは、品質管理に係るガバナンス体制の強化のため、グループ全体で品質問題を共有し、以下の各施策の実行・強化に取り組み、「守りの品質」により不適合品を決して流出させない体制づくりを進めてきました。これらの施策はISO9001等の品質マネジメントシステムの中に落とし込み、継続的に実行していきます。

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

■ 攻めの品質へ

検査設備の自動化が進み、そこから得られるデータの有効活用のフェーズに入り、今後、品質管理戦略は「**攻めの品質**」に移行し、当社グループのブランド資産としての「品質」を確立し、お客様からの高い信頼を獲得します。



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
⇒ 製品品質を高める
- 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

人権に関する取り組み

人権に関する取り組み

■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**

- 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

2022～2023年度頃

グループ会社へ展開

- サプライチェーンへの展開を継続

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
- グループ会社へ展開
- サプライチェーンへ展開
- サプライヤーセルフチェックシート

救済措置

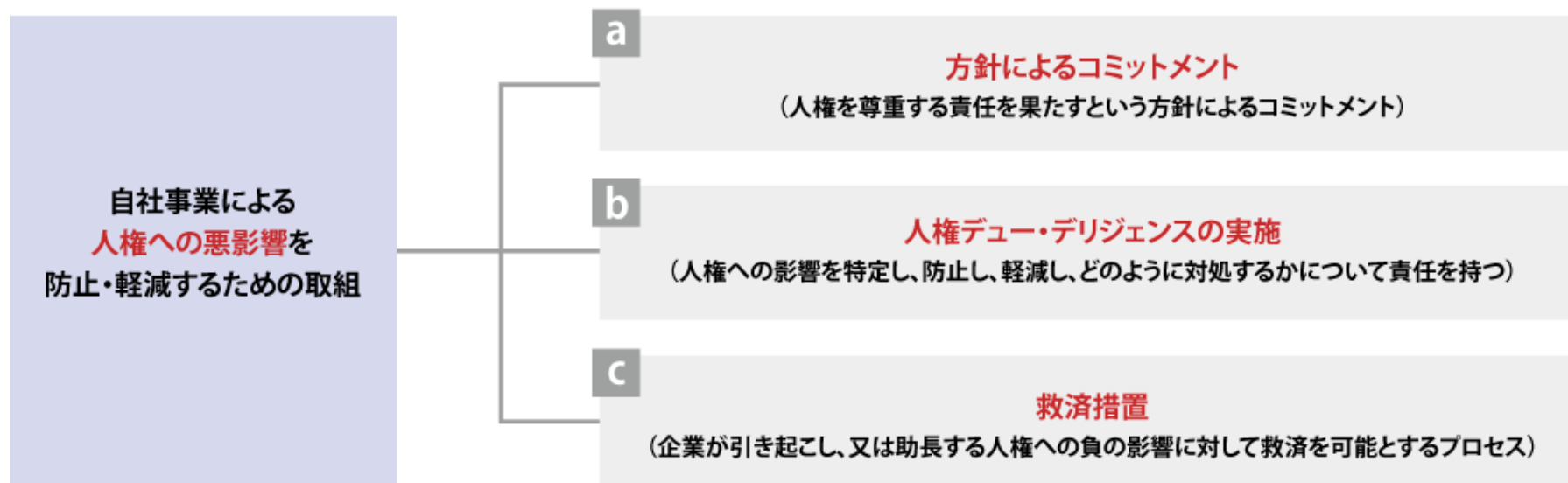
- 通報制度

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
- サプライヤーセルフチェックシート

人権に関する取り組み



■ 方針によるコミットメント

- ・従業員向け人権研修：単体参加延べ人数7717人、単体参加延べ時間7395時間
- ・CSR管理者研修：2021年度は、パワー・ハラスメントについての研修を実施
- ・国内外の役員向け研修：2021年度より人権に関する教育を開始

■ 人権DDの実施

- ・当社グループ内の人権デュー・デリジェンス
人権デュー・デリジェンスのロードマップ作製
人権リスク管理手順の全体設計
人権リスク評価
- ・サプライチェーン上の人権デュー・デリジェンス（次ページ参照）

■ 救済措置

- ・国内外グループ従業員向け相談窓口を設置済。研修等により実効性強化を図る
- ・社外からの問い合わせ対応のため、コーポレートサイトに窓口設置済。利便性向上を検討中

■ 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 (2021年度評価・審査実施社数219社)

サプライヤーセルフチェックシート (2021年度実績、既存回答数108社、新規回答数98社)

一般項目 : 品質、価格、納期

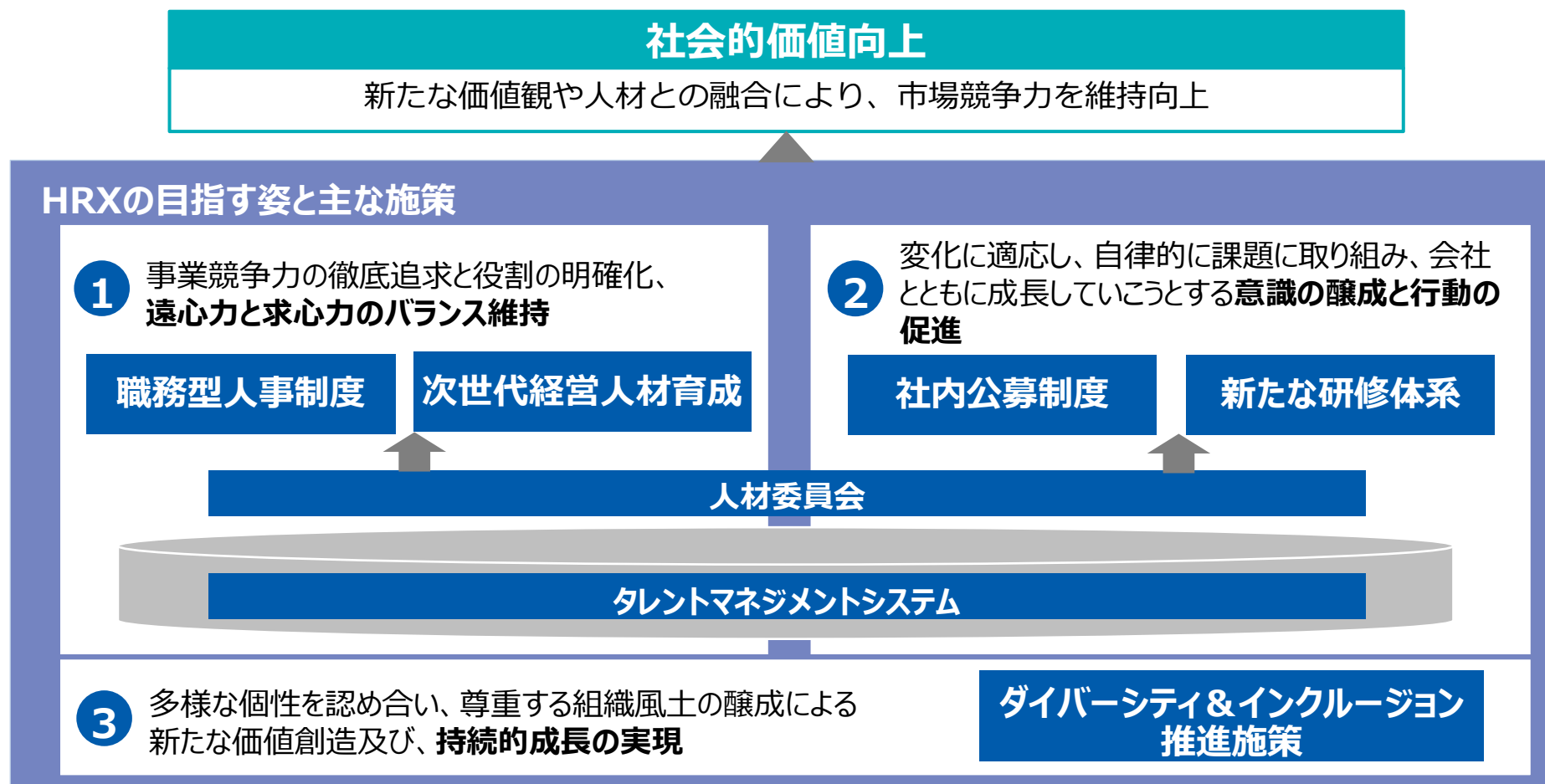
社会的責任 : 人権 (児童労働・強制労働、不当な低賃金労働等)、環境への悪影響等

人的資本への取り組み

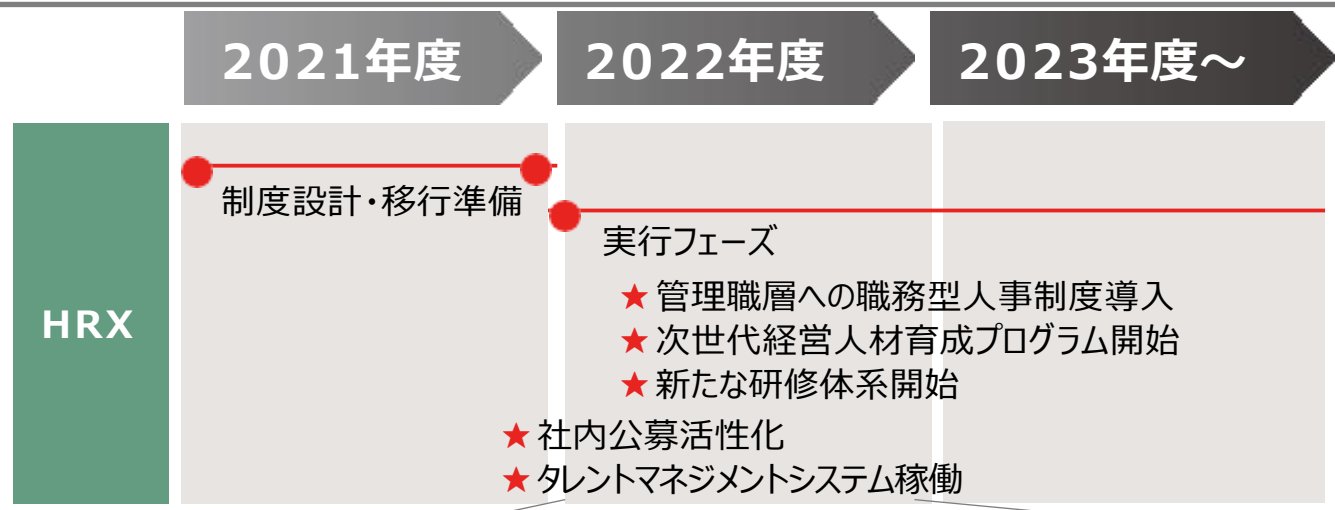
人的資本に関する取り組み

■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



人的資本に関する取り組み



2022年度の取り組み

人	人材の確保 および活用	<ul style="list-style-type: none"> ① 職務型人事制度の定着・浸透 ② 社内公募制度の活性化 ③ 新たな次世代経営人材育成プログラム ④ 人材委員会の円滑運営
	人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> ① タレントマネジメントシステム（人材情報の見える化）の円滑運用及び機能拡充 ② 新たな研修制度・体系の定着（選択型学習メニューの拡充） ③ 現場力を支えるものづくり・ひとづくりに向けた若手社員教育の継続向上
組織風土	やる気向上	<ul style="list-style-type: none"> ① コミュニケーション活性化（1-on-1定着、リバースマンタリング等）
社会的 価値向上	多様な人材活用	<ul style="list-style-type: none"> ① ダイバーシティ&インクルージョン（女性、外国人、中途採用者、障がい者等）への取り組み加速
	健康経営の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ① 健康経営優良法人認定制度におけるランキングアップ ② 健康経営推進活動継続 ③ メンタルヘルスへの取り組み強化

■基本方針

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、**女性、外国人、中途採用者等に関する目標を新たに設定し、各種施策を通じて取り組みを強化。**

■推進体制

2021年9月1日付で**ダイバーシティ&インクルージョンに関する専任組織を設置**。人事戦略上の重要な柱として取り組みを加速。

※2022年4月1日付組織名称：「戦略本社人事戦略部 D&I・健康経営推進室」

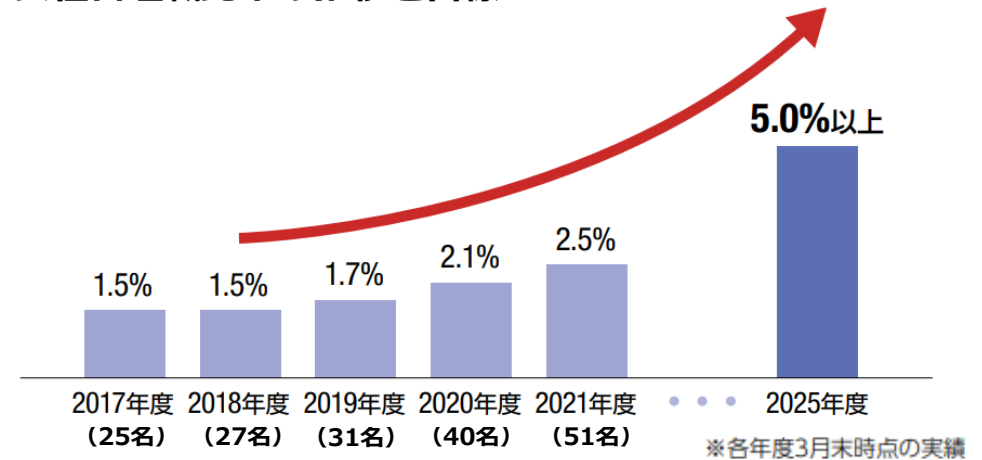
■2025年度末までの目標

- 2025年度末までに、**2020年度末比の女性・外国人管理職人数を約2.5倍、中途採用管理職人数を約1.5倍**にする。
- 女性管理職については、2025年度末までに、**全管理職に占める割合を5.0%以上**にする。

■女性・外国人・中途採用管理職人数の目標

2025年度末目標		
女性管理職	2020年度末人数比 ▶	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と目標



■ 2022年度の主な取り組み

※その他の取り組み・制度については統合報告書ご参照

ベースの構築/インクルージョン浸透のための施策

- 階層別研修におけるダイバーシティ&インクルージョンに関する教育の実施
- アンコンシャス・バイアスに関するeラーニングの実施（組合員対象）
- 男性従業員の育児休業取得促進
- エンゲージメントサーベイの実施（全従業員対象）

女性活躍支援

- 役員をスポンサーとする育成加速支援（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
- G20 EMPOWERへの参画

中途採用関係

- 中途採用者の社内ネットワーク形成支援
- 中途採用者向け社内ルールなどに関するQ&A共有の場の提供
- 採用に向けたエージェントへの積極的な働きかけ

制度

- 遠隔地リモート勤務制度導入（国内限定、管理職層対象）

PICK UP 1 男性従業員の育児休業取得状況

時期	取得者数	取得率	平均取得日数
2019年度	4名	2.8%	28日
2020年度	27名	15.6%	41日
2021年度	56名	36.6%	32日
2022年度 1 Q	21名	61.8%	39日

PICK UP 2 エンゲージメントサーベイの実施

社内のタレントマネジメントシステムを活用し、全従業員を対象として実施。自己申告とのクロス分析により階層（組織、職務グレード、年代等）別のエンゲージメントレベルを測定。2022年度より毎年実施予定。



PICK UP 3 スポンサーシップ・プログラムの実施

2021年10月より運用を開始し、スポンサーやメンターとの面談、執行役との座談会、社外交流を始めとする各種プログラムを実施。2年間のプログラム期間中におけるメンバーの組織長就任率100%を目指す。

PICK UP 4 G20 EMPOWERへ参画

参画企業間での情報共有や学びを通じて女性活躍をより一層推進。



2022年7月19日プレスリリースは[こちら](#)

気候変動への取り組み

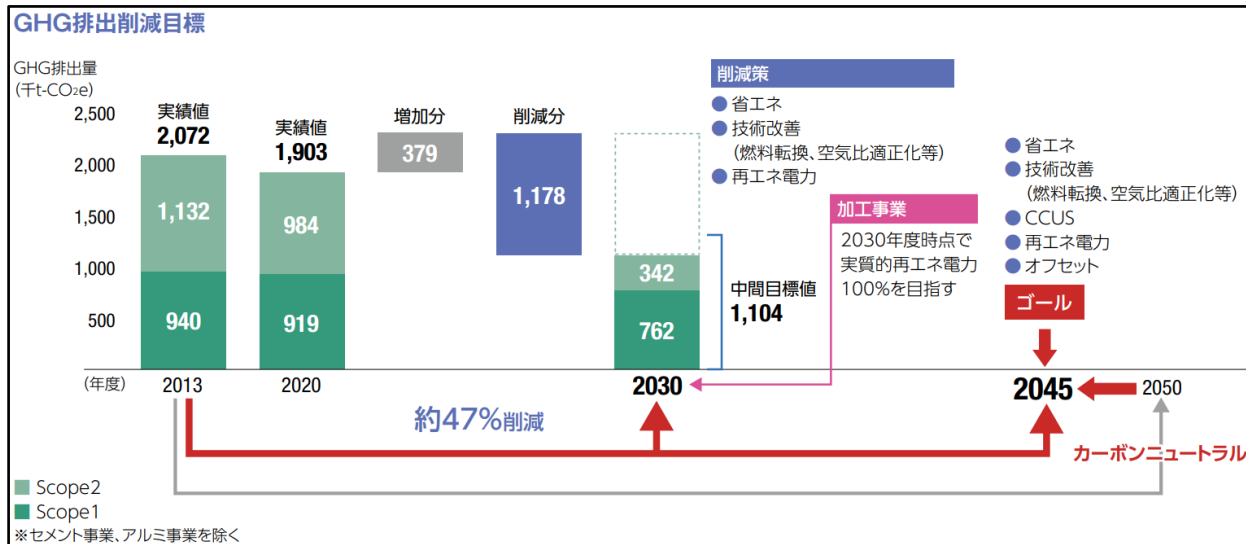
気候変動への取り組み

■ スコープ1, 2及び3の温室効果ガスの削減目標を設定

■ スコープ1、スコープ2

2030年度までに47%の削減（2013年度比）、
2045年度までカーボンニュートラルを実現
（昨年11月公表の削減目標量と同様）

スコープ1、スコープ2削減目標



■ SBT認定の申請

取引先とともに脱炭素に強いサプライチェーン構築を目指すため、野心的な目標を設定し、SBT認定を本年7月に申請

(注) スコープ1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)
スコープ2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
スコープ3：スコープ1、スコープ2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)

■ スコープ3

スコープ3全体の約70%を占めるカテゴリ1（購入した製品・サービス）及びカテゴリ3（スコープ1、2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動）について、2030年度までに13%削減（2020年度比）

2020年度スコープ3排出

	千t-CO ₂	寄与率
カテゴリ1	3,864	66%
カテゴリ3	228	4%
その他	1,784	30%
合計	5,876	100%

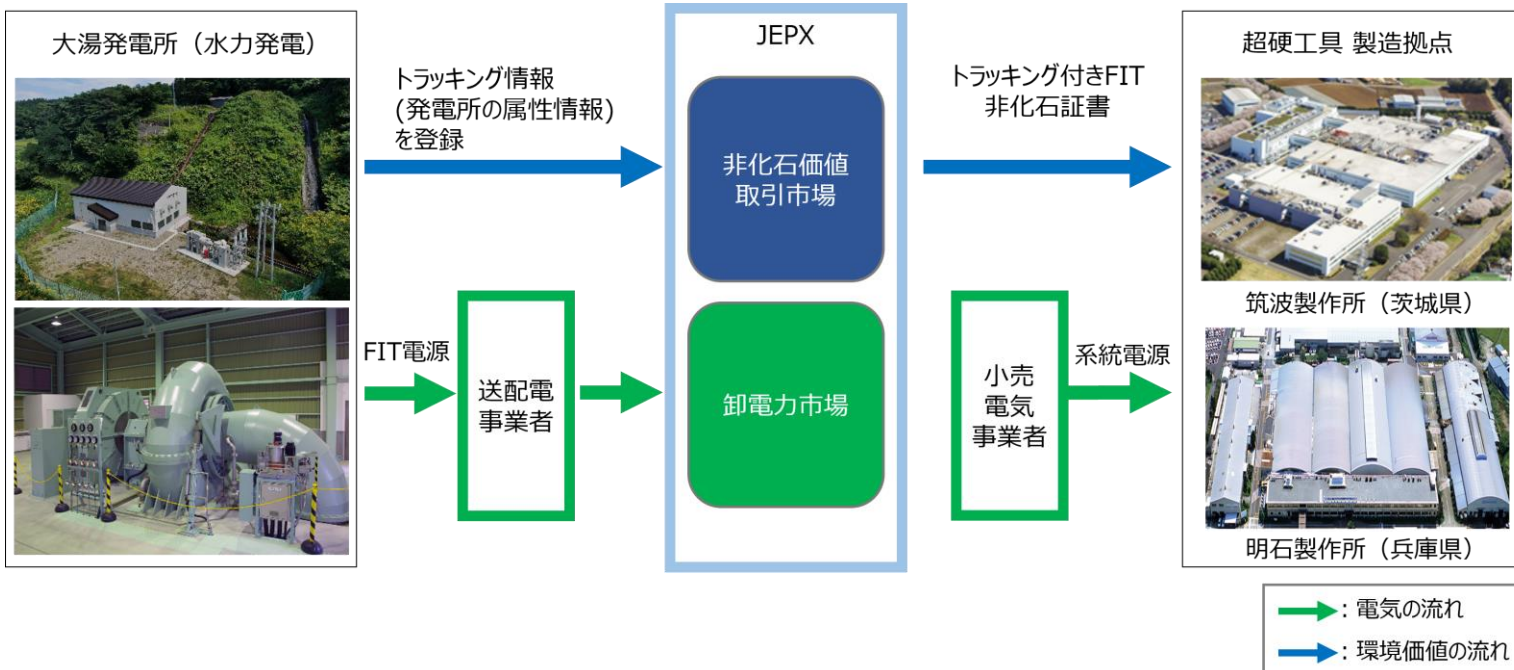
スコープ3削減削減目標と取り組み

2030年度 13%削減（カテゴリ1, 3）

- ・排出原単位の見直し（より実態を反映したデータの選択、サプライヤーのGHG排出量の使用など）によるスコープ3算定値の精緻化
- ・サプライチェーン全体のGHG削減に向けたサプライヤーへの働きかけ

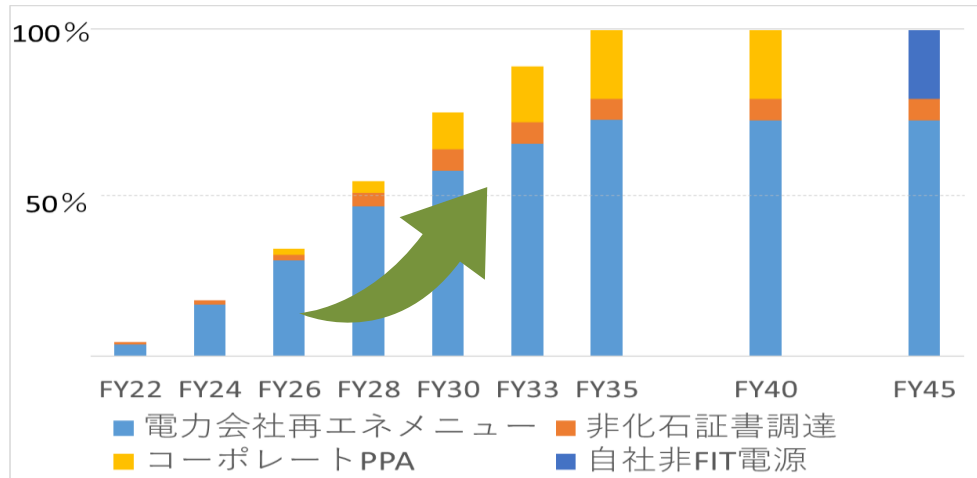
気候変動への取り組み

■ 再エネ導入の推進 (FIT非化石証書での自社電源とのトラッキング)



- 自社のFIT再エネ電源を指定し、非化石証書（環境価値）を“非化石価値取引市場”からオークションで調達（2022年8月実施済）
- この自社のFIT再エネ電源の非化石証書を自社工場の使用電力の一部に適用することで、実質的なCO2フリー電力に切り替える事を計画

再エネ電力切替え計画のイメージ



- グループ全体では、“小売電気事業者が提供する再エネ電力メニュー”や“非化石証書”、“コーポレートPPA”等を活用して、再エネ由来の電力の導入を順次進め、2030年度までに当社グループで使用する電力の約60%を、2035年度までに100%を切り替える予定

気候変動への取り組み

■ タングステン製品のカーボンフットプリント※（CFP）の評価と活用

※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。

算定対象：当社タングステン製品、超硬工具（インサート）

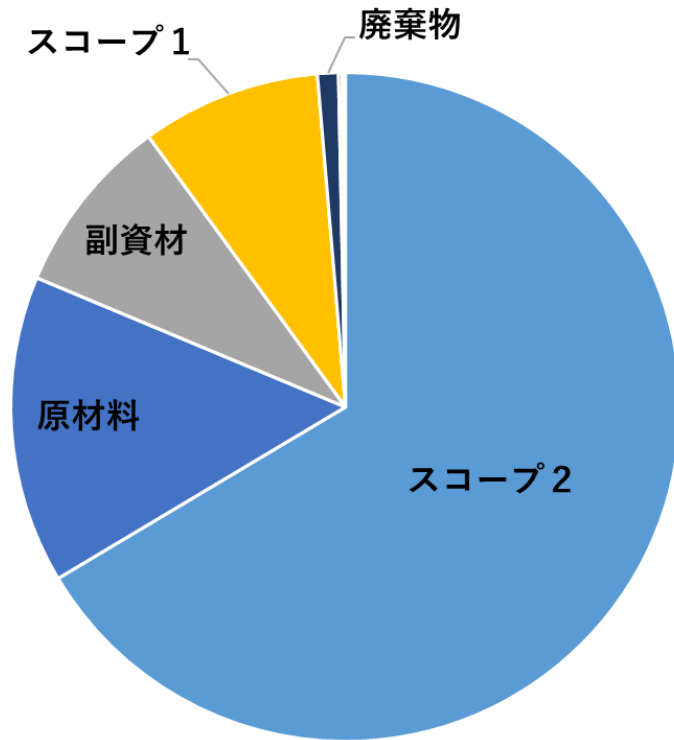
当社グループの日本新金属(株)秋田工場で製造されたタングステンカーバイド粉末（WC粉末）原料を使用して、筑波製作所で製造するインサートのCFPを算定



- 原材料調達から製品製造までのGHG排出量を把握
- リサイクル材使用によるGHG排出量削減効果を評価
- 製造工程の再エネ化によるCFP削減の効果を推定

■カーボンフットプリント算定結果例

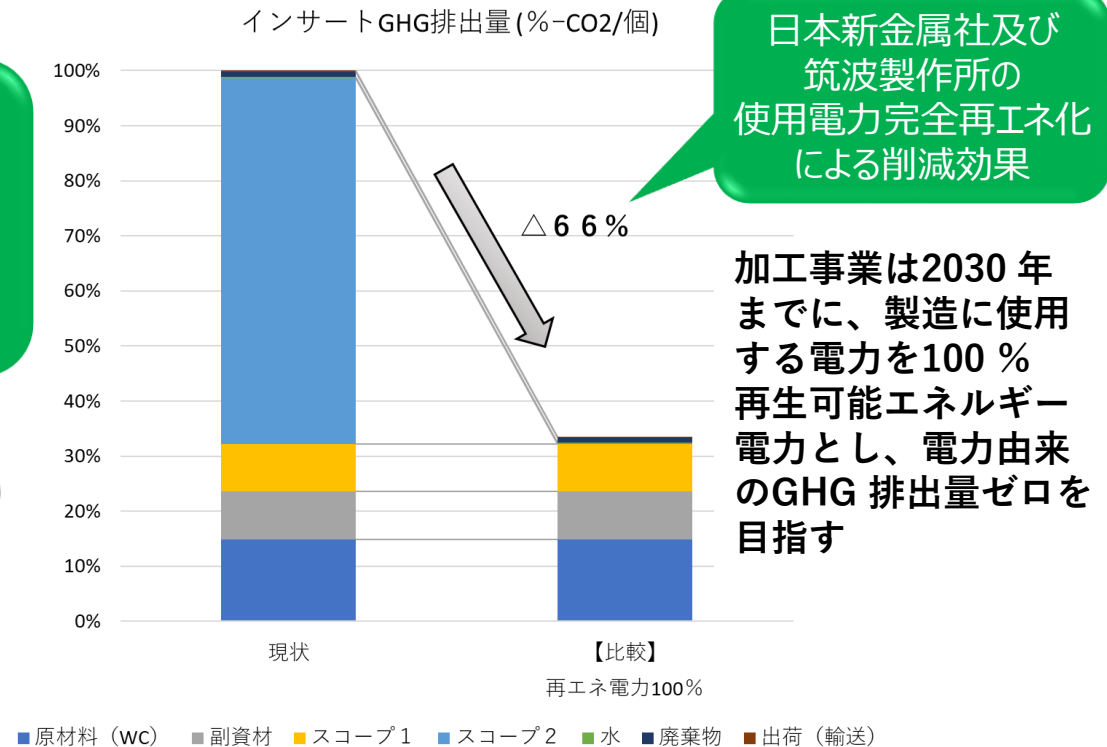
- インサートのGHG排出量の把握（暫定値）
- 原材料及び製造プロセスごとのGHG排出量を見える化



暫定値：
インサート1個
(約10g) 当たり
約490g-CO₂e

※上記暫定値は、
下述の課題があり
再検討中である。

- 100%再生可能エネルギー電力とした場合のGHG排出量削減効果の推定



■現状のCFP算定結果における課題と今後の対応

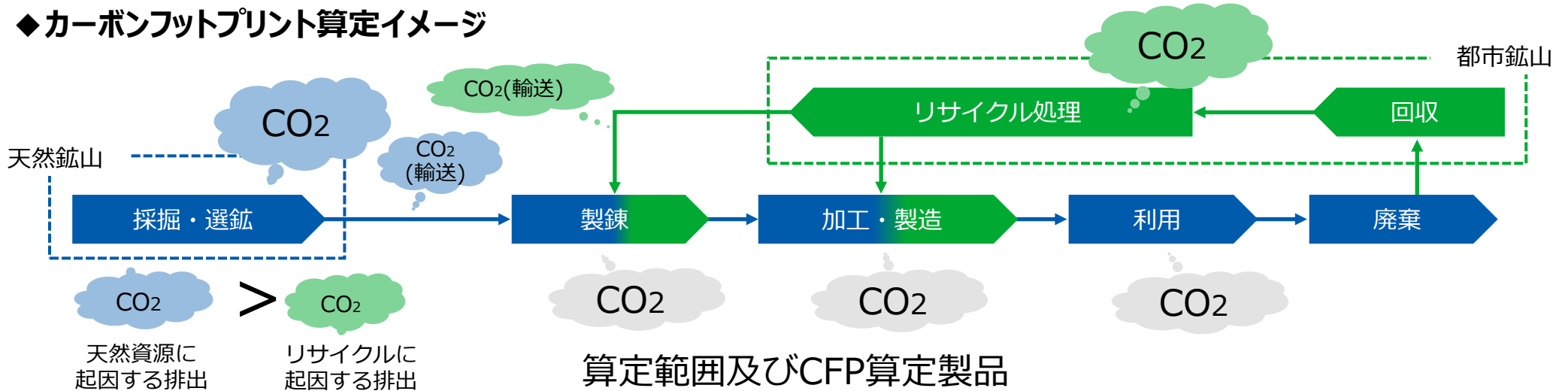
- 一般的なデータベースにおけるタングステン関連の原単位データの整備が不十分
※タングステン類の原単位に他の元素の製造工程データが用いられている
- 上記課題解決のため、日本を代表するインベントリデータベースであるIDEAの原単位データベースの精度向上を目的とし、産業技術総合研究所と共同でデータ整備を進める予定



気候変動への取り組み

■ 銅製錬から銅加工までの工程を経た当社の製品のCFPの算定

◆ カーボンフットプリント算定イメージ



銅製錬及び銅加工における製品ごとのカーボンフットプリントの評価

鉱石あるいは銅スクラップ等を原材料とした電気銅は、 casting、加工の工程を経て、平条、棒材、荒引線などとして出荷される。原材料のGHG、社内工程で投入されたエネルギーのGHGを製品に割り当て、カーボンフットプリントを算定中である。

今後の予定

現在、IWCC（国際銅加工製品協議会）にて同様の算定を検討しており、結果が開示された場合はこれらの算定方法との整合性を確認した上で開示する予定

気候変動への取り組み

■ 「生物多様性のための30by30アライアンス」への参画

- 2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復させる国際目標の達成に向けて設立された有志連合
- 当社では2022年4月に参加企業として登録

30by30の取り組み



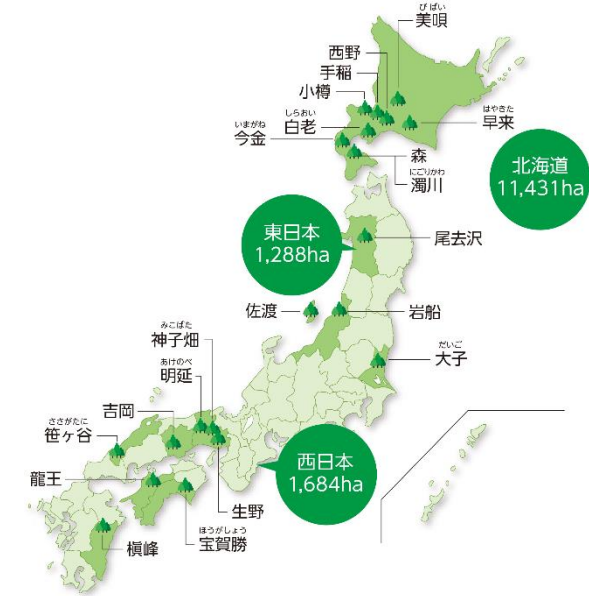
■ 環境省自然共生サイト（仮称）認定実証事業*への協力

- 社有林「マテリアルの森 手稲山林」の取り組み状況を検討事例として提供し、認定の仕組み構築を支援

◆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）



*自然共生サイト（仮称）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年度に開始予定。実証事業は本格運用に向けた認定基準や審査プロセスを現実に運用した場合の課題の洗い出し等を目的として行うもの。

気候変動への取り組み

■ 2021年度温室効果ガス排出量削減実績 (スコープ1,2,3)

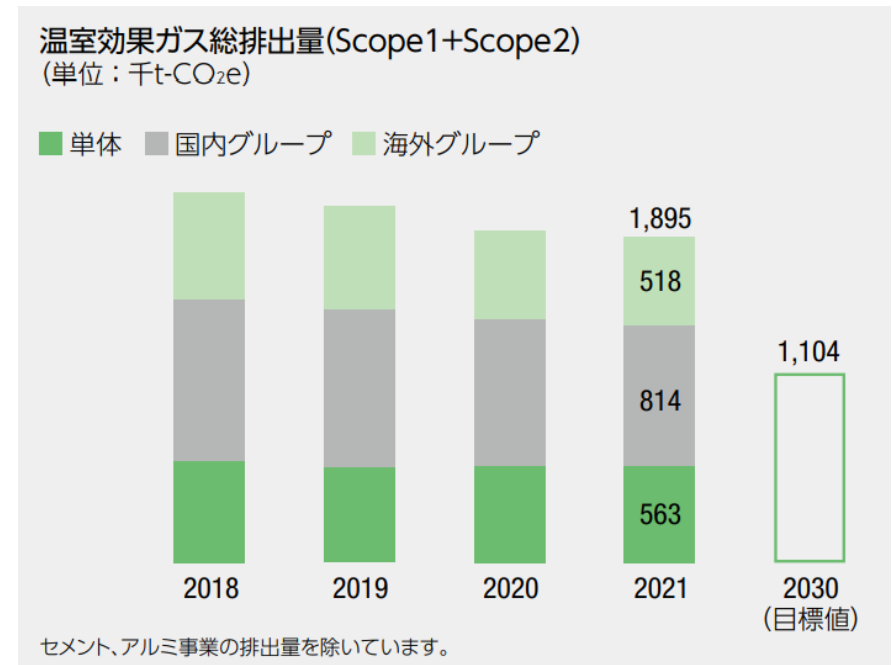
	GHG排出量(千t-CO ₂ e)		増減 (千t-CO ₂ e)
	2020年度	2021年度	
スコープ1	919	911	-8
スコープ2	984	984	-
スコープ3	5,876	6,476	+600

(実行した主な削減策)

※セメント・アルミ事業除く

- ◆ 運転方法最適化による電力使用量削減 (390t-CO₂)
- ◆ 設備更新による電力使用量削減 (1,200t-CO₂)
- ◆ 新規設備導入などによる電力使用量削減 (460t-CO₂)

温室効果ガス総排出量はスコープ1とスコープ2の合計で2020年度比0.5%減の約1,895千t-CO₂eでした。単体、国内グループ、海外グループでの排出量の割合は右図の通り。



気候変動への取り組み

■ 再生可能エネルギー事業によるGHG削減への貢献

■ 再生可能エネルギーによるCO2削減効果：174千t-CO₂（図1）

■ 新たな再生可能エネルギーの創出

- ・ 新規地熱開発：北海道函館市恵山地域（写真1）
- ・ 新規水力発電：小又川新水力発電所（写真2）
（秋田県、2022年12月運開予定）



年間送電電力量実績
[MWh]

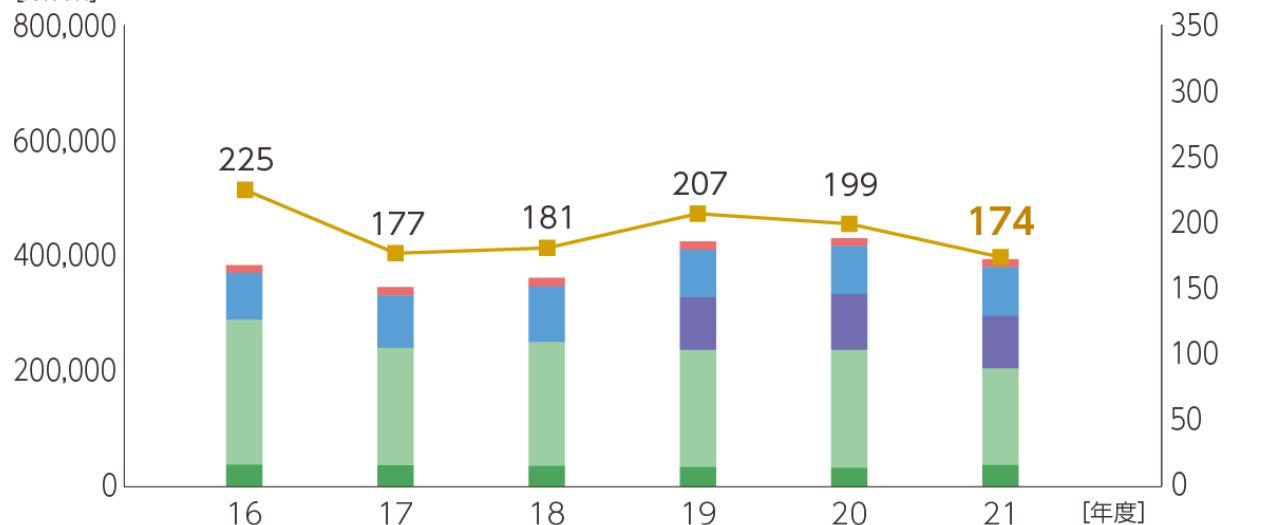


図1



掘削調査の様子

写真1



小又川新水力発電所（秋田県、建設中）

事業主体：三菱マテリアル（株）

2022年12月運転開始予定

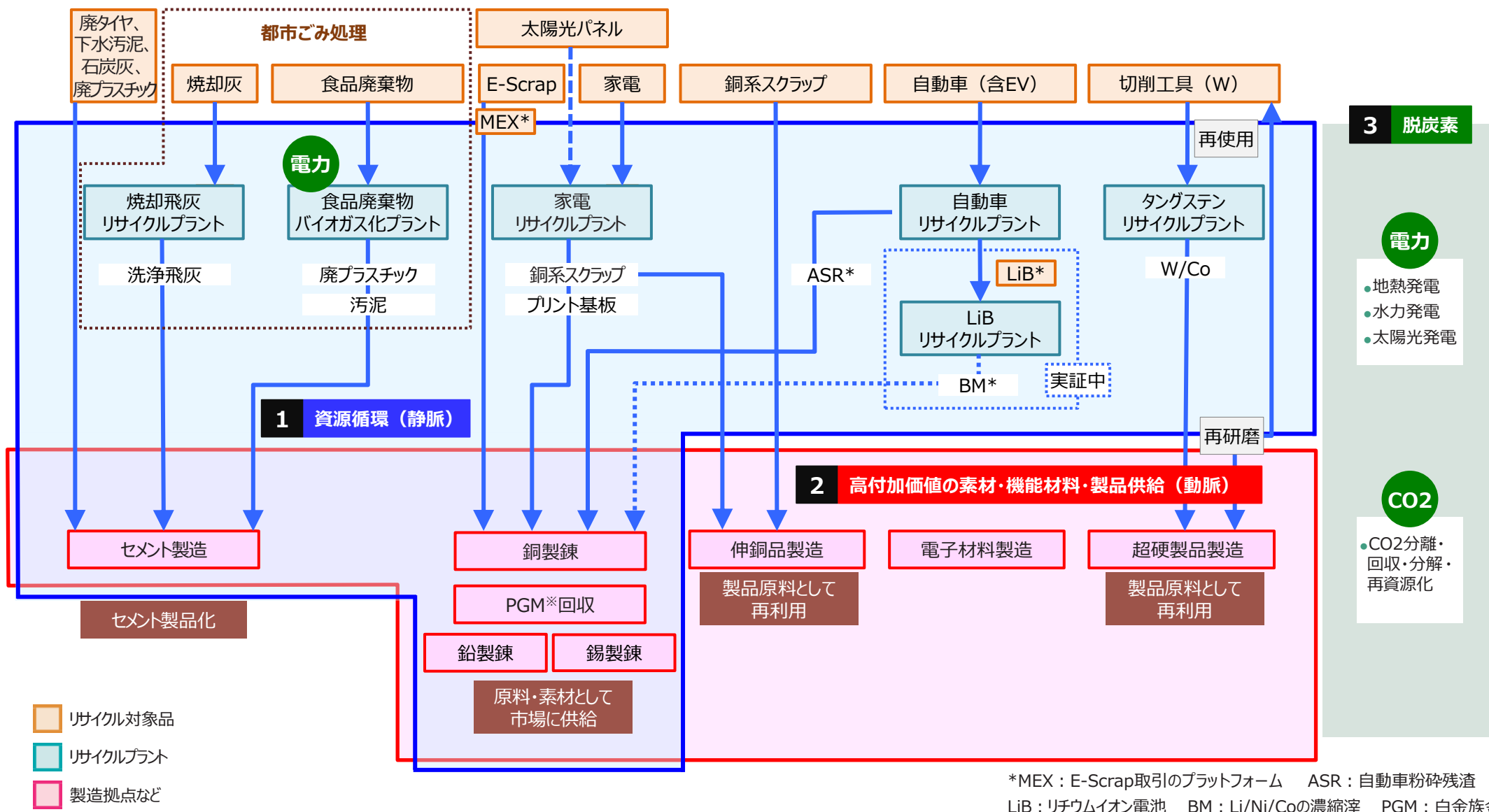
出力：10,326kW

写真2

次期中期経営戦略に向けて

次期中期経営戦略に向けて

目指す姿の実現に向けて複数のシナリオを想定するとともに、「豊かな社会」、「循環型社会」、「脱炭素社会」の構築への貢献に向けた事業の在り方を議論する。



*MEX : E-Scrap取引のプラットフォーム ASR : 自動車粉砕残渣
LiB : リチウムイオン電池 BM : Li/Ni/Coの濃縮率 PGM : 白金族金属

お問合せ先

三菱マテリアル株式会社
戦略本社経営戦略部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

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。