

 JX金属株式会社

サステナビリティ Web アーカイブ 2025



当サイトについて-----	2
トップメッセージ-----	3
当社のサステナビリティ経営-----	7
環境	
マテリアリティ1 地球環境保全への貢献-----	14
資源循環-----	16
脱炭素-----	24
ネイチャーポジティブ-----	33
環境マネジメント-----	40
社会	
マテリアリティ2 暮らしを支える先端材料の提供-----	43
先端材料を通じた社会の発展への貢献-----	44
DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進-----	53
オープンイノベーションの推進-----	55
開発のための体制構築と開発人材の育成-----	58
次世代育成の取り組み-----	61
マテリアリティ3 魅力ある職場の実現-----	63
人的資本経営の推進-----	65
DE&I（Diversity, Equity and Inclusion）の推進-----	74
労働安全衛生-----	78
健康経営への取り組み-----	80
マテリアリティ4 人権の尊重-----	85
人権原則の尊重-----	86
サプライチェーンにおける人権尊重-----	87
人権教育・社内啓発-----	90
マテリアリティ5 地域コミュニティとの共存共栄-----	91
地域社会への寄付-----	91
教育活動・工場見学-----	94
イベント・行事-----	100
スポーツ・芸術振興-----	109
ガバナンス	
マテリアリティ6 ガバナンスの強化-----	113
コーポレート・ガバナンス-----	114
コンプライアンスの徹底-----	122
リスクマネジメント-----	125
サプライチェーンでの品質管理-----	132
2025年度 社外取締役座談会-----	135
ESGデータ	
環境データ-----	138
社会性データ-----	148
編集方針-----	157
GRI内容索引-----	159

当サイトについて

当社のサステナビリティサイトは、顧客、株主・投資家、従業員、取引先、地域社会、国際社会をはじめとする幅広いステークホルダーの皆様に、当社グループのサステナビリティ推進方針や具体的な取り組みを深くご理解いただくことを目的としています。

参考にしたガイドライン

- Global Reporting Initiative (GRI) 「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- 経済産業省「価値協創ガイダンス2.0」
- 環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」
- 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言

用語の定義

当社：J X金属（株）単体を指します。
J X金属グループ（当社グループ）：J X金属（株）およびその子会社を含みます。

報告対象期間

2024年4月～2025年3月
原則として2024年度の事業活動を対象としていますが、重要な情報を包括的に伝えるため、一部に対象期間前後の情報を掲載しています。

報告対象範囲

当社および当社の国内・海外のグループ会社を対象としています。
尚、「ESGデータ」の報告対象範囲／期間は以下をご参照ください。

> [編集方針](#)

トップメッセージ



ステークホルダーの皆様と
ともに成長する「未来」を
実現してまいります

JX金属株式会社
代表取締役社長
林 陽一

株式上場のご挨拶

当社は2025年3月19日、東京証券取引所プライム市場へ上場いたしました。これもひとえに、ステークホルダーの皆様のご支援・ご協力の賜物であり、心より感謝申し上げます。

JX金属のルーツは、創業者・久原房之助が1905年に日立鉱山を開業したことに始まります。久原は開業当初から機械化・近代化を推進し、わずか数年で日立鉱山を日本有数の銅山へと育て上げ、日立製作所などを傘下に持つ日産コンツェルンの源流を築きました。以来120年にわたり、幾度もの挑戦と変化を繰り返しながら、今日にいたるまで、事業を進化させてまいりました。現在は、銅をはじめとする主要なベースメタルに加え、貴金属やレアメタルなどに関する先端材料のグローバルプレイヤーとして、資源の確保からリサイクルまでの一貫したサプライチェーンのもと事業を展開しています。

2019年6月には、20年先の未来を見据え、「JX金属グループ2040年長期ビジョン」を策定（2023年5月に一部改定）しました。当ビジョンでは、「『装置産業型企業』から『技術立脚型企業』への転身により、激化する国際競争の中にあっても高収益体質を実現、半導体材料／情報通信材料のグローバルリーダーとして、持続可能な社会の発展に貢献する」ことを基本方針として掲げました。今後も当ビジョンのもと、ステークホルダーの皆様からのご期待にお応えするべく、企業価値の向上に向けて邁進してまいります。引き続き変わらぬご支援を賜りますようお願い申し上げます。

IPOにおける投資家との対話から得られたもの

当社は2023年5月に上場準備を開始することを発表し、本格的に準備を進めてきました。今回のIPO（新規株式公開）にあたっては、資源・製錬リサイクルを中心とする「装置産業型企業」から半導体・情報通信材料事業を中心とする「技術立脚型企業」への転身を着実に進めてきたことが、市場からの一定の評価につながったと考えています。一方で、グローバルオファリングを通じた投資家の皆様との対話では、これまでENEOSホールディングスの傘下にあったこともあり、JX金属という会社について、あるいは私たちのビジネスモデルについて、十分に認知されていないと感じる場面もありました。

当社は、上場準備開始前から事業ポートフォリオの見直しを進め、先端材料を扱う半導体・情報通信材料セグメントからなる「フォーカス事業」を成長戦略のコアとし、資源・製錬リサイクルを担う基礎材料セグメントからなる「ベース事業」を原材料の安定供給を通じてフォーカス事業を支える基盤として位置付けています。フォーカス事業は、技術による差別化でグローバル競争を勝ち抜き、市場成長以上の利益成長を目指していますが、その実現には、強みを持つ製品をさらに伸ばすとともに、新しい製品を次々と創出していくことが必要となります。その過程では非常に多くの新規事業創出に向けた施策が必要であり、相当な試行錯誤に耐えられる体制こそが不可欠です。そういった意味で、ベース事業が材料を安定的に供給し、成長を支えるという役割は極めて重要であると考えています。

IPO前における投資家の皆様との対話では「フォーカス事業に集中すべきではないか」とのご意見をいただくこともありました。しかしながら、地政学リスクが高まる現在、当社の半導体材料に不可欠な貴金属・レアメタルの安定的な調達、事業継続の根幹をなす重要課題です。サプライチェーンの強靱化という観点から、従来のリサイクル原料による回収強化に加え、レアメタル鉱山開発の重要性も高まっています。一方で「とはいえ、ベース事業の規模が大きすぎるのではないか」とのご指摘もありました。当社としても、銅の生産能力がフォーカス事業の需要を大きく上回っている点を課題と認識しており、これまでにカセロネス銅鉱山の権益売却や、銅製錬事業子会社であるパンパシフィック・銅工業株式会社の株式売却などを通じて、アセットライト化を着実に進めてまいりました。



このような対話を通じて、投資家の皆様のシビアなスピード感というものを肌で感じました。その中で、事業ポートフォリオ改革の実践をはじめ、フォーカス・ベース両事業のシナジーについて迅速にお示しできたことは、当社にとって大きな自信につながりましたし、投資家の皆様の信頼を得ることにもつながったのではないかと考えています。

今後、半導体材料／情報通信材料のグローバルリーダーとしてのプレゼンスをより高めていくにあたり、どのような成長曲線を描いていくのか、具体的にどの事業を成長させていくのかを明確に示すことが重要だと考えています。たとえマルチプルが一定でも事業が成長すれば、企業価値ひいては株価の上昇につながり、さらにポートフォリオ変革が加わればマルチプル倍率も上がり、更なる企業価値、株価の向上につながるものと思います。米中対立、ロシアによるウクライナ侵攻、中東情勢の不安定化など地政学リスクの高まりは予断を許さない状況ですが、当社の強みであるフォーカス事業とベース事業の両輪を軸に、事業ポートフォリオの変革の姿をしっかりと伝え、ステークホルダーの皆様との対話を重ねながら、スピード感をもって意思決定をしてまいります。

変わらぬ想いの具体化、新理念体系の策定

今回のIPOを通じて、当社のビジネスモデルに対する理解を深めていただくことや、マーケットからの評価を高めることと同時に、従業員一人一人が自身の仕事や会社に誇りを持ち、エンゲージメントを高めることの重要性を改めて認識しました。これまでもテレビCMの出稿やプロスポーツクラブとのスポンサー契約など、積極的なブランディング施策を展開してきましたが、それらに加えて上場決定が大きく報道にも取り上げられたことで、「ママ・パパの会社ってすごいだね」とご家族に言ってもらえたという従業員からの声も届きました。こうした会社に対するポジティブな評価や誇りといったものを全社で共有し、一丸となって長期ビジョンの達成に向けて取り組んでいくことの必要性を強く感じています。

そして、上場を機に、創業以来120年の歴史の中で培われ、脈々と受け継がれてきた当社グループの考え方や姿勢、精神を改めて言語化し、当社グループのあらゆる活動の拠り所とすべく、2025年9月にOur Purpose「価値をつくる。未来をつくる。技術で、情熱で、創造力で。」を中核とするJX金属グループフィロソフィーを策定・公表しました。

創業当時、日立鉱山では銅の製錬に伴って発生する亜硫酸ガスにより煙害問題が深刻化しました。創業者・久原房之助はその解決策として、当時としては世界一高い大煙突建設を断行し、地域との共存共栄を実現しました。これは技術的な裏付けは当然として、それ以上に「変化や失敗を恐れず、垣根を越えた議論や人の和を通じ、持続可能な形で社会と共に発展する」という事業や社会に対する強い責任や使命といった確固たる信念があり、胆力をもって経営判断をしてきたということの表れだと思っています。日立鉱山の大煙突は、社会における私たちの存在意義を象徴する原点といえる存在であり、その後も当社は、銅をはじめとして、電子デバイスを支える先端材料、資源循環を実現するリサイクルなど、変化し続ける社会のニーズに応じて果敢に自らを変革し、常に時代ごとの「より良い未来」につながる「価値」を生み出してまいりました。

本フィロソフィーには、世界がますます不確実性や複雑性を増していく中にあっても、当社グループはこれからも自由な発想で価値創出を追求し、人々の暮らしをより良くしていくという思いを込めました。

当社は長期ビジョンに定めたとおり、半導体材料・情報通信材料を中心とする先端材料事業への注力を進めています。この事業ポートフォリオ変革を完遂することによって、困難な時代に立ち向かい、大煙突の時と同じように未来を切り拓こうとしています。創業以来の“変わらぬ想い”を改めてグループ全員で共有し、一人一人が自らの行動に落とし込むことで、このJX金属グループフィロソフィーが長期ビジョン達成に向けた推進力になるものと期待しています。

私たちは変わらぬ想いのもと、技術、情熱、創造力を発揮し、「新しい価値＝未来をつくる会社」で在り続けたいと考えています。そして、従業員一人一人が「会社は自分のもので、会社を変えるのは自分だ」というオーナーシップ意識を持って、次なる変革や未来づくりに一丸となって向かっていきたいと思っています。

長期ビジョン実現に向けた中長期事業目標の進捗

当社は2024年5月、足元の取り組みおよび事業環境を踏まえ、2040年長期ビジョンの実現に向けた「中長期事業目標」を策定しました。2028年3月期をターゲットとする目標達成に向けて、ここまでは概ね順調に進んでいますが、米国関税政策を端緒とする外部環境の変化はますます激しく、先行き不透明な状況が続いています。こうした中で、市場の変化に柔軟に対応しながら、常にベストオーナーの視点で資源配分を行っていく必要があると考えています。

中長期事業目標の達成に向けたキャピタルアロケーションの注力ポイントは大きく分けて2つあります。

1つめは、フォーカス事業をしっかりと成長軌道に乗せることです。半導体材料と情報通信材料への成長投資を継続していくことに関しては、需要の下振れリスクについて認識しつつも、当社の競争優位性である先端材料の技術力を発揮して、ビジネスとして価値を生むことが重要です。半導体用スパッタリングターゲットや圧延銅箔といった当社の強みである製品については、設備投資をしながらボリュームを増やしていき、しっかりと今の地位を堅持しながら、その上で、次世代の収益の柱となる製品を育てていかなくてはならないと考えています。例えば、生成AIやデータセンター市場では、光通信に用いられる結晶材料のInP（インジウムリン）が昨年から1.5倍伸びており、今後も20～30%伸びていくと予想されます。そのほか、AIサーバ向けHDDに使用される磁性材用スパッタリングターゲット、高速伝送用コネクタ材料であるチタン銅、電力の安定供給が求められるキャパシタ材料としてのタンタル粉などの高品質な材料の需要が拡大しています。さらには、次世代半導体の配線材料として使用されるCVD・ALD用材料も既に量産化を開始しており、大きな成長が見込まれています。こうした社会を支える先端材料の開発・供給を通じて、持続的な成長を目指していきます。

2つめは、ベース事業の強靱化です。冒頭に申し上げた通り、ベース事業は当社ビジネスのサプライチェーンにおいて重要な役割を担っているものの、事業環境が一層厳しくなる中で、現状維持では2040年まで生き残ることは難しく、より高い付加価値を生み出していく必要があると考えています。その一環として、レアメタル鉱山への新規投資や、銅製錬におけるリサイクルの拡大を通じたレアメタル・貴金属の回収を促進し、価値の最大化を図っていきます。また、こうした取り組みはサーキュラーエコノミー（循環型経済）の形成にもつながるものですから、当社だけでなく社会全体にとっても価値があるものだと考えています。そのためには、外部組織との連携もこれまで以上に強化していく必要があるでしょう。

いずれにしても、現在の事業ポートフォリオのままでは2040年を迎えられるとは考えていません。生成AI、IoT社会の発展を、先端材料のグローバルリーダーを目指すうえで大きな好機と捉え、スピード感をもって事業構造を変革し、チャンスをつかみ取りにいく姿勢が重要です。20年先もしっかりと価値を提供し続ける組織・事業体であるために、スピード感をもって進化を遂げることが、経営トップである私に課せられた使命であると認識しています。

J X 金属グループ2040年長期ビジョン

「装置産業型企業」から「技術立脚型企業」への転身により、
激化する国際競争の中にあっても高収益体質を実現、
半導体材料／情報通信材料のグローバルリーダーとして、持続可能な社会の実現に貢献する

目指すポートフォリオ

「フォーカス事業」を成長戦略のコアとして位置付け

- フォーカス事業の成長を支える「ベース事業」は事業規模にとらわれず最適な体制を構築する
- 半導体材料／情報通信材料に不可欠な銅およびレアメタルを中心ドメインと位置付ける

【成長】フォーカス事業

半導体材料セグメント 情報通信材料セグメント

- 技術による差別化によりグローバル競争で優位に立ち、市場成長以上の利益成長を図る
- 少量多品種かつ高利益率の製品／技術ラインナップを常時揃える体制を構築することにより、収益規模の大幅な拡大を図り、利益の供給源とする

【基盤】ベース事業

基礎材料セグメント

- フォーカス事業への原料（銅・レアメタル）の安定調達を担うと共に必要なリソースを確保・供給する
- 先端材料に必要な基礎材料をサステナブルな体制で供給し、ESG課題の解決に貢献

中長期の事業目標

		2023年3月期実績	2024年3月期実績	2025年3月期実績	2028年3月期目標※1
営業利益	連結	729億円	862億円	1,125億円	CAGR10%～15% (2024年3月期-2028年3月期)
	フォーカス事業	557億円	273億円	518億円	CAGR35%～40% (2024年3月期-2028年3月期)
営業利益率	連結	4.5%	5.7%	15.7%	12%～17%
	フォーカス事業	15.0%	8.8%	12.5%	15%～20%
	半導体材料セグメント	23.2%	21.4%	18.0%	25%～30%
	情報通信材料セグメント	9.6%	0.5%	9.5%	8%～13%
事業別利益構成比	フォーカス事業※2	66%	26%	41%	67%以上
	半導体材料セグメント※2	40%	25%	21%	45%以上
ROE		7.7%	18.3%	11.0%	10%以上
Net Debt/EBITDA※3		4.0倍	2.6倍	1.6倍	1.5倍未満

※1 目標値の前提として、為替は2025年3月期140円/ドル・2026年3月期以降135円/ドル、銅価は2025年3月期以降380 ¢/lbとしています。

※2 事業共通費用を除いたフォーカス事業（半導体材料セグメント、情報通信材料セグメント）およびベース事業（基礎材料セグメント）の営業利益を基に算出しています。フォーカス事業の営業利益は半導体材料セグメントと情報通信材料セグメントの営業利益の単純合算値です。

※3 Net Debt（有利子負債－現預金（ENEOSグループ金融短期貸付金含む））÷ EBITDA（営業利益＋減価償却費）により算出しています。

サステナビリティ経営とガバナンス強化

2040年長期ビジョンの実現に向けて、当社では優先的に取り組むべき6つの重要課題（マテリアリティ）を特定しており、各マテリアリティにKPIを設定し、サステナビリティ推進会議にて達成度合いを測定・評価しながら運用しています。

当社グループは、今後到来するデータ社会やIoT・AI社会を支える製品・技術をいち早く社会に提供し、持続可能な社会の実現に貢献することを目指しており、「くらしを支える先端材料の提供」を重要課題の一つとしています。

その上で「地球環境保全への貢献」「地域コミュニティとの共存共栄」という項目は、当社の創業以来の原点とも言えるテーマであり、当社のビジネスに最も関係の深いものとして、長期的な成長を目指す上で極めて重要な意味を持っています。

「魅力ある職場の実現」についても、技術立脚型企業への転身を図り、企業価値の最大化を実現していくためには、「人」の力によるイノベーションが不可欠であることから、重要な課題の一つと位置付けています。従業員一人一人がスキルを高めていくことも大切ですが、「主体的に考え、革新をリードする勇気を持った人」をどのように育てていくかが何より重要であると考えています。そのために、企業風土としても挑戦を「ほめる」文化を定着させ、成果を正当に評価できる仕組みを構築し、心理的安全性の高い職場づくりを進めていきます。

また、近年ではサプライチェーンにおける人権侵害の問題がしばしば取り沙汰されています。グローバルに資源/材料を扱う会社としてサプライチェーンにおける人権リスクには真摯に向き合っていますが、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）を含めた、より広い意味で人権に対する意識を高めながら、これまで以上に身を引き締め、「人権の尊重」を推進していきたいと考えています。

「ガバナンスの強化」については、ENEOSグループからの独立を見据え、早い段階から社外取締役を選任し、段階的に時間をかけて体制整備を進めてきました。中でも役員報酬に関しては、私たちの覚悟と責任を示す水準として、業績連動比率を全体の6割とし、さらに長期業績連動比率をその6割に設定、全体に占める比率を36%としました。また、非財務要素も評価に組み込み、従業員の安全やエンゲージメント向上といった視点も重視しています。このほか、社長という立場になって一層強く感じているのが、リスクマネジメントの重要性です。当社はしばらくENEOSグループの傘下にあり、非上場でもあったため、リスクマネジメントのレベルは決して十分とは言えませんでした。上場を果たした今、求められる基準に見合った体制へと引き上げることが必要であり、この取り組みがマテリアリティの実践にも直結すると考えています。

■ JX金属グループ6つのマテリアリティ

地球環境保全への貢献

くらしを支える先端材料の提供

魅力ある職場の実現

人権の尊重

地域コミュニティとの共存共栄

ガバナンスの強化

ステークホルダーの皆様へ

当社の事業は、株主・投資家の皆様をはじめ、お客様、取引先、従業員、地域社会など、多くのステークホルダーの皆様を支えられて成り立っています。私たちは、こうした皆様と共に成長し続ける企業でありたいと考えています。

投資家の皆様から得られる知見や、お客様から寄せられるご意見、地域の方々から得られる情報など、多様な声を真摯に受け止め、吸収しながら、それらを糧に一体となって成長していきたいと考えています。経済的な成功はもちろん重要ですが、それだけを追い求めるのではなく、ステークホルダーの皆様との信頼関係をしっかりと意識しながら愛される企業になりたいと思っています。

私自身、当社が日本にとって経済的にも社会的にも必要とされる企業でありたいと強く願っています。そして、日本にとって重要であればグローバル市場でも価値ある存在になれると信じています。このような未来を実現するためにも、当社の想いや価値観、ビジョンを正しくお伝えし、ステークホルダーの皆様にご理解と信頼をいただくことが重要であると考えています。

これからも、私たちJX金属はともに成長する「未来」をステークホルダーの皆様と共有しながら、その実現に向けて真摯に取り組んでまいります。今後とも、変わらぬご支援とご鞭撻を賜りますようお願い申し上げます。



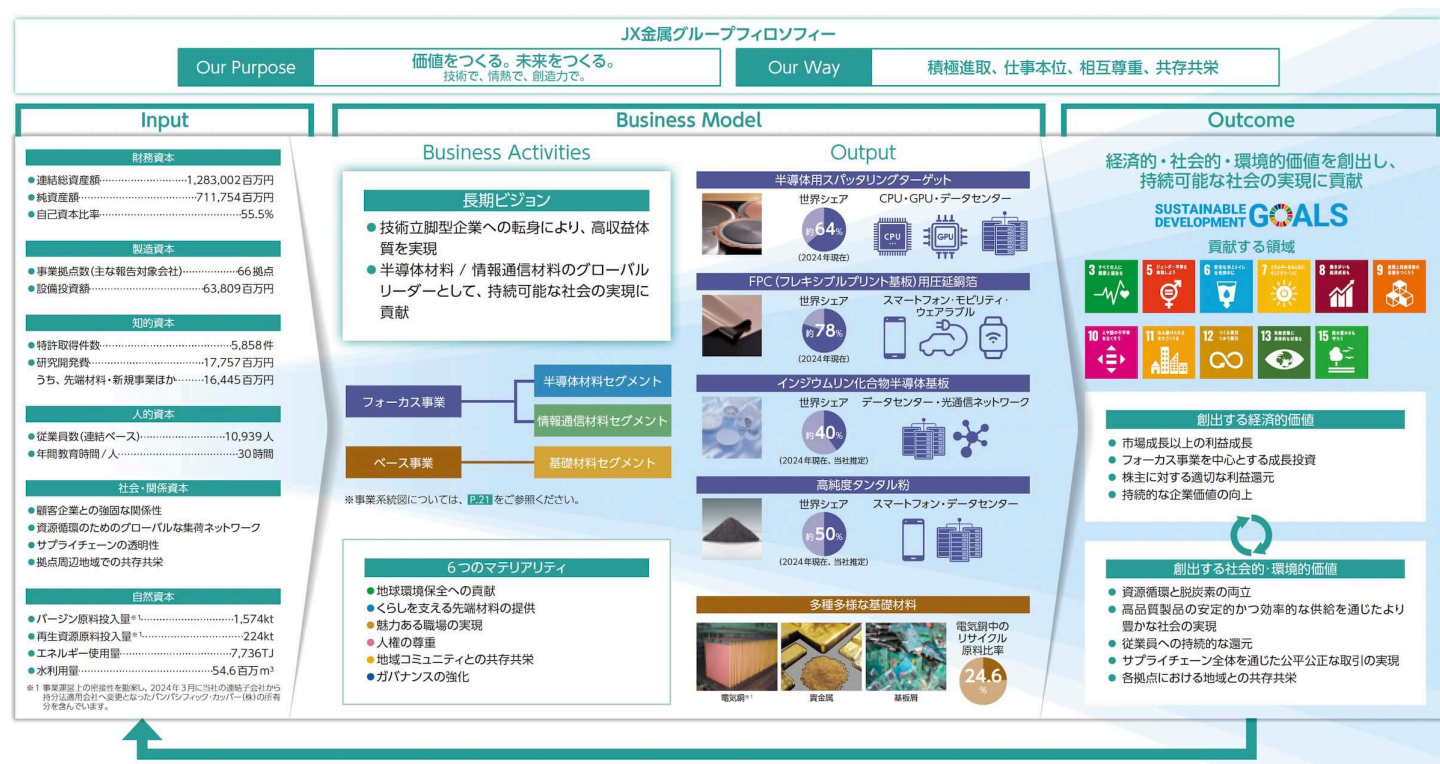
当社のサステナビリティ経営

✓ 価値創造モデル ✓ マテリアリティとKPI ✓ 未来を支える製品群 ✓ 国際規範・イニシアティブへの対応

当社グループは、JX金属グループフィロソフィー「価値をつくる、未来をつくる」のもと、持続可能性に資する事業活動を通じて、経済・社会の持続可能な発展に貢献するとともに、自社の長期的な成長の実現を追求します。

価値創造モデル

当社グループは、自社が解決すべき社会課題を認識し、価値創造モデルを継続的に推進することで持続的な成長と社会課題の解決を目指しています。



マテリアリティとKPI

当社グループでは、2040年長期ビジョンの実現に向け、優先的に取り組むべき6つのマテリアリティを特定しています。各マテリアリティはKPIを設定した上で、社長を議長とするサステナビリティ推進会議にて達成度合いを測定・評価しながら運用しています。

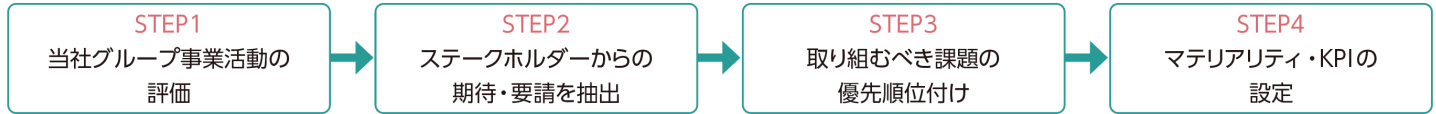
- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> > 地球環境保全への貢献 > 魅力ある職場の実現 > 地域コミュニティとの共存共栄 | <ul style="list-style-type: none"> > 暮らしを支える先端材料の提供 > 人権の尊重 > ガバナンスの強化 |
|--|--|

マテリアリティ	取り組み内容	2024年度KPI	自社評価	2024年度実績	2025年度KPI
地球環境保全への貢献	脱炭素社会の実現や循環型社会の形成を通じ、地球環境保全へ貢献する。	リサイクル原料比率・リサイクル原料品目の拡大に向けた取り組みの推進	○	リサイクル原料増処理に向けた設備増設や新規プロセスの調査・試験などに取り組みました。また、マスマン方式を活用した2種類の100%リサイクル電気鋼(PCL100/mbおよびMR100/mb)の社会実装を目指し、鋼の利用にかかわるさまざまなお客様との間で、リサイクル原料の増量等を伴う取引スキームの詳細に関する協議を進めました。	リサイクル原料比率・リサイクル原料品目の拡大に向けた取り組みの推進
		埋立処分比率【2024年度:1%未満】	○	環境に及ぼす影響を最小限に抑えることを目的として、廃棄物を削減すべく埋立処分比率1%未満*を維持する目標を掲げています。2024年度の埋立処分比率は0.46%でした。 * タニオビス社の埋立処分比率は他業種と比べて大きく、かつリサイクルも技術的に大変困難です。そのためタニオビス社以外の業種の削減結果を通じて改善すべくタニオビス社を除外したバウンダリでKPIを運用しています。なお、タニオビス社を含めた算定値は(1.50%)です。	埋立処分比率【2025年度:1%未満】
		温室効果ガス自社総排出量2018年度比2030年度50%削減、2050年ネットゼロに向けた取り組みの推進	○	目標達成に向けて各拠点でのCO ₂ フリー電力の継続使用や、新規技術導入の検討を継続して行いました。また、カーボンフリー委員会を通じて脱炭素ビジョンを策定し、当社グループがネットゼロ達成のために実施する施策を社内外に公表しました。	温室効果ガス自社総排出量2018年度比2030年度50%削減、2050年ネットゼロに向けた取り組みの推進
くらしを支える先端材料の提供	新規の技術開発を推進し、IoT・AI社会の実現に貢献する。	技術立脚型経営を支える体制の構築	○	技術立脚型経営に向け、革新的な技術や製品を継続的に生み出すことを目指し、開発のための新規チーム創出、事業化推進の取り組みを推進しました。さらに、新たなイノベーションを生み出す開発人材の育成、チャレンジする組織文化の醸成等に取り組みました。	技術立脚型経営を支える体制の構築
		IoT/AI社会に必要な先端材料の開発	○	次世代半導体・先端パッケージ材料や情報・通信用途として注目される結晶材料について、開発、事業化を推進するための組織体制の変更・整備を行いました。また、スタートアップへの出資や大学との共同研究などのオープンイノベーションによりIoT・AI社会に必要な先端材料の開発に取り組みました。	生成AIを活用した働き方の改革、AI活用文化・企業風土の醸成
魅力ある職場の実現	すべての従業員が安心・安全かつ健康的に働ける環境を実現する。多様な人材が働きがいを感じながら個々の能力を最大限発揮できる環境を実現する。	人と組織の活性化に向けた取り組みの実施	○	従業員意識調査を実施し、社員の声を積極的に取り入れ働きがいのある職場環境づくりに努めるとともに、社内公募制度やカムバック制度の導入等によって人材の流動化を支援するなど、組織全体の活性化を図る取り組みを進めています。	人と組織の活性化に向けた取り組みの実施
		年休取得率の向上【2024年度:80%以上】	○	年休を取得しやすい職場環境の醸成や年休奨励日の増設などの取り組みの継続実施により、年休取得率は82.0%となりました。今後もさらなる取得率向上に向けた働きかけを実施していきます。	年休取得率の向上【2025年度:80%以上】
		障がい者雇用率の維持・向上【2024年度:2.5%以上】	○	2024年度の障がい者雇用率は2.83%（特例会社含む集計値）となりました。今後も障がい者雇用率の維持・向上を目指すとともに、障がいのある方が充実した社会生活を送れるよう、積極的な支援と各種施策を展開していきます。	障がい者雇用率の維持・向上【2025年度:2.7%以上】
		重大な労働災害発生率の低減【2024年度:年千人率(休業4日以上)0.7以下】	×	2024年の年千人率は1.01となりました。災害発生の事実を態度に取り止め、リスクアセスメントの実効性向上や、事故原因究明のための従業員能力向上等を通じて、安全衛生マネジメントシステムの継続的な改善に取り組みるとともに労働災害防止に努めていきます。	重大な労働災害発生率の低減【2025年度:年千人率(休業4日以上)0.7以下】
人権の尊重	地域住民、顧客、従業員、取引先を含むすべてのサプライチェーンに関わる人々の人権を尊重した事業活動を行う。	サプライチェーンにおける人権調査の実施	○	原料の調達においてOECDガイドラインに準拠したサプライチェーン・デュー・ディリジェンスのマネジメントシステムを構築し、適用しています。2024年度も銅、金、銀、プラチナ、パラジウム、タンタルについて外部監査を受審し、適切な対応がとられていることが認められました。	サプライチェーンにおける人権調査の実施
		人権研修の受講率【2024年度:100%】	○	人権の尊重を企業行動規範や人権方針、その他社内規則に定めるとともに、グループ各社にて、人権意識の向上と人権問題の発生防止を目的として、人権研修やeラーニングを継続実施しています。2024年度も役員・従業員を対象とした人権研修を実施し、受講率は100%でした。	人権研修の受講率【2025年度:100%】
地域コミュニティとの共存共栄	国内外の各事業拠点において地域に根差した社会貢献活動やコミュニケーションを行うことにより、地域社会との信頼関係を醸成する。	地域コミュニティとの対話の継続	○	国内外の各事業拠点において地域に根差した社会貢献活動や地域とのコミュニケーションを行うことにより、事業活動の基盤となる地域社会との信頼関係構築に努めました。	事業活動の基盤である地域社会との信頼関係の構築
		事業特性・社会動向等を踏まえたコンプライアンス研修の実施	○	当社グループでは、役員・従業員のコンプライアンス知識・意識向上を目的として毎年度コンプライアンス研修を実施しています。2024年度も例年実施している階層別のコンプライアンス研修のほか、事業特性や社会動向等を踏まえ、国内外でハラメント研修、安全保障貿易管理教育などを実施し、さらに、当社の株式上場に向けた対応の一環として、インサイダー取引防止に関する研修などを行いました。	事業特性・社会動向等を踏まえたコンプライアンス研修の実施
ガバナンスの強化	コンプライアンスの徹底やリスクマネジメント活動の推進により、事業経営の健全性・透明性を確保する。	全社的リスクマネジメントの成熟度向上	○	当社グループでは、リスクマネジメントのガイドラインである「ISO31000」を参考に構築した全社的リスクマネジメント(ERM)に基づく活動に取り組んでいます。2024年度も、ERMを企業価値の向上により円滑な取り組みとするべく定めたJX金属グループのERMのあるべき姿の達成に向け、ERMの仕組みの継続的な改善に取り組みました。改善にあたっては、外部機関の成熟度モデルを活用し現状とのギャップを分析した上で、従来の運用改善や対策と異なる施策を企画・実施しました。	全社的リスクマネジメントの成熟度向上
		—	—	—	重大なセキュリティインシデントの発生0件
		—	—	—	品質管理教育の実施【2025年度教育受講者数:500名以上】

＞ PDFで見る（マテリアリティ・KPI一覧）（PDF：558KB） 

マテリアリティの特定プロセス

当社グループでは、2040年長期ビジョンの実現に向けて、優先的に取り組むべき6つのマテリアリティを特定しています。各マテリアリティはKPIを設定したうえで、サステナビリティ推進会議にて達成度合いを測定・評価しながら運用しています。これらは、世界的な社会課題とSDGsが掲げるゴール、国際ガイドライン（GRI、ISO26000等）、国内外イニシアティブ、同業他社の動向などを踏まえて、下記のステップにより特定しました。なお、特定したマテリアリティは、今後の社会情勢やニーズの変化、経営戦略等に応じて内容の見直しを定期的に実施していく予定です。



サステナビリティ推進体制

社長の諮問機関である「サステナビリティ推進会議」では、サステナビリティ推進に関する基本方針や活動計画、およびそれらのモニタリングを行っています。サステナビリティ推進会議は社長を議長、当社の経営会議のメンバーを構成員（社外取締役もオブザーバーとして参加）とし、原則として年2回開催されます。サステナビリティに関わる重要事項については、取締役会・経営会議に適宜、付議・報告しています。

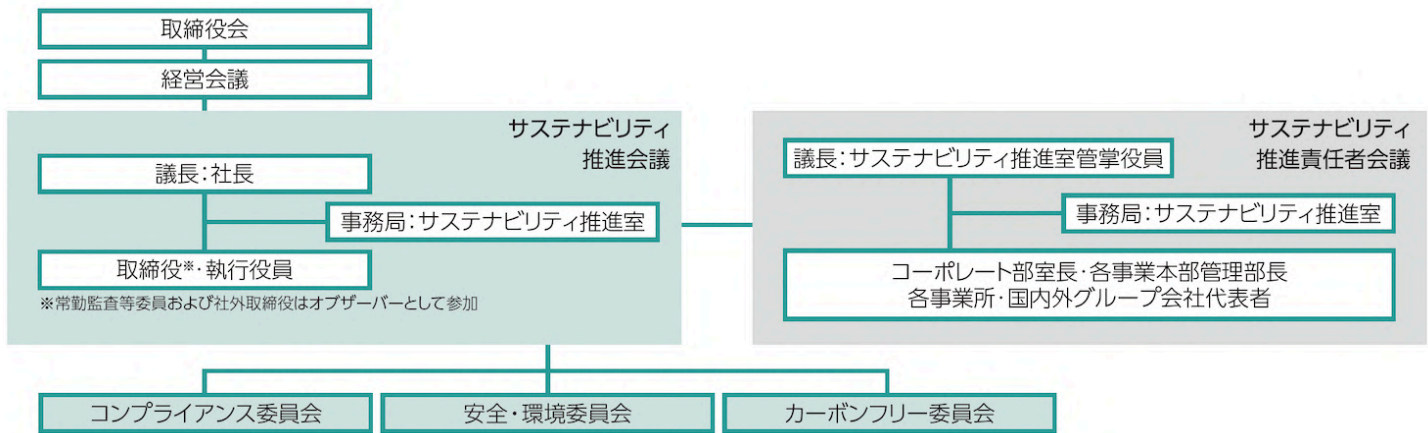
また、サステナビリティのグループ全体における推進・浸透を図るため、下部機関として、各部門、グループ会社等のサステナビリティ推進責任者により構成される「サステナビリティ推進責任者会議」を設置しています。

2024年度は、サステナビリティ推進会議を6月と12月に開催し、各重点項目の活動方針および活動状況の報告などを議論しました。

2024年度のサステナビリティ推進会議における主な議論内容

- マテリアリティ／KPIの進捗状況
- サステナビリティ情報開示に係る規制動向と当社の対応方針
- 銅資源循環スキームに関する検討状況
- 気候変動目標の進捗や実績に関する報告
- 人権尊重に向けた当社グループの対応状況 等

■ サステナビリティ推進体制



サステナビリティ経営の浸透

当社グループでは、サステナビリティの重要性や活動への理解を深めるため、イントラネットや社内報での情報発信のほか、社内研修、eラーニング等を実施しています。2024年12月～2025年1月には、サステナビリティ経営のさらなる浸透を目的として動画を作成し、本社の従業員を対象に研修を実施しました。15分程度の講座を二つ設け、受講率はそれぞれ約90%、約80%でした。また、従業員へのサステナビリティ意識の実態や実践への関与状況などを調査するため、毎年「サステナビリティレポート（2025年度より統合報告書）」の配付とともに、紙およびWEBにてアンケートを実施しています。2024年度は、3,342名（対象者数4,147名、回答率81%）が回答しました。

アンケート回答の一例

Q：当社のESG経営の取り組みについて理解できましたか？

はい 82.0%
どちらとも言えない 15.5%
いいえ 2.2%
無回答 0.2%

Q：「J X金属グループ企業行動規範」を理解し、これに共感できますか？

はい 91.8%
いいえ 8.1%
無回答 0.1%

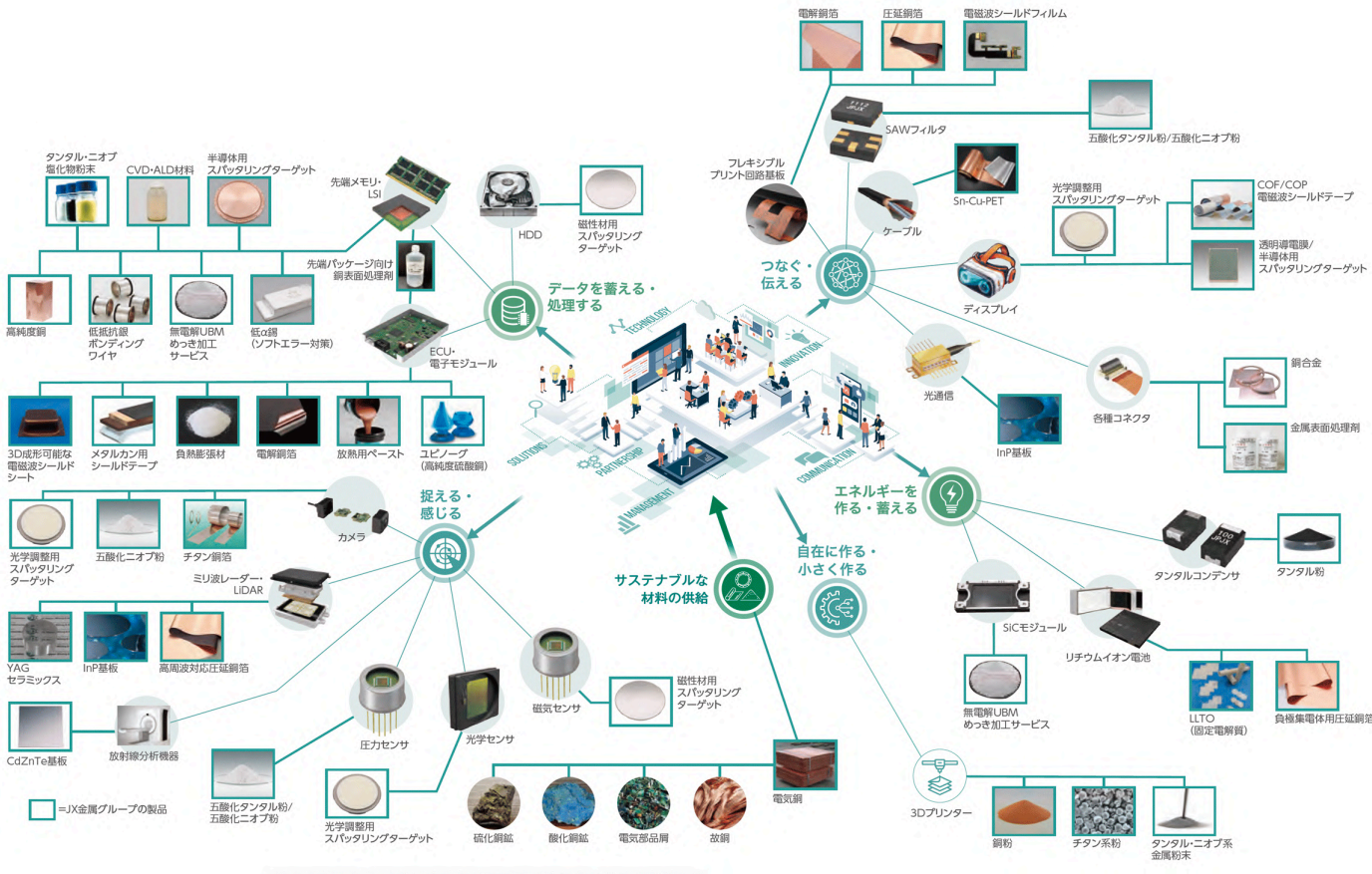
Q：組織や職場で「マテリアリティ」が浸透していると思いますか？

はい 75.3%
いいえ 24.4%
無回答 0.2%

※ 設問に対しては複数の選択肢があり、肯定的な回答は「はい」に、否定的な回答は「いいえ」に分類しています。

未来を支える製品群

J X金属グループは、銅やレアメタル等に関する先端材料のグローバルプレイヤーとして、さまざまな分野で半導体材料・情報通信材料を供給し、社会の豊かさを根底から支え、発展に貢献していきます。



国際規範・イニシアティブへの対応

当社グループでは、国際規範や国際イニシアティブなどの社会的要請に準拠し、持続可能な社会の実現に貢献するため、イニシアティブへの積極的な参画を進めています。また、非鉄金属業界をはじめ各種業界団体へ積極的に参画し、意見交換や情報共有を通じて得られた知見を、事業活動に反映させています。

業界団体とのコミュニケーション

団体名	2024年度の当社役割	取り組み内容
一般社団法人日本伸銅協会	理事	会員相互の連携と協調のもと、伸銅業全般の進歩発展を図ることを目的としています。当社グループは企画運営委員会に参加し協会の運営に貢献するとともに、調査統計委員会では市場規模の調査・報告に携わっています。
一般社団法人新金属協会	会長	ハイテク産業の発展を支える「新金属」に関する調査研究、情報の収集および提供などを行うことにより、業界や関連産業の健全な発展を目的としています。当社は、化合物半導体部会およびターゲット部会に参加し、市場規模の調査・報告や関係省庁への意見提言などに携わっているほか、安全委員会に参加して安全衛生の向上に携わっています。
日本鉱業協会	理事	非鉄金属の資源開発や製錬事業を行う各社で構成され、技術向上のための調査研究や知識の普及、関係省庁への政策提言などを行うことにより、業界の健全な発展を目指しています。当社グループは2024年度は理事として協会の運営に携わりました。

触媒資源化協会	会長	触媒の再利用に携わる会社で構成され、使用済み触媒等の適正処理による、貴金属・レアメタル等の再資源化促進を目的としています。再資源化の実績を調査して統計化するほか、定期的に研修会を実施し、会員の技術向上や相互の親睦を図っています。当社は会長に就任しているほか、広報委員会に参加し調査報告書の発行や総会の運営にも関わっています。

関連するイニシアティブ

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）



TCFDは、金融安定理事会（FSB）により設立された組織で、企業に対し気候変動関連リスクおよび機会に関する開示を推奨しています。当社グループも有価証券報告書・サステナビリティサイトにおいてTCFD提言の趣旨に沿った情報開示を進めています。

参照

[「TCFD」ウェブサイト](#)

チャレンジ・ゼロ



チャレンジ・ゼロは、経団連が日本政府と連携し、脱炭素社会の実現に向けた企業・団体のイノベーションのアクションを、後押ししていく目的で設立されたイニシアティブです。当社グループは、2020年6月に参加を表明しました。

参照

[「チャレンジ・ゼロ」ウェブサイト](#)

GXリーグ



経済産業省が主導するGXリーグは、2050年カーボンニュートラル実現を見据えてGX（グリーントランスフォーメーション）への挑戦を行い、経済社会システム全体の変革を目指して産・官・学が協働する枠組みです。当社は「GXリーグ基本構想」への賛同を表明するとともに、2024年度から2025年度の「第1フェーズ」にも参画を表明しています。

参照

[「GXリーグ」ウェブサイト](#)

The Copper Mark



2019年に設立された、銅産業の「責任ある生産」並びに持続可能な開発への積極的な貢献を示す枠組みです。当社グループは、JX金属製錬（株）佐賀製錬所および日立工場を対象に、2022年12月、日本国内で初めてThe Copper Markの認証取得に至りました。また、当社が一部権益を保有するカセロネス銅鉱山（チリ）においても、2023年10月に認証を取得しています。

参照

[「The Copper Mark」ウェブサイト](#)

サーキュラーパートナーズ



サーキュラーパートナーズは、サーキュラーエコノミーの実現に向けて産官学の連携を促進するため、経済産業省によって2023年に設立されたパートナーシップです。当社は、非鉄金属の製造を担う企業として、本パートナーシップの設立当初から参画しています。

参照

[「サーキュラーパートナーズ」ウェブサイト](#)

WIPO GREEN



WIPO GREENは、環境技術の普及とイノベーション促進を目的として国連の専門機関が立ち上げた技術交流の枠組みです。データベースに環境技術を登録することで、それを必要とする個人や組織とのマッチングが可能になります。当社は現在、独自の銅回収技術である「JXヨウ素法」に関する知的財産を登録しています。

参照

[「WIPO GREEN」ウェブサイト](#)

パートナーシップ構築宣言



パートナーシップ構築宣言は、サプライチェーン全体の共存共栄と規模・系列等を超えた新たな連携や下請事業者との望ましい取引慣行の遵守を、企業の代表者が宣言することで、サプライチェーン全体での付加価値向上を目指す取り組みです。当社は2022年4月に宣言を公表しました。

参照

[「パートナーシップ構築宣言」ポータルサイト](#)

「ホホワイト物流」推進運動



「ホホワイト物流」
推進運動

「ホホワイト物流」推進運動は、国土交通省が推進する持続可能な物流の実現に向けて、企業や国民の理解を促進するための運動です。当社は2020年4月に参加を表明し、物流部門主導のもと全社をあげて取り組みを進めています。

参照

[「ホホワイト物流」推進運動ポータルサイト](#)

CDP

CDPは、ロンドンに本拠を置く国際NGOで、世界主要企業の環境活動に関する情報を収集・分析・評価し、これらの結果を機関投資家向けに開示している組織です。当社では、CDPが重点項目としている「気候変動」「水の安全」に関する情報開示を進めているほか、取引先のアンケートを通じて情報開示をしています。

参照

[「CDPジャパン」ウェブサイト](#)

RBA (Responsible Business Alliance)

RBAは、主に電子メーカーやそのサプライヤーである電子部品メーカーなどにより構成される業界団体で、当社の顧客の多くが加盟しています。当社グループは、RBAで示されている行動規範に則した活動を行うことで、サプライチェーンを通じて人権・労働、安全衛生、環境、倫理の改善を推進しています。

参照

[「RBA」ウェブサイト](#)

経団連生物多様性宣言イニシアチブ

経団連生物多様性宣言イニシアチブは、「経団連生物多様性宣言・行動指針」に賛同し、将来に向けた生物多様性への取り組みを宣言した企業・団体が参画しています。当社は2024年7月に参画を表明しました。

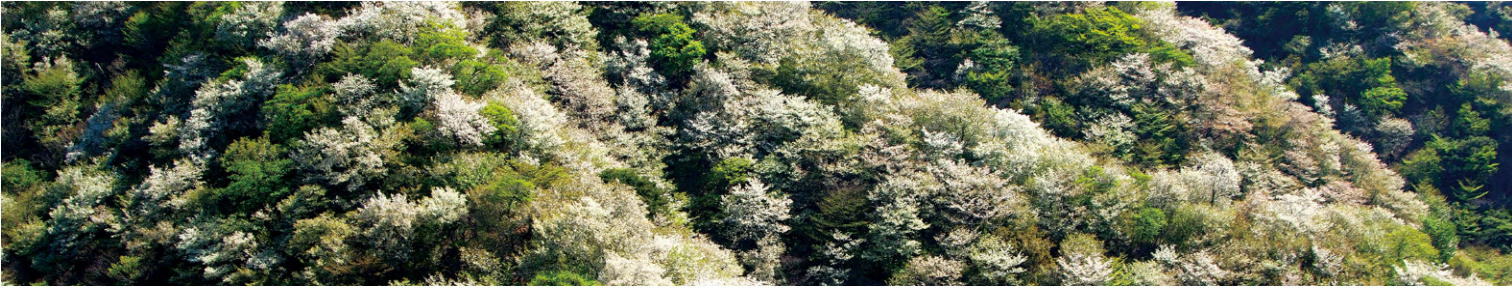
参照

[「経団連生物多様性宣言」ウェブサイト](#)

ステークホルダーエンゲージメント

当社グループでは、さまざまなステークホルダーからの要請を的確に把握し、誠実に応え、信頼関係を構築することが企業価値の向上につながると考えています。そのために、各ステークホルダーとの対話の機会を確実に捉え、双方向で活発なコミュニケーションを行うことに努めています。

主なステークホルダーと果たすべき責任	主なコミュニケーション手段	関心のあるテーマ
顧客 高品質製品の安定的かつ効率的な供給を通じて、満足度の向上と社会的責任を果たし、より豊かな社会の実現に貢献します。	● 営業活動でのコミュニケーション ● WEBサイト、SNSを活用した情報発信 ● SQUARE LABへの招待 >	● 高機能な製品の安定供給 > ● 製品の経済性付加価値向上 > ● 製品の環境性能向上 > ● 製品情報の適切な開示 >
株主・投資家 財務情報や非財務情報について、法令に基づく開示を適切に行うとともに法令に基づく開示以外の情報についても適時適切に開示します。また、当社グループの中長期的な企業価値向上につながる対話を積極的に行います。	● 株主総会、決算説明会 ● 国内外投資家との対話 ● 『統合報告書』の発行 ● IRサイト > ● サステナビリティサイト >	● 安定的な利益還元 ● 経営戦略に関する分かりやすい情報開示 ● 財務・非財務情報の充実した開示
従業員 職場環境の整備と育成制度の充実を中心とした働きがいのある職場づくりを進め、一人ひとりのモチベーション向上に努めます。	● グループ報『Cuprum』の発行 ● 『ESGハンドブック』『育児介護両立支援ハンドブック』の作成配付 ● 自己申告制度の実施 ● オンラインワークショップの開催 ● 労働組合と経営層の対話 ● 各種社員研修、教育制度	● 労働災害の未然防止 > ● 当社グループのサステナビリティ活動の浸透 > ● 多様な働き方の実現 > ● 教育制度の充実 > ● 公平公正な人事評価 > ● 心と身体の健康維持増進 >
取引先 事業遂行のパートナーとして信頼関係を構築し、サプライチェーン全体を通じた公平公正な取引の実現を追求します。	● 購買活動を通じたコミュニケーション（CSR調達アンケート） ● 問い合わせ窓口の運用 ● 取引先アンケート調査の実施 ● SQUARE LABへの招待 >	● 対等公正な取引 > ● 労働安全の管理
地域社会 さまざまな交流の機会を通じた事業への理解や協力関係の構築により、各拠点における共存共栄を追求します。	● 大学との組織的連携協力協定の締結、共同研究講座の設置 ● 工場見学、オフィス見学会、出前授業の実施 ● 地域行事への参加協賛 ● 地域住民向け説明会の実施 ● 地域ボランティア活動への参加 ● スポーツ興業を通じた地域活性化	● 地域コミュニティの活性化に向けた地域との連携強化 > ● 次世代育成、教育支援 > ● 地域の環境負荷低減 >
国際社会 地球温暖化や人権問題をはじめとする国際的な課題の動向を注視し、法規制の遵守にとどまらない積極的な対応を講じます。	● SDGsへの賛同等を通じた事業活動の推進 ● CDPへの回答 ● TCFDへの対応 / チャレンジゼロへの賛同 / GXリーグへの参画 ● 紛争鉱物への対応等、サプライチェーンにおける人権尊重	● 資源循環型社会の構築 > ● 気候変動への適応緩和 > ● 人権原則の尊重 >



マテリアリティ 1

地球環境保全への貢献

私たちJX金属グループは、非鉄金属・先端素材の総合メーカーとして資源と素材の生産性革新に挑戦するとともに、各種環境規制の遵守はもとより、地球温暖化対策をはじめとする地球規模の環境保全に積極的に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献することを基本方針としています。また、その着実な遂行に受けて以下のKPIを設定しています。

■ KPIと進捗状況

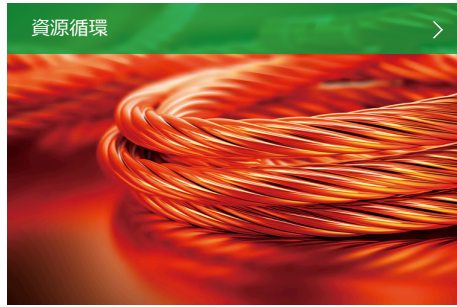
評価：😊 達成・順調 ☹ 未達

KPI	2024年度実績・進捗	自社評価
リサイクル原料比率・リサイクル原料品目の拡大に向けた取り組みの推進	リサイクル原料増処理に向けた設備増設や新規プロセスの調査・試験などに取り組みました。また、マスバランス方式を活用した2種類の100%リサイクル電気銅（PCL100/mbおよびMR100/mb）の社会実装を目指し、銅の利用にかかわるさまざまなお客様との間で、リサイクル原料の増集荷等を伴う取引スキームの詳細化に関する協議を進めました。	😊
埋立処分比率【2024年度：1%未満】	環境に及ぼす影響を最小限に抑えることを目的として、廃棄物を削減すべく埋立処分比率1%未満※を維持する目標を掲げています。2024年度の埋立処分比率は0.46%でした。 ※ タニオビス社の埋立処分量の絶対値は他拠点と比べて大きく、かつリサイクルも技術的に大変困難です。そのためタニオビス社以外の拠点の削減効果を適切に反映すべくタニオビス社を除外したパウンダリでKPIを運用しています。なお、タニオビス社を含めた算定値は（1.50%）です。	😊
温室効果ガス自社総排出量2018年度比2030年度50%削減、2050年ネットゼロに向けた取り組みの推進	目標達成に向けて各拠点でのCO ₂ フリー電力の継続使用や、新規技術導入の検討を継続して行いました。また、カーボンフリー委員会を通じて脱炭素ビジョンを策定し、当社グループがネットゼロ達成のために実施する施策を社内外に公表しました。	😊

地球環境保全に向けた「三本柱」

「地球環境の保全」を進めるためには、以前から行われてきた、大気汚染防止、水質保全、植林などに加え、近年では資源循環、脱炭素、ネイチャーポジティブといった3つの側面に取り組むことが求められています。ここで、資源循環の推進による資源採掘の抑制と、脱炭素の推進による気候変動の緩和は、共に自然への影響を回避・抑制することにつながり、ネイチャーポジティブの実現と密接に関係しています。このため、資源循環、脱炭素、ネイチャーポジティブに関連する個々のテーマに取り組むだけでなく、各テーマの相互関係を意識した、より統合的なアプローチが必要です。当社グループでは、[環境基本方針](#)のもと、「資源循環」「脱炭素」「ネイチャーポジティブ」を、地球環境保全に向けた取り組みの「三本柱」に設定し、統合的に推進しています。





資源循環

当社グループでは、限りある資源から、多様な製品を無駄なく、効率的に開発・生産するとともに、リサイクルを推進し、環境負荷を低減することを通じて、サプライチェーン全体での資源循環の達成を目指しています。

サステナブル銅・ビジョン

なぜ銅が必要か

銅はカーボンニュートラルの実現に不可欠な脱炭素資源であり、銅の供給者や利用者は「緑の実現者=Green Enabler（グリーン・イネーブラー）」と成り得ますが、その生産・供給による環境影響を最小限とし、銅の供給をサステナブルなものとする必要があります。

● 上流 電源構成の転換

石炭・ガス等
化石燃料を
中心とした電源構成



風力・太陽光発電等
の再エネ電源の
台頭と転換

4x

MW当たりの発電容量に対し、
再エネは化石燃料より約4倍
の銅を使用

- 化石燃料: ~1トン/MW
- 再エネ: ~4トン/MW



● 中流 送配電の拡大

集約型の
送配電システムを
通じた電力供給



分散型の送配電
システムへの移行

2x

従来型の供給網に比べ、再エ
ネによる分散型供給網は約2
倍の銅を使用

- 集約型: ~10トン/km
- 分散型: ~20トン/km



● 下流 電力利用の変革

内燃機関を
エネルギー源とした
車両設計とサプライ
チェーン構築



環境自動車(EV・
FCV※他)の普及に
伴うエネルギー源の
転換

※ 燃料電池自動車

4x

EVは内燃機関車両に比べて
約4倍の銅を搭載・使用

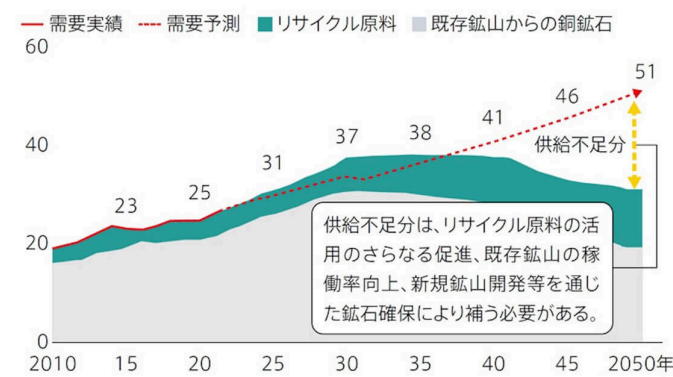
- 内燃機関車: 24kg/台
- EV: 94kg/台



どうやって持続可能な銅生産を実現するか

銅需要は長期的に拡大していくと予想されています。このため、リサイクルのみで銅の需要を賄うことが困難であるのはもちろんのこと、既存鉱山からの銅鉱石の供給を合わせても、銅の需給は逼迫すると見込まれています。従って、グローバルな脱炭素化のために必要不可欠な銅の需要を満たすには、銅鉱石とリサイクル原料双方の活用が不可欠であるのはもちろんのこと、リサイクルを拡大することが重要です。

■ 供給源別の将来需要予測（電気銅、単位：百万トン）

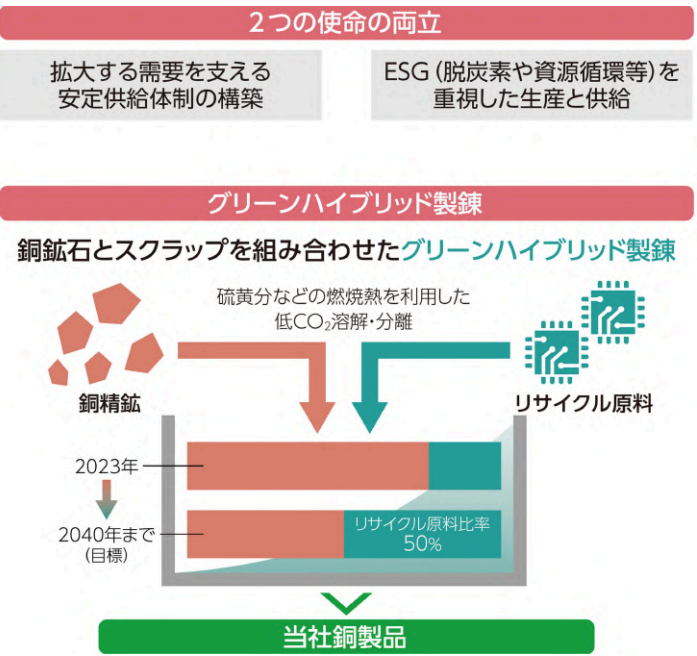


※「IHS Global Insights、MineSpans」をもとに当社作成

2つの使命を実現する「グリーンハイブリッド製錬」

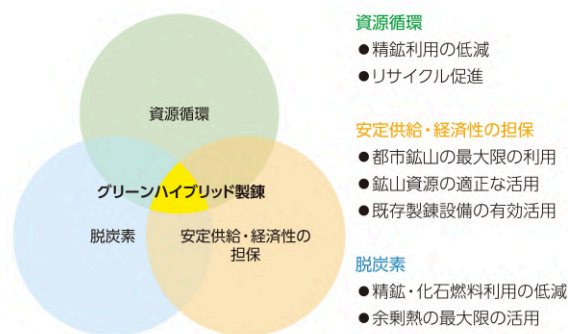
当社は「グリーンハイブリッド製錬」と呼ぶプロセスにより電気銅を生産しています。このプロセスでは銅精鉱とリサイクル原料の両方を原料として活用でき、銅精鉱に含まれる硫黄や鉄が酸化することで発する熱を使いリサイクル原料を溶解することができます。このため、他の製錬方法とは大きく異なり、化石燃料の利用は最小限です。

「グリーンハイブリッド製錬」は、環境省、経済産業省、経団連により創設された循環経済パートナーシップが発行する「注目事例集（2022）」において、日本の循環経済の取り組みのうち、特に注目度の高い事例26件の一つとして選定されています。



ＪＸ金属が提案する「サステナブルカッパー」とは

JX金属の考えるサステナブルカッパー（銅）として、当初は、脱炭素と資源循環を両立できる銅と定義していました。しかしながら、脱炭素や資源循環を優先するあまり、銅が著しく高価になったり、供給力が低下したりすると、社会全体の脱炭素の実現が困難になるだけでなく、電力・通信インフラが益々重要になっている現代社会の維持・発展が抑制されることで、人々の生活レベルを押し下げてしまうリスクが存在すると考えられます。そこで新たに、サステナブルカッパーの要素の一つとして、「安定供給・経済性の担保」を加えました。当社グループは、これら３つの要素を並立できるような銅の供給体制を目指しています。



サステナブルカッパーの実現のための施策

1. カーボンフットプリント（CFP）の削減【脱炭素】

- CFPの算定と第三者保証の取得
- 鉱山で使用する建機の電動化
- 再エネ由来電力の利用
- 輸送の効率化・最適化 等

2. リサイクル原料比率の向上【脱炭素、資源循環】

- リサイクル原料処理に関わる技術開発
- リサイクル原料の増集荷に向けた設備能力の増強等輸送の効率化・最適化 等

3. 責任ある調達とその他施策の推進【安定供給・経済性の担保】

- 地球環境保全、人権、地域社会貢献等を配慮・促進する施策の推進
- ICA（国際銅協会）の定めるサステナビリティ基準を満たすThe Copper Mark等認証の取得推進

4. Green Enabling Partnershipの形成【脱炭素、資源循環、安定供給・経済性の担保】

- サステナブルカッパーの普及に向けて協働いただける企業等とパートナーシップを形成し、脱炭素社会・循環型社会への移行を加速
- パートナーとの製品・スクラップ回収、原料再利用、共同技術開発の促進 等

5. マスバランス方式によるリサイクル電気銅の供給【安定供給・経済性の担保】

- 既存製錬設備の最大限の活用
- 製品（電気銅）とその原料の紐づけ

1.CFPの削減

電気銅のCFPについて第三者保証を取得

当社は日本国内の銅製錬事業者では初めて、電気銅のCFP算定結果について、[第三者保証を取得](#)しました。電気銅のCFP算定結果については、単にその結果を社内でも共有するだけでなく、詳細に分析することで、CFPの低減に向けた具体的な施策に落とし込んで参ります。例えば、分析により、電気銅のCFPにおいて、もっとも大きな影響があるのは、原料の調達段階（特に、銅精鉱の生産と輸送）であることが判明しており、[2.リサイクル原料比率の向上]に記載するような活動を行っております。なお、以上の取り組みについては、2025年1月にLCA日本フォーラムより、「第21回LCA日本フォーラム会長賞」が授与されております。その他、輸送における燃費向上策や、植物由来の燃料の利用なども検討しています。また、[Green Enabling Partnership](#)の枠組みを通じて、資源メジャーとの協議を行うなど、資源の採掘における脱炭素の早期実現を目指しています。

2. リサイクル原料比率の向上

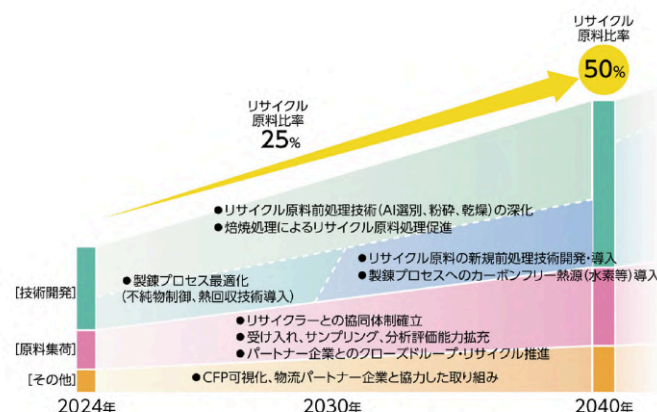
リサイクル原料調達ネットワークの拡大に向けて

「持続可能な鉱物資源開発・生産」と「リサイクル」の最適な組み合わせを追求し、2040年にリサイクル原料比率（原料投入比率もしくは製品中の含有比率）50%以上を目指しています。

また、リサイクル原料の調達のネットワークを国内外において拡大するために、下記のような活動も行っています。

- 2022年8月にカナダのリサイクラーであるeCycle Solutions Inc. の全株式を取得、2023年4月から双日（株）との協業開始
参照：https://www.jx-nmm.com/newsrelease/2022/20230213_01.html
- 2024年4月には三菱商事（株）とともに、廃家電や廃電子機器、廃車載用リチウムイオン電池等の再利用を推進する目的で J X金属サーキュラーソリューションズ（株） を新設、同年7月に事業を開始
参照：https://www.jx-nmm.com/newsrelease/2024/20240701_01.html

■ グリーンハイブリッド製錬のロードマップ



3. 責任ある調達とその他施策の推進

The Copper Mark認証の取得

J X金属製錬（株）の佐賀関製錬所と日立工場は、責任ある生産活動を推進し、銅業界のグリーントランジションへの取り組みを示す信頼性の高い保証の枠組みである「The Copper Mark認証」を、2022年12月、日本国内で初めて取得しました。

The Copper Markは、2019年に設立された認証制度で、環境、人権、コミュニティ、ガバナンスなど32項目にわたる幅広い基準を遵守していることが求められます。両工場では今後も継続的にThe Copper Markで定められた各種基準の達成状況に関する評価を受ける予定です。

また、当社が一部権益を保有するカセロネス銅鉱山（チリ）においても、2023年10月、The Copper Mark認証を取得しました。これを以て、すべての権益保有銅鉱山と銅製錬・電解精製工場で認証を取得したこととなります。国際的なサステナビリティへの要請が高まる中、持続可能な事業の競争力強化に資するものとして取り組みを続けていきます。

4. Green Enabling Partnershipの形成

パートナーシップによる循環型社会の推進

サステナブルカッパーの普及に向けて協働いただける企業等と「Green Enabling Partnership（GEP）」を形成し、脱炭素社会・循環型社会への移行を加速させ、パートナーとの製品・スクラップ回収、原料の再利用、共同技術開発の促進等を進めていきます。GEPを通じた多様なステークホルダーとのコミュニケーション、ニーズのヒアリングの結果として、次のような取り組みを実施しています。

■ Green Enabling Partnershipの展開イメージ



5. マスバランス方式によるリサイクル電気銅の供給

新しいリサイクルスキームの提案

資源循環を促進するためには、当社が個社としての取り組みを推進するだけでなく、銅を利用する製品のメーカーをはじめとしたお客様や、最終製品の消費者の方々や協力して、ユーザーにとっても魅力的で信頼性の高い新しいリサイクルスキームを提案し、企業活動と資源循環を両立することが必要です。そこで当社は、お客様と資源循環を共創することを目指して、新たな銅の供給スキームを提案しました。

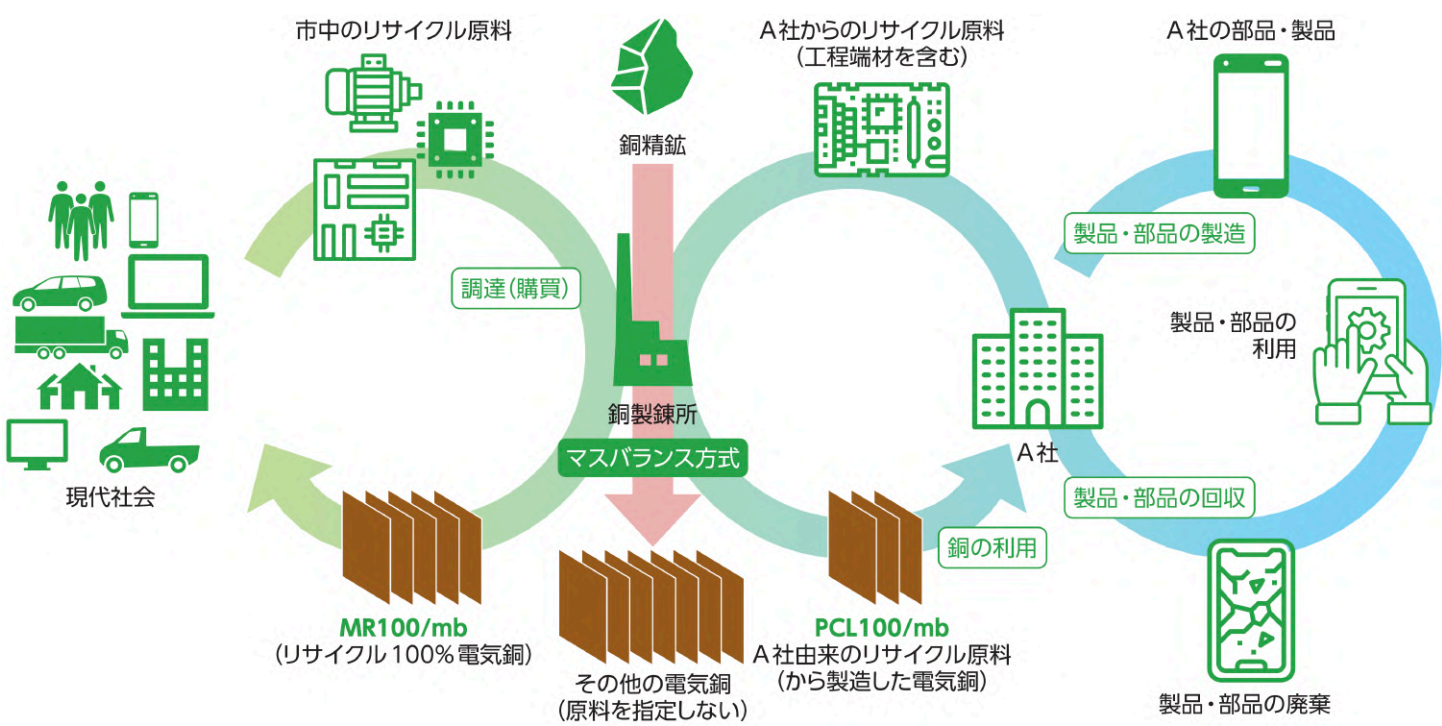
当社の提案する新しい100%リサイクル電気銅供給モデル

2024年1月、マスバランス方式を用いた2種類の100%リサイクル電気銅「PCL100/mb（Partnered Closed Loop 100% mass balance method）」と「MR100/mb（Mixed Recycle100% mass balance method）」を2024年度中に上市することを発表しました。

この新たなスキームの1つ「PCL100/mb（Partnered Closed Loop 100% mass balance method）」では、お客様（図中ではA社）が回収した使用済み製品や、お客様の工場で発生した工程スクラップをリサイクル原料とし、その由来を保証した100%リサイクル電気銅としてお返しします。

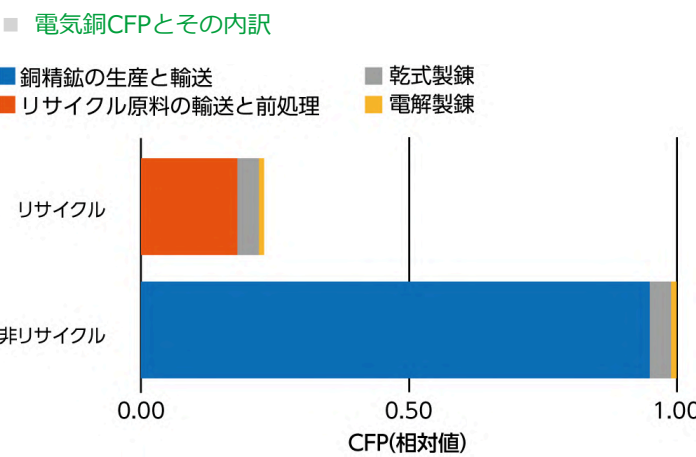
実際の銅製錬プロセスにおいてはA社からのリサイクル原料と、他のリサイクル原料や銅精鉱が混合されて製錬処理されるので、A社由来のリサイクル原料を起源とした銅のみを抽出することはできません。しかし、マスバランス方式を利用することで、リサイクル原料と電気銅を紐づけることが可能になります。この時、当社はA社からのリサイクル原料に含まれる銅の量を正確に分析し、その量を超えない量の電気銅を、A社由来の銅として厳正に管理します。2024年7月には、この管理の体制（CoC管理体制）について、第三者による妥当性の確認を完了しています。

他方、MR100/mbの場合は、原料の由来と電気銅の紐づけは個別には行いません。当社が市中から集めたリサイクル原料とそれに含まれる銅量の管理の下、マスバランス方式を用いてリサイクル100%の電気銅として供給します。



リサイクル電気銅のカーボンフットプリント（CFP）

マスバランス方式を利用したリサイクル電気銅のCFPについては、社内にて試算を実施しております。電気銅のCFPにおいて、最も大きな影響があるのは、原料の調達段階（特に、銅精鉱の生産と輸送）であることが判明していますが、銅精鉱を利用しないリサイクル電気銅のCFPにおいて、銅精鉱の生産と輸送などのプロセスによる排出を排除できると仮定すると、一部のリサイクル原料に付随するプラスチックの焼却に伴う排出を加味しても、リサイクル品のCFPは非リサイクル品のCFPの約25%程度に留まると計算されています。



お客様と目指すスパイラルモデル

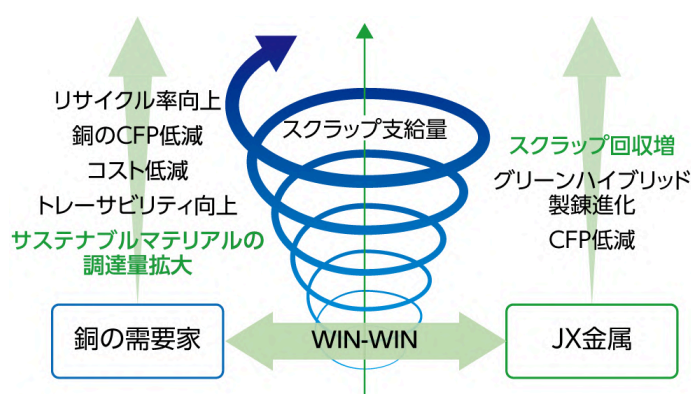
リサイクル比率の向上やマスバランス方式の活用組み合わせは、さまざまなメリットを生み出す可能性があります。例えばPCL100/mbは、当社がリサイクル原料をお客様のご協力のもと、安定的に確保することに貢献します。また、お客様（銅の需要家）にとっても、リサイクル電気銅が従来と大きく変わらない品質・コストで入手可能となる可能性や、原料トレーサビリティの向上、調達資材のCFPの低減といったメリットがあります。また、PCL100/mbの原料となる自社製の廃製品や工程スクラップの回収に力を入れていただくことは、リサイクル電気銅の調達が可能になるだけでなく、社会全体の資源循環を促進することに貢献する可能性があります。このように、当社の提案する100%リサイクル電気銅の供給スキームは、お客様と当社との相互作用によりさまざまなメリットを提供し、Win-Winな関係を育むものです。

当社のこれら100%リサイクル銅製品を「Cu again（シーユー アゲイン）」という製品シリーズとして社会実装を進めてまいります。「Cu again」には、銅（Cu）が社会での役割を終えてスクラップとして戻り、リサイクルを経て繰り返し（again）未来の社会を支えていくという願いを込めています。

今後、お客様との共創を通じて、「Cu again」の拡充と世の中の資源循環と脱炭素化を促進していきます。



■ お客様と目指すスパイラルモデル

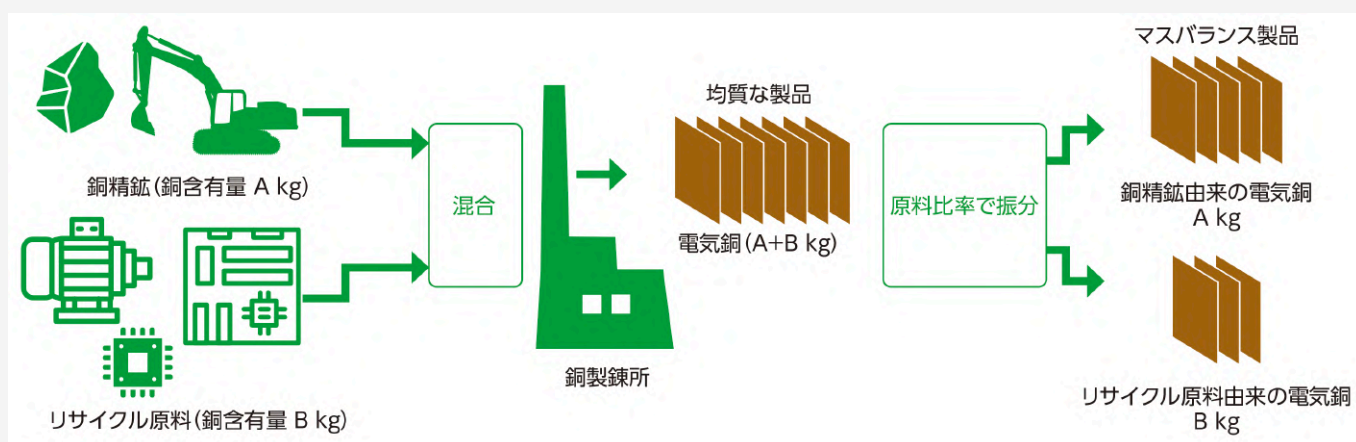


TOPICS

マスバランス方式の考え方

マスバランス方式とは、特性・由来の異なる原料が製造工程の途中で混合され、原料を区別できない製品が製造される場合に、ある特性・由来を持つ原料の投入比率に応じて製品の一部にその特性を割り当てる手法です。

■ マスバランスの例



その他の資源循環への取り組み

高機能伸銅品の原料100%リサイクル化

従来、当社製造拠点で生産している高機能伸銅品は、電気銅と共に、市中、または事業所内で発生した高純度なリサイクル原料を活用していました。しかし、リサイクル原料のみから製造するニーズに応えるために、「Cu again（シーユーアゲイン）」プロジェクトの一環として、原料の100%リサイクル化を実現した高機能伸銅品の販売を25年1月に発表しました。

本製品は、電気銅とは異なり、銅精鉱由来の銅の混入を避けることができる設備で製造されます。本ラインナップの第一段として、チタン銅合金およびコルソン合金の条や箔の提案を開始しています。本ラインナップは、当社グループ企業と連携し集荷したリサイクル原料を、当社が独自開発した不純物分離および不純物混入抑制技術を活用することにより、高機能伸銅品へと再生させています。また第三者機関 UL Solutions社より、原料100%リサイクルであるとの検証(UL2809)を受けており、これにより高い信頼性を確保しています。

当社のチタン銅合金やコルソン合金は、スマートフォンに内蔵されるカメラユニットや、最先端の通信機器やEV内部のコネクタなどに広く用いられており情報化社会や脱炭素化を支えています。また、今日では生成AIデータセンタ内部の極めて高い信頼性が求められるコネクタ材料としての需要が急増しています。さらには、次世代ウェアラブルデバイスやモビリティ、産業ロボットなど成長分野での採用も期待されております。今後環境に配慮した先端素材を必要とする幅広い分野のお客様へ、これら製品をご提案するとともに、ラインナップも拡充する方針です。

参照：https://www.jx-nmm.com/newsrelease/2024/250114_1.html

車載用リチウムイオン電池（LiB）の クローズドループ・リサイクル

LiBに使用されるニッケル、コバルト、リチウム等のレアメタルは、我が国では産出されず特定の国・地域に偏在しており、これら資源の利用・確保に係る環境負荷やサプライチェーンリスクの低減が重大な社会課題となっています。

当社は2020年に日立事業所に設置した連続式小型試験装置（ベンチスケール）で、使用済みの車載用LiBからレアメタルを回収、再び車載用LiBの原料として使用する「クローズドループ・リサイクル」プロセスを確立しました。現在、JX金属サーキュラーソリューションズ敦賀（株）にスケールアップしたプロセスを導入、実証試験操業中です。高純度硫酸ニッケル回収設備（2021年稼働開始）、高純度硫酸コバルト回収設備（同2022年）に続き、2023年4月より高純度炭酸リチウム回収設備も稼働を開始しました。今後、高純度のリサイクル出金属塩をサプライチェーンへ供用し、クローズドループ・リサイクルを実証してまいります。

また、2022年には、当社の「クローズドループ・リサイクルによる車載LiB再資源化」の取り組みが国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）のグリーンイノベーション基金に採択されました。本基金を活用し「クローズドループ・リサイクル」の社会実装に向け、大学や公的研究機関と連携してさらなる技術開発を進めています。

さらに、2024年には三菱商事（株）とともに廃家電・廃電子機器や廃車載用リチウムイオン電池等の非鉄金属の資源循環に関する新会社「JX金属サーキュラーソリューションズ株式会社」を設立しました。新会社には、当社および当社100%子会社のJX金属商事（株）が行ってきた銅・貴金属リサイクルと車載用リチウムイオン電池リサイクルに関する事業を分割しました。廃家電・廃電子機器や廃車載用リチウムイオン電池等の資源循環を軸にして、自動車OEMや総合電機メーカー等が抱える課題に対するソリューションを提供し、サーキュラーエコノミー実現への貢献を目指してまいります。



LiBリサイクルのベンチスケール設備

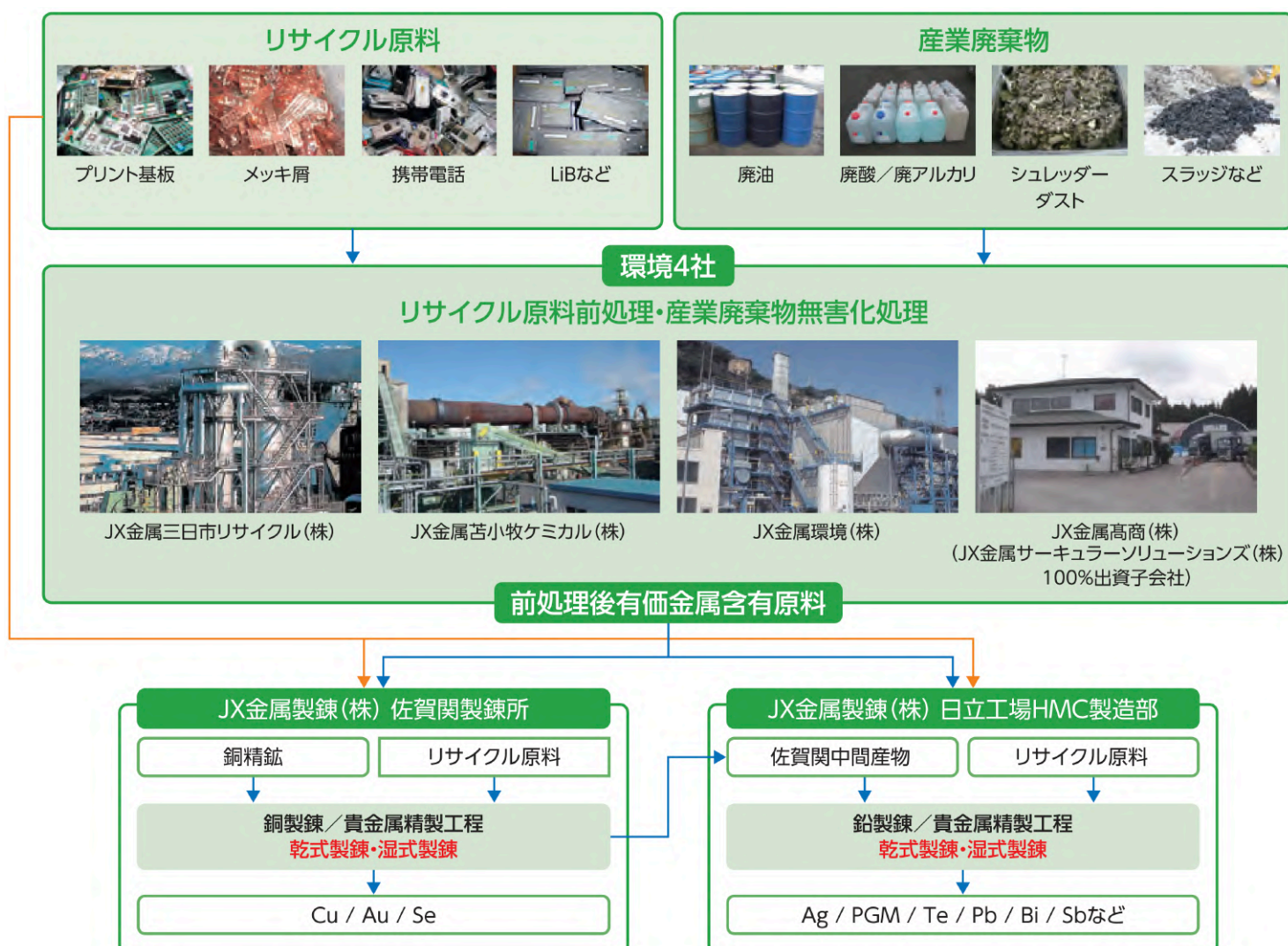
バーゼル法に基づく再生利用等事業者の認定取得

JX金属製錬（株）佐賀関製錬所は、2023年8月23日付で「特定有害廃棄物等の輸出入等の規制に関する法律（バーゼル法）」に基づく再生利用等事業者としての認定を受けました。

バーゼル法は、廃棄物の国境を越える移動や処分の規制についての国際的な枠組みであるバーゼル条約の的確かつ円滑な実施を確保するためのルールを定めた法律です。再生利用等事業者は、廃棄物の再生利用等を的確かつ環境保全上適正に行える事業者が認定されるものであり、この度の認定取得は佐賀関製錬所における金属・リサイクル事業の取り組みが認定の要件を満たすと評価されたものです。

ゼロエミッションの取り組み

一般的な環境事業においては、産業廃棄物を処理する際に発生する焼却灰や焼却残渣などの二次廃棄物を最終処分場に埋め立てることが一般的に行われています。当社グループでは「捨てない、埋めない」をスローガンとし、環境事業とリサイクル事業を組み合わせることで、これら二次廃棄物をリサイクルし、その中に含まれる有価金属を再資源化するシステムを構築・運用することで「ゼロエミッション」に向けて取り組んでいます。環境事業に携わる関係会社と金属・リサイクル事業拠点が連携し、一体となって資源循環型社会の実現に向けて取り組んでいます。





当社グループでは、気候変動を地球規模で解決すべき喫緊の課題と捉え、その解決に寄与するべく、CO₂ネットゼロを最終目標に掲げ、その達成に向けた取り組みを加速しています。

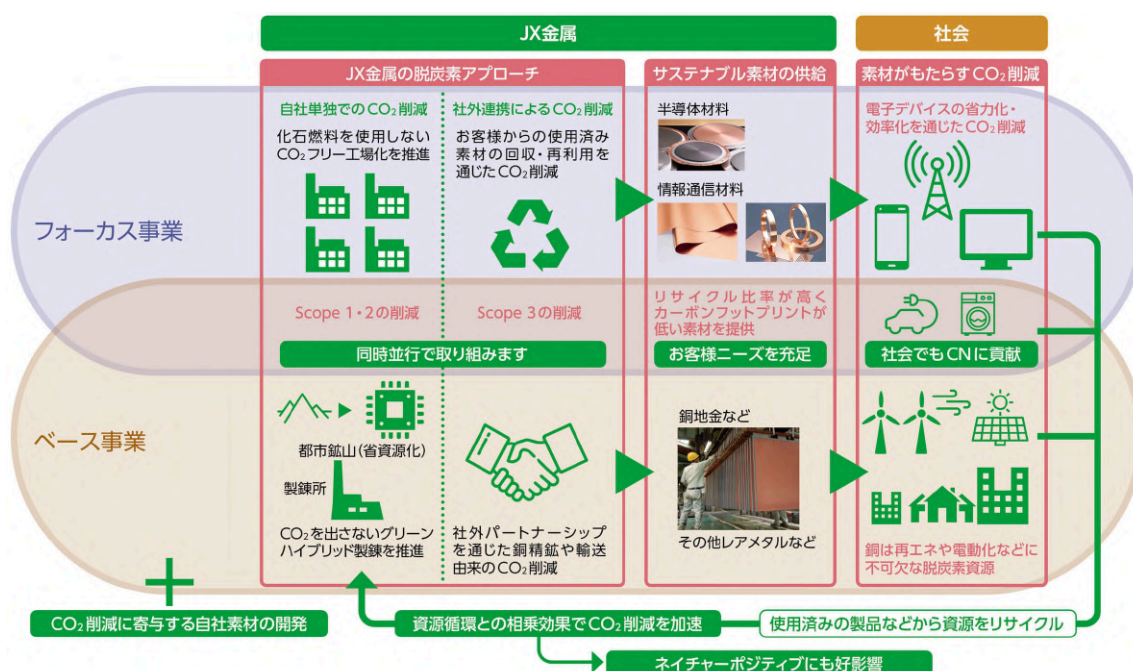
脱炭素ビジョン

当社グループの事業はリサイクル原料の活用拡大をはじめとする資源循環に取り組むことで、Scope3を含めたサプライチェーン全体のCO₂排出量が減少し、当社製品のCFP（カーボンフットプリント）の低減とお客様のニーズの充足につながることに着目し、資源循環と脱炭素の両立を進めてまいります。2024年6月に5つの施策からなる脱炭素に関するビジョンを策定しました。

脱炭素ビジョン

当社は、お客様ニーズの充足、社会課題の有機的解決、自社製品の魅力度向上を同時に実現できる脱炭素活動を、次の5つの施策を通じて推進してまいります。

1. 「資源循環」を軸としたCO₂削減
2. 「社外連携」を通じたサプライチェーン全体にわたるCO₂削減
3. 「自社製品のCFP低減」に向けたScope1, 2, 3の並行削減
4. 自社の素材技術を活用したCO₂削減
5. CO₂削減によるネイチャーポジティブへの貢献とその評価



TCFD提言に沿った情報開示

当社グループはTCFDの提言に従い、「ガバナンス」「リスク管理」「指標と目標」「戦略」の情報開示フレームワークに基づいた情報開示を行っています。IFRS財団がTCFDをベースにした詳細な開示基準（ISSB）を開発・策定する等、企業の気候関連情報開示が進展する中で、当社としても開示内容の更なる充実に向け、取り組んでまいります。



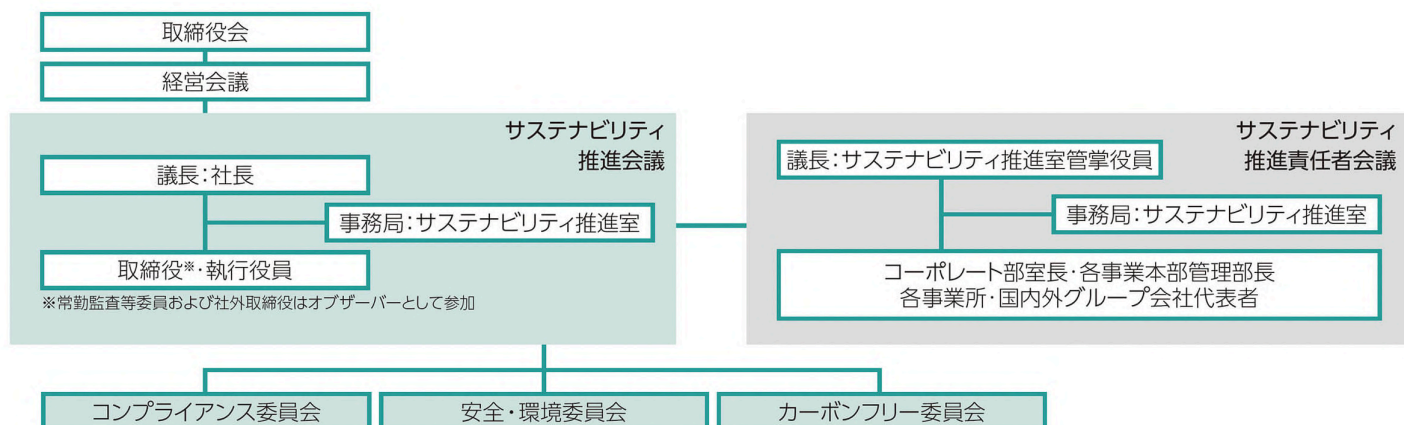
ガバナンス

当社グループにおける気候変動対応に関する基本方針の策定、重点目標の設定、それらのモニタリング等については、社長の諮問機関であるサステナビリティ推進会議で行っています。サステナビリティ推進会議は、社長を議長、当社の経営会議メンバーを構成員（社外取締役もオブザーバーとして参加）とし、原則として年2回開催されます。なお、審議・決定した事項については、内容に応じ、適宜、経営会議や取締役会へ付議・報告しています。

リスク管理

当社グループでは、気候変動に係るリスク・機会についてはサステナビリティ推進室が各部門と連携し、TCFD提言のフレームワークに沿ってシナリオ分析を含む評価・特定を行っています。シナリオ分析にあたっては、気候変動影響に伴う規制や事業への影響等のリスク要因を幅広く情報収集・分析し、気候変動対応に係る自社のリスク・機会の把握、中長期的な事業戦略上の対策などを検討しています。分析の結果や対応策の実施状況等については、サステナビリティ推進会議等を通じて経営陣に共有し、それをもとに各部門がサステナビリティ推進室とも連携しながら取り組みを進めています。

■ 気候変動に対する体制



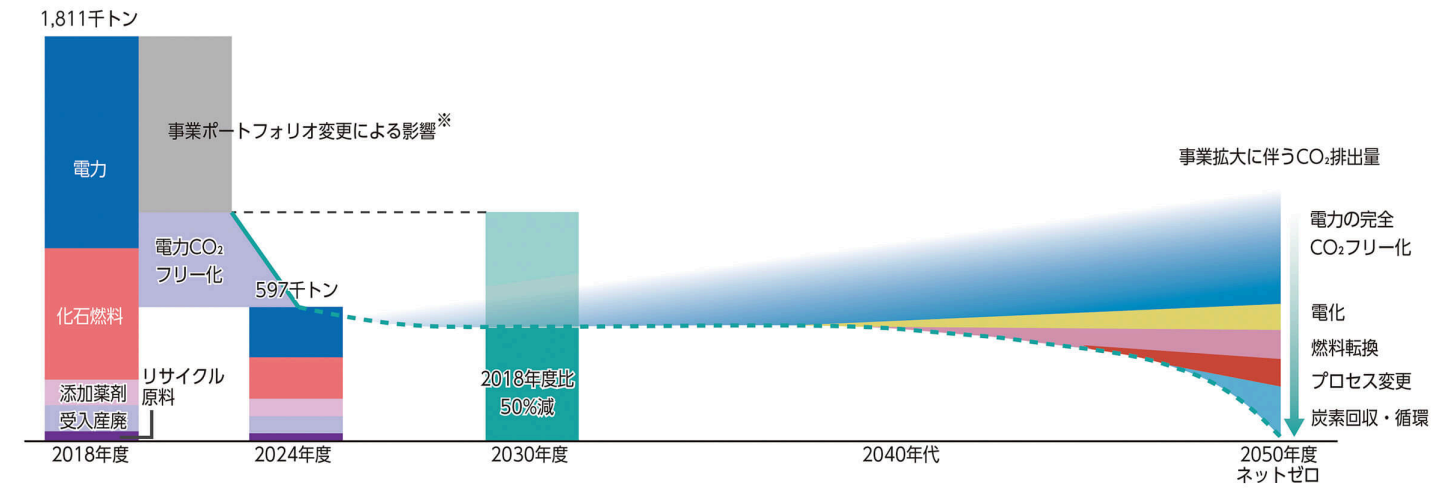
指標と目標

当社グループは、気候変動における指標をCO₂自社総排出量（Scope1,2）と定め、2050年度にCO₂自社総排出量のネットゼロを目指すことを目標としています。2018年度のCO₂自社総排出量を基準として、2050年度からのバックキャストで2030年度までに50%減を中間目標に設定しています。

JX金属グループの脱炭素目標

2030年度までにCO₂自社総排出量
2018年度比50%削減、2050年度ネットゼロ

2050年度CO₂ネットゼロ達成のイメージ



※ 「事業ポートフォリオ変更による影響」には、2018年度から2024年度末までにグループ対象外となった、以下法人のCO₂排出量を示す。
SCM Minera Lumina Copper Chile、パンパシフィック・カッパー（株）日比製煉所、京浜化成成品センター（株）、JX金属プレシジョンテクノロジー（株）、無錫日鉺富士精密加工有限公司
2019年度から2024年度末までに新たにグループ会社となった以下法人のCO₂排出量については、「事業ポートフォリオ変更による影響」には含んでいない。
タツタ電線（株）、東京電解（株）、e-cycle Solutions Inc.（株）大阪合金工業

戦略

1. 気候変動関連リスク・機会の認識

〈気候変動関連リスク・機会の分析〉

気候変動が当社グループおよび当社グループ事業に及ぼすリスク・機会の抽出、リスクへの対応と機会の実現に向けた戦略を検討するに当たって、国際エネルギー機関（IEA）の「World Energy Outlook（WEO）」を参考としました。このほか、国連のIPCC（気候変動に関する政府間パネル）の地球温暖化シナリオを分析に用いました。

〈気候変動リスク・機会の特定について〉

気候変動に伴う脱炭素社会への移行を想定すると、再生可能エネルギーへの電源構成の転換、電動化等の電力利用の変革、サーキュラーエコノミーの社会実装等に向けて当社グループ事業の果たす役割は大きく、製品需要の増加や高機能化などの機会が想定されます。

一方、当社グループ自身がグローバルでカーボンニュートラル化を進めることに伴うコスト増加やその遅れによる機会損失などのリスクも存在します。また、国内外の事業所において、異常気象により生産設備や物流網が被害を受け、操業停止に陥る物理リスクの高まりが考えられます。

特定したリスク・機会

区分	影響	リスクまたは機会	対策
移行リスク	政策・法規制	CO ₂ ネットゼロ達成に向けたコスト増加	● トランジション・ファイナンスの活用や省エネ活動等を通じたコスト削減
	政策・法規制	国内外での炭素税等の導入・強化	● 再生可能エネルギー由来電力への転換、低CFP・脱炭素燃料への転換、製造プロセスの革新や改善
	評判	脱炭素や環境負荷低減への対応遅れによる機会損失	● 脱炭素や環境負荷低減に向けた技術開発・設備投資 ● 分野を超えたパートナーシップ形成を通じたサステナブルカップパー・ビジョンの浸透・実現
物理リスク	急性	異常気象による設備毀損や操業停止	● 事業継続計画（BCP）の拡充と定期的な訓練 ● 事業継続マネジメント（BCM）の構築

機会	製品	脱炭素社会に必要な非鉄金属需要の増大（基礎材料事業）	● ポートフォリオの見直しを通じた事業強靱化 ● 「グリーンハイブリッド製錬」の進化を通じた安定供給体制の確立 ● 「グリーンハイブリッド製錬」を利用した資源循環（リサイクル）の促進による安定供給体制の確立 ● CFPの低い銅製品の供給
		ハイエンドな電子材料の需要増大（先端材料事業）	● 需要に応じるための設備投資 ● 産学連携やスタートアップ投資などを通じたオープンイノベーション
	サーキュラーエコノミー	資源循環型社会の実現	● リサイクル原料比率向上を通じた「グリーンハイブリッド製錬」の進化に向けた取り組み ● 分野を超えたパートナーシップ形成を通じた資源循環と脱炭素の両立
		車載用LiBのリサイクル需要の増加や義務化	● LiB（リチウムイオン電池）のクローズドループ・リサイクルに向けた技術開発・設備投資、産学官連携 ● 製品ライフサイクルに関わるサプライチェーン全体が連携して資源効率性を高める仕組みの整備

2. シナリオ分析

脱炭素社会・資源循環型社会への移行に伴い、当社グループの事業に係る非鉄金属や高機能電子材料の需要が伸びていくことが想定され、これに応えるための能力増強、技術開発やパートナーシップ構築をいかに実現していくかがポイントと考えています。

一方、当社グループのカーボンニュートラルへの移行をスムーズに進めていくこと、自然災害に伴う物理リスク低減と発現時の影響の最小化に向けたBCP高度化が重要となること等がシナリオ分析の結果から見えてきました。

1. 移行リスク

① CO₂ネットゼロ達成に向けたコスト増加

当社グループのCO₂自社総排出量（Scope1,2）の約6割を占める電力は、国内外の主要事業所でCO₂フリー電力への切り替えを進めています。また、自社での再生可能エネルギーの 創出や製造プロセスで用いる電力以外のエネルギーについて の対策も検討しています。

こうした取り組みに必要な設備投資・研究開発費やCO₂フリー電力と通常電力との価格差（プレミアム）等が追加コストとして発生していますが、非鉄金属業界で初となるトランジション・ファイナンスの活用や省エネ活動等を通じたコスト削減により、脱炭素に向けて着実に進めていきます。

② 国内外での炭素税等の導入・強化

内外で検討されている炭素税等が導入された場合、CO₂排出量に応じたコスト増加リスクが想定されます。なお、炭素税が導入されるとすれば年間のコスト負担増は約70億円と想定されます。

当社グループはカーボンニュートラルに向けたロードマップを策定し、CO₂削減に向けた各種取り組みを着実に進めているため、相対的にコスト負担が軽微となる見込みです。

※ 2018年度Scope1,2排出量×50％（2030年度目標）：t-CO₂e×USD50/t-CO₂e × 為替レート

③ 脱炭素や環境負荷低減への対応遅れによる機会損失

CO₂排出量削減がロードマップ通りに進まない場合やその他環境負荷が増加する場合、当社グループの社会的信用が低下するリスクが考えられます。また、顧客からの気候変動に関連した要請への対応が遅延することで、販売機会の減少を招く可能性があります。

当社グループは脱炭素に向けた取り組みの着実な推進や個別の顧客要請への対応のみならず、サステナブルカップパー・ビジョンに基づき、CFP（カーボンフットプリント）低減やリサイクル原料比率の向上に向けて技術開発・設備投資に取り組んでいます。また、サステナブルカップパー・ビジョンの実現や浸透に向け、社外とのパートナーシップ構築を進めています。

2. 物理リスク

① 異常気象による設備毀損や操業停止

台風の大規模化をはじめとする異常気象により、国内外の生産拠点、サプライヤー・物流網が被災することで、通常の操業が継続できなくなるリスクが高まります。当社グループでは国内主要拠点で、ハザードマップなどを用いた分析を実施し、異常気象による被害のリスクが低いことを確認しました。また、事業継続計画（BCP）を策定した上で、定期的な訓練と見直しを行い、事業継続マネジメント（BCM）の構築を進めています。これらにより、異常気象による設備毀損や操業停止のリスクが具体化したとしても事業への影響を相対的に軽微に抑えることができると考えています。

3. 機会

① 脱炭素社会に必要な銅需要の増大【ベース事業】

脱炭素社会の実現に向け、再生可能エネルギーやモビリティの電動化ニーズが大幅に増加すると予想され、これら分野では銅がより多く使用されます。こうした伸びゆく需要は、当社グループのさらなる販売や収益増の機会になることが期待されます。当社グループは、ポートフォリオの見直しを通じて事業の強化を図るとともに、安定供給体制の確立に向け、銅精鉱とリサイクル原料双方を活用する「グリーンハイブリッド製錬」におけるリサイクル原料の投入比率の向上とCFPの削減に向けた各種施策に取り組んでいます。

こうした取り組みで実現するリサイクル原料比率が高く、かつCFPが低い電気銅や電子材料の供給は、資源循環型社会の実現だけでなく、当社の事業競争力の強化にも資するものです。

② ハイエンドな電子材料の需要増大【フォーカス事業】

気候変動対応として、IoT、AI、5G・6G等を用いてエネルギー利用効率を大幅に改善することが不可欠です。これらの分野にはハイエンドな電子材料が多数使用され、その需要は今後も拡大を続ける見込みです。当社グループはスパッタリングターゲットやFPC用圧延銅箔をはじめとする電子材料分野で高い世界シェアを持つ製品群を抱えています。

現在、旺盛な需要に応えるべく複数の新工場建設や能力増強を進めるとともに、さらなる需要の増加を見据えて、茨城県ひたちなか市および米国アリゾナ州メサ市での新工場建設を進めています。これらの設備投資に加えて、より長期的な視点から技術戦略部を中心に産学連携やスタートアップ投資などを通じたオープンイノベーションに取り組んでいます。

③ 資源循環型社会の実現

脱炭素社会の実現に向け、銅の需要は長期的に拡大していく一方、既存鉱山からの銅鉱石やリサイクル原料の供給には制限があります。

当社の策定したサステナブル銅・ビジョンは、銅鉱石とリサイクル原料双方を活用する「グリーンハイブリッド製錬」を通じて、拡大する銅需要を支える安定供給体制を構築することを目指すものです。サステナブル銅の進化と普及に向けたその施策の一つとして、リサイクル原料比率（原料投入比率もしくは製品中の含有比率）を2040年に50%以上にまで高めるべく技術開発に取り組んでいます。そのためにはリサイクル原料の集荷・処理体制の拡充が不可欠であり、設備投資やM&Aによるサプライチェーン強化のみならず、サステナブル銅の普及に向けて協働いただける企業、自治体、大学や研究機関とのパートナーシップ（Green Enabling Partnership）の構築を通じて、パートナーとの製品・スクラップ回収、原料再利用や共同技術開発を進めています。

自社のみならず、パートナーの有するグローバルなネットワーク・知見を活用することにより、リサイクル原料の集荷強化、国内外リサイクラーと協働したリサイクルプロセス変革とデジタル化を推進します。

④ 車載用LiBのリサイクル需要の増加や義務化

脱炭素社会の姿の一つとして、電気自動車（EV）の普及が見込まれています。これによりEVに搭載されるリチウムイオン電池（LiB）に用いられるリチウム、コバルトやニッケルの需要が増加します。また、これらの資源を巡る地政学リスクや資源ナショナリズムの高まりが懸念されています。さらに、将来的にはLiBの大量廃棄も予想されることから、LiBの効率的なリサイクルが求められています。

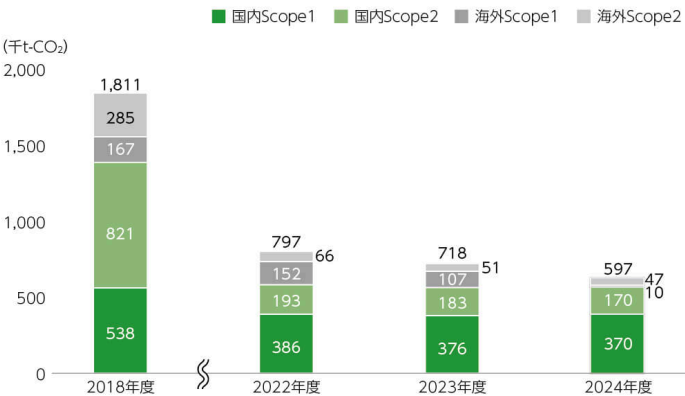
当社グループでは、廃棄された車載用LiBから、これらの金属を車載用電池材料の状態で抽出する「クローズドループ・リサイクル」の実現を目指して、技術開発・実証実験やサプライチェーン全体での資源循環システムの構築に取り組んでいます。

CO₂排出量の現状

CO₂排出量（Scope1,2）の削減

2030年度・2050年度のCO₂自社総排出量削減目標に向けて、CO₂フリーの電力導入、再生可能エネルギーの創出、エネルギーロスゼロ化活動の推進、脱炭素に向けた燃料転換や技術開発等に取り組んでいます。2024年度のCO₂自社排出量（Scope1,2合計）は597千t- CO₂となりました。

J X金属グループ Scope1,2排出量の推移



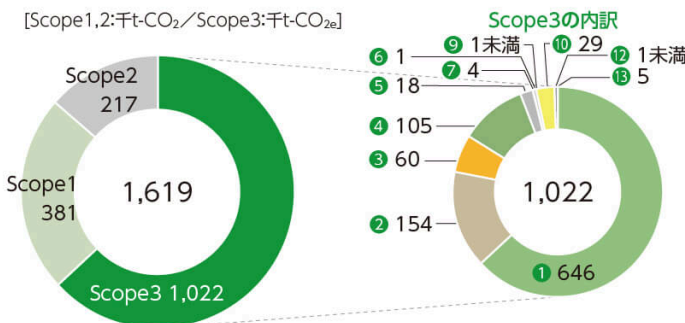
CO₂排出量（Scope3）の算定

当社グループでは、CO₂排出量について従来のScope1,2に加えて、当社の事業や製品全体で生じるCO₂排出量を把握するため、間接的な排出量であるScope3の算定に2021年度から着手しました。現在、各カテゴリの算出方法や精度の向上・改善のほか、排出量削減のロードマップ策定とその実行に向けた検討をしています。

Scope3のカテゴリ分類

①購入した製品・サービス、②資本財、③Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー活動、④輸送、配送（上流）、⑤事業から出る廃棄物、⑥出張、⑦雇用者の通勤、⑧リース資産（上流）、⑨輸送、配送（下流）、⑩販売した製品の加工、⑪販売した製品の使用、⑫販売した製品の廃棄、⑬リース資産（下流）、⑭フランチャイズ、⑮投資

Scope1,2,3排出量（2024年度実績）



Scope1,2は量的重要性の高い拠点を対象に算定しています。Scope3は生産活動を行っている拠点を中心に算定しており、またカテゴリごとにバウンダリが異なります。なお、カテゴリ⑧、⑪、⑫、⑮は当社グループで該当活動がないため算定していません。

※ Scope3の算定基準等についての詳細は、> [こちら](#) をご確認ください。

脱炭素に向けた取り組み事例

- > 取り組み事例① カーボンフリー委員会の活動
- > 取り組み事例② 電力の脱炭素化の取り組み
- > 取り組み事例③ エネルギーロスゼロ化活動の推進
- > 取り組み事例④ 脱炭素に向けた燃料転換や技術開発
- > 取り組み事例⑤ 国内非鉄金属業界で初となるトランジション・リンク・ローン・フレームワークを策定
- > 取り組み事例⑥ GXリーグへの本格的な参画

取り組み事例① カーボンフリー委員会の活動

CO₂ネットゼロに向けた全社方針、具体的な施策の協議・決定を行う組織として2022年度に「カーボンフリー委員会」を発足しました。同委員会では、サステナビリティ推進室を中心に、各事業部、生産拠点の幹部、技術本部、グループ各社の経営層が委員として参加しています。発足以来、CO₂ネットゼロに向けて全社的・戦略的な観点から、事業競争力・付加価値向上に資する脱炭素・資源循環施策を検討しており、「カーボンニュートラル工場（生産拠点のScope1およびScope2ネットゼロ化）」の早期実現をテーマとし、活動しています。具体的には、蒸気ボイラーの電化、都市ガス代替としての水素・アンモニア活用、バイオ燃料の早期導入、CO₂回収・利用設備の導入などの検討を進めています。

また、カーボンフリー委員会ではこれら施策に加えて、Scope3のCO₂削減にも取り組みを開始し、J X金属グループの脱炭素ビジョンの実現にまい進しています。

■ 脱炭素ビジョンの実現に向けた各事業所の取り組み

事業所	テーマ【進捗】
磯原工場	蒸気生成の電化 【設備仕様や設置スペース検討】
倉見工場	都市ガスの水素やアンモニア代替 【外部機関や企業との協業検討】
J X金属製錬（株）佐賀関製錬所 茨城事業所（日立地区）	CO ₂ 回収・利用（CCUS） 【CO ₂ 濃度測定、CO ₂ 回収の協業先、装置仕様や設置スペースの検討】
春日鉱山（株）	重機の脱炭素化 【電動重機の調査、軽油代替のバイオ燃料試験】

取り組み事例② 電力の脱炭素化の取り組み

当社グループのCO₂自社総排出量（Scope1,2）の約6割は電力に由来するため、2020年度よりCO₂フリー電力※1の導入を開始しました。2024年度は、国内、海外の多くの拠点でCO₂フリー電力への切り替えを完了・継続しています。

また、自社での再生可能エネルギー創出にも取り組んでいます。これまで国内外事業所で水力、太陽光発電設備を導入してきましたが、2023年4月には、倉見工場でオフサイトPPAモデル※2による太陽光発電の導入を行いました。工場の敷地外に設置するオフサイト型についてはグループで初となります。発電規模は太陽光パネルベースで約9,000kWで、単一の事業所向けのオフサイトPPAモデルによる太陽光発電としては国内最大級の規模となります。2024年4月にはJ X金属苫小牧ケミカル（株）で当社グループ最大規模となるオンサイトPPA太陽光発電を開始しました。同社はリサイクル事業を行っており、事業所の遊休地を有効活用して創出した再生可能エネルギーを使用して、資源循環に貢献しています。

※1 CO₂フリー電力：化石燃料等を用いずCO₂を排出しない実質非化石電源に由来する電力で、調整後CO₂排出係数が0.00t-CO₂/kWhとなるもの。水力や風力、太陽光などの再生可能エネルギー電力のほか原子力発電が含まれる場合もある

※2 PPA：Power Purchase Agreement（電力販売契約）の略。企業など施設所有者が提供する敷地や屋根などのスペースを貸し、電力会社が太陽光発電システムを設置して、発電された電力を施設所有者が利用して料金を支払う仕組み



PPA事業者により設置された太陽光発電設備

■ 再生可能エネルギー設備と総発電量（2024年度）

（千kWh）

拠点	発電方法	発電量
当社 柿の沢発電所	水力	23,865
当社 倉見工場（オフサイト）	太陽光	8,891
当社 磯原工場	太陽光	285
東邦チタニウム（株）若松工場	太陽光	1,791
台湾日鋳金属股份有限公司	太陽光	237
日鋳金属（蘇州）有限公司	太陽光	68
JX Metals Korea Co., Ltd.	太陽光	140
JX金属コイルセンター株式会社	太陽光	269
JX金属苫小牧ケミカル株式会社	太陽光	1,526
Materials Service Complex(Thailand) Co., Ltd.	太陽光	106

※ 上位10施設のみ

取り組み事例③ エネルギーロスゼロ化活動の推進

電力多消費型の事業を営む当社グループでは、これまでも事業活動のあらゆるステージで省エネ活動を推進してきましたが、CO₂ネットゼロの達成に向けて、新たな切り口によるエネルギーロスゼロ化活動の推進が必要と考えています。例えば、コスト削減軸を超えたCO₂削減軸による設備更新や、設備運用方法の抜本的見直しなど、省エネ推進部会が中心となってエネルギーロスゼロ化に挑戦しています。

2025年7月には当社グループ会社である東邦チタニウム茅ヶ崎工場でのリニューアル計画の一環として、当社グループ初、茅ヶ崎市においても初となる『ZEB（Net Zero Energy Building）』の認証を取得した総合事務棟を建設しました。高性能な省エネルギー技術と創エネルギー技術を融合させることで、快適な室内環境を保ちつつ、建物の年間に消費する一次エネルギー消費量を、ネットでゼロ以下に抑えています。

参照：<https://www.toho-titanium.co.jp/2025/07/post-5649/>



取り組み事例④ 脱炭素に向けた燃料転換や技術開発

当社グループの事業プロセスでは、電力以外のエネルギー源として重油、還元剤としてのコークス等を利用しており、これらからのCO₂排出についても削減に取り組んでいます。その候補の一つが燃料転換で、産業界では水素やアンモニアなど新たな燃料の技術開発が進んでいますが、当社でもこれらの利用を検討しています。

2024年5月には春日鉾山（株）で使用する自家発電設備の燃料（軽油）にバイオ燃料※1を混合させる実証試験を開始しました。実証試験の結果を踏まえて、同社で使用する重機への適用やバイオ燃料100%での操業を検討していきます。同社で生産している硫酸鉬はJ X金属製錬（株）佐賀製錬所で使用されており、同社のCO₂削減のみならず、電気銅のカーボンフットプリント（CFP）低減にも寄与します。

また同社ではバイオ燃料を使用するだけでなく、バイオ燃料の原料となる植物の栽培試験も開始しています。

※1 今回の実証試験ではHVO（水素化植物油）を約20%、軽油に混同したものを使用

取り組み事例⑤ 国内非鉄金属業界で初となるトランジション・リンク・ローン・フレームワークを策定

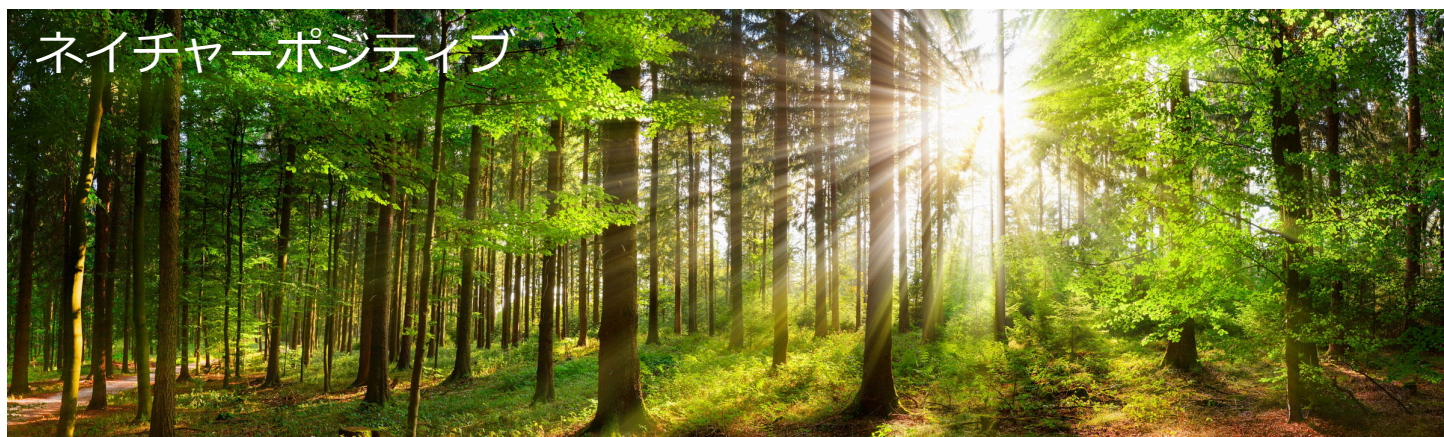
現在、GHG多排出産業による長期的なトランジション戦略の遂行を後押しする仕組みとして「トランジション・リンク・ローン（TLL）」への期待が高まっており、国内外でルールの整備が進められています。

当社グループは、2022年6月、国内非鉄金属業界として初めて、「トランジション・リンク・ローン・フレームワーク（TLLF）」を（株）みずほ銀行の支援を受けて策定しました。また、策定したフレームワークに基づき、2022年6月に（株）常陽銀行との間でTLLの契約を締結しました。これは国内非鉄業界におけるTLLの第1号案件となります。

取り組み事例⑥ GXリーグへの参画

経済産業省が主導するGXリーグは、2050年カーボンニュートラル実現を見据えてGX（グリーントランスフォーメーション）への挑戦を行い、経済社会システム全体の改革を目指して産・官・学が協働する枠組みです。当社はGXに向けた活動を推進していることから、「GXリーグ基本構想」への賛同を表明しました。

また、2023年度から2025年度の「第1フェーズ」にも参画しています。「第1フェーズ」では、「未来社会像対話の場」「市場ルール形成の場」「自主的な排出量取引」の3つの取り組みの実証、対話が行われています。当社もGXの実現に向けて積極的なディスカッションや情報交換を行っています。



当社グループでは、自然環境の保全にとどまらず、地球上の生態系の損失を止め、回復軌道に乗せる「ネイチャーポジティブ」を実現するためのさまざまな取り組みを推進しています。

ネイチャーポジティブビジョン

これまでの取り組みを捉え直し、ネイチャーポジティブ達成に向けた取り組みとして一層推進していくための道しるべとして、下記ネイチャーポジティブビジョンとロードマップを作成しています。

ネイチャーポジティブビジョン

当社グループの事業活動が自然に依存しインパクトを与えていることを認識し、ネガティブなインパクトの低減とポジティブなインパクトの創出につなげる取り組みを推進します。

1. 当社グループの事業活動と自然の関係を把握し、事業活動の改善に向けて順応的に対応します
2. ネイチャーポジティブに資する脱炭素・循環型社会の形成に向けた取り組みを積極的に推進します
3. 当社グループの自然関連情報を適切に開示します
4. ステークホルダーとの対話と協働により、生物多様性の保全と回復に向けた取り組みを推進します

事業活動と自然の関係

ネイチャーポジティブ達成に向けた取り組みを具体的に推進していくために、当社グループの事業活動について、自然の影響・依存関係を既存のツール（ENCORE[※]）を活用した上で定性的に把握・評価しています。その結果から、当社グループの事業活動は、直接操業およびサプライチェーンにおける土地の使用や取水・排水といった活動において自然に影響を与えるとともに生態系サービスに依存していることを認識しました。

また、当社が継続的に実施している森林整備活動等との連動性も考慮し、関係性の大きさを総合的に評価したところ、当社グループの所有地で広大な面積を占める休廃止鉱山の管理業務を通じた自然との関係性が最も大きいと判断しました。

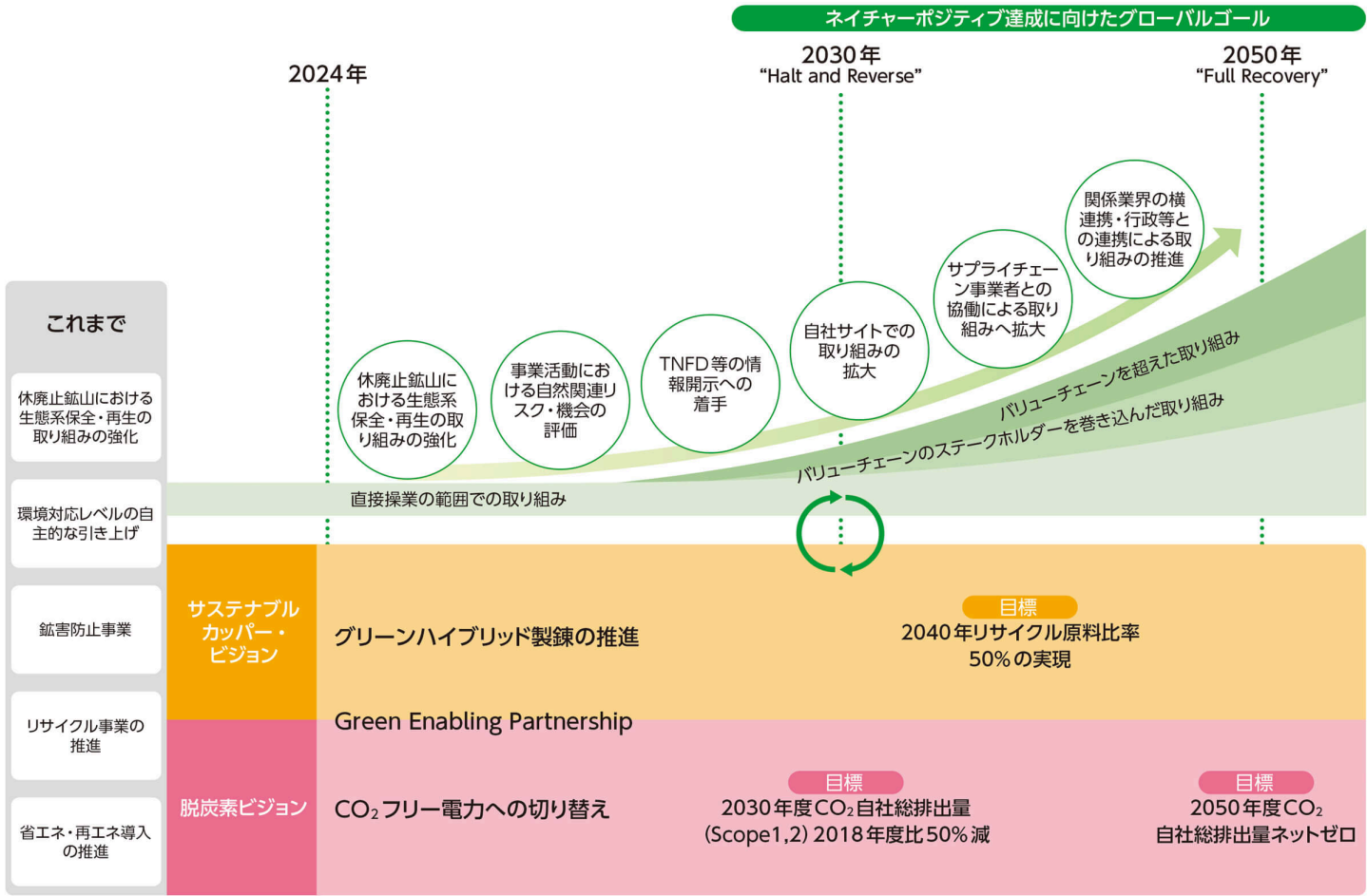
今後は、休廃止鉱山をメインフィールドにネイチャーポジティブ達成に向けた活動を推進するとともに、拠点の位置情報に関連するデータ等を用いた事業活動と自然関連課題の特定、目標設定などに取り組み、TNFD最終提言に沿って適切に情報開示を行います。

[※] ENCORE（Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure）：国連環境計画世界自然保全モニタリングセンター（UNEP-WCMC）等が開発した依存関係および影響の概要を可視化するツール

J X金属グループとしてのネイチャーポジティブ達成に向けたロードマップ

2024年度に休廃止鉱山における生態系保全・回復の取り組みモデルを構築しました。その上で、事業活動全体へと取り組みを拡大することでTNFD等の情報開示フレームワークに沿った情報開示を行います。さらには、「サステナブル銅・ビジョン」と「脱炭素ビジョン」での取り組みと連携し、リサイクル原料の拡大を図ることにより、低CFPかつ自然環境への負荷の少ない素材の提供を目指します。これらの活動を通じ、素材のサプライチェーン全体での自然へのインパクトのマネジメントに取り組んでまいります。

■ J X金属グループとしてのネイチャーポジティブ達成に向けたロードマップ



休廃止鉱山における生態系保全・再生の取り組みの強化

ネイチャーポジティブ達成に資する自然資産の再評価

これまで、鉱山の操業を通じて日本経済を支える一方で、自社の事業活動が生態系に影響を与えていたことを認識しており、この課題意識から、当社グループは、操業時から積極的な環境対策に取り組んできました。休廃止後の鉱山においても坑廃水処理等の適切な管理に加え、森林整備活動などを行ってきました。



植生が回復した日立鉱山周辺の森林



豊羽鉱山周辺の紅葉風景

生態系の保全・回復が国際的な課題となっている中で、当社グループは、休廃止鉱山の自然資本としてのポテンシャルを見直し、従来通りの鉱廃水処理や森林整備活動といった維持管理を行うだけでなく、生物多様性保全の観点での植生管理や自然の有する機能を活かした地域課題解決への貢献等の積極的な取り組みを推進します。当社はこの活動を通じ、休廃止鉱山を、生態系の回復を図りながら地域や社会のネイチャーポジティブに資する“ポジティブレガシー”と再定義し、施策展開を進めていきます。

■ 休廃止鉱山におけるこれまでの歩みとこれから

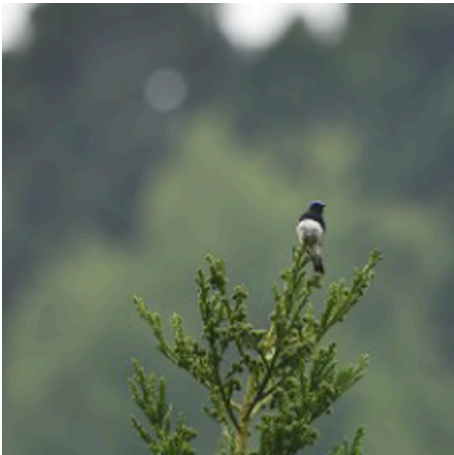


ネイチャーポジティブ達成に向けたロードマップ

これまでの取り組みは継続しながら、ネイチャーポジティブの達成に向けて、まずはモデルサイトとして日立鉱山と吉野鉱山を対象として、休廃止鉱山が位置する流域の生態系や生態系サービスの評価に取り組みます。モデルサイトでの取り組みを踏まえて、休廃止鉱山の生態系が目指すべき姿とそこに向けた取り組み内容を体系的に取りまとめた生態系管理計画を策定し、休廃止鉱山における生態系の管理に本格的に着手します。

そして、将来的には、地域のステークホルダーとの協働のもと、休廃止鉱山の生態系サービスを活用することで、地域課題解決への貢献へと取り組みをスケールアップさせていきます。並行して、モデルサイトでの取り組みを各鉱山へと拡大することで、より自然環境を活かしたポジティブなインパクトの創出を目指します。

針葉樹林を好む種（キバシリ）や広葉樹林を好む種（アオバト）、果実・種子食（アオバト）や昆虫食（オオアカゲラ、オオムシクイなど）など、多様な環境を反映する鳥類相が確認されました。また、代表的な里山の指標種とされる「サシバ（タカ目タカ科サシバ属）」が営巣するなど、東北地方の希少性の高い動植物を育む良好な生育・生息環境となっています。



オオルリ（スズメ目ヒタキ科オオルリ属）



アオバト（ハト目ハト科アオバト属）



サシバ（タカ目タカ科サシバ属）
環境省RDB絶滅危惧Ⅱ類、山形県RDB絶滅危惧Ⅰ類

事業活動における自然関連リスク・機会の評価

当社グループと自然との関連性については、既に事業を終えている休廃止鉱山だけでなく、将来にわたって継続性の高い事業領域についても、リスクの把握・回避・最小化を目指す必要があります。しかし、その評価法として国際標準と言えるものは未だ存在しません。そこで我々はLife Cycle Assessment（LCA）の手法を使った評価法（LIME3）を試験的に採用し、事業活動の自然への影響を評価しました。

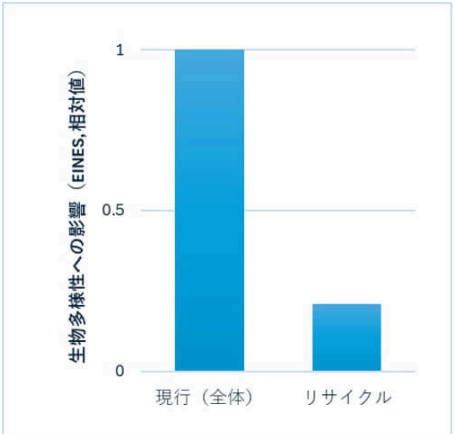
銅製錬事業の生物多様性への影響のLIME3を用いた評価

当社の事業活動のうち、利用するエネルギーおよび資源量が最も多い、銅の製錬事業について、グローバルスケールのLCAを実現する環境影響評価手法であるLIME3（Life Cycle Impact Assessment Method based on Endpoint）※を用いて、生物多様性などへの影響について、試験的な評価を実施しました。

※ 伊坪徳宏・稲葉敦（2018）: LIME3 グローバルスケールの LCA を実現する環境影響評価手法， 丸善出版

一例として、海外の鉱山での原料採掘・生産から、国内での銅製錬・リサイクルのプロセスを含む、現行の電気銅の製造プロセス全体を評価対象とした場合と、海外の鉱山での原料採掘を含まない、リサイクル原料からの電気銅製造に関連するプロセスのみを抽出して評価した場合について、それぞれ電気銅1 kgあたりの生物多様性への影響を比較しました。

■ 電気銅1kgを生産する際の生物多様性への影響（社内試算結果）



※ EINES : Expected Increase in Number of Extinct Species

リサイクルの方が、より生物多様性への影響が小さいことが分かります。また、より詳細な解析により、銅精鉱の生産に伴う温暖化ガスの排出が最も大きな要因であると推測されました。この評価結果は、当社が2040年の実現を目指しているリサイクル率50%（2023年度実績約25%）の実現が、事業活動における自然関連リスク（生物多様性への影響）の低減策として有効であることを示すものです。また、本評価結果をさらに深く解析することで、自然関連リスクのホットスポットをより明確にし、効果的な施策を立案・実施することを可能にすると期待されます。

内閣府 研究開発とSociety5.0との橋渡しプログラム（BRIDGE）

「金融/投資機関による自然関連情報開示促進と国際標準化を前提としたネイチャーフットプリントの開発と実証事業」への参画

当社は2024年より、早稲田大学伊坪教授を中心とする「金融/投資機関による自然関連情報開示促進と国際標準化を前提としたネイチャーフットプリントの開発と実証事業※」のうち、「ネイチャーフットプリントを用いた金融/投資機関における活用のための実証事業」に参画しています。従来のLCA評価では、生物多様性が重視されてきましたが、本プログラムでは、これに加えて生態系サービス（自然がもたらす恵み）に関する評価手法を構築します。また、その成果を企業が実際に利用して、自社の事業活動を評価・開示し、金融機関などがその評価結果を、投資活動に活用することを目指しています。

本プログラムには日本を代表する複数の企業が、多様な業界から参加していますが、当社は銅製錬事業者として唯一の参画企業です。当社は業界をリードしつつ、本取り組みを通じて、サプライチェーン上の上流や下流の企業と協力し、生態系サービスや生物多様性への影響の可視化や低減を目指すものです。

※ <https://www.bridge-naturefootprint.jp/>

その他環境保全の取り組み

当社グループは、日々の事業活動が自然環境や生態系の恵みに支えられていることを認識し、自主的な環境保全活動に取り組みます。

水資源の保全

当社グループの事業活動においては、製錬所での冷却水（主に海水）などとして多くの水を使用しています。各拠点等では水使用量を適切に把握し、削減や再利用することで水資源の有効活用に努めています。各製造拠点では、法律や条例の排出基準よりも厳しい自主基準を設けて、基準値超過を起こさないよう適切に操業管理をしています。

自社工場の水リスク評価

当社グループでは、水不足、水質汚濁、気候変動に関連した洪水などの水リスクが各拠点にどのような影響を及ぼすかを評価・確認しています。水リスクを評価するツールとして、世界資源研究所（WRI）が提供している水リスク評価ツール「Aqueduct Water Risk Atlas」を用いてどのような水リスクがあるのか特定しています。2024年度は国内29拠点、国外17拠点を対象に調査を行うとともに、水管理に関するアンケート調査を併せて実施しました。その結果、水リスクが高いと評価された拠点はありませんでした。

化学物質の適正管理

当社グループでは、化学物質管理基準を自主的に定め、使用を管理することにより、その有害性の低減に努めています。また、グリーン調達ガイドラインにおいても製造工程および資機材に含有してはならない物質を明確に示しており、サプライヤーに対して周知しています。さらに、安全性情報について、お客様をはじめ製品に関わるすべての方に提供することに努めています。

PCB※含有機器などの無害化処理

当社グループでは、低濃度PCB処理事業を通じて、有害廃棄物を無害化することで環境保全に貢献しています。

当社グループ所有の高濃度PCB機器については、中間貯蔵・環境安全事業（株）における処理を進め、期限内に処理を完了しています。また、低濃度PCB機器についても、JX金属苫小牧ケミカル（株）をはじめとする低濃度PCB処理認定業者による処理を計画的に進めており、法定期限である2026年度末までに処理完了の予定です。

※ PCB（ポリ塩化ビフェニル）：電気絶縁性が優れていることから、主としてトランス（変圧器）、コンデンサ（蓄電器）等の絶縁油や感圧複写機等に使用されていたが、その有害性から現在は新たな製造・輸入が禁止されている化合物。

休廃止鉱山の管理業務

当社グループは1905年の創業以来、全国各地で鉱山を操業し、非鉄金属などの安定供給と日本の経済発展に貢献してきました。しかし、国内ではそのほとんどが鉱量枯渇に伴って操業を停止しており、現在では休廃止鉱山として坑廃水処理などを行い、自然環境の維持・保全を図っています。

当社が所管する休廃止鉱山については、JX金属エコマネジメント（株）が管理を担っています。主な業務は、坑廃水の無害化と、堆積場や坑道などの維持・保全です。坑廃水は、雨水などが鉱山に残る鉱石や堆積場の捨石・鉱さいなどに接触することによって、金属を含む強酸性となるため、1日たりとも休むことなく処理を行う必要があります。また、堆積場については、近年の線状降水帯による豪雨や大規模地震に対応するための工事を進めています。こうした休廃止鉱山の管理により、自然環境の保全に努めています。



JX金属エコマネジメント（株）七戸事業所 下の沢堆積場



環境マネジメント

環境マネジメント

J X金属グループ 環境基本方針

私たち J X金属グループは、環境問題への取り組みが、人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件であるとの認識のもと、以下の方針により、地球温暖化対策をはじめとする地球規模の環境保全に自主的、積極的かつ継続的に取り組みます。

1. 技術革新とエネルギーの転換を推進し、温室効果ガス排出ゼロを目指すことで、脱炭素社会の実現に貢献します。
2. 社会の成長と高度化を支える環境に優しい先端材料を社会へ供給します。
3. すべての事業活動において、資源循環を推進し、ゼロエミッションを目指します。
4. 水の適正な利用を通じて、水資源の保全に努めます。
5. 事業活動が自然環境に与える影響を把握し、生物多様性の保全と回復に向けた活動を継続します。
6. 環境教育等により、従業員一人ひとりの環境保全意識向上を徹底し、より環境への負荷が少ない事業活動に繋がります。
7. 環境保全活動の情報をステークホルダーと共有し、社会との共生を図ります。

2006年10月1日 制定
2025年11月1日 改正

環境法規制の遵守

当社グループでは環境マネジメントシステムの確実な運用により、各種法規制の遵守に努めています。遵守状況は本社環境安全部により統括管理され、安全・環境委員会を通じてサステナビリティ推進会議に報告されます。毎年開催される環境管理担当者会議では、法規制の動向に関する情報提供や、各事業所における対応状況報告などを通じて、遵法体制の強化を図っています。また、各種法規制の周知徹底のため、本社および各事業所において、従業員の階層ごとに定期的な教育や研修・訓練などを行っています。2024年度は環境に関わる法規制などの違反について、規制当局からの不利益処分（許可の取り消し、操業停止命令、設備の使用停止命令、改善命令、罰金など）はありませんでした。

環境マネジメントシステムの構築

当社グループでは、「環境基本方針」に基づいて定めた「環境保全行動計画」の確実な実施のため、ISO14001に則った環境マネジメントシステムを構築しています。当社社長をトップに経営層から各事業所・関係会社の従業員まで一体となって、環境保全の推進と環境リスクの回避を実現するため、各委員会の開催や部会の開催など多層的な管理体制を構築しています。なお、2024年度に重大な環境事故の発生はありませんでした。

ISO14001 取得済み事業所
(2025年3月末時点)

46事業所
(国内31 海外15)

事業所の一覧は[ESGデータ集（環境）](#)をご参照ください。

環境安全監査

各事業所において年1回以上の内部環境監査を実施するとともに、本社環境安全部による環境安全監査を定期的に行っています。2024年度は16事業所を監査しました。安全衛生・環境保全に関する活動については、サステナビリティ推進会議の下部組織である安全・環境委員会において計画の策定・推進、活動状況のレビュー等を行っています。安全・環境委員会は、半期に1回開催しています。

CSR調達への推進

当社グループは資機材の購入にあたり、環境負荷など社会的影響の低減を目的として「グリーン調達方針」を定め、これに基づき具体的なサプライヤーの選定条件を定めた「グリーン調達ガイドライン」を策定しています。本ガイドラインはグリーン調達に関して遵守いただきたい条件を示しており、すべてのサプライヤーに対して適用されるものです。なお、本ガイドラインは、当社が調達先に対して実施している「CSR調達アンケート」の中で遵守状況を確認しています。



社会

当社グループは、健全な事業活動や地域社会との積極的なコミュニケーションを通じて、広く社会の発展に資する活動に努めます。



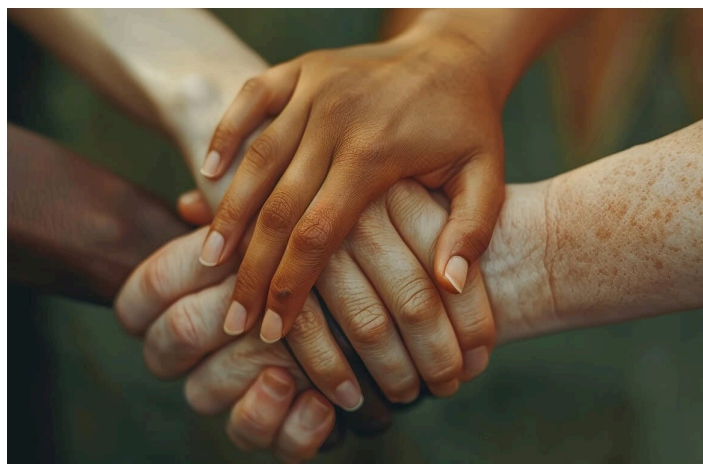
マテリアリティ2

くらしを支える先端材料の提供



マテリアリティ3

魅力ある職場の実現



マテリアリティ4

人権の尊重



マテリアリティ5

地域コミュニティとの共存共栄





マテリアリティ 2 暮らしを支える先端材料の提供

銅、および各種レアメタル・貴金属は、その優れた特性から電子機器の進化を支えてきました。当社グループは、これらの材料の技術的合理性や効率性、品質・特性のさらなる向上を追求し、今後到来するデータ社会やIoT・AI社会を支える製品・技術をいち早く社会に提供していきます。

■ KPIと進捗状況

評価：
 😊 達成・
 😐 順調・
 😞 未達

KPI	2024年度実績・進捗	自社評価
IoT・AI社会に必要とされる先端材料の開発	次世代半導体・先端パッケージ材料や情報・通信用途として注目される結晶材料について、開発、事業化を推進するための組織体制の変更・整備を行いました。また、スタートアップへの出資や大学との共同研究などのオープンイノベーションによりIoT・AI社会に必要とされる先端材料の開発に取り組みました。	😊
技術立脚型経営を支える体制の構築	技術立脚型経営に向け、革新的な技術や製品を継続的に生み出すことを目指し、開発のための新規テーマ創出、事業化推進の取り組みを推進しました。さらに、新たなイノベーションを生み出す開発人材の育成、チャレンジする組織文化の醸成等に取り組みました。	😊

先端材料を通じた社会の発展への貢献
 >

DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進
 >

オープンイノベーションの推進
 >

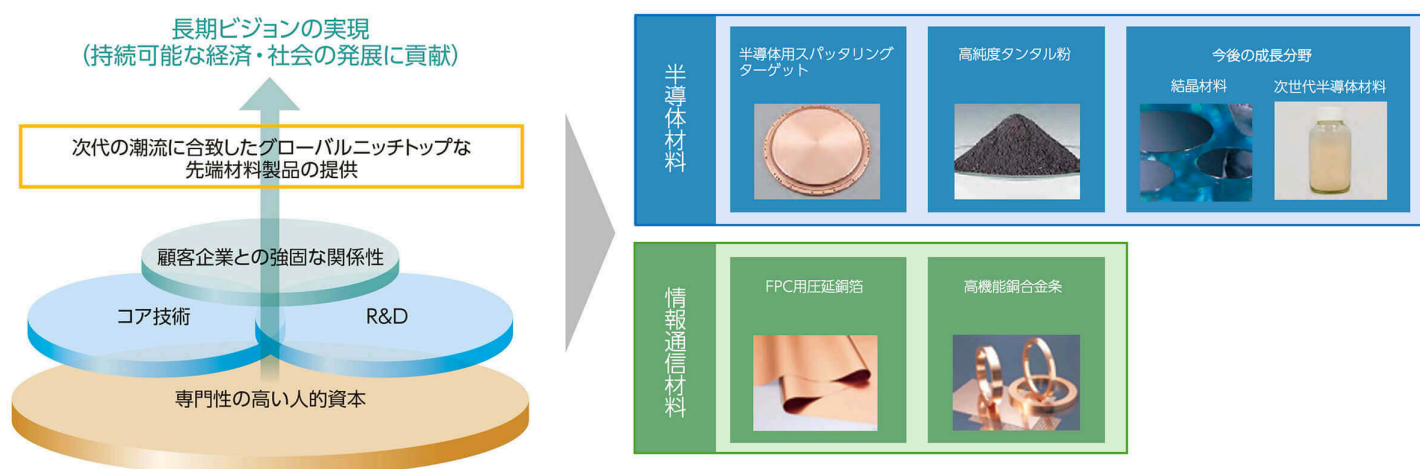
開発のための体制構築と開発人材の育成
 >

次世代育成の取り組み
 >

先端材料を通じた社会の発展への貢献

未来を支えるニッチトップ製品の開発

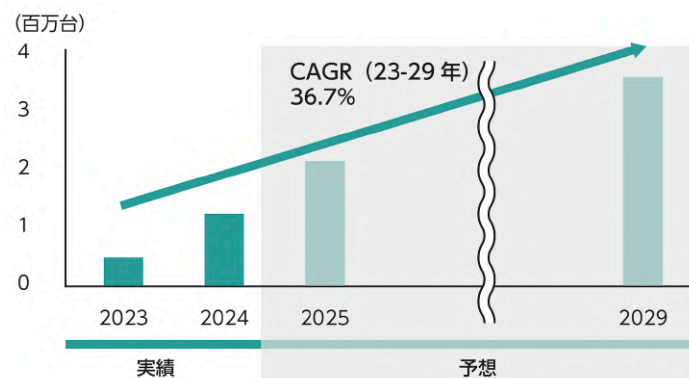
当社グループは強固なR&D体制と創業以来100年にわたり培ってきた要素技術を活かし、未来を支えるニッチトップ製品の開発を推進しています。また、お客様との強固なリレーションシップを基盤に、新たな市場ニーズの把握に努めています。



生成AI向け需要を支える当社製品

生成AIの普及に伴い、データ伝送の高速化・大容量化が進展することで、AIサーバやGPUの需要が今後ますます高まると予想されます。こうした市場の拡大により、当社の半導体用スパッタリングターゲットをはじめ、Inp基板、高純度タンタル粉、磁性材用スパッタリングターゲットの需要も大きく伸びることが期待されます。加えて、情報通信材料事業においても、AIサーバ向けコネクタ用途としてのチタン銅の需要が急速に拡大しており、足元の販売量も大幅に増加しています。

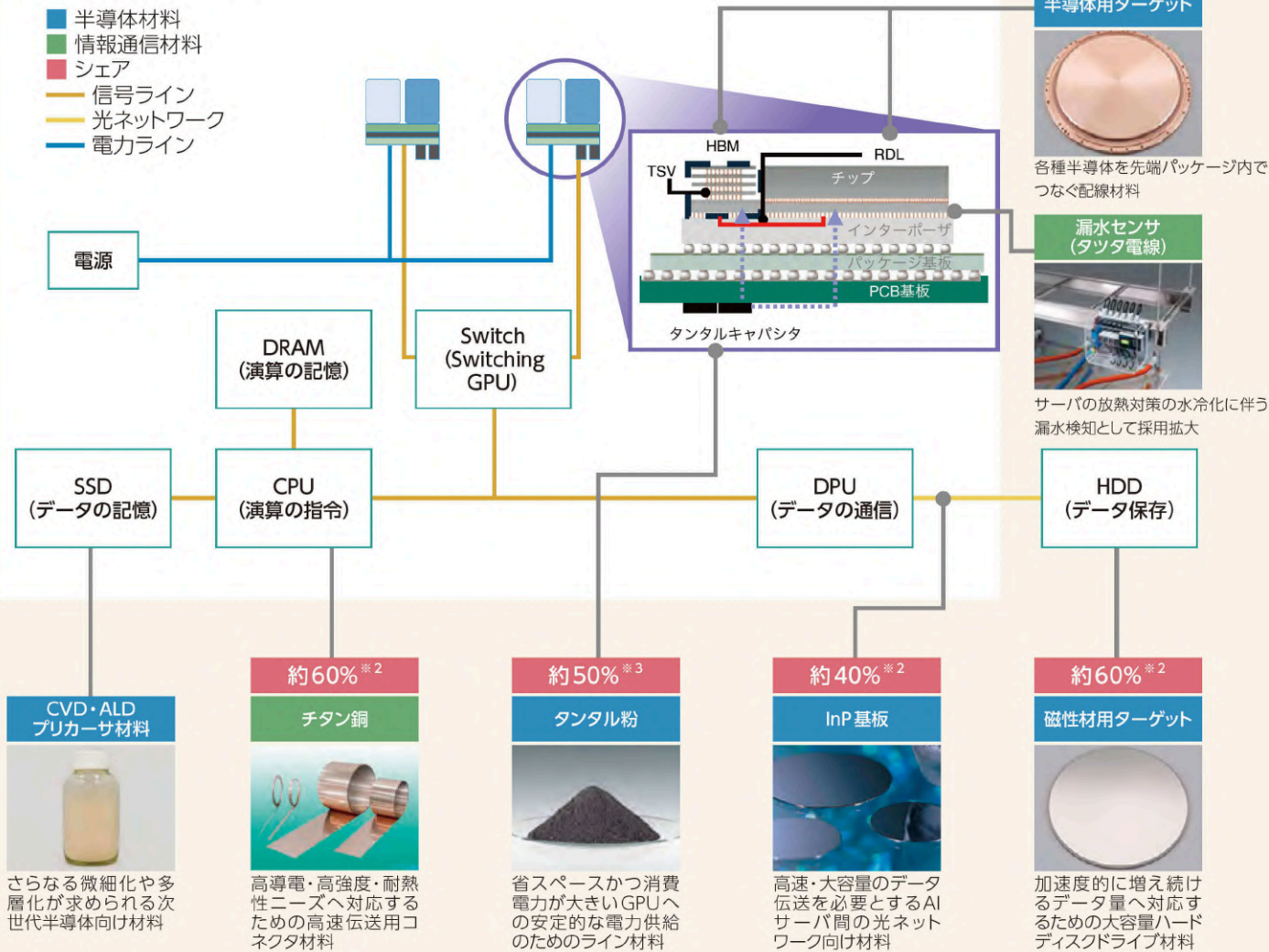
AIサーバ出荷台数の推移



※Prismark Partners LLC「2025 Prismark Workshop」に基づき当社作成

■ 当社製品用途（データセンター）

AIサーバ内の概要(当社想定)



※1 富士経済「2024年 半導体材料市場の現状と将来展望」（2023年実績、AI系を除く半導体用ターゲット市場における当社のシェア、販売金額ベース）

※2 当社推定

※3 当社推定。スパッタリングターゲット向け含む

半導体材料

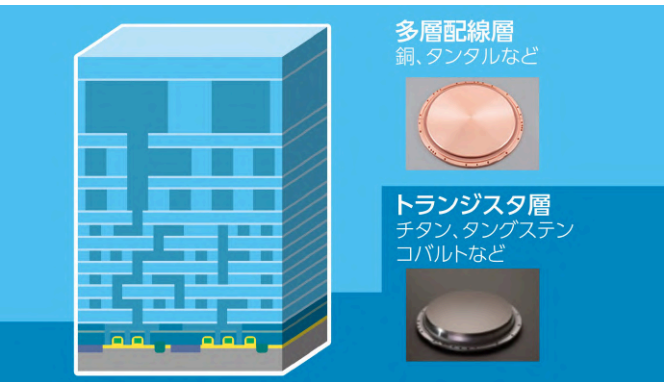
半導体用スパッタリングターゲット

ロジック・メモリをはじめとする半導体内の配線を形成するために用いられる材料です。当社では銅をはじめ、タンタル、チタン、タングステン、コバルトなど、さまざまな種類のスパッタリングターゲットを提供しており、いずれの製品も世界No.1※のシェアを有しています。

半導体は年々高機能化が進んでおり、それに伴い、より細かな配線を形成できる高品質なスパッタリングターゲットが求められています。当社は、高品質な製品の安定的な供給により、半導体メーカーや半導体装置メーカーと強固な信頼関係を構築しており、今後さらなる事業規模の成長が期待できます。

※当社の依頼により実施された外部調査機関による調査（2021年度実績、半導体用ターゲット市場における当社のシェア、販売金額ベース）に基づき当社作成

■ スパッタリングターゲットの採用模式図（ロジック半導体の断面図）



ポイント1 高品質と安定供給を両立する技術力

半導体の製造プロセスにおいては、わずかな不純物の混入で製品の不良率が顕著になってしまうため、その材料にも非常に高い品質が求められ、工程全般に渡り高度な品質管理能力が必要になります。その点において、当社は高純度化や組成・組織制御、表面処理、分析評価のすべての工程において高い技術と品質管理能力を有しており、多数の金属品種において高品質な製品の安定的な供給を実現しています。技術と品質をすべての工程で安定的に両立させることが当社の強みであり、他企業の参入障壁となっていると考えています。

ポイント2 導体製造装置メーカーとの強固な関係

当社は、半導体製造装置メーカーとの強固な関係に支えられたビジネスモデルを構築しています。半導体メーカーからの受注を獲得するため、製造装置に使用される標準材料として指定されることが極めて重要です。

当社は、長年にわたり高品質な製品を安定的に提供してきた実績があります。主要な装置メーカーとの信頼関係により、新製品の開発段階においては、開発当初から提案活が可能となり、その結果、他社に先駆けて量産採用されるという好循環を確立しており、これが当社の大きな競争優位性となっています。

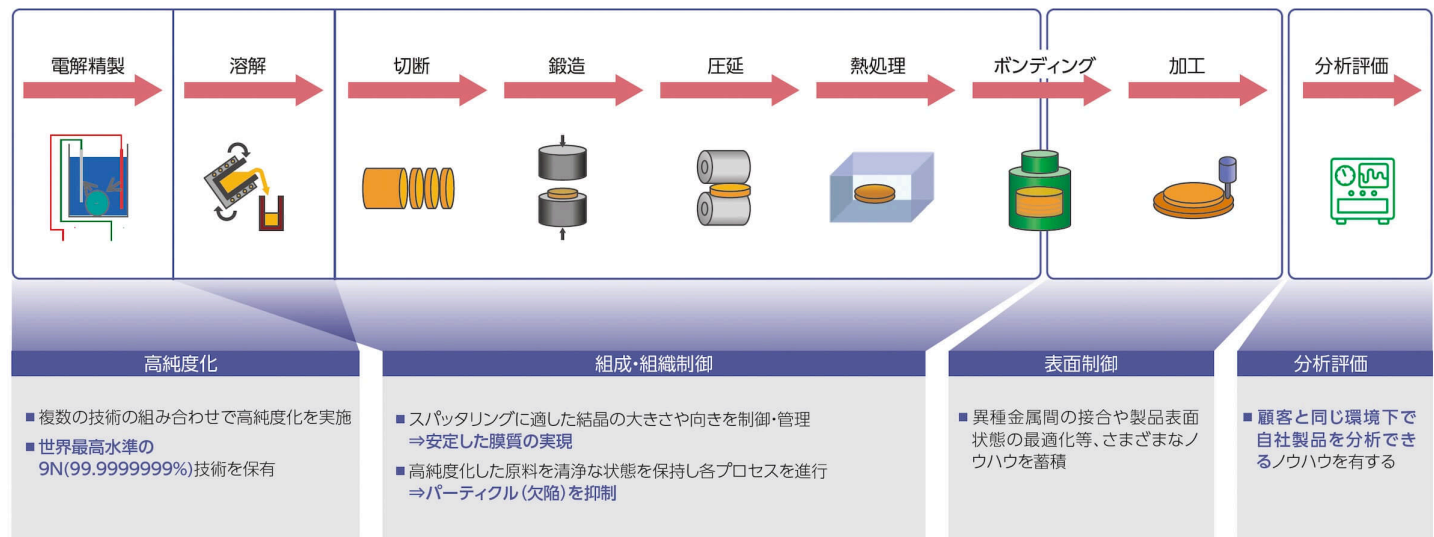
ポイント3 半導体メーカー（顧客）との長年の取引による信頼関係

当社は、長年にわたり高品質な製品を安定的に供給してきた実績により、顧客との間に強固な信頼関係を構築しています。その結果、当社はIntelやTSMCといった世界的な半導体メーカーから、優秀なサプライヤーとして幾度も表彰を受けており、半導体用ターゲット市場において高い参入障壁を有する確固たる地位を確立しています。

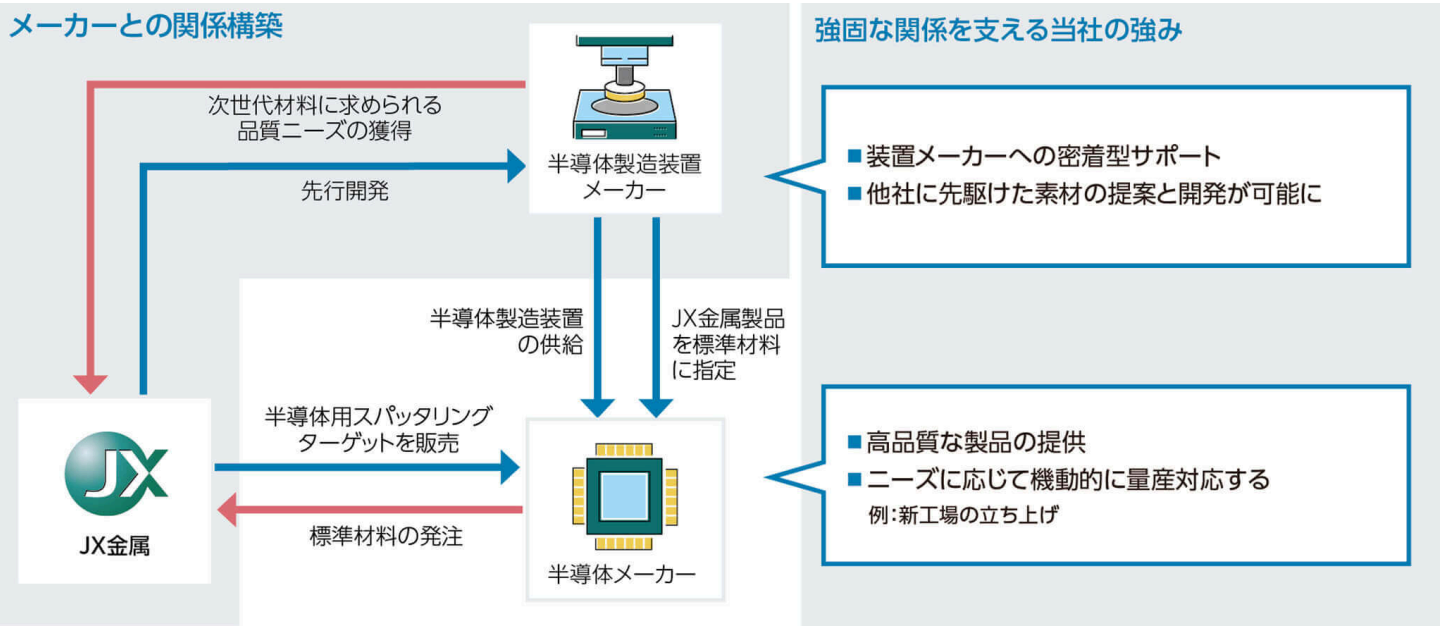
ポイント4 グローバルな生産体制

当社は米国アリゾナ州のメサ、台湾、韓国など、主要な半導体メーカーが生産拠点を有する地域に工場を構えており、半導体メーカーからの変化の激しい需要にも機動的に対応できるグローバルな量産体制を整えています。

■ 半導体用スパッタリングターゲットの製造工程



■ 半導体用スパッタリングターゲット製品のビジネスモデルのイメージ



タンタル・ニオブ材料

2018年7月、当社グループはH.C.Starck Tantalum and Niobium GmbH（現 TANIOBIS GmbH、本社：ドイツ）の株式を取得しました。TANIOBIS社は、コンデンサー・半導体材料・SAWデバイス向けのタンタル・ニオブ粉末などの世界有数の供給者であり、高い技術力およびマーケティング力を背景とした優れた製品群を有しています。本格的なIoT社会の到来により、使用される電子部品やデバイス数の飛躍的な増加が見込まれる中、当社とTANIOBIS社両社の技術および知見を融合し、顧客ニーズを満たす高品質な材料を安定的に供給することで、IoT社会の発展に貢献してまいります。

■ 製品一覧



タンタル・ニオブ金属粉末



タンタル・ニオブ酸化物粉末



塩化物・化合物



金属3Dプリンター用粉末



合金添加剤

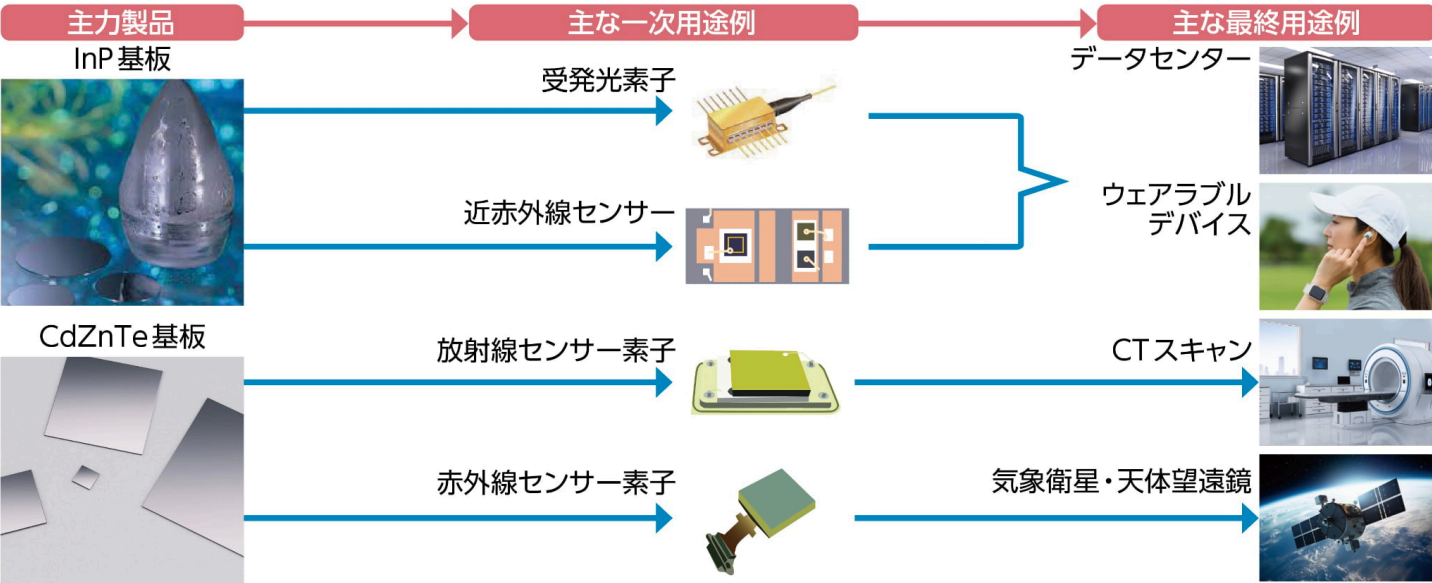
今後の成長分野

① 結晶材料

結晶材料事業では、主に化合物半導体であるInP（インジウムリン）や、CdZnTe（カドミウムジントテルル）を製造しており、当社グループの長年培った技術を活かし、半導体材料セグメントの成長を加速させるべく、事業規模拡大を狙っています。

InPは、光通信用の受発光素子材料や赤外線センサ材料として用いられ、今後データセンターやモバイル通信量の増加に寄り高い成長性が期待される分野です。CdZnTeは、放射線センサ、赤外線センサ素子の材料として用いられ、防衛・メディカルなどの分野での成長が期待されています。

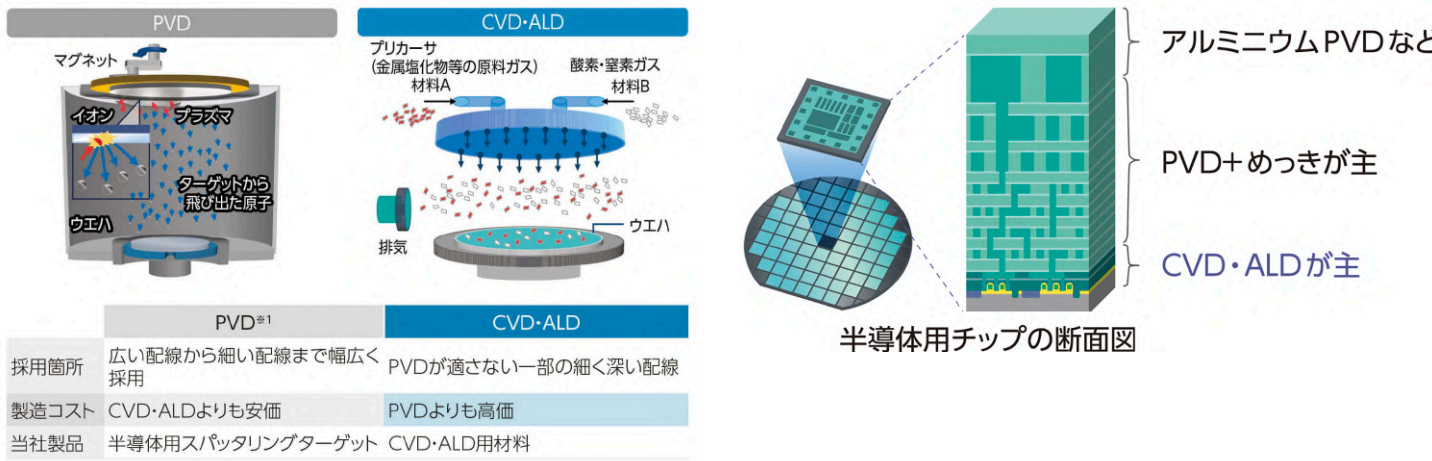
■ 結晶材料事業の概要



② 次世代半導体材料

次世代半導体材料事業では、CVD（化学気相成長法）やALD（原子層積層法）で使用するCVD・ALD用材料を製造しています。生成AIの進化によりデータセンターやAI搭載IoTデバイスの市場が成長し、これらの機器に必要とされる高性能半導体には、高集積化を実現するためにさらなる微細化や多層化が求められています。これに伴いCVD・ALDによる薄膜形成のニーズが高まっていることから、当社はCVD・ALD用材料の量産ラインを構築し、今後更に生産能力を増やすため、新規プロセス開発や新規材料開発に向けた設備強化を行っています。

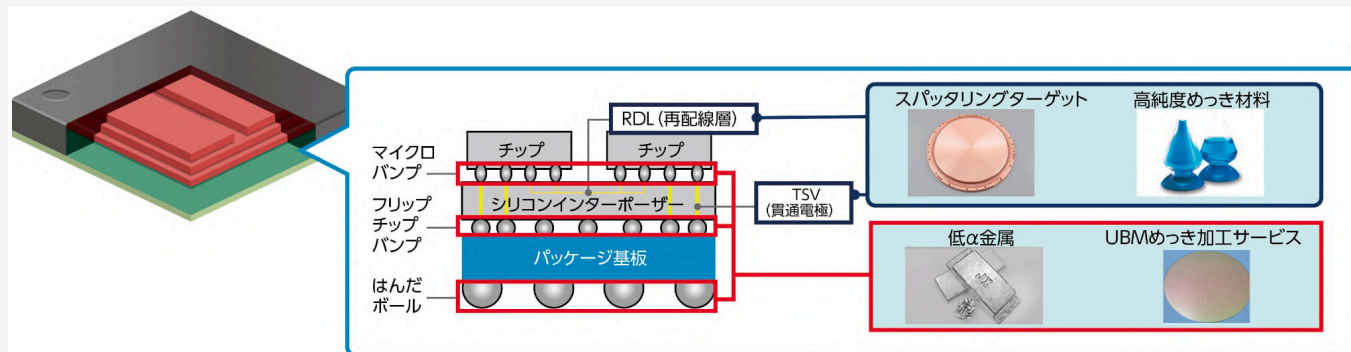
■ PVDとCVD・ALDの違い



COLUMN | 半導体パッケージング・実装分野での取り組み

従来の技術の延長線上での半導体の高性能化への限界が語られる中において、CPUやメモリなど機能の異なる複数のチップを1つの基板上に高密度で実装することで、処理速度を大幅に向上させる「チップレット」などの後工程での技術革新に注目が集まっています。当社のスパッタリングターゲットは、チップレット間を縦や横につなぐ配線の材料としての需要の拡大が期待されます。また、これらの用途では、高純度なめっき用材料など、新たな材料のニーズの拡大も見込まれます。また、半導体を回路基板に実装するための材料などにおいても当社材料需要の拡大が期待されます。

■ 断面図と期待される当社の材料・サービス例



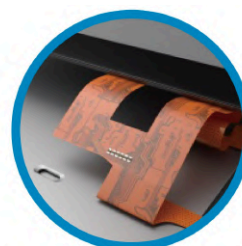
情報通信材料

FPC用圧延銅箔

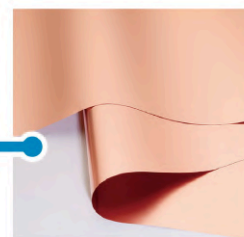
圧延銅箔は、スマートフォン内部の部品と部品をつなぐ折り曲げ可能な配線材料であるFPC（フレキシブルプリント基板）に用いられ、スマートフォンの小型化や長寿命化に貢献しています。今後は、AI搭載等によるスマートフォンやパソコン向け部材のさらなる高機能化・微細化に加え、スマートウォッチやスマートグラスといったウェアラブルデバイス等の周辺機器による使用拡大が見込まれます。当社では、エンドユーザーとの関係強化を通じて開発ニーズを早期に把握することで、競合他社に先駆けて製品の上市を行う「市場開発型アプローチ」により、1stベンダー※の地位を確保しています。

※ 富士キメラ総研「2023エレクトロニクス実装ニューマテリアル便覧」（2022年実績、FPC向けのみ、出荷数量ベース）

■ 圧延銅箔の採用例



フレキシブルプリント基板



高屈曲圧延銅箔

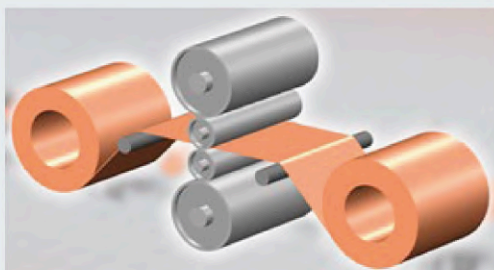
ポイント1 当社の圧延銅箔の優れた屈曲耐性

製造プロセス

圧延と熱処理を繰り返して行うことで、銅インゴットを極めて薄い銅箔にします

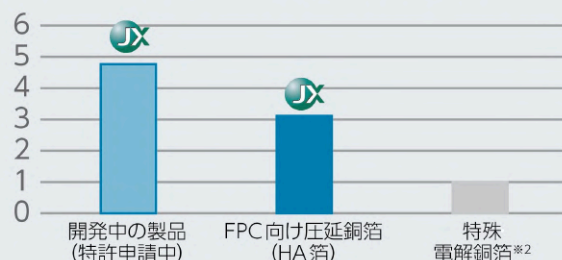
特長

リジット基板などで一般的に使われる電解銅箔と比較し、折り曲げに強いです



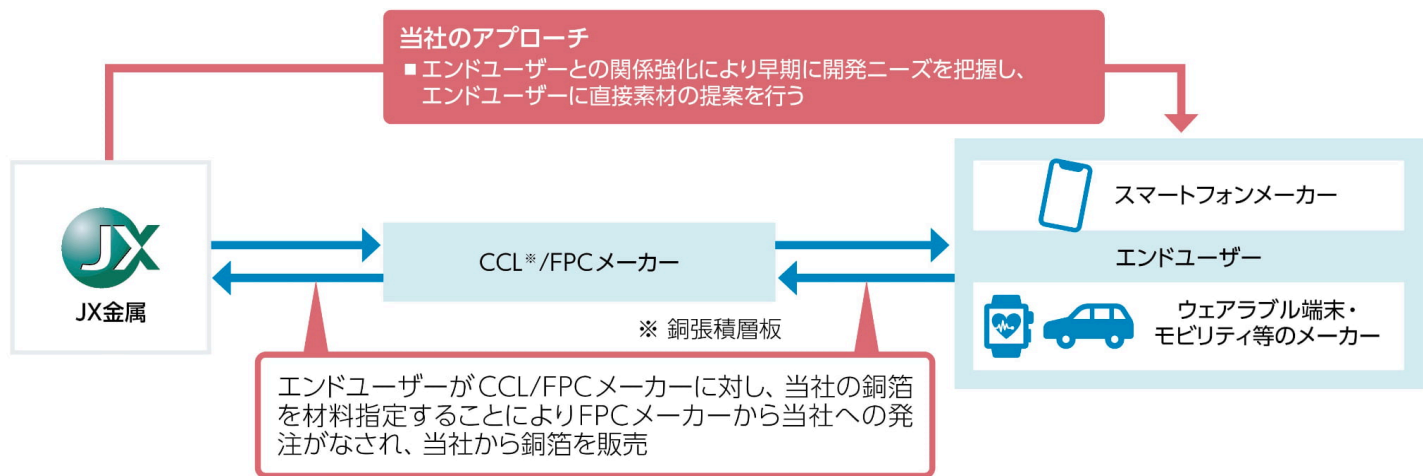
圧延銅箔の優れた折り曲げ性

屈曲試験※1による疲労寿命までの屈曲回数(特殊電解銅箔を1とし指数化)



- ※1 IPC (Association Connecting Electronics Industries : 米国のプリント回路業界団体) が定める規格及びJIS規格に準拠したFPCの耐屈曲性の標準的な試験方法
 ※2 プリント回路産業において世界的に最も広く使用されている規格であるIPC標準のIPC-4562A「Metal Foil for Printed Board Applications」、Grade10「Electrodeposited low temperature annealable」に該当する電解銅箔

ポイント2 開発ニーズを早期に把握する市場開発型アプローチ



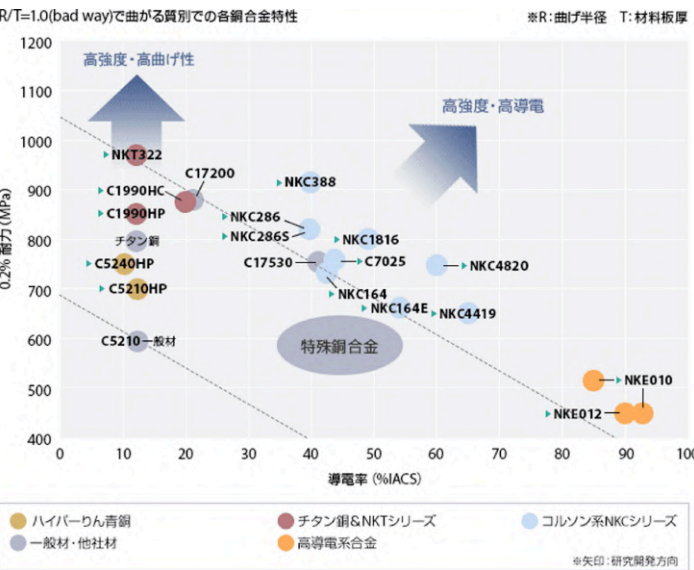
圧延銅箔の主要用途であるFPCは、導電性金属である圧延銅箔と絶縁性を持った薄く柔らかいベースフィルム（ポリイミド等）とを貼り合わせた基材（FCCL）に電気回路を形成した基板です。僅かな隙間や繰り返し屈曲する可動部に用いられることから、圧延銅箔には優れた屈曲性や耐久性が求められます。当社は独自のノウハウにより高品質な薄箔の製造を実現しており、FPC用途において6μm（髪の毛の約100分の1）の薄さまで製造可能です。

当社は、FPC向け圧延銅箔のエンドユーザーと20年以上にわたる強固な関係を構築しており、これらのエンドユーザーとの対話を通じて、早期の開発ニーズの把握や、ニーズに基づく材料提案を行ってきました。当社製品がエンドユーザーから材料指定を受けることにより、エンドユーザーに製品供給を行うCCLおよびFPCメーカーからの安定的な受注を実現しています。

高機能銅合金条

精密なプロセス制御技術を駆使して製造される当社の高機能銅合金条は、強度・曲げ性・導電率等の特性に強みを有しており、エレクトロニクス市場から高く評価されています。IT分野のほか、エレクトロニクス化の進展が著しい自動車電装部品向けにおいても、高いレベルの顧客要望に応えることのできる幅広い製品を提供しています。

特性MAP



生産体制の強化

当社グループでは、半導体材料／情報通信材料における今後の需要拡大を見据え、茨城県内を中心に、国内外で先端材料の生産能力の増強を積極的に進めています。

①ひたちなか新工場



茨城県ひたちなか市に大規模用地を取得し、新たな工場の建設を進めています。新工場は、将来的な需要の急拡大が見込まれる半導体用スパッタリングターゲットを中心とした半導体材料の生産等を担い、最終的に従業員500名以上を有する当社の中核拠点の一つとなる予定です。

所在地	● 茨城県ひたちなか市新光町
面積	● 約24万㎡
生産品目	● 半導体用スパッタリングターゲットを中心とした半導体材料等
稼働開始	● 2025年度（予定）

②アリゾナ州新工場



半導体産業の集積が進むアリゾナ州に位置する新工場で、半導体用スパッタリングターゲットの生産能力を顧客ニーズに応じて機動的に拡大していきます。また、新規事業展開のための拠点としても活用し、北米における先端事業分野の中心地としていく考えです。

所在地	● アメリカ合衆国アリゾナ州メサ市
面積	● 約26万㎡
生産品目	● 半導体用スパッタリングターゲットを中心とした半導体材料等
稼働開始	● 2024年度

③茨城県日立市内に2つの新工場

半導体用スパッタリングターゲットおよび圧延銅箔の生産能力を増強するため、茨城県日立市内に2つの新工場を建設しています。



所在地	● 茨城県日立市白銀町（日立事業所 白銀地区）
面積	● 8,001.77㎡
生産品目	● 圧延銅箔
稼働開始	● 2024年度



所在地	● 茨城県日立市砂沢町
面積	● 23,348.04㎡
生産品目	● 半導体用スパッタリングターゲット
稼働開始	● 2025年度（予定）

基礎材料（先端材料を支えるベース事業）

地政学的リスクが高まる中、当社半導体材料の原料として必要となる貴金属・レアメタルの安定確保の重要性が高まっています。基礎材料セグメントでは従来のリサイクル原料からの回収をさらに強化することに加え、レアメタル鉱山開発にも取り組んでいます。



リサイクル原料



ミブラ鉱山（タンタル）

DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進



中長期的な事業目標の達成に向け、確実な収益基盤の構築と新たな付加価値の創出を目指し、全社一丸となって変革に取り組んでまいります。AIやデジタルツインなどの先端技術が急速に進化し、当社を取り巻く環境もIPOをはじめ大きく変化する中、企業価値の更なる向上に向けて、デジタル技術を活用した全社的な変革（＝デジタルトランスフォーメーション）を強力に推進してまいります。具体的には、バリューチェーン全体における改善余地の可視化と打ち手の導出、売上・コスト構造の最適化による事業の強靱化、生産性向上や働き方改革、業務の標準化・集約による人的リソースの最適活用などを、デジタルツールを効果的に活用しながら実現していきます。

DX推進体制の強化

企業価値の更なる向上に向けた真の変革を実現するためには、全社経営の視点から業務の見直しと部門間の連携強化を図り、事業全体の強靱化と業務プロセスの標準化・効率化を推進する事が不可欠です。この認識のもと、2025年度よりDX推進の主体を経営企画部へ移管し、同部が全社的な戦略立案・実行促進・人材育成を担う体制へと刷新致しました。従来の推進主体であった技術本部はその専門性を最大限に活かし、技術・実装面に特化した支援を通して、各事業部の変革と強靱化を支える役割を担います。これにより、DXの推進は戦略と実行が連動する体制へと進化し、全社横断での変革をより強力に推進してまいります。

DXを支える基盤

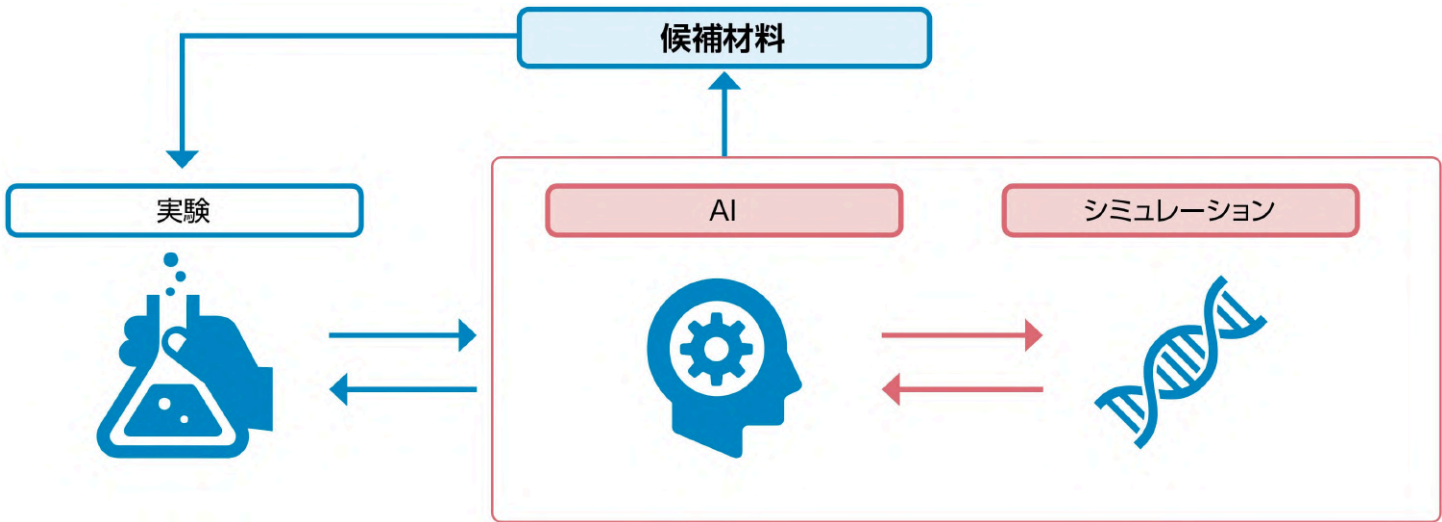
シミュレーション技術、AI、超音波センシング技術などを用い、最新技術の検証・運用への適用可否検討を継続して取り組んでいます。

事例1

材料シミュレーションを用いたマテリアルズ・インフォマティクス

実験データやAI、材料シミュレーションを連携させることで、従来のように実験を繰り返すことなく所望の特性を有する材料を効率的に探索します。

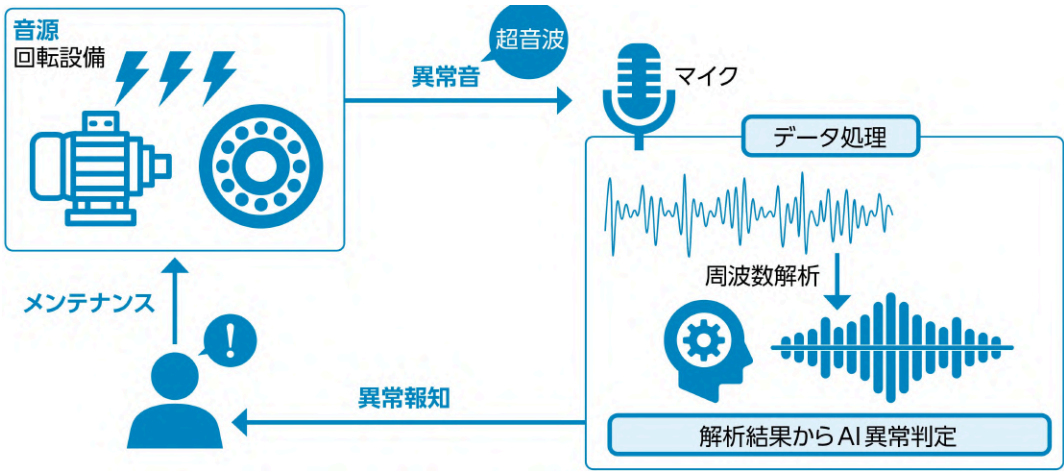
■ 材料シミュレーションとAI、実験を連携した候補材料探索のイメージ



事例2 超音波センシング技術を用いた設備の異常予知検知の実証試験

超音波マイクとエッジ端末を用いて、可聴域外の音を、AI技術を用いて処理することにより、設備の異常を早期検出して、設備や品質への影響を低減して生産性の向上を図ります。

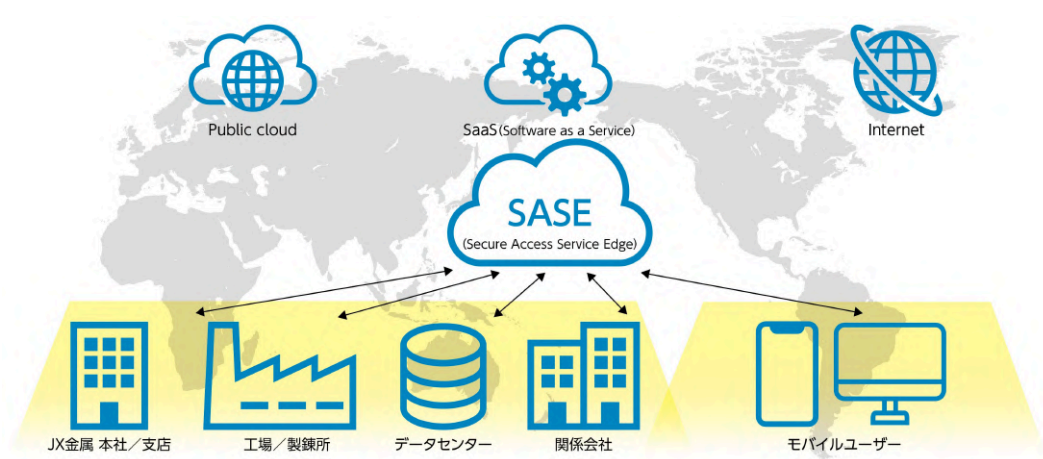
■ 超音波音による回転体予知保全のイメージ



DX基盤の強化（ゼロトラストネットワーク）

年々巧妙化・高度化するサイバー被害から重要な情報資産を守るため、当社グループではゼロトラストの概念に基づいたグループネットワークの刷新を進めています。最先端のクラウド型セキュリティサービスを活用し、また二要素認証やデバイス認証を実装することで、グループ全体のセキュリティレベルを均質的に底上げし、サプライチェーンの一部として取引先からのセキュリティ対策要請にも対応しています。

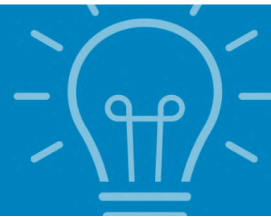
■ ゼロトラストモデルを活用した次期ITインフラ



DX人材育成

DX推進体制の刷新に伴い、DX人材育成に向けた教育体系の再構築を進めています。全社的なDXリテラシーの底上げを目的とした全社員向けのe-learningに加え、より実践的な教育体系への移行を図っています。具体的にはローコード・ノーコードなどのデジタルツールを活用し、業務改善を自律的に推進する力を養う「オフィスDXプログラム」を2024年度より開始。2025年度は新入社員全員が受講し、配属先でDX推進の担い手となる事を目指します。また、事業強靱化に向けたDXを担う人材には、課題の特定から施策立案、アジャイルによる実行までを体系的に学ぶ実践型プログラムを準備中であり、順次展開予定です。これらの取り組みを通じて、全社的なデジタル活用文化の醸成と、企業価値向上に資する人材の育成を加速してまいります。

オープンイノベーションの推進



当社グループ各社が持つ独創的な技術とのコラボレーションや、大学など研究機関との共同研究、外部企業とのパートナーシップなど、さまざまな形での共創を推進し、新しい技術・価値の創造ができる体制の構築を目指しています。

革新的な半導体形成技術の社会実装に向けた協業

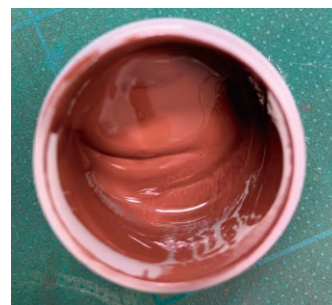
当社は東京大学発スタートアップのGaianixx社に出資し、結晶材料事業の新展開に向けて協業を開始しました。

電気自動車などの電源系統に変革をもたらすパワー半導体などの半導体素子には、単結晶基板上に機能性薄膜を積層した結晶材料が用いられていますが、さらなる高性能化・高付加価値化に向けては、単結晶基板と機能性薄膜の間に発生するひずみの解消が課題となっています。Gaianixx社はこの課題に対し、独自技術である多能性[®]中間膜による解決を目指しており、当技術が実用化されることによって、半導体素子の性能・信頼性・歩留まりが革新的に進化するものと考えられます。今回の出資を機に、機能性薄膜に用いられるスパッタリングターゲットや高純度金属などの材料や、積層結晶材料の共同開発を行っていく予定です。

プリントドエレクトロニクス社会実装を加速

当社は、国立研究開発法人産業技術総合研究所（産総研）との共同研究を通じ、プリントドエレクトロニクス（PE）を用いた次世代デバイス向けの微細配線形成の技術開発を推進しています。PEは、導電性材料などを分散させたインクを樹脂フィルムやガラス基板上に印刷することによって配線を形成する技術で、銅箔のエッチング法による配線形成よりも微細化が可能と言われており、スマートフォンやウェアラブルデバイス等のさらなる小型化・薄型化への貢献が期待されています。このたび、当社の銅微粉を用いた銅インク材料技術と産総研の印刷技術を融合することで、銅の微細配線形成を可能としました。スクリーンオフセット印刷法[※]では世界最細レベルとなる線幅 6 μm の銅の微細配線形成を達成したことを受け、社会実装に向けたマーケティング活動を本格的に開始しました。今後、お客様との対話を通じてニーズを収集し、さまざまな用途探索を進めていきます。

※ スクリーンオフセット印刷法：導電性インクを転写体にスクリーン印刷し、その後転写体に印刷した導電性インクを基板へ転写形成する方法。工程が簡便かつ大面積化が容易で、印刷速度が速いことが特徴。



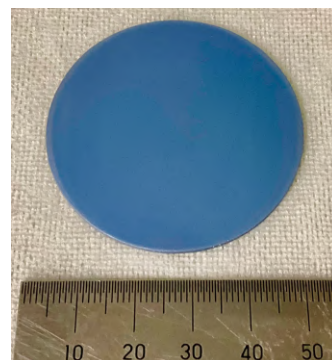
当社が作製した銅インク

光センシング技術向け半導体材料「Mg₂Si単結晶」の開発促進

当社は、次世代の光センシング技術に向けて、半導体材料であるケイ化マグネシウム（Mg₂Si）単結晶について、茨城大学工学部との共同研究を進めています。光センシング技術は、産業用検査、ヘルスケア、防災・セキュリティ、自動車の自動運転といった幅広い分野での活用が期待されています。

茨城大学工学部の鶴殿治彦教授と当社が研究開発に取り組んでいるMg₂Si単結晶は、可視光から短波赤外までの幅広い波長領域の光を検出可能であり、また遍在性の高い材料を用いているため、性能とコストパフォーマンスを両立します。共同研究では、Mg₂Si単結晶の大型化や高品質化を進めています。

当社は、本製品の社会実装に向けてマーケティング活動を推進し、展示会での出展等を通じた認知向上や半導体デバイスの生産・開発を行うメーカーとのコミュニケーションを進めています。



Mg₂Si 単結晶ウェハ（直径48mm。インゴットから切り出したもの）

J X 金属寄付ユニットの活動

近年、非鉄金属材料の安定供給へのニーズが高まっている一方で、国内の非鉄製錬・リサイクル関連分野の研究者・技術者は減少の一途を辿っています。こうした現状を踏まえ、当社では、東京大学生産技術研究所と協働して、新たな環境調和型リサイクル技術の開発とともに、それを担う人材の育成を目的とする組織「非鉄金属資源循環工学寄付研究部門（J X 金属寄付ユニット）」を2012年より設置しました。

本ユニットは2022年1月に第3期（5年間）を開始しました。第3期では、非鉄金属産業の重要性と将来性に関する理解増進並びに普及啓発活動をさらに進化させるとともに、SDGs実現に向けた諸活動や次世代育成活動としてSTEAM教育※関連活動にも注力しています。

※ STEAM教育：Science（科学）、Technology（技術）、Engineering（工学）、Arts（芸術）、Mathematics（数学）の5つの単語の頭文字を組み合わせた教育概念。実社会での課題解決につながる論理的思考力や創造力を養うことを目的としている。

「産学連携と人材育成に関するシンポジウム」を開催

2024年9月20日に、東京大学生産技術研究所のコンベンションホールで、「産学連携と人材育成に関するシンポジウム」を非鉄金属資源循環工学寄付研究部門（J X 金属寄付ユニット）の主催で開催しました。当日は、寄付ユニットに所属する山中俊治特任教授、黒川晴正特任教授、菅野智子特任教授、所千晴特任教授、大内隆成特任講師から企業と大学の連携による産学連携や人材育成・確保の取り組みなどに関する講演のほか、当社の技術本部技術戦略部山岡オープンイノベーション担当課長からJX金属の学生に向けた活動と社員アイデア創出プラットフォームについて紹介を行い、多くの参加者で賑わいました。当日は、寄付ユニットに所属する山中俊治特任教授、黒川晴正特任教授、菅野智子特任教授、所千晴特任教授、大内隆成特任講師から企業と大学の連携による産学連携や人材育成・確保の取り組みなどに関する講演のほか、当社の技術本部技術戦略部山岡オープンイノベーション担当課長からJX金属の学生に向けた活動と社員アイデア創出プラットフォームについて紹介を行い、多くの参加者で賑わいました。

「第12回 貴金属シンポジウム」を開催

J X 金属寄付ユニットでは、2025年1月10日、特別・合同シンポジウム「第12回 貴金属シンポジウム ～貴金属の製錬・リサイクル技術の最前線～」を開催しました。このシンポジウムは貴金属の製錬とリサイクル分野の議論を通じて人的交流を広げることを目的としています。当社からは金属・リサイクル事業部技術部の山口陽介主任技師が、「JX金属の貴金属回収工程におけるSe,Te回収について」と題した講演を行いました。貴金属関連企業を中心に産官学から約200名の方々が参加し、活発な議論がなされました。



第3期開始の記者会見にて 左から当社諏訪遍執行役員、当社谷常務執行役員、黒川特任教授、所特任教授、当社菅原副社長、岡部所長・特任教授、菅野特任教授、大内特任講師（2022年1月）



J X 金属寄付ユニット 活動記録
<http://www.metals-recycling.iis.u-tokyo.ac.jp/>

J X 金属寄付ユニットの紹介

メンバー（2024年度）※ 役職はWEBサイトから転載した2024年4月現在のもの

特任教授

岡部 徹

- 東京大学 副学長
- 東京大学 生産技術研究所 持続型材料エネルギーインテグレーション研究センター 教授

特任教授

所 千晴

- 早稲田大学理工学術院 教授
- 東京大学大学院工学系研究科 教授

特任教授

黒川 晴正

- 住友金属鉱山（株）顧問
- 三井住友建設（株）顧問

特任教授

山中 俊治

- 東京大学 特別教授
- 東京大学 生産技術研究所 価値創造デザイン推進基盤・特任教授

特任講師

鳴海 大翔

- 東京大学 生産技術研究所 講師

2024年度の主な活動

- 2024年9月20日 産学連携と人材育成に関するシンポジウム（J X 金属寄付ユニット主催）
- 2025年1月10日 第12回 貴金属シンポジウム～貴金属の製錬・リサイクル技術の最前線～（J X 金属寄付ユニット主催）

開発のための体制構築と開発人材の育成



当社グループでは、生産や開発分野でのDX対応や新規開発アイデア創出のプラットフォーム整備、開発プロセス管理の強化等を進め、脱炭素技術など革新的な技術や製品を継続的に生み出す仕組みの構築を進めています。加えて、当社の技術開発や技術立脚型の事業開発を担う人材の育成も進めています。

新規事業・技術開発の社内プロセスの強化

当社では、事業開発の管理体制として「ステージゲートプロセス」を導入しています。また、学びと挑戦のプラットフォームとして、「Idea Seed Bank」を設置しています。こうした取り組みは、全社的な技術戦略の企画・立案を行う専門部署である「技術戦略部」が担当しています。

ステージゲートプロセスの導入

新規開発テーマの推進にあたり、当社では開発プロセスを複数のステージに分割して審査を行う「ステージゲートプロセス」を導入し、新規製品・技術における中長期テーマの探索から事業化に向けた活動を行っています。このステージゲートプロセスを有効に機能させることにより、先端半導体材料や次世代デバイスなどに用いられる結晶材料など革新的な技術や製品を継続的に生み出す活動を推進しています。

アイデア創出のためのプラットフォーム整備

技術戦略部の取組みの一つである「Idea Seed Bank (ISB)」は学びと挑戦のプラットフォームとして、共に挑戦する仲間づくり・アイデア発想・提案に向けた支援、多様なメンバーで意見を出し合いアイデアを磨き育成していくことを行っています。2024年2月にはISBに提案されたアイデアが関連部門のテーマになる事例も生まれました。またアイデア発想のみならず、特定のテーマで有志が対話し相互の学びを深めるコミュニティも立ち上がり、事業所や所属部署や拠点を越えた交流の場にもなっています。参加する社員はコミュニティから刺激を受けながら学びを深め、アイデアの創出・提案・実現に取り組んでいます。

社内風土の醸成および人材育成

技術戦略部ではIdea Seed Bankによるチャレンジを促す社内風土醸成のほか、当社グループの一人ひとりが自分の担当以外の製品や当社について理解し、その上で部門を超えた事業部門間の連携を促すための取り組みとして、横串勉強会を実施しています。横串勉強会では、各事業部の事業内容や製品・サービスについて全社員が学び、活発な質疑応答やディスカッションを行うことで、それぞれが当社グループのことをよく理解し、結果的に社外とのコミュニケーションの幅を広げることにつながっています。こうした取り組みにより、共創パートナー候補の発掘、新規開発テーマの探索、既存事業のさらなる拡大において活躍できる人材の育成を進めています。

知的財産戦略の基本方針

当社グループが目指す技術立脚型企業においては、知的財産が重要な資産となります。そこで「J X金属グループ 知的財産に関する基本方針」を2022年度に制定し、グループ全体で知財活動を推進しています。

J X金属グループ 知的財産に関する基本方針

私たちJ X金属グループは、製品・技術を支える知的財産を重要な資産と認識し、技術的な競争優位性を確立すべく、以下の方針に基づいて活動を行います。

1. 経営層・事業部門・技術部門・知的財産部門を含む全社的な連携により、経営戦略、事業戦略及び技術戦略を反映した知的財産活動を行います。
2. 適切な知的財産権の取得及びノウハウの管理を行います。
3. 知的財産を介した連携により、社外の様々なパートナーとの共創を推進します。
4. J X金属グループの製品・技術を守るために、J X金属グループが有する知的財産権に対して侵害の疑いがある場合には権利主張を含め適切に対応します。
5. 他者の知的財産を尊重し、他者の知的財産権を侵害するリスクに適切に対応します。

2022年12月1日 制定
2025年11月1日 改正

具体的な取り組み

基本方針1-1 知財体制

社長直下の技術本部内に知的財産部を配置し、「三位一体」をキーワードに、経営層・事業部門・技術部門との連携強化を図り、経営戦略、事業戦略および技術戦略を反映した知的財産戦略を検討し、実行しています。知的財産部内には、事業分野ごとに分けた複数のグループを設け、担当する事業部などと連携しながら事業分野ごとに最適化した知的財産活動を展開しています。

2023年度より、各事業部門を担当する従来のグループに加え、新規事業の創出を支援する専任グループを新設しました。さらに2024年度からは、新規事業関連の業務に関し、専任グループを中心としつつ知的財産部の権利化・調査担当全員が関与できる体制へと拡充しました。この新体制により、新規テーマやアイデアごとに最適な担当者を柔軟に選任することが可能となり、関連する知財情報の調査・分析を高品質かつ迅速に実施することで、新規事業の創出に貢献します。

基本方針1-2 知財人材の育成

知的財産活動を遂行していくためには、知財人材の育成が重要です。当社グループでは、知的財産の適切な取得・保護・活用および知的財産リスクのマネジメントの観点から、事務系を含めた全社員に対し、体系的なプログラムに基づき独自の教材を用いて知的財産教育を実施しています。また、年々高度化する知的財産業務に対応するため、知的財産部では、弁理士資格やAIPE認定知的財産アナリストの取得を奨励するとともに、最新の知財関連知識の共有を推進し専門性向上に努めています。



社員教育の様子

基本方針2-1 発明推進の取り組み

当社グループでは、特許法に従い、「職務発明の取扱いに関する規則」を制定しています。出願時および登録時の奨励金に加え、利益をあげた特許の発明者や優れた発明を考案した発明者を表彰する当社独自の制度を設け、開発および発明意欲を促し、技術立脚型の企業活動を推進しています。

2024年度は、銅箔、銅粉、シミュレーション技術、車両の周囲監視システム等の5件の発明が表彰対象となりました。なお当社では、ノウハウとして秘匿化する発明も特許と同様に表彰の対象としています。

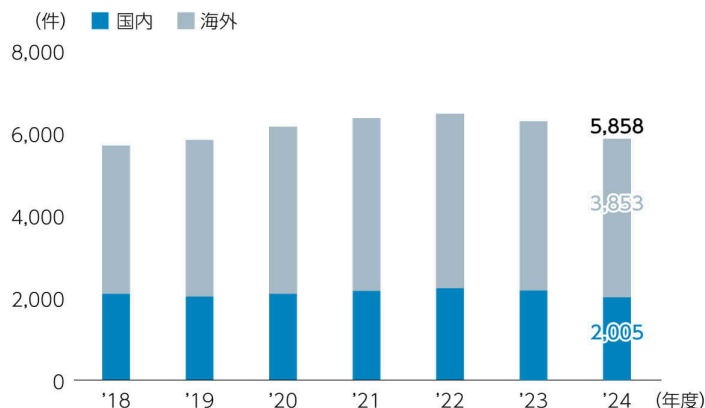


2024年度の受賞者（写真のほか3組が受賞）

基本方針2-2 特許権の保有状況など

当社グループは、技術立脚型企業を目指して積極的な研究開発を推進しています。研究開発の過程で発生した発明については、事業戦略に合わせ、国内外において適切な権利化活動を行っています。一方、特許出願せずにノウハウとして秘匿する発明についても所定の書式の文書を作成し、ノウハウの対象を可視化するとともに、厳格に秘密管理することで、営業秘密として保護しています。

■ 特許保有件数



基本方針3 知財情報の活用を推進

当社グループでは、知財情報（特許情報など）を技術トレンド把握のためのビッグデータと捉え、侵害予防や特許性判断の目的だけでなく、さまざまな目的で活用しています。例えば、IPランドスケープ活動の一環として、自社・他社の特許情報を事業情報、市場情報などと組み合わせて調査・分析を行うことにより、顧客ニーズ・技術動向の変化を先取りし、事業戦略の立案、開発テーマ創出、パートナー探索などに貢献しています。また、知的財産担当者以外にも知財情報の活用を促進する取り組みも行っています。

2024年度には、知的財産担当者が講師となりマーケティング担当者に対し、実践型のワークショップを実施しました。このワークショップでは、実際に参入を検討しているテーマを題材に、技術の分析を行い、IPランドスケープの実践的な手法を体系的に学びました。

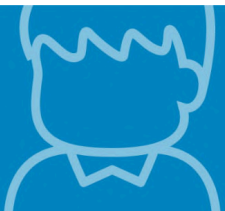
基本方針4 当社知的財産の保護

当社が有する特許権をはじめとする知的財産権に対して侵害の疑いがある場合には、当社の技術および製品を守るために、権利主張を含め適切に対応しています。不当な侵害に対しては話し合いで解決することを基本としながらも、当社グループの知的財産権を尊重していただけない場合は、裁判所など第三者の判断を仰ぐことも辞さない方針としています。

基本方針5 他者の知的財産の尊重

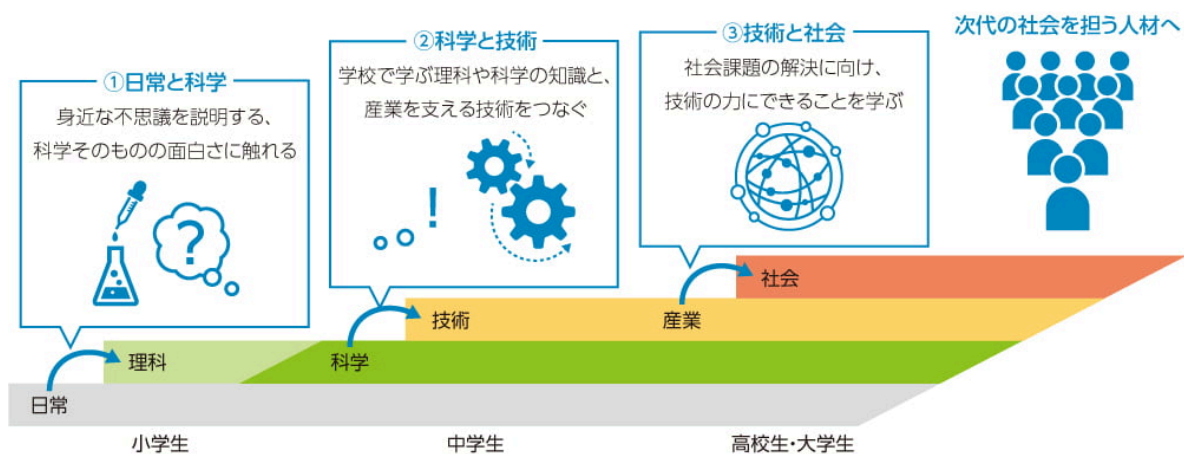
当社では、事業部、研究開発部門、知的財産部が連携して他者の特許などの知的財産に対応する体制を構築しています。新規事業の企画、製品の研究・開発、製品の製造・販売の各段階において、当社製品に関連する他者の特許などの把握に努めています。仮に、当社製品に関連度の高い特許などが抽出された場合には、必要に応じて社外の弁護士または弁理士の意見を収集しつつ、詳細なリスクの検証と対策方針の策定を行っています。

次世代育成の取り組み



かけがえのない非鉄金属資源・材料を将来にわたって安定的に確保・供給するためには、未来を担う人材の育成が不可欠です。当社グループでは小学生から高校生・大学生までの若年層を中心に、さまざまな体験や実践に取り組む機会を提供し、非鉄金属について知っていただくきっかけづくりに取り組んでいます。

■ 次世代育成の基本的考え方



①日常と理科 称賛団体として自由すぎる研究®EXPOに協力

「自由すぎる研究®EXPO」は、全国の中高生から募集した自由研究作品（探究の成果物）に対し、さまざまな業種の企業や大学等が「称賛団体」となってそれぞれの専門領域から多様な観点で審査を行い、称賛するというコンテストです。当社は称賛団体として本取組に協力し、全国から3,857件の応募があった中で、当社は「カッパーくんの感ドウしたで賞」という名称で作品を表彰いたしました。



②科学と技術 茨城大学工学部が主催する「ものづくり体験教室」に協力

2024年11月1日、茨城大学工学部が主催する理系進路選択支援プログラム「ものづくり体験教室」に協力し、茨城県日立第一高等学校附属中学校にて出前授業を行いました。ものづくり体験教室は、茨城大学工学部が「茨城大学女子中高生の理系進路選択支援プログラム」の一環として開催しているものです。実際に手を動かす活動を通じて、ものづくりを身近なものに感じてもらうとともに、その面白さを伝えるという目的で実施されています。授業は当社技術系社員が講師を務め、試料から目的となる物質を分離させる溶媒抽出の原理を学ぶ実験を行うと共に、非鉄金属や銅の重要性・魅力について紹介しました。



③技術と社会 東大生産研リサーチキャンパスにて出展

当社は、2024年6月7日および6月8日に東京大学駒場リサーチキャンパス（駒場Ⅱキャンパス）にて開催されたキャンパス公開イベントにおいて、おもに小・中・高生を対象とした体験型ブースおよび中・高生を対象とした理科教室を出展しました。

当日、体験型ブースでは熱伝導実験を行い、銅の有する特性がどのような形で利用され、私たち日々の生活を支えているのかを伝えました。また、理科教室では、イオン化傾向や酸化還元反応など、中学校で勉強する「理科の知識」を用いて銅を抽出する工程体験を通じ、「理科の知識」が産業においてどのように活用されているかを感じてもらいました。



③技術と社会 国立科学博物館主催の第12回ヒットネット【HITNET】ミニ企画展「金属の特長を引き出す-日本の産業技術-」に日鉱記念館が協力

当社は、国立科学博物館主催の第12回ヒットネット【HITNET】ミニ企画展「金属の特長を引き出す-日本の産業技術-」において、日鉱記念館の紹介展示を行いました。企画展は国立科学博物館 地球館2階で開催され、当社は期間中、日鉱記念館の紹介パネルを展示するとともに、銅鉱石、銅地金、銅製の半導体用スパッタリングターゲットを出展し、日立鉱山の歴史や銅の可能性を紹介しました。



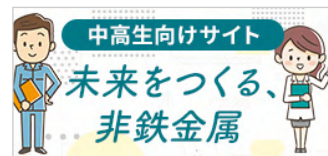
2024年度 J X 金属賞

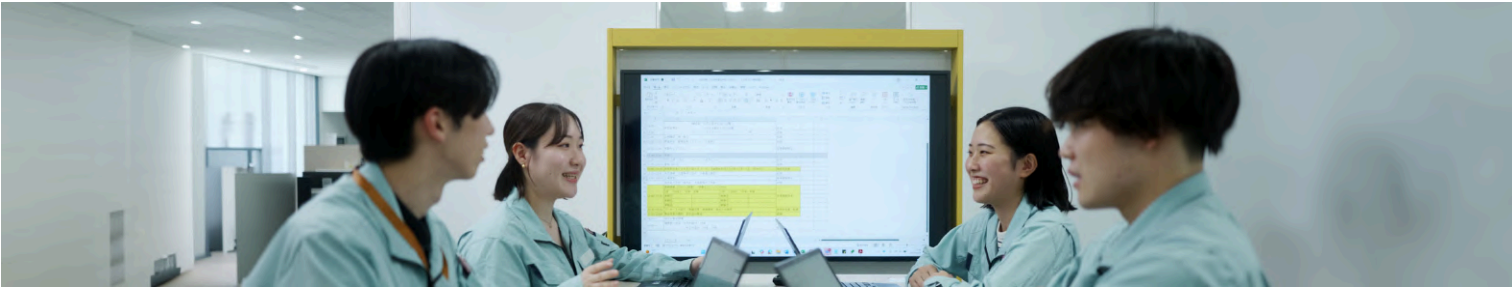
当社では、次世代の鍛金芸術を支える優秀な学生を支援することを目的として、2022年度に「J X 金属賞」を設立しました。これは、東京藝術大学鍛金研究室に在籍し、学業成績が特に優秀な学生1名を毎年表彰するものです。2024年度は、東京藝術大学大学院美術研究科博士後期課程2年生の今井貴絵さんを表彰しました。当社は今後もさまざまな形で鍛金芸術の発展を支援することで、より多くの方に金属の魅力や大切さを知っていただくとともに、文化芸術の振興に貢献していきます。



その他教育コンテンツの提供・公開

クイズやゲーム形式で銅について学習できるコンテンツを提供しています。





マテリアリティ 3

魅力ある職場の実現

従業員が心身の健康を保ち、個々の能力を発揮することで生み出される活力に満ちた職場は、企業の持続的な成長を確保する上で欠かせません。当社グループでは、労働安全衛生の確保や適正な人事評価制度、人材教育など、多様な視点から魅力ある職場づくりに取り組んでいます。

■ KPIと進捗状況

評価：😊 達成・順調 😞 未達

KPI	2024年度実績・進捗	自社評価
人と組織の活性化に向けた取り組みの実施	従業員意識調査を実施し、社員の声を積極的に取り入れ働きがいのある職場環境づくりに努めるとともに、社内公募制度やカムバック制度の導入等によって人材の流動化を支援するなど、組織全体の活性化を図る取り組みを進めています。	😊
年休取得率の向上【2024年度：80%以上】	年休を取得しやすい職場環境の醸成や年休奨励日の増設などの取り組みの継続実施により、年休取得率は82.0%となりました。今後もさらなる取得向上に向けた働きかけを実施していきます。	😊
障がい者雇用率の維持・向上【2024年度：2.5%以上】	2024年度の障がい者雇用率は2.83%（特例子会社含む集計値）となりました。今後も障がい者雇用率の維持・向上を目指すとともに、障がいのある方が充実した社会生活を送れるよう、積極的な支援と各種施策を展開していきます。	😊
重大な労働災害発生の低減【2024年度：年千人率（休業4日以上）0.7以下】	2024年度の年千人率は1.01となりました。災害発生の事実を厳粛に受け止め、リスクアセスメントの実効性向上や、事故原因究明のための従業員の能力向上等を通じて、安全衛生マネジメントシステムの継続的な改善に取り組むとともに労働災害防止に努めています。	😞
従業員の健康増進に向けた取り組み【2024年度：がん検診受診率80%以上】	2024年度受診率は前年度（68.8%）から上昇し、83.5%となりました。従来J X金属に所属する社員を対象に行っており、その効果は年々表れています。今後も引き続き、かかる諸施策（がん検診が備わった定期健康診断・人間ドックコースの設定、本社・各箇所健康相談室によるフォロー、がん検診推奨リーフレットの配布等）を社内を展開していくことで、従業員の健康意識を高め、受診率向上につなげていきます。	😊

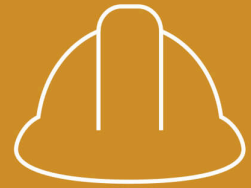
人的資本経営の推進



DE&I (Diversity, Equity and Inclusion)
の推進



労働安全衛生



健康経営への取り組み

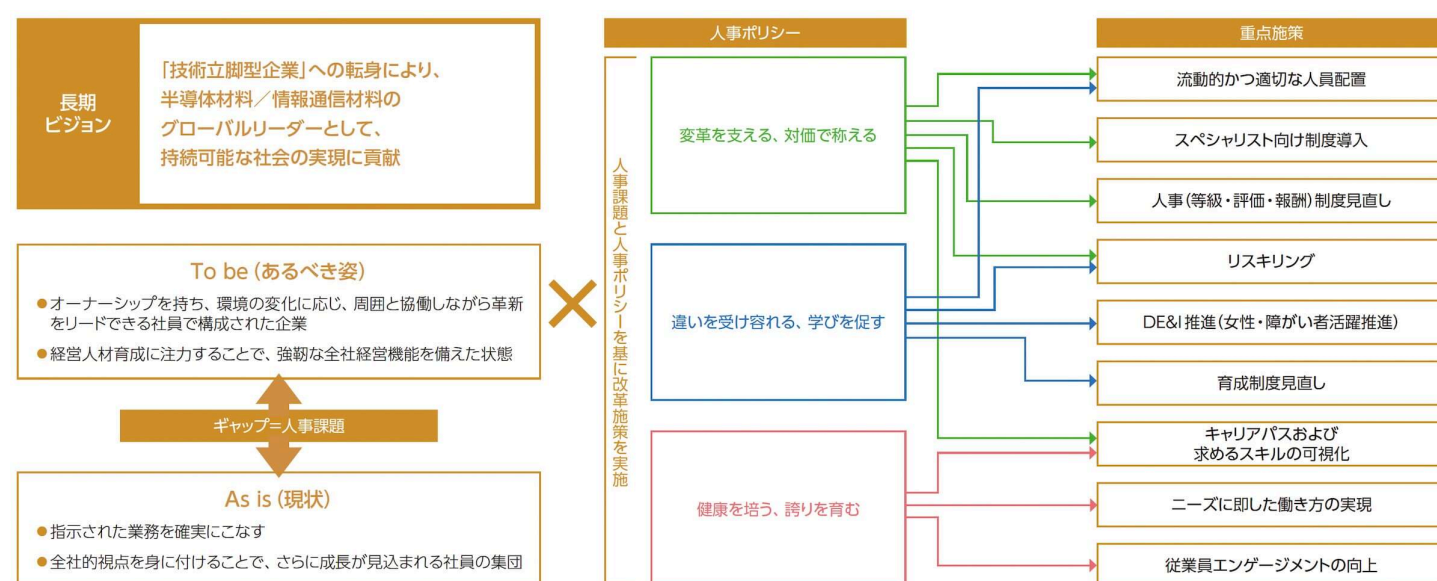


人的資本経営の推進



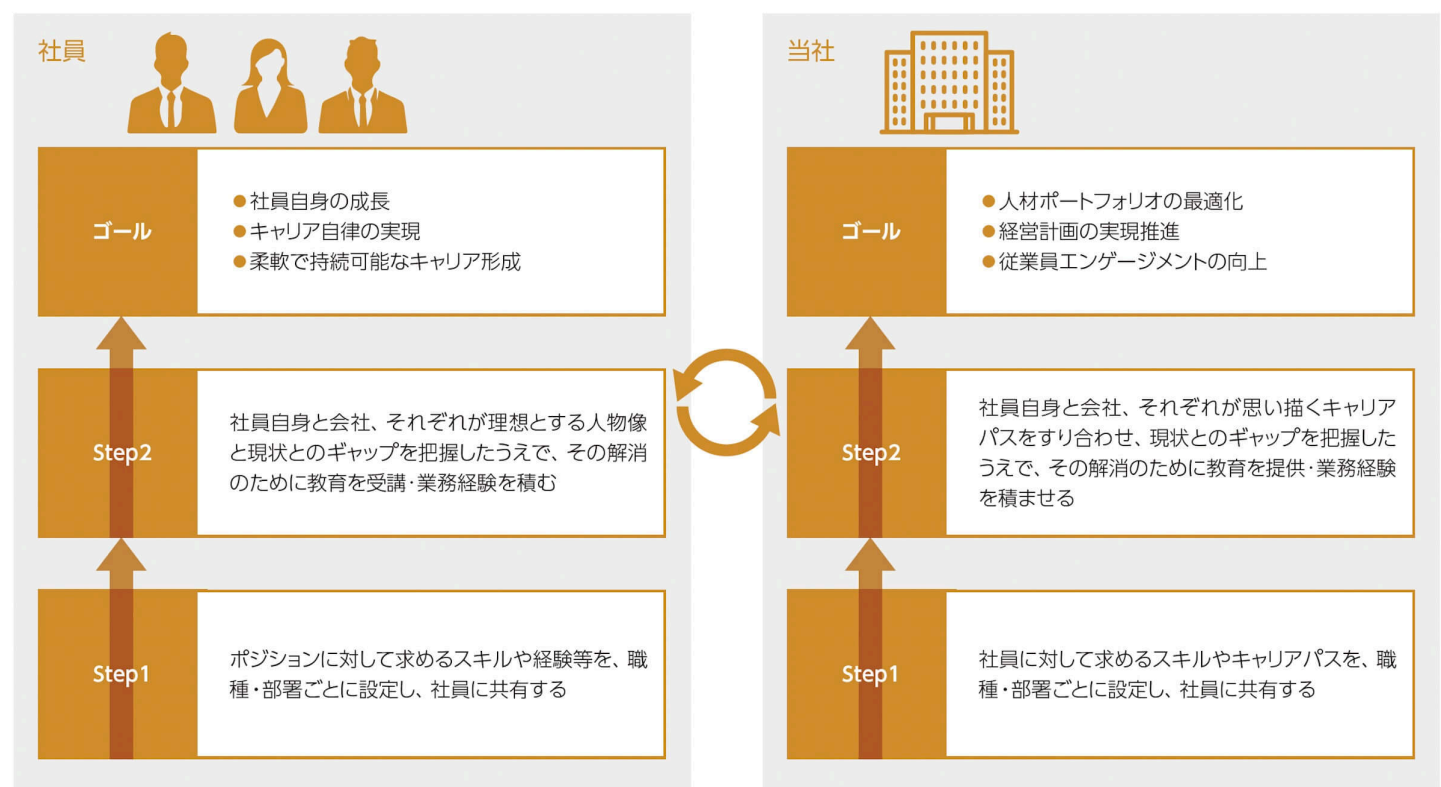
装置産業型企業から技術立脚型企業へと転身し、2040年長期ビジョンを実現するためには、「人」の力によるイノベーションが不可欠であり、「人」の意欲・能力を最大限引き出すことが経営上の重要課題です。こうした考えのもとで、各施策を立案する際の判断の拠り所とするべく、これからも大切にしていきたいものと、今後新たに変わっていききたいもの双方を合わせて、「従業員に対する姿勢」としての人事ポリシーを新たに策定しました。当社グループではこの人事ポリシーに基づき、As is（現状）とTo be（あるべき姿）のギャップ（＝人事課題）の解消に向けたさまざまな改革施策を展開しています。

人的資本経営の全体像

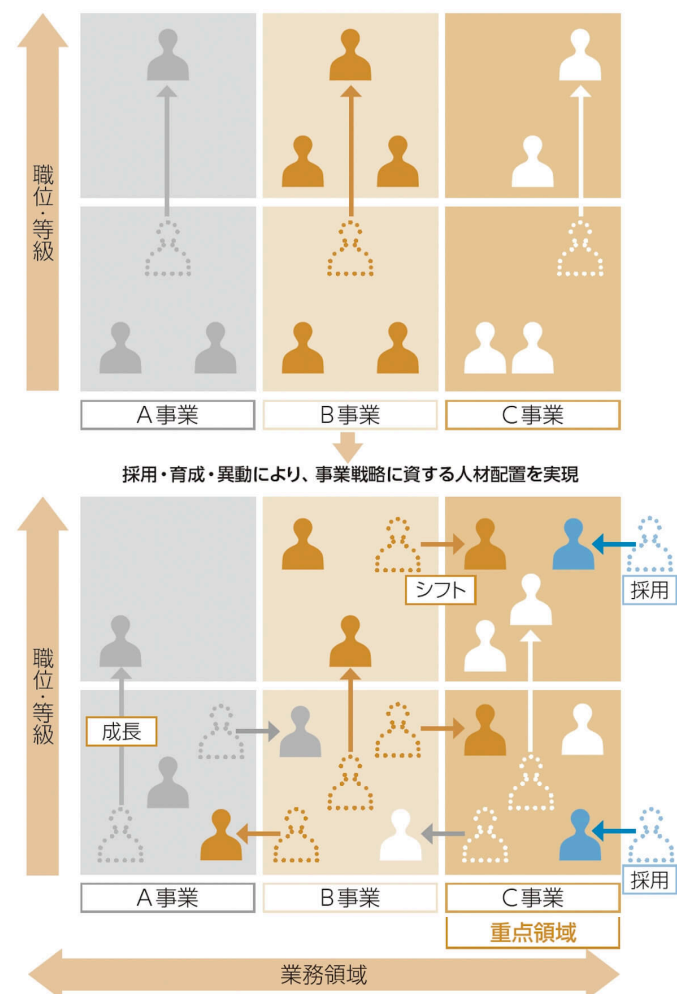


人材ポートフォリオマネジメントの考え方

当社は2040年長期ビジョンの実現を目指し、人的資本価値の最大化を目的とした人材ポートフォリオマネジメントを推進しています。具体的には、事業戦略の実現に必要なポジションとその要件を定め、最適な人材を配置すべく戦略的な育成・登用や各種人事施策を行います。また、組織の持続的な成長をより確実なものとするため、社員の自律的な意欲に基づく成長・価値発揮を促進するための取り組みも進めています。これらにより、人材の最適配置と成長支援の両立を図っています。



■ 人材ポートフォリオのイメージ



人材に対する考え方

当社では、下記のような人材が新たな価値や付加価値を創出していくと定義し、人材獲得・育成の強化を推進しています。

1. 多様性を理解・受容しながらさまざまな立場の関係者と協働し、革新をリードできる人材
2. オーナーシップ（当事者意識）を持ち、自ら考え、行動・チャレンジできる人材
3. 環境の変化に応じて「ありたい姿」を描き、実現に向け貪欲に策を講じられる人材

■ 目指す人材像



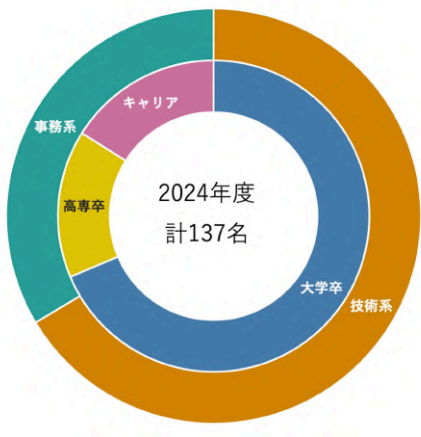
人材獲得の施策

新卒採用では、技術系人材の積極採用を推進し、専攻分野を限定せず、幅広い学部から志向と能力を重視した採用を行っています。自由応募者や高専生の採用拡大、インターンシップや社員座談会の開催などを通じて、当社の魅力を伝える機会を増やしています。事務系人材については、初期配属職種を確約するコース別採用を新たに導入し、学生の自律的なキャリア選択を支援しています。キャリア採用では、専門性の高い人材の獲得を重視し、新規事業企画や技術開発などのポジションを中心に、当社にない技術的知見を持つ人材の採用を進めています。リファラル採用やカムバック採用など多様なチャンネルも活用し、上場企業としてのガバナンス強化に資する専門人材の採用も進めています。

多様な価値観の醸成

当社では、人事部採用担当の組織強化や採用チャンネルの多様化により、幅広く優秀な人材を採用しています。新卒採用では、高専生を含めた技術系人材、留学経験を有する国内外のグローバル人材を積極採用しています。事務系人材の採用においては、学生が自分の専門分野や興味、関心に基づいてより自律的にキャリアを選択できるようにすることを目的とし、初期配属職種を確約するコース別採用を2026年度採用から取り入れています。当社にないさまざまな知見・経験をお持ちの方に活躍いただくキャリア採用にも積極的に取り組んでいます。また従業員の知人・友人を紹介いただくリファラル採用、当社退職者に再入社いただくカムバック採用など、チャンネルの多様化を進めています。大学卒・高専・キャリアと、さまざまなチャンネルを用いることで採用人材の質・量・多様性を確保し、新たな知見や技術、アイデアなどを積極的に共有しようとする闊達な企業風土の醸成につながっています。

■ 採用実績の内訳（当社）



技術系人材の採用

当社では、技術立脚型企業への転身に向けた各種施策の確実な実行に向け、競争力の根源となる技術開発力、生産現場力をさらに高めていくため、技術系人材を積極的に採用しています。

〈新卒採用〉

- 大学（院）時の専攻を限定せず、幅広い学部から当社の求める志向と能力を持った人材を採用
- 学校推薦ではない、自由応募者の採用拡大
- 高専生の積極的な採用

〈キャリア採用〉

- 新規事業企画や技術開発などのポジションにて、当社にない分野の技術的知見を持つ人材を採用
- 基幹職以上の重要ポジションでの採用
- 多様な業界出身（自動車/電機/化学/大学etc.）の人材を採用
- 従業員紹介（リファラル）や退職者の再入社（カムバック）で自社にマッチした人材を採用

VOICE

リファラル・カムバック採用社員の声

当社を退職し、2年ほど他社で経験を積んだ後、2024年1月に再入社しました。展示会で当社の先輩に再会したことがきっかけで、転職先で学んだことを当社で活かすことが、より自身の成長につながると思ったためです。再入社に際しては、上手く職場になじめるか、子育てを中心とした家庭との両立などの不安もありましたが、職場の先輩・後輩や人事部の方々からさまざまなサポートをいただいたことで、心の準備が整いました。実際に戻ってみて、「戻ってきてくれてよかった」とおっしゃってくださる方も多く、会社の方々の温かさを感じています。現在は事業部の主要な取引先を担当し、構造改革に関する施策の実行者としても、多くの経験を積むことができています。外部で得た、以前とは異なる視点を活かして業務に取り組み、その知見と経験を共有することで、会社のさらなる成長に貢献したいと考えています。



J X金属（株）
機能材料事業部 営業部
富田 真央

人材育成の強化

当社では、以下の人材育成方針のもと、各種の施策・支援策を展開しています。

人材育成方針

● 個に応じた自律的・自発的な成長のための機会を提供

期待する人材像に必要とされるスキル教育など一律の教育を実施する一方、社員一人ひとりの個（役割期待・力量・志向・希望するキャリア等）に応じた柔軟な教育機会を提供し、社員の自律的・自発的な成長を促す。

● 実践を重視した人材育成

業務経験を育成の中心に据え、評価や教育等、総合的な人事施策により育成する。特に「異なる環境」における「実践型」の育成を推進することで、広い視野やタフな精神力、自ら考え行動するマインドを育てる。

● 多様性を受容しチャレンジを奨励する風土での人材育成

「期待する人材像」を育めるような、多様性を受容しチャレンジを奨励する管理職層の育成や職場風土を醸成する。

● 継続的な成長を支えるターゲット人材※の計画的な育成

- ・経営幹部候補人材、グローバルな事業運営や新規事業等を担える人材を計画的に育成（選抜・配置・教育）する。また、スペシャリストの教育機会も充実させることで、技術立脚を支える人材を育成する。
- ・管理職層や現場リーダーの教育を充実させ、現場対応能力を強化する。

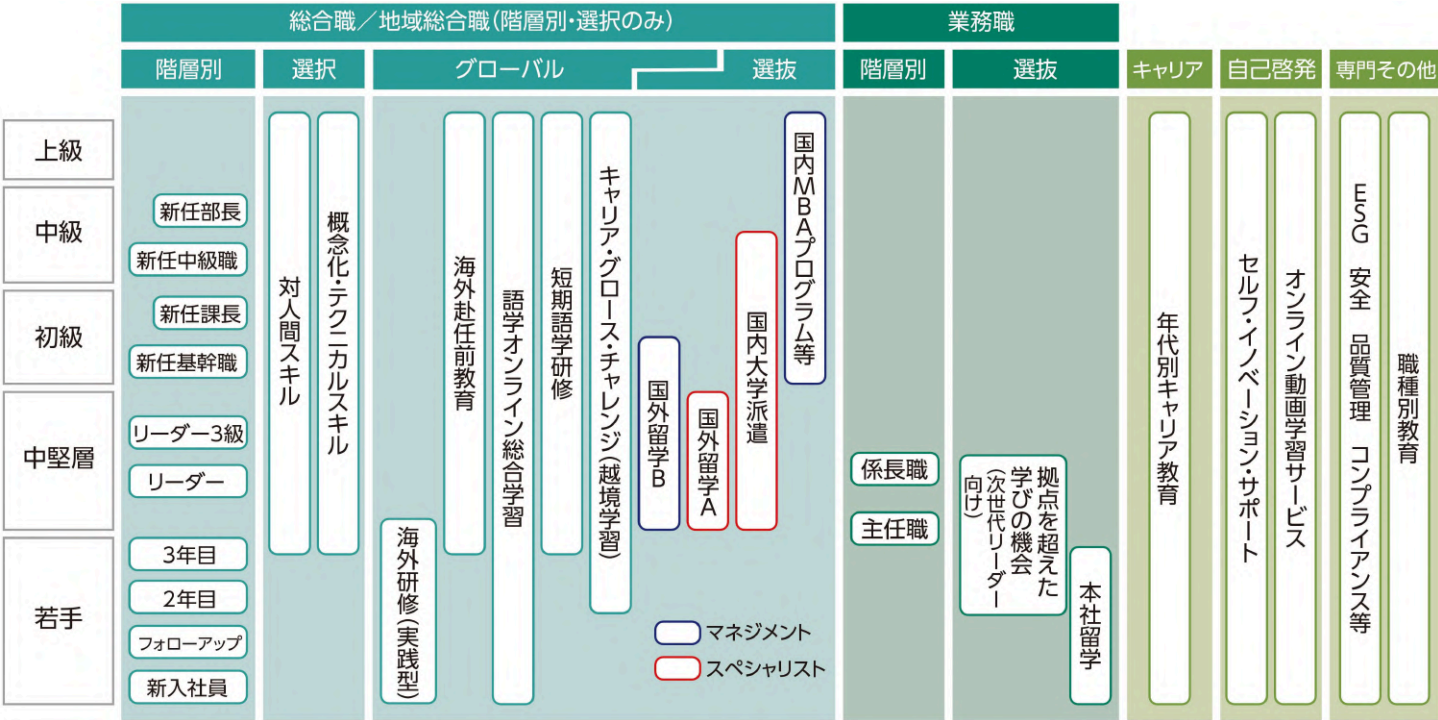
※ 個別に育成をすべき特定の人材

人材育成の施策

当社では、人材育成方針のもと、各種の施策・支援策を展開しています。社員が自ら希望する外部研修プログラムを申請・受講できる「セルフイノベーションサポート」制度では、受講費用の半額（上限50万円）を会社が補助することで、学びへの意欲を後押ししています。さらに、時間や場所にとらわれず学習できるオンライン動画学習サービスの導入により、柔軟な学習環境を整備。語学力向上を目的としたオンライン学習や海外研修など、グローバル人材の育成にも注力しています。また、教育の場を社内に限定せず、外部組織との越境による実践的な学習機会も提供しており、従業員が多様な価値観や知見に触れることで、より広い視野を持ったキャリア形成を支援しています。次世代リーダー育成にも取り組んでおり、経営課題への理解や全社的な視点を養うプログラムを通じて、将来の企業成長を担う人材の育成を進めています。これらの施策を通じて、従業員が主体的に学び、成長できる環境を整えることで、企業全体の競争力強化を図っています。

教育体系の整備

基幹職登用の早期化や職種を超えた異動といったキャリアパスの多様化等の状況に合わせ、2023年度から柔軟かつ能動的な教育体系への見直しを行いました。若手階層別教育では若手の早期戦力化と管理職向け教育の拡充、選択型教育の導入や自己啓発支援などで自律的な学びの促進、社外での実践的な教育の機会、経営幹部候補人材・海外事業展開を担えるグローバル人材・専門的な知見で会社を牽引するスペシャリスト・現場の競争力向上を担う人材の計画的な育成を目指しています。その他、財務知識やコミュニケーションの質や問題解決スキルに関する共有認識を醸成するためのトレーニングも実施しています。



充実した研修制度

当社では、従業員一人ひとりの能力や資質に応じたさまざまな研修制度を設けています。

若手向け研修

基幹職早期登用を見据えて従来よりも育成スピードを速め、入社3年目までに重点的に研修を行い、当社のDNAを取り入れながら自律自走し、チャレンジを行うための基礎力とマインドの獲得を目指しています。その中で、入社半年後にはフォローアップ研修を行い、入社してからの自分自身を振り返り、現状と期待される役割についての認識を高めるとともに、段取り力の習得を通して前向きにチャレンジできるようフォローしています。また、リーダー層には答えのない問題を解決するための力を養う研修を実施し、基幹職になる前の段階から全社視点的思考の醸成も行っています。

基幹職向け研修

基幹職人事制度改定に伴い、マネジメント力向上や経営マインド、スキルを身に付けることを目的とした基幹職向けの研修を充実化させました。新任基幹職研修では、副社長とのパネルディスカッションを実施して経営層の考えや具体的な経験に直接触れることで、基幹職としての姿勢や全社視点での考え方を理解することを目指しています。

次世代リーダー育成プログラム

当社の持続的成長を担う人材を育成するため、自主的に参加を希望した社員を対象に実施しています。プログラムでは、経営の現状や重点課題への理解を深める講義に加え、役員との対話や全社的視点での課題解決に取り組むグルーブワークを通じて、経営感覚と変革を推進する力を養います。参加者は多様なバックグラウンドを持つ社員で構成され、互いに刺激し合いながら、次世代リーダーとして必要な視座と実行力を高めています。

現場管理者向け研修

重要な課題である現場力向上のため、製造現場の要となる係長職・主任職を対象に研修を行い、現場の管理者として必要な能力開発・知識の獲得を図っています。当社の経営の現状と課題の理解を深めながら、チームで課題に向かうためのリーダーシップ、部下育成・フォローするためのスキルやマインドを醸成しています。

選択制プログラム

社員の自律的・自発的な成長のため、従来の階層別教育に加え、各社員の役割期待・力量・志向等に応じて学ぶことができる選択制プログラムを導入しました。ロジカルシンキング、ビジネス定量分析、DXスキル・戦略等の複数の中から、自身が強化したい知識・スキルを受講することができます。



新入社員研修



3年目課題検討会

グローバル人材育成

海外研修

若手層を対象に海外研修を行っています。語学や異文化理解、関係構築、グローバルビジネス意識の醸成だけでなく、異なる環境に飛び込むタフさや自信をつけ、さまざまなスキル・知識・マインドを養うことを目的としています。

国外留学

経営人材育成を目的として対象者を選抜し、学位取得が可能な海外大学院へ派遣して、専門性の強化やマネジメント能力の強化を図っています。

語学オンライン総合学習

グローバルな事業運営を担う人材育成の一環として、語学オンライン総合学習システム「goFLUENT」を2023年度より導入しています。ネイティブ講師との個別レッスンを通じて、実践的な語学力を高めることができる「1on1レッスン」を中心に、実践的に業務で活用できる語学学習を行うことができます。

キャリア教育

当社で何を成し遂げたいか、自身のこれからの役割は何か、どのようなスキルを身に付けるべきか等、今後のライフプランとキャリアを自律的に考える機会として年別のキャリア教育を導入しました。キャリアカウンセラーによる講義やライフイベントと仕事の両立のための社内制度を紹介し、将来への不安を取り除きながら自律的なキャリア構築を支援していきます。

越境学習

教育の場を社内に限定せず、外部組織との越境による実践的な学習機会も提供しており、従業員が多様な価値観や知見に触れることで、より広い視野を持ったキャリア形成を支援しています。これらの施策を通じて、従業員が主体的に学び、成長できる環境を整えることで、企業全体の競争力強化を図っています。

社内公募

本制度は、「主体的にチャレンジする文化の醸成」に加え、「キャリア形成」「人材確保・定着」を目的とし、2024年度から実施しています。募集するポジションはテーマ性があるもの、他企業との人材交流を目的としたポジションとしましたが、2025年度は主体的にチャレンジできる風土を広げるために募集ポジションを拡大し実施しています。

自己啓発支援

社員自らが希望する外部研修プログラムを申請して受講し、プログラム終了時に会社が費用の半額（上限50万円／1プログラム）を補助する「セルフ・イノベーション・サポート」の制度を用意しています。資格取得や語学力向上を目的として利用する社員も多く、社員の自発的な成長を支援しています。

VOICE

制度利用者の声

海外のお客様との業務を通じて、語学力の重要性を痛感し、自己啓発支援制度を活用して英語学習を始めました。最初は思うように話せず悩むことも多くありましたが、毎週英会話教室に通うことで徐々にコミュニケーションの質が向上。少しずつですが業務にも自信を持って取り組めるようになりました。昨年度は「越境学習」に挑戦し、1年間地方自治体へ出向しました。越境学習とは、自社を離れて他の企業や団体で働くことで、異なる価値観や文化に触れながら学ぶ取り組みです。これまでとは全く異なる環境/業種で、立場や考え方の異なる方々と協働する難しさを実感し、相手の背景を理解しながら物事を進める力が養われたと感じています。この度、海外赴任が決まりましたが、英語学習や越境学習など、これまでのさまざまな経験が自身の成長につながり、新たな挑戦にも前向きに取り組むことができている。



台湾日鉱金属股份有限公司
機能材料部門
津田 梨奈

能力を最大限発揮できる環境の整備

当社では、人事諸制度の改定を2021年度より段階的に進めてきました。社員一人ひとりが自分自身の役割を意識し、互いに尊重・刺激し合い、切磋琢磨しながらよりチャレンジングに課題に取り組める環境の整備を通して、技術立脚型企業への転身を目指してまいります。

基幹職人事制度の改定

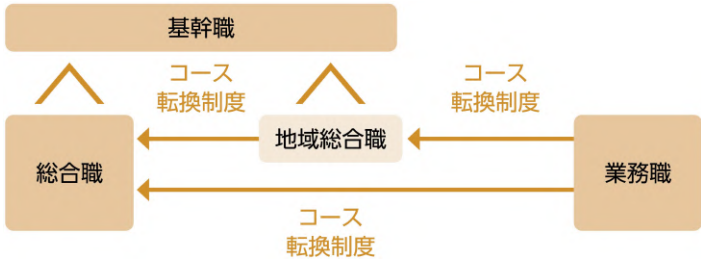
職種や部署、等級にかかわらず、長期・全社目線でマネジメントを担える優秀な人材を育成・抜擢し、経営の中枢を担ってもらうことを目的とした制度を導入しています。具体的には、部下を持つライン長を管理職として区分を明確化したほか、職責の大きさに基づく処遇の徹底、基幹職登用の早期化などの施策を実行しています。

一般職人事制度の改定

生産現場を支える人材を適切に評価・処遇することによる現場競争力の強化、事業拡大に対応するための人材の確保・育成、シニアをはじめとした多様な人材が活躍できる仕組みづくりなどを実現するため、以下の施策を実行しています。

①「総合職」と「業務職」のコース区分の明確化

各コースの役割を明らかにした上で、それに応じた適切な評価および処遇ができる仕組みを設けています。また、業務職から総合職・地域総合職へのコース転換制度を設け、本人の挑戦意欲に応じて「業務職」から「総合職・地域総合職」にチャレンジできる仕組みも整えることで、より自律的なキャリア形成に向けた支援や変革に挑戦する企業文化の醸成を図っていきます。



②「地域総合職」の設置

大幅な人員増が見込まれる茨城県エリアを対象に、当社初となる「地域総合職」コースを設置しています。本コースでは勤務場所を茨城県内とし、原則として転居を伴う異動は行いません。IターンやUターンを含め、茨城県内での採用や事業運営の強化につなげていきます。

職能区分：一般職

コース区分	勤務地	職務内容
総合職	国内・海外拠点	全社の経営戦略に基づき、対象事業・機能全体を運用、発展させる職務
地域総合職	茨城県内事業所 ^{※1}	全社の事業計画に従い、エリアにおける対象事業・機能を運営、発展させる職務
業務職	本社・事業所 ^{※2}	特定の事業所において、所属部署の業務の確実な管理・実行を行う職務

※1 原則として転居を伴う異動は無し

※2 原則として転居を伴う県外への異動は行わない

③65歳定年

生産現場の安定操業や技能伝承などの観点から定年年齢を60歳から65歳に引き上げ、処遇についても60歳時点の給与水準を維持することとしています。一方で、若手・中堅層にマネジメント機会を付与し、組織を活性化するという観点から、60歳を上限とする役職定年制度を導入しています。

VOICE

地域総合職社員の声

私は夫の地元である茨城に移り住み、縁あって日立事業所に中途採用者として入社しました。さまざまな業務経験を積む中で、キャリアアップしたい、もっと広い視点での仕事がしたいとの思いが募るようになり、コース転換制度への挑戦を決意しました。総合職を目指したいという気持ちもありましたが、子育てや家族の生活環境などを考慮して、この茨城の地でさらに活躍できる地域総合職を選択しました。

2023年4月から地域総合職に転換し、現在はひたちなか新工場の立ち上げ推進に微力ながら携わっています。仕事の幅も広がり、学ぶことも多くやりがいを感じながら仕事を進めています。忙しい毎日ではありますが、仕事と家庭の両立!を目標に、職場の方々そして家族の協力を得ながら、茨城県内での事業強化に貢献できるよう精一杯頑張っています。



JX金属（株）
日立事業所総務部総務課（兼）プロジェクト推進本部
企画管理グループひたちなか事務所
吉成瑞希

従業員エンゲージメント

2025年1月に実施した従業員意識調査（回答率98.2%）では、全国平均※と比較して概ね良好なエンゲージメント水準が確認されました。特に「成長実感」「業務へのやりがい」「業務目標の明確さ」「仕事の達成感」など、業務遂行に関する項目で高い満足度が示されました。一方で、一般職社員への経営方針浸透、若手層のキャリア形成支援、仕事内容の面白さや負荷感、技術伝承など、変革と持続的成長に向けた課題が挙がっています。調査結果については、各職場へのフィードバックによる改善支援を行うとともに、キャリア支援制度の拡充、各種人事制度見直し検討、社内外への情報開示の強化等の施策へと結び付けてまいります。

今後、課題に対するKPIを設定の上、継続的な取り組みを通じて、人的資本の更なる価値向上を図ってまいります。

※ 2024年度に当社契約の調査機関が日本の労働者1万人に対して実施した調査の結果

DE&I（Diversity, Equity and Inclusion）の推進



当社では、多様な人材の雇用を推進するとともに、柔軟な働き方を可能にする制度の整備や育児・介護と仕事の両立支援を行うことで、誰もが働きがいを感じながら能力を最大限に発揮できる職場環境の実現を目指しています。

女性活躍

女性活躍に向けフレックスタイム制度や在宅勤務制度、出産・育児支援制度などライフステージの変化に合わせて多様な働き方を選択できる制度の充実と、それを土台とした女性のキャリア開発支援に力を入れています。業界団体との共催や自社独自でDE&Iフォーラムを開催し、トップや現場で女性活躍推進に取り組まれている方からのメッセージを発信することで社員へのエンパワメントを行っている他、性別を理由としたさまざまなバイアスの認知とそれを意識した行動変容を促すための研修や女性社員同士のネットワーク構築支援などを展開しています。さらに、女性社員の採用拡大にも積極的に取り組んでおり、女子学生向けの説明会や情報発信を通じて企業理解を促進しています。今後もこれらの取り組みを深化、拡大させ、女性社員が一層活躍できる企業を目指してまいります。

出産・育児・介護

当社では、従業員が育児や介護と仕事を両立しながら安心して働き続けられる環境づくりを重要な課題と捉え、柔軟な働き方を実現するための制度整備と支援体制の強化に取り組んでいます。多様なライフスタイルに対応するため、コアタイムのないフレックスタイム制度、短時間勤務制度、テレワーク勤務制度を導入し、従業員が自身の状況に応じて働き方を選択できるようにしています。また、育児・介護に関する社内外の制度や手続きについてまとめた「育児・介護両立支援ハンドブック」を発行することに加え、育児・介護それぞれの専門家に相談できる外部窓口を設けるなど、必要な情報に迅速にアクセスできる環境を整備することで、制度利用を促進するだけでなく、職場全体で支え合う風土醸成にもつながっています。さらに、法定を上回る水準で育児・介護支援制度を設けており、費用補助や部相談窓口の設置、育児・介護を理由とした退職後の復職支援など、従業員の経済的・心理的負担を軽減する取り組みを進めています。

ダイバーシティの醸成

当社では、全従業員を対象としたダイバーシティ研修を実施し、従業員の意識向上に取り組んでいます。これにより、多様な背景を持つ従業員が安心して働ける職場環境を整備することを目指しています。研修では、ジェンダー、年齢、国籍、文化的背景など、多様性に関する知識と理解を深めるプログラムを提供しています。また、異なる視点を尊重し合うことで、イノベーションを促進し、企業全体の成長につなげることを重視しています。

男性の育児休暇取得支援

当社では以前から育児に関する支援に取り組んでおり、近年は男性社員の育児休業取得率も上昇しています。各種支援策の浸透を図るため、2020年度より実施しているキャリアデザイン研修において、制度説明に加えて、育児休業経験者や仕事と育児を両立している社員とのパネルディスカッションを実施するなど、周知に取り組んでいます。

障がい者雇用・定着の推進

当社は障がい者の「社会に出て活躍したい」という思いに応えるべく、雇用・定着に向けた取り組みを推進しています。本社では2022年1月に精神障がい者（知的・発達）で構成した「チアフルサポート室（通称・チアサポ）」を立ち上げ、チアサポメンバーで事務補助作業（印刷や入力、郵便物の発送）、清掃、会議室の整理など、多くの業務をそれぞれの特性に応じて分担しています。2023年4月に特例子会社化したJX金属コーポレートサービス株式会社※にその機能を移管し、その後も日々の業務を通じて成長とスキルアップを目指しています。JX金属主要拠点に設置している各事業所においても、障がいのあるメンバーが貴重な戦力として活躍しています。

また、茨城県水戸市に「内原ファーム」を設立し、季節に合わせた栽培計画を立案、農業知識を学びながら、多くの農作物を育てています。ここで収穫した農作物は、JX金属の社内食堂や各種イベントで活用されるとともに、事業所近隣のこども食堂への寄付、ファーム周辺での販売活動も行っており好評を得ています。グループ全体での障がい者雇用への理解を推進すべく、就労職場の見学会や全体会議を開催し、意識統一を図っています。

※ J X 金属100%子会社

チアフルサポート室（通称：チアサポ）

障がいのある方に活躍いただく組織として、本社にはチアフルサポート室を設置しています。「チアフルサポート室」の名称は、JX金属グループ社員から公募し決定しました。障がい者雇用を促進する当社グループの思いが込められています。チアフルサポート室では、印刷や入力、郵便物の発送、清掃、会議室の整理など、多くの業務を担当者それぞれの適性に応じて分担して進めています。日々の業務を進める中、それぞれのペースで成長しスキルアップすることを目指しています。

各事業所においても、障がいのあるメンバーが貴重な戦力として活躍しています。



チアサポのメンバー

農福連携事業「内原ファーム」

JX金属コーポレートサービス（株）の一組織として、茨城県水戸市に農福連携事業「内原ファーム」を設置しました。農業を障がい者の方々とともに行うことで社会福祉に貢献し、農業を社員教育や社内イベントに活用することで会社福利に役立てていこうというものです。当ファームでは日本農業実践学園の協力を得て、同学園内に農地約7,000m²を借用し、障がい者を採用して農業を行っています。収穫した野菜は、社内食堂での利用、各種イベントへの提供、子供食堂への寄付、直売所への販売等で活用しています。また、内原ファームを社内研修施設として活用し、障がい者に対する一層の理解を図っていきます。



農地では根菜をメインに栽培



障がい者メンバーと指導員



近隣直売所への出荷

多様な働き方のための施策

当社では「人と組織の活性化」の一環として、多様な人材がやりがいを持って働くことができる環境整備を積極的に進めています。妊娠・出産、育児・養育、介護などの事情を抱えていても、持てる力を十分に発揮して働くことができる環境の実現に取り組んでいます。出産や育児に関係する制度では、法定基準の制度に加え独自の制度を設けています。また、利用できる公的サービスや会社制度の紹介に加え、両立におけるポイントや上長が果たすべき役割などをまとめた『育児・介護両立支援ハンドブック』を作成し、社内を展開しています。



在宅勤務制度

当社では、「多様な人材がやりがいを持って働くことのできる環境整備」の取り組みの一環として、在宅勤務制度を2018年1月より導入しています。育児や介護等の働き方に制限がある場合に限らず、生産性の高い働き方を実現する施策の一つとして、業務内容や状況に応じて出社と在宅勤務を使い分ける仕組みとしています。

コアタイムなしフレックスタイム制の導入

より自律的な働き方を推進していくことを目的に、コアタイムを設定しているフレックスタイム制度を基本に、本社および磯原工場の一部においてはより踏み込んだ施策としてコアタイムを設けないフレックスタイム制度を導入しています。また、フレックス対象時間は深夜時間帯を除く5時～22時とし、柔軟に勤務時間を選択できる制度としています。

出産・育児に関わる制度

当社では、出産や育児に関わる法定基準の制度に加え独自の制度を設けており、従業員が育児と仕事を両立できる環境の整備に力を入れています。出産休暇や短時間勤務の導入をはじめ、フレックスタイム制の適用など、柔軟な働き方をサポートしています。今後も、柔軟な働き方と育児支援の充実を目指して取り組んでいきます。

■ 出産・育児に関わる制度



介護に関わる制度

当社では、家族の介護を担う社員が仕事と両立できるよう、さまざまな支援策を整えています。具体的には、介護が必要になる前から準備を始められるよう、法律や制度に関する最新情報の発信や、スキマ時間に学べる動画コンテンツを提供しています。また、実際に介護に直面した際には、外部の専門家に個別相談できる窓口を設けており、安心して対応できる環境を整えています。さらに、対象となるご家族が常時介護を必要とする場合には、時短勤務や在宅勤務など、仕事と家庭の両立を支援する柔軟な働き方の選択肢を用意しています。加えて、介護を行う社員との面談や、会社独自の介護補助制度を通じて負担軽減を図るとともに、介護休業中も社内の教育制度を利用できるなど、持続可能なキャリア形成を支援しています。

■ 介護に関わる制度

コース区分	法定制度	+ J X 金属の場合
休暇	● 要介護家族1人の場合：5日/年 ● 要介護家族2人以上の場合：10日/年	
休業	● 分割 3 回を上限として93日間取得可能	● 合計730日まで4回取得可能 ● 介護休業手当・介護補助（経済的支援）
勤務措置	● 制限時間を超える時間外労働の免除（24h/月、150h/年を超える場合の時間外労働を免除） ● 深夜業の免除（16歳以上の介護ができる家族が同居の場合を除き、深夜労働を免除） ● 3年間で2回以上（勤務時間の短縮措置） ● フレックスタイムの適用 ● 所定外労働の免除	● 3年間で複数回、1日2時間を限度とした勤務時間の短縮

労働安全衛生



当社グループでは、社員の安全と健康が持続的な成長の基盤であるとの認識のもと、安全確保と健康増進に向けた職場環境の整備に取り組んでいます。

J X金属グループ 安全衛生基本方針

私たち J X 金属グループは、全ての事業領域において、安全衛生・防災を最優先とし、以下の方針により、働く人が安全・安心かつ健康的に働ける職場環境を実現します。

1. 安全衛生関連法規を遵守するとともに、そのために必要な自主基準を設定して厳格に管理・遵守します。
2. 労働安全衛生マネジメントシステムの継続的な改善、向上に努め、安全衛生目標を達成します。
3. 積極的な情報提供と教育を行い、自ら考え、行動する人材を育成し、以て安全衛生意識を組織的に向上させます。
4. 全ての事業領域において危険源の特定と、その除去・リスクの低減に取り組み、年度毎の災害削減の達成を積み重ね、究極的な目標である永続的な災害ゼロを目指します。
5. 良好なコミュニケーションと快適な職場環境の確保、および健康維持・疾病予防に係る施策の推進により、心と身体健康維持増進を図ります。

2006年10月1日 制定
2025年11月1日 改正

労働安全衛生管理体制

当社グループでは、各事業所・グループ会社に労働安全衛生法に基づく安全衛生委員会等を設置しています。また、安全衛生マネジメントシステムの枠組みの中で常駐協力会社も含めた労働者と協議する仕組みを設けています。当社本社においては、安全衛生・環境保全に関する活動状況の報告及び活動計画の策定を行う安全・環境委員会（年2回）を開催しています。また各事業部・事業所の代表者（安全担当基幹職および労組支部委員長）が出席する中央安全衛生委員会（年1回）および上記代表者のうち、常任委員（各事業部安全担当管理職および中央労組三役）が出席する中央安全衛生常任委員会（年5回）を開催し、安全衛生諸施策の総括と安全衛生管理方針の審議、災害の再発防止策などについて協議しています。さらに、安全衛生に関する情報交換を目的として、労使合同安全衛生巡視（年1回）、安全担当者会議（年2回）を開催しています。2024年度も、労使合同安全衛生巡視は事業所へ訪問し開催しました。

当社直轄事業所（事業所内のグループ会社を含む）および国内主要グループ会社では、当社社長直属のチームによる定期的な環境安全監査を行っています。抽出した問題点は当社社長に報告後、事業所に通知して改善を促すとともに、その後の対応状況についてもフォローしています。2024年度は海外5事業所を含む計16事業所を対象として実施し、重大な指摘事項はありませんでした。

ISO45001の認証取得

当社グループではOHSAS18001の認証を取得していましたが、2021年3月OHSAS廃止に伴いISO45001の導入を進めてきました。国内においてISO45001にはJISQ45001とJISQ45100の2種類があり、国内事業所では、より幅広く現場を巻き込んだ全社的な労働安全衛生活動を推進できるJISQ45100の取得を推奨しています。

2024年度末時点で国内12事業所がJISQ45100、海外7事業所がISO45001を認証取得し、現在国内4事業所がJISQ45100の新規取得を目指しています。以上によりグループ全体での安全衛生水準のさらなる向上に取り組んでいます。

2024年 安全衛生管理方針

当社グループでは、前年の安全衛生成績の解析結果に基づき、目標と重点施策を定めた「安全衛生管理方針」を毎年策定し、中央安全衛生委員会で審議・承認した後、グループ全社に展開しています。

【目標】

● 安全防災項目

1. 休業以上災害件数：ゼロ
2. グループ全体の災害件数管理目標
 - (1) 国内外事業所共通 不休災害以上件数：国内24名以下、海外8名以下
 - (2) 国内グループ災害年千人率（休業4日以上）：0.70以下（5件以下）
3. 火災、爆発事故：ゼロ

● 衛生等項目

1. 業務上疾病：ゼロ
2. 一般疾病休業率：0.57以下
3. がん検診受診率：80%以上
4. 適正体重維持者（BMI 25.0未満）の比率：70%以上
5. 喫煙率：25%以下

【重点施策】

- ・経験の浅い作業者に重点を置いた安全衛生レベル向上
- ・改正労働安全衛生法に基づく化学物質管理体制の構築
- ・より安全な工事遂行体制の強化
- ・心と身体の健康維持・促進

健康経営への取り組み



当社グループの健康経営への取り組みについてご紹介致します。

1. 健康宣言

J X金属グループ 健康宣言（Philosophyと健康経営）

当社グループにとって、パーパスの実現には従業員とそこご家族が健康であることは必要不可欠と考えます。従業員とそこご家族の健康が大前提にあるからこそ、当社のパーパスである「価値をつくる。未来をつくる。」ことに情熱を持ち取り組めるものと考えています。

また、当社はOur Wayとして「積極進取」「仕事本位」「相互尊重」「共存共栄」の4つを掲げています。
「積極進取」「仕事本位」は、物事を積極的に楽しむことのできる心の健康と、身体の健康がなくては実行困難です。
身体の健康とは、単に病気がない状態を指すのではなく、それぞれの特性や状況に応じて、快適に働ける環境および必要な支援が整っていることを意味します。「相互尊重」「共存共栄」は、安心で安全な職場環境の提供なくして成り立ちません。これは、製造現場における安全という意味だけではなく、心理的安全性という意味も含めており、従業員とそこご家族、地域社会、サプライヤーなど全てのステークホルダーを対象としております。

当社は引き続き従業員の健康維持管理に最大限の努力を傾注し、働き方改革も含め継続的に改善を進めます。

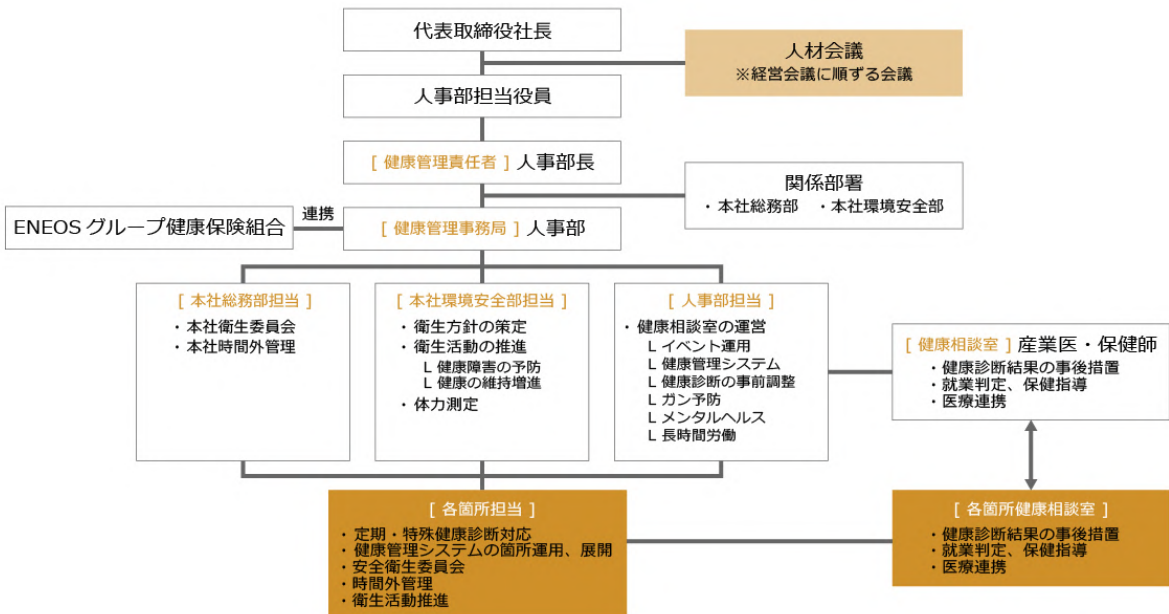
代表取締役社長 林 陽一

>
 <参考>
 「J X 金属グループフィロソフィー」の策定について

2. 健康経営推進体制

健康経営の取り組みを推進するため、「健康管理推進プロジェクト」を設置。代表取締役社長をプロジェクト責任者とし、本社を含めた各拠点に設置している健康相談室・健康管理担当および関連部署からメンバーを選任し、人事部が中核的役割を担う形で全社横断プロジェクトとして推し進めています。健康経営推進にあたっては、全社健康管理会議にて議論を行い、従業員の健康に寄与する方針や施策を決定しています（案件によっては取締役会に準ずる会議体である人材会議においても付議いたします）。

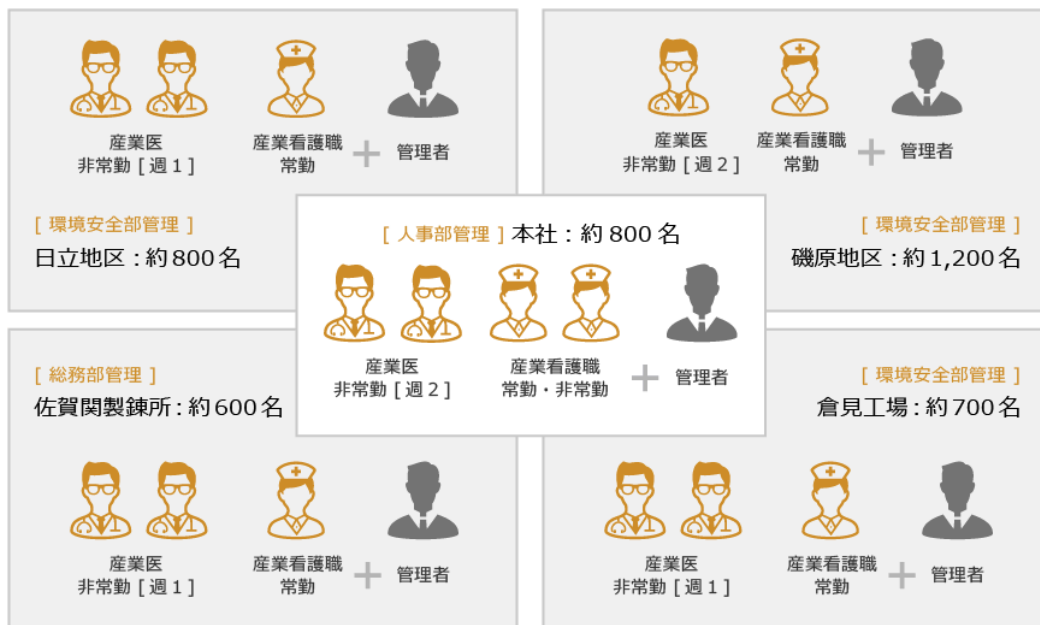
従業員の健康推進には、健康保険組合から提供されるデータおよび、自社の従業員データに基づき、産業医や外部講師による健康に関するセミナーを実施しています。



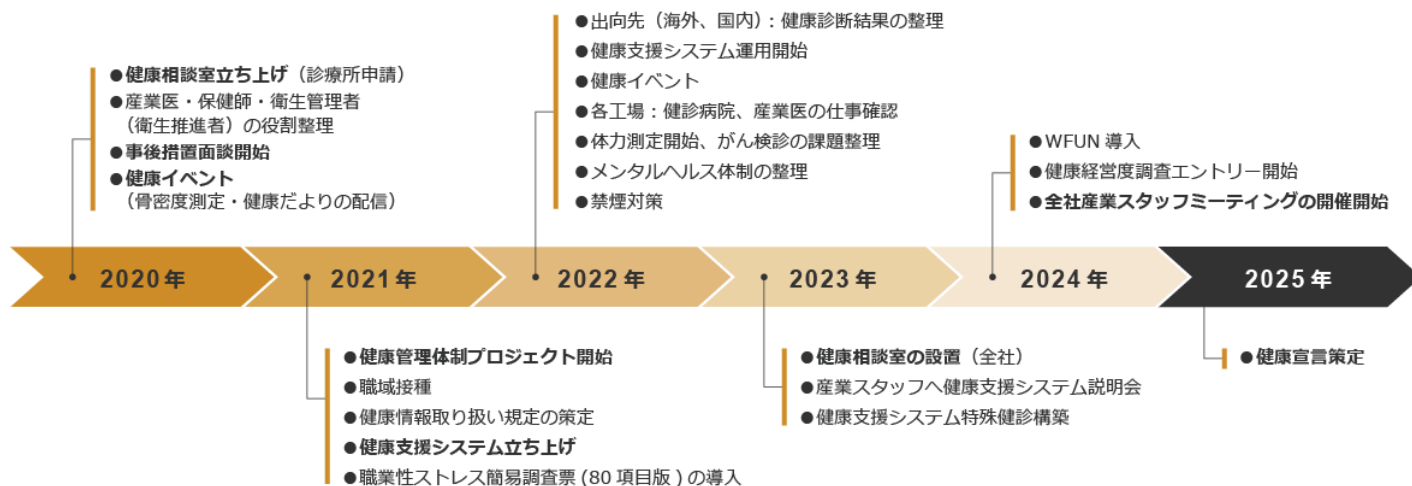
産業保健体制の構築

当社は本社の他、磯原・日立・倉見・佐賀関、左記主要4拠点の工場に、産業医・産業看護職・管理者をそれぞれ配置しています。

〈産業保健体制〉



〈体制構築の流れ〉



3. 具体的な取組みと取組み効果

当社は従業員の心身の健康増進諸施策を全事業所参加のプロジェクト体制で推進しています。2023年度は磯原工場、日立事業所、倉見工場においても産業看護職配置・健康相談室の立ち上げが完了、これにより種々の健診結果や労働時間実績などを一元管理できる健康管理支援システムのさらなる有効活用を図れるなど、産業保健体制の整備を大きく進展させました。この体制の基、以下のような具体的な取り組みを通じて健康経営に努めています。

健康管理・予防



- 食事補助
- 独自保健指導(健康だより・健康講話)
- ワクチン職域接種
- ラインケア・セルフケア研修
- ストレスチェック
- 定期健康診断
- 健康イベント(骨密度・野菜摂取量・血管年齢の測定)
- 健康アプリ導入(禁煙サポート)
- 婦人科健診
- カウンセラー相談窓口の設置

運動



- ラジオ体操(各工場にて始業前実施)
- 体力測定
- エクササイズイベント
- ストレッチ動画提供

ワークライフバランス



- 有給奨励日
- 育児介護両立支援
- 在宅勤務制度
- ノー残業デー(工場で実施)

コミュニケーション制度



- フリーアドレスオフィス
- 従業員参加型のイベント開催
- 懇親用無料ドリンク提供

施策全体の目標指標（KPI）

目標指数（KPI）	測定方法	目標値（KPI）	2023年度	2024年度
がん検診受診率	● 胃がん検診 対象者（集計母数）35歳以上の男女 ● 大腸がん検診 対象者（集計母数）35歳以上の男女 ● 子宮頸がん検診 対象者（集計母数）全年齢の女性 ● 乳がん検診 対象者（集計母数）全年齢の女性 合計 ※25年よりカウント方法変更	80%以上	68.8%	83.5%
適正体重維持者の比率	定期健康診断結果BMI18.5～25未満	70%以上	77.6%	63.9%
喫煙率	定期健康診断問診への回答 Q. 現在、たばこを習慣的に吸っていますか。→ ① はい （喫煙歴あり、辞めた人は含まない）	25%以下	28.7%	28.1%

取組施策

項目	測定方法	2023年度	2024年度
健康課題の把握			
定期健康診断受診率	—	100%	100%
運動習慣者比率	定期健康診断問診 1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施。 → ① はい	31.1%	33.4%
睡眠により十分な休養が取れている人の割合	定期健康診断問診への回答	79.9%	71.0%
ストレスチェックの受検率	—	99.3%	99.5%
総合健康リスク	ストレスチェック結果	90	90
高ストレス者率	ストレスチェック結果	9.5%	9.8%
アブセンティーズム	傷病による欠勤・休職率	1.5日	2.25日
プレゼンティーズム	Wfun健康問題による労働機能障害評価プログラム	—	13.7点
健康課題への対応・施策実施			
定期健康診断後の精密検査受診率	『要精密検査』対象者の医療機関受診率	53.4%	63.2%
ハイリスク者への施策の参加状況	保健指導実施率	70.3%	100%
食生活改善に向けた施策の参加状況	イベント登録者率参加率	62.5%	33.3%
女性の健康課題に関する施策の参加状況	セミナー参加者数	—	120名

投資額・医療費

項目	2023年度	2024年度
健康施策投資額	75百万円	75百万円

項目（単位）	2021年度	2024年度
一人あたり医療費（自社）	125千円	147千円
一人あたり医療費（保険者）	160千円	182千円

4. 労働安全衛生の取り組み

労働安全衛生につきましては下記をご参照ください。

[労働安全衛生](#)



マテリアリティ 4

人権の尊重

当社グループでは、地域住民、顧客、従業員、取引先を含むすべてのサプライチェーンに関わる方々の人権を尊重し、健全な経営を持続することが事業継続の前提条件であると認識しています。この考えのもと、説明会やヒアリングなどの機会を通じて、人権に配慮した事業活動につなげるとともに、人権尊重の企業風土づくりにも取り組んでいます。

■ KPIと進捗状況

評価：😊 達成・順調 😞 未達

KPI	2024年度実績・進捗	自社評価
サプライチェーンにおける人権調査の実施	原料の調達においてOECDガイダンスに準拠したサプライチェーン・デュー・ディリジェンスのマネジメントシステムを構築し、運用しています。2024年度も銅、金、銀、プラチナ、パラジウム、タンタルについて外部監査を受審し、適切な対応がとられていることが認められました。	😊
人権研修の受講率【2024年度：100%】	人権の尊重を企業行動規範や人権方針、その他社内規則に定めるとともに、グループ各社にて、人権意識の向上と人権問題の発生防止を目的として、人権研修やeラーニングを継続実施しています。2024年度も役員・従業員を対象とした人権研修を実施し、受講率は100%でした。	😊

人権原則の尊重
>

サプライチェーンにおける人権尊重
>

人権教育・社内啓発
>

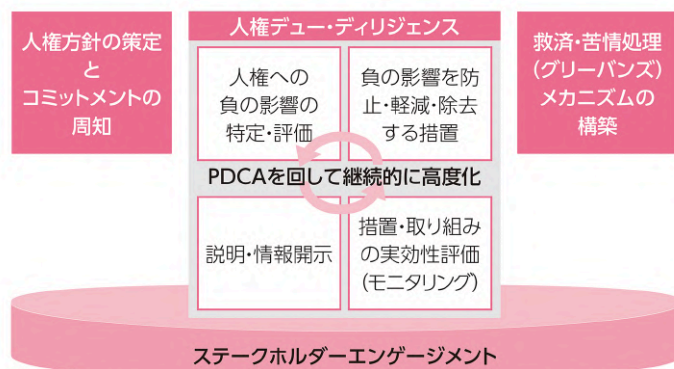
人権原則の尊重



当社グループは、国際的に認知されたガイダンスに則り、人権デュー・ディリジェンスを進め、人権課題に取り組んでいきます。

J X 金属グループ人権方針の制定

当社グループは、事業活動を行うすべての国・地域における人権尊重の指針として、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、2023年8月1日付で「J X 金属グループ 人権方針」を制定しました。同方針のもと、当社グループが社会に与える人権への負の影響を防止または軽減するため、調査等を行い、負の影響が特定された場合には適切な手段を通じて是正し、その進捗並びに結果について外部に情報開示するというプロセスからなる「人権デュー・ディリジェンス」の仕組みを構築し、これを継続的に実施します。



J X 金属グループ 人権方針

私たち J X 金属グループは、すべての国や地域の人々の環境・文化・慣習を尊重し、事業活動を行うため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、J X 金属グループの事業活動における人権に関する最上位の方針として、以下の方針を定め、これにより地域住民・顧客・従業員・取引先を含めすべての人々の人権を尊重した取り組みを推進していきます。

1. 人権尊重へのコミットメント

J X 金属グループは、自らの事業活動が直接的又は間接的に人権に影響を及ぼす可能性があることを理解し、他者の人権を侵害しないこと、自らの事業活動において人権への負の影響が生じた場合には是正に向けた適切な対応をとることにより、人権尊重の責任を果たします。

J X 金属グループは、すべての人びとの基本的な人権について規定した国連「国際人権章典」（「世界人権宣言」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」及び「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」）や、労働における基本的権利を規定した国際労働機関（ILO）の「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」、賃金や労働時間など労働者の人権に関する諸条約、「先住民族の権利に関する国際連合宣言」、「子どもの権利とビジネスの原則」、「OECD責任ある企業行動に関する多国籍企業行動指針」、「OECD紛争地域及び高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」等の人権に関する国際規範を支持し、尊重しています。また、事業活動を行うそれぞれの国・地域で適用される法令及び規制を遵守し、万が一、国際的に認められた人権と各国・地域の法令の間に矛盾がある場合は、国際的な人権原則を尊重するための方法を追求していきます。

2. 人権デュー・ディリジェンス

J X 金属グループは、人権尊重の責任を果たすため、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、これを継続的に実施します。人権デュー・ディリジェンスとは、自社が社会に与える人権への負の影響を防止又は軽減するため、予防的に調査・把握を行い、適切な手段を通じて是正し、その進捗ならびに結果について外部に開示する継続的なプロセスを言います。

3. 救済

J X 金属グループは、人権への負の影響を引き起こした又は負の影響を助長したことが明らかになった場合、適切な手段を通じてその是正に取り組むとともに、従業員、サプライチェーン上の従業員及び地域住民等のステークホルダーが利用できる苦情処理体制の整備を進めていきます。

4. 教育

J X 金属グループは、本方針が J X 金属グループすべての会社における事業活動に組み込まれるよう、役員と従業員に対し、適切な教育を行います。

5. 情報開示

J X 金属グループは、本方針に基づく人権尊重の取り組みの進捗状況や結果を、J X 金属ホームページや報告書等で開示します。

6. 対話・協議

J X 金属グループは、自らの事業活動が人権に及ぼす影響について、影響を受ける人々の視点から理解し、対処できるよう、関連するステークホルダーとの対話と協議を真摯に行います。

7. 適用範囲

本方針は、J X 金属グループすべての役員と従業員に適用します。また、J X 金属グループの事業活動に関連するすべてのビジネスパートナーに対しても、本方針の理解・協力を求めます。

2023年8月1日 制定
2025年11月1日 改正

サプライチェーンにおける人権尊重



当社グループは、事業活動全体を通じて自社とサプライチェーンに関わるすべての人の基本的人権を尊重するとともに、潜在的な人権リスクの低減に努めます。

JX金属グループ 調達基本方針（抜粋）

5. 紛争地域

- 紛争地域における違法な活動やそれによる人権侵害に加担するような原料の調達は行いません。
- 経済協力開発機構（OECD）が紛争地域からの原料調達に関して定めるガイダンスを尊重し、サプライチェーンを適切に管理します。

調達取引先の選定方針

当社グループが事業展開をする上において、当社グループのみならずお取引先様のサプライチェーンも含めて、社会的責任を果たすことが必要であり、お取引先様においても、以下の項目を遵守していただくことをお願いします。今後、以下の項目に違反し行政から不利益処分を受けたお取引先様や以下の項目を遵守していないことが明らかになったお取引先様に対しては、改善過程を確認します。また、以下の項目を遵守いただけない場合には、お取引先様との契約の見直し（解除含む）の可否を検討します。

- 以下に例示するものを含め、法令・社会規範等を遵守し、人権、環境への配慮を重視していること。なお、国際的に認められた人権原則と法令・社会規範等との間に矛盾がある場合は、国際的な人権原則を尊重すること。
 - 製造・販売等に関する法令の遵守
 - 労働関連法令の遵守
 - 安全衛生に関する法令遵守と適切な労働環境の整備
 - 児童労働、強制労働の禁止
 - 人種、性別などによる差別の禁止及び従業員の人権、人格、個性の尊重
 - 環境法令の遵守
 - 贈収賄、不公正な行為の禁止
 - 非人道的行為に加担する紛争鉱物の不調達、不使用
 - 反社会的勢力との関係遮断
 - 個人情報及び取引先の情報の適正な管理
- 健全かつ公正な事業経営を行っていること。
- 気候変動問題へ対応するため、カーボンニュートラルの実現に向けた目標設定を行い、その達成に向けて積極的に取り組んでいること。
- 当社グループのグリーン調達ガイドラインに基づき、環境管理システムを構築し、指定する化学物質の適正な管理を行っていること。
- 安定的な供給能力があり、当社グループが求める品質、価格、納期、サービスを満足すること。
- 当社グループが求める十分な技術力を有していること。

サプライチェーンにおける人権への取り組み

当社グループでは、取引先に対して「調達基本方針」に基づき、労働者の権利確保、雇用・職業における差別の有無、強制労働や児童労働の有無、紛争鉱物への対応等について確認を行っています。また、サプライチェーン全体でのCSR調達を推進するため、「CSR調達アンケート」を実施しています。今後もアンケートの実施を継続し、取引先へのフィードバック等を行いながら、サプライチェーンにおいて人権侵害が起きないように注意していきます。

強制労働・児童労働・差別の禁止等

当社グループでは、「調達取引先の選定方針」において、サプライチェーンも含めて、強制労働・児童労働や人種、性別による差別等の禁止、各種労働法令の遵守を定めています。当社グループまたはサプライヤーにおいて、強制労働や児童労働の事例、結社の自由を侵害するような事実、ストライキなどによる工場閉鎖や、雇用に関する差別に該当する事例は報告されていません。今後も強制労働、児童労働、差別の禁止等への取り組みを進めていきます。

タニオビス・ジャパン水戸工場がRBA監査でプラチナ・ステータスを取得

当社グループのタニオビス・ジャパン水戸工場は、RBA※1行動規範の遵守状況を評価するVAP（Validated Assessment Program）監査において200点満点を獲得し、RBA認証プログラムにおける最上位のステータスであるプラチナを取得しました。

同監査でのプラチナ・ステータスの取得は、磯原工場（2022年4月）、東邦チタニウム（株）茅ヶ崎工場（2021年6月）に次ぐ3拠点目です。これは、当社グループをあげてのESG推進の取り組みが着実に進展していることの表れであるとともに、半導体材料分野におけるサプライチェーンの透明性を証明するものであると考えています。

※1 RBA（Responsible Business Alliance）：電子業界のサプライチェーンにおいて責任ある行動を目指して組織される企業同盟。

RBAの証書



紛争鉱物への対応

紛争鉱物とは紛争地域において（多くの場合は違法に）産出され現地の武装勢力の資金源となり、人権侵害や非人道的行為の拡大につながる恐れのある鉱物の総称です。紛争鉱物の排除のため、情報開示とステークホルダーからの監視を強化する国際的な流れを受け、当社グループが関連する事業者団体（LME※1、LBMA※2、LPPM※3、RBAなど）においても調査プログラムが制定され、各事業者に対して調査や外部監査の受審を求めています。

- ※1 LME（London Metal Exchange：ロンドン金属取引所）：銅をはじめとする非鉄金属先物取引の大部分が行われている工業用金属の世界的な取引所。
- ※2 LBMA（London Bullion Market Association：ロンドン貴金属市場協会）：金・銀地金の取引を行う金融機関などで構成される業界団体。同団体のGood Deliveryリストに登録されることにより、高い品質と信用が担保される。
- ※3 LPPM（London Platinum and Palladium Market：ロンドンプラチナ・パラジウム市場）：プラチナ・パラジウム地金の取引を行う金融機関などで構成される業界団体。同団体のGood Delivery リストに登録されることにより、高い品質と信用が担保される。

銅、金、銀、プラチナおよびパラジウムのサプライチェーンに関する取り組み

J X 金属製錬株式会社では、以下の内容を含むサプライチェーン・デュー・ディリジェンス（DD）のマネジメントシステムを構築し、運用しています。

1. 原料鉱物の購入取引に先立ったサプライチェーンDDの実施
2. サプライヤーに対する紛争鉱物排除の方針の周知
3. サプライチェーンDDとその背景に関する社内教育実施
4. 内部監査の実施と外部監査の受審

サプライチェーンDDの運用状況は、LBMAおよびLPPMが指定する第三者機関による外部監査を受けた後、同団体に報告されます。本手続きを通じて J X 金属製錬で生産される金地金、銀地金、並びにプラチナおよびパラジウムスポンジは、同団体のGood Deliveryリストに登録されています。これと同時に、佐賀製錬所および日立工場は、RBAとGeSI※が定めるRMAP Conformant Smelters（紛争鉱物を使用していない製錬所）リストにも掲載されています。

また、銅地金についてもサプライチェーンDDのマネジメントシステムを構築しており、The Copper Mark認証取得手続きを通じて、第三者機関による外部監査を受けています。

※ GeSI：Global e-Sustainability Initiative（欧州の情報通信事業者団体）紛争鉱物が電子機器や通信機器に使用されるリスクが高いことを背景として、本業界に関連するRBAとGeSIが協力してRMAP（Responsible Minerals Assurance Process）の認定プログラムを構築。

■ LBMAおよびLPPMによる外部監査証明書



タンタルのサプライチェーンに関する取り組み

当社グループでタンタル粉を生産するTANIOBIS GmbHは、紛争鉱物として指定されるタンタルの精錬会社として、国際基準に沿ってサプライチェーン・デュー・ディリジェンスを実施し、紛争地域および高リスク地域における人権侵害等への加担の防止に努めています。

同社におけるサプライチェーン・マネジメントは、責任ある鉱物調達を目的とした国際的な枠組みであるRMI※¹の認証を受け、RMAP※² Conformant Smelterとしての評価を受けています。

※1 RMI（Responsible Minerals Initiative：責任ある鉱物調達イニシアティブ）：RBA（Responsible Business Alliance：責任ある企業同盟）傘下の団体で、紛争鉱物のサプライチェーンにおけるデューディリジェンスを促進するとともに、その適正性に係る認証プログラムを提供している。

※2 RMAP（Responsible Minerals Assurance Process）：RMIが構築した責任ある鉱物調達の認証プログラム。

物流の2024年問題への対応

社会全体の輸送能力が不足しモノが運べなくなると言われている「物流の2024年問題」への対応として、物流効率化法の改正が行われたことなどを踏まえ、当社では荷待ち時間・荷役等時間の実態把握と短縮に向けて取り組んでいます。

また、輸送依頼の前倒しによる十分なリードタイムの確保や、トラック輸送から鉄道輸送への切り替えの推進など、持続可能な物流の実現に向けて取り組みを進めています。

人権教育・社内啓発



当社グループでは、不当差別、ハラスメント、強制労働、児童労働などの防止に向け、関連するガイドラインを整備して周知するとともに、定期的な研修の機会を設けて人権意識の定着に注力しています。

J X金属グループ コンプライアンス基本規則（抜粋）

不当差別の禁止

J X金属グループ各社及びその役員社員等は、人種、国籍、性別、年齢、信仰、社会的身分、身体的特徴などを理由として、従業員の採用、賃金、労働時間その他の労働条件、取引条件等について不当な差別は行わない。

ハラスメントの防止

J X金属グループ各社及びその役員社員等は、セクシャル・ハラスメント（ジェンダー・ハラスメントを含む。）及びパワー・ハラスメントの防止に積極的に取り組むものとする。

個人情報の保護

J X金属グループ各社及びその役員社員等は、個人情報保護関連法令及び社内規則等を遵守し、顧客、取引先、従業員等に係る個人情報を適切に保護するとともに、業務上の必要から個人情報を取り扱うに当たっては、細心の注意を払いその適切な管理に努めるものとする。

児童労働、強制労働の防止

J X金属グループ各社及びその役員社員等は、児童労働や強制労働に直接かわることなく、またこれらの問題の解決に貢献すべく努めるものとする。

人権に関する教育の実施

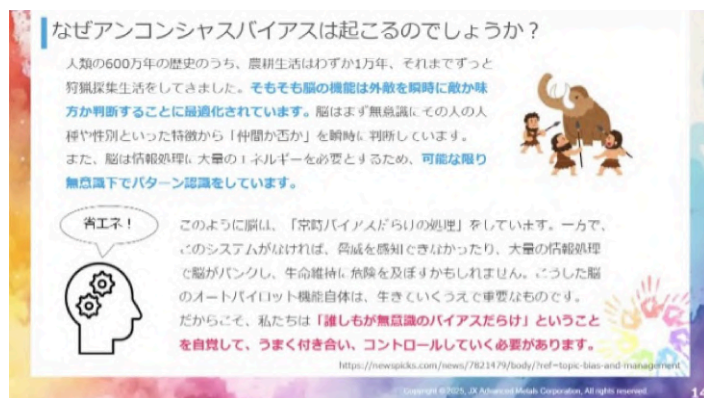
2024年度は全グループの社員を対象に、「人権／DE&I／ハラスメント」をテーマとした人権研修を実施しました。このテーマは、昨今、企業における人権課題への対応の必要性が高まるとともに、その範囲がサプライチェーン全体にまで広がる中、人権に対する視野を広げ、重層的に理解を深めることを目的として設定したものです。

今後もグローバルな事業展開において人権の考え方を理解し、人権に配慮した事業活動を推進していきます。

人権eラーニング総受講時間
(受講人数×受講時間)

2024年度
2,227時間

人権研修用資料



人権に関する相談窓口と救済措置

当社グループでは、人権侵害を含む社内における相談窓口として、「J X金属グループホットライン」を設置し、日常的に発生し得る人権問題から重大な人権侵害まで匿名で相談を受け付けています。J X金属グループホットラインでは通報案件につき、その内容および対応状況を当社社長に報告するとともに、同ホットラインの運用状況について当社取締役会にも報告しています。また、J X金属グループホットラインの設置については、社内ポータルサイトに掲示し、人権研修をはじめとする各種研修にて周知を図っています。J X金属グループホットラインに相談・通報することによって、通報者に不利益が生じることは一切ありません。救済措置については、相談された事案について、外部のいかなる救済措置によって解決を図ることも制限していないため、各国の法制度に従って他の救済手段を求めることもできます。また、当社グループは、サプライヤー企業、取引先の従業員や地域住民など、社外ステークホルダーも利用できる相談窓口として「J X金属グループ サプライヤーホットライン」および当社WEBサイトに「お問い合わせ窓口」を設置し、当社グループにおける法令等に違反する行為またはその恐れのある行為により影響を受けた関係者がアクセスし得る是正・救済のためのプロセスを整備し、匿名での相談も受け付けています。また、これらの相談窓口に相談・通報したことを理由として、通報した方およびその勤務先に対して不利益な取り扱いを行うことは一切ありません。



マテリアリティ 5

地域コミュニティとの共存共栄

当社グループでは日立鉱山での創業時より、地域との共存共栄の精神を大切にしながら事業を行ってきました。今も変わらぬこの精神に基づき、企業行動規範の中で社会との共存共栄を図ることを掲げています。

■ KPIと進捗状況

評価：😊 達成・順調 😞 未達

KPI	2024年度実績・進捗	自社評価
地域コミュニティとの対話の継続	国内外の各事業拠点において地域に根差した社会貢献活動や地域とのコミュニケーションを行うことにより、地域社会との信頼関係構築に努めました。	😊

地域社会への寄付	教育活動・工場見学	イベント・行事	スポーツ・芸術振興
茨城事業所			

茨城事業所（磯原地区）

2024年10月1日

■ 茨城県共同募金会（赤い羽根共同募金運動）

北茨城市の福祉活動を支援することとして寄付行いました。

茨城事業所（磯原地区）

2024年9月1日

■ 日本赤十字社茨城県支部

寄付を通じて、市内での地域奉仕活動や北茨城市民夏まつりでの市民への啓発活動を協力することとして寄付を行いました。

茨城事業所（磯原地区）

2024年6月1日

■ NPO法人「こども食堂れん」

社会貢献活動の一環として、地元、北茨城市の子ども食堂の活動を応援することとして寄付を行いました。

茨城事業所（磯原地区）

2024年5月1日

■常陸大津の御船祭

常陸大津の御船祭が国指定重要無形民俗文化財となることに伴い、2024年5月に大祭が斎行されることから地元の発展、社会貢献活動の一環として寄付を行いました。

茨城事業所（日立地区）

■諏訪台区画整理事業に協力

2015年7月から準備期間を含め約10年をかけて、当社社宅エリアだった借地を地主に返地するとともに隣接する社有地と併せて土地区画整理事業を行いました。日立市役所近くという好立地を生かした都市計画に寄与しました。



Before



After

茨城事業所（日立地区）

2024年6月1日

■日立シビックセンターにボールコースターを寄付

当社は、銅の採掘からリサイクルまでの資源循環について表現したボールコースターを、日立シビックセンター科学館へ寄贈しました。ボールコースターの供用開始日である4月27日に先立ち、前日26日に日立市からの感謝状贈呈式が実施され、ボールコースターの寄贈と共に感謝状を受け取りました。



シビックセンターでのお披露目



感謝状の贈呈式の様子（左）当社 相場日立事業所長（中央）日立市 小川市長（右）当社 岡ESG推進部長）

倉見工場

倉見工場

2024年5月、11月

■赤十字社の献血活動に協力

赤十字社の献血活動に継続的に協力し、2024年には5月と11月の2回にわたり工場内に献血バスを迎え入れ、延べ約60名の従業員が献血に参加しました。倉見工場での長年の献血実施の取り組みが評価され、茅ヶ崎市からの推薦を受け「令和6年度 献血運動推進協力団体等厚生労働大臣表彰」を受賞しました。



倉見工場

毎月1回

■倉見子ども食堂に協賛

毎月1回、約70名が参加できる規模で開催されている倉見子ども食堂に協賛しており、倉見工場からはフランクフルトやフライドポテトなどを提供しています。

佐賀関製錬所

JX金属製錬（株）佐賀関製錬所

2025年1月

■大分県交通事故遺児等援護基金への寄付

佐賀関製錬所グループ交通安全会より県交通事故遺児等援護基金への寄付を1回/1年行っています。寄付金は製錬所内に設置している自動販売機で購入された本数×1円としています。

その他国内拠点

J X 金属コーポレートサービス（株）内原ファーム

通年

■ちいきの学校（子ども食堂）へ野菜寄付

通年で地元子ども食堂へ野菜を寄付しています。

神峰クリーンサービス（株）

2024年6月1日

■日立市公園協会主催のあんどん祭りへの寄付

協賛金による支援。

北茨城精密加工（株）

2024年5月9日

■NPO法人子ども食堂れんへの寄付

協賛金による支援。

地域社会への寄付

教育活動・工場見学

イベント・行事

スポーツ・芸術振興

本社

本社

2025年3月9日

■「みなとサイエンスフェスタ2025～発見！街と暮らしのチャレンジャー～」に協力

港区立みなと科学館主催の「みなとサイエンスフェスタ2025～発見！街と暮らしのチャレンジャー～」に協力し、銅の性質を学ぶ実験教室を開催しました。みなとサイエンスフェスタは「暮らしの中の科学」を入口に、子どもから大人まで、あらゆる年代や立場の人々が集い、交流する「科学のお祭り」です。当日は銅の性質に関するクイズや、銅の持つ高い熱伝導性について体感しながら学べる「熱伝導実験」を行い、2025年のテーマである「～発見！街と暮らしのチャレンジャー～」に沿って、銅の有する特長がどのように暮らしの中で利用され、私たちの日々の生活を支えているのかを伝えました。



実験教室の様子

本社

2025年1月25日

■港区中学生・高校生探求型学習発表会に協力

港区中学生・高校生探求型学習発表会に協力しました。港区が主催する本発表会は、区内在住、在学の中高生が、各自自由に選択したテーマで研究やアイデアを発表する、子どもたちの学びを盛り上げることを目的としたイベントです。当社は、港区および港区教育委員会と連携協定を結んでおり、2023年度から始まった本イベントの主旨に賛同し、引き続き作品の審査・表彰に参加しました。



発表会の様子

本社

2024年10月22日

■明治大学国際日本学部の学生を対象に本社見学会を開催

明治大学 国際日本学部の実践科目受講生を対象とした本社見学会を開催しました。当日は、当社SQUARE LAB（ショールーム）の見学や、仮想現実（VR）を用いた佐賀製錬所の操業現場の疑似体験などを通して、銅を中心とする非鉄金属素材がどのようなプロセスで社会に提供され、その発展に貢献しているかについて学んでいただきました。講義後には、学生が進行役を務める形で質疑応答のセッションが行われ、自主性を発揮した活発な議論が展開されました。



SQUARE LAB（ショールーム）を見学する学生の皆さん



本社

2024年8月

■「自由すぎる研究®EXPO」に協力

「自由すぎる研究®EXPO」は、全国の中高生から募集した自由研究作品（探究の成果物）に対し、さまざまな業種の企業や大学等が「称賛団体」となってそれぞれの専門領域から多様な観点で審査を行い、称賛するというコンテストです。当社は称賛団体として本取組に協力し、全国から3,857件の応募があった中で、当社は「カップーくんの感ドウしたで賞」という名称で作品を表彰いたしました。



本社

2024年8月9日

■本社オフィス見学会を開催

山形東高等学校の生徒を対象とした本社オフィス見学会を開催しました。当日は佐賀関製錬所や倉見工場の操業現場の疑似体験などを通して、銅を中心とした非鉄金属素材がどのようなプロセスを経て社会に提供され、その発展に役立っているかについて学んでいただきました。



OBによる説明



仮想現実（VR）を用いた操業現場の疑似体験

本社

2024年8月6日

■小中学生のための科学実験教室「ユニラブ」に協力

早稲田大学理工学術院が主催する小中学生のための科学実験教室「ユニラブ」に協力しました。ユニラブは、実験や工作を自ら体験することを通じて、小中学生が科学・技術に対する興味や関心を高める機会を提供するとともに、広く大学を社会に公開することを目的とした科学実験教室です。当社は、早稲田大学 創造理工学部 環境資源工学科 所千晴教授（当社社外取締役）の研究室主催の、小学校3年・4年生を対象とした科学実験「キラめっき星をつくろう！」に協力し、参加者へのノベルティ提供などを行ったほか、当日は当社PR大使の「カップーくん」も登場しました。



科学実験の面白さを体感できるイベント

本社

2024年5月18日、7月27日

■次世代育成イベント「トレジャー☆スクール」に協力

港区芝地区総合支所主催の小中学生を対象とした次世代育成イベント「トレジャー☆スクール」に協力し、「身近な『銅』を知る学習プログラム」を本社オフィスにて開催しました。



「身近な『銅』を知る学習プログラム」

本社

2024年6月7・8日

■中・高生を対象とした理科教室を出展

東京大学駒場リサーチキャンパス（駒場Ⅱキャンパス）にて開催されたキャンパス公開イベントにおいて、おもに小・中・高生を対象とした体験型ブースおよび中・高生を対象とした理科教室を出展しました。



理科教室の様子



体験型ブースの様子

J X金属コーポレートサービス（本社チアフルサポート室）

2024年5～7月、9月、2025年2月

■特別支援学校の現場実習受け入れ

本社チアフルサポート室では、特別支援学校の2、3年生の現場実習、1年生の就業体験の受け入れを実施しています。学校で学んだことを活かして、社員と一緒に実際の作業をすることで、働くとはどんなことか、社会人とはどうあるべきか、卒業後の就労に向けて、自分の課題は何か、どんな仕事につきたいのかを学んでもらいます。チアフルサポート室の社員も実習生に教えることを通じて、説明の方法を考えたり、自分の仕事を見直す良い機会となります。2024年度は、25名の生徒を受け入れました。

J X金属コーポレートサービス（本社チアフルサポート室）

2024年6月

■永福学園1年生の職場見学会

6月18日～26日、計7回にわたり、本社ビルにおいて東京都立永福学園就業技術科1年生100名（全10クラス）の職場見学の受け入れを実施しました。同学園の卒業生が働いている様子をご見学いただくことで、就労意識や学校での学習意欲を高めるための支援を目的としています。郵便物仕分け・発送作業やクリッピング作業、清掃作業、オフィス備品の補充作業などについて説明を行ない、生徒の皆さんは、興味深く聞き、熱心にメモをとっていました。

職場見学会後の懇談会では、メンバーから特別支援学校時代に頑張ったこと、入社を決めた理由などの発表がありました。「やりがいとはどんな時に感じるか」「働くうえで大事にしていることは何か」、また、引率の教員からも「学校時代に学んだことで、就職してから役に立っていることは何か」と質問もありました。メンバーはそれぞれしっかり考え、自分の言葉で丁寧に答えていました。

日程終了後、同学園より、「働くことのイメージや働く上で重要なことを知ることができた。今後やるべきことを改めて考えることができる機会になった。」とのご報告があり、働くことを身近に感じてもらい、就労意識や今後の学校での学習意欲を高めることができました。

茨城事業所

茨城事業所（磯原地区）

2024年11月1日

■特別支援学校生徒の現場実習の受け入れ

磯原工場は、茨城県内の複数の特別支援学校との交流を進めています。その一環で生徒の方々が社会に出て活躍するイメージを持ってもらうために、現場実習の受け入れを11月25日から12月6日にかけて、水戸特別支援学校2年生の生徒の現場実習を受け入れました。

茨城事業所（磯原地区）

2024年8月1日

■中学生対象 リコチャレ（理工チャレンジ）の実施

磯原工場では、内閣府・文部科学省の共催の本施策に賛同し、男女を問わず地域の中学生を対象として、2017年より実施。2024年度は8月に開催し、当日は理系社員が自身の進路選択について紹介したほか、実験講師としても活躍しました。

茨城事業所（日立地区）

2024年11月

■日立第一高等学校附属中学校1年生向けモノづくり体験教室を実施

茨城大学工学部との連携のもと、県立日立第一高等学校附属中学校の1年生80名を対象に、液体から銅を取り出す出前実験授業を実施しました。この企画は、茨城大学工学部との包括連携協定に基づき初めて実施されたもので、当所の技術系社員が講師を務めた。授業では、実際にリチウムイオン電池からレアメタルリサイクルする際に用いられる手法を簡易化し、紹介しました。参加した生徒からは「実際に社会に役立つ方法だと聞いて、授業の大切さを改めて感じた。」といった声が寄せられ、学校での学びと産業とのつながりを実感する機会を提供することができました。



実験の様子

茨城事業所（日立地区）

2024年8月21日

■中学生対象 リコチャレ（理工チャレンジ）の協力・実施

日立シビックセンターにて日立市主催の「日立版リコチャレロールモデル講座2024」が開催されました。例年、当所独自で実施している本イベントでしたが、2024年は日立市が主催しているイベントに協力し、活動を行いました。当日は、市内中学生7名が参加し、仕事紹介や座談会に加え、当所では初めての試みとなる銅メッキ実験を行いました。

茨城事業所（日立地区）

2024年8月7日

■夏休み企業見学バスツアーを実施

茨城大学工学部が主催する女子中高生を対象とした理系進路選択支援プログラム「夏休み企業見学バスツアー」が実施され、県内女子中高生16名が、磯原工場および当所を見学しました。

茨城大学工学部と当社との間で締結した包括連携協定に基づき、同協定の目的でもある「茨城で学び、働き、暮らす」人材を共に育て、地域の発展への貢献を目指す。日立銅箔工場や技術開発センターを見学した後、終盤の「女性技術者交流会」において、当社社員らが理系に進んだ理由や現在の仕事の紹介を行いました。参加者は熱心に耳を傾け、理系科目の勉強方法や日々の働き方について積極的に質問していました。



参加者の皆さんで記念撮影

JX金属コーポレートサービス 磯原事業所

2024年10～12月

■北茨城特別支援学校への出張講師

北茨城特別支援学校を訪問し、知的障害を持つ生徒に対し、清掃に関する職業教育を実施。「テーブルの拭き方」「掃除機のかけかた」など清掃についての知識や技術面の指導を行いました。学校との連携を深めながら地域貢献を進めています。

佐賀関製錬所

J X 金属製錬（株）佐賀関製錬所

2024年10月、2025年1月

■工場見学

2024年10月に佐賀関小学校と中津東高校、2025年1月に大分工業高等専門学校の学生を対象に、工場見学を実施しました。

J X 金属製錬（株）佐賀関製錬所

2024年7、8、12月

■インターンシップ受け入れ

7月と12月に大分県立鶴崎工業高等学校、8月に大分県立大分商業高等学校を対象に、インターンシップ受け入れを実施しました。

J X 金属製錬（株）佐賀関製錬所

2024年8月

■中学生対象 リコチャレ（理工チャレンジ）の実施

小中学生対象としたイベント「リコチャレ（理工チャレンジ）」を実施。社員8名が参加しました。

J X 金属製錬（株）佐賀関製錬所

2024年7月

■O-Like（オーリケ）バスツアー

県内大学と企業を訪問するバスツアーに協力しました。

J X 金属製錬（株）佐賀関製錬所

2024年6月

■職場体験

佐賀関中学校を対象に職場体験を実施しました。

その他国内拠点

タツタ電線株式会社

2024年11月14日

■工場見学

福知山市立惇明小学校3年生の児童25名を受入れて工場見学を実施しました。最初に、長田野工業団地や当社の事業内容、工場での一日の仕事を説明しました。その後、2班に分かれ、SE第1工場で電磁波シールドフィルム製造工程の見学と漏水検知器、PDTプローブ等のタツタ製品の試用・説明を実施しました。児童からは、「どんな仕事があるか?」「仕事で大変なことはどんなことですか?」等の質問以外にも「なぜ、福知山の長田野工業団地に工場をつくったのか?」「なんで“タツタ”電線って名前なのか」などたくさんの質問をいただきました。モノづくりの仕事だけでなく当社にも興味を持っていただける良い機会になりました。

J X 金属コーポレートサービス 内原ファーム

2025年3月12日

■ 特別支援学校の見学受け入れ

水戸高等特別支援学校の見学受け入れを実施し、3名が参加しました。

J X 金属コーポレートサービス 内原ファーム

2024年10月29日

■ 保育園児の芋掘り体験に協力

水戸市内の保育園児の芋掘り体験に協力し、11名が参加しました。

地域社会への寄付

教育活動・工場見学

イベント・行事

スポーツ・芸術振興

本社

本社

2025年3月

■ 国立科学博物館主催の第12回ヒットネット【HITNET】ミニ企画展

「金属の特長を引き出す-日本の産業技術-」に日鉱記念館が協力しました。国立科学博物館では、日本の産業系博物館等の資料を検索できる共通データベース（ヒットネット）を構築し、公開しています。このヒットネットに登録している171館の博物館の中から、「金属」をキーワードに4館を紹介するミニ企画展が開催されました。日鉱記念館の紹介パネルを展示するとともに、銅鉱石、銅地金、銅製の半導体用スパッタリングターゲットを出展し、企画展を通して、日立鉱山の歴史や銅の可能性を紹介しました。



本社

2024年11月2日

■ 茨城大学工学部の学園祭である「こうがく祭」に参加

国立大学法人茨城大学工学部の学園祭である「こうがく祭」に参加し、金属の知識を楽しく学べる実験教室を開催するとともに、キャリア支援講演会で同学部の卒業生である当社社員が講演を行いました。



キャリア支援講演会の様子



わくわく実験教室の様子

J X 金属コーポレートサービス（本社チアフルサポート室）

2024年8月27日

■ 障がい者雇用の取り組みを紹介

東京都港区立障害保健福祉センター主催の「障がい児・者を支援している人への研修」において、当社グループの障がい者が活躍し、未永く働ける環境構築に向けた企業の取り組みを紹介しました。「障がいがある方々が充実した社会生活を送り、やりがいをもって働ける環境をつくるのが、採用した方々にとっても、会社全体の風通しのよい雰囲気作りにも大切。そのために企業は、障がいのある方一人ひとりの得意なことを活かし、のばせる土壌を整えることが重要。」と語り、チアフルサポート室メンバー2名も仕事内容ややりがいについて語りました。当社グループでの障がい者雇用の取り組みや、当社グループで活躍する障がいのある従業員の声を、地域の方々に紹介することにより、多様な方々が活き活きと働ける社会の実現への貢献を目指したものです。

茨城事業所

ひたちなか事務所

2024年11月1日

■ひたちなか用地近辺の清掃活動

地域貢献活動の一環として実施。ひたちなか事務所員および協力会社社員あわせて21名が参加しました。

茨城事業所

2025年2月23日

■大煙突とさくら100年プロジェクトへの協賛

日立市で開催された「第3回ひたち大煙突フェスティバル」に協賛しました。当日は児童による絵本の読み聞かせを通じて郷土の歴史を伝える取り組みが行われ、キッチンカーや露店も出店されて往時のにぎわいが再現されました。

茨城事業所（磯原地区）

2024年9月1日

■工場周辺の清掃活動

環境美化運動として工場周辺の清掃活動を実施。社員90名が参加しました。

茨城事業所（磯原地区）

2024年7月1日

■磯原海岸の清掃活動

北茨城市の磯原海水浴場が5年ぶりに開設されることに伴い、北茨城市が主催する海岸清掃に協力。社員とその家族が参加しました。



茨城事業所（日立地区）

2024年11月29日

■白銀町環境連絡協議会に伴う工場見学会を実施

白銀町環境連絡協議会との定例会を実施し、地域住民27名に参加いただきました。本協議会は、事業に伴う地域住民との諸問題解決に向け、相互の友好関係の維持・向上を目的とし、年に一度実施しているものです。当日は、当所の現状説明を行い、2024年に竣工した仕上圧延工場の見学会を実施。その後、社員クラブである神峰クラブにて懇親会を執り行いました。



当所の現状説明



懇親会の様子

茨城事業所（日立地区）

2024年11月23・24日

■第46回日立市産業祭に出展

池の川さくらアリーナにて開催された第46回日立市産業祭に出展しました。ブースでは、本社および内原ファームと連携し、内原ファームの農作物販売および企業PRを行いました。



ブースでの企業PR

茨城事業所（日立地区）

2024年10月20日

■第24回青少年のための科学の祭典に出展

日立事業所は、日立シビックセンターにて開催された本イベントに実験ブース「単極モーターを作ろう」を出展し、未就学児から大人までの計100名以上がブースを訪れました。実験では、銅線を使ってハートや星などのさまざまな形を制作し、電池と磁石によって銅線が回転する様子を観察することで、銅の性質や電流と磁力の関係について説明しました。また、実験で使用した銅線は記念品としてプレゼントし、子どもたちからも大好評でした。

茨城事業所（日立地区）

2024年7月26日

■山神祭園遊会を開催

日立事業所敷地前に位置する腰の塚グラウンドにて、山神祭園遊会を開催しました。園遊会は、会社関係者のみならず、地域の方々も参加される恒例の夏祭りで、約2,500名の来場がありました。当日は、各種イベント後、恒例のメインイベントとして芸能ショーを実施し、モノマネ芸人「アントキの猪木」さん、お笑いコンビの「いつもここから」さん、アニソン歌手の「影山ヒロノブ」さんをゲストとして招きました。会場は、盛大に盛り上がり、多数の来場者の歓声で溢れました。



ステージで熱唱する影山ヒロノブさん



約2,500名が来場し賑わう会場

茨城事業所（日立地区）

2024年6月1日

■春の宮田川清掃

「宮田川をきれいにする会」が主催する恒例の宮田川清掃が実施され、日立事業所から102名が参加しました。宮田川清掃は、毎年2回実施されており、当所は地域貢献活動の一環として参加しています。参加者は、大雄院・白銀・芝内の3地区に分かれ、周辺のごみ拾いや草刈を行いました。



周辺のごみ拾いや草刈を実施



社員102名が参加

茨城事業所（日立地区）

2024年4月27日

■日鉾記念館 来場者数50万人を突破

日鉾記念館の来館者が1986年4月の開館依頼累計50万人に到達し、同館において記念イベントを実施しました。イベントでは、記念すべき50万人目の来館者となった日立市在住の織笠さんとそのご家族へ、銅パーくんグッズや銅製タンブラー等の記念品を贈呈しました。



記念撮影の様子

茨城事業所（日立地区）

2024年4月6・7日

■第59回ひたちさくら祭りに出展

日立駅前の平和通りにて、第59回ひたちさくら祭りが開催され、当社からブース出展を行いました。初日は、水戸ホーリーホックとコラボしミニフットゴルフブースを出展、2日目は、当社単独で射的ブースを出展し、両日ともに大盛況でした。



射的ブースを出展

北茨城精密加工

2024年10月4日、24日

■関本工場周辺の美化活動

工場周辺の美化活動として、ゴミ拾いや草取りを実施。それぞれ従業員23名、28名が参加しました。

倉見工場

倉見工場

2024年9月

■倉見神社の例祭「神幸祭」に参加

2024年9月8日に倉見神社の例祭「神幸祭」が開催されました。倉見神社の神幸祭は毎年9月の第2日曜日に行われる、地域の平和と繁栄を祈る伝統的な行事です。当日は倉見神社の御神輿が倉見地区を丸一日かけて巡行し、倉見工場は行在所として御神輿を迎え入れています。昨年の神幸祭当日は、快晴の空の下30度を超える暑さの中、地域の担ぎ手やお囃子の方々とともに、御神輿が工場に到着しました。村岡工場長、沖本委員長による玉串奉納の後、70名以上の社員が担ぎ手となり、掛け声に合わせて、次の行在所まで御神輿を送り届けました。倉見工場では、おでんやおにぎり関係者全員に振舞われ、お祭りは大いに盛り上がりました。地域の伝統と絆を感じる素晴らしいお祭りとなり、参加者全員が一体となって楽しむことができました。今後も倉見工場は地域のお祭りに参加し、地域社会への貢献活動に取り組んでまいります。



70名以上の社員が参加

倉見工場

2024年6月

■工場周辺の一斉清掃活動

地域への環境活動貢献の一環として、年に1回、工場周辺の一斉清掃活動を実施しています。

佐賀関製錬所

J X 金属製錬（株）佐賀関製錬所、J X 金属製錬ロジテック（株）

2024年8月3日

■佐賀関製錬所納涼祭

地域還元などを目的とし、佐賀関製錬所従業員・関係会社・協力会社の方々と運営を行う、夏祭り「納涼祭」を、公共施設である佐賀関市民センターふれあい広場にて開催しました。



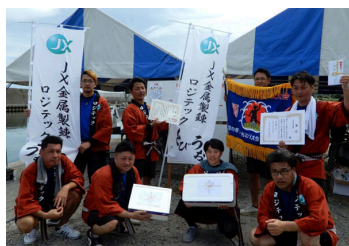
子どもたちに人気のくじ引き

J X 金属製錬（株）佐賀関製錬所、J X 金属製錬ロジテック（株）

2024年8月

■おし初め大会

協賛金による支援を行うと共に、和船のレース大会に従業員が参加しました。



優勝チームの記念撮影

J X 金属製錬（株）佐賀関製錬所、J X 金属製錬ロジテック（株）

2024年8月

■鯛つりおどり大会

協賛金による支援を行うと共に、従業員が踊りに参加しました。

J X 金属製錬（株）佐賀関製錬所、J X 金属製錬ロジテック（株）

2024年8月

■早吸日女神社夏季大祭

早吸日女神社は、佐賀関の中心部にあり、海上安全の神・厄除開運の神として古くから多くの民の信仰を集めています。協賛金による支援を行うと共に、担ぎ手として従業員が参加しました。

J X 金属製錬（株）佐賀関製錬所

2024年8月

■椎根津彦神社春季祭典 神輿担ぎ

椎根津彦神社は、神武天皇ご東遷のときに水先案内人として名乗りをあげられた珍彦命（うづのひこのみこと）を祀る神社です。神輿の担ぎ手として従業員が参加しました。

J X 金属製錬（株）佐賀関製錬所

2025年1月

■新春さがのせき朝市

新春さがのせき朝市は、大分県漁協佐賀関支店を中心に毎年1月に開催されています。佐賀関の名産品であるクロメの初売り、新鮮な魚、果物、野菜を販売しています。製錬所から売り子として社員が参加しました。

J X 金属製錬ロジテック株式会社

2024年7月30日

■佐賀関納涼花火大会

大分商工会議所佐賀関支所主催の佐賀関納涼花火大会に参加。夏の風物詩である地元花火大会の駐車場整備および出店を行いました。



地元花火大会の賑わいを演出

J X 金属製錬ロジテック株式会社

2024年7月24日

■夜市への参加

商工青年部主管の夜市に参加。佐賀関の賑わいを演出しました。



多くの来場者で賑わう夜市

J X 金属製錬ロジテック株式会社

2024年5月26日

■ビーチクリーンアップ作戦

さがのせきビーチクリーンアップ作戦実行委員会主催の清掃活動に参加し、湾岸清掃を行いました。



海岸清掃の様子

その他国内拠点

J X金属コーポレートサービス 内原ファーム

2025年1月30日

■日立市社会福祉協議会「ふれあい菜園」で交流

日立市社会福祉協議会で管理する畑「ふれあい菜園」において、地域の方々との交流や野菜の収穫、春に向けた畑の掘り起こし作業を実施しました。



J X金属コーポレートサービス 内原ファーム

2025年1月1日

■落ち葉集めおよび回収のボランティア活動

内原ファームメンバー11名が参加しました。

J X金属コーポレートサービス 内原ファーム

2024年12月21日

■食品無料配布会に参加

日立市社会福祉協議会主催の「冬の食品無料配布会」に参加し、内原ファームで収穫した野菜を配布しました。



J X金属コーポレートサービス 内原ファーム

2024年9～11月

■イベントへの出店

9月28日に「港区マルシェ」、10月12日に「ノウフクマルシェ（常陸太田）」、11月23日に「ノウフクマルシェ（笠間）」、「ヒューマンぷらざまつり」に出店しました。



港区マルシェの様子

J X金属コーポレートサービス 内原ファーム

2024年9月1日

■職場見学受け入れ

城里町民生委員職場見学受け入れを実施しました。

J X金属コーポレートサービス ひたちなか事業所

2024年11月1日

■ひたちなか用地近辺の清掃活動

地域貢献活動の一環として実施。ひたちなか事務所員および協力会社社員あわせて21名が参加しました。

春日鉱山

2024年7月21日

■海の日清掃

春日鉱山では、毎年8月に開催される「さつま黒潮さばらん海枕崎港祭り」に協賛・協力しています。港まつりでは枕崎名産の鰹や焼酎のふるまい、総踊り・大漁みこしなどの催しや、鹿児島でも3本の指に入ると言われる一万発の花火大会が行われ、県内外から約8万人の来場者で賑わいます。たくさんの来場者を迎えるため、当社製品の出荷港も臨時駐車場として開放しています。

春日鉱山

毎年7月頃

■草刈活動

毎年7月に、通勤や製品の運搬で日々利用している岩戸鉱山へ続く道路など周辺の道の草刈活動を行っています。草刈を行う道路の長さは合計で2.8キロメートルに達し、それを岩戸鉱山に勤務している従業員9名で手分けして草を刈ります。草刈範囲が広く、通常の草刈機だけでは力不足のため、重機に草刈用のアタッチメントを取り付け、効率よく草を刈っています。大量の刈られた草は重機で回収します。こんなところにも鉱山の現場で培った重機の操縦技術が活躍しています。

J Xサーキュラーソリューションズ敦賀

2024年6月

■気比の松原清掃活動

気比の松原清掃活動に社員18名が参加しました。

その他海外拠点

フランクフルト事務所

2024年8月15日

■日本文化イベント「マイン祭り」への協賛

マイン祭りは、2018年に初めて開催された、フランクフルト地域で催される最大の日本文化イベントで、コロナ禍での休止を挟み今回が7回目となります。フランクフルト、オッフェンバッハ両市ならびにその商工会議所に加え、在フランクフルト日本国総領事館、フランクフルト日本法人会、日独産業協会、独日協会フランクフルトなど多くの関係者の協賛・後援を受けており、本年はフランクフルト市に隣接するオッフェンバッハ市の市宮殿ビュージング・パレ前の公園にて開催されました。当社も、期間中來場者に配布される公式プログラムと広報誌『マイン祭りマガジン』のそれぞれに広告出稿をすることを通じてイベントを支援するとともに、当社が理事を務めるフランクフルト日本法人会のブースでも催事（振る舞い酒、うちわ販売）のサポートを行いました。



マイン祭り開会式での鏡開きの様子



公式プログラムに印刷された当社広告

フランクフルト事務所

2024年5月27日

■「第25回ニッポン・コネクション」への協

5月27日～6月1日の6日間、「第25回ニッポン・コネクション」が、ドイツ・フランクフルトで開催されました。当社は、2021年（第21回）から「ニッポン・コネクション」への協賛を開始し、2022年（第22回）からは、映画祭で注目を浴びそうな上映作品を当社にて選定し、当社CMを上映しています。

映画祭期間中100本以上の日本映画（短編、ドキュメンタリーを含む）が上映され、本年は昨年を上回り、過去最高となる約2万人の観客を集めました。併催プログラムでは、日本料理、日本舞踊、日本のヒップホップ、餅つきなども体験できる総合的な日本文化イベントとなっています。



映画上映前の当社CM（ドイツ語字幕入り）

フランクフルト事務所

2024年5月15日

■在ドイツ日本国大使館イベント「Wa! Japan」に参加

在ドイツ日本国大使館で「Wa! Japan」が開催され、当社も参加・出展しました。

このイベントは、大阪・関西万博における6月20日の「ドイツ・ナショナルデー」を間近に控えるなか、ドイツの皆さんへの万博の魅力発信や循環経済の実現に向けた日独企業間のコラボレーションなどを目的に開催されたものです。

当日は、在独日本企業20社による「ブース展示」「プレゼンテーション・パネルディスカッション」が行われました。日独の政府関係者、産業関連団体、多数の企業等からの来訪者で大変な賑わいのなか、当社は、ブースにて当社の概要やカッパーくん（英語名“Coppo”）を紹介するとともに、プレゼンテーションでは、半導体向けターゲット材をはじめとする先端金属材料に強みを有する当社の事業について紹介しました。

地域社会への寄付

教育活動・工場見学

イベント・行事

スポーツ・芸術振興

本社

本社

2024年11月11日

■「2024年度 J X金属賞」の授与式を実施

「2024年度 J X金属賞」の授与式を実施し、東京藝術大学大学院 美術研究科 博士課程2年の今井貴絵さんを表彰しました。さまざまな方に金属の重要性やその魅力・可能性を知っていただくための一環として、鍛金分野※で活躍するアーティストの活動支援を行うことで、文化芸術の振興を推進しています。

＞ [鍛金とは](#)



「2024年度 J X金属賞」を受賞した今井貴絵さんの作品「排出のエラーたち」



授与式の様子

本社

2024年10月13日

■港区ちびっこ剣道体験会

港区スポーツセンター武道場で開催された港区剣道連盟主催の「ちびっこ剣道体験会」に、当社剣道部が参加しました。当日は160名以上の子どもたちが来場し、礼儀や基本動作の指導を通じて剣道の魅力を伝える貴重な機会となりました。



体験会の様子

本社

毎年

■鍛金芸術のカレンダー制作

2020年より、東京藝術大学美術学部工芸科にご協力いただき、「METAL HAMMERING WORKS～金鋸で金属に命を吹き込む匠たち」と題し、国内外で活躍する鍛金アーティストの作品を紹介する壁掛けカレンダーを毎年制作しています。

＞ [鍛金芸術の振興に向けた取り組み](#)

JX金属株式会社

2025年度

■水戸ホーリーホックトップパートナー契約

日本プロサッカーリーグ（J.LEAGUE）所属のプロサッカーチームである水戸ホーリーホックとの間で、2025シーズンのトップパートナー契約を締結しました。スポーツを通じて地域に活力を与えようとする水戸ホーリーホックの活動に深く共感し、2022年よりクラブへの協賛を行っています。2023シーズンからはトップパートナー契約を締結しており、2025シーズンも引き続き同カテゴリで契約を行い、クラブのさらなる成長を全力で支援することとしました。

茨城事業所

2025年2月16日

■「第2回」JX金属剣道祭」を開催

「第2回」JX金属剣道祭」を池の川さくらアリーナ（茨城県日立市）にて開催し、茨城県全域から計250チーム・約1,000人の小中高生選手が参加しました。当社は長年にわたり、剣道の普及・発展に取り組んできましたが、2022年度からは剣道を企業スポーツとして位置付け、その活動体制を大幅に強化するとともに、剣道を通じた次世代の育成・地域貢献にも一層力を入れています。当日は茨城県内の全域から集まったたくさんの選手たちの旺盛な気迫と裂帛の気合と、それを応援する仲間や家族たちの熱気で大いに盛り上がりました。



剣道クリニックの様子



松崎賢士郎氏による講話

茨城事業所

2024年11月17日

■日立シーサイドマラソンへの協賛

第1回ひたちシーサイドマラソンが開催され、当社も協賛会社として参加しました。コースの一部には太平洋に張り出した日立シーサイドロードが設定されており、雄大なオーシャンビューがこの大会の大きな魅力です。当日は全国から参加した多くのランナーで賑わいました。

茨城事業所

2024年10月27日

■水戸黄門漫遊マラソンへの協賛

水戸黄門漫遊マラソンは、歴史を感じるメイン会場と風光明媚なコースが魅力の大会です。ランナーは日本三大名園で梅の名所である「偕楽園」周辺、市民の憩いの場である「千波湖」などを通ったのち、レンガ張りの洋風建築が特徴的なゴール地点「茨城県三の丸庁舎」を目指します。当社はゴール地点にブースを出展し、カップケーキなどの記念撮影会やウェットティッシュの配布を行い、参加したランナーの皆様と交流を行いました。

茨城事業所

2024年4月13日、10月6日

■水戸ホーリーホック「JX金属サンクスマッチ」の開催

水戸ホーリーホック ホームゲーム、「2024明治安田」J2リーグ第10節 水戸ホーリーホック vs. 栃木SC」、「2024明治安田」J2リーグ第34節 水戸ホーリーホック vs. 清水エスパルス」に協賛し、「JX金属サンクスマッチ」として開催しました。

茨城事業所

2025年1月25日

■勝田全国マラソンへの協賛

地域に根付いたスポーツ活動への支援の一環として、勝田全国マラソンに協賛しました。当日は当社従業員もランナーとして参加しました。

茨城事業所

2025年度

■スケート教室への協賛

茨城県スケート連盟が主催するスケート教室への協賛を行いました。

茨城事業所（日立地区）

2024年4月13日、10月6日

■J X金属サックスマッチでのブース出展

水戸ホーリーホック「J X金属サックスマッチ」（4/13栃木SC戦、10/6清水エスパルス戦）において、当社ブース出展を行いました。当所からも当日運営スタッフとして参加し、茨城県の県北・県央エリアにおける認知・理解・好感の向上を図るとともに、同エリアの活性化およびエリア内事業所の一体感向上を目指し協力しました。



ブース出展の様子

倉見工場

倉見工場

2024年7月

■J X金属杯争奪 寒川招待U-12少年サッカー大会に協賛

第45回 J X金属杯争奪 寒川招待U-12少年サッカー大会に協賛しました。優勝杯（シャーレ）、表彰盾、各チームへのノベルティー提供、大会期間中のAEDレンタルなどさまざまな形で大会をバックアップしています。

倉見工場

2024年4月

■メダル、トロフィーを寄贈

寒川町春季少年野球大会と寒川町スポーツ少年団種目別交流大会（野球の部）へメダルならびにトロフィーを寄贈し、J X金属杯として地域貢献活動を行いました。

佐賀関製錬所

J X 金属製錬（株）佐賀関製錬所

2024年7月

■ 関アジトライアスロンフェスタへの参加

関アジトライアスロンフェスタは毎年、佐賀関地区白木海岸周辺で開催されています。オリンピックの半分の距離で設定されており、初心者の方も参加しやすい大会となっています。また小学生・中学生を対象としたキッズ・ジュニアの部も開催。製錬所として会場周辺に弊所幟旗の設置、当日のボランティア活動にて大会に参加しました。

その他国内拠点

タツタ電線株式会社

2025年3月20日

■ 初心者向け体験型スポーツイベント「してみる」に協力

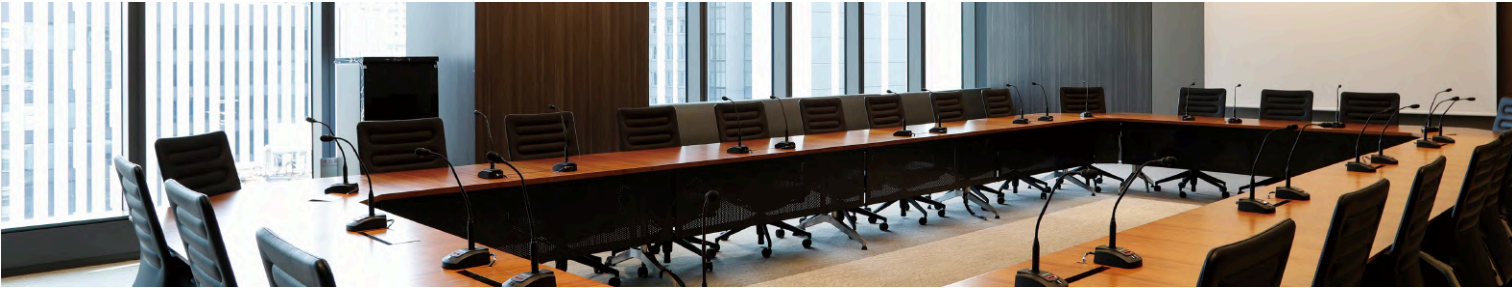
東大阪アリーナ（東大阪市立総合体育館）において、東大阪市主催で行われた初心者向け体験型スポーツイベント「してみる」に、当社バスケットボール部の選手を講師派遣しました。講師派遣は、2021年2月に東大阪市と締結した「包括連携協定」に基づき行ったものです。イベントでは、小学校1年生から3年生の80名の参加者が、ボールキャッチ、ドリブルやシュート等、バスケットボールの楽しさを体験しました。

タツタ電線株式会社

2024年6月9日

■ 野球体験イベント「キッズボールパーク&ドリームキャッチ」に協力

東大阪市との「包括連携協定」に基づき、元プロ野球選手（亀山 努氏・能見 篤史氏）を講師にお招きした東大阪市長主催の野球体験イベント「キッズボールパーク&ドリームキャッチ」を当社体育館にて開催しました。就学前までの野球未経験のお子さまを対象に野球の楽しさを感じていただけるイベントになりました。



マテリアリティ 6

ガバナンスの強化

社会が大きく変化していく中で事業を遂行し、長期的に企業価値を高めていくためには、ステークホルダーの皆様からの信頼を得ることが不可欠です。当社グループでは、コンプライアンスの徹底やリスクマネジメント活動の推進などにより経営の健全性と透明性を高め、ガバナンスの強化に努めています。

■ KPIと進捗状況

評価：
 😊 達成・順調
😞 未達

KPI	2024年度実績・進捗	自社評価
事業特性・社会動向等を踏まえたコンプライアンス研修の実施	当社グループでは、役員・従業員のコンプライアンス知識・意識向上を目的として毎年度コンプライアンス研修を実施しています。2024年度も例年実施している階層別のコンプライアンス研修のほか、事業特性や社会動向等を踏まえ、国内外でハラスメント研修、安全保障貿易管理教育などを実施し、さらに、当社の株式上場に向けた対応の一環として、インサイダー取引防止に関する研修などを行いました。	😊
全社的リスクマネジメントの成熟度向上	当社グループでは、リスクマネジメントのガイドラインである「ISO31000」を参考にして構築した全社的リスクマネジメント（ERM）に基づく活動に取り組んでいます。2024年度も、ERMを企業価値の向上により資する取り組みとすべく定めた「JX金属グループのERMのあるべき姿」の達成に向け、ERMの仕組みの継続的な改善に取り組みました。改善にあたっては、外部機関の成熟度モデルを活用し、現状とのギャップを分析した上で、従来の運用改善や対策となる施策を企画・実施しました。	😊

コーポレート・ガバナンス

コンプライアンスの徹底

リスクマネジメント

サプライチェーンでの品質管理

当社は、当社グループ全体でコーポレートガバナンスの強化に取り組むことにより、経営の健全性と透明性を高め、経営基盤の強化、維持に資することを通じて、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図り、株主をはじめとするステークホルダーへの責任を果たします。

コーポレート・ガバナンス体制強化の変遷

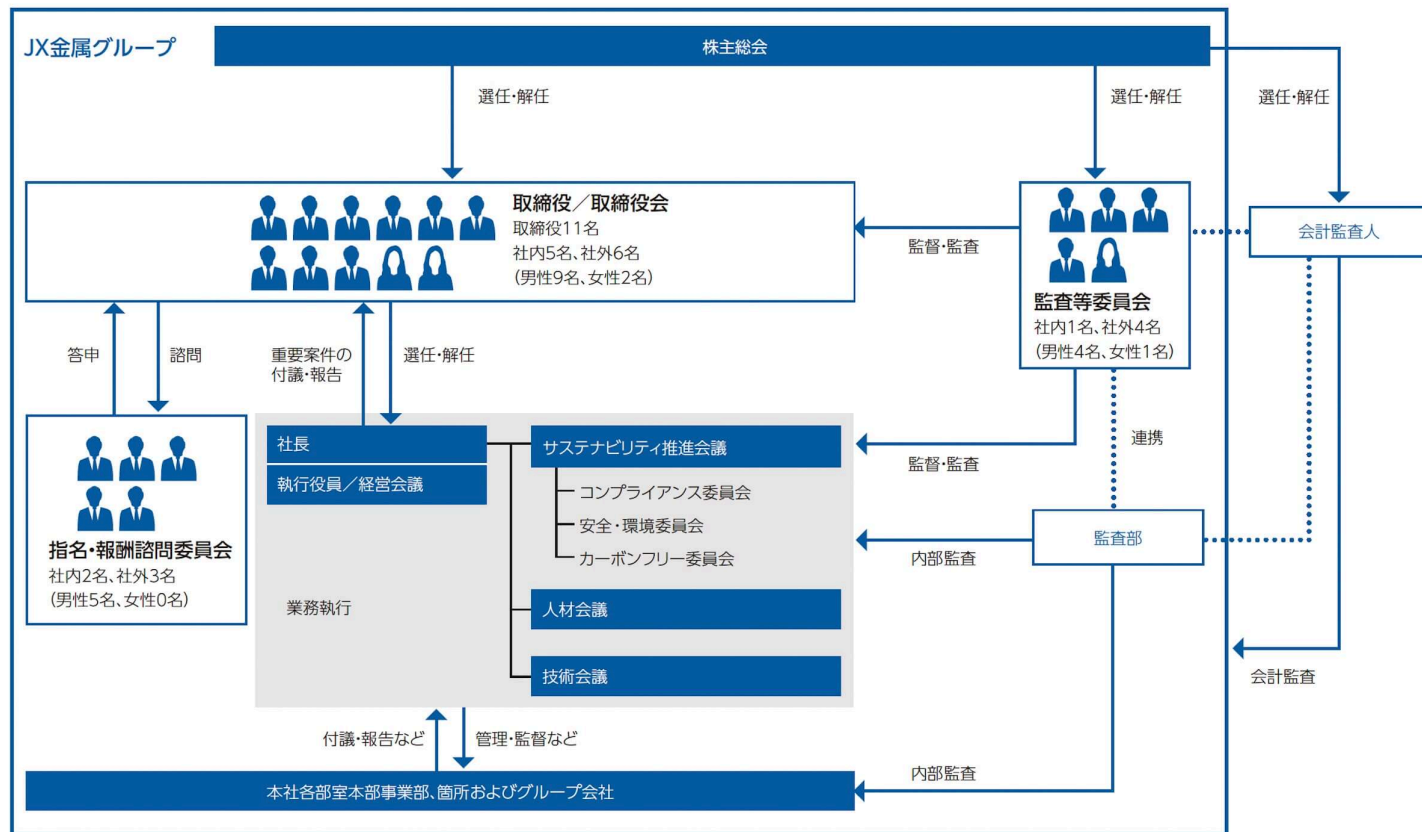
当社は、2023年5月に東京証券取引所への株式上場準備の開始について発表を行い、以降コーポレート・ガバナンス体制の一層の強化に向けた対応を進めてきました。まず、2023年6月に監査等委員会設置会社へ機関設計を変更し、さらには代表取締役社長に対する重要な業務執行の決定の一部の委任および取締役会付議基準の見直しを行い、重要なテーマに対する取締役会での議論の充実や、役員トレーニング・会社理解のための機会の充実を図りつつ、業務執行の機動性・迅速性をより一層高めることとしました。

また、2023年11月には指名・報酬諮問委員会を設置し、サクセッションプランの検討、スキル・マトリックスの策定、独立性判断基準の制定等といった指名に関する事項や、株式報酬制度の導入を含めた役員報酬制度の見直しといった報酬に関する事項について、十分な議論の上で取り纏めました。

さらに、当社グループのコーポレート・ガバナンスに関する基本方針の制定や、取締役会の実効性の評価、政策保有株式の保有意義検証など、ガバナンス全般について対応を進めました。

これらの体制強化を行ったうえで、2024年10月に東京証券取引所へ新規上場申請を行い、審査の結果、独立性の確保を含めてガバナンス体制が適切に構築されているとして、2025年2月、最も厳格な水準が求められるプライム市場への新規上場が承認されました。その後、機関投資家等からも、成長戦略のコアとして位置付けるフォーカス事業について、将来性がある市場においてグローバルトップシェア製品を多数有すると評価されるとともに、旧来の枠にとらわれない考え方で事業ポートフォリオ改革を推進した実行力のあるマネジメント体制が評価され、2025年3月、新規上場を果たしました。

■ コーポレート・ガバナンス体制



取締役会

a. 取締役の責務

取締役は、株主をはじめとするステークホルダーとの適切な協働を確保しつつ、株主共同の利益のために、当社の持続的な成長および中長期的な企業価値の向上に努めます。

b. 取締役会の役割

取締役会は、法令および定款に定められた事項、その他経営上の重要事項を審議するとともに、業務執行の状況の監督機能を担います。

c. 取締役会の構成

取締役会は、活発で建設的な議論・意見交換ができる適切な員数を維持し、その役割・責務を実効的に果たするための知識・経験・能力を全体としてバランス良く備え、多様性にも配慮し、メンバーを構成します。また、取締役のうち3分の1以上を独立した社外取締役として選任し、より透明性の高い経営を目指します。なお、現在においては、監査等委員でない取締役6名（男性5名、女性1名）および監査等委員である取締役5名（男性4名、女性1名）の11名で構成されています。また、取締役会内部の相互監督機能の一層の強化を図る目的で、独立社外取締役を5名（監査等委員でない取締役2名、監査等委員である取締役3名）選任しています。

d. 取締役会の運営

取締役会は、定時取締役会に加えて、臨時取締役会を必要に応じ開催し、機動的な意思決定をなし得る体制を整えます。重要な業務執行の決定および業務執行の状況の監督のために必要かつ十分な議論を可能とするため、取締役会の議題および審議時間を適切に設定するとともに、議題表および審議資料は、事前に取締役に提供します。

取締役会は原則月1回定例で開催しますが、2024年度においては、臨時取締役会を含め合計26回開催いたしました。

e. 取締役会および取締役の情報入手等

取締役会における活発で建設的な議論・意見交換を実現するため、取締役会事務局は取締役および取締役会に対する適切な支援を行います。また、取締役は、その役割および責務を果たすために、必要があるときは会社に対して追加の情報提供を求めることができるものとします。

f. 取締役会の実効性評価

当社の取締役会は、毎年、各取締役の自己評価等も参考にしつつ、取締役会の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を開示することとしています。

(1) 評価のプロセス

2025年2月に当社の全取締役11名を対象にアンケート（対象年度：2024年度）を実施しました。アンケートの配布・回収、回答の集計および分析を外部機関に委託し、当該外部機関による集計結果および分析結果も踏まえ、2025年5月に当社取締役会は、取締役会の実効性について評価し、今後の対応方針を確認しました。なお、アンケートにおける主な評価項目は次のとおりです。

〔評価項目〕

①取締役会の役割・規模・構成 ②取締役会の運営 ③監査機関との連携 ④社外取締役との関係 ⑤前回の課題への対応

(2) 評価結果の概要

当社の取締役会は、アンケートの各評価項目について概ね肯定的な評価が得られ、対象年度において、取締役会が適切な回数、頻度、出席率で実施されたこと、多様性を有するメンバーにより重要テーマについて活発な議論が行われたこと、「重要な業務執行の決定」の一部の代表取締役社長への委任および取締役会付議基準の見直しを行い、取締役会での審議の充実等が可能となる体制が整備されたこと、社外取締役の会社理解の深化のために次の施策が適切に実施されていること、および前年度の課題についても適切に対応し一定の改善が見られたことなどを確認した上で、取締役会における審議の結果、当社の取締役会の実効性は確保されていると評価しました。

（社外取締役の会社理解の深化のための施策）

- 取締役会の重要議題（付議議案等）に関する社外取締役に対する事前説明
- 社外取締役による主要拠点の現地視察
- 取締役会以外の重要な会議体への社外取締役の参加

一方で、取締役会における重要テーマに関する議論の一層の充実、役員トレーニングの一層の充実等を引き続き主な課題として認識しており、今後改善に向けた具体的な取り組みを検討し、継続的に実施することで、取締役会の更なる実効性向上を図ります。

監査等委員会

a. 監査等委員会の役割

監査等委員会は、監査等委員が取締役としてそれぞれ有する取締役会における議決権の行使および監査等委員でない取締役の人事・報酬に関する意見陳述権の行使を通じて、業務執行の状況の監督を行います。また、各監査等委員は、経営の健全性の確保および当社の企業価値の向上を図るため、監査等委員会が定めた監査の方針、監査計画等に従い、取締役会その他の重要な会議に出席し、取締役、執行役員および使用人等からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類等を閲覧し、本社および主要な拠点において業務及び財産の状況を調査します。

b. 監査等委員会の構成

監査等委員会は、その委員の過半数を、豊富な知識・経験に加え、強固な独立性を有する社外取締役である監査等委員で構成します。また、監査等委員会には財務・会計・法務に関する知識を有する委員が含まれるものとします。

なお、現在においては、4名の社外取締役を含む監査等委員である取締役5名（男性4名、女性1名）で監査等委員会を構成しています。

c. 監査等委員会の実効性の確保

監査等委員会の職務を補助する専任の組織を設置します。また、会計監査人や内部監査部門から監査計画および各監査結果につき定期的に報告を受けるとともに、意見・情報の交換を行うなどの連携を図ります。この点、常勤の取締役である常勤監査等委員が経営会議や各種委員会等の重要な会議に出席し、財務報告や職務の執行状況の妥当性等を確認の上、監査の有効性を保つように努めています。監査等委員会は、原則として毎月1回開催されており、議長は、常勤監査等委員が務めています。

指名・報酬諮問委員会

a. 指名・報酬諮問委員会の役割

当社は、当社の取締役の指名・報酬等に係る手続の客観性・透明性を強化し、コーポレートガバナンスの充実に図るため、取締役会の諮問機関として、指名・報酬諮問委員会を設置しています。指名・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問に基づき、以下の事項を審議の上、取締役会に答申します。

- 当社の取締役の人事案（選解任を含む。）
- 当社の取締役・執行役員の報酬決定方針、報酬制度
- 当社の社長の後継者計画
- その他、当社の取締役の選解任・役員報酬に関連する重要事項

b. 指名・報酬諮問委員会の構成

指名・報酬諮問委員会は、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役が過半数を占め、かつ議長を務めます。なお、指名・報酬諮問委員会には、監査等委員会が株主総会において監査等委員でない取締役の指名・報酬に関する意見陳述権を的確に行使できるよう、常勤監査等委員の出席を認めています。

指名・報酬諮問委員会は、審議すべき事項が生じた際に開催され、2024年度においては合計8回開催いたしました。

執行役員・経営会議

当社は、取締役会の決定に基づき機動的に業務を執行する機関として、執行役員を置いています。また、社長の諮問機関として当社経営上の重要事項について協議を行うとともに、業務執行状況などに関する報告および連絡を行うため、社長および社長が指名した執行役員により構成された経営会議を設置しています。なお、常勤監査等委員は、経営会議に出席し、必要があると認めるときは、意見を述べることができます。

監査部による監査

当社は、内部監査部門として他部門から独立した社長直轄の組織である監査部を設置し、内部監査を実施しています。内部監査はJ X金属グループ全体を対象とし、内部監査計画に基づく通常監査、年次監査および社長の特別な命により実施する特命監査を行うこととしています。また、内部監査の結果については、当社社長への報告に加え、定期的に経営会議および監査等委員会に報告しています。さらに、上場子会社における当該社の監査部門による内部監査の結果についても、定期的に情報の提供を受けております。

会計監査人

当社は、会計監査人が高品質な監査を行えるよう、十分な時間と経営陣幹部との面談等の機会を確保し、会計監査人と、監査等委員、内部監査部門および社外取締役との連携を図ります。また、会計監査人が不正を発見した場合や不備・問題点を指摘した場合には、適切に対応します。

社外取締役

A. 社外取締役の役割・機能

当社は、コーポレートガバナンス、内部統制強化の社会的要請の高まりの中、外部の視点によるチェック機能に加え、新しい視点からの判断等を取り入れるべく、社外取締役を登用しています。2025年6月末現在、取締役11名のうち6名（監査等委員でない取締役2名、監査等委員である取締役4名）を社外取締役としています。

イ. 独立性判断基準

当社は、独立社外取締役の独立性を実質面において担保するため、東京証券取引所が定める独立性基準を踏まえて独立社外取締役の独立性判断基準を策定・開示しています。

独立社外取締役の独立性判断基準

当社は、次の要件を満たす社外取締役を、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立役員と判断する。

1. 社外取締役が、次に該当する者でないこと
 - (1) 当社の主要な取引先（注１）又はその業務執行者
 - (2) 当社を主要な取引先とする事業者（注２）又はその業務執行者
 - (3) 当社の主要な借入先（注３）又はその業務執行者
 - (4) 当社から役員報酬以外に多額の報酬を得ている法律専門家、会計専門家又はコンサルタント（注４）（当該報酬を得ている者が法人、組合その他の団体である場合は、当該団体に所属する法律専門家、会計専門家又はコンサルタント。（５）に該当する者を除く。）
 - (5) 当社の会計監査人又は会計監査人である監査法人に所属する公認会計士
 - (6) 当社から多額の寄付を得ている者（注５）（当該寄付を得ている者が法人、組合その他の団体である場合は、当該団体の業務を運営する者）
 - (7) 当社の大株主（注６）又はその業務執行者
 - (注1) 直近の過去3事業年度のいずれかの年度における当該取引先に対する当社の売上高が当社の連結売上高の2%を超える顧客とする。
 - (注2) 直近の過去3事業年度のいずれかの年度における当社に対する当該事業者の売上高が当該事業者の連結売上高の2%又は1,000万円のいずれか高い方の額を超える事業者とする。
 - (注3) 直近の過去3事業年度のいずれかの年度末日における当該借入先からの借入額が当社連結総資産の2%を超える借入先とする。
 - (注4) 直近の過去3事業年度のいずれかの年度における当社からの報酬の合計額が1,000万円を超える者（団体の場合には、当該団体の過去3事業年度のいずれかの年度における当社からの報酬の額が当該団体の売上高の2%又は1,000万円のいずれか高い方の額を超える団体に所属する者）とする。
 - (注5) 直近の過去3事業年度のいずれかの年度における当社からの寄付金の合計額が1,000万円を超える者（団体の場合には、当該団体の過去3事業年度のいずれかの年度における当社からの寄付の合計額が当該団体の収入総額の2%又は1,000万円のいずれか高い方の額を超える団体に所属する者）とする。
 - (注6) 当社の議決権総数の10%以上の議決権を有する者とする。
2. 社外取締役の二親等以内の親族が、現在及び直近の過去3年間ににおいて、次に該当する者でないこと（重要でない者を除く。）
 - (1) 当社又は当社の子会社の業務執行者
 - (2) 上記１．（１）～（７）に該当する者
3. 上記１及び２にかかわらず、その他、当社と利益相反関係が生じ得る事由が存在すると認められる者でないこと

以上

ウ. 社外取締役への支援体制

社外取締役がその役割や責務を実効的に果たすため、以下のとおり必要な支援を実施します。

- ①取締役会の審議の充実のため、社外取締役に対し、取締役会の主要議題に関して事前説明を実施します。
- ②社外取締役の事業に対する理解を深めるため、社外取締役が当社グループの拠点を視察する機会を設定します。
- ③独立社外取締役が取締役会の議題その他当社グループの経営に関する情報を収集し、独立社外取締役同士で意見交換・認識共有を図ることを目的として、独立社外取締役のみを構成員とする会議を開催します。

グループ会社の管理

グループ会社については、各社の事業に応じて、当社の事業部門・技術部門・コーポレート部門を所管部署として定め、業務執行の管理・監督を行っています。グループ会社における経営上の重要事項については、所管部署を通じて当社に報告され、適宜、当社の取締役会、経営会議などの重要会議に付議・報告されます。

取締役候補者の指名および経営陣幹部の選解任の方針と手続き

取締役候補者・経営陣幹部の指名においては、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、経営に対する実効性のある監督を行うことができる人材であるかという観点、経営陣幹部の選任においては、重要な業務執行について迅速かつ果敢な意思決定を行うことができる人材であるかという観点をそれぞれ重視しつつ、各人の保有する実績・経験・スキル・知識、能力および資質等を総合的に考慮し適当と考えられ、かつ、心身ともに健康で高度なインテグリティを兼ね備えた人材を、指名・報酬諮問委員会の審議を経た上で、取締役会決議により指名・選任しています。特に、取締役候補者の指名にあたっては、当社のスキル・マトリックスを踏まえ、取締役会全体として備えるべき知識・経験・能力のバランスを考慮するとともに、多様かつ忌憚のない意見交換を促進し、もって取締役会の実効性の向上を図るべく、多様性と適正な員数とのバランスを考慮しており、経営陣幹部の選任にあたっては、当社グループおよびその事業に関する深い理解および専門的な知識・経験を重視しています。

また、監査等委員である取締役の候補者としては、前述の方針に加え、取締役の職務の執行に対する監査・監督を担う役割期待に鑑み必要と考えられる実績・経験・スキル・知識、能力および資質等（特に、財務・会計・法務に関する知識・経験を重視します）を備える人材を指名しています。監査等委員である取締役候補者の指名にあたっては、財務・会計に関する十分な知見を有する者が原則として1名以上含まれるよう、監査等委員会全体としての知識・経験・能力のバランスを考慮しています。

さらに、社外取締役候補者としては、前述の方針に加え、独立した客観的な立場から経営の監督を行うという役割期待に鑑み必要と考えられる実績・経験・スキル・知識、能力および資質等を備えており、東京証券取引所の定める独立性基準および当社が独自に策定した独立社外取締役の独立性判断基準に基づき、独立性に問題がないと判断した人材を指名しています。

なお、経営陣幹部において、当社選任方針に定める事項への不適合が生じた場合、法令・定款等に対する違反が生じた場合、その他職務の執行に著しい支障が生じた場合等には、その解任に関する事項について、指名・報酬諮問委員会において審議の上、取締役会にて決議することとしています。

スキル・マトリックス

当社は、2019年6月に策定（2023年5月に一部改定）したJ X金属グループ2040年長期ビジョン等を踏まえ、取締役会全体が備えるべきスキルを特定しています。現時点での取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスは、以下のとおりです。

役職	氏名	企業経営・事業運営	グローバル	技術・R&D	サステナビリティ・ESG	人材・人事戦略	財務・会計	法務・リスク管理
代表取締役会長	村山 誠一	○	○		○	○		
代表取締役社長 社長執行役員	林 陽一	○	○		○	○	○	
取締役 副社長執行役員	菅原 静郎	○	○	○	○	○		
	太内 義明		○		○	○	○	○
社外取締役	所 千晴		○	○	○	○		
	伊藤 元重		○		○	○		
取締役 (常勤監査等委員)	黒岩 源洋	○	○		○		○	
社外取締役 (監査等委員)	佐久間 総一郎	○	○		○	○		○
	二宮 雅也	○			○			○
	川口 里香				○	○		○
	塩田 智夫	○			○		○	

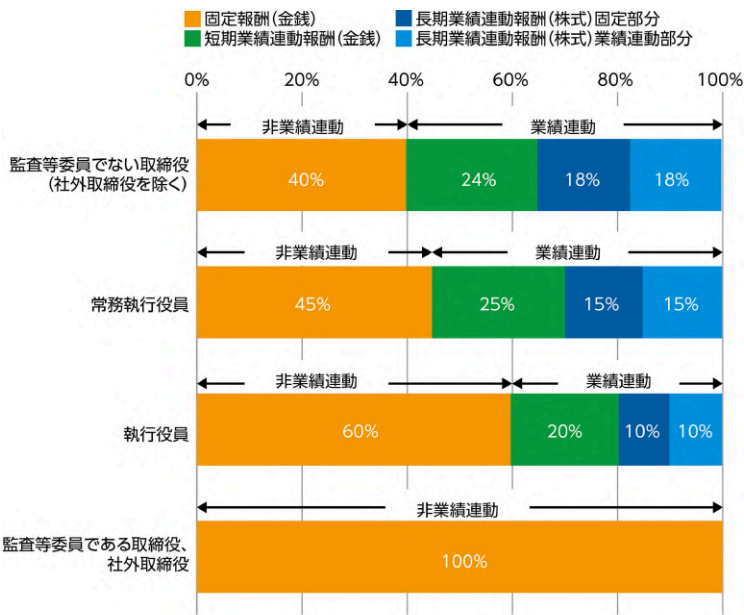
役員報酬

当社は、東京証券取引所プライム市場への新規上場を機に、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図り、株主をはじめとするステークホルダーへの責任を果たすことができる役員報酬制度とすべく、指名・報酬諮問委員会での審議を経た上で、取締役会において検討を進めてきました。

上場時点においては、役員報酬は、固定報酬と短期業績連動報酬にて構成していましたが、2025年6月27日開催の定時株主総会において、長期連動報酬としての株式報酬制度の導入を決議しています。これは、役員の業績への貢献意識をさらに高めるためには、報酬全体に占める業績連動型報酬の構成比率を高めることが相当であり、また、役員報酬と当社の業績および株式価値との連動性をより明確にし、株主との価値共有を一層強化することにより、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めることが相当と判断したためです。

なお、長期業績連動報酬として交付する当社株式については、対象となる役員との間で、退任までの間の譲渡制限契約を締結し、対象役員が①譲渡制限契約に違反して株式の全部または一部の譲渡等をした場合、②一定の非遵行為に起因して当社の役員を解任され、または辞任する場合等においては、株式の全部を無償で当社が取得することとしています。

■ 当社役員報酬の構成比率



※業績連動報酬は、業績目標達成時に支給率が100%となるように設計しています。上記は、支給率が100%の場合の構成比率となります。

■ 固定報酬（金銭）

固定報酬は、常勤・非常勤の別、取締役・執行役員の役位および職責等を総合的に勘案して役位ごとの年額を決定し、月割りで毎月支給します。

監査等委員でない社外取締役の報酬等は、業務執行の状況を監督するというその職責を十分に果たせるよう、また、監査等委員である取締役の報酬等についても、業務執行の状況を監督し、また監査するというその職責を十分に果たせるよう、いずれも固定報酬のみにより構成しています。

■ 短期業績連動報酬（金銭）

短期業績連動報酬は、半年度の期間業績等（全社業績）に係る業績指標および個人別に設定した事業目標に対する達成度（個人評価）に連動する報酬であり、目標の達成度に応じて0%から200%の比率で変動し、目標を達成した場合に100%となるように設計しています。

業績指標	評価ウェイト	選定理由
連結営業利益	50%（40%）	収益性の向上に対するインセンティブを強化
Net Debt / EBITDA倍率	50%（40%）	財務健全性の改善に対するインセンティブを強化
個人評価	—（20%）	個々の職責に応じたミッションに鑑み、その達成度合いを評価

※ 括弧内は、代表取締役以外の取締役に適用される評価ウェイト。代表取締役については、全社業績に最終責任を負う立場であることに鑑み、個人評価に連動する部分は設けていません。

※ 連結営業利益が赤字になった場合は、短期業績連動報酬全部の支給率は0%。

■ ■ 長期業績連動報酬（株式）

長期業績連動報酬は、役位に応じた所定の数 of 株式が支給される固定部分と、一定期間の事業目標等の達成状況に連動して支給される株式数が変動する業績連動部分により構成され、業績連動部分は、目標の達成度に応じて 0 %から190%の比率で変動し、目標を達成した場合に100%となるように設計しています。

業績指標		評価ウェイト	選定理由
財務	連結営業利益	30%	収益性・成長性の向上に対するインセンティブを強化
	ROE	30%	効率性の改善に対するインセンティブを強化
	TSR※	30%	株主との価値共有の強化に向け、中長期的な株式価値向上に対するインセンティブを強化
非財務	職場の安全	3%	資本経営の実現の観点より、安心・安全かつ健康的に働ける環境の実現に対するインセンティブを強化
	従業員エンゲージメント	3%	人的資本経営の実現の観点より、従業員エンゲージメント向上に対するインセンティブを強化
	外部機関によるサステナビリティの総合評価	4%	当社のサステナビリティにかかる推進体制の維持・強化および各種取り組みの着実な実施に対するインセンティブを強化

※ TSRは、評価期間中における「当社TSR÷TOPIX成長率（配当利回り込み）」で算定します。

取締役会の実効性向上に向けた取り組み

当社は、取締役に対してその役割や責務を果たす上で必要になる研修を受ける機会を提供します。また、当社は、社外取締役にに対して就任時に当社事業に関する基本的事項を説明するとともに、就任後も、当社グループの拠点の視察などを通じて、当社グループへの理解を深めるための機会を提供します。2024年度においては、取締役および執行役員を対象に、東京証券取引所への当社株式の上場に向けたコンプライアンス体制の強化を目的としてインサイダー取引防止に係る研修を実施しました。また、社外取締役の当社グループへの理解を深めるための取り組みとして、取締役会の都度、取締役会の重要議題についての事前説明を継続実施したほか、当社グループの拠点の視察、社外取締役による当社グループ経営会議およびサステナビリティ推進会議へのオブザーブ参加、独立社外取締役のみで構成する社外取締役会議を実施しました。今後も、役員研修制度の整備や、社外取締役による国内外グループ拠点の視察の拡充、取締役会以外の場における重要テーマの議論・重要案件の説明等を継続して実施してまいります。

内部統制システム

当社グループでは、「内部統制システム整備・運用の基本方針」を定め、これに基づき、業務の効率性と適正を確保するための内部統制システムを構築し、当社の各部門より内部統制活動状況に関する報告を受けるとともに、主要グループ会社を対象に内部統制システムの整備・運用状況調査を実施しています。内部統制システムの整備・運用状況については、原則として年1回、経営会議においてモニタリングし、各社の事業特性を勘案しつつ、当社グループ全体としての内部統制システムの継続的な改善を図っています。なお、2024年4月1日付で内部統制部を新設し、業務上のリスクに関する点検の促進、内部統制に関する教育の実施など、当社グループの内部統制活動のさらなる深化に取り組んでいます。

グループガバナンス

当社においては、グループ会社について、各社の事業に応じて、当社の事業部門・技術部門・コーポレート部門を所管部署として定め、業務執行の管理・監督を行っています。グループ会社における経営上の重要事項については、所管部署を通じて当社に報告され、適宜、当社の取締役会、経営会議などの重要会議に付議・報告されます。なお、当社グループ全体の持続的成長および企業価値向上の観点から、上場子会社および上場関連会社については、各社の自主性を尊重し、独立性を確保するとともに、総合力発揮による当社グループ全体の発展を図るべく、相互に連携および協力することを基本方針としています。これらの会社との取引条件については、都度協議・交渉を行ったうえで、他の顧客との一般的な契約条件や市場価格等に基づき合理的に決定しており、少数株主の保護を図っています。なお、当社は、当社の上場子会社および上場関連会社との間において、各社の事業上の制約となる契約を締結していません。また、グループ全体としての企業価値向上や資本効率性の観点から、上場子会社および上場関連会社として維持することが最適なものであるかを定期的に点検するとともに、その合理的理由や上場子会社および上場関連会社のガバナンス体制の実効性確保について取締役会で審議することを方針としています。上場子会社および上場関連会社における独立した意思決定を確保するため、上場子会社および上場関連会社においては、取締役の3分の1以上を独立社外取締役とする体制とし、当社から取締役を派遣する場合には、両社においてあらかじめ協議の上、双方における必要性並びに派遣先の上場子会社および上場関連会社の健全な意思決定を阻害しないことを確認してからこれを実施するものとしています。

なお、東邦チタニウム株式会社は、当社の上場子会社です。当社は、先端材料など技術による差別化によりグローバル競争で優位に立てる事業をフォーカス事業とし、これを成長戦略のコアと位置付けており、東邦チタニウム株式会社はその競争力を保つために重要な高品質材料のサプライヤーであって、かつ、目まぐるしいスピードで新規技術が社会実装される先端材料分野では、同社との緊密なコラボレーションによる次世代製品群の創出・育成を迅速に行う必要があることから、同社を子会社として維持しています。また、株式会社丸運は、当社の上場関連会社です。同社は、当社の物流関連業務における重要な役割を担う会社であるため、これを関連会社として維持しています。他方、東邦チタニウム株式会社および株式会社丸運とのシナジー効果を最大化し、両社の持続的な成長を図るためには、両社が資本市場から機動的に直接資金調達を行う手段を持つ必要があり、また、同社を上場子会社および上場関連会社として維持することは、同社社員のモチベーション維持・向上および優秀な人材の採用にも資するため、十分な合理性があると考えています。

その他の関係会社について

ENEOSホールディングス株式会社（以下、ENEOSHD）は、当社のその他の関係会社です。ENEOSHDの各事業はセグメントごとの棲み分けがなされており、統合報告書提出日現在、当社グループが推進する金属事業の展開に影響を及ぼす競合等は生じておらず、ENEOSグループにおけるそのような意思決定の公表もありません。また、当社グループは「2040年」X金属グループ長期ビジョン」に基づき半導体材料・情報通信材料のグローバルリーダーとして持続可能な社会の実現に貢献することを基本方針としており、ENEOSグループ内の他のセグメントと競合する事業を営むことは想定していません。

当社グループの経営においては、事前にENEOSHDの承認または協議を要する事項は定めていません。また、当社は取締役11名のうち6名の社外取締役を選任しており、うち5名が独立性判断基準に照らして独立性を有しています。なお、監査等委員である取締役1名はENEOSHDの取締役を兼務していますが、当社は、ENEOSHDに所属する者を取締役として選任するにあたっては、対象者が当社の取締役に就任することが当社のガバナンス体制の強化に資するか検討の上、当該人事案について企業経営の健全性および少数株主保護の観点から支障がないことを指名・報酬諮問委員会に諮問することとしています。以上を踏まえ、当社の経営における自由な意思決定がENEOSHDにより阻害されるおそれはないものと判断しています。

当社は、委員の過半数が独立社外取締役で構成され、かつ独立社外取締役が議長を務める指名・報酬諮問委員会を設立・運営しています。同委員会は当社取締役会の諮問に基づき、当社の取締役の人事案（選解任を含む。）および社長の後継者計画並びに報酬決定方針および報酬制度等、当社の取締役の選解任、役員報酬に関する重要事項を協議しています。

当社は、ENEOSHDとの間に当社の経営事項に関して事業上の制約となる契約を締結していません。

政策保有株式に関する方針

当社は、原則として上場会社の株式を保有しません。ただし、当社グループの重要な事業の一翼を担う会社の株式および株式を保有することが当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資すると判断した会社の株式については政策保有株式として保有します。

例外的に保有する政策保有株式については、当社の取締役会において、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかを具体的に精査し、保有の適否を定期的に検証するとともに、検証内容を開示します。

政策保有株式の議決権行使については、当該株式を保有する意義・目的を勘案の上、当社グループと発行会社双方の持続的な成長と中長期的な企業価値向上に資するか否かを基準として、議案ごとにその都度賛否を判断します。当社は、賛否の判断にあたり必要があると判断した場合には、発行会社から示された議案について説明を求めます。また、発行会社の経営環境等の悪化、重大な不祥事、ガバナンス上の懸念等が生じている場合には特に慎重な判断を行います。

当社は、当社の株式を保有する政策保有株主（以下「政策保有株主」といいます。）から当該株式の売却の意向が示された場合、取引の縮減を示唆する等の売却を妨げる行為を行いません。また、当社は、政策保有株主との間においても、取引の経済合理性を十分に検証し、当社および株主共同の利益を害するような取引を行いません。

■ 政策保有株式の推移

	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
保有銘柄数（銘柄）	3	3	3
保有株式数合計（株）	1,314,782	1,314,782	1,314,782
貸借対照表計上額（百万円）	2,777	4,939	7,608
純資産に占める割合（％）	0.46	0.69	1.07

内部監査の実施

当社グループでは、グループ全体を対象範囲として、経営管理、リスク管理、統制活動および関連する諸活動の状況等を、有効性・効率性の観点から公正かつ独立の立場で調査・検討・評価し、その結果に基づく情報の提供・改善への提言を行う内部監査を実施しており、その主管部として監査部を設置しています。

当社監査部は、グループベースでの適切な内部監査体制を構築するため、概ね3年程度の中期における計画および各年度の計画を策定し、これに基づいて内部監査を実施しています。またグループ会社を対象に毎年度実施する監査は、当社からグループ会社に派遣されている監査役とも連携・協力し行っています。

監査の結果、必要に応じて対象組織に対する改善提言がなされ、その対応状況のフォローアップが行われます。また内部監査の結果等は、当社社長に報告され、定期的に経営会議および監査等委員会にも報告されます。

コンプライアンスの徹底



当社グループでは、「企業行動規範」および「JX金属グループ コンプライアンス基本規則」において、コンプライアンスを国内外の法令、ルール等の遵守のみならず社会規範・企業倫理に則して行動することとし、コンプライアンスを重視した企業活動を行っています。

コンプライアンスの推進体制

コンプライアンスは、当社グループが社会の一員として、多様なステークホルダーの期待に応えて価値を創造し続けていく上での大前提であるとの考えのもと、各種コンプライアンスに関する社内規程を定めるとともに、年度ごとに「コンプライアンス重点目標」を定め、運用状況の実態把握を行っています。体制面・運用面に課題が確認された場合には改善を図るなど、信頼される企業グループであり続けるための各種取り組みを継続しています。

当社グループのコンプライアンスに関する諸施策は、当社の各部門および国内外の主要グループ会社の担当役員などをメンバーとする「コンプライアンス委員会」（原則、年2回開催）で決定しています。コンプライアンス委員会では、当社の各部門および各グループ会社からコンプライアンスに関する状況報告を受け、これらの報告をもとに事業運営に関わる不正行為、法令違反などのリスクを評価し、重点課題の設定や教育計画の策定などに反映させています。

コンプライアンスに係る報告・適切な対応

サステナビリティ推進会議の下部組織であるコンプライアンス委員会において、コンプライアンスに関する状況について当社の各部門および各グループ会社から報告を受け、これらの報告をもとに事業運営に関わる不正行為、法令違反などのコンプライアンス違反リスクを評価し、重点課題の設定や教育計画の策定などに反映させています。また、当社グループにおいてコンプライアンス違反行為やその恐れが生じた場合に、適切な対応を講じられるよう、報告基準を定め、迅速な報告を求めています。

内部通報制度

当社グループでは、グループ内における法令または社内規則等に違反する行為の早期発見・是正を目的として、当社グループ各社の役員、従業員、派遣社員の他、当社グループ各社の業務に従事する請負先等の従業員を利用対象とする内部通報制度である、「JX金属グループホットライン」を設置しています。JX金属グループホットラインは、内部通報制度としての信頼度を高めるため、受付窓口を外部機関に委託し、匿名での通報も受け付けています。JX金属グループホットラインに相談・通報することによって、通報者に不利益が生じることは一切ありません。

また、グループ内における周知を図るべく、各事業所での「制度紹介ポスター」の掲示、社内ポータルサイトにおける専用ページの開設、および各種コンプライアンス教育での制度紹介などを実施しています。

2024年度は13件の通報を確認し、すべての案件について通報者保護にも配慮しつつ、関連規則の定めに基づいて必要な対応を実施しました。

反社会的勢力への対応および贈収賄防止に係る対応

当社グループでは、反社会的勢力との関係遮断のため、「JX金属グループ 反社会的勢力対応基本規則」および「JX金属グループ 反社会的勢力対応細則」に基づき、取引先およびその関係者への所定調査を定期的実施すること、状況に応じて取引関係を解消するための契約措置を事前に講じることなどを含む反社会的勢力排除のための体制を構築しています。また、当社グループ各社の役員・従業員による贈収賄防止関連法令への違反行為または違反の疑いを招く行為を防止するため、「JX金属グループ 贈収賄防止規則」に基づき、公務員等に対し接待・贈答等を行う場合に所定の確認を実施すること、一定の場合に責任者の承認取得を要することなどを含む贈収賄防止体制を構築しています。

2024年度もこれら規則に基づき運用状況の確認を行い、適正に運用されていることを確認しました。（腐敗行為について規制当局からの不利益処分はありませんでした。）

贈収賄防止に係る対応

当社グループでは、各国の公務員等に対する贈収賄当社グループ各社の役員・従業員による贈収賄防止関連法令への違反行為または違反の疑いを招く行為を防止するため、「JX金属グループ 贈収賄防止規則」に基づき、贈収賄防止関連法令に違反する行為はもとよりその疑いを招く行為を禁止するとともに、その未然防止の観点から、公務員等に対し接待・贈答等を行う場合に所定の確認を実施すること、一定の場合に各社贈収賄防止責任者の承認を取得を要することなどを含む贈収賄防止体制を構築しています。

2024年度もこれら同規則に基づき運用状況の確認を行い、適正に運用されていることを確認しました。（腐敗行為について規制当局からの不利益処分はありませんでした。）

競争法遵守プログラム

当社グループでは、カルテルその他の各国の競争法に抵触する行為を防止するため、「JX金属グループ 競争法遵守規則」に基づき、競争法に違反する行為はもとよりその疑いを招く行為を禁止するとともに、その未然防止の観点から、競合する事業者との集まりに出席する場合に各社競争法遵守責任者の承認を取得し出席後に報告を行うこと、各社競争法遵守責任者からJX金属本社法務部に年1回定期報告すること、競争法への抵触可能性がある取引を行う場合に事前に所定の確認を実施すること、などを含む「競争法遵守プログラム」を構築しています。

2024年度も同プログラムに基づき運用状況の確認を行い、適正に運用されていることを確認しました。（反競争的行為について規制当局からの不利益処分はありませんでした。）

環境・安全関係コンプライアンス総点検（法令総点検）

環境・安全関係の法令遵守状況の確認のための総点検を、2024年度も実施しました。環境関連法規制・労働安全衛生関連法規制は、網羅的に把握されており、重大な認識漏れは見受けられませんでした。指摘事項についても適切な対応を図っています。

コンプライアンス教育の実施

当社グループでは、役員・従業員のコンプライアンス知識・意識向上を目的とした教育の充実を図っており、事業特性や社会動向を踏まえ、国内外でさまざまなコンプライアンス研修を行っています。

2024年度は、例年実施している階層別（役員・管理職、新入社員等向け）のコンプライアンス研修に加え、当社グループ共通で当社グループとしてのコンプライアンス全般に係る研修を実施したほか、事業特性や社会動向等を踏まえ、分野別の法令・法務教育として、人権・ハラスメント、安全保障貿易管理、印紙税法に係る研修を実施しました。また、当社の株式上場を踏まえ、インサイダー取引防止に係る研修を実施しました。さらに、海外拠点において、事業特性や社会動向等を踏まえ、赴任者向け教育を本社または拠点主催にて実施したほか、ドイツおよび中国拠点においては、主にナショナルスタッフ管理職を対象とし、競争法遵守・贈収賄防止・個人情報保護等の重要法令についての講義を弁護士や法務スタッフ等が講師を務めて実施しました。

今後も、法改正の動向や地域性等を踏まえ、国内外でのコンプライアンス研修の検討・実施を継続していく予定です。

税務ガバナンス

当社グループでは、事業活動を行うすべての国・地域において、税務に関する法令を遵守し、適正な納税を行うことを前提に、税の最適化及び透明性のある開示を通じて、さらなる企業価値向上を目指すため、「JX金属グループ 税務ポリシー」の定めに基づき、グループ内の税務コンプライアンス意識の醸成に努めるとともに、グローバル税務ガバナンス体制を構築しています。

J X金属グループ 税務ポリシー

基本方針

私たち J X 金属グループは、事業活動を行うすべての国・地域において、税務に関する法令を遵守し、適正な納税を行うことを前提に、税の最適化及び透明性のある開示を通じて、さらなる企業価値向上を目指すため、税務ポリシーを制定し、徹底します。

1. 税務ガバナンス

J X 金属グループは、J X 金属本社に税務統括責任者を設置の上、国内外の J X 金属グループ各社の税務所管部署とのレポートラインを整備・運用し、グローバル税務ガバナンス体制を構築します。

2. 税務コンプライアンス

J X 金属グループは、事業活動において、税務に関する法令及び国際的なルール（OECD 移転価格ガイドライン、BEPS プロジェクト等）を遵守して、グローバルレベルで適切かつ公正な税務処理を実現します。また、このために J X 金属グループ内の税務コンプライアンス意識の醸成に努めます。

3. 税務リスクマネジメント

J X 金属グループは、グローバルな事業活動を展開する上で、税務リスクの適切な把握に努めます。重要な税務リスクが特定された場合、外部の税務専門家や税務当局への事前照会等を活用し、税務リスクを低減するとともに、その顕在化を未然に防ぐ取り組みを行います。

4. 税務プランニング

J X 金属グループは、必要に応じて外部の税務専門家も起用しながら、税務に関する法令の立法趣旨をよく考慮した上で、各国で認められる優遇税制を適切に活用するとともに、租税条約の適用に基づく国際的二重課税の排除を通じて、税コストの最適化に努めます。なお、事業活動を伴わない税務プランニングやタックスヘイブンを利用した租税回避行為は行いません。

5. 税務当局との関係

J X 金属グループは、各国の税務に関する法令に従って、適時適切な税務申告・納付を行うとともに、税務当局からの情報提供の要請には真摯に対応し、定期的な対話や意見交換を通じて、税務当局との信頼関係の構築を目指します。

6. 税の透明性

J X 金属グループは、事業活動を行うすべての国・地域において、法令等により求められる税務関連情報に関する報告・開示に適時適切に対応し、税の透明性を確保します。

税務に関する意思決定

当社では経理部が税務を所管し、経理部担当執行役員の管理・監督のもと、税務に関する職務を遂行しています。また、税務に関する事項も含め、内部統制システムを構築・整備し、これを適正に運用し、税務ガバナンス体制の整備・運用に努めています。税務に関する重要な事象が発生した際には、経営会議等に適時・適切に報告しています。

税に関する行政等への取り組みや情報収集

当社は、外部の税務専門家や税務当局への事前照会等を積極的に活用し、税務リスクの低減に努めています。税務当局に対しては、適時適切な情報提供を行い、誠実かつ協力的な対応を取ることで適切な税務の履行に努めています。また、当社は日本鉱業協会に加盟し、同協会を通じて、行政機関に対して税制改正等に関する情報収集や意見表明等を行っています。

知的財産の保護

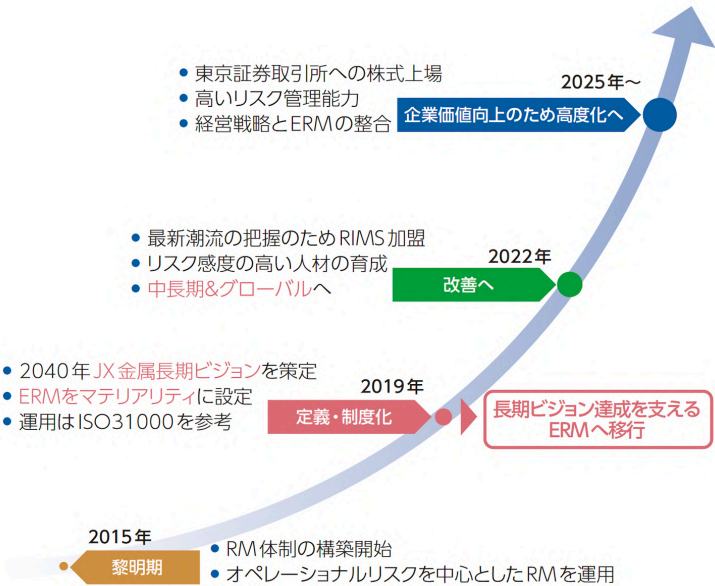
当社グループは、知的財産権を重要な会社財産であると認識し、その権利の保護と活用に取り組んでいます。また、他者の知的財産権を尊重し、侵害しないように努めることを「J X 金属グループ 知的財産に関する基本方針」に明記しています。また、新製品・新技術の研究・開発にあたっては事前調査を行い、知的財産権を侵害しない製品づくりに努めています。

リスクマネジメント

事業を取り巻くさまざまなリスクに関して、将来予測や内外の環境変化を踏まえて特定・分析および評価を行い、回避・低減・移転・保有等の対応を実施しています。また、その状況をモニタリングすることで、適切にリスクを管理し、当社グループの経営を支えることを目標に以下の原則に従いリスクマネジメントを推進しています。

- 経営層および従業員が全員で取り組む。
- 事業目標に紐づけてリスクを認識し、全組織の活動として推進する。
- 組織の目的、使命、目標、社内外の状況等を考慮し、リスクやリスク対応計画等を適宜見直す。
- 取り組みの有効性評価とステークホルダーからの情報をもとに、継続的に改善する。

■ 全社的リスクマネジメントの歩みと目指す姿



リスクマネジメントの高度化と推進体制

当社グループでは、全社的リスクマネジメント（以下、ERM※）を長期ビジョンに達成に必要な不可欠な要素として位置付け、より実効性のあるERMを目指し、継続的な改善により高度化を図っています。

2015年にリスクマネジメント体制の構築を開始した当時はオペレーショナルリスクを対象にしていました。2019年に2040年を見据えた長期ビジョンが策定されたことをきっかけに、その達成を支えるためのリスクマネジメントに移行するべく、従来のリスクマネジメント活動から、ISO31000を参考にしたERMを導入しました。その後、東京証券取引所への株式上場を見据えて、企業価値の向上に貢献するべく、リスク管理能力の向上を図るとともに、経営戦略とERMの整合を目指し取り組みを続けています。

※ 組織の目的や目標達成の確度を上げるために、リスクマネジメントを組織的、体系的、効果的、継続的に回す仕組みやプロセスのこと。英語のEnterprise Risk Managementの頭文字をとってERMと表記される。

全社的リスクマネジメント推進体制として、当社グループではJX金属経営会議において、重要リスクの決定、各重要リスクの対応計画の承認、およびそれらのモニタリングを実施しています。また、当社総務部のリスクマネジメント室が、「当社および当社グループのリスクマネジメントの総括に関する業務」を分掌し、全社的リスクマネジメントの推進を担っています。

リスクの定義と分類

当社グループでは、リスクを「J」X金属グループ各社の経営に影響を与える一切の不確実性」と定義し、長期ビジョン、中期経営計画、事業計画に紐づいたリスクマネジメントを実現するために「経営リスク」と「事業リスク」に区分けしています。また、「経営リスク」と「事業リスク」のうち、当社グループの経営に甚大な影響を与え、全社横断的に対応すべきと判断されたリスクを「重要リスク」として経営会議にて決定しています。「重要リスク」は、技術に関するリスクおよび事業継続に関するリスク、地政学リスク等が選定され、重要リスク所管部署が主体となりリスク対応を実施しています。また、経営会議が、その対応状況をモニタリングしています。

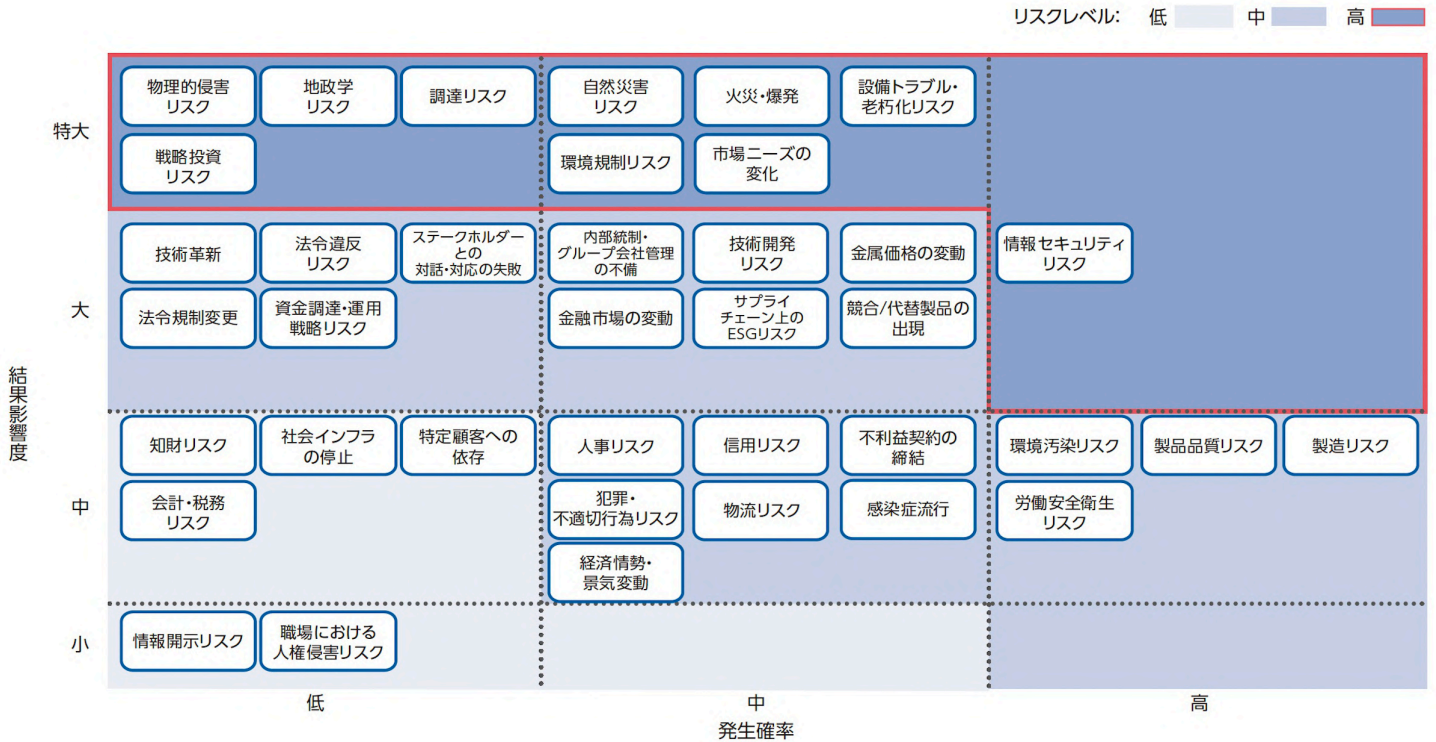
1. **経営リスク**
当社グループ経営目標の達成を阻害するリスクです。コーポレート部門長による合議にて選定しています。
2. **事業リスク**
各部門または各グループ会社の業務の執行に関する目標の達成に影響を与えるリスクです。事業リスク把握調査によって各リスク所管組織が選定しています。各組織にリスクマネジメント推進責任者・推進担当者を設置し、各組織内へのリスクマネジメント活動の浸透を促進しています。
3. **重要リスク**
「経営リスク」と「事業リスク」のうち、当社グループの経営に甚大な影響を与えると判断されたリスクです。経営会議にて、承認およびリスク対応状況のモニタリングが実施されています。

事業リスク

経営計画の策定時期に合わせて、年1回「事業リスク把握調査」を通じて実施されます。本調査では、各リスク所管組織（統括組織傘下の各組織、拠点、グループ会社）が、事業目標達成を阻害するリスクの特定・分析・評価を行い、重要度の高い（結果影響度・発生確率を基に評価した結果、上位に位置付けられる）リスクを中心に各リスク統括組織へ報告し、その結果を各リスク統括組織が取りまとめ、総務部リスクマネジメント室へ提出します。こうして特定されたリスクについて、各リスクオーナーである所管組織が年度を通じて低減・移転等のリスク対応を行います。また、各リスク状況確認のため、年2回のモニタリングを通じて、各リスクの変化や対応進捗状況の確認および有効性の評価を行います。

報告されたリスクは、45種類のリスク分類ごとに結果影響度と発生確率に基づいて分析され、リスクマップ（ヒートマップ）の形で経営層に報告されます。本プロセスは、経営に重大な影響を及ぼすリスクの可視化を行い、優先的に対応すべきリスクを明確化することで、経営判断に寄与するリスク情報の提供を目的としています。上記プロセスを通じて、当社は、経営戦略と整合したリスクマネジメントを推進し、経営目標達成の支援や、ステークホルダーへの説明責任を果たす体制を構築しています。

ヒートマップ



重要リスク

重要リスクは、中期経営計画を策定するタイミングと合わせて特定し、リスク対応を開始します。プロセスを進める際は、コーポレート部長や事業部長、そして社長・副社長といった当社グループの経営の中核となるメンバーが参画しています。これにより、経営層のリスク認識を重要リスクとして正しく反映させています。

特定された重要リスクおよびリスク認識 ※詳細については、有価証券報告書「第2 事業の状況 3 事業等のリスク」をご確認ください。

リスク項目	リスク認識
フォーカス事業における競争優位性の喪失リスク	フォーカス事業である半導体材料および情報通信材料セグメントにおいて、顧客との強固な信頼関係を構築することで、顧客要望や最新の開発動向を迅速に把握し、的確に対応することで競争優位性を確保しています。同優位性を維持するため、研究開発と先端技術の知的財産権の権利化・第三者による権利侵害防止、サプライチェーンの強靱化、品質管理体制の強化および生産能力の拡大等に積極的に取り組んでいます。一方で、顧客要望への対応が不十分な状況が継続した場合や、事業環境の変化（代替製品の登場、顧客ニーズの変化等）により、競争優位性を失う可能性があります。 こうした事態に備え、当社では注力領域を定めた新規製品・事業開発の取り組みを推進しており、社内リソースに加え、当社グループ間の技術の連携、大学との共同研究、外部企業とのパートナーシップ等、外部リソースの活用にも積極的に取り組んでいます。ただし、新規製品・事業創出に向けた取り組みが、収益基盤として成長するまでに既存製品群の競争力を失った場合には、当社グループの経営成績および財政状態に重大な影響を及ぼす可能性があります。
地政学リスク	当社グループは、世界各地域に事業拠点を有し、グローバルなネットワークを構築しています。資源事業では、南米チリのカセロネス銅鉱山をはじめとする銅・レアメタル鉱山への出資・探鉱・開発を行うほか、金属・リサイクル事業やタンタル・ニオブ事業においても、世界各国から原料を調達し、半導体材料や情報通信材料に不可欠な原料の安定調達に向けた取り組みを進めています。また、当社グループ内シンクタンクとの連携し、オープンソースに加え多角的な情報収集を行い、社内への迅速な情報提供に努めています。近年、資源ナショナリズムの進行や紛争鉱物問題、リサイクル原料の困り込みなど、資源を巡る地政学リスクが高まっており、原料調達リスクが懸念されています。加えて、国際的な政治対立が深まり、当社製品のサプライチェーンが寸断された場合、事業継続に影響を及ぼす可能性があります。また、当社グループの海外事業活動が訴訟や紛争等の法的手続の対象となる可能性もあります。当社では、これらの訴訟の争点や進捗状況を定期的にモニタリングし、事業継続に重大な支障をきたす恐れはないものと判断していますが、複数の訴訟において多額の和解金や損害賠償が発生した場合には、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。

自然災害リスク	近年の異常気象により、自然災害は激甚化する傾向にあります。当社グループは、国内外に多数の事業拠点を有しており、大規模な地震・津波・洪水・大雪等の自然災害が発生した場合、サプライチェーンの寸断や資産の損害により、顧客への供給遅延・停止、収益の悪化、人命への影響が生じる可能性があります。こうした事態に備え、当社グループでは危機・緊急事態対応規則に基づく事業継続計画を策定し、定期的な訓練と改善を通じて、人的・物的被害の最小化と早期復旧に努めています。ただし、想定を超える災害が発生した場合には、事業継続に支障をきたす可能性があります。
サステナビリティに関するリスク	近年、ステークホルダーより、脱炭素・循環型社会への貢献、生物多様性や水資源の保全、人権尊重など、サステナビリティに関する幅広い取り組みが求められています。当社グループでは、長期ビジョンにおいて、持続可能な社会の実現への貢献を経営方針の重点課題と位置付け、特に優先すべき6つのテーマをマテリアリティとして特定し、施策の推進に積極的に取り組んでいます。しかしながら、将来的にステークホルダーからの要請の厳格化や各国の規制強化に十分に対応できない場合、取引関係の解消や操業縮小に追い込まれる等、当社グループの経営成績および財政状態に重大な影響を及ぼす可能性があります。
人事リスク	少子高齢化に伴う国内労働人口の減少に加え、若年層を中心とした働き方の価値観の多様化が進む中、当社では、優秀な人材の獲得・定着に向けて、人事制度の見直しや柔軟な配置転換、多様な人材が活躍できる仕組みづくりを通じて、変化に対応できる組織風土の醸成に取り組んでいます。しかしながら、将来的に労働市場の変化に十分に対応できない場合、離職者の増加や新規採用の困難化により、人員不足が長期化し、事業運営に支障をきたすことで、当社グループの経営成績および財政状態に重大な影響を及ぼす可能性があります。

リスクの移転戦略の実行・強化

リスク対応とは、リスク評価の結果を基に、当該リスクへの適切な対応（移転・低減・保有・回避）を選択し、実行することです。リスク低減策を講じてもなお、当社の事業活動に甚大な影響を及ぼす恐れのあるリスクに対しては、リスク移転の手段の一つとして「保険」の活用があります。当社では「保険」の有用性を高めるべく、当社グループが国内外で付保している保険の調査結果を踏まえ、グローバルベースでの保険最適化の取り組みを、関係部署と一体となって実施しています。

ERMの高度化に向けて

RMを高度化させるにあたり、Risk Management Society（以下、RIMS※）の成熟度モデルを活用しています。このモデルは、Strategy Alignment（戦略との整合性）などの各Pillar（柱）にTier（階層）ごとの状態が定義されています。これらを当社グループのERMの状態と照らし合わせることで、成熟度を評価しています。

目指すべきゴールを設定の上、各Tierで定義される状態と、当社グループのERMの状態とのギャップ分析を定期的に行い、次のTierに到達するための課題を特定しています。その解決に向けて施策を実施することで、より実効性のあるERMの実現につながります。

※ 本部をニューヨークに置き、全世界に9,000名以上のリスクマネジメントのプロフェッショナルを会員として擁する、世界最大のリスクマネジメント団体。



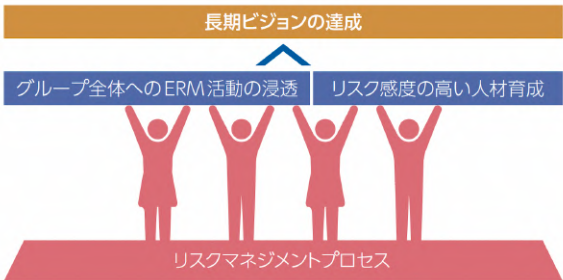
出典：RIMS, Risk Maturity Model

リスクマネジメント活動の体系

成熟度評価の結果から、より実効性のあるERMの実現のため、「グループ全体へのERM活動の浸透」と「リスク感度の高い人材育成」を推進すべき二大要素と位置付けています。具体的には、浸透活動を通じて、当社グループの全役員、従業員へ向けてERMの重要性や経営戦略との結び付きを繰り返しインプットすることによって理解を深め、人材育成を通じて各階層や役割に応じたリスクマネジメントの知識やスキルを習得することを意図しています。

また、これらの要素を実際の活動に落とし込み、実行していくためには、リスクマネジメントが全社横断の取り組みとして機能するよう、プロセスの整備や組織間各リスク所管組織との連携強化に努めています。具体的には、事業リスク把握調査やモニタリングなどの各種取り組みにおいて、各リスク所管組織と総務部リスクマネジメント室がレビューやヒアリングを通じて双方向のコミュニケーションを図り、協働して対応を進めることで、リスク情報の精緻化および効果的な対応策の立案につなげています。

最終的には、当社グループの各組織において、各階層の従業員が自らの職務に求められるリスクマネジメントの役割を發揮し、自律的にERMの仕組みを運用することを目指しています。



グループ全体へのERM活動の浸透

一人ひとりの日常のリスクマネジメントに磨きをかけていくための日常的な意識付け

従業員の一人ひとりにリスクマネジメントを身近なものとして捉えてもらい、グループ全体にリスクマネジメントを浸透させることを目的として、リスクマネジメントに特化した社内報である「リスクマネジメント通信」を定期的に発行しています。例えば、「社長が考えるリスクマネジメントとは？」を題材にした社長へのインタビュー記事や、グローバルリスクの最新動向、当社グループ内のリスク対応の好事例などを紹介しています。

また、リスクは日本国内に限ったものではなく、事業活動を行う組織においてはその規模や所在地に関わらずどこにでも存在しています。そのため、2023年度からは、すべての地域の従業員にリスクマネジメント浸透させるため、英語版の発行も開始しました。浸透度については、年に2回、読者アンケートを実施して継続的な把握に努めるとともに、そこで得た回答も参考にしながら施策を進めています。



一人ひとりの日常のリスクマネジメントに磨きをかけていくためのスキルの習得

①対象者別研修の実施

「リスクマネジメント教育体系」に基づき、段階的に対象者別研修を実施しています。各リスク所管組織においては、毎年行う事業リスク把握調査やリスク対応を主導する立場であるリスクマネジメント推進責任者・担当者に対して、各組織における旗振り役として力を発揮できるように、その就任のタイミングでeラーニングと理解度テストを実施しています。

新たに役職に就く新任基幹職やリーダー職、主任職、また新卒社員等を対象として、当社グループのリスクマネジメント活動の概要や、それぞれの立場に期待される活動上の役割について説明しています。社内勉強会である「横串勉強会」にも毎年登壇し、全従業員に向けてリスクマネジメントの基礎知識に関する講義を行っています。

対象者	目的
- 取締役 - 事業部長	- グローバルリスクのトレンド把握 - 先進事例の把握
- コーポレート部室長 - 重要リスク所管部署所属員 - リスクマネジメント推進責任者・担当者 - 新任役職者	- リスク感性の向上 - 役割の理解促進
全従業員（上記対象者も含む）	リスク感性の醸成

②室員のスキルセット

リスクマネジメント室では、メンバーの力量を向上させるための取り組みを行っています。具体的には、リスクマネジメント業務を実行していくために必要なスキルや知識を「スキルセット」として独自に設定し、室員の習得状況を可視化しています。各室員は人事評価のタイミングで自己評価を行い、上長との面談を通じて、個々の能力向上に向けて取り組んでいきます。

今後は、リスクマネジメント室員に限らず、各事業部やグループ会社、箇所に配置しているリスクマネジメント推進責任者・担当者向けのスキルセットを設定、展開し、広くリスクマネジメント人材の育成を図っていきます。

リスクマネジメント室員として業務を行う上で必要な知識・スキル	種別	アウトプット（知識・スキルがあることで期待できるアウトプット）	アウトプットのレベル
事業内容の理解	知識	事業内容を理解した上で、事業部や経営層と会話することができる	レベル1～3
リスクマネジメント室の主要な業務プロセス	知識	リスクマネジメントの仕組みを理解し、国際規格や関連法令の最新情報を踏まえて、当社のERMの設計や改善を行うことができる	レベル1～3
契約締結の知識	知識	当社の基準を満たさない契約条件を避けることができ、契約業務回りのリスクを低減することができる	レベル1～3
保険の知識	知識	付保の必要性やその内容を判断でき、最適な付保基準が判定できる	レベル1～3

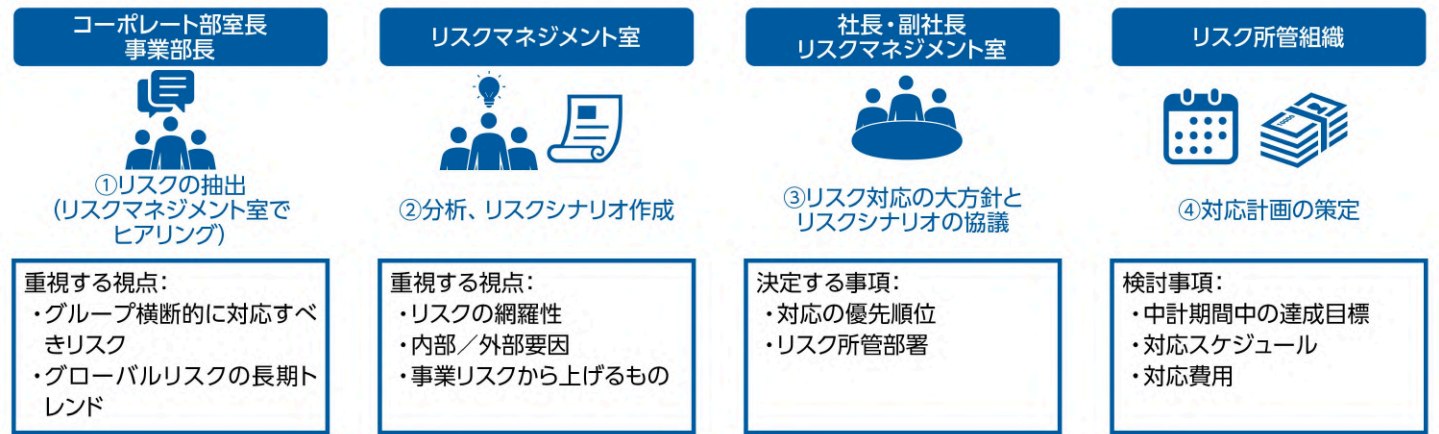
リスクマネジメントプロセス

トレンド分析を経て、経営層と共にリスクの特定～シナリオプランニング

当社グループでは、長期ビジョンや中期経営計画、事業計画に紐づいたリスクマネジメントを実現するため、「事業リスク」「経営リスク」「重要リスク」の3つのリスク区分を設けて取り組んでいます。

重要リスクのリスク対応開始までのプロセス

重要リスクは、以下のステップの通り、中期経営計画を策定するタイミングと合わせて特定し、リスク対応を開始します。プロセスを進める際は、コーポレート部室長や事業部長、そして社長・副社長といった当社グループの経営の中枢となるメンバーが参画しています。これにより、経営層のリスク認識を重要リスクとして正しく反映させています。



事業継続計画（BCP※1）の取り組み

当社グループでは、大地震による事業中断を想定し、被害の極小化、早期復旧を図るための事業継続計画（BCP）を策定しています。

2020年度からは、これをさらに高度化し「リソースベースBCP」というオールハザード型BCPの構築に向けて取り組みを開始しました。これは、地震や水害といった事象ごとのBCPではなく、非常事態時に事業活動の阻害につながる可能性の高いリソース（設備、原料、資材など）に着目し、その減災対策や復旧対応の整理を行うものです。あわせて海外も含めた主要拠点の立地上の災害発生リスクを定期的に調査し、被害の未然防止に向けた対応や設備投資などの判断に役立てる活動も実施しており、これらの取り組みを通じて、BCPの強化を目指しています。また、自然災害発生時の効率のかつ確実な情報共有手段を確立するなど初動対応のさらなる改善にも継続して取り組んでいます。2024年度は、本社・日立事業所、磯原工場・倉見工場間での合同訓練を行い、本社被災時を想定した初動対応として、①代行事業所・工場での災害対策本部の立ち上げと運営、②安否確認、③社内・社外の被災状況確認、④これら情報の共有と復旧後の本社への災害対策本部の引継ぎを訓練シナリオは事前非公開にて実施いたしました。今後も定期的な訓練を通じてBCPの実効性確認と改善を進めることで、事業継続マネジメント（BCM※2）の構築に取り組んでまいります。

※1 BCP：Business Continuity Plan
 ※2 BCM：Business Continuity Management

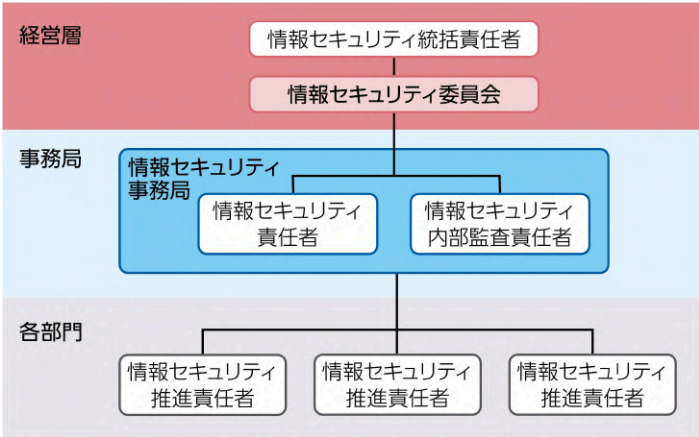
情報セキュリティへの取り組み

当社グループでは情報セキュリティに関するコンプライアンスの強化、お客様からの信頼性向上、社内外における情報利活用の3つの観点から、ISO27001に準拠した情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）の体制構築を進めています。

2024年度には、情報セキュリティ統括責任者が承認した計画に則り、各部署での情報セキュリティのリスクアセスメントや内部監査、階層別研修、サプライヤー管理を実施しました。また、当社グループ内における情報セキュリティの対策および意識を確固たるものにすべく、本社、事業所に加え、グループ会社への適用をさらに進めています。

情報セキュリティ統括責任者の指示のもと、さらなる情報セキュリティの高度化に取り組み、情報システム部門が実施しているサイバーセキュリティ対策との連携を図りつつ、長期ビジョンに掲げる「技術立脚型企业」の実現に貢献するた

■ 情報セキュリティ体制



J X金属グループ 情報セキュリティ基本方針

私たち J X金属グループは、製品・技術を支える情報資産を重要な資産と認識し、事業の競争優位性の確立に努めるべく、以下の方針により、組織的かつ継続的に情報セキュリティの強化に取り組みます。

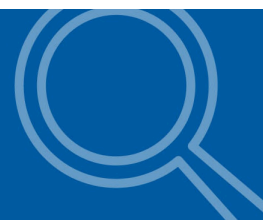
1. 情報セキュリティに関係する法令、国が定める指針、契約上の義務等を遵守します。
2. お客様及び取引先様よりお預かりしている情報資産の確実な保護に努めます。
3. J X金属グループの競争力の源泉となる情報資産の適切な管理を行います。
4. 情報セキュリティ事故の発生を未然に防止するとともに、万が一事故が発生した場合には、その影響を最小限に抑え、再発防止策を検討・実施します。
5. 情報セキュリティマネジメントシステムを構築し、継続的改善と情報セキュリティ教育を通じて人材育成を行います。

2020年11月1日 制定
 2025年11月1日 改正

ゼロトラストの考え方に基づく新たなITインフラの導入

[参照](#) [DX基盤の強化（ゼロトラストネットワーク）](#) >

サプライチェーンでの品質管理



当社グループは、社会の持続可能な発展に貢献するため、非鉄資源と素材を安定的に供給することが社会的使命であると認識しています。この考えのもと、サプライチェーン全体を通じて品質管理レベルの向上を目指しています。

JX金属グループ 品質基本方針

私たちJX金属グループは、より良いものを追求し、製品・技術等を通じて社会に価値を提供していくため、以下の方針により、品質の確保・向上に努めます。

1. 社会とお客様のニーズを正しく捉え、お客様に信頼され、満足して頂ける製品・サービスを提供します。
2. 安全性・環境保全性に配慮し、開発・設計から、受注、納入、アフターサービスに至る全てのプロセスにおいて、品質を向上します。
3. 品質マネジメントシステムを構築し、継続的改善と人材育成を行います。
4. 国内外の関連法令や規制を遵守し、社会とお客様に品質に関する正確な情報を提供します。

2010年7月1日 制定
2025年11月1日 改正

品質マネジメントシステムの構築・運用

当社グループでは、品質基本方針の実現に向けて、品質マネジメントシステム（QMS：Quality Management System）を構築・運用しています。QMSの運用においては、より良い品質の実現を目指して、PDCAサイクルを着実に回し、継続的な品質改善活動に取り組んでいます。その一環として、QMS第三者認証（ISO9001等）を国内・海外を問わず取得しています。

また、当社グループでは、経営層が出席する「品質マネジメント会議」を設置しており、品質改善活動の状況をレビューし、活動計画を策定しています。さらに、品質マネジメントに関する情報を各拠点の担当者へ共有する場として、「品質担当者会議」を毎年2回開催しています。ここでは、品質マネジメント会議で決定された活動計画を伝達するとともに、各拠点で抱える課題や優れた実践事例の共有や、担当者同士の交流を行っています。さらに、内部品質監査の有効性向上、検査の自動化、品質管理人材の育成強化などにも取り組んでいます。

人材育成の強化策としては、国際審査員登録機構（IRCA※）が提供する「OEAプログラム」を導入しました。このプログラムは、グローバル基準に対応できる品質監査の専門人材を育成する、世界で唯一の制度です。当社グループでは、製品品質にとどまらず、事業全体のプロセスを対象としたQMSの改善に注力しており、内部監査の有効性向上を重視しています。OEAプログラムの導入により、2027年までにプロフェッショナル品質監査人材の倍増を目指しています。

現在、当社にはIRCAの国際標準で評価・登録された審査員が計11名（Lead Auditor（主任審査員）2名、Auditor（審査員）2名、Internal Auditor（内部監査員）4名、Associate Auditor（准審査員/准監査員）3名が登録）が所属しています。当社では、Auditor以上を「プロフェッショナル品質監査人材」と定義しています。これらの取り組みは、JX金属グループの長期ビジョンである「先端材料のグローバルリーダー」の実現に向けたものであり、今後もQMSの継続的な改善を通じて、社会の発展と革新に貢献してまいります。

※ IRCA：「International Register of Certificated Auditors」の略



品質担当者会議

QMS第三者認証取得の主要製造拠点

【国内】

- 磯原工場、倉見工場、日立銅箔工場
- 一関製箔（株）
- 北茨城精密加工（株）
- J X 金属コイルセンター（株）（倉見事業所、館林事業所）
- J X 金属商事（株）（高槻工場）
- J X 金属製錬（株）（佐賀製錬所、日立工場）
- J X 金属製錬ロジテック（株）
- J X 金属探開（株）
- タツタ電線（株）（タツタテクニカルセンター、京都工場、仙台工場、東京支店、本社・大阪工場、（株）タツタ環境分析センター）
- タツタ立井電線（株）（本社・兵庫工場）
- タニオビス・ジャパン（株）（本社、水戸工場）
- 中国電線工業（株）
- 東京電解（株）
- 東邦チタニウム（株）（本社・茅ヶ崎工場、日立工場、八幡工場、若松工場、黒部工場）
- 日本鋳銅（株）（佐賀製錬工場）
- フルウチ化学（株）

【海外】

- 日鉦金属（蘇州）有限公司
- J X 金属製品（東莞）有限公司
- 上海拓自達商貿有限公司 蘇州テクニカルセンター
- 台湾日鉦金属股份有限公司（龍潭工場、観音工場）
- 常州拓自達怡依納電線有限公司
- JX Metals Philippines, Inc.
- JX Advanced Metals USA, Inc.
- JX Advanced Metals Korea Co., Ltd.
- Materials Service Complex Malaysia Sdn. Bhd.
- Materials Service Complex Coil Center (Thailand) Co., Ltd.
- TANIOBIS GmbH (Goslar)
- TANIOBIS Smelting GmbH & Co. KG (Laufenburg)
- TANIOBIS Co. Ltd. (Map Ta Phut)
- Tatsuta Electronic Materials Malaysia Sdn. Bhd.

品質マネジメント部の取り組み

当社品質マネジメント部は、グループ全体の品質管理の強化に係る企画・立案・推進およびその総括に関する業務を担っており、全社QMS要求事項の明確化、内部品質監査の有効性向上、製造拠点における品質改善活動の支援、品質管理業務のDX推進や品質管理教育の開講といった取り組みを実施しています。



現場確認の様子



賠償責任問題の発生状況

2024年度は、当社グループ製品の欠陥が原因で生じた人的・物的損害に対して、製造物責任法に基づく賠償責任問題の発生はありませんでした。

製品・サービスに関する情報提供

当社グループでは「品質基本方針」に則り、製品仕様書、SDS※等を通じてお客様に対して製品およびサービスに関する情報提供を行っています。例えば、当社グループ会社が販売する硫酸は、国内の毒物及び劇物取締法で劇物に指定されていますが、当社グループでは、取引先を毒物劇物販売業者に限定し、またSDSを交付することで、商品をお客様へお渡しした後に、お客様やその労働者に対し、労働安全衛生上の重大なマイナスの影響を防止するよう努めています。

※ SDS（Safety Data Sheet, 安全データシート）：化学品の安全な取り扱いを確保するために、化学品の危険有害性に関する情報を記載した文章のこと。

サプライヤーとの取り組み

品質保証の徹底には、サプライヤーとの協力関係が不可欠です。当社グループではサプライヤーに対し、品質管理基準・品質要求事項に基づき、定期的な評価および品質監査を実施し、品質リスクの低減やサプライヤーの品質レベルの向上などに取り組んでいます。また、サプライヤーとの相互理解の促進を図るため、「サプライヤーアンケート」を実施しています。

品質に関する人材教育の推進

当社グループでは、品質管理教育を通じ、品質基本方針の周知徹底を図っています。また、品質管理レベルの底上げを図るために、全従業員を対象として、問題原因を論理的に推定して自ら課題を見つけ解決する、問題解決能力の向上と、業務品質の向上を目指す研修プログラムを実施しています。この研修プログラムは、入門コースから上級コースまで受講者のレベルに応じたものがあり、職能レベルや入社年度に応じて計画的な受講を進め、社員教育の一つとして定着しています。2024年度は、延べ513名が品質管理教育を受講しました。2025年度は人材育成をさらに推進し、受講者数500名以上を目標に教育を実施してまいります。



品質管理教育の様子



2025年度 社外取締役座談会



2025年6月12日、J X金属グループの持続的成長に向けての課題、ガバナンス体制の強化などをテーマに、社外取締役5名と村山会長による座談会を実施しました。

A 社外取締役（監査等委員）
二宮 雅也

B 社外取締役（監査等委員）
川口 里香

C 代表取締役会長
村山 誠一

D 社外取締役
所 千晴

E 社外取締役（監査等委員）
佐久間 総一郎

F 社外取締役
伊藤 元重

＞ 社外取締役の経歴はこちらをご覧ください。（PDF：925KB） 

社外取締役としての責務と役割

村山： 今回は株式上場後初めての座談会となります。組織として新たなステージに向けて動き出す中で、改めて当社の社外取締役としての責務と役割についてお聞かせください。

伊藤： 上場により、経営の変化のスピードが一段と速くなっていると感じています。例えば、ベース事業とフォーカス事業の定義、事業ポートフォリオの見直し、企業理念の体系化などが進んできました。その上で重要なことは、これらを足元の変化だけでなく中長期の視点で捉えることです。こうした中で、私の役割は、経済全体のマクロの環境や、環境問題、あるいはグローバルの変化といった視点から、監督と執行について議論することであると考えています。

所： 私は大学の研究者として、銅の分離生成、資源循環、環境対応といった技術分野の知見を生かして意見を述べています。社会の変化が速く、求められる技術も刻々と進化していますので、それらをウォッチしていくことも自身の責務だと考えています。また、数少ない女性研究者としての経験から、ダイバーシティ推進の視点でも貢献したいと思っています。

佐久間： 私は鉄を扱う会社の出身ということで、同じ金属業界として経営課題も共通点が多いと感じています。これまでの企業における経験、とりわけ失敗した経験も含めて、監督と助言をバランスよく行っていきたいと考えています。今回のIPOは親子上場ではなく、当社が初めて自立した存在になったという意味で大きな意義があります。これからはマーケットと正面から向き合う覚悟が必要です。

川口： 私は国内法務の実務経験を生かし、経営のモニタリング機能を重視しながら適正なコーポレート・ガバナンスを実現していきたいと思います。どうしても企業の顧問弁護士の見方で経営を見てしまいがちにはなりますが、そこは私に求められている役割ではないと考え、その上にある適正なコーポレート・ガバナンスを真に実現するためにはどうしたらいいか、という視点から日々考えております。

二宮： 企業がステークホルダーからの信任を得て持続的に発展するためには、業種業界を問わず、社会的な存在としての佇まいや在り方が重要だと考えています。これまでの企業経営の経験を踏まえ、会社を取り巻くさまざまなリスク排除に向け、積極的に問題提起しながら論議を深め、適切な結論に導くことが役割だと思っています。



株式上場に対する評価と今後の課題・伸びしろ

村山： 当社の株式上場に対する評価と、中長期的な成長に向けて取り組むべき課題、今後の伸びしろについてご意見をお願いします。

二宮： 規模にとらわれない安定的な収益と高い成長が実現する事業構造への改革、これは非常に難しいものの、事業ポートフォリオの組み替えと同時に、有利子負債の削減等の財務体質の改善もしっかりと実現し、持続的な発展を遂げるための基盤を短期間に築き上げた点は高く評価しています。一方で、成長投資と株主還元との両立が今後の課題です。そのためには積極的な情報発信と対話を尽くし、ステークホルダーからの信頼を得ることが不可欠です。

所： 装置産業型企業から技術立脚型企業への構造転換は、良い方向で進展したと評価しています。技術面から見ると、当社の伸びしろは2点あると思います。1点目は、資源循環や脱炭素への取り組みです。これらは業界をリードする、かなり踏み込んだものであり、今後もさらなる強みになると思います。2点目は、現在注力している半導体材料です。半導体がさまざまな活用をされていく中で、銅を中心とした金属はまだ多様な使い道、ニーズが考えられますので大きなチャンスと言えます。当社は技術的に見てもよいポジションを取っていると思います。



佐久間： 今回の上場で当社は技術の会社、半導体材料メーカーであるという立ち位置を明確にしました。今後は当社が持つ優位性を競合他社や諸外国がキャッチアップしてくることも想定されますので、もう一歩先へ進むためにも、さらに開発に注力していくことが必要だと思います。当社の使命は、銅やレアメタル等、金属資源を持続可能な形で活用することだと私は思っています。当社にしか構築できないサプライチェーンの可能性を世の中に示していく必要があると考えます。

伊藤： 当社は、長年立派な経営を行ってきたものの、独自の企業風土を持っている印象でした。上場の準備を進めていく中で、これまで当然と思っていたことでも、根本から見直そうという意見もできました。この点は率直に評価できますし、今後は上場をきっかけに、さらに経営のスピードが上がることを期待しています。

川口： 私は、株式上場により多様な株主・投資家との対話が増える中で、経営の方向性や進捗のスピードにおいて、どこかで無理が出る可能性をリスクとして捉えています。投資家の短期的な成果に対するプレッシャーを感じることで、チャレンジする文化が廃れたり、これまで発生しなかった不正が発生する等のリスクにつながる可能性もあります。これをどうやって防止していくかは、取締役会でもしっかりと議論していきたいと思います。



村山： ありがとうございます。我々は非上場の時代が長かっただけに、資本市場に向き合う経営の感覚がまだまだ希薄であることを自覚しています。社外取締役の皆様に助言をいただきながら、その感覚を磨いていきたいと思っています。

サステナビリティ経営とガバナンスの強化

村山： 事業ポートフォリオを変革していく中で、同時にサステナビリティ経営を推進し、ガバナンスを強化していくことの難しさを心配されるステークホルダーもいらっしゃると思います。社外取締役の目線では、どのようにお考えでしょうか。

所： フォーカス事業に経営資源を移しているということ自体は、当社の一番良いバランスを考えたときに、妥当なご判断だと思います。一方で、ベース事業における継続的な人材育成については注視していく必要があります。業界全体で仕組みを維持していく、そういった考え方も必要かもしれません。当社の場合には他の企業ともよく連携し、そうした仕組みをしっかりと考えることができていると思います。

川口： 当社には、今後さらなるDE&Iの推進が必要だと思っています。技術者の多い製造業だから、女性従業員が少なくても仕方ないと言っている時代ではありません。社内においてマイノリティである女性が活躍することで、組織全体がイノベーションを起こして健全に成長できるという信念のもと、社外取締役としての役割を果たしていきたいと考えています。

佐久間： 当社というのはこれまではどちらかと言うと、現場が強いリーダーシップを持っていたからこそ、事業の中心が鉱業のなかでも、半導体の最先端材料で世界のトップシェアを占めるところまで成長できたのだと思います。これからはまさに「強い現場」に加え「強い本社」を実現し、相互牽制とリスク管理を徹底することが重要だと思います。従業員の方には、自ら考えて実行していく意思をもって会社の牽引役を担ってほしいと思います。

伊藤： 役員報酬については、世の中の流れ、他社企業も研究の上、従来より踏み込んだ内容としました。長期業績連動報酬の比率が高まることにより、株主の皆様との価値共有をより一層図る制度となっています。今後、運用していく中で反省点や、あるいはもっと強化した方がいいという議論が出てくると思いますので、来年度以降の発展の一つのきっかけにしていければと考えています。

二宮： 特に、固定と業績連動の割合は、上場企業の指名・報酬諮問委員会として議論を尽くした結果であり、経営陣の意気込みの表れと思っています。

村山： ありがとうございます。我々経営陣が助言をしっかりと咀嚼して、継続的に経営に生かしていくことの重要性を再認識しました。



J X 金属グループに期待すること、今後の企業価値向上に向けて

二宮： 私はやはり情報発信が非常に大事だと思っています。さまざまな機会を通じて発信をしてステークホルダーの共感を高めること、これによってIPOを機会として作り上げた基盤をさらに強固なものにできると期待をしています。経営トップの揺るぎないリーダーシップ、対話を尽くす姿勢、日本の国と社会に貢献する企業として成長していく覚悟、これらを我々はしっかりとサポートしていきたいと思っています。

佐久間： 私も、より積極的な社外に対する情報発信が重要であると考えています。様々な情報媒体を眺めていても、当社が半導体の製造に欠かせない製品で世界の6割以上のシェアを持っているにもかかわらず、半導体の材料サプライチェーンに名前がなかなか出てきません。より積極的なアピール活動を強く期待します。

川口： 私は常々、当社がどんな企業を目指すのかということを、全従業員、そして社外に対しても明示したいと考えていました。上場後、スピード感を持ってJ X 金属グループフィロソフィーの策定に取り組まれた点は高く評価しています。ただし、今後は、その目的地をすべての従業員や関係者が共有できるのが鍵になります。魂を込めた企業理念の浸透を見守っていききたいと思っています。

所： 株式上場したことで、これまで以上に多様なステークホルダーから注目される会社になっていくだろうと思います。私は大学の教員でもあり、当社の従業員や就職希望の学生や学会・団体等を通じて色々な声が届いてくる立場にありますから、そうした声にも耳を傾け、ぜひバランスのとれた企業の活動となるように支援していきたいと考えています。

伊藤： 今日話題になりましたが、経営やガバナンスは、既定されたゴールを目指すものではなく、刻々と動くターゲットに向かって我々が走っていく必要があるものです。社外取締役の立場でいうと、大事なのは、答えはわからなくても取締役会での対話を増やし、問題意識を共有することだと思います。特に先端業界では、そういった変化への対応力が求められますので、そのサポートができればと思います。

村山： J X 金属グループフィロソフィーは、常に変革の求められる時代の中で、当社として変わらない意志を打ち出すものです。このフィロソフィーの策定に際しても、社外取締役の皆様からも多くの貴重なご意見をいただき、それらをしっかりと盛り込んできました。今後も、持続可能な成長の実現に向けて、社外取締役の皆様よりいただいた貴重なご意見・ご指導を、経営にしっかりと反映できる、そんな取締役会を運営してまいりたいと思います。本日はどうもありがとうございました。



ESGデータ

環境データ

社会性データ

編集方針

☆の付された2024年度のパフォーマンス指標は、2025年度中公開していたESGデータウェブページ（<https://www.jx-nmm.com/sustainability/esg-data/>）上にて、独立した第三者であるKPMGあずさサステナビリティ（株）の保証を得ています。第三者による保証報告書は、ESGデータウェブページ上段のタブ「第三者保証」をご覧ください。

グループ全体のマスバランス（2024 年度）

INPUT		
		
原材料 ※1	エネルギー	水資源
バージン原料	燃料	淡水
国内..... 1,560 kt	国内..... 2,354 TJ	国内..... 16.2百万㎡
海外..... 14 kt	海外..... 161 TJ	海外..... 1.3百万㎡
合計..... 1,574 kt	合計..... 2,515 TJ	合計..... 17.4百万㎡ ☆
再生資源原料	電気および熱 ※2	海水
国内..... 205 kt	国内..... 4,780 TJ	国内..... 37.2百万㎡
海外..... 12 kt	海外..... 441 TJ	海外..... 0.0百万㎡
合計..... 217 kt	合計..... 5,221 TJ	合計..... 37.2百万㎡ ☆

JX金属グループ

OUTPUT			
			
主要製品 ※1	排出		
銅精鉱..... 0 kt	CO₂	SO_x	NO_x
電気銅..... 416 kt	国内合計	国内..... 3.0kt	国内..... 0.3kt
金..... 30 t	Scope1 370kt	海外..... 0.0kt	海外..... 0.0kt
銀..... 315 t	Scope2 170kt	合計..... 3.1kt ☆	合計..... 0.4kt ☆
白金..... 546 kg	海外合計	最終処分廃棄物	排水
パラジウム..... 2,487 kg	Scope1 10kt	国内..... 8.3kt	国内..... 60.2百万㎡
その他金属(セレン、テルル)..... 273 t	Scope2 47kt	海外..... 29.6kt	海外..... 1.0百万㎡
銅箔(電解・圧延)..... 8 kt	合計..... 597kt ☆	合計..... 37.9kt ☆	合計..... 61.2百万㎡ ☆
銅合金条・特殊銅条など..... 21 kt	化学物質(排出+移動)		
スポンジチタン..... 23 kt	国内合計 1.0kt		
硫酸(副産物)..... 1,229 kt			

※ 2024年度は、カセロネス銅鉱山の運営を行うSCM Minera Lumina Copper Chileが売却により報告対象会社から外れたため、大幅な減少が生じている報告データがあります。

※1 原材料や主要製品の物量には、事業運営上の密接性を勘案し、2024年3月に当社の連結子会社から持分法適用会社へ変更となったバンパシフィック・カッパー株式会社の所有分を含んでいます。

※2 第三者より供給された熱エネルギー（蒸気、温水、冷水）を含む

環境マネジメント

■ ISO14001取得済みの事業所（2025年3月末時点）

国内 31事業所	海外 15事業所
J X金属（株）日立事業所（同 技術開発センター、J X金属製錬（株）日立工場、J X金属環境（株）を含む） J X金属（株）銅箔製造部（一関製箔（株）を含む） J X金属（株）磯原工場 J X金属（株）倉見工場（J X金属コイルセンター（株）、J X金属商事（株）倉見支店を含む） J X金属製錬（株）佐賀関製錬所（日本鋳銅（株）、J X金属製錬ロジテック（株）を含む） J X金属苫小牧ケミカル（株） J X金属三日市リサイクル（株） 東邦チタニウム（株）茅ヶ崎工場（同 黒部工場、同 若松工場、トーホーテック（株）を含む） J X金属商事（株）尼崎支店（同 高槻工場を含む） J X金属高商（株）白河工場 フルウチ化学（株）筑波工場 J X金属コイルセンター（株）館林事業所 タツタ電線（株）（同 タツタテクニカルセンター、同 京都工場、同 仙台工場、（株）タツタ環境分析センターを含む） 中国電線工業（株） タツタ立井電線（株）本社・兵庫工場	JX Metals Philippines, Inc. JX Advanced Metals USA, Inc. Materials Service Complex Malaysia Sdn. Bhd. JX Advanced Metals Korea., Ltd. 台湾日鉱金属股份有限公司 龍潭工場 日鉱金属（蘇州）有限公司 J X金属製品（東莞）有限公司 TANIOBIS GmbH（TANIOBIS Smelting GmbH & Co.KG、TANIOBIS Co., Ltd.、TANIOBIS Japan Co., Ltd.を含む） eCycle Solutions, Inc.（Valleyfield、同 Mississauga、同 Airdrie、同 Chilliwack）

原材料※1

		単位	2022年度	2023年度	2024年度
バージン原料	国内	kt	1,597	1,382	1,560
	海外	kt	15	15	14
	合計	kt	1,611	1,397	1,574
再生資源原料	国内	kt	222	218	205
	海外	kt	11	11	12
	合計	kt	233	230	217
リサイクル原料比率	（1）投入原料中	%	14.9	15.7	15.4 ☆
	（2）電気銅中	%	24.8	24.3	24.6 ☆

※1 原材料の物量には、事業運営上の密接性を勘案し、2024年3月に当社の連結子会社から持分法適用会社へ変更となったバンバシフィック・カッパー株式会社の所有分を含んでいます。

リサイクル原料比率の定義

（1）銅製錬事業における投入原料中のリサイクル原料の比率
（J X金属製錬（株）で処理したリサイクル原料の乾鉱量合計※2）÷（J X金属製錬（株）で処理した一次原料およびリサイクル原料の乾鉱量合計）×100（単位：％）
※2 ただし、J X金属製錬（株）以外のJ X金属の事業所または関係会社で前処理されたリサイクル原料で、前処理前の乾鉱量が把握可能な場合、前処理前の乾鉱量を残渣率に基づき算定。

(2) 電気銅中のリサイクル原料由来の銅量の比率

(年間の銅アノード中のリサイクル原料由来の銅量※3) ÷ (1年間の銅アノード装入量)

- ※3 J X金属製錬(株)の電解精製工程に装入した月ごとの銅アノード装入量) × (銅アノード中リサイクル比率※4※5) により月別に算出された数値の12カ月累計
- ※4 (当該月にJ X金属製錬(株)で処理したリサイクル原料中の銅量合計) × (当該月の佐賀関製錬所における製錬銅採取率(単位: %)) ÷ (当該月の佐賀関製錬所における純生産粗銅量中の銅量合計)
- ※5 銅アノードを電気分解して電気銅を生産する電解精製工程では、銅アノード以外の銅成分の投入はないため、工程に装入した銅アノード中リサイクル比率 = 電気銅中リサイクル比率とみなす。

主要製品※1

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
銅精鉱	kt	329	207	0※2
電気銅	kt	427	416	416
金	t	41	35	30
銀	t	334	312	315
白金	kg	629	546	546
パラジウム	kg	2,631	2,453	2,487
その他金属(セレン、テルル)	t	311	269	273
銅箔(電解・圧延)	kt	8	6	8
銅合金条・特殊銅条など	kt	26	18	21
スポンジチタン	kt	22	23	23
硫酸(副産物)	kt	1,208	1,058	1,229

- ※1 主要製品の物量には、事業運営上の密接性を勘案し、2024年3月に当社の連結子会社から持分法適用会社へ変更となったバンバシフィック・カッパー株式会社の所有分を含んでいます。
- ※2 2024年度は、カセロネス銅鉱山の運営を行うSCM Minera Lumina Copper Chileが売却により報告対象会社から外れたため、主要製品における銅精鉱の物量は0となっています。

エネルギー

■ 燃料

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
国内	TJ	2,604	2,375	2,354
海外	TJ	2,263	1,577	161
合計	TJ	4,867	3,952	2,515

■ 電気および熱

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
国内	TJ	4,727	4,508	4,780
海外	TJ	3,563	2,358	441
合計	TJ	8,289	6,866	5,221

※ 第三者より供給された熱エネルギー(蒸気、温水、冷水)を含む

■ エネルギー使用量

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
国内	TJ	7,331	6,883	7,133
海外	TJ	5,826	3,935	603
合計	TJ	13,157	10,818	7,736 ☆

※ エネルギー使用量は、「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」の熱量換算係数を適用して算定しています。

※ 電力使用量は3.6MJ/kWhを熱量換算係数として適用して算定しています。

■ 燃料の種類ごとの内訳

種類	単位	2022年度		2023年度		2024年度	
		国内	海外	国内	海外	国内	海外
灯油	kl	127	0	152	0	282	0
揮発油	kl	130	153	126	242	179	196
軽油	kl	2,940	55,260	2,768	36,968	2,941	645
A重油	kl	7,895	0	7,905	0	6,649	0
B・C重油	kl	14,847	0	11,942	0	13,670	0
再生油	kl	2,664	0	2,602	0	2,577	0
LPG/ブタン	t	5,657	40	5,351	194	5,720	57
LNG	t	3,880	683	5,258	613	4,317	391
石炭コークス	t	1,311	0	1,889	0	1,270	0
石油コークス	t	4,326	0	3,025	0	39	0
都市ガス	千m³	17,291	3,018	14,268	2,742	16,446	2,400

水資源

■ 水利用量※1

		単位	2022年度	2023年度	2024年度
淡水	国内	百万㎡	17.4	16.4	16.2
	海外	百万㎡	10.2	7.2	1.3
	合計	百万㎡	27.6	23.7	17.4 ☆
海水	国内	百万㎡	37.3	34.4	37.2
	海外	百万㎡	0.0	0.0	0.0
	合計	百万㎡	37.3	34.4	37.2 ☆
合計	国内	百万㎡	54.7	50.9	53.4
	海外	百万㎡	10.2	7.2	1.3
	合計	百万㎡	64.9	58.1	54.6 ☆

■ 水利用量※1

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
海水	百万㎡	37.3	34.4	37.2
工業用水	百万㎡	7.1	7.2	7.1
地下水	百万㎡	19.6	15.6	9.5
上水道水	百万㎡	0.9	0.8	0.8
雨水	百万㎡	0.0	0.0	0.0
合計	百万㎡	64.9	58.1	54.6 ☆

■ 排水量※2

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
国内	百万㎡	53.8	55.4	60.2
海外	百万㎡	1.1	1.0	1.0
合計	百万㎡	54.9	56.3	61.2 ☆

■ 排水量※2

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
海域	百万㎡	41.7	42.9	48.5
河川	百万㎡	12.6	12.7	11.9
下水道	百万㎡	0.6	0.7	0.7
合計	百万㎡	54.9	56.3	61.2 ☆

※1 J X金属製錬（株）佐賀製錬所の海水利用量は、ポンプ能力からの計算値です。J X金属製錬（株）佐賀製錬所の淡水およびその他の各事業所における水利用量は、流量計の読み取り値または水道局などからの請求書の値です。

※2 公共流域（海域および河川）への排水量は、日立事業所・磯原工場・J X金属苫小牧ケミカル（株）・J X金属三日市リサイクル（株）は堰による計算値です。倉見工場・東邦チタニウム（株）茅ヶ崎工場は地下水利用量に定率を掛けた値です。東邦チタニウム（株）八幡工場・黒部工場は請求書の値です。その他の各事業所における公共流域への排水量は、流量計の読み取り値です。下水道排水量は、TANIOBIS Co., Ltd.は1日当たりの排水量による計算値です。その他の各事業所における下水道排水量は、流量計の読み取り値または下水道局からの請求書の値です。

水質汚濁物質

COD負荷量

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
国内グループ合計	t	68.4	66.0	56.1
海外グループ合計	t	0	0	0
合計	t	68.4	66.0	56.1 ☆

※ 法規制のある事業所（海域に排出する事業所）の合計値です。

BOD負荷量

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
国内グループ合計	t	34.6	27.5	26.7
海外グループ合計	t	8.5	10.9	0.0
合計	t	43.1	38.4	26.7 ☆

※ 法規制のある事業所（河川に排出する事業所）の合計値です。

気候変動

JX 金属グループ全体のCO₂排出量（Scope1,2）

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
Scope1（国内合計）	千t-CO ₂	386	376	370
Scope2（国内合計）	千t-CO ₂	193	183	170
Scope1（海外合計）	千t-CO ₂	152	107	10
Scope2（海外合計）	千t-CO ₂	66	51	47
Scope1合計	千t-CO ₂	538	484	381 ☆
Scope2合計	千t-CO ₂	259	235	217 ☆
合計	千t-CO ₂	797	718	597 ☆

※ Scope1はエネルギー（燃料）、廃棄物（廃油、廃ブラ、汚泥、木くず）焼却および還元剤・中和剤・黒鉛電極・リサイクル原料由来分をCO₂換算しています。CO₂排出係数は各年度において適用される地球温暖化対策推進法の係数を使用しています。

※ Scope2は電気および熱由来分をCO₂換算しています。第三者より供給された熱エネルギー（蒸気、温水、冷水）を含みます。Scope2算出のために適用する排出係数は、国内グループおよび海外グループでそれぞれ以下のように適用しています。

国内グループ：環境省、経済産業省が公表する最新の電気事業者別の調整後排出係数を適用

海外グループ：現地の電力会社、国が公表する排出係数または国際エネルギー機関（IEA）が発行する「IEA Emission factors 2024」が公表する国別排出係数を適用

※ 温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、および排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的な不確実性にさらされています。

■ Scope3の算定

		単位	
Scope1		千t-CO ₂	381 ☆
Scope2		千t-CO ₂	217 ☆
Scope3		千t-CO ₂ e	1,022
	カテゴリ1	千t-CO ₂ e	646 ☆
	カテゴリ2	千t-CO ₂ e	154
	カテゴリ3	千t-CO ₂ e	60
	カテゴリ4	千t-CO ₂ e	105
	カテゴリ5	千t-CO ₂ e	18
	カテゴリ6	千t-CO ₂ e	1
	カテゴリ7	千t-CO ₂ e	4
	カテゴリ9	千t-CO ₂ e	1未満
	カテゴリ10	千t-CO ₂ e	29
	カテゴリ12	千t-CO ₂ e	1未満
	カテゴリ13	千t-CO ₂ e	5
合計		千t-CO ₂ e	1,619

※ Scope1,2は量的重要性の高い拠点を対象に算定しています。Scope3は生産活動を行っている拠点を中心に算定しており、またカテゴリごとにバウンダリが異なります。

■ Scope3の算定基準

当社は、環境省・経済産業省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン（Ver.2.7）」およびGHGプロトコル「Corporate Value Chain (Scope3) Accounting and Reporting Standard」を参照してScope3の算定を行っています。 原単位については以下のデータベースから適切なものを選定し、使用しています。

- ・環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（Ver3.5）」
- ・「国立研究開発法人産業技術総合研究所 安全研究科学部門 IDEAv3.5 IPCC2021 without LULUCF AR6」
- ・地球温暖化対策推進法のCO₂排出係数

カテゴリ1 購入した製品・サービス	グループ会社^{注1}各社が当社グループ外から購入した原料・サービス等の購入量（物量データ^{注2}・金額データ^{注3}）に、それぞれの原料・サービスの排出原単位を乗じて算出しています。 注1：2024年度Scope3算定においては、タツタ電線株式会社（2024年8月に連結子会社化）を含んでいない。以下、本表において同じ。 注2：算定対象は、従業員数21名以上の法人の生産拠点（編集方針の「主な報告対象会社」欄に*を付した会社） 注3：算定対象は、把握が可能なJ X金属株式会社、J X金属製錬株式会社および東邦チタニウム株式会社
カテゴリ2 資本財	1年度間に新たに取得した固定資産の取得価額に排出原単位を乗じて算出しています。
カテゴリ3 Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	エネルギー使用量の集計データ（活動量）に対し、エネルギーの種類別に排出原単位を乗じて算出しています。
カテゴリ4 上流の輸送・流通（自社で費用負担した流通サービスを含む）	購入した原料、出荷した製品など、輸送シナリオが把握可能なものの物流データ（輸送方法、輸送距離、物量）を活動量としています。なお、当社製品の出荷に関しては直接取引先までの輸送を対象のシナリオとし、取引先での加工等の後の輸送に関しては多種多様なシナリオが想定されるため、対象外としています。 その上で、原則トンキロ法を採用して排出原単位を乗じて算出しています。
カテゴリ5 事業から発生する廃棄物	廃棄物種類別総排出量の集計データ（活動量）に対し、廃棄物の種類別に排出原単位を乗じて算出しています。なお、当社グループ内で循環・処理するものは対象外としています。
カテゴリ6 出張	従業員数の集計データ（活動量）に対し、排出原単位を乗じて算出しています。
カテゴリ7 従業員の通勤	従業員数および就業規則等に基づく勤務日数の集計データ（活動量）に対し勤務形態、勤務地別の適切な排出原単位を乗じて算出しています。
カテゴリ8 上流のリース資産	車両やオフィス機器等のリース資産の稼働に伴う排出は全てScope1,2に含まれているので対象外としています。
カテゴリ9 下流の輸送・流通	カテゴリ4と同様の考え方で算出しています。
カテゴリ10 販売した製品の加工	グループ会社各社が生産した製品の集計データ（活動量）に対し排出原単位を乗じて算出しています。
カテゴリ11 販売した製品の使用	当社グループの製品は非鉄金属素材・触媒（無機物）であり、製品そのものがエネルギーを使用する、製品使用時にGHGを排出する、いずれにも該当しないため対象外としています。
カテゴリ12 販売した製品の廃棄	グループ会社各社が生産した製品の集計データ（活動量）に対し排出原単位を乗じて算出しています。
カテゴリ13 下流のリース資産	Scope1,2に含まれていない関連施設（社宅、社員寮など）を所有している場合、リース資産ではないものの網羅性の観点から本カテゴリで計上することとしています。
カテゴリ14 フランチャイズ	当社グループはフランチャイズによる運営を行っておらず、該当活動がないため対象外としています。
カテゴリ15 投資	本カテゴリは当社グループにおいて対象となる会社を整理していること、対象会社におけるScope1,2算定の考え方について検討しているところであることから、現時点では対象外としています。

大気汚染物質

SOx排出量

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
国内グループ合計	kt	4.5	3.2	3.0
海外グループ合計	kt	0.0	0.0	0.0
合計	kt	4.5	3.2	3.1 ☆

※ 排出規制のある事業所の合計値です。

NOx排出量

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
国内グループ合計	kt	0.3	0.3	0.3
海外グループ合計	kt	0.0	0.0	0.0
合計	kt	0.3	0.3	0.4 ☆

※ 排出規制のある事業所の合計値です。

廃棄物・副産物

最終処分廃棄物量

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
国内	kt	13.3	13.6	8.3
海外	kt	46.6	35.0	29.6
合計	kt	59.9	48.6	37.9 ☆

※ 2022年度および2023年度はカセロネス銅鉱山における鉱さいは含まれていません。

廃棄物種類別総排出量

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
汚泥	kt	65.3 (62.8%)	51.6 (62.2%)	49.2 (68.1%)
燃え殻	kt	3.5 (3.4%)	2.0 (2.4%)	2.6 (3.5%)
廃プラスチック類	kt	3.6 (3.5%)	2.6 (3.1%)	1.6 (2.2%)
廃油	kt	2.2 (2.1%)	1.7 (2.1%)	1.7 (2.4%)
廃酸・廃アルカリ	kt	3.6 (3.5%)	2.2 (2.6%)	2.8 (3.9%)
鉱さい	kt	13.0 (12.5%)	6.2 (7.5%)	6.1 (8.4%)
その他	kt	12.7 (12.3%)	16.6 (20.0%)	8.4 (11.6%)
合計	kt	103.8	83.0	72.3 ☆

副産物の生産

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
硫酸	kt	1,208 (52.7%)	1,058 (54.5%)	1,229 (53.2%)
スラグ	kt	907 (39.6%)	738 (38.0%)	931 (40.3%)
石膏	kt	78 (3.4%)	58 (3.0%)	76 (3.3%)
鉄精鉱	kt	99 (4.3%)	87 (4.5%)	74 (3.2%)
合計	kt	2,291	1,942	2,310

化学物質

■ PRTR排出量内訳

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
自社埋立	kt	0.0	0.0	0.0
水域	kt	0.013	0.017	0.017
大気	kt	0.038	0.107	0.078
合計	kt	0.051	0.124	0.095

■ PRTR排出量・移動量

	単位	2022年度	2023年度	2024年度
排出量	kt	0.05	0.12	0.10
移動量	kt	0.34	0.68	0.87
合計	kt	0.39	0.80	0.97

※ 2023年度に施行されたPRTR制度改正に伴い、一部の事業所で多量に使用している化学物質が排出量・移動量の把握を要する対象に加わったことにより、2022年度比で増加しました。

※ 2024年度の排出量・移動量には、各休廃止鉱山分（排出量1.75kt、移動量0.00kt）は含まれていません。

■ 2024年度 主なPRTR法の対象物質の排出量・移動量

No.	管理番号	化学物質名称	排出量			移動量	
			大気	水域	自社埋立	下水道	廃棄物
1	75	カドミウム及びその化合物	67	81	0	0	16,000
2	132	コバルト及びその化合物	0	155	0	0	5,600
3	300	トルエン	20,800	0	0	750	475,000
4	309	ニッケル化合物	47	573	0	0	6,590
5	354	フタル酸ジブチル	0	4	0	230	5,100
6	405	ほう素化合物	0	6,203	0	0	1,600
7	667	炭化けい素	0	0	0	0	15,000
8	731	ヘプタン	55,700	0	0	0	342,000
(g-TEQ)							
9	243	ダイオキシン類	0.1	0.0	0.0	0.0	2.2

※ PRTR法の届出対象事業所を持つ会社（[編集方針の「主な報告対象会社」](#)で示す国内の会社）の合計値です。

届出をしている51物質のうち、いずれかの項目が5.0t 以上の物質およびダイオキシン類を掲載しています。土壌への排出はありません。

※ 2024年度の移動量・排出量には、各休廃止鉱山分（排出量1.75kt、移動量0.00kt）は含まれていません。

環境データ	社会性データ	編集方針
-------	--------	------

労働安全衛生

労働災害などの発生状況※1※2

項目			2022年度	2023年度	2024年度
国内事業所安全成績	社員 (グループ会社含む)	死亡（名）※3	0	0	0
		休業（名）※3	3	8	6
		不休（名）※3	27	37	24
		熱中症（名）※3	—	—	3
		合計（名）	30	45	33
		度数率※4	死亡	0.00	0.00
			休業	0.21	0.42
		強度率※5	0.01	0.51※6	0.01
		延べ実労働時間（時間）	14,349,309	15,160,608	14,336,139
	協会社社員	死亡（名）	0	0	0
		休業（名）	4	3	4
		不休（名）	13	14	6
		熱中症（名）※3	—	—	2
		合計（名）	17	17	12
		度数率	死亡	0.00	0.00
			休業	1.47	1.48
		強度率	0.04	0.01	0.04
		延べ実労働時間（時間）	2,726,924	2,884,202	2,710,771
		り災者総数（名）	47	62	45
		休業4日以上千人率※7	0.74	0.96	1.01
		爆発・火災事故（件数）※8	2	2	4

（参考） 海外事業所安全成績※9	死亡（名）	0	0	0
	休業（名）	17	9	4
	不休（名）	5	8	4
	合計（名）	22	17	8

- ※1 安全成績は暦年（1～12月）で集計しています。当社グループで発注し特定元方事業者の統括管理下で行われた建設工事等については、当社グループの安全衛生管理下にないため、発生した労働災害についても2024年より当社グループの災害として集計しておりません。
- ※2 協会員社員の安全統計については、常駐協会社だけでなくスポット業者も集計対象としています。なお、 度数率および強度率については2020年より統計対象とし、延べ実労働時間は『各月末の常駐協会社員数×稼働日数×8時間/日』で算出したものです。
（参考）2024年国内全産業の度数率2.10、強度率0.09（厚生労働省労働災害動向調査より）
- ※3 災害区分ごとの定義は以下のとおりです。
・死亡災害：業務に起因して労働者が死亡したもの。
・休業災害：検査及び治療並びに療養のため、1日以上 の休業が必要なもの。原則として医師の判断による。
・不休災害：医師の診断による1日以上 の休業が不要で、り災後に出動して就労が可能なもの。
・熱中症：死亡又は1 日以上 の休業を伴わず、病院で医師から診断され、点滴処置を受けたもの。
死亡又は1 日以上 の休業を伴う場合は死亡又は休業区分にて集計し、本区分とは重複しない。
（2024年より本区分を新設、2023年以前は不休災害の内数としている。）
- ※4 度数率＝労働災害による死傷者数÷延べ実労働時間数×1,000,000
- ※5 強度率＝延べ労働損失日数÷延べ実労働時間数×1,000
- ※6 2023年の強度率の突出（0.51）について、同年に発生した休業災害の内1 件について身体障害が残り、身体障害等級別労働損失日数表（労働基準法施行規則等）に基づき労働損失日数を算出したものです。
- ※7 当社グループでは、休業4 日以上 の災害を重篤な災害と定義し、その年千人率を重要評価指標の一つとしています。（休業4 日以上 千人率＝休業4 日以上 の災害数÷従業員総数（常駐協会社員含む）×1,000）
- ※8 爆発・火災事故による人身の被害はありません。
- ※9 グループ会社、協会社を含みますが、海外事業所では協会社の労働時間集計等が困難であることから、度数率・強度率等は非開示といたします。

人材育成

調査対象：当社従業員および当社から J X 金属環境（株）、J X 金属製錬（株）（佐賀製錬所、日立工場）への出向者

■ 年間研修実施状況（2024年度）

	基幹職			一般職			全体		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
年間教育時間総数（時間）	11,366	602	11,968	92,683	11,930	104,613	104,049	12,532	116,581
社員1名当たりの教育時間（時間/名）	21	13	21	32	26	32	31	25	30

雇用・働き方（2025年3月31日現在）

調査対象：当社が直接的もしくは間接的に議決権比率50%以上を有する会社

出向者の取り扱い：調査対象会社外から調査対象会社内への出向者を含む。調査対象会社内から調査対象会社外への出向者を含む

■ 従業員（2025年3月31日現在）

男女別従業員数推移

	2022年度	2023年度	2024年度
男性	9,172	8,205	9,129
女性	1,587	1,510	1,810
合計	10,759	9,715	10,939

地域別従業員数推移

	2022年度	2023年度	2024年度
日本	7,465	7,469	8,616
北米	372	413	381
南米	1,042	59	52
アジア	1,463	1,369	1,481
欧州	407	394	401
中東	10	11	8
合計	10,759	9,715	10,939

男女別従業員数（勤務地別）

	日本	北米	南米	アジア	欧州	中東	合計
男性	7,462	274	40	1,014	331	8	9,129
女性	1,154	107	12	467	70	0	1,810
合計	8,616	381	52	1,481	401	8	10,939

■ 勤務形態別従業員数（2025年3月31日現在）

勤務形態別従業員数推移

勤務形態	契約形態	2022年度	2023年度	2024年度
フルタイム	期間の定めなし	9,832	8,894	10,006
	期間の定めあり	767	656	666
フルタイム 小計		10,559	9,550	10,672
フルタイム以外	期間の定めなし	78	74	126
	期間の定めあり	82	91	141
フルタイム以外 小計		160	165	267
合計		10,759	9,715	10,939

勤務形態別従業員数（地域別）

勤務形態	契約形態	日本	北米	南米	アジア	欧州	中東	合計
フルタイム	期間の定めなし	7,899	377	51	1,329	344	6	10,006
	期間の定めあり	521	2	1	103	37	2	666
フルタイム 小計		8,420	379	52	1,432	381	8	10,672
フルタイム以外	期間の定めなし	104	2	0	2	18	0	126
	期間の定めあり	92	0	0	47	2	0	141
フルタイム以外 小計		196	2	0	49	20	0	267
合計		8,616	381	52	1,481	401	8	10,939

■ 新規採用者数（2024年4月1日～2025年3月31日）

男女別新規採用者数推移

	2022年度	2023年度	2024年度
男性	880	704	508
年度末の従業員数に比した割合	10%	9%	6%
女性	181	189	122
年度末の従業員数に比した割合	11%	13%	7%
合計	1,061	893	630
年度末の従業員数に比した割合	10%	9%	6%

年齢別新規採用者数推移

	2022年度	2023年度	2024年度
29歳以下	408	389	351
年度末の従業員数に比した割合	26%	25%	20%
30～49歳	520	340	191
年度末の従業員数に比した割合	8%	6%	3%
50歳以上	133	164	88
年度末の従業員数に比した割合	5%	6%	3%
合計	1,061	893	630
年度末の従業員数に比した割合	10%	9%	6%

新規採用者数（地域別）

	日本	北米	南米	アジア	欧州	合計
人数	471	81	10	64	4	630
2025年3月31日現在の従業員数に比した割合	18%	21%	19%	4%	1%	6%

■ 離職者数（2024年4月1日～2025年3月31日）

男女別離職者数推移

	2022年度	2023年度	2024年度
男性	575	430	563
年度末の従業員数に比した割合	6%	5%	6%
女性	129	78	102
年度末の従業員数に比した割合	8%	5%	6%
合計	704	508	665
年度末の従業員数に比した割合	7%	5%	6%

年齢別離職者数推移

	2022年度	2023年度	2024年度
29歳以下	178	134	195
年度末の従業員数に比した割合	11%	9%	11%
30～49歳	326	196	266
年度末の従業員数に比した割合	5%	4%	5%
50歳以上	200	177	204
年度末の従業員数に比した割合	7%	6%	6%
不明	N/A	1	N/A
合計	704	508	665
年度末の従業員数に比した割合	7%	5%	6%

離職者数（地域別）

	日本	北米	南米	アジア	欧州	合計
人数	361	180	9	97	18	665
2025年3月31日現在の従業員数に比した割合	4%	47%	17%	7%	4%	6%

※ 定年退職者は対象外としています。

■ 労働組合（2025年3月31日現在）

男女別労働組合員状況推移

	2022年度	2023年度	2024年度
男性	5,690	5,183	5,771
組織率	62%	63%	63%
女性	889	864	971
組織率	56%	57%	54%
合計	6,579	6,047	6,742
組織率	61%	62%	62%

年齢別労働組合員状況推移

	2022年度	2023年度	2024年度
29歳以下	1,212	1,244	1,407
組織率	76%	80%	80%
30～49歳	4,045	3,447	3,635
組織率	64%	64%	62%
50歳以上	1,322	1,356	1,700
組織率	46%	48%	51%
合計	6,579	6,047	6,742
組織率	61%	62%	62%

■ **ダイバーシティ（2024年度）**

男女別育児休業取得状況推移（当社）

		2022年度	2023年度	2024年度
男性	育児休業利用者	22	35	60
	育児休業利用権利保持者	122	138	122
	割合	18%	25.4%	49.2%
女性	育児休業利用者	10	21	22
	育児休業利用権利保持者	10	21	22
	割合	100%	100%	100%
合計	育児休業利用者	32	56	82
	育児休業利用権利保持者	132	159	144
	割合	24%	35.2%	56.9%

男女別育児休業復職後の定着率推移（当社）

		2022年度	2023年度	2024年度
男性	2023年度中に育児休業から復職した従業員数	17	22	29
	復職後12カ月経過しても在籍している従業員数	15	20	29
	割合	88%	90.9%	100%
女性	2023年度中に育児休業から復職した従業員数	12	16	14
	復職後12カ月経過しても在籍している従業員数	12	16	14
	割合	100%	100%	100%
合計	2023年度中に育児休業から復職した従業員数	29	38	43
	復職後12カ月経過しても在籍している従業員数	27	36	43
	割合	93%	94.7%	100%

男女別育児休業後の復職率推移（当社）

		2022年度	2023年度	2024年度
男性	該当年度中に育児休業から復職した従業員数	22	29	52
	復職予定数	22	29	55
	割合	100%	100%	94.5%
女性	該当年度中に育児休業から復職した従業員数	16	14	19
	復職予定数	16	15	20
	割合	100%	93.3%	95%
合計	該当年度中に育児休業から復職した従業員数	38	43	71
	復職予定数	38	44	75
	割合	100%	97.7%	94.7%

■ 再雇用状況

	2022年度	2023年度	2024年度
定年退職者	62	0	0
うち、再雇用者数	54	0	0
割合	87%	0%	0%

■ 障がい者雇用率（当社、特例子会社および特例関係会社）

	2022年度	2023年度	2024年度
障がい者雇用率 （法定障がい者雇用率）	2.1% (2.3%)	2.59% (2.3%)	2.88% (2.5%)

■ 海外現地採用の上級管理職者数（部課長クラス以上）と現地雇用者数（2025年3月31日現在）

		上級管理職者数	上級管理職割合※1	現地雇用者数※2
北米	男性	43	16%	274
	女性	8	7%	107
北米 小計		51	13%	381
南米	男性	15	38%	40
	女性	1	8%	12
南米 小計		16	31%	52
欧州	男性	58	18%	331
	女性	8	11%	70
欧州 小計		65	16%	401
アジア	男性	171	17%	1,015
	女性	81	17%	467
アジア 小計		252	17%	1,482
中東	男性	6	75%	8
	女性	0	0%	0
中東 小計		6	75%	8
合計		390	17%	2,324

集計対象：当社が直接的もしくは間接的に議決権比率50%以上を有する海外グループ会社
 出向者の取り扱い：調査対象会社外から調査対象会社内への出向者を含む。調査対象会社内から調査対象会社外への出向者を含む
 ※1 割合：上級管理職者数÷現地雇用者数×100
 ※2 海外現地法人が直接雇用している従業員で、出向受け入れ者および転籍者を除く人数

環境データ	社会性データ	編集方針
-------	--------	------

ESGデータの報告対象期間、報告対象範囲は以下の通りです。

用語の定義

当社：J X金属（株）単体を指します。
 J X金属グループ（当社グループ）：J X金属（株）およびその子会社を含みます。ただし、報告分野によって、その報告会社が異なります（詳細は「報告対象範囲」をご参照ください）。

報告対象期間

2024年4月～ 2025年3月
 2024年度の事業活動を対象としています。

報告対象範囲

当社および当社の国内・海外のグループ会社を対象としています。なお、各報告分野における報告対象は以下の通りです。各指標の報告対象範囲が下記表に記載している範囲と異なる場合、個別に注記しています。

対応する項目	報告対象範囲
環境	エネルギー・GHG：J X金属グループにおいて量的重要性の高い拠点（生産活動を行っている拠点、休廃止鉱山を含む）（下記に●を付記した会社） 上記以外の環境データ：従業員数21名以上の法人の生産拠点（下記に＊を付記した会社）
社会性データ	当社、当社が直接的もしくは間接的に議決権比率50%以上を有する会社のうち、所属人員が兼務者のみの会社を除いた72社 ※主な報告対象会社は下記に★を付記した会社

主な報告対象会社

■ 国内

J X金属 (株) ●*★
 J X金属商事 (株) ●*★
 東邦チタニウム (株) ●*★
 タツタ電線 (株) ●★
 中国電線工業 (株) ●★
 タツタ立井電線 (株) ●★
 (株) タツタ環境分析センター●★
 タツタ ウェルフェアサービス (株) ★
 J X金属エコマネジメント (株) ●★
 下田温泉 (株) ●★
 JX金属白河アセットマネジメント (株) ★
 神峯クリーンサービス (株) ★
 フルウチ化学 (株) ●*★
 J X金属戦略技研 (株) ●★
 茨城日鉱建設 (株) ★
 J X金属サーキュラーソリューションズ (株) ●★
 JX金属サーキュラーソリューションズ敦賀 (株) ●*★
 J X金属プラント佐賀関 (株) ★
 春日鉱山 (株) ●*★
 J X金属探開 (株) ★
 J X金属製錬 (株) ●*★
 J X金属製錬ロジテック (株) ●★
 日本鑄銅 (株) ●*★
 日韓共同製錬 (株) ★
 J X金属環境 (株) ●*★
 J X金属苫小牧ケミカル (株) ●*★
 J X金属三日月リサイクル (株) ●*★
 J X金属高商 (株) ●*★
 一関製箔 (株) ●*★
 J X金属コイルセンター (株) ●*★
 北茨城精密加工 (株) ●*★
 タニオビス・ジャパン (株) ●*★
 東邦マテリアル (株) ●★
 (株) アドバンスト・フォーGING・テクノロジー●★
 東京電解 (株) ●*★
 J X金属コーポレートサービス (株) ●★
 (株) 大阪合金工業所●*★
 ニッポン・カセロネス・リソーシズ合同会社

■ 海外

日鉱商事 (香港) 有限公司★
 深圳日鉱商貿有限公司★
 Materials Service Complex (Thailand) Co., Ltd.●*★
 MATERIALS SERVICE COMPLEX INDIA Private Limited★
 台湾日鉱金属股份有限公司●*★
 J X金属 (上海) 企業管理有限公司★
 常州拓自達怡依納電線有限公司●★
 TATSUTA Electronic Materials Malaysia Sdn. Bhd.●★
 TATSUTA USA, Inc. ★
 上海拓自達商貿有限公司●★
 Nippon Mining of Netherlands B.V.
 Nippon LP Resources B.V.
 Nippon LP Resources UK Limited★
 JX Nippon Mining & Metals Chile SpA★
 JX Nippon Mining & Metals Exploration Peru S.A.C.★
 JX Nippon Mining & Metals Exploration Chile Limitada★
 Nippon Caserones Resources Canada Enterprises Corp
 JX Metals Philippines, Inc.●*★
 日鉱金属 (蘇州) 有限公司●*★
 無錫日鉱富士精密加工有限公司●
 Materials Service Complex Malaysia Sdn. Bhd.●*★
 上海日鉱金属有限公司★
 J X金属製品 (東莞) 有限公司●*★
 JX Advanced Metals USA, Inc.●*★
 JX Advanced Metals Europe GmbH★
 JX Advanced Metals Korea Co., Ltd.●*★
 JX Advanced Metals Singapore Pte. Ltd.★
 TANI OBIS GmbH●*★
 TANI OBIS Co., Ltd.●*★
 TANI OBIS Smelting GmbH & Co. KG●*★
 TANI OBIS USA LLC★
 Alliance Tantalum B.V.
 JX Metals Brazil S.A.
 JX Metals Circular Solutions Europe GmbH★
 eCycle Solutions Inc.●*★
 Green-Go Recycling Inc.★
 Material Service Complex Vietnam co., Ltd.★
 JX Metals Canada Inc.★
 Nippon Mining of Canada Ltd.
 Nippon Mining of Australia Pty. Ltd.★
 Toho Titanium America Co., Ltd.★

■ その他

国内1社*
 海外1社★

GRI内容索引

共通スタンダード

GRI 1：基礎	
利用に関する声明	J X 金属株式会社は、GRIスタンダードを参照し、当該期間（2024年4月1日～2025年3月31日）について、本対照表に記載した情報を報告します。
利用したGRI 1	GRI 1：基礎 2021

GRI 2：一般開示事項 2021			
番号	開示事項	報告要求事項	掲載ページ／省略の理由
2-1	組織の詳細	a. 正式名称を報告する b. 組織の所有形態と法人格を報告する c. 本社の所在地を報告する d. 事業を展開している国を報告する	＞ 会社概要 ＞ 事業所・グループ会社
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	a. サステナビリティ報告の対象となる事業体をすべて一覧表示する b. 組織に監査済みの連結財務諸表や公的機関に提出した財務情報があるときは、財務報告の対象となる事業体のリストとサステナビリティ報告の対象となる事業体のリストとの相違点を明記する c. 組織が複数の事業体から成るときは、情報をまとめるために用いた手法について、以下の点を含め説明する i. 当該手法において、少数株主持分に係る情報の調整を行っているか ii. 当該手法において、事業体の全部もしくは一部の合併、買収、処分についてどのように考慮しているか iii. 本スタンダードに記載されている開示事項とマテリアルな項目の開示で、手法が異なるか、また異なる場合はその相違	＞ 事業所・グループ会社
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	a. サステナビリティ報告の報告期間と報告頻度を記載する b. 財務報告の報告期間を明示し、サステナビリティ報告の期間と一致しない際はその理由を説明する c. 報告書または報告される情報の公開日を記載する d. 報告書または報告される情報に関する問い合わせ窓口を明記する	＞ 編集方針
2-4	情報の修正・訂正記述	a. 過去の報告期間で提示した情報の修正・訂正記述について報告し、次のことを説明する i. 修正・訂正記述の理由 ii. 修正・訂正記述の影響	該当なし
2-5	外部保証	a. 外部保証を得るための組織の方針と実務慣行を記載する。これには、最高ガバナンス機関および上級経営幹部の関与の有無とその内容も含める b. 組織のサステナビリティ報告書が外部保証を受けている時には、 i. 外部保証報告書や独立保証声明書へのリンクや参照先を記載する ii. 外部保証により保証される事項とその根拠を記載する。これには保証基準、保証レベル、保証プロセスに存在する制約事項を含める iii. 組織と保証提供者の関係を記載する	—

2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	a. 事業を展開するセクターを報告する b. 自らのバリューチェーンを次の事項を含めて記載する i. 組織の活動、製品、サービスおよび事業を展開する市場 ii. 組織のサプライチェーン iii. 組織の下流に位置する事業体とその活動 c. その他の関連する取引関係を報告する d. 前報告期間からの2-6-a、2-6-b、2-6-cの重大な変化を記載する	＞ 当社のサステナビリティ経営（価値創造モデル） ＞ 長期ビジョン／中長期事業戦略・事業目標
2-7	従業員	a. 従業員の総数と性別・地域別の内訳を報告する b. 以下の総数を報告する i. 終身雇用の従業員、およびその性別・地域別の内訳 ii. 有期雇用の従業員、およびその性別・地域別の内訳 iii. 労働時間無保証の従業員、およびその性別・地域別の内訳 iv. フルタイム従業員、およびその性別・地域別の内訳 v. パートタイム従業員、およびその性別・地域別の内訳 c. データの編集に使用した方法と前提条件を記載する(報告された数値が次のいずれに該当するかを含む) i. 実数、フルタイム当量(FTE)、あるいは別の方法 ii. 報告期間終了時、あるいは報告期間中の平均値、または別の方法 d. 2-7-aおよび2-7-bで報告されたデータを理解するために必要な背景情報を報告する e. 報告期間中および他の報告期間からの従業員数の重要な変動を記載する	＞ 社会性データ（雇用・働き方）
2-8	従業員以外の労働者	a. 従業員以外の労働者で、当該組織によって業務が管理されている者の総数を報告し、次の事項を記載する i. 最も多い労働者の種類と組織との契約関係 ii. その労働者が従事する業務の種類 b. データ集計に使用した方法と前提条件を記載する。従業員以外の労働者数が報告されているかどうかも記載する i. 実数、フルタイム当量(FTE)、または別の方法 ii. 報告期間終了時、あるいは報告期間中の平均値、または別の方法 c. 報告期間中および他の報告期間からの、従業員以外の労働者数の重大な変動を記載する	—
2-9	ガバナンス構造と構成	a. 最高ガバナンス機関の委員会を含む、ガバナンス構造を説明する b. 経済、環境、人々に与える組織のインパクトのマネジメントに関する意思決定およびその監督に責任を負う最高ガバナンス機関の委員会を一覧表示する c. 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成について、以下の項目別に記載する i. 業務執行取締役および非業務執行取締役の構成 ii. 独立性 iii. ガバナンス機関のメンバーの任期 iv. メンバーが担う他の重要な役職およびコミットメントの数、ならびにコミットメントの性質 v. 性別 vi. 社会的少数派グループ vii. 組織のインパクトと関連する能力・力量(コンピテンシー) viii. ステークホルダーの代表	＞ 当社のサステナビリティ経営（マテリアリティとKPI） ＞ コーポレート・ガバナンス
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	a. 最高ガバナンス機関およびその委員会のメンバーを指名・選出するプロセスを記載する b. 最高ガバナンス機関のメンバーの指名・選出に使用される基準を記載する(以下が考慮されるかどうか、どのように考慮されるかを含む) i. ステークホルダー（株主を含む）の意見 ii. 多様性 iii. 独立性 iv. 組織のインパクトに関連する能力・力量(コンピテンシー)	＞ コーポレート・ガバナンス
2-11	最高ガバナンス機関の議長	a. 最高ガバナンス機関の議長が組織の上級経営幹部を兼ねているかどうかを報告する b. 議長が上級経営幹部を兼任している場合は、組織の経営における機能と、そのような人事の理由、および利益相反防止とそのリスクを軽減する方法について説明する	＞ コーポレート・ガバナンス

2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	a. 持続可能な発展に関わる組織のパーパス、価値観もしくはミッション・ステートメント、戦略、方針、目標の策定、承認、更新に際して、最高ガバナンス機関と上級経営幹部が果たす役割を記載する b. 経済、環境、人々に与えるインパクトを特定し、マネジメントするために組織が行うデュー・ディリジェンスやその他のプロセスの監督における最高ガバナンス機関の役割について、以下の点を含め記載する i. これらのプロセスを支援するため、最高ガバナンス機関はステークホルダーとエンゲージメントを行っているか、またどのように行っているか ii. 最高ガバナンス機関は、これらのプロセスの成果をどのように考慮しているか c. 2-12-bに記載されているプロセスの有効性のレビューにおいて、最高ガバナンス機関が果たす役割について説明し、レビューを行う頻度を報告する	〉 当社のサステナビリティ経営（マテリアリティとKPI） 〉 脱炭素 〉 リスクマネジメント
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	a. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトをマネジメントする責任を最高ガバナンス機関がどのように移譲しているかについて、以下の点を含め記載する i. インパクトのマネジメントにおける責任者として上級経営幹部を任命しているか ii. インパクトのマネジメントに関する責任をその他の従業員に移譲しているか b. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントについて、上級経営幹部またはその他の従業員が最高ガバナンス機関に報告するプロセスと頻度を記載する	〉 当社のサステナビリティ経営（マテリアリティとKPI） 〉 脱炭素 〉 リスクマネジメント
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	a. マテリアルな項目を含む報告内容の情報をレビューし承認する上で最高ガバナンス機関が責任を負っているかどうかを報告し、責任を負っているなら、当該情報のレビューおよび承認のプロセスについて説明する b. 最高ガバナンス機関が、マテリアルな項目を含む報告内容の情報をレビューし承認する責任を負っていないなら、その理由を説明する	〉 当社のサステナビリティ経営（マテリアリティとKPI）
2-15	利益相反	a. 利益相反の防止および軽減のために最高ガバナンス機関が行っているプロセスについて説明する b. 利益相反について、少なくとも以下に関するものを含め、ステークホルダーに開示しているかどうかを報告する i. 取締役会メンバーへの相互就任 ii. サプライヤーおよびその他のステークホルダーとの株式の持ち合い iii. 支配株主の存在 iv. 関連当事者、関連当事者間の関係、取引、および未納残高	〉 コーポレート・ガバナンス
2-16	重大な懸念事項の伝達	a. 最高ガバナンス機関に重大な懸念事項が伝達されているか、またどのように伝達されているかを説明する b. 報告期間中に最高ガバナンス機関に伝達された重大な懸念事項の総数および性質を報告する	〉 コンプライアンスの徹底 〉 リスクマネジメント
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	a. 持続可能な発展に関する最高ガバナンス機関の集会的知見、スキル、ならびに経験を向上させるために実施した施策について報告する	〉 当社のサステナビリティ経営（マテリアリティとKPI） 〉 コンプライアンスの徹底
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	a. 経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントを監督する最高ガバナンス機関のパフォーマンスを評価するためのプロセスについて説明する b. 当該評価の独立性が確保されているか、また評価の頻度について報告する c. 最高ガバナンス機関の構成や組織の実務慣行における変化など、当該評価を受けて実施された施策について説明する	〉 コーポレート・ガバナンス
2-19	報酬方針	a. 最高ガバナンス機関のメンバーおよび上級経営幹部に対する報酬方針について、以下の点を含め説明する i. 固定報酬と変動報酬 ii. 契約金または採用時インセンティブの支払い iii. 契約終了手当 iv. クローバック v. 退職給付 b. 最高ガバナンス機関のメンバーと上級経営幹部に対する報酬方針が、経済、環境、人々に組織が与えるインパクトのマネジメントに関する目標やパフォーマンスとどのように関連しているかについて説明する	〉 コーポレート・ガバナンス

2-20	報酬の決定プロセス	a. 報酬方針の策定および報酬の決定プロセスについて、以下を含め説明する i. 独立した最高ガバナンス機関のメンバーまたは独立した報酬委員会が報酬の決定プロセスを監督しているか ii. 報酬に関して、ステークホルダー（株主を含む）の意見をどのように求め、考慮しているか iii. 報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか。関与しているなら、報酬コンサルタントは当該組織、その最高ガバナンス機関および上級経営幹部から独立しているか b. 報酬に関する方針や提案に対するステークホルダー（株主を含む）の投票結果を報告する（該当する場合）	＞ コーポレート・ガバナンス
2-21	年間報酬総額の比率	a. 組織の最高額の報酬受給者の年間報酬総額と、全従業員（最高額の報酬受給者を除く）の年間報酬総額の中央値を比べた比率を報告する b. 組織の最高額の報酬受給者の年間報酬総額の増加率と、全従業員（最高額の報酬受給者を除く）の年間報酬総額の中央値の増加率を比べた比率を報告する c. データおよびその集計方法について理解するために必要な背景情報を報告する	—
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	a. 組織と持続可能な発展の関連性、および持続可能な発展に寄与するための組織の戦略に関する最高ガバナンス機関または最上位の上級経営幹部の声明について報告する	＞ トップメッセージ
2-23	方針声明	a. 責任ある企業行動のための方針声明について、以下の点を含め記載する i. 声明で参照した国際機関による発行文書 ii. 声明でデュー・ディリジェンスの実施を規定しているか iii. 声明で予防原則の適用を規定しているか iv. 声明で人権の尊重を規定しているか b. 人権尊重に特化した方針声明について、以下の点を含め記載する i. 声明が対象とした国際的に認められた人権 ii. 危険にさらされているグループや社会的弱者など、声明の中で組織が特別な注意を払っているステークホルダーのカテゴリー c. 方針声明が公開されているならリンクを記載し、公開されていないときはその理由を説明する d. 各方針声明が組織内のどの経営層で承認されているかについて、それが最上位の経営層かどうかを含め報告する e. 方針声明が、組織の活動および取引関係にどの程度適用されているかを報告する f. 方針声明について、労働者、ビジネスパートナーおよびその他の関連当事者にどのように伝えられているかを説明する	＞ 理念体系 ＞ 地球環境保全への貢献 ＞ 魅力ある職場の実現 ＞ 人権の尊重 ＞ ガバナンスの強化
2-24	方針声明の実践	a. 責任ある企業行動のための各方針声明を組織の活動および取引関係全体でどのように実践しているかについて、以下の点を含め説明する i. 組織内のさまざまな階層にわたり、声明を実行する責任がどのように割り当てられているか ii. 組織の戦略、事業方針、業務手順に声明がどのように組み込まれているか iii. 取引関係にある事業体とともに、またそれらを通じて、声明をどのように実行しているか iv. 声明の実行に関して行っている研修	＞ 当社のサステナビリティ経営（マテリアリティとKPI） ＞ 地球環境保全への貢献 ＞ 魅力ある職場の実現 ＞ 人権の尊重 ＞ ガバナンスの強化
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	a. 自らが引き起こした、あるいは助長したと当該組織が認識するマイナスのインパクトを是正、あるいは是正に協力するコミットメントについて説明する b. 組織が構築、あるいは参加している苦情処理メカニズムなど、苦情を特定して、対処するための手法について説明する c. 自らが引き起こした、あるいは助長したと当該組織が認識するマイナスのインパクトを是正、あるいは是正に協力するその他のプロセスについて説明する d. 苦情処理メカニズムの想定利用者であるステークホルダーが、苦情処理メカニズムの設計、レビュー、運用および改善にどのように関わっているかを説明する e. 苦情処理メカニズムやその他の是正プロセスの有効性をどのように追跡しているかを説明する。また、ステークホルダーからのフィードバックを含め、その有効性を示す事例を報告する	＞ 地球環境保全への貢献 ＞ サプライチェーンにおける人権尊重 ＞ 人権教育・社内啓発 ＞ コンプライアンスの徹底

2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	a. 個人が以下を行うための制度を記載する i. 責任ある企業行動のための組織の方針および慣行の実施に関する助言を求める ii. 組織の企業行動に関する懸念を提起する	> 人権教育・社内啓発 > コンプライアンスの徹底
2-27	法規制遵守	a. 報告期間中に発生した重大な法規制違反の総件数を報告する。かつ総件数については以下の内訳を報告する i. 罰金・課徴金が発生した事案 ii. 金銭的制裁以外の制裁措置が発生した事案 b. 報告期間中の法規制違反に対して科された罰金・課徴金の総件数および総額を報告する。かつ総件数については以下の内訳を報告する i. 当該報告期間に発生した法規制違反に対する罰金・課徴金 ii. 過去の報告期間に発生した法規制違反に対する罰金・課徴金 c. 重大な違反事例を記載する d. 重大な違反に該当すること、どのように確定したかを記載する	> 環境マネジメント > コンプライアンスの徹底 > サプライチェーンでの品質管理
2-28	会員資格を持つ団体	a. 業界団体。その他の会員制団体、国内外の提言機関のうち、当該組織が重要な役割を担うものを報告する	> 当社のサステナビリティ経営（国際規範・イニシアティブへの対応）
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	a. ステークホルダーとのエンゲージメントへのアプローチを、以下の事項を含めて記載する i. エンゲージメントを行うステークホルダーのカテゴリー、およびその特定方法 ii. ステークホルダー・エンゲージメントの目的 iii. ステークホルダーとの意味のあるエンゲージメントを確かなものとするためにどのように取り組んでいるか	> 当社のサステナビリティ経営（国際規範・イニシアティブへの対応）
2-30	労働協約	a. 労働協約の対象となる全従業員の割合を報告する b. 労働協約の対象ではない従業員について、その労働条件および雇用条件を設定するにあたり、組織の他の従業員を対象とする労働協約に基づいているか、あるいは他の組織の労働協約に基づいているかを報告する	> 社会性データ（雇用・働き方）

GRI 3 : マテリアルな項目 2021

3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	a. マテリアルな項目の決定プロセスについて、以下の項目を含め、記載する i. 組織の活動および取引関係全般において、経済、環境、ならびに人権を含む人々に与える顕在的・潜在的、およびプラス・マイナスのインパクトをどのように特定したか ii. 報告するにあたり、著しさに基づきどのようにインパクトの優先順位付けを行ったか b. マテリアルな項目を決定するプロセスで意見を求めたステークホルダーや専門家を明記する	> 当社のサステナビリティ経営（マテリアリティとKPI）
3-2	マテリアルな項目のリスト	a. 組織のマテリアルな項目を一覧表示する b. マテリアルな項目のリストについて、前報告期間からの変更点を報告する	> 当社のサステナビリティ経営（マテリアリティとKPI）
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	a. 経済、環境、ならびに人権を含む人々に与える顕在化した、あるいは潜在的なプラス・マイナスのインパクトを記載する b. 組織が自らの活動を通じて、あるいは取引関係の結果としてマイナスのインパクトに関係しているかどうかを報告し、その活動または取引関係を記載する c. マテリアルな項目に関する組織の方針またはコミットメントを記載する d. 当該項目および関連するインパクトのマネジメントを行うために講じた措置を、次の事項を含めて記載する i. 潜在的なマイナスのインパクトを防止あるいは軽減するための措置 ii. 顕在化したマイナスのインパクトに対処するための措置。それらのインパクトの是正措置の提供、または是正に協力する措置を含む iii. 顕在化した、あるいは潜在的なプラスのインパクトのマネジメントを行うための措置	> 当社のサステナビリティ経営（マテリアリティとKPI） > 地球環境保全への貢献 > くらしを支える先端素材の提供 > 魅力ある職場の実現 > 人権の尊重

		e. 講じた措置の有効性の追跡について、次の情報を報告する i. 措置の有効性を追跡するプロセス ii. 進捗状況を評価するための目標、ターゲット、および指標 iii. 目標およびターゲットの進捗状況を含む、措置の有効性 iv. 得た教訓、ならびにそれらの教訓をどのように組織の事業方針および手順に組み込んだか f. 講じた措置の決定(3-3-d)または措置の有効性の評価(3-3-e)で、ステークホルダーとのエンゲージメントがどのように反映されたかを記載する	＞ 地域コミュニティとの共存共栄 ＞ ガバナンスの強化
--	--	--	---

項目別スタンダード 経済

GRI 202 : 地域経済での存在感 2016

202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	a. 従業員の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、その最低賃金に対する重要事業拠点新人給与の比率（男女別）を報告する b. 組織の活動に携わるその他の労働者（従業員を除く）の相当部分が最低賃金を条件に報酬を受けている場合、最低賃金を上回る賃金が支払われていることを確認するためにどのような措置を取っているかを記述する c. 重要事業拠点を置く地域に地域最低賃金が存在するか否か、それが変動するものか否か（男女別）。参照すべき最低賃金が複数ある場合は、どの最低賃金を使用したかを報告する d. 「重要事業拠点」の定義	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	a. 重要事業拠点で地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 b. 「上級管理職」の定義 c. 組織の「地域・地元」の地理的定義 d. 「重要事業拠点」の定義	＞ 社会性データ（ダイバーシティ）

GRI 203 : 間接的な経済的インパクト 2016

203-1	インフラ投資および支援サービス	a. 重要なインフラ投資や支援サービスを展開した範囲 b. コミュニティや地域経済に与えているインパクト、または与えると思われるインパクト。プラスとマイナス双方を含む（該当する場合） c. 当該投資・サービスが商業目的のものか、現物支給するものか、無償で実施するものかを報告する	＞ 暮らしを支える先端素材の提供 ＞ 地域コミュニティとの共存共栄
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	a. 組織が与える著しい間接的な経済的インパクト（プラスおよびマイナス）と特定された事例 b. 外部のベンチマークおよびステークホルダーの優先事項（国内および国際的な基準、協定、政策課題など）を考慮した場合の間接的な経済的インパクトの「著しさ」	＞ 暮らしを支える先端素材の提供 ＞ 地域コミュニティとの共存共栄

GRI 205 : 腐敗防止 2016

205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	a. 腐敗に関するリスク評価の対象とした事業所の総数と割合 b. リスク評価により特定した腐敗関連の著しいリスク	＞ コンプライアンスの徹底
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	a. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（地域別） b. 従業員のうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順の伝達対象となった者の総数と割合（従業員区分別、地域別） c. ビジネスパートナーのうち、腐敗防止に関する組織の方針や手順について伝達対象となった者の総数と割合（ビジネスパートナー種類別、地域別）。腐敗防止に関する組織の方針や手順が、その他の個人または組織に伝達されているかどうかを記述する d. ガバナンス機関メンバーのうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（地域別に） e. 従業員のうち、腐敗防止に関する研修を受講した者の総数と割合（従業員区分別、地域別に）	＞ コンプライアンスの徹底

205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	a. 確定した腐敗事例の総数と性質 b. 確定した腐敗事例のうち、腐敗を理由に従業員を解雇または懲戒処分したものの総数 c. 確定した腐敗事例のうち、腐敗関連の契約違反を理由にビジネスパートナーと契約破棄または更新拒否を行ったものの総数 d. 報告期間中に組織または組織の従業員に対して腐敗に関連した訴訟が提起されている場合、その事例と結果	 > コンプライアンスの徹底
GRI 206 : 反競争的行為 2016			
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	a. 組織の関与が明らかとなった反競争的行為、反トラスト法違反、独占禁止法違反により、報告期間中に法的措置を受けた事例（終結しているもの、していないもの）の件数 b. 法的措置が終結したものについては、結果（決定や判決を含む）の主要点	 > コンプライアンスの徹底
GRI 207 : 税金 2019			
207-1	税務へのアプローチ	a. 以下を含む税へのアプローチの説明 i. 組織に税務戦略があるかどうか、もしそうであれば、公開されている場合はこの戦略へのリンク ii. 税務戦略を正式にレビューおよび承認する組織内のガバナンス機関または役員レベルの地位、およびこのレビューの頻度 iii. 規制順守へのアプローチ iv. 税へのアプローチが組織のビジネスおよび持続可能な開発戦略にどのようにリンクされているか	 > コンプライアンスの徹底
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスク管理	a. 以下を含む、税のガバナンスと管理の枠組みの説明 i. 税務戦略の遵守について責任を負う組織内のガバナンス機関または役員レベルの地位 ii. 税制へのアプローチが組織内にどのように組み込まれているか iii. リスクの特定、管理、監視方法を含む税リスクへのアプローチ iv. 税務ガバナンスおよび統制フレームワークへのコンプライアンスの評価方法 b. 非倫理的または違法な行動および組織の税に関する完全性に関する懸念を報告するためのメカニズムの説明 c. 税に関する開示の保証プロセスの説明、および該当する場合は、保証レポート、声明、または意見への参照	 > コンプライアンスの徹底
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	a. 利害関係者の関与と税に関連する利害関係者の懸念の管理へのアプローチの説明 i. 税務当局とのエンゲージメントへのアプローチ ii. 税に関する公共政策擁護へのアプローチ iii. 外部の利害関係者を含む利害関係者の意見と懸念を収集し検討するプロセス	 > コンプライアンスの徹底
207-4	国別の報告	a. 組織の監査済み連結財務諸表または公記録に提出された財務情報に含まれる事業体が税務上所在しているすべての税管轄区域 b. 207-4-aで報告された各税管轄について i. 所在する事業体の名称 ii. 組織の主な活動 iii. 従業員数と、その数の計算の基礎 iv. サードパーティの販売による収益 v. 他の税務管轄区域とのグループ内取引からの収益 vi. 税引前利益/損失 vii. 現金および現金同等物以外の有形資産 viii. 現金ベースで支払われる法人所得税 ix. 損益に発生した法人所得税 x. 法定税率が税引前利益/損失に適用される場合の、利益/損失で発生する法人所得税と未払税との違いの理由 c. 207-4で報告された情報がカバーする期間	—

項目別スタンダード 環境

GRI 101 : 生物多様性 2024			
101-1	生物多様性の損失を止め、反転させるための方針	a. 生物多様性の損失を止め、反転させるための方針やコミットメント、ならびにそれらに「昆明・モンテリオール生物多様性枠組」の2050年ゴールおよび2030年ターゲットがどのように反映されているかについて記載する b. これらの方針やコミットメントが組織の活動内容および取引関係のどの範囲まで適用されているかを報告する c. 生物多様性の損失を止め、反転させるための目標およびターゲット、それらに科学的合意が反映されているかどうか、基準年、ならびに進捗状況の評価に用いる指標を報告する	＞ ネイチャーポジティブ
101-2	生物多様性へのインパクトの管理	a. 以下を説明して、ミティゲーション・ヒエラルキーをどのように適用しているかについて報告する i. 生物多様性へのマイナスのインパクトを回避するための措置 ii. 回避できなかった生物多様性へのマイナスのインパクトを最小化するための措置 iii. 影響を受けた生態系の復元と回復のための措置（復元・回復の目標、ならびに復元・回復措置全体を通してステークホルダーがどのように関与しているかを含む） iv. 他の措置を実施した後も残る生物多様性へのマイナスのインパクト（残存インパクト）をオフセットするための措置 v. 実施された変革に向けた措置および追加的な保全措置 b. 101-2-a-iiiを参照して、生物多様性に最も著しいインパクトを与える各拠点について次の事項を報告する i. 復元または回復の途中にある区域の面積（ヘクタール） ii. 復元または回復が完了した区域の面積（ヘクタール） c. 101-2-a-ivを参照して、各オフセット措置について次の事項を報告する i. 目標 ii. 所在地 iii. オフセット措置の優良慣行の原則を適用しているかどうか、ならびにその方法 iv. オフセットが第三者による認証または検証を受けているかどうか、ならびにその方法 d. 生物多様性に最も著しいインパクトを与える拠点のうち、生物多様性管理計画がある拠点を列挙し、その他の拠点到管理計画がない理由を説明する e. 生物多様性および気候変動のインパクトを管理するために実施しているそれぞれの措置による相乗効果を高め、トレードオフを軽減する方法を記載する f. 生物多様性へのインパクトを管理するための措置により、ステークホルダーに対するマイナスのインパクトが確実に回避・最小化され、プラスのインパクトが確実に最大化されるように採用している方法について記載する	＞ ネイチャーポジティブ
101-3	アクセスと利益配分	a. アクセスと利益配分（ABS）に関する規制と対策を確実に遵守するためのプロセスを記載する b. 法的義務に加えて、あるいは規制や対策がない場合に、アクセスと利益配分を推進するための自発的措置について記載する	＞ ネイチャーポジティブ
101-4	生物多様性へのインパクトの特定	a. 生物多様性に対し最も著しいインパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）を与える拠点やサプライチェーン上の製品・サービスを特定する方法を説明する	＞ ネイチャーポジティブ
101-5	生物多様性へのインパクトを伴う場所	a. 生物多様性に最も著しいインパクトを与える拠点の所在地と面積（ヘクタール）を報告する b. 101-5-aで報告された各拠点について、生態学的に影響を受けやすい地域やその近くにあるかどうか、これらの地域までの距離、およびそれらが以下に該当するかどうかを報告する i. 生物多様性にとって重要な地域 ii. 生態系の十全性が高い地域 iii. 生態系の十全性が急速に低下している地域 iv. 物理的水リスクが高い地域 v. 先住民や地域コミュニティ、その他のステークホルダーに生態系サービスによる便益をもたらすうえで重要な地域 c. 101-5-aで報告された各拠点で実施する活動を報告する d. 生物多様性に最も著しいインパクトを与えるサプライチェーンの製品やサービス、およびこれらの製品やサービスに関連する活動が行われる国や管轄区域を報告する	＞ ネイチャーポジティブ

101-6	生物多様性の損失の直接的な要因	a. 組織の活動が土地や海域の利用変化につながる、あるいはつながる可能性があるとして101-5-aで報告された各拠点について、以下を報告する i. カットオフ日または基準日以降に転換された自然生態系の面積（ヘクタール）、カットオフ日または基準日、および転換前後の生態系の種類 ii. 報告期間中に、集約的に利用されている生態系または改変された生態系が別の生態系に転換された土地と海域の面積（ヘクタール）、および転換前後の生態系の種類 b. 組織の活動が自然資源の搾取につながる、あるいはつながる可能性があるとして101-5-aで報告された各拠点について、以下を報告する i. 採捕された各野生種の量、種類、絶滅リスク ii. 取水量および水消費量（単位：千L） c. 組織の活動が汚染につながる、あるいはつながる可能性があるとして101-5-aで報告された各拠点について、発生した各汚染物質の量と種類を報告する d. 101-5-aで報告された組織の活動が侵略的外来種の導入につながる、またはつながる可能性のある各拠点について、侵略的外来種がどのように導入されているか、あるいは導入される可能性があるかを記載する e. 101-5-dで報告されたサプライチェーン内の各製品・サービスについて、101-6-a、101-6-b、101-6-c、101-6-dで要求される情報を、国または管轄区域ごとに内訳を付して報告する f. どのようにデータが作成されたかを理解するのに必要な背景情報を報告する（例：適用した基準、方法論、前提条件）	＞ ネイチャーポジティブ
101-7	生物多様性の状態の変化	a. 101-5-aで報告された各拠点について、影響を受けた、またはその可能性がある生態系に関する以下の情報を報告する i. 基準年における生態系の種類 ii. 基準年における生態系の面積（単位：ヘクタール） iii. 基準年および当該報告期間における生態系の状態 b. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な背景情報（適用した基準、方法論、前提条件を含む）を報告する	＞ ネイチャーポジティブ
101-8	生態系サービス	a. 101-5-aで報告された各拠点について、組織の活動によって影響を受ける、あるいは受ける可能性のある生態系サービスおよび受益者を記載する b. 生態系サービスおよび受益者が、組織の活動によって受けている、あるいは受ける可能性のある影響を説明する	＞ ネイチャーポジティブ
GRI 301 : 原材料 2016			
301-1	使用原材料の重量または体積	a. 組織が報告期間中に主要製品やサービスの生産、梱包に使用した原材料の重量または体積の総計。次の分類による i. 使用した再生不能原材料 ii. 使用した再生可能原材料	＞ 環境データ（グループ全体のマスバランス）
301-2	使用したリサイクル材料	a. 組織の主要製品やサービスの生産に使用したリサイクル材料の割合	＞ 環境データ（グループ全体のマスバランス）
301-3	再生利用された製品と梱包材	a. 再生利用された製品と梱包材の割合。製品区分別に b. 本開示事項のデータ収集方法	＞ 環境データ（グループ全体のマスバランス）
GRI 302 : エネルギー 2016			
302-1	組織内のエネルギー消費量	a. 組織内における非再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による）。使用した燃料の種類も記載する b. 組織内における再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（ジュールまたはその倍数単位による）。使用した燃料の種類も記載する c. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による） i. 電力消費量 ii. 暖房消費量 iii. 冷房消費量 iv. 蒸気消費量 d. 次の総量（ジュール、ワット時、またはその倍数単位による） i. 販売した電力	＞ 環境データ（グループ全体のマスバランス） ＞ 環境データ（エネルギー）

		ii. 販売した暖房 iii. 販売した冷房 iv. 販売した蒸気 e. 組織内のエネルギー総消費量（ジュールまたはその倍数単位による） f. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール g. 使用した変換係数の情報源	
302-2	組織外のエネルギー消費量	a. 組織外のエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール c. 使用した変換係数の情報源	＞ 環境データ（グループ全体のマスバランス） ＞ 環境データ（エネルギー）
302-3	エネルギー原単位	a. 組織のエネルギー原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて） d. 原単位計算に使用したのは、組織内のエネルギー消費量、組織外のエネルギー消費量、もしくはこの両方か	—
302-4	エネルギー消費量の削減	a. エネルギーの節約および効率化の取り組みによる直接的な結果として削減されたエネルギー消費量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. 削減されたエネルギーの種類（燃料、電力、暖房、冷房、蒸気、またはこのすべて） c. 削減されたエネルギー消費量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）と、その基準選定の理論的根拠 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	＞ 環境データ（グループ全体のマスバランス） ＞ 環境データ（エネルギー）
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	a. 販売する製品およびサービスが必要とするエネルギーの報告期間中におけるエネルギー削減量（ジュールまたはその倍数単位（メガ、ギガなど）による） b. エネルギー消費削減量の計算に使用した基準（基準年、基準値など）、および基準選定の理論的根拠 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	—
GRI 303 : 水と廃水 2018			
303-1	共有資源としての水との相互作用	a. 取水され、消費され、排出される方法と場所を含む、組織と水との相互作用の記述、および、取引関係によって組織の活動、製品、サービスにもたらされ、または寄与し、もしくは直接関連した水関連のインパクト（例：流出水によるインパクト） b. 評価の範囲、期間、使用されたツールや方法を含む、水関連のインパクトを特定するために使用された手法の記述 c. 水関連のインパクトがどのように対処されているかについての記述、以下を含む。組織が水を共有資源として取り扱うためにどのようにステークホルダーと協力するか、そして著しい水関連のインパクトのあるサプライヤーや顧客とどのように関わっているか d. 組織のマネジメント手法の一部である水関連の目標およびターゲットを設定するプロセス、および水ストレスを伴う各地域の公共政策と地域の状況との関係に対する説明	＞ ネイチャーポジティブ
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	a. 排出される廃水の水質について設定された最低限の基準と、これらの最低限の基準がどのように決定されたかについての記述 i. 排出基準のない地域での施設からの排水基準がどのように決定されたか ii. 内部的に開発された水質基準またはガイドライン iii. 業種特有の基準は考慮されたか iv. 排水を受け入れる水域の特性を考慮したかどうか	＞ ネイチャーポジティブ
303-3	取水	a. すべての地域からの総取水量（単位:千L）、および該当する場合は次の取水源ごとの総取水量の内訳 i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 生産に伴水 v. 第三者の水	—

		b. 水ストレスを伴うすべての地域からの総取水量（単位:千L）、および該当する場合は、次の取水源ごとの総取水量の内訳 i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 生産随伴水 v. 第三者の水、およびi-ivに記載された取水源ごとのこの合計の内訳 c. 開示事項303-3-aおよび開示事項303-3-bに記載された各取水源からの、次のカテゴリーごとの総取水量の内訳 i. 淡水（$\leq 1,000\text{mg / L}$ 総溶解固形分） ii. その他の水（$> 1,000\text{ mg / L}$ 総溶解固形分） d. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など	
303-4	排水	a. すべての地域の総排水量（単位:千L）、および該当する場合は次の排水先タイプ別の総排水量内訳 i. 地表水 ii. 地下水 iii. 海水 iv. 第三者の水および該当する場合はこの合計の量は他の組織の使用のために送られた合計量 b. すべての地域への総排水量（単位:千L）についての次のカテゴリー別内訳 i. 淡水（$\leq 1,000\text{mg / L}$ 総溶解固形分） ii. その他の水（$> 1,000\text{ mg / L}$ 総溶解固形分） c. 水ストレスを伴うすべての地域への総排水量（単位:千L）、および次のカテゴリー別の総排水量内訳 i. 淡水（$\leq 1,000\text{mg / L}$ 総溶解固形分） ii. その他の水（$> 1,000\text{ mg / L}$ 総溶解固形分） d. 排水時に優先的に懸念される物質が処理されていること、次を含む i. 優先的に懸念される物質がどのように定義されているか、そして国際規格(あるならば)、信頼できるリスト、あるいは規準がどのように用いられているか ii. 優先的に懸念される物質の排出限度を設定するアプローチ iii. 排出限度に違反した事案数 e. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など	＞ 環境データ（グループ全体のマスバランス） ＞ 環境データ（水資源）
303-5	水消費	a. すべての地域での総水消費量（単位:千L） b. 水ストレスを伴うすべての地域での総水消費量（単位:千L） c. 水の保管が水関連の著しいインパクトを及ぼすことが同定された場合の水保管量の変化（単位:千L） d. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など。ここには、情報を計算・推定・モデル化したか、直接的な測定から得たかどうかや、またセクター特有の因子を使用することなど、このためにとられたアプローチを含む	＞ 環境データ（グループ全体のマスバランス） ＞ 環境データ（水資源）
GRI 305 : 大気への排出 2016			
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	a. 直接的（スコープ1）GHG排出量の総計（CO₂換算値（t-CO₂）による） b. 計算に用いたガス（CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて） c. 生物由来のCO₂排出量（CO₂換算値（t-CO₂）による） d. 計算の基準年（該当する場合、次の事項を含む） i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数（GWP）、GWP情報源の出典 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ（株式持分、財務管理、もしくは経営管理） g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	＞ 脱炭素 ＞ 環境データ（グループ全体のマスバランス） ＞ 環境データ（気候変動）

305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	a. ロケーション基準の間接的 (スコープ2) GHG排出量の総計 (CO₂換算値 (t-CO₂) による) b. 該当する場合、マーケット基準の間接的 (スコープ2) GHG排出量の総計 (CO₂換算値 (t-CO₂) による) c. データがある場合、総計計算に用いたガス (CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて) d. 計算の基準年 (該当する場合、次の事項を含む) i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 e. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数 (GWP)、GWP情報源の出典 f. 排出量に関して選択した連結アプローチ (株式持分、財務管理、経営管理) g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	＞ 脱炭素 ＞ 環境データ (グループ全体のマスバランス) ＞ 環境データ (気候変動)
305-3	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ3)	a. その他の間接的 (スコープ3) GHG排出量の総計 (CO₂換算値 (t-CO₂) による) b. データがある場合、総計計算に用いたガス (CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて) c. 生物由来のCO₂排出量 (CO₂換算値 (t-CO₂) による) d. 計算に用いたその他の間接的 (スコープ3) GHG排出量の区分と活動 e. 計算の基準年 (該当する場合、次の事項を含む) i. その基準年を選択した理論的根拠 ii. 基準年における排出量 iii. 排出量に著しい変化があったため基準年の排出量を再計算することになった場合は、その経緯 f. 使用した排出係数の情報源、使用した地球温暖化係数 (GWP)、GWP情報源の出典 g. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	＞ 脱炭素 ＞ 環境データ (グループ全体のマスバランス) ＞ 環境データ (気候変動) ＞ Scope3の算定
305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	a. 組織のGHG排出原単位 b. 原単位計算のため組織が分母として選択した指標 c. 原単位に含まれるGHG排出の種類。直接的 (スコープ1)、間接的 (スコープ2)、その他の間接的 (スコープ3) d. 計算に用いたガス (CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて)	—
305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	a. 排出量削減の取り組みによる直接的な結果として削減されたGHG排出量 (CO₂換算値 (t-CO₂) による) b. 計算に用いたガス (CO₂、CH₄、N₂O、HFC、PFC、SF₆、NF₃、またはそのすべて) c. 基準年または基準値、およびそれを選択した理論的根拠 d. GHG排出量が削減されたスコープ。直接的 (スコープ1)、間接的 (スコープ2)、その他の間接的 (スコープ3) のいずれか e. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	＞ 脱炭素
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	a. ODSの生産量、輸入量、輸出量 (CFC-11 (トリクロロフルオロメタン) 換算値による) b. 計算に用いた物質 c. 使用した排出係数の情報源 d. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	—
305-7	窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物	a. 次の重大な大気排出物の量 (キログラムまたはその倍数単位 (トンなど) による) i. NOx ii. SOx iii. 残留性有機汚染物質 (POP) iv. 揮発性有機化合物 (VOC) v. 有害大気汚染物質 (HAP) vi. 粒子状物質 (PM) vii. その他、関連規制で定めている標準的大気排出区分 b. 使用した排出係数の情報源 c. 使用した基準、方法、前提条件、計算ツール	＞ 環境データ (グループ全体のマスバランス) ＞ 環境データ (気候変動、大気汚染物質)

GRI 306 : 廃棄物 2020			
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	a. 組織の実際および潜在的な廃棄物関連の著しいインパクトについて、その内容を説明する。 i. これらのインパクトにつながる、またはつながる可能性のあるインプット、活動、およびアウトプット ii. これらのインパクトが、組織自身の活動で発生した廃棄物に関連しているか、またはバリューチェーンの上流または下流で発生した廃棄物に関連しているか	> ネイチャーポジティブ > 環境データ（グループ全体のマスバランス） > 環境データ（大気汚染）
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	a. 組織自身の活動およびバリューチェーンの上流と下流における廃棄物の発生を防止し、発生した廃棄物からの著しいインパクトを管理するために取られた循環型対策を含む行動 b. 組織が自らの活動で発生した廃棄物が第三者によって管理されている場合、その第三者が契約上または法的な義務に沿って廃棄物を管理しているかどうかを判断するために使用されたプロセスの説明 c. 廃棄物に関連するデータを収集し、監視するために使用されたプロセス	> 資源循環
306-3	発生した廃棄物	a. 発生した廃棄物の総重量をトン単位で示し、この総重量の内訳を廃棄物の組成別に示す b. データを理解するために必要な文脈情報と、そのデータがどのように集計されたか	> 環境データ（グループ全体のマスバランス） > 環境データ（廃棄物・副産物）
306-4	処分されなかった廃棄物	a. 処分されなかった廃棄物の総重量（トン）と、その総重量の内訳を廃棄物の組成別に示す b. 処分されなかった有害廃棄物の総重量（トン）と、この総重量の内訳を以下の回収作業別に示す i. 再利用のための準備 ii. リサイクル iii. その他の回収作業 c. 処分されなかった非有害廃棄物の総重量（トン）と、この総重量の内訳を次の回収作業別に示す i. 再利用のための準備 ii. リサイクル iii. その他の回収作業 d. 開示事項306-4-bおよび306-4-cに記載されている各回収作業について、処分されなかった有害廃棄物および非有害廃棄物の総重量（トン）の内訳 i. オンサイト ii. オフサイト e. データを理解するために必要な文脈情報と、そのデータがどのように集計されたか	> 環境データ（廃棄物・副産物）
306-5	処分された廃棄物	a. 処分された廃棄物の総重量をトン単位で示し、この総重量の内訳を廃棄物の組成別に示す b. 処分された有害廃棄物の総重量（トン）、およびこの総重量の次の処分作業別の内訳 i. 焼却（エネルギー回収あり） ii. 焼却（エネルギー回収なし） iii. 埋立て iv. その他の処分 c. 処分された非有害廃棄物の総重量をトン単位で示し、この総重量の次の処分業務別の内訳 i. 焼却（エネルギー回収あり） ii. 焼却（エネルギー回収なし） iii. 埋立て iv. その他の処分 d. 開示事項306-5-bおよび306-5-cに記載されている各処分作業について、処分された有害廃棄物および非有害廃棄物の総重量（トン）の内訳 i. オンサイト ii. オフサイト e. データを理解するために必要な文脈情報と、そのデータがどのように集計されたか	> 環境データ（廃棄物・副産物）

GRI 308 : サプライヤーの環境面のアセスメント 2016			
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	a. 環境基準により選定した新規サプライヤーの割合	環境マネジメント
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	a. 環境インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的） d. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの環境インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	ネイチャーポジティブ サプライチェーンにおける人権尊重
GRI 401 : 雇用 2016			
401-1	従業員の新規雇用と離職	a. 報告期間中における従業員の新規雇用の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳） b. 報告期間中における従業員の離職の総数と比率（年齢層、性別、地域による内訳）	社会性データ（雇用・働き方）
401-2	フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当	a. 組織の正社員には標準支給されるが、非正規社員には支給されない手当（重要事業拠点別）。これらの手当には、少なくとも次のものを含める i. 生命保険 ii. 医療 iii. 身体障がいおよび病氣補償 iv. 育児休暇 v. 定年退職金 vi. 持ち株制度 vii. その他 b. 「重要事業拠点」の定義	—
401-3	育児休暇	a. 育児休暇を取得する権利を有していた従業員の総数（男女別） b. 育児休暇を取得した従業員の総数（男女別） c. 報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数（男女別） d. 育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数（男女別） e. 育児休暇後の従業員の復職率および定着率（男女別）	ダイバーシティの推進 社会性データ（ダイバーシティ）
GRI 403 : 労働安全衛生 2018			
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	a. 労働安全衛生マネジメントシステムが導入されているかどうかの声明 i. 法的要件のためにシステムが導入されている。もしそうであるならば、法的要件のリスト ii. システムは、リスクマネジメントあるいはマネジメントシステムの公式な標準・手引きに基づき実施されている。もしそうであるならば、標準・手引きのリスト b. 労働安全衛生マネジメントシステムが対象とする労働者、事業活動および職場の範囲の説明。もし対象でないならば、範囲に含まれていない労働者、事業活動、職場についての理由説明	労働安全衛生 社会性データ（労働安全衛生）

403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	a. 労働関連の危険性(ハザード)を特定し、日常的かつ臨時的にリスクを評価し、危険性(ハザード)を排除しリスクを最小限に抑えるための管理体系を適用するために使用されるプロセスの説明 i. 組織がこれらのプロセスの質を保証する方法（それらを実行する人の能力を含む） ii. これらのプロセスの結果を使用して労働安全衛生マネジメントシステムを評価し、継続的に改善する方法 b. 労働関連の危険性(ハザード)や危険な状況を労働者が報告するプロセスの説明、および労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明 c. 傷害や疾病・体調不良を引き起こす可能性があると思われる労働状況において労働者が自ら回避できるようにする方針とプロセスの説明、労働者が報復措置からどのように保護されているかの説明 d. 労働関連の事故調査のために使用されるプロセスの説明（プロセスとは、危険性(ハザード)を特定し事故に関連するリスクを評価すること、管理体系を使用して是正措置を決定すること、労働安全衛生マネジメントシステムに必要な改善を決定すること、を含む）	＞ 労働安全衛生 ＞ 社会性データ（労働安全衛生）
403-3	労働衛生サービス	a. 危険性(ハザード)の特定と排除、リスクの最小化に寄与する労働衛生サービスの機能の説明、どのように組織がこれらのサービスの質を保証し、労働者のアクセスを促進するかについての説明	＞ 労働安全衛生 ＞ 社会性データ（労働安全衛生）
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	a. 労働安全衛生マネジメントシステムの開発、実施、評価における労働者の参加と協議のプロセスと、労働者が労働安全衛生に関する情報を入手し、関連情報を伝達するためのプロセスに関する説明 b. 制度上の労使合同安全衛生委員会が存在する場合は、その委員会の責任、会議の頻度、意思決定機関に関する説明。また、これらの委員会に代表されていない労働者がいる場合、その理由	＞ 労働安全衛生
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	a. 労働者に提供される労働安全衛生における研修に関する説明。すなわち、一般的な訓練に加えて、特定の労働関連の危険性(ハザード)、危険な活動、または危険な状況に関わる研修が想定できる	＞ 労働安全衛生
403-6	労働者の健康増進	a. 組織は、業務に起因しない場合の医療およびヘルスケア・サービスへの労働者のアクセスをどのように促進するか説明、および提供されるアクセスの範囲の説明 b. 対象となる特定の健康リスクを含む、労働関連でない主要な健康リスクに対処するために労働者に提供される任意の健康増進サービスおよびプログラムの説明、および組織がこれらのサービスやプログラムへの労働者のアクセスをどのように促進するかについての説明	＞ 労働安全衛生
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	a. ビジネス上の関係により、運営、製品またはサービスに直接関連する労働安全衛生上の重大なマイナスの影響を防止、緩和するための組織のアプローチ、および関連する危険性(ハザード)やリスクの説明	＞ 労働安全衛生
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	a. 組織は、法的要件または公式の標準・手引きに基づく労働安全衛生システムを導入しているか i. システムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 ii. 内部監査を受けたシステムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 iii. 外部監査または認証を受けたシステムの対象となっている、従業員数および、従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者数と割合 b. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのかの説明 c. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など	＞ 労働安全衛生

403-9	労働関連の傷害	a. すべての従業員について i. 労働関連の傷害による死亡者数と割合 ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合（死亡者を除く） iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合 iv. 労働関連の傷害の主な種類 v. 労働時間 b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について i. 労働関連の傷害による死亡者数と割合 ii. 重大結果に繋がる労働関連の傷害者数と割合（死亡者を除く） iii. 記録対象となる労働関連の傷害者数と割合 iv. 労働関連の傷害の主な種類 v. 労働時間 c. 重大結果に繋がる傷害のリスクを引き起こす危険性(ハザード)、次を含む i. どのようにこれらの危険性(ハザード)が決定されたのか ii. これらの危険性（ハザード）のどれが、報告期間中、重大結果に繋がる傷害を引き起こしたのか、もしくは一因となったのか iii. 管理体系を使用して、これらの危険性（ハザード）を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置 d. 管理体系を使用して、その他の労働関連の危険性(ハザード)を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置 e. 上記の労働関連の傷害の割合は、労働時間200,000時間もしくは1,000,000時間あたりに基づき計算された割合かどうか f. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのか g. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件	＞ 労働安全衛生 ＞ 社会性データ（労働安全衛生）
403-10	労働関連の疾病・体調不良	a. すべての従業員について i. 労働関連の疾病・体調不良による死亡者数 ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数 iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類 b. 従業員ではないが労働または職場が組織の管理下にある労働者について i. 労働関連の疾病・体調不良による死亡者数 ii. 記録対象となる労働関連の疾病・体調不良の発症数 iii. 労働関連の疾病・体調不良の主な種類 c. 疾病・体調不良のリスクを引き起こす危険性（ハザード）、次を含む i. どのようにこれらの危険性（ハザード）が決定されたか ii. これらの危険性（ハザード）のどれが、報告期間中、疾病・体調不良を引き起こしたのか、もしくは一因となったのか iii. 管理体系を使用して、これらの危険性（ハザード）を排除し、リスクを最小化するためにとられた、もしくは進行中の措置 d. 本開示事項から除外されている労働者がいる場合には、なぜ、およびどのような労働者が除外されているのか e. どのようにデータが収集されたかを理解するのに必要な何らかの文脈上の情報、適用した基準、方法論、前提条件など	—
GRI 404 : 研修と教育 2016			
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	a. 報告期間中に、組織の従業員が受講した研修の平均時間（次の内訳による） i. 性別 ii. 従業員区分	＞ 人的資本経営の推進 ＞ 社会性データ（人材育成）
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	a. 従業員のスキル向上のために実施したプログラムの種類、対象と、提供した支援 b. 雇用適性の維持を促進するために提供した移行支援プログラムと、定年退職や雇用終了に伴うキャリア終了マネジメント	＞ 人的資本経営の推進
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	a. 報告期間中に、業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合（男女別、従業員区分別に）	—

GRI 405 : ダイバーシティと機会均等 2016			
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	a. 組織のガバナンス機関に属する個人で、次のダイバーシティ区分に該当する者の割合 i. 性別 ii. 年齢層 : 30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など） b. 次のダイバーシティ区分の従業員区分別の従業員の割合 i. 性別 ii. 年齢層 : 30歳未満、30歳～50歳、50歳超 iii. 該当する場合には、その他のダイバーシティ指標（例えばマイノリティ、社会的弱者など）	> 人的資本経営の推進 > 社会性データ（ダイバーシティ）
405-2	基本給と報酬総額の男女比	a. 女性の基本給と報酬総額の、男性の基本給と報酬総額に対する比率（従業員区分別、重要事業拠点別に） b. 「重要事業拠点」の定義	—
GRI 406 : 非差別 2016			
406-1	差別事例と実施した救済措置	a. 報告期間中に生じた差別事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置。次の事項を含む i. 組織により確認された事例 ii. 実施中の救済計画 iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv. 措置が不要となった事例	> 人権の尊重
GRI 407 : 結社の自由と団体交渉 2016			
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	a. 労働者の結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー。次の事項に関して i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b. 結社の自由や団体交渉の権利行使を支援するため、組織が報告期間中に実施した対策	> 人権の尊重
GRI 408 : 児童労働 2016			
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	a. 次の事例に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー i. 児童労働 ii. 年少労働者による危険有害労働への従事 b. 児童労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー（次の観点による） i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 c. 児童労働の効果的な根絶のために報告期間中に組織が実施した対策	> 人権の尊重
GRI 409 : 強制労働 2016			
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	a. 強制労働に関して著しいリスクがあると考えられる事業所およびサプライヤー。次の事項に関して i. 事業所（製造工場など）およびサプライヤーの種類 ii. リスクが生じると考えられる事業所およびサプライヤーが存在する国または地域 b. あらゆる形態の強制労働を撲滅するために報告期間中に組織が実施した対策	> 人権の尊重

GRI 411 : 先住民族の権利 2016			
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	a. 報告期間中に、先住民族の権利を侵害したと特定された事例の総件数 b. 事例の状況と実施した措置（次の事項を含める） i. 組織により確認された事例 ii. 実施中の救済計画 iii. 実施済みの救済計画と、定期的な内部マネジメント・レビュー・プロセスにより確認された結果 iv. 措置が不要となった事例	人権の尊重
GRI 413 : 地域コミュニティ 2016			
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	a. 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施（次のものなどを活用して）した事業所の割合 i. 一般参加型アプローチに基づく社会インパクト評価（ジェンダーインパクト評価を含む） ii. 環境インパクト評価および継続的モニタリング iii. 環境および社会インパクト評価の結果の公開 iv. 地域コミュニティのニーズに基づく地域コミュニティ開発プログラム v. ステークホルダー・マッピングに基づくステークホルダー・エンゲージメント計画 vi. 広範なコミュニティ協議委員会や社会的弱者層を包摂する各種プロセス vii. インパクトに対処するための労使協議会、労働安全衛生委員会、その他従業員代表機関 viii. 正式な地域コミュニティ苦情処理プロセス	地域コミュニティとの共存共栄
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）を及ぼす事業所	a. 地域コミュニティに対して著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所。次の事項を含む i. 事業所の所在地 ii. 事業所が及ぼす著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）	ネイチャーポジティブ
GRI 414 : サプライヤーの社会面のアセスメント 2016			
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	a. 社会的基準により選定した新規サプライヤーの割合	人権の尊重
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	a. 社会的インパクト評価の対象としたサプライヤーの数 b. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定したサプライヤーの数 c. サプライチェーンで特定した著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的） d. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、改善の実施に同意したサプライヤーの割合 e. 著しいマイナスの社会的インパクト（顕在的、潜在的）があると特定されたサプライヤーのうち、評価の結果、関係を解消したサプライヤーの割合およびその理由	人権の尊重
GRI 416 : 顧客の安全衛生 2016			
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	a. 重要な製品およびサービスのカテゴリのうち、安全衛生インパクトの評価を改善のためにしているものの割合	サプライチェーンでの品質管理
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	a. 報告期間中に、製品やサービスについて発生した安全衛生インパクトに関する規制および自主的規範の違反事例の総件数。次の分類による i. 罰金または処罰の対象となった規制違反の事例 ii. 警告の対象となった規制違反の事例 iii. 自主的規範の違反事例 b. 規制および自主的規範への違反が無い場合は、その旨を簡潔に述べる	サプライチェーンでの品質管理