

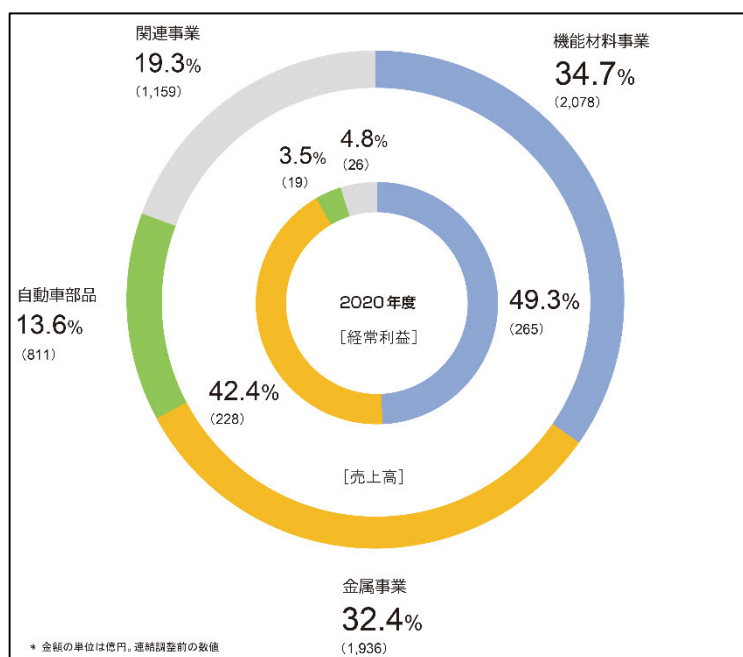
企業名：三井金属鉱業

レポート名：三井金属工業の統合報告書について

1. この会社が目指す姿が理解できるか

三井金属工業は、「創造と前進を旨とし 価値ある庁品によって社会に貢献し 社業の永続的発展を期す」という経営理念を 1984 年に制定して以来、その精神を現在まで受け継いでいる。三井金属工業の歴史は 1874 年に三井組が神岡鉱山蛇腹平坑を取得し、鉱山経営を始めた時までさかのぼる。以来三菱金属工業は多角化を進め、現在では主力事業を複数持っている【図 1】。また、三井金属工業は研究、開発を通じて新しい価値を提供し、社会に貢献することを旨としている。このような事業の多角化や開発は経営理念にある「創造と前進」を体現しているように思う。

【図 1：2020 年度の事業セグメント別売上高、経常利益（連結）】

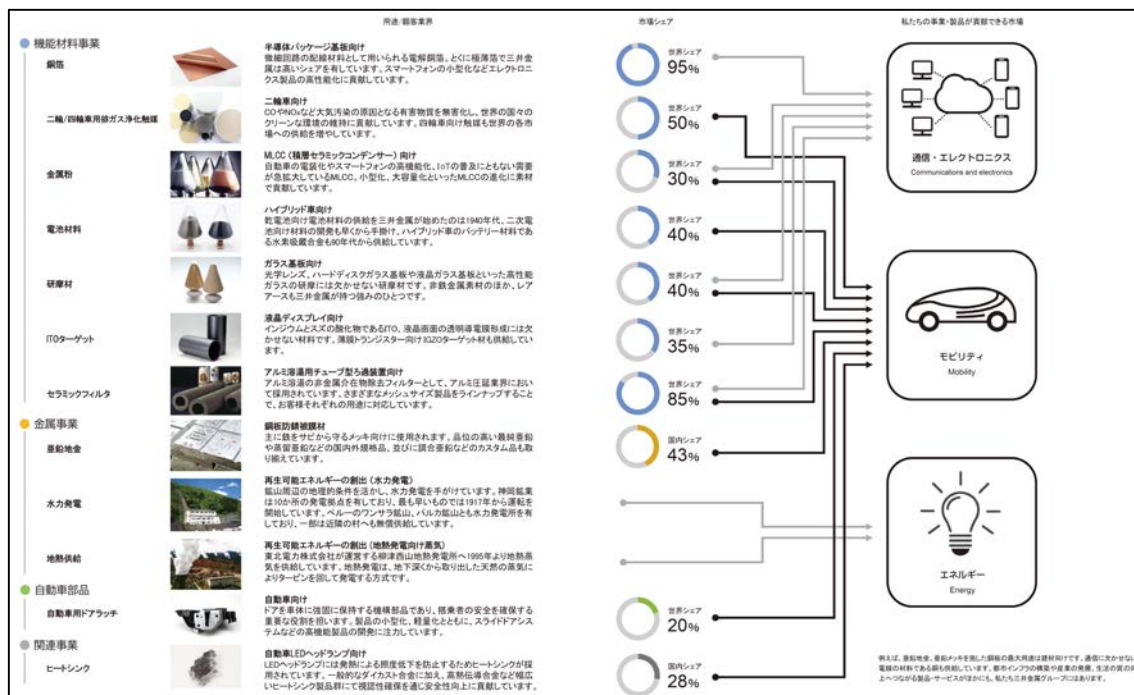


(出典：三井金属 統合報告書 2021)

2. この会社の競争優位性が理解できるか

三井金属の製品には、世界シェアの多くを占めているものが複数あり、【図 2】では 10 個の事業が挙げられている【図 2】。多くの事業で高い世界シェアを占めていることと、それを支える技術力が三井金属の強みであるとわかる。どの製品も、車やスマホなどの無くてはならないものを構成する大事な材料であり、三井金属が社会を支えていることがとても伝わってきた。

【図2：製品、事業別市場シェア】

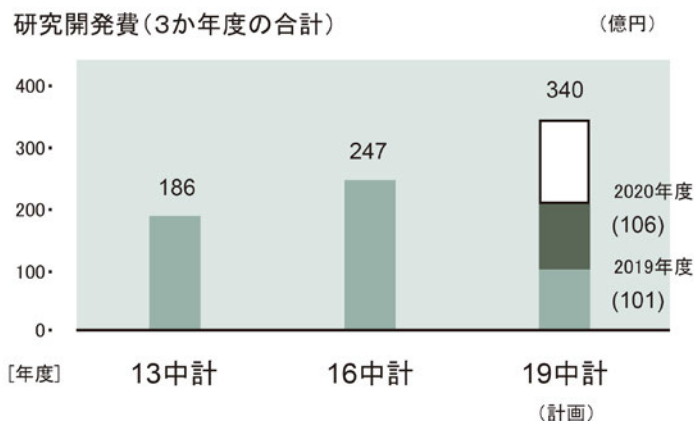


(出典：三井金属 統合報告書 2021)

3. その競争優位性に持続性があるかどうか理解できるか

競争優位性の持続性を決定する大きな要因の1つは新技術の開発であるため、三井金属の研究開発費を見てもいい。東洋経済オンライン(2017)『研究開発費の大きい「トップ300社」はこれだ』では、三井金属は研究開発費65億円で、241番目となっていた。そこから三井金属は研究開発費に投入する金額を徐々に増やし、2021年度には106億円を費やしている【図3】。

【図3：3か年ごとの研究開発費の推移】



(出典：三井金属 統合報告書 2021)

4. この会社で自身の人的資本の価値向上を達成できると思うか

三井金属は国内の労働力人口の減少や、AI 等テクノロジーの進化など外部環境が大きく変化する中、グループの価値創造を担う人材確保につなげるための取組として、2016 年度より働き方改革を進めている。コアタイムなしのフレックスタイム制度や個人の事情・ライフイベントに対応できる休業、休職、復職制度の整備を進めてきた。人材の育成にも力を入れている。新入社員に対する OJT では指導員に対しても定期的に教育を実施している。OJT を補強するものとしての Off-JT 研修プログラムでは、ESG や SDGs への対応についても教育を行っている。また、三井金属は従業員の自律的なキャリア形成を重視しており、2020 年から年代別のキャリア研修の導入を行っている。以上のような取り組みが起この割れている三井金属では十分にキャリア形成ができると考えられる。

5. 報告書にはどのような改善余地があるか

働き方改革にも積極的に取り組んでいることが伝わってきたが、コアタイムなしのフレックスタイム制やテレワークの利用状況や、育児休暇の取得率などについても知りたいと思った。それらの情報も載せたほうがいいのではないかと思った。

文献目録

三井金属. (2021). 三井金属 統合報告書 2021. 参照先: 三井金属鉱業: https://www.mitsui-kinzoku.com/Portals/0/images/toushi/lib/integrated_report/integrated_report2021.pdf (参照 2022-7-2)

東洋経済オンライン編集部. (2017 年 4 月 7 日). 研究開発費の大きい「トップ 300 社」はこれだ. 参照先: 東洋経済 ONLINE: <https://toyokeizai.net/articles/-/166463?page=6> (参照 2022-7-2)